

2023년 제1차 노사협의회 결과

□ 개 요

○ 일 시 : 2023. 03. 30.(목) 10:30~11:30

○ 장 소 : 6층 중회의실

○ 참석 위원 : 10명

- 사용자측 위원(5명)

· 주형철 원장, 박충훈 경영부원장, 김점산 연구기획본부장, 배미성 행정지원부장, 박인숙 재정지원부장 (참관 : 김한수 연구기획부장, 김태영 홍보정보부장)

- 근로자측 위원(5명)

· 이양주 선임연구위원, 김병관 연구위원, 김윤영 연구위원, 김유나 연구원, 유진석 투자분석위원

□ 주요 내용 ... 회의록 붙임

구 분	내 용
협의사항	■ 기관성과급 퇴직금 산정에 반영 ■ 재량근무제 전 직군 도입 → 유연근무제 개선 ■ 연차저축제도 도입 ■ 이전 안건 진행상황 공유
보고사항 (서면대체)	■ 2023년도 사업계획에 관한 사항 ■ 2022년도 사업실적에 관한 사항 ■ 2023년도 인력계획에 관한 사항 ■ 2023년도 경제적·재정적 현황

2023년도 제1차 노사협의회 회의록	
회 의 일 시	2023. 3. 30.(목) 10:30~11:30
회 의 장 소	6층 중회의실
구 분	회의 내용 요약
협 의 사 항	1. 기관성과급 퇴직금 산정에 반영 ☐ 제안사항 - 퇴직금 산정 시 평균임금에 기관성과급을 포함 - 대법원 판례(2018.12.13.자)와 고용노동부 지침(2020.8.3.자) 제시 ☐ 주요 발언 요지 - 배미성 위원: 기관성과급을 평균임금에 포함하여 퇴직금을 산정하는 것은 대법원 판례와 고용노동부 지침에 따라 이행해야 하는 법적 사항이며, 퇴직기금 적립 시 평균임금에 기관성과급을 산입하고 있으므로 내부 운영상의 문제는 없음. 다만, 이미 퇴직한 분들에게 어떻게 적용할 것인지, 선정 방법, 기준 시점, 절차 등에 대한 논의가 필요함. - 김점산 위원 : 노측에서 퇴직금 정산지급 대상 등 구체적 사안에 대하여 적극적으로 제안해 주면, 사측에서 필요한 법률검토 등을 거쳐 추가 논의하겠음.
	☐ 협의 결과 - 기 퇴직자의 퇴직금 처리방안(선정 방법, 기준 시점, 절차 등)은 고용노동부 지침에 따라 사측에서 진행
	2. 재량근무제 전 직군 도입 -> 유연근무제 개선 ☐ 제안 사항 - 한 달 단위로 의무근로시간 이외의 근로시간을 근로자가 조절할 수 있도록 유연근무제 개선 ☐ 주요 발언 요지 - 배미성 위원: 현재는 시차출퇴근제를 시행 중이며, 선택적 근로시간제와 재량근무제는 아직 도입되지 않았음. 선택적 근로시간제는 하루 4~12시간까지 근로자가 유연하게 조정하여 주 40시간 근로시간을 채우는 제도이고, 재량근무제는 출퇴근 관리에서 벗어나 명확한 성과 목표를 정하고 업무 수행 수단이나 시간 배분에 대해서는 사용자가 근로자에게 구체적인 지시를 하지 않고 서면합의를 통해 정하는 제도임. 중점 논의사항으로는 어떤 유형의 제도를 어떤 직군에 도입할 것인지, 의무 근로시간을 어떻게 설정할 것인지, 휴게시간, 초과근무 등의 기존 근무 형태와 어떻게 연계할 것인지, 재량근무제 도입 시 합의서에 어떤 내용을 적시할 것인지, 저성과자 발생 시 어떤 제재 조치를 취할 수 있을지 등이 있음. - 김점산 위원: 근무 제도, 급여 등은 기관의 성과를 극대화하는 방향으로 설계되는 것이 바람직함. 일과 가정의 양립과 같은 최근 트렌드에 맞는 자유로운 근무제를 도입할 경우 협력적 연구를 하는 데 있어 능률이 떨어지지 않을지, 성과가 나빠지지 않을지에 대한 우려가 있으므로, 이에 대한 보완책 등을 제시할 필요가 있음. - 박충훈 위원: 근무제는 직군마다 따로 적용하는 것보다는 전 직군에

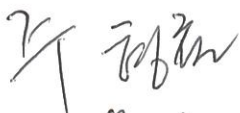
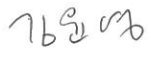
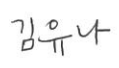
공통적으로 적용할 수 있는 방안이 바람직함. 직군별로 다른 근무제가 적용될 경우 내부 직원들 간의 공감대 형성이나 협력적 분위기 조성이 어려울 수 있음. 가급적이면 전 직군 공통 적용사항에 대해 논의 필요. 연구원의 현실상 새로운 근무제를 전 직군에게 공통적으로 적용할 수 없다면 시기상조라고 볼 수 있고, 보완할 수 있는 방법을 정교하게 검토할 필요가 있음. 근무 형태, 근무 성과, 근무의 몰입 등을 어떻게 측정할 것인지 방법 제시 필요.

- 김병관 위원: 박사의 경우 연구 과제를 책임지고 있고 성과를 평가받고 있으므로 재량근무제 도입으로 인한 성과 저하는 발생하지 않을 것으로 판단됨. 이미 다른 국책 연구기관에서는 2-3년 전부터 시행하고 있으며, 과도기적 형태로 연구책임자에게만 적용하는 사례도 존재.
- 김점산 위원: 지금 우리 연구원의 운영 원칙은 직군 간에 차별을 두지 않는 것으로 직군별 근무제 도입은 문제의 소지가 있음. 노측에서 합의하여 직군별 근무제 도입을 제안할 수 있음.
- 김유나 위원: 현행 시차출퇴근제는 6가지 정해진 유형으로만 근무해야 하기 때문에 퇴근 이후 발생하는 회의나 출장을 위해 한시적으로 시차출퇴근제를 해제해야 하는 불편한 상황 발생.
- 김점산 위원: 우리 연구원의 경우 출장이나 대외활동 등을 어떻게 처리할 것인지에 대한 문제가 복잡하고, 지문 인식을 통한 출퇴근 시간 인증 등의 문제로 유연근무제를 선택하지 않을 수 있기 때문에 신청 및 승인 절차 필요.
- 이양주 위원: 전 직군에 재량근무제를 도입하는 것은 불가능. 다른 사람이 대체할 수 없는 연구, 디자인, 정보 세 가지 분야에만 적용하는 방안도 있음.
- 김한수 연구기획부장: 꼭 유형대로 도입할 필요는 없으므로 유형에 대해 논의하기보다 논의의 방향을 직군별로 같이 도입할지 따로 도입할지, 어디까지 도입할지를 논의하는 것이 효율적.
- 김점산 위원: 경인사연 등의 학술기관에서는 크게 2~3가지 근무제를 혼용해서 쓰고 있음. 연구직, 연구원, 행정직 또는 연구직, 연구원과 행정직으로 나누어 여러 형태의 유연근무제를 도입하는 사례가 있음. 그러나 우리 연구원의 경우 직군별 차별 이슈가 크기 때문에 노측에서 노노 갈등 조정이 필요함.
- 주형철 원장: 우리 연구원만의 근무제 유형이 제안되었으면 좋겠음. 유연근무제를 과감하게 도입하기 위해서는 성과와 연동이 되어야 하므로, 변화하는 근무제와 연동하여 평가와 조치를 어떻게 할 것인지에 대한 제안 필요. 우리 연구원에서 김건호 박사가 서울-경기 출퇴근 난 해소를 위해 시간적/공간적 유연근무제를 도입하는 방안, 그에 따른 생산성 변화에 대해 연구를 진행하고 있음. 우리 연구원이 테스트베드가 될 수 있을 것 같음.

□ 협의 결과

- 노사가 함께 타기관 벤치마킹하고, 우리 기관에 적합한 유연근무제 유형을 도입(직렬고려)하기 위해 추가적 논의하기로 함. 단, 본 안건은 단체협약에 의거 합의사항이므로 노사대표가 합의서를 작성한 후 추진하는 절차 필요

	3. 연가저축제도 도입 ☐ 제안 사항 - 연차를 3년 내에 사용할 수 있도록 남은 연차를 저축할 수 있도록 제도 마련 ☐ 주요 발언 요지 - 배미성 위원: 단체협약에 명시되어 있는 자세한 내용을 내부적으로 검토하여 진행하겠음. - 김점산 위원: 단체협약 내용을 바탕으로 구체적인 추진방안을 만들어서 보고하겠음. - 유진석 위원: 연가저축제도 도입과 관련하여, 퇴직년도 연차 사용 시 보상되지 않는 전년 이월 연차와 보상되는 당해 발생 연차 중에 우선 사용되는 연차가 무엇인지 논의 및 합의가 필요함.
보고사항 (서면대체)	☐ 합의 결과 - 사측에서 단체협약 내용을 바탕으로 구체적인 추진방안을 만들어 진행 ■ 2023년도 사업계획에 관한 사항 ■ 2022년도 사업실적에 관한 사항 ■ 2023년도 인력계획에 관한 사항 ■ 2023년도 경제적·재정적 현황

참 석 위 원			
사 용 자 위 원		근 로 자 위 원	
성 명	서 명	성 명	서 명
주 형 철		이 양 주	
박 충 훈		김 병 관	
김 점 산		김 윤 영	
배 미 성		김 유 나	
박 인 숙		유 진 석	