

취업규칙 변경전후 비교표

[본지사 사무직]

(주)휴넷

조 항	변경전 내용	변경후 내용	변경사유
제86조	제 86조[임산부의 보호] 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.	제 86조[임산부의 보호] 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. 1. 유산 또는 사산한 근로자의 임신기간이 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한날로부터 10일까지 2. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 30일까지 3. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 60일까지 4. 임신기간이 28주 이상인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 90일까지	유,사산휴가의 청구등 내용추가

조 항	변경전 내용	변경후 내용	변경사유
86조	제 86조[임산부의 보호] <추 가>	제 86조[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
제88조	제88조[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.	제88조[육아기 근로시간 단축] ① <u>회사는 근로자가 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여</u> 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 말한 다) 이상이 되어야 한다.	
제90조	제90조[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)	제90조[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
제93조	제93조[난임치료휴가] <추가>	제93조[난임치료휴가] ③ 사업주는 제1항에 따라 난임치료휴가의 청구업무를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 난임치료휴가를 신청한 근로자의 의사에 반하여 다른사람에게 누설하여서는 아니된다.	난임치료휴가 보안사항

조 항	변경전 내용	변경후 내용	변경사유
제94조	제94조[직장내 성희롱 예방 및 금지] ① 회사는 직장내 성희롱 예방을 위한 교육을 연 1회 이상 실시한다. <추가삽입>	제94조[직장내 성희롱 예방 및 금지] ① 사업주는 직장내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장내 성희롱의 예방을 위한 교육(이하 "성희롱 예방교육"이라 한다.)을 매년 실시하여야 한다. ② 사업주와 근로자는 제1항에 따른 성희롱 예방 교육을 받아야 한다.	자구수정 및 추가
제95조	제 95 조【직장내 괴롭힘 행위의 금지】 ② 직원은 다른 직원뿐 아니라 협력사 직원에 대하여도 직장 내 괴롭힘 행위를 하여서는 아니된다.	제 95 조【직장내 괴롭힘 행위의 금지】 ② <u>사용자 또는</u> 근로자는 다른 직원뿐 아니라 협력사 직원에 대하여도 직장 내 괴롭힘 행위를 하여서는 아니된다.	자구수정