

2023년

특수고용노동자 모범단체협약

해설집



전국서비스산업노동조합연맹 법률원

일 러 두 기

1. 용어의 표기

- 특고노동자, 특수형태근로종사자 → 특수고용노동자
- 노동자 → 근로자, 단 특수고용노동자는 제외
- 노동조합 → 협약체결 당사자로서의 노동조합의 경우 약칭인 조합으로 표기하되, 노동조합 일반을 지칭하는 경우에는 노동조합으로, 복수노조나 산별노조와 같은 경우 또는 맥락에 따라 필요한 경우 예외적으로 노조라고도 표기
- 협약 지칭 명칭 : 모범안에서는 “이 협약”/ 해설에서는 “모범단협안”
- 단체협약 상대방 지칭 : 사용자라는 용어를 중심으로 표기하되, 해설에는 회사라는 표현을 주로 사용
- 단 위 기준에 불구하고 인용한 판례, 지침 상에서는 해당 원문을 수정할 수는 없는 것이므로 해당 판례, 지침에서 사용된 원문의 용어를 그대로 사용

2. 법령의 표기

- 노동조합 및 노동관계조정법 → 모범안에는 “노동조합 및 노동관계조정법”/ 해설에서는 약칭 “노동조합법”
- 산업안전보건법 → 약칭“산안법”
- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 → 약칭“남녀고용평등법”
- 근로기준법, 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률, 파견근로자 보호 등에 관한 법률, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률, 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률, 개인정보보호법 → 온전한 법명 사용

일 러 두 기

3. 모범단체협약 활용법

- [보호되어야 할 사항들은 모두 모범단체협약안에 포함]

특수고용노동자는 전형적근로계약을 맺은 노동자들에게 적용되는 근로기준법이 적용되지 않습니다. 따라서 근로기준법이 규정하는 근로조건에 대한 최저기준의 보장을 받지 못하기 때문에 보장받고자 하는 내용들은 하나하나 살펴 단체협약에 포함시켜야 합니다. 이에 근로기준법의 내용을 참고하거나 활용할 수 있는 사항들을 선별하여 모범단체협약안에 담고자 하였습니다.

- [모범단체협약안은 특수고용노동자의 일반적 업무조건에 따라 작성]

모범단체협약안은 다양한 직군의 다양한 업무조건들을 개별적으로 반영하지는 않고 있습니다.

특수고용노동자들의 일반적인 업무조건을 감안하여 계약의 안정성 확보, 업무구역의 보장, 불공정한 손해배상 책임 제한, 휴일·휴가권 보장 등에 대한 일반적 기준을 제시하고 있습니다.

- [개별 직군의 특수성을 반영한 별도 추가 작업 필요]

따라서 이 모범단체협약안은 절대기준이 될 수 없습니다. 이를 실제 활용하기 위해서는 해당 직군의 특수성을 반영하는 수정·보완 작업이 추가되어야 할 것입니다.

목 차

| | |
|------|---|
| 일러두기 | 1 |
|------|---|

| | |
|--------------|---|
| 모범단체협약 해설 찾기 | 4 |
|--------------|---|

| | |
|----------------------|----|
| 01 특수고용노동자 모범단체협약 전문 | 10 |
|----------------------|----|

| |
|-------------------------|
| 제1장 총 칙 |
| 제2장 조합활동 |
| 제3장 단체교섭 |
| 제4장 노동쟁의 |
| 제5장 인 사 |
| 제6장 보수 기타 이에 준하는 수입 |
| 제7장 업무시간 · 휴게 · 휴일 · 휴가 |
| 제8장 노동안전 & 노동재해 |
| 제9장 인권보호 및 성평등 |
| 부칙 |

| | |
|----------------------|----|
| 02 특수고용노동자 모범단체협약 해설 | 49 |
|----------------------|----|

| | |
|-------|-----|
| 별지 모음 | 162 |
|-------|-----|

모범단체협약 해설 찾기

제1장 총 칙

| | |
|-------------------------------|----|
| 제1조 [교섭단체의 지위 인정] | 49 |
| 제2조 [협약의 우선] | 49 |
| 제3조 [기존의 계약조건과 조합활동 권리 저하 금지] | 50 |
| 제4조 [균등처우] | 50 |
| 제5조 [유니온 샵] | 52 |
| 제6조 [협약의 적용범위] | 53 |
| 제7조 [규정의 제정과 개폐] | 54 |

제2장 조 합 활 동

| | |
|---------------------------------|----|
| 제8조 [조합활동의 보장] | 55 |
| 제9조 [조합의 정치활동 보장] | 56 |
| 제10조 [유급 조합활동 시간 보장] | 57 |
| 제11조 [조합원 교육시간] | 58 |
| 제12조 [홍보활동 보장] | 58 |
| 제13조 [근로시간면제자·무급전임자의 활동보장 및 처우] | 59 |
| 제14조 [조합비 등 일괄공제] | 64 |
| 제15조 [시설편의 제공] | 64 |
| 제16조 [회사의 자료제공 의무 등] | 66 |
| 제17조 [조합의 통지사항] | 67 |

제3장 단 체 교 섭

79

| | |
|-----------------------|----|
| 제18조 [교섭창구단일화 절차의 준수] | 68 |
| 제19조 [교섭요구와 성실교섭] | 70 |

| | |
|-------------------|----|
| 제20조 [교섭의 진행과 방식] | 71 |
| 제21조 [교섭대상] | 72 |
| 제22조 [교섭공개 및 회의록] | 73 |
| 제23조 [합의서 작성] | 74 |

제4장 노 동 쟁 의

| | |
|----------------------------|----|
| 제24조 [노동쟁의의 원칙 등] | 75 |
| 제25조 [쟁의행위 기간과 종료 후의 신분보장] | 76 |
| 제26조 [신규채용 및 대체업무 금지] | 76 |
| 제27조 [쟁의기간 중 시설이용 등] | 77 |
| 제28조 [손해배상 청구의 제한] | 77 |

제5장 인 사

| | |
|---------------------------|----|
| 제29조 [적정인력 확보와 정원 유지] | 79 |
| 제30조 [업무공백 발생 시 처리 원칙] | 80 |
| 제31조 [업무구역 및 업무형태 변경의 원칙] | 81 |
| 제32조 [인사위원회] | 82 |
| 제32조의 2 [인사관련 사항에 대한 심의] | 83 |
| 제33조 [업무평가에 대한 이의제기] | 84 |
| 제34조 [주의·경고 조치] | 84 |
| 제35조 [노사위원회] | 86 |
| 제36조 [채 용] | 88 |
| 제37조 [교육훈련] | 89 |
| 제38조 [정직원 전환] | 89 |
| 제39조 [계약의 해지] | 90 |
| 제40조 [계약의 만료와 갱신] | 90 |

| | |
|------------------------------------|----|
| 제41조 [일방적 계약해지의 제한] | 91 |
| 제42조 [일방적 계약해지 절차] | 93 |
| 제43조 [부당계약해지 등 불이익 처우의 원상회복] | 95 |
| 제44조 [회사의 분할·합병·양도 등] | 95 |
| 제45조 [회사의 해산·청산 및 업종변경] | 96 |

제6장 보수 기타 이에 준하는 수입

| | |
|---------------------------------------|-----|
| 제46조 [보수의 원칙] | 97 |
| 제47조 [업무상 손해에 대한 배상책임 등] | 97 |
| 제48조 [담보제공 제한 및 반환] | 101 |
| 제49조 [업무수행에 수반되는 비용 전가 금지] | 102 |
| 제50조 [자사제품 구입강제 금지] | 102 |
| 제51조 [과열경쟁 방지를 위한 수수료제도 설정의 원칙] | 103 |
| 제52조 [보수의 구성] | 104 |
| 제53조 [수수료체계의 개편] | 104 |
| 제54조 [보수 지급] | 104 |
| 제55조 [비상시 지불] | 106 |
| 제56조 [휴업수당 지급의무] | 107 |
| 제57조 [사회보험 가입] | 107 |

제7장 업무시간 · 휴게 · 휴일 · 휴가

| | |
|--------------------------|-----|
| 제58조 [업무시간 및 휴게시간] | 109 |
| 제59조 [휴일 및 휴일의 보상] | 109 |
| 제60조 [월차휴가] | 111 |
| 제61조 [특별휴가] | 113 |
| 제62조 [병가와 공개] | 113 |

제8장 노 동 안 전 & 노 동 재 해

| | |
|--|-----|
| 제63조 [회사의 재해예방의무] | 115 |
| 제64조 [안전보건관리책임자] | 116 |
| 제65조 [명예노동안전감독관] | 117 |
| 제66조 [노동안전보건위원회의 구성·운영]자 보호를 위한 예방 조치] | 119 |
| 제66조의2 [노동안전보건위원회의 위원 구성] | 120 |
| 제66조의3 [노동안전보건위원회의 회의 등] | 121 |
| 제66조의4 [노동안전보건위원회의 기능] | 122 |
| 제66조의5 [노동안전보건위원회 활동보장] | 124 |
| 제67조 [안전보건관리규정의 작성] | 124 |
| 제67조의2 [안전보건관리규정의 작성·변경 절차] | 126 |
| 제67조의3 [안전보건관리규정의 준수] | 126 |
| 제68조 [안전보건교육] | 126 |
| 제69조 [안전장치 및 보호구] | 128 |
| 제70조 [위험성평가의 실시] | 129 |
| 제71조 [작업환경측정] | 131 |
| 제72조 [건강검진] | 133 |
| 제73조 [근골격계 질환 예방] | 135 |
| 제74조 [직무스트레스에 의한 건강장해 예방] | 137 |
| 제75조 [고객응대노동자 보호를 위한 예방 조치] | 138 |
| 제76조 [고객응대중지권 보장 및 사후 조치] | 140 |
| 제77조 [산재보험 적용보장] | 141 |
| 제78조 [작업중지권] | 141 |
| 제79조 [노동재해 조사] | 143 |
| 제80조 [의약품 제공] | 143 |

제9장 인권보호 및 성평등

| | |
|--------------------------------|-----|
| 제81조 [인권보호] | 144 |
| 제82조 [일터 괴롭힘 금지 및 예방조치] | 144 |
| 제83조 [직장 내 성폭력 등의 예방조치] | 145 |
| 제84조 [직장 내 성폭력 사건 등에 대한 처리 절차] | 146 |
| 제85조 [고객에 의한 성폭력 방지] | 148 |
| 제86조 [생리휴가] | 148 |
| 제87조 [출산전후휴가] | 149 |
| 제88조 [배우자출산휴가] | 149 |
| 제89조 [유·사산휴가] | 150 |
| 제90조 [직장보육시설 설치] | 150 |
| 제91조 [개인정보의 보호 및 수집] | 151 |
| 제92조 [개인정보의 관리 및 수정·폐기] | 152 |
| 제93조 [감시장비 설치 및 관리] | 155 |

부 칙

| | |
|------------------|-----|
| 제1조 [유효기간] | 157 |
| 제2조 [협약갱신] | 158 |
| 제3조 [보충협약 및 재교섭] | 158 |
| 제4조 [불이행 책임] | 159 |
| 제5조 [협약의 보관] | 160 |
| 제6조 [준 용] | 161 |

01

**특수고용노동자
모범단체협약**

전문

제1장 총 칙

제1조 [교섭단체의 지위 인정]

- ① 회사는 조합이 조합원을 대표하여 수수료 등 개별 계약조건, 조합활동 권리 및 기타 사항에 관하여 교섭하는 노종조합 및 노동관계조정법상 교섭단체임을 인정한다.
- ② 조합이 아닌 다른 단체가 회사와 협의 및 합의를 하였다는 사정은 조합의 교섭권에 영향을 미칠 수 없다.

제2조 [협약의 우선]

- ① 이 협약에 정한 수수료 등 개별 계약조건은 회사의 제규정, 여타 개별 계약에 우선하여 적용하여 협약 기준에 미달하거나 위반되는 일체의 사항은 무효로 한다.
- ② 제1항의 규정에 따라 무효로 된 수수료, 업무일, 업무내용, 업무구역, 계약해지 등의 노동조건은 이 협약에 정한 기준에 따른다.
- ③ 회사는 이 협약의 기준에 따라 회사의 제규정을 개정하여야 한다.
- ④ 제1항에 기준에 따른 효력을 명확하게 하기 위하여 조합원의 위수탁계약서는 단체협약에서 정한 표준계약서에 따라 작성한다.

제3조 [기존의 계약조건과 조합활동 권리 저하 금지]

회사는 이 협약에 규정되어 있지 않더라도 조합이 이미 확보하였거나 관행으로 실시해 온 조합활동 권리와 기존의 계약조건을 일방적으로 저하시킬 수 없다.

제4조 [균등처우]

회사는 조합원에 대하여 성별, 국적, 신앙, 사회적 신분, 연령, 고용형태 등을 이유로 차별적 처우를 하지 못한다.

제5조 [유니온 샵]

- ① 조합가입 대상자는 위수탁계약 체결과 동시에 조합원이 된다. 단, 조합가입 대상자의 범위는 조합 규약에 따른다.
- ② 회사는 조합가입 대상자와 새롭게 위수탁계약을 체결할 때에는 조합 가입을 위수탁

계약의 체결 및 효력유지 조건으로 하여야 한다.

- ③ 조합가입 대상자가 조합에 가입을 거부하거나 탈퇴하였을 때에는 회사는 그 위수탁 계약을 즉시 해지하여야 한다. 다만, 조합가입 대상자가 조합에서 제명되거나 조합을 탈퇴하여 다른 노동조합에 가입한 경우에는 예외로 한다.

제6조 [협약의 적용범위]

- ① 회사는 단체협약의 모든 규정은 조합원에 한하여 동등하게 적용한다. 다만, 노동조합 및 노동관계조정법 제35조에 따라 일반적 구속력이 적용되는 경우에는 조합원이 아닌 직원에 대하여도 확장하여 적용한다.
- ② 회사는 제1항을 이유로 이 협약에 정하지 않은 여타의 기준을 적용할 때 조합원과 비조합원을 차별없이 동일하게 적용한다.

제7조 [규정의 제정과 개폐]

- ① 회사는 조합원과 관련된 제규정(_____규정 등을 포함한다.)을 제정 또는 개폐하고자 할 때에는 반드시 사전에 조합과 협의하여야 하고, 특히 조합원에게 불이익하게 변경하는 경우에는 조합과 사전에 합의하여야 한다.
- ② 회사는 단체협약 상 보장된 권리보다 저하된 내용으로 _____규정 등의 내부규정을 제정 또는 개폐할 수 없다.

제2장 조합활동

제8조 [조합활동의 보장]

- ① 회사는 조합원의 자유로운 조합활동을 보장하고 어떠한 이유로도 조합 운영에 개입해서는 아니 되며 조합활동을 이유로 불이익 처우를 하지 않는다.
- ② 회사는 교육과 홍보, 사업장 내 정치사업, 업무시간 내 조합활동, 시설편의 제공 등이 협약에 명시된 조합활동을 보장해야 한다.
- ③ 회사는 노동조합 간 차별을 하여서는 아니된다. 차별과 관련한 법적 다툼이 발생하는 경우 회사는 차별이 아니라는 사실에 대한 입증 책임을 지며, 차별이라고 지목된 행위와 관련한 자료를 조합에 제공하여야 한다.
- ④ 회사는 조합 임원을 임기 내에 계약해지 할 수 없고 임기 중 위수탁계약이 만료되는 경우 제41조 제2항 제1호, 제2호, 제4호, 제6호의 경우를 제외하고는 계약이 자동

갱신된 것으로 본다.

- ⑤ 회사는 계약해지의 효력을 다투고 있는 조합원에 대하여 노동위원회 판정 또는 법원의 판결이 최종적으로 확정될 때까지 종사조합원이 아닌 자로 해석해서는 아니되며, 사건이 최종적으로 확정될 때까지 회사 내 출입에 대하여 종사조합원에 비하여 차별하거나 제한할 수 없다.

제9조 [조합의 정치활동 보장]

- ① 회사는 조합과 조합원의 홍보선전물 배포 및 부착 등 자유로운 정치활동을 보장하여야 한다.
- ② 회사는 공직선거에 출마하거나 당선으로 인한 해당 기간 동안 공직 활동에만 종사할 수 있도록 보장하고 해당 기간 동안은 기존 계약의 유지를 보장하고 계약이 만료되는 경우라도 제41조 제2항 제1호, 제2호, 제4호, 제6호의 경우를 제외하고는 계약이 자동 갱신되는 것으로 간주한다.
- ③ 공직선거시에는 업무시간 도중 조합원의 투표시간을 보장하여야 한다. 이 경우 법률의 규정에 의해 국가공휴일로 지정되지 않은 재·보궐 선거의 경우에도 해당 선거구에 거주하는 조합원에게는 업무시간 도중에 투표시간을 보장해야 한다.
- ④ 제1항 내지 제3항의 활동에 대하여 회사는 어떠한 이유로도 그 활동에 개입해서는 안 되며 그 활동을 이유로 조합원에게 어떠한 불이익 처우도 할 수 없다.

제10조 [유급 조합활동 시간 보장]

- ① 회사는 다음 각 호의 조합활동은 유급으로 보장하고, 해당 조합활동에 대하여 시간당 _____원의 조합활동수당을 지급한다.
 - 1. 단체교섭, 노사위원회, 인사위원회 기타 회사와 행하는 일체의 회의 참석
 - 2. 총회, 대의원회, 운영위원회 참석
 - 3. 회계감사, 선거 참가, 규약 및 규정에 의한 선거 입후보자의 선거활동
 - 4. 조합 규약 상 각종 회의, 교육, 행사, 출장 등 조합과 관련된 각종 대내외 활동 및 기타 이에 준하는 조합활동
- ② 제1항의 각 호에 따른 조합활동은 노동조합 및 노동관계조정법 제24조 제2항(근로시간면제)과 별개로 보장한다.

제11조 [조합원 교육시간]

- ① 회사는 연 ()시간의 조합원 교육시간을 보장한다. 이 경우 연간 총 교육시간을 30분 또는 1시간 단위로 분할하여 사용할 수 있다.

- ② 제1항의 교육시간은 유급으로 인정하여 교육대상이 되는 조합원에게 시간당 ____원을 교육수당으로 지급한다.

제12조 [홍보활동 보장]

- ① 회사는 조합의 자유로운 사내 홍보활동을 보장한다.
- ② 회사는 본사 및 각 지점(지사/지국/사업국 등)에서의 조합전용 게시판 이용을 보장하고 정문, 식당, 휴게실 등에서의 조합의 자유로운 홍보활동을 보장한다.
- ③ 조합은 회사 구내에서의 사내 방송과 통신망 이용(업무용 프로그램 및 어플, 업무용 이메일을 포함한다), 인쇄물 게시·배포 현수막 부착 등을 자유로이 행할 수 있다.

제13조 [근로시간면제자·무급전임자의 활동보장 및 처우]

- ① 회사는 조합이 지정하는 조합원에 대하여 노동조합 및 노동관계조정법 제24조의2에 따라 근로시간면제를 인정하며 근로시간면제한도는 연간 ()시간으로 한다.
- ② 회사는 근로시간면제시간을 풀타임으로 사용하는 근로시간면제자에 대하여 월____원을 지급하며, 기타 복리후생에 관한 사항을 동일하게 적용한다.
- ③ 근로시간면제자는 위수탁계약에 따른 업무를 수행하지 아니하고 조합이 자율적으로 정한 바에 따라 직무를 수행하며 회사는 근로시간면제자에게 불이익 처우를 하지 아니한다.
- ④ 근로시간면제자가 근로시간면제시간을 사용하던 중 위수탁계약이 만료되는 경우 제41조 제1항 제1호, 제2호, 제4호, 제6호의 경우를 제외하고는 계약이 자동 갱신된 것으로 본다.
- ⑤ 회사는 근로시간면제자가 조합활동 과정에서 재해를 당한 경우 산재 승인에 최대한 협조한다.
- ⑥ 회사는 근로시간면제가 수행하던 위수탁업무를 대신하기 위하여 제3자와 위수탁계약을 체결하는 경우 근로시간면제자의 근로시간면제 활동 기간에 한하여 위수탁계약기간을 설정하거나 근로시간면제자가 원직에 복귀하는 경우 업무내용이나 업무구역이 변경된다는 내용을 규정하여야 한다. 근로시간면제자가 업무에 복귀하는 경우 당사자의 특별한 의사가 없는 한 기존 업무 및 업무구역으로 복귀할 수 있도록 하되 기존 담당업무 및 업무구역의 소멸로 복귀가 불가능할 때에는 본인과의 합의 아래 유사한 업무 및 가장 가까운 구역으로 복귀시킨다.
- ⑦ 회사는 근로시간면제제도와 별도로 조합이 지정하는 조합원 ()명을 조합 업무를 자유롭게 수행하는 전임자로 인정한다. 이 때 전임자에 대한 대우는 제3항 내지 제6항을 준용한다.

제14조 [조합비 등 일괄공제]

회사는 조합비 및 조합이 결의하여 요청한 항목을 수수료 지급시 일괄 공제하여 수수료 지급일 다음 날까지 조합이 제시한 통장으로 공제명세서와 함께 인도하고 해당 일이 휴일인 경우 그 다음 날까지 인도한다. 단, 조합은 공제대상 명단을 급여지급일 ()일 전까지 회사에 통보하여야 한다.

제15조 [시설편의 제공]

- ① 회사는 조합의 의견을 들어 조합 사무실로 적합한 건물 또는 그 일부를 조합 전용 사무실로 제공하고 조합이 관리하게 하며, 조합활동에 필요한 시설, 집기, 비품, 전화, 팩스, 컴퓨터, 정보통신망, 업무용 프로그램, 차량 등을 제공하고 회사 방송망과 통신망의 이용을 허용하며 조합 사무실의 관리유지비를 부담한다.
- ② 회사는 조합의 회의, 교육, 행사에 필요한 경우 회사 내의 장소와 시설을 제공한다.
- ③ 회사는 조합원, 상급단체와 그 단체에 소속된 노동조합의 소속 조합원 및 조합이 지정하는 노동단체 등 기타 단체 소속 구성원의 조합활동을 위한 출입을 방해하지 않는다.

제16조 [회사의 자료제공 의무 등]

- ① 회사는 다음 각 호의 사항이 발생하거나 해당 내용을 작성하였을 때 발생 및 작성일로부터 ____일 이내에 해당하는 사항에 대하여 조속히 문서로 조합에 통지하여야 한다.
 1. 정관의 변경과 제 규정의 개폐
 2. 위수탁계약 직원의 채용, 이동, 계약종료
 3. 회사의 조직, 직제 개편 및 업무 구획 변경 계획과 결과
 4. 최근 3년간의 재무제표
 5. 기타 조합이 알아야 할 사항으로서 노사가 합의한 사항
- ② 제1항에 따라 통지된 사항 중 조합이 구체적인 내용과 자료를 요구하는 경우 이를 ____일 이내에 제공하여야 한다.

제17조 [조합의 통지사항]

회사가 다음 각 호의 사항에 대하여 통지를 요청하는 경우 조합은 이에 응하여야 한다.

1. 조합 임원 및 근로시간면제자의 보직 임면에 관한 사항
2. 조합의 상급단체 가입, 변경사항
3. 기타 회사가 알아야 할 사항으로서 노사가 합의한 사항

제3장 단체교섭

제18조 [교섭창구단일화 절차의 준수]

- ① 조합은 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 단체교섭을 요구할 수 있다. 이 때 교섭창구단일화 절차를 위하여 조합의 명칭, 대표자 성명, 주된 사무소의 소재지, 조합원 수 등을 기재한 서면으로 회사에 요구하며 회사는 이러한 교섭 요구사실을 즉시 사업장에 공고하여야 한다.
- ② 회사는 교섭요구노동조합 확정 공고 등 제1항에 따른 공고 이후의 후속 절차도 신속히 이행함으로써 단체교섭 진행이 지체되지 않도록 한다.
- ③ 회사는 제1항 및 제2항에 따라 공고하는 내용을 각 사업장 뿐 아니라 업무용 프로그램(어플) _____에도 게시하여야 한다.
- ④ 제1항 내지 제3항은 조합이 회사의 유일한 노동조합인 이유로 교섭대표노동조합의 지위를 획득하지 못한 경우 또는 교섭대표노동조합의 지위가 만료되는 단체협약에 대한 단체교섭 요구의 경우 등 새로운 교섭대표노동조합 결정을 위한 교섭창구단일화 절차를 거쳐야 하는 경우에 적용한다.

제19조 [교섭요구와 성실교섭]

- ① 조합은 교섭일시, 장소, 안건, 교섭위원 명단 등을 명시하여 문서로서 단체교섭을 요구하여야 한다.
- ② 교섭회의의 안정적 운영을 위하여 주 ()회 교섭을 원칙으로 한다. 다만 구체적인 요일과 시간 등은 별도로 정한다.
- ③ 회사는 조합의 단체교섭 요구가 있을 때 이에 성실히 응해야 하며 정당한 이유없이 이를 연기할 수 없다.
- ④ 제3항에도 불구하고 회사는 부득이한 사정으로 교섭 일시를 연기하고자 하는 경우 즉시 연기 사유와 함께 연기 일시를 명시하여 조합에게 통지하여야 한다. 다만 이 경우 ()일 이상 연기할 수 없으며 ()회 이상 연속하여 연기할 수 없다.

제20조 [교섭의 진행과 방식]

- ① 교섭위원은 노사동수 각 ()명으로 구성하며 각 대표자가 대표위원이 된다.
- ② 회의의 의장은 대표위원이 교대로 한다.

- ③ 노사 쌍방의 대표위원은 단체교섭에 필히 참석해야 하고 부득이한 사정으로 불참할 때는 대리 대표위원에게 결정권을 부여해야 하며, 이러한 위임범위가 명시된 위임장을 제시하여야 한다.
- ④ 노사 쌍방은 각각 간사 1명을 두어 교섭에 필요한 사전준비, 교섭 진행사항 기록, 교섭회의록 작성 실무, 기타 교섭 후 사후조치 등을 취하게 한다.
- ⑤ 교섭의 효율적인 운영을 위하여 세부사항에 대하여는 대표위원을 배제한 실무교섭을 진행할 수 있다.

제21조 [교섭대상]

단체교섭의 대상은 다음과 같다.

- 1. 조합활동에 관한 사항
- 2. 업무 관련 규정 도입 및 변경에 관한 사항
- 3. 조합원의 교육훈련 및 능력개발, 배치전환 기준에 관한 사항
- 4. 기업의 구조조정과 고용보장에 관한 사항
- 5. 보수(수수료 등), 업무절차 및 내용 등 개별적 계약조건에 관한 사항
- 6. 성평등 및 모성보호에 관한 사항
- 7. 노동안전보건에 관한 사항
- 8. 복지후생에 관한 사항
- 9. 경영성과의 공정분배에 관한 사항
- 10. 신기술 도입, 업무 강도에 관한 사항
- 11. 기타 조합원과 관련된 일체의 사항

제22조 [교섭공개 및 회의록]

- ① 교섭회의는 공개를 원칙으로 하되 노사 쌍방의 합의가 있을 경우 비공개로 한다.
- ② 교섭회의 시, 조합원의 참관을 보장하되 회의의 원활한 진행을 위해 참관 인원은 () 명으로 제한한다.
- ③ 노사 쌍방은 교섭회의는 문서, 영상, 음향 장치 등을 이용하여 기록하도록 한다.
- ④ 노사 쌍방은 교섭회의 직후 제3항의 기록물 등에 기반하여 회의록을 작성한다.
- ⑤ 회의 종료 시 노사 교섭대표의 날인으로 회의록을 채택하여 노사 각 1부씩 보관한다.
- ⑥ 단체교섭에서 합의된 모든 사항은 문서로 작성하고 교섭대표자 날인과 쌍방 교섭위원 전원이 서명하여야 한다.

제23조 [합의서 작성]

- ① 단체교섭에서 합의된 모든 사항은 문서로 작성하고 교섭대표자 날인과 쌍방 교섭위원 전원이 서명하여야 한다.
- ② 모든 교섭사항에 대한 최종적 합의에 이르기 전이라도 특정 사항에 대하여 우선적으로 합의하여 시행하고자 하는 경우, 이에 관하여 합의서를 작성할 수 있다. 해당 합의서를 작성하더라도 합의되지 않은 다른 교섭사항에 대하여는 단체교섭을 계속 진행하여야 한다.
- ③ 교섭사항에 대한 타결을 위하여 잠정합의서를 작성한 후 잠정합의에 대하여 노사가 각 구성원의 동의를 확인한 후에 최종합의서를 작성할 수 있다. 이 때 동의를 확인하기 위해 필요한 적정한 기간은 보장되어야 한다.

제4장 노동쟁의

제24조 [노동쟁의의 원칙 등]

- ① 노사 쌍방은 노동쟁의의 자율적 타결을 위하여 최선의 노력을 다하며 쟁의행위 기간 중이라도 조합이 단체교섭을 요구하였을 때 회사는 이를 거부하여서는 아니 된다.
- ② 노동쟁의 중재는 반드시 노사 쌍방의 명의로 신청해야 하며 어느 일방의 신청은 무효로 간주한다.

제25조 [쟁의행위 기간과 종료 후의 신분보장]

회사는 쟁의행위 기간 중 계약해지, 업무장소 변경 등 일체의 불이익한 인사 조치를 취할 수 없다. 또한 쟁의행위에 참가한 것을 이유로 쟁의 후에 차별처우를 포함하여 어떠한 불이익을 줄 수 없다.

제26조 [신규채용 및 대체업무 금지]

- ① 회사는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무는 해당 시점에 회사와 근로계약을 맺고 있는 근로자에 한하여 수행하게 할 수 있다.
- ② 회사는 제1항에서 규정한 근로자 외에 다른 사람(쟁의행위에 참가하지 않은 비조합원 등)에게 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급줄 수 없다.

제27조 [쟁의기간 중 시설이용 등]

- ① 회사는 쟁의행위 중 조합원의 정상적인 일상 활동을 유지하게 하기 위하여 회사 내 각종 시설의 이용을 제한할 수 없다.
- ② 회사는 쟁의기간 중이라도 제15조 제3항에 따라 출입을 보장하여야 한다.

제28조 [손해배상 청구의 제한]

- ① 조합의 쟁의행위 기타의 행위가 회사의 부당노동행위 등 불법행위 또는 단체협약 위반으로 인하여 발생한 경우에는 그로 인해 발생한 손해의 배상을 청구할 수 없다.
- ② 회사는 조합의 의사결정에 따른 조합활동 과정에서 발생한 손해에 대하여 조합이 아닌 조합원 개인에게 배상을 청구할 수 없다.

제5장 인사

제29조 [적정인력 확보와 정원 유지]

- ① 회사는 적정인력을 유지하고 업무량의 증가 및 신규업무 발생 시 추가 정원을 확보하여야 한다.
- ② 회사는 일시적인 경기침체, 경영합리화, 업무방식 변화 등을 이유로 일방적으로 정원을 축소해서는 아니 되며, 불가피한 경우에는 노사합의 하에 정원을 조정해야 한다.
- ③ 조합은 업무강도 증가, 업무방식 변화 등으로 정원을 늘릴 필요가 생겼을 때는 정원의 확대 조정을 요구할 수 있으며, 해당 요구 내용은 노사위원회에서 처리한다.
- ③-1 : 조합은 업무강도 강화, 업무방식 변화 등으로 정원을 늘릴 필요가 생겼을 때는 정원의 확대 조정을 요구할 수 있으며, 해당 요구 내용은 노사 합의하에 조정한다.

제30조 [업무공백 발생 시 처리 원칙]

- ① 회사는 업무구역에 결원이 발생하는 경우 인원 충원을 하여야 하며, 결원 발생으로 인한 업무처리 책임을 다른 조합원에게 전가하지 아니 한다. 회사가 결원으로 인한 추가 업무 수행을 요구하는 경우 조합원은 이를 거부할 수 있으며, 회사는 이를 거부한 조합원에게 불이익을 줄 수 없다.
- ② 조합원이 각 호의 사정으로 특정일에 업무를 수행하지 못하게 되는 경우, 회사가 해당 업무를 그 특정일에 반드시 진행해야 한다고 판단할 때에는 회사가 대체자 섭외 및 대체자의 보수지급 등을 처리하여야 하며, 해당 조합원에게 그 책임을 전가하지

못한다.

1. 조합원 및 조합원 가족의 질병
2. 조합원의 경·조사
3. 조합원의 휴가 등 조합원이 사전에 업무를 수행하지 못한다는 점을 사전에 회사에 통지한 경우
4. 기타 조합원이 개인사정으로 불가피하게 업무를 수행하지 못하는 경우

제31조 [업무구역 및 업무형태 변경의 원칙]

- ① 회사는 조합원의 의사에 반하여 업무구역이나 업무형태를 변경할 수 없다.
- ② 조합의 임원·대의원 등 간부, 전임자에 대한 업무구역 및 업무형태 변경은 반드시 사전에 조합과 합의하여 실시하여야 한다.
- ③ 제1항 및 제2항을 준수하지 않은 업무구역 및 업무형태 변경은 무효로 하며, 조합원은 변경을 거부할 수 있다. 회사는 이를 이유로 조합원에게 불이익한 조치를 할 수 없다.
- ④ 무효인 업무구역 변경, 업무형태 변경 및 그 변경을 시행하는 과정으로 인해 조합원에게 발생한 손해에 대해서는 근무일당 _____원의 위약금을 지급한다.

제32조 [인사위원회]

- ① 회사는 상설기구로 인사위원회를 구성하여야 한다.
- ② 회사는 의장을 제외한 노사동수 각 ()명으로 인사위원회를 구성하며, 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.
 1. 조합원의 계약해지·불이익처우에 관한 사항
 2. 업무평가에 대한 이의제기 사항
 3. 주의·경고 조치에 관한 사항
 4. 일터 괴롭힘에 관한 사항
 5. 기타 인사에 관한 사항
- ③ 위원회는 분기별 1회 이상 회의를 개최하며, 재적위원 3분의 1 이상 또는 회사대표·조합대표가 회의 개최를 요구하는 경우 임시회의를 개최한다.
- ④ 의장은 대표이사(다른 임원을 지정할 수 있다)로 하고, 의장은 표결에 참여하지 않되 가부동수인 경우 결정권을 행사한다.
- ⑤ 위원회는 재적위원 과반수의 참석으로 성립하고 참석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 다만, 계약해지 및 계약갱신거절 등 조합원의 계약상 지위변동에 관한 사항은 참석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결하며 이 경우 제4항은 적용하지 않는다.

- ⑥ 위원회는 재적인원 3분의 1 이상의 찬성으로 관계부서(실·과)에 대해 필요한 자료의 제출을 요구할 수 있으며 관계자를 출석시켜 의견을 제시하도록 요구할 수 있다.
- ⑦ 위원회는 회의록을 작성하고, 참석위원 전원의 서명을 받아 3년간 보관하며, 위원회를 구성하는 위원의 요청이 있는 경우 회의록 사본을 교부하여야 한다.
- ⑧ 근로시간면제자가 아닌 조합원이 인사위원으로 인사위원회에 참여할 경우 회의준비 및 참석 시간을 고려하여 일 _____원의 회의참석수당을 지급하여야 한다.

제32조의 2 [인사관련 사항에 대한 심의]

- ① 회사는 다음 각 호의 사항에 대해 조합원의 심의 요구가 있을 시 요구를 받은 이후로부터 15일 이내에 심의하여야 한다.
 - 1. 조합원의 계약해지·불이익처우에 관한 사항
 - 2. 업무평가에 대한 이의제기 사항
 - 3. 주의·경고 조치에 관한 사항
 - 4. 일터 괴롭힘에 관한 사항
 - 5. 기타 인사에 관한 사항
- ② 회사는 담당 부서를 통해 제1항 각 호의 사항에 대해 심의하여야 한다.
- ③ 회사는 심의를 할때 조합원의 진술권 및 자료제출권을 반드시 보장하여야 한다.
- ④ 심의결과 조합원의 이의제기가 이유 있다고 판단할 때 회사는 기존 조치를 변경하여야 한다.
- ④ 회사는 심의가 종료되는 즉시 조합원에게 구체적인 심의 내용 및 결과를 서면으로 통지하여야 한다.

제33조 [업무평가에 대한 이의제기]

(회사가 고객평가 등 업무평가 제도를 운영하는 경우) 업무평가 결과에 대하여 조합원이 이의를 제기하였을 때에는 제32조에 따른 인사위원회에서 소명기회를 부여하고 해당 위원회 결정으로 평가결과를 조정하여야 한다.

(회사가 고객평가 등 업무평가 제도를 운영하는 하지 않는 경우) 업무평가 결과에 대하여 조합원이 이의를 제기하였을 때에는 제32조의 2의 인사관련 사항에 대한 심의 절차에 따라 회사에서 이를 심의하고 해당 업무평가가 부당하다고 판단될 시 평가결과를 조정하여야 한다.

제34조 [주의·경고 조치]

- ① 회사는 다음의 각 호의 사항에 대하여 조합원에게 주의 조치할 수 있다.
 1. 회사에 사전통지하지 아니하고 연속하여 3일 이상 업무를 하지 아니한 경우
 2. 최근 ()개월 동안 고객으로부터 ()회 이상의 서비스 불만 건이 접수된 경우
- ② 회사는 다음의 각 호의 사항에 대하여 조합원에게 경고 조치할 수 있다.
 1. 최근 6개월 이내에 주의 조치를 3회 이상 받은 경우
 2. 업무와 관련된 자에 대하여 성희롱 등의 행위를 한 경우
 3. 회사의 사업장 내에서 폭력 및 파괴행위를 한 경우
- ③ 주의·경고 조치 횟수는 계약기간마다 새로 산정한다.
- ④ 회사의 주의·경고 조치 처분에 이의가 있는 조합원은 통지를 받은 때로부터 14일 이내에 인사위원회에 이의를 제기할 수 있다.
- ④-1 : 회사의 주의·경고 조치 처분에 이의가 있는 조합원은 통지를 받은 때로부터 14일 이내에 제30조의 1의 인사관련 사항에 대한 심의절차에 따라 이의를 제기할 수 있다.

제35조[노사위원회]

- ① 회사는 노사동수 각 ()명으로 노사위원회를 구성하며 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.
 1. 표준처리업무량에 관한 사항
 2. 직원의 전직 · 전출 · 전보 · 배치전환(업무구역 변경) ·업무형태(교대제 등)변경, 파견, 정규직 발탁에 관한 사항
 3. 회사의 제규정 등 각종 인사노무관리제도의 개선에 관한 사항
 4. 적정인력확보·유지에 관한 사항
 5. 동일가치업무 동일보수에 관한 사항
 6. 계약이행을 위한 담보제공의 적정수준에 관한 사항
 7. 손해배상에 관한 사항
 8. 안전, 보건, 그 밖의 작업환경 개선과 근로자의 건강증진에 관한 사항
 9. 그 밖의 노사협조에 관한 사항
- ② 위원회는 3개월에 1회 이상 회의를 개최하며, 재적인원의 3분의 1이상 또는 회사대표 및 조합대표가 회의 개최를 요구하는 경우 임시회의를 개최한다.
- ③ 의장은 노사윤번제로 하며, 위원회는 과반수의 참석으로 성립하고 참석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ④ 위원회는 위원 3분의 1 이상의 찬성으로 관계부서에 대해 필요한 자료의 제출을 요

구할 수 있으며 관계자를 출석시켜 의견을 제시하도록 요구할 수 있다.

- ⑤ 위원회는 회의록을 작성하고, 참석위원 전원의 서명을 받아 3년간 보관하며, 위원회를 구성하는 위원의 요청이 있는 경우 회의록 사본을 교부하여야 한다.
- ⑥ 근로시간면제자가 아닌 조합원이 위원으로 노사위원회에 참여할 경우 회의준비 및 참석 시간을 고려하여 일 _____원의 회의참석수당을 지급하여야 한다.

제36조 [채용]

- ① 직원의 신규채용은 회사의 공개채용을 원칙으로 하고 채용인원과 전형방법을 공개하며 그 절차를 공정하게 처리하여야 한다.
- ② 회사는 매년 공개채용과 관련한 공고, 계획, 선발기준, 응시자 통계, 채용현황 등 자료를 조합이 요구할 경우 제시해야 한다.
- ③ 신규채용된 직원의 계약내용은 위수탁 표준계약서에 따른다.

제37조 [교육훈련]

- ① 회사는 신규 위수탁계약자에 대하여 업무 내용, 규정에 대한 설명과 필요한 기술 교육을 실시한다.
- ② 회사는 새로운 기술도입, 배치전환 등으로 인하여 조합원이 새로운 직무를 담당하게 되거나 담당하던 서비스 내용이 변경되는 등의 경우에는 필요한 교육을 실시하여야 한다.
- ③ 제1항 및 제2항의 교육훈련에 소요된 시간은 위수탁계약 상의 업무를 수행한 것으로 간주하여 일 _____원의 교육수당을 지급한다.

제38조 [정직원 전환]

- ① 회사는 수탁직원을 정직원으로 전환하는 경우 그 기준 및 자격 등을 포함한 시행 계획 초안을 사전에 조합에 통보하여야 한다.
- ② 회사는 제1항에 따른 초안을 조합에 통지한 이후 정직원 전환 기준 및 자격 기준의 최종 공고안에 대해 조합과 사전에 합의하여야 한다.
- ③ 회사는 조합가입 여부, 전임자 경력, 쟁의행위 참가 여부 등 조합원의 신분 및 조합 활동을 이유로 정직원 전환에 대한 불이익 취급을 하지 아니한다.
- ④ 회사가 제3항을 위반하여 조합원을 부당하게 정직원 전환에서 탈락시킬 경우, 회사는 해당 조합원을 정직원으로 전환하여야 한다.

제39조 [계약의 해지]

“계약의 해지”는 회사와 조합원과의 합의해지를 원칙으로 하며, 어느 일방의 의사에 반하여 일방적으로 해지할 수 없다.

제40조 [계약의 만료와 갱신]

- ① 계약기간 만료시 계약은 기존 계약과 같은 내용과 기간으로 자동으로 갱신된다.
- ② 회사는 조합원에게 제41조 제2항 각 호의 사유가 존재하지 않는 경우 계약기간 만료를 이유로 계약갱신을 거절할 수 없다.
- ③ 회사가 제2항에 따라 갱신을 거절할 경우 제42조의 절차를 준수하여야 한다.

제41조 [일방적 계약해지의 제한]

- ① “일방적 계약해지”란 계약 기간 중 어느 일방이 계약을 일방적으로 해지하거나 계약기간 만료 후 계약갱신을 거부하는 것을 의미한다.
- ② 회사는 다음 각 호에 해당하는 경우를 제외하고는 일방적으로 계약을 해지할 수 없다.
 1. 정신 및 신체 장애로 직무를 도저히 감당할 수 없고, 회복이 불가능한 때(단, 의사의 진단서를 첨부해야 한다)
 2. 업무에 필수적인 자격을 상실한 때
 3. 실형선고로 구속되어 계약기간 종료시까지 노무제공이 불가능한 때
 4. (유니온숍 사업장의 경우) 조합가입을 거부하거나 탈퇴할 때
 5. 당해 계약기간 내에 제32조 제2항에 따른 경고 조치를 3회 이상 받은 때
 6. 회사에 고의·중과실로 _____원 이상의 재산상 손실을 입힌 때(단, 고의·중과실 여부 및 손해액은 회사가 입증하여야 한다)
- ③ 조합원은 계약을 해지하려는 경우 회사에 30일 전까지 서면으로 통지해야 하며, 회사가 통지를 받은 날로부터 30일이 경과하면 계약해지의 효력이 생긴다. 30일 전까지 서면으로 계약해지 통지를 한 경우 회사는 중도 계약해지를 이유로 조합원에게 일체의 배상책임을 물을 수 없다.
- ④ 제3항에도 불구하고 회사가 위수탁계약 및 개별 계약조건 관련 단체협약상 의무를 위반하여 이를 이유로 조합원이 계약을 해지하는 경우에는 해지사유와 해지일을 서면으로 통지하여야 하고, 회사가 통지를 받은 즉시 계약해지의 효력이 생긴다. 이 경우 30일 전 서면통지를 하지 않아도 중도 계약해지를 이유로 조합원에게 일체의 배상책임을 물을 수 없다.

제42조 [일방적 계약해지 절차]

- ① 회사가 계약기간 중 조합원에 대하여 계약을 해지하고자 할 때는 다음의 절차를 거쳐야 하며, 이를 거치지 않고서는 계약을 해지할 수 없다.
 1. 제41조 제1항 각 호의 사유에 해당하여 회사가 조합원과의 계약을 해지하고자 하는 경우 60일 이상의 유예기간을 두고 계약해지 사유를 구체적으로 명시하여 서면으로 통지하여야 한다.
 2. 제41조 제2항 제5호의 사유 중 제34조 제1항의 주의 조치 누적으로 인한 경고 조치로 일방적 계약해지 사유가 발생한 경우에는 유예기간 동안 이를 시정하지 아니하면 계약을 해지한다는 사실을 서면으로 2회 이상 통지하여야 한다.
 3. 제2호의 조치에도 불구하고 조합원이 60일의 유예기간 내에 계약해지 사유가 되는 행위를 시정하지 않았을 경우, 회사는 제2항의 60일의 유예기간이 도과한 이후에 계약해지를 통지할 수 있다.
 4. 제3호에 따른 계약해지 통지 시 계약해지 일자를 통지하여야 하며, 그 일자는 제3호에 따른 계약해지 통지일 이후로 하여야 한다.
 5. 제1호에 따른 계약해지사유 통지를 받은 조합원이 해지사유와 관련하여 이의가 있을 때는 서면통지를 받은 날로부터 15일 이내에 인사위원회에 이의를 제기할 수 있으며, 회사는 이의제기가 접수된 날로부터 15일 이내에 인사위원회를 개최하여야 한다.
 6. 회사는 계약해지 사유가 발생한 날로부터 60일 이내에 제1호의 조치를 하여야 한다. 해당 기간을 도과한 통지는 효력이 없다.
- ② 회사가 제1항 각 호의 절차를 위반하여 계약을 해지했을 시에는 해당 계약해지는 무효로 한다.

제43조 [부당계약해지 등 불이익 처우의 원상회복]

부당계약해지 등 불이익을 당한 조합원이 고용노동부, 노동위원회, 법원의 판결에 의해 부당 계약해지 등의 판정을 받았을 때 회사는 다음의 조치를 취하여야 한다.

1. 계약해지로 인해 업무를 수행하지 못한 기간의 보수에 대해서는 해지 직전 1년간의 월평균 수수료에 따라 산정된 월별 수수료의 두 배의 금액을 지불하여야 하며 소송 등에 수반된 제 경비를 즉시(노동위 절차의 경우 노동위 결정 확정시, 법원의 경우 법원 판결 최종 확정시) 지급해야 한다.
2. 중앙노동위원회에서 부당계약해지로 판정했을 경우, 회사는 이에 대한 행정소송 제기 여부와 관계없이 즉시 조합원을 복직시켜야 한다.
3. 법원 1심에서 부당계약해지로 판결했을 경우, 회사는 이에 대한 항소 및 상고 제

기 여부와 상관없이 즉시 조합원을 복직시켜야 한다.

제44조 [회사의 분할·합병·양도 등]

- ① 회사를 매각·분할·합병·양도·분사·아웃소싱하려는 경우 회사는 해당 절차를 개시하고자 하는 90일 전에 조합에 통보한 뒤 조합의 합의를 얻어야 하며 위수탁계약 승계, 단체협약 및 조합 승계에 관하여 조합과 합의하고 이러한 사항에 대해 책임을 진다.
- ② 회사는 회사를 매각·분할·합병·양도·분사·아웃소싱하고자 해당 계약을 체결할 때 사전에 계약 내용을 조합에 공개하고 동의를 얻어야 하며 계약체결과정에 조합의 참여를 보장하여야 한다.
- ③ 제1항과 제2항의 절차를 준수하지 않은 매각·분할·합병·양도·분사·아웃소싱을 했을 경우 회사는 조합원에게 _____ 원을 위약금으로 지급하여야 한다.

제45조 [회사의 해산·청산 및 업종변경]

- ① 회사는 회사의 해산·청산 또는 업종변경을 할 경우 이에 따른 계약해지 또는 감원의 충격을 최소화하기 위해 적어도 6개월 전에 이를 조합에 통보해야 하고, 그 구체적인 사항에 대해서는 반드시 조합의 사전 합의를 얻어야 하며, 감원이 불가피한 경우 계약해지 위약금을 지급한다.
- ② 회사는 회사의 정리해산, 업종전환으로 해고 또는 감원이 발생할 시 일체의 미지급수수료를 통화로써 청산하고 조합원의 생계보장과 직장 이전을 위한 준비금으로 _____ 원을 지급하여야 한다.

제6장 보수 기타 이에 준하는 수입

제46조 [보수의 원칙]

- ① 회사와 조합은 1년마다 교섭을 통하여 조합원의 보수를 정한다. 단, 해당 교섭이 지연될 때는 직전 임금협약의 유효기간 만료일 다음날부터 새로 체결된 임금협약을 소급 적용한다.
- ② 회사는 조합원이 사회에서 건강한 삶과 문화생활을 보장하는 수준의 보수를 결정해야 하며, 매 1년 단위로 물가 인상 등에 따른 생계비가 확보될 수 있도록 실질소득 확보에 최선을 다한다.
- ③ 회사는 노사 당사자의 합의가 없는 한 수수료 체계 변경, 조합원의 배치전환, 수수료

의 지불형태 전환, 생산성 저하, 경영부실 등 여하한 이유로 보수의 기준을 저하시킬 수 없다.

제47조 [업무상 손해에 대한 배상책임 등]

- ① 조합원이 통상적인 방법으로 업무를 수행하는 과정에서 손해가 발생한 경우, 회사가 그 손해배상의 책임을 진다.
- ② 조합원의 고의 또는 중대한 과실로 고객에게 손해를 끼친 사실이 인정되는 경우에 한하여 회사는 과실율에 비례하여 조합원에게 손해액의 일부를 구상할 수 있다. 단, 이 경우 회사는 조합원의 고의 또는 중과실 및 과실율을 객관적으로 증명할 책임을 진다.
- ③ 제2항에 따라 회사가 조합원에게 구상권을 행사하는 경우 다음 각 호의 절차에 따른다.
 1. 회사는 재판상 청구 전에 조합원에게 조합원이 부담하는 과실율과 손해액을 명시하여 고지하고 임의납부 여부를 선택할 수 있도록 해야 한다.
 2. 조합원은 임의납부 동의 여부를 자유롭게 선택하여 15일 내에 회사에 입장을 통지하여야 한다. 단, 조합원이 임의납부 의사는 있으나 부담하는 과실율과 손해액에 이의가 있는 경우에는 15일 이내에 노사위원회에 과실율 및 손해액의 조정을 신청할 수 있다.
 3. 제2호에 따른 이의신청이 접수되면, 노사위원회는 심의·의결을 거쳐 조합원이 부담하는 과실율과 손해액을 구체적으로 알 수 있도록 조합원에게 결과를 통지하여야 한다.
 4. 조합원은 제3호의 노사위원회 심의결과를 통지받은 후 15일 이내에 손해액에 대한 임의 납부 여부에 대한 입장을 회사에 통지하여야 한다.
 5. 회사는 제2호 및 제4호의 절차에서 조합원이 임의납부를 거부했거나, 기한 내에 입장을 통지하지 않은 경우 재판상 청구를 개시할 수 있다.
- ④ 회사는 조합원이 제3항에 따라 이의를 제기하거나 임의납부를 거부한 것을 이유로 다른 불이익을 줄 수 없다.
- ⑤ 회사는 조합원의 위수탁업무 수행 도중 발생한 손해액과 조합원의 보수를 상계하지 못한다.

③-1 제2항에 따라 회사가 조합원에게 구상권을 행사하는 경우 다음 각 호의 절차에 따른다.

1. 회사는 재판상 청구 전에 조합원에게 조합원이 부담하는 과실율과 손해액을 명시하여 고지하고 임의납부 여부를 선택할 수 있도록 해야 한다.

2. 조합원은 임의납부 동의 여부를 자유롭게 선택하여 15일 내에 회사에 입장을 통지하여야 한다. 단, 조합원이 임의납부 의사는 있으나 부담하는 과실율과 손해액에 이의가 있는 경우에는 15일 이내에 회사에 과실율과 손해액을 조정을 요청할 수 있다.
3. 제2호에 따른 요청이 송달되면, 회사는 조합원이 부담하는 과실율과 손해액을 산정한 근거를 첨부하여서 서면으로 조합원에게 조정된 결과인 과실율과 손해액을 통지하여야 한다. 조정된 결과가 제1호의 과실율과 손해액과 다르지 아니하더라도 통지하여야 하는 것에 영향을 미치지 아니 한다.
4. 조합원은 제3호의 회사의 조정결과를 통지받은 후 15일 이내에 손해액에 대한 임의 납부 여부에 대한 입장을 회사에 통지하여야 한다
5. 회사는 제2호 및 제4호의 절차에서 조합원이 임의납부를 거부했거나, 기한 내에 입장을 통지하지 않은 경우 재판상 청구를 개시할 수 있다.

제48조 [담보제공 제한 및 반환]

- ① 회사는 계약이행 보증을 이유로 담보제공을 강제해서는 아니된다. 다만, 당사자가 동의하는 경우 동종근로자 1개월 평균 보수의 2분의 1에 해당하는 금액 내에서 담보제공을 요구할 수 있다.
- ② 회사는 계약관계의 종료 시 7일 이내에 계약이행 보증을 위한 담보 및 민사상 이자 상당액을 포함하여 반환하여야 한다.
- ③ 회사는 합리적인 이유 없이 임의로 계약이행 보증을 위한 담보를 회사로 귀속시킬 수 없다.

제49조 [업무수행에 수반되는 비용 전가 금지]

- ① 회사는 업무수행에 필수적인 표준화된 복장, 작업 도구, 업무프로그램을 제공하거나 해당 물품·프로그램 구입·사용에 상당하는 비용을 지급하여야 한다.
- ② 회사는 업무수행에 수반되는 교통비, 통신비, 유류비, 차량유지비로 월 _____ 원을 지급한다.

제50조 [자사제품 구입강제 금지]

- ① 회사는 특정 제품(회사의 제품 또는 회사가 지정하는 제품등을 포함 한다)의 구입을 강요하지 않는다.
- ② 회사는 대리점 및 지점 등에서 조합원에게 제품의 구입을 강요한 사실이 있는 경우

제품 구입에 사용된 비용 상당액을 조합원에게 보전한다.

제51조 [과열경쟁 방지를 위한 수수료제도 설정의 원칙]

- ① 회사는 수수료 누진·할증제 등 과도한 업무·경쟁을 발생시키는 수수료제도를 도입하지 아니한다.
- ② 고객평가와 수수료를 연동시키는 경우 고객평가 반영 비중 및 연동되는 수수료 차등 구간은 노사가 합의하여 시행한다.

제52조 [보수의 구성]

보수란 위수탁계약에 따라 조합원에게 지급되는 일체의 금품으로 그 구성은 다음과 같다.

1. 기본수수료 : 수수료 기준표에 따른다.
2. 근속수당, 기술수당, 자격수당, 업무환경수당, 가족수당, 위험수당, 교육수당, 특별지원수당, 유급휴일수당, 연차휴가수당, 미사용휴가수당, 감정노동수당 : 각 _____ 원
3. 명절수당 : 설, 추석 명절에 각 _____ 원
4. 통신비, 유류비, 차량유지비 월 _____ 원.

제53조 [수수료체계의 개편]

회사는 수수료 체계를 변경하려는 경우 조합과 합의하여야 한다.

제54조 [보수지급]

- ① 회사는 매월 ()일에 보수를 통화로 전액 본인에게 지급한다. 단 지급일이 휴일인 경우 그 전일에 지급한다.
- ② 회사는 다음 각 호를 제외하고는 보수에서 공제할 수 없다.
 1. 법령에 따른 세액, 보험분담금
 2. 조합비, 조합에서 결의한 사항
 3. 기타 노사 합의로 공제하기로 결정한 사항
- ③ 회사는 보수를 지급할 때 보수의 구성항목, 계산방법, 지급방법이 명시된 명세서를 조합원에게 교부하여야 한다.

제55조 [비상시 지불]

회사는 다음 각 호에 해당하는 경우, 조합원이 기왕의 업무 제공에 대한 대가를 청구할 때 보수지급일 이전이라도 즉시 지급하여야 한다.

1. 본인 또는 배우자 출산 시
2. 본인 또는 부양가족의 질병, 재해, 사망
3. 본인 또는 자녀의 결혼
4. 자녀 교육비
5. 주거 이사비
6. 천재지변 기타 돌발적인 사고가 발생하여 노사 쌍방이 필요하다고 인정하는 경우

제56조 [휴업수당 지급의무]

회사의 귀책사유로 휴업하여 조합원이 업무를 할 수 없는 경우에 회사는 조합원에게 1일당 휴업수당 _____원을 휴업일수에 비례하여 계산·지급한다. 이때 회사의 귀책사유라 함은 회사의 고의·과실을 요하지 않으며, 회사의 세력범위 내에서 발생한 경영상의 장애로 인한 사유를 포함한다.

제57조 [사회보험 가입]

- ① 회사는 조합원에게 고용, 산재보험을 의무적으로 가입하게 한다.
- ② 산재보험의 근로자 부담금은 회사가 부담한다.
- ③ 회사는 업종에 따른 공제회, 단체 상해 보험에 가입비를 의무적으로 부담한다.

제7장 업무시간 · 휴게 · 휴일 · 휴가

제58조 [업무시간 및 휴게시간]

- ① 업무시간이란 위수탁계약에 따른 업무를 수행하는 데 걸리는 시간으로, 하루 8시간을 초과하지 않도록 하고, 오전 10시부터 오후 5시까지(12시 전후의 점심시간 제외)를 집중업무시간으로 한다.
- ② 제1항의 집중업무시간 이외의 시간에 조합원은 업무의 수행을 거부할 수 있고, 회사는 이를 이유로 불이익을 줄 수 없다.
- ③ 회사는 인사위원회에서 조합원이 업무시간 도중 업무수행에 따른 육체적·정신적 피로의 해소를 위해 휴게를 취할 수 있을 정도의 표준처리업무량을 결정한다.

제59조 [휴일 및 휴일의 보상]

- ① 회사는 조합원에게 1주일에 2일 이상 휴일을 보장한다. 1주일에 5일을 초과하여 일

한 경우 초과일수에 비례하여 1일당 _____ 원을 지급한다.

- ② 다음 각 호는 유급휴일로 하고, 1일당 _____ 원을 휴일수당으로 지급한다.
1. 주휴일(일요일)
 2. 노동절(5월 1일)
 3. 회사창립일, 조합창립일
 4. 설날, 추석 등 명절휴일
- ③ 회사는 관공서의 공휴일에 관한 규정에 따른 공휴일에 업무를 수행하는 경우에는 1일당 _____ 원을 지급한다.
- ④ 공민권 행사를 위한 선거일의 경우에는 해당 권리를 행사할 수 있는 충분한 시간을 주어야 한다.

제60조 [월차휴가]

- ① 회사는 1개월 단위 표준업무수행량을 수행한 조합원에게 1일의 휴가를 주어야 한다.
- ② 회사는 조합원이 제1항에 따른 휴가를 사용하는 것을 이유로 불이익을 주어서는 아니된다.
- ③ 회사는 제1항에 따른 휴가를 조합원이 지정한 시기에 사용할 수 있도록 보장한다. 다만, 조합원이 지정한 시기에 휴가를 사용하는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경하여 사용하도록 할 수 있다.
- ④ 제1항에 따른 휴가는 1년간 적치·분할하여 사용할 수 있고, 발생일로부터 1년 이내에 사용하지 아니하면 소멸된다. 다만, 회사의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 6개월간 사용기한을 연장한다.

제61조 [특별휴가]

회사는 조합원에 대하여 다음 각 호에 따라 특별휴가를 부여하고 휴가지원금을 지급한다. 단, 특별휴가 기간 산정 시 제59조 제1항 및 제2항의 휴일은 포함하지 않는다.

1. 본인결혼 : ()일 _____ 원
2. 자녀결혼 : ()일 _____ 원
3. 이사 : ()일 _____ 원
4. 여름 휴가 : ()일 _____ 원
5. 연말 연시 휴가 : ()일 _____ 원
- ...
10. 기타 노사협의로 결정한 사항

제62조 [병가와 공가]

- ① 병가 : 조합원이 업무 외 질병, 부상으로 요양이 필요할 때에는 60일까지 병가를 부여하며, 동 기간에 대해서는 1일당 _____원을 병가기간에 비례하여 지급한다. 단, 조합원은 2차 이상의 의료기관에서 발급받은 진단서를 제출하여야 한다.
- ② 공가 : 회사는 조합원이 다음 각 호의 사항을 수행하기 위하여 필요한 시간 또는 일수를 청구하면 이를 거부하지 못한다.
 1. 예비군 훈련, 민방위 훈련, 기타 각종 병역의무를 수행할 때
 2. 국회, 법원, 노동위원회, 기타 공공기관에 증인, 참고인, 피고, 원고 등으로 출석할 때
 3. 천재, 지변, 교통 차단, 기타의 사유로 출근이 불가능할 때
- ③ 회사는 병가, 공가 사용을 이유로 계약을 해지할 수 없다.

제8장 노동안전 & 노동재해

제63조 [회사의 재해예방의무]

- ① 회사는 조합원의 안전과 건강에 대한 책임이 있으므로 조합원의 안전과 건강을 유지·증진시키기 위해 최선의 노력을 하여야 한다.
- ② 회사는 알려진 위험요인 등에 의해 조합원에게 사고나 질병이 발생하지 않도록 조치해야 하며 아직 파악하지 못한 위험요인 등이 있는지에 대해 정기·수시로 조사하고 문제를 찾아내어 예방해야 한다.
- ③ 조합원의 안전과 건강을 지키기 위해 예산·인력·제도 면에서 안전보건의 우선할 수 있도록 조치해야 하며 안전제일의 원칙을 준수한다.

제64조 [안전보건관리책임자]

회사는 사업장을 실질적으로 총괄하여 관리하는 사람에게 해당 사업장의 다음 각 호의업무를 총괄하여 관리하도록 하여야 한다.

1. 사업장의 노동재해 예방계획의 수립에 관한 사항
2. 제67조 및 제67조의2에 따른 안전보건관리규정의 작성 및 변경에 관한 사항
3. 제68조에 따른 안전보건교육에 관한 사항
4. 작업환경측정 등 작업환경의 점검 및 개선에 관한 사항
5. 제72조에 따른 조합원의 건강진단 등 건강관리에 관한 사항

6. 노동재해의 원인 조사 및 재발 방지대책 수립에 관한 사항
7. 노동재해에 관한 통계의 기록 및 유지에 관한 사항
8. 안전장치 및 보호구 구입 시 적격품 여부 확인에 관한 사항
9. 그 밖에 조합원의 유해·위험 방지 조치에 관한 사항

제65조 [명예노동안전감독관]

- ① 회사는 노동재해 예방활동에 대한 참여와 지원을 촉진하기 위하여 조합이 추천하는 조합원을 명예노동안전감독관으로 위촉하고, 다음 각 호의 안전보건에 관한 업무를 수행하도록 한다.
 1. 사업장에서 하는 자체점검 참여 및 「근로기준법」 제101조에 따른 근로감독관(이하 “근로감독관”이라 한다)이 하는 사업장 감독 참여
 2. 사업장 노동재해 예방계획 수립 참여 및 사업장에서 하는 기계·기구 자체검사 참석
 3. 법령을 위반한 사실이 있는 경우 사업주에 대한 개선 요청 및 감독기관에의 신고
 4. 노동재해 발생의 급박한 위험이 있는 경우 사업주에 대한 작업중지 요청
 5. 작업환경측정, 조합원 건강진단 시의 참석 및 그 결과에 대한 설명회 참여
 6. 직업성 질환의 증상이 있거나 질병에 걸린 근로자가 여러 명 발생한 경우 사업주에 대한 임시건강진단 실시 요청
 7. 조합원에 대한 안전수칙 준수 지도
 8. 법령 및 노동재해 예방정책 개선 건의
 9. 안전·보건 의식을 북돋우기 위한 활동 등에 대한 참여와 지원
 10. 그 밖에 노동재해 예방에 대한 홍보 등 노동재해 예방업무와 관련하여 노동안전보건위원회가 정하는 업무
- ② 회사는 명예노동안전감독관이 제1항의 업무와 관련하여 건의·조언한 사항에 대하여 적절한 조치를 하여야 한다.
- ③ 회사는 명예노동안전감독관의 임기를 00년으로 보장한다.
- ④ 회사는 명예노동안전감독관이 제1항의 업무를 수행한 시간에 대하여 근무한 것으로 간주하고, 해당 업무수행시간에 대하여 시간당 _____원의 수당을 지급한다.
- ⑤ 회사는 명예노동안전감독관의 의견 개진 또는 활동 등 직무 수행을 이유로 계약해지 등을 포함한 일체의 불이익을 주어서는 아니 된다.

제66조 [노동안전보건위원회의 구성·운영]

- ① 조합과 회사는 노동안전보건 관련 사항을 심의·의결하기 위하여 노동안전보건위원회

를 구성·운영한다. 단, 사업장이 여러 지역으로 나뉘어 있는 경우에는 각 사업장별 노동안전보건위원회를 구성·운영할 수 있다.

- ② 노동안전보건위원회의 운영과 관련된 제반 사항은 별도의 운영규정을 두어 시행한다.

제66조의2 [노동안전보건위원회의 위원 구성]

- ① 노동안전보건위원회는 노동자위원 ()명, 사용자위원 ()명의 노사동수로 구성한다.
- ② 노동안전보건위원회의 노동자위원은 다음 각 호의 사람으로 구성한다.
 1. 조합 위원장 (노동안전보건위원회가 제66조 제1항 단서에 따라 구성된 경우에는 조합 위원장으로부터 위임을 받은 자)
 2. 명예노동안전감독관
 3. 그 밖에 조합 위원장이 지명하는 조합 측 위원 ()명
- ③ 노동안전보건위원회의 사용자위원은 다음 각 호의 사람으로 구성한다.
 1. 안전보건관리책임자
 2. 그 밖에 안전보건관리책임자가 지명하는 회사 측 위원 ()명
- ④ 조합 위원장(제77조 제1항 단서에 따라 설치된 경우에는 조합 위원장으로부터 위임을 받은 자)과 안전보건관리책임자를 공동위원장으로 한다.

제66조의3 [노동안전보건위원회의 회의 등]

- ① 노동안전보건위원회는 분기별로 정기회의를 개최하며, 공동위원장 중 어느 일방의 요청이 있을 시 그로부터 7일 이내에 임시회의를 개최한다.
- ② 회의는 조합 측 위원 및 회사 측 위원 각 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ③ 노동안전보건위원회 회의 결과는 개최 일시 및 장소, 출석위원, 심의 내용 및 의결·결정 사항, 그 밖의 토의사항을 포함한 회의록으로 작성하여 보존하여야 한다.
- ④ 노동안전보건위원회의 위원장은 조합원에게 노동안전보건위원회에서 심의·의결된 내용 등 회의결과와 중재 결정된 내용 등을 사내방송이나 사내보, 게시 또는 자체 정례조회, 그 밖의 적절한 방법으로 신속히 알려야 한다.

제66조의4 [노동안전보건위원회의 기능]

- ① 노동안전보건위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결하며 합의된 사항은 단체협약과 동일한 효력을 지닌다.
 1. 노동재해 예방계획의 수립에 관한 사항

2. 안전보건관리규정의 작성 및 변경에 관한 사항
 3. 조합원의 안전·보건교육에 관한 사항
 4. 작업환경측정 등 작업환경의 점검 및 개선에 관한 사항
 5. 조합원의 건강진단 등 건강관리에 관한 사항
 6. 노동재해의 원인 조사 및 재발 방지대책 수립에 관한 사항
 7. 작업중지에 관한 사항
 8. 노동재해에 관한 통계의 기록 및 유지에 관한 사항
 9. 안전·보건과 관련된 안전장치 및 보호구 구입 시의 적격품 여부 확인에 관한 사항
 10. 유해하거나 위험한 기계·기구와 그 밖의 설비를 도입한 경우 안전·보건조치에 관한 사항
 11. 위험성 평가에 필요한 사항과 위험성 감소대책 수립 및 실행, 잠정적인 조치의 수립과 실행
 12. 근골격계질환 유해요인조사 결과 및 근골격계질환 발생 통지에 따라 필요한 조치에 관한 사항
 13. 직무스트레스로 인한 건강장해를 예방하기 위한 개선 대책 마련 및 실행에 관한 사항
 14. 고객응대노동자 보호를 위한 고객응대매뉴얼 마련 및 실행에 관한 사항
 15. 기타 조합원의 안전·보건을 유지·증진시키기 위하여 필요한 사항
- ② 노동안전보건위원회는 단체협약 및 취업규칙, 안전보건관리규정에 반하는 내용으로 심의·의결해서는 아니 된다.

제66조의5 [노동안전보건위원회 활동보장]

- ① 회사는 조합원이 노동안전보건위원회의 위원 활동을 이유로 어떠한 불리한 처우도 하여서는 안 된다.
- ② 회사는 조합원이 노동안전보건위원회 위원 활동을 수행한 시간에 대하여 근무한 것으로 간주하고, 시간당 _____원의 수당을 지급한다.

제67조 [안전보건관리규정의 작성]

- ① 사업주는 사업장의 안전 및 보건을 유지하기 위하여 다음 각 호의 사항이 포함된 안전보건관리규정을 작성하여야 한다.
 1. 안전 및 보건에 관한 관리조직과 그 직무에 관한 사항
 2. 안전보건교육에 관한 사항
 3. 작업장의 안전 및 보건 관리에 관한 사항

4. 사고 조사 및 대책 수립에 관한 사항
 5. 그 밖에 안전 및 보건에 관한 사항
- ② 제1항에 따른 안전보건관리규정은 취업규칙의 효력을 가진다. 단, 단체협약 또는 기존 취업규칙에 반할 수 없으며, 안전보건관리규정 중 단체협약 또는 취업규칙에 반하는 부분에 관하여는 그 단체협약 또는 취업규칙으로 정한 기준에 따른다.

제67조의2 [안전보건관리규정의 작성·변경 절차]

사업주는 안전보건관리규정을 작성하거나 변경할 때에는 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거쳐야 한다.

제67조의3 [안전보건관리규정의 준수]

사업주와 조합원은 안전보건관리규정을 지켜야 한다.

제68조 [안전보건교육]

- ① 회사는 조합원에 대하여 다음의 안전보건교육을 실시하여야 한다.
 1. 최초 노무제공 시 교육 : 2시간 이상. 단, 단기간 작업 또는 간헐적 작업에 노무를 제공하는 경우에는 1시간 이상 실시하고, 특별교육을 실시한 경우는 면제한다.
 2. 특별교육 : 16시간 이상(최초 작업에 종사하기 전 4시간 이상 실시하고 12시간은 3개월 이내에서 분할하여 실시가능). 단, 단기간 작업 또는 간헐적 작업인 경우에는 2시간 이상)
- ② 회사는 신기계 도입 · 배치전환 등으로 인해 조합원의 업무수행방식이 변경되었을 때에는 ()시간 이상, 조합원이 유해위험부서에 배치되었을 때 ()시간 이상의 안전보건교육을 제1항과 별도로 실시하여야 한다.
- ③ 전항의 안전보건교육에 대한 주제·강사 등 제반 사항은 노동안전보건위원회의 심의·결정에 따른다.
- ④ 회사는 조합원이 안전보건교육을 이수한 시간에 대하여 근무한 것으로 간주하고, 시간당 _____원의 수당을 지급한다.

제69조 [안전장치 및 보호구]

- ① 회사는 작업의 성격에 따라 필요한 안전장치를 설치하고, 보호구를 조합원에게 무상으로 지급한다.
- ② 노동안전보건위원회는 제1항에 따른 안전장치의 설치품목과 설치기준, 보호구의 지급

품목과 지급기준 등을 심의·결정하고, 해당 안전장치 및 보호구는 노사 합동으로 검수한다.

- ③ 회사는 조합원에 대하여 안전장치 및 보호구 사용법을 교육하여야 하고, 조합원이 잘 볼 수 있는 곳에 게시하여야 한다.

제70조 [위험성평가의 실시]

- ① 회사는 건설물, 기계·기구·설비, 원재료, 가스, 증기, 분진, 조합원의 작업행동 또는 그 밖의 업무로 인한 유해·위험 요인을 찾아내어 부상 및 질병으로 이어질 수 있는 위험성의 크기가 허용 가능한 범위인지를 평가하여야 한다.
- ② 회사는 제1항에 따른 평가 시 조합 및 해당 작업장의 조합원을 참여시켜야 한다.
- ③ 회사는 위험성을 결정한 경과 허용 가능한 위험성이 아니라고 판단되는 경우에는 위험성의 크기, 영향을 받는 노동자 수 및 다음 각 호의 순서를 고려하여 위험성 감소를 위한 대책을 수립하여 실행하여야 한다.
 - 1. 위험한 작업의 폐지·변경, 유해·위험물질 대체 등의 조치 또는 설계나 계획 단계에서 위험성을 제거 또는 저감하는 조치
 - 2. 연동장치, 환기장치 설치 등의 공학적 대책
 - 3. 사업장 작업절차서 정비 등의 관리적 대책
 - 4. 개인용 보호구의 사용
- ④ 회사는 위험성 감소대책을 실행한 후 해당 공정 또는 작업의 위험성의 크기가 사전에 자체 설정한 허용 가능한 위험성의 범위인지를 확인하여야 한다.
- ⑤ 제4항에 따른 확인 결과, 위험성이 자체 설정한 허용 가능한 위험성 수준으로 내려오지 않는 경우에는 허용가능한 위험성 수준이 될 때까지 추가의 감소대책을 수립·실행하여야 한다.
- ⑥ 회사는 중대재해, 중대노동사고 또는 심각한 질병이 발생할 우려가 있는 위험성으로서 제4항에 따라 수립한 위험성 감소대책의 실행에 많은 시간이 필요한 경우에는 즉시 잠정적인 조치를 강구하여 실행하여야 한다.
- ⑦ 회사는 위험성평가를 종료한 후 남아 있는 유해·위험요인에 대해서는 게시, 주지 등의 방법으로 조합원에게 알려야 한다.
- ⑧ 회사는 위험성평가를 종료한 후 위험성평가 대상의 유해·위험요인, 위험성 결정의 내용, 위험성 결정에 따른 조치의 내용 등 위험성평가와 관련한 제반 사항을 기록하여 3년 이상 보존하여야 하고, 조합의 요청이 있는 경우 그 결과를 공유하여야 한다.
- ⑨ 위험성 평가의 방법, 절차 및 시기, 위험성의 결정 등 위험성 평가에 필요한 사항과 제2항 내지 제7항에 따른 위험성 감소대책 수립 및 실행, 잠정적인 조치의 수립과

실행은 노동안전보건위원회에서 심의·의결한다.

제71조 [작업환경측정]

- ① 회사는 작업장 또는 작업공정이 신규로 가동되거나 변경된 경우에는 그 날부터 30일 이내에 작업환경측정을 하고, 그 후 반기(半期)에 1회 이상 정기적으로 작업환경을 측정해야 한다. 다만, 노동안전보건위원회에서 수시로 작업환경측정이 필요하다고 판단된 작업에 대하여는 수시로 작업환경측정을 실시하여야 한다.
- ② 작업환경측정을 하기 전에 예비조사를 실시하여야 한다.
- ③ 회사가 작업환경측정을 실시할 때에는 사업장 내 소속된 사람 중 노동위생관리노동기사 이상의 자격을 가진 사람에게 작업환경측정을 하도록 하여야 한다. 이 경우 회사는 고용노동부장관의 지정을 받은 작업환경측정기관에 작업환경측정을 위탁하여 실시할 수 있다.
- ④ 노동안전보건위원회는 작업환경측정 업무 위탁 여부, 측정기관, 측정방법, 내용, 외부 전문가의 자문 등 작업환경측정에 관한 세부 사항을 심의·의결하여야 하고, 회사는 그 결과에 따라 작업환경측정을 실시하여야 한다.
- ⑤ 회사는 조합 또는 해당 작업공정을 수행하는 조합원의 요구가 있으면 예비조사를 비롯한 작업환경측정 과정에 참석시켜야 한다.
- ⑥ 회사는 조합의 요구가 있는 경우 공정별 작업내용, 화학물질의 사용실태 및 물질안전보건자료 등 작업환경측정에 필요한 일체의 정보를 제공하여야 한다.
- ⑦ 회사는 작업환경측정 실시 후 그 결과를 문서로써 조합에 통보한다.
- ⑧ 회사는 작업환경 측정결과 이상이 발견되었을 경우 노동안전보건위원회의 심의·의결을 거쳐 해당 시설 및 설비의 설치 또는 개선 등 적절한 조치를 하여야 한다.
- ⑨ 회사는 작업환경 측정결과 및 작업환경 측정 후 조치사항 등을 기록하여 문서로서 보존하여야 하며, 조합 또는 해당 부서 조합원의 청구가 있을 경우에는 원하는 형태로 제출하여야 한다.

제72조 [건강검진]

- ① 회사는 조합원의 건강을 보호·유지하기 위하여 1년에 1회 이상 건강검진을 실시한다.
- ② 건강검진의 대상·주기·항목 등 제반 사항에 대하여는 노동안전보건위원회에서 심의·의결한다.
- ③ 회사는 제1항에 따른 건강검진 비용을 부담하고, 조합원에게 건강검진에 소요되는 시간에 대하여 _____ 원의 금원을 지급한다.
- ④ 회사는 건강검진 결과를 이유로 당사자와 합의 없이 해당 조합원에 대해 불리한 처

우를 할 수 없다.

제73조 [근골격계 질환 예방]

- ① 회사는 노동안전보건위원회가 근골격계 질환 유발요인에 대해 검토하고 마련한 예방 대책에 따라 근골격계 질환 예방을 위해 지속적으로 설비의 개조, 증설, 기기교체, 업무량 변화 등 작업방식이나 환경을 변화시키고, 근골격계 예방관리 프로그램을 수립하여 시행하여야 한다.
- ② 회사는 근골격계 질환 예방을 위해 작업자 면담 · 증상 설문조사 · 인간공학조사 등이 포함된 유해요인조사를 2년에 1회 이상 실시한다. 다만, 신설되는 사업장의 경우에는 신설일부터 1년 이내에 최초의 유해요인 조사를 하여야 한다.
- ③ 회사는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생하였을 경우 제2항에도 불구하고 지체없이 유해요인 조사를 하여야 한다.
 1. 건강진단 등을 통해 근골격계질환자가 발생한 것으로 확인되거나, 조합원이 근골격계질환으로 산업재해보상보험법령에 따라 업무상 질병으로 인정받은 경우
 2. 근골격계에 부담이 될 수 있는 새로운 작업 · 설비를 도입한 경우
 3. 근골격계에 부담이 될 수 있는 업무의 양과 작업공정 등 작업환경을 변경한 경우
- ④ 회사는 유해요인 조사에 조합 위원장을 참석시켜야 한다. 해당 작업을 담당하는 조합원의 요구가 있는 경우에는 해당 조합원도 참석시켜야 한다.
- ⑤ 조합원은 업무로 인하여 운동범위의 축소, 쥐는 힘의 저하, 기능의 손실 등 징후가 나타나는 경우 그 사실을 회사에 통지할 수 있다. 이때, 통지를 받은 회사는 조합원에 대한 의학적 조치를 하여야 한다.
- ⑥ 회사는 유해요인조사 결과 근골격계질환이 발생할 우려가 있는 경우 또는 제5항에 따른 통지가 있는 경우에는 지체 없이 노동안전보건위원회에 보고해야 하며, 노동안전보건위원회의 심의·의결에 따라 인간공학적으로 설계된 인력작업 보조설비 및 편의설비를 설치하는 등 작업환경 개선에 필요한 조치를 하여야 한다.

제74조 [직무스트레스에 의한 건강장해 예방]

- ① 회사는 조합원이 장시간 노동, 야간작업을 포함한 교대작업, 차량작업 및 정밀기계 조작작업 등 신체적 피로와 정신적 스트레스(이하 '직무스트레스'라 한다)가 높은 작업을 하는 경우에 뇌·심혈관계 질환 등 직무스트레스로 인한 건강장해 예방을 위해 노력해야 한다.
- ② 회사는 작업량·작업일정 등 작업계획 수립 시 해당 조합원 및 조합의 의견을 반영하여야 한다.

- ③ 회사는 작업환경·작업내용·노동시간 등 직무스트레스 요인에 대한 평가를 1년 1회 이상 실시하여야 한다.
- ④ 회사는 제2항의 평가 결과를 노동안전보건위원회에 보고하고, 노동안전보건위원회의 심의·의결에 따라 직무스트레스로 인한 건강장해를 예방하기 위한 노동시간 단축 · 장단기 순환작업 등 개선 대책을 마련하여 실시하여야 한다.

제75조 [고객응대노동자 보호를 위한 예방 조치]

- ① 회사는 주로 고객을 직접 대면하거나 정보통신망을 통하여 상대하면서 상품을 판매하거나 서비스를 제공하는 업무에 종사하는 조합원(이하 '고객응대노동자')에 대하여 고객의 폭언, 폭행, 그 밖에 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위(이하 '폭언 등')로 인한 건강장해를 예방하기 위하여 조합과 합의하여 다음 각 호의 조치를 해야 한다.
 - 1. 폭언 등을 하지 않도록 요청하는 문구 게시 또는 음성 안내
 - 2. 고객을 대상으로 하는 감정노동에 대한 의식 변화 캠페인 등의 정기적 실시
 - 3. 고객과의 문제 상황 발생 시 대처방법 등을 포함하는 고객응대업무 매뉴얼 마련
 - 4. 제3호에 따른 고객응대업무 매뉴얼의 내용 및 건강장해 예방 관련 교육 실시
 - 5. 그 밖에 고객응대노동자의 건강장해 예방을 위하여 필요한 조치
- ② 회사는 감정노동에 종사하는 조합원에 대하여 노사 합의로 정한 감정노동수당을 지급한다.

제76조 [고객응대중지권 보장 및 사후 조치]

- ① 조합원은 업무와 관련하여 고객 등 제3자의 폭언 등으로 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우(이하 '문제상황이 발생한 경우'라 한다) 즉시 업무를 중지하고 대피할 수 있다.
- ② 회사는 제1항에 따라 업무수행을 중단한 조합원에 대하여 그로 인하여 발생한 손해에 대한 책임을 전가하거나, 해고 또는 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다.
- ③ 회사는 문제상황이 발생한 경우 해당 조합원 및 조합과 합의하여 업무의 일시적 중단 또는 업무구역의 변경, 폭언 등을 행사한 고객에 대한 서비스 중단 등 필요한 조치를 하여야 한다.
- ④ 조합원은 회사에 대하여 제3항의 필요한 조치를 요구할 수 있고, 회사는 조합원의 요구를 이유로 해고 또는 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

제77조 [산재보험 적용보장]

- ① 회사는 모든 조합원에게 산재보험이 적용될 수 있도록 한다.
- ② 회사는 조합원 부담분을 포함한 산재보험료 전액을 부담한다.
- ③ 회사는 노동재해 발생 시 조합원에게 사보험 처리를 요구해서는 아니 된다.
- ④ 회사는 조합원이 근무기록, 업무량, 노동시간 등 산재보상 신청 과정에서 필요한 자료를 요청하는 경우 성실하게 제공하여야 한다.

제78조 [작업중지권]

- ① 작업 중인 조합원은 재해를 당했거나 재해를 당할 위험이 있다고 판단되는 경우 작업을 중지할 수 있다. 작업을 중지한 조합원은 지체없이 이를 회사와 조합에 통보하여야 한다.
- ② 관리감독자 또는 노동안전보건위원회의 위원은 재해가 발생했거나 재해발생의 위험성이 있다고 판단되는 경우 해당 공정에 대하여 작업을 중지시킬 수 있다. 작업을 중지시킨 관리감독자 또는 노동안전보건위원회 위원은 지체없이 회사와 조합에 통보하여야 한다.
- ③ 노동안전보건위원회는 제1항 및 제2항에 따른 작업 중단이 있는 경우 지체없이 회의를 개최하여 작업을 중지한 공정이나 작업자가 대피한 공정에 대한 안전·보건상 필요한 제반 조치를 결정해야 한다.
- ④ 회사는 제3항에 따라 노동안전보건위원회가 심의·의결한 안전·보건상 필요한 제반 조치를 취하지 아니 하고는 그 작업 중지를 해제할 수 없다.
- ⑤ 회사는 제1항, 제2항의 규정에 의해 작업을 중지한 조합원과 노동안전보건위원회 위원 등에 대해 배치전환, 계약해지 등 일체의 불이익을 줄 수 없다.
- ⑥ 회사는 작업이 중지되어 업무에 종사할 수 없는 조합원에 대하여 근무를 한 것으로 간주하고 일 _____원의 금원을 지급한다. 회사는 하청의 위·수탁계약 직원도 보수 손실분을 보전받도록 하청업체와 협의·관리하여야 한다.

제79조 [노동재해 조사]

- ① 사망자 또는 4일 이상의 요양을 필요로 하는 부상을 입거나 질병에 걸린 조합원이 발생하였을 시 회사는 조합에 즉시 통보하여야 하며 조합과 공동으로 재해조사를 실시한다.
- ② 회사는 재해조사 시 조사일정, 조사인력 등 재해조사를 위한 구체적인 사항은 노동안전보건위원회에서 심의·의결해야 한다.

- ③ 회사는 재해조사 전 과정에서 조합의 참여를 보장하며 조사과정에서 재해자 및 조합원이 위촉될만한 행동과 발언, 인격침해 행위를 하지 않는다.
- ④ 회사는 재해조사 결과를 문서화하여 조합에 제공하고 조합이 요청하는 경우 노사공동으로 조합원을 대상으로 설명회를 개최한다.
- ⑤ 회사는 조합이 요청할 경우 산재보상 대리인 등 외부전문가의 재해조사를 보장해야 하며, 회사가 진행한 조사결과에 대해서 조합이 외부전문가의 검토를 의뢰할 경우 적극 협조해야 한다.

제80조 [의약품 제공]

회사는 조합원이 재해 시 응급조치를 할 수 있도록 무상으로 의약품을 제공한다.

제9장 인권보호 및 성평등

제81조 [인권보호]

회사는 모든 조합원의 인권을 침해하거나 훼손해서는 안 되며 모든 조합원의 인권을 보호하기 위해 성실히 노력해야 한다.

제82조 [일터 괴롭힘 금지 및 예방조치]

- ① 회사는 목적을 불문하고 업무조건을 악화시키는 반복된 행동을 통해 조합원의 권리와 존엄을 침해하거나 그의 신체적, 정신적 건강을 훼손 또는 업무의 수행을 어렵게 만드는 다음 각 호의 행위를 하여서는 아니된다.
 - 1. 지속적·반복적으로 소외(따돌림)시키거나 괴롭히는 행위
 - 2. 정당한 이유 없이 업무량을 감소 또는 증가시키는 행위
 - 3. 불필요하거나 과도한 업무지시를 반복하여 업무상 모욕을 주거나 정상적인 업무처리를 방해하는 행위
 - 4. 퇴사를 유도하기 위한 방편으로서 담당 업무나 지역 등을 변경하거나 교육훈련 등을 하는 행위
 - 5. 그 밖에 조합원의 신체적, 정신적 건강을 훼손하거나 인격을 침해하는 행위
- ② 조합 또는 조합원이 일터 괴롭힘으로 인한 피해사실을 회사에 신고하는 경우 회사는 인사위원회를 소집하여 괴롭힘 사실을 조사하고 ()일 내에 필요한 조치 및 재발 방지 대책을 강구해야 한다. 단 조사는 조합 또는 조합원이 원할 경우 비공개로 진행

해야 한다.

- ③ 회사는 일터 괴롭힘 사실을 신고한 자 또는 피해자에게 계약해지 등 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니된다.

제83조 [직장 내 성폭력 등의 예방조치]

- ① 직장 내 성폭력이라 함은 업무 수행 과정에서 발생한 사용자, 다른 직원 및 업무와 관련한 제3자 등에 의한 강간, 강제추행, 준강간, 준강제추행, 업무상 위계 또는 위력에 의한 간음 등의 행위와 원하지 않는 성적 의미가 포함된 육체적·언어적·시각적 표현이나 표현물에 의한 각종 형태의 성희롱을 의미한다.
- ② 2차 가해라 함은 제1항의 피해자에게 그 피해 사실과 관련하여 다음 각 호의 내용을 포함하여 피해자에게 모욕감을 주는 일체의 행위를 말한다.
 - 1. 피해자에게 책임을 돌리는 발언이나 행위
 - 2. 사적인 관계로 치부하는 발언이나 행위
- ③ 회사는 직장 내 성폭력 및 2차 가해의 발생을 예방할 의무가 있다.
- ④ 회사는 조합원이 안전한 환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위해 직장 내 성폭력 예방 교육을 연 1회 이상 실시한다. 성폭력 예방교육은 서류 등으로 대신 할 수 없으며 강사가 직접 강의하여야 한다. 이 경우 강사는 조합과 합의하여 선정한다.

제84조 [직장 내 성폭력 사건 등에 대한 처리 절차]

- ① 누구나 직장 내 성폭력 사건의 발생을 알게 된 경우 회사에 신고할 수 있다.
- ② 회사는 직장 내 성폭력 피해사실이 접수된 경우 3일 이내에 노사 동수로 구성된 조사단을 구성하여 즉시 조사에 착수한다. 사건 처리는 비공개를 원칙으로 하며, 피해자의 동의를 얻어 사건을 공개할 수도 있다.
- ③ 회사는 피해자의 요청 등 필요한 경우 조사 중이라도 피해자에게 작업중지, 특별유급 휴가의 사용, 업무구역의 변경 등 가능한 피해자 보호를 위해 적극적으로 조치를 취해야 한다. 이 경우 회사는 피해자의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니된다.
- ④ 회사는 조사결과 직장 내 성폭력 피해가 확인된 경우 가해자를 상대로 취업규칙에 따른 징계, 근무장소 변경 또는 계약해지 등 직장 내 성폭력 등의 재발방지를 위한 적극적인 조치를 취하여야 한다. 특히 가해자가 회사의 직원이 아닌 경우, 가해자와의 사이에 체결한 업무상 계약 해지, 사업장 출입금지 조치 등을 통한 접촉가능성 차단 등 재발방지를 위한 적극적 조치를 취하여야 한다. 이 경우 회사는 성폭력 가해자에게 조치를 취하기 전에 그 조치에 대하여 피해자의 의견을 들어야 한다.
- ⑤ 직장 내 성폭력 사건의 2차 가해가 발생한 경우 2차 가해자에 대한 조치와 관련하여

제1항 내지 제4항의 규정을 준용한다.

- ⑥ 회사는 성폭력 관련하여 신고자, 피해자 및 이에 조력한 자에게 계약의 해지나 그 밖의 불리한 조치를 해서는 안 된다.

제85조 [고객에 의한 성폭력 방지]

- ① 회사는 고객에 의한 성폭력이 발생하지 않도록 예방조치를 취하여야 한다.
- ② 회사는 고객에 의한 성폭력 발생 시 조합원이 적절히 대응할 수 있도록 연 1회 이상 교육을 실시하여야 한다.
- ③ 고객에 의한 성폭력이 발생하였을 경우 회사는 즉시 피해자의 의사를 확인하여 수사 기관 고발, 작업중지, 업무장소의 변경 등 피해자 보호를 위한 조치를 취하여야 한다.
- ④ 회사는 고객에 의한 성폭력 피해자에게 계약해지 등 불리한 조치를 취하여서는 아니 된다.

제86조 [생리휴가]

회사는 여성 조합원이 생리휴가를 청구하는 경우 월 1회 무급으로 휴가를 부여한다.

제87조 [출산전후휴가]

- ① 회사는 임신 중인 조합원에 대하여는 90일 이상의 휴가를 주어야 하며, 출산 후에 45일 이상이 보장 되도록 하여야 한다. 다만 다태아 임신의 경우 출산전후 120일의 휴가를 주고 출산 후에 60일 이상 확보되도록 한다.
- ② 회사는 출산전후휴가 뒤 휴가 전 수행하던 업무와 본질적으로 동일한 업무를 부여하여야 하며 합리적 이유 없이 업무구역 변경 · 계약해지 등 불이익 조치를 취하여서는 아니 된다.
- ③ 회사는 출산전후휴가 사용기간 중에는 계약기간 만료 등 어떠한 사유로도 계약해지할 수 없다.
- ④ 회사는 출산전후휴가를 사용한 조합원에게 해당 휴가 사용을 이유로 계약해지를 할 수 없다.
- ⑤ 회사는 출산전후휴가를 사용 중인 조합원에게 축하금으로 _____원을 지급한다.

제88조 [배우자출산휴가]

회사는 배우자 출산 시 배우자가 출산한 날로부터 90일 이내에 영업일수 기준 10일 이내의 휴가를 준다.

제89조 [유·사산휴가]

회사는 유·사산한 조합원에 대하여 다음 각 호와 같이 휴가를 주어야 한다.

1. 유산 또는 사산한 조합원의 임신기간(이하 “임신기간”이라 한다)이 16주 이하
: 유산 또는 사산한 날로부터 5일
2. 임신기간이 간이 16주 이상 21주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 10일
3. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 60일
4. 임신기간이 28주 이상인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 90일

제90조 [직장보육시설 설치]

회사는 수유·탁아 등 육아에 필요한 보육지원시설 설치 및 운영을 위해 노력한다.

제91조 [개인정보의 보호 및 수집]

- ① 회사는 위수탁업무와 직접적으로 관련된 조합원의 개인정보만을 수집하여야 한다.
- ② 회사는 업무상 취득한 조합원의 모든 개인정보를 보호해야 하고, 조합원은 사생활을 침해할 수 있는 개인정보에 대해 제공을 거부할 권리가 있으며, 회사는 이를 이유로 불이익한 처우를 해서는 안 된다.
- ③ 회사는 개인정보를 수집할 경우 조합원 본인으로부터 직접 수집함을 원칙으로 하며, 조합원의 명시적인 동의 없이는 그 목적 범위 내라고 하더라도 제3자에게 제공할 수 없다.
- ④ 회사는 사상, 신념, 종교, 정당의 가입 및 탈퇴, 건강 및 질병 등 그 밖에 정보주체의 사생활을 현저히 침해할 우려가 있는 민감정보는 수집할 수 없다.
- ⑤ 회사는 조합원들의 조합활동이나 사내 외 단체 활동 및 업무 외 사적인 활동에 대한 정보를 수집해서는 안 된다.

제92조 [개인정보의 관리 및 수정·폐기]

- ① 회사는 각 호에 관한 사항에 대하여 개인정보 수집 전 조합원에게 고지하여야 한다.
 1. 보관기간과 방법
 2. 처리 및 폐기 방법
 3. 담당부서와 담당자
- ② 회사는 조합원이 개인정보의 열람 및 사본복사를 요구할 경우 이에 응해야 한다.
- ③ 회사는 해당 조합원의 신청에 따라 조합이 다음 각 호의 경우에 대해 개인정보의 수정, 폐기를 요구할 경우 즉시 이에 응해야 하며, 그 결과를 통보해주어야 한다.

1. 조합원의 동의 없이 수집, 관리되고 있는 개인정보
2. 사실과 다른 개인정보
3. 위수탁업무와 직접적으로 관련되지 않은 개인정보
- ④ 회사는 개인정보의 보관기간이 종료되었을 때는 즉시 폐기해야 하며, 해당 조합원에게 통보해주어야 한다. 단, 다음 각 호의 경우는 그렇지 아니한다.
 1. 해당 조합원이 개인정보의 보관을 요구한 경우
 2. 해당 조합원이 개인정보 보관에 명시적으로 동의하는 경우
 3. 법률에 의해 개인정보의 보관이 요구되는 기간

제93조 [감시장비 설치 및 관리]

- ① 회사는 컴퓨터, 전화, 비디오카메라, 지문·홍채·정맥 등 생체인식기기, RFID 및 기타 정보통신·음향·영상기술을 이용하여 조합원의 이동과 작업과정 등을 기록·저장할 설비 및 소프트웨어(이하 '감시장비')를 설치하여서는 안 된다.
- ② 안전·도난 등 위험·사고방지를 위해 장비를 설치할 경우에는 다음 각 호에 대해 조합과 사전합의하여야 하며, 사용 중에는 조합원 및 조합에게 인지할 수 있는 조치를 취해야 한다.
 1. 설치목적과 사용기간
 2. 설치방법, 설치장소와 기록내용
 3. 감시장비의 종류와 기술내용
 4. 담당부서와 담당자
- ③ 회사는 법령 및 단체협약을 위반하여 감시장비를 설치한 경우 해당 장비를 즉시 철거하여야 하며, 장비로 기록된 기록물을 그 즉시 폐기하고 그 결과를 조합에 통보해야 한다.
- ④ 회사는 감시장비에 의한 기록물의 내용을 계약해지 등 불이익 처우의 근거자료로 사용할 수 없다.
- ⑤ 회사는 감시장비에 의해 조합원이 기록된 기록물에 대하여 해당 조합원의 신청에 따라 조합 또는 조합원이 열람을 요구할 경우 이에 응해야 한다.

부칙

제1조 [유효기간]

- ① 이 협약의 유효기간은 체결일로부터 ()년 ()월 ()일까지 2년으로 한다.
- ② 보수협약(수수료 협약)은 별도로 정하되, 1년 단위로 갱신한다.
- ③ 유효기간이 만료되더라도 이 협약은 신협약 체결 시까지 유효하다.

제2조 [협약갱신]

- ① 노사 쌍방 중 어느 일방이 이 협약을 새로이 체결하고자 할 때에는 유효기간 만료일 30일 전까지 상대방에게 교섭을 요구하여야 한다.
- ② 제1항에서 정한 기간 내에 노사 양측 누구도 교섭을 요구하지 않은 경우에는 이 협약이 다시 같은 내용으로 체결된 것으로 간주하며, 이 경우 새로운 단체협약의 효력은 기존 단체협약 만료일 다음 날부터 발생하고 유효기간은 2년으로 한다.

제3조 [보충협약 및 재교섭]

- ① 사회적 경제적 여건이 변화된 경우 또는 협약에 누락되었거나, 협약의 내용 중 구체화시킬 필요가 있거나, 수정·보충되어야 할 사항이 있을 경우 이 협약의 유효기간 중이라도 보충협약을 체결할 수 있다. 이 때 보충협약은 이 협약과 동일한 효력을 가진다.
- ② 조합이 보충협약을 위한 교섭을 요구하면 회사는 이에 응하여야 한다.
- ③ 이 협약의 유효기간 중이라도 노사 쌍방이 동의하였을 때는 이 협약의 일부를 재교섭할 수 있다.

제4조 [불이행 책임]

당사자 일방은 이 협약 중 다음 각 호의 규정을 불이행하는 상대방에게 협약 불이행 위반 1회당 각 호에서 정한 위약금을 청구할 수 있다.

1. 유급조합활동 및 근로시간면제자 등의 활동보장 및 처우(제10조, 제13조) : ____ 원
2. 시설편의 제공 (제15조) : ____ 원
3. 업무공백 발생 시 처리(제30조) : ____ 원
4. 업무평가에 대한 이의제기(제33조) : ____ 원

5. 회사의 해산·청산 및 업종변경(제45조제1항) : _____원

6. 보충협약 체결 교섭의 거부(부칙 제3조) : _____원

제5조 [협약의 보관]

이 협약을 증명하기 위해 4부를 작성하며 노사가 각각 1부씩 보관하고 행정관청과 상급단체에 1부씩 신고한다.

제6조 [준용]

이 협약에 명시되지 아니한 사항은 노동조합 및 노동관계조정법 및 기타 법률과 관례에 따른다.



02

모범단체협약

해설

제1장 총 칙

제1조 [교섭단체의 지위 인정]

- ① 회사는 조합이 조합원을 대표하여 수수료 등 개별 계약조건, 조합활동 권리 및 기타 사항에 관하여 교섭하는 노동조합 및 노동관계조정법상 교섭단체임을 인정한다.
- ② 조합이 아닌 다른 단체가 회사와 협의 및 합의를 하였다는 사정은 조합의 교섭권에 영향을 미칠 수 없다.



- ① : 특수고용노동자의 경우 노동조합법상 노동자성을 거론하며 교섭조차 하지 않으려는 사용자가 많습니다. 이에 조합이 회사에 대하여 교섭하는 노동조합법상의 교섭단체임을 명시하도록 하였습니다.
- ② : 회사는 임의로 노동조합법상의 노동조합이 아닌 다른 단체와 협의 및 합의를 한 후 해당 결과를 근거로 조합과의 교섭은 더 이상 필요치 않다며 교섭을 거부할 수 없다는 것을 규정하였습니다.

제2조 [협약의 우선]

- ① 이 협약에 정한 수수료 등 개별 계약조건은 회사의 제규정, 여타 개별 계약에 우선하여 적용하여 협약 기준에 미달하거나 위반되는 일체의 사항은 무효로 한다.
- ② 제1항의 규정에 따라 무효로 된 수수료, 업무일, 업무내용, 업무구역, 계약해지 등의 노동조건은 이 협약에 정한 기준에 따른다.
- ③ 회사는 이 협약의 기준에 따라 회사의 제규정을 개정하여야 한다.
- ④ 제1항에 기준에 따른 효력을 명확하게 하기 위하여 조합원의 위수탁계약서는 단체협약에서 정한 표준계약서에 따라 작성한다.



- ① : 단체협약이 개별계약 등의 여타 규범에 우선 적용된다는 원칙을 확인하는 부분입니다. 단체협약이 우선 적용되므로, 회사의 제규정이나 조합원이 체결한 개별계약의 내용 중 단체협약에 미달하거나 위반되는 사항은 무효가 된다고 명시하였습니다.

노동조합법 제33조 (기준의 효력)

- ① 단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.
- ② 근로계약에 규정되지 아니한 사항 또는 제1항의 규정에 의하여 무효로 된 부분은 단체협약에 정한 기준에 의한다.

- ② : 제1항에 따라 무효로 된 부분에는 단체협약의 내용이 적용된다는 점을 명시하고, 특히 단체협약이 우선 적용되는 노동조건 관련 부분을 구체적으로 나열함으로써 추후 해석상 논란을 예방할 필요가 있습니다.
- ③ : 단체협약 체결 후 단체협약과 다른 제규정의 내용이 서로 다르다면 적용 기준과 관련한 다툼이 발생할 수 있습니다. 적용기준에 대한 불필요한 쟁점 발생을 방지하기 위하여 단체협약의 내용에 따라 기존의 규정들을 개정하도록 하였습니다.
- ④ : 단체협약에서 표준계약서를 정하도록 하고 조합원의 위수탁계약서는 표준계약서로 작성하도록 하는 규정입니다.

제3조 [기존의 계약조건과 조합활동 권리 저하 금지]

회사는 이 협약에 규정되어 있지 않더라도 조합이 이미 확보하였거나 관행으로 실시해온 조합활동 권리와 기존의 계약조건을 일방적으로 저하시킬 수 없다.



협약에 정하고 있지 않았던 내용이나 비록 문서의 형태로 이루어진 계약이 아닌 관행도 사용자가 이를 준수해야 할 의무가 있을 수 있는 것이어서 사용자가 기존에 인정해 왔던 내용들을 일방적으로 더 나쁘게 변경할 수 없다는 것을 명시하였습니다.

제4조 [균등처우]

회사는 조합원에 대하여 성별, 국적, 신앙, 사회적 신분, 연령, 고용형태 등을 이유로 차별적 처우를 하지 못한다.



노동관계법령들에는 근로자에 대한 차별을 금지하는 내용이 있는데 이러한 내용을 모아서 성별, 국적, 신앙, 사회적 신분, 연령, 고용형태를 이유로 차별할 수 없도록 규정하여 사용자가 사회적으로 용납될 수 없는 일정한 사유에 근거하여 합리적 이유 없이 특정한 사람이나 집단을 불이익하게 대우하는 것을 금지하고자 하였습니다.

근로기준법 제6조 (균등한 처우)

사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.

남녀고용평등법 제2조 (정의)

이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “차별”이란 사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우(사업주가 채용조건이나 근로조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성(性)에 비하여 현저히 적고 그에 따라 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 증명할 수 없는 경우를 포함한다)를 말한다. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우는 제외한다.

- 가. 직무의 성격에 비추어 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우
- 나. 여성 근로자의 임신·출산·수유 등 모성보호를 위한 조치를 하는 경우
- 다. 그 밖에 이 법 또는 다른 법률에 따라 적극적 고용개선조치를 하는 경우

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제8조 (차별적 처우 금지)

- ① 사용자는 기간제근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.
- ② 사용자는 단시간근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

파견근로자 보호 등에 관한 법률 제21조 (차별적처우의 금지 및 시정 등)

- ① 파견사업주와 사용사업주는 파견근로자라는 이유로 사용사업주의 사업 내의 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 제4조의 4**(모집·채용 등에서의 연령차별 금지)**

- ① 사업주는 다음 각 호의 분야에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 사람을 차별하여서는 아니 된다.
1. 모집·채용
 2. 임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생
 3. 교육·훈련
 4. 배치·전보·승진
 5. 퇴직·해고
- ② 제1항을 적용할 때 합리적인 이유 없이 연령 외의 기준을 적용하여 특정 연령집단에 특히 불리한 결과를 초래하는 경우에는 연령차별로 본다.

제5조 [유니온 샵]

- ① 조합가입 대상자는 위수탁계약 체결과 동시에 조합원이 된다. 단, 조합가입 대상자의 범위는 조합 규약에 따른다.
- ② 회사는 조합가입 대상자와 새롭게 위수탁계약을 체결할 때에는 조합 가입을 위수탁 계약의 체결 및 효력유지 조건으로 하여야 한다.
- ③ 조합가입 대상자가 조합에 가입을 거부하거나 탈퇴하였을 때에는 회사는 그 위수탁 계약을 즉시 해지하여야 한다. 다만, 조합가입 대상자가 조합에서 제명되거나 조합을 탈퇴하여 다른 노동조합에 가입한 경우에는 예외로 한다.



‘유니온 샵’은 조직강제의 목적으로, 단체협약으로 노동조합에 가입하지 않은 자 이거나, 노동조합에서 탈퇴해 조합원자격을 상실한 자에 대하여 사용자가 해고하기로 하는 제도입니다. 근로자 2/3이상으로 조직된 노동조합은 유니온 샵을 체결함으로써 단결을 강제할 수 있고, 노동조합으로의 결집을 통해 확보된 교섭력을 기반으로 보다 높은 수준의 단체협약을 체결할 수 있는 것이므로 유니온 샵을 적용할 수 있는 조합원 수의 기준을 충족하는 경우 유니온샵이 적용되도록 하여야 할 것입니다. 다만 노동조합에서 제명되거나 탈퇴하여 새로운 조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입하는 경우에는 사용자가 그 근로자에게 신분상 불이익을 줄 수 없으므로 이러한 내용도 포함하였습니다.

노동조합법 제81조 (부당노동행위)

- ① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “부당노동행위”라 한다)를 할 수 없다.
 2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.

제6조 [협약의 적용범위]

- ① 회사는 단체협약의 모든 규정은 조합원에 한하여 동등하게 적용한다. 다만, 노동조합 및 노동관계조정법 제35조에 따라 일반적 구속력이 적용되는 경우에는 조합원이 아닌 직원에 대하여도 확장하여 적용한다.
- ② 회사는 제1항을 이유로 이 협약에 정하지 않은 여타의 기준을 적용할 때 조합원과 비조합원을 차별없이 동일하게 적용한다.



- ① : 단체협약의 내용은 조합원에게만 적용하는 것을 원칙으로 하되 회사에서의 소속, 지위, 입사 시기, 조합에서의 지위, 조합 가입 시기 등을 따지지 않고 동등하게 적용한다는 의미입니다. 다만, 단체협약을 적용받는 조합원 수가 회사 내 ‘동종 근로자’의 반수 이상인 경우에는 노동조합법 제35조에 따라 비조합원에게도 단체협약을 적용하도록 강제하고 있으므로, 단서에서 이 내용을 확인하고 있습니다. 여기서 ‘동종 근로자’라 함은 단체협약을 적용받는 조합원과 같은 노동조건을 적용받은 동일 직군을 의미한다고 이해하면 쉽습니다.

노동조합법 제35조 (일반적 구속력)

하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다.

- ② : 제1항에서 원칙적으로 단체협약은 조합원에게만 적용하고 비조합원에게 적용하지 않도록 정했기 때문에, 회사는 이를 핑계 삼아 단체협약에서 정하지 않은 다른 노동조건을 비조합원에게만 유리하게 적용하려고 시도할 수 있습니다. 이를 방지하기 위하여 단체협약에서 규정하고 있지 않은 내용을 적용할 때 조합원과 비조합원을 차별해서는 안 되고 동일하게 적용해야 한다고 명시하였습니다.

제7조 [규정의 제정과 개폐]

- ① 회사는 조합원과 관련된 제 규정(_____ 규정 등을 포함한다.)을 제정 또는 개폐하고자 할 때에는 반드시 사전에 조합과 협의하여야 하고, 특히 조합원에게 불이익하게 변경하는 경우에는 조합과 사전에 합의하여야 한다.
- ② 회사는 단체협약 상 보장된 권리보다 저하된 내용으로 _____ 규정 등의 내부규정을 제정 또는 개폐할 수 없다.



- ① : 근로기준법에서 취업규칙 작성·변경 절차를 규제하는 취지를 반영하여, 조합원과 관련한 규정은 조합원에게 영향을 미칠 수 있는 것이므로 이런 규정에 대한 제정이나 개폐(개정 또는 폐지)에 대하여는 사전에 조합과 협의하도록 정하고, 특히 조합원에게 불이익하게 변경하는 경우에는 조합과 사전에 합의하여야 한다고 규정함으로써 단체협약에 정한 내용이 아닌 사항들이 불리하게 변경될 수 있는 여지를 차단합니다.
- ② : 제1항과의 차이점은 조합과 협의 또는 합의를 하였는지 여부와 무관하게, 단체협약에 정한 기준에 미달하거나 위반되도록 제 규정을 변경하는 것 자체를 금지시키는 것입니다. 회사가 비조합원들을 적용대상으로 하는 규정을 불리하게 변경하는 경우 향후 무단협 상황이 된다면 해당 규정이 조합원에게도 적용될 수 있으므로 단체협약보다 낮은 수준의 내용을 담은 규정 설정 자체를 막을 필요가 있습니다.

노동조합법 제81조 (부당노동행위)

- ① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “부당노동행위”라 한다)를 할 수 없다.
2. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 근로시간 면제한도를 초과하여 급여를 지급하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 제24조제2항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 그 밖에 재해의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공 및 그 밖에 이에 준하여 노동조합의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 범위에서의 운영비 원조행위는 예외로 한다.

제2장 조합활동

제8조 [조합활동의 보장]

- ① 회사는 조합원의 자유로운 조합활동을 보장하고 어떠한 이유로도 조합 운영에 개입해서는 아니 되며 조합활동을 이유로 불이익 처우를 하지 않는다.
- ② 회사는 교육과 홍보, 사업장 내 정치사업, 업무시간 내 조합활동, 시설편의 제공 등이 협약에 명시된 조합활동을 보장해야 한다.
- ③ 회사는 노동조합 간 차별을 하여서는 아니된다. 차별과 관련한 법적 다툼이 발생하는 경우 회사는 차별이 아니라는 사실에 대한 입증 책임을 지며, 차별이라고 지목된 행위와 관련한 자료를 조합에 제공하여야 한다.
- ④ 회사는 조합 임원을 임기 내에 계약해지 할 수 없고 임기 중 위수탁계약이 만료되는 경우 제41조 제2항 제1호, 제2호, 제4호, 제6호의 경우를 제외하고는 계약이 자동 갱신된 것으로 본다.
- ⑤ 회사는 계약해지의 효력을 다투고 있는 조합원에 대하여 노동위원회 판정 또는 법원의 판결이 최종적으로 확정될 때까지 종사조합원이 아닌 자로 해석해서는 아니되며, 사건이 최종적으로 확정될 때까지 회사 내 출입에 대하여 종사조합원에 비하여 차별하거나 제한할 수 없다.



- ① : 회사의 간섭과 영향으로 인하여 조합활동에 지장이 생기는 것을 막고 부당노동행위가 있어서는 안 된다는 내용을 담은 조항입니다. 만일 회사가 이와 같은 행위를 하게 되는 경우 부당노동행위에 해당하여 처벌받을 수 있습니다.
- ② : 조합활동 보장에 대하여 명시한 내용이 보장되어야 한다는 내용을 확인하는 규정으로 보장해야 하는 활동의 내용들은 이하의 내용에 규정되어 있습니다.
- ③ : 복수노조가 있는 경우 사용자는 이를 이용하여 특정 노동조합을 약화시킬 수 있으므로 복수노조의 경우 조합들을 차별해서는 안 된다는 내용을 담았습니다. 특히 차별행위의 주체는 사용자이므로 차별 관련 법적 분쟁시 회사의 책임과 의무를 명시하여 차별행위가 발생하지 않도록 환기시키는 내용입니다.
- ④ : 임원의 안정적인 조합활동 보장을 위하여 임원 임기 동안에는 특정한 경우가 아닌 한 계약해지를 할 수 없게 하고 계약 갱신 거부의 상황을 최대한 방지하여 임원이 조합활동에 전념할 수 있도록 하는 내용입니다.

노동조합법 제5조 (노동조합의 조직 · 가입 · 활동)

- ① 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다. 다만, 공무원과 교원에 대하여는 따로 법률로 정한다.
- ② 사업 또는 사업장에 종사하는 근로자(이하 “종사근로자”라 한다)가 아닌 노동조합의 조합원은 사용자의 효율적인 사업 운영에 지장을 주지 아니하는 범위에서 사업 또는 사업장 내에서 노동조합 활동을 할 수 있다.
- ③ 종사근로자인 조합원이 해고되어 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 종사근로자로 본다

⑤ : 산별노조의 경우 계약해지된 경우라도 조합원 신분에는 문제가 없습니다. 그러나 회사가 종사근로자가 아니라는 구실로 회사 내 출입과 활동에 제한하는 경우 복직투쟁 등이 제한되고 그 외의 조합활동이 저해될 수 있으므로 이러한 회사의 방해행위를 사전에 방지하고자 하는 내용입니다.

제9조 [조합의 정치활동 보장]

- ① 회사는 조합과 조합원의 홍보선전물 배포 및 부착 등 자유로운 정치활동을 보장하여야 한다.
- ② 회사는 공직선거에 출마하거나 당선으로 인한 해당 기간 동안 공직 활동에만 종사할 수 있도록 보장하고 해당 기간 도 제41조 제2항 제1호, 제2호, 제4호, 제6호의 경우를동안은 기존 계약의 유지를 보장하고 계약이 만료되는 경우라 제외하고는 계약이 자동 갱신되는 것으로 간주한다.
- ③ 공직선거시에는 업무시간 도중 조합원의 투표시간을 보장하여야 한다. 이 경우 법률의 규정에 의해 국가공휴일로 지정되지 않은 재·보궐 선거의 경우에도 해당 선거구에 거주하는 조합원에게는 업무시간 도중에 투표시간을 보장해야 한다.
- ④ 제1항 내지 제3항의 활동에 대하여 회사는 어떠한 이유로도 그 활동에 개입해서는 안 되며 그 활동을 이유로 조합원에게 어떠한 불이익 처우도 할 수 없다.



- ① : 노동조합의 정치활동은 노동조건, 노동자의 사회적 경제적 지위향상을 위한 노동조합의 기본적인 활동에 속합니다. 따라서 일상적인 업무가 이루어지는 사업장 내에서도 이러한 정치활동의 보장이 필요합니다.
- ②,③ : 조합활동의 일환으로 정치활동을 보장하며 공직선거 출마 및 당선으로 인한 공직활동 기간에 대하여는 계약 유지를 확인하고 및 계약갱신 거부를 최대한 방

지하여 공직선거에 대한 피선거권과 공직 활동을 보장하고, 선거권 행사에 지장이 없도록 투표시간을 보장하도록 규정하였습니다.

제10조 [유급 조합활동 시간 보장]

- ① 회사는 다음 각 호의 조합활동은 유급으로 보장하고, 해당 조합활동에 대하여 시간당 _____원의 조합활동수당을 지급한다.
 1. 단체교섭, 노사위원회, 인사위원회 기타 회사와 행하는 일체의 회의 참석
 2. 총회, 대의원회, 운영위원회 참석
 3. 회계감사, 선거 참가, 규약 및 규정에 의한 선거 입후보자의 선거활동
 4. 조합 규약 상 각종 회의, 교육, 행사, 출장 등 조합과 관련된 각종 대내외 활동 및 기타 이에 준하는 조합활동
- ② 제1항의 각 호에 따른 조합활동은 노동조합 및 노동관계조정법 제24조 제2항(근로시간면제)과 별개로 보장한다.



- ① : 유급(수당 지급)으로 보장받을 수 있는 조합활동의 범위와 유급의 수준을 결정하는 조항입니다. 이 때 해당 특고직군의 업무 여건, 조합운영 실태에 맞게 조합활동의 범위는 최대한 폭넓게 설정하면서 적정 수준으로 수당의 액수를 설정할 수 있을 것입니다.
- ② : 제1항의 내용들은 근로시간면제시간에 포함되지 않는다는 것을 확인하는 규정입니다. 즉 근로시간면제자가 아닌 조합원들의 활동을 유급으로 인정한다는 의미입니다. 이는 근로시간면제제도는 전임자에 대한 임금지급을 금지하면서 다만 조합원 규모에 따라서 근로시간면제시간으로 유급을 인정하고자 하는 해당 제도의 도입 취지에서 드러납니다. 또한 고용노동부는 풀타임으로 근로시간면제시간을 사용할 수 있는 인원 수의 2배 내지 3배만 근로시간면제시간을 사용할 수 있다고 하고 있으므로 이는 풀타임 혹은 파트타임(예컨대 반일 근무) 조합활동을 보장하는 것이라고 해석하여야 합니다. 고용노동부도 질의회시를 통해 근로시간면제자로 지정되지 않은 조합간부 및 일반 조합원의 조합활동은 근무시간 외에 하거나 근무시간 중에 할 경우 무급이 원칙이나, 예외적으로 이들의 근무시간 중 조합활동을 단체협약 등으로 합리적인 수준에서 정하고 유급으로 할 수 있을 것이라고 하고 있습니다. 회사는 유급으로 보장하는 전체의 시간은 근로시간면제시간에서 사용되어야 한다고 주장할 수 있으나 이는 제도의 취지나 운영 기준의 내용을 근거로 하여 이러한 주장을 배척하여야 합니다.

노사관계법제과 - 696, 2010년 9월 8일

노조법 제24조 제4항에 규정된 근로시간면제 대상에 해당하는 업무는 근로시간면제자로 지정된 자가 반드시 우선적으로 참여하여 수행해야 하며, 근로시간면제자로 지정되지 않은 노조간부나 일반 조합원의 노조활동은 근무시간 외에 하거나 근무시간 중에 행할 경우 무급이 원칙임. 다만, 근로시간면제자로 지정되지 않은 자의 근무시간 중 노조활동(운영위원회, 집행위원회, 간부수련회 등)을 단체협약 등으로 합리적인 범위 내에서 정하고 그 시간에 대해 급여에서 공제하지 않는 것으로 정한다 하더라도 이를 부당노동행위로 보기는 어려울 것임. 그러나 위와 같은 경우에도 노조활동이 상시적, 고정적으로 진행되어 근로시간면제자가 아닌자가 실제로는 부분전임형태로 활동하는 정도에 이른다면 이는 법에 위반된다 할 것임.

제11조 [조합원 교육시간]

- ① 회사는 연 ()시간의 조합원 교육시간을 보장한다. 이 경우 연간 총 교육시간을 30분 또는 1시간 단위로 분할하여 사용할 수 있다.
- ② 제1항의 교육시간은 유급으로 인정하여 교육대상이 되는 조합원에게 시간당 ____원을 교육수당으로 지급한다.



- ① : 조합원 교육시간을 1년 단위로 설정하고 사용 방법에 대하여는 30분 단위 또는 1시간 단위로 사용할 수 있도록 규정하였습니다.
- ② : 교육수당을 시간당 액수로 정액화(해당 특고직군 실태에 맞게 설정할 필요가 있습니다.) 하였습니다.

제12조 [홍보활동 보장]

- ① 회사는 조합의 자유로운 사내 홍보활동을 보장한다.
- ② 회사는 본사 및 각 지점(지사/지국/사업국 등)에서의 조합전용 게시판 이용을 보장하고 정문, 식당, 휴게실 등에서의 조합의 자유로운 홍보활동을 보장한다.
- ③ 조합은 회사 구내에서의 사내 방송과 통신망 이용(업무용 프로그램 및 어플, 업무용 이메일을 포함한다), 인쇄물 게시·배포 현수막 부착 등을 자유로이 행할 수 있다.



- ①, ② : 홍보활동은 조합의 활동 목적, 결정사항, 교섭사항, 단체행동 등에 대한 내용을 공유함으로써 조합원을 일치시키는 계기를 만드는 조합의 핵심활동입니다. 이에 홍보활동을 보장할 수 있도록 홍보수단을 구체적으로 규정하였습니다. 다수의

조합원/ 직원들이 하나의 사업장에 출입하는 경우 조합계시판을 통한 홍보활동, 정문, 식당, 휴게실 등의 공간에서의 홍보활동 보장이 필요합니다.

- ③ : 홍보의 방법으로 사내 방송, 통신망 이용, 인쇄물, 현수막 등을 자유로이 사용할 수 있음을 규정하였습니다. 특히 통신망 이용이 홍보의 수단으로 효율적임에도 회사가 이것이 사내 시설이라며 이용에 제한을 하려는 경향이 있으므로 홍보 수단으로 이용할 수 있도록 보장하는 것이 필요합니다.

제13조 [근로시간면제자·무급전임자의 활동보장 및 처우]

- ① 회사는 조합이 지정하는 조합원에 대하여 노동조합 및 노동관계조정법 제24조의2에 따라 근로시간면제를 인정하며 근로시간면제한도는 연간 ()시간으로 한다.
- ② 회사는 근로시간면제시간을 풀타임으로 사용하는 근로시간면제자에 대하여 월____원을 지급하며, 기타 복리후생에 관한 사항을 동일하게 적용한다.
- ③ 근로시간면제자는 위수탁계약에 따른 업무를 수행하지 아니하고 조합이 자율적으로 정한 바에 따라 직무를 수행하며 회사는 근로시간면제자에게 불이익 처우를 하지 아니한다.
- ④ 근로시간면제자가 근로시간면제시간을 사용하던 중 위수탁계약이 만료되는 경우 제 41조 제1항 제1호, 제2호, 제4호, 제6호의 경우를 제외하고는 계약이 자동 갱신된 것으로 본다.
- ⑤ 회사는 근로시간면제자가 조합활동 과정에서 재해를 당한 경우 산재 승인에 최대한 협조한다.
- ⑥ 회사는 근로시간면제가 수행하던 위수탁업무를 대신하기 위하여 제3자와 위수탁계약을 체결하는 경우 근로시간면제자의 근로시간면제 활동 기간에 한하여 위수탁계약기간을 설정하거나 근로시간면제자가 원직에 복귀하는 경우 업무내용이나 업무구역이 변경된다는 내용을 규정하여야 한다. 근로시간면제자가 업무에 복귀하는 경우 당사자의 특별한 의사가 없는 한 기존 업무 및 업무구역으로 복귀할 수 있도록 하되 기존 담당업무 및 업무구역의 소멸로 복귀가 불가능할 때에는 본인과의 합의 아래 유사한 업무 및 가장 가까운 구역으로 복귀시킨다.
- ⑦ 회사는 근로시간면제제도와 별도로 조합이 지정하는 조합원 ()명을 조합 업무를 자유롭게 수행하는 전임자로 인정한다. 이 때 전임자에 대한 대우는 제3항 내지 제6항을 준용한다.



※ 해당 내용에 대해서는 별도 합의서로 운영할 수 있습니다.

- ① : 특수고용노동자도 근로시간면제제도를 적용할 수 있는 대상이라는 점을 명시하면서 그 한도 시간을 정하도록 하였습니다.

■ 참고 : 조합원수 산정 기준 시

근로시간면제시간은 조합원 수에 따라 구획된 최대한도 시간 이내에서 결정할 수 있습니다. 조합원 수의 기준시점은 노동조합법에서 특별히 정한 것은 없어 ㉔단체협약 체결시 기준, ㉕단체협약 효력발생시기 기준, ㉖단체교섭 개시 시점 기준 등 합리적인 기준에 따라 노사가 결정하면 될 부분입니다. 물론 정하기에 따라서는 단서조항으로 “협약의 유효기간 내에 조합원 수가 증가하여 고용노동부가 고시한 근로시간면제 최대사용 시간 구간이 변경하는 경우 그 증가된 구간에서의 최대한도 시간을 근로시간면제시간으로 적용한다.”라는 맥락의 내용을 추가함으로써 조합원 증가에 따른 적용을 협약적용기간 내에도 할 수 있습니다.

- ② : 근로시간면제자는 근로시간면제시간을 조합활동에 전념하여 사용하지만, 그 시간은 실제로 일한 시간과 동일하게 취급되어야 하므로, 근로시간면제자가 아니었다면 받을 수 있었던 급여(수수료 등)만큼을 사용자로부터 지급받아야 합니다. 그 금액을 정하는 방법으로는 여러 기준(동일경력 위수탁직원의 전년도 평균/ 대리점(지점, 지국 등) 평균/ 권역 평균/ 전국 평균 보수 등 실질적인 불이익 없는 다양한 기준)을 설정할 수 있습니다.
- ③ : 근로시간면제자가 “조합이 자율적으로 정한 바에 따라 직무를 수행”한다는 것은 회사가 근로시간면제시간 사용계획을 사전에 제출하라거나 승인받으라거나 이견된다 안된다 시비를 가리거나 하는 등의 개입을 차단하기 위한 문구이고, 회사는 조합이 자율적으로 근로시간면제시간을 사용했다는 이유(회사가 인정하지 않는 집회에 참석했다거나 상급단체 활동을 했다는 등의 이유)로 불이익 처우를 할 수 없다는 점을 확인하는 내용입니다.
- ④ : 위수탁계약이 만료되는 경우 회사가 조합활동을 방해하기 위하여 근로시간면제자라는 이유로 계약 갱신을 하지 않을 수도 있는데 이러한 이유에 의한 계약 갱신거부를 방지하기 위한 내용입니다.
- ⑤ : 조합활동 과정에서 발생한 재해도 산재에 해당합니다. 따라서 산재보험 적용 특고직군의 경우 회사가 조합활동 과정에서 발생한 재해에 대하여 산재 승인에 최

대한 협조하도록 규정하였습니다.

- ⑥ : 근로시간면제자는 조합활동을 하기 때문에 해당 근로시간면제자가 수행하던 위수탁업무를 계속 진행하기 위하여 사용자는 새로운 위수탁계약자(업무대체자)에게 그 업무를 맡길 수는 있습니다. 그러나 이 경우 근로시간면제자가 현업으로 복귀하는 경우 사용자는 업무대체자와의 계약기간이 남아 있다는 것을 구실로 근로시간면제자가 기존 업무 또는 기존 업무구역에 복귀하는 것이 불가능하다고 변명할 수 있습니다. 이러한 상황을 방지하기 위하여 사용자에게 업무대체자와 위수탁계약 체결시 근로시간면제자가 수행하던 업무를 대신하는 위수탁계약자의 계약기간을 근로시간면제자의 근로시간면제 활동 기간에 맞추어 설정하지 않는다면 대신 근로시간면제자의 복귀시 업무나 구역의 변경이 발생한다는 내용을 업무대체자에게 주지시키는 내용을 포함하도록 하는 것입니다. 대체근무자에 대한 위와 같은 내용을 포함한 위수탁계약 체결 여부와는 별도로 사용자는 근로시간면제 활동 후 업무에 복귀하는 경우 근로시간면제자가 기존 업무 또는 기존 구역으로 복귀하는 것을 보장하여야 하고 이는 결국 근로시간면제 활동으로 인한 불이익을 사전에 방지하면서 조합활동에 전념할 수 있게 합니다.
- ⑦ : 근로시간면제제도는 조합원 수를 기준으로 시간을 설정하여 근로시간면제자의 조합활동을 유급으로 인정하는 제도인데 해당 제도와 별도로 위수탁계약관계는 유지한 채 조합활동에만 종사할 수 있는 전임자를 둘 수도 있습니다. 이러한 전임자의 경우 사용자로부터의 유급인정 부분을 제외하고는 근로시간면제자와 동일하게 처우하도록 하였습니다.

노동조합법 제24조 (근로시간 면제 등)

- ① 근로자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 사용자 또는 노동조합으로부터 급여를 지급받으면서 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에 종사할 수 있다.
- ② 제1항에 따라 사용자로부터 급여를 지급받는 근로자(이하 “근로시간면제자”라 한다)는 사업 또는 사업장별로 종사근로자인 조합원 수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간 면제 한도(이하 “근로시간 면제 한도”라 한다)를 초과하지 아니하는 범위에서 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다.
- ③ 사용자는 제1항에 따라 노동조합의 업무에 종사하는 근로자의 정당한 노동조합 활동을 제한해서는 아니 된다.
- ④ 제2항을 위반하여 근로시간 면제 한도를 초과하는 내용을 정한 단체협약 또는 사용자의 동의는 그 부분에 한정하여 무효로 한다.

※ 고용노동부의 근로시간 면제한도 매뉴얼 조합원 규모별 근로시간 면제 한도와 지역 분포에 따른 근로시간 면제 한도를 다음과 같이 규정하고 있습니다.

□ 조합원 규모별 근로시간 면제 한도

| 조합원 규모* | 연간 시간 한도 | 사용가능인원 |
|-------------------|----------------|--|
| 99명 이하 | 최대 2,000시간 이내 | ○ 조합원수 300명 미만의 구간 : 파트타임으로 사용할 경우 그 인원은 풀타임으로 사용할 수 있는 인원의 3배를 초과할 수 없다. ○ 조합원수 300명 이상의 구간 : 파트타임으로 사용할 경우 그 인원은 풀타임으로 사용할 수 있는 인원의 2배를 초과할 수 없다. |
| 100명 ~ 199명 | 최대 3,000시간 이내 | |
| 200명 ~ 299명 | 최대 4,000시간 이내 | |
| 300명 ~ 499명 | 최대 5,000시간 이내 | |
| 500명 ~ 999명 | 최대 6,000시간 이내 | |
| 1,000명 ~ 2,999명 | 최대 10,000시간 이내 | |
| 3,000명 ~ 4,999명 | 최대 14,000시간 이내 | |
| 5,000명 ~ 9,999명 | 최대 22,000시간 이내 | |
| 10,000명 ~ 14,999명 | 최대 28,000시간 이내 | |
| 15,000명 이상 | 최대 36,000시간 이내 | |

* ‘조합원 규모’는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제24조제4항의 ‘사업 또는 사업장’의 전체 조합원 수를 의미하며, 단체협약을 체결한 날 또는 사용자가 동의한 날을 기준으로 산정한다.

□ 지역분포에 따른 근로시간 면제 한도

| 대 상 | 추가 부여되는 근로시간 면제 한도 | |
|---|--------------------|-------------------------------|
| | 광역자치단체 개수 | 시 간 |
| · 전체 조합원 1,000명 이상 인 사업 또는 사업장 | 2~5개 | (사업 또는 사업장 연간 근로시간 면제 한도)×10% |
| | 6~9개 | (사업 또는 사업장 연간 근로시간 면제 한도)×20% |
| | 10개 이상 | (사업 또는 사업장 연간 근로시간 면제 한도)×30% |
| <p>* 광역자치단체 개수 산정기준</p> <p>① 광역자치단체는 지방자치법 제2조제1항제1호에 따른 특별시, 광역시, 특별자치시, 도, 특별자치도를 말한다.</p> <p>② 광역자치단체의 개수는 해당 사업 또는 사업장의 전체 조합원 5% 이상이 근무하는 것을 기준으로 산정한다.</p> | | |

○ 근로시간면제 사용 인원은 법정 한도 내에서 사업(장) 특성에 따라 노사가 자율적으로 정할 수 있음(한 사람 또는 일부 인원이 시간을 모아서 사용하는 것도 가능)

* 예) 연간 소정근로시간이 2,000시간인 사업장(조합원 350명)에서 법정 면제 한도는 5,000시간이나 노사가 면제 한도를 4,500시간으로 합의한 경우 사용가능 인원 산정은 법정 면제 한도를 기준으로 산정

- 사용가능 인원(파트타임)은 6명[(5,000÷2,000=2.5명 → 3명으로 산정)×2배=6명] 이내임

⇒ 이 경우 ① 풀타임인원 2명(2,000시간×2명), 파트타임인원 1명(500시간) 또는 ② 풀타임인원 1명(2,000시간×1명), 파트타임인원 3명(1,000시간 2명, 500시간 1명), ③파트타임인원 5명(1,000시간 4명, 500시간 1명) 등으로 사용가능

노사관계법제과 2019년 12월 23일 '근로시간면제제도 질의에 대한 화신

「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 '노조법') 제24조제1호는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의로 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사하는 자(전임자)를 둘 수 있도록 규정하고 있고, 같은 조 제4호는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의로 당해 사업 또는 사업장별 조합원 수 등을 고려하여 결정된 근로시간면제한도를 사용할 수 있는 근로자(근로시간면제자)를 둘 수 있다고 규정하고 있습니다. 이 때, 노조법 제24조제1호의 “근로계약 소정의 근로”는 사용자와 노조법 제2조제1호에 의한 근로자 사이에 체결된 “임금 급료 기타 이에 준하는 수입”에 관한 약정에 따른 노무라 할 것이므로, 노조법에 따라 적법하게 설립된 노동조합의 경우에는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의를 얻어, 근로자와 사용자가 체결된 계약이나 합의내용, 그간 노무제공 관행 등을 종합적으로 고려하여 “임금 · 급료 기타 이에 준하는 수입에 관한 약정에 따른 노무”에 해당하는 부분에 대한 근로제공 의무를 면제받는 근로시간면제자를 둘 수 있다고 사료됩니다.

제14조 [조합비 등 일괄공제]

회사는 조합비 및 조합이 결의하여 요청한 항목을 수수료 지급시 일괄 공제하여 수수료 지급일 다음 날까지 조합이 제시한 통장으로 공제명세서와 함께 인도하고 해당일이 휴일인 경우 그 다음 날까지 인도한다. 단, 조합은 공제대상 명단을 급여지급일 ()일 전까지 회사에 통보하여야 한다.



조합비 일괄공제는 회사가 조합원에게 지급할 수수료 중에서 조합이 조합원으로부터 징수하여야 할 조합비를 일괄 공제하여 이를 직접 조합에 인도하는 것을 의미합니다. 이는 조합비 납부가 안정적으로 이루어지게 하여 조합의 재정도 안정적으로 운영될 수 있도록 합니다.

제15조 [시설편의 제공]

- ① 회사는 조합의 의견을 들어 조합 사무실로 적합한 건물 또는 그 일부를 조합 전용 사무실로 제공하고 조합이 관리하게 하며, 조합활동에 필요한 시설, 집기, 비품, 전화, 팩스, 컴퓨터, 정보통신망, 업무용 프로그램, 차량 등을 제공하고 회사 방송망과 통신망의 이용을 허용하며 조합 사무실의 관리유지비를 부담한다.
- ② 회사는 조합의 회의, 교육, 행사에 필요한 경우 회사 내의 장소와 시설을 제공한다.

③ 회사는 조합원, 상급단체와 그 단체에 소속된 노동조합의 소속 조합원 및 조합이 지정하는 노동단체 등 기타 단체 소속 구성원의 조합활동을 위한 출입을 방해하지 않는다.

- ① : 조합사무실은 조합 활동의 장소적 구심점으로 각종 회의, 의견소통, 고충처리, 일상적 활동을 위한 업무 공간입니다. 따라서 안정된 조합활동이 가능할 수 있도록 사용자로부터 조합사무실을 제공받고 이외의 사무업무 기타 조합활동을 위한 사무용품, 차량, 기반시설 이용도 보장받도록 하였습니다. 다만 이 경우 운영비 지급의 부당노동행위에 해당할 수도 있기 때문에 이러한 제공 등이 조합의 적극적인 요구의 산물이라는 점을 교섭회의록 등에 담고 운영비 원조의 목적과 경위, 운영비 지급 횟수와 기간, 금액의 규모와 원조방법, 원조된 운영비가 조합의 총 수입에서 차지하는 비율, 운영비의 관리방법 및 사용처 등을 기록하고 관리하는 것이 필요합니다. 필요에 따라서는 이 부분을 별도합의서로 작성할 수도 있습니다.
- ② : 기업의 시설은 회사의 업무를 위한 시설이면서 필연적으로 조합활동의 장소일 수밖에 없습니다. 조합사무실 등의 공간에서 하기 어려운 조합활동은 회사의 시설을 사용하는 것은 정당한 조합활동으로 인정되어야 합니다. 조합의 활동에는 각종 회의 및 교육, 행사 등이 포함되는데 이에 대한 진행에 필요한 경우 회사 내의 장소와 시설을 제공하여 활동의 안정성을 보장한다는 취지입니다.

노동조합법 제81조 (부당노동행위)

- ① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “부당노동행위”라 한다)를 할 수 없다.
4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 근로시간 면제한도를 초과하여 급여를 지급하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 제24조제2항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 그 밖에 재해의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공 및 그 밖에 이에 준하여 노동조합의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 범위에서의 운영비 원조행위는 예외로 한다.
- ② 제1항제4호단서에 따른 “노동조합의 자주적 운영 또는 활동을 침해할 위험” 여부를 판단할 때에는 다음 각 호의 사항을 고려하여야 한다.
1. 운영비 원조의 목적과 경위
 2. 원조된 운영비 횟수와 기간
 3. 원조된 운영비 금액과 원조방법
 4. 원조된 운영비가 노동조합의 총수입에서 차지하는 비율
 5. 원조된 운영비의 관리방법 및 사용처 등

- ③ : 회사와 계약관계에 있는 조합원뿐만 아니라 산별의 다른 조합원, 상급단체 및 상급단체 소속 조합과 그 조합원, 조합이 지정하는 여타 단체 구성원까지 조합 사무실 출입을 보장하는 내용입니다. 조합활동에서 상호 연대와 지원은 필수적인 것이라 조합활동이 충분히 보장받기 위하여는 상급단체, 상급조직, 기타 연대조직에 속한 구성원들이 출입할 수 있도록 해야 할 것입니다. 특히 직접적인 계약관계에 있지 않은 구성원들의 출입을 저지하기 위하여 사용자가 방해금지 가처분 등과 같은 소를 제기하는 경우도 있으므로 이러한 구성원들의 출입을 보장하는 것이 필요합니다.

창원지방법원 통영지원 2023.7.7. 선고 2021고단1052 판결

① 0000은 국가중요시설로서 그 출입에 허가가 필요하나, 피고인들은 0000로부터 출입허가를 받지 못한 점, ② 피고인들은 이 사건 지회의 간부들 또는 □□노동조합 비정규담당 부위원장으로서 이 사건 지회가 0000에서 개최한 집회의 진행과 준비를 위하여 0000에 출입한 점, ③ 위 집회는 이 사건 지회가 그 소속 조합원들의 근로조건을 개선하기 위한 목적으로 개최된 점, ④ 피고인들이 0000에 진입할 당시 이를 제지하는 경비원들과의 몸싸움이 있었으나, 특별히 폭행, 협박 또는 물리력을 행사하며 강제적으로 진입하였다고 인정할 만한 사정은 찾을 수 없는 점, ⑤ 피고인들이 집회에 참석하기 위해 0000에 들어간 행위는 쟁의행위의 일환으로 정당행위에 해당한다고 보는 것이 사용자의 효율적인 사업 운영에 지장을 주지 아니하는 범위에서 원칙적으로 사업장 내에서 노동조합 활동을 할 수 있도록 하는 노동조합법 제5조 제2항의 개정 취지에도 부합하는 점을 종합하면, 피고인들은 정당한 조합활동을 위하여 0000에 진입하였다고 봄이 타당하므로, 피고인들의 이 부분 공소사실 기재 행위는 공동전조물침입의 구성요건에는 해당하나, 정당행위에 해당하여 그 위법성이 조각된다고 봄이 타당하다.

제16조 [회사의 자료제공 의무 등]

- ① 회사는 다음 각 호의 사항이 발생하거나 해당 내용을 작성하였을 때 발생 및 작성일로부터 ____일 이내에 해당하는 사항에 대하여 조속히 문서로 조합에 통지하여야 한다.
1. 정관의 변경과 제 규정의 개폐
 2. 위수탁계약 직원의 채용, 이동, 계약종료
 3. 회사의 조직, 직제 개편 및 업무 구획 변경 계획과 결과
 4. 최근 3년간의 재무제표
 5. 기타 조합이 알아야 할 사항으로서 노사가 합의한 사항

- ② 제1항에 따라 통지된 사항 중 조합이 구체적인 내용과 자료를 요구하는 경우 이를 ____일 이내에 제공하여야 한다.



- ①,② : 조합원의 계약에 영향을 미칠 수 있는 각 사항들은 그 내용을 정해진 기간 내에 사용자가 조합에게 통보하고 이에 대하여 조합이 좀더 구체적인 내용과 자료를 요구하는 경우 정해진 기한 내에 사용자가 이를 제공하도록 하였습니다.

제17조 [조합의 통지사항]

회사가 다음 각 호의 사항에 대하여 통지를 요청하는 경우 조합은 이에 응하여야 한다.

1. 조합 임원 및 근로시간면제자의 보직 임면에 관한 사항
2. 조합의 상급단체 가입, 변경사항
3. 기타 회사가 알아야 할 사항으로서 노사가 합의한 사항



교섭의 상대방이자 단체협약상 이행 의무의 주체로서 사용자가 기본적으로 알아야 할 부분들을 사용자가 요청할 수 있도록 하였습니다.



제3장 단체교섭

제18조 [교섭창구단일화 절차의 준수]

- ① 조합은 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 단체교섭을 요구할 수 있다. 이 때 교섭창구단일화 절차를 위하여 조합의 명칭, 대표자 성명, 주된 사무소의 소재지, 조합원 수 등을 기재한 서면으로 회사에 요구하며 회사는 이러한 교섭 요구사실을 즉시 사업장에 공고하여야 한다.
- ② 회사는 교섭요구노동조합 확정 공고 등 제1항에 따른 공고 이후의 후속 절차도 신속히 이행함으로써 단체교섭 진행이 지체되지 않도록 한다.
- ③ 회사는 제1항 및 제2항에 따라 공고하는 내용을 각 사업장 뿐 아니라 업무용 프로그램(어플) _____에도 게시하여야 한다.
- ④ 제1항 내지 제3항은 조합이 회사의 유일한 노동조합인 이유로 교섭대표노동조합의 지위를 획득하지 못한 경우 또는 교섭대표노동조합의 지위가 만료되는 단체협약에 대한 단체교섭 요구의 경우 등 새로운 교섭대표노동조합 결정을 위한 교섭창구단일화 절차를 거쳐야 하는 경우에 적용한다.



① : 교섭창구단일화는 단체협약 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 개시할 수 있습니다. 교섭창구단일화를 해야 하는 경우 교섭요구는 노동조합법이 규정하는 것처럼 조합의 명칭, 대표자 성명, 주된 사무소의 소재지, 조합원 수 등을 기재한 서면으로 요구하도록 하고 이를 사용자가 즉시 공고하도록 하였습니다. 이 때 교섭창구단일화를 해야 하는 교섭요구란 교섭대표노동조합 지위 유지기간이 만료됨에 따라 새로이 교섭대표노동조합을 결정해야 하는 단체교섭에서의 교섭요구 또는 이미 교섭창구단일화 절차를 진행하였으나 하나의 노동조합만이 확인되어 교섭대표노동조합의 지위가 인정되지 않음으로 인하여 다음 단체교섭 요구시 새로이 교섭창구단일화 절차를 진행해야 하는 상황에서의 교섭요구를 지칭합니다.

② : 교섭창구단일화 절차의 경우 교섭요구사실공고 7일, 교섭요구노동조합 확정공고 5일이 소요되고 교섭을 요구한 노동조합이 2개 이상인 경우 교섭요구노동조합 확정공고가 끝난 후 개별교섭, 자율적 교섭대표노동조합 결정을 할 수 있는 14일의 기간을 필요로 하고 그 기간동안 별도의 결정이 없다면 과반수 노동조합이라는 사실을 통지하고 이를 공고하는 등의 기간이 필요합니다. 과반수 노동조합이 없다면 공동교섭 구성도 필요합니다. 즉 교섭창구단일화절차제도 그 자체가

교섭을 신속하게 진행하지 못하도록 작용합니다. 이에 교섭요구사실공고 이후의 절차에 대해서도 사용자가 이를 신속히 이행함으로써 공고지연으로 인하여 본격적인 교섭이 불필요하게 지체되지 않도록 하여야 합니다.

- ③ : 회사는 사업장 뿐 아니라 업무용 프로그램에도 이를 게시하여 업무 장소 및 업무 내용을 불문하고 안정적으로 해당 내용을 확인할 수 있도록 하는 부분입니다. 교섭요구사실공고 등과 같은 일련의 공고에서의 공고 장소나 공고 방법에 대해 노동조합법에서 특별히 정하고 있는 바가 없으나 제대로 공고가 이루어지지 않았을 경우 공고장소나 방법에 문제가 있다는 점을 입증해야 하는 부담은 노동조합이 지게 되고, 공고가 게시되지 않았거나 잘 보이지 않는 곳에 공고하여 이익제기를 할 수 있는 기한을 놓치는 경우에도 노동조합이 노동3권의 행사 자체를 박탈당할 수 있습니다. 가령 사용자가 악의적으로 공고문을 붙여놓고 사진촬영 후 이를 제거한 후 해당 조합이 공고에 제대로 참여하지 않았다고 주장해도 그러한 행위를 노동조합이 직접 목격하지 않는 한 공고의 하자를 입증하기 어렵습니다. 이에 업무에서 실제로 사용하는 업무용프로그램(어플)에서 해당 공고의 내용을 확인할 수 있도록 할 필요가 있습니다.
- ④ : 교섭창구단일화절차는 해당 사업 또는 사업장 내 유일 노동조합이어서 교섭대표 노동조합의 지위를 갖추지 못한 경우(교섭대표노동조합은 복수노조 상황에서 인정되는 지위)나 교섭대표노동조합의 지위가 만료되는 단체협약에 대한 단체교섭 요구에 대하여 적용한다고 함으로써 교섭을 요구할 때마다 무조건 적용되는 절차가 아니라는 점을 확인하는 내용입니다. 복수의 노동조합이 참여한 교섭창구단일화절차에서 교섭대표노동조합이 결정된 경우에는 그 지위가 유지되는 기간(2년) 내에 이루어지는 교섭 개시의 경우에는 교섭창구단일화절차를 적용하지 않습니다.

노동조합법 제29조의 2 (교섭창구 단일화 절차)

- ① 하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우 노동조합은 교섭대표노동조합(2개 이상의 노동조합 조합원을 구성원으로 하는 교섭대표기구를 포함한다. 이하 같다)을 정하여 교섭을 요구하여야 한다. 다만, 제3항에 따라 교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한 내에 사용자가 이 조에서 정하는 교섭창구 단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우에는 그러하지 아니하다.

※ 기본협약서 체결과 교섭대표노동조합의 지위

근로시간면제시간은 조합원 수에 따라 구획된 최대한도 시간 이내에 결정할 수 있습니다. 조합원 수의 기준시점은 노동조합법에서 특별히 정한 것은 없어 ①단체협약 체결시 기준, ②단체협약 효력발생시기 기준, ③단체교섭 개시 시점 기준 등 합리적인 기준에 따라 노사가 결정하면 될 부분입니다. 물론 정하기에 따라서는 단서조항으로 “협약의 유효기간 내에 조합원 수가 증가하여 고용노동부가 고시한 근로시간면제 최대사용 시간 구간이 변경하는 경우 그 증가된 구간에서의 최대한도 시간을 근로시간면제시간으로 적용한다.”라는 맥락의 내용을 추가함으로써 조합원 증가에 따른 적용을 협약적용 기간 내에도 할 수 있습니다.

제19조 [교섭요구와 성실교섭]

- ① 조합은 교섭일시, 장소, 안건, 교섭위원 명단 등을 명시하여 문서로서 단체교섭을 요구하여야 한다.
- ② 교섭회의의 안정적 운영을 위하여 주 ()회 교섭을 원칙으로 한다. 다만 구체적인 요일과 시간 등은 별도로 정한다.
- ③ 회사는 조합의 단체교섭 요구가 있을 때 이에 성실히 응해야 하며 정당한 이유없이 이를 연기할 수 없다.
- ④ 제3항에도 불구하고 회사는 부득이한 사정으로 교섭 일시를 연기하고자 하는 경우 즉시 연기 사유와 함께 연기 일시를 명시하여 조합에게 통지하여야 한다. 다만 이 경우 ()일 이상 연기할 수 없으며 ()회 이상 연속하여 연기할 수 없다.



- ①,② : 단체교섭을 요구하는 방법(내용, 형식)을 규정하고, 교섭의 횟수를 명시함으로써 안정적인 교섭을 보장하고자 하는 조항입니다.
- ③,④ : 단체교섭의 목적의 핵심은 근로조건 개선이므로 회사 입장에서는 이러한 내용 조속히 이루어지는 것을 원하지 않습니다. 때문에 단체교섭 타결을 위해 서두르지 않는 것이 일반적입니다. 따라서 회사의 성실 교섭의무를 규정하고, 교섭을 연기할 수밖에 없는 부득이한 사정이라고 하더라도 지속적이고 반복적으로 연기할 수 없도록 연기 일시와 연기 횟수를 제한하였습니다.

노동조합법 제30조 (교섭등의 원칙)

- ① 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 신의에 따라 성실히 교섭하고 단체협약을 체결하여야 하며 그 권한을 남용하여서는 아니된다.
- ② 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 정당한 이유없이 교섭 또는 단체협약의 체결을 거부하거나 해태하여서는 아니된다.

노동조합법 제81조 (부당노동행위)

- ① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 ‘부당노동행위’라 한다)를 할 수 없다.
3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위

제20조 [교섭의 진행과 방식]

- ① 교섭위원은 노사동수 각 ()명으로 구성하며 각 대표자가 대표위원이 된다.
- ② 회의의 의장은 대표위원이 교대로 한다.
- ③ 노사 쌍방의 대표위원은 단체교섭에 필히 참석해야 하고 부득이한 사정으로 불참할 때는 대리 대표위원에게 결정권을 부여해야 하며, 이러한 위임범위가 명시된 위임장을 제시하여야 한다.
- ④ 노사 쌍방은 각각 간사 1명을 두어 교섭에 필요한 사전준비, 교섭 진행사항 기록, 교섭회의록 작성 실무, 기타 교섭 후 사후조치 등을 취하게 한다.
- ⑤ 교섭의 효율적인 운영을 위하여 세부사항에 대하여는 대표위원을 배제한 실무교섭을 진행할 수 있다.



- ①,②,③ : 노사 동수 참여, 의장 윤번제(양 당사자가 번갈아서 의장을 맡도록 하는 제도)는 동등한 교섭을 이루는 가장 기본적인 토대가 됩니다. 특히 대표자를 참가시켜 교섭이 책임있게 진행될 수 있도록 하는 것이 필요합니다. 다만 부득이한 경우 위임장을 지참한 대리 대표위원이 참석할 수 있도록 하였습니다.
- ④ : 회의의 실무를 담당하는 간사를 두게 하여 회의의 운영 및 기타 실무를 담당하게 하였습니다.
- ⑤ : 구체적인 세부사항에 대하여 논의하는 실무교섭으로 진행될 수도 있습니다. 이러한 실무교섭에서는 대표위원은 배제하고 논의를 할 수 있도록 하였습니다.

노동조합법 제29조 (교섭 및 체결권한)

- ① 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.
- ② 제29조의2에 따라 결정된 교섭대표노동조합(이하 “교섭대표노동조합”이라 한다)의 대표자는 교섭을 요구한 모든 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.
- ③ 노동조합과 사용자 또는 사용자단체로부터 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임받은 자는 그 노동조합과 사용자 또는 사용자단체를 위하여 위임받은 범위안에서 그 권한을 행사할 수 있다.
- ④ 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 제3항에 따라 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임한 때에는 그 사실을 상대방에게 통보하여야 한다.

노동조합법 시행령 제14조 (교섭권한 등의 위임통보)

- ① 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 “노동관계당사자”라 한다)는 법 제29조제3항에 따라 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임하는 경우에는 교섭사항과 권한범위를 정하여 위임하여야 한다.
- ② 노동관계당사자는 법 제29조제4항에 따라 상대방에게 위임사실을 통보하는 경우에 다음 각호의 사항을 포함하여 통보하여야 한다.
 1. 위임을 받은 자의 성명(위임을 받은 자가 단체인 경우에는 그 명칭 및 대표자의 성명)
 2. 교섭사항과 권한범위 등 위임의 내용

제21조 [교섭대상]

단체교섭의 대상은 다음과 같다.

1. 조합활동에 관한 사항
2. 업무 관련 규정 도입 및 변경에 관한 사항
3. 조합원의 교육훈련 및 능력개발, 배치전환 기준에 관한 사항
4. 기업의 구조조정과 고용보장에 관한 사항
5. 보수(수수료 등), 업무절차 및 내용 등 개별적 계약조건에 관한 사항
6. 성평등 및 모성보호에 관한 사항
7. 노동안전보건에 관한 사항
8. 복지후생에 관한 사항

9. 경영성과의 공정분배에 관한 사항
10. 신기술 도입, 업무 강도에 관한 사항
11. 기타 조합원과 관련된 일체의 사항



조합의 대표자는 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한이 있습니다. 이 때 사용자와 교섭 의제로 다룰 수 있는 사항이 많으면 많을수록 좋기 때문에 교섭대상은 그 범위가 넓을수록 노동조합에게 유리합니다. 교섭대상에서 회사는 경영권에 대한 사항이라는 이유로 교섭을 회피하는 경우가 비일비재합니다. 특히 법원은 정의행위 정당성을 판단할 때도 경영권을 보호해야 한다는 취지에서 노동조합의 요구사항들을 경영권을 침해하는 것으로 간주하기도 합니다. 회사는 이러한 판단을 근거로 조합의 요구사항을 교섭대상이 아니라고 주장하기 때문에 사전에 교섭사항들을 나열하고 이를 협약상의 교섭사항으로 정함으로써 이러한 논쟁을 방지하는 것이 필요합니다.

제22조 [교섭공개 및 회의록]

- ① 교섭회의는 공개를 원칙으로 하되 노사 쌍방의 합의가 있을 경우 비공개로 한다.
- ② 교섭회의 시, 조합원의 참관을 보장하되 회의의 원활한 진행을 위해 참관 인원은 () 명으로 제한한다.
- ③ 노사 쌍방은 교섭회의는 문서, 영상, 음향 장치 등을 이용하여 기록하도록 한다.
- ④ 노사 쌍방은 교섭회의 직후 제3항의 기록물 등에 기반하여 회의록을 작성한다.
- ⑤ 회의 종료 시 노사 교섭대표의 날인으로 회의록을 채택하여 노사 각 1부씩 보관한다.
- ⑥ 단체교섭에서 합의된 모든 사항은 문서로 작성하고 교섭대표자 날인과 쌍방 교섭위원 전원이 서명하여야 한다.



- ① : 교섭회의는 공식적인 회의이므로 투명한 운영을 위하여 공개하는 것이 타당합니다. 특히 노동조합 차원에서는 조합원의 알 권리를 보장하는 차원에서 참여할 수 있는 권리를 부여하는 것이 타당합니다. 이를 통해 회의 진행의 실체가 공유되고 교섭과정에서의 사용자의 태도를 직접 확인하는 계기가 되기도 합니다. 다만 쌍방의 합의가 있는 경우에 한해 비공개로 할 수 있도록 합니다.
- ② : 회의공간상 수용할 수 있는 인원의 한계 등이 있을 수 있으므로 필요한 경우 참관인원을 적절하게 제한할 수 있도록 하여 원활한 운영이 될 수 있도록 할 필요도 있습니다.
- ③,④ : 회의는 영상 및 음성 기록을 통하여 기록하되, 이러한 기록에 기반하여 회의록

을 작성하도록함으로써 회의 내용과 결과를 확인하도록 하였습니다.

- ⑤ : 교섭회의가 끝나면 교섭의제, 노사간 주장의 내용과 근거, 결정사항, 차기회의 일정 등을 정리한 내용에 노사 교섭대표가 날인하여 해당 회의에서 진행된 내용을 상호간에 확인해야 합니다. 이렇게 정리된 교섭회의록은 향후 단체협약 문구 해석을 두고 분쟁이 발생할 때 이를 규정한 취지를 확인하는데에 근거가 되기도 합니다.

제23조 [합의서 작성]

- ① 단체교섭에서 합의된 모든 사항은 문서로 작성하고 교섭대표자 날인과 쌍방 교섭위원 전원이 서명하여야 한다.
- ② 모든 교섭사항에 대한 최종적 합의에 이르기 전이라도 특정 사항에 대하여 우선적으로 합의하여 시행하고자 하는 경우, 이에 관하여 합의서를 작성할 수 있다. 해당 합의서를 작성하더라도 합의되지 않은 다른 교섭사항에 대하여는 단체교섭을 계속 진행하여야 한다.
- ③ 교섭사항에 대한 타결을 위하여 잠정합의서를 작성한 후 잠정합의에 대하여 노사가 각 구성원의 동의를 확인한 후에 최종합의서를 작성할 수 있다. 이 때 동의를 확인하기 위해 필요한 적정한 기간은 보장되어야 한다.



- ① : 일단 합의가 되어 더 이상 추가 논의가 필요하지 않다고 확인된 내용에 대하여는 합의서를 작성할 수 있도록 하고 이의 효력을 확인하기 위하여 교섭대표자 등이 날인하고 교섭위원 전원이 서명하도록 하였습니다.
- ② : 단체교섭은 반드시 일괄타결(모든 사항에 대해 합의가 이루어져야 협상이 타결되는 방식)이어야 하는 것이 아닙니다. 교섭을 하는 과정에서도 일부 사항에 대해서는 일단 합의를 하고 시행할 수 있는 것입니다. 이러한 합의로 해당 교섭이 종료(더 이상의 교섭할 의무가 없음)되는 것은 아니라는 점은 분명히 해야 할 것입니다.
- ③ : 교섭위원들의 교섭을 통해 합의되는 내용들은 노동조합의 입장에서 보면 조합원들에게 적용되는 규범이 됩니다. 따라서 협약적용 대상이 되는 조합원들이 스스로에게 권리와 의무가 발생하게 되는 내용들에 대하여 찬반의 의사를 표명할 수 있어야 하고 이에 따른 집단적 동의여부를 확인한 후 최종 합의를 하는 것이 조합민주주의의 원칙에 부합한다고 할 것입니다. 이에 최종 합의를 곧바로 하지 말고 일단 잠정합의에 대한 찬반을 확인한 후 최종합의서를 작성하도록 하는 내용입니다.

제4장 노동쟁의

제24조 [노동쟁의의 원칙 등]

- ① 노사 쌍방은 노동쟁의의 자율적 타결을 위하여 최선의 노력을 다하며 쟁의행위 기간 중이라도 조합이 단체교섭을 요구하였을 때 회사는 이를 거부하여서는 아니 된다.
- ② 노동쟁의 중재는 반드시 노사 쌍방의 명의로 신청해야 하며 어느 일방의 신청은 무효로 간주한다.



- ① : 노동쟁의 국면에서 쟁의행위가 발생하였다고 하더라도 단체교섭 요구를 거부할 수 없다는 내용입니다. 쟁의행위는 그 자체가 목적이 아니라 교섭을 유리하게 하기 위한 수단이기 때문입니다.

노동조합법 제2조 (정의)

이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

5. “노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 “노동관계 당사자”라 한다)간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.
6. “쟁의행위”라 함은 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말한다.

대법원 2006. 2. 24. 선고 2005도8606 판결

쟁의행위는 단체교섭을 촉진하기 위한 수단으로서의 성질을 가지므로 쟁의기간 중이라는 사정이 사용자가 단체교섭을 거부할 만한 정당한 이유가 될 수 없다.

- ② : 중재는 공익위원으로 구성된 중재위원회에서 양당사자에 대하여 구속력 있는 중재재정을 제시하는 절차로서 쌍방의 수용으로 성립되는 조정과는 달리 중재위원회의 중재에 의하여 일방적으로 성립(단체협약의 효력을 부여 받음)되어 쟁의행위의 기회조차 박탈되기 때문에 일방의 신청으로 중재가 개시되지 않도록 하여야 합니다.

노동조합법 제62조 (중재의 개시)

노동위원회는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 중재를 행한다.

1. 관계 당사자의 쌍방이 함께 중재를 신청한 때
2. 관계 당사자의 일방이 단체협약에 의하여 중재를 신청한 때

제25조 [쟁의행위 기간과 종료 후의 신분보장]

회사는 쟁의행위 기간 중 계약해지, 업무장소 변경 등 일체의 불이익한 인사 조치를 취할 수 없다. 또한 쟁의행위에 참가한 것을 이유로 쟁의 후에 차별처우를 포함하여 어떠한 불이익을 줄 수 없다.



쟁의행위 기간 도중 불이익한 인사조치가 발생하는 것을 방지하고 쟁의행위 기간이 종료된 후라도 쟁의행위 참가를 이유로 하는 불이익 등을 금지하여 쟁의행위 참가와 관련하여 사용자가 어떤 형태로든 부정적 영향력을 행사하지 못하도록 하는 내용입니다.

노동조합법 제81조 (부당노동행위)

- ① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “부당노동행위”라 한다)를 할 수 없다.
 5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

제26조 [신규채용 및 대체업무 금지]

- ① 회사는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무는 해당 시점에 회사와 근로계약을 맺고 있는 근로자에 한하여 수행하게 할 수 있다.
- ② 회사는 제1항에서 규정한 근로자 외에 다른 사람(쟁의행위에 참가하지 않은 비조합원 등)에게 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다.



- ①, ② : 노동조합법에서는 쟁의행위로 인하여 업무가 정상적으로 운영되지 못하는 것을 막기 위하여 사용자가 쟁의행위 참가자 이외의 자로 하여금 업무를 수행하도록 하는 것에 대하여 일정 부분 제한을 두고 있습니다. 이러한 사용자의 행위가 옹

납된다면 실력행사를 함으로써 교섭력을 높이려는 쟁의행위의 취지가 상실되기 때문입니다. 모범단체협안에서는 노동조합법상의 내용을 특수고용노동자에게 맞게 다소 수정 보완하여 회사는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 해당 시점에 회사와 근로계약을 맺고 있는 근로자를 제외하고는 업무를 대체할 수 없도록 하였습니다. 또한 제2항은 같은 목적에 따라 쟁의행위기간 중 쟁의행위로 중단된 업무를 쟁의행위에 참가하지 않은 조합원, 비조합원 등 다른 사람에게 도급 또는 하도급 줄 수 없도록 확인하는 규정입니다.

노동조합법 제43조 (사용자의 채용제한)

- ① 사용자는 쟁의행위 기간중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.
- ② 사용자는 쟁의행위기간중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다.

제27조 [쟁의기간 중 시설이용 등]

- ① 회사는 쟁의행위 중 조합원의 정상적인 일상 활동을 유지하게 하기 위하여 회사 내 각종 시설의 이용을 제한할 수 없다.
- ② 회사는 쟁의기간 중이라도 제15조 제3항에 따라 출입을 보장하여야 한다.



- ① : 쟁의행위 기간 중에도 평상시와 동일한 수준에서 시설이용을 보장하라는 취지입니다.
- ② : 쟁의행위 기간 중에도 대외적인 지원이 이루어질 수 있도록 하기 위하여 쟁의행위 기간 중이라는 이유로 상급단체 조합원 등의 조합사무실 출입이 제한되는 것은 아니라는 것을 확인하는 규정입니다.

제28조 [손해배상 청구의 제한]

- ① 조합의 쟁의행위 기타의 행위가 회사의 부당노동행위 등 불법행위 또는 단체협약 위반으로 인하여 발생한 경우에는 그로 인해 발생한 손해의 배상을 청구할 수 없다.
- ② 회사는 조합의 의사결정에 따른 조합활동 과정에서 발생한 손해에 대하여 조합이 아닌 조합원 개인에게 배상을 청구할 수 없다.



- ① : 쟁의행위가 사용자의 불법행위 또는 단체협약 위반에 기인하여 발생한 사정이 있는 경우 애초의 책임이 사용자에게 있으므로 조합에게 손해배상의 책임을 부담시

킬 수 없다는 취지입니다.

- ② : 쟁의행위 참가와 같이 조합이 결정한 사항을 수행하는 과정에서 발생한 책임의 주체는 조합임을 전제로, 조합의 조직적 결정에 따라 행하는 행위로 인하여 발생한 손해에 대하여 조합원 개인에게 손해배상 청구를 하지 못하도록 하는 내용입니다.

대법원 2023. 6. 15. 선고 2017도46274 판결, 2018다41986 판결

위법한 쟁의행위를 결정·주도한 주체인 노동조합과 개별 조합원 등의 손해배상책임의 범위를 동일하게 보는 것은 헌법상 근로자에게 보장된 단결권과 단체행동권을 위축시킬 우려가 있을 뿐만 아니라 손해의 공평·타당한 분담이라는 손해배상제도의 이념에도 어긋난다. 따라서 개별 조합원 등에 대한 책임제한의 정도는 노동조합에서의 지위와 역할, 쟁의행위 참여 경위 및 정도, 손해 발생에 대한 기여 정도, 현실적인 임금 수준과 손해배상 청구금액 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.



제5장 인사

제29조 [적정인력 확보와 정원 유지]

- ① 회사는 적정인력을 유지하고 업무량의 증가 및 신규업무 발생 시 추가 정원을 확보하여야 한다.
- ② 회사는 일시적인 경기침체, 경영합리화, 업무방식 변화 등을 이유로 일방적으로 정원을 축소해서는 아니 되며, 불가피한 경우에는 노사합의 하에 정원을 조정해야 한다.
- ③ 조합은 업무강도 증가, 업무방식 변화 등으로 정원을 늘릴 필요가 생겼을 때는 정원의 확대 조정을 요구할 수 있으며, 해당 요구 내용은 노사위원회에서 처리한다.
- ③-1 : 조합은 업무강도 강화, 업무방식 변화 등으로 정원을 늘릴 필요가 생겼을 때는 정원의 확대 조정을 요구할 수 있으며, 해당 요구 내용은 노사 합의하에 조정한다.



- ①~③ : 신규업무가 발생했음에도 추가 정원이 확보되지 않을 시 조합원들의 업무강도가 과도해지는 경우가 발생합니다. 회사가 경영합리화 등을 이유로 일방적으로 정원을 축소하는 경우에도 마찬가지로 상황이 발생할 수 있으며, 일방적으로 정원을 축소하는 것은 이미 업무를 수행 중인 조합원들의 고용 안정에도 영향을 끼칠 수 있습니다. 이에 회사가 정원을 임의적으로 축소하지 못하도록 규정하고, 업무량 증가등으로 노동강도가 강화되는 경우 조합이 증원을 요구할 수 있도록 규정하였습니다.

적정인력 확보와 관련해서 직종·사업장 별로 상황이 다를 수 있습니다. 회사가 적절한 인력확보를 하지 않아 조합원의 업무량이 과도해질수도 있으나, 반대로 회사의 과도한 인력 충원으로 인해 경쟁이 과도해지고, 조합원들의 소득이 감소하는 경우도 존재할 수 있습니다. 이 경우, 조합은 사업장별 상황에 따라 위 규정을 조정하여 회사에 요구할 수 있어야 합니다. 예를 들어, 과도한 인력 충원이 문제되는 사업장의 경우 '정원을 늘릴 필요가 생겼을 때는 정원의 확대 조정을 요구' 라는 문구를 '정원의 증감의 필요성이 있을 경우 정원의 증가나 감소를 요구'라고 변형하는 방식으로 사업장의 상황에 따라 대응할 수 있을 것입니다.

- ③-1 : ③-1항은 노사위원회의 설치가 단체협약에서 합의되지 않았을 경우를 대비한 예비 조항입니다. 적정인력 확보와 정원 유지 조항에 대해 회사와 합의가 되었음에도, 노사위원회가 존재하지 않는 경우 '노사 합의하에 조정한다'는 규정으로 작성하여야 합니다.

제30조 [업무공백 발생 시 처리 원칙]

- ① 회사는 업무구역에 결원이 발생하는 경우 인원 충원을 하여야 하며, 결원 발생으로 인한 업무처리 책임을 다른 조합원에게 전가하지 아니 한다. 회사가 결원으로 인한 추가 업무 수행을 요구하는 경우 조합원은 이를 거부할 수 있으며, 회사는 이를 거부한 조합원에게 불이익을 줄 수 없다.
- ② 조합원이 각 호의 사정으로 특정일에 업무를 수행하지 못하게 되는 경우, 회사가 해당 업무를 그 특정일에 반드시 진행해야 한다고 판단할 때에는 회사가 대체자 섭외 및 대체자의 보수지급 등을 처리하여야 하며, 해당 조합원에게 그 책임을 전가하지 못한다.
 1. 조합원 및 조합원 가족의 질병
 2. 조합원의 경·조사
 3. 조합원의 휴가 등 조합원이 사전에 업무를 수행하지 못한다는 점을 사전에 회사에 통지한 경우
 4. 기타 조합원이 개인사정으로 불가피하게 업무를 수행하지 못하는 경우



- ① : 업무구역에 결원이 발생했음에도, 회사가 인력을 충원하지 않고 결원으로 인해 발생한 업무공백을 메우기 위해 조합원에게 일방적으로 업무를 떠넘기는 것을 금지하는 규정입니다. 결원으로 인해 발생한 업무공백을 메우기 위해 회사가 조합원에게 일방적으로 추가 업무 수행을 요구하는 경우 이는 계약상 의무 없는 일을 지시하는 것이므로 조합원은 당연히 거부할 수 있고, 조합원이 계약상 의무없는 일을 거부했다고 회사가 불이익을 주는 것은 부당하므로 '이를 거부한 조합원에게 불이익을 줄 수 없다'고 명시하였습니다.
- ② : 조합원이 특정일에 휴가사용·결근 등으로 업무를 수행하지 못하게 된 경우, 대체 인력의 비용을 조합원에게 전가하는 것을 금지하였습니다. 예를 들어 조합원이 특정일에 업무를 수행하지 못하는 경우 회사는 조합원이 처리 가능한 날 수행하도록 두는 것이 원칙이고, 다만 회사가 반드시 그 날 그 업무를 진행해야 한다고 판단해서 대체인력을 투입하고 예컨대 비용 10만원을 지급하는 경우, 대체인력 섭외, 대체인력 보수지급 등은 회사 판단에 따라 회사가 책임져야 하고, 조합원에게 대체인력을 섭외하고 쉬라거나 대체인력 비용 10만원을 내라거나 하는 방법으로 책임을 떠넘기지 못하도록 막는 규정입니다.

제31조 [업무구역 및 업무형태 변경의 원칙]

- ① 회사는 조합원의 의사에 반하여 업무구역이나 업무형태를 변경할 수 없다.
- ② 조합의 임원·대의원 등 간부, 전임자에 대한 업무구역 및 업무형태 변경은 반드시 사전에 조합과 합의하여 실시하여야 한다.
- ③ 제1항 및 제2항을 준수하지 않은 업무구역 및 업무형태 변경은 무효로 하며, 조합원은 변경을 거부할 수 있다. 회사는 이를 이유로 조합원에게 불이익한 조치를 할 수 없다.
- ④ 무효인 업무구역 변경, 업무형태 변경 및 그 변경을 시행하는 과정으로 인해 조합원에게 발생한 손해에 대해서는 근무일당 _____원의 위약금을 지급한다.



- ① : 회사가 조합원의 업무구역이나, 업무형태를 일방적으로 변경하는 경우가 있습니다. 업무구역을 생활권에서 먼 곳으로 이전하거나, 업무형태를 현재까지 진행해 온 업무와 전혀 상관없는 업무로 변경하는 경우 결국 일을 그만둘 수밖에 없게 되어 사실상 일방적 계약해지와 같은 효과가 나타날 수 있습니다. 따라서 조합원 본인의 동의 없이는 변경할 수 없도록 제한하였습니다.
- ② : 노동조합의 임원·대의원이나 전임자에 대한 업무구역 변경은 회사가 조합을 공격하는 부당노동행위로 악용될 가능성이 높습니다. 특히 대의원의 경우 해당 근무지에서 조합원들이 직선으로 선출하는 경우가 많은데 대의원에 대한 인사변경이 함부로 이루어질 경우 대의원이 자신을 선출한 조합원들이 있는 근무지에서 근무하지 못하는 상황이 발생합니다. 따라서 임원·대의원이나 전임자에 대한 업무구역 및 업무형태 변경은 반드시 사전에 조합과 합의하여 실시하는 것으로 규정하였습니다.
- ③ : 위 제1항과 제2항을 준수하지 않은 업무구역 및 업무형태 변경은 무효가 되며, 회사는 조합원이 변경을 거부했다는 이유로 조합원에게 불이익한 조치를 할 수 없습니다.
- ④ : 회사가 합의를 거치지 않고 업무구역을 일방적으로 변경하는 경우 관리하던 고객의 수가 줄어들어 수익이 줄어들거나, 새로 바뀐 업무구역에서 업무를 배정받지 못해 소득이 없는 경우가 발생할 수도 있습니다. 실제로는 조합원이 변경을 거부했음에도, 회사에서 이를 강요하는 과정에서 수수료가 줄어드는 등 조합원에게 많은 손해가 발생하기도 합니다. 이에 회사의 무효인 업무구역 변경 및 변경을 시행하는 과정에서 조합원이 위와 같은 손해를 입었을시 근무일당 정액의 위약금을 지급하도록 규정하였습니다. 조합에서는 적절한 금액을 위약금으로 규정하여 회사의 일방적인 업무구역 및 업무형태 변경에 대한 조합원의 손해를 보전할 필요가 있습니다.

제32조 [인사위원회]

- ① 회사는 상설기구로 인사위원회를 구성하여야 한다.
- ② 회사는 의장을 제외한 노사동수 각 ()명으로 인사위원회를 구성하며, 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.
 1. 조합원의 계약해지·불이익처우에 관한 사항
 2. 업무평가에 대한 이의제기 사항
 3. 주의·경고 조치에 관한 사항
 4. 일터 괴롭힘에 관한 사항
 5. 기타 인사에 관한 사항
- ③ 위원회는 분기별 1회 이상 회의를 개최하며, 재적위원 3분의 1 이상 또는 회사대표·조합대표가 회의 개최를 요구하는 경우 임시회의를 개최한다.
- ④ 의장은 대표이사(다른 임원을 지정할 수 있다)로 하고, 의장은 표결에 참여하지 않되 가부동수인 경우 결정권을 행사한다.
- ⑤ 위원회는 재적위원 과반수의 참석으로 성립하고 참석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 다만, 계약해지 및 계약갱신거절 등 조합원의 계약상 지위변동에 관한 사항은 참석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결하며 이 경우 제4항은 적용하지 않는다.
- ⑥ 위원회는 재적인원 3분의 1 이상의 찬성으로 관계부서(실·과)에 대해 필요한 자료의 제출을 요구할 수 있으며 관계자를 출석시켜 의견을 제시하도록 요구할 수 있다.
- ⑦ 위원회는 회의록을 작성하고, 참석위원 전원의 서명을 받아 3년간 보관하며, 위원회를 구성하는 위원의 요청이 있는 경우 회의록 사본을 교부하여야 한다.
- ⑧ 근로시간면제자가 아닌 조합원이 인사위원으로 인사위원회에 참여할 경우 회의준비 및 참석 시간을 고려하여 일 _____원의 회의참석수당을 지급하여야 한다.



조합원의 계약해지와 같은 인사평가 전반에 대해 의결할 수 있는 인사위원회 규정입니다. 특수고용노동자의 경우 회사나 관리자의 재량에 따라 사실상 아무런 제한없이 계약해지나 불이익한 처우를 받는 경우가 다수 존재합니다. 이에 계약해지나 불이익한 조치등을 함에 있어 인사위원회의 의결을 거치도록 하여, 조합원이 자신의 과실 없이 부당한 인사조치를 당하지 않도록 하였습니다. 이 외에도 업무평가에 대한 이의제기 사항, 주의·경고 조치에 대한 사항, 일터 괴롭힘에 대한 사항 등에 대한 사항을 심의·의결할 수 있도록 함으로써 조합원들이 인사 전반에 대해 회사의 공식적인 절차를 통해 심사받을 수 있도록 규정하였습니다.

- ② : 의장을 제외한 노사동수로 구성하는 것은 인사위원회가 공정한 판단을 할 수 있도록 하기 위함입니다. 인사위원회에 사측 위원만 존재하거나, 노측 위원의 수가

현저하게 적을 경우 인사위원회가 사실상 사측 거수기가 되어 제대로 된 판단을 가능성이 사라지기 때문입니다. 따라서 인사위원회가 노사 동수로 구성되어 인사 위원회에서 조합원이 객관적인 판단을 받을 수 있도록 규정하였습니다.

- ⑤ : 제4항에 따라 의장은 표결에 참여하지 않으며, 가부동수일 경우에 결정권을 행사할 수 있습니다. 그러나 계약해지 및 계약갱신 거절의 경우 해고를 다투는 중대한 사안인 만큼 참석위원 3분의 2이상의 찬성이 필요하도록 강화된 규정을 적용하였습니다. 계약해지 및 계약갱신 거절의 경우는 제4항이 적용되지 않아, 의장 역시 표결에 참여하며 그 대신 가부동수인 경우에도 결정권을 가지지 않습니다.
- ⑥ : 위원회는 재적인원 3분의 1 이상의 찬성으로 관계부서에 필요한 자료의 제출을 요구하거나, 관계자를 출석시켜 의견을 제시하도록 요구할 수 있습니다. 이는 인사위원회에서 사측이 보관하는 있는 자료 및 관계자 출석을 무작정 거부하지 못하도록 하는 규정입니다.
- ⑧ : 인사위원회의 인사위원 활동도 조합활동에 포함된다는 것을 확인하는 내용입니다. 특히 단체협약 제10조(유급 조합활동 시간 보장)의 내용과 합치될 수 있도록 작성하는 것이 필요합니다.

제32조의 2 [인사관련 사항에 대한 심의]

- ① 회사는 다음 각 호의 사항에 대해 조합원의 심의 요구가 있을 시 요구를 받은 이후로부터 15일 이내에 심의하여야 한다.
 - 1. 조합원의 계약해지·불이익처우에 관한 사항
 - 2. 업무평가에 대한 이의제기 사항
 - 3. 주의·경고 조치에 관한 사항
 - 4. 일터 괴롭힘에 관한 사항
 - 5. 기타 인사에 관한 사항
- ② 회사는 담당 부서를 통해 제1항 각 호의 사항에 대해 심의하여야 한다.
- ③ 회사는 심의를 할때 조합원의 진술권 및 자료제출권을 반드시 보장하여야 한다.
- ④ 심의결과 조합원의 이의제기가 이유 있다고 판단할 때 회사는 기존 조치를 변경하여야 한다.
- ④ 회사는 심의가 종료되는 즉시 조합원에게 구체적인 심의 내용 및 결과를 서면으로 통지하여야 한다.



위 제32조 인사위원회 안을 회사가 수용하지 않을 경우 대안으로 제시할 수 있는 안입니다. 인사위원회가 마련되지 않을 경우 인사관련 사항에 대하여 조합원이 회사측에 공식적으로 이의제기를 하거나 심의절차를 거칠 수단이 전혀 없다는 문제점이 있습니다. 그래서 인사위원회와 같은 의결기구의 형태가 아니더라도 인사와 관련된 사항에 대해 조합원들이 최소한의 공식적인 심의 절차를 거칠 수 있도록, 인사관련 사항에 대한 심의조항을 제32조 인사위원회 규정이 수용 안될 시 요구할 수 있는 예비적인 조항으로 추가하였습니다. 인사위원회처럼 노사동수의 심의·의결기구는 아니나 회사 측에 심의 의무를 부여하였다는 점에서 중요한 의미를 가지는 규정입니다. 회사는 심의 과정에 있어 조합원의 진술권과 자료제출권을 반드시 보장하여야 하며, 조합원의 이의제기가 타당하다고 판단될 시에는 기존 조치를 변경하여야 합니다.

제33조 [업무평가에 대한 이의제기]

(회사가 고객평가 등 업무평가 제도를 운영하는 경우) 업무평가 결과에 대하여 조합원이 이의를 제기하였을 때에는 제32조에 따른 인사위원회에서 소명기회를 부여하고 해당 위원회 결정으로 평가결과를 조정하여야 한다.

(회사가 고객평가 등 업무평가 제도를 운영하는 하지 않는 경우) 업무평가 결과에 대하여 조합원이 이의를 제기하였을 때에는 제32조의 2의 인사관련 사항에 대한 심의 절차에 따라 회사에서 이를 심의하고 해당 업무평가가 부당하다고 판단될 시 평가결과를 조정하여야 한다.



회사에서 고객평가와 같은 업무평가 제도를 운영하는 경우, 고객의 악의적인 평가를 받거나 관리자가 부당한 평가를 하더라도 이에 대하여 이의를 제기할 수 있는 수단이 전무했습니다. 따라서 회사가 업무평가제도를 악용할 경우, 이로 인해 사실상 계약이 해지되거나 갱신 과정에서 불이익을 받게 되는 상황들이 자주 발생합니다. 해당 규정에서는 업무평가에 대해 이의제기를 할 수 있도록 규정하였으며, 인사위원회 의결에 따라 평가결과를 다시 받을 수 있도록 규정하였습니다.

제34조 [주의·경고 조치]

① 회사는 다음의 각 호의 사항에 대하여 조합원에게 주의 조치할 수 있다.

1. 회사에 사전통지하지 아니하고 연속하여 3일 이상 업무를 하지 아니한 경우

2. 최근 ()개월 동안 고객으로부터 ()회 이상의 서비스 불만 건이 접수된 경우
- ② 회사는 다음의 각 호의 사항에 대하여 조합원에게 경고 조치할 수 있다.
 1. 최근 6개월 이내에 주의 조치를 3회 이상 받은 경우
 2. 업무와 관련된 자에 대하여 성희롱 등의 행위를 한 경우
 3. 회사의 사업장 내에서 폭력 및 파괴행위를 한 경우
- ③ 주의·경고 조치 횟수는 계약기간마다 새로 산정한다.
- ④ 회사의 주의·경고 조치 처분에 이의가 있는 조합원은 통지를 받은 때로부터 14일 이내에 인사위원회에 이의를 제기할 수 있다.
- ④-1 : 회사의 주의·경고 조치 처분에 이의가 있는 조합원은 통지를 받은 때로부터 14일 이내에 제30조의 1의 인사관련 사항에 대한 심의절차에 따라 이의를 제기할 수 있다.



- ① : 특수고용노동자의 경우 징계와 관련된 규정들이 없어, 사소한 과실로도 곧바로 계약해지를 하는 경우가 다수 존재하였습니다. 이에 사소한 과실의 경우 주의·경고조치를 통해 개선의 기회를 부여하도록 규정하였습니다. 위 규정에 따라 회사는 과실이 반복되었을 때만 계약해지를 할 수 있습니다.

주의 조치의 경우 사소한 과실이나 업무 불만에 대하여 주의조치를 할 수 있으며 주의조치가 3회 누적시 경고와 같은 효과를 가지게 됩니다. (00개월 당 00회 이상의 서비스 불만 건 등의 경우 해당 조합의 상황에 따라 조정하여야 합니다.) 폭력행위나 성희롱 행위 같은 중대한 행위에 대해서는 곧바로 경고조치를 하게 됩니다.

단, 주의·경고 조치의 경우 역시 인사위원회를 통해 14일 이내에 이의제기를 할 수 있도록 하여 회사가 주의·경고 조치를 남발하는 것을 방지하였습니다.

또한 주의·경고의 횟수의 경우 계약을 체결할 때마다 새롭게 산정하도록 하여, 오랜기간 근무한 조합원이 주위·경고 횟수가 불합리하게 누적되어 조합원에게 불이익하게 적용되는 것을 방지하였습니다. 따라서 계약기간이 2년 등으로 긴 사업장의 경우에는 1년마다 새롭게 산정하는 것으로 제한시킬 필요가 존재합니다.

- ③ : 주의·경고의 횟수의 경우 계약을 체결할 때마다 새롭게 산정하도록 하여, 오랜기간 근무한 조합원이 주위·경고 횟수가 불합리하게 누적되어 조합원에게 불이익하게 적용되는 것을 방지하였습니다. 따라서 계약기간이 2년 등으로 긴 사업장의 경우에는 1년마다 새롭게 산정하는 방식 등으로 회사의 주의·경고조치 악용 가능성을 제한할 필요가 존재합니다.

- ④ : 주의·경고 조치의 경우 인사위원회를 통해 14일 이내에 이의제기를 할 수 있도록 하여 회사가 주의·경고 조치를 남발하는 것을 방지하였습니다.

제35조[노사위원회]

- ① 회사는 노사동수 각 ()명으로 노사위원회를 구성하며 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.
1. 표준처리업무량에 관한 사항
 2. 직원의 전직 · 전출 · 전보 · 배치전환(업무구역 변경) · 업무형태(교대제 등)변경, 파견, 정규직 발탁에 관한 사항
 3. 회사의 제규정 등 각종 인사노무관리제도의 개선에 관한 사항
 4. 적정인력확보·유지에 관한 사항
 5. 동일가치업무 동일보수에 관한 사항
 6. 계약이행을 위한 담보제공의 적정수준에 관한 사항
 7. 손해배상에 관한 사항
 8. 안전, 보건, 그 밖의 작업환경 개선과 근로자의 건강증진에 관한 사항
 9. 그 밖의 노사협조에 관한 사항
- ② 위원회는 3개월에 1회 이상 회의를 개최하며, 재직인원의 3분의 1 이상 또는 회사대표 및 조합대표가 회의 개최를 요구하는 경우 임시회의를 개최한다.
- ③ 의장은 노사윤번제로 하며, 위원회는 과반수의 참석으로 성립하고 참석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ④ 위원회는 위원 3분의 1 이상의 찬성으로 관계부서에 대해 필요한 자료의 제출을 요구할 수 있으며 관계자를 출석시켜 의견을 제시하도록 요구할 수 있다.
- ⑤ 위원회는 회의록을 작성하고, 참석위원 전원의 서명을 받아 3년간 보관하며, 위원회를 구성하는 위원의 요청이 있는 경우 회의록 사본을 교부하여야 한다.
- ⑥ 근로시간면제자가 아닌 조합원이 위원으로 노사위원회에 참여할 경우 회의준비 및 참석 시간을 고려하여 일 _____원의 회의참석수당을 지급하여야 한다.



- ① : 단체교섭 외에도 업무처리량, 적정인력 확보, 산업안전 등 일상적으로 근로환경과 관련하여 일상적으로 회사와 협의하는 기구가 필요합니다.

다만, 이 매뉴얼에서 제시하고 있는 노사위원회 규정의 경우 심의·의결 사항이 상당히 포괄적이어서 회사가 이를 사실상 단체교섭을 대체하는 수단으로 악용할 수도 있습니다. 단체교섭과 구분하여 노사위원회를 보충적으로 활용하지 못하는 등 조합의 대응이 정교하지 못하면 없으니만 못한 규정이 될 수도 있으므로 조합

이 단체협약을 세세한 부분까지 확실하게 체결할 수 있는 상황이 아니라면, 노사위원회 규정을 요구안에서 삭제하는 것을 권해드립니다.

- ② : 근로기준법상 근로자의 경우 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 따라 분기 1회 이상 노사협의회를 개최하도록 되어 있지만, 특수고용노동자에게는 이 법률이 적용되지 않습니다. 이에 따라 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률의 규정들을 준용하여 “노사위원회”를 구성하도록 규정하였습니다. 해당 규정에 따라 회사는 노사위원회를 3개월에 1회 이상 개최하여야 하며, 노사위원회를 통해 조합은 근로환경과 관련된 부분들을 회사와 상시 협의할 수 있습니다.

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제20조 (협의사항)

- ① 협의회가 협의하여야 할 사항은 다음 각 호와 같다.
1. 생산성 향상과 성과 배분
 2. 근로자의 채용·배치 및 교육훈련
 3. 근로자의 고충처리
 4. 안전, 보건, 그 밖의 작업환경 개선과 근로자의 건강증진
 5. 인사·노무관리의 제도 개선
 6. 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환·재훈련·해고 등 고용조정의 일반원칙
 7. 작업과 휴게 시간의 운용
 8. 임금의 지불방법·체계·구조 등의 제도 개선
 9. 신기계·기술의 도입 또는 작업 공정의 개선
 10. 작업 수칙의 제정 또는 개정
 11. 종업원지주제(從業員持株制)와 그 밖에 근로자의 재산형성에 관한 지원
 12. 직무 발명 등과 관련하여 해당 근로자에 대한 보상에 관한 사항
 13. 근로자의 복지증진
 14. 사업장 내 근로자 감시 설비의 설치
 15. 여성근로자의 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위한 사항
 16. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 직장 내 성희롱 및 고객 등에 의한 성희롱 예방에 관한 사항
 17. 그 밖의 노사협조에 관한 사항
- ② 협의회는 제1항 각 호의 사항에 대하여 제15조의 정족수에 따라 의결할 수 있다.

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제21조 (의결 사항)

사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항에 대하여는 협의회의 의결을 거쳐야 한다.

1. 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획의 수립
2. 복지시설의 설치와 관리
3. 사내근로복지기금의 설치
4. 고충처리위원회에서 의결되지 아니한 사항
5. 각종 노사공동위원회의 설치

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조 (보고 사항 등)

① 사용자는 정기회의에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항에 관하여 성실하게 보고하거나 설명하여야 한다.

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

② 근로자위원은 근로자의 요구사항을 보고하거나 설명할 수 있다.

③ 근로자위원은 사용자가 제1항에 따른 보고와 설명을 이행하지 아니하는 경우에는 제1항 각 호에 관한 자료를 제출하도록 요구할 수 있으며 사용자는 그 요구에 성실히 따라야 한다.

제36조 [채용]

- ① 직원의 신규채용은 회사의 공개채용을 원칙으로 하고 채용인원과 전형방법을 공개하며 그 절차를 공정하게 처리하여야 한다.
- ② 회사는 매년 공개채용과 관련한 공고, 계획, 선발기준, 응시자 통계, 채용현황 등 자료를 조합이 요구할 경우 제시해야 한다.
- ③ 신규채용된 직원의 계약내용은 위수탁 표준계약서에 따른다.



①, ② : 신규채용은 공개채용을 원칙으로 하도록 하고, 그 채용과정과 전형인원 및 전형방법을 공개하도록 하였습니다. 또한 위 채용과정 및 방법에 관한 조합의 요구가 있을 수 회사가 이를 제시하도록 규정하였습니다.

③ : 신규채용된 직원 역시 위수탁 표준계약서에 따라 계약을 체결하도록 규정하였습니다.

니다. 회사에서 신규채용을 하는 경우에 기존 조합원들이 체결해왔던 위수탁 계약서보다 불리한 계약서를 제시하여 서명하게 하고, 이를 통해 종국에는 전체 조합원 전체의 계약 내용을 불리하게 변경하는 방식으로 이를 악용할 수 있기 때문입니다. 이에 신규채용된 직원도 표준계약서를 적용받도록 규정하였습니다.

제37조 [교육훈련]

- ① 회사는 신규 위수탁계약자에 대하여 업무 내용, 규정에 대한 설명과 필요한 기술 교육을 실시한다.
- ② 회사는 새로운 기술도입, 배치전환 등으로 인하여 조합원이 새로운 직무를 담당하게 되거나 담당하던 서비스 내용이 변경되는 등의 경우에는 필요한 교육을 실시하여야 한다.
- ③ 제1항 및 제2항의 교육훈련에 소요된 시간은 위수탁계약 상의 업무를 수행한 것으로 간주하여 일 _____원의 교육수당을 지급한다.



근로기준법상 노동자에 대한 교육과정은 업무의 일환으로 사용자는 당연히 임금을 지급하여야 합니다. 그럼에도 특수고용노동자들의 경우 특수고용노동자란 이 유만으로 교육훈련에 참여하였음에도 아무런 수당을 받지 못하는 경우가 대다수입니다. 이에 교육훈련에 참여할시 참여일당 일정액의 교육수당을 지급하도록 규정하였습니다. 위 규정에 따라 교육에 참여할 시 조합원이 교육을 받은 날에 대해 수당을 지급받을 수 있습니다.

제38조 [정직원 전환]

- ① 회사는 수탁직원을 정직원으로 전환하는 경우 그 기준 및 자격 등을 포함한 시행 계획 초안을 사전에 조합에 통보하여야 한다.
- ② 회사는 제1항에 따른 초안을 조합에 통지한 이후 정직원 전환 기준 및 자격 기준의 최종 공고안에 대해 조합과 사전에 합의하여야 한다.
- ③ 회사는 조합가입 여부, 전임자 경력, 쟁의행위 참가 여부 등 조합원의 신분 및 조합 활동을 이유로 정직원 전환에 대한 불이익 취급을 하지 아니한다.
- ④ 회사가 제3항을 위반하여 조합원을 부당하게 정직원 전환에서 탈락시킬 경우, 회사는 해당 조합원을 정직원으로 전환하여야 한다.



- ①, ② : 특수고용노동자로 근무하다 정직원으로 전환이 되는 체계를 가진 회사의 경우, 정직원 전환이 별다른 기준없이 임의적으로 정해지는 경우가 존재합니다. 이에

회사가 정직원 전환을 시행할 시 기준 자격 등을 담은 시행계획 초안을 사전에 조합에 통보하도록 규정하였습니다. 또한 회사는 초안을 통보한 이후에 조합과의 사전 합의를 통해서 전환기준을 확정하여야 합니다. 이를 통해, 회사가 자의적인 기준으로 정규직 전환을 하는 것을 방지할 수 있습니다.

- ③,④ : 정규직 전환의 기준이 명확하지 않거나 정성적인 요소(수치로 측정하거나 표현할 수 없는 요소)가 많은 경우 조합가입 또는 조합활동을 이유로 정직원 전환에 불이익을 주는 방식으로 회사나 관리자가 이를 악용할 수 있습니다. 이에 조합가입 여부, 조합 전임자 경력 등 조합원의 신분 및 조합활동을 이유로 정직원 전환에 있어 불이익을 줄 수 없음을 규정하였습니다. 만약 회사가 제3항을 위반하여 조합원에게 불이익 취급을 하여 정직원 전환에서 탈락시킬 경우, 제4항에 따라 회사는 해당 조합원을 정직원으로 전환시켜야 합니다.

제39조 [계약의 해지]

“계약의 해지”는 회사와 조합원과의 합의해지를 원칙으로 하며, 어느 일방의 의사에 반하여 일방적으로 해지할 수 없다.



"계약의 해지는 당사자 모두가 계약을 해지하겠다는 의사가 있을 때만 가능하도록 규정하였습니다. 특수고용노동자들의 경우 근로계약이 아닌 위수탁계약서등의 계약서를 작성는데 이는 민법상 위임계약에 해당합니다. 민법상 위임계약은 위수탁계약당사자 일방이 언제든지 해지할 수 있으므로 회사가 이를 악용할 경우 자신의 마음에 들지 않는 노동자에 대하여 상시 자유로운 계약해지가 가능합니다. 이에 특수고용노동자들은 상시적인 고용불안에 시달리고 있습니다. 민법상 위임계약의 해지는 근로기준법상 해고와 관련한 규정이 전혀 적용되지 않기 때문에 일반적인 노동자라면 받을 수 있는 절차를 보장받지 못하며, 노동위원회에 부당해고 구제신청을 할 수도 없습니다. 따라서 계약해지는 합의해지해야 한다는 규정이 최소한의 고용안정을 받을 수 있는 유일한 방법입니다.

제40조 [계약의 만료와 갱신]

- ① 계약기간 만료시 계약은 기존 계약과 같은 내용과 기간으로 자동으로 갱신된다.
- ② 회사는 조합원에게 제41조 제2항 각 호의 사유가 존재하지 않는 경우 계약기간 만료를 이유로 계약갱신을 거절할 수 없다.
- ③ 회사가 제2항에 따라 갱신을 거절할 경우 제42조의 절차를 준수하여야 한다.



①,②,③ : 계약기간 만료시 계약이 자동으로 연장되도록 하여 계약해지 사유가 없으면 계약이 계속하여 갱신되는 것으로 규정하였습니다. 또한 제2항에 따라 회사는 계약해지 사유가 없는 경우 계약을 묵시적으로 연장하게 되며, 계약을 연장하지 않을 시 제41조의 일방적 계약해지 규정 및 제42조의 절차에 따라 계약을 해지하여야 합니다. 이를 통해 회사가 짧은 계약기간을 악용하여 특수고용노동자에 대한 계약해지를 남용하는 것을 방지할 수 있습니다.

제41조 [일방적 계약해지의 제한]

- ① “일방적 계약해지”란 계약 기간 중 어느 일방이 계약을 일방적으로 해지하거나 계약기간 만료 후 계약갱신을 거부하는 것을 의미한다.
- ② 회사는 다음 각 호에 해당하는 경우를 제외하고는 일방적으로 계약을 해지할 수 없다.
 1. 정신 및 신체 장애로 직무를 도저히 감당할 수 없고, 회복이 불가능한 때(단, 의사의 진단서를 첨부해야 한다)
 2. 업무에 필수적인 자격을 상실한 때
 3. 실형선고로 구속되어 계약기간 종료시까지 노무제공이 불가능한 때
 4. (유니온숍 사업장의 경우) 조합가입을 거부하거나 탈퇴할 때
 5. 당해 계약기간 내에 제32조 제2항에 따른 경고 조치를 3회 이상 받은 때
 6. 회사에 고의·중과실로 _____원 이상의 재산상 손실을 입힌 때(단, 고의·중과실 여부 및 손해액은 회사가 입증하여야 한다)
- ③ 조합원은 계약을 해지하려는 경우 회사에 30일 전까지 서면으로 통지해야 하며, 회사가 통지를 받은 날로부터 30일이 경과하면 계약해지의 효력이 생긴다. 30일 전까지 서면으로 계약해지 통지를 한 경우 회사는 중도 계약해지를 이유로 조합원에게 일체의 배상책임을 물을 수 없다.
- ④ 제3항에도 불구하고 회사가 위수탁계약 및 개별 계약조건 관련 단체협약상 의무를 위반하여 이를 이유로 조합원이 계약을 해지하는 경우에는 해지사유와 해지일을 서면으로 통지하여야 하고, 회사가 통지를 받은 즉시 계약해지의 효력이 생긴다. 이 경우 30일 전 서면통지를 하지 않아도 중도 계약해지를 이유로 조합원에게 일체의 배상책임을 물을 수 없다.



- ① : 특수고용노동자에게는 계약해지가 곧 해고와 같은 효력을 가집니다. 이에 제39조에서 계약의 해지는 조합원과 회사간의 ‘합의해지’를 원칙으로 하고, 회사의 일방적인 계약해지는 ‘일방적 계약해지’로 규정하여 정의 규정을 두었습니다.

- ② : 회사가 조합원과의 계약을 일방적으로 해지할 수 있는 사유를 제한하는 규정입니다. 제1항 각 호의 규정들을 제외하고는 회사가 일방적으로 계약을 해지할 수 없도록 하여 무분별한 계약해지를 방지하였습니다. 회사는 제1항 각 호의 규정한 사유 외에는 조합원과의 계약을 일방적으로 해지할 수 없으며, 계약의 갱신을 거절할 수도 없습니다.

-제1호 : 질병이나 사고로 인하여 일시적으로 직무를 감당할 수 없는 정도로 신체 및 정신 장애가 발생했다 하더라도, 치료를 통해 완치한 후에는 직무를 감당할 수 있게 될 것으로 기대되는 상태는 계약해지 대상이 아닙니다. 반대로 치료를 지속하여 완치되었으나 직무를 감당할 수 없는 정도의 장애가 남은 경우 계약해지 대상입니다.

-제2호 : 택배 등 업무에 있어 필수적인 자격이 존재하는 사업장들이 있습니다. 그러한 사업장들의 경우 업무에 필수적인 자격을 상실하면 계약이 해지됩니다.

-제3호 : 실형이 확정되어 구속된 경우는 당연히 업무를 수행할 수 없습니다. 단, 실형이 선고된 경우에 한하며 벌금형이나 징역형의 집행유예와 같이 구속이 되지 않아 업무수행에 지장이 없는 경우는 해당하지 않습니다.

-제4호 : 사업장이 유니온샵인 경우 조합가입을 거부하거나 탈퇴할 경우 자동으로 계약해지가 됩니다.

-제5호 : 제32조에 따른 경고조치가 3회 이상 누적된 경우 회사는 계약을 해지할 수 있습니다.

-제6호 : 회사에 고의·중과실로 일정액 이상의 손해를 입힌 때 회사는 계약을 해지할 수 있습니다. 여기서 손해액은 사업장별로 적정한 액수를 책정하면 됩니다. 단, 고의·중과실의 경우만 해당이 되고 단순한 경과실인 경우에는 이를 이유로 계약을 해지할 수 없습니다.

- ③ : 조합원이 회사와의 계약해지를 원하는 경우 30일 전에 서면통지를 하면 된다는 점을 규정하였습니다. 일방적 계약해지는 회사가 조합원을 상대로 계약해지를 통지하는 것 뿐만이 아닌, 조합원이 일방적으로 회사에게 계약해지를 통지할 수 있는 경우까지 포함합니다. 위수탁 계약은 기간이 명시되어 있으므로, 조합원이 중도에 계약을 해지하고자 할 경우 언제 통지를 해야하는지가 문제됩니다. 이에 30일을 기준으로 하여, 조합원이 계약해지 30일 전까지 통지를 하면 조합원의 계약을 해지함으로 인해 회사가 계약해지에 따른 손해배상 책임을 물을 수 없다고 규정하였습니다. 위 규정에 따라 회사에 계약해지 의사표시를 하여 회사에 의

사표시가 도달하고, 그로부터 30일이 지나면 조합원이 적법하게 계약을 해지할 수 있습니다.

- ④ : 근로기준법에서는 회사가 근로계약과 관련된 명시된 사항 중 중대한 사항을 위반하였을 경우, 언제든지 근로자가 즉시 고용계약을 해지할 수 있음을 규정하고 있습니다. 그러나 특수고용노동자는 위와 같은 근로기준법의 규정의 적용을 받지 않고 있습니다. 이에 회사가 위수탁 계약을 위반하거나, 단체협약상 의무를 위반하였을 경우에는 조합원이 즉시 계약을 해지할 수 있도록 하고, 이 경우 회사는 30일 전 서면 통지를 하지 않았다는 이유로, 조합원에게 손해배상책임을 물을 수 없도록 규정하였습니다.

근로기준법 제19조 (근로조건의 위반)

- ① 제17조에 따라 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우에 근로자는 근로조건 위반을 이유로 손해의 배상을 청구할 수 있으며 즉시 근로계약을 해제할 수 있다.
- ② 제1항에 따라 근로자가 손해배상을 청구할 경우에는 노동위원회에 신청할 수 있으며, 근로계약이 해제되었을 경우에는 사용자는 취업을 목적으로 거주를 변경하는 근로자에게 귀향 여비를 지급하여야 한다.

제42조 [일방적 계약해지 절차]

- ① 회사가 계약기간 중 조합원에 대하여 계약을 해지하고자 할 때는 다음의 절차를 거쳐야 하며, 이를 거치지 않고서는 계약을 해지할 수 없다.
 1. 제41조 제1항 각 호의 사유에 해당하여 회사가 조합원과의 계약을 해지하고자 하는 경우 60일 이상의 유예기간을 두고 계약해지 사유를 구체적으로 명시하여 서면으로 통지하여야 한다.
 2. 제41조 제2항 제5호의 사유 중 제34조 제1항의 주의 조치 누적으로 인한 경고 조치로 일방적 계약해지 사유가 발생한 경우에는 유예기간 동안 이를 시정하지 아니하면 계약을 해지한다는 사실을 서면으로 2회 이상 통지하여야 한다.
 3. 제2호의 조치에도 불구하고 조합원이 60일의 유예기간 내에 계약해지 사유가 되는 행위를 시정하지 않았을 경우, 회사는 제2항의 60일의 유예기간이 도과한 이후에 계약해지를 통지할 수 있다.
 4. 제3호에 따른 계약해지 통지 시 계약해지 일자를 통지하여야 하며, 그 일자는 제3호에 따른 계약해지 통지일 이후로 하여야 한다.
 5. 제1호에 따른 계약해지사유 통지를 받은 조합원이 해지사유와 관련하여 이의가

있을 때는 서면통지를 받은 날로부터 15일 이내에 인사위원회에 이의를 제기할 수 있으며, 회사는 이의제기가 접수된 날로부터 15일 이내에 인사위원회를 개최하여야 한다.

6. 회사는 계약해지 사유가 발생한 날로부터 60일 이내에 제1호의 조치를 하여야 한다. 해당 기간을 도과한 통지는 효력이 없다.

② 회사가 제1항 각 호의 절차를 위반하여 계약을 해지했을 시에는 해당 계약해지는 무효로 한다.



조합원에게 제41조의 계약해지사유가 있어 회사가 일방적으로 계약을 해지할 경우,

제1항 제1호 : 회사는 60일의 유예기간을 두고 계약해지 사실을 구체적으로 밝혀야 합니다. 회사가 계약해지 사유도 명시하지 않고 계약해지를 악용하는 경우를 방지하기 위한 규정입니다.

제1항 제2호 : 시정조치가 가능할 경우 회사는 60일의 유예기간 동안 위반사실을 시정하지 아니하면 계약을 해지한다는 사실을 통지하여야 합니다. 충분히 개선하고 시정할 수 있는 계약해지 사항에 경우임에도 즉시해지가 되지 않도록 하는 규정입니다.

제1항 제3호~제4호 : 60일의 유예기간 도과한 이유에도 계약위반사실이 시정되지 않을 경우 회사는 계약해지를 통지할 수 있습니다. 이때는 계약해지 일자를 함께 통보하여야 하며, 그 일자는 계약해지를 함을 통보한 날짜 이후로 하여야 합니다. 계약해지 일자를 임의로 조정하여 회사가 60일의 유예기간 규정을 위반하는 것을 방지하는 규정입니다.

제1항 제5호 : 제1항 제1호~제4호의 절차에 따라 계약해지를 한다는 통지를 받을 시 조합원은 15일 이내에 인사위원회의 이의를 제기하여 판단을 받을 수 있습니다. (인사위원회 규정을 인사관련 심의에 대한 규정으로 대체하였을 경우에는 심의 요청)

제1항 제6호 : 회사는 계약해지 사유가 발생한 날로부터 2개월 내에 계약위반사실을 밝히고 계약해지 통보를 하여야 하며, 계약해지 사유 발생 후 2개월이 도과한 이유의 그 사유를 이유로 계약해지 절차를 밟을 수 없습니다. 회사가 부당노동행위등의 의사로 과거의 과실까지 끌어와 계약해지를 남발하는 것을 방지하기 위한 규정입니다.

제2항 : 위 절차를 거치지 않은 계약해지는 무효입니다. 절차를 준수하지 않은 일방적 계약해지시 계약해지 자체가 무효라고 규정하지 않을 경우, 위 절차를 강

제할 수 있는 수단이 존재하지 않기 때문입니다.

제43조 [부당계약해지 등 불이익 처우의 원상회복]

부당계약해지 등 불이익을 당한 조합원이 고용노동부, 노동위원회, 법원의 판결에 의해 부당 계약해지 등의 판정을 받았을 때 회사는 다음의 조치를 취하여야 한다.

1. 계약해지로 인해 업무를 수행하지 못한 기간의 보수에 대해서는 해지 직전 1년간의 월평균 수수료에 따라 산정된 월별 수수료의 두 배의 금액을 지불하여야 하며 소송 등에 수반된 제 경비를 즉시(노동위 절차의 경우 노동위 결정 확정시, 법원의 경우 법원 판결 최종 확정시) 지급해야 한다.
2. 중앙노동위원회에서 부당계약해지로 판정했을 경우, 회사는 이에 대한 행정소송 제기 여부와 관계없이 즉시 조합원을 복직시켜야 한다.
3. 법원 1심에서 부당계약해지로 판결했을 경우, 회사는 이에 대한 항소 및 상고 제기 여부와 상관없이 즉시 조합원을 복직시켜야 한다.



회사가 계약해지를 한 이후에 고용노동부, 노동위원회 및 법원을 통해 해당 계약이 부당계약해지임을 인정받았을 경우, 계약해지는 계약해지일로 소급하여 무효가 됩니다. 다시 말해, 회사는 조합원을 원직복직시켜야 하며 계약해지 기간동안 받지 못한 수수료는 및 소송 비용까지 보상해야 합니다. 이 경우 계약해지 기간 동안 받지 못한 수수료는 1년간 월 평균 수수료로 산정된 월별 금액의 두 배를 지급하도록 하였습니다. 이는 일종의 위약벌로서, 부당한 계약해지로 인해 조합원이 입은 손해에 대해 회사가 추가적인 배상을 하여야 한다는 취지입니다.

또한 중앙노동위원회나 법원에서 부당계약해지라고 결정하였음에도 이에 불복하여 행정소송을 제기하거나 항소를 하더라도 즉시 복직이 가능하도록 하여 회사가 소송을 지연시켜 복직을 막는 것을 방지하였습니다.

제44조 [회사의 분할·합병·양도 등]

- ① 회사를 매각·분할·합병·양도·분사·아웃소싱하려는 경우 회사는 해당 절차를 개시하고자 하는 90일 전에 조합에 통보한 뒤 조합의 합의를 얻어야 하며 위수탁계약 승계, 단체협약 및 조합 승계에 관하여 조합과 합의하고 이러한 사항에 대해 책임을 진다.
- ② 회사는 회사를 매각·분할·합병·양도·분사·아웃소싱하고자 해당 계약을 체결할 때 사전에 계약 내용을 조합에 공개하고 동의를 얻어야 하며 계약체결과정에 조합의 참여를 보장하여야 한다.

- ③ 제1항과 제2항의 절차를 준수하지 않은 매각·분할·합병·양도·분사·아웃소싱을 했을 경우 회사는 조합원에게 _____ 원을 위약금으로 지급하여야 한다.



① : 회사가 분할되거나 합병 양도되는 경우에 조합에게 미리 통보하고 합의하는 절차를 규정하였습니다. 회사가 분할되거나 양도되는 경우에, 불시에 이를 조합에 통보하여 조합이 아무런 대응을 못하고, 위수탁계약 승계 등에 대해 요구할 최소한의 기회조차 가지지 못하는 경우를 방지하기 위한 규정입니다. 일반적인 사업장의 경우 정리해고를 분할·합병 등으로 대신하는 편법을 사용하는 경우가 다수 존재합니다. 특수고용노동노동자들로 구성된 조합의 경우에도 매각·분할 하거나 양도하는 회사가 어디인지, 회사가 어떤 목적으로 이를 행하는지 과정에 참여하여 정보들을 확보하고 회사가 이를 악용하는지 확인할 필요가 있습니다.

②,③ : 회사가 조합에 통보하지 않고 분할·합병 등의 행위를 할 경우 일정 기간 이상의 월평균 수수료를 위약금으로 지불하도록 규정하였습니다. 회사가 조합에 통보하지 않고 분할·합병등의 행위를 했을 경우 조합원들은 사실상 고용불안등에 문제에 직면할 가능성이 높으므로 회사가 이에 대한 위약금을 지급하도록 규정하였습니다.

제45조 [회사의 해산·청산 및 업종변경]

- ① 회사는 회사의 해산·청산 또는 업종변경을 할 경우 이에 따른 계약해지 또는 감원의 충격을 최소화하기 위해 적어도 6개월 전에 이를 조합에 통보해야 하고, 그 구체적인 사항에 대해서는 반드시 조합의 사전 합의를 얻어야 하며, 감원이 불가피한 경우 계약해지 위약금을 지급한다.
- ② 회사는 회사의 정리해산, 업종전환으로 해고 또는 감원이 발생할 시 일체의 미지급수 수료를 통화로써 청산하고 조합원의 생계보장과 직장 이전을 위한 준비금으로 _____ 원을 지급하여야 한다.



회사가 해산·청산 등의 절차를 거칠 경우 대규모 감원이 예상되는 상황입니다. 따라서 조합원들이 이를 대비할 수 있도록 6개월 전에 조합에 통보하도록 규정하였습니다. 더불어 해산·청산등으로 대규모의 감원이 발생할 시, 조합원의 생계보전과 직장 이전을 위한 준비금의 취지로서 일정 금액을 지급하도록 규정하였습니다.

제6장 보수 기타 이에 준하는 수입

제46조 [보수의 원칙]

- ① 회사와 조합은 1년마다 교섭을 통하여 조합원의 보수를 정한다. 단, 해당 교섭이 지연될 때는 직전 임금협약의 유효기간 만료일 다음날부터 새로 체결된 임금협약을 소급 적용한다.
- ② 회사는 조합원이 사회에서 건강한 삶과 문화생활을 보장하는 수준의 보수를 결정해야 하며, 매 1년 단위로 물가 인상 등에 따른 생계비가 확보될 수 있도록 실질소득 확보에 최선을 다한다.
- ③ 회사는 노사 당사자의 합의가 없는 한 수수료 체계 변경, 조합원의 배치전환, 수수료의 지불형태 전환, 생산성 저하, 경영부실 등 여하한 이유로 보수의 기준을 저하시킬 수 없다.



- ① : 노사가 임금교섭을 해마다 진행하도록 의무를 부여하는 조항입니다. 사용자가 교섭을 지연시켜 사실상 1년 단위 임금인상을 회피하는 꼼수를 쓸 수 없도록 교섭이 지연되더라도 교섭을 통하여 정한 보수를 소급하여 적용하도록 단서 규정을 두었습니다.
- ② : 조합이 회사와 임금교섭 시 '적어도 얼마만큼 인상해야한다'는 주장의 근거로 삼을 수 있도록, 1) 사회에서 건강한 삶과 문화생활을 보장하는 수준의 보수를 결정해야 한다는 원칙, 2) 물가인상 등에 따른 생계비가 확보될 수 있도록 실질소득을 보장해야 한다는 원칙을 확인하는 조항입니다.
- ③ : 회사가 일방적으로 보수기준을 저하할 수 없다고 정하였습니다. 단체교섭과 같은 노사 합의가 없는 한 회사가 경영 사정 변경 및 임의의 경영상 목적으로 보수를 저하시킬 수 없도록 하였습니다. 만약 회사가 노사간 합의 없이 일방적으로 수수료 체계를 변경하거나 보수기준을 저하시켜서 적용하는 경우, 조합은 이 조항을 근거로 항의하고, 즉각 교섭을 요구할 수 있을 것입니다.

제47조 [업무상 손해에 대한 배상책임 등]

- ① 조합원이 통상적인 방법으로 업무를 수행하는 과정에서 손해가 발생한 경우, 회사가 그 손해배상의 책임을 진다.

- ② 조합원의 고의 또는 중대한 과실로 고객에게 손해를 끼친 사실이 인정되는 경우에 한하여 회사는 과실율에 비례하여 조합원에게 손해액의 일부를 구상할 수 있다. 단, 이 경우 회사는 조합원의 고의 또는 중과실 및 과실율을 객관적으로 증명할 책임을 진다.
- ③ 제2항에 따라 회사가 조합원에게 구상권을 행사하는 경우 다음 각 호의 절차에 따른다.
1. 회사는 재판상 청구 전에 조합원에게 조합원이 부담하는 과실율과 손해액을 명시하여 고지하고 임의납부 여부를 선택할 수 있도록 해야 한다.
 2. 조합원은 임의납부 동의 여부를 자유롭게 선택하여 15일 내에 회사에 입장을 통지하여야 한다. 단, 조합원이 임의납부 의사는 있으나 부담하는 과실율과 손해액에 이의가 있는 경우에는 15일 이내에 노사위원회에 과실율 및 손해액의 조정을 신청할 수 있다.
 3. 제2호에 따른 이의신청이 접수되면, 노사위원회는 심의·의결을 거쳐 조합원이 부담하는 과실율과 손해액을 구체적으로 알 수 있도록 조합원에게 결과를 통지하여야 한다.
 4. 조합원은 제3호의 노사위원회 심의결과를 통지받은 후 15일 이내에 손해액에 대한 임의 납부 여부에 대한 입장을 회사에 통지하여야 한다.
 5. 회사는 제2호 및 제4호의 절차에서 조합원이 임의납부를 거부했거나, 기한 내에 입장을 통지하지 않은 경우 재판상 청구를 개시할 수 있다.
- ④ 회사는 조합원이 제3항에 따라 이의를 제기하거나 임의납부를 거부한 것을 이유로 다른 불이익을 줄 수 없다.
- ⑤ 회사는 조합원의 위수탁업무 수행 도중 발생한 손해액과 조합원의 보수를 상계하지 못한다.
- ③-1 제2항에 따라 회사가 조합원에게 구상권을 행사하는 경우 다음 각 호의 절차에 따른다.
1. 회사는 재판상 청구 전에 조합원에게 조합원이 부담하는 과실율과 손해액을 명시하여 고지하고 임의납부 여부를 선택할 수 있도록 해야 한다.
 2. 조합원은 임의납부 동의 여부를 자유롭게 선택하여 15일 내에 회사에 입장을 통지하여야 한다. 단, 조합원이 임의납부 의사는 있으나 부담하는 과실율과 손해액에 이의가 있는 경우에는 15일 이내에 회사에 과실율과 손해액을 조정을 요청할 수 있다.
 3. 제2호에 따른 요청이 송달되면, 회사는 조합원이 부담하는 과실율과 손해액을 산정한 근거를 첨부하여서 서면으로 조합원에게 조정된 결과인 과실율과 손해액을 통지하여야 한다. 조정된 결과가 제1호의 과실율과 손해액과 다르지 아니하더라도

통지하여야 하는 것에 영향을 미치지 아니한다.

4. 조합원은 제3호의 회사의 조정결과를 통지받은 후 15일 이내에 손해액에 대한 임의 납부 여부에 대한 입장을 회사에 통지하여야 한다
5. 회사는 제2호 및 제4호의 절차에서 조합원이 임의납부를 거부했거나, 기한 내에 입장을 통지하지 않은 경우 재판상 청구를 개시할 수 있다.



- ① : 조합원이 통상적인 방법으로 업무를 수행하다 발생한 손해에 대하여 회사가 책임을 지도록 한다는 기본원칙을 확인하는 조항입니다.
- ② : 회사가 업무수행 과정에서 발생한 손해에 대해 조합원에게 배상책임을 물을 수 있는 경우는 오직 “조합원의 고의 또는 중대한 과실로 고객에게 손해를 끼친 사실이 인정되는 경우”로 한정된다고 명시했습니다.

제1항과 제2항을 묶어서 해석하면, 단순히 고객이 손해를 입었다거나 조합원이 통상적인 방법으로 업무를 수행하였으나 부주의나 실수 등의 단순한 과실로 고객에게 손해를 끼친 경우에는 조합원에게 손해배상책임을 물을 수 없고, 회사가 손해를 배상해야 한다는 의미입니다.

또 “과실율에 비례하여 조합원에게 손해액의 일부를 구상할 수 있다”고 정함으로써, 1) 조합원이 고의 또는 중대한 과실로 고객에게 손해를 끼쳤다 하더라도 그 손해액 전부에 대해 조합원에게 책임을 물을 수 없고, 2) 회사의 관리책임과 조합원의 책임을 비교하여 전체 손해액 중에서 조합원의 책임 비율만큼만 부분적으로 조합원에게 책임을 물을 수 있으며, 3) 조합원이 직접 고객에게 손해액을 배상하는 것이 아니라 일단 회사가 고객에게 손해액을 배상한 후 사후적으로 조합원에게 구상권을 행사할 수 있게 하였습니다.

마지막으로 단서에서 회사가 조합원에게 손해액의 일부에 대해서 구상권을 행사하려면 회사가 ‘조합원의 고의 또는 중대한 과실’로 고객에게 손해가 발생했다는 사실을 증명해야 하고, 조합원이 책임져야 할 ‘과실율’도 회사가 증명해야 한다고 정함으로써 회사가 조합원이 배상해야 할 손해액을 마음대로 정하거나 포괄적으로 책임을 떠넘길 수 없도록 하였습니다.

- ③ : 조합원의 고의 또는 중과실이 증명되어 회사가 조합원에게 손해액에 대한 구상권을 행사하는 경우의 절차를 규정하였습니다.

- 제1호 : “회사는 재판상 청구 전에 해야 한다”라고 정하여, 구상권 행사는 원칙적으로 재판상 청구로 해야 한다는 점을 명시하였고, “재판상 청구 전에 조합원에게 조합원이 부담하는 과실율과 손해액을 명시하여 고지하고 임의납부

여부를 선택할 수 있도록 해야 한다”고 정하여 회사가 재판을 통해 얼마를 청구할 것인지 조합원에게 미리 알리도록 하고, 회사가 청구할 금액이 적정한 경우 조합원이 재판까지 가지 않고 임의 납부하여 끝맺음할 수 있는 선택권을 부여하였습니다.

- **제2호** : “조합원은 임의납부 동의 여부를 자유롭게 선택할 수 있다”고 명시하여 회사가 임의납부를 강요하지 않도록 하였고, 단서에서 “임의납부 의사는 있으나 부담하는 과실율과 손해액에 이의가 있는 경우에는 노사위원회에 과실율 및 손해액의 조정을 신청할 수 있다”고 정하여 조합원이 재판까지 가고 싶지는 않지만 회사가 청구하는 금액이 너무 많거나 조합원 스스로 생각하는 것보다 본임책 임비율이 너무 높은 이유 등으로 조정이 필요하다고 생각하는 경우 노사위원회에 이의를 제기할 수 있도록 하였습니다.

- **제3호, 제4호** : 노사위원회에서 기각되었든 조정되었든, 조합원이 부담할 과실율과 손해액을 구체적으로 알 수 있도록 심의 결과를 통지하도록 하였고, 이 결과를 근거로 조합원이 임의납부 여부를 선택하여 회사에 통지하도록 하였습니다.

- **제5호** : 회사는 조합원이 임의납부를 거부하거나, 임의납부 여부에 대한 어떤 입장도 표시하지 않는 경우 재판상 청구를 개시할 수 있고, 이 경우 회사도 조합원도 재판 결과에 따라야 합니다.

- ④ : 조합원이 임의납부를 거부하거나 과실율과 손해액의 조정을 요구하는 것은 그 조합원의 자유로운 선택에 맡겨지는 것이므로, 이를 이유로 불이익을 줄 수 없다고 명시하였습니다.
- ⑤ : 근로기준법 제43조 제1항은 “임금은 통화로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다”고 정하고, 같은 법 제109조 제1항에서 이를 위반한 자는 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있습니다. 임금의 상계란 사용자가 근로자의 임금에서 사용자의 채권을 공제하는 것으로, 이러한 임금의 상계를 금지함으로써 근로자의 생계를 보장하고, 근로자의 경제적 지위를 보호할 수 있습니다. 특히 특수고용노동자들은 근로기준법의 적용을 받지 못하므로, 단체협약에서 회사가 조합원의 위수탁업무 수행 도중 발생한 손해액과 조합원의 보수를 상계하지 못하도록 명시할 필요가 있습니다.
- ③-1 : ③-1 항은 노사위원회가 없는 경우를 대비한 예비조항입니다. 조합원이 회사의 구상권 행사에 대하여 임의납부 의사가 있으나 부담하는 과실율과 손해액에 이의가 있는 회사에 조정을 요청하여서 조합원이 부담할 과실율과 손해액을 조정할 수 있는 절차를 규정하였습니다.

근로기준법 제21조(전차금 상계의 금지)

사용자는 전차금(前借金)이나 그 밖에 근로할 것을 조건으로 하는 전대(前貸)채권과 임금을 상계하지 못한다.

제48조 [담보제공 제한 및 반환]

- ① 회사는 계약이행 보증을 이유로 담보제공을 강제해서는 아니된다. 다만, 당사자가 동의하는 경우 동종근로자 1개월 평균 보수의 2분의 1에 해당하는 금액 내에서 담보제공을 요구할 수 있다.
- ② 회사는 계약관계의 종료 시 7일 이내에 계약이행 보증을 위한 담보 및 민사상 이자 상당액을 포함하여 반환하여야 한다.
- ③ 회사는 합리적인 이유 없이 임의로 계약이행 보증을 위한 담보를 회사로 귀속시킬 수 없다.



- ① : 지불능력이 없는 조합원이 위수탁계약을 이행하는 과정에서 경제적으로 감당할 수 없을 정도로 큰 손해를 발생시키거나 조합원이 위수탁계약 이행에서 취급하는 물품의 가액이 큰 경우, 회사가 조합원에게 계약이행 보증을 이유로 담보제공을 강제하는 경우가 있습니다. 그런데 회사가 계약이행 보증을 담보로 강제하면 조합원은 원치 않은 계약이행 의무를 부담하거나 그 의사에 반하여 노무제공을 할 우려가 있습니다. 그래서 원칙적으로 회사가 조합원에게 계약이행 보증을 이유로 담보제공을 강제하지 않을 것을 의무화 하였습니다. 예외적으로 조합원이 동의하는 경우 일정 금액에 대하여 담보제공을 요구할 수 있는 단서를 기재하였습니다. 위 단서조항은 조합에서 판단하여서 삭제할 수 있습니다.
- ② : 계약관계가 종료한 후에도 회사가 조합원이 제공한 담보를 반환하지 않는 상황을 방지하고자 둔 규정입니다. 만약 제1항에 의하여 담보제공을 하였다면, 회사가 계약관계 종료 후 일정기간 내에 조합원에게 이를 반환할 의무를 규정하였습니다. 아울러 담보 반환에 이자를 더하여 반환하도록 함으로써 조합원이 담보를 이용하여 얻을 수 있었던 수익을 보장받을 수 있도록 하였습니다.
- ③ : 만약 제1항에 의하여 담보제공이 이루어졌더라도, 합리적인 이유 없이 회사가 일방적으로 위 담보를 회사 소유로 귀속시킬 수 없도록 규정하였습니다. 계약이행 과정에서 손해가 발생하더라도, 제2항과 같이 계약관계가 종료되는 때 회사는 위 담보를 반환하고 위 손해 등에 대하여는 별도로 청구하는 것이 바람직합니다. 그

래서 만약 제1항에 의하여 담보제공을 하였다면, 회사가 일방적으로 위 제1항의 담보를 회사 소유로 귀속시키지 못하도록 정하였습니다. 회사가 담보를 임의로 회사로 귀속시키기 위해서는 합리적인 이유가 있어야만 가능하게 하였습니다.

제49조 [업무수행에 수반되는 비용 전가 금지]

- ① 회사는 업무수행에 필수적인 표준화된 복장, 작업 도구, 업무프로그램을 제공하거나 해당 물품·프로그램 구입·사용에 상당하는 비용을 지급하여야 한다.
- ② 회사는 업무수행에 수반되는 교통비, 통신비, 유류비, 차량유지비로 월 _____ 원을 지급한다.



- ① : 회사는 노동자들에게 업무를 수행하기 위하여 필요한 도구나 장비 등을 제공할 의무가 있으므로, 회사의 사업으로써 업무를 수행하는 과정에서 발생하는 도구나 장비 등에 관한 비용은 회사가 부담하여야 합니다. 노동자에게 업무수행에 수반되는 비용을 전가하는 것은 노동자의 임금을 깎는 것과 마찬가지입니다. 이러한 취지에서 회사가 조합원에게 업무수행에 수반되는 작업도구와 물품을 직접 제공하도록 의무화 하고, 만약 직접 제공하지 않는 경우 물품 구입비용 상당액을 지급하도록 하였습니다.
- ② : 회사에서 업무수행에 필요한 교통, 통신 수단을 제공하지 않거나, 노동자에게 업무수행 과정에서 발생한 교통비나 통신비, 유류비 등을 부담시키는 것은 노동자에게 불합리한 부담을 가하는 것입니다. 이에 조합원이 업무수행 과정에서 발생하는 교통비, 통신비 등은 회사가 실비로 지급하거나 실비로 지급하지 않는 경우에는 월별 정액 지급하도록 하였습니다. 사업장의 특성에 맞추어 실비 지급 또는 월별 정액 지급 중 선택하여 규정할 수 있을 것입니다.

제50조 [자사제품 구입강제 금지]

- ① 회사는 특정제품(회사의 제품 또는 회사가 지정하는 제품 등을 포함한다.)의 구입을 강요하지 않는다.
- ② 회사는 대리점 및 지점 등에서 조합원에게 제1항에 따른 제품의 구입을 강요한 사실이 있는 경우 제품 구입에 사용된 비용 상당액을 조합원에게 보전한다.



- ① : 회사가 고용관계를 이용하여 조합원에게 회사의 제품을 구입하도록 강제하는 것은 조합원의 자유롭고 합리적인 선택을 저해하는 행위입니다. 조합원은 자신의

임금을 자유롭게 사용할 권리가 있으므로, 회사가 조합원에게 자사 제품을 구입하도록 강제하는 것은 조합원의 경제적 자유를 침해하는 것입니다. 아울러 회사의 자사 제품 구입 강요는 조합원이 그의 의사에 반하여 제품을 구입하게 함으로써 회사의 매출을 실제보다 부풀리는데 악용될 수 있습니다. 위와 같은 점을 방지하기 위하여 회사는 조합원에게 특정제품의 구매를 강요하지 않는다는 원칙을 정하였습니다.

- ② : 위 원칙을 위반한 대리점, 지점이 존재하는 경우 회사가 조합원에게 제품 구입에 사용된 금액 상당액을 보전하도록 의무화하였습니다.

제51조 [과열경쟁 방지를 위한 수수료제도 설정의 원칙]

- ① 회사는 수수료 누진·할증제 등 과도한 업무·경쟁을 발생시키는 수수료제도를 도입하지 아니한다.
- ② 고객평가와 수수료를 연동시키는 경우 고객평가 반영 비중 및 연동되는 수수료 차등 구간은 노사가 합의하여 시행한다.



- ① : 기본수수료 체계와 별도의 누진, 할증제 제도를 도입함으로써 과열 경쟁이 발생하는 것을 방지하고자 하는 규정입니다. 누진제, 할증제도는 고객의 거래량이나 금액에 따라 수수료를 차등 적용하는 제도입니다. 이 제도를 도입하는 경우 조합원은 고객의 거래를 늘리기 위해 고객에게 무리한 거래를 권유하거나, 조합원 자신의 비용으로 허위 거래내역을 발생시키는 악순환이 발생할 수 있습니다. 결과적으로 누진제, 할증제 등 수수료제도는 조합원의 업무 부담 증가 및 성과 압박으로 이어지거나 조합원들 사이의 과도한 경쟁을 발생시키고, 이로 인해 조합원들이 업무 스트레스를 받게 되고 사기가 저하될 수 있습니다. 이러한 “과도한” 경쟁이 발생할 수 있는 상황을 사전에 방지하고자 과열경쟁 방지를 위한 수수료제도 설정의 원칙을 정하였습니다.

- ② : 만약 회사가 고객평가와 수수료를 연동시키는 경우 고객평가 반영 비중을 노사가 합의하여 시행하도록 하였습니다. 고객의 평가는 주관적일 수 있으며, 고객의 만족도가 항상 서비스의 질과 비례하지는 않습니다. 따라서 고객평가를 수수료에 반영할 경우, 노사가 합의하여 객관적인 기준을 마련하고 시행하는 것이 중요합니다. 노사는 고객평가의 객관성, 직원의 동기부여, 직원의 업무 부담 등을 고려하여 합리적인 기준을 마련하여야 합니다.

제52조 [보수의 구성]

보수란 위수탁계약에 따라 조합원에게 지급되는 일체의 금품으로 그 구성은 다음과 같다.

1. 기본수수료 : 수수료 기준표에 따른다.
2. 근속수당, 기술수당, 자격수당, 업무환경수당, 가족수당, 위험수당, 교육수당, 특별 지원수당, 유급휴일수당, 연차휴가수당, 미사용휴가수당, 감정노동수당 : 각 ____ 원
3. 명절수당 : 설, 추석 명절에 각 _____ 원
4. 통신비, 유류비, 차량유지비 월 _____ 원.



보수의 정의와 종류에 대하여 규정하였습니다. 사업장의 특성과 형태에 맞게 조합원으로 보수를 구성할 수 있습니다. 사업장별 보수의 구성에 따라 정액제, 일 평균 보수액의 비례제 등으로 다르게 정할 수 있을 것입니다.

※ 실제 조합별로 상황에 맞게 요구한 각 항목을 조정해서 표시해야 합니다.

제53조 [수수료체계의 개편]

회사는 수수료 체계를 변경하려는 경우 조합과 합의하여야 한다.



모범단체협약 제46조(보수의 원칙)은 제53조(수수료체계의 개편)과 다루는 사항이 다릅니다. 제46조는 1년 단위로 급여수준을 정하는 교섭을 교박교박해야 한다는 원칙을 확인하는 조항이고, 제53조는 1년 단위 보수교섭을 충실히 했더라도 도중에 회사가 일방적으로 보수를 지급하는 방식과 기준을 정하는 체계 자체를 변경할 수 없다는 점을 분명히 하는 조항입니다. 수수료 체계 변경은 조합원의 보수와 근로조건에 직접적인 영향을 미칩니다. 그러므로 노동조합과 합의하지 않고 회사가 임의로 수수료 체계를 변경할 경우 조합원의 보수가 삭감될 수 있습니다. 따라서 회사가 수수료 체계를 개편할 때에는 조합원의 대표기관인 조합과 교섭하고 합의하도록 정하였습니다.

제54조 [보수지급]

- ① 회사는 매월 ()일에 보수를 통화로 전액 본인에게 지급한다. 단 지급일이 휴일인 경우 그 전일에 지급한다.
- ② 회사는 다음 각 호를 제외하고는 보수에서 공제할 수 없다.
 1. 법령에 따른 세액, 보험분담금
 2. 조합비, 조합에서 결의한 사항

3. 기타 노사 합의로 공제하기로 결정한 사항

- ③ 회사는 보수를 지급할 때 보수의 구성항목, 계산방법, 지급방법이 명시된 명세서를 조합원에게 교부하여야 한다.



- ① : 근로기준법 제43조는 근로자가 생계수단인 임금을 확실하고, 신속하며, 예상 가능하게 지급받을 수 있도록 하기 위해서 임금 지급의 원칙을 정하고 있습니다. 즉 임금은 통화로, 전액을, 근로자에게 직접, 월 1회 이상 정기급으로 지급하여야 하는 것입니다. 이러한 취지를 반영하여 근로기준법이 적용되지 않은 조합원들이 임금을 확실히 보장받을 수 있도록 보수지급일과 일정 날짜를 정하여 지급하여야 된다는 원칙과 통화, 직접, 전액 원칙을 명문화하였습니다.

근로기준법 제43조 (임금 지급)

- ① 임금은 통화(通貨)로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.
- ② 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다. 다만, 임시로 지급하는 임금, 수당, 그 밖에 이에 준하는 것 또는 대통령령으로 정하는 임금에 대하여는 그러하지 아니하다.

- ② : 위에서 설명한 근로기준법 제43조의 임금 전액 지급 원칙의 취지를 반영하여서, 법령에서 다른 세액, 보험분담금, 조합비, 조합에서 결의한 사항, 기타 노사 합의로 공제하기로 결정한 사항 등 명시적으로 단체협약에 규정된 경우가 아닌 한 회사가 임의로 보수액에서 공제할 수 없게 하였습니다.

- ③ : 근로기준법 제17조 제2항에서는 사용자는 근로자에게 임금의 구성항목, 계산방법, 지급방법 등이 명시된 서면을 교부하도록 의무화하고 있습니다. 회사가 급여통장에 100만원을 이체하고 명세서를 발급하지 않으면 근무량(건수)를 제대로 계산하여 수수료가 지급된 것인지 세금으로 얼마를 댔는지 등등 세부내역을 확인할 방법이 없는데, 근로기준법을 적용받는 노동자들은 근로기준법 제17조에 근거하여 언제든지 임금의 구성항목(기본급 얼마, 00수당 얼마, 식대 얼마, 시간외근로수당 얼마 등등), 계산방법 등을 확인할 수 있고, 이에 따라 일반적으로 회사는 급여명세서를 발급하는 실정입니다.

따라서 근로기준법을 적용받지 못하는 특수고용노동자들은 보수의 구성항목, 계산방법 등을 확인하기 어렵기에 단체협약만이 믿을 구석이 됩니다. 이를 고려하

여, 회사는 보수 지급시 조합원에게 명세서를 지급하도록 의무화 하였습니다. 이로써 조합원이 회사로부터 지급받은 보수의 명목과 금액을 확인하여 합당한 금액을 지급받았는지를 알 수 있도록 하였습니다.

근로기준법 제17조 (근로조건 명시)

- ① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.
 1. 임금
 2. 소정근로시간
 3. 제55조에 따른 휴일
 4. 제60조에 따른 연차 유급휴가
 5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건
- ② 사용자는 제1항제1호와 관련한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 제2호부터 제4호까지의 사항이 명시된 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)을 근로자에게 교부하여야 한다. 다만, 본문에 따른 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다.

제55조 [비상시 지불]

회사는 다음 각 호에 해당하는 경우, 조합원이 기왕의 업무 제공에 대한 대가를 청구할 때 보수지급일 이전이라도 즉시 지급하여야 한다.

1. 본인 또는 배우자 출산 시
2. 본인 또는 부양가족의 질병, 재해, 사망
3. 본인 또는 자녀의 결혼
4. 자녀 교육비
5. 주거 이사비
6. 천재지변 기타 돌발적인 사고가 발생하여 노사 쌍방이 필요하다고 인정하는 경우



특수고용노동자들은 근로기준법 제45조의 적용받지 못하므로, 단체협약에서 조합원이 비상한 상황에 처했을 때 회사가 보수를 지급하도록 의무화하는 규정을 담았습니다. 조합원이 출산, 질병, 재해 등 비상한 상황인 경우 회사는 보수지급일 이전이라도 이미 제공한 노무에 대한 대가를 지급하여야 한다고 명시하였습니다.

근로기준법 제45조 (비상시 지급)

사용자는 근로자가 출산, 질병, 재해, 그 밖에 대통령령으로 정하는 비상(非常)한 경우의 비용에 충당하기 위하여 임금 지급을 청구하면 지급기일 전이라도 이미 제공한 근로에 대한 임금을 지급하여야 한다.

제56조 [휴업수당 지급의무]

회사의 귀책사유로 휴업하여 조합원이 업무를 할 수 없는 경우에 회사는 조합원에게 1일당 휴업수당 _____원을 휴업일수에 비례하여 계산·지급한다. 이때 회사의 귀책사유라 함은 회사의 고의·과실을 요하지 않으며, 회사의 세력범위 내에서 발생한 경영상의 장애로 인한 사유를 포함한다.



회사가 회사의 책임 있는 사유로 인해 휴업할 경우 조합원에게 정액의 휴업수당을 지급하도록 하였습니다.

근로기준법은 제46조에서는 회사의 귀책사유(불황, 기계고장, 협력업체 사고 등, 근로자에게 책임없는 사유)로 휴업하는 기간 동안 그 노동자에게 100분의 70 이상의 수당을 휴업수당으로 지급하도록 정하고 있습니다. 노동자에게 아무런 책임이 없는 회사의 사정으로 휴업했는데, 노동자가 일을 못했다고 수수료를 지급받지 못하는 것은 부당합니다. 그러나 특수고용노동자들은 근로기준법을 적용받지 못하므로, 단체협약에서 근로기준법 제46조 휴업수당 규정과 같은 내용을 구체적으로 담도록 하였습니다.

근로기준법 제46조 (휴업 수당)

- ① 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다. 다만, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.

제57조 [사회보험 가입]

- ① 회사는 조합원에게 고용, 산재보험을 의무적으로 가입하게 한다.
- ② 산재보험의 근로자 부담금은 회사가 부담한다.
- ③ 회사는 업종에 따른 공제회, 단체 상해 보험에 가입비를 의무적으로 부담한다.



- ① : 고용보험법 및 산업재해보상보험법 개정으로 특정 영역의 특수고용노동자들도 고용보험, 산재보험에 가입할 수 있게 되었습니다. 위 조항은 개정된 고용보험법, 산재보험법에도 불구하고 이를 시행하지 않는 사업장을 상정하고 마련한 조항입니다. 회사는 조합원이 사회보장보험(고용, 산재) 가입 대상인 특수고용노동자라면 의무적으로 고용보험, 산재보험에 가입하게 하도록 하였습니다.
- ② : 산업재해보상보험법 제4조 및 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 제13조 제1항에서는 근로기준법 상 근로자의 산재보험료는 사용자인 회사가 모두 부담하도록 정하고 있습니다. 현행 산업재해보상보험법, 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률에서 특수고용노동자들은 근로기준법 상 근로자와 동일한 보장을 받지 못하고 있으므로, 단체협약에서 특수고용노동자가 산재보험을 가입할 경우 발생하는 근로자 부담금을 회사가 부담하도록 하였습니다.

산업재해보상보험법 제4조 (보험료)

이 법에 따른 보험사업에 드는 비용에 충당하기 위하여 징수하는 보험료나 그 밖의 징수금에 관하여는 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」(이하 “보험료징수법”이라 한다)에서 정하는 바에 따른다.

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 제13조 (보험료)

- ① 보험사업에 드는 비용에 충당하기 위하여 보험가입자로부터 다음 각 호의 보험료를 징수한다.
1. 고용안정·직업능력개발사업 및 실업급여의 보험료(이하 “고용보험료”라 한다)
 2. 산재보험의 보험료(이하 “산재보험료”라 한다)
- ③ 회사가 업종에 적용되는 공제회, 단체 상해 보험 가입비를 부담할 의무가 있음을 규정하였습니다.

제7장 업무시간 · 휴게 · 휴일 · 휴가

제58조 [업무시간 및 휴게시간]

- ① 업무시간이란 위수탁계약에 따른 업무를 수행하는 데 걸리는 시간으로, 하루 8시간을 초과하지 않도록 하고, 오전 10시부터 오후 5시까지(12시 전후의 점심시간 제외)를 집중업무시간으로 한다.
- ② 제1항의 집중업무시간 이외의 시간에 조합원은 업무의 수행을 거부할 수 있고, 회사는 이를 이유로 불이익을 줄 수 없다.
- ③ 회사는 인사위원회에서 조합원이 업무시간 도중 업무수행에 따른 육체적·정신적 피로의 해소를 위해 휴게를 취할 수 있을 정도의 표준처리업무량을 결정한다.



- ① : 업무시간을 정의하고 그 범위를 명확히 정하였습니다. 이로써 조합원이 장시간 노동에 노출되는 것을 방지하고, 그가 제공한 시간만큼 적절한 보상받을 수 있는 바탕을 마련하였습니다.
- ② : 제1항과 같은 취지에서, 장시간 노동 근절을 위한 실효성 있는 대안을 규정하였습니다. 집중업무시간 이외 시간에 조합원이 업무수행을 거부한 것을 이유로 회사가 불이익을 줄 수 없도록 규정함으로써, 조합원이 업무평가 과정 또는 재계약 시점에서 집중업무시간 외 업무 수행 거부를 이유로 계약 해지 등 불이익을 당할 것을 염려하지 않고, 자유롭게 휴식을 취할 수 있도록 하였습니다. 아울러 조합원의 휴식권을 보장하는 실효적인 방안으로써 집중업무시간 외에 추가적인 업무 지시에 대하여 거부할 수 있는 권리를 명시적으로 부여하였습니다.
- ③ : 조합원의 장시간 노동을 방지하고 적당한 휴게시간을 보장하기 위하여 회사는 인사위원회의 결정에 따라 표준처리업무량을 결정하도록 정하였습니다. 사업장에 인사위원회가 없는 경우 노사가 공동으로 조합원의 표준처리업무량을 결정하도록 할 수 있습니다.

제59조 [휴일 및 휴일의 보상]

- ① 회사는 조합원에게 1주일에 2일 이상 휴일을 보장한다. 1주일에 5일을 초과하여 일한 경우 초과일수에 비례하여 1일당 _____ 원을 지급한다.
- ② 다음 각 호는 유급휴일로 하고, 1일당 _____ 원을 휴일수당으로 지급한다.

1. 주휴일(일요일)
 2. 노동절(5월 1일)
 3. 회사창립일, 조합창립일
 4. 설날, 추석 등 명절휴일
- ③ 회사는 관공서의 공휴일에 관한 규정에 따른 공휴일에 업무를 수행하는 경우에는 1일당 _____원을 지급한다.
- ④ 공민권 행사를 위한 선거일의 경우에는 해당 권리를 행사할 수 있는 충분한 시간을 주어야 한다.



- ① : 휴일이란 사용자의 지휘명령으로부터 완전히 벗어나 근로를 제공할 의무 자체가 없는 날로서, 근로자의 피로회복과 건강회복 및 여가활용을 통한 사회적·문화적 생활의 향유를 위한 것입니다. 이러한 취지에서 단체협약으로 조합원에게 2일의 휴일을 보장하도록 명문화하였습니다. 만약 위 휴일을 보장하지 않은 경우 초과한 일수에 비례하여 보상금을 정액으로 지급하게 함으로써 회사가 조합원에게 휴일을 부여하도록 강제하였습니다. ①항과 ③항 모두 조합원의 휴식권을 보장하고, 만약 적절한 휴식을 취하지 못하고 노무를 제공하는 경우 그에 대한 대가를 보상한다는 의미에서 그 지급방식을 일치시키되, 사업장의 특성에 따라 정액제 또는 수수료의 50%를 가산하는 방식 중 선택하여 적용할 수 있을 것입니다.
- ② : 근로기준법 제55조 제1항에서 “사용자는 근로자에게 1주 평균 1회 이상의 유급 휴일을 보장하여야 한다”라고 정하고, 「근로자의날 제정에 관한 법률」에 따라 5월 1일 노동절을 유급휴일로 정하고 있습니다. 특수고용노동자들은 근로기준법을 적용받지 못하므로, 단체협약에 위와 같은 취지를 담은 조항을 두었습니다. 위 조항은 단순히 휴일을 보장받는 것에 멈추지 않고, 유급휴일을 보장받을 수 있도록 하는 조항입니다. 실제로 특수고용노동자가 유급휴일을 보장받는 방법은 1) 휴일에 쉬는 것, 2) 실제로 쉰 휴일에 대해서 일당이 지급되는 것, 이 두 가지가 모두 적용되는 방법밖에 없습니다. 이에 따라 제1항과는 달리 유급으로 부여하는 휴일을 지정하고, 유급휴일에 대해서는 별도 휴일수당으로 정액을 지급하도록 정하였습니다. 주휴일(일요일), 노동절, 회사창립일, 조합창립일, 명절휴일 등은 예시이므로, 각 사업장마다 사업장의 특성에 맞게 수정하여 활용할 수 있을 것입니다.
- ③ : 근로기준법 제55조 제2항에서는 관공서의 공휴일에 관한 규정에 따른 공휴일 및 대체공휴일을 유급으로 정하고 있습니다. 근로기준법이 적용되지 않는 특수고용 노동자들도 관공서의 공휴일에 따른 공휴일을 유급휴일로 보장받을 수 있도록 단체협약에 위 조항을 두었습니다. 그리고 만약 조합원이 공휴일에 업무를 수행하

게 되었다면 회사는 조합원이 휴일을 보장받지 못한 대가로서 정액 수당을 추가로 지급하여야 합니다. 위 정액 수당은 각 사업장마다 사업장의 특성에 맞게 수정하여 활용할 수 있을 것입니다.

근로기준법 제55조 (휴일)

- ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다.
- ② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.

근로기준법 시행령 제30조 (휴일)

- ① 법 제55조제1항에 따른 유급휴일은 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게 주어야 한다.
- ② 법 제55조제2항 본문에서 “대통령령으로 정하는 휴일”이란 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조 각 호(제1호는 제외한다)에 따른 공휴일 및 같은 영 제3조에 따른 대체공휴일을 말한다.

- ④ : 공민권 행사를 보장하기 위한 휴일 부여는 업무수행을 하지 못해 수입이 감소되는 문제가 있을 수 있으므로 일률적으로 강제할 수 없을 것입니다. 그러나 공민권 행사 자체를 보장해야 하므로 본 규정을 마련하였습니다. 각 사업장의 특성에 맞게 내부 논의를 거쳐 유급휴일로 지정할 수 있을 것입니다.

제60조 [월차휴가]

- ① 회사는 1개월 단위 표준업무수행량을 수행한 조합원에게 1일의 휴가를 주어야 한다.
- ② 회사는 조합원이 제1항에 따른 휴가를 사용하는 것을 이유로 불이익을 주어서는 아니 된다.
- ③ 회사는 제1항에 따른 휴가를 조합원이 지정한 시기에 사용할 수 있도록 보장한다. 다만, 조합원이 지정한 시기에 휴가를 사용하는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경하여 사용하도록 할 수 있다.
- ④ 제1항에 따른 휴가는 1년간 적치·분할하여 사용할 수 있고, 발생일로부터 1년 이내에 사용하지 아니하면 소멸된다. 다만, 회사의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 6개월간 사용기한을 연장한다.



- ①, ② : 조합원의 적절한 휴식권을 보장하기 위하여 회사는 1개월간 1개월 단위 표준업무수행량을 수행한 조합원에게 1일의 휴가를 부여하도록 규정하면서, 조합원이

제1항의 휴가를 사용하는 것을 이유로 불이익을 줄 수 없도록 하였습니다. “1개월 단위 표준업무수행량”이라는 문구는 각 사업장의 사정에 따라 다르게 변형할 수 있고, 그 기준은 노사가 합의하여 정할 것을 권합니다.

- ③ : 근로기준법 제60조 제5항에서는 사용자는 연차휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하는 것을 정하고, 단서에서 예외적으로 “근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다”라고 정하고 있습니다.

근로기준법이 적용되지 않는 특수고용노동자들도 자신이 지정한 시기에 휴가를 사용할 수 있게 보장받을 수 있도록 단체협약에 위 조항을 두었습니다. 조합원이 월 1일의 휴가권을 사용하는 경우 회사는 사업운영에 막대한 지장이 없는 한 조합원이 정하는 시기에 휴가를 부여하여야 한다고 하여 조합원이 자유롭게 휴식권을 행사할 수 있도록 하였습니다.

근로기준법 제60조 (연차 유급휴가)

- ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ③ 삭제
- ④ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.
- ⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.
- ⑥ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.

- ④ : 조합원이 필요에 따라 월 1일 휴가를 적치, 분할하여 사용할 수 있도록 하면서 사용기간을 1년으로 정하고 이를 소멸하게 함으로써 조합원이 휴가권 소멸 전 적절한 시기에 이를 사용함으로써 휴식을 취할 수 있도록 하였습니다. 다만 예외적으로 회사의 책임 있는 사유로 인하여 휴가를 사용하지 못하는 경우 휴가 사용기간을 6개월 연장할 수 있게 하였습니다.

제61조 [특별휴가]

회사는 조합원에 대하여 다음 각 호에 따라 특별휴가를 부여하고 휴가지원금을 지급한다. 단, 특별휴가 기간 산정 시 제59조 제1항 및 제2항의 휴일은 포함하지 않는다.

1. 본인결혼 : ()일 _____ 원
2. 자녀결혼 : ()일 _____ 원
3. 이사 : ()일 _____ 원
4. 여름 휴가 : ()일 _____ 원
5. 연말 연시 휴가 : ()일 _____ 원
- ...
10. 기타 노사협의로 결정한 사항



조합원에게 경조사 등 특별한 사유가 있는 경우 회사가 휴가 및 휴가지원금을 부여하도록 정하였습니다. 특별휴가 사유와 실제 휴가부여 일수는 각 사업장의 특성에 맞춰 수정 변경하여 활용할 수 있을 것입니다.

제62조 [병가와 공가]

- ① 병가 : 조합원이 업무 외 질병, 부상으로 요양이 필요할 때에는 60일까지 병가를 부여하며, 동 기간에 대해서는 1일당 _____ 원을 병가기간에 비례하여 지급한다. 단, 조합원은 2차 이상의 의료기관에서 발급받은 진단서를 제출하여야 한다.
- ② 공가 : 회사는 조합원이 다음 각 호의 사항을 수행하기 위하여 필요한 시간 또는 일수를 청구하면 이를 거부하지 못한다.
 1. 예비군 훈련, 민방위 훈련, 기타 각종 병역의무를 수행할 때
 2. 국회, 법원, 노동위원회, 기타 공공기관에 증인, 참고인, 피고, 원고 등으로 출석할 때
 3. 천재, 지변, 교통 차단, 기타의 사유로 출근이 불가능할 때
- ③ 회사는 병가, 공가 사용을 이유로 계약을 해지할 수 없다.



- ① : 조합원이 신체의 질병으로 인한 치료를 위해 휴가가 필요한 경우 회사가 병가를 부여하도록 정하였습니다. 다만 근로기준법상 병가는 별도로 규정되어 있지 않기 때문에 업무 외 상병의 경우 사업장별로 각 사업장에 특성에 맞춰 정할 수 있을 것입니다.

만약 단체협약으로 업무외 질병에 대한 병가 규정을 두지 않으면, 조합원이 아플 때 치료를 위하여 휴가를 낼 수 있는 근거가 없어 그에 따른 업무 미이행, 업무

수행률 하락에 따른 계약 해지 등 각종 불이익을 입을 수 있습니다. 그러므로 가 급적 유급으로 병가를 규정하는 것이 바람직할 것입니다.

- ② : 회사는 조합원이 공적인 업무를 수행하기 위하여 필요한 시간 또는 일수를 청구 하면 이를 부여하도록 정하였습니다. 근로기준법 제10조는 근로자가 공공의 직무를 집행하기 위하여 필요한 시간을 청구하면 사용자가 거부할 수 없다고 규정하고 있습니다. 근로기준법이 적용되지 않는 특수고용노동자들도 공적인 업무를 수행하기 위하여 필요한 시간을 보장받을 수 있도록 단체협약에 위 조항을 두었습니다.

근로기준법 제10조 (공민권 행사의 보장)

사용자는 근로자가 근로시간 중에 선거권, 그 밖의 공민권(公民權) 행사 또는 공(公)의 직무를 집행하기 위하여 필요한 시간을 청구하면 거부하지 못한다. 다만, 그 권리 행사나 공(公)의 직무를 수행하는 데에 지장이 없으면 구한 시간을 변경할 수 있다

- ③ : 병가, 공가의 사용을 안정적으로 보장하기 위하여 제3항에서 병가, 공가 사용을 이유로 하는 계약해지 불가 규정을 두었습니다. 각 사업장마다 사업장의 특성에 맞게 수정하여 활용할 수 있을 것입니다.



제8장 노동안전 & 노동재해

※ 특수고용노동자의 경우 산업안전보건법(이하 '산안법'이라 합니다) 제77조에 따라 산안법 내용 중 극히 일부만을 적용받습니다. 이에 따라 특수고용노동자들에게 적용되지 않는 나머지 산안법의 내용은 단체협약에 최대한 반영할 필요가 있습니다.

다만, 현실적으로 단체협약에 산안법상 모든 내용을 담을 수는 없을 것입니다. 따라서 단체협약에는 산안법의 핵심적인 내용들을 담고, 노동안전보건위원회^o 운영규정 및 안전보건관리규정 등을 별도로 제정함으로써 세부적인 사항들을 정할 것을 권장합니다.

본 모범단체협상의 노동안전보건위원회는 산안법상 산업안전보건위원회를 모방하고 있으나, 실질적으로는 산안법의 적용을 받지 않는 별개의 기구입니다. 따라서 이하에서는 산안법상 산업안전보건위원회는 '산안위'로, 본 모범단체협상의 노동안전보건위원회는 '노안위'로 칭하도록 하겠습니다.

제63조 [회사의 재해예방의무]

- ① 회사는 조합원의 안전과 건강에 대한 책임이 있으므로 조합원의 안전과 건강을 유지·증진시키기 위해 최선의 노력을 하여야 한다.
- ② 회사는 알려진 위험요인 등에 의해 조합원에게 사고나 질병이 발생하지 않도록 조치해야 하며 아직 파악하지 못한 위험요인 등이 있는지에 대해 정기·수시로 조사하고 문제를 찾아내어 예방해야 한다.
- ③ 조합원의 안전과 건강을 지키기 위해 예산·인력·제도 면에서 안전보건의 우선할 수 있도록 조치해야 하며 안전제일의 원칙을 준수한다.



- ① : 노동안전보건에 대한 회사의 책임을 선언적으로 정하는 내용입니다.
- ② : 위험요인 등에 대한 조사를 정기·수시로 해야한다는 수준으로 간략히 기재하였으나, 이하의 규정에서는 그 시기를 분명히 특정하여야 할 필요가 있습니다.

제64조 [안전보건관리책임자]

회사는 사업장을 실질적으로 총괄하여 관리하는 사람에게 해당 사업장의 다음 각 호의 업무를 총괄하여 관리하도록 하여야 한다.

1. 사업장의 노동재해 예방계획의 수립에 관한 사항
2. 제67조 및 제67조의2에 따른 안전보건관리규정의 작성 및 변경에 관한 사항
3. 제68조에 따른 안전보건교육에 관한 사항
4. 작업환경측정 등 작업환경의 점검 및 개선에 관한 사항
5. 제72조에 따른 조합원의 건강진단 등 건강관리에 관한 사항
6. 노동재해의 원인 조사 및 재발 방지대책 수립에 관한 사항
7. 노동재해에 관한 통계의 기록 및 유지에 관한 사항
8. 안전장치 및 보호구 구입 시 적격품 여부 확인에 관한 사항
9. 그 밖에 조합원의 유해·위험 방지 조치에 관한 사항



산안법 제15조 제1항은 안전보건관리책임자와 그 업무에 대하여 정하고 있는 바, 이 내용을 반영한 조항입니다. 안전보건관리책임자는 사업장의 안전보건에 관한 제반 업무에 대하여 책임을 지는 자로서 후술할 노동안전보건위원회의 위원이기도 합니다. 안전보건관리책임자가 안전보건체계를 구축 및 관리, 운영하고 그 밖의 안전보건조치를 실시할 수 있도록 하기 위해서는 사업장에 대하여 실질적인 권한을 가지고 있는 자를 안전보건관리책임자로 하여야 합니다. 따라서 안전보건관리책임자는 ‘사업장을 실질적으로 총괄하여 관리하는 사람’이어야 하며, 통상적으로 이는 ‘사업의 대표자’를 의미합니다. 다만, 사업장이 지역적으로 분리되어 해당 사업장 단위로 안전보건관리책임자를 선임하는 경우에는 사업의 대표자와 동일하지 않을 수 있습니다.

산안법 제15조 (안전보건관리책임자)

① 사업주는 사업장을 실질적으로 총괄하여 관리하는 사람에게 해당 사업장의 다음 각 호의 업무를 총괄하여 관리하도록 하여야 한다.

1. 사업장의 산업재해 예방계획의 수립에 관한 사항
2. 제25조 및 제26조에 따른 안전보건관리규정의 작성 및 변경에 관한 사항
3. 제29조에 따른 안전보건교육에 관한 사항
4. 작업환경측정 등 작업환경의 점검 및 개선에 관한 사항
5. 제129조부터 제132조까지에 따른 근로자의 건강진단 등 건강관리에 관한 사항
6. 산업재해의 원인 조사 및 재발 방지대책 수립에 관한 사항
7. 산업재해에 관한 통계의 기록 및 유지에 관한 사항
8. 안전장치 및 보호구 구입 시 적격품 여부 확인에 관한 사항
9. 그 밖에 근로자의 유해·위험 방지조치에 관한 사항으로서 고용노동부령으로 정하는 사항

제65조 [명예노동안전감독관]

- ① 회사는 노동재해 예방활동에 대한 참여와 지원을 촉진하기 위하여 조합이 추천하는 조합원을 명예노동안전감독관으로 위촉하고, 다음 각 호의 안전보건에 관한 업무를 수행하도록 한다.
1. 사업장에서 하는 자체점검 참여 및 「근로기준법」 제101조에 따른 근로감독관(이하 “근로감독관”이라 한다)이 하는 사업장 감독 참여
 2. 사업장 노동재해 예방계획 수립 참여 및 사업장에서 하는 기계·기구 자체검사 참석
 3. 법령을 위반한 사실이 있는 경우 사업주에 대한 개선 요청 및 감독기관에의 신고
 4. 노동재해 발생의 급박한 위험이 있는 경우 사업주에 대한 작업중지 요청
 5. 작업환경측정, 조합원 건강진단 시의 참석 및 그 결과에 대한 설명회 참여
 6. 직업성 질환의 증상이 있거나 질병에 걸린 근로자가 여러 명 발생한 경우 사업주에 대한 임시건강진단 실시 요청
 7. 조합원에 대한 안전수칙 준수 지도
 8. 법령 및 노동재해 예방정책 개선 건의
 9. 안전·보건 의식을 북돋우기 위한 활동 등에 대한 참여와 지원
 10. 그 밖에 노동재해 예방에 대한 홍보 등 노동재해 예방업무와 관련하여 노동안전보건위원회가 정하는 업무
- ② 회사는 명예노동안전감독관이 제1항의 업무와 관련하여 건의·조언한 사항에 대하여 적절한 조치를 하여야 한다.
- ③ 회사는 명예노동안전감독관의 임기를 00년으로 보장한다.
- ④ 회사는 명예노동안전감독관이 제1항의 업무를 수행한 시간에 대하여 근무한 것으로 간주하고, 해당 업무수행시간에 대하여 시간당 _____ 원의 수당을 지급한다.
- ⑤ 회사는 명예노동안전감독관의 의견 개진 또는 활동 등 직무 수행을 이유로 계약해지 등을 포함한 일체의 불이익을 주어서는 아니 된다.



- ① : 산안법 제23조 제1항은 고용노동부장관이 노동재해 예방활동에 대한 참여와 지원을 촉진하기 위하여 근로자, 근로자단체, 사업주단체 및 노동재해 예방 관련 전문단체에 소속된 사람 중에서 ‘명예산업안전감독관’을 위촉할 수 있도록 정하고 있습니다. 다만, 특수고용노동자의 경우 해당 규정이 적용되지 않기 때문에 고용노동부장관이 명예노동안전감독관을 위촉할 수 없습니다. 따라서 회사가 위촉하되, 조합이 추천하는 조합원을 명예노동안전감독관으로 위촉하도록 하였습니다. 한편, 명예노동안전감독관의 업무와 관련하여서는 산안법 시행령 제32조 제2항의 내용을 반영하였습니다. 특히, 이 중 제10호의 경우 ‘고용노동부장관이 정하는 업무’를 ‘노동안전보건위원회가 정한 업무’로 변경하여 반영하였습니다.

- ② : 명예노동안전감독관이 수행하는 업무의 실효성을 담보하기 위하여 회사가 적절한 조치 의무를 부담할 것을 정하였습니다.
- ③ : 명예노동안전감독관의 업무는 그 특성상 전문성이 있는 사람으로 하여금 업무를 안정적이고 지속적으로 수행할 수 있도록 하여야 합니다. 이것이 가능하도록 하기 위해서는 일정 기간 동안 그의 임기가 유지되도록 할 필요가 있습니다. 따라서 이때 임기는 이와 같은 취지가 반영될 수 있는 수준으로 정하는 것이 바람직하겠습니다.
- ④ : 명예노동안전감독관이 그의 업무를 안정적으로 수행할 수 있도록 명예노동안전감독업무를 수행한 시간에 대하여는 유급 처리하도록 정하였습니다.
- ⑤ : 산안법 제23조 제2항은 명예산업안전감독관에 대하여 직무 수행과 관련한 사유로 불리한 처우를 해서는 아니 된다는 내용을 정하고 있는바, 이를 모범단체협약에 반영하였습니다.

산안법 제23조 (명예산업안전감독관)

- ① 고용노동부장관은 산업재해 예방활동에 대한 참여와 지원을 촉진하기 위하여 근로자, 근로자단체, 사업주단체 및 산업재해 예방 관련 전문단체에 소속된 사람 중에서 명예산업안전감독관을 위촉할 수 있다.
- ② 사업주는 제1항에 따른 명예산업안전감독관(이하 “명예산업안전감독관”이라 한다)에 대하여 직무 수행과 관련한 사유로 불리한 처우를 해서는 아니 된다.
- ③ 명예산업안전감독관의 위촉 방법, 업무, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

산안법 시행령 제32조 (명예산업안전감독관 위촉 등)

- ② 명예산업안전감독관의 업무는 다음 각 호와 같다. 이 경우 제1항제1호에 따라 위촉된 명예산업안전감독관의 업무 범위는 해당 사업장에서의 업무(제8호는 제외한다)로 한정하며, 제1항제2호부터 제4호까지의 규정에 따라 위촉된 명예산업안전감독관의 업무 범위는 제8호부터 제10호까지의 규정에 따른 업무로 한정한다.
 - 1. 사업장에서 하는 자체점검 참여 및 「근로기준법」 제101조에 따른 근로감독관(이하 “근로감독관”이라 한다)이 하는 사업장 감독 참여
 - 2. 사업장 산업재해 예방계획 수립 참여 및 사업장에서 하는 기계·기구 자체검사 참석
 - 3. 법령을 위반한 사실이 있는 경우 사업주에 대한 개선 요청 및 감독기관에의 신고
 - 4. 산업재해 발생의 급박한 위험이 있는 경우 사업주에 대한 작업중지 요청
 - 5. 작업환경측정, 근로자 건강진단 시의 참석 및 그 결과에 대한 설명회 참여
 - 6. 직업성 질환의 증상이 있거나 질병에 걸린 근로자가 여러 명 발생한 경우 사업주에 대한 임시건강진단 실시 요청
 - 7. 근로자에 대한 안전수칙 준수 지도
 - 8. 법령 및 산업재해 예방정책 개선 건의
 - 9. 안전·보건 의식을 북돋우기 위한 활동 등에 대한 참여와 지원
 - 10. 그 밖에 산업재해 예방에 대한 홍보 등 산업재해 예방업무와 관련하여 고용노동부장관이 정하는 업무

제66조 [노동안전보건위원회의 구성·운영]

- ① 조합과 회사는 노동안전보건 관련 사항을 심의·의결하기 위하여 노동안전보건위원회를 구성·운영한다. 단, 사업장이 여러 지역으로 나뉘어 있는 경우에는 각 사업장별 노동안전보건위원회를 구성·운영할 수 있다.
- ② 노동안전보건위원회의 운영과 관련된 제반 사항은 별도의 운영규정을 두어 시행한다.



산안법상 산안위의 경우 최초 구성 및 운영 시 산안법의 내용에 따르면 될 것이나, 특수고용노동자의 경우 산안위와 관련된 산안법 규정의 적용을 받지 않기 때문에 그 구성 및 운영에 관하여 별도로 정하여야 합니다. 따라서 단협을 통해 노안위 구성 및 운영의 기본 체계를 정하는 것이 필요합니다. 한편, 이처럼 단협을 통해 노안위를 설치하는 경우 그에 관한 제반 사항은 온전히 노사가 자율적으로 정한 내용에 따르게 됩니다. 그러므로 법에서 정하고 있는 산안위와 완전히 새로운 형태의 노안위 구성 및 운영도 가능하겠습니다. 다만, 최초 노안위의 안정적 구성 및 운영을 위해서 기본적인 체계 및 내용은 산안법을 준용하되, 세부사항을 정함에 있어서는 반드시 그에 구애될 필요 없이 조합에게 더 유리한 방향으로 정하는 것이 바람직하겠습니다.

- ① : 노안위를 구성해야 하는 사업장 단위에 대한 내용입니다. 산안법 제24조 제1항에 따르면 산안위는 '사업장' 단위로 설치하도록 되어 있습니다. 이때 '사업장'은 통상 장소적 관념에 따라 결정되므로, 동일한 장소에 있는 '하나의 사업장'의 경우 '하나의 노안위'만을, 장소적으로 분리된 '별개의 사업장'의 경우 '각각의 노안위'를 구성하여야 합니다(산재예방정책과-4927, 2013. 12. 31. 참조). 다만, 본 모범단협안에 따른 노안위는 산안법에 따라 그 노안위 구성의 제한을 받는 것은 아니기에 기본적으로는 전국 단위의 노안위를 운영하되, 예외적으로 각 사업장 별 노안위를 설치하는 것을 선택할 수 있도록 단서 조항을 달았습니다. 따라서 이 부분에서는 각 조직에서 사업 내지 사업장의 특성에 따라 노안위를 어느 단위로 구성하여 운영할 것인지 판단하여 내용을 수정해볼 수도 있겠습니다.
- ② : 노안위의 원활한 운영을 위해서는 그 운영과 관련한 세부사항을 담은 '노안위 운영규정'을 마련할 필요가 있습니다. 이에 제2항에는 노안위 운영규정을 마련할 근거 규정을 두었습니다. 노안위 운영규정에는 기본적으로 회의 참여자, 회의주기, 심의·의결사항, 위원의 권한과 책임 등이 포함되어야 합니다. 이하 본 모범단협안 제66조의2부터 제66조의5까지의 내용은 모두 노안위 운영규정으로 정할 수 있는 사항입니다. 노안위 운영규정과 관련한 예시는 [별지 1]을 참고 하시길 바랍니다.

산안법 제24조 (산업안전보건위원회)

- ① 사업주는 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요 사항을 심의·의결하기 위하여 사업장에 근로자 위원과 사용자위원이 같은 수로 구성되는 산업안전보건위원회를 구성·운영하여야 한다.
- ⑦ 산업안전보건위원회를 구성하여야 할 사업의 종류 및 사업장의 상시근로자 수, 산업안전 보건위원회의 구성·운영 및 의결되지 아니한 경우의 처리방법, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제66조의2 [노동안전보건위원회의 위원 구성]

- ① 노동안전보건위원회는 노동자위원 ()명, 사용자위원 ()명의 노사동수로 구성한다.
- ② 노동안전보건위원회의 노동자위원은 다음 각 호의 사람으로 구성한다.
 - 1. 조합 위원장 (노동안전보건위원회가 제66조 제1항 단서에 따라 구성된 경우에는 조합 위원장으로부터 위임을 받은 자)
 - 2. 명예노동안전감독관
 - 3. 그 밖에 조합 위원장이 지명하는 조합 측 위원 ()명
- ③ 노동안전보건위원회의 사용자위원은 다음 각 호의 사람으로 구성한다.
 - 1. 안전보건관리책임자
 - 2. 그 밖에 안전보건관리책임자가 지명하는 회사 측 위원 ()명
- ④ 조합 위원장(제77조 제1항 단서에 따라 설치된 경우에는 조합 위원장으로부터 위임을 받은 자)과 안전보건관리책임자를 공동위원장으로 한다.



- ① : 산안법 제24조 제1항과 동일하게 조합 측 위원과 회사 측 위원은 동수로 구성하도록 하였습니다.
- ② : 조합 위원장은 당연직으로서 노동자위원에 당연히 포함됩니다. 그러나 각 사업장 별로 노안위를 구성하는 경우에는 노동조합 위원장이 각 노안위의 성원으로 활동하는 것은 현실적인 한계가 존재할 수 있습니다. 따라서 각 사업장별 노안위를 구성한 경우에는 조합 위원장으로부터 위임을 받은 자를 조합 위원장을 대신하는 조합 측 위원으로 하도록 하였습니다.
- ③ : 안전보건관리책임자 역시 당연직으로서 사용자위원에 포함됩니다. 그 외 나머지 사용자위원은 안전보건관리책임자가 지명할 수 있도록 하였습니다.
- ④ : 산안법 시행령 제36조에서는 산안위 위원장은 위원 중에서 호선하도록 하면서, 근로자위원과 사용자위원 중 각 1명을 공동위원장을 선출할 수 있도록 하고 있

습니다. 즉, 산안법에 따르면 반드시 공동위원장 체제일 필요는 없습니다. 그러나 노사가 함께 노동안전보건을 실현하기 위하여 노안위를 운영하는 것임을 고려하면 공동위원장 형태가 바람직하므로 모범단체협안에서는 공동위원장 체제를 기본으로 설정하였습니다.

그 밖에 산안법상 정해져있는 사항은 아니나, 노안위의 실질적인 운영을 담보할 수 있도록 조합 측 위원과 별도로 조합원의 상임 활동을 보장하도록 추가적인 상임위원의 선출을 요구해 볼 수도 있겠습니다. (예 : ⑤ 회사는 의견 청취·조사활동·회의 준비·회의·회의결과에 따른 후속 조치 등 노동안전보건위원회 업무를 원활하게 수행하기 위하여 노동자위원 외에 조합이 정하는 조합원 00명의 노동안전보건위원회 상임활동을 인정하고, 그가 수행한 상임활동 시간에 상응하는 급여를 지급한다.)

산안법 시행령 제36조 (산업안전보건위원회의 위원장)

산업안전보건위원회의 위원장은 위원 중에서 호선한다. 이 경우 근로자위원과 사용자위원 각각 1명을 공동위원장으로 선출할 수 있다.

제66조의3 [노동안전보건위원회의 회의 등]

- ① 노동안전보건위원회는 분기별로 정기회의를 개최하며, 공동위원장 중 어느 일방의 요청이 있을 시 그로부터 7일 이내에 임시회의를 개최한다.
- ② 회의는 조합 측 위원 및 회사 측 위원 각 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ③ 노동안전보건위원회 회의 결과는 개최 일시 및 장소, 출석위원, 심의 내용 및 의결·결정 사항, 그 밖의 토의사항을 포함한 회의록으로 작성하여 보존하여야 한다.
- ④ 노동안전보건위원회의 위원장은 조합원에게 노동안전보건위원회에서 심의·의결된 내용 등 회의결과와 중재 결정된 내용 등을 사내방송이나 사내보, 게시 또는 자체 정례조회, 그 밖의 적절한 방법으로 신속히 알려야 한다.



① : 노안위의 회의 개최 주기로 산안법 제37조 제1항을 참고하였습니다. 산안법과 동일하게 정기회의는 분기별로 개최하는 것을 원칙으로 합니다. 그러나 본 모범단체협안을 공동위원장 체제를 전제한다는 점을 고려하여, 공동위원장 중 1인의 요청에 따라 임시회의를 개최할 수 있도록 정하였습니다.

② : 회의 개최 및 의결 정족수에 대한 내용으로서 산안법 제37조 제2항을 반영하였

습니다.

- ③ : 회의록 작성 및 보존 의무에 대한 내용으로서 산안법 제37조 제4항을 반영하였 습니다.
- ④ : 노안위 심의·의결 사항과 관련한 공지 의무에 대한 내용으로 산안법 제39조를 반 영하였습니다.

산안법 제37조 (산업안전보건위원회의 회의 등)

- ① 법 제24조 제3항에 따라 산업안전보건위원회의 회의는 정기회의와 임시회의로 구분하되, 정기회의는 분기마다 산업안전보건위원회의 위원장이 소집하며, 임시회의는 위원장이 필 요하다고 인정할 때에 소집한다.
- ② 회의는 근로자위원 및 사용자위원 각 과반수의 출석으로 개의(開議)하고 출석위원 과반수 의 찬성으로 의결한다.
- ④ 산업안전보건위원회는 다음 각 호의 사항을 기록한 회의록을 작성하여 갖추어 두어야 한 다.
 1. 개최 일시 및 장소
 2. 출석위원
 3. 심의 내용 및 의결·결정 사항
 4. 그 밖의 토의사항

산안법 제39조 (회의 결과 등의 공지)

산업안전보건위원회의 위원장은 산업안전보건위원회에서 심의·의결된 내용 등 회의 결과와 중재 결정된 내용 등을 사내방송이나 사내보(社內報), 게시 또는 자체 정례조회, 그 밖의 적 절한 방법으로 근로자에게 신속히 알려야 한다.

제66조의4 [노동안전보건위원회의 기능]

- ① 노동안전보건위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결하며 합의된 사항은 단체협약과 동일한 효력을 지닌다.
1. 노동재해 예방계획의 수립에 관한 사항
 2. 안전보건관리규정의 작성 및 변경에 관한 사항
 3. 조합원의 안전·보건교육에 관한 사항
 4. 작업환경측정 등 작업환경의 점검 및 개선에 관한 사항
 5. 조합원의 건강진단 등 건강관리에 관한 사항
 6. 노동재해의 원인 조사 및 재발 방지대책 수립에 관한 사항
 7. 작업중지에 관한 사항

8. 노동재해에 관한 통계의 기록 및 유지에 관한 사항
 9. 안전·보건과 관련된 안전장치 및 보호구 구입 시의 적격품 여부 확인에 관한 사항
 10. 유해하거나 위험한 기계·기구와 그 밖의 설비를 도입한 경우 안전·보건조치에 관한 사항
 11. 위험성 평가에 필요한 사항과 위험성 감소대책 수립 및 실행, 잠정적인 조치의 수립과 실행
 12. 근골격계질환 유해요인조사 결과 및 근골격계질환 발생 통지에 따라 필요한 조치에 관한 사항
 13. 직무스트레스로 인한 건강장해를 예방하기 위한 개선 대책 마련 및 실행에 관한 사항
 14. 고객응대노동자 보호를 위한 고객응대매뉴얼 마련 및 실행에 관한 사항
 15. 기타 조합원의 안전·보건을 유지·증진시키기 위하여 필요한 사항
- ② 노동안전보건위원회는 단체협약 및 취업규칙, 안전보건관리규정에 반하는 내용으로 심의·의결해서는 아니 된다.



- ① : 본 조에서는 노안위의 심의·의결사항과 그 효력을 정하였습니다. 산안법에 따르면 산안위의 심의·의결사항을 이행하지 않는 자에 대하여 과태료의 제재를 가할 수 있지만, 모범단협에 따른 노안위의 경우에는 어느 일방이 이를 준수하지 않는 경우에는 이를 제재할 수 있는 수단이 없습니다. 따라서 노안위에서 심의·의결된 사항은 단체협약과 동일한 효력을 부여함으로써 이를 이행하지 않는 경우 ‘단협 위반’으로서 제재를 가할 수 있도록 정하였습니다. 한편, 각 호의 내용은 노안위의 심의·의결사항입니다. 이 중 <제1호 내지 제10호 · 제15호>는 산안법 제24조 제2항에 따라 산안위의 심의·의결 사항을 반영한 것이고, <제11호 내지 제14호>는 모범단협안에서 새롭게 정한 심의·의결사항입니다. 이처럼 필요에 따라 그 밖의 노동안전보건과 관련한 심의·의결 사항을 추가해볼 수 있겠습니다.
- ② : 산안법 제24조 제5항에 따르면 산안위는 관련법령, 단체협약, 취업규칙, 안전보건관리규정에 반하는 내용으로 심의·의결되어서는 안 됩니다. 따라서 본 모범단협안에서는 이 내용을 수정 반영하여 “단체협약 및 취업규칙, 안전보건관리규정”에 반하는 내용의 심의·의결을 금지하였습니다.

산안법 제24조 (산업안전보건위원회)

- ② 사업주는 다음 각 호의 사항에 대해서는 제1항에 따른 산업안전보건위원회(이하 “산업안전보건위원회”라 한다)의 심의·의결을 거쳐야 한다.
1. 제15조 제1항 제1호부터 제5호까지 및 제7호에 관한 사항
 2. 제15조 제1항 제6호에 따른 사항 중 중대재해에 관한 사항
 3. 유해하거나 위험한 기계·기구·설비를 도입한 경우 안전 및 보건 관련 조치에 관한 사항
 4. 그 밖에 해당 사업장 근로자의 안전 및 보건을 유지·증진시키기 위하여 필요한 사항
- ⑤ 산업안전보건위원회는 이 법, 이 법에 따른 명령, 단체협약, 취업규칙 및 제25조에 따른 안전보건관리규정에 반하는 내용으로 심의·의결해서는 아니 된다.

제66조의5 [노동안전보건위원회 활동보장]

- ① 회사는 조합원이 노동안전보건위원회의 위원 활동을 이유로 어떠한 불리한 처우도 하여서는 안 된다.
- ② 회사는 조합원이 노동안전보건위원회 위원 활동을 수행한 시간에 대하여 근무한 것으로 간주하고, 시간당 _____원의 수당을 지급한다.



- ① : 산안법 제24조 제6항의 내용을 반영하였습니다.
- ② : 노안위 노동자위원이 안정적으로 노안위 활동을 수행할 수 있도록 노안위 활동 시간에 대한 유급 처리의 내용을 담았습니다.

산안법 제24조 (산업안전보건위원회)

- ⑥ 사업주는 산업안전보건위원회의 위원에게 직무 수행과 관련한 사유로 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

제67조 [안전보건관리규정의 작성]

- ① 사업주는 사업장의 안전 및 보건을 유지하기 위하여 다음 각 호의 사항이 포함된 안전보건관리규정을 작성하여야 한다.
 1. 안전 및 보건에 관한 관리조직과 그 직무에 관한 사항
 2. 안전보건교육에 관한 사항
 3. 작업장의 안전 및 보건 관리에 관한 사항
 4. 사고 조사 및 대책 수립에 관한 사항

5. 그 밖에 안전 및 보건에 관한 사항

- ② 제1항에 따른 안전보건관리규정은 취업규칙의 효력을 가진다. 단, 단체협약 또는 기존 취업규칙에 반할 수 없으며, 안전보건관리규정 중 단체협약 또는 취업규칙에 반하는 부분에 관하여는 그 단체협약 또는 취업규칙으로 정한 기준에 따른다.의 의무와 포함되어야 할 내용을 정하였습니다. 이에 따르면 안전보건관리규정 작성 의무는 사업주에게 있고, 작성된 안전보건관리규정은 노안위에서 심의·의결되어야 합니다. 안전보건관리규정의 내용과 관련하여서는 [별지 2] 고용노동부 표준안전보건관리규정을 참고하시길 바랍니다.



- ② : 산안법 제25조 제2항에서는 안전보건관리규정은 단체협약 또는 취업규칙에 반할 수 없음을 정하는 동시에, 산안법 제28조에서는 안전보건관리규정의 규정은 법에서 정하고 있는 것을 제외하고는 근로기준법상 취업규칙 규정을 따르도록 하여 취업규칙으로서의 효력을 부여하고 있습니다. 따라서 안전보건관리규정은 단체협약 및 기존 취업규칙의 내용에 반하지 않는 범위 내에서 유효하고, 그 범위 내에서만 취업규칙의 효력을 가진다고 볼 것인 바, 이 내용을 반영하였습니다.

산안법 제25조 (안전보건관리규정의 작성)

- ① 사업주는 사업장의 안전 및 보건을 유지하기 위하여 다음 각 호의 사항이 포함된 안전보건관리규정을 작성하여야 한다.
1. 안전 및 보건에 관한 관리조직과 그 직무에 관한 사항
 2. 안전보건교육에 관한 사항
 3. 작업장의 안전 및 보건 관리에 관한 사항
 4. 사고 조사 및 대책 수립에 관한 사항
 5. 그 밖에 안전 및 보건에 관한 사항
- ② 제1항에 따른 안전보건관리규정(이하 “안전보건관리규정”이라 한다)은 단체협약 또는 취업규칙에 반할 수 없다. 이 경우 안전보건관리규정 중 단체협약 또는 취업규칙에 반하는 부분에 관하여는 그 단체협약 또는 취업규칙으로 정한 기준에 따른다.
- ③ 안전보건관리규정을 작성하여야 할 사업의 종류, 사업장의 상시근로자 수 및 안전보건관리규정에 포함되어야 할 세부적인 내용, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

산안법 제28조 (다른 법률의 준용)

안전보건관리규정에 관하여 이 법에서 규정한 것을 제외하고는 그 성질에 반하지 아니하는 범위에서 「근로기준법」 중 취업규칙에 관한 규정을 준용한다.

제67조의2 [안전보건관리규정의 작성·변경 절차]

사업주는 안전보건관리규정을 작성하거나 변경할 때에는 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거쳐야 한다.



산안법 제26조의 내용을 반영하였습니다. 다만, 본 모범단체협약은 노안위의 설치를 전제로 하기 때문에 산안법 제26조 단서의 “근로자대표의 동의”에 관한 내용은 삭제하여 반영하였습니다.

산안법 제26조 (안전보건관리규정의 작성·변경 절차)

사업주는 안전보건관리규정을 작성하거나 변경할 때에는 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거쳐야 한다. 다만, 산업안전보건위원회가 설치되어 있지 아니한 사업장의 경우에는 근로자대표의 동의를 받아야 한다.

제67조의3 [안전보건관리규정의 준수]

사업주와 조합원은 안전보건관리규정을 지켜야 한다.



산안법 제27조의 내용을 반영하였습니다.

산안법 제27조 (안전보건관리규정의 준수)

사업주와 근로자는 안전보건관리규정을 지켜야 한다.

제68조 [안전보건교육]

① 회사는 조합원에 대하여 다음의 안전보건교육을 실시하여야 한다.

1. 최초 노무제공 시 교육 : 2시간 이상. 단, 단기간 작업 또는 간헐적 작업에 노무를 제공하는 경우에는 1시간 이상 실시하고, 특별교육을 실시한 경우는 면제한다.
2. 특별교육 : 16시간 이상(최초 작업에 종사하기 전 4시간 이상 실시하고 12시간은 3개월 이내에서 분할하여 실시가능). 단, 단기간 작업 또는 간헐적 작업인 경우에는 2시간 이상

② 회사는 신기계 도입 · 배치전환 등으로 인해 조합원의 업무수행방식이 변경되었을 때에는 ()시간 이상, 조합원이 유해위험부서에 배치되었을 때 ()시간 이상의 안전보건교육을 제1항과 별도로 실시하여야 한다.

- ③ 전항의 안전보건교육에 대한 주제·강사 등 제반 사항은 노동안전보건위원회의 심의·결정에 따른다.
- ④ 회사는 조합원이 안전보건교육을 이수한 시간에 대하여 근무한 것으로 간주하고, 시간당 _____ 원의 수당을 지급한다.



- ① : 산안법상 안전보건교육 관련 내용은 특수고용노동자에게도 적용됩니다. 회사는 산안법 제77조 제2항에 따라 특수고용노동자에 대한 안전보건교육을 실시하여야 합니다. 이때 특수고용노동자에 대한 교육시간은 산안법 시행규칙 제95조 및 [별표4]를 통해 정하고 있는바, 이를 본 모범단체협약에 반영하였습니다.
- ② : 제2호의 교육은 산안법상 특수고용노동자에 대한 안전보건교육 사항으로 정해져 있는 내용은 아닙니다. 본조 제1항에 포함되지 않지만, 필요한 안전보건교육에 대하여 이와 같이 추가적으로 정해볼 수 있겠습니다. 본 조항의 교육시간을 설정할 때에는 산안법 제29조 제1항 및 시행규칙 제26조 제1항의 근로자에 대한 교육시간을 참고할 수 있습니다.
- ③ : 본 모범단체협약 제66조의4 제3호에서 조합원의 안전·보건교육에 관한 사항에 관한 사항을 노안위의 심의·의결사항으로 정하고 있으므로 해당 내용을 반영하였습니다.
- ④ : 조합원이 교육으로 인한 경제적 불이익을 받지 않도록 안전보건교육을 이수한 시간을 유급으로 보장받도록 하였습니다.

산안법 제77조 (특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치 등)

- ② 대통령령으로 정하는 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 안전 및 보건에 관한 교육을 실시하여야 한다.

산안법 시행령 제95조 (교육시간 및 교육내용 등)

- ① 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자가 법 제77조제2항에 따라 특수형태근로종사자에 대하여 실시해야 하는 안전 및 보건에 관한 교육시간은 별표 4와 같고, 교육내용은 별표 5와 같다.

[별표 4]

3. 특수형태근로종사자에 대한 안전보건교육(제95조 제1항 관련)

| 교육과정 | 교육시간 |
|-----------------|--|
| 가. 최초 노무제공 시 교육 | 2시간 이상(단기간 작업 또는 간헐적 작업에 노무를 제공하는 경우에는 1시간 이상 실시하고, 특별교육을 실시한 경우는 면제) |
| 나. 특별교육 | 16시간 이상(최초 작업에 종사하기 전 4시간 이상 실시하고 12시간은 3개월 이내에서 분할하여 실시가능) 단기간 작업 또는 간헐적 작업인 경우에는 2시간 이상 |

비고 : 영 제67조 제13호 라목에 해당하는 사람이 「화학물질관리법」 제33조 제1항에 따른 유해화학물질 안전교육을 받은 경우에는 그 시간만큼 가목에 따른 최초 노무제공 시 교육을 실시하지 않을 수 있다.

- ② 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자가 제1항에 따른 교육을 자체적으로 실시하는 경우 교육을 할 수 있는 사람은 제26조제3항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로 한다.
- ③ 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자는 제1항에 따른 교육을 안전보건교육기관에 위탁할 수 있다.
- ④ 제1항에 따른 교육을 실시하기 위한 교육방법과 그 밖에 교육에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.
- ⑤ 특수형태근로종사자의 교육면제에 대해서는 제27조제4항을 준용한다. 이 경우 “사업주”는 “특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자”로, “근로자”는 “특수형태근로종사자”로, “채용”은 “최초 노무제공”으로 본다.

제69조 [안전장치 및 보호구]

- ① 회사는 작업의 성격에 따라 필요한 안전장치를 설치하고, 보호구를 조합원에게 무상으로 지급한다.
- ② 노동안전보건위원회는 제1항에 따른 안전장치의 설치품목과 설치기준, 보호구의 지급품목과 지급기준 등을 심의·결정하고, 해당 안전장치 및 보호구는 노사 합동으로 검수한다.
- ③ 회사는 조합원에 대하여 안전장치 및 보호구 사용법을 교육하여야 하고, 조합원이 잘

볼 수 있는 곳에 게시하여야 한다.



본 조항에서는 회사에게 안전장치 설치 및 보호구의 지급의무를 부여하면서 동시에 안전장치 및 안전장비의 사용법에 대한 교육 및 게시의무를 부여하였습니다. 산안법 제15조 제1항 제8호에서는 ‘안전장치 및 보호구 구입 시 적격품 여부 확인에 관한 사항’을 안전보건관리책임자의 총괄 관리 업무로 정하고 있는데, 본 모범단체협안에서는 설치품목 및 기준, 지급품목 및 기준 등에 대하여 노안위에서 의결하도록 하고, 이에 대한 검수 또한 노사 합동으로 할 것을 정하였습니다.

산안법 제15조 (안전보건관리책임자)

- ① 사업주는 사업장을 실질적으로 총괄하여 관리하는 사람에게 해당 사업장의 다음 각 호의 업무를 총괄하여 관리하도록 하여야 한다.

8. 안전장치 및 보호구 구입 시 적격품 여부 확인에 관한 사항

제70조 [위험성평가의 실시]

- ① 회사는 건설물, 기계·기구·설비, 원재료, 가스, 증기, 분진, 조합원의 작업행동 또는 그 밖의 업무로 인한 유해·위험 요인을 찾아내어 부상 및 질병으로 이어질 수 있는 위험성의 크기가 허용 가능한 범위인지를 평가하여야 한다.
- ② 회사는 제1항에 따른 평가 시 조합 및 해당 작업장의 조합원을 참여시켜야 한다.
- ③ 회사는 위험성을 결정한 경과 허용 가능한 위험성이 아니라고 판단되는 경우에는 위험성의 크기, 영향을 받는 노동자 수 및 다음 각 호의 순서를 고려하여 위험성 감소를 위한 대책을 수립하여 실행하여야 한다.
 1. 위험한 작업의 폐지·변경, 유해·위험물질 대체 등의 조치 또는 설계나 계획 단계에서 위험성을 제거 또는 저감하는 조치
 2. 연동장치, 환기장치 설치 등의 공학적 대책
 3. 사업장 작업절차서 정비 등의 관리적 대책
 4. 개인용 보호구의 사용
- ④ 회사는 위험성 감소대책을 실행한 후 해당 공정 또는 작업의 위험성의 크기가 사전에 자체 설정한 허용 가능한 위험성의 범위인지를 확인하여야 한다.
- ⑤ 제4항에 따른 확인 결과, 위험성이 자체 설정한 허용 가능한 위험성 수준으로 내려오지 않는 경우에는 허용가능한 위험성 수준이 될 때까지 추가의 감소대책을 수립·실행하여야 한다.
- ⑥ 회사는 중대재해, 중대노동사고 또는 심각한 질병이 발생할 우려가 있는 위험성으로서 제4항에 따라 수립한 위험성 감소대책의 실행에 많은 시간이 필요한 경우에는 즉시 잠정적인 조치를 강구하여 실행하여야 한다.

- ⑦ 회사는 위험성평가를 종료한 후 남아 있는 유해·위험요인에 대해서는 게시, 주지 등의 방법으로 조합원에게 알려야 한다.
- ⑧ 회사는 위험성평가를 종료한 후 위험성평가 대상의 유해·위험요인, 위험성 결정의 내용, 위험성 결정에 따른 조치의 내용 등 위험성평가와 관련한 제반 사항을 기록하여 3년 이상 보존하여야 하고, 조합의 요청이 있는 경우 그 결과를 공유하여야 한다.
- ⑨ 위험성 평가의 방법, 절차 및 시기, 위험성의 결정 등 위험성 평가에 필요한 사항과 제2항 내지 제7항에 따른 위험성 감소대책 수립 및 실행, 잠정적인 조치의 수립과 실행은 노동안전보건위원회에서 심의·의결한다.



- ① : 회사의 위험성평가 실시 의무에 대한 산안법 제36조의 내용을 반영하였습니다.
- ② : 이 역시도 산안법 제36조 제2항의 내용을 반영한 것입니다. 다만, 산안법에서는 위험성 평가에 있어 '해당 작업장의 근로자'만을 참여시키도록 정하고 있으나, 모범단체협약에서는 '조합'을 함께 참여시키도록 정하였습니다.
- ③~⑦ : 산안법 제36조 제4항 및 사업장 위험성평가에 관한 지침(고용노동부고시 제 2020-53호) 제12조(위험성 결정)·제13조(위험성 감소대책 수립 및 실행)을 반영하였습니다. 위험성평가의 실시 및 대책수립 등에 관한 기본적인 절차를 정한 내용입니다.
- ⑧ : 산안법 제36조 제3항 및 시행규칙 제37조(위험성평가 실시내용 및 결과의 기록·보존)의 내용을 반영하면서, 조합의 요청이 있는 경우 그 결과를 공유하도록 하는 내용을 추가하였습니다.

산안법 제36조 (위험성평가의 실시)

- ① 사업주는 건설물, 기계·기구·설비, 원재료, 가스, 증기, 분진, 근로자의 작업행동 또는 그 밖의 업무로 인한 유해·위험 요인을 찾아내어 부상 및 질병으로 이어질 수 있는 위험성의 크기가 허용 가능한 범위인지를 평가하여야 하고, 그 결과에 따라 이 법과 이 법에 따른 명령에 따른 조치를 하여야 하며, 근로자에 대한 위험 또는 건강장해를 방지하기 위하여 필요한 경우에는 추가적인 조치를 하여야 한다.
- ② 사업주는 제1항에 따른 평가 시 고용노동부장관이 정하여 고시하는 바에 따라 해당 작업장의 근로자를 참여시켜야 한다.
- ③ 사업주는 제1항에 따른 평가의 결과와 조치사항을 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 기록하여 보존하여야 한다.
- ④ 제1항에 따른 평가의 방법, 절차 및 시기, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.

산안법 시행규칙 제37조 (위험성평가 실시내용 및 결과의 기록·보존)

- ① 사업주가 법 제36조제3항에 따라 위험성평가의 결과와 조치사항을 기록·보존할 때에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.
1. 위험성평가 대상의 유해·위험요인
 2. 위험성 결정의 내용
 3. 위험성 결정에 따른 조치의 내용
 4. 그 밖에 위험성평가의 실시내용을 확인하기 위하여 필요한 사항으로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사항
- ② 사업주는 제1항에 따른 자료를 3년간 보존해야 한다.

⑨ : 위험성평가 실시에 필요한 사항, 위험성 감소대책 수립 및 실행, 잠정적인 조치의 수립과 실행을 노안위의 심의·의결사항으로 하여 위험성평가 전반의 과정에서 조합이 참여할 수 있도록 하였습니다.

제71조 [작업환경측정]

- ① 회사는 작업장 또는 작업공정이 신규로 가동되거나 변경된 경우에는 그 날부터 30일 이내에 작업환경측정을 하고, 그 후 반기(半期)에 1회 이상 정기적으로 작업환경을 측정해야 한다. 다만, 노동안전보건위원회에서 수시로 작업환경측정이 필요하다고 판단된 작업에 대하여는 수시로 작업환경측정을 실시하여야 한다.
- ② 작업환경측정을 하기 전에 예비조사를 실시하여야 한다.
- ③ 회사가 작업환경측정을 실시할 때에는 사업장 내 소속된 사람 중 노동위생관리노동기사 이상의 자격을 가진 사람에게 작업환경측정을 하도록 하여야 한다. 이 경우 회사는 고용노동부장관의 지정을 받은 작업환경측정기관에 작업환경측정을 위탁하여 실시할 수 있다.
- ④ 노동안전보건위원회는 작업환경측정 업무 위탁 여부, 측정기관, 측정방법, 내용, 외부 전문가의 자문 등 작업환경측정에 관한 세부 사항을 심의·의결하여야 하고, 회사는 그 결과에 따라 작업환경측정을 실시하여야 한다.
- ⑤ 회사는 조합 또는 해당 작업공정을 수행하는 조합원의 요구가 있으면 예비조사를 비롯한 작업환경측정 과정에 참석시켜야 한다.
- ⑥ 회사는 조합의 요구가 있는 경우 공정별 작업내용, 화학물질의 사용실태 및 물질안전보건자료 등 작업환경측정에 필요한 일체의 정보를 제공하여야 한다.
- ⑦ 회사는 작업환경측정 실시 후 그 결과를 문서로써 조합에 통보한다.
- ⑧ 회사는 작업환경 측정결과 이상이 발견되었을 경우 노동안전보건위원회의 심의·의결

을 거쳐 해당 시설 및 설비의 설치 또는 개선 등 적절한 조치를 하여야 한다.

- ⑨ 회사는 작업환경 측정결과 및 작업환경 측정 후 조치사항 등을 기록하여 문서로서 보존하여야 하며, 조합 또는 해당 부서 조합원의 청구가 있을 경우에는 원하는 형태로 제출하여야 한다.



산안법은 관리 대상 유해물질을 다루거나 유기화합물, 금속류 등 작업환경측정 대상 유해인자에 노출되는 근로자가 작업장만을 작업환경측정 대상 사업장으로 정하고 있습니다. 그런데 우리 연맹 소속 특수고용노동자의 업무환경상 작업환경 측정 요건에 부합하는 사업장은 많지 않을 것으로 추정됩니다. 다만, 경우에 따라 작업환경측정이 필요한 사업장이 존재할 가능성도 있기 때문에 작업환경측정에 대한 산안법 제125조를 반영하였습니다.

산안법 제125조 (작업환경측정)

- ① 사업주는 유해인자로부터 근로자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위하여 인체에 해로운 작업을 하는 작업장으로서 고용노동부령으로 정하는 작업장에 대하여 고용노동부령으로 정하는 자격을 가진 자로 하여금 작업환경측정을 하도록 하여야 한다.
- ② 제1항에도 불구하고 도급인의 사업장에서 관계수급인 또는 관계수급인의 근로자가 작업을 하는 경우에는 도급인이 제1항에 따른 자격을 가진 자로 하여금 작업환경측정을 하도록 하여야 한다.
- ③ 사업주(제2항에 따른 도급인을 포함한다. 이하 이 조 및 제127조에서 같다)는 제1항에 따른 작업환경측정을 제126조에 따라 지정받은 기관(이하 “작업환경측정기관”이라 한다)에 위탁할 수 있다. 이 경우 필요한 때에는 작업환경측정 중 시료의 분석만을 위탁할 수 있다.
- ④ 사업주는 근로자대표(관계수급인의 근로자대표를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)가 요구하면 작업환경측정 시 근로자대표를 참석시켜야 한다.
- ⑤ 사업주는 작업환경측정 결과를 기록하여 보존하고 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 보고하여야 한다. 다만, 제3항에 따라 사업주로부터 작업환경측정을 위탁받은 작업환경측정기관이 작업환경측정을 한 후 그 결과를 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 제출한 경우에는 작업환경측정 결과를 보고한 것으로 본다.
- ⑥ 사업주는 작업환경측정 결과를 해당 작업장의 근로자(관계수급인 및 관계수급인 근로자를 포함한다. 이하 이 항, 제127조 및 제175조제5항제15호에서 같다)에게 알려야 하며, 그 결과에 따라 근로자의 건강을 보호하기 위하여 해당 시설·설비의 설치·개선 또는 건강진단의 실시 등의 조치를 하여야 한다.
- ⑦ 사업주는 산업안전보건위원회 또는 근로자대표가 요구하면 작업환경측정 결과에 대한 설명회 등을 개최하여야 한다. 이 경우 제3항에 따라 작업환경측정을 위탁하여 실시한 경우에는 작업환경측정기관에 작업환경측정 결과에 대하여 설명하도록 할 수 있다.
- ⑧ 제1항 및 제2항에 따른 작업환경측정의 방법·횟수, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

산안법 시행규칙 제190조 (작업환경측정 주기 및 횟수)

- ① 사업주는 작업장 또는 작업공정이 신규로 가동되거나 변경되는 등으로 제186조에 따른 작업환경측정 대상 작업장이 된 경우에는 그 날부터 30일 이내에 작업환경측정을 하고, 그 후 반기(半期)에 1회 이상 정기적으로 작업환경을 측정해야 한다. 다만, 작업환경측정 결과가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 작업장 또는 작업공정은 해당 유해인자에 대하여 그 측정일부터 3개월에 1회 이상 작업환경측정을 해야 한다.
 1. 별표 21 제1호에 해당하는 화학적 인자(고용노동부장관이 정하여 고시하는 물질만 해당한다)의 측정치가 노출기준을 초과하는 경우
 2. 별표 21 제1호에 해당하는 화학적 인자(고용노동부장관이 정하여 고시하는 물질은 제외한다)의 측정치가 노출기준을 2배 이상 초과하는 경우
- ② 제1항에도 불구하고 사업주는 최근 1년간 작업공정에서 공정 설비의 변경, 작업방법의 변경, 설비의 이전, 사용 화학물질의 변경 등으로 작업환경측정 결과에 영향을 주는 변화가 없는 경우로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 유해인자에 대한 작업환경측정을 연(年) 1회 이상 할 수 있다. 다만, 고용노동부장관이 정하여 고시하는 물질을 취급하는 작업공정은 그렇지 않다.
 1. 작업공정 내 소음의 작업환경측정 결과가 최근 2회 연속 85데시벨(dB) 미만인 경우
 2. 작업공정 내 소음 외의 다른 모든 인자의 작업환경측정 결과가 최근 2회 연속 노출기준 미만인 경우

제72조 [건강검진]

- ① 회사는 조합원의 건강을 보호·유지하기 위하여 1년에 1회 이상 건강검진을 실시한다.
- ② 건강검진의 대상·주기·항목 등 제반 사항에 대하여는 노동안전보건위원회에서 심의·의결한다.
- ③ 회사는 제1항에 따른 건강검진 비용을 부담하고, 조합원에게 건강검진에 소요되는 시간에 대하여 _____원의 금원을 지급한다.
- ④ 회사는 건강검진 결과를 이유로 당사자와 합의 없이 해당 조합원에 대해 불리한 처우를 할 수 없다.



- ① : 산안법 제129조 제3항 및 시행규칙 제197조 제1항에서는 사업주는 상시 사용하는 근로자 중 사무직에 종사하는 근로자 외의 근로자에 대해서 1년에 1회 이상 일반건강진단을 실시하도록 정하고 있으므로 조합원에 대하여도 1년에 1회 이상 건강검진을 실시하도록 반영하였습니다.
- ② : 노안위의 심의·의결사항에 관한 모범단체협약 제66조의4 제5호 '조합원의 건강진단

등 건강관리에 관한 사항'을 반영하였습니다.

- ③ : 건강검진 비용은 회사가 부담하도록 하고, 조합원이 건강검진을 이유로 경제상 불이익을 받지 않도록 건강검진에 소요되는 시간에 대하여 정액의 금원을 지급하도록 하였습니다.
- ④ : 회사가 건강검진 결과를 문제삼아 일방적으로 계약 해지 등의 불이익을 가할 수 있으므로 이를 방지하는 차원에서 불리한 처우 금지 조항을 넣었습니다.

산안법 제129조 (일반건강진단)

- ① 사업주는 상시 사용하는 근로자의 건강관리를 위하여 건강진단(이하 “일반건강진단”이라 한다)을 실시하여야 한다. 다만, 사업주가 고용노동부령으로 정하는 건강진단을 실시한 경우에는 그 건강진단을 받은 근로자에 대하여 일반건강진단을 실시한 것으로 본다.
- ② 사업주는 제135조제1항에 따른 특수건강진단기관 또는 「건강검진기본법」 제3조제2호에 따른 건강검진기관(이하 “건강진단기관”이라 한다)에서 일반건강진단을 실시하여야 한다.
- ③ 일반건강진단의 주기·항목·방법 및 비용, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

산안법 시행규칙 제197조 (일반건강진단의 주기 등)

- ① 사업주는 상시 사용하는 근로자 중 사무직에 종사하는 근로자(공장 또는 공사현장과 같은 구역에 있지 않은 사무실에서 서무·인사·경리·판매·설계 등의 사무업무에 종사하는 근로자를 말하며, 판매업무 등에 직접 종사하는 근로자는 제외한다)에 대해서는 2년에 1회 이상, 그 밖의 근로자에 대해서는 1년에 1회 이상 일반건강진단을 실시해야 한다.
- ② 법 제129조에 따라 일반건강진단을 실시해야 할 사업주는 일반건강진단 실시 시기를 안전보건관리규정 또는 취업규칙에 규정하는 등 일반건강진단이 정기적으로 실시되도록 노력해야 한다.

산안법 시행규칙 제198조 (일반건강진단의 검사항목 및 실시방법 등)

- ① 일반건강진단의 제1차 검사항목은 다음 각 호와 같다.
 - 1. 과거병력, 작업경력 및 자각·타각증상(사진·측진·청진 및 문진)
 - 2. 혈압·혈당·요당·요단백 및 빈혈검사
 - 3. 체중·시력 및 청력
 - 4. 흉부방사선 촬영
 - 5. AST(SGOT) 및 ALT(SGPT), γ -GTP 및 총콜레스테롤
- ② 제1항에 따른 제1차 검사항목 중 혈당· γ -GTP 및 총콜레스테롤 검사는 고용노동부장관이 정하는 근로자에 대하여 실시한다.
- ③ 제1항에 따른 검사 결과 질병의 확진이 곤란한 경우에는 제2차 건강진단을 받아야 하며, 제2차 건강진단의 범위, 검사항목, 방법 및 시기 등은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.
- ④ 제196조 각 호 및 제200조 각 호에 따른 법령과 그 밖에 다른 법령에 따라 제1항부터 제3항까지의 규정에서 정한 검사항목과 같은 항목의 건강진단을 실시한 경우에는 해당 항목에 한정하여 제1항부터 제3항에 따른 검사를 생략할 수 있다.
- ⑤ 제1항부터 제4항까지의 규정에서 정한 사항 외에 일반건강진단의 검사방법, 실시방법, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.

제73조 [근골격계 질환 예방]

- ① 회사는 노동안전보건위원회가 근골격계 질환 유발요인에 대해 검토하고 마련한 예방 대책에 따라 근골격계 질환 예방을 위해 지속적으로 설비의 개조, 증설, 기기교체, 업무량 변화 등 작업방식이나 환경을 변화시키고, 근골격계 예방관리 프로그램을 수립하여 시행하여야 한다.
- ② 회사는 근골격계 질환 예방을 위해 작업자 면담 · 증상 설문조사 · 인간공학조사 등이 포함된 유해요인조사를 2년에 1회 이상 실시한다. 다만, 신설되는 사업장의 경우에는 신설일부터 1년 이내에 최초의 유해요인 조사를 하여야 한다.
- ③ 회사는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생하였을 경우 제2항에도 불구하고 지체없이 유해요인 조사를 하여야 한다.
 1. 건강진단 등을 통해 근골격계질환자가 발생한 것으로 확인되거나, 조합원이 근골격계질환으로 산업재해보상보험법령에 따라 업무상 질병으로 인정받은 경우
 2. 근골격계에 부담이 될 수 있는 새로운 작업 · 설비를 도입한 경우
 3. 근골격계에 부담이 될 수 있는 업무의 양과 작업공정 등 작업환경을 변경한 경우
- ④ 회사는 유해요인 조사에 조합 위원장을 참석시켜야 한다. 해당 작업을 담당하는 조합원의 요구가 있는 경우에는 해당 조합원도 참석시켜야 한다.
- ⑤ 조합원은 업무로 인하여 운동범위의 축소, 쥐는 힘의 저하, 기능의 손실 등 징후가 나타나는 경우 그 사실을 회사에 통지할 수 있다. 이때, 통지를 받은 회사는 조합원에 대한 의학적 조치를 하여야 한다.
- ⑥ 회사는 유해요인조사 결과 근골격계질환이 발생할 우려가 있는 경우 또는 제5항에 따른 통지가 있는 경우에는 지체 없이 노동안전보건위원회에 보고해야 하며, 노동안전보건위원회의 심의·의결에 따라 인간공학적으로 설계된 인력작업 보조설비 및 편의설비를 설치하는 등 작업환경 개선에 필요한 조치를 하여야 한다.



- ① : 산업안전보건기준에 관한 규칙(이하 '안전보건규칙'이라 합니다) 제662조에서는 '특정한 경우'에만 사업주에게 근골격계질환 예방관리 프로그램을 수립·수행하도록 정하고 있습니다. 본 모범단체협안에서는 특정한 경우를 예정하지 않고, 회사가 '지속적인' 근골격계 예방관리 프로그램을 수립하고 시행하도록 의무를 부여하였습니다.
- ② : 안전보건규칙 제657조 제1항의 내용을 반영하였습니다. 안전보건규칙에서는 근로자가 근골격계부담작업을 하는 경우에 3년마다 다음 각 호의 사항에 대한 유해요인조사를 하여야 한다고 정하고 있으나, 본 모범단체협안에서는 해당 기준을 강화하여 2년에 1회 이상으로 정하였습니다.

- ③ : 안전보건규칙 제657조 제2항의 내용을 반영하였습니다. 다만, 안전보건규칙 제 657조 제2항 제2호 내지 제3호는 ‘근골격계부담작업’에 해당하는 경우를 예정하고 있으나, 이 때의 근골격계부담작업은 고시에 따라 제한적인 범위에서 인정되므로, 본 모범단체협약에서는 ‘근골격계부담작업’이라는 표현 대신 ‘근골격계에 부담이 될 수 있는’이라는 표현으로 변경하였습니다.
- ④ : 안전보건규칙 제657조 제3항은 유해요인조사에 ‘근로자 대표 또는 해당 작업 근로자’를 참여시켜야 한다고 정하고 있으나, 본 모범단체협약은 원칙적으로 ‘조합 위원장’을 참석시키도록 하되, 해당 작업을 담당하는 조합원의 경우에는 그의 요구가 있을 때 참석시키도록 하였습니다.
- ⑤ : 안전보건규칙 제660조 제1항 및 제2항의 내용을 반영하여 조합원에게 근골격계 질환의 징후가 발생한 경우 회사에게 통지할 수 있도록 하고, 회사에게는 그 통지에 따른 조치 의무를 부과하였습니다.
- ⑥ : 안전보건규칙 제659조의 작업환경 개선, 제660조 제2항의 ‘적절한 조치’ 의무를 반영하였습니다.

산업안전보건기준에 관한 규칙 제657조 (유해요인 조사)

- ① 사업주는 근로자가 근골격계부담작업을 하는 경우에 3년마다 다음 각 호의 사항에 대한 유해요인조사를 하여야 한다. 다만, 신설되는 사업장의 경우에는 신설일부터 1년 이내에 최초의 유해요인 조사를 하여야 한다.
1. 설비·작업공정·작업량·작업속도 등 작업장 상황
 2. 작업시간·작업자세·작업방법 등 작업조건
 3. 작업과 관련된 근골격계질환 징후와 증상 유무 등
- ② 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생하였을 경우에 제1항에도 불구하고 지체 없이 유해요인 조사를 하여야 한다. 다만, 제1호의 경우는 근골격계부담작업이 아닌 작업에서 발생한 경우를 포함한다. <개정 2017. 3. 3.>
1. 법에 따른 임시건강진단 등에서 근골격계질환자가 발생하였거나 근로자가 근골격계질환으로 「산업재해보상보험법 시행령」 별표 3 제2호가목·마목 및 제12호라목에 따라 업무상 질병으로 인정받은 경우
 2. 근골격계부담작업에 해당하는 새로운 작업·설비를 도입한 경우
 3. 근골격계부담작업에 해당하는 업무의 양과 작업공정 등 작업환경을 변경한 경우
- ③ 사업주는 유해요인 조사에 근로자 대표 또는 해당 작업 근로자를 참여시켜야 한다.

산업안전보건기준에 관한 규칙 제659조 (작업환경 개선)

사업주는 유해요인 조사 결과 근골격계질환이 발생할 우려가 있는 경우에 인간공학적으로 설계된 인력작업 보조설비 및 편의설비를 설치하는 등 작업환경 개선에 필요한 조치를 하여야 한다.

산업안전보건기준에 관한 규칙 제660조 (통지 및 사후조치)

- ① 근로자는 근골격계부담작업으로 인하여 운동범위의 축소, 쥐는 힘의 저하, 기능의 손실 등의 징후가 나타나는 경우 그 사실을 사업주에게 통지할 수 있다.
- ② 사업주는 근골격계부담작업으로 인하여 제1항에 따른 징후가 나타난 근로자에 대하여 의학적 조치를 하고 필요한 경우에는 제659조에 따른 작업환경 개선 등 적절한 조치를 하여야 한다.

산업안전보건기준에 관한 규칙 제662조 (근골격계질환 예방관리 프로그램)

- ① 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 근골격계질환 예방관리 프로그램을 수립하여 시행하여야 한다.
 1. 근골격계질환으로 「산업재해보상보험법 시행령」 별표 3 제2호가목·마목 및 제12호라목에 따라 업무상 질병으로 인정받은 근로자가 연간 10명 이상 발생한 사업장 또는 5명 이상 발생한 사업장으로서 발생 비율이 그 사업장 근로자 수의 10퍼센트 이상인 경우
 2. 근골격계질환 예방과 관련하여 노사 간 이견(異見)이 지속되는 사업장으로서 고용노동부장관이 필요하다고 인정하여 근골격계질환 예방관리 프로그램을 수립하여 시행할 것을 명령한 경우
- ② 사업주는 근골격계질환 예방관리 프로그램을 작성·시행할 경우에 노사협의를 거쳐야 한다.
- ③ 사업주는 근골격계질환 예방관리 프로그램을 작성·시행할 경우에 인간공학·산업의학·산업위생·산업간호 등 분야별 전문가로부터 필요한 지도·조언을 받을 수 있다.

제74조 [직무스트레스에 의한 건강장해 예방]

- ① 회사는 조합원이 장시간 노동, 야간작업을 포함한 교대작업, 차량작업 및 정밀기계 조작작업 등 신체적 피로와 정신적 스트레스(이하 '직무스트레스'라 한다)가 높은 작업을 하는 경우에 뇌·심혈관계 질환 등 직무스트레스로 인한 건강장해 예방을 위해 노력해야 한다.

- ② 회사는 작업량·작업일정 등 작업계획 수립 시 해당 조합원 및 조합의 의견을 반영하여야 한다.
- ③ 회사는 작업환경·작업내용·노동시간 등 직무스트레스 요인에 대한 평가를 1년 1회 이상 실시하여야 한다.
- ④ 회사는 제2항의 평가 결과를 노동안전보건위원회에 보고하고, 노동안전보건위원회의 심의·의결에 따라 직무스트레스로 인한 건강장해를 예방하기 위한 노동시간 단축 · 장단기 순환작업 등 개선 대책을 마련하여 실시하여야 한다.



- ① : 안전보건규칙 제669조 본문의 직무스트레스의 정의 등 내용을 반영하였습니다.
- ② : 안전보건규칙 제669조 제2호에서는 작업량 · 작업일정 등 작업계획 수립 시 ‘해당 근로자’의 의견을 반영할 것’을 정하고 있는데, 모범단체협약에서는 해당 조합원 뿐만 아니라 조합의 의견을 반영하는 것으로 정하였습니다.
- ③,④ : 안전보건규칙 제669조 제1호의 내용을 반영하면서 직무스트레스 요인 평가의 주기나 평가 결과를 노동안전보건위원회에 보고할 의무, 개선 대책을 마련함에 있어 조합과 공동으로 할 것을 추가하였습니다.

산업안전보건기준에 관한 규칙 제669조 (직무스트레스에 의한 건강장해 예방 조치)

사업주는 근로자가 장시간 근로, 야간작업을 포함한 교대작업, 차량운전(전문(專業)으로 하는 경우에만 해당한다) 및 정밀기계 조작작업 등 신체적 피로와 정신적 스트레스 등(이하 “직무스트레스”라 한다)이 높은 작업을 하는 경우에 법 제5조제1항에 따라 직무스트레스로 인한 건강장해 예방을 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

1. 작업환경·작업내용·근로시간 등 직무스트레스 요인에 대하여 평가하고 근로시간 단축, 장·단기 순환작업 등의 개선대책을 마련하여 시행할 것
2. 작업량·작업일정 등 작업계획 수립 시 해당 근로자의 의견을 반영할 것
3. 작업과 휴식을 적절하게 배분하는 등 근로시간과 관련된 근로조건을 개선할 것
4. 근로시간 외의 근로자 활동에 대한 복지 차원의 지원에 최선을 다할 것
5. 건강진단 결과, 상담자료 등을 참고하여 적절하게 근로자를 배치하고 직무스트레스 요인, 건강문제 발생가능성 및 대비책 등에 대하여 해당 근로자에게 충분히 설명할 것
6. 뇌혈관 및 심장질환 발병위험도를 평가하여 금연, 고혈압 관리 등 건강증진 프로그램을 시행할 것

제75조 [고객응대노동자 보호를 위한 예방 조치]

- ① 회사는 주로 고객을 직접 대면하거나 정보통신망을 통하여 상대하면서 상품을 판매

하거나 서비스를 제공하는 업무에 종사하는 조합원(이하 '고객응대노동자')에 대하여 고객의 폭언, 폭행, 그 밖에 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위(이하 '폭언 등')로 인한 건강장해를 예방하기 위하여 조합과 합의하여 다음 각 호의 조치를 해야 한다.

1. 폭언 등을 하지 않도록 요청하는 문구 게시 또는 음성 안내
 2. 고객을 대상으로 하는 감정노동에 대한 인식 변화 캠페인 등의 정기적 실시
 3. 고객과의 문제 상황 발생 시 대처방법 등을 포함하는 고객응대업무 매뉴얼 마련
 4. 제3호에 따른 고객응대업무 매뉴얼의 내용 및 건강장해 예방 관련 교육 실시
 5. 그 밖에 고객응대노동자의 건강장해 예방을 위하여 필요한 조치
- ② 회사는 감정노동에 종사하는 조합원에 대하여 노사 합의로 정한 감정노동수당을 지급한다.



- ① : 특수고용노동자의 경우에도 안전보건규칙 제672조(특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치)에 따라 산안법 제41조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치 등)가 적용되나, 그 중 일부만이 적용된다는 한계가 있습니다. 따라서 본 모범단체협안에서는 산안법 제41조의 내용을 보다 구체적으로 반영하였습니다. 한편, 본 조항 제2호의 경우 산안법 시행규칙 제41조에 따른 조치 내용은 아닙니다. 다만, 이와 같이 각 사업장 별로 그 실태를 고려하여 필요한 조치를 추가할 수 있다는 점을 참고하시면 되겠습니다.

산안법 제41조 (고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치 등)

- ① 사업주는 주로 고객을 직접 대면하거나 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 정보통신망을 통하여 상대하면서 상품을 판매하거나 서비스를 제공하는 업무에 종사하는 고객응대근로자에 대하여 고객의 폭언, 폭행, 그 밖에 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위(이하 이 조에서 “폭언 등”이라 한다)로 인한 건강장해를 예방하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 필요한 조치를 하여야 한다.

산안법 시행규칙 제41조 (고객의 폭언등으로 인한 건강장해 예방조치)

사업주는 법 제41조제1항에 따라 건강장해를 예방하기 위하여 다음 각 호의 조치를 해야 한다.

1. 법 제41조제1항에 따른 폭언등을 하지 않도록 요청하는 문구 게시 또는 음성 안내
2. 고객과의 문제 상황 발생 시 대처방법 등을 포함하는 고객응대업무 매뉴얼 마련
3. 제2호에 따른 고객응대업무 매뉴얼의 내용 및 건강장해 예방 관련 교육 실시
4. 그 밖에 법 제41조제1항에 따른 고객응대근로자의 건강장해 예방을 위하여 필요한 조치

제76조 [고객응대중지권 보장 및 사후 조치]

- ① 조합원은 업무와 관련하여 고객 등 제3자의 폭언 등으로 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우(이하 '문제상황이 발생한 경우'라 한다) 즉시 업무를 중지하고 대피할 수 있다.
- ② 회사는 제1항에 따라 업무수행을 중단한 조합원에 대하여 그로 인하여 발생한 손해에 대한 책임을 전가하거나, 해고 또는 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다.
- ③ 회사는 문제상황이 발생한 경우 해당 조합원 및 조합과 합의하여 업무의 일시적 중단 또는 업무구역의 변경, 폭언 등을 행사한 고객에 대한 서비스 중단 등 필요한 조치를 하여야 한다.
- ④ 조합원은 회사에 대하여 제3항의 필요한 조치를 요구할 수 있고, 회사는 조합원의 요구를 이유로 해고 또는 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다.



앞서 본 모범단체협약 제75조에서는 고객응대노동자 보호를 위한 '예방' 조치를 정한 반면, 본 조항에서는 문제 상황이 발생한 경우에 필요한 '고객응대중지권'과 그 '사후' 조치에 대하여 정하였습니다.

- ① : 문제 상황이 발생한 경우 조합원의 업무중단권을 정하였습니다.
- ② : 제1항에 따라 업무중단권 등을 행사한 조합원에 대하여 불리한 처우를 할 수 없도록 함.
- ③ : 회사가 문제상황이 발생한 이후 필요한 조치를 할 때에는 해당 조합원 및 조합과 합의하도록 함으로써 필요한 조치라는 명목하에 조합원에 대한 불리한 처우를 하는 것을 방지하였습니다.
- ④ : 산안법 제41조 제3항의 내용을 반영하였습니다.

산안법 제41조 (고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치 등)

- ② 사업주는 업무와 관련하여 고객 등 제3자의 폭언등으로 근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치를 하여야 한다.
- ③ 근로자는 사업주에게 제2항에 따른 조치를 요구할 수 있고, 사업주는 근로자의 요구를 이유로 해고 또는 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

산안법 시행규칙 제41조 (제3자의 폭언등으로 인한 건강장애 발생 등에 대한 조치)

법 제41조제2항에서 “업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치”란 다음 각 호의 조치 중 필요한 조치를 말한다.

1. 업무의 일시적 중단 또는 전환
2. 「근로기준법」 제54조제1항에 따른 휴게시간의 연장
3. 법 제41조제2항에 따른 폭언등으로 인한 건강장애 관련 치료 및 상담 지원
4. 관할 수사기관 또는 법원에 증거물·증거서류를 제출하는 등 법 제41조제2항에 따른 폭언등으로 인한 고소, 고발 또는 손해배상 청구 등을 하는 데 필요한 지원

제77조 [산재보험 적용보장]

- ① 회사는 모든 조합원에게 산재보험이 적용될 수 있도록 한다.
- ② 회사는 조합원 부담분을 포함한 산재보험료 전액을 부담한다.
- ③ 회사는 노동재해 발생 시 조합원에게 사보험 처리를 요구해서는 아니 된다.
- ④ 회사는 조합원이 근무기록, 업무량, 노동시간 등 산재보상 신청 과정에서 필요한 자료를 요청하는 경우 성실하게 제공하여야 한다.



- ② : 사업주가 일방적으로 특수고용노동자의 임금에서 산재보험료 전액을 공제하는 경우가 존재하므로 단체협약을 통해 이를 명시적으로 금지할 필요가 있습니다.
- ④ : 근무기록, 업무량, 노동시간 등 산재보상 신청 과정에서 회사가 제공하여야 하는 자료에 대하여 회사가 의무적으로 제공하도록 정하였습니다.

제78조 [작업중지권]

- ① 작업 중인 조합원은 재해를 당했거나 재해를 당할 위험이 있다고 판단되는 경우 작업을 중지할 수 있다. 작업을 중지한 조합원은 지체없이 이를 회사와 조합에 통보하여야 한다.
- ② 관리감독자 또는 노동안전보건위원회의 위원은 재해가 발생했거나 재해발생의 위험성이 있다고 판단되는 경우 해당 공정에 대하여 작업을 중지시킬 수 있다. 작업을 중지시킨 관리감독자 또는 노동안전보건위원회 위원은 지체없이 회사와 조합에 통보하여야 한다.
- ③ 노동안전보건위원회는 제1항 및 제2항에 따른 작업 중단이 있는 경우 지체없이 회의를 개최하여 작업을 중지한 공정이나 작업자가 대피한 공정에 대한 안전·보건상 필

요한 제반 조치를 결정해야 한다.

- ④ 회사는 제3항에 따라 노동안전보건위원회가 심의·의결한 안전·보건상 필요한 제반 조치를 취하지 아니 하고는 그 작업 중지를 해제할 수 없다.
- ⑤ 회사는 제1항, 제2항의 규정에 의해 작업을 중지한 조합원과 노동안전보건위원회 위원 등에 대해 배치전환, 계약해지 등 일체의 불이익을 줄 수 없다.
- ⑥ 회사는 작업이 중지되어 업무에 종사할 수 없는 조합원에 대하여 근무를 한 것으로 간주하고 일 _____원의 금원을 지급한다. 회사는 하청의 위·수탁계약 직원도 보수 손실분을 보전받도록 하청업체와 협의·관리하여야 한다.



- ① : 근로자의 작업중지권에 관한 산안법 제52조 제1항 및 제2항의 내용을 반영하였습니다. 단, 산안법의 경우 ‘산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우’에만 작업을 중지할 수 있도록 정하고 있으나 모범단체협안에서는 ‘재해를 당했거나 재해를 당할 위험이 있다고 판단하는 경우’로 정함으로써 조합원의 판단 하에 작업을 중지할 수 있도록 정하였습니다.
- ② : 작업 중인 조합원 본인 뿐만 아니라 관리감독자 및 노안위의 위원에게도 작업중지권을 부여함으로써 안전보건관리 업무에 있는 책임있는 자들이 업무를 중단시킬 수 있도록 정하였습니다.
- ③,④ : 작업 중단 후 필요한 조치에 대하여는 노안위에서 심의·의결하도록 하고, 필요한 조치를 취하지 않고는 작업을 재개할 수 없도록 정하였습니다.
- ⑤ : 산안법 제52조의 내용을 반영하여 작업중지권 행사를 이유로 한 불이익 처우를 금지하였습니다.
- ⑥ : 작업중단으로 인하여 조합원에게 경제적 불이익이 발생하지 않도록 하였습니다.

산안법 제52조 (근로자의 작업중지)

- ① 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 작업을 중지하고 대피할 수 있다.
- ② 제1항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자는 지체 없이 그 사실을 관리감독자 또는 그 밖에 부서의 장(이하 “관리감독자등”이라 한다)에게 보고하여야 한다.
- ③ 관리감독자등은 제2항에 따른 보고를 받으면 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.
- ④ 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 근로자가 믿을 만한 합리적인 이유가 있을 때에는 제1항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

제79조 [노동재해 조사]

- ① 사망자 또는 4일 이상의 요양을 필요로 하는 부상을 입거나 질병에 걸린 조합원이 발생하였을 시 회사는 조합에 즉시 통보하여야 하며 조합과 공동으로 재해조사를 실시한다.
- ② 회사는 재해조사 시 조사일정, 조사인력 등 재해조사를 위한 구체적인 사항은 노동안전보건위원회에서 심의·의결해야 한다.
- ③ 회사는 재해조사 전 과정에서 조합의 참여를 보장하며 조사과정에서 재해자 및 조합원이 위촉될만한 행동과 발언, 인격침해 행위를 하지 않는다.
- ④ 회사는 재해조사 결과를 문서화하여 조합에 제공하고 조합이 요청하는 경우 노사공동으로 조합원을 대상으로 설명회를 개최한다.
- ⑤ 회사는 조합이 요청할 경우 산재보상 대리인 등 외부전문가의 재해조사를 보장해야 하며, 회사가 진행한 조사결과에 대해서 조합이 외부전문가의 검토를 의뢰할 경우 적극 협조해야 한다.



- ⑤ : 산재보상 신청 과정에서 산재보상 대리인의 현장 방문 조사 등이 요구되는 경우가 있으므로 이 경우 회사가 의무적으로 이를 보장하여야 할 것을 정하였습니다.

제80조 [의약품 제공]

회사는 조합원이 재해 시 응급조치를 할 수 있도록 무상으로 의약품을 제공한다.

제9장 인권보호 및 성평등

제81조 [인권보호]

회사는 모든 조합원의 인권을 침해하거나 훼손해서는 안 되며 모든 조합원의 인권을 보호하기 위해 성실히 노력해야 한다.

제82조 [일터 괴롭힘 금지 및 예방조치]

- ① 회사는 목적을 불문하고 업무조건을 악화시키는 반복된 행동을 통해 조합원의 권리와 존엄을 침해하거나 그의 신체적, 정신적 건강을 훼손 또는 업무의 수행을 어렵게 만드는 다음 각 호의 행위를 하여서는 아니된다.
 1. 지속적·반복적으로 소외(따돌림)시키거나 괴롭히는 행위
 2. 정당한 이유 없이 업무량을 감소 또는 증가시키는 행위
 3. 불필요하거나 과도한 업무지시를 반복하여 업무상 모욕을 주거나 정상적인 업무 처리를 방해하는 행위
 4. 퇴사를 유도하기 위한 방편으로서 담당 업무나 지역 등을 변경하거나 교육훈련 등을 하는 행위
 5. 그 밖에 조합원의 신체적, 정신적 건강을 훼손하거나 인격을 침해하는 행위
- ② 조합 또는 조합원이 일터 괴롭힘으로 인한 피해사실을 회사에 신고하는 경우 회사는 인사위원회를 소집하여 괴롭힘 사실을 조사하고 ()일 내에 필요한 조치 및 재발 방지 대책을 강구해야 한다. 단 조사는 조합 또는 조합원이 원할 경우 비공개로 진행해야 한다.
- ③ 회사는 일터 괴롭힘 사실을 신고한 자 또는 피해자에게 계약해지 등 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니된다.



근로기준법 제76조의2 는 사용자에게 직장 내 괴롭힘 금지와 예방조치를 하도록 규정하고 있습니다. 특수고용노동자들의 경우 근로기준법의 적용대상은 아니므로 근로기준법을 근거로 직장 내 괴롭힘 발생에 대한 조치를 마련하기는 어렵습니다. 다만 산안법 제5조는 사업주가 정신적 스트레스를 줄일 수 있는 환경을 조성하도록 하고 있습니다. 또한 직장 내 괴롭힘으로 인해 발생한 정신적 질병은 업무상 재해로 인정하는 취지로 산업재해보상보험법이 개정되었으므로 이러한 법률 내용을 반영하여 근로기준법 상 직장 내 괴롭힘 금지에 준하는 조항을 단체협

약에 포함할 수 있도록 하였습니다.

근로기준법 제76조의2 (직장 내 괴롭힘의 금지)

사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

근로기준법 제76조의3 (직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)

- ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.
- ② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다.
- ③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.
- ④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.
- ⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.
- ⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
- ⑦ 제2항에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

제83조 [직장 내 성폭력 등의 예방조치]

- ① 직장 내 성폭력이라 함은 업무 수행 과정에서 발생한 사용자, 다른 직원 및 업무와 관련한 제3자 등에 의한 강간, 강제추행, 준강간, 준강제추행, 업무상 위계 또는 위력에 의한 간음 등의 행위와 원하지 않는 성적 의미가 포함된 육체적·언어적·시각적 표현이나 표현물에 의한 각종 형태의 성희롱을 의미한다.
- ② 2차 가해라 함은 제1항의 피해자에게 그 피해 사실과 관련하여 다음 각 호의 내용을

포함하여 피해자에게 모욕감을 주는 일체의 행위를 말한다.

1. 피해자에게 책임을 돌리는 발언이나 행위
2. 사적인 관계로 치부하는 발언이나 행위
- ③ 회사는 직장 내 성폭력 및 2차 가해의 발생을 예방할 의무가 있다.
- ④ 회사는 조합원이 안전한 환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위해 직장 내 성폭력 예방 교육을 연 1회 이상 실시한다. 성폭력 예방교육은 서류 등으로 대신 할 수 없으며 강사가 직접 강의하여야 한다. 이 경우 강사는 조합과 합의하여 선정한다.



- ① : 남녀고용평등법 제12조는 직장 내 성희롱만을 금지하고 있으나, 성희롱만으로 그 범위를 한정할 필요는 없으므로 직장 내 성폭력으로 그 범위를 확장하였습니다. 직장 내 성폭력의 주체를 사용자, 직원 외에도 업무와 관련한 제3자를 포함하였습니다. 여기서 ‘사용자’는 직접적인 계약관계를 맺고있는 상대방, ‘직원’은 ‘사용자’와 계약관계를 맺고 동종 사업장에서 업무를 수행하는 자, ‘업무와 관련한 제3자’는 계약의 상대방은 아니나 업무와 관련한 원·하청 소속 관계자 등을 의미합니다.
- ②,③ : 2차 가해에 대한 정의규정을 마련하여 2차 가해에 해당하는 행위를 규정하였습니다. 직접적인 성폭력 행위 외에도 2차 가해 예방을 위한 회사의 예방의무도 부여하였습니다.
- ④ : 직장 내 성폭력 사건의 예방을 위해 남녀고용평등법 제13조에 준하여 예방 교육을 시행하도록 하였습니다. 실효성 있는 예방 교육을 위하여 강사가 직접 강의하는 형태의 교육이 이루어지도록 하였습니다.

제84조 [직장 내 성폭력 사건 등에 대한 처리 절차]

- ① 누구나 직장 내 성폭력 사건의 발생을 알게 된 경우 회사에 신고할 수 있다.
- ② 회사는 직장 내 성폭력 피해사실이 접수된 경우 3일 이내에 노사 동수로 구성된 조사단을 구성하여 즉시 조사에 착수한다. 사건 처리는 비공개를 원칙으로 하며, 피해자의 동의를 얻어 사건을 공개할 수도 있다.
- ③ 회사는 피해자의 요청 등 필요한 경우 조사 중이라도 피해자에게 작업중지, 특별유급휴가의 사용, 업무구역의 변경 등 가능한 피해자 보호를 위해 적극적으로 조치를 취해야 한다. 이 경우 회사는 피해자의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니된다.
- ④ 회사는 조사결과 직장 내 성폭력 피해가 확인된 경우 가해자를 상대로 취업규칙에 따른 징계, 근무장소 변경 또는 계약해지 등 직장 내 성폭력 등의 재발방지를 위한

적극적인 조치를 취하여야 한다. 특히 가해자가 회사의 직원이 아닌 경우, 가해자와의 사이에 체결한 업무상 계약 해지, 사업장 출입금지 조치 등을 통한 접촉가능성 차단 등 재발방지를 위한 적극적 조치를 취하여야 한다. 이 경우 회사는 성폭력 가해자에게 조치를 취하기 전에 그 조치에 대하여 피해자의 의견을 들어야 한다.

- ⑤ 직장 내 성폭력 사건의 2차 가해가 발생한 경우 2차 가해자에 대한 조치와 관련하여 제1항 내지 제4항의 규정을 준용한다.
- ⑥ 회사는 성폭력 관련하여 신고자, 피해자 및 이에 조력한 자에게 계약의 해지나 그 밖의 불리한 조치를 해서는 안 된다.



- ① : 업무 수행 중 성폭력이 발생한 경우 성폭력 사건의 피해자 외에도 해당 사실을 알고 있는 사람이라면 누구든 이를 회사에 신고하여 조사에 착수할 수 있는 절차를 마련하였습니다. 다만 피해사실이 공개되는 것을 원치 않는 조합원이 있을 수 있으므로 사건의 공개 자체는 피해자의 동의를 구하여야만 가능하게끔 제2항에서 제한 규정을 두었습니다.
- ② : 성폭력 사건 조사 위원회는 인사위원회와 별도의 기구로 구성·운영되는 것을 전제로 조항을 구성하였으나, 인사위원회나 노사공동위원회가 꾸려지는 경우 해당 단위에서 직장 내 성폭력 조사 및 처리를 수행하도록 단협안의 내용을 구성하는 것도 가능합니다.
- ③ : 직장 내 성폭력 사건이 발생하는 경우 피해자 보호를 위해 조사결과에 따른 인사조치가 이루어지기 전, 피해자 보호를 위한 사전 조치를 취할 수 있도록 근거조항을 마련하였습니다. 다만 피해자를 보호한다는 이유로 피해자가 원치 않는 사업장 변경이나 직무 변경등이 이루어지는 것을 방지하기 위하여 사전조치의 내용이 피해자의 의사에 반하여 이루어지지 않도록 하였습니다.
- ④ : 성폭력 등의 가해자가 회사와 직접적인 계약관계를 맺고 있는 직원이 아닐 경우 회사가 직접 가해자를 상대로 징계나 계약해지와 같은 불이익 처분을 내리는데 한계가 있을 수 있으므로 회사가 취할 수 있는 조치의 폭을 넓힐 필요가 있습니다. 이를 위해 가해자와 사이에 체결한 업무상 계약이 있다면 이를 해지하는 등 가해자에게 불이익한 조치를 취하거나, 피해자 보호 및 재발방지를 위한 사업장 출입금지 등 회사가 보다 폭넓은 조치를 적극적으로 실시하도록 하였습니다.
- ⑤ : 2차 가해도 성폭력과 같은 수준의 조치를 취하도록 규정을 마련하여 2차 가해로부터의 피해를 최소화 할 수 있도록 하였습니다.
- ⑥ : 성폭력 사건 발생에 관하여 피해자나 신고자 또는 성폭력 사건 신고 및 해결에

도움을 준 사람 등에게 계약의 해지와 같은 불이익을 가하지 않도록 근거규정을 마련하였습니다. 여기서 금지하는 것은 성폭력 사건을 신고하거나 신고한 사람 또는 피해자를 도와주었다는 이유를 불이익한 인사처분의 근거로 삼는 것을 막고자 하는 것입니다. 이를 통해 궁극적으로 회사 또는 인사권자 등이 성폭력 사건을 은폐하려는 시도를 사전에 방지하고자 함입니다.

제85조 [고객에 의한 성폭력 방지]

- ① 회사는 고객에 의한 성폭력이 발생하지 않도록 예방조치를 취하여야 한다.
- ② 회사는 고객에 의한 성폭력 발생 시 조합원이 적절히 대응할 수 있도록 연 1회 이상 교육을 실시하여야 한다.
- ③ 고객에 의한 성폭력이 발생하였을 경우 회사는 즉시 피해자의 의사를 확인하여 수사기관 고발, 작업중지, 업무장소의 변경 등 피해자 보호를 위한 조치를 취하여야 한다.
- ④ 회사는 고객에 의한 성폭력 피해자에게 계약해지 등 불리한 조치를 취하여서는 아니 된다.



- ① : 고객과 직접 대면하는 업무를 담당하는 경우가 많은 특수고용노동자들의 특수성을 고려하여 회사에게 조합원 보호를 위해 고객으로부터의 성폭력 예방 및 조치를 취할 의무규정을 마련하였습니다.
- ② : 고객에 의한 성폭력 대응 교육은 산안법 시행규칙 제41조에서 정하고 있는 ‘고객과의 문제 상황 발생 시 대처 방법 등을 포함하는 고객응대 매뉴얼의 마련’ 및 ‘고객응대 업무 매뉴얼의 내용 및 건강장해 예방 관련 교육 실시’에 해당하는 교육으로 일반적인 성폭력 예방교육과 따로 이루어지도록 하였습니다.

제86조 [생리휴가]

회사는 여성 조합원이 생리휴가를 청구하는 경우 월 1회 무급으로 휴가를 부여한다.



근로기준법 제73조에 준하여 여성조합원에게 무급의 생리휴가를 보장할 수 있는 규정을 마련하였습니다.

근로기준법 제73조 (생리휴가)

사용자는 여성 근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다.

제87조 [출산전후휴가]

- ① 회사는 임신 중인 조합원에 대하여는 90일 이상의 휴가를 주어야 하며, 출산 후에 45일 이상이 보장 되도록 하여야 한다. 다만 다태아 임신의 경우 출산전후 120일의 휴가를 주고 출산 후에 60일 이상 확보되도록 한다.
- ② 회사는 출산전후휴가 뒤 휴가 전 수행하던 업무와 본질적으로 동일한 업무를 부여하여야 하며 합리적 이유 없이 업무구역 변경 · 계약해지 등 불이익 조치를 취하여서는 아니 된다.
- ③ 회사는 출산전후휴가 사용기간 중에는 계약기간 만료 등 어떠한 사유로도 계약해지할 수 없다.
- ④ 회사는 출산전후휴가를 사용한 조합원에게 해당 휴가 사용을 이유로 계약해지를 할 수 없다.
- ⑤ 회사는 출산전후휴가를 사용 중인 조합원에게 축하금으로 _____원을 지급한다.



- ① : 근로기준법 제74조는 90일, 다태아의 경우 120일의 출산전후휴가를 근로자에게 부여하고 있으므로 최초 60일의 기간에 대해서는 유급으로 처리하고 있으므로 이에 준하여 임신 중인 조합원에게 출산전후에 휴가를 부여할 수 있도록 근거규정을 마련하였습니다.
- ②,③,④ : 출산전후휴가를 사용하였다는 이유로 업무상 불이익을 입지 않도록 휴가 사용 후 복귀 과정에서 합리적 이유 없는 업무내용의 변경이나 계약해지 등은 할 수 없도록 하였습니다.
- ⑤ : 출산전후휴가 기간을 유급으로 하여 모성보호를 강화할 수 있습니다. 업종에 따라 유급의 수준을 정할 수 있습니다.

근로기준법 제74조 (임산부의 보호)

- ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.

제88조 [배우자출산휴가]

회사는 배우자 출산 시 배우자가 출산한 날로부터 90일 이내에 영업일수 기준 10일 이내의 휴가를 준다.



남녀고용평등법 제18조의2에서 규정하고 있는 10일 이내의 배우자 출산휴가에 준하여 무급의 배우자출산휴가를 사용할 수 있도록 하였습니다.

남녀고용평등법 제18조의2 (배우자 출산휴가)

- ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.
- ③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 청구할 수 없다.

제89조 [유·사산휴가]

회사는 유·사산한 조합원에 대하여 다음 각 호와 같이 휴가를 주어야 한다.

1. 유산 또는 사산한 조합원의 임신기간(이하 “임신기간”이라 한다)이 16주 이하 : 유산 또는 사산한 날로부터 5일
2. 임신기간이 간이 16주 이상 21주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 10일
3. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 60일
4. 임신기간이 28주 이상인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 90일



근로기준법에 제74조 제2항 및 근로기준법 시행령 제43조에 준한 유·사산 휴가를 보장받을 수 있도록 하였습니다.

근로기준법 제74조 (임산부의 보호)

- ② 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 유산의 경험 등 대통령령으로 정하는 사유로 제1항의 휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때 라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.

제90조 [직장보육시설 설치]

회사는 수유·탁아 등 육아에 필요한 보육지원시설 설치 및 운영을 위해 노력한다.



영유아보육법 제14조에 따라 직장어린이집 등 설치할 수 있는 조항이 마련되는 것이 바람직하나, 현실적인 어려움 등을 감안하여 노력규정으로 마련하였습니다.

영유아보육법 제14조 (직장어린이집의 설치 등)

- ① 대통령령으로 정하는 일정 규모 이상의 사업장의 사업주는 직장어린이집을 설치하여야 한다. 다만, 사업장의 사업주가 직장어린이집을 단독으로 설치할 수 없을 때에는 사업주 공동으로 직장어린이집을 설치·운영하거나, 지역의 어린이집과 위탁계약을 맺어 근로자 자녀의 보육을 지원(이하 이 조에서 “위탁보육”이라 한다)하여야 한다.

제91조 [개인정보의 보호 및 수집]

- ① 회사는 위수탁업무와 직접적으로 관련된 조합원의 개인정보만을 수집하여야 한다.
- ② 회사는 업무상 취득한 조합원의 모든 개인정보를 보호해야 하고, 조합원은 사생활을 침해할 수 있는 개인정보에 대해 제공을 거부할 권리가 있으며, 회사는 이를 이유로 불이익한 처우를 해서는 안 된다.
- ③ 회사는 개인정보를 수집할 경우 조합원 본인으로부터 직접 수집함을 원칙으로 하며, 조합원의 명시적인 동의 없이는 그 목적 범위 내라고 하더라도 제3자에게 제공할 수 없다.
- ④ 회사는 사상, 신념, 종교, 정당의 가입 및 탈퇴, 건강 및 질병 등 그 밖에 정보주체의 사생활을 현저히 침해할 우려가 있는 민감정보는 수집할 수 없다.
- ⑤ 회사는 조합원들의 조합활동이나 사내 외 단체 활동 및 업무 외 사적인 활동에 대한 정보를 수집해서는 안 된다.



- ① : 개인정보보호법 제15조의 내용을 반영하여 개인정보의 수집 범위는 업무와 직접적으로 관련된 내용에 한정하였습니다.

개인정보보호법 제15조 (개인정보의 수집·이용)

- ① 개인정보처리자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 개인정보를 수집할 수 있으며 그 수집 목적의 범위에서 이용할 수 있다.
4. 정보주체와의 계약의 체결 및 이행을 위하여 불가피하게 필요한 경우

- ② : 개인정보보호법 제16조의 내용을 반영하여 사생활 정보 등 업무와 직접적으로 관련이 없는 정보 제공을 거부하였다는 이유로 불이익한 처우를 할 수 없다는 점을 명확히 하였습니다.

개인정보보호법 제16조 (개인정보의 수집 제한)

- ③ 개인정보처리자는 정보주체가 필요한 최소한의 정보 외의 개인정보 수집에 동의하지 아니한다는 이유로 정보주체에게 재화 또는 서비스의 제공을 거부하여서는 아니 된다.

- ③ : 개인정보보호법의 취지를 강화하여 개인정보 수집 방법은 당사자에게 직접 수집하는 방법으로 한정하고 제3자에게 정보를 제공하는 경우에도 별도의 동의를 구하도록 절차를 엄격히 하였습니다.
- ④ : 개인정보보호법 제23조 내지 제24조의2를 반영하여 그 밖에 사생활 침해 우려가 높은 민감정보는 수집할 수 없는 항목으로 규정하였습니다.

개인정보보호법 제23조 (민감정보의 처리 제한)

- ③ 개인정보처리자는 사상·신념, 노동조합·정당의 가입·탈퇴, 정치적 견해, 건강, 성생활 등에 관한 정보, 그 밖에 정보주체의 사생활을 현저히 침해할 우려가 있는 개인정보로서 대통령령으로 정하는 정보(이하 “민감정보”라 한다)를 처리하여서는 아니 된다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

개인정보보호법 제24조의2 (주민등록번호 처리의 제한)

- ① 제24조제1항에도 불구하고 개인정보처리자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 제외하고는 주민등록번호를 처리할 수 없다.
1. 법률·대통령령·국회규칙·대법원규칙·헌법재판소규칙·중앙선거관리위원회규칙 및 감사원규칙에서 구체적으로 주민등록번호의 처리를 요구하거나 허용한 경우
 2. 정보주체 또는 제3자의 급박한 생명, 신체, 재산의 이익을 위하여 명백히 필요하다고 인정되는 경우
 3. 제1호 및 제2호에 준하여 주민등록번호 처리가 불가피한 경우로서 보호위원회가 고시로 정하는 경우

- ⑤ : 제1항에서 업무와 관련된 조합원의 개인정보만을 제한적으로 수집한다는 내용에 더하여 업무와 관련 없는 개인정보는 수집을 할 수 없도록 강조하는 취지로 해당 조항을 마련하였습니다.

제92조 [개인정보의 관리 및 수정·폐기]

- ① 회사는 각 호에 관한 사항에 대하여 개인정보 수집 전 조합원에게 고지하여야 한다.
1. 보관기간과 방법
 2. 처리 및 폐기 방법
 3. 담당부서와 담당자
- ② 회사는 조합원이 개인정보의 열람 및 사본복사를 요구할 경우 이에 응해야 한다.
- ③ 회사는 해당 조합원의 신청에 따라 조합이 다음 각 호의 경우에 대해 개인정보의 수정, 폐기를 요구할 경우 즉시 이에 응해야 하며, 그 결과를 통보해주어야 한다.

1. 조합원의 동의 없이 수집, 관리되고 있는 개인정보
2. 사실과 다른 개인정보
3. 위수탁업무와 직접적으로 관련되지 않은 개인정보
- ④ 회사는 개인정보의 보관기간이 종료되었을 때는 즉시 폐기해야 하며, 해당 조합원에게 통보해주어야 한다. 단, 다음 각 호의 경우는 그렇지 아니한다.
 1. 해당 조합원이 개인정보의 보관을 요구한 경우
 2. 해당 조합원이 개인정보 보관에 명시적으로 동의하는 경우
 3. 법률에 의해 개인정보의 보관이 요구되는 기간



- ① : 개인정보보호법 제30조를 반영하여 개인정보는 수집된 이후 어떻게 관리되는지 알지 못하는 경우가 많으므로 개인정보 보호의 실효성을 담보하기 위하여 관리 방법 등을 개인정보 수집 전 조합원에게 고지하도록 하였습니다.

개인정보보호법 제30조(개인정보 처리방침의 수립 및 공개)

- ① 개인정보처리자는 다음 각 호의 사항이 포함된 개인정보의 처리 방침(이하 “개인정보 처리방침”이라 한다)을 정하여야 한다. 이 경우 공공기관은 제32조에 따라 등록대상이 되는 개인정보파일에 대하여 개인정보 처리방침을 정한다.
1. 개인정보의 처리 목적
 2. 개인정보의 처리 및 보유 기간
 3. 개인정보의 제3자 제공에 관한 사항(해당되는 경우에만 정한다)
 - 3의2. 개인정보의 파기절차 및 파기방법(제21조제1항 단서에 따라 개인정보를 보존하여야 하는 경우에는 그 보존근거와 보존하는 개인정보 항목을 포함한다)
 4. 개인정보처리의 위탁에 관한 사항(해당되는 경우에만 정한다)
 5. 정보주체와 법정대리인의 권리·의무 및 그 행사방법에 관한 사항
 6. 제31조에 따른 개인정보 보호책임자의 성명 또는 개인정보 보호업무 및 관련 고충사항을 처리하는 부서의 명칭과 전화번호 등 연락처
 7. 인터넷 접속정보파일 등 개인정보를 자동으로 수집하는 장치의 설치·운영 및 그 거부에 관한 사항(해당하는 경우에만 정한다)
 8. 그 밖에 개인정보의 처리에 관하여 대통령령으로 정한 사항

- ② : 개인정보보호법 제35조에 따라 개인정보 주체의 개인정보 열람권한을 마련하였습니다.

개인정보보호법 제35조 (개인정보의 열람)

- ① 정보주체는 개인정보처리자가 처리하는 자신의 개인정보에 대한 열람을 해당 개인정보처리자에게 요구할 수 있다.

- ③ : 개인정보보호법 제36조에 따라 개인정보 주체의 개인정보 정정 및 삭제 권한을 마련하였습니다. 개인정보의 수정, 폐기 사유가 발생하는 경우 회사는 해당 조치를 이행함에 그치지 않고 그 결과를 개인정보 주체인 조합원에게 통보할 의무를 추가로 부여하였습니다.

개인정보보호법 제36조 (개인정보의 정정·삭제)

- ① 제35조에 따라 자신의 개인정보를 열람한 정보주체는 개인정보처리자에게 그 개인정보의 정정 또는 삭제를 요구할 수 있다. 다만, 다른 법령에서 그 개인정보가 수집 대상으로 명시되어 있는 경우에는 그 삭제를 요구할 수 없다.
- ② 개인정보처리자는 제1항에 따른 정보주체의 요구를 받았을 때에는 개인정보의 정정 또는 삭제에 관하여 다른 법령에 특별한 절차가 규정되어 있는 경우를 제외하고는 지체 없이 그 개인정보를 조사하여 정보주체의 요구에 따라 정정·삭제 등 필요한 조치를 한 후 그 결과를 정보주체에게 알려야 한다.
- ③ 개인정보처리자가 제2항에 따라 개인정보를 삭제할 때에는 복구 또는 재생되지 아니하도록 조치하여야 한다.
- ④ 개인정보처리자는 정보주체의 요구가 제1항 단서에 해당될 때에는 지체 없이 그 내용을 정보주체에게 알려야 한다

- ④ : 개인정보보호법 제21조에 따라 목적 달성을 다 한 개인정보의 폐기에 대한 규정을 마련하였으며, 그 결과를 개인정보 주체인 조합원에게 통보할 의무를 마련하였습니다. 매우 예외적인 경우에 한하여 개인정보를 목적달성 이후에도 보관할 수 있도록 하고 그 외의 경우는 폐기를 원칙으로 하였습니다.

개인정보보호법 제21조 (개인정보의 파기)

- ① 개인정보처리자는 보유기간의 경과, 개인정보의 처리 목적 달성 등 그 개인정보가 불필요하게 되었을 때에는 지체 없이 그 개인정보를 파기하여야 한다. 다만, 다른 법령에 따라 보존하여야 하는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ② 개인정보처리자가 제1항에 따라 개인정보를 파기할 때에는 복구 또는 재생되지 아니하도록 조치하여야 한다.
- ③ 개인정보처리자가 제1항 단서에 따라 개인정보를 파기하지 아니하고 보존하여야 하는 경우에는 해당 개인정보 또는 개인정보파일을 다른 개인정보와 분리하여서 저장·관리하여야 한다.
- ④ 개인정보의 파기방법 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제93조 [감시장비 설치 및 관리]

- ① 회사는 컴퓨터, 전화, 비디오카메라, 지문·홍채·정맥 등 생체인식기기, RFID 및 기타 정보통신·음향·영상기술을 이용하여 조합원의 이동과 작업과정 등을 기록·저장할 설비 및 소프트웨어(이하 '감시장비')를 설치하여서는 안 된다.
- ② 안전·도난 등 위험·사고방지를 위해 장비를 설치할 경우에는 다음 각 호에 대해 조합과 사전합의하여야 하며, 사용 중에는 조합원 및 조합에게 인지할 수 있는 조치를 취해야 한다.
 1. 설치목적과 사용기간
 2. 설치방법, 설치장소와 기록내용
 3. 감시장비의 종류와 기술내용
 4. 담당부서와 담당자
- ③ 회사는 법령 및 단체협약을 위반하여 감시장비를 설치한 경우 해당 장비를 즉시 철거하여야 하며, 장비로 기록된 기록물을 그 즉시 폐기하고 그 결과를 조합에 통보해야 한다.
- ④ 회사는 감시장비에 의한 기록물의 내용을 계약해지 등 불이익 처우의 근거자료로 사용할 수 없다.
- ⑤ 회사는 감시장비에 의해 조합원이 기록된 기록물에 대하여 해당 조합원의 신청에 따라 조합 또는 조합원이 열람을 요구할 경우 이에 응해야 한다.



- ① : 노동자들이 업무 수행 과정에서 불필요한 감시 통제를 받지 않도록 감시장비 설치에 제한을 두었습니다. 본 규정에서는 영상물 기록에 대한 경우를 모범단체협약으로 제시하였으나, 업무 내용에 따라 감시의 방법과 장비의 형태가 다를 수 있으므로 사업장에 맞게 조항의 내용을 수정할 필요가 있습니다. 예를들어 배달, 배송노동자들 경우 업무 동선이 불필요하게 감시·통제되지 않도록 하는 내용이 포함될 수 있습니다.
- ② : 개인정보보호법 제25조에 준하여 개인정보를 일부 침해할 수 있는 감시장비를 설치하여 사용하는 경우 제한된 목적범위 내에서 사용하며 누구든 영상정보처리장치를 사용한다는 사실을 알 수 있도록 고지할 의무를 회사에게 부여하는 조항입니다.

개인정보보호법 제25조(영상정보처리기기의 설치·운영 제한)

- ① 누구든지 다음 각 호의 경우를 제외하고는 공개된 장소에 영상정보처리기기를 설치·운영하여서는 아니 된다.
1. 법령에서 구체적으로 허용하고 있는 경우
 2. 범죄의 예방 및 수사를 위하여 필요한 경우
 3. 시설안전 및 화재 예방을 위하여 필요한 경우
 4. 교통단속을 위하여 필요한 경우
 5. 교통정보의 수집·분석 및 제공을 위하여 필요한 경우
- ④ 제1항 각 호에 따라 영상정보처리기기를 설치·운영하는 자(이하 “영상정보처리기기운영자”라 한다)는 정보주체가 쉽게 인식할 수 있도록 다음 각 호의 사항이 포함된 안내판을 설치하는 등 필요한 조치를 하여야 한다. 다만, 「군사기지 및 군사시설 보호법」 제2조제2호에 따른 군사시설, 「통합방위법」 제2조제13호에 따른 국가중요시설, 그 밖에 대통령령으로 정하는 시설에 대하여는 그러하지 아니하다.
1. 설치 목적 및 장소
 2. 촬영 범위 및 시간
 3. 관리책임자 성명 및 연락처
 4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항
- ③ : 제2항의 목적범위 외로 설치하여 사용한 경우 감시장비와 감시장비를 통해 기록한 기록물을 즉시 폐기하고 이를 조합에 통지하도록 하였습니다.
- ④ : 제2항에 따라 설치된 감시장비라 하더라도 그 기록물을 감시장비 설치 목적범위 내에서만 사용하며 노동자의 감시나 통제를 위해 사용하지 못하도록 하였습니다.
- ⑤ : 조합과의 합의를 통해 감시장비를 설치하였을 경우 감시장비에 조합원의 모습, 목소리, 업무내역 등이 기록되었다면 이는 해당 조합원의 개인정보에도 해당하므로 조합원이 자신의 기록물에 대한 열람이 가능하도록 근거규정을 두었습니다.



부 칙

제1조 [유효기간]

- ① 이 협약의 유효기간은 체결일로부터 ()년 ()월 ()일까지 2년으로 한다.
- ② 보수협약(수수료 협약)은 별도로 정하되, 1년 단위로 갱신한다.
- ③ 유효기간이 만료되더라도 이 협약은 신협약 체결 시까지 유효하다.



- ①, ② : 단체협약의 유효기간은 최대 3년으로 하되 그 기간 내에서 자유롭게 정할 수 있습니다. 그러나 단체협약 유효기간이 장기간이면 법제도의 변경 및 사회경제적 변화를 시의적절하게 반영하지 못하게 됩니다. 이에 단체협약의 유효기간은 2년으로 설정하는 것을 권합니다. 다만 수수료협약은 별도로 다루어질 수 있도록 하면서 수수료협약의 유효기간은 경제상황 등을 고려하여 매년 변경할 수 있도록 1년으로 하는 것이 적당할 것으로 보이는데 중요한 것은 일반적으로 수수료협약(임금협약)을 1년으로 한다고 하더라도 이것이 법률에서 당연히 보장되는 것이 아니므로 수수료협약의 유효기간은 별도임을 명확히 정해두어야 합니다.

※ 단체협약 체결일과 효력 발생일

단체협약은 원칙적으로 체결한 날로부터 그 효력이 발생하지만 단체협약의 효력발생일이 반드시 체결일일 필요는 없습니다. 예컨대 당사자 합의에 따라 기존 단체협약의 유효기간 만료일 다음 날을 효력발생일로 소급하여 적용하여 수 있습니다. 이 경우 “이 협약의 유효기간은 0000.00.00.부터 0000.00.00.까지로 한다”로 정하면 됩니다.

- ③ : 유효기간이 만료되더라도 새로운 협약이 체결될 때까지 기존 단체협약이 적용되도록 하여 단체교섭이 장기화되는 경우라도 무단협 상태가 되지 않도록 하는 내용입니다. 무협약 상태가 되면 기본적으로 보수, 계약해지 등 업무조건에 대한 내용은 효력을 유지할 수도 있겠으나 유급 조합활동 시간 보장, 시설편의 제공 등 주로 조합활동 보장 사항과 관련한 단체협약상의 내용이 효력을 잃게 되는 문제가 발생합니다. 따라서 이러한 상황이 발생하지 않도록 하는 규정입니다. 이를 단체협약 연장규정이라고 하는데 이러한 내용이 있다고 하더라도 단체협약의 유효기간이 만료된 시점에서 사용자는 단체협약을 해지하고자 하는 날의 6월전까지 조합에게 통고함으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있다는 점은 유의해야 합니다.

노동조합법 제32조 (단체협약 유효기간의 상한)

- ① 단체협약의 유효기간은 3년을 초과하지 않는 범위에서 노사가 합의하여 정할 수 있다.
- ② 단체협약에 그 유효기간을 정하지 아니한 경우 또는 제1항의 기간을 초과하는 유효기간을 정한 경우에 그 유효기간은 3년으로 한다.
- ③ 단체협약의 유효기간이 만료되는 때를 전후하여 당사자 쌍방이 새로운 단체협약을 체결하고자 단체교섭을 계속하였음에도 불구하고 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 경우에는 별도의 약정이 있는 경우를 제외하고는 종전의 단체협약은 그 효력만료일부터 3월까지 계속 효력을 갖는다. 다만, 단체협약에 그 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 별도의 약정이 있는 경우에는 그에 따르되, 당사자 일방은 해지하고자 하는 날의 6월전까지 상대방에게 통고함으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있다.

제2조 [협약갱신]

- ① 노사 쌍방 중 어느 일방이 이 협약을 새로이 체결하고자 할 때에는 유효기간 만료일 30일 전까지 상대방에게 교섭을 요구하여야 한다.
- ② 제1항에서 정한 기간 내에 노사 양측 누구도 교섭을 요구하지 않은 경우에는 이 협약이 다시 같은 내용으로 체결된 것으로 간주하며, 이 경우 새로운 단체협약의 효력은 기존 단체협약 만료일 다음 날부터 발생하고 유효기간은 2년으로 한다.



단체교섭을 하고자 하는 경우 적어도 협약만료일 30일까지는 협약체결을 위한 교섭을 요구하여야 하고, 협약만료일이 30일 이내로 남은 때까지 교섭요구가 없는 경우에는 기존 단체협약의 내용을 변경할 의사가 없다고 보아 이 경우 기존 단체협약이 다시 체결된 것으로 본다는 내용을 담은 규정입니다(예컨대 만료일이 29일 남은 시점에 교섭요구를 하는 경우 이미 기존 단체협약이 다시 체결된 상태라고 본다는 것입니다.). 갱신된 협약의 유효기간은 기존 협약의 유효기간과 동일합니다.

제3조 [보충협약 및 재교섭]

- ① 사회적 경제적 여건이 변화된 경우 또는 협약에 누락되었거나, 협약의 내용 중 구체화시킬 필요가 있거나, 수정·보충되어야 할 사항이 있을 경우 이 협약의 유효기간 중이라도 보충협약을 체결할 수 있다. 이 때 보충협약은 이 협약과 동일한 효력을 가진다.

- ② 조합이 보충협약을 위한 교섭을 요구하면 회사는 이에 응하여야 한다.
- ③ 이 협약의 유효기간 중이라도 노사 쌍방이 동의하였을 때는 이 협약의 일부를 재교섭할 수 있다.



- ① : 이미 정한 근로조건이나 기타 사항의 변경 또는 개·폐를 요구하는 교섭에 대하여 회사는 소위 평화의무가 있다는 것을 이유로 이에 대하여 응하지 않으려고 합니다. 이에 단체협약의 유효기간 중이라도 사회·경제적 여건의 변화, 신기술도입 등 보충교섭이 필요한 사정이 있는 경우에 조합이 보충교섭을 요구할 수 있고 회사는 교섭에 응하도록 단체협약에 명시해두면, 협약 당사자들은 이에 따라야 합니다. 이 경우 교섭의제들이 시의적절하게 다루어질 수 있습니다.
- ② : 일반적으로 단체협약 유효기간 중에는 '평화의무'가 적용되어 사용자에게 교섭의무가 없으나 조합이 제1항에서 정한 사유로 보충협약 체결을 위한 교섭을 요구하면 사용자는 교섭을 거부할 수 없도록 하였습니다.
- ③ : 제1항에서 정한 사유가 아니더라도 노사 쌍방이 동의하면 언제든지 재교섭할 수 있음을 규정하였습니다

제4조 [불이행 책임]

당사자 일방은 이 협약 중 다음 각 호의 규정을 불이행하는 상대방에게 협약 불이행 위반 1회당 각 호에서 정한 위약금을 청구할 수 있다.

1. 유급조합활동 및 근로시간면제자 등의 활동보장 및 처우(제10조, 제13조) : ____ 원
2. 시설편의 제공 (제15조) : ____ 원
3. 업무공백 발생 시 처리(제30조) : ____ 원
4. 업무평가에 대한 이의제기(제33조) : ____ 원
5. 회사의 해산·청산 및 업종변경(제45조제1항) : ____ 원
6. 보충협약 체결 교섭의 거부(부칙 제3조) : ____ 원



단체협약이 체결되면 양 당사자는 이를 이행할 의무가 발생합니다. 그런데 노동조합법상 단체협약 위반에 대한 제재는 임금, 근로시간, 징계 등 일부 사항에 대해서만 적용되고 있습니다. 이에 단체협약 위반시 손해배상액을 예정하는 취지의 위약금을 청구할 수 있도록 규정하였습니다.

노동조합법 제92조 (벌칙)

다음 각호의 1에 해당하는 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 삭제
2. 제31조제1항의 규정에 의하여 체결된 단체협약의 내용중 다음 각목의 1에 해당하는 사항을 위반한 자
 - 가. 임금·복리후생비, 퇴직금에 관한 사항
 - 나. 근로 및 휴게시간, 휴일, 휴가에 관한 사항
 - 다. 징계 및 해고의 사유와 중요한 절차에 관한 사항
 - 라. 안전보건 및 재해부조에 관한 사항
 - 마. 시설·편의제공 및 근무시간중 회의참석에 관한 사항
 - 바. 쟁의행위에 관한 사항

제5조 [협약의 보관]

이 협약을 증명하기 위해 4부를 작성하며 노사가 각각 1부씩 보관하고 행정관청과 상급단체에 1부씩 신고한다.



노동조합법에 따르면 단체협약은 서면으로 작성하여 이를 행정관청에 신고하여야 합니다. 체결일로부터 15일 이내에 당사자 쌍방이 연명으로 행정관청에 신고하도록 되어 있습니다. 참고로 미신고시 300만원 이하의 과태료를 부과하도록 규정되어 있으나 신고여부가 단체협약의 효력에 영향을 주지는 않습니다. 이러한 노동조합법의 규정을 반영하여 조합 보관용, 사용자 보관용, 행정관청 신고용 상급단체 제출용까지 총 4부를 작성하도록 하였습니다. 특히 상급단체가 단체협약의 내용을 검토하고 관리하면서 해당 내용을 비교 및 분석할 수 있도록 상급단체에도 신고하도록 하였습니다.

노동조합법 제31조 (단체협약의 작성)

- ① 단체협약은 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 한다.
- ② 단체협약의 당사자는 단체협약의 체결일로부터 15일 이내에 이를 행정관청에게 신고하여야 한다.

노동조합법 시행령 제15조 (단체협약의 신고)

법 제31조제2항에 따른 단체협약의 신고는 당사자 쌍방이 연명으로 해야 한다.

노동조합법 제96조 (과태료)

- ① 다음 각호의 1에 해당하는 자는 500만원 이하의 과태료에 처한다.
 1. 제14조의 규정에 의한 서류를 비치 또는 보존하지 아니한 자
 2. 제27조의 규정에 의한 보고를 하지 아니하거나 허위의 보고를 한 자
 3. 제46조제2항의 규정에 의한 신고를 하지 아니한 자
- ② 제13조, 제28조제2항 또는 제31조제2항의 규정에 의한 신고 또는 통보를 하지 아니한 자는 300만원 이하의 과태료에 처한다.
- ③ 제1항 및 제2항의 규정에 의한 과태료는 대통령령이 정하는 바에 의하여 행정관청이 부과·징수한다.

제6조 [준용]

이 협약에 명시되지 아니한 사항은 노동조합 및 노동관계조정법 및 기타 법률과 관례에 따른다.



준용(또는 유추적용)은 필요한 경우 그 한도에서 변경을 가하여 적용하는 것을 의미합니다. 협약에서 담지 못한 내용들은 노동조합법 및 기타 법률과 관례에 따르도록 하였습니다.



[별지 1 : 노안위 운영규정 예시]

| 회사명 | 규 칙 | 문서번호 | |
|-----------|--------------|---------|--|
| | | 시행일자 | |
| | 노동안전보건위원회 운영 | 개정번호 | |
| | | 페이지 | |
| | | | |
| 제/개정 이력사항 | | | |
| 개정번호 | 제/개정 일자 | 제/개정 사유 | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

목 차

- 제1장 총칙
- 제2장 위원회 구성
- 제3장 위원회 운영

제1장 총 칙

제1조(목적) 본 규정은 사업장 내 노동안전보건위원회(이하 ‘위원회’)를 구성·운영하여 노동 재해 예방 및 쾌적하고 안전한 작업환경의 조성을 위한 노·사의 산업 활동을 보장하고 노동자의 안전과 건강을 유지·증진함을 목적으로 한다.

제2조(안전보건 업무의 우선 적용) 회사는 산업안전보건과 관련된 제 규정 및 위원회에서 결정된 사항을 제일 먼저 시행하여야 하며 안전사고 예방을 위하여 예산, 인력 등을 타 업무보다 우선적으로 적극 지원한다.

제3조(용어의 정의) 이 규정에서 정하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. ‘사용자위원’이라 함은 위원회에서 회사를 대표하는 자를 말한다.
2. ‘노동자위원’이라 함은 위원회에서 노동자를 대표하는 자를 말한다.
3. ‘간사’라 함은 회의록 작성 및 제반 사항을 수행하는 자를 말한다.

제4조(운용 규정의 제·개정) 본 규정은 위원회의 심의 의결로 제·개정한다.

제2장 위원회 구성

제5조(구성) 본 위원회는 노동자위원과 사용자위원 각 9인 이하의 동수로 구성한다.

1. 노동자위원은 노동조합 위원장(노동안전보건위원회가 모범단체협안 제77조 제1항 단서에 따라 구성된 경우에는 노동조합 위원장으로부터 위임을 받은 자), 명예노동안전감독관, 그 밖에 노동조합 위원장이 지명하는 조합 측 위원 0명으로 구성한다.
2. 사용자위원은 안전보건관리책임자, 안전보건관리책임자가 지명하는 0명으로 구성한다.
3. 간사 - 쌍방이 각 1인을 둔다.
4. 위원의 변경은 대표위원이 위원의 변경 시 7일 이내에 쌍방에 통보하여야 한다.

제6조(직무) 본 위원회는 사내 안전보건에 관한 최고 의결기구로서 구성원의 역할은 다음과 같다.

- ① 위원장은 노사대표가 공동으로 맡는다.
- ② 위원장은 위원회 업무를 총괄하여 정기, 임시회의를 소집 주관한다.
- ③ 위원은 위원회에 부여된 안건을 심의·의결한다.
- ④ 간사는 회의를 원활히 진행하기 위하여 회의록 작성 및 안건 상정, 의결사항의 집행 점검 등 제반 업무 외 진행에 대한 사항을 맡는다.

제7조(심의·의결사항) 본 위원회에서는 다음 각 항을 심의·의결하며 단체협약과 동일한 효력을 가지며 의결된 사항을 반드시 준수하여야 한다.

- ① 노동재해 예방계획의 수집에 관한 사항
- ② 안전보건관리규정의 작성 및 그 변경에 관한 사항
- ③ 안전보건 교육에 관한 사항
- ④ 작업환경 측정 등 작업환경의 점검 및 개선에 관한 사항
- ⑤ 건강진단 등 건강관리에 대한 사항
- ⑥ 노동재해의 원인조사 및 재발 방지대책의 수립에 관한 사항
- ⑦ 안전보호장구 및 안전 장비에 관한 사항
- ⑧ 노동재해에 관한 통계 및 기록 유지에 관한 사항
- ⑨ 유해, 위험 방지에 관한 사항
- ⑩ 노동재해 사후 처리 문제(보상, 기타)에 관한 사항
- ⑪ 안전관리자, 보건관리자의 수, 자격, 직무, 권한 등에 관한 사항
- ⑫ 공정안전보고서 작성에 관한 사항
- ⑬ 안전보건 관련 예산 편성 및 집행에 관한 사항

- ⑭ 중대 재해의 원인조사 및 재발 방지대책 수립에 관한 사항
- ⑮ 안전보건 개선계획에 관한 사항
- ⑯ 근골격계, 뇌심혈관 질환 예방대책 마련에 관한 사항
- ⑰ 기타 노동재해 예방을 위하여 필요한 업무로 노·사 어느 일방이 요구하는 사항 또는 단체협약에 정하는 사항

제8조(위원의 신분 보장 및 활동 보장)

- ① 회사는 위원이 산업안전보건 업무를 수행함에 있어 어떠한 불이익도 주지 못하며 제7조에 정하는 직무수행과 조사 활동을 보장한다.
- ② 위원회 참가, 현장점검 활동 등을 통한 조합원의 요청 및 의견 취합, 회의를 위한 사전 안전준비, 노동자위원 간의 논의 등 위원회 운영을 위한 사전 준비 및 위원회에서 결정한 사항의 집행 등 노동안전보건위원회 위원 활동을 수행한 시간에 대하여 근무한 것으로 간주하고, 시간당 _____원의 수당을 지급한다.
- ③ 회사는 노동자위원의 선출에 개입하거나 방해하여서는 아니 되며 직무수행에 적극 협조한다.
- ④ 사업주는 명예노동안전감독관에 대하여 정기적으로 외부에서 이루어지는 산업안전보건교육에 우선적으로 참여할 수 있도록 하여야 한다.

제9조(자료 제시) 양측 위원이 회의 중 필요한 자료를 요청하였을 경우 이를 제공하여야 한다.

제3장 위원회 운영

제10조(회의) 본 위원회는 정기회의와 임시회의를 개최하여야 한다.

- ① 정기회의 : 분기별로 1회 개최한다.
- ② 임시회의
 - 1. 노·사 일방의 요구가 있을 때 7일 이내 개최한다.
 - 2. 중대 재해 발생 시
 - 3. 재해 발생 및 재해 위협으로 인한 작업 중지 시
 - 4. 위원장 및 위원 1/3 이상의 소집 요청 시
- ③ 산업안전보건 실무위원회(이하 실무위원) 위원회 운영을 원활히 하기 위하여 실무위원회를 두고 실무위원회 운영에 관하여는 제4장에서 정하는 바에 의한다.

제11조(회의 소집 및 회의 성립)

- ① 위원장은 위원회 회의를 소집한다.
- ② 위원장은 회의의 일시, 장소, 안건, 참석 인원 명단을 첨부하여 회의 개최 7일 전 까지 서면으로 지회에 통보하고 소집공고 게시하여야 한다. (단, 긴급한 경우의 임시회의 소집은 그러하지 아니하다.)
- ③ 안전보건관리책임자, 노동조합 위원장, 명예산업안전감독관은 당연직으로써 반드시 위원회에 참석하여야 한다.
- ④ 회의는 노·사 각 과반수 이상의 출석으로 성립한다.

제12조(회의 불참방지)

- ① 각 위원은 위원회에 불참하는 사례가 없도록 최선의 노력을 하여야 하며 노동조합 위원장, 명예노동안전감독관이 회의에 출석하지 못할 경우에는 당해 사업장 소속의 그 직위에 상응하는 자에게 위원의 임무를 서면으로 위임하여 위원으로서의 직무를 대리하게 할 수 있다.
- ② 위원회 회의 개최 시 불참위원이 있을 경우 위원장은 그 불참 사유를 각 위원들에게 명확히 설명하고, 불참 방지를 위하여 노력하여야 한다.
- ③ 사용자위원의 당연직 위원은 반드시 위원회에 참석하여야 한다. 다만, 해외 출장, 신병 등 부득이한 사유로 인하여 참석하지 못할 경우에는 노동조합 위원장에게 그 사유를 사전에 통보하고 차상급자에게 권한을 위임하도록 하는 등 위원회의 원활한 운영 분위기를 저해하지 않도록 하여야 한다.
- ④ 위원회의 회의 참석을 확인하기 위하여 참석위원은 반드시 회의록에 서명날인하여야 한다.

제13조(의결) 위원회는 노·사 각 과반수 이상의 출석으로 개최하며 출석 위원 과반수 이상의 찬성으로 의결한다. 단, 노·사 동수일 때는 재 투표 후 양측 대표 위원이 협의한다.

제14조(부결 시 조치) 회사는 위원회 의안 부결을 이유로 법령에 규정된 의무이행을 게을리 하여서는 아니된다.

제15조(참고인의 출석)

- ① 노·사 양측은 필요 시 참고인의 출석을 위원장에게 요구할 수 있으며 위원장은 안전심의 상 필요하다고 인정되면 참고인을 출석시켜 진술하도록 하여야 한다.

- ② 출석을 요청 받은 참고인은 반드시 위원회에 출석하여 성실하게 보고, 진술하여야 하며 위원회가 인정하는 특별한 사유가 있는 경우 서면으로 답변을 제출할 수 있다.

제16조(회의록 작성 및 보존)

- ① 위원회 간사는 다음 각 호의 사항을 기록한 회의록을 작성하여 참석위원의 서명, 날인 후 각 1부씩 갖는다.
1. 개최 일시 및 장소
 2. 참고인의 직위 및 진술
 3. 회의 내용, 심의, 의결사항
 4. 기타 토의사항
- ② 회의록은 출석위원 전원이 서명, 날인하여 작성일로부터 2년간 보존한다.

제17조(회의 결과 공지)

- ① 본 위원회는 결정된 모든 사항에 대하여 게시판 및 기타 방법으로 전 직원에게 신속, 정확하게 알려야 한다.
- ② 안전보건관리책임자는 심의, 의결사항 이행 여부 등 추진상황을 반드시 차기회의에 보고하여야 하며 그 내용을 회의록에 기록하여 이행상태를 계속 확인 점검하여야 한다.

제18조(회의 결과 보고) 위원회는 관계 기관에 위원회의 결과를 보고할 경우 위원 전원의 확인 후 보고토록 한다.

제19조(권 한)

- ① 위원은 노동재해 발생의 급박한 위험이나 유해한 작업환경이 발견되었을 때에는 작업을 중지시킬 수 있으며 조합원을 작업 장소로부터 대피시키는 등 필요한 조치를 행한 후 작업을 재개하여야 한다.
- ② 작업 중지 조치를 취한 위원은 해당 부서 또는 회사에 즉시 통보하여야 한다.

제23조(기타) 이 규정은 ____년 __월 __일부로 시행한다.

[별지 2 : 고용노동부 표준안전보건관리규정]

=> 전국서비스산업노동조합연맹 홈페이지, 자료/자료실 참고
http://service.nodong.org/xe/kftu_05_02



특수고용노동자 모범단체협약 해설집

발 행 전국서비스산업노동조합연맹법률원

발행일 2023.12.

연락처 02-2670-9260