
교육부-전국학교비정규직연대회의 간

국립학교 교육공무직원 단체협약서

2021. 11. 17.

교육부 / 전국학교비정규직연대회의

교육부-전국학교비정규직연대회의 간 국립학교 교육공무직원 단체협약서

전 문

교육부(이하 "사용자"라 한다)와 전국공공운수사회서비스노동조합, 전국여성노동조합, 전국학교비정규직노동조합(이하 "조합"이라 한다)은 헌법과 노동관계법의 기본정신에 따라 노동조건과 생활조건을 유지·개선하여 조합원의 사회, 문화, 경제적 지위를 향상하고, 나아가 바람직한 노사관계, 교육복지, 공교육의 발전 및 사회의 민주화와 공공성을 강화하고자 본 단체협약을 체결하고, 상호 신의와 성실로써 준수·이행할 것을 약속한다.

제1장 총칙

제1조 【노동관계법 기본원칙 준수】 사용자와 조합은 헌법상 기본권을 근거로 제정된 노동관계법의 기본원칙을 준수하고, 교육부 및 교육부장관 관할 국립학교(국립학교 설치령에 따른 부설학교, 특수학교, 한국교원대학교 설치령에 따른 부설학교) 및 그 조합원이 준수할 수 있도록 한다.

제2조 【협약의 적용】 ① 본 협약에 정한 기준은 각 학교의 취업규칙과 여타의 개별적 근로계약에 우선하여 적용한다. 단, 협약 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 하고 무효로 된 부분은 단체협약에 정한 기준에 따른다.

② 사용자는 본 협약 이행을 위한 관련 규정 개정 및 예산 확보를 위해 노력한다.

제3조 【적용범위】 ① 본 협약은 교육부장관 관할 국립학교에 근무하는 조합원으로서 학교와 직접 근로계약을 체결한 자에게 적용한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 「교육공무원법」 제32조에 따라 임용된 기간제교원
2. 「초·중등교육법」 제22조에 따른 산학겸임교사 등
3. 「유아교육법」 제23조에 따른 강사 등

② 1항에도 불구하고 적용범위 제외자의 본 협약적용은 노사합의에 따라 변경할 수 있다.

제4조 【근로조건 저하금지】 사용자는 법령에 위배되지 않는 한 기존의 협약 등 이미 확보된 근로조건을 저하시킬 수 없다.

제5조 【균등처우】 ① 사용자는 조합원에 대하여 성별, 국적, 신앙 또는 사회적 신분, 기간제·단시간근로, 장애 등을 이유로 부당한 차별적 처우를 하지 않는다.

② 사용자는 조합원에 대하여 교직원으로 인정하고 존중한다.

③ 차별에 대한 입증책임은 「근로기준법」, 「기간제 및 단시간근로자보호 등에 관한 법률」 등 관련 법률에 따른다.

제6조 【비정규직 차별처우금지】 사용자는 조합원이 차별시정을 노동위원회에 신청하여 구제 명령이 확정된 경우 이를 시정하여야 하며, 차별시정 신청을 이유로 해고 등 불이익한 처우를 할 수 없다.

제7조 【규정의 제정과 개정】 사용자는 조합원의 근로조건 및 사회·경제적 지위와 관련된 규칙의 제·개정사유가 발생하였을 때에는 조합의 의견을 반영하도록 노력한다.

제2장 조합활동

제8조 【조합활동의 보장】 ① 사용자는 조합원의 조합활동을 보장하고 조합운영에 개입해서는 아니되며, 조합활동을 이유로 불이익한 처우를 하지 아니한다.

② 사용자는 수업 및 정상적 업무수행에 지장을 초래하지 않는 한 조합원의 자유로운 사업장 출입을 보장한다.

제9조 【공민권의 보장】 ① 사용자는 조합원이 공직선거에 출마하여 「공직선거법」 제33조에 의한 선거기간 중 선거 활동에 필요한 시간을 청구하면 이를 허가한다.

② 조합원이 「공직선거법」에 따른 공직선거 출마를 위한 휴직을 신청하는 경우, 선거일 1개월 전에 휴직을 인정한다. 다만, 「공직선거법」에 따른 예비후보자등록을 하고 휴직을 신청하는 경우에는 그 때부터 휴직을 인정한다.

③ 제2항의 휴직을 신청하고 중도포기하거나 낙선한 경우 10일 이내에 복직원을 제출하여야 한다.

④ 조합원이 공직선거법 상 공직에 선출되어 취임한 경우 임기동안 휴직을 인정한다.

⑤ 2항, 4항의 휴직은 무급으로 한다.

⑥ 법률의 규정에 의해 국가공휴일로 지정되지 않은 재·보궐선거의 경우에 해당선거구에 거주하는 조합원에게는 선거 당일 2시간 이상 직접적으로 필요한 시간에 대하여 공가를 허가하여야 한다.

제10조 【근무시간 중의 조합활동】 ① 사용자는 조합원이 다음 각호의 회의 및 행사 등에 참가하는 경우, 유급으로 인정하며, 조합은 참가자 명단을 사용자에게 7일 전에 문서로 통보하되, 사정에 따라 업무에 지장이 없는 범위에서 3일 전에 할 수 있다.

1. 대의원대회(연2회)
2. 조합(본부) 운영위원회(노조별 3명 이내, 연 12회)
3. 단체교섭·노사협의회·산업안전보건위원회 등 노사협의 기구에 위원으로 선임되어 참석하는 경우 참석에 소요되는 시간
4. 회계감사(연 2일)
5. 기타 노사가 합의한 경우

② 사용자는 조합원이 제1항에서 정한 조합활동으로 근무하지 못한 시간에 대하여 불이익한 처우를 하지 아니한다.

③ 사용자는 조합원이 정당한 조합활동 과정에서 부상·질병·장해·사망 등 재해를 당한 때에는 업무상 재해 인정을 위한 신청절차에 적극 협조한다.

제11조 【조합원교육시간】 ① 사용자는 분기별 4시간 범위에서 조합원 교육시간을 유급으로 부여하고, 조합은 이를 연단위로 적치·분할하여 사용할 수 있다. 단, 교육일정은 노사가 협의한다.

② 사용자는 신규채용 조합원에 대하여 1시간의 조합 소개시간을 부여한다.

③ 사용자는 국립학교 근로자 대상 연수과정에서 노사간 사전 협의를 통하여 조합의 홍보 시간을 보장한다.

④ 조합원 교육을 방학을 활용하여 시행할 경우, 제1항에도 불구하고, 1회 4시간 범위 내에서 실시하도록 하며, 사전 시행 계획 및 일정 등을 사용자와 협의하여야 한다.

제12조 【홍보활동 보장】 ① 사용자는 수업 및 정상적 업무 수행에 지장을 초래하지 않는 한 조합의 학교 내 홍보활동을 보장한다.

② 사용자는 각급 학교 등에 조합 전용 게시판 설치를 보장한다. 다만, 설치장소, 교무 등은 학교장 및 기관장과 협의한다.

③ 사용자는 정당한 조합 활동에 영향을 미치는 유인물 배포와 부착 등 활동을 하지 않으며, 각 학교에서 이러한 활동을 하지 않도록 지도한다.

제13조 【근로시간면제제도】 ① 사용자는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제24조 등에 의거하여, 근로시간 면제한도 내에서 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고, 임금의 손실 없이 노조 업무에 전념할 수 있도록 한다.

② 제1항의 노조 업무라 함은, 사용자와 협의·교섭·고충처리·산업안전 활동 등 「노동조합 및 노동관계조정법」 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 조합의 유지·관리 업무를 말한다.

③ 조합은 근로시간면제한도 인정을 위한 조치(연1회 조합원수 교차확인, 면제자 지정 등)를 사용자와 사전 협의하여야 한다.

④ 사용자는 제1항에 의한 근로시간 면제 해제 시, 원직에 복귀시켜야 하나, 원직의 소멸 등으로 불가능할 때는 원직과 임금, 업무량 등 처우가 대등한 업무에 복귀시킬 수 있도록 협의하여 정한다.

⑤ 사용자는 조합 요구시, 무급 전임자 인정 및 처우 등에 대해 적극 협의한다.

제14조 【조합비 등 일괄공제】 사용자는 조합비 등 일괄공제제도를 인정하며, 구체적 내용 및 방법 등은 노사합의로 정한다.

제15조 【시설 및 편의제공】 ① 사용자는 조합 사무실과 사무실 운영에 필요한 집기 및 비품 등을 관련법령 및 예산의 범위 내에서 지원한다.

② 사용자는 조합이 각종회의, 교육, 행사 등을 이유로 학교 및 시설 등 사용 요청시, 학생들의 학습권과 시설 운영에 지장을 주지 않는 범위에서 사용 가능하도록 협조한다.

제16조 【열람·복사편의와 자료제공】 ① 사용자는 각 학교 내 조합원이 자유로이 열람할 수 있는 장소와 교육부(또는 학교) 홈페이지에 취업규칙을 비롯한 제 규정, 규칙을 게시하여야 한다.

② 사용자는 조합이 요청 시 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」 및 동법 시행령 등 관계 법령에 따라 자료를 제공하고 열람·복사를 협조한다.

제17조 【통지의무】 1. 교육부가 통지할 사항

가. 취업규칙 및 조합원 관련 제 규정의 개폐 등의 추진에 관한 사항

나. 조합원 관련 조직 및 직제 개편 등의 추진에 관한 사항

다. 조합원의 평가 및 상벌 관련 기준의 변경 등 추진에 관한 사항

라. 사용자가 각 학교로 보낸 공문 중 조합 활동 및 조합원 권익에 영향을 미치는 내용

- 마. 단체협약 이행관련 공문
- 바. 교육공무직 운영에 있어 중대한 변경이 있는 사항
- 2. 조합이 통지할 사항
 - 가. 규약의 변경사항
 - 나. 조합 임원 명단 및 전임자의 보직 임면에 관한 사항
 - 다. 조합의 상급단체 가입, 변경사항
- 3. 기타 노사가 합의한 사항

제3장 단체교섭

- 제18조 【교섭요구】** ① 조합은 교섭 일시, 안건 등을 명시하여 문서로서 단체교섭을 요구한다.
- ② 사용자는 노동조합이 단체교섭을 요구하면 정당한 이유 없이 연기하거나 거부할 수 없다.
- ③ 사용자는 부득이한 사정으로 교섭을 연기하고자 할 때는 최소한 회의 개최 예정일 5일전까지 통보하고 상호 합의하에 교섭일시를 변경한다.
- ④ 각 기관별로 노사가 별도 합의를 해야 하는 사안에 대해서는 교섭위원회 각 기관장을 포함하여 보충교섭을 실시할 수 있다.

제19조 【교섭대상】 1. 조합활동에 관한 사항

- 2. 임금, 근로시간, 휴일·휴가에 관한 사항
- 3. 고용안정에 관한 사항
- 4. 남녀평등, 모성보호 등에 관한 사항
- 5. 노동안전보건에 관한 사항
- 6. 복리후생에 관한 사항
- 7. 조합원의 교육, 연수에 관한 사항
- 8. 사용자와 조합의 사회적 책임에 관한 사항
- 9. 조합원의 사회, 문화적 지위 향상에 관한 사항
- 10. 기타 조합원의 근로조건 및 권익증진에 관한 사항

제20조 【교섭위원】 ① 교섭위원회는 노사 각 10명 이내로 구성하며, 대표위원은 쌍방의 대표자로 하되, 대표권을 위임받은 자를 대표교섭위원으로 할 수 있다.

- ② 노사 대표위원은 교섭에 참석하는 것을 원칙으로 한다. 단, 불가피한 사정으로 대표위원이 교섭에 참석할 수 없을 때에는 다른 교섭위원에게 권한을 위임하여 참석하게 한다.

- ③ 사용자는 교섭위원 등이 단체교섭의 준비와 원만한 진행 및 조속한 타결을 위하여 활동할 수 있도록 한다.
- ④ 교섭의 원활한 진행과 소통을 위하여 노사 각 실무간사를 1명씩 둔다.

제21조 【교섭공개】 ① 모든 교섭은 공개를 원칙으로 하되, 노사 상호 합의하여 비공개로 할 수 있다.

② 사용자는 교섭 시 조합원의 참관을 보장한다. 다만, 노사 합의하에 참관인의 수를 제한할 수 있다.

제22조 【회의록 작성·보관】 노사는 교섭상황을 회의록의 형식으로 작성하며, 회의 종료 시 또는 차기 회의시작 전 교섭대표의 확인 후 서명하고 각 1부씩 보관한다.

제23조 【합의서 작성 및 이행】 ① 단체교섭에서 합의된 사항은 문서로 작성하고, 노사 대표위원이 서명한다.

② 사용자는 조합과 맺은 단체협약을 관련 법규에 따라 성실히 이행하는 한편, 각급 학교 및 기관에서 그 내용을 성실 이행할 수 있도록 지도한다.

③ 사용자는 학교장 등에게 노사관계(단체협약 설명 등) 연수를 실시하도록 노력한다.

④ 사용자는 유효기간 내 1회 단체협약 이행상황을 점검하여 조합에 통보한다.

⑤ 사용자는 단체협약의 불이행 사례가 발생할 경우 이에 대한 적절한 조치를 취하고 그 결과를 조합에 통보한다.

제4장 노동쟁의

제24조 【노동쟁의의 원칙】 ① 노사는 노동쟁의의 자율적 타결을 위하여 최선의 노력을 다하며, 쟁의 중 조합이 교섭을 요구하였을 때, 사용자는 정당한 이유 없이 이를 거부하여서는 아니된다.

② 노동쟁의 중재는 반드시 노사 쌍방의 명의로 신청하여야 한다.

제25조 【정당한 쟁의행위 보장】 ① 사용자는 정당한 쟁의나 쟁의행위에 대한 간섭, 방해를 하지 않으며, 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.

② 사용자는 정당한 쟁의행위로 인한 손해에 대하여 배상을 청구할 수 없다.

제26조 【신규채용 및 대체근무 금지】 ① 사용자는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된

업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.

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

제27조 【쟁의기간 중 시설이용 등】 사용자는 쟁의행위 중 조합원의 정상적인 일상활동을 유지케 하기 위하여 각 학교 내 각종시설의 이용을 제한하지 못한다. 단, 학생들의 수업활동 및 교육활동에 지장을 초래하는 경우에는 제한할 수 있다.

제5장 사회적 책무

제28조 【사회적 책무】 ① 노사 쌍방은 사회적 책무를 다하고 사회 발전에 기여함으로써 전 조합원이 보람과 긍지를 느끼며 일하고 국민들로부터 신뢰받는 학교를 만들기 위해 적극 노력한다.

② 사용자는 비정규직 조합원들에 대한 차별해소와 고용안정을 위해 적극 노력한다.

제29조 【우리농축산물 이용】 사용자는 학교급식에서 사용하는 식재료는 우리 농축산물을 이용하도록 적극 노력한다.

제30조 【학교운영위원회 회의】 사용자는 학교운영위원회 심의 사항 중 조합원의 근로조건과 관련된 사항이 발생할 경우, 관련 조합원 또는 조합원을 대표하는 자의 의견개진 기회를 부여하도록 노력한다.

제6장 인 사

제31조 【인사원칙】 ① 사용자는 조합원에 대하여 공정하고 객관적인 인사관리를 하고, 조합의 의견을 반영하도록 노력한다.

② 전직 및 배치전환시, 조합원 본인의 의사를 적극 고려한다.

③ 사용자는 조합원이 생활근거지 변경 및 기타 사정때문에 타 학교로 진출신청 시, 인사원칙에 따라 생활근거지 등을 고려하여 진출이 이루어질 수 있도록 노력한다.

제32조 【인사위원회의 기능】 사용자는 인사위원회를 구성하며 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다. 이 경우 위원회의 설치는 학교장에게 위임할 수 있다.

1. 기간제 근로자의 무기계약 전환에 관한 사항
2. 제47조의 규정에 의한 해고에 관한 사항

3. 표창 및 징계에 관한 사항

4. 기타 인사결정에 대한 이의제기 등 사용자가 중요하다고 인정하는 인사에 관한 사항

제33조 【인사위원회의 구성】 ① 인사위원회는 위원장 및 위원장이 지명하는 5명 이상 7명 이하의 위원으로 구성한다.

② 전체 위원 수 중 외부위원 수를 조합이 추천하는 1인 이상을 포함하여 내부위원 수와 동수 이상으로 구성한다.

제34조 【인사위원회의 소집 및 운영】 ① 위원장은 제32조의 심의·의결사항이 있을 경우 위원회를 소집한다.

② 위원장은 회의를 소집하고자 하는 경우 원칙적으로 회의개최 7일 전까지 회의일시, 장소, 의제 등을 각 위원에게 통보한다.

③ 위원회는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

④ 위원회의 회의는 비공개로 원칙으로 하며, 회의내용과 관련된 사항을 누설하여서는 아니된다. 다만, 위원회의 의결로 회의 및 회의내용을 공개할 수 있다.

⑤ 위원회는 본 사안의 심의 의결을 위해 필요한 자료의 제출을 요구할 수 있으며 관계자를 출석시켜 의견을 청취할 수 있다.

제35조 【평가】 ① 사용자는 조합원의 근무의욕 고취에 필요한 공정한 인사제도의 확립을 위하여 평가제도 개편 시 사전에 의견을 수렴하도록 노력한다.

② 사용자는 근무성적평정 결과만을 가지고 징계, 배치전환, 인원감축 등을 할 수 없다.

③ 사용자는 조합원의 평가결과를 해당 조합원의 요청이 있을 시 공개한다.

④ 조합원은 본인의 인사고과에 대하여 정해진 절차에 따라 이의를 제기할 수 있다.

제36조 【채용】 ① 교육부장관은 교육부장관 관할 국립학교 근로자의 채용권자이고, 채용 권한을 해당 학교장에게 위임할 수 있다.

② 신규채용은 공개경쟁 채용을 원칙으로 하며, 사전에 정보통신망 등을 활용하여 응시 자격, 채용 예정 인원, 업무내용 및 근로조건 등을 공고하여야 한다.

③ 사용자는 매년 모집채용과 관련한 공고, 계획, 선발기준, 응시자 통계, 채용현황 등 자료를 조합이 요구할 경우 관계 법령에 위반되지 않는 한 제공한다.

제37조 【경력산정】 ① 사용자는 근속수당을 지급함에 있어, 국·공·사립학교 및 국·공립

유치원에서 근무한 기간을 전임경력으로 인정하여 산정한다.

② 제1항의 경력인정은 인사위원회에서 공무원 호봉 확정 절차와 방법을 준용하여 심의·의결한다. 단, 근속수당의 지급시효는 경력인정을 신청한 당해 학교회계연도 시작일까지로 한정한다.

제38조 【비정규직 채용 제한】 상시·지속적인 업무에 결원이 발생한 경우 무기계약으로 채용하는 것을 원칙으로 한다.

제39조 【우선채용】 사용자는 사용자의 사정으로 부득이하게 감원된 조합원이 요청할 경우, 우선 재고용될 수 있도록 노력한다.

제40조 【수습기간】 ① 신규 채용된 자에 대하여는 채용일로부터 3개월 이내의 수습기간을 둘 수 있다. 다만, 업무의 성격이나 노동자의 경력 등을 감안하여 이를 단축하거나 두지 아니할 수 있다.

② 신규 채용자에 대한 수습 기간의 대우는 원칙적으로 기존 노동자와 동등하게 하며, 수습기간은 근속년수에 포함한다.

제41조 【정년】 ① 무기계약 조합원의 정년은 만 60세로 한다.

② 정년을 적용함에 있어 그 정년에 달한 달이 3~8월이면 8월말에, 9~2월이면 2월말에 퇴직한다.

③ 이미 정년을 초과하여 근무하고 있는 조합원은 정년을 이유로 해고할 수 없다.

제42조 【휴직사유와 기간】 ① 사용자는 다음 각 호에 해당되어 조합원이 휴직을 신청할 경우 휴직을 허가해야 한다.

1. 산업재해보상보험법상 업무상 부상 또는 질병으로 근무를 계속할 수 없을 경우: 소요되는 기간

2. 업무외 부상 또는 질병으로 60일을 초과하여 장기요양이 필요할 경우: 1년 이내로 하되, 부득이한 경우 1회에 한하여 1년의 범위에서 연장가능

3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률시행령」에서 정한 가족돌봄휴직: 해당기간

4. 「병역법」, 「전시동원법」 또는 기타 법령에 의하여 징집 또는 소집명령을 받은 경우: 해당기간

5. 제13조에 따라 풀타임 근로시간면제자로 인정한 경우: 인정기간
6. 제94조에 따른 육아휴직: 해당기간
7. 제9조에 따라 휴직을 인정할 경우: 해당기간
8. 본인의 국외 유학, 외국에서 근무·유학 또는 연수하게 되는 배우자를 동반하게 된 경우: 3년
9. 기타 노사가 합의한 경우 해당여부 및 휴직기간은 개별적 사정을 종합적으로 감안하여 결정
- ② 조합원은 휴직기간 만료에도 불구하고, 휴직사유가 해소되지 않을 경우 휴직 만료 10일 이전에 연장원을 제출하여야 한다.

제43조 【휴직자 처우】 ① 제42조 제1항 제4호 해당기간, 제6호 육아휴직 중 1년을 초과한 기간, 제8호 및 제9호에 해당하는 기간을 제외하고는 휴직기간은 근속년수에 포함한다.

② 휴직 중 사망자, 퇴직자의 평균 임금 계산 기준은 휴직 전 3개월로 한다.

③ 휴직을 이유로 해당 조합원에게 불리한 처우를 하지 않는다.

제44조 【복직】 ① 휴직자는 휴직기간 만료 30일 전까지 복직원을 제출하여야 한다. 이 기간 중 복직원을 제출하지 아니할 경우 복직의사가 없는 것으로 간주하고 근로관계는 종료한다.

② 휴직기간이 만료되거나 만료 전이라도 휴직사유가 소멸되면 사용자는 지체없이 원직에 복직시키되, 원직의 소멸 또는 원직 복귀가 어려울 때는 본인의 의사를 존중하여 원직과 대등 또는 유사한 직에 복직시킨다. 단, 휴직자는 휴직 기간 중 휴직사유가 소멸될 경우 30일 이내에 사용자에게 신고하여야 한다.

제45조 【징계사유와 입증책임】 ① 사용자는 징계사유 및 징계종류를 규정 등으로 제정하여 전 조합원이 알 수 있도록 한다.

② 징계사유에 대한 입증 책임은 징계를 요청한 측에 있다.

제46조 【징계절차】 ① 인사위원회의 위원장은 징계의결을 위한 회의 7일 전까지 위원회의 위원들에게 회의일시, 장소, 의제 등을, 징계대상자에게는 서면으로 출석통지서를 각 통보한다.

② 위원회는 징계사유를 조사한 서류와 입증자료 및 당사자의 진술 등 충분한 증거를 확보하여 공정하게 심의한다. 이 경우 징계대상자가 위원회에 출석을 원하지 아니하거나 서면진술을 하였을 경우에는 진술권포기서 또는 서면진술서를 징구하여 기록에 첨부하고 서면심사만으로 징계의결을 할 수 있다.

③ 위원회의 위원이 징계대상자와 친족관계에 있거나 그 징계사유와 관계가 있을 때에는 당해 위원은 그 징계 심의·의결에 관여하지 못한다.

- ④ 위원회는 의결 전에 해당 근로자에게 소명할 기회를 부여한다.
- ⑤ 위원회는 징계대상자가 2회에 걸쳐 출석요구에 불응하거나 소명을 거부하는 경우 또는 소명을 포기하는 의사를 표시하는 경우에는 소명 없이 징계의결 할 수 있다.
- ⑥ 간사는 징계의결을 위한 회의에 참석하여 회의록을 작성하고 이를 보관한다.
- ⑦ 징계결과는 서면으로 통보한다.
- ⑧ 징계 처분을 받은 자는 징계결정이 부당하다고 인정될 때 징계통보를 받은 날로부터 7일 이내에 서면으로 재심신청을 할 수 있다.
- ⑨ 재심을 요청받은 경우 인사위원회 위원장은 위원을 새롭게 구성하여 10일 이내에 재심을 위한 회의를 개최하여야 하고, 그 절차는 제1항부터 제7항을 준용한다.

제47조 【해고의 제한】 ① 사용자는 조합원에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 "부당해고 등"이라 한다)을 하지 못한다.

- ② 사용자는 다음 각 호의 기간 동안은 해고하지 못한다.
 1. 조합원이 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일
 2. 출산전후 여성이 휴업한 기간과 그 후 30일
 3. 육아휴직 기간

제48조 【계약해지의 예고】 사용자는 계약해지로 근로관계를 종료하는 경우 계약해지일 30일 전에 서면으로 그 사유 및 날짜를 기재하여 당사자에게 예고하여야 한다.

제49조 【부당징계와 해고】 사용자는 노동위원회 결정, 법원의 판결 등이 있을 경우 이에 성실히 따른다.

제7장 고용보장

제50조 【적정인력 확보와 정원유지】 ① 사용자는 인력 수급 상황을 고려하여 합리적인 배치기준을 정하고, 이를 변경함에 있어 사전에 조합의견을 반영하도록 노력한다.

- ② 사용자는 공무원을 배치하는 경우 배치 당시 근무하고 있는 조합원의 고용안정을 위하여 노력한다.
- ③ 현원이 정원을 초과한 경우 자연 감소를 통해 정원에 도달할 때까지 현원을 유지하도록 노력한다.
- ④ 사용자는 노동강도 강화 등으로 정원을 늘릴 필요가 생겼을 경우 정원의 확대·조정을 위해 노력한다.

⑤ 사용자는 자연감소 등의 사유가 발생하였을 때 적정인원 충원 등의 방법으로 업무에 지장이 발생하지 않도록 한다.

⑥ 사용자는 조합원이 조합원 측의 사유가 아닌 사용자측의 사유로 해당학교에서 더 이상 근무할 수 없게 된 때, 조합원의 생활근거지를 고려하여 다른 학교로 배치되도록 적극 노력한다.

제51조 【기간제 근로자의 고용안정】 사용자는 기간제 근로자를 계약기간 중 정당한 사유 없이 해고할 수 없다.

제52조 【직접고용 원칙】 ① 사용자는 상시·지속적인 업무에 종사하는 자를 직접 고용하는 것을 원칙으로 한다.

② 사용자는 간접고용 근로자를 직접고용 전환하도록 적극 노력한다.

제53조 【직종체계 등의 변경】 사용자는 직종체계 변경 시 노사간 협의한다.

제54조 【교육훈련】 ① 사용자는 신규 채용자 및 업무변경자에 대하여 필요 시 업무 등에 대한 교육을 실시하고, 단체협약 및 취업규칙 등을 설명한다.

② 사용자는 국립학교 교육공무직원에 대한 교육훈련계획을 수립하고, 계획에 따른 교육훈련을 실시한다.

③ 사용자는 새로운 기술 또는 교과과정개편, 배치전환 등으로 새로운 직무를 담당하게 될 때 필요한 교육을 하도록 한다.

제55조 【장애인 고용】 ① 사용자는 관련 법령에서 정한 비율의 장애인을 고용하도록 노력한다.

② 사용자는 취업 중 산업재해로 장애인이 된 경우 업무수행에 지장이 없는 범위 안에서 본인이 원하면 치료 후 동일 유사직종으로 계속 근무할 수 있도록 한다.

제56조 【고령자 고용】 사용자는 고령자의 직업능력 개발·향상과 작업시설, 업무 등의 개선을 통하여 고령자에게 그 능력에 상응하는 고용기회 제공을 위해 노력한다.

제8장 임 금

제57조 【임금의 원칙】 ① 사용자는 조합원의 생계비 수준, 물가인상률, 타기관 및 직종의 임금 인상률 등을 고려하여 매1년 단위로 처우개선을 위해 노력한다.

- ② 사용자는 동일가치노동에 대하여는 동일임금을 지급한다.
- ③ 사용자는 중장기적으로 인건비를 사업비와 구분하여 교부할 수 있도록 노력한다.
- ④ 임금에 관한 세부사항은 임금협약에 따른다.

제58조 【임금의 구성】 임금은 기본급, 각종 수당, 정기상여금, 복리후생비 등으로 한다.

제59조 【임금저하불가】 ① 사용자는 정당하고 합리적인 사유 없이 기 지급해온 임금을 일방적으로 저하시킬 수 없다.

- ② 사용자는 임금체계를 개편하려 할 경우 조합의 의견을 반영하도록 노력한다.

제60조 【임금】 사용자는 임금인상을 매년 3월부터 적용하는 것을 원칙으로 하되, 교섭경과 및 결과에 따라 변경할 수 있다.

제61조 【임금지급일】 ① 사용자는 매월 17일에 임금을 통화로 전액 본인에게 지급한다. 다만, 본인의 요청, 해당학교 과반수 이상의 근로자가 변경을 요구하는 등 특별한 사유가 있는 경우 임금지급일을 달리 정할 수 있다.

- ② 지급일이 토요일 또는 공휴일인 경우에는 그 전일에 지급한다.

제62조 【임금의 임의공제 금지】 사용자는 다음 각 호를 제외하고는 임금에서 공제할 수 없다.

1. 근로소득세, 주민세
2. 건강보험, 장기요양, 고용보험, 국민연금 보험료
3. 조합비 등 조합 결의에 의한 부과금
4. 기타 법령에 특별한 규정이 있는 경우

제63조 【비상시 지불】 사용자는 조합원이 「근로기준법」 제45조에서 정한 비상(非常)한 경우의 비용에 충당하기 위하여 임금 지급을 청구하면 지급기일 전이라도 이미 제공한 근로에 대한 임금을 지급하여야 한다.

제64조 【휴업수당】 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우 조합원에게 평균임금의 100분의 70을 수당으로 지급한다. 다만, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.

제65조 【평균임금 산정】 평균임금이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안 지급된 임금 총액을 그 기간의 총 일수로 나눈 금액을 말한다.

제66조 【퇴직금】 ① 사용자는 조합원의 퇴직에 따른 퇴직금을 관계 법령에 따라 지급한다.

② 사용자는 「근로자퇴직급여보장법」 제4조 제4항의 내용을 시행함에 있어, 조합의 의견을 적극 존중한다.

③ 근속년수는 입사일부터 퇴직일까지의 기간으로 한다. 다만, 제42조 제1항 제4호 해당 기간, 제6호 육아휴직 중 1년을 초과한 기간, 제8호 및 제9호에 해당하는 기간은 제외한다.

④ 방학 중 비근무자의 퇴직금을 위한 평균임금 산정 시 방학 직전 3개월을 기준으로 산정하고, 방학기간은 퇴직금을 산정하는 계속근로기간에 포함한다.

⑤ 사용자는 조합원의 퇴직금을 중간 정산할 수 없다. 다만, 근로자퇴직급여 보장법에 따른 사유로 신청한 조합원에 대해서는 예외로 한다.

⑥ 퇴직연금제도 설정·변경시, 소속 학교와 사전협의를 통해 과반수 이상의 근로자(법상 근로자대표에 같음)가 자유로운 의사에 기하여 선택할 수 있도록 한다.

제9장 근로시간·휴일·휴가

제67조 【근로계약】 ① 근로계약은 방학 중 근무하는 경우(상시근무)와 방학 중 근무하지 않는 경우로 구분하도록 하며, 그 외의 유형은 직종별 사업계획에 따른다.

② 방학중 근무하지 않는 조합원에게 각급 학교에서 방학 중 근무를 실시하여야 할 경우 조합원의 동의를 얻어야 한다.

③ 본 협약에서 방학이라 함은 여름방학, 겨울방학, 봄방학(학년말방학)을 의미한다. 다만, 사정 변경 시 노사간 재협의를 한다.

제68조 【근로계약 준수】 ① 사용자는 근로계약 등에 따라 조합원이 근무시간 내 본인의 업무에 충실하도록 한다.

② 사용자는 불가피한 경우, 사전협의를 통하여 조합원이 다른 직종에 해당하는 별도의 업무를 수행하도록 노력한다.

③ 근로계약서 및 기타 규정상 방학중비근무자로서 방학 기간 중 상당기간을 근무하는 경우, 해당 기간을 연차유급휴가 등에 반영하여 조합원에게 불이익하지 않도록 노력한다.

제69조 【근로시간】 ① 업무를 위하여 조합원이 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 준비,

대기, 마무리시간은 근로시간으로 본다.

② 사용자(학교장 포함)는 근로시간을 1일 8시간을 초과하지 않는 범위에서, 해당업무·학교특성·공립학교와 형평성 등을 고려하여 정한다. 이 경우 교직원의 근로시간에 비해 불이익하지 않도록 한다.

③ 제2항에 따라 운영하는 경우에도 법정근로시간 내 학교 일과(학사 및 행정 등)가 진행 중일 경우에는 업무 수행을 마무리함을 원칙으로 하며, 연장근로시 법정 기준에 의한다.

제69조의 2 【근로시간 적용 특례】 ① 제69조 제2항에도 불구하고, 고용노동부·감사원 등으로부터 시정지시 등이 있을 때에는 노동관련법령에 의하며, 국·공립학교 교직원의 근로시간에 관한 사정 변경 시 형평성을 고려하여 이를 반영하여야 한다.

② 제69조 제2항에도 불구하고, 각종 휴가 산정 및 사용 등에 관한 사항은 1일 유급 적용 시간을 기준으로 한다.

제70조 【휴게시간】 사용자는 조합원이 휴게시간을 자유로이 사용할 수 있도록 한다.

제71조 【연장·야간·휴일근로】 ① 사용자는 연장, 야간, 휴일근로가 필요한 경우 사전에 조합원과 합의하여야 하고, 합의되지 않은 연장, 야간, 휴일근로를 지시하지 않는다.

② 사용자는 연장, 야간, 휴일노동에 대해서는 통상임금의 50%를 가산하여 지급한다.

③ 연장, 야간, 휴일근로가 중복될 경우 제2항에 따라 이를 각각 가산하여 지급한다.

제72조 【사업장 밖 근로 및 출장처리】 ① 사용자는 사업장 밖 업무 수행이 필요한 경우, 사전협의를 통해 출장 등 처리를 할 수 있다.

② 제1항에 따른 출장 시, 예산의 범위내에서 교직원 대비 불합리한 차별이 없도록 출장비를 지급하도록 한다.

제73조 【휴일】 ① 다음 각 호는 유급휴일로 한다.

1. 근로기준법상 주휴일

2. 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일(일요일은 제외하되, 방학 중 비근무자의 방학 중 유급휴일은 인정)

3. 5월 1일(노동절)

4. 개교기념일을 포함하여 연간 4일 이내의 재량휴업일. 다만, 학교업무의 정상적인

운영을 위하여 필요한 경우 조합원의 의견을 들어 휴일을 다른 날로 변경 가능

② 1항에도 불구하고, 방학 중 비근무자의 방학기간 중 토요일무일 및 주휴일은 2017년 10월 31일 체결한 「교육부·교육청과 학교비정규직연대회의 간 임금협약」 제7조 제3항에 따른다.

제74조 【연차휴가】 ① 조합원의 연차유급휴가는 「근로기준법」 제60조에 따른다.

② 방학 중 비근무자는 1년간 80% 이상 출근한 경우, 12일의 연차유급휴가를 준다. 단, 방학중 비근무자의 방학 중 근무한 일수가 15일 이상인 경우 1일의 연차유급휴가를 부여한다.

③ 연차휴가일수 산정기간은 학교회계연도에 따르고, 중도 입사자는 당해 학교회계연도 재직기간에 비례하여 다음 연도 연차휴가일수를 부여한다. 이 경우, 해당 조합원의 연차휴가일수 산정이 근로기준법 상 연차휴가 산정일수보다 불리하지 않도록 한다.

④ 조합원은 자유로운 의사에 기하여, 연차휴가를 당해 학교회계연도내 사용할 수 있다.

⑤ 사용자는 조합원이 청구한 날짜에 연차휴가를 주어야 하고, 사용자측 형편에 맞추어 특정한 날짜에 연차휴가 사용을 강요할 수 없다. 다만, 조합원이 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.

⑥ 미사용 연차휴가수당은 통상임금으로 지급한다.

제75조 【특별휴가】 ① 조합원의 경조사휴가는 「국가공무원 복무규정」을 준용한다.

② 조합원이 다음 각호에 해당하는 경우에는, 조합원의 신청에 의해 추가 특별휴가를 부여할 수 있다. 단, 각 호 사유에 대한 증빙 서류는 반드시 구비하여야 한다.

1. 난임치료휴가(인공수정 또는 체외수정 등): 1일*(체외수정시술의 경우 난자 채취일에 1일 추가)

* 「국가공무원 복무규정」의 해당 조문(제20조 제12항) 개정될 경우 2일 적용

2. 자녀돌봄휴가: 다음 각목 사유에 해당하는 경우 연간 총 2일의 범위 안에서 사용(자녀가 2명 이상이거나 장애인인 경우 또는 해당 조합원이 「한부모가족지원법」 제4조 제1호의 모 또는 부에 해당하는 경우에는 연간 총 3일)

가. 자녀가 있는 조합원이 「영유아보육법」에 따른 어린이집, 「유아교육법」에 따른 유치원 및 「초·중등교육법」 제2조 각 호의 학교에서 공식적으로 주최하는 행사 또는 교사와의 상담에 참여할 경우

나. 「민법」상 미성년자이거나 「장애인복지법」 제2조 제2항에 따른 장애인인 자녀의 병원 진료에(「국민건강보험법」 제52조에 따른 건강검진 또는 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제24조 및 제25조에 따른 예방접종포함) 동행하는 경우

3. 임신기간 중 검진: 10일(분할사용가능)
 4. 배우자 유사산: 3일
 5. 육아시간(5세 이하 자녀 24개월 범위): 1일 2시간
 6. 재해구호(「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 본인 재난): 5일
 7. 장기근속보상휴가: 5일(20년 이상 재직 시)
- ③ 한국방송통신대학에 재학중인 조합원이 「한국방송통신대학교 설치령」에 의한 출석 수업에 참석하기 위하여 연차일수를 초과하는 경우 출석수업 기간에 대한 무급휴가를 보장한다.

제76조 【병가】 ① 조합원이 다음 각호의 1에 해당할 경우에는 연간 60일의 범위에서 병가를 허가할 수 있다. 연간 35일 이내의 병가는 유급으로 하고, 나머지 기간은 무급으로 한다.

1. 업무 외의 질병 또는 부상으로 인하여 직무를 수행할 수 없을 때
 2. 전염병으로 인하여 그 직원의 출근이 다른 사람의 건강에 영향을 끼칠 우려가 있을 때
- ② 제1항의 병가기간 중 토요일 또는 공휴일은 총 일수에 포함하지 않되, 30일 이상 연속되는 경우 산입한다.
- ③ 연간 6일을 초과하는 경우에는, 의사의 진단서를 첨부하여야 한다.

제77조 【공가】 사용자는 조합원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 이에 직접 필요한 기간을 공가로 인정한다.

1. 「병역법」 기타 다른 법령에 따른 징병검사·소집·검열·점호 등에 응하거나 각종 동원 또는 훈련에 참가하는 경우
2. 공무에 관하여 국회, 법원, 노동위원회, 검찰 그 밖의 국가기관에 의해 출석을 요청 받았을 때
3. 「공직선거법」 및 「국민투표법」의 규정에 따른 선거 및 투표에 참가하는 경우
4. 천재지변 등 불가피하게 출근이 불가능한 경우
5. 「산업안전보건법」 또는 「국민건강보험법시행령」에 따른 건강검진을 받을 때
6. 단체교섭·노사협의회·산업안전보건위원회 위원으로 선임되어 참석한 시간과 참석에 소요되는 시간
7. 「혈액관리법」에 따른 헌혈 참가에 소요되는 시간
8. 「결핵예방법」에 따른 결핵검진 소요시간
9. 법령상 의무로 정해진 보건증 발부, 보수교육에 소요되는 시간
10. 기타 공가가 필요하다고 학교장이 인정하는 경우

제78조 【휴가등의 보장】 ① 사용자는 대체인력의 활용 등을 통하여 이 협약에 다른 각종 휴가 등의 실질적인 보장을 위하여 노력한다.

② 사용자는 조합원의 휴가 사용을 위해 대체인력 등 방법을 강구하는 주체가 조합원이 되지 않도록 노력한다.

③ 대체인력 운영에 대한 세부사항은 별도로 정할 수 있으며, 원활한 시행을 위하여 노력한다.

제79조 【표준업무분장안】 ① 사용자는 조합의 의견을 반영하여 직종별 표준업무분장안을 만들 수 있다.

② 사용자는 각 학교의 업무분장 시 제1항에 따른 표준업무분장안을 준수하도록 안내한다.

제80조 【NEIS 사용권한】 ① 사용자는 필요한 경우 조합원이 교육행정정보시스템(NEIS)을 사용하도록 할 수 있다.

② 제1항에 따라 사용하는 경우 사용방법에 대한 안내와 교육을 실시한다.

③ 사용자는 교육행정정보시스템(NEIS)의 자유로운 사용을 위하여 컴퓨터 이용이 가능하도록 노력한다.

제10장 조합원 인권, 개인정보 보호와 감시규제

제81조 【인권보호 및 차별금지】 ① 사용자는 조합원 개인의 존엄과 가치를 존중하여야 한다.

② 사용자는 조합원이 인권침해 또는 차별에 관한 민원을 제기할 경우, 이를 조사하여 결과를 통보하고 인권침해 또는 차별에 해당된다고 판단한 경우 재발방지 등 필요한 조치를 취한다.

제82조 【개인정보 수집 및 관리】 ① 사용자는 조합원의 권리, 이익, 사생활을 침해할 우려가 있는 「개인정보 보호법」상 개인정보를 수집하여서는 아니된다. 다만, 「개인정보 보호법」 제15조에 따른 정보수집은 예외로 한다.

② 사용자는 조합원의 개인정보를 해당 조합원의 동의 없이 담당 부서와 담당자를 제외한 제3자에게 제공해서는 아니된다.

제83조 【각서 등의 강요 금지】 ① 사용자는 조합원에게 각종의 동의서, 서약서 등의 제출을 부당하게 강요할 수 없다. 다만, 관련 법령에 따른 제출은 예외로 한다.

② 사용자가 조합원에게 단체협약보다 불리한 내용의 동의서 등을 받았을 경우 이를 무효로

본다.

제84조 【사생활보호】 사용자는 조합원이 주로 활동하는 공간에서 조합원의 사생활을 현저히 침해할 수 있는 장소에 감시장비를 설치하지 않는다.

제85조 【직장내 괴롭힘 행위의 금지 및 예방】 ① 사용자와 조합원은 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 다른 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 업무 및 근무환경을 악화시키는 직장 내 괴롭힘 행위를 해서는 안 된다.
② 사용자는 직장 내 괴롭힘 방지, 예방 및 대응을 위한 방안을 마련하고, 업무를 총괄하는 담당자(이하 “예방 대응 담당자”라 한다)를 둔다.
③ 사용자는 전체 교육공무직원을 대상으로 관련법에 따라 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육을 연 1회 이상 실시하고, 관련 내용을 게시 또는 열람할 수 있도록 방안을 마련한다.

제86조 【직장내 괴롭힘 행위 발생 시 조치】 ① 사용자는 직장 내 괴롭힘 신고를 접수 하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시한다.
② 사용자는 전항에 따른 조사 기간 동안 “피해근로자 등(피해를 입었거나 피해를 입었다고 주장하는 자)”에 대하여 근무장소 변경 등 의사에 반하지 않도록 보호 조치를 한다.
③ 사용자는 직장 내 괴롭힘이 인정된 경우 지체없이 행위자에 대하여 노동관련법령 및 각종 복무규정 등에 따라 적법한 인사조치(근무장소 변경, 배치전환, 징계 등)를 하여야 한다. 이때, 사전에 피해근로자(조합원인 경우 조합 포함)의 의견을 반드시 청취하여야 하며, 사건의 은폐·2차 가해 등의 사실이 있는 경우 중하게 다루어야 한다.
④ 직장 내 괴롭힘 행위에 관한 조사, 조치에 관한 사항에 대한 별도 절차가 마련될 시 그에 따른다.
⑤ 사용자는 사건의 재발방지를 위하여 필요한 대책을 수립 시행하도록 노력한다.

제87조 【직장내 괴롭힘 피해자 특별 보호】 ① 사용자는 직장 내 괴롭힘이 인정된 경우, 피해자가 요청하는 사항에 대한 적절한 조치 및 지원 등을 하도록 노력한다.
② 사용자는 피해자가 2차 가해 및 불이익 등을 받지 않도록 피해자 요청 시 수시 상담을 한다.

제11장 성평등과 모성·부성 권리보장

제88조 【성평등과 모성·부성의 권리 보장】 ① 사용자는 헌법의 평등이념과 관계 법령에서

정하는 바에 따라 고용과 근로조건에서 여성과 남성이 동등한 기회와 대우를 받도록 하고, 모든 영역에서 평등한 책임과 권리를 보장하여야 한다.

② 사용자는 조합원이 차별을 인정받았을 경우 그에 상응하는 필요한 조치를 하여야 한다.

제89조 【동일가치노동에 대한 동일임금】 사용자는 동일한 사업내의 동일가치의 노동에 대하여 남녀차별 없이 동일한 임금을 지급하여야 한다.

제90조 【직장내 성희롱, 폭언 등 예방】 ① 사용자는 직장내 성희롱·성폭력(이하 '성희롱'이라 한다), 폭언·폭행(이하 '폭언'이라한다)이 발생하지 않도록 노력해야 한다.

② 사용자는 관련법에 따라 직장내 성희롱, 폭언 예방교육 등 방지조치를 연 1회 이상 실시하여야 한다.

③ 사용자는 성희롱, 폭언 등에 대한 진정이나 민원이 제기될 경우에 지체없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하고 적절한 조치를 취하여야 한다.

④ 사용자는 직장내 성희롱, 폭언 등 발생이 확인된 경우 행위자에 대한 징계 등의 처분은 법·규정에 따른다.

⑤ 사용자는 직장내 성희롱, 폭언 등 사건이 접수될 경우, 지체없이 (잠정)피해자 및 증인 보호를 위한 조치를 취하여야 한다. 이 경우 보호조치의 방법 등에 관하여는 (잠정)피해자 및 증인 본인의 의사를 존중한다.

⑥ 사용자는 직장내 성희롱, 폭언 등 사건을 조사할 경우 관련자의 진술 등 비밀을 누설하여서는 아니되고, 조사과정에서 (잠정)피해자 및 증인을 보호하여야 한다.

⑦ 사용자는 성희롱, 폭언 등 사건발생 이후, (잠정)가해자가 (잠정)피해자와의 접촉을 시도하거나 제3자에 의해 음해하는 등 부당한 피해가 발생하였을 경우 이를 '2차 가해행위'로 규정하고 그에 대한 조치는 제3항부터 제6항을 따른다.

⑧ 사용자는 직장 내 성희롱, 폭언 등 민원제기를 이유로 피해자에게 해고, 기타 불이익한 조치를 취하여서는 아니된다.

제91조 【생리휴가 및 태아검진휴가】 ① 사용자는 여성조합원이 청구할 경우 월 1일의 무급 생리휴가를 주어야 한다.

② 사용자는 임신한 여성조합원이 「모자보건법」 제10조 및 동법 시행규칙에 따라 임신부 정기검진을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용하여 주어야 하고, 정기 건강진단 시간을 이유로 임금을 삭감하여서는 아니된다.

제92조 【출산전후휴가】 ① 사용자는 임신중인 여성조합원에게 출산전과 출산후를 통하여 90일(한번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야하며, 이 경우 출산후에 45일(한번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 보장되어야 한다.

② 제1항에 따른 휴가 중 최초 60일(한번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)에 대하여 통상임금을 지급하여야 한다.

③ 사용자는 여성 조합원이 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 업무에 복귀시켜야 한다. 단, 불가피한 경우 조합원의 의사를 존중하여 변경할 수 있다.

④ 출산예정일에 출산을 하지 아니하여 산후 45일(한번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일)이 보장되지 아니한 경우, 사용자는 산후 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일)에 달하는 날까지 휴가를 연장해 주어야 한다. 다만, 연장기간은 무급으로 한다.

제93조 【유산·사산휴가】 ① 임신 중인 여성조합원이 유·사산을 했을 경우 다음과 같이 유급 휴가를 주어야 한다.

1. 유산 또는 사산한 조합원의 임신기간(이하 "임신기간"이라 한다)이 11주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 5일까지
2. 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 10일까지
3. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 30일까지
4. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 60일까지
5. 임신기간이 28주 이상인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 90일까지

② 사용자는 임신 중인 여성조합원이 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우 출산 전 어느 때라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.

③ 사용자는 조합원의 유산·사산휴가의 사용을 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.

제94조 【직장보육시설】 사용자는 직장 보육시설의 설치 운영에 대해서는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른다.

제95조 【육아휴직】 ① 사용자는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성조합원이 임신 또는 출산으로 휴직을 신청하는 경우 이를 허용한다. 이 경우, 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 조합원은 학교 사정 등을 고려하여 육아휴직을 허용할 수 있다.

- ② 육아휴직 기간은 3년으로 하고, 1년은 근속기간에 포함한다.
- ③ 사용자는 육아휴직 기간 만료 후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야하며, 육아휴직의 사용을 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.
- ④ 육아휴직은 연 2회 분할하여 사용할 수 있다. 다만, 임신 중 모성보호를 위하여 사용한 횟수는 육아휴직 분할 횟수에 포함하지 아니한다.

제96조 【육아기 근로시간 단축】 ① 사용자는 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 근로시간의 단축(이하 "육아기 근로시간 단축"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

- ② 사용자가 제1항에 따라 해당 조합원에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 아니 된다.
- ③ 육아기 근로시간 단축 기간은 최초 1년의 육아휴직 기간을 포함하여 2년 이내로 한다.
- ④ 사용자는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니된다.

제97조 【수유시간】 ① 사용자는 생후 1년 미만의 영아를 가진 여성조합원의 청구가 있을 경우에 1일 2회 각각 30분 이상 유급 수유시간을 주도록 한다.

- ② 사용자는 수유에 필요한 수유실 또는 전용 휴게실과 기타 보관 시설 등을 갖추도록 노력하여야 한다.

제98조 【임산부의 보호】 ① 임신 중인 여성조합원의 연장, 야간, 휴일근로에 대해서는 근로기준법에 따른다.

- ② 사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성조합원에 대하여 1일 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못한다.
- ③ 사용자는 임신 중인 여성조합원이 요구할 경우 쉬운 종류의 근로로 전환하도록 노력한다.

제99조 【임산부의 근로시간 단축】 ① 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.

② 사용자는 제1항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니된다.

제 12장 산업안전보건

제100조 【재해예방 의무】 ① 사용자는 조합원의 안전과 건강을 유지, 증진시키기 위해 최선의 노력을 한다.

② 사용자는 조합원에게 사고나 질병이 발생하지 않도록 예방에 최선을 기한다.

③ 사용자는 조합원의 안전과 건강을 지키기 위해 예산, 인력, 제도면에서 안전보건의 우선할 수 있도록 노력하며, 구체적 시행에 관한 사항은 산업안전보건법령·정부 및 담당부서 정책 등에 따른다.

④ 사용자는 불가피한 경우를 제외하고는 여성 조합원이 야간근로를 하지 않도록 하고, 각종 범죄위험으로부터 안전조치를 강구하도록 노력한다.

제101조 【산업안전보건위원회】 ① 사용자와 조합은 산업안전보건 관련 사항을 심의·의결하기 위하여 산업안전보건법령 및 관련 지침에 따라 산업안전보건위원회(이하 산보위)를 설치·운영 하여야 한다.

② 산보위 설치·구성·운영 등에 관한 사항은 산업안전보건법령·관련지침·유관기관 해석, 노사협의 등에 의한다.

③ 사용자는 산보위 노측위원의 산보위 활동을 이유로 징계, 해고 등 고용상의 불이익 조치 및 임금 등 근로조건을 포함하여 일체의 부당한 처우를 해서는 아니된다.

④ 사용자는 산보위 안전보건관리규정을 관련법령에 따라 심의·의결을 거치도록 하며, 작성 또는 변경된 경우 각 학교에서 잘 준수할 수 있도록 조력한다.

제102조 【안전보건활동보장】 사용자는 조합원의 안전과 건강 증진 등 산업안전보건 증진을 위한 조합활동을 보장한다.

제103조 【안전보건교육】 ① 사용자는 「산업안전보건법」 및 동법 시행규칙에 따라 직업병 및 질병 예방에 관한 내용 등의 안전보건교육을 실시한다.

② 사용자는 조합원이 외부에서 시행되는 법령상의 안전보건교육에 참석할 경우 출장조치하고, 그에 따른 여비를 지급할 수 있도록 한다.

제104조 【작업환경측정】 사용자는 조합원의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위하여 산업안전보건법령에 따라 작업환경측정 등을 시행하고, 작업환경이 개선되도록 노력한다.

제105조 【건강진단】 ① 사용자는 「산업안전보건법」 등 관계법령에 따라 조합원의 건강진단을 실시한다.

② 사용자는 사무직에 종사하는 근로자에 대해서는 2년에 1회 이상, 그 밖의 근로자에 대해서는 1년에 1회 이상 일반 건강진단을 실시하여야 하며, 배치전 건강진단 및 특수건강진단은 「산업안전보건법」이 정하는 바에 따라 실시한다. 이 경우 조합원은 교육부 및 각 학교의 건강진단지시에 따라야 한다.

③ 사용자는 조합원이 제1항에 따른 건강진단시간을 청구할 경우, 이에 직접 필요한 시간을 공가로 한다.

④ 사용자는 건강진단 결과에 대해 관련법령에 따른 적절한 조치를 하여야 하며, 건강진단 결과를 근로자의 건강 보호 및 유지 외의 목적으로 사용해서는 아니 된다.

제106조 【근골격계질환 등 직업병 예방】 ① 사용자는 조합원의 근골격계질환 등의 직업병 예방을 위해 적극 노력한다.

② 사용자는 조합원의 작업 자세나 동작으로 근골격계질환이 발생하지 않도록 작업환경 개선에 노력하고, 직무스트레스 및 유해인자 등으로부터 조합원의 건강을 보호할 수 있도록 노력한다.

③ 사용자는 시도교육청이 주관하여 근골격계질환 예방을 위한 교육을 실시하는 경우 조합원이 참가할 수 있도록 노력한다.

제107조 【학생대상 업무수행 중 건강장해 예방조치】 사용자는 학생·학부모를 대상으로 업무를 수행하는 조합원에 대하여 폭언, 폭행, 그 밖에 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위(이하 “폭언 등”이라 한다)로 인한 건강장해를 예방하기 위하여 노력한다.

제108조 【감염성 질환으로부터 보호】 사용자는 감염병 예방을 위한 시설·위생용품 등을 각급 학교에 비치하고, 소독과 방역 등의 위생 강화 조치를 위해 노력한다.

제109조 【산업재해 발생 은폐 금지 및 보고 등】 사용자는 산업재해가 발생하였을 때에는 그 발생 사실을 은폐하여서는 아니 되며, 재해발생원인 등을 기록하고 3년간 보존하여야 한다.

제110조 【재해인정 및 보상 등】 ① 사용자는 조합원이 업무상 부상 또는 질병에 걸리

거나 사망한 경우에는 「근로기준법」, 「산업재해보상보험법」 등 관련법령과 근로복지공단 결정에 따르며, 해당 과정에서 근로복지공단의 요청에 따라 적극 협조한다.

② 사용자는 업무상 재해로 인하여 근로복지공단의 승인에 따라 휴직 중인 조합원에 대해 평균임금과 「산업재해보상보험법」에 따라 지급받은 휴업급여의 차액을 최대 180일까지 추가 지급한다.

③ 사용자는 업무상 재해 또는 업무 외 재해로 인하여 정상적인 업무수행이 곤란한 조합원에 대해서는 조합원이 근무 가능한 업종으로 전환 요구 시 전환되도록 적극 노력한다.

제13장 복리후생

제111조 【복리후생의 원칙】 ① 사용자는 각종 후생복지시설 사용에 있어 조합원에게 차별이 없도록 한다.

② 사용자는 조합원의 맞춤형 복지서비스가 확대될 수 있도록 노력한다.

제112조 【교육연수 등】 ① 사용자는 업무수행능력 향상을 위해 소정의 연수시간을 보장하고 연차적으로 확대되도록 노력한다.

② 사용자가 주관하는 직무연수의 경우 조합원의 연수여비는 사용자가 지급한다.

③ 사용자는 조합원들에게 연수를 실시하여 자기계발의 기회를 부여하도록 노력한다.

④ 사용자는 방학 중 사이버교육 등의 혜택이 조합원들에게도 부여되도록 노력한다.

⑤ 사용자는 자체 직무연수프로그램이 없을 경우 각 지역교육청이 실시하는 직무연수 등 교육 연수에 조합원들이 참여할 수 있도록 보장하고, 교육에 참석할 경우 출장 조치하여 그에 따른 여비를 지급한다.

제113조 【편의시설】 사용자는 각 학교에 재정 및 시설여건의 범위 내에서 적정 넓이의 휴게 시설과 편의시설을 갖추도록 노력한다.

제114조 【동아리활동 보장】 ① 사용자는 근로시간 이후 학생들의 학습권을 침해하지 않는 범위 내에서 조합원의 자유로운 동아리활동을 보장한다.

② 조합원이 동아리활동을 할 경우 교원·공무원 등과 동일하게 대우한다.

③ 사용자는 동아리의 활성화를 위해 최소한의 필요한 시설과 장소를 제공할 수 있으며, 동아리의 구성원이 대외 행사에 각급학교 대표로 참가할 수 있도록 협조한다.

제115조 【문화체육행사】 조합원이 교직원을 위한 체육행사 등에 참여할 수 있도록 지도한다.

제 14 장 노사협의회

제116조 【노사협의회】 ① 사용자는 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따라 노사협의회를 운영한다.

② 노사협의회 의결사항 중 제3조 적용범위의 조합원에 관한 사항은 단체협약 기준을 저해하거나, 단체협약이 정한 내용과 상충하지 않는 한 단체협약과 동일한 효력을 갖는다.

부 칙

제1조 【유효기간】 ① 본 협약의 유효기간은 체결일로부터 2년으로 한다.

② 임금협약은 별도로 정한다.

③ 새로운 단체협약을 위한 교섭기간 중에 기존 단체협약의 유효기간이 경과했을 경우에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전의 단체협약은 효력을 유지한다.

④ 노사는 협약을 일방해지 할 수 없다.

제2조 【협약갱신】 본 협약을 갱신코자 할 때에는 유효기간 만료 30일 전에 갱신요구안을 제출하여야 한다. 요구가 없을 때 본 협약은 자동갱신된 것으로 간주한다.

제3조 【보충협약 및 재교섭】 ① 본 협약의 유효기간 중에 협약체결 당시와 현저한 사정 변경 등으로 보충교섭(직종교섭 포함)이 필요할 경우, 쌍방합의 후 교섭을 개시할 수 있다.

② 전항에 따라 본 협약에서 다루지 않은 직종별 사안에 대한 직종별 교섭은 국립학교에서 수행중인 직종에 한한다.

② 보충협약이 체결될 경우 이는 본 협약과 동일한 효력을 가진다.

제4조 【준용】 본 협약에 명시되지 아니한 사항은 제반 노동관련 법규 등에 따른다.

제5조 【협약의 보관】 본 협약을 증빙하기 위해 4부를 작성하며 노사가 각각 1부씩 보관하고 행정관청에 신고한다.

제6조 【이행 책임】 ① 사용자와 노동조합은 본 협약사항에 대하여 성실히 수행한다.

② 사용자는 이 협약의 운영 및 시행과 관련하여 소속 학교에서의 위반사례 신고가 있을 경우 즉시 조사에 착수하고 이 협약에 따른 이행을 하도록 조치하여야 하며, 조치를 취한 후 그 결과를 조합에 통보한다.

2021. 11. 17.

부총리 겸 교육부장관의

권한을 위임받은

기획조정실장

김 문 희 김문희

전국학교비정규직연대회의

전국공공운수노동조합위원장

의 위임을 받은 전국교육공무직본부 본부장

이윤희 이윤희

전국여성노동조합위원장

최순임 최순임

전국학교비정규직노동조합위원장

박미향 박미향