

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안/노조안	노동조합 2차 수정안(빨강 글씨)	회사 제시안 2차 / 2025.07.07
전문 민주노총 전국농업농협노동조합(이하 “조합” 이라 한다)과 방어진농업농협, 범서농업농협, 중울산농업농협(이하 “농협” 이라 한다)은 헌법과 노동관계법 및 ILO의 기본정신에 입각하여 조합원의 노동조건을 유지, 개선하고 복리를 증진하며, 공정한 인사와 합리적인 경영으로 민주적이고 안정된 직장을 이룸으로써, 조합원의 정치, 경제, 사회, 문화적 지위 향상을 기하며 농협과 국민경제의 건전한 발전에 기여하기 위하여 이 단체협약(이하 “협약” 이라고 한다)을 체결하고 상호 성실하게 준수, 이행할 것을 확약한다.	전문 <u>전국사무금융서비스노동조합(이하 ‘조합’ 또는 ‘노동조합’ 이라 한다)과 중울산농업농협(이하 ‘농협’ 라 한다)는 노사가 상호 협조하여</u> 헌법과 노동관계법 및 ILO의 기본정신에 입각하여 <u>노동자의 근로조건을</u> 유지·개선하고 복리를 증진하며 공정한 인사와 <u>합리적 경영을 통한 직장의 안정화, 민주화를 이룸으로써, 노동자의 정치·경제·사회·문화적 지위 향상을 기하며 농협과 국민경제의 건전한 발전을 위하여</u> 이 단체협약(이하 “협약”이라 한다)을 체결하고 상호 성실히 준수 이행할 것을 확약한다.	전문 ----- <u>전국사무금융서비스노동조합 중울산농협지회 조합원</u>의 근로조건을 -----	전문 <u>전국사무금융서비스노동조합 중울산농협지회(이하 ‘조합’ 또는 ‘노동조합’ 이라 한다)와 중울산농업농협(이하 ‘농협’ 라 한다)은 노사가 상호 협조하여</u> 헌법과 노동관계법 및 ILO의 기본정신에 입각하여 <u>노동자의 근로조건을</u> 유지·개선하고 복리를 증진하며 공정한 인사와 <u>합리적 경영을 통한 직장의 안정화, 민주화를 이룸으로써, 노동자의 정치·경제·사회·문화적 지위 향상을 기하며 농협과 국민경제의 건전한 발전을 위하여</u> 이 단체협약(이하 “협약”이라 한다)을 체결하고 상호 성실히 준수 이행할 것을 확약한다.
제1장 총칙 제1조[유일 교섭단체] 농협은 조합이 <u>전 직원을 대표</u>하여 임금, 단체협약 및 기타 조합원의 노동조건에 관한 모든 사항에 관하여 교섭하고 협약을 체결하는 <u>유일한 노동단체임을 인정</u>하며 여타의 단체는 인정하지 아니한다. 단, 교섭권을 상급단체에 위임할 때에는 그러하지 아니한다.	제1장 총칙 제1조<u>[노동조합 아닌 단체와의 교섭 불가 및 효력 무효]</u> <u>노동3권의 주체는 노동조합이므로, 농협은 노동조합 이외의 직원협의회, 노사협의회, 동호회, 상조회 등의 단체와 교섭할 수 없으며 그 단체와의 협의나 합의 등은 효력이 없다.</u>	제1장 총칙 제1조 <u>[노동조합 아닌 단체와의 교섭 불가 및 효력 무효]</u> <u>농협은 노동조합 이외의 직원협의회, 노사협의회, 동호회, 상조회 등은 교섭당사자가 아님을 확인하며, 이들과의 협의·합의는 단체협약을 우선하거나 변경하는 효력을 갖지 않는다.</u> <u>※ 노사협의회 합의는 법적 효력이 있으나 법정 범위에 한정되며,</u>	제1장 총칙 제1조<u>노동조합 아닌 단체와의 교섭 불가 및 효력 무효]</u> 노동3권의 주체는 노동조합이므로, 농협은 노동조합 이외의 직원협의회, 노사협의회, 동호회, 상조회 등의 <u>단체는 교섭당사자가 아님을 확인하며, 이러한 단체와 체결한 합의 내지 합의는 단체협약으로서의 효력이 발생하지 않는다.</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안/노조안	노동조합 2차 수정안(빨강 글씨)	회사 제시안 2차 / 2025.07.07
		<u>단체협약·근로기준법보다 우선할 수 없고</u> <u>단체교섭을 대체하지도 않음.</u>	
제2조[협약의 우선] 이 협약에 정한 기준은 근로기준법, 취업규칙과 제 규정, 기 체결한 모든 각서(MOU 포함), 여타의 개별적 근로계약에 우선하며, 그 중 협약기준에 미달하거나 상반되는 일체의 사항은 이를 무효로 하고 그 부분은 이 협약 기준에 따른다.	제2조[협약의 우선 및 유리조건 우선] <u>① 이 협약에 정한 기준은 근로기준법 등 노동관계법, 취업규칙과 제 규정, 개별적 근로계약, 노동관행에 우선하며, 그 중 협약 기준에 미달하거나 상반되는 일체의 사항은 이를 무효로 하고 그 부분은 협약 기준에 따른다.</u> <u>② 농협은 단체협약이 체결되는 즉시 단체협약의 전부 혹은 일부를 취업규칙과 제 규정에 반영하기 위한 절차를 진행하여야 한다. 그 절차는 본 협약에서 정한 규정에 의한다.</u> <u>③ 산별협약은 모든 사업장에 우선적으로 적용하되, 사업장 단위 협약이 산별협약보다 유리한 경우에는 사업장 단위 협약을 적용한다. 또한 다른 노동조합 협약이 노동조합 협약보다 유리한 경우에는 다른 노동조합 협약을 적용한다.</u>	제2조[협약의 우선 및 유리조건 우선] <u>① — 좌동 —</u> <u>② 삭제</u> <u>③ 산별협약은 본 지회와 합의하여 적용하기로 한 조항에 한하여 적용한다. 다만 본 단체협약 또는 취업규칙 등에서 조합원에게 더 유리한 기준이 있는 때에는 그 유리한 기준을 적용한다. 또한 동일 사업장 내 타 노동조합 협약으로 인해 동일·유사 직무의 조합원 간 현저한 불형평이 발생하는 경우에는 노사가 협의한다. 복수노조가 병존하는 경우에는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제29조의2에 따른 교섭창구 단일화 절차를 따른다.</u> <u>※ 지회합의분만 적용 + 유리조건 보호 + 절차협의 + 법적 절차 명시</u>	[제시안] 제2조 협약의 우선 적용 1. 이 협약에 정한 기준은 근로기준법 등 노동관계법, 취업규칙과 제 규정, 개별적 근로계약, 노동관행에 우선적용하며, 그 중 협약의 기준에 미달하는 경우 그 부분을 무효로 하고 이 협약 기준에 따른다. 2. 단체협약은 취업규칙과 제 규정과는 별개로 존재하므로 제1항에 의거하여 협약이 우선적용되면 됨 - 수용불가 3. 중울산농협지회와의 단체협약을 우선적용하며, 산별협약은 지회교섭에서 합의된 조항에 대하여 적용한다.
제12조[노동조합의 정치활동 보장] ① 농협은 노동조합과 조합원의 홍보선전물	제12조[노동조합의 정치활동 보장] ① 농협은 노동조합과 조합원의 홍보선전물	제12조[노동조합의 정치활동 보장] <u>① 노동조합과 조합원의 정치활동은 업무에</u>	제12조[노동조합의 정치활동 보장] ① 노동조합의 정치활동은 농협의 업무에

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안/노조안	노동조합 2차 수정안(빨강 글씨)	회사 제시안 2차 / 2025.07.07
배포 및 부착 등 자유로운 정치활동을 보장하여야 하며, 어떠한 이유로도 그 활동에 개입해서는 안 되고 그 활동을 이유로 조합원에게 어떠한 불이익 처우도 할 수 없다. ② 농협은 공직선거에 출마한 조합원의 근무시간 조정 휴가 등에 적극 협조하여야 하며, 조합원의 공직활동에 대해 어떠한 제약도 가할 수 없다. ③ 농협은 국회의원, 지방의원, 단체장 등에 당선이 된 조합원에 대하여는 그 재임기간을 근무기간에 포함하며 무급으로 한다. ④ 법률의 규정에 의해 국가공휴일로 지정되지 않은 재·보궐 선거의 경우에도 해당 선거구에 거주하는 조합원에게는 선거당일 4시간 이상의 투표시간을 보장해야 한다.	배포 및 부착 등 자유로운 정치활동을 보장하여야 하며, 그 활동에 개입해서는 안 되고 그 활동을 이유로 조합원에게 불이익 처우도 할 수 없다. <u>② 노동조합이 정치활동을 위해 요청할 경우 농협은 필요한 시설과 장소를 제공한다.</u> <u>③ 농협은 공직선거에 출마한 조합원의 근무시간 조정, 휴가 등에 적극 협조하여야 하며, 조합원의 공직활동에 대해 어떠한 제약도 가할 수 없다.</u> <u>④ 농협은 국회의원, 지방의원, 단체장 등에 당선이 된 조합원에 대하여는 그 재임기간을 무급휴직처리하고, 그 전임기간은 계속 근로로 인정한다.</u> <u>⑤ 법률의 규정에 의해 국가공휴일로 지정되지 않은 선거의 경우에도 해당선거구에 거주하는 조합원에게는 (사전)투표당일 4시간 이상의 투표시간을 보장해야 한다.</u> <u>⑥ 농협은 당직(중앙당, 시도당, 지역위원회의 임원 및 간부)에 종사하는 조합원은 노동조합 임원, 간부에 준하여 활동을 보장한다.</u>	<u>지장을 초래하지 않도록 시행한다. 농협은 정당한 정치활동을 방해하지 아니하며, 그 활동을 이유로 불이익 처우를 하지 않는다.</u> ② <u>삭제(사측안)</u> ③ ----- ----- <u>최종</u> ----- ----- <u>④ 조합원이 국회의원, 지방의원, 단체장 등에 당선이 된 경우 퇴직하는 것이 원칙이며, 농협과 협의된 경우 그 재임기간 동안 휴직 등의 조치를 취할 수 있으며 계속근로년수에는 산입하지 않는다.(사측안)</u> ⑤ 법률의 규정에 의해 국가공휴일로 지정되지 않은 선거의 경우에도 해당선거구에 거주하는 조합원에게는 (사전)투표당일 4시간 이상의 투표시간을 보장해야 한다.(합의) ⑥ 삭제	지장을 초래하지 않도록 시행하여야 하며, 정당한 정치활동에 대하여 농협은 방해하지 않는다. <u>② 수용불가</u> ③ 조합원이 공직선거에 출마하는 경우 사전에 업무의 공백이 없도록 농협에 통보하고 협의를 하여야 한다. 농협과 협의된 경우 조합원의 근무시간 조정, 휴가 등에 적극 협조할 수 있다. ④ 조합원이 국회의원, 지방의원, 단체장 등에 당선이 된 경우 퇴직하는 것이 원칙이며, 농협과 협의된 경우 그 재임기간 동안 휴직 등의 조치를 취할 수 있으며 계속근로년수에는 산입하지 않는다. ⑤ 수용 <u>⑥ 수용불가 (조합원수에 비해 과도한 활동은 농협 업무공백을 초래할 수 있음)</u>
제14조 조합원 교육시간 ① 농협은 월 2시간의 교육시간을 유급으로 제공한다. 단 이는 노조의 필요에 따라 분할하여 사용할 수 있다. 그러나 일시에 조합원 대비 33%이상을 교육에 참가시키지	제14조 조합원 교육시간 ① 농협은 월 2시간의 <u>조합원 교육시간을 유급(근무시간의 교육에 대해서는 시간의 근무수당 지급)으로 부여한다. 단, 노동조합은 이를 적지 분할하여 사용할 수 있다.</u>	제14조 조합원 교육시간 ① 농협은 <u>분기별</u> 2시간의 <u>조합원 교육시간을 유급으로 부여한다. 단, 교육시간은 업무에 지장을 초래하지 않도록 시행하여야 한다.</u> ② <u>(사측안)</u>	제14조 조합원 교육시간 ① 농협은 반기별 2시간의 <u>조합원 교육시간을 유급으로 부여한다. 단, 교육시간은 업무에 지장을 초래하지 않도록 시행하여야 한다.</u> ② 농협은 신입직원 교육시에 노동조합

2010년 중을산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안/노조안	노동조합 2차 수정안(빨강 글씨)	회사 제시안 2차 / 2025.07.07
않는다. ② 농협은 신입직원 교육(중앙회 연수교육포함)시 노동조합에 대하여 2시간의 교육시간을 제공한다.	② 농협은 신입직원에 대하여 <u>노동조합 소개 및 교육시간을 2시간 제공한다.</u>		소개시간을 제공한다.
제21조 열람·복사편의와 자료제공 ① 농협은 조합원이 자유로이 열람할 수 있는 장소에 취업규칙을 비롯한 농협의 제 규정, 규칙을 공시하여야 한다. ② 농협은 노동조합의 요청이 있을 시 조합원에 관한 사항, 임금과 노동조건에 관한 사항, 인사 관련 사항, 노동안전에 관한 사항, 사업계획서, 기타 노동조합활동에 필요한 제반문서 및 자료를 제공하고 이의 열람과 복사에 협조하여야 한다. 단 노동조합은 농협이 기밀로 하는 사항에 대해서는 보안을 유지해야하고 조합원의 정보제공은 본인의 동의를 얻어 제공한다.	제21조 열람·복사편의와 자료제공 <u>작동</u>	제21조 열람·복사편의와 자료제공 ① <u>삭제</u> ② 농협은 노동조합의 요청이 있을 시 조합원에 관한 사항, 임금과 노동조건에 관한 사항, 인사 관련 사항(삭제), 노동안전에 관한 사항, 사업계획서, 기타 노동조합활동에 필요한 제반문서 및 자료를 제공하고 이의 열람과 복사에 협조하여야 한다. 단 노동조합은 농협이 기밀로 하는 사항에 대해서는 보안을 유지해야하고 조합원의 정보제공은 본인의 동의를 얻어 제공한다. ③ <u>농협은 제공 곤란 시 사유를 서면 통지한다.</u>	제21조 열람·복사편의와 자료제공 ① 상기조항 중복 ② <u>회사는 조합의 요청이 있을시 조합원에 관한 사항 등에 대한 자료제공 등에 대하여 협조한다. 단, 개인정보 내지 회사의 기밀 사항 등 공개하지 어려운 사항에 대하여는 거부할 수 있다.</u>
제3장 농협 개혁 제24조 사회적 책무] 농협과 조합은 농협의 건전한 발전과 사회적 기여를 위하여 다음 각 호의 사회적 책무를 실현한다. ① 노사 쌍방은 농협이 사회적 책무를 다하고 사회발전에 기여함으로써, 전 직원이 보람과 긍지를 느끼며 농민조합원과 국민들로부터	제3장 농협 개혁 제24조 사회적 책무] <u>삭제</u>	제3장 농협 개혁 제24조 사회적 책무] (합의) <u>사측안</u>	<u>2010년 조항 유지</u>

2010년 중농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안/노조안	노동조합 2차 수정안(빨강 글씨)	회사 제시안 2차 / 2025.07.07
신뢰받는 농협을 만들기 위해 적극 노력한다. ② 노사 쌍방은 농·축산물 수입개방, 농가부채 등 농민현안문제 해결에 적극 나서며, 올바른 농협 개혁과 민주적이고 자주적인 농협건설을 위해 노력한다.			
제25조 경영의 공개와 자율성 확보] ① 농협은 경영의 공개를 원칙으로 하며 다음 각 호의 자료를 노조에 정기적으로 제공한다. 가. 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항 나. 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항 다. 인력계획에 관한 사항 라. 기업의 경제적, 재정적 상황 ② 농협은 이사회 결과를 지체 없이 공개하며, 조합과 관련된 사안에 관해서는 사전에 문서로 통보하고 성실히 협의하여 이사회에 부의한다. ③ 노동조합은 노사협의를 통해 이사회에 서면으로 의견을 제시할 수 있고, 필요시 노사 합의 하에 이사회에 참석하여 의견을 진술할 수 있다.	제25조 경영의 공개와 자율성 확보] <u>삭제</u>	제25조 경영의 공개와 자율성 확보] <u>① 농협은 경영의 공개를 원칙으로 하며, 아래 각 호의 자료를 노동조합의 요청이 있을 때 제공한다. 다만, 법령상 비공개 대상(개인정보·영업비밀 등)은 최소한의 범위에서 열람을 제한할 수 있다.</u> 가. 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항 나. 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항 다. 인력계획에 관한 사항 라. 기업의 경제적, 재정적 상황 <u>② 조합원 근로조건에 직접 관련되는 이사회 안건은 법령이 허용하는 범위에서 사전에 주요 취지를 통지하고, 노동조합의 서면 의견 제출 기회를 보장한다. 이사회 결과는 지체 없이 문서로 통보한다.</u> <u>③ 노동조합은 이사회 관련 안건에 대해 서면 의견을 제출할 수 있으며, 필요 시 노사 협의로 이사회에 참관하여 의견을 진술할 수 있다. 이 경우 의결권은 없다.</u> <u>※ 영업비밀은 지키고, 근로조건 관련 안건은 사전 통지·서면의견 보장으로 의사결정</u>	삭제

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안/노조안	노동조합 2차 수정안(빨강 글씨)	회사 제시안 2차 / 2025.07.07
제27조[장애인 고용] 농협은 장애인고용촉진 등에 관한 법률이 정하는 바에 따라 장애인이 그 능력에 맞는 직업 생활을 통하여 인간다운 생활을 할 수 있도록 직업안정을 도모하여야 한다.	제25조[장애인 및 고령자 고용] ① 농협은 장애인 고용 촉진 등에 관한 법률과 고령자 고용촉진법이 정하는 바에 따라 장애인과 고령자가 그 능력에 맞는 직업생활을 통하여 인간다운 생활을 할 수 있도록 직업안정을 도모하여야 한다. ② 농협은 ‘정규직 채용’ 을 우선하여 장애인의무고용률을 지키고, 의무고용률 이상을 채용하도록 노력한다. ③ 농협은 채용 과정에서 장애가 있다는 이유만으로 취업에 불이익을 주어서는 안 된다. ④ 장애인 채용시 정보가 충분히 주어져야 하며, 그 정보는 장애인이 접근 가능한 방식으로 제공한다. ⑤ 시험과 면접 등 채용 전형 과정 전반에서 장애인에 대한 편의를 제공한다. ⑥ 채용된 장애인이 퇴사했을 시, 장애인을 신규채용하도록 노력한다. ⑦ 농협은 업무를 원활하게 수행하기 위해 필요한 지원에 대하여 당사자와 충분히 소통해야 하며, 장애유형에 맞는 사무기기 및 장비, 소프트웨어 프로그램 지원을 보장한다.	제25조[장애인 및 고령자 고용] ① 사측안 ② 농협은 ‘정규직 채용’ 을 우선하여 장애인의무고용률을 지키고, 의무고용률 이상을 채용하도록 노력한다. 다만 직무 특성상 불가한 경우 노사 협의하여 대체형태를 활용할 수 있다 ③ (사측안) ④ 삭제 ⑤ 삭제 ⑥ 삭제 ⑦ 삭제 ④ 농협은 고령자고용촉진법이 정하는 바에 따라 고령자의 고용안정을 도모하여야 한다. ※ 법 적용근거와 운영책임선을 명확히 하기 위해 장애인·고령자 조항을 분리	제25조[장애인 고용] ① 농협은 장애인 고용 촉진 등에 관한 법률이 정하는 바에 따라 장애인이 그 능력에 맞는 직업생활을 통하여 인간다운 생활을 할 수 있도록 직업안정을 도모하여야 한다. ② 농협은 ‘정규직 채용’ 을 우선하여 장애인의무고용률을 지키고, 의무고용률 이상을 채용하도록 노력한다. ③ 농협은 채용과정에서 장애에 대한 불이익을 주지 않으며, 충분한 정보제공을 통한 채용과정 전반에 대한 편의를 제공하도록 노력하여야 한다.
제28조[고령자 고용]	제28조[고령자 고용]		2010 조항 유지

2010년 중을산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안/노조안	노동조합 2차 수정안(빨강 글씨)	회사 제시안 2차 / 2025.07.07
농협은 고령자고용촉진법이 정하는 바에 따라 고령자의 고용안정을 도모하여야 한다.	<u>제25조 이동 및 통합</u>		
<u>신설</u>	<u>제30조[신기술 도입]</u> <u>새로운 기술 또는 기계설비를 도입하거나</u> <u>작업방식을 바꾸려 할 때 노동조합에</u> <u>통보하여야 하고, 신기술도입의 타당성과</u> <u>노동조건, 노동강도 등에 미치는 영향과 관련된</u> <u>정보를 노동조합에 제공하며 노사협의회</u> <u>협의를 거쳐 시행하여야 한다.</u>	제30조[신기술 도입] 새로운 기술 또는 기계설비를 도입하거나 작업방식을 바꾸려 할 때 노동조합에 통보하여야 하고, 신기술도입의 타당성과 노동조건, 노동강도 등에 미치는 영향과 관련된 정보를 노동조합에 제공하며 <u>노사협의회를</u> <u>통해 충분히 협의한다.</u>	[제시안] 수용불가 - 중앙회 등을 통하여 일반적으로 이루어지는 경우가 많으므로, 농협 자체에서 변경을 하기 어려운 부분이 있음.
제5장 인사 제34조[인사원칙] ① 농협은 직원의 채용, 승진, 승급, 휴직, 전직, 전보, 배치전환, 징계, 해고 등에 대한 제반 원칙을 노동조합과 사전 협의 후 실시하여야 한다. ② 노동조합의 지부장, 부지부장, 지부사무국장, 분회장에 대한 인사는 반드시 사전에 노동조합과 협의를 본 뒤 실시하여야 한다. ③ 인사는 공정하고 객관적이어야 하며, 직원의 전공, 경력, 능력, 적성, 의사 등을 최대한 고려하여 적재적소에 배치하여야 한다. ④ 농협은 타 농협과 전직을 시행할 시 사전에	<u>제4장 인사</u> <u>제31조[인사원칙]</u> ① 농협은 직원의 채용, 승진, 승급, 휴직, 전직, 전보, 배치전환, 징계, 해고 등에 대한 제반 원칙을 노동조합과 사전 협의 후 실시하여야 한다. ② <u>노동조합의 임원, 간부에 대한 인사 또는</u> <u>업무분장시 노동조합 활동에 지장이 없도록</u> <u>담당 업무를 노동조합과 협의하여 분장한다.</u> ③ 인사는 공정하고 객관적이어야 하며, 직원의 전공, 경력, 능력, 적성, 의사 등을 최대한 고려하여 적재적소에 배치하여야 하며, <u>무연고지 및 특별한 지식과 경력이 요구되는</u> <u>부서로의 전환 시 본인의 동의를 얻어야 한다.</u> ④ 농협은 <u>조합원을 타 농협으로</u>	제4장 인사 제31조[인사원칙] ① <u>농협은 인사운영의 기본기준 제·개정 및</u> <u>전보·전직 등 주요 인사에 관하여 노동조합과</u> <u>성실히 협의한다.</u> ② ----- ----- <u>좌동</u> ----- ----- ③ <u>(사측안)</u> ④ 농협은 조합원을 타 농협으로	제31조[인사원칙] ① 삭제 ② 노동조합의 지회장, 부지회장, 지회 사무국장의 인사 또는 업무분장의 변화로 인하여 조합활동이 불가능한 부서로 전환되는 경우에 노동조합과 협의하여 분장한다. ③ 인사는 공정하고 객관적이어야 하며, 직원의 전공, 경력, 능력, 적성, 의사 등을 최대한 고려하여 적재적소에 배치하여야 하며, 무연고지 및 특별한 지식과 경력이 요구되는 부서로의 전환 시 본인의 <u>의사를 충분히</u> <u>확인한 후 이를 인사 배치 시에 반영하도록</u> <u>노력한다. 동의를 얻어야 한다.</u> ④ 농협은 조합원을 타 농협으로

2010년 중을산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안/노조안	노동조합 2차 수정안(빨강 글씨)	회사 제시안 2차 / 2025.07.07
노동조합과 협의해야 하며, 본인의 의사에 반하여 시행할 수 없다. ⑤ 대기발령은 농협경영상 부득이한 경우에 한하며 노사협의 하에 시행한다. 단, 1개월 이내로 하며 특별한 조치를 취하지 않으면 1개월 후 자동으로 원직에 복직한다. ⑥ 농협은 노동조합 활동을 이유로 조합원의 인사관리 및 제반결정에 대한 어떠한 차별대우도 하지 않는다.	<u>전직(농(축)협간 인사이동)하고자 할 때 에는 사전에 노동조합과 협의해야 하며, 본인의 의사에 반하여 시행할 수 없다. 또한, 시행 공고 1개월 전에 제출한 인사교류 동의서는 무효로 한다.</u> ⑤ 대기발령은 <u>노사협의 하에 시행한다. 단, 1개월 이내로 하며 특별한 조치를 취하지 않으면 1개월 후 자동으로 원직에 복직한다.</u> ⑥ 농협은 노동조합 활동을 이유로 조합원의 인사관리 및 제반 결정에 대한 어떠한 차별대우도 하지 않는다. <u>⑦ 일률적으로 작성된 인사동의서 및 이와 유사한 각서 및 근로계약서 등은 ④항의 인사교류에 대한 본인의사를 확인하는 동의서로 인정되지 않으며 이들 문서를 근거로 농협은 전직당사자에게 전적을 명할 수 없다.</u> <u>⑧ 승진 대상자가 아닌 승진이 확정된 직원에 한해서만 인사교류동의서를 받을 수 있다.</u>	전직(농(축)협간 인사이동)하고자 할 때 에는 사전에 <u>조합원</u> 및 노동조합과 <u>협의</u>해야 하며, 본인의 의사에 반하여 시행할 수 없다. 또한, <u>인사교류 동의서는 전적이 확정된 경우에 한해 개별 서면으로 받는다.</u> <u>⑤ 대기발령은 「인사규정」에 따르되, 사전에 노동조합과 협의한다. 대기기간은 1개월 이내로 하고, 특별한 조치가 없으면 1개월 후 자동 원직 복직한다.</u> ⑥----- -----<u>작동</u>----- ----- <u>⑦삭제</u> <u>⑧ 삭제</u> <u>※ 인사규정 제63조, 제64조, 제66조, 제67조 등을 참고해서 수정함</u>	전직(농(축)협간 인사이동)하고자 할 때 에는 사전에 해당 조합원과 <u>협의</u>해야 하며, 본인의 의사에 반하여 시행할 수 없다. 또한, 사행 공고 1개월 전에 제출한 인사교류 동의서는 무효로 한다. ⑤ 대기발령은 농협 경영상 부득이한 경우에 한하여 시행한다. <u>노사협의 협의</u>하에 시행한다. 단, 1개월 이내로 하며 특별한 조치를 취하지 않으면 1개월 후 자동으로 원직에 복직한다. ⑥ 유지 ⑦ 삭제 ⑧ 삭제
제40조[채용] 직원 채용(계약직, 시간제 업무보조원 등 비정규직 포함)시 생활정보지 또는 농협 홈페이지 등을 통해 공개 채용한다.	<u>제37조[채용]</u> <u>① 직원의 신규채용은 공개채용을 원칙으로 하고, 채용인원과 전형방법을 공개하며, 그 절차를 공정하게 처리하여야 한다.</u> <u>② 노동조합은 노동조합 활동을 현저히 해롭게 할 수 있다고 판단되는 자의 채용을 거부할 수 있다.</u>	제37조[채용] <u>(합의)</u> <u>직원 채용(계약직, 시간제 업무보조원 등 비정규직 포함)시 생활정보지 또는 농협 홈페이지 등을 통해 공개 채용한다.(시측안)</u>	2010 조항 유지

2010년 중을산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안/노조안	노동조합 2차 수정안(빨강 글씨)	회사 제시안 2차 / 2025.07.07
	④ 농협은 업무상 재해로 인한 사망으로 불가피하게 퇴직한 조합원의 피부양자를 채용할 수 있다.		
제45조[휴직자 처우] ① 각 휴직사유로 인한 휴직자에 대한 임금 지급률은 취업규칙에 따른다. ② 휴직기간은 근속 년 수에 포함하며, 휴직을 이유로 어떠한 불이익 처우도 하지 않는다. ③ 휴직 중 사망자 및 퇴직자의 평균임금 계산은 휴직 전 3개월을 기준으로 한다. ④ 농협 및 노동조합과 관련된 사항으로 인해 구속될 경우 휴직처리 되었던 조합원이 무죄 판결을 받을 시 농협은 구속 기간에 대해 평균임금을 지급한다.	제42조[휴직자 처우] <u>좌동</u>	제42조[휴직자 처우] ①----- <u>좌동</u> ----- ②----- <u>좌동</u> ----- ③----- <u>좌동</u> ----- ④ <u>구속 또는 기소로 휴직된 경우 차우는 관련 규정에 따르되, 농협·노동조합 관련 사유로 무죄확정 또는 혐의없음 불기소 처분을 받은 때에는 휴직 중 미지급·감액된 임금을 임금·인사 관련 규정에 따라 소급 정산한다.</u>	<u>유지</u> <u>4항 삭제</u> <u>- 관련 규정에 의거하여 처리</u>
제 46조[복직] ① 휴직자는 휴직기간 만료 전에 복직원을 작성하여 농협에 제출하여야 하며, 이 경우 특별한 사유가 없는 한 복직을 명한다. ② 휴직기간이 만료되거나 휴직기간 만료전이라도 휴직사유가 소멸되어 휴직자가 복직하고자 할 때 농협은 즉시 원직에 복직시켜야 한다. ③ 휴직 기간 중 그 사유가 해소되었을 때에는 복직을 명할 수 있다.	제43조[복직] <u>좌동</u>	제 43조[복직] <u>① ~ ③ 좌동</u> <u>④ 휴직자의 복직에 관하여는 이 조의 원칙을 우선 적용하되, 절차·서류 등 세부사항은 인사규정등 관련 규정에 따른다.</u> <u>※ 형식·절차는 인사규정으로 정리</u>	제43조[복직] 휴직자의 복직에 관하여는 인사규정에 따른다
제62조 [휴업 지불] 농협은 다음 사유로 휴업하는 기간에는 평균임금의 70%를 지급한다.	제58조[휴업 지불] <u>좌동</u>	제58조[휴업 지불] <u>농협의 귀책사유로 휴업하는 기간에는 평균임금의 70% 이상을 지급한다.</u>	제58조 [휴업 지불] ① 회사의 귀책사유로 휴업하는 경우에 회사는 휴업기간 동안 평균임금의 100분의 70 이상의

2010년 중을산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안/노조안	노동조합 2차 수정안(빨강 글씨)	회사 제시안 2차 / 2025.07.07
① 정전, 단수로 인한 휴업기간 ② 기계나 건물보수 및 점검으로 휴업하는 기간 ③ 기타 농협의 귀책사유로 휴업하는 기간		※ 농협규정은 통상임금을 휴업수당으로 지급한다는 내용이 없는 것으로 파악됨.	수당을 지급하여야 한다. ② 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급한다.
제7장 노동시간, 휴일, 휴가 제64조[노동시간] ① 근로시간은 휴게시간을 포함하여 평일은 8시간, 토요일은 유급휴무로 하고 주 40시간으로 한다. ② 농협은 조합원에게 노동시간이 4시간일 경우 30분, 8시간 이상일 경우에는 1시간의 자유로운 휴게 시간을 주어야 한다. ③ 제1항 내지 제2항의 근로시간은 개정된 근로기준법에 따른 농협중앙회의 단체협상 체결 결과에 따라 변경 적용한다.	제6장 노동시간, 휴일, 휴가 <u>제60조[노동시간]</u> ① 근로시간은 휴게시간을 포함하여 평일은 8시간, 토요일은 유급휴무로 하고 주 40시간으로 한다. <u>초과 노동은 1일 2시간, 1주 12시간을 초과할 수 없다.</u> ② 농협은 조합원에게 노동시간이 4시간일 경우 30분, 8시간 이상일 경우에는 1시간의 자유로운 휴게 시간을 주어야 한다. <u>③ 노동시간이라 함은 실제 근무시간, 근무지 시간, 점심시간, 직원회의, 교육, 연수, 청소, 작업준비 등 농협이 주관하고 그 지휘·감독 하에 있는 각종 행사시간을 포함한다.</u>	제6장 노동시간, 휴일, 휴가 제60조[노동시간] (합의) <u>사측안</u>	제6장 노동시간, 휴일, 휴가 <u>제60조[노동시간]</u> ① 근로시간은 휴게시간을 <u>제외하고</u> 평일은 8시간, 토요일은 유급휴무로 하고 주 40시간으로 한다. <u>초과 노동은 1주 12시간을 초과할 수 없다.</u> ② 농협은 조합원에게 노동시간이 4시간일 경우 30분, 8시간 이상일 경우에는 1시간의 자유로운 휴게 시간을 주어야 한다. <u>③ 노동시간이라 함은 실제 근무시간, 근무지 시간, 직원회의, 교육, 연수, 청소, 작업준비 등 농협이 주관하고 그 지휘·감독 하에 있는 각종 행사시간을 포함한다.</u>
제65조[유급휴일] 농협은 조합원에게 다음 각 호의 유급휴일을 허용한다. ① 일요일 다만, 사무소 형편에 따라 일요일 근무가 불가피한 경우에는 주중 1일을 유급휴일로 한다. ② 국경일 ③ 노동자의 날 ④ 정부에서 지정한 공휴일	<u>제61조[유급휴일]</u> 농협은 조합원에게 다음 각 호의 유급휴일을 허용한다. ① 일요일 다만, 사무소 형편에 따라 일요일 근무가 불가피한 경우에는 주중 1일을 유급휴일로 한다. <u>② 설날 전날, 설날, 설날 다음날, 추석 전날, 추석, 추석 다음날, 삼일절, 광복절, 개천절, 어린이날, 현충일, 석가탄신일, 성탄절,</u>	제61조[유급휴일] (합의) 농협은 조합원에게 다음 각 호의 유급휴일을 허용한다. <u>사측안</u>	제61조[유급휴일] 농협은 조합원에게 다음 각 호의 유급휴일을 허용한다. ① <u>주휴일 (일요일)</u> 다만, 사무소 형편에 따라 일요일 근무가 불가피한 경우에는 주중 1일을 유급휴일로 한다. ② <u>삭제(4항 내용)</u> ③ 노동자의 날(5월 1일) ④ 정부에서 지정한 관공서 공휴일 및 대체

2010년 중을산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안/노조안	노동조합 2차 수정안(빨강 글씨)	회사 제시안 2차 / 2025.07.07
⑤ 제1항 내지 제4항의 휴일의 종류는 개정된 근로기준법에 따른 농협중앙회의 단체협상 체결 결과에 따라 변경 적용한다.	③ 노동자의 날(5월 1일) ④ 정부에서 지정한 공휴일 및 대체 공휴일 ⑤ 삭제		공휴일 ⑤ 삭제
제73조 휴가 기간의 계산 ① 휴가 기간 중의 휴일은 휴가일수에 산입하지 아니한다. ② 휴가기간은 사업연도로서 계산한다.	제69조 휴가 기간의 계산 좌동	제69조 휴가 기간의 계산 ① 좌동 ② 사측안	제69조 휴가 기간의 계산 ① 유지 ② 휴가기간은 회계연도로서 계산한다. 단, 기간제근로자는 관련 규정에 의한다.
제9장 남녀평등 모성보호 제78조 남녀평등과 모성보호 ① 농협은 헌법의 평등이념과 남녀고용평등법에 따라 고용과 모든 노동조건에서 특정성을 이유로 직·간접적인 불이익한 처우를 하지 않고 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하여야 한다. ② 노동조합과 농협은 모성보호나 현존하는 차별을 해소하기 위하여 여성을 우대하는 것을 남녀차별로 보지 아니하며 남녀 평등을 달성하기 위한 다양한 여성 우대 제도를 도입한다. ③ 농협은 직원이 행정기관 또는 사법기관, 그에 준하는 기관으로부터 차별을 인정받았을 경우 원상회복 또는 시정하여야 하며, 당해 조합원에게 손해배상을 하여야 한다.	제8장 남녀평등 모성보호 제76조 [남녀평등과 모성보호] 좌동	제8장 남녀평등 모성보호 제76조 [남녀평등과 모성보호] ① 농협은 헌법 및 「 <u>남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률</u> 」에 따라 고용과 모든 노동조건에서 <u>성</u> 을 이유로 한 직·간접 <u>차별을 금지하고</u> , 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장한다. ② 모성보호와 현존 차별 해소를 위한 <u>적극적</u> 우대조치는 차별로 보지 아니한다. ③ 농협은 직원이 행정기관·사법기관· <u>노동위원회 등에서 차별이 인정되어 시정명령이 있는 때에는 지체 없이 시정조치를 하고, 손해가 발생한 때에는 관계 법령에 따라 손해배상을 이행한다.</u> ※ 제7차 실무교섭 내용 반영 제78조 동일가치노동에 대한 동일임금	<u>수용</u> 3. 농협은 직원이 행정기관 또는 사법기관으로부터 차별시정 명령을 받은 경우 원상회복 또는 시정하여야 하며, 손해가 발생한 경우 해당자에 대한 배상책임을 진다.
제80조 동일가치노동에 대한 동일임금 ① 농협은 동일한 사업내의 동일가치의 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 하며, 어떠한 형태의 임금 산정 및 지급 방식에	제78조 동일가치노동에 대한 동일임금 ① 농협은 <u>동일가치의 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 하며 어떠한 임금지급방식에 따르더라도 성을 이유로</u>	제78조 동일가치노동에 대한 동일임금 (합의) ① 좌동	<u>수용</u>

2010년 중을산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안/노조안	노동조합 2차 수정안(빨강 글씨)	회사 제시안 2차 / 2025.07.07
있어서도 성을 이유로 차별을 두어서는 아니 된다. ② 동일가치노동의 기준은 노동 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임, 작업조건, 학력, 근속년수 및 기타 필요한 사항으로 하되 그 기준은 남녀 노동자에게 평등하게 적용하여야 한다. ③ 동일가치노동의 판단기준을 정할 때 여성 근로자를 포함한 근로자대표의 의견을 청취하여야 한다. ④ 농협은 임금 외에 직원의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 융자에 있어서 여성인 것을 이유로 차별대우를 하여서는 아니 된다.	<u>차별을 두지 않는다. 다음 각 호의 경우는 ‘동일가치노동에 대한 차별임금’ 으로 본다.</u> <u>1. 동일한 직급 내에서 합리적인 근거 없이 특정 성에게 낮은 호봉을 부여하는 것</u> <u>2. 임금인상이나 호봉승급 시 차이를 두어 특정 성에게 불리하게 하는 것</u> <u>3. 임금차별을 목적으로 고용형태를 달리하거나 직무직종직렬 등을 달리하는 것</u> <u>② 농협은 임금 외에 생활보조적, 복리후생적 금품 및 각 생활안정자금을 지급할 때 성별 또는 혼인, 가족상의 지위를 이유로 차별해서는 아니된다.</u>	<u>1. 좌동</u> <u>2. 좌동</u> <u>3. 고용형태를 달리하거나 직무직종직렬 등의 차이로 인하여 부당하게 임금차별이 발생하는 것(시추안)</u> <u>② (시추안)</u> <u>③ (시추안)</u>	<u>3. 수정 - 고용형태를 달리하거나 직무, 직종, 직렬의 차이로 인하여 부당하게 임금차별이 발생하는 것</u> ② 추가- 동일가치노동의 기준은 노동 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임, 작업조건, 학력, 근속년수 및 기타 필요한 사항으로 하되 그 기준은 남녀 노동자에게 평등하게 적용하여야 한다. <u>③ 농협은 임금 외에 생활보조적, 복리후생적 금품 및 각 생활안정자금을 지급할 때 성별 또는 혼인, 가족상의 지위를 이유로 차별해서는 아니된다.</u>
제82조 승진·승급 ① 농협은 승진, 승급에 있어서 여성직원인 것을 이유로 남성직원과 차별 대우하는 행위를 하지 않는다. ② 농협은 승진, 승급에 필요한 기회, 조건, 절차에 있어서 성에 의한 차별을 하지 않는다. ③ 농협은 여성직원에게 승진한계를	<u>제80조</u> 승진·승급 <u>좌동</u>	제80조 승진·승급 ① <u>좌동</u> ② <u>좌동</u> ③ <u>좌동</u>	<u>유지</u> ⑤ 농협은 승진 승급 시 여성직원이라는 이유로 불리한 처우를 받았다고 생각하는 <u>여성직원의 이의제기</u>가 있을 시 해당 인사 관련 자료 등을 통하여 검토하고 불리한 처우가 있는 경우 시정하여야 한다.

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안/노조안	노동조합 2차 수정안(빨강 글씨)	회사 제시안 2차 / 2025.07.07
차등적용하지 아니하며 여성 직급을 세분화하여 차별하는 행위를 하지 않는다. ④ 승진에 있어서 여성직원에 대한 적극적 우대조치를 차별로 보지 않는다. ⑤ 농협은 승진 승급 시 여성직원이라는 이유로 불리한 처우를 받았다고 생각하는 여성직원 또는 노동조합의 이의제기가 있을 시 인사고과 등 관련 자료를 제시하고 타당한 근거를 제출해야 하며 정당한 이유에 대한 입증을 못한 경우에는 농협은 즉시 시정해야 한다.		④ <u>좌동</u> ⑤ 농협은 승진 승급 시 여성직원이라는 이유로 불리한 처우를 받았다고 생각하는 <u>여성직원 또는 노동조합의 이의제기가 있을 시 해당 인사 관련 자료 등을 통하여 검토하고, 불리한 처우가 있는 경우 시정하여야 한다.</u> <u>※ 시측안 수용. 다만, 노동조합을 추가하여 단체협약의 대표성·집단적 권리구제 기능을 반영하여 이의제기 주체를 명확화</u>	
제87조[생리휴가] ① 농협은 여성조합원에게 월1일의 무급생리휴가를 반드시 주어야 한다. 단, 생리휴가는 여성노동자가 청구한 날짜에 부여함을 원칙으로 한다. ② 임신 중인 여성조합원의 경우 월1일의 무급 정기검진휴가로 대체한다.	제87조[생리휴가] <u>좌동</u>	제87조[생리휴가] (<u>합의</u>) <u>시측안</u>	제87조[생리휴가] ① 농협은 여성조합원에게 월1일의 무급생리휴가를 반드시 주어야 한다. 단, 생리휴가는 여성노동자가 청구한 날짜에 부여함을 원칙으로 한다. ② 임신 중인 여성조합원의 경우 월1일의 무급 정기검진휴가로 대체한다. 단, <u>모자보건법 10조의 정기건강진단에 따른 휴가는 유급으로 한다.</u>
<u>신설</u>	<u>제89조[배우자 출산휴가]</u> <u>① 농협은 직원이 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 20일의 유급휴가를 주어야 한다. (단, 한번에 둘 이상 자녀를 출산하는 경우 25일)</u>	제89조[배우자 출산휴가] (<u>합의</u>) ① ----- ----- <u>좌동</u> ----- ----- (<u>삭제</u>) -----	제89조[배우자 출산휴가] ① 농협은 직원이 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 20일의 유급휴가를 주어야 한다. (<u>단, 한번에 둘 이상 자녀를 출산하는 경우 25일</u>)

2010년 중을산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안/노조안	노동조합 2차 수정안(빨간 글씨)	회사 제시안 2차 / 2025.07.07
	<u>② 배우자 출산휴가는 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.</u> <u>③ 배우자 출산휴가는 출산일부터 6개월 이내에 사용할 수 있다.</u> <u>④ 농협은 배우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.(인정휴가)</u>	② <u>좌동</u> ③ 배우자 출산휴가는 출산일부터 <u>120일</u> 이내에 사용할 수 있다. ④ <u>좌동</u>	② 수용 ③ 배우자 출산휴가는 출산일부터 <u>6개월 120일</u> 이내에 사용할 수 있다. ④ 수용
제90조[직장 내 성폭력, 폭언·폭행 예방 및 금지] ① 직장내 성폭력, 폭언·폭행이라 함은 사용자, 다른 노동자 및 업무에 관련한 제3자에 의한 강간, 강제추행, 준 강간, 준 강제추행 등의 행위와 원하지 않는 성적 의미가 포함된 육체적, 언어적 시각적 표현이나 표현물에 의한 각종 형태의 성희롱 및 폭언·폭행을 말한다. ② 농협은 직장 내 성폭력, 폭언·폭행을 예방하기 위해 연1회 이상 정기적인 교육을 실시하여야 하며, 교육 강사 선정, 시기와 방법 등에 대해서는 노동조합과 협의하여야 한다. ③ 직장 내에서 성폭력, 폭언·폭행 사건에 대한 진정이나 해결의 요구가 들어올 경우에 농협과 조합은 즉시 그것을 조사하고 즉각적이고 효과적인 시정조치를 취하여야 한다. ④ 성폭력, 폭언·폭행을 행사한 자에 대해서는 직위·직급을 막론하고 인사위원회에 회부하고, 신속한 징계조치를 취해야 한다.	<u>제97조</u> 직장 내 성폭력, 폭언·폭행 예방 및 금지] <u>좌동</u>	제97조[직장 내 성폭력, 폭언·폭행 예방 및 금지] <u>① 직장 내 성폭력·성희롱 및 폭언·폭행(업무 관련 제3자 포함)을 금지한다.</u> <u>② 농협은 연 1회 이상 예방교육을 실시하며, 강사·시기·방법은 노동조합과 협의한다.</u> <u>③ 신고·보호·조사·징계 절차는 ‘폭력행위 등에 관한 업무매뉴얼’ (부속합의)에 따른다. 동 매뉴얼의 제·개정은 노사합의로 하고, 본 협약과 상충 시 본 협약을 우선한다.</u> <u>※ 절차는 부속매뉴얼로 관리하고 협약엔 금지·교육·우선적용 원칙만 명시하여 경영 유연성과 분쟁 예방을 동시에 담보</u>	<u>삭제요구</u> - <u>직장내 성폭력 내지 폭언 폭행 등에 대하여는 개괄적인 내용을 단협에 적용하고, 별도 폭행 등이 사항 발생시 진행하여야 하는 절차 등에 대하여는 “폭력행위 등에 관한 업무매뉴얼” 을 별도 구성하는 방안 검토</u>

2010년 중을산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안/노조안	노동조합 2차 수정안(빨강 글씨)	회사 제시안 2차 / 2025.07.07
⑤ 사건이 접수되는 즉시 피해자에 대해서는 피해자 보호를 위하여 조사과정에서 피해자에 대한 유급 보호휴가나 가해자에 대한 격리 조치를 취할 수 있다. ⑥ 농협은 성폭력, 폭언·폭행 피해자를 조사할 경우에는 피해자의 모든 발언을 심각하고 진지하게 청취하고 모든 비밀을 지키며 피해자와 증인을 가해자의 보복으로부터 최대한 보호하도록 노력한다. ⑦ 농협과 조합은 성폭력 사건 이후 가해자가 피해자와의 접촉을 시도하거나, 제3자에 의해 피해자를 음해하는 등 부당한 피해를 주는 행위가 발생했을 경우 이를 ‘이차 성폭력 가해’ 로 규정하고, 그 처리에 대해서는 3,4,5,6항에 준하여 처리한다.			
<u>신설</u>	<u>제103조[각서 및 폭력행위 금지]</u> <u>① 농협은 단체협약에 반하는 내용이나 농협이 노동조합과 사전 동의 없이 특정 조합원을 대상으로 각서작성과 서명을 요구할 수 없으며, 각서작성과 서명을 거부했다고 해서 어떠한 불이익을 주어서는 아니 된다.</u> <u>② 농협이 단체협약에 반하는 내용이나 노동조합과 사전 동의없이 조합원들로부터 각서를 받았을 경우 이는 자동 무효로 간주한다.</u> <u>③ 농협은 구사대나 용역직원을 동원하여 노동조합과 조합원에 대한 공포분위기 조성,</u>	<u>제103조 [부당한 개입 및 폭력 행위 금지]</u> <u>(합의)</u> <u>사측안</u>	<u>제103조 [부당한 개입 및 폭력 행위 금지]</u> <u>① 농협은 법령 및 단체협약에 위반되는 내용으로 특정 근로자를 대상으로 각서작성 및 서명을 요구할 수 없으며, 이를 거부하였다는 이유로 근로자에게 어떠한 불이익도 주어서는 아니 된다.</u> <u>② 농협이 법령 및 단체협약에 위반되는 내용으로 근로자로부터 각서를 받았을 경우, 해당 각서는 무효로 한다.</u> <u>③ 농협은 노동조합의 정당한 활동을 방해하거나 근로자의 단결권을 침해할 목적으로 위법적인 수단을 동원하여 공포</u>

2010년 중을산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안/노조안	노동조합 2차 수정안(빨강 글씨)	회사 제시안 2차 / 2025.07.07
	<u>폭력 등을 조장 또는 행사해서는 아니 된다.</u>		<u>분위기를 조성하거나 폭력을 조장 또는 행사하여서는 아니 된다.</u>
<u>신설</u>	<u>제108조[재발방지 조치 등]</u> <u>① 협동조합은 직장 내 괴롭힘 행위의 재발 방지를 위하여 사전 발생 시 재발방지 대책을 수립·시행한다.</u> <u>② 협동조합은 직장 내 괴롭힘 행위 방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 제166조(직장 내 괴롭힘 예방 교육)와 별도로 행위자에 대한 재발 방지 교육, 직장 내 괴롭힘 행위의 실태 또는 인식에 대한 조사 등을 조합과 협의하여 실시하여야 한다.</u> <u>③ 협동조합은 직장 내 괴롭힘 피해자가 직장 내 괴롭힘에 의한 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병에 대해 산업재해보상법 상 산재신청을 하는 경우 이에 적극 협조하여야 한다.</u>	제108조[재발방지 조치 등] <u>① 작동</u> <u>② 협동조합은 직장 내 괴롭힘 행위 방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 제166조(직장 내 괴롭힘 예방교육)와 별도로 행위자에 대한 재발방지 교육, 직장 내 괴롭힘 실태 또는 인식조사 등을 실시한다. 다만, 그 사안이 조합원과 직접 관련되거나 조합원에게 직접 영향을 미치는 교육·조사 등인 경우에는 조합과 협의하여 실시한다.</u> <u>③ 작동</u> <u>※ ‘전 직원 대상 일반 예방·교육·조사’에는 불필요한 협의 절차를 건너내고, ‘조합원 권익에 직접 영향’이 있는 경우에만 협의를 유지</u>	제108조[재발방지 조치 등] ① 협동조합은 직장 내 괴롭힘 행위의 재발 방지를 위하여 <u>사전 발생 시 재발방지 대책을 수립·시행한다. 성실하게 노력한다.</u> ② 협동조합은 직장 내 괴롭힘 행위의 재발 방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 직장 내 괴롭힘 행위자에 대하여 상담 또는 교육 등을 실시하거나 받는 것을 명할 수 있다. <u>③ 수용</u>
<u>신설</u>	<u>제109조[개인정보의 수집]</u> <u>① 농협은 노동자의 개인정보의 수집에 있어서 고용과 직접적으로 관련된 것만을 대상으로 해야 하며 그 목적과 내용, 수집방법, 담당부서와 담당자에 대해 노동조합과 사전</u>	제109조[개인정보의 수집] (<u>합의</u>) <u>사측안</u>	<u>제109조[개인정보의 수집]</u> ① 농협은 노동자의 개인정보의 수집에 있어서 고용과 직접적으로 관련된 것만을 대상으로 해야 하며 그 목적과 내용, 수집방법, 담당부서와 담당자에 대해 노동조합과 사전

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안/노조안	노동조합 2차 수정안(빨강 글씨)	회사 제시안 2차 / 2025.07.07
	<u>합의해야 한다.</u> <u>② 농협은 개인정보를 수집할 경우 조합원 본인으로부터 직접 취득해야 하며 개인정보를 제3자로부터 획득해야 할 필요가 있을 경우라 하더라도 해당조합원의 명시적인 동의 없이 취득해서는 아니 된다.</u> <u>③ 농협은 사상, 신념, 종교 등 조합원의 권리, 이익, 사생활을 침해할 우려가 있는 개인정보를 수집하여서는 아니 된다.</u> <u>④ 농협은 조합원들의 조합활동이나 사내의 단체 활동 및 업무의 사적인 활동에 대한 정보를 수집해서는 아니된다.</u>		<u>협의</u>해야 한다. <u>② 수용</u> <u>③ 수용</u> <u>④ 수용</u>
<u>신설</u>	<u>제110조[개인정보의 관리]</u> <u>① 농협은 조합원의 개인정보를 관리함에 있어 다음 각호에 대해 조합과 사전 합의해야 하며 조합원들에게 고지해야 한다.</u> <u>1. 보관기간과 방법</u> <u>2. 처리 및 폐기 방법</u> <u>3. 담당부서와 담당자</u> <u>② 농협은 조합원의 개인정보를 해당 조합원의 동의 없이 담당부서와 담당자를 제외한 농협 내외의 제3자에게 제공해서는 아니 된다.</u> <u>③ 농협은 조합원 또는 해당 조합원의 신청에 따른 조합이 개인정보의 열람 및 사본복사를 요구할 경우 이에 응해야 하며 비용을 부담한다.</u>	제110조[개인정보의 관리] ① <u>사측안</u> ② <u>합의</u> <u>③ 농협은 조합원이 신청하거나, 조합원의 서면 위임을 받은 노동조합이 신청하는 경우 필요한 범위에서 개인정보의 열람 및 사본교부에 응하여야 한다. 이때 해당 조합원의 서면 동의(위임장 포함) 및 비밀유지서약 제출을 전제로 하며, 관계 법령상 비공개 대상 정보는 제외한다.</u>	제110조[개인정보의 관리] ① 농협은 조합원의 개인정보를 관리함에 있어 다음 각호에 대해 조합과 사전 <u>합의협의</u>해야 하며 조합원들에게 고지해야 한다. 1. 보관기간과 방법 2. 처리 및 폐기 방법 3. 담당부서와 담당자 <u>② 수용</u> <u>③ 삭제</u>

2010년 중을산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안/노조안	노동조합 2차 수정안(빨강 글씨)	회사 제시안 2차 / 2025.07.07
	④ 농협은 조합원 또는 해당 조합원의 신청에 따른 조합이 다음 각호의 경우에 대해 개인정보의 수정, 폐기를 요구할 경우 이에 응해야 하며 그 결과를 통보해주어야 한다. 1. 조합과 합의 없이 수집, 관리되고 있는 개인정보 2. 사실과 다른 개인정보 3. 고용과 직접적으로 관련되지 않은 사생활을 침해할 수 있는 개인정보 ⑤ 농협은 보관기간이 종료되었을 때는 폐기해야 하며, 해당 조합원 및 조합에게 통보해주어야 한다. 다만 다음 각호의 경우는 그렇지 아니 한다. 1. 해당 조합원 또는 해당 조합원의 신청에 따른 조합이 개인정보의 유지를 요구한 경우 2. 해당 조합원 또는 해당 조합원의 신청에 따른 조합이 개인정보 유지에 명시적으로 동의하는 경우 3. 법률에 의해 개인정보의 유지가 요구되는 기간	④ 농협은 조합원 또는 조합원의 서면 위임을 받은 노동조합이 다음 각 호의 사유로 개인정보의 정정·삭제·파기를 요구할 경우 지체 없이 처리하고 그 결과를 통보한다. 다만 법령에 따라 보존이 필요한 정보는 그 사유를 밝혀 대상에서 제외할 수 있으며, 이 경우 조합(또는 조합원)과 협의한다. 1. 작동 2. 작동 3. 작동 ⑤ 작동(합의) ※ 본인 동의·비밀유지·법정 예외를 전제로 노조의 접근권은 실효화하고 사측의 보호의무는 명문화하여 분쟁·위법 리스크를 최소화	④ 농협은 조합원 또는 해당 조합원의 신청에 따른 조합이 다음 각호의 경우에 대해 개인정보의 수정, 폐기를 요구할 경우 이에 <u>응협</u>해야 하며 그 결과를 통보해주어야 한다. 1. 조합과 합의 없이 수집, 관리되고 있는 개인정보 2. 사실과 다른 개인정보 3. 고용과 직접적으로 관련되지 않은 사생활을 침해할 수 있는 개인정보 ⑤ 수용
신설	제114조[기록물 관리 및 수정, 폐기] ① 농협은 제172조(감시장비) 제2항에 따라 설치된 감시장비에 의한 기록물(이하 ‘기록물’)에 대해서는 다음 각 호에 대해 사전에 조합과 합의해야 한다. 1. 보관기간	제114조[기록물 관리 및 수정, 폐기] (합의) 사측안	제114조[기록물 관리 및 수정, 폐기] ① 농협은 제172조(감시장비) 제2항에 따라 설치된 감시장비에 의한 기록물(이하 ‘기록물’)에 대해서는 다음 각 호에 대해 사전에 조합과 <u>합의</u>해야 한다. 1. 보관기간

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안/노조안	노동조합 2차 수정안(빨강 글씨)	회사 제시안 2차 / 2025.07.07
	<u>2. 처리 및 접근방법</u> <u>3. 담당부서와 담당자</u> <u>② 농협은 기록물을 담당부서와 담당자 외에는 어느 누구에게도 제공해서는 안 된다.</u> <u>③ 농협은 감시장비에 의해 기록된 내용을 직원 또는 해당 노동자의 신청에 따라 조합이 열람을 요구할 경우 즉시 응해야 한다.</u> <u>④ 기록물 중 개인정보에 대해서는 제171조(개인정보 주체의 권리 보장)를 준용한다.</u>		2. 처리 및 접근방법 3. 담당부서와 담당자 ② 농협은 <u>관련 법령에 따른 제공 등 불가피한 경우를 제외하고</u> 기록물을 담당부서와 담당자 외에는 어느 누구에게도 제공해서는 안 된다. ③ 농협은 감시장비에 의해 기록된 내용을 직원 또는 해당 노동자의 신청에 따라 조합이 열람을 요구할 경우 즉시 응해야 한다. ④ 기록물 중 개인정보에 대해서는 제171 <u>111</u> 조(개인정보 주체의 권리 보장)를 준용한다.
제11장 복지후생 제97조[취미활동보장] ① 농협은 조합원의 자유로운 동아리 활동을 보장한다. ② 조합원이 취미활동을 위해 구성된 10명 이상의 회원으로 동아리를 조직하여 농협에 등록한 경우에는 해당동아리에 매월 10만원 보조금을 지급한다. ③ 지원 가능 동아리 활동 단체 수는 분회별 협의한다.	제10장 복지후생 <u>제123조</u> [취미활동보장] ① 농협은 조합원의 자유로운 동아리 활동을 보장한다. ② 조합원이 취미활동을 위해 구성된 10명 이상의 회원으로 동아리를 조직하여 농협에 등록한 경우에는 해당동아리에 매월 <u>20만원</u> 보조금을 지급한다. ③ 지원 가능 동아리 활동 단체 수는 <u>노동조합</u> 과 협의한다.	제10장 복지후생 제123조[취미활동보장] ① <u>좌동</u> ② 조합원이 취미활동을 위해 구성된 10명 이상의 회원으로 동아리를 조직하여 농협에 등록한 경우에는 <u>농협의 동우회지원준칙에 의거 지원금을 지원한다.</u> ③ <u>좌동</u> <u>※ 실무교섭을 통해 애기한대로 관련 규정을 준수하겠다는 의미.</u>	제10장 복지후생 제123조[취미활동보장] ① 유지 ② <u>농협의 동우회지원준칙에 의거 지원금을 지원 한다.</u>
제100조[복리후생 시설] ① 농협은 직원의 복리후생을 위하여 필요한 제반 시설을 설치하도록 노력하며, 직원은 이에 따른 제 규정을 존중하고 직장근무환경의	<u>제125조</u> [복리후생 시설] ① 농협은 직원의 복리후생을 위하여 필요한 제반 시설을 설치하도록 노력하며, 직원은 이에 따른 제 규정을 존중하고 직장근무환경의	제125조[복리후생 시설] (합의) <u>사측안</u>	<u>제125조</u> [복리후생 시설] ① 농협은 직원의 복리후생을 위하여 필요한 제반 시설을 설치하도록 노력하며, 직원은 이에 따른 제 규정을 존중하고 직장근무환경의

2010년 중을산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안/노조안	노동조합 2차 수정안(빨강 글씨)	회사 제시안 2차 / 2025.07.07
정비에 노력한다. ② 농협은 직원의 복지를 위한 구내식당, 기숙사 및 직원 휴게실, 탁아소, 강의실에 필요한 장소와 기본적인 시설을 설치할 수 있다. ③ 탁아소 운영을 위한 노사공동의 탁아소 운영위원회를 설치 운영한다.	정비에 노력한다. ② 농협은 직원의 복지를 위한 구내식당, 기숙사 및 직원 휴게실, <u>보육시설</u>, 강의실에 필요한 장소와 기본적인 시설을 설치할 수 있다. ③ <u>보육시설</u> 운영을 위한 노사공동의 <u>보육시설</u> 운영위원회를 설치 운영한다.		정비에 노력한다. ② 농협은 직원의 복지를 위한 구내식당, 기숙사 및 직원 휴게실, <u>보육시설</u>, 강의실에 필요한 장소와 기본적인 시설을 설치할 수 있다. ③ <u>보육시설</u> 운영을 위한 노사공동의 <u>보육시설</u> 운영위원회를 설치 운영할 수 있다.
제101조 장학금 지급 ① 농협은 직원의 학자금 부담을 지원하기 위하여 다음에 정하는 바에 따라 장학금을 지급한다. 1. 지원대상 : 고등학교 이상 대학교까지. 2. 지원범위 : 입학금 및 등록금의 100% ② 직원의 자녀에 대하여는 초등학교 취학 전 2년간 월 7만원 이상의 유치원, 유아원 등 보조비를 지급한다. ③ 의무교육대상자 및 지원액은 분회별로 달리 적용할 수 있다.	<u>제126조</u> 장학금 지급 ① 농협은 직원의 학자금 부담을 지원하기 위하여 다음에 정하는 바에 따라 장학금을 지급한다. 1. 지원대상 : 고등학교 이상 대학교까지. 2. 지원범위 : 입학금 및 등록금의 100% ② 직원의 자녀에 대하여는 초등학교 취학 전 <u>3년간 월 10만원 이상</u>의 유치원, 유아원 등 보조비를 지급한다. ③ 의무교육대상자녀에 대하여는 <u>월 10만원의 학원비</u>를 지원한다.	제126조 장학금 지급 <u>① ~ ④ 사측안(합의)</u> <u>⑤ 금액 등 세부기준의 조정은 노사협의로 정하고, 매년 물가·예산을 반영한 정기점검을 실시한다.</u>	제126조 장학금 지급 ① 유지 ② 수용 ③ 수용 <u>④ 상기 사항을 지급하는 세부내용은 관련 규정에 의한다.</u>
제102조 위탁교육비 지급 ① 농협은 업무능력 향상을 위하여 국내대학(전문대학포함) 및 대학원에 재학 중인 조합원에 대하여 위탁교육을 실시하고 교육비를 보조할 수 있다. ② 농협은 조합원의 외국어 능력배양, 컴퓨터 교육 등에 필요한 교육비를 수강료의 50%를 보조한다.	<u>제127조</u> 위탁교육비 지급 <u>좌동</u>	제127조 위탁교육비 지급 ①, ② <u>사측안</u> <u>③ 직무상 필수 자격 취득 과정에 대하여는 연 1회, 1인당 지원 한도를 두어 지원할 수 있다. 지원 한도·적용 범위는 노사협의회에서 정한다.</u>	제102조 위탁교육비 지급 ① 농협은 업무능력 향상을 위하여 국내대학(전문대학포함) 및 대학원에 재학 중인 조합원에 대하여 위탁교육을 실시하고 교육비를 보조할 수 있다. ② 삭제

2010년 중을산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안/노조안	노동조합 2차 수정안(빨강 글씨)	회사 제시안 2차 / 2025.07.07
		※ 농협의 교육시스템이 매우 잘 되어져 있으나, 희망하는 교육이 교육시스템에 없을때를 대비하여 3항의 조문을 추가	
제112조 퇴직금 중간정산 ① 직원이 퇴직하기 전에 계속 근무한 기간에 대한 퇴직금의 지급을 신청할 경우에는 미리 정산하여 지급할 수 있다. 이 경우 퇴직금 중간정산 후의 퇴직금 계산을 위한 근무기간은 중간정산 기간의 최종일 다음 날로부터 새로이 기산한다. ② 퇴직금을 중간 정산한 직원에 대하여는 중간정산 후 퇴직 시까지의 근무기간이 1년 미만인 경우에도 퇴직금을 지급한다. ③ 제1항의 퇴직금 중간정산에도 불구하고 조합원의 퇴직금을 제외한 승급, 승진, 연차휴가수당 등 근무 년수와 관련된 임금의 지급에 있어서 근무 년 수의 계산은 퇴직금 중간정산 이전의 최초입사시부터 기산한다.	제136조 퇴직금 중간정산 ① <u>농협은 통산 근무기간이 1년 이상인 직원으로서 본인의 신청이 있는 경우에는 퇴직하기 전에 계속 근무한 기간에 대한 퇴직급여를 미리 정산하여 지급할 수 있다.</u> ② <u>직원이 법률에 정한 사유에 따라 서면으로 퇴직금 중간정산을 요구하면, 농협은 그 날로부터 14일 이내에 계속 근무한 기간에 대한 퇴직금을 정산하여 지급해야 한다.</u> ③ <u>퇴직급여금을 중간에 정산하여 지급한 후의 퇴직급여 산정을 위한 근무기간의 계산은 중간정산 익일로 부터 계산한다. 중간정산 후 퇴직 시까지의 근무기간이 1년 미만인 경우에도 퇴직금을 지급한다.</u> ④ <u>퇴직금 중간정산을 이유로 입사시점이 동일한 다른 직원들에 비해 승진, 승급, 호봉, 연차휴가 등 어떠한 불이익 처우도 받지 아니한다.</u> ⑤ <u>중간정산 시 계산착오로 인한 미지급 차액이 발생한 경우, 해당 차액에 대한 청구권의 소멸시효는 퇴직 시점부터 기산한다.</u> ⑥ <u>중간정산 이후 임금이 소급하여 인상되는</u>	제136조 퇴직금 중간정산 (합의) ① 좌동 ② 좌동 ③ 좌동 ④ 좌동 ⑤ 좌동 ⑥ 삭제	제136조 퇴직금 중간정산 ① 수용 ② 수용 ③ 수용 ④ 수용 ⑤ 수용 ⑥ 임금소급에 대한 의미 확인

2010년 중을산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안/노조안	노동조합 2차 수정안(빨강 글씨)	회사 제시안 2차 / 2025.07.07
	<u>경우 소급인상에 따른 중간정산금 차액분을 청구할 수 있다.</u>		
제113조[근속기간] ① 근속기간은 휴직기간 및 정직기간을 포함한다. ② 제1항의 근속기간 중 1년 미만의 기간에 대한 계산 방법은 다음과 같다. 1. 근속기간의 단수가 6월 이상인 경우에는 1년으로 하며, 6월 미만의 경우에는 6월로 한다. 2. 재직 중 사망 및 농협 형편에 의하여 퇴직한 자에 대하여는 제2항 제1호에 불구하고 1년으로 한다.	<u>제137조</u> [근속기간] <u>좌동</u>	제137조[근속기간] ① 근속기간은 <u>관련 규정을 따르되</u> , 휴직기간 및 정직기간을 포함한다. ② <u>좌동</u> ③ <u>본 조에서 정하지 아니한 사항은 관련 규정에 따른다.</u> <u>※ 관련 규정을 준수하겠다는 취지</u>	<u>관련 규정 적용</u>
제114조[퇴직급여금 지급특례] ① 업무상 부상 또는 질병으로 인하여 퇴직한 자와 순직으로 퇴직한 자에 대하여는 제108조에 정한 지급률에 불구하고 다음 각 호의 1에 해당하는 지급률 범위 내에서 퇴직금을 지급한다. 1. 업무상 부상 또는 질병으로 퇴직한 자 : 지급기준율의 5할을 가산한 율 2. 순직한 자 : 지급기준율의 10할을 가산한 율 ② 순직이외의 사망으로 인한 퇴직이 근속 연수 10년 미만인 자에게는 퇴직당시의 기준급여의 5개월분을, 근속 연수가 10년 이상인 자에게는 기준급여의 10개월 분을 각각 가산하여 퇴직금을 지급한다. ③ 정년에 달하여 퇴직하는 직원 또는	<u>제138조</u> [퇴직급여금 지급특례] <u>좌동</u>	제138조[퇴직급여금 지급특례] ① <u>업무상 부상 또는 질병으로 인하여 퇴직한 자와 순직으로 퇴직한 자에 대하여는 관련 규정에 따른다.</u> ② <u>기타 사망·정년 등 특례 적용 기준과 절차는 퇴직급여 관련 규정을 준용한다.</u> ③ <u>현행 수준을 하회하지 않으며, 변경 시 사전 노사협의를 거쳐 시행한다.</u> <u>※ 관련 규정을 준수하겠다는 취지</u>	<u>관련 규정 적용</u>

2010년 중을산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안/노조안	노동조합 2차 수정안(빨강 글씨)	회사 제시안 2차 / 2025.07.07
정년퇴직일 전2년 이내에 퇴직하는 자에 대하여는 퇴직당시 기준급여의 5개월 분 이내에서 가급 할 수 있다. 다만, 근속 5년 미만 자, 농협임원으로 선임된 자, 징계 해직자, 비위관련 면직자, 휴직기간 만료로 퇴직하는 자에 대하여는 가급하지 아니한다.			
제123조 교섭의무 및 절차 ① 농협 또는 조합이 단체교섭을 요청하는 경우 필히 응해야 한다. ② 농협 또는 조합은 단체교섭을 요구할 시에는 교섭일시, 장소, 안전 및 교섭위원을 명시하여 서면으로 통보하여야 하며, 개최일자는 통보를 받은 날로부터 7일을 초과하지 아니 한다. ③ 특별한 사정으로 일시를 연기할 때에는 즉시 연기사유와 연기일시를 통보하여야 하며 그 기간은 개최 예정일 2일전까지로 한다. ④ 교섭일시, 장소에 관하여는 농협과 조합이 협의한다.	<u>제147조</u> 교섭의무 및 절차 <u>좌동</u>	제147조 교섭의무 및 절차 ① 농협 또는 조합이 노조법에 따라 단체교섭을 요청하는 경우 필히 <u>성실히</u> 응해야 한다. ② 농협 또는 조합은 단체교섭을 요구할 시에는 교섭일시, 장소, 안전 및 교섭위원을 명시하여 서면(전자문서를 포함한다.)으로 통보하여야 하며, 개최일자는 통보를 받은 날로부터 7일을 초과하지 아니한다. <u>단, 상호 합의하여 기한을 연장할 수 있다.</u> ③ 특별한 사정으로 일시를 연기할 때에는 연기사유와 연기일시를 <u>구체적으로 기재하여</u> 통보하여야 하며 연기요청은 개최 예정인 2일전까지로 한다. 단, 긴급한 사정이 있는 경우 즉시 연기요청을 하되 <u>지체 없이 대체 일시를 제시한다.</u> ④ 교섭일시, 장소에 관하여는 농협과 조합이 협의한다 <u>※ “성실교섭 원칙을 재확인하고, 일방 연기·연장 방지(합의·대체일시 제시)와</u>	제147조 교섭의무 및 절차 ① 농협 또는 조합이 노조법에 따라 단체교섭을 요청하는 경우 필히 응해야 한다. ② 농협 또는 조합은 단체교섭을 요구할 시에는 교섭일시, 장소, 안전 및 교섭위원을 명시하여 서면으로 통보하여야 하며, 개최일자는 통보를 받은 날로부터 7일을 초과하지 아니한다. 단, 사정에 의하여 기한을 연장할 수 있다. ③ 특별한 사정으로 일시를 연기할 때에는 연기사유와 연기일시를 통보하여야 하며 연기요청은 개최 예정인 2일전까지로 한다. 단, 긴급한 사정이 있는 경우 즉시 연기요청을 할 수 있다. ④ 교섭일시, 장소에 관하여는 농협과 조합이 협의한다.

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안/노조안	노동조합 2차 수정안(빨강 글씨)	회사 제시안 2차 / 2025.07.07
		<u>전자문서 통보로 절차 분쟁을 최소화하려는 최소 규율입니다.</u>	
제124조[교섭위원] ① 교섭위원은 노사 각 7인의 동수로 구성하며 쌍방의 대표자는 대표위원이 된다. ② 농협과 조합의 대표위원은 단체교섭에 필히 참석한다. 다만, 특별한 사정으로 불참 시는 대리 대표위원에게 결정권에 대한 위임장을 부여하며, 사전에 위임장 사본을 상대방에게 제출하여야 한다. ③ 단체교섭 준비와 원만한 진행 및 조속한 타결을 위하여 농협은 교섭 시 교섭위원 전원의 상근을 인정한다.	<u>제148조</u> [교섭위원] ① 교섭위원은 노사 각 7인 <u>이내의</u> 동수로 구성하며 쌍방의 대표자는 대표위원이 된다. ② 농협과 조합의 대표위원은 단체교섭에 필히 참석한다. 다만, 특별한 사정으로 불참 시는 대리 대표위원에게 결정권에 대한 위임장을 부여하며, 사전에 위임장 사본을 상대방에게 제출하여야 한다. ③ 단체교섭 준비와 원만한 진행 및 조속한 타결을 위하여 농협은 교섭 시 교섭위원 전원의 상근을 인정한다.	제148조[교섭위원] <u>(합의)</u> <u>사측안</u>	<u>제148조</u> [교섭위원] ① 교섭위원은 노사 각 5인 <u>이내의</u> 동수로 구성하며 쌍방의 대표자는 대표위원이 된다. ② 농협과 조합의 대표위원은 단체교섭에 참석함을 원칙으로 한다. 단, 특별한 사정으로 불참 시는 대리 대표위원에게 결정권에 대한 위임장을 부여하며, 사전에 위임장 사본을 상대방에게 제출하여야 한다. ③ 단체교섭 준비와 원만한 진행 및 조속한 타결을 위하여 농협은 교섭 시 교섭위원의 교섭참여 시간을 유급으로 인정한다.
<u>신설</u>	<u>제6조[면책특약]</u> <u>농협은 본 협약 체결 과정에서 일어난 일체의</u> <u>행위에 대하여 만형사상, 재산상 및 징계</u> <u>책임을 묻지 않는다.</u>	제6조[면책특약] <u>좌동</u>	제6조[면책특약] <u>농협은 본 협약 체결을 위한 정당한 단체교섭</u> <u>및 노동조합 활동의 범위내에서 이루어지는</u> <u>행위에 대하여 만형사상 및 징계 책임을 묻지</u> <u>않는다.</u>