

# 2021년도 임·단협 교섭 협의자료

-제2차 본교섭-

## 임금협약 분야

구분	안건명	주요내용	협약내용	협약결과	비고
임금협약 1	○ 임금인상 - 행정안전부 예산편성지침 적용 : 2.3% ※ 2020년도 총액 인건비 대비 0.9% + 호봉승급분 1.4% 별도 인상	○ 2021년도 임금인상 가능액 : 없음 - 2020년 대비 기본급 인상을 하지 않았음에도 불구하고, 호봉승급분 포함 2.39% 인상 ▶ "동결"	<실무 잠정 합의>	본교섭 합의	사측 안
2	○ 기술수당 대상자 추가 - 현행 기술수당 대상자에 '변호사' 추가	○ 보수규정 (별표8) 수당지급 기준표 중 기술수당 대상자에 '변호사' 추가 - 시행은 2021.1.1.부터 적용 - 월 100,000원	<실무 잠정 합의>	본교섭 합의	사측 안
3	○ 선임수당에 관련법 추가 - 법령에 의한 안전관리자 등 선임된 자	○ 보수규정 (별표8) 수당지급 기준표 중 선임수당 - (현행) 전기사업법, 관광진흥법, 고압가스안전관리법, 위험물안전관리법, 도시가스사업법, 에너지이용 합리화법에 따른 안전관리자에 선임된 자 - (추가) 기계설비법의 기계설비유지관리자 및 폐기물 관리법, 대기환경보전법, 소음진동관리법, 물환경 보전법에 따른 기술,환경관리인	<실무 잠정 합의> ▶ 안전 삭제 - ① 검토결과 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」상 「전기안전관리법」, 「위험물안전관리법」, 「도시 가스사업법」에 따라 "안전" 관리자로 선임된 자 에게만 한정적으로 특수업무수당을 지급하는 점 - ② 추가 법령의 취지상 "안전"이 아닌 해당시설의 "유지·보수"로 인한 선임인 점 - ①, ②의 사유로 추가 법령으로 인한 선임의 경우 해당되지 않는 것으로 판단되어, 안전 삭제	본교섭 합의	사측 안
4	○ 보수규정상 평균임금범위에 가족수당 및 인센티브 평가급 추가 - 보수규정 제3조 제7호의 평균임금 산입 범위에 '가족 수당', '인센티브 평가급' 추가	○ 평균임금 산입범위 확대 - 공사 고문 노무사(조현범, 김미정)에 자문결과 '가족수당 및 인센티브 평가급은 근로기준법상 평균임금 산입 범위에 포함된다.' 는 답변 회신	<실무 잠정 합의>	본교섭 합의	노측 안 사측 안

단체협약 분야

구분	안건명	주요내용	협의내용	협의결과	비고
단체협약 1	<p>○ 조합원의 범위 일부개정</p> <p>단체협약 제6조(조합원의 범위)</p> <p>① 공사 일반직 직원의 조합원 가입은 자유로이 할 수 있다. 다만, 다음 각 호에 해당하는 직원은 조합원 가입범위에서 제외한다.</p> <p>1. 2급 이상 직급 및 팀장이상의 직책에 임용된 직원</p> <p>2. 인사·노무·예산 업무담당자(각1명), 감사팀 직원과 비서·경비 업무 종사자 및 임원차량운전자, 체육팀</p> <p>3. 수습임용기간중인 자(3개월)</p>	<p>○ '수습임용기간중인 자'삭제</p> <p>- 조합원의 범위에서 '수습임용기간중인 자(3개월)'을 삭제</p>	<p>단체협약 제6조(조합원의 범위)</p> <p>① 공사 일반직 직원의 조합원 가입은 자유로이 할 수 있다. 다만, 다음 각 호에 해당하는 직원은 조합원 가입범위에서 제외한다.</p> <p>4. 수습임용기간중인 자(3개월) &lt;삭제&gt;</p>	본교섭 합의	노측 안
2	<p>○ 조합전임자 관련 일부개정</p> <p>단체협약 제11조(조합전임자)</p> <p>① 공사는 조합에서 지명하는 자를 조합 업무에 전임케 할 수 있다.</p> <p>② 공사는 조합원이 현행법상 적법한 상급단체의 임원으로 취임함을 인정하며, 전임자가 취임할 경우 추가로 전임자 1명을 인정한다. 그 전임기간의 대우는 제12조에 의한다.</p> <p>③ 조합업무추진에 있어서 조합대표가 임시상근자를 필요로 할 경우 사전 노사협의를 통하여 처리한다.</p> <p>④ 노동조합은 공사의 사전 동의를 얻어 근로시간면제자외에 노조전임자를 지정할 수 있다.</p>	<p>○ 「노동조합 및 노동관계조정법」 개정에 따른 관련내용 일부개정</p> <p>- (개정전) 노동조합 업무에 종사하는 자를 '노조전임자'로 규정하고 노조전임자에 대한 사용자의 급여지급을 금지하면서 예외적으로 근로시간면제한도 내에서의 근로시간면제자 허용</p> <p>- (개정후) 노동조합업무 종사자의 개념을 근로시간 면제자로 일원화</p>	<p>&lt;실무 잠정 합의&gt;</p> <p>단체협약 제11조(조합전임자)</p> <p>① 노동조합은 공사의 사전 동의를 얻어 조합에서 지명하는 자를 조합업무에 전임케 할 수 있으며, 조합전임자는 조합이 정하는 바에 따라 직무를 수행한다.</p> <p>② 공사는 조합원이 현행법상 적법한 상급단체의 임원으로 취임함을 인정하며, 전임자가 취임할 경우 추가로 전임자 1명을 인정한다.</p> <p>③ &lt;삭제&gt;</p> <p>④ 조합 전임자의 전임기간은 무임금으로 하며, 기타 대우에 관한 사항은 인사규정 제33조 제1항 제6호에 의거 처리한다.</p>	본교섭 합의	사측 안
3	<p>○ 근로시간면제자 관련 일부개정</p> <p>단체협약 제12조(조합전임자 및 임원의 대우)</p> <p>① 전임기간과 근로시간면제기간은 근속년수 포함시키며 인사, 급여, 복지후생 등의 대우는 원직과 동일하게 대우하고, 근무평정과 성과관리평정, 교육평정의 기준은 당해연도 당해 직급, 직렬의 평균평정이상이 되도록 한다.</p> <p>② 조합 전임자는 조합이 정하는 바에 따라 직무를 수행하며, 근로시간면제자는 별도의 운영합의서에 따라 직무를 수행한다.</p> <p>③ 공사는 전임자와 근로시간면제자가 정당한 조합활동 과정에서 재해를 당했을 시 업무상 재해로 인정한다.</p> <p>④ 전임자와 근로시간면제자의 임기만료시 원직에 복귀시키거나 본인의사를 존중하여 동등직 또는 그 이상의 직에 복귀시킨다.</p> <p>⑤ 조합임원 및 근로시간면제가 조합원 범위를 벗어나는 직급으로 승급 또는 부서로 전보될 경우 후임자가 결정될 때까지 조합활동을 계속하되 1개월 이내로 한다.</p>	<p>○ 「노동조합 및 노동관계조정법」 개정에 따른 관련내용 일부개정</p> <p>- (개정전) 노동조합 업무에 종사하는 자를 '노조전임자'로 규정하고 노조전임자에 대한 사용자의 급여지급을 금지하면서 예외적으로 근로시간면제한도 내에서의 근로시간면제자 허용</p> <p>- (개정후) 노동조합업무 종사자의 개념을 근로시간 면제자로 일원화</p>	<p>&lt;실무 잠정 합의&gt;</p> <p>단체협약 제12조(근로시간면제자 및 임원의 대우)</p> <p>① 근로시간면제기간은 근속년수 포함시키며 인사, 급여, 복지후생 등의 대우는 원직과 동일하게 대우하고, 근무평정과 성과관리평정, 교육평정의 기준은 당해연도 당해직급, 직렬의 평균평정이상이 되도록 한다.</p> <p>② 근로시간면제자는 별도의 운영합의서에 따라 직무를 수행한다.</p> <p>③ 공사는 근로시간면제자가 근로시간면제 한도 운영합의서에 따른 조합활동 과정에서 재해를 당했을 시 업무상 재해로 인정한다.</p> <p>④ 근로시간면제자의 임기만료시 원직에 복귀시키거나 본인의사를 존중하여 동등직 또는 그 이상의 직에 복귀시킨다.</p> <p>⑤ &lt;현행과 같음&gt;</p>	본교섭 합의	사측 안

구분	안건명	주요내용	협의내용	협의결과	비고
4	<p>○ 단체협약상 통지의무 일부개정</p> <p>단체협약 제18조(통지의 의무) 공사와 조합은 다음 각호의 경우에는 이를 상대방에게 통지하여야 한다. 단, 노사가 협의 또는 합의된 사항의 변동시에는 통지로 갈음할 수 없다.</p> <p>② 조합의 통지사항</p> <p>7. 해당 업무에 영향을 미칠 우려가 있는 노동조합 전반 활동</p> <p>8. 기타 공사와 관련된 활동내용</p>	<p>○ 노동조합의 통지사항 중 일부 삭제</p> <p>- 노동조합이 공사에 통지하여야 할 사항 중 포괄적이고 명확하지 않은 제7호 및 제8호 삭제</p>	<p>단체협약 제18조(통지의 의무) 공사와 조합은 다음 각호의 경우에는 이를 상대방에게 통지하여야 한다. 단, 노사가 협의 또는 합의된 사항의 변동시에는 통지로 갈음할 수 없다.</p> <p>② 조합의 통지사항</p> <p>7. 해당 업무에 영향을 미칠 우려가 있는 노동조합 전반활동 &lt;삭제&gt;</p> <p>8. 기타 공사와 관련된 활동내용 &lt;삭제&gt;</p>	본교섭 합의	노측 안
5	<p>○ 단체협약상 홍보활동 일부개정</p> <p>단체협약 제19조(홍보활동) ② 조합은 공사구내에서 적법하고 건전한 사내방송과 통신망이용, 인쇄물게시, 유인물을 배포하거나 현수막을 부착할 수 있다.</p>	<p>○ 노동조합의 홍보활동과 관련된 내용 추가</p> <p>- '정보시스템 이용' 추가</p>	<p>&lt;실무 잠정 합의&gt;</p> <p>단체협약 제19조(홍보활동) ② 조합은 공사구내에서 적법하고 건전한 사내방송과 통신망이용, 정보시스템 이용, 인쇄물게시, 유인물을 배포하거나 현수막을 부착할 수 있다.</p>	본교섭 합의	노측 안
6	<p>○ 단체협약상 우대승진 제도 개편</p> <p>단체협약 제27조(승진 및 승진후보자 명부 순위 공개) ① 공사는 일반직 4급까지 일정한 기간이 경과하면 우대승진한다.</p>	<p>○ 인사관리제도 개선(우대승진 관련)</p> <p>- 현행 승진제도의 문제점을 개선할 수 있는 방법으로 우대승진 제도 개편</p>	<추후 논의>		사측 안
7	<p>○ 단체협약상 정년 일부개정</p> <p>단체협약 제36조(정년) 직원의 정년은 2015년까지는 59세로 2016년부터는 60세로 한다.</p>	<p>○ 직원의 정년관련 내용 개정</p> <p>- 직원의 정년과 관련하여 연도별 순차적으로 정한 내용을 현재에 맞춰 명확화</p>	<p>&lt;실무 잠정 합의&gt;</p> <p>단체협약 제36조(정년) 직원의 정년은 60세로 한다.</p>	본교섭 합의	노측 안
8	<p>○ 단체협약상 건강진단 비용 인상</p> <p>단체협약 제69조(건강진단) ② 공사는 건강진단을 실시함에 있어 국민건강보험공단에서 실시하는 항목을 포함하여 1인당 20만원 이상의 예산을 확보. 정밀검사를 실시하여야 하며, 검사대상, 방법, 비용부담 및 검진기관 선정은 노사가 합의로 정한다.</p>	<p>○ 임직원 건강검진 단가 인상</p> <p>- 전국도시공사 1년 1인당 평균 지원액 약257천원</p> <p>- 대전시 300천원</p>	<p>&lt;실무 잠정 합의&gt;</p> <p>단체협약 제69조(건강진단) ② 공사는 건강진단을 실시함에 있어 국민건강보험공단에서 실시하는 항목을 포함하여 1인당 30만원 이상의 예산을 확보. 정밀검사를 실시하여야 하며, 검사대상, 방법, 비용부담 및 검진기관 선정은 노사가 합의로 정한다.</p>	본교섭 합의	노측 안

구분	안건명	주요내용	협의내용	협의결과	비고
9	○ 단체협약상 임신부 및 18세 미만자 보호 관련 단체협약 제46조(초과근무, 야간근무, 일속직근무) ② 임신 중인 여성직원은 근로기준법 제70조(야간근로와 휴일근로의 제한)에 의거 고용노동부 장관의 인가를 득한후 휴일근로 실시	○ 임신 중인 여성 직원 및 18세 미만자에 대한 보호 - 단체협약 제46조에 '18세 미만자' 추가	<실무 잠정 합의> 단체협약 제46조(초과근무, 야간근무, 일속직근무) ② 임신 중인 여성직원 및 18세 미만자는 근로기준법 제70조(야간근로와 휴일근로의 제한)에 의거 고용노동부 장관의 인가를 득한후 휴일근로 실시	본교섭 합의	사측 안
10	○ 단체협약상 모성보호 휴가 관련 개정 단체협약 제56조(보건, 태아검진, 출산전후휴가 등) 2. 출산전후휴가 : 90일(산후휴가가 45일 이상이어야 하며, 60일만 유급임)	○ 출산전후휴가에 대한 분할사용 내용 추가 - 근로기준법 제74조(임산부의 보호) ② 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 유산의 경험 등 대통령령으로 정하는 사유로 제1항의 휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다.	<실무 잠정 합의> 단체협약 제56조(보건, 태아검진, 출산전후휴가 등) 2. 출산전후휴가 : 90일(산후휴가가 45일 이상이어야 하며, 60일만 유급임), 분할사용 등 세부사항은 취업규정에 따른다.	본교섭 합의	사측 안
11	○ 단체협약상 육아휴직 관련 개정 단체협약 제57조(육아휴직 및 육아기근로시간 단축) ① 공사는 다음과 같이 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축에 관한 사항을 이행한다. 1. 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하인 자녀(입양한 자녀 포함)의 양육을 위하여 휴직을 신청하는 경우에 남녀를 불문하고 이를 허용한다.	○ 육아휴직 관련 분할 사용 내용 추가 - 남녀공용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① 근로자는 육아휴직을 2회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.	<실무 잠정 합의> 단체협약 제57조(육아휴직 및 육아기근로시간 단축) ① 공사는 다음과 같이 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축에 관한 사항을 이행한다. 1. 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하인 자녀(입양한 자녀 포함)의 양육을 위하여 휴직을 신청하는 경우에 남녀를 불문하고 이를 허용하며, 2회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.	본교섭 합의	사측 안

## 기타 안건

구분	안건명	주요내용	협의내용	협의결과	비고
기타안건 1	○ 노동자의 날(5월1일) 대체휴일 제도 적용 취업규정 제25조(휴일) ④ 다음 각 호에 해당하는 날은 휴일로 하고 이를 유급으로 한다. 3. 근로자의 날	○ 노동자의 날(5월1일) 대체휴일 제도 적용 - 노동자의 날이 공휴일 등과 겹치는 경우, 다음 첫번째 비공휴일을 공휴일로 지정	<추후 논의> - 2022년 추후 논의	본교섭 합의	노측 안
2	○ 「공직자윤리법」 개정에 따른 보호문구 추가	○ 「공직자윤리법」 개정에 따른 보호문구 추가 - 부동산 관련 개인정보 보호 강화 및 재산권 침해 예방을 위한 보호 협약 문구 추가 - 단체협약 제21조(조합원의 인권보호) 제3항 신설	<실무 잠정 합의> 단체협약 제21조(조합원의 인권보호) ③ 공사는 「공직자윤리법」 시행에 따른 직원의 개인정보 및 재산권 침해 예방을 위하여 최선의 노력을 하여야 한다. <추가>	본교섭 합의	노측 안