

단 체 협 약 서

2023. 10. 26. (목)

민 주 노 총
전국공공운수사회서비스노동조합

대 한 민 국 국 방 부

【목 차】

■ 전 문

■ 제1장 총칙

- 제1조 【교섭단체】
- 제2조 【협약의 우선】
- 제3조 【조합활동 권리 및 노동조건 저하 금지】
- 제4조 【조합원의 자격과 가입】
- 제5조 【균등처우】
- 제6조 【협약의 적용대상】
- 제7조 【규정의 제정과 개폐】
- 제8조 【조합활동 보장】

■ 제2장 조합활동

- 제9조 【조합원의 참정권 보장】
- 제10조 【근무시간 중의 조합활동】
- 제11조 【조합원 교육】
- 제12조 【협의회 등 활동 보장】
- 제13조 【홍보활동 보장】
- 제14조 【근로시간 면제자의 처우】
- 제15조 【조합비 등 일괄공제】
- 제16조 【시설편의 제공】
- 제17조 【열람·복사편의와 자료제공】
- 제18조 【통지의무】

■ 제3장 단체교섭

- 제19조 【단체교섭】
- 제20조 【교섭대상】

제21조 【교섭공개】

제22조 【회의록 작성·보관】

제23조 【합의서 작성】

■ 제4장 노동쟁의

제24조 【노동쟁의 원칙】

제25조 【쟁의 중 신분보장】

제26조 【신규채용 및 대체근무 금지】

■ 제5장 인사

제27조 【인사원칙】

제28조 【이의제기】

제29조 【인사평가】

제30조 【채용】

제31조 【정년】

제32조 【휴직 및 복직】

제33조 【징계원칙 및 사유】

제34조 【징계의 종류 및 효력】

제35조 【징계절차】

제36조 【해고 예고와 제한】

제37조 【직업윤리 보장】

제38조 【해고 등】

제39조 【공무직 근로자 전환】

제40조 【적정인력 확보와 정원유지】

■ 제6장 임금

제41조 【임금의 원칙】

제42조 【임금의 정의와 구성】

제43조 【임금 저하불가】

제44조 【임금인상】

제45조 【임금의 임의공제 금지】

제46조 【퇴직금의 지급】

■ 제7장 노동시간·휴일·휴가

제47조 【노동시간】

제48조 【교대(교번) 및 야간노동】

제49조 【휴게시간】

제50조 【연장·야간·휴일노동】

제51조 【출장】

제52조 【유급휴일】

제53조 【연차휴가】

제54조 【경조사 휴가】

제55조 【병가】

제56조 【공가】

제57조 【감정노동휴가 등】

■ 제8장 조합원 인권 보호

제58조 【인권보호】

제59조 【차별행위 금지】

제60조 【각서 및 폭력행위 금지】

제61조 【직장 내 괴롭힘】

■ 제9장 양성 평등과 일·가정 양립 지원

제62조 【양성 평등과 일·가정 양립】

제63조 【동일가치노동에 대한 동일임금】

제64조 【성희롱·성폭력 예방 및 조치】

제65조 【피해자에 대한 불이익 조치 금지】

제66조 【태아검진휴가】



제67조 【난임치료휴가】

제68조 【임신기 노동시간 단축】

제69조 【출산전후휴가】

제70조 【배우자 출산 휴가】

제71조 【유·사산휴가】

제72조 【임신·출산 여성 보호】

제73조 【육아휴직과 육아기 노동시간 단축 및 종료】

제74조 【수유시간 보장】

제75조 【가족돌봄휴직】

■ 제10장 조합원의 안전보건

제76조 【조합원의 안전보건】

제77조 【상담시설】

제78조 【안전보건활동】

제79조 【건강진단】

제80조 【산업재해 대책과 조사】

제81조 【중대재해 상담중지 및 해지】

■ 제11장 복지 후생

제82조 【슈퍼비전 및 보수교육】

제83조 【복지후생시설 및 지원】

■ 제12장 부칙

제84조 【유효기간】

제85조 【우선적용】

제86조 【효력유지】

제87조 【협약갱신】

제88조 【보충협약 및 재교섭】

제89조 【이행 책임】

단 체 협 약 서

전 문

민주노총 전국공공운수사회서비스노동조합(이하 '조합'이라 한다)과 국방부(이하 '사용자'라 한다)는 본연의 업무인 장병들의 복무 부적응 해소와 사고예방 활동을 도모하면서 헌법과 노동관계법의 기본 정신에 따라 자주적인 노동조합 활동의 보장, 조합원의 노동조건 개선과 민주적인 사업장 운영을 위하여 이 단체협약(이하 '협약'이라 한다)을 체결하고 성실하게 이행할 것을 약속한다.

제 1 장 총 칙

제1조 【교섭단체】 ① 사용자는 조합이 소속 조합원을 대표하여 임금, 노동조건, 조합 활동 권리 및 기타 사항에 관하여 교섭하는 교섭단체임을 인정한다

② 사용자는 조합이 아닌 직원협의회, 동호회, 상조회 등의 단체와 노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노조법'이라 한다)상 단체교섭을 하지 아니한다.

제2조 【협약의 우선】 이 협약에 정한 기준은 병영생활전문상담관 운영에 관한 훈령, 취업규칙을 비롯하여 국방부 공무원 근로자 등 인사관리 훈령 및 개별적 근로계약에 우선하며, 그 중 협약에 미달하거나 상반되는 사항은 이를 무효로 하고 이 협약에 따른다.

제3조 【조합활동 권리 및 노동조건 저하 금지】 사용자는 협약 유효기간 내에 조합활동 권리와 기존의 노동조건을 어떠한 명목으로도 일방적으로 저하시킬수 없다. 단, 협약의 체결, 갱신 시 상호 합의하여 발전적인 협약이 되도록 한다.

제4조 【조합원의 자격과 가입】 조합원의 가입 대상자의 범위는 조합 규약에 따른다

제5조 【균등처우】 사용자는 조합원에 대하여 성별, 국적, 신앙 또는 사회적 신분, 근로형태, 고용형태 등을 이유로 고용 및 노동조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.

제6조 【협약의 적용대상】 이 협약은 당사자인 사용자와 조합에 적용한다.

제7조 【규정의 제정과 개폐】 사용자는 취업규칙을 제정 또는 개폐하고자 하는 경우에는 근로기준법 제94조에 따라 근로자 과반수(근로자 과반수로 조직된 조합이 있을 경우 그 조합)의 의견을 청취하며 불이익하게 변경하고자 할 경우에는 근로자 과반수 동의를 받도록 한다.

제8조 【조합활동 보장】 사용자는 조합원의 정당하고 자유로운 조합 활동을 보장하고, 조합운영에 개입해서는 아니되며, 조합 활동을 이유로 불이익 처우를 하지 아니한다.

제 2 장 조합활동

제9조 【조합원의 참정권 보장】 법률의 규정에 의해 국가공휴일로 지정되지 않은 재·보궐선거의 경우 근로시간 외 선거권 행사가 어려운 경우에 한하여 조합원이 재·보궐선거에 참여할 수 있도록 근로시간 중 투표시간을 보장한다.

제10조 【근무시간 중의 조합활동】 조합원의 조합활동은 근로시간 외에 행함을 원칙으로 한다. 다만, 부득이하여 근무시간 중에 조합활동을 하고자 할 경우에는 사전에 조합활동의 목적, 일시 및 장소, 참가자의 성명 등을 기재하여 국방부에 서면으로 요청하고 동의를 받아야 한다.

제11조 【조합원 교육】 ① 사용자는 부대 여건 및 업무의 지장이 없는 범위 내에서 조합에 반기 4시간 이내의 조합원 대상 교육시간을 유급으로 부여하며, 조합은 교육시간 최소 2주 전에 사용자에게 조합원 교육에 관한 승인을 서면으로 신청하여야 한다.

② 사용자는 병영생활전문상담관(이하 '상담관'이라 한다) 배치 전 교육 시 조합의 조합 소개시간을 1시간 이상 2시간 이내로 반영한다.

제12조 【협의회 등 활동 보장】 ① 사용자는 조합대표가 근로자참여 및 협력증진에 관한법 및 산업안전보건법 등 관계법령에 따른 각종 협의회 및 위원회의 위원으로 참여하는 경우 노조법 제24조에 의한 근로시간 면제 한도 내에서 그 시간을 보장하며 정당한 활동을 한 것을 이유로 불이익을 주어서는 아니 된다.

제13조 【홍보활동 보장】 ① 사용자는 조합 활동을 위한 정당한 홍보 활동을 보장한다.

② 사용자는 조합과 사전 협의를 통해 지정된 장소에 조합의 조합 게시판 부착 등 자유로운 홍보활동을 보장한다.

제14조 【근로시간 면제자의 처우】 ① 조합간부의 활동시간은 노조법 제24조에 의한 근로시간면제한도 내에서 사용한다.

② 근로시간면제한도는 국방부 내의 모든 노조와의 합의가 완료된 후 그 합의에 따른다.

③ 사용자는 근로시간면제자라는 이유로 임금, 인사고과, 각종 복지후생, 기타 근로조건 등 합리적인 이유 없이 불이익한 처우를 하지 아니한다.

제15조 【조합비 등 일괄공제】 사용자는 조합비 및 조합이 결의하여 요청한 공제 항목을 일괄 공제하여 급여지급일 다음 날까지 공제명세서와 함께 조합이 제시한 통장으로 조합에 인도하며 해당일이 휴일일 때에는 그 다음 날까지 인도한다. 단 조합은 조합원 변동사항을 급여 지급일 7일전까지 사용자에게 통보하여야 한다.

제16조 【시설편의 제공】 ① 사용자는 관련법령과 예산의 범위내에서 조합 사무실 등 시설지원을 위해 노력한다.

② 사용자는 조합의 각종 회의, 교육, 행사에 필요한 장소와 시설 제공 요청 시, 사무실 여건과 시설관리에 지장이 없는 범위 내에서 협조하며, 사전협의 하에 보안 등 문제가 없는 범위 내 상급단체 관계자의 조합 사무실 출입을 보장한다.

제17조 【열람·복사편의와 자료제공】 ① 사용자는 상담관이 자유로이 열람할 수 있는 장소에 취업규칙을 비롯한 제 규정, 규칙을 게시하여야 한다.

② 사용자는 조합의 요청이 있을 시 조합 활동과 관련하여 필요한 문서 및 자료 등의 정보제공에 대하여 관련 규정의 범위 내에서 협조한다. 단, 조합은 국방부가 군사기밀로 정하는 사항에 대해서는 보안을 유지해야 하며, 관계법령에 따른 비공개 사항에 대해서는 문서 및 자료제공, 열람 대상에서 제외한다.

제18조 【통지의무】 사용자와 조합은 다음 각 호에 해당하는 경우는 이를 조속히 상호 문서로 통지하여야 한다.

1. 국방부가 통지할 사항

- 가. 병영생활전문상담관 운영에 관한 훈령 등 취업 규칙의 개폐 결과
- 나. 기타 조합이 알아야 할 사항으로서 사용자와 조합(이하 '노사'라 한다)이 합의한 사항

2. 조합이 통지할 사항

가. 규약의 변경

나. 조합 임원의 보직 임면에 관한 사항

다. 조합원의 변동사항

라. 조합의 상급단체 가입, 변경사항

마. 기타 사용자가 알아야 할 사항으로서 노사가 합의한 사항

제 3 장 단체교섭

국
장

제19조 【단체교섭】 ① 노사 단체교섭위원회는 노사 대표를 포함하여 각각 5명 이내로 한다.

② 노사는 단체교섭을 요구할 경우에는 교섭일시, 장소, 안전, 교섭위원 명단, 기타 필요한 사항 등을 명시하여 문서로 단체교섭 14일 전에 상대방에게 제출하여야 한다.

③ 노사는 노사대등의 원칙에 따라 어느 일방으로부터 단체교섭 요청을 받았을 때에는 응해야 하며, 단체교섭 요청에 관하여 정당한 이유없이 단체교섭을 거부하거나 해태 또는 지연시킬 수 없다.

④ 부득이한 사정으로 정해진 교섭 일시를 변경하고자 할 때에는 정해진 단체교섭 3일 전에 사용자에게 서면으로 통보하고, 상호협의 하에 교섭일자를 변경할 수 있다. 단, 법률에 따른 대 국회업무, 군내 사건사고, 긴급 군사 현안 대응 등으로 불가피한 사유가 발생 시 긴급하게 교섭일시를 변경할 수 있다.

⑤ 회의장소는 사측이 제시하는 것을 원칙으로 하되, 노사가 협의하여 정한다.

제20조 【교섭대상】 단체교섭의 대상은 다음과 같다.

1. 조합 활동에 관한 사항

2. 근로조건과 관련된 제도 도입 및 변경에 관한 사항

3. 임금, 노동시간, 휴일·휴가에 관한 사항
4. 양성평등, 모성보호에 관한 사항
5. 산업안전보건에 관한 사항
6. 복지후생에 관한 사항
7. 단체협약 해석
8. 기타 노사합의로 의제된 사항

제21조 【교섭공개】 ① 교섭회의는 공개를 원칙으로 하며, 기밀을 요할 시 사전에 상대방의 동의를 얻어야 한다.

② 국방부와 노조는 참관인을 참석시키려는 경우 교섭 3일 전까지 상호 사전 통보하여야 하며, 참관인은 노사 각각 1명 이내로 한다. 다만, 참관인은 교섭 시 양 교섭위원장의 동의를 얻은 후 발언할 수 있다.

제22조 【회의록 작성·보관】 노사 교섭대표의 날인으로 회의록을 채택하여 노사 각 1부씩 보관한다.

제23조 【합의서 작성】 단체교섭에서 합의된 모든 사항은 문서로 작성하고 교섭대표자 날인과 쌍방 교섭위원이 서명 하여야 한다.

제 4 장 노동쟁의

제24조 【노동쟁의 원칙】 노사 쌍방은 노동쟁의의 자율적 타결을 위하여 최선의 노력을 다하며, 쟁의 중 일지라도 일방이 교섭회의를 요청할 경우 정당한 이유없이 거부할 수 없다.

제25조 【쟁의 중 신분보장】 사용자는 노조법상 절차를 거친 노동쟁의나 쟁의행위에 대한 간섭, 방해 등 부당노동행위를 하여서는 아니되고, 노조법상 절차를 거친 쟁의 기간 중에는 어떠한 징계나 전출 등의 인사조치를

취할 수 없다. 또한 노조법상 절차를 거친 합법적인 쟁의에 참가한 것을 이유로 조합원에게 쟁의 후에 불이익을 주거나 차별대우를 하여서는 아니된다.

제26조 【신규채용 및 대체근무 금지】 사용자는 쟁의기간 중 신규채용 및 대체근무 금지에 관하여 관계법령을 따른다.

제 5 장 인 사

제27조 【인사원칙】 ① 사용자는 조합원의 인사에 공정을 기하며 조합원임을 이유로 차별대우를 하지 아니한다.

② 사용자는 인력을 운용함에 있어 조합원의 의사를 고려하여 적재적소에 배치하기 위해 노력한다.

제28조 【이의제기】 조합은 사용자의 인사에 이의가 있을 때에는 의견을 제시할 수 있으며, 사용자는 성실히 반영하기 위해 노력한다.

제29조 【인사평가】 ① 사용자는 합리적이고 공정한 조합원의 인사평가 확립을 위하여 조합원의 인사평가 제도를 합리적으로 개선한다.

② 사용자는 조합원에게 노조활동 등을 이유로 불이익한 처우를 하지 아니한다.

제30조 【채용】 ① 상담관 채용은 공개채용을 원칙으로 하고 그 절차를 공정하게 처리한다.

② 사용자는 상담관 결원 발생시 신규채용 등을 통해 상담 공백을 최소화 하기 위해 노력한다.

제31조 【정년】 조합원의 정년은 만 60세로 한다. 단, 정년에 도달한

날이 1월부터 6월 사이에 있으면 6월 30일에, 7월부터 12월 사이에 있으면 12월 31일에 각각 당연 퇴직한다.

제32조 【휴직 및 복직】 조합원의 휴직과 복직에 대한 사항은 「공무직 근로자 등 인사관리 훈령」 제49조를 따른다.

제33조 【징계원칙 및 사유】 ① 징계와 관련하여 사용자는 징계위원회를 구성하고 관련 절차를 준수하여 공정하게 처리하여야 한다.

② 사용자는 「병영생활전문상담관 운영에 관한 훈령」 개정 시 조합원에 대한 징계사유를 「공무직 근로자 등 인사관리 훈령」의 징계사유를 준용하여 개정한다.

제34조 【징계의 종류 및 효력】 징계의 종류는 다음과 같다.

1. 해고
2. 정직 : 1월 이상 3월 이하의 기간
3. 감봉 : 1월 이상 3월 이하의 기간 동안 임금 감액, 감액률은 근로기준법에 따름
4. 견책

제35조 【징계절차】 ① 사용자는 「병영생활전문상담관 운영에 관한 훈령」에 규정된 절차에 따라 징계 처분을 하여야 한다.

② 징계위원회 구성은 조합 대표자가 지명한 자(1명)를 포함할 수 있도록 노력한다. 단 비종사자는 참석할 수 없다.

제36조 【해고 예고와 제한】 ① 사용자는 조합원에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(이하 “부당해고 등”이라 한다)을 하지 못한다.

② 사용자는 조합원이 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전·산후의 여성이 이 법에 따라 휴업한

기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 다만, 사용자는 근로기준법 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

③ 사용자는 조합원을 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함한다)하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 조합원이 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우
2. 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 직무수행이 불가능한 경우
3. 조합원이 고의로 직무에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우

④ 사용자는 조합원이 상담업무 관련 사고 예방을 위해 지휘조언 및 제도 개선 의견을 제시했다는 이유로 해고할 수 없다.

제37조 【직업윤리 보장】 사용자는 조합원의 직업윤리가 보장되도록 노력한다.

제38조 【해고 등】 징계에 의한 해고 등 불이익을 당한 조합원이 노동위원회의 결정이나 법원의 판결에 의해 부당해고 등으로 최종 결정되었을 때는 그 결정에 따른다.

제39조 【공무직 근로자 전환】 기간제근로자로서 2년을 초과한 조합원은 「공무직 근로자 등 인사관리훈령」 제11조에 따라 공무직근로자로 본다.

제40조 【직정인력 확보와 정원유지】 사용자는 병영생활전문상담관 운영 합리화, 상담방식 변화 등 불가피한 상황을 제외하고 상담관 인력 축소 시, 조합 의견을 제시할 기회를 주어야 하며 사용자는 조합의 요구가 정당한 경우 노사 협의하에 이를 반영하기 위해 노력한다.

제 6 장 임금

제41조 【임금의 원칙】 ① 사용자는 조합원이 사회에서 건강한 삶과 문화생활을 보장하는 수준으로 임금이 지급되고, 매 1년 단위로 물가인상 등에 따른 생계비 수준이 확보될 수 있도록 노력한다.

② 임금에 대한 구체적인 사항은 별도 임금협약에 따른다.

제42조 【임금의 정의와 구성】 임금이라 함은 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다

제43조 【임금 저하불가】 사용자는 정당한 사유 없이 이미 지급해 오던 임금을 일방적으로 저하시킬 수 없다.

제44조 【임금인상】 사용자는 매년 1월부로 임금을 인상하며, 임금인상 기준은 별도의 임금교섭으로 결정한다. 단, 임금교섭이 지연될 때는 소급 적용한다.

제45조 【임금의 임의공제 금지】 다음 각 호를 제외하고는 임금에서 공제할 수 없다.

1. 법령에 의해 공제가 정하여진 항목
2. 조합비

제46조 【퇴직금의 지급】 퇴직금은 근로자퇴직급여 보장법 등 관계법령을 따른다

제 7 장 노동시간·휴일·휴가

제47조 【노동시간】 ① 노동시간은 1일 8시간 1주 40시간을 기본으로 한다.

② 노동시간이라 함은 교대시간, 교육시간, 출장 이동시간, 청소시간 등 사용자의 지휘·감독 하에 있는 시간과 사용자가 주관하는 각종 행사 시간을 말한다.

③ 사용자는 기준노동시간을 초과하는 노동시간에 대해서는 연장노동수당을 지급해야 한다.

제48조 【교대(교번) 및 야간노동】 ① 사용자는 교대근무자들의 휴식을 보장한다.

② 사용자는 조합원의 근무표를 최소 1개월 전에 통보하여야 한다.

제49조 【휴게시간】 ① 1일의 8시간 노동에 대한 휴게시간은 오전·오후 각 30분씩, 점심시간을 포함하여 60분으로 한다.

② 휴게시간은 자유로이 사용할 수 있도록 보장한다.

제50조 【연장·야간·휴일노동】 ① 연장·야간·휴일근로는 근로기준법령에 따른다.

② 사용자는 초과근로 및 휴가 신청을 위한 전산시스템을 구축한다.

제51조 【출장】 사용자는 출장 관련 제도 개선 방안을 도출하기 위해 노력한다.

제52조 【유급휴일】 ① 다음 각 호는 유급휴일로 한다.

1. 주휴일
2. 노동절(5월 1일)
3. 관공서의 공휴일에 관한 규정에 따른 휴일(근로기준법 제55조 2항에 따른 휴일)
4. 임시 국공휴일, 공민권 행사를 위한 각종 선거일
5. 기타 노사 합의로 결정한 날

② 사용자는 조합원이 원격지간의 전보발령을 받고 부임할 때 전보기간을 줄 수 있다.

제53조 【연차휴가】 ① 사용자는 1년간 80% 이상 출근한 직원에게 15일의 유급휴가를 주어야 하며, 3년 이상 계속 근무한 직원에 대하여는 1년을 초과하는 매 2년에 대해 1일의 유급휴가를 추가로 부여한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.

② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 직원 또는 1년간 80% 미만 출근한 직원에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.

③ 사용자는 특별한 사정이 없는 한 직원이 청구한 날짜에 연차휴가를 부여한다

④ 사용자는 연차휴가 사용을 이유로 휴게, 휴일 휴가 및 기존의 노동조건을 저하할 수 없다.

⑤ 기타 연차유급 휴가에 관한 사항은 근로기준법 제60조의 법령에 따른다.

제54조 【경조사 휴가】 사용자는 경조사, 임신, 보전, 육아, 가족돌봄 등 특별휴가와 관련된 사항은 「공무직 근로자 등 인사관리 훈령」 제39조를 따른다.

제55조 【병가】 병가에 대한 사항은 「공무직 근로자 등 인사관리 훈령」 제37조를 따른다.

제56조 【공가】 공가에 대한 사항은 「공무직 근로자 등 인사관리 훈령」 제38조를 따른다.

제57조 【감정노동휴가 등】 ① 사용자는 조합원의 상담업무 특수성을 고려하여 연 2일 감정노동휴가를 부여한다. 감정노동휴가는 연차유급 휴가일수 한도(25일)에 포함하지 아니한다.

② 자살한 장병 등의 상담을 실시한 조합원의 심리적 회복을 지원하기 위해 조합원이 요구하거나 사용자가 필요하다고 판단하는 경우 다음 각 호의 휴가를 부여한다.

1. 자살 장병을 직접 상담한 조합원 : 4일
2. 자살 장병 소속 부대의 자살사고 사후관리 치유프로그램 운영을 지원한 조합원 : 최대 3일의 범위 내 지원일수에 해당하는 기간
- ③ 제2항의 휴가는 자살사고 사후관리 치유프로그램의 종료일로부터 3개월 이내에 사용하여야 한다.
- ④ 제2항의 휴가는 연차유급휴가일수 한도(25일)에 포함하지 아니한다.
- ⑤ 사용자는 조합원의 감정 소진을 예방하기 위한 대책을 마련하기 위해 노력한다.

제 8 장 조합원 인권 보호



제58조 【인권보호】 사용자는 조합원의 인권을 침해하거나 훼손해서는 아니 되며, 인권을 보호하기 위해 성실히 노력해야 한다.

제59조 【차별행위 금지】 사용자는 합리적인 이유 없이 평등권을 침해하는 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

제60조 【각서 및 폭력행위 금지】 ① 사용자는 협약에 반하는 내용을 가지고 특정 조합원을 대상으로 각서 작성과 서명을 요구하지 않는다.
② 조합원이 각서 작성과 서명을 거부했다고 해서 어떠한 불이익을 주어서는 아니 된다.



제61조 【직장 내 괴롭힘】 ① 노사는 건강한 근무환경을 실현하는 것을 목적으로 직장 내 괴롭힘을 예방·금지하도록 공동으로 노력한다.
② 노사는 직장 내 괴롭힘이 사회 및 노동자 개인에 미치는 심각한 영향을 인지하고 노동자의 건강과 안전을 보호하기 위한 제도적 수단을 마련한다.

제 9 장 양성 평등과 일·가정 양립 지원

제62조 【양성 평등과 일·가정 양립】 사용자는 헌법의 평등 이념에 따라 고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 모성보호와 여성 고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현함과 아울러 조합원의 일과 가정의 양립을 지원한다.

제63조 【동일가치노동에 대한 동일임금】 사용자는 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.

제64조 【성희롱·성폭력 예방 및 조치】 ① 사용자는 직장 내 성희롱·성폭력을 예방하고 조합원이 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 매년 교육을 실시하여야 한다.

② 성폭력에 해당하는 사건은 형사사법 절차에 따라 처리하며, 성희롱·성폭력 사건의 징계는 「국방부 군인·군무원 징계업무처리 훈령」에 규정된 절차를 따른다.

제65조 【피해자에 대한 불이익 조치 금지】 사용자는 직장내 성희롱·성폭력과 관련하여 피해를 입은 조합원, 피해 발생을 주장하는 조합원 또는 피해자를 조력한 조합원에게 해고, 감봉, 정직 등 고용상의 불이익 조치와 그 밖의 따돌림 등 2차 가해에 해당하는 불리한 조치를 해서는 아니 된다.

제66조 【태아검진휴가】 태아검진휴가는 관계법령을 따른다.

제67조 【난임치료휴가】 사용자는 조합원이 인공수정 또는 체외 수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가를 청구하는 경우 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 '남녀고용평등법'이라 한다) 제18조의3을 따른다.

제68조 【임신기 노동시간 단축】 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 조합원이 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 신청방법 및 절차 등에 관한 사항은 근로기준법 제74조를 따른다.

제69조 【출산전후휴가】 사용자는 임신 중인 조합원에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산휴가를 주어야 한다. 이에 대한 사항은 근로기준법 제74조를 따른다.

제70조 【배우자 출산 휴가】 사용자는 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우 남녀고용평등법 제18조의2를 따른다.

제71조 【유·사산휴가】 사용자는 여성 조합원이 유산하거나 사산한 경우 해당 조합원이 유·사산 휴가를 신청하면 유산·사산 휴가를 주어야 한다. 이에 대한 사항은 근로기준법 시행령 제43조를 따른다.

제72조 【임신·출산 여성 보호】 ① 사용자는 임신 중인 여성 조합원이 요구할 경우 본인의 의사에 따라 경미한 작업으로 배치 전환하여야 한다. ② 사용자는 임신 중인 여성과 산후 1년 미만의 여성에 대하여 시간외·야간·휴일 노동을 시킬 수 없다.

제73조 【육아휴직과 육아기 노동시간 단축 및 종료】 사용자는 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우 남녀고용평등법 제19조 내지 제19조의4를 따른다.

제74조 【수유시간 보장】 사용자는 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 조합원의 청구가 있을 경우에는 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 한다.

제75조 【가족돌봄휴직】 사용자는 조합원이 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직을 신청하는 경우 연간 최장 90일을 허용하여야 한다. 이에 대한 사항은 남녀고용평등법과 해당 시행령을 따른다.

제 10 장 조합원의 안전보건

제76조 【조합원의 안전보건】 사용자는 조합원의 업무 중 폭언 등으로 인해 조합원의 안전과 건강이 저해되지 않도록 노력한다.

제77조 【상담시설】 ① 사용자는 조합원의 상담업무에 필요한 상담실의 적절한 시설과 쾌적한 환경을 갖추도록 노력한다.

② 사용자는 상담관이 상주하지 않는 부대에서 상담을 할 경우 상담의 비밀이 보장될 수 있는 공간을 확보하기 위해 노력한다.

제78조 【안전보건활동】 사용자는 산업재해를 예방하고 쾌적한 근무 환경을 조성함으로써 조합원의 안전과 보건을 유지 및 증진을 위해 노력한다.

제79조 【건강진단】 사용자는 조합원의 건강보호유지를 위하여 산업안전보건법령에서 정하는 바에 따라서 일반건강진단을 실시한다.

제80조 【산업재해 대책과 조사】 ① 사용자는 산업재해로 사망자가 발생하거나 3일 이상의 휴업이 필요한 부상을 입거나 질병에 걸린 사람이 발생한 경우에는 산업안전보건법 제57조제3항에 따라 해당 산업재해가 발생한 날부터 1개월 이내에 같은법 시행령 별지 제30호서식의 산업재해조사표를 작성하여 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다.

② 사용자는 제1항에 따른 산업재해조사표에 조합대표의 확인을 받아야 하며, 그 기재 내용에 대하여 조합대표의 이견이 있는 경우에는 그

내용을 첨부하여야 한다. 다만, 조합대표가 없는 경우에는 재해자 본인의 확인을 받아 산업재해조사표를 제출할 수 있다.

제81조 【중대재해 상담중지 및 해지】 ① 사용자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때에는 즉시 상담을 중지시키고 조합원을 상담장소에서 대피시키는 등 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.

② 조합원은 산업재해가 발생한 급박한 위험이 있는 경우에는 상담을 중지하고 대피할 수 있다.

③ 제②항에 따라 상담을 중지하고 대피한 조합원은 지체없이 그 사실을 사용자에게 보고하여야 한다.

④ 사용자는 제2항에 따라 상담을 중지하고 대피한 조합원에 대하여 이를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑤ 기타 상담중지에 관한 사항은 산업안전보건법을 따른다.

제 11 장 복지 후생

제82조 【슈퍼비전 및 보수교육】 사용자는 상담역량 강화와 자기개발을 위하여 슈퍼비전 및 보수교육을 개선하도록 노력한다.

제83조 【복지후생시설 및 지원】 사용자는 근무지 교류에 따른 국내 이사비 지원 방안을 도출하기 위해 노력한다.

제 12 장 부칙

제84조 【유효기간】 ① 본 협약의 유효기간은 체결일로부터 2년으로 한다.

② 임금협약은 별도로 정한다.

③ 유효기간이 만료되더라도 갱신체결 시까지 본 협약의 효력은 지속된다.



제89조 **【이행 책임】** 노사는 본 협약을 성실히 준수 이행할 의무를 진다.

민주노총

전국공공운수사회서비스노동조합



병영생활전문상담관지부

지 부 장 남 은 아

대한민국 국방부

국방부장관

대리인

평영문화혁신담당관

담 당 관 김 삼 석