

2025년 단체협약 개정(안)

현 행	개정(안)	구분
<p>제3조(조합원의 범위) 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>제3조(조합원의 범위) 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. 직책에 보직되고 직책급을 수령중인 직원</p>	직책자 정의 명확화
<p>제23조(조합임원 인사발령 시 사전협의) 회사는 다음 각호의 1에 해당하는 조합의 임원을 타 기관으로 전출시키고자 할 때에는 조합과 사전 협의한다.</p> <p>1. 중앙본부 가. 위원장, 사무총장 및 부위원장</p>	<p>제23조(조합임원 인사발령 시 사전협의) 회사는 다음 각호의 1에 해당하는 조합의 임원을 타 기관으로 전출시키고자 할 때에는 조합과 사전 협의한다.</p> <p>1. 중앙본부 가. 위원장, 사무총장 및 부위원장</p>	사무총장 미운영
(신 설)	<p>제26조의5(초등자녀돌봄휴직) 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
제27조(육아 및 난임휴직) 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.	제27조(육아 및 난임휴직) ② 제1항의 육아휴직 기간은 2년 이내로 한다. 다만, 3회에 한해 분할 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 분할 횟수에 포함하지 아니한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있다. 1. 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모 2. 한부모가족지원법 제4조 제1호의 부 또는 모 3. 고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모	'25년 별개정
제47조(근속기간) ② 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 이를 근속기간에 포함한다.	 ② 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 이를 근속기간에 포함한다. 10. 초등자녀돌봄휴직기간	'24년 단체교 섭
제62조(휴가) ② 1의3(휴직자 연차휴가 이월) 하반기 복직자 중 희망자에 한하여 복직년도 발생연차의 50%까지 다음해 상반기로 이월하여 사용할 수 있다.	제62조(휴가) ② 1의3(휴직자 연차휴가 이월) 하반기 복직자 중 희망자에 한하여 복직년도 발생연차 를 다음해 로 이월하여 사용할 수 있 으며 , 상반기 복직 예정자 중 희망자에 한하여 복직 직전년도 발생연차를 복직년도로 이월하여 사용할 수 있다.	'24년1Q 노사 협의회
1의4(공상자 연차휴가 이월) 12월 복귀자 중 희망자에 한하여 복직년도 발생연차의 50%까지 다음해 상반기로 이월	1의4(공상자 연차휴가 이월) 12월 복귀자 중 희망자에 한하여 복귀년도 발생연차 를 다음해 로 이월하여 사용할 수	'24년1Q 노사 협의회

현 행	개정(안)	구분
하여 사용할 수 있다.	있다.	
5. 청원휴가 마. 출산 및 유산 (2) 배우자 출산 시 : 10일(출산일로부터 90일이내 신청 / 유급 / 1회 분할 사용 가능) (3) 여성조합원의 산전·산후휴가 : 90일(70일 초과분은 무급) / 단, 다태아의 경우 120일(90일 초과분은 무급) (7) 임신 12주 이상 15주 이내의 여성 조합원이 유산 또는 사산한 경우 : 10일 까지 (8) 임신 11주 이내의 여성조합원이 유 산 또는 사산한 경우 : 5일까지 (9) 난임치료 : 연3일(최초 1일은 유급, 2일은 무급)	5. 청원휴가 마. 출산 및 유산 (2) 배우자 출산 시 : 20일 (출산일로부터 120 일이내 신청 / 유급 / 3회 분할 사용 가능) (3) 여성조합원의 산전·산후휴가 : 90일(70일 초과분은 무급) / 단, 미숙아의 경우 100일(70일 초과분은 무급) , 다태아의 경우 120일(90일 초과분은 무급) (7) 임신 12주 이상 15주 이내의 여성 조합원이 유산 또는 사산한 경우 : 10일 까지 (8) 임신 11주 이내의 여성조합원이 유 산 또는 사산한 경우 : 5일까지 (8) 난임치료 : 연6일(최초 3일은 유급, 3일은 무급) (9) 배우자 태아검진 : 월1일(임신기 배 우자가 있는 직원, 유급)	'24년 단체교 섭 '25년 법개정 '25년 법개정 '23년4Q 노사 협의회 '24년2Q 노사 협의회 '24년4Q 노사 협의회 '25년 단체교 섭
6. 포상휴가 : 7일 이내	6. 포상휴가 : 7일 이내(특정근속년수 도래 직원에 한하여 최대 8일 추가 가능)	

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 1년전부터 퇴직 시 까지 60일의 범위 내, 정년퇴직 2년전부터 1년전까지 20일 의 범위 내에서 유급휴가를 부여할 수 있다.	'25년 단체교섭
제63조(연차휴가수당) 회사는 업무형편상 조합원에게 연차휴가를 부여하지 못한 경우에는 회사 보수규정이 정하는 바에 의하여 연차휴가수당을 지급한다.	제63조(연차휴가수당) 회사는 업무형편상 조합원에게 연차휴가를 부여하지 못한 경우에는 회사 보수 운영지침 이 정하는 바에 의하여 연차휴가수당을 지급한다.	사규 현행화
제66조(여성과 연소자 근무) 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.	제66조(여성과 연소자 근무) ③ 임신중인 여성조합원은 1일 3시간의 근로시간 단축을 시행하여야 한다. 다만, 여성조합원이 근로시간 단축을 희망하지 않을 경우 사용하지 아니할 수 있다.	'24년2Q 노사 협의회

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