

취업규칙 변경전후 비교표

[도급 및 업무위탁]

(주)휴넷트

조 항	변경전 내용	변경후 내용	변경사유
제85조	<p>제 85조[임산부의 보호]</p> <p>③ 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 유산·사산 휴가를 주어야 한다. 다만, 인공 임신중절 수술에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니하다.</p>	<p>제 85조[임산부의 보호]</p> <p>③ 임신중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 아래 각호에 따른 유산·사산 휴가를 주어야 한다. 다만, 인공 임신중절 수술에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니하다.</p> <ol style="list-style-type: none">1. 유산 또는 사산한 근로자의 임신기간이 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 10일까지2. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 30일까지3. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 60일까지4. 임신기간이 28주 이상인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 90일까지	유,사산휴가의 청구등 세부내용추가

조 항	변경전 내용	변경후 내용	변경사유
85조	제 85조[임산부의 보호] <추 가>	제 85조[임산부의 보호] ⑦ 사용자는 임신중인 여성 근로자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시간의 변경을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령 ¹ 으로 정하는 경우에는 그러하지 아니한다.	임신중 근로시간 조정
제87조	제87조[육아기 근로시간 단축] ① 회사는 남녀고용평등법 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 남녀 사원이 육아휴직대신 근로시간의 단축(이하 "육아기 근로시간 단축"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.	제87조[육아기 근로시간 단축] ① 회사는 근로자가 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 "육아기 근로시간 단축"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.	

¹ 근로기준법 시행령 제43조의2(임신 중 근로시간의 변경)

사용자는 임신 중인 여성 근로자가 법 제74조제6항에 따라 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시간의 변경을 신청한 경우에는 이를 허용하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 근로시간의 변경으로 해당 근로자가 수행하는 업무의 성질상 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우
2. 업무의 인수·인계가 곤란하거나 대체인력의 확보가 현저히 곤란한 경우
3. 그 밖에 근로시간의 변경을 허용하기 어려운 불가피한 사유가 있는 경우로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 경우

조 항	변경전 내용	변경후 내용	변경사유
제87조	제87조[육아기 근로시간 단축] <추가>	제87조[육아기 근로시간 단축] ② 근로자는 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 1개월(근로 계약기간의 만료로 1개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간제근로자에 대해서는 남은 근로계약을 말한다) 이상이 되어야 한다.	
제89조	제89조[육아휴직] ① 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률상의 예외규정은 동일하게 적용한다. ② 위 휴직기간은 1년이내로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있다. (이하생략)	제89조[육아휴직] ① <u>사업주는 임신중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나,</u> 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률상의 예외규정은 동일하게 적용한다. ② 위 휴가기간은 1년이내로 하고, <u>3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.</u> 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있다. (이하생략)	자구추가
제92조	제92조[난임치료휴가] <추가>	제92조[난임치료휴가] ③ 사업주는 제1항에 따라 난임치료휴가의 청구업무를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 난임치료휴가를 신청한 근로자의 의사에 반하여 다른사람에게 누설하여 서는 아니된다.	난임치료휴가 신청여부에 대한 보안유지

조 항	변경전 내용	변경후 내용	변경사유
제93조	<p>제93조[직장내 성희롱 예방 및 금지]</p> <p>① 회사는 직장내 성희롱 예방을 위한 교육을 연 1회 이상 실시한다.</p> <p><추가삽입></p>	<p>제93조[직장내 성희롱 예방 및 금지]</p> <p>① 사업주는 직장내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육(이하 "성희롱 예방교육" 이라 한다.)을 매년 실시하여야 한다.</p> <p>② 사업주와 근로자는 제1항에 따른 성희롱 예방 교육을 받아야 한다.</p>	자구수정 및 추가
제95조	<p>제 95 조【직장내 괴롭힘 행위의 금지】</p> <p>① 직원은 다른 직원뿐 아니라 협력사 직원에 대하여도 직장 내 괴롭힘 행위를 하여서는 아니된다.</p>	<p>제 95 조【직장내 괴롭힘 행위의 금지】</p> <p>① <u>사용자 또는</u> 근로자는 다른 직원뿐 아니라 협력사 직원에 대하여도 직장 내 괴롭힘 행위를 하여서는 아니된다.</p>	자구수정