



한국교육시설안전원 · 한국교육시설안전원노동조합

# 단체협약서



한국교육시설안전원(이하“안전원”이라 한다)과 한국교육시설안전원 노동조합(이하“노동조합”이라 한다)은 「헌법」과 노동관계법의 기본정신에 따라 건전한 노사관계를 형성하고 상호이해와 신의성실을 바탕으로 근로조건을 개선하여 조합원의 경제, 사회, 문화적 지위 향상 및 복리증진을 통한 삶의 질을 향상시키고, 쾌적한 교육환경 조성 및 교육의 질 향상을 위한 안정적이며 협력적인 노사관계를 유지함으로써 안전원의 발전과 국가교육발전에 기여하고자 이 단체협약(이하“협약”이라 한다)을 체결하고 상호 성실히 준수할 것을 확약한다.

## 제1장 총칙

제1조(교섭단체의 인정) 안전원은 노동조합이 조합원을 대표하여 임금과 노동조건, 조합활동과 조합원의 권익보장 및 그 밖의 사항에 관하여 교섭하고 협약을 체결하는 노동단체임을 인정한다. 다만, 교섭창구 단일화가 필요한 경우 노동관계법령에 따른다.

제2조(협약기준의 원칙) 안전원은 본 협약에 명시되지 않았거나 노동관계법령에서 정한 기준을 상회함을 이유로 기존의 근로조건을 저하시킬 수 없으며, 본 협약 중 노동관계법령에 미달하는 조항은 법정 기준을 따른다.

**제3조(협약의 우선)** ① 본 협약에 정한 기준은 「근로기준법」, 안전원이 정한 규정 및 규칙, 근로계약 등에 우선하며, 협약의 기준에 위반하는 일체의 사항은 이를 무효로 하고 그 부분은 협약의 기준에 따른다.  
② 안전원은 조합원의 개별동의만으로 단체협약에서 보장된 권리를 저하시킬 수 없다.

**제4조(근로조건 저하금지)** 안전원은 이 협약의 체결, 갱신 또는 협약에 누락 되었거나 관련법 보다 상회함을 이유로 조합원의 근로조건을 저하시킬 수 없으며, 노동조합이 이미 실시하고 있는 노동조합 활동의 권리를 제한할 수 없다.

**제5조(조합원의 범위)** 노동조합 및 노동관계조정법 제2조에서 정한 사용자 등을 포함하여 다음 각 호에 해당하는 자를 제외한 모든 안전원의 직원은 자유로이 노동조합에 가입할 수 있다.

1. 부서장 이상의 보직자
2. 인사·노무 및 급여업무 팀장, 감사실 직원
3. 임원 보좌업무(비서, 운전업무 포함) 팀장 및 직원
4. 기타 안전원과 노동조합이 협의하여 정하는 사람

**제6조(성실의무)** 안전원과 노동조합은 이 협약에 따라 발생하는 모든 사항에 관하여는 기록을 작성하고 이를 성실히 준수 이행할 의무를 진다.

**제7조(차별대우 금지)** 안전원은 조합원이라는 이유로 근로조건에 대한 부당한 차별 대우를 하지 아니한다.

## 제2장 조합활동

제8조(정당한 조합활동의 보장) 안전원은 정당한 조합활동을 자유로이 보장하며 정당한 조합활동을 이유로 어떠한 불이익의 취급도 하지 아니한다.

제9조(부당노동행위) ① 안전원은 노동조합 및 노동관계조정법 제81조 각 호의 어느 하나에 해당하는 부당노동행위를 하지 아니한다.  
② 안전원은 노동조합이 부당노동행위에 대한 시정을 요구할 경우 지체없이 사실관계를 파악하고, 사실인 경우에는 부당노동행위가 지속되지 않도록 선제적으로 조치한 후 그 결과를 노동조합에 통보한다.

제10조(시설편의 제공) ① 안전원은 조합활동에 필요한 규모의 노동조합 사무실을 제공하고, 유지 관리한다.  
② 안전원은 노동조합이 필요한 비품, 사무, 통신기기 및 사내 전자 게시판 등을 제공하고, 노동조합의 각종 회의 및 교육과 행사에 필요한 장소와 제반시설을 지원한다.  
③ 노동조합 및 노동조합과 관련된 상급단체나 타 노조 등 외부인은 안전원이 제공한 시설물 이용 시 사업장 규칙 등을 준수하여야 한다.

제11조(근로시간 면제 등) ① 안전원은 노동관계법령에서 정하는 바에 따라 고시된 근로시간면제 최대한도를 보장한다.  
② 노동조합은 제1항에 따른 근로시간면제 사용계획을 매년 수립하고, 근로시간면제 적용대상자(이하, "근로시간면제자"라 한다)를 안전원에 사전 고지하여야 한다. 사용계획을 변경하는 경우에도 그러하다.

③ 안전원은 제2항의 계획에 합의하고, 근로시간면제자가 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에 종사할 수 있도록 보장하여야 한다.

④ 안전원은 풀타임 근로시간면제자를 대신하여 업무를 수행할 대체인력을 확보하여야 한다.

**제12조(근로시간면제자의 처우)** ① 안전원은 관련법에서 정한 근로시간 면제한도를 초과하지 않는 범위 내에서 제11조에 따른 근로시간 면제자의 근로시간을 근로한 것으로 간주하여 근속년수 등에 포함하고, 정당한 근로시간 면제활동을 이유로 어떠한 불이익한 행위도 하지 않는다.

② 풀타임 근로시간면제자가 파트타임 전환 등의 사유로 업무에 복귀하고자 할 때에는 즉시 원직복귀를 원칙으로 하되, 원직복귀가 불가능할 경우 노동조합과 사전협의하여 결정한다.

③ 안전원은 근로시간면제자의 승진 및 임금 등에 대하여 불이익을 주지 아니하며, 1000시간 이상 근로시간면제자의 근무성적평정에 있어 동일직급 평균수준 이상을 적용한다. 기타 인사상 처우는 노동조합과 협의하여 정한다.

④ 안전원은 근로시간면제자가 정당한 조합활동을 하던 중 재해를 당할 경우에는 관련법률에 따라 업무상 재해로 인정하고 보상한다.

**제13조(근무시간 중의 조합활동)** ① 조합원의 조합활동은 근무시간 외에 행함을 원칙으로 한다. 다만, 다음 각 호에 대해서는 근무시간 중이라도 조합활동을 할 수 있으며 근무한 것으로 간주한다.

1. 단체교섭, 노사협의회 등 안전원과 노동조합이 합의로 개최하는 각종 회의에 참석하는 경우
  2. 총회 연2회 총12시간 이내로 하되, 지방근무자의 경우 이동시간을 별도로 인정한다.
  3. 대의원 대회(연4회, 근로시간 인정 대의원 수는 12명 이내로 제한한다.) 단, 각각의 회의시간은 4시간 이내로 하되, 지방근무자의 경우 이동시간을 별도로 인정한다.
  4. 노사 공동행사 및 기타 노동조합, 상급단체 또는 이에 준하는 단체에서 주관하는 회의, 행사, 교육, 선거로서 안전원과 사전에 협의된 경우
  5. 조합원의 고충상담 및 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 과 「산업안전보건법」 등에 따른 활동
- ② 노동조합은 제1항제2호 및 제3호의 활동을 하기 전 1주일 전까지 안전원에 날짜와 시간을 통지하여야 한다.

**제14조(조합원 교육시간)** 안전원은 조합원의 교육시간(연 6시간 이내)을 부여하며, 신입 직원 교육 시 노동조합 소개시간(2시간 이내)을 부여한다. 단, 조합원의 교육시간은 1회 당 3시간 이내로 한다.

**제15조(조합간부의 인사이동)** ① 안전원은 조합간부로 재직하는 동안 정당한 조합활동을 이유로 승진, 근평, 징계 등에 있어서 불이익 또는 차별대우를 하지 아니한다.

② 안전원은 조합활동을 보장하기 위하여 조합간부로 활동하는 기간은 부서이동을 하지 아니함을 원칙으로 한다. 다만, 부서의 명칭 변경으로 인한 인사발령은 예외로 한다.

③ 제2항에도 불구하고 조직개편 및 신분상의 이유 등으로 불가피하게 전보가 필요한 경우에는 사전에 조합과 충분히 협의한다.

④ 안전원은 조합활동을 방해하기 위한 목적으로 전보 발령을 하지 않는다.

**제16조(홍보활동의 보장)** ① 안전원은 정당한 조합활동에 필요한 각종 홍보물의 게시 및 배포를 인정한다. 다만, 유인물 배포 등은 근무시간 외에 함을 원칙으로 한다.

② 홍보물의 게시는 안전원이 노동조합과 협의하여 지정하는 장소에 한다.

③ 안전원은 정당한 조합활동의 일환으로 노동조합이 게시한 노동조합의 게시물을 일방적으로 제거하지 아니한다. 다만, 허용되지 않은 장소에 부착되거나, 그 내용이 허위, 과장된 것으로서 안전원의 명예와 신용을 훼손할 위험이 있는 경우에는 제거할 수 있다.

⑤ 안전원은 노동조합의 교육, 홍보 및 공지사항 전달을 위하여 조합게시판 사용을 보장한다.

**제17조(통지의무)** 안전원과 노동조합은 다음 각 호에 해당할 경우 추진 결과를 조속히 상호 통지한다. 다만, 사내 전자게시판 등을 통하여 공지한 경우 통지한 것으로 같음한다.

1. 안전원의 통지사항

가. 정관 및 기구의 변동

나. 근로조건에 관한 제규정의 개폐

다. 임원 및 직원의 이동

라. 결산 및 재무제표

마. 이사회 관련 자료 중 근로조건과 관련한 사항

바. 안전원의 주요행사 계획

## 2. 조합의 통지사항

가. 규약, 기구 등의 변동

나. 조합간부의 이동

다. 조합원 가입과 탈퇴, 징계에 관한 사항

**제18조(노사협의회)** ① 안전원과 노동조합은 경영 참여와 협력을 바탕으로 공동의 이익을 증진함으로써 화합을 도모하고 협력적 노사관계를 구축하기 위하여 노사협의회를 설치 운영한다.

② 노사협의회는 구성, 안건, 운영방법 등 세부사항은 「근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률」 및 별도의 노사협의회 운영규정이 정하는 바에 따른다.

**제19조(조합비 등 일괄공제)** ① 안전원은 급여 지급 시 노동조합이 정하는 금액의 조합비와 후원비 등을 일괄 공제하여 노동조합에 인도한다.

② 노동조합은 조합원 명단 및 공제내역의 변경사항이 있는 경우 매월 10일까지 안전원에 통보한다.

**제20조(문서열람 및 자료제공)** 안전원은 노동조합 업무 및 조합원과 관련된 자료에 대하여 노동조합의 요청이 있을 시 자료열람 및 요구 자료를 제공하여야 한다. 다만, 안전원의 인사 경영에 관한 기밀 자료 등 특별한 사유가 있는 경우 제외하며, 조합원에 관한 사항은 조합원이 동의하는 경우에 한한다.

## 제3장 인사

### 제1절 조직 및 인사

제21조(조직의 원칙) ① 안전원은 발전지향적이고 합리적인 조직제도를 수립·시행하며, 사업 및 업무량 변화에 따른 정원확보와 적정인력이 유지되도록 노력한다.

② 안전원은 책임경영체제 확립을 위하여 노력한다.

제22조(인사의 원칙) ① 안전원은 합리적이고 공정한 인사제도를 확립·운영하여야 하며, 채용, 교육, 인사노무제도 개선 등에 관한 사항은 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따라 노동조합과 사전 협의한다.

② 안전원은 조합원의 전공, 직무, 경력, 적성 및 의사를 최대한 고려하여 적재적소에 배치하고, 인사는 공정하게 적용한다.

③ 안전원은 수도권을 제외한 지방 전보 발령 시 본인의 희망을 고려하여 시행하며, 거주지 이전 등 준비기간을 충분히 감안하여 시행한다.

④ 안전원은 다음에 해당하는 조합원에 대한 전보 발령 시에는 본인의 의사를 최대한 고려하여 시행한다.

1. 임신 중인 여성
2. 만 1세 미만의 자녀를 양육하고 있는 사람
3. 휴직 후 복직 6개월 미만인 사람
4. 한부모가족으로 초등학교 이하의 자녀를 부양하고 있는 사람
5. 「장애인복지법」 상 중증장애 이상의 배우자 또는 자녀를 부양하고 있는 사람은 최초입사일 또는 사유발생일로부터 최대 7년까지 본인의 의사에 반하는 비연고 전보를 제한

제23조(정년) 조합원의 정년은 안전원 규정에 따른다.

제24조(고용안정위원회) ① 안전원과 노동조합은 해산, 휴·폐업, 분할, 합병, 양도, 이전, 업종전환, 고용조정 등에 따른 조합원의 신분변동에 대하여 고용안정위원회를 설치하여 운영한다.

② 제1항의 경우 노동조합과 사측대표로 구성되는 고용안정위원회를 노사동수로 구성하여 이를 처리하며, 해당 위원회는 노사 쌍방의 합의 하에 소집되며 세부사항은 위원회에서 별도로 정한다.

제25조(인사위원회) 안전원은 조합원의 징계 및 해고에 관하여는 노동조합에서 추천하는 외부전문가 1인을 위원으로 구성하여야 한다.

제26조(승진) ① 안전원은 조합원의 승진 시 합리적이고 공정하게 적용하여야 한다.

② 안전원은 연 1회 정기 승진 실시를 원칙으로 한다. 단, 예산 및 인력운영 상황 등을 고려하여 불가피한 사유 발생 시 그 실시 여부 및 규모를 노동조합과 협의하여 조정할 수 있다.

③ 안전원은 직급별 결원이 생길 경우 내부 승진을 통한 충원을 위해 노력하여야 한다.

제27조(부당노동행위 및 부당징계의 구제) 안전원은 부당노동행위나 부당징계로 불이익 처분을 받은 조합원에 대한 노동위원회의 구제 명령이나 법원의 판결이 확정된 경우 그 확정된 명령 또는 판결에 따라 당초 처분의 취소 또는 무효확인 등의 조치를 취한다.

제28조(해고의 예고) 안전원이 부득이 조합원을 해고하고자 할 때는 적어도 30일 전에 그 사유를 명기하여 본인에게 통보하거나 30일분의 통상임금을 지급하여야 한다. 단, 「근로기준법」상 해고 예외사유에 해당하는 경우에는 예외로 한다.

제29조(해고 등의 제한) 안전원은 조합원에 대하여 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 불이익한 처분을 하지 못한다.

### 제2절 급여

제30조(임금의 원칙) ① 안전원은 조합원의 임금을 정함에 있어 물가 변동, 경영상황 요인을 감안하여 합리적으로 정한다.

② 안전원은 임금을 정당한 사유가 없는 한 어떠한 명목과 이유로도 종전보다 저하시킬 수 없다.

제31조(임금) 조합원의 급여에 관한 제반사항은 안전원의 보수규정 및 보수규정 시행규칙에 따르되 조합원의 급여에 관한 사항은 매년 임금협약으로 정한다.

제32조(임금 관련 예산편성) 안전원은 매년 기존의 근로조건이 유지될 수 있도록 예산편성을 위하여 노력한다.

### 제3절 근로조건 및 복무

제33조(근로조건 결정) 근로조건은 안전원과 노동조합이 동등한 지위에서 자유로운 의사에 따라 결정한다.

제34조(근로조건의 명시) 안전원은 근로계약 체결 시 「근로기준법」 제17조에 따라 조합원에 대한 급여, 근로시간, 기타 근로조건을 명시하여야 한다. 단, 근로시간은 실제 근로시간과 작업을 위하여 안전원의 지휘·감독 아래에 있는 시간 등을 포함한다.

제35조(근로환경개선) ① 안전원은 조합원의 근로환경개선을 위하여 최대한 노력한다.

② 안전원은 조합원이 쾌적하게 일할 수 있는 적정실내온도 유지를 위해 냉·난방기를 탄력적으로 가동한다.

③ 안전원은 휴게실, 체력단련실 등 직원복지시설을 설치, 운영할 수 있다.

④ 안전원은 인원 및 업무량을 감안하여 원활한 업무수행을 위해 업무용 차량을 합리적으로 지원한다.

제36조(균등처우) 안전원은 조합원의 정당, 종교, 성별, 노동조합 가입 등을 이유로 차별대우를 하지 못한다. 만약 조합원의 부당 해직이 판명 되었을 때는 안전원은 해직자를 원직 또는 원직에 준하는 직위에 복직시켜야 하며 동 기간 중의 임금 상당액을 지급한다.

제37조(취업규칙) 안전원은 「근로기준법」 제93조에 정한 취업규칙 등 근로조건을 정한 규정, 규칙, 지침 등을 작성 또는 변경할 경우 노동조합과 사전협의하고, 기존의 내용을 불이익하게 변경할 경우 노동조합의 동의를 받아야 한다.

제38조(근무형태 및 시간) ① 근무형태는 주간근무를 원칙으로 하며, 근로시간 1주간의 근무일은 월요일부터 금요일까지 5일로 한다. 단, 경영상 필요가 있는 경우 적법한 절차를 통해 근무일 및 휴무일, 휴일을 변경할 수 있다.

② 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간으로 하며, 1일 8시간으로 하되, 9시부터 18시까지로 한다. 다만, 업무수행에 특별한 지장이 없는 범위내에서 유연근무제를 실시할 수 있으며, 유연근무제 실시 유형 및 운영에 필요한 세부사항은 안전원과 노동조합이 협의하여 시행한다.

③ 제2항에 따른 근로시간 중 휴게시간은 12시부터 13시까지로 한다. 다만, 업무사정을 감안하여 휴게시간을 달리 정하여 운영할 수 있다.

④ 안전원은 조합원의 충분한 휴식과 자기 계발 시간 확보를 위하여 정시 퇴근할 수 있도록 노력한다.

제39조(유급휴일) ① 안전원은 조합원에게 다음 각 호의 유급휴일을 준다.

1. 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일 및 대체 공휴일
2. 노동절
3. 안전원 창립기념일
4. 그 밖에 정부에서 지정하거나 안전원과 노동조합이 합의하여 정한 임시공휴일

② 1주 동안 소정근로일을 개근한 직원에 대하여는 일요일을 유급주휴일로 부여한다. 다만, 업무의 특수성을 고려하여 부서별로 유급주휴일을 다른 요일로 조정하여 실시할 수 있다.

**제40조(휴가)** ① 안전원은 조합원에게 「근로기준법」 과 안전원 규정, 그 밖에 안전원과 노동조합이 협의하여 정한 바에 따라 휴가를 주어야 하며, 조합원이 원하는 시기에 휴가를 사용할 수 있도록 최대한 보장하여야 한다.

② 안전원은 「근로기준법」 제61조에 따라 연차유급휴가의 사용을 촉진할 수 있다.

**제41조(시간외 및 휴일근무)** ① 업무상 필요한 경우에는 시간외근무 또는 휴일근무를 명할 수 있다.

② 제1항에 의한 시간외근무 또는 휴일근무를 한 자에 대하여는 안전원 규정이 정하는 바에 따라 시간외근무 및 휴일근무수당을 지급하여야 한다.

③ 제2항에도 불구하고 안전원은 노동조합 위원장과의 서면합의에 따라 수당을 대신하여 휴가로 보상할 수 있다.

#### 제4장 보건 및 재해보상

**제42조(보건시설)** ① 안전원은 관련법에 따라 보건시설을 설치하고, 시설의 처분에 관한 사항은 노동조합과 사전 협의한다.

② 안전원은 관련법에 따라 조합원이 사용하는 시설(보건, 휴게, 운동기구 등)에 대하여 조합원의 건강 및 위험방지를 위해 노력한다.

**제43조(안전보건교육)** 안전원은 조합원에 대하여 관련법에 따라 안전원 업무와 관련해 필요한 안전과 보건을 위한 교육을 시행한다.

제44조(안전 및 보건관리) ① 안전원은 「산업안전보건법」 등 관계법령이 정하는 바에 따라 조합원의 안전관리와 보건향상에 진력한다.

② 안전원은 조합원의 안전사고 예방을 위하여 최선을 다하여야 하며, 재해발생 시 신속한 재해자 구호 및 사고 원인분석을 통해 재해재발 방지대책을 수립하여야 한다.

③ 안전원은 조합원의 건강관리를 위하여 의료용품을 구비하는 등 적극 지원한다.

④ 안전원은 조합원에 대하여 채용할 때와 기타 필요하다고 인정할 때에는 수시로 담당업무에 필요한 안전과 보건을 위한 교육을 실시한다.

⑤ 안전원은 조합원에 대하여 1년에 1회 이상 정기적인 건강검진을 실시하고, 그 결과에 따라 건강유지에 필요한 조치를 취하여야 한다. 다만, 조합원의 건강검진에 관하여 안전원과 노동조합이 별도로 합의한 경우에는 그에 따른다.

⑥ 안전원은 건강검진 결과를 이유로 조합원에 대해 부당한 불이익을 주어서는 아니 되며, 건강상의 사유로 직을 수행하지 못하는 조합원이 건강을 회복할 시에는 의사의 소견서를 토대로 지체없이 원직 또는 원직에 준하는 직위에 복귀시켜야 한다.

제45조(재해보상) ① 조합원이 업무상 부상 또는 질병에 걸린 경우와 사망하였을 때의 보상은 「산업재해보상보험법」에 의한다.

② 「산업재해보상보험법」의 적용을 받지 않는 업무상 부상 또는 질병에 대하여는 「근로기준법」이 정하는 바에 따라 안전원이 보상한다.

## 제5장 복지후생 및 교육

제46조(복지후생의 원칙) ① 안전원은 각종 복지후생시설을 확충하는 등 조합원의 복지증진과 건강유지를 위하여 최선의 노력을 다해야 한다.  
② 복지후생시설의 확충에 관하여는 안전원과 노동조합이 협의로 결정하며 복리후생을 축소할 시 노동조합과 협의하여야 한다.

제47조(보육시설) 조합원 자녀를 위한 보육시설의 설치 및 운영은 안전원과 노동조합이 협의로 정한다.

제48조(피복) ① 안전원은 조합원의 근무에 필요한 복장과 기타 물품 등을 지급할 수 있다.  
② 제1항에도 불구하고 안전원은 현장점검 및 재난조사 등을 위하여 필요한 안전장비와 보호구를 지급하여야 한다.

제49조(복지정책) 안전원은 조합원의 복지정책에 관한 다음 사항은 노동조합과 사전협의하여 결정한다.

1. 복지제도 신설, 변경에 관한 사항
2. 주거안정 지원에 관한 사항
3. 복지후생시설의 처분에 관한 사항
4. 기타 안전원과 조합이 협의하여 정한 사항

제50조(사내근로복지기금제도 도입) ① 안전원은 조합원의 생활안정과 복지증진을 위하여 노동조합과 협의하여 사내근로복지기금을 설치, 운영할 수 있다.

② 안전원은 사내근로복지기금의 설치를 이유로 기존의 복지후생 제도 또는 시설의 운영을 중단하거나 감축할 수 없다.

**제51조(교육훈련의 원칙)** ① 안전원은 사업의 특수성 및 기타 업무수행에 필요한 기술, 기능 및 지식을 연마·향상시키기 위한 교육과정을 마련한다.

② 안전원은 조합원의 자질향상을 위하여 매년 교육훈련 계획을 수립하여 시행하여야 하며, 교육훈련의 중요성을 인식하여 매년도 교육훈련비 확대를 위하여 노력하여야 한다.

**제52조(교육 중 신분보장)** 안전원은 조합원이 교육 중일 때는 규정에 의하지 아니하고는 직무변경 등 신분상 불이익 처분을 하여서는 아니 된다. 다만, 본인의 동의가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

## 제6장 단체교섭

**제53조(단체교섭의 원칙)** 안전원과 조합은 단체교섭(이하“교섭”이라고 한다)에 있어 상호 동등한 지위에서 신의성실을 바탕으로 교섭하여야 하며 신속하고 원만하게 타결함으로써 건전한 노사관계의 안정을 기하도록 한다.

**제54조(교섭의 범위)** 교섭 사항은 다음 각호와 같다.

1. 근로조건의 유지, 개선에 관한 사항
2. 조합활동에 관한 사항
3. 협약 개폐 및 절차에 관한 사항
4. 기타 교섭에 해당하는 사항

**제55조(교섭 의무)** 노동관계법령에 따라 노동조합이 교섭대표 노동조합으로 확정된 경우, 안전원과 조합은 상대방으로부터 교섭의 요구가 있을 때는 신속하고 성실히 응하되, 정당한 사유가 있을 경우에는 예외로 하며, 교섭일정은 노사가 합의하여 결정한다.

**제56조(교섭위원)** ① 교섭위원은 안전원 대표와 안전원 대표가 위촉하는 안전원측 교섭위원과 노동조합 위원장이 위촉하는 노동조합측 교섭위원으로 하며, 노사 동수 구성을 원칙으로 한다.

② 쌍방의 대표자는 대표위원이 되며 협약 체결권을 갖는다.

③ 안전원과 노동조합은 필요한 경우 교체위원을 둘 수 있으며, 위원의 교체가 있을 경우 상대방에게 교섭 전에 이를 통지해야 한다.

**제57조(교섭회의)** ① 교섭회의는 안전원과 노동조합 쌍방 각 대표위원을 포함하여 각각 재적위원 2/3이상의 출석으로 성립한다. 다만, 대표위원이 참석할 수 없을 때는 대표권을 위임받은 자가 대리 참석할 수 있다.

② 교섭회의의 최종 서명날인은 안전원 대표와 노동조합 위원장이 한다.

**제58조(교섭절차)** ① 교섭 요청은 문서로써 10일 전에 안전, 일시, 장소, 위원명단을 상대방에게 통보한다. 다만, 긴급을 요할 때는 예외로 할 수 있다.

② 교섭에 따른 실무처리는 그때마다 쌍방이 협의하여 결정한다.

③ 교섭회의를 효율적으로 운영하기 위하여 별도의 위원을 둘 수 있다.

④ 교섭회의에서 합의된 모든사항은 당해 교섭회의에서 확인, 문서로 작성하며 쌍방 대표위원이 서명날인 후 각각 1통씩 보관한다. 단, 잠정합의는 단체협약의 효력을 가지지 아니하며, 단체협약의 효력은 단체협약 전문에 노사대표자의 서명·날인이 있어야 발생한다.

**제59조(비밀유지)** 안전원과 노동조합간의 단체교섭 경과 또는 급여 등에 있어 비밀을 요하는 사항을 외부에 발표하고자 할 경우에는 미리 그 내용에 관하여 쌍방의 합의를 얻어야 한다.

## 제7장 경영

**제60조(경영)** 안전원과 노동조합은 상호 그 업무수행과 운영상 보유하고 있는 권한을 존중한다. 다만, 안전원과 노동조합은 상호 능률향상을 위한 의견을 제출할 수 있다.

**제61조(경영의 공개와 자율성 확립)** ① 안전원과 노동조합은 기관의 발전을 위해서는 경영자립 기반확립과 자율성을 확보함이 필수적이라는 데 인식을 같이하며, 이를 위하여 상호간에 신의와 성실의 원칙에 입각하여 최대한으로 노력한다.

② 안전원은 이사회 개최 시 심의안건을 사전에 공개하고 이사회 결과를 지체없이 공개한다. 다만, 안전원의 기밀에 해당하는 사항은 예외로 한다.

③ 노동조합은 이사회에 서면으로 의견을 제시할 수 있으며, 안전원과 노동조합이 합의하여 이사회에 참관할 수 있다.

④ 노동조합은 경영 현안 등에 대하여 조합원 설문조사를 실시하여 그 결과를 안전원 경영에 반영시켜 줄 것을 요구할 수 있다.

**제62조(자료제출)** 안전원은 본 협약에 있어 노동조합이 필요로 하는 자료를 제공한다. 단, 안전원의 기밀 및 개인정보보호, 기타 이에 준하는 인사경영에 관한 사항에 대한 자료는 예외로 한다.

**제63조(사회적 책무)** 안전원과 노동조합은 교육연구시설의 지속가능한 발전을 위한 공제 운영 선진화, 신성장 동력 강화, 경영혁신 고도화, 공공성 강화를 통한 사회적 가치 실현, 재난복구 및 예방활동 등 사회적 신뢰 형성을 위한 사회적 책무를 성실히 수행하여 소속원의 자긍심 고취는 물론 국민 및 회원으로부터 신뢰받는 기관을 만들기 위해 노력한다.

## 제8장 노동쟁의

**제64조(쟁의활동 보장)** ① 안전원은 쟁의기간 중 조합원이 정당한 쟁의행위에 참가한 것을 이유로 그 조합원을 해고하거나 그 조합원에게 불이익한 처분을 할 수 없다.

② 안전원은 쟁의행위 중 노동조합 사무실 등 조합원의 일반적인 조합활동을 위한 시설 출입을 제한하지 않는다.

**제65조(조정)** ① 안전원과 노동조합이 단체교섭으로 타결을 보지 못하고 노동쟁의가 발생한 때에는 어느 일방이 이를 상대방에게 서면으로 통보하여야 한다.

- ② 안전원과 노동조합이 일방이 노동위원회에 조정신청을 하고자 할 때는 최소한 3일 전에 상대방에게 서면으로 통보하여야 한다.
- ③ 안전원과 노동조합은 노동위원회의 조정에 성실히 임해야 한다.

**제66조(평화의무)** ① 안전원과 노동조합 간의 단체교섭 또는 협의가 성립되지 아니하였을 경우라 할지라도 쌍방은 성의를 가지고 평화적 수단에 의한 해결을 위해 노력하며, 어느 일방의 단체교섭의 요청이 있을 경우 이를 거부하여서는 아니 된다. 단, 정당한 사유가 있는 경우에는 예외로 한다.

- ② 이 협약의 유효기간 중 안전원과 노동조합은 협약내용을 성실히 준수하며 이 협약에 규정된 사항에 대하여 유효기간 중 개정, 폐기를 목적으로 쟁의행위를 할 수 없다.

**제67조(필수유지업무)** 노동조합 및 노동관계 조정법에 따라 필수유지 업무의 내용, 근무자 및 지명절차 등 필수유지업무제도의 원활한 운영에 필요한 사항은 안전원과 노동조합이 별도로 체결하는 필수유지업무협정에 의한다.

**제68조(인권보호)** ① 안전원은 회사 내에서 조합원의 인권을 존중하고 보장한다.

- ② 안전원은 인권침해 신고가 접수되었을 경우 이의 해결을 위해 적극 노력하여야 하며, 신고인이 원할 경우 비공개로 조사를 진행할 수 있다.

**제69조(개인정보의 보호)** ① 안전원은 업무상 취득한 조합원의 개인 정보가 「개인정보보호법」 제18조(개인정보의 목적 외 이용·제공 제한) 제2항 범위를 넘어 개인정보 수집 고유목적 외의 목적으로 이용되거나 부당한 목적을 위하여 사용되지 않도록 개인정보 보호를 위해 필요한 조치를 취하여야 한다.

② 안전원은 고용 또는 인사관리상 필요성이 없거나 사생활을 침해할 수 있는 개인정보에 대해 해당 조합원이 그 개인정보의 수정, 폐기를 요구할 때에 이를 조사하여 「개인정보보호법」 위반사항이 있는 경우 필요한 조치를 하여야 한다.

## 부칙

제1조(시행일) 이 협약은 체결일부터 시행한다.

제2조(유효기간) ① 이 협약의 유효기간은 2년으로 한다. 다만, 매년 임금인상 등으로 갱신되는 임금협약의 유효기간은 1년으로 한다.  
② 유효기간 만료로 안전원과 노동조합간 협약갱신을 위한 교섭에도 불구하고 새로운 협약이 체결되지 아니할 경우 이 협약은 새로운 협약이 체결될 때까지 효력을 갖는다.

제3조(보충협약) ① 안전원과 노동조합은 관계법령의 제정·개정이나 사회·경제적, 내부 환경변화로 본 협약을 보충할 필요가 있을 경우에는 안전원과 노동조합 일방의 요구에 의해 추가적인 교섭을 개시할 수 있으며, 쌍방의 합의에 의하여 보충협약을 체결할 수 있다.  
② 제1항에 의하여 체결한 보충협약의 효력은 본협약과 동일하다.

제4조(보완사항) 이 협약의 미비한 점은 통상관례로써 관련법에 준하여 안전원과 노동조합 협의로 결정한다.

제5조(협약의 해석) ① 본 협약내용을 해석·적용 또는 이행방법에 관하여 안전원과 노동조합간 의견의 불일치가 있는 경우 상호 협의한다.  
② 제1항의 경우에 안전원과 노동조합간 의견 불일치가 해소되지 않는 때에는 안전원과 노동조합 합의로 노동위원회 및 기타 제3자에게 그 해석·적용 또는 이행방법에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있다.

제6조(협약서의 보관) 안전원과 노동조합은 본 협약의 증명을 위하여 3부의 협약서를 작성, 서명날인하여 각 1부씩 보관하고 1부는 행정관청에 신고한다.

제7조(경과조치) 안전원 내규가 단체협약(이 협약에 의거 따로 합의하는 임금협약, 보충협약, 노사협의회 합의사항 등을 포함)과 모순·저촉되거나 이 협약에 따라 새로 내규에 반영해야 할 사항이 있는 경우에는 특별히 시행시기를 정한 경우(이 경우에는 해당 시기까지 내규 개정을 완료한다)를 제외하고는 이 협약 시행일로부터 6개월 이내에 개정 완료한다. 다만, 6개월 이내 개정이 어려운 경우 노동조합에 해당 사유와 추진계획을 통보하고 개정을 위해 최대한 노력한다.

2026년 5월 26일

한국교육시설안전원

한국교육시설안전원노동조합

이사장 허성우 (서명)

위원장

김성유 (서명)