

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
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] <u>① 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> <u>② 농협은 근로자에 대하여 남녀의 차별적 대우를 하지 못하며 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.</u> <u>③ 농협은 비정규직의 처우개선을 위하여 계속 노력한다.</u> <u>④ 농협은 동일 사업 또는 사업장 내의 동일가치 노동에 대하여 동일 임금을 지급하여야 한다.</u>	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> <u>② 농협은 근로자에 대하여 남녀의 차별적 대우를 하지 못하며 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.</u> <u>- 합리적 이유로 차별할 수 있는 사안은 없음.</u> ③ 농협은 비정규직의 처우개선을 위하여 계속 노력한다. <u>- 조합원 존재함. 처우개선 노력이라는 대의를 사측이 거부할 사회적 명분은 없음.</u> <u>④ 삭제(사측안)</u> <u>- 78조 준용</u>	[제시안] 제4조[협약의 적용범위 및 균등처우] <u>① 이 협약은 농협과 조합 및 조합원에게 적용된다.</u> <u>② 농협은 근로자에 대하여 합리적 이유없이 남녀의 차별적 대우를 하지 못하며 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.</u> <u>③ 삭제 - 조합원 이외의 내용에 대하여는 단협 제외</u> <u>④ 2항의 균등처우와 관련된 조항과 중복 - 동일사업, 동일가치노동이라는 모호한 문구로 동일임금을 지급하여야 기준은 수용불가</u>
제5조[노동조건의 저하금지] 농협은 협약의 체결, 갱신 또는 협약에 누락된 것을 이유로 혹은 노동관계법 보다 상회함을 이유로 조합이 이미 확보했거나, 관행으로	제5조[노동조건과 조합활동권리 저하금지] <u>좌동</u>	제5조[노동조건의 저하금지] 농협은 협약의 체결, 갱신 또는 협약에 누락된 것을 이유로 혹은 노동관계법 보다 상회함을 이유로 조합이 이미 확보했거나, 관행으로	[농협의견] 1. 노동조건의 저하금지는 명확하게 단협이나 제규정 등으로 명시된 노동조건에 대하여 임금 및 근로조건 등에 대한 저하를

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
실시해 온 조합활동의 권리와 노동조건을 저하시킬 수 없다.		실시해 온 조합활동의 권리와 노동조건을 저하시킬 수 없다. - <u>[관행으로 실시]/ [관행으로 확정된] 차이가 무엇인지.</u>	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 단체에 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 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	제6조[조합원 가입 및 신분보장] ① 조합 가입대상 농협노동자의 범위는 조합규약에 따르며, 가입은 자유의사로 한다. <u>다만, 교육지원부 직원, 간부직원을 제외하되</u> 현재 그 직에 있는 조합원은 예외로 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	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. 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	제6조[조합원의 자격과 가입] ① 조합 가입대상 농협노동자의 범위는 조합규약에 따르며, 가입은 자유의사로 한다. 다만, 다음 각 호에 해당하는 자는 조합원 범위에서 제외한다. 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

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
하더라도 임기동안 조합원의 자격을 보장한다.	하더라도 임기동안 조합원의 자격을 보장한다.	하더라도 임기동안 조합원의 자격을 보장한다. - <u>밀줄 부분 조율</u> - <u>3개월 미만 계약직, 수습중인 근로자를 제외하는 것은 헌법의 노동3권에 위배됨.</u> - <u>노조 규약에 사용자의익대표자(지배인등기자 등) 제외.</u>	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. <u>④ 농협은 조합원 및 직원의 개별동의나 노사협의회 합의만으로 취업규칙, 제규정, 규칙을 제정 또는 개폐할 수 없다.</u> <u>⑤ 농협은 사회·경제적 변동, 경영상 필요성 등 여타의 이유로 동조의 절차를 생략할 수 없다.</u>	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. <u>④ ① 항에도 불구하고 부득이 취업규칙 불이의 변경에 해당하는 규정 제정·개정·폐지를 위해 전체 직원의 동의를 받기로 하는 경우 노동조합이 주관하는 절차에 의거 전체 직원의 직접, 비밀, 무기명, 투표에 의한다.</u> ⑤ 농협은 사회·경제적 변동, 경영상 필요성 등 여타의 이유로 동조의 절차를 생략할 수 없다. - <u>사측은 2항 삭제를 요구하면서, 2항과</u>	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 <u>④ 삭제 (2항과 중복되는 내용)</u> <u>⑤ 삭제 (2항과 중복되는 내용)</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
		<u>중복이라고 하는 이유는 무엇인가.</u>	
제8조[균등처우] 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[균등처우] <u>제4조로 이동 및 통합</u>		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. 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.	<u>제8조</u> 보충협약 및 재교섭 ① 사회적 경제적 여건의 변화와 <u>법제도 변경</u> 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 쌍방중 어느 일방이 보충협약을 위한 교섭을 요구하면 다른 일방은 이에 응하여야 한다. ③ 본 협약의 유효기간 중이라도 노사 쌍방이 동의하였을 때는 본협약의 일부를 재교섭할 수 있다. ④ <u>농협은 타 노조와 본 협약에 정한 내용에 상충하는 협약을 체결한 경우 노사는 지체 없이 재교섭을 실시한다.</u>	제8조[보충협약 및 재교섭] ① 사회적 경제적 여건의 변화와 법제도 변경 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 쌍방중 어느 일방이 보충협약을 위한 교섭을 요구하면 다른 일방은 이에 응하여야 한다. - <u>어차피 성실교섭의무가 있음으로 분쟁을 피하기 위해 명확히 하는 것</u> ③ <u>삭제(사측안)</u> ④ <u>삭제(사측안) (제2조 [협약의 우선 및 유리조건 우선] 준용)</u>	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. ③ 쌍방이 필요에 의하여 동의하는 경우 보충교섭으로 진행하면 됨 - 삭제 ④ <u>삭제</u>
제2장 노동조합 활동	제2장 노동조합 활동	제2장 노동조합 활동	제2장 노동조합 활동

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
제10조[노동조합활동의 보장] ① 농협은 노동조합가입 및 자유로운 노동조합활동을 보장하며 이를 이유로 어떠한 불이익 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.	<u>제9조</u>[노동조합활동의 보장] ① 농협은 노동조합가입 및 자유로운 노동조합활동을 보장하며 이를 이유로 어떠한 불이익 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. <u>⑥ 조합원이 노동조합활동 관계로 위원장, 본부장, 지부장, 지회장이 인정하는 국내의 출장을 갈 때 농협은 이를 유급으로 인정하며, 그에 따르는 기간은 정상근무로 간주하여 어떠한 불이익 처우도 하지 아니한다.</u>	제9조[노동조합활동의 보장] ① 농협은 노동조합가입 및 자유로운 노동조합활동을 보장하며 이를 이유로 어떠한 불이익 처우도 하지 않는다. ② 농협은 어떠한 이유로도 노동조합활동을 위축시킬 목적으로 노동조합활동에 개입하거나 영향력을 끼쳐서는 아니 된다. <u>③ 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. <u>⑥ 삭제(사측안)</u>	<u>제9조</u>[노동조합활동의 보장] ① 농협은 노동조합가입 및 <u>정당한</u> 노동조합활동을 보장하며 이를 이유로 어떠한 불이익 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 <u>⑥ 수용불가</u>
제11조[조합활동침해에 대한 제재조치] 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>제10조</u> 조합활동침해에 대한 제재조치] <u>좌동</u>	제10조 조합활동침해에 대한 제재조치] 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	삭제 요구 - 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>	제11조 조합간 균등처우 및 입증책임]	<u>삭제 요구</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	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. ② 농협은 차별을 두지 않았다는 사실을 입증해야 하며, 이를 입증하지 못한 경우 차별행위가 있었던 것으로 본다.	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>1. 불특정 타 노동조합의 조건을 최저기준으로 합의하는 것은 확정되지 않는 사항을 합의하고, 향후 변화되는 상황을 당 농협에 적용하지는 부분은 수용불가</u>
제13조근무시간중의 조합활동] 다음 각 호의 경우에는 근무시간 중이라도 자유롭게 조합활동을 할 수 있으며, 이 때의 조합활동은 통상근무로 간주한다. 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)	제13조근무시간 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 불이익의 처우도 하지 아니한다.</u> <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>	제13조근무시간 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 불이익의 처우도 하지 아니한다. <u>단 노동조합은 사용 사전 통지한다.</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	제13조근무시간 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 유급처리</u>하고 노동조합 활동을 이유로 어떠한 불이익의 처우도 하지 아니한다. <u>단, 사용과 관련하여서는 노사 사전협의한다.</u> 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

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
바. 상급단체의 회합행사 및 교육 참석(대상자 지부 및 분회 선출직 간부) 사. 기타 농협과 조합이 협의하여 결정한 사항 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.	<u>바. 상급단체 규약, 규정에 의한 총회, 대의원회의, 중앙위원회, 중앙집행위원회, 각종회의, 교육, 행사 참석</u> 사. 기타 농협과 <u>노동조합이 협의한 사항</u> 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. <u>④ 농협은 노동조합의 의견을 들어 노동조합 사무실로 적합한 건물 또는 그 일부를 노동조합 사무실로 제공한다</u>	바. 노동조합연합단체 규약, 규정에 의한 총회, 대의원회의, 중앙위원회, 중앙집행위원회, 각종회의, 교육, 행사 참석 사. 기타 농협과 노동조합이 협의한 사항 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.	바. 상등 사. 기타 농협과 노동조합이 합의한 사항 제15조 시설편의 제공 ① 유지 ② 유지 <u>③ 조합은 상급단체나 타 노조 및 외부인이 출입하고자 하는 경우, 그 목적과 시간, 장소를 사전에 회사에 통지하여 출입절차를 거쳐야 한다.</u> <u>④ 삭제</u>
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	제16조 홍보활동의 보장 <u>작동</u> ① 노동조합은 노동조합 활동에 필요한 홍보물을 조합원에게 자유로이 배포할 수 있다. <u>- 상호 신의의 원칙에 의거 비방하지 않는다는 전제로 작성하는 것임.</u> 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	제16조 홍보활동의 보장 ① 노동조합은 노동조합 활동에 필요한 홍보물을 조합원에게 자유로이 배포할 수 있다. <u>- 상호 신의의 원칙에 의거 비방하지 않는다는 전제로 작성하는 것임.</u> 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	16조 홍보활동의 보장 ① 노동조합은 노동조합 활동에 필요한 홍보물을 조합원에게 자유로이 배포할 수 있다. <u>단, 홍보물의 내용이 회사를 비방하는 내용을 하여서는 아니되며, 이 경우 회사는 홍보물의 철거 내지 수정을 요구할 수 있다.</u> ② 유지 ③ 삭제

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
이용할 수 있다. ④ 농협은 노동조합활동에 영향을 미치는 유인물 배포와 부착 등 홍보활동을 행할 수 없다.		이용할 수 있다. 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 전입함을 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>삭제</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
		<u>근로시간면제가 적용된 기간에 대해서는 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]	제18조[전임간부에 대한 처우]	제18조[전임간부에 대한 처우]	제18조 삭제
① 농협은 전임을 이유로 일체의 불이익 처우를 하지 않으며 조합이 자율적으로 정한 비에 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	① 농협은 전임을 이유로 일체의 불이익 처우를 하지 않으며 조합이 자율적으로 정한 비에 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	① 농협은 전임을 이유로 일체의 불이익 처우를 하지 않으며 조합이 자율적으로 정한 비에 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	

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
산업재해법에서 정한 기준에 따라 보상한다.	산업재해법에서 정한 기준에 따라 보상한다. ⑥ 농협은 전임자의 전임해제 시 <u>최소 3개월의 교육연수를 보장한다.</u> ⑦ 농협은 전임을 이유로 근로제공과 직접 관계없이 지급되는 금품 및 복리후생 수준을 <u>저하할 수 없다.</u> ⑧ 전임자 중 근로시간면제자에 대해서는 <u>제18조의 2(근로시간면제)에 따른다.</u>	산업재해법에서 정한 기준에 따라 보상한다. 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 <u>제17조(노동조합의 근로시간면제자)에 따른다.</u>	
<u>신설</u>	<u>제18조의2(근로시간면제)</u> ① 농협은 노동조합 및 노동관계조정법 제24조의2 (근로시간면제 한도-고용노동부고시 제2013-31호)에 따라 고시된 근로시간면제한도 <u>최대치를 보장한다.</u> 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 취임 시 동등자의 직책 및 직급에 준하되, 업무와 부서·근무지는 노동조합과 합의하여 결정한다.	<u>제17조(노동조합의 근로시간면제)와 통합</u>	<u>제18조의2 삭제</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
제 19조 조합원 복지기금적립] 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.	제19조 조합원 복지기금 적립] <u>① 농협은 노동자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액 방지와 구제 등을 위하여 노조원에게 복지기금을 지급한다. 다만 행정편의상 기금은 노동조합에서 관리 운영한다.</u> <u>② 농협은 매월 21일 조합원 1인당 3만원의 금액을 조합원 복지기금으로 출연하며, 노동조합 지회 계좌로 입금한다. 다만 조합원 외에 직원에게는 지급해서는 아니 된다.</u>	제19조 조합원 복지기금 적립] <u>① 농협은 조합원의 생활안정 및 복리후생을 위하여 조합원 1인당 월 30,000원을 복지기금으로 출연한다.</u> <u>② 복지기금은 다음 각 호의 용도로만 사용하며, 회의·연수·사무실 운영 등 노동조합 운영경비로는 사용할 수 없다.</u> <u>1. 경조금(축하금, 위로금, 근조화환 등)</u> <u>2. 재난 및 중증질환 긴급 지원금</u> <u>3. 출산 지원금, 학습 및 장학금</u> <u>4. 명절선물(지역특산물 구매 등 지역사회 공헌 목적)</u> <u>5. 문화·심리 케어 바우처</u> <u>③ 노동조합은 매 회계연도 종료 후 2개월 이내에 기금의 총수입·총지출·잔액 및 용도별 합계를 기재한 결산요약서를 작성하여 노사협의회에 통보한다.</u> <u>④ 비조합원이 노동조합 가입 의사를 표시한 경우, 가입일부터 본 조의 혜택을 동일하게 적용한다.</u>	<u>제19조 삭제</u> <u>- 복지기금에 대한 사용 방법을 명시</u> <u>- 노조비에 대한 경비원조 행위에 해당</u>
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	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	제22조 통지의무] 농협과 노동조합은 다음 각 호의 해당하는 경우에는 이를 문서로써 상대방에게 빠른 시일 내에 통지하여야 한다. ① 농협이 통지할 사항 <u>가. 사측안</u> 나. 취업규칙 및 제 규정의 제·개정 <u>계획 및 결과</u> 다. 직원의 신규채용, 승진, 이동, 퇴직 등 인사	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

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
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 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	및 상별관련 등의 사항 라. 농협의 조직 및 직제 개편이 있을 때 마. 근로조건에 관한 개정과 개폐가 있을 때 ② <u>노동조합</u>이 통지할 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	및 상별관련 <u>기준 변경 또는 결과</u> <u>라. 사측안</u> 마. 근로조건에 관한 개정과 개폐가 있을 때 ② 노동조합이 통지할 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	및 상별관련 결과 라. 농협의 조직 및 직제 개편 결과 마. 근로조건에 관한 개정과 개폐 결과 ② <u>노동조합</u>이 통지할 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
제23조출장취급 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.	제23조출장취급 <u>작동</u>	제23조출장취급 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
제29조농협의 분할·합병 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	<u>제26조분할, 합병, 양도, 분사, 아웃소싱</u> ① 농협을 분할, <u>합병, 양도, 분사, 아웃소싱</u> 하고자 할 때 <u>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</u> 하고자 해당 계약서를 체결할 때, <u>사전에 계약내용을 노동조합에 공개하고 동의를 얻어야 하며, 계약체결과정에 노동조합 참여와</u>	<u>제28조</u> 분할, 합병, 양도, 분사, 아웃소싱 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 관하여 책임을 진다.(삭제) <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	제26조분할, 합병, 양도, 분사, 아웃소싱 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 승계에 <u>관하여 책임을 진다. 등</u> <u>근로조건의 유지되도록 노동조합과 충분히 협의하여야 한다.</u> ② 삭제

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
참여하는 것을 보장한다.	<u>노동조합에서 추천하는 3인의 대표가 위원으로 참여하는 것을 보장한다.</u>	참여와 노동조합에서 추천하는 3인의 대표가 위원으로 참여하는 것을 보장한다.	
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 근무기간 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, 합의하여야 하며 농협은 노동자의 생계보장과 직장이전 촉진을 위하여 최대한 노력하여야 한다. ② 삭제 ③ 삭제
제31조[경영상 이유에 의한 고용조정] ① 농협은 경영상 이유에 의하여 노동자를 해고하고자 하는 경우에는 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다.	제28조[경영상 이유에 의한 고용보장] ① 농협은 <u>긴박한 경영상의 사유로 노동자를 해고하려 할 때는 적어도 60일 이전에 노동조합과 합의하여야 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>	제30조[경영상 이유에 의한 고용보장] ① 농협은 긴박한 경영상의 사유로 노동자를 해고하려 할 때는 적어도 60일 이전에 노동조합과 합의하여야 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.	제28조[경영상 이유에 의한 고용보장] ① 농협은 긴박한 경영상의 사유로 노동자를 해고하려 할 때는 적어도 60일 이전에 노동조합과 합의에 통보하고 성실하게 합의하여야 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

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
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.	<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.</u> <u>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.</u> <u>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.</u> <u>1. 신규채용금지</u> <u>2. 간부임금(연월차휴가의 사용소진)의 조정 및 일반관리비의 절감조치</u> <u>3. 순환휴작전직 및 전직</u> <u>4. 조합원 및 근로자의 연월휴가의 사용소진</u> <u>5. 전 임직원의 임금조정</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. 순환휴작전직 및 전직 4. 조합원 및 근로자의 연월휴가의 사용소진 5. 전 임직원의 임금조정	노동조합에 제공하여야 한다. <u>② 1항에서 '긴박한 경영상의 사유'란 기업의 경제적, 기술적인 이유와 산업의 구조적 변화 등에 따른 인원감축이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정될 때를 말한다.</u> <u>③ 농협은 해고에 앞서 경영 위기 극복과 고용 유지를 위해 모든 가능한 노력을 기울여야 하며, 관련 법령에 따라 해고를 피하기 위한 최선의 조치를 취해야 한다.</u> <u>④ 농협은 조합원의 고용안정을 위하여 최대한 노력하며, 노동조합은 농협의 경영 정상화 및 고용 안정을 위한 노력에 적극 협조한다</u>
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, 제28조에 의한 사유로 조합원을 해고하고자 하는 경우 해당 조합원에 대하여 생계 보장과 직장 이전을 위한 준비금으로 평균임금의 <u>20개월분 이상</u>에 해당하는 퇴직위로금을 지급하여야 한다.	제31조 퇴직 위로금] 농협은 이 협약 제28조, 제29조, 제30조에 의한 사유로 조합원을 해고하고자 하는 경우 해당 조합원에 대하여 생계보장과 직장 이전을 위한 준비금으로 평균임금의 <u>15개월분</u> 이상에 해당하는 퇴직위로금을 지급하여야 한다.	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.

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
<u>신설</u>	<u>제30조[신기술 도입]</u> <u>새로운 기술 또는 기계설비를 도입하거나</u> <u>작업방식을 바꾸려 할 때 노동조합에</u> <u>통보하여야 하고, 신기술도입의 타당성과</u> <u>노동조건, 노동강도 등에 미치는 영향과 관련된</u> <u>정보를 노동조합에 제공하며 노사협의회의</u> <u>협의를 거쳐 시행하여야 한다.</u>	<u>(2010년 조항)</u> <u>제32조</u> 신기술 도입 새로운 기술 또는 기계설비를 도입하거나 작업방식을 바꾸려 할 때 노동조합에 통보하여야 하고, 신기술도입의 타당성과 노동조건, 노동강도 등에 미치는 영향과 관련된 정보를 노동조합에 제공하며 <u>노사협의회를</u> <u>통해 충분히 협의한다.</u>	[제시안] 수용불가 - 중앙회 등을 통하여 일반적으로 이루어지는 경우가 많으므로, 농협 자체에서 변경을 하기 어려운 부분이 있음. [수정안] 1. 추후 검토 [협의의견] 1. 회사가 수용
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.)	<u>제32조</u> [인사고과] <u>좌동</u>	<u>제34조</u> [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</u> <u>제규정</u> 에서 정하는 바에 따른다. ② 농협은 인사고과 결과에 대하여 조합원의 요청시 본인에게 제공한다. (<u>단 근무성적</u> <u>평정은 제외</u>) ③ 유지 ④ 유지

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
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 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.	<u>제33조</u>[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 한하여 회원간에 해야 하며 이 경우 본인의 의사에 반하여 시행할 수 없다. ③ 농협은 조합의 <u>노동조합 각 단위 임원 및 간부</u>에 대한 인사 및 징계에 대해서는 <u>지회</u>와 사전 협의한다.	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 한하여 회원간에 해야 하며 이 경우 본인의 의사에 반하여 시행할 수 없다. ③ (사측인)	<u>1항 2항 수용</u> ③ 농협은 조합의 지회장, 부지회장, 지회사무국장에 대한 인사 및 징계에 대해서는 소속지회와 사전 협의한다.
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 통보하여야 한다.	<u>제35조</u>[이의제기] <u>좌동</u>	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 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>	제38조[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>
제43조[정년] ① 조합원의 정년퇴직은 만58세로 한다.	<u>제40조</u>[정년] <u>① 정년은 고용상 연령차별금지법상 정년</u>	제42조[정년] <u>① 정년은 고용상 연령차별금지법상 정년</u>	제40조[정년] ① 정년은 고용상 연령차별금지법상 정년

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
② 정년해직 기준일은 정년에 달한 날이 1월과 6월 사이에 있는 경우에는 6월 30일, 7월과 12월 사이에 있는 경우에는 12월 31일로 한다.	<u>이상으로(만60세, 주민등록 기준)하되, 만60세가 되는 해의 말일까지 근무하고, 그 다음해의 1. 1에 퇴직하는 것으로 한다.</u> <u>② 농협은 직원의 정년에 차별을 두어서는 안 된다.</u>	<u>이상으로(만60세, 주민등록 기준)하되, 만60세가 되는 해의 12. 31. 에 퇴직하는 것으로 한다.</u> ② 농협은 직원의 정년에 차별을 두어서는 안 된다.	이상으로(만60세, 주민등록 기준)하되, 만60세가 되는 해의 12. 31. 에 퇴직하는 것으로 한다. <u>단 기간제근로자 등은 관련 규정에 의한다.</u> <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. 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.	<u>제41조</u> 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. 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</u>	<u>제43조</u> 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. 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	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.
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.	<u>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.	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.	
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 또는 발견된 때. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다. 가. 금고이상 형의 선고유예를 받은 경우	<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 또는 발견된 때. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다. 가. 금고이상 형의 선고유예를 받은 경우	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.
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.		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
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 거쳐야함은 물론 인사위원회 개최 5일전에 노동조합에 통보하고(당사자인적사항, 사고 명, 인사위원회 개최일자, 장소)당사자에게 반드시 변론의 기회를 부여하여야 한다. ② 징계는 사용자가 징계사유가 발생한	<u>제47조</u> 징계·변상의 절차] <u>좌동</u>	<u>제49조</u> 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 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</u>	제47조[징계·변상의 절차] 유지 ① 농협은 조합원을 해고, 정직, 감봉 기타 징계토자 할 때에는 인사위원회의 의결을 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</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
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.		<u>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 30일 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.	<u>인정한 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.
제51조[인사 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 분회장이 참관하여 조합원을 위하여 진술할 수 있도록 한다.	<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 <u>지회장</u>이 참관하여 조합원을 위하여 진술할 수 있도록 한다.	[제시안] 1. 중복된 사항임 - 삭제 요청
제52조[면직·해고의 제한] 농협은 조합의 조합원에 대한 모든 직권해고에 대하여 직권면직 및 징계면직 등 그 사유를 불문하고 제50조, 제51조에 의하여 절차를	<u>제49조</u> [면직·해고의 제한] <u>좌동</u>	<u>제51조</u> [면직·해고의 제한] 농협은 조합의 조합원에 대한 모든 직권해고에 대하여 직권면직 및 징계면직 등 그 사유를 불문하고 <u>제49조, 제50조</u>에 의하여 절차를	[제시안] <u>① 농협이 근로자를 징계해고하고자 할 때에는 제50조에 따른 징계 절차를 준수하여야 한다.</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
지켜야 한다.		지켜야 한다. - <u>조합원에 대한 사용자의 부당한 징계에 대해 노동조합의 역할/ 단체협약들의 일반적인 상황.</u>	② 농협이 근로자를 통상해고 하고자 할 때에는 「근로기준법」 및 취업규칙 등 통상해고에 대한 절차에 따른다.
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.	<u>제50조</u> [부당 징계 및 부당인사에 의한 조치] <u>좌동</u>	<u>제52조</u> [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.
제6장 임금 제55조[임금의 원칙] ① 농협은 조합원의 생활안정을 위하여 물가변동에 따른 실질임금 수준의 향상을 위해 최선을 다한다.	<u>제5장 임금</u> <u>제51조</u> 임금의 원칙 ① <u>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</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	제51조[임금의 원칙] ① 수용

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
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>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>	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.	② 농협은 정규직, 비정규직 고용형태별 임금격차 <u>해소</u>를 위해 <u>노력</u>하고 비정규직이라는 이유로 임금을 차별하지 않는다. <u>③ 삭제</u> <u>④ 삭제</u> <u>⑤ 수용</u>
제 56조[정의] 이 협약에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 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>제52조</u>[정의] <u>① 임금은 노동력의 대가로서 본 협약에서의 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</u>	<u>제55조</u>[정의] ① 임금은 노동력의 대가로서 본 협약에서의 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	<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.
	<u>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 등에) 적용한다.</u> <u>6. “업무상 부상 또는 질병 및 순직”이라 함은 산업재해보상보험법에 의하여 업무상 재해로 인정된 경우를 말한다.</u> <u>③ 급여는 기본급여, 성과급여 및 법정수당, 후생급로 구분하며 그 세부내역은 다음과 같다</u> 1. 기본급여 : 기본급, 자격급(<u>기본직무급</u>), 직책급(<u>직종급</u>) 2. 성과급여 : 정기성과급, 변동성과급, 특별성과급 3. 법정수당 : 시간외근무수당, 연차휴가보상금, <u>휴일근로수당</u> <u>4. 후생급 : 업무활동보조비, 중식비, 직원복지연금, 가정의달 행사비, 자기개발비</u> <u>5. 연장, 야간 수당</u> <u>6. 일·숙직수당</u> <u>7. 단체협약 또는 취업규칙에서 근로조건의 하나로써 전 근로자에게 일률적으로</u>	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 등에) 적용한다. 6. “업무상 부상 또는 질병 및 순직”이라 함은 산업재해보상보험법에 의하여 업무상 재해로 인정된 경우를 말한다. ③ 급여는 기본급여, 성과급여 및 법정수당, 후생급로 구분하며 그 세부내역은 다음과 같다 1. 기본급여 : 기본급, 자격급(기본직무급), 직책급(직종급) 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. 단체협약 또는 취업규칙에서 근로조건의 하나로써 전 근로자에게 일률적으로	

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	<u>지급하도록 명시되어 있거나 관례적으로 지급되는 것은 다음으로 한다.</u> 가. <u>체육행사비</u> 나. <u>피복비, 제화대</u> 다. <u>5월1일 노동절 행사비</u> 라. <u>창립기념행사비</u> 마. <u>명절귀향비</u> 바. <u>휴가비</u> 사. <u>기타</u>	지급하도록 명시되어 있거나 관례적으로 지급되는 것은 다음으로 한다. 가. 체육행사비 나. 피복비, 제화대 다. 5월1일 노동절 행사비 라. 창립기념행사비 마. 명절귀향비 바. 휴가비 사. 기타	
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 <u>좌동</u>	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% <u>이내에서</u> 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. <u>현행 유지</u>
<u>신설</u>	제54조 [임금저하불가] <u>농협은 직원의 배치전환, 임금의 지불형태 전환, 노동시간 단축, 생산성 저하, 경영부실, 성(性), 연령 등 어떠한 이유로도 기본급과 통상임금, 임금총액을 저하시킬 수 없다.</u>	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.	<u>삭제</u>
제59조 임금체계의 개편 등] 농협이 임금체계(연봉제, 임금피크제 등)를 개편하려 할 때에는 사전에 노동조합과 합의한 뒤 시행하여야 한다.	제55조 임금체계의 개편 등] <u>좌동</u>	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.
제61조 임금의 임의공제 금지] 농협은 다음 각 호를 제외하고는 임금에서	제57조 임금의 임의공제 금지] <u>좌동</u>	제60조 임금의 임의공제 금지] 농협은 다음 각 호를 제외하고는 임금에서	<u>유지</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
공제할 수 없다. ① 제 세급 ② 조합비 및 조합결의에 의한 부과금 ③ 조합이 동의한 보험료, 연금 및 본인이 승인한 각종 금액 ④ 기타 노사가 합의한 금액		공제할 수 없다. ① 제 세급 ② 조합비 및 조합결의에 의한 부과금 ③ 조합이 동의한 보험료, 연금 및 본인이 승인한 각종 금액 ④ 기타 노사가 합의한 금액 ⑤ 농협이 지급한 과오불금. 단, 당사자의 동의를 의한다.	5. 농협이 지급한 과오불금
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.	제63조[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	제66조[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] ① 연차휴가는 회사의 복무규정 및 직원급여규정에서 정한 바에 따르며, 노사 간 별도의 합의가 있는 경우에는 그 합의에 따른다. 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 1년이 경과한 다음 달 임금지급일에 통상임금의 100%를 지급함으로써 보상한다. ⑤ 삭제
제68조[인정휴가]	제64조 [인정휴가]	제67조 [인정휴가]	관련 규정 적용

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
직원의 인정휴가에 대한 사항은 “별표 제1호”와 같이 정한다.	<u>좌동</u>	직원의 인정휴가에 대한 사항은 “별표 제1호”와 같이 정한다.	
<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
제8장 노동자 인권 개인정보 보호와 감시규제 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	제7장 노동자 인권 개인정보 보호와 감시규제 <u>제74조[인권보호]</u> <u>좌동</u>	제8장 노동자 인권 개인정보 보호와 감시규제 <u>제76조[인권보호]</u> 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	제8장 노동자 인권 개인정보 보호와 감시규제 제9장 남녀평등 모성보호 제10장 안전보건 및 재해보상 - 관련 법률에 의거하여 적용(중복조항, 조항을 축조 필요) 제10장 안전보건 및 재해보상

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
마련해야 한다. 단, 노동조합 또는 조합원이 원할 경우 비공개로 조사를 진행해야 한다. ③ 농협은 노동조합의 요구로 조사한 인권침해사항에 대해서는 조사결과, 처리결과를 노동조합에 통보하여야 한다.		마련해야 한다. 단, 노동조합 또는 조합원이 원할 경우 비공개로 조사를 진행해야 한다. ③ 농협은 노동조합의 요구로 조사한 인권침해사항에 대해서는 조사결과, 처리결과를 노동조합에 통보하여야 한다.	
<u>신설</u>	<u>제75조차별행위 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), 성적(性的) 지향, 성별 정체성, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 차별하는 것을 말한다.</u>	<u>제77조차별행위 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>
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</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. <u>④ 전향과 관련하여 직원 또는 노동조합이</u>	제77조[모집과 채용, 교육, 배치 등에서의 성차별 개선] ① 수용 ② 수용 ③ 수용 <u>④ 삭제</u> <u>⑤ 삭제</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	<u>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>	농협에 채용 및 인사 과정에서의 정보 공개를 요구할 때 이에 응해야 한다. <u>⑤ 삭제</u>	
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>작동</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>
<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>④ 육아기 근로시간 단축기간에도 고정시간외수당, 직원복지연금, 성과급, 특별성과급, 후생비등은 동일하게 적용하되, 평균임금을 산정 기간에서 제외한다.</u> <u>⑤ 육아기 근로시간 단축기간이 만료된 후에는</u>	<u>제86조</u> 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~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. ④ 육아기 근로시간 단축기간에도 <u>고정시간외수당(삭제)</u> , 직원복지연금, 성과급, 특별성과급, 후생비등은 동일하게 적용하되, 평균임금을 산정 기간에서 제외한다. ⑤ 육아기 근로시간 단축기간이 만료된 후에는	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 수용 ④ 삭제 ⑤ 수용

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	<u>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> <u>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.</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> <u>⑦ 육아휴직 중일 때에는 기간제 대체인력을 반드시 투입하여야 한다.</u>	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.	⑥ 근로시간 비례 적용 ⑦ 육아휴직 중일 때에는 기간제 대체인력을 투입하도록 노력해야한다.
<u>신설</u>	<u>제85조 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 후 복귀를 위한 조치</u> <u>①농협은 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축자의 복직 후 업무수행 능력 향상을 위하여 교육 훈련을 실시할 수 있다.</u> <u>② 제1항에 의해 실시하는 교육훈련은 적용을 위한 것이므로, 업무평가기간에서 제외된다.</u>	제87조 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 후 복귀를 위한 조치 ①농협은 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축자의 복직 후 업무수행 능력 향상을 위하여 교육 훈련을 실시할 수 있다. ② 제1항에 의해 실시하는 교육훈련은 적용을 위한 것이므로, 업무평가기간에서 제외된다.	
제86조수유시간 농협은 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성조합원의 청구가 있는 경우에는 1일 2회	제86조수유시간 ① 농협은 생후 1년 미만의 <u>영아를 가진 여성조합원의 청구가 있을 경우에는 1일 2회</u>	제88조 수유시간 ① 농협은 생후 1년 미만의 영아를 가진 여성조합원의 청구가 있을 경우에는 1일 2회	2010년 조항 유지

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
각각 30분의 유급수유시간을 주어야 한다.	<u>각각 1시간씩의 수유시간을 주어야 한다.</u> <u>② 농협은 수유에 필요한 수유실 또는 전용 휴게실과 기타 보관 시설 등을 갖추어야 한다.</u> <u>③ 농협은 수유시간을 사용할 수 없는 여성조합원에게는 출퇴근시간을 조정하여야 한다.</u>	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.	
제88조[산전산후 휴가] ① 농협은 임신 중의 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 중인 <u>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> <u>② 산전후휴가 기간 동안의 임금은 정상근무와 동일하게 받을 수 있는 성과급, 제 수당 등 기존 임금을 보장하여야 한다.</u> <u>③ 농협은 산전후휴가 뒤 반드시 원직에 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>	제90조출산전후휴가] 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 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.	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. <u>③ 삭제</u> <u>④~⑦ 삭제</u> <u>⑧ 수용</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	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.	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>제90조[임신부의 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 초 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.	제92조 [임신부의 보호] 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 초 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[임신부의 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 초 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	제91조 [유산, 사산, 조산 휴가] 농협은 임신 중인 여성조합원이 <u>유산 및 조산을 했을 경우 다음과 같이 유급휴가를</u>	제93조 [유산, 사산, 조산 휴가] 농협은 임신 중인 여성조합원이 유산 및 조산을 했을 경우 다음과 같이 유급휴가를	제91조[유산, 사산, 조산 휴가] 농협은 임신 중인 여성조합원이 임신 16주 이후 유산 또는 사산한 경우로서 당해

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
근로자가 청구하는 때에는 농협복무규정에서 정한 휴가를 부여한다.	<u>주어야 한다.</u> ① 임신 6개월 이후 (이 때 1개월의 의미는 1개월을 28일로 계산함)에 발생하는 조산, 사산의 경우는 정상적인 만기출산의 경우와 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.	주어야 한다. ① 임신 6개월 이후 (이 때 1개월의 의미는 1개월을 28일로 계산함)에 발생하는 조산, 사산의 경우는 정상적인 만기출산의 경우와 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.	근로자가 청구하는 때에는 농협복무규정에서 정한 휴가를 부여한다.
<u>신설</u>	<u>제92조[임신초기휴가]</u> 농협은 임신 초기(3개월 이하) 여성조합원이 임신초기 휴가를 요청하는 경우 1주일간의 유급 휴가를 주어야 한다.	<u>제94조</u> 임신초기휴가] 농협은 임신 초기(3개월 이하) 여성조합원이 임신초기 휴가를 요청하는 경우 1주일간의 유급 휴가를 주어야 한다.	<u>삭제</u>
<u>신설</u>	<u>제93조[태아 검진휴가]</u> ① 농협은 임신한 여성직원이 임산부 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	<u>제95조</u> 태아 검진휴가] ① 농협은 임신한 여성직원이 임산부 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	<u>삭제</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
<u>신설</u>	자부담액 중 50% 이상을 부담하여야 한다. <u>제94조[난임치료휴가]</u> ① 농협은 불임여성의 임신(인공수정 및 시험관 시술 등)을 위한 경우 노동자의 요청에 따라 6일의 휴가를 허가하여야 한다. ② 시술비용은 본인 의료비 한도 범위 내에서 보조한다.	자부담액 중 50% 이상을 부담하여야 한다. <u>제96조</u> 난임치료휴가] ① 농협은 불임여성의 임신(인공수정 및 시험관 시술 등)을 위한 경우 노동자의 요청에 따라 6일의 휴가를 허가하여야 한다. ② 시술비용은 본인 의료비 한도 범위 내에서 보조한다.	<u>삭제</u>
<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.	<u>제97조</u> 가족간호휴직] 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	<u>제98조</u> 가족 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	<u>삭제</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	돌봄이 필요한 경우 ② 제1항의 근로시간 단축은 최대 3년까지 사용할 수 있다. 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.	돌봄이 필요한 경우 ② 제1항의 근로시간 단축은 최대 3년까지 사용할 수 있다. 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.	
신설	<u>제98조[성폭력 사건에 대한 조치 의무]</u> 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 수있다.	제100조 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 수있다.	<u>삭제요구</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	<u>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.</u> <u>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.</u> <u>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.</u> <u>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.</u> <u>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.</u> <u>⑧ 농협은 성폭력 피해자의 요청이 있는 경우 피해자에게 유급휴가의 부여, 근무장소의 변경,</u>	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 피해자에게 유급휴가의 부여, 근무장소의 변경,	

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	<u>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>	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>	제101조 불리한 처우 금지 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.	제102조2차 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.	제103조성차별 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 <u>합의합의</u>하여야 한다. ③ 농협이 적극적 고용개선조치를 미이행 했을 경우 개선 방안을 노동조합과 <u>합의합의</u>한다.
<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 교육을 실시해야 한다.	제104조고객에 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 교육을 실시해야 한다.	<u>삭제요구</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	④ 농협은 고객에 의한 성폭력 피해자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 취해선 안 된다.	④ 농협은 고객에 의한 성폭력 피해자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 취해선 안 된다.	
신설	<u>제104조</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 별개로 별도의 유효기간을 갖지 않는다.	제106조 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 별개로 별도의 유효기간을 갖지 않는다.	삭제요구
신설	농협내 폭력(폭언, 폭행, 성희롱, 성폭력) 근절을 위한 매뉴얼 <u>제1장 농협내 폭력 문제 해결원칙과 사용자 의무</u> <u>1. 농협내 폭력이란?</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>2. 농협내 폭력문제 해결 원칙</u>	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><1> 피해자 구제 및 보호</u> <u>농협내 폭력 해결과정에서 가장 중요한 목적은</u> <u>피해자가 폭력 피해가 발생하기 전처럼</u> <u>안전하고 건강한 근무환경에서 직장생활을</u> <u>계속할 수 있도록 하는 것이다. 따라서 농협내</u> <u>폭력 발생 이후 해결 과정에서 가해자와</u> <u>피해자 분리로 피해자의 인권을 보호하고,</u> <u>피해자가 심리적 안정을 유지하기 위해 심리적</u> <u>치료 기간을 포함한 일정기간의 공개제공 등</u> <u>피해자의 요구를 최대한 존중하여 처리하는</u> <u>것이 중요하다.</u> <u><2> 신속성</u> <u>피해자를 보호하고 농협내 유언비어를 막기</u> <u>위해 신속하게 사건을 해결하여야 한다. 다만</u> <u>피해자의 요구 또는 필요에 따라 처리 기간을</u> <u>연장할 수 있으나 역시 그 기간을 최소화하는</u> <u>것이 바람직하다.</u> <u><3> 적법성</u> <u>농협내 폭력 해결 과정에서 모든 절차와</u> <u>조치는 관계법령 및 취업규칙, 단체협약에</u> <u>근거하여 처리하여야 한다. 규정과 다르게</u> <u>처리될 경우 당사자들이 위법성을 문제 삼을</u> <u>수 있으며 소송 제기 등의 문제가 추가로</u> <u>발생할 수 있다.</u> <u><4> 농협 조직문화 개선 및 재발 방지</u> <u>농협내 폭력문제 해결을 통해 궁극적으로 폭력,</u> <u>폭행, 성희롱 등의 문제에 관한 조직 문화를</u> <u>개선하고 구성원들에게 경각심을 주는 계기가</u>		

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	<u>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 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 노시간 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</u>		

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	<u>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, 조희나 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> <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</u>		

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	<u>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> <u>(6) 현장증거가 필요할 경우 제3자가 대응할 수 있는 시스템 마련</u> <u>(7) 마찰 발생 시 직상급자가 바로 개입, 공간 이동 후 면담</u> <u>(8) 폭력 예방 위한 캠페인 등</u> <u>4. 농협내 사용자, 상급자 / 동료 간 발생하는 폭력 예방 조치</u> <u>(1) 사용자 인식변화를 위한 교육</u> <u>(2) 전직원 폭력 관련 교육(주기적 분기에 1회 또는 상하반기 1회씩)</u> <u>(3) 고충처리위원회 또는 산업안전보건위원회를 통한 사례 수집, 협의 공식화</u> <u>(4) 단체협약 체결 및 취업규칙 적용</u> <u>(5) 사업장 내 폭력예방 캠페인 (포스터, 스티커 등)</u>		

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.								
	제3장 농협내 폭력 대응 조치 1. 농협내 욕설 등 폭언 행위에 대한 대응 조치 <table><tr><td>1단계</td><td> ▷ 정중한 어조로 중지 요청 － 고객님, 화가 나셨겠지만 마음을 가차분히 말씀해 주시겠습니까? 그 말을 잘 듣고 도움드릴 수 있는 방법하겠습니다. </td></tr><tr><td>2단계</td><td> ▷ 면담이 종료될 수 있고, 법적 처벌을 받을 수 있음을 안내 － 고객님, 계속해서 욕설을 하시면 더 해 드릴수 없습니다. 고객님의 모욕감과 공포심을 일으키는 우려가 있으며, 계속해서 욕설 등을 하시면 법적 조치할 수도 있으니 자제 부탁드립니다. </td></tr><tr><td>3단계</td><td> ▷ 계속 해서 폭언(욕설) 등을 할 경우, 안전요원(경찰) 등 주변사람에 도움 요청 － 고객님께서 계속해서 폭언(욕설)을 하시면 부득이하게 안전요원(경찰)의 도움을 요청하겠습니다. 그리고, 고객님의 면담기록 하겠습니다. </td></tr><tr><td>4단계</td><td> ▷ 전담팀(담당자)이 사건을 접수하여 해 </td></tr></table> 2. 농협내 폭력 행위에 대한 대응 조치	1단계	▷ 정중한 어조로 중지 요청 － 고객님, 화가 나셨겠지만 마음을 가차분히 말씀해 주시겠습니까? 그 말을 잘 듣고 도움드릴 수 있는 방법하겠습니다.	2단계	▷ 면담이 종료될 수 있고, 법적 처벌을 받을 수 있음을 안내 － 고객님, 계속해서 욕설을 하시면 더 해 드릴수 없습니다. 고객님의 모욕감과 공포심을 일으키는 우려가 있으며, 계속해서 욕설 등을 하시면 법적 조치할 수도 있으니 자제 부탁드립니다.	3단계	▷ 계속 해서 폭언(욕설) 등을 할 경우, 안전요원(경찰) 등 주변사람에 도움 요청 － 고객님께서 계속해서 폭언(욕설)을 하시면 부득이하게 안전요원(경찰)의 도움을 요청하겠습니다. 그리고, 고객님의 면담기록 하겠습니다.	4단계	▷ 전담팀(담당자)이 사건을 접수하여 해		
1단계	▷ 정중한 어조로 중지 요청 － 고객님, 화가 나셨겠지만 마음을 가차분히 말씀해 주시겠습니까? 그 말을 잘 듣고 도움드릴 수 있는 방법하겠습니다.										
2단계	▷ 면담이 종료될 수 있고, 법적 처벌을 받을 수 있음을 안내 － 고객님, 계속해서 욕설을 하시면 더 해 드릴수 없습니다. 고객님의 모욕감과 공포심을 일으키는 우려가 있으며, 계속해서 욕설 등을 하시면 법적 조치할 수도 있으니 자제 부탁드립니다.										
3단계	▷ 계속 해서 폭언(욕설) 등을 할 경우, 안전요원(경찰) 등 주변사람에 도움 요청 － 고객님께서 계속해서 폭언(욕설)을 하시면 부득이하게 안전요원(경찰)의 도움을 요청하겠습니다. 그리고, 고객님의 면담기록 하겠습니다.										
4단계	▷ 전담팀(담당자)이 사건을 접수하여 해										

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	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 시도 - 녹음사실 고지로 인해 고객과의 마찰 가능성이 높을 경우 사전고지를 생략 - 단, 고객이 극도의 흥분상태에 있는지를 생략한다. ※ 동료 등 제 3자가 촬영을 할 경우에도 녹음·녹화 3단계 ▷ 관련 법령고지 - 폭력은 절대로 문제 해결에 도움이 안 되고 관련 법령과 법적대응을 고지 4단계 ▷ 추가 피해 대비 - 전원(법적 조치) 조치 후 고객이 다가오는 등 추가적인 상황을 발생시킬 수 있으므로 대비한다 3. 농협내 성희롱·성추행 행위에 대한 대응 조치 1단계 ▷ 정중한 어조로 중지 요청 / 사전 고지 - 고객님, 민원사항에 대해서만 말씀드립니다. 계속해서 성적 발언을 하지 부탁드립니다. ※ 녹음 등의 증거자료 확보는 피해자가 할 수도 있다. 2단계 ▷ 법적 처벌을 받을 수 있음을 안내 - 고객님의 행위는 상대방에게 성적 수치심을 일으키는 위법행위로서 관여할 수 있습니다. 계속해서 성적 발언하시면 법적조치를 할 수도 있으니 주의합니다. 3단계 ▷ 계속적으로 성희롱을 하거나 소란		

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	계 농협내 담당부서 및 경찰에 도움 4 농협의 사용자, 상급자 / 동료 간 발생하는 폭력 대응 조치 1단계 > 농협내 폭력 사실 접수 - 농협내 폭력 피해자 및 목격자, 피해자는 노동조합 등은 농협내 폭력 발생 시 담당자에게 폭력사실을 문서로 신고 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 경미한 경우 및 행위자간의 인식차가 좁은 경우의 의견수렴을 통하여 조정한다. 3단계 > 피해사실 조사 및 징계 등 조치 - 당사자간의 의견수렴 및 조정을 통하여 해결되지 않을 경우 공식적인 사건조사를 한다. - 조사가 끝나면 조사보고서에 의하여 징계를 통해 징계 등 적절한 조치를 취한다. (규, 취업규칙, 단체협약 등 참고) 4단계 > 사후 조치(피해자 보호 및 조직문화 개선) - 조사가 마무리되어도 조직내 피해자 보호, 괴롭힘 등이 있을 수 있으므로 노동조합은 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		

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	<u>1. 직장내 폭언·폭행 발생에 대한 피해자 조치</u> ① 농협은 직장내 폭언·폭행 피해자가 발생했을 시 직장내 폭언·폭행을 담당하는 고충처리가구나 전담부서에 피해사실을 접수할 수 있도록 하고, 공정하고 객관적인 사건처리가 될 수 있도록 조치한다. ② 농협은 폭언·폭행 및 성차별적인 언어 행위가 발생할 경우 피해자를 최대한 보호하는 속에서 가해 당사자의 공개사과와 다시 반복하지 않을 것에 대한 각서를 받고, 노사동수의 특별징계위를 개최하여 반드시 중징계를 하여야 한다. (가해자와 피해자의 쌍벌조치는 금지한다.) 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		

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	<u>대한 진정이나 해결의 요구가 들어올 경우 즉시 조사하여 효과적인 조치를 취하거나</u> <u>고충처리위원회에 고충의 처리를 위임하는 등 자율적인 해결을 위하여 노력한다.</u> <u>② 농협은 성희롱·성폭력을 행사한 자에 대해서는 직위·직급을 막론하고 징계위원회에 회부하고, 신속한 징계조치를 취한다.</u> <u>③ 농협은 성희롱·성폭력 사건이 접수되는 즉시 피해자 보호를 위하여 피해자에 대한 유급보호휴가나 가해자에 대한 격리조치를 취해야 한다.</u> <u>④ 농협은 성희롱·성폭력 피해자를 조사할 경우에는 피해자의 모든 발언을 심각하고 진지하게 청취하고 모든 비밀을 지키며 피해자와 증인을 가해자의 보복으로부터 보호하여야 한다.</u> <u>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.</u> <u>⑥ 농협은 고객에 의한 각종 성희롱·성폭력 등의 인격모독과 인권침해를 방지하기 위한 대책을 마련하고, 성희롱·성폭력을 행사한 해당 고객에 대한 조치는 노사협의를 통해 정한다.</u> <u>⑦ 성희롱, 성폭력, 감정노동으로 인한 피해자가 발생할 경우 노사가 추천하는 기관에서 상담 및 치료받을 수 있도록 조치한다.</u>		

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	⑧ 기타 성희롱에 관련된 사안은 <u>‘남녀고용평등법’ 과 ‘남녀차별금지 및 구제에 관한 법률’ 의 기준에 따른다.</u> 제5장 직원간 상호존중을 위한 우리의 약속 ① 농협 노동자의 인권을 존중하고 해당 분야의 전문가로 인정한다. ② 우리 모두가 피해자에게 든든한 조력자가 되도록 한다. ③ 무리한 요구, 폭언, 폭행, 성희롱을 하지 않는다. ④ 나의 부당한 요구가 다른 직원에게 피해가 될 수 있음을 인식한다. ⑤ 문제 제기는 합리적으로, 목소리는 부드럽게, 서로 잘못했을 때는 인정하고 사과한다. ⑥ 직원간 호칭은 통합호칭을 사용한다.		
신설	<u>제105조[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	<u>제107조</u>[직장 내 괴롭힘 예방 교육] 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	제105조[직장 내 괴롭힘 예방 교육] 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

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	<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 괴롭힘 실태조사와 감수성 지수 조사를 실시하고 그 결과를 반영하여 예방교육을 진행한다.</u> <u>⑤ 농협은 직장 내 괴롭힘 예방교육의 주요 내용을 항상 게시하거나 노동자들이 열람할 수 있도록 조치하여야 한다.</u>	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 괴롭힘 실태조사와 감수성 지수 조사를 실시하고 그 결과를 반영하여 예방교육을 진행한다. ⑤ 농협은 직장 내 괴롭힘 예방교육의 주요 내용을 항상 게시하거나 노동자들이 열람할 수 있도록 조치하여야 한다.	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 조치한다.
<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 상담</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 상담	제106조 직장 내 괴롭힘 발생시 조치 의무 ① <u>수용</u> ② <u>삭제</u> ③ <u>협동조합은 직장 내 괴롭힘 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시한다.</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	<u>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 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 개최하여 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</u>	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 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	<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 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>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	<u>처우 금지)에서 정한 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</u> <u>⑪ 협동조합 및 조사에 관여한 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 예외로 한다.</u>	처우 금지)에서 정한 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. ⑪ 협동조합 및 조사에 관여한 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 예외로 한다.	<u>⑪ 수용</u> <u>⑨ 삭제</u>
<u>신설</u>	<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>
<u>신설</u>	<u>제112조[개인정보 제공 거부권]</u>	제114조 [개인정보 제공 거부권] (1차 합의)	<u>수용</u>

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 사전협의협의하여야 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.
	<u>각도를 조절해야 한다.</u> <u>⑤ 농협은 화장실, 탈의실, 세면실, 휴게실, 기숙사 등 사생활을 침해할 수 있는 장소에 감시장비를 설치해서는 안 된다.</u> <u>⑥ 농협이 직원의 생체정보 등을 이용한 사무소 출입 등의 장치를 설비할 때에는 노·사간 합의해야 한다.</u>	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>제115조[CS 평가제도 개선]</u> <u>① 우리농협에 맞는 CS 평가제도 정착과 노동자의 인권, 직무스트레스 및 질환 예방을 위하여 암행감사 형 농협중앙회의 확실적인 CS 평가제도 개선을 위해 노사쟁방은 노력하며, 다음 사항을 폐지 또는 거부한다.</u> <u>1. 모니터요원에 암행감사형 CS 평가제도 개선 폐지</u> <u>2. 지역농협과 지역 정서를 무시한 확실적인 평가 항목 폐지</u> <u>3. 업적평가 반영 폐지</u> <u>② 농협과 노동조합은 노사협의를 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 확실적인 CS 평가 제도를 포함하여 노동자의 인권과 건강권 및 노동권을 유린하는 각종 제도를 폐지한다.</u> <u>⑤ CS관련 회의는 월 1회를 초과하여 실시할</u>	<u>제117조[CS 평가제도 개선]</u> ① 우리농협에 맞는 CS 평가제도 정착과 노동자의 인권, 직무스트레스 및 질환 예방을 위하여 암행감사 형 농협중앙회의 확실적인 CS 평가제도 개선을 위해 노사쟁방은 노력하며, 다음 사항을 폐지 또는 거부한다. 1. 모니터요원에 암행감사형 CS 평가제도 개선 폐지 2. 지역농협과 지역 정서를 무시한 확실적인 평가 항목 폐지 3. 업적평가 반영 폐지 ② 농협과 노동조합은 노사협의를 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 확실적인 CS 평가 제도를 포함하여 노동자의 인권과 건강권 및 노동권을 유린하는 각종 제도를 폐지한다. ⑤ CS관련 회의는 월 1회를 초과하여 실시할	<u>삭제</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
제96조요양시설 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>수 없다.</u> <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.	수 없다. <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 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.	제121조단체상해보험 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.	삭제
<u>신설</u>	<u>제122조</u> 고객의 폭언 등으로 인한 노동자 보호 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,	<u>제123조</u> 고객의 폭언 등으로 인한 노동자 보호 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,	<u>1. 폭언이나 악성 민원의 범위가 모호</u> <u>2. 각 사안별로 판단하여 적절한 조치를 취하는 것이 바람직</u> <u>3. 관계 법령에 따라 근로자 보호조치를 취한다.</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	<u>유급)를 부여하고, 제1항 및 제2항과 관련하여 소요된 비용은 농협이 부담하며 추가 요양 등이 필요한 경우 산업안전보건위원회 심의 및 산업재해보상보험법에 따른다.</u> <u>③ 농협은 노동자에게 악성민원의 해결을 강요할 수 없으며, 악성민원에 응하지 않음을 이유로 해당 노동자에게 불이익을 줄 수 없다.</u> <u>④ 농협은 악성민원 등을 반복적으로 행하는 고객에 대해서는 민형사상 조치 등 대응책을 마련토록 한다.</u>	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.	
제108조[근로복지기금] 연월차 폐지 시 사내복지기금법에 따라 노사 합의하여 시행할 수 있다.	제132조[근로복지기금] <u>사내복지근로복지기금은 노사가 합의하여 시행한다.</u>	제134조[근로복지기금] 사내복지근로복지기금은 노사가 합의하여 시행한다.	제132조[근로복지기금] 사내복지근로복지기금은 노사가 <u>협의</u> 하여 시행한다.
제109조[후생비 지급과 시기] 농협은 직원의 후생을 위하여 다음과 같이 후생비를 지급한다. 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	제133조[후생비 지급과 시기] 농협은 직원의 후생을 위하여 다음과 같이 후생비를 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,</u>	제135조[후생비 지급과 시기] 농협은 직원의 후생을 위하여 다음과 같이 후생비를 지급한다. 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,	<u>관련 규정 적용</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
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.	<u>업무직 조합원</u>을 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.	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.	
제12장 퇴직금 제110조 퇴직금 농협은 1년 이상 근속한 조합원이 퇴직, 해고, 사망하였을 때, 월 평균 임금에 근속기간에 따라 농협중앙회 퇴직금 지급기준에 의하여 지급한다.	<u>제11장 퇴직금</u> <u>제134조 퇴직금</u> <u>① 직원이 퇴직하였을 때에는 근속기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금에 해당하는 금액을 퇴직금으로 지급한다. 단, 근속 년수가 1년 미만인 자에게는 퇴직금을 지급하지 아니한다.</u> <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>	제11장 퇴직금 <u>제136조 퇴직금</u> <u>① 퇴직금은 관련 규정을 적용한다.</u> <u>② 삭제</u> <u>③ 삭제</u> <u>④ 농협은 매년 전 조합원의 퇴직급여충당금의 100%이상을 적립하고, 적립 내역을 조합에 통보한다.</u> <u>⑤ 퇴직금제도 변경은 반드시 노동조합의 동의를 얻어야 한다.</u>	관련 규정 적용
제113조 근속기간 ① 근속기간은 휴직기간 및 정직기간을	<u>제137조 근속기간</u> <u>좌동</u>	<u>제139조 근속기간</u> ① 근속기간은 <u>관련 규정을 따르되</u>, 휴직기간 및 정직기간을 포함한다.	관련 규정 적용

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
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.		② 좌동 ③ 본 조항에서 정하지 아니한 사항은 관련 규정에 따른다. ※ 관련 규정을 준수하겠다는 취지, 문구 정비	[수정안] 1. 2항의 내용을 검토
제118조[퇴직금의 적립] 농협은 조합원의 퇴직금을 보장하고 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.	<u>제142조</u>[퇴직금의 적립] <u>좌동</u>	제144조[퇴직금의 적립] 농협은 조합원의 퇴직금을 보장하고 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.	<u>관련 규정 적용</u>
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 제145조[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>	제146조[효력] 노사협의회에서 합의된 사항은 이 협약과 동일한 효력을 가진다. 다만, 이 협약에 저촉되는 분은 무효로 한다.	제144조[효력] 노사협의회에서 단체협약의 내용중 일부의 내용을 의결한 경우 이 협약과 동일한 효력을 가진다.
제121조[노사간담회]	<u>제145조</u> [노사간담회]	제147조 [노사간담회]	제121조[노사간담회]

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
농협과 노동조합은 효율적인 업무추진, 직원고충처리, 생산성향상 등을 위하여 필요시 지부, 분회별로 분기별로 노사간담회를 개최한다.	<u>작동</u>	농협과 노동조합은 효율적인 업무추진, 직원고충처리, 생산성향상 등을 위하여 필요시 지부, 분회별로 분기별로 노사간담회를 개최한다.	농협과 노동조합은 효율적인 업무추진, 직원고충처리, 생산성향상 등을 위하여 필요시 지회와 간담회를 개최할 수 있다.
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>작동</u>	제152조 [교섭권 위임] <u>(사측안)</u>	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 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	제152조 [교섭대상] <u>작동</u>	제154조 [교섭대상] 단체교섭의 대상은 다음과 같다. ① 조합활동에 관한 사항 ② 노사 쌍방의 사회적 책무에 관한 사항 ③ 고용보장에 관한 사항 <u>- 노조법 개정에 따라 더욱 확인되는 사항</u> ④ 임금, 노동시간, 휴일휴가에 관한 사항 ⑤ 남녀평등, 모성보호에 관한 사항 ⑥ 노동안전보건에 관한 사항 ⑦ 복지후생에 관한 사항	제152조[교섭대상] 단체교섭의 대상은 다음과 같다. ① 조합활동에 관한 사항 ② 노사 쌍방의 사회적 책무에 관한 사항 <u>③ 삭제</u> ④ 임금, 노동시간, 휴일휴가에 관한 사항 ⑤ 남녀평등, 모성보호에 관한 사항 ⑥ 노동안전보건에 관한 사항 ⑦ 복지후생에 관한 사항

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
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	⑧ 기타 노·사 협의로 정한 사항 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	⑧ 기타 노·사 협의로 정한 사항 제130조[쟁의발생 요건] 노조는 다음 각 호의 해당하는 경우에는 상대방과 유관기관에 노동쟁의 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 인사를 할 수 없으며, 민·형사상 책임을 묻지 않는다.	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 인사를 할 수 없으며, 민·형사상 책임을 묻지 않는다.	제155조[쟁의 중 신분보장] <u>회사는 정당한 쟁의행위에 참가를 이유로 사전·사후에 인사상 신분상 불이익한 처우를 해서는 아니 된다.</u>
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.	제156조 [신규채용 및 대체근무 금지] 좌동	제158조 [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.	제157조 [쟁의 중 출입과 시설이용 보장] 좌동	제159조 [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

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
			업무에 방해되지 않도록 출입하여야 한다.
부칙 제1조[통일교섭 우선의 원칙] 농협은 통일교섭의 요청이 있을 시 즉시 교섭에 임하여야 한다.	부칙 제1조[산업별교섭 및 공동교섭 우선의 원칙] 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>	부칙 제1조[산업별교섭 및 공동교섭 우선의 원칙] 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.	수용불가
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.(단, 삭제) 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.(단, 삭제) 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)을 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.
신설	제7조[취업규칙의 변경] <u>농협은 본 협약 체결 후 3개월 안에 단체협약 내용에 맞추어 취업규칙(복무규정, 규칙 및</u>	제7조[취업규칙의 변경] 농협은 본 협약 체결 후 3개월 안에 단체협약 내용에 맞추어 취업규칙(복무규정, 규칙 및	삭제 - <u>단체협약이 수정된 경우, 취업규칙에 우선하여 적용</u>

2010년 중울산농협 단체협약	2025년 단체협약 요구안 / 노조안	노동조합 3차 수정안 / 2025.09.16.	회사 제시안 3차 / 2025.09.09.
	<u>근로계약서 등을 변경하여야 한다. 취업규칙을 변경하지 않아 생기는 모든 불이익은 농협이 진다.</u>	근로계약서 등을 변경하여야 한다. 취업규칙을 변경하지 않아 생기는 모든 불이익은 농협이 진다.	
제9조[시행일] 이 협약은 2010년 7월 1일부터 시행한다.	제9조[시행일] 이 협약은 <u>2025년 월 일부터</u> 시행한다.	제9조[시행일] 이 협약은 2025년 월 일부터 시행한다.	