

「군포도시공사 유연근무제」 시행내규 일부개정내규를 다음과 같이 발령한다.

군포도시공사 사장 원 명



2022년 7월 22일

군포도시공사 내규 제 70 호

군포도시공사 유연근무제 시행내규 일부개정내규

군포도시공사 유연근무제 시행내규 일부를 다음과 같이 개정한다.

제15조의 제1항부터 제4항을 각각 제2항부터 제5항으로 하고, 같은 조 제1항을 다음과 같이 신설한다.

제15조(탄력근무 기간, 시간 및 유형)

- ① 사장은 임직원이(임신 중인 여성 근로자 포함) 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등에는 그러하지 아니하다.
- ② 탄력근무 기간은 최소 1개월 이상이며, 최대 사용기간은 제한이 없다.

③ 일반근무 임직원과의 원활한 업무수행을 위하여 필요한 경우 공동 근무 시간대를 설정하여 운영할 수 있다.

④ 제2조 제2항에도 불구하고 탄력근무 유형은 1시간 단위로 출근유형을 정하되, 시차출퇴근형, 근무시간 선택형 등 자율적으로 근무시간을 정할 수 있다. 다만, 주 40시간을 근무하여야 하며, 격주제나 격월제는 할 수 없다.

⑤ 시차출퇴근형은 개인 희망에 따라 선택할 수 있는 선택근무시간은 아래와 같다.

구 분	출근시간	퇴근시간	휴게시간	비 고
유형 1	05:00	14:00	12:00~13:00	
유형 2	06:00	15:00	12:00~13:00	
유형 3	07:00	16:00	12:00~13:00	
유형 4	08:00	17:00	12:00~13:00	
유형 5	10:00	19:00	12:00~13:00	

제19조를 다음과 같이 개정 및 신설한다.

제19조(가족돌봄 휴직제 및 가족돌봄 휴가제)

① 사장은 직원이 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이하 “가족”이라 한다)의 질병, 사고, 노령(만 65세 이상)으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 “가족돌봄휴직”이라 한다) 및 휴가(이하 “가족돌봄휴가”라 한다)를 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 본인 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계비속이 있는 경우 등의 경우에는 그러하지 아니하다. 또한 직원이 청구한 시기에 가족돌봄휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 직원과 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

③ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 사용기간과 분할횟수는 다음 각

호에 따른다.

1. 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일로 하되 이는 무급으로하며, 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상으로 한다.

2. 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일로 무급휴가로 하며 일 단위로 사용할 수 있다. 다만 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함된다.

④ 사장은 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 이유로 해당 직원을 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하지 아니한다.

⑤ 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가는 근속기간에 포함한다. 다만 “근로기준법 제2조 제1항 제6호”에 다른 평균임금 산정기간에서는 제외한다.

⑥ 직원이 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용한다. 다만, 가족돌봄 등 단축 개시에 정일의 전날까지 계속 근로한 기간이 6개월 미만의 근로자가 신청한 경우, 가족돌봄 등 근로시간단축 종료일로부터 2년이 지나지 않은 경우, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등에는 그러하지 아니하다.

1. 직원이 가족의 질병, 사고, 노령(만 65세 이상)으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우

2. 직원 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우

3. 55세 이상의 직원이 은퇴를 준비하기 위한 경우

4. 직원의 학업을 위한 경우(고졸채용 직원도 포함)

⑦ 제6항 단서에 따라 회사가 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 직원에게 그 사유를 서면으로 통보하고 휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 직원과 협의

한다.

- ⑧ 해당 직원에게 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간 이내로 한다.
- ⑨ 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만 제6항 제1호부터 제3호까지의 어느 하나에 해당하는 직원은 합리적 이유가 있는 경우에 추가로 2년의 범위안에서 근로시간 단축의 기간을 연장할 수 있다.
- ⑩ 근로시간 단축을 이유로 해당 직원에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 아니한다.
- ⑪ 직원의 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 직원을 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시킨다.
- ⑫ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가, 가족돌봄 근로시간 단축을 신청하고자 하는 직원은 가족관계 및 가족의 질병 등 해당 사유를 증명할 수 있는 서류를 제출하여야 한다.

부 칙

이 내규는 발령일부터 시행한다.

소 관 부 서		경 영 지 원 부
입 안 자	직 위 성 명	경 영 지 원 부 장 강 승 구
	담당자 성명 (전 화)	황 기 성 (390-7615)

신·구 조문 대비표

현 행	개 정 안
<p>제15조(탄력근무 기간, 시간 및 유형)</p> <p>① <신설></p> <p>② <조항개정></p> <p>③ <조항개정></p> <p>④ <조항개정></p> <p>⑤ <조항신설></p>	<p>제15조(탄력근무 기간, 시간 및 유형)</p> <p>① 사장은 임직원이(임신 중인 여성 근로자 포함) 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 이를 허용한다. 다만 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등에는 그러하지 아니하다.</p> <p>② 탄력근무 기간은 최소 1개월 이상이며, 최대 사용기간은 제한이 없다.</p> <p>③ 일반근무 임직원과 원활한 업무수행을 위하여 필요한 경우 공동근무 시간대를 설정하여 운영할 수 있다.</p> <p>④ 제2조 제2항에도 불구하고 탄력근무 유형은 1시간 단위로 출근유형을 정하되, 시차출퇴근형, 근무시간 선택형 등 자율적으로 근무시간을 정할 수 있다. 다만, 주 40시간을 근무하여야 하며, 격주제나 격월제는 할 수 없다.</p> <p>⑤ 시차출퇴근형은 개인 희망에 따라 선택할 수 있는 선택근무시간은 아래와 같다.</p>
<p>제19조(가족돌봄 휴직제)</p> <p>① 사장은 임직원이 부모, 배우자, 자녀, 또는 배우자의 부모(이하 “가족”)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직을 신청하는 경우 90일 이내 무급 휴직을 허가할 수 있다.</p>	<p>제19조(가족돌봄 휴직제 및 가족돌봄 휴가제)</p> <p>① 사장은 직원이 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이하 “가족”이라 한다)의 질병, 사고, 노령(만 65세 이상)으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 “가족돌봄휴직”이라 한다) 및 휴가(이하 “가족돌봄휴가”라 한다)를 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체 인력 채용이 불가능한 경우, 본인 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계비</p>

	<p>속이 있는 경우 등의 경우에는 그러하지 아니하다. 또한 직원이 청구한 시기에 가족돌봄휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 직원과 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.</p>
<p>② <생략></p>	<p>② <현행과 같음></p>
<p>③ 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일로 하며 이를 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다.</p>	<p>③ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 사용 기간과 분할횟수는 다음 각 호에 따른다.</p> <p>1. 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일로 하되 이는 무급으로하며, 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상으로 한다.</p> <p>2. 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일로 무급휴가로 하며 일 단위로 사용할 수 있다. 다만 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함된다.</p>
<p>④ 사장은 가족돌봄휴직을 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p>	<p>④ 사장은 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 이유로 ----- ----- -----</p>
<p>⑤ 가족돌봄휴직 기간은 근속기간에 포함된다. 다만 “근로기준법 제2조제1항제6호”에 따른 평균임금 산정기간에서는 제외한다.</p>	<p>⑤ 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가 기간은 ----- ----- -----</p>
<p>⑥ <신설></p>	<p>⑥ 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용한다. 다만, 가족돌봄 등 단축 개시에정일의 전날까지 계속 근로한 기간이 6개월 미만의 근로자가 신청한 경</p>

	<p>우, 가족돌봄 등 근로시간단축 종료일로부터 2년이 지나지 않은 경우, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등에는 그러하지 아니하다.</p>
	<p>1. 직원이 가족의 질병, 사고, 노령(만 65세 이상)으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우</p>
	<p>2. 직원 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우</p>
	<p>3. 55세 이상의 직원이 은퇴를 준비하기 위한 경우</p>
	<p>4. 직원의 학업을 위한 경우(고졸채용 직원도 포함)</p>
<p>⑦ <신설></p>	<p>⑦ 제6항 단서에 따라 회사가 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 직원에게 그 사유를 서면으로 통보하고 휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 직원과 협의한다.</p>
<p>⑧ <신설></p>	<p>⑧ 해당 직원에게 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간 이내로 한다.</p>
<p>⑨ <신설></p>	<p>⑨ 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만 제6항 제1호부터 제3호까지의 어느 하나에 해당하는 직원은 합리적 이유가 있는 경우에 추가로 2년의 범위안에서 근로시간 단축의 기간을 연장할 수 있다.</p>
<p>⑩ <신설></p>	<p>⑩ 근로시간 단축을 이유로 해당 직원에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 아니</p>

<p>⑪ <신설></p>	<p>한다.</p> <p>⑪ 직원의 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 직원을 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시킨다.</p>
<p>⑫ <신설></p>	<p>⑫ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가, 가족돌봄 근로시간 단축을 신청하고자 하는 직원은 가족관계 및 가족의 질병 등 해당 사유를 증명할 수 있는 서류를 제출하여야 한다.</p>

관계법령 발췌서

□ 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

제22조2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① 사업주는 근로자가 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(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, 본인 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27.>

② ~ ⑩ 생략

제22조3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우
2. 근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우
3. 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우
4. 근로자의 학업을 위한 경우

② ~ ⑦ 생략

제22조4(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 중 근로조건 등) ① 사업주는 제22조의3에 따라 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 하여서는 아니 된다.

② ~ ④ 생략

□ 근로기준법 제74조(임산부의 보호)

제74조(임산부의 보호) ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를

주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다. <개정 2012. 2. 1., 2014. 1. 21.>

② ~ ⑩ 생략