

## 2025년 단체협약 개정(안)

| 현 행  | 개정(안)   | 구분         |
|--|---|------------|
| <p><b>제3조(조합원의 범위)</b> ① 본 협약에서 조합원이라 함은 회사의 직원으로서 조합에 가입한 자(이하 "조합원"이라 한다)를 말한다. 다만, 다음 각호의 1에 해당하는 직원은 조합원이 될 수 없다.</p> <p>1. 팀장 이상의 직책에 보직된 직원(파트장 제외)</p>          | <p><b>제3조(조합원의 범위)</b> ① 본 협약에서 조합원이라 함은 회사의 직원으로서 조합에 가입한 자(이하 "조합원"이라 한다)를 말한다. 다만, 다음 각호의 1에 해당하는 직원은 조합원이 될 수 없다.</p> <p>1. <b>직책에 보직되고 직책급을 수령중인 직원</b></p>                  | 직책자 정의 명확화 |
| <p><b>제23조(조합임원 인사발령 시 사전협의)</b> 회사는 다음 각호의 1에 해당하는 조합의 임원을 타 기관으로 전출시키고자 할 때에는 조합과 사전 협의한다.</p> <p>1. 중앙본부</p> <p style="padding-left: 40px;">가. 위원장, 사무총장 및 부위원장</p> | <p><b>제23조(조합임원 인사발령 시 사전협의)</b> 회사는 다음 각호의 1에 해당하는 조합의 임원을 타 기관으로 전출시키고자 할 때에는 조합과 사전 협의한다.</p> <p>1. 중앙본부</p> <p style="padding-left: 40px;">가. 위원장, <del>사무총장 및</del> 부위원장</p> | 사무총장 미운영   |
| (신 설)  | <p><b>제26조의5(초등자녀돌봄휴직)</b> 회사는 초등학교에 재학중인 자녀(입양자녀 포함)를 가진 직원 중 희망자에 한하여 최대 1년의 초등자녀돌봄 휴직을 명할 수 있다. 다만, 임금은 무급으로 한다.</p>   | 24년 단체교섭   |

| 현 행  | 개정(안)   | 구분  |
|--|---|---|
| <p><b>제27조(육아 및 난임휴직)</b></p> <p>② 제1항의 육아휴직 기간은 2년 이내로 한다. 다만, 2회에 한해 분할 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 분할 횟수에 포함하지 아니한다.</p>                                 | <p><b>제27조(육아 및 난임휴직)</b></p> <p>② 제1항의 육아휴직 기간은 2년 이내로 한다. 다만, <b>3회에 한해 분할 사용할 수 있다.</b> 이 경우 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 분할 횟수에 포함하지 아니한다. <b>다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에 추가로 육아휴직을 사용할 수 있다.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모</b></li> <li><b>2. 한부모가족지원법 제4조 제1호의 부 또는 모</b></li> <li><b>3. 고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모</b></li> </ol> | <p>25년<br/>법개정</p>                                      |
| <p><b>제47조(근속기간)</b></p> <p>② 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 이를 근속기간에 포함한다.</p>  | <p>② 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 이를 근속기간에 포함한다.</p> <p><b>10. 초등자녀돌봄휴직기간</b></p>   | <p>24년<br/>단체교<br/>섭</p>                                |
| <p><b>제62조(휴가)</b></p> <p>② 1의3(휴직자 연차휴가 이월) 하반기 복직자 중 희망자에 한하여 복직년도 발생연차의 50%까지 다음해 상반기로 이월하여 사용할 수 있다.</p> <p>1의4(공상자 연차휴가 이월) 12월 복귀자 중 희망자에 한하여 복직년도 발생연차의 50%까지 다음해 상반기로 이월</p> | <p><b>제62조(휴가)</b></p> <p>② 1의3(휴직자 연차휴가 이월) 하반기 복직자 중 희망자에 한하여 복직년도 발생연차를 <b>다음해</b>로 이월하여 사용할 수 있으며, <b>상반기 복직예정자 중 희망자에 한하여 복직 직전년도 발생연차를 복직년도로 이월하여 사용할 수 있다.</b></p> <p>1의4(공상자 연차휴가 이월) 12월 복귀자 중 희망자에 한하여 복귀년도 발생연차를 <b>다음해</b>로 이월하여 사용할 수</p>  | <p>24년1Q<br/>노사<br/>협의회</p> <p>24년1Q<br/>노사<br/>협의회</p> |

| 현 행   | 개정(안)   | 구분                  |
|---|---|---------------------|
| 하여 사용할 수 있다.  | 있다.   |                     |
| 5. 청원휴가<br>마. 출산 및 유산<br>(2) 배우자 출산 시 : 10일(출산일로부터 90일 이내 신청 / 유급 / 1회 분할 사용 가능)<br>(3) 여성조합원의 산전·산후휴가 : 90일 (70일 초과분은 무급) / 단, 다태아의 경우 120일(90일 초과분은 무급) | 5. 청원휴가<br>마. 출산 및 유산<br>(2) 배우자 출산 시 : <b>20일</b> (출산일로부터 <b>120일</b> 이내 신청 / 유급 / <b>3회</b> 분할 사용 가능)<br>(3) 여성조합원의 산전·산후휴가 : 90일 (70일 초과분은 무급) / 단, <b>미숙아의 경우 100일(70일 초과분은 무급)</b> , 다태아의 경우 120일(90일 초과분은 무급) | '24년<br>단체교<br>섭    |
| (7) 임신 12주 이상 15주 이내의 여성 조합원이 유산 또는 사산한 경우 : 10일 까지   | (7) 임신 <del>12주 이상</del> 15주 이내의 여성 조합원이 유산 또는 사산한 경우 : 10일 까지  | '25년<br>법개정         |
| (8) 임신 11주 이내의 여성조합원이 유산 또는 사산한 경우 : 5일까지   | <del>(8) 임신 11주 이내의 여성조합원이 유산 또는 사산한 경우 : 5일까지</del>  |                     |
| (9) 난임치료 : 연3일(최초 1일은 유급, 2일은 무급)   | (8) 난임치료 : 연 <b>6</b> 일(최초 <b>3</b> 일은 유급, <b>3</b> 일은 무급)  | '23년4Q<br>노사<br>협의회 |
|   | (9) 배우자 태아검진 : 월 <b>1</b> 일(임신기 배우자가 있는 직원, 유급)   | '24년2Q<br>노사<br>협의회 |
|   | (10) 배우자 유·사산 시 : <b>3</b> 일(배우자가 유·사산한 직원, 유급)   | '24년4Q<br>노사<br>협의회 |
| 6. 포상휴가 : 7일 이내   | 6. 포상휴가 : 7일 이내( <b>특정근속년수 도래 직원에 한하여 최대 8일 추가 가능</b> )   | '25년<br>단체교<br>섭    |

| 현 행   | 개정(안)   | 구분                 |
|---|---|--------------------|
| 7. 특별휴가 : 회사는 조합원에게 정년 퇴직 3월전부터 퇴직 시 까지 3월의 범위 내에서 유급휴가를 부여할 수 있다.  | 7. 특별휴가 : 회사는 조합원에게 정년 퇴직 <b>1년전부터 퇴직 시 까지 60일의 범위 내, 정년퇴직 2년전부터 1년전까지 20일</b> 의 범위 내에서 유급휴가를 부여할 수 있다.                               | 25년<br>단체교<br>섭    |
| <b>제63조(연차휴가수당)</b> 회사는 업무형편상 조합원에게 연차휴가를 부여하지 못한 경우에는 회사 보수규정이 정하는 바에 의하여 연차휴가수당을 지급한다.  | <b>제63조(연차휴가수당)</b> 회사는 업무형편상 조합원에게 연차휴가를 부여하지 못한 경우에는 회사 보수 <b>운영지침</b> 이 정하는 바에 의하여 연차휴가수당을 지급한다.                                   | 사규<br>현행화          |
| <b>제66조(여성과 연소자 근무)</b><br><br>③ 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성조합은 1일 3시간의 근로시간 단축을 시행하여야 한다. 다만, 여성조합원이 근로시간 단축을 희망하지 않을 경우 사용하지 아니할 수 있다. | <b>제66조(여성과 연소자 근무)</b><br><br>③ <b>임신중인</b> 여성조합 <b>원</b> 은 1일 3시간의 근로시간 단축을 시행하여야 한다. 다만, 여성조합원이 근로시간 단축을 희망하지 않을 경우 사용하지 아니할 수 있다. | 24년2Q<br>노사<br>협의회 |

**부칙 제6조(시행일에 관한 특례)** 본 협약 제62조 제2항 제6호와 제7호의 갱신된 협약조문은 2026년 1월 1일부터 시행한다.