

아동노동 금지 지침

최종 수정일	2024.06.03
문서 관리부서	총무 담당 팀(부서)

동원금속(주) 아동노동 금지 지침

제 1 조 (목적)

이 지침은 주식회사 동원금속(주) (이하 "회사"라고 한다)의 인권헌장 및 관련 규정에 근거하여 아동노동 방지에 대한 관리 지침으로 적용하며, 세계인권선언, UN글로벌콤팩트, 국제노동기구 핵심 협약 등 국제적으로 통용되는 인권 및 노동 관련 기준을 존중하여, 아동 노동 금지 및 사회적 의무를 다하고자 함에 있다.

제 2 조 (적용범위)

이 지침은 회사와 계열사의 국/내외 임직원(임원과 직원, 비정규직 포함)을 포함하여 모든 이해관계자에게 적용되며, 회사의 임직원은 협력사, 대리점, 아웃소싱 파트너 등과의 거래관계 등에 있어서도 이 정책을 준수하도록 권장 하여야 한다.

제 3 조 (용어의 정의)

이 지침에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다

- ① "연소자"란 만 18세 미만의 사람을 말한다.
- ② "아동"이란 만 15세 미만의 연소자를 말한다. 단, 중학교에 재학 중인 만 18세 미만인 사람을 포함한다.
- ③ "아동노동"이란 국제노동기구 및 대한민국 근로기준법에 따른 최저 연령자인 연소자에 대해 강제적, 불법적인 노동 활동에 동원하여 교육 및 자유권 침해와 위험성에 노출되도록 강요하는 것을 말한다.

제 4 조 (아동 고용 금지)

회사는 인권정책 및 회사의 관련 규정에 근거하여 채용 시에는 만 18세 이상인 사람에 한하며, 15세 미만의 아동 및 청소년 고용을 원칙적으로 차단한다.

제 5 조 (채용확인)

- ① 인사 관리부서에서는 신규 채용 시 채용자의 주민등록등본 등의 공적으로 인정된 서류를 통해 나이를 확인하여야 하며, 만 18세 미만일 경우에는 채용하지 않는다.
- ② 정부 또는 기타 교육훈련 기관과 연계하여 일과 학습을 병행하는 과정은 예외로 인정할 수 있으나, 이 경우에도 15세 미만의 아동은 채용하지 않는다.

제 6 조 (연소자의 근무 조건)

- ① 회사가 제5조 2항과 같이 특별한 사유 및 불가피한 연소자 채용이 필요한 경우, 근로기준법에 따라 그 연령을 증명하는 문서, 가족관계기록사항에 관한 증명서, 친권자 또는 후견인의 취업동의서를 확인하고 사업장에 갖추어 둔다.
- ② 회사는 노동관련 법규를 준수하여, 유해위험 요인이 발생할 가능성이 있는 위험한 기계나 장비를 취급하거나, 무거운 물건을 옮기는 일에 제한을 두어야 한다.
- ③ 회사는 연소근로자에게 가혹하거나 과중한 업무(화학물, 기계, 분진 또는 과도한 추위, 열 또는 소음의 위험에 노출되는 현장 등) 부여를 금지하며, 작업복, 명찰, 안전모 등의 구분을 통해 식별할 수 있는 조치를 취하고, 안전을 위해 개인 안전보호구를 지급하여야 한다.
- ④ 회사는 연소근로자에게 지하, 수중, 높은 곳, 폐쇄된 곳에서 일하지 않도록 조치한다.
- ⑤ 근로시간은 근로기준법 및 관련 규정 등을 준수하여야 하며, 1일 7시간, 1주에 35시간을 초과하지 않도록 하며, 다만, 당사자와 합의에 따라 1일에 1시간, 1주에 5시간을 한도로 연장할 수 있다.

제 7 조 (아동노동 적발 시 조치 사항)

아동 근로자가 발견된 경우, 아동의 권리 보장을 위해 다음의 사항들을 조치한다.

- ① 회사는 아동 근로 고용으로 인하여, 당사자가 의무교육 기회가 제한되지 않도록 교육을 함께 진행할 수 있는 조치를 취하고, 근무시간의 제한을 통해 교육을 중지하지 않도록 조치하여 학업적 불이익이 발생되지 않도록 한다.
- ② 회사는 아동 근로 적발 시 즉시 해고 보다는, 아동 노동의 원인을 파악하여 빈곤 등의 경제적 어려움에 의한 경우, 노숙 및 기아 등의 사회적 빈곤 환경에 처하지 않도록 아동의 가족에게 일거리 제공 등의 방법으로 합법적 근로가 가능할 때까지 아동의 소득을 유지할 수 있는 조치를 취한다.

동원금속 주식회사

대표이사 박 승 룡

[개정이력]

차수	제(개)정일	시행일	주요 개정내용	작성자
0	2024-06-03	2024-06-03	초도제정	총무 담당 팀(부서)