

취업규칙 신·구 대조표 (안)

현행	변경(안)
<p>9.5.2 선택적 근로시간제</p> <p>ii) 정산기간 (1개월 이내의 일정한 기간으로 정한다)</p>	<p>ii) 정산기간 (1개월 이내의 일정한 기간으로 정한다. 단, 신상품 또는 신기술 연구개발 업무의 경우 3개월 이내로 할 수 있다.)</p>
<p>18.4 직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치</p> <p>b)회사는 전항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시한다</p> <p>c)회사의 직장 내 괴롭힘 행위에 관한 조사 및 조치에 관한 구체적인 절차는 별도로 정한다.</p> <p>d) 신설</p>	<p>b)회사는 전항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 그 사실 확인을 위한 객관적 조사를 실시한다.</p> <p>d)직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.</p>
<p>20. 모성보호</p> <p>20.1 임신부의 보호</p> <p>i)신설</p>	<p>i)회사는 임신 중인 여성 사원이 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.</p>
<p>20.4 육아기 근로시간 단축</p> <p>a) 회사는 육아휴직을 신청할 수 있는 남녀 사원이 육아휴직 대신 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 남녀고용평등법 시행령이 정하는 경우에는 그러하지 아니한다.</p>	<p>a) 회사는 사원이 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 남녀고용평등법 시행령이 정하는 경우에는 그러하지 아니한다.</p>
<p>20.6 육아휴직과 근로시간 단축의 사용형태</p> <p>a)사원은 육아휴직을 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.</p> <p>c)육아휴직의 분할 사용 (1회만 할 수 있다)</p>	<p>a)사원은 육아휴직을 2회 에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중인 사원이 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에</p>

<p>d)육아기 근로시간 단축의 분할 사용 (1회만 할 수 있다) e)육아휴직의 1회 사용과 육아기 근로시간 단축의 1회 사용</p>	<p>포함하지 아니한다. c)d)e) 삭제</p>
<p>20.8 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 신설</p>	<p>a)회사는 사원이 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로시간 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 시행령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. i)사원이 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우 ii) 사원 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우 iii) 55세 이상의 사원이 은퇴를 준비하기 위한 경우 iv) 자신의 학업을 위한 경우 b)전항 단서에 따라 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 사원에게 그 사유를 서면으로 통보하고 휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 사원과 협의하여야 한다. c)근로시간 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니된다. 단축 기간은 1년 이내로 한다.</p>

인사관리규정 신·구 대조표 (안)

현행	변경(안)
<p>7.1.1 육아휴직</p> <p>a) 회사는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 가진 남녀 사원이 그 자녀의 양육을 위하여 육아휴직을 청구하는 경우에는 이를 허용한다. 단, 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 경우에는 허용하지 않을 수 있다.</p> <p>육아휴직 기간은 1년 이내로 한다.</p>	<p>a) 회사는 임신 중인 여성 사원이 모성을 보호하거나 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 가진 남녀 사원이 그 자녀의 양육을 위하여 육아휴직을 청구하는 경우에는 이를 허용한다. 단, 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 경우에는 허용하지 않을 수 있다.</p>
<p>7.1.2 가족돌봄휴직</p> <p>a)회사는 사원이 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모(이하 “가족”이라 한다)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 “가족돌봄휴직”이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 남녀고용평등법 시행령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니한다.</p>	<p>7.1.2 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가</p> <p>a)회사는 사원이 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모, 조부모, 손자녀 (이하 “가족”이라 한다)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 “가족돌봄휴직”이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 남녀고용평등법 시행령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니한다.</p>
<p>11. 징계 및 포상</p> <p>11.1 징계</p> <p>11.1.1 징계의 종류</p> <p>b)감봉: 징벌사유 1회에 평균임금 1일분의 반액을 감액</p>	<p>b)감봉: 그 감액은 1회의 금액이 평균임금의 1일분의 2분의 1을, 총액이 1임금지급기의 임금 총액의 10분의 1을 초과하지 못한다.</p>

휴일휴가규정 신·구 대조표 (안)

현행	변경(안)
<p>3. 휴일</p> <p>a)회사는 주휴일, 기타 회사에서 정하는 날을 유급 휴일로 한다.</p>	<p>a)회사는 주휴일, 관공서 공휴일에 관한 규정에 따른 공휴일 및 대체공휴일, 기타 회사에서 정하는 날을 유급 휴일로 한다.</p>
<p>4.4 연차휴가 일수의 산입</p> <p>결근일수 등은 연차휴가 일수에 산입한다. 다만, 직무상의 상병으로 인한 병가 또는 휴직일수 및 법령 및 회사 규정에 의한 공가 일수 또는 휴직일수는 그러하지 아니한다.</p>	<p>결근일수 등은 연차휴가 일수에 산입한다. 다만, 직무상의 상병으로 인한 병가 또는 휴직일수 및 법령 및 회사 규정에 의한 공가 일수 또는 휴직일수는 그러하지 아니한다.</p>
<p>4.5 연차휴가 청구</p>	<p>삭제</p>
<p>4.6 연차휴가 조정</p>	<p>a) 삭제</p>
<p>4.7 연차휴가의 사용촉진</p> <p>e)신설</p>	<p>4.6 연차휴가의 사용촉진</p> <p>e)기타 연차휴가의 사용촉진과 관련한 내용은 근로기준법에 따른다.</p>
<p>4.11 경조휴가</p> <p>d)배우자의 출산 5일(최초3일은 유급)</p>	<p>4.10 경조휴가</p> <p>d) 배우자의 출산 10일(유급)</p>
<p>4.16 배우자 출산휴가</p> <p>배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구한 경우 5일의 범위에서 3일 이상의 휴가를 부여한다. (최초 3일은 유급)</p>	<p>4.15 배우자 출산휴가</p> <p>배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구한 경우 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 하며, 배우자 출산휴가는 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.</p>

급여규정 신·구 대조표 (안)

현행	변경(안)
<p>3. 임금의 구성항목</p> <p>b)수당은 직책수당, 시간외근무수당, 영업수당, 기술수당, 조정수당 등이 있다. 다만, 이 규정에서 정한 수당을 제외하고는 필요한 경우에 그 밖의 수당을 따로 정할 수 있다.</p> <p>c)근로시간을 초과하여 근로한 경우, 야간에 근로한 경우(22:00~06:00), 휴일에 근로한 경우에는 각각 시간급 통상임금의 50%를 가산하여 지급한다.</p>	<p>3. 임금의 구성항목</p> <p>b)수당은 직책수당, 시간외근무수당, 영업수당, 기술수당, 조정수당, 식대 등이 있다. 다만, 이 규정에서 정한 수당을 제외하고는 필요한 경우에 그 밖의 수당을 따로 정할 수 있으며, 사업장 및 당사자 협의에 따라 달리 적용할 수 있다.</p> <p>c)근로시간을 초과하여 근로한 경우, 야간에 근로한 경우(22:00~06:00), 휴일에 근로한 경우에는 각각 시간급 통상임금의 50%를 가산하여 지급한다. 다만, 8시간을 초과한 휴일 근로의 경우에는 100%를 가산하여 지급한다.</p>
<p>9.8 지급방법</p> <p>개별 근로계약 또는 별도의 규정에 명시되지 않은 경우, 급여는 통화로써 본인에게 직접 지급하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 사망 또는 기타의 사유로 본인수령이 불가능할 때에는 근로기준법 및 관계법령에 따른 지급할 수 있다.</p>	<p>9.8 지급방법</p> <p>개별 근로계약 또는 별도의 규정에 명시되지 않은 경우, 급여는 통화로써 본인에게 직접지급하거나 본인명의로 예금계좌에 입금하여 지급한다. 다만, 사망 또는 기타의 사유로 본인수령이 불가능할 때에는 근로기준법 및 관계법령에 따른 지급할 수 있다.</p>
<p>9.9 임금명세서 신설</p>	<p>9.9 임금명세서</p> <p>회사는 임금을 지급하는 때에는 직원에게 임금의 구성항목, 계산방법, 임금의 일부를 공제한 경우의 이하 각 호에서 정하는 사항을 적은 임금명세서를 서면(전자문서 및 전자거래 기본법 제2조 제1호에 따른 전자문서를 포함한다)으로 교부한다.</p> <p>a)성명, 생년월일, 사원번호 등 직원을 특정할 수 있는 정보</p>

	<ul style="list-style-type: none"> b)임금지급일 c)근로일수 d)임금 총액 e)총 근로시간 수 f)연장근로, 야간근로 또는 휴일근로를 시킨 경우에는 그 시간 수 g)기본급, 각종 수당, 상여금, 성과금, 그 밖의 임금의 항목별 금액 h)임금의 각 항목별 계산방법 등 임금 총액을 계산하는 데 필요한 사항 i)공제 항목별 금액과 총액
--	---