

별지

관계 법령

■ 대한민국 헌법

제33조 ① 근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.

■ 구 노동조합법(1987. 11. 28. 법률 제3966호로 개정되고, 1996. 12. 31. 법률 제5244호로 폐지되기 전의 것)

제3조(노동조합의 정의) 이 법에서 "노동조합"이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지개선과 근로자의 복지증진 기타 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다. 그러나, 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

4. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우. 다만, 해고의 효력을 다투고 있는 자를 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니 된다.

제4조(근로자의 정의) 이 법에서 "근로자"라 함은 직업의 종류를 불문하고, 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.

■ 노동조합 및 노동관계조정법

제1조(목적) 이 법은 헌법에 의한 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 보장하여 근로조건의 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하고, 노동관계를 공정하게 조정하여 노동쟁의를 예방·해결함으로써 산업평화의 유지와 국민경제의 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. "근로자"라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.
2. "사용자"라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.
4. "노동조합"이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다.
 - 가. 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우
 - 나. 경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조받는 경우
 - 다. 공제·수양 기타 복리사업만을 목적으로 하는 경우
 - 라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우. 다만, 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다.
 - 마. 주로 정치운동을 목적으로 하는 경우

제5조(노동조합의 조직·가입) 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다. 다만, 공무원과 교원에 대하여는 따로 법률로 정한다.

제24조(노동조합의 전임자) ① 근로자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 근로 계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의하여 노동조합의 업무에만 종사하는 자(이하 "전임자"라 한다)는 그 전임기간동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서는 아니된다.

③ 사용자는 전임자의 정당한 노동조합 활동을 제한하여서는 아니 된다.

④ 제2항에도 불구하고 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업장별로 조합원 수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간 면제 한도(이하 "근로시간 면제 한도"라 한다)를 초과하지 아니하는 범위에서 근로자는 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리 업무를 할 수 있다.

⑤ 노동조합은 제2항과 제4항을 위반하는 급여 지급을 요구하고 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니 된다.

제29조(교섭 및 체결권한) ① 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.

② 제29조의2에 따라 결정된 교섭대표노동조합(이하 "교섭대표노동조합"이라 한다)의 대표자는 교섭을 요구한 모든 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.

③ 노동조합과 사용자 또는 사용자단체로부터 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임받은 자는 그 노동조합과 사용자 또는 사용자단체를 위하여 위임받은 범위안에서 그 권한을 행사할 수 있다.

④ 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 제3항에 따라 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임한 때에는 그 사실을 상대방에게 통보하여야 한다.

제29조의2(교섭창구 단일화 절차) ① 하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우 노동조합은 교섭대표노동조합(2개 이상의 노동조합 조합원을 구성원으로 하는 교섭대표기구를 포함한다. 이하 같다)을 정하여 교섭을 요구하여야 한다. 다만, 제2항에 따라 교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한 내에 사용자가 이 조에서 정하는 교섭창구 단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우에는 그러하지 아니하다.

② 교섭대표노동조합 결정 절차(이하 "교섭창구 단일화 절차"라 한다)에 참여한 모든 노동조합은 대통령령으로 정하는 기한 내에 자율적으로 교섭대표노동조합을 정한다.

③ 제2항에 따른 기한내에 교섭대표노동조합을 정하지 못하고 제1항 단서에 따른 사용자의 동의를 얻지 못한 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 과반수로 조직된 노동조합(2개 이상의 노동조합이 위임 또는 연합 등의 방법으로 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 전체 조합원의 과반수가 되는 경우를 포함한다)이 교섭대표노동조합이 된다.

④ 제2항과 제3항에 따라 교섭대표노동조합을 결정하지 못한 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합은 공동으로 교섭대표단(이하 이 조에서 "공동교섭대표단"이라 한다)을 구성하여 사용자와

교섭하여야 한다. 이 때 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 노동조합은 그 조합원 수가 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 100분의 10 이상인 노동조합으로 한다.

⑤ 제4항에 따른 공동교섭대표단의 구성에 합의하지 못할 경우에 노동위원회는 해당 노동조합의 신청에 따라 조합원 비율을 고려하여 이를 결정할 수 있다.

⑥ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 교섭대표노동조합을 결정함에 있어 교섭요구 사실, 조합원 수 등에 대한 이의가 있는 때에는 노동위원회는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동조합의 신청을 받아 그 이의에 대한 결정을 할 수 있다.

⑦ 제5항 및 제6항에 따른 노동위원회의 결정에 대한 불복절차 및 효력은 제69조와 제70조제2항을 준용한다.

⑧ 노동조합의 교섭요구·참여 방법, 교섭대표노동조합 결정을 위한 조합원 수 산정 기준 등 교섭창구 단일화 절차와 교섭비용 증가 방지 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제31조(단체협약의 작성) ① 단체협약은 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 한다.

② 단체협약의 당사자는 단체협약의 체결일부터 15일 이내에 이를 행정관청에게 신고하여야 한다.

③ 행정관청은 단체협약중 위법한 내용이 있는 경우에는 노동위원회의 의견을 얻어 그 시정을 명할 수 있다.

제32조(단체협약의 유효기간) ① 단체협약에는 2년을 초과하는 유효기간을 정할 수 없다.

② 단체협약에 그 유효기간을 정하지 아니한 경우 또는 제1항의 기간을 초과하는 유효기간을 정한 경우에 그 유효기간은 2년으로 한다.

③ 단체협약의 유효기간이 만료되는 때를 전후하여 당사자 쌍방이 새로운 단체협약을 체결하고자 단체교섭을 계속하였음에도 불구하고 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 경우에는 별도의 약정이 있는 경우를 제외하고는 종전의 단체협약은 그 효력만료일로부터 3월까지 계속 효력을 갖는다. 다만, 단체협약에 그 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 별도의 약정이 있는 경우에는 그에 따르되, 당사자 일방은 해지하고자 하는 날의 6월전까지 상대방에게 통고함으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있다.

제81조(부당노동행위) 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다.

4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간중에 제24조제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.

제92조 (벌칙) 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 1천만 원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제31조제1항의 규정에 의하여 체결된 단체협약의 내용중 다음 각목의 1에 해당하는 사항을 위반한 자
가. 임금·복리후생비, 퇴직금에 관한 사항
나. 근로 및 휴게시간, 휴일, 휴가에 관한 사항

- 다. 징계 및 해고의 사유와 중요한 절차에 관한 사항
- 라. 안전보건 및 재해부조에 관한 사항
- 마. 시설·편의제공 및 근무시간중 회의참석에 관한 사항
- 바. 징의행위에 관한 사항

부칙 <법률 제9930호, 2010.1.1>

제1조(시행일) 이 법은 2010년 1월 1일부터 시행한다. 다만, 제24조제3항·제4항·제5항, 제81조제4호, 제92조의 개정규정은 2010년 7월 1일부터, 제29조제2항·제3항·제4항, 제29조의2부터 제29조의5까지, 제41조제1항 후단, 제42조의6, 제89조제2호의 개정규정은 2011년 7월 1일부터 시행한다.

제2조(최초로 시행되는 근로시간 면제 한도의 결정에 관한 경과조치) ① 근로시간면제심의위원회는 이 법 시행 후 최초로 시행될 근로시간 면제 한도를 2010년 4월 30일까지 심의·의결하여야 한다.

② 근로시간면제심의위원회가 제1항에 따른 기한까지 심의·의결을 하지 못한 때에는 제24조의2제5항에도 불구하고 국회의 의견을 들어 공익위원만으로 심의·의결할 수 있다.

제3조(단체협약에 관한 경과조치) 이 법 시행일 당시 유효한 단체협약은 이 법에 따라 체결된 것으로 본다. 다만, 이 법 시행에 따라 그 전부 또는 일부 내용이 제24조를 위반하는 경우에는 이 법 시행에도 불구하고 해당 단체협약의 체결 당시 유효기간까지는 효력이 있는 것으로 본다.

제4조(교섭 중인 노동조합에 관한 경과조치) 이 법 시행일 당시 단체교섭 중인 노동조합은 이 법에 따른 교섭대표노동조합으로 본다.

제5조(필수유지업무협정 또는 노동위원회의 필수유지업무 유지·운영 수준 등의 결정에 관한 경과조치) 이 법 시행일 당시 유효한 필수유지업무협정 또는 노동위원회의 필수유지업무 유지·운영 수준 등의 결정은 이 법에 따라 체결된 것으로 본다.

제6조(하나의 사업 또는 사업장에 2개 이상의 노동조합이 있는 경우의 경과조치) 2009년 12월 31일 현재 하나의 사업 또는 사업장에 조직형태를 불문하고 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상 있는 경우에 해당 사업 또는 사업장에 대하여는 제29조제2항·제3항·제4항, 제29조의2부터 제29조의5까지, 제41조제1항 후단, 제89조제2호의 개정규정은 2012년 7월 1일부터 적용한다.

제7조(노동조합 설립에 관한 경과조치) ① 하나의 사업 또는 사업장에 노동조합이 조직되어 있는 경우에는 제5조에도 불구하고 2011년 6월 30일까지는 그 노동조합과 조직대상을 같이 하는 새로운 노동조합을 설립할 수 없다.

② 행정관청은 설립하고자 하는 노동조합이 제1항을 위반한 경우에는 그 설립신고서를 반려하여야 한다.

제8조(노동조합 전임자에 관한 적용 특례) 제24조제2항 및 제81조제4호(노동조합의 전임자에 대한 급여지원에 관한 규정에 한한다)는 2010년 6월 30일까지 적용하지 아니한다.

■ 근로기준법

제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "근로자"란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다.

5. "임금"이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다.

제15조(이 법을 위반한 근로계약) ① 이 법에서 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 한다.

② 제1항에 따라 무효로 된 부분은 이 법에서 정한 기준에 따른다.

제74조(임산부의 보호) ① 사용자는 임신 중의 여성에게 산전과 산후를 통하여 90일의 보호휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 산후에 45일 이상이 되어야 한다.

② 사용자는 임신 중인 여성이 임신 16주 이후 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 보호휴가를 주어야 한다. 다만, 인공 임신중절 수술(「모자보건법」 제14조 제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니하다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 휴가 중 최초 60일은 유급으로 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.

④ 사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다.

⑤ 사업주는 제1항에 따른 보호휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

제75조(육아 시간) 생후 1년 미만의 유아(乳兒)를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 한다.

■ 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

제19조(육아휴직) ① 사업주는 근로자가 만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 "육아휴직"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다.

③ 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

④ 사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다.

⑤ 육아휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

■ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률

제4조(노사협의회 설치) ① 노사협의회(이하 "협의회"라 한다)는 근로조건에 대한 결정권이 있는 사업이나 사업장 단위로 설치하여야 한다. 다만, 상시(常時) 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업이나 사업장은 그러하지 아니하다.

제6조(협의회의 구성) ① 협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로 구성하되, 각 3명 이상 10명 이하로 한다.

② 근로자를 대표하는 위원(이하 "근로자위원"이라 한다)은 근로자가 선출하되, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다.

제9조(위원의 신분) ① 위원은 비상임·무보수로 한다.

② 사용자는 협의회 위원으로서의 직무 수행과 관련하여 근로자위원에게 불이익을 주는 처분을 하여서는 아니 된다.

③ 위원의 협의회 출석 시간과 이와 직접 관련된 시간으로서 제18조에 따른 협의회규정으로 정한 시간은 근로한 시간으로 본다.

■ 산업안전보건법

제19조(산업안전보건위원회) ① 사업주는 산업안전·보건에 관한 중요 사항을 심의·의결하기 위하여 근로자와 사용자가 같은 수로 구성되는 산업안전보건위원회를 설치·운영하여야 한다.

⑦ 사업주는 산업안전보건위원회의 위원으로서 정당한 활동을 한 것을 이유로 그 위원에게 불이익을 주어서는 아니 된다. 끝.

시정명령 내역

사업 장명	단체협약 세부사항 (① 체결일 ② 유효기간)	단체협약 조항	단체협약 내용	시정명령 사유
1. 00 주식 회사	①2010. 6. 25. ②2010. 4. 1. ~ 2012. 3. 31.	제1조(유일교섭단체)	회사는 조합이 전 조합원을 대표하여 임금, 근로조건, 조합 활동권리 및 기타사항에 관하여 대표하는 유일한 교섭단체임을 인정하고, 여타의 어떠한 제2의 노동단체도 인정하지 않는다(단, 노동조합이 교섭 및 체결권을 위임할 시는 그러하지 아니한다. 회사도 그러하지 아니한다).	근로자의 노동조합 결성권과 노동조합 대표자의 단체교섭 및 체결권을 보장하도록 규정한 노조법 제5조, 제29조 제1항, 제29조의2 제1항(2011. 7. 1. 이후 해당) 위반.
		제4조(조합원의 자격과 가입) 제2항	2. 해고의 효력을 다루고 있는 자는 대법원 판정시까지 조합원이 아닌 자로 해석할 수 없으며, 정상 근무 시간 내에 회사출입을 제한할 수 없다.	근로자의 조합원 자격 유지기간과 요건이 노조법 제2조 제4호를 위반.
		제11조(조합전임)	회사는 조합대표 5명이 조합업무에 전임함을 인정한다.	사용자가 노조 전임자에게 급여를 지원하도록 규정하는 내용이고, 근로시간 면제한도를 적용한다고 하여도 시간한도를 초과하는 규정으로, 노조법 제24조 제2항, 제4항, 제81조 제4호 위반.
		제12조(전임자의 처우) 제1항	1) 전임기간 중 복지시설의 이용과 처우를 일반조합원과 동일하게 취급하고 월O/T 70시간의 전임자 수당을 지급한다.	
		제13조(공직취임 인정) 제1~2항	1) 회사는 조합원 조합이 가맹한 상급단체 및 금속노조, 지부의 전임 임직원으로 피임 또는 피선택되었을 때에는 아산공장과 영동공장 각 1명에 한하여 추가 전임을 인정한다. 2) 전항의 경우 처우는 제12조에 의한다.	
		제119조(협약의 갱신)	회사는 유효기간 만료시까지 갱신요구가 없을 시는 기존의 단체협약을 자동갱신된 것으로 하며, 갱신체결을 위한 교섭이 진행 중일 때에는 본 협약의 효력은 유지되며 새로운 단체협약이 체결될 수 있도록 최선을 다한다. 단, 유효기간 만료를 이유로 어느 일방이	노조법에 보장된 단체협약의 해지권을 제한하는 규정으로 노조법 제32조 위반.

			기존의 단체협약의 해지를 요구할 수 없다.	
2. 주식 회사 ●●	①2010. 6. 30. ②2010. 4. 1. ~ 2012. 3. 31.	제1조(유일교섭단체)	회사는 조합이 전 조합원을 대표하여 임금, 노동조건, 기타사항에 대하여 교섭하는 유일한 노동단체임을 인정하고, 여타 어떠한 제2의 노동단체도 인정하지 않는다. 단, 교섭권을 위임할 때에는 그러하지 아니하다.	근로자의 노동조합 결성권과 노동조합 대표자의 단체교섭 및 체결권을 보장하도록 규정한 노조법 제5조, 제29조 제1항, 제29조의2 제1항(2011. 7. 1. 이후 해당) 위반.
		제4조(조합원의 자격과 가입) 제4항	4. 해고의 효력을 다루고 있는 자가 부당노동행위 구제신청이나 소송을 제기하였을 때 최종 판결시까지 조합원 자격을 보유하며, 회사는 사내 조합 활동과 회사출입의 자유를 보장한다.	근로자의 조합원 자격 유지기간과 요건이 노조법 제2조 제4호를 위반.
		제9조(조합전임자) 제1항	회사는 조합에서 지명하는 조합전임자 1명을 조합업무에 전담함을 인정하며, 내외활동에 대한 행동의 자유를 보장하고 직무대리에 대해서는 직무대행기간 중 전임을 인정한다. 또한 조합원이 상급 노동단체 및 금속노조의 전임으로 피선되거나 피임될 시 추가로 전임을 인정한다. 전임자의 임금지급 및 처우는 다음 항에 의한다. 1. 전임기간 중의 임금은 회사가 부담함을 원칙으로 한다. 그 임금은 전임자의 임기 개시 직전 근무시의 통상임금(제수당 포함)과 전 조합원 12개월 평균 시간외근로시간(주휴일, 야간근로시간 포함)을 통상시급으로 계산한 임금과 합산한 금액으로 하며, 임금 인상 시는 타 조합원과 동일하게 적용한다.	사용자가 노조 전임자에게 급여를 지원하도록 규정하는 내용이고, 근로시간 면제한도를 적용한다고 하여도 시간한도를 초과하는 규정으로, 노조법 제24조 제2항, 제4항, 제81조 제4호 위반.
		제12조(전용사무실 및 관련비품 제공)	회사는 조합의 의견을 들어 필요하다고 인정하는 범위 내에서 조합사무실과 집기 비품을 제공하며 조합사무실 관리유지비(전기료, 수도료, 냉난방비, 영선비) 기타 일체를 부담한다.	사용자가 조합사무실 관리유지비 전체를 부담하는 규정으로 제81조 제4호 위반
3. 주식	①2010. 6. 22. ②2010. 6. 22.	제1조(유일교섭단체)	회사는 조합이 전 조합원을 대표하여 임금, 근로조건, 조합활동권	근로자의 노동조합 결성권과 노동조합

회사 ※※	~ 2012. 3. 31.		리 및 기타사항에 관하여 교섭하는 유일한 노동단체임을 인정하고, 다른 어떠한 제2의 노동단체도 인정하지 않는다. 단, 교섭권을 위임할 경우에는 그러하지 아니한다.	대표자의 단체교섭 및 체결권을 보장하도록 규정한 노조법 제5조, 제29조 제1항, 제29조의2 제1항(2011. 7. 1. 이후 해당) 위반.
		제4조(조합원의 자격과 가입) 제3항	3. 회사는 해고의 효력을 다루고 있는 자를 대법원의 확정판결이 있을 때까지 조합원이 아닌 자로 해석하여서는 아니되며, 조합활동과 관련한 조합 사무실 출입과 활동을 제한할 수 없다.	근로자의 조합원 자격 유지기간과 요건이 노조법 제2조 제4호를 위반.
		제13조(조합전임 및 전임자의 처우) 제1~3항, 제5항	1. 조합의 전임자는 지회 대표자를 포함하여 1.5명으로 한다(전임자의 처우는 별도로 합의한다). 2. 조합전임자에 대해서는 회사의 출퇴근 규정이 적용되지 아니하며, 조합이 자율적으로 정하는 바에 따라 직무를 수행한다. 3. 회사는 조합 전임자의 전임기간을 근무한 것으로 인정하며, 5. 회사는 전임자의 임금으로 기본급+제수당+상여금+조합원의평균 OT+10시간	사용자가 노조 전임자에게 급여를 지원하도록 규정하는 내용이고, 근로시간 면제한도를 적용한다고 하여도 시간한도를 초과하는 규정으로, 노조법 제24조 제2항, 제4항, 제81조 제4호 위반.
		제15조(공직취임 인정)	회사는 조합원이 조합이 가맹한 상급단체 및 금속노조(지부)에 피임 및 피선시 1명의 추가 전임을 인정하고 사업장 전임자와 동일하게 처우한다.	
		제17조(시설편의제공) 제1항, 제6항	1. 회사는 조합활동에 필요한 조합 사무실 및 그에 필요한 집기 및 비품을 제공하며 조합사무실의 관리유지비를 부담한다. 6. 회사는 노동조합에 차량을 제공한다. 세부내용은 노사협의회로 진행하고 결정한다.	조합사무실 관리유지비 및 차량제공 등 사용자가 노동조합의 운영비를 원조하도록 규정하는 내용으로 노조법 제81조 제4호 위반.
4. ◇◇ 주식 회사	①2010. 6. 30. ②2010. 6. 30. ~ 2012. 3. 31.	제1조(유일교섭단체)	회사는 조합이 전 조합원을 대표하여 단체협약 및 기타 사항에 대하여 교섭하는 유일한 교섭단체임을 인정한다.	근로자의 노동조합 결성권과 노동조합 대표자의 단체교섭 및 체결권을 보장하도록 규정한 노조법 제5조, 제29조

			제1항, 제29조의2 제1항(2011. 7. 1. 이후 해당) 위반.
	제6조(조합활동의 보장) 제3항 제10호	3. 회사는 조합간부 혹은 조합원이 다음과 같이 조합활동을 할 때에는 그 시간을 유급으로 부여하며, 조합활동시간은 6개월 단위로 분 할, 적치 사용하고 교대자가 조합 활동 참석시 규정시간에 한해 잔 업을 인정한다. 10) 간부 공동활동시간(월 60시 간)	사용자가 노조 전 임자에게 급여를 지원하도록 규정하 는 내용이고, 근로 시간 면제한도를 적용한다고 하여도 시간한도를 초과하 는 규정으로, 노조 법 제24조 제2항, 제4항, 제81조 제4 호 위반.
	제11조(조합전임) 제1항, 제5항	회사는 조합대표와 사무장에 대하 여 1.5명분의 조합활동에 전임함 을 인정하며... 1. 임금 및 기타 급여 일체는 동일 부서의 동등한 근속연수에 해당하 는 임금을 기준으로 하여 실수령 액에서 상향 산정하여 월급으로 정한다. 5. 회사는 조합원이 가맹한 상급단 체 및 금속노조(지부)에 피임 또는 피선될 시 1명의 추가 전임을 인 정한다.	
	제12조(전용사무실 및 관련비품 제공)	회사는 조합의 의견을 들어 조합 사무실로 적합한 건물 또는 그 일 부를 조합 전용 사무실로 제공하 며 조합활동에 필요한 시설, 비품, 집기, 직통 전화의 사용을 인정하 며 관련유지비(전기, 수도료, 냉난 방비, 영선비)를 부담한다.	조합사무실 관리유 지비, 차량주유비, 각종세금 및 수리 비용 지급 등 노동 조합의 운영비를 원조하는 규정으로 노조법 제81조 제4 호 위반.
	제82조(복지후생시설) 제3항	3. 회사는 지회차량에 대해 명의를 법인명으로 변경한다(주유비, 각종 세금 및 수리비용을 지급한다).	
	제56조(산전·후 유급휴가) 제1항, 제3항	임신중의 여자 조합원에게 산전, 산후 60일간의 유급보호휴가를 청 구에 의하여 인정한다. 1. 전항의 휴가 60일 중 30일 이 상은 산후에 준다. 3. 임신한 조합원이 유산하였을 경 우 7일간의 유급휴가를 준다.	근로기준법의 산전· 후 유급휴가 및 유 산휴가 기준에 미 달되는 규정으로 근로기준법 제74조 제1항 및 제2항 위 반.
	제96조(협약의 기간) 제4항	4. 본 협약의 유효기간이 만료되더 라도 갱신체결시까지 본 협약의 효력은 지속되며, 유효기간 만료를	노조법에 보장된 단체협약의 해지권 을 제한하는 규정

			이유로 어느 일방이 단체협약을 해지할 수 없다.	으로 노조법 제32조 제3항을 위반.
5. 주식 회사 ▽▽	①2010. 6. 29. ②2010. 6. 29. ~ 2012. 3. 31.	제1조(유일교섭단체)	회사는 조합이 전 조합원을 대표하여 임금, 노동조건, 조합활동권리 및 기타 사항에 관하여 교섭하는 유일한 노동단체임을 인정하고, 다른 어떠한 제2의 노동단체도 인정하지 않는다. 다만, 교섭권을 위임할 때에는 그러하지 아니한다.	근로자의 노동조합 결성권과 노동조합 대표자의 단체교섭 및 체결권을 보장하도록 규정한 노조법 제5조, 제29조 제1항, 제29조의2 제1항(2011. 7. 1. 이후 해당) 위반.
		제13조(조합전임 및 전임자의 처우) 제1~3항	1. 조합의 전임자는 지회 대표자를 포함하여 2명으로 한다(전임자의 처우는 별도로 합의한다). 2. 조합전임자에 대해서는 회사의 출퇴근 규정이 적용되지 아니하며, 조합이 자율적으로 정하는 바에 따라 직무를 수행한다. 3. 회사는 조합 전임자의 전임기간을 근무한 것으로 인정하며, 어떠한 불이익의 처우도 하지 아니한다.	사용자가 노조 전임자에게 급여를 지원하도록 규정하는 내용이고, 근로시간 면제한도를 적용한다고 하여도 시간한도를 초과하는 규정으로, 노조법 제24조 제2항, 제4항, 제81조 제4호 위반.
		제15조(공직취임인정)	회사는 조합원이 조합이 가맹한 상급단체 및 금속노조(지부)에 피임 및 피선 시 1명의 추가 전임을 인정하고 사업장 전임자와 동일하게 처우한다.	
		제17조(시설편의제공) 제1항	1. 회사는 조합활동에 필요한 조합사무실 및 그에 필요한 집기 및 비품을 제공하며 조합사무실의 관리유지비를 부담한다.	조합사무실 관리유지비 및 차량유지비 제공 등으로 사용자가 노동조합의 운영비를 원조하도록 규정한 내용이므로 노조법 제81조 제4호 위반.
		제110조(복지후생시설) 제2항	2. 회사는 조합의 차량유지비로 매월 휘발유 250ℓ를 제공한다(지정주유소 쿠폰지급).	
6. ★★ 주식 회사	①2010. 6. 18. ②2010. 6. 18. ~ 2012. 3. 31.	제1조(유일교섭단체)	회사는 조합이 전 조합원을 대표하여 임금, 노동조건, 조합활동권리 및 기타사항에 관하여 교섭하는 유일한 교섭단체임을 인정하고 다른 어떠한 제2의 노동단체도 인정하지 않는다. 다만 교섭권을 위임할 때에는 그러하지 않는다.	근로자의 노동조합 결성권과 노동조합 대표자의 단체교섭 및 체결권을 보장하도록 규정한 노조법 제5조, 제29조 제1항, 제29조의2 제1항(2011. 7. 1. 이후 해당) 위반.
		제13조(조합전임자)	1. 회사는 조합 전임 3인을 인정	사용자가 노조 전

		제1항, 제4~5항	한다. 4. 전임기간은 근무한 것으로 인정한다. 5. 전임자는 잔업시간 60시간을 인정한다.	임자에게 급여를 지원하도록 규정하는 내용이고, 근로시간 면제한도를 적용한다고 하여도 시간한도를 초과하는 규정으로, 노조법 제24조 제2항, 제4항, 제81조 제4호 위반.
		제14조(공직취임) 제2항	2. 회사는 조합원이 조합이 가맹한 상급단체 및 금속노조(지부)에 피임 또는 피선될 시 1명의 추가 전임을 인정하고, 지회 전임자와 동일하게 채우한다.	
		제116조(교섭위원채우)	교섭위원은 교섭기간 중 주4일 상근하고, 상근기간의 잔업시간은 월 60시간을 적용한다.	
		제79조(산전후휴가) 제3항	3. 법적 기혼의 여자조합원이 유산하였을 경우 3일의 유급휴가를 준다. 단, 이 경우 의사의 진단서를 필요로 한다.	근로기준법의 유산휴가 기준에 미달되는 내용으로 근로기준법 제74조제2항 위반.
		제81조(육아휴직) 제1~2항	1. 생후 1년 미만의 영아를 가진 조합원이 육아휴직을 신청하는 경우 1년 이내의 무급휴직을 허용하며 이 기간은 근속년수에 산입한다. 2. 휴직기간의 종료일은 영아가 생후 1년이 되는 날을 초과하지 아니한다.	남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률의 육아휴직기준에 미달하는 내용으로 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제19조 위반.
7. 주식회사 ☆☆	①2010. 6. 22. ②2010. 4. 1. ~ 2012. 3. 31.	제1조(유일교섭단체)	회사는 조합이 조합원을 대표하여 임금, 노동조건, 조합활동권리 및 기타사항에 관하여 교섭하는 유일한 노동단체임을 인정하고, 다른 어떠한 제2의 노동단체도 인정하지 않는다. 다만, 교섭권을 위임할 경우에는 그러하지 아니하다.	근로자의 노동조합 결성권과 노동조합 대표자의 단체교섭 및 체결권을 보장하도록 규정한 노조법 제5조, 제29조 제1항, 제29조의2 제1항(2011. 7. 1. 이후 해당) 위반.
		제10조(조합전임 및 전임자의 채우) 제1~2항, 제4항	1. 조합의 전임자는 지회 대표자를 포함하여 2명으로 한다. 전임자가 2주 이상 유고시는 대체 전임을 인정한다. 2. 회사는 조합 전임자의 전임 기간을 근무한 것으로 인정하며, 어떠한 불이익의 채우도 하지 아니한다. 4. 회사는 전임자 임금을 회사가	사용자가 노조 전임자에게 급여를 지원하도록 규정하는 내용이고, 근로시간 면제한도를 적용한다고 하여도 시간한도를 초과하는 규정으로, 노조법 제24조 제2항,

			지급하되 전임 전의 평균임금으로 한다.	
		제11조(공직취임)	회사는 조합원이 조합이 가맹한 상급단체 및 금속노조(본조, 지부)에 피임 및 피선택시 1명의 추가 전임을 인정하고 사업장 전임자와 동일하게 처우한다.	제4항, 제81조 제4호 위반.
		제17조(시설편의제공) 제1항	1. 회사는 조합의 의견을 들어 조합사무실로 적합한 건물 또는 그 일부를 조합 전용 사무실로 제공하며, 조합활동에 필요한 시설, 집기, 비품, 차량을 제공한다.	차량 제공 등 사용자가 노동조합의 운영비를 원조하도록 규정한 내용이므로 노조법 제81조 제4호 위반.

끝.