

단 체 협 약 서

2013 년 9 월 3 일

**민주노총 공공운수연맹
부산지하철노동조합**

(사회복지법인) 애국단체원

전 문

민주노총 전국공공운수사회서비스노동조합연맹 부산교통공단노동조합 (이하 '조합'이라 한다)과 사회복지법인 애국단체원(이하 '회사'라 한다)은 헌법과 노동관계법의 기본정신에 따라 올바른 노사관계를 확립함으로써, 조합원의 정치, 경제, 사회, 문화적 지위 향상과 복리증진을 기하고 민주적이고 안정적인 직장건설을 위해 본 단체협약을 체결하고 이를 신의와 성실로써 준수·이행할 것을 약속한다.

제 1 장 총 칙

제 1 조 (산별단위 자율교섭 보장)

- ① 회사는 별도의 절차 없이 조합과의 교섭을 보장하며, 교섭창구단일화 대상에 포함시키지 않는다.
- ② 조합이 집단교섭 등 산별교섭을 요청할 시 회사는 교섭단을 구성하여 성실히 교섭에 응하여야 한다.

제 2 조 (적용 범위)

이 협약은 회사에서 채용한 모든 노동자에게 적용한다.

제 3 조 (조합원의 자격과 가입)

1. 이 협약에서 조합원이라 함은 청소업무에 종사하는 노동자 중 노동조합법 및 노동관계법에 의해 노조에 가입한 자를 말한다.
2. 회사의 청소용역에 종사하는 노동자는 본인의 의사에 따라 자유로이 가입할 수 있다. 다만, 경영담당자, 관리감독자 기타 사용자 또는 항상 그의 이익을 위하여 행동하는 자는 제외한다.
3. 회사는 해고된 자가 노동위원회에 부당 노동행위 구제 신청을 한 경우, 중앙노동위 재심 판결 때까지 조합원이 아닌 자로 해석해서는 아니 된다.

제 4 조 (협약의 우선)

이 협약에 정한 기준은 노동법, 회사의 취업규칙과 제 규정, 여타의 개별적 근로계약에 우선하며, 그 중 협약 기준에 미달하거나 상반되는 일체의 사항은 이

를 무효로 하고 그 부분은 협약 기준에 따른다.

제 5 조 (협약기준의 원칙)

1. 회사는 이 협약의 체결, 갱신 또는 협약에 누락되거나 또는 어떠한 명목으로도 조합이 이미 확보하였거나 관행으로 실시해 온 조합활동 권리와 기존의 노동조건을 저하시킬 수 없다.
2. 이 협약기간 중 근로기준법에 미달하는 부분은 무효로 하고 무효된 부분은 근로기준법에 준한다.
3. 단체협약 효력기간이 경과한 후에도 갱신협약이 체결될 때까지 갱신 전 협약이 그 효력을 지속한다.

제 6 조 (협약 준수 및 불이행 책임)

1. 조합과 회사는 본 협약과 협약에 의해 발생하는 사항은 기록 작성하고 준수할 의무를 갖는다.
2. 이 협약을 이행하지 않아서 발생하는 모든 사태의 도의적 민.형사상 책임은 불이행한 당사자에게 있다.

제 7 조 (규정의 제정 및 변경)

회사는 조합원과 관련된 취업 규칙 및 제 규정을 변경하고자 할 때는 반드시 조합의 동의를 얻어야 한다.

제 2 장 노동조합 활동

제 8 조 (조합 활동의 보장)

1. 회사는 조합원의 자유로운 조합 활동을 보장하며, 어떠한 이유로도 조합 운영에 개입해서는 아니 되며, 조합 활동을 이유로 어떠한 불이익 처우도 주지 아니한다.
2. 회사는 조합운영에 개입하는 등의 부당노동행위를 하지 아니한다.
3. 회사는 조합의 중요행사 준비 시 필요인원을 상호협회의 지원기로 한다.

제 9 조 (홍보활동의 보장)

1. 회사는 조합의 자유로운 사내 홍보활동을 보장한다.

2. 회사는 사업장내에서 합법적이고 정당한 인쇄물 게시, 배포, 현수막 부착 등 홍보활동을 인정하며 부산교통공사의 협조를 얻어 용역대기실 내 조합 전용 게시판 설치를 인정한다.

제 10 조 (조합원 교육시간)

- ① 회사는 매월 2시간 씩 조합원 교육시간을 유급으로 부여한다. 단, 조합은 이를 적치 분할하여 사용할 수 있다.
- ② 회사는 신입직원 교육 시 노동조합 소개시간을 2시간 부여한다.

제 11 조 (근무시간 중의 조합 활동)

- 1. 회사는 조합간부 및 조합원이 조합과 관련된 대 내외의 각종회의, 교육, 행사 및 기타사항에 대하여 참가하고자할 때 이를 인정한다. 단, 조합은 필요한 사항을 회사와 사전 협의하여야 한다.
- 2. 회사는 조합간부 및 조합원이 조합 활동으로 근무하지 못한 시간 및 일수에 대하여는 근무한 것으로 인정하며 불이익한 처우를 하지 아니한다.

제 12 조 (조합비 등 일괄공제)

회사는 조합비 및 조합이 결의하여 요청한 항목을 일괄 공제하여 급여지급일 15일까지 공제 명세서와 함께 조합계좌에 인도하고, 동일이 휴일 일 때는 그 다음 날까지 인도한다. 단, 조합은 신규조합원 명단을 급여지급일 3일전까지 회사에 통보하여야 한다.

제 13 조 (시설 등 편의제공)

회사는 조합의 각종회의, 교육 또는 행사에 필요한 장소와 시설을 제공한다.

제 14 조 (문서열람, 복사 및 자료제공)

- 1. 조합은 필요한 자료에 대하여 회사에 문서열람 및 사본을 요청할 수 있다.
- 2. 회사는 조합의 요청이 있을 시 조합원에 관한 사항, 임금과 노동조건에 관한 사항, 산업안전에 관한 사항 등 기타 조합 활동에 필요한 제반문서 및 자료를 제공하고 이의 열람과 복사를 허용한다.
- 3. 회사와 조합은 조합원에 관한 규정, 규칙에 대하여 열람을 허용한다.

4. 회사와 조합은 상대방이 제안한 사항에 대하여 단체교섭 및 노사협의회 등에 필요한 각종 자료를 제시한다.

제 15 조 (통지의무)

회사와 조합은 다음 각 호에 해당하는 경우는 이를 조속히 상호문서로 통지하여야 한다.

① 회사가 통지할 사항

1. 회사 명칭의 변경
2. 정관의 변경과 근로조건에 관한 제 규정의 개폐
3. 회사 대표이사의 변경

② 조합이 통지할 사항

1. 조합 명칭의 변경
2. 규약의 변경
3. 조합 임원 및 전임자의 보직 임명에 관한 사항
4. 조합이 타 단체에 가입 또는 탈퇴
5. 조합원의 명단 및 매월 변동사항



제 3 장 인 사

제 16 조 (인사권의 원칙)

1. 회사는 조합원 인사에 대하여 객관적 실증에 의하여 신중 공정하게 행하여야 한다.
2. 회사는 조합원의 전공, 경력, 적성 및 의사를 최대한 고려하여 적재적소에 배치한다.
3. 인사발령은 문서 처리하여 3일전까지 본인 및 조합에 통보한다.

제 17 조 (조합원의 인사)

1. 회사는 조합원과 조합간부의 인사에 관하여는 정당한 사유 없이 불리한 인사 조치를 할 수 없으며 정당한 사유라도 조합과 사전협의의 실시하여야 한다.
2. 회사는 조합원이라는 이유로 여하한 불이익 처우를 할 수 없다.
3. 회사는 조합원과 조합간부의 전보 배치전환에 대하여 사전 협의해야 한다.

다.

제 18 조 (선임권의 보장)

회사는 조합원의 승진, 승급 및 기타 경합되는 인사결정에 있어서는 남녀 차별 없이 시행한다.

제 19 조 (휴직 사유)

회사는 조합원이 다음 각 호에 해당할 때에는 휴직을 명할 수 있다.

1. 일신상의 사정으로 7일 이상 계속 결근할 때
2. 휴직을 청원 할 때
3. 업무 외의 부상 또는 질병으로 계속 휴무, 7일 이상의 치료 또는 휴양이 필요할 때
4. 기타 특별한 사정이 있다고 인정 할 때

제 20 조 (휴직자의 처우)

1. 휴직기간은 근속 년수에 삽입하여 승진에 영향을 받지 아니한다.
2. 휴직자의 급여는 지급하지 않는다.
3. 휴직자는 직원으로서 신분은 보유하나 업무에 종사하지 못한다.
4. 휴직기간 만료 후라도 휴직사유가 해소되지 않을 경우 본인이 7일 이전에 연기신청이 있을 경우에 1회에 한하여 연장 할 수 있다. (단 휴직기간은 산재를 제외하고 연 누계 6개월 이상을 초과할 수 없다.)

제 21 조 (복직)

조합원이 휴직기간이 만료되거나 휴직기간 만료 전이라도 휴직사유가 소멸되어 휴직자가 복직하고자 할 때 회사는 원직에 복직시켜야 한다.

제 22 조 (정 년)

정년은 만 64세로 하며 정년이 도달한 해의 연말일(12월 31일)에 당연 퇴직한다. 정년 이후의 축탁은 어떠한 경우에도 인정하지 않는다.

제 23 조 (포 상)

조합원이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 이를 감사 후에 포상한다.

1. 장기근속자로서 근무성적이 양호하다고 인정 되는 자.
2. 업무상 능률이 특히 우수하며, 타 조합원에 모범이 되었다고 인정 되는

자

3. 업무상 유의한 발견, 개량 또는 고안자로서 회사발전에 기여한 공이 큰 자
4. 재해를 미연에 방지하거나 또는 비상시에 대하여 특히 공로가 있는 자
5. 근무 중 분실물을 습득하여 본인 및 소속자에 반납, 회사의 명예를 내외에 빛나게 한 자
6. 전항의 표창은 상장 외에 상품 또는 상금을 수여한다.

제 24 조 (징계의 요건)

회사와 조합은 다음 각 호의 요건에 해당될 때에는 징계위원회에서 징계할 수 있다.

1. 정당한 이유 없이 3일 이상 무단결근 할 때
단, 결근 중 연락이 있는 자는 예외로 한다.
2. 고의 또는 과실로 회사에 막대한 재산상의 손해를 끼쳤을 때
3. 법원의 판결로 형이 확정되었을 때
단, 최종 무죄 판결 시에는 징계가 소멸되어 자동 복직된다.
4. 출, 퇴근이 일정치 않아 3회 이상 시면 경고를 받고도 시정되지 않을 경
5. 정당한 업무지시를 정당한 이유 없이 거부하여 직무규율을 문란케 한 경
우
6. 도박, 음주, 풍기문란, 무단 근무지 이탈, 등 직무규율을 문란케 한 경우
7. 기타 단체협약을 위반한 경우

제 25 조 (징계위원회)

조합원을 징계 할 경우 공정을 기하기 위하여 징계위원회를 다음과 같이 구성한다.

1. 징계위원회는 위원장 1인 외 노사 각 3인 이상의 동수로 구성한다.
2. 징계위원회는 징계위원장과 노사 각 3인 이상 위원의 출석과 과반수 찬성으로 의결한다.
3. 위원장은 회사대표로 하고 투표권이 없으며, 가부 동수의 경우에는 부결된 것으로 한다.

제 26 조 (징계의 종류)

1. 경 고 : 훈계한다.
2. 견 책 : 경고 3회에 달하면 시말서를 제출케 한다.
3. 감 봉 : 1회의 액이 평균임금 1일분의 반액으로 하고 3월 이내 기간에 걸쳐 감봉할 수 있다. 다만, 감봉총액이 징계하는 달의 임금의 10분의 1을 초과하지 못 한다
4. 정 직 : 1월 이내로 출근정지를 행하며, 정직기간은 근로자의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 임금과 상여금은 지급하지 않는다.
5. 징계해고

제 27 조 (징계의 절차)

회사는 조합원을 징계하고자 할 때에는 다음의 절차에 따라서 하며 이에 의하지 않은 징계는 무효로 한다.

1. 조합원을 징계하고자 할 때에는 반드시 징계위원회를 개최하여야 한다. 징계위원회의 개최일시 및 장소를 명시하여 징계위원회 개최 5일 전까지 징계위원회 및 당사자에게 서면으로 통보하여야 한다.
2. 징계위원회는 징계사유를 인지한 날로부터 30일 이내에 개최하여야 하며, 해당조합원에게 반드시 소명의 기회를 주어야 하고, 증인을 신청할 경우에는 이를 받아 들여야 한다.
3. 징계위원회는 참석한 징계위원들의 서명, 날인한 회의록을 3통 작성하여 조합과 회사 및 징계대상 조합원이 각각 1부씩 보관한다.
4. 징계를 받은 자는 징계결정을 통보받은 날로부터 7일 이내에 재심을 청구할 수 있고, 재심청구가 있을 시 징계위원회는 접수일로부터 5일 이내에 심사하여 통보하여야 한다.
5. 재심은 원심보다 중징계할 수 없으며, 재심 결정시까지 원심의 효력은 인정되나 집행은 재심 결정 시까지 유보한다.
6. 위 각 호에 해당하는 징계절차에 하자가 있을 시 동위원회에서 결정한 어떠한 사항도 효력을 발생하지 못한다.
7. 징계결과 확정시 15일 이내에 조치한다.

제 28 조 (해고)

회사는 다음의 경우 이외에는 절대로 해고 할 수 없다.

1. 정년이 끝났을 시
2. 업무와 관련한 형사사건으로 법원으로부터 금고 이상의 형이 확정 시
3. 금치산, 한정치산 선고를 받았을 시
4. 법률에 의하여 공민권이 정지 또는 박탈되었을 시
5. 정신 및 신체장애로 직무를 도저히 감당할 수 없고, 회복이 불가능 할 시(단, 의사진단서 첨부)
6. 정당한 이유로 징계위원회에서 결의 하였을 시
7. 법원의 판결로 체형이 확정되었을 시

제 29 조 (부당징계 및 해고)

징계에 의해 해고 등 불이익을 당한 조합원이 지방노동위원회 판결에 의해 부당해고 및 불이익 판정되었을 시 회사는 다음과 같이 조치한다.

1. 부당징계의 판정서 또는 결정서가 접수된 날로부터 징계를 무효처리한다.
2. 부당징계로 인해 출근치 못한 기간의 임금에 대해서는 출근 시 당연히 받을 수 있는 임금의 100%를 즉시 지급한다.
3. 회사가 해당기관의 판정에 불복하여 재심을 청구하거나 행정소송을 제기 하더라도 초심 결정에 따라 7일 이내에 복직시켜야 하며 1,2호 사항을 시

4. 해고의 정당성 여부에 관하여 법적 구제신청이 계류 중에 있는 자는 중앙노동위원회 판결까지 조합원으로 제반 자격을 유지한다.

제 30 조 (해고의 제한)

회사는 조합원이 다음에 해당할 때는 절대로 해고 할 수 없다.

1. 업무상, 업무 외 부상 또는 질병으로 요양 중이거나 완치 후 1개월 간
2. 조합 활동을 이유로 구속 수배 중이거나 석방 후 2개월간

제 31 조 (고용 및 협약 승계 권)

1. 회사는 계약기간 동안 고용을 보장하며 청소용역권을 타인에게 양도 시 고용 및 단체협약, 노동조합을 양수인에게 승계한다.
2. 회사는 1항과 같이 회사를 분할, 합병, 사업의 전부 또는 일부를 타인에게 양도하고자 할 때는 30일 전에 조합에 통보한다.

제 4 장 근로조건

제 32 조 (협약의 기준)

이 협약의 기준은 최저 기준이므로 회사는 이 협약을 이유로 어떠한 경우에도 현재의 처우 및 근로조건을 저하시키지 못한다.

제 33 조 (대등한 위치)

근로조건에 관한 사항은 회사와 조합이 대등한 위치에서 합의 결정한다.

제 5 장 근로시간 및 휴일 휴가

제 34 조 (노동시간)

노동시간은 노동관련법규에 따라 1일 8시간 주40시간을 원칙으로 한다.

제 35 조 (휴게시간)

휴게시간은 근로시간 4시간 초과에 30분, 8시간 초과에 1시간이상을 부여하며 자유로이 사용할 수 있도록 보장한다.

제 36 조 (유급 휴일)

회사는 다음과 같이 조합원에게 유급휴일을 준다. 단, 유급휴일은 순번대로 돌아가면서 실시하며 수당을 요구하지 않는다.

1. 회사는 1주간의 소정근로일수를 개근한 자에 대하여 평균 1회 이상의 유급 주휴일을 부여한다. 주휴일은 일요일을 원칙으로 하되 업무사정에 따라 다른 날로 정할 수 있다.
2. 근로자의 날(5.1)은 유급휴일로 하되, 업무사정에 따라 다른 날로 정할 수 있다.

제 37 조 (년·월차 휴가)

회사는 조합원에게 근로기준법이 정하는 바에 따라 연, 월차 휴가를 실시한다.

제 38 조 (보건 휴가)

회사는 여성 조합원에게 월 1일 보건휴가를 유급으로 주는 것을 원칙으로 한다. 다만 변경사항이 발생할 경우 재협의 한다.

제 39 조 (하기 휴가)

1. 회사는 조합원의 사기양양을 위하여 7월에서 8월 사이에 1일 이상 노사 합의하에 하기휴가를 준다.
2. 회사사정으로 인하여 기간 내에 사용할 수 없을 시 조합원이 필요하다고 신청할 때 실시한다.

제 40 조 (기타 유급)

회사는 조합원이 법원 기타 공공기관의 증인, 참고인, 피고, 원고 등으로 출두할 경우 이를 허용하며 이 시간을 근무시간 범위 내에서 유급으로 인정한다. 단, 개인사정으로 출두 시에는 제외한다.

제 41 조 (청원 휴가)

회사는 다음과 같이 청원(경조) 휴가를 주고 통상임금을 지급한다.

1. 결혼

- 1) 본인-7일
- 2) 자녀-3일



- 3) 형제, 자매(본인 및 배우자 포함)-1일

2. 회갑 및 칠순

- 1) 본인 및 배우자 - 1일,
- 2) 부모(배우자포함) - 1일

3. 사망

- 1) 부모(배우자의 부모포함) -5일,
- 2) 배우자-5일,
- 3) 자녀(배우자포함)-5일,
- 4) 조부모(배우자포함)-3일,
- 5) 형제, 자매(배우자포함)-3일,
- 6) 배우자의 형제, 자매(배우자포함)-3일

4. 탈상

- 1) 부모(배우자 포함)-1일,
- 2) 배우자 -1일

제 5 장 임 금

제 42 조 (임금의 정의 및 구성)

임금은 노동력의 대가로 조합원에게 지급되는 일체의 금품을 말하며 그 구성원은 다음과 같다.

1. 구성 : 기본급, 제수당, 상여금, 복리후생비, 임시로 지급되는 임금(가불포함)
2. 통상임금
 - 1) 정의 : 조합원에게 정기적, 일률적으로 소정 근로에 대하여 지급하기로 결정된 임금을 말한다.
 - 2) 구성 : 책정급여(현급여), 직책수당, 기술수당, 면허수당, 위험수당, 승무수당, 급여조정수당
3. 평균임금
 - 1) 정의 : 이를 산정해야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월간에 지급된 임금 총액을 월 평균한 급여를 말한다. 다만 평균급여액이 통상임금보다 낮을 경우 통상급여를 월 평균급여로 한다.
 - 2) 구성 : 구성은 상여금을 포함한 임금 총액, 연장, 야간, 휴가수당, 년월차수당, 급식수당, 가족수당, 근속수당의 합계를 말한다.

제 43 조 (임금의 원칙)

1. 회사는 조합원의 임금을 정함에 있어 근로기준법, 최저임금법, 표준생계비 및 물가변동, 회사의 지급능력 등을 감안하여 매 1년 단위로 임금협상을 통하여 실질임금 수준 확보에 최선을 다한다.
2. 회사는 직종, 직급간의 임금격차를 해소하고 하위직원의 임금인상을 우선한다.
3. 회사는 차기년도 예산서를 작성할 시 임금 및 복리후생에 관한 사항은 사전에 조합의 의견을 청취하여 최대한 반영하도록 한다.

제 44 조 (임금 인상)

조합원의 임금인상은 매년 최저임금변동 시에 단체교섭을 통하여 결정한다. 단, 인상내역은 별도의 임금협약서에 의하며 임금교섭이 지연될 때에는 소급적용 한다.

제 45 조 (수당 지급 기준)

회사는 조합원에게 근로기준법이 정하는 바에 따라 연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당을 지급하여야 한다.

제 46 조 (임금 지급)

1. 회사는 월 1일부터 말일까지의 임금을 익월 15일에 본인에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 지급일이 휴일인 경우 그 전일에 지급한다.
2. 회사는 임금체제를 개편하여야 할 때에는 사전에 조합과 합의하여야 한다.

제 47 조 (임금의 임의공제 금지)

회사는 다음의 각 호 이외에는 임금에서 공제하지 아니한다.

1. 근로소득세, 주민세, 국민연금, 의료보험료, 고용보험료
2. 조합비, 조합결의에 의한 의무금
3. 조합 또는 본인이 승인한 각종금액
4. 기타 노·사가 합의한 것
5. 법원 및 신용카드의 압류 결정문에 대한 것

제 48 조 (비상사 지급)

회사는 조합원의 질병, 재해, 출산, 학자금, 기타 대통령령으로 정한 비상 경우 비용에 충당하기 위하여 금품의 지급을 청구할 시는 임금지급 기일전이라도 가히 근로한 분의 100% 임금을 지급한다.

제 49 조 (휴업 지불)

회사는 회사의 귀책사유로 휴업하는 기간에는 평균임금의 70% 이상을 지급한다. 단 평균임금의 70%에 상당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금 100%를 지급할 수 있다.

제 50 조 (상여금)

회사는 전 조합원에 대하여 별도의 임금협약서에 체결한 합의내용에 따라 상여금을 지급한다.

제 51 조 (퇴직금)

1. 퇴직금은 1년 이상 근무하고 퇴직하는 근로자에게 계속 년 수 1년에 대하여 평균임금 30일분을 지급하고 1년 이상의 단수는 일할 계산한다.
2. 입사 1년 이상의 조합원이 근로자퇴직급여보장법에 정한 퇴직금중간정산 사유에 해당하는 경우 중간정산 할 수 있다.

제 52 조 (임금 저하 불가)

회사는 조합원의 부서 배치전환 월급제를 일급제로, 일급제를 월급제로 전환을 이유로 또한 노동시간 단축, 생산성 저하, 경영부실 등을 이유로 어떠한 명목으로도 통상임금을 저하시킬 수 없다. 단, 보직 변경에 의한 임금 저하는 제외한다.

제 6 장 남녀평등과 모성보호

제 53 조 (남녀평등과 모성보호)

1. 회사는 헌법의 평등이념과 남녀고용평등법, 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률 등에 따라 고용과 모든 노동조건에서 특정성을 이유로 직·간접적인 불이익한 처우를 하지 않고 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하여야 한다.
2. 조합과 회사는 모성보호나 현존하는 차별을 해소하기 위하여 여성을 우대하는 것을 남녀차별로 보지 아니하며 남녀평등을 달성하기 위한 다양한 여성 우대 제도를 도입한다.
3. 회사는 직원이 행정기관 또는 사법기관, 그에 준하는 기관으로부터 차별을 인정받았을 경우 원상회복 또는 시정하여야 하며, 당해 조합원에게 손해 배상을 하여야 한다.

제 54 조 (성희롱 예방교육 실시)

회사는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건 조성을 위하여 직장 내 성희롱 예방을 위한 교육을 1년 2회 실시하여야 한다.

제 55 조 (직장 내 성폭력·폭언·폭행 예방 및 금지)

1. 직장 내 성폭력, 폭언·폭행이라 함은 사용자, 다른 노동자 및 업무에 관련한 제 3자에 의한 강간, 강제추행, 준강간, 준강제추행 등의 행위와 원하지 않는 성적 의미가 포함된 육체적, 언어적, 시각적 표현이나 표현물에 의한 각종 형태의 성희롱 및 폭언·폭행을 말한다.
2. 직장 내에서 성폭력, 폭언·폭행 사건에 대한 진정이나 해결의 요구가 들어 올 경우에 회사는 즉시 남녀고용평등위원회를 통하여 그것을 조사하고 즉각적이고 효과적인 시정조치를 취하여야 한다.
3. 성폭력, 폭언·폭행을 행사한 자에 대해서는 직위·직급을 막론하고 여성 조합원 대표가 참여하는 인사위원회에 회부하고, 신속한 징계조치를 취해야 한다.
4. 사건이 접수되는 즉시 피해자에 대해서는 피해자 보호를 위하여 조사과정에서 피해자에 대한 유급보호휴가나 가해자에 대한 격리조치를 취해야 한다.
5. 회사는 성폭력, 폭언·폭행 피해자를 조사할 경우에는 피해자의 모든 발언을 심각하고 진지하게 청취하고 모든 비밀을 지키며 피해자와 증인을 가해자의 보복으로부터 보호하여야 한다.
6. 성희롱·가해자는 성폭력, 폭언·폭행의 피해에 대하여 피해자에게 배상책임을 진다.
7. 회사는 성폭력 사건 이후 가해자가 피해자와의 접촉을 시도하거나, 제 3자에 의해 피해자를 음해하는 등 부당한 피해를 주는 행위가 발생했을 경우 이를 '2차 성폭력 가해'로 규정하고, 그 처리에 대해서는 3, 4, 5, 6, 7항에 준하여 처리한다.
8. 직장 내 성폭력, 폭언·폭행을 이유로 피해자에게 해고 기타 불이익한 조치를 취하여서는 아니 된다.

제 7 장 산 업 안 전 · 보 건

제 56 조 (안전·보건)

1. 회사는 안전 및 보건에 관한 시설을 완비하며 조합원의 건강증진 및 위해를 방지하기 위한 노력을 하며 회사 내 재해예방에 노력한다.

2. 회사는 수시로 근무환경에 대하여 감사를 실시하며 조합은 근무환경의 개선을 요구할 수 있고 회사는 근로환경개선에 최선을 다한다.
3. 청소업무 중 왁스작업 수행 시 인체에 유해한 약품사용은 피하며 건강에 지장이 없도록 한다.
4. 본 협약에 정하지 아니한 사항은 산업안전 보건법에 의한다.

제 57 조 (안전 보호 장구)

회사는 작업의 성격에 따라 안전보호 장구를 필요로 하는 조합원에게 검정품의 장구를 무료로 지급한다.

제 58 조 (근무복)

회사는 조합원의 동·하복을 각각 무상으로 지급한다.

제 59 조 (의무실 설치 및 구급시설)

1. 회사는 조합원이 각 역사의 의무실을 사용할 수 있도록 하고, 조합원 재해시 응급조치할 수 있는 의료시설과 의약품을 비치한다. 단 부산교통공사와 협의하여 실시한다.
2. 회사는 응급환자 발생 시 신속히 후송하여야 한다.

제 60 조 (정기 건강 진단)

1. 회사는 전 종업원에 대하여 채용 시 및 매년 1회 정기적으로 회사의 지정병원 또는 공익기관에서 건강진단을 실시한다.
2. 조합원은 전항의 건강진단을 이유 없이 거부하지 못한다.
3. 회사는 건강장해가 우려되는 조합원에 대하여는 산업안전보건위원회의 의결에 따라 법으로 정해진 건강진단, 검진항목 이외에 추가로 검사를 실시하여야 한다. 단, 건강진단 비용은 회사가 부담한다.
4. 건강진단 결과 필요한 경우에는 취업을 일정기간 금지하거나 전직 시킬 수 있다.
5. 직장위생과 질서를 문란 시킬 우려가 있는 질병은 치료가 완료될 때까지 휴직 처분한다.

제 61 조 (임시 건강 진단)

산업안전보건법에 의한다.

제 61-1 조 (건강 진단의 사후조치)

1. 회사는 건강진단 종료 후 1개월 이내에 건강진단 결과에 대해 산업안전보건법에 따라 필요한 사후조치를 신속히 실시하여야 한다.
2. 회사는 건강진단 결과 직업병에 이환된 자가 발생하였을 경우 산재보험에 의한 요양신청과 해당 부서의 작업환경개선에 만전을 기하여야 한다.
3. 회사는 건강진단 결과 건강관리상 주의를 요하는 자(C판정)와 일반질병에 이환된 자로서 기종의 노동을 계속할 경우 병세가 악화될 우려가 있는 조합원과 일반 질환자에 대해서는 본인이 희망할 시 휴직을 주어야 한다.
4. 회사는 요양을 마친 조합원에 건강을 회복했을 시 지체 없이 원직에 복귀시키고, 정상작업에 적응할 수 있도록 노동시간과 노동 강도를 조절하여야 하며, 재발 가능성이 있을 때는 본인과의 협의 하에 휴직을 부여할 수 있다.

제 62 조 (작업 환경 개선)

회사는 근로자의 작업환경개선을 위해 산업안전보건법이 정하는 바에 따라 작업환경을 개선한다.

제 63 조 (재해·질병)

회사는 다음 각 호에 해당하면 업무상 질병, 재해를 인정하여야 한다.

1. 채용 시 없던 질병이 발생한 경우
2. 채용 시 보다 악화된 질병이 발생한 경우
3. 사업장 내에서 발생한 재해
4. 회사 또는 조합의 행사에 참여하다 발생한 재해
5. 출, 퇴근시간에 발생한 재해

제 64 조 (재해자 및 질병자의 보상 등)

회사는 63조 1,2,3,4,5항에 해당하는 질병 및 재해를 당한 조합원에 대하여 산업재해보상보험법상이 정하는 바에 따라 보상한다.

제 64-1 조 (재해, 질병 발생 시의 대책)

1. 재해사고 또는 질병이 발생하였을 시 회사는 신속하고 정확하게 사실조사를 실시하고 조합에 통보한다.
2. 회사는 재해사고 또는 질병이 발생하였을 시 즉시 처리결과를 조합에 통보한

다.

3. 재해나 질병이 발생하였을 시 안전·보건조치를 취하지 아니하고는 그 작업을 계속할 수 없다.
4. 회사는 재해노동자 협의 없이 배치전환, 권고사직 등 인사 상 불이익한 행위를 할 수 없다.

제 65 조 (치료비 및 요양비)

회사는 조합원이 업무상 부상 또는 업무상 질병 등의 상해 발생 시 보상기준은 산업재해보상보험법이 정하는 바에 따라 신속히 처리하여야 한다.

제 66 조 (유족보상 및 장례비)

회사는 조합원이 업무상 사망한 때에는 산업재해보상보험법이 정하는 바에 의하여 유족보상금과 장의비를 지급한다.

제 8 장 복 지

제 67 조 (복지후생시설)

회사는 조합원을 위한 복지시설의 설치 및 이용에 최대한 노력하여야 한다.

제 68 조 (체육대회 및 야유회)

회사와 조합은 조합원의 체력 단련 및 사기양양을 위하여 노사합의로 연 1회(봄, 가을) 노사 공동 체육대회 및 야유회를 개최한다. 단, 부산교통공사와 협의하여 실시한다.

제 9 장 단 체 교 섭

제 69 조 (단체 교섭)

단체교섭에 관한 원칙은 노동조합 및 노동관계조정법에 의한다.

제 70 조 (교섭요청 및 의무)

어느 일방에서 단체교섭을 요구할 때는, 교섭일시, 장소, 안전, 교섭위원 명

단 등을 명시하여 문서로 요구하며, 다른 일방은 이에 응할 의무가 있으며, 특별한 사정으로 일시를 연기할 때에는 즉시 연기 사유와 함께 연기 일시를 문서로써 통보하여야 한다.

제 71 조 (교섭 대상)

단체교섭의 대상은 다음과 같다.

1. 조합활동에 관한 사항
2. 고용보장에 관한 사항
3. 근로조건 및 근로 환경에 관한 사항
4. 노동시간, 휴일휴가에 관한 사항
5. 남녀평등, 모성보호에 관한 사항
6. 산업안전보건에 관한 사항
7. 복지후생에 관한 사항
8. 기타 단체교섭 대상에 해당되는 일체의 사항

제 72 조 (교섭위원 구성)

교섭위원은 노사 동수 각 5명 내외로 구성하며, 대표위원참석을 의무로 한다. 단, 대표위원 불참 시, 대리 대표위원에게 결정권을 위임하여야 하며 위임장을 제시하여야 한다.

회의는 쌍방의 대표가 돌아가면서 진행한다.

제 73 조 (교섭위원 회의 보장)

회사는 단체교섭의 준비와 원만한 진행 및 조속한 타결을 위하여 교섭기간 중에 교섭위원 전원의 회의시간을 보장한다.

제 74 조 (간사 선임)

조합과 회사는 간사 1명을 각각 선임하여 교섭준비 및 회의록 작성, 교섭 후 사후 조치 등을 취하게 한다.

제 75 조 (합의서 작성 및 효력발생)

단체교섭에서 합의된 모든 사항은 문서로 작성하고, 쌍방의 교섭위원 전원이 서명날인으로 효력이 발생한다.

제 10 장 노 동 쟁 의

제 76 조 (노동쟁의의 원칙)

노동쟁의에 관한 일반원칙은 노동조합 및 노동관계 조정법에 따른다.

1. 노사 쌍방은 노동쟁의의 자율적 타결을 위하여 최선의 노력을 다하며, 쟁의 중 어느 일방이 단체교섭을 요구하였을 때 이를 거부하지 아니한다.
2. 노동쟁의 중재는 반드시 노사 쌍방의 명의로 신청해야 하며, 어느 일방의 신청은 무효로 간주한다.
3. 조합과 회사는 노사 쌍방의 합의 하에 노동조합 및 노동관계조정법 제52조에 의거 사적 조정·중재제도를 시행할 수 있다.

제 77 조 (노동쟁의 신고)

단체교섭을 5회 이상 전개하였는데도 교섭사항이 불일치하였거나, 단체교섭을 3회 요청하였는데 해태 또는 거부하였을 경우 조합은 노동쟁의신고를 할 수 있다.

제 78 조 (사전 통보)

어느 일방이 행정 관청에 노동쟁의 발생 신고를 하고자 할 때는 사전에 상대방에게 서면으로 통보하여야 한다.

제 79 조 (비상시 조치)

조합은 쟁의행위 중이라도 천재지변이나 중대한 재해 등이 발생하였을 시는 쟁의행위를 일시중단하고, 재해 진압에 협조하여야 한다

제 80 조 (쟁의 중 신분 보장)

회사는 정당한 노동쟁의나 쟁의행위에 대한 간섭, 방해 및 조합원과 조합 집행부를 이간시키는 어떠한 행위도 할 수 없으며, 정당한 쟁의기간 중에는 어떠한 징계나 전출 등의 인사 조치를 취할 수 없다. 또한 정당한 쟁의에 참가한 것을 이유로 사후에 불이익을 줄 수 없다.

제 81 조 (신규채용 및 대체 근무금지)

1. 회사는 정당한 쟁의행위 기간 중 신규채용 및 타인을 취업시키지 못한다.

2. 회사는 정당한 쟁의행위 기간 중 비조합원을 대체하여 근무시키지 못한다.

제 11 장 노 사 협 의 회

제 82 조 (노사협의회 구성 및 운영)

이 협약의 시행에 따르는 제반문제와 기타 노사협조에 관한 사항을 협의하기 위하여 회사와 근로자는 노사협의회(이하 “협의회”)를 설치(분회 포함)하며, 협의회 구성 및 운영에 관하여서는 노사협의회 운영규정에 따른다.

단, 어느 일방에서 임시 노사협의회 개최를 요청할 시 상대방은 즉시 이에 응하여야 한다. 노사협의회는 분가에 1회씩, 연 4회 노사 각 3명 내외의 위원으로 구성하며 쌍방의 대표는 대표위원이 된다.

제 83 조 (협의회의 안건)

협의회는 다음 각 호의 사항을 협의함을 원칙으로 한다.

1. 생산성 향상과 성과배분에 관한 사항
2. 근로자의 채용, 배치 및 교육(훈련)에 관한 사항
3. 노동쟁의의 예방에 관한 사항
4. 근로자의 고용지리에 관한 사항
5. 안전, 보건, 기타 작업환경 개선과 근로자의 건강 증진에 관한 사항
6. 인사, 노무관리 제도 개선에 관한 사항
7. 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환, 재훈련, 해고 등 고용조건의 일반원칙에 관한 사항
8. 작업 및 휴게시간 운용에 관한 사항
9. 임금의 지불방법, 체계, 구조 등의 제도 개선에 관한 사항
10. 신기술, 기계의 도입 또는 작업공정의 개선에 관한 사항
11. 작업수칙의 제정 또는 개정에 관한 사항
12. 종업원지주제 기타 근로자의 재산형성 지원에 관한 사항
13. 근로자의 복지증진에 관한 사항
14. 기타 노사협조에 관한 사항

제 84 조 (보고사항)

회사는 협의회에서 보고하도록 의결된 사항에 대하여는 사실대로 보고하여

야 한다.

제 85 조 (협의회 합의사항의 효력)

협의회에서 합의된 사항은 단체협약과 같은 효력을 가진다.

제 86 조 (명시 외의 사항)

협의회에서 규정되지 않은 사항은 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률에 의한다.

제 12 장 부 칙

제 1 조 (보충협약 및 재교섭 의무)

1. 사회적 경제적 여건의 변화 또는 협약에 누락되었거나 법률의 개정 등으로 인하여 수정되어야 할 사항에 대하여는, 본 협약의 유효기간 중이라도 보충협약을 체결할 수 있다.
2. 보충협약은 본 협약과 동일한 효력을 가지며 노사 쌍방 중 어느 일방이 보충협약을 위한 교섭을 요구하면 다른 일방은 이에 응하여야 한다.
3. 본 협약의 유효기간 중이라도 노사쌍방이 동의하였을 때는 본 협약의 일부를 재교섭할 수 있다.

제 2 조 (준용 규정)

본 협약에 명시되지 않은 사항은 제반 노동관련 법규 및 통상관례에 따른다.

제 3 조 (효력 발생)

본 협약은 회사와 조합 쌍방 대표자가 조인한 날로부터 효력을 발생하며, 회사와 조합은 본 협약과 본 협약에 의하여 발생하는 모든 사항에 관하여 정확한 기록을 작성하고 이를 성실히 준수, 이행할 의무를 진다. 또한 본 협약 불이행으로 인하여 발생하는 모든 책임은 불이행 당사자가 진다.

제 4 조 (명칭 및 대표자 변경)

본 협약은 유효 기간 내 회사와 조합 쌍방 명칭 및 조인한 대표에 관계없이 효력이 지속된다.

제 5 조 (협약의 보관)

본 협약을 증거 하기 위해 3부를 작성하며 노사가 각각 1부씩 보관하고 행정
관청에 1부씩 신고한다.

제 6 조 (협약의 해석)

본 협약의 해석 시, 쌍방 이견이 있을 시는 노사합의로 결정한다.

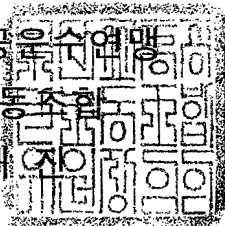
제 7 조 (유효기간)

본 협약의 유효기간은 2013 년 9월 3일부터 2015년 9월 2일까지로 한다.
단, 노사 쌍방 중 어느 일방이 본 협약을 갱신코자 할 때에는 유효기간 만료
30일 전에 갱신 요구안을 제출하여야 한다. 요구가 없을 때 본 협약은 자동
갱신된 것으로 간주한다.



2013 년 9 월 3 일

민주노총 공공운수연맹
부산지하철노동조합
위원장 김 태

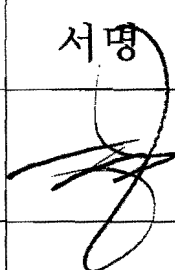


사회복지법인애국단체원

대표이사 손 문



【교섭위원 서명】

노조측			회사측		
직책	이름	서명	직책	이름	서명
주요위원	노수숙	노수숙	주요위원	김관수	
지부장	윤천자	