

연천군 기간제 및 단시간 근로자 관리규정 [2007. 8. 10 훈령 제413호]

일부개정 2008. 12. 3 훈령 제429호
일부개정 2016. 1. 4 훈령 제499호

제1장 총칙

제1조(목적) 이 관리규정은 「근로기준법」(이하 “법”이라 한다)에 따라 연천군청(이하 “군청”이라 한다)에 고용된 기간제 및 단시간 근로자의 근로조건을 정함으로써 근로자의 근로조건 향상 및 복지증진을 목적으로 한다.

제2조(적용대상) 이 규정은 군청에 고용된 기간제 및 단시간 근로자에 한하여 적용되며 복무 및 근로조건 등에 관하여는 다른 법령 등에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 규정이 정하는 바에 따른다.

제3조(용어의 정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “사용부서”라 함은 기간제근로자를 업무상 지휘하고 복무를 관리하는 본청 및 사업소, 읍·면을 말한다.
2. “근로자”라 함은 「지방공무원법」에서 규정하는 공무원이 아닌 민간인으로서 사용부서에 소속되어 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자를 말한다.

[전문개정 2008. 12. 3]

제2장 고용

제4조(채용) ① 사용부서의 장은 고용을 희망하는 사람 중에서 품행·자격 등을 고려하여 소정의 전형절차를 거쳐 근로자를 채용한다.

② 채용시기·채용기준 및 선발방법은 필요에 따라 사용부서의 장이 별도로 정할 수 있다.

제5조(제출서류) 근로자가 될 사람은 다음의 서류를 제출하여 심사를 받아야 한다. <개정 2016. 1. 4>

1. 이력서 1통

2. 자격증 또는 면허증 사본 1부(소지자에 한함)
3. 그 밖에 필요하다고 인정하는 서류

제6조(채용 결정사유) 사용부서의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 근로자로 고용하여서는 아니되며, 고용하였을 경우에는 즉시 해고하여야 한다. <개정 2008. 12. 3, 2016. 1. 4>

1. 피성년후견인 또는 피한정후견인
2. 파산자로서 복권되지 아니한 사람
3. 금고 이상의 형을 받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 경과하지 아니한 사람
4. 금고 이상의 형을 받고 그 집행유예의 기간이 만료된 날부터 2년을 경과하지 아니한 사람
5. 금고 이상의 형의 선고유예를 받은 경우에 그 선고유예기간 중에 있는 사람
6. 법원의 판결 또는 다른 법률에 의하여 자격이 상실 또는 정지된 사람
7. 경력 또는 학력 및 자격증 취득 등을 허위로 작성하여 고용된 사람

제7조(근로계약) ① 근로자로 채용된 사람은 근로계약서에 서명 또는 날인하여 근로계약을 체결하고 이를 성실히 이행하여야 한다. <개정 2008. 12. 3>

② 근로계약을 체결할 때에는 근로자에 대하여 임금, 소정근로시간, 휴일, 휴가, 그 밖의 근로조건을 근로계약서에 명시하여야 한다.

③ 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상을 예정하는 계약을 체결하지 못한다.

④ 사용부서의 장은 근로계약서, 임금대장 등 근로계약에 관한 중요한 서류를 3년간 보존하여야 한다.

제8조(근로계약기간) ① 사용부서의 장은 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자로 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다. <개정 2016. 1. 4>

1. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우
2. 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 해당 공무원이 복귀할 때까지 그 업

무를 대신할 필요가 있는 경우

3. 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우
 4. 「고령상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우
 5. 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로써 대통령령이 정하는 경우
 6. 주기적으로 업무량 증감이 있을 때에 업무량이 증가하는 기간 동안 최소인력을 사용하는 경우
 7. 그 밖에 제1호부터 제6호까지의 규정에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로써 대통령령이 정하는 경우
- ② 사용부서의 장이 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우의 근로자는 기간이 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.

[전문개정 2008. 12. 3]

제9조(당연퇴직) 근로자가 다음 사유에 해당할 때에는 퇴직시킨다.

1. 본인이 퇴직원을 제출하여 수리된 때
2. 사망한 때
3. 근로계약이 만료된 후 계약갱신이 되지 아니하였을 때
4. 근로자의 고용결격사유가 고용 후 발견되었을 때
5. 제28조에 정한 휴직기간이 만료되었으나 휴직사유가 소멸되지 아니한 때
6. 휴직자가 휴직기간 만료 후 15일이 지나도록 복직원을 제출하지 아니하였을 때

제3장 복무

제10조(신의성실 의무) 이 규정이 정한 근로조건에 의하여 근로조건이 충족된 사람은 이 규정에서 정한 업무상 정당한 명령을 성실히 준수할 의무를 진다.

제11조(업무상 비밀준수) 근로자는 재직 중은 물론 퇴직 후라도 업무상 취득

한 비밀을 누설하여서는 아니 된다.

제12조(금지사항) 근로자는 사용자의 이익에 반하여 자기의 영리행위를 하거나 타인에게 부당한 이익을 주는 행위를 할 수 없다.

제13조(신고) 근로자는 이력 사항에 변경이 있을 때에는 그 사유 발생 즉시 사용부서의 장에게 신고하여야 한다. <개정 2008. 12. 3>

제14조(품위유지) 근로자는 신의를 지키고 품위를 유지하여 사용자의 명예를 손상하는 행위를 하여서는 아니 된다.

제15조(비상출근명령) 천재지변 그 밖의 재해 또는 업무상 부득이한 때에는 휴일 또는 휴가 중이라도 비상출근명령을 받은 사람은 특별한 사정을 제외하고 출근하여 지시에 따라 업무를 처리하여야 한다.

제16조(근무시간) ① 근로자의 근로시간은 휴식시간을 제외하고 1일 8시간, 1주 40시간으로 한다. 다만, 사업의 특성상 단시간 근로자를 고용하는 경우에는 법상 단시간 근로자에 관한 규정을 준용한다.

② 시업시간, 종업시간 및 휴식시간은 다음과 같다.

1. 소정 근로일 및 근로시간 : 월~금요일 오전 9시부터 오후 6시까지
2. 휴식시간 : 정오 12시부터 오후 1시까지

③ 업무의 특수성과 여건을 고려하여 필요하다고 인정할 경우 근무시간을 조정할 수 있으며 근로시간의 연장은 법 제53조의 규정을 준용한다.

제17조(업무변경) 업무상 필요가 있을 때에는 근로자에게 종사할 업무의 변경을 명할 수 있으며, 근로자는 정당한 사유가 없는 한 이에 응하여야 한다.

제18조(결근) ① 근로자가 질병 그 밖에 부득이한 사유로 결근하고자 하는 경우에는 그 사유와 예정일수를 사전에 신청하거나 유선으로 사용부서의 장의 연차유급휴가 또는 병가 승인을 얻어야 한다. <개정 2008. 12. 3>

② 사용부서의 장의 승인을 받지 아니하고 결근할 경우에는 무단결근으로 처리한다. <개정 2008. 12. 3>

제19조(지각, 조퇴, 외출) ① 근로자의 질병 및 그 밖에 부득이한 사유로 조퇴 또는 외출하고자 할 때에는 사용부서의 장의 승인을 받아야 한다. <개정 2008. 12. 3>

② 사용부서의 장의 승인을 받지 아니하였을 때에는 무단조퇴, 무단외출로 간

주한다. <개정 2008. 12. 3>

제20조(주휴일) 매주 일요일을 주휴일로 정하고 유급으로 한다. 다만, 전 주간 개근하지 아니한 사람은 이에 해당하지 아니한다.

제21조(휴일) ① 다음 각 호를 유급휴일로 정한다. 다만, 제1호와 제2호의 휴일이 중복되었을 경우에는 하나의 휴일로 본다.

1. 주휴일

2. 근로자의 날(매년 5월 1일)

② 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일은 유급으로 하되 유급 주휴일·연차유급휴가를 산정할 때에는 당일 근무한 것으로 보아 1주간·1년간 소정 근무일수에 포함한다. <개정 2008. 12. 3>

제22조(휴일대체) ① 업무상 부득이한 사정이 있을 경우에는 대상 근로자와 합의에 의하여 휴일 전후 7일 이내에 다른 날로 대체할 수 있으며 이 경우 근무한 원래 휴일에 대하여는 휴일근로수당을 지급하지 아니한다.

② 휴일을 대체할 경우에는 직전 2일까지 대체할 휴일을 협의하여 대상 근로자에게 통지한다.

제23조(연차유급휴가) ① 고용일을 기준으로 1년간 8할 이상 출근한 근로자에 대하여 15일의 유급휴가를 준다.

② 계속근로연수가 1년 미만인 근로자에 대하여는 1개월간 개근 시 1일의 유급휴가를 준다. <개정 2008. 12. 3>

③ 최초 1년간의 근로에 대하여 유급휴가를 주는 경우에는 제23조제2항의 규정에 따른 휴가를 포함하여 15일로 하고 근로자가 휴가를 이미 사용한 경우에는 그 사용한 휴가일수를 공제한다.

④ 3년 이상 계속근로한 근로자에 대하여는 제23조제1항의 규정에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속근로년수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 준다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가일수는 25일을 한도로 한다.

⑤ 연차유급휴가는 근로자가 청구하는 시기에 주되 그 기간에 대하여는 통상임금을 지급한다. 다만, 청구한 시기에 유급휴가를 주는 것이 업무상 중대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.

⑥ 제23조제1항부터 제3항까지의 규정을 적용함에 있어 근로자가 업무상 부

상 또는 질병으로 휴업한 기간과 산전·산후의 여성이 법 제74조의 규정에 따라서 휴업한 기간은 출근한 것으로 본다. <개정 2008. 12. 3>

⑦ 제23조제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가는 1년간 행사하지 아니한 때에는 소멸된다. 다만, 군의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니한다. <개정 2008. 12. 3>

⑧ 연차유급휴가는 노동쟁의의 수단으로 이용할 수 없다.

⑨ 제23조제1항의 규정에도 불구하고 연차유급휴가 산정을 위한 출근을 산정 대상 기간인 기산일을 노무·회계 관리상 매년 1월 1일부터 12월 31일 까지 할 수 있다. 다만, 이 경우 근로자에게 연차유급휴가를 산정함에 있어 불이익하지 않도록 하여야 한다.

⑩ 그 외 연차유급휴가의 사용 및 연차휴가 사용촉진 등에 관한 사항은 법 제60조부터 제61조까지의 규정을 따른다. <개정 2008. 12. 3>

제24조(특별휴가) 근로자는 본인이 결혼하거나 그 밖의 경조사가 있을 경우에는 「연천군 지방공무원 복무조례」 제23조제1항의 별표 3의 기준에 따른 특별휴가를 얻을 수 있다.

[전문개정 2016. 1. 4]

제25조(공가) 근로자가 다음 각 호의 어느 하나를 수행하기 위한 시간 또는 일수를 청구하면 이로 인하여 근무하지 못한 시간 또는 일수를 근무한 것으로 간주한다. <개정 2016. 1. 4>

1. 예비군훈련, 민방위 훈련, 그 밖에 병역의무를 수행할 때
2. 공무에 관하여 국회, 법원, 검찰 그 밖의 기관에 소환된 때
3. 법률규정에 따라 투표에 참가할 때
4. 「산업안전보건법」 제43조에 따른 건강진단 또는 「국민건강보험법」 제52조에 따른 건강검진을 받을 때
5. 천재지변, 교통차단 그 밖의 사유로 출근이 불가능할 때
6. 올림픽, 전국체전 등 지방 또는 국가단위 주요행사에 참가할 때

제26조(병가) 3일 이상 입원 및 통원치료 시 연 14일 이내에서 병가를 사용할 수 있으며 그 기간은 무급으로 하되 근속기간으로 인정하고 7일 이상 병가사용 시 부터는 의사의 진단서가 첨부되어야 한다.

제27조(휴직) 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 휴직을 명할 수 있다. <개정 2008. 12. 3>

1. 업무상 부상 또는 질병으로 14일 이상의 장기요양을 요할 때
2. 형사사건으로 구속되었을 때
3. 근로자가 업무 외 부상 또는 질병치료를 위해 휴직을 요청하여 사용부서의 장이 인정할 때(의사 진단이 14일 이상 요양이 필요하다고 할 때)

제28조(휴직기간 및 처우) ① 제27조제1호의 경우를 제외하고 휴직기간은 2개월 이내로 하되, 그 기간 내에 휴직사유가 해소되지 아니 하면 자연 해직된 것으로 한다. <개정 2008. 12. 3>

② 휴직기간 중 제27조제1호의 사유의 휴직기간은 평균임금의 100분의 70을 지급하고 그 외에는 임금을 지급하지 아니한다.

제29조(복직) ① 휴직기간이 만료된 근로자는 휴직기간 만료 다음 날 당연 복직된다. 다만, 근로자는 휴직기간 만료일 전에 복직 신고하여야 한다.

② 휴직기간 만료 전이라도 휴직사유가 소멸되어 휴직자가 복직하고자 할 때에는 복직 신청을 하여야 하며 특별한 사유가 없는 한 복직시켜야 한다.

제30조(포상) 근무태도가 타의 모범이 되는 사람에 대하여는 표창을 할 수 있다.

제4장 임금

제31조(임금의 정의와 구성) ① 임금이라 함은 근로자에게 지급하는 일체의 금품을 말하며 그 구성은 다음과 같다.

1. 기본급
2. 제수당
3. 그 밖에 지급되는 금품

② 임금은 법정 최저임금액 이상의 임금 단가를 산정하여 지급한다.

③ 임금은 매년 예산과 관련된 참고자료에 의거 근로자의 임금단가를 산정하여 예산에 편성된 범위 내에서 집행하여야 한다.

④ 임금은 시급제, 일급제, 월급제로 하며 임금규정이나 계약서 작성 시 별도로 정할 수 있다.

- ⑤ 임금은 임금계산기간 동안 실제 근무한 일수에 정하여 임금단가를 곱하고 유급휴일 및 유급휴가수당을 합하여 산정한다.

제32조(임금지급일) 임금은 근로계약에서 정하는 매월 특정일에 근로자 은행 계좌로 전액 지급한다.

제33조(가산임금) 다음 각 호의 경우 통상임금의 100분의 50을 가산 지급한다.

1. 근로자가 1일 8시간, 1주 40시간을 초과하여 근로한 경우
2. 근로자가 이 규정에 정하여진 휴일에 근로한 경우
3. 근로자가 22시부터 다음날 6시 사이의 야간에 근로한 경우

제34조(퇴직금) 근로자가 1년 이상 근로하고 퇴직하였을 때에는 법이 정한 기준에 의하여 퇴직금을 지급한다.

제5장 징계 및 해고

제35조(해고 등의 제한) 정당한 사유 없이 근로자에게 해고 등 불이익을 행할 수 없다.

제36조(해고) 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 경우에는 해고할 수 있다.

1. 업무상 고의 또는 중대한 과실로 사용자에게 재산상 중대한 손해를 끼쳤을 때
2. 업무량 변화·예산감축 등으로 고용조정이 필요할 때
3. 전신 또는 신체장애에 의하여 도저히 직무를 감당할 수 없고 회복가망이 없을 때(의사의 진단서를 첨부하여야 한다)

제37조(해고예고) 근로자를 해고하고자 할 경우 사용부서의 장은 해고일 30일 전에 해당 근로자에게 예고하여야 한다. 이 경우 예고하지 아니하고 해고할 때에는 30일 이상의 통상임금을 지급하여야 한다.

제38조(징계) 근로자의 징계에 관하여는 「연천군 무기계약 근로자 관리규정」을 준용한다.

[전문개정 2016. 1. 4]

제39조 삭제 <2016. 1. 4>

제6장 안전 및 보건

제40조(안전 및 보건) 근로자는 위험방지 및 보건위생을 위하여 다음 사항을 준수하여야 한다.

1. 근로안전 및 보건관리에 관한 규정과 지시에 복종할 것
2. 항상 직장을 정리정돈 하고 재해발생을 사전에 방지하도록 노력할 것
3. 안전장치·소화설비·위생설비 그 밖에 위생방지를 위한 시설물을 허가 없이 제거·변경 또는 그 효력을 상실하게 하는 행위를 하지 말 것
4. 작업의 전후에는 사용장치, 기계기구의 점검을 하고 다만, 작업 중에는 소정 작업 공정방법을 엄수할 것
5. 정하여진 장소 이외에는 허가 없이 화기를 사용하거나 흡연하지 말 것
6. 항상 작업장을 청결히 하고 폐기물은 일정한 장소에 적치할 것
7. 사용자 측에서 행하는 건강진단 및 전염병 예방주사 등을 받을 것

제41조(건강진단) ① 사용자는 근로자의 건강증진 및 검진을 위하여 「산업안전보건법」 및 관계규정에 정하여진 사항에 대하여 성실히 준수하여야 한다.

② 사용자는 근로자의 건강증진 결과 계속근로를 함으로써 질병이 악화 될 수 있는 근로자에 대하여는 휴직 등을 권유할 수 있다.

제7장 산업안전

제42조(산업재해보상) ① 근로자는 업무상 재해에 대하여 「산업재해보상보험법」(이하 “산재보험법”이라 한다)에 따라 보상을 받는다. <개정 2008. 12. 3>

② 사용자는 근로자의 업무상 재해에 대한 보상을 위하여 「산재보험법」에 가입하고 보험료를 전액 부담하여야 하며 기타 근로자의 보상절차에 있어 최대한 협조하여야 한다.

제43조(재해 및 휴업보상) ① 근로자는 업무상 부상 및 질병에 대한 일체의 보상 등 제반사항은 「근로기준법」, 「산재보험법」 및 관계 규정에 따라 처리하여야 한다.

② 근로자가 근무 중 재해 및 사고가 발생할 때에는 후속처리를 위하여 빠른

시간 내에 필요한 증빙서류 등을 작성·첨부하여 사고자를 신속하게 조치하여야 한다.

제44조(업무외 재해) 사용자는 업무 외의 재해에 대하여는 본 규정에 정한 보상책임을 지지 아니한다.

제8장 남여고용평등 및 모성보호 <개정 2008. 12. 3>

제45조(생리휴가) 여성근로자에 대하여는 월 1일의 무급 생리휴가를 주어야 한다.

제46조(태아검진 휴가) 임신 중인 여성근로자가 태아검진을 위하여 신청할 때에는 월 1회에 한하여 검진기관을 방문할 수 있는 일정시간을 부여할 수 있다.

제47조(산전·산후 휴가) ① 임신 중의 근로자에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산휴가를 허가하되, 출산 후의 휴가기간이 45일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되게 하여야 한다. 다만, 임신 중인 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 출산휴가를 신청하는 경우에는 출산 전 어느 때라도 최장 44일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 59일)의 범위에서 출산휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다.

1. 임신 중인 근로자가 유산(「모자보건법」 제14조제1항에 따라 허용되는 경우 외의 인공임신중절에 의한 유산은 제외한다)·사산의 경험이 있는 경우
2. 임신 중인 근로자가 출산휴가를 신청할 당시 연령이 만 40세 이상인 경우
3. 임신 중인 근로자가 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우

② 임신 중인 근로자가 유산 또는 사산한 경우에 그 근로자가 신청하면 다음 각 호의 기준에 따라 유산휴가 또는 사산휴가를 허가하여야 한다.

1. 유산 또는 사산한 근로자의 임신기간(이하 “임신기간”이라 한다)이 11주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 5일까지
2. 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 10일

까지

3. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 30일
까지

4. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 60일
까지

5. 임신기간이 28주 이상인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 90일까지

③ 인공수정 또는 체외수정 등 불임치료 시술을 받는 근로자는 시술 당일에
1일의 휴가를 받을 수 있다. 다만, 체외수정 시술의 경우 난자 채취일에 1일
의 휴가를 추가로 받을 수 있다.

④ 임신 중인 근로자로서 임신 후 12주 이내에 있거나 임신 후 36주 이상에
해당하는 근로자는 1일 2시간의 범위에서 휴식이나 병원 진료 등을 위한 모
성보호시간을 받을 수 있다.

[전문개정 2016. 1. 4]

제48조 삭제 <2016. 1. 4>

제49조(육아휴직) ① 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀
(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우에는 이를
허용하여야 한다. 다만 다음 각 호의 경우에는 그러하지 아니한다.

1. 육아휴직을 시작하려는 날의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이
1년 미만인 근로자

2. 같은 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직을 하고 있는 근로자

② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다.

[전문개정 2016. 1. 4]

제50조(수유시간) 생후 1년 미만의 영아를 가진 여성근로자의 청구가 있을 때
에는 1일 2회 유급수유시간을 주어야 하며 출·퇴근 시간을 단축할 수 있다.

제51조(시간외 근로·야간·휴일근로의 제한) 임신 중이거나 산후 1년 미만의 여
성근로자에게 시간외·야간·휴일 근로에 관한 부분은 법 제65조를 준용한다.

제52조(남녀차별의 금지) ① 헌법의 평등이념과 「남녀고용 평등법」에 따라
고용에 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하는 한편 모성을 보호하고 직업능
력을 개발하여 여성근로자들의 지위향상과 복지증진에 기여하여야 한다.

② 근로자의 모집과 채용, 임금, 교육, 배치, 퇴직, 해고 등에 여성이라는 이유로 남성과 차별대우를 하거나 여성에게 현저히 불리하게 적용되는 제도, 규정, 조치 등을 취하여서는 아니 된다.

제9장 직장 내 성희롱 금지

제53조(직장 내 성폭력, 폭언, 폭행 예방 및 금지) 직장 내 “성폭력, 폭언, 폭행”이라 함은 사용자, 다른 근로자 및 업무에 관련한 제3자에 의한 강간, 강제추행 등의 행위와 원하지 않는 성적의미가 포함된 육체적, 언어적, 시각적 표현이나 표현물에 의한 각종 형태의 성희롱 및 폭언, 폭행을 의미한다.

제54조(직장 내 성희롱의 예방) 사업장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건조성을 위하여 사업장 내 성희롱 예방을 위한 교육을 연 1회 이상 실시하여야 하며 성희롱을 한 사람에 대한 부서진환·징계 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 사업장 내 성희롱과 관련하여 그 피해 근로자에게 고용상의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

제55조(직장 내 성희롱에 대한 조치) 사업장 내 성희롱 피해근로자로부터 고충 신고를 받은 때에는 즉시 자율적인 해결을 위한 노력을 기울여야 하며 자율적으로 해결되지 아니 한 경우에는 지방노동관서에 그 고충의 해결에 필요한 조언, 지도, 권고 등 지원을 받아 해결하도록 한다.

제10장 보칙

제56조(단시간 근로자에 대한 조건) 단시간 근로자에 대한 근로조건은 법 제18조 및 같은 법 시행령 제9조를 우선 준용한다.

제57조(준용규정) 이 규정에서 정하지 아니한 사항 등은 법 등 그 밖의 노동관계법 및 사회적 관습 등 통상적인 관례에 따른다.

부칙

이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

부칙 <2008. 12. 3 훈령 제429호>

이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

부칙 <2016. 1. 4 훈령 제499호>

제1조(시행일) 이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

제2조(적용례) 제38조의 개정규정은 이 규정 시행 이후 최초로 징계사유가 발생한 경우부터 적용한다.