

<2011년 단체교섭>

잠정 합의(안) 해설

1. 교섭 진행사항

4월 28일 제1차 본교섭 실시를 기점으로 본교섭 3회, 임금실무소위원회 4회, 단체협약실무소위원회 6회(축조포함), 복지기금협의회 3회를 진행하였다.

2. 2011년도 단체교섭 분야별 합의안

■ 임금분야 (인사분야 포함)

- 가. α 계수 : 1.03 적용
- 나. 인사평가 단계 개선 : 3단계 (단,현장은 2단계 유지)
- 다. 인사평가 인상을 상향 : 2.7% $\rightarrow$ 3.2% (0.5%p $\uparrow$)
- 라. 신입사원 보수체계 개선 : 기준연봉월정액 월18만원 $\uparrow$
- 마. 고객서비스직 보수체계 개선 : 기준연봉월정액 월10만원 $\uparrow$
: 성과급 가중치 적용 및 주기변경

■ 복지분야

- 가. 사내근로 복지기금 출연 : 760억원 (별도 출연금 포함)
- 나. 일체복 지원 : 일체감 조성과 CS만족을 위해 15만원 상당의 일체복을 지원한다(시기 : 2011년 12월중)
- 다. 상호 부조를 통한 애경사 지원: 직원 애경사 상호 부조를 위해 매칭 그랜트 방법으로 전사적 시행(시기 : 2012년 1월)
- 라. 자기 계발비 지원 : 50만원 지원(2011년 한)
- 마. 업무용 단말 구입비 지원 : 50만원(2012년 한)

■ 단체협약 분야

2011년 단체협상 합의내용 해설

I. 인사제도

1. 개선내용 : 인사평가 단계 3단계 일원화

☐ 취지 : 본/사/지 팀장 제도 도입에 따른 평가단계 정렬성 확보

☐ 주요내용

구분	현재	개선
현장	• 인사평가 B이상 : 3단계 평가 (팀장 → 지사장 → 단장) • 인사평가 C+이하 : 2단계 평가 (팀장 → 지사장)	• 인사평가 C+이상 : 3단계 평가 (팀장 → 지사장 → 단장) • 인사평가 C이하 : 2단계 평가 (팀장 → 지사장)
본/사/지	• 사업부서 . 인사평가 B이상 : 3단계 평가 (팀장 → 담당 → 본부장) . 인사평가 C+이하 : 2단계 평가 (팀장 → 담당) • 본사/지원부서 : 2단계 평가 (담당 → 실/본부장)	• 모든 평가를 3단계로 일괄 조정하여 실/본부장이 최종평가 실시 (팀장 → 담당 → 실/본부장)

☐ 시행시기 : 2011년도 인사평가지부터

Ⅱ. 임금 및 보수제도

1. 합의안 내용 및 의미

□ 합의(안)

- 임금조정계수(α) : 1.03
- 인사평가 평균 인상률 상향 : 2.7% → 3.2% (0.5%p ↑)
- 자기계발비 50만원 지원(2011년 한)
- 업무용 휴대폰 단말 구입비 50만원 지원(2012년 한)

□ 합의(안)의 의미

- 임금조정계수(α) 1.03에 의한 임금 3% 인상과 B와 C+등급 인상률 상향조정 합의 등으로 2011년도 회사 경영악화,요금 인하 압력 등 어려운 교섭여건에도 불구하고

2010년 대비 평균 3.9%(고과인상분 포함)의 임금인상

2009	성과	A	B	C	D	F
2010	성과/역량	A/A	B/B	C+/C	D/D	F/F
인상률(%)		6.9	5.2	3.9	2.3	-0.2

※ 2009년 대비는 평균 11.1% 인상 (C-C⁺/C 등급 기준)

- 특히, 인사평가에 의한 연평균 인상률 지속 확대로 장기적으로 안정적 임금인상 기틀 마련 확보

- 2010년 2.7% → 2011년 3.2% (0.5%p 상향)
- 2009년 이전 2.3% 대비 0.9%p 상향

- 임금인상에 부가하여 자기계발비와 업무용 휴대폰 단말시 각각 50만원을 지원함으로써 추가 1.8%의 임금인상 효과 발생하여 총 5.7% 수준의 임금인상 효과를 거둠

붙임 1

< 임금수준 비교 >

09년 성과

10년 성과/역량

(단위 : 천원)

직급/호봉 (‘09 년)	구분	2009 년	2010 년			2011 년								
			A	C	F	A			C			F		
						A/A	C+/C	F/F	A/A	C+/C	F/F	A/A	C+/C	F/F
4 급 16 호봉	기준연봉	29,956	34,774	33,725	32,478	37,967	37,354	36,462	36,376	35,782	34,917	34,523	33,951	33,118
	초과근무수당	4,730	5,740	5,567	5,361	6,267	6,166	6,019	6,005	5,907	5,764	5,699	5,604	5,467
	성과급	전사	10,984	11,523	11,097	7,995	7,866	7,678	7,660	7,535	7,353	7,270	7,149	6,974
		부문		5,796	5,413	6,644	6,537	6,381	6,366	6,262	6,110	6,041	5,941	5,796
		팀				3,322	3,268	3,190	3,183	3,131	3,055	3,021	2,971	2,898
	임금보전	2,122												
	효도휴가비	4,993												
	계	52,784	58,192	56,435	54,349	62,195	61,192	59,731	59,589	58,616	57,199	56,554	55,617	54,252
	인상률	09 년대비	10.25	6.92	2.97	17.83	15.93	13.16	12.89	11.05	8.37	7.14	5.37	2.78
		10 년대비				6.88	5.16	2.65	5.59	3.87	1.35	4.06	2.33	-0.18
5 급 12 호봉	기준연봉	25,018	29,171	28,290	27,244	31,848	31,335	30,586	30,514	30,016	29,290	28,959	28,480	27,781
	초과근무수당	4,130	4,815	4,670	4,497	5,257	5,172	5,049	5,037	4,955	4,835	4,780	4,701	4,586
	성과급	전사	9,173	9,666	9,308	6,707	6,599	6,441	6,426	6,321	6,168	6,098	5,997	5,850
		부문		4,715	4,541	5,573	5,484	5,353	5,340	5,253	5,126	5,068	4,984	4,862
		팀성				2,787	2,742	2,676	2,670	2,626	2,563	2,534	2,492	2,431
	임금보전	1,772												
	효도휴가비	4,170												
	계	44,262	48,814	47,340	45,591	52,173	51,331	50,105	49,987	49,170	47,982	47,440	46,654	45,509
	인상률	09 년대비	10.28	6.95	3.00	17.87	15.97	13.20	12.93	11.09	8.40	7.18	5.40	2.82
		10 년대비				6.88	5.16	2.65	5.59	3.87	1.35	4.06	2.33	-0.18

※ 급식통근비 연 약 300 만원 제외 / 성과급 '10 년 기준연봉월정액의 610%, '11 년 월기준급의 811% 적용

2. 임금조정계수(α) 적용

□ 적용 산식

$$\boxed{\begin{array}{c} 2011\text{년} \\ \text{기준연봉} \end{array}} = \boxed{\begin{array}{c} \text{기준급} \times (1 + \text{개인성과평가} \\ \text{등급별 인상률}) \times \alpha \end{array}} + \boxed{\begin{array}{c} \text{역량급} \times (1 + \text{역량평가} \\ \text{등급별 인상률}) \times \alpha \end{array}}$$

- 기준연봉의 70%가 기준급이며, 30%가 역량급

【용어】

- 기준연봉월정액 : 기준연봉 / 12월
- 월기준급 : 기준급 / 12월 (성과급 기준액)
- '기준급'에는 '개인성과평가' 반영, '역량급'에는 역량평가 반영
- 인사평가 인상률과 임금조정계수 적용 후의 2011년도 기준연봉의 70%를 기준급으로 재설정

□ 인사평가 인상률 적용(기 합의사항)

- 2011년 : 2010년 인상률 60%, 2009년 40%의 비율로 반영
 - 2009년도 인사평가는 '개인성과평가'만을 반영
 - 2010년 신규입사 직원은 2010년 인사평가 100% 반영
- 2012년부터 : Y년 50%, Y-1년 30%, Y-2년 20% 반영

□ 적용시기 : 2011.1.1일자 소급

- 1인당 평균 소급액(5개월분) : 약 152만원
- 소급분 지급일 : 2011.6.24

3. 인사평가등급 인상률 개선

□ 조정내용 : B등급 1%p, C+등급 0.5%p 가산

□ 조정효과 : 연평균 인사평가 인상률 0.5%p 상향

※ **2.3%** (2009년 이전) → **2.7%** (2010년) → **3.2%** (2011년)

- 2010년 노사합의시 분포율개선에 따른 2.9% 확대 후 3.2%로 다시 확대

< 인사평가 등급별 인상률 >

기준연봉	A	B	C+	C	D	F
	(10%)	(20%)	(20%)	(30%)	(15%)	(5%)
4,000만원 초과	6.0%	4.0%	3.0%	2.5%	1.5%	-1%
3,000만원 초과 ~ 4,000만원 이하	6.0%	4.7%	3.3%	2.8%	1.5%	-1%
3,000만원 이하	6.0%	5.0%	3.3%	2.8%	1.7%	-1%

□ 적용시기 : 2011.1.1일부터 (2010년도 인사평가 반영)

붙임 2

1. 기준연봉 조정 예시

□ 기준급 및 역량급

현 기준연봉 (a)	기준급 (a×0.7)	역량급 (a×0.3)
3,320만원	2,324만원	996만원

□ 기준연봉 조정 - 인사평가 인상률 및 임금조정계수($\alpha=1.03$) 반영

【사례#1】

- 2009년 인사평가 : 개인성과평가 A등급 (6.0%)
- 2010년 인사평가 : 개인성과평가 A등급 (6.0%), 역량평가 B등급 (4.7%)

구분	기준급(70%)	역량급(30%)	기준연봉(100%)
현재	2,324만원	996만원	3,320만원
인사평가 인상률 계산	6.00%	5.22%	5.766%
	(6.0%×0.4) +(6.0%×0.6)	(6.0%×0.4) +(4.7%×0.6)	(6.00%×0.7) +(5.22%×0.3)
인사평가 인상률 반영	2,463만원	1,048만원	3,511만원
	2,324만원×(1+6.00%)	996만원×(1+5.22%)	3,320만원×(1+5.766%)
임금조정계수 반영($\alpha=1.03$)	2,537만원	1,079만원	3,616만원
	2,463만원×1.03	1,048만원×1.03	3,511만원×1.03
인상액(률)	213만원	83만원	296만원 (인상률 : 8.9%)

※ 2011년도 기준연봉은 3,616만원 (기준급 2,531만원+역량급 1,085만원)

○ 연봉수준 비교

(단위 : 만원)

항목	2010년	2011년	비고
기준연봉	3,320	3,616	
성과급	1,688	1,711	
초과근무수당	548	597	
계	5,556	5,924	6.6%

※ 급식통근비(약 300만원) 제외 / 성과급 '10년 기준연봉월정액의 610%, '11년 월기준급의 811%

【사례#2】

- 2009년 인사평가 : 개인성과평가 C등급 (2.8%)
- 2010년 인사평가 : 개인성과평가 C+등급 (3.3%), 역량평가 C등급 (2.8%)

구분	기준급(70%)	역량급(30%)	기준연봉(100%)
현재	2,324만원	996만원	3,320만원
인사평가 인상률 계산	3.1%	2.8%	3.01%
	(2.8%×0.4) +(3.3%×0.6)	(2.8%×0.4) +(2.8%×0.6)	(3.1%×0.7) +(2.8%×0.3)
인사평가 인상률 반영	2,396만원	1,024만원	3,420만원
	2,324만원×(1+3.1%)	996만원×(1+2.8%)	3,320만원×(1+3.01%)
임금조정계수 반영(α=1.03)	2,468만원	1,055만원	3,523만원
	2,396만원×1.03	1,024만원×1.03	3,420만원×1.03
인상액(률)	144만원	59만원	203만원 (인상률 : 6.1%)

※ 2011년도 기준연봉은 3,523만원 (기준급 2,466만원+역량급 1,057만원)

○ 연봉수준 비교

(단위 : 만원)

항목	2010년	2011년	비고
기준연봉	3,320	3,523	
성과급	1,688	1,667	
초과수당	548	582	
계	5,556	5,772	3.9%

※ 급식통근비(약 300만원) 제외 / 성과급 '10년 기준연봉월정액의 610%, '11년 월기준급의 811%

2. 인사평가 등급별 연봉 인상률(2010년 대비)

□ 기준연봉 : 3천만원 이하

2009 년(성과)			A	B	C	D	F
2010 년			6.0%	4.0%	2.8%	1.7%	-1.0%
성과	역량	인상률					
A	A	6.0%	6.88	6.07	5.59	5.15	4.06
	B	5.7%	6.70	5.89	5.41	4.96	3.88
B	A	5.3%	6.46	5.65	5.17	4.72	3.63
	B	5.0%	6.28	5.47	4.98	4.54	3.45
	C	4.3%	5.88	5.07	4.59	4.14	3.05
C+	B	3.8%	5.56	4.75	4.26	3.82	2.73
	C+	3.3%	5.25	4.44	3.96	3.51	2.42
	C	3.2%	5.16	4.35	3.87	3.42	2.33
C	C+	3.0%	5.03	4.23	3.74	3.30	2.21
	C	2.8%	4.94	4.14	3.65	3.21	2.12
	D	2.5%	4.74	3.94	3.45	3.01	1.92
D	C	2.0%	4.48	3.67	3.19	2.74	1.66
	D	1.7%	4.28	3.47	2.99	2.54	1.46
	F	0.9%	3.79	2.98	2.50	2.05	0.97
F	D	-0.2%	3.14	2.33	1.84	1.40	0.31
	F	-1.0%	2.65	1.84	1.35	0.91	-0.18

□ 기준연봉 : 3천만원 초과, 4천만원 이하

2009 년(성과)			A	B	C	D	F
2010 년			6.0%	3.7%(수정)	2.8%	1.5%(수정)	-1.0%
성과	역량	인상률					
A	A	6.0%	6.88	5.95	5.59	5.07	4.06
	B	5.6%	6.64	5.72	5.35	4.83	3.82
B	A	5.1%	6.33	5.40	5.04	4.51	3.51
	B	4.7%	6.09	5.17	4.80	4.28	3.27
	C	4.1%	5.75	4.82	4.46	3.93	2.93
C+	B	3.7%	5.50	4.57	4.21	3.69	2.68
	C+	3.3%	5.25	4.32	3.96	3.43	2.42
	C	3.2%	5.16	4.23	3.87	3.34	2.33
C	C+	3.0%	5.03	4.11	3.74	3.22	2.21
	C	2.8%	4.94	4.02	3.65	3.13	2.12
	D	2.4%	4.71	3.78	3.42	2.89	1.89
D	C	1.9%	4.39	3.47	3.10	2.58	1.57
	D	1.5%	4.16	3.23	2.87	2.34	1.33
	F	0.8%	3.70	2.78	2.41	1.89	0.88
F	D	-0.3%	3.10	2.17	1.81	1.28	0.28
	F	-1.0%	2.65	1.72	1.35	0.83	-0.18

□ 기준연봉 : 4천만원 초과

2009 년(성과)			A	B	C	D	F
2010 년			6.0%	3.0%(수정)	2.5%(수정)	1.5%(수정)	-1.0%
성과	역량	인상률					
A	A	6.0%	6.88	5.67	5.47	5.07	4.06
	B	5.4%	6.52	5.31	5.11	4.70	3.69
B	A	4.6%	6.03	4.82	4.62	4.22	3.21
	B	4.0%	5.67	4.46	4.26	3.86	2.85
	C	3.6%	5.40	4.19	3.99	3.58	2.57
C+	B	3.3%	5.25	4.04	3.84	3.43	2.42
	C+	3.0%	5.07	3.86	3.65	3.25	2.24
	C	2.9%	4.97	3.76	3.56	3.16	2.15
C	C+	2.7%	4.85	3.64	3.44	3.04	2.03
	C	2.5%	4.76	3.55	3.35	2.95	1.94
	D	2.2%	4.58	3.37	3.17	2.77	1.76
D	C	1.8%	4.34	3.13	2.93	2.52	1.52
	D	1.5%	4.16	2.95	2.75	2.34	1.33
	F	0.8%	3.70	2.49	2.29	1.89	0.88
F	D	-0.3%	3.10	1.89	1.69	1.28	0.28
	F	-1.0%	2.65	1.44	1.23	0.83	-0.18

3. 신입사원 보수체계 개선

□ 개선내용

○ 초임 기준연봉 조정 : 1,900만원 → 2,115만원

- 기준연봉월정액 : 158.3만원 → 176.3만원 (18만원↑)
- 대상자 : 2010.1.1일 이후 입사하여 기준연봉 1,900만원을 적용받은 대졸 신입사원

* 입사시점에 따른 유·불리 해소

○ 가산인상률 적용

- 대상 : 입사 3~7년차 대졸 신입사원 중 100마일리지 미만자
- 연도 인상률 : 인사평가 인상률 + 가산인상률

< 가산인상률 >

역량평가 개인성과평가	A등급	B등급
	A등급	B등급
A등급	4%p	3%p
B등급	3%p	2%p

□ 시행시기 : 2011.1.1일자

4. 고객센터서비스직 보수체계 개선

□ 개선내용

- 기준연봉 조정 : 1,320만원 → 1,440만원
 - 기준연봉월정액 : 110만원 → 120만원 (10만원↑)
 - 성과급 가중치 적용 : 실적에 의한 지급률 × 가중치
 - 판매실적 가중치 산식 : $1 + (\text{판매건수} - 10) \times 0.025$
 - CS실적 가중치 산식 : $1 + (\text{CS건수} - 100) \times 0.0025$
 - 성과급 지급주기 변경 : 12개월 분할 지급
 - 연간 성과급규모를 12등분하여 월 기준지급률을 정하고 실적과 가중치를 적용하여 월 성과급 산출
 - 직전월 실적을 반영 당월의 성과급 지급
- ※ 2011.6월부터 적용시 월 기준지급률은 55.71%
. (2011년 성과급 규모 811% - 1~5월 지급률 421%)/7월

□ 시행시기

- 기준연봉 조정 : 2011.1.1일자
 - 조정된 기준연봉을 기준으로 임금조정계수 등 인상률 반영
- 성과급 가중치 적용 및 지급주기 변경 : 2011.6.1
 - 6월 성과급 산출시 5월 실적 반영

< 개선 전·후 고객센터서비스직 보수체계 >

구분		현재	개선안
기준 연봉		1,320만원 (월 110만원)	1,440만원 (월 120만원)
	(기준급)	924만원(기준연봉의 70%)	1,008만원
	(역량급)	396만원(기준연봉의 30%)	432만원
성과급	규모	일반직과 동일 ('11년 811%) (기준액 : 월기준급)	"좌동"
	(CS)	일반직 성과급의 60%+ (월평균CS건수-100)×5	현재 산식×가중치 * 가중치=1+(월CS건수-10) ×0.0025
	(판매)	일반직 성과급의 40%+ (월평균판매건수-10)×35	현재 산식×가중치 * 가중치=1+(월판매건수-10) ×0.025
수당	초과	기준연봉월정액×1.5/209×23	"좌동"
	가산금	기준연봉월정액×1.5/209×7	"좌동"
	휴일	기준연봉월정액×1.5/209×8×일수	"좌동"
	직무	일반직과 동일	"좌동"
급식통근비		출근일수 × 13,000원	"좌동"
판매인센티브		개인 서비스매출액 × 7% * 과거 3년전 판매분의 전년도 서비스 매출액 2,500만원 이상시 적용	"좌동"

※ 기준연봉 인상 방식, 인사평가등급별 인상을 등 언급되지 않은 사항은 일반직과 동일

Ⅲ. 복지제도

1. 일체복 지원

- ☐ 일체감 조성과 CS만족을 위해 15만원 상당의 일체복 (양복 스타일)을 지원한다.
- ☐ 지원시기는 2011.12월 중을 원칙으로 한다.
- ☐ 일체복 지원과 관련된 세부사항은 노사간 별도 합의하여 시행한다.

2. 상호 부조를 통한 애경사 지원

- ☐ 직원 애경사시 상호부조를 위해 노사간 전사적으로 시행한다.
- ☐ 상호부조금 조성방법(매칭 그랜트), 지급규모, 지급대상 등 세부사항은 노사간 별도 합의하여 시행한다.
- ☐ 시행시기는 2012년 1월부터 시행한다.

3. 사내근로복지기금 출연 : 760억원 (별도출연금 포함)

※ 2010년 세전당기순익(15,170억원)의 5%

IV. 기타 분야

1. 자기계발비 지원

- ☐ 직원의 자기계발 지원을 위하여 2011년도에 한하여 자기계발비 50만원을 지원한다.
- ☐ 지원방법 및 시기 등에 대한 세부사항은 별도로 정한다.

【세부내용】

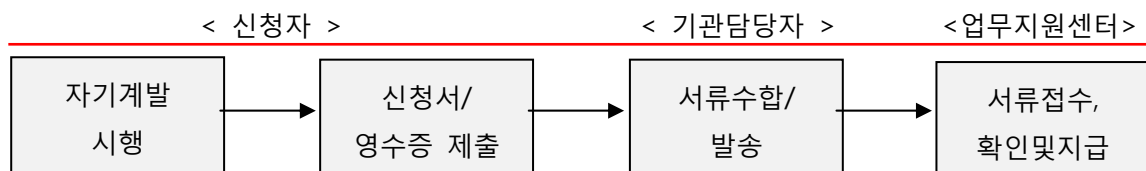
☐ 취지 : 조합원 스스로가 학습하고 성장할 수 있는 분위기 조성

☐ 세부내용

- 대상자 : 재직중인 일반직 직원(전권, 고객센터직, 청경 포함)
 - 임원, 상무보, 교류근무자 제외
- 지원금액 : 1인당 50만원
- 지원방법 : 사외 전문교육, 어학, 도서구입, 체력단련 외 지원불가
 - 지원 한도액 내 선 개인부담, 후 정산 (신청서 및 영수증 제출)
- 지원대상(범위)

구 분	내 용	비 고
사외 전문교육	- 사외전문 프로그램(수료증 발급 프로그램 한) - 공인 자격증 취득 및 교육	
어학	- Level TEST를 통한 수준, 학습정보 등의 자료 제공이 가능한 학원(오프라인) - 직원자녀 인터넷 교육 지원	직원 온라인 프로그램 제외
도서	- 소관 업무관련 전문도서, 경제/경영 도서 등	
체력단련	- 대상 : 헬스, 수영 등 스포츠센터 이용	

☐ 신청 및 지원 프로세스



2. 업무용 휴대폰 구입비 지원

- 업무용 휴대폰을 교체 및 구입을 희망하는 직원에 대하여는 단말 구입비를 최대 50만원까지 지원한다.
- 지원대상은 2012년 1월1일 재직자로 한다.
- 시행시기는 2012년도 1회에 한정하되, 지원방법 및 지원시기 등 세부사항은 별도로 정한다.

【세부내용】

- 취지 : 업무용 휴대폰 교체주기 도래에 따른 지원

- 세부내용

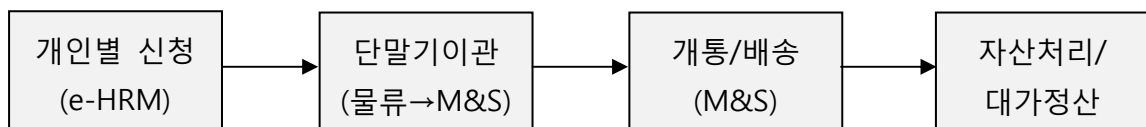
- 지급대상 : '12.1.1일 재직직원중 '12.12.31일까지 단말기 교체를 희망하는 직원
- 지급단말 : 아이폰5(하반기 출시 예정), 아이패드2 등
- 지급방법 : 일정기간 내 신청/접수 후 순차적 지급
 - * 신모델 출시일 및 기존 단말기 약정 잔여일 고려
- 지원금액 : 1인당 50만원(차액은 본인부담)

- 회계처리

- 회사소유 자산으로 일괄 관리
- 관리기간 : 지급일로부터 2년간 *내용연수(2년) 종료 후 자산 폐기 처리

- 업무처리 Process

- 단말기 개통/배송/AS는 M&S에 위탁
 - 사외유출 방지를 위한 단말기 보안 설정 후 배송
- 매월 자산처리 및 대가정산



■ 단체협약 분야

전임자 임금금지와 복수노조 시행을 앞둔 시점에 노사관계를 새롭게 정립하여야 하는 큰 책무가 부여되었다.

노동조합은 전임자 임금금지와 타임오프의 한계성을 법 규제의 족쇄에서 슬기롭게 대처할 수 있도록 노력하였고 복수노조의 도입과 관련하여 예측될 수 있는 다양성을 연구하여 노동조합의 유지 및 발전을 강화하는 기회로 삼았다.

또한, 기존 제도를 변경하여 현실에 맞는 접근성을 높여 업무와 복지를 유연화하여 새로운 변화를 도입할 수 있는 기틀을 마련하였다.

(※참조: 중요한 조항만 해설함)

가. 유일교섭단체 및 조합원 범위 변경

<해설>

- 1) 단체협약 제1조(유일교섭단체) → (교섭단체)로 변경
노동조합 및 노동관계조정법 제29조에 의거 복수노조 도입으로 유일교섭단체 지위 소멸
- 2) 제3조(조합원의 범위) 비조합원 범위 중 과장 이상의 직위에 보직된 직원→ 팀장 이상의 직책에 보직된 직원(파트장 제외)
신설②항 단, 해당업무 종료시 원 소속 조합으로 조합원 자격을 자동 회복한다.

직위에 대한 범위를 직책으로 변경하고 소팀장까지 비조합원으로 규정하며 복수노조를 대비하여 비조합 업무 복귀시 원 소속 노동조합으로 조합원 자격을 자동 회복함으로써 노동조합 가입 이탈을 방지하였다.

나. 근무시간중의 조합활동

<해설>

- 1) 제10조(근무시간중의 조합활동) 회사는 조합원의 조합과 관련된 각종 회의 및 교육, 기타 행사~승인을 얻어야 한다. 이 경우 조합원의 근로시간은 근로시간면제한도에 포함되지 아니한다.

KT 경우 근로시간면제한도 범위는 연간 36,000 시간으로 풀타임 근무자는 18명이다. 그러나 노동조합의 각종 행사, 회의 등 조합간부 및 조합원들이 근무 시간에 참여할 경우 소요되는 인원과 시간을 연간 근로면제한도 시간에 포함하면 조합활동은 전무 할 것이다. 이에 규정되지 않는 포괄적 단어를 사용함으로 활동 영역을 넓였으며 한도 시간에 제외함으로써 18명의 유급 노동조합활동을 유지한 것이다.

다. 평균임금 항목에 초과근무가산금 및 휴일근무수당 명문화

<해설>

- 1) 제 46조(평균임금) 1. 퇴직금 지급사유가 발생한 날 이전 3개월간에 그 조합원에게 지급된 임금(기준연봉월정액, 직무환경수당, 직책수당, 초과근무수당(초과근무가산금 포함), 휴일근무수당을 3등분한 금액

2010년 단체교섭 결과 이후 일부 조합원들이 퇴직금이 삭감되었고 그 중 평균임금 항목에 휴일근무수당이 삭제되었다는 유연비어가 난무하였다. 그것은 휴일수당과 초과근무가산금은 보수규정과 근기법에 보장되고 있어 단체협약 조항에 포함시키지 않는 것뿐이다.

라. 선택적 근무시간 도입

<해설>

- 1) 제55조(근무시간) ② 제1항의 본문에도 불구하고 조합원은 본인의 시·종업시간을 주 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1개월 단위로 선택할 수 있다. 다만, 이 경우에 10시부터 16시까지 사이의 시간대를 시·종업시간으로 선택할 수 없다. ③ 제2항의 규정에 의해 조합원이 시·종업시간을 변경하고자 할 때에는 사전에 회사의 승인을 받아야 하며, 회사는 업무 형편상 부득이 할 경우 이를 허용하지 아니 할 수 있다.

**스마트 워킹 등 일하는 방식이 새롭게 변화하는 흐름에 맞게 시·종
업 시간을 조정하여 업무 특화성을 효율화하는 것이다.
그러나 오전 10시부터 오후 4시까지의 규정화된 업무 시간을 준수함
으로 기본적 업무패턴은 유지하였다.**

**마. 업무로 인한 폭력 및 성희롱 피해자의 근무 장소 변경, 업무
재배치**

<해설>

- 1) 제69조(직장 내 성희롱과 성폭행금지) ⑤항 신설: 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.

**직장내의 성희롱, 성폭력이 아닌 창구의 여직원이 업무 중 민원인
상대로 모욕과 위협, 폭행을 당하는 사례가 발생되어 신설함.**

바. 선택적 복리후생 제도 신설

<해설>

- 1) 제88조(복리후생비 지급) ② 제1항에 의한 복리후생비는
선택적 복리후생 제도로 전환하여 지원할 수 있으며 세부
방안에 대해서는 별도 노사합의로 정한다. ③ 제2항에 의해
선택적 복리후생 제도로 전환되지 않는 복리후생 항목은
종전 기준에 의해 지급한다.

**구 KTF의 선택적 복지제도는 올해 말까지 적용되며 이에 따라 통합
운영할 수 있는 기틀을 마련한 것이다.**

2011 단체협약 신구조문 대비

(갱신 조문 限)

기존 단체협약	2011년 갱신(안)
제1조(유일교섭단체) 회사는 조합이 KT 노동조합원을 대표하는 유일한 교섭 단체임을 인정한다. 단, 조합이 노동관계법상 상급단체에 교섭권을 위임한 때에는 그러하지 아니하다.	제1조(교섭단체) 조합이 노동관계법령에 따라 교섭대표노동조합으로 결정된 때에는 조합원을 위하여 회사와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진 교섭단체로 인정한다.
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. 과장 이상의 직위에 보직된 직원 2 ~ 8 <생략> ② 조합원이 제1항 단서 각호의 1에 해당될 경우에는 인사발령일을 기준으로 해당업무 종사기간 동안 조합원 자격을 상실한다.	제3조(조합원의 범위) ① <생략> 1. 팀장 이상의 직책에 보직된 직원 (파트장제외) 2 ~ 8 <생략> ② 조합원이 제1항 단서 각호의 1에 해당될 경우에는 인사발령일을 기준으로 해당업무 종사기간 동안 조합원 자격을 상실한다. 단, 해당업무 종료시 원소속 조합으로 조합원 자격을 자동 회복한다.
제10조(근무시간중의 조합활동) 회사는 조합원이 조합과 관련된 각종 회의 및 교육, 기타 행사에 참가하고자 할 때에는 근무시간 중이라도 이를 인정할 수 있다. 다만, 조합원은 회사의 사전승인을 얻어야 한다.	제10조(근무시간중의 조합활동) 회사는 조합원이 조합과 관련된 각종 회의 및 교육, 기타 행사에 참가하고자 할 때에는 근무시간 중이라도 이를 인정할 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 수는 노사합의로 정한다.	제11조(조합전임자) 회사는 조합원이 조합업무에 전임하는 것을 인정한다. 다만, 조합전임자의 수와 처우는 노사합의로 정한다.

기존 단체협약	2011년 갱신(안)
<u>제12조(조합전임자의 처우)</u> ① 회사는 조합원이 조합에 전임되어 있는 기간은 통상근무로 인정하며, 전임기간중의 급여 및 기타 제 처우는 일반조합원과 동일 하게 처리한다. ② 조합원이 전임에서 해지되었을 때에는 즉시 원직에 복귀하며 직급 및 보직에 관하여는 노사간 협의하여 정한다. ③ 회사는 조합전임자가 회사와 관련된 합법적 조합활동에서 재해를 당하였을 시 업무상 재해로 인정한다.	<u><삭제></u>
<u>제13조(상급단체의 전임인정)</u> ① 회사는 조합원이 조합의 상급단체 또는 조합과 관련이 있는 노동단체에 전임하는 것을 인정한다. ② 전임자의 처우는 <u>제12조에</u> 준한다.	<u>제13조(상급단체의 전임인정)</u> ① 회사는 조합원이 조합의 상급단체 또는 조합과 관련이 있는 노동단체에 전임하는 것을 인정한다. ② 전임자의 처우는 <u>별도 노사합의에</u> 의한다.
<u>제15조(조합비 공제)</u> 회사는 매월 조합원의 임금지급 시 조합이 정하는 금액의 조합비를 일괄 공제하여 조합이 지정하는 구좌에 불입 한다. 단, 조합은 변동 사항이 있을 시 급여 지급일 5일 전까지 회사에 조합원 명단을 통보 하여야 한다.	<u>제15조(조합비 공제)</u> 회사는 <u>과반수노조에 대하여</u> 매월 조합원의 임금지급 시 조합이 정하는 금액의 조합비를 일괄 공제하여 조합이 지정하는 구좌에 불입 한다. 단, 조합은 변동사항이 있을 시 급여 지급일 5일 전까지 회사에 조합원 명단을 통보하여야 한다.
<u>제17조(통지의무)</u> 회사와 조합은 다음 각호의 경우에는 이를 지체 없이 상대방에 <u>통지</u>하여야 한다. 1. 회사의 통지사항 가~다 <생략> 라. 직원의 신규채용, <u>승격</u>, 전보, 면직 및 징계처분의 발령을 하였을 때. 다만, 이 경우 본사는 중앙본부에, 지방본부가	<u>제17조(통지사항)</u> 회사와 조합은 다음 각호의 경우에는 이를 지체 없이 상대방에 <u>통지할 수 있다</u>. 1. 회사의 통지사항 가~다 <생략> 라. 직원의 신규채용, 전보, 면직 및 징계처분의 발령을 하였을 때. 다만, 이 경우 본사는 중앙본부에, 지방본부가 결정된

기존 단체협약	2011년 갱신(안)
결성된 기관은 당해 지방본부에 지부가 결성된 기관은 당해 지부에만 통보한다. 마~아 <생략> 2. <생략>	기관은 당해 지방본부에, 지부가 결성된 기관은 당해 지부에만 통보한다. 마~아 <생략> 2. <생략>
제21조(간행물의 할애) 회사와 조합은 발행하는 간행물을 상호 <u>할애한다</u> .	제21조(간행물의 할애) 회사와 조합은 발행하는 간행물을 상호 <u>할애할 수 있다</u> .
제24조(인사원칙) ① 회사는 조합원에 대하여 정당한 이유 없이 전직 <u>또는 환직</u> 시키지 아니하며 해임, 감봉, 견책 등의 불이익 한 처분을 하지 아니한다. ② 회사는 조합원을 직군에 맞게 복무 배치 함을 원칙으로 한다. ③ 본 협약에 정함이 없는 조합원의 인사에 관한 사항은 회사의 인사관계 규정에 의한다.	제24조(인사원칙) ① 회사는 조합원에 대하여 정당한 이유 없이 전직 시키지 아니하며 해임, 감봉, 견책 등의 불이익 한 처분을 하지 아니한다. ② ~ ③ <생략>
제26조의1(리프레쉬휴직) <이하생략>	제26조의2 (리프레쉬휴직) <이하생략>
제26조의2(창업지원휴직) <이하생략>	제26조의3 (창업지원휴직) <이하생략>
제27조(육아 및 불임휴직) ① 회사는 생후 3년 미만(2007년 12월 31일 이전 출생한 경우는 2년 미만)의 영유아를 가진 본인 또는 배우자가 그 영유아의 양육을 위하여 휴직을 신청하는 경우에는 이를 허용한다. ② 제1항의 육아휴직 기간은 <u>1년</u> 이내로 한다. 다만, 1회에 한해 분할 사용할 수 있다. ③ ~ ④ <생략>	제27조(육아 및 불임휴직) ① 회사는 <u>만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀(입양자녀 포함)를 가진 직원이 그 자녀의</u> 양육을 위하여 휴직을 신청하는 경우에는 이를 허용한다. ② 제1항의 육아휴직 기간은 <u>2년</u> 이내로 한다. 다만, 1회에 한해 분할 사용할 수 있다. ③ ~ ④ <생략>

기존 단체협약	2011년 갱신(안)
⑤ <신설>	⑤ 제1항 내지 제2항의 적용은 2008년 1월 1일 이후 출생 또는 입양한 자녀가 있는 직원에 한한다.
제30조(면직) 회사는 조합원이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 조합원을 면직한다. 다만, 제1호의 경우에는 임용권자의 승인을 얻어야 한다. 1 ~ 3 <생략> 4. 인사규정 제10조 제1호 내지 제8호의 1에 해당할 때 5. 인사규정 제32조 각호의 1에 해당할 때 6 <생략>	제30조(면직) 회사는 조합원이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 조합원을 면직한다. 다만, 제1호의 경우에는 임용권자의 승인을 얻어야 한다. 1 ~ 3 <생략> 4. 인사규정 제8조 제1호 내지 제8호의 1에 해당할 때 5. 인사규정 제24조 각호의 1에 해당할 때 6. <생략>
제37조(조합원교육) 회사는 신입사원 교육 시 조합에 2시간을 할애한다.	제37조(조합원교육) 회사는 신입사원 교육 시 조합에 2시간을 할애한다. 단, 조합이 필요 시 2시간을 추가하여 할애할 수 있다.
제45조(평균임금) ① 조합원의 퇴직금 계산 평균임금은 다음 각 호의 합계액으로 한다. 1. 퇴직금 지급사유가 발생한 날 이전 3월간에 그 조합원에게 지급된 임금 (기준연봉월정액, 직무환경수당, 초과근무수당, 급식보조비 및 통근 보조비)을 3등분한 금액 2. <생략> ② 인사규정 제26조에 의한 명예승진 조합원(전직 전출의 경우는 제외)의 평균임금 산정에 있어서의 기준연봉월정액은 제1항 제1호에 불구하고 승격급을 적용한다.	제45조(평균임금) 조합원의 퇴직금 계산 평균임금은 다음 각 호의 합계액으로 한다. 1. 퇴직금 지급사유가 발생한 날 이전 3월간에 그 조합원에게 지급된 임금(기준연봉월정액, 직무환경수당, 직책수당, 초과근무수당(초과근무가산금 포함), 휴일근무수당)을 3등분한 금액 2. <생략> ② <삭제>

기존 단체협약	2011년 갱신(안)
제47조(근속기간) ① <생략> ② <생략> 1. <생략> 2. <u>형사사건으로 기소되어 휴직된 조합원이 불기소처분 또는 무죄 판결을 받은 경우의 휴직기간</u> 3. ~ 7. <생략> 8. <신설> ③ <신설>	제47조(근속기간) ① <생략> ② <생략> 1. <생략> 2. <삭제> 3. ~ 7. <생략> 8. <u>전직지원을 위한 휴직기간</u> ③ <u>주식회사 케이티프리텔에서 전환 임용된 직원에 대하여는 합병전 동사의 퇴직금 산정을 위한 근속기간을 회사의 근속기간에 포함 한다.</u>
제48조(퇴직금 수령권자) ① 퇴직금의 수령권은 <u>퇴직자 또는 민법에서 정하는 바에 의한 재산상속권자가 갖는다.</u> ② <생략>	제48조(퇴직금 수령권자) ① 퇴직금의 수령권은 <u>퇴직자에게 있으며 퇴직자의 사망 또는 실종선고 시에는 민법에서 정하는 바에 의한 재산상속권자가 갖는다.</u> ② <생략>
제51조(퇴직금 중간정산) 회사는 <u>직원의 요구가 있는 경우에는 제44조의 규정에도 불구하고 직원의 퇴직하기 전에 당해 직원이 계속 근로한 기간에 대해 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다.</u>	<삭제>
제55조(근무시간) 조합원의 근무시간은 9시에 시업하여 18시에 종업함을 원칙으로 한다. 단, 업무의 특수성 및 근무형태에 따라 노사협의로 시·종업 시간을 조정할 수 있다. ② <신설>	제55조(근무시간) ① 조합원의 근무시간은 9시에 시업하여 18시에 종업함을 원칙으로 한다. 단, 업무의 특수성 및 근무형태에 따라 노사협의로 시·종업 시간을 조정할 수 있다. ② <u>제1항의 본문에도 불구하고 조합원은 본인의 시·종업시간을 주 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1개월 단위로 선택할 수 있다. 다만, 이 경우에</u>

기존 단체협약	2011년 갱신(안)
③ <신설>	10시에서 16시 사이의 시간대 를 시·종 업시간으로 선택할 수 없다. ③ 제2항의 규정에 의해 조합원이 시· 종업 시간을 변경하고자 할 때에는 사 전에 회사의 승인을 받아야 하며, 회사 는 업무형편상 부득이 할 경우 이를 허 용하지 아니할 수 있다.
제57조(휴식시간) ① 조합원의 휴식시간 은 다음과 같이 근무 시간 도중에 부여 한다. 1. 국제 교환원, 국제전보 접수요원, 무선 통신사 : 50분마다 15분 2. 지하 근무자 : 2시간마다 15분 ② <생략>	제57조(휴식시간) ① 지하에 근무하는 조합원에 대하여는 근무 시간 도중에 2 시간마다 15분의 휴식시간을 부여한다. 1. <삭제> 2. <삭제> ② <생략>
제60조(주휴일) 회사는 조합원에게 1주 일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 부여 한다.	제60조(주휴일) 회사는 1주 동안의 소 정 근로일을 개근한 조합원에게 주1회 의 유급휴일을 부여한다.
제62조(휴가) ① 회사는 조합원에게 다음 각 호의 1의 유급휴가를 부여한다. 1.~7. <생략> ② 제1항 각호의 휴가기간은 다음과 같다. 1.~4 <생략> 5. 청원휴가 가.~나. <생략> 다. 사망 (1) <생략> (2) 자녀/조부모(여직원의 시조부모 포함) : 5일 (3) 본인 또는 배우자의 형제자매 /백숙부모 : 3일	제62조(휴가) ① 회사는 조합원에게 다음 각 호의 1의 유급휴가를 부여한다. 1.~7. <생략> ② 제1항 각호의 휴가기간은 다음과 같다. 1.~4. <생략> 5. 청원휴가 가.~나. <생략> 다. 사망 (1) <생략> (2) 자녀/조부모(여직원의 시조부모, 남직원의 처조부모 포함) : 5일 (3) 본인 또는 배우자의 형제자매, 백숙부모, 형제자매의 배우자 :

기존 단체협약	2011년 갱신(안)
(4)배우자의 백숙부모/본인 또는 배우자의 형제자매의 배우자 : 1일 [선박으로만 이동 가능한 도서지역은 2일] (5)외조부모/처조부모 : 1일 [선박으로만 이동 가능한 도서지역은 2일] (6)본인의 고모, 고모부, 이모, 이모부, 외숙부모 : 1일 [선박으로만 이동 가능한 도서지역은 2일] 라. <생략> 마. 출산 및 유산 (1)~(3) <생략> (4) 임신 8개월 이상의 여성조합원이 유산한 경우 : 90일 (70일 초과분은 무급) (5)임신 4개월 이상의 여성조합원이 유산한 경우 : 45일 (6)임신 4개월 미만 3개월 이상의 여성조합원이 유산한 경우: 3일 바.<생략> 6.~7. <생략>	3일 (4) <삭제> (5)본인 또는 배우자의 외조부모 : 1일 [선박으로만 이동 가능한 도서지역은 2일] (6)본인 또는 배우자의 고모, 고모부, 이모, 이모부, 외숙부모 : 1일 [선박으로만 이동 가능한 도서지역은 2일] 라. <생략> 마. 출산 및 유산 (1)~(3) <생략> (4)임신 28주 이상의 여성조합원이 유산 또는 사산한 경우 : 90일까지(70일 초과분 은 무급) (5)임신 16주 이상의 여성조합원이 유산 또는 사산한 경우 : 45일까지 (6)임신 12주 이상의 여성조합원이 유산 또는 사산한 경우 : 3일까지 바. <생략> 6.~7. <생략>
제65조(남녀평등) ① <생략> ② 회사는 근로자의 모집과 채용, 교육, 배치, <u>승진</u>, 정년, 퇴직 및 해고에 있어서 여성인 것을 이유로 남성과 차별대우를 해서는 안 된다.	제65조(남녀평등) ① <생략> ② 회사는 근로자의 모집과 채용, 교육, 배치, 정년, 퇴직 및 해고에 있어서 여성인 것을 이유로 남성과 차별대우를 해서는 안 된다.

기존 단체협약	2011년 갱신(안)
제69조(직장 내 성희롱과 성폭행금지) ① ~ ④ <생략> ⑤ <신설>	제69조(직장내 성희롱과 성폭행금지) ① ~ ④ <생략> ⑤ <u>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.</u>
제81조 (장학금 지급) 회사는 조합원이 순직한 경우와 공상으로 퇴직한 경우에는 <u>그 취학 자녀에게 장학금을 지원한다.</u>	제81조 (자녀 학비 지원) 회사는 조합원이 순직한 경우와 공상으로 퇴직한 경우에는 <u>그 취학 자녀에게 일반 조합원과 동일한 기준의 학비를 지원한다. 지원기간은 당해 조합원이 정년 퇴직했을 시점까지로 한다.</u>
제88조(복리후생비 지급) 회사는 조합원의 복지후생을 위하여 다음과 같이 복리후생비를 지급한다. 1.~4. <생략> ② <신설> ③ <신설>	제88조(복리후생비 지급) ① 회사는 조합원의 복지후생을 위하여 다음과 같이 복리후생비를 지급한다. 1.~4. <생략> ② 제1항에 의한 복리후생비는 선택적 복리후생제도로 전환하여 지원할 수 있으며 세부 방안에 대해서는 별도 노사합의로 정한다. ③ 제2항에 의해 선택적 복리후생제도로 전환되지 않은 복리후생 항목은 종전 기준에 의해 지급한다.
제93조(보육시설설치) ① <생략> ② 보육시설은 지역별, <u>국별로</u> 노사합의하여 설치 운영한다. 단, 영유아 보육법상의 해당기관에 설치 운영한다.	제93조(보육시설설치) ① <생략> ② 보육시설은 지역별, <u>기관별로</u> 노사합의하여 설치 운영한다. 단, 영유아 보육법상의 해당기관에 설치 운영한다.
제95조(지방노사협의회 등) 지방본부가 결성된 기관단위로 지방노사협의회를, 지부가 결성된 기관단위로 단위노사협의회를 두며, <u>이의 구성 및 운영은</u>	제95조(지방노사협의회 및 고충처리위원회) 지방본부가 결성된 기관단위로 지방노사협의회를, <u>지부가 결성된 기관단위로 고충처리위원회를 두며, 이의</u>

기존 단체협약	2011년 갱신(안)
근로자참여및협력증진에관한법률 에 따른다.	구성 및 운영은 근로자참여및협력증진에관한법률에 따른다.
제97조(교섭권의 위임) ① 회사와 조합은 교섭 또는 단체협약 체결에 관한 권한을 노동조합 및노동관계조정법 제40조에 합당한 자에게 위임할 수 있으며, 이때 위임 받은 자는 그 범위 안에서 그 권한을 행사 할 수 있다. ② <생략>	제97조(교섭권의 위임) ① 회사와 조합은 교섭 또는 단체협약 체결에 관한 권한을 노동조합 및노동관계조정법에 의한 합당한 자에게 위임할 수 있으며, 이때 위임 받은 자는 그 범위 안에서 그 권한을 행사 할 수 있다. ② <생략>
<신설>	제99조의2(교섭창구 단일화) ① 조합은 단체교섭을 진행함에 있어 노동조합및노동관계조정법에 규정된 절차에 따라 교섭 창구를 단일화 하여야 한다. ② 제1항에 규정된 교섭창구 단일화는 사업 단위로 한다.

※ 부칙

제1조(유효기간) 본 협약의 유효기간은 2009년도 단체교섭협정서 체결일(2009. 5.26)로부터 2년으로 한다.	제1조(유효기간) 본 협약의 유효기간은 2011년도 단체교섭협정서 체결일(2011. 5.24)로부터 2년으로 한다.
제6조(근속기간산정) 퇴직금 중간정산 이후의 퇴직금 계산을 위한 근속기간 산정은 1999.7.1부터 새로이 기산한다. 다만, 명예퇴직금, 연차수당 등 근속년수와 관계가 있는 사항에 대하여는 퇴직금 중간정산에도 불구하고 기존 근속 년수를 가산하여 산정한다.	제6조(근속기간산정) 퇴직금 중간정산 이후의 퇴직금 계산을 위한 근속기간 산정은 퇴직금 중간정산일로 부터 새로이 기산한다. 다만, 명예퇴직금, 연차수당 등 근속년수와 관계가 있는 사항에 대하여는 퇴직금 중간정산에도 불구하고 기존 근속 년수를 가산하여 산정한다.

제7조(시행일에 관한 특례) ① 제17조, 제24조, 제26조의1, 제26조의2, 제30조, 제33조, 제34조, 제44조, 제47조의 개정된 협약조문은 2009년 6월 1일부터 시행 한다. ② 제35조, 제45조, 제49조, 제88조의 개정된 협약조문은 2010년 1월 1일부터 시행한다.	제7조(시행일에 관한 특례) ① <삭제 > ② 제88조의 개정된 협약조문은 2012년 1월 1일부터 시행한다.
---	--

[붙임]

조합전임자에 관한 사항

제1조(조합전임자)

1. 조합전임자는 근로시간면제자(이하 “근면자”라 한다)와 근로시간면제 미적용자 (이하 “무급전임자”라 한다)로 구분한다.
2. 회사는 조합전임자에 대하여 전임이라는 이유로 제반 사항에 대하여 정당한 사유 없이 불이익한 처우를 하지 아니한다.

제2조(근로시간면제자)

1. 회사는 근면자가 조합업무에 전임하는 것을 인정한다. 다만, 근면자의 수는 근로시간 면제 한도를 초과하지 아니한다.
2. 회사와 조합은 노동조합및노동관계조정법 제24조의2에 따라 근로시간 면제 한도를 연간 36,000시간으로 합의한다.
3. 근면자의 소정근로시간은 연간 2,000시간으로 한다.
4. 근로시간 면제한도는 단체협약 유효기간 종료 3개월 전의 조합원 수를 기준으로 한다

제3조(근면자의 운영)

1. 근면자는 풀타임과 파트타임으로 구분하여 운영할 수 있다.
2. 풀타임으로 운영할 경우 유급전임자는 18명으로 하며, 파트타임으로 운영할 경우 풀타임 운영 가능 인원의 두배 이내로 한다.
3. 조합은 근면자 지정을 위해 근면자 세부 명단을 회사에 사전 통보 하여야 한다. 단, 근면자 변경 시에는 회사와 사전 협의해야 하며, 변경 10일 전까지 그 명단을 회사에 통보해야 한다.

제4조(근면자의 처우)

회사는 조합원이 근면자로서 활동하는 기간은 통상근무로 인정하며, 전임 기간 중의 급여 및 기타 제 처우는 일반 조합원과 동일하게 적용한다.

제5조(무급전임자)

1. 회사는 무급전임자가 조합업무에 전임하는 것을 인정한다.
2. 무급전임자의 수는 25명 이내에서 정한다.
3. 조합은 2호에 의해 지정된 무급전임자 명단의 변경이 있을 경우 사전에 회사에 통보한다.

제6조(무급전임자의 처우)

1. 회사는 조합원이 무급전임자로서 조합에 전임되어 있는 기간은 근속기간 으로 인정하며, 전임기간 중의 급여 등은 조합에서 부담한다.
2. 조합원이 전임에서 해지되었을 때에는 즉시 원직에 복귀함을 원칙으로 하며, 기타 사항에 관하여는 노사간 협의하여 정한다.

제7조(유효기간) 이 합의서의 유효기간은 2011년 5월 24일부터 2013년 5월 23일 까지로 한다.

제8조(기타)

1. 본 합의서에 정하지 아니하거나 운영과정에서의 이견이 있는 사항은 노사 합의 시행한다.
2. 본 합의서의 유효기간 중이라도 노동관련법상 근로시간면제 한도가 변경 될 경우 별도 노사 합의한다.