

단 체 협 약

(공동협약)

2026. 2. 2.

전문

제1장 총칙

제2장 조합활동

제3장 공정방송

제4장 인사

제5장 노동조건

제6장 임금 및 퇴직금

제7장 단체교섭

제8장 쟁의

제9장 성평등과 일·가정 양립지원

부칙

전 문

전국 문화방송(문화방송, 부산문화방송, 대구문화방송, 광주문화방송, 대전문화방송, 전주문화방송, MBC경남, 춘천문화방송, MBC충북, 제주문화방송, 울산문화방송, MBC강원영동, 목포문화방송, 여수문화방송, 안동문화방송, 원주문화방송)과 전국언론노동조합은 헌법과 노동관계 법률의 기본정신에 따라 올바른 노사 관계를 확립함으로써 자율적인 민주언론의 실현과 노동조건 개선 나아가 방송문화의 발전을 기하고자 본 협약을 체결하며 상호 성실히 준수할 것을 다짐합니다.

제 1 장 총 칙

제1조 (용어의 정의)

1. 사용자라 함은 전국 문화방송의 총체를 말합니다.
2. 각 사라 함은 문화방송의 개별사를 말합니다.
3. 교섭참여 조합이라 함은 각 사 단위로 진행한 교섭창구단일화 절차에 참여한 노동 조합을 말합니다.
4. 조합이라 함은 전국언론노동조합과 교섭참여 조합을 말합니다.
5. 본조라 함은 전국언론노동조합을 말합니다.
6. 본부라 함은 전국언론노동조합 문화방송본부를 말합니다.
7. 지부라 함은 각 사에 대응하는 본부의 산하 지부를 말합니다.
8. 해당사라 함은 특정 단위사를 말합니다.
9. 조합원이라 함은 조합의 조합원을 말합니다.

제2조 (당사자)

사용자와 조합은 본조(본부, 지부 포함)가 노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노조법'이라 함이다)에 따른 교섭대표노동조합으로서 단체교섭 및 협약체결 권한이 있음을 인정하며, 본조는 교섭대표노동조합으로서 노조법에서 규정한 권한과 의무를 그 지위 유지기간 동안 성실히 이행합니다.

제3조 (권리 존중)

사용자와 조합은 상호의 권리를 존중합니다.

제4조 (협약의 적용)

1. 이 협약은 사용자와 본부 및 교섭참여 조합, 본부 및 교섭참여 조합의 모든 조합원에 대하여 적용합니다. 이 때 새로 가입한 조합원에게는 사용자가 가입 통지를 받은 날부터 적용합니다.
2. 각 사별 보충협약의 경우 각 사 및 지부 조합원, 각 사 단위 교섭참여 조합원에게만 적용합니다.
3. 제1항과 제2항에도 불구하고 노동조건에 관한 사항(규범적 부분)은 비조합원에게도 적용합니다. 단, 노조법 제35조(일반적 구속력)에 따라 단체협약의 효력이 확장된 경우에 한합니다.

제5조 (협약의 우선)

이 협약에 정한 기준은 각 사의 취업규칙, 사규 등에 우선하며 협약 기준에 미달하거나 상반되는 개별 근로계약은 이를 무효로 하고 그 부분은 이 협약 기준에 따릅니다.

제6조 (균등처우)

사용자는 성별, 성적 지향, 국적, 사상, 신앙 등을 이유로 차별적 대우를 할 수 없습니다.

제7조 (조합활동 및 노동조건 저하 금지)

사용자는 협약의 미비, 누락 등을 이유로 이미 확보되었거나 노동관행으로 인정된 조합활동 및 노동조건을 저하시킬 수 없습니다.

제8조 (조합원의 지위 등)

1. 조합원의 가입범위는 조합 규약에 따르고, 사용자는 조합 가입을 방해해서는 안 됩니다.

2. 사용자는 해고의 효력을 다투고 있는 조합원에 대해 해고가 정당하다는 법원의 판결이 확정될 때까지 조합원의 지위를 인정하고 회사 안에서의 정당한 조합활동을 방해해서는 안 됩니다.

제9조 (회사 규정의 제정 및 개폐)

1. 사용자는 조합원의 노동조건 및 조합활동과 관련된 규정 및 규칙 등을 새로 만들거나 바꾸거나 또는 없애는 경우, 그 밖에 조합원의 노동조건에 영향을 미칠 조치를 시행하는 경우에는 반드시 사전에 조합과 협의해야 하며, 조합원에게 불리하게 변경되는 경우에는 조합과 합의해야 합니다. 단, 본 협약과 상충되지 않는 범위에서 불리한 변경에 대한 합의는 조합이 근로기준법 제94조 제1항에 따른 과반수 노동조합(이하 '근로자대표'라 합니다)인 경우에 한합니다.
2. 사용자는 조합이 노동조건 및 조합활동과 관련된 규정 및 규칙 등을 새로 만들거나 바꾸거나 또는 없앨 것을 요구한 때에는 성실하게 협의해야 하고 합의에 이를 수 있도록 노력해야 합니다.
3. 사용자는 제1항과 관련하여, 조합이 근로기준법에 따른 과반수 노동조합이 아닌 경우에도, 조합의 동의 여부를 확인하지 않고, 조합원에게 개별 동의를 받을 수 없습니다.

제10조 (상호 통지 의무)

사용자와 조합은 다음 사항이 발생할 경우에는 문서로써 상대방에게 통지해야 합니다.

1. 사용자가 조합에 통지할 사항

가. 정관과 취업규칙 및 제 규정의 변경사항

나. 회사의 조직 및 직제 개편 계획과 결과

다. 조합원에게 영향을 미치는 주요 사항을 결정하는 회의의 개최 및 결과

라. 그 밖에 조합활동에 중대한 영향을 줄 수 있는 사항

마. 임원의 임면과 보직변경 등의 결과

2. 조합이 사용자에게 통지할 사항

- 가. 본부와 지부, 교섭참여 조합의 규약, 규정 등 변경사항
- 나. 본부와 지부, 교섭참여 조합의 임원 및 간부, 전임자의 임면에 관한 사항
- 다. 상급단체 및 연합단체의 가입과 탈퇴에 관한 사항
- 라. 그 밖에 사용자가 꼭 알아야 할 조합활동에 관한 사항

제11조 (문서 열람 및 자료 제공)

1. 사용자는 조합원이 자유롭게 이용할 수 있는 장소에 취업규칙을 비롯한 모든 규정 등을 게시하고 열람이 가능하도록 하며, 조합원이 복사를 요청할 경우 즉시 복사본을 제공하거나, 회사 홈페이지 등 정보통신망을 이용하여 자유롭게 열람 및 내려 받기가 가능하도록 하여야 합니다.
2. 사용자는 조합이 요청할 경우 소속 조합원에 관한 사항, 인사 및 임금과 노동조건에 관한 사항 등 조합활동 및 단체교섭에 필요한 문서 및 자료를 제공하고 열람 및 복사할 수 있도록 하여야 합니다.
3. 사용자는 재무제표, 투자계획서, 운영계획서 등 회사운영 관련 자료를 조합의 요청에 따라 제공하여야 합니다.
4. 사용자는 제2항 및 제3항에 따라 제공된 자료 중 기밀이 필요한 자료, 개인정보 보호가 필요한 자료에 대해서는 조합과 협의하여 일부를 공란 등으로 표시해 가린 부분임을 확인할 수 있도록 하여 제출하거나 열람으로 대체할 수 있습니다. 이때 노사는 서로 보안을 유지합니다.

제 2 장 조 합 활 동

제12조 (조합활동 보장)

1. 사용자는 직접 또는 제3자를 통해 노동조합 운영에 개입하거나 영향을 미치는 행위를 일체 할 수 없습니다. 또한 정당한 조합 활동 등을 이유로 조합과 조합원에 대해 불이익한 처분을 해서도 안 됩니다. 이를 어길 경우 책임은 전적으로 사용자에게 있습니다.
2. 사용자는 조합원의 회사 안팎 조합 활동, 조합 상급단체 안에서의 활동을 인정하고 존중하며 절대 방해해서는 안 됩니다.

제13조 (부당노동행위 금지)

1. 사용자는 노조법 제81조의 각호에 해당하는 부당노동행위를 하거나 지시해서는 안 됩니다.
2. 사용자는 제1항과 관련해 조합이 자료를 요청하는 경우 이에 최대한 협조하여야 합니다.
3. 사용자는 제1항과 관련한 행정소송, 민사소송, 형사소송의 법원 확정 판결에서 부당노동행위가 확인될 경우, 해당 행위자와 책임자를 반드시 인사위원회에 회부해야 합니다.

제14조 (근무시간 중 조합활동 보장) *

1. 사용자는 조합이 다음 각 호에 해당하는 사항을 사전에 서면 통보할 시 근로시간으로 인정합니다.
 - 가. 노사간 단체교섭 및 노사협의회, 편성위원회, 공정방송위원회, 윤리위원회, 고충처리위원회 등 회의 시간 및 회의 준비를 위한 시간
 - 나. 집행부회의(주 1회), 대의원회(분기별 1회), 중앙집행위원회(분기별 3회), 국별 조합원 총회(반기별 1회), 민주방송실천위원회, 성평등위원회(분기별 1회), 조합 규약에서 정하는 조합원총회
 - 다. 긴급 상황(단체협약 위반, 부당노동행위 발생 등)의 발생에 따라 소집한 회의

2. 제1항의 활동에 실제로 쓰인 시간은 정상 근무한 것으로 간주하고, 그 활동을 이유로 불리한 처분을 할 수 없습니다.
3. 사용자는 조합원이 조합 활동을 위해 회사의 정보통신망을 이용하는 것을 전부 또는 일부라도 방해(접속 제한, 송수신 제한 등)하는 행위를 할 수 없습니다.

제15조 (홍보활동 보장)

1. 사용자는 회사 안에서의 자유로운 조합 홍보활동을 보장해야 합니다.
2. 조합의 자유로운 홍보활동을 보장하기 위해, 사용자는 노사가 합의한 장소, 사내 전산망 공간 등에 조합 전용 게시판을 설치해야 하며, 노사가 합의한 장소의 변경이 필요한 경우 별도의 노사합의를 거칩니다. 사용자는 또한 조합의 정보통신망 이용, 인쇄물 게시·부착·배포 활동을 방해할 수 없습니다.
3. 지정된 홍보 공간 외에 조합 홍보물을 게시·부착하는 경우, 별도의 노사합의를 거칩니다.

제16조 (조합 임원선거와 투표 보장)

1. 사용자는 조합 임원선거와 투·개표 등의 활동을 최대한 보장해야 하며 이를 방해하거나 개입해서는 안 됩니다.
2. 사용자는 투·개표소 설치 방해, 투·개표소 촬영, 투·개표 행위 채증 및 감시, 기타 사찰 행위를 하거나 지시해서는 안 됩니다.
3. 제1항과 제2항에 적시한 행위가 발생할 경우, 제13조 제2항과 제3항을 따릅니다.

제17조 (조합원 교육시간)

1. 사용자는 조합원 교육시간을 유급으로 인정합니다. 조합은 필요에 따라 그 시간을 사용하지 않고 1년간(회계 연도 기준) 모아 사용하거나 나누어 사용할 수 있습니다. 조합원 교육시간은 각 사별 보충협약으로 정합니다.
2. 사용자는 신규 채용자(경력직 포함)에 대한 노동조합 및 조합활동 관련 교육을 할 수 있도록 조합에 유급 교육시간을 부여합니다. 교육시간은 각 사별 보충협약으로 정합니다.

제18조 (근로시간 면제)

1. 사용자는 각 사별 조합원 규모에 따라 법이 정한 최고한도의 근로시간면제 시간을 부여합니다.
2. 근로시간 면제시간 배분 및 활용과 관련 복수 노동조합 간 의견 조율이 되지 않을 경우, 기존 기준에 따라 공백이 생기지 않도록 부여합니다.
3. 근무시간 중 조합활동은 근로시간면제자가 우선 사용하여야 합니다.
4. 본조는 단체협약 유효기간 만료 및 단체협약 해지 등으로 무협약 상태에 있더라도 새로운 단체협약이 체결될 때까지 계속하여 그 효력을 유지합니다.

제19조 (조합전임자) **

1. 사용자는 근로시간 면제자 이외에 조합이 지명한 최대 6명을 조합 업무 전임자로 인정하며, 교섭참여 조합별 전임자 수는 노사합의로 정합니다.
2. 사용자는 조합원이 조합 또는 상급단체 전임자로 임명 또는 선출되었을 때 제1항과 별도로 전임자 지위를 인정합니다.
3. 본조는 단체협약 유효기간 만료 및 단체협약 해지 등으로 무협약 상태에 있더라도 새로운 단체협약이 체결될 때까지 계속하여 그 효력을 유지합니다.

제20조 (전임자 및 근로시간 면제자 대우)

1. 전임자 및 근로시간면제자는 해당 기간 조합이 자율적으로 정하는 바에 따라 직무를 수행하며, 회사의 인사평가 대상에서 제외합니다. 단, 1,000시간 이상의 근로시간 면제자에 한해 인사평가 대상에서 제외합니다.
2. 전임자 및 근로시간면제자에 대해 원직 복귀 이후를 포함해, 사용자는 급여, 수당, 복리후생, 근속년수, 승진, 승호, 휴가 등에서 일체의 불이익한 처우를 해서는 안 됩니다.
3. 전임자 발령 및 근로시간 면제자 발령 해제 시, 사용자는 당사자를 원직에 복귀시켜야 합니다. 해당 부서 소멸 등으로 원직 복귀가 불가능할 경우 본인 의사를 최대한 반영해야 합니다.

4. 전임자 및 근로시간 면제자 원직 복귀 후, 당사자의 동의 없이 6월 이내에 재전보할 수 없습니다.

제21조 (조합비 등 공제)

1. 사용자는 매월 급여 지급일에 조합이 공제 요구한 조합비를 조합이 지정한 계좌로 각각 입금합니다.
2. 조합은 공제대상 조합원 명단을 급여 지급 10일 전까지 회사에 통보합니다.

제22조 (시설 및 편의 제공)

1. 사용자는 조합 활동을 위한 전용 사무실, 책상, 의자, 테이블, 전화, 컴퓨터, 복합기, 기타 집기비품 등을 조합에 제공해야 합니다. 또한 전기, 통신, 수도, 식수 등의 필수 시설 및 장비가 항상 사용 가능하도록 필요한 조치를 취해야 합니다.
2. 사용자는 조합이 회사 시설 이용 요청을 할 경우 이에 협조하고 필요한 제반 편의를 제공해야 합니다.
3. 본조는 단체협약 유효기간 만료 및 단체협약 해지 등으로 무협약 상태에 있다 하더라도 새 단체협약이 체결될 때까지 그 효력을 유지합니다.

제 3 장 공 정 방 송

제23조 (공정방송의 실현의무)

사용자와 조합은 모든 사람의 알 권리 충족과 문화 수준의 질적 향상을 위한 공정방송 실현에 최선을 다하여야 합니다.

제24조 (방송의 독립성 유지)

1. 사용자와 조합은 공정방송을 저해하는 내외의 어떠한 압력이나 간섭을 배제하고 방송의 독립을 지켜야 합니다.
2. 각 사의 사장은 방송의 최고 책임자로 공정방송 실현의 책무를 집니다.
3. 편성, 보도, 제작 상의 실무 책임과 권한은 해당 국장에게 있으며 각 사의 경영진은 편성, 보도, 제작상의 모든 실무에 대해 해당 국장의 권한을 보장합니다.
4. 사용자는 공정방송이 조합원들의 중요한 노동 조건임을 인정합니다.

제25조 (공정방송 강령과 규약)

1. 사용자와 조합은 강령·가이드라인과 편성규약을 준수합니다.
2. 강령·가이드라인에는 방송강령, 윤리강령, MBC프로그램제작가이드라인이 포함되며, 이의 개정은 윤리위원회에서, 세부적인 운영은 각 사별 공정방송위원회에서 정합니다.

제25조의 2 (공정방송을 위한 조합원의 권리)

1. 조합원은 방송물 제작에 임할 때 사회적 정의와 직업적 신념에 따라 자신의 의사를 자유롭게 표현할 권리를 갖습니다.
2. 조합원은 회사의 편성·보도·제작 상의 의사 결정과 관련하여 자율성을 지니며 사용자는 구성원들이 제시한 의견을 수렴하여 이를 최대한 반영해야 합니다.
3. 조합원은 회사의 정기·부분 개편 시 편성정책의 내용과 방향에 대해 해당 국장으로 부터 설명을 듣고 의견을 제시할 수 있습니다.

4. 조합원은 사회적 정의, 직업적 신념과 양심에 반하는 프로그램의 취재 및 제작을 강요받거나, 취제한 사실에 대해 정당한 사유 없이 은폐나 삭제를 요구받았을 때 해당 보도·제작을 거부할 권리가 있습니다.
5. 조합원은 편성 또는 편집 상 방송 예정이던 방송물이 조합원과 사전 협의 없이 내용이 수정·변형·왜곡되거나 상당한 이유 없이 방송이 취소될 경우, 혹은 이러한 사태가 발생할 현저한 우려가 있을 경우 조합원은 상위 책임자에게 그 경위에 관한 설명을 요구할 수 있습니다.
6. 조합원은 정상적인 방송 제작 업무 수행에 심대한 영향을 주는 조직변경이나 상급자의 인사이동 및 방송물 제작과 관련된 예산편성의 변동을 담당 국장으로부터 설명들을 권리가 있습니다.
7. 편성·보도·제작 부문 국(실)장의 업무수행 과정에서 방송의 공정성과 제작의 자율성을 저해하는 중대한 문제가 발생하거나 발생할 우려가 있을 경우, 해당 국(실) 조합원들은 국(실) 회의를 열어 조합원들의 의견을 종합 제시할 수 있습니다.

제25조의 3 (공정방송의 조합원 보호)

사용자는 조합원이 공정방송을 실현하기 위한 정당한 업무수행 과정 또는 그 결과 소송, 진정 등 법적 분쟁의 당사자가 되거나 부당한 외부의 공격 또는 위협을 받을 경우 적극적으로 대응하고 지원해야 합니다.

제26조 (편성, 보도, 제작 담당 국장의 임명)

1. 사용자는 편성, 보도, 제작 담당 보직국장에 공정방송 실현의지와 수행능력이 있는 자를 후보자로 지명해야 합니다.
2. 사용자와 조합은 해당 국 소속 조합원들이 참여하는 임명동의제 투표를 실시해야 하며, 부결될 경우 사용자는 해당 후보자를 임명할 수 없습니다. 임명동의 투표의 대상과 절차 등에 관한 세부사항은 각 사별 보충협약에서 정합니다.
3. 사용자와 조합은 편성, 보도, 제작 담당 보직국장의 보임 후 6개월이 지나고 해당국 재직 투표권자의 과반이 기명으로 중간평가를 발의할 경우, 중간평가를 실시해야 합니다. 중간평가 투표의 대상과 절차에 관한 세부사항은 각 사별 보충협약에서 정합니다.

4. 임명동의 또는 중간평가 대상국장은 보임 또는 중간평가 6개월후 정책간담회를 개최하여 조합원들의 의견을 수렴하고 이를 국 운영과 정책에 반영하여야 하며, 이후 년 1회 이상 정책간담회를 개최합니다.
5. 보도 및 보도제작 프로그램 편집회의는 해당 국 조합원들에게 공개해야 합니다. 공개의 구체적인 방법과 범위는 각 사별 보충협약에 따릅니다.

제27조 (공정방송위원회)

1. 사용자와 조합은 공정방송의 실현을 위해 공정방송위원회(이하 ‘공방위’라 합니다)를 둡니다.
2. 공방위는 각 사별로 운영하는 것을 원칙으로 하고 그 구체적인 구성과 운영에 관한 규정은 각 사별 공방위 운영규정으로 정합니다.
3. 조합은 전국 방송에 관한 사항의 경우 또는 지역별 방송이 전국적인 사안일 경우 전국 공방위 개최를 요구할 수 있으며 사용자는 이에 응해야 합니다. 전국 공방위는 해당사의 공방위 위원이 참석합니다.
4. 공방위 위원은 공방위의 효과적인 진행을 위해 관계자의 출석과 자료제출을 요구할 수 있으며 사용자는 이에 응해야 합니다.
5. 공방위는 편성위원회를 대체할 수 있습니다.

제28조 (프로그램 개편의 통보)

정기·부분 개편 시 각 사는 그 구체적인 내용을 최소 10일 이전에 조합에 통보하고, 필요시 공방위를 개최합니다.

제29조 (시청자위원회)

1. 사용자는 방송의 공영성 강화 및 시청자 주권 확보를 위해 시청자위원회를 설치, 운영합니다.
2. 시청자위원회의 공정한 구성을 위하여 시청자위원 선정위원회를 구성합니다.
3. 시청자위원회와 시청자위원 선정위원회의 구체적인 운영 규정은 사규로 정합니다.

제 4 장 인 사

제30조 (인사원칙) *

1. 사용자는 채용, 임면, 평가, 이동, 승진, 휴직, 복직, 징계, 대기, 포상 등의 인사를 공정하게 실시해야 합니다.
2. 사용자는 조합원의 인사에 공정을 기하며 조합원임을 이유로 차별대우를 하지 않습니다.
3. 사용자는 조합원의 인사 이동 시 적재적소의 원칙, 기회균등의 원칙, 욕구충족의 원칙에 따라 인사를 행하되 사전에 해당 조합원의 의사를 듣고 고려하여야 합니다.
4. 사용자는 조합간부(집행위원)에 대한 인사를 할 경우 해당 조합과 사전 협의합니다.

제31조 (이의제기) *

사용자는 조합 또는 조합원이 징계를 제외한 인사에 대해 부당하다고 판단하여 이의를 제기할 경우 다음과 같은 절차를 진행합니다.

1. 이의제기는 노사동수로 구성된 고충처리위원회가 처리합니다.
2. 조합 또는 조합원의 이의제기는 인사발령일로부터 7일 이내에 해야 합니다.
3. 고충처리위원회는 이의제기 접수일로부터 2주 이내에 처리해야 합니다.
4. 사용자는 고충처리위원회 결정 사항을 즉시 이행하여야 합니다.
5. 이의제기와 관련한 구체적 운영, 의결 방법 등은 각 사별 보충협약으로 정합니다.

제32조 (채용)

1. 모든 채용은 공개경쟁방법을 원칙으로 하며, 채용 규모, 시기, 기준과 방법 등은 사전에 노사협의를 거쳐 정해야 하며, 채용의 절차는 공정하고 투명하게 이뤄져야 합니다.
2. 특별 채용을 할 경우에는 채용 사유, 시기, 인원, 심사 기준(채용 조건 포함) 등을 조합과 사전에 반드시 협의해야 합니다.
3. 사용자는 비정규직 노동자의 채용을 최소화하는 방향으로 인력정책을 수립하고 비정규직 노동조건 개선에 노력합니다.
4. 사용자는 장애인 등 사회적 약자의 채용을 위해 노력합니다.

제33조 (평가)

1. 사용자는 공정하고, 투명하며, 객관적 평가제도를 만들어 실시해야 합니다.
2. 사용자는 평가제도가 경쟁과 협력을 이끌어내고, 배제가 아닌 동기부여 수단으로서 역할을 할 수 있도록 운영해야 합니다.

제34조 (상향평가)

1. 사용자는 보직자들에 대해 상향평가를 실시하며, 평가기간과 방법, 기준 등은 각 사별 보충협약에 따릅니다.
2. 평가 결과는 해당 보직자의 인사평가에 일정 비율로 반영해야 합니다.
3. 사용자는 상향평가 완료 결과를 조합에 알리고, 조합의 대표자는 결과(개인을 식별할 수 있는 정보 제외)를 열람할 수 있습니다. 이 경우 조합은 열람한 개인별 평가 결과를 공개해서는 안 됩니다.
4. 평가 결과가 사용자와 보충협약에서 정한 기준에 미달할 경우 사용자는 해당 보직자를 면보직해야 하며, 1년간 다시 보직을 맡겨서는 안 됩니다.

제35조 (승진)

1. 사용자는 연 1회 정기적인 승진인사를 원칙으로 합니다.
2. 승진은 평가 결과를 반영해 공정하고 투명하고 객관적인 기준에 따라 실시합니다.
3. 기타 승진과 관련된 사항은 사규에 따릅니다.

제36조 (정년)

정년은 각 사별 보충협약에서 정합니다.

제37조 (대기)

1. 조합원이 다음 각 호의 하나에 해당할 경우 사용자는 인사위원회의 심의를 거쳐 3개월 이내의 기간 동안 대기발령할 수 있습니다.
가. 직무수행 능력 및 근무성적이 현저히 불량한 경우

나. 형사사건으로 구속 또는 기소되어 현재의 직무수행에 영향이 있는 경우. 단, 언론인으로서의 직업적 양심과 언론자유에 관한 사건의 경우에는 그러하지 아니합니다.

다. 징계요구 중인 자에 대하여 필요하다고 인정되는 경우

라. 단협, 사규 등의 위반행위가 반복될 우려가 있거나, 관련 증거의 은폐 조작의 우려가 있는 경우

마. 전염성의 질병, 정신질환 또는 근무로 인하여 병세가 악화할 우려가 있는 조합원이 검진을 받는 기간 동안 근무가 불가능하다고 판단되는 경우

바. 구조조정 등의 사정으로 인하여 직무를 부여받지 못하거나 부여된 직무를 해태한 경우

사. 기타 특별한 이유로 직무를 담당할 수 없는 경우

2. 제1항 다호 및 라호에 따른 경우, 징계사유가 인정되지 않거나 사용자가 스스로 징계하지 않기로 결정한 경우에는 대기발령을 취소하고, 대기발령에 따른 불이익을 원상회복하여야 합니다.

제38조 (휴직)

1. 조합원이 다음 각 호의 하나에 해당할 경우 사용자는 인사위원회의 심의를 거쳐 휴직을 허락할 수 있으며, 신청절차, 휴직기간과 대우, 복직절차 등에 관한 사항은 각 사별 보충협약에서 정합니다.

가. 업무 외 부상, 질병으로 병가 기간을 종료하고도 계속 직무를 담당할 수 없는 경우

나. 5년 이상 근속한 조합원이 직무와 관련하여 자비 국내외연수(유학 포함)를 위해 관련 증빙을 구비하여 휴직을 신청한 때

다. 일신상의 사정으로 휴직을 신청하였을 경우

2. 사용자는 조합원이 다음 각 호의 하나에 해당하는 경우, 본인의 의사와 무관하게 휴직을 명할 수 있습니다.

가. 형사 사건으로 구속 또는 기소되어 대기발령을 받은 뒤, 3개월이 경과한 뒤에도 대기발령 사유가 해소되지 않은 경우

나. 전염성의 질병, 정신질환 또는 근무로 인하여 병세가 악화할 우려가 있는 질병에 걸린 경우 진단결과 휴직시키는 것이 정당하다고 인정될 때

다. 금품·향응의 수수, 이권 개입 등 전문직업인으로서의 직업윤리를 충실히 지키지 못해 형사사건으로 구속 기소되었을 때

라. 음주, 뺑소니 등 사회통념상 용인될 수 없는 경우를 제외한 과실에 의한 교통사고로 구속 기소되거나 유죄 판결을 받아 구금되었을 때

마. 천재지변, 전란, 기타 사유로 생사 또는 소재가 1개월 이상 불명할 때

바. 직무수행 능력이 현저히 부족하거나 근무성적이 극히 불량하고 조직 적응력이 크게 떨어져 대기발령을 받은 자가 대기기간 종료 후 일정기간 이후의 평가가 동일사유에 재차 해당될 경우

사. 다음 중 하나의 사유로 대기발령을 받은 자가 대기기간 만료 시까지 대기사유가 소멸되지 않았을 경우

(1) 징계요구 중인 자에 대하여 필요하다고 인정되는 경우

(2) 구조조정 등의 사정으로 인하여 직무를 부여받지 못하거나 부여된 직무를 해태한 자

3. 기타 휴직과 관련된 사항은 사규에 따릅니다.

제39조 (징계)

사용자는 단협, 사규 등을 위반하였을 때를 제외하고는 조합원을 징계할 수 없습니다.

제40조 (징계 절차 등)

1. 징계를 위한 인사위원회 구성, 징계절차, 승호누락금지 등에 대해서는 각 사별 보충협약에서 정합니다. 성비위 사건에 대한 징계위원회 구성 시 특정 성만으로 구성되지 않도록 노력해야 합니다.

2. 사용자는 조합원을 징계하고자 할 경우 그 대상자를 사전에 조합에 통보해야 합니다.

3. 사용자는 징계 대상자인 조합원에게 인사위원회 4일전(초일불산입)까지 서면으로 통보하여야 합니다.

제41조 (징계의 종류)

1. 주의 : 징계사유가 발생한 사실에 대하여 서면으로 훈계함.

2. 근신 : 15일 이내의 기간을 정하여 근무지를 지정하고, 자숙토록 함.

3. 감봉 : 6개월 이내로 하고 급여는 보수규정에 따라 감액하여 지급함.

4. 출근정지 : 30일 이내로 하고, 그 기간의 급여는 지급하지 않음.
5. 정직 : 6개월 이내로 하고 그 기간 중 직원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며, 그 기간 중 급여 및 상여는 지급하지 않음. 또한, 비위사실 또는 공정방송 침해에 의한 정직의 경우는 승소소요기간 산정에서 제외함.
6. 해고 : 직원의 자격을 면함.

제42조 (징계 입증책임) *

징계사유에 대한 객관적 입증책임은 사용자측에 있으며, 사용자가 이를 입증하지 못한 때에는 징계를 할 수 없습니다. 사용자는 징계를 결정하였을 때에는 조합 및 해당 조합원에게 즉시 통보하여야 합니다.

제43조 (징계재심) *

1. 사용자의 징계결정에 이의가 있을 때 징계 대상 조합원은 징계처분을 통보받은 날로부터 7일 이내에 1회에 한하여 서면으로 재심을 요청할 수 있습니다. 단, 7일 이내에 요청이 없으면 재심을 포기한 것으로 간주합니다.
2. 사용자는 재심이 접수되면, 재심청구 종료일로부터 근무일 기준 10일 이내에 재심의 위를 위한 인사위원회를 개최하며, 인사위원회에서 조합 및 징계 대상 조합원의 요청이 있을 경우 의견을 들어야 합니다.
3. 징계재심을 위한 인사위원회 구성은 각 사별 보충협약에서 정합니다.

제44조 (해고)

사용자는 조합원이 다음 각 호의 하나에 해당하는 경우를 제외하고는 해고할 수 없습니다.

1. 정상적 직무수행 이외의 이유로 금고형 이상의 판결이 확정되었을 때. 단, 음주, 뺑소니 등 사회통념상 용인될 수 없는 경우를 제외한 과실에 의한 교통사고의 경우는 예외로 합니다.
2. 정당한 이유 없이 무단결근이 1주일 이상 지속될 때.

3. 징계에 의하여 해고가 결정되었을 때.
4. 본 협약 제45조 (정리해고)에 해당될 때.
5. 휴직기간 만료일로부터 15일 이내에 연기신청을 하지 않거나 복직절차를 취하지 않았을 때.
6. 입사 후 이력 허위기재 등 중대한 하자가 발견되었거나 기타 부정한 방법으로 입사했을 때.
7. 다음의 사유로 휴직하여 휴직기간을 초과하고도 휴직사유가 해소되지 않은 조합원에 대해 인사위원회 심의를 거쳤을 때.
 - 가. 업무 외 부상, 질병으로 병가기간을 종료하고도 계속 직무를 담당할 수 없는 경우
 - 나. 전염성의 질병, 정신질환 또는 근무로 인하여 병세가 악화할 우려가 있는 질병에 걸려 상병자의 근무금지에 해당되는 자로 진단결과 휴직시키는 것이 정당하다고 인정될 때
 - 다. 금품·향응의 수수, 이권 개입 등 전문직업인으로서의 직업윤리를 충실히 지키지 못해 형사사건으로 구속 기소되었을 때
 - 라. 천재지변, 전란, 기타 사유로 생사 또는 소재가 1개월 이상 불명할 때
 - 마. 직무수행 능력이 현저히 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 사유로 대기명령을 받은 자가 대기기간 종료 후 2년 연속 평가가 동일사유에 재차 해당될 경우(단, 2년의 평가기간 중 휴직 등으로 인하여 평가를 시행하지 못할 경우 해당기간을 제외하고 통산함)
 - 바. 다음 중 하나의 사유로 대기 발령을 받은 자가 대기기간 만료 시까지 대기사유가 소멸되지 않았을 때
 - (1) 형사사건으로 구속 또는 기소되어 현재의 직무수행에 영향이 있는 자
 - (2) 징계요구중인 자에 대하여 필요하다고 인정되는 경우
 - (3) 구조조정 등의 사정으로 인하여 직무를 부여받지 못하거나 부여된 직무를 해태한 자

제45조 (정리해고)

사용자는 경영상의 사유로 해고할 때는 최소한 60일 전에 조합과 협의하여야 합니다. 이때 사용자는 경영악화의 사유 및 구체적인 해결방안을 조합에 제출하여야 하며, 동시에 현 수준의 고용유지를 위한 해고회피방안, 해고대상 선정기준과 방법, 해고 대상자수와 예정일, 보상금 등 관련된 모든 자료를 조합에 제공하여야 합니다.

제46조 (당연퇴직)

조합원이 다음 각 항에 해당하는 경우 당해 사실 발생일에 당연히 퇴직합니다.

1. 사망하였을 때
2. 각 사의 등기 이사로 취임하였을 때
3. 성년 후견인 제도에 따라 성년 후견 또는 한정 후견 선고를 받은 경우
4. 정년에 도달하였을 때
5. 일정한 기간을 정하여 채용하였다가 그 기간이 종료한 때

제47조 (의원퇴직)

조합원이 퇴직하고자 할 때는 사직원을 퇴직 희망일 10일전까지 사용자에게 제출하고 소정의 절차를 거쳐 승인을 받아야 합니다.

제48조 (해고자 원직복직 등) *

1. 사용자와 조합은 조합활동으로 해고되거나 징계를 받은 조합원의 복직 또는 신분 회복에 관하여 협의할 수 있고, 이와 관련한 합의가 있는 경우 사용자는 그 합의에 따라야 합니다.
2. 사용자는 제1항의 조합원에 대해 조합활동을 위한 회사출입을 허용하여야 합니다.

제49조 (신분변동) *

1. 사용자는 휴·폐업, 분할, 합병, 양도, 이전 등으로 조합원의 신분변동이 발생할 수 있는 경우 반드시 90일 전에 조합에 통보하고 사전협의를 해야 하며, 이 경우 사용자는 충분한 보상 등 사후대책을 마련하여야 합니다.
2. 제1항과 관련한 사후 대책에는 고용승계, 근속년수, 노동조건 승계, 단체협약, 노동조합 승계에 관한 사항을 반드시 포함하고, 분할, 합병, 양도, 이전 등 제3자와의 계약에 따른 신분변동인 경우에는 사후대책에 관한 사항을 제3자와의 계약에 포함하여야 합니다.

제49조의 2 (신기술의 도입과 교육훈련)

1. 사용자는 신기술 및 새로운 방송 장비(시스템)의 도입으로 업무 방식의 변화, 재배치, 업무 전환 등 노동조건을 변화시킬 수 있는 경우 사전에 노사협의회를 통해 협의해야 합니다.
2. 사용자는 조합원이 새로운 직무를 담당하게 될 때 필요한 교육을 충분히 제공해야 하며, 일정과 방식에 대해서는 별도 협의하여 정합니다.
3. 전항의 교육훈련은 근무시간 내에 하는 것을 원칙으로 하되, 불가피하게 근무시간 외에 하여야 하는 경우 별도 협의합니다.

제50조 (사장 정책 발표회)

1. 사장은 주주총회에서 새로 선임된 이후 1개월 이내에 조합원이 참석하는 정책설명회를 개최해 회사의 비전, 사업, 예산, 인사 원칙 등을 밝히고 조합원의 의견을 수렴해야 합니다.
2. 정책 발표회의 개최 일시와 시간, 진행 형식은 각 사별 보충협약으로 정합니다.
3. 정책 발표회는 첫 개최 후 매 1년이 경과하기 전에 개최합니다, 단, 노사가 합의하는 경우 2개월의 유예기간을 둘 수 있습니다.

제 5 장 노 동 조 건

제51조 (노동시간)

1. 노동시간은 근로기준법에 따라 주 40시간, 1일 8시간을 원칙으로 합니다.
2. 업무 수행 상 불가피한 경우 업무 수행 당사자와의 합의에 따라 법이 정한 한도 내에서 노동시간을 연장할 수 있고, 연장야간·휴일노동에 대해서는 각 사별 보충협약에서 정한 금원을 지급합니다.
3. 노사는 각 사별로 협의체를 구성하여 노동시간 관련 사항에 대해 논의하며, 협의체 구성과 관련하여서는 각 사별 보충협약에서 정합니다.

제52조 (연장, 야간 및 휴일근무)

1. 사용자는 조합원에게 근로기준법에서 정하는 범위에서 다음과 같이 연장근무, 야간근무 및 휴일근무를 명할 수 있습니다.
 - 가. 조기출근 및 노동시간 중에 행해진 업무의 마감을 위한 연장근무
 - 나. 소속 부서의 업무성격에 따른 휴일근무, 야간근무. 단, 휴일근무 시에는 대휴를 부여함을 원칙으로 합니다.
 - 다. 대휴 실시에 관한 세부적인 시행지침과 이를 준수하기 위한 규정은 각 사별 보충협약으로 정합니다.
2. 제1항의 경우 사용자는 당사자의 의견을 최대한 존중합니다.
3. 연장근무 및 휴일근무 보상과 관련한 지급방법은 각 사별 보충협약에 따릅니다.

제53조 (유급휴일)

사용자는 조합원에게 다음과 같이 유급휴일을 실시합니다.

1. 정기유급휴일
 - 가. 주휴일, 토요일
 - 나. 법정공휴일, 임시공휴일, 근로자의 날, 방충의 날, 창사기념일 및 노사화합의 날 (10월 10일)
 - 다. 기타 노사가 합의하여 결정한 날

2. 탄력근무제 등 전항에 의할 수 없는 근무자의 휴일은 당해 근무표에 정한 날로 합니다.
3. 각사의 창사기념일이 휴일과 중복되는 경우 창사기념일 다음의 근무일을 대체휴일로 합니다. 단, 노사합의로 대체휴일을 다른 날로 지정할 수 있습니다.

제54조 (휴일의 보장)

1. 사용자는 조합원의 휴일근무를 줄이기 위해 최대한 노력하며 반기 당 최소 40일의 휴일(휴가 제외)을 보장합니다.
2. 국내 및 해외 출장 시 유급휴일 근무에 대하여 대휴를 실시합니다.
3. 휴일근무는 주중 대휴를 원칙으로 하며 보직자는 소속원의 휴일이 최소 휴일 수에 미달하지 않도록 대휴 명령을 내려야 합니다.
4. 조합원은 본인의 휴가보다 대휴를 우선하여 사용하는 것을 원칙으로 합니다.
5. 반기당 소속원의 휴일이 최소 휴일 수에 미치지 못할 경우 사용자는 해당보직자(국장, 부장)에게 경고하고, 이러한 사례가 전체 소속원의 10%를 상회할 경우 사용자는 문서로 그 사유와 재발 방지 대책을 노사협의회에 보고하고 필요시 해당보직자(국장)를 노사협의회에 출석시켜 소명하도록 할 수 있으며, 휴일이 보장되도록 조치를 취해야 합니다.
6. 대휴를 실시하지 못한 휴일근무에 대해서는 각 반기별로 수당을 정산 지급합니다. 그 지급기준은 각 사별 보충협약으로 정합니다.

제55조 (유급휴가)

1. 사용자는 조합원에게 다음 각 항의 유급휴가를 실시합니다.
 - 가. 법정휴가
 - 나. 경조휴가
 - 다. 병가
 - 라. 공가
 - 마. 체력단련휴가

2. 조합원은 제1항 가호의 법정휴가 중 연차휴가, 마호 체력단련 휴가, 대휴의 경우 0.5일 단위로 신청, 사용할 수 있습니다.

제56조 (법정휴가)

사용자는 조합원에게 다음 각 항의 법정휴가를 실시합니다.

1. 연차휴가

가. 1년간 80% 이상 근로한 조합원은 15일의 연차휴가를 실시합니다.

나. 계속근로연수가 1년 미만인 자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 조합원에게 1월간 개근 시 1일의 연차휴가를 실시합니다.

다. 3년 이상 근속한 조합원에 대하여는 최초 1년을 초과하는 계속 근로연수 매 2년에 대하여 1일을 가산합니다.

2. 보건휴가 : 본인이 원하는 날짜에 여성조합원에게 월 1일의 보건휴가를 실시합니다.

3. 출산 전, 출산 후 휴가 : 제9장 (성평등과 일·가정 양립 지원)에서 정하는 바에 따릅니다.

4. 유·사산 휴가(진단서 제출): 제9장 (성평등과 일·가정 양립 지원)에서 정하는 바에 따릅니다.

제57조 (휴가사용과 보상금)

1. 사용자는 조합원의 휴가사용을 최대한 보장합니다.

2. 조합원은 연차휴가를 당해 연도 중 필요한 시기에 나누어 사용할 수 있습니다.

3. 사용자는 연차수당 최고한도액을 초과하는 연차일수를 산정하여 매년 1월 중 해당 조합원에게 미리 고지해야 합니다.

4. 제3항의 연차수당 최고한도액은 각 사별 보충협약으로 정합니다.

5. 사용자는 조합원이 사용하지 않은 연차휴가일수에 휴가보상수당 기준임금의 180%를 지급합니다.

6. 사용자는 사용자 귀책사유에 의한 휴업기간, 업무상 재해나 질병으로 인한 요양기간, 휴가, 휴일, 쟁의기간, 조합 전임 근무기간, 출산휴가를 이유로 연차휴가에 불이익을 줄 수 없습니다.

제58조 (경조휴가)

사용자는 조합원에게 필요한 경조휴가를 주되, 이에 대한 세부내용은 각 사별 보충협약에서 정합니다.

제59조 (병가)

사용자는 조합원이 업무 외 부상 또는 질병의 치료를 위해 자신의 체력단련, 연차휴가, 대휴를 사용한 경우에도 출근이 불가능할 때 유급으로 병가를 부여합니다. 병가의 기간은 병가 시작일로부터 1년 동안 연 누계 60일(공휴일 포함)을 넘지 못합니다. 단, 사용해야 할 연차휴가일수는 병가 개시일을 기준으로 산정하며, 병가를 원하는 조합원은 진단서를 첨부하여야 합니다.

제60조 (공가)

사용자는 다음 각 항에 해당하는 조합원에게 필요한 기간 동안 유급으로 공가를 부여합니다.

1. 법원, 국회, 기타 공공기관에 증인, 참고인으로 출두하는 경우
2. 법률의 규정에 의하여 투표에 참가하거나 기타 업무를 수행할 경우
3. 천재지변, 화재 등 재해 또는 교통차단으로 출근이 불가능한 경우 또는 전염병 등으로 출근이 부적절한 경우
4. 예비군, 민방위훈련 등 관련 법규에 의한 소집을 받았을 경우
5. 재해보상심사위원회에서 인정한 경우
6. 제71조에 따른 본인 건강검진을 받는 경우 (1일)
7. 기타 특별한 사정에 의하여 사용자가 인정하는 경우

제61조 (체력단련휴가)

각 사는 조합원의 재충전을 위해 연간 3일의 체력단련휴가를 유급으로 부여합니다.

제62조 (법정휴가와 관계)

경조휴가, 병가, 공가는 법정 휴가일수에 영향을 미치지 않습니다.

제63조 (복지후생시설)

사용자는 조합원의 복지후생증진을 위한 제반시설의 설치 및 운영 그리고 개선에 노력하며, 이에 관한 구체적 사항은 각 사별 보충협약을 통해 별도로 정합니다.

제64조 (경조금)

사용자는 조합원 경조사 시 경조금을 지급하며 2인 이상이 동시에 회사에 재직 중인 이유로 불이익을 주지 않도록 합니다. 그 세부항목과 금액은 각 사별 보충협약에서 정합니다.

제65조 (학자금 지급)

사용자는 조합원 자녀가 중·고·대학에 재학 중일 때 입학금과 등록금을 지급하며, 지급방법 및 추가지급대상범위 등에 관한 세부사항은 각 사별 보충협약에서 정합니다.

제66조 (사내근로복지기금)

사용자와 조합은 각 사별로 조합원 및 조합원 가족의 건강과 원활한 가계유지를 위해 근로복지기금을 설치·운영하며, 이 기금의 설치·운영에 관한 사항은 각 사별 노사협의회에서 정한 바에 따릅니다.

제67조 (교육 및 재교육)

1. 사용자는 신규 채용자 교육 시 노사현황 및 조합을 소개하고, 조합의 자체교육을 위한 교육시간을 배정하여야 합니다.

2. 사용자는 사용자의 필요에 의해 교육을 실시할 경우 근무시간 내에 함을 원칙으로 합니다.

제68조 (국내외연수교육)

1. 사용자는 조합원의 교육 및 자질향상을 위한 국내외 연수교육을 시행하며, 이를 위해 예산의 일정부분을 투자합니다. 교육과 연수에 대한 계획은 사전에 각 사별 노사 협의회를 거쳐 결정합니다.
2. 연수대상자는 기회균등에 따른 형평성을 고려하여 공정한 심사와 절차를 거쳐 선발하고 그 기준과 절차를 공개합니다.

제69조 (작업환경 측정)

1. 사용자와 조합은 산업안전 및 보건에 관한 사항을 협의하기 위하여 산업안전보건 협의체를 구성하며, 협의체의 구체적인 구성 및 운영에 관한 사항은 각 사별 보충 협약으로 정합니다.
2. 사용자는 관계법령에 따라 작업환경 측정을 실시하되, 구체적인 사항은 각 사별 산업안전보건위원회 또는 산업안전보건협의체를 통해 정합니다.
3. 각 사는 작업환경 측정 후 측정결과를 해당 조합에 통보합니다.
4. 사용자는 작업환경 측정결과 이상이 발견되었을 때는 그 결과에 따라 당해 시설 및 설비의 설치 또는 적절한 조치를 취해야 합니다.
5. 사용자는 화재, 감전, 추락 등 각종 안전사고를 예방하기 위해 자체 안전관리점검 또는 필요시 외부 공인기관에 의한 안전관리 점검을 실시하며 횟수와 방법은 각 사별 보충협약을 따릅니다.

제70조 (유해·위험작업)

1. 유해·위험작업에 종사하는 조합원의 근로조건은 산업안전보건법 및 근로기준법 등 관계 법령에 따릅니다.
2. 사용자는 화재 등 위험 상황 발생 시 대응 매뉴얼을 구체적으로 작성, 구비, 공유, 교육해야 합니다.

제71조 (건강진단)

1. 사용자는 조합원의 건강 보호·유지를 위해 연 1회 이상 건강진단을 실시합니다.
2. 사용자는 직원의 배우자 및 가족에 대한 건강검진을 지원할 수 있으며, 세부 지원 내용은 각 사별 상황을 고려하여 별도로 정합니다.

제72조 (직업병)

사용자는 조합원의 건강진단 결과 채용 시보다 업무와 관련하여 현저하게 악화된 질병이나 신체적, 정신적 질환이 발견되었을 경우 의사의 진단에 따라 이를 업무상의 질병으로 간주합니다.

제73조 (재해보상) *

1. 사용자는 업무상 발생한 부상이나 질병의 경우 다음과 같이 보상합니다.
 - 가. 요양보상 : 산업재해보상보험법에 의한 요양급여와는 별도로 개인이 부담한 요양에 필요한 실비
 - 나. 휴업보상 : 사용자는 치료 및 요양기간 중 산업재해보상보험법에서 보상받는 부분을 제외한 나머지 급여 전액(상여금 포함)에 해당되는 휴업 보상을 지급합니다.
 - 다. 장해보상 : 사용자는 조합원이 업무상 부상 또는 질병으로 완치 후 장애가 남아 있을 때는 산업재해보상보험법에 의한 장해급여와는 별도로 재직하는 경우에는 장해급여의 40%, 그로 인해 즉시 퇴직하는 경우에는 장해급여의 100%를 지급합니다.
2. 사용자는 조합원의 업무상, 준 업무상 사유로 인한 부상·질병·신체장해 또는 사망에 대하여 보상기준을 정하고 이에 대한 구체적인 사항은 각 사별 산업안전보건위원회 또는 노사협의회를 통해 결정합니다.
3. 조합은 필요한 경우 재해보상심사위원회에 의견을 제시하고 위원회는 이를 적극 수렴합니다.

제74조 (재해부조금)

사용자는 조합원이 수해, 화재, 기타 재해로 인해 재산상의 손해를 입었을 경우 다음과 같이 부조금을 지급합니다. 단, 1가구 1주택인 경우에 해당되며, 전·월세인 경우 해당 위로금의 50%를 지급합니다.

1. 주택이 완전 소실, 유실된 경우 : 기본급의 700%
2. 주택의 1/2이 소실, 유실된 경우 : 기본급의 400%
3. 주택의 1/3이 소실, 유실된 경우 : 기본급의 200%

제 6 장 임 금 및 퇴 직 금

제75조 (임금 조정의 원칙) **

1. 사용자는 표준생계비 상승, 물가상승률, 경제성장률, 생산성 향상 등을 감안하여 조합원의 실질임금 유지를 보장하고, 실질임금 상승을 위해 최선을 다합니다.
2. 각 사가 조합원에 대한 급여 관계 규정(급여·상여금·제수당·퇴직금·기타)을 불이익하게 제정, 변경하고자 할 때에는 해당 조합과 합의하여야 합니다. 단, 조합이 근로자대표인 경우에 한합니다.
3. 사용자와 조합은 매년 임금협약을 갱신하여 1월부터 소급 적용하되, 지급기준일 현재 재직자에 한합니다.
4. 사용자는 임금 및 복지 후생에 관한 예산을 편성할 때에는 조합의 의견을 사전에 수렴·참고하여야 합니다.

제76조 (기본급 저하금지)

사용자는 조합원의 배치전환 또는 경영부실 등을 이유로 기본급을 저하시킬 수 없습니다.

제77조 (임금협약) **

사용자와 조합은 임금에 관하여 별도의 협약을 체결하며, 연장·야간·휴일노동에 대해서는 노사가 합의한 금원을 지급합니다.

제78조 (퇴직금 또는 퇴직연금)

사용자는 근속년수 1년 이상 조합원이 퇴직할 경우 관련보수 규정에 따라 퇴직금 또는 퇴직연금을 지급하며 세부사항은 각 사별 퇴직연금규약에서 정합니다.

제 7 장 단 체 교 섭

제79조 (교섭 원칙 및 절차) **

1. 단체교섭은 신의성실 원칙을 바탕으로 진행합니다.
2. 단체교섭은 비공개를 원칙으로 합니다. 단, 노사 합의로 조합원의 참관을 허용할 수 있습니다.
3. 단체교섭 절차 관련 사항은 노사가 합의해 정합니다.

제80조 (교섭대상)

단체교섭대상은 다음과 같습니다.

1. 공영방송 MBC의 공공성 및 공정방송 실현을 위한 제도와 그 운영에 관한 사항
2. 임금, 노동시간, 휴일·휴가, 고용보장, 성 평등과 일·가정 양립지원, 환경·안전·보건 및 재해 예방, 직장 내 괴롭힘 예방, 복지 후생 및 교육 훈련 등 노동조건에 관한 사항
3. 인사·승진·평가 제도와 그 운영에 관한 사항
4. 회사 규정의 제·개정에 관한 사항
5. 노동조합 전임자, 단체교섭, 쟁의행위, 시설 등 편의제공, 그 밖에 조합활동에 관한 사항
6. 그 밖에 조합활동이나 조합원의 노동조건에 직간접적으로 영향을 미치는 모든 사항.

제81조 (교섭요구 및 의무) **

1. 노사가 단체교섭을 하고자 할 경우 일방은 요구서에 교섭 일시, 장소, 교섭위원 명단, 안건 등을 명시하여 대표자가 날인한 후 문서로 교섭 7일 전에 요청해야 합니다.
2. 조합이 단체교섭을 요구할 경우, 사용자는 정당한 이유 없이 이를 거부하거나 요구된 교섭 일시를 변경할 수 없습니다.
3. 어쩔 수 없는 사정으로 교섭 일시를 변경하려면 변경사유를 명시하여 요구된 교섭 일 3일 전까지 상대방에게 통보하여야 합니다. 그러나 1회 7일 이상 지연시킬 수 없으며, 2회를 초과해 연기할 수 없습니다.

제82조 (교섭방식 및 교섭위원 구성) **

1. 임협 또는 단협을 위한 단체교섭의 방식에 관해서는 별도의 노사합의에 따릅니다.
2. 교섭위원은 노사 각 5명 이상 15명 이내로 정하며, 쌍방 대표자는 반드시 교섭위원에 포함돼야 합니다.
3. 대표 교섭위원은 교섭에 반드시 참석해야 하고, 어쩔 수 없는 사정으로 불참할 때는 그를 대신하는 대표 교섭위원에게 그 권한을 위임할 수 있습니다.
4. 각 사별 보충협약 체결을 위한 관련 사항은 별도로 정합니다.

제83조 (교섭회의) **

1. 노사는 교섭위원 중에서 각각 간사 1명을 두어 교섭에 필요한 사전 준비, 교섭진행 사항 기록(회의록 및 영상기록 작성 등), 교섭 후 사후 조치 등의 업무를 하게 할 수 있습니다.
2. 단체교섭을 함에 있어서 필요한 경우 실무 소위원회를 두어 운영합니다.
3. 교섭회의의 절차와 방법, 기타 세부사항은 별도 합의합니다.

제84조 (단체교섭을 위한 근로시간 인정) **

사용자는 단체교섭의 준비와 교섭의 원만한 진행, 조속한 타결을 위해 조합이 요구할 경우 조합 전임자와 근로시간면제자 외에 교섭위원 최대 4명에게 매 교섭 회의마다 준비 시간 1일과 교섭 시간을 근로시간으로 인정해야 합니다.

제85조 (교섭 회의록 등) **

1. 교섭 회의 내용은 녹음하고, 이를 바탕으로 교섭 회의록은 서면 작성합니다.
2. 노사가 각각 지명한 간사는 교섭 회의록을 작성한 다음 대표 교섭위원의 서명 날인을 받아 노사가 1부씩 보관합니다.
3. 교섭 회의록에 기재된 합의사항 중 단체협약으로서 효력을 인정하기로 한 사항은 단체협약으로서 효력이 있고, 최종 합의된 협약에 그 사항을 그대로 반영합니다. 다만, 노사합의로 반영하지 않기로 하거나 노사합의로 개정·변경 등을 하기로 한 경우에는 그 합의에 따릅니다.

제86조 (자료 제출) **

1. 조합이 교섭에 필요한 자료를 요청할 경우 사용자는 그 자료를 제출해야 합니다.
단, 사용자가 비밀 유지를 요청한 사항에 대해서는 조합은 이를 준수해야 합니다.
2. 사용자가 자료를 원본 그대로 제출하기 어려운 경우, 최소한의 범위에서 일부를 가리고 자료를 제출할 수 있습니다. 이때 공란 또는 삭제선 등으로 표시하여 가린 부분임을 확인할 수 있도록 하며, 그 사유를 문서로 제출합니다.

제87조 (협약 작성의 원칙과 효력) **

1. 노사는 협약으로서 효력을 갖는 노사합의 사항을 문서로 작성하고, 그에 따라 작성한 노사합의 사항은 명칭에 상관없이 단체협약의 효력이 있습니다.
2. 협약은 노사 당사자의 서명 날인으로 효력을 발휘합니다.
3. 협약이 아닌 노사합의에 이른 사항에 대하여도 사용자는 협약에 준하여 이행해야 합니다.
4. 노사합의에 이른 날로부터 협약의 서명날인을 위한 체결절차 이전까지의 기간에도 사용자는 협약으로서 효력을 인정합니다. 다만, 조합과 합의할 경우 다시 교섭을 할 수 있습니다.

제88조 (유효기간 만료 이후 협약의 효력과 유효기간 중 협약의 개정) **

1. 해당 협약의 유효기간이 만료되더라도, 새로운 단체협약이 체결될 때까지 모든 효력은 지속됩니다.
2. 노사는 유효기간 만료 이후라도 새로운 협약이 체결될 수 있도록 노력해야 합니다.
3. 이 협약의 유효기간 중이라도 노사합의로 협약의 개정을 위한 교섭을 할 수 있습니다.
4. 협약의 문구나 글자, 숫자 등이 명백히 잘못된 경우에는, 노사합의로 이를 바로잡아 수정할 수 있습니다.

제 8 장 쟁 의

제89조 (일반원칙) **

쟁의에 관한 일반원칙은 노동관계법에 따르며, 노사 일방이 쟁의를 결정했을 경우 당일로 즉시 상대방에게 통보해야 합니다.

제90조 (자주적 해결 원칙) **

노사는 노동쟁의를 자주적으로 해결하기 위하여 최선을 다하고, 이를 위하여 쟁의행위 중 조합이 교섭을 요구하면 사용자는 이를 거부할 수 없습니다.

제91조 (사적조정) **

사적 조정 및 사적 중재는 노사 합의가 있어야 진행할 수 있습니다.

제92조 (노동쟁의 조정신청) **

1. 노사 간의 교섭을 충분히 진행하였음에도 합의에 이르지 못한 경우에는 어느 일방에서 노동위원회에 노동쟁의 조정신청을 할 수 있습니다.
2. 노동쟁의 조정신청을 하게 된 때에는 상대방에게 미리 또는 신청 이후 즉시 통보합니다.

제93조 (쟁의행위 기간 중 신분보장) **

1. 사용자는 쟁의행위 기간 중 정당한 교섭이나 쟁의행위에 대한 간섭, 방해 등을 할 수 없습니다. 또한 쟁의행위 기간 중 쟁의행위에 참가하고 있는 조합원에 대하여 어떠한 사유로도 징계나 전출 등의 인사를 할 수 없습니다. 다만, 노사합의가 있는 경우에는 예외로 합니다.
2. 쟁의기간 중 보직자가 보직을 사퇴하고 조합에 가입하거나 조합원으로서의 의무와 권리를 회복할 경우, 사용자는 즉각 보직 사퇴를 수리하고 조합원으로서의 모든 권리를 보장해야 합니다.

제94조 (신규채용·신규계약 및 대체근무 금지) **

1. 사용자는 쟁의행위 기간 중에는 조합과 서면 합의 없이 신규채용을 하거나 채용 계약 기간을 연장할 수 없습니다. 또한 조합원의 업무를 대체하기 위하여 도급 또는 하도급, 파견계약을 체결할 수 없으며 관계회사 직원의 파견도 할 수 없습니다.
2. 사용자는 기존에 체결된 도급, 하도급, 파견계약은 유지할 수 있지만 인력과 장비 투입 등의 규모를 늘릴 수는 없습니다.
3. 사용자는 쟁의행위에 대처하기 위한 경비·경호·방호 등 어떠한 신규 용역계약도 체결할 수 없습니다.

제95조 (쟁의기간 중 시설이용 및 손해배상 소송 금지) **

1. 사용자는 쟁의행위 기간 중 조합원의 정당한 조합활동을 위한 회사에서의 시설 이용을 제한할 수 없습니다.
2. 조합은 쟁의행위 기간 중 회사 출입구를 완전히 막지 않고 회사 시설 내에서 쟁의 행위를 보장받습니다. 쟁의행위를 방해하거나 안전에 위협이 되는 모든 임시 구조물에 대해 조합이 철거를 요구할 경우 사용자는 즉각 이를 이행해야 합니다.
3. 사용자는 쟁의행위 기간 중 조합, 상급단체 관련자와 언론의 출입을 보장합니다.
4. 사용자는 정당한 쟁의행위에 수반하는 모든 손해에 대하여 조합과 간부, 조합원에게 배상을 청구하지 못합니다.
5. 제4항은 일상적인 조합활동에도 준용합니다.

제 9 장 성 평 등 과 일·가정 양립 지원

제96조 (차별금지)

사용자는 조합원의 채용, 임금, 평가, 보상, 승진, 교육, 업무배치, 전보 등에 있어서 성별, 성적 지향, 성적 정체성, 혼인, 임신, 출산, 육아 등(이하 '성별 등'이라 합니다)을 이유로 차별대우를 할 수 없습니다.

제97조 (모집과 채용)

1. 사용자는 모집과 채용에 있어서 성별 등을 이유로 다음과 같은 차별대우를 하지 않고 평등한 기회를 주어야 합니다.
 - 가. 성별 등에 차별을 두어 채용하는 행위
 - 나. 직종별 모집 또는 채용인원 배정에서 성별 등에 의한 채용기회 제한
 - 다. 동등한 자격을 가졌음에도 성별 등을 이유로 낮은 직급 또는 직위 채용
 - 라. 직무를 수행하는데 요구되지 않는 용모, 키, 체중 등의 신체적 조건이나 미혼조건 등의 제시 및 요구
2. 사용자는 채용과정에서 면접위원의 구성이 특정 성에 치우치지 않도록 노력해야 합니다.

제98조 (교육, 배치 및 승진)

사용자는 조합원의 교육, 배치 및 승진에 있어서 성별 등을 이유로 다음과 같은 차별대우를 할 수 없습니다.

1. 교육대상자 선정에서 교육 제한이나 불리한 조건 부여
2. 업무 배치할 때 차별
3. 보직, 승진기회 및 승진제도의 운영에 있어서의 차별

제99조 (정년 퇴직 및 해고)

사용자는 정년 및 해고에 관하여 성별 등을 이유로 다음과 같은 차별대우를 할 수 없습니다.

1. 혼인, 임신, 출산 등을 퇴직사유로 예정하는 노동계약 체결, 퇴직 강요 및 해고
2. 정년 차별

제100조 (성평등위원회 활동 보장)

1. 사용자는 조합의 성평등위원회의 활동을 보장하여야 합니다.
2. 사용자는 성평등위원회의 위원장과 간사, 운영 위원의 다음 각 호의 활동을 보장하여야 하며, 필요시 조합의 요청에 따라 공가, 출장을 인정해야 합니다.
 - 가. 조합의 공식적인 회의 참여
 - 나. 성평등위원회의 회의 참여와 장소 제공
 - 다. 성평등 침해 사례 발생 시 조사를 위한 활동
 - 라. 기타 조합이 사용자와 협의하여 협조 요청을 한 활동

제101조 (보건 휴가)

1. 사용자는 본인이 원하는 날짜에 여성 조합원에게 월 1일의 유급 보건휴가를 주어야 합니다.
2. 보건휴가를 신청할 시 결재권자는 지체없이 이를 결재하여야 합니다.

제102조 (임신 중의 보호)

1. 사용자는 임신 중인 조합원의 요구가 있을 때에는 본인의 의사에 따라 쉬운 종류의 근무로 배치 전환하여야 합니다. 또한 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후(고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 경우 임신 전 기간)에 있는 여성 조합원이 근무시간 단축을 신청하는 경우 1일 6시간, 1주 5일, 주 30시간의 근무를 이를 허용하여야 합니다. 사용자는 노동시간 단축을 이유로 해당 조합원의 임금을 삭감할 수 없습니다.

2. 사용자는 임신 중인 조합원에 대해 원칙적으로 야간, 휴일 및 연장노동을 금지하며, 해롭거나 위험한 업무를 시키지 못합니다. 다만, 조합원 본인이 명시적으로 청구한 경우에만 고용노동부 장관의 인가를 받아 허용할 수 있습니다.
3. 사용자는 임신 중인 조합원에게 보건휴가 대신 월 1일의 유급 태아 검진휴가를 주어야 합니다. 사용자는 임신 중인 조합원이 심한 입덧, 임신중독증, 유산의 위험과 조산기로 휴가를 요청했을 때 의사 소견에 따라 유급휴가를 주어야 합니다.
4. 사용자는 배우자가 임신 중인 조합원에 대해서도 월 1일의 유급 태아 검진휴가를 주어야 합니다.
5. 조합원은 본인 또는 배우자의 임신 사실을 사용자에게 통보하며, 사용자는 통보 받은 즉시 사규 및 단협에 따라 관련 사항을 준수해야 합니다.

제103조 (출산 전후 휴가, 배우자 출산휴가)

1. 사용자는 임신 중인 조합원에 대하여 산전후 휴일 포함 100일의 유급휴가를 주어야 하며, 산후에 50일 이상이 보장되도록 하여야 합니다. 다만, 두 아이 이상을 임신한 경우 산전후 120일의 유급휴가를 주고 산후에 60일 이상 보장되도록 합니다.
2. 사용자는 배우자가 출산한 경우, 출산 후 120일 이내에 휴일을 제외한 근무일 기준 20일의 유급 출산 휴가를 보장하여야 하며, 조합원의 사정에 따라 3회 분할하여 사용할 수 있게 하여야 합니다.

제104조 (유·사산 휴가)

1. 사용자는 임신 중인 조합원이 유·사산하였을 경우 다음과 같이 유급 유·사산 휴가를 부여하여야 합니다.
 - 가. 임신 16주 미만 : 10일(의사 소견에 따라 30일까지)
 - 나. 임신 16주 이상 21주 이내 : 30일
 - 다. 임신 22주 이상 27주 이내 : 60일
 - 라. 임신 28주 이상 : 90일
 - 마. 배우자가 유·사산한 경우 : 5일

2. 제1항의 휴가 사용 시 의사의 진단서를 제출해야 하며, 휴가기간 중의 휴일은 휴가일수에 포함합니다.

제105조 (난임치료휴가)

1. 사용자는 조합원이 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위해 관련 서류를 첨부해 신청할 경우 연간 7일 이내의 유급휴가를 주어야 하며, 분할 횟수에 제한 없이 사용할 수 있습니다.
2. 제1항은 조합원의 성별에 따른 구분이 없이 적용됩니다.

제106조 (생후 1년 미만 자녀의 육아 보장)

사용자는 산후 1년이 지나지 않은 여성조합원에 대해 원칙적으로 야간, 휴일 및 연장노동을 금지하며, 해롭거나 위험한 업무를 시키지 못합니다. 다만, 조합원 본인이 동의하고 고용노동부장관의 인가가 있으면 허용할 수 있습니다.

제107조 (수유시간)

사업장 안에 수유시설을 설치하여야 하며, 생후 1년 미만의 아이를 가진 조합원에게 1일 4회 유급수유시간을 주어야 합니다. 기타 수유 시설에 대한 사항은 각 사 보충협약에 따릅니다.

제108조 (육아 휴직 및 육아기 근무시간 단축)

1. 사용자는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함)를 가진 조합원이 그 아이의 양육을 위하여 휴직을 신청하는 경우 육아휴직을 부여하여야 합니다.
2. 사용자는 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함)를 가진 조합원이 신청하는 경우 주당 15시간 이상 35시간 이하로 근무시간을 단축합니다.

3. 제1항의 육아휴직은 18개월 이내, 제2항의 육아기 근무시간 단축기간은 1년 이내로 합니다.
4. 육아휴직기간은 조합원의 자유의사에 따라 3회 분할하여 사용할 수 있습니다. 단, 여성 조합원이 임신 기간 동안 육아휴직을 사용한 횟수는 분할 횟수에서 제외합니다.
5. 육아휴직 또는 육아기 근무시간 단축을 신청하려는 조합원은 개시예정일의 30일 전까지 신청서를 작성하여 사용자에게 제출하여야 합니다. 중도복직이나 조기종료 또는 연장 등 기간 변경을 신청하는 경우에는 중도복직이나 조기종료 또는 연장 희망일의 15일 전까지 신청서를 작성하여 사용자에게 제출하여야 합니다.
6. 조합원이 제5항에서 정한 기한이 지난 뒤에 중도복직이나 조기종료를 신청하는 경우 사용자는 그 신청일로부터 30일 이내로 근무개시일을 지정하여 통보하여야 합니다.
7. 사용자는 육아휴직 및 육아기 근무시간 단축을 이유로 불리한 처우를 하여서는 안 됩니다.

제109조 (성희롱·성폭력 예방 및 구제)

1. 사용자는 성희롱·성폭력 사건 발생 시 처리 절차를 정하는 “성희롱·성폭력 관련 처리내규”를 제정해야 합니다.
2. 사용자는 매년 조합과 협의하여 연간 성희롱·성폭력 예방과 교육 계획을 수립하고 예산을 확보해야 하며, 세부기준은 각 사별 보충협약으로 정합니다.
3. 사용자는 연 1회 조직의 보직자들에게 성평등 교육을 실시하고, 상향 평가를 하는 경우 성평등 리더십을 체크하는 등 조직문화를 발전시킬 수 있는 방안을 강구합니다.
4. 사용자는 조합이 요구할 경우 성희롱·성폭력 발생 및 성평등 인식에 대한 실태조사를 실시해야 합니다.
5. 사용자는 조합이 요구할 경우 성희롱·성폭력 사건 조사 시 조합 성평등위원회와 외부인사가 참여하는 특별조사 위원회를 두어 조사를 실시하여야 합니다. 특별조사 위원회의 구성과 운영에 관한 세부 기준은 각 사별 보충협약에서 정합니다.

제110조 (피해자 지원 및 보호)

1. 사용자는 성희롱·성폭력 사건에 대한 조치 내용의 진행 상황 및 결과를 피해자에게 알려주어야 합니다.
2. 성희롱·성폭력 피해자가 원할 경우, 사용자는 피해자에게 심리 상담 및 안전한 임시 숙소를 지원해야 하며 비용은 사용자가 부담합니다.
3. 사용자는 성희롱·성폭력 사건 피해자에게 2차 피해가 발생한 경우 관계자에 대한 조치를 취해야 하며, 재발되지 않도록 노력합니다.

부 칙

제1조 (명칭 변경 후 효력)

본 협약 체결 후 회사나 조합의 명칭이 변경되었을 때에도 본 협약은 계속 유효한 것으로 합니다.

제2조 (불이행 책임)

본 협약 불이행으로 인하여 발생하는 모든 책임은 불이행한 측에 있습니다.

제3조 (협약의 유효기간)

본 협약의 유효기간은 2026년 2월 2일부터 2029년 2월 1일까지로 합니다.

제4조 (효력)

본 협약은 노동조합 및 노동관계조정법 제33조에 의한 효력을 가집니다. 본 협약을 증하기 위하여 본서 3통을 작성하여 사용자와 조합이 각 1통 보관하고, 1통을 행정관청에 제출합니다.

제5조 (육아휴직 및 육아기 근무시간 단축 경과규정)

본 협약 제108조 제3항의 적용에 있어 본 협약 체결일 이전에 육아휴직을 18개월 이상 허용하고 있는 각 사는, 기존의 육아휴직 기간을 적용합니다.

제6조 (보충협약) **

각 사와 해당 조합은 본 협약의 당사자로서 공통협약에서 위임한 사항 외에도 각 사의 특성상 필요하다고 판단되는 사항에 대하여 각 사별 보충협약을 체결할 수 있습니다.

제7조 (적용기준)

1. 제14조 제1항, 제30조 제4항, 제31조, 제42조, 제43조 제2항, 제48조 제1항, 제49조 제1항, 제73조 제3항에서 합의·협의·통보 등의 주체가 되는 노동조합은 조합 단위별(본부·지부·교섭참여 조합)로 판단합니다.

(해당 조항에 ‘*’ 로 표시)

2. 제19조 제1항 후단, 제75조 제3항, 제77조, 제79조, 제81조, 제82조, 제83조, 제84조, 제85조, 제86조, 제87조, 제88조, 제89조, 제90조, 제91조, 제92조, 제93조 제1항, 제94조, 제95조 제2항, 부칙 제7조에서 합의·협의·통보 등의 주체가 되는 노동조합은 복수노동조합일 경우 교섭대표노동조합을 의미합니다.

(해당 조항에 ‘**’ 로 표시)

2026. 2. 2.

(전국 문화방송 사장을 대표하여)
주식회사 문화방송 대표이사 사장
안 형 준



전국언론노동조합
위원장
이 호 찬



전국언론노동조합 문화방송본부
본부장
전 성 관

