

단 체 협 약

[2018 ~ 2019]



주식회사 강원랜드

목 차

전 문

제 1 장 총 칙

- 제 1조 【교섭대표노동조합】
- 제 2조 【협약의 우선】
- 제 3조 【근로조건 저하 금지】
- 제 4조 【조합원의 자격과 가입범위】
- 제 5조 【규정의 제정과 개정】

제 2 장 조합활동

- 제 6조 【조합활동의 보장】
- 제 7조 【조합의 정치활동 보장】 삭제
- 제 8조 【시설편의 제공】
- 제 9조 【홍보활동 보장】
- 제10조 【조합전임자】
- 제11조 【전임자의 처우】
- 제12조 【근로시간면제자의 운영】
- 제13조 【근로시간면제 대상업무】
- 제14조 【조합비 일괄공제】
- 제15조 【통지의무】

제 3 장 인 사

- 제16조 【인 사】
- 제16조의 2 【고용보장】 신 설
- 제17조 【채 용】
- 제18조 【인사고과】
- 제19조 【교 육】
- 제20조 【휴직사유 및 기간·처우】
- 제21조 【복 직】
- 제22조 【휴직자의 면직】
- 제23조 【정 년】
- 제24조 【포 상】
- 제25조 【징 계】
- 제26조 【해고의 예고와 제한】
- 제27조 【부당징계 및 해고】

제 4 장 근로시간, 휴일·휴가

- 제28조 【근로시간】
- 제29조 【탄력적 근로시간제】
- 제30조 【휴게시간】
- 제31조 【시간외·휴일·야간근로 및 비상근무】
- 제32조 【유급휴일】
- 제33조 【휴일의 대체】
- 제34조 【연차유급휴가】
- 제35조 【경조휴가】
- 제36조 【공 가】
- 제37조 【휴가】의 허가

제 5 장 임금 및 퇴직금

- 제38조 【임금의 정의와 구성】
- 제39조 【제수당】
- 제40조 【임금공제 항목】
- 제41조 【성과급】
- 제42조 【임금인상】
- 제43조 【퇴직금】

제 6 장 복리후생

- 제44조 [복리시설]
- 제45조 [근무복]
- 제46조 [학자금 지원]
- 제47조 [의료비 지원]
- 제48조 [교양시설의 이용]
- 제49조 [문화 및 체육활동]
- 제50조 [조사지원] 삭제
- 제51조 [사내근로복지기금]
- 제52조 [우리사주조합에 대한 지원]
- 제53조 [주거안정자금]

제 7 장 남녀평등 및 모성보호

- 제54조 [남녀평등과 모성보호]
- 제55조 [직장내 성희롱예방]
- 제56조 [고객에 의한 성희롱, 폭언·폭행 예방]
- 제57조 [생리휴가 및 태아검진시간]
- 제58조 [임산부의 보호]
- 제59조 [육아휴직]
- 제59조의 2 [육아기 근로시간단축] 신 설
- 제60조 [수유시설 및 수유시간]

제 8 장 안전·보건 및 재해보상

- 제61조 [조합의 안전보건활동 보장]
- 제62조 [안전·보건관리]
- 제63조 [건강진단]
- 제64조 [근로금지·제한]
- 제65조 [감정노동 예방 등]
- 제66조 [안전·보건교육]
- 제67조 [업무상 재해보상]
- 제68조 [재해특별용자·부조금]

제 9 장 단체교섭

- 제69조 [단체교섭의 대상]
- 제70조 [교섭요구]
- 제71조 [교섭의무]

제72조 [교섭위원구성]

제73조 [대표위원 의무참석]

제74조 [간사선임]

제75조 [회의록 작성·보관]

제76조 [자료제출]

제77조 [합의서 작성]

제 10 장 노동쟁의

- 제78조 [평화의무 및 노동쟁의]
- 제78조의 2 [조정신청 사전통보]
- 제79조 [쟁의중 신분보장]
- 제80조 [협정근로자]

제 11 장 노사협의회

- 제81조 [노사협의회]
- 제82조 [운영]

부 칙

- 제 1조 [유효기간]
- 제 2조 [보충협약]
- 제 3조 [불이행책임]
- 제 4조 [협약의 승계]
- 제 5조 [준 용]
- 제 6조 [협약의 보관]

전 문

(주)강원랜드(이하 '회사'라 한다)와 민주노총 전국공공운수노동조합연맹 (주)강원랜드 노동조합(이하 '조합'이라 한다)은 헌법과 노동관계법의 기본정신에 입각하여 상호 이해와 신의성실의 원칙하에 경영질서의 확립과 근로조건을 유지·개선함으로써 조합원의 권익증진과 회사의 발전을 도모하며, 평화적 노사관계의 유지와 지역경제의 활성화를 위해 본 단체협약(이하 '협약'이라 한다)을 체결하고 상호 성실히 준수할 것을 다짐한다.

제 1 장 총 칙

제1조 【교섭대표노동조합】 교섭대표노동조합의 대표자는 교섭을 요구한 모든 노동조합 또는 조합원을 위하여 회사와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.

제2조 【협약의 우선】 본 협약에 정한 기준은 근로기준법, 회사의 취업규칙 및 제규정, 여타 개별적 근로계약에 우선한다.

제3조 【근로조건 저하 금지】 회사는 본 협약 중 근로기준법에 미달하는 조항은 법정기준에 따르며, 본 협약에 누락됨을 이유로 기 실시하고 있는 근로조건을 저하시킬 수 없다.

제4조 【조합원의 자격과 가입범위】 ① 2급 이하 직원은 입사와 동시에 조합원이 되며, 조합원은 본인의 의사에 따라 조합을 탈퇴할 수 있다.

② 다음 각 호에 해당하는 자는 조합원이 될 수 없다.

1. 직책부여자(실·팀장, 파트장, 쉬프트책임자, 핏보스)

2. 회사 직제상의 다음 각 부서 근무자

가. 감사실(팀)

나. 사장 직속부서

다. 부사장, 직속부서(마케팅실 중 Sales팀, MICE팀, 고객만족팀, IT실, 시설관리실, 제외)

라. 경영본부 부서

마. 기획본부 부서

바. 카지노본부, 리조트본부의 각 지원팀 근무자

3. 회사 직제가 개편되는 경우에는 노사간 별도로 협의한다.

4. 수습중인 자와 비정규 직원(계약직, 임시직, 일용직, 촉탁직, 실습생 등) 및 외국 국적을 가진자. 단, 계약직은 신입직에 한함.

5. 기타 노사합의로 정한 자

③ 회사의 근로자가 아닌 자는 조합에 가입할 수 없다.

④ 조합원의 범위를 변경시키는 조직·기구개편의 경우는 사전에 조합과 협의한다.

⑤ 회사는 조합원을 노동조합 가입범위를 벗어난 팀으로 전보 할 시 사전 협의한다.

제5조 【규정의 제정과 개정】 ① 노사 쌍방은 대등하고, 자율적인 위치에서 임금, 근로시간 및 그 밖의 근로조건을 결정한다.

② 회사는 취업규칙을 비롯하여 조합원의 근로조건과 관련된 제 규정을 제정 또는 개폐 할 경우에는 조합의 의견을 청취하여야 하고, 조합원에게 불리하게 제정 또는 개폐하고자 할 경우 반드시 사전에 조합과 합의하여야 한다.

③ 회사는 영업장 증설 또는 변경시 인력수급계획을 세워야 하며, 영업장 증설 등으로 인해 기존보다 강도가 강화되었을 경우 조합은 회사에 인력 확대 조정을 요구할 수 있다.

제 2 장 조 합 활 동

제6조 【조합활동의 보장】 ① 회사는 조합원의 정당한 조합활동의 자유를 보장하며, 이를

이유로 불이익한 처우를 하지 아니한다.

② 회사는 조합이 이미 확보하여 실시해 온 조합활동 권리를 최대한 보장해야 한다.

③ 조합활동은 근무시간외에 행함을 원칙으로 한다. 단, 근무시간 중에 다음 각 호의 사유가 발생할 경우 회사에 사전 협조를 요청하여야 하며, 회사는 업무에 지장이 없는 한 그 편의를 제공한다.

1. 노사합의에 따라 개최되는 단체교섭, 노사협의회 및 각종 회의에 참석하는 경우
2. 조합 규약에서 정하는 대의원대회, 운영위원회의, 상무집행위원회의 및 노동조합 선거일의 선거관리종사자
3. 상급단체에서 실시하는 각종 회의 및 교육에 참석하는 경우
4. 기타 조합이 사전에 회사와 협의한 정당한 조합활동

④ 회사는 조합간부(임원, 전임자, 상집, 대의원)에 대한 인사를 할 경우 조합과 사전 협의한다.

⑤ 회사는 신입직원 교육 및 직원 교육 시 조합에 교육시간을 부여한다.

⑥ 회사는 반기별 각 2시간의 조합원 교육시간을 유급으로 부여한다. 단, 조합은 회사와 협의하여 이를 적치, 분할하여 사용할 수 있다.

⑦ 회사는 회사의 주요 정책 마련을 위한 국내 및 해외연수는 노사합동으로 실시한다.

제7조 【조합의 정치활동 보장】 삭제

제8조 【시설편의 제공】 ① 조합은 회사와 협의하여 회사내에 조합사무실을 설치할 수 있으며, 조합활동에 필요한 집기, 비품 및 기타 시설물을 이용할 수 있다.

② 회사는 조합의 각종 회의, 교육, 행사에 필요한 장소와 시설을 제공할 수 있다.

제9조 【홍보활동 보장】 노조는 사업장 내 직원동선에 한하여 노동조합 홍보활동을 할 수 있다.

제10조 【조합전임자】 ① 회사는 정당한 조합활동을 보장하기 위하여 「노동조합 및 노동관계

조정법」 제24조 제2항에 의한 무급전임자와 제4항에 의한 근로시간면제자로 구분하여 조합 전임자를 인정한다.

② 무급전임자 수와 대상은 노사 합의로 정하며, 근로시간면제자는 「노동조합 및 노동관계 조정법」 제24조의2에 의거 고시된 근로시간면제 한도(10,000시간)에 따라 풀타임 5명으로 한다.

③ 제2항에 의거 풀타임으로 근로시간면제 한도를 사용하는 경우 연간 공제시간(소정근로 시간)은 1인당 2,000시간으로 한다.

④ 근로시간면제 한도 적용을 위한 조합원 수는 단체협약 만료일 이전 3개월이 되는 날을 기준으로 산정하고, 협약의 유효기간 중에는 근로시간면제 한도를 동일하게 유지한다.

⑤ 회사는 조합원이 적법한 상급단체의 전임으로 취임함을 인정하며, 처우는 무급전임자에 준한다.

제11조 【전임자의 처우】 ① 무급전임자에 대한 처우는 다음 각 호에 의한다.

1. 전임기간은 휴직으로 처리한다. 단, 근속년수에는 산입한다.
2. 전임자의 급여는 조합이 부담하며 전임기간 동안에는 회사에 어떠한 급여나 운영비 지원을 요구하지 아니한다.
3. 전임에서 해임될 경우 전임자를 원직에 복직시키되 원직이 소멸되었을 때에는 본인의 의사를 존중하여 원직과 동등한 대우로 복직시킨다.
4. 회사는 전임자가 전임에서 해임된 후 조합간부였음을 이유로 어떠한 불이익 처분도 하지 아니한다.

② 근로시간면제자는 다음 각 호와 같이 처우한다.

1. 전임기간은 통상근무로 간주하며, 임금을 포함한 근로조건 및 근태는 통상일근자에 준하여 처리한다.
2. 전항 제1호 단서, 제3호 및 제4호를 준용한다.

제12조 【근로시간면제자의 운영】 ① 근로시간면제활동을 하기 위해 노조는 사전에 근로시간면제자의 명단, 활동사항, 활동시간을 정한 개인별 근로시간면제 한도 연간 사용계획서를 회사에 제출하여야 하고 부득이하게 사용계획을 변경할 경우 회사와 협의하여야 한다.

② 근로시간면제 대상업무는 근로시간면제자가 우선적으로 수행하여야 하며, 면제한도를

초과하지 않는 범위 내에서 임금손실 없이 대상업무를 할 수 있다.

③ 근로시간면제자가 대상 외 업무를 한 경우, 해당하는 업무시간에 대해서는 무급으로 한다.

제13조 【근로시간면제 대상업무】 ① 근로시간면제자의 유급인정 대상업무는 다음 각 호와 같다.

1. 법률에서 정하는 업무

- 1) 「노동조합 및 노동관계조정법」상 단체교섭업무
- 2) 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」상 노사협의회 및 고충처리업무
- 3) 「산업안전보건법」상 산업안전보건위원회업무, 근로자 대표로서 동의·입회·의견청취 업무
- 4) 「근로복지기본법」상 사내근로복지기금협의회 위원 등으로 활동하는 업무

2. 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무

- 1) 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2장 제3절의 노동조합 관리업무
- 2) 그 밖의 생산성 향상 등을 위한 노사공동위원회, 회사의 위탁교육 등 회사 내 노사 공동의 이해관계에 속하는 노동조합의 유지·관리업무

② 근로시간면제제도에 관한 법령·고시·지침 등이 변경될 경우 회사와 조합은 변경사항 반영을 위한 교섭에 적극 응하여야 하며, 기타 본 협약에서 정하지 않은 사항은 관련 법령 및 행정해석에 따른다.

제14조 【조합비 일괄공제】 ① 회사는 조합이 요청한 조합비를 일괄공제하여 공제명세서와 함께 임금지급일로부터 3일 이내에 조합에 인도한다.

② 조합은 전항에 필요한 조합원의 명단을 임금지급일 10일 전까지 회사에 통보하여야 한다.

제15조 【통지의무】 회사와 조합은 다음 사항을 문서로 성실히 통지하여야 한다.

1. 회사가 통지할 사항

- 1) 정관의 변경과 취업규칙 및 제규정의 개폐에 관한 사항
- 2) 회사 임원의 임면과 보직 변경에 관한 사항

- 3) 직원 채용 및 조합원의 인사변동에 관한 사항
- 4) 조합원의 복리후생에 관한 사항
- 5) 이사회 개최일시, 장소, 회의안건과 회의결과
- 6) 회사의 조직 및 직제개편 계획과 결과
- 7) 기타 조합이 알아야 할 사항으로써 노사가 합의한 사항

2. 조합이 통지할 사항

- 1) 규약 및 규정의 제정, 개폐에 관한 사항
- 2) 조합 임원 및 전임자의 보직 임면에 관한 사항
- 3) 조합의 조직 및 조합원의 변동사항
- 4) 기타 조합행사에 관한 사항

제 3 장 인 사

제16조 【인사】 ① 회사는 조합원의 인사에 공정을 기하며, 조합원임을 이유로 차별대우 하지 아니한다.

② 회사는 조합원들의 인간으로서의 존엄과 가치 및 인권을 존중하고 보호한다.

③ 회사는 업무상 취득한 조합원의 개인정보를 관련 법률과 규정에 따라 보호한다.

제16조의 2 【고용보장】 ① 회사는 조합원들의 고용을 보장하고, 조합원의 의사에 반하는 인위적인 구조조정을 하지 않도록 노력해야 한다.

② 폐광지역 개발 지원에 관한 특별법의 변경 및 기타 사정에 대한 조직의 개편 등으로 인력감축 사유가 발생할 경우 조합과 협의하여야 한다.

제17조 【채용】 ① 직원의 채용은 공개채용을 원칙으로 하고, 채용인원과 전형방법을 사전에 조합에 공개하며, 그 절차를 공정하게 처리하여야 한다.

② 회사는 비정규직의 채용시 조합과 사전에 협의한다.

③ 적정인력 산출은 사전에 노사 협의한다.

제18조 【인사고과】 ① 회사는 조합원의 근무의욕의 고취에 필요한 공정한 인사제도의 확립을 위해 노력한다.

② 조합은 인사제도의 수립 및 시행에 관한 의견을 제시할 수 있다. 이 경우 회사는 조합의 의견을 최대한 반영하여야 한다.

제19조 【교육】 ① 회사는 직원교육시 교육계획을 사전에 조합과 협의한다.

② 노사교육협의체를 구성하여 매년 노사공동교육계획을 수립한다.

제20조 【휴직사유 및 기간·처우】 ① 회사는 조합원이 제2항 각호의 1에 해당할 경우 다음의 기간동안 휴직을 명할 수 있으며, 급여는 다음과 같다.

② 제5호 상단이나 제6호에 따른 휴직을 신청할 경우에는 관련 법령에서 정한 예외사유에 해당하지 않는 한, 이를 허용해야 하며, 이를 이유로 해고나 불리한 처우를 하여서는 아니된다.

1. 업무외의 부상 또는 질병으로 30일 이상 치료·요양이 필요한 때 : 1년 이내이며 급여는 급여규정에 따른다.
2. 업무상 형사사건으로 구속·기소되었을 시 : 확정판결 시까지이며, 급여는 급여규정에 따른다.
3. 천재지변, 전시·사변 또는 이에 준하는 사유로 행방불명된 때 : 3월 이내로 하되 급여는 지급하지 아니한다.
4. 병역법등 법률의 규정에 의거 징·소집되었을 때 : 소요기간
5. 조합원이 만 8세 이하(취학 중인 경우에는 초등학교 2학년 이하를 말한다)의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성직원의 임신 또는 출산하게 된 때 : 1년 이내 (여성직원은 3년)
6. 사고나 질병 등으로 장기간 요양이 필요한 조부모, 부모(배우자의 부모를 포함한

다), 배우자, 자녀 또는 손자녀를 간호하기 위하여 필요한 때 : 1회 30일 이상 1년 이내로 분할 사용 가능하되, 재직기간 중 총 3년을 넘을 수 없다.

제21조 **【복직】** ① 휴직중인 조합원은 휴직기간이 만료되거나 휴직사유가 해소된 경우 그 만료일 또는 해소일로부터 7일 이내에 휴직의 사유가 해소되었음을 증명하는 서류를 첨부하여 복직원을 제출하여야 한다. 단, 육아휴직의 경우에는 그러하지 아니한다.

② 휴직기간 만료전이라도 휴직사유가 소멸되어 복직이 가능한 경우 회사는 복직을 명할 수 있다.

③ 휴직기간 만료후라도 복직이 불가능하다고 인정될 경우 회사는 연장을 허가할 수 있다.

④ 휴직기간이 만료되어도 휴직사유가 해소되지 않았을 경우 본인의 신청에 의하여 휴직 만료일전 10일 이내에 증빙서류와 함께 연기신청을 할 경우 그 기간을 연장할 수 있다. 단, 휴직기간의 연장은 최초 휴직기간 이내로 하며, 그 기간이 경과하면 휴직의 사유도 해소된 것으로 본다.

제22조 **【휴직자의 면직】** 휴직중인 조합원이 다음 각호에 해당하는 때에는 면직할 수 있다.

1. 휴직 만료일 또는 해소일로부터 7일 이내에 복직원을 제출하지 않을 때
2. 복직의 명을 받고도 정당한 사유없이 복직하지 아니하는 때
3. 휴직기간중 회사의 허가없이 다른 직무에 종사하거나 다른 사업장에 취업한 때

제23조 **【정년】** 조합원의 정년은 만 60세에 도달한 달이 속하는 반기의 말일로 한다.

제24조 **【포상】** 회사는 조합원이 다음 각호에 해당할 때는 조합의 추천을 반영하여 이를 포상할 수 있다.

1. 모범상 : 업무성과, 서비스, 판촉 등 근무실적이 우수하고 근무태도가 타의 모범이 되는 자
2. (삭제)
3. (삭제)

4. 추 서 : 회사의 발전에 기여한 공적이 현저한 조합원이 사망하였을 경우 그 유족에게 한다.

제25조 【징계】 ① 회사는 취업규칙 및 인사규정에 정한 기준에 해당되는 경우 외에는 조합원을 징계 또는 해고하지 아니한다.

② 조합원을 징계하고자 할 때에는 징계위원회 개최 2일 전에 징계위원 및 징계협의회에게 서면으로 통보하여야 한다.

③ 징계협의회는 징계위원회에 출석하여 소명하고 증인을 신청할 수 있으며, 징계위원회는 합리적인 판단으로 증인심문여부를 결정할 수 있다.

④ 징계처분을 받은 자는 징계결정통보를 받은 날로부터 14일 이내에 재심을 청구할 수 있으며, 회사는 재심요구서를 접수한 경우 지체없이 징계위원회에 부의하여야 한다.

⑤ 재심시 징계위원회에 노동조합에서 2명(조합대표와 조합대표가 지정한 1인), 사내변호사 또는 노무사 1명이 참석하여 의견을 표명할 수 있다.

제26조 【해고의 예고와 제한】 ① 회사가 조합원을 해고하고자 할 때에는 적어도 30일 전에 그 예고를 하여야 하며, 30일 전에 예고를 하지 아니한 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다.

② 회사는 근로기준법, 취업규칙, 인사규정 및 본 협약 징계조항에 의한 해고 이외에는 조합원을 해고하지 아니한다.

제27조 【부당징계 및 해고】 징계에 의한 해고 등 불이익을 당한 조합원이 노동위원회, 법원의 판결에 의하여 부당해고 및 불이익 판정이 확정되었을 경우 회사는 다음 각호와 같이 조치하여야 한다.

1. 부당징계의 판정서 또는 결정서가 접수된 날로부터 징계를 무효 처분한다.
2. 징계로 인해 출근하지 못한 기간의 임금에 대해서는 출근시 당연히 받을 수 있었던 통상임금과 그 기간에 조합원에게 지급한 상여금 등의 일체를 즉시 지불하며, 감봉된 조합원에게는 공제한 감봉 금액을 지급한다.

3. 비조합원으로서 다음 각 호에 해당하는 행위를 한 자는 직위, 직급을 막론하고 징계 위원회에 회부하여 징계에 처한다. 회사 및 비조합원(실·팀장 등)은 다음 각 호에 해당하는 부당노동행위를 하지 못한다.

가. 정당한 조합활동을 이유로 조합 또는 조합원에 불이익을 주는 행위

나. 조합업무를 방해하거나 위해를 가하는 행위

다. 조합원의 조합활동에 대해 상급자의 직위를 이용하여 직·간접적으로 방해하는 행위

4. 회사는 위 3호의 부당노동행위 등 사례가 발생하지 않도록 교육 등 제반조치를 강구한다.

제 4 장 근로시간, 휴일·휴가

제28조 【근로시간】 ① 근로시간이라 함은 실제작업시간, 업무인수인계시간, 작업지시시간, 교육시간 등 회사의 지휘·감독하에 있는 시간을 말한다.

② 근로시간은 1일 8시간, 주 40시간을 기본근로시간으로 한다.

③ 회사는 계절, 직무의 내용 기타 업무상 필요한 때에는 근로시간을 연장·변경하거나 교대근무를 하게 할 수 있다.

④ 회사는 업무의 특성을 고려하여 부서별 근무계획서를 작성, 개인별 근무시간을 변경 시행할 수 있다.

⑤ 근무계획서는 특정 조합원에게 유리 또는 불리하게 작성하지 아니한다.

제29조 【탄력적 근로시간제】 회사는 1개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 법정근로시간을 초과하지 아니하는 범위 안에서 특정주에 40시간을, 특정일에 8시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정주의 근로시간은 52시간을, 특정일의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.

제30조 【휴게시간】 휴게시간은 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상을 업무사정에 따라 부여한다. 단, 회사는 해당 부서의 업무특성을 고려하여 별도의 휴게시간을 정하여 운영할 수 있다.

제31조 【시간외·휴일·야간근로 및 비상근무】 ① 회사는 업무상 필요에 따라 근로기준법이 정하는 범위 내에서 당해 조합원의 동의를 얻어 시간외·휴일 또는 야간근로를 시킬 수 있다. 단, 교대근무직에 보임된 조합원의 휴일 및 야간근로는 본인이 동의한 것으로 본다.
② 재해 및 기타 긴급을 요하는 사유가 발생하였을 경우 회사는 조합원에게 비상근무를 명할 수 있다.

제32조 【유급휴일】 ① 회사는 조합원에 대하여 아래 각호의 유급휴일을 준다.

1. 주휴일
2. 『관공서의공휴일에관한규정』이 정하는 공휴일
3. 노동절(5월 1일)
4. 회사창립일(6월 29일)
5. 공민권 행사를 위한 각종 선거일
6. 기타 회사와 조합이 합의하여 정한 날

② 상기 제1항의 유급휴일이 중복될 경우 유급휴일은 하나만 인정한다.

제33조 【휴일의 대체】 ① 회사는 업무상 사정에 따라 조합과 협의하여 휴일을 다른 날로 대체할 수 있으며, 회사 사정상 대체하지 못한 휴일은 50%를 가산하여 지급한다.

② 설과 추석 명절 연휴기간동안 회사 규정에 따라 근무하는 근무자에 대하여 대휴를 실시하며 통상임금의 100분의 50을 가산하여 지급한다.

제34조 【연차유급휴가】 ① 회사는 1년간 8할 이상 출근한 조합원에 대하여 15일의 유급휴가를 주며, 연차휴가일수의 산출은 1월 1일부터 12월 31일까지를 기준으로 한다.

② 회사는 계속근로연수가 1년 미만인 조합원에 대하여는 1월간 개근시 1일의 유급휴가를

준다.

- ③ 회사는 조합원의 최초 1년간 근로에 대하여 유급휴가를 주는 경우에는 제2항의 규정에 의한 휴가를 포함하여 15일로 하고, 조합원이 제2항의 규정에 의한 휴가를 이미 사용한 경우에는 그 사용한 휴가일수를 15일에서 공제한다.
- ④ 회사는 3년 이상 계속 근로한 조합원에 대하여는 최초 1년을 초과하는 계속근로연수 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 준다. 단, 휴가의 총일수는 25일을 한도로 한다.
- ⑤ 조합원은 연차휴가를 1년간에 한하여 사용할 수 있다. 단, 회사는 조합원이 청구한 시기에 유급휴가를 주는 것이 사업운영에 지장이 있을 경우 그 시기를 변경할 수 있다.
- ⑥ 조합원의 연차휴가는 1년간 행사하지 아니하면 소멸된다. 단, 회사의 귀책사유로 사용하지 못한 경우와 연차를 저축하는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ⑦ 회사는 조합원의 연차휴가 사용을 원활히 하기 위하여 연차휴가 사용시 다른 휴가를 연계하여 사용할 수 있도록 한다. 단, 휴가는 단체협약 제28조의 유급휴일을 포함하여 1개월을 초과할 수 없다.
- ⑧ 조합원의 편의를 위하여 연차를 1/2로 분할하여 반차를 사용할 수 있다.
- ⑨ 연차사용 세부사항은 노사가 별도 세부기준을 정한다.

제35조 【경조휴가】 ① 회사는 조합원의 경조사와 관련된 유급휴가를 다음과 같이 부여한다. 단, 본 휴가는 휴가사유 발생일을 포함하여 사용하여야 한다.

구분	대상	일수
결혼	본인	5일
	자녀	1일
출산	배우자	5일
입양	본인	20일
사망	배우자, 본인 및 배우자의 부모	5일
	본인 및 배우자의 조부모 및 외조부모	2일
	자녀와 그 자녀의 배우자	2일
	본인 및 배우자의 형제자매	1일

② 경조휴가기간 중에 휴일이 포함되어 있는 경우에는 이를 통산하지 아니한다.

③ 배우자 출산휴가는 제1항 단서에도 불구하고, 출산일로부터 30일 이내에 청구·사용할 수 있다.

제36조 【공가】 회사는 조합원이 다음 각호의 사유가 발생할 때 필요한 기간 동안 공가를 부여한다.

1. 법률의 규정에 의하여 투표에 참여하거나 기타업무를 수행할 때
2. 공무로 인하여 국회, 법원, 검찰, 기타 공공기관에 증인, 참고인으로 출두하는 경우
3. 예비군, 민방위훈련, 기타 병역법에 의한 소집을 받았을 때
4. 천재지변, 수·화재, 기타 중대한 재해를 당하여 출근이 불가능할 때
5. 산업안전보건법 제43조에 다른 건강진단 또는 국민건강보험법 제52조에 따른 건강검진을 받을 때
6. 올림픽, 전국체전, 도민체전 등 국가 또는 광역자치단체가 주관하는 행사에 참가할 때

제37조 【휴가의 허가】 휴가를 얻고자 하는 조합원은 특별한 사정이 없는 한 휴가 개시 3일 전까지 회사에 휴가원을 제출하여 사전 허가를 받아야 한다.

제 5 장 임금 및 퇴직금

제38조 【임금의 정의와 구성】 ① 임금이란 근로의 대가로 조합원에게 지급되는 일체의 금품을 말하며, 그 구성은 다음과 같다.

1. 기본급
2. 제수당
3. 성과급
4. 기타 임시로 지급되는 금품

② 통상임금이란 소정의 근로를 한 조합원에게 지급하는 기본급과 정기적·고정적·일률적으로 지급되는 벽지문화수당을 합친 일체의 금품을 말한다.

③ 회사는 임금체계 변경, 생산성 저하, 임금지불형태 전환의 이유로 조합과의 합의 없이 기본급을 저하시킬 수 없다.

제39조 【제수당】 ① 회사가 해당 조합원에게 지급하는 수당은 다음 각 호와 같다.

1. 가족수당
2. 특수직무수당
3. 벽지문화수당
4. (삭제)

② 가족수당은 배우자 및 3인 이내의 부양가족에 한하여 지급한다. 단, 2005년 1월 1일 이후에 출생한 자녀의 경우에는 부양가족의 수가 3인을 초과하더라도 가족수당을 지급한다.

③ 회사는 연장근로와 야간근로(오후 10시부터 익일 오전 6시까지) 또는 휴일근로한 조합원에 대하여 통상임금의 100분의 50을 가산하여 지급한다.

제40조 【임금공제 항목】 아래 각호에 해당하는 항목은 임금에서 공제할 수 있다.

1. 근로소득세, 주민세
2. 국민연금, 국민건강보험, 고용보험
3. 본인부담 각종 대부 상환금
4. 상조회비, 식대, 기숙사비, 동호회비
5. 노동조합비
6. 기타 회사와 조합이 합의한 항목

제41조 【성과급】 ① 성과급은 내부평가 성과급과 경영평가 성과급으로 구분한다.

② 내부평가 성과급은 기본급의 200%를 지급하되, 지급율 및 지급기준 등 세부사항은

노사가 별도로 정하는 바에 따른다.

③ 경영평가 성과급의 연간지급률은 산업통상자원부의 결정에 따르며, 전년도 내부 평가결과에 따라 차등지급한다.

④ 성과급 지급과 관련된 구체적인 사항은 급여규정 등에서 정하는 바에 따른다.

제42조 **【임금인상】** 회사는 매년 1월 1일자로 임금을 인상하며, 임금인상 기준은 단체교섭으로 결정한다. 단, 임금교섭이 지연될 때는 소급 적용한다.

제43조 **【퇴직금】** 현행 회사 규정을 적용한다.

제 6 장 복 리 후 생

제44조 **【복리시설】** ① 회사는 조합원의 건강유지와 복리증진을 위하여 적극 노력한다.

② 복리시설의 설치 및 운영은 노사협의로 정한다.

제45조 **【근무복】** 회사는 조합원에게 업무수행중 착용할 근무복을 노·사 협의하여 지급한다.

제46조 **【학자금 지원】** ① 회사는 고등학교에 입학하거나 재학중인 자녀가 있는 조합원에게 다음과 같이 학자금을 지급한다.

1. 지원금액 : 서울시 국공립 학교 평균지원 금액 한도내

2. 학비종류 : 수업료, 학교운영지원비

② 삭제

제47조 **【의료비 지원】** 회사는 조합원의 업무 외 질병 부상 시 개별 의료비 부담분 중 일정 금액을 복지포인트로 부담한다.

제48조 **【교양시설의 이용】** 조합원은 교육·문화·가족계획 등 교양증진을 위한 회사의 제

시설을 이용할 수 있으며, 회사는 조합원의 교양 및 자질향상을 위해 편의를 제공한다.

제49조 【문화 및 체육활동】 ① 회사는 교육훈련, 문화 및 체육활동을 통하여 근로자가 건전한 사회생활과 보람찬 직장생활을 할 수 있도록 노력한다.

② 회사는 조합원의 체력증진과 사기진작을 위하여 체육행사를 실시할 수 있다.

③ 회사는 조합원의 자유로운 동아리활동을 적극 보장한다.

④ 회사는 동아리활동의 활성화를 위하여 사내동아리로 등록되어 지속적인 활동을 하고 있는 동아리에 대하여 활동비를 지원할 수 있다.

제50조 【조사지원】 삭제

제51조 【사내근로복지기금】 ① 회사는 조합원의 복리후생을 위하여 사내근로복지기금을 출연할 수 있다.

② 기금 출연금액 및 시기는 기금협의회에서 협의·결정한다.

제52조 【우리사주조합에 대한 지원】 ① 회사는 우리사주조합의 자주적·민주적 운영을 보장한다.

② 회사는 우리사주조합에 자사주 또는 금품을 출연하거나, 자사주 구입자금에 대한 용자 또는 용자보증 등의 지원에 노력하며 기타 세부사항은 별도 노사합의에 따른다.

제53조 【주거안정자금】 회사는 무주택 조합원의 주거안정을 도모하기 위하여 주택을 구입하거나 임차하는데 필요한 자금을 대출할 수 있다.

제 7 장 남녀평등 및 모성보호

제54조 【남녀평등과 모성보호】 ① 회사는 헌법의 평등이념 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따라 고용에 있어서 남녀의 평등한 기회 및 대우를 보장하는 한편,

모성을 보호하고 직업능력을 개발하여 여성조합원의 지위향상과 복지증진에 기여한다.

② 회사는 근로자의 모집과 채용, 임금, 교육, 배치, 승진, 정년, 퇴직 및 해고에 있어서 여성인 것을 이유로 남성과 차별대우를 하여서는 아니된다.

제55조 【직장내 성희롱예방】 ① “직장내 성희롱”이라 함은 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언어나 행동 등으로 또는 이를 조건으로 고용상의 불이익을 주거나 성적 굴욕감을 유발하게 하여 고용환경을 악화시키는 것을 말한다.

② 회사는 직장내 성희롱을 예방하기 위해 연 1회 이상 정기적인 교육을 실시하여야 하며, 교육강사 선정, 시기와 방법 등에 대해서는 조합과 사전에 협의하여야 한다.

③ 직장내에서 성희롱 사건에 대한 진정이나 해결의 요구가 들어올 경우에 회사는 즉시 고충처리위원회 회의 결과에 따라 조치를 취하여야 한다.

④ 성희롱을 행사한 자에 대해서는 직위·직급을 막론하고 인사위원회에 회부하고, 신속한 징계조치를 취해야 한다.

⑤ 회사는 사건이 접수되는 즉시 피해자에 대해서는 피해자 보호를 위하여 조사과정에서 피해자에 대한 유급보호휴가를 부여한다.

⑥ 회사는 성희롱 사건 이후 가해자 또는 제3자가 피해자에 대해 부당히 사건무마를 종용하거나 협박하는 행위를 ‘2차 성희롱’으로 규정하고, 그 처리에 대해서는 ③, ④, ⑤항에 준하여 처리한다.

⑦ 회사는 직장내 성희롱을 이유로 피해자에게 불이익한 조치를 취하여서는 아니된다.

제56조 【고객에 의한 성희롱, 폭언·폭행 예방】 ① 회사는 고객 및 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 조합원에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 조합원이 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하여야 한다.

② 회사는 고객 및 업무와 밀접한 관련이 있는 자에 의한 성희롱, 폭언·폭행시 그 피해자가 가해자에게 소송을 제기할 때에는 법률상담등 그 지원에 최선을 다하여야 한다.

③ 회사는 사건이 접수되는 즉시 피해자 보호를 위하여 유급보호휴가를 부여한다.

제57조 【생리휴가 및 태아검진시간】 ① 회사는 여성 직원이 청구하는 경우 월 1일의 무급 생리휴가를 부여한다.

② 회사는 임신한 여성직원이 「모자보건법」 제10조에 따른 임신부 정기건강검진을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 다음과 같이 허용한다.

1. 임신 28주까지 : 4주마다 1회
2. 임신 29주에서 36주까지 : 2주마다 1회
3. 임신 37주 이후 : 1주마다 1회

제58조 【임산부의 보호】 ① 회사는 임신중인 여성조합원에 대하여 산전후를 통하여 90일의 보호휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가기간의 배치는 산후에 45일 이상이 되어야 한다.

② 제1항의 규정에 의한 휴가 중 최초 60일은 유급으로 한다.

③ 회사는 임신중인 여성조합원의 요구가 있을 경우 경이한 종류의 근로로 전환시켜야 하며, 시간외근로를 시키지 못한다.

④ 회사는 임신한 여성조합원이 유산·조산·사산한 경우 다음과 같이 유급휴가를 주어야 한다.

1. 임신 11주 이내 : 유산 또는 사산한 날부터 5일까지 보호휴가부여
2. 임신 12주 ~ 15주 이내 : 유산 또는 사산한 날부터 10일까지 보호휴가부여
3. 임신 16주 ~ 21주 이내 : 유산 또는 사산한 날부터 30일까지 보호휴가부여
4. 임신 22주 ~ 27주 이내 : 유산 또는 사산한 날부터 60일까지 보호휴가부여
5. 임신 28주 이상 : 유산 또는 사산한 날부터 90일까지 보호휴가부여

⑤ 회사는 여성조합원이 임신한 기간 중 임신에 관련된 질환으로 휴직을 원할 경우 제20조 1호에 준하는 처우를 한다. 단, 진단서를 첨부해야 한다.

⑥ 회사는 임신중인 조합원이 태아의 건강을 위해 휴직을 원할 경우 무급으로 휴직을 부여한다. 단, 휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니되며, 휴직기간은 근속기간에

포함한다.

제59조 【육아휴직】 ① 회사는 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니되며, 육아휴직기간은 근속기간에 포함한다.

② 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조 제①항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간은 연차유급휴가 일수 산정 시 출근한 것으로 본다.

③ 육아휴직 만료 후 원직 복직을 원칙으로 한다.

④ 회사는 육아휴직에 대해 조합원이 원할 경우 육아기 근로시간 단축과 합산하여 1회(여성직원의 경우 5회) 분할하여 사용할 수 있도록 한다.

제59조의 2 【육아기 근로시간단축】 ① 제59조에 의한 육아휴직을 신청할 수 있는 직원이 육아휴직 대신 근로시간의 단축(이하 육아기 근로시간단축이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등에는 그러하지 아니하다.

② 육아기 근로시간단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니된다.

③ 육아기 근로시간단축의 기간은 1년 이내로 하며, 육아휴직과 혼합하여 사용할 수 있다. 육아휴직과 육아기 근로시간단축을 합한 기간은 1년(여성직원은 3년)을 초과할 수 없다.

④ 육아기 근로시간단축에 관한 기타사항은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른다.

제60조 【수유시설 및 육아시간】 ① 회사는 모유수유에 필요한 전용 휴게실과 기타 보관시설 등을 노사가 협의하여 갖추어야 한다.

② 회사는 생후 1년 미만의 유아(乳兒)를 가진 여성직원의 청구가 있는 경우에는 1일 1시간의 육아시간을 부여한다.

제 8 장 안전·보건 및 재해보상

제61조 【조합의 안전보건활동 보장】 회사는 조합이 안전보건문제에 대한 조사, 영업장 환경 측정 등 예방활동을 수행하고자 할 때는 이를 보장한다.

제62조 【안전·보건관리】 ① 회사는 관계법령이 정하는 바에 따라 조합원의 안전과 보건관리에 최선을 다하여야 한다.

② 회사는 조합원의 건강에 악영향을 끼칠 우려가 있는 곳에 대하여 작업환경을 측정하고 측정결과에 따라 소음, 분진, 조명 등을 개선함으로써 조합원의 건강문제를 사전 예방한다.

③ 조합원은 관계법령이 정한 안전 및 보건에 관한 규정을 준수하여야 하며, 회사의 지시 또는 회사가 실시하는 산업재해예방에 관한 조치에 따른다.

제63조 【건강진단】 ① 회사는 조합원에 대하여 일반사무직은 2년에 1회, 영업직은 매년 1회 이상 정기적으로 건강진단을 실시하여야 한다.

② 회사는 직원 본인에 한하여 정밀종합검진을 실시한다.

제64조 【근로금지·제한】 ① 회사는 전염병·정신병 또는 근로로 인하여 병세가 현저히 악화될 우려가 있는 질병에 걸린 조합원에 대하여는 의사의 진단에 따라 근로를 금지하거나 제한할 수 있다.

② 회사는 제1항에 의거 근로를 금지 또는 제한받은 조합원이 건강을 회복할 경우 의사의 진단을 근거로 하여 지체없이 원직에 복귀시켜야 한다.

제65조 【감정노동 예방 등】 회사는 감정노동으로 인한 제반 문제점의 예방과 해결을 위해 노력한다.

제66조 【안전·보건교육】 회사는 신규채용, 전환배치, 기타 필요시 조합원에게 안전 및 보건에 관한 교육을 실시하며, 조합원은 정당한 이유없이 이를 거부할 수 없다.

제67조 【업무상 재해보상】 ① 조합원이 업무상 부상 또는 질병에 걸리거나 사망한 경우에는 근로기준법·산업재해보상보험법 및 관계법령에 따른다.

② 회사는 업무상 부상 또는 질병으로 인한 휴직기간에 대하여는 산업재해보상보험법에 따른다.

③ 업무상 재해로 인한 휴직기간은 그 기간에 관계없이 근속년수에 산입한다.

제68조 【재해특별용자·부조금】 회사는 직원이 수재, 화재, 그 외 재해로 인하여 재산상의 피해를 입은 경우 특별용자금 또는 부조금을 지원할 수 있다.

제 9 장 단 체 교 섭

제69조 【단체교섭의 대상】 단체교섭의 대상이 되는 사항은 다음 각호로 한다.

1. 조합활동에 관한 사항
2. 임금 및 근로조건에 관한 사항
3. 근로시간에 관한 사항
4. 복리후생에 관한 사항
5. 남녀평등 및 모성보호에 관한 사항
6. 안전·보건 및 재해보상에 관한 사항
7. 기타 단체교섭 대상에 해당되는 일체의 사항

제70조 【교섭요구】 어느 일방이 단체교섭을 요구할 경우에는 교섭일시, 장소, 안건, 교섭위원 명단 등을 명시하여 교섭예정일 7일 전에 문서로써 상대방에게 제출하여야 한다.

제71조 【교섭의무】 어느 일방이 단체교섭을 요구할 경우 다른 일방은 이에 응할 의무가 있으며, 부득이한 사정으로 일시를 연기해야 할 때는 연기사유와 함께 연기일시를 통보하여야 한다. 단, 15일 이상 연기할 수 없다.

제72조 【교섭위원구성】 ① 교섭위원은 노·사 동수 각 7명 이내로 구성하며, 쌍방의 대표자가

대표위원이 된다.

② 회사측 교섭위원은 회사의 대표가 선임한 자로 구성하며, 조합측 교섭위원은 조합의 위원장이 선임한 자로 구성한다.

제73조 **【대표위원 의무참석】** 쌍방의 대표위원은 단체교섭에 필히 참석하여야 하며, 특별한 사정으로 불참할 시에는 대리 대표위원에게 결정권을 부여하여야 하며, 위임장을 제시하여야 한다.

제74조 **【간사선임】** 노사 쌍방은 각각 간사 1명을 두어 교섭에 필요한 사전준비, 교섭 진행 사항 기록, 교섭 후 사후조치 등을 취하게 한다.

제75조 **【회의록 작성·보관】** 노·사는 교섭위원 외에 서기 1명을 임명하여 교섭회의록을 작성토록 하며, 회의 종료시 노·사 교섭대표의 날인으로 회의록을 채택하여 노·사 가 1부씩 보관한다.



제76조 **【자료제출】** 어느 일방이 근거 자료를 요구할 시 상대방은 이를 제시하여야 한다.

제77조 **【합의서 작성】** 단체교섭에서 합의된 모든 사항은 문서로 작성하고, 쌍방 대표위원이 서명 날인한다.

제 10 장 노 동 쟁 의

제78조 **【평화의무 및 노동쟁의】** ① 회사와 조합은 상호간 분쟁사항을 평화적 수단에 의해 해결하도록 노력해야 하며, 단체교섭 또는 협의가 성립되지 아니하였을 경우라도 어느 일방의 단체교섭 및 노사 협의의 요청이 있을 경우 이를 거부하여서는 아니된다.

② 노동쟁의에 관한 사항은 노동조합 및 노동관계 조정법 등 관계법령이 정하는 바에 따른다.

제78조의 2 【조정신청 사전통보】 어느 일방이 단체교섭으로 타결을 보지 못하고 노동쟁의가 발생하여 노동위원회에 노동쟁의 조정을 신청할 때에는 상대방에 미리 통보한다.

제79조 【쟁의중 신분보장】 회사는 정당한 노동쟁의나 쟁의행위에 대해 간섭, 방해 및 조합원과 조합 집행부를 이간시키는 행위를 하지 아니하며, 쟁의에 참가한 것을 이유로 해당 조합원에게 인사상 불이익을 주지 아니한다.

제80조 【협정근로자】 조합이 쟁의행위를 할 경우 다음 각호에 해당되는 조합원은 협정근로자로서 쟁의행위에 가담하지 못하며, 본연의 직무에 종사하여야 한다.

1. 시설관리부서 직원
2. 전산관련부서 직원
3. 교환업무 수행자
4. 기타 회사와 조합이 협의 결정한 근로자

제 11 장 노사협의회

제81조 【노사협의회】 회사와 조합은 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 의거, 생산성 향상과 노사공동의 이익증진 및 산업평화를 도모하기 위하여 노사협의회를 설치한다.

제82조 【운영】 ① 노사협의회는 3개월마다 정기적으로 회의를 개최한다.

② 협의회는 필요에 따라 임시회의를 개최할 수 있다.

③ 협의회의 구성과 운영에 관한 세부사항은 노사 합의한 노사협의회 운영규정과 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률에 따른다.

부 칙

제1조 【유효기간】 ① 본 협약의 유효기간은 2018년 1월 1일부터 2019년 12월 31일까지 2년으로 한다.

② 회사와 조합은 본 협약의 만료일 60일 이전에 상대방에게 본 협약의 갱신여부를 서면으로 통보하여야 한다.

③ 회사와 조합은 쌍방이 단체협약을 체결하고자 단체교섭을 계속하였음에도 불구하고 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 협약 만료일부터 3개월까지 계속 효력을 갖는다. 다만, 협약 만료일 이후 3개월이 경과하였음에도 불구하고, 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 노사간 합의로 3개월까지 효력을 재연장할 수 있다.

제2조 【보충협약】 본 협약의 유효기간 중이라도 관계 법률의 개폐 또는 긴급을 요하는 특별한 사정이 있을 경우 유효기간 중 1회에 한하여 노사간 합의에 의거 보충 협약을 체결할 수 있다.

제3조 【불이행책임】 본 협약을 이행하지 아니하는 당사자는 그 불이행으로 인하여 발생하는 모든 책임을 진다.



제4조 【협약의 승계】 협약의 유효기간 중 회사나 조합의 명칭 또는 대표자(본 협약의 서명 날인자)가 변경되었을 때에도 본 협약은 유효하다.

제5조 【준용】 본 협약에 구체적으로 명시되지 아니한 사항은 관계법령, 취업규칙 및 일반적으로 승인된 노동관행에 따른다.

제6조 【협약의 보관】 본 협약은 3부를 작성하여 회사와 조합이 각각 1부씩 보관하고, 1부는 행정관청에 신고한다.