2026년 단체협약

HYUNDAI WIA

[전문]

제 1장 총 칙
제 1조【교섭단체】
제 2조【협약의 우선】
제 3조【기득권리 및 조건저하 금지】
제 4조【종업원의 정의】
제 5조【조합원의 범위】

제 2장 조합 활동
제 6조【조합 활동 보장】
제 7조【근무시간 중 조합 활동】
제 8조【부당노동행위 금지】
제 9조【출입의 보장】
제 10조【조합원 교육시간】
제 11조【홍보활동의 보장】
제 12조【조합 전임자 및 처우】
제 13조【조합비 공제】
제 14조【회사시설 이용】
제 15조【문서열람 및 자료제공】
제 16조【통고의무】

제 3장 기업의 사회적 책무
제 17조【기업의 사회적 책무】
제 18조【경영의 공개와 자율성 확립】
제 19조【우리사주조합】

제 4장 인 사
제 20조【인사원칙】
제 21조【채용】
제 22조【장기근속자 포상】
제 23조【위안회】
제 24조【정년】
제 25조【휴직사유 및 기간】
제 26조【휴직자 처우】
제 27조【휴직사유 소멸 시 처우】
제 28조【징계】
제 29조【해고】

제 5장 고용 안정
제 30조【고용안정위원회】
제 31조【인원충원】
제 32조【사내하청·비정규직】
제 33조【경영상 이유에 의한 고용조정】
제 34조【회사의 분할, 합병, 양도】
제 35조【국내·외 공장 및 신 기계 도입·공장이전】

제 6장 임 금
제 36조【임금기준】
제 37조【임금지급 원칙】
제 38조【임금계산 지급일】
제 39조【임금규정】
제 40조【제 수당】
제 41조【상여금】
제 42조【임금인상】
제 43조【휴직자 급여】
제 44조【퇴직금】
제 45조【퇴직금 중도 정산】

제 7장 노동시간, 휴일, 휴가
제 46조【노동형태 및 시간】
제 47조【휴게시간】
제 48조【휴일】
제 49조【월차, 년차 휴가】
제 50조【휴일의 변경】
제 51조【하기휴가】
제 52조【경조휴가】
제 53조【공 가】

제 8장 남녀평등과 모성보호
제 54조【보건휴가】
제 55조【산전, 산후 휴가】
제 56조【직장 내 성희롱예방 및 직장 내 괴롭힘 방지】

제 9장 산업안전 보건
제 57조【산업안전보건위원회 구성 및 운영】
제 58조【명예산업안전감독관의 활동보장】
제 59조【안전보건관리자 임명 및 처우】
제 60조【안전보건관리 규정 및 수칙】

제 61조【안전보건 교육】
제 62조【안전보호 장구】
제 63조【작업환경 측정】
제 64조【건강진단】
제 65조【재해 및 직업병 인정과 대책】
제 66조【생계 보조】
제 67조【작업 중지 및 대피】
제 68조【자료청구 및 제공】
제 69조【사내하청 노동자의 건강권 보호에 관한 조치】
제 70조【보건관리】
제 71조【안전보건 개선계획 수립 및 보고】
제 72조【근골격계 질환 및 대책 수립】
제 73조【산재 은폐 방지】
제 74조【뇌심혈관계 질환예방 및 대책 마련】

제 10장 복 지 후 생
제 75조【복지후생】
제 76조【사내근로복지기금】
제 77조【사계절휴양소】
제 78조【장학제도】
제 79조【의료비 지원】
제 80조【교통편의 제공】
제 81조【식사 제공】
제 82조【작업복 지급】
제 83조【연금제도】
제 84조【체육대회】
제 85조【경조금】
제 86조【차량구입지원금】
제 87조【휴가비 및 귀향비 지급】

제 11장 단 체 교 섭
제 88조【단체교섭】
제 89조【단체교섭 내용】
제 90조【단체교섭 요구】
제 91조【단체교섭 위원】.
제 92조【단체교섭 회의】

제 12장 노사협의회
제 93조【노사협의회 운영】
제 94조【노사협의회 보고사항】
제 95조【회의록 유지】

제 13장　노 동 쟁 의
제 96조【쟁의행위에 관한 사항】
제 97조【쟁의 중 신분보장】
제 98조【평화의무】

부　　칙
제　99조【유효기간】
제 100조【효력유지】
제 101조【제정 및 개정】
제 102조【재교섭】
제 103조【준　용】
제 104조【협약준수의 의무】
제 105조【협약서 보관】

2026년 단체협약

【전 문】

전국민주노동조합총연맹 전국금속노동조합 현대위아 지회 (이하 '조합'이라 칭함)와 현대위아 주식회사 (이하 '회사'라 칭함)는 헌법과 노동관계법 및 국제노동기구의 기본정신에 따라 노동조건을 유지·개선함으로써 조합원의 정치, 경제, 사회, 문화적 지위를 향상하고 나아가 기업과 국민경제의 건전한 발전을 도모하고자 이 협약을 체결하며, 상호 신의와 성실로써 준수·이행할 것을 확약한다.

제 1장 총 칙

제 1조【교섭단체】

회사는 관련 법령에 따라 조합이 전 조합원을 대표하여 임금협약, 단체협약 및 기타 사항에 관하여 교섭하는 교섭단체임을 인정한다. 다만, 교섭권을 위임 할 때에는 그러하지 아니한다.

제 2조【협약의 우선】

본 협약은 근로기준법, 회사의 취업규칙과 제 규정, 여타의 개별적 근로계약에 우선하며, 그 중 협약기준에 미달하거나 상반되는 일체의 사항은 무효로 하고 그 부분은 협약기준에 따른다. 단, 노동관계법을 이유로 본 협약을 저하시킬 수 없다.

제 3조【기득권리 및 조건저하 금지】

회사는 협약에 누락됨을 이유로 조합이 이미 확보했거나 관행으로 실시해 온 조합 활동 권리 및 기존 노동조건을 저하시킬 수 없다.

제 4조【종업원의 정의】

이 협약에서 종업원이라 함은 회사에 소속되어 근무하는 종업원을 말한다.

제 5조【조합원의 범위】

다음 각 사항에 해당하는 자를 제외하고는 당연히 조합원이 된다.

1. 일반직 사원
2. 인사, 노무, 기획, 경리, 운전, 비서실 근무사원
3. 비상계획실, 경비, 교환근무사원
4. 수습 중인 자 및 임시고용 된 자
5. 조합에서 제명된 자
6. 회사는 해고의 효력을 다투고 있는 (노동위에 부당노동행위 구제신청을 한 자)자를 중노위의 재심판정이 있을 때까지는 조합원이 아닌 자로 해석할 수 없으며 조합 활동을 제한할 수 없다.

제 2장 조 합 활 동

제 6조 【조합 활동 보장】

회사는 조합 활동의 자유를 보장하고 정당한 조합 활동을 이유로 불이익한 처우를 하지 못하며 조합운영에 개입하지 못한다.

제 7조 【근무시간 중 조합 활동】

① 회사는 조합간부 및 조합원이 근무시간 중에 노동조건의 개선, 기타 조합 활동에 참여코자 휴무승인을 청원할 경우 특별한 사유가 없는 한 이를 인정한다. 단, 임원인 경우 조합의 구두요청이 있을 시 이를 인정한다.

② 회사는 조합이 다음 각 호에 해당하는 사항을 사전 서면 통보할 시 노사 협의하여 그 시간을 인정한다.

1. 조합원 총회 및 정기 대의원회의
2. 임원 및 대의원 선거
3. 중앙위원회의
4. 노사협의회 및 단체교섭 기간
5. 감사기간 (감사위원 및 감사 대상자)
6. 상급단체의 각종회의 및 교육행사
7. 집행위원회의
8. 운영위원회의
9. 대의원회의
10. 확대간부회의
11. 조합간부 수련회
12. 선거관리 위원 및 각종 노사공동위원회
13. 집행부 이·취임식
14. 기타 노사협의 한 기간

제 8조 【부당노동행위 금지】

회사는 다음과 같은 부당노동행위를 해서는 아니 되며, 비조합원으로서 다음 각 호에 해당하는 자는 징계한다.

1. 조합의 명예 또는 위신을 손상시킨 자
2. 정당한 조합의 업무를 방해하거나 위해를 가한 자
3. 조합원의 정당한 조합 활동에 대해 상급자의 직위를 이용하여 직, 간접적으로 개입 또는 방해한자
4. 타 노조 설립 및 가입을 강제 또는 강요한 자
5. 기타 조합 또는 조합원에 대하여 정당한 사유 없이 불이익한 대우를 한자

제 9조 【출입의 보장】

회사는 조합을 방문하고자 하는 자의 출입을 사내 출입절차에 따라 보장한다. 단, 현장 출입을 요할 경우 사전 통보하고 조합간부 동행 시 현장출입이 가능하며, 생산 활동에 지장이 없도록 하여야 한다.

제 10조 【조합원 교육시간】

① 회사는 조합이 조합원에 대한 교육시간을 요청할 시 년 8시간의 교육시간을 부여하며, 사전에 노사 간 협의한다. 단, 교육시간은 년 내 분할 사용할 수 있다.
② 신입 조합원 교육 시 조합에 교육시간을 4시간 부여한다.
③ 회사는 조합원을 대상으로 한 교육 시 연간교육계획을 사전 조합에 통보하며, 조합 활동을 저해하는 교육은 시행하지 않는다.

제 11조 【홍보활동의 보장】

① 회사는 지정된 장소 (식당과 정문)에 조합의 전용게시판을 설치함을 인정하며, 조합 활동과 관련된 각종 유인물 및 인쇄물의 게시와 배포를 인정하되 조합은 지정된 장소에 하여야 한다. 단, 회사는 조합에서 설치한 게시물을 임의 철거치 않는다.
② 조합은 회사와 협의하여 회사 방송시설을 사용할 수 있다.

제 12조 【조합 전임자 및 처우】

① 회사는 조합의 업무추진에 있어 필요한 적정인원의 전임자를 인정한다.
② 전임 조합원이 상급단체에 전임으로 피임될 경우 전임자 수에 대하여 노사 협의한다.
③ 조합원이 금속노조 (지부) 및 상급단체에 전임으로 피선 될 경우, 추가로 전임을 인정한다.
④ 유급 전임자 (근로시간 면제자)의 임금은 회사가 지급한다.
⑤ 조합 전임자 및 임시 전임자 등이 정당한 조합업무로 인하여 부상 또는 질병을 당했을 경우 업무상 재해와 동일하게 처우한다. 단, 당사 노사관계와 무관할 경우는 제외

제 13조 【조합비 공제】

회사는 임금지급 시 조합비와 조합과 조합원이 합의한 부과금을 일괄 공제하여 공제명세서와 함께 매월 빠른 시일 내에 조합에 인도한다.

제 14조 【회사시설 이용】

회사는 조합의 요청이 있을 경우에는 건물 또는 시설의 일부 및 업무상 필요한 기구, 비품 등을 대여한다.

제 15조 【문서열람 및 자료제공】

회사와 조합은 각각 상대방의 요청이 있을 시 필요한 문서열람 및 자료제공에 최대한 협조한다.

제 16조【통고의무】

① 회사와 조합은 상호 다음 사항을 문서로 즉시 통고하여야 한다.

1. 정관의 변경
2. 취업규칙, 인사규정 및 조합원의 신상에 영향을 미치는 규정의 제정 및 개폐
3. 조합간부의 변동사항
4. 종업원의 신규채용, 전환배치, 퇴직자 및 산재·휴직에 관한 사항
5. 회사조직 및 직제개편 결과
6. 경영계획 전반 및 경영개선에 관한 사항
7. 조합원의 고용관련 전반에 관한 사항
8. 우리사주조합 관련 자료
9. 사내 협력업체 명단 및 사내 협력업체 업체별 근로조건
10. 감사보고서 및 결산 재무제표
11. 공장이동 및 자본이동에 관한 사항
12. 생산 판매 계획 및 실적 (월·분기별)
13. 조합원의 연간 교육계획에 관한 사항
14. 기타 조합이 필요로 하는 사항

② 조합원 임금 기초현황은 조합이 요청할 시 제공한다.

제 3장　기업의 사회적 책무

제 17조【기업의 사회적 책무】

① 회사와 조합은 환경보전 및 지역사회 발전을 위해 공동으로 노력하며, 전 종업원이 회사 생활에 긍지와 자부심을 가지고 지역으로부터 신뢰받는 기업을 만들기 위해 상호 노력한다.

② 회사는 안전사고 발생과 환경오염을 방지하기 위하여 최선의 노력을 다한다.

③ 회사와 조합은 지역사회 발전을 위한 고용창출 및 청년 실업해소를 위해 상호 노력한다.

제 18조【경영의 공개와 자율성 확립】

회사는 경영공개를 원칙으로 한다.

제 19조【우리사주 조합】

우리사주 조합은 자주적으로 운영될 수 있도록 하며, 회사는 우리사주조합 이사회의 결정사항에 대하여 적극 지원한다.

제 4장 인 사

제 20조 【인사원칙】

① 종업원에 대한 제반 인사권은 회사에 있으며, 회사는 인사관리에 있어서 공정하고 합리적인 인사가 되도록 한다. 단, 조합원의 사간전보 또는 배치전환 (타 지역, 부서간)시 사전에 노동조합과 협의하며, 일방적으로 시행하지 않는다.

② 회사는 조합원의 배치전환, 승급, 승진 등에 관한 인사원칙에 관하여 공개 전에 조합에 통고한다.

③ 조합간부에 대한 인사에 대하여는 본인의 의사를 최대한 존중하고, 본인이 이의를 제기할 경우 조합과 반드시 합의해야만 한다. (조합간부 : 임원, 대의원, 운영위원, 부장, 차장)

④ 조합원에 대한 대량인사와 타사업장에 집단 인사계획이 있을 시에는 사전에 조합과 반드시 협의해야만 하고, 노조도 이에 응하여야 한다. 단, 미 해결사항은 단체교섭으로 결정한다.

⑤ 회사는 생산직 직책 개편 시 조합에 사전 통보하며, 일방적으로 시행하지 않는다.

제 21조 【채 용】

① 생산직 신규채용은 공개채용을 원칙으로 하고, 채용인원 및 전형 등에 관하여는 조합에 사전 서면으로 통보하여야 한다. 단, 수습기간은 2개월로 한다.

② 회사는 인력수급에 의거 신규채용 시 다음 각 호에 해당하는 자를 채용여건에 적합한 경우에는 우선 채용한다. 단, 가점부여 등 세부적인 사항은 별도로 정한다.

1. 사내 비정규직
2. 재직 중 업무상 질병(업무로 인해 발생한 질병이지만 공상 처리된 경우), 업무상 재해로 사망한 종업원의 직계가족 1인

③ 신원보증은 신원보증 보험으로 대체할 수 있다. 단, 근속년수 2년 이상인 자는 신원보증을 폐지한다.

제 22조 【장기근속자 포상】

① 회사는 장기근속 한 종업원에 대하여 다음과 같이 포상한다.

근속년수	10년	15년	20년	25년	30년	35년
기념품 (금)	5돈	7돈	9돈	-	11돈	-
격려금	100만원	120만원	170만원	190만원	210만원	350만원
휴 일	1일	1일	2일	2일	3일	3일

② 20년 장기근속자: 4박5일 해외여행 대체금 290만원 + 대체휴가 5일

③ 정년 퇴직자 : 5박6일 해외여행(부부동반) + 격려금 140만원

제 23조 【위안회】

① 회사는 종업원의 위안을 목적으로 수시 위안회를 개최하는데 있어서 이를 적극 추진한다.

② 정년 퇴직자에 대하여는 회사에 기여한 공로에 보답코자 5박 6일의 해외여행을 실시하며, 구체적인 방법은 별도로 정한다.

③ 정년퇴직 예정자(만 59세, 만 60세)는 종합 건강 진단 시기가 도래할 경우, 퇴직 후 질병 예방과 건강 증진 도모를 위해 정밀건강검진으로 대체하여 시행한다.

제 24조 【정 년】

① 종업원의 정년퇴직은 만60세가 되는 해의 연말까지로 한다. 단, 59세 임금은 만58세 연말 기본급 기준으로 지급하며, 만60세 임금은 만59세 연말 기본급 대비 90% 지급한다.

② 회사는 정년퇴직하는 종업원의 재취업 및 창업 프로그램을 지원하기 위하여 교육(사외 위탁교육 포함)을 실시한다.

제 25조 【휴직사유 및 기간】

① 회사는 조합원이 다음 각 호에 해당할 때에는 소정기간 휴직을 부여한다.

1. 신상을 이유로 휴직을 청원할 경우 3개월 이내로 하고, 협의에 의해 1회에 한하여 연장할 수 있다.
2. 신체, 정신상의 장애 또는 질병으로 2주 이상의 휴직을 요하는 경우 (진단서 첨부) 1년 이내. 단, 2주 이상 1개월 미만의 휴직을 요할 경우는 연월차가 없을 경우로 한정한다.
3. 병역법 및 전시동원법 기타 명령에 의하여 동원을 요하는 경우에는 제대 및 소집해제 시까지
4. 천재지변 또는 전시 사변이나 기타 사유로 소재가 불명하게 된 경우에는 3개월 이내
5. 법률에 저촉되어 수배, 구속, 기소된 자 (본인 청원에 의함)
6. 공직선거에 의한 공직취임 시 노사협의 한다.
7. 기타 노사 간 합의한 경우

② 전항 2호의 경우 특별한 사정이 있을 때에는 정상을 참작하여 휴직기간을 1회에 3개월 한도 내에서 2회까지 연장할 수 있고, 중증질환의 경우에는 추가 3개월 연장할 수 있다. 단, 연장 휴직 기간 휴직자 급여는 무급으로 한다.

제 26조 【휴직자 처우】

① 휴직기간은 근속년수에 산입한다. 단, 군 입영 후 복직자의 경우에는 근속년수에 산입하되 퇴직금 산정 시에는 복직 후 1년 이상 근무자에 한한다.

② 휴직기간 만료전이라도 휴직사유가 소멸되어 증빙서류를 첨부한 복직원을 제출할 시에는 10일 이내에 원직 또는 동일한 직종에 복직시켜야 한다.

제 27조【휴직사유 소멸 시 처우】

① 휴직기간이 만료되어도 15일 이내에 복직을 청원하지 않을 때에는 자연 해직된 것으로 간주한다. 단, 제25조 1항 3호의 경우에는 30일간의 유예 기간을 준다.

② 복직 청원을 한 날로부터 7일 이내에 복직명령을 하지 않았을 때에는 8일 째 되는 날 당연히 복직된 것으로 간주한다. 단, 본인과 협의하여 연장할 수 있다.

제 28조【징 계】

① 징계위원회 구성

징계위원회의 위원장은 노무담당 임원으로 하고, 위원은 노사동수 각5인으로 구성한다.

② 징계위원회 의결

징계위원회는 과반수 출석과 출석위원 과반수 찬성으로 의결하되, 가부동수 시에는 징계위원장의 결정에 따른다. 단, 해고, 권고사직은 출석위원 2/3이상 찬성으로 의결한다.

③ 징계위원회 절차

회사가 조합원을 징계코자 할 경우 다음 절차에 의하여야 한다.

1. 징계 시에는 7일 전에 징계사유, 일시, 장소를 서면으로 대상자와 징계위원에게 통보하여야 한다.
2. 징계위원회는 징계 대상자에게 충분한 소명의 기회를 주어야 하며, 징계대상자는 증인을 신청할 수 있다.
3. 징계를 받은 자는 7일 이내에 재심을 청구할 수 있다.
4. 재심청구가 있을 시는 접수일로부터 7일 이내에 재심사하여 통보하여야 한다. 이때에도 징계 대상자에 대하여 충분한 소명의 기회를 주어야 하며, 징계 대상자는 증인을 신청할 수 있다.
5. 재심은 원심보다 중징계 할 수 없다.

④ 징계의 사유와 종류

징계의 사유와 종류는 취업규칙에 따른다.

제 29조【해 고】

① 회사는 다음 각 호에 해당하는 자에 대하여 징계위원회의 의결 없이 해고할 수 있다.

1. 정신 또는 신체장애에 의하여 직무를 도저히 수행할 수 없다고 전문의의 진단이 내려진 경우. 단, 산재환자는 제외한다.
2. 정당한 사유 없이 연속 10일 이상 무단결근한 자 및 월 15일 이상 결근한 자.
3. 형사상의 소추로 인하여 금고이상의 형을 확정 받은 자. 단, 교통사고 (음주운전, 뺑소니 제외) 중 과실치사상 및 정당한 조합 활동으로 기소되어 형을 받은 자는 제외한다.
4. 사내에서 회사나 타인의 물품을 은닉하거나 지출한 자.
5. 휴직기간 만료 후 기한 내에 복직을 청원하지 않은 자.
6. 징계위원회에서 2년 내 3회 차 감급이상의 징계를 받은 자.

② 복 직

해고가 노동위원회의 판정 또는 법원의 확정판결에 의하여 부당한 것으로 결정되었

을 시 회사는 즉각 다음의 조치를 취하여야 한다.
1. 결정서 또는 판결문 접수당일부로 해고조치 철회한다.
2. 1호의 경우 임금 미 지급분과 기타 소송관련 경비는 판결 내용에 의하여 지급하며, 위로금으로 평균임금 2개월분을 추가 지급한다.

제 5장 고 용 안 정

제 30조 【고용안정위원회】
① 노사는 조합원의 고용안정을 위하여 고용안정위원회를 설치·운영한다.
② 고용안정위원회의 운영은 별도 규정에 따른다.
③ 고용안정위원회 결정사항은 노사합의와 동일한 효력을 갖는다.
④ 고용안정위원회는 월 1회 실시함을 원칙으로 한다.
⑤ 미래고용전략위원회는 반기별 1회 실시한다.

제 31조 【인원 충원】
① 회사는 조합원이 부서이동, 배치전환 등의 이유로 결원이 생겼을 경우 정상적인 작업공정이 되도록 하며, 정상적인 작업공정이 어려울 경우 신규채용 한다.
② 조합원이 퇴직하였을 경우 2개월 이내에 신규채용 함을 원칙으로 한다.
③ 회사는 정상적인 생산 활동 중에는 일반직 종업원을 생산목적으로 라인에 투입하지 않는다. 단, 개발·시험 등의 목적으로 불가피한 사유가 발생할 경우 노동조합에 사전 통보하고 일방적으로 시행하지 않는다.

제 32조 【사내하청·비정규직】
① 직접 생산라인에 사내하청 노동자를 투입할 시 조합에 사전 통보하고 노사협의 한다.
② 회사는 사내하청 계약이 체결되면 사내하청업체의 업체명, 대표자, 사업품목, 계약내용을 조합에 문서로 통보한다.
③ 임신·출산·육아 또는 질병·부상으로 발생한 결원에 대해 노조와의 합의 없이는 임시직, 단기계약직은 사용할 수 없다.
④ 회사는 생산 현장에 인력파견 업체의 노동자를 사용하지 않는다.
⑤ 회사는 기간제 및 계약직을 정규직으로 채용할 경우 그 근무기간을 수습기간에 포함시킨다.

제 33조 【경영상 이유에 의한 고용조정】
① 회사는 긴박한 경영상의 사유로 인원을 정리하고자 할 때 60일 전에 조합에 통보하고, 규모 및 방법은 조합과 사전 협의한다. 단, 회사는 인원정리를 최소화하기 위해 자연감소 인원감안, 희망퇴직자 모집검토 등 가능한 제반대책을 강구해야 하며, 남녀의 성과 나이를 이유로 차별해서는 아니 된다.
② 생산부분의 전부 또는 일부를 외주처리 및 하도급·용역으로 전환하고자 할 때 노동조

합에 사전 통보하고 협의한다. 이로 인하여 고용문제가 야기될 우려가 있을 경우에는 고용에 관하여는 조합과 사전 협의하고, 일방적으로 시행하지 않는다.

제 34조 【회사의 분할, 합병, 양도】

① 회사를 분사, 분할매각, 합병, 양도(일부양도 포함)하고자 할 때 회사는 60일 전에 조합에 통보하고, 절차는 사전에 조합과 협의하며, 종업원의 근속, 고용, 복지, 단협, 노동조합 등은 승계한다.

② 회사는 회사를 분할, 합병하거나 사업의 전부 또는 일부를 타인에게 양도하고자 해당 계약서를 체결 시, 노동조건 등에 대하여 노동조합에 통보하고 협의한다.

제 35조 【국내·외 공장 및 신 기계 도입·공장 이전】

① 회사는 국내·외 공장, 별도법인 신·증설 시 사전 노동조합에 서면으로 통보하여야 하며, 고용 및 노동조건에 관한 사항은 노동조합과 협의하고 일방적으로 시행치 않는다.

② 1항과 별도로 노동조합이 국내·외 공장 및 법인 관련 자료를 요청 시 회사는 자료를 제공하고 설명하며, 필요시 노사 공동으로 현지공장을 방문할 수 있다.

③ 회사는 해외공장 생산 제품의 국내반입이 국내 공장의 고용 문제를 야기 시킬 우려가 있는 경우 사전 조합과 합의토록 한다.

④ 회사는 신 기계, 신기술 도입 및 공장이전 (연구소 포함)시 사전에 노동조합에 통보(설명) 하며, 조합원의 고용안정 및 노동조건에 관해서는 노동조합과 협의 후 시행한다.

제 6장 임 금

제 36조 【임금기준】

임금은 조합원이 회사에 제공한 노동의 대가로써 조합원에게 지급되는 일체의 금품을 말하며 별도 임금 기준표가 정하는 바에 따른다.

제 37조 【임금지급 원칙】

노동을 하지 않을 경우 임금을 지급치 않는다는 원칙에 충실하면서 임금의 정의는 관계법에 따른다.

제 38조 【임금계산 지급일】

조합원의 임금계산은 당월 1일부터 말일까지를 마감하여 익월 10일에 지급한다.

제 39조 【임금규정】

① 연장근로 또는 휴일근로, 야간근로에 대해서는 통상임금의 50%를 추가 지급한다.

② 휴일근로 시 150%, (휴일근로+연장근로)시 200%, (휴일근로+연장근로+야간근로) 시 250%를 추가 지급한다.

제 40조【제 수당】

구 분			수 당	비 고
근속수당	1년 미만		9,000원	입사일 기준 지급
	1년 ~ 2년		24,000원	
	2년 ~ 3년		29,000원	
근속수당	3년 ~ 4년		39,000원	입사일 기준 지급
	4년 ~ 5년		56,000원	
	5년 ~ 7년		66,000원	
	7년 ~ 8년		76,000원	
	8년 ~ 9년		91,000원	
	9년 ~ 12년		101,000원	
	12년 ~ 13년		111,000원	
	13년 ~ 15년		131,000원	
	15년 ~ 17년		141,000원	
	17년 ~ 20년		151,000원	
	20년 ~ 25년		161,000원	
	25년 ~ 30년		171,000원	
	30년 ~ 32년		181,000원	
	33년 이상		191,000원	
직책수당	기 장		90,000원	
	주 임		60,000원	
	반 장		40,000원	
	조 장		40,000원	
기술직급수당	기술기사		5,000원	
	기술선임		10,000원	
	기술수석		15,000원	
직무수당	S급	콘베어(PTU, 액슬, TMS), 열처리, 보전	46,000워	실제 수행하는 직무 기준
	A급	다기계 콘베어, 가공(특수), 조립(특수)	42,500원	
	B급	자분탐상, 화학분석, 엔진 내구 테스트	35,500원	
	C급	조립(물류로봇)	28,500원	
	D급	다기능 (다기능이란 2가지 이상의 기능을 보유하고, 2종 이상의 기계 또는 작업을 할 수 있는 자로서 반장, 사무실 근무자, 노조 상근자는 제외한다.)	25,000원	

가 족 수 당	부모, 처, 전자녀 (자녀는 만 25세 미만으로 미혼인 피부양자에 한함)	10,000원	비통상
본인 수당		53,000원	
생산장려 수당		42,156원	

제 41조 【상여금】

회사의 경영성과에 따라 특별 상여금을 지급할 수 있다.

제 42조 【임금인상】

① 회사는 매년 1회 (4월 1일부로) 물가변동과 노동생산성을 감안하여 임금을 인상한다.

② 정기승급은 2호봉으로 하고, 1호봉 승급 및 3호봉 승급은 별도 노사합의에 의하여 시행한다. 단, 인사고과는 인센티브제로만 운영한다.

③ 업무상 부상 또는 질병으로 인한 휴직기간 중 정기승급 및 기본 인상이 있었을 시 동급자의 인상액에 준하여 인상한다.

제 43조 【휴직자 급여】

① 제25조 ①항 2, 4호에 대해 회사는 첫째 달은 통상임금의 90%, 둘째 달은 통상임금의 80%, 셋째 달은 통상임금의 70%, 넷째 달은 통상임금의 60%, 다섯째 달부터는 통상임 금의 50%를 지급한다.

② 휴직자 퇴직 시 평균임금 계산은 휴직 전일로부터 3개월로 한다. 단, 본 협약 제 25조 제 1항 5호의 휴직은 제외한다.

③ 회사는 정당한 업무수행 중에 발생한 구속에 대해 그 구속 기간 동안 생계보호 차원에서 통상금의 100%를 지급한다. 단, 정당한 업무수행 여부는 사회상규에 기초하여 판단한다.

제 44조 【퇴직금】

① 회사는 종업원이 1년 이상 계속 근무하고 퇴직하는 경우 별도로 정하는 퇴직금지급규정에 의하여 퇴직금을 지급한다.

② 회사는 정년퇴직자의 퇴직 전 3개월간의 평균임금이 그 이전 3개월보다 적을 시 그 이전의 것으로 적용한다.

③ 노사는 퇴직연금 규약에 따른다.

제 45조 【퇴직금 중도청산】

퇴직금 중도청산은 별도 규정에 따라 시행한다.

제 7장　노동시간, 휴일, 휴가

제 46조【노동형태 및 시간】

① 근무는 보통근무, 교체근무, 특수근무의 3종으로 구분한다.
② 시업과 종업시간은 주간근무, 교대근무 1조의 경우에는 07:00부터 15:40까지로, 교대근무 2조의 경우에는 15:40부터 24:20까지로 한다.
③ 근무시간을 변경하고자 할 때에는 노사 간의 합의 하에 실시한다.
④ 근무시간은 중식시간을 제외하고 1일 8시간, 1주 40시간, 주 5일을 기준으로 한다.
⑤ 16시간 이상 계속 노동한 종업원에 대해서는 익일을 유급휴무로 하고, 익일이 휴무 및 휴일인 경우 구통상임금 100%를 추가 지급한다.
⑥ 노동시간에는 실제 작업시간, 조회, 청소, 작업평가 등이 포함되며, 교육, 각종 회의 및 행사 등은 노사합의로 결정한다.
⑦ 사용자는 조합원과 합의 없이 일방적으로 연장노동, 휴일노동을 시킬 수 없다.
⑧ 조합원이 휴일 및 연장노동을 하지 않음을 이유로 불이익 처우를 하지 못한다.
⑨ 교대근무는 7일마다 함을 원칙으로 한다.
⑩ 휴일노동을 한 조합원은 계출에 의하여 해당 월 이내에 1일의 대휴를 받을 수 있다.

제 47조【휴게시간】

매 2시간 마다 10분간의 휴게시간을 주되, 세부 휴게시간은 각 근무형태별·공장별 특성에 따라 노사 간 협의하여 정하며, 회사는 종업원들이 쾌적한 환경에서 근무할 수 있도록 최대한 노력한다.

제 48조【휴일】

① 종업원의 휴일은 다음과 같다.
   1. 법정휴일 : 주휴일, 노동절 단, 토요일은 유급휴무일로 한다.
   2. 국경일 : 3·1절 (3.1), 제헌절 (7.17), 광복절 (8.15), 개천절 (10.3), 한글날 (10.9)
   3. 정휴일 : 신정 (1.1~1.2), 설날 (음12/말~음1/3), 석가탄신일 (음4.8), 어린이날 (5.5), 회사 창립기념일 (5.25), 현충일 (6.6), 추석 (음8/14~음8/17), 노조창립기념일 (10.24), 성탄절 (12.25)
   4. 어린이날(5.5) 정휴일이 토요일이나 다른 휴일(일요일 포함)과 중복시 휴일 다음의 첫 번째 근무일을 대체 휴일로 한다.
   5. 기타 정부가 임시로 정하는 공휴일
② 노동절, 국경일, 회사 창립기념일, 노조 창립기념일이 상기 ①항 1호의 주휴일과 중복 되었을 경우 익일을 유급휴무로 한다. 단, 설날, 추석휴일이 일요일과 중복될 경우 휴일을 1일 추가 인정한다.
③ ①항의 휴일은 유급으로 하되 상기 ①항 1호의 주휴일은 1주일간을 개근한 자에 한하며, ①항 1호의 노동절 및 ①항 2호 (국경일), ①항 3호 (정휴일)의 휴일을 전후하여 결근이 계속될 경우에는 무급휴일로 한다.
④ 설날 및 추석휴가 전일 야간근무자는 유급휴무로 한다.

제 49조 【월차, 연차 휴가】

① 회사는 1개월간 개근한 종업원에게 청구에 의하여 1일의 유급휴가를 준다.

② 회사는 1년간 개근한 종업원에 대하여는 10일, 9.5할 이상 출근한 종업원에게는 9일, 9할 이상 출근한 종업원에게는 8일, 8할 이상 출근한 종업원에 대하여는 7일의 유급휴가를 준다.

③ 2년 이상 계속 근무한 자에 대하여는 1년을 초과하는 계속 근로년수 1년에 대하여 전 2항의 휴가에 1일을 가산한 유급휴가를 준다. 단, 업무상 이외의 상병으로 인해 8할미만 출근한 자에 대해서는 2년 이상 근속자에 적용되는 가산 연차휴가 일수만 준다.

④ 연, 월차 휴가는 종업원의 자유의사로 1년간에 한하여 적치 또는 분할하여 사용할 수 있다. 단, 종업원의 연, 월차 휴가 청구는 사전에 하는 것을 원칙으로 하며, 청구시기가 회사 운영상 심대한 지장이 있다고 인정될 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.

⑤ 연차 총일 수가 20일을 초과하는 경우, 그 초과일수에 대해서는 통상임금을 지급하고 유급휴가를 주지 않는다.

⑥ 1항, 2항, 3항의 휴가 (연차·월차 휴가)는 오전·오후로 구분하여 연차·월차 휴가로 사용할 수 있다.
단, 연차 ·월차 (1/2) 휴가 사용은 생산 및 인력운영에 지장이 없도록 전일 정취근무 (17:00까지) 전까지 휴가계를 제출하여야 한다.

⑦ 월차, 연차휴가는 종업원의 청구에 따라 사용하는 것을 원칙으로 하되, 사용하지 않고 회사 생산목표달성을 위해 정상 출근하여 생산 활동에 참여한 경우 해당일수에 대해 미 사용 연, 월차 수당 연차 25개 까지 신통상임금 100%, 연차 25개 초과 및 월차 구통상임금 100%를 지급한다.

⑧ `17. 1. 1 이후 신규 입사자 연, 월차 제도는 법적 기준을 적용한다.

제 50조 【휴일의 변경】

업무상 필요가 있는 경우에는 노사합의 후 휴일을 타일로 변경할 수 있다.

제 51조 【하기휴가】

① 회사는 종업원의 건강증진과 사기앙양을 위하여 7월 하순과 8월 상순 사이에 유급휴일을 제외한 5일간의 하기 유급휴가를 실시한다.

② 하기휴가 기간 중 업무상 부득이한 사유로 근무를 한 경우 8월~9월중으로 대체휴가를 실시함을 원칙으로 한다. 단, 대체휴가 시기는 본인이 원하는 날짜에 부여토록 한다.

③ 휴가기간 중 작업을 하고 대체휴가가 불가할 경우에는 그 근무를 특근으로 인정한다.

④ 제52조 (경조휴가)의 사망 (배우자, 승중상, 부모, 배우자 부모, 자녀, 조부모)이 중복될 시 휴가 종료 후 30일 이내에 중복일수만큼의 유급휴가를 부여한다.

제 52조【경조휴가】

① 회사는 다음 경조사에 대하여 종업원의 청구에 의하여 유급휴가를 준다.

구 분		휴가일
결 혼	본인 결혼 (본인 재혼) 자녀 결혼 본인 및 배우자 형제자매 결혼	10일 7일 3일 2일
수연, 고희	본인 및 배우자 부모 수연 본인 및 배우자 부모 고희 백숙부모 수연 형제자매 수연	2일 1일 1일 1일
배우자 출산 휴가		20일
사 망	배우자 사망 승중상 본인 및 배우자 부모 사망 자녀 사망 조부모 사망 백숙부모 사망 고모 사망 고모부 사망 배우자 백숙부모 사망 형제자매 사망 외조부모 사망 외숙부모 사망 배우자 조부모 사망 배우자 외조부모 사망 배우자 형제자매 사망 형제자매 배우자 사망 배우자 형제자매 배우자 사망	10일 7일 7일 7일 4일 3일 1일 1일 2일 4일 3일 1일 3일 2일 3일 3일 1일
탈 상	본인 및 배우자 부모 탈상 배우자 탈상 조부모 탈상	2일 2일 1일
기 타	결혼기념일 10년 마다 가족계획 시술 본인 및 자녀 대학졸업 난임치료(인공수정 또는 체외수정) 배우자 유사산 휴가	1일 2일 1일 연간 최대 6일(무급 1일 포함) 5일 (무급 2일 포함)

단, 휴일 및 휴무일은 경조휴가에 포함하되 3일 이하의 경조휴가 시 주휴일은 포함하지 않는다.

② 제①항의 휴가를 받고자할 때에는 증빙서류를 첨부하여야 한다.
단, 자녀사망에 한하여 미 출생신고자라 할지라도 의사의 확인서로 증빙서류를 대신할 수 있고 1일 사망휴가일은 출상일 까지 사용한다.

③ 본인·배우자·부모사망, 승중상시 기존 소속반 동료상객 지원과 상조도우미(2명/2일) 중 하나를 선택할 수 있다.

④ 배우자부모 사망 시 상조도우미(2명/2일)를 지원한다.

제 53조 【공 가】

① 예비군, 민방위, 특별보충역 등으로 소집명령을 받았을 경우 소집기간 및 시간을 유급으로 인정하며, 근무성적에 영향을 미치지 못한다. 단, 일과 시간 외 예비군 훈련, 민방위 훈련은 실 훈련시간을 기준으로 한다.

② 전항의 규정에도 불구하고 다음 각 호에 해당하는 경우는 각호 기준에 따른다.

1. 주간 근무자 및 교대근무 1조 근무자가 야간 24시 이후 훈련에 참가한 자는 익일을 유급
2. 교대근무 2조 및 이에 준하는 근무자가 근무시간과 중복되지 않는 주간훈련의 경우
   - 4시간 초과 훈련은 익일을 유급
   - 4시간 이하 훈련은 시업시간 전반 또는 후반에 출근. 단, 정취 근무자(8시간)에 한하여 전반 또는 후반 근무시간은 구통상임금의 50%를 가산 지급한다.
   - 휴무 토요일 훈련 시 해당 시간에 대해서는 연장근무 수당을 지급한다.
3. 예비군 또는 민방위 훈련이 휴일과 중복되었을 경우 일주일 이내에 대체휴일을 주어야 하며 근무 시에는 특근 처리한다.

③ 병역법에 의한 징병검사 (지역불문 3일)

④ 공무로 인한 법원의 소환이나 공민권 행사로 인하여 근무가 불가능하다고 인정되는 경우 (인정기간)

제 8장 남 녀 평 등 과 모 성 보 호

제 54조 【보건휴가】

여자 종업원에게는 월 1일 유급 보건휴가를 준다.

제 55조 【산전, 산후 휴가】

① 회사는 임신 중인 여자 종업원에게 출산을 전후로 90일간의 유급휴가를 준다.

② 회사는 생후 1년 미만의 유아를 가진 종업원에게 1일 2회의 각 30분 이상 수유시간을 준다.

제 56조【직장 내 성희롱 예방 및 직장 내 괴롭힘 방지】

① 회사는 안전한 노동환경 조성을 위해 성희롱 예방 교육을 년 1회 이상 실시한다.

② 회사는 사내에서 성희롱 및 직장 내 괴롭힘이 확인된 경우 관계 법령을 준수하여 해당 사실을 조사하고 개별 사안에 따라 행위자에 대해 징계 등 사규에 의거 적절한 조치를 취하며, 신고자 및 피해노동자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 않는다.

제 9장 산 업 안 전 보 건

제 57조 【산업안전보건위원회 구성 및 운영】

회사 내 산업안전보건에 관한 사항을 심의, 의결, 수행하기 위하여 다음과 같이 산업안전보건위원회를 설치, 운영한다.

1. 산업안전보건위원회는 노, 사 동수 각 10명으로 구성하며, 필요시 노동안전보건부장이 상근하여 조합 측 업무를 수행한다.
2. 산업안전보건위원회의 운영규정은 별도로 두며, 산업안전보건위원회의 합의사항은 이 협약과 동일한 효력을 가진다.
3. 산보위는 분기별로 정기회의를 개최하고 구체적인 안건을 명시하여 어느 일방이 5일전에 요청할 경우 특별한 사정이 없는 한 응하여야 한다.

제 58조 【명예산업안전 감독관의 활동보장】

회사는 조합이 명예산업안전근로감독관을 추천할 시 이를 인정하며, 고유 업무의 원활한 수행을 위하여 노사협의에 의해 활동시간을 보장한다.

제 59조 【안전보건 관리자 임명 및 처우】

① 회사는 산업안전보건법에 의거 유자격 안전보건관리 책임자, 안전관리자, 보건관리자, 안전담당자를 선임 후 조합에 통보하여야 한다.

② 제①항의 안전보건 관계자는 안전사고 및 직업병을 미연에 방지하기 위하여 안전보건 점검을 실시하여야 하며 이상 발견 시 시정조치를 취해야 한다.

제 60조 【안전보건관리 규정 및 수칙】

① 회사는 산업안전보건위원회로 하여금 사업장의 안전보건을 유지, 증진하기 위하여 안전보건관리 규정 및 수칙을 제정하여 철저히 준수하고 이를 조합원에게 주지시킨다.

② 회사는 산업안전보건법상의 안전시설 미비 시 시설보완 등 필요한 조치를 취한다.

③ 산업안전보건관리규정은 별도로 둔다.
단, 관리규정은 산업안전보건위원회에서 결정한다.

제 61조 【안전보건 교육】

① 회사는 신규 채용자에 대하여 관련 업무에 대한 설명과 안전보건 수칙에 대한 교육을 실시하여야 한다.

② 회사는 매월 2시간 이상을 산업안전보건위에서 심의·결정된 내용에 따라 교육을 실시한다.

③ 조합원이 새로운 기계도입, 배치전환으로 새로운 직무를 담당하게 될 때, 또는 유해위험작업 부서에 배치될 때 회사는 법 기준 (새로운 기계도입, 배치전환으로 새로운 직무를 담당하게 될 때 2시간, 유해위험작업 부서에 배치될 때 16시간)에 의한 안전교육을 실시한다.

④ 회사가 실시하는 연간 교육계획 기간 중 조합에서 실시하는 교육은 산업안전보건위원회에서 심의 결정한다.

제 62조【안전보호 장구】

회사는 작업의 성격에 따라 필요한 안전보호 장구를 별도의 규정에 의하여 지급하고 노동부 장관의 검정품, 또는 공산품 품질관리법의 규정에 의한 합격품을 지급하고, 조합이 요청할 시는 검수에 참여할 수 있도록 한다.

제 63조【작업환경 측정】

① 회사는 조합과 6개월에 1회 이상 작업환경 측정을 실시한다.
② 작업환경 측정 결과 이상 발견 시 산업안전보건위원회에서 계획 수립 후 최대한 빠른 시일 내에 시정 조치한다.
③ 회사는 작업환경 측정 결과를 10년간 보존한다.
④ 회사는 작업환경 측정의 예비조사 시 노동조합 (산보위)참여 하에 실시한다.
⑤ 회사는 작업환경 측정 결과를 조합의 요구가 있을 경우에는 직접 또는 작업환경 측정을 실시한 기관으로 하여금 설명회를 실시한다.

제 64조【건강진단】

① 회사는 산업안전보건위원회에서 합의하여 건강진단 의료기관을 선정하며, 일반 건강진단 (매년 1회 이상), 특수 건강진단 (매년 2회 이상)을 실시한다.
② 건강진단 결과 의사의 소견 상 이상 발생 시 즉시 정밀검사를 실시한다.
③ 회사는 만 32세 이상의 조합원 및 조합원 가족 (부모, 배우자, 배우자 부모 및 건강보험에 등재된 자)에게 종합 건강진단을 실시하며, 이후 매 2년마다 추가 실시한다.
   1. 조합원은 일반 건강진단과 중복되는 항목은 제외한다.
   2. 조합원의 가족 (부모, 배우자, 배우자 부모 및 건강보험에 등재된 자) 1인에 한해 검진 시 검진비를 회사가 지원한다.
④ 회사는 정기건강진단 시 성인병 항목을 추가 실시하되, 세부 항목은 산업안전보건위원회에서 심의 결정한다.
⑤ 회사는 건강진단 결과자료를 10년간 보존하며, 본인 (가족)의 요청 시 열람, 복사를 할 수 있도록 한다.
⑥ 회사는 특이한 질병이 발생할 경우 산업안전보건위원회에서 심의결정 된 내용에 따라 해당자에 대해 임시 건강진단을 실시한다.
⑦ 회사는 건강진단 결과 D2 (일반질병 유소견자)판정 자의 경우 기존의 노동을 계속함으로써 병세가 심하게 악화될 우려가 있는 조합원에 대해서는 전문의의 소견을 참조하여 산보위 심의 후 필요한 적절한 조치를 취한다.
⑧ 상기 ①항에 따른 정기 건강검진 시 의사의 소견에 따라 MRI를 촬영한 조합원은 회사가 MRI 촬영비용을 100% 부담한다.

제 65조【재해 및 직업병 인정과 대책】

① 회사는 법에 정해진 업무상재해 및 업무상 질병의 인정기준을 준수한다.
② 회사는 출퇴근 시간 및 출장 중 순로를 벗어나지 않은 재해에 대해 본인의 귀책사유가 없는 경우에 한하여 업무상 재해로 인정한다. 단, 자동차 보험이 적용되는 경우는

별도로 정한다.

③ 조합원이 회사의 승인을 얻어 자기 차량으로 순로를 벗어나지 않는 업무수행 출장 중 발생한 교통사고에 대해서는 업무상 재해로 인정하며, 근로복지공단에 요양을 신청한다. 단, 요양 불승인 시 공상 처리한다.

④ 회사는 순로를 벗어나지 않는 도보 및 자전거 출퇴근 사고 중 가해자가 없는 사고에 대해 치료비를 지원한다. 단, 단체상해 보험과 이중보상은 하지 않는다.

⑤ 회사는 조합원이 회사에서 제공한 시설물을 이용하여 중식 및 휴식시간에 운동을 하던 중 발생한 재해에 대해 업무상 재해로 인정받지 못할 경우 공상 처리한다.

⑥ 회사가 실시하는 각종 행사 중에 발생한 재해는 산업재해로 인정하며 요양신청 기각 시 공상 처리한다.

⑦ 회사는 중대재해 사고 발생 시 조합에 즉시 통보하고, 조합이 참가한 가운데 사실조사를 하며, 그 처리결과를 즉시 조합에 통보한다.

⑧ 산업재해로 요양종결 후 복직 시 장해등급 판정자에 대해 본인과 협의하여 배치전환을 할 수 있다.

⑨ 회사는 조합원이 업무상 재해 판정을 받기 위한 관련 소송비 및 경비 일체를 전액 부담한다. 단, 업무상 재해로 확정판결을 받은 경우에 한한다.

제 66조 【생계 보조】

종업원이 업무상 부상 또는 질병으로 인하여 취업하지 못할 경우에는 법령에 의한 휴업 보상금을 지급하며, 입원 환자에 한하여 통상임금의 50%를 추가 지급한다. 단, 통원 환자에 대하여는 통상임금의 30%를 추가 지급한다.

제 67조【작업 중지 및 대피】

① 회사는 급박한 재해발생의 위험이 예상되거나 중대재해 발생 시 작업자를 대피시키고, 안전보건상의 조치를 취한 후 작업을 재개하여야 한다.

② 작업자는 자신의 생명이나 건강에 긴급하고도 심각한 위험이 있을 때는 작업을 중지하고 대피할 수 있으며, 지체 없이 이를 직상급자에게 보고하고 적절한 조치를 받도록 한다. 또한, 회사는 이와 같이 행동한 작업자에게 부당한 조치를 행하여서는 안 된다.

③ 회사는 작업 중지 및 대피한 공장은 필요한 임시조치를 취한 후 노동조합과 작업자에게 확인을 구한 후 작업을 재개하여야 한다.

④ 작업을 중지하거나 작업자가 대피한 공장에 대하여는 산보위에서 필요한 제반 조치를 결정한다.

제 68조【자료청구 및 제공】

조합은 조합원의 건강증진과 재해예방을 위해 유해물질과 제반설비 등 산업안전보건에 대한 자료를 요청 시 회사는 7일 이내에 제공한다.

제 69조 【사내하청 노동자의 건강권 보호에 관한 조치】

회사는 사내하청 업체의 산업재해 예방을 위하여 다음 각 호의 조치를 취한다.

1. 안전보건에 관한 협의 및 감독
2. 작업장의 순회 점검 등 안전보건 관리
3. 하청업체가 행하는 노동자의 안전보건에 대한 지도
4. 회사는 사내하청업체 및 용역업체 노동자들의 재해예방과 산업안전관리를 위해 해당업체별로 제반 예방활동에 대해 지도하며, 산업안전보건법 제 31조에 의한 교육이 실시되도록 권고한다.
5. 회사는 사내하청업체에서 발생한 안전사고를 분석하여 재발방지를 위한 조치를 취할 수 있도록 한다.
6. 기타 재해예방을 위해 필요한 사항

제 70조 【보건관리】

① 회사는 국내 각 공장에 간호사를 두고 건강관리실을 설치, 운영하며, 조합원의 구급조치 및 질병예방에 최선을 다한다.
② 회사는 간호사 결원 시 7일 이내 채용한다.
③ 예방접종에 관한 제반사항(대상, 범위 등)은 산업안전보건위원회에서 심의, 의결한다.
④ 회사는 작업장 및 복지후생 시설의 청결을 유지하고, 수시로 소독을 하며 감염병 발생 시는 적절한 대응대책을 산보위에서 심의, 의결 후 실시토록 한다.
⑤ 회사는 사업장 내에 부속의원을 설치하며, 운영(건강, 보건활동 사항 등)에 대해서는 산업안전보건위원회에서 논의한다.

제 71조 【안전보건 개선계획 수립 및 보고】

① 회사는 공정안전 보고서, 유해위험방지 계획서, 안전보건개선 계획서를 노동조합의 확인을 받아 노동부에 보고한다.
② 회사는 노동부에 재해발생 보고 시 노동조합 대표의 확인을 받아 보고한다.
③ 회사는 유해위험 기계 기구에 대하여 자체검사를 수시로 실시하고 그 결과를 산업안전보건위원회에 통보하며 안전 무재해 작업보장에 최선을 다한다.

제 72조 【근골격계 질환 및 대책 수립】

① 회사는 근골격계 부담 작업에 종사하는 종업원을 대상으로 관계법령에 따라 유해요인 조사 (작업자 면담, 증상 설문조사, 작업 위험도 등)를 노동조합 산보위 위원을 참여시켜 실시토록 하며, 그 결과를 산보위에 보고하여야 한다.
② 회사는 근골격계 질환자가 발생된 경우 전문기관으로 하여금 근골격계 부담 작업을 조사하여 근골격계 질환에 대한 예방관리프로그램을 수립 시행토록 한다. 단, 전문기관 선정과 예방관리 프로그램 및 재활복귀 프로그램은 산보위에서 결정한다.
③ 회사는 관계법에 규정된 근골격계 부담 작업에 종사하는 종업원이 검진결과 근골격계 유소견자로 판정될 경우 검진의사의 진단에 따라 의학적 조치를 취하여야 하며, 관계법상 작업 환경개선 등의 적절한 조치를 취하여야 한다.
④ 회사는 근골격계 유해요인 조사를 3년마다 실시한다.

제 73조 【산재 은폐 방지】
업무상 재해가 발생했을 경우 산재은폐 방지를 위해 관련 법규를 성실히 준수하며, 위반사항 발생 시 안전보건 관리규정에 의거 조치한다.

제 74조【뇌심혈관계 질환예방 및 대책 마련】
① 회사는 산업안전보건법 제5조 (사업주의 의무)를 성실히 준수하며, 당해 사업장의 노동조건 개선을 통하여 적절한 작업환경을 조성함으로서 조합원의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등으로 인한 건강 장해를 예방하고 조합원의 생명보전과 안전 및 보건을 유지, 증진하도록 하여야 한다.
② 직무 스트레스 요인평가, 개선대책 수립, 종업원 교육 등은 산보위에서 심의, 의결한다.
③ 회사는 일반검진, 특수검진, 성인병 검진, 종합검진 결과, 상담 자료 등을 참고하여 직무 스트레스, 뇌혈관 및 심장질환 등 일반 유 소견 노동자에 대하여 직무 스트레스 요인, 건강문제 발생 가능성에 대해 당해 노동자에게 충분히 설명하여야 하며, 사후관리를 통해 적합한 치료를 받을 수 있도록 조치한다.

제 10장 복 지 후 생

제 75조【복지후생】
① 회사는 노동조합에서 종업원의 복지후생 향상을 위해 소비조합, 신용협동조합, 직장주택조합을 운영함에 따른 장소, 인원, 시설을 지원한다.
② 회사는 기숙사, 복지관(다목적홀 外), 세탁소, 의무실, 식당, 주차장, 휴게공간, 샤워장, 탈의장, 사원 아파트, 각종 체육시설, 기타 노사협의 한 시설을 두고, 종업원들에게 편의를 제공한다.
③ 회사는 조합원의 사기앙양을 위하여 소정의 선물(년 50만원)을 지급 한다. 단, 기타 세부사항은 노사협의를 통해 의견을 수렴토록 한다.
④ 각종 시설의 운영규정 개정 및 운영에 관한 사항은 노사협의하며, 개정된 내용은 문서로 노동조합에 통보한다.
⑤ 회사는 본인 또는 배우자가 자녀를 출산하는 경우 별도의 지원을 한다.

제 76조【사내근로복지 기금】
회사는 종업원의 생활안정과 복지증진을 위하여 근로복지기본법에 의하여 설치, 운영한다.

제 77조【사계절 휴양소】
회사는 사계절 휴양소를 설치, 운영하고 제반사항은 노사협의 한다.

제 78조【장학제도】
① 회사는 유아 교육비로 매월 10만원을 2년간(만 5세, 만 6세) 지급한다.

② 장애아 자녀 특수학교 학자금으로 월 60만원을 지급한다.
③ 장학금은 회사의 별도규정에 의하여 지급하며, 대학교 (전문대 포함)에 재학 중인 자녀의 경우 3자녀에 대하여 입학금과 등록금 전액을 지급한다. (적용시기 : 2015년 1학기부터)
④ 회사는 자녀가 초등학교 입학하는 경우 별도의 지원을 한다.

제 79조 【의료비 지원】

① 조합원 건강보험증 상에 등재된 자 (부모, 처, 자녀, 배우자 부모)의 질병으로 인해 건강보험 적용을 받는 진료비 중 본인 부담금에 대해 다음 각 호의 기준에 의거 지원한다.
1. 본인부담금 100만원 이하 : 60% 지원
2. 본인부담금 100만원 초과 : 100% 지원

② 상기 ①항에 의한 의료비 지원은 3,000만원을 한도로 한다.
③ 회사는 난임시술 1회당 총 100만원 한도 내에서 국가 보조금을 제외한 실제 본인 납부금에 대해 실비 지원하며, 세부사항은 노사간 별도 논의한다.

제 80조 【교통편의 제공】

① 회사는 종업원의 출, 퇴근을 위하여 통근버스를 운영한다.
② 회사는 노동조합이 전 조합원을 대상으로 하는 자체행사 (등반대회 등)시 차량을 제공한다.
③ 회사는 추석과 설날에 종업원의 귀향을 위하여 차량을 제공한다.

제 81조 【식사 제공】

① 회사는 종업원에게 중식을 제공하며 식당운영에 관해서는 조합과 협의한다.
② 회사는 다음 각 호 종업원에게 식사를 제공한다.
1. 3시간 이상 연장 근무자
2. 2시간 이상 조출 근무자
3. 연장 근무자에게 간식을 제공한다.
4. 간식 및 식사는 물가상승으로 급식의 질이 떨어질 우려가 있을시 노사협의로 재조정한다.

③ 회사는 광우병 쇠고기를 사용하지 않으며, 종업원의 건강을 위하여 사내식당에 사용되는 주·부식 재료는 우리 농·축·수산물을 최우선으로 하는 안전한 먹거리 제공을 위해 최대한 노력한다.

제 82조 【작업복 지급】

① 회사는 다음과 같이 년2회 (4월, 10월) 작업복을 지급한다.

구 분	지급 방법
하 계	상의 : 반팔티셔츠/조끼 중 1착/년, 긴팔/반팔작업복 중 1착/2년 하의 : 1착/년
동 계	상의 : 긴팔티셔츠/조끼 중 1착/년, 동점퍼/추동점퍼 중 1착/2년 하의 : 1착/년

② 작업복 개선에 관한 제반사항은 노사협의로 결정한다.
단, 1. 보전, 도장, 열처리 작업을 하는 종업원에게는 필요시 작업복을 추가 지급한다.
2. 옥외 작업자, 특수 작업자에게는 별도의 특수 작업복 및 특수 보호구를 지급한다. 지급 종류는 관례에 준한다.
3. 신입 조합원의 경우 정상지급분에 티셔츠 및 하의 각 2벌씩 추가 지급한다. (하계 : 긴팔/반팔작업복 각 2착, 동계 : 동점퍼/추동점퍼 각 2착 지급)

제 83조【연금제도】

회사는 종업원의 노후생활의 안정을 위하여 퇴직 시 퇴직금 외 개인연금을 지원할 수 있다.

제 84조【체육대회】

① 회사는 년 1회 종업원이 참여하는 체육대회를 개최한다. 단, 체육대회의 개최시기, 방법 등 구체적인 사항은 별도 노사협의를 통해 결정한다.

② 회사는 체육복을 짝수 년에 1벌씩 지급한다.

제 85조【경조금】

① 회사는 종업원의 경조사에 대해 다음과 같이 경조금을 지급한다. (단위 : 만원)

경 조 항 목		경 조 금
결혼	본 인 (재 혼)	100 (50)
	자 녀	40
자녀 출산		첫째 300, 둘째 400, 셋째 이상 500
수연	부모, 배우자 부모	30
사망	본 인	300
	배우자	100
	부모, 배우자 부모, 자녀	50
	조부모, 형제자매	30
	백숙부모	30

② 회사는 종업원의 조사 (본인·배우자·부모·승중상·배우자 부모 사망), 경사 (본인결혼 및 자녀결혼)시 대표이사 명의의 조화 및 화환을 지급한다.

제 86조【차량구입 지원금】

① 회사는 다음과 같이 차량구입 지원금을 지원한다.

근속년수	지 원 율
8년 미만	12%
8년 이상 ~ 10년 미만	13%
10년 이상 ~ 13년 미만	17%
13년 이상 ~ 15년 미만	18%
15년 이상 ~ 20년 미만	20%
20년 이상 ~ 23년 미만	23%
23년 이상	26%

1. 지원율은 그룹사 할인율 5%를 포함(옵션가격포함)한다.
2. 차량 재구입 제한 및 의무보유기간은 2년으로 한다.
3. 할부이자 지원 : 700만원 / 24개월 이자 발생분 (60만원 구매 익월 정액지급)

② 정년 퇴직자에 대하여 퇴직일 1년 전부터 1.2톤 이하 트럭을 1회 구입할 수 있는 혜택을 부여한다. (단, 재구입 연한 적용하며 지원율에서 그룹사 할인율은 제외한다.)

③ 입사 후 최초 구입 및 전기차 차량 구입 지원금 관련 세부 항목은 별도 회의록에 따른다.

제 87조【휴가비 및 귀향비 지급】

회사는 종업원들의 사기앙양과 후생복지 증진을 위해 다음 각 호와 같이 휴가비 및 귀향비를 지급한다.

1. 휴가비 : 설50%, 하기휴가50%+80만원, 추석50%
2. 귀향비 : 190만원(설 95만원, 추석 95만원)
3. 휴가비 50%는 [구통상임금 + OT30hr(구통상시급)]의 반액으로 하며, 휴가비 및 귀향비는 지급일 당시 재직자로서 2개월 이상 근무한 자에 한해 지급한다.

제 11장 단 체 교 섭

제 88조【단체교섭】

단체교섭은 어느 일방의 교섭요구 시 교섭에 응해야 하며, 3월부터 실시한다.

제 89조【단체교섭 내용】

① 조합 활동에 관한 사항
② 임금 및 근로조건에 관한 사항
③ 안전보건 재해에 관한 사항
④ 고충처리에 상정되어 미결된 인사에 관한 사항

⑤ 평화의무 실현에 관한 사항
⑥ 복지후생 및 주거 안정에 관한 사항
⑦ 경영성과에 따른 성과급 지급에 관한 사항
⑧ 고용안정에 관한 사항
⑨ 공장 이전에 따른 근로조건
⑩ 기타 법률상 단체교섭 대상에 해당하는 일체의 사항

제 90조 【단체교섭 요구】
단체교섭을 할 경우 일방은 교섭 요구서에 교섭일시, 장소, 교섭위원 명단, 안건 등을 명시하여 대표자가 날인 후 문서로 교섭 7일전에 요청하여야 하며, 특별한 사항이 있을 시 변경요청을 할 수 있으며, 상대방은 5일 이상 지연할 수 없다.

제 91조【단체교섭 위원】
교섭위원은 노사가 각각 15인 이내로 하며, 쌍방 대표자는 필히 교섭위원에 포함되어야 한다.

제 92조【단체교섭 회의】
교섭회의에 쌍방 대표자는 필히 참석하여야 하며, 부득이한 사정이 있을 경우 결정권을 위임 받은 자가 참석할 수 있되 반드시 단체교섭 권한 위임장 원본을 상대방에게 제출하여야 한다. 단, 실무회의는 예외로 한다.

제 12장 노 사 협 의 회

제 93조【노사협의회 운영】
노사협의회는 노사협의회 운영규정에 따른다.
단, 노사협의회 의결사항은 이 협약과 동일한 효력을 가진다.

제 94조【노사협의회 보고사항】
회사는 정기회의에 다음 각 호 1에 해당하는 사항에 관하여 성실하게 보고, 설명하여야 한다.
1. 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항
2. 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항
3. 인원 채용, 대량이동에 관한 사항
4. 기업의 경제적, 재정적 사항
5. 회사의 분할, 합병, 양도, 휴·폐업, 공장이전, 하도급 등에 관한 사항
6. 기타 조합 측 보고 요청 사항

제 95조【회의록 유지】
쌍방은 단체교섭 및 노사협의회에 간사 1명씩을 임명하여 교섭회의록을 작성토록하며, 회의종료 시 쌍방대표자의 날인으로 회의록을 채택하여 노사 1부씩 보관한다.

제 13장 노 동 쟁 의

제 96조【쟁의행위에 관한 사항】
① 회사는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.
② 노동위원회에 신청한 조정에서도 실패하여 중재 필요시는 반드시 노사 양쪽의 명의로 신고를 하며 어느 한쪽의 신고는 무효로 한다.
③ 쟁의발생 시 노사는 자율적으로 해결토록 한다.
④ 회사는 노동조합 및 노동관계조정법상의 쟁의행위로 인하여 입은 손해에 대하여 조합과 조합원에게 배상을 청구할 수 없다.

제 97조【쟁의 중 신분보장】
회사는 노동조합 및 노동관계조정법상의 노동쟁의나 쟁의행위에 대한 간섭, 방해 및 조합원과 조합간부를 이간시키는 어떠한 행위도 할 수 없고, 쟁의기간 중에는 쟁의와 관련한 징계나 전출 등의 인사 조치를 취할 수 없다. 또한 쟁의에 참가한 것을 이유로 쟁의 후에 어떠한 불이익과 차별을 줄 수 없다.

제 98조【평화의무】
노사 쌍방은 산업평화를 유지시키며 성실한 대화를 통하여 자주적으로 해결하도록 노력한다.

부 칙

제 99조【유효기간】
본 협약 유효기간은 2028년 3월 31일까지로 한다.

제 100조【효력유지】
노동조합 및 노동관계조정법 제32조 3항의 규정에도 불구하고 협약의 유효기간이 만료되어도 갱신을 위한 교섭이 진행 중일 때는 본 협약의 효력은 지속된다.

제 101조【제정 및 개정】
① 일방이 본 협약을 갱신하고자 할 때에는 유효기간 만료 15일 전에 갱신 안을 제출하

고 단체교섭을 요구하여야 하며 부득이한 경우에 상대방은 연기요청을 할 수 있다.

② 노동관계법의 개정으로 인한 본 협약의 내용을 변경할 필요가 있을 시는 본 협약의 효력기간에도 불구하고 단체교섭에 의하여 그 내용을 변경할 수 있으며, 노동자에게 유리하게 작성된 내용은 본 협약에 우선적으로 적용한다.

③ 회사는 취업규칙을 제정 또는 개정코자 할 때에는 사전에 반드시 협의한다. 단, 개정된 내용은 7일 이내에 문서로서 통보한다.

제 102조【재교섭】

유효기간 중이라도 쌍방이 동의하였거나 노동관계법이 개정되었을 때는 해당사항에 관하여 재교섭할 수 있다.

제 103조【준 용】

본 협약에 명시되지 않은 사항은 관계법령, 회사의 제 규정 및 관행에 따른다.

제 104조【협약준수의 의무】

회사와 조합은 이 협약을 성실하게 준수하여야 한다. 단, 본 협약의 불이행으로 발생하는 모든 책임은 불이행 측에 있다.

제 105조【협약서 보관】

이 협약의 이행을 확약하기 위하여 협약서 3부를 작성하여 회사와 조합의 대표자가 서명, 날인하여 각 1부씩 보관하고, 1부는 행정관청에 제출한다.

2026. 11. 18.