

단체협약 신구조문 대비표

현 행	개정(안)
<p>제 18 조(노사합동실태조사) ① 회사와 조합은 필요하다고 인정할 때에는 노사합동으로 조합원의 복무관리, 임금지급실태, 복지후생 시설 등 근로조건과 관련한 사항에 대하여 조사한다.</p>	<p>제 18 조(노사합동실태조사) ① 회사와 조합은 필요하다고 인정할 때에는 노사합동으로 조합원의 복무관리, 임금지급실태, 복리후생 시설 등 근로조건과 관련한 사항에 대하여 조사한다.</p>
<p>제 23 조(조합임원 인사발령 시 사전협의) 회사는 다음 각호의 1에 해당하는 조합의 임원을 타 기관으로 전출시키고자 할 때에는 조합과 사전 협의한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 중앙본부 <ol style="list-style-type: none"> 가. 위원장, 사무총장 및 부위원장 나. <u>실장 및 국장</u> 다. 회계감사위원 	<p>제 23 조(조합임원 인사발령 시 사전협의) 회사는 다음 각호의 1에 해당하는 조합의 임원을 타 기관으로 전출시키고자 할 때에는 조합과 사전 협의한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 중앙본부 <ol style="list-style-type: none"> 가. 위원장, 사무총장 및 부위원장 나. <u>실장, 처장 및 국장</u> 다. 회계감사위원
<p>제 26 조의 2(리프레시휴직) 회사는 다음 각 호의 1에 해당하는 조합원 중 희망자에 한하여 6개월 또는 1년간의 리프레시휴직을 명할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 근속 10년 이상자 : 휴직기간 6개월(<u>월기준급과 월역량급을 합산한 금액</u>)의 80% 지급) 2. 근속 20년 이상자 : 휴직기간 1년(<u>월기준급과 월역량급을 합산한 금액</u>)의 80% 지급) 	<p>제 26 조의 2(리프레시휴직) 회사는 다음 각 호의 1에 해당하는 조합원 중 희망자에 한하여 무급휴직기간 6개월을 포함하여 최대 12개월 또는 18개월의 리프레시휴직을 6개월 단위로 명할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 근속 10년 이상자 : 유급휴직기간 6개월(<u>월기본급의 80%</u> 지급) 무급휴직기간 6개월은 선택가능 2. 근속 20년 이상자 : 유급휴직기간 12개월(<u>월기본급의 80%</u> 지급) 무급휴직기간 6개월은 선택가능
<p>제 26 조의 3(창업지원휴직) 회사는 <u>근속 20년 이상 근무한 조합원 중 희망자에 한하여 최소 1년 6개월에서 최대 3년 6개월의 창업지원휴직을 명할 수 있다. 다만, 최소 1년간은 월 기준급과 역량급을 지급한다.</u></p>	<p>제 26 조의 3(내일설계휴직) 회사는 <u>만 50세 이상 만 58세 미만 조합원 중 희망자에 한하여 최소 2년 6개월에서 최대 4년의 내일설계휴직을 명할 수 있으며, 최소 1년 6개월간은 월기본급을 지급한다. 다만, 정년 잔여기간이 2년 6개월 미만인 경우 휴직기간은 정년퇴직시점까지로 한다.</u></p>
<p>제 26 조의 4(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.</p>	<p>제 26 조의 4(가족돌봄휴직) 회사는 직원의 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀의 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.</p>
<p>제 27 조(육아 및 난임휴직)</p> <p>② 제 1항의 육아휴직 기간은 2년 이내로 한다. 다만, 1회에 한해 분할 사용할 수 있다.</p>	<p>제 27 조(육아 및 난임휴직)</p> <p>② 제 1항의 육아휴직 기간은 2년 이내로 한다. 다만, 2회에 한해 분할 사용할 수 있다.</p>

현행	개정(안)
<p>④ 난임 여성조합원은 자녀 출산을 위해 의사진단서(시험관 출산)를 제출하고 1년간 무급난임휴직을 신청할 수 있다.</p>	<p>④ 난임 여성조합원은 자녀 출산을 위해 난임 치료에 대한 의사진단서를 제출하고 1년간 무급난임휴직을 신청할 수 있다.</p>
<p>제 34조(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.</p>	<p>제 34조(징계절차) ① 회사는 조합원을 징계의결 하고자 할 때에는 대상자의 인적 사항, 징계사유, 인사위원회 개최 일시 및 장소를 명시하여 위원회 개최일 5일전까지 해당 조합원과 조합에 통보하여야 한다. 통보방법은 서면통보를 원칙으로 한다.</p>
<p>제 45조(평균임금) 조합원의 퇴직금계산 평균임금은 다음 각 호의 합계액으로 한다.</p> <p>1. 퇴직금 지급사유가 발생한 날 이전 3월간에 그 조합원에게 지급된 임금(기준연봉(기준급, 역량급, 역할급, 직책급), 초과근무수당, 가산금(초과가산금, 휴일가산금)을 3등분한 금액</p>	<p>제 45조(평균임금) 조합원의 퇴직금계산 평균임금은 다음 각 호의 합계액으로 한다.</p> <p>1. 퇴직금 지급사유가 발생한 날 이전 3월간에 그 조합원에게 지급된 임금(기준연봉(기본급, 역할급, 직책급), 초과근무수당, 가산금(초과가산금, 휴일가산금)을 3등분한 금액</p>
<p>제47조(근속기간)</p> <p>① <생략> ② <생략> 1.~6. <생략> 7. 창업지원휴직기간 8.~9. <생략></p>	<p>제47조(근속기간)</p> <p>① <생략> ② <생략> 1.~6. <생략> 7. 내일설계휴직기간 8.~9. <생략></p>
<p>제 49조(희망퇴직금) ① 회사는 제 31 조에 의거 희망퇴직자에 대하여는 월기준급과 월역량급을 합한 금액에 제 2항 내지 제 3항의 산정월수와 지급률을 곱하여 계산한 희망퇴직금을 지급한다.</p>	<p>제 49조(희망퇴직금) ① 회사는 제 31 조에 의거 희망퇴직자에 대하여는 월기본급에 제 2항 내지 제 3항의 산정월수와 지급률을 곱하여 계산한 희망퇴직금을 지급한다.</p>
<p>제 55조(근무시간) ① 조합원의 근무시간은 9시에 시업하여 18시에 종업함을 원칙으로 한다. 단, 업무의 특수성 및 근무형태에 따라 노사협의로 시종업시간을 조정할 수 있다.</p> <p>② 제 1항의 본문에도 불구하고 조합원은 본인의 시종업시간을 주 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1개월 단위로 선택할 수 있다. 다만, 이 경우에 11시에서 15시 사이의 시간대를 시종업시간으로 선택할 수 없다.</p>	<p>제 55조(근무시간) ① 조합원의 근무시간은 9시에 시업하여 18시에 종업함을 원칙으로 한다. 단, 업무의 특수성 및 근무형태에 따라 노사협의로 시종업시간을 조정할 수 있다.</p> <p>② 제 1항의 본문에도 불구하고 조합원은 본인의 시종업시간을 월요일부터 토요일까지 주 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1주 단위로 선택할 수 있다. 다만, 출근일의 경우 최소 4시간은 근무해야 한다.</p>
<p>제 57조(휴식시간) ② 야간에 근무하는 조합원에 대하여는 업무에 지장을 초래하지 아니하는 범위 내에서 취침하게 할 수 있다. 다만, 2명 이상의 조합원이 야간</p>	<p>제 57조(휴식시간) ② 야간에 근무하는 조합원에 대하여는 업무에 지장을 초래하지 아니하는 범위 내에서 취침하게 할 수 있다. 다만, 2명 이상의 조합원이 야간</p>

현행	개정(안)
(2200~0600)에 근무하는 경우에는 근무시간 중 교대로 3시간의 휴게 시간을 부여한다.	(2200~0600)에 근무하는 경우에는 근무시간 중 교대로 3시간의 휴식 시간을 부여한다.
제 62 조(휴가) ① 회사는 조합원에게 다음 각 호의 1의 유급휴가를 부여한다. 1~7. <생략> 8. 안식년휴가	제 62 조(휴가) ① 회사는 조합원에게 다음 각 호의 1의 유급휴가를 부여한다. 단, 제 9 호의 휴가는 무급으로 한다. 1~7. <생략> 8. 삭제 (2021. 9. 6) 9. 가족돌봄휴가
② 제 1 항 각호의 휴가기간은 다음과 같다. 5. 청원휴가 나. 회갑 또는 칠순 (1) 본인 또는 배우자의 직계존속: 1 일	② 제 1 항 각호의 휴가기간은 다음과 같다. 5. 청원휴가 나. 회갑, 칠순, 팔순 중 택일 (1) 본인 또는 배우자의 직계존속: 1 일
다. 사망 (1)~(5) <생략> (6) 본인 또는 배우자 고모, 고모부, 이모, 이모부, 외숙부모: 1 일 선박으로만 이동 가능한 도서지역은 2 일	다. 사망 (1)~(5) <생략> (6) 본인 또는 배우자 고모, 고모부, 이모, 이모부, 외숙부모: 3 일
마. 출산 및 유산 (1) 태아검진: 월 1 일 (2) 배우자 출산 시: 10 일(출산일로부터 30 일 이내 신청/유급) (3)~(8) 생략	마. 출산 및 유산 1) 태아검진: 1 일(임신 28 주까지 4 주마다, 29 주에서 36 주까지 2 주마다, 37 주 이후 1 주마다) (2) 배우자 출산 시: 10 일(출산일로부터 90 일 이내 신청/유급) (3)~(8) 생략 (9) 난임치료: 연 3 일(최초 1 일은 유급, 2 일은 무급)
8. 안식년휴가: 조합원이 근속 10년, 20년, 30년 도래시 다음 각목의 휴가를 부여하며 세부 운영기준은 회사의 관계규정이 정하는 바에 따른다. 가. 10년 도래시: 5 일 나. 20년 도래시: 8 일 다. 30년 도래시: 8 일	8. 삭제 (2021. 9. 6) 9. 가족돌봄휴가: 연 최대 10 일(무급)
제 6 장 모성보호	제 6 장 모성보호 및 성평등
제 66 조(여성과 연소자 근무) ③ 임신 후 12 주 이내 또는 36 주 이후에 있는 여성조합원 이 1 일 3 시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다.	제 66 조(여성과 연소자 근무) ③ 임신 후 12 주 이내 또는 36 주 이후에 있는 여성조합원 은 1 일 3 시간의 근로시간 단축을 시행하여야 한다. 다만, 여성조합원이 근로시간 단축을 희망하지 않을 경우 사용하지 아니할 수 있다.
제 69 조(직장 내 성희롱과 성폭행금지) ① 회사는 직장	제 69 조(직장 내 성희롱과 성폭행금지) ① 회사는 직장

현행	개정(안)
<p>내에서 상대방이 원하지 않는 언어적, 육체적, 시각적 등 각종 형태의 <u>성희롱을 금지하고, 여성에게 폭력을 행사하여서는 아니 된다.</u></p>	<p>내에서 상대방이 원하지 않는 언어적, 육체적, 시각적 등 각종 형태의 <u>성희롱과 성폭력을 금지하고 예방활동에 최선을 다한다.</u></p>
<p>제 75 조(안전관리자) 회사는 안전에 관한 기술적 사항에 대하여 <u>회장</u> 또는 안전보건관리책임자를 보좌하고 관리감독자 및 안전담당자에게 지도·조언할 수 있도록 하기 위하여 안전관리자를 두어야 한다.</p>	<p>제 75 조(안전관리자) 회사는 안전에 관한 기술적 사항에 대하여 <u>대표이사</u> 또는 안전보건관리책임자를 보좌하고 관리감독자 및 안전담당자에게 지도·조언할 수 있도록 하기 위하여 안전관리자를 두어야 한다.</p>
<p>제 87 조(복지후생 시설) 회사는 조합원의 복지증진과 근로의욕 고취를 위하여 사택, 복지센터, 구내식당, 이(미)용실, 건강관리실, 욕실, 세탁실 등의 <u>복지후생 시설</u>을 설치 운영한다.</p>	<p>제 87 조(복지후생 시설) 회사는 조합원의 복지증진과 근로의욕 고취를 위하여 사택, 복지센터, 구내식당, 이(미)용실, 건강관리실, 욕실, 세탁실 등의 <u>복지후생 시설</u>을 설치 운영한다.</p>
<p>제 88 조(복지후생비 지급) ① 회사는 조합원의 <u>복지후생</u>을 위하여 다음과 같이 복지후생비를 지급한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 자녀학자금(대학생자녀 제외) 2. 급식보조비 3. 통근보조비 4. 기타 <u>회장</u>이 정한 복지후생비 	<p>제 88 조(복지후생비 지급) ① 회사는 조합원의 <u>복지</u>를 위하여 다음과 같이 복지후생비를 지급한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 자녀학자금(대학생자녀 제외) 2. 급식보조비 3. 통근보조비 4. 기타 <u>대표이사</u>가 정한 복지후생
<p>제 89 조(유니폼) 회사는 조합원의 <u>유니폼</u>을 하계는 5월 1일부터 동계는 10월 1일부터 착용할 수 있도록 지급하며 <u>유니폼 지침개정 및 필요한 사항</u>은 조합과 합의한다.</p>	<p>제 89 조(작업복) 회사는 조합원의 <u>작업복</u>을 하계는 5월 1일부터 동계는 10월 1일부터 착용할 수 있도록 지급하며 <u>기타 세부사항</u>은 조합과 합의한다.</p>
<p>제 100 조(교섭위원구성) ① 단체교섭위원은 노사동수로 구성하되 각 5인 이상 10인 이내로 한다</p> <p>② 회사를 대표하는 위원은 <u>회장과 회장이</u> 위촉하는 자로 하고, 조합을 대표하는 위원은 위원장과 위원장이 위촉하는 자로 한다.</p> <p>③ 의장은 회사와 조합의 교섭위원 중에서 호선하며 간사는 노사 각 1인으로 한다.</p>	<p>제 100 조(교섭위원구성) ① 단체교섭위원은 노사동수로 구성하되 각 5인 이상 10인 이내로 한다.</p> <p>② 회사를 대표하는 위원은 <u>대표이사와 대표이사</u>가 위촉하는 자로 하고, 조합을 대표하는 위원은 위원장과 위원장이 위촉하는 자로 한다.</p> <p>③ 의장은 회사와 조합의 교섭위원 중에서 호선하며 간사는 노사 각 1인으로 한다.</p>
<p>제 109 조(회사시설 이용) 회사는 징의행위 기간 중이라도 다음 시설의 이용을 허용하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제 16조에 의한 사무실, 집기, 비품 및 통신 등의 편의시설 2. 조합원이 통상 이용하고 있는 <u>복지후생 시설</u> 	<p>제 109 조(회사시설 이용) 회사는 징의행위 기간 중이라도 다음 시설의 이용을 허용하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제 16조에 의한 사무실, 집기, 비품 및 통신 등의 편의시설 2. 조합원이 통상 이용하고 있는 <u>복지후생 시설</u>

현 행	개정(안)
<p>제 114 조(사회적책무) ① 회사는 국민기업으로서 국민의 편익을 도모하는 통신서비스를 제공하여 사회발전의 일익을 담당한다.</p> <p>② 회사와 노동조합은 국가경제의 지속성장과 국민행복 실현을 위하여 노사의 사회적 책임을 성실히 실천하며, 노사가 주도하는 사회공헌활동의 확산을 통해 지역사회발전과 사회통합에 기여한다.</p>	<p>제 114 조(사회적책무) ① 회사는 국민기업으로서 국민의 편익을 도모하는 통신서비스를 제공하여 사회발전의 일익을 담당한다.</p> <p>② 회사와 노동조합은 국가경제의 지속성장과 국민행복 실현을 위하여 노사의 사회적 책임을 성실히 실천하며, 노사가 주도하는 사회공헌활동의 확산을 통해 지역사회발전과 사회통합에 기여한다.</p> <p>③ 회사와 노동조합은 미래세대를 위한 환경문제 해결, 디지털 혁신기술과 포용적 협업기반의 사회문제 해결 및 투명한 지배구조 확립 등 모범적 ESG 경영의 노사 공동추진을 위하여 지속 노력한다.</p>
	<p>부칙</p> <p>제 6 조(시행일에 관한 특례) 본 협약 제 26 조의 3 및 제 47 조의 갱신된 협약조문은 2021년 10월 1일부터 시행하고, 제 26 조의 2, 제 55 조, 제 62 조 제 1 항 제 8 호, 제 62 조 제 2 항 제 5 호 나목, 제 62 조 제 2 항 제 8 호의 갱신된 협약조문은 2022년 1월 1일부터 시행한다.</p>