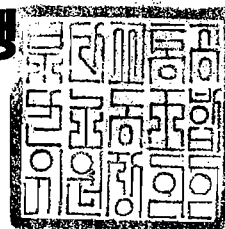


단 체 협 약 서

민주노총 공공운수연맹
부산지하철노동조합



평화용사촌



4



전 문

민주노총 전국공공운수사회서비스노동조합연맹 부산교통공단노동조합 (이하 '조합'이라 한다)과 평화용사촌(이하 '회사'라 한다)은 헌법과 노동관계법의 기본 정신에 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 (교섭 단체)

회사는 조합이 평화용사촌 부산지하철 1호선 조합원을 대표하여 임금, 노동조건, 조합 활동 및 기타 조합원과 관련된 모든 사항에 관하여 교섭하고 협약을 체결하는 단체임을 인정한다. 단 교섭권을 상급단체에 위임할 때는 그러하지 아니한다.

제 2 조 (산별교섭 참가)

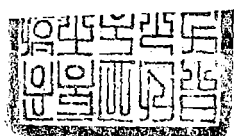
조합이 해당 회사에 집단교섭 등 산별교섭을 요청 할 시 회사는 교섭단을 구성하여 성실히 교섭에 응하여야 한다.

제 3 조 (적용 범위)

이 협약은 노조의 부산지하철 1호선의 역사, 전동차의 모든 조합원 동등하게 적용한다.

제 4 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 안된다.

제 5 조 (협약의 우선)

이 협약에 정한 기준은 노동법, 회사의 취업규칙과 제 규정, 여타의 개별적 근로계약에 우선하며, 그 중 협약 기준에 미달하거나 상반되는 일체의 사항은 이를 무효로 하고 그 부분은 협약 기준에 따른다.

제 6 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 7 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 8 조 (규정의 제정 및 변경)

회사는 조합원과 관련된 취업 규칙 및 제 규정을 변경하고자 할 때는 사전에 조합과 협의를 하여야 한다. 다만 불이익한 변경의 경우 근로자의 과반수 이상 또는 노동조합의 동의를 얻어야 한다.

제 2 장 노 동 조 합 활 동

제 9 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.

제 10 조 (조합활동의 원칙)

1. 조합원의 조합활동은 취업시간외에 행함을 원칙으로 한다. 다만, 노동조합 및 노사관계조정법 제 24조의 제4항에 따른 근로시간 면제한도와 사용인원에 대하여는 근로시간면제를 인정한다.
2. 제1항 단서의 근로시간 면제활동을 하기 위해 조합은 활동사항, 시간, 인원을 구체적으로 정한 근무협조공문(근로시간면제 사용계획서)을 사전에 회사로 제출한다.
3. 조합에서 근무협조공문(근로시간면제 사용계획서)을 제출하지 않는 경우 또는 회사와 협의하지 않을 경우 근로시간 면제 활동을 할 수 없다.

제 11 조 (근로시간면제한도 및 근로시간 면제자)

1. 근로시간면제한도는 2,000시간으로 하고 , 파트타임 사용가능 인원은 5명으로 한다.
2. 회사가 인정하는 근로시간 면제자의 근로시간 면제 활동에 대하여는 회사는 임금의 손실이 없도록 한다.

제 12 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 전용게시판 설치를 인정한다.

제 13 조 (근무시간 중의 조합 활동)

조합은 조합간부와 조합원이 조합 규약에 따른 각종 회의, 행사 또는 교육, 상급단체 또는 외부관련단체가 주관하는 회의, 교육 등에 참여하고자 할 때에는 회사의 승인을 얻어야한다.

제 14 조 (조합비공제)

1. 회사는 임금 지급 시 매월 조합비를 일괄 공제하여 공제명세서와 함



게 즉시 조합에 인도한다. 다만, 조합은 변동되는 조합원의 명단을 매월 회사에 제출하여야한다.

2. 회사는 조합결의에 의거 공제 의뢰한 부과금을 조합에 인도한다. 단, 조합원의 동의를 확인할 수 있는 증빙서를 제출 후 공제 처리한다.

제 15 조 (시설 등 편의제공)

1. 회사는 조합사무실을 1,2호선 공동으로 제공하기 위해 노력한다.
2. 회사는 조합의 각종회의, 교육 또는 행사에 필요한 장소와 시설을 제공할 수 있도록 노력한다.

제 16 조 (문서열람, 복사 및 자료제공)

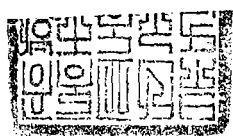
1. 노조는 조합원에 관련하여 필요한 자료에 대하여 회사에 문서열람 및 사본을 요청할 수 있다.
2. 회사와 노조는 조합원에 관한 규정, 규칙에 대하여 열람을 허용한다.
3. 회사와 조합은 상대방이 제안한 사항에 대하여 단체교섭 및 노사협의 회 등에 필요한 각종 자료를 제시한다.

제 17 조 (통지의무)

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

1. 회사가 통지할 사항
 - 1) 기관 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 18 조 (조합원의 인사)

회사는 조합원의 인사에 관하여는 정당한 사유 없이 불리한 인사 조치를 할 수 없다.

제 19 조 (선임권의 보장)

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

제 20 조 (휴직 사유)

회사는 조합원이 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 휴직을 명한다.

1. 일신상의 사정으로 7일 이상 계속 결근할 때
2. 업무 외 부상 질병 기타사유로 30일 이상 업무에 종사할 수 없는 때
3. 업무 외의 부상 또는 질병으로 계속 휴무, 7일 이상의 치료 또는 휴양이 필요 할 때
4. 기타 특별한 사정이 있다고 회사가 인정 할 때

제 21 조 (휴직자의 처우)

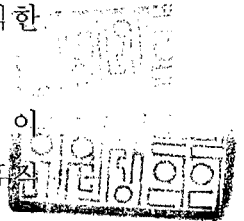
1. 휴직기간 중은 임금을 지급하지 아니한다.
2. 휴직기간 중 타 직에 종사하는 때에는 타 직에 종사하는 날에 퇴직한 것으로 본다.
3. 휴직기간 만료 후라도 휴직사유가 해소되지 않을 경우 본인이 7일 이전에 연기신청이 있을 경우에 1회에 한하여 연장 할 수 있다.(단 휴직기간은 산재를 제외하고 년 6개월 이상을 초과 할 수 없다.)

제 22 조 (복직)

1. 조합원이 휴직기간이 만료되거나 휴직기간 만료 전이라도 휴직사유가 소멸되어 휴직자가 복직하고자 할 때 회사는 원직에 복직시켜야 한다.
2. 휴직기간 만료 후 복직신청이 없는 경우에는 자동 퇴직한 것으로 한다.

제 23 조 (정년)

정년은 만 64세로 하며, 생일이 있는 달의 말일로 한다.





제 24 조 (징계의 요건)

다음 각 호의 사유는 경중에 따라 징계한다.

1. 복무원칙 또는 금지사항 기타 사규를 위반하였을 때
2. 직무상의 의무를 위반하거나 직무를 태만한 때
3. 직무의 내외를 불문하고 체면, 위신 또는 품위를 손상하는 행위를 한 때 .
4. 고의 또는 과실로 기물파손, 제품훼손, 불량한 업무를 발생시킨 때
5. 서류를 위조, 변조 하거나 허위보고를 한 때
6. 직장 내 성희롱을 한 때
7. 고의 또는 중과실로 안전사고를 발생시킨 때
8. 기타 사회상규에 어긋나거나 기업질서를 어지럽히는 행위를 한 때

제 25 조 (징계 및 표창위원회)

조합원을 징계 또는 표창을 할 경우 공정을 기하기 위하여 위원회를 구성한다.

제 26 조 (징계의 종류)

1. 징계의 종류는 다음과 같다.

① 징계해고

② 정직(정직은 1월 이상 3월 이내로 하되, 정직기간은 근로자의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 임금과 상여금은 지급하지 않는다.)

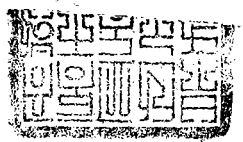
③ 감봉(1회의 액이 평균임금 1일 분의 반액으로 하고, 3월 이내 기간에 걸쳐 감봉할 수 있다. 다만, 감봉 총액이 징계하는 달의 임금의 10분의 1을 초과하지 못한다.)

④ 견책(전과에 대하여 훈계하고 회개하게 한다.)

2. 비위행위가 발생한 때 경고 할 수 있고, 경고를 받고도 다른 비위를 저지른 경우 가중하여 징계한다.

제 27 조 (징계의 절차)

1. 종업원의 비위행위가 징계사유에 해당 할 때에는 징계위원회 의결을 거쳐 사장이 처분한다.



2. 사장은 3인 이상의 징계위원회를 구성하고, 그 중 1인을 위원장으로 한다.
3. 징계위원회는 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하되, 위원장은 표결권을 가지며 가부동수일 때에는 결정권을 가진다.
4. 징계대상자에게 징계위원회 개최 2일전에 통보하여 징계위원회에 출석하여 구두 소명하거나, 서면 소명을 할 수 있다. 다만, 징계위원회 개최 통보를 받고도 진술권 포기서를 제출하는 경우 궤석으로 징계하고, 소명의사를 표명하지 아니한 경우 1회에 한하여 다시 소명 기회를 부여하여도 응하지 아니한 때에는 궤석으로 징계한다. 징계대상자의 소명과정에 노조위원장이 변론 할 수 있다.

제 28 조 (이의 제기)

징계처분을 받은 조합원이 그 처분에 대하여 이의가 있을 때에는 징계처분을 받은 날로부터 10일 이내에 이의서를 제출, 재심을 청구할 수 있다.

제 4 장 근로시간 및 휴일 휴가

제 29 조 (근로조건의 결정)

노동조건은 노사쌍방이 대등한 입장에서 합의 결정한다.

제 30 조 (근로시간)

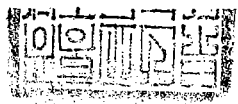
노동시간은 1일 8시간 주40시간을 원칙으로 한다.

제 31 조 (휴게시간)

휴게시간은 근로시간 4시간 초과에 30분, 8시간 초과에 1시간을 부여한다.

제 32 조 (유급 휴일)

1. 회사는 1주간의 소정근로일수를 개근한 자에 대하여 평균 1회 이상의 유급 주휴일을 부여한다.
2. 주휴일은 일요일을 원칙으로 하되 업무사정에 따라 다른 날로 정할



수 있다.

3. 근로자의 날(5.1)은 유급휴일로 한다.

제 33 조 (년·월차 휴가)

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

제 34 조 (보건 휴가)

회사는 여성 조합원에게 월 1일 유급 보건휴가를 주어야 한다.

제 35 조 (기타 유급)

회사는 조합원이 법원 기타 공공기관의 증인으로 출두 할 경우 이를 허용하여야 한다. 단, 개인사정으로 출두 시에는 제외한다.

제 36 조 (청원 휴가)

유급 경조휴가는 다음과 같다.

1. 결혼

- 1) 본인-5일
- 2) 자녀-3일
- 3) 형제, 자매(본인 및 배우자 포함)-1일

2. 사망

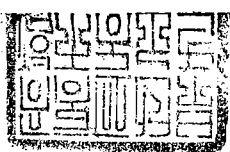
- 1) 부모(배우자의 부모포함) -5일,
- 2) 배우자-5일,
- 3) 자녀(배우자포함)-5일,
- 4) 조부모(배우자포함)-3일,
- 5) 형제, 자매(배우자포함)-3일,
- 6) 배우자의 형제, 자매(배우자포함)-3일

3. 탈상

- 1) 부모(배우자 포함)-1일,
- 2) 배우자 -1일

제 37 조 (여름 휴가)





회사는 조합원에게 매년 7월에서 8월 중에 1일 이상의 유급으로 여름 휴가를 주어야 한다.

제 5 장 임 금

제 38 조 (임금의 정의 및 구성)

- 1.종업원의 임금은 시급제, 일급제, 월급제, 연봉제, 도급제로 할 수 있다.
- 2.월급제의 경우에는 입사월, 휴직, 복직, 퇴사월은 근무일수 기준으로 일할 계산한다.
- 3.결근, 조퇴, 지각, 사적 외출을 한 경우 당해 시간에 해당하는 임금을 공제할 수 있다.
- 4.연장근로,야간근로, 휴일근로는 통상임금으로 근로기준법이 정하는 바에 따라 가산임금을 지급한다. 다만, 임금을 소급인상 또는 인하하는 경우에도 법정수당은 소급계산하지 아니한다.
- 5.기본임금과 법정수당을 포함한 포괄임금으로 지급하거나, 법정수당을 고정수당으로 정하여 지급할 수 있다.
- 6.임금을 인상하는 경우에 인사고과를 반영하여 차등 적용할 수 있다.

제 39 조 (임금의 원칙)

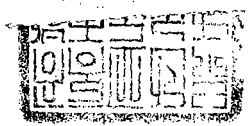
1. 회사는 조합원의 임금을 정함에 있어 근로기준법, 최저임금법, 표준생계비 및 물가변동, 회사의 지급능력 등을 감안하여 매 1년 1월 1일 임금협상을 통하여 실질임금 수준 확보에 최선을 다한다.
2. 회사는 직종, 직급간의 임금격차를 해소하고 하위직원의 임금인상을 우선한다.

제 40 조 (임금 인상)

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

제 41 조 (수당 지급 기준)

회사는 조합원에게 근로기준법이 정하는 바에 따라 연장근로수당, 야간근



로 수당, 휴일근로수당을 지급하여야 한다.

제 42 조 (임금 지급)

회사는 월 1일부터 말일까지의 임금을 익월 15일까지 지급한다. 다만, 지급일이 휴일인 경우 그 전일에 지급한다.

제 43 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 44 조 (비상시 지불)

회사는 조합원의 질병, 재해, 출산, 학자금, 기타 대통령령으로 정한 비상 경우 비용에 충당하기 위하여 금품의 지급을 청구할 시는 임금지급 기일 전이라도 가히 근로한 분의 80% 임금을 지급한다.

제 45 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 46 조 (상여금)

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

제 47 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 필요에 의해 퇴직금 정산 요청 시 중간정



산 할 수 있다.

제 48 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 49 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.

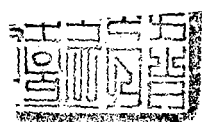


제 50 조 (성희롱 예방교육 실시)

회사는 직장 내 성희롱을 예방하고 노동자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건 조성을 위하여 직장 내 성희롱 예방을 위한 교육을 연1회 실시하여야 한다.

제 51 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 징계위원회에 회부하고, 신속한 징계조치를 취해야 한다.
4. 사건이 접수되는 즉시 피해자에 대해서는 피해자 보호를 위하여 조사 과정에서 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 배상 책임을 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 52 조 (안전·보건)

1. 회사는 조합원의 안전 및 보건을 위하여 산업안전보건법이 정하는 바에 따라 안전, 보건에 노력하여야 한다.
2. 조합원은 산업재해 예방을 위한 안전수칙을 준수하여야 하며, 회사에 재해예방조치에 협력하여야 한다.

제 53 조 (안전 보호 장구)



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

제 54 조 (근무복)

회사는 조합원의 동·하복을 각각 무상으로 지급한다.

제 55 조 (의무실 설치 및 구급시설)

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

제 56 조 (정기 건강 진단)

1. 회사는 종업원에 대하여 채용시, 정기, 일반 또는 특수건강진단을 실시하고 근로자는 이에 응하여야 한다.
2. 정기건강진단은 매년 1회(사무직은 2년 1회) 실시한다.

제 57 조 (임시 건강 진단)

산업안전보건법에 의한다.

제 58 조 (작업 환경 개선)

회사는 노동자의 작업환경개선을 위해 산업안전보건법이 정하는 바에 따라 작업환경을 개선한다.

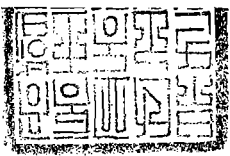
제 59 조 (재해 인정)

회사는 조합원이 건강진단 또는 개인적으로 진찰 받은 결과 질병이 업무와 관련하여 발생한 경우 산업재해보상보험법이 정하는 바에 따라 보상한다.

제 60 조 (재해자 및 질병자의 보상 등)

조합원은 각종 재해를 당했을 때 보상기준은 산업재해보상보험법에 따른다.

제 61 조 (치료비 및 요양비)



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

제 62 조 (유족보상 및 장례비)

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

제 8 장 복 지

제 63 조 (복지후생시설)

회사는 종업원을 위한 복지시설의 설치 및 이용에 최대한 노력하여야 한다.

제 64 조 (체육대회 및 야유회)

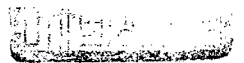
회사와 조합은 조합원의 체력 단련 및 사기양양을 위하여 노사 공동 체육대회 및 야유회를 개최한다. 단, 부산교통 공사와 협의하여 실시한다.

제 9 장 단 체 교 섭



제 65 조 (단체 교섭)

단체교섭에 관한 원칙은 노동조합 및 노동관계조정법에 의한다.



제 66 조 (교섭요청 및 의무)

어느 일방에서 단체교섭을 요구할 때는, 교섭일시, 장소, 안건, 교섭위원 명단 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 67 조 (교섭 대상)

단체교섭의 대상은 다음과 같다.



1. 조합활동에 관한 사항
2. 고용보장에 관한 사항
3. 노동조건 및 노동환경에 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 68 조 (교섭위원 구성)

교섭위원은 노사 동수 각 3명 내외로 구성하며, 대표위원참석을 의무로 한다. 단, 대표위원 불참 시, 대리 대표위원에게 결정권을 위임하여야 한다. 단, 위임장을 제시하여야 한다. 회의는 쌍방의 대표가 돌아가면서 진행한다.

제 69 조 (교섭위원 회의 보장)

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

제 70 조 (간사 선임)

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

제 71 조 (합의서 작성 및 효력발생)

단체교섭에서 합의된 모든 사항은 문서로 작성하고, 쌍방의 대표의 서명 날인으로 효력이 발생한다.

제 10 장 노 동 쟁 의

제 72 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 제52조 의거 사적 조정, 중재 제도를 시행할 수 있다.

제 73 조 (노동쟁의 신고)

단체교섭을 7회 이상 전개하였는데도 교섭사항이 불일치하였거나, 단체교섭을 5회 요청하였는데 해태 또는 거부하였을 경우 조합은 노동쟁의 신고를 할 수 있다.

제 74 조 (사전 통보)

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

제 75 조 (비상시 조치)

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

제 76 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 77 조 (신규채용 및 대체 근무금지)

회사는 정당한 쟁의행위 기간 중 신규채용하거나, 사업과 관련 없는 자를 대체하여 근무시키지 못한다.

제 11 장 노 사 협 의 회



제 78 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 분기에 노사 각 3명 내외의 위원으로 구성하며 쌍방의 대표는 대표위원이 된다.

제 79 조 (협의회 합의사항의 효력)

노사협의회에서 합의된 사항은 단체협약과 같은 효력을 가진다.

제 12 장 부 칙

제 1 조 (보충협약 및 재교섭 의무)

사회적 경제적 여건의 변화 또는 협약에 누락되었거나 법률의 개정 등으로 인하여 수정되어야 할 사항에 대하여는, 본 협약의 유효기간 중이라도 보충협약을 체결할 수 있다.

제 2 조 (준용 규정)

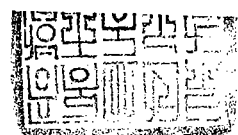
본 협약에 명시되지 않은 사항은 제반 노동관련 법규 및 통상관례에 따른다.

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 행정관청에 1부씩 신고한다.

제 6 조 (협약의 해석)

본 협약의 해석 시, 쌍방 이견이 있을 시는 노사합의로 결정한다.

제 7 조 (유효기간)

본 협약의 유효기간은 2014년 5월 23일부터 2016년 5월 22일까지로 한다.

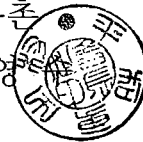
단, 노사 쌍방 중 어느 일방이 본 협약을 갱신코자 할 때에는 유효기간 만료 30일 전에 갱신 요구안을 제출하여야 한다. 요구가 없을 때 본 협약은 자동 갱신된 것으로 간주한다.

2014년 5 월 28 일

부산지하철노동조합
위원장 이 의 용



평화용사촌
회장 이 영





<교섭위원 서명>

노 조 측			회 사 측		
직 책	이 름	서 명	직 책	이 름	서 명
유학부위원장	이 무 름	이 무 름	소 장	소 영길	