

# 단 체 협 약 서



2022. 8. 24.

한 국 전 자 통 신 연 구 원  
한국전자통신연구원노동조합

# 단 체 협 약 서

한국전자통신연구원과 한국전자통신연구원노동조합은 다음과 같이  
단체협약을 체결하고 이를 성실히 이행할 것을 약속하고 서명한다.



2022. 8. 24.



한 국 전 자 통 신 연 구 원

한국전자통신연구원노동조합

원 장

김 명 준

위 원 장

제 동 국

# 목 차

전 문 .....	2
제1장 총 칙	
제1절 협약체결권 및 적용범위 .....	2
제2절 단체교섭권 .....	2
제2장 조합활동	
제1절 조합활동의 보장 및 원칙 .....	4
제2절 전임자 및 근로시간연제 .....	5
제3절 시설의 사용 및 편의제공 .....	6
제4절 조합비의 공제 .....	7
제3장 인 사	
제1절 인사의 원칙 .....	7
제2절 징계 및 해고 .....	9
제3절 휴 직 .....	12
제4절 연구원의 합리적 운영 .....	13
제4장 근로조건	
제1절 근로시간 및 임금 .....	15
제2절 휴 가 .....	16
제3절 연장근무 및 휴일근무 .....	19
제4절 보 상 .....	19
제5절 안전과 보건 .....	20
제6절 체 육 .....	21
제7절 후 생 .....	22
제8절 퇴직 및 퇴직금 .....	24
제5장 교육훈련 .....	25
부 칙 .....	25

## 전 문

한국전자통신연구원(이하 “연구원”이라 한다)과 교섭대표노동조합인 한국전자통신연구원 노동조합(이하 “대표조합”이라 한다)은 연구원이 국가과학기술발전을 위한 공익연구기관임을 인식하고 상호 이해와 신뢰로써 헌법과 노동관계법의 근본정신에 입각하여 교섭에 참여한 모든 노동조합(이하 “조합”이라 한다)에 소속된 조합원(이하 “조합원”이라 한다)의 경제적, 사회적 지위 향상과 복리 증진에 노력하고 나아가 연구원과 조합의 민주적 운영 및 자율권 신장을 통한 연구원의 건전한 발전을 위하여 이 단체협약(이하 “협약”이라 한다)을 체결하고 상호 신의와 성실로써 엄정히 준수 이행한다.

## 제1장 총 칙

### 제1절 협약체결권 및 적용범위

**제1조(협약체결권)** 조합은 조합원을 대표하여 이 협약을 체결한다.

**제2조(적용범위)** 이 협약은 교섭창구 단일화에 참여한 모든 노동조합의 조합원에게 동등하게 적용된다.

**제3조(조합원의 범위)** 연구원 직원은 누구든지 자유로이 조합에 가입할 수 있다. 다만, 조합원 가입 범위는 조합 규약으로 정하되, 노동조합 및 노동관계조정법에 의한 사용자는 제외한다. 여기서 사용자란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다. 동 범위는 다음 각호와 같다.

1. 부서장(노사협의로 정한 자)
2. 기타 사용자의 이익을 대표하는 직원으로 노사협의로 정한 자

**제4조(성실의무)** ① 연구원과 조합은 상호 이해와 신뢰로써 신속하고 원만한 협약체결을 위하여 성실하게 교섭을 하여야 한다.

② 연구원과 조합은 이 협약과 이 협약에 기하여 발생하는 모든 사항에 관하여 정확한 기록을 작성하고 이를 성실히 준수·이행할 의무를 진다.

**제5조(불이행책임)** 이 협약을 이행하지 않는 데서 발생하는 법적, 도의적 책임은 불이행을 한 당사자에게 있다.

**제6조(효력)** 연구원과 조합이 체결한 본 협약의 효력은 본 협약에 저촉되는 취업규칙이나 기타 제 규정의 효력에 우선하며, 조합원과 맺은 여타의 개별적 노동계약에 우선한다.

### 제2절 단체교섭권

**제7조(단체교섭권)** ① 연구원은 조합이 조합원을 위하여 임금, 복지, 근로시간, 휴일·휴가, 재해보상, 안전보건 등의 제반 근로조건에 관하여 단체협약을 체결하는 교섭단체임을 인정한다.

② 연구원과 조합은 단체교섭권을 상급단체에 위임할 수 있으며, 위임한 때에는 그 사실을 상대방에게 통보하여야 한다.

**제8조(단체교섭)** ① 연구원과 조합은 상대방에게 제7조(단체교섭권)와 관련되는 제반 문제에 관하여 일시를 지정 단체교섭을 요구할 수 있다.

② 전항의 단체교섭 요구가 있을 때 이에 반드시 응해야 하며, 부득이한 사정으로 일시를 변경할 필요가 있을 때에는 7일을 초과하지 않도록 하되, 사전에 협의하여 조정할 수 있다.

③ 연구원과 조합은 성실하게 단체교섭에 응하여야 한다.

④ 연구원과 조합은 단체교섭을 통하여 상호간의 분쟁사항을 평화적이고 건설적인 방향으로 해결하도록 노력하여야 하며, 쟁의 중일지라도 어느 일방의 단체교섭 요청이 있을 경우 이를 거부하여서는 안 된다.

⑤ 노사 양측이 교섭을 성실히 수행했음에도 불구하고 교섭이 결렬되어 노동쟁의가 발생되었을 경우 노사 쌍방이 함께 노동위원회에 중재 신청을 할 수 있다.

**제9조(단체교섭의 요구)** ① 연구원과 조합은 단체교섭을 요청하고자 할 때에는 회의개최 예정 7일 전에 교섭내용, 교섭일시, 장소 등을 정하여 단체교섭 요구서를 제출하여야 한다.

② 연구원과 조합은 필요할 경우 쌍방의 합의에 의하여 실무교섭을 활용할 수 있다.

**제10조(교섭위원 구성)** ① 교섭위원은 노사 각 8명으로 구성하며 쌍방 대표자는 대표위원이 된다.

② 회의시 의장은 최초교섭을 요청한 측부터 시작하여 노사 각 1회씩 윤번으로 돌아가며 의장직을 수행한다.

③ 연구원과 조합은 단체교섭 요구 시 안전에 따라 미리 상대방의 특정인을 참고인으로 요청할 수 있으며, 해당자는 특별한 사정이 없는 한 교섭에 참석하여야 한다.

**제11조(교섭회의)** ① 교섭회의는 공개회의를 원칙으로 하되, 상호합의에 의하여 이를 공개하지 아니할 수 있다.

② 연구원과 조합의 대표위원은 특별한 사정이 없는 한 단체교섭 회의에 참석하여야 하며 부득이한 사정으로 참석할 수 없을 때에는 대리 대표위원을 지정하여 교섭에 관한 권한을 서면으로 위임하여야 한다.

③ 연구원과 조합은 효율적인 교섭회의 진행을 위하여 당초에 제시한 교섭(안)을 유지토록 노력한다.

**제12조(자료제시)** 어느 일방이 교섭에 필요한 근거자료를 요구할 시 상대방은 이를 제시하여야 한다. 단, 제시된 자료는 쌍방 합의에 의해 공개할 수 있다.

**제13조(간사 선임 및 회의기록 유지)** ① 노사 쌍방은 간사 각 1명씩을 두어 교섭에 필요한 사전준비, 교섭 진행사항 기록 등을 하도록 하며, 본교섭 종료 후 노사 간사의 확인으로 회의록을 작성하여 노사 1부씩 보관한다.

② 노사 쌍방은 기록보존 차원에서 기록장치(녹음기 및 영상시설 등)를 활용할 수 있다. 단, 영상시설 활용 시에는 상대방의 동의를 구하며, 기록장치의 저장자료는 제8조(단체교섭) 제5항과 같이 분쟁 조정 기관 중재 등을 위한 목적으로만 사용하여야 한다.

**제14조(합의서 작성)** 단체교섭에서 합의된 모든 사항은 문서로 작성하고 연구원과 조합이 서명 날인하여야 한다. 단, 동일 교섭 건에 대하여 합의에 이르기까지 수차에 걸쳐 교섭이 진행될 때는 매 교섭마다 합의된 사항을 문서로 작성하고 참석한 쌍방 대표위원이 서명 날인하여야 한다.

**제15조(가입·제명·탈퇴자의 확인)** 연구원은 직원이 조합에 가입하거나 탈퇴하는 데 간여할 수 없으며, 조합에 가입·탈퇴하는 것과 조합이 제명한 것에 대한 확인은 조합 통보에 의한다.

**제16조(근로조건의 저하금지)** 이 협약기준 중 근로기준법에 미달하는 부분은 무효로 하고 근로기준법에 따르며, 협약에 누락 또는 근로기준법보다 상회함을 이유로 기존에 실시하고 있는 근로조건을 저하시킬 수 없다.

**제17조(연구원 규정 변경)** 연구원은 제7조(단체교섭권)에 명시된 사항 중 협약내용과 관련된 원규, 준원규 등을 제·개정하고자 할 때에는 사전에 조합과 협의하여야 한다.

**제18조(통지의무)** 연구원과 조합은 다음 각호에 해당하는 경우에는 이를 사전에 상호 통지하여야 한다.

1. 연구원의 통지사항

가. 명칭의 변경

나. 정관의 변경

다. 임원의 변동

라. 예산서 및 결산 시 결산서(재무제표) 등 결산결과

마. 직장폐쇄의 개시 및 종료에 관한 사항

바. 부 단위 이상 조직의 개편, 변경 및 주요 사업장을 연구원 본원 이외의 지역으로 이전할 경우

사. 조합원 징계에 관련된 사항

2. 조합의 통지사항

가. 명칭의 변경

나. 규약의 변경

다. 조합임원, 간부, 대의원의 변동

라. 상급단체 가입 및 변동사항

마. 상급단체 임원으로서의 임면

바. 노동쟁의의 발생, 쟁의행위의 개시 및 종료에 관한 사항

**제2장 조합활동**

**제1절 조합활동의 보장 및 원칙**

**제19조(조합활동의 보장)** ① 연구원은 조합원의 자유로운 조합활동을 인정하며, 조합활동을 한 것을 이유로 차별대우 또는 불이익을 주지 아니한다.

② 노사합의로 기존에 확보한 조합활동 권리는 노사합의 없이는 저하시킬 수 없다.

③ 연구원은 해고의 효력을 다투고 있는 조합원에 대해 조합원으로서의 신분이나 활동에 불이익한 처분을 하거나 제한을 가할 수 없다.

**제20조(부당노동행위)** ① 연구원은 노동조합 및 노동관계조정법 제81조의 부당노동행위를 하지 아니한다.

② 연구원은 정상적인 노사관계 정립의 필요성을 공감하며 부당노동행위 부분에 대해서 미연에 방지하도록 각 부서장 회의를 통하여 충분히 주지시키고 부당노동행위에 대해서는 노사공동의 조사위원회 등을 통하여 철저히 규명토록 하여 엄중 조치토록 한다.

**제21조(원내 홍보활동)** ① 연구원은 조합이 원내에서 조합홍보 활동을 할 수 있도록 협조하여야 한다.

② 연구원은 신입직원 오리엔테이션 시 2시간 이내의 조합 홍보시간을 부여한다.

③ 연구원은 신입직원 오리엔테이션 계획을 사전에 조합에 통보토록 한다.

**제22조(근무시간중의 조합활동)** ① 전임자 및 근로시간면제대상자를 제외한 조합원의 조합활동은 근무시간 외에 행함을 원칙으로 한다. 다만 다음 사항에 대해서는 근무시간 중이라도 조합활동을 할 수 있으며 근무한 것으로 간주한다.

1. 단체교섭, 노사협력회의(교섭 및 회의 준비시간, 개최시간, 정리시간)
2. 운영위원회, 조합원 간담회, 연구원 측과 하는 회의 및 협상
3. 총회(정기 연 1회, 임시 연 2회), 대의원대회(연 6회)
4. 회계감사(연 2회), 선거
5. 조합의 문화행사 또는 체육행사(연 2회)
6. 운영위원/대의원 수련회(각 연 2회)
7. 조합 창립 기념식 및 조합원 보고대회 등 기타 노사가 협의한 사항

② 조합은 제1항 제5호 및 제6호의 조합활동에 대하여 사전에 연구원에 통지하여 시행하도록 한다.

③ 연구원은 제1항의 조합활동에 대하여 불이익을 줄 수 없다.

#### 제2절 전임자 및 근로시간면제

**제23조(전임자)** ① 조합 대표자는 조합 업무만을 수행하는 전임자를 지명할 수 있으며, 지명한 전임자에 대하여 연구원에 통보하여야 한다.

② 연구원은 전임자의 정당한 조합활동을 보장해야 한다.

**제24조(근로시간면제 시간 및 인원)** ① 연구원은 노동조합 및 노동관계조정법 등 관계 법령에서 정의하는 근로시간면제자에게 연간 10,000시간의 근로시간면제를 인정하며, 연간 한도에서 노동조합 간 자율적으로 정하여 사용하되 근로시간면제 기준인원 한도 및 급여는 노동조합 및 노동관계조정법 등 관계법령 및 기준에서 정한 바에 따른다.

② 근로시간면제 사용가능 인원 산정을 위한 연간 소정근로시간은 2,000시간(1인)을 기준으로 한다.

③ 조합은 파트타임을 포함한 근로시간면제대상자의 명단 및 각 근로시간면제 한도를 사전에 연구원에 서면으로 통보하여야 한다.

④ 본 조에서 정한 사항은 조합원 수 변동 등의 사유에도 불구하고 협약 유효기간 동안에는 유효한 것으로 한다.

**제25조(근로시간면제 및 유급 인정)** ① 제24조 제1항에 따라 근로시간면제 대상으로 지정된 조합원은 임금의 손실 없이 노동조합 및 노동관계조정법 등 관련 법령에 따른 업무를 수행할 수 있으며, 유급 인정 대상 업무는 다음 각호와 같다.

1. 연구원과의 교섭, 협의, 고충처리, 산업안전 활동 등 노동조합 및 노동관계조정법 또는 다른 법률에서 정하는 업무
2. 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무
3. 기타 연구원 발전 및 노사공동의 이해관계에 속하는 업무로 노사협약에 의한 노사공동위원회 등의 업무

② 연구원과 조합의 공동 이해관계에 속하는 상급단체 활동은 근로시간면제 한도에 포함한다.

**제26조(전임자 및 근로시간면제대상자의 처우)** ① 조합 전임자의 전임기간은 근속연수 산정 기간에 포함하며, 기타 인사상 처우에 대하여는 노동조합 및 노동관계조정법 등 관련 법령에 따른다.

② 연구원은 근로시간면제대상자의 정당한 활동시간을 통상근무로 간주하고, 근로시간면제를 이유로 임금 등 근로조건에 있어서 일체의 불이익한 처우를 하지 아니한다.

③ 전임자와 근로시간면제대상자의 활동기간 중 인사상의 처우는 개인평가등급 중간등급의 상위등급에 준하도록 한다.

④ 연구원은 전임자 및 근로시간면제대상자의 원직복귀 시 원래의 직에 복귀하도록 하여야 하며, 직무 또는 부서배치에 대하여 본인의 의사를 반영하도록 한다.

⑤ 연구원은 조합 전임 또는 근로시간면제 활동으로 인해 원직에서 제외된 조합원의 원직 복귀 시 본인의 의사를 반영하여 전문적 지식의 습득을 위해 1년 이내의 국내·외 교육기관의 교육기회를 제공한다.

⑥ 전임자의 조합 활동으로 인한 업무상 재해 및 보상은 산업재해보상보험법에 따른다.

**제27조(상급단체의 전임 인정)** 조합은 연구원과 협의하여 조합의 전임자 수 범위 내에서 조합의 상급단체 또는 조합과 관련 있는 노동단체의 전임활동을 하게 할 수 있다.

### 제3절 시설의 사용 및 편의제공

**제28조(연구원 시설의 사용)** ① 연구원은 조합사무실 및 조합활동에 필요한 시설, 집기, 사무용기기 등을 제공하고, 조합전용으로 사용하도록 한다.

② 조합이 시설사용을 요청할 시에는 행사에 관한사항(일시, 장소, 내용, 참석자 등)을 사전에 통지하여야 하며, 연구원은 적극 협조하여야 한다.

③ 연구원은 조합이 요구할 경우, 조합과 관련된 상급단체 등 타 조합의 간부 및 조합원이 자유롭게 조합사무실을 출입할 수 있도록 보장한다.

**제29조(문서 및 간행물의 배포)** 연구원은 연구원에서 발행하여 전 부서에 배포하는 간행물 1부를 조합에 배포한다.



**제30조(문서열람 및 자료제공)** ① 조합은 제7조(단체교섭권)에 명시된 사항과 조합원의 근로환경 개선에 관련된 제반사항에 대하여 문서열람 및 자료제공을 요구할 수 있으며 연구원은 조합과 협의한 기한 내에 제공해야 한다.

② 연구원은 조합 및 조합원에 대한 개인정보를 유출할 수 없으며, 개인정보 보호법에 의거하여 제3자에게 조합원의 개인정보를 제공할 경우, 동 법이 규정하는 정보 주체의 권리가 보장되도록 노력한다.

1. 법령에서 허용하는 경우를 제외하고는 개인정보를 제3자에 제공하지 않는다.

2. 제3자에게 수집 목적 외의 용도로 개인정보를 제공하는 경우, 개인정보를 제공받는 자에게 개인정보 보호법에서 규정하는 안전성 확보를 위하여 필요한 조치를 마련하도록 요청할 수 있다.

#### 제4절 조합비의 공제

**제31조(조합비의 일괄공제)** ① 연구원은 조합의 의뢰가 있을 때 매월 급여지급일에 조합원의 급여에서 조합비 및 기타 조합원이 동의하여 요청한 항목을 일괄 공제하여 공제내역과 함께 급여일 익일 까지, 동 일이 휴일일 때에는 그다음 날까지 조합에 인도한다.

② 조합은 조합원 명단 및 공제내역의 변경사항을 매월 10일까지 연구원에 통보하여야 하며, 연구원은 매월 10일 이후 통보된 공제내역의 변경사항에 대하여는 익월에 추가하여 처리한다.

### 제3장 인 사

#### 제1절 인사의 원칙

**제32조(인사의 원칙)** ① 연구원은 조합원에 대한 인사제도를 운영함에 있어 조합원의 신분보장 및 공정한 인력관리를 위하여 최대한 노력한다. 협약내용과 관련된 인사제도의 수립 및 변경 시에는 사전에 조합과 협의하여 시행한다.

② 연구원은 조합원의 직종 및 적성, 전공, 경력, 의사를 최대한 존중해서 적재적소에 배치함을 원칙으로 한다.

③ 연구원은 조합원의 인사에 관련된 원칙, 기본방향 설정 및 원규, 준원규 등의 제정, 개정, 폐지시에는 조합과 충분히 협의하되, 필요시 노사협력회의에 안건으로 상정할 수 있다.

④ 연구원은 계약직원의 채용 및 간접고용인력 활용을 최소화하며 해당 근로자의 근로조건을 개선하고, 우수계약직원의 정규직 채용의 기회를 확대하는 등 고용개선을 추진한다.

**제33조(임금피크제)** 연구원과 조합은 임금피크제를 개선한다. 임금피크제에 대한 세부사항은 노사실무협의를 통해 논의한다.

**제34조(정년환원)** 연구원과 조합은 정년환원 등 고용 연장을 위해 노력한다. 정년환원에 대한 세부사항은 노사실무협의를 통해 논의한다.

**제35조(인사제도 개선 등)** ① 연구원은 인사·제도(연구관리/사업화, 운영관리, 품질관리 등)를 개선하고자 할 때는 노사협의를 거쳐 연구현장에 안정적으로 정착될 수 있도록 최대한 노력한다.

② 연구원은 인사제도와 사업기획 체계 개선을 지속적으로 추진하며, 필요시 노사협력회의에 상정하여 노사가 합의하여 정한다.

③ 연구원과 조합은 조합원에 대한 동기부여와 효율적인 인사·조직관리를 위하여 직급체계 개선 방안 마련에 노력하며, 세부사항은 노사 간 협의하여 정한다.

**제36조(직급승진)** ① 연구원은 능력과 객관적인 업적평가 결과를 기준으로 상위직급 자격 기준에 부합할 경우 조합원의 직급승진을 실시한다.

② 직급승진에 관한 세부 시행방법 및 직급승진에 따른 연봉가산방법 등은 노사 간 협의하여 정한다.

③ 직급 승진자에 대한 직무교육의 기회를 부여하며, 교육에 관한 세부 내용은 노사 간 협의하여 정한다.

**제37조(조합간부의 인사 등)** ① 연구원은 조합간부(임원, 운영위원, 대의원)의 인사이동 시에는 사전에 조합과 합의하여 정한다.

② 연구원은 조합간부의 조합 활동의 공익성을 인정하여 인사상 불이익을 줄 수 없으며, 조합 집행간부(임원, 운영위원, 대의원)의 인사상 처우는 평가결과의 평균등급 대비 불이익을 주지 않는다.

**제38조(신분변동 등)** ① 연구원은 운영상 불가피한 사정 등에 의하여 인원을 정리하고자 할 경우에는 사전에 계획을 조합에 통보하고 대상인원, 보상 및 사후대책 등에 관하여 조합과 충분히 협의하여 결정한다.

② 연구원은 휴·폐업, 해산, 분할양도, 이전, 부처이동 등으로 인하여 조합원의 신분에 변동이 예상될 때는 그 대책을 충분히 조합과 협의한다.

**제39조(인사고충의 처리)** 연구원은 조합원의 고충을 원만하게 해결하기 위하여 고충처리위원을 활용하는 등 제반 노력을 다하도록 한다.

**제40조(원내 공모 및 인력 재배치)** ① 연구원은 조합원에 대한 원내 공모시기 및 실시 기준을 사전에 조합과 협의하여 실시한다.

② 연구원은 조합원의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 최적의 경력경로(career path)를 구현하는 것에 대하여 조합과 협의하여 진행한다.

**제41조(개인평가)** ① 연구원과 조합은 공정하고 합리적인 개인평가제도를 수립한다.

② 연구원은 평가자가 자율적으로 평가할 수 있도록 보장하여야 하며, 이와 관련한 공정성 교육을 실시한다. 또한, 이를 위하여 평가가 완료된 이후 노사협의를 통해 평가 모니터링을 실시한다.

③ 노사는 다음 연도 개인평가제도를 성실하게 협의하며, 변경된 개인평가제도는 사전에 조합원에게 충분히 공지, 설명해야 한다. 매년 4월까지 개인평가제도가 확정되지 않은 경우 종전 제도를 적용함을 원칙으로 한다.

④ 개인평가 결과는 합리적인 인사관리의 기준으로 적용되어야 한다. 개인평가 결과의 적용은 불소급의 원칙으로 하되, 공익상의 필요가 있을 때, 직원에게 유리한 때에는 소급 적용할 수 있다.

⑤ 연구원은 개인평가 결과를 피평가자에게 통보하며 본인이 확인 및 이의신청 절차에 따라 이의신청을 할 수 있다. 또한, 연구원은 조합원이 본인의 인사평가 관련 자료의 열람을 요청할 경우 이에 응해야 한다.

⑥ 조합원의 이의신청 재심의위원회 시, 조합대표자가 지명하는 2인이 재심의위원회에 참관하여 발언할 수 있다.

**제42조(직종직급변경)** 연구원은 조합원이 근무기간 중 교육훈련, 학업, 직무수행경력 등으로 관련 직능분야에 자격 및 학위를 취득한 후 희망하는 경우에는 직무자격 변경심사 후 직종 혹은 직급을 바꿀 수 있다.

**제43조(양성평등과 모성보호)** ① 연구원은 「헌법」의 평등이념과 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따라 고용과 모든 노동조건에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하며, 성별에 의한 차별 없이 그 능력을 직장생활에서 최대한 발휘할 수 있도록 보장하여야 한다.

② 연구원은 모집과 채용에 있어서 채용기회, 면접, 고용형태 등에서 성별에 따른 차별을 하지 않고 평등한 기회를 주어야 한다.

③ 연구원은 교육·연수, 배치, 승진 시 성별을 이유로 불리한 처우를 한 사실이 인정되는 경우 즉시 시정조치를 취해야 한다.

④ 연구원은 혼인, 출산 등을 이유로 퇴직을 강요할 수 없으며, 혼인, 출산 등을 이유로 퇴직을 강요한 사실이 인정되는 경우 즉시 시정조치를 취해야 한다.

## 제2절 징계 및 해고

**제44조(조합원의 징계)** ① 조합원에 대한 징계 사유가 발생하였을 때는 별도의 징계위원회를 구성하고, 징계위원회의 의결을 거쳐 징계할 수 있다.

② 전항의 징계위원회는 조합원에게 소명의 기회를 주어야 하며 증인을 신청할 시 이를 승인하여야 한다.

③ 연구원은 외부의 요구에 의한 조합원 징계에 대해서는 조합원 보호를 위하여 노력한다.

**제45조(징계사유)** 연구원은 다음 각호의 1에 해당하는 사유가 있을 때를 제외하고는 직원을 징계할 수 없다.

1. 직무관련 관계법령, 제 규정, 계약 및 정당한 지시사항을 위반한 때
2. 직무상 의무를 위반하거나 직무를 태만히 하였을 때
3. 금품비위, 성범죄, 채용비리 등 직무의 내외를 불문하고 연구원 명예나 위신을 손상하는 행위를 한때
4. 연구원 재산상의 피해를 가져오는 행위를 하였을 때
5. 단체협약을 위배하였을 때

**제46조(징계의 종류 및 효력)** ① 징계의 종류는 견책, 감봉, 정직, 강등, 해임으로 한다.

- ② 견책은 징계 처분된 행위에 대하여 훈계하고 뇌우치게 한다.
- ③ 감봉은 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 직무에 종사하게 하되, 급여를 감액 지급하며, 그 감액은 1회의 액이 평균임금의 1일분의 2분의 1을, 감봉 총액이 월 급여의 10분의 1을 초과하지 못한다.
- ④ 정직은 1개월 이상 6개월 이하의 기간으로 하고, 그 기간 중 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 월 급여의 3분의 2를 감한다.
- ⑤ 강등은 5년 이내에서 1계급 아래로 직급을 내리고, 신분은 보유하나 6개월간 직무에 종사하지 못하며 그 기간 중 월 급여의 3분의 1을 감한다. 다만, 직급을 구분하지 아니하거나 강등이 불가능한 직원에 대해서는 강등을 적용하지 아니한다.
- ⑥ 해임은 그 직에서 면직되고 처분일로부터 3년간 재임용할 수 없다.
- ⑦ 징계처분의 집행이 완료된 직원에 대하여는 다음 각호의 기간(금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용, 성폭력, 상하관 및 성매매, 채용비위에 따른 징계처분의 경우에는 각각 3개월을 더한 기간)동안 보직 및 승진할 수 없다.

1. 강등, 정직: 집행이 완료된 날부터 18개월
2. 감봉: 집행이 완료된 날부터 12개월
3. 견책: 처분을 받은 날부터 6개월

⑧ 채용비위로 인하여 징계를 받은 직원에 대해서는 다음 각호의 기간 동안 감사 및 인사업무를 담당하게 할 수 없다.

1. 정직 이상 3년
2. 정직 미만 2년

**제47조(징계절차)** ① 조합원에게 징계사유가 있다고 인정될 때에는 소속부서장 또는 관계부서장은 징계요구서를 작성하여 인사담당 부서에 징계를 요구할 수 있다. 소속조합원이 징계사유가 있음에도 불구하고 본 항의 절차에 따른 징계요구를 하지 아니할 경우 부서장을 징계할 수 있다.

- ② 징계요구서를 접수받은 인사담당 부서에서는 징계사유를 조사하여 징계위원회에 부의하여야 한다.
- ③ 징계대상자 출석은 출석통지서에 의해 최소한 출석예정일 7일 전에 본인에게 직접 송부한다.

**제48조(재심청구)** ① 징계대상자 및 징계요구자는 징계통보를 받은 날로부터 15일 이내에 인사담당 부서에 재심을 청구할 수 있다. 다만, 형사사건으로 구속, 장거리 여행, 입원, 해외체재 등의 부재 사유로 인한 경우에는 그 사유가 해소된 날로부터 15일 이내 재심을 청구할 수 있다.

② 전항의 기한 내에 재심청구를 하지 아니하는 경우는 징계의결에 승복한 것으로 간주한다.

③ 재심청구는 서류 등 요식행위 결여 등을 이유로 기각되거나 접수가 거부될 수 없다.

④ 조합원 징계의 경우, 동일 사안에 대한 재심은 원심보다 가중하여 징계를 할 수 없으며, 재심 결정 시까지 원심의 효력은 정지된다.

**제49조(부당징계 및 면직)** ① 연구원이 조합원에 대하여 징계 처분한 내용이 고용노동부, 노동위원회 또는 법원으로부터 부당징계로 판명되었을 때에는 연구원은 다음과 같은 조치를 취하여야 한다.

1. 부당징계의 판정서 또는 결정서가 접수된 날로부터 징계를 무효처분하고 원직에 복귀시킨다. 단, 원직이 소멸되었을 경우에는 동등 직종 및 직급으로 복귀시키도록 한다.

2. 징계로 인하여 미지급된 금액에 대하여는 판결내용에 따라 즉시 지급하며 징계처분 기간은 근속연수에 산입한다.

3. 연구원이 판정에 불복하여 재심청구하거나 행정소송을 청구하더라도 초심결정에 따라 전1, 2호를 즉시 시행하여야 한다.

② 전항 2호에서 "미지급된 금액에 대하여는 판결내용에 따라 즉시 지급한다"라 함은 최소한 미지급 기간의 평균임금은 보장하도록 하되, 감봉이나 기타 임금지급에 관하여 판결이 있을 경우에는 판결에 따른다.

**제50조(입증책임)** 징계사유에 대한 입증책임은 징계를 요청한 측에 있으며, 이를 증명하지 못하고는 징계할 수 없다.

**제51조(면직의 제한)** 연구원은 다음 각호의 1에 해당하는 경우 이외에는 면직할 수 없다.

1. 본인이 사의를 표명하였을 시

2. 본인이 사망하였을 시

3. 정년이 되었을 시

4. 형사상 금고 이상의 유죄의 확정판결을 받았을 시

단, 무면허, 음주, 도주차량 이외의 교통사고로 인한 경우와 뇌물 또는 배임수증 이외의 범죄로 집행유예의 판결을 받은 경우, 선고유예의 판결을 받은 경우는 예외로 한다.

5. 금치산 또는 한정치산 선고를 받았을 시

6. 계약기간 만료 시

7. 휴직기간이 만료되어도 30일 이내에 복직하지 아니할 때

8. 담당하는 업무 없이 대기명령을 받은 후 3개월이 경과되었을 때

9. 다음사항으로 징계위원회 또는 인사위원회의 결의에 의할 시

1) 직무를 이용하여 사리를 도모한 때

2) 연구원에 대한 횡령, 배임 또는 사기 등 범죄행위를 한때

3) 고의 또는 과실로 징계사유가 생기고 그 결과가 극히 중대하여 장차 직원으로서의 신분 유지가 곤란한 경우

4) 정신질환 또는 신체상의 장애로 인하여 근무가 불가능할 때

5) 징계처분을 받은 자로서 누우치는 마음이 없다고 인정된 때

6) 노동조합 및 노동관계조정법 제81조의 부당노동행위를 한 자

7) 천재지변, 불가항력적인 사고에 의하지 아니하고 10일 이상 무단결근하였을 때

8) 채용비위로 검찰, 경찰 및 그 밖의 수사기관에 의해 기소되었을 때

10. 수습직원의 경우 수습평가결과 부적격으로 판정되었을 때

### 제3절 휴 직

**제52조(휴직사유 및 그 기간)** ① 연구원은 다음 각호에 대하여 휴직을 명할 수 있다.

1. 병역법 또는 전시동원법에 의하여 징집, 소집, 동원되었을 때
2. 형사사건으로 구속기소 되었을 때
3. 직무수행으로 인한 질병으로 6개월 이상의 병가를 얻어 업무를 담당할 수 없을 때
4. 정신질환 또는 신체상의 장애로 2개월 이상의 장기 휴양을 요할 때
5. 임신 중인 여성 조합원이 모성을 보호하거나 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함)가 있는 조합원이 그 자녀의 양육을 위하여 휴직을 신청하는 경우에 남녀를 불문하고 이를 허용한다.
6. 학위취득, Post-Doc.과정 또는 능력향상교육을 위하여 조합원의 요구가 있을 때
7. 출산 장려를 위해 합리적인 사유(산부인과 전문의 소견서 첨부 등)로 조합원의 요구가 있을 때
8. 외국에서 근무·유학 또는 연수하게 되는 배우자와 동반하기 위하여 조합원의 요구가 있을 때
9. 사고나 질병, 노령 및 자녀 양육 등으로 인하여 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀를 돌보기 위하여 조합원의 요구가 있을 때
10. 정당한 사유로 조합원의 요구가 있을 때
11. 정부부처 등 유관기관에 임시로 고용될 때(단, 연구원이 업무상 필요하다고 인정하는 경우에 한함.)

② 휴직기간은 그 사유와 실정에 맞추어 정하되, 24개월을 초과할 수 없다.

③ 전항에도 불구하고 제1항의 제1호의 경우에는 징집 또는 소집 및 동원완료일까지, 제2호의 경우에는 판결 확정 시까지, 제3호, 제9호의 경우에는 관계법령에서 정하는 기간까지, 제5호의 경우에는 자녀 1명당 3년 이내, 제11호의 경우에는 고용 기간까지로 한다. 제6호의 경우는 다음과 같다.

1. 박사학위 : 5년 이내(부득이한 경우 1년 연장 가능)
2. 석사학위 : 2년 이내(부득이한 경우 1년 연장 가능)
3. Post-Doc.과정 : 1년 이내(부득이한 경우 1년 연장 가능)
4. 능력향상교육 : 참여사업(과제) 종료 시점에서 1년 이내(참여사업 종료 기준은 원내공모 기준을 준용한다.)

**제53조(휴직기간의 처리)** ① 휴직기간은 근속연수에 산입한다. 다만, 제52조 제1항의 6호, 7호, 8호, 10호 및 11호의 무급휴직은 근속기간에서 제외하되, 9호의 경우는 근속연수에 산입하며 평균 임금 산정 기간에서는 제외한다.

② 육아휴직 기간은 3년 이내로 하되, 6회에 한하여 분할 사용할 수 있으며, 자녀 1명에 대한 총 휴직기간이 1년을 넘는 경우에는 최초 1년을 근속기간에 포함한다. 단, 임신 중인 여성 조합원은 분할 횟수에 제한 없이 분할사용이 가능하며 분할 횟수에 포함되지 않는다.

**제54조(휴직자의 급여)** 휴직자에 대한 급여는 관계법령에서 정한 경우를 제외하고는 연구원의 규정에 따른다.

제55조(휴직기간의 영향) 업무상 부상 또는 질병으로 휴직한 경우에는 인사상 불이익한 영향을 받지 아니한다.

제56조(복직) 연구원은 조합원이 휴직기간 만료일 이전이라도 휴직사유가 해소되어 복직청원을 하거나 휴직기간 만료 후 30일 이내에 복직원을 제출하였을 때는 휴직기간 동안 원래의 휴직사유 이외의 사유로 전용한 경우를 제외하고는 즉시 복직시켜야 한다.

#### 제4절 연구원의 합리적 운영

제57조(각종 위원회 참여) ① 연구원은 연구원의 합리적 운영 및 직원의 복리증진을 위하여 조합의 의견을 수렴토록 한다.

② 연구원이 상정하는 이사회 안건이 확정될 경우 조합에 통보한다.

③ 연구원은 인사위원회(징계위원회) 개최 시 안건제목, 일시, 장소 등은 3일 전에, 결과는 즉시 조합에 통보한다.

④ 조합원의 징계 시 조합대표자가 지명하는 2인이 징계위원회에 참관하여 발언할 수 있다.

제58조(노사협력회의) ① 연구원과 조합은 바람직한 노사문화 정착 및 효율적인 기관운동을 위하여 노사협력회의를 구성하고 노사 동수로 각 7인 이내의 위원으로 매 분기별로 정기적인 회의를 개최하며, 필요시 상호 협의하여 임시회의를 개최한다.

② 노사협력회의의 의장은 조합 위원과 연구원 위원 중에서 윤번제로 의장을 한다.

③ 노사 쌍방은 연구원 주요사항, 조합원의 고충 및 각종 노사현안문제 등 제반 사항을 노사협력회의에 상정하여 협의하며, 의제 중 미합의 사항은 지속적인 협의를 통하여 시행하도록 한다.

④ 노사협력회의 의제 중 노사현안문제 해결을 위해 심도있는 연구와 정책 발굴이 필요한 경우, 노사 쌍방은 협의하여 노사공동과제를 수행하며 관련 예산이 수반되는 경우, 노사협의를 통해 예산을 분담하도록 한다.

제59조(직장내 성희롱과 폭력 금지) 연구원은 직장 내에서 상대방이 원하지 않는 언어적, 육체적, 시각적 등 각종 형태의 성희롱 및 폭력을 금지하고, 성희롱 또는 폭력을 행사한 자는 직위, 직급을 막론하고 당사자의 요청이 있는 경우 징계위원회에 회부하고, 사실이 인정될 경우 엄중하게 징계에 처함을 원칙으로 한다.

제60조(고용안정) 노사 쌍방은 조합원의 고용안정과 고용변동, 능력개발 등과 관련된 사항을 노사협력회의에 상정하여 협의토록 한다.

제61조(고용조정) ① 연구원은 급박한 경영상의 사유로 정리해고 등 고용조정으로 조합원을 해고하고자 할 경우에는 해고하려는 날의 75일 전까지 조합에 통보하고, 해고 회피 노력을 포함하여 합리적이고 공정한 해고 기준을 조합과 충분히 협의하여야 한다.

② 연구원은 경영상의 이유로 인한 해고 이후 2년 동안은 해당 업무에 비정규직 직원으로 대체해서는 안 된다.



**제62조(연구성과의 공정 배분)** 연구원은 연구산출물에 대한 기여도 및 기술료가 공정하고 합리적으로 배분되고, 연구수당이 지속적으로 지급될 수 있도록 하며, 세부사항은 노사 간 협의하여 정한다.

**제63조(연구환경 안정화)** ① 연구원은 행정밀착지원 강화 등 조합원의 연구몰입도 개선을 추진하며, 세부사항은 노사 간 협의하여 정한다.

② 연구원은 조합원의 1인 1과제 참여를 원칙으로 하고, 이를 반영하기 위해 대내외 노력한다.

③ 연구원은 조합원의 인건비 확보를 위해 노력하여야 한다.

④ 연구원은 회의공간 마련 등 조합원의 연구환경 개선을 추진하며, 세부사항은 노사 간 협의하여 정한다.

**제64조(개인정보의 정정과 파기)** ① 연구원은 다음 각호에 해당하는 개인정보 자료에 대해 정정, 파기하여야 한다.

1. 사전에 조합원의 동의 없이 연구원이 수집, 관리하고 있는 개인정보

2. 사실과 일치하지 않은 개인정보

3. 법령에 의하지 않고 수집된 개인정보

② 연구원은 조합원의 개인정보 사용 목적이 소멸되었을 경우 혹은 보존 기한이 종료되었을 경우 즉시 파기하여야 한다. 다만, 다른 법률 및 조합원이 유지를 요구할 때는 그러지 아니한다.

③ 인원 및 차량 출입정보, CCTV기록 보존 기간은 노사가 협의하여 별도로 정한다.

**제65조(감시장비의 설치 금지)** ① 조합원의 사생활 보호와 조합활동의 자율성 보장을 위하여 연구원은 조합과 조합원을 감시할 수 있는 물리적 장비, 소프트웨어적인 도구 등을 설치, 운영해서는 안 된다. 다만 안전, 보안 등의 이유로 부득이 설치, 운영하고자 할 때는 관련 법령 등 근거를 시행 전까지 조합과 조합원에게 충분히 설명해야 하며, 조합과 협의한 후 설치, 운영해야 한다.

② 부득이 감시장비를 설치해야 할 때는 조합과 조합원을 감시의 대상으로 해서는 안 되며, 외부의 위협으로부터 보호할 목적으로만 설치, 운영하여야 한다.

③ 감시를 금지해야 할 설치 장소와 운영시간은 ①항의 조합과 협의한 장소와 운영시간을 제외한 모든 곳으로 하며 조합 또는 조합원이 금지 장소 및 시간을 추가 요구하는 경우 그 범위를 협의하여 정할 수 있다.

④ 부득이 감시장비를 설치, 운영할 경우 그 범위를 최소화하여야 하며 다음 각호의 사항을 준수하여야 한다.

1. 감시 목적과 효용이 소멸되었을 경우 감시장비 및 감시장비의 결과물을 즉시 철거, 삭제, 폐기하여야 한다.

2. 감시 목적과 효용이 변경 혹은 축소되었을 경우 지체없이 조합과 협의하여야 한다.

3. 감시장비의 설치와 운영에 관한 사항을 주기적으로 다양한 방법으로 조합원에게 공지하여 조합원이 감시 상황을 인식할 수 있도록 하여야 한다.

4. 본래 감시 목적과 다른 목적으로 감시 결과물을 활용, 유출할 수 없으며, 다른 목적으로 감시 결과물을 사용하고자 할 때는 조합원과 조합에 알리고 동의를 받아야 한다.



제66조(연구활동지원) 연구원은 조합원이 과제 미참여 기간 동안 신규과제 기획, 종료과제 평가 등을 위한 연구활동 지원을 위해 노력한다.

제67조(사회적 책무) ① 연구원은 조합원들이 사회적 책무를 다하고 사회발전에 기여함으로써 보람과 긍지를 느끼며 일하고 국민들로부터 신뢰를 받을 수 있도록 적극 노력하여야 한다.  
② 연구원은 공정한 직무수행을 해치는 부당한 명령을 하지 않으며, 만일 사용자가 이를 위배한 경우 조합원은 이를 거부할 수 있는 정당한 권리를 갖는다.  
③ 연구원은 부정행위에 대하여 거부, 제보, 고발한 조합원에게 신분상의 어떠한 불이익조치를 할 수 없다.

제68조(일·가정양립 실현) 연구원은 근무시간 이외에 전화, 문자, SNS 등을 이용한 업무지시를 자제하는 등 조합원의 일·가정양립과 사생활 보호를 위하여 노력해야 한다.

제69조(근무환경) ① 연구원은 조합원의 쾌적한 근무환경 조성을 위하여 냉난방 계획을 조합과 사전에 협의해야 하며, 냉난방 시설교체를 위해 노력해야 한다.  
② 연구원은 매년 연구환경 개선을 위한 추진계획을 노동조합과 협의한다.

제70조(전자업무 환경개선) 연구원은 조합원의 전자업무 효율 증대 및 편의성 증대를 위해 ETRIware와 이메일 시스템에 대한 개선 및 고도화를 위해 노력해야 한다.

제71조(ESG경영) 연구원과 조합은 기관의 지속 가능한 발전과 사회적 책무를 이행하기 위한 ESG 경영 실현을 위해 노력한다.

#### 제4장 근로조건

##### 제1절 근로시간 및 임금

제72조(근로시간) ① 근로시간은 1일 8시간, 주 5일 근무, 1주일에 40시간을 기준으로 한다.  
② 제1항에도 불구하고 선택적 근로시간제 등 유연근무제를 적용하는 직원은 별도로 정한 기준에 따른다.

제73조(유연근무제) ① 연구원은 합리적 사유가 있을 경우 소속부서의 업무 특성을 고려하여 유연근무제(시차출퇴근제, 재량근무제, 선택적 근로시간제, 간주근로시간제 등)를 인정하며, 세부사항은 노사 간 협의하여 정한다.  
② 연구원은 조합원의 유연근무제 연구환경을 구축하며, 세부사항은 노사 간 협의하여 정한다.

**제74조(육아기 및 임신기 근로시간 단축)** ① 연구원은 만 8세 이하의 자녀 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함)를 양육하기 위하여 조합원이 육아휴직 대신 육아기 근로시간 단축을 신청하는 경우와 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 조합원이 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다.

② 육아기 단축근무 근로시간은 노사가 협의하여 정한다.

③ 연구원은 근로시간 단축에 따라 발생하는 결원에 대하여 인력운영계획과 연계하여 인력 충원 방안을 마련해야 한다.

**제75조(임금협약)** 임금에 관한 세부사항은 별도의 보충협약으로 정한다.

**제76조(임금의 원칙)** ① 연구원은 조합원의 임금을 정함에 있어 매 1년 단위로 물가변동, 경제성장을 및 성과향상분 등을 반영한 임금인상을 통하여 실질 임금수준이 확보, 지급될 수 있도록 노력해야 한다.

② 연구원은 조합원이 비과세 혜택을 받을 수 있도록 최대한 노력하며, 사용자는 실질임금 하락방지를 위하여 예산의 범위 내에서 조합과 협의하여 대책을 마련한다.

③ 임금은 매월 급여일에 지급한다. 다만, 급여일이 휴일일 경우 급여일 전 마지막 근무일에 지급한다.

**제77조(통상임금의 정의)** 통상임금이라 함은 정기적·일률적으로 소정 근로에 대한 대가로 지급하는 임금을 말한다.

**제78조(평균임금의 정의)** 평균임금이라 함은 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월간에 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총 일수(90일)로 나눈 금액을 말하며, 취업 후 3개월 미만도 이에 준한다.

**제79조(임금의 임의공제 금지)** 연구원은 조합원의 임금 중에서 다음 각호에 해당하는 경우를 제외하고는 임의로 공제할 수 없다.

1. 법령으로 정한 사항 (제세금, 의료보험, 국민연금, 고용보험 등)
2. 노동조합비
3. 연구원의 지급보증으로 대출받은 원금 상환액 및 이자
4. 과학기술인 연금 개인부담금 및 연구원 신용협동조합의 출자금, 정기적금, 대출원리금, 물품구입대금 등 기타 연구원과 조합이 특별히 합의한 사항

## 제2절 휴 가

**제80조(유급휴일)** 연구원은 다음 각호의 1을 유급휴일로 할 수 있다.

1. 토요일, 일요일
2. 관공서의 공휴일에 관한 규정에 따른 공휴일 및 대체공휴일
3. 근로자의 날(노동절)
4. 연구원 창립기념일(창립기념일이 휴일인 경우 그 익일을 휴일로 한다)
5. 기타 정부에서 수시로 정하는 날
6. 기타 연구원과 조합이 협의하여 정한 휴일

제81조(휴가의 종류) 연구원은 조합원에게 다음 각호의 휴가를 준다.

1. 법정휴가
2. 특별휴가
3. 병가
4. 공가
5. 출산전후 및 보호휴가
6. 보상휴가
7. 가족돌봄휴가

제82조(법정휴가) ① 연구원은 조합원에게 다음의 법정휴가를 준다.

1. 연차휴가 : 현재 연봉과는 별도로 법정연차휴가(15일 ~ 25일)를 부여하고 휴가 사용을 장려하되, 휴가를 사용하지 못하게 할 경우 수당으로 지급한다.
  2. 생리휴가 : 조합원이 생리휴가를 청구하는 경우에는 무급휴가를 부여한다.
- ② 연차휴가일수는 당해 연도 중에 한하여 적치 또는 분할하여 사용할 수 있다.

제83조(특별휴가) ① 조합원이 경조사가 있는 경우에는 다음 각호에 의한 휴가를 부여한다.

구분	대상자	휴가일수
결혼	본인	5일
	자녀	1일
출산	배우자	10일
입양	본인	20일
사망	배우자, 본인 및 배우자의 부모	5일
	본인 및 배우자의 조부모·외조부모	3일
	자녀와 그 자녀의 배우자	3일
	본인 및 배우자의 형제자매와 그 배우자	3일

단, 입양은 「입양특례법」에 따른 입양에 한한다.

- ② 연구원은 다음 각호에 해당하는 지역의 조합원과 자원봉사를 하고자 하는 조합원에게 5일 이내의 재해구호휴가를 허가할 수 있다.
  1. 풍해·수해·화재 등 재해로 인하여 피해를 입은 조합원
  2. 재난 및 안전관리 기본법에 따라 특별재난지역으로 선포된 지역에 거주하는 조합원의 직계존비속이 재해를 입었을 때
  3. 특별재난지역으로 선포된 장소에 자원 봉사하고자 하는 조합원
- ③ 특별휴가 시 목적지가 원격지인 경우에는 휴가에 실제로 필요한 왕복 소요일수를 가산할 수 있다.
- ④ 연구원은 조합원의 불임 치료를 위한 시술 당일에 1일의 휴가를 부여한다. 단, 체외수정 시술의 경우 1일의 휴가를 추가로 부여한다.
- ⑤ 연구원은 조합원이 자녀의 학교 활동에 원활히 참여할 수 있도록 연간 2일(자녀가 2명 이상인 경우에는 3일)의 유급휴가를 제공한다.

**제84조(병가)** 조합원이 부상 또는 질병으로 인하여 출근이 불가능한 경우, 전염병의 이환으로 인하여 다른 직원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있을 때에는 연간 2개월 범위 안에서 병가를 허가할 수 있다.(단, 병가일이 7일을 초과하는 경우에는 의사의 진단서 첨부) 단, 업무상 부상 또는 질병으로 직무를 수행할 수 없거나 요양이 필요한 경우에는 의사의 진단서를 첨부하여 6개월 범위 안에서 병가를 허가할 수 있다.

**제85조(공가)** 연구원은 조합원이 다음 각호에 해당하는 경우에는 필요한 기간 동안 공가를 준다.

1. 병역법 기타 다른 법령에 의한 징병검사, 소집, 검열점호 등에 응하거나 동원 또는 훈련에 참가하려 할 때
2. 국회, 법원, 검찰 기타 국가기관의 공무로 인하여 소환될 때
3. 법률에 의하여 투표에 참가하려 할 때
4. 천재, 지변, 교통차단 기타의 사유로 출근이 불가능할 때
5. 연구원이 실시하는 건강검진을 받을 때(연 1회에 한함)

**제86조(출산전후 및 보호휴가)** ① 연구원은 임신 중인 조합원에게는 정기검진 등을 위하여 매월 1일의 유급 보호휴가를 부여하며, 출산 전후에는 다음에 해당하는 휴가를 부여한다. 다만, 인공 임신 중절 수술(「모자보건법」 제14조 제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니한다.

1. 출산 시(임신기간 28주 이상 유산, 사산포함) : 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)
2. 임신 22주 이상 27주 이내의 유산, 사산 시 : 60일 이내
3. 임신 21주 이내의 유산, 사산 시 : 45일 이내

② 전항 제2호 및 제3호와 ~~경우~~라도 의사의 진단 및 소견이 이를 ~~상회~~할 경우에는 90일 이내의 휴가를 부여한다.

③ 제1항 제1호, 전항의 경우 휴가기간의 배치는 산후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되도록 한다.

④ 연구원은 임신 중인 조합원이 다음 각호의 사유로 휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때 라도 휴가를 부여한다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.

1. 임신한 근로자에게 유산·사산의 경험이 있는 경우
2. 임신한 근로자가 출산전후휴가를 청구할 당시 연령이 만 40세 이상인 경우
3. 임신한 근로자가 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우

⑤ 제1항 내지 제4항의 휴가기간 60일 이내에는 유급, 60일을 초과하는 기간에 대하여는 무급으로 한다.(한 번에 둘 이상 자녀를 임신하여 출산한 경우에는 75일)

**제87조(보상휴가)** 소속 부서장의 승인을 받은 연장근무 및 야간 또는 휴일근무에 대해서는 시간외 근무수당을 지급하는 것을 갈음하여 보상휴가를 부여하며, 보상휴가 부여는 관계법령에 따른다.

**제88조(가족돌봄휴가)** 조합원에게는 가족의 사고나 질병, 노령 또는 자녀의 양육을 목적으로 연간 10일의 범위에서 무급 가족돌봄휴가를 부여한다. 다만, 가족돌봄휴가 기간과 가족돌봄휴직 기간의 합은 연간 90일을 초과할 수 없다.

제89조(휴가기간중의 휴일) 휴가 기간 중의 휴일은 그 휴가 일수에 산입하지 아니한다. 다만, 휴가 일수가 1개월 이상 계속되는 경우에는 그러하지 아니한다.

제90조(연차저축제) 연구원은 조합원이 사용하지 아니하고 남은 연가 일수를 이월, 저축하여 사용할 수 있는 연차저축제를 운영하며, 이를 변경하고자 할 때는 조합과 협의하여 정한다.

### 제3절 연장근무 및 휴일근무

제91조(연장·휴일·야간근무) ① 연구원은 조합원에게 근로기준법이 정하는 범위 내에서 연구원 업무와 관련하여 연장·휴일·야간 근무를 명할 수 있으며, 연구원과 조합은 조합원이 능률적이고 지속적인 근무를 할 수 있도록 하기 위하여 연장근무 및 휴일근무가 최소한의 범위 내에서 이루어지도록 노력한다. 연장근무 및 휴일근무, 야간근무에 대한 근무시간에 대하여는 조합원의 동의를 구하여 실시한다.

- ② 연구원은 인사부서의 명령에 의한 조합원의 연장·휴일·야간근무 시 관계법령에 따라 수당을 지급한다.
- ③ 연장근로에 대한 보상휴가제는 조합의 동의 후 시행하며, 초과근로 수당은 통상임금의 50%를 할증한다.
- ④ 연구원은 휴일을 다른 날로 변경하여 대체근무하고자 할 때에는 사전에 조합과 협의하여야 한다.
- ⑤ 연구원은 조합원이 휴일 업무 또는 출장으로 인한 휴일 근무에 대하여 근무일수 만큼 그다음의 정상근무일의 일부 또는 전부를 대체휴가로 부여할 수 있으며, 업무 형편상 부득이한 경우에는 다른 정상 근무 일자로 대체휴가를 사용하게 할 수 있다. 세부적인 절차, 방법은 노사 간 협의하여 정한다.

### 제4절 보 상

제92조(직업병) 조합원에게서 발견되는 다음 각호의 질병에 대하여 근로복지공단 업무상질병판정위원회에서 업무상 질병 여부를 판정하며, 연구원은 근로복지공단 질병판정위원회의 업무상 질병에 대한 자료 제출 요구에 성실히 응한다.

1. 업무수행 과정에서 물리적 인자(因子), 화학물질, 분진, 병원체, 신체에 부담을 주는 업무 등 근로자의 건강에 장애를 일으킬 수 있는 요인을 취급하거나 그에 노출되어 발생한 질병
2. 업무상 부상이 원인이 되어 발생한 질병
3. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병
4. 그 밖에 업무와 관련하여 발생한 질병

**제93조(재해 및 보상)** ① 연구원은 중식시간, 휴게시간 중 연구원 내에서 발생한 재해나 연구원 행사 도중 발생한 재해를 업무상 재해로 인정하며, 조합원이 업무상 재해로 인해 부상 또는 질병에 걸리거나 사망한 경우 이에 대한 보상은 산업재해보상보험법에 따른다.

② 연구원은 조합원이 업무상 부상 또는 질병에 걸려 완치 후 신체에 장애가 있는 경우에는 관계 법령이 정하는 바에 의하여 장해보상을 하여야 한다.

③ 연구원은 재직 중인 조합원 사망 시 노사대표를 공동위원장으로 장례위원회를 구성한다. 단, 불가피한 경우 장례위원장을 위임할 수 있으며, 장의지원에 관한 세부사항은 연구원 관련 규정 및 지침에 따른다.

④ 연구원은 수재, 화재, 자연재해 등 기타 재해로 인해 재산상의 손해를 입은 조합원에게 특별응자 제도를 통해 무이자 융자하여 줄 수 있으며, 상환방법 등 구체적 사항은 노사 간 협의하여 정한다.

**제94조(다른 보상과의 관계)** 연구원은 조합원이 법령에 의하여 보상금을 받은 때에는 동일한 사유에 대하여 보상받은 상당액만큼 감액 지급한다.

**제95조(관계법령 준용)** 이 협약에서 정하지 않은 기타 재해보상에 관한 사항은 관계법령의 정하는 바에 따른다.

#### 제5절 안전과 보건

**제96조(안전 및 보건관리)** 연구원은 관계법령이 정하는 바에 따라 조합원의 안전관리와 보건향상에 노력하여야 한다.

**제97조(건강관리실 설치 등)** ① 연구원은 재해 발생 시 응급처치를 취하고 조합원이 안정을 취할 수 있는 건강관리실 시설 또는 공간을 둔다.

② 연구원은 조합원의 건강 증진 및 예방을 위하여 의사 초빙 기회 확대 등 의료진 강화 및 건강 관리실 환경개선을 추진한다.

**제98조(휴식공간의 확보)** ① 연구원은 조합원의 동호인회 활동을 지원하기 위하여 동호인 모임의 장소를 확보토록 한다.

② 연구원은 여조합원 전용의 휴식공간을 확보·제공토록 노력한다.

③ 연구원은 조합원의 휴식을 위하여 각 연구동 총별로 1개 이상의 휴게공간을 확보토록 노력한다.

**제99조(영유아보육지원 및 보육시설 운영)** 조합원 자녀 중 6세 미만의 취학 전 아동의 보육 지원을 위하여 연구원은 영유아보육법에 따라 육아에 필요한 보육시설의 설치·운영 및 보육 지원에 대한 필요한 사항은 노사 간 협의하여 정한다.



**제100조(건강진단 및 이의제기)** ① 연구원은 조합과 협의(진료기관, 건강진단 항목 포함)하여 조합원에 대하여 연 1회 이상 건강진단을 실시하여야 한다.

② 연구원은 조합원의 건강 증진을 위하여 병원선정 및 건강검진 항목 등 제반 사항이 포함된 건강검진 추진계획을 수립 시 노사 간 협의하여 정한다.

③ 전항에 의한 건강진단의 명을 받은 조합원은 정당한 이유가 없는 한 이에 응하여야 하며, 연구원은 본인에게 건강진단 결과를 통보하여야 한다.

④ 건강진단 결과 업무상 질병으로 의심되는 질병이 발견된 때에는 연구원은 연구원 부담으로 전문 진단기관에서 정밀진단을 실시하여야 한다.

⑤ 조합원이 업무상 질병으로 의심이 되어 건강진단을 받고자 할 때는 우선 본인 부담으로 실시할 수 있으며, 그 결과 업무상 질병으로 판명된 경우에는 그 비용을 연구원이 부담한다.

⑥ 연구원 노사는 조합원 건강 증진 방안을 마련하기 위해 노사공동위원회를 구성한다.

⑦ 연구원은 조합원의 정신건강(직무 스트레스 진단 등) 증진을 위해 노력하여야 하며, 세부사항은 노사 간 협의하여 정한다.

⑧ 연구원에서 시행하는 단체보험에 가족 전용 단체보험 상품을 개발하여 조합원이 희망 시 그 가족(배우자, 직계비속)에 대한 실손의료비(입원, 통원)보험 계약이 가능하도록 노사 간 협의하여 정한다.

⑨ 연구원은 유해인자 노출업무 종사자 또는 배치 예정자, 해당 유해인자에 대한 건강진단이 필요하다는 의사소견을 받을 시에는 특수 건강진단을 실시하여야 한다.

⑩ 연구원은 같은 유해인자에 노출되는 조합원들에게 유사한 질병의 증상이 발생한 경우 임시건강진단의 실시나, 작업전환, 그 밖에 필요한 조치를 실시하여야 한다.

**제101조(작업환경 측정)** 연구원은 산업안전보건법 및 기타 관계법령이 정하는 바에 따라 작업환경을 측정하여야 한다. 단, 조합은 작업환경 측정 시 입회할 수 있다.

**제102조(안전 및 보건교육)** 연구원은 조합원에 대하여 필요하다고 인정할 때에는 담당업무에 관하여 안전 및 보건에 관한 교육을 실시한다.

## 제6절 체 육

**제103조(직장체육진흥)** ① 연구원은 국민체육진흥에 관한 관계법령이 정하는 바에 따라 조합원의 체육진흥을 위하여 연구원 체육시설 및 산책로 개선 등 필요한 조치를 강구하되 세부사항은 노사 간 협의하여 정한다.

② 연구원은 조합원의 체육활동 진흥을 위하여 실내 체육시설에는 별도 냉난방시설 구축에 노력한다. 단, 에너지 절감을 위하여 가동시간의 제한 등이 필요한 경우 노사 간 협의하여 정한다.

**제104조(체육행사)** ① 연구원은 조합원의 체력을 증진하기 위하여 필요한 실내·외 체육시설을 설치·운영토록 노력한다.

② 연구원은 체육대회를 연 1회 이상 실시하도록 노력한다.

## 제7절 후 생

**제105조(복리후생시설 지원)** ① 연구원은 조합원의 복리후생을 위하여 필요한 제반 시설을 하도록 노력하며, 조합원은 이에 따른 제 규정 및 지시를 존중하여 직장환경의 정비에 노력한다.

② 연구원은 식당 등에 사용되는 주·부식에 친환경 우리 농산물을 사용하도록 노력한다.

③ 연구원은 조합원의 복리후생 증진을 위하여 노력하며, 연구원과 조합은 식비 단가 조정에 대하여 협의한다.

④ 연구원은 조합원의 원활한 소비조합 이용 및 복리후생을 위하여 조합과 협의하여 장소와 시설을 지원하며, 소비조합에서 운영하는 각종 사업을 적극 지원한다.

⑤ 조합은 소비조합 운영에 필요한 경비 및 조합원 복리후생 사업비 등을 제외한 수익금을 전 직원 복리후생에 사용한다.

**제106조(휴양지 운영)** ① 연구원은 조합원들의 체력단련과 휴양을 위한 콘도를 구입하여 운영한다.

② 여름 휴가철 성수기를 대비하여 연구원은 하계휴양소를 별도로 운영한다.

③ 연구원은 콘도 및 휴양지를 지속적으로 확대 운영하기 위하여 노력하여야 하며, 세부 운영 방안 및 계획에 대해서는 노사 간 협의하여 정한다.

**제107조(경조금 확대)** ① 연구원은 조합원이 다음 표에 해당하는 경우 상조회를 통해 경조금을 지급하며, 경조금 개선 및 확대를 위해 지속적으로 노력한다.

구분	대상자	경조금
결혼	본인	20 만원
	자녀	10 만원
회갑	본인	10 만원
	본인 및 배우자의 부모	10 만원
칠순	본인 및 배우자의 부모	10 만원
사망	본인	1,000 만원
	배우자	500 만원
	본인 및 배우자의 부모	50 만원
	형제자매	20 만원
	자녀	100 만원
출산	본인, 배우자	30 만원
	본인, 배우자(둘째)	50 만원
	본인, 배우자(셋째이상)	100 만원

② 조합원의 배우자, 그 직계가족의 사망 시에는 장례식에 필요한 물품을 지원하되, 세부사항은 노사가 협의하여 정한다.

**제108조(선택적 복지제도 운영)** ① 연구원과 조합은 조합원들의 복지를 증진시키기 위하여 노사 간 상호 합의하여 선택적 복지제도를 운영한다.

② 연구원은 조합원의 사기진작 및 후생복지의 질적 향상을 위하여 선택적 복지예산을 확보하여 지급할 수 있도록 최선을 다한다.

**제109조(피복지급)** 연구원은 조합원에게 업무와 관련한 피복을 정기적으로 지급한다.



<p><b>제110조(자녀학자금)</b> ① 학자금 지급대상은 국외에서 근무하고 있고 자녀가 동일한 국외 소재의 학교에 입학 및 재학 중인 조합원으로 한다.</p> <p>② 학자금은 분기별로 등록금납부영수증 또는 납입증명서에 의거 지급한다.</p> <p>③ 연구원은 자녀학자금 지원과 관련하여 노사 간 사전에 협의하여 변경할 수 있다.</p> <p>④ 연구원은 대학생 자녀를 둔 조합원에게 학자금을 무이자로 융자하여 줄 수 있으며, 상환방법 등 구체적인 사항은 연구원 관련 규정 및 지침에 따르되, 세부 개선방안은 노사 간 협의하여 정한다.</p>
<p><b>제111조(변호인의 조력)</b> 연구원은 조합원이 근무 중 정당한 업무수행과 관련한 사고로 인하여 피의자가 된 경우, 관련 예산 범위 내에서 관련 부서를 경유하여 연구원 자문변호사의 법률자문을 받을 수 있다.</p>
<p><b>제112조(연구원 환경개선에 관한 사항)</b> 연구원은 조합원의 근무환경 개선을 위하여 연구실의 업무용 가구를 빠른 시일 내에 교체하며, 조합원의 연구공간 개선을 위한 세부 추진 사항은 노사 간 협의하여 정한다.</p>
<p><b>제113조(홍보관 및 주차장 확보)</b> 연구원은 ETRI 홍보관(박물관 포함) 건설을 위해 노력해야 하며, 조합원의 편의 향상을 위해 충분한 주차공간을 확보한다.</p>
<p><b>제114조(지역센터 활성화)</b> ① 연구원은 본원과 지역센터의 인력교류·활성화 등을 위해 노력하며, 이에 대한 세부사항은 조합과 협의하여 정한다.</p> <p>② 연구원은 지역센터 운영 활성화를 위하여 지역센터 조합원을 위한 사택 마련을 위해 노력한다.</p> <p>③ 연구원은 본원 수준을 고려하여 지역센터 실정에 맞는 문화행사를 지원한다.</p>
<p><b>제115조(기념품 지급)</b> 연구원은 조합원의 사기 진작을 위하여 창립기념일에 기념품(온누리상품권 등)을 지급한다.</p>
<p><b>제116조(출퇴근버스 운영)</b> 연구원은 조합원의 출퇴근 편의성을 위해 출퇴근버스를 제공하며 노선변경, 증편 등 세부사항은 노사 간 협의하여 정한다.</p>
<p><b>제117조(동호회 지원)</b> 연구원은 조합원의 체력단련 및 취미활동을 목적으로 조직된 동호인단체의 활동을 지원하고 세부적인 지원 방법은 노사 간 협의하여 정한다.</p>
<p><b>제118조(문화·체육·봉사의 날)</b> 연구원은 매월 1회 하루 중 오후를 문화·체육·봉사의 날로 정하고 조합원의 자율적인 활동을 보장한다. 세부적인 사항은 조합과 협의하여 정한다.</p>

## 제8절 퇴직 및 퇴직금

제119조(정년) 조합원의 정년퇴직 시점은 정년이 종료되는 날로 한다.

제120조(퇴직급여제도) ① 연구원은 퇴직하는 조합원에게 퇴직급여를 지급하기 위하여 퇴직금제도와 퇴직연금제도를 설정한다.

② 조합원은 자유의사에 따라 퇴직금제도와 퇴직연금제도 중 하나의 퇴직급여제도를 선택하여 가입할 수 있다.

③ 연구원은 퇴직금제도를 선택한 조합원이 퇴직하는 경우, 계속근로연수 1년에 대하여 30일분의 평균임금을 퇴직하는 조합원에게 지급한다. 단, 계속근로연수가 1년 미만인 경우에는 지급하지 아니한다.

④ 퇴직연금제도를 선택·가입한 조합원이 퇴직하는 경우, 퇴직금은 퇴직연금사업자가 퇴직하는 조합원에게 연금 또는 일시금으로 지급한다.

⑤ 연구원은 과학기술인 공제회 퇴직연금제도 외에 근로자퇴직급여보장법상 다른 퇴직연금사업자가 운용하는 퇴직연금제도를 둘 수 있다. 다만, 복수의 퇴직연금제도 운용의 시행 여부 및 세부 내용은 별도의 노사합의를 통하여 정한다.

제121조(퇴직금 중간정산제) ① 연구원은 관련법에서 정한 요건에 해당하는 조합원의 요구가 있는 경우에는 퇴직하기 전에 당해 조합원이 계속 근로한 기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다.

② 이 경우 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속근로연수는 정산 시점부터 새로이 기산한다.

제122조(근속기간) ① 근속기간의 계산은 발령일 또는 선임된 날로부터 기산하여 만12개월을 1년으로 하고, 1년 미만의 초과 월수에 대하여는 월할 계산하며 월 미만의 경우에는 1개월로 한다.

② 근속기간의 계산에 있어서 제외 기간은 연구원 관련 규정 및 노동관계법령에 따른다.

제123조(명예퇴직) ① 연구원에 20년 이상 근속한 조합원으로서 정년 잔여기간이 1년 이상인 자가 퇴직을 희망할 경우에는 명예퇴직을 하게 할 수 있다.

② 명예퇴직자의 퇴직금 가산지급에 관하여는 따로 정한다.

③ 명예퇴직 대상자는 연구원 교육프로그램의 일환으로 명예퇴직 확정일로부터 3개월 이내의 퇴직준비프로그램에 참여할 수 있다.

④ 연구원은 명예퇴직제도가 개선될 수 있도록 노력하며 세부사항은 노사가 협의하여 정한다.

제124조(사망자의 퇴직금 지급) 사망으로 인한 퇴직자의 퇴직금은 유족에게 지급한다.

## 제5장 교육훈련

**제125조(교육훈련)** 연구원은 조합원의 직무능력향상 및 기술 교류를 위한 교육훈련 기회 확대 및 충분한 교육예산을 확보토록 노력하며, 정년퇴직을 하는 조합원에 대하여 퇴직 전 3개월 미만의 퇴직준비연수를 실시할 수 있으며, 개선사항은 노사 실무협의를 할 수 있다.

**제126조(시간제 정규교육)** ① 연구원은 직할 부서별 현원의 10% 범위 내에서 석박사 학위과정 수학을 위한 시간제 정규교육을 실시한다.

② 전항의 시간제 정규교육 시 주1일(반일로 구분 사용 가능) 근무시간 중 수학을 허용한다.

③ 연구원은 제1항에 의한 학위취득과 별개로 야간, 휴일 등 근무 시간 외 여가시간을 활용하여 취득한 학위에 대하여 조합원이 신청 시 인사기록에 반영하되, 구체적인 사항은 연구원 관련 규정 및 지침에 따른다.

**제127조(국내·외 직무교육)** 연구원은 자기계발 및 재충전의 기회를 부여하기 위하여 국내·외 직무교육을 적극 실시한다. 단, 국내·외 직무교육 활성화를 위한 방안은 노사협력회의에 상정하여 협의토록 한다.

**제128조(창의연수)** ① 연구원은 조합원의 연구역량 강화 및 창의력 향상을 위하여 연차휴가를 사전 적립 및 사용하여 1개월의 창의연수를 부여한다.

② 연구원은 연차휴가 사전적립일수를 최대 20일까지 확대하고, 창의연수 사용기한을 3년으로 확대하며, 연차저축제 등과 연계하여 창의연수제도의 활성화를 위해 노력하여야 하며, 세부사항은 노사간 협의하여 정한다.

**제129조(조직 리더십 강화)** 연구원은 실장을 포함한 보직자가 직원의 신뢰를 얻을 수 있는 리더십을 갖추도록 노력해야 한다.

## 부 칙

**제1조(협약의 해석)** 이 협약의 해석 또는 이행방법에 관하여 노사 간에 의견의 불일치가 있는 때에는 노사 쌍방이 노동위원회에 그 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있다.

**제2조(협약의 유효기간)** ① 이 협약의 유효기간은 협약체결일로부터 2년으로 한다.

② 이 협약의 유효기간 만료 후에도 새로운 협약이 체결되지 않았을 때에는 종전 협약의 효력은 유지된다.

**제3조(보충협약)** ① 이 협약의 유효기간 중에는 이 협약을 개정 또는 폐지하지 않는다.

② 전항에도 불구하고 노사 쌍방이 필요하다고 인정하는 경우에는 이 협약에 저촉되지 않는 범위 내에서 보충협약을 체결할 수 있다.

③ 전항의 보충협약은 이 협약의 효력 상실과 동시에 효력을 상실한다.

**제4조(명칭변경 후 효력)** 이 협약의 유효기간 중 연구원 또는 조합의 명칭이 변경되었으나, 실질적인 승계일 경우 이 협약은 유효하다.

**제5조(협약의 보관)** 이 협약을 증거하기 위해 3부를 작성하여 연구원과 조합은 각각 1부씩 보관하고, 1부는 행정관청에 신고한다.

**제6조(관계법령의 준용)** 이 협약에 규정되지 아니한 사항은 제반 노동관계 법규 및 판례에 따른다.