

근로환경 개선 규정

문서관리번호	DS-근환-230401
담당자(부서)	전상화(관리부)

(주)다솜에스앤씨

제정 및 개정 이력

일자	사유
2023.04.01	최초 제정
2024.04.09	별지 교육 서식지 변경
2025.04.14	근로자 역량향상 교육 조항 일부 수정

(시행일) 본 규칙은 등록된 제정 및 개정 일자 이후 즉시 시행한다.

I. 총칙

제 1 조(목적) (주)다솜에스앤씨(이하 "회사")는 근로자의 업무 만족도와 일과 삶의 균형을 위한 다양한 제도를 마련해 지원한다.

제 2 조(적용범위) 회사의 기업활동을 영위하는 모든 근로자, 자회사는 본 규정에 따라 업무를 수행한다. 아울러, 당사의 고객이나 협력업체 등에도 본 정책을 적극적으로 이행하길 적극 권고한다.

제 3 조(개선조치) 회사는 전 근로자를 대상으로 복리후생 제도에 대한 수요를 정기적으로 조사하여 복리후생 제도와 업무방식을 지속적으로 개선한다.

II. 모성보호제도

제 4 조(목적) 회사는 근로자를 대상으로 출산, 육아 관련 제도를 운영해 여성 근로자의 인권을 신장한다.

제 5 조(임산부의 보호) ① 임신 중의 여성 사원에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90 일(다태아 120 일)의 보호 휴가를 준다. 이 경우 반드시 출산 후에 45 일(다태아 60 일) 이상 부여한다.

② 임신 중인 여성 사원이 유산의 경험 등 근로기준법 시행령 제 43 조①항이 정하는 사유로 제 1 항의 휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 한다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45 일 이상(다태아 60 일)이 되어야 한다.

③ 임신 중인 여성 사원이 유산 또는 사산한 경우로서 해당 사원이 청구하는 경우에는 다음 각 호에 따른 휴가를 부여한다. 다만, 모자보건법에서 허용되지 않는 인공중절 수술은 제외한다.

1. 유산 또는 사산한 여성 사원의 임신기간이 11 주 이내인 경우

: 유산 또는 사산한 날로부터 5 일까지

2. 유산 또는 사산한 여성 사원의 임신기간이 12 주 이상 15 주 이내인 경우

: 유산 또는 사산한 날로부터 10 일까지

3. 유산 또는 사산한 여성 사원의 임신기간이 16 주 이상 21 주 이내인 경우

: 유산 또는 사산한 날로부터 30 일까지

4. 유산 또는 사산한 여성 사원의 임신기간이 22 주 이상 27 주 이내인 경우

: 유산 또는 사산한 날로부터 60 일까지

5. 임신기간이 28 주 이상인 경우

: 유산 또는 사산한 날로부터 90 일까지

④ 임신 중의 여성 사원에게는 연장근로를 시키지 아니하며, 그 사원의 요구가 있는 경우 사용자와 합의하여 근로형태를 정한다.

제 4 조(태아검진 시간의 허용 등) ① 회사는 임신한 여성 사원이 모자보건법 제 10 조에 따른 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용한다.

② 회사는 제 1 항에 따른 건강진단 시간을 이유로 사원의 임금을 삭감하지 아니한다.

제 5 조(육아기 근로시간 단축) ① 회사는 만 8 세 이하 또는 초등학교 2 학년 이하의 자녀를 양육하기 위해 근로자가 근로시간의 단축을 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 남녀고용평등법 시행령 제 15 조의 2에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 회사가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 사원에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 사원과 협의하여야 한다.

③ 회사가 해당 사원에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15 시간 이상이어야 하고 35 시간을 넘어서는 아니 된다.

④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1 년 이내로 한다. 다만, 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다.

⑤ 회사는 사원이 육아기 근로시간 단축을 사용할 경우 고용보험법령이 정하는 육아기 근로시간 단축 급여를 받을 수 있도록 증빙서류를 제공하는 등 적극 협조한다.

제 6 조(육아기 근로시간 단축 중 근로조건 등) ① 회사는 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 사원에 대하여 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 육아기 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 하지 않는다.

② 육아기 근로시간 단축을 한 사원의 근로조건(육아기근로시간 단축 후 근로시간을 포함한다.)은 회사와 그 사원 간에 서면으로 정한다.

③ 회사는 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 사원에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없다. 다만, 그 사원이 명시적으로 청구하는 경우에는 회사는 주 12 시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있다.

④ 육아기 근로시간 단축을 한 사원에 대하여 평균임금을 산정하는 경우에는 그 사원의 육아기 근로시간 단축 기간을 평균임금 산정기간에서 제외한다.

제 7 조(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) 사원은 다음 각 호의 방법 중 하나를 선택하여 사용할 수 있다

1. 사원은 육아휴직을 1 회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.
2. 사원은 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1 회의 기간은 3 개월 이상이 되어야 한다.

제 8 조(육아시간) 생후 1 년 미만의 아동이 있는 여성 근로자의 청구가 있는 경우 1 일 2 회 각 30 분씩 유급 수유시간을 준다.

제 9 조(가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가 등) ① 회사는 사원이 조부모, 부모, 배우자, 자녀, 손자녀 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 아니하다.

② 가족돌봄휴직을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 사원에게 그 사유를 서면으로 통보하고, 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다.

1. 업무를 시작하고 마치는 시간 조정
2. 연장근로의 제한
3. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간의 조정
4. 그 밖에 사업장 사정에 맞는 지원조치

③ 회사는 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 이유로 해당 사원을 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

III. 4 대보험 제공

제 10 조(목적) ① 회사는 근로자의 복지와 안전을 보장하기 위한 4 대 보험을 제공한다. ② '4 대 보험'은 국민연금, 국민건강보험, 산업재해보상보험, 고용보험을 말한다.

제 1 장 국민연금

제 11 조(용어의 정의) 이 규정에서 사용하는 국민연금 관련 용어의 정의는 다음과 같다.

1. '사업장'이란 근로자를 사용하는 사업소 및 사무소를 말한다.
 - ① 사업소·영업소·사무소·점포·공장 등 근로자를 사용하고 있는 곳은 모두 사업장에 해당한다.
 - ② 사업장 상호간에 본점과 지점, 대리점 또는 출장소 등의 관계에 있고 그 사업경영이 일체로 되어 있는 경우에 이를 하나의 사업장으로 간주한다.
2. '신고 의무자'란 사업장 사용인 또는 지역가입자를 말한다.

제 12 조(신고대상 근로자) 신고대상 사용자 및 근로자의 의무에 관한 사항은 다음과 같다.

1. 당연적용사업장의 사용자와 근로자는 성별, 국적과 관계없이 모두 국민연금에 가입해야 한다.
2. 외국인 근로자도 다음 어느 하나에 해당하는 자는 가입신고를 해야 한다.
 - ① 「국민연금법」 제 126 조제 1 항
 - ② 「국민연금법 시행령」 제 111 조
3. 18 세 미만이거나 60 세 이상인 사용자 및 근로자, 단 18 세 미만의 근로자는 본인이 희망하는 경우 사용자의 동의를 얻어 가입할 수 있다.
4. 일용근로자 또는 1 월 미만의 기한부로 사용되는 근로자
5. 소재지가 일정하지 않은 사업장에 종사하는 근로자
6. 비상임이사 또는 1 개월간의 근로시간이 80 시간 미만인 시간제근로자 등 사업장에서 상시 근로에 종사할 목적으로 사용되는 자가 아닌 자

제 2 장 산업재해보상보험

제 13 조(용어의 정의) '산업재해보상보험'은 근로자의 업무상의 재해를 신속하고 공정하게 보상하고, 재해근로자의 재활 및 사회 복귀를 촉진하며, 재해 예방과 그 밖에 근로자의 복지 증진을 위한 사회보험을 말한다.

제 14 조(종류 및 내용) 산업재해 보상급여는 다음의 8 종류에 해당한다.

1. 요양급여 : 근로자가 업무상 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸린 경우에 지급되는 급여로 원칙적으로 현물급여이며 요양비 지급은 예외에 해당한다.
2. 휴업급여 : 업무상 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸린 근로자에게 요양으로 취업하지 못한 기간에 대해 지급되는 급여로 1 일당 지급액은 평균임금의 100 분의 70 에 상당하는 금액이다.
3. 장해급여 : 근로자가 업무상 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸려 치유된 후 신체 등에 장해가 있는 경우에 지급되는 급여를 말한다.
4. 간병급여 : 요양급여를 받은 사람 중 치유 후 의학적으로 상시 또는 수시로 간병이 필요하며 실제로 간병을 받는 자에게 지급되는 급여를 말한다.
5. 유족급여 : 근로자가 업무상 사유로 사망한 경우에 유족에게 지급되는 급여를 말한다.
6. 상병보상급여 : 요양급여를 받는 근로자가 요양을 시작한 지 2 년이 지난 날 이후에 일정 요건에 해당하는 상태가 계속되면 휴업급여 대신 그 근로자에게 지급되는 급여를 말한다.
7. 장례비 : 근로자가 업무상 사유로 사망한 경우에 그 장례를 지낸 유족에게 지급되는 급여를 말한다.
8. 직업재활급여 : 장해급여 또는 진폐보상연금을 받은 사람 중 취업을 위해 직업훈련이 필요한 자에게 실시하는 직업훈련에 드는 비용 및 직업훈련수당을 말한다.

제 3 장 국민건강보험

제 15 조(용어의 정의) '국민건강보험'은 국민이 질병·부상 등 건강에 문제가 생겼을 때 또는 출산·사망할 때 진료비의 혜택을 받을 수 있는 제도를 말한다.

제 16 조(가입 대상) 가입대상은 다음과 같다.

1. 직장가입자 : 1 명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업장의 근로자 및 사용자는 가입자에 해당한다. 단 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 가입대상에서 제외한다.
 - ① 고용기간이 1 개월 미만인 일용근로자
 - ② 비상근근로자 또는 1 개월간의 소정근로시간이 60 시간 미만인 단시간근로자
 - ③ 소재지가 일정하지 않은 사업자의 근로자 및 사용자
 - ④ 근로자가 없거나 위의 ②에 따른 사람만을 고용하고 있는 사업장의 사업주

2. 지역가입자 : 직장가입자와 그 피부양자를 제외한 자를 말한다. 피부양자란 다음의 어느 하나에 해당하는 자중 직장가입자에 의해 주로 생계를 유지하는 사람으로서 소득 및 재산이 「국민건강보험법 시행규칙」 제 2 조로 정하는 기준 이하에 해당하는 사람을 말한다.

- ① 직장가입자의 배우자
- ② 직장가입자의 직계존속(배우자의 직계존속을 포함)
- ③ 직장가입자의 직계비속(배우자의 직계비속을 포함) 및 그 배우자
- ④ 직장가입자의 형제·자매

제 4 장 고용보험

제 17 조(용어의 정의) '고용보험'은 고용안전, 직업능력개발사업 등을 통해 실업의 예방, 고용의 촉진 및 근로자의 직업능력 개발과 향상을 꾀하고, 근로자가 실업한 경우에 생활에 필요한 급여를 지급함으로써 근로자의 생활안정과 구직활동을 촉진하려는 사회보장보험을 말한다.

제 18 조(적용대상 사업과 사업장) 1명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용된다. 단 다음의 어느 하나에 해당하는 사업 또는 사업장은 적용대상에서 제외한다.

1. 농업, 임업 및 어업 중 법인이 아닌 자가 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업
2. 다음의 어느 하나에 해당하는 공사에 따른 공사(다만, 「건설사업기본법」 제 2 조 제 7 호에 따른 건설사업자, 「주택법」 제 4 조에 따른 주택건설사업자, 「전기공사업법」 제 2 조 제 3 호에 따른 공사업자, 「정보통신공사업법」 제 2 조 제 4 호에 따른 정보통신공사업자, 「소방시설공사업법」 제 2 조 제 1 항 제 2 호에 따른 소방시설업자, 「문화재수리 등에 관한 법률」 제 14 조에 따른 문화재수리업자는 제외한다.
 - ① 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령」 제 2 조 제 1 항 제 2 호에 따른 총공사금액이 2천만원 미만인 공사
 - ② 연면적이 100 제곱미터 이하인 건축물의 건축 또는 연면적이 200 제곱미터 이하인 건축물의 대수선에 관한 공사로 직장가입자의 직계존속(배우자의 직계존속을 포함)
3. 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동 사업

제 19 조(적용 제외 근로자) ① 해당 사업에서 소정근로시간이 1 개월간 60 시간 미만인 근로자(1 주간의 소정근로시간이 15 시간 미만인 사람을 포함함) ② 단 3 개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 사람과 1 개월 미만 동안 고용되는 일용근로자는 적용대상 근로자에 해당한다.

IV. 탄력적 근로시간제

제 20 조(목적) 회사는 근로자의 업무 생산성을 높이기 위해 개인별로 본인에게 맞는 근무시간을 선택해 근무하는 선택적 근로시간제를 운영한다.

- 제 21 조(근로시간) ① 사원의 근무시간은 1 일 8 시간, 1 주일에 40 시간을 기준노동시간으로 함을 원칙으로 한다.
- ② '근무시간'이라 함은 실제업무시간, 업무지시시간, 조회시간, 교육시간 등 회사의 통제하에 있는 시간을 말한다.
- ③ 근로자는 일정기간(1 개월 또는 3 개월 이내)의 단위로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 업무의 시작 및 종료시각, 1 일의 근로시간을 자율적으로 결정할 수 있다.
- ④ 회사는 부분적 근로시간제를 적용하며 (09:00~18:00)를 의무적 근로시간대로 설정하고 그 외의 시간대에 대해서는 30 분 단위로 근로자가 자유롭게 결정하도록 한다.

제 22 조(실시요건) 취업규칙 등에 업무의 시작 및 종료시간을 결정에 맡긴다는 내용과 말기기로 한 근로자에 대하여 규정한다.

V. 근로자 역량 향상 교육

제 23 조(목적) 회사는 교육을 통해 근로자의 전문성과 능력을 향상시켜 조직의 성과에 기여함을 목적으로 한다.

제 24 조(실시 요건) ① 회사는 근로자의 담당 직무의 성질과 내용을 체계적으로 명확히 파악하고 직무에 대한 자신을 갖도록 하며 새로운 직무 기법의 체득을 목적으로 필요에 따라 교육훈련을 실시하거나 위탁할 수 있다.

② 교육이 필요한 경우 사전에 교육신청서를 작성해 결재를 득하고, 교육종료 후에는 교육결과보고서를 작성하여 제출하여야 한다. (별지 제 1 호, 2 호, 3 호 서식 참고). 다만, 정기적인 교육의 경우 교육결과보고서만으로 갈음할 수 있다.

VI. 평가 및 보상

제 25 조(목적) 회사는 근로자의 노력과 기여도를 인정해 성과 개선과 동기 부여를 통해 조직의 생산성 향상을 도모함을 목적으로 한다.

제 25 조(특별승진) 특별한 사유 및 회사 발전에 공헌을 한 사원에 대하여는 인사관리위원회의 의결을 거쳐 특별 승진을 실시할 수 있다.

제 26 조(인사고과) 승진에 대하여는 모든 사원의 공평하고 정당한 인사관리를 위하여 인사고과에 의함을 원칙으로 한다.

제 27 조(상여금) 근로자의 직무에 대한 현저한 노고와 계획사업을 성공적으로 완수한 자에게 상여금을 지급할 수 있다.

[별지 제 1 호 서식]

교육 계획서

교육부서		작성자		작성일자	
교육분야	교육대상	교육구분	계획일자	실시일자	비고
		사내/사외	yyyy.mm.dd	yyyy.mm.dd	
교육제목					
교육내용					

[별지 제 2 호 서식]

교육 결과 보고서

담당	임원	대표이사

교육제목			
교육일시		교육강사(출처)	
교육장소		교육구분	☒ 사 내 ☐ 사 외
교육자료			
수행활동 (요약)			

[별지 제 3 호 서식]

교육 참석자 명단

* 교육제목 : (교육일시 :)

순번	부서명	직책	성명	참석자 서명
1				