단 체 협 약

2026년 08월 31일

기 아 주 식 회 사
대표이사 송 민 수 (인)

전 국 금 속 노 동 조 합
위원장 박 상 만 (인)

기 아 자 동 차 지 부
지부장 강 성 호 (인)

회사측 위원

직 책	이 름	서 명
국내사업본부장	정원정	
국내생산지원사업부장	김우식	
광 명 공 장 장	강동원	
화 성 공 장 장	소득영	
광 주 공 장 장	문재웅	
국내오너십사업부장	최진기	
생산기획사업부장	김기수	
공 장 재 경 실 장	유기호	
노 사 협 력 실 장	민병술	
노 사 기 획 실 장	이호준	
전 략 추 진 실 장	김희삼	
경 영 지 원 2 실 장	서장원	
광명경영지원실장	이종무	
화성경영지원실장	김승태	
광주경영지원실장	김희준	
국내오너십지원실장	장동규	
국내사업지원실장	서범준	
글로벌사업지원실장	위성중	
노 사 기 획 팀 장	김연안	

노조측 위원

직 책	이 름	서 명
부 지 부 장	황효동	
사 무 국 장	류옥남	
소하지회장	나종석	
화성지회장	신현찬	
광주지회장	박동철	
판매지회장	윤찬영	
정비지회장	천용현	
사 무 차 장	채 성	
고 용 실 장	이상옥	
소하대의원	홍경수	
소하대의원	박승하	
화성대의원	홍원기	
화성대의원	김창득	
광주대의원	최광호	
광주대의원	이동휘	
판매대의원	정관홍	
정비대의원	이효상	
정책기획실장	조재순	

단 체 협 약

(제정) 1962. 10. 01.
(개정) 1970. 06. 01.
(개정) 1973. 10. 01.
(개정) 1975. 10. 01.
(개정) 1977. 01. 01.
(개정) 1978. 03. 01.
(개정) 1979. 06. 01.
(개정) 1981. 09. 01.
(개정) 1984. 10. 01.
(개정) 1988. 01. 01.
(개정) 1990. 04. 27.
(개정) 1992. 04. 23.
(개정) 1994. 07. 25.
(개정) 1996. 07. 26.
(개정) 1998. 07. 22.
(개정) 2000. 07. 14.
(개정) 2002. 07. 23.
(개정) 2004. 07. 16.
(개정) 2006. 09. 07.
(개정) 2008. 10. 09.
(개정) 2010. 09. 07.
(개정) 2012. 09. 17.
(개정) 2014. 10. 28.
(개정) 2016. 11. 08.
(개정) 2018. 08. 28.
(개정) 2020. 12. 30.
(개정) 2022. 10. 19.
(개정) 2024. 10. 10.
(개정) 2026. 08. 31.

전 문

전국민주노동조합총연맹 전국금속노동조합(이하 "조합"이라 한다)과 기아주식회사(이하 "회사"라 한다)는 헌법과 노동3권, 국제노동기구(ILO) 기본정신에 따라 상호 대등한 입장에서 신의성실 원칙 아래 조합원의 노동조건 및 생활조건을 유지개선 하고 복리를 증진하며 정치, 경제, 사회, 문화적 지위향상을 기하고 더불어 평생직장을 실현하기 위하여 기업의 민주적, 자율적 발전 및 투명한 공개경영과 책임경영 원칙아래 기술자립에 진력함으로써 국민경제의 건전하고 균형된 발전에 기여하고 사회적 책임을 다할 것을 목적으로 이 협약을 체결한다.

※ 별도회의록

단체협약 적용 관련 '조합' 이라 함은 기아자동차지부를 의미하고, '조합원' 이라 함은 단체협약 제6조 (조합원의 범위)에 따라 조합에 가입한 자를 의미한다.

제1장 총 칙

제1조 (교섭단체)
회사는 노동조합 및 노동관계조정법에 따라 조합이 조합원을 대표하여 노동3권을 행사하고 임금협약, 단체협약 및 기타사항에 대하여 교섭하는 교섭단체임을 인정한다. 단, 교섭권은 상급단체에 위임할 수 있다.

제2조 (협약의 적용범위)
본 협약은 회사와 조합 및 조합원 그리고 노동조합 및 노동관계조정법 제35조(일반적 구속력)에 따른 전 종업원에게 적용된다.

제3조 (협약의 적용우선)
① 본 협약이 정한 기준은 회사가 정한 제 규칙, 규정, 종업원과 맺은 개별 근로계약보다 우선하고, 노동관계법을 이유로 본 협약을 저하시킬 수 없다.
② 이 협약에서 규정되지 아니한 사항은 건전하게 성립된 관행에 따른다.

제4조 (기존의 노동조건 저하 금지)
① 회사는 조합과 합의 없이 기존의 노동조건 및 관행상 규정상의 협약 기준을 저하시킬 수 없다.
② 회사는 조합과 합의 없이 노동관계법, 노동관련 법령 개정 등을 이유로 본 협약을 저하시킬 수 없다.

제5조 (종업원의 정의)
이 협약에서 종업원이라 함은 회사의 취업규칙 또는 개별 근로계약에 따라 채용된 일반직, 연구직, 엔지니어직, 기술직, 오토컨설턴트, 별정직, 임시고용원(베테랑 포함) 등을 통칭한다.

제6조 (조합원의 범위)
① 회사는 종업원 중 다음 각 호에 해당되는 자를 제외하고 신규입사자는 입사와 동시 조합원이 된다. 단, AutoLand(광명, 화성, 광주), 연구소 내 종업원과 기술직, 오토컨설턴트, 서비스센터 및 판매지점 이외의 종업원은 본인의 의사에 따라 조합원이 될 수 있다.
1. 책임매니저급 이상. 단, 오토컨설턴트는 제외한다.
2. 인사, 노무(인력관리), 전산, 총(업)무, 법무, 경리 회계 담당, 비서업무 종사자
3. 임원 차량 운전원, 경비업무 종사자
4. 예비군, 민방위 관련 상시 근무자
5. 회사정책 및 방침결정 종사자
6. 수습 및 임시 고용원, 별정직

단, 근무 중 ①항 각 호에서 제외될 시(전출, 정규직, 업무변경 등) 자동으로 조합원이 되며, 타 부문(부서)에서 ①항 각 호로 발령 시 자동으로 비조합원이 된다.

② 회사는 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지 조합원이 아닌 자로 해석할 수 없다.

③ 조합간부가 임기 중 승진으로 인하여 비조합원의 범위에 속하는 경우, 임기 종료 시까지 조합원 자격을 유지한다.

④ 조합원의 탈퇴는 조합의 서면 통보에 따르되, 조합원의 개별적인 조합비 공제 중지 요청이 있을 시 회사는 이를 조합에 즉시 서면으로 통보하고 조합의 서면 결정 통보에 따른다.

※ 별도회의록

①항 관련

1. 5호 관련 "회사정책 및 방침 결정 종사자"는 아래와 같다.
   - 기획실(경영전략, 사업기획, 전략기획, 경영기획 등), 홍보(홍보·방송)
   - 판매운영팀, 판촉전략팀
   - 본부기획(수출기획, 구매기획, 품질기획, 생기(사업)계획, 대리점지원팀, 선행상품기획, 국내사업기획팀, 국내사업지원팀, 국내오너십운영팀, 오토큐지원팀)
   - 국내마케팅실(국내마케팅팀, 국내상품전략팀, 국내상품운영팀, 국내프로모션팀) 고객경험전략실(국내영업전략팀, 국내커뮤니케이션팀, 국내고객가치팀)
   - 종합관리팀의 수익, 운영기획 관련 종사자
   - 광명, 화성, 광주)안전환경팀의 안전, 보건, 산안위 관련 종사자

   ※ 단, 상기 부서에서 근무 중인 기 조합원은 조합원 신분을 유지한다.
2. 2호 관련 "경리회계담당"은 아래와 같다.
   - 재경본부

제7조 (규정의 제정 및 개폐)

① 회사는 단체협약에서 정하여진 사항을 제 규정, 기준의 제·개정을 통해 반영하고자 할 경우 조합과 사전 합의한다.

② 회사는 조합원의 근로조건, 복무규율을 정한 제 규정, 기준을 제·개정하고자 할 경우 조합과 합의한다.

③ 회사는 취업규칙 변경으로 인한 행정관청 신고의무 사항에 대해서는 조합 의견서를 첨부한다.

④ 회사는 취업규칙 및 모든 규정을 비치, 게시하고 주지시켜야 하며, 취업규칙은 본 협약에 반할 수 없다.

⑤ 회사는 본 협약에 반한 취업규칙 및 인사관리 규정을 본 협약 체결 후 2개월 이내 개정한다. 단, 개정된 내용에 대해서는 7일 이내에 조합에 통보한다.

제2장 조 합 활 동

제8조 (조합활동)

① 회사는 조합원의 자유로운 조합활동을 보장하고, 여하한 이유로도 조합운영에 개입해서는 아니되며, 정당한 조합활동을 이유로 어떠한 불이익 처우를 하지 않으며, 민형사상 책임을 묻지 않는다.

② 회사는 노동조합 및 노동관계조정법 제81조에 정한 부당노동행위를 하지 못한다. 또한 조합 활동을 해롭게 할 수 있다고 판단되는 자의 채용을 하지 않는다.

③ 회사는 ①, ②항의 부당노동행위 발생 시 조합의 사실조사(조사활동, 자료제출 포함)에 응해야 한다.

제9조 (조합활동 시간보장)

회사는 조합이 다음 각 호에 해당하는 사항에 대하여 최대한 이를 인정한다.

1. 조합원 총회
2. 대의원 대회
3. 운영위원회
4. 노사협의회 및 단체교섭 참가 시
5. 회계감사 기간
6. 대의원
7. 조합이 주관하는 대의원(분회장) 대상 수련회
8. 상급단체의 각종 회의 및 교육행사
9. 각종 선거위원
10. 교육위원
11. 노동위원회 위원
12. 노사가 인정한 각종 위원회 위원
13. 임원 및 분회장, 대의원 선거
14. 집행부 이·취임식
15. 기타 노사가 합의한 사항

※ 별도회의록

- 임단협 내부의견 수렴 시 : 1차 8시간, 2차 4시간, 1차 가결시 4시간 추가 인정
  (엔지니어직·기술직 1차 8시간, 2차 2시간, 1차 가결시 2시간 추가 인정)
- 본조 임원 선거 시 : 1시간
- 지부장(지회장) 선거 시 : 1차 8시간, 2차 4시간(엔지니어직·기술직 1차 8시간, 2차 2시간)
- 정기 대의원(분회장) 선거시 : 1차 2시간
- 본조 정기 대의원 선거시 : 1차 1시간(엔지니어직·기술직 정상근무)
- 집행부 이·취임식 : 주·야 2시간

제10조 (조합원 교육)

① 조합원 교육을 분기 3시간 보장한다. 단, 교육은 생산에 지장을 초래하지 않는 범위

내에서 시행하며, 교육시간은 발생시점 전, 후 6개월분에 대해 적치 분할하여 사용할 수 있다.

② 신규입사자는 신입사원 교육 시 조합소개 과목을 4시간 배정한다.

③ 조합원 교육시 조합과 협의하여 차수별 명단을 확정하고, 미참여자 추가교육 등 원활한 교육이 진행되도록 노력한다.

④ 회사는 조합원을 대상으로 한 교육 시 연간 교육계획을 사전 조합에 통보 후 협의하고, 특별히 조합이 이의제기하는 사항은 노사의견 일치하여 시행한다. 단, 조합 활동을 저해하는 교육은 시행하지 않는다.

※ 별도회의록

1. 조합과 회사의 교육이 중복 시 조합교육에 우선적으로 참여한다.
2. 조합에서 요청 시 노사협의를 통해 노사 공동교육을 실시할 수 있다.

제11조 (홍보활동의 보장)

① 회사는 조합의 사내 홍보활동을 자유롭게 보장하고, 인사상 불이익과 민, 형사상 책임을 묻지 아니하며, 적절한 장소에 전용게시판을 설치한다.

② 조합은 조합원 교육, 홍보 등 일상적인 공지를 위하여 사내통신 시설(방송(CATV포함), 통신, 전산망, 우편, 영상, 기타 등)을 회사와 협의하여 이용할 수 있다. 단, CATV방송 운영은 별도 규정에 따른다.

③ 회사는 조합원이 오토웨이를 사용할 수 있도록 권한을 부여한다.

제12조 (조합 전임자)

① 회사와 조합은 관례에 따라 통상업무를 전담하는 적정인원의 전임자를 두며, 조합의 업무량에 따라 노사협의에 의하여 전임자 수를 조정할 수 있다.

② 조합원이 금속노조나 상급 노동단체 임원으로 선출될 경우 전임함을 인정한다. 단, 구체적인 사항은 별도로 정한다.

③ 단체교섭 준비와 업무추진을 위한 임시 상근자는 노사협의로 조정할 수 있다.

※ 별도회의록

노사는 관련법에 의거 근로시간 면제자의 최대 면제한도를 인정하며 자유로운 조합활동을 보장한다. 세부사항은 추가 별도 협의한다.

제13조 (조합 전임자의 처우)

① 유급 전임자(근로시간 면제자)의 임금 및 기타 급여 일체는 동일근속 평균급 이상을 회사가 지급한다.

② 전임기간은 근속년수에 포함하되, 전임을 이유로 불이익한 처우를 할 수 없다.

③ 전임 해제 후 15일 이내에 원직복직을 원칙으로 하며, 원직 소멸 시 본인과 협의하여 원직과 대등한 직위에 복귀시킨다.

제14조 (조합비 공제)

회사는 조합과 조합원의 합의로써 조합비 공제 의뢰가 있을 때에는 조합원의 급여 지급 시에 조합원의 조합비를 일괄 공제하여 조합 활동에 편의를 제공하며, 이를 거부할 수 없다. 또한, 조합과 조합원의 합의에 의한 보험료, 경조비, 기타 공제금을 공제할 수 있다.

제15조 (시설편의의 제공)

① 회사는 조합의 요청이 있을 경우 조합 사무실로 적합한 건물 또는 그 일부를 조합 전용 사무실로 제공하고, 또한 조합활동에 필요한 시설, 비품, 집기사용을 인정하며, 조합 사무실 관리유지비를 부담한다.

② 회사는 조합이 회의, 교육, 행사를 위한 시설(방송), 장소, 차량 요청 시 최대한 편의를 제공한다.

③ 회사는 조합이 원활한 조합활동을 위해 회의장소를 요청하면 필요한 기간에 한해 별도 회의실 제공에 최대한 협조한다.

제16조 (열람 편의 및 자료제공)

① 회사는 조합원이 열람할 수 있는 장소에 제 규정을 공지한다.

② 회사는 조합의 요청이 있을 시 조합원에 관한 사항, 임금 및 복지, 노동조건에 관한 사항, 산업안전에 관한 사항, 시설(설비) 및 인원계획에 관한 사항 등 기타 조합 활동에 필요한 제반 문서 및 자료의 열람과 제공, 복사를 허용한다. 또한, 조합이 근거자료를 요구할 시 제공한다.

③ 조합은 자료의 사용 목적을 회사에 통보하고, 회사가 대외비로 요청한 사항에 대해서는 보안을 유지하여야 하며, 자료 제공, 복사에 특별한 사정이 있는 경우에 노사 별도 협의한다.

제17조 (통지의 의무)

회사는 투명 공개경영을 원칙으로 하며, 노사 양측은 다음 각 호에 해당하는 경우에는 이를 지체 없이 상호 문서로써 통지하여야 한다.

1. 회사가 통지하여야 할 사항
   1) 상호의 변경
   2) 정관의 변경
   3) 취업규칙, 인사규정 등 조합원의 신상에 영향을 미치는 규정의 제정 및 개폐
   4) 퇴직연금, 개인연금에 관한 사항
   5) 임원의 임면, 보직변경
   6) 부서단위 이상의 조직 통합 및 조직개편
   7) 종업원의 신규채용, 부서 간 보직 변경자, 퇴사자 및 산재, 휴직자 명단
   8) 조합원의 복지증진에 관한 사항
   9) 사내협력업체(정비, 판매협력업체 포함)의 신규 명단 및 업체별 계약 조건 (표준계약서 포함)
   10) 감사보고서, 결산재무제표
   11) 전년도 경영실적 및 당해 연도 분기별 실적
   12) 당해연도 사업계획과 개발 계획 및 생산과 판매, 정비대수에 대한 월별 현황
   13) 이사회 개최 일정 및 관계기관에 신고한 의결사항

14) 국내외 차종투입에 관한 사항 및 그룹 내 결정된 차종 변동에 관한 사항
15) 고정자산(부동산) 변경에 관한 사항
16) 국내 및 해외 투자에 관한 사항
17) 기타 협의 및 합의 의무 사항

2. 조합이 통지할 사항
1) 규칙의 변경
2) 조합 임원, 전임자의 보직 임면에 관한 사항
3) 조합원 제명 등 조합원의 변동 사항
4) 노사가 합의한 사항

제18조 (부당노동행위)

① 회사는 부당노동행위를 하여서는 아니 되며, 비조합원으로서 다음 각 호에 해당하는 자는 징계한다.
1. 부당노동행위 및 조합 또는 조합원에 대하여 불이익한 행위를 한 자
2. 사전협의 없이 단체협약 및 노사 간 합의서 부정 또는 불이행자
3. 조합의 명예 또는 위신을 손상시킨 자
4. 조합의 업무를 방해하거나 위해를 가한 자
5. 조합원의 정당한 조합 활동에 대해 상급자의 직위를 이용하여 직·간접적으로 개입 또는 방해한 자
6. 조합의 홍보물(대자보, 유인물, 현수막)을 훼손 및 임의 철거한 자
7. 노동조합의 각종 선거에 개입한 행위
8. 타 노조 설립 및 가입을 강제 또는 강요하는 행위
9. 조합활동 성향 파악을 위한 조합원들에 관한 조사

② 회사는 징계위원회 개최 일자를 조합에 통보하고, 징계 결과를 7일 이내에 조합에 통보한다.

③ 회사는 조합활동으로 인해 조합원 및 조합간부를 고소고발한 경우, 무죄 판결 시 해당자가 관련 기관에 출석한 시간에 대하여 해당자의 근태를 원상회복한다.

제19조 (조합출입의 자유)

회사는 조합이 요구하는 자의 출입을 보장하되, 조합 사무실에 한 한다. 단, 조합 상집 간부 동행 시 현장출입이 가능하다.

제3장 사회적 책무

제20조 (기업의 사회적 책무)

① 회사와 조합은 기업의 사회적 책무를 다하고 지역사회의 문화발전, 복지향상, 환경보존 및 교통편의 개선을 위해 공동노력하며, 중소기업(사외 협력업체 포함) 육성 및 지역사회 발전에 기여함으로써 전 종업원이 회사생활에 긍지와 자부심을 느끼며, 지역

시민들로부터 신뢰받는 기업을 만들기 위해 적극 노력한다.

② 회사는 투명경영과 공정한 거래를 통해 주주 및 협력업체와의 신뢰를 형성하는데 최선을 다한다.

③ 회사는 관계법령에 의거하여 사외협력업체의 자율적인 경영 및 노사관계를 존중하며 일체의 부당한 불이익 조치를 하지 아니한다.

④ 회사는 연구, 개발비 비중을 높이고, 국내투자를 지속적으로 확대한다.

⑤ 회사는 사내외 협력업체에 대해 불공정한 원하청 거래가 이루어지지 않도록 최대한 노력한다.

⑥ 회사는 기업의 사회적 책무를 성실히 이행하기 위하여 매년 사회공헌기금을 출연하여 소외계층 돕기 사업 등을 전개한다.

⑦ 회사는 국가 기간산업체로서 세계 최고의 기업으로 성장 발전하도록 노력하며, 지속적인 고용창출과 청년실업 해소, 사내협력업체 인원의 복지향상과 처우개선을 위해 최선을 다한다.

※ 별도회의록

④항 관련 : '국내 투자'라 함은 사회적 책무 이행을 위한 사내외 연구개발 투자를 포함한 제반 투자를 의미한다.

⑥항 관련 : 회사 경영 악화 시 재논의한다.

제21조 (경영의 원칙)

회사는 기업의 건전한 발전과 국민기업으로서의 성장을 위해 투명한 경영의 공개를 원칙으로 한다. 아울러 경영에 있어 합리적이고 공명정대한 신뢰경영을 실현함으로써 기업 경쟁력과 종업원의 완전 고용을 보장하며, 신규 고용 창출을 위해 노력한다.

제22조 (경영의 공개 및 자료 제공)

회사는 경영의 공개를 원칙으로 하고 조합의 요청이 있을 시 다음 각 호의 제반문서 및 자료 등을 열람할 수 있도록 하며 사본을 요하는 자료는 특별한 사정이 없는 한 단시일 내에 제공해야 한다. 단, 조합은 회사가 기밀로 정한 사항에 대해서는 보안을 유지하여야 한다.

1. 주주총회 자료(영업보고서, 감사보고서)
2. 결산보고서 및 국내 투자예산
3. 경영계획 및 실적, 투자계획 및 예산에 관한 사항, 경영개선에 관한 사항
4. 종업원의 고용관련 사항
5. 국내외의 투자에 관한 사항(해외 자본투자 및 현지법인에 대한 내용)
6. 인사, 노무관리 등 제도개선에 관한 사항
7. 사업보고서
8. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조에 대한 사항
9. 우리사주조합의 제공자료
10. 기타 조합이 필요로 하는 문서 및 자료

제23조 (우리사주조합의 민주적 운영)
회사는 우리사주 조합원의 권리와 이익을 도모하기 위하여 우리사주 조합의 민주적 운영에 적극 협조하며 구체적 사항은 별도 약정서에 의한다.

제24조 (기업의 투명성 확보)
① 회사는 기업경영의 투명성을 확보하기 위해 이사회 개최 시 개최 일정 및 안건을 조합에 사전 통보하고, 그 의결사항은 관계기관에 신고와 동시에 통보한다.
② 경영상 중요한 사항의 이사회 심의결과는 조합의 요청이 있을 시 즉시 조합에 설명하여야 하며, 설명자료 요청 시 제공하고 조합은 경영상 기밀사항에 대해 보안을 유지한다.
③ 회사는 기업경영의 투명성 제고 및 노사 상호신뢰 증진을 위해 주식회사 외부감사에 관한 법률에 의거 국내 5대 회계법인(BIG 5) 중 조합이 반대하는 경우 해당 1개 법인은 외부감사위원회에 추천하여서는 아니된다.
④ 회사는 조합에 생산·판매 현황, 손익 현황, 재무구조 및 현금 흐름 등 경영현황에 대한 설명회를 분기별로 실시하며, 고용에 영향을 미치는 현황은 필요시 별도 협의한다.

제4장 인 사

제25조 (인사원칙)
① 회사는 인사관리에 있어서 공정하고 합리적인 인사가 되도록 최선을 다하며 조합원 개인이 본인의 인사자료 열람을 요청할 경우 열람할 수 있으며, 본인 외에 공개하지 않는다.
② 회사는 인사원칙 및 제도를 변경하고자 할 때 조합에 통보하며, 조합과 충분한 협의 없이 일방적으로 시행하지 않는다.
③ 회사는 여성 조합원에 대해서는 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에 의하여 인사 및 업무상 차별을 두지 않는다.
④ 회사는 조합 활동에 영향을 미칠 수 있는 조직 통합 및 조합과 관련된 중요한 조직 개편의 경우 조합과 합의하며 휴직, 보직명령, 승진, 승급, 채용은 조합에 사전 통보한다.
⑤ 회사는 조합활동을 이유로 인사고과에 불이익을 주지 않는다.
⑥ 회사는 조합원에 대해 징계의 일환으로 대기발령을 하지 않으며, 15일을 넘는 대기 발령은 본인의 이의 제기가 있을시 조합과 협의한다.

제26조 (채용)
① 신규채용은 공개채용을 원칙으로 하고 채용인원 및 전형방법 등에 관하여는 조합에 사전 서면으로 통보하여야 한다. 단, 수습기간은 2개월로 한다.
② 회사는 신규채용 관련 엔지니어직, 기술직, 오토컨설턴트 채용 시 사전 조합에 통보하고, 채용인원 규모에 대해서는 조합과 협의한다.
③ 회사는 2개월의 수습기간 내에 감사를 실시하여 부정입사자로 확인될 시 이를 노동조합에 통보하고, 당사자에 한하여 즉시 채용을 취소한다.

④ 신규입사자(엔지니어직)는 입사와 동시에 제조부서에서 근무하는 것을 원칙으로 하며 업무특성(기술)을 요하는 부서에 한해서는 조합과 별도 협의한다.
⑤ 비제조 부서에서 충원이 필요할 경우 희망자에 한해서 근속년수, 해당근무 형태 자격요건과 기능을 고려하여 제조부서로부터 충원한다. 단, 충원방법에 대해 조합과 별도 협의한다.
⑥ 회사는 신규 채용 완료 시 그 결과를 조합에 서면으로 통보한다.
⑦ 회사는 신규 채용 시 채용규정에 명기된 사항 외에는 연령, 성별, 학력에 불합리한 차별을 두지 않는다.

※ 별도회의록

④항 관련 : 업무특성(기술)을 요하는 부서라 함은 보전, 원동 및 변전설비, 특수차량 연구실 업무를 말하며, 원동 및 변전설비, 특수차량 연구실 업무는 업무특성 및 인력수급 여건 등을 고려하여 관련법이 정하는 자격증 소지자 우선 충원을 원칙으로 한다.

⑤항 관련 : 회사는 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률을 준수한다.

제27조 (우선 및 특별채용)

① 회사는 인력수급계획에 의거 신규채용 시 재직 중 업무상 질병으로 사망한 조합원의 직계가족 1인, 사내 비정규직에 대하여 채용 규정상 적합한 경우 우선 채용함을 원칙으로 한다. 단, 세부적인 사항은 조합과 별도로 정한다.
② 업무상 재해로 인한 사망과 4급 이상 장해로 퇴직할 시 해당 조합원의 직계가족 1인에 대하여 발생일(장해자는 장해등급 판정일)로부터 6개월 이내 대체채용 신청이 있을 경우, 채용기준상 결격사유가 없는 자에 한해 엔지니어직으로 채용한다. 세부내용은 노사 별도 협의한다.

제28조 (인원충원)

① 회사는 각종 사유(결원인원 포함)로 소요인원 필요 시 2개월 이내 정규직으로 신규채용 또는 충원한다.
② 정년퇴직자 대체 부족인원은 퇴직 1개월 전 충원하여 업무 인수인계에 지장이 없도록 한다.
③ 일반직 종업원을 생산 목적으로 라인에 투입할 수 없다.

※ 별도회의록

각종 사유와 관련한 휴직자, 산재자, 파견자는 별도 노사 협의한다.

제29조 (전환배치)

① 회사는 조합원의 전출입시 조합 및 본인과 협의하며, 사간·타 지역 AutoLand(서비스센터, 연구소, 판매지점)간 전보 또는 근무지 변경, 타 지역으로 1개월 이상의 파견과 교육, 훈련을 실시할 경우 변경된 근로조건에 대해서는 사전 조합 또는 당사자와 합의하여 실시한다. 단, 집단적인 사간 전보는 조합과 합의하여 실시한다.
② 국내사업본부 산하 지점, 서비스센터 신·증설 및 이전 시 신도시, 신상권으로 이전함을 원칙으로 하며, 사전 조합에 통보하고 제반사항을 조합과 협의한다. 단, 인원 및 근로조건에 대해서는 노사의견 일치하여 시행한다.

③ 집단적 전환배치가 시행된 부서를 다시 집단적 전환배치를 실시할 경우에는 노사의견 일치하여 시행한다.
④ 회사는 조합의 임원, 간부의 인사 및 대의원의 전보 시에는 조합과 사전 합의한다.
⑤ 고충처리자를 대상으로 필요시 직종(직군)간 전직, 공장간 전환배치를 노사 간 협의하여 실시한다.
⑥ 회사는 공직선거에 피선된 조합원에 대해 임기 중 전보를 실시하지 않는다.

※ 별도회의록 ①항 관련

1. "판매지점의 타 지역"이라 함은 시, 군, 구를 의미하고, 구는 특별시 및 광역시에 한해 적용한다.
2. 총괄본부 조합원의 전출입 관련 사항은 단협 제29조(전환배치)를 준수한다.
3. '집단적'이라 함은 일반직·엔지니어직·기술직은 W/G, 과, 그룹 단위 이상, 오토컨설턴트는 팀 단위 이상을 의미한다.

제30조 (전환배치 절차)

전환배치 시 기준과 절차는 아래와 같이 적용한다.

1. 희망자
2. 희망자가 소요 인원보다 많을시 입사순으로 하되 재전환배치자는 동일그룹내 근무년수를 기준으로 한다.
3. 희망자가 소요 인원보다 적을시 입사역순으로 하되 재전환배치자는 동일그룹내 근무년수를 기준으로 한다.
4. 특수직종 및 특수작업자는 예외로 한다.

※ 별도회의록

2호, 3호 관련 :

재전환배치 시행 기준은 아래와 같이 적용한다.

1. 적용시점
   단협 체결일(06. 9. 7)이후 전환배치 시 적용하되, 동일그룹내 기산일은 근속 기산 사유 발생 시 현재 근무하는 그룹 최초 전입일 기준에 의거 적용한다.
2. 전환배치 원칙
   전환배치 기준과 절차에 의해 시행된 전환배치 및 고충처리에 대해 당사자 및 해당 부서는 그 결과에 따른다.
3. 전환배치 기준 및 절차 적용 범위
   1) 그룹 단위(부서 내 그룹간 이동 포함) 이상 이동시 적용한다.
   2) 차종 단산 등 각종 사유로 인해 부서 및 그룹이 폐지, 축소되어 타 부서로의 타의적인 전환배치가 부득이 하게 발생될 경우 재전환배치 시 이전 그룹내 전입일을 기준으로 그룹내 근속을 산정하여 적용한다.
   3) 부서내 각종 사유로 인해 그룹 분반, 통합, 폐지, 축소 시 부서내 타의적 이동에 한해 이전 그룹내 전입일을 기준으로 그룹내 근속을 산정하여 불이익이 발생하지 않도록 한다.
   4) 전환배치 희망자 전원이 그룹 전입일이 동일할 경우에는 근속, 생년월일, 기혼, 미혼, 사번순으로 우선순위를 적용한다.
   5) 그룹이 신설되어 기존의 여러개 그룹이 하나의 그룹으로 통합된 경우와 여러개 그룹 중에서 각각의 그룹에서 인원이 차출되어 그룹이 신설된 경우의 동일그룹내 근속년수 산정 기산은 그룹 전입일을 기준으로 한다.

6) 부서내 그룹장의 순환보직으로 인한 그룹 전입은 최초 그룹장 보직 임용된 그룹 전입일을 기준으로 한다.
7) 상기 기준 이외의 전환배치 관련사항에 대해서는 합리적인 방법 및 절차에 의거 시행한다.

제31조 (고충처리위원회)

① 회사와 조합은 아래 각 호에 해당되는 경우는 부서별 고충 처리위원회를 운영하여 심의 결정한다.
1. 엔지니어직, 기술직 : 전출시 미해결 인원 및 중요한 고충 처리 시
2. 일반직 : 인사이동 및 근무환경 관련의 고충처리 시
3. 오토컨설턴트 : 지점 이전 및 지점 전출 시 미해결 인원 및 중요한 고충 처리 시

② 부서별 고충처리위원회 및 고충처리 절차는 아래와 같이 운영한다.
1. 구성
1) 엔지니어직 (노사 각 4명, 위원장 별도)
- 고충처리위원장 : 부서장
- 회사측 위원 : 담당책임매니저, 인력관리책임매니저, 노무담당자
- 조합측 위원 : 조합간부 2명, 부서 대의원 2명
2) 기술직 (노사 각 3명, 위원장 별도)
- 고충처리위원장 : 서비스센터장
- 회사측 위원 : 담당책임매니저, 인력관리책임매니저, 노무담당자
- 조합측 위원 : 조합간부 2명, 서비스센터 대의원 1명
3) 일반직 (노사 각 3명, 위원장 별도)
- 고충처리위원장 : 부서장
- 회사측 위원 : 담당책임매니저, 인사 관련 담당자, 노무 관련 담당자
- 조합측 위원 : 조합간부 2명, 대의원 1명
4) 오토컨설턴트 (노사 각 3명, 위원장 별도)
- 고충처리위원장 : 지역본부장(판매 지원실장)
- 회사측 위원 : 지점장, 인력관리책임매니저, 인사 관련 담당자
- 조합측 위원 : 조합간부 2명, 대의원 1명
2. 인사에 있어 본인이 이의를 제기할 시는 본 위원회에서 자기 변호의 기회를 준다.
3. 동 위원회는 4인 이상의 노사동수 출석과 출석위원 과반수 이상 찬성으로 가결되며, 가부동수일 경우 및 3회 이상 개최가 불가능할시 제30조(전환배치 절차)에 따라 진행한다. 일반직은 본인의 의사를 고려하여 위원장이 합리적으로 결정한다.
4. 동위원회 개최 시 개최사유, 일자, 장소를 3일전에 당사자와 동 위원에게 통보하여야 한다.

제32조 (비정규직 고용의 제한)

① 비정규직이라 함은 사내 정규직을 제외하고 임시직, 시간제, 계약직 등 직접 또는 사용사업주로서 자격을 가진 회사의 지휘, 명령을 받아 노동하는 노동자를 말한다.
② 회사는 비정규직을 직접 생산 공정 업무에 투입할 경우 노사의견 일치하여 시행하며, 기타 비정규직 채용 시 조합과 협의한다.
③ 회사는 사내에서 근무 중인 비정규직의 복지 향상과 처우 개선을 위해 최선의 노력을 다한다.
④ 임시직에서 정규직으로 채용할 경우 임시직 근무기간을 수습기간에 포함한다.

※ 별도회의록

1. 회사는 파견 사업주와 계약 및 해지 시 조합에 통보한다.
2. 회사는 파견 노동자의 파견 기간에 대해서는 파견근로자 보호 등에 관한 법률 제6조를 준수하여야 한다.
3. ④항 관련「임시직 근무기간을 수습기간에 포함한다」고 함은 임시직의 정규직 채용시 수습기간(2개월)을 면제하고 정식 직원으로 발령함을 의미한다.

제33조 (정년)

① 종업원의 정년은 만 60세가 되는 해의 연말까지로 한다.
② 만 59세 임금은 만 58세 기본급을 기준으로 계산하여 지급하며, 만 60세 임금은 만 59세 기본급의 95%로 조정하여 지급한다. 세부사항에 대해서는 별도 협의한다.
③ 회사는 정년퇴직하는 종업원의 재취업 및 창업 프로그램을 지원하기 위해 교육(사외 위탁교육 포함)을 실시한다. 단, 구체적인 방안은 노사 간 별도 협의한다.

제34조 (휴직사유 및 기간)

회사는 종업원이 다음 각 호에 해당할 때에는 청원에 의하여 휴직을 부여한다.

1. 신상을 이유로 휴직을 청원할 경우(6개월 이내)
2. 업무와 무관한 신체 정신상의 장애 또는 질병으로 1개월 이상의 휴직을 요하는 경우(진단서 첨부)에는 1년 이내. 단, 특별한 사정이 있는 경우(의사의 진단서 첨부)에는 3회에 한하여 3개월(중증질환의 경우에는 2회에 한하여 6개월) 이내로 연장할 수 있다.
3. 병역법 및 전시동원법, 기타 명령에 의하여 동원을 요구하는 경우 제대 및 소집해제 시까지
4. 천재지변 또는 전시사변이나 기타 사유로 소재가 불분명하게 된 경우에는 3개월 이내
5. 교통사고, 회사의 업무수행 등의 이유로 구속되어 휴직 처리가 필요하다고 인정되는 경우
6. 형사상 소추로 인하여 구속되었을 때 석방 시까지. 단, 실형이 확정된 경우 본 단협 제37조, 제38조, 제39조에 의한 징계를 할 수 있다.
7. 조합 업무에만 종사하여야 하는 노조 전임자로 선임되어 해당자가 휴직 신청을 한 경우 그 임기기간
8. 회사는 종업원이 관련법에 따라 가족돌봄휴직, 가족돌봄휴가를 신청하는 경우 허용한다. 단, 신청사유, 처우 등 제반조건은 관련 법률에 따르고, 세부사항은 별도 협의한다.
9. 기타 노사가 합의한 경우

※ 별도회의록

2호 관련 : 1. 휴직자의 급여는 제35조(휴직자의 처우)에 의하되, 지급기간은 총 1년에 한한다.
2. 중증질환은 암, 심장질환(협착증, 협심증, 심근경색증, 심방세동, 폐쇄부전증, 심실비대증, 심장이식), 뇌혈관질환(뇌(내)출혈, 지주막하출혈, 뇌색전, 뇌혈전, 뇌종양), 신장이식, 루게릭, 파킨슨병을 의미한다.

제35조 (휴직자의 처우)

① 휴직 종료 후 복직하였을 시 휴직 기간은 근속년수에 포함된다.

② 휴직 중 퇴사자의 평균임금 계산은 휴직 전 3개월로 하며 사직일은 사직원을 제출한 날로 한다.

③ 종업원이 업무 외 부상 또는 질병으로 휴직하였을 경우 휴직일로부터 첫째달은 90%, 둘째달은 80%, 셋째달은 70%, 넷째달은 60%의 통상임금을 지급하며 5개월 이후에는 통상임금의 50%를 지급한다.

④ 회사는 정당한 업무수행으로 인한 구속기간은 통상임금의 100%를 지급한다.

⑤ 군 휴직, 형사상 소추로 인한 구속된 기간의 급여는 무급으로 한다. 단, 군 복무기간은 근속년수에 포함한다.

제36조 (복직)

휴직사유 소멸 시 절차는 다음과 같다.

1. 제34조의 휴직기간이 만료되어도 15일 이내 복직을 청원하지 않을 경우에는 기간 만료와 동시 자연해직된 것으로 간주한다.
2. 복직 신고일로부터 7일 이내에 복직명령을 하지 않을 경우에는 8일째 되는 날부터 복직된 것으로 간주한다.

제37조 (징계)

① 회사는 공정하고 합리적인 징계를 위하여 징계위원회를 구성, 징계위원회를 개최할 수 있다.

② 회사는 다음 각 호에 해당하는 경우 징계할 수 있다.

1. 정당한 이유없이 무단결근이 월간 5일 이상, 연간 15일 이상에 달한 경우
2. 형사상 소추로 형을 선고 받은 경우. 단, 정당한 조합활동으로 인한 경우는 제외한다.
3. 고의로 회사에 막대한 재산상 손해를 끼쳤을 때와 회사 혹은 직원의 물품이나 금전을 갈취하였을 때
4. 회사의 기밀을 고의로 누설시켰을 때
5. 회사의 공금을 횡령 또는 개인사용으로 유용한 때
6. 회사의 업무를 빙자하여 사례, 증여 또는 향응을 받았을 때
7. 사내에서 폭행, 음주, 도박, 목적 외 차량운행으로 규율을 문란케 하였을 때
8. 노사합의로 인정될 시
9. 기타 관례의 징계대상이 될 때

③ 조합 활동으로 인한 징계는 사실조사위원회에서 사실조사 후 징계위원회를 개최하며 해고는 조합의 동의하에 한다.

④ 징계위원회 구성 및 의결, 양정기준 등은 별도 규정에 따른다.

※ 별도회의록

②항 관련

1. 판매부진을 이유로 별도의 징계 및 전보조치를 실시하지 않는다.
2. 노사는 오토컨설턴트 사원의 판매력 향상과 자동차 영업인으로서의 자질 향상 도모를 위해 공동 노력한다.

④항 관련 : 회사는 권고사직 및 해고 양정기준에 대해 조합의 의견을 반영하여 개정한다.

제38조 (징계의 종류)

징계의 종류는 다음과 같다.

1. 경고 2. 견책 3. 감급 4. 출근정지 5. 권고사직 6. 해고

단, 이상 이외의 어떠한 징계도 할 수 없으며 근무시간에 정당한 업무로 인하여 회사에 재산상 손해를 끼쳤을 경우 회사는 본인에게 구상권을 청구하지 못한다.

제39조 (징계의 절차)

① 회사는 조합원의 징계 시에 다음 절차에 의하여야 한다.

1. 징계 시에는 1주일 전에 징계사유, 일시, 장소를 서면으로 당사자와 조합에 통보하여야 한다. 단, 경고, 견책 사유는 징계위원회 개최 3일전(근무일 기준)까지 본인이 요청하는 경우 징계위원회를 개최한다.
2. 징계위원회에는 조합 위원장과 위원장이 지명하는 2인이 참석하여 변론할 수 있다.
3. 징계위원회는 본인에게 서면 또는 구두로 소명의 기회를 주어야 하며 증인을 신청할 시 이를 허락한다.
4. 징계를 받은 자는 7일 이내에 재심을 청구할 수 있다.
5. 재심청구가 있을 시는 접수일로부터 7일 이내에 재심사하여 통보하여야 한다. 이때 본인의 변론기회 및 증인 신청 시는 이를 허락한다.
6. 재심은 원심보다 중징계를 할 수 없으며 재심결정 시까지 원심의 처벌효력은 정지된다. 단, 재심 징계 결과 해고 또는 권고사직은 별도 운영한다.
7. 위 각호(1.~6.)에 해당하는 징계절차에 하자가 있을 시는 동위원회에서 결정된 어떠한 사항도 효력을 발생하지 못한다.

② 징계위원회는 과반수의 찬성으로 의결한다.

제40조 (입증책임)

징계사유에 대한 객관적 입증책임은 징계 요구측에 있으며 이를 결하고는 징계할 수 없다. 또한 피 징계자가 징계의 부당성을 증명하지 못함을 이유로 징계사유 입증을 대신할 수 없다.

제41조 (징계시효)

징계시효는 임금에 한하여 동일 회계연도를 초과하지 못하며 경고,견책 징계는 인사발령일로부터 3년 경과시 호봉승급 및 승진보류기준 적용에 불이익이 없도록 한다. 단, 조합원의 징계시효는 3년으로 한다.

제42조 (해고 및 부당징계)

① 회사는 조합원을 해고하고자 할 때는 30일 이전에 예고하여야 하며 30일 이전에 예고하지 아니 할 때에는 60일분 이상의 통상임금을 지급한다.

② 징계위원회의 징계내용이 노동위원회 및 법원의 판결에 의하여 부당징계로 판명되었을

시 회사는 즉각 다음의 조치를 취하여야 한다.

1. 판정서 혹은 결정서 접수 당일부로 징계무효 처분하며 원직복직 명령을 내린다.
2. 임금 미지급분에 대해서는 출근 시 당연히 받았을 임금은 물론 해고 기간에 대해 평균임금 200%를 즉시 가산 지급하고, 소송에 수반된 제 경비를 판결에 의해서 지급한다.
3. 회사가 해당기관의 판정에 불복하여 재심청구 또는 항소할 경우에는 법원의 결정에 따라 즉각 출근정지 해제 또는 복직조치를 취해야 하며 위 각 호의 사항을 시행하여야 한다.

제43조 (인권 및 개인정보 보호)

① 회사는 조합원에 대하여 헌법에 보장된 개인의 인권과 인간의 존엄성을 존중하며, 인권침해 사항은 관련법에 따라 조치한다.

② 회사는 조합원을 대상으로 하는 서명 및 각서 작성이 필요 시 본 협약에 반하여서는 아니되며, 반하는 사항에 대해서는 사전 조합과 협의한다.

③ 회사는 신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률 제42조에 의거 업무상 취득한 종업원의 개인정보(영상자료 포함)를 철저히 보호하고 일절 개인의 동의없이 타인 또는 타 단체에 이를 누설, 유출하지 아니한다. 단, 조합에 제공하던 자료는 예외로 한다.

④ 회사는 개인 이메일, 인터넷 접속내용, 하드디스크, 공유파일을 감시하지 않는다. 또한, 조합원에 대하여 부당하게 인권침해 및 사찰을 하지 않으며, 업무 감사시 법적 허용 범위내에서 수행한다.

⑤ 회사는 전산보안 운영체계와 관련하여 개인별 모니터링을 실시하지 않는다.

제5장 고 용 보 장

제44조 (고용안정위원회)

① 회사와 조합은 고용안정위원회를 설치 운영한다.

② 고용안정위원회의 운영은 별도 규정에 따른다.

③ 고용안정위원회 결정사항은 단협과 동일한 효력을 갖는다.

제45조 (고용보장)

회사는 단체협약 제33조(정년)에 따라 정년을 보장하고, 종업원의 완전 고용을 위해 최선을 다하며 세부적인 사항은 고용보장 합의서에 따른다.

제46조 (승계의무)

회사는 기업을 합병, 양도, 분할매각, 분할에 따라 소속회사가 변경되는 경우 그 계획 및 절차를 경영계획 확정 전 조합에 통보하고 노사의견 일치하여 시행한다. 단, 고용·근로조건·단체협약·노동조합은 자동 승계한다.

제47조 (신프로젝트 개발, 신기술, 신기계(자동화) 도입 등)

① 회사는 신프로젝트 개발, 신기술·신기계(자동화) 도입의 계획단계에서부터 노동조합에 통보하고, 조합의 의견을 신기술·신기계(자동화), 도입계획에 적극 반영한다. 단, 신프로젝트 개발, 신기술, 신기계 도입 시 작업환경 개선과 근로조건에 대해서는 노사의견 일치하여 시행한다.

② 회사는 차종 단산 및 신프로젝트 개발 전개, UPH 조정 시 조합에 통보하고 노사의견 일치하여 시행한다. 단, 노사는 고용안정과 경쟁력 확보를 위해 신프로젝트 개발 전개 시 양산일정을 준수토록 노력한다.

③ 회사는 신프로젝트 개발 관련 모델 승인 시 조합에 통보하고, 모델 고정 시 설명회를 실시하며, 이후 투입공장 결정 즉시 설명회를 실시하며 개발과정에 변동이 발생 시 별도 설명회를 실시하고 조합원의 고용에 영향을 미치는 사항은 노사의견 일치하여 시행하며, 이후 해당 차종 개발 과정(투입공장 포함)에 대해서는 분기별로 별도 설명회를 실시한다.

④ 작업공정 변화에 따른 고용관련 사항은 노사 의견 일치하여 시행한다.

⑤ 회사는 서비스센터 전산도입의 계획 단계에서부터 노동조합에 통보하고 조합의 의견을 전산 도입계획에 적극 반영하며, 도입 시 작업환경 개선과 근로조건에 대해서는 노사의견 일치하여 시행한다.

⑥ 회사는 신프로젝트 개발의 전개 시 외주 및 모듈화 관련(모듈공장 포함) 부분은 계획 확정 전 조합에 자료 제공 및 설명회를 실시하며 고용안정위원회에서 노사의견 일치하여 시행한다.

⑦ 회사는 신프로젝트 개발, 신기술 도입 시 직영 서비스센터의 작업물량을 확보하여야 하며 물량 감소 시 고용안정소위원회를 개최하여 노사의견 일치하여야 한다.

⑧ 회사는 신차종 전개 시 엔진 및 변속기를 자체 생산하도록 최대한 노력하고, 차세대 엔진·변속기 분야의 지속적인 연구개발 및 투자를 진행한다.

※ 별도회의록

1. 제47조 관련 신프로젝트 개발이라 함은 신차종 및 후속차종, F/L, 엔진, 변속기, 엔진 및 변속기용 소재를 포함한다.
2. 제①항, 제②항, 제③항 관련 : 노동조합에 통보 및 설명회는 즉시 실시함을 의미한다.

제48조 (외주처리 및 하도급, 분사)

① 회사는 타법인과 조직 통폐합 및 생산공장(엔진, 변속기, 소재, 금형 포함), 연구, 정비, 판매부문의 전부 또는 일부(공정 포함)를 외주처리(모듈화 포함), 분사 및 하도급으로 전환할 경우 계획 확정 전 조합에 서면으로 통보하고 노사의견 일치하여 시행한다.

② 양산되는 차종의 판매권(통신판매 포함)을 이양 및 중단 하고자 할 때에는 계획 확정 전 조합에 통보 후 노사의견 일치하여 시행한다.

③ 엔진 및 변속기를 타사 및 타 법인에 이전 투입할 경우 확정 전 관련 현황을 조합에 통보하고, 고용안정위원회에서 노사의견 일치하여 시행한다.

④ 개발된 신차종 및 생산차종(단산차종 제외)을 동희오토 및 타법인에 투입(하이브리드카 포함)하고자 할 경우 노사의견 일치하여 시행한다.

⑤ 타사 및 타법인에서 PT부문(엔진, 변속기, 소재) 부족물량 도입 시 조합에 통보 후

노사 협의하여 진행한다.

제49조 (대리점, 서비스 협력사 운영)

① 국내사업본부 산하 대리점 관련 개소, 대체개소, 거점 이전, 대표자 명의변경 등 전반적인 운영사항은 노사가 공동으로 작성한 별도 합의서에 의한다.

② 서비스 협력사(오토Q 전문서비스, 오토Q 종합서비스)에 관한 사항은 노사가 공동으로 작성한 별도 협정서에 의한다.

제50조 (공장이전 및 통폐합)

① 회사는 공장(서비스센터, 연구소, 금형 포함)을 이전, 확장, 통폐합, 사업장간 차종 이관을 할 경우 계획 확정 전 조합에 통보하고 노사의견 일치하여 시행한다.

② 국내사업본부 산하 직영지점의 지점수를 2012년 기준으로 유지하고, 폐쇄 및 통폐합은 계획 확정 전 조합에 통보하고 노사의견 일치하여 시행한다.

③ 회사는 국내 별도공장(서비스센터) 설립, 합병, 일부 사업부의 분리(광역 딜러, 분사), 양도 등 경영상 중요한 사항은 계획 확정 전 조합에 통보하고 조합원의 고용에 관련된 사항은 노사의견 일치하여 시행한다.

④ 회사는 라인을 이전할 경우 계획 확정 전 조합에 통보하고 인력운영 방안 및 세부적인 사항을 조합과 합의 후 시행한다.

※ 별도회의록

2012년 기준 직영지점수는 327개(무인점포 포함)로 운영한다.

제51조 (자본투자 및 해외 현지공장)

① 회사는 국내외 타 법인에 자본투자 및 자사 주식 소각 관련 안건은 이사회 개최 전 조합에 사전 통보하며, 이사회 의결사항은 성실히 설명하고, 설명자료 요청 시 제공한다.

② 회사는 해외 현지공장 설립 및 합작과 관련하여 제반 사항은 다음과 같이 시행한다.

1. 국내외 경기변동으로 판매부진을 이유로 노사 의견일치 없이 정리해고 및 희망퇴직을 실시하지 않는다.
2. 해외공장 관련하여 노사 의견일치 없이 정리해고 및 희망퇴직을 실시하지 않는다.
3. 회사는 국내 자동차 산업의 발전과 산업의 공동화 방지 및 종업원들의 고용보장과 임금 및 통상적 노동시간을 보장하기 위하여 국내공장의 생산능력 및 생산물량(제반설비, 연구시설 포함)을 유지, 확대하며, 국내외 자동차 시장의 경기변동으로 인하여 공급에 비해 수요부족과 판매부진 등을 이유로 또한, 해외공장 생산물량을 이유로 국내 생산 공장을 노사 의견일치 없이 축소 및 폐쇄 할 수 없다.
4. 회사는 해외 공장(CKD, 엔진, 변속기, 소재 포함)의 신설, 증설 및 해외 공장 차종 투입 계획 확정 전 조합에 설명회를 실시하고, 해외공장 신설 및 차종 투입으로 인한 조합원의 고용에 영향을 미치는 사항은 노사의견 일치하여 시행한다.
5. 회사는 해외공장 건설 및 생산에 따른 기술연수 및 기술지원(공정진단 포함) 시 조합에 사전 통보하고, 국내 공장에서의 기술연수, 기술지원(공정진단 포함) 관련 해외공장 파견은 노사의견 일치하여 시행한다.
6. 회사는 국내 당사 공장에서 생산하는 완성차 및 부품(엔진, 변속기, 엔진 및 변속기용

소재)은 해외 현지공장 또는 합작사로부터 수입하지 않으며, 특별한 사유 발생시 노사의견 일치하여 시행하며, 해외 생산 차종의 해당 국가 이외 국가로의 수출로 인하여 국내 해당 공장 조합원의 고용에 영향을 미치는 사항은 노사의견 일치하여 시행한다.

7. 회사는 국내외 자동차시장의 환경변화 대응을 위한 경쟁력 확보와 질적(독자적 기술력 확보, 품질강화, 브랜드 이미지 개선) 경쟁력 확보를 위하여 선진업체 수준의 비율로 연구개발 투자를 실시토록 적극 노력하며, 국내연구소의 기존 업무를 보장한다.
8. 회사는 신프로젝트 및 차세대 차종(하이브리드카, 연료전지자동차 및 각종 대체 에너지차) 개발 후 생산 공장 배치는 시장 환경, 수익성, 생산성 등을 고려하여 결정하되 국내공장에 우선 배치, 생산할 수 있도록 하며, 해외공장과 병행 생산할 경우 계획 확정 전 조합에 통보하고, 고용안정위원회에서 노사의견 일치하여 시행한다.
9. 회사는 세계경제의 불황 등으로 국내외 자동차 시장에서 판매부진이 계속되어 공장 폐쇄가 불가피할 경우 해외공장의 우선 폐쇄를 원칙으로 하고, 해외공장의 물량을 국내공장으로 전환한다.
10. 회사는 조합에서 해외공장(판매법인) 관련 각종 제반 자료를 요청할 경우 10일 이내 제공하고 해외공장(판매법인) 생산 및 판매 현황(CKD, 엔진, 변속기 포함)에 대하여 매월 초 조합에 통보하고 조합 요청 시 설명회를 개최하여 충분히 설명하며, 조합은 회사가 기밀로 정한 사항에 대해서는 보안을 유지해야 한다. 단, 회사는 조합에서 해외 현지 공장 방문 요청 시 회사 부담으로 방문하되, 시기, 방법 등 구체적인 사항은 별도 노사 협의한다.
11. 회사는 해외공장(판매법인)의 경영현황, 경영전략, 투자정보 등 구체적 계획에 대하여 조합에서 요청할 시 설명회를 진행하며 성실히 협의한다.
12. 회사는 엔진, 변속기, 엔진 및 변속기용 소재, 신엔진, 신변속기, 신엔진 및 신변속기 소재의 당사 생산은 최대한 국내 공장에서 우선 양산할 수 있도록 한다.

③ 회사는 조합원의 고용안정과 산업발전을 통한 일자리 창출을 위해 국내공장의 생산물량을 2016년 수준으로 유지토록 노력한다.

※ 별도회의록

②항 5호 관련 : 기술지원 관련 지원자의 근태, 복지, 처우 관련 등의 문제 발생 시 노사협의를 실시한다.

<제5장 고용보장 관련> 별도회의록

◎회사는 해외 공장 건설에 따른 국내 자동차 산업의 발전과 산업의 공동화 방지를 위한 제반사항을 논의하기 위해 관계사 노사 상설협의기구를 구성하고 논의, 결정된 사항은 성실히 준수, 이행토록 한다.

◎제44조 ~ 제51조 관련
- '계획 확정 전' 이라 함은 각 공장 및 관련 부문의 최고 책임자가 결정하기 전을 말하며, '계획 확정 전 통보' 라 함은 계획 확정 전 즉시 통보함을 의미한다.
- 기업 및 공장은 공장 내의 토지, 건물을 말한다.

◎제48조, 제50조 관련
- 제48조(외주처리 및 하도급, 분사) 및 제50조(공장이전 및 통폐합)를 준수하고, 총괄본부 조합원의 전출입 관련 사항은 단협 제29조(전환배치)를 준수한다.

◎파견근로 관련
회사는 불법파견으로 판정된 공정에 대해 정규직 공정으로 전환하되, 신차종 전개 시 단계적으로 6개월 이내에 조치한다.

제6장 임 금

제52조 (임금기준)

① 임금은 종업원이 회사에 제공한 노동의 대가로써 종업원에게 지급되어 원천 징수되는 일체의 금품을 말한다.

② 회사는 조합원의 임금사정에 있어서 별도의 임금협약이 정하는 바에 따르며, 임금체계 불이익 변경과 관련한 내용은 조합과 합의 후 실시한다.

제53조 (상여금 지급율)

상여금은 년 750%를 지급한다. 지급시기는 2, 4, 6, 8, 10, 12월말에 각 100%, 설날, 추석, 하기휴가 시에 각 50%를 지급한다.

※ 별도회의록

하기휴가 시 100만원의 휴가비를 지급하고, 설날 · 추석 귀향교통비와 선물비, 추석 유류티켓을 통합하여 설날 · 추석에 명절보조금(110만원)을 지급하며 평균임금 산정 시 포함한다.

제54조 (상여금 지급대상)

① 상여금은 2개월 이상 근속자에 한하여 100% 지급한다.

② 상여금은 결근, 휴직, 지급일 이전 퇴사자에 대하여는 일할 계산하여 지급하되, 업무상 질병 및 상병 휴직자에 대하여는 전액을 지급한다.

제55조 (임금인상)

① 회사는 물가 변동 및 생산성 향상을 감안하여 임금을 매년 1회(4월)에 조정 실시한다.

② 정기호봉승급은 현재 시행하고 있는 호봉표에 의해 매년 1월에 2호봉씩 정기승급하며, 인사고과를 이유로 호봉승급에 차등을 두지 않는다.

제56조 (임금 지급일)

종업원의 임금계산은 월급제는 당월 25일, 일급제는 익월 5일에 지급한다. 단, 지급일이 휴일일 경우 전일 지급을 원칙으로 한다.

제57조 (균등대우의 원칙)

회사는 균등대우의 원칙에 입각하여 정당한 근거가 없이 임금 등 근로조건에 대해 차별대우로 조합원에게 위화감이나 상대적인 불평등을 조장할 수 없다.

제58조 (비상시 임금지급)

회사는 임금 지급일 전 다음 각 호의 경우 본인 및 정당한 권리자의 요구에 의해 기왕의

노동에 대한 임금을 지급해야 한다.

1. 자녀 출산 시
2. 직계가족이(본인포함) 사망했거나 질병, 재해, 사고를 당했을 때
3. 자녀 진학 시
4. 대통령령으로 정하는 비상 시(천재지변)
5. 기타 합당한 사유 발생 시

제59조 (연장, 야간 및 휴일근로)

① 회사는 연장근로와 야간근로(하오 10시부터 상오 6시까지의 근로) 및 휴일근로에 대하여는 통상임금의 50%를 가산하여 지급한다.

② 월급제 종업원의 휴일근로에 대하여 특근수당과는 관계없이 휴일근로 수당을 지급한다.

③ 회사는 체육대회일 및 정부가 정한 임시공휴일 근무 시 통상임금 150%를 지급한다.

※ 별도회의록

①항 관련 : 회사는 야간근로를 하오 9시부터 상오 6시까지 인정한다.

제60조 (지각, 조퇴, 외출)

① 지각, 조퇴, 외출은 연월차 휴가발생 및 상여금, 성과급에 영향을 주지 않는다.

② 회사가 승인한 공적인 외출은 근무한 것으로 간주한다.

③ 지각은 시업시간으로부터 2시간 이내에 출근함을 말한다.

④ 조퇴는 시업시간으로부터 2시간 경과 후(2조 근무자 동일적용) 퇴근함을 말한다.

⑤ 외출시간은 당일 노동시간에서 공제하되 당일 연장노동시간은 정상적으로 인정하여 지급한다.

제61조 (퇴직금)

① 회사는 조합원이 1년 이상 계속 근무하고 퇴직하는 경우 근속년수에 따라 본 협약에 명시된 누진제 규정에 의하여 퇴직금을 지급한다. 단, 1년 미만 단수에 대해서는 일할로 계산하여 지급한다.

② 회사는 5년 이상 근속자에 대하여 다음과 같이 누진수를 적용 지급한다.

근속년수	누진수(월분)
5년 이상 ~ 10년 미만	2
10년 이상 ~ 15년 미만	3
15년 이상 ~ 20년 미만	5
20년 이상	7

③ 회사는 정년퇴직자의 퇴직 전 3개월간의 평균임금이 그 이전의 3개월보다 적을 시 그 이전의 것으로 적용한다.

④ 1년 이상 근속한 자는 확정급여형으로 하고, 확정기여형(D/C) 퇴직연금제도는 확정급여형(D/B) 퇴직연금제도 도입 2년후부터 본인이 희망하는 경우에 전환할 수 있다.

⑤ 확정기여형 퇴직연금제도 도입 시 확정기여형 퇴직연금규약 및 퇴직연금사업자(운용관리기관, 자산관리기관)에 대해서는 노사 간 별도 합의한다.

⑥ 확정기여형 퇴직연금제도에서도 단체협약에 규정된 퇴직금 누진제는 동일하게 적용한다.

⑦ 회사는 확정기여형 퇴직연금에 가입한 조합원이 관계법령에서 정한 기준 및 절차에 따라 중도인출을 희망하는 경우 중도인출이 될 수 있도록 최대한 협조한다.

제62조 (퇴직금 적립의무)

① 회사는 종업원의 퇴직금 보장을 위하여 2014년말까지 90%를 적립하고, 2016년까지 매년 5%를 추가 적립하여 퇴직연금으로 사외 금융기관에 100%를 적립한다.
② 상기 ①항 기준으로 사외 금융기관에 적립된 금액에 대해서는 조합의 동의 없이 타 용도로 전용할 수 없다.
③ 퇴직연금 관련 세부사항은 조합과 합의한 퇴직연금 규약 및 관계법령에 따른다.

제7장 노동시간, 휴일, 휴가

제63조 (노동시간)

① 노동시간은 중식시간을 제외하고 1일 8시간, 1주일에 40시간을 기준으로 한다.
② 노동시간이라 함은 실제 작업시간, 작업 준비시간(조회, 체조, 회의), 청소, 교육 및 회사가 주관하는 각종 행사를 말한다.

제64조 (휴게시간)

① 근무 시 중간 휴게시간은 2시간마다 10분간의 휴게시간을 갖는다.
② 일일 작업시간이 8시간일 경우 식사시간은 40분으로 한다.
③ 평일 연장 근로시간이 3시간 이상일 경우 30분의 휴게시간을 갖는다.

※ 별도회의록

①항 관련 : 중간 휴게시간은 엔지니어직에 한한다.
②항 관련 : 판매, 정비부문은 식사시간을 1시간으로 한다.

제65조 (노동시간 및 형태)

① 근무형태는 보통근무, 교체근무, 특수근무의 3종으로 구분한다.
② 시업과 종업시간은 보통근무의 경우 07:00부터 15:40까지로 하고, 2교대 2조 근로의 경우에는 15:40부터 익일 00:20까지로 한다.
③ 근무교체는 7일마다 교체함을 원칙으로 한다.
④ 특수근무 및 기타 근무형태(근무시간 포함)는 별도 노사합의에 의해 시행할 수 있다.
⑤ 근무시간 및 근무형태를 변경하고자 할 때에는 노사 간의 합의하에 실시한다.

※ 별도회의록

②항 관련 : 국내사업본부 판매지점 및 서비스센터의 시종업시간은 08:30분~17:30분으로 한다.

제66조 (휴일 및 연장근로)

① 업무상 기타 필요에 의하여 부득이한 경우에는 근로기준법 제53조(연장근로의 제한)에 따라 연장근로를 할 수 있다.

② 휴일근로를 한 종업원은 계획제출에 의하여 1개월 이내에 대휴 조치를 할 수 있다.

③ 회사는 조합이나 조합원과 합의하여 연장근로나 휴일근로를 할 수 있다.

④ 회사는 조합원에게 휴일 및 연장근로를 강제하지 않으며, 조합원이 휴일 및 연장근로를 하지 않음을 이유로 불이익 처우를 하지 못한다.

※ 별도회의록

1. ④항 관련 : 회사는 오토컨설턴트에 대해 본인의 의사에 반하여 당직을 명하지 않는다.
2. 회사가 주관하는 교육 참석, 회사업무상 파견 및 출장, 상객지원으로 인하여 근로시간 산정이 곤란한 경우에는 정규잔업과 동일 처리한다.
3. 회사는 통상적인 근무형태가 유지될 수 있도록 작업물량 확보에 최선을 다하며, 작업물량 부족 등 통상적인 근로 형태 유지가 곤란한 경우에는 별도 협의하여 결정한다.
4. 조합원이 조합활동을 위하여 취업하지 못한 일수 또는 시간에 대해서는 회사의 동의를 얻은 경우 이를 근무한 것으로 본다.
5. 특수부서는 연장근로에 한하여 별도 협의한다.

제67조 (휴일 및 휴가)

① 회사는 다음과 같이 휴일 및 휴가를 부여한다.

1. 주휴일(일요일), 유급휴일(토요일)
2. 법정공휴일(삼일절, 제헌절, 광복절, 개천절, 식목일, 어린이날, 석가탄신일, 현충일, 한글날, 성탄절) 각 1일
3. 노동절(5월 1일)
4. 노조창립기념일(10월 24일)
5. 회사창립기념일(5월 25일)
6. 기타 정부에서 법정공휴일 또는 임시공휴일로 지정한 날 및 노사간 합의하여 결정한 날
7. 신정(1월 1, 2일)
8. 설날(음력 12월 말일, 1월 1, 2, 3일)
9. 추석(음력 8월 14, 15, 16, 17일)
10. 하기휴가(5일). 단, 정비 및 판매부문은 계획 제출 후 분할하여 사용할 수 있다.
11. 설날 및 추석휴일에는 휴일 개시 전일 2조 근무조를 포함한다.
12. 12월 31일 2조 근무자는 전반 4시간은 정상근무하고, 후반 4시간은 유급휴무로 한다.

② 제①항의 휴일 및 휴가는 유급으로 하되 제1호의 주휴일은 1주간을 개근한 자에 한하며 제2호~제9호의 휴일에 있어 전일과 익일 모두 정당한 사유 없이 결근할 경우에는 그 휴일은 무급으로 한다.

③ 설날휴일, 추석휴일, 노동절, 노조창립기념일, 국경일(삼일절, 제헌절, 광복절, 한글날, 개천절)이 주휴일과 중복될 경우 휴일 종료 후 익일은 유급휴무로 한다.

④ 어린이날이 토요일이나 다른 공휴일(일요일 포함)과 겹치면 공휴일 다음의 첫번째 비공휴일을 공휴일로 한다.

⑤ 회사는 업무상 필요에 따라 조합과 합의하에 휴일을 다른 날로 변경할 수 있다.

※ 별도회의록

1. 일반직, 오토컨설턴트는 신정휴가 전 마지막 근무일 주간조 오후, 회사창립기념일 및 제헌절이 주휴일과 중복 시 익일, 체육대회 익일에는 정상근무하고, 휴일축소에 따른 임금보전은 통상임금의 50%를 가산 지급한다.
2. 엔지니어직(2교대 근무자 및 상시주간조)·기술직은 회사창립기념일과 식목일은 유급휴일에서 제외하고 평일기준으로 정상 근무한다. 단, 식목일의 경우 해당일에 정상근무시 당해 연도에 한하여 개인별 대체휴가를 부여하되 해당일이 토요일, 일요일, 공휴일 등 기타휴일인 경우에는 제외한다.
3. 엔지니어직(2교대 근무자 및 상시주간조)·기술직의 국경일(광복절) 중복휴일 제외는 관련법에 따른다.

제68조 (월차, 연차 휴가)

① 회사는 1개월간 개근한 종업원에 대하여 청구에 의하여 1일의 유급휴가를 부여한다.
② 회사는 1년간 개근한 종업원에 대하여는 10일, 95%이상 출근한 종업원에 대하여는 9일, 90%이상 출근한 종업원에 대하여는 8일의 유급휴가를 부여한다.
③ 2년 이상 계속 근로한 자에 대하여는 1년을 초과하는 계속 근로년수 1년에 대하여 제2항의 휴가에 1일을 가산한 유급휴가를 부여한다. 단, 업무상 이외의 질병으로 인한 휴직기간은 가산 연차 계산 시 근무한 것으로 간주한다.
④ 제①항, 제②항, 제③항의 휴가이용에 관한 사항은 종업원의 자유의사로 1년간에 한하여 적치 또는 분할하여 사용할 수 있다.
⑤ 월차, 연차 미사용분은 정산하여 익년 1월 5일에 통상임금의 50%를 가산 지급한다.
⑥ 회사는 연,월차 유급휴가 사용을 강요할 수 없다.

제69조 (경조휴가)

① 회사는 다음 경조사에 대하여 종업원의 청구에 의하여 유급휴가를 준다. 단, 2일이하 및 자녀출생 경조휴가 시 주휴일, 휴일, 토요일은 포함하지 않는다.

경 조 사 유		휴가일수
결 혼	본인 결혼	10일
	자녀 결혼	4 일
	형제·자매 결혼, 배우자 형제·자매 결혼	2 일
수 연	본인 및 배우자 부모 수연	1 일
	백·숙부모 수연, 형제·자매 수연	1 일
고 희	본인 및 배우자 부모 고희	2 일
탈 상	본인 및 배우자 부모 탈상, 배우자 탈상, 승중 탈상	2 일
	조부모 탈상, 자녀 탈상	1 일
대 기	본인 및 배우자 부모 대기	1 일
사 망	배우자 사망	10일
	본인 및 배우자 부모 사망, 자녀 사망	7 일
	조부모 사망, 외조부모 사망	4 일
	형제·자매 사망, 배우자 형제·자매 사망	4 일
	백숙부모 사망, 배우자 조부모 사망	3 일
	형제·자매의 배우자 사망, 배우자 백숙부모 사망	2 일
	배우자 형제·자매의 배우자 사망	1 일
승 중 상		7 일
자녀 출생		20 일

결혼 기념일 [석혼식(10주년), 은혼식(25주년)]	1 일
본인 입학, 졸업	1 일
가족계획 시술 시	3 일

② 제①항의 휴가를 받고자 할 때에는 증빙서류를 첨부하여야 한다. 단, 자녀 사망에 한해서는 임신 12주 이상의 유산 및 사산의 경우 의사의 확인서로 대체한다.

③ 본인, 배우자, 자녀, 본인(승중상 포함) 및 배우자 부모 사망 시 회사가 지정한 상조서비스 회사를 통하여 장례도우미를 지원하되, 세부사항은 상객지원 업무표준에 따른다. 단, 본인 사망의 경우 소속부서 상객 2인(3일)을 추가 지원한다.

④ 사망휴가 경우 사유 발생 당일 2시간 이상 근무한 종업원에 대하여 익일부터 휴가를 부여한다. 단, 다문화 가정의 경우 출국일을 기준으로 휴가를 부여한다.

⑤ 모든 경조휴가는 사유 발생 전일부터 사용(사망 제외) 할 수 있다. 단, 본인 결혼 경우는 사유발생 2일전부터 1개월 이내 사용할 수 있다.

⑥ 경조휴가 사용기간 등 경조휴가 전반에 대한 해석상의 문제 발생 시 노사협의를 통해 해결한다.

※ 별도회의록

①항 관련

1. 자녀출생 휴가의 경우 배우자 출산예정일 50일 전부터 사용할 수 있고, 배우자가 출산한 날부터 120일이 지나면 사용할 수 없으며, 3회 분할 사용할 수 있다.
2. 해외지역 본인 부모 및 배우자 부모 사망 조사 발생시 이동시간을 고려하여 추가 2일의 경조휴가를 부여한다.
3. 배우자의 유산 및 사산 시 임신 12주 미만은 관련법에 따라 5일(최초 3일 유급, 이후 2일 무급)의 휴가를 별도 부여한다.

③항 관련 : 본인사망 시 소속부서 상객 2인(3일)의 해당기간 왕복교통비를 지급하고, 귀향을 필요로 하는 자에 한하여 산간도서 지역 및 200km를 상회할 경우 1일을 추가한다.

④항 관련 : 배우자 형제·자매의 배우자 사망 시 부여되는 1일의 경조휴가는 사유 발생 당일 2시간 이상 근무한 종업원에 대하여 익일 또는 익일 다음날에 휴가를 부여한다.

제70조 (공가)

회사는 종업원이 다음 각 호에 해당하는 경우에는 증빙서류를 첨부, 본인의 청구에 의하여 유급휴가를 인정하며, 근무성적에 영향을 미치지 아니한다.

1. 예비군, 민방위, 특례 보충역으로 인한 소집명령을 받았을 경우(소집기간)
2. 병역법에 의한 징병검사(지역 불문 3일)
3. 사내 예비군 훈련장에서의 동원 미지정자, 일반 예비군 소집점검, 향방 훈련(을지훈련 포함)은 다음에 의거 처리한다.
   1) 1조 근무자가 1조 근무시간에 훈련 시 훈련시간에 대하여 근무한 것으로 인정한다.
   2) 1조 근무자가 1조 근무시간 외 훈련 시
      - 20:40 이후 종료 시 : 익일유급
      - 20:40 이전 종료 시 : 익일 정상근무
   3) 2조 근무자가 2조 근무시간에 훈련 시 훈련시간을 제외한 시간은 정상근무. 단, 시업시간 전 훈련시간을 유급으로 인정한다.

4) 2조 근무자가 2조 근무시간 외 별도 훈련 시 훈련시간에 대하여 다음과 같이 근무한 것으로 인정한다.
- 4시간 초과훈련 : 익일유급 처리
- 4시간 이하훈련 : 4시간 근무(시업시간 전반 또는 후반 4시간 근무)
(단, 시업시간에 정상 근무한 자에 한하여 통상임금의 50%를 가산 지급한다.)

5) 토요일에 훈련을 받을 경우 해당 훈련시간에 대하여 연장근로수당을 지급한다. 단, 모든 훈련시간은 실 훈련시간으로 하며, 연대 본부에서 인정하는 포상시간을 포함한다.

4. 군부대 훈련장에서의 훈련 시 동원 지정자 및 일반 예비군은 2조 근무자의 경우 훈련이 끝나는 날은 유급으로 하고, 소집 점검 시 1조 근무자는 나머지 시간을 근무하여야 하며 2조 근무자는 4시간 근무한다. (시업시간 전반 또는 후반 4시간 근무) (단, 토요일은 제3호 5)에 따름)
5. 본인 귀책사유로 인한 보충교육은 연월차 휴가로 자동 대치한다.
6. 동원 미지정자 및 일반 예비군의 훈련시간은 주간에만 편성하도록 최대한 노력해야 한다. 단, 행정착오로 인하여 2조 근무자가 예비군 훈련을 받지 못함으로 인한 개인적인 불이익은 없도록 한다.
7. 예비군 훈련이 휴일과 중복되었을 경우 일주일 이내에 대체휴일을 주어야 하며 근무시는 특근 처리한다.
8. 공민권 행사에 소요되는 시간 또는 일수(업무에 직접 관련된 국가자격증 취득 시 까지)
9. 법원 및 검·경 또는 공공기관으로부터 증인, 감정인, 참고인으로 출두 요구를 받았을 때 이에 소요되는 시간 또는 일수
10. 천재지변, 유행병으로 교통이 단절되었을 때의 시간 또는 일수

※ 별도회의록

8호 관련 : '업무에 직접 관련된 국가 자격증 취득 시 까지'라 함은 이론시험 1회에 한하며, 이론시험 합격 시 이에 따른 실기시험을 의미한다.

제8장 남녀평등 및 모성보호

제71조 (직장 내 성희롱 방지)

회사는 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제12조, 제14조, 제14조의2에 의거 직장 내에서 상대방이 원하지 않는 언어적, 육체적, 시각적 등 각종 형태의 성희롱을 금지하고, 성희롱 또는 상대 이성에게 성폭력을 행사한 자는 피해 당사자 또는 피해 당사자의 동의를 받은 조합의 요청이 있는 경우 징계위원회에 회부하여야 하며, 다음 각 호의 사항을 이행한다.

1. 회사는 직장 내 성희롱을 예방하기 위해 연 1회 이상 정기적인 교육을 실시하여야 하며, 성희롱 예방교육의 내용을 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 비치 또는 게시한다.
2. 직장 내에서 성희롱에 대한 진정이나 해결의 요구가 들어올 경우에 회사는 즉시 성희롱 상담 센터(사내 하도급 포함)를 통하여 조사를 실시하여야 한다.

3. 회사는 성희롱 피해자를 조사할 경우에는 피해자의 모든 발언을 심각하고 진지하게 청취하고 모든 비밀을 지키며 피해자와 증인을 가해자의 보복으로부터 보호하여야 한다.
4. 회사는 직장 내 성희롱을 이유로 피해자에게 고용상의 불이익을 가해서는 아니된다.

※ 별도회의록

"직장 내 성희롱"이란 사용주, 상급자 또는 다른 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 직장 내에서 다른 근로자에게 성적인 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.

제72조 (여성조합원 고충처리기관)

여성조합원의 고충사항 처리방안 모색을 위해 관련법에 따라 고충처리위원회를 운영하며 세부사항은 별도 규정에 따른다.

제73조 (명예고용평등감독관)

① 회사는 관련 법령에 의거 명예고용평등감독관을 선임하되, 조합 전임인원(근면자 및 무급전임자) 중 조합이 추천하는 자(1명)를 위촉하며 명예고용평등감독관의 의무와 역할은 관련 법령에 따른다.

② 회사와 조합은 여성 조합원의 특수성을 인정하며, 성차별 문제가 발생하지 않도록 사전에 예방하고 문제 발생시 조기 해결하기 위해 노력하며, 집단적 사항은 관련 부문 및 노사협의회에서 논의한다.

제74조 (보건휴가)

① 회사는 여성 종업원에게 본인이 원하는 날에 월 1일의 유급 보건휴가를 준다. 단, 임신중인 여성종업원에 대해서는 정기검진으로 대체한다.

② 여성 조합원이 보건휴가를 사용하지 않은 상태에서 월간 1일의 결근은 자동적으로 보건휴가로 처리한다.

③ 미사용 보건휴가는 통상임금 100%를 지급한다.

제75조 (출산 전, 후 휴가)

① 회사는 임신중인 여성 조합원에게 출산 전·출산 후를 통하여 90일간(미숙아를 출산한 경우에는 100일, 한번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 보호휴가를 청구에 의해서 부여하며, 출산 후에 45일(한번에 둘이상의 자녀를 임신한 경우에는 60일)이상을 보장한다.

② 회사는 임신중인 여성 조합원이 근로기준법 제74조에 의한 사유로 제 1항의 휴가를 청구하는 경우 관계법령에 따라 출산 전 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다. 이 경우 출산후의 휴가기간은 연속하여 45일(한번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.

③ 여성조합원의 출산 전·후 휴가기간 90일의 보호휴가에 대해 최초 60일(한번에 둘 이

상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 회사가 부담하고 나머지 30일(한번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 45일)은 관계법령이 정하는 바에 따른다. 단, 관계법령에 의한 급여 지원분이 당해 조합원의 월 통상임금 수준에 미달 시 그 부족분을 회사가 보전한다.

④ 회사는 임신중인 여성조합원의 요구가 있을 시 본인 의사를 고려하여 보다 나은 경미한 작업으로 배치전환하여야 한다.

⑤ 휴가기간이 종료하더라도 추가 요양이 필요하다는 의사의 진단이 있을 시 휴직을 주어야 하며 본 협약 제35조(휴직자의 처우)에 따른다.

제76조 (임신여성 근무시간 단축)

회사는 근로기준법 제74조(임산부의 보호)에 따라 임신 여성종업원이 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청할 경우 이를 허용하되, 세부사항은 관련법에 따른다.

1. 12주 이내 임신 여성
2. 32주 이후 임신 여성

제77조 (난임휴가 및 유산, 사산휴가)

① 회사는 종업원이 인공수정 또는 체외수정 등의 난임치료를 위해 휴가를 청구하는 경우 연간 6일 이내에서 휴가(유급 5일, 무급 1일)를 부여하며, 세부사항은 관련법에 따른다.

② 회사는 임신한 여성종업원이 유산 또는 사산한 경우 30일 이내 증빙서류(휴가 신청서, 의료기관 진단서) 제출시 아래와 같이 유급휴가를 주어야 한다. 단, 인공중절 수술(모자보건법 제14조 1항의 규정에 의한 경우는 제외)에 의한 유산의 경우는 제외한다.

1. 임신 기간이 12주 이내 : 10일
2. 임신 기간이 13주 이상 21주 이내 : 30일
3. 임신 기간이 22주 이상 27주 이내 : 60일
4. 임신 기간이 28주 이상 : 90일

제78조 (보육시설)

회사는 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제21조에 의거 수유, 탁아 등 육아에 필요한 직장 내 보육시설을 설치 또는 위탁계약을 체결하여 종업원 자녀의 보육을 지원한다. 단, 시기, 방법, 규모 및 운영에 대한 세부사항은 노사 간 별도협의에 의한다.

※ 별도회의록

사내 하도급 자녀의 보육시설 이용 시기는 보육시설 설치 또는 위탁 계약 운영 후 노사 간 별도 협의한다.

제79조 (육아시간)

회사는 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성종업원에게 1일 120분의 유급 수유시간을 준다.

제80조 (육아휴직, 육아기 단축근로)

회사는 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조에 의거 육아휴직을 신청 할 경우 이를 허용하며, 이 기간은 근속년수에 포함한다.

① 회사는 육아휴직 및 육아기 단축근로를 이유로 조합원에게 임금인상, 승진대상 제외 및 기타 불이익 처우를 하지 않는다.

② 회사는 임신중인 여성종업원이 모성을 보호하거나, 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양자녀 포함)를 가진 종업원이 그 자녀를 위하여 육아휴직 신청 시 인정하며, 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 가진 종업원이 그 자녀를 위하여 육아기 근로시간 단축을 신청할 시 별도 협의하여 인정한다.

③ 회사는 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축기간을 합하여 최대 2년으로 하고 육아기 근로시간 단축은 육아휴직 미사용 기간을 가산하여 사용할 수 있으며, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 합산하여 2년을 사용한 종업원에 한하여 육아기 근로시간 단축을 1년 추가 사용할 수 있다. 단, 구체적인 사항은 별도 노사 합의한다.

④ 회사는 한부모 가정 종업원의 자녀에 대해서는 만 12세 이하까지 육아휴직을 인정한다.

제9장 안전보건 및 재해보상

제81조 (안전보건업무의 우선)

회사는 모든 작업관리에 있어 안전제일을 원칙으로 하여야 하며, 중대재해 및 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경 조성을 통해 종업원의 안전과 보건을 유지, 증진시키기 위해 예산, 인력, 제도면에서 안전보건 업무를 우선적으로 조치하여야 한다.

제82조 (산업안전보건위원회)

회사는 산업안전 및 보건에 관한 사항을 심의, 의결을 통하여 종업원의 안전과 건강을 유지·증진시키기 위하여 다음과 같이 산업안전보건위원회를 설치 운영한다.

1. 산업안전보건위원회(이하 "위원회"라 한다)는 회사측 7명(안전보건관리책임자 1명, 안전관리자 1명, 보건관리자 1명은 당연직), 조합측 7명(수석부지부장 또는 지회장, 노안실장은 당연직)으로 구성한다.
2. 위원회는 소하리, 화성, 광주, 정비(지회) 및 판매에 각각 설치 운영하며, 필요시 사업장내의 원활한 산업안전보건 활동을 위하여 "별도 운영규정"에 의해 통합 산업안전보건위원회를 운영한다.
3. 노사 양측에서 간사 1명씩을 선임하고 매 회의 시 양측 간사가 서명 날인한 회의록 2부를 작성하여 양측이 1부씩 보관한다.
4. 본 위원회는 산업안전보건법 제24조 ②항 각호의 사항을 심의, 의결하며 의결된 내용은 노사가 성실히 이행하며, 단협과 같은 효력을 지닌다.
5. 본 위원회는 매 분기 1회 정기회의를 개최하며, 노사일방이 필요하다고 인정하여 요구할 시 임시 위원회를 개최한다. 단, 중대재해 또는 생산에 중대한 차질을 미치는 사고 발생 시 임시 위원회를 즉시 개최한다.
6. 위원회의 운영규정은 별도로 둔다. 단, 운영규정 개정은 위원회에서 결정하며, 개정시까지 현행규정은 유효하다.

7. 노사일방이 본 위원회 개최를 요구할 때에는 회의장소, 일시, 안건, 참석인원 명단을 첨부하여 7일전까지 통보하며, 7일 이상 지연할 수 없다.
8. 회사는 산업안전보건위원회 노동조합 위원으로서 정당한 활동을 한 것을 이유로 그 위원에게 불이익을 주어서는 아니된다.
9. 회사는 산업안전보건위원회 노동조합 위원으로 선임된 조합원 처우는 노사협의로 정한다.

제83조 (부서안전보건 실무위원회)

회사는 부서 내 자율적인 안전보건 활동을 원활하게 하기 위하여 부서안전보건실무위원회를 부서 특성에 따라 노사(각각 4~6인)로 구성하며 운영은 별도 규정에 따른다. 단, 국내사업본부 지역 및 서비스센터는 사업장별 특성에 따라 운영한다.

제84조 (안전보건관리자 임명)

회사는 산업안전보건법 제15조(안전보건관리책임자)에 규정된 안전보건관리책임자를 선임하고, 제17조(안전관리자), 제18조(보건관리자), 제22조(산업보건의) 등의 유자격자가 인사 등의 이유로 결원이 발생 시 즉시 선임하여 그 직무를 전담케 하고 위원회에 보고한다.

제85조 (명예산업안전감독관의 활동 보장)

① 회사는 조합이 추천한 산업안전보건위원회 위원(지회에 상근하는 노안 담당자)을 관할 노동관서에 명예산업안전감독관으로 추천한다.
② 회사는 산업재해예방을 위해 조합이 추천하여 위촉된 명예산업안전감독관의 권한과 활동시간을 산업안전보건법 시행령 제32조 제2항에 근거하여 보장하며, 산업안전보건법 제23조 제4항에 따라 명예산업안전감독관의 직무수행과 관련한 사유로 불리한 처우를 해서는 아니된다.

제86조 (안전보건규정 및 수칙)

① 회사와 조합은 안전보건에 관한 규정을 작성, 변경코자 할 경우 위원회의 심의, 의결을 해야 한다.
② 회사는 안전보건규정의 변경된 내용을 게시판과 홍보물에 게재하며, 정기 안전보건교육시간에 교육을 실시한다.
③ 회사는 안전보건규정을 제정, 개정할 시 산업안전보건법, 단체협약에 반하여서는 아니된다.

제87조 (안전보건교육)

① 회사는 조합원이 새로운 기계도입(신차종, 신기술), 배치전환으로 새로운 직무를 담당하게 될 때 또는 유해위험작업부서에 배치될 때 필요한 안전교육을 유급으로 실시하여야 한다.
② 회사는 조합원에게 산업안전에 대한 정기교육을 최대한 일과시간 내 매월 2시간 이상

실시함을 원칙으로 하되, 교육시간 변경은 부서별 특성에 따라 부서안전보건실무위원회에서 협의한다. 또한, 신규채용 시 교육은 8시간 이상, 작업변경 시 교육은 2시간을 실시한다. 단, 회사는 정기교육 시 1주일 전에 공지하며, 국내사업본부는 분기 내 적치, 분할하여 교육할 수 있다.

③ 회사는 회사가 실시하는 안전보건 교육 시간 중 채용 시 2시간과 정기교육을 조합의 관계자가 실시할 수 있도록 하며, 교육에 관한 제반 경비는 실무위원회에서 결정하여 지원한다.

④ 회사는 조합측 위원회 및 부서 안전보건실무위원, 근골격계위원이 안전보건에 관한 교육 참가 시 근태 및 교육비를 지원하며, 구체적인 사항은 위원회에서 결정한다.

⑤ 조합원은 안전보건에 관한 교육을 성실히 받아야 한다.

제88조 (작업환경측정)

① 회사는 관계법령이 정하는 바에 따라 조합의 입회하에 매년 2회 이상 작업환경측정을 실시하고 그 결과를 기록, 보존하며 복지수당 누락자에 대하여는 추가 지급한다. 단, 작업환경측정 실시에 관한 사항은 위원회에서 심의, 의결한다.

② 회사는 작업환경측정 전에 측정에 대한 계획을, 측정 후에는 측정결과를 조합에 문서로써 통보하여야 한다.

③ 회사는 조합과 작업환경 측정의 예비조사 활동을 행한다.

④ 회사는 작업환경 측정결과 이상이 발생하였을 때에는 그 결과에 따라 당해 시설 및 설비의 설치 또는 개선 등 적절한 대책안 수립 후 1개월 이내 위원회에서 심의, 의결한다.

⑤ 회사는 작업환경측정과 관련된 자료는 5년간 보존하고, 작업환경측정 결과보고서는 10년 이상 보존하며, 고용노동부장관이 고시하는 발암성 확인물질에 대한 기록이 포함된 전산자료 보존기간은 안전보건관리규정에 따르고, 조합의 요청이 있을 시 이를 제공한다.

⑥ 회사는 관련법에 따라 지정이 취소된 기관에 대해 작업환경측정 대상 전문기관에서 제외한다.

⑦ 회사는 작업환경 측정 전·후 위원회의 주관 하에 대의원 및 부서안전보건실무 위원 교육을 실시한다.

⑧ 회사는 작업환경 측정 시 해당부서 안전보건실무 위원을 참여시킨다.

⑨ 회사는 공장 및 각 서비스센터 건물에 대하여 정기 안전점검을 실시한다.

⑩ 회사는 작업환경측정 대상 유해인자 중 발암성 물질에 노출되는 공정을 작업환경 측정 시 포함하여 실시한다.

⑪ 회사는 사무실에서 근무하는 종업원의 건강보호 및 증진을 위해 사무환경과 관련한 건강장해가 우려되는 경우 노사 간 협의를 통해 당해 사무실의 환경을 측정하고, 그 결과에 따라 조치를 취한다.

※ 별도회의록

⑨항 관련

1. 공장 및 서비스센터 건축물 정기 안전점검을 아래기준에 따라 실시하며, 그 결과 이상이 있을시 대책안에 대한 사항을 2개월 이내 위원회에서 결정한다.

   * 정기 안전점검 주기

     1) 완공 후 10년 이상 경과 건물 : 3년

2) 완공 후 10년 미만 경과 건물 : 5년

2. 공장 건물에 대한 정기 안전점검은 생산공장 외 건물에 대한 점검을 말하며, 생산공장은 신차종 전개 시 안전점검으로 대체한다.

제89조 (건강 진단)

① 회사는 조합원을 신규 채용 시 건강진단을 실시한다.

② 회사는 전 조합원을 대상으로 일반 건강진단을 매년 1회 이상, 유해작업 종사자에 대해서는 산업안전보건법 제130조(특수건강진단 등)에 의거하여 건강검진을 실시한다.

③ 건강진단에 관한 사항은 사전 위원회의 심의, 의결 후 조합의 참여하에 실시한다.

④ 회사는 건강진단을 담당한 의사가 사전에 사업장을 답사하여 사업장의 개요를 파악한 후 건강검진을 실시하도록 한다.

⑤ 회사는 정기건강진단 시 성인병에 관한 검진(복부 초음파, 혈액 암검사, 심장질환검사, 갑상선 초음파 검사, 갑상선 기능 검사 등)을 실시한다. 세부사항은 위원회에서 심의, 의결한다.

1. 만 40세 부터의 조합원에 대하여 혈액 암검사와 심장질환검사를 격년으로 교차하여 실시한다.
2. 조합원에 대하여 본인 희망 시 갑상선 초음파 검사와 갑상선 기능 검사를 격년으로 교차하여 실시한다. 단, 여성 조합원의 경우 갑상선 초음파 검사를 연령에 관계없이 격년으로 실시한다.
3. 여성조합원에 대하여 본인 희망 시 매년 1회 유방 방사선 촬영을 실시하며, 전문의 소견이 있을 경우 초음파 검사를 실시하고, 자궁경부암 검사, 질 초음파 검사를 2년 1회 실시한다.
4. 회사는 종합검진 비용 전액을 지원받는 연도에 임신 사실이 확인된 조합원에 대해서 출산 후 차기년도 종합건강 검진시 비용전액 지원 혜택을 부여한다.

⑥ 회사는 종합검진 시 심전도 검사를 검진항목에 포함하여 실시한다.

⑦ 회사는 정기건강진단 시 구강검사를 실시한다.

⑧ 회사는 다음 각 호와 같이 종합검진을 실시한다.

1. 조합원의 근속년수 매 10년마다 실시한다. 만 32세 이상 조합원은 3년마다 실시하며, 대상자가 알 수 있도록 다양한 방법을 통해 공지한다.
2. 조합원의 근속년수 10년 이상부터는 희망자에 한하여 매년 회사가 50% 지원하여 (요통, 경견완 장애 포함) 실시한다.
3. 조합원의 가족(부모, 배우자, 배우자 부모) 중 매년 1인에 한하여 회사가 50% 지원하여 실시한다. 단, 상기 조합원의 가족 모두 직전 2년간 회사가 50% 지원하는 종합검진을 받지 않은 경우, 배우자에 한하여 희망시 3년이 되는 당해년도 종합검진 비용 100%를 지원한다.

⑨ 건강(일반, 특수, 발암성) 검진 결과는 전산처리하여 관련법에 따라 보존한다. 단, 산업안전보건법 제132조에 의거 검진 시 개인정보 활용에 대한 동의를 한 자에 한한다.

⑩ 회사는 건강검진에 관한 사항을 위원회의 결정에 따라 교육을 실시한다.

⑪ 회사는 안구건조증 관리를 위해 산업보건센터 의사 처방에 따라 인공눈물(점안액)을 지급한다.

⑫ 건강검진은 1조 근무시 실시함을 원칙으로 한다. 단, 2조 근무 조합원이 희망하는 경우 월요일 및 휴일 익일에 한하여 종합검진을 수검할 수 있도록 한다.

⑬ 회사는 5대 발암성 물질에 노출된 종업원에 대해 특수건강검진 항목을 추가하여 검진을 실시한다.

⑭ 특수검진 결과 신규 직업병 유소견자(D_1)로 판정된 자에 대해서는 사외에서 정밀검진을 실시하며, 검진결과를 위원회에 서면으로 통보한다. 단, 5대 발암성 물질과 관련한 특수검진 결과 유소견자(D_1)로 판명되는 경우 해당 정밀검사 비용을 회사가 전액 지원한다.

⑮ 정기 건강검진(사내외)시 의사의 소견에 따라 MRI, 심장초음파를 촬영한 조합원에 대해서는 회사가 MRI, 심장초음파 촬영 비용을 100% 부담한다.

※ 별도회의록

⑤항 관련 : 혈액 암검사란 종양 표지자 검사, 심장질환검사란 심장 표지자 검사를 말한다.

- 혈액 암검사 항목 : 대장암 및 위암(CEA), 폐암, 간암, 전립선암, 췌장암, 난소암
- 심장질환 검사 : Troponin, hs-CRP

⑧항 관련 :

1. 근속년수 10년 미만의 만 32세 이상의 조합원은 ⑧항 1호의 종합검진을 실시한다. 단, 2027년부터 적용하되, 만 32세를 포함한다.
2. 조합원이 ⑧항 1호의 종합검진을 실시할 경우 본인 희망 시 대장내시경 검사, NK세포 활성도 검사, 유전자검사 중 1가지를 선택할 수 있고, 만 50세 이상 조합원은 본인 희망 시 심장CT, 폐CT, 상복부CT 중 1가지를 선택할 수 있으며 비용은 회사가 부담한다. 단, 대장내시경 수면비용은 회사가 전액 지원하며 2025년부터 적용한다.

⑬항, ⑭항 관련 : '5대 발암성 물질'이라 함은 벤젠, 포름알데히드, 6가크롬, 결정형 석영, 석면을 의미한다.

제90조 (임시 건강진단)

① 유해가스 및 유해물질을 사용하여 중독의 우려가 있거나 6개월 이내에 2명 이상의 유사 질병자가 발생하였을 경우 회사는 즉각 해당부서, 조합 또는 위원회의 요청에 따라 건강진단을 실시한다.

② 회사는 원인불명의 건강장애 또는 특이한 질병 등이 발생하여 조합의 요청이 있을 시 임시건강진단을 실시하며, 산업안전보건법 제141조(역학조사)에 의거하여 직업성 질환의 진단 및 예방, 발생원인의 규명을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 역학조사를 실시한다.

③ 작업환경 측정 결과 법적 허용한계 이상일 경우 임시건강 진단을 위원회의 결정에 따라 실시한다.

제91조 (건강진단 사후조치)

① 회사는 건강진단 종료 후 적어도 2개월 이내에 위원회에 건강진단 결과를 보고한다. 단, 검진기관으로부터의 결과는 즉시 제출한다.

② 회사는 건강진단 결과 직업병에 이환된 자(D_1 판정자)와 일반 질병에 이환된 자(D_2 판정자)의 경우 병세가 악화될 우려가 있는 노동자에 대해서는 전문의의 소견에 따라 경미한 작업으로 배치, 전환 또는 근로시간 단축 등 필요한 조치를 본인 또는 조합과 협의하여 실시한다.

③ 회사는 특수검진 결과 직업병 유소견자에 대하여 1개월 이내에 필요한 조치(요양신청,

부서이동, 근로시간 단축 등)를 취하고 위원회에 보고하여야 한다.

④ 회사는 특수 건강진단의 결과에 따라 위원회의 결정에 의해 필요하다고 인정될 때에는 임시 작업환경측정을 실시한다.

⑤ 조합원이 건강진단결과(일반, 특수검진)에 이의를 제기할 경우 조합원이 원하는 의료기관(고용노동부 지정 건강진단 기관)에서 건강진단을 받을 수 있으며, 이 때 제 3의 검진기관에서 오진임이 판명될 때에는 회사에서 검진비용을 부담하고 해당 근태를 인정한다.

제92조 (재해 및 직업병 인정)

① 회사는 법에 정해진 업무상 재해 및 업무상 질병 인정기준을 준수한다.

② 회사가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하여 출퇴근하는 중 발생한 사고 또는 그 밖에 통상적인 경로와 방법(도보, 자전거, 오토바이, 대중교통, 자차 등)으로 출퇴근하는 중 발생한 사고에 대해 출퇴근 재해로 신청한다. 단, 사내주차장에서 발생한 출퇴근 재해에 대해서는 업무상 재해로 신청한다.

③ 회사는 조합원이 회사 내에서 중식, 휴게시간 및 회사가 인정한 운동경기를 하던 중에 발생한 재해에 대해서는 산재로 신청한다. 단, 근로복지공단으로부터 업무상 재해로 인정받지 못할 시 공상으로 처리한다.

④ 지부장, 지회장, 분회장이 주관하는 공식 체육대회, 간부수련회, 조합원 교육 및 사내 등록된 써클의 공식 활동 중 발생한 사고에 대해 산재로 신청한다. 단, 근로복지공단으로부터 업무상 재해로 인정받지 못할 시 공상으로 처리한다.

⑤ 회사는 업무상 재해 및 질병인자가 산재지정 의료기관에서 전문의의 소견에 따라 진료받은 진료비는 회사가 전액 지원한다. 단, 예외인 경우는 위원회에서 결정한다.

⑥ 조합원인 조합 전임자가 정상 조합 업무상 입은 재해에 대해서는 산업재해보상보험법에 준하는 범위 내에서 업무상의 재해로 간주한다.

⑦ 자가 차량을 이용한 출장 업무, 오토컨설턴트의 근무시간 내 업무 중 사고는 산재로 신청한다. 단, 근로복지공단으로부터 업무상 재해로 인정받지 못할 시 공상으로 처리하되, 이중보상은 배제한다.

⑧ 산업재해 발생 시 회사는 재해자 재해보고서를 작성한 날로부터 최대한 빠른 시일내(1개월 이내) 근로복지공단에 제출한다.

⑨ 업무상 재해로 인한 치아 부상자가 전문 의료기관으로 부터 보철(포세린)이 필요하다고 할 경우 회사는 재직기간동안 소요 비용을 지급하고, 임플란트가 필요한 경우 1회에 대한 소요 비용을 회사가 지급 한다.

⑩ 업무상 재해로 인해 안면부, 경부, 팔 및 다리의 노출부위에 흉터가 남은 자에 대하여 본인의 요청에 의해 전문의 자격을 가진 의료기관으로부터 성형 수술 5회까지 받을 수 있도록 한다. 단, 산재 흉터 장해를 받은 경우에 장해 보상금이 수술 비용에 미달시 차액분을 회사에서 지급한다.

⑪ 회사는 조합원이 안심하고 업무에 전념할 수 있도록 단체 상해보험에 가입 또는 동일한 혜택을 받을 수 있도록 한다.

⑫ 회사는 국내외 업무출장 중 발생한 감염병 후유증에 대해서 산업재해보상보험법에 의거 업무상 재해처리절차를 준수한다.

⑬ 조합원이 업무상 재해로 입원시 산재보상보험법에 규정된 절차에 따라 간병인을 지원한다.

⑭ 회사는 업무상 재해 인정에 따라 장해보상을 받고자 하는 자가 관계기관의 요청에 따라

출석한 경우 그 시간을 유급으로 한다.

※ 별도회의록

③항 관련 : '회사가 인정한 운동경기'란 회사(부서장급 이상)의 주최 및 지시에 의한 운동경기, 야유회, 등반대회를 말한다.

④항 관련 : 조합 주관 체육대회, 간부수련회, 조합원 교육시 발생한 재해는 산보위에서 사고와 인과관계 확인 후 결정한다. 단, 쟁의기간은 동일하게 처리하되 파업시간에 발생한 사고는 제외한다.

- '간부수련회'라 함은 조합 상집간부, 대의원(분회장)수련회를 말한다.
- '조합원 교육'이라 함은 단협 제10조 ①항의 조합원 교육을 말한다.
- '써클의 공식 활동'이라 함은 회사를 대표하여 공식으로 참가한 각종대회를 말한다.

⑥항 관련 : 조합원인 무급 조합전임자의 정상 조합 업무상 입은 재해에 대해서는 산업재해보상보험법에 준하는 범위 내에서 치료비를 지원하고, 재해로 인하여 조합 업무에 복귀하지 못한 기간에 대해서는 단협 제94조(생계보조)에 규정된 통상임금의 30%를 생계보조금으로 지급한다.

⑦항 관련 : 오토컨설턴트의 근무시간 외 사고는 사전 보고 또는 증빙자료를 제출한 경우에 한하며, 증빙자료 관련 사항은 영업 노사간 별도 논의한다. 단, 무면허, 음주운전 관련 사고는 제외한다.

⑨항 관련 : 2012년 단협 체결 이후 치아 관련 업무상 재해 발생자부터 적용한다.

◎ 회사는 업무용 차량으로 업무 수행 중 발생된 사고에 대해 본인에게 구상권을 청구할 수 없다. 단, 무면허, 음주 운전 관련 사고는 제외한다.

제93조 (재해자 및 기타 질병자의 보호)

회사는 조합원이 각종 재해를 당하였을 경우 보상의 기준을 근로기준법, 산업재해보상보험법 및 관계법령의 규정 중 재해를 당한 조합원에게 유리한 기준을 적용하여 신속하게 처리하여야 하며 이와 별도로 본 협약에서 정하는 추가보상을 실시하도록 한다.

1. 장애보상 : 회사는 업무상 부상 또는 질병으로 완치 후 장애가 있을 경우에는 장애급여 외에 장애보상금을 30~50%지급(별도규정)하며, 장애로 인한 퇴직 시는 당사자와 추가 보상금 지급에 대하여 합의한다.
2. 유족보상과 장례비 : 회사는 조합원이 업무상 부상 또는 질병으로 인하여 사망하였을 경우 회사와 조합, 유족 간 합의에 의하여 유족보상과 장례비를 지급한다. 단, 유족보상은 민사상 지급기준(호프만 방식)에 준한다.

제94조 (생계보조)

회사는 종업원의 업무상 부상 또는 질병으로 인하여 취업하지 못할 경우에는 법령에 의한 휴업급여 외에 통상임금의 30%를 생계보조금으로 지급한다.

제95조 (건강증진)

① 회사는 업무상 재해자로 치료가 종결된 자 중 복직 시 건강증진 교육(치료)이 필요한 척추 질환자(경추, 흉추, 요추, 천추, 미추) 및 무릎관절, 어깨, 발목, 손목, 팔꿈치 질환자에 대하여 교육(치료)을 실시한다.

② 회사는 ①항을 충족하는 부위의 재요양자(동일부위)에 대해서도 건강증진 교육(치료)을

받을 수 있도록 한다. 단, 단순 핀 제거로 인한 재요양은 제외한다.

③ 건강증진 교육에 관한 세부사항은 사전 노사가 협의한다.

※ 별도회의록

회사는 단협 제95조(건강증진)의 발목 및 손목, 팔꿈치 질환자는 최초요양 4주, 재요양 4주의 건강증진 교육(치료)을 실시한다.

제96조 (재해발생시의 대책)

① 중대사고 발생 시 회사는 조합에 즉시 통보해야 하며, 조합이 참가한 가운데 사실조사를 실시한다.

② 회사는 산업재해사고나 질병이 발생하였을 경우 1주일 이내에 처리결과를 조합에 통보하여야 하고 노동부에 산업재해 발생 보고 시 노동자 대표의 동의를 얻어야 한다. 단, 노동부 보고 시 요양신청서를 근로복지공단에 제출한 경우에는 그러하지 아니한다.

③ 생산에 심각한 영향을 미치는 안전사고 발생 시 현장을 보존하고, 조합의 의견을 반영하여 안전조치를 취하고 작업을 재개한다. 단, 안전조치 시행 결과 및 추가 안전조치에 대하여는 위원회에서 심의할 수 있다.

④ 중대재해 발생 시 필요한 제반 안전보건조치 시행 전에 무리한 라인가동을 하였을 경우 관련자는 문책한다.

⑤ 회사는 산업안전보건법 제36조(위험성 평가의 실시)에 의거하여 산업재해의 근본적 예방을 위해 조합과 정기 위험성평가 사전 계획을 공유하고, 관련법규에 따라 위험성 평가를 실시하며, 문제점 발생 시 산업안전보건위원회 협의 후 보완 조치토록 한다.

※ 별도회의록

회사는 자연재난 발생시 종업원의 안전을 확보하고 신속하고 체계적인 대응을 위해 자연재난(지진, 태풍, 폭우) 대응 매뉴얼을 수립하며, 긴급대피 요령 등 관련 교육을 실시한다.

제97조 (작업중지 및 대피)

① 회사는 산업재해 발생의 급박한 위험이 있을 때에는 작업을 중지하고 근로자를 작업장소로부터 대피시키는 등 필요한 조치를 취한 후 작업을 재개한다.

② 작업자는 산업재해 발생의 급박한 위험이 있을 때에는 그 작업을 중지하고 대피할 수 있으며, 지체 없이 이를 직상급자에게 보고하고 적절한 조치를 받도록 한다. 또한 이와 같이 행동한 작업자에게 회사는 부당한 조치를 취하여선 안된다.

제98조 (물질안전보건 자료 비치 및 경고표시 부착)

① 회사는 작업장에서 사용하고 있는 모든 화학물질 또는 화학물질을 함유한 제제(물질안전보건자료대상물질)에 대하여 다음 각 호의 정보가 명시된 물질안전보건자료를 작성하여 작업자들이 쉽게 알아볼 수 있도록 작업장에 게시 또는 비치하고 작업장에 경고표시를 부착한다. 단, 시스템(WEB)화 시 비치한 것으로 인정한다.

1. 화학물질의 명칭, 성분 및 함유량
2. 안전, 보건상의 취급 주의 사항

3. 인체(피부 포함) 및 환경에 미치는 영향
4. 생산자 및 공급자에 관한 사항

② 회사는 작업 공정별로 사용 중인 물체에 대한 관리요령을 게시하여 작업 중인 노동자가 언제든지 자신이 사용하고 있는 물질에 대하여 올바르게 관리할 수 있도록 한다.

③ 회사는 작업자의 안전관리를 위해 발암성 물질이 있는 장소에 경고표지를 부착한다.

④ 회사는 유해물질을 취급하는 당해 노동자에게 취급물질의 유해성, 관리요령 등을 교육하여야 하며, 유해물질에 대한 교육을 위원회에서 대상 및 방법 등을 협의하여 진행한다.

⑤ 회사는 ①~④항에 의하지 않은 화학물질을 사용할 수 없다.

⑥ 회사는 물질안전보건자료를 시스템(WEB)화 하여 공장별, 부서별로 관리하며, 종업원이 필요시 상시 열람 및 정보제공을 하여야 한다. 또한, 회사는 관련법의 개정이나 물질안전보건자료가 변경되는 경우 해당 내용에 대해 시스템(WEB)을 업데이트하고 조합에 통보하며, 위원회를 통해 회의를 협의하여 진행한다.

⑦ 회사는 조합원들이 퇴직 후 발생될 수 있는 직업병 발생에 대비하기 위해 근무기록과 유해물질(특별관리대상물질) 사용기록을 관련법에 따라 보관하고, 퇴직자의 산재신청으로 근로복지공단에서 자료 요청 시 제공한다.

제99조 (산업보건센터 설치 및 운영)

① 회사는 산업안전보건법의 철저한 준수를 기한다. 또한 산업보건센터를 설치 운영하고, 중장기적으로 기능을 확대 운영하되, 세부적인 사항은 위원회에서 결정하여 추진한다.

② 회사는 산업보건센터를 설치하고 종업원 건강의 유지 및 증진을 위하여 항상 본인 부담금 없이 진료하며 종업원의 건강관리에 최선을 다한다. 단, 정비, 판매부문은 별도 협의한다.

③ 회사는 산업보건센터를 통하여 독감, B형간염, 뇌염, 파상풍, 장티프스, 유행성 출혈열 질병의 유행이 예견될 시 본인, 배우자, 자녀 및 건강보험증에 등재된 부모, 배우자 부모에 대하여 예방접종을 실시한다. 단, 정비, 판매부문은 동일조건 및 동일시기에 외부 의료기관을 선정하여 지역별 순회를 통한 예방접종을 실시한다.

※ 별도회의록

1. 회사는 공장 내 산업보건센터에 한방진료(문진, 침, 뜸, 부항)를 실시한다.
2. 회사는 공장 내 산업보건센터에서 성인병, 뇌심혈관 질환, 우울증 등 예방을 위한 상담을 실시한다.
3. ③항 관련 : 회사는 관련법에 의거 직원가족 예방접종을 외부 의료기관 등을 선정하여 실시한다.

제100조 (보건관리)

① 회사는 위생, 보건, 휴양, 체육 등 필요한 시설 및 기구를 갖추어야 한다.

② 회사와 조합은 보건관리자 및 보건관리위원을 배치하고 종업원의 보건관리와 건강증진에 노력한다.

③ 유해위험 작업자는 산안법 제139조의 규정에 의하여 시행한다.

④ 회사는 국가 전염병 위기단계(경계) 발생 시 정부의 방역 매뉴얼 및 지침에 따르며, 기타 필요 사안은 노사간 별도 협의한다.

제101조 (근골격계 질환 예방 대책위원회)

① 회사는 근골격계 질환의 예방을 위하여 노사가 참여하는 질환 예방 대책 위원회를 구성하여 예방활동을 추진한다.

② 근골격계 질환 예방 대책위원회 구성은 노사 각 7명으로 구성하며 외부 전문가를 포함할 수 있다.

③ 근골격계 유해요인 조사 후 대책수립을 요구 시 위원회에서 심의, 의결하여 추진한다.

④ 세부 사항은 별도의 운영규정에 따른다.

제102조 (직무스트레스 평가 및 건강장해, 뇌·심혈관 질환 예방을 위한 대책 수립)

① 회사는 산업안전보건법 제5조(사업주의 의무 등), 제41조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치 등)를 성실히 준수하며, 당해 사업장의 근로조건 개선을 통하여 적절한 작업환경을 조성함으로써 종업원의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등으로 인한 건강장해를 예방하고 종업원의 생명보전과 안전 및 보건을 유지, 증진하도록 하여야 한다.

② 직무 스트레스 요인 평가, 개선대책 수립, 조합원 교육 등은 위원회에서 결정하여 실시하고, 종업원에게 원활한 심리상담이 지원될 수 있도록 지속 노력한다.

③ 회사는 노동시간 이외의 스트레스 해소를 위한 종업원의 활동에 대한 복지차원 지원을 위해 노력한다.

④ 회사는 스트레스(긴장) 해소, 운동 및 영양개선 등 건강관리에 관한 사항을 실시하고 관련 프로그램을 운영한다.

⑤ 회사는 정기검진(일반, 특수, 종합) 결과 고혈압, 당뇨, 고지혈증, 비만에 대하여 사내 산업보건센터에서 상담 등 사후관리가 이루어 질 수 있도록 한다.

⑥ 전 종업원의 뇌·심혈관계 질환, 직무스트레스 예방을 위하여 예방관리프로그램 마련과 운영에 대해 산업안전보건위원회에서 협의 후 시행할 수 있다.

제103조 (안전보건개선 계획수립 및 보고)

회사는 공정안전보고서, 유해위험방지계획서, 안전보건개선계획서와 관련된 서류의 작성 또는 변경하여 노동부에 보고할 때에는 위원회의 심의, 의결을 거쳐야 하며, 산업안전보건법 제44조(공정안전보고서의 작성·제출 등)를 준수한다.

제104조 (산업재해예방비 운영)

① 회사는 산업재해 예방과 쾌적한 작업환경을 조성하기 위하여 주관부서에 예방비를 배정하고 별도의 예방비 운영규정을 둔다.

② 예방비 금액에 관한 사항은 매년 4/4분기 통합산업안전보건 실무위원회에서 협의하여 결정한다.

제105조 (정보청구권)

조합은 조합원의 건강증진과 재해예방을 위해 유해물질과 제반 설비 등 산업안전보건에 대한 정보를 회사에 요청할 수 있으며 회사는 특별한 사정이 없는 한 7일 이내에 제공한다.

제106조 (적용범위)
산업안전보건에 관한 규정은 전 종업원에게 적용되며, 하청(임시직, 도급 노동자)에 대하여는 법적인 산재보험 및 건강진단, 보호구 지급, 작업환경 측정 등 산업안전보건 관련 법규를 성실히 이행 되도록 한다.

제10장 복 지 후 생

제107조 (체육, 문화행사 및 써클 활동)
① 회사는 매년 상반기 중(유급휴일)에 종업원이 참여하는 체육대회 또는 문화행사를 실시하며, 구체적인 사항은 별도 노사협의를 통하여 결정한다.
② 회사는 라이프웨어(체육복)를 2년에 1벌씩 지급한다.
③ 회사는 사내에 등록된 써클 활동을 최대한 지원하며, 써클 등록기준에 따라 신규 써클을 허용하고, 동호회 관리규정에 의거 지원한다.

※ 별도회의록
①항 관련 : 회사는 체육대회 비용을 1인 4만원(년) 기준으로 경비 처리한다.
②항 관련 : 라이프웨어(체육복) 구입단가는 1벌 15만원으로 한다.

제108조 (장기근속자 우대)
회사는 종업원의 자기진작과 평생일터라는 신념을 심어주고 장기근속자 및 장기근속 퇴직자, 정년 퇴직자 예우를 아래와 같이 시행한다.

1. 장기근속자 예우 기준
   1) 10년 근속 : 격려금 50만원
   2) 15년 근속 : 격려금 100만원
   3) 20년 근속 : 격려금 120만원 및 사장상패, 4박 5일 부부동반 해외여행(동남아 기준)
   4) 25년 근속 : 격려금 200만원
   5) 30년 근속 : 격려금 220만원
   6) 35년 근속 : 격려금 270만원
2. 정년퇴직자 예우 기준
   1) 회사는 정년퇴직자에 대하여 4박5일 이상 부부동반 해외여행을 실시하며, 사장 상패를 수여한다.
   2) 회사는 25년 이상 근속퇴직자에 대하여 평생 사원증 발급과 차량 구입시 혜택을 부여하며, 통합사보(모터스 라인) 및 회사신문(기아월드)을 발송한다.
   3) 회사는 20년 이상 근속 후 정년 퇴직자에 대하여 년중(1~11월) 1개월의 위로휴가(부부동반 해외여행 휴가 포함)를 시행한다.
   4) 장기근속 정년퇴직자에 대하여 퇴직일 2년 전부터 본인 차량 DC 조건으로 1톤 또는 1.2톤 트럭을 1회에 한하여 구입할 수 있는 혜택을 부여한다. (단, 본인차량

재구입 연한 적용)

3. 퇴직자 감사메달 지급 기준

1) 회사는 정년퇴직자에 대하여 퇴직시 아래와 같이 감사메달을 지급한다.

근속기준	감사메달	근속기준	감사메달
5~10년 미만	금 3돈	10~15년 미만	금 5돈
15~20년 미만	금 10돈	20~25년 미만	금 15돈
25년 이상	금 20돈		

2) 회사는 20년 이상 장기근속 후 정상적으로 퇴직하는 자에 대하여 금 5돈의 감사메달을 지급한다.

4. 제1호 3)목의 해외여행을 희망하지 않는 인원에 대해서는 여행 비용을 현금으로 지급하며, 휴가 기간 중 근무 희망자에 대해 해당 일수만큼 통상임금의 150%를 추가 지급한다.

※ 별도회의록

2.2) 관련 : 25년 이상 근속퇴직자(평생사원증)의 사원용 차량 구입조건을 만75세 이하, 재구입 연한 3년, 25% 한도로 한다.

제109조 (장학제도)

회사는 종업원 자녀에게 다음과 같이 학자금을 지원한다.

1. 유아교육비는 취학 전 2년간 매월 10만원씩 지급한다.
2. 학자금 지원

1) 수혜 자격 : 회사에 3년 이상 재직 중인 종업원의 전 자녀

2) 지원 대상 : 고등학교, 대안학교(시도 교육감 인가 고등학교), 장애인 특수학교(사설 포함), 대학교(교육과학기술부장관 인가 특성화 대학, 정부기관 인가대학 중 정상적 학제 운영대학(평생교육원 제외), 전문대(전공심화 과정) 포함)에 재학 중인 자녀

3) 지원 금액 : 수업료(입학금), 등록금, 학교운영지원비, 학생회비 전 학기 전액을 지급한다. 단, 특수목적고는 일반학교에 준하여 지급하되, 일반학교 등록금보다 많을 경우 그 초과 금액의 반액을 추가로 지급하며, 대학교는 학적 변동에 관계없이 8학기 한도로 지급한다.

4) 장애인 자녀 특수교육비는 연간 720만원을 한도로 지급한다.

3. 세부사항은 학자금 지급 업무표준 및 장애인 자녀 특수 교육비 지원규정에 따른다.

※ 별도회의록

1. 대학교 중 5년, 6년 학과는 10학기, 12학기 한도로 학자금을 지원한다.
2. 회사는 10년 이상 재직한 조합원이 재직 중 사망시 유자녀에 대해 고등학교 재학기간 중 매년 100만원의 장학금을 지급한다.
3. 회사는 재직 중 사망(업무상 사망 제외)한 조합원의 유자녀에 대해 대학 입학시 500만원을 지급한다.
4. 회사는 사내협력업체에서 2년 이상 근무 후 채용된 인원은 1년 이상 근속한 경우 장학제도 혜택을 부여한다.

제110조 (소비조합 운영)

회사는 종업원의 후생복지 향상을 위하여 소비조합(소하리, 화성)을 운영한다.

1. 장소 : 소하리(현행 장소), 화성(현행 장소)
2. 기타 세부사항은 별도 협의한다.

제111조 (급식)

① 회사는 종업원에게 중식을 지급한다.

② 회사는 종업원에게 제①항 외에 3시간 이상 연장근로자와 2시간 이상 조출 근로자에게 식사를 제공한다.

③ 2시간 이하 연장 작업자에게는 간식을 제공한다.

④ 회사는 식사의 질을 유지, 개선하기 위하여 노사협의를 통해 물가상승분을 반영한 급식비를 인상한다.

⑤ 회사는 종업원의 건강을 위하여 사내식당에 사용되는 주·부식 재료는 우리 농수축산물(HACCP 인증 포함)을 최대한 사용하며, 원산지를 표기한다.

⑥ 회사는 월별 급식메뉴(간식 포함) 및 식당 운영에 대해서는 조합과 협의한다.

제112조 (경조금 지급)

회사는 종업원의 경조사에 대하여 다음과 같이 경조금을 지급한다.

(단위 : 만원)

내 용	경 조 금
자녀 출생	첫째 300, 둘째 400, 셋째 이상 500
본인 결혼	100
본인 및 배우자 부모수연, 자녀결혼	40
본인 및 배우자 부모 고희	10
본인 사망	300
배우자 사망	100
본인 및 배우자 부모사망, 자녀사망	50
본인 및 배우자 조부모사망, 백숙부모 사망	30

제113조 (기숙사생에 대한 처우)

① 회사는 기숙사 운영규정을 정할 때는 기숙사를 대표하는 조합원이 포함된 대표(자치회)와 합의하여 결정한다.

② 기숙사를 운영하는 제반경비(수도, 전기, 냉·난방비 등)를 회사가 부담한다.

③ 회사는 기숙사생의 식대 중 일부를 부담한다.

④ 기숙사의 대표는 자치회에서 선출해야 하며 회사는 자치회의 요구사항을 존중하고, 적극 반영한다.

※ 별도회의록

②항 관련 : 냉방기 관련 사항은 별도 협의한다.

제114조 (직원용 차량구입)

회사는 종업원의 복리증진을 위하여 당사에서 판매되는 차종(버스, 트럭 제외)을 직원용 차량구입 운영조건에 의거한 할인율을 적용하여 구입할 수 있도록 한다.

※ 별도회의록

1. 회사는 종업원의 복리증진을 위하여 당사에서 판매하는 차종(버스, 트럭 제외)에 대하여 아래의 4가지 조건 중 1가지를 종업원이 선택하여 구입할 수 있도록 한다.

ㅇ 조건 1 : 무이자 42개월 (60회 분납) - 단, 근속별 할인율 미적용

ㅇ 조건 2 : 차량가액중 선수율 15%외 금액에 대해 20개월 무이자시 할인율

근속	5년미만	8년미만	10년미만	13년미만	16년미만	20년미만	23년미만	26년미만	26년이상
할인율	9%	11%	13%	15%	18%	20%	23%	25%	27%

※ 단, 현금(일시불) 구입시 3% 추가 D/C

ㅇ 조건 3 : 차량가액중 선수율 30%외 금액에 대해 20개월 무이자시 할인율

근속	5년미만	8년미만	10년미만	13년미만	16년미만	20년미만	23년미만	26년미만	26년이상
할인율	10%	12%	14%	16%	18%	20%	23%	26%	30%

ㅇ 조건 4 : 1,000만원 30개월 무이자 (45회 분납) 시 할인율

근속	5년미만	8년미만	10년미만	13년미만	16년미만	20년미만	23년미만	26년미만	26년이상
할인율	10%	12%	14%	16%	18%	20%	23%	26%	30%

2. 회사는 입사후(근속 만1년 이하, 계약직 등 제외) 최초구입 차량에 대해 20% D/C를 적용하고, 재구입 연한은 4년으로 한다. 단, 기타조건은 기존 직원용 차량구입 할인조건과 동일 적용한다.

제115조 (병원비 지원)

회사는 종업원 및 건강보험증에 등재된 가족(배우자, 자녀, 부모, 배우자 부모)이 질병으로 병원 진료 시 다음과 같이 지원한다. 단, 배우자는 건강보험증 등재유무와 관계없이 지원한다. (사내 이중 보상은 배제한다.)

1. 입원진료 시 : 본인 및 가족이 일반질환으로 인하여 입원 진료시 병원비가 본인부담금 50만원을 초과 시 초과분의 전액을 지원하되, 4,000만원을 한도로 한다. 단, 본인에 한하여 5,500만원 한도로 한다.
2. 외래진료 시 : 의료보험급여 정산 후 분기 10만원(동일 병명은 6개월)을 초과하는 본인부담금 중 본인은 전액, 가족은 반액을 지원하되, 장애가 있는 자녀(사고 제외)는 전액 지원한다.
3. 성형, 치과, 강장보양 비용 및 국민건강보험공단과 중복된 혜택은 제외한다.
4. 세부 지원사항은 병원비 지원 업무표준에 따른다.

※ 별도회의록

1. 자녀의 경우 배우자의 건강보험증에 등재된 경우에는 지원대상에 포함한다.
2. 병원비 본인 부담금에 비급여 항목 중 병실료 및 특진료의 50%는 포함한다.
3. 동일 병명에 대한 입증은 진단서·병명(병명코드)과 날짜가 기재된 처방전 등을 첨부하여 본인이 증

빙한다.

4. 치료목적의 불가피한 성형 및 치과 관련 질환 중 건강보험이 적용되는 급여 부분은 지원대상에 포함한다.(단, 치아는 제외)
5. 본인 및 배우자의 불임시술 및 수술 시 건강보험이 적용되는 급여 부분은 지원대상에 포함한다.
6. 단체상해보험 보장 확대 건

① 단체상해보험 보상기준은 다음과 같이 적용한다. (2025.1.1일부 적용)

구 분	보상 항목	보상 한도
세부기준	상해 사망	1억원
	상해 후유장애	최대 1억원
	상해입원일당	1만원/일
	질병 사망	8천만원
	암 진단	15백만원
	유사암 진단	4.5백만원

* 갑상선암, 기타 피부암, 제자리암(상피내암), 경계성 종양은 암 진단시 보장금액을 최고 450만원으로 하고, 이외 암은 보장금액을 1,500만원으로 하며, 기타 세부사항은 약관에 따른다.

② 상병휴직기간 만료에 따른 당연면직자 단체상해보험 지원 건

상병휴직기간 만료 후 당연면직된 자에 대하여 당해 연도 단체상해보험 계약 만료일까지 동일한 혜택을 보장받을 수 있도록 한다.

제116조 (연금제도)

회사는 노후생활의 안정을 위하여 개인연금 월 30,000원을 퇴직 시까지 지원한다.

제11장 노사협의회 및 단체교섭

제117조 (단체교섭)

① 회사와 조합의 쌍방 또는 일방이 차기협약을 체결하려고 할 때에는 기간만료 30일전까지 개정안을 첨부하여 상대방에게 의사표시를 하여야 한다.

② 본 협약의 효력기간이 경과된 후에도 협약의 갱신, 체결될 때까지 본 협약의 효력은 지속된다.

제118조 (교섭대상)

조합원에 관한 다음의 사항을 교섭대상으로 한다.

1. 하도급 및 용역 전환에 따른 조합원의 직장 및 생계보장
2. 공장이전에 따른 근로조건
3. 고충처리에 상정되어 미결된 인사에 관한 사항
4. 임금 및 근로조건에 관한 사항
5. 안전, 보건, 재해에 관한 사항
6. 복지후생 및 주거안정에 관한 사항
7. 경영성과에 따른 성과급 지급에 관한 사항

8. 고용안정에 관한 사항
9. 기타 법률상 단체교섭 대상에 해당하는 일체의 사항

제119조 (교섭의무)
① 교섭요구 : 어느 일방이 단체교섭을 요구할 시 개최 10일전에 교섭일시, 장소, 안건, 교섭위원 명단을 명시하여 서면으로 상대방에게 제출하여야 한다.
② 교섭의무 : 어느 일방이 단체교섭 요구가 있을 시 다른 일방은 이에 응할 의무가 있으며 부득이한 사유로 연기해야 할 때에는 협상요구일 2일전까지 연기사유와 함께 연기 일시를 통보하여야 한다. (단, 연기기간은 7일 이내로 한다.)

제120조 (교섭위원)
① 교섭위원 : 교섭위원은 노사 각 20명 이내로 구성하며 쌍방의 대표자가 대표위원이 된다. (쌍방의 대표위원은 필히 참석하여야 하고 부득이한 사정으로 불참시에는 대리 대표인에게 결정권을 부여하여야 하며, 사전 위임장을 제시하여야 한다.)
② 간사선임 : 노사 쌍방은 각 간사 1명을 선임하여 교섭에 필요한 사전준비, 교섭 진행 사항 기록, 교섭 후 사후조치 등을 취하게 한다.

제121조 (노사협의회)
① 노사협의회 안건
1. 사회, 경제적 변화 또는 법률 개정에 따라 노사간 협의 조정해야 할 사항
2. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제20조에 규정된 사항
② 노사협의회의 구성, 운영 등 제반사항은 별도 노사협의회 운영규정에 따른다. 단, 노사협의회의 결의사항은 이 협약과 동일한 효력을 갖는다.
③ 회사는 노사협의회 노동조합 위원으로 선임된 조합원 처우는 노사협의로 정한다.

제12장 노 동 쟁 의

제122조 (노동쟁의의 원칙)
① 회사는 쟁의행위 중 조합원의 정상적인 일상 활동의 유지를 위하여 회사 내 각종 시설의 이용과 급식을 평상시와 같이 유지한다.
② 노동위원회에 신청한 조정에서도 실패하여 중재를 필요로 할 시에는 반드시 노사 양쪽의 명의로 신고를 하며, 어느 한쪽의 신고는 무효로 간주한다.
③ 쟁의발생 시 노사는 자율적으로 해결토록 한다.

제123조 (쟁의 중 신분보장)
① 회사는 노동쟁의나 쟁의행위에 대한 간섭, 방해하는 행위를 할 수 없으며 쟁의행위

기간 중에는 조합원에 대해 여하한 징계, 전출의 인사 조치를 할 수 없다. 또한, 쟁의에 참가한 것을 이유로 사후에 불이익을 줄 수 없다.

② 회사는 쟁의행위 기간 중 조합원에 대한 임금은 특별한 사유(감시 단속적 근로자 등)가 없는 한 차등 지급하지 않는다.

③ 회사는 노동조합 및 노동관계조정법에 의한 쟁의행위로 인하여 입은 손해를 조합과 조합원에게 배상을 청구할 수 없다.

제124조 (신규채용 및 대체근로 금지)

① 회사는 쟁의기간 중 신규로 직원을 채용하거나 비조합원(비정규직 포함)을 대체하여 근무시키지 못한다.

② 회사는 쟁의기간 중 중단된 작업물량을 반출하여 외주로 돌릴 수 없다.

제13장 협 약

제125조 (협약의 기간)

본 협약은 체결일로부터 효력이 발생되며, 유효기간은 2028년 4월 1일까지로 한다.

제126조 (협약의 갱신)

① 노동조건은 노사 동등한 입장에서 결정되며 본 협약보다 저하되는 사항은 일체 무효로 하고 본 협약에 준한다.

② 회사는 조합과 합의 없이 협약을 갱신 체결할 수 없다.

제127조 (협약의 준수 및 불이행의 책임)

① 회사와 조합은 이 협약을 성실하게 준수한다.

② 본 협약의 불이행으로 인하여 발생되는 모든 책임은 불이행측에 있으며, 불이행측은 이에 이의를 제기하지 않는다.

제128조 (협약서의 보관)

본 협약의 이행을 확약하기 위하여 협약서를 3통 작성하여 회사와 조합의 대표자가 서명 날인하여 각 1통씩 보관하고 1통은 행정관청에 제출한다.