

단체협약 개정 주요내용

(개정일자 : 2014. 4. 29)

1. 개정이유

- 관련근거 ... 노조법 제29조(교섭 및 체결권한), 부칙 제1조(유효기간)
 - 노동조합 및 노동관계조정법 및 단체협약에 근거하여 2013.12.5일 만료되는 단체협약을 갱신하여 체결함

2. 단체협약 추진 경과

☐ 노 · 사 단체협약 갱신 요구 : 2013. 11. 1

- 노동조합 : 5개 조항 신설, 23개 조항 개정 요구(총 28개 조항)
- 공 사 : 7개 조항 폐지, 31개 조항 개정 요구(총 38개 조항)
- ※ 노 · 사 총 56개(공통 조항 포함시) 조항 개정 요구

☐ 실무소위원회 개최 : 총 7회 실시

☐ 실무교섭위원회 개최 : 총 3회 실시

☐ 본교섭위원회 개최 : 총 7회 실시

☐ 노 · 사 단체협약 조인식 : 2014. 4. 29(화)

3. 주요내용

□ 방만경영 개선과제(6개) 이행

구 분	세 부 내 용
감원시 단체교섭 조항 (제32조, 제124조) 개정	<ul style="list-style-type: none"> □ 제32조(고용보장) : 삭제(제124조와 중복) □ 제124조(고용조정) : 근로기준법 준용 <ul style="list-style-type: none"> - 단체교섭(보충교섭)에서 정한다 → 근로기준법 제 24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) 준용
국가공무원법과 상이한 휴직 (제34조) 개선	<ul style="list-style-type: none"> □ 제34조(휴직사유와 기간) : 국가공무원법에 규정되지 않은 휴직(3건) 폐지 <ul style="list-style-type: none"> - 일신상, 형사사건 구속시 및 노사쌍방 인정시
공무원복무규정과 상이한 휴가 (제69조, 제71조) 개선	<ul style="list-style-type: none"> □ 제69조(특별휴급휴가), 제71조(질병휴가) : 국가공무원 복무규정 준용 <ul style="list-style-type: none"> - 병가·경조사 휴가 : 국가공무원복무규정 제18조(병가) · 제20조(특별휴가) 준용 - 선택휴가(4일)·20년 장기근속휴가 : 폐지
유가족 특별채용 (제85조) 폐지	<ul style="list-style-type: none"> □ 제85조(업무상 재해) 제1항 제2호 : 업무상재해 유무를 불문하고 유가족 특별채용 조항 폐지
산재보상 외 추가 보상(제85~86조) 폐지	<ul style="list-style-type: none"> □ 제85조(업무상 재해) 제1항 제1호 : 삭제(제1항으로 통합) <ul style="list-style-type: none"> - 산재보상 외 자체보상 폐지 □ 제85조(업무상 재해) 제1항 제2호 : 삭제 <ul style="list-style-type: none"> - 순직직원 자녀 학자금 지원(폐지) □ 제86(업무상재해인정기준) 제1항 제2호 <ul style="list-style-type: none"> - 출퇴근 중의 사고를 업무상재해로 인정 가능 → 산업재해보상보험법 제37조(업무상 재해의 인정기준) 준용 (출퇴근 관련 업무상 사고기준 명확화)
산재급여 외 별도 보상(제85조) 폐지	<ul style="list-style-type: none"> □ 제85조(업무상 재해) 제2항 : 삭제 <ul style="list-style-type: none"> - 특별위로금 지급(폐지)

□ 경영·인사권 침해조항 개선

구 분	세 부 내 용
조합활동 침해시 제재(제12조) 및 조합활동 관련 징계(제23조)	<ul style="list-style-type: none"> □ 제12조(조합활동 침해에 대한 제재조치) : 노동조합 및 노동관계조정법(노조법) 제81조(부당노동행위) 반영 <ul style="list-style-type: none"> - 조합활동 침해시 지부가 징계요구 → 노조법 제81조 준용 □ 제23조(조합활동 관련 징계) : 노조법 제82조(구제신청) ~ 제86조(구제명령 등의 신청) 반영 <ul style="list-style-type: none"> - 외부기관 확정판결시까지 유보 → 노동위원회(또는 법원) 결정·판정(또는 판결)으로 구제
쌍방 통지의무(제15조)	<ul style="list-style-type: none"> □ 제15조(통지의무) <ul style="list-style-type: none"> - 중복조항 통합 등 문구 정리
조합원 전보시 협의(제19조)	<ul style="list-style-type: none"> □ 제19조(조합원 전보시 협의) <ul style="list-style-type: none"> - 지부 집행간부, 대의원 전보시 협의 → 고충처리한 조합원 전보시 협의
채용(제31조)	<ul style="list-style-type: none"> □ 제31조(채용) <ul style="list-style-type: none"> - 특별채용시 지부와 협의(포괄적 협의) → 특별채용시 기준과 방법 등 인사규정에 따라 지부와 협의(협의 대상 구체화)
사업장 변동(제33조) 및 포상(제45조)	<ul style="list-style-type: none"> □ 제33조(사업장 변동), 제45조(포상) <ul style="list-style-type: none"> - 제33조 : 사업장 신설(이동)시 지부와 사전 협의 → 사업장 신설(이전)시 지부와 협의 - 제45조 : 포상대상자 등 지부와 협의 → 노사관계발전에 대한 포상 지부 협의

□ 불건전 노사관행, 과도한 조합활동 보장 개선

구 분	세 부 내 용
조합원 제외자 범위(제3조)	<ul style="list-style-type: none"> □ 제3조(조합원 범위) <ul style="list-style-type: none"> - 기획·예산 추가, 감사 대상인원 추가
지부전임자(제18조) 및 근무시간중 유급조합활동(제22조)	<ul style="list-style-type: none"> □ 제18조(지부전임자 등) : 기존 「근로시간면제자 운영 합의서」 내용 흡수(별도 합의서 없음) □ 제22조(근무시간 중 유급조합활동) : 문구정리 및 횟수 명시(조항 구체화)
시설이용의 보장(제117조)	<ul style="list-style-type: none"> □ 제117조(시설이용의 보장) <ul style="list-style-type: none"> - 쟁의행위 중 평소의 범위와 상태로 이용 가능 → 정상적인 업무 방해시 공사시설 이용제한 가능