

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
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 헌법과 노동관계법 및 ILO의 기본정신에 입각하여 노동자의 근로조건을 유지·개선하고 복리를 증진하며 공정한 인사와 합리적 경영을 통한 직장의 안정화, 민주화를 이룸으로써, 노동자의 정치·경제·사회·문화적 지위 향상을 기하며 농협과 국민경제의 건전한 발전을 위하여 이 단체협약(이하 “협약”이라 한다)을 체결하고 상호 성실히 준수 이행할 것을 확약한다.</u>	전문 전국사무금융서비스노동조합(이하 ‘조합’ 또는 ‘노동조합’ 이라 한다)과 중울산농업농협(이하 ‘농협’ 라 한다)는 노사가 상호 협조하여 헌법과 노동관계법 및 ILO의 기본정신에 입각하여 <u>중울산농협지회 조합원</u>의 근로조건을 유지·개선하고 복리를 증진하며 공정한 인사와 합리적 경영을 통한 직장의 안정화, 민주화를 이룸으로써, 노동자의 정치·경제·사회·문화적 지위 향상을 기하며 농협과 국민경제의 건전한 발전을 위하여 이 단체협약(이하 “협약”이라 한다)을 체결하고 상호 성실히 준수 이행할 것을 확약한다. [수정안] 1. 중울산농협지회 조합원의 근로조건을..... [협의의견] 1. 중울산농협 노동자의 근로조건으로 확장하면 좋겠다 - 검토하겠다.	전문 <u>전국사무금융서비스노동조합 중울산농협지회(이하 ‘조합’ 또는 ‘노동조합’ 이라 한다)와 중울산농업농협(이하 ‘농협’ 라 한다)은 노사가 상호 협조하여 헌법과 노동관계법 및 ILO의 기본정신에 입각하여 노동자의 근로조건을 유지·개선하고 복리를 증진하며 공정한 인사와 합리적 경영을 통한 직장의 안정화, 민주화를 이룸으로써, 노동자의 정치·경제·사회·문화적 지위 향상을 기하며 농협과 국민경제의 건전한 발전을 위하여 이 단체협약(이하 “협약”이라 한다)을 체결하고 상호 성실히 준수 이행할 것을 확약한다.</u> [수정안] 1. 중울산농협지회 조합원의 근로조건을..... [협의의견] 1. 중울산농협 노동자의 근로조건으로 확장하면 좋겠다 - 검토하겠다.
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,	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 [노동조합 아닌 단체와의 교섭 불가 및 효력 무효] 노동3권의 주체는 노동조합이므로, 농협은 노동조합 이외의 직원협의회, 노사협의회, 동호회, 상조회 등의 <u>단체는 교섭 당사자가 아님을 확인하며, 이들과의 협의 합의는</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 단체과 체결한 협의</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
교섭권을 상급단체에 위임할 때에는 그러하지 아니한다.		<u>단체협약을 우선하거나 변경하는 효력을 갖지 않는다.</u>	<u>내지 합의는 단체협약으로서의 효력이 발생하지 않는다.</u> [수정안] 1. 단체교섭으로서의 효력이 없으며, 당사자간의 합의는 민사상의 효력이 발생함 2. 다만, 이 내용이 단체협약과 충돌되는 경우 사안에 따라 판단함 [합의의견] 1. 노조에서 수정안 제시
제23조협약의 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.	제23조협약의 우선 및 <u>유리조건 우선</u> <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>	제23조협약의 우선 및 유리조건 우선 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>② 삭제(사측안)</u> <u>③ 농협이 참여하는 산별협약을 체결할 경우 산별협약을 우선하여 적용하되, 사업장 단위 협약이 산별협약보다 유리한 경우에는 사업장 단위 협약을 적용한다. 또한 중울산농협 내 다른 노동조합 협약이 노동조합 협약보다 유리한 경우에는 다른 노동조합 협약을 적용한다.</u>	[제시안] <u>제23조협약의 우선 적용]</u> 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. [수정안] 1. 1항 의견일치 2. 2항 삭제 3. 3항은 회사안 유지

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
			- 농협이 참여하는 산별협약을 체결할 경우 산별협약이 우선적용되되, 사업장 단위의 협약이 산별협약보다 유리한 경우에는 사업장 단위 협약을 적용한다. - 나머지 부분은 복수노조의 사항이 아니며, 발생되지 않은 사항을 미리 합의할 필요 없음 - [협회의견] 1. 노측의 의견을 한번 더 검토 요구
제3조[협약의 준수의무] 조합과 농협은 이 협약 및 이 협약에 의해 발생하는 모든 <u>사항에 관하여 정확히 기록, 작성</u> 하고 이를 성실히 준수, 이행할 의무를 진다.	제3조[협약의 준수의무] <u>좌동</u>	제3조[협약의 준수의무] 조합과 농협은 이 협약 및 이 협약에 의해 발생하는 모든 사항에 관하여 정확히 기록, 작성하고 이를 성실히 준수, 이행할 의무를 진다.	[제시안] 제3조[협약의 준수의무] 조합과 농협은 이 협약 및 이 협약에 의해 발생하는 사항에 대하여 성실히 준수, 이행하여야 한다. <u>필요한 경우 협약에 의하여 발생하는 상황을 기록, 작성한다.</u>
제4조[적용범위] 이 협약은 농협과 조합 및 조합원에게 적용된다. 다만 노동조건에 관한 규범적 부분은 <u>전 농협노동자</u> 에게 적용된다.	제4조[협약의 적용범위 및 균등처우] ① <u>농협은 단체협약 내용을 단체교섭에 참여한 노동조합의 모든 조합원에게 동등하게 적용하여야 하며, 단체협약으로 정한 사항을 조합원이 아닌 자에게 적용하기 위해 농협의 제 규정과 취업규칙 등 기준을 변경하고자 하는 경우에는 노동조합의 동의를 얻어야 한다.</u> ② 농협은 근로자에 대하여 남녀의 차별적 대우를 하지 못하며 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다. ③ 농협은 비정규직의 처우개선을 위하여 계속 노력한다.	제4조[협약의 적용범위 및 균등처우] ① 이 협약은 농협과 조합 및 조합원에게 적용된다. 다만 노동조건에 관한 규범적 부분은 전 농협노동자에게 적용된다. - <u>2010년 단체협약</u> ② 농협은 근로자에 대하여 남녀의 차별적 대우를 하지 못하며 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다. - <u>합리적 이유로 차별할 수 있는 사안은 없음.</u> ③ 농협은 비정규직의 처우개선을 위하여 계속 노력한다.	[제시안] 제4조[협약의 적용범위 및 균등처우] ① <u>이 협약은 농협과 조합 및 조합원에게 적용된다.</u> ② 농협은 근로자에 대하여 <u>합리적 이유없이</u> 남녀의 차별적 대우를 하지 못하며 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다. ③ 삭제 - 조합원 이외의 내용에 대하여는 단협 제외

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	④ 농협은 동일 사업 또는 사업장 내의 동일가치 노동에 대하여 동일 임금을 지급하여야 한다.	- 조합원 존재할: 처우개선 노력이라는 대의를 사측이 거부할 사회적 명분은 없음. ④ 삭제(사측안) - 78조 준용	④ 2항의 균등처우와 관련된 조항과 중복 - 동일사업, 동일가치노동이라는 모호한 문구로 동일임금을 지급하여야 기준은 수용불가
제5조[노동조건의 저하금지] 농협은 협약의 체결, 갱신 또는 협약에 누락된 것을 이유로 혹은 노동관계법 보다 상회함을 이유로 조합이 이미 확보했거나, 관행으로 실시해 온 조합활동의 권리와 노동조건을 저하시킬 수 없다.	제5조[노동조건과 조합활동권리 저하금지] 좌동	제5조[노동조건의 저하금지] 농협은 협약의 체결, 갱신 또는 협약에 누락된 것을 이유로 혹은 노동관계법 보다 상회함을 이유로 조합이 이미 확보했거나, 관행으로 실시해 온 조합활동의 권리와 노동조건을 저하시킬 수 없다. - [관행으로 실시] [관행으로 확정된] 차이가 무엇인지.	[농협의견] 1. 노동조건의 저하금지는 명확하게 단협이나 제규정 등으로 명시된 노동조건에 대하여 임금 및 근로조건 등에 대한 저하를 금지하는 것임 2. 조합이 주장하는 이미 확보하였다는 의미와 관행으로 실시해 온 권리에 대하여는 개별적 사안별로 판단하여야 할 부분임. - 모호한 기준으로는 수용 불가 3. 조합활동의 권리는 근로기준이 아니므로 명확하게 단협에 명시하여 사용할 수 있음 [제시안] 농협은 협약의 체결, 갱신 또는 협약에 누락된 것을 이유 내지 노동관계법 보다 상회함을 이유로 조합이 이미 확보했거나, 관행으로 확정된 조합활동의 권리와 노동조건을 저하시킬 수 없다.
제6조[조합원의 자격과 가입] ① 조합 가입대상 농협노동자의 범위는 조합규약에 따르며, 가입은 자유의사로 한다, 다만, 본소 총무 1인, 총무과장, 지 사무소장을 제외하되 현재 그 직에 있는 조합원은 예외로	제6조[조합원 가입 및 신분보장] ① 조합 가입대상 농협노동자의 범위는 조합규약에 따르며, 가입은 자유의사로 한다, 다만, 교육지원부 직원, 간부직원을 제외하되 현재 그 직에 있는 조합원은 예외로 한다.	제6조[조합원 가입 및 신분보장] ① 조합 가입대상 농협노동자의 범위는 조합규약에 따르며, 가입은 자유의사로 한다, 다만, 교육지원부 직원, 간부직원을 제외하되 현재 그 직에 있는 조합원은 예외로 한다.	제6조[조합원의 자격과 가입] ① 조합 가입대상 농협노동자의 범위는 조합규약에 따르며, 가입은 자유의사로 한다, 다만, 다음 각 호에 해당하는 자는 조합원 범위에서 제외한다.

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
한다. ② 농협은 조합원의 제명, 탈퇴여부를 조합에 확인하여야 하며, 해고의 효력을 다투고 있는 자를 조합원이 아닌 자로 해석할 수 없으며 농협내의 활동을 제한할 수 없다. ③ 농협은 조합간부가 승진, 승급으로 조합가입대상 직원의 범위를 벗어났다 하더라도 임기동안 조합원의 자격을 보장한다.	② 농협은 조합원의 제명, 탈퇴여부를 조합에 확인하여야 하며, 해고의 효력을 다투고 있는 자를 조합원이 아닌 자로 해석할 수 없으며 농협내의 활동을 제한할 수 없다. ③ 농협은 조합간부가 승진, 승급으로 조합가입대상 직원의 범위를 벗어났다 하더라도 임기동안 조합원의 자격을 보장한다.	② 농협은 조합원의 제명, 탈퇴여부를 조합에 확인하여야 하며, 해고의 효력을 다투고 있는 자를 조합원이 아닌 자로 해석할 수 없으며 농협내의 활동을 제한할 수 없다. ③ 농협은 조합간부가 승진, 승급으로 조합가입대상 직원의 범위를 벗어났다 하더라도 임기동안 조합원의 자격을 보장한다. <u>- 밑줄 부분 조율</u> <u>- 3개월 미만 계약직, 수습중인 근로자를 제외하는 것은 헌법의 노동3권에 위배됨.</u> <u>- 노조 규약에 사용자의의대표자(지배인등기자 등) 제외.</u>	1. 노무담당자 및 책임자 2. 3개월 미만의 계약직, 수습 중인 근로자 3. 기타 노동조합및노동관계조정법 제2조 제2호의 규정에 의한 사용자의 이익대표자 ② 농협은 조합원이 해고되어 부당노동행위의 구제신청을 한 경우 중노위 재심판정까지는 종사근로자로 본다. ③ 농협은 조합간부가 승진, 승급으로 조합가입대상 직원의 범위를 벗어났다 하더라도 임기동안 조합원의 자격을 보장한다.
제7조[규정의 제정 및 개폐] ① 농협은 취업규칙을 비롯하여 노동조건과 관련된 농협의 제 규정, 규칙을 제정 또는 개폐하고자 할 때에는 반드시 사전에 조합의 동의를 거쳐야 한다. ② 농협은 조합이 제 규정, 규칙을 제정, 개폐를 하고자 할 경우 성실하게 그 협의에 응하여야 한다. ③ 또한 농협은 조합원이 열람할 수 있는 장소에 취업규칙을 비롯한 농협의 제 규정을 공시하여야 한다.	제7조[규정의 제정과 개정] ① 농협은 취업규칙을 비롯하여 <u>조합원 및 직원에</u> 관련된 제 규정, 준칙 등을 제정 또는 개폐하고자 할 때에는 반드시 사전에 <u>노동조합과 합의하여야 한다.</u> ② 농협은 <u>노동조합이</u> 제 규정, 준칙등을 제정, 개폐를 하고자 의견을 제시할 경우 성실하게 그 협의에 응하여야 한다. ③ 농협은 조합원이 열람할 수 있는 장소에 취업규칙을 비롯한 농협의 제 규정을 공시하여야 한다.	제7조[규정의 제정과 개정] ① 농협은 취업규칙을 비롯하여 조합원 및 직원에 관련된 제 규정, 준칙 등을 제정 또는 개폐하고자 할 때에는 반드시 사전에 노동조합과 합의하여야 한다. <u>- 일반적인 경로로, 사측이 규정 제정·개정·폐지를 주장하는 경우</u> ② 농협은 노동조합이 제 규정, 준칙등을 제정, 개폐를 하고자 의견을 제시할 경우 성실하게 그 협의에 응하여야 한다. <u>- 노동조합이 규정 제정·개정·폐지를 주장하는 경우</u> ③ 농협은 조합원이 열람할 수 있는 장소에 취업규칙을 비롯한 농협의 제 규정을 공시하여야 한다.	제7조[규정의 제정과 개정] ① 농협은 취업규칙을 비롯하여 조합원 및 직원에 관련된 제 규정, 준칙 등을 제정 또는 개폐하고자 할 때에는 <u>과반수로 조직된 노동조합</u> 또는 근로자대표(근로자 과반수)의 협의 내지 동의절차를 통하여 처리한다. ② 1항과 동일한 내용 - 근로자 의견 수합절차를 적용 ③ 수용

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	④ 농협은 조합원 및 직원의 개별동의나 노사협의회의 합의만으로 취업규칙, 제규정, 규칙을 제정 또는 개폐할 수 없다. ⑤ 농협은 사회·경제적 변동, 경영상 필요성 등 여타의 이유로 동조의 절차를 생략할 수 없다.	④ ① 항에도 불구하고 부득이 취업규칙 불이익 변경에 해당하는 규정 제정·개정·폐지를 위해 전체 직원의 동의를 받기로 하는 경우 노동조합이 주관하는 절차에 의거 전체 직원의 직접, 비밀, 무기명, 투표에 의한다. ⑤ 농협은 사회·경제적 변동, 경영상 필요성 등 여타의 이유로 동조의 절차를 생략할 수 없다. - 사측은 2항 삭제를 요구하면서, 2항과 중복이라고 하는 이유는 무엇인가.	④ 삭제 (2항과 중복되는 내용) ⑤ 삭제 (2항과 중복되는 내용)
제8조[균등차위] ① 농협은 근로자에 대하여 남녀의 차별적 대우를 하지 못하며 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다. ② 농협은 비정규직의 처우개선을 위하여 계속 노력한다. ③ 비정규직의 임금, 상여금을 포함한 복리후생 처우는 노·사 별도 분회별 합의에 의한다.	제8조[균등차위] 제4조로 이동 및 통합		4조와 통합
제9조[보충협약 및 재교섭] ① 사회적 경제적 여건의 변화 또는 협약에 누락되었거나, 협약의 내용 중 구체화시킬 필요가 있거나, 수정, 보충되어야 할 사항에 대하여는 본 협약의 유효기간 중이라도 보충협약을 체결할 수 있다. ② 보충협약은 본 협약과 동일한 효력을 가지며, 노사 쌍방 중 어느 일방이 보충협약을 위한 교섭을 요구하면 다른 일방은 이에 응하여야 한다.	제8조[보충협약 및 재교섭] ① 사회적 경제적 여건의 변화와 법제도 변경 또는 협약에 누락되었거나, 협약의 내용 중 구체화시킬 필요가 있거나, 수정보충되어야 할 사항에 대하여는, 본 협약의 유효기간 중이라도 보충협약을 체결할 수 있다. ② 보충협약은 본 협약과 동일한 효력을 가지며, 노사 쌍방중 어느 일방이 보충협약을 위한 교섭을 요구하면 다른 일방은 이에 응하여야 한다.	제8조[보충협약 및 재교섭] ① 사회적 경제적 여건의 변화와 법제도 변경 또는 협약에 누락되었거나, 협약의 내용 중 구체화시킬 필요가 있거나, 수정보충되어야 할 사항에 대하여는, 본 협약의 유효기간 중이라도 보충협약을 체결할 수 있다. ② 보충협약은 본 협약과 동일한 효력을 가지며, 노사 쌍방중 어느 일방이 보충협약을 위한 교섭을 요구하면 다른 일방은 이에 응하여야 한다. - 어차피 성실교섭의무가 있음으로 분쟁을	제8조[보충협약 및 재교섭] ① 수용 ② 보충협약은 본 협약과 동일한 효력을 가지며, 노사 쌍방중 어느 일방이 보충협약을 위한 교섭을 요구하면 다른 일방은 이에 응할 수 있다.

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
③ 제1항에 의하여 체결하는 보충협약은 본 협약과 동일한 효력을 갖는다. ④ 본 협약의 유효기간 중이라도 노사 쌍방이 동의하였을 때는 본 협약의 일부를 재교섭할 수 있다.	③ 본 협약의 유효기간 중이라도 노사 쌍방이 동의하였을 때는 본협약의 일부를 재교섭할 수 있다. ④ <u>농협은 타 노조와 본 협약에 정한 내용에 상회하는 협약을 체결한 경우 노사는 지체 없이 재교섭을 실시한다.</u>	<u>피하기 위해 명확히 하는 것</u> ③ <u>삭제(사측안)</u> ④ <u>삭제(사측안) (제2조 [협약의 우선 및 유리조건 우선] 준용)</u>	③ 쌍방이 필요에 의하여 동의하는 경우 보충교섭으로 진행하면 됨 - 삭제 ④ <u>삭제</u>
제2장 노동조합 활동 제10조[노동조합활동의 보장] ① 농협은 노동조합가입 및 자유로운 노동조합활동을 보장하며 이를 이유로 어떠한 불이익의 처우도 하지 않는다. ② 농협은 어떠한 이유로도 노동조합활동을 위축시킬 목적으로 노동조합활동에 개입하거나 영향력을 끼쳐서는 아니 된다. ③ 농협은 노동조합 상급단체의 노조에 대한 정당한 지도활동을 보장한다. ④ 노동조합법 제81조에 정한 부당노동행위에 대하여 농협과 노동조합이 공동으로 조사활동을 편다. ⑤ 노동조합활동으로 조합원이 구속, 수배가 되었을 때 휴직으로 하고 집행유예 시 불이익 처분을 하지 않는다.	제2장 노동조합 활동 <u>제9조</u>[노동조합활동의 보장] ① 농협은 노동조합가입 및 자유로운 노동조합활동을 보장하며 이를 이유로 어떠한 불이익의 처우도 하지 않는다. ② 농협은 어떠한 이유로도 노동조합활동을 위축시킬 목적으로 노동조합활동에 개입하거나 영향력을 끼쳐서는 아니 된다. ③ 농협은 노동조합 상급단체의 노조에 대한 정당한 지도활동을 보장한다. ④ 노동조합법 제81조에 정한 부당노동행위에 대하여 농협과 노동조합이 공동으로 조사활동을 편다. ⑤ 노동조합활동으로 조합원이 구속, 수배가 되었을 때 휴직으로 하고 집행유예 시 불이익 처분을 하지 않는다. ⑥ <u>조합원이 노동조합활동 관계로 위원장, 본부장, 지부장, 지회장이 인정하는 국내의 출장을 갈 때 농협은 이를 유급으로 인정하며, 그에 따르는 기간은 정상근로로 간주하여 어떠한 불이익의 처우도 하지 아니한다.</u>	제2장 노동조합 활동 제9조[노동조합활동의 보장] ① 농협은 노동조합가입 및 자유로운 노동조합활동을 보장하며 이를 이유로 어떠한 불이익의 처우도 하지 않는다. ② 농협은 어떠한 이유로도 노동조합활동을 위축시킬 목적으로 노동조합활동에 개입하거나 영향력을 끼쳐서는 아니 된다. ③ <u>농협은 노동조합이 가입된 노동조합 연합단체의 정당한 지도활동을 보장한다.</u> ④ 노동조합법 제81조에 정한 부당노동행위에 대하여 농협과 노동조합이 공동으로 조사활동을 편다. ⑤ 노동조합활동으로 조합원이 구속, 수배가 되었을 때 휴직으로 하고 집행유예 시 불이익 처분을 하지 않는다. ⑥ <u>삭제(사측안)</u>	제2장 노동조합 활동 <u>제9조</u>[노동조합활동의 보장] ① 농협은 노동조합가입 및 <u>정당한</u> 노동조합활동을 보장하며 이를 이유로 어떠한 불이익의 처우도 하지 않는다. ② 농협은 어떠한 이유로도 노동조합활동을 위축시킬 목적으로 노동조합활동에 개입하거나 영향력을 끼쳐서는 아니 된다. ③ 2항 병합 - 노동조합 활동(상급단체 지도 활동) ④ 수용불가 ⑤ 수용불가 ⑥ <u>수용불가</u>
제11조[조합활동침해에 대한 제재조치]	<u>제10조</u> [조합활동침해에 대한 제재조치]	제10조[조합활동침해에 대한 제재조치]	삭제 요구

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
비 조합원으로서 다음 각 호에 해당하는 행위를 한 자는 노동조합 및 노동관계조정법 제81조에 의한다. ① 부당노동행위 및 조합 또는 조합원에 불이익행위를 한 자 ② 조합의 권위와 신용을 손상시킨 자 ③ 조합업무를 방해하거나 위해를 가한 자 ④ 조합원의 조합활동에 대해 상급자의 직위를 이용하여 직접, 간접적으로 방해한 자	<u>작동</u>	비 조합원으로서 다음 각 호에 해당하는 행위를 한 자는 노동조합 및 노동관계조정법 제81조에 의한다. ① 부당노동행위 및 조합 또는 조합원에 불이익행위를 한 자 ② 조합의 권위와 신용을 손상시킨 자 ③ 조합업무를 방해하거나 위해를 가한 자 ④ 조합원의 조합활동에 대해 상급자의 직위를 이용하여 직접, 간접적으로 방해한 자	- 노조법 81조를 적용하면 해결 - 법률에 없는 내용을 문구화 하는 경우 역차별 우려 - 정당한 업무지시 내지 개인의 의견을 피력하는 경우, 노조에 대한 정당한 의견을 낼 수 없고, 이로 인하여 문제가 발생할 여지가 있음
<u>신설</u>	<u>제11조 조합간 균등처우 및 입증책임</u> <u>① 농협은 교육과 홍보, 사업장 내 정치사업, 근무시간 내 조합활동, 시설편의 제공 등 이 협약에 명시된 조합 활동 보장에 대해 타 노동조합보다 작간접적으로 저하된 차별을 두어서는 아니 된다.</u> <u>② 농협은 차별을 두지 않았다는 사실을 입증해야 하며, 이를 입증하지 못한 경우 차별행위가 있었던 것으로 본다.</u>	제11조 조합간 균등처우 및 입증책임 ① 농협은 교육과 홍보, 사업장 내 정치사업, 근무시간 내 조합활동, 시설편의 제공 등 이 협약에 명시된 조합 활동 보장에 대해 <u>중울산농협 내</u> 타 노동조합보다 작간접적으로 저하된 차별을 두어서는 아니 된다. ② 농협은 차별을 두지 않았다는 사실을 입증해야 하며, 이를 입증하지 못한 경우 차별행위가 있었던 것으로 본다.	<u>삭제 요구</u> <u>1. 불특정 타 노동조합의 조건을 최저기준으로 합의하는 것은 확정되지 않는 사항을 합의하고, 향후 변화되는 상황을 당 농협에 적용하지는 부분은 수용불가</u>
제12조 노동조합의 정치활동 보장 ① 농협은 노동조합과 조합원의 홍보선전물 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, 단재장 등에 당선이 된 조합원에 대하여는 그 재임기간을 근속기간에 포함하며 무급으로 한다.	제12조 노동조합의 정치활동 보장 ① 농협은 노동조합과 조합원의 홍보선전물 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</u>	제12조 노동조합의 정치활동 보장 <u>① 노동조합과 조합원의 정치활동은 업무에 지장을 초래하지 않도록 시행한다. 농협은 정당한 정치활동을 방해하지 아니하며, 그 활동을 이유로 불이익 처우를 하지 않는다.</u> ② <u>삭제(사측안)</u> ③ 농협은 공직선거에 출마한 조합원의 근무시간 조정, 휴가 등에 적극 협조하여야 하며, 조합원의 공직활동에 대해 어떠한 제약도	제12조 노동조합의 정치활동 보장 ① 노동조합의 정치활동은 농협의 업무에 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

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
④ 법률의 규정에 의해 국가공휴일로 지정되지 않은 재·보궐 선거의 경우에도 해당 선거구에 거주하는 조합원에게는 선거당일 4시간 이상의 투표시간을 보장해야 한다.	가할 수 없다. ④ 농협은 국회의원, 지방의원, 단체장 등에 당선이 된 조합원에 대하여는 그 재임기간을 <u>무급휴직처리하고, 그 전임기간은 계속 근로로 인정한다.</u> ⑤ 법률의 규정에 의해 국가공휴일로 지정되지 않은 <u>선거의</u> 경우에도 해당선거구에 거주하는 조합원에게는 <u>(사전)투표당일</u> 4시간 이상의 투표시간을 보장해야 한다. ⑥ 농협은 당직(중앙당, 시도당, 지역위원회의 임원 및 간부)에 종사하는 조합원은 노동조합 임원, 간부에 준하여 활동을 보장한다.	가할 수 없다. ④ 조합원이 국회의원, 지방의원, 단체장 등에 <u>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. ⑥ 삭제(사측안)	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 ⑥ 수용불가 (조합원수에 비해 과도한 활동은 농협 업무공백을 초래할 수 있음) [수정안] 1. 정치활동과 관련하여서는 회사가 방해하지 않는 것을 기본으로 하며, 나머지 사항에 대하여는 최대한 협조하는 정도의 합의만 가능함 - 수용불가 - [협의의견] 1. 재검토 요구
제13조[근무시간중의 조합활동] 다음 각 호의 경우에는 근무시간 중이라도 자유롭게 조합활동을 할 수 있으며, 이 때의 조합활동은 통상근무로 간주한다.	제13조[근무시간 중의 <u>노동조합 활동</u>] <u>농협은 노동조합 간부 및 조합원에 대하여 근무시간 중에 다음 각 호의 노동조합 활동을 자유롭게 할 수 있으며, 이때의 노동조합 활동은 통상근무로 간주하고 노동조합 활동을 이유로 어떠한 불이익 처우도 하지 아니한다.</u>	제13조[근무시간 중의 노동조합 활동] 농협은 노동조합 간부 및 조합원에 대하여 근무시간 중에 다음 각 호의 노동조합 활동을 자유롭게 할 수 있으며, 이때의 노동조합 활동은 통상근무로 간주하고 노동조합 활동을 이유로 어떠한 불이익 처우도 하지 아니한다. <u>단 노동조합은 사용 사전 통지한다.</u>	제13조[근무시간 중의 <u>노동조합 활동</u>] <u>조합활동은 근무시간외에 하는 것을 원칙으로 하되 다음 각 호에 해당하는 경우에는 조합에서 요청하는 경우 업무에 지장을 초래하지 않는 범위에서 허용하며, 이때의 노동조합 활동은 유급처리하고 노동조합 활동을 이유로 어떠한 불이익 처우도 하지 아니한다. 단, 사용과 관련하여서는 노사 사전협의한다.</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
가. 단체교섭 및 노사협의회 참석 나. 본조 조합규약 및 지역본부, 지부, 분회 운영 규정에 의한 총회 또는 대의원대회 참석 다. 본조 조합규약 및 지역본부, 지부, 분회 운영 규정에 의한 운영위원회 및 집행위원회 참석 라. 조합의 회계감사 마. 조합에서 사전 통보한 각종 회의 참석(대상자 지부장, 부지부장, 지부사무국장, 분회장) 바. 상급단체의 회합행사 및 교육 참석(대상자 지부 및 분회 선출직 간부) 사. 기타 농협과 조합이 협의하여 결정한 사항	<u>가. 단체교섭 사전준비, 교섭참석, 교섭 정리 등 필요한 시간</u> <u>나. 노사협의회, 고충처리위원회 참석</u> <u>다. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률, 산업안전보건법, 사내근로복지기금법 등에 의거한 활동</u> <u>라. 노동조합 규약, 규정에 의한 총회, 대의원회의, 중앙위원회, 중앙집행위원회, 지역본부 및 지역지부 운영위원회 및 지회 집행위원회 회의, 교육, 행사 참석</u> <u>마. 노동조합의 회계감사</u> <u>바. 상급단체 규약, 규정에 의한 총회, 대의원회의, 중앙위원회, 중앙집행위원회, 각종회의, 교육, 행사 참석</u> 사. 기타 농협과 <u>노동조합이 협의한 사항</u>	가. 단체교섭 사전준비, 교섭참석, 교섭 정리 등 필요한 시간 나. 노사협의회, 고충처리위원회 참석 다. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률, 산업안전보건법, 사내근로복지기금법 등에 의거한 활동 라. 노동조합 규약, 규정에 의한 총회, 대의원회의, 중앙위원회, 중앙집행위원회, 지역본부 및 지역지부 운영위원회 및 지회 집행위원회 회의, 교육, 행사 참석 마. 노동조합의 회계감사 바. 노동조합연합단체 규약, 규정에 의한 총회, 대의원회의, 중앙위원회, 중앙집행위원회, 각종회의, 교육, 행사 참석 사. 기타 농협과 노동조합이 협의한 사항	가. 노사가 합의된 단체교섭 관련 업무, 교섭참석, 교섭정리 등 필요한 시간 나. 노사협의회, 고충처리위원회 참석 <u>다. 수용</u> <u>라. 노동조합 규약에 의거한 지회의 활동과 대상 범위를 명확히</u> 마. 상동 바. 상동 사. 기타 농협과 노동조합이 합의한 사항
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 않는다. ② 농협은 신입직원 교육(중앙회 연수교육포함)시 노동조합에 대하여 2시간의 교육시간을 제공한다.	제14조 조합원 교육시간 ① 농협은 월 2시간의 <u>조합원 교육시간을 유급(근무시간의 교육에 대해서는 시간외 근무수당 지급)으로 부여한다. 단, 노동조합은 이를 적치 분할하여 사용할 수 있다.</u> ② 농협은 신입직원에 <u>대하여 노동조합 소개 및 교육시간을 2시간 제공한다.</u>	제14조 조합원 교육시간 ① 농협은 분기별 2시간의 조합원 교육시간을 유급(근무시간의 교육에 대해서는 해당 시간급 지급)으로 부여한다. 단, 교육시간은 업무에 지장을 초래하지 않도록 시행하여야 한다. ② (사측안)	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 소개시간을 제공한다. [수정안] 1. 현행 유지 [협의의견]

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
			1. 근무시간 이외에 시행하는 것을 의미 2. 문구조정을 해서 정리 3. 2항 사측안 수용
제15조[시설편의 제공] ① 조합은 조합활동 상 필요로 하는 농협의 시설물을 사용할 때는 사전에 농협과 협의하여 사용하여야 한다. ② 농협은 노동조합의 각종 회의, 교육, 행사에 필요한 장소와 시설을 제공하며, 노동조합과 관련된 문서, 자료, 간행물 등 제반 자료제공에 협조하여야 한다. ③ 농협은 조합과 관련된 상급단체나 다른 노조 및 외부인의 자유로운 노동조합사무실 출입을 보장한다.	제15조[시설편의 제공] ① 조합은 조합활동 상 필요로 하는 농협의 시설물을 사용할 때는 사전에 농협과 협의하여 사용하여야 한다. ② 농협은 노동조합의 각종 회의, 교육, 행사에 필요한 장소와 시설을 제공하며, 노동조합과 관련된 문서, 자료, 간행물 등 제반 자료제공에 협조하여야 한다. ③ 농협은 조합과 관련된 상급단체나 다른 노조 및 외부인의 자유로운 노동조합사무실 출입을 보장한다. ④ 농협은 노동조합의 의견을 들어 노동조합 사무실로 적합한 건물 또는 그 일부를 노동조합 사무실로 제공한다	제15조[시설편의 제공] ① 조합은 조합활동 상 필요로 하는 농협의 시설물을 사용할 때는 사전에 농협과 협의하여 사용하여야 한다. ② 농협은 노동조합의 각종 회의, 교육, 행사에 필요한 장소와 시설을 제공하며, 노동조합과 관련된 문서, 자료, 간행물 등 제반 자료제공에 협조하여야 한다. ③ 농협은 조합과 관련된 상급단체나 다른 노조 및 외부인의 자유로운 노동조합사무실 출입을 보장한다. 단, 노동조합은 사전에 이를 농협에 통지한다. ④ 농협은 농협 건물 리모델링 시 노동조합 사무실을 제공한다.	제15조[시설편의 제공] ① 유지 ② 유지 ③ 조합은 상급단체나 타 노조 및 외부인이 출입하고자 하는 경우, 그 목적과 시간, 장소를 사전에 회사에 통지하여 출입절차를 거쳐야 한다. ④ 삭제
제16조[홍보활동의 보장] ① 노동조합은 노동조합 활동에 필요한 홍보물을 조합원에게 자유로이 배포할 수 있다. ② 조합과 농협이 협의 지정하는 장소에 조합게시판을 사무실내 설치를 보장하며, 농협 및 직원을 해할 목적으로 게재할 수 없다. ③ 노동조합은 노동조합의 교육, 홍보나 일상적인 공지를 위하여 농협내의 통신시설을 이용할 수 있다.	제16조[홍보활동의 보장] 좌동	제16조[홍보활동의 보장] ① 노동조합은 노동조합 활동에 필요한 홍보물을 조합원에게 자유로이 배포할 수 있다. - 상호 신의의 원칙에 의거 비방하지 않는다는 전제로 작성하는 것임. ② 조합과 농협이 협의 지정하는 장소에 조합게시판을 사무실내 설치를 보장하며, 농협 및 직원을 해할 목적으로 게재할 수 없다. ③ 노동조합은 노동조합의 교육, 홍보나 일상적인 공지를 위하여 농협내의 통신시설을 이용할 수 있다.	16조[홍보활동의 보장] ① 노동조합은 노동조합 활동에 필요한 홍보물을 조합원에게 자유로이 배포할 수 있다. 단, 홍보물의 내용이 회사를 비방하는 내용을 하여서는 아니되며, 이 경우 회사는 홍보물의 철회 내지 수정을 요구할 수 있다. ② 유지 ③ 삭제

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
④ 농협은 노동조합활동에 영향을 미치는 유인물 배포와 부착 등 홍보활동을 행할 수 없다.		④ 농협은 노동조합활동에 영향을 미치는 유인물 배포와 부착 등 홍보활동을 행할 수 없다. - <u>1항과 연동하여 판단해야 하며, 노동조합은 지배개입(법적인 부분) 하지 않도록 주장하는 것일 뿐임.</u>	④ 삭제
제17조[조합의 전임간부] 위원장이 지명하는 1인에 대하여 노동조합 및 노동관계조정법 24조 4항에서 정한 근로시간면제를 인정한다. 다만 동법에서 정한 근로시간면제 사유에 대하여 연1회 그 자료를 사측에 제출한다.	제17조[노동조합의 전임자] <u>① 농협은 별표 4와 같이 조합원 규모별로 노동조합 조합원에 대한 근로시간면제를 실시해야 한다.</u> <u>② 농협은 노동조합 대표가 지정하는 조합원 중 노동조합 업무에 자유롭게 전임함을 보장한다.</u> <u>③ 노동조합은 년 간 사용할 수 있는 전임자 대상 및 대상자 수에 대해 근로시간면제 시간을 분할해 사용할 수 있다.</u> <u>④ 전임자는 취업규칙 등에 의한 출퇴근 규정에 적용을 받지 아니하며, 노동조합이 자율적으로 정하는 바에 따라 직무를 수행한다.</u>	제17조[노동조합의 근로시간면제자] <u>① 농협은 노동조합 및 노동관계조정법 제24조의2 (근로시간면제 한도-고용노동부고시 제2013-31호)에 따라 고시된 근로시간면제한도 최대치를 보장한다.</u> ② 농협은 노동조합 대표가 지정하는 조합원이 노동조합 업무에 자유롭게 <u>근로시간면제시간을</u> 사용함을 보장한다. ③ 노동조합은 년 간 사용할 수 있는 근로시간면제 대상 및 대상자 수에 대해 근로시간면제 시간을 분할해 사용할 수 있다. ④ <u>Full-time 근로시간면제자</u> 는 취업규칙 등에 의한 출퇴근 규정에 적용을 받지 아니하며, 노동조합이 자율적으로 정하는 바에 따라 직무를 수행한다. <u>⑤ 노동조합은 근로시간면제제도 사용시 사용시간, 날짜, 명단을 농협에 사전 통보한다.</u> <u>⑥ 근로시간면제자가 수행하는 업무의 범위, 내용, 시간 등은 농협이 개입할 수 없다.</u> <u>⑦ 인사, 급여, 복리후생을 포함한 각종 처우에 관하여 농협은 근로시간면제자에 대하여 동일 경력의 동종 직원과 비교하여 불이익하게 처우해서는 아니 된다.</u> <u>근로시간면제가 적용된 기간에 대해서는</u>	<u>삭제</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
		<u>인사고과를 하지 않으며, 근로시간면제자에 대해 인사평정상 불이익을 주어서는 아니된다.</u> <u>⑧ 농협은 근로시간면제자(full-time)가 지정 해제된 경우 해당자를 원직에 복귀시켜야 한다.</u> <u>이 경우 해당자의 직책·직급은 근로시간면제자 취임 시 동등자의 직책 및 직급에 준하되, 업무와 부서·근무지는 노동조합과 합의하여 결정한다.</u> ☞ 18조의 2와 통합	
제18조 전임간부에 대한 처우] ① 농협은 전임을 이유로 일체의 불이익 처우를 하지 않으며 조합이 자율적으로 정한 바에 따라 직무를 수행함을 보장한다. ② 전임간부의 전임 기간 중은 계속근무로 간주하며, 전임기간중의 급여, 기타 후생복지에 관한 제 대우는 일반조합원에 준한다. ③ 농협은 전임자의 근무평점(인사고과, 연수평점, 승진 시험 등 인사관련 제반 규정에 따른 일체의 사항)을 전임자와 동일직급 직원들의 근무평점 결과 분포의 동일직급 상위 1/2 이내에 속하도록 부여한다. ④ 전임 해제 시 농협은 원직에 즉시 복직시켜야 하며, 동부서의 소멸로 그것이 불가능할 시는 본인과 합의하여 원직과 대등하거나 동등이상의 대우로 복직 시킨다. ⑤ 농협은 노조전임자가 노조활동으로 인한 재해를 당하였을 시 업무상 재해로 인정하고 산업재해법에서 정한 기준에 따라 보상한다.	제18조 전임간부에 대한 처우] ① 농협은 전임을 이유로 일체의 불이익 처우를 하지 않으며 조합이 자율적으로 정한 바에 따라 직무를 수행함을 보장한다. ② 전임간부의 전임 기간 중은 계속근무로 간주하며, 전임기간중의 급여, 기타 후생복지에 관한 제 대우는 일반조합원에 준한다. ③ 농협은 전임자의 근무평점(인사고과, 연수평점, 승진 시험 등 인사관련 제반 규정에 따른 일체의 사항)을 전임자와 동일직급 직원들의 근무평점 결과 분포의 동일직급 상위 1/2 이내에 속하도록 부여한다. ④ 전임 해제 시 농협은 원직에 즉시 복직시켜야 하며, 동부서의 소멸로 그것이 불가능할 시는 본인과 합의하여 원직과 대등하거나 동등이상의 대우로 복직 시킨다. ⑤ 농협은 노조전임자가 노조활동으로 인한 재해를 당하였을 시 업무상 재해로 인정하고 산업재해법에서 정한 기준에 따라 보상한다.	제18조 전임간부에 대한 처우] <u>노동조합 전임자는 무급 전임을 원칙으로 하며 그 처우는 아래와 같다.</u> ① 농협은 전임을 이유로 일체의 불이익 처우를 하지 않으며 조합이 자율적으로 정한 바에 따라 직무를 수행함을 보장한다. ② 전임간부의 전임 기간 중은 계속근무로 간주하며, 전임기간중의 급여, 기타 후생복지에 관한 제 대우는 일반조합원에 준한다. ③ 농협은 전임자의 근무평점(인사고과, 연수평점, 승진 시험 등 인사관련 제반 규정에 따른 일체의 사항)을 전임자와 동일직급 직원들의 근무평점 결과 분포의 동일직급 상위 1/2 이내에 속하도록 부여한다. ④ 전임 해제 시 농협은 원직에 즉시 복직시켜야 하며, 동부서의 소멸로 그것이 불가능할 시는 본인과 합의하여 원직과 대등하거나 동등이상의 대우로 복직 시킨다. ⑤ 농협은 노조전임자가 노조활동으로 인한 재해를 당하였을 시 업무상 재해로 인정하고 산업재해법에서 정한 기준에 따라 보상한다.	<u>제18조 삭제</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	⑥ 농협은 전임자의 전임해제 시 최소 3개월의 교육연수를 보장한다. ⑦ 농협은 전임을 이유로 근로제공과 직접 관계없이 지급되는 금품 및 복리후생 수준을 저하할 수 없다. ⑧ 전임자 중 근로시간면제자에 대해서는 제18조의 2(근로시간면제)에 따른다.	⑥ 농협은 전임자의 전임해제 시 최소 3개월의 교육연수를 보장한다. ⑦ 농협은 전임을 이유로 근로제공과 직접 관계없이 지급되는 금품 및 복리후생 수준을 저하할 수 없다. ⑧ 전임자 중 근로시간면제자에 대해서는 제17조(노동조합의 근로시간면제자)에 따른다.	
신설	제18조의2(근로시간면제) ① 농협은 노동조합 및 노동관계조정법 제24조의2 (근로시간면제 한도-고용노동부고시 제2013-31호)에 따라 고시된 근로시간면제한도 최대치를 보장한다. ② 노동조합은 근로시간면제자를 지정하여 명단을 농협에 사전 통보한다. ③ 근로시간면제자가 수행하는 업무의 범위, 내용, 시간 등은 농협이 개입할 수 없다. ④ 인사, 급여, 복리후생을 포함한 각종 처우에 관하여 농협은 근로시간면제자에 대하여 동일 경력의 동종 직원과 비교하여 불이익하게 처우해서는 아니 된다. ⑤ 근로시간면제가 적용된 기간에 대해서는 인사고과를 하지 않으며, 근로시간면제자에 대해 인사평정상 불이익을 주어서는 아니된다. ⑥ 농협은 근로시간면제자(full-time)가 지정 해제된 경우 해당자를 원직에 복귀시켜야 한다. 이 경우 해당자의 직책·직급은 근로시간면제자 취업 시 동등자의 직책 및 직급에 준하되, 업무와 부서·근무지는 노동조합과 합의하여 결정한다.	제17조(노동조합의 근로시간면제자)와 통합	제18조의2 삭제
제 19조(조합원 복지기금적립)	제19조(조합원 복지기금 적립)	제19조(조합원 복지기금 적립)	제19조 삭제

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
① 각 농협별로 조합원 복지향상을 위하여 기금을 적립한다. ② 각 농협별 매월 복지기금적립액은 방어진농협 130만원, 범서농협 40만원, 중울산농협 130만원으로 한다. ③ 복지기금 사용은 각 분회에 일임한다.	① 농협은 노동자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액 방지와 구제 등을 위하여 노조원에게 복지기금을 지급한다. 다만 행정편의상 기금은 노동조합에서 관리 운영한다. ② 농협은 매월 21일 조합원 1인당 3만원의 금액을 조합원 복지기금으로 출연하며, 노동조합 지회 계좌로 입금한다. 다만 조합원 외에 직원에게는 지급해서는 아니 된다.	① 농협은 조합원의 생활안정 및 복리후생을 위하여 조합원 1인당 월 30,000원을 복지기금으로 출연한다. ② 복지기금은 다음 각 호의 용도로만 사용하며, 회의·연수·사무실 운영 등 노동조합 운영경비로는 사용할 수 없다. 1. 경조금(축하금, 위로금, 근조화환 등) 2. 재난 및 중증질환 긴급 지원금 3. 출산 지원금, 학습 및 장학금 4. 명절선물(지역특산물 구매 등 지역사회 공헌 목적) 5. 문화·심리 케어 바우처 ③ 노동조합은 매 회계연도 종료 후 2개월 이내에 기금의 총수입·총지출·잔액 및 용도별 합계를 기재한 결산요약서를 작성하여 노사협의회에 통보한다. ④ 비조합원이 노동조합 가입 의사를 표시한 경우, 가입일부터 본 조의 혜택을 동일하게 적용한다.	- 복지기금에 대한 사용 방법을 명시 - 노조비에 대한 경비원조 행위에 해당
제20조[노동조합비 등 일괄공제] ① 농협은 매월 급여(또는 성과급) 지급일에 조합원의 조합비 및 노동조합 의결기관에 의해 의결된 각종 부과금 등을 일괄 공제하여 공제명세서와 함께 노동조합에 인도한다. ② 노동조합은 조합원 및 공제내역에 변동사항이 있을 때에는 급여지급일 3일전까지 농협에 통보하여야 한다.	제20조[노동조합비 등 일괄공제] <u>좌동</u>	제20조[노동조합비 등 일괄공제] (1차 합의) ① 농협은 매월 급여(또는 성과급) 지급일에 조합원의 조합비 및 노동조합 의결기관에 의해 의결된 각종 부과금 등을 일괄 공제하여 공제명세서와 함께 노동조합에 인도한다. ② 노동조합은 조합원 및 공제내역에 변동사항이 있을 때에는 급여지급일 3일전까지 농협에 통보하여야 한다.	유지

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
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 좌동	제21조 열람·복사편의와 자료제공 ① 삭제(사측안) 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 농협은 제공 곤란 시 사유를 서면 통지한다	제21조 열람·복사편의와 자료제공 ① 상기조항 중복 ② <u>회사는 조합의 요청이 있을 시 조합원에 관한 사항 등에 대한 자료제공 등에 대하여 협조한다. 단, 개인정보 내지 회사의 기밀 사항 등 공개하지 어려운 사항에 대하여는 거부할 수 있다.</u> [수정안] 1. 현행 유지 [협의의견] 1. 노측에서 중요하게 요청하는 사항임 2. 단순히 회사가 일방적으로 판단하여 시행하는 부분은 수용 불가 3. 회사는 사안별로 판단하여 진행 필요
제22조 통지의무 농협과 조합(분회)은 다음 각 호의 해당하는 경우에는 이를 문서로써 상대방에게 빠른 시일 내에 통지하여야 한다. ① 농협이 통지할 사항 가. 명칭 및 정관의 변경이 있을 때 나. 취업규칙 및 제 규정의 제·개정에 관한 사항 다. 직원의 신규채용, 승진, 이동, 퇴직 등 인사 및 상별관련 등의 사항 라. 농협의 조직 및 직제 개편이 있을 때 마. 근로조건에 관한 개정과 개폐가 있을 때 ② 조합(분회)이 통지할 사항	제22조 통지의무 농협과 노동조합은 다음 각 호의 해당하는 경우에는 이를 문서로써 상대방에게 빠른 시일 내에 통지하여야 한다. ① 농협이 통지할 사항 가. 명칭 및 정관의 변경이 있을 때 나. 취업규칙 및 제 규정의 제·개정에 관한 사항 다. 직원의 신규채용, 승진, 이동, 퇴직 등 인사 및 상별관련 등의 사항 라. 농협의 조직 및 직제 개편이 있을 때 마. 근로조건에 관한 개정과 개폐가 있을 때 ② 노동조합 이 통지할 사항	제22조 통지의무 농협과 노동조합은 다음 각 호의 해당하는 경우에는 이를 문서로써 상대방에게 빠른 시일 내에 통지하여야 한다. ① 농협이 통지할 사항 가. 사측안 나. 취업규칙 및 제 규정의 제·개정 계획 및 결과 다. 직원의 신규채용, 승진, 이동, 퇴직 등 인사 및 상별관련 기준 변경 또는 결과 라. 사측안 마. 근로조건에 관한 개정과 개폐가 있을 때 ② 노동조합이 통지할 사항	제22조 통지의무 농협과 노동조합은 다음 각 호의 해당하는 경우에는 이를 문서로써 상대방에게 통지하여야 한다. ① 농협이 통지할 사항 가. 명칭 및 정관의 변경 결과 나. 취업규칙 및 제 규정의 제·개정에 관한 결과 다. 직원의 신규채용, 승진, 이동, 퇴직 등 인사 및 상별관련 결과 라. 농협의 조직 및 직제 개편 결과 마. 근로조건에 관한 개정과 개폐 결과 ② 노동조합 이 통지할 사항

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
가. 명칭 및 규약의 개정에 관한 사항 나. 조합의 임원 및 집행위원 등의 변동에 관한 사항 다. 조합원의 신규가입 및 탈퇴에 관한 사항 라. 상급단체의 가입 및 탈퇴에 관한 사항 마. 조합원이 조합과 관계 있는 단체의 임원이 된 사항 바. 조합과 사급단체의 주요행사 개최 사항	가. 명칭 및 규약의 개정에 관한 사항 나. 조합의 임원 및 집행위원 등의 변동에 관한 사항 다. 조합원의 신규가입 및 탈퇴에 관한 사항 라. 상급단체의 가입 및 탈퇴에 관한 사항 마. 조합원이 조합과 관계 있는 단체의 임원이 된 사항 바. 조합과 사급단체의 주요행사 개최 사항	가. 명칭 및 규약의 개정에 관한 사항 나. 조합의 임원 및 집행위원 등의 변동에 관한 사항 다. 조합원의 신규가입 및 탈퇴에 관한 사항 라. 상급단체의 가입 및 탈퇴에 관한 사항 마. 조합원이 조합과 관계 있는 단체의 임원이 된 사항 바. 조합과 <u>상급단체(또는 노동조합연합단체)</u> 의 주요행사 개최 사항	가. 명칭 및 규약의 개정에 관한 사항 나. 조합의 임원 및 집행위원 등의 변동에 관한 사항 다. 조합원의 신규가입 및 탈퇴에 관한 사항 라. 상급단체의 가입 및 탈퇴에 관한 사항 마. 조합원이 조합과 관계 있는 단체의 임원이 된 사항 바. 조합과 사급단체의 주요행사 개최 사항
제23조[출장취급] 조합활동 관계로 조합원이 출장을 갈 때 농협은 이를 유급으로 인정하며 그에 따르는 기간은 정상 근무로 간주하여 어떠한 불이익 처우도 하지 않는다. 단, 출장비는 지급할 수 있다.	제23조[출장취급] <u>작동</u>	제23조[출장취급] 조합활동 관계로 조합원이 출장을 갈 때 농협은 이를 유급으로 인정하며 그에 따르는 기간은 정상 근무로 간주하여 어떠한 불이익 처우도 하지 않는다. 단, 출장비는 지급할 수 있다.	삭제
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 신뢰받는 농협을 만들기 위해 적극 노력한다. ② 노사 쌍방은 농·축산물 수입개방, 농가부채 등 농민현안문제 해결에 적극 나서며, 올바른 농협 개혁과 민주적이고 지속적인 농협건설을 위해 노력한다.	제3장 농협 개혁 제24조[사회적 책무] <u>삭제</u>	제3장 농협 개혁 제24조[사회적 책무] (<u>의견일치</u>) <u>시추안</u>	<u>2010년 조항 유지</u>
제25조[경영의 공개와 자율성 확보]	제25조[경영의 공개와 자율성 확보]	제25조[경영의 공개와 자율성 확보]	삭제

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
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.	<u>삭제</u>	<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 의견권은 없다.</u> <u>※ 영업비밀은 지키고, 근로조건 관련 안건은 사전 통지·서면의견 보장으로 의사결정 투명성 확보하려는 취지.</u>	[수정안] 1. 현행 유지 [협의의견] 1. 회사의 의견을 제시 요청
제4장 고용보장 제26조[적정인력 확보와 정원유지] ① 농협은 노사협의 하에 책정된 적정인력을 유지해야 한다. ② 농협은 일시적인 경기침체, 경영합리화, 작업방식 변화 등을 이유로 일방적으로 정원을 축소해서는 아니 되며, 불가피한 경우에는 노사협의회를 통하여 정원을 축소 조정해야	<u>제3장 고용보장</u> <u>제24조</u> 적정인력 확보와 정원유지] <u>좌동</u>	제4장 고용보장 <u>제26조</u>[적정인력 확보와 정원유지] (1차 합의) ① 농협은 노사협의 하에 책정된 적정인력을 유지해야 한다. ② 농협은 일시적인 경기침체, 경영합리화, 작업방식 변화 등을 이유로 일방적으로 정원을 축소해서는 아니 되며, 불가피한 경우에는 노사협의회를 통하여 정원을 축소 조정해야	<u>수용</u>

2010년 중을산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
한다. 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.	<u>제25조[장애인 및 고령자 고용]</u> <u>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.</u> <u>② 농협은 ‘정규직 채용’ 을 우선하여 장애인의무고용률을 지키고, 의무고용률 이상을 채용하도록 노력한다.</u> <u>③ 농협은 채용 과정에서 장애가 있다는 이유만으로 취업에 불이익을 주어서는 안 된다.</u> - <u>④ 장애인 채용시 정보가 충분히 주어져야 하며, 그 정보는 장애인이 접근 가능한 방식으로 제공한다.</u> <u>⑤ 시험과 면접 등 채용 전형 과정 전반에서 장애인에 대한 편의를 제공한다.</u> <u>⑥ 채용된 장애인이 퇴사했을 시, 장애인을 신규채용하도록 노력한다.</u> <u>⑦ 농협은 업무를 원활하게 수행하기 위해 필요한 지원에 대하여 당사자와 충분히 소통해야 하며, 장애유형에 맞는 사무기기 및 장비, 소프트웨어 프로그램 지원을 보장한다.</u>	한다. 제27조[장애인 및 고령자 고용] <u>① 사측안</u> ② 농협은 ‘정규직 채용’ 을 우선하여 장애인의무고용률을 지키고, 의무고용률 이상을 채용하도록 노력한다. <u>다만 직무 특성상 불가한 경우 노사 협의하여 대체형태를 활용할 수 있다.</u> <u>③ (사측안)</u> <u>④ 삭제</u> <u>⑤ 삭제</u> <u>⑥ 삭제</u> <u>⑦ 삭제</u> <u>④ 농협은 고령자고용촉진법이 정하는 바에 따라 고령자의 고용안정을 도모하여야 한다.</u> <u>※ 법 적용근거와 운영책임선을 명확히 하기 위해 장애인·고령자 조항을 분리</u>	제25조[장애인 고용] <u>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.</u> <u>② 농협은 ‘정규직 채용’ 을 우선하여 장애인의무고용률을 지키고, 의무고용률 이상을 채용하도록 노력한다.</u> ③ 농협은 채용과정에서 장애에 대한 불이익을 주지 않으며, 충분한 정보제공을 통한 채용과정 전반에 대한 편의를 제공하도록 노력하여야 한다. [수정안] 1. 고령자 고용과 장애인 고용에 대하여는 합쳐되는 부분이 없고, 별개의 사항임 2. 기존의 장애인 고용 조항을 유지
제28조[고령자 고용] 농협은 고령자고용촉진법이 정하는 바에 따라 고령자의 고용안정을 도모하여야 한다.	제28조[고령자 고용] <u>제25조 이동 및 통합</u>	제28조[고령자 고용] (<u>의견일치</u>) 제27조 이동 및 통합	2010 조항 유지 [협의의견] <u>1. 4항으로 병합 가능</u>
제29조[농협의 분할·합병]	<u>제26조[분할, 합병, 양도, 분사, 아웃소싱]</u>	제28조 분할, 합병, 양도, 분사, 아웃소싱]	제26조[분할, 합병, 양도, 분사, 아웃소싱]

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
① 농협을 분할, 합병하고자 할 때 농협은 90일 전에 노동조합에 통보하고, 노·사 협의를 거친 뒤 조합원의 고용을 승계하며, 단체협약 등 근로조건의 유지와 노동조합의 지위가 인정되도록 노동조합과 협약을 체결한다. ② 농협은 농협을 분할, 합병하고자 할 때 사전에 계약내용을 노동조합에 공개하고 동의를 얻어야 하며, 계약체결 과정에 조합의 참여를 보장하며 3인의 대표가 위원으로 참여하는 것을 보장한다.	① 농협을 분할, <u>합병, 양도, 분사, 아웃소싱 하고자 할 때 농협은 90일 전에 노동조합에 통보한 뒤 조합의 합의를 얻어야 하며, 고용 및 근속년수 승계, 단체협약 및 노동조합 승계에 관하여 책임을 진다.</u> ② 농협은 <u>분할, 합병, 양도, 분사, 아웃소싱 하고자 해당 계약서를 체결할 때, 사전에 계약내용을 노동조합에 공개하고 동의를 얻어야 하며, 계약체결과정에 노동조합 참여와 노동조합에서 추천하는 3인의 대표가 위원으로 참여하는 것을 보장한다.</u>	① 농협을 분할, 합병, 양도, 분사, 아웃소싱 하고자 할 때 농협은 90일 전에 노동조합에 통보한 뒤 <u>조합의 합의를 얻어야 하며(삭제)</u>, 고용 및 근속년수 승계, 단체협약 및 노동조합 승계에 <u>관하여 책임을 진다.(삭제)</u> <u>근로자대표에게 통보하는 것은 농협의 재량</u> ② 농협은 분할, 합병, 양도, 분사, 아웃소싱 하고자 해당 계약서를 체결할 때, 사전에 계약내용을 노동조합에 공개하고 <u>동의를 얻어야 하며(삭제)</u>, 계약체결과정에 노동조합 참여와 노동조합에서 추천하는 3인의 대표가 위원으로 참여하는 것을 보장한다.	① 농협을 분할, 합병, 양도, 분사, 아웃소싱 하고자 할 때 농협은 90일 전에 <u>근로자대표 및 노동조합에 통보한 뒤 조합의 합의를 얻어야</u>, 고용 및 근속년수 승계, 단체협약 및 노동조합 지위 승계<u>에 관하여 책임을 진다. 등</u> <u>근로조건의 유지되도록 노동조합과 충분히 협의하여야 한다.</u> ② 삭제
제30조 농협의 정리해산·이전·업종전환 파산 이외의 사유로 농협을 해산하고자 할 때에 농협은 6개월 전에 이를 노동조합에 통보, 합의하여야 하며 농협은 노동자의 생계보장과 직장이전 촉진을 위하여 최대한 노력하여야 한다.	제27조 농협의 정리해산·이전·업종전환 ① 파산 이외의 사유로 농협을 해산하고자 할 때에 농협은 6개월 전에 이를 노동조합에 통보, 합의하여야 하며 농협은 노동자의 생계보장과 직장이전 촉진을 위하여 최대한 노력하여야 한다. ② 농협은 해산, 이전 또는 업종전환으로 해고 또는 감원이 발생할 시 일체의 체불임금을 통화로서 청산하고, 직원의 생계보장과 직장 이전을 위한 준비금을 지급하여야 한다. ③ 2항의 준비금은 일반직, 기능직, 업무직, 무기계약직 조합원에게 공히 적용하고 근속기간 2년 이하 비정규직 조합원은 평균임금 12개월분을 주어야 한다. 아울러 고용보험법의 고용안정 사업지원금 등을 신청하여 최소한 6개월 이상의 전직훈련 및 창업훈련을 실시하여야 한다.	제29조 농협의 정리해산·이전·업종전환 ① 파산 이외의 사유로 농협을 해산하고자 할 때에 농협은 6개월 전에 이를 노동조합에 통보, 합의하여야 하며 농협은 노동자의 생계보장과 직장이전 촉진을 위하여 최대한 노력하여야 한다. (2010년 조항) ② 삭제(사측안) ③ 삭제(사측안)	제27조 농협의 정리해산·이전·업종전환 ① 파산 이외의 사유로 농협을 해산하고자 할 때에 농협은 63개월 전에 이를 노동조합에 통보, <u>합의협의</u>하여야 하며 농협은 노동자의 생계보장과 직장이전 촉진을 위하여 최대한 노력하여야 한다. ② 삭제 ③ 삭제

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
제31조[경영상 이유에 의한 고용조정] ① 농협은 경영상 이유에 의하여 노동자를 해고하고자 하는 경우에는 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다. ② 제1항의 경우에 농협은 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다. ③ 농협은 제2항의 규정에 의한 해고를 피하기 위한 방법 및 해고의 기준 등에 관하여는 60일전에 노동조합에 통보하고 성실하게 협의하여야 한다. ④ 농협은 제1항 내지 제3항의 규정에 의한 요건을 갖추어 노동자를 해고한 때에는 근로기준법 제30조 제1항의 규정에 의한 정당한 이유가 있는 해고를 한 것으로 본다.	제28조[경영상 이유에 의한 고용보장] ① 농협은 <u>긴박한 경영상의 사유로 노동자를 해고하려 할 때는 적어도 60일 이전에 노동조합과 협의하여야 한다. 이 때 농협은 경영악화의 사유 및 구체적인 해결방안을 노동조합에 제출하여야 하며, 동시에 현 수준의 고용유지를 위한 해고회피 방안, 최후의 수단으로서 해고대상 선정기준과 방법, 해고대상자수와 예정일, 보상금 등 관련된 모든 자료를 노동조합에 제공하여야 한다.</u> ② 1항에서 '긴박한 경영상의 사유'란 경영실패 등 농협의 귀책사유가 아닌 경우로서 파산 등 더 이상 근로관계의 존속을 기대할 수 없을 정도로 급박한 경우를 말한다. ③ 농협은 해고에 앞서 자구노력 및 인건비 이외의 비용절감, 불요불급한 부동산 등 자산매각 등을 선행하여야 하며, 그 이후 연장노동시간 제한, 신규채용 중단 등 고용을 유지하기 위한 모든 노력을 기울여야 한다. ④ 농협은 조합원의 고용안정을 위하여 노력하여야 하며 노동조합은 고용안정에 적극 협조하며, 경영정상화 이행각서와 관련하여 구조조정이 개시될 경우 조합원 및 근로자의 고용안정과 관련하여 해고를 회피하기 위하여 다음과 같이 순차적인 조치를 취한다. 1. 신규채용금지 2. 간부임금(연월차휴가의 사용소진)의 조정 및 일반관리비의 절감조치 3. 순환휴직전직 및 전직	제30조[경영상 이유에 의한 고용보장] ① 농협은 긴박한 경영상의 사유로 노동자를 해고하려 할 때는 적어도 60일 이전에 노동조합과 협의하여야 한다. 이 때 농협은 경영악화의 사유 및 구체적인 해결방안을 노동조합에 제출하여야 하며, 동시에 현 수준의 고용유지를 위한 해고회피 방안, 최후의 수단으로서 해고대상 선정기준과 방법, 해고대상자수와 예정일, 보상금 등 관련된 모든 자료를 노동조합에 제공하여야 한다. ② 1항에서 '긴박한 경영상의 사유'란 경영실패 등 농협의 귀책사유가 아닌 경우로서 파산 등 더 이상 근로관계의 존속을 기대할 수 없을 정도로 급박한 경우를 말한다. ③ 농협은 해고에 앞서 자구노력 및 인건비 이외의 비용절감, 불요불급한 부동산 등 자산매각 등을 선행하여야 하며, 그 이후 연장노동시간 제한, 신규채용 중단 등 고용을 유지하기 위한 모든 노력을 기울여야 한다. ④ 농협은 조합원의 고용안정을 위하여 노력하여야 하며 노동조합은 고용안정에 적극 협조하며, 경영정상화 이행각서와 관련하여 구조조정이 개시될 경우 조합원 및 근로자의 고용안정과 관련하여 해고를 회피하기 위하여 다음과 같이 순차적인 조치를 취한다. 1. 신규채용금지 2. 간부임금(연월차휴가의 사용소진)의 조정 및 일반관리비의 절감조치 3. 순환휴직전직 및 전직	제28조[경영상 이유에 의한 고용보장] ① 농협은 긴박한 경영상의 사유로 노동자를 해고하려 할 때는 적어도 60일 이전에 노동조합과 <u>협의에 통보하고 성실하게 협의하여야 한다. 이 때 농협은 경영악화의 사유 및 구체적인 해결방안을 노동조합에 제출하여야 하며, 동시에 현 수준의 고용유지를 위한 해고회피 방안, 최후의 수단으로서 해고대상 선정기준과 방법, 해고대상자수와 예정일, 보상금 등 관련된 모든 자료를 노동조합에 제공하여야 한다.</u> ② 1항에서 '긴박한 경영상의 사유'란 <u>기업의 경제적, 기술적인 이유와 산업의 구조적 변화 등에 따른 인원감축이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정될 때를 말한다.</u> ③ 농협은 해고에 앞서 경영 위기 극복과 고용유지를 위해 모든 가능한 노력을 기울여야 하며, 관련 법령에 따라 해고를 피하기 위한 <u>최선의 조치를 취해야 한다.</u> ④ 농협은 조합원의 고용안정을 위하여 최대한 노력하며, 노동조합은 농협의 경영 정상화 및 고용 안정을 위한 노력에 적극 협조한다

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	<u>4. 조합원 및 근로자의 연월휴가의 사용소진</u> <u>5. 전 임직원의 임금조정</u>	4. 조합원 및 근로자의 연월휴가의 사용소진 5. 전 임직원의 임금조정	
제32조 우선 채용] 농협은 직원을 증원하고자 하는 경우 경영상의 이유로 감원된 자가 재입사 요구가 있을 시 최우선적으로 채용해야 한다. 단, 희망퇴직자에 한해서는 제외한다.	제32조 우선 채용] 삭제	제32조 우선 채용] (1차 합의) 삭제	삭제
제33조 퇴직 위로금] 농협은 이 협약 제29조, 제30조, 제31조에 의한 사유로 조합원을 해고하고자 하는 경우 해당 조합원에 대하여 생계보장과 직장 이전을 위한 준비금으로 평균임금의 15개월분 이상에 해당하는 퇴직위로금을 지급하여야 한다.	제29조 퇴직 위로금] 농협은 이 협약 제26조, 제27조, 제28조 에 의한 사유로 조합원을 해고하고자 하는 경우 해당 조합원에 대하여 생계 보장과 직장 이전을 위한 준비금으로 평균임금의 20개월분 이상 에 해당하는 퇴직위로금을 지급하여야 한다.	제31조 퇴직 위로금] 농협은 이 협약 제28조, 제29조, 제30조 에 의한 사유로 조합원을 해고하고자 하는 경우 해당 조합원에 대하여 생계보장과 직장 이전을 위한 준비금으로 평균임금의 15개월분 이상에 해당하는 퇴직위로금을 지급하여야 한다. (2010년 조항)	농협은 이 협약 제29조, 제30조, 제31조에 의한 사유로 조합원을 해고하고자 하는 경우 해당 조합원에 대하여 생계보장과 직장 이전을 위한 준비금을 이사회 결의를 통하여 퇴직위로금으로 지급하여야 한다.
신설	<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>	제32조 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 노사협의회를 통해 충분히 협의한다.	[제시안] 수용불가 - 중앙회 등을 통하여 일반적으로 이루어지는 경우가 많으므로, 농협 자체에서 변경을 하기 어려운 부분이 있음. [수정안] 1. 추후 검토 [협의의견] 1. 회사가 수용
제5장 인사	제4장 인사	제4장 인사	

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
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 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 제반 결정에 대한 어떠한 차별대우도 하지 않는다.	제31조[인사원칙] 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 업무분장시 노동조합 활동에 지장이 없도록 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 부서로의 전환 시 본인의 동의를 얻어야 한다.</u> ④ 농협은 <u>조합원을 타 농협으로 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. ⑦ <u>일률적으로 작성된 인사동의서 및 이와</u>	제33조[인사원칙] ① <u>농협은 인사운영의 기본기준 제·개정 및 전보·전적 등 주요 인사에 관하여 노동조합과 성실히 협의한다.</u> ② 노동조합의 임원, 간부에 대한 인사 또는 업무분장시 노동조합 활동에 지장이 없도록 담당 업무를 노동조합과 협의하여 분장한다. ③ <u>(사측인)</u> ④ 농협은 조합원을 타 농협으로 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> ⑤ 대기발령은 「인사규정」에 따르되, <u>사전</u>에 <u>노동조합과 협의한다. 대기기간은 1개월 이내로 하고, 특별한 조치가 없으면 1개월 후 자동 원직 복직한다.</u> ⑥ 농협은 노동조합 활동을 이유로 조합원의 인사관리 및 제반 결정에 대한 어떠한 차별대우도 하지 않는다. ⑦ <u>삭제</u>	제31조[인사원칙] ① 삭제 ② 노동조합의 지회장, 부지회장, 지회 사무국장의 인사 또는 업무분장의 변화로 인하여 <u>조합활동이 불가능한 부서로</u> 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 확인한 후 이를 인사 배치 시에 반영하도록 노력한다. 동의를 얻어야 한다.</u> ④ 농협은 조합원을 타 농협으로 전직(농(축)협간 인사이동)하고자 할 때 에는 사전에 해당 조합원과 <u>협의</u>해야 하며, 본인의 의사에 반하여 시행할 수 없다. 또한, <u>사행</u> 공고 1개월 전에 제출한 인사교류 동의서는 무효로 한다. ⑤ 대기발령은 농협 경영상 부득이한 경우에 한하여 시행한다. <u>노사협의 하에</u> 시행한다. 단, 1개월 이내로 하며 특별한 조치를 취하지 않으면 1개월 후 자동으로 원직에 복직한다. ⑥ 유지 ⑦ 삭제

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	<u>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>	⑧ 삭제 ※ 인사규정 제63조, 제64조, 제66조, 제67조 등을 참고해서 수정함	⑧ 삭제 [수정안] 1. 현행 유지
제35조[인사고과] ① 인사고과의 절차 및 기준은 인사위원회에서 정하는 바에 따른다. ② 농협은 인사고과 결과에 대하여 조합원의 요청시 본인에게 제공한다. ③ 조합원은 인사고과에 대하여 정해진 절차에 따라 이의를 제기할 수 있다. ④ 인사고과의 평정방법은 별도의 취업규칙에서 정하는 바에 의하되 근무성적평정은 하급자가 상급자를 10% 평정하도록 노력한다. 이 경우 평정담당자는 노사협의회에서 선정된 4급 이하 직원으로 한다.(인사상 우리농협만 불이익이 있을 수 있으므로 울산광역시 인사위원회에서 고과평정을 우리 농협과 같이 할 수 있도록 노력한다.)	제32조[인사고과] 좌동	제34조[인사고과] ① 인사고과의 절차 및 기준은 인사위원회에서 정하는 바에 따른다. ② 농협은 인사고과 결과에 대하여 조합원의 요청시 본인에게 제공한다. ③ 조합원은 인사고과에 대하여 정해진 절차에 따라 이의를 제기할 수 있다. ④ 인사고과의 평정방법은 별도의 취업규칙에서 정하는 바에 의하되 근무성적평정은 하급자가 상급자를 10% 평정하도록 노력한다. 이 경우 평정담당자는 노사협의회에서 선정된 4급 이하 직원으로 한다.(인사상 우리농협만 불이익이 있을 수 있으므로 울산광역시 인사위원회에서 고과평정을 우리 농협과 같이 할 수 있도록 노력한다.)	제35조[인사고과] ① 인사고과의 절차 및 기준은 <u>인사위원회관련 제규정</u>에서 정하는 바에 따른다. ② 농협은 인사고과 결과에 대하여 조합원의 요청시 본인에게 제공한다. (<u>단 근무성적 평정은 제외</u>) ③ 유지 ④ 유지
제36조[조합원 · 노동조합간부의 인사] ① 농협은 조합원을 타 농협과 인사이동을 함에 있어 본인의 적성 등을 고려하여 행하며 이 경우 본인의 의사에 반하여 시행할 수 없다. ② 다른 농협과의 인사교류는 동일계통 농협에	제33조[조합원 · 노동조합간부의 인사] ① 농협은 조합원을 타 농협과 인사이동을 함에 있어 본인의 적성 등을 고려하여 행하며 이 경우 본인의 의사에 반하여 시행할 수 없다. ② 다른 농협과의 인사교류는 동일계통 농협에	제35조[조합원 · 노동조합간부의 인사] (의견일치) ① 농협은 조합원을 타 농협과 인사이동을 함에 있어 본인의 적성 등을 고려하여 행하며 이 경우 본인의 의사에 반하여 시행할 수 없다. ② 다른 농협과의 인사교류는 동일계통 농협에	1항 2항 수용

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
한하여 회원간에 해야 하며 이 경우 본인의 의사에 반하여 시행할 수 없다. ③ 농협은 조합의 지부장, 부지부장, 지부사무국장, 분회장에 대한 인사 및 징계에 대해서는 소속분회와 사전 협의한다.	한하여 회원간에 해야 하며 이 경우 본인의 의사에 반하여 시행할 수 없다. ③ 농협은 조합의 노동조합 각 단위 임원 및 간부에 대한 인사 및 징계에 대해서는 지회와 사전 협의한다.	한하여 회원간에 해야 하며 이 경우 본인의 의사에 반하여 시행할 수 없다. ③ (사측안)	③ 농협은 조합의 지회장, 부지회장, 지회사무국장에 대한 인사 및 징계에 대해서는 소속지회와 사전 협의한다.
제37조[인사위원회 구성] ① 위원회의 위원장은 조합장이 된다. ② 위원회는 조합장, 상임이사, 비상임이사 4명, 4급 이상 직원 중 조합장이 지명하는 1인과 분회장, 분회장이 지명하는 1인 등 총 9인의 위원으로 구성한다. ③ 위원회는 위원장이 필요시 소집하며, 소집일 전일까지 각 위원에게 위원회의 소집을 통보하여야 한다. ④ 위원회는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하며, 가·부동수인 때에는 위원장이 결정하는 바에 의한다 ⑤ 위원회의 심의는 공개하지 아니하며, 위원회 참관 및 참여한 자는 직무상 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 되며, 각서를 받는다. ⑥ 위원회의 의사는 의사록에 그 요지를 기재하고 출석위원이 서명날인 하여야 한다.	제34조[인사위원회 구성] ① 위원회의 위원장은 조합장이 된다. ② 위원회는 조합장, 상임이사, 비상임이사 4명, 4급 이상 직원 중 조합장이 지명하는 1인과 지회장, 지회장이 지명하는 1인 등 총 9인의 위원으로 구성한다. ③ 위원회는 위원장이 필요시 소집하며, 소집일 전일까지 각 위원에게 위원회의 소집을 통보하여야 한다. ④ 위원회는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하며, 가·부동수인 때에는 위원장이 결정하는 바에 의한다 ⑤ 위원회의 심의는 공개하지 아니하며, 위원회 참관 및 참여한 자는 직무상 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 되며, 각서를 받는다. ⑥ 위원회의 의사는 의사록에 그 요지를 기재하고 출석위원이 서명날인 하여야 한다	제36조[인사위원회 구성] (1차 합의) ① 위원회의 위원장은 조합장이 된다. ② 위원회는 조합장, 상임이사, 비상임이사 4명, 4급 이상 직원 중 조합장이 지명하는 1인과 지회장, 지회장이 지명하는 1인 등 총 9인의 위원으로 구성한다. ③ 위원회는 위원장이 필요시 소집하며, 소집일 전일까지 각 위원에게 위원회의 소집을 통보하여야 한다. ④ 위원회는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하며, 가·부동수인 때에는 위원장이 결정하는 바에 의한다 ⑤ 위원회의 심의는 공개하지 아니하며, 위원회 참관 및 참여한 자는 직무상 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 되며, 각서를 받는다. ⑥ 위원회의 의사는 의사록에 그 요지를 기재하고 출석위원이 서명날인 하여야 한다	수용
제38조[이의제기] 인사위원회의 인사결정에 이의가 있을 시 해당 조합원은 인사 결정이 통보된 지 7일 이내에 이의서를 제출할 수 있으며, 이의가 제기된 경우 위원회는 해당 조합원이 참석한 가운데 7일 이내에 재 심의하여 3일 이내에 결정사항을 해당 조합원에게 서면으로	제35조[이의제기] 좌동	제37조[이의제기] 인사위원회의 인사결정에 이의가 있을 시 해당 조합원은 인사 결정이 통보된 지 7일 이내에 이의서를 제출할 수 있으며, 이의가 제기된 경우 위원회는 해당 조합원이 참석한 가운데 7일 이내에 재 심의하여 3일 이내에 결정사항을 해당 조합원에게 서면으로	

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
통보하여야 한다.		통보하여야 한다. <u>-사측 입장 확인 필요</u>	
제39조[인사위원회 기능] 인사위원회는 다음 각 호의 사항을 심의, 의결한다. ① 직원의 채용에 관한 사항 ② 표창에 관한 사항 ③ 징계에 관한 사항 ④ 변상판정에 관한 사항 ⑤ 기타 인사에 관한 중요 사항	<u>제36조</u> [인사위원회 기능] <u>좌동</u>	<u>제38조</u> [인사위원회 기능] 인사위원회는 다음 각 호의 사항을 심의, 의결한다. ① 직원의 채용에 관한 사항 ② 표창에 관한 사항 ③ 징계에 관한 사항 ④ 변상판정에 관한 사항 ⑤ 기타 인사에 관한 중요 사항	<u>삭제</u> <u>- 인사규정 적용</u>
제40조[채용] 직원 채용(계약직, 시간제 업무보조원 등 비정규직 포함)시 생활정보지 또는 농협 홈페이지 등을 통해 공개 채용한다.	<u>제37조</u> [채용] <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> <u>④ 농협은 업무상 재해로 인한 사망으로 불가피하게 퇴직한 조합원의 피부양자를 채용할 수 있다.</u>	<u>제39조</u> [채용] (<u>의견일치</u>) <u>직원 채용(계약직, 시간제 업무보조원 등 비정규직 포함)시 생활정보지 또는 농협 홈페이지 등을 통해 공개 채용한다.(사측안)</u>	2010 조항 유지
제41조[승진·승급] ① 직원의 승진은 모든 직원에게 차별 없이 공정하게 적용되어야 하며, 군복무기간은 경력으로 인정한다. ② 정기승급은 매년 1호봉씩 승급한다.	<u>제38조</u> [승진·승급] <u>좌동</u>	<u>제40조</u> [승진·승급] (<u>1차 합의</u>) ① 직원의 승진은 모든 직원에게 차별 없이 공정하게 적용되어야 하며, 군복무기간은 경력으로 인정한다. ② 정기승급은 매년 1호봉씩 승급한다.	수용
제42조[표창] 농협은 조합원이 다음 각 호에 해당할 때 표창한다. 1. 기술상, 업무상 유익한 발명 또는 연구, 고안한 자 2. 품행이 단정하고 업무성적이 타의 모범이	<u>제39조</u> [표창] <u>좌동</u>	<u>제41조</u> [표창] (<u>1차 합의</u>) 농협은 조합원이 다음 각 호에 해당할 때 표창한다. 1. 기술상, 업무상 유익한 발명 또는 연구, 고안한 자 2. 품행이 단정하고 업무성적이 타의 모범이	<u>수용</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
되는 자 3. 재해의 미연방지와 사후 수습에 특별한 공로가 있는 자 4. 노동조합은 조합원에 대하여 표창을 추천할 수 있으며, 농협은 이 경우 적극 반영한다.		되는 자 3. 재해의 미연방지와 사후 수습에 특별한 공로가 있는 자 4. 노동조합은 조합원에 대하여 표창을 추천할 수 있으며, 농협은 이 경우 적극 반영한다.	
제43조[정년] ① 조합원의 정년퇴직은 만58세로 한다. ② 정년해직 기준일은 정년에 달한 날이 1월과 6월 사이에 있는 경우에는 6월 30일, 7월과 12월 사이에 있는 경우에는 12월 31일로 한다.	<u>제40조[정년]</u> <u>① 정년은 고용상 연령차별금지법상 정년 이상으로(만60세, 주민등록 기준)하되, 만60세가 되는 해의 말일까지 근무하고, 그 다음해의 1. 1.에 퇴직하는 것으로 한다.</u> <u>② 농협은 직원의 정년에 차별을 두어서는 안 된다.</u>	<u>제42조[정년]</u> <u>① 정년은 고용상 연령차별금지법상 정년 이상으로(만60세, 주민등록 기준)하되, 만60세가 되는 해의 12. 31. 에 퇴직하는 것으로 한다.</u> ② 농협은 직원의 정년에 차별을 두어서는 안 된다.	제40조[정년] ① 정년은 고용상 연령차별금지법상 정년 이상으로(만60세, 주민등록 기준)하되, 만60세가 되는 해의 12. 31. 에 퇴직하는 것으로 한다. 단 기간제근로자 등은 관련 규정에 의한다. <u>② 삭제</u>
제44조[휴직 사유·기간] ① 휴직은 명령휴직, 의원휴직으로 구분한다. ② 직원이 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 휴직을 명할 수 있다. 1. 형사 사건으로 기소되었을 때. 다만, 본인이 희망할 경우에는 심신단련 휴가, 연차휴가 및 청원휴가를 사용하게 한 후 휴직을 명할 수 있다. 2. 신체 및 정신상의 장애와 질병으로 직무를 감당할 수 없거나, 근무로 말미암아 병세가 악화될 염려가 있을 때. 3. 법률에 의하여 업무수행상 자격 또는 면허가 필요한 직무에 종사하는 자로서 법원의 판결이나 행정처분에 의하여 그 자격 또는 면허가 취소되거나 정지된 때. 다만 본인 희망 시 제1호 단서를 적용할 수 있다.	<u>제41조[휴직 사유·기간]</u> ① 휴직은 명령휴직, 의원휴직으로 구분한다. ② 직원이 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 휴직을 명할 수 있다. 1. 형사 사건으로 기소되었을 때. 다만, 본인이 희망할 경우에는 심신단련 휴가, 연차휴가 및 청원휴가를 사용하게 한 후 휴직을 명할 수 있다. 2. 신체 및 정신상의 장애와 질병으로 직무를 감당할 수 없거나, 근무로 말미암아 병세가 악화될 염려가 있을 때. 3. 법률에 의하여 업무수행상 자격 또는 면허가 필요한 직무에 종사하는 자로서 법원의 판결이나 행정처분에 의하여 그 자격 또는 면허가 취소되거나 정지된 때. 다만 본인 희망 시 제1호 단서를 적용할 수 있다.	<u>제43조[휴직 사유·기간]</u> ① 휴직은 명령휴직, 의원휴직으로 구분한다. ② 직원이 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 휴직을 명할 수 있다. 1. 형사 사건으로 기소되었을 때. 다만, 본인이 희망할 경우에는 심신단련 휴가, 연차휴가 및 청원휴가를 사용하게 한 후 휴직을 명할 수 있다. 2. 신체 및 정신상의 장애와 질병으로 직무를 감당할 수 없거나, 근무로 말미암아 병세가 악화될 염려가 있을 때. 3. 법률에 의하여 업무수행상 자격 또는 면허가 필요한 직무에 종사하는 자로서 법원의 판결이나 행정처분에 의하여 그 자격 또는 면허가 취소되거나 정지된 때. 다만 본인 희망 시 제1호 단서를 적용할 수 있다.	제41조[휴직 사유·기간] <u>관련 제규정 적용</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
4 기타 사무형편상 필요할 때 ③ 직원이 질병, 병역, 육아, 유학 및 기타의 사유로 휴직을 원할 때에는 휴직을 허가할 수 있다. ④ 생후 1년 미만의 영아를 가진 직원이 그 영아를 양육하기 위하여 휴직 개시 예정일 30일 전까지 육아휴직을 신청하는 때에는 휴직을 허가할 수 있다. ⑤ 직원이 휴직하고자 할 때에는 휴직원(별지 제 11호 서식)에 증빙서류를 첨부하여 조합장의 인사 발령에 따른다. ⑥ 휴직기간은 그 사유와 실정에 따라 정하되, 관련 규정에 따른다.	4 기타 사무형편상 필요할 때 ③ 직원이 질병, 병역, 육아, 유학 및 기타의 사유로 휴직을 원할 때에는 휴직을 허가할 수 있다. <u>④ 임신 중인 여성직원이 모성을 보호하거나 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 육아휴직을 신청하는 때에는 휴직을 허가한다. 다만, 실근무기간이 6개월 미만인 경우에는 그러하지 아니한다.</u> <u>⑤ 실근무기간이 6월 이상인 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 가족의 질병, 사고, 노령을 이유로 가족돌봄휴직을 신청하는 경우에는 이를 허가하여야한다.</u> <u>1. 부모</u> <u>2. 배우자</u> <u>3. 자녀</u> <u>4. 배우자의 부모</u> <u>5. 조부모 및 손자녀</u> ⑥ 직원이 휴직하고자 할 때에는 휴직원(농협 인사규정 별지 제11호서식)에 증빙서류를 첨부하여 제출하고 조합장의 인사발령에 따른다. ⑦ 휴직기간은 그 사유와 실정에 따라 정하되, 관련 규정에 따른다.	4 기타 사무형편상 필요할 때 ③ 직원이 질병, 병역, 육아, 유학 및 기타의 사유로 휴직을 원할 때에는 휴직을 허가할 수 있다. ④ 임신 중인 여성직원이 모성을 보호하거나 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 육아휴직을 신청하는 때에는 휴직을 허가한다. 다만, 실근무기간이 6개월 미만인 경우에는 그러하지 아니한다. ⑤ 실근무기간이 6월 이상인 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 가족의 질병, 사고, 노령을 이유로 가족돌봄휴직을 신청하는 경우에는 이를 허가하여야한다. 1. 부모 2. 배우자 3. 자녀 4. 배우자의 부모 5. 조부모 및 손자녀 ⑥ 직원이 휴직하고자 할 때에는 휴직원(농협 인사규정 별지 제11호서식)에 증빙서류를 첨부하여 제출하고 조합장의 인사발령에 따른다. ⑦ 휴직기간은 그 사유와 실정에 따라 정하되, 관련 규정에 따른다.	
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.	제42조 휴직자 처우 <u>좌동</u>	제44조 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.	<u>유지</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
④ 농협 및 노동조합과 관련된 사항으로 인해 구속될 경우 휴직처리 되었던 조합원이 무죄 판결을 받을 시 농협은 구속 기간에 대해 평균임금을 지급한다.		④ <u>구속 또는 기소로 휴직된 경우 채우는 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>4항 삭제</u> - <u>관련 규정에 의거하여 처리</u> [수정안] 1. <u>현행 유지</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.	<u>제43조</u> [복직] <u>좌동</u>	<u>제45조</u> [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. <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] <u>휴직자의 복직에 관하여는 인사규정에 따른다</u> [수정안] 1. <u>현행 유지</u>
제47조[입증책임] 징계사유에 대한 객관적 입증책임은 징계를 요구한 측에 있으며, 이를 결하고는 징계를 할 수 없다.	<u>제44조</u> [입증책임] <u>좌동</u>	<u>제46조</u> [입증책임] 징계사유에 대한 객관적 입증책임은 징계를 요구한 측에 있으며, 이를 결하고는 징계를 할 수 없다. - <u>징계대상자의 소명은 방어 차원에서 당연한 문제</u>	제44조[입증책임] <u>징계대상자는 농협이 제시한 징계사유에 대하여 적극 소명하여야 한다.</u>
제48조[징계·해고의 제한] ① 다음 각호의 1에 해당되는 경우를 제외하고는 조합원을 징계 및 해고를 할 수 없다. 1. 농협 규정 제7조 제1항 각 호의 사유가 발생	<u>제45조</u> [징계·해고의 제한] <u>좌동</u>	<u>제47조</u> [징계·해고의 제한] ① 다음 각호의 1에 해당되는 경우를 제외하고는 조합원을 징계 및 해고를 할 수 없다. 1. 농협 규정 제7조 제1항 각 호의 사유가 발생	제45조 [징계 및 해고 사유] ① 다음 각호의 1에 해당되는 경우 조합원을 징계 및 해고할 수 있다. 1 ~ 5 유지

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
또는 발견된 때. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다. 가. 금고이상 형의 선고유예를 받은 경우 나. 교통사고로 인하여 금고이상 형의 집행유예를 받은 경우 다. 업무수행을 위하여 자동차를 운전하던 중이 교통사고로 인하여 금고이상의 형을 받은 자로 인사위원회에서 면직하는 대신에 명령휴직하기로 의결한 경우 2. 계속해서 7일 이상 무단결근 하거나 회계연도중 통산하여 15일 이상 무단결근 하였을 때 3. 정신 또는 신체상의 결함으로 직무를 감당할 수 없을 때 4. 직무수행능력의 현저한 부족으로 근무성적 또는 업무실적이 극히 불량할 때 5. 농협규정 제62조 제1항 제1호, 제2호 또는 제5호의 규정에 의하여 대기발령 된 자가 3월이 경과하여도 직위 또는 직무를 부여받지 못할 때 ② 제1항 제3호 사유에 의한 면직은 인사위원회의 의결을 얻어야 한다.		또는 발견된 때. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다. 가. 금고이상 형의 선고유예를 받은 경우 나. 교통사고로 인하여 금고이상 형의 집행유예를 받은 경우 다. 업무수행을 위하여 자동차를 운전하던 중이 교통사고로 인하여 금고이상의 형을 받은 자로 인사위원회에서 면직하는 대신에 명령휴직하기로 의결한 경우 2. 계속해서 7일 이상 무단결근 하거나 회계연도중 통산하여 15일 이상 무단결근 하였을 때 3. 정신 또는 신체상의 결함으로 직무를 감당할 수 없을 때 4. 직무수행능력의 현저한 부족으로 근무성적 또는 업무실적이 극히 불량할 때 5. 농협규정 제62조 제1항 제1호, 제2호 또는 제5호의 규정에 의하여 대기발령 된 자가 3월이 경과하여도 직위 또는 직무를 부여받지 못할 때 ② 제1항 제3호 사유에 의한 면직은 인사위원회의 의결을 얻어야 한다.	<u>6. 고의 또는 중대한 과실로 회사에 상당한 재산상의 손실을 끼친 자</u> <u>7. 직무를 이용하여 사리(私利)를 도모하거나, 회사의 공금을 유용·착복 또는 배임한 자</u> <u>8. 회사의 기밀을 누설하여 회사에 손실을 끼친 자</u> <u>9. 폭력행위, 근무 중 음주 또는 수면 등 직장의 기강을 현저히 문란하게 한 자</u> <u>10. 성희롱 또는 성적 폭력에 가담하여 직장 분위기를 저해하거나 타인에게 피해를 준 자</u> <u>11. 농협의 취업규칙, 인사규정 등 제 규정 및 본 단체협약의 중대한 의무를 위반한 자</u> ② 유지
제49조[징계의 종류 및 효력] 조합원에 대한 징계의 종류 및 효력은 농협 제 규정을 따른다.	제46조 [징계의 종류 및 효력] 좌동	제48조 [징계의 종류 및 효력] (1차 합의) 조합원에 대한 징계의 종류 및 효력은 농협 제 규정을 따른다.	유지
제50조[징계·변상의 절차] 농협이 조합원을 징계하고자 할 때에는 다음의 절차에 따라야 하며, 이에 의하지 않은 징계는 무효로 한다. ① 농협은 조합원을 해고, 정직, 감봉, 대기발령 기타 징계코자 할 때에는 인사위원회의 결의를	제47조 [징계·변상의 절차] 좌동	제49조 [징계·변상의 절차] 농협이 조합원을 징계하고자 할 때에는 다음의 절차에 따라야 하며, 이에 의하지 않은 징계는 무효로 한다. ① 농협은 조합원을 해고, 정직, 감봉, 대기발령 기타 징계코자 할 때에는 인사위원회의 결의를	제47조[징계· 변상 의 절차] 유지 ① 농협은 조합원을 해고, 정직, 감봉 기타 징계토자 할 때에는 인사위원회의 결의를

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
거쳐야함은 물론 인사위원회 개최 5일전에 노동조합에 통보하고(당사자인적사항, 사고 명, 인사위원회 개최일자, 장소)당사자에게 반드시 변론의 기회를 부여하여야 한다. ② 징계는 사용자가 징계사유가 발생한 날로부터 3개월 이내에 이루어져야 한다. ③ 징계에 대한 인사위원회의 결정은 과반수 이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 단 해고의 경우는 출석위원 3분2찬성으로 처리한다. ④ 징계를 받은 자는 징계 통보 일로부터 30일 이내에 재심을 청구할 수 있고, 재심청구가 있을 시 인사위원회는 접수 일로부터 15일 이내에 재심사하여 통보하여야 한다. ⑤ 재심은 원심보다 중징계 할 수 없다. ⑥ 위 각 호에 해당하는 징계절차에 하자가 있을 시에는 동 위원회에서 결정한 어떠한 사항도 효력을 발생하지 못한다.		거쳐야함은 물론 인사위원회 개최 5일전에 <u>노동조합과 당사자에게</u> <u>통보하고</u>(당사자인적사항, 사고 명, 인사위원회 개최일자, 장소)당사자에게 반드시 변론의 기회를 부여하여야 한다. ② 징계는 사용자가 징계사유가 <u>발생한 날로부터 3개월 이내에</u> 이루어져야 한다. ③ 징계에 대한 인사위원회의 결정은 과반수 이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 단 해고의 경우는 출석위원 3분2찬성으로 처리한다. ④ 징계를 받은 자는 징계결정문 수령일로부터 <u>30일</u> 이내에 재심을 청구할 수 있고, 재심청구가 있을 시 인사위원회는 접수 일로부터 <u>15일</u> 이내에 재심사하여 통보하여야 한다. ⑤ 재심은 원심보다 중징계 할 수 없다. ⑥ 위 각 호에 해당하는 징계절차에 하자가 있을 시에는 동 위원회에서 결정한 어떠한 사항도 효력을 발생하지 못한다.	거쳐야하며, 인사위원회 개최 5일 전에 <u>피징계자에게</u> 통보하고(당사자 인적사항, 사고명, 인사위원회 개최일자, 장소) 반드시 변론의 기회를 부여하여야 한다. ② 징계는 사용자가 <u>징계사유의 대상임을 인지한 날로부터</u> 6개월 이내에 개시하여야 한다. ③ 유지 ④ 징계를 받은자는 징계결정문 수령일로부터 10일 이내에 재심을 청구할 수 있고, 재심청구가 있을 시 인사위원회는 청구일로부터 10일 이내에 재심사하여 통보하여야 한다. ⑤ 재심은 원심보다 중징계할 수 없다. 단, 재심과정에서 추가적인 비위행위가 발생한 경우 징계양정에 반영할 수 있다. ⑥ 위 각호에 해당하는 징계절차에 하자가 있는 경우 그 하자를 보완하여 인사위원회를 실시하여야 한다.
제51조인사 소명권] ① 농협은 조합원을 해고, 정직, 감봉, 기타 징계코자 하 때에는 인사위원회의 결의를 거쳐야 함은 물론 노동조합에 통보하고(당사자 인적사항, 사고 명, 인사위원회 개최일자, 장소) 당사자에게 충분히 소명할 수 있는 기회를 부여하여야 한다. ② 노동조합의 요구가 있을 때, 농협은	<u>제48조</u>[인사 소명권] <u>좌동</u>	<u>제50조</u>인사 소명권] <u>① 삭제</u> <u>47조 1항과 연동</u> ② 노동조합의 요구가 있을 때, 농협은	[제시안] 1. 중복된 사항임 - 삭제 요청

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
분회장이 참관하여 조합원을 위하여 진술할 수 있도록 한다.		지회장 이 참관하여 조합원을 위하여 진술할 수 있도록 한다.	
제52조[면직·해고의 제한] 농협은 조합의 조합원에 대한 모든 직권해고에 대하여 직권면직 및 징계면직 등 그 사유를 불문하고 제50조, 제51조에 의하여 절차를 지켜야 한다.	제49조 [면직·해고의 제한] 좌동	제51조 [면직·해고의 제한] 농협은 조합의 조합원에 대한 모든 직권해고에 대하여 직권면직 및 징계면직 등 그 사유를 불문하고 제49조, 제50조 에 의하여 절차를 지켜야 한다. - 조합원에 대한 사용자의 부당한 징계에 대해 노동조합의 역할/ 단체협약들의 일반적인 상황.	[제시안] <u>① 농협이 근로자를 징계해고하고자 할 때에는 제50조에 따른 징계 절차를 준수하여야 한다.</u> <u>② 농협이 근로자를 통상해고 하고자 할 때에는 「근로기준법」 및 취업규칙 등 통상해고에 대한 절차에 따른다.</u>
제53조[부당 징계 및 부당인사에 의한 조치] 농협은 조합원에 대하여 징계 처분한 내용이 노동부, 노동위원회, 법원의 판결에 의해 부당 징계로 판명되었을 때는, 농협은 즉각 다음의 조치를 취해야 한다. ① 부당 징계의 판정서 혹은 결정서 접수 당일로 징계처분을 무효처분하고 징계자를 원상회복시킨다. ② 징계로 인한 임금 미지급 분에 대해서는 출근 시 당연히 받았을 평균임금의 100% 및 소송에 수반된 제 경비를 지급해야 한다. ③ 농협이 해당기관의 판정에 불복하여 재심을 청구하거나 행정소송을 제기하더라도 일단 초심결정에 따라 즉시 1, 2항의 조치는 취해야 한다. ④ 해고의 정당성 여부에 관하여 노동조합 및 노동관계조정법 제82조 및 제83조의 규정에 의하여 노동위원회에 구제신청이 계류 중에 있는 자는 법원의 판결이 끝날 때까지 직원 및 조합원으로서의 제반 자격을 유지한다.	제50조 [부당 징계 및 부당인사에 의한 조치] 좌동	제52조 [부당 징계 및 부당인사에 의한 조치] 농협은 조합원에 대하여 징계 처분한 내용이 노동부, 노동위원회, 법원의 판결에 의해 부당 징계로 판명되었을 때는, 농협은 즉각 다음의 조치를 취해야 한다. ① 부당 징계의 판정서 혹은 결정서 접수 당일로 징계처분을 무효처분하고 징계자를 원상회복시킨다. ② 징계로 인한 임금 미지급 분에 대해서는 출근 시 당연히 받았을 평균임금의 100% 및 소송에 수반된 제 경비를 지급해야 한다. ③ 농협이 해당기관의 판정에 불복하여 재심을 청구하거나 행정소송을 제기하더라도 일단 초심결정에 따라 즉시 1, 2항의 조치는 취해야 한다. ④ 해고의 정당성 여부에 관하여 노동조합 및 노동관계조정법 제82조 및 제83조의 규정에 의하여 노동위원회에 구제신청이 계류 중에 있는 자는 법원의 판결이 끝날 때까지 직원 및 조합원으로서의 제반 자격을 유지한다.	제50조[부당 징계 및 부당인사에 의한 조치] ① 징계에 의한 해고 등 불이익을 당한 조합원이 노동부, 노동위원회, 법원의 판결에 의해 부당해고 등의 확정 판정을 받았을 때 회사는 징계를 철회하고 원직에 복귀시켜야 하며, 소정의 임금을 지급하여야 한다. 단, 타 사업장에 근무한 경우와 임금을 보전 받은 경우는 제외한다. ② 조합원이 해고되어 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 직원 및 조합원으로서의 제반 자격을 유지한다.
제54조[임시직, 계약직, 일용직 채용과 운영] ① 농협과 조합은 협의에 의해 채용한다.	제54조[임시직, 계약직, 일용직 채용과 운영] 삭제	제53조 [임시직, 계약직, 일용직 채용과 운영] ① 농협과 조합은 협의에 의해 채용한다.	삭제

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
② 근로계약기간은 1년 이내로 한다. ③ 근로계약기간 만료 시 조합장이 필요한 경우에는 다시 1년 이내의 기간 내에서 반복하여 재계약할 수 있다.		② 근로계약기간은 1년 이내로 한다. ③ 근로계약기간 만료 시 조합장이 필요한 경우에는 다시 1년 이내의 기간 내에서 반복하여 재계약할 수 있다. <u>단, 재계약을 하지 않는 때에는 최소 30일 전까지 서면으로 사유를 당사자에게 통보한다.</u>	
제6장 임금 제55조임금의 원칙] ① 농협은 조합원의 생활안정을 위하여 물가변동에 따른 실질임금 수준의 향상을 위해 최선을 다한다. ② 농협은 조합원의 배치전환, 임금체계변화, 노동시간 단축, 생산성 저하 또는 경영부실 등 어떠한 명목으로도 기존의 임금을 저하시킬 수 없다. ③ 농협은 정규직, 비정규직 고용형태별 임금격차를 해소하도록 노력한다.	<u>제5장 임금</u> <u>제51조</u> 임금의 원칙] <u>① 농협은 조합원 및 그 가족이 사회에서 건강한 삶과 문화생활 및 인간다운 생활을 유지할 수 있는 임금지급을 결정하여야 하며, 매 1년 단위로 물가변동에 따른 생계비가 확보될 수 있도록 실질임금의 확보를 위해 최선을 다한다.</u> <u>② 농협은 정규직, 비정규직 고용형태별 임금격차를 해소하고 동일업무 동일임금을 지급하여야 한다.</u> <u>③ 농협은 조합원의 임금규정과 기타 임금과 관계있는 제반사항의 제정, 변경 및 승급율의 기준을 정함에 있어서 조합과 사전 합의하여 결정한다.</u> <u>④ 농협이 임금 및 복지후생에 관한 예산을 편성할 때에는 조합과 사전에 합의하여야 한다.</u> <u>⑤ 농협은 법정 최저임금보다 낮은 임금을 지급 받는 조합원이 없도록 해야 한다.</u>	제5장 임금 <u>제54조</u> 임금의 원칙] ① 농협은 조합원 및 그 가족이 사회에서 건강한 삶과 문화생활 및 인간다운 생활을 유지할 수 있는 임금지급을 결정하여야 하며, 매 1년 단위로 물가변동에 따른 생계비가 확보될 수 있도록 실질임금의 확보를 위해 최선을 다한다. <u>② (사측안)</u> <u>③ 농협은 조합원의 배치전환, 임금체계변화, 노동시간 단축, 생산성 저하 또는 경영부실 등 어떠한 명목으로도 기존의 임금을 저하시킬 수 없다.(2010년단협)</u> ④ 농협이 임금 및 복지후생에 관한 예산을 편성할 때에는 <u>노동조합 혹은 노사협의회의</u> 사전에 <u>협의</u>하여야 한다. ⑤ 농협은 법정 최저임금보다 낮은 임금을 지급 받는 조합원이 없도록 해야 한다.	제51조임금의 원칙] <u>① 수용</u> ② 농협은 정규직, 비정규직 고용형태별 임금격차 <u>해소를 위해 노력</u>하고 비정규직이라는 이유로 임금을 차별하지 않는다. <u>③ 삭제</u> <u>④ 삭제</u> <u>⑤ 수용</u>
제 56조정의] 이 협약에서 사용하는 용어의 정의는 다음과	<u>제52조</u> 정의] <u>① 임금은 노동력의 대가로서 본 협약에서의</u>	<u>제55조</u> 정의] ① 임금은 노동력의 대가로서 본 협약에서의	<u>2010년 조항 적용</u> <u>- 관련 제규정에 따라 적용</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
같다. “급여”라 함은 이 규정에 의하여 지급하는 기본급여, 성과급여 및 법정수당을 말한다. “월급여”라 함은 기본급, 자격급, 직책급, 법정수당 중 매월 지급되는 급여항목을 말한다. “평균임금”이라 함은 이를 산정하여야 할 사유발생일 이전 3월간의 본인에 대하여 지급된 급여총액을 그 기간의 총 일수로 나눈 금액을 말하며, 근무 3월 미만도 이에 준한다. “업무상 부상 또는 질병 및 순직”이라 함은 산업재해보상보험법에 의하여 업무상 재해로 인정된 경우를 말한다.	<u>임금, 평균임금, 통상임금의 정의는 근로기준법과 동 시행령에 따른다.</u> <u>② 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</u> <u>1. “임금”이라 함은 이 협약에 의하여 지급되는 기본급여, 성과급여 및 각종 수당 등 노동력의 대가로 지급되는 일체의 금품(현물포함)을 말한다.</u> <u>2. “월급여”라 함은 기본급, 자격급, 직책급, 법정수당 중 매월 지급되는 급여항목을 말한다.</u> <u>3. “통상임금”의 이라 함은 기본급, 자격급(기본직무급), 직책급(직종급), 업무활동보조비, 중식비를 비롯한 정기적·일률적으로 지급되는 급여 제수당을 포함하는 임금을 말한다. 통상임금에 해당하는 임금 항목은 휴직·정직·퇴직 등의 경우에도 예외 없이 지급한다. 단, 출근일수에 비례하여 일할 지급한다.</u> <u>4. “평균임금”이라 함은 이를 산정하여야 할 사유발생일 이전 3월간의 본인에 대하여 지급된 급여총액을 그 기간의 총 일수로 나눈 금액을 말하며, 근무 3월 미만도 이에 준한다. 단, 급여총액이라 함은 통상임금, 성과급, 연장근로수당, 휴가보상금, 중식비, 업무활동보조비, 직원복지연금, 자기개발비, 가정의달 행사비 등을 포함한 금액을 말한다.</u> <u>5. 통상임금의 범위와 평균임금 산정기준은 모든 직군(일반직, 기능직, 업무직 등)에 적용한다.</u> <u>6. “업무상 부상 또는 질병 및 순직”이라 함은 산업재해보상보험법에 의하여 업무상 재해로</u>	임금, 평균임금, 통상임금의 정의는 근로기준법과 동 시행령에 따른다. ② 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 1. “임금”이라 함은 이 협약에 의하여 지급되는 기본급여, 성과급여 및 각종 수당 등 노동력의 대가로 지급되는 일체의 금품(현물포함)을 말한다. 2. “월급여”라 함은 기본급, 자격급, 직책급, 법정수당 중 매월 지급되는 급여항목을 말한다. 3. “통상임금”의 이라 함은 기본급, 자격급(기본직무급), 직책급(직종급), 업무활동보조비, 중식비를 비롯한 정기적·일률적으로 지급되는 급여 제수당을 포함하는 임금을 말한다. 통상임금에 해당하는 임금 항목은 휴직·정직·퇴직 등의 경우에도 예외 없이 지급한다. 단, 출근일수에 비례하여 일할 지급한다. 4. “평균임금”이라 함은 이를 산정하여야 할 사유발생일 이전 3월간의 본인에 대하여 지급된 급여총액을 그 기간의 총 일수로 나눈 금액을 말하며, 근무 3월 미만도 이에 준한다. 단, 급여총액이라 함은 통상임금, 성과급, 연장근로수당, 휴가보상금, 중식비, 업무활동보조비, 직원복지연금, 자기개발비, 가정의달 행사비 등을 포함한 금액을 말한다. 5. 통상임금의 범위와 평균임금 산정기준은 모든 직군(일반직, 기능직, 업무직 등)에 적용한다. 6. “업무상 부상 또는 질병 및 순직”이라 함은	

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	인정된 경우를 말한다. ③ 급여는 기본급여, 성과급여 및 법정수당, 후생급로 구분하며 그 세부내역은 다음과 같다 1. 기본급여 : 기본급, 자격급(<u>기본직무급</u>), 직책급(<u>직종급</u>) 2. 성과급여 : 정기성과급, 변동성과급, 특별성과급 3. 법정수당 : 시간외근무수당, 연차휴가보상금, <u>휴일근로수당</u> 4. 후생급 : 업무활동보조비, 중식비, 직원복지연금, <u>가정의달 행사비, 자기개발비</u> 5. 연장, 야간 수당 6. 일·숙직수당 7. <u>단체협약 또는 취업규칙에서 근로조건의 하나로서 전 근로자에게 일률적으로 지급하도록 명시되어 있거나 관례적으로 지급되는 것은 다음으로 한다.</u> 가. 체육행사비 나. 피복비, 제화대 다. 5월1일 노동절 행사비 라. 창립기념행사비 마. 명절귀향비 바. 휴가비 사. 기타	인정된 경우를 말한다. ③ 급여는 기본급여, 성과급여 및 법정수당, 후생급로 구분하며 그 세부내역은 다음과 같다 1. 기본급여 : 기본급, 자격급(<u>기본직무급</u>), 직책급(<u>직종급</u>) 2. 성과급여 : 정기성과급, 변동성과급, 특별성과급 3. 법정수당 : 시간외근무수당, 연차휴가보상금, 휴일근로수당 4. 후생급 : 업무활동보조비, 중식비, 직원복지연금, 가정의달 행사비, 자기개발비 5. 연장, 야간 수당 6. 일·숙직수당 7. <u>단체협약 또는 취업규칙에서 근로조건의 하나로서 전 근로자에게 일률적으로 지급하도록 명시되어 있거나 관례적으로 지급되는 것은 다음으로 한다.</u> 가. 체육행사비 나. 피복비, 제화대 다. 5월1일 노동절 행사비 라. 창립기념행사비 마. 명절귀향비 바. 휴가비 사. 기타	
제57조[급여의 구분] ① 급여는 기본급여, 성과급여 및 법정수당, 후생급으로 구분하며, 그 세부내역은 다음과 같다. 1. 기본급여 : 기본급, 자격급, 직책급 2. 성과급여 : 정기성과급, 변동성과급, 특별성과급	제57조[급여의 구분] <u>제52조와 이동 및 통합</u>	제57조[급여의 구분] <u>제55조(정의)</u>와 이동 및 통합	<u>관련 제규정 적용</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
3. 법정수당 : 시간외근무수당, 연차 휴가보상금 ② “통상임금” 이라 함은 기본급, 자격급, 직책급의 월 지급액을 말한다. ③ 후생급 : 업무활동보조비, 중식비, 직원복지연금 ④ 구 급여체계에서 본 조에 명시되지 않은 제수당의 기본급 포함은 농협중앙회 급여체계변경 모범안에 따른다.			
제 58조 성과급] ① 정기성과급 : 정기성과급은 연간 월 통상임금의 400%를 지급하며, 3월, 5월, 9월, 11월 임금지급일에 100%씩 지급한다. ② 변동성과급 : 변동성과급은 연간 월 통상임금의 300%이내 지급하며, 1월 8월 10월에 지급한다. ③ 특별성과급 : 경영실적이 우수한 경우에는 특별성과급을 지급할 수 있다. ④ 변동 성과급과 특별성과급 지급 시 노사협의회를 통하여 지급기준 등을 정한다.	제53조 성과급] 좌동	제56조 성과급] ① 정기성과급 : 정기성과급은 지급일 현재 통상임금의 400%를 지급하며, 3월, 5월, 9월, 11월 임금지급일에 100%씩 지급한다. ② 변동성과급 : 변동성과급은 연간 월 통상임금의 300%이내 지급하며, 1월 8월 10월에 지급한다. ③ 특별성과급 : 경영실적이 우수한 경우에는 특별성과급을 지급할 수 있다. ④ 변동 성과급과 특별성과급 지급 시 노사협의회를 통하여 지급기준 등을 정한다.	제 58조 성과급] ① 정기성과급 : 정기성과급은 연간 월 통상임금의 400%이내에서 지급하며, 2월, 4월, 5월, 6월, 8월, 10월, 11월, 12월 임금지급일에 50%씩 지급한다. ② 변동성과급 : 변동성과급은 연간 월 통상임금의 300%이내 지급하며, 1월, 7월에 100%(차등지급), 3월, 9월에 50%를 지급한다. [수정안] 1. 현행 유지
신설	제54조 임금저하불가] 농협은 직원의 배치전환, 임금의 지불형태 전환, 노동시간 단축, 생산성 저하, 경영부실, 성(性), 연령 등 어떠한 이유로도 기본급과 통상임금, 임금총액을 저하시킬 수 없다.	제57조 임금저하불가] 농협은 직원의 배치전환, 임금의 지불형태 전환, 노동시간 단축, 생산성 저하, 경영부실, 성(性), 연령 등 어떠한 이유로도 기본급과 통상임금, 임금총액을 저하시킬 수 없다.	삭제
제59조 임금체계의 개편 등] 농협이 임금체계(연봉제, 임금피크제 등)를 개편하려 할 때에는 사전에 노동조합과 합의한 뒤 시행하여야 한다.	제55조 임금체계의 개편 등] 좌동	제58조 임금체계의 개편 등] 농협이 임금체계(연봉제, 임금피크제 등)를 개편하려 할 때에는 사전에 노동조합과 합의한 뒤 시행하여야 한다.	제55조 임금체계의 개편 등] 농협이 임금체계(연봉제, 임금피크제 등)를 개편하려 할 때에는 전체 직원들의 의견을 청취하고 과반수로 조직된 노동조합 또는 근로자대표의 동의를 통하여 시행하여야 한다.
제60조 임금의 결정] 조합원의 임금은 매년 임금교섭을 통하여 결정한다.	제56조 임금의 결정] 좌동	제59조 임금의 결정] (1차 합의) 조합원의 임금은 매년 임금교섭을 통하여 결정한다.	유지

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
제61조 임금의 임의공제 금지] 농협은 다음 각 호를 제외하고는 임금에서 공제할 수 없다. ① 제 세금 ② 조합비 및 조합결의에 의한 부과금 ③ 조합이 동의한 보험료, 연금 및 본인이 승인한 각종 금액 ④ 기타 노사가 합의한 금액	<u>제57조</u> 임금의 임의공제 금지] <u>좌동</u>	제60조 임금의 임의공제 금지] 농협은 다음 각 호를 제외하고는 임금에서 공제할 수 없다. ① 제 세금 ② 조합비 및 조합결의에 의한 부과금 ③ 조합이 동의한 보험료, 연금 및 본인이 승인한 각종 금액 ④ 기타 노사가 합의한 금액 <u>⑤ 농협이 지급한 파오블금. 단, 당사자의 동의를 의한다.</u>	<u>유지</u> <u>5. 농협이 지급한 파오블금</u>
제62조 [휴업 지불] 농협은 다음 사유로 휴업하는 기간에는 평균임금의 70%를 지급한다. ① 정전, 단수로 인한 휴업기간 ② 기계나 건물보수 및 점점으로 휴업하는 기간 ③ 기타 농협의 귀책사유로 휴업하는 기간	<u>제58조</u> [휴업 지불] <u>좌동</u>	제61조 휴업 지불] <u>사용자의 귀책사유로 휴업하는 기간에는 평균임금의 70% 이상을 지급한다.</u> <u>※ 농협규정은 통상임금을 휴업수당으로 지급한다는 내용이 없는 것으로 파악됨.</u>	제58조 [휴업 지불] ① 회사의 귀책사유로 휴업하는 경우에 회사는 휴업기간 동안 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다. ② 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급한다.
제63조 [비상시 지불] 농협은 조합원이 다음 각 호에 해당할 시에는 임금지불일 전이라도 기왕의 근로에 대한 임금지급 청구가 본인으로부터 있을 시에는 해당 율의 임금을 지급한다. ① 배우자 또는 본인 출산 시 ② 직계가족(본인 포함)이 사망하였거나 질병, 재해, 사고를 당하였을 때 ③ 자녀 입학 시 ④ 휴직, 퇴직, 해고 시 ⑤ 본인 및 자녀 결혼 시 ⑥ 천재지변, 기타 돌발적인 사고로 객관적인 타당성을 노사 쌍방이 인정하는 경우	<u>제59조</u> [비상시 지불] <u>좌동</u>	제62조 [비상시 지불 (1차 합의)] 농협은 조합원이 다음 각 호에 해당할 시에는 임금지불일 전이라도 기왕의 근로에 대한 임금지급 청구가 본인으로부터 있을 시에는 해당 율의 임금을 지급한다. ① 배우자 또는 본인 출산 시 ② 직계가족(본인 포함)이 사망하였거나 질병, 재해, 사고를 당하였을 때 ③ 자녀 입학 시 ④ 휴직, 퇴직, 해고 시 ⑤ 본인 및 자녀 결혼 시 ⑥ 천재지변, 기타 돌발적인 사고로 객관적인 타당성을 노사 쌍방이 인정하는 경우	<u>유지</u>
제7장 노동시간, 휴일, 휴가	<u>제6장</u> 노동시간, 휴일, 휴가	제6장 노동시간, 휴일, 휴가	

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
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.	<u>제60조</u>[노동시간] 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, 근무지시 시간, 점심시간, 직원회의, 교육, 연수, 청소, 작업준비 등 농협이 주관하고 그 지휘·감독 하에 있는 각종 행사시간을 포함한다.</u>	<u>제63조</u>[노동시간] (의견일치) <u>사측안</u>	<u>제60조</u>[노동시간] 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, 근무지시 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 ⑤ 제1항 내지 제4항의 휴일의 종류는 개정된 근로기준법에 따른 농협중앙회의 단체협상 체결 결과에 따라 변경 적용한다.	<u>제61조</u>[유급휴일] 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> <u>③ 노동자의 날(5월 1일)</u> <u>④ 정부에서 지정한 공휴일 및 대체 공휴일</u> <u>⑤ 삭제</u>	<u>제64조</u>[유급휴일] (의견일치) 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 공휴일 ⑤ 삭제
제66조[휴가의 종류] 농협은 다음 각 호의 유급휴가를 허용한다. ① 연차휴가 ② 인정휴가 ③ 청원휴가 ④ 명령휴가	<u>제62조</u>[휴가의 종류] 농협은 다음 각 호의 유급휴가를 허용한다. ① 연차휴가 ② 인정휴가 ③ 청원휴가 ④ 명령휴가	<u>제65조</u>[휴가의 종류] (1차 합의) 농협은 다음 각 호의 유급휴가를 허용한다. ① 연차휴가 ② 인정휴가 ③ 청원휴가 ④ 명령휴가	<u>수용</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
⑤ 제1항 내지 제4항의 휴가의 종류는 개정된 근로기준법에 따른 농협중앙회 단체협상 체결 결과에 따라 변경 적용한다.	<u>⑤ 삭제</u>	⑤ 삭제	
제67조[연차 휴가] ① 농협은 직원에게 다음의 연차 휴가를 허용한다. 1. 연차휴가 가. 전년도중 개근한 자 : 13일 나. 전년도중 9할 이상 근무한 자 : 10일 다. 근속 2년 이상인 자에 대하여는 1년을 초과하는 근속 년 수 매 1년마다 1일씩을 제 “가” 호 또는 제 “나” 호의 휴가일수에 가산한다. ② 제1항의 휴가일수는 직원의 자유의사에 따라 당해 연도 중에 한하여 적치 또는 분할하여 사용할 수 있다. ③ 연차 휴가를 사용하지 않는 직원에 대하여는 사용하지 않은 일수에 대하여 보상금을 지급한다. ④ 제3항의 보상금은 매 1일에 대하여 8시간, 매 시간에 대하여 통상임금의 183분의 1.83배에 해당하는 금액을 지급한다. ⑤ 제1항의 연차휴가 일수는 개정된 근로기준법에 따른 농협중앙회의 단체협상 체결 결과에 따라 변경 적용한다.	<u>제63조</u>[연차 휴가] ① 농협은 직원에게 다음의 연차 휴가를 허용한다. 1. 연차휴가 가. 전년도중 개근한 자 : 13일 나. 전년도중 9할 이상 근무한 자 : 10일 다. 근속 2년 이상인 자에 대하여는 1년을 초과하는 근속 년 수 매 1년마다 1일씩을 제 “가” 호 또는 제 “나” 호의 휴가일수에 가산한다. ② 제1항의 휴가일수는 직원의 자유의사에 따라 당해 연도 중에 한하여 적치 또는 분할하여 사용할 수 있다. ③ 연차 휴가를 사용하지 않는 직원에 대하여는 사용하지 않은 일수에 대하여 보상금을 지급한다. ④ 제3항의 보상금은 매 1일에 대하여 8시간, 매 시간에 대하여 통상임금의 183분의 1.83배에 해당하는 금액을 지급한다. <u>⑤ 삭제</u>	<u>제66조</u>[연차 휴가] ① 농협은 직원에게 다음의 연차 휴가를 허용한다. 1. 연차휴가 가. 전년도중 개근한 자 : 13일 나. 전년도중 9할 이상 근무한 자 : 10일 다. 근속 2년 이상인 자에 대하여는 1년을 초과하는 근속 년 수 매 1년마다 1일씩을 제 “가” 호 또는 제 “나” 호의 휴가일수에 가산한다. ② 제1항의 휴가일수는 직원의 자유의사에 따라 당해 연도 중에 한하여 적치 또는 분할하여 사용할 수 있다. ③ 연차 휴가를 사용하지 않는 직원에 대하여는 사용하지 않은 일수에 대하여 보상금을 지급한다. ④ 제3항의 보상금은 매 1일에 대하여 8시간, 매 시간에 대하여 통상임금의 183분의 1.83배에 해당하는 금액을 지급한다. ⑤ 삭제	제63조[연차 휴가] <u>① 연차휴가는 회사의 복무규정 및 직원급여규정에서 정한 바에 따르며, 노사 간 별도의 합의가 있는 경우에는 그 합의에 따른다.</u> ② 제1항의 휴가일수는 직원의 자유의사에 따라 당해 연도 중에 한하여 적치 또는 분할하여 사용할 수 있다. ③ 연차 휴가를 사용하지 않는 직원에 대하여는 사용하지 않은 일수에 대하여 보상금을 지급한다. ④ 제3항의 보상금은 <u>1년이 경과한 다음 달 임금지급일에 통상임금의 100%를 지급함으로써 보상한다.</u> ⑤ 삭제
제68조[인정휴가] 직원의 인정휴가에 대한 사항은 “별표 제1호” 와 같이 정한다.	<u>제64조</u> [인정휴가] <u>좌동</u>	<u>제67조</u> [인정휴가] 직원의 인정휴가에 대한 사항은 “별표 제1호” 와 같이 정한다.	<u>관련 규정 적용</u>
제69조[청원휴가] 청원휴가는 직원이 제66조 및 제 67조에 규정한 휴가일수를 전부 사용하였으나 질병,	<u>제65조</u> [청원휴가] <u>좌동</u>	<u>제68조</u> [청원휴가] (<u>1차 합의</u>) 청원휴가는 직원이 제66조 및 제 67조에 규정한 휴가일수를 전부 사용하였으나 질병,	<u>유지</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
기타 부득이한 사정으로 근무할 수 없는 경우에는 연 누계 2월 범위 내에서 허용 할 수 있다.		기타 부득이한 사정으로 근무할 수 없는 경우에는 연 누계 2월 범위 내에서 허용 할 수 있다.	
제70조명령휴가] ① 농협은 직원의 건강관리와 사고의 예방 및 조기 발견을 위하여 휴가를 명할 수 있다. 1. 전염성 질병에 걸린 직원에 대하여는 제68조의 기간 이내 2. 농협은 사고의 예방을 위하여 연6일 이내의 기간 ② 제1항 제1호의 전염성 질병의 종류는 법령이 정하는 바에 따른다.	제66조 명령휴가] <u>좌동</u>	제69조 명령휴가] (1차 합의) ① 농협은 직원의 건강관리와 사고의 예방 및 조기 발견을 위하여 휴가를 명할 수 있다. 1. 전염성 질병에 걸린 직원에 대하여는 제68조의 기간 이내 2. 농협은 사고의 예방을 위하여 연6일 이내의 기간 ② 제1항 제1호의 전염성 질병의 종류는 법령이 정하는 바에 따른다.	<u>유지</u>
제71조근속년수 계산] 휴가기간 및 휴직기간 산정을 위한 근속 년수 계산은 농협 최초 입사일로부터 계산한다.	제67조 근속년수 계산] <u>좌동</u>	제70조 근속년수 계산 (1차 합의) 휴가기간 및 휴직기간 산정을 위한 근속 년수 계산은 농협 최초 입사일로부터 계산한다.	<u>유지</u>
제72조연차 휴가와와의 관계] 인정휴가, 청원휴가, 명령휴가기간은 연차휴가 일수에 영향을 미치지 아니한다.	제68조 연차 휴가와와의 관계] <u>좌동</u>	제71조 연차 휴가와와의 관계] (1차 합의) 인정휴가, 청원휴가, 명령휴가기간은 연차휴가 일수에 영향을 미치지 아니한다.	<u>유지</u>
제73조휴가 기간의 계산] ① 휴가 기간 중의 휴일은 휴가일수에 산입하지 아니한다. ② 휴가기간은 사업년도로서 계산한다.	제69조 휴가 기간의 계산] <u>좌동</u>	제72조 휴가 기간의 계산] ① 휴가 기간 중의 휴일은 휴가일수에 산입하지 아니한다 ② 휴가기간은 사업년도로 계산한다. <u>단, 기간제근로자는 관련 규정에 의한다.</u> <u>※ 복무규정은 사업년도로 표시, 업무직, 계약직규정등 복무규정을 준용</u>	제69조휴가 기간의 계산] ① 유지 ② 휴가기간은 회계연도로서 계산한다. 단, 기간제근로자는 관련 규정에 의한다. [수정안] 1. 종전대비 총 휴가일수 감소에 대한 의미 파악 [협의의견] 1. 시측안 합의
제74조연장근로 및 휴일근무] ① 농협은 업무형편에 의하여 필요할 때에는	제70조 연장근로 및 휴일근무] ① 농협은 업무형편에 의하여 필요할 때에는	제73조 연장근로 및 휴일근무 (1차 합의) ① 농협은 업무형편에 의하여 필요할 때에는	제70조연장근로 및 휴일근무] ① 유지

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
농협 노동자에게 근로기준법이 정하는 범위 내에서 다음과 같이 연장근로 및 휴일근무를 명할 수 있다. 1. 특별한 사유로 인한 정부당국의 요청에 의한 연장근로 2. 외환관련 업무에 따른 연장근로 3. 국고금(제세공과금 포함) 수납시간 연장근로 4. 결산 및 가 결산 업무에 따른 연장근로 5. 특별한 사유로 시간외 근무가 불가피하다고 조합장이 인정하는 연장근로 및 휴일근무 ② 제1항 제1호 내지 제5호의 연장근로 매시간에 대하여 통상임금의 183분의 1.83배에 해당하는 금액을 지급한다. 단 경제업무에 종사하는 직원의 영농기 무휴근무자의 임금은 <u>지회와의 별도협</u>의에 의한다. ③ 제1항 5호에 의한 휴일 근무에 대하여는 중식 보조비, 교통 보조비를 지급한다.	농협 노동자에게 근로기준법이 정하는 범위 내에서 다음과 같이 연장근로 및 휴일근무를 명할 수 있다. 1. 특별한 사유로 인한 정부당국의 요청에 의한 연장근로 2. 외환관련 업무에 따른 연장근로 3. 국고금(제세공과금 포함) 수납시간 연장근로 4. 결산 및 가 결산 업무에 따른 연장근로 5. 특별한 사유로 시간외 근무가 불가피하다고 조합장이 인정하는 연장근로 및 휴일근무 ② 제1항의 연장근로 매시간에 대하여 통상임금의 183분의 1.83배에 해당하는 금액을 지급한다. 단 경제업무에 종사하는 직원의 영농기 무휴근무자의 임금은 <u>지회와의</u>에 의한다. ③ 제1항 5호에 의한 휴일 근무에 대하여는 중식 보조비, 교통 보조비를 지급한다.	농협 노동자에게 근로기준법이 정하는 범위 내에서 다음과 같이 연장근로 및 휴일근무를 명할 수 있다. 1. 특별한 사유로 인한 정부당국의 요청에 의한 연장근로 2. 외환관련 업무에 따른 연장근로 3. 국고금(제세공과금 포함) 수납시간 연장근로 4. 결산 및 가 결산 업무에 따른 연장근로 5. 특별한 사유로 시간외 근무가 불가피하다고 조합장이 인정하는 연장근로 및 휴일근무 ② 제1항의 연장근로 매시간에 대하여 통상임금의 183분의 1.83배에 해당하는 금액을 지급한다. 단 경제업무에 종사하는 직원의 영농기 무휴근무자의 임금은 <u>지회와의에</u> <u>별도협</u>의에 의한다. ③ 유지	② 제1항의 연장근로 매시간에 대하여 통상임금의 183분의 1.83배에 해당하는 금액을 지급한다. 단 경제업무에 종사하는 직원의 영농기 무휴근무자의 임금은 <u>지회와의</u> <u>별도협</u>의에 의한다. ③ 유지
제75조 연장근로 및 휴일근무의 사전합의] 농협은 농협노동자에게 제74조 1항 1호 내지 5호에 의한 연장근로 및 휴일근무를 명할 때에는 그 업무의 내용, 소요시간 및 소요인원을 사전에 노동조합 측과 협의하여야 한다. 단, 노동조합 행사시 각 분회 간부는 예외로 한다.	<u>제71조</u> 연장근로 및 휴일근무의 사전합의] 농협은 농협노동자에게 제74조 1항 1호 내지 5호에 의한 연장근로 및 휴일근무를 명할 때에는 그 업무의 내용, 소요시간 및 소요인원을 사전에 노동조합 측과 협의하여야 한다. <u>(삭제)</u>	<u>제74조</u> 연장근로 및 휴일근무의 사전합의] <u>(1차 합의)</u> 농협은 농협노동자에게 제74조 1항 1호 내지 5호에 의한 연장근로 및 휴일근무를 명할 때에는 그 업무의 내용, 소요시간 및 소요인원을 사전에 노동조합 측과 협의하여야 한다. (삭제)	<u>수용</u>
제76조 연장근로에 대한 상호협조] 농협과 노동조합은 종업원이 능률적이고 지속적인 근무를 할 수 있도록 하기 위하여 제74조 규정에 의한 연장근로가 필요한 최소한의 범위 내에서 이루어지도록 하여야 한다.	<u>제72조</u> 연장근로에 대한 상호협조] <u>좌동</u>	<u>제75조</u> 연장근로에 대한 상호협조] <u>(1차 합의)</u> 농협과 노동조합은 종업원이 능률적이고 지속적인 근무를 할 수 있도록 하기 위하여 제74조 규정에 의한 연장근로가 필요한 최소한의 범위 내에서 이루어지도록 하여야 한다.	<u>수용</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
<u>신설</u>	<u>제73조[유연근로제·특별연장근로]</u> ① 농협은 탄력근로제·선택근로제 등 유연근로제를 실시할 경우 노동조합과 합의하여야 한다. ② 탄력적 근무 시간제, 시간 선택적 근무제 등에 대한 노사 합의서는 단위 기간과 상관없이 대상 근로자의 범위, 단위 기간의 근로일과 그 근로일별 근로 시간을 명시하여야 한다. ③ 농협은 탄력적 근무 시간제, 선택적 근무 시간제 등을 도입하는 경우 기존 임금을 저하시킬 수 없다. ④ 농협은 탄력적 근무 시간제, 선택적 근무 시간제 등을 도입하는 경우 최소한 근무일 종료 후 다음 근무일 개시 전까지 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다. ⑤ 농협은 취업규칙 변경이나 근로자대표와의 서면 합의, 일방적 통보만으로 직원들에게 탄력적 근무 시간제, 선택적 근무 시간제 등을 적용할 수 없다.	제73조[유연근로제·특별연장근로] (<u>의견일치</u>) <u>삭제</u>	<u>삭제</u> - 관련 법률 적용 - 근로자대표와의 협의 내지 동의 절차
<u>제8장 노동자 인권 개인정보 보호와 감시규제</u> 제77조[인권보호] ① 농협은 농협 내에서 조합원의 존엄과 가치를 침해하거나 훼손해서는 아니 된다. ② 농협은 조합이 조합원에 대한 인권 침해사항의 조사와 시정을 요구할 경우 조사에 응해야 하며 인권 침해행위의 중지, 원상회복 등 필요한 조치를 취하고 재발방지 조치를 마련해야 한다. 단, 노동조합 또는 조합원이	<u>제7장 노동자 인권 개인정보 보호와 감시규제</u> <u>제74조</u>[인권보호] <u>좌동</u>	<u>제8장 노동자 인권 개인정보 보호와 감시규제</u> <u>제76조</u>[인권보호] ① 농협은 농협 내에서 조합원의 존엄과 가치를 침해하거나 훼손해서는 아니 된다. ② 농협은 조합이 조합원에 대한 인권 침해사항의 조사와 시정을 요구할 경우 조사에 응해야 하며 인권 침해행위의 중지, 원상회복 등 필요한 조치를 취하고 재발방지 조치를 마련해야 한다. 단, 노동조합 또는 조합원이	<u>제8장 노동자 인권 개인정보 보호와 감시규제</u> <u>제9장 남녀평등 모성보호</u> <u>제10장 안전보건 및 재해보상</u> - <u>관련 법률에 의거하여 적용(중복조항, 조항을 축조 필요)</u> <u>제10장 안전보건 및 재해보상</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
원할 경우 비공개로 조사를 진행해야 한다. ③ 농협은 노동조합의 요구로 조사한 인권침해사항에 대해서는 조사결과, 처리결과를 노동조합에 통보하여야 한다.		원할 경우 비공개로 조사를 진행해야 한다. ③ 농협은 노동조합의 요구로 조사한 인권침해사항에 대해서는 조사결과, 처리결과를 노동조합에 통보하여야 한다.	
<u>신설</u>	<u>제75조[차별행위 금지]</u> <u>농협은 평등권 침해의 차별행위를 해서는 안 된다. 평등권 침해의 차별행위란 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다), 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체조건,</u> <u>기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科),</u> <u>성적(性的) 지향, 성별 정체성, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 차별하는 것을 말한다.</u>	<u>제77조 [차별행위 금지]</u> 농협은 평등권 침해의 차별행위를 해서는 안 된다. 평등권 침해의 차별행위란 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다), 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 성별 정체성, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 차별하는 것을 말한다. <u>- 중복된 조항이 무엇인지</u>	<u>중복된 조항(삭제 요청)</u>
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	제8장 남녀평등 모성보호 <u>제76조[남녀평등과 모성보호]</u> <u>좌동</u>	제8장 남녀평등 모성보호 <u>제78조[남녀평등과 모성보호]</u> ① 농협은 헌법 및 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」에 따라 고용과 모든 노동조건에서 성을 이유로 한 직·간접 차별을 금지하고, 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장한다. ② 모성보호와 현존 차별 해소를 위한 적극적 우대조치는 차별로 보지 아니한다. ③농협은 직원이 행정기관·사법기관·<u>노동위원회 등에서</u>	<u>수용</u> <u>3. 농협은 직원이 행정기관 또는 사법기관으로부터 차별시정 명령을 받은 경우 원상회복 또는 시정하여야 하며, 손해가 발생한 경우 해당자에 대한 배상책임</u>을 진다. <u>[협의의견]</u> 3. 행정기관, 사법기관, 노동위원회 등에서 차별인정, 시정명령이 있는 경우 농협은 손해가 발생한 경우 관계법령에 따른 시정 및 손해배상 조치를 이행한다.

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
도입한다. ③ 농협은 직원이 행정기관 또는 사법기관, 그에 준하는 기관으로부터 차별을 인정받았을 경우 원상회복 또는 시정하여야 하며, 당해 조합원에게 손해배상을 하여야 한다.		<u>차별이 인정되어 시정명령이 있는 때에는 지체 없이 시정조치를 하고, 손해가 발생한 때에는 관계 법령에 따라 손해배상을 이행한다.</u> ※ 제7차 실무교섭 내용 반영	- 수정안으로 의견일치
제79조[모집과 채용] ① 농협은 모집·채용에 있어서 여성에게 남성과 평등한 기회를 주어야 한다. ② 농협은 여성노동자를 모집, 채용함에 있어 업무의 수행에 필요로 하지 아니하는 용모, 키, 체중 등의 신체적 조건, 미혼조건 기타 노동부령이 정하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니 된다.	<u>제77조[모집과 채용, 교육, 배치 등에서의 성차별 개선]</u> <u>① 농협은 모집, 채용, 승진, 승급, 교육, 배치 등에 있어서 학력과 성별, 성정체성을 이유로 차별하여서는 아니된다.</u> <u>② 농협은 업무에서 특정 성을 이유로 차별을 하여서는 아니된다.</u> <u>③ 농협은 출산, 육아휴직 사용을 이유로 불리하게 평가하거나 승진 등에 있어서 차별하여서는 아니 된다.</u> <u>④ 전향과 관련하여 직원 또는 노동조합이 농협에 채용 및 인사 과정에서의 정보 공개를 요구할 때 이에 응해야 한다.</u> <u>⑤ 전향과 관련하여 직원 또는 노동조합이 부당함을 제기할 경우 이에 대한 입증 책임은 농협에게 있다.</u>	<u>제79조[모집과 채용, 교육, 배치 등에서의 성차별 개선]</u> ① 농협은 모집, 채용, 승진, 승급, 교육, 배치 등에 있어서 학력과 성별, 성정체성을 이유로 차별하여서는 아니된다. ② 농협은 업무에서 특정 성을 이유로 차별을 하여서는 아니된다. ③ 농협은 출산, 육아휴직 사용을 이유로 불리하게 평가하거나 승진 등에 있어서 차별하여서는 아니 된다. ④ 전향과 관련하여 직원 또는 노동조합이 농협에 채용 및 인사 과정에서의 정보 공개를 요구할 때 이에 응해야 한다. <u>⑤ 삭제</u>	제77조[모집과 채용, 교육, 배치 등에서의 성차별 개선] ① 수용 ② 수용 ③ 수용 <u>④ 삭제</u> <u>⑤ 삭제</u>
제80조[동일가치노동에 대한 동일임금] ① 농협은 동일한 사업내의 동일가치의 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 하며, 어떠한 형태의 임금 산정 및 지급 방식에 있어서도 성을 이유로 차별을 두어서는 아니 된다. ② 동일가치노동의 기준은 노동 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임, 작업조건, 학력,	<u>제78조[동일가치노동에 대한 동일임금]</u> ① 농협은 <u>동일가치의 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 하며 어떠한 임금지급방식에 따르더라도 성을 이유로 차별을 두지 않는다. 다음 각 호의 경우는 ‘동일가치노동에 대한 차별임금’ 으로 본다.</u> <u>1. 동일한 직급 내에서 합리적인 근거 없이</u>	<u>제80조[동일가치노동에 대한 동일임금 (의견일치)]</u> ① 농협은 동일가치의 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 하며 어떠한 임금지급방식에 따르더라도 성을 이유로 차별을 두지 않는다. 다음 각 호의 경우는 ‘동일가치노동에 대한 차별임금’ 으로 본다. 1. 동일한 직급 내에서 합리적인 근거 없이	<u>수용</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
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>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 직무·직종·직렬 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>	특정 성에게 낮은 호봉을 부여하는 것 2. 임금인상이나 호봉승급 시 차이를 두어 특정 성에게 불리하게 하는 것 <u>3. (사측안)</u> <u>② (사측안)</u> <u>③ (사측안)</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> [수정안] 1. 노사안 의견일치
제81조[교육·배치] ① 농협은 노동자의 교육·배치에 있어서 혼인·임신·출산 또는 여성인 것을 이유로 남성과 차별 대우를 하여서는 아니 된다. ② 농협은 여직원의 교육, 배치, 또는 특히 급격한 직무변동 및 원격지 근무지로 순환시킬 때는 노동조합과 합의한다.	<u>제79조[교육·배치]</u> <u>좌동</u>	<u>제81조[교육·배치]</u> ① 농협은 노동자의 교육·배치에 있어서 혼인·임신·출산 또는 여성인 것을 이유로 남성과 차별 대우를 하여서는 아니 된다. ② 농협은 여직원의 교육, 배치, 또는 특히 급격한 직무변동 및 원격지 근무지로 순환시킬 때는 노동조합과 <u>사전 협의</u>한다.	제81조[교육·배치] ① 농협은 노동자의 교육·배치에 있어서 혼인·임신·출산 또는 여성인 것을 이유로 남성과 차별 대우를 하여서는 아니 된다. <u>② 농협은 여직원의 급격한 직무변동 및 원격지 근무지로 순환시킬 때는 당사와 충분히 협의하여 시행한다.</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,	<u>제80조[승진·승급]</u> <u>좌동</u>	<u>제82조[승진·승급]</u> ① 농협은 승진, 승급에 있어서 여성직원인 것을 이유로 남성직원과 차별 대우하는 행위를 하지 않는다. ② 농협은 승진, 승급에 필요한 기회, 조건,	<u>유지</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
절차에 있어서 성에 의한 차별을 하지 않는다. ③ 농협은 여성직원에게 승진한계를 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 인사사고과 등 관련 자료를 제시하고 타당한 근거를 제출해야 하며 정당한 이유에 대한 입증을 못한 경우에는 농협은 즉시 시정해야 한다.		절차에 있어서 성에 의한 차별을 하지 않는다. ③ 농협은 여성직원에게 승진한계를 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 <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>	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. [수정안] 1. 현행 유지 [협의의견] 1. 지회 차원에서 검토후 노조에서 의견제시 유지
제83조[정년·퇴직] ① 농협은 종업원의 정년에 관하여 여성인 것을 이유로 남성과 차별하여서는 아니 된다. ② 농협은 여성노동자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결하여서는 아니 된다.	<u>제81조</u>[정년·퇴직] <u>좌동</u>	<u>제83조</u>[정년·퇴직] (1차 합의) ① 농협은 종업원의 정년에 관하여 여성인 것을 이유로 남성과 차별하여서는 아니 된다. ② 농협은 여성노동자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결하여서는 아니 된다.	<u>유지</u>
제84조[해고금지] ① 농협은 여성 직원의 혼인, 임신, 출산, 유산 등을 이유로 해고할 수 없다. ② 농협은 합리적이고 공평한 기준 없이 사내부부, 맞벌이 부부를 해고의 우선순위로 삼을 수 없다. ③ 농협은 징계사유, 절차 등에 있어	<u>제82조</u>[해고금지] <u>좌동</u>	<u>제84조</u>[해고금지] (1차 합의) ① 농협은 여성 직원의 혼인, 임신, 출산, 유산 등을 이유로 해고할 수 없다. ② 농협은 합리적이고 공평한 기준 없이 사내부부, 맞벌이 부부를 해고의 우선순위로 삼을 수 없다. ③ 농협은 징계사유, 절차 등에 있어	<u>유지</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
여성직원을 남성직원에 비해 불리하게 대우하여 해고하지 않는다.		여성직원을 남성직원에 비해 불리하게 대우하여 해고하지 않는다.	
제85조[육아휴직] ① 농협은 생후 3년 미만의 영유아를 가진 근로자가 그 영유아의 양육을 위하여 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용해야 한다. ② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 하되, 당해 영유아가 생후 3년이 되는 날을 경과할 수 없다. ③ 농협은 전항의 규정에 의한 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 이 기간은 근속기간에 포함된다.	<u>제83조[육아휴직]</u> <u>① 농협은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 남녀조합원이 그 자녀의 양육을 위하여 육아휴직을 신청하는 경우에 총 1년 간(산전후 휴가 기간 제외) 이를 허용하여야 한다.</u> <u>②부모가 각각 육아휴직을 3개월 이상 사용했거나, 한부모 또는 중증장애아동 부모이면 6개월의 육아휴직기간을 연장할 수 있다.</u> <u>③ 육아휴직 기간은 근속기간에 포함하고 임금은 취업규칙에 따른다.</u> <u>④ 농협은 육아휴직 기간만료 후 즉시 원직에 복직시켜야 하며 조합원에게 직무배치, 승진, 경력, 임금 등 불이익한 처우를 하지 않는다.</u>	<u>제85조[육아휴직] (1차 합의)</u> ① 농협은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 남녀조합원이 그 자녀의 양육을 위하여 육아휴직을 신청하는 경우에 총 1년 간(산전후 휴가 기간 제외) 이를 허용하여야 한다. ②부모가 각각 육아휴직을 3개월 이상 사용했거나, 한부모 또는 중증장애아동 부모이면 6개월의 육아휴직기간을 연장할 수 있다. ③ 육아휴직 기간은 근속기간에 포함하고 임금은 취업규칙에 따른다. ④ 농협은 육아휴직 기간만료 후 즉시 원직에 복직시켜야 하며 조합원에게 직무배치, 승진, 경력, 임금 등 불이익한 처우를 하지 않는다.	<u>수용</u>
<u>신설</u>	<u>제84조[육아기 근로시간 단축]</u> <u>① 농협은 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 가진 남녀 직원이 해당 자녀의 육아를 위해 육아기 근로시간 단축(주 15시간~30시간)을 신청하는 경우 이를 허용해야 한다.</u> <u>② 육아기 근로시간 단축은 2년 이내의 범위에서 부여하되 1개월 단위로 시간을 변경할 수 있으며, 사용횟수에 대한 제한은 하지 않는다.(단, 육아휴직 미사용자는 3년)</u> <u>③ 육아기 근로시간 단축은 별도로 부여되는 것이며, 육아휴직 사용 기간에 영향을 미치지 않는다.</u>	<u>제86조[육아기 근로시간 단축]</u> ① 농협은 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 가진 남녀 직원이 해당 자녀의 육아를 위해 육아기 근로시간 단축(주 15시간~30시간)을 신청하는 경우 이를 허용해야 한다. ② 육아기 근로시간 단축은 2년 이내의 범위에서 부여하되 1개월 단위로 시간을 변경할 수 있으며, 사용횟수에 대한 제한은 하지 않는다.(단, 육아휴직 미사용자는 3년) ③ 육아기 근로시간 단축은 별도로 부여되는 것이며, 육아휴직 사용 기간에 영향을 미치지 않는다.	제84조[육아기 근로시간 단축] ① 농협은 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 가진 남녀 직원이 해당 자녀의 육아를 위해 육아기 근로시간 단축(주 15시간~ <u>35</u> 시간)을 신청하는 경우 이를 허용해야 한다. ② 육아기 근로시간 단축은 <u>1</u> 년 이내의 범위에서 부여하되 1개월 단위로 시간을 변경할 수 있으며, 사용횟수에 대한 제한은 하지 않는다.(단, 육아휴직 미사용자는 <u>그 기간의 두배를 가산한 이내로 한다</u>) ③ <u>수용</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	④ <u>육아기 근로시간 단축기간에도 고정시간외수당, 직원복지연금, 성과급, 특별성과급, 후생비등은 동일하게 적용하되, 평균임금을 산정 기간에서 제외한다.</u> ⑤ <u>육아기 근로시간 단축기간이 만료된 후에는 즉시 단축 전과 같은 임금 수준으로 복귀시켜야 하며, 육아기 근로시간 단축기간 중에는 본인의 동의없이 인사발령이나 징계·해고 등 일체의 불이익한 처우를 해서는 아니 된다.</u> ⑥ <u>육아휴직으로 근속기간 제외 등 불이익한 처우를 하여서는 아니 되며 임금은 아래와 같이 지급한다. 단, 임금은 정상근무 했을 때 받았을 총 금액(통상임금, 상여금(성과급) 등)을 말한다. 또한 보험권유비 등 각종 성과 수당은 정상 지급한다.</u> <u>1. 15시간으로 단축(1일 3시간 근무) - 총임금의 50%</u> <u>2. 20시간으로 단축(1일 4시간 근무) - 총임금의 60%</u> <u>3. 25시간으로 단축(1일 5시간 근무) - 총임금의 70%</u> <u>4. 30시간으로 단축(1일 6시간 근무) - 총임금의 80%</u> ⑦ <u>육아휴직 중일 때에는 기간제 대체인력을 반드시 투입하여야 한다.</u>	④ 육아기 근로시간 단축기간에도 고정시간외수당(삭제), 직원복지연금, 성과급, 특별성과급, 후생비등은 동일하게 적용하되, 평균임금을 산정 기간에서 제외한다. ⑤ 육아기 근로시간 단축기간이 만료된 후에는 즉시 단축 전과 같은 임금 수준으로 복귀시켜야 하며, 육아기 근로시간 단축기간 중에는 본인의 동의없이 인사발령이나 징계·해고 등 일체의 불이익한 처우를 해서는 아니 된다. ⑥ 육아휴직으로 근속기간 제외 등 불이익한 처우를 하여서는 아니 되며 임금은 아래와 같이 지급한다. 단, 임금은 정상근무 했을 때 받았을 총 금액(통상임금, 상여금(성과급) 등)을 말한다. 또한 보험권유비 등 각종 성과 수당은 정상 지급한다. 1. 15시간으로 단축(1일 3시간 근무) - 총임금의 50% 2. 20시간으로 단축(1일 4시간 근무) - 총임금의 60% 3. 25시간으로 단축(1일 5시간 근무) - 총임금의 70% 4. 30시간으로 단축(1일 6시간 근무) - 총임금의 80% ⑦ 육아휴직 중일 때에는 기간제 대체인력을 반드시 투입하여야 한다.	④ 삭제 ⑤ 수용 ⑥ 근로시간 비례 적용 ⑦ 육아휴직 중일 때에는 기간제 대체인력을 투입하도록 노력해야한다.
신설	제85조 <u>육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 후 복귀를 위한 조치]</u> ① <u>농협은 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축자의 복직 후 업무수행 능력 향상을 위하여 교육 훈련을 실시할 수 있다.</u>	제87조 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 후 복귀를 위한 조치] ① 농협은 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축자의 복직 후 업무수행 능력 향상을 위하여 교육 훈련을 실시할 수 있다.	

2010년 중을산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	② 제1항에 의해 실시하는 교육훈련은 적용을 위한 것이므로, 업무평가기간에서 제외된다.	② 제1항에 의해 실시하는 교육훈련은 적용을 위한 것이므로, 업무평가기간에서 제외된다.	
제86조[수유시간] 농협은 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성조합원의 청구가 있을 경우에는 1일 2회 각각 30분의 유급수유시간을 주어야 한다.	제86조[수유시간] ① 농협은 생후 1년 미만의 <u>영아를 가진 여성조합원의 청구가 있을 경우에는 1일 2회 각각 1시간씩의 수유시간을 주어야 한다.</u> ② <u>농협은 수유에 필요한 수유실 또는 전용 휴게실과 기타 보관 시설 등을 갖추어야 한다.</u> ③ <u>농협은 수유시간을 사용할 수 없는 여성조합원에게는 출퇴근시간을 조정하여야 한다.</u>	제88조 수유시간 ① 농협은 생후 1년 미만의 영아를 가진 여성조합원의 청구가 있을 경우에는 1일 2회 각각 1시간씩의 수유시간을 주어야 한다. ② 농협은 수유에 필요한 수유실 또는 전용 휴게실과 기타 보관 시설 등을 갖추어야 한다.(삭제) ③ 농협은 수유시간을 사용할 수 없는 여성조합원에게는 출퇴근시간을 조정하여야 한다.	2010년 조항 유지
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>	제89조 생리휴가] (<u>의견일치</u>) <u>(사측안)</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>
제88조[산전산후 휴가] ① 농협은 임신 중인 여성조합원에 대하여 90일의 유급휴가를 주어야 하며 산후에 60일 이상이 보장되도록 하여야 한다. ② 임신 중인 여성조합원의 청구가 있을 경우에는 보다 경미한 작업으로 배치전환 시켜야 하며 시간 외 근로를 시키지 못한다. ③ 휴가기간이 만료되었는데도 추가요양을 요한다는 의사의 진단서를 제출하면 필요한 기간만큼 육아 휴직으로 대체한다. ④ 산전산후 휴가는 별표1호에 의한다.	제88조[출산전후휴가] ① 농협은 임신 <u>중인 여성조합원에 대하여는 100일(영업일수)의 유급휴가를 주어야 하며 산후 50일 이상이 보장되도록 하여야 한다.</u> 다만 한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 <u>산전후 130일의 유급휴가를 주고 산후에 65일 이상 확보되도록 한다.</u> ② <u>산전후휴가 기간 동안의 임금은 정상근무와 동일하게 받을 수 있는 성과급, 제 수당 등 기존 임금을 보장하여야 한다.</u> ③ <u>농협은 산전후휴가 뒤 반드시 원직에</u>	제90조 출산전후휴가] ① 농협은 임신 중인 여성조합원에 대하여는 100일(영업일수)의 유급휴가를 주어야 하며 산후 50일 이상이 보장되도록 하여야 한다. 다만 한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 산전후 130일의 유급휴가를 주고 산후에 65일 이상 확보되도록 한다. ② 산전후휴가 기간 동안의 임금은 정상근무와 동일하게 받을 수 있는 성과급, 제 수당 등 기존 임금을 보장하여야 한다. ③ 농협은 산전후휴가 뒤 반드시 원직에	제88조[출산전후휴가] ① 농협은 임신 중인 여성조합원에 대하여는 <u>90일(미국아 100일, 쌍둥이 120일)의 유급휴가를 주어야 하며 산후 45일(쌍둥이 60일) 이상이 보장되도록 하여야 한다.</u> 다만 한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 산전후 130일의 유급휴가를 주고 산후에 65일 이상 확보되도록 한다. ③ <u>삭제</u> ④~⑦ 삭제 ⑧ <u>수용</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	<u>복귀시켜야 하며 본인의 의사에 반하여 승진, 전보, 인사고과, 경력 등에 어떠한 불이익 조치를 해서는 안 된다. 이는 사업장 내의 모든 여성에게 동일하게 적용하고 임신 중에 계약기간이 만료되는 경우에도 비정규직 여성노동자를 해고할 수 없다.</u> <u>④ 휴가기간이 만료되었으나 추가요양을 요한다는 의사의 진단서를 제출할 경우 필요한 기간만큼 2항에 의한 유급휴가를 보장한다.</u> <u>⑤ 출산예정일에 출산을 하지 아니하여 산후 50일이 보장되지 아니한 경우, 농협은 산후 50일에 달하는 날까지 유급산후휴가를 연장해주어야 한다.</u> <u>⑥ 임신과 출산에 기인한 질병으로 의사의 소견서를 첨부한 경우에는 출산전 또는 출산 이후에도 추가로 유급병가 휴가를 주어야 한다.</u> <u>⑦ 산전후휴가 중 일 때에는 기간제 대체인력을 반드시 투입하여야 한다.</u> <u>⑧ 출산전후휴가는 별표1에 의한다.</u>	복귀시켜야 하며 본인의 의사에 반하여 승진, 전보, 인사고과, 경력 등에 어떠한 불이익 조치를 해서는 안 된다. 이는 사업장 내의 모든 여성에게 동일하게 적용하고 임신 중에 계약기간이 만료되는 경우에도 비정규직 여성노동자를 해고할 수 없다. ④ 휴가기간이 만료되었으나 추가요양을 요한다는 의사의 진단서를 제출할 경우 필요한 기간만큼 2항에 의한 유급휴가를 보장한다. ⑤ 출산예정일에 출산을 하지 아니하여 산후 50일이 보장되지 아니한 경우, 농협은 산후 50일에 달하는 날까지 유급산후휴가를 연장해주어야 한다. ⑥ 임신과 출산에 기인한 질병으로 의사의 소견서를 첨부한 경우에는 출산전 또는 출산 이후에도 추가로 유급병가 휴가를 주어야 한다. ⑦ 산전후휴가 중 일 때에는 기간제 대체인력을 반드시 투입하여야 한다. ⑧ 출산전후휴가는 별표1에 의한다.	
<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> <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</u>	<u>제91조[배우자 출산휴가] (의견일치)</u> ① <u>(사측안)</u> ② 배우자 출산휴가는 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. ③ 배우자 출산휴가는 출산일부터 <u>120일</u> 이내에 사용할 수 있다. ④ 농협은 배우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는	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> ② 수용 ③ 배우자 출산휴가는 출산일부터 <u>6개월 120일</u> 이내에 사용할 수 있다. ④ 수용

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	<u>아니 된다.(인정휴가)</u>	아니 된다.(인정휴가)	[수정안] 1. 현행 유지
<u>신설</u>	<u>제90조[임산부의 보호]</u> ① 농협은 임신 중인 여성직원의 청구가 있을 시 본인의 의사에 따라 쉬운 작업으로 배치 전환하여야 하며, 시간외 및 야간 노동을 시키지 못한다. ② 농협은 임신 12주 이내 또는 32주 이상 이후에 있는 여성 직원이 1일 2시간의 근로시간 단축 또는 1주 중 1일의 근로일 단축을 선택하여 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 한다. (단, 고위험 임신부는 의사 진단 아래 임신 주 기간에 사용 가능) ③ 제2항의 단축된 근로시간 및 근로일은 근로한 것으로 간주하며, 이를 이유로 일체의 불이익한 처우를 하여서는 아니 된다. ④ 농협은 임신 중인 여성 직원이 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 단, 여성 직원은 그 변경 예정일의 2일 전까지 사측에 통보하여야 하며, 농협은 그 변경이 여성 직원의 안전과 건강에 관한 법률을 위반하는 경우가 아니면 허용하여야 한다.	<u>제92조[임산부의 보호]</u> ① 농협은 임신 중인 여성직원의 청구가 있을 시 본인의 의사에 따라 쉬운 작업으로 배치 전환하여야 하며, 시간외 및 야간 노동을 시키지 못한다. ② 농협은 임신 12주 이내 또는 32주 이상 이후에 있는 여성 직원이 1일 2시간의 근로시간 단축 또는 1주 중 1일의 근로일 단축을 선택하여 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 한다. (단, 고위험 임신부는 의사 진단 아래 임신 주 기간에 사용 가능) ③ 제2항의 단축된 근로시간 및 근로일은 근로한 것으로 간주하며, 이를 이유로 일체의 불이익한 처우를 하여서는 아니 된다. ④ 농협은 임신 중인 여성 직원이 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 단, 여성 직원은 그 변경 예정일의 2일 전까지 사측에 통보하여야 하며, 농협은 그 변경이 여성 직원의 안전과 건강에 관한 법률을 위반하는 경우가 아니면 허용하여야 한다.	제90조[임산부의 보호] ① 수용 ② 농협은 임신 12주 이내 또는 32주 이상 이후에 있는 여성 직원이 1일 2시간의 근로시간 단축을 또는 1주 중 1일의 근로일 단축을 선택하여 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 한다. (단, 고위험 임신부는 의사 진단 아래 임신 주 기간에 사용 가능) ③ 제2항의 단축된 근로시간 및 근로일은 근로한 것으로 간주하며, 이를 이유로 일체의 불이익한 처우를 하여서는 아니 된다. ④ 수용
제89조[유산, 사산, 조산 휴가] 농협은 임신 중인 여성조합원이 임신 16주 이후 유산 또는 사산한 경우로서 당해 근로자가 청구하는 때에는 농협복무규정에서 정한 휴가를 부여한다.	<u>제91조[유산, 사산, 조산 휴가]</u> 농협은 임신 중인 여성조합원이 유산 및 조산을 했을 경우 다음과 같이 유급휴가를 주어야 한다. ① 임신 6개월 이후 (이 때 1개월의 의미는 1개월을 28일로 계산함)에 발생하는 조산, 사산의 경우는 정상적인 만기출산의 경우와	<u>제93조[유산, 사산, 조산 휴가]</u> 농협은 임신 중인 여성조합원이 유산 및 조산을 했을 경우 다음과 같이 유급휴가를 주어야 한다. ① 임신 6개월 이후 (이 때 1개월의 의미는 1개월을 28일로 계산함)에 발생하는 조산, 사산의 경우는 정상적인 만기출산의 경우와	제91조[유산, 사산, 조산 휴가] 농협은 임신 중인 여성조합원이 임신 16주 이후 유산 또는 사산한 경우로서 당해 근로자가 청구하는 때에는 농협복무규정에서 정한 휴가를 부여한다.

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	동일하게 취급한다. ② 임신 4개월 이상 6개월 미만 사이에 발생한 유산, 조산, 사산의 경우 산후 70일 이상의 유급휴가를 주어야 한다. ③ 임신 4개월 미만의 유산의 경우, 의사 소견을 첨부하여 10일 이상 50일 이내의 유급보호휴가를 주어야 한다. 단, 태아이상 발육 등 신체적 차이로 인해 모체에 현저한 훼손이 발생하여 이에 대한 의사의 소견서 등 객관적인 증빙자료가 제출된 경우에는 이에 필요한 유급휴가를 추가로 주어야 한다. ④ 농협은 유급 유사조산휴가의 사용을 이유로 승진, 전보, 인사고과, 경력, 임금, 유급휴가 등 불리한 처우를 하지 않는다.	동일하게 취급한다. ② 임신 4개월 이상 6개월 미만 사이에 발생한 유산, 조산, 사산의 경우 산후 70일 이상의 유급휴가를 주어야 한다. ③ 임신 4개월 미만의 유산의 경우, 의사 소견을 첨부하여 10일 이상 50일 이내의 유급보호휴가를 주어야 한다. 단, 태아이상 발육 등 신체적 차이로 인해 모체에 현저한 훼손이 발생하여 이에 대한 의사의 소견서 등 객관적인 증빙자료가 제출된 경우에는 이에 필요한 유급휴가를 추가로 주어야 한다. ④ 농협은 유급 유사조산휴가의 사용을 이유로 승진, 전보, 인사고과, 경력, 임금, 유급휴가 등 불리한 처우를 하지 않는다.	
신설	<u>제92조[임신초기휴가]</u> 농협은 임신 초기(3개월 이하) 여성조합원이 임신초기 휴가를 요청하는 경우 1주일간의 유급 휴가를 주어야 한다.	제94조 임신초기휴가] 농협은 임신 초기(3개월 이하) 여성조합원이 임신초기 휴가를 요청하는 경우 1주일간의 유급 휴가를 주어야 한다.	삭제
신설	<u>제93조[태아 검진휴가]</u> ① 농협은 임신한 여성직원이 임신부 정기건강진단을 받기 위하여 휴가를 청구하는 경우 다음 각호의 기준에 따른 유급 휴가를 주어야 한다. 1. 임신 28주까지 : 4주마다 1일 2. 임신 29주에서 36주까지:2주마다 1일 3. 임신 37주 이후 : 1주마다 1일 ② 농협은 임신 중인 여성의 태아 검진비용의 자부담액 중 50% 이상을 부담하여야 한다.	제95조 태아 검진휴가] ① 농협은 임신한 여성직원이 임신부 정기건강진단을 받기 위하여 휴가를 청구하는 경우 다음 각호의 기준에 따른 유급 휴가를 주어야 한다. 1. 임신 28주까지 : 4주마다 1일 2. 임신 29주에서 36주까지:2주마다 1일 3. 임신 37주 이후 : 1주마다 1일 ② 농협은 임신 중인 여성의 태아 검진비용의 자부담액 중 50% 이상을 부담하여야 한다.	삭제
신설	<u>제94조[난임치료휴가]</u> ① 농협은 불임여성의 임신(인공수정 및 시험관 시술 등)을 위한 경우 노동자의 요청에 따라	제96조 난임치료휴가] ① 농협은 불임여성의 임신(인공수정 및 시험관 시술 등)을 위한 경우 노동자의 요청에 따라	삭제

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	6일의 휴가를 허가하여야 한다. ② 시술비용은 본인 의료비 한도 범위 내에서 보조한다.	6일의 휴가를 허가하여야 한다. ② 시술비용은 본인 의료비 한도 범위 내에서 보조한다.	
<u>신설</u>	<u>제95조[가족간호휴직]</u> ① 농협은 가족 중 질병, 사고 등으로 인해 가족을 간호할 필요가 발생한 남녀 조합원이 가족간호휴직을 신청할 경우 1년의 한도 내에서 유급 가족간호휴직을 부여해야 한다. ② 농협은 제1항에 의한 가족간호휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 제1항의 가족간호휴직기간은 근속기간에 포함한다. ③ 농협은 가족 간호휴직 이외 업무 시간 조정, 연장 근로의 제한, 근로시간 단축, 탄력적 운영 등 근로시간 조정 등의 요청이 있을 경우 이를 허용해야 한다.	제97조가족간호휴직] ① 농협은 가족 중 질병, 사고 등으로 인해 가족을 간호할 필요가 발생한 남녀 조합원이 가족간호휴직을 신청할 경우 1년의 한도 내에서 유급 가족간호휴직을 부여해야 한다. ② 농협은 제1항에 의한 가족간호휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 제1항의 가족간호휴직기간은 근속기간에 포함한다. ③ 농협은 가족 간호휴직 이외 업무 시간 조정, 연장 근로의 제한, 근로시간 단축, 탄력적 운영 등 근로시간 조정 등의 요청이 있을 경우 이를 허용해야 한다.	<u>삭제</u>
<u>신설</u>	<u>제96조[가족 돌봄 등을 위한 근로시간 단축]</u> ① 농협은 직원이 다음 각호의 사유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 1. 직원 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우 2. 직원 본인의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 본인의 건강을 돌보기 위한 경우 3. 55세 이상의 직원이 은퇴를 준비하기 위한 경우 4. 직원 자신의 학업을 위한 경우 5. 감염병의 확산 혹은 기타 재난으로 가족 돌봄이 필요한 경우 ② 제1항의 근로시간 단축은 최대 3년까지 사용할 수 있다.	제98조가족 돌봄 등을 위한 근로시간 단축] ① 농협은 직원이 다음 각호의 사유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 1. 직원 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우 2. 직원 본인의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 본인의 건강을 돌보기 위한 경우 3. 55세 이상의 직원이 은퇴를 준비하기 위한 경우 4. 직원 자신의 학업을 위한 경우 5. 감염병의 확산 혹은 기타 재난으로 가족 돌봄이 필요한 경우 ② 제1항의 근로시간 단축은 최대 3년까지 사용할 수 있다.	<u>삭제</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	③ 근로시간 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상, 30시간 이내에서 직원이 선택한 시간으로 한다. ④ 근로시간 단축시 임금만 근로시간에 비례하여 지급하고, 고정시간외수당, 복지, 성과급, 특별성과급 등은 정상적으로 근무하였더라면 받을 수 있는 임금을 그대로 지급한다. 근로시간 단축시 농협은 근로조건을 당해 직원에게 서면으로 통보한다. ⑤ 농협은 직원이 근로시간 단축 등을 청구하였다는 이유로 인사상 불리한 조치를 취하여서는 안 된다. ⑥ 농협은 근로자의 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 근로시간 단축 전과 같은 업무에 복귀시켜야 한다. ⑦ 근로시간 단축시에는 연장근로를 시켜서는 아니 된다. ⑧ 근로시간 단축기간은 평균임금 산정기간에서 제외한다.	③ 근로시간 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상, 30시간 이내에서 직원이 선택한 시간으로 한다. ④ 근로시간 단축시 임금만 근로시간에 비례하여 지급하고, 고정시간외수당, 복지, 성과급, 특별성과급 등은 정상적으로 근무하였더라면 받을 수 있는 임금을 그대로 지급한다. 근로시간 단축시 농협은 근로조건을 당해 직원에게 서면으로 통보한다. ⑤ 농협은 직원이 근로시간 단축 등을 청구하였다는 이유로 인사상 불리한 조치를 취하여서는 안 된다. ⑥ 농협은 근로자의 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 근로시간 단축 전과 같은 업무에 복귀시켜야 한다. ⑦ 근로시간 단축시에는 연장근로를 시켜서는 아니 된다. ⑧ 근로시간 단축기간은 평균임금 산정기간에서 제외한다.	
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.	제97조 [직장 내 성폭력, 폭언·폭행 예방 및 금지] <u>좌동</u>	제99조 [직장 내 성폭력, 폭언·폭행 예방 및 금지] ① 직장 내 성폭력·성희롱 및 폭언·폭행(업무 관련 제3자 포함)을 금지한다. ② 농협은 연 1회 이상 예방교육을 실시하며, 강사·시기·방법은 노동조합과 협의한다. 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. ※ 절차는 부속매뉴얼로 관리하고 협약엔	<u>삭제요구</u> - 직장내 성폭력 내지 폭언 폭행 등에 대하여는 개괄적인 내용을 단협에 적용하고, 별도 폭행 등이 상황 발생시 진행하여야 하는 절차 등에 대하여는 “폭력행위 등에 관한 업무매뉴얼” 을 별도 구성하는 방안 검토 [수정안] 1. 현행 유지

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
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 행한 자에 대해서는 직위·직급을 막론하고 인사위원회에 회부하고, 신속한 징계조치를 취해야 한다. 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>금지·교육·우선적용 원칙만 명시하여 경영 유연성과 분쟁 예방을 동시에 담보</u>	[협의의견] 1. 규정상의 업무매뉴얼에 따라 처리한다는 사측의 의견 2. 노조에서는 경각심 차원에서의 문구를 조성해야 된다는 의견 3. 내용을 간단하게 구성하고, 규정에 연동하는 방안을 마련하여 회사에서 의견 제시 요구 - 회사는 별로 제시
<u>신설</u>	<u>제98조[성폭력 사건에 대한 조치 의무]</u> <u>① 누구나 성폭력 사건 발생사실을 알게 된 경우 농협에 신고할 수 있다. 농협은 피해자나 신고자의 신원을 보호해야 한다.</u> <u>② 농협은 성폭력 발생 신고가 접수된 경우 2일 이내에 고용평등위원회를 개최하여 즉시 조사에 착수한다. 고용평등위원회가 없는 경우 조사 업무에 한하여 고충처리위원회가 갈음할</u>	<u>제100조</u> [성폭력 사건에 대한 조치 의무] ① 누구나 성폭력 사건 발생사실을 알게 된 경우 농협에 신고할 수 있다. 농협은 피해자나 신고자의 신원을 보호해야 한다. ② 농협은 성폭력 발생 신고가 접수된 경우 2일 이내에 고용평등위원회를 개최하여 즉시 조사에 착수한다. 고용평등위원회가 없는 경우 조사 업무에 한하여 고충처리위원회가 갈음할	<u>삭제요구</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	수있다. ③ 사건 처리는 비공개를 원칙으로 하되, 고용평등위원회는 필요한 경우 성폭력 피해자 또는 피해를 입었다고 주장하는 자(이하 “피해자 등”)의 동의를 얻어 사건을 공개할 수도 있다. ④ 피해자 등은 위 조사 절차에서 피해자 등을 지원하고 대리할 수 있는 대리인을 정하거나 조합에 대리를 요청할 수 있다. 대리인이 노동조합의 상근간부가 아닌 경우에 농협은 근무시간 중 대리인의 활동을 유급으로 보장한다. ⑤ 농협은 피해자 등(그 대리인을 포함한다. 이하 동일)의 요청에 따라 피해자 등을 보호하기 위하여 필요한 경우 징계조치를 결정할 때까지 행위자를 근무장소 변경, 배치전환 등 피해자 등으로부터 격리조치 해야 한다. 이 경우 농협은 피해자 등의 의사에 반하는 조치를 해서는안 된다. ⑥ 농협은 조사 중인 직장 내 괴롭힘 행위가 중징계에 해당되는 사항이라고 판단되는 경우 행위자가 의원면직을 위해 사직서를 제출하더라도 절차에 따라 징계의결을 할 때까지 의원면 직을 허용하여서는 안 된다. ⑦ 농협은 조사결과 성폭력 피해가 확인된 경우, 무관용 원칙에 따라 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 그밖에 이에 준하는 조치를 해야 한다. 이 경우 농협은 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해자의 의견을 들어야 한다. ⑧ 농협은 성폭력 피해자의 요청이 있는 경우	수있다. ③ 사건 처리는 비공개를 원칙으로 하되, 고용평등위원회는 필요한 경우 성폭력 피해자 또는 피해를 입었다고 주장하는 자(이하 “피해자 등”)의 동의를 얻어 사건을 공개할 수도 있다. ④ 피해자 등은 위 조사 절차에서 피해자 등을 지원하고 대리할 수 있는 대리인을 정하거나 조합에 대리를 요청할 수 있다. 대리인이 노동조합의 상근간부가 아닌 경우에 농협은 근무시간 중 대리인의 활동을 유급으로 보장한다. ⑤ 농협은 피해자 등(그 대리인을 포함한다. 이하 동일)의 요청에 따라 피해자 등을 보호하기 위하여 필요한 경우 징계조치를 결정할 때까지 행위자를 근무장소 변경, 배치전환 등 피해자 등으로부터 격리조치 해야 한다. 이 경우 농협은 피해자 등의 의사에 반하는 조치를 해서는안 된다. ⑥ 농협은 조사 중인 직장 내 괴롭힘 행위가 중징계에 해당되는 사항이라고 판단되는 경우 행위자가 의원면직을 위해 사직서를 제출하더라도 절차에 따라 징계의결을 할 때까지 의원면 직을 허용하여서는 안 된다. ⑦ 농협은 조사결과 성폭력 피해가 확인된 경우, 무관용 원칙에 따라 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 그밖에 이에 준하는 조치를 해야 한다. 이 경우 농협은 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해자의 의견을 들어야 한다. ⑧ 농협은 성폭력 피해자의 요청이 있는 경우	

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	<u>피해자에게 유급휴가의 부여, 근무장소의 변경, 배치전환, 심리치료 등 가능한 조치를 취해야 한다.</u> <u>⑨ 사건 조사를 담당 혹은 그에 관여한 자나 징계위원들은 사건처리과정에서 알게 된 비밀을 준수하여야 한다.</u>	피해자에게 유급휴가의 부여, 근무장소의 변경, 배치전환, 심리치료 등 가능한 조치를 취해야 한다. ⑨ 사건 조사를 담당 혹은 그에 관여한 자나 징계위원들은 사건처리과정에서 알게 된 비밀을 준수하여야 한다.	
<u>신설</u>	<u>제99조 불리한 처우 금지</u> <u>① 누구든지 성폭력 피해자 등 및 피해자 등을 조력한 자(이하 “조력자”)에게 다음 각호와 같은 불리한 처우를 해서는 안 된다.</u> <u>1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치</u> <u>2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치</u> <u>3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치</u> <u>4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급</u> <u>5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한</u> <u>6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위</u> <u>7. 그 밖에 당사자의 의사에 반하는 불리한 처우</u> <u>② 농협은 제1항 및 제123조(성폭력 사건에 대한 조치 의무) 제9항을 위반한 임직원에 대하여는 징계를 하여야 하며, 피해자 등 및 조력자가 손해배상 청구를 하는 경우 농협은 증거수집, 법률상담을 포함한 지원을 하여야 한다.</u>	<u>제101조 불리한 처우 금지</u> ① 누구든지 성폭력 피해자 등 및 피해자 등을 조력한 자(이하 “조력자”)에게 다음 각호와 같은 불리한 처우를 해서는 안 된다. 1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치 2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치 3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치 4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급 5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한 6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위 7. 그 밖에 당사자의 의사에 반하는 불리한 처우 ② 농협은 제1항 및 제123조(성폭력 사건에 대한 조치 의무) 제9항을 위반한 임직원에 대하여는 징계를 하여야 하며, 피해자 등 및 조력자가 손해배상 청구를 하는 경우 농협은 증거수집, 법률상담을 포함한 지원을 하여야 한다.	<u>삭제요구</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
<u>신설</u>	<u>제100조2차 가해 및 재발방지에 관한 조치</u> ① 2차 가해에 대한 조사, 2차 가해 행위를 한 자에 대한 징계 등 인사조치, 2차 가해 피해자에 대한 각종 보호조치에 대해서는 제 조(성폭력 등 방지)조 내지 제 조(불리한 처우 금지) 를 준용한다. ② 농협은 성폭력 재발 방지를 위하여 사건 발생 시 재발방지 대책을 수립 · 시행한다. ③ 농협은 성폭력 피해자가 산업재해보상법상 산재신청을 하는 경우 이에 적극 협조하여야 한다.	제102조 2차 가해 및 재발방지에 관한 조치 ① 2차 가해에 대한 조사, 2차 가해 행위를 한 자에 대한 징계 등 인사조치, 2차 가해 피해자에 대한 각종 보호조치에 대해서는 제 조(성폭력 등 방지)조 내지 제 조(불리한 처우 금지) 를 준용한다. ② 농협은 성폭력 재발 방지를 위하여 사건 발생 시 재발방지 대책을 수립 · 시행한다. ③ 농협은 성폭력 피해자가 산업재해보상법상 산재신청을 하는 경우 이에 적극 협조하여야 한다.	
<u>신설</u>	<u>제101조성차별 해소를 위한 정보공개</u> ① 농협은 노동조합의 요구가 있을시 성별에 따른 차별을 해소하기 위해 확인이 필요한 정보를 투명하게 제공하여야 한다. ② 고용노동부의 적극적 고용개선조치 적용 대상이 되어 농협이 고용노동부에 고용개선조치 시행 계획을 수립하고 제출함에 있어 노동조합과 합의하여야 한다. ③ 농협이 적극적 고용개선조치를 미이행 했을 경우 개선 방안을 노동조합과 합의한다.	제103조 성차별 해소를 위한 정보공개 ① 농협은 노동조합의 요구가 있을시 성별에 따른 차별을 해소하기 위해 확인이 필요한 정보를 투명하게 제공하여야 한다. ② 고용노동부의 적극적 고용개선조치 적용 대상이 되어 농협이 고용노동부에 고용개선조치 시행 계획을 수립하고 제출함에 있어 노동조합과 합의하여야 한다. ③ 농협이 적극적 고용개선조치를 미이행 했을 경우 개선 방안을 노동조합과 합의한다.	<u>삭제요구</u> 제101조성차별 해소를 위한 정보공개 ① 수용 ② 고용노동부의 적극적 고용개선조치 적용 대상이 되어 농협이 고용노동부에 고용개선조치 시행 계획을 수립하고 제출함에 있어 노동조합과 합의협 의하여야 한다. ③ 농협이 적극적 고용개선조치를 미이행 했을 경우 개선 방안을 노동조합과 합의협 의한다.
<u>신설</u>	<u>제102조고객에 의한 성폭력 방지</u> ① 농협은 고객에 의한 성폭력을 예방하기 위해 노력해야 한다. ② 고객에 의한 성폭력이 발생했을 시 해당직원이 고충을 겪는 경우, 즉시 수사기관에 고발, 근무장소의 변경, 배치전환 등 피해자 보호를 위해 적극 노력한다. ③ 농협은 고객 등에 의한 성폭력에 직원이 적절히 대응할 수 있도록 하기 위하여 필요한	제104조 고객에 의한 성폭력 방지 ① 농협은 고객에 의한 성폭력을 예방하기 위해 노력해야 한다. ② 고객에 의한 성폭력이 발생했을 시 해당직원이 고충을 겪는 경우, 즉시 수사기관에 고발, 근무장소의 변경, 배치전환 등 피해자 보호를 위해 적극 노력한다. ③ 농협은 고객 등에 의한 성폭력에 직원이 적절히 대응할 수 있도록 하기 위하여 필요한	<u>삭제요구</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	<u>교육을 실시해야 한다.</u> <u>④ 농협은 고객에 의한 성폭력 피해자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 취해선 안 된다.</u>	교육을 실시해야 한다. ④ 농협은 고객에 의한 성폭력 피해자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 취해선 안 된다.	
<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, 폭력 등을 조장 또는 행사해서는 아니 된다.</u>	<u>제105조[부당한 개입 및 폭력 행위 금지]</u> <u>(의견일치)</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 분위기를 조성하거나 폭력을 조장 또는 행사하여서는 아니 된다.</u> <u>[협의의견]</u> <u>1. 시측안 의견일치</u>
<u>신설</u>	<u>제104조[농협내 폭력행위 근절 및 예방을 위한 사용자의 의무]</u> <u>① 농협은 농협내에서 발생할 가능성이 있는 폭언·폭행·성희롱·성폭력 근절을 위해 노사간 합의에 의한 「농협내 폭력 근절을 위한 매뉴얼」을 공동으로 작성하고, 전담부서 및 전담자 선정을 통해 신속히 피해자를 구제 및 보호하고 폭력 예방을 위한 조치를 취해야 한다.</u> <u>② 「농협내 폭력 근절을 위한 매뉴얼」은 본 협약의 부속협약이나 본 협약의 유효기간과는</u>	<u>제106조</u> 농협내 폭력행위 근절 및 예방을 위한 사용자의 의무 ① 농협은 농협내에서 발생할 가능성이 있는 폭언·폭행·성희롱·성폭력 근절을 위해 노사간 합의에 의한 「농협내 폭력 근절을 위한 매뉴얼」을 공동으로 작성하고, 전담부서 및 전담자 선정을 통해 신속히 피해자를 구제 및 보호하고 폭력 예방을 위한 조치를 취해야 한다. ② 「농협내 폭력 근절을 위한 매뉴얼」은 본 협약의 부속협약이나 본 협약의 유효기간과는	<u>삭제요구</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
<u>신설</u>	<u>별개로 별도의 유효기간을 갖지 않는다.</u> <u>농협내 폭력(폭언, 폭행, 성희롱, 성폭력) 근절을 위한 매뉴얼</u> <u>제1장 농협내 폭력 문제 해결원칙과 사용자 의무</u> <u>1. 농협내 폭력이란?</u> <u>폭력은 업무상에서 사용자, 상급자, 동료, 하급자, 고객 등으로부터 수치감, 모욕감, 혐오감, 위협감 등을 느끼게 하거나 신체적, 정신적으로 공격하는 모든 종류의 직접적 또는 간접적 행위를 말한다. 이러한 폭력에는 언어적 폭력과 물리적 폭력, 성을 매개로 괴롭힘을 가하는 성희롱-성추행 등이 포함된다.</u> <u>2. 농협내 폭력문제 해결 원칙</u> <u>〈1〉 피해자 구제 및 보호</u> <u>농협내 폭력 해결과정에서 가장 중요한 목적은 피해자가 폭력 피해가 발생하기 전처럼 안전하고 건강한 근무환경에서 직장생활을 계속할 수 있도록 하는 것이다. 따라서 농협내 폭력 발생 이후 해결 과정에서 가해자와 피해자 분리로 피해자의 인권을 보호하고, 피해자가 심리적 안정을 유지하기 위해 심리적 치료 기간을 포함한 일정기간의 공개제공 등 피해자의 요구를 최대한 존중하여 처리하는 것이 중요하다.</u> <u>〈2〉 신속성</u>	별개로 별도의 유효기간을 갖지 않는다. 농협내 폭력(폭언, 폭행, 성희롱, 성폭력) 근절을 위한 매뉴얼 <u>삭제 유무 판단</u>	

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	<u>피해자를 보호하고 농협내 유언비어를 막기 위해 신속하게 사건을 해결하여야 한다. 다만 피해자의 요구 또는 필요에 따라 처리 기간을 연장할 수 있으나 역시 그 기간을 최소화하는 것이 바람직하다.</u> <u><3> 적법성</u> <u>농협내 폭력 해결 과정에서 모든 절차와 조치는 관계법령 및 취업규칙, 단체협약에 근거하여 처리하여야 한다. 규정과 다르게 처리될 경우 당사자들이 위법성을 문제 삼을 수 있으며 소송 제기 등의 문제가 추가로 발생할 수 있다.</u> <u><4> 농협 조직문화 개선 및 재발 방지</u> <u>농협내 폭력문제 해결을 통해 궁극적으로 폭력, 폭행, 성희롱 등의 문제에 관한 조직 문화를 개선하고 구성원들에게 경각심을 주는 계기가 되어야 한다.</u> <u>3. 농협내 폭력예방을 위한 사용자 의무</u> <u><1> 전담부서 및 전담자 선정 : 사용자는 농협내 폭언, 폭행, 성희롱 문제를 신속하게 해결할 수 있는 전담부서 또는 전담자를 배치하여야 한다. 폭력발생에 대한 숙련된 비상대응팀이 있어야 한다.</u> <u><2> 직원이 갑작스런 물리적 또는 언어적 폭력에 노출될 경우 자기방어를 할 수 있는 권리를 주어 대피할 수 있게 한다.</u> <u><3> 사용자는 년 1회 농협내 폭력의 리스크를</u>		

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	<u>확인하여 직원을 폭력으로부터 보호한다.</u> <u><4> 직원이 혼자 또는 고립된 상황에서 업무를 하지 않도록 한다. 단, 부득이한 경우 직원이 비상 상황에서 효과적으로 도움을 요청할 수 있는 시스템, 경보울림 등을 설치한다.</u> <u><5> 사용자는 노사간 협의하여 년 1회씩 전직원 폭력예방 교육을 실시한다. 단, 폭력사건이 발생시 추가 교육을 실시한다.</u> <u>제2장 농협내 폭력 예방을 위한 조치</u> <u>1. 직장내 폭언·폭행 예방 조치</u> <u>① 농협은 근무하고 있는 모든 노동자가 안전하고 평등하게 일할 수 있도록 직장내 폭언·폭행 금지에 대한 직원 인권교육을 연 1회 의무적으로 실시한다.</u> <u>② 농협은 쾌적한 근무환경과 직원간 상호존중하는 문화를 만들기 위해 직장내 폭언·폭행 및 성차별적 언어를 금지한다.</u> <u>③ 농협은 신입사원교육이나 정기적인 사원교육, 혹은 사내통신망을 통해 직장내 폭언·폭행 금지에 대한 정책과 의지가 반영될 수 있도록 하고, 조회나 사내 방송 등을 이용하여 직장내 폭언·폭행 금지 캠페인, 각종 매체를 통한 홍보활동을 전개한다.</u> <u>④ 농협은 직장내 폭언·폭행 관련 신고센터 혹은 고충처리기구를 설치하고, 폭언·폭행 예방교육과 상담, 조사, 사후조치를 담당하는 전담부서를 두며, 담당자를 배치한다.</u>		

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	<u>2. 농협내 성희롱·성폭력 예방 조치</u> <u>① 직장내 성희롱·성폭력이라 함은 사용자, 다른 노동자 및 업무에 관련한 제3자에 의한 강간, 강제추행, 준강간, 준강제추행 등의 행위와 원하지 않는 성적 의미가 포함된 육체적, 언어적, 시각적 표현이나 표현물에 의한 각종 형태의 성희롱 및 성폭력을 말한다.</u> <u>② 농협은 어떤 경우 어떤 방식으로든 직장내 성희롱·성폭력을 행사해서는 안된다는 것을 명확한 업무지침으로 한다.</u> <u>③ 농협은 직장내 성희롱·성폭력을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건조성을 위해 성차별적인 직장문화의 개선, 여성노동자들에 대한 성차별적 대우와 지위의 개선 등을 위해 노력한다.</u> <u>④ 농협은 직장내 성희롱·성폭력을 예방하기 위해 전체 직원을 대상으로 년 1회 이상 정기적인 교육을 실시하고 예방지침서(농협이 자체 제작한 매뉴얼, 고용노동부가 발행한 직장내 성희롱 예방 리플렛, 고용노동부가 발행한 직장내 성희롱 업무 매뉴얼 등)를 제작·배포한다.</u> <u>3. 고객으로부터 발생하는 폭력 예방 조치</u> <u>(1) 피할 수 있는 권리 확보</u> <u>(2) 경비/보안요원 배치, 상황 발생시 수 분 내에 제압할 수 있는 구조마련</u> <u>(3) 비상벨 휴대 또는 창구 등에 고정</u> <u>(4) 야간 근무 시 (여성) 단독 근무 금지</u> <u>(5) 마찰 발생 시 문제를 담당할 수 있는 전담팀 마련</u>		

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.				
	(6) <u>현장증거가 필요할 경우 제3자가 대응할 수 있는 시스템 마련</u> (7) <u>마찰 발생 시 직상급자가 바로 개입, 공간 이동 후 면담</u> (8) <u>폭력 예방 위한 캠페인 등</u> 4. <u>농협내 사용자, 상급자 / 동료 간 발생하는 폭력 예방 조치</u> (1) <u>사용자 인식변화를 위한 교육</u> (2) <u>전직원 폭력 관련 교육(주기적 분기에 1회 또는 상하반기 1회씩)</u> (3) <u>고충처리위원회 또는 산업안전보건위원회를 통한 사례 수집, 협의 공식화</u> (4) <u>단체협약 체결 및 취업규칙 적용</u> (5) <u>사업장 내 폭력예방 캠페인 (포스터, 스티커 등)</u> <u>제3장 농협내 폭력 대응 조치</u> 1. <u>농협내 욕설 등 폭언 행위에 대한 대응 조치</u> <table><tr><td>1단계</td><td> ▷ <u>정중한 어조로 중지 요청</u> — <u>고객님, 화가 나셨겠지만 마음을 가차분히 말씀해 주시겠습니까? 고을 잘 듣고 도움드릴 수 있는 방법 있습니다.</u> </td></tr><tr><td>2단계</td><td> ▷ <u>면담이 종료될 수 있고 법적 처벌을 입을 안내</u> — <u>고객님, 계속해서 욕설을 하시면 더 해 드릴수 없습니다. 고객님의 모욕감과 공포심을 일으키는 위해서, 계속해서 욕설 등을 하시면 할 수도 있으니 자제 부탁드립니다.</u> </td></tr></table>	1단계	▷ <u>정중한 어조로 중지 요청</u> — <u>고객님, 화가 나셨겠지만 마음을 가차분히 말씀해 주시겠습니까? 고을 잘 듣고 도움드릴 수 있는 방법 있습니다.</u>	2단계	▷ <u>면담이 종료될 수 있고 법적 처벌을 입을 안내</u> — <u>고객님, 계속해서 욕설을 하시면 더 해 드릴수 없습니다. 고객님의 모욕감과 공포심을 일으키는 위해서, 계속해서 욕설 등을 하시면 할 수도 있으니 자제 부탁드립니다.</u>		
1단계	▷ <u>정중한 어조로 중지 요청</u> — <u>고객님, 화가 나셨겠지만 마음을 가차분히 말씀해 주시겠습니까? 고을 잘 듣고 도움드릴 수 있는 방법 있습니다.</u>						
2단계	▷ <u>면담이 종료될 수 있고 법적 처벌을 입을 안내</u> — <u>고객님, 계속해서 욕설을 하시면 더 해 드릴수 없습니다. 고객님의 모욕감과 공포심을 일으키는 위해서, 계속해서 욕설 등을 하시면 할 수도 있으니 자제 부탁드립니다.</u>						

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	3단계 ▷ 계속 해서 폭언(욕설) 등을 할 경우, 전요원(경찰) 등 주변사람에 도움. - 고객님께서 계속해서 폭언(욕설)에 문에 부딪히게 안전요원(경찰)의 하겠습니까. 그리고, 고객님과 의 특 하겠습니까. 4단계 ▷ 전담팀(담당자)이 사건을 접수하여 하 2. 농협내 폭력 행위에 대한 대응 조치 1단계 ▷ 사전에 주위에 도움을 요청 - 고객에게 폭력성의 징후가 있는 경우 직원, 보안요원 등에게 도움을 요청 ※ 농축협 특성상 맞게 담당자 및 부서 2단계 ▷ 현재 상황에 대한 녹음 및 녹화 시작한다. - 녹음사실 고지로 인해 고객과의 마연성이 높을 경우 사전고지를 생략 - 단, 고객이 극도의 흥분상태에 있는 지를 생략한다. ※ 동료 등 제 3자가 촬영을 할 경우 녹음·녹화 3단계 ▷ 관련 법령고지 - 폭력은 절대로 문제 해결에 도움이 아니고 관련 법령과 법적대응을 고 4단계 ▷ 추가 피해 대비 - 전원(법적 조치) 조치 후 고객이 다가적인 상황을 발생시킬 수 있는 비한다 3. 농협내 성희롱·성추행 행위에 대한 대응 조치 1단계 ▷ 정중한 어조로 중지 요청 / 사전 고시		

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	- 고객님, 민원사항에 대해서만 말씀 드립니다. 계속해서 성적 발언을 하 하겠습니다. ※ 녹음 등의 증거자료 확보는 피해자 자가 할 수도 있다. 2단 계 ▷ 법적 처벌을 받을 수 있음을 안내 - 고객님의 행위는 상대방에게 성적 오감을 일으키는 위법행위로서 판 촉될 수 있습니다. 계속해서 성적 시면 법적조치를 할 수도 있으니 니다. 3단 계 ▷ 계속적으로 성희롱을 하거나 소란 농협내 담당부서 및 경찰에 도움 -		
	4. 농협의 사용자, 상급자 / 동료 간 발생하는 폭력 대응 조치		

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.								
	<table><tr><td>1단계</td><td> ▷ 농협내 폭력 사실 접수 - 농협내 폭력 피해자 및 목격자, 피해자는 노동조합 등은 농협내 폭력 발생 시 및 담당자에게 폭력사실을 문서로 신고, 이메일을 이용하여 폭력사실 신고 ※ 녹음 등의 증거자료 확보는 피해자가 할 수도 있다. </td></tr><tr><td>2단계</td><td> ▷ 피해자 및 당사자 의견수렴 - 담당부서의 담당자는 사실관계의 조사의 피해 악화방지(2차 피해 등)를 위하여 폭력의 정도가 비교적 경미하며 행위자간의 인식차가 좁은 경우의 의견수렴을 통하여 조정한다. </td></tr><tr><td>3단계</td><td> ▷ 피해사실 조사 및 징계 등 조치 - 당사자간의 의견수렴 및 조정을 통해 되지 않을 경우 공식적인 사건조사를 한다. - 조사가 끝나면 조사보고서에 의하여 징계 등 적절한 조치를 취한다. (규, 취업규칙, 단체협약 등 참고) </td></tr><tr><td>4단계</td><td> ▷ 사후 조치(피해자 보호 및 조직문화 개선) - 조사가 마무리되어도 조직내 피해자 보호 등이 있을 수 있으므로 노조는 지속적으로 피해자 보호 및 감독을 실시한다. - 사건 종료 후 농협내 폭력 예방에 대한 교육 및 상호존중 프로그램 등을 실시한다. </td></tr></table> 제4장 농협내 폭력 발생시 사후 조치 1. 직장내 폭언·폭행 발생에 대한 피해자 조치 ① 농협은 직장내 폭언·폭행 피해자가 발생했을 시 직장내 폭언·폭행을 담당하는 고충처리기구나 전담부서에 피해사실을 접수할 수 있도록 하고, 공정하고 객관적인 사건처리가 될 수 있도록 조치한다. ② 농협은 폭언·폭행 및 성차별적인 언어	1단계	▷ 농협내 폭력 사실 접수 - 농협내 폭력 피해자 및 목격자, 피해자는 노동조합 등은 농협내 폭력 발생 시 및 담당자에게 폭력사실을 문서로 신고, 이메일을 이용하여 폭력사실 신고 ※ 녹음 등의 증거자료 확보는 피해자가 할 수도 있다.	2단계	▷ 피해자 및 당사자 의견수렴 - 담당부서의 담당자는 사실관계의 조사의 피해 악화방지(2차 피해 등)를 위하여 폭력의 정도가 비교적 경미하며 행위자간의 인식차가 좁은 경우의 의견수렴을 통하여 조정한다.	3단계	▷ 피해사실 조사 및 징계 등 조치 - 당사자간의 의견수렴 및 조정을 통해 되지 않을 경우 공식적인 사건조사를 한다. - 조사가 끝나면 조사보고서에 의하여 징계 등 적절한 조치를 취한다. (규, 취업규칙, 단체협약 등 참고)	4단계	▷ 사후 조치(피해자 보호 및 조직문화 개선) - 조사가 마무리되어도 조직내 피해자 보호 등이 있을 수 있으므로 노조는 지속적으로 피해자 보호 및 감독을 실시한다. - 사건 종료 후 농협내 폭력 예방에 대한 교육 및 상호존중 프로그램 등을 실시한다.		
1단계	▷ 농협내 폭력 사실 접수 - 농협내 폭력 피해자 및 목격자, 피해자는 노동조합 등은 농협내 폭력 발생 시 및 담당자에게 폭력사실을 문서로 신고, 이메일을 이용하여 폭력사실 신고 ※ 녹음 등의 증거자료 확보는 피해자가 할 수도 있다.										
2단계	▷ 피해자 및 당사자 의견수렴 - 담당부서의 담당자는 사실관계의 조사의 피해 악화방지(2차 피해 등)를 위하여 폭력의 정도가 비교적 경미하며 행위자간의 인식차가 좁은 경우의 의견수렴을 통하여 조정한다.										
3단계	▷ 피해사실 조사 및 징계 등 조치 - 당사자간의 의견수렴 및 조정을 통해 되지 않을 경우 공식적인 사건조사를 한다. - 조사가 끝나면 조사보고서에 의하여 징계 등 적절한 조치를 취한다. (규, 취업규칙, 단체협약 등 참고)										
4단계	▷ 사후 조치(피해자 보호 및 조직문화 개선) - 조사가 마무리되어도 조직내 피해자 보호 등이 있을 수 있으므로 노조는 지속적으로 피해자 보호 및 감독을 실시한다. - 사건 종료 후 농협내 폭력 예방에 대한 교육 및 상호존중 프로그램 등을 실시한다.										

제4장 농협내 폭력 발생시 사후 조치

1. 직장내 폭언·폭행 발생에 대한 피해자 조치

① 농협은 직장내 폭언·폭행 피해자가 발생했을 시 직장내 폭언·폭행을 담당하는 고충처리기구나 전담부서에 피해사실을 접수할 수 있도록 하고, 공정하고 객관적인 사건처리가 될 수 있도록 조치한다.

② 농협은 폭언·폭행 및 성차별적인 언어

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	<u>행위가 발생할 경우 피해자를 최대한 보호하는</u> <u>속에서 가해 당사자의 공개사과와 다시</u> <u>반복하지 않을 것에 대한 각서를 받고</u> <u>노사동수의 특별징계위를 개최하여 반드시</u> <u>중징계를 하여야 한다. (가해자와 피해자의</u> <u>쌍벌조치는 금지한다.)</u> ③ 농협은 폭언·폭행을 당한 피해자가 고충 해결을 요청할 경우 근무장소 변경, 배치 전환 등 가능한 조치를 취한다. ④ 농협은 폭언·폭행 피해자에 대하여 심리적 안정을 취할 수 있도록 적절한 유급휴가를 준다. ⑤ 농협은 고객에 의한 각종 폭언·폭행 등의 인격모독과 인권침해를 방지하기 위해 최대한 노력하고, 해당 고객에 대한 조치는 노사협의를 통해 정한다. ⑥ 폭언, 폭행, 감정노동으로 인한 피해자가 발생할 경우 노사가 추천하는 기관에서 상담 및 치료받을 수 있도록 조치한다. <u>2. 직장내 성희롱·성폭력 피해자 보호조치</u> ① 농협은 직장 내에서 성희롱·성폭력사건에 대한 진정이나 해결의 요구가 들어올 경우 즉시 조사하여 효과적인 조치를 취하거나 고충처리위원회에 고충의 처리를 위임하는 등 자율적인 해결을 위하여 노력한다. ② 농협은 성희롱·성폭력을 행사한 자에 대해서는 직위·직급을 막론하고 징계위원회에 회부하고, 신속한 징계조치를 취한다.		

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	③ 농협은 성희롱·성폭력 사건이 접수되는 즉시 피해자 보호를 위하여 피해자에 대한 유급보호휴가나 가해자에 대한 격리조치를 취해야 한다. ④ 농협은 성희롱·성폭력 피해자를 조사할 경우에는 피해자의 모든 발언을 심각하고 진지하게 청취하고 모든 비밀을 지키며 피해자와 증인을 가해자의 보복으로부터 보호하여야 한다. ⑤ 농협은 직장내 성희롱·성폭력을 받았거나 그것을 거절·방어했다는 이유로 피해자에게 해고 등 불이익 조치를 취해서는 안되며, 성희롱·성폭력에 대한 자신의 권리를 행사하거나 증언·기록한 것을 이유로 처벌해서는 안된다. ⑥ 농협은 고객에 의한 각종 성희롱·성폭력 등의 인격모독과 인권침해를 방지하기 위한 대책을 마련하고 성희롱·성폭력을 행사한 해당 고객에 대한 조치는 노사협의를 통해 정한다. ⑦ 성희롱, 성폭력, 감정노동으로 인한 피해자가 발생할 경우 노사가 추천하는 기관에서 상담 및 치료받을 수 있도록 조치한다. ⑧ 기타 성희롱에 관련된 사안은 ‘남녀고용평등법’ 과 ‘남녀차별금지 및 구제에 관한 법률’ 의 기준에 따른다. 제5장 직원간 상호존중을 위한 우리의 약속 ① 농협 노동자의 인권을 존중하고 해당		

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	<u>분야의 전문가로 인정한다.</u> <u>(2) 우리 모두가 피해자에게 든든한 조력자가 되도록 한다.</u> <u>(3) 무리한 요구, 폭언, 폭행, 성희롱을 하지 않는다.</u> <u>(4) 나의 부당한 요구가 다른 직원에게 피해가 될 수 있음을 인식한다.</u> <u>(5) 문제 제기는 합리적으로, 목소리는 부드럽게, 서로 잘못했을 때는 인정하고 사과한다.</u> <u>(6) 직원간 호칭은 통합호칭을 사용한다.</u>		
<u>신설</u>	<u>제105조[직장 내 괴롭힘 예방 교육]</u> <u>① 농협은 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육을 1년에 1회 이상 실시하여야 하며, 팀장, 부서장 이상 직급과 그 아래 직급을 분리해서 교육을 진행해야 한다.</u> <u>② 직장 내 괴롭힘 예방교육 시간은 1시간 이상이어야 한다. 다만, 성희롱 예방교육과 같이 시행할 경우 직장 내 괴롭힘 예방교육 시간을 1시간 이상 배치하여야 한다.</u> <u>③ 직장 내 괴롭힘 예방교육의 내용은 다음 각 호와 같다.</u> <u>1. 직장 내 괴롭힘 행위의 정의</u> <u>2. 금지되는 직장 내 괴롭힘 행위</u> <u>3. 직장 내 괴롭힘 상담절차</u> <u>4. 직장 내 괴롭힘 사건처리절차</u> <u>5. 직장 내 괴롭힘 피해자 보호를 위한 조치</u> <u>6. 직장 내 괴롭힘 행위자에 대한 조치</u> <u>7. 기타 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 내용</u> <u>④ 농협은 3년에 한번은 사업장 전체 임직원을 대상으로 익명설문조사 방식으로 직장내</u>	<u>제107조[직장 내 괴롭힘 예방 교육]</u> ① 농협은 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육을 1년에 1회 이상 실시하여야 하며, 팀장, 부서장 이상 직급과 그 아래 직급을 분리해서 교육을 진행해야 한다. ② 직장 내 괴롭힘 예방교육 시간은 1시간 이상이어야 한다. 다만, 성희롱 예방교육과 같이 시행할 경우 직장 내 괴롭힘 예방교육 시간을 1시간 이상 배치하여야 한다. ③ 직장 내 괴롭힘 예방교육의 내용은 다음 각 호와 같다. 1. 직장 내 괴롭힘 행위의 정의 2. 금지되는 직장 내 괴롭힘 행위 3. 직장 내 괴롭힘 상담절차 4. 직장 내 괴롭힘 사건처리절차 5. 직장 내 괴롭힘 피해자 보호를 위한 조치 6. 직장 내 괴롭힘 행위자에 대한 조치 7. 기타 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 내용 ④ 농협은 3년에 한번은 사업장 전체 임직원을 대상으로 익명설문조사 방식으로 직장내	<u>제105조[직장 내 괴롭힘 예방 교육]</u> ① 농협은 필요시 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육(이하 “직장 내 괴롭힘 예방교육”이라 한다)을 실시한다. ② 사용자, 사원은 제1항에 따른 직장 내 괴롭힘 예방교육을 받아야 한다. ③ 직장 내 괴롭힘 예방교육의 내용은 다음 각 호와 같다. 1. 직장 내 괴롭힘 행위의 정의 2. 금지되는 직장 내 괴롭힘 행위 3. 직장 내 괴롭힘 신고·상담절차 4. 직장 내 괴롭힘 사건처리절차 5. 직장 내 괴롭힘 피해자 보호를 위한 조치 6. 직장 내 괴롭힘 행위자에 대한 조치 7. 직장 내 괴롭힘 신고 등으로 인한 불리한 처우 금지 8. 직장 내 괴롭힘 조사 관련 비밀 누설 금지 9. 그 밖에 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 내용 ④ 농협은 직장 내 괴롭힘 예방교육의 주요 내용을 항상 게시하거나 열람할 수 있도록

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	<u>괴롭힘 실태조사와 감수성 지수 조사를 실시하고 그 결과를 반영하여 예방교육을 진행한다.</u> <u>⑤ 농협은 직장 내 괴롭힘 예방교육의 주요 내용을 항시 게시하거나 노동자들이 열람할 수 있도록 조치하여야 한다.</u>	괴롭힘 실태조사와 감수성 지수 조사를 실시하고 그 결과를 반영하여 예방교육을 진행한다. ⑤ 농협은 직장 내 괴롭힘 예방교육의 주요 내용을 항시 게시하거나 노동자들이 열람할 수 있도록 조치하여야 한다.	<u>조치한다.</u>
<u>신설</u>	<u>제106조 직장 내 괴롭힘 발생시 조치 의무</u> <u>① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 협동조합에 신고할 수 있다. 협동조합은 피해자나 신고자의 신원을 보호해야 한다.</u> <u>② 피해자는 신고 접수 후 진행되는 절차에서 피해자를 지원하고 대리할 수 있는 대리인을 정하거나 조합에 대리를 요청할 수 있다. 대리인이 노동조합의 상근간부가 아닌 경우에 협동조합은 근무시간 중 대리인의 활동을 유급으로 보장한다.</u> <u>③ 협동조합은 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체없이 노사 동수로 구성되는 조사위원회를 구성하여 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다. 협동조합은 조사위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두되, 간사는 괴롭힘 담당 원으로 한다.</u> <u>④ 협동조합은 피해자 등의 요청에 따라 피해자 등을 보호하기 위하여 필요한 경우 징계조치를 결정할 때까지 행위자를 근무장소 변경, 유급휴가 명령 등 피해자 등으로부터 격리조치 해야 한다. 이 경우 협동조합은 피해자 등의 의사에 반하는 조치를 해서는 안</u>	제108조 직장 내 괴롭힘 발생시 조치 의무 ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 협동조합에 신고할 수 있다. 협동조합은 피해자나 신고자의 신원을 보호해야 한다. ② 피해자는 신고 접수 후 진행되는 절차에서 피해자를 지원하고 대리할 수 있는 대리인을 정하거나 조합에 대리를 요청할 수 있다. 대리인이 노동조합의 상근간부가 아닌 경우에 협동조합은 근무시간 중 대리인의 활동을 유급으로 보장한다. ③ 협동조합은 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체없이 노사 동수로 구성되는 조사위원회를 구성하여 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다. 협동조합은 조사위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두되, 간사는 괴롭힘 담당 원으로 한다. ④ 협동조합은 피해자 등의 요청에 따라 피해자 등을 보호하기 위하여 필요한 경우 징계조치를 결정할 때까지 행위자를 근무장소 변경, 유급휴가 명령 등 피해자 등으로부터 격리조치 해야 한다. 이 경우 협동조합은 피해자 등의 의사에 반하는 조치를 해서는 안	<u>① 수용</u> <u>② 삭제</u> <u>③ 협동조합은 직장 내 괴롭힘 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시한다.</u> <u>④ 협동조합은 조사기간 동안 피해를 입은 사원 또는 피해를 입었다고 주장하는 사원(이하 “피해사원등” 이라 함)을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해사원등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 다만 이 경우 회사는</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	<u>된다.</u> <u>⑤ 협동조합은 조사 결과 직장 내 괴롭힘이 확인된 때에는 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 그 밖에 이에 준하는 조치를 해야 한다. 이 경우 협동조합은 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해자의 의견을 들어야 한다.</u> <u>⑥ 협동조합은 직장내 괴롭힘 피해자의 요청이 있는 경우 피해자에게 유급휴가의 부여, 근무장소의 변경, 배치전환, 심리치료 등 가능한 조치를 취해야 한다.</u> <u>⑦ 협동조합은 징계위원회를 개칭하여 직장내 괴롭힘 행위의 가해자에 대한 징계 등 적정 조치를 취하여야 한다.</u> <u>⑧ 직장내 괴롭힘의 가해자가 조합장인 경우에는 노동조합이 추천하는 외부 전문가가 과반수를 차지하는 심의위원회에서 심의하여 사직 권고를 포함하여 그 처리 방안을 의결한다.</u> <u>⑨ 조합장은 심의위원회의 권고를 이의없이 수용하여야 한다.</u> <u>⑩ 협동조합은 직장내 괴롭힘 발생 사실을 신고한자 및 피해자 등에게 제124조(불리한 처우 금지)에서 정한 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</u> <u>⑪ 협동조합 및 조사에 참여한 자들은 조사과정에서 알게 된 비밀을 피해자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만 피해자 등의 의사에 따라 조합 및 관계기관에 필요한 정보를 제공하는 경우는</u>	된다. ⑤ 협동조합은 조사 결과 직장 내 괴롭힘이 확인된 때에는 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 그 밖에 이에 준하는 조치를 해야 한다. 이 경우 협동조합은 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해자의 의견을 들어야 한다. ⑥ 협동조합은 직장내 괴롭힘 피해자의 요청이 있는 경우 피해자에게 유급휴가의 부여, 근무장소의 변경, 배치전환, 심리치료 등 가능한 조치를 취해야 한다. ⑦ 삭제 ⑧ 직장내 괴롭힘의 가해자가 조합장인 경우에는 노동조합이 추천하는 외부 전문가가 과반수를 차지하는 심의위원회에서 심의하여 사직 권고를 포함하여 그 처리 방안을 의결한다. ⑨ 조합장은 심의위원회의 권고를 이의없이 수용하여야 한다. ⑩ 협동조합은 직장내 괴롭힘 발생 사실을 신고한자 및 피해자 등에게 제124조(불리한 처우 금지)에서 정한 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. ⑪ 협동조합 및 조사에 참여한 자들은 조사과정에서 알게 된 비밀을 피해자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만 피해자 등의 의사에 따라 조합 및 관계기관에 필요한 정보를 제공하는 경우는	<u>피해사원등의 의사에 반하는 조치를 하지 않는다.</u> <u>⑤ 수용</u> <u>⑥ 협동조합은 직장 내 괴롭힘이 인정된 경우 피해자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 한다.</u> <u>⑦ 5항과 중복, 삭제</u> <u>⑧ 직장내 괴롭힘의 가해자가 조합장인 경우에는 노동조합이 추천하는 외부 전문가를 심의위원으로 참여시킬 수 있다.가 과반수를 차지하는 심의위원회에서 심의하여 사직 권고를 포함하여 그 처리 방안을 의결한다.</u> <u>⑨ 보류</u> <u>⑩ 수용</u> <u>⑪ 수용</u> <u>⑨ 삭제</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
<u>신설</u>	<u>예외로 한다.</u> <u>제107조[직장 내 괴롭힘 가해자에 대한 징계]</u> <u>① 협동조합은 직장 내 괴롭힘 행위자에 대하여 무관용의 원칙에 따라 징계 등 제재절차가 이루어 지도록 해야 한다.</u> <u>② 협동조합은 제1항에 따른 행위자에 대한 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해자 또는 그대리인의 의견을 들어야 한다.</u> <u>③ 협동조합은 직장 내 괴롭힘 사건 은폐나 2차 가해로 인해 피해자의 고용관계에 추가 피해가 발생한 경우 관련자를 엄중 징계한다.</u> <u>④ 협동조합은 조사 중인 직장 내 괴롭힘 행위가 중징계에 해당되는 사항이라고 판단되는 경우 행위자가 의원면직을 위해 사직서를 제출하더라도 절차에 따라 징계의결을 할 때까지 의원면직을 허용하여서는 안 된다.</u>	<u>예외로 한다.</u> <u>제109조 [직장 내 괴롭힘 가해자에 대한 징계]</u> <u>(1차 합의)</u> ① 협동조합은 직장 내 괴롭힘 행위자에 대하여 무관용의 원칙에 따라 징계 등 제재절차가 이루어 지도록 해야 한다. ② 협동조합은 제1항에 따른 행위자에 대한 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해자 또는 그대리인의 의견을 들어야 한다. ③ 협동조합은 직장 내 괴롭힘 사건 은폐나 2차 가해로 인해 피해자의 고용관계에 추가 피해가 발생한 경우 관련자를 엄중 징계한다. ④ 협동조합은 조사 중인 직장 내 괴롭힘 행위가 중징계에 해당되는 사항이라고 판단되는 경우 행위자가 의원면직을 위해 사직서를 제출하더라도 절차에 따라 징계의결을 할 때까지 의원면직을 허용하여서는 안 된다.	<u>수용</u>
<u>신설</u>	<u>제108조[재발방지 조치 등]</u> <u>① 협동조합은 직장 내 괴롭힘 행위의 재발 방지를 위하여 사건 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</u>	<u>제110조 [재발방지 조치 등]</u> ① 협동조합은 직장 내 괴롭힘 행위의 재발 방지를 위하여 사건 발생 시 재발방지 대책을 수립·시행한다. <u>② 협동조합은 직장 내 괴롭힘 행위 방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 제107조(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> ③ 협동조합은 직장 내 괴롭힘 피해자가 직장	제108조[재발방지 조치 등] ① 협동조합은 직장 내 괴롭힘 행위의 재발 방지를 위하여 <u>사건 발생 시 재발방지 대책을 수립·시행한다. 성실하게 노력한다.</u> <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> <u>③ 수용</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	<u>내 괴롭힘에 의한 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병에 대해 산업재해보상법 상 산재신청을 하는 경우 이에 적극 협조하여야 한다.</u>	내 괴롭힘에 의한 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병에 대해 산업재해보상법 상 산재신청을 하는 경우 이에 적극 협조하여야 한다. ※ ‘전 직원 대상 일반 예방·교육·조사’ 에는 불필요한 협의 절차를 견어내고, ‘조합원 권익에 직접 영향’ 이 있는 경우에만 협의를 유지	[수정안] 1. 1항 수용 2. 전체 직원들에게 적용되는 사항은 노동조합과 협의하는 절차는 생략 [협의의견] 1. 사측안 제시
<u>신설</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 합의해야 한다. 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. ③ 농협은 사상, 신념, 종교 등 조합원의 권리, 이익, 사생활을 침해할 우려가 있는 개인정보를 수집하여서는 아니 된다. ④ 농협은 조합원들의 조합활동이나 사내의 단체 활동 및 업무의 사적인 활동에 대한 정보를 수집해서는 아니된다.	<u>제111조[개인정보의 수집 (의견일치)]</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 <u>협의</u>해야 한다. ② 수용 ③ 수용 ④ 수용
<u>신설</u>	<u>제110조[개인정보의 관리]</u> ① 농협은 조합원의 개인정보를 관리함에 있어 다음 각호에 대해 조합과 사전 합의해야 하며 조합원들에게 고지해야 한다. 1. 보관기간과 방법	<u>제112조[개인정보의 관리]</u> ① <u>사측안</u>	제110조[개인정보의 관리] ① 농협은 조합원의 개인정보를 관리함에 있어 다음 각호에 대해 조합과 사전 <u>협의협의</u>해야 하며 조합원들에게 고지해야 한다. 1. 보관기간과 방법

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	<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> <u>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.</u> <u>1. 조합과 합의 없이 수집, 관리되고 있는 개인정보</u> <u>2. 사실과 다른 개인정보</u> <u>3. 고용과 직접적으로 관련되지 않은 사생활을 침해할 수 있는 개인정보</u> <u>⑤ 농협은 보관기간이 종료되었을 때는 폐기해야 하며, 해당 조합원 및 조합에게 통보해주어야 한다. 다만 다음 각호의 경우는 그렇지 아니 한다.</u> <u>1. 해당 조합원 또는 해당 조합원의 신청에 따른 조합이 개인정보의 유지를 요구한 경우</u> <u>2. 해당 조합원 또는 해당 조합원의 신청에</u>	② 농협은 조합원의 개인정보를 해당 조합원의 동의 없이 담당부서와 담당자를 제외한 농협 내외의 제3자에게 제공해서는 아니 된다. <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> <u>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.</u> 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	2. 처리 및 폐기 방법 3. 담당부서와 담당자 <u>② 수용</u> <u>③ 삭제</u> ④ 농협은 조합원 또는 해당 조합원의 신청에 따른 조합이 다음 각호의 경우에 대해 개인정보의 수정, 폐기를 요구할 경우 이에 <u>응협</u>의해야 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 <u>⑤ 수용</u> [수정안] 1. 조합원 개인이 청구하여 노조와 공유 - 다만, 비밀유지서약을 준수하여 공유 2. 4항의 경우 조합원이 직접 신청시 업무절차에 따라 처리

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	<u>다른 조합이 개인정보 유지에 명시적으로 동의하는 경우</u> <u>3. 법률에 의해 개인정보의 유지가 요구되는 기간</u>	다른 조합이 개인정보 유지에 명시적으로 동의하는 경우 3. 법률에 의해 개인정보의 유지가 요구되는 기간 <u>※ 본인 동의·비밀유지·법정 예외를 전제로 노조의 접근권은 실효화하고 사측의 보호의무는 명문화하여 분쟁·위법 리스크를 최소화</u>	- 노동조합이 개입할 사항이 아님 [협의의견] 1. 차기 교섭에서 논의
신설	<u>제111조[개인정보 주체의 권리 보장]</u> <u>① 농협은 노동자가 개인정보의 열람, 등사 및 교부를 요구할 경우 즉시 응하여야 한다.</u> <u>② 농협은 수집된 개인 정보가 사실과 달라 노동자가 수정을 요청할 경우 그에 즉시 응하여야 한다.</u> <u>③ 농협은 노동자가 제170조(개인정보 등의 보호 및 수집 제한)를 위반하여 수집된 개인정보에 대하여 폐기를 요구할 경우 즉시 이에 응해야 하며, 그 결과를 통보해주어야 한다.</u> <u>④ 농협은 개인정보의 보관기간이 종료되었을 때는 즉시 폐기하여야 하며, 해당 노동자에게 통보해야 한다. 다만, 해당 노동자가 명시적으로 동의한 경우에는 예외로 한다.</u> <u>⑤ 본 조항에서 정한 조치에 소요되는 일체의 비용은 농협이 부담한다.</u>	제113조 [개인정보 주체의 권리 보장] ① 농협은 노동자가 개인정보의 열람, 등사 및 교부를 요구할 경우 즉시 응하여야 한다. ② 농협은 수집된 개인 정보가 사실과 달라 노동자가 수정을 요청할 경우 그에 즉시 응하여야 한다. ③ 농협은 노동자가 제170조(개인정보 등의 보호 및 수집 제한)를 위반하여 수집된 개인정보에 대하여 폐기를 요구할 경우 즉시 이에 응해야 하며, 그 결과를 통보해주어야 한다. ④ 농협은 개인정보의 보관기간이 종료되었을 때는 즉시 폐기하여야 하며, 해당 노동자에게 통보해야 한다. 다만, 해당 노동자가 명시적으로 동의한 경우에는 예외로 한다. ⑤ 본 조항에서 정한 조치에 소요되는 일체의 비용은 농협이 부담한다.	제111조 [개인정보 주체의 권리 보장] <u>① 농협은 노동자가 개인정보의 열람, 정정·삭제 및 처리 정지를 요구할 경우 「개인정보 보호법」 등 관련 법규에서 정하는 바에 따라 필요한 조치를 취하여야 한다.</u> <u>② 농협은 제1항에 따른 조치 결과를 해당 노동자에게 통지하여야 한다.</u> <u>③ 농협은 개인정보의 보유기간이 경과하였거나 처리 목적이 달성되는 등 해당 개인정보가 불필요하게 되었을 때에는 「개인정보 보호법」 등 관련 법규에서 정하는 바에 따라 지체 없이 해당 개인정보를 파기하여야 한다. 다만, 다른 법령에 따라 개인정보를 계속 보존하여야 하는 경우에는 그러하지 아니한다.</u> <u>⑤ 수용</u>
신설	<u>제112조[개인정보 제공 거부권]</u>	제114조 [개인정보 제공 거부권] (1차 합의)	수용

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	<u>조합원은 고용과 직접적으로 관련되지 않은 사생활을 침해할 수 있는 개인정보에 대해 거부할 권리가 있으며, 농협은 이를 이유로 불이익 처우를 해서는 아니 된다.</u>	조합원은 고용과 직접적으로 관련되지 않은 사생활을 침해할 수 있는 개인정보에 대해 거부할 권리가 있으며, 농협은 이를 이유로 불이익 처우를 해서는 아니 된다.	
<u>신설</u>	<u>제113조감시장비 및 설비의 제한</u> <u>① 농협은 컴퓨터, 전화, 비디오 카메라, 지문, 홍채, 정맥 등 생체인식기기, RFID, CCTV 및 기타 정보통신음향영상기술을 이용하여 조합원의 이동, 작업과정을 기록 저장할 설비 및 소프트웨어(이하 감시장비)를 설치해서는 아니 된다. 다만 노동안전, 도난 등 위험사고방지를 위해 장비를 설치할 경우에는 다음 각호에 대해 조합과 사전협의하여야 하며 사용 중에는 조합원 및 조합에게 인지할 수 있는 조치를 취해야 한다.</u> <u>1. 설치목적과 사용기간</u> <u>2. 설치방법, 설치장소와 기록내용</u> <u>3. 감시장비의 종류와 기술내용</u> <u>4. 담당부서와 담당자</u> <u>② 농협은 감시장비에 의한 기록물의 내용을 인사고과에 반영하거나 징계의 근거자료로 사용해서는 안 된다.</u> <u>③ 농협은 조합과 사전협의 없이 설치한 감시장비가 법령 및 단체협약에 위배되는 경우 및 설치목적과 사용기간이 만료된 경우에는 감시장비를 즉시 철거해야 하고 그 결과를 조합에 통보해야 한다.</u> <u>④ 농협은 노동조합 또는 노동조합 조합원이 CCTV 등의 감시장비의 촬영 각도를 조정해 줄 것을 요청할 경우 지체없이 해당 조합원의 개인정보가 침해 되지 않도록 감시장비의 촬영</u>	제113조 감시장비 및 설비의 제한 ① 농협은 컴퓨터, 전화, 비디오 카메라, 지문, 홍채, 정맥 등 생체인식기기, RFID, CCTV 및 기타 정보통신음향영상기술을 이용하여 조합원의 이동, 작업과정을 기록 저장할 설비 및 소프트웨어(이하 감시장비)를 설치해서는 아니 된다. 다만 노동안전, 도난 등 위험사고방지를 위해 장비를 설치할 경우에는 다음 각호에 대해 조합과 사전협의하여야 하며 사용 중에는 조합원 및 조합에게 인지할 수 있는 조치를 취해야 한다. 1. 설치목적과 사용기간 2. 설치방법, 설치장소와 기록내용 3. 감시장비의 종류와 기술내용 4. 담당부서와 담당자 ② 농협은 감시장비에 의한 기록물의 내용을 인사고과에 반영하거나 징계의 근거자료로 사용해서는 안 된다. ③ 농협은 조합과 사전협의 없이 설치한 감시장비가 법령 및 단체협약에 위배되는 경우 및 설치목적과 사용기간이 만료된 경우에는 감시장비를 즉시 철거해야 하고 그 결과를 조합에 통보해야 한다. ④ 농협은 노동조합 또는 노동조합 조합원이 CCTV 등의 감시장비의 촬영 각도를 조정해 줄 것을 요청할 경우 지체없이 해당 조합원의 개인정보가 침해 되지 않도록 감시장비의 촬영	제113조감시장비 및 설비의 제한 ① 농협은 컴퓨터, 전화, 비디오 카메라, 지문, 홍채, 정맥 등 생체인식기기, RFID, CCTV 및 기타 정보통신음향영상기술을 이용하여 조합원의 이동, 작업과정을 기록 저장할 설비 및 소프트웨어(이하 감시장비)를 설치해서는 아니 된다. 다만 노동안전, 도난 등 위험사고방지를 위해 장비를 설치할 경우에는 다음 각호에 대해 조합과 사전합의협의하여야 하며 사용 중에는 조합원 및 조합에게 인지할 수 있는 조치를 취해야 한다. 1. 설치목적과 사용기간 2. 설치방법, 설치장소와 기록내용 3. 감시장비의 종류와 기술내용 4. 담당부서와 담당자 ② 농협은 <u>조합원 동의 없이</u> 감시장비에 의한 기록물의 내용을 인사고과에 반영하거나 징계의 근거자료로 사용해서는 안 된다. ③ 수용 ④ 수용

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	각도를 조절해야 한다. ⑤ 농협은 화장실, 탈의실, 세면실, 휴게실, 기숙사 등 사생활을 침해할 수 있는 장소에 감시장비를 설치해서는 안 된다. ⑥ 농협이 직원의 생체정보 등을 이용한 사무소 출입 등의 장치를 설비할 때에는 노·사간 합의해야 한다.	각도를 조절해야 한다. ⑤ 농협은 화장실, 탈의실, 세면실, 휴게실, 기숙사 등 사생활을 침해할 수 있는 장소에 감시장비를 설치해서는 안 된다. ⑥ 농협이 직원의 생체정보 등을 이용한 사무소 출입 등의 장치를 설비할 때에는 노·사간 합의해야 한다.	⑤ 수용 ⑥ 농협이 직원의 생체정보 등을 이용한 사무소 출입 등의 장치를 설비할 때에는 노·사간 합의해야 한다.
<u>신설</u>	<u>제114조[기록물 관리 및 수정, 폐기]</u> ① 농협은 제172조(감시장비) 제2항에 따라 설치된 감시장비에 의한 기록물(이하 ‘기록물’)에 대해서는 다음 각 호에 대해 사전에 조항과 합의해야 한다. 1. 보관기간 2. 처리 및 접근방법 3. 담당부서와 담당자 ② 농협은 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 제171조(개인정보 주체의 권리 보장)를 준용한다.	제116조[기록물 관리 및 수정, 폐기] (의견일치) (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 조항과 합의해야 한다. 1. 보관기간 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.
<u>신설</u>	<u>제115조[CS 평가제도 개선]</u> ① 우리농협에 맞는 CS 평가제도 정착과 노동자의 인권, 직무스트레스 및 질환 예방을 위하여 <u>암행감사 형 농협중앙회의 확실적인 CS 평가제도 개선을 위해 노사쌍방은 노력하며,</u>	제117조[CS 평가제도 개선] ① 우리농협에 맞는 CS 평가제도 정착과 노동자의 인권, 직무스트레스 및 질환 예방을 위하여 암행감사 형 농협중앙회의 확실적인 CS 평가제도 개선을 위해 노사쌍방은 노력하며,	<u>삭제</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	<u>다음 사항을 폐지 또는 거부한다.</u> <u>1. 모니터요원에 암행감사형 CS 평가제도 개선 폐지</u> <u>2. 지역농협과 지역 정서를 무시한 획일적인 평가 항목 폐지</u> <u>3. 업적평가 반영 폐지</u> <u>② 농협과 노동조합은 노사협의회를 통해 지역정서에 맞는 CS평가 프로그램을 마련하고 자체적으로 시행한다.</u> <u>③ 농협은 고객만족과 근무환경 개선을 위해 낙후된 시설을 개선하고, 노후화 된 사무기기를 교체한다.</u> <u>④ 농협은 모니터 요원에 의한 암행감사 방식의 농협중앙회의 획일적인 CS 평가 제도를 포함하여 노동자의 인권과 건강권 및 노동권을 유린하는 각종 제도를 폐지한다.</u> <u>⑤ CS관련 회의는 월 1회를 초과하여 실시할 수 없다.</u>	다음 사항을 폐지 또는 거부한다. 1. 모니터요원에 암행감사형 CS 평가제도 개선 폐지 2. 지역농협과 지역 정서를 무시한 획일적인 평가 항목 폐지 3. 업적평가 반영 폐지 ② 농협과 노동조합은 노사협의회를 통해 지역정서에 맞는 CS평가 프로그램을 마련하고 자체적으로 시행한다. ③ 농협은 고객만족과 근무환경 개선을 위해 낙후된 시설을 개선하고, 노후화 된 사무기기를 교체한다. ④ 농협은 모니터 요원에 의한 암행감사 방식의 농협중앙회의 획일적인 CS 평가 제도를 포함하여 노동자의 인권과 건강권 및 노동권을 유린하는 각종 제도를 폐지한다. ⑤ CS관련 회의는 월 1회를 초과하여 실시할 수 없다.	
제10장 안전보건 및 재해보상 제91조[안전 및 보건관리] ① 농협은 관계법령이 정하는 바에 따라 직원의 안전관리와 보건향상에 노력하여야 한다. ② 농협은 사고미연방지 및 직원 건강을 위하여 필요한 적극적인 조치를 취한다.	제9장 안전보건 및 재해보상 제116조[안전 및 보건관리] 좌동	제10장 안전보건 및 재해보상 제118조[안전 및 보건관리] (1차 합의) ① 농협은 관계법령이 정하는 바에 따라 직원의 안전관리와 보건향상에 노력하여야 한다. ② 농협은 사고미연방지 및 직원 건강을 위하여 필요한 적극적인 조치를 취한다.	<u>유지</u>
제92조[안전 및 보건 교육] 농협은 직원에 대하여 채용할 때와 기타 필요하다고 인정할 때에는 수시로 담당업무에 관하여 필요한 안전과 보건을 위한 교육을 실시한다.	제117조[안전 및 보건 교육] 좌동	제119조[안전 및 보건 교육] (1차 합의) 농협은 직원에 대하여 채용할 때와 기타 필요하다고 인정할 때에는 수시로 담당업무에 관하여 필요한 안전과 보건을 위한 교육을 실시한다.	<u>유지</u>
제93조[안전보호장구]	제118조 [안전보호장구]	제120조 [안전보호장구] (1차 합의)	<u>유지</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
① 농협은 작업의 성격에 따라 필요한 안전보호장구를 직원에게 무상으로 지급하며, 산업안전보건법 제35조에 의한 검정 합격품을 사용하여야 한다.	<u>좌동</u>	① 농협은 작업의 성격에 따라 필요한 안전보호장구를 직원에게 무상으로 지급하며, 산업안전보건법 제35조에 의한 검정 합격품을 사용하여야 한다.	
제94조 건강진단 ① 농협은 직원에 대하여 초음파검진을 포함한 혈액중합건강진단을 실시하고 그 결과에 따라 건강유지에 필요한 조치를 취하여야 한다. ② 농협은 직원 본인에 대하여 격년마다 종합정밀검진을 실시한다.	<u>제119조</u> 건강진단 <u>좌동</u>	<u>제121조</u> 건강진단 (1차 합의) ① 농협은 직원에 대하여 초음파검진을 포함한 혈액중합건강진단을 실시하고 그 결과에 따라 건강유지에 필요한 조치를 취하여야 한다. ② 농협은 직원 본인에 대하여 격년마다 종합정밀검진을 실시한다.	<u>유지</u>
제96조 요양시설 및 의료비 보조 ① 농협은 직원의 부상 및 질병을 치료하기 위하여 자체 내에 부속 의무실을 설치, 운용할 수 있다. ② 농협은 직원(배우자 포함)이 부상 또는 질병으로 인하여 의료보험제도를 통하여 의료기관에서 치료를 받고 비용을 부담하는 경우 그 비용의 일부를 보조할 수 있다. ③ 제2항의 의료비보조는 동일상병으로 인한 본인 부담 금액 (비 급여성중 초음파 검사비, CT 촬영비 포함)이 10만원을 초과 시, 10만원 초과금액에 대하여 300만원까지 지급한다.	<u>제120조</u> 요양시설 및 의료비 보조 ① 농협은 직원의 부상 및 질병을 치료하기 위하여 자체 내에 부속 의무실을 설치, 운용할 수 있다. ② 농협은 직원(배우자, <u>자녀 포함</u>)이 부상 또는 질병으로 인하여 의료보험제도를 통하여 의료기관에서 치료를 받고 비용을 부담하는 경우 그 비용의 일부를 보조할 수 있다. ③ 제2항의 의료비보조는 동일상병으로 인한 본인 부담 금액 (비 급여성중 초음파 검사비, CT 촬영비 포함)이 10만원을 초과 시, 10만원 초과금액에 대하여 300만원까지 지급한다.	<u>제122조</u> 요양시설 및 의료비 보조 ① 농협은 직원의 부상 및 질병을 치료하기 위하여 자체 내에 부속 의무실을 설치, 운용할 수 있다. ② 농협은 직원(배우자, 자녀 포함)이 부상 또는 질병으로 인하여 의료보험제도를 통하여 의료기관에서 치료를 받고 비용을 부담하는 경우 그 비용의 일부를 보조할 수 있다. ③ 제2항의 의료비보조는 동일상병으로 인한 본인 부담 금액 (비 급여성중 초음파 검사비, CT 촬영비 포함)이 10만원을 초과 시, 10만원 초과금액에 대하여 300만원까지 지급한다.	<u>별도 협의 (관련 준칙 적용)</u>
<u>신설</u>	<u>제121조</u> 단체상해보험 <u>① 농협은 조합원의 부상, 질병, 장애, 사망으로 인한 소득 상실에 대비하여 단체상해보험에 가입한다.</u> <u>② 가입 대상자 및 보험 종류 선택 등의 세부 사항은 노사가 별도로 정한다.</u> <u>③ 농협은 지도과, 경제사업장, 하나로마트 직원에 대해서는 근로자재해보상책임보험을 가입해야 한다.</u>	제121조 단체상해보험 ① 농협은 조합원의 부상, 질병, 장애, 사망으로 인한 소득 상실에 대비하여 단체상해보험에 가입한다. ② 가입 대상자 및 보험 종류 선택 등의 세부 사항은 노사가 별도로 정한다. ③ 농협은 지도과, 경제사업장, 하나로마트 직원에 대해서는 근로자재해보상책임보험을 가입해야 한다.	<u>삭제</u>
<u>신설</u>	<u>제122조</u> 고객의 폭언 등으로 인한 노동자 보호	<u>제123조</u> 고객의 폭언 등으로 인한 노동자 보호	<u>1 폭언이나 악성 민원의 범위가 모호</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	① 농협은 업무와 관련하여 노동자가 고객 등 제3자의 폭언, 폭행, 그밖에 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위에 처한 경우에, 업무를 일시 중단하고 4시간 이상의 휴게시간을 부여한다. ② 노동자가 악성민원 등으로 인한 피해를 호소하는 경우 농협은 즉각 해당 노동자를 휴식및 심리 상담을 받도록 하며, 반복적인 피해가 접수된 경우 심리안정휴가(최대 1개월, 유급)를 부여하고, 제1항 및 제2항과 관련하여 소요된 비용은 농협이 부담하며 추가 요양 등이 필요한 경우 산업안전보건위원회 심의 및 산업재해보상보험법에 따른다. ③ 농협은 노동자에게 악성민원의 해결을 강요할 수 없으며, 악성민원에 응하지 않음을 이유로 해당 노동자에게 불이익을 줄 수 없다. ④ 농협은 악성민원 등을 반복적으로 행하는 고객에 대해서는 민형사상 조치 등 대응책을 마련토록 한다.	① 농협은 업무와 관련하여 노동자가 고객 등 제3자의 폭언, 폭행, 그밖에 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위에 처한 경우에, 업무를 일시 중단하고 4시간 이상의 휴게시간을 부여한다. ② 노동자가 악성민원 등으로 인한 피해를 호소하는 경우 농협은 즉각 해당 노동자를 휴식및 심리 상담을 받도록 하며, 반복적인 피해가 접수된 경우 심리안정휴가(최대 1개월, 유급)를 부여하고, 제1항 및 제2항과 관련하여 소요된 비용은 농협이 부담하며 추가 요양 등이 필요한 경우 산업안전보건위원회 심의 및 산업재해보상보험법에 따른다. ③ 농협은 노동자에게 악성민원의 해결을 강요할 수 없으며, 악성민원에 응하지 않음을 이유로 해당 노동자에게 불이익을 줄 수 없다. ④ 농협은 악성민원 등을 반복적으로 행하는 고객에 대해서는 민형사상 조치 등 대응책을 마련토록 한다.	2. 각 사안별로 판단하여 적절한 조치를 취하는 것이 바람직 3. 관계 법령에 따라 근로자 보호조치를 취한다.
제11장 복지후생 제97조[취미활동보장] ① 농협은 조합원의 자유로운 동아리 활동을 보장한다. ② 조합원이 취미활동을 위해 구성원 10명 이상의 회원으로 동아리를 조직하여 농협에 등록한 경우에는 해당동아리에 매월 10만원 보조금을 지급한다. ③ 지원 가능 동아리 활동 단체 수는 분회별 협의한다.	제10장 복지후생 제123조[취미활동보장] ① 농협은 조합원의 자유로운 동아리 활동을 보장한다. ② 조합원이 취미활동을 위해 구성원 10명 이상의 회원으로 동아리를 조직하여 농협에 등록한 경우에는 해당동아리에 매월 20만원 보조금을 지급한다. ③ 지원 가능 동아리 활동 단체 수는 노동조합과 협의한다.	제10장 복지후생 제124조[취미활동보장] ① 좌동 ② 조합원이 취미활동을 위해 구성원 10명 이상의 회원으로 동아리를 조직하여 농협에 등록한 경우에는 농협의 동우회지원준칙에 의거 지원금을 지원한다. ③ 좌동 ※ 실무교섭을 통해 애기한대로 관련 규정을	제123조[취미활동보장] ① 유지 ② 농협의 동우회지원준칙에 의거 지원금을 지원 한다. [수정안] 1. 노조안 검토 - 10명 이상의 기준이 준칙에 있는지 [협의의견] 1. 노조안에서 “농협에 준칙에 따라 등록한 경우에는.....으로 수정하여 의견일치

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
		<u>준수하겠다는 의미.</u>	
제98조[직장체육진흥] 농협은 국민체육진흥에 관한 관계법령에 정하는 바에 따라 직원의 체육진흥 및 체력단련을 위하여 필요한 조치를 강구한다.	<u>제124조</u> [직장체육진흥] <u>삭제</u>	<u>제125조</u> [직장체육진흥] (1차 합의) 삭제	<u>수용</u>
제99조[체육행사 등] ① 농협은 직원의 체력을 증진하기 위하여 필요한 체육시설을 설치(임차의 경우를 포함) 운영할 수 있다. ② 농협은 조합의 공식적인 대내외 체육, 문화 또는 교양행사를 위한 지원에 노력하여야 한다. ③ 농협은 직원의 체육 및 교양활동과 상호친목활동을 지원하기 위하여 장소, 시설 및 차량운행 등의 편의를 제공할 수 있다.	<u>제124조</u> [체육행사 등] <u>작동</u>	<u>제126조</u> [체육행사 등] (1차 합의) ① 농협은 직원의 체력을 증진하기 위하여 필요한 체육시설을 설치(임차의 경우를 포함) 운영할 수 있다. ② 농협은 조합의 공식적인 대내외 체육, 문화 또는 교양행사를 위한 지원에 노력하여야 한다. ③ 농협은 직원의 체육 및 교양활동과 상호친목활동을 지원하기 위하여 장소, 시설 및 차량운행 등의 편의를 제공할 수 있다.	<u>수용</u>
제100조[복리후생 시설] ① 농협은 직원의 복리후생을 위하여 필요한 제반 시설을 설치하도록 노력하며, 직원은 이에 따른 제 규정을 존중하고 직장근무환경의 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.	<u>제125조</u> [복리후생 시설] ① 농협은 직원의 복리후생을 위하여 필요한 제반 시설을 설치하도록 노력하며, 직원은 이에 따른 제 규정을 존중하고 직장근무환경의 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.	<u>제127조</u> [복리후생 시설] (의견일치) (<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 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.	<u>제126조</u> [장학금 지급] ① 농협은 직원의 학자금 부담을 지원하기 위하여 다음에 정하는 바에 따라 장학금을 지급한다. 1. 지원대상 : 고등학교 이상 대학교까지.	<u>제128조</u> [장학금 지급] <u>① ~ ④ 사측안(합의)</u>	제126조[장학금 지급] ① 유지 ② 수용 ③ 수용

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
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.	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.	<u>⑤ 금액 등 세부기준의 조정은 노사협의로 정하고, 매년 물가·예산을 반영한 정기점검을 실시한다.</u>	<u>④ 상기 사항을 지급하는 세부내용은 관련 규정에 의한다.</u> [수정안] 1. 노조안 검토 2. [협의의견] <u>⑤ 은 삭제요청</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>	<u>제129조</u>[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> ※ 농협의 교육시스템이 매우 잘 되어져 있으나, 희망하는 교육이 교육시스템에 없을때를 대비하여 3항의 조문을 추가	제102조[위탁교육비 지급] ① 농협은 업무능력 향상을 위하여 국내대학(전문대학포함) 및 대학원에 재학 중인 조합원에 대하여 위탁교육을 실시하고 교육비를 보조할 수 있다. ② 삭제
제103조[직원의 연수기회 확대] 농협은 국제화시대에 부응하고 직원의 자질 향상을 도모하기 위하여 해외 및 국내연수기회 확대에 노력한다.	<u>제128조</u>[직원의 연수기회 확대] <u>좌동</u>	<u>제130조</u>[직원의 연수기회 확대] (1차 합의) 농협은 국제화시대에 부응하고 직원의 자질 향상을 도모하기 위하여 해외 및 국내연수기회 확대에 노력한다.	<u>유지</u>
제104조[주택자금 대출] ① 농협은 직원의 주거안정과 복리후생 지원을 도모하기 위하여 주택구입 및 임차자금을 대출한다. ② 주택자금 대출에 관한 사항은 별도의	<u>제129조</u>[주택자금 대출] <u>좌동</u>	<u>제131조</u>[주택자금 대출] (1차 합의) ① 농협은 직원의 주거안정과 복리후생 지원을 도모하기 위하여 주택구입 및 임차자금을 대출한다. ② 주택자금 대출에 관한 사항은 별도의	<u>유지</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
노사합의로 정하여 시행한다.		노사합의로 정하여 시행한다.	
제105조[생활안정자금 지원] 농협은 조합원의 생활안정을 위해 다음과 같이 생활안정자금대출제도를 시행한다. ① 목적 : 생활안정자금 ② 대출한도 : 1인당 3천만원 이내 ③ 기타 세부사항은 노사협의회에서 따로 정하는 바에 의한다.	<u>제130조</u> 생활안정자금 지원 <u>좌동</u>	제132조 생활안정자금 지원 (1차 합의) 농협은 조합원의 생활안정을 위해 다음과 같이 생활안정자금대출제도를 시행한다. ① 목적 : 생활안정자금 ② 대출한도 : 1인당 3천만원 이내 ③ 기타 세부사항은 노사협의회에서 따로 정하는 바에 의한다.	<u>유지</u>
제106조[피복대여] ① 농협은 직원에 대하여 업무수행에 적합한 피복을 지급하며, 또한 임신한 직원에게는 임부복을 지급한다. ② 피복사용기간은 2년으로 한다. 다만, 분실, 훼손, 오염으로 인하여 사용이 불가능하게 되었을 때는 그 사유가 부득이한 경우에 한하여 재 대여한다. ③ 대여피복의 수선 및 세척은 착용자 부담으로 한다. 다만, 비치 사용하는 피복의 경우에는 농협이 부담한다. ④ 농협 피복비를 현 수준 이상으로 지급할 수 있으며 성별로 차등지급을 할 수 없다.	<u>제131조</u> [피복대여] <u>삭제</u>	제131조[피복대여] (1차 합의) 삭제	<u>삭제</u>
제107조[신원보증보험] 농협은 직원의 신원보증을 위하여 신원보증보험에 가입할 경우 보험료를 전액 부담한다.	<u>제131조</u> [신원보증보험] <u>좌동</u>	제133조 [신원보증보험] (1차 합의) 농협은 직원의 신원보증을 위하여 신원보증보험에 가입할 경우 보험료를 전액 부담한다.	<u>수용</u>
제108조[근로복지기금] 연월차 폐지 시 사내복지기금법에 따라 노사 합의하여 시행할 수 있다.	<u>제132조</u> [근로복지기금] <u>사내복지근로복지기금은 노사가 합의하여 시행한다.</u>	제134조 [근로복지기금] 사내복지근로복지기금은 노사가 합의하여 시행한다.	제132조[근로복지기금] 사내복지근로복지기금은 노사가 <u>합의</u> 하여 시행한다.
제109조[후생비 지급과 시기] 농협은 직원의 후생을 위하여 다음과 같이 후생비를 지급한다.	<u>제133조</u> [후생비 지급과 시기] 농협은 직원의 후생을 위하여 다음과 같이 후생비를 지급한다.	제135조 [후생비 지급과 시기] 농협은 직원의 후생을 위하여 다음과 같이 후생비를 지급한다.	<u>관련 규정 적용</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
① 중식대 1. 월 13일 이상 출근 시 : 월 200,000원. 2. 월7일 이상 12일 출근 시 : 월 100,000원. 3. 월7일미만 출근 시 : 지급하지 않음. ② 업무활동보조비(교통보조비) 1. 월13일 이상 출근 시 : 월 150,000원. 2. 월7일 이상 12일 출근 시 : 월 75,000원. 3. 월7일미만 출근 시 : 지급하지 않음. ③ 중식비 및 업무활동보조비 지급시 출장일수는 출근일수에 포함한다. ④ 석식비 : 18시 이후 근무 시 농협에서 석식을 제공한다. ⑤ 직원복지연금 보조금을 농협은 정규직 조합원(업무직 제외)을 대상으로 지원한다. 단, 지급률은 통상임금기준으로 농협부담 20% 이상, 직원 부담 3% 이상으로 한다. ⑥ 재해부조금 : 직원이 수재, 화재, 기타비상재해로 인하여 재산상의 손해를 받은 때 “별표 제2호”에 의한 재해부조금을 지급한다. ⑦ 경조금 : 직원의 경조사에 대하여 “별표 제3호”에 의한다. ⑧ 기타복리후생 : 분회 협의회에 의한다. 제12장 퇴직금 제110조 퇴직금 농협은 1년 이상 근무한 조합원이 퇴직, 해고, 사망하였을 때, 월 평균 임금에 근무기간에 따라 농협중앙회 퇴직금 지급기준에 의하여 지급한다.	① 중식대 <u>1. 월11일 이상 출근 시 : 월 300,000원</u> <u>2. 월5일 이상 10일 출근 시 : 월 150,000원</u> <u>3. 월1일 이상 4일 출근 시 : 월 50,000원</u> <u>4. 월1일미만 출근 시 : 지급하지 않음.</u> ② 업무활동보조비(교통보조비) <u>1. 월11일 이상 출근 시 : 월 170,000원</u> <u>2. 월5일 이상 10일 출근 시 : 월 80,000원</u> <u>3. 월5일미만 출근 시 : 지급하지 않음.</u> ③ 중식비 및 업무활동보조비 지급시 출장일수는 출근일수에 포함한다. ④ 석식비 : 18시 이후 근무 시 농협에서 석식을 제공한다. ⑤ 직원복지연금을 <u>농협은 일반직, 기능직, 업무직 조합원을</u> 대상으로 지원한다. 단, 지급률은 통상임금기준으로 농협부담 20% 이상, 직원 부담 <u>9%</u> 이상으로 한다. ⑥ 재해부조금 : 직원이 수재, 화재, 기타비상재해로 인하여 재산상의 손해를 받은 때 “별표 제2호”에 의한 재해부조금을 지급한다. ⑦ 경조금 : 직원의 경조사에 대하여 “별표 제3호”에 의한다. ⑧ 기타복리후생 : <u>노사협의회</u>에 의한다. <u>제11장 퇴직금</u> <u>제134조 퇴직금</u> <u>① 직원이 퇴직하였을 때에는 근무기간 1년에</u> <u>대하여 30일분의 평균임금에 해당하는 금액을</u> <u>퇴직금으로 지급한다. 단, 근무 연수가 1년</u> <u>미만인 자에게는 퇴직금을 지급하지 아니한다.</u>	① 중식대 1. 월11일 이상 출근 시 : 월 300,000원. 2. 월5일 이상 10일 출근 시 : 월 150,000원. 3. 월1일 이상 4일 출근 시 : 월 50,000원. 4. 월1일미만 출근 시 : 지급하지 않음. ② 업무활동보조비(교통보조비) 1. 월11일 이상 출근 시 : 월 170,000원. 2. 월5일 이상 10일 출근 시 : 월 80,000원. 3. 월5일미만 출근 시 : 지급하지 않음. ③ 중식비 및 업무활동보조비 지급시 출장일수는 출근일수에 포함한다. ④ 석식비 : 18시 이후 근무 시 농협에서 석식을 제공한다. ⑤ 직원복지연금을 농협은 일반직, 기능직, 업무직 조합원을 대상으로 지원한다. 단, 지급률은 통상임금기준으로 농협부담 20% 이상, 직원 부담 9% 이상으로 한다. ⑥ 재해부조금 : 직원이 수재, 화재, 기타비상재해로 인하여 재산상의 손해를 받은 때 “별표 제2호”에 의한 재해부조금을 지급한다. ⑦ 경조금 : 직원의 경조사에 대하여 “별표 제3호”에 의한다. ⑧ 기타복리후생 : 노사협의회에 의한다. 제11장 퇴직금 <u>제136조 퇴직금</u> <u>① 퇴직금은 관련 규정을 적용한다.</u>	관련 규정 적용

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	<u>② 조합 간 인사교류 시에는 제①항의 규정에 의거 산출된 해당액을 전입조합에 이관한다.</u> <u>③ 제②항의 규정에 불구하고 본인이 직접 받기를 희망할 때에는 퇴직금을 본인에게 지급한다.</u> <u>④ 농협은 매년 전 조합원의 퇴직급여충당금의 100%이상을 적립하고, 적립 내역을 조합에 통보한다. 적립 퇴직금은 조합의 동의 없이 타 용도에 전용될 수 없다.</u> <u>⑤ 본 협약에서 정하지 않은 사항은 농협 퇴직급여 규정을 준용하며, 퇴직금제도 변경은 반드시 노동조합의 동의를 얻어야 한다.</u>	② 삭제 ③ 삭제 ④ 농협은 매년 전 조합원의 퇴직급여충당금의 100%이상을 적립하고, 적립 내역을 조합에 통보한다. ⑤ 퇴직금제도 변경은 반드시 노동조합의 동의를 얻어야 한다.	
제111조 퇴직금 지급사유 ① 퇴직금은 다음 각 호의 1에 해당하는 사유가 발생하였을 때 지급한다. 1. 의원해직 2. 정년해직 3. 사망으로 인한 퇴직 4. 면직 5. 징계해직 6. 직원이 임원으로 임명된 경우	제135조 퇴직금 지급사유 좌동	제137조 퇴직금 지급사유 (1차 합의) ① 퇴직금은 다음 각 호의 1에 해당하는 사유가 발생하였을 때 지급한다. 1. 의원해직 2. 정년해직 3. 사망으로 인한 퇴직 4. 면직 5. 징계해직 6. 직원이 임원으로 임명된 경우	유지
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	제136조 퇴직금 중간정산 <u>① 농협은 통산 근무기간이 1년 이상인 직원으로서 본인의 신청이 있는 경우에는 퇴직하기 전에 계속 근무한 기간에 대한 퇴직급여를 미리 정산하여 지급할 수 있다.</u> <u>② 직원이 법률에 정한 사유에 따라 서면으로 퇴직금 중간정산을 요구하면, 농협은 그 날로부터 14일 이내에 계속 근무한 기간에 대한 퇴직금을 정산하여 지급해야 한다.</u>	제138조 퇴직금 중간정산 (의견일치) ① 농협은 통산 근무기간이 1년 이상인 직원으로서 본인의 신청이 있는 경우에는 퇴직하기 전에 계속 근무한 기간에 대한 퇴직급여를 미리 정산하여 지급할 수 있다. ② 직원이 법률에 정한 사유에 따라 서면으로 퇴직금 중간정산을 요구하면, 농협은 그 날로부터 14일 이내에 계속 근무한 기간에 대한 퇴직금을 정산하여 지급해야 한다.	제136조 퇴직금 중간정산 ① 수용 ② 수용

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
미만인 경우에도 퇴직금을 지급한다. ③ 제1항의 퇴직금 중간정산에도 불구하고 조합원의 퇴직금을 제외한 승급, 승진, 연차휴가수당 등 근속 년수와 관련된 임금의 지급에 있어서 근속 년 수의 계산은 퇴직금 중간정산 이전의 최초입사시부터 기산한다.	<u>③ 퇴직급여금을 중간에 정산하여 지급한 후의 퇴직급여 산정을 위한 근속기간의 계산은 중간정산 익일로 부터 계산한다. 중간정산 후 퇴직 시까지의 근속기간이 1년 미만인 경우에도 퇴직금을 지급한다.</u> <u>④ 퇴직금 중간정산을 이유로 입사시점이 동일한 다른 직원들에 비해 승진, 승급, 호봉, 연차휴가 등 어떠한 불이익 처우도 받지 아니한다.</u> <u>⑤ 중간정산 시 계산착오로 인한 미지급 차액이 발생한 경우, 해당 차액에 대한 청구권의 소멸시효는 퇴직 시점부터 기산한다.</u> <u>⑥ 중간정산 이후 임금이 소급하여 인상되는 경우 소급인상에 따른 중간정산금 차액분을 청구할 수 있다.</u>	③ 퇴직급여금을 중간에 정산하여 지급한 후의 퇴직급여 산정을 위한 근속기간의 계산은 중간정산 익일로 부터 계산한다. 중간정산 후 퇴직 시까지의 근속기간이 1년 미만인 경우에도 퇴직금을 지급한다. ④ 퇴직금 중간정산을 이유로 입사시점이 동일한 다른 직원들에 비해 승진, 승급, 호봉, 연차휴가 등 어떠한 불이익 처우도 받지 아니한다. ⑤ 중간정산 시 계산착오로 인한 미지급 차액이 발생한 경우, 해당 차액에 대한 청구권의 소멸시효는 퇴직 시점부터 기산한다. ⑥ 삭제	③ 수용 ④ 수용 ⑤ 수용 <u>⑥ 임금소급에 대한 의미 확인</u> [수정안] 1. 의견일치
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>	<u>제139조</u>[근속기간] ① 근속기간은 관련 규정을 따르되, 휴직기간 및 정직기간을 포함한다. ② 좌동 ③ 본 조항에서 정하지 아니한 사항은 관련 규정에 따른다. ※ 관련 규정을 준수하겠다는 취지, 문구 정비	<u>관련 규정 적용</u> [수정안] 1. 2항의 내용을 검토
제114조[퇴직급여금 지급특례] ① 업무상 부상 또는 질병으로 인하여 퇴직한 자와 순직으로 퇴직한 자에 대하여는 제108조에 정한 지급률에 불구하고 다음 각	<u>제138조</u>[퇴직급여금 지급특례] <u>좌동</u>	<u>제140조</u>[퇴직급여금 지급특례] ① 업무상 부상 또는 질병으로 인하여 퇴직한 자와 순직으로 퇴직한 자에 대하여는 관련 규정에 따른다.	<u>관련 규정 적용</u> [수정안] 1. 노측안 검토

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
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 년수 10년 미만인 자에게는 퇴직당시의 기준급여의 5개월분을, 근속 년수가 10년 이상인 자에게는 기준급여의 10개월 분을 각각 가산하여 퇴직금을 지급한다. ③ 정년에 달하여 퇴직하는 직원 또는 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.		<u>② 기타 사망·정년 등 특례 적용 기준과 절차는 퇴직급여 관련 규정을 준용한다.</u> <u>③ 현행 수준을 하회하지 않으며, 변경 시 사전 노사협의를 거쳐 시행한다.</u> <u>※ 관련 규정을 준수하겠다는 취지</u>	
제115조[사망자의 퇴직금 수령] 사망으로 인한 퇴직자의 퇴직금은 근로기준법이 정하는 바에 의하여 유족에게 지급한다.	<u>제139조</u> [사망자의 퇴직금 수령] <u>좌동</u>	<u>제141조</u> [사망자의 퇴직금 수령] (1차 합의) 사망으로 인한 퇴직자의 퇴직금은 근로기준법이 정하는 바에 의하여 유족에게 지급한다.	<u>유지</u>
제116조[명예퇴직자의 특별퇴직금] 명예퇴직 실시 기간이 있을 경우에 한해서 대상자에 명예퇴직금을 지급한다. 지급금액은 해당농협 이사회 의결에 따른다.	<u>제140조</u> [명예퇴직자의 특별퇴직금] <u>좌동</u>	<u>제142조</u> [명예퇴직자의 특별퇴직금] (1차 합의) 명예퇴직 실시 기간이 있을 경우에 한해서 대상자에 명예퇴직금을 지급한다. 지급금액은 해당농협 이사회 의결에 따른다.	<u>유지</u>
제117조[퇴직금 최저지급액] 이 규정에 의한 퇴직금 지급액이 근로기준법상의 최저지급액에 미달할 때에는 근로기준법에 의거 지급한다.	<u>제141조</u> [퇴직금 최저지급액] <u>좌동</u>	<u>제143조</u> [퇴직금 최저지급액] (1차 합의) 이 규정에 의한 퇴직금 지급액이 근로기준법상의 최저지급액에 미달할 때에는 근로기준법에 의거 지급한다.	<u>유지</u>
제118조[퇴직금의 적립] 농협은 조합원의 퇴직금을 보장하고	<u>제142조</u> [퇴직금의 적립] <u>좌동</u>	<u>제144조</u> [퇴직금의 적립] 농협은 조합원의 퇴직금을 보장하고	<u>관련 규정 적용</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
적립퇴직금을 공정하게 사용하기 위해 다음과 같이 시행한다. ① 농협은 직원의 퇴직금을 지급하기 위하여 전 직원 일시 퇴직 시 지급할 수 있는 금액을 12월말까지 매년 적립하여야 한다. ② 적립 퇴직금은 조합의 동의 없이 타 용도에 전용될 수 없다.		적립퇴직금을 공정하게 사용하기 위해 다음과 같이 시행한다. ① 농협은 직원의 퇴직금을 지급하기 위하여 전 직원 일시 퇴직 시 지급할 수 있는 금액을 12월말까지 매년 적립하여야 한다. ② 적립 퇴직금은 조합의 동의 없이 타 용도에 전용될 수 없다.	
제13장 노사협의회 제119조[노사협의회] ① 농협과 노동조합은 각 5명의 위원으로 노사협의회를 구성하고, 매 3개월마다 정기적으로 회의를 소집하며, 필요시 어느 일방의 요청으로 임시 회의를 소집한다. ② 노사협의회 의장은 매회 마다 농협과 노동조합이 교대로 할 수 있다.	<u>제12장 노사협의회</u> <u>제143조</u>[노사협의회] <u>좌동</u>	제12장 노사협의회 <u>제145조</u>[노사협의회] ① 농협과 노동조합은 각 5명의 위원으로 노사협의회를 구성하고, 매 3개월마다 정기적으로 회의를 소집하며, 필요시 어느 일방의 요청으로 임시 회의를 소집한다. ② 노사협의회 의장은 매회 마다 농협과 노동조합이 교대로 할 수 있다.	<u>관련 규정 적용</u>
제120조[효력] 노사협의회에서 합의된 사항은 이 협약과 동일한 효력을 가진다. 다만, 이 협약에 저촉되는 분은 무효로 한다.	<u>제144조</u>[효력] <u>좌동</u>	<u>제146조</u>[효력] 노사협의회에서 합의된 사항은 이 협약과 동일한 효력을 가진다. 다만, 이 협약에 저촉되는 분은 무효로 한다.	<u>제144조[효력]</u> 노사협의회에서 단체협약의 내용중 일부의 내용을 의결한 경우 이 협약과 동일한 효력을 가진다.
제121조[노사간담회] 농협과 노동조합은 효율적인 업무추진, 직원고충처리, 생산성향상 등을 위하여 필요시 지부, 분회별로 분기별로 노사간담회를 개최한다.	<u>제145조</u>[노사간담회] <u>좌동</u>	<u>제147조</u>[노사간담회] 농협과 노동조합은 효율적인 업무추진, 직원고충처리, 생산성향상 등을 위하여 필요시 지부, 분회별로 분기별로 노사간담회를 개최한다.	제121조[노사간담회] 농협과 노동조합은 효율적인 업무추진, 직원고충처리, 생산성향상 등을 위하여 필요시 지회와 간담회를 개최할 수 있다.
제14장 단체교섭 제122조[교섭의 원칙] 농협과 조합은 단체교섭에 있어 상호 대등한 입장에서 신의성실의 원칙아래 신속하고 원만한 타결에 도달함으로써 건전한 노사관계의 안정을 기하도록 노력한다.	<u>제13장 단체교섭</u> <u>제146조</u>[교섭의 원칙] <u>좌동</u>	제13장 단체교섭 <u>제148조</u>[교섭의 원칙] (1차 합의) 농협과 조합은 단체교섭에 있어 상호 대등한 입장에서 신의성실의 원칙아래 신속하고 원만한 타결에 도달함으로써 건전한 노사관계의 안정을 기하도록 노력한다.	<u>유지</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
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>	<u>제149조</u> 교섭의무 및 절차 ① 농협 또는 조합이 노조법에 따라 단체교섭을 요청하는 경우 필히 성실히 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. 단, 상호 합의하여 기한을 연장할 수 있다. ③ 특별한 사정으로 일시를 연기할 때에는 연기사유와 연기일시를 구체적으로 기재하여 통보하여야 하며 연기요청은 개최 예정인 2일전까지로 한다. 단, 긴급한 사정이 있는 경우 즉시 연기요청을 하되 지체 없이 대체 일시를 제시한다. ④ 교섭일시, 장소에 관하여는 농협과 조합이 협의한다 ※ “성실교섭 원칙을 재확인하고, 일방 연기·연장 방지(합의·대체일시 제시)와 전자문서 통보로 절차 분쟁을 최소화하려는 최소 규율입니다.	제123조[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. [수정안] 1. 현행 유지
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.	<u>제148조</u> [교섭위원] ① 교섭위원은 노사 각 7인 이내의 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.	<u>제150조</u> [교섭위원] (의견일치) (사측안)	<u>제148조</u> [교섭위원] ① 교섭위원은 노사 각 5인 이내의 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.

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
③ 단체교섭 준비와 원만한 진행 및 조속한 타결을 위하여 농협은 교섭 시 교섭위원 전원의 상근을 인정한다.	③ 단체교섭 준비와 원만한 진행 및 조속한 타결을 위하여 농협은 교섭 시 교섭위원 전원의 상근을 인정한다.		③ 단체교섭 준비와 원만한 진행 및 조속한 타결을 위하여 농협은 교섭 시 교섭위원의 교섭참여 시간을 유급으로 인정한다.
제125조[교섭회의] ① 교섭회의는 노사쌍방 각 대표위원을 포함하여 각각 재적 위원 1/2 이상의 출석으로 성립한다. ② 노사 쌍방은 회의내용의 기록, 정리를 위하여 교섭위원 외 각각 총무 1인씩을 둔다. ③ 노사 쌍방은 회의내용의 명확화를 위하여 쌍방이 협의하여 녹취를 할 수 있다.	제149조 [교섭회의] <u>① 삭제</u> <u>① 노사 쌍방은 회의내용의 기록, 정리를 위하여 교섭위원 외 각각 총무 1인씩을 두며, 회의 종료 시 노사 교섭대표의 날인으로 회의록을 채택하여 노사가 각 1부씩 보관한다.</u> <u>② 노사 쌍방은 회의내용의 명확화를 위하여 쌍방이 협의하여 녹취를 할 수 있다.</u>	제151조 [교섭회의] (1차 합의) ① 삭제 ① 노사 쌍방은 회의내용의 기록, 정리를 위하여 교섭위원 외 각각 총무 1인씩을 두며, 회의 종료 시 노사 교섭대표의 날인으로 회의록을 채택하여 노사가 각 1부씩 보관한다. ② 노사 쌍방은 회의내용의 명확화를 위하여 쌍방이 협의하여 녹취를 할 수 있다.	<u>수용</u>
제126조[교섭권 위임] ① 농협은 노동조합만이 조합원을 대표하는 유일한 교섭단체임을 인정한다. 다만, 농협과 노동조합은 필요한 경우 그 교섭권을 위임할 수 있다. ② 농협과 노동조합은 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임한 때에는 그 사실을 즉시 상대방에게 서면 통보하여야 한다.	제150조[교섭권 위임] <u>좌동</u>	제152조 [교섭권 위임] (사측안)	제126조[교섭권 위임] ① 농협은 노동조합만이 조합원을 대표하는 교섭단체임을 인정한다. 다만, 농협과 노동조합은 필요한 경우 그 교섭권을 위임할 수 있다. ② 농협과 노동조합은 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임한 때에는 그 사실을 상대방에게 서면 통보하여야 한다.
제127조[합의서 작성] 단체교섭에서 합의된 모든 사항은 문서로 작성하여 쌍방대표위원을 포함한 교섭위원 전원이 서명날인하여 노사 각각 1부씩 보관한다.	제151조 [합의서 작성] <u>① 단체교섭에서 합의된 모든 사항은 문서로 작성하고, 교섭대표자 날인과 쌍방 교섭위원 이 서명 하여야 한다.</u> <u>② 합의서 작성에 대해 교섭창구 단일화 절차에 따른 복수노조간 별도 약정이 있을 경우, 이 약정에 따르지 않은 합의서 작성은 무효로 한다.</u>	제153조 [합의서 작성] ① 단체교섭에서 합의된 모든 사항은 문서로 작성하고, 교섭대표자 날인과 쌍방 교섭위원 이 서명 하여야 한다. <u>② 합의서의 효력은 법령 및 본 단체협약에 정하는 바에 따른다.(사측안)</u>	제151조 [합의서 작성 및 효력] ① 단체교섭에서 합의된 모든 사항은 문서로 작성하고, 교섭대표자 및 쌍방 교섭위원은 서명 또는 날인하여야 한다. <u>② 합의서의 효력은 법령 및 본 단체협약에 정하는 바에 따른다.</u>
제128조[교섭대상] 단체교섭의 대상은 다음과 같다. ① 조합활동에 관한 사항	제152조 [교섭대상] <u>좌동</u>	제154조 [교섭대상] 단체교섭의 대상은 다음과 같다. ① 조합활동에 관한 사항	제152조[교섭대상] 단체교섭의 대상은 다음과 같다. ① 조합활동에 관한 사항

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
② 노사 쌍방의 사회적 책무에 관한 사항 ③ 고용보장에 관한 사항 ④ 임금, 노동시간, 휴일휴가에 관한 사항 ⑤ 남녀평등, 모성보호에 관한 사항 ⑥ 노동안전보건에 관한 사항 ⑦ 복지후생에 관한 사항 ⑧ 기타 노·사 협의로 정한 사항		② 노사 쌍방의 사회적 책무에 관한 사항 ③ 고용보장에 관한 사항 - 노조법 개정에 따라 더욱 확인되는 사항 ④ 임금, 노동시간, 휴일휴가에 관한 사항 ⑤ 남녀평등, 모성보호에 관한 사항 ⑥ 노동안전보건에 관한 사항 ⑦ 복지후생에 관한 사항 ⑧ 기타 노·사 협의로 정한 사항	② 노사 쌍방의 사회적 책무에 관한 사항 ③ 삭제 ④ 임금, 노동시간, 휴일휴가에 관한 사항 ⑤ 남녀평등, 모성보호에 관한 사항 ⑥ 노동안전보건에 관한 사항 ⑦ 복지후생에 관한 사항 ⑧ 기타 노·사 협의로 정한 사항
제15장 노동쟁의 제129조[노동쟁의의 원칙] 노사 쌍방은 노동쟁의의 자율적 타결을 위하여 최선의 노력을 다하며, 쟁의 중 노동조합이 단체교섭을 요구하였을 때 농협은 이를 거부하여서는 아니 된다.	제14장 노동쟁의 제153조[노동쟁의의 원칙] 좌동	제14장 노동쟁의 제155조[노동쟁의의 원칙] (1차 합의) 노사 쌍방은 노동쟁의의 자율적 타결을 위하여 최선의 노력을 다하며, 쟁의 중 노동조합이 단체교섭을 요구하였을 때 농협은 이를 거부하여서는 아니 된다.	유지
제130조[쟁의발생 요건] 노조는 다음 각 호의 해당하는 경우에는 노동쟁의 신고를 할 수 있다. ① 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부하거나 지연시킬 때 ② 단체교섭을 10회 이상 가졌음에도 의견불일치가 존재할 때. 단, 부당노동행위가 발생할 때에는 즉각 쟁의에 돌입할 수 있다. ③ 노사합의사항에 특별히 정한 경우를 제외하고 합의한 날로부터 이행하지 아니할 경우	제154조[쟁의발생 요건] 좌동	제156조[쟁의발생 요건] 노조는 다음 각 호의 해당하는 경우에는 노동쟁의 신고를 할 수 있다. ① 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부하거나 지연시킬 때 ② 단체교섭을 10회 이상 가졌음에도 의견불일치가 존재할 때. 단, 부당노동행위가 발생할 때에는 즉각 쟁의에 돌입할 수 있다. ③ 노사합의사항에 특별히 정한 경우를 제외하고 합의한 날로부터 이행하지 아니할 경우	제130조[쟁의발생 요건] 노조는 다음 각 호의 해당하는 경우에는 상대방과 유관기관에 노동쟁의의 발생 통보를 할 수 있다. ① 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부하거나 지연시킬 때 ② 단체교섭을 10회 이상 가졌음에도 의견불일치가 존재할 때. ③ 삭제
제131조[쟁의 중 신분보장] 농협은 정당한 노동쟁의나 쟁의행위에 대해 간섭, 방해할 수 없으며, 쟁의기간 중에는 해고를 포함한 징계나 이동 등의 인사조치를 할 수 없으며, 농협은 또한 쟁의 후 불이익한	제155조[쟁의 중 신분보장] 좌동	제157조[쟁의 중 신분보장] 농협은 정당한 노동쟁의나 쟁의행위에 대해 간섭, 방해할 수 없으며, 쟁의기간 중에는 해고를 포함한 징계나 이동 등의 인사조치를 할 수 없으며, 농협은 또한 쟁의 후 불이익한	제155조[쟁의 중 신분보장] 회사는 정당한 쟁의행위에 참가를 이유로 사전·사후에 인사상 신분상 불이익한 처우를 해서는 아니 된다.

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
인사를 할 수 없으며, 민·형사상 책임을 묻지 않는다.		인사를 할 수 없으며, 민·형사상 책임을 묻지 않는다.	
제132조[신규채용 및 대체근무 금지] ① 농협은 쟁의기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업장(농협법인체)과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다. ② 사용자는 쟁의기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급을 줄 수 없다.	<u>제156조</u> [신규채용 및 대체근무 금지] <u>좌동</u>	<u>제158조</u> [신규채용 및 대체근무 금지] ① 농협은 쟁의기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업장(농협법인체)과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다. ② 사용자는 쟁의기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급을 줄 수 없다.	제132조[신규채용 및 대체근무 금지] ① 농협은 쟁의기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 농협과 관련없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다. ② 사용자는 쟁의기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급을 줄 수 없다.
제133조[쟁의 중 출입과 시설이용 보장] 농협은 합법적인 쟁의행위 중인 조합원 및 상급단체 간부 그리고 관련자의 출입을 보장한다.	<u>제157조</u> [쟁의 중 출입과 시설이용 보장] <u>좌동</u>	<u>제159조</u> [쟁의 중 출입과 시설이용 보장] 농협은 합법적인 쟁의행위 중인 조합원 및 상급단체 간부 그리고 관련자의 출입을 보장한다.	제133조[쟁의 중 출입과 시설이용 보장] ① 농협은 합법적인 쟁의행위 중인 조합원 및 상급단체 간부의 출입을 보장한다. ② 농협의 시설물에 출입을 하고자 하는 경우, 농협에 사전 출입요청을 하여야 하며 출입절차를 준수하고 매장 및 사무실에 대한 업무에 방해되지 않도록 출입하여야 한다.
제134조[비상재해 방지 의무] 농협은 또는 사용자와 노동조합은 쟁의행위 중이라도 천재지변이나 중대한 재해 등이 발생하였을 시는 상호 협력하여 재해 진압을 위해 노력한다.	<u>제158조</u> [비상재해 방지 의무] <u>좌동</u>	<u>제160조</u> [비상재해 방지 의무] (1차 합의) 농협은 또는 사용자와 노동조합은 쟁의행위 중이라도 천재지변이나 중대한 재해 등이 발생하였을 시는 상호 협력하여 재해 진압을 위해 노력한다.	<u>수용</u>
제135조[합의중재신청] 행정관청 및 노동위원회에 신고된 노동쟁의가 조정에서도 실패하여 중재를 필요로 할 때에는 반드시 노·사 쌍방의 명의로 신고한다.	<u>제159조</u> [합의중재신청] <u>좌동</u>	<u>제161조</u> [합의중재신청] (1차 합의) 행정관청 및 노동위원회에 신고된 노동쟁의가 조정에서도 실패하여 중재를 필요로 할 때에는 반드시 노·사 쌍방의 명의로 신고한다.	<u>수용</u>
제136회[쟁의 중 교섭] 농협 또는 사용자와 노동조합은 분쟁 사항을 단체교섭을 통하여 평화적으로 해결하도록 노력하여야 하며, 쟁의중 이라도 단체교섭을 거부하여서는 아니 된다.	<u>제160회</u> [쟁의 중 교섭] <u>좌동</u>	<u>제162조</u> [쟁의 중 교섭] (1차 합의) 농협 또는 사용자와 노동조합은 분쟁 사항을 단체교섭을 통하여 평화적으로 해결하도록 노력하여야 하며, 쟁의중 이라도 단체교섭을 거부하여서는 아니 된다.	<u>유지</u>
부칙	부칙 제1조[산업별교섭 및 공동교섭 우선의 원칙]	부칙 제1조[산업별교섭 및 공동교섭 우선의 원칙]	수용불가

2010년 중을산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
제1조[통일교섭 우선의 원칙] 농협은 통일교섭의 요청이 있을 시 즉시 교섭에 임하여야 한다.	① <u>농협은 전국사무금융서비스노동조합과의 산별교섭, 통일교섭 및 본부, 지부 공동교섭에 신의 성실의 원칙에 입각하여 성실히 응하여야 하며, 이를 위해 사용자단체를 구성하며 적극적으로 참여한다.</u> ② <u>각종 산별교섭에 참여하는 농협은 교섭권 및 체결권의 위임에 관한 사항에 대하여 서면으로 노동조합에 통보하여야 한다.</u>	① 농협은 전국사무금융서비스노동조합과의 산별교섭, 통일교섭 및 본부, 지부 공동교섭에 신의 성실의 원칙에 입각하여 성실히 응하여야 하며, 이를 위해 사용자단체를 구성하며 적극적으로 참여한다. ② 각종 산별교섭에 참여하는 농협은 교섭권 및 체결권의 위임에 관한 사항에 대하여 서면으로 노동조합에 통보하여야 한다.	
제2조[유효기간] ① 이 협약의 유효기간은 2010년 7월 1일부터 2012년 6월 30일까지로 한다. 단, 본조, 지역본부에서 통일교섭요구가 있을 시 지부와 합의하여 그에 따른다. ② 임금협약은 별도로 정하되 그 유효기간은 1년으로 한다. 단, 임금협약이 별도 기한을 정한 경우 임금협약서에 따른다. ③ 이 협약의 유효기간이 만료되더라도 새로운 협약을 갱신, 체결할 때까지 이 협약의 효력은 자동 연장된다.	제2조[유효기간] ① 본 협약의 유효기간은 <u>2025년 월 일부터 2026년05월31일까지로 한다. 단, 2026년06월01일 부터는 유효기간을 2년으로 한다.</u> ② 임금협약은 별도로 정하되, 그 유효기간은 1년으로 한다. <u>(단, 삭제)</u> ③ 이 협약의 유효기간이 만료될 때까지 <u>새로운 협약의 체결이 이루어지지 않을 때에는 협약이 체결될 때까지 종전의 협약효력이 지속되는 것으로 한다.</u>	제2조[유효기간] ① 본 협약의 유효기간은 2025년 월 일부터 2026년05월31일까지로 한다. 단, 2026년06월01일 부터는 유효기간을 2년으로 한다. ② 임금협약은 별도로 정하되, 그 유효기간은 1년으로 한다. <u>(단, 삭제)</u> ③ 이 협약의 유효기간이 만료될 때까지 새로운 협약의 체결이 이루어지지 않을 때에는 협약이 체결될 때까지 종전의 협약효력이 지속되는 것으로 한다.	협의
제3조[협약갱신] 노사 쌍방 중 어느 일방이 본 협약을 갱신코자 할 때에는 유효기간 만료 30일 전에 갱신요구(안)를 제출하여야 한다. 요구가 없을 때 본 협약은 자동갱신된 것으로 간주한다.	제3조[협약갱신] 노사 쌍방 중 어느 일방이 본 협약을 갱신코자 할 때에는 유효기간 만료 <u>3개월 전에 교섭을 요구하여야 한다.</u> 요구가 없을 때 본 협약은 자동갱신된 것으로 간주한다.	제3조[협약갱신] 노사 쌍방 중 어느 일방이 본 협약을 갱신코자 할 때에는 유효기간 만료 3개월 전에 교섭을 요구하여야 한다. 요구가 없을 때 본 협약은 자동갱신된 것으로 간주한다.	제3조[협약갱신] ①노사 쌍방 중 어느 일방이 본 협약을 갱신코자 할 때에는 유효기간 만료 <u>3개월 전부터 교섭을 요구할 수 있다.</u> ②단체협약 기간 만료 이후에도 교섭요구가 없을 때 본 협약은 자동갱신된 것으로 간주한다.
제4조[보충교섭] 제1조는 2011년 7월 1일 이후 보충교섭을 통해 다시 협의한다.	제4조[보충교섭] <u>삭제</u>	제4조[보충교섭] <u>(1차 합의)</u> 삭제	삭제
제5조[준용] 이 협약에 명시되지 않은 사항은 제반 노동관계법규 및 판례, 농협의 제 규정, 요령이	<u>제4조</u> [준용] <u>좌동</u>	제4조[준용] <u>(1차 합의)</u> 이 협약에 명시되지 않은 사항은 제반 노동관계법규 및 판례, 농협의 제 규정, 요령이	<u>유지</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
정하는 바에 따른다.		정하는 바에 따른다.	
제6조[농협(분회)별 협의] 복리후생 등 다음의 조합원 처우에 관한 사항은 농협(분회)별로 협의하여 시행한다. 제67조, 제101조, 제109조, 별표 1,2,3호	<u>제5조</u> [농협(분회)별 협의] <u>삭제</u>	제5조[농협(분회)별 협의] (1차 합의) <u>삭제</u>	제6조[농협(지회)별 협의] 복리후생 등 다음의 조합원 처우에 관한 사항은 농협(지회)별로 협의하여 시행한다. 제67조, 제101조, 제109조, 별표 1,2,3호
제7조[불이행 책임] 이 협약을 이행하지 않음으로써 발생하는 모든 사태의 도의적, 민사상, 형사상의 책임은 불이행을 한 당사자에게 있다.	<u>제5조</u> [불이행 책임] <u>좌동</u>	제5조[불이행 책임] (1차 합의) 이 협약을 이행하지 않음으로써 발생하는 모든 사태의 도의적, 민사상, 형사상의 책임은 불이행을 한 당사자에게 있다.	<u>유지</u>
<u>신설</u>	<u>제6조</u> [면책특약] <u>농협은 본 협약 체결 과정에서 일어난 일체의 행위에 대하여 만형사상, 재산상 및 징계 책임을 묻지 않는다.</u>	제6조[면책특약] 농협은 본 협약 체결 과정에서 일어난 일체의 행위에 대하여 만형사상, 재산상 및 징계 책임을 묻지 않는다.	<u>제6조</u> [면책특약] <u>농협은 본 협약 체결을 위한 정당한 단체교섭 및 노동조합 활동의 범위내에서 이루어지는 행위에 대하여 만형사상 및 징계 책임을 묻지 않는다.</u>
<u>신설</u>	<u>제7조</u> [취업규칙의 변경] <u>농협은 본 협약 체결 후 3개월 안에 단체협약 내용에 맞추어 취업규칙(복무규정, 규칙 및 근로계약서 등)을 변경하여야 한다. 취업규칙을 변경하지 않아 생기는 모든 불이익은 농협이 진다.</u>	제7조[취업규칙의 변경] 농협은 본 협약 체결 후 3개월 안에 단체협약 내용에 맞추어 취업규칙(복무규정, 규칙 및 근로계약서 등)을 변경하여야 한다. 취업규칙을 변경하지 않아 생기는 모든 불이익은 농협이 진다.	<u>삭제</u> <u>- 단체협약이 수정된 경우, 취업규칙에 우선하여 적용</u>
제8조[협약의 보관] 이 협약을 증거하기 위해 4부를 작성하며 노사가 각각 1부씩 보관하고 행정관청과 상급단체에 1부씩 신고한다.	제8조[협약의 보관] <u>좌동</u>	제8조[협약의 보관] (1차 합의) 이 협약을 증거하기 위해 4부를 작성하며 노사가 각각 1부씩 보관하고 행정관청과 상급단체에 1부씩 신고한다.	유지
제9조[시행일] 이 협약은 2010년 7월 1일부터 시행한다.	제9조[시행일] 이 협약은 <u>2025년 월 일</u> 부터 시행한다.	제9조[시행일] 이 협약은 2025년 월 일부터 시행한다.	
제10조[본 협약 시행 이전에 체결한 분회별 단체협상의 효력] 본 협약의 시행 이전에 전국농협노동조합 울경본부 울산지부 산하 각 분회와 농협이 체결한 단체협약(재교섭, 보충협약, 노사협의회	<u>제10조</u> [본 협약 시행 이전에 체결한 분회별 단체협상의 효력] <u>삭제</u>	제10조[본 협약 시행 이전에 체결한 분회별 단체협상의 효력] (1차 합의) <u>삭제</u>	<u>수용</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
합의사항 포함)은 본 단체협약과 비교하여 유리할 경우 그 단체협약(재교섭, 보충협약, 노사협의회 합의사항 포함)에 따르고, 불리한 경우 기존 단체협약(재교섭, 보충협약, 노사협의회 합의사항 포함)에 불리한 조항은 자동 폐기되며 본 단체협약이 적용된다.			