

2019년도 단체협약

주식회사 케이티 · KT 노동조합

전 문

주식회사 케이티(이하 "회사"라 한다)와 KT노동조합 (이하 "조합"이라 한다)은 전기통신사업이 국가와 국민생활에 중요한 공익사업임을 인식하고 헌법과 노동관계법의 기본정신에 입각하여 상호신뢰와 협조로써 조합원의 경제적·사회적 지위향상과 복지증진에 노력하고 나아가 회사의 건전한 발전에 기여하고자 본 단체협약을 체결하고 신의와 성실로써 이를 준수한다.

제 1 장 총 칙

제1조(교섭단체) 조합이 노동관계법령에 따라 교섭대표노동조합으로 결정된 때에는 조합원을 위하여 회사와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진 교섭단체로 인정한다.

제2조(적용범위) 본 협약은 조합의 모든 조합원에게 동등하게 적용된다.

제3조(조합원의 범위) ① 본 협약에서 조합원이라 함은 회사의 직원으로서 조합에 가입한 자(이하 "조합원"이라 한다)를 말한다. 다만, 다음 각호의 1에 해당하는 직원은 조합원이 될 수 없다.

1. 팀장 이상의 직책에 보직된 직원(파트장 제외)
2. 삭 제 (2015.11.16)
3. 청원경찰
4. 안보, 군 및 경호통신업무 담당직원
5. 인사, 노무, 회계·경리(단순한 요금수납 관리업무요원 제외), 감사 및 비상계획업무 담당직원
6. 삭 제 (2019.6.17)
7. 상무보급 이상의 비서·승용차 운전원
8. 기타 회사와 조합이 합의로써 정하는 직원

② 조합원이 제1항 단서 각호의 1에 해당될 경우에는 인사발령일을 기준으로 해당업무 종사기간 동안 조합원 자격을 상실한다. 단, 해당업무 종료 시 원소속 조합으로 조합원 자격을 자동 회복한다.

제4조(조합가입) 본 협약 체결(1988.11.8) 후 입사하는 회사의 직원으로서 제3조 제1항 단서의 대상자를 제외한 직원은 자동적으로 조합에 가입한다. 단,

주식회사 케이티프리텔에서 전환 임용된 직원의 경우 2003년 5월 29일 이후 입사한 직원을 기준으로 자동으로 조합에 가입한다.

제5조(회사의 휴폐업, 분할, 합병, 양도, 분사, 아웃소싱) 회사가 휴폐업, 분할, 합병, 분사, 아웃소싱하거나 사업의 전부 또는 일부를 타인에게 양도 하고자 할 때에는 사전에 조합과 협의하여야 한다.

제6조(협약기준) 본 협약은 최저기준이므로 본 협약을 이유로 근로조건을 저하시킬 수 없다.

제7조(협약의 효력) 본 협약에서 정한 내용은 이에 저촉되는 취업규칙 및 제 규정 등 타 규정의 효력에 우선한다.

제 2 장 조합 활동

제8조(조합활동의 보장) 회사는 조합원의 자유로운 조합활동을 보장하며 정당한 조합활동을 한 것을 이유로 차별대우 등의 불이익을 주지 아니한다.

제9조(홍보활동의 보장) ① 회사는 조합의 전용게시판 설치와 사용을 허용할 수 있으며 조합활동과 관련된 각종 유인물 및 인쇄물의 배포 등 홍보활동을 인정 한다.

② 유인물, 인쇄물 및 통신을 통한 홍보활동은 회사 또는 개인의 명예를 훼손하거나, 질서문란의 초래, 사실무근 또는 왜곡된 사항을 그 내용으로 할 수 없으며, 반드시 조합의 사전통제를 받은 것이어야 한다.

③ 회사는 정상적인 조합활동을 침해하는 유인물 배포와 부착 등 홍보활동을 행할 수 없다.

제10조(근무시간중의 조합활동) 회사는 조합원이 조합과 관련된 각종 회의 및 교육, 기타 행사에 참가하고자 할 때에는 근무시간 중이라도 이를 인정 할 수 있다. 다만, 조합원은 회사의 사전승인을 얻어야 한다. 이 경우 조합원의 활동시간은 근로시간면제한도에 포함되지 아니한다.

제11조(조합전임자) 회사는 조합원이 조합업무에 전임하는 것을 인정한다. 다만, 조합전임자의 수와 처우는 노사합의로 정한다.

제12조(조합전임자의 처우) 삭 제 (2011.5.24)

제13조(상급단체의 전임인정) ① 회사는 조합원이 조합의 상급단체 또는 조합과 관련이 있는 노동단체에 전임하는 것을 인정한다.

② 전임자의 처우는 별도 노사합의에 의한다.

제14조(부당노동행위의 금지) 회사는 노동조합및노동관계조정법상의 부당노동행위를 하지 아니한다.

제15조(조합비 공제) 회사는 조합이 요구할 경우 매월 조합원의 임금지급 시 조합이 정하는 금액의 조합비를 일괄 공제하여 조합이 지정하는 구좌에 불입한다. 단, 조합은 변동사항이 있을 시 급여지급일 10일 전까지 회사에 조합원 명단을 통보하여야 한다.

제16조(시설편의 제공) 회사는 조합에게 조합활동에 필요한 사무실, 집기, 비품 및 통신 등의 이용편의를 제공할 수 있다.

제17조(통지사항) 회사와 조합은 다음 각호의 경우에는 지체없이 이를 상대방에 통지할 수 있다.

1. 회사의 통지사항

- 가. 기관명칭 및 기구를 개폐하였을 때
- 나. 정관을 개정하였을 때
- 다. 근로조건에 관한 일반규정과 복무규정을 개폐하였을 때
- 라. 직원의 신규채용, 전보, 면직 및 징계처분의 발령을 하였을 때.
다만, 이 경우 본사는 중앙본부에, 지방본부가 결성된 기관은 당해 지방본부에, 지부가 결성된 기관은 당해 지부에만 통보한다.
- 마. 임원의 임면발령 시
- 바. 사업계획(기밀사항 제외) 및 심사분석 내용
- 사. 이사회 개최 일시 및 회의결과
- 아. 중대한 산재발생 및 조치종결 사항

2. 조합의 통지사항

- 가. 조합명칭 및 기구를 개폐하였을 때
- 나. 규약을 변경하였을 때
- 다. 임원의 변동이 있을 때
- 라. 조합이 타 단체에 가입 또는 탈퇴하였을 때
- 마. 조합원 중 조합과 관계 있는 단체의 임원이 되었을 때
- 바. 조합원의 징계 및 제명이 있었을 때

제18조(노사합동실태조사) ① 회사와 조합은 필요하다고 인정할 때에는 노사합동으로 조합원의 복무관리, 임금지급실태, 복지후생 시설 등 근로조건과 관련한 사항에 대하여 조사한다. 이 경우 중앙본부는 지방본부 및 지부가 설치되어 있는 기관에, 지방 본부는 산하지부가 설치되어 있는 기관에 한하여 실시한다.

② 조사결과 문제점으로 지적된 사항은 개선대책을 수립하여 시행한다.

제19조(문서열람 및 자료제시) ① 회사와 조합은 상호 필요로 하는 사항에 대하여 비밀사항이 아닌 한 문서열람의 편의제공을 요구할 수 있다.

② 회사와 조합은 상대방이 제안한 사항에 대하여 협의에 필요한 자료의 제시를 요구할 수 있다.

③ 위 각항의 경우 상대방이 기밀로 요청한 사항에 대하여는 상호 보안을 유지하여야 한다.

제20조(문서의 배부) 회사는 조합원의 근로조건과 관련된 문서를 산하기관에 시행한 후 조합에 제공한다. 이 경우 본사는 중앙본부에, 지역본부는 지방 본부에, 현업기관은 지부에 한하여 실시한다.

제21조(간행물의 할애) 회사와 조합은 발행하는 간행물을 상호 할애할 수 있다.

제22조(취업규칙의 작성 및 변경절차) 회사는 취업규칙의 작성 및 변경 시에는 근로기준법에 따라 과반수 조합과 반드시 사전 협의한다. 단, 불이익 변경 시는 조합의 동의를 얻어야 한다.

제23조(조합임원 인사발령 시 사전협의) 회사는 다음 각호의 1에 해당하는 조합의 임원을 타 기관으로 진출시키고자 할 때에는 조합과 사전 협의한다.

1. 중앙본부
 - 가. 위원장, 사무총장 및 부위원장
 - 나. 실장 및 국장
 - 다. 회계감사위원
2. 지방본부 위원장, 국장 및 회계감사위원
3. 지부장(분회장 포함), 지부 부서장
4. 전국대의원

제 3 장 인사 및 교육

제 1 절 인 사

제24조(인사원칙) ① 회사는 조합원에 대하여 정당한 이유 없이 전직 시키지 아니하며 해임, 정직, 감봉, 견책 등의 불이익 한 처분을 하지 아니한다.

② 회사는 조합원을 직군에 맞게 복무배치 함을 원칙으로 한다.

③ 본 협약에 정함이 없는 조합원의 인사에 관한 사항은 회사의 인사관계 규정에 의한다.

제25조(전보제한의 특례) 회사는 부득이한 사정이 있는 조합원의 경우 노사협약에 의한 전보제한의 특례를 인정한다.

제26조(휴직) ① 조합원이 다음 각호의 1에 해당할 때에는 회사는 휴직을 명하여야 한다.

1. 신체정신상의 장애로 인하여 장기요양을 요할 때. 다만, 업무상 부상 또는 질병으로 인한 경우에는 그러하지 아니하다.

2. 병역법에 의한 징·소집이나 기타 법률의 규정에 의한 의무를 이행하기 위하여 직무를 이탈하게 된 때

3. 천재지변 또는 전시사변이나 기타의 사유로 인하여 생사가 불명하게 된 때

② 제1항 각호 이외의 사유로 인하여 조합원이 직무를 이탈하게 된 때에는 당해 조합원의 신청에 의하여 휴직을 명할 수 있다.

③ 제1항 각호의 휴직기간은 다음과 같다.

1. 제1호 해당자의 휴직기간은 1년 이내로 한다

2. 제2호 해당자의 휴직기간은 의무기간이 만료될 때까지로 한다.

3. 제3호 해당자의 휴직기간은 3월 이내로 한다

④ 제2항 해당자의 휴직기간은 임용권자가 정한다.

제26조의2(리프레시휴직) 회사는 다음 각 호의 1에 해당하는 조합원 중 희망자에 한하여 6개월 또는 1년간의 리프레시휴직을 명할 수 있다.

1. 근속 10년 이상자 : 휴직기간 6개월(월기준급과 월역량급을 합산한 금액의 80% 지급)

2. 근속 20년 이상자 : 휴직기간 1년(월기준급과 월역량급을 합산한 금액의 80% 지급)

제26조의3(창업지원휴직) 회사는 근속 20년 이상 근무한 조합원 중 희망자에 한하여 최소 1년 6개월에서 최대 3년 6개월의 창업지원휴직을 명할 수 있다. 다만, 최초 1년간은 월 기준급과 역량급을 지급한다.

제26조의4(가족돌봄휴직) 회사는 직원의 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자 부모의 질병, 사고, 노령으로 인하여 돌봄이 필요할 경우 관계법령이 정하는 바에 따라 최소 30일 이상, 연간 최대 120일 이하의 가족돌봄휴직을 명할 수 있다. 다만, 임금은 무급으로 한다.

제27조(육아 및 난임휴직) ① 회사는 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양자녀 포함)를 가진 직원이 그 자녀의 양육을 위하여 휴직을 신청하는 경우에는 이를 허용한다. 단, 여직원 출산전후휴가를 사용중인 직원은 별도의 신청없이 출산전후휴가 종료 후 곧바로 육아휴직으로 전환하는 것을 원칙으로 하되 희망하지 않는 직원은 예외로 한다.

② 제1항의 육아휴직 기간은 2년 이내로 한다. 다만, 1회에 한해 분할 사용할 수 있다.

③ 회사는 조합원의 육아휴직을 이유로 복무 또는 인사상 불리한 대우를 하지 아니한다.

④ 난임여성조합원은 자녀 출산을 위해 의사진단서(시험관 출산)를 제출하고 1년간 무급난임휴직을 신청할 수 있다.

제28조(휴직중의 보수) 휴직중인 조합원의 보수는 회사 보수규정이 정하는 바에 의한다.

제29조(복직) 회사는 조합원이 휴직기간 만료 또는 그 사유가 소멸되어 복직을 신청한 때에는 복직을 신청한 날로부터 30일 이내에 복직시켜야 한다.

제30조(면직) 회사는 조합원이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 조합원을 면직한다. 다만, 제1호의 경우에는 임용권자의 승인을 얻어야 한다.

1. 사의를 표명하였을 때
2. 정년에 도달한 때
3. 사망한 때
4. 인사규정 제8조 제1호 내지 제8호의 1에 해당할 때
5. 인사규정 제24조 각호의 1에 해당할 때
6. 인사위원회에서 해임을 의결하였을 때

제31조(희망퇴직) ① 회사는 정년퇴직이 6개월 이상 남은 직원 중 아래 각호 중 어느 하나에 해당하는 희망자에 한해 인사위원회를 거쳐 희망퇴직을 시킬 수 있다.

1. 임금피크제 최초 도래직원
 2. 중대공상 및 신체정신상 장애로 업무수행이 어려운 직원
- ② 희망퇴직은 매분기 시행한다.

제32조(포상) 회사는 조합원이 회사업무에 현저한 공적이 있을 경우 이를 포상한다.

제33조(징계) ① 회사는 조합원에 대한 징계사유가 발생하였을 때에는 인사위원회의 의결을 거쳐 징계할 수 있다.

② 징계처분은 해임, 정직, 감봉, 견책으로 한다.

제34조(징계절차) ① 회사는 조합원을 징계의결 하고자 할 때에는 대상자의 인적 사항, 징계사유, 인사위원회 개최 일시 및 장소를 명시하여 위원회 개최일 5일전까지 해당 조합원과 조합에 서면 통보하여야 한다.

② 인사위원회는 해당조합원에게 소명의 기회를 주어야 하며, 증인신청은 인사위원회 개최 1일전까지 서면으로 하고 인사위원회 운영상 지장이 없을 경우에는 증인신청을 승인하여야 한다.

③ 또한 본인의 요구가 있을 때에는 조합이 지명하는 조합간부 1명을 인사위원회에 참석시켜 의견을 개진토록 하며, 인사위원회 개최 1일전까지 참석하는 조합간부 명단을 인사위원회에 통보하여야 한다. 단, 이를 위한 조합간부의 활동시간은 근무한 시간으로 보지 아니한다.

④ 재심청구에 관한 사항은 인사규정시행세칙에 준한다.

제35조(징계해제) ① 회사는 징계처분을 받은 조합원의 징계기록이 말소된 경우에는 징계 해제일로부터 보류된 임금협약 인상액을 반영한다.

② 제1항의 징계기록 말소에 관한 사항은 노사가 별도 협의하여 정한다.

제 2 절 교 육

제36조(교육) ① 회사는 모든 조합원의 업무수행 능력을 향상시키기 위하여 교육의 기회를 균등하게 부여한다.

② 조합원이 새로운 통신설비 도입 및 직무 재배치로 새로운 직무를 담당하게 될 때 회사는 필요한 교육을 실시한다.

제37조(조합원교육) 회사는 조합의 단결강화와 조합원의 권익증진을 위하여

소속 신규조합원을 대상으로 하는 교육시간을 연간 2시간 할애한다. 단, 조합이 필요시 2시간을 추가하여 할애할 수 있다.

제 4 장 임금 및 퇴직금

제 1 절 임 금

제38조(임금기준) ① 회사는 조합원의 임금을 정함에 있어 표준생계비 및 물가의 변동 등을 감안하여 실질임금수준이 확보되도록 노력한다.

② 회사는 조합원의 임금 및 복지에 관한 예산을 편성할 경우 조합과 사전에 협의하여 조합의 의견이 반영될 수 있도록 최대한 노력한다.

제39조(임금의 정의) 임금이란 회사가 근로의 대상으로 조합원에게 임금, 봉급 기타 여하한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다.

제40조(부당공제의 금지) 회사는 조합원의 임금 중에서 다음 각호 이외의 금액을 공제하지 아니한다.

1. 관계법에 의하여 부과되는 각종 조세공과금
2. 노동 조합비
3. 건강 보험료
4. 국민 연금
5. 개인 연금(연금저축 포함)
6. 고용 보험료
7. 사내근로복지기금에서 대부받아 공제하기로 약정한 대부금
8. 조합원이 공제를 위임한 사항
9. 기타 노사간에 합의된 사항

제41조(임금지불) 임금은 매월 1회 일정한 기일을 정하여 그 전액을 통화로 지급하되 지급일 및 비상시 지급 등은 회사 보수규정이 정하는 바에 따른다.

제42조(실비보상) 회사는 조합원이 업무상 소속 사업장을 떠나 근무할 경우에는 소정액의 실비를 보상한다.

제43조(임금협약) 회사와 조합은 조합원의 임금에 관한 제반 사항은 임금협약으로 정한다. 단, 임금협약의 유효기간은 1년으로 한다.

제 2 절 퇴 직 금

제44조(지급사유) ① 회사는 조합원이 1년 이상 근무하고 다음 각 호의 1에 해당하는 때에는 퇴직금을 지급한다.

1. 면직
2. 해임
3. 계약기간 만료로 인한 퇴직

② 제1항의 퇴직금 지급사유가 발생하였으나 퇴직금 지급 이전에 재임용된 경우에는 그 퇴직금을 지급하지 아니한다.

제45조(평균임금) 조합원의 퇴직금계산 평균임금은 다음 각 호의 합계액으로 한다.

1. 퇴직금 지급사유가 발생한 날 이전 3월간에 그 조합원에게 지급된 임금 [기준연봉(기준급, 역량급, 역할급, 직책급), 초과근무수당, 가산금(초과가산금, 휴일가산금)]을 3등분한 금액
2. 퇴직금 지급사유가 발생한 날 이전 1년 분의 성과급, 연차휴가보상수당을 12등분한 금액

제46조(퇴직금 산출방법) 퇴직금은 다음 산식에 의하여 계산된 금액으로 한다. 다만, 산출총액의 10원 미만 단수는 계산하지 아니한다.

$$\text{퇴직금} = \text{평균임금} \times (\text{근속년수} + 1\text{년 미만 근무일수}/365)$$

제47조(근속기간) ① 근무기간은 채용된 날로부터 퇴직금지급사유가 발생한 날까지로 한다.

② 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 이를 근무기간에 포함한다.

1. 병역법에 의한 징·소집 기타 법률의 규정에 의한 의무를 수행하기 위한 휴직기간
2. 삭 제 (2011.5.24)
3. 전시, 사변 등으로 생사불명시의 휴직기간
4. 육아휴직 또는 난임휴직 기간
5. 재직전출시의 휴직기간
6. 리프레쉬휴직기간
7. 창업지원휴직기간
8. 삭 제 (2015.11.16)
9. 가족돌봄휴직기간

③ 주식회사 케이티프리텔에서 전환 임용된 직원에 대하여는 합병전 동사의 퇴직금 산정을 위한 근속기간을 회사의 근속기간에 포함한다.

제48조(퇴직금 수령권자) ① 퇴직금의 수령권은 퇴직자에게 있으며 퇴직자의 사망 또는 실종선고 시에는 민법에서 정하는 바에 의한 재산상속권자가 갖는다.

② 재산상속권자가 퇴직금을 수령하고자 하는 경우에는 정당한 수령권자임을 증명하는 서류를 제출하여야 한다.

제49조(희망퇴직금) ① 회사는 제31조에 의거 희망퇴직자에 대하여는 월기준급과 월역량급을 합한 금액에 제2항 내지 제3항의 산정월수와 지급률을 곱하여 계산한 희망퇴직금을 지급한다.

② 산정월수는 퇴직익월부터 정년퇴직일 5년 이내는 잔여월수 매 2월당 1월로 계산하고, 5년을 초과한 10년까지는 5년까지의 잔여월수에 5년을 초과하는 잔여월수 매 4월당 1월을 가산하여 산출하며 최대 45개월을 초과하지 아니한다. 다만, 잔여월수 계산시 4월 미만은 1월로 계산한다.

③ 지급률(%)은 $100 + [55 - \{(20/45) \times \text{산정월수}\}]$ 로 적용한다.

④ 장애3급 이상 판정으로 인한 공상자가 희망퇴직시 보상금(1억원 또는 1.5억원)은 희망퇴직금 지급으로 같음한다.

제50조(퇴직금 지급시기) 조합원의 퇴직금은 퇴직금 지급사유가 발생한 날로부터 14일 이내에 통화로 지급함을 원칙으로 한다.

제51조(퇴직금중간정산) 삭 제 (2011.5.24)

제 5 장 근로시간 및 휴식

제52조(근로시간) 조합원의 기본 근로시간은 주5일 40시간, 1일 8시간 (휴게시간 제외)을 원칙으로 한다. 다만, 계절의 변화, 직무내용 또는 특수 사정이 있는 경우에는 법정근로시간 한도 내에서 이를 조정할 수 있다.

제53조(연장, 야간 및 휴일근로) ① 회사는 업무형편상 필요한 때에는 조합원에게 연장, 야간 및 휴일근로를 시킬 수 있다.

② 제1항에 의한 연장근로시간(제52조에 의하여 연장된 시간의 근로), 야간근로(하오 10시 부터 상오 6시까지 사이의 근로) 및 휴일근로에 대한

보상방법과 지급률 등 세부사항을 임금협약으로 정하여야 한다.

③ 제2항의 규정에도 불구하고 휴무일(토요일)에 근로한 조합원에 대하여는 정상근무일에 휴무케 할 수 있다. 이 경우 원래의 휴무일은 통상의 근로일이 된다.

제54조(휴게시간) ① 휴게시간은 조합원이 자유로이 이용할 수 있다.

② 회사는 근로시간 4시간에 대하여 30분, 8시간에 대하여 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 중에 주어야 한다.

제55조(근무시간) ① 조합원의 근무시간은 9시에 시업하여 18시에 종업함을 원칙으로 한다. 단, 업무의 특수성 및 근무형태에 따라 노사협의로 시·종업시간을 조정할 수 있다.

② 제1항의 본문에도 불구하고 조합원은 본인의 시·종업시간을 주40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1개월 단위로 선택할 수 있다. 다만, 이 경우에 11시에서 15시 사이의 시간대를 시·종업시간으로 선택할 수 없다.

③ 제2항의 규정에 의해 조합원이 시·종업시간을 변경하고자 할 때에는 사전에 회사의 승인을 받아야 하며, 회사는 업무형편상 부득이 할 경우 이를 허용하지 아니할 수 있다.

제56조(근무표 작성 및 변경) ① 회사는 조합원의 1개월분 근무표를 작성하여 시행 1주일 전까지 조합에 1부를 통보하고 해당조합원에게는 알려야 한다.

② 회사는 업무형편상 부득이한 사유로 인하여 근무표를 변경하여야 하는 경우에는 2일전까지 변경 통지하여야 한다. 다만, 긴급 시는 예외로 한다.

③ 근무형태 변경은 노사협의로 한다.

제57조(휴식시간) ① 지하에 근무하는 조합원에 대하여는 근무시간 도중에 2시간마다 15분의 휴식시간을 부여한다.

② 야간에 근무하는 조합원에 대하여는 업무에 지장을 초래하지 아니하는 범위 내에서 취침하게 할 수 있다. 다만, 2명 이상의 조합원이 야간(22:00~06:00)에 근무하는 경우에는 근무시간 중 교대로 3시간의 휴게 시간을 부여한다.

제58조(출근 및 퇴근) ① 회사는 조합원을 1일 2회 이상 출근시키지 아니하며, 여성조합원에 대하여는 22시부터 익일 6시 사이에는 출근 및 퇴근시키지 아니한다. 다만, 긴급 또는 비상시는 예외로 한다.

② 회사는 업무특성상 필요한 경우 조합원의 근무장소를 변경 지정하거나 지정한 장소로 바로 출근 또는 퇴근토록 할 수 있다.

제59조(숙휴처리) 회사는 계속 근무(야간비상출동 근무시간이 6시간 이상인 경우 포함)하는 조합원의 비번일이 휴일 또는 공휴일일지라도 근무한 날로 인정하고 숙휴 처리한다.

제60조(주휴일) 회사는 1주 동안의 소정근로일을 개근한 조합원에게 주1회의 유급휴일을 부여한다.

제61조(유급휴일) 회사는 조합원에게 관공서의 공휴일에 관한 규정이 정하는 공휴일 및 기타 정부 또는 회사에서 정한 휴일을 유급휴일로 부여한다.

제62조(휴가) ① 회사는 조합원에게 다음 각 호의 1의 유급휴가를 부여한다.

1. 연차휴가
2. 공가
3. 병가
4. 공상휴가
5. 청원휴가
6. 포상휴가
7. 특별휴가
8. 안식년휴가

② 제1항 각호의 휴가기간은 다음과 같다.

1. 연차휴가 : 1년간 8할 이상 출근한 자는 연간 15일의 휴가를 부여한다.
다만, 1년 미만 근로자 또는 8할 미만 근로자에 대하여는 1월간 개근 시 1일의 유급휴가를 부여한다. 회사는 3년 이상 계속 근로한 자에 대하여는 최초 1년을 초과하는 계속 근로연수 매 2년에 대하여 1일을 가산하여 휴가를 부여하되 총 휴가일수는 25일을 한도로 한다. 회사는 조합원의 청구가 있는 시기에 휴가를 부여하여야 하나, 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업운영에 지장이 있는 경우에는 그 시기를 조정할 수 있다.

1의2(연차휴가의 사용촉진) 회사는 근로기준법이 정하는 절차에 따라 연차휴가의 사용을 촉진하고 미 사용휴가에 대하여는 보상하지 아니한다.

1의3(휴직자 연차휴가 이월) 하반기 복직자 중 희망자에 한하여 복직년도 발생연차의 50%까지 다음해 상반기로 이월하여 사용할 수 있다.

1의4(공상자 연차휴가 이월) 12월 복귀자 중 희망자에 한하여 복직년도 발생연차의 50%까지 다음해 상반기로 이월하여 사용할 수 있다.

2. 공가 : 조합원이 다음 각 목의 1에 해당하는 경우에는 필요한 기간의 공가를 부여한다.

가. 병역검사나 근무·연습소집 또는 검열점호 등에 응하거나 동원

또는 동원훈련에 참가할 때

나. 법률의 규정에 의하여 투표에 참가할 때

다. 공무에 관하여 국가기관에 소환된 때

라. 천재지변 또는 교통차단 등의 부득이한 사유로 출근이 불가능할 때

마. 국가기관, 지방자치단체 또는 공공단체의 장의 요청에 의하여
특정한 행사에 참가할 때

3. 병가

가. 전염병의 이환

나. 기타 상병으로 인하여 직무를 수행할 수 없을 때 : 70일까지

4. 공상휴가 : 조합원이 업무상 부상 또는 질병으로 인하여 직무를
수행할 수 없을 때에는 산업재해보상보험법령에 의한 요양기간까지
공상휴가를 부여한다. 다만, 관계법령 및 규정에 의한 일시보상의
경우에는 그러하지 아니하다.

5. 청원휴가

가. 결혼

(1) 본인 : 7일

(2) 본인 또는 배우자의 형제자매 : 1일

[선박으로만 이동 가능한 도서지역은 2일]

(3) 자녀 : 3일(자녀결혼일과 그날 직전후 1일)

나. 회갑 또는 칠순

(1) 본인 또는 배우자의 직계존속 : 1일

다. 사망

(1) 배우자/본인 또는 배우자의 부모/승중상 : 6일

(2) 자녀/본인 또는 배우자의 조부모/본인 또는 배우자의
외조부모 : 5일

(3) 본인 또는 배우자의 형제자매, 백숙부모, 형제자매의 배우자:3일

(4) 삭 제 (2011.5.24)

(5) 삭 제 (2015.11.16)

(6) 본인 또는 배우자 고모, 고모부, 이모, 이모부, 외숙부모: 1일
[선박으로만 이동 가능한 도서지역은 2일]

라. 탈상

(1) 배우자/본인 또는 배우자의 부모/조부모(여직원의 시조부모
포함) : 1일 [선박으로만 이동 가능한 도서지역은 2일]

마. 출산 및 유산

(1) 태아검진 : 월 1일

(2) 배우자 출산 시 : 10일(출산일로부터 30일이내 신청/ 유급)

(3) 여성조합원의 산전·산후휴가 : 90일(70일 초과분은 무급)/

단, 다태아의 경우 120일(90일 초과분은 무급)

- (4) 임신 28주 이상의 여성조합원이 유산 또는 사산한 경우 : 90일
까지(70일초과분은 무급)
- (5) 임신 22주 이상 27주 이내의 여성조합원이 유산 또는 사산한
경우 : 60일까지
- (6) 임신 16주 이상 21주 이내의 여성조합원이 유산 또는 사산한
경우 : 45일까지
- (7) 임신 12주 이상 15주 이내의 여성조합원이 유산 또는 사산한
경우 : 10일까지
- (8) 임신 11주 이내의 여성조합원이 유산 또는 사산한 경우 :
5일까지

바. 재해

- (1) 수재, 화재 등 중대재해 : 3일

사. 건강검진 : 연1일(건강검진일 당일 限)

[선박으로만 이동 가능한 도서지역은 2일]

- 6. 포상휴가 : 7일 이내
- 7. 특별휴가 : 회사는 조합원에게 정년퇴직 3월전부터 퇴직 시 까지 3월
의 범위 내에서 유급휴가를 부여할 수 있다.
- 8. 안식년휴가 : 조합원이 근속 10년, 20년, 30년 도래시 다음 각목의
휴가를 부여하며 세부 운영기준은 회사의 관계규정이 정하는 바에
따른다.
 - 가. 10년 도래시 : 5일
 - 나. 20년 도래시 : 8일
 - 다. 30년 도래시 : 8일

제63조(연차휴가수당) 회사는 업무형편상 조합원에게 연차휴가를 부여하지
못한 경우에는 회사 보수규정이 정하는 바에 의하여 연차휴가수당을
지급한다.

제64조(취학의 편의) 회사는 취학중인 조합원에게 근무에 지장이 없는 범위
내에서 적극 취학의 편의를 부여한다.

제 6 장 모성보호

제65조(남녀평등) ① 회사는 헌법의 평등이념에 따라 고용에 있어서 남녀의

평등한 기회 및 대우를 보장하는 한편, 모성을 보호하고 직업능력을 개발하여 근로여성의 지위향상과 복지증진에 기여한다.

② 회사는 근로자의 모집과 채용, 교육, 배치, 정년, 퇴직 및 해고에 있어서 여성인 것을 이유로 남성과 차별대우를 해서는 안 된다.

제66조(여성과 연소자 근무) ① 여성조합원과 18세 미만의 연소자에 대하여는 야간근무를 시키지 아니한다. 다만, 회사와 조합이 협의한 때에는 그러하지 아니하다.

② 임신중의 여성조합원의 청구가 있을 시 경이한 근로로 전환하며, 시간외 근로를 시키지 아니한다.

③ 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성조합원이 1일 3시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다.

제67조(수유시간) 회사는 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성조합원에게 1일 2회 각 30분의 유급 수유시간을 부여하고 장소를 제공한다.

제68조(생리휴가) 회사는 여성조합원이 청구하는 때에는 월 1일의 무급생리 휴가를 부여한다.

제69조(직장 내 성희롱과 성폭행금지) ① 회사는 직장 내에서 상대방이 원하지 않는 언어적, 육체적, 시각적 등 각종 형태의 성희롱을 금지하고, 여성에게 폭력을 행사하여서는 아니 된다.

② 회사는 성희롱과 성폭력을 행사한 자에 대하여 징계위원회에 회부하고, 그 징계결과를 조합에 통보한다.

③ 회사는 직장 내 성희롱 예방을 위한 년 1회 이상 소양교육을 실시한다. 단, 성희롱과 성폭력 발생기관에 대하여는 재발방지를 위한 특별예방교육을 실시한다.

④ 직장 내 성희롱과 성폭행에 따른 피해주장을 제기한 관련자가 근무 여건상 불이익을 받지 않도록 한다.

⑤ 회사는 업무와 밀접한 관련이 있는 자의 폭력 및 성희롱 행위로 인하여 관련 근무자가 고충해소를 요청할 경우 근무장소 변경 및 업무 재배치 전환 등 가능한 조치를 취할 수 있다.

제 7 장 산업안전보건 및 재해보상

제 1 절 산업안전보건

제70조(산업안전보건의 의무) ① 회사는 산업안전보건법령에서 정하는 산업재해예방을 위한 기준을 준수하여야 하며, 당해 사업장의 안전보건에 관한 정보를 조합원에게 제공하고, 근로조건의 개선을 통하여 적절한 작업환경을 조성함으로써 조합원의 생명보전과 안전 및 보건을 유지·증진하여야 한다.
② 조합원은 산업안전보건법령에서 정하는 산업재해예방을 위한 기준을 준수하여야 하며, 회사와 기타 관련단체에서 실시하는 산업재해의 방지에 관한 조치에 따라야 한다.

제71조(산업안전보건위원회) ① 회사는 조합원의 산업안전보건문제를 심의·의결하기 위하여 산업안전보건법령이 정하는 바에 따라 산업안전보건위원회를 설치·운영한다. 다만, 상시 1,000인 미만의 근로자를 사용하는 사업의 경우에 근로자참여및협력증진에관한법률에 의한 노사협의회로서 대통령령이 정하는 기준에 해당하는 노사협의회가 설치되어 있는 사업장에 있어서는 당해 노사협의회를 산업안전보건위원회로 본다.
② 대통령령이 정하는 기준에 해당하는 노사협의회라 함은 노사협의회의 근로자위원에 근로자대표와 명예산업안전감독관이 포함되어 있고, 노사협의회 사용자위원에 안전관리자 및 보건관리자가 포함되어 있는 노사협의회를 말한다.

제72조(건강진단) ① 회사는 유해위험 작업에 종사하는 조합원에 대하여는 1년에 1회 이상 특수건강진단을 실시하며 기타 조합원에 대하여는 1년에 1회 이상 일반건강진단을 실시한다.
② 제1항의 진단결과 유소견자에 대하여는 관계법령이 정하는 바에 따라 적절한 조치를 취하여야 하며, 조합원의 건강증진을 위하여 최선을 다한다.
③ 건강진단 실시에 관한 사항은 이를 조합과 사전 합의한다.

제73조(안전보건교육) 회사는 산업안전보건법에 의거 안전보건교육을 실시한다.

제74조(안전보건상의 조치) 회사는 조합원의 안전보건을 유지·증진하기 위하여 위험발생시의 작업중지, 컴퓨터, 계측기, 단말기 등의 작업에 의한 건강장해 예방 및 안전보건교육 등 적절한 조치를 취한다.

제75조(안전관리자) 회사는 안전에 관한 기술적 사항에 대하여 회장 또는 안전보건관리책임자를 보좌하고 관리감독자 및 안전담당자에게 지도·조언할 수 있도록 하기 위하여 안전관리자를 두어야 한다.

제76조(작업환경 측정) 회사는 산업안전보건 관련 법령 및 회사의 안전보건 관리규정에 따라 조합의 입회 하에 매년 1회 이상 작업환경을 측정하며 이에 따른 적절한 조치를 취한다. 단, 작업환경측정기관은 조합과 합의하여 결정한다.

제77조(안전보호장구) 회사는 조합원의 신체나 생명에 위험이 예상되거나 직업병예방을 위하여 필요 시 산업안전보건법령에서 정한 보호구를 지급하며, 산업안전보건법에 의한 검정 합격품을 사용하여야 한다.

제 2 절 재 해 보 상

제78조(재해보상) 조합원의 업무상 재해보상에 대한 사항에 대하여는 산업재해보상보험법령 및 회사의 관계규정이 정하는 바에 따른다.

제79조(재해인정기준) 회사는 산업재해보상보험법령에서 정한 "업무상재해 기본원칙"을 준수한다.

제80조(휴업급여 차액지급) 회사는 업무상 재해로 인하여 요양 중에 있는 조합원에 대하여 산업재해보상보험법에 의한 휴업급여액과 차액의 보수를 지급한다.

제81조(자녀 학비 지원) 회사는 조합원이 순직한 경우와 공상으로 퇴직한 경우에는 그 취학 자녀에게 일반 조합원과 동일한 기준의 학비를 지원한다. 지원기간은 당해 조합원이 정년 퇴직 했을 시점까지로 한다.

제82조(특별채용) 회사는 조합원이 순직한 경우와 공상으로 인하여 퇴직한 경우에는 배우자 및 직계자녀 중 1인을 특별 채용한다. 다만, 당해 사실을 통지 받은 날로부터 4년 이내에 신청한 경우에 한하며 채용자격 및 절차는 인사규정에 의한다.

제83조(공상자의 대우) 조합원이 업무상 재해로 인하여 요양종료 후 종전의 작업은 불가능하나 타종의 작업은 가능하다고 의사가 인정할 경우 조합원은 회사가 지정하는 부서에 계속 근무할 수 있다. 단, 타종의 작업전환 시 필요한 교육 및 조합원의 애로사항을 가능한 반영하여야 한다.

제84조(피해변상의 면제) 회사는 조합원이 작업 중 고의나 중대한 과실 없이 회사의 재산에 손해를 입혔을 경우에 그 조합원에 대하여 피해변상을 시키지 아니한다.

제 8 장 복리후생

제85조(체력증진) ① 회사는 조합원의 체력증진 및 협동정신 함양을 위한 운동시설을 갖추어 이용케 하고 체육의 날 및 체육주간을 선정하여 체육 행사를 실시한다.

② 회사는 조합원의 공식적인 체육행사의 실시 및 제반 경비에 관한 사항은 노사협의로 정한다.

제86조(휴양시설) ① 회사는 조합원의 휴식 및 건강유지를 위하여 휴양 시설을 설치 운영한다.

② 휴양시설의 설치 및 운영방법은 노사협의로 시행한다.

③ 회사는 수련관 생활연수 입소 시 복무 및 제반 사항을 교육에 준하여 처리한다.

④ 현재까지 운용중인 시설 수를 노사협의 없이 감소하여 운영하지 못한다.

제87조(복지후생시설) 회사는 조합원의 복지증진과 근로의욕 고취를 위하여 사택, 복지센터, 구내식당, 이(미)용실, 건강관리실, 욕실, 세탁실 등의 복지후생시설을 설치 운영한다.

제88조(복리후생비 지급) ① 회사는 조합원의 복지후생을 위하여 다음과 같이 복리후생비를 지급한다.

1. 자녀학자금(대학생자녀 제외)
2. 급식보조비
3. 통근보조비
4. 기타 회장이 정한 복리후생비

② 제1항에 의한 복리후생비는 선택적 복리후생제도로 전환하여 지원할 수 있으며 세부 방안에 대해서는 별도 노사협의로 정한다.

③ 제2항에 의해 선택적 복리후생제도로 전환되지 않은 복리후생 항목은 종전 기준에 의해 지급한다.

제89조(유니폼) 회사는 조합원의 유니폼을 하계는 5월 1일부터 동계는 10월 1일부터 착용할 수 있도록 지급하며 유니폼지침개정 및 필요한 사항은 조합과 합의한다

제90조(사내근로복지기금) ① 회사는 조합원의 복리증진을 위하여 사내근로복지기금을 설치, 운영한다.

② 회사는 세전 당기순이익의 5%를 원칙으로 사내근로복지기금에 적립한다.

③ 회사는 사내근로복지기금의 설치를 이유로 기존의 복지후생제도 또는 시설의 운영을 중단하거나 감축할 수 없다.

④ 사내근로복지기금의 용도와 운용방법 등 기타 세부사항은 사내근로복지기금협의회에서 정한다.

⑤ 사내근로복지기금협의회는 노사동수로 한다.

제91조(사원주택확보) ① 회사는 조합원의 주거안정을 위하여 사원주택을 확보한다.

② 사원주택 운영에 관한 사항은 노사합의로 한다.

제92조(복지회관 건립) ① 회사는 조합원의 복지증진을 위하여 복지회관을 건립, 운영한다.

② 복지회관 건립 시 제반사항은 노사합의하여 시행한다.

제93조(보육시설설치) ① 회사는 조합원의 자녀양육에 필요한 탁아시설을 설치, 운영한다.

② 보육시설은 지역별, 기관별로 노사합의하여 설치 운영한다. 단, 영유아보육법상의 해당기관에 설치운영한다.

제 9 장 노사협의회

제94조(노사협의회) 회사와 조합은 공동이익의 증진 및 노사협력에 관한 사항을 협의하기 위하여 주식회사 케이티 노사협의회를 두며 이의 구성, 협의사항 및 운영은 근로자참여및협력증진에관한법률에 따른다. 단, 필요시 어느 일방의 요청으로 임시회의를 소집할 수 있다.

제95조(지방노사협의회 및 고충처리위원회) 지방본부가 결성된 기관단위로

지방노사협의회를, 지부가 결성된 기관단위로 고충처리위원회를 두며, 이의 구성 및 운영은 근로자참여및협력증진에관한법률에 따른다.

제 10 장 단체교섭

제96조(단체교섭의 원칙) 단체교섭은 상호 대등한 입장에서 신의성실의 원칙에 따라 평화적으로 행해져야 하며, 정당한 이유없이 상대방의 요구를 거부 또는 해태할 수 없다.

제97조(교섭권의 위임) ① 회사와 조합은 교섭 또는 단체협약 체결에 관한 권한을 노동조합및노동관계조정법에 의한 합당한 자에게 위임할 수 있으며, 이때 위임 받은 자는 그 범위 안에서 그 권한을 행사할 수 있다.

② 회사와 조합은 제1항의 규정에 의하여 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임한 때에는 그 사실을 상대방에게 통보하여야 한다.

제98조(교섭사항) 단체교섭사항은 다음 각호와 같다.

1. 임금 및 근로조건 개선에 관한 사항
2. 단체협약 개·폐에 관한 사항
3. 조합활동에 관한 사항
4. 기타 회사와 조합이 필요로 하는 사항

제99조(교섭절차) 단체교섭을 하고자 하는 경우에는 늦어도 7일전에 일시, 장소, 목적사항 및 위원명단을 첨부하여 문서로써 요구하여야 한다. 다만, 긴급을 요할 시는 3일전으로 한다.

제99조의2(교섭창구 단일화) ① 조합은 단체교섭을 진행함에 있어 노동조합 및노동관계조정법에 규정된 절차에 따라 교섭창구를 단일화 하여야 한다.

② 제1항에 규정된 교섭창구 단일화는 사업 단위로 한다.

제100조(교섭위원구성) ① 단체교섭위원은 노사동수로 구성하되 각 5인 이상 10인 이내로 한다

② 회사를 대표하는 위원은 회장과 회장이 위촉하는 자로 하고, 조합을 대표하는 위원은 위원장과 위원장이 위촉하는 자로 한다.

③ 의장은 회사와 조합의 교섭위원 중에서 호선하며 간사는 노사 각 1인으로 한다.

제101조(대표위원 참석의무) 쌍방의 대표위원은 필히 참석해야 하고, 부득이한 사정으로 불참할 때는 대리 대표위원에게 결정권을 부여해야 하며 위임장을 제시하여야 한다.

제102조(자료제출) 회사와 조합은 상대방에게 근거자료를 요구할 시는 기밀 유지를 요하는 사항을 제외하고는 이를 제시하여야 한다.

제103조(회의록 비치) 단체교섭위원회는 다음 각호의 사항을 기록한 회의록을 작성하여야 한다.

1. 개최일시 및 장소
2. 출석위원
3. 회의내용 및 합의사항
4. 기타 토의사항

제 11 장 노동쟁의 조정

제104조(노동쟁의의 원칙) 회사와 조합은 노동쟁의의 자율적 타결을 위하여 최선의 노력을 다하며, 쟁의 중 어느 일방이 단체교섭을 요구하였을 때 이를 거부하지 아니한다.

제105조(쟁의보장) 회사는 정당한 쟁의행위에 대하여 간섭 또는 방해할 수 없으며, 조합원이 정당한 쟁의행위를 한 것을 이유로 사후에 불이익을 주지 아니한다.

제106조(중재신청) 회사와 조합은 단체교섭사항에 관하여 충분한 교섭을 하여도 해결되지 않을 경우에는 당사자 일방은 노동위원회에 중재를 신청할 수 있다.

제107조(협정근무자) 조합이 쟁의행위를 할 때에도 다음 각호에 해당하는 조합원은 작업에 종사한다.

1. 통신소통에 필요한 최소인원(경비·기계설비·전력실 등)
2. 기타 회사와 조합이 협의결정한 인원

제108조(비상시의 협력) 조합은 쟁의행위 기간 중이라도 천재지변 등으로

통신시설에 중대한 장애가 발생하였거나 발생할 우려가 있을 때에는 피해복구 및 예방작업에 협조하여야 한다.

제109조(회사시설 이용) 회사는 쟁의행위 기간 중이라도 다음 시설의 이용을 허용하여야 한다.

1. 제16조에 의한 사무실, 집기, 비품 및 통신 등의 편의시설
2. 조합원이 통상 이용하고 있는 복지후생시설

제110조(손해배상청구에 대한 제한) 회사는 정당한 쟁의행위로 인하여 손해를 받은 경우에 조합 또는 조합원에 대하여 손해배상을 청구할 수 없다.

제111조(노사기본협정 준수) 회사는 노사간에 체결된 각종 협정서 및 노사합의서를 성실히 준수한다.

제 12 장 고용안정 및 사회적책임

제112조(정년 및 재고용) ① 직원의 정년은 만60세로 하며, 정년 퇴직시점은 매월 단위로 산정한다.

② 임금피크제 적용대상 직원이 정년퇴직하는 경우 ‘정년퇴직 후 재고용’ 제도를 시행하여 회사의 선발심사 절차를 거쳐 KT에 재취업토록 하며, 재고용규모 및 기간, 근로조건 등은 노사간 별도로 정한다.

제113조(긴박한 경영상 이유에 의한 해고의 제한) 회사는 과반수 노동조합과의 사전협의, 해고를 피하기 위한 노력 등 법령에 따른 요건과 절차를 반드시 준수하여야 한다.

제114조(사회적책무) ① 회사는 국민기업으로서 국민의 편익을 도모하는 통신서비스를 제공하여 사회발전의 일익을 담당한다.

② 회사와 노동조합은 국가경제의 지속성장과 국민행복 실현을 위하여 노사의 사회적 책임을 성실히 실천하며, 노사가 주도하는 사회공헌활동의 확산을 통해 지역사회발전과 사회통합에 기여한다.

부 칙

제1조(유효기간) 본 협약의 유효기간은 2019년 6월 17일부터 2021년 6월 16일 까지로 한다.

제2조(협약갱신) ① 회사와 조합은 유효기간 만료로 본 협약을 개·폐코자 할 때에는 늦어도 30일전에 문서로써 상대방에게 그 의사를 표시하고 쌍방합의 하에 개폐할 수 있다.

② 본 협약의 유효기간 중이라도 경영환경이 급변하여 본 협약의 효력 유지가 어려울 때에는 회사와 조합은 상호합의로 본 협약을 개정할 수 있다.

제3조(보충협약) 보충협약은 본 협약과 동일한 효력을 가지며, 노사쌍방 중 어느 일방이 보충협약을 위한 교섭을 요구하면 특별한 사유가 없는 한 이에 응하여야 한다.

제4조(효력지속) ① 본 협약의 유효기간이 만료되어도 협약갱신을 위한 교섭이 진행 중일 때에는 본 협약의 효력은 지속된다.

② 본 협약의 유효기간 중에 회사와 조합의 명칭이 변경되어도 본 협약의 효력은 지속된다.

제5조(보충적용) 본 협약에 정함이 없는 사항은 노동관계법령 및 관례에 따른다.

제6조(시행일에 관한 특례) 본 협약 제62조 제2항 제5호의 갱신된 협약조문은 2019년 7월 1일부터 시행한다.

2019. 6. 17

주식회사 케이티
대표이사 회장

황 창 규



KT 노동조합
위원장

김 해 관

