

인사규정 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 미만이거나 같은 자녀에 대하여 배우자가 육아휴직 중인 경우에는 허용하지 않을 수 있다.</p>	<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>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>b) a)항 단서에 따라 가족돌봄휴직을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 사원에게 그 사유를 서면으로 통보하고, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력해야 한다.</p> <p style="margin-left: 20px;">i) 업무를 시작하고 마치는 시간 조정</p> <p style="margin-left: 20px;">ii) 연장근로의 제한</p> <p style="margin-left: 20px;">iii) 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간의 조정</p> <p style="margin-left: 20px;">iv) 그 밖에 사업장 사정에 맞는 지원조치</p> <p>c) 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다.</p> <p>d) 회사는 가족돌봄휴직을 이유로 해당 사원을 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 안 된다.</p> <p>e) 가족돌봄휴직 기간은 근속기간에 포함한다. 다만 근로기준법 제2조 제1항 제6호에 따른 평균임금 산정기간에서는 제외한다.</p> <p>f) 회사는 소속 사원이 건전하게 직장</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>b) a)항 단서에 따라 가족돌봄휴직을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 사원에게 그 사유를 서면으로 통보하고, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력해야 한다.</p> <p style="margin-left: 20px;">i) 업무를 시작하고 마치는 시간 조정</p> <p style="margin-left: 20px;">ii) 연장근로의 제한</p> <p style="margin-left: 20px;">iii) 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간의 조정</p> <p style="margin-left: 20px;">iv) 그 밖에 사업장 사정에 맞는 지원조치</p> <p>c) 사원이 가족(조부모 또는 손자녀의 경우 근로자 본인 외에도 직계비속 또는 직계존속이 있는 등 대통령령으로 정하는 경우는 제외한다)의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가(이하 “가족돌봄휴가”라 한다)를 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 사원이 청구한 시기에 가족돌봄휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 직원과 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.</p> <p>d) 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90</p>

<p>과 가정을 유지하는 데에 도움이 될 수 있도록 필요한 심리상담 서비스를 제공하도록 노력하여야 한다.</p>	<p>일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다.</p> <p>e) 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일로 하며, 일 단위로 사용할 수 있다. 다만, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함된다.</p> <p>f) 회사는 가족돌봄휴직을 이유로 해당 사원을 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 안 된다.</p> <p>g) 가족돌봄휴직 기간은 근속기간에 포함한다. 다만 근로기준법 제2조 제1항 제6호에 따른 평균임금 산정기간에서는 제외한다.</p> <p>h) 회사는 소속 사원이 건전하게 직장 과 가정을 유지하는 데에 도움이 될 수 있도록 필요한 심리상담 서비스를 제공하도록 노력하여야 한다.</p>
<p>8.2. 당연퇴직</p> <p>a) 정년에 달하였을 때(정년은 만 60세로 정하나, 필요에 의해 정년을 연장할 수 있다) 정년은 직원의 만 60세 되는 연도의 12월 31일로 한다.(시행일 2016.01.01)</p>	<p>8.2. 정년 및 재고용</p> <p>a) 정년은 60세로 한다. 정년으로 인한 퇴직일은 만 60세가 되는 연도의 말일로 한다.</p> <p>b) 회사는 정년에 도달했음에도 불구하고 계속 근로하기를 희망하는 근로자에 대해 퇴직한 날로부터 3개월 이내에 1년 이상의 새로운 근로계약을 체결한다. 다만, 건강 등의 사유로 직무 수행이 어려운 경우 재고용하지 않을 수 있으며 공정한 평가를 거쳐 객관적이고 합리적 기준에 따라 재고용할 근로자를 정할 수 있다.</p>
<p>11.1.2 징계의 심의 및 의결</p> <p>a) 인사위원회를 구성하여 심의 의결한다.</p> <p>b) 견책에 대하여는 인사위원회를 개최하지 아니하고 소속 부서장이 처리한다.</p>	<p>11.1.2 징계의 심의 및 의결</p> <p>a) 인사위원회를 구성하여 심의 의결한다.</p> <p>b) 견책에 대하여는 인사위원회를 개최하지 아니하고 소속 부서장이 처리할 수 있다.</p>