

# 2015년 단체협약서

2016. . .



# 목 차

전 문	.....	2
제 1장 총 칙	.....	2
제 2장 조합활동	.....	3
제 3장 사회적 책무	.....	5
제 4장 우리사주조합 및 노사협의회	.....	5
제 5장 인 사	.....	6
제 6장 노동조건(노동시간 및 휴일·휴가)	.....	8
제 7장 복지후생	.....	11
제 8장 남녀평등과 모성보호	.....	13
제 9장 노동자의 인권보호 및 고용보장	.....	14
제10장 노동안전보건	.....	14
제11장 단체교섭	.....	15
제12장 노동쟁의	.....	16
제13장 임 금	.....	17
부 칙	.....	18

# 단체협약

## 전 문

주식회사케이티스카이라이프와 전국언론노동조합은 헌법과 노동관계법의 기본정신에 따라 노동조건을 유지·개선하고, 올바른 노사관계를 확립함으로써 조합원의 경제·사회·문화적 지위를 향상하고, 나아가 위성방송사업자로서의 위상을 새롭게 세워 회사의 발전과 조합원의 권익증진을 도모하고자 이 협약을 체결하며, 상호 신의와 성실로써 준수·이행할 것을 확약한다.

## 제1장 총 칙

제1조 【용어의 정의】 본 협약에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

- ① 회사라 함은 주식회사케이티스카이라이프를 말한다.
- ② 조합이라 함은 전국언론노동조합을 말한다.
- ③ 지부라 함은 전국언론노동조합 스카이라이프 지부를 말한다.
- ④ 조합원이라 함은 스카이라이프 지부 조합원을 말한다.

제2조 【권리존중】 회사와 조합은 상호의 권리를 존중한다.

제3조 【조합원의 자격과 가입】 ① 조합가입의 범위는 조합 규약에 따르되, 다음 각 호에 해당하는 자는 예외로 한다.

1. 팀장급 이상 보직자(지사장 포함)
  2. 노무, 보안, 인사관리 업무 담당자
  3. 감사, 비서(운전) 업무 담당자
  4. 기타 회사와 지부가 합의하여 결정한 자
- ② 회사는 해고의 효력을 다두고 있는 자를 중앙노동위원회 판정 때까지 조합원이 아닌 자로 해석해서는 아니되며, 조합사무실의 출입과 활동을 제한할 수 없다.
- ③ 조합원이 제1항 각 호의 1에 해당될 경우에는 인사발령일을 기준으로 조합원의 자격을 상실한다.

제4조 【협약의 적용】 이 협약은 당사자인 회사와 조합 및 조합원에게 적용된다.

제5조 【협약의 우선】 이 협약에 정한 기준은 근로기준법, 회사의 취업규칙과 제규정, 여타의 개별적 근로계약에 우선하며, 그 중 협약기준에 미달하거나 상반되는 일체의 사항은 이를 무효로 하고 그 부분은 본 협약기준에 따른다.

제6조 【기존 노동조건과 조합활동권리 저하금지】 회사는 조합이 이미 확보한 조합활동 권리와 기존의 노동조건을 조합과의 합의 없이 저하시킬 수 없다.

제7조 【규정의 제정과 개정】 회사는 취업규칙을 비롯하여 조합원의 근로조건에 영향을 미치는 제 규정, 규칙을 제정 또는 폐쇄하고자 할 때에는 사전에 조합과 협의하여야 한다.

## 제2장 조합활동

제8조 【조합활동 보장】 회사는 조합원의 정당한 조합활동과 조합운영의 자주성, 독립성을 보장하며, 정당한 조합활동을 이유로 불이익한 처분을 하지 않는다.

제9조 【근무시간 중의 조합활동】 ① 조합활동은 근무시간 외에 행하는 것을 원칙으로 한다. 단, 다음 각 호의 경우에는 예외로 한다.

1. 노사협의회, 고충처리위원회, 단체교섭 및 노사협의로 개최되는 각종회의
2. 조합의 조합원 총회, 대의원회(연 6회), 집행위원회(월 1회)
3. 기타 지부가 요청하여 회사가 인정한 경우

제10조 【조합원 교육시간】 ① 회사는 반기별 2시간의 조합원 교육시간을 유급으로 부여한다.

② 회사는 신입직원 교육시 노동조합 소개 시간을 2시간 부여한다. 단 조합에 배정하는 시간은 노사협의로 결정하되, 조합의 요구를 충분히 반영토록 하며, 교육이 1일인 경우 노동조합 소개시간을 1시간으로 한다.

제11조의 1 【조합 전임】 ① 회사는 조합원 중 조합전임(상급단체 파견 포함)을 본 단체협약 유효기간 중 1명에 한해 인정할 수 있다.

② 전임기간은 근속연수에 포함하며, 전임기간 중 승급, 복리후생(급여성 제외) 등 기타 대우는 일반 조합원에 준하되, 임금은 지급하지 아니한다.

③ 회사는 전임자의 전임 해제시 원직에 복귀시켜야 하며, 원직의 소멸로 그것이 불가능할 때에는 본인과의 합의아래 원직과 대등한 지위에 복귀시킨다.

④ 회사는 전임자가 정당한 조합활동 과정에서 재해를 당했을 때는 업무상 재해로 인정한다.

제11조의 2 【근로시간면제자】 ① 회사는 “노동조합 및 노동관계조정법”(이하 ‘노조법’이라 한다) 제24조 제4항에 따라 다음과 같이 근로시간면제자의 조합활동을 보장한다.

② 근로시간면제 한도는 연간 4,000시간으로 하며, 추후 조합원 수 변동 등에 따라 근로시간면제 한도를 조정하여야 할 경우 이를 위한 교섭에 회사와 조합은 상호 적극 응하여야 한다.

③ 근로시간면제자는 풀타임(연간 2,000시간) 근로시간면제자 2명, 또는 풀타임 1명과 파트타임(연간 1,000시간 기준) 근로시간면제자 2명으로 한다.

④ 조합은 근로시간면제자 지정을 위해 명단을 회사에 사전 통보하며 기 지정된 근로시간면제자를 변경하고자 할 경우 반드시 회사와 사전에 협의하여야 한다.

- ⑤ 근로시간면제 대상업무는 노조법 제24조 제4항에 의거 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전활동 등 노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무로 한다.
- ⑥ 제5항에 기재된 근로시간면제 대상업무는 근로시간면제자가 우선적으로 시행한다.
- ⑦ 회사는 근로시간면제 대상자가 근로시간면제 한도 범위 내에서 이를 사용한 경우 정상 근로한 것으로 보아 임금, 승진, 승급 및 복리후생 등에 대한 대우를 일반 직원과 동일하게 처우한다.
- ⑧ 추후 근로시간면제자 관련 법령, 고시 등이 변경되는 경우 회사와 조합은 동 변경사항을 반영하기 위한 교섭에 상호 적극 응한다.

제12조 【조합비 등 일괄공제】 회사는 조합비 및 조합이 결의하여 요청한 항목을 일괄 공제하여 급여지급일 3일 이내에 조합에 인도하여야 하며, 동일이 휴일(토요일 포함)일 때는 그 다음 날까지 인도한다. 단, 조합은 공제대상자 변동 시, 그 명단을 급여일 5일 전까지 회사에 통보하여야 한다.

제13조 【시설편의 제공】 ① 회사는 조합활동에 필요한 사무실과 집기, 비품, 통신설비 등을 무상으로 지부에 제공한다.  
 ② 회사는 업무에 지장이 없는 한 조합활동(쟁의행위 기간 포함)에 필요한 장소와 시설을 제공한다.

제14조 【문서, 자료의 제공 및 열람 편의】 ① 회사는 전부서에 시달, 배포되는 문서 및 간행물을 조합에 제공하고, 조합활동에 필요한 자료의 열람 또는 제공편의에 최대한 협조한다.  
 ② 조합은 열람한 자료에 대하여 회사가 기밀유지를 요구하는 사항에 대해서는 보안을 유지해야 한다.

제15조 【홍보활동 보장】 ① 회사는 조합활동으로 행해지는 각종 유인물의 게시, 배포 등 홍보활동을 보장하며, 조합은 절차에 따라 사내 방송시설을 이용할 수 있다.  
 ② 회사는 조합 간판의 게시 및 상호 합의한 장소에 전용 게시판의 설치를 허용한다.  
 ③ 회사는 사내 전자메일 및 전자게시판을 제공하며, 조합홈페이지 운영을 지원한다.  
 ④ 회사는 다음의 게시물에 대하여 철거를 요구할 수 있으며, 지부는 이를 수용하여야 한다.

1. 게시판 이외에 부착된 게시물
2. 객관적 자료에 의해 허위사실이 밝혀진 게시물

제16조 【통지의무】 회사와 지부는 다음 각 호의 경우 지체 없이 상대방에게 통보한다.

- ① 지부의 통보사항
  1. 조합이나 지부명칭을 변경할 때
  2. 규약의 제정, 변경시
  3. 조합이나 지부의 임원 중 변동이 있을 때
  4. 조합이나 지부의 전임자의 변동시

- 5. 조합원이 가입, 탈퇴 또는 제명되었을 때
- 6. 기타 조합이 필요하다고 결정한 사항
- ② 회사의 통보사항
  - 1. 정관, 조직기구 변경 및 근로조건에 관한 일반규정 및 복무규정을 개폐하였을 때
  - 2. 회사 임원의 임면과 보직변경
  - 3. 직원의 채용, 승진, 전보 및 면직 발령시
  - 4. 이사회 개최 일정, 의결사항
  - 5. 기타 노사가 협의한 사항

제17조 【부당노동행위 금지】 ① 회사는 노동조합 및 노동관계조정법 제 81조 각 호에 해당하는 부당노동행위를 하지 아니한다.

② 회사는 부당노동행위로 불이익 처분을 받은 조합원이 노동위원회나 법원의 구제명령을 받았을 경우 다음의 조치를 취해야 한다.

- 1. 판정서 또는 결정서 접수 즉시 당초 처분의 취소 또는 무효조치
- 2. 원직으로 복귀시키되 처분으로 인한 보수 지급상의 불이익을 보전하며, 기타 필요한 조치는 노사협의로 결정한다.

### 제3장 사회적 책무

제18조 【기업의 사회적 책무】 ① 노사 쌍방은 기업이 사회적 책무를 다하고 사회발전에 기여함으로써, 전 직원이 보람과 긍지를 느끼며 국민들로부터 신뢰 받는 기업을 만들기 위해 적극 노력한다.

- ② 회사는 조합원들의 인권과 개인정보를 보호해야 한다.
- ③ 회사는 비정규직 노동자들에 대한 차별철폐를 위해 노력한다.
- ④ 회사는 기업의 사회적 책무와 경영의 투명성을 제고하기 위해 윤리강령을 제정 시행한다.

### 제4장 우리사주조합 및 노사협의회

제19조 【우리사주조합에 대한 지원 등】 ① 조합과 회사는 우리사주조합의 민주적 운영을 위해 노조와 회사를 각각 대표하는 동수의 위원으로 한 우리사주조합 운영위원회를 새로이 구성한다.

- ② 우리사주조합 운영위원회는 별도의 운영규정에 따른다.
- ③ 우리사주조합의 결정에 따라 조합원이 주주총회에 참석할 경우 이를 보장하고, 주주총회 참석시간은 근무시간으로 간주한다.

제20조 【노사협의회】 ① 본 협약의 시행에 따른 제반 문제와 기타 노사 협조사항을 협의하기 위하여 케이티스카이라이프 노사협의회(이하 ‘협의회’)를 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 따라 구성, 운영한다.

- ② 협의회는 회사와 조합을 대표하는 각각 3인 이상 10인 이내의 위원으로 구성하며, 매 3개월마다 정기적으로 회의를 개최하되 필요에 따라 어느 일방의 요청으로 임시회의를 소집할 수 있다.
- ③ 협의회의 의장은 회사와 조합이 매회 교대로 맡는다.

## 제5장 인 사

- 제21조 【인사원칙】 ① 회사는 채용, 임면, 이동, 승진 등 인사를 행함에 있어 합리적이고 공정하게 실시한다.
- ② 회사는 인사에 있어 조합원임을 이유로 차별대우를 하지 않는다.
- ③ 회사는 지부의 임원 및 집행간부에 대하여 조합 활동에 영향을 미칠만한 인사 및 징계를 할 경우 지부와 사전 협의한다.
- ④ 회사는 직급제도 및 인사제도 변경에 관한 주요사항은 사전에 지부와 협의한다.
- ⑤ 회사는 제반 인사에 있어 성별에 따른 차별을 하지 않는다.

제22조 【인사위원회 참여】 조합원 징계를 위해 개최되는 인사위원회에는 조합이 지정하는 대표 1인이 반드시 참여한다.

- 제23조 【채용】 ① 직원의 신규채용은 공개경쟁 채용을 원칙으로 하고, 전형방법을 공개하며, 그 절차를 공정하게 처리하여야 한다.
- ② 공개경쟁방법에 의하지 않은 특별채용의 경우에는 채용의 분야, 규모 및 절차를 사전에 지부와 협의한다.

제24조 【계약직 채용의 제한】 계약직 사원의 채용은 다음 각 호의 경우로 한정한다.

- ① 임신·출산·육아 또는 질병·부상 등으로 발생한 일시적 결원을 대체할 경우
- ② 운전, 비서직
- ③ 기타 한시적으로 필요한 업무인 경우
- ④ 기타 지부와 합의된 경우

제25조 【수습기간】 신규채용자에 대한 수습기간은 3개월을 원칙으로 하고, 수습기간도 근속연수에 포함한다. 단, 경력자는 수습기간을 두지 않을 수 있고, 사내 계약직이 정규직화 된 경우에는 수습기간을 두지 않는다.

제26조 【대량인사】 회사는 조합원 5명 이상의 면직의 경우 그 계획을 사전에 지부와 협의하고, 조합원 20인 이상의 전보의 경우 그 계획을 사전에 지부에 통보한다.

제27조 【적정인력 확보와 정원유지】 회사는 적정인력의 확보와 정원 유지를 위하여 노력한다.

제28조 【인력 개발】 회사는 회사 발전과 인적 자원의 효율적인 관리, 직원의 능력 개발과 자질 향상을 위하여 최대한 노력한다.

제29조 【순환근무제】 회사는 순환근무제가 적재적소 원칙에 따라 전문성과 공정성을 동시에 추구할 수 있도록 최선을 다한다.

제30조 【정년】 조합원의 정년은 주민등록표상 58세가 되는 해당 분기 말일로 한다.

제31조 【순직자 유가족 대우】 회사는 순직자 유가족에 대하여 자격, 적성 및 회사의 인력형편 등을 고려, 지부와 협의하여 유가족 중 1인을 직원으로 채용할 수 있다.

제32조 【휴직】 ① 회사는 조합원이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우 그 청원에 따라 휴직을 허락할 수 있다.

1. 일신상 부득이한 사정으로 휴직을 신청할 때 : 1년 이내
2. 근속연수가 3년 이상으로서 자비유학 또는 해외연수를 가거나 대학원 진학으로 인하여 휴직을 신청할 때 (단, 2년을 초과할 수 없음)
3. 업무 외 부상, 질병으로 병가를 사용하고도 계속 근무를 할 수 없을 때 : 2년 이내
4. 병역법, 전시 동원법 또는 기타 법령에 의해 징집, 소집되었을 때 : 징집, 소집 또는 동원기간
5. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양자녀 포함)를 둔 직원이 그 자녀의 양육을 위하여 휴직을 신청할 때 : 1년 이내
6. 기타 노사가 합의한 경우

제33조 【휴직자의 처우】 회사는 휴직자에 대하여 다음의 기준으로 처우한다.

- ① 휴직사유가 소멸된 때에는 30일 이내에 임용권자에게 신고하여야 하며, 이에 임용권자는 지체없이 복직을 명하여야 한다.
- ② 복직신고를 한 날로부터 임용권자가 30일 이내에 복직발령을 하지 아니한 때에는 30일이 되는 날 당연히 복직한 것으로 본다.
- ③ 휴직자가 휴직기간이 만료된 날로부터 정당한 사유 없이 30일 이내에 복직원을 제출하지 않은 경우에는 직권 면직할 수 있다.
- ④ 육아휴직 기간은 근속기간에 포함되며, 초기 3개월 동안에는 통상임금의 50%를 지급한다.
- ⑤ 회사는 육아휴직 기간만료 후 복직시 조합원에게 직무배치, 승진, 경력, 임금 등 불이익한 처우를 하지 않는다.

제34조 【징계사유와 입증책임】 ① 회사는 다음 각 호에 해당하는 자를 제외하고는 징계할 수 없다.

1. 사규 및 단체협약을 위반하였을 때
  2. 고의 또는 중대한 과실로 회사에 재산상의 손해를 끼쳤을 때
  3. 현저한 직무태만으로 사고발생의 원인을 제공하였을 때
  4. 회사의 명예를 크게 훼손하였을 때
  5. 정당한 이유없이 무단 결근할 때
  6. 이해당사자로부터 금품 및 향응을 받아 품위를 훼손한 자
  7. 성희롱 또는 언어적, 신체적 폭력을 행사했을 때
  8. 본인의 동의없이 전화, PC 등 개인 사무기기상의 개인정보를 무단으로 취한 자 및 이를 명령한 자
- ② 징계에 대한 입증 책임은 징계를 요청한 측에 있으며, 이를 결하고는 징계할 수 없다.



제35조 【징계의 종류】 징계의 종류는 다음과 같다.

- ① 견책
- ② 감봉
- ③ 정직
- ④ 해임

제36조 【징계절차】 ① 회사는 조합원을 징계의결 하고자 할 때에는 인사위원회의 의결을 거쳐야 하며, 위원회 개최 5일전까지 대상자 및 지부에 통보하여야 한다.

- ② 인사위원회는 대상자에게 필히 소명기회를 주어야 하며, 증인을 신청할 때 이를 승인한다.
- ③ 지부는 인사위원회 개최에 앞서 조합원의 징계에 관하여 지부의 의견을 제출할 수 있다.
- ④ 징계결과에 이의가 있을 때 해당 조합원은 징계결과를 통보 받은 날로부터 5일 이내에 서면으로 재심을 요청할 수 있다.

제37조 【면직의 제한】 회사는 조합원이 다음 각 호에 해당되는 경우를 제외하고는 직권으로 면직·해고할 수 없다.

- ① 신체 정신상의 장애로 2년 이상 직무를 감당하지 못할 경우
- ② 휴직기간 만료 또는 휴직사유가 소멸되었음에도 불구하고 직무에 복귀하지 않은 경우
- ③ 업무상 부상 또는 질병으로 요양 중인 자가 관계법령에 의한 일시보상을 수혜한 경우
- ④ 입사후 이력 허위 기재 등 중대한 하자가 발견 되었거나 기타 부정한 방법으로 입사했을 때

제38조 【고충처리】 회사는 직원의 근로환경이나 근로조건에 관한 애로사항이 있거나, 전보 등으로 생활이 매우 불안정해지는 등의 고충이 있는 경우 직원의 애로사항을 수렴하여 구제하는 노력을 한다.

## 제6장 노동조건(노동시간 및 휴일·휴가)

제39조 【노동조건외 원칙】 회사는 조합원이 적정한 노동조건과 쾌적한 환경에서 일할 수 있도록 적정한 공간과 시설 확보에 노력한다.

제40조 【노동시간】 ① 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제하고 40시간으로 한다. 1일의 근로시간은 휴게시간을 제하고 8시간으로 한다.

- ② 노동시간이라 함은 실제작업시간, 작업준비시간, 교대시간, 교육시간 등 회사의 지휘감독 하에 있는 시간과 회사가 주관하는 각종 행사시간을 말한다.

제41조 【교대근무자 보호】 ① 회사는 교대근무 등 불규칙 노동으로 1개월 이상 노동형태를 변경할 경우 사전에 지부와 협의 하여야 한다.

- ② 회사는 교대근무자들의 건강권을 보장해야 한다.

- ③ 방송센터 MCR 근무형태는 4조3교대(1조4인 이상)을 원칙으로 한다.
- ④ 회사는 근무표의 경우 최소 2주 전에 통보하여야 하고 변경시에는 본인의 동의를 얻어야 한다.
- ⑤ 회사는 교대근무자에 한하여 2주단위 탄력적 근로시간제를 적용한다.
- ⑥ 회사는 교대근무자에게 휴일근무수당, 야간근로수당, 대근수당을 다음 각 호의 기준에 의거 지급한다.
  1. 휴일근무수당 : (해당월 통상근로자 휴일수 - 교대근무자 비번일수) × 일급 통상임금 × 1.5
  2. 야간근로수당 : 야간근무시간(22:00 ~ 06:00) × 시급 통상임금 × 0.5
  3. 대근수당 : 일급 통상임금(6시간 이상 근무시)
- ⑦ 회사는 교대근무자가 대체근무를 한 경우에 대체 휴일을 부여하여야 하며, 회사의 사정으로 대체휴일을 부여하지 못한 경우에는 대근수당을 지급한다.

제42조 【시간외, 야간 및 휴일근로】 회사는 업무형평상 필요한 때에는 조합원에게 시간외, 야간 및 휴일근로를 시킬 수 있다. 이 중 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50을 가산하여 휴일근무수당을 지급한다. 단, 조합원은 원할 경우 휴일근로에 대하여 대체휴일을 사용할 수 있다.  
<신설>

제43조 【유급휴일】 회사는 조합원에 대하여 아래 각 호의 유급휴일을 준다.

- ① 주휴일(토요일, 일요일)
- ② 법정공휴일
- ③ 임시공휴일
- ④ 방송의 날(9월 3일)
- ⑤ 회사창립일
- ⑥ 노동절(5월 1일)
- ⑦ 기타 법률로 정하거나 노사합의로 결정한 날

제44조 【휴가】 회사는 조합원에게 다음 각 호의 유급휴가를 부여한다.

- ① 연차휴가
- ② 공가
- ③ 병가
- ④ 공상휴가
- ⑤ 청원휴가
- ⑥ 생리휴가
- ⑦ 특별휴가
- ⑧ 체력단련휴가
- ⑨ 산전산후휴가

제45조 【연차휴가】 ① 회사는 다음과 같이 연차휴가를 부여한다.

1. 1년간 80퍼센트 이상 출근한 자에게 연간 15일의 유급휴가를 부여한다.
2. 최초 계속 근로기간이 1년 미만인 조합원 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 조합원에 대하여는 1개월 개근시 1일의 유급휴가를 부여하며, 최초 1년간의 근로에 대하여 유급휴가를 주는 경우에는 전문에 따른

휴가를 포함하여 15일로 하고 조합원이 전문에 따른 휴가를 이미 사용한 경우에는 그 사용한 휴가 일수를 15일에서 뺀다.

3. 휴직 후 복직된 직원의 연차일수는 휴직기간을 제외한 소정근로일수에 대한 80퍼센트 이상 출근여부에 따라 산정된 기본일수(15일)와 근속년수에 따른 가산일수를 더한 총일수에 연간 소정근로일수에 대한 출근일수의 비율을 곱하여 산정하며 소수점 이하는 절상한다.

[연차 = (15일 + 가산일수) \* (출근일수 / 연간 소정근로일수)]

- ② 회사는 3년 이상 계속 근로한 자에 대하여는 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 부여한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.
- ③ 연차휴가는 1년에 한하여 자유로이 적치하여 사용하거나 분할하여 사용할 수 있으며, 상·하반기 각각 5일 이상을 연속하여 사용할 수 있다. 다만, 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 조정할 수 있다.
- ④ 회사는 조합원들이 건전한 여가 생활을 영위할 수 있도록 연간 의무사용일수(8일) 이상을 사용하도록 보장하며, 조합은 적극 협력한다. 회사는 미사용 연차휴가에 대하여 통상임금의 100%를 보상한다. 단, 의무사용일수(8일)에 해당하는 부분은 보상하지 아니한다.

제46조 【특별휴가(경조비)】 회사는 직원이 다음 각 호의 경조사 등에 해당할 시 소정의 특별휴가를 유급으로 부여하고 노사합의로 정한 소정의 경조사비를 지급한다. 동 휴가 기간 중 유급휴일이 끼어 있을 때는 해당일을 추가로 부여한다.

- ① 결혼
  - 본인 : 7일(50만원)
  - 자녀 : 3일(30만원)
  - 본인 및 배우자의 형제자매 : 1일
- ② 회갑, 칠순
  - 직계존속(민법상) 및 배우자의 부모 : 1일(원격지 1일 추가) (30만원)
- ③ 출산
  - 본인 : 별도규정
  - 배우자 출산 : 5일의 범위 내에서 3일 이상(3일 유급)
- ④ 사망
  - 본인: (5,000만원, 단, 순직시 1억원)
  - 배우자: 6일(1,000만원)
  - 본인 및 배우자의 부모 : 6일(50만원)
  - 자녀 : 5일(50만원)
  - 조부모, 외조부모 : 3일(50만원)
  - 본인 및 배우자의 형제, 자매 : 3일
  - 본인 및 배우자의 형제자매의 배우자 : 2일
  - 본인 및 배우자의 부모의 형제자매와 그 형제자매의 배우자 : 2일
  - 배우자의 조부모 : 3일
- ⑤ 탈상
  - 배우자 : 2일
  - 본인 및 배우자의 부모, 조부모 : 2일

⑥ 기타 노사협의로 결정된 사항

제47조 【병가】 조합원이 개인적 질병, 부상으로 연차 휴가를 다 사용하고도 부족할 때는 60일(공휴일 포함)까지 병가를 부여하며, 동 기간에 대해서는 제 수당을 제외한 임금의 100%를 지급한다.

제48조 【공가】 회사는 조합원이 다음 각 호에 해당하는 경우 필요기간 동안 공가를 준다.

- ① 공무와 관련하여 법원, 기타 공공기관에 증인, 참고인 등으로 출두하는 경우
- ② 법률의 규정에 의하여 투표에 참가하거나 기타업무를 수행할 때
- ③ 천재지변, 화재, 교통차단, 기타의 재해로 출근이 불가능할 때
- ④ 예비군, 민방위훈련, 기타 각종 병역의무를 수행할 때

제49조 【유급특별휴가】 회사는 다음 각 호의 유급특별휴가를 부여한다.

- ① 회사는 조합원의 사기양양을 위하여 3일간의 체력단련휴가와 3일간의 하계휴가를 주어야 한다. 단, 하계휴가는 7월부터 9월까지 사용함을 원칙으로 한다.
- ② 회사는 장기 근속한 조합원에게 근속포상을 시행한다.
  - 1. 10년 근속상 : 휴가 5일, 국내여행권(150만원)
  - 2. 20년 근속상 : 휴가 1개월, 해외여행권

## 제7장 복지후생

제50조 【복지후생의 원칙】 ① 회사는 조합원의 회사발전과 조합원과 그 가족의 삶의 질 향상을 위해 노사협의로 복지후생증대에 최선의 노력을 다한다.

② 회사는 후생복지 혜택과 각종 시설이용에 있어 성별, 고용형태별 차별 없이 사업장내 모든 노동자에게 동등하게 적용한다.

제51조 【교통사고 지원】 회사는 조합원이 개인소유 차량을 이용하여 업무 수행중 발생한 사고에 대해서는 사고수습을 적극 지원한다. 단 교통사고처리특례 10개항에 해당하는 사고는 제외한다.

제52조 【복지후생시설】 회사는 모든 조합원이 동등하고 손쉽게 이용할 수 있도록 다음과 같은 시설을 마련하고 조합원에게 편의를 제공한다.

- 1. 휴게실    2. 하계휴양소    3. 체육·오락시설

제53조 【조합의 복지사업 지원】 조합이 조합원들의 복지향상을 위하여 필요한 수익 사업을 할 수 있으며, 이때 회사는 필요한 장소 및 시설을 제공할 수 있다.

제54조 【학자금 지원】 회사는 조합원과 그 자녀의 학자금을 다음과 같이 지원한다. 단, 장학금 등 기타 수혜금액을 제외한 본인부담금을 지원대상으로 한다.(무급휴직자 제외)

- ① 7세 자녀 : 7세 되는 해에 1년간 월 10만원 지원
- ② 중.고자녀 : 입학금 및 등록금 전액 지원
- ③ 대학자녀 : 입학금 및 등록금 본인부담액의 75% 지원 (외국대의 경우 사립대 평균 납입액의 75% 이내)
- ④ 본인 석사과정 학자금 : 2008년부터 교육훈련 계획에 반영
- ⑤ 초등학교 : 6학년, 월 10만원 지원
- ⑥ 중학교 : 3학년, 월 10만원 지원

제55조 【의료비 보조】 회사는 조합원 또는 가족이 질병, 부상 등으로 인한 의료비를 다음과 같이 보조한다.

- ① 지급범위 : 의료보험카드에 등재된 자
- ② 지급액 : 연간 의료비 본인부담액 150만원까지
- ③ 기타 : 미사용 의료비 보조금은 당해년도에 한하여 선택적 복지포인트로 전용 가능

제56조 【재해 특별 구호금】 ①회사는 조합원이 수재, 화재, 그 외 재해로 인하여 재산상의 피해를 입은 경우 특별구호금을 지급한다.

- ② 그 대상과 구호금은 다음과 같다.
  1. 주택의 완전파괴 혹은 유실 : 통상임금 기준 월급여의 500%
  2. 주택의 1/3 이상의 파괴 혹은 유실 : 통상임금 기준 월급여의 300%

제57조 【통근지원】 회사는 조합원에게 차량(통근)보조비 및 급식비를 지급하며, 그 지급기준과 방법은 회사의 복리후생지침에 따른다.

제58조 【동호회 활동보장】 ① 회사는 조합원의 자유로운 동호회 활동을 적극 보장한다.

- ② 조합원이 취미활동을 위해 동호회를 조직 등록할 때 회사는 등록과 동시에 매월 1인당 1만원의 보조금을 지급한다.
- ③ 회사는 동호회 대외 행사 참가시 필요한 실비를 적극 지원한다.

제59조 【문화체육행사】 회사는 조합원의 체력향상과 사기진작을 위해 년 2회 체육행사 또는 야유회를 유급으로 가지며 경비는 전액 회사가 부담한다.

제60조 【주거지원】 회사는 무주택 조합원에게 전세 및 주택 구입자금을 지원한다.

제61조 【비연고지 전보자 주거안정 지원】 ① 회사는 비연고지 전보자에 대하여 임차사택 및 전세자금 대출 등을 지원한다.

- ② 복지포인트는 다음과 같이 지급한다.
  1. 부산, 기타 이에 준하는 지역 : 500포인트/월
  2. 대구, 광주, 기타 이에 준하는 지역 : 400포인트/월
  3. 대전, 기타 이에 준하는 지역 : 300포인트/월
- ③ 지원금액의 변경사항이 있을 경우 사전에 노사가 협의한다.

제62조 【기념품비 지원】 회사는 다음과 같이 기념품비를 지급한다.

- ① 창사기념일: 20만원

- ② 근로자의날: 10만원
- ③ 설날/추석: 각 135만원
- ④ 하계휴가: 50만원
- ⑤ 본인생일: 5만원 상당

제63조 【선택적복지후생제도】 회사는 기존 복지지원 항목을 포함한 선택적 복지후생제도를 2006년 1월 1일부터 시행한다. 세부 시행지침은 노사가 합의하여 수립한다.

## 제8장 남녀평등과 모성보호

제64조 【남녀평등과 모성보호】 회사는 헌법의 평등이념과 남녀고용평등법, 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률 등에 따라 고용과 모든 노동조건에서 특정 성을 이유로 직·간접적인 불이익한 처우를 하지 않고 평등한 기회와 대우를 보장하여야 한다.

제65조 【인사의 평등】 회사는 모집과 채용에 있어서 채용기회, 면접, 고용형태 등에서 성에 따른 차별을 하지 않고 남녀에게 평등한 기회를 주기 위해 다음 각 호를 준수해야 한다.

1. 회사는 남녀분리모집, 성별채용인원 배정, 응모기회 배제 등 여성의 채용기회를 제한하거나, 불리한 고용형태로 채용하지 않는다.
2. 회사는 업무배치에 있어서 동일학력·경력의 여성을 남성과 차별하지 않는다.
3. 합리적이고 공평한 기준 없이 여성을 우선적으로 해고하지 않는다.

제66조 【직장내 성폭력의 예방】 ① 회사는 직장내 성폭력을 예방하고 조합원이 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건조성을 위하여 노력한다.  
 ② 회사는 직장내 성폭력을 예방하기 위해 정기적인 교육을 실시하며 교육강사 선정, 시기와 방법 등에 대해서는 노동조합과 협의하여야 한다.  
 ③ 회사는 직장내 성폭력을 행사한 자에 대한 배치전환, 징계 등 이에 준하는 조치를 취한다.  
 ④ 회사는 직장내 성폭력과 관련하여 그 피해 근로자에게 고용상의 불이익한 조치를 하지 않는다.

제67조 【모성보호 유급휴가】 회사는 여성조합원의 생리, 산전, 산후에 특별휴가를 주어야 하며, 그 기준은 다음과 같다.  
 ① 생리시 1일(매월 첫 청구일로 하되, 임신시는 정기검진일로 함)  
 ② 산전·산후휴가는 통산하여 90일(다태아 임신의 경우 120일)을 주어야 하며, 유산의 경험 등 법령에 정하는 사유의 경우 이를 분할하여 사용할 수 있되, 산후에 45일(다태아 임신의 경우 60일) 이상 보장되어야 하고, 그 기간 동안의 임금은 관계기관 지원금을 포함하여 통상임금을 보전한다.  
 ③ 임신한 여성이 유산한 경우( 단, 진단서 제출시, 휴일 포함)  
   가. 28주 이상인 경우 : 90일  
   나. 22주 이상 27주 이내 : 60일  
   다. 16주 이상 21주 이내 : 30일

라. 16주 미만 : 10일 (단, 모체에 현저한 훼손이 있을 경우 : 30일)  
 \*\* 계획출산을 위한 인공유산의 경우 제외  
 ④ 회사는 위 1,2,3항의 휴가사용을 이유로 승진, 전보, 인사고과, 경력, 임금, 유급휴가 등 불리한 처우를 하지 않는다.

제68조 【직장보육시설】 회사는 조합원의 계속 취업을 지원하기 위하여 직장보육시설을 설치운영 또는 위탁 운영하는 것을 원칙으로 한다. 단 시행시기와 방법 등 세부사항은 노사합의로 시행한다.

제69조 【수유시간】 ① 회사는 생후 1년 미만의 영아를 가진 여성조합원의 청구가 있을 경우 1일 1시간씩의 수유시간을 주어야 한다.  
 ② 회사는 직장보육시설이 제공되지 못함으로 인해 수유시간을 사용할 수 없는 조합원에게는 출근시간을 1시간 늦게 적용한다.

제70조 【시간외·야간·휴일 노동】 ① 회사는 임신 중이거나 산후 1년 미만의 여성노동자에 대해 본인과 노동조합의 동의 없이 시간외·야간·휴일 노동을 시킬 수 없다.  
 ② 회사는 임신중인 여성노동자가 청구할 경우 본인의 의사에 따라 경미한 작업으로 배치 전환하여야 한다.

## 제9장 노동자의 인권보호 및 고용보장

제71조 【인권보호】 ① 회사는 조합원의 인권을 존중한다.  
 ② 회사와 직원은 조합 및 본인의 동의 없이 개인에게 지급된 전화의 통화내역, 업무용 PC상의 E-Mail 및 문서를 조사해서는 안된다.

제72조 【과견·용역노동자의 사용제한】 회사는 과견, 용역노동자를 사용할 때는 조합과 사전에 협의한다.

제73조 【계약직 고용의 정규직 전환】 회사는 정규직 업무를 수행하는 계약직 사원의 **정규직 전환 시 지부와 사전 합의한다.**

제74조 【경영상 이유에 의한 해고의 제한】 ① 회사가 긴박한 경영상의 사유로 종업원을 해고하려 할 때는 적어도 50일 이전에 조합에 통보하고, 이때 해고 회피방안, 해고대상 선정기준과 방법, 해고 대상자수와 예정일, 보상금 등 관련된 모든 사항을 지부와 협의하며, 조합의 의견을 최대한 수용하여야 한다.  
 ② 회사는 경영상의 이유로 인한 해고 이후 **3년 이내에 채용**을 하고자 할 경우, 이들 정리 해고자들을 우선적으로 재고용 하도록 노력하여야 한다.

제75조 【회사의 분할, 합병, 양도, 분사, 아웃소싱】 회사를 분할, 합병, 양도, 분사, 아웃소싱 하고자 할 때 회사는 60일 전에 조합에 통보한 뒤 조합과 협의하여야 한다.

## 제10장 노동안전보건

제76조 【안전원칙】 회사는 조합원의 근무환경을 개선하며, 쾌적하고 안전한 근무를 할 수 있도록 최선을 다하며, 관계법규에서 정한 제반규정을 지켜야 한다.

제77조 【안전진단】 회사는 쾌적한 작업환경을 위해 적극 노력하여야 하며, 노사가 필요하다고 인정할 경우에는 안전보건진단을 실시하고 조합원의 안전보장을 위한 조치를 취하여야 한다.

제78조 【건강진단】 ① 회사는 연 1회 이상 조합원의 건강진단을 실시하고, 직업병으로 판정시 근로기준법 등 관련법에 따른다.

② 회사는 조합원의 건강관리를 위해 직원단체보험을 가입·운용 한다.

<신설>

제79조 【산재보상】 ① 회사는 업무상 부상 또는 질병에 걸려 장기간 치료 또는 요양이 필요한 경우에는 산업재해보상법의 기준에 따르되 평균임금의 부족분은 회사가 보상한다. 단, 2년 이내의 기간에 한한다.

② 회사는 조합원이 업무로 인한 부상 및 질병에 걸렸을 경우 산재보험분을 제외한 요양비용을 지원한다.

③ 회사는 조합원의 안전에 관한 교육을 실시하며, 조합원은 이에 따라야 한다.

④ 회사는 조합원이 업무상 부상 또는 질병으로 치료 후 신체에 장애가 남았을 경우 산업재해보상보험법에 의한 장애급여와는 별도로 장애보상금의 30%를 지급한다. 단, 부제소합의서를 작성하여야 한다.

제80조 【재해인정】 회사는 조합원이 건강진단 또는 개인적으로 진찰 받은 결과 다음에 해당하는 질병이 업무와 관련하여 발생한 경우 산업재해보상보험법상의 업무상 재해에 준하는 보상과 단체협약에 의한 각종 보상을 동일하게 지급한다.

1. 조합원이 중식시간, 휴게시간 중 사업장 또는 관련사업장 내에서 발생한 재해
2. 회사 또는 지부가 주최하는 행사에 참여하다 발생한 재해
3. 출퇴근 시간에 발생한 재해
4. 사업장 이외의 지역에서의 영업 업무 중 또는 이동 시 발생한 재해

제81조 【재해자 대우】 회사는 업무상 재해로 인하여 정상적인 업무수행이 곤란한 조합원에 대해서는 조합원과 협의하여 타 업무로 전환시킨다. 단, 임금 및 처우에 있어 불이익이 없어야 한다.

## 제11장 단체교섭

제82조 【단체교섭의 원칙】 단체교섭은 신의성실의 원칙에 따라 행하여져야 하며, 일방의 교섭요구가 있을 시는 정당한 이유 없이 상대방은 이를 거부하지 않는다.



제83조 【단체교섭 의무】 어느 일방이 단체교섭을 요구할 시 교섭일시, 장소, 안건, 교섭위원명단을 명시한 문서로 교섭일 5일전에 요청하여야 하고 상대방은 이에 응해야 하며, 특별한 사정으로 연기 시는 연기사유와 함께 연기 일시를 통보하여야 한다. 단, 5일 이상을 지연할 수 없으며 2회 이상 교섭을 연기할 수 없다.

제84조 【교섭위원】 단체교섭 위원은 노사 각각 4인 이상 6인 이내로 하고, 쌍방의 대표자는 대표위원이 된다.

제85조 【교섭회의】 ① 쌍방의 대표위원은 단체교섭에 필히 참석해야 하고, 부득이한 사정으로 불참할 때는 대리 대표위원에게 결정권을 부여해야 하며, 위임장을 제시하여야 한다.

② 단체교섭을 함에 있어서 필요한 경우 소위원회를 두어 운영한다.

③ 교섭회의의 절차와 방법, 기타 세부사항은 별도 합의각서로 한다.

제86조 【교섭대상】 단체교섭의 대상은 다음과 같다.

1. 조합활동에 관한 사항
2. 인사 제도에 관한 사항
4. 임금, 노동시간, 휴일휴가에 관한 사항
5. 남녀평등, 모성보호에 관한 사항
6. 노동안전보건에 관한 사항
7. 복지후생에 관한 사항
8. 노동강도에 관한 사항
9. 기타 단체교섭에 필요한 사항

제87조 【자료 제출】 교섭일방이 단체교섭에 필요한 자료를 요구할 시 상대방은 이에 최대한 응하여야 한다. 단, 제공된 자료는 외부에 누설하지 아니한다.

제88조 【회의록 유지】 쌍방은 교섭위원 외 간사 1명씩 임명하여 회의준비 등을 담당하게 하며 회의록을 작성한다. 단, 회의록은 녹음으로 대신할 수 있다.

제89조 【합의서 작성】 단체교섭에서 합의된 모든 사항은 문서로 작성하고, 쌍방 교섭위원 전원이 서명 날인하여야 한다.

## 제12장 노동쟁의

제90조 【노동쟁의의 원칙】 ① 노사 쌍방은 노동쟁의의 자율적 타결을 위하여 최선의 노력을 다하며, 쟁의 중 어느 일방이 단체교섭을 요구하였을 때 이를 거부하지 아니한다.

② 노동쟁의 중재는 반드시 노사 쌍방의 명의로 신청해야 하며, 어느 일방의 신청은 무효로 간주한다.

제91조 【쟁의 중 신분보장】 회사는 정당한 노동쟁의나 쟁의행위에 대한 간섭, 방해하는 행위를 할 수 없고, 쟁의 기간 중에는 조합원에 대한 징계나 전출 등의 인사 조치를 취할 수 없다. 또한 쟁의에 참가한 것을 이유로 사후에 불이익을 줄 수 없다.

제92조 【신규채용 및 대체근무 금지】 ① 회사는 쟁의행위 기간중 그 쟁의행위로 중단된 업무 수행을 위하여 당해사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.

② 회사는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다.

제93조 【비상시의 협력】 회사와 지부는 쟁의행위 중이라도 전시, 사변, 천재지변, 기타 이에 준하는 비상사태가 발생하여 노사가 공히 이를 인정하는 경우 쟁의행위를 일단 중단하고 사태해결에 협조한다.

제94조 【협정근무자】 ① 조합이 쟁의행위를 할 때에는 다음 각 호에 해당되는 조합원은 협정근무자로서 쟁의행위에 가담하지 못하며, 자기 본연의 직무에 종사하여야 한다.

1. 방송 송출 업무 종사자
2. 전산보안 업무 종사자(4인)
3. 자금, 출납 업무 담당자
4. 총괄기획 업무(이사회, 경영기획, 예산, 법규, 송무) 담당자
5. 기타 회사와 조합이 협의 결정한 근로자

## 제13장 임금

제95조 【임금의 정의】 임금이라 함은 회사가 근로의 대상으로 조합원에게 임금, 봉급 기타 여하한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다.

제96조 【임금원칙】 회사는 조합원의 표준생계비 및 물가상승률 등을 고려하여 실질임금수준이 확보되도록 노력한다.

제97조 【임금협약】 회사와 조합은 조합원의 임금에 관한 제반사항은 임금협약으로 정한다. 단, 임금협약의 유효기간은 1년으로 한다.

제98조 【부당공제의 금지】 회사는 조합원의 임금 중에서 다음 각 호 이외의 금액을 공제하지 아니한다.

1. 관계법에 의하여 부과되는 각종 조세공과금(건강보험, 국민연금, 고용보험료 등)
2. 노동조합비
3. 조합원이 공제를 위임한 사항
4. 회사에 대한 각종 변제금
5. 기타 노사간에 합의된 사항

제99조 【임금지불】 임금은 매월 1회 일정한 기일을 정하여 그 전액을 통화로 지급한다.

제100조 【퇴직금】 ① 회사는 근속년수 1년 이상 조합원이 퇴직할 경우 관련 보수규정에 따라 퇴직금을 지급한다.

② 회사는 조합원이 사망 또는 퇴직시 퇴직금 및 일체의 미지급 임금을 퇴직일로부터 14일 이내에 지급한다.

## 부 칙

제1조 【유효기간】 ① 본 협약의 유효기간은 2015년 4월 3일부터 2017년 4월 2일까지 2년으로 한다.

② 본 협약의 유효기간이 만료되더라도 갱신 체결 시까지 본 협약의 효력은 지속된다.

③ 제61조(비연고지 전보자 주거안정 지원) 제2항은 2016년 1월 1일부터 적용한다.

제2조 【협약갱신】 노사 쌍방 중 어느 일방이 본 협약을 갱신코자 할 때에는 유효기간 만료 30일 전에 개정 의사를 표시하여야 한다. 요구가 없을 때 본 협약은 자동 갱신된 것으로 간주한다. 단, 임금협약은 그러하지 않는다.

제3조 【통상관례】 본 협약에 규정되지 아니한 사항은 노동관계 제 법규 및 관례에 따른다.

제4조 【보충협약】 ① 협약의 내용 중 구체화 시킬 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 특별한 사유가 없는 한 다른 일방은 이에 응하여야 한다.

제5조 【협약의 보관】 본 협약을 증거하기 위해 4부를 작성하며 노사가 각각 1부씩 보관하고 행정관청과 상급단체에 1부씩 신고한다.

2016년 월 일

주식회사 케이티스카이라이프  
대표이사 사장  
이 남 기 (인)

전국언론노동조합  
위원장  
김 환 균 (인)

전국언론노동조합  
스카이라이프지부 위원장  
장 지 호 (인)

부사장 김 윤 수 (인)

사무처장 최 정 욱 (인)

경영기획실장 김 진 국 (인)

조직쟁의국장 서 현 석 (인)

정책협력실장 김 선 우 (인)

노동인권국장 신 영 섭 (인)