

제 1회 노란봉투법 모의법정 경연대회
문제



2015. 06.

대 회 집 행 위 원 회

【 문 제 】

- 한성중공업 주식회사(원고)는 울산광역시에서 조선소를 운영하면서 조선업을 영위하는 회사인데, 위 회사의 근로자들로 구성된 손잡고노동조합(피고)과 조합원들(피고들)을 상대로 불법파업에 따른 손해배상 청구소송을 울산지방법원에 제기할 예정이고, 여러분은 이 손해배상 사건의 원고 또는 피고를 소송대리하게 될 변호사이다.
- 원고와 피고 사이에 발생한 사실관계는 3-5쪽 [사실관계]와 같고, 이 사실관계는 당사자 사이에 다툼이 없다.
- 원고 또는 피고는 6쪽 이하의 별첨 자료를 가지고 법무법인 희망 소속 변호사인 여러분을 찾아와 사건 대리를 의뢰하였다.
- 여러분은 다음 과제를 수행하여야 한다.
 1. 원고 또는 피고 중 일방의 대리인으로서 사건을 수임하였음을 전제로 할 것
 2. 전 항의 선택에 따라 원고의 소장 또는 피고의 답변서를 각각 작성할 것
 - 소장 또는 답변서에는 [사실관계]를 고려할 때 상대방이 주장할 것으로 예상되는 청구원인, 항변, 법률상 주장 등에 대한 사항을 기재하고, 그 요건과 근거 등에 관하여 상세히 논리적으로 전개할 것
 - 소장 또는 답변서는 대법원 규칙 및 대한법률구조공단 사이트를 참조하여 10장 이내로 작성하되, 대회규정 “11. 서면 작성 방법”을 준수할 것
 - 소장 또는 답변서의 당사자표시는 이름만을 기재할 것
 - 주어진 [사실관계] 외 가정적 사실관계를 상상하지 말 것

【 유의사항 】

- 공고에 제시된 문제에 지시된 사항에 따라 준비서면, 변론요지 등 수행 과제 의 원고와 피고의 각 서면을 모두 제출할 것
- 제출하는 소장 또는 답변서의 변호사 이름은 “법무법인 희망 담당변호사 김영국”으로 기재하되, 그 성명 옆에 괄호로 참가팀의 참가번호를 기재하 고, 서면 자체에는 참가팀의 소속 대학원 등 인적사항이 드러나지 않도록 유의할 것
- 서면 작성일자는 ‘2015. 6. 30.’로 할 것
- 전자문서의 파일명은 ‘대회연도-경연단계-참가번호’ 순으로 붙일 것(예: 2015-서-1001)
- 제출기한은 2015. 7. 20.(월) 18:00 까지이므로 제출기한을 준수할 것

【 사실관계 】

- 한성중공업 주식회사(이하 ‘회사’라고 함)는 울산광역시에서 조선소를 운영하면서 조선업을 영위하는 회사이고, 손잡고노동조합(이하 ‘노동조합’이라고 함)은 위 회사의 근로자 과반수로 구성된 노동조합이다.
- 회사와 노동조합은 2010. 3. 14. 해외공장 신설로 인한 국내공장 근로자들의 고용불안에 대비하여 ‘2010년 해외공장 관련 특별단체교섭 합의서’[별첨 1-1]를 체결하였고, 그 이후 회사는 해외공장을 신설하였다. 그 이후 위 합의서에 대하여 노사간 갱신 내지 파기에 대한 협의가 진행된 바 없다.
- 노사간 체결된 2011년 단체협약[별첨 1-2] 및 임금협약의 유효기간은 2012년 3월 31일까지이고, 2012년 단체협약 및 임금협약 체결을 위한 교섭을 진행하던 중 임금 등 근로조건의 개선에 관하여 이견이 발생하여 노동조합은 2012년 10월경 노동쟁의조정 및 쟁의행위 찬반투표(과반수 찬성)를 이행하였다.(단체협약과 임금협약을 1년 단위로 체결해오고 있다)
- 노동조합은 2012. 11. 1.부터 준법투쟁, 피케팅 등 쟁의행위에 돌입하는 한편, 노사는 계속해서 단체교섭을 진행하였으나 합의에 이르지 못하였다.
- 2013. 3. 31. 이후에는 2012년 단체협약 및 임금협약과 더불어, 2013년 단체협약 및 임금협약 체결을 위한 교섭을 진행하였으나 노사 간 이견으로 합의에 이르지 못하였고 노동조합은 2013년 9월경 2013년 단체교섭 및 임금교섭에 대한 노동쟁의조정 및 쟁의행위 찬반투표(과반수 찬성)를 이행하였다.
- 회사는 2013. 10. 25. 노동조합에게 인력조정에 관한 노사협의를 요청하였고, 2013. 12. 15. 생산직 근로자 1,167명 중 400명의 감축 계획을 통보하였다[별첨1 -5].
- 회사 취업규칙에서는 근로기준법이 정하는 바에 따라 경영상 이유에 의한 고용조정이 필요하다고 인정될 경우 해고할 수 있도록 규정하고 있다[별첨 1-3].

- 회사가 2013. 12. 20. 희망퇴직을 실시하자, 노동조합은 같은 날 희망퇴직 및 정리해고 실시 반대와 2012년 · 2013년 단체협약 및 임금협약 체결을 요구하며 전면적 총파업에 돌입하였다[별첨1-6] .
- 회사는 2014. 2. 10.까지 총 14차례에 걸쳐 인력조정 노사협의를 요청하였으나 노동조합은 2013. 12. 17.과 2014. 1. 4. 및 2014. 1. 5.에 각 참석하여 인력구조조정을 전제로 한 회사의 협의요청을 받아들일 수 없다는 의견을 피력하였고, 나머지 협의 요청에는 불참하였다.
- 노동조합은 2014. 1. 5.부터 조선소 내 생산지원동(강당 및 회의실)에 텐트를 설치하고 숙식을 위한 장소로 점거하면서 파업을 지속하는 한편, 공장 내의 공터, 운동장 등에서 집회를 진행하였다.
- 이에 회사는 2014. 1. 13. 점거농성에 참여한 근로자들에게 해고예고를 통보하고, 2014. 2. 14. 근로자 170명에 대하여 정리해고를 단행하였다.
- 회사는 2014. 2. 14. 파업에 참여 중인 조합원 전원을 대상으로 하는 직장 폐쇄를 단행하고 조선소에서 퇴거할 것을 요청하였으나, 노동조합 소속 조합원들은 조선소 생산지원동에서의 점거농성을 계속하였다.
- 회사는 2014. 4. 1. 노동조합과 소속 조합원으로 파업 및 생활지원동 점거농성에 참여한 300명에 대하여 공동불법행위를 이유로 10억 원의 가압류 신청을 제기하였고, 법원은 같은 해 5. 1. 회사가 신청한 10억 원 전부에 대하여 조합비 통장, 급여통장, 부동산에 대한 가압류를 결정하였다.
- 노사는 2014. 6. 27. 이 사건 정리해고자 가운데 희망하는 사람에 한해 희망퇴직자의 처우를 해주고, 쌍방에 대한 고소·고발을 취하하며, 회사 징계는 조합원에 한하여 면제하고, 손해배상을 최소화하기로 하는 등의 조건으로 이 사건 파업을 종료하기로 합의하였다[별첨 1-4].
- 회사는 2013. 12. 20.부터 2014. 6. 27.까지 총파업에 따른 생산중단으로 150억 원의 영업손실이 발생하였다.(2014. 2. 14.부터 2014. 6. 27.까지의 영업손실액은 100억 원)
- 회사는 위 가압류 결정을 전후하여 노동조합 소속 조합원들에게 노동조합

탈퇴를 권유하여 150명이 노동조합을 탈퇴하였고 탈퇴한 조합원들에 대하여는 가압류를 취하하였다.

- 회사는 노동조합과 가압류 취하 대상자 이외의 나머지 150명의 조합원들에 대하여 쟁의행위를 이유로 150억 원의 손해배상 청구소송을 제기하려고 하고 있으며, 노동조합과 조합원들은 회사의 손해배상 청구에 적극 응소할 예정이다.

[별첨 1-1]

2010년 해외공장 관련 특별단체교섭 합의서

- 주요내용 -

1조 해외투자 및 해외공장 설립

- ③ 해외공장의 운영에도 불구하고 현재 설계 및 연구부서는 (주)한성중공업 소속으로 국내에 둔다.
- ④ 회사는 고부가치 선종개발과 생산성 향상을 위한 공법개선 등을 위해 연구개발비를 확대하고, 국내 생산물량 확대를 위해 국내투자증대에 노력한다.

2조 국내물량확보 및 조합원 고용보장

- ① 회사는 국내 수주량을 3년치를 연속해서 확보토록 최대한 노력한다.
- ② 회사는 현 수준의 적정인력을 유지하며 경영상의 이유로 국내공장의 축소 및 폐쇄 등 인위적 구조조정을 하지 않는다. 특히 해외공장 운영으로 인해 국내공장 조합원의 고용 불안이 발생치 않도록 한다.
- ③ 회사는 해외공장이 운영되는 한 조합원의 정리해고 등 단체협약상 정년을 보장하지 못할 행위를 하지 않는다.

3조 해외공장 경영현황 설명회 및 정보제공

- ① 회사는 해외공장 경영현황과 관련하여 조합 요청시 경영현황 설명회를 개최한다.
- ② 회사는 해외공장 관련하여 조합의 자료요청시 7일 이내에 자료를 제공한

다. 단 회사의 기밀에 관한 사항은 보안을 유지해야 한다.

③ 회사는 경영의 투명성 제고를 위해 노력하고 회계법인의 감사결과를 조합에 통보한다.

④ 회사는 조합의 요청이 있을시, 상기 ③항의 감사결과에 대한 세부적 내용에 대해 별도 설명회를 개최한다.

4조 경영악화에 따른 조치사항

① 회사는 해외공장에서 발생한 경영손실을 사유로 국내 조합원이 불이익한 영향을 받지 않도록 한다.

② 경영악화 등으로 생산규모 축소나 공장폐쇄가 불가피할 경우 해외공장을 우선적으로 하여야 한다.

2010. 3. 14.

주식회사 한성중공업
대표이사 ○○○ (인)

손잡고 노동조합
위원장 ○○○ (인)

[별첨 1-2]

團 體 協 約

2011. 8. 6

(주) 한성중공업
손잡고노동조합

목 차

제 1 장 총 칙

전 문	7
제1조 (단체교섭권).....	7
제2조 (협약의 우선순위).....	7
제3조 (적용범위).....	7
제4조 (협약의 준수의무).....	7
제5조 (조합원의 자격).....	7
제6조 (취업규칙의 제정 및 개폐).....	8

제 2 장 조 합 활 동

제7조 (조합활동 보장).....	8
제8조 (조합원 교육).....	8
제9조 (홍보활동 보장).....	9
제10조 (조합전임자).....	9
제11조 (조합 전임자 처우).....	9
제12조 (회사의 시설비품 사용).....	9
제13조 (편의제공).....	10
제14조 (통지사항).....	10
제15조 (부당노동행위).....	10

제 3 장 인 사

제16조 (인 사).....	10
제17조 (정기승급).....	10
제18조 (포 상).....	10
제19조 (정 년).....	11

제20조 (휴 직).....	11
제21조 (휴직기간).....	11
제22조 (휴직자 처우).....	12
제23조 (복 직).....	12
제24조 (징 계).....	12
제25조 (퇴 직).....	13
제26조 (해 고).....	13
제27조 (조합원 보호).....	14
제28조 (해고예고).....	14
제29조 (경영상 이유에 의한 해고의 제한).....	14

제 4 장 임 금

제30조 (임금구성).....	14
제31조 (제수당).....	15
제32조 (근속수당).....	15
제33조 (상여금).....	15
제34조 (임금인상).....	16
제35조 (임금의 계산과 지급).....	16
제36조 (공 제).....	16
제37조 (비상시 지급).....	16
제38조 (퇴직금).....	17

제 5 장 노동시간 및 휴일.휴가

제39조 (노동시간).....	17
제40조 (대체근무).....	18
제41조 (근무시간 변경).....	18
제42조 (교대작업).....	18
제43조 (명 휴).....	18
제44조 (휴식시간).....	18
제45조 (시업 및 종업시간).....	18
제46조 (지각, 외출, 조퇴의 영향).....	19
제47조 (시간외, 야간 및 휴일근무).....	19

제48조 (휴 일).....	20
제49조 (주휴일).....	20
제50조 (연.월차 유급 휴가).....	20
제51조 (생리 및 산전산후 휴가).....	21
제52조 (특별휴가 및 경조금).....	21
제53조 (하기휴가).....	22

제 6 장 산업안전보건

제54조 (산업안전보건위원회).....	22
제55조 (안전보건관리자 선임).....	23
제56조 (명예산업안전감독관).....	24
제57조 (산업안전보건업무).....	24
제58조 (조합의 안전보건활동).....	24
제59조 (정보청구 및 제공).....	24
제60조 (안전보건교육).....	24
제61조 (안전보호장구).....	25
제62조 (안전화 지급).....	25
제63조 (작업환경측정).....	26
제64조 (산업보건역).....	26
제65조 (건강진단).....	26
제66조 (임시 건강진단).....	27
제67조 (건강진단 결과 사후조치).....	27
제68조 (업무상 재해).....	28
제69조 (각종 재해 및 질병 보상).....	29
제70조 (재해보상).....	29
제71조 (직업병).....	30
제72조 (이의제기).....	30
제73조 (보상청구권).....	30
제74조 (산재보험과의 관계).....	30
제75조 (산재환자 처우개선).....	30
제76조 (우선채용 및 학자금 지급).....	31
제77조 (재해발생 및 유해·위험 작업 대책).....	31
제78조 (산업재해발생 우려 시의 조치).....	31
제79조 (물질안전 보건자료 비치 및 경고표시 부착).....	32

제80조 (안전보건진단).....	32
제81조 (자체검사).....	32
제82조 (건강관리실 또는 부속의원 운영).....	33
제83조 (근골격계질환 예방 대책 마련).....	33
제84조 (뇌·심혈관계질환 예방 대책 마련).....	33
제85조 (노동부 보고).....	33
제86조 (여자 및 연소자의 안전보건).....	33
제87조 (방역).....	33

제 7 장 복 지 후 생

제88조 (복지후생).....	34
제89조 (학자금).....	34
제90조 (의료비 지원).....	34
제91조 (교통편의).....	35
제92조 (급식).....	35
제93조 (작업복 지급).....	35
제94조 (수질검사 및 소독).....	35
제95조 (기업의 사회적 책무).....	36
제96조 (국산품 애용).....	36

제 8 장 단 체 교 섭

제97조 (단체교섭권).....	36
제98조 (협의사항).....	36
제99조 (교섭절차).....	36
제100조 (신속교섭의무).....	37
제101조 (교섭회의).....	37
제102조 (자료제출).....	37
제103조 (회의록 작성).....	37
제104조 (협의사항의 효력).....	37

제 9 장 노 사 협 의 회

제105조 (협의회 설치).....	37
제106조 (협의회 구성).....	37
제107조 (보고사항).....	38
제108조 (협의사항).....	38
제109조 (협의회 운영).....	38
제110조 (협의사항의 효력).....	38

제 10 장 노 동 쟁 의

제111조 (평화 의무).....	39
제112조 (노동쟁의).....	39
제113조 (쟁의행위 예고).....	39
제114조 (쟁의행위 제한).....	39
제115조 (쟁의행위중 시설 이용).....	39
제116조 (안전시설 등의 보호유지).....	39
제117조 (쟁의행위중 폭력·파괴행위 금지).....	39
제118조 (신분보장).....	40
제119조 (채용제한).....	40
제120조 (협정근무자).....	40

제 11 장 부 칙

제121조 (유효기간).....	40
제122조 (갱 신).....	40
제123조 (효 력).....	40
제124조 (명칭변경 후 효력).....	41
제125조 (승계 의무).....	41
제126조 (보충협약).....	41
제127조 (준 용).....	41
제128조 (협약서 작성).....	41

전 문

주식회사 한성중공업(이하“회사”라 한다)과 손잡고노동조합(이하 “조합”이라 한다)은 헌법과 노동관계법의 기본정신에 따라 노동조건과 생활조건을 유지·개선함으로써, 조합원의 정치·경제·사회·문화적 지위를 향상하고 나아가 기업과 국민경제의 건전한 발전을 도모하고자 이 협약을 체결하며 상호 성실히 준수·이행할 것을 약속한다.

제 1 장 총 칙

제1조 (단체교섭권)

회사는 조합이 전 조합원을 대표하여 단체협약 및 기타사항에 대하여 교섭하는 유일한 교섭단체임을 인정한다. (단, 노동조합및노동관계조정법에 따라 적법한 단체에게 단체교섭권과 체결권을 위임할 수 있다)

제2조 (협약의 우선순위)

회사가 정한 취업규칙, 근로계약의 근로조건이 이 협약에서 정한 규정과 상이한 경우에는 상위의 근로조건을 적용한다. (단, 노동관계법령을 이유로 본 협약을 저하시킬 수 없다.)

제3조 (적용범위)

본 협약은 회사와 조합 및 전 조합원에게 적용한다.

제4조 (협약의 준수의무)

회사와 조합은 이 협약을 상호 성실히 준수할 의무가 있다.

제5조 (조합원의 자격)

회사에 입사한 직원 중 각 항에 해당하는 자를 제외하고는 입사와 동시에 조합원이 된다.

1. 관리직 대리 이상의 직에 있는 자
2. 생산직 2급 이상 직장 직책을 가진 자

3. 비서, 기획, 전산, 원가, 인사, 노무, 경리, 관리분석, 총무, 영업, 업무 및 기밀사항을 취급하는 직에 있는 자
4. 경비, 승용차운전, 발간, 사진 및 통신 업무에 종사하는 자
5. 고문, 촉탁, 임시직 및 시용기간 중에 있는 자
6. 기타 회사와 조합이 협의하여 정하는 자
7. 조합원의 탈퇴는 조합의 통보에 따르되 조합원이 개별적으로 조합비 공제 중지, 요청을 할 시 회사는 조합의 서면 결정 통보에 따른다.

제6조 (취업규칙의 제정 및 개폐)

1. 회사는 취업규칙의 제정 및 개폐시 조합과 협의하여야 한다. (단, 조합원에게 불이익하게 변경될 시는 조합의 동의를 얻는다.)
2. 취업규칙 중 별도로 정하여 시행하는 규정 제정 및 개폐시는 전항에 준한다.

제 2 장 조 합 활 동

제7조 (조합활동 보장)

1. 회사는 조합활동을 자유로이 보장하며 정당한 조합활동을 이유로 근로조건 및 기타 불이익한 처우를 하지 못한다.
2. 조합활동은 취업시간 외에 행함을 원칙으로 하되 다만, 정기총회(대의원대회), 임시총회(임시 대의원대회), 긴급을 요하는 운영위원회 및 상집회의, 상부단체회의나 교육 등은 사전 통고로서 회사는 이를 인정한다.
3. 회사는 연간 4시간의 지부 조합원 총회시간을 유급으로 부여한다.
4. 선출직인 중앙감사위원, 중앙선거관리위원들의 조합활동 시간을 유급으로 인정한다. 다만, 조합은 7일전 위원장의 명의로 회사에 서면 통지하여야 한다.
5. 지회 임원선거 출마자(지.수.사)의 선거유세기간은 유급으로 인정한다.

제8조 (조합원 교육)

1. 회사는 신입사원에 대하여 노동조합 임원이 조합현황, 역할 등을 인식할 수 있도록 교육할 수 있는 시간을 요청시 부여한다.
2. 조합은 교육훈련계획에 의거 년 2회의 조합원 교육과 년 4회의 대의원 이

상 간부교육을 실시하며 교육계획은 3일전에 회사에 통보토록 한다.(단, 부득이한 사유로 추가 교육 필요시 회사와 사전협의 후 실시한다)

3. 조합원 교육은 1회 2시간 이내로 하고 대의원 이상 간부 교육은 회사와 사전 협의 후 실시한다.

4. 신입사원 교육은 3시간으로 한다.

제9조 (홍보활동 보장)

조합은 정당한 조합활동에 필요한 각종 유인물, 포스터, 안내문, 게시 및 인쇄물을 위원장의 승인하에 제작 배포할 수 있다.

제10조 (조합 전임자)

회사는 조합이 지회장을 포함하여 전임 직원 9명을 두는 것을 인정한다.

(단, 지회 전임자 9명 범위내 상급단체의 대체전임을 인정한다)

제11조 (조합 전임자의 처우)

1. 회사는 조합 전임자의 전임 기간을 근무한 것으로 인정하며, 어떠한 불이익 처우도 하지 아니한다.(승진·승격·년월차·근속년수·기타 제반사항)

2. (조합 전임)에서 규정하고 있는 전임자에 대해서는 회사의 출퇴근 규정이 적용되지 아니하며 조합이 자율적으로 정하는 바에 따라 직무를 수행한다.

3. 회사는 전임자의 전임 해제시 원직에 복귀시켜야 하며, 원직의 소멸로 그것이 불가능할 때는 본인과의 합의하에 원직과 대등하거나 그 이상의 지위에 승급을 감안하여 복귀시킨다.

4. 회사는 전임자의 자유로운 회사 출입과 현장 출입을 보장한다.

5. 회사는 전임자 임금으로 통상임금 100%와 O/T 80시간을 지급한다.

6. 회사는 전임자가 조합활동 과정에서 재해를 당했으나 산재인정을 받지 못한 경우 업무상 재해보장과 동등한 보상을 해야 한다.

7. 회사는 임시 상근자의 근태는 조합전임자 처우와 동일하게 인정한다.

8. 노동조합의 여사무원은 조합에서 채용하며, 임금은 회사에서 지급한다.

제12조 (회사의 시설 비품사용)

1. 조합 운영에 필요한 사무실 집기 비품을 요청할 시 가능한 한 최대한의 편의를 제공한다.

2. 조합 회의, 교육 행사시 시설 및 장소를 요청할 시 편의를 제공한다.

제13조 (편의제공)

회사는 조합의 정당한 요구가 있을 시 재무제표, 인사관련자료, 감사보고서, 실태조사, 정보자료, 문서열람 등 빠른 시일 내 편의를 제공한다. (단, 회사가 기밀로 판단하는 사항은 예외로 한다.)

제14조 (통지사항)

회사와 조합은 다음 각 항에 해당하는 사항에 대해서는 즉시 서면으로 통보한다.

1. 조합 간부 및 조합원의 변동, 보직변경, 근무지 변경사항
2. 명칭 및 규약, 규정의 변경시
3. 조합 간부 및 조합원이 상급 단체의 임원이 되었을 때
4. 회사 임원의 이동 및 정관 개폐시
5. 근로조건에 관한 제규정의 개폐시
6. 직원 채용, 해임, 전근, 승진.승격, 승급 및 상벌이 있을 시
7. 기타 전 각 항에 준하는 사항

제15조 (부당 노동행위)

회사는 노동조합및노동관계조정법 제81조의 부당 노동행위를 할 수 없다.

제 3 장 인 사

제16조 (인 사)

회사는 조합원 및 조합간부에 대한 인사관리를 공정히 하고 정당한 조합활동을 이유로 인사상 어떠한 불이익을 주지 않는다.

제17조 (정기승급)

회사는 매년 2월 1일부 승진, 승격, 승급 등 정기인사를 실시한다.

제18조 (포 상)

1. 회사는 다음 각 호에 해당하는 자는 따로이 정하는 바에 의하여 포상한다.

- 1)기술상, 업무상 유익한 발명 또는 연구 고안한 자

- 2)품행이 단정하고 타의 모범이 된 자
 - 3)재해의 미연 방지 또는 사후 수습에 특별한 공로가 있는 자
 - 4)업무에 능력이 우수하다고 인정된 자
 - 5)대·내외적으로 회사의 명예를 선양시킨 자
 - 6)조합에서 공적이 있다고 추천한 자
2. 장기근속자에 대한 포상은 매년 8월 10일을 기준으로 본공 임용일로부터 해당 근속 연수 해당자에게 다음과 같이 지급한다.

5년 : 10만원 상품권	10년 : 순금 4돈, 5만원 상품권
15년 : 순금 5돈, 5만원 상품권	20년 : 순금 6돈
25년 : 순금 7돈, 5만원 상품권	30년 : 순금 8돈
35년 : 순금 10돈, 5만원 상품권	

- 3. 회사는 20년과 30년 근속자에게는 각 4일간의 유급휴가를 부여하여 부부동반 3박4일의 동남아 해외관광을 실시한다. 단, 여행경비는 회사가 부담하며 회사의 일정과 공정 등을 고려하여 시행시기, 장소, 방법은 회사가 정한다.
- 4. 정년퇴직자에게는 순금 5돈 및 기념패를 지급한다.
- 5. 회사는 회사창립기념일 우수사원 포상시 조합에서 추천한 3명에 대해 관련 규정에 따라 포상한다.

제19조 (정년)

- 1. 조합원의 정년은 만57세가 종료되는 해의 년말로 하며, 필요에 따라 조합과 합의하여 연장할 수 있다.
- 2. 조합원의 직급 정년제는 별도 취업규칙 및 인사규정에 정하는 바에 의한다.

제20조 (휴직)

- 1. 조합원이 다음 각호에 해당될 때 휴직을 요청할 수 있으며, 회사는 휴직을 명할 수 있다.
 - 1)법령에 의하여 징소집 또는 동원되어 14일 이상 계속 근무하지 못할 때
 - 2)업무외 부상 또는 질병으로 인하여 계속 14일 이상 휴무를 요할 때
 - 3)일신상의 사정으로 인하여 계속 14일 이상 휴무를 요한다고 인정할 때
 - 4)민, 형사상 사건으로 구속되었을 때
- 2. 위 1항에 해당될 때, 년월차 사용 여부는 본인의 자유의사에 맡긴다.

제21조 (휴직기간)

1. 전조 제1항 1호의 휴직은 군복무 기간을 포함하여 전후 각 1개월간, 제1항 2호, 제1항 3호의 휴직은 3개월 이내로 한다. (단, 제1항 2호의 휴직자 중 폐결핵 환자는 10개월 이내로 한다)
2. 전조 제1항 2호, 제1항 3호의 사유로 휴직한 자가 정당한 사유로 전항의 휴직기간을 연장코자 할 때 회사는 3개월 이내의 기간을 정하여 그 기간을 연장할 수 있다.
3. 전조 제1항 4호의 휴직 기간은 1심 판결 시까지로 한다.

제22조 (휴직자의 처우)

휴직된 자는 직원으로서 신분은 보유하나 회사의 업무에 취업하지 못하며 처우 기준은 다음과 같다.

1. 제20조 제1항 1호, 제1항 2호, 제1항 4호 및 폐결핵 환자의 휴직기간은 근무년수에 산입한다.
2. 제20조 제1항 2호의 사유로 휴직한 자에 대한 승급은 정상근로와 동일하게 취급하고 업무상 상병환자 및 폐결핵 환자에 대한 승진, 승격, 승급은 정상 근로와 동일하게 취급한다.
3. 제20조 제1항 2호의 휴직자 중 폐결핵 환자는 평균임금의 100분의 60의 휴직 수당을 지급한다. 다만, 연장한 휴직 기간에 대해서는 회사는 휴직 수당을 지급하지 아니한다.
4. 개인의 질병 또는 개인사고로 휴직한 사원의 생계보조를 위하여 휴직기간 6개월까지는 통상임금의 60%를 휴직수당으로 지급한다. (단, 개인사고로 인한 휴직자중 불법행위 또는 사규위반으로 인한 사고나 제3자의 배상책임이 있는 사고로 보험 및 기타 배상 등의 수혜자는 제외한다.)

제23조 (복 직)

회사는 제21조의 휴직기간 만료 이전까지 증빙서류를 첨부하여 복직원을 제출하였을 시 10일 이내에 원직 복직을 명함을 원칙으로 한다. (단, 원직에 복직이 불가능한 경우 본인과 협의한다)

제24조 (징 계)

1. 징계

회사는 조합원이 다음 각호에 해당할 시는 이를 징계위원회(소위원회)에 회부할 수 있다.

- 1)정당한 이유 없이 연속 7일 이상 무단결근 하였을 때

- 2)고의 또는 업무의 과실로 회사에 막대한 재산상의 손해를 끼쳤을 때
- 3)조합원을 징계할 때는 늦어도 3일전에 본인에게 통지하고 서면 또는 구두로 사전에 그에 대한 진술권을 주어야 한다. (단, 징계위원은 노사 각4명씩 한다) 또한 본인이 증인을 요구할 시는 증인을 출두시켜 증언을 듣게 한다.

2. 부당징계해고

회사는 징계에 의해 해고등 불이익을 당한 조합원이 노동부, 노동위원회 또는 법원의 판결에 의해 부당해고 및 불이익이 판명되었을시 다음과 같이 조치하여야 한다.

- 1)부당징계판정시 또는 결정서류 접수된 날로부터 징계를 무효로 한다.
- 2)징계로 인해 출근하지 못한 기간의 임금에 대해서는 출근시 당연히 받을 수 있었던 평균임금의 100%외 그 기간에 조합원에게 지급한 상여금 등의 일체를 즉시 지급하며 감봉된 조합원에게는 공제한 감봉금액을 즉시 지급한다.
- 3)회사가 판정에 불복하여 재심 청구하거나, 행정소송을 제기하더라도 일단 초심결정에 따라 즉시 복직시켜야 한다.

제25조 (퇴 직)

회사는 조합원이 다음 각항에 해당될 때에는 퇴직으로 한다.

- 1. 본인이 제출한 퇴직원을 회사가 승인하였을 때
- 2. 본 협약 제19조의 정년에 달하였을 때
- 3. 사망하였을 때
- 4. 군입영 휴직자가 직업군인으로 전환하였을 때
- 5. 기간을 정하여 고용된 자가 고용기간이 만료되었을 때
- 6. 계속 7일 이상 무단결근으로 취업의사가 없다고 인정할 때
(단, 무단결근 중 퇴직원을 제출하였을 경우 퇴직일자는 최종근무일로 한다.)

제26조 (해 고)

회사는 다음 각 항의 1에 해당할 때에는 해고할 수 있다.

- 1. 금치산 또는 한정치산의 선고를 받았을 경우
- 2. 신체정신상의 장애로 도저히 직무를 감당할 수 없고 회복의 전망이 없을 때
- 3. 휴직기간 만료후 본인이 사전에 연기신청 또는 복직원을 제출하지 아니하였을 때
- 4. 징계처분에 의하여 해고가 확정되었을 때
- 5. 천재지변 기타 부득이한 사유로 주무장관의 승인을 받았을 때

제27조 (조합원 보호)

부당 노동행위 및 불이익 처우에 관한 사항은 반드시 노사협의를 통하여 협의한다.

제28조 (해고 예고)

1. 회사는 조합원을 해고할 때에는 30일 전에 예고한다.
2. 예고하지 아니하고 해고할 때에는 30일분의 평균임금을 지급한다.
3. 천재지변 기타 부득이한 사유로 주무장관의 승인을 받았을 때나 조합원의 귀책사유로 인하여 해고할 때에는 노동위원회의 승인을 받아 해고수당을 지급하지 아니한다.
4. 휴직기간 중 복직되지 아니한 자와 정년에 달한 자에 대하여는 해고예고를 하지 아니한다.

제29조 (경영상 이유에 의한 해고의 제한)

1. 회사가 급박한 경영상의 사유로 직원을 해고하려 할 때는 적어도 60일 이전에 조합에 통보하여야 한다. 이 때 회사는 해고사유, 해고회피 또는 해고자를 최소화하기 위한 조치, 해고 대상 선정기준과 방법, 해고대상자와 예정일, 보상금 등 관련된 모든 사항을 성실히 조합과 협의하여야 한다.
2. '긴박한 경영상의 사유'란 경영악화, 유효인력 발생 등 직원의 20분의 1 이상 인원조정의 필요성이 대두되는 경우를 말한다.

제 4 장 임 금

제30조 (임금구성)

1. 임금은 조합원에게 지급되는 것으로서 다음과 같이 구분한다.
 - 1) 통상임금 (기본급, 근속수당, 특별수당, 설계수당, 생산장려수당, 가족수당, 벽지수당, 품질향상수당)
 - 2) 시간외 수당 및 제수당
 - 3) 상여금
 - 4) 퇴직금
2. 전항의 통상임금 및 제수당에 관하여서는 별도 급여규정에 정하는 바에

의한다.

제31조 (제수당)

별도 제수당 지급 규정에 의한다.

제32조 (근속수당)

1. 회사는 조합원의 근무의욕 및 가족 생계를 감안하여 다음과 같이 근속수당을 지급한다.

3년 이상 : 35,000원	5년 이상 : 40,000원
7년 이상 : 45,000원	9년 이상 : 50,000원
11년 이상 : 55,000원	13년 이상 : 60,000원
15년 이상 : 65,000원	17년 이상 : 70,000원
19년 이상 : 75,000원	21년 이상 : 80,000원
23년 이상 : 85,000원	25년 이상 : 95,000원
27년 이상 : 100,000원	30년 이상 : 105,000원
32년 이상 : 110,000원	35년 이상 : 130,000원

2. 근속년수 산정은 입사일자를 기준으로 매월 1일부로 조정 시행한다.
(임시공, 양성공, 시용공, 사코텍 근무기간 포함)

제33조 (상여금)

회사는 조합원의 생산성 및 사기 양양을 위하여 상여금을 다음과 같이 지급한다.

1. 정기상여금

1)지급액 : 본 협약 제30조에 정한 통상임금의 600% 해당금액으로 하되, 상여금 지급시(100%지급기준) 통상임금에 기본급 20%를 가산 지급한다.

2)지급시기 : 2월, 4월, 6월, 8월, 10월, 12월 말일에 각 각 100%를 지급한다.

3)지급대상

- 재직자 : 입사후 2개월 이상 근무자 (지급일 기준) 100% 지급. 단, 입사후 2개월 미만 근무자는 근무일수(날자기준) 일할계산 지급

- 휴직, 복직, 정직, 퇴직자 : 2개월 기준으로 근무일수(날자기준) 일할계산 지급

4)무급시수에 관계없이 지급한다.

2. 특별상여금

1)지급액 : 통상임금 150% 지급

- 설날 및 추석 : 통상임금의 각 50%

- 하기휴가 : 통상임금의 50%

2)지급일 : 설날, 추석, 하기휴가 각 2일전에 지급

3)지급대상 : 지급일 현재 재직자

단, 지급기준일 현재 입사일 2개월 미만 근무자 , 휴직자, 복직자, 정직자는 2개월 기준으로 근무일수 (날짜기준)일할 계산지급

제34조 (임금인상)

임금은 매년 3월 1일부로 인상 시행한다.

제35조 (임금의 계산과 지급)

임금의 계산기간은 1개월 이내로 하고, 계산기간 종료후 7일 이내에 통화로써 직접 본인에게 전액 지급한다. 다만, 임금 지급일이 휴일일 경우에는 그 전일에 지급함을 원칙으로 한다.

제36조 (공 제)

회사는 조합원의 급여에서 다음 각 호에 해당하는 금액을 공제하고 지급한다.

1. 법령에 의한 금액
2. 근로소득세
3. 노동조합비 및 대의원대회 또는 조합원 총회에서 결의된 부과금
4. 상조회비
5. 신용조합비
6. 국가장려저축금
7. 의료보험 조합비
8. 국민연금 각출금 본인 부담금
9. 고용보험료
10. 기타 회사와 조합이 협의 결정한 금액

제37조 (비상시 지급)

1. 회사는 조합원 또는 그의 수입에 의하여 생계를 유지하는 자가 다음 각 호에 해당하는 경우에는 급여일 지급 이전이라도 1개월 분에 해당하는 통상임금 범위 내에서 가불을 행할 수 있다.

- 1)출산, 질병 또는 재해를 입었을 때

- 2)혼인 또는 본인의 직계 존비속이 사망하였을 때
- 3)자녀의 진학 및 등록시
- 4)휴직하였을 때
2. 전항의 가불은 기왕의 근무분에 대한 급여 또는 정당한 권리자의 요구에 의하여 근로 한분의 임금을 즉시 지급하여야 한다.
3. 휴직하였을 때 정기 지급일 이전이라도 본인 또는 정당한 권리자의 요구에 의하여 근로한 분의 임금을 즉시 지불하여야 한다.

제38조 (퇴직금)

1. 회사는 조합원이 만 1년 이상 근무한 후 퇴직(해고)시 또는 사망하였을 시 최초 입사일을 기준하여 평균임금으로 계산하여 지급한다.
2. 평균임금이 통상 임금보다 낮을 경우 통상임금을 기준한다.
3. 퇴직시 1년 미만의 단수일 경우는 근무일수를 계산하여 지급한다.
4. 퇴직금 및 일체의 금품은 퇴직일로부터 14일 이내에 지급한다.

제 5 장 노동시간 및 휴일·휴가

제39조 (노동시간)

노동시간이라 함은 실제작업시간을 말하며 조회 및 청소, 기타 업무와 관련되거나 노사 간에 합의된 휴식, 교육, 회의, 행사와 작업평가를 위한 시간은 노동시간에 포함한다.

1. 조합원의 실노동시간은 휴식시간을 제외하고 1일 8시간, 1주일에 40시간을 원칙으로 한다.
2. 노동시간 단축으로 근무하지 못하는 토요일은 휴무일로 하며 8시간에 대해서는 유급으로 한다.
3. 주간근무자가 야간근무에 동원되어 훈련동원시간이 24시 이후가 될 경우에는 익일 유급휴무를 인정한다.
4. 하절기와 동절기시 조합원의 작업에 지장이 있다고 인정할 때 1시간의 유급휴게시간을 인정한다.

하절기 : 기온 30도 이상,

동절기 : 기온 -7도 이하

5. 야간근무자가 주간 훈련에 동원되었을 때에는 당일 훈련에 동원된 시간만큼 정상 노동한 것으로 간주한다.

6. 계속적인 노동에 종사하는 자의 노동시간은 회사와 노조가 협의하여 이를 연장할 수 있다.

제40조 (대체근무)

휴일의 타일에의 대체는 노사합의에 의한다.

제41조 (근무시간 변경)

회사는 교통, 전기, 천후, 천재지변 또는 업무상 사정으로 인하여 조합원의 전원 또는 일부의 근무시간을 노사협의하에 변경할 수 있다.

제42조 (교대작업)

회사는 업무사정에 따라 조합과 협의하에 조합원에 대하여 교대제 근무를 시킬 수 있다.

제43조 (명 휴)

회사는 천후, 정전, 단수, 선박이동, 진수 및 기타 부득이한 사유가 있을 시 명휴를 실시할 수 있다. (단, 노사 협의를 거쳐 이를 달리 실시할 수 있다.)

1. 회사가 명휴를 실시할 경우 통상 임금의 70%를 지급한다.
2. 예고 없이 정전된 경우에는 해당되는 시간부터 유급으로 인정한다.
3. 15시 이후 명휴를 실시할 수 없다.

제44조 (휴식시간)

1. 휴식 시간은 근로시간 중 그 실정에 따라 일괄 또는 분할하여 실시한다.
2. 휴식 시간은 자유로이 이용할 수 있도록 부여한다.(단, 휴식 시간은 다음과 같다.)

10:00 - 10:10
15:00 - 15:10
17:00 - 17:10 (연장근무자에 한함)

제45조 (시업 및 종업시간)

1. 주간근무 : 시업시각 : 08:00
중식시간 : 12:00~13:00
종업시각 : 17:00
2. 야간근무 : 시업시각 : 22:00

야식시간 : 22:00~23:00(유급인정)

종업시각 : 익일 06:00

3. 2시간 초과 연장근무 시 석식시간(17:00~17:30) 을 유급 휴계시간으로 부여한다.
4. 회사가 시업 시각이나 종업 시각 등 근무시간을 변경하고자 할 때는 최소한 10일전에 조합에 통보해야 하며, 조합과의 합의 없이 변경할 수 없다.

제46조 (지각, 외출, 조퇴의 영향)

1. 지각, 외출, 조퇴는 년.월차휴가 발생에 지장이 없다.
2. 회사가 승인한 공용외출은 정상 근무로 한다.
3. 시업 시간으로부터 2시간 이내에 출근하는 경우에는 지각으로 한다.
4. 조퇴는 시업 시간으로부터 1시간 경과 이후 종업시간 이전에 퇴근함을 말한다.

제47조 (시간외 야간 및 휴일근무)

1. 회사는 업무상 필요에 따라 조합원에게 시간외 근무, 야간 및 휴일근무를 시킬 수 있다.
2. 철야근무자에 대해서는 당일 유급휴무를 부여하고 철야근무자의 당일 근무는 인정하지 아니한다. 단, 시운전 준비로 전일 철야근무 후 시운전 승선시는 예외로 한다. (시운전 승선자는 통상임금을 지급한다.)
3. 조합원은 회사가 필요시 연장근로에 임하되 조합원이 시간외 연장근무, 야간 및 휴일 근무를 하지 아니하였음을 이유로 불이익한 조치를 취하지 못한다.
4. 1항의 필요에 따라 연장근무를 실시할 때에는 조합과 합의하여 실시한다.
5. 시간외 근로 및 휴일근로
 - 1)시간외 근로수당은 통상임금의 50%를 가산 지급하고 휴일근로(08:00~17:00)는 50%, 휴일연장근로(17:00~22:00)는 100%, 휴일연장심야근로(22:00~익일06:00)는 150%를 가산 지급한다.
 - 2)정상근로일(평일)은 매1일 1시간(17:00~18:00) 시간외 근로하는 것을 기준으로 하여 월 40시간분의 시간외 근로수당을 지급한다.
 - 3)연·월차휴가 및 유급휴가(교육, 훈련, 시운전, 조사지원 등 회사가 인정하는 사유 포함)는 시간외 근로수당 지급에 영향을 미치지 아니하고, 결근, 조퇴, 외출 등으로 인해 17:00~18:00 미근로시는 시간외 근로시간에서 1시간 삭감 처리한다.

- 4)명휴로 인해 17:00~18:00 근로하지 못할 경우, 당일 시간외 근로 1시간 (17:00~18:00)은 명휴수당(통상임금 70%) 지급으로 대체한다.
- 5)입·퇴사, 휴직, 복직, 정직 및 산재요양자의 시간외 근로시간 산정은 당해 월의 근로한 기간에 비례하여 일할계산 지급한다.
6. 퇴직을 이유로 회사는 연장근무를 제한할 수 없다.

제48조 (휴 일)

1. 회사는 다음 각호에 해당하는 날은 유급으로 한다.
 - 1)국경일 (3.1절, 제헌절, 광복절, 개천절)
 - 2)년시휴일 (1월 1, 2일)
 - 3)공휴일(식목일, 노동절, 어린이날, 석가탄신일, 현충일, 한글날, 국군의 날, 성탄절)
 - 4)노조 창립일
 - 5)회사 창립일
 - 6)설날4일, 추석4일
 - 7)국가 또는 회사가 정하는 임시 휴일
 - 8)연휴 외의 공휴일이 주휴일과 중첩되었을 때는 그 다음날을 휴일로 한다.
2. 기타 공민권행사를 위한 각종 선거일은 노사협의를 통하여 실시한다.

제49조 (주휴일)

회사는 매주 일요일은 주휴일로 정하고 유급휴일로 한다. (단, 전주 개근하지 아니한 자에 대해서는 무급으로 한다)

제50조 (연·월차 유급 휴가)

1. 연·월차 휴가는 조합원이 자유로이 사용할 수 있도록 청구시 주어야 한다.
2. 회사는 조합원이 월간 개근하였을 경우에는 1일의 월차 유급휴가를 부여한다.
3. 1년간 개근하였을 경우에는 10일, 9할 이상 출근하였을 경우에는 8일, 8할 이상 출근하였을 경우에는 4일의 년차 유급휴가를 부여한다.
4. 회사는 2년이상 계속 근로한 조합원에 대해서는 1년을 초과하는 계속 근로년수 매1년에 대하여 전항의 휴가일에 1일을 가산한 유급휴가를 부여한다. 단, 9할미만 출근자에 대해서는 당해 년도 해당분 가산휴가(적차)만을 부여하지 않는다.

5. 회사의 업무 형편에 의하여 전항의 휴가를 미부여한 휴가분에 대하여는 통상임금의 해당 금액을 년,월차 수당으로 지급한다. (5월중에 지급한다.) 다만, 평균임금 산출의 사유가 발생하였을 때에는 해당기간중 각월에 균등분할 지급한 것으로 간주한다.
6. 적차 발생은 최초 입사일을 기준한다.(임시공, 양성공, 시용공, 사코텍 근무기간 산입)

제51조 (생리 및 산전산후 휴가)

1. 회사는 여성 근로자에 대하여 월1일의 유급 생리휴가를 부여한다.
2. 회사는 임신 중의 여성 근로자에 대하여 산전후를 통하여 90일의 보호휴가를 부여하되, 최초 60일은 유급으로 한다. 다만, 휴가기간의 배치는 산후에 45일 이상 되도록 한다.
3. 임신 중의 여성 근로자의 청구가 있을 경우에는 경미한 근로에 전환시켜야 하며 시간외 근로를 시키지 못한다.

제52조 (특별휴가 및 경조금)

회사는 조합원이 다음 각 항에 해당한다고 인정할 때는 유급휴가를 부여한다.

1)축가휴가

- 본인결혼 : 7일 - 자녀결혼 : 3일
- (배우자)부모 회갑, 본인 및 배우자의 형제자매 결혼 : 2일
- 자녀출산 : 2일 - 자녀입양 : 2일
- 본인 입학, 졸업 : 1일, 백숙부모 회갑 : 1일, (배우자)부모 칠순 : 1일

2)기가휴가

- 부모사망 : 6일 - 배우자, (배우자)부모 사망 : 6일
- 승중상 : 6일
- 조부모, 백숙부모 사망, 본인 및 배우자의 형제자매 사망 : 3일
- 자녀사망 : 6일 - 본인 형제자매 배우자 사망 : 2일
- 조부모, (배우자)부모, 배우자 탈상 : 1일

3)공가 : 병역검사, 병적점호, 병무소집, 공무소환(소요기간)

4)시술휴가 : 3일

5)천재지변으로 인하여 가옥전파 및 반파시 : 3일

(단, 구청장 및 동장, 읍.면장의 재해발생 확인서 첨부시)

6)기타 회사가 인정하는 사유(인정기간)

2. 특별휴가 일수에 일요일은 제외한다.

(단, 휴가기간 중에 일요일이 있는 경우 이를 휴가기간에 포함한다)

3. 회사는 조합원에게 다음과 같이 경조금을 지급한다.

1)본인결혼 : 300,000원 및 10만원 상당의 화환 또는 현금

2)자녀결혼 : 300,000원

3)(배우자)부모 회갑, 칠순 : 100,000원

4)자녀출산 : 100,000원

5)부모, 배우자, 배우자부모 사망 : 300,000원 및 10만원 상당의 조화 또는 현금

6)조부모사망 : 100,000원

7)자녀사망 : 400,000원

8)본인사망 : 500,000원 및 10만원 상당의 조화 또는 현금

4. 회사는 본인, 배우자, 부모, 배우자 부모, 자녀 사망 시 장례지원 인원 2명에 대해 장례식 기간 동안 유급 인정 하며, 교통비(국내출장비규정상의 교통비)를 지원한다.

5. 회사는 본인, 배우자, 직계존비속, 배우자 부모 사망 시 관련 규정에 따라 조사지원품을 지급한다.

제53조 (하기휴가)

1. 회사는 조합원에게 4일간의 유급하기휴가를 실시한다.

2. 회사는 조합원들의 심신단련과 체력유지 향상을 위하여 7월 하순부터 8월 상순사이에 하기휴가를 실시한다.

제 6 장 산업안전보건

제54조 (산업안전보건위원회)

조합과 회사는 산업안전보건 관련 사항을 심의, 의결, 이행하기 위하여 다음과 같이 각 공장별로 산업안전보건위원회(이하 “위원회”라 한다)를 설치 운영한다.

1. 위원회는 회사측 6명, 조합측 6명의 노사동수로 구성하며 회사측 위원중 안전보건총괄책임자, 안전보건관리책임자, 안전관리자, 보건관리자 및 조합측

위원, 명예산업안전감독관은 당연직위원으로 한다.

2. 위원회의 전임간사는 부산, 울산 지회별로 각 1명씩을 노조에서 선임하고 전임자의 처우에 준한다.

3. 위원회는 분기별로 정기 회의를 개최하며, 노사 어느 일방의 요청이 있을 시 임시회의를 7일 이내에 개최한다.

4. 위원회는 산업안전보건법령에 규정된 사항 및 아래사항을 심의·의결하며 합의된 사항은 단체협약과 동일한 효력을 가지며 결정한 사항은 성실하게 이행한다.

1)안전관리 중점사업 및 목표설정

2)안전보건 관계자 및 근로자에 의해 상정된 안전보건에 관한 사항

3)시설·설비 등의 보수유지에 관한 사항

4)안전보건관리규정 각종 안전보건기준 및 수칙의 작성·보완

5)안전보건관련 예산편성 및 집행

6)산업재해 예방계획의 수립에 관한 사항

7)건강진단 등 건강관리에 관한 사항

8)산업재해에 관한 통계의 기록, 유지에 관한 사항

9)산업재해의 원인조사 및 재발방지 대책의 수립에 관한 사항

10)기타 안전보건에 관한 중요사항

5. 회사는 사내의 산업안전보건 정책을 시행하기 전에 본 위원회의 심의 의결을 거쳐야 한다.

6. 회사는 조합위원의 회의 준비 및 회의 참석 시간은 근무한 것으로 간주한다.

7. 위원이 직무수행과 관련하여 대외교육 요청 시 적극 지원한다.

8. 위원회의 의결은 2/3이상 참석과 과반수 이상 찬성으로 의결한다. 단, 위원장은 노사 양측이 교대로 맡으며 가부동수일 때 의결권을 갖는다.

9. 기타 명시되지 않은 위원회 운영에 관한 사항은 위원회 운영규정에 따른다.

10. 각 공장별 전체의 산업안전보건 사항을 심의·의결하기 위한 중앙산업안전보건위원회를 설치 운영하고, 반기별로 정기회의를 개최한다.

제55조 (안전.보건관리자 선임)

1. 회사는 산업안전보건법에 의거 유자격 안전.보건관리자를 선임하여 그 직무를 전담케 한다. (단, 선임 및 변경시 그 결과를 산업안전보건위원회에 서면으로 제출한다)

2. 안전보건관리자는 안전사고 및 직업병을 미연에 방지하기 위해 항상 안전보건점검을 실시하고 문제점 발생시 즉시 시정조치를 취하여야 한다.
3. 회사는 선임된 안전보건관리자에 대하여 그 직무상 필요한 의견개선 등 활동을 이유로 어떠한 불이익을 주어서는 아니된다.

제56조 (명예산업안전감독관)

1. 회사는 조합에서 명예산업안전감독관 추천시 이를 관할 노동관서에 명예산업안전감독관으로 추천서를 제출한다. 단, 영도공장은 2인 이상의 명예산업안전감독관을 선임한다.
2. 회사는 산업안전보건법의 규정에 따라 산업안전감독관의 업무를 수행할 수 있다.
3. 회사는 명예산업안전감독관으로서 정당한 활동을 수행한 것을 이유로 당해 명예산업안전감독관에 대하여 불이익한 처우를 해서는 안된다.
4. 명예산업안전감독관은 산업재해발생의 위험이 있을 경우 회사에 작업중지를 요청할 수 있다.

제57조 (산업안전보건 업무)

회사는 산업안전보건법을 준수하고 조합원의 사고방지와 안전보건을 유지, 증진하며 쾌적한 작업환경의 조성을 위하여 안전보건업무를 작업이나 관리상의 예산, 제도, 인력면에서 필요한 사항을 최우선적으로 조치한다.

제58조 (조합의 안전보건 활동)

회사는 조합의 산업안전보건 및 건강권 확보를 위한 조합측 산업안전보건위원회의 안전보건활동 및 예방대책활동을 보장하고, 산업안전보건위원회에 대하여는 활동시간을 보장한다. (단, O/T는 매월 70시간으로 지급하고, 영도 산업안전보건위원 6명 중 5명, 울산 산업안전보건위원 6명 중 3명에 적용한다.)

제59조 (정보청구 및 제공)

회사는 조합이 조합원의 안전과 보건을 위하여 정보 및 자료를 요청할 경우 빠른 시일 내에 필요한 자료를 제공한다.

제60조 (안전,보건교육)

1. 회사는 산업안전보건위원회의 심의, 의결로 산업안전보건법 제31조에 의거하여 조합원에게 안전보건에 관한 교육을 실시하며, 정기안전보건교육은 부서별 집

합교육으로 2시간이상 실시한다. 교육시 반드시 교육자료 배포 및 시청각, 실습교육을 실시한다.

2. 회사는 조합이 안전교육을 요청할 경우에는 시설 및 경비에 대해 노사 협의하여 실시할 수 있다.
3. 회사는 조합에 년 8시간의 노동안전보건 교육시간을 인정하며, 회사는 교육에 필요한 제반 사항에 대하여 적극 지원한다.
4. 회사는 외부에서 산업안전보건교육이 있을 시 산업안전보건위원, 근골공동대책위원, 명예산업안전감독관을 최우선적으로 참석시킨다.
5. 안전사고 발생시 해당 부서는 재발방지를 위한 특별안전보건교육을 간사간 협의하여 2시간 이상 실시한다. 단, 중대재해발생부서(팀)는 특별교육 4시간을 실시한다.
6. 정기 안전보건교육시 노사협의를 통하여 노동조합 산업안전보건위원이 안전보건교육을 할 수 있다.
7. 조합은 신입사원(조합원) 채용시 2시간씩 안전보건교육을 실시하며, 회사는 교육에 필요한 제반사항에 대해서는 적극 지원한다.

제61조 (안전보호장구)

1. 회사는 산업안전보건법 제35조에 규정된 각종 검정 안전보호장구를 작업의 성격에 맞게 무상으로 충분히 지급하며 산업안전보건위원회 합동으로 검수하여 지급한다.
2. 안전보호장구는 작업의 특성에 따라 각 공장별로 별도의 안전보호장구 지급 기준을 둔다.
3. 회사는 우수 안전보호장구 전시회에 노사합동으로 견학하여 안전보호장구 개선에 반영토록 한다.
4. 회사는 안전보호장구의 지급기준과 품목변경 및 사양변경 등 개선을 요할 때는 조합과 협의 결정한다.
5. 매월 안전보호장구 구입 및 지급에 관한 현황을 조합이 요청할 시 자료를 제공하여야 한다.

제62조 (안전화 지급)

1. 안전화는 4월, 10월 년2회 무상으로 지급한다. 단, 특수직종(기장, 시운전, 도장)에 한하여 1켤레를 추가 지급한다.
2. 안전화 품목 변경시 산업안전보건위원회에서 협의 결정한다.

제63조 (작업환경측정)

1. 회사는 산업안전보건법에 의거 평상시의 작업조건을 대상으로 작업환경측정을 조합측 산업안전보건위원 입회하에 년2회 및 필요시 수시 측정한다.
2. 회사는 측정기관 변경 및 계획 일정은 산업안전보건위원회 또는 실무협의로 결정한다.
3. 회사는 조합측 산업안전보건위원이 작업환경측정에 대한 예비활동을 행하고자 할 때에 일정 및 근태는 실무협의로 정한다.
4. 회사는 작업환경측정시 노·사·측정기관 3자가 측정전반에 관한 예비조사를 실시하여야 한다.
5. 회사는 작업환경측정결과 이상이 발견되었을 때 당해시설 및 설비의 설치 또는 작업환경개선 등 적절한 조치를 신속하게 시행하여야 한다.
6. 회사는 작업환경측정 후 측정결과에 대하여 조합 간부에게 설명회를 하여야 하며 안전보건 교육시간에 조합원에게 교육을 실시하여야 한다.
7. 회사는 조합측에서 특별히 위해하다고 요청하는 공정은 필요에 따라 측정하고, 그 조치 결과서를 산업안전보건위원회에 통보한다.
8. 회사는 작업환경측정 결과에 관한 자료는 20년 이상 보존한다.
(단, 발암성 물질은 30년간 보존한다.)
9. 회사는 작업환경측정 후 노동부에 보고하는 개선계획서를 조합에 제출한다.
10. 회사는 작업환경측정 결과는 책자화하여 이를 조합에 통보한다.

제64조 (산업보건의)

1. 회사는 의료법에 의한 의사로서 산업의학전문의 또는 예방의학전문의를 산업보건의로 선임한다.
2. 산업보건의의 임·면은 산업안전보건위원회의 동의를 얻어 임·면한다.

제65조 (건강진단)

회사는 다음과 같이 건강진단을 실시한다.

1. 회사는 사업장 내에 근무하는 직원에 대하여 매년 1회 이상 건강진단을 실시하며, 건강진단 자료는 15년간 보관한다. (단, 발암성 물질은 30년간 보관한다.)
2. 산업안전보건법 시행규칙 제98조 제3호의 업무 등 유해위험업무에 근무하는 작업자에게 년 1회 이상의 특수건강진단을 사업주가 실시한다.
3. 유해물질 사용으로 중독 또는 중독우려가 발생하였을 때 회사는 해당부서

와 피해가능 부서의 관련된 자와 요청한 해당자에 대한 특수건강진단을 실시한다.

4. 건강진단 기관 및 내용 변경시 산업안전보건위원회에서 심의·의결한다.
5. 회사는 산업안전보건법 제43조(건강진단) 제1항 규정에 의거 근로자 건강진단시 근로자 대표의 요구가 있을 때에는 근로자대표를 입회시켜야 한다.
6. 회사는 건강진단을 담당할 의사가 사전에 사업장을 방문하여 작업장 개요를 파악한 후 정기건강진단을 실시한다.
7. 회사는 회사에 근무하는 직원에 대하여 건강진단시 X-레이는 전원 직화로 한다.
8. 신규 입사자의 배치전 신체검사 비용을 일반검진에 한하여 전액 회사가 부담한다.
9. 회사내 건강검진 대상자는 정당한 이유없이 건강검진을 거부할 수 없다.
10. 회사는 사원의 건강을 위하여 2008년 1월부터 전직원을 대상으로 2년에 1회 종합 건강검진을 실시하고, 직원의 배우자(만 40세 이상)에 대하여는 3년에 1회 종합검진을 실시한다.
 - 1)회사는 2008년 8월 1일부터 만 50세 이상 직원에 대하여 정년까지 1회에 한하여 대장내시경(수면) 검사를 실시하고, 종합검진시 동맥경화 검사항목을 추가로 실시하되 나이 적용은 만 37세(71년생 포함)부터 한다.
 - 2)상기 종합검진 관련 기타사항에 대해서는 산업안전보건위원회에서 결정한다.
11. 산업안전보건법 시행규칙 제98조에 의한 건강진단 및 본 협약에서 정하는 검진과 관련하여 소요된 시간은 정상 근무한 것으로 한다.

제66조 (임시 건강진단)

1. 회사는 산업안전보건법 제43조 2항의 규정에 의거 다음 각 호에 해당하는 경우 임시 건강진단을 실시한다.
 - 1)동일 부서에 근무하는 근로자 또는 동일한 유해인자에 노출되는 근로자에게 유사한 질병의 자각 및 타각 증상이 발생한 경우
 - 2)직업병 유소견자가 발생하거나 다수 발생할 우려가 있는 경우
 - 3)기타 지방노동관서의 장이 필요하다고 판단하는 경우
2. 임시 건강진단 결과 산업안전보건위원회 또는 실무협의를 거쳐 필요한 조치를 취한다.

제67조 (건강진단 결과 사후조치)

1. 회사는 건강진단 결과 종료후 빠른 시일내에 산업안전보건위원회에 건강진단 결과를 상정하고 심의 의결후 필요한 조치를 하여야 한다.
2. 회사는 건강진단 결과 기존의 노동을 계속함으로써 병세가 악화되거나 악화될 우려가 있는 조합원에 대해서는 적정한 작업으로 배치 전환 또는 근로시간 단축 등 치료상 필요한 조치를 하여야 한다. (단, 근로조건은 이전보다 저하해서는 안된다.)
3. 회사는 건강진단결과에 대하여 검진기관으로 하여금 조합에 설명하도록 하고 필요한 경우에는 조합원에게 설명하도록 한다.
4. 회사는 관계법령에 의거 건강진단결과 직업병 유소견자로 판명된 경우에는 빠른 시일 내 근로복지공단에 요양신청을 한다.
5. 조합원이 건강진단 결과에 이의를 제기할 경우 본인이 원하는 의료기관(종합병원)에서 건강진단을 받을 수 있으며 이때 회사가 실시한 건강진단 결과가 오진임이 판명될 때에는 회사에서 진료비전액을 부담하고 진료기간은 정상 근무한 것으로 인정한다.
6. 회사는 건강검진 결과를 이유로 조합원에 대하여 불이익을 주어서는 아니되며 당해 조합원이 건강을 회복할 때에는 의사의 소견에 따라 지체없이 원직에 복귀시켜야 한다.
7. 회사는 검진결과를 본인에게 통보하고 검진결과 직업성 요주의자 및 유소견자의 건강진단결과표(종합)를 서면으로 통보하여야 한다.

제68조 (업무상 재해)

회사는 조합원이 건강진단 또는 개인적으로 진찰 받은 결과 다음에 해당하는 질병이 업무와 관련하여 발생한 경우 산업재해보상보험법상의 업무상 재해에 준하는 보상과 단체협약에 의한 각종 보상을 동일하게 지급한다.

1. 발생한 질병이 재해자의 업무와 상당한 인과관계가 인정되는 경우
2. 중식시간 및 휴게시간 중 사업장 또는 관련 사업장내에서 발생한 재해와 출퇴근 시간에 순로를 벗어나지 아니한 재해 (공식 업무지시를 받고 조출한 경우도 포함)
3. 출장으로 인한 이동시간에 순로를 벗어나지 않은 재해
4. 회사에서 실시하는 장기근속자 부부동반 국내외 여행 시 여행 프로그램 범위내 발생한 재해
5. 조합전임자가 업무 수행 중 발생한 재해
6. 건강진단결과 개인성 질병을 제외하고 채용시보다 악화된 질병이나 채용시 없었던 시력장애 및 청각장애와 근골격계 질환 등이 작업과 인과관계가

인정되는 경우

7. 조합원이 단위조합 행사와 활동으로 인한 재해의 경우
8. 채용시 없던 질병이 발생한 경우
9. 채용시보다 악화된 질병이 발생한 경우
10. 회사(각종 씨클행사, 회사 주관 집단활동 포함) 또는 조합의 행사에 참여하다 발생한 재해
11. 산재 발생시 요양기간중의 산재보험외의 치료비용은 전액 회사에서 부담한다.

제69조 (각종재해 및 질병 보상)

1. 각종 업무상재해 및 질병에 대한 보상은 관계법령 또는 본 협약에 정하는 바에 따라 실시하여야 한다.
2. 회사는 작업중 4일미만의 부상을 당한 환자가 한의사 치료(침구 시술)를 원할 경우 회사의 비용 부담으로 치료를 할 수 있게 한다.

제70조 (재해보상)

1. 요양보상 : 업무상 상병 또는 질병에 대하여는 필요한 요양을 시키고 그 요양비를 부담하며 요양 중 보험혜택을 받지 못해 발생하는 차액분은 회사가 부담한다.
2. 휴업보상 : 요양 중 평균임금의 100분지 100이상에 해당하는 금액을 휴업보상금으로 매월 지급한다.
3. 재요양 : 회사는 업무상 상병으로 치료를 받다 종결 후 재발하여 치료를 요할 시 최종요양을 종결한 병원에서 즉시 치료를 실시하고 근로복지공단에 요양신청 하여야 하며 불승인시 회사 부담으로 치료를 하고 그에 따른 근태는 1회에 한하여 평균임금(1차 요양시 근로복지공단에서 산정한 기준)의 70%를 지급하되, 2개월 이내로 한다.
4. 장해보상
 - 1)회사는 조합원이 업무상 부상 또는 질병으로 완치후 장애가 남아있을 때는 장애급여액의 300%이상을 지급해야 한다.
 - 2)업무상 상해로 인하여 단수, 단족된 자가 계속 회사에 취업된 경우에는 본인의 청구에 의하여 의수족 보상을 행한다.
 - 3)업무상 부상 장애로 인하여 흉터가 남은 자에 대하여 회사는 전문의 자격을 가진 의료기관으로부터 성형수술을 받을 수 있도록 하여야 한다. 이때 비용은 회사가 전액부담한다.

5. 유족보상 : 업무상 사망한 때에는 유족에게 산재급여 외에 평균임금의 2,000일분 이상의 유족보상을 행한다.
6. 장의비 : 전호의 경우 평균임금의 200일분 이상을 장사비로 지급하고, 장례에 관해 편의시설 및 적정인원을 지원한다.
7. 일시보상 : 전1호의 정하는 바에 의하여 보상을 받는 조합원이 요양 개시 후 2년을 경과하여도 부상 또는 질병이 완치되지 아니하는 경우에는 평균임금의 1,474일분이상을 일시보상으로서 지급하고 그후의 책임을 면할 수 있다.

제71조 (직업병)

회사는 업무상 원인으로 인한 진폐, 난청, 시력장애, 근골격계 질환, 뇌심혈관계 질환, 기타 정신질병 등이 발생되었을 경우에는 관계법령에 따라 조치한다.

제72조 (이의제기)

조합원은 재해발생시 재해판정에 이의가 있을 경우 회사는 관계법령에 따라 최대한 협조를 하여야 한다.

제73조 (보상청구권)

1. 보상을 받을 권리는 퇴직으로 인하여 변경되지 아니하며 또는 양도하지 못한다.
2. 재해보상청구권의 시효는 관계법령에 따른다.

제74조 (산재보험과의 관계)

1. 재해보상을 받은 조합원이 동일한 사유로 산업재해보상보험법에 의한 보험금을 받았을 경우에는 회사는 그 한도 내에서 책임을 면한다.
2. 산재보험중 휴업보상금은 근로복지공단의 지급일에 불구하고 해당 보험금액을 선불하는 조건으로 회사 급여 지급일에 같이 지급한다.

제75조 (산재환자 처우개선)

1. 회사는 재해자에 대하여 재해의 이유로 인사상 불이익 처분을 할 수 없다.
2. 회사는 업무상 재해로 인하여 정상적인 업무수행이 곤란한 조합원에 대하여는 재해자의 요구가 있을시 재해자와 협의하여 적절한 작업으로 배치전환

한다.

3. 산재환자 재요양에 대하여 회사는 관련규정 및 절차를 충분히 설명한 후 재요양을 적극 협조한다.

제76조 (우선채용 및 학자금 지급)

1. 회사는 조합원이 업무상 재해로 사망하였거나 의사의 진단결과 노동을 계속할 수 없어 퇴직하게 되었을 경우에 그 유가족 또는 당사자의 요청으로 부양가족 중 1인을 우선 채용한다.
2. 1항에 의하여 채용될 시 당사자의 직계 자녀에게는 학자금을 계속 지급한다.
3. 별도의 합의나 소송을 제기하였을 경우에는 위 사항은 무효로 한다.

제77조 (재해발생 및 유해, 위험작업시 대책)

1. 회사는 재해발생시 조합에 즉시 통보하고, 재해자의 구호 및 보상에 만전을 기하여야 하며 4주 이상(초진) 치료를 요하는 재해 발생시는 조합의 참여하에 재해요인을 조사하고 재해요인 제거를 위한 제반 조치를 취하고 그 결과를 조합에 통보하여야 한다.
2. 회사는 중대재해 발생시 현장을 보존하며 노동조합에 즉시 통보하여 조합이 참가한 가운데 사고원인을 조사하고 그 처리 결과를 즉시 노동조합에 통보하고 산업안전보건위원회를 개최하여 대책을 강구하여야 한다.
3. 회사는 산업안전보건법 시행령 제32조 8의 규정에 의한 작업자에 대하여는 작업과 휴식시간의 적절한 배분과 유해위험예방 조치를 산업안전보건위원회를 통하여 시행한다.
4. 회사는 재해사고 또는 직업병이 발생하였을시 사망자 또는 부상이나 직업병 발생현황, 요양신청서 현황 등에 대한 처리결과를 신속히 서면으로 조합에 통보한다.

제78조 (산업재해 발생 우려시의 조치)

1. 회사는 산업재해 발생의 급박한 위험이 있을 때 또는 중대재해가 발생하였을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 조합원을 작업장소로부터 대피시키는 등 필요한 안전보건상의 조치를 행한 후 작업을 재개하여야 한다.
2. 조합원은 산업재해 발생의 급박한 위험으로 인하여 작업을 중지하고 대피한 때에는 지체없이 이를 직상급자에게 보고하고 직상급자는 적절한 조치를 취하여야 한다.

3. 유해위험요소가 발생한 경우 산안위원은 회사에 안전, 보건조치를 요구할 수 있으며 회사는 필요한 조치를 하여야 한다.
4. 회사는 산안위원의 정당한 활동에 대하여 불이익한 처우를 하지 아니한다.

제79조 (물질안전 보건자료 비치 및 경고표시 부착)

1. 회사는 산업안전보건법에 의거하여 사업장에서 사용하고 있는 유해물질의 명칭, 성분 및 함유량, 폭발·화재시의 대처방법, 안전보건상의 취급주의 사항, 인체 및 환경에 미치는 영향 등을 표시한 물질안전보건자료를 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시 또는 비치하고 경고표시를 부착하여야 한다.
2. 회사는 유해물질을 취급하는 근로자에게 위의 1항을 교육하고 작업공정별로 사용 중인 물질에 대해 근로자가 언제든지 자신이 사용하고 있는 물질을 올바르게 관리할 수 있도록 한다.
3. 회사는 조합이 물질안전보건자료 요청시 관련 자료를 조합에 제출한다.

제80조 (안전보건진단)

1. 안전보건진단은 노동부령이 정하는 바에 따라 노동부가 지정한 기관에서 실시한다.
2. 안전보건진단은 조합 산업안전보건위원회 입회하에 실시하며 예방대책에 관하여 정기 또는 임시회의에서 심의한다.
3. 회사는 보건진단 결과 및 안전보건개선계획의 수립, 시행내용을 조합이 요청할 시 즉시 자료를 제출한다.

제81조 (자체검사)

1. 회사는 계획에 의거 기계시설에 대하여 자체검사를 실시하고 무재해 작업보장에 최선을 다한다.
2. 안전환경 담당부서는 자체검사 실시여부를 확인 감독하며 문제점을 검토하여 그 결과와 개선계획서를 작성하여 해당부서 및 산업안전보건위원회에 제출한다.
3. 회사는 자체검사시 조합측 산업안전보건위원의 입회하에 실시한다.
4. 대상기계 및 설비

1)프레스 및 전단기	2)크레인	3)리프트
4)곤도라	5)승강기	6)원심
7)아세틸렌 용접장치 또는 가스집합 용접장치		
8)보일러	9)압력용기	10)공기압축기

- 11)화학설비 및 그 부속 설비(특수화학설비 및 그 부속 설비, 특정화학설비 및 그 부속설비를 포함한다.)
 - 12)건조설비 및 그 부속 설비
 - 13)국소 배기 장치(제진장치 및 배출가스 처리 장치를 포함한다.)
 - 14)고소차, 지게차 및 기타 위험 동력기계
5. 검사주기, 검사기준, 검사방법, 검사결과의 판정기준은 산업안전보건법 기계기구 자체검사 기준에 준한다.
6. 회사는 자체검사 결과 이상이 발견되어 산업재해 위험이 있거나 긴급사태 발생 등 급박한 위험이 있을 때는 안전보건상의 필요한 조치를 즉시 취하여야 한다.

제82조 (건강관리실 또는 부속의원 운영)

- 1. 회사는 산업안전보건법에 따라 건강관리실 또는 부속의원을 설치 운영하며 직원의 구급조치에 만전을 기하며 응급환자 발생시 신속한 후송을 위하여 긴급차량을 즉시 제공한다.
- 2. 회사는 건강관리실(의무실) 또는 부속의원을 설치 운영하며 전직원이 이용시 비용은 회사가 부담한다.

제83조 (근골격계질환 예방 대책 마련)

회사는 근골격계 예방과 사후관리를 위해 노사가 동등하게 참여하고 결정하는 근골격계질환 공동대책위원회와 부서별 실행위원회를 설치.운영하며, 세 부사항은 별도 운영규정에 따른다.

제84조 (뇌·심혈관계질환 예방 대책 마련)

회사는 뇌심혈관계질환 예방 및 대책마련과 노동자 건강을 보호하기 위하여, 노사합의로 대책을 수립하고 필요한 조치를 취한다.

제85조 (노동부 보고)

회사는 공정안전보고서 및 안전보건개선계획서, 유해위험방지계획서, 작업환경측정결과 개선계획서 등을 작성 또는 변경하여 노동부에 보고할 때에는 그 내용을 노동조합에 통보한다.

제86조 (여자 및 연소자의 안전보건)

회사는 여자 및 18세 미만의 직원에 대하여는 근로기준법 및 시행령에 의한 유

해위험작업에 종사시키지 못한다.

제87조 (방역 및 예방접종)

1. 회사는 작업장 및 복지후생시설의 청결을 유지하고 전염병 예방법에 의거 소독을 정기적으로 실시하여야 하며 전염병 발생시 특별방역대책을 산업안전보건 위원회에서 수립하여 시행한다.
2. 회사는 사회적으로 큰 문제가 되는 전염성 예방접종(B형간염 포함)을 실시하고, 독감 예방접종은 희망자에 한하여 실시한다.

제 7 장 복 지 후 생

제88조 (복지후생)

회사는 조합원의 복지후생을 위하여 회사 구내에 필요한 시설의 설치 및 그 개선에 적극 노력한다.

제89조 (학자금)

회사는 1년 이상 근속한 조합원의 자녀에 대하여 별도 정하는 지급기준에 의거 학자금을 지급한다.

1. 중·고생 : 전자녀에 등록금 납부액 전액 지급
2. 대학. 전문대학생 : 1인 2자녀에 한하여 총 16학기 등록금 납부금액의 전액 지급 단, 대학생 자녀가 3명 이상의 경우 4학기 추가 (수시 모집 합격자에 대한 등록금은 조기에 지급)
3. 유아 : 전자녀에게 초등학교 취학 직전해 1년에 한하여 매달 교육비 각 5만원을 지급한다.
4. 장애자녀: 장애등급이 부여된 자녀에 대해 매달 교육비 각 10만원을 지급한다.(만5세 이상, 만20세 미만)

제90조 (의료비 지원)

회사는 직원 또는 가족이 질병, 부상으로 외래진료 및 입원치료 시 다음과 같이 의료비를 지원한다.

1. 지급범위 : 본인, 배우자, 직계존비속, 건강보험증 등재 배우자 부모
2. 지급액 : 건강보험공단 진료비 계산 기준 본인부담금 전액을 지원하되, 년

간 개인별 총액(배우자 및 직계존비속 포함)이 30만원 초과분부터 지급한다.

단, 총 지급액은 1,200만원 이내로 한다.

3. 기타 정하여야할 내용이 있을 경우 별도의 규정 두고 이에 따른다.

제91조 (교통편의)

1. 회사는 전 조합원의 교통편의를 위하여 출·퇴근 시 통근버스를 무상으로 운행하며 운행 노선 및 증차 필요시 조합과 사전에 협의하여 실질 교통편의를 제공한다.

2. 회사는 조합의 자체행사 교육 등으로 인해 교통편의를 요청할시 교통편의를 제공한다.

제92조 (급 식)

회사는 조합원에게 다음과 같이 급식한다.

1. 식당을 운영하여 중식을 무료 제공한다.

2. 조출근무자 및 연장근무자에게 간식을 무료 제공한다.

3. 철야 근무자에게는 석식 및 야식을 무료 제공한다.

4. 야간교대 근무자에게는 야식을 무료 제공한다.

5. 회사는 급식 메뉴 작성 시 조합의 의견을 적극 수렴한다.

6. 물가 상승으로 급식의 질이 저하될 경우 노사협의로 급식비를 인상할 수 있다.

제93조 (작업복 지급)

1. 회사는 조합원에게 작업복을 년3벌 지급한다. (단, 특수직종에 근무하는 자에 한해서는 년4벌을 지급한다)

2. 동절기 방한복은 2년에 1벌 지급한다.

3. 회사는 훼손분에 한하여 기간 내에도 교환 지급한다.

4. 작업복 지급은 별도 정하는 피복대여 규정에 의한다.

5. 동잠바는 2년에 1벌 지급한다.

제94조 (수질검사 및 소독)

1. 회사는 전 조합원의 지속적인 건강관리를 위해 양질의 식수를 제공하고 년 2회 이상 수질검사를 실시하며 정기적 또는 수시로 소독을 실시한다.

2. 수질검사는 조합과 공동으로 검사하며, 결과는 조합에 통보한다.

3. 회사와 조합은 작업장 및 제반 후생복지시설을 청결히 하기 위해 함께 노력한다.

제95조 (기업의 사회적 책무)

1. 회사와 조합은 기업이 사회적 책무를 다하고 사회발전에 기여함으로써 전사원이 보람과 긍지를 느끼며 국민으로부터 신뢰받는 기업을 만들기 위해 적극 노력한다.

2. 회사는 안전사고 발생과 환경오염을 방지하기 위하여 최선의 노력을 다한다.

제96조 (국산품 애용)

회사는 회사에서 사용하는 모든 물품을 가능한 국산품을 이용한다.

제 8 장 단 체 교 섭

제97조 (단체교섭권)

1. 조합의 대표자는 조합원의 권익을 위하여 회사와 단체교섭할 권한을 가진다.

2. 단체교섭위원회는 노사 10명 이내 동수로 하며 쌍방 대표자는 교섭위원회에 포함한다.

3. 단체교섭은 어느 일방의 교섭요구 시 응해야 하며, 3월부터 시작하되 집단교섭으로 실시한다. (본 조항이 지부집단교섭에서 합의 시 삭제한다)

제98조 (협의사항)

단체교섭은 다음 각 호에 해당하는 사항을 협의한다.

1. 임금에 관한 사항
2. 근로조건 개선에 관한 사항
3. 기타 노사 쌍방이 필요하다고 인정하는 사항

제99조 (교섭절차)

회사와 조합이 단체교섭을 요청할 때는 개최일 5일전에 다음 내용을 구비한 단체교섭 요구서를 상대방에게 제출하여야 한다.

1. 교섭일시 및 장소
2. 교섭위원 명단
3. 교섭안건
4. 기타 필요한 사항

제100조 (신속교섭의무)

일방의 교섭요구가 있을 시 상대방은 요구한 날짜에 응해야 하며 부득이한 경우 5일 이상 지연할 수 없다.

제101조 (교섭회의)

1. 교섭회의 쌍방대표자는 필히 참석하며 부득이한 사정이 있을 경우 결정권을 위임받은 자가 참석하여야 한다.
2. 교섭회의 중 실무사항을 사전 검토하기 위한 실무교섭을 수시로 할 수 있다.

제102조 (자료제출)

일방이 근거자료를 요청할 시 상대방은 이를 제시하여야 하며 제시된 사항 중 기밀사항이 있을 시는 그 기밀을 쌍방이 준수하여야 한다.

제103조 (회의록 작성)

단체교섭에서 의결된 사항은 서면으로 작성하여 노사쌍방이 서명 날인하여야 하며 논의된 사항에 대하여는 회의록을 작성 비치한다.

제104조 (합의사항의 효력)

단체교섭에서 합의된 사항은 단체협약과 동일한 효력을 갖는다.

제 9 장 노 사 협 의 회

제105조 (협의회 설치)

회사와 조합은 공동의 이익을 증진하고 산업평화를 기하기 위하여 근로자참여 및 협력증진에 관한법률에 따라 노사협의회를 운영한다.

제106조 (협의회 구성)

회사와 조합은 각 10명 이하의 위원으로 구성한다,

제107조 (보고사항)

회사는 노사협의회 정기회의시 다음 각호의 1에 해당하는 사항에 관하여 보고 설명한다.

1. 경영계획 및 실적에 관한 사항
2. 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항
3. 인력계획에 관한 사항
4. 기업의 경제적 재정적 상황

제108조 (협의사항)

노사협의회는 다음 각호의 사항을 협의한다.

1. 단체협약의 위임사항
2. 조합원 교육훈련에 관한 사항
3. 조합원의 고충처리에 관한 사항
4. 안전보건, 기타 작업환경에 관한 사항
5. 생산성 향상 및 조합원 복지증진 또는 체육행사에 관한 사항
6. 인사 노무관리의 합리적 운영을 위한 제도개선에 관한 사항
7. 노사분규 예방에 관한 사항
8. 기타 노사 협조에 관한 사항

제109조 (협의회 운영)

1. 정기노사협의회는 매년 분기 중에 1회 개최한다. 다만, 필요시 임시노사협의회를 개최한다. (요구측은 일시, 장소, 안건을 첨부하여 3일전에 문서로 상대방에게 제출하고 요구받은 측은 7일 이상 지연할 수 없으며 부득이 한 경우는 예외로 한다.)
2. 쌍방은 간사 1명을 임명하여 회의록을 작성케하며 회의 종료 후 대표자가 서명 날인하여 노·사 1부씩 보관한다.

제110조 (협의사항의 효력)

노사협의회에서 쌍방이 합의한 사항을 상호 성실히 준수한다.

제 10 장 노 동 쟁 의

제111조 (평화의무)

회사와 조합은 노사협의 또는 단체교섭을 하였으나 합의가 이루어지지 않았을 경우라도 쌍방은 더욱 성의를 가지고 모든 평화적 방법에 의하여 자주적으로 해결토록 노력하여야 한다.

제112조 (노동쟁의)

단체교섭을 5회 이상 전개하였는데도 교섭 사항이 불일치하였거나 단체교섭을 5회 이상 요청하였는데 해태 또는 거부하였을 경우 조합은 노동쟁의 신고를 할 수 있다.

제113조 (쟁의행위 예고)

회사 또는 조합이 쟁의행위를 하고자 할 때에는 48시간 전에 상대방에게 통보하여야 한다.

제114조 (쟁의행위 제한)

쟁의행위는 노동조합및노동관계조정법 제41조에 의해 실시한다.

제115조 (쟁의행위중 시설이용)

회사는 조합원의 정당한 쟁의행위 중에는 의무실 및 노조사무실 기타 복지후생시설과 관련되는 회사 시설이용의 편의를 제공함을 원칙으로 한다.

제116조 (안전시설 등의 보호유지)

1. 조합은 쟁의중이라도 회사의 안전시설의 보호 유지를 방해하는 행위를 할 수 없다.
2. 위험한 시설물을 이용하거나 그 주위에는 쟁의행위를 삼간다. (폭발물, 기중기 기타 위험하다고 판단되는 지역)

제117조 (쟁의행위 중 폭력, 파괴행위 금지)

조합원은 쟁의행위 중 일지라도 회사의 구내·외를 막론하고 다음 각 호와 같은 행위를 할 수 없다.

1. 타인의 인권을 침해하는 폭언 및 폭행

2. 회사의 시설, 장비, 비품 및 집기 등의 파손
3. 안전보건 시설의 정상적 유지운영의 정지 또는 방해
4. 고객 또는 외부인사의 선박, 차량 및 기계장비에 대한 파손 또는 그 정상적 유지운영의 정지 및 방해
5. 기타 전 각호에 준하는 일체의 불법 행위

제118조 (신분보장)

회사는 정당한 쟁의행위에 대하여 간섭 방해 및 사후 불이익한 조치를 취하지 못하며 쟁의행위 기간 중에는 쟁의행위와 관련한 사유로 징계, 부서이동 등 인사 조치를 취할 수 없다.

제119조 (채용제한)

회사는 쟁의행위중 쟁의에 관계없는 자를 채용 또는 대치할 수 없다.

제120조 (협정근무자)

쟁의행위중 이라도 다음 각1호에 해당하는 조합원은 평상시와 같이 근무한다.

1. 종업원의 일상생활에 직결된 업무에 종사하는 자
2. 사업장의 안전 및 시설 유지상 필요한 업무에 종사하는 자
3. 기타 회사와 조합이 합의하여 인정하는 자

제 11 장 부 칙

제121조 (유효기간)

본 협약의 유효기간은 2011년 4월 1일부터 2012년 3월 31까지로 한다.

제122조 (갱신)

일방이 본 협약을 갱신하고자 할 때에는 유효기간 만료 15일전에 갱신안을 제출하고 단체교섭을 요구해야 한다. 요구가 없을 시 본 협약은 노동조합및노동관계조정법 제32조 제3항을 기준으로 한다.

제123조 (효력)

본 협약의 유효기간이 만료되어 갱신을 위한 교섭이 진행중일 때에는 본 협약의 효력은 지속한다.

제124조 (명칭변경 후 효력)

본 협약이 체결된 후 회사나 조합의 명칭이 변경되었을 때에도 본 협약은 계속 유효로 한다.

제125조 (승계의무)

회사가 타기업에 양도될 때 고용안정 및 근로조건과 단체협약, 노동조합은 어떠한 경우에도 승계된다.

제126조 (보충협약)

유효기간 중 사회, 경제적 여건의 현저한 변화 또는 노동관계법의 개정이 본 단체협약 내용상 수정 및 보완을 필요로 하는 사항에 대하여는 보충협약(단체협약)을 체결할 수 있다.

제127조 (준 용)

이 협약에 규정되지 아니한 사항은 관계법령 및 제규정에 의한다.

제128조 (협약서 작성)

본 협약을 입증하기 위하여 협약서 3부를 작성하여 쌍방의 대표자가 날인 후 회사와 조합이 각 1부씩을 보관한다.

[별첨 1-3]

취업규칙

제정 1982.11.20
최근개정 2011.04.11

제1장 총 칙

제1조(목적)

이 규칙은 한성중공업주식회사(이하 "회사"라 한다)에서 근로하는 사원의 취업에 관한 사항을 규정함으로써 사원의 기본적 생활보장과 회사업무의 능률화 및 건전한 발전을 도모함을 그 목적으로 한다.

제2조(적용범위)

- ① 이 규칙은 회사의 대리직, 종합직, 일반직, 별정직, 기술직, 전문직(주임 이하)사원에게 적용한다.
- ② 이 규칙에서 정하지 않은 사항은 법령, 기타 회사규정이 정하는 바에 의한다.

제3조(사원의 정의)

이 규칙에서 사원이라 함은 이 규칙 제2장 제1절에 의거 회사에 채용된 자를 말한다.

제4조(성실의무)

회사는 이 규칙이 정하는 근로조건으로 사원을 근로시키며, 사원은 이 규칙이 정하는 사항과 이 규칙에 의한 회사의 제규정 및 명령을 성실히 수행하여야 한다.

제5조(신분보장)

사원은 형의 선고, 징계처분 또는 이 규칙 및 관계규정이 정하는 사유에 따르지 아니하고는 본인의사에 반하여 휴직, 강급, 면직처분을 받지 아니한다.

제2장 인 사

제1절 채용

제6조(채용기준)

사원은 다음 자격이 있는 자 중에서 선발하여 채용한다.

1. 연령 만 15세 이상으로 소정의 학력을 소지한 자
2. 사상이 온건 성실하고 회사의 업무에 대하여 적극적이고 협조적 정신을 가진 자
3. 담당하는 업무에 필요한 신체적, 생활적 조건을 가진 자
4. 신원이 확실하고 거주지 위치 및 생활환경이 양호한 자

제7조(채용)

회사는 취업희망자로서 소정의 절차를 밟은 자를 사원으로 채용한다.

제8조(수습기간)

- ① 사원으로 채용된 자에게는 입사일로부터 3개월의 수습기간을 둔다.
- ② 수습기간중 사원으로서 부적당하다고 인정될 때 또는 무계결근 3일 이상에 걸친 때에는 근로계약을 해지한다.

제9조(배치 및 보직)

사원으로 채용된 자는 능력, 적성, 소요부문을 고려하여 적정 배치 및 보직하여야 한다.

제2절 전임 및 파견

제10조(전임 및 파견)

사원의 전임 및 파견에 관한 사항은 별도의 인사규정에 의한다.

제3절 승진 및 승급

제11조(승진 승급)

사원의 승진 및 승급에 관한 사항은 별도의 인사규정 및 급여규정에 의한다.

제4절 휴직 및 퇴직

제12조(휴직)

사원이 회사 또는 개인의 형편상 계속 업무수행이 곤란한 때에는 본인의 원에 의하거나 또는 회사가 기간을 정하여 휴직을 명할 수 있다.

제13조(휴직기간 및 기타)

휴직기간 및 기타 휴직에 관한 사항은 별도 인사규정이 정하는 바에 의한다.

제14조(퇴직)

① 사원이 다음 각호의 1에 해당되는 때에는 퇴직한다.

1. 사직원을 제출하여 회사의 승인을 받았을 때
2. 당연퇴직사유에 해당하는 때
3. 정년에 달한 때
4. 인사위원회 의결에 의해 해고된 때

② 사원은 제①항 제1호에 의한 퇴직을 하고자 할 경우 퇴직일 30일전에 퇴직예고를 하여야 한다.

제15조(해고)

사원이 다음 각호의 1에 해당하는 경우 직권해고 할 수 있다.

1. 정당한 이유없이 무단결근이 5일 이상인 때와 월간 10일 이상 무단결근한 때
2. 고의 또는 부주의로 중대한 사고를 발생시켜 회사에 손해를 끼친 때
3. 수차에 걸쳐 취업규칙을 위반하였거나 상사의 정당한 업무지시에 불복한자로 개전의 정이없다고 판단될 때
4. 타종업원을 불법으로 선동하여 태업 또는 휴업을 야기케한 때
5. 회사에 대한 배임횡령 또는 사기등의 행위를 한 때
6. 회사의 중요한 비밀을 누설 또는 폭행, 협박 기타 이에 준하는 행위를 한 때
7. 형사사건으로 기소되어 유죄판결을 받았을 때
8. 근로기준법이 정하는 바에 따라 경영상 이유에 의한 고용조정이 필요하다고 인정된 때

제5절 파견 및 출장

제16조(파견 및 출장)

사원의 파견 및 출장에 대하여는 별도의 인사규정 및 여비규정에 의한다.

제3장 복 무

제1절 총 칙

제17조(복무규율)

사원은 신의성실의 원칙에 입각하여 다음사항을 준수하여야 한다.

1. 항상 맡은 바 직무에 대하여 책임감을 가지고 업무를 신속 정확하게 처리하여 회사 경영목표달성에 적극 협력한다.
2. 공사의 구별을 명확히 하고 상호 인격을 존중하며 예의와 우애를 가진다.
3. 회사의 명예를 훼손하거나 신용을 손상케하는 일 등을 하지 아니한다.
4. 직무상의 권한을 남용 또는 월권하여 전단적 행위를 하지 아니한다.
5. 직장 내에서는 성희롱 행위를 일체 금지하며, 이를 위해 언어와 행동을 유의하여야 한다.
6. 직무상의 기밀사항 및 회사의 불이익이 되는 사항은 누설하지 아니한다.
7. 회사의 명령 또는 허가없이 사무이외의 다른 직무를 겸하거나 영리사업에 종사하지 아니한다.
8. 회사의 허가없이 회사업무에 관계없는 일을 하거나 근무지를 함부로 이탈하지 아니한다.
9. 회사의 허가없이 문서 도서를 배포 첨부하거나 또는 업무에 관계없는 회람을 할 수 없으며 회사의 건조물을 불법하게 사용하지 아니한다.
10. 회사내에서 불법적인 동맹파업 태업 집단항의, 중식거부, 기타 업무의 정상적 운영을 방해하거나 이를 선동하는 행위를 하는 등 불법적으로 노동쟁의 및 기타 노동쟁의에 준하는 노사분규를 주동하거나 가담하지 아니한다.
11. 회사의 시설, 기계, 기구, 기타의 비품을 소중히 여기고 원료, 자재, 소모품 등을 절약하고 제품 및 서류는 정중히 취급하며 그 보관을 엄중히 한다.
12. 업무이외의 목적으로 회사의 설비, 기계, 기구, 자재, 기타의 물품을 사용하지 아니한다.
13. 회사의 허가없이 외래자를 회사에 출입케 하거나 외래인에게 촬영 스케치 등을 하게 하거나 상품, 견본 기타의 물품증여를 하지 아니한다.
14. 회사의 업무와 관련하여 회사와 거래관계가 있는자로부터 사례, 증여, 향응 또는 대여를 받지 아니한다.
15. 직장의 정리정돈에 힘쓰고 항상 청결을 유지하며 도난, 화재 기타의 사고방지에 적극 협력한다.
16. 이 규칙 기타 회사규정 또는 상사의 정당한 업무상의 지시에 위반하거나 회사 업무를 저해하는 전각호에 준하는 행위를 하지 아니한다.

제18조(신고의무)

사원은 전거, 전적, 개명 기타 이력사항에 변경이 있을 때에는 사유발생일로부터 14

일 이내에 신고하여야 한다.

제19조(손해배상)

사원이 고의 또는 중대한 과실로 인하여 회사재산에 피해를 입혔을 때에는 이를 배상하여야 한다.

제20조(물품의 반출입제한)

- ① 사원은 반드시 소정의 통용문을 출입하여야 하며 통상의 휴대품이외의 물품을 사내에 지입하거나 지출코저 할 때에는 회사의 허가를 받아야 한다.
- ② 회사는 사내 질서유지상 필요한 때에는 출입시 사원의 휴대품을 점검할 수 있으며 사원은 정당한 이유없이 이를 거부할 수 없다.

제21조(입장금지 또는 퇴장명령)

사원이 다음 각호의 1에 해당하는 때에는 입장을 금지하거나 퇴장하게 할 수 있다.

1. 제20조의 출입절차에 불응하는 경우
2. 풍기를 문란케 하거나 위생상 유해하다고 인정되는 때
3. 산업안전보건법 제45조(질병자의 근로금지 제한)에 의거 취업금지 사항에 해당하는 때
4. 폭언 폭행 기타의 행위로 사업장의 질서를 어지럽히거나 회사업무를 방해한 때
5. 종업시각후 정상적인 절차를 밟지 아니하고 사내에 남아 있거나 입장하고자 한 때
6. 출근정지, 정직, 해고처분을 받은 자가 회사의 허가없이 입장하고자 하는 때
7. 업무상 필요하지 아니한 화기, 흥기 등의 물건을 소지하고 있을 때

제2절 근무시간 및 휴게시간

제22조(근무시간)

- ① 사원의 실근무시간은 1일 8시간으로 하며 토요일은 휴무케 하고 근태 변동사항 발생시에는 근태처리기준에 의한다.
- ② 연장근로, 휴일근로는 당사자간의 합의에 의하여 명한다.

제23조(휴게시간)

- ① 휴게시간은 각 직장 및 근무형태별 실정에 따라 일괄 또는 분할하여 부여한다.
- ② 휴게시간은 회사의 질서와 규율을 문란케하지 않는 한도내에서 자유로이 이용할 수 있다.

제24조(시업 및 종업시각)

시업 및 종업시각은 별도로 정한다.

제25조(교대제근무)

회사는 각 사업장 및 근무형태별 실정에 따라 부분적으로 교대제근무를 실시할 수 있으나 이 경우 근무시간은 이 규칙 제22조에 의한 다.다만, 근로기준법 제63조(적용의 제외)에 의거 인가를 받은 자에 대하여는 예외로 한다.

제3절 출퇴근 및 결근

제26조(출근)

사원은 시업시각전에 출근하여야 한다.

제27조(퇴근)

사원은 종업시각후에 퇴근하여야 한다.

제28조(결근)

① 사원이 질병 기타 부득이한 사유로 결근할 때에는 사전에 결근계를 제출하여야 한다. 다만, 긴급 기타 불가피한 사유로 사전 제출하지 못하였을 때에는 사후 지체없이 제출하여야 한다.

② 질병으로 인하여 7일이상 계속 결근할 때에는 의사의 진단서를 첨부하여 제출하여야 한다.

③ 결근계를 제출하지 않을 때에는 무단결근으로 간주한다.

제29조(지각 및 조퇴)

사원이 지각하였을 때에는 지각사유를 신고하여야 하며 질병 기타 부득이한 사유로 조퇴하고자 할 때에는 조퇴계를 제출하여 회사의 허가를 받아야 한다.

제30조(지각 및 조퇴의 정의)

① 지각이라 함은 시업시각후 2시간 이내에 출근함을 말한다.

② 조퇴는 시업시각으로부터 2시간 경과후 종업시각전 퇴근함을 말한다.

제31조(공민권 기타 권리행사)

사원이 근무시간 중에 공민권을 행사하거나 또는 공적업무를 집행할 시간을 필요로 할 때에는 사전에 회사의 허가를 받아야 한다.

제32조(외출허가)

사원이 근무시간중에 외출코자 할 때에는 공사무를 불문하고 사전에 회사의 허가를 받아야 한다.

제33조(면회)

근무시간 중 외래자와의 면회는 원칙적으로 허가하지 아니한다. 다만, 필요한 경우 소정의 장소에서 허가시간 동안 면회할 수 있다.

제4절 휴일 및 휴가

제34조(휴일)

① 다음 각호의 1에 해당하는 날은 유급휴일로 한다.

1. 주휴일
2. 명절(신정 설날 중추절로 하며 그 기간은 정부에서 정한 날로 하되 설날, 중추절은 각각 그 마지막날의 익일까지로 한다)
3. 국경일(삼일절, 광복절, 개천절)
4. 공휴일(석가탄신일, 어린이날, 현충일, 성탄절)
5. 5월1일, 회사창립일, 조합창립일
6. 국가가 새로이 법정 공휴일로 지정하는 날
7. 임시공휴일 기타 회사가 인정하는 날

② 제①항의 정함에 불구하고 국가가 법정공휴일을 해제하는 경우에는 유급휴일로 하지 아니한다.

제35조(휴일의 중복)

유급휴일이 중복되었을 경우에는 휴일은 1일로 한다.

제36조(휴일근무)

연장근로와 휴일근로는 회사업무상 특히 필요하다고 인정되는 경우에는 법령 및 회사규정이 정하는 바에 따라 수당을 지급하고 근무를 명할 수 있다.

제37조(휴일의 대체)

회사는 업무상 중대한 영향이 있거나 기타 비상사태가 발생하였을 때에는 휴일을 변경 또는 대체 시행할 수 있다.

제38조(삭제)

제39조(연차휴가)

- ① 회사는 1년간 80%이상 출근한 사원에 대하여는 15일의 유급휴가를 부여한다. 다만 1년미만 근속사원에 대하여는 1월간 개근시 1일의 유급휴가를 부여하되 1년동안 80%이상 출근시 15일에서 이미 사용한 휴가일수를 공제하고 잔여일을 휴가로 부여한다.
- ② 회사는 3년이상 계속 근무한 사원에 대하여 최초 1년을 초과하는 계속 근로연수 매2년에 대하여 제①항의 휴가에 1일을 가산한 유급휴가를 부여하되 총 휴가일수는 가산휴가를 포함하여 25일을 한도로 한다.
- ③ 연차휴가는 1년에 한하여 사원의 청구에 따라 사용할 수 있고 반일 연차휴가도 사용 가능하며, 연차휴가(가산휴가 포함)는 사전에 사용할수 있다.

제40조(연차휴가의 대체 및 정지)

회사는 형편에 따라 사원의 연차휴가의 사용일을 변경할 수 있다.

제41조(특별유급휴가)

회사는 사원에게 다음 각호의 1에 해당하는 특별유급휴가를 준다.

1.축하휴가

- 가. 본인의 결혼 : 7일
- 나. 자녀의 결혼 : 2일
- 다. 형제자매 및 배우자의 형제자매의 결혼 : 1일
(다만, 유급휴일과 중복되었을 경우는 익일을 특별휴가로 한다.)
- 라. 부모의 회갑 : 2일
- 마. (삭제)
- 바. 배우자의 부모회갑 : 2일
- 사. 자녀의 출산 : 3일
- 아. 본인졸업 : 1일

2. 기복휴가

- 가. 부모(승중상 포함) 사망 : 7일
- 나. 배우자 사망 : 7일
- 다. 조부모의 사망 : 3일
- 라. 배우자부모의 사망 : 7일
- 마. 백숙부모의 사망 : 2일
- 바. 자녀사망 : 6일
- 사. 형제자매의 사망 : 3일
- 아. 형수 제수 형부 제부 처남 처제 처수 처형 매형 매제 동서사망 : 1일

자. 부모의 탈상(승중상 포함), 배우자의 탈상 : 2일

차. 조부모의 탈상 : 1일

카. 배우자부모 탈상 : 2일

3. 하기휴가 : 5일(일요일 제외)

4. 특별휴가

가. 천재지변 등 중대한 재해를 당하였을 때, 해당소요일

나. 선거권 및 기타 공민권의 행사 또는 공의 직무(병역검사 병적점호 병무소집 법원 검찰 기타 공공기관으로 부터의 증인 감정인 참고인의 출두요구)를 집행할 때 해당소요일, 다만, 피선거권의 행사를 위한 경우 법령에 정한 선거 활동기간은 무급으로 한다.

다. 예비군훈련기간(최초 출발지로부터 300km이상의 지역에서 동원훈련이 실시될 경우에는 소요일수에 1일의 특별휴가를 추가로 부여한다.)

라. 공무에 관한 법원의 소환 또는 법정선거권의 행사로 인하여 근무 불가능하다고 인정하는 기간

마. 전염병예방법에 의하여 교통차단으로 출근정지를 당하거나 기타 법정조치로 근무할 수 없는 경우의 해당기간

바. 국가기술자격 취득자(면허증 제외)의 법정 보수교육시 해당소요일

사. 생부모가 별도로 있을 경우 부모로 간주하여 해당일수만큼 무급휴가를 부여한다.

아. 정년퇴직 당해년도에 본인이 원하는 시기에 유급 퇴직휴가를 3개월간 연속으로 부여한다. 다만, 본인의 원에 의하여 퇴직급여(근로자퇴직급여 보장법에 따른 퇴직급여를 말한다.) 정산후 계약직 사원으로 1년간 근무하게 될 경우에는 동휴가를 부여하지 아니한다.

자. 기타 특별사정에 의하여 회사가 인정하는 허가일수

5. 포상휴가 : 회사경영상 공적이 현저하고 근무성적이 특히 우수한 사원에 대하여 5일 이내에 포상휴가를 줄 수 있다.

6. 부임휴가 : 사원이 전임 파견명령을 받았을 때에는 부임에 필요한 일수의 부임휴가를 줄 수 있다.

7. 생리 및 산전후 휴가

가. 생리휴가 : 월1회

나. 산전 및 산후휴가 : 90일

다. 유산 및 사산 휴가

임신16주 이상 21주 이내: 30일

임신22주 이상 27주 이내: 60일

임신28주 이상: 90일

라. 나,다 항의 휴가 중 최초 60일은 유급으로 한다.

8. 가족계획실시자 휴가

가. 정관수술 : 3일

나. 난관수술 : 3일

다. 루프 : 1일

제42조(휴가의 허가)

이 규칙에 정한 제반 휴가를 얻고자 할 때에는 휴가원을 제출하여 회사의 허가를 받아야 한다.

제43조(휴가일수계산)

휴가기간중에 휴일이 개재된 경우에는 이를 휴가일수에 통산하며 휴가는 사유 발생일에 실시한다. 다만, 자녀출산휴가는 사유발생 익일부터 실시 가능하다.

제44조(비상출근명령)

회사는 천재지변 기타 중대재해 또는 업무상 부득이한 때에는 휴가 중일지라도 종업원에게 비상출근을 명할 수 있다.

제5절 당 직

제45조(삭제)

제6절 사무인계

제46조(인계서)

사원이 퇴직 휴직 또는 근무상 변동이 있을 때에는 그 담당직무의 서류 물건 및 업무의 개요와 미결건 등을 열거하여 장래의 처리요령 또는 자기의견을 붙인 인계서를 작성하여 후임자에게 인계하여야 한다.

제47조(특수인계)

금전 물품의 출납 기타 재산에 종사하는 자는 인계서를 작성하고 장부에 기재하여 그

현상을 명확히 하여야 한다.

제48조(삭제)

제49조(세부사항)

인수인계서작성요령 서식 등 세부사항은 별도로 정한다.

제4장 급여

제50조(급여)

사원의 급여에 관한 사항은 별도의 급여규정에 의한다.

제5장 상벌

제51조(포상)

사원의 포상에 관한 사항은 상벌규정에 의한다.

제52조(징계)

① 사원이 제17조의 복무규율을 위반하거나 인사관리규정 등 제반사규를 위반할 경우에는 징계할 수 있다.

② 징계는 견책 출근정지 정직 강등 권고사직 해고의 6종류로 하며 그 방법과 내용은 상벌규정에 의한다.

제53조(삭제)

제6장 교육훈련

제54조(교육훈련)

사원의 교육훈련에 관한 사항은 별도규정에 의한다.

제7장 복리후생

제55조(복리후생)

사원은 기숙사, 식당, 목욕탕, 의무실, 운동기구 및 체육시설, 휴게실, 오락시설 기타 회사의 복리시설을 소정의 절차와 방법에 따라 실비 또는 무료로 이용할 수 있으며 기타 복리후생에 관한 사항은 복리후생규정에 의한다.

제56조(작업용품의 대여 및 지급)

회사는 사원에게 그 직무에 따라 피복, 작업모, 안전보호구 및 기타 작업용품을 대여 및 지급하며 이의 착용에 관하여는 복제규정에 의한다.

제57조(작업용품 반납 기타)

대여 또는 지급받은 작업용품의 반납 계속사용 분실 및 훼손시의 처리 대여 또는 지급기준 기타 필요한 사항은 복제규정에 의한다.

제8장 안전 및 보건

제58조(위해방지)

- ① 회사는 작업상 위험 또는 보건상 유해한 시설의 위해방지에 필요한 조치를 강구한다.
- ② 사원은 회사가 취하는 제①항의 위해방지조치에 필요한 사항을 준수하여 재해방지에 최선을 다하여야 한다.

제59조(안전 및 보건교육)

회사는 사원의 안전 및 보건을 위하여 수시로 안전 및 보건교육을 실시한다.

제60조(안전 및 보건관리)

- ① 회사는 산업안전보건법에 따라 산업안전보건위원회를 설치 운영한다.
- ② 회사는 사원의 안전 및 보건을 위하여 안전보건관리책임자 및 안전보건관리자를 둔다.
- ③ 안전 및 보건관리자는 작업장을 순시하여 시설 및 작업방법에 안전 및 보건상 위해하다고 인정되는 것이 있을 때에는 응급조치 또는 적당한 예방조치를 하여야 한다.
- ④ 회사는 안전 및 보건관리자를 보조하기 위하여 안전 및 보건담당자를 둔다.

제61조(건강진단)

- ① 회사는 산업안전보건법에 따라 정기적으로 사원에 대한 건강진단을 실시하고 건강유지에 필요한 조치를 취한다.
- ② 회사는 필요에 따라 사원의 전부 또는 일부에 대하여 수시로 건강진단, 체력검사, 예방접종을 실시할 수 있다.

제62조(결과조치)

회사는 건강진단결과에 따라 사원에 대하여 일정기간 취업의 금지, 근무전환, 요양의 권유 등 보건상 또는 신분상 필요한 조치를 취할 수 있으며 사원은 이에 순응하여야 한다.

제63조(보고)

사원은 업무상 상병 또는 위험한 전염병이 발생한 것을 알았을 때에는 즉시 회사에 보고하여야 한다.

제64조(안전 및 보건관리규정)

사원의 안전 및 보건관리에 관하여 이 규칙에 정한 것을 제외하고는 별도의 안전보건 관리규정에 의한다.

제9장 재해 보상

제65조(재해보상)

회사는 사원이 업무상 상병 또는 사망한 경우에는 법령이 정하는 바에 따라 재해보상을 행한다.

부 칙

이 규정은 2011. 05. 01.부터 시행한다.

[별첨 1-4]

정리해고 관련 노사합의서

- 주요내용 -

1. 2014.2.14.자 정리해고 대상자 중 본인이 희망하는 경우 희망퇴직자로 처우한다.
2. 회사와 노동조합은 정리해고와 관련하여 발생된 모든 고소·고발을 쌍방 취하한다.
3. 회사는 정리해고와 관련하여 발생된 사유를 이유로 조합원들을 징계하지 아니한다.
4. 노동조합과 개인에 대한 민사상 손해배상청구(가압류 포함)는 최소화하기로 한다.
5. 회사와 노동조합은 본 합의를 성실히 이행하며, 불이행으로 인한 모든 책임은 불이행한 측에서 부담한다.

2014. 6. 27.

주식회사 한성중공업
대표이사 ○○○ (인)

손잡고 노동조합
위원장 ○○○ (인)

[별첨 1-5]

한성중공업 주식회사

시행일자 : 2013. 12. 15

수 신 : 손잡고 노동조합(위원장 ○○○)

참 조 : 위 노조 정책실장

제 목 : 2013년 인력감축 계획통보서

1. 회사는 지난 임단협 교섭과정에서 임직원 여러분께 드리는 글을 통해 우리회사의 여러 어려운 상황과 이를 극복하기 위한 원가구조 개선, 수주 경쟁력 확보, 노동조합의 냉철한 결단, 위기 극복을 위한 적극적인 동참 등을 간곡히 부탁 드렸습니다. 하지만 현재까지 임단협은 체결되지 못하고 있고, 그동안 회사의 사정은 날로 어려워져 국내조선소의 일감이 소진될 수도 있는 전례 없는 위기상황에 직면하게 되었습니다.
2. 국내조선소가 2년 가까이 수주를 못하고 있는 것은 조선소의 건조비용이 선주가 요구하는 선가보다 높기 때문이라는 점을 지난 번 글에서 말씀드렸습니다. 세계적인 금융위기 이후 수많은 조선사들이 어려움을 겪고 있지만 우리 회사는 지난 70여년 동안 쌓아온 기술력과 건조선박의 우수한 품질, 세계 최우수 선박 건조사의 명성 등으로 선주사의 선박 건조 문의는 수시로 접수되었습니다. 선주사가 당사에

건조할 선종에 대하여 선가를 요청하는 소위 “견적 견수“는 금융위기 이전에 비해 대폭 감소하긴 했으나 지난해 67건, 올해도 현재까지 37건이 있었습니다. 그러나, 안타깝게도 선주가 만족할만한 수준의 원가 경쟁력을 확보하지 못했기 때문에 원활한 선박 수주가 이루어지지 못하고 있습니다.

3. 조선시장의 선박 가격(시장 선가)은 전 세계 선주사들과 조선소들간에 수요와 공급의 법칙에 따라 책정되는 가격입니다. 경영진이나 누군가가 임의로 정하거나 요구할 수 있는 가격이 아닙니다. 우리회사가 수주를 하기 위해서는 원가절감 노력이 반드시 병행되어야 하며, 회사 생존 경쟁력을 확보하기 위해 우리 모두의 결단이 필요한 이유입니다.

4. 최근 해외의 고객 선주사인 A사에서는 컨테이너선 수십척에 대해 견적을 요청하였으나 당사가 제시한 원가는 선주의 기대 예상선가 대비 30%가 높아 수주가 좌절되었습니다. 또한 얼마전에 있었던 선박입찰 과정에서도 국내 조선업계의 1위인 A사는 예정가격의 74%, 2위인 B사는 75%, 3위인 C사는 88% 수준으로 나타났습니다. 따라서 우리 회사가 많은 손해를 감수하고 간접비를 제외한 직접비만으로 견적을 냈더라도 3위에 머물렀을 것입니다.

5. 지금 조선산업은 무한경쟁 속에서 참으로 힘든 경영환경을 맞고 있습니다. 우리를 더 힘들게 하는 것은 “수주부진“을 노사문제로 해결하려고 하는 것입니다. 고객의 입장에서 생각한다면 “수주부진“은 바로 시장원리에서 시작된 것입니다. 회사는 그 동안 행정기술직의 성과급 및 임원 급여 반납, 시간외 근로 최소화, 작업방식 개선, 전사적 원가절감, 희망퇴직제 시행, 인력 구조조정, 기술본부 일부 분사 등

수주 경쟁력을 회복하고 회사를 살리기 위해 필요한 모든 수단과 방법, 그리고 노력을 쏟아 부었습니다. 그러나 냉혹한 시장현실은 현재의 영도조선소가 건조 선가를 더 낮출 것을 요구합니다. 경쟁력을 확보해야만 하는 이유가 여기에 있습니다.

6. 회사는 오랫동안의 숙고 끝에 회사의 생존을 위한 고육지책으로 생산직 근로자 1,167명 중 400명에 대하여 인력구조조정을 하기로 결정하였습니다. 노동조합은 하루속히 회사가 정상화되기를 바라는 한성중공업 모든 가족과 협력업체, 고객과 시민들의 기대를 더 이상 저버리지 말아주시기 바라며, 현실을 되돌아보고 애사심을 바탕으로 위기극복에 동참하여 주실 것을 간곡히 당부 드립니다.

<끝>

한성중공업 주식회사 사장 ○○○ (인)

[별첨 1-6]

손잡고 노동조합

일 시 : 2013. 12. 18.

수 신 : 사 장

참 조 : 노무1팀장

제 목 : 회사의 일방적인 구조조정 중단 및 2012·2013년 임단협 교섭 관련 자료 요청 건

1. 업무에 수고 많으십니다.

2. 회사의 일방적인 구조조정을 중단할 것을 요구합니다.

2011년 2012년 이미 희망퇴직 600명과 하청노동자 1000여명 이상이 우리 조선소를 떠났습니다. 회사가 어렵다고 말하는데 2010년 3월 14일 해외공장 신설에 따른 고용 안정 협의서를 체결하였습니다. 약속을 어기고 정리하고 주장하는 회사의 모습은 이해하기 어렵습니다. 회사는 국내조선소에서 건조 가능한 물량마저 해외공장으로 넘기고 있는 실정입니다. 이것이 과연 정상적인 경영입니까?

회사는 수주를 해도 손해라고 주장하지만 그것은 거짓말입니다. 동종업체에서는 낮은 수익이지만 수주를 하고 있습니다. 회사 주장대로 하면 한성중공업보다 높은 임금을 주고 있는 그 회사는 망해야 하는 것입니다.

상반기 회사는 계약환율을 1050원대로 잡고 견적을 내고 계약을 하였습니다. 따라서 2/4분기 환율은 1200원선이었습니다. 따라서 환율차익으로 증권사에서도 10%이상 수익이 개선 됐다고 자료를 내고 있는 실정입니다. 따라서 수주를 하면 손해가 난다

는 회사 주장을 믿을 수가 없습니다. 노조에서 단가 견적표를 제출을 요구하였지만 회사는 전혀 공개하지 않고 있습니다. 회사 주장대로 하면 자신있게 공개해서 노조를 설득해야 할 것입니다.

원자재값도 환율상승으로 후판가격이 인하되고 있는 실정입니다. 원달러 1200원대에서 지금은 1100원대까지 내려왔습니다. 당연히 후판가격이 다운되고 있어 수익성이 개선되고 있는 실정입니다. 또한 위안화 절상으로 중국조선소와 한국조선소와 가격경쟁 밀렸는데 지금은 우위를 점하고 있습니다. 단적으로 조선회사 주식이 폭등하고 있는 것을 보면 알 수 있습니다. 증권사를 비롯하여 경제연구소에서 2011년부터 반도체(공급과잉)보다 조선업이 크게 수익성이 개선 될 것 이라 말하고 있습니다. 이렇듯 주객관적조건으로 한국조선소의 수익성이 개선 될 것 이라 함에도 불구하고 회사만 어렵다고 하는데 누구 말이 사실입니까.

회사 경영진은 국내조선소에서 건조 가능한 물량마저도 해외공장으로 넘겨주는데 누가 이해하겠습니까. 해외공장은 4,000여명 추가 채용 할 것이고, 국내조선소는 400명 구조조정해야 한데 어느 노동자가 받아들일 수 있겠습니까. 회사의 해외 공장 정책으로 인해 수많은 노동자들과 수만명의 시민들이 고통 받고 있는 실정입니다. 지역경제가 흔들리고 있는 실정입니다.

회사는 2010년 해외공장관련 노사합의서에서 3년치 물량확보하기로 했으나 회사는 이를 어기고 오히려 해외공장 때문에 국내공장 노동자가 거리로 내몰리고 있는 것입니다. 약속을 어긴 것은 회사인데 어떻게 노동자에게만 양보하라고 하는 것입니까.

회사가 추진하는 일방적인 구조조정은 회사한 한 약속을 스스로 저버리는 것이고, 긴박한 경영상의 필요에 따른 조치가 아닙니다. 해외공장의 낮은 인건비를 통해 더 많은 이익을 취하기 위해 국내공장 노동자들의 일자리를 빼앗는 파렴치한 행위입니다.

회사에 다시 한번 엄중히 요구합니다.

현재 회사가 일방적으로 추진하고 있는 구조조정을 당장 중단해 주시기 바랍니다.

3. 2012년, 2013년 임단협교섭과 관련된 사항으로 지회가 필요한 자료를 아래와 같이 재요청하오니 협조바랍니다.

본 조합에서는 2012년, 2013년 임단협교섭의 조속한 타결을 위해 아래 자료를 요구한 바 있으나 현재까지 회사는 위 자료를 제공하지 않고 있는바, 다시 한번 재요청하오니 빠른 시일내에 제공하여 임단협이 원만히 진행될 수 있도록 협조하여 주시기 바랍니다.

- 아 래 -

1. 수주현황 관련

- 조선동종업체 최근수주현황
- 한성중공업 해외조선소 최신 수주 현황
- 2011~2013년 수주영업시 환률적용관련, 자재비적용, 노무비적용등 기술영업자료

2. 회사경영관련자료

- 2011년 영업이익 5103억 순이익 619억 차이에 대한 자료
- 2012년 영업이익 4227억 순이익 519억 차이에 대한 자료
- 시설 현대화 관련 T/F 가동후 활동사항 및 조치한 사항 실적 자료
- 동종업체 노무비 및 자사 노무비 직접원가에어 차지하는 비율 자료
- 2012~2013년 수주영업시 기술영업에서 산출한 노무비 비율 자료
- 2011~2013년 자사 물류비 총액 및 자료

3. 해외조선소 관련

- 해외조선소 외 조선소확장과 관련하여 MOU 체결관련 자료
- 해외조선소 관련 총투자금액 자료
- 해외조선소 영업이익, 자재발주, 설계제작 한성중공업으로 대금지불관련 자료
- 해외조선소에 대한 채무보증으로 인한 한성중공업이 지불한금액 자료
- 해외조선소 2011년~2013년 결산자료
- 해외조선소 공사미수금 현황 자료

<끝>

손잡고 노동조합 위원장 ○○○ (인)