

# 『복무규정』 일부 개정(안)\_수정

2019. 01. 11.

문서번호	인재경영팀-829	선임	인재경영 팀장	지원본부 장	대표이사		
결재일자	2020.01.13.	01/11	01/13	01/13	전결01/13		
공개여부	공개	박주은	강경남	김상헌	최경란		
방침번호	대표이사방침 제(73)호	협 조					

추진근거	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인사규정 및 복무규정 등 일부 규정 개정에 대한 의견청취 및 동의요청 회신 (노동조합-103, 2019.12.03.)</li> <li>- '19.12.24 이사회 수정가결에 따른 수정내용 반영</li> </ul>		
대 내 외 협력현황	부서(단체)명	협의내용	협의결과
	노동조합	내규 개정 의견청취 및 동의 여부 요청	의견청취 및 동의
사 업 비			

※ 문서내용을 위와 같이 간단히 요약하세요.

# 사전 검토항목

※ 해당사항이 없을 경우 '무 ✓' 표시하시기 바랍니다.

검 토 항 목	검토여부 '✓' 표시	
시 민 참 여 고 려 사 항	시 민 :	유 <input type="checkbox"/> ( ) 무 ✓
	이 해 당 사 자 :	유 <input type="checkbox"/> ( ) 무 ✓
	전 문 가 :	유 <input type="checkbox"/> ( ) 무 ✓
	옴 브 즈 만 :	유 <input type="checkbox"/> ( ) 무 ✓
법 령 및 기 타 고 려 사 항	법 령 규 정 :	교통 <input type="checkbox"/> 환경 <input type="checkbox"/> 재해 <input type="checkbox"/> 기타 <input type="checkbox"/> 무 ✓
	기 타 :	고용효과 <input type="checkbox"/> 노동인지 <input type="checkbox"/> 균형인지 <input type="checkbox"/>
		취약계층 <input type="checkbox"/> 성인지 <input type="checkbox"/> 장애인 <input type="checkbox"/> 디자인 <input type="checkbox"/>
	갈등발생 가능성 <input type="checkbox"/> 유지관리 비용 <input type="checkbox"/> 무 ✓	
타 자 원 의 활 용	중 앙 부 처 :	유 <input type="checkbox"/> ( ) 무 ✓
	민 간 단 체 :	유 <input type="checkbox"/> ( ) 무 ✓
	기 업 :	유 <input type="checkbox"/> ( ) 무 ✓
관 계 기 관 및 단 체 협 의	관 계 기 관 :	유 <input type="checkbox"/> ( ) 무 ✓
	관 련 단 체 :	유 (서울디자인재단 노동조합 ) 무 <input type="checkbox"/>

# 『복무규정』 일부 개정(안)\_수정

남녀고용평등법 개정 및 단체협약 내용을 반영하여 관련 규정 일부를 개정하고자 함

## 1. 개정사유

- 관련 법률 개정 및 단체협약 내용 반영
  - 시행근거 : 『남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률』개정안(2019.10.01.) 및 『2018 단체협약』(2018.12.14.)
- '19.12.24 이사회 수정가결에 따라 수정내용 반영

## 2. 주요골자

- 『복무규정 제28조(모성보호)』 관련 조항 개정
  - 제28조 4항 '육아기 근로시간 단축' 주당 근무시간 개정 (주 15~30시간 -> 주 15~35시간)  
: 日 최소 2시간 이상 근로시간 단축 -> 日 1시간 근로시간 단축도 가능
  - 제28조 5항 '육아기 근로시간 단축' 사용 가능기간 개정  
: 남녀고용평등법 개정에 따라 법적 육아휴직 기간(1년)과 별도로 '육아기 근로시간 단축' 1년 보장, 재단 육아휴직인 총 3년 범위 내 '육아기 근로시간 단축' 최대 2년 사용가능 (법적 육아휴직 1년 사용 시)
  - 제28조 8항 '육아휴직' 기간 개정 (3년)

구 분	현 행	개 정	개정근거
제28조 (모성보호) 4항	주 15~30시간 근무	주 15~35시간 근무	남녀고용평등법 개정('19.10.01)
제28조 (모성보호) 5항	- '육아기 근로시간 단축' 최대 1년 사용 가능 (육아휴직 기간 3년 이내 분할 1회만 가능)	- '육아기 근로시간 단축' 최대 2년 사용 가능 (육아휴직 기간 3년 이내) - 분할 제한 없음 (단, 1회 사용 시 3개월 단위 사용)	남녀고용평등법 개정('19.10.01)
제28조 (모성보호) 8항	육아휴직 2년	육아휴직 3년	2018 단체협약

□ 『복무규정 제32조(청원휴가) 2항 및 별표1』 개정

- 배우자 출산휴가 확대(10일 유급) 및 분할 허용
- 난임치료휴가(3일 부여, 1일 유급) 신설

구 분	현 행	개 정	개정근거
제32조 (청원휴가) '배우자출산휴가'	1) 3~5일 (최초 3일 유급) <i>*단, 2018 단체협약에 의해 5일(유급)으로 시행 중</i> 2) 분할 불가 3) 출산일로부터 30일 이내 청구완료	1) 10일(유급) 2) 분할 1회 가능 3) 출산일로부터 90일 이내 청구완료	남녀고용평등법 제18조2항
제32조 (청원휴가) '난임치료휴가'	복무규정 내 명시없음 <i>*단, 2018 단체협약에 의해 '난임치료휴가' 시행 중</i>	3일 (1일 유급) 신설	남녀고용평등법 제18조3항

### 3. 참고사항

- 특이사항 : '19.12.24 이사회 수정가결 내용 반영 (개정조문 일부 수정)
  - 제28조 8항 각 호에 대한 내용이 삭제됨을 표시, 10항 별도 신설
- 시 행 일 : 이사회 승인을 얻은 날부터 시행 ('19.12.24.)

기존 복무규정	이사회 상정안	수정가결안
<p><b>제28조(모성보호)</b></p> <p>⑧ 근로자는 제26조와 제28조 제1항에 따라 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 하려는 경우에는 다음 각 호의 방법 중 하나를 선택하여 사용할 수 있다. 이 경우 어느 방법을 사용하든지 그 총 기간은 2년을 넘을 수 없다.&lt;개정 2018.05.30.&gt;</p> <p>1. 육아휴직의 1회 사용</p> <p>2. 육아기 근로시간 단축의 1회 사용</p>	<p><b>제28조(모성보호)</b></p> <p>⑧ 근로자는 제26조와 제28조 제1항에 따라 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 하려는 경우에는 제28조 제5항에 따른 육아기 근로시간 단축을 포함하여 그 총 기간은 3년을 넘을 수 없다.</p> <p>⑨ 근로자는 육아휴직을 1회에 한하여 나누어 사용할 수 있으며, 육아기 근로시간 단축은 나누어 사용하되 1회의 기간은 3개월 이상이 되어야</p>	<p><b>제28조(모성보호)</b></p> <p>⑧ 근로자는 제26조와 제28조 제1항에 따라 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 하려는 경우에는 제28조 제5항에 따른 육아기 근로시간 단축을 포함하여 그 총 기간은 3년을 넘을 수 없다.</p> <p><b>&lt;삭제&gt;</b></p> <p>⑨ 근로자는 육아휴직을 1회에 한하여 나누어 사용할 수 있다.</p>

기존 복무규정	이사회 상정안	수정가결안
<p>3. 육아휴직의 분할 사용(1회만 할 수 있다)</p> <p>4. 육아기 근로시간 단축의 분할 사용(1회만 할 수 있다)</p>	<p>하고 계약직의 경우 남은 계약기간으로 한다.</p>	<p>⑩육아기 근로시간 단축은 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 3개월 이상이어야 하고 계약직의 경우 남은 계약기간으로 한다.</p>

[별 지] 1. 이사회 수정가결 이후 신구조문 대비표

[붙 임] 1. 기존 복무규정 개정안 및 이사회 수정가결 이후 개정안 전문 각 1부. 끝.

## 신·구조문 대비표

현 행	개 정 안
<p><b>제28조(모성보호)</b> ① 제26조에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 근로시간의 단축(이하 "육아기 근로시간 단축"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.</p> <p style="text-align: center;">-중략-</p> <p>③ 제2항 단서에 따라 대표이사가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다.</p> <p>④ 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니 된다</p> <p>⑤ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다.</p> <p style="text-align: center;">-중략-</p> <p>⑧ 근로자는 제26조와 제28조 제1항에 따라 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 하려는 경우에는 다음 각 호의 방법 중 하나를 선택하여 사용할 수 있다. 이 경우 어느 방법을 사용하든지 그 총 기간은 2년을 넘을 수 없다.&lt;개정 2018.05.30.&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 육아휴직의 1회 사용</li> <li>2. 육아기 근로시간 단축의 1회 사용</li> <li>3. 육아휴직의 분할 사용(1회만 할 수 있다)</li> </ol>	<p><b>제28조(모성보호)</b> ① 근로자가 <b>만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여</b> 근로시간의 단축(이하 "육아기 근로시간 단축"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.</p> <p style="color: blue;">&lt;개정 2019.12.24.&gt;</p> <p style="text-align: center;">-중략-</p> <p>③ 제2항 단서에 따라 대표이사가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 <b>출근 및 퇴근 시간 조정 등 다른 조치를 통하여</b> 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다.</p> <p style="color: blue;">&lt;개정 2019.12.24.&gt;</p> <p>④ 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 <b>주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 아니 된다.</b> &lt;개정 2019.12.24.&gt;</p> <p>⑤ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. <b>다만, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 동법 제19조제2항에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다.</b> &lt;개정 2019.12.24.&gt;</p> <p style="text-align: center;">-중략-</p> <p>⑧ 근로자는 제26조와 제28조 제1항에 따라 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 하려는 경우에는 제28조 제5항에 따른 육아기 근로시간 단축을 포함하여 그 총 기간은 3년을 넘을 수 없다.</p> <p style="color: blue;">&lt;삭제&gt; &lt;개정 2019.12.24.&gt;</p>

현 행	개 정 안															
<p>4. 육아기 근로시간 단축의 분할 사용(1회만 할 수 있다)</p>	<p>⑨ 근로자는 육아휴직을 1회에 한하여 나누어 사용할 수 있다. &lt;개정2019.12.24.&gt;</p> <p>⑩육아기 근로시간 단축은 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 3개월 이상이 되어야 하고 계약직의 경우 남은 계약기간으로 한다. &lt;신설 2019.12.24.&gt;</p>															
<p><b>제32조(청원휴가)</b> ① 직원이 &lt;별표 1&gt;에 해당하는 사유가 발생하는 경우에는 청원휴가를 주어야 한다.</p> <p>② 근로자가 제1항에 따른 휴가 중 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 5일의 범위에서 3일 이상의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간 중 최초 3일은 유급으로 한다. &lt;신설 2013.10.24.&gt;</p> <p>③ 제2항에 따른 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 30일이 지나면 청구할 수 없다.&lt;신설 2013.10.24.&gt;</p> <p>④ 제1항의 휴가를 실시함에 있어서 원격지일 경우에는 실제 필요한 왕복소요 일수를 가산할 수 있다.</p>	<p><b>제32조(청원휴가)</b> ① 직원이 &lt;별표 1&gt;에 해당하는 사유가 발생하는 경우에는 청원휴가를 주어야 한다.</p> <p>② 근로자가 제1항에 따른 휴가 중 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.&lt;개정 2019.12.24.&gt;</p> <p>③ 제2항에 따른 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 청구할 수 없다. &lt;개정 2019.12.24.&gt;</p> <p>④ 제1항의 휴가를 실시함에 있어서 원격지일 경우에는 실제 필요한 왕복소요 일수를 가산할 수 있다.</p> <p>⑤ 배우자 출산휴가는 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. &lt;신설 2019.12.24.&gt;</p>															
<p>&lt;별표1&gt; 청원휴가 대상 기간</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 10%;">구분</th> <th style="width: 50%;">대 상</th> <th style="width: 40%;">일 수</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">출산</td> <td style="text-align: center;">배 우 자</td> <td style="text-align: center;">3일~5일 (최초3일유급) &lt;개정 2013.10.24.&gt;</td> </tr> </tbody> </table>	구분	대 상	일 수	출산	배 우 자	3일~5일 (최초3일유급) <개정 2013.10.24.>	<p>&lt;별표1&gt; 청원휴가 대상 기간</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 10%;">구분</th> <th style="width: 50%;">대 상</th> <th style="width: 40%;">일 수</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">출산</td> <td style="text-align: center;">배 우 자</td> <td style="text-align: center;">10일(유급)&lt;개정 2019.12.24&gt;</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">난임 치료</td> <td style="text-align: center;">본 인</td> <td style="text-align: center;">연간 3일 (최초1일 유급) &lt;개정 2019.12.24&gt;</td> </tr> </tbody> </table>	구분	대 상	일 수	출산	배 우 자	10일(유급)<개정 2019.12.24>	난임 치료	본 인	연간 3일 (최초1일 유급) <개정 2019.12.24>
구분	대 상	일 수														
출산	배 우 자	3일~5일 (최초3일유급) <개정 2013.10.24.>														
구분	대 상	일 수														
출산	배 우 자	10일(유급)<개정 2019.12.24>														
난임 치료	본 인	연간 3일 (최초1일 유급) <개정 2019.12.24>														
	<p><b>부칙 제1조(시행일)</b></p>															

현 행	개 정 안
	이 규정은 2019년 12월 24일부터 시행한다.