□ 규정 신·구 대비표

현 행	개 정 안
제24조(육아휴직) ① 회사는 만 8세 이하의 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하같다)를 가진 사원이 그 자녀의 양육을 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다.)을 신청하는 경우에 이를 허용한다. 다만, 다음에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다. 1. 육아휴직을 개시하고자 하는 날 이전에 당해 회사에서의 계속 근로기간이 6개월 미만인 사원 2. <삭제2021.05.07.> ② 육아휴직기간은 1년 이내로 하며, 2회까지 분할하여 사용할 수 있다. <개정 2021.05.07.> ③ 회사는 육아휴직을 이유로 해고 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니되며, 육아휴직기간동안은 당해 사원을 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다. ④ 회사는 사원이 육아휴직을 사용할 경우 고용보험법령이 정하는 육아휴직급여를 받을 수 있도록 증빙서류를 제공하는 등 적극 협조한다. ⑤ 기타 육아휴직에 관한 사항은 관련법령에 의한다.	제24조(육아휴직) ① 회사는 임신 중인 여성 사원이 모성을 보호하거나, 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 사원이 그 자녀의 양육을 위하여 육아휴직을 신청하는 경우 이를 허용한다. 다만, 관계 법령에서 정한 예외 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다. ② 육아휴직 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사원은 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있다. 1. 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 각각 3개월 이상 육아휴직을 사용한 경우 2. 한부모가족지원법에 따른 한부모인 경우 3. 장애아동의 부모인 경우 ③ 육아휴직은 3회까지 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중 여성 사원이 모성 보호를 위하여 사용한 육아휴직 횟수는 분할 사용 횟수에 포함하지 아니한다. ④ 회사는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 해당 사원을 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다. ⑤ 회사는 사원이 육아휴직을 사용할 경우 고용보험법령에 따른 육아휴직급여를 받을 수 있도록 증빙서류 제공 등 필요한 조치에 협조한다.

현 행	개 정 안
제25조(육아기 근로시간 단축) ① 회사는 육아휴직을 신청할 수 있는 사원이 육아휴직 대신 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만 단출개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 1년 미만인 경우, 같은 영유아의 육아를 위하여 배우자가 육아휴직을 하고 있는 경우, 대체인력 채용이 불가능한 경우 , 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 남녀고용평등법 시행령 제15조의2에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다. ② 회사가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 출근 및 퇴근 시간 조정 등 다른 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다. ③ 회사가 제1항에 따라 해당 사원에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간에서 35시간 사이로 한다. ④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다. ⑤ 육아기 근로시간 단축을 하고 있는	제25조(육아기 근로시간 단축) ① 회사는 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 사원이 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 관계 법령에서 정한 예외 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다. ② 회사가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 사원에게 그 사유를 서면으로 통보하고, 육아휴직 사용 또는 출근·퇴근시간 조정 등 다른 지원방안을 해당 사원과 협의하여야 한다. ③ 육아기 근로시간 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상 35시간 이하로 한다. ④ 육아기 근로시간 단축 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 육아휴직을 신청할 수 있는 사원이 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간의 2배를 가산한 기간 이내로 한다. ⑤ 육아기 근로시간 단축 중인 사원의 근로조건은 단축 후 근로시간에 비례하여 적용한다.

현 행	개 정 안
사원의 근로조건은 기존 근로조건을 육아기 근로시간 단축 후 근로시간에 비례하여 적용한다.	
제26조(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① 사원은 육아휴직을 2회까지 나누어 사용할 수 있다. <개정2021.05.07.> ② 사원은 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 3개월(근로계약기간의 만료로 3개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간제근로자에 대해서는 남은 근로계약기간을 말한다) 이상이 되어야 한다.	**제26조(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태)** ① 사원은 육아휴직을 3회까지 나누어 사용할 수 있다. 다만, 임신 중 여성 사원이 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직 분할 사용 횟수에 포함하지 아니한다. ② 사원은 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 1개월 이상으로 한다. 다만, 근로계약기간의 만료로 1개월 이상 사용할 수 없는 기간제근로자는 남은 근로계약기간으로 한다.
제27조(복직) ③ 회사는 휴직중인 사원으로부터 복직원을 제출 받은 경우에는 30일 이내에 휴직 전의 직무에 복직시키도록 노력하되, 부득이한 경우에는 그와 유사한 업무나 동등한 수준의 급여가 지급되는 직무로 복귀 시키도록 노력한다. 복직원을 제출하였을 경우에는 휴직전의 직에 복귀하여야 한다. 다만, 휴직전의 직에 복직시키기가 곤란한 경우에는 이에 상당하는 직 또는 유사의 직을 담당하게 할 수 있다.	**제27조(복직)** ③ 회사는 육아휴직을 마친 사원을 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 하며, 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다. ④ 제3항 외의 휴직자에 대하여는 휴직 전 직무에 복직시키는 것을 원칙으로 하되, 조직 운영상 부득이한 경우 유사한 업무 또는 동등한 수준의 급여가 지급되는 직무로 복귀시킬 수 있다.

<table>
<tr><th>현 행</th><th>개 정 안</th></tr>
<tr><td>제45조(경조사 휴가)
① 회사는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 범위에서 사원의 신청에 따라 경조사 휴가를 부여한다.<개정2022.11.10.></td><td>제45조(경조사 휴가)
① 회사는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 범위에서 사원의 신청에 따라 경조사 휴가를 부여한다.</td></tr>
<tr><td>
<table>
<tr><th colspan="2">대 상</th><th>일 수</th></tr>
<tr><td rowspan="2">결혼</td><td>본인</td><td>5일</td></tr>
<tr><td>자녀</td><td>1일</td></tr>
<tr><td rowspan="5">사망</td><td>배우자, 본인 및 배우자의 부모</td><td>5일</td></tr>
<tr><td>본인 및 배우자의 조부모, 외조부모</td><td>3일</td></tr>
<tr><td>자녀와 그 자녀의 배우자</td><td>3일</td></tr>
<tr><td>본인 및 배우자의 형제자매 사망</td><td>3일</td></tr>
<tr><td>본인 및 배우자 부모의 형제자매 사망</td><td>3일</td></tr>
<tr><td rowspan="2">출산</td><td>본인</td><td>출산전후 휴가로 갈음</td></tr>
<tr><td>배우자</td><td>10일</td></tr>
</table>
</td><td>
<table>
<tr><th colspan="2">대 상</th><th>일 수</th></tr>
<tr><td rowspan="2">결혼</td><td>본인</td><td>5일</td></tr>
<tr><td>자녀</td><td>1일</td></tr>
<tr><td rowspan="5">사망</td><td>배우자, 본인 및 배우자의 부모</td><td>5일</td></tr>
<tr><td>본인 및 배우자의 조부모, 외조부모</td><td>3일</td></tr>
<tr><td>자녀와 그 자녀의 배우자</td><td>3일</td></tr>
<tr><td>본인 및 배우자의 형제자매 사망</td><td>3일</td></tr>
<tr><td>본인 및 배우자 부모의 형제자매 사망</td><td>3일</td></tr>
<tr><td rowspan="2">출산</td><td>본인</td><td>출산전후 휴가로 갈음</td></tr>
<tr><td>배우자</td><td>20일</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>② 제1항에 따른 경조사 휴가는 유급으로 한다. 다만, 배우자 출산휴가는 출산일로부터 90일 이내에 청구하여야 하며 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.
③ 제1항에 따른 경조사 휴가기간 중 휴일 또는 휴무일이 있는 경우에는 이를 포함하여 휴가기간을 계산한다.
④ 제1항에 따른 경조사 휴가를 얻고자 하는 자는 사전에 휴가원에 증빙서류를 첨부하여 신청하고 허가를 얻어야 한</td><td>② 제1항에 따른 경조사 휴가는 유급으로 한다. 다만, 배우자 출산휴가는 출산일로부터 120일 이내에 사용하여야 하며 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.
③ 회사는 배우자 출산휴가를 이유로 해당 사원을 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
④ 제1항에 따른 경조사 휴가기간 중 휴일 또는 휴무일이 있는 경우에는 이를 포함하여 휴가기간을 계산한다. 다만,</td></tr>
</table>

현 행	개 정 안
다. 다만, 사망 등 긴급한 사유로 인한 경우는 휴가 종료 후 7일 이내에 관련 증빙서류 및 휴가원을 제출하여야 한다.	배우자 출산휴가 일수는 근로제공 의무가 있는 날을 기준으로 산정한다. ⑤ 제1항에 따른 경조사 휴가를 얻고자 하는 자는 사전에 휴가원에 증빙서류를 첨부하여 신청하고 허가를 얻어야 한다. 다만, 사망 등 긴급한 사유로 인한 경우는 휴가 종료 후 7일 이내에 관련 증빙서류 및 휴가원을 제출하여야 한다.
제47조(난임치료휴가) ① 사원이 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가“라 한다)를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 한다. 다만, 해당 사원이 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 사원과 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다. ② 난임치료를 받기 위한 휴가를 신청하려는 사원은 난임치료휴가를 시작하려는 날의 3일 전까지 회사에 신청하여야 한다. ③ 회사는 난임치료휴가를 신청한 사원에게 난임치료를 받을 사실을 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.	제47조(난임치료휴가) ① 회사는 사원이 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가를 청구하는 경우 연간 6일 이내의 휴가를 부여하여야 하며, 이 경우 최초 2일은 유급으로 한다. ② 회사는 사원이 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 사원과 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다. ③ 난임치료휴가를 이유로 해당 사원에게 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. ④ 회사는 난임치료휴가 청구 업무를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 해당 사원의 의사에 반하여 누설하여서는 아니 된다. ⑤ 난임치료휴가의 신청절차 및 증빙서류 제출 등에 관한 사항은 관계 법령에 따른다.