자회사 평가 최종보고서

2020. 12.

고용노동부
한국노동연구원

Contents 차례

Ⅰ. 총 평 ····· 1

〈전체 총평〉 ····· 3

〈지표별 총평〉 ····· 7

Ⅱ. 모기관별 보고서 ····· 15

- (주)강원랜드 ····· 17
- 공무원연금공단 ····· 24
- 국방과학연구소 ····· 31
- 국제방송교류재단 ····· 37
- 그랜드코리아레저(주) ····· 43
- 기술보증기금 ····· 49
- 도로교통공단 ····· 56
- 독립기념관 ····· 63
- 사립학교교직원연금공단 ····· 70
- 국민체육진흥공단 ····· 76
- 신용보증기금 ····· 83
- 여수광양항만공사 ····· 90
- (재)연구개발특구진흥재단 ····· 97
- (주)에스알 ····· 104
- 예금보험공사 ····· 110
- 오송첨단의료산업진흥재단 ····· 117
- 울산항만공사 ····· 123
- 인천국제공항공사 ····· 129
- 제주국제자유도시개발센터 ····· 136
- (주)중소기업유통센터 ····· 142

Contents 차례

- 중소기업은행 ····· 148
- 중소벤처기업진흥공단 ····· 154
- 태권도진흥재단 ····· 161
- 한국건설기술연구원 ····· 167
- 한국공항공사 ····· 173
- 한국과학기술연구원 ····· 180
- 한국관광공사 ····· 186
- 한국국제협력단 ····· 193
- 한국국토정보공사 ····· 200
- 한국기계연구원 ····· 206
- 한국남동발전(주) ····· 212
- 한국남부발전(주) ····· 219
- 한국농수산식품유통공사 ····· 226
- 한국도로공사 ····· 232
- 한국동서발전(주) ····· 239
- 한국마사회 ····· 246
- 한국부동산원(舊 한국감정원) ····· 252
- 한국산림복지진흥원 ····· 259
- 한국산업단지공단 ····· 266
- 한국산업은행 ····· 273
- 한국생산기술연구원 ····· 280
- 한국서부발전(주) ····· 286
- 한국석유공사 ····· 293
- 한국수력원자력(주) ····· 299
- 한국수자원공사 ····· 306
- 한국수출입은행 ····· 313

- 한국에너지기술연구원 ····· 319
- 한국예탁결제원 ····· 325
- 한국원자력안전기술원 ····· 331
- 한국자산관리공사 ····· 337
- 한국잡월드 ····· 345
- 한국전력거래소 ····· 351
- 한국전력공사 ····· 358
- 한국조폐공사 ····· 365
- 한국주택금융공사 ····· 372
- 한국중부발전(주) ····· 378
- 한국지역난방공사 ····· 385
- 한국지질자원연구원 ····· 392
- 한국천문연구원 ····· 398
- 한국철도공사 ····· 404
- 한국철도기술연구원 ····· 412
- 한국청소년활동진흥원 ····· 418
- 한국토지주택공사 ····· 424
- 한전원자력연료(주) ····· 431
- 대구도시철도공사 ····· 437
- 서울교통공사 ····· 444
- 전남개발공사 ····· 451
- (주)IBK저축은행 ····· 458
- (주)벡스코 ····· 464
- KOSPO영남파워(주) ····· 470
- 울산테크노파크 ····· 476
- 제주테크노파크 ····· 482

I

총 평

〈전체 총평〉

○ 비정규직 노동자의 고용안정 및 근로조건 개선을 위해 정부가 추진한 공공부문 비정규직(파견·용역) 노동자 정규직 전환 1단계가 마무리 되었다. 2017년 7월부터 2020년 6월까지 전환 대상 기관 853곳에 종사하던 파견·용역 노동자 19만 6,711명 가운데 18만 5,267명이 전환되었다. 2017년 7월 「공공부문 비정규직 정규직 전환 가이드라인」(관계부처 합동, 2017. 7. 20; 이하 가이드라인)을 발표한 지 3년여 만에 공공부문에 종사하던 비정규직 노동자 94.2%가 정규직으로 전환된 셈이다. 대부분 기관에서 가이드라인의 요건을 준수해 전환 절차를 마무리하였으나 일부 기관의 경우 어려움도 있었다.

○ 전환의 방법은 가이드라인을 기준으로 기관별 여건에 따라 ① 직접고용, ② 자회사, ③ 제3섹터(사회적기업 등) 등의 세 가지 옵션 가운데 한 가지를 선택해 진행되었다. 가이드라인상 생명·안전 업무에는 직접고용 원칙이 적용되었으며 그 외 상시·지속 업무의 경우도 대부분 직접고용 형태로 전환되었다. 전환 근로자의 73.7%인 13만 6,530명은 소속 기관에 직접 고용되었으며, 4만 6970명은 해당 기관 자회사의 정규직으로 전환되었다. 요컨대, 전체 전환근로자의 25.3% 즉 1/4 가량이 자회사 소속으로 전환된 셈이다. 그 외 사회적기업 등 제3섹터 소속으로 전환된 규모는 1,767명(1.0%) 수준이다.

○ 정부는 자회사 전환의 방식을 택하는 경우 용역 위탁 방식의 운영을 지양해 전문적 서비스 제공 조직으로서의 실질적이며 지속가능한 사업이 유지되도록 권고했다. 아울러, 자회사 방식의 전환에 따른 현장 갈등을 해소하고자 '독립성·안정성·전문성'을 보장하는 내용의 「바람직한 자회사 설립·운영 모델안」(이하 '자회사 모델안')을 제시했다(2018년 12월 31일). 모델안의 주요 내용은 ① 안전성·공공성 확보(: 공공성과 종사자 고용안정이 담보되는 지속가능한 조직), ② 독립성·책임성 조화(: 자회사 경영 독립성 보장 및 모기관과의 소통·연계 강화), ③ 전문성 확보 지향(: 종사자에 대한 서비스 역량강화와 합리적 임금·승진체계 구비) 등 구성되었다.

○ '가이드라인'과 '자회사 모델안' 등에도 불구하고 자회사로 전환된 기관 내외에서 여러 문제가 제기되었다. 전환 이전에 비해 처우가 개선되지 않은 점, 운영 방식에 있어 용역이 민간 위탁과 다르지 않은 점, '자회사 모델안'의 권고대로 운영되지 않는 점 등이 핵심 이슈였다. 이의 확인을 위해 고용노동부는 한국노동연구원에 의뢰, 자회사로 전환된 노동자들이 '가이드라인'과 '자회사 모델안'의 지침대로 대우받고 있는지 조사했다. 조사결과, 전환 후 고용안정과 일부 근로조건 개선이

있었으나, 자회사의 독립성, 사업성 및 지속가능성 부재에 따른 처우개선의 한계가 문제로 지적되었다. 무엇보다 독립적 전문서비스기관으로 자회사의 성장을 유도하려는 모기관의 역할이 미흡한 것으로 분석되었다.

○ 이상의 분석을 바탕으로 고용노동부는 '자회사 모델안'에 따라 설립 근거 등을 정비하고 계약 제도 및 관행 혁신을 통해 노동자 처우와 근로조건을 개선해야 한다고 권고했다. 또한 '자회사 모델안'의 이행을 위한 '공공기관 자회사 운영 개선대책'(관계부처 합동, 2010.3.23.; 이하 개선대책)을 발표하고, 핵심 수단으로 '자회사 운영실태를 평가'(이하 자회사 평가)해 그 결과를 공공기관 경영평가에 반영하기로 결정했다. 관계부처(공공부문 비정규직 TF)는 2020년 상반기에 평가를 위한 연구용역을 거쳐 기준 및 방법 등을 마련했으며, 2020년 10월부터 평가를 실시했다. 본 평가 결과는 2021년 상반기에 실시될 '2020년도 공공기관 경영평가'에 반영될 예정이며, 공공기관 경영평가 대상이 아닌 기관의 경우 별도의 기관 평가시 적용할 방침이다.

○ '자회사 평가'의 대상은 가이드라인에 따라 전환 방식을 자회사로 선택한 모기관 72개소(자회사 80개소)다. 평가를 위한 기관별 보고서는 모기관이 자회사와 협의하여 작성·제출하도록 했으며, 평가내용은 3개 범주 11개 지표로 구성되었다. 제1범주인 '안전성과 공공성의 확보(4개 지표 60점)'는 ① 자회사 설립·위탁 근거 마련(10점), ② 적정 자본금 출연, 설비 이관 등(10점), ③ 수의계약 개선(20점), ④ 부당·불공정 계약 시정(20점) 등 구성되었고, 제2범주인 '독립성과 책임성의 조화(5개 지표 50점)'는 ⑤ 모·자회사 경영협약 체결(10점), ⑥ 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영(10점), ⑦ 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보(10점), ⑧ 사내근로복지기금 공동 활용 장려(10점), ⑨ 자회사 예산에 대한 모기관 책임 강화(10점) 등 설계되었다. 마지막으로 '전문성 확보 지향'(2개 지표 20점)은 ⑩ 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진(10점), ⑪ 합리적 인사관리 및 제도 추진(10점) 등 구성했다.

○ 평가위원회는 '자회사 운영실태 평가위원회 운영규정'(고용노동부 예규)에 따라 평가위원장(권순원 교수, 숙명여대 경영학부) 포함 총 10명의 전문가로 구성했다. 위원회는 11개 평가지표를 경영·계약(6개 지표)과 인사·노무(5개 지표) 등 2개 부문으로 구분하고 각 부문별 팀장을 위촉해 팀 단위로 평가를 수행했다. 평가위원회는 평가의 일관성과 신뢰성 유지를 위해 각 위원별로 평가지표를 배분, 지표 담당 평가위원이 평가대상 기관 전체를 일괄 평가하도록 했다. 평가 및 평정은 평가위원회와 평가위원들의 독립적인 고유 권한으로 노사정 이해관계자 누구로부터의 영향도 받지 않은 채 진행되었다. 아울러 평가위원회의 평가 및 평정 회의는 비공개 진행(자회사 운영실태 평가위원회 운영규정 제5조)을 원칙으로 했다.

❍ 평가는 기관별로 작성·제출한 운영실태 보고서(9.25까지 접수)를 통해 서면 방식으로 진행했다. 현장심사 및 대면심사가 배제됨에 따라 보고서 내용의 사실 여부 및 근거 등을 확인하기 위해 기관별 추가 자료 제출 및 보완이 요청되기도 했다. 평가는 지표별 이행실적 적절성, 개선노력 정도, 향후 개선계획 적절성 등을 고려하여 위원별 정성 평가의 방법으로 수행했다. 기관별 평가점수는 지표(11개, 총점 130점)별 결과 합산 후 100점 만점으로 환산해 산출했다.

❍ 평가위원회는 중간보고서 작성(11월말) 후 각 기관에 송부, 평가내용 관련 '이의'를 접수(약 5일간), 접수된 기관별 이의 신청 내용을 충분히 검토하여 최종보고서를 작성했다. 기관이 제출한 신청내용에 대해서는 평가위원회의 심도있는 논의·의결을 거쳐 기관별 수용 여부를 확정, 회신했다. 마지막으로 평가위원회는 2020년 12월 30일 위원 전원의 의결을 거쳐 평가보고서를 확정하고 이를 고용노동부에 제출했다. 고용노동부는 평가 결과를 평가대상 기관과 관계부처(기재부, 행안부, 개별부처 등)에 통보하고, 특히 공공기관 경영평가 대상 기관의 경우 본 평가 결과를 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 '공공기관 경영실적 평가'에 반영할 예정이다.

❍ 평가 결과를 보면, 최고 73.2점, 최저 18.5점, 중간값 53.5점의 정규분포 형태를 띄고 있으며 평균은 50.4점으로, 비교적 낮은 수준에서 점수 분포가 형성되었다. 비록 전반적인 점수분포가 낮지만, 최초의 자회사 운영실태 평가인 점, 차년도 평가부터는 전년도 대비 개선정도 등을 평가에 반영할 예정인 점을 고려하였다, 모기관 유형별로 점수 분포를 살펴보면, 준정부기관(57.8점), 공기업(54.9점), 지방공기업(51.5점) 순으로 전체 평균보다 높은 반면, 기타공공기관(39.0점)과 공공기관 자회사(26.8점)는 전체 평균 미만으로 나타났다. 또한 고용노동부가 자회사 모델안 안착을 위해 제공한 전문가 컨설팅을 신청했던 기관(54.6점)이 그렇지 않은 기관(43.4점)보다 높은 점수를 기록한 것으로 나타났다.

❍ 본 평가는 공공부문 정규직 전환 이후 최초로 실시되는 평가로서 평정 과정에서 평가범주 및 지표, 세부평가 항목, 평가절차와 방법 등에 관련된 몇 가지 쟁점을 확인했으며, 법률적 자문과 판단을 거쳐 평가위원회의 결정으로 다음과 같이 정리했다.

- **쟁점 1[평가 기준시점]** 본 평가의 기준시점은 2020년 8월 30일이며 해당일까지의 실적을 제출하도록 명시한 바 평가 기준일 시점 이후의 실적 및 개선 사항에 대해서는 평가 및 평정이 반영하지 않았다. 기준일 이후 개선된 내용이 기관별 보고서에 기재되어 평가위원회의 중간보고서 등에 서술된 경우가 있을 수

있으나 기관의 노력을 보고서에 포함한 것일 뿐 평가 결과와 평가점수 산정에는 제외했다.

- **쟁점 2[자회사가 아닌 기관에 대한 평가]** 지배구조상 자회사가 아니라는 이유로 일부 기관이 평가대상 제외를 요구했다. 평가위원회는 에스알, KOSPO영남파워, IBK저축은행 등이 지배구조상 자회사 아닌 기관에 사업을 위탁하고 있어 평가대상으로 설정하는 것이 적절한지 논의했다. 논의 결과 본 평가가 정규직으로 전환된 근로자의 고용안정과 처우개선을 위한 위수탁기관의 계약근거, 운영실태 및 인사관리 등을 평가하는데 목적이 있어 지배구조상 형식적 자회사 요건을 갖추지 않았더라도 정규직 전환 정책에 따라 계약된 기관이라면 평가대상으로 포함하는 것이 바람직하다고 판단했다. 무엇보다 평가대상 기관 선정 및 평가보고서 제출 요구시 고용노동부가 기관과 협의 조정한 바 있음을 확인했다. 또한 기관 지배구조 등 형식적으로 자회사 요건을 갖춘 기관만 평가 대상으로 하는 경우 예외를 근거로 악용의 사례가 생길 수 있음을 우려했다.

- **쟁점 3[비영리단체의 예외적용 여부]** 본 평가대상 기관 가운데 재단형 기관 8개는 비영리기관임을 이유로 '자본금' 및 '재무 건정성 확보' 등의 평가항목 관련 대부분의 서류를 제출하지 않았다. 비영리기관이라 사업 이윤을 남기기 어려운 구조라는 이유다. 하지만 위원회는 기관의 유형을 불문하고 비정규직 근로자의 고용안정과 처우개선을 지속하기 위한 최소한의 노력이 필요하다고 판단했다. 따라서 해당 지표에 대해 재단형 기관의 경우도 다른 평가대상 기관들과 동일한 기준으로 평가했으며, 자료를 제출하지 않은 기관의 경우 해당 지표에 점수를 부여하지 않았다.

- **쟁점 4[이의신청]** 평가위원회는 중간보고서 작성 후 기관에 통보해 이의신청을 접수받았다. 이 과정에서 일부 기관과 평가위원들 사이의 의사소통이 원활하지 못했다. 일부 위원들은 기관의 이의신청 방식이 매우 고압적이며 공격적이라는 인상을 받았으며 일부 기관의 경우 자료제출 요청에 비협조적인 곳도 다수 있었다. 물론 기관의 태도를 이유로 불이익 처분을 한 바 없다. 이러한 문제의 해결을 위해 차년도 평가에서는 '대면 설명 및 평가'를 병행하는 것이 필요할 것으로 판단한다.

- **쟁점 5[노동관계법 위반 및 명성 위험 체크]** 지표에 따른 기관별 평가 외에 노동관계법 위반(부당해고, 차별 등) 및 정규직 전환 과정의 갈등 등으로 사회적 논란의 대상이 된 기관은 평가위원회의 평정회의를 거쳐 최종평가 총점에서 감점하는 방법으로 배점을 조정했다.

〈지표별 총평〉

1. [평가지표1] 자회사 설립·위탁 근거 마련(10점)

❍ 평가지표1은 자회사 설립·위탁의 법적 근거를 마련하기 위한 노력과 성과를 평가하였으며, 자회사의 독립성 및 운영의 자율성 측면에서 중요한 지표로 볼 수 있다. 평가 결과 모기관들은 대체로 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립의 근거를 마련하였음이 확인되었다. 또 일부 기관들이 정규직 전환 정책을 반영하여 자회사 설립 및 위탁의 근거를 마련한 점도 확인되었다. 다만 모기관 중에 자회사 설립에도 불구하고 법령 또는 정관에 설립의 근거를 마련하지 않았거나, 자회사와 안정적인 위탁관계를 형성할 필요가 있음에도 개별 법령 또는 정관에 사업 위탁의 근거를 마련하지 않은 사례가 일부 발견되었다.

❍ 구체적으로 보면, 72개 모기관 중에서 47개소는 설립 근거를 마련하였고 25개소는 근거없이 설립·운영하는 것으로 나타났다. 설립 근거 마련 47개소 중 정관에 규정한 경우가 35개소이고, 법령에 규정한 경우가 12개소였다. 다만 근거를 마련했다고 하더라도 구체적으로 업무위탁에 관한 사항을 명시하지 않은 경우에는 미흡한 설립·위탁 근거로 판단하였으며, 향후 법령 또는 정관에 자회사 설립 및 위탁의 근거를 명확히 규정하는 등 개선이 필요하다고 판단된다.

2. [평가지표2] 적정 자본금 출연, 설비 이관 등(10점)

❍ 평가지표2는 자회사의 적정 자본금 유지와 자회사의 업무수행에 필수적인 설비를 이관하기 위한 모기관의 노력과 성과를 평가하였으며, 자회사의 재무건전성 확보와 원활한 업무수행 측면에서 중요한 지표로 볼 수 있다. 평가 결과 모기관은 대체로 해당 업종에서 필요로 하는 최소자본금과 초기 운영자금 등을 고려하여 자본금을 결정하고, 모·자회사 간 경영협약이나 과업지시서 등을 통해 자회사에 필요한 설비를 이관한 것을 확인할 수 있었다. 그리고 일부 기관에서는 수익금을 사내에 유보하여 재무건전성을 확보하고자 하거나 자회사에서 필요로 하는 복리시설 등을 적극적으로 제공하는 등 노력을 다하고 있음이 확인된다. 한편 일부 모기관은 최소자본금 출자 외의 재무건전성에 대한 구체적인 계획이나 확보 노력이 없고, 자회사에 대한 적극적인 설비 이관이나 복리시설의 제공에 소극적인 사례도 발견되었다.

❍ 구체적으로 보면, 72개 모기관이 설립·운영중인 자회사 자본금은 평균 7.4억원이며, 72개 모기관 중 66개소는 모기관이 자회사에 100% 출자, 3개소는 일부 출자, 3개소는 미출자(타 기관 자회사로 전환한 경우임)로 나타났다. 자회사의 자본금이 적을수록 부실 운영, 경영 투명성, 책임성의 결여 등 문제 소지가 있으므로 가능한 범위 내에서 자본금 증액이 필요할 것으로 보인다. 또한 주요 설비의 자회사 이관 실적과 관련하여, 모기관 72개소 중 64개소가 설비 이관 및 자본 확충을 지원하였고 8개소는 설비 이관 등 실적이 확인되지 않았다. 자회사 운영에 필수적인 설비가 이관되지 않을 경우 자회사의 안정적 운영이 어려울 수 있으므로 향후 개선 노력이 필요할 것으로 보인다.

3. [평가지표3] 수의계약 개선(20점)

❍ 평가지표3은 모기관과 자회사 사이에 체결된 수의계약과 관련하여 모기관의 개선 노력과 성과를 평가하는 지표이다. 구체적으로 평가지표3은 ① 위탁계약의 형식, ② 계약의 적절성과 합리성, ③ 계약대금의 지급방식과 관련한 세부적인 평가기준으로 구성되어 있으며, 이는 자회사의 경영안정 및 노동자 처우개선에 핵심적인 지표라 할 수 있다.

❍ 평가 결과 모기관들은 대체로 업무별·지역별로 체결하던 용역계약을 자회사 전환 이후에 통합하려는 노력을 하였고, 기성검사 및 대가지급 기간도 단축하였음이 확인되었다. 또 일부 기관들이 예정가격 산정 시 원가계산가격의 100%를 적용하고, 시중노임단가 변동에 따라 계약금액을 변경하며, 낙찰률을 개선하여 예정가격대로 자회사와 계약을 체결하고 있는 것으로 확인되었다. 한편 모기관 중에 시중노임단가 상승을 계약금액에 반영하지 않거나, 종전의 낙찰률을 관행적으로 적용한 사례들이 있었고, 계약대금 지급방식 개선과 관련해서는 모기관의 노력과 성과를 확인할 수 없는 사례가 다수 발견되었다.

❍ 구체적으로 보면, 첫째 '단일 통합계약 전환'과 관련하여 72개소 중 64개소가 통합계약으로 전환하고 8개소는 미전환으로 나타났다. 통합계약으로 전환한 64개소 중 44개소는 단일 계약으로 통합하였고 20개소는 복수 계약으로 통합하였는데 기관 사정에 따라 통합 전환의 속도에 차이가 발생한 것으로 보인다. 둘째 '예정가격 산정 합리화'와 관련하여 72개소 중 36개소는 예정가격 산정시 노임단가 항목의 원가계산가격을 100% 적용하였고 나머지 36개소는 100% 미만으로 적용하였다. 또 72개소 중 19개소는 계약기간 중 시중노임단가 변동시 노임단가에 대한 계약금액을 조정한 반면 50개소는 미조정한 것으로 나타났고, 3개소는 이미

임금수준이 높게 설계되어 있어 시중노임단가 변동에도 계약금액을 조정할 필요가 없었다. 아울러 72개소 중 48개소는 종전 낙찰률을 미적용하였고 24개소는 종전 낙찰률을 적용(현행 유지)한 것으로 나타났는데 종전 낙찰률 미적용 48개소 중 18개소는 낙찰률을 미적용(예정가격 그대로 계약체결)하였고 30개소는 일부 개선(종전 낙찰률보다 상향된 낙찰률 적용)한 것으로 나타났다. 셋째 '계약대금 지급시기 개선'과 관련하여 72개소 중 25개소는 계약대금 지급시기를 개선하였고, 47개소는 미개선(현행 유지)하였다. 또 72개소 중 41개소는 계약대금 지급기간을 단축한 반면 31개소는 미개선(현행 유지)한 것으로 나타났다.

4. [평가지표4] 부당·불공정 계약 시정(20점)

○ 평가지표4는 모기관과 자회사 간 위수탁계약서 등에 존재하는 부당·불공정 조항을 개선하기 위한 노력과 성과를 평가하였으며, 자회사의 안정성 및 공공성 확보라는 측면에서 중요한 지표로 볼 수 있다. 평가 결과 대다수 모기관들은 2019년 고용노동부의 자회사 운영실태 점검 계획에 따라 위수탁계약서 등의 부당·불공정 조항을 없애기 위한 노력을 충실히 기울여 왔음이 확인되었다.

○ 다만 모기관이 자회사에 그 직원의 교체를 요구할 경우 자회사가 이에 응해야 한다는 취지의 조항, 모기관이 필요하다고 인정하는 사무가 당연히 과업 내용에 포함되도록 한 조항, 모기관의 자의적 판단으로 횟수 제한 없는 재청소 또는 특별청소를 시킬 수 있다고 해석될 수 있는 조항, 모기관의 내부 사정이나 일방적·자의적 판단에 의한 계약해지의 가능성을 배제할 수 없는 조항 등에 대한 개선이 미진한 사례가 다수 발견되었다. 특히 부당·불공정 조항의 시정이 철저히 이루어지지 않아, 모기관이 시정하였다고 밝힌 조항이 일부 과업지시서 등에 남아있는 경우도 발견되었다. 용역수행 중 결원이 발생한 경우 위탁수수료를 감액하는 조항을 둔 경우도 많았는데, 이러한 조항은 대체인력 등을 통한 품질보장으로 개선하는 것이 바람직할 것으로 판단된다.

5. [평가지표5] 모·자회사 경영협약 체결(10점)

○ 평가지표5는 모·자회사 간 경영협약을 체결하였는지, 체결한 경우 자회사 경영 독립성과 자율적 운영 보장을 위한 실질적 내용이 명시되었는지, 경영협약을 체결하지 않은 경우 개선노력이나 향후 개선계획이 적절한지 평가하였다. 평가 결과 모기관들은 대체로 자회사와 경영협약서를 체결한 것으로 확인되며, 자회사의

자율적 운영을 위하여 주요 설비의 이관, 노동자 처우개선 등 내용이 명시되어 있음이 확인되었다. 다만 모기관 중에 자회사와 경영협약서를 작성하지 않은 경우, 자회사 대표이사의 평가와 보수 등을 정하는 '경영계약서'에 일부 경영협약서의 내용을 포함한 경우, 자회사와 경영협약서를 작성했으나 주요 내용이 누락된 경우 등이 일부 발견되었는데, 향후 경영협약서를 새로 작성하거나 보완하는 등 개선이 필요할 것으로 보인다.

○ 구체적으로 보면, 모기관 72개소 중 40개소는 자회사와 경영협약을 체결한 것으로 나타나고, 32개소는 미체결한 것이 확인되었다. 다만 경영협약 미체결 32개소 중 경영협약이 아닌 모·자회사 간 경영계약 등을 실적으로 제출한 경우(13개소)에는 내용에 따라 경영협약을 체결한 것으로 인정한 경우(10개소)도 있으나, 내용이 미비한 경우(3개소)에는 경영협약으로 불인정하였다.

6. [평가지표6] 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영(10점)

○ 평가지표6은 모·자회사 노사공동협의회 설치를 통해 모·자회사 간 공동이익 증진을 모색하고 공통 과제에 대한 소통 및 협의를 진행하였는지에 대한 노력과 실적을 평가하는 지표로서, 설치 여부, 설치 관련 근거, 위원 구성, 안건 등에 대한 부분을 중심으로 평가하였다. 평가 결과 대부분의 기관이 모·자회사 노사공동협의회에 대한 운영근거를 마련하고, 평가 대상기간 내에 1회 이상 회의를 운영하였으며, 근로자 대표를 선정하기 위하여 별도 투표를 진행하거나 노사협의회 위원, 교섭대표 노동조합 또는 복수노조의 대표 등을 근로자 대표로 하는 등을 통하여 자회사 근로자의 대표성을 확보하려고 노력하였다.

○ 구체적으로 보면, 72개 모기관 중에서 27개 모기관의 자회사는 모자회사 노사공동협의회를 설치하고 45개 모기관의 자회사는 미설치하였는데(이 중 15개 모기관은 설치 추진 중), 설치한 27개 모기관 중에서도 설치 후 1차례만 운영하거나 연 1회 정기회의를 운영하는 등과 같이 형식적으로 운영하거나, 사측이 일방적으로 근로자 대표를 지정하거나 임기 없이 근로자 대표를 선정하는 등 근로자 대표성을 충분히 확보하지 못한 사례가 확인되었다.

○ 모·자회사 노사공동협의회의 설립 근거를 경영협약에 포괄적인 조항으로 두거나 모기관의 내부 결재문서로만 남겨둠으로써 안정적이고 상시적 운영을 담보하기 어려운 경우들이 있었으며, 운영(안)만 두고 평가 대상기간 내에 실제 운영을 하지 못하였거나, 운영을 하였더라도 자회사의 근로조건 등에 대한 부분만 안건으로

삼고 공동이익을 위한 논의는 진행하지 않은 곳들이 있었다. 또한, 자회사의 근로자 대표를 선정하는 과정과 절차 등에서도 근로자들의 의견을 청취하거나 반영하기 보다는 일방적으로 지정하거나 그 임기를 두지 않고 근로자 대표를 선정하여 다양한 의견청취의 기회가 제한되는 등과 같은 사례들이 있으므로, 제도나 운영 등에서 개선이 필요하다고 판단된다.

7. [평가지표7] 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보(10점)

❍ 평가지표7은 자회사의 노사협의회 설치·운영과 법령의 범위 내에서 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 실시 여부, 경영투명성 확보 정도를 평가하는 지표이다. 구체적으로는 노사협의회, 노동이사제(근로자 이사회 참관제), 경영공시라는 세 항목의 내용, 실적, 노력 등을 중심으로 평가하였으며, 지표에 배정된 총점을 세 항목에 유사하게 배정하여 평가한 후 이를 합산하는 방식으로 하였다. 전반적으로 다른 지표에 비해 상당히 낮은 점수를 받았는데, 그 이유는 노동이사제 미도입과 경영공시 미흡 때문인 것으로 분석된다.

❍ 구체적으로 보면, 72개 모기관 중에서 65개 모기관의 자회사는 노사협의회를 설치하였고(이 중 1개 모기관은 3개 자회사 중 1개 자회사에만 설치) 7개 모기관의 자회사는 미설치하였는데, 노사협의회 설치가 법적 의무사항이기 때문에 많은 기관이 이행한 것으로 보인다. 노동이사제는 관련 법적 근거가 미비하고 모기관의 미도입 등으로 도입한 자회사는 없으며 5개 모기관의 자회사는 근로자 이사회 참관제를 도입하였다. 45개 모기관의 자회사는 경영정보를 공시하였고(이 중 3개 기관은 자회사들 중 일부만 공시함) 27개 모기관의 자회사는 공시하지 않았고, 공시한 기관 중에서도 단순히 기관 소개 및 사업안내 수준에 불과한 경우가 많았다.

❍ 이와 같이, 노사협의회는 대부분의 자회사가 설치하여 그 목적에 부합되도록 운영하고 있었지만, 미흡하게 운영하거나 아예 설치하지 않은 곳도 있었고, 단체협약에 노동이사제 도입을 명시한 곳이 일부 있었지만 실제로 도입한 곳은 없었고, 근로자 이사회 참관제를 도입한 곳이 7% 정도였는데, 이는 모기관에서 노동이사제 등을 도입한 곳이 드문 실태에 기인한 것으로 보인다. 경영정보 공시는 기관의 10% 정도가 양호하게 공시하고 있었는데, 이들 대부분은 이미 기획재정부 등에서 경영평가를 받고 있는 곳이었으며, 나머지 대부분은 기관을 단순 안내하는 수준이거나 아예 하지 않은 곳도 다수 있었다.

8. [평가지표8] 사내근로복지기금 공동 활용 장려(10점)

❍ 평가지표8은 자회사 노동자의 복리후생 증진을 목적으로 모기관의 사내근로복지기금 또는 모·자회사 공동근로복지기금을 활용하기 위한 노력과 성과를 평가하는 지표이다. 구체적으로는 세 가지 항목, 즉 기금 활용을 위한 노력, 기금 활용 실적, 공동기금 활용 실적을 중심으로 평가하였으며, 지표에 배정된 총점을 세 항목에 적절히 배정하여 평가한 후 이를 합산하였다. 이번 평가 지표 중에서 가장 낮은 점수를 보이는 지표인데, 그 이유는 모기관에 사내근로복지기금이 없어서 세 항목에서 점수를 받기 어려운 구조를 가진 모기관이 1/4 정도에 달하고, 기금이 있는 경우에도 모기관의 내부 사정 또는 기금 고갈 등을 이유로 전혀 활용 실적이 없는 경우가 대부분이며, 20% 정도의 모기관에서 일부 활용하거나 자회사에 기금을 설치하여 지원하는 방식 등을 취하고 있기 때문인 것으로 분석된다.

❍ 구체적으로 보면, 72개 모기관 중 15개 모기관의 자회사는 모기관의 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 근로자의 복리후생을 지원하고 있었고, 나머지 모기관은 사내근로복지기금 지원실적이 없거나, 모기관에 사내근로복지기금이 없어서 기금을 통해 지원한 사례는 없었다. 이에 사내근로복지기금을 자회사에 따로 설립하거나, 모기관의 근로자들이 조성한 재원(성과급 반납)의 일부를 자회사 사내근로복지기금에 기부하거나, 자회사에 사내근로복지기금 설립을 추진하기 위해 고용노동부에 인가를 신청한 경우 등에 대해서는 노력과 성과로 판단하여 평가에 반영하였다.

❍ 이와 같이 모기관의 기금을 일부라도 활용하는 경우를 보면, 기금을 활용하여 자회사 근로자에게 콘도를 이용하게 하거나 온누리 상품권을 지급하거나 휴양시설 회원권 중 1개의 사용권한을 자회사에 이관한 경우, 기본재산의 일부를 자회사 근로자의 복지 재원으로 활용하거나 일정재산을 자회사에 지원하거나 지원할 예정인 경우, 자회사 근로자 1명당 수혜금액을 모기관 근로자 1명당 수혜금액의 25% 이상이 되도록 의결한 경우, 모기관 기금의 지급대상을 자회사 근로자로 확대하면서 단계적으로 지원 내용을 확대하기로 한 경우 등이 있었고, 자회사에 기금을 설치하는 경우에는 성과연봉제 조기도입 성과급 반납재원의 일부를 자회사 기금에 기부하거나 자회사에 기금 일부를 지원하기로 확정한 경우 등이 있었다.

9. [평가지표9] 자회사 예산에 대한 모기관 책임 강화(10점)

❍ 평가지표9는 자회사의 인력, 운영, 예산에 대한 모기관의 책임을 평가하였으며, 자회사의 안정성 및 지속가능성 측면에서 중요한 지표로 볼 수 있다. 평가 결과

모기관들은 대체로 자회사의 조직을 설계하면서 별도의 행정 전담 조직을 구성하고 인원을 배치하여 자회사의 업무를 지원하였음이 확인된다. 또한 대부분의 모기관들에서 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 '부당한 관행'은 확인되지 않는다.

○ '적절한 관리비 및 이윤 보장' 관련하여 72개소 중 6개소는 국가계약법 시행규칙(제8조)에 따른 총 계약금액 중 일반관리비와 이윤의 최대비중(각각 9%, 10%)을 보장한 것이 확인되었다. 다만 수의계약을 체결함에 있어 모기관 중 일부는 낮은 수준으로 일반관리비와 이윤율을 보장하고 있어 개선이 필요하다고 판단되었는데, 이는 자회사에 대해 적절한 관리비 및 이윤을 보장하여 안정성과 지속가능성을 높이려는 정부 정책에 부합하지 않았기 때문이다. 또한 다수의 모기관은 자회사와의 부당한 관행을 예방하기 위한 제도를 가지고 있지 않아 모기관의 정관 또는 모·자회사 경영협약 등에 관련 내용을 명시하는 등의 개선이 필요하다고 보았다.

10. [평가지표10] 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진(10점)

○ 평가지표10은 모기관이 자회사 근로자들에 대한 교육훈련 등 서비스 역량 강화에 필요한 인력 및 예산을 적극 지원하고, 조직문화 개선노력 등을 평가하는 지표로서, 모기관 내 지원전담 부서 또는 인력운영 여부, 예산 지원 및 중장기 계획(안) 마련 여부, 경력경로 개발을 위한 지원 및 실적, 교육훈련에 대한 참여유인, 모·자회사 노사담당 합동워크숍을 포함한 상호존중의 조직문화 개선노력 등을 중심으로 평가하였다. 많은 모기관이 전담 부서 또는 인력을 운영하고, 자회사 내에 행정지원 인력을 추가 채용하거나 모·자회사 담당자의 주기적인 소통기구를 만들었으며, 별도 교육훈련 예산에 대한 근거를 마련하여 지원하고 중장기 계획을 통해 지원방안을 마련하였으며, 모기관과의 제도 및 인력 교류, 승진 및 수당체계 개편 등을 통하여 교육훈련에 대한 참여유인책을 개발하고, 다양한 소통창구를 운영하여 조직문화 개선을 위해 노력하고 있었다.

○ 구체적으로 보면, 일부 기관을 제외하고는 대부분 실적이 미흡하였는데, 이는 모기관이 자회사 운영의 전문성 제고를 위해 지원하는 것이 자칫 불법파견 논란 등 이어질 것을 염려했기 때문인 것으로 추정된다. 모기관의 전담 부서 또는 그 인력이 계약 등 일반관리 정도만 수행하는 경우도 다수 있었고, 지원체계에서 다수 부서가 협업하는 형태로 전담 부서가 없는 경우도 다수 있었다. 또한 예산 지원을 관리비 내에 포함하여 구체적 근거 등을 확인하기 어렵거나 중장기 관리방안 없이 단기 예산 지원만 하는 경우, 경력경로를 구체적으로 설계하거나 참여유인책을 마련하기

보다는 법정필수교육을 중심으로 교육훈련제도를 단순 설계하여 운영하는 경우, 교육훈련체계를 마련할 때 자회사 근로자들의 의견청취 절차가 미비한 경우도 있었다. 모·자회사 노사담당 합동워크숍을 단순히 자회사의 운영상 문제점을 확인하고 조치하는 수준으로 운영함으로써 이를 조직문화 개선노력으로 보기 어렵거나, 조직문화 개선을 위한 논의 후에 그 내용을 확산하는 절차나 과정 등이 미비한 경우도 있었다. 이에 대한 모기관과 자회사의 구체적인 개선대책 마련이 필요하다고 판단된다.

11. [평가지표11] 합리적 인사관리 및 제도 추진(10점)

❍ 평가지표11은 세 가지 항목을 평가하는 지표로서, 먼저 근로자 인사관리규정 및 공공부문 비정규직 사전심사제 준용을 위한 노력과 성과를 평가하였다. 평가 결과, 대부분의 자회사들은 취업규칙, 인사, 복무, 보수 규정을 두고 있으며 그 시행세칙까지 두고 있는 기관도 있었지만, 공공부문 비정규직 사전심사제를 제도화한 기관은 제한적(26개소)이었고, 사전심사제를 두고 있지는 않았지만 이를 준용하여 전환 및 공개채용을 하고 있는 곳(3개소)도 있었다. 정규직 채용을 원칙으로 하고 있다는 이유로 비정규직 사전심사제를 두고 있지 않은 곳도 있었는데, 이들 기관도 비정규직 사전심사제를 제도화하려는 노력을 해야 할 것이다.

❍ 다음으로, 공정한 CEO 선발을 위한 공정성 제고장치 도입 및 실시 여부를 평가하였다. 평가 결과 많은 자회사에서 공정하게 CEO를 선발하려는 제도적 장치를 두고 있었는데, 임원추천위원회를 구성하고 그 주관으로 공개모집 후 서면심사 및 면접심사를 거쳐 결정하는 절차를 갖고 있었다. 하지만, 「임원추천위원회 운영규정」을 제정하여 자회사 CEO를 선임하는 곳은 36개소였으며, 모기관의 CEO 선임규정을 준용하거나 모기관의 출자회사 임원추천 기준에 명시하는 것으로 해결하는 기관은 21개소였다. 이들 자회사도 임원선임규정을 두도록 할 필요가 있을 것이다.

❍ 마지막으로, 합리적 임금체계 개편 및 적정수준 임금 지급을 위한 노력과 성과를 평가하였다. 임금체계와 임금수준은 직원의 이해관계와 관심이 가장 집중되는 평가항목인데, 평가 결과 자회사 임금체계 중 다수는 직무급(61개소)인 것으로 확인되었다. 하지만, 일부 자회사는 호봉제를 갖고 있거나, 직무급제 도입을 위해 노사교섭 중이거나 아직 노사합의에 도달하지 못한 상태에 놓여 있었다. 대체로 전환 전에 비해서 뚜렷하게 임금수준은 인상되었지만 아직도 복지포인트, 명절상여금, 식비 등 처우개선 수준은 자회사마다 차이가 있다. 임금체계 및 임금수준을 개선하려는 노력을 지속적으로 전개되어야 할 것이다.

Ⅱ

모기관별 보고서

(주)강원랜드

총 평

○ 강원랜드는 정규직 전환을 위해 자회사를 2019.12. 설립하고 2020년 정관 개정을 통해 자회사 설립 근거 근거를 마련하였으며, 자본금 8억원을 100% 출자하였다. 모기관이 예정가격을 산정할 때 원가계산가격의 100%를 적용한 점, 상당수 부당·불공정 조항을 삭제한 점, 자회사와 경영협약을 체결한 점, 자회사에 대한 행정지원을 위해 6명의 관리인원을 지원한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사에 대한 업무위탁의 근거가 구체적으로 규정된 것으로 보기 어려운 점, 기존의 경쟁입찰 낙찰률을 그대로 적용하고 있는 점, 경영협약 중 모기관이 보유한 주요 설비의 이관에 관한 사항이 명시되지 않은 점, 일반관리비가 낮게 책정된 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 모·자회사 노사공동협의회에 자회사의 복수노조를 모두 참여하도록 하고, 노동조합의 대표 또는 그 추천을 받은 근로자 1인이 정기 이사회를 참관하는 근로자 이사회 참관제를 도입한 것, 모기관 사내근로복지기금의 기본재산 일부를 활용해 자회사 근로자에게 사용하도록 하고(2021년부터 연간 1인당 55만원 범위 내), 자회사 교육비를 별도 예산으로 편성하고 모기관의 전문강사를 지원하는 등 자회사 전문성 강화에 기여한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동협의회에서 노사공동 이슈에 대한 논의를 진행하지 않고 있으며, 자회사 경영정보 공시 및 모·자회사 노사담당 합동 워크숍 등 상호 존중의 조직문화 형성을 위한 활동이 미흡하고, 비정규직 채용 사전심사제를 도입하지 않고 있는 것 등에 대해서는 개선노력이 필요하다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 정규직 전환을 위해 자회사를 2019.12. 설립한 바 있고, 2020년 정관 개정을 통해 자회사 설립 근거를 마련하였다. 그 내용을 보면 '회사는 사업 수행 및 시설물 유지관리, 주차관리, 발렛서비스 등 협력사 소속 근로자의 정규직 전환 사업을 위해 필요할 경우 국내·외 법인에 출자 또는 출연할 수 있다'고

규정하였고, 이는 자회사 설립의 근거에 해당한다고 인정된다. 다만 모기관 정관은 '법인에 출자·출연할 수 있다'고 규정하고 있을 뿐, 자회사에 대한 업무위탁의 근거가 구체적으로 규정된 것으로 보기 어렵다. 따라서 향후 자회사 설립·위탁 근거의 명확성을 높이기 위해 정관에서 '자회사 설립' 및 '업무위탁'에 관한 사항이 포함되도록 정관을 개정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자본금 8억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 향후 자본금이 감소되지 않도록 관리하겠다는 계획을 수립한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 소속 직원이 434명이라는 점을 고려하면, 자본금 규모가 충분하다고 보기 어렵고, 앞으로 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위해 자본금 규모를 증액하는 등 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사에 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, "공구 및 사무집기·비품 양도 양수 계약(2020.2.18; 6.19; 6.30)"에 따라 필수 설비 이관을 위한 자산 실사(각 협력사가 보유한 자산 중 필수적으로 이관해야 할 품목을 정하기 위해 자산 실사)를 진행하고, 자회사 전환 전, 각 협력사 보유설비의 이관을 진행하였으며, 추가로 필요한 필수 설비를 모기관이 구매하여 자회사가 사용하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 14개 용역업무 중 10개 업무에 대하여 통합계약을 추진 중이다. 이에 따라 시설분야 용역업무에 대하여 통합계약을 체결하기로 한 점은 긍정적으로 평가된다. 그러나 기타분야 4개 용역은 기존과 동일하게 개별계약을 예정하고 있는 점에 대해서는 추가적인 개선 노력이 필요하다고 판단된다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관은 예정가격 산정 시 원가계산가격의 100%를 적용하고, 시중노임단가 변동에 따라 계약금액을 변경하는 등 위탁계약의 적절성과 합리성을 개선하기 위해 노력한 점이 인정된다. 다만 기존의 경쟁입찰 낙찰률을 그대로 적용하고 있는 점에 대해서는 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 모기관이 기성검사 및 대가지급기간을 합리화한 점도 긍정적으로 평가된다. 다만 계약대금을 매달 분할하여 지급하는 방식을 유지하고 있는 점에 대해서는 개선할 필요가 있다고 판단된다.

4. 부당·불공정 계약시정

- 모기관은 부당·불공정조항과 관련하여 평가 기준시점을 도과하여 2020. 10. 개정을 완료하였다. 자회사의 경영·인사권 침해와 관련하여 자회사의 교육계획 및 결과보고, 일용직 근로자에 대한 부당한 시간관리, 채용과정 개입 등 관련 조항을 개정하였고, 주차대행차량에 대한 업무지시내용을 삭제하고 추가적인 업무를 비용 없이 수행하도록 한 조항을 삭제 또는 개정하였으며, 자회사의 근로자들이 모기관의 규정을 지키도록 한 조항을 삭제하는 등 과도한 복무규율도 개선하였다.

- 또한 발주자의 명예훼손 시 계약해지조항, 자회사의 행위로 인해 모기관이 부담할 과태료를 자회사가 부담하는 조항, 모회사의 요구에 따라 자회사가 사죄해명 광고를 게재하는 등의 조항을 삭제하여 부당·불공정 조항을 적절하게 개선한 것으로 보여 긍정적으로 평가된다.

- 그러나 주차관리용역과업지시서 ‘4. 수행방법’ 중 업무보고를 시프트별 선임자가 안전관리 팀에 직접 일일대면보고 하도록 되어 있고, 골프장코스 및 슬로프 과업지시서 ‘16. 마’ 항에 자회사의 쟁의행위로 업무상의 공백이 발생 시 계약해지 하도록 되어 있어 개선이 필요한 것으로 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위하여 2020.7. 자회사와 경영협약을 체결한 사실이 인정되고, 경영협약 체결은 모기관이 협약(안)을 자회사에 제시한 후 자회사 의견을 반영하는 방식으로 작성되었다. 모기관이 자회사와 체결한 경영협약의 내용을 보면, ‘자율적 경영 보장원칙’, ‘자회사 경영 자율권을 침해하지 않는다’, ‘업무협력의 범위와 자율적 협의를 통한 결정 원칙’, ‘근로자 교육훈련 등에 대한 지원노력’, ‘원가계산 가격의 100% 적용’, ‘공동근로복지기금의 설립 및 출연 노력’, ‘상호발전적 협력 실현을 위해 필요시 협의체를 구성할 수 있다’는 내용 등이 명시되었고 이같은 경영협약의 내용은 자회사 경영의 독립성을 보장하려는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만 경영협약 중 모기관이 보유한 주요 설비의 이관에 관한 사항이 명시되지 아니한 점, 협의체

구성을 '필요시' 할 수 있도록 함으로써 실제 협의체 구성이 어려울 것으로 보이는 점 등은 향후 개선이 필요하다고 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 모·자회사 노사공동협의회 설치 후 한차례 운영을 통해 운영원칙 등을 확정하였으며, 월 1회 운영을 기본으로 하고 자회사 노동조합의 자율적 참여로 복수노조가 모두 참여할 수 있도록 보장하고 있으며, 위원에 대한 별도 임기는 정하고 있지 않다. 이와 같이 운영원칙 등을 확정함으로써 향후 지속적으로 모·자회사 간 공통의 주제에 대한 논의기구가 운영될 수 있도록 체계화한 것은 긍정적으로 평가되며, 노동조합의 자율적 참여를 보장하여 복수노조가 모두 참여할 수 있도록 한 점과 운영 초기라는 점을 감안해 월 1회 정기회의를 개최하는 것은 바람직해 보인다.

- 다만, 규정 마련을 통해 모·자회사 노사공동협의회를 제도화하여 지속적이고 안정적인 운영을 담보하는 등의 노력을 기울일 필요가 있고, 자회사 근로자들의 처우개선 등을 위한 논의 뿐만 아니라 모·자회사 노사 공동의 이슈를 발굴하고 논의하는 등 안건 발굴노력을 기울이고, 근로자 대표를 주기적으로 변경함으로써 같은 조합 내에서도 다양한 의견이 표출되고 반영될 수 있도록 하는 등의 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치한 후 정기회의를 개최하고 노사협의회 규정을 고용노동부에 신고하였으며, '근로자 이사회 참관 운영지침'을 제정하여 근로자 이사회 참관제를 도입하였는데, 이사회 의장은 노동조합의 대표 또는 노동조합의 추천을 받은 근로자 1인을 정기이사회에 참관하게 할 수 있고, 근로자 참관위원은 의결권을 가지고 있지는 않지만 의장의 동의를 얻어 발언을 할 수 있으며, 근로자 참관위원이 이사회에 참석한 시간을 근로한 시간으로 보도록 지침에 명시되어 있다. 모기관은 알리오 및 IR 공시를 통해 자회사 재무정보 등 법적 필수 공시 사항을 공지하고 있다고 하는데, 알리오를 통해서는 자회사의 인원수 정도만 확인된다.

- 자회사가 여러 차례에 걸친 실무협의를 통해 노사협의회를 설치하고 대표이사가 정기회의에 참석하는 등 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하고

근로자 이사회 참관 운영지침을 제정하여 자회사 경영 전반의 투명성과 공정성을 높이려고 한 것은 노사 간 협력관계 구축을 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 자회사 경영정보를 공시하여 자회사 경영의 투명성을 확보하기 위한 노력과 성과는 미미한 것으로 보이므로, 자회사 또는 모기관 홈페이지에 경영정보 공시를 위한 별도 게시판을 마련하고 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조하여 공시 항목을 정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관은 제10차 「노·사·전문가협의기구」의 논의를 바탕으로 2021년부터 모기관 사내근로복지기금의 기본재산 일부를 활용하여 연간 1인당 55만원 범위 내에서 자회사 근로자에게 사용하는 추진방안을 내부 보고하고 세부적인 추진절차(안)을 마련하고 있으며, 공동근로복지기금은 국회 계류 중인 근로복지기본법 개정안이 통과된 이후에 설립 및 출연 계획(안)을 검토할 예정이다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영에 필수적인 수준의 행정지원을 위해 6명의 관리인원을 확보하여 자회사 직원들의 업무를 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 또한 설립 초기 모기관에서 2명을 파견하였는데 자회사의 비용부담을 줄이기 위해 파견 직원의 임금을 모기관에서 부담하는 등의 노력한 점도 인정된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비를 4.3%(국가계약법상 최대 9%)로

체결하였으며 이윤율을 5.7%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하였다. 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 적절한 관리비 및 이윤 보장을 권고하는 정부 정책에 비추어 충분한 수준이라고 평가되지 않는다. 따라서 모기관은 향후 일반관리비와 이윤율을 상향조정하는 등의 추가적인 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만 앞으로는 내부기준과 절차를 마련하여 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 시스템 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 자회사의 교육비를 별도 예산을 편성하고, 모기관 전문강사를 지원하며 학위취득 교육 지원 등 자회사 근로자의 전문성 제고를 위한 구체적 제도를 모색하고 있다. 또한, 교육훈련 관련 기본계획 수립을 통해 2021년부터 경력개발을 위한 계획을 수립하고 있으나, 코로나19로 인하여 모·자회사 노사담당 합동워크숍은 별도로 진행되지 않았다. 이와 같이 모기관이 자회사의 예산을 지원하고, 모기관 전문강사 및 학위취득 교육 지원. 경력개발을 위한 기본계획 수립 등은 자회사 역량 및 전문성 강화, 교육훈련제도 설계 지원 노력으로 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 향후 기본 계획 및 실행에 있어 경력개발 등 구체적 내용으로 교육훈련제도 등이 운영될 필요가 있고, 교육훈련 및 경력개발 프로그램을 운영할 때 자회사 근로자들의 의견청취 및 참여유인제도 설계를 통해 수용성을 높이는 노력이 필요하다. 또한, 코로나19로 인하여 모·자회사 노사담당 합동워크숍을 별도로 진행하지는 못하였으나, 향후 온라인을 통한 의견교류 등의 방안을 같이 모색하고, 논의 결과를 경영에 반영하고 정보를 공유하는 등 모·자회사 상호존중의 조직문화 개선을 위한 활동을 경주할 필요가 있다고 평가된다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 합리적·안정적 인사관리 정착을 위해 인사규정, 인사규정 시행세칙, 징계 시행세칙 등 인사관리 제반 규정을 제정하였고, 공공부문 비정규직 사전심사제 등에 따라 공개 채용 시 정규직 채용을 원칙으로 하고, 비정규직 채용이 불가피한

경우를 대비하여 사전심사제 규정을 마련할 예정이다. 또한, '임원추천위원회 운영규정'을 제정하였고, 제1대 대표이사는 자회사의 초기 설립비용(대표이사 급여) 절감, 신속한 경영안정화 도모를 목적으로 모기관에서 파견하였지만 제2대 대표이사는 관련 규정에 따라 공정한 절차를 통해 전문경영인으로 선임할 예정이다. 이로써 자회사 개선대책을 적절하게 이행하고 있으나, 사전심사제를 서둘러 제도화할 필요가 있는 것으로 평가된다.

- 자회사는 임금체계 수용성 제고를 위해 외부전문기관을 통해 임금체계를 설계하였는데, 용역 분야별로 직무급을 기본급으로 하되 업무별로 직무수당을 설정하고 식비, 벽지수당, 교통비를 일괄 지급하고 있다. 이는 직무별 직무등급 구분을 바탕으로 동일노동가치 동일임금 지급 취지를 반영한 직무급 체계로 구성한 것으로써, 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하도록 하는 정부 방침에 비추어 적절하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 합리적 운영을 위한 모기관의 노력과 성과를 "52.46점"으로 평가한다.

공무원연금공단

총 평

○ 공무원연금공단은 시설 사업장의 경영효율화, 생산성 향상, 예산 절감을 위해 자회사 설립을 결정하고, 2010.1. 공무원연금법 제78조 제2항에 자회사 출자 근거를 명시하였으며 자본금 1억원을 100% 출자하였다. 모기관이 종전의 낙찰률 관행을 배제하여 낙찰률을 개선한 점, 자회사 직원의 단체행동 등에 따른 계약 해지 조항을 삭제한 점, 경영협약을 체결한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 설립과 업무위탁 등에 관한 근거가 부족해 보이고, 자회사 자본금에 대한 모기관 출연액이 충분하지 않으며, 예정가격을 산정할 때 원가계산가격의 100%를 적용하지 않은 점, 시중노임단가 변동에 따른 계약금액 조정을 예정하지 않고 있는 점, 모기관의 주요 설비를 자회사로 이관하는 내용이 경영협약에 포함되지 않은 점, 낮은 수준의 이윤율과 일반관리비를 책정하고 있는 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 모·자회사 노사공동협의회에 자회사 복수노조를 모두 참여하도록 하고, 이사회 규정을 개정하여 근로자 1인이 이사회에 참관할 수 있도록 하는 근로자 이사회 참관제를 도입한 것, 자회사 경영정보 공시를 충실히 이행하여 자회사 경영투명성 확보를 위해 노력하고, 자회사 교육비를 별도 예산으로 편성하여 자회사 전문성 강화를 위해 지원한 것, 임원추천위원회운영규정 제정을 통해 공공기관 임원 선임에 준하는 세부 기준과 절차를 마련한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동협의회 정기적 개최, 비정규직 채용 사전심사제 도입, 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 근로자를 지원하기 위한 방안 마련, 일반관리 외에 자회사 전문성 제고를 위한 체계적인 지원방안 마련 등에 대해서는 개선노력이 필요하다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 사업의 특성상 휴양시설을 운영하고 있는데, 시설 사업장의 경영효율화, 생산성 향상, 예산 절감을 위해 자회사 설립을 결정하고 2010.1. 공무원연금법

제78조 제2항에 자회사 출자근거를 명시한 바 있다. 또한 모기관은 2010.2. 정관 제37조의2 제2항에 '공무원후생복지사업 중 다음 각 호의 사업을 실시하기 위하여 공무원연금운영위원회의 심의를 거쳐 기금을 출자할 수 있다'고 명시한 점이 인정된다. 자회사 설립의 근거가 된 공무원연금법과 모기관 정관을 살펴볼 때 자회사 설립 근거가 규정된 것으로 볼 수 있다. 다만 현행 법률 및 모기관 정관의 해당 조항만으로 자회사 설립과 업무위탁 등에 관한 근거가 마련된 것으로 보기에 부족하므로, 향후 정관 개정 등 개선할 필요가 있다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자본금 1억원을 100% 출자하였다. 비록 자본금 출자액이 소규모이지만 모기관이 자회사에 100% 출자한 점, 2019년 이익잉여금 72,326천원을 주주에게 배당하지 않고 차기년도로 이월·적립하여 자회사 직원에 대한 복리후생 등에 사용하려는 계획은 긍정적인 것으로 평가된다. 다만, 자본금 1억원은 전체 자회사의 자본금 평균치인 7.4억원은 물론, 자회사 인원이 425명인 점을 고려하면, 충분하다고 보기 어려운 바, 자본금 증자 등 경영 안정성을 제고할 수 있는 조치가 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관은 용역계약 특수조건의 제3조(위수탁 목적물)에서 각종 시설 및 부대시설, 관련 기계장치, 차량운반구, 집기비품 등 관련된 재산 일체를 명시하고 있으며, 이에 따라 시설물 관리 및 영업에 필요한 모든 시설 및 자산 등 필수 설비를 모기관이 무상으로 제공한 점과 향후 노후 시설물 교체를 위해 모기관에서 예산 지원 계획을 수립한 것은 긍정적인 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 용역업무별로 체결하였던 계약을 "공무원후생복지시설 관리·운영 용역"과 "사옥관리 용역"의 2개 분야로 구분하여 각 통합계약을 추진하였다. 이는 전자의 업무가 공무원연금기금사업에 해당하여 명확한 회계 구분이 필요하기 때문으로 합리적인 사유가 인정된다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 종전의 낙찰률 관행을 배제하고 낙찰률을 개선한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 예정가격 산정 시 원가계산가격의 100%를 적용하지 않은 점, 시중노임단가 변동에 따른 계약금액을 조정하지 않은 점에 대해서는 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 모기관이 기성검사 및 대가지급기간을 단축한 점은 긍정적으로 평가할 수 있다. 다만 계약대금을 매달 분할하여 지급하는 방식을 유지하고 있는 점에 대해서는 개선할 필요가 있다고 판단된다.

4. 부당·불공정 계약시정

- 모기관은 용역계약서와 과업지시서 상에서 업무능력부족 '용역원'의 교체를 요구하는 조항, 근무태만 등 중대과실로 인한 공단 이미지 손상 직원에 대한 징계조치 등의 조항, 계약 내용에 명시되지 않은 사항에 대해 모기관이 정하는 바에 따르도록 한 조항, 계약 이행에 지장을 초래할 것으로 예상되는 부분에 시정을 요구하는 등의 조항을 개선하였다. 또한 노사분규, 자회사 직원의 단체행동 등에 따른 계약해지조항, 근무계획 및 결과보고서 제출요구나 시설기능문제 발생 시 계약금액을 감액하는 조항도 삭제하였으므로 긍정적으로 평가된다. 다만 용역의 완성과 관계없이 용역수행 중 결원이 발생한 경우 수수료를 감액하는 것은 자회사와의 관계에서 적절하지 않아 개선하는 것이 바람직할 것으로 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보와 독립성 및 책임성 강화를 위하여 2020년 6월 경영협약을 체결한 점이 인정된다. 모기관이 자회사와 체결한 경영협약서를 보면, '자회사의 자율적 운영 보장', '자회사 근로자 교육훈련 등 전문성 강화', '자회사 근로자의 근로조건 개선', '고객 및 근로자의 안전관리 강화' 등 지원 내용을 규정한 점과 '업무협의체를 구성하여 정기적으로 운영한다'고 명시한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 모기관의 주요 설비를 자회사로 이관하는 내용이 포함되지 않은 점에 대해 향후 개선이 필요해 보이고, 특히 경영협약서의 체결권자가 모기관의 대표자가 아니라 본부장 명의로 작성하여 향후 동 협약서의 이행력에 문제가 있을 수 있으므로 기관장 명의로 경영협약을 체결하는 등 개선이 필요하다고 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 모·자회사 노사공동협의회를 설치하고 운영규정 등을 확정하였으며, 연 1회 운영을 기본으로 하면서 자회사의 복수 노동조합에서 위원으로 참여할 수 있도록 보장하고 있으며, 위원의 임기는 별도로 정하고 있지 않다. 모기관이

모·자회사 노사공동협의회를 설치하고 회의를 통해 운영규정 등을 확정함으로써 향후 지속적으로 모·자회사 간 공통의 주제에 대한 논의기구가 운영될 수 있도록 체계화하고, 근로자 대표로서 복수노조가 모두 참여할 수 있도록 한 것은 노사 관계에 있어서 협력적 관계를 지향하고 있다고 평가된다.

- 다만, 자회사의 운영 및 자회사 근로자의 처우개선 뿐만 아니라 모·자회사 공동 이슈를 안건으로 상정하여 논의할 수 있도록 하고, 급격히 변화하는 경영환경과 자회사 운영의 안정성 등을 고려하면 연 1회의 정기회의라는 횟수가 적정한지 재검토할 필요가 있다. 또한, 근로자 대표를 주기적으로 변경이 가능토록 함으로써 같은 조합 내에서도 다양한 의견이 표출되도록 하는 등 개선방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여 직무급제 도입, 의무실 재배치 등에 대하여 협의하였으며, '이사회규정'을 개정하여 근로자 이사회 참관제를 도입하였는데, 이사회 의장은 근로자 1인(근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 그 노동조합 대표, 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수를 대표하는 자)을 이사회에 참관하게 할 수 있고, 근로자 참관위원은 의결권을 가지고 있지는 않지만 의장의 동의를 발언을 할 수 있도록 되어 있다. 또한, 자회사 홈페이지에 일반 현황, 임직원 현황, 주요 사업경영 성과, 임직원 연봉 현황, 6개 내부규정 등을 공시하였다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하고 대표이사가 정기회의에 참석하는 등 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하고, 이사회 규정을 개정하여 근로자 이사회 참관제를 도입하는 등 자회사 경영 전반의 투명성과 공정성을 높이려고 한 것은 노사 간 협력관계 구축을 위한 노력과 성과로 판단되며, 자회사 홈페이지에 자회사 경영정보를 공시한 것 역시 경영 투명성 확보를 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 자회사가 홈페이지에 공시한 경영정보를 누구나 쉽게 확인할 수 있도록 홈페이지를 개편하고, 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조하여 공시 항목을 확대하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관은 모기관의 사내근로복지기금 대부분이 제주 이전 직원에 대한 주거안정

지원금으로 활용됨에 따라 자회사 자체 사내근로복지기금 설립을 검토 중이며, 이와 별도로 자회사의 근로자 복지증진을 위해 사택임차자금 추가 지원을 검토 중이다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영에 필요한 행정지원을 위해 임원을 제외한 경영지원 인력 20명을 확보(총원대비 4.7%)하여 자회사의 업무를 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관은 자회사의 효율적인 업무를 지원하기 위해 사무환경 개선, 네트워크 개선, 영상회의 시스템 개선 등에 예산을 지원하는 등의 노력을 보여 대체로 긍정적으로 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비를 3.8%(국가계약법상 최대 9%)로 체결하였으며 이윤은 별도로 보장하지 않는 것으로 확인된다. 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 자회사의 적절한 관리비 및 이윤 보장을 권고하는 정부 정책에 비추어 충분한 수준이라고 평가되지 않는다. 따라서 모회사는 자회사의 안정성과 독립성을 높이기 위해 향후 계약 시 이윤율을 보장하고 일반관리비를 상향조정 하는 등 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만 이와 관련하여 내부기준과 절차를 마련하여 부당한 관행을 제도적으로 예방할 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 자회사의 교육비를 별도로 예산을 편성하여 지원하고 있으며, 모기관의 전문강사를 통해 전문성 강화를 지원 중이다. 또한, 자회사 근로자들을 대상으로 한 윤리의식 설문 등 기초의견 청취를 진행하는 등 자회사 근로자들의 수용성을 높이는 방향으로 전문성 제고 방안을 추진 중이다. 이와 같이 모기관의 별도 예산편성 및 강사지원 등은 자회사 운영 초기에 적절한 지원으로 판단되며, 기초 설문 조사를 통해 직원들에게 필요한 교육훈련제도 설계를 위해 노력하는 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관 내 일반관리를 위한 인력배치나 부서 간 협조체계를 갖추는 것에 더하여 자회사의 전문역량 강화 및 지원 등을 위한 전담 부서 또는 인력을 마련하여 체계적인 지원이 될 수 있도록 할 필요가 있으며, 자회사의 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 중장기 계획과 예산 지원방안을 구체화시킬 필요가 있다. 또한, 교육훈련체계를 마련할 때 자회사 근로자들의 구체적인 의견청취를 통해 수용성을 제고하고 참여유인책을 마련하는 등의 노력이 필요하며, 모·자회사 노사 공동워크숍 등 다양한 소통채널 활용 및 확산 노력 등을 통해 상호존중의 조직문화 정착방안을 모색하는 것이 필요하다고 평가된다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 '계약직 관리지침'을 기준으로 계약직(기간제근로자, 일용근로자) 인사관리를 수행하고 있는데, 단기 기능직과 월별 작업계획에 의하여 투입되는 일용직의 출근부를 반드시 비치하고, 인원 변동시 모기관과 협의 후 조정토록 하고 있다. 자회사의 비정규직 근로자는 골프장 관리 단순작업 수행자로서 성수기 일시 채용 및 60세 이상 고령자 등 사전심사제에 따른 채용에 어려움이 있어 향후 타 기관 벤치마킹 등을 통해 비정규직 채용 사전심사제도 도입을 검토할 예정이다. 이같은 자회사의 인사관리는 자회사 개선대책을 적절하게 이행하고 있는 것으로 평가되지만, 비정규직 채용 사전심사제를 도입할 필요가 있다.

- 자회사는 정관 및 '임원추천위원회운영규정' 제정을 통해 공공기관 임원 선임에 준하는 절차를 거쳐 자회사 CEO를 선임하고 있다. 임원추천위원회는 비상임이사와 이사회가 선임한 외부위원 3인~7인으로 구성되고, 외부위원은 골프장 및 리조트 운영에 경험과 학식이 풍부한 자 중 전문기관, 학계, 비상임이사의 추천 등을 통해 이사회에서 선임하고 있다. 이로써 자회사 개선대책을 적절하게 이행하고 있는 것으로 평가된다.

- 자회사는 기능직 직원의 직무등급 및 승급제도를 도입(조경·잔디관리, 청소·경비, 설비관리 등)하고 있는데, 직무등급(1~4등급)은 업무별 난이도를 고려해 부여하고, 승급단계는 5단계이며 근무년수 등 업무 숙련도에 따라 승급단계별로 임금인상을 실시하였다. 임금수준은 일반직 7.2%, 기능직 8.5% 임금인상을 통해 고용안정 및 소득증가를 꾀하고 있다. 이로써 자회사 개선대책을 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “58.38점”으로 평가한다.

국방과학연구소

총 평

○ 국방과학연구소는 자회사 설립 근거를 마련하기 위해 국방부 및 기획재정부 등과 협의하여 2019.11. 정관을 개정하고, 자회사 두 곳(에이디디 보안환경관리단, 에이디디 시설관리단)에 각각 자본금 4억원을 100% 출자하였다. 모기관이 예정가격을 산정할 때 시중노임단가의 100% 이상을 반영한 점, 인사권과 관련하여 직원교체 조항을 삭제한 점, 노조에 가입하지 않은 자를 선발토록 하던 조항을 삭제한 점, 경영협약을 체결한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사에 대한 업무위탁 근거를 마련하지 않은 점, 시중노임단가 변동에 따른 계약금액 조정을 예정하고 있지 않은 점, 모기관이 보유한 설비 등의 지원에 관한 사항이 경영협약에 명시되지 않은 점, 이윤율과 일반관리비가 낮게 책정된 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 모·자회사 노사공동협의회를 분기별로 개최하고 자회사 교육비를 별도 예산으로 편성하여 자회사 전문성 강화를 위해 지원한 것, 비정규직 채용 사전심사제를 도입한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동협의회 운영규정 제정, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시, 예산 편성 등 자회사 전문성 제고를 위한 구체적이고 중장기적인 지원방안 마련 등에 대해 개선노력을 기울일 필요가 있으며, 모기관에 사내근로복지기금이 설립되어 있지 않다는 점을 감안하여 자회사 근로자의 복리후생 증진을 위해 다양한 방안을 강구할 필요가 있다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 자회사 설립의 근거를 마련하기 위해 국방부 및 기획재정부 등과 협의하여 2019.11. 이사회에서 정관을 개정하였다. 그 내용을 보면 제4조(사업)에 ‘정부의 비정규직 근로자 정규직 전환 정책 이행을 위한 출연 또는 출자’를 명시하였고, 제16조(기구와 직원)에서 사업을 수행하기 위하여 필요한 경우에는 연구소에 부설기구를 두거나, 연구소가 출연 또는 출자하여 법인을 설립할 수

있다'고 명시하였다. 이러한 정관의 해당 조항을 살펴보면 모기관의 자회사에 대한 출자·출연의 근거 내지 설립의 근거가 일부 마련된 것으로 평가할 수 있다. 다만 모기관 정관을 살펴보면 자회사에 대한 업무위탁의 근거가 아직 마련되지 않은 것으로 보인다. 따라서 모기관은 향후 정규직 전환 정책의 취지를 반영하여 자회사에 대한 업무위탁의 근거를 모기관 정관에 규정하는 등 개선할 필요가 있다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자회사 두 곳(에이디디 보안환경관리단, 에이디디 시설관리단)에 각각 자본금 4억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 다만, 자본금 출자와 관련하여 추가적인 실적이나 향후 계획은 없는 상황이며, 자본금 4억원은 전체 자회사의 자본금 평균치인 7.4억원에 못 미치는 금액이므로 자본금 증자 등 안정성을 제고할 수 있는 조치가 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 현재 모기관과 자회사 두 곳은 장비·설비 이관을 위한 실태조사 중에 있다. 실태조사 이후 2020.12. 모·자회사 계약 체결(장비·설비 이관 및 원가 반영 등)을 거쳐 2021년도 계약 원가 반영 및 이관을 추진할 예정이며, 전반적인 설비 이관 계획 수립은 현재 진행되고 있는 실태조사 이후에 진행될 것으로 보인다. 실태조사 결과 및 수립될 계획에 따라 이관을 원활히 추진하는 등 향후 자회사에 대한 안정성 제고 노력이 필요하다고 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 용역업체별로 체결하던 개별 위탁계약을 자회사 단일 통합계약으로 전환하였다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 예정가격 산정 시 시중노임단가의 100% 이상을 반영한 점, 종전 용역업체와의 낙찰률을 임의 적용하지 않고 기존 대비 낙찰률이 상승한 점도 긍정적으로 평가된다. 반면 시중노임단가 변동에 따른 계약금액을 조정하지 않은 점에 대해서는 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 모기관이 기성검사 및 대가지급을 통합하여 14일 이내에 완료한 점에서도 모기관의 노력이 인정된다. 그러나 계약대금을 매달 분할하여 지급하는 방식을 유지하고 있는 점에 대해서는 향후 개선할 필요가 있다고 판단된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 자회사와 작성한 기존계약서에서 자회사 직원의 휴가·결근을 인정하지 않았던 부분을 과업지시서에 따르도록 개선하고, 교체를 요구할 시 즉시 교체하도록 한 조항을 삭제하였으며, 쟁의행위에도 계약상 이행책임을 면할 수 없다는 조항과 경비원의 채용 시 노조에 가입되지 않은 자를 선발토록 하였던 조항을 삭제하였다.

- 또한 계약에 정하는 사항을 위반하거나 이행을 게을리할 때 계약의 일부 또는 전부를 해제 또는 해지할 수 있다는 조항을 삭제하여 부당·불공정 조항을 개선하였으므로 긍정적으로 평가된다.

- 그러나 용역수행 중 결원이 발생하는 경우 수수료를 감액하는 조항과 관련하여 용역의 품질보장과 관련이 없으므로 개선이 필요할 것으로 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 경영의 독립성 보장을 위해 2020.8. 자회사와 경영협약을 체결하였다. 모기관이 자회사와 작성한 경영협약서를 보면, 우선 자회사의 자율적 운영을 보장하기 위하여 '자회사 경영에 개입하지 않으며 자율적 경영을 보장한다'는 내용이 명시되었다. 또한 자회사 노동자의 처우개선을 위하여 '교육훈련 등 전문적인 역량 향상 및 서비스 개선을 위한 예산의 반영 노력', '자회사 직원의 처우개선과 복리후생 향상을 위한 노력' 등이 명시된 것은 긍정적으로 평가된다. 다만 경영협약서 중 모기관이 보유한 설비 등의 지원에 관한 사항, 모·자회사 공동이익 증진을 위한 공동협의회 설치 등에 관한 사항이 명시되지 않아 향후 개선이 필요하다고 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 모·자회사 간 노사공동협의회를 설치하였고 내부결재를 통해 운영방법을 확정하였는데, 분기별 1회 운영 예정이고 노사협의회에서 근로자 대표를 선출하여 모·자회사 노사공동협의회 위원을 구성할 예정이다. 이와 같이 모·자회사 노사공동협의회 설치 계획을 마련한 것은 긍정적으로 평가되며, 분기별 1회 운영은 적정하다고 보인다.

- 다만, 모·자회사 노사공동협의회의 안정적이고 상시적인 운영을 위한 추가적인 노력이 필요하며, 노동조건, 작업환경, 복지 등 모·자회사 공동의 이익을 위한 사안을 안건으로 상정하기로 하였으므로 실제 운영에서도 안건 상정 및 논의를 효과적으로 시행할 필요가 있으며, 근로자 대표는 노사협의회 위원 중에서 선출하도록 되어 있는데 그 방법 및 기준을 구체화할 필요가 있고, 노사협의회 근로자 대표 임기와의 상관관계 속에서 변경 주기를 고민함으로써 자회사 근로자들의 다양한 의견이 개진될 수 있도록 그 방법을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사들은 사용자 위원 3인과 근로자 위원 3인으로 구성된 노사협의회를 설치하였고, 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위해 별도로 조치한 사항은 없고 향후 추진할 예정이며, 모기관 홈페이지에 회사 연혁, 회사 기능 및 편성을 공시하였다.

- 자회사들이 노사협의회를 설치하여 노사 공동의 이익을 증진하려고 한 것은 노사 간 협력관계 구축과 경영 투명성 확보를 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 노력과 성과는 미미한 것으로 보이므로, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다. 또한, 자회사 홈페이지를 개설하거나 모기관 홈페이지에 경영정보 공시를 위한 별도 게시판을 마련하고, 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조하여 공시 항목을 재조정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관에 사내근로복지기금이 설립되어 있지 않아 모기관의 사내근로복지기금을 활용하거나 공동근로복지기금을 설립하는 것이 쉽지 않은 상황이지만, 모기관 식당, 운동장, 복지관(커피숍, 매점, 휴게공간, 은행, 우체국 등)을 공동으로 활용 중이며, 향후 체육관 등 복지시설 공동 활용 등을 위한 계획을 수립 중이다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사의 조직을 설계하면서 자회사의 운영에 필요한 행정지원을 위해 경영관리부를 설치하고 3명의 직원 배치하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사의 안정적인 운영을 위해 적절한 수준의 관리비와 이윤율을 보장하기 위해 노력한다고 서술하였으나 구체적인 근거를 제시하지 않았다. 모기관은 자회사의 총예산 가운데 97%가 전액 정부출연금으로 확보되고 있다고 설명하였으나 이러한 설명으로는 자회사의 독립성과 안정성을 판단하기 어렵다. 모기관은 관련 자료 등을 성실하게 제출하는 등 개선이 필요해 보인다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 자회사의 교육훈련 등 전문성 제고 방안에 대해서도 22년 예산편성을 위해 노력하고 있으며, 모·자회사 노사담당자 워크숍 등을 진행하는 등 상호 교류 및 공동이익 증진을 위한 활동을 진행하였다. 이와 같이 모기관이 별도 예산편성, 모·자회사 노사담당자 워크숍 등을 실행한 것은 자회사 운영의 전문성 제고를 위한 활동으로써 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관 내 일반관리를 위한 인력배치나 부서 간 협조체계를 갖추는 것에 더하여 자회사의 전문역량 강화 및 지원 등을 위한 전담 부서 또는 인력을 배정하여 체계적인 지원이 될 수 있도록 할 필요가 있으며, 예산 등 편성방법 등에 대하여 구체적이고 중장기적인 지원방안 모색이 필요하고, 자회사 근로자의 경력경로 개발과 제도화, 교육훈련 참여유인책 등을 마련하고 그에 대한 적정 예산을 편성함으로써 자회사 운영의 전문성을 제고하면서, 그 과정에서 근로자들의 의견청취 및 반영 노력이 요구되며, 상호존중 조직문화 개선을 위한 다양한 소통채널 구축 등의 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사의 경영성과협약서에 간략한 인사 관련 사항이 있으며 취업규칙을 제정하였고(2020.2.11) 공공부문 비정규직 사전심사제를 도입하여(2020.8.26) 시행중이다. 이로써 자회사 개선대책을 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사는 공정한 CEO 선발을 위한 공정성 제고 장치 도입 및 실시를 위해 '임원추천위원회 운영규정'을 제정하였으며(2020.5.26) 해당 규정에 따라 공개모집을 실시하였다. 이로써 자회사 개선대책을 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사는 전환 인력에 대한 직무급 체계를 설계하여 운용하고 있으며, 경영성과협약서에 적정한 관리비와 이윤 보장 및 자회사 직원 처우개선과 복리후생 향상에 대한 노력 의무가 명시되어 있다고 하지만 정확한 임금수준은 알 수 없다. 이로써 자회사 개선대책을 비교적 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 "50.08점"으로 평가한다.

국제방송교류재단

총 평

○ 국제방송교류재단은 2020.7. 이사회에서 정관 개정을 통해 자회사 설립 근거를 명시하였다. 모기관이 예정가격을 산정할 때 적정 노임단가를 적용하기 위하여 노력하고 기존의 낙찰률을 임의적용하지 않고 개선된 낙찰률을 적용한 점, 계약서 전반에 걸쳐 재단의 의무를 명시한 점, 경영협약을 체결한 점, 자회사에 경영지원팀을 별도로 구성(행정인력 비율은 13.1%)하도록 지원한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 출자한 자본금 규모가 충분하다고 보기 어려운 점, 건물관리 용역계약과 인력운용 용역계약을 별도로 체결하고 있는 점, 일반관리비가 낮게 책정된 점에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 자회사 설립 이전부터 협의기구를 운영하고, 경영개선협의체를 구성·운영하여 모·자회사 조직역량 강화방안을 모색했으며, 외부심사위원회 구성 및 그 심의·의결로 채용의 공정성을 확보한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동협의회 운영규정 제정, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시, 자회사 전문성 강화 방안을 마련할 때 자회사 근로자의 의견 청취 및 적극적인 참여유인책 마련 등에 대해서는 개선노력을 기울일 필요가 있으며, 모기관에 사내근로복지기금이 설립되어 있지 않다는 점을 감안하여 자회사 근로자의 복리후생 증진을 위해 다양한 방안을 강구할 필요가 있다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모 기관은 기존 정관에 자회사 설립에 관한 구체적 규정을 두지 않았으나, 2020.7. 이사회에서 자회사 설립과 관련된 근거를 명시하는 내용의 정관 개정을 완료하였다. 그 내용을 보면 '재단은 경영개선 및 생산성 향상을 위해 출자회사를 설립할 수 있다'고 규정하였고, '사옥 건물종합관리용역' 및 '방송관련 업무위탁 운영 등의 용역'을 출자회사에 위탁하여 운영할 수 있다고 규정하고 있다. 이같은

모기관 정관의 해당 조항은 정규직 전환 정책의 취지를 반영한 자회사 설립 및 위탁의 근거에 해당하므로 긍정적으로 평가된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 2018.2. 자회사 전환 이후 안정적 성장을 지원하기 위하여 추가 출자를 통해 설립 당시 35%였던 출자비율을 65%로 상승시킨 것은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때 앞으로 모기관의 지분율을 100%로 인상하는 방향의 노력이 필요하다고 판단되며, 자회사 근로자가 152명인 점을 고려하면 현재 자본금 규모(2억)가 충분하다고 보기 어려워 향후 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위해 자본금 규모를 증액하는 등 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관은 2020.8.에 체결한 자회사와의 경영협약서 제4조에 따라 업무수행에 필요한 주요 설비 및 공간을 지원하기로 하였으며, 이에 대하여 구체적인 지원 내용이 명시되지는 않았지만 업무 특성상 이미 상당히 이관된 것으로 판단된다. 다만, 자회사에 지원하거나 이관하고 있는 내용에 대해 보다 구체적인 이관 계획을 수립하고 실행하는 것이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 업무별로 위탁계약을 통합한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 건물관리 용역계약과 인력운용 용역계약을 별도로 체결하고 있는 점에 대해서는 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 예정가격 산정 시 적정 노임단가를 적용하기 위하여 노력한 점, 기존의 낙찰률을 임의적용하지 않고 개선된 낙찰률을 적용하여 상생 협력 기반을 강화한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 시중노임단가 변동에 따른 계약금액 조정을 예정하고 있지 않은 점에 대해서는 개선할 필요가 있다고 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 모기관이 지급방식을 월별 선급 방식으로 개선한 점, 대가지급 기간을 단축한 점에서도 모기관의 노력이 인정된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 부당·불공정계약 시정을 위해 제도개선 TF를 구성하여 방송 관련 등 전문직 인력운영 용역계약에서 2건, 사옥건물종합관리용역에서 6건을 수정하여 총 8건을 개정 완료하였으며, 계약서 전반에 걸쳐 재단의 의무를 명시함으로써 자회사와의 관계에서 공정한 계약을 체결하였으므로 긍정적으로 평가된다.

- 다만 사옥건물종합관리용역에서 경비원 복무수칙 관련 일반수칙에서 '경비원은 동료간에도 예의를 지키고 상호 신애와 기풍을 조성하여야 한다'는 조항 및 '경비원은 상사의 명령에 복종하고, 조직체의 일원으로서 규율있는 행동을 하여야 한다'는 조항은 자회사의 인사권 범위의 내용으로 파악되며, 근무수칙에서 '경비원은 상호 연락을 긴밀히 하여야 하며, 이상이 있을 때에는 즉시 보고하여야 한다'는 조항에 문제 발생 시 보고의 대상이 모호한 점 등은 개선이 필요한 것으로 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 경영의 독립성을 보장하기 위하여 2020.8. 자회사와 경영협약을 체결한 사실이 인정된다. 모기관이 작성한 경영협약서를 보면, 자회사의 경영 자율성을 보장하고, 자회사의 전문성 강화와 안정적인 성장을 위해 업무 수행에 필요한 주요 설비 및 공간을 제공하며, 자회사 근로자의 처우개선을 위해 노임단가 산정시 정당한 이유없이 시중노임단가보다 낮은 노임단가를 적용하지 않으며, 자회사의 작업환경, 복리후생, 노동조건 등의 근로자 처우개선을 위해 노력한다는 내용이 포함되어 있다. 또한 모·자회사의 공동이익을 증진하기 위해 노사공동협의회를 구성하고 원활한 운영을 위해 협력한다는 내용도 포함되어 있다. 모기관의 경영협약서는 대체로 자회사의 독립성과 안정성을 보장하기 위한 방안을 명시하고 있으므로, 긍정적으로 평가된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 자회사 설립 이전부터 전문직 운영위원회 등을 통해 협의 등 소통을 진행하고 있었으며, 모기관 3인, 자회사 직군별 대표자 3인으로 구성하여 모·자회사 노사공동협의회를 설치하고 월 1회 개최를 원칙으로 한차례 회의를 진행하였고, 모·자회사 조직문화 및 의사소통 등 협력 개선사항을 논의주제로 삼고 있다. 이미 자회사 설립 이전부터 전문직 운영위원회를 상호 논의구조로 활용

하였는데, 모·자회사 노사공동협의회를 구성하고 자회사 직군별 근로자 대표를 통해 논의하는 구조는 구체적이고 실질적인 활용 가능성이 있어 그 노력 및 실적이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모·자회사 노사공동협의회 운영을 위한 기본원칙을 규정화시켜 상시적이고 안정적으로 운영토록 하는 노력이 필요하며, 모·자회사 노사공동협의회는 「근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률」과는 그 취지나 성격 등이 상이하므로, 그에 국한하여 안건을 제한하지 말고 모·자회사 공동이슈 발굴 및 폭넓은 논의 등 진행하는 방안을 모색할 필요가 있어 보인다. 또한, 직군별 근로자 대표의 변경 주기를 정하여 자회사 근로자들의 의사를 폭넓게 반영하는 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 근로자 위원 3인을 선출하고 사용자 위원 3인을 선임 완료하는 등 노사협의회 설치를 위한 절차를 진행 중이다. 또한, 2022년 2월 노동이사제 도입을 목표로 법령 내 제반 요건, 제도 도입 타당성, 회사 여건 등을 종합 검토 중이며, 자회사 홈페이지를 개편하여 자회사 경영정보를 공시하는 방안을 검토 중이다.

- 자회사는 조속한 시일 내에 노사협의회 설치를 완료하고 노사협의회 규정을 신고하며 정기회의를 개최하는 등 관련 법률과 정부의 권고 등을 이행할 필요가 있다. 또한, 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입과 자회사 경영정보 공시를 위한 노력과 성과 역시 미미한 것으로 보이므로 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 자회사 또는 모기관 홈페이지에 경영정보 공시를 위한 별도 게시판을 마련하여 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조해 공시 항목을 정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관에 사내근로복지기금이 설립되어 있지 않아 모기관의 사내근로복지기금을 활용하는 것은 불가능하지만, 공동근로복지기금 설립 방안을 검토할 예정이다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준,

현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영을 위해 경영지원팀을 별도로 구성(행정인력 비율은 13.1%)하여 자회사의 업무를 지원하도록 하였는데, 이는 자회사의 적정 행정인력 확보를 모기관이 지원하도록 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사와 계약 시 일반관리비를 3%(국가계약법상 최대 9%)로, 이윤율을 3%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하였다. 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 적절한 관리비 및 이윤 보장을 권고하는 정부 정책에 비추어 충분한 수준이라고 평가되지 않는다. 모기관은 향후 계약 체결 시 자회사의 안정적이고 독립적인 재정을 위해 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 이와 관련하여 기관은 부당한 관행을 막기 위해 「출자회사관리규정」」에 따른 책임경영을 명시하고 있어 긍정적으로 평가된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모·자회사 경영개선협의체를 통해 모·자회사 조직역량 강화방안을 모색했으며, 조직역량 강화 법정교육을 통해 안전관리자 및 안전보건관리자 교육, 전 직원 인사노무 교육, 산업안전관리자 교육, 전 직원 법정의무교육 등을 진행하고,

전문직 운영위원회를 통해 합리적 보수체계 검토 등을 진행하고, 시설관리를 통한 휴식시간 보장 및 휴식공간 조성 등을 하였다. 이와 같이 전문성 강화를 위한 교육훈련 체계화를 위해 노력한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관 내에 자회사의 독립적이고 전문적인 운영을 지원하기 위한 전담 부서 또는 전담 인력을 운영해야 할 것이며, 모기관 차원에서 자회사 근로자들의 교육훈련 프로그램 운영 및 경력경로 개발 등을 위한 예산지원 등과 같은 중장기적이고 구체적인 방안 마련과 함께, 교육훈련체계를 마련할 때 자회사 근로자들의 의견청취 및 적극적인 참여유인책 마련 등을 모색할 필요가 있다. 또한, 상호존중 조직문화 형성을 위하여 모·자회사 노사담당 합동워크숍 등 소통창구 운영과 논의결과를 전파하기 위한 다양한 노력을 진행할 필요가 있다고 평가된다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 취업규칙에 따라 인사관리를 하고 있으며, 인사, 복무, 보수 규정을 두고 있지만, 비정규직 사전심사제 규정은 확인할 수 없었다. 비정규직 채용 사전심사제를 도입하려는 보완작업이 필요하다.

- 자회사는 사장 후보자를 심사할 때 공공기관 사장 후보 평가기준을 준용하여 외부심사위원회 구성을 통한 심의·의결로 채용의 공정성을 확보하였다. 전문성, 경영능력, 조직관리 능력, 직무수행의 타당성 등을 사장 후보자의 주요 심사기준으로 활용하였지만, 자회사 임원선출규정을 제정하지는 않았다. 자회사의 임원선임 규정을 제정할 필요가 있다.

- 자회사의 임금체계 자료는 없으며, 임금수준은 전환 이전 임금수준, 모회사의 예산, 직무별 시장임금 수준 등을 고려하여 적정 수준에서 결정하였고, 자회사 전환자의 임금 등 근로조건이 저하되지 않도록 설계하였다고 되어 있다. 자회사 직원들의 처우개선을 위해 노임단가기준 합리화 적용 및 유관기관 수준 사례조사를 통해 실질임금 인상효과를 가져왔으며, 전환 전후 임금구조를 비교하면 자회사 전환 직군은 평균 15% 임금인상 효과가 발생하였다. 이로써 자회사는 임금수준의 측면에서는 자회사 개선대책을 적절하게 이행한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “57.23점”으로 평가한다.

그랜드코리아레저(주)

총 평

○ 그랜드코리아레저는 2018.10. 자회사를 설립하고 자본금 9억원을 100% 출자하였다. 모기관이 시중노임단가 인상에 따라 기본급이 그에 미달하는 직종에 대해 계약금액을 조정한 점, 계약을 체결할 때 모·자회사 담당자 및 자체 감사실과 협의하여 불공정 조항을 충실히 개선한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 설립의 취지 및 근거를 정관 등에 구체적으로 규정하지 않은 점, 시중노임단가 인상을 제한적으로만 계약에 반영한 점, 경영협약을 체결하지 않은 점, 일반관리비와 이윤율을 낮게 책정한 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 자회사 필요인력 추가 채용 등 자회사와의 협의 결과를 실천하려고 노력하고, 약 10억원을 향후 5년간 지속적으로 지원할 예정인 것, 모기관의 사내근로복지기금을 자회사 근로자에게 활용할 계획을 세워 세부방안을 마련하고, 자회사 근로자의 전문성 및 역량개발을 위해 연 10만원의 교육훈련비와 자격증 비용을 지원한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동협의회에서 노사공동 이슈에 대한 논의를 진행하지 않은 것, 자회사 경영정보 공시 및 일반관리 외에 자회사 전문성 제고를 위한 체계적인 지원방안 미흡, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 임원선발규정이 없다는 것 등에 대해서는 개선노력이 필요하다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 자회사 설립방식으로 정규직 전환하기로 결정한 바 있고, 자회사 설립을 위한 주무부처 승인 및 출자계획안의 이사회 의결을 거쳐 2018.10. 자회사를 설립하였다. 이러한 노력에도 불구하고 모기관은 자회사 설립의 취지 및 근거를 정관 등에서 구체적으로 규정하지 않았으므로 향후 이에 대한 개선이 필요하다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자본금 9억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 근로자가 407명인 점을 고려하면, 현재 자본금 규모가 충분하다고 보기 어렵고, 앞으로 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위해 자본금 규모를 증액하는 등 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관은 2020.1.에 체결한 자회사와의 도급계약 일반조건에 따라 자회사에 필요한 사무실과 장비, 창고 등 무상 제공, 업무지원이나 휴게 물품 지원 제공 등을 명시하고 있으며, 실제로 직원 휴게시설, 행정공간을 제공하고 구내식당 이용 등을 협의하는 등 모기관의 노력이 인정된다. 다만, 향후 자회사의 안정적 운영을 위해 보다 구체적인 이관 계획 수립과 실행이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 용역업체별로 체결하던 위탁계약을 단일 통합계약으로 전환하였다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 시중노임단가를 적용한 예정가격으로 계약을 체결한 점, 시중노임단가 인상에 따라 기본급이 미달하는 직종의 경우에 계약금액을 조정한 점도 긍정적으로 평가된다. 그러나 시중노임단가 인상을 제한적으로만 계약에 반영한 점은 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 모기관이 계약대금을 매달 분할하여 지급하는 방식을 유지하고 있는 점에 대해서도 개선이 필요하다고 판단된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 2019년 고용노동부의 자회사 운영실태 점검 계획에 따라 2020년 자회사 계약 체결 시 모·자회사 담당자 및 자체 감사실과 협의하여 불공정 조항을 개선하였다.

- 그러나 근로자의 파업, 태업 등 노사분규가 발생한 경우 자회사에게 책임을

묻겠다는 취지로 해석될 수 있는 조항, 모기관이 자회사의 복무규율을 임의로 지정할 수 있는 조항, 구체적인 사유를 명시하지 않은 채 부득이한 사유가 있는 경우 모기관이 계약을 해지할 수 있다고 규정한 조항, 도급계약과 관련하여 모기관 또는 제3자에게 손해가 발생할 경우 모기관이 자의적으로 도급금액에서 공제할 수 있다는 취지의 조항 등 부당·불공정 소지가 있는 조항들이 남아 있어 추가적인 개선이 필요하다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 설립과 함께 자회사 경영의 독립성을 보장하기 위한 경영협약을 체결할 필요가 있으나, 평가 대상기간 중에 경영협약을 체결하지 아니하였다. 따라서 향후 자회사 운영의 자율성 보장 및 주요 설비의 자회사 이관 등 지원에 관한 사항, 자회사 근로자의 처우개선에 관한 사항, 모·자회사 간 공동이익 증진 방안을 포함하여 경영협약을 체결하는 등 개선이 필요하다고 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 GKL-GKLW 상생협의회를 19년 7월부터 진행하였으며, 자회사 근로자들이 참여하는 회의를 분기별로 진행하였고 모기관 담당자 2명, 자회사 지원팀장 2명 등이 참석하고 있다. 이를 통해 본사 및 3개 영업장 자회사 근로자의 휴게실 환경개선, 구내식당 등 편의 제공, 안전관리자 1명 채용 등의 성과가 있었다. 이와 같이 모·자회사 노사공동협의회의 목적에 따라 상생협의회를 운영 중이며, 자회사 담당자를 참여시키는 등의 노력을 통해 자회사 근로자들의 근로조건 개선을 위해 노력한 점이 인정되며, 협의 결과에 따라 자회사에 필요한 인력 등을 추가 채용하려는 노력(2021년에 2명 추가 채용 예정) 등은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모·자회사 노사공동협의회 운영을 위한 기본원칙을 규정화시켜 상시적이고 안정적으로 운영토록 하는 노력이 필요하며, 자회사 근로자의 처우개선 등 자회사 관련 사항 뿐만 아니라 모·자회사 공동이슈에 대한 안건 발굴과 논의를 통해 상호이익 증진을 위한 활동으로 확대할 필요가 있다. 또한, 위원 구성에 있어서 자회사 지원팀장 뿐만 아니라 자회사 근로자들에 대한 직접 의견청취 노력이 필요하며, 이를 위한 근로자 대표 선정 및 운영방안 등에 관한 구체적인 노력이 필요하다고 평가된다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여 퇴직연금 도입, 시설관리 파트 근무형태 변경, 승진 및 인사평가, 해외연수, 결원 충원 등에 대하여 협의하였으며, 일부 사항은 실제 시행하였다. 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입은 법령 내 제반 요건, 제도 도입 타당성, 회사 여건 등을 종합 검토 중이며, 알리오에 모·자회사 요약재무현황, 요약 손익계산서를 공시하였다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하고 대표이사가 정기회의에 참석하는 등 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하려고 한 것은 노사 간 협력관계 구축을 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 자회사 또는 모기관 홈페이지에 경영정보 공시를 위한 별도 게시판을 마련하여 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조해 공시 항목을 정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관은 모기관의 사내근로복지기금 출연을 위해 주무부처 등 유관기관과 여러 차례 협의를 실시했으며, 모기관 사내근로복지기금 혜택 금액의 25% 이상을 자회사 근로자, 위탁업체 소속 근로자, 파견 근로자에게 활용하기로 하는 등과 같은 협의를 완료하였다.

- 모기관이 2020년 기준 자회사 근로자 402명에 대하여 약 10억원을 향후 5년간 지속적으로 지원할 예정인 것, 고용노동부 질의회시와 자회사 협의를 거쳐 세부사항을 결정할 예정이라는 등 모기관의 사내근로복지기금을 자회사 근로자에게 활용하는 계획을 세우고 세부 방안을 마련한 것은 사내근로복지기금 공동 활용을 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴, 모기관 복지기금 협의회에서 논의 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 지속적으로 추진할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영에 필요한 행정지원을

위해 경영지원팀을 별도로 구성하였고 이에 필요한 행정인력을 10명 선발하여 자회사의 업무를 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관이 자회사 직원 휴게실 리모델링 예산을 지원하고 각 영업장 비품 등을 지원하는 등의 노력을 보인 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사와 일반관리비를 5%(국가계약법상 최대 9%)로, 이윤율을 5%(국가계약법상 최대 10%)로 계약을 체결하였다. 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 적절한 관리비 및 이윤 보장을 권고하는 정부 정책에 비추어 충분한 수준이라고 평가되지 않는다. 모기관은 향후 계약 시 자회사의 일반관리비와 이윤율을 상향 조정 하는 등 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만 앞으로는 내부기준과 절차를 마련하여 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 자회사 근로자들의 전문성 및 역량 개발을 위하여 연 10만 원의 교육훈련비와 자격증 비용을 지원 중이며, 교육훈련 환경조성을 위해 모기관의 인력개발원을 이용하도록 제공하고 있다. 또한, 2019년 4월에 자회사 비전 제시를 위한 중간관리자 워크숍을 진행하였으며, 모·자회사 상생발전을 위한 상생협의회를 13회 운영하였다. 이와 같이 자회사의 교육훈련 예산지원을 진행하고 상생협의회를 통해 지원방안 등을 모색하며, 자회사의 예산 절감에도 도움이 되는 모회사 시설 등을 이용해 지원하고 있는 것 등은 자회사 운영의 전문성을 제고하기 위한 효과적인 지원책으로 평가된다.

- 다만, 모기관 내에 자회사의 독립적이고 전문적인 운영을 지원하기 위한 전담 부서 또는 전담 인력을 운영하고, 자회사 근로자들의 전문성 확보와 경력경로 개발 등을 위한 중장기 계획 마련과 함께, 교육훈련체계를 마련할 때 자회사 근로자들의 의견청취 및 적극적인 참여유인책 마련 등을 고민할 필요가 있다. 또한, 인사 노무 및 노사관계 담당자들의 합동워크숍을 포함하여 조직문화 개선을 위한 현실적이고 구체적인 제도 도입과 운영을 통해 상호 발전방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사의 공무직 인사관리는 취업규칙에 따라 이루어지고 있지만, 공공부문 비정규직 사전심사제 및 CEO 공정선발에 관한 자료는 없다.

- 자회사의 임금체계는 직종별(일반직, 기술직, 전문직, 기능직), 직급별로 구성되어 있으며, 연 2회 중소기업중앙회 시중노임단가 인상에 따른 인건비 상승분을 지급하였다. 자회사 개선대책을 좀 더 성실하게 이행할 필요가 있는 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “46.46점”으로 평가한다.

기술보증기금

총 평

○ 기술보증기금은 2018.10. 자회사를 설립하고, 2020.8. 정관을 개정하여 자회사 설립·위탁 근거를 마련하였으며 자본금 3억원을 100% 출자하였다. 모기관이 향후 9.9억원으로 증자할 계획을 수립해 추진 중인 점, 고용안정을 위해 계약을 해지할 때 재취업서비스를 제공하기로 한 점, 인권존중 조항을 신설하고 경영협약을 체결한 점, 적정한 이윤율과 일반관리비를 책정한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 시중노임단가 인상을 제한적으로 반영한 점, 자회사 전환 이후 예정가격 대비 계약금액의 비율 상승 등 계약의 적절성을 개선하려는 적극적인 노력이 확인되지 않는 점, 주요 설비의 자회사 이관 등 자회사 지원에 관하여 보다 적극적으로 규정하지 않은 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 코로나19 대응 등 모·자회사 공동 이슈에 대응하려고 노력하고, 노사발전재단 일터혁신 교육을 통해 임금체계 개편 및 근로문화 개선과정을 수료하며, CEO의 전문성 확보를 위해 선발과정에 직무수행 요건을 명확히 규정한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동협의회 운영규정 제정, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시, 일반관리 외에 자회사 전문성 제고를 위한 체계적인 지원방안 마련, 비정규직 채용 사전심사제 도입 등에 대해 개선노력을 기울일 필요가 있으며, 모기관의 사내근로복지기금이 고갈 상태에 있다는 점을 감안하여 자회사 근로자의 복리후생 증진을 위해 다양한 방안을 강구할 필요가 있다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 2018.10. 자회사를 설립하였고 2020.8. 모기관 정관을 개정하여 자회사 설립 근거, 위탁업무 범위 등의 조항을 신설함으로써 자회사의 설립·위탁 근거를 마련한 사실이 인정된다. 모기관의 정관을 보면 모기관은 '이사회 의결을 거쳐 자회사를 설립할 수 있다', '자가 건물에 대한 시설관리 및 경비 업무, 고객센터

관리·운영 업무를 자회사에 위탁할 수 있다'고 규정하는 한편 '자회사의 자율적 운영을 보장하고 전문성 제고를 위해 노력한다'고 규정하고 있는데, 이같은 개정 정관은 정규직 전환 정책의 취지를 반영하여 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 구체적인 근거를 마련한 것으로 보이며 긍정적으로 평가된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자본금 3억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만 모기관이 출자한 자본금 3억원은 자회사 전체 평균치 등을 고려할 때 부족하다고 판단되고, 향후 모기관이 자회사 자본금을 9.9억원으로 증자하기로 한 계획이 실현되어 자회사의 안정성이 확보될 수 있도록 지속적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관은 2020.8.에 체결한 자회사와의 경영협약서 제2조에서 자회사에 대한 포괄적 지원계획을 밝히고 있으며, 현실적으로 근로환경 개선을 위한 휴게공간 개선, 사무가구 교체, 냉난방기 설치 및 각 분야별 필수 설비 지원 등을 추진하고 있는 것은 긍정적이라 판단된다. 다만, 모기관은 향후 자회사의 안정적 운영을 위해 모기관과 자회사 간의 필수 설비 이관 등에 관한 협약서를 작성하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관이 기존에 5개의 위탁계약을 단일 통합계약으로 전환한 노력이 확인된다. 그러나 계약 내용을 살펴보면 실질적으로는 시설관리 업무와 고객센터운영 업무로 구분하여 2개의 계약을 체결한 것이므로 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 계약체결 시 시중노임단가 상승을 고려하여 인건비 여유금액을 설정하였고, 이에 따라 자회사가 자체 노임단가 인상을 단행할 수 있었던 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 시중노임단가 인상을 제한적으로 반영한 점, 자회사 전환 이후 예정가격 대비 계약금액의 비율 상승 등 계약의 적절성을 개선하려는 적극적인 노력이 확인되지 않는 점에 대해서는 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 모기관이 자회사의 업무 특성을 고려하여 기성검사를 생략하고 대가지급 처리기간을 단축한 점도 긍정적으로 평가된다. 그러나 계약대금을 매달 분할하여 지급하는 방식을 유지하고 있는 점에 대해서는 개선할 필요가 있다고 판단된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 부당·불공정계약 시정을 위해 자회사 경영·인사권을 침해할 수 있는 현장관리자 교체요구, 상담원 교체요구 등의 조항을 삭제하고, 상호 협의로 개선하였다. 부당한 업무 지시 관련 4개 조항을 삭제하고 노동3권 제약조항이나 과도한 예절을 중시하는 조항 등을 삭제하는 등 30여개 조항을 개선하였다.

- 특히 자회사 직원의 고용안정을 위해 계약해지 시 재취업서비스를 제공하고 자회사 직원의 인권존중조항을 신설하는 등 모기관과 자회사의 동등하고 협력적 관계를 구축하기 위해 노력한 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만 시설관리나 경비 관련 채용연령을 적시하고 있는 것은 자칫 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」에 위배될 소지가 있으므로 개선이 필요하고, 과업지시서 상 6.건물관리(수시 점검 후 기록 유지 및 이상유무 보고)와 9.전기설비관리(필요한 기록을 유지하고 이상유무 보고)에서 상황발생 시 보고의 대상이 모호하므로 개선할 필요가 있다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 경영의 독립성을 보장하기 위하여 2020.8. 자회사와 경영협약을 체결한 사실이 인정된다. 경영협약서의 구체적 내용을 보면, 모기관은 자회사의 책임경영체계 확립을 위하여 자회사의 독립적이며 자율적인 운영을 보장하고, 노무비 산정시 시중노임단가 반영 등 소속 근로자의 처우개선을 위해 노력하며, 모·자회사가 필요시 실무협의회를 개최하여 노동조건 및 공동이익 증진을 위해 노력한다고 규정하고 있으므로 긍정적으로 평가된다. 다만 주요 설비의 자회사 이관 등 자회사 지원에 관하여 보다 적극적으로 규정되지 않았고, 모·자회사 협의회가 '필요시' 개최되도록 함으로써 정례화하지 않은 점은 앞으로 개선이 필요하다고 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 2019년 2월 모·자회사 노사공동위원회를 구성하여 분기별 1회 회의를 개최하고 있으며, 모·자회사 사용자(부서장)와 노사협의회 근로자 위원을 근로자 대표로 위원을 구성하고 있다. 이를 통해 휴게공간 확대, 모기관 검진 협약 병원 프로그램 연계, 코로나19 공동대응 등을 진행하였다. 이와 같이 모·자회사 노사공동협의회를 2019년부터 운영하면서, 특히 코로나19 공동대응을 위한 콜센터 분산 등 모·자회사 공동이슈에 대해 대응하고, 자회사 노사협의회 근로자 위원을 모·자회사 노사공동협의회 근로자 대표로 선임하여 자회사 근로자들의 의견 청취를 위해 노력한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모·자회사 노사공동협의회 운영을 위한 기본원칙을 규정화시킴으로써 상시적이고 안정적인 운영이 담보되도록 하는 노력이 필요하며, 기관별 노사협의회와 모·자회사 노사공동협의회가 갖는 취지나 목적이 상이하므로, 자회사 근로자 대표의 변경 주기를 명확히 하고 직무별로 자회사 근로자들의 의견을 청취할 수 있는 방안을 추가로 모색할 필요가 있다고 평가된다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여 주요 경영정보 공유, 직원 건강검진시 공가 실시, 복지포인트 지급, 고객센터 환경 개선 및 노후화 장비 교체 등에 대하여 보고·협의하였다. 현재는 대표이사 단독이사 체제로 운영 중이기 때문에 이사회가 구성되는 경우에 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 검토할 예정이며, 자회사 홈페이지를 구축하여 경영정보를 공시할 예정이다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하고 대표이사가 정기회의에 참석하는 등 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하려고 한 것은 노사 간 협력관계 구축을 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 자회사 또는 모기관 홈페이지에 경영정보 공시를 위한 별도 게시판을 마련하여 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조해 공시 항목을 정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관의 사내근로복지기금은 2005년 이후 2016년에 1회 추가 출연한 것이 전부여서 최소한의 복지제도만 운영하고 있으며, 모기관의 재무구조 및 예산 운영의 경직성으로 인해 공동근로복지기금 설립 및 출연이 곤란한 상황이다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영을 위해 경영지원팀을 별도로 구성하고 3명의 인원을 배치하여 자회사의 업무를 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관은 자회사의 운영을 지원하기 위해 고객센터 사무실을 무상으로 제공하고 에어컨 등의 장비를 구입·제공하였으며 자회사의 직원들이 모회사 시설을 공동으로 이용할 수 있도록 하는 등의 노력을 하여 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비를 9%(국가계약법상 최대 9%)로, 이윤율을 9.8%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하였다. 따라서 자회사는 모회사로부터 재정의 안정성과 독립성 측면에서 높은 수준의 관리비와 이윤을 보장받고 있어 긍정적으로 평가된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만 앞으로는 내부기준과 절차를 마련하여 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 자회사 용역비에 교육훈련 예산을 편성하고, 모기관 주최 CS·안전교육 시행, 소방안전 등 교육비 제공, 사이버 교육사이트 이용 지원 등을 진행하고 있으며, 자회사의 인적자원관리시스템 구축 및 시행을 위해 노력 중이다. 또한, 근로자 경력개발을 위하여 순환교육을 시행하고 노사발전재단 일터혁신 교육을 통해 임금체계 개편 및 근로문화 개선과정을 수료하였으며 모·자회사 공동행사를 통한 직원 소통 노력을 하고 있다. 이와 같이 교육훈련 예산편성 및 지원과 모기관 예산을 활용한 자회사 교육훈련 지원 등을 통하여 자회사의 전문성을 제고하려는 노력이 인정되며, 자회사 자체 교육시스템을 2020년 하반기까지 개발하여 자회사 맞춤형 교육훈련체계 마련을 통한 전문성 강화가 기대된다. 또한, 감만종합사회복지관 무료급식 봉사활동 공동 시행, 조직문화 전문가 초청강연회 참여 등을 통한 소통노력도 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관 내에 자회사의 독립적이고 전문적인 운영을 지원하기 위한 전담 부서 또는 전담 인력을 운영하는 등 안정적 지원체계를 구축하고, 중장기적인 교육훈련 관련 예산 및 교육훈련 지원계획 마련이 필요하며, 교육훈련체계를 마련할 때 자회사 근로자들의 의견청취 및 적극적인 참여유인책 모색이 요구된다. 또한, 인사 노무 및 노사관계 담당자들의 합동워크숍을 포함하여 상호 조직문화 개선을 위한 현실적이고 구체적인 제도 도입 및 운영, 조직 내 확산 등을 통하여 상호 존중의 조직문화 마련 및 상호 발전방안 모색이 필요하다고 평가된다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 전환 방식에 따라 차별을 두지 않는 인사관리제도를 규정화하고 모기관의 규정을 준용하여 인사규정 등을 도입하였으며, 직무와 숙련도에 따른 호칭체계를 부여하고 있고 전문성 향상을 위해 평가에 근거한 인사관리를 도입해 운영하고 있다. 자회사는 아직 비정규직 채용 필요성이 발생하지 않아 향후 모기관의 사전심사제를 준용하여 운영할 예정인데, 이는 자회사 개선대책을 불완전하게 이행한 것으로써 사전심사제를 마련할 필요가 있다고 평가된다.

- 자회사는 「공공기관 운영에 관한 법률」에 따른 모기관의 비상임이사 선임절차를 준용하여 사장추천위원회를 비상임이사 3명과 이사회가 선임하는 위원 2명으로 위원회를 구성하여, 공개모집, 서류심사, 후보자 추천 등의 절차를 거치도록 하고 있다. 또한, 「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」에 따른 공직자 윤리

점검을 위해 출자회사 취업심사위원회를 구성 및 운영하고, CEO의 전문성 확보를 위해 선발과정에서 직무수행요건을 명확히 하고 있다. 이로써 자회사 개선대책을 적절하게 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사는 직무별 동일가치노동 동일임금 지급 원칙을 준수한 임금체계를 구축하려 하고 있다. 전환 전에 직군 및 소속별로 다른 임금체계를 운영하고 있고, 모기관에도 운전 외 유사 직무가 없기 때문에 직무가치 기준을 선정하는데 어려움이 발생했지만, 전환 전 임금수준을 기초로 직무군을 분류한 후 정부부처 등의 직무급 도입 내용을 분석하여 직무에 기반한 임금테이블을 마련하였다. 전환으로 발생하는 절감재원을 전환 직원의 임금인상에 우선 활용하여, 전환 전과 비교하여 약 13.9%의 임금인상 효과가 발생하였다. 이로써 자회사 개선대책을 적절하게 이행한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “59.08점”으로 평가한다.

도로교통공단

총 평

○ 도로교통공단은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위해 2019.1. 자회사를 설립하고 자본금 2.5억원을 100% 출자하였다. 모기관이 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하여 설립 초기 자본금 손실분 보전을 예정하고, 노임단가를 2020년 하반기부터 시중노임단가 수준 이상으로 안정화한 점, 처우 개선을 위하여 상·하반기 분리계약을 단행한 점, 업무 부적합자에 대해 조치 후 결과를 통보하도록 하는 조항을 삭제한 점, 행정인력을 지원한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 설립·위탁 근거를 정관 등에 명확히 규정하지 않았고, 자회사 전환 직후에는 시중노임단가 대비 적용 노임단가 비율이 개선되지 않는 등 시중노임단가를 온전히 반영하지 못하고 있는 점, 주요 설비의 자회사 이관 등이 경영협약에 포함되지 않은 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 기존 논의기구를 확대 편성하여 논의의 일관성을 유지하고, 모기관 사내근로복지기금이 고갈 상태임에도 자회사 근로자에게 모기관 제휴 콘도를 이용할 수 있도록 한 것, 직무등급에 따른 목표이수시간 설정으로 맞춤형 교육을 지향한 것, 연 단위 교육훈련계획과 민간자격제도 신설을 통해 경력 강화를 시도한 것, 동일가치노동·동일임금 취지의 5단계 직무급제를 도입한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동협의회에서 노사공동 이슈에 대한 논의를 진행하지 않은 것과 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시, 자회사 전문성 강화 방안을 마련할 때 자회사 근로자 의견 청취, 중장기적인 교육훈련 관련 예상 및 지원계획 마련 등에 대해서는 개선노력이 필요하다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기로 결정하고, 자회사 설립을 위한 주무부처 승인 및 출자계획안의 이사회 의결을 거쳐

2019.1. 자회사를 설립하였다. 이러한 노력에도 불구하고 모기관은 자회사 설립의 취지 및 근거를 모기관 정관 등에서 명확히 규정하지 않았으므로 향후 정규직 전환에 따른 자회사의 설립 및 업무위탁에 관한 근거를 정관에 구체적으로 규정하는 등 개선이 필요하다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자본금 2.5억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관은 연도별 재무계획을 수립하여 자회사 설립 후 일반관리비와 이윤율 상향 조정함으로써 설립초기 자본금 손실분 보전을 예정하고 있으므로 계획에 따라 실행될 필요가 있다. 다만, 자본금 2.5억원은 전체 자회사의 자본금 평균치인 7.4억원에 못 미치고, 자회사 근로자가 166명인 점을 고려하면, 현재 자본금 규모가 충분하다고 보기 어려우므로 앞으로 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위해 자본금 규모를 증액하는 등의 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관은 2020.8. 체결한 자회사와의 경영평가협약서 제6조에서 자회사에 대한 행정, 인력, 설비, 예산 등 지원을 명시하고 있고, 모기관은 자회사 전환 이전에 필수 설비 현황을 조사하여 이관할 설비를 선정하여 이관하였으며, 실제로 근로환경 개선을 위한 휴게공간 개선, 사무가구 교체, 냉난방기 설치 등을 지원하고 있는 점은 긍정적이라 판단된다. 다만, 향후 자회사의 안정적 운영을 위해 보다 구체적인 이관 계획 수립과 실행이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관이 기존에 운전면허시험장별로 체결하였던 유도사업 위탁계약을 단일 통합계약으로 전환한 노력이 확인된다. 다만 이후 업무별 위탁계약을 통합할 구체적인 계획이 확인되지 않는 점에 대해서는 추가적인 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 계약의 합리성과 관련하여 위탁계약에 적용한 노임단가가 2020년 하반기부터 시중노임단가 수준 이상으로 안정화된 점, 근로자 처우개선을 위하여 상·하반기 분리계약을 단행한 점, 기존의 낙찰률을 임의적용하지 않고 산출내역의 100%를

계약에 반영한 점은 긍정적으로 평가된다. 반면 자회사 전환 직후에는 시중노임단가 대비 적용 노임단가의 비율이 개선되지 않는 등 시중노임단가를 온전히 반영하지 못하고 있는 점에 대해서는 추가적인 개선이 필요하다고 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 모기관이 기성검사 및 대가지급 기간을 단축하여 운용하고 있는 점도 긍정적으로 평가된다. 그러나 계약대금을 매달 분할하여 지급하는 방식을 유지하고 있는 점에 대해서는 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 2차에 걸친 자체점검과 노사공동협의체를 통해 부당·불공정계약 시정을 위해 노력하였다. 그 결과 '과업내용서'의 총 23건의 내용을 개선한 바, 초과근무발생을 대체휴무실시 하도록 하는 조항, 인원증원 시 용역예산 범위 내에서 진행하도록 한 조항을 개선하였고, 그 외 복장문제, 직원들의 불성실과 근무태만 등에 대한 조치를 요청하는 조항도 모두 삭제함으로써 자회사의 인사권을 보장하고자 노력하였다.

- 또한 업무 부적합자에 대한 조치 후 결과를 통보하도록 하는 조항도 삭제하는 등 자회사의 경영권을 존중하고 있으며, 계약상대자, 용역직원이라는 용어도 자회사, 자회사 직원으로 수정하여 소속감을 높였으므로 긍정적으로 평가된다.

- 다만 차량 유도사업 자회사 직원 운영에 관한 사항(자회사 직원의 불성실이나 근무태만, 비위사실 등에 대하여 자회사의 규정에 따른 조치를 요청할 수 있으며, 조치결과를 공단에 통보하여야 한다)과 관련하여 모기관에 통보하도록 한 조항은 개선이 필요하다고 판단된다. 또한 모기관은 수정된 위탁계약서를 제출하지 않아 일부 개선된 내용 외에 다른 조항에 대한 검토에 어려움이 초래되었으므로 향후 평가와 관련된 자료를 평가위원회에 성실하게 제출할 필요가 있다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 경영의 독립성과 자율성을 보장하기 위하여 2020.8. 경영성과협약서를 체결한 사실이 인정된다. 모기관이 체결한 경영성과협약서를 살펴보면, 자회사 경영의 독립성과 자율성 보장, 경영지원에 관한 사항으로 행정·인력·설비·예산의 지원, 대가 지급에서 정당한 사유없이 현저히 낮게 책정하는 행위의 금지,

근로자 복리후생증진과 역량강화를 위한 협력에 관한 사항을 포함하고 있으므로 긍정적으로 평가된다. 다만 모기관은 주요 설비의 자회사 이관 등 지원, 시중노임단가 적용 등 노동자 처우개선에 관한 사항, 모·자회사 노사공동협의회 설치 등 공동이익증진방안에 관하여 규정이 없거나 구체적이지 않으므로 향후 별도의 경영협약서를 체결하는 등 개선이 필요하다고 판단된다.

6 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 2019년 10월 29일 모·자회사 노사공동협의체를 구성하였으며, 실무진 위주의 협의체를 본부장이 주재하는 협의체로 지위를 격상하고, 모기관 노동조합 및 자회사 노사위원을 참여시켜 모·자회사 노사공동 합동워크숍을 개최하는 등 실질적인 운영과 활동을 하였으며, 총 5회의 회의를 하면서 자회사 운영 및 교육훈련, 신규사업 타당성 및 지원방안 등을 논의하였다. 이와 같이 모·자회사 공동협의체를 확대 운영하여 모·자회사 노사공동협의회를 구성하고, 평가 대상기간 내에 5차례 회의를 운영하면서 자회사 예산 및 운영관리, 성과관리, 근로자 안전관리 등을 논의한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모·자회사 노사공동협의회 운영을 위한 기본원칙을 규정화시켜 상시적이고 안정적으로 운영토록 하는 노력이 필요하며, 자회사 근로자 뿐만 아니라 모·자회사 공동이슈에 대한 논의를 통해 상호이익 증진을 위한 활동으로 확대할 필요가 있다. 또한, 기관별 노사협의회와 모·자회사 노사공동협의회는 그 목적이나 성격이 상이하므로, 자회사 근로자 대표의 변경 주기 등을 검토하고 직무 단위별로 자회사 근로자의 의견을 원활히 청취할 수 있는 방안 모색이 필요하다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여 상담사업부 일부 고객 폭언 등에 대한 고충처리, 유도사업부에 대한 월동준비 지원, 퇴직연금제도 도입, 신규사업과 관련한 회사의 방향 등에 대하여 협의하였으며, 일부 사항은 실제 시행하였다. 자회사는 대표이사 단독이사 체제로 운영 중이기 때문에, 자회사가 안정화되고 이사진이 확대되는 경우 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 검토할 예정이며, 자회사 홈페이지(www.rtsm.co.kr)를 개설하여 회사 소개, 사업 소개, 취업규칙 등 내부규정을 공시하였다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하고 대표이사가 정기회의에 참석하는 등 참여와

협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하려고 한 것은 노사 간 협력관계 구축을 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 이사회를 구성할 경우에는 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련할 필요가 있고, 자회사 홈페이지에 경영정보 공시를 위한 별도 게시판을 마련하여 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조해 공시 항목을 정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관은 목적사업을 위한 모기관 사내근로복지기금이 고갈되어 잔여기금의 예금이자 등 상조금 지급, 장례용품 및 장기투병 지원, 제휴 콘도 유상 이용 등 일부 사업만 운용 중이지만, 자회사 근로자에게도 제휴 콘도 유상 이용이 가능하도록 모기관 사내근로복지기금의 적용 대상을 확대하였다. 또한, 운전면허시험장 영업배상책임보험 배상범위 표준화를 통해 전국 운전면허시험장의 자회사 근로자(유도원)를 보상범위에 포함시키고, 동반성장몰을 공동으로 이용하도록 조치하거나 모기관 상조회 참여를 타진하는 등 자회사 근로자의 복리후생을 증진할 수 있는 방안을 모색하고 있다.

- 모기관은 모기관의 사내근로복지기금 추가 출연이 금지됨에 따라 그 기금이 고갈되어 모기관의 근로자에 대한 용도사업도 적절히 운영하기 어려운 상황임에도, 모기관의 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 근로자에게 콘도를 이용할 수 있도록 한 것은 사내근로복지기금 공동 활용을 위한 노력과 성과로 판단된다. 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있는 만큼 모·자회사 간 지속적인 협의를 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 운영에 필요한 행정지원을 위해 4명의 행정인력(인사, 노무, 회계 등)을 배치하여 자회사의 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관은 자회사의

환경개선을 위해 정부의 기업연계형 사업을 신청하여 설비비용 9,600만원을 지원하는 등의 노력을 보여 긍정적으로 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비를 5%(국가계약법상 최대 9%)로 체결하였으며 이윤율을 5.5%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하였다. 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 적절한 관리비 및 이윤 보장을 권고하는 정부 정책에 비추어 충분한 수준이라고 평가되지 않는다. 모기관은 향후 계약 시 자회사의 재정적 안정성과 독립성을 높이기 위해 일반관리비와 이윤율을 상향 조정할 필요가 있다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부기준과 절차를 마련하여 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 모기관과 자회사가 계약할 때 교육훈련 관련 비용을 원가계산서에 포함하고, 모기관 온라인 교육시스템을 공동 이용하여 자회사 직원 역량향상에 활용하였다. 직무등급에 따른 의무 목표이수시간을 설정하여 맞춤형 교육을 지향하였고, 연 단위 교육훈련계획과 민간자격제도 신설을 통해 경력 강화를 시도한 것이 확인된다. 모·자회사 합동워크숍 등을 통해 모·자회사 및 노사 간 소통채널 활성화를 모색하였으며, 모기관 사내근로복지기금의 콘도이용권 공동이용, 자회사 전용 동반 성장몰 오픈 등의 성과가 확인된다.

- 이와 같이 자회사에 대한 모기관의 교육훈련 비용 지원 및 모기관 교육시스템 공동 이용 등을 통한 전문성 강화 지원, 연 단위 계획을 통해 체계적 교육훈련이 가능토록 점과 민간자격제도 신설 등을 통한 경력경로 개발 성과 및 모·자회사 합동 워크숍을 통한 제도 개선 등의 노력은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관 내에 일반관리를 위한 인력배치나 부서 간 협조체계를 갖추는 것에 더하여 자회사의 전문역량 강화 및 지원 등을 위한 전담 부서 또는 인력을 배정하여 체계적인 지원이 될 수 있도록 할 필요가 있으며, 연 단위 계획 뿐만 아니라 자회사 근로자들의 의견 청취 등과 함께 중장기적인 교육훈련 관련 예산 및 교육훈련 지원계획을 마련할 필요가 있다고 평가된다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사의 인사관리는 취업규칙, 인사규정, 보수규정에 따라 이루어지고 있으며, 기간제근로자 운용의 합리성 확보를 위해 '비정규직 사전심사제'를 도입하여(2020.8.5) 각 업무 담당자가 업무의 상시지속성, 채용필요성(불가피성), 예산 확보 가능여부 등에 따라 심사하고 있다. 이로써 자회사 개선대책을 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사는 정당한 절차와 공정한 평가를 위해 임원추천위원회 운영규정을 제정(2019.4.18)하였는데, 임원추천위원회는 위원장 1인을 포함하여 3~5인으로 구성되어 있다(주주총회 의결). 이로써 자회사 개선대책을 성실하게 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사는 동일가치노동 동일임금 지급 취지의 5단계 직무급제를 도입하였다. 상담직에서 센터장은 1등급 내지 2등급, 팀장은 3등급, 상담원은 4등급 내지 5등급에 배치되어 있으며, 시험직에서 차량정비반장은 3등급 내지 4등급, 차량유도반장은 4등급, 차량유도원은 5등급에 배치되어 있다. 하반기 계약에서 전반기 지출잔액을 활용하여 자회사 전환 후 상담직은 1.8% 인상, 유도원은 11% 임금을 인상하여 20년 하반기 시중노임단가 대비 104~107% 수준을 달성하였다. 이로써 자회사 개선대책을 적절하게 이행한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 "57.46점"으로 평가한다.

독립기념관

총 평

○ 독립기념관은 1994년 자회사를 설립하여 운영해 왔는데, 2017.2. 경비와 미화 등의 용역업무를 수행하도록 업무를 변경하였다. 모기관이 기존 관행에 따른 낙찰률 적용을 배제하고 위탁계약에 예정가격을 100% 반영한 점, 경영협약을 체결한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 설립 근거 및 업무위탁 근거를 마련하지 않았고, 자회사의 자본금 수준이 충분하다고 보기 어려우며, 예정가격을 산정할 때 시중노임단가를 100% 적용하지 않은 점, 업무일지 당일보고 조항, 계약해지 사유에 일체의 항의나 배상청구를 하지 못하도록 하는 조항을 두고 있는 점, 이윤율과 일반관리비를 낮게 책정한 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 모·자회사 공동 노사상생간담회를 구성하여 역량 교육 및 직무 전문성, 생애주기별 교육에 대한 기초계획을 통해 자회사 근로자의 전문성 강화를 지원하며, 공무직 인사관리규정 표준안에 따라 내부 규정 및 취업규칙을 정비한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동협의회가 설치되어 있지 않은 것, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시, 일반관리 외에 자회사 전문성 제고를 위한 체계적인 지원 방안 마련, 직무급제 도입 등에 대해 개선노력을 기울일 필요가 있으며, 모기관에 사내근로복지기금이 설립되어 있지 않다는 점을 감안하여 자회사 근로자의 복리후생 증진을 위해 다양한 방안을 강구할 필요가 있다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 1994년 자회사를 설립하여 운영하여 왔고 2017.2. 경비와 미화 등의 용역업무를 수행하도록 업무를 변경하였다. 자회사 설립의 근거를 살펴보면 독립기념관법에서 모기관의 업무로 ‘모기관의 운영재원 조달을 위한 사업’을 규정하고 있고, 모기관 정관에서 사업으로 ‘운영재원 조달을 위한 및 사업 및

출자'를 규정하고 있으므로 자회사 설립의 근거는 일부 마련된 것으로 보인다. 다만 정규직 전환 정책에 합당한 자회사 설립의 근거 및 업무위탁의 근거는 구체적으로 규정된 것으로 보기 어렵다. 따라서 모기관은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 모기관 정관에 명확히 규정하는 등 개선이 필요하다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자회사 자본금을 적정수준으로 유지할 필요가 있다. 모기관은 1994년 자회사 설립 당시 5천만원이던 자본금을 2005년 2억원으로 증액하고 이 중 75%인 1억 5천만원을 모기관이 출자하였고, 나머지 25%는 자회사가 출자하였다. 이는 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때 모기관의 지분율을 100%로 인상하는 방향의 개선이 필요하다고 판단된다. 또한 자회사 근로자가 137명인 점을 고려하면 현재 자본금 규모를 충분하다고 보기 어렵고, 앞으로 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위해 자본금 규모를 증액하는 등 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는데, 모기관은 2020.6. 체결한 자회사와의 경영협약에 따라 관내 순환 태극버스 2대 및 주차장 요금 수납 시스템 무상 대여, 캠핑장 매점 무상 임대 등을 추진하였으며, 필요한 장비 역시 모기관에서 구매 후 무상 대여하고 있는 점이 인정된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관이 우선 4개의 용역회사별 위탁계약을 통합하고, 이후 정규직 전환 이전부터 자회사가 수행하던 용역업무까지 통합하여 단일계약으로 전환한 노력이 인정된다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 기존의 관행에 따른 낙찰률 적용을 배제하고 자회사와의 위탁계약에서 예정가격을 100% 반영한 점, 기성검사 및 대가지급 기간을 단축하여 신속히 처리하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 반면 예정가격 산정 시 시중노임단가를 100% 적용하지 않은 점, 시중노임단가 변동에도 계약금액 조정이 이루어지지 않은 점에 대해서는 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 모기관이 분기별 계약대금 선지급 방식으로 전환을 예정하고 있는 점에서 모기관의 노력이 인정된다. 그러나 현재는 매월 지급방식을 유지하고 있고, 구체적인 전환 계획이 확인되지 않는 점은 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 부당·불공정 계약 시정을 위하여 경비, 미화, 조경 관련 용역계약 과업지시서에 공통적으로 규정된 부적격, 불성실 근무자에 대해 교체·징계를 요구하는 조항, 입퇴사 시 모기관의 기준을 따르도록 하는 조항 등을 개선 완료 하였다.

- 또한 근무시간 및 횟수에 대해 모기관이 규정하는 등 자회사의 경영·인사권의 침해 소지가 있는 조항을 개선할 계획을 세우고 있어 긍정적으로 평가된다.

- 그러나 업무일지 당일 보고조항, 계약해지사유에 일체의 항의나 배상청구를 하지 못하도록 하는 조항, 위탁관리비의 지급 지연에 구체적인 기간을 제시하지 않는 조항 등 추가하여 개선할 필요가 있다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 경영의 독립성을 보장하기 위하여 2020.6. 자회사와 경영협약을 체결한 사실이 인정된다. 경영협약서의 구체적 내용을 보면, 모기관은 자회사 경영의 독립성과 자율적 운영을 보장하고, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비의 자회사 이관 등을 통해 자회사가 안정적으로 성장하도록 최대한 노력하기로 하였으며, 소속 근로자 급여와 관련하여 시중노임단가보다 낮게 적용되지 않도록 노력하기로 하고, 모기관과 자회사가 공동이익 증진을 위해 노사공동협의회 등을 설치할 수 있다고 규정한 점을 확인할 수 있다. 이같은 경영협약의 체결은 자회사 경영의 독립성을 보장하고, 직접 개입이 아닌 경영협약을 통해 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하도록 하는 정부의 방침에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만 경영협약의 주요 내용이 '노력'한다고 되어 있을 뿐 명확한 이행의무를 천명한 것으로 보기 어렵고, 노사공동협의회의 경우에도 '설치할 수 있다'고 하여 정기적 협의회 운영을 약정한 것으로 보기도 어려우므로, 향후 경영협약의 주요 내용을 개선할 필요가 있다고 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관과 자회사는 공동으로 노사상생간담회를 구성하였고 모기관의 노사 각 2인, 자회사의 노사 각 2인이 참여하며, 근로자 위원은 근로자의 자율적 선발로 위촉된다. 반기별로 1회 운영하고 있으며, 안정적 업무환경 조사와 업무 능률을 위한 의견 제시, 즐거운 직장문화 조성을 위한 발전방향 제시, 모·자회사 상생을 위한 의견 제시 등을 계획하고 있다. 이와 같이 모·자회사 공동 노사상생간담회를 운영하기 위한 구체적 계획을 마련하고 근로자 대표를 선정할 때 근로자들의 자율적 참여를 통해 근로자들 스스로 근로자 위원을 선정토록 한 부분은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모·자회사 노사공동협의회는 모·자회사의 노동조건, 작업환경, 복지 등 공동이익 증진방안을 적극적으로 협의하기 위한 기구로서 현재 계획 중인 모·자회사 노사 상생간담회와는 차이가 있으므로 정부의 방침에 따라 확장 운영할 필요가 있으며, 자회사 설립 이후 모·자회사 공동의 이익증진을 위한 논의 주기의 적절성에 대한 추가적인 검토가 필요하고, 근로자 대표 선정의 자율성은 물론 직무 단위 대표성과 교체 주기의 적절성 등에 대한 검토도 필요하다고 판단된다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여 경영실적, 상조회 운영, 임직원 건강검진, 퇴직연금제도 도입, 연차휴가 사용, 근무자 환경 개선, 휴업관리 방안, 인원배치 등에 대하여 보고·협의하였다. 근로자 대표가 추천하는 1인이 이사회에 배석할 수 있고 의장 동의를 얻어 발언권을 부여하는 내용으로 근로자 이사회 참관제 도입을 준비하고 있으며, 자회사 홈페이지를 구축하여 일반 현황, 조직 및 인원, 사업 현황 및 계획, 채용공고 및 입찰공고 등을 공시할 계획이다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하고 대표이사가 정기회의에 참석하는 등 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하려고 한 것은 노사 간 협력관계 구축을 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 자회사 홈페이지를 개설하여 경영정보 공시를 위한 별도 게시판을 마련하거나 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조하여 공시 항목을 재조정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관에 사내근로복지기금이 설립되어 있지 않아 사내근로복지기금 공동 활용은 어렵지만, 모·자회사 공동으로 해외 벤치마킹을 하여 즐거운 일터를 조성하고 직원 상담 프로그램을 도입하여 자회사 근로자를 보호하는 등 자회사 근로자의 복리후생을 증진하기 위한 비금전적 제도를 운영하고 있으며, 향후에도 모·자회사 공동으로 비금전적 복리후생제도를 개발하려는 노력을 지속할 예정이다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 운영에 필요한 행정지원을 위해 경영지원팀을 구성하고 사무 관리직을 5명 배치하여 자회사의 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비를 2%(국가계약법상 최대 9%)로 체결하였으며 이윤율을 역시 2%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하였다. 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 적절한 관리비 및 이윤 보장을 권고하는 정부 정책에 비추어 충분한 수준이라고 평가되지 않는다. 모기관은 향후 계약 시 자회사의 재정 안정성을 제고하기 위해 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로

자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부기준과 절차를 마련하여 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관과 자회사는 자회사의 안정적 운영을 위하여 비상임 이사로 부서장 1명, 담당자 1명을 지정하고, 서비스 역량 강화교육 및 법정 필수교육에서 그 예산 중 일부를 모기관이 부담하고 있으며, 역량교육 및 직무 전문성, 생애주기별 교육에 대한 기초계획을 통해 자회사 근로자들의 전문성 강화를 지원하고 있으며, 모·자회사 노사 간담회 계획을 마련하였다. 이와 같이 자회사 운영의 전문성 제고를 위해 인력지원 및 교육 훈련에 모기관이 예산을 부담하고, 역량교육, 직무 전문성교육, 생애주기별 교육으로 세분화하여 교육훈련계획을 마련하면서, 모·자회사 노사 간담회 운영계획을 통해 상호존중의 조직문화 개선을 위해 노력하는 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 교육훈련 등을 통해 자회사의 전문성을 제고하기 위해 모기관의 중장기 운영과 예산 등 지원방안에 관한 구체적 계획이 마련될 필요가 있으며, 그 과정에서 자회사 근로자들의 의견청취를 통해 수용성을 제고할 필요가 있다. 또한, 구체적 경력경로 개발과 이를 위한 참여유인 방안을 제도화하고, 모·자회사 노사 담당 워크숍 등 다양한 소통창구를 개발하고 운영하여 조직문화 개선을 위해 활동하고 이를 조직 내에 확산하는 노력을 통해 상호존중의 조직문화를 정착시켜 나가는 노력이 필요하다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 용역근로자 자회사 전환 직원과 기존 근로자를 통합하는 내용으로 직제규정을 개정하였으며(2019.1월), 공무직 인사관리규정 표준안에 따라 내부 규정 및 취업규칙을 정비하였고, 비정규직 사전심사제는 추후 제도를 마련하여 실시 예정이다. 이처럼 자회사 개선대책의 공무직 인사관리규정안에 따른 인사관리는 하고 있지만, 비정규직 사전심사제는 충실히 이행하지 않았다고 평가된다.

- 자회사에서 대표를 선출하는 방식은 임원 후보자를 심사·선정하여 추천하는 방식이며, 후보자 모집 방법 결정 - 후보자 심사 - 후보자 선정 및 추천 -계약 및 결과 통보라는 절차를 취하고 있다. 이로써 자회사 개선대책을 성실하게 이행하였다고 평가된다.

- 자회사는 업무성과 등을 반영하여 승진 또는 인센티브를 부여할 수 있는 임금체계를 도입할 예정이며, 시중노임단가를 적용할 수 있도록 기획재정부의 국고보조금을 확보하기 위해 노력하고 있다. 이로써 자회사 개선대책을 좀 더 충실하게 이행할 노력이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “38.08점”으로 평가한다.

사립학교교직원연금공단

총 평

○ 사립학교교직원연금공단은 2019.1. 간접고용 근로자들의 고용안정과 처우개선을 위해 자회사를 설립하고, 정관에 자회사 설립 근거 및 구체적으로 위탁사업 내용을 명시하였으며 자본금 3억원을 100% 출자하였다. 모기관이 노임단가에 적용하던 기존의 낙찰률을 2020년 하반기에 개선한 점, 용역대금을 지불할 때 일할 계산하던 조항을 삭제하는 등 계약조항을 개선한 점, 일반관리비를 적정 수준으로 책정한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 시중노임단가 인상을 제한적으로만 반영하고, 예정가격을 산정할 때 시중노임단가를 100% 적용하지 않은 점, 경영협약을 체결하지 않은 점, 이윤율을 낮게 책정한 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 비정규직 사전 심사위원회를 개최한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동협의회 미설치, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시, 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 근로자를 지원하기 위한 방안 마련 등에 대해 개선노력을 기울일 필요가 있으며, 모기관에 자회사의 독립적이고 전문적인 운영을 위한 전담 부서 또는 전담 인력을 운영하는 등 안정적인 지원체계를 구축할 필요가 있다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 2019.1. 부동산종합관리·시설유지보수·보안·미화·콜센터 업무에 종사 중인 간접고용 근로자들의 고용안정과 처우개선을 위해 자회사를 설립한 바 있다. 또한 모기관은 정관에서 자회사 설립 근거 및 구체적인 위탁사업 내용을 명시하였는데, 모기관 정관 제28조 및 제28조의2를 보면 '모기관의 시설물을 유지관리하기 위해 자회사를 설립하거나 출자할 수 있다', '공단이 보유한 시설물 및 부대시설 등의 유지관리를 위하여 공단이 출자 설립한 티피에스주식회사에 다음 각 호의 사업을 위탁할 수 있다'고 규정하고 있다. 이같은 정관의 해당

조항을 살펴볼 때 자회사 설립 및 업무위탁의 근거가 구체적으로 마련된 것으로 보이며 긍정적으로 평가된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자본금 3억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 다만, 자본금 3억원은 전체 자회사의 자본금 평균치인 7.4억원에 못 미치고, 자회사 근로자가 129명인 점을 고려하면, 현재 자본금 규모가 충분하다고 보기 어려우므로 앞으로 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위해 자본금 규모를 증액하는 등의 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관은 위탁 특수계약조건 24조(설비 등의 이용 및 제공)에 설비 제공 및 이관 내용 등을 명시하고, 이에 따라 상담시스템, 기계 등을 자회사에게 일체 제공하고 있으며, 상담시스템, 기계 및 유지관리비(소프트웨어 포함), 상담 설비 및 유지관리비 등을 부담하고 있는 점은 긍정적인 것으로 평가된다. 다만, 향후 자회사의 안정적 운영을 위해 보다 구체적인 이관 계획 수립과 실행이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 업무별로 분리되어 있던 용역계약을 자회사 단일 통합계약으로 전환하였다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 노임단가에 적용하던 기존의 낙찰률을 2020년 하반기에 개선하고, 시중노임단가 인상에 따라 기본급이 시중노임단가에 미달하는 직종의 경우에 계약금액을 조정한 노력도 확인된다. 반면 시중노임단가 인상을 제한적으로만 반영한 점, 예정가격 산정 시 시중노임단가를 100% 적용하지 않은 점에 대해서는 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 모기관이 자회사 요청 시 분기별 대금지급 근거를 마련한 점, 기성검사를 생략하고 5일 이내에 대가지급을 완료한 점은 긍정적으로 평가된다. 반면 대금지급과 관련하여 계약조항을 수정하였으나, 실제로는 여전히 기존의 매월 분할지급 방식을 유지하고 있는 점에 대해서는 개선할 필요가 있다고 판단된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 관리약정서와 위수탁계약서, 위탁특수계약조건의 내용에 대하여 업무 진행 보고의 범위와 횟수를 모기관이 요청 시 제출하는 것으로 개선하였고, 용역대금의 지불과 관련하여 일할 계산하던 조항을 삭제하고, 부가가치세를 포함하여 매월 위탁비용을 지급하던 것을 선지급도 가능하도록 하였으며, 사고 발생 시 변상책임조항도 사고 발생방지조항으로 개선하였다.

- 또한 결원 발생 시 지체 없이 보충하여야 한다는 조항을 빠른 시일 내에 보충하되 30영업일 이내에 결원을 보충하지 못하는 경우 그 사유를 위탁자에게 통보하도록 하는 조항으로 완화함으로써 자회사의 경영권과 인사권을 보장하고자 노력한 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만 청소위탁과업내용서에서 위탁자의 요구가 있을 시 입회 검사하도록 하는 조항은 다소 과도한 것으로 보이므로 개선이 필요할 것으로 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 대표이사와 '경영성과협약서'를 작성한 사실이 있으나, 경영성과협약서는 자회사 대표이사의 경영성과에 대한 평가와 성과급 등을 규정하는데 그 목적이 있을 뿐, 동 협약 중에 자회사 근로자 처우개선이나 설비지원 등을 규정한 것은 아니라고 보여진다. 모기관은 자회사 설립과 함께 자회사 경영의 독립성을 보장하기 위한 경영협약을 체결할 필요가 있으므로, 향후 자회사 운영의 자율성 보장 및 주요 설비의 자회사 이관 등 지원에 관한 사항, 자회사 근로자의 처우개선에 관한 사항, 모·자회사 간 공동이익 증진방안을 포함하여 경영협약을 체결할 필요가 있다고 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 모·자회사 노사공동협의회 설치 및 운영을 위한 개선방안을 수립하고 관련 사항을 모기관 노동조합에 설명하였으며, 향후 모기관 및 자회사 양사 노동조합의 적극적인 협조를 요청하여 모·자회사 노사공동협의회 설치 및 운영하려고 하고 있다. 이와 같이 모·자회사 노사공동협의회 설치 및 운영을 위한 절차로 노동조합의 참여를 이끌고 있는 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 모·자회사 노사공동협의회는 모·자회사의 노동조건, 작업환경, 복지 등과 같은 공동이익 증진방안을 적극적으로 협의하기 위한 기구로서, 상시적인 운영체계 확립을 통해 자회사 운영과 관련된 문제해결뿐만 아니라 모·자회사 간 경영협력 방안 등이 구체적으로 논의될 수 있도록 해야 할 것이며, 운영할 때는 회의 주기 및 자회사 근로자 대표 선정 방법을 적절히 검토하는 등 의견청취 과정의 정당성을 확보하기 위한 노력이 필요하다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 제1차 정기회의를 개최하여 하계유급휴가 및 상여금 지급, 대체근무 등에 대하여 보고·협의하였고, 노동이사제 도입을 위해 노동조합과 협의할 예정이며, 경영정보 공시를 위해 자회사 홈페이지 구축을 위한 예산 확보에 노력할 계획이다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하여 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하려고 한 것은 노사 간 협력관계 구축을 위한 노력과 성과로 적절하지만, 관련 법률 등에 따라 정기회의를 개최하는 등 법정 의무사항과 정부의 권고 등을 필요가 있다. 또한, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 자회사 홈페이지를 구축하여 경영정보 공시를 위한 별도 게시판을 마련하고, 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조하여 공시 항목을 재조정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관은 사내근로복지기금 공동 활용 등이 모기관 및 자회사 근로자의 복지에 관한 사항임을 감안하여 모기관 노동조합과 자회사 노동조합의 적극적인 협조를 요청할 계획이다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과

자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내 근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영을 위해 경영관리부를 구성하고 3명의 인력을 배치하여 자회사의 업무를 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비를 8.1%(국가계약법상 최대 9%)로 체결하였으며 이윤율은 0.45%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하였다. 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 적절한 이윤 보장을 권고하는 정부 정책에 비추어 충분한 수준이라고 평가되지 않는다. 모기관은 향후 계약 시 자회사의 안정적인 재정운용을 위하여 이윤율을 상향 조정하는 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 기본계획(안)을 수립하여 현장근로자 안전사고 예방교육 등을 위한 교육교재, 교육장소 등을 자회사에 지원하고, 안전관리 포상 및 CS 교육계획을 수립하여 소방설비(전기)기사 2인, 산업안전기사 1인 취득 등의 성과를 냈으며, 컨택센터 응대율 목표달성 포상 및 상담품질 우수자 포상 등을 실시하였다. 이와 같이 모기관의 교육훈련 기본계획을 바탕으로 자회사의 교육훈련을 지원하며, 근로자들의 참여를 독려하기 위한 포상 등 참여 유인을 적극적으로 활용하여 자격증 취득, 목표 달성률 증가 및 상담품질 재고 등의 성과를 낸 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관 내에 자회사의 독립적이고 전문적인 운영을 지원하기 위한 전담 부서 또는 전담 인력 운영과 같은 안정적 지원체계를 구축하고, 자회사 교육훈련 등 전문성 제고를 위한 중장기 운영과 예산 등 지원방안의 구체적 계획을 마련할 필요가 있으며, 그 과정에서 자회사 근로자들의 의견청취를 통해 수용성을 제고할 필요가 있다. 또한, 경력경로 개발에 관한 구체적인 방안을 제도화하고, 모·자회사 노사담당 워크숍 등 다양한 소통창구 개발 및 운영 등 조직문화 개선을 위한 다양한 활동과 조직 내 확산 노력을 통해 상호존중의 조직문화를 정착하려는 노력이 필요하다고 평가된다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 모기관은 '공공부문 정규직 전환자 표준인사관리규정'을 적극 참조하여 내부관련 규정·기준(인사실무처리기준)을 제정하였으며, 차별 없는 직급 및 보수, 복리후생 적용을 위한 외부 전문컨설팅 용역을 실시하였다. 또한, 비정규직 채용 사전심사제를 도입하고 관련 기준을 개정하였고(2018.6월), 채용사전심사위원회 승인 후 비정규직 채용을 실시하였으며, 심사위원회 개최 실적이 있다(2018, 2019, 2020년도 세 차례). 이로써 자회사 개선대책을 성실하게 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사의 대표이사 공개모집 경과를 보면, 자회사 내부규정(대표이사추천위원회 운영규정) 마련(2019.3월), 외부위원이 참석하는 대표이사추천위원회 구성, 대표이사선임(채용) 계획 수립(2019.12월)과 같은 과정을 거쳤다. 이로써 자회사 개선대책을 성실하게 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사는 컨설팅 결과에 따라 자회사 근로자의 직무급 임금체계 설계를 완료하였으며(2019.3월), 직무급 임금체계에 따라 임금지급을 시행 중이다. 시설직, 특정직(미화, 경비), 상담직, 일반직으로 직무를 구분하였고, 근로자의 처우개선 및 적정임금 보장을 위한 예산이 확보될 수 있도록 기획재정부에 지속적으로 예산증액을 요구할 계획이며, 2020년도에는 전년 대비 5% 임금을 인상하였다. 다만, 구체적인 자회사 임금수준 정보는 없는 상태이다. 이로써 자회사 개선대책을 비교적 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 "53.54점"으로 평가한다.

국민체육진흥공단

총 평

○ 국민체육진흥공단은 88서울올림픽 시설물의 효율적인 유지관리 등을 목적으로 1990.7. 자회사를 설립하고 자본금 24억원을 100% 출자하였다. 정규직 전환 정책에 따라 간접고용 인력을 자회사 정규직으로 전환하였으며, 모기관이 정관에 자회사 설립 근거 및 구체적인 위탁사업 내용을 명시하고, 자본금 24억원 외에 이익잉여금 35억원(2019년) 등 총 59억원을 자회사에 사내유보 중이다. 관행에 따른 낙찰률을 임의적용하지 않고 있는 점, 계약을 해제 또는 해지하도록 한 조항을 변경하는 등 노력한 점, 이윤율을 적정 수준으로 책정한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, '경영위수탁협약서'와 별도의 경영협약서가 작성되어 있지 않고, 일반관리비를 낮게 책정한 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 모·자회사 노사공동협의회 운영을 위해 사전 논의기구를 운영하고, 자회사 홈페이지에 자회사 경영정보를 공시하면서 경영공시 개선센터를 운영하여 고객의 이용 편의성을 제고하고 개방성을 강화한 것, 수요조사를 통해 자회사 근로자 교육훈련 프로그램을 운영하고, 임원추천위원회 구성 및 임원선임 절차를 개선한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동협의회에서 노사공동 이슈에 대한 논의를 진행하지 않고 있는 것, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 교육훈련체계 구축 및 예산 지원 등에 대한 구체적이고 중장기적인 지원방안 마련, 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 근로자를 지원하기 위한 방안 마련 등에 대해서는 개선노력이 필요하다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 88서울올림픽 시설물의 효율적인 유지관리와 복합문화 및 스포츠·레저공간 제공을 목적으로 1990.7. 자회사를 설립한 바 있고 정부의 정규직 전환 정책에 따라 간접고용 인력을 자회사 정규직으로 전환한 바 있다. 한편 모기관 정관 제55조를 보면 '사업의 수행 및 기금의 조성을 위하여 필요하다고 인정하는

때에는 별도 법인에 출자할 수 있다'고 규정하고 있고, 2020.8. 개정된 모기관 정관 제55조 제3항을 보면 '경비·미화 등 시설의 관리·운영 관련 업무를 출자회사에 위탁할 수 있다'고 규정하고 있다. 이같은 모기관 정관의 해당 조항을 살펴볼 때 자회사에 대한 설립 및 업무위탁의 근거가 마련된 것으로 보이며 긍정적으로 평가된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자본금 24억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 또한, 현재 자본금 24억원에 이익잉여금 35억원(2019년) 등 총 59억원을 사내유보 중으로 매년 자본비율을 늘려가고 있는 점은 긍정적이라 판단된다. 향후에도 자회사의 안정성 확보를 위한 지속적인 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관은 경영 위수탁협약에 이윤지급, 시설물 사용 등에 대하여 명시하고 있으며, 실제로 경비·미화·조경 등 공단 시설이용 서비스 환경 제공, 업무수행을 위한 필수 설비, 자회사 필수 설비 지원 등 다양한 지원을 하고 있는 점은 긍정적인 것으로 평가된다. 향후에도 자회사의 안정적 운영을 위해 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관과 복리후생 등과 관련한 계획 수립과 추진이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 사업본부별 위탁용역을 통합하여 자회사 단일계약으로 전환하였다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 관행에 따른 낙찰률을 임의적용하지 않고 원가계산서 금액을 100% 반영하여 자회사와 협약을 체결한 점은 긍정적으로 평가된다. 모기관이 시중노임단가를 반영한 기금운용계획을 주무부처에 제출한 노력도 확인된다. 반면 최종적으로 시중노임단가의 100%를 예정가격에 반영하지 않은 점, 시중노임단가 변경시 계약금액을 조정하지 않은 점에 대해서는 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 대금지급 선집행의 근거를 마련하고 실제로 분기별 또는 월별로 선집행을 실시한 점, 이러한 대금지급 선집행을 위해 기성검사와 대가지급 업무를 간소화한 점에서도 모기관의 노력이 확인된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 경영위수탁협약서와 과업 지시서를 검토하여 위수탁 비용의 조정을 모기관의 확정예산 내에서 변경하도록 하는 조항, 경영목표관리에서 직원성과평가에 반영할 것을 요구하는 조항, 경영평가성과급의 지급 관련 모기관 승인 조항 등을 수정하였고, 특히 모기관에 일일, 월간 보고하는 조항도 보고서를 비치하는 조항으로 개정하였다.

- 또한 경비, 미화, 조경 과업지시서에 모기관이 필요시 주변 지역과 시설물을 포함하여 과업을 수행하도록 한 조항을 삭제하였으며, 자회사가 신규 사업을 진행할 때 발생하는 이익에 대해 공단과의 협의 하에 자회사의 인센티브 예산 책정이 가능하도록 하는 조항 및 자회사와의 계약을 해제 또는 해지하도록 한 조항도 변경하는 등 부당·불공정 조항을 개선하기 위해 노력한 점이 긍정적으로 평가된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 대표이사와 '경영위수탁협약서'를 체결하였는데, 위수탁기간은 2020.1월부터 12월까지 1년으로 하였고, 위수탁의 업무범위, 경영목표, 경영평가급 지급 등을 규정하고 있다. 또한 동 협약서를 보면 '자율적 책임경영을 지원'(제2조)하고, '교육훈련에 대한 예산과 인력을 지원'(제21조)하며, '공동의 이익증진을 위해 공단의 시설물을 사용'(제21조)할 수 있고, '일반관리비와 이윤을 노동자 처우개선에 우선 사용'할 수 있도록 하는 등 경영협약에 포함될 수 있는 내용도 일부 확인된다. 비록 모기관과 자회사가 작성한 경영위수탁협약서가 자회사 경영의 자율성과 독립성 보장을 목적으로 하는 '경영협약서'로 볼 수 있는지 분명하지 않지만, 설령 이를 '경영협약서'로 인정하더라도 동 협약서의 위수탁 기간이 정해져 있고 협약기간 만료시 위탁시설물을 반환하도록 한 점, 모기관 시설물을 사용할 권한만 부여할 뿐 주요 설비의 이관에 대해 규정하지 않은 점, 노사공동협의회 등 협의체 운영에 대해 규정하지 않은 점 등을 향후 개선할 필요가 있다고 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관과 자회사는 모·자회사 간 노사공동협의회를 운영하기 위한 사전회의 등을 진행하였으며, 이를 통해 모·자회사 노사공동협의회를 설치하고 운영규정 등을 확정하였다. 또한, 연 2회의 정기회의를 진행하기로 하였으며 근로자 대표로 자회사 노동조합 참여를 보장하고 있다. 이와 같이 모·자회사 노사공동협의회 설치 및 회의를 통해 운영규정 등을 확정함으로써 향후 지속적으로 모·자회사 간 공통의 주제에 대한 논의기구가 운영될 수 있도록 체계화하고, 근로자 대표로 복수노조가 모두 참여할 수 있도록 한 것은 노사관계에 있어서 협력적 관계를 지향하고 있는 것으로 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모·자회사 노사공동협의회 논의 안건으로 자회사 운영 및 자회사 근로자 처우개선 뿐만 아니라 모·자회사 공동 이슈를 안건으로 상정하여 논의할 필요가 있으며, 급격히 변화하는 경영 환경과 자회사 운영의 안정성을 고려하면 연 2회의 정기회의가 적정한지는 추가적인 검토가 요구되며, 노동조합 내에서 다양한 의견이 표출되도록 하기 위하여 근로자 대표 변경 주기 등에 대한 개선방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여 장시간근로 개선, 가족친화 제도 확대, 무기직 처우개선 등에 대하여 협의하였으며, 일부 사항은 실제 시행하였다. 또한, 노동이사제 전 단계로 근로자 이사회 참관제 도입을 검토 중이며, 자회사 홈페이지에 경영공시 게시판을 개설하여 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 일반 현황, 임직원 현황, 주요 사업경영 성과 등 상세 내역을 통합공시하는 외에 53개 항목에 대한 자체 공시, 경영공시 소개, 경영공시 담당자, 자주 묻는 질문, 경영공시 개선센터를 운영하고 있다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하고 대표이사가 정기회의에 참석하는 등 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하려고 하고, 자회사 홈페이지에 자회사 경영정보를 공시하고 특히 경영공시 개선센터를 운영하여 고객 이용편의성을 제고하고 개방성을 강화한 것은 노사 간 협력관계 구축과 경영 투명성 확보를 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관의 사내근로복지기금은 모기관의 적자로 인해 추가 전입금이 없고 모기관 수혜대상자 확대에 따라 기금 부족 등의 어려움을 겪고 있는 상황에서, 모기관 노동조합과 사내근로복지기금 공동 사용 또는 공동근로복지기금 설립을 협의했지만 모기관 노동조합은 수용하기 어렵다는 입장이다. 이와 별개로 모기관은 공단 어린이집 및 구내식당을 공동으로 사용하게 하는 등 비금전적인 방법으로 자회사 근로자의 복리후생을 증진하기 위해 노력하고 있다. 모기관의 사내근로복지기금 부족 등 어려운 상황에서도 모기관 노동조합과 사내근로복지기금 공동사용 또는 공동근로복지기금 설립을 협의한 것은 사내근로복지기금 공동 활용을 위한 노력과 성과로 판단된다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 운영에 필요한 행정지원을 위해 경영지원실을 구성하고 59명의 인력을 배치하여 자회사의 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 또한 기관은 자회사의 복지 재원을 위해 매점 등 직영 사업을 운영 할 수 있도록 하는 등의 노력을 보여 긍정적으로 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비를 5%(국가계약법상 최대 9%)로 체결하였으며 이윤율은 10%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하였다. 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 적절한 관리비 보장을 권고하는 정부 정책에 비추어 충분한 수준이라고 평가되지 않는다.

향후의 계약에서는 자회사의 안정적이고 독립적인 운영을 위해 일반관리비를 상향 조정하는 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 개선이 필요하다고 판단된다.

10 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 모기관 내에 자회사 컨설팅 등을 지원하기 위한 전담 인력을 배치하여 운영 중이며, 자회사의 교육비 및 CS 강사 등을 별도로 편성하여 지원하고, 수요조사를 통해 교육 훈련 프로그램 등을 운영하고, 경영협약을 통해 각종 지원의 근거를 마련해 두고 있다. 또한, 교육훈련과 인사제도를 연계하고 모·자회사 우수제도 상호 교류를 통해 조직문화 개선을 위한 제도를 시행 중이다.

- 모기관 내 전담 인력 배치 및 자회사의 교육비 예산지원 등 교육체계 수립을 지원하고, 모기관 소속 강사를 별도로 편성하여 지원하며, 자회사 근로자의 교육훈련에 대한 수요조사를 통해 교육 훈련 프로그램을 운영하는 것 등은 자회사 근로자의 전문성 제고를 위한 노력으로 평가되며, 모·자회사 간 상호교류 체계를 통한 조직문화 개선 노력 등도 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사의 교육훈련 체계 구축 및 예산지원 등에 대한 구체적이고 중장기적인 지원방안을 모색해야 할 것이며, 교육훈련체계를 설계하고 운영할 때 자회사 근로자들의 의견청취 및 적극적인 참여유인책 마련을 통해 수용성을 제고할 수 있는 방안을 마련하고, 모·자회사 노사담당 워크숍 등의 소통창구 운영과 그 결과에 대한 전파 및 공유 노력 등을 통해 상호존중의 조직문화 형성을 위해 노력할 필요가 있다고 평가된다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 직원 채용관리 지침(2019.10.)에 따라 채용전형별 표준 업무 및 절차 수립 등 채용기준을 정하여, 절차의 공정성을 강화한 직무중심 채용을 시행하고 있으며, 취업규칙 등에 따라 공무직 인사관리를 하고 있다. 다만, 사전심사제 채용 프로세스를 준용하고 있으나 사전심사제 규정은 확인되지 않았다. 이로써 자회사 개선대책을 불완전하게 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사는 정관 개정(2020.6.)을 통해 임원선발 절차의 투명성을 제고하고, 임원추천위원회 구성 및 임원선임 절차를 개선하였으며, 임원추천위원회 운영규정을 제정하였다(2020.6.). 임원추천위원회는 비상임이사와 이사회 선임위원 5~10명으로 구성되어 있으며, 그 임무는 후보자 모집방법 결정, 후보자 심사, 임원후보자 주총 추천 등이다. 이로써 자회사 개선대책을 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사의 임금체계에서 기본급은 직무난이도에 따른 직무급이며, 직무별 기본급 구분을 보면 조경·시설지원은 3단계, 질서유지·제과주방은 2단계이다. 직책수당, 미화 격무·기피업무 직책수당이 지급되고 있으며, 임금수준 개선을 위한 전환근로자 처우개선 사항으로 정부 지원금 활용, 성과급 지급, 경정장 결빙기 휴장기간 중 휴업수당 지급 등이 있고, 직원 간 차별 없는 복리후생제도를 운영하고 있다. 이로써 자회사 개선대책을 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “73.15점”으로 평가한다.

신용보증기금

총 평

○ 신용보증기금은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위해 2018.12. 자회사를 설립하고 자본금 5억원을 100% 출자하였다. 모기관이 시중 노임단가 상승을 반영하여 변경계약을 체결한 점, 자회사 전환 후 낙찰률을 상향하도록 원칙을 세운 점, 인사권과 관련하여 근무평가 조항 및 과도한 복무규율 요구 조항 등을 삭제한 점, 경영협약을 체결한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 설립 근거를 법률 또는 정관에 규정하지 않은 점, 자본금 규모가 충분하다고 보기 어려운 점, 예정가격을 산정할 때 최저낙찰 하한률을 반영하여 노임단가를 책정한 점, 기존 용역 낙찰률 대비 일부 하락한 업무분야도 존재하는 점, 일반관리비와 이윤율을 낮게 책정한 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 노동조합 참여를 위한 협의절차 및 운영원칙 등을 논의한 것, 모기관 사내근로복지기금 기본재산이 지속 감소세임에도 원금 사용을 승인받아 2019년 말에 자회사 근로자에게 온누리 상품권을 지급하고 2020년에도 유사한 방식으로 공동 활용을 추진한 것, 자회사 연수비를 2019년 대비 42% 상향 조정한 것, 비정규직 사전심사위원회 심의·의결을 의무화하여 정부지침상 허용사유 외 비정규직 채용 제로화를 추진한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동협의회 설치, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시, 교육훈련에서 자회사 근로자의 의견 청취를 통한 수용성 제고 등에 대해서는 개선노력이 필요하다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기로 결정하고, 2018.12. 자회사를 설립하였다. 그러나 모기관은 자회사 설립의 취지 및 근거를 법률 또는 정관에서 규정하지 못하였고, 앞으로 유관기관 및 주무부처와 유기적

협의를 통해 정관에 설립 근거를 마련할 수 있도록 지속 타진할 계획이므로, 향후 이에 대한 개선이 필요하다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자본금 5억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관에서는 자회사의 업무 특성상 추가 자본조달의 필요성이 낮다고 보고 있지만, 자본금 5억원은 전체 자회사의 자본금 평균치인 7.4억원에 못 미치고, 자회사 근로자가 210명인 점을 고려하면, 현재 자본금 규모가 충분하다고 보기 어려우므로 경영협약에도 명시되어 있는 것처럼 향후 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위해 자본금 규모를 증액하는 등의 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관은 경영협약에 자회사의 독립적·자율적 운영 보장과 업무지원, 자회사의 안정적 성장을 위해 예산을 적극 반영, 근로환경 개선을 위해 노력, 상호간 협의를 통해 자회사 경영에 필요한 사안 지원 등에 대하여 명시하고 있으며, 실제로 건물 내 설치된 필수 설비는 신용보증기금이 소유하고 용역회사의 인력만 고용하여 설비를 사용할 수 있도록 운영, 사업운영에 필수적인 안전사다리, 안전모 등 안전설비 및 행정운영 프로그램 등 맞춤형 구비 지원, 청소장비 등 이관을 추진한 점은 긍정적인 것으로 평가된다. 다만, 모기관은 자회사의 안정적 운영을 위해 자회사와의 활발한 협의를 통해 추가적인 설비 이관, 복리후생 개선 등과 관련한 계획 수립과 추진이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 용역업무별 특성과 소관부서를 고려하여 4개 업무분야 별로 통합계약을 체결하였다. 그러나 통합계약을 4개로 나누어 체결해야 할 필연성, 향후의 구체적인 통합계획이 확인되지 않는 점에 대해서는 모기관의 추가적인 개선 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 시중노임단가 상승을 반영하여 변경계약을 체결한 점, 자회사 전환 후 낙찰률이 상향되는 방향으로 원칙을 세운 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 예정가격 산정 시 최저낙찰하한률을 반영하여 노임단가를

책정한 점, 자회사 전환 후에 기존 용역 낙찰률 대비 일부 하락한 업무분야도 존재하는 점에 대해서는 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 모기관이 기성검사 및 대가지급을 신속히 처리하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 그러나 계약대금을 매달 분할하여 지급하는 방식을 유지하고 있는 점에 대해서는 개선할 필요가 있다고 판단된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 자회사의 경영·인사권 침해와 관련하여 과업지시서 상의 근무평가를 하도록 한 조항, 근무자의 인사기록과 변동사항의 제출을 요구하는 조항을 수정하였고, 부당한 업무 지시와 관련하여 정기 또는 수시 점검에 입회하도록 하는 조항을 상호 협의하는 형태로 개정하였다.

- 또한 과업지시서에서 노동3권을 제약하는 내용이나 과도한 복무규율을 요구하는 조항, 용역계약 일반조건에서 인원교체, 예산 미확보에 따른 계약해지 조항, 업무일지 일일작성 보고조항 등 총 28개의 내용을 삭제 또는 개정하여 긍정적으로 평가된다.

- 그러나 용역계약 특수조건에서 특허권 또는 저작권의 침해의 경우 계약상대자는 피해자측과 합의배상 및 모든 책임을 진다고 규정한 조항, 계약상대자는 용역이 납품된 때부터 하자보수 및 무상 A/S를 실시하여야 한다고 규정한 조항, 계약상대자는 고용계약을 체결할 경우 최저임금액 미만으로 계약할 수 없다고 규정한 조항, 미화와 시설용역 과업지시서 상의 근무인원의 결근에 따른 도급 금액의 감액에 관한 사항은 자회사와의 관계에서 부적절하다고 보이므로 개선이 필요하다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 경영의 독립성을 보장하기 위하여 2020.6. 자회사와 경영협약을 체결한 사실이 인정된다. 경영협약서의 구체적 내용을 보면, 모기관은 자회사 경영의 독립적 자율적 운영 보장, 자회사 경영에 필요한 사안의 지원, 노동조건 등에 대해 실무협의회를 통한 협의, 시중노임단가 반영 등 근로자 처우개선을 위한 노력 등의 내용이 확인된다. 이같은 경영협약의 체결은 자회사 경영의 독립성을 보장하고, 직접 개입이 아닌 경영협약을 통해 자회사 운영 및 서비스를

합리적으로 관리하도록 하려는 정부의 방침에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만 경영협약에서 주요 설비의 자회사 이관 등 적극적 지원방향이 표명되지 아니하였고, 노사공동협의회와 같은 책임있는 인사들로 구성된 협의체 등이 마련되지 않은 점이 확인되므로, 향후 경영협약의 내용을 개선할 필요가 있다고 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 모·자회사 노사공동협의회 설치 및 운영을 위하여 소관부서 및 노동조합 등과 지속적으로 논의 중이며, 모·자회사 실무협의회를 통해 자회사 직원들의 건의사항을 수렴하고 반영하는 노력을 하고 있고, 향후 공동협의회를 설치할 때 노사협의회 근로자 위원 선발절차와 같이 진행하려고 계획 중이다. 이와 같이 모·자회사 실무협의회를 운영하여 자회사 근로자들의 건의사항을 적극적으로 수렴하여 근로자 업무용 PC 및 인터넷 설치, 산업용 안전공구 구매, MRO 구매 대행 서비스 도입, 퇴직연금제 도입 등에 대해 지원을 하는 등과 같은 성과는 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모·자회사 노사공동협의회는 모·자회사의 노동조건, 작업환경, 복지 등 공동이익 증진방안을 적극적으로 협의하기 위한 기구로서 현재 운영 중인 모·자회사 실무협의회와는 그 성격을 달리하므로, 모·자회사 노사공동협의회의 상시적인 운영체계 확립을 통해 자회사 운영과 관련된 문제해결뿐만 아니라 모·자회사 간 경영협력 방안 등이 구체적으로 논의될 수 있도록 해야 할 것이며, 운영할 때는 회의 주기 및 자회사 근로자 대표를 적절히 선정하여 의견청취 과정의 정당성을 확보하기 위한 노력이 필요하다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여 홈페이지 개설, 퇴직연금 제도, 피복 지급, 안전사다리 지급 등에 대하여 보고·협의하였으며, 일부 사항은 실제 시행하였다. 노동조합 및 노동관계조정법 등 노동관계법령상 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 강제하는 규정이 없고 일반화되어 있지 않은 점을 감안하여 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 보류하고 있으며, 자회사 홈페이지 개설 등 경영정보 공시를 위한 환경이 마련될 경우 주요 경영정보를 공시하도록 조치할 계획이다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하여 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을

증진하려고 한 것은 노사 간 협력관계 구축을 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 자회사 홈페이지를 개설하여 경영정보 공시를 위한 별도 게시판을 마련해 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조하여 공시 항목을 정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관은 비영리기관으로 순이익 실현이 어려워 최근 7년간 출연 내역이 없고, 기본재산의 추가 확보가 어려우며 수입보다 집행비가 많아 기본재산의 원금사용을 승인받아 운용 중임에도, 모기관의 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 근로자에게 온누리 상품권을 지급하였으며, 향후에도 유사한 방식으로 모기관의 사내근로복지기금 공동 활용을 추진할 예정이다. 또한, 모기관 사내근로복지기금 기본재산의 지속적인 감소로 인해 공동근로복지기금 출연 여력 역시 부족한 상황이지만 소관부서 등과 협의하여 공동근로복지기금 설립 방안을 검토할 예정이다.

- 모기관 사내근로복지기금 기본재산의 지속적인 감소로 기본재산의 원금사용을 승인받아 운영하는 어려운 상황임에도 모기관의 사내근로복지기금을 활용하여 2019년 연말에 자회사 근로자에게 온누리 상품권을 지급하고 올해도 유사한 방식으로 공동 활용을 추진하고 있는 것은 사내근로복지기금 공동 활용을 위한 노력과 성과로 판단된다. 사내근로복지기금 공동 활용은 모기관 사내근로복지기금 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있는 만큼 모·자회사 간 지속적인 협의를 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영을 위해 4명의 행정인력을 두어 자회사 직원들의 업무를 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은

세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비를 4.9%(국가계약법상 최대 9%)로 체결하였으며 이윤율은 5%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하였다. 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 적절한 관리비 및 이윤 보장을 권고하는 정부 정책에 비추어 충분한 수준이라고 평가되지 않는다. 모기관은 자회사의 원활한 운영을 위해 예산지원을 전년 대비 상향(19.5%)했다고 강조하고 있으나 자회사의 재정적 안정성을 위해 일반관리비와 이윤율을 상향 조정할 필요성이 있다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 모기관의 근로자 지원 프로그램을 자회사 직원도 활용할 수 있도록 하고, 자회사 연수비를 2019년 대비 42% 상향 조정하였고 앞으로도 예산반영 계획이 있으며, 법정 필수교육 및 전문성 강화 직무교육 등을 위한 비용 중 일부를 지원하고 자회사 관리를 위한 관리직 지원 신규채용 등을 진행하였다. 이와 같이 모기관의 근로자 지원 프로그램을 자회사 근로자들도 활용할 수 있도록 하여 예산 절감효과 및 모·자회사 간 균등처우를 위해 노력한 것과 자회사에 교육훈련 예산지원 등을 진행하여 전문성 강화에 대해 지원 노력을 한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관에 일반관리를 위한 인력배치나 부서 간 협조체계를 갖추는 것에 더하여 자회사의 전문역량 강화 및 지원 등을 위한 전담 부서 또는 인력을 배정하여 체계적인 지원이 될 수 있도록 할 필요가 있으며, 자회사 교육훈련 등 전문성 제고를 위한 중장기 운영과 예산 등에 관한 구체적인 지원방안 계획을 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 근로자들의 의견청취를 통해 수용성을 제고해야 할 것이다. 또한, 구체적 경력경로 개발 방안을 제도화하고, 모·자회사 노사담당 워크숍을 포함한 다양한 소통창구 개발 및 운영 등 조직문화 개선을 위한 다양한 활동과 조직 내 확산을 통해 상호존중의 조직문화를 형성하려는 노력이 필요하다고 평가된다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 고용노동부의 '공무직 등 근로자 인사관리규정'을 일부 준용하되 자회사 업무환경을 반영하여 자회사 관리규정을 제정하였으며, 자회사의 설립 초기 관리직 채용 지연에 따라 모회사가 인사규정 제정을 적극 지원하였다. 또한, 자회사는 '비정규직 활용 사전심사제'를 제정하여 비정규직 활용 원칙 및 기준을 확립하였으며(2018.3.), 비정규직 사전심사위원회 심의·의결을 의무화하여 정부지침상 허용사유 외 비정규직 채용 제로화를 추진하였다. 이로써 자회사는 정부의 자회사 개선대책을 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사의 CEO 채용방식을 보면, 선임방식은 내부인사 및 외부인사를 모두 포함한 공개경쟁채용을 채택하였고, 주요 절차로 후보자 모집 → 서류·면접심사 → 인사위원회 → 최종합격자 결정을 거치고 있다. 서류전형 과정에 내부위원 2명, 외부위원 3명이 평가하고 감사실 직원이 입회담당자로 참여하였으며, 면접전형은 외부위원 5명으로 구성하여 1대 다(多)방식으로 평가하였고, 합격자 결정은 정부지침에 따라 외부인사가 참여하는 인사위원회를 통해 결정되었다. 이로써 자회사는 정부의 자회사 평가의 취지에 맞는 운영을 한 것으로 평가된다.

- 자회사는 동일가치노동 동일임금 지급의 취지를 반영하고 자회사의 직종별 특성 및 임금수준을 감안하여 직종별로 임금체계를 마련하였는데, ① 직종별 직무등급 설정 → ② 직무등급별 승급단계 설정 → ③ 등급별 임금수준 결정 → ④ 직종별 임금체계 마련이라는 순서를 거쳤다. 정규직 전환 대상 직종의 직종별 직무난이도 및 임금수준의 상대적 차이를 감안하여 직무등급을 부여하였으며, 매 반기마다 시중노임단가를 반영한 임금인상분을 반영하여 적정 수준의 임금을 지급하였고, 2020.2월 용역계약금액을 협의할 때 기본급 인상률을 당초 안이었던 2%보다 상향된 2.5%로 하였다. 이로써 자회사는 '자회사 개선대책'에 따른 이행을 지향한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 "52.92점"으로 평가한다.

여수광양항만공사

총 평

○ 여수광양항만공사는 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위해 2017.12. 자회사를 설립하고 자본금 6억원을 100% 출자하였다. 모기관이 법률 및 정관에 자회사 설립 및 업무위탁 근거를 마련한 점, 예정가격 산정에 시중노임단가를 100% 적용한 점, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의로 적용하지 않은 점, 경영협약을 체결한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자본금 출연 규모가 충분하다고 보기 어려운 점, 최종 수정된 계약서와 과업지시서 원본을 제시하지 않아 평가에 한계가 있는 점, 이윤율과 일반관리비를 별도 책정하지 않은 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 25명의 고용유지 합의 등 실적을 달성하고, 2018.8.17.부터 2019.8.16.까지 일·학습 병행제를 시행한 것, 항만 경비보안에 전문성과 역량을 갖춘 사람을 CEO로 임명한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동협의회에서 노사공동 이슈에 대한 논의를 진행하지 않은 점, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시, 자회사 교육훈련 등 전문성 제고를 위한 중장기 운영과 예산에 관한 구체적인 계획 마련, 직무급 설계와 맞지 않은 근속수당을 도입한 것 등에 대해 개선노력이 필요하며, 모기관에 사내 근로복지기금이 설립되어 있지 않다는 점을 감안하여 자회사 근로자의 복리후생 증진을 위해 다양한 방안을 강구할 필요가 있다고 판단된다.

○ 한편, 모기관은 자회사 전환과 운영 과정에서 상당한 사회적 물의와 논란을 야기시킨 바 있어, 평가위원회는 이를 고려해 평가 결과 총점에서 일부 감점 처리하였다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 정부의 정규직 전환 정책에 따라 비정규직 근로자를 자회사 방식으로

전환하기로 결정하고, 2017.12. 자회사를 설립한 바 있다. 자회사 설립 근거와 관련하여 항만공사법을 보면, '항만의 경비·보안 및 여객터미널 등의 관리운영에 관한 사업의 일부를 공사가 출자하여 설립한 법인 또는 대통령령으로 정하는 법인에 위탁할 수 있다'고 규정한 점, 모기관 정관에서 '항만의 경비·보안과 관련된 업무의 일부를 항만관리법인에 위탁할 수 있다'고 규정한 점이 인정된다. 항만공사법 및 모기관 정관의 해당 조항을 살펴볼 때 자회사 설립 및 업무위탁의 근거가 구체적으로 규정된 것으로 보이며, 긍정적으로 평가된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자본금 6억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 다만, 자본금 6억원은 전체 자회사의 자본금 평균치인 7.4억원에 못 미치고, 자회사 근로자가 210명인 점을 고려하면, 현재 자본금 규모가 충분하다고 보기 어려우므로 경영협약에도 명시되어 있는 것처럼 향후 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위해 자본금 규모를 증액하는 등의 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관은 경영협약에 자회사의 독립적·자율적 운영 보장과 업무지원, 자회사의 안정적 성장을 위해 예산을 적극 반영, 근로환경 개선을 위해 노력, 상호간 협의를 통해 자회사 경영에 필요한 사항 지원 등에 대하여 명시하고 있으며, 실제로 자회사 사무 업무 추진을 위하여 모회사 사옥 사무실 제공, 항만보안업무 추진을 위한 시설 및 장비 제공, 경비인력 근무환경 개선 등을 추진한 점은 긍정적인 것으로 평가된다. 다만, 모기관은 자회사의 안정적 운영을 위해 자회사와의 활발한 협의를 통해 추가적인 설비 이관, 복리후생 개선 등과 관련한 계획 수립과 추진이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 기존 사업별 계약 방식에서 자회사 통합 계약으로 전환하였다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 예정가격 산정 시 시중노임단가를 100% 적용한 점, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의로 적용하지 않은 점도 긍정적으로

평가된다. 다만 시중노임단가 변경시 계약금액을 조정하지 않은 점, 자회사 위탁업무가 증가하면서 일부 낙찰률이 하향된 사례가 있는 점에 대해서는 모기관의 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 향후 분기별 선지급 방식으로 대금지급 방식을 변경하여 계약을 체결할 예정인 점, 기성검사와 대가지급을 통합하여 5일 이내로 완료할 예정인 점에서 모기관의 노력이 인정된다. 반면 현재까지 계약대금을 매달 분할하여 지급하는 방식을 유지하고 있는 점에 대해서는 개선할 필요가 있다고 판단된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 부당·불공정조항 및 개선방향에 따라 11개 사업 분야에서 212건을 개선하였다. 경영·인사권과 관련하여 직원의 교체요구, 근태 관련 시정조치 등에 관련된 조항, 모기관이 필요한 업무를 일방적으로 과업범위에 포함하는 조항, 이견이 있는 경우 모기관의 해석을 따르도록 하는 조항 등을 개선하였으며, 직원 교체 미 이행 시, 노동쟁의 시, 직원의 품행이 바르지 않는 경우 등 인한 계약해지 조항도 삭제 또는 손해배상을 청구하는 것으로 개정하였다.

- 또한 자회사 직원에 대한 과도한 복무규율도 개정하였다고 하지만 최종 수정된 계약서와 과업지시서 원본을 제시하지 않아 긍정적으로 평가하는 데 한계가 있었다. 모기관은 향후 평가에 관련된 자료를 평가위원회에 성실하게 제출할 필요가 있다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 경영의 독립성을 보장하기 위하여 2020.6. 자회사와 경영협약을 체결한 사실이 인정된다. 경영협약서의 구체적 내용을 보면, 자회사의 자율적 운영 및 독립성의 보장, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비의 자회사 이관 등을 규정하는 한편, 상호 공동이익 증진에 관한 사항을 협의하기 위해 상생협력 협의회를 운영한다고 규정한 점을 확인할 수 있다. 이같은 경영협약의 체결은 자회사 경영의 독립성을 보장하고, 직접 개입이 아닌 경영협약을 통해 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하도록 하는 정부의 방침에 비추어 긍정적으로 평가된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 2019년 11월 모·자회사 공동이익 증진을 위한 상생협의회를 모·자회사 대표와 담당 부서장, 근로자 대표 등 10명으로 구성하고, 총 2회의 회의를 진행하여 주 52시간 대체투입, 업무 발굴, 전환배치 등 인한 인원에 대한 고용유지와 사내집합 교육훈련 추진 등을 수행하였다. 이와 같이 여수·광양항의 지속발전을 위한 상호협력 및 지원체계 구축하고자 상생협력위원회를 구성하여 25명의 고용유지 합의 등을 달성하고, 상생협력위원회에 모·자회사 근로자 대표를 참여시켜 근로자의 의견 청취 및 의사결정 참여를 보장한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모·자회사 공동이익 증진을 위한 상생협의회 운영을 위한 기본원칙을 규정하여 주기적이고 상시적이며 안정적으로 운영하려는 노력이 필요하며, 자회사 근로자의 처우개선 및 자회사 운영과 관련된 사항 뿐만 아니라 모·자회사 공동이슈에 대한 논의를 통해 상호이익 증진을 위한 활동으로 확대할 필요가 있다. 또한 근로자 대표를 선정할 때 자회사의 직무별 의견이 수렴될 수 있도록 선정방법, 임기 등을 구체화할 필요가 있다고 평가된다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여 고용유지(안), 직원 단체상해보험 가입(안), 잉여금 활용방안 등을 보고·협의하였으며, 관련 규정을 개정하여 근로자 이사회 참관제를 도입할 예정이고, 자회사 홈페이지(www.ygpm.co.kr)에 조직도, 주요 업무, 신규채용자 친인척 현황을 공시하였다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하고 대표이사가 정기회의에 참석하는 등 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하려고 한 것은 노사 간 협력관계 구축을 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 자회사 홈페이지에 별도 게시판을 마련하고 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조하여 공시 항목을 확정하고 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관에 사내근로복지기금이 설립되어 있지 않아 사내근로복지기금 공동 활용은 어렵지만, 피복 지급, 직장동호회 비용지원 등 자회사 근로자의 복리후생을 증진하기 위한 제도를 운영하고 있다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 운영에 필요한 행정지원을 위해 경영지원실을 구성했다고 하였으나 인원을 별도로 명시하지는 않아 구체적으로 확인하기 어려웠다. 또한 자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사의 원활한 운영을 위해 적절한 일반관리비와 이윤을 보장하기 위한 명시적 조항은 있다고 설명하였으나 자회사와의 계약은 체결 중이라서 일반관리비 및 이윤율을 명시하지 않았다. 따라서 자회사가 재정의 안정성과 독립성 측면에서 모회사로부터 적절한 수준의 관리비와 이윤을 보장받고 있는지 확인하기 어려웠다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 또한 모기관이 자회사와의 거래에서 부당한 관행을 사전에 예방하기 위한 명시적 규정을 가지고 있는 점이 긍정적으로 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 대표이사 1명, 자회사 담당자 2명을 파견 근무토록 하고 있으며, 교육훈련 세부운영계획을 수립하고 일·학습 병행제(2018.8.17.~2019.8.16.)를 통한 800시간의 훈련 결과 1인당 월 400천원의 임금상승 효과를 냈으며, 조직문화 개선을 위하여 체육대회 및 문화행사를 개최하고 직장 동호회 구성 다양화 및 운영지원 확대 노력을 하였다. 이와 같이 모기관에서 자회사 운영을 위해 인력파견을 통한 지원 노력, 일·학습 병행제를 통한 근로자 전문성 강화 노력, 조직문화 개선을 위한 체육대회 및 문화행사 개최, 직장 동호회 운영 지원 확대 등을 실시한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사 교육훈련 등 전문성 제고를 위한 중장기 운영과 예산 등과 같은 구체적인 지원방안 계획이 마련될 필요가 있으며, 그 과정에서 자회사 근로자들의 의견청취를 통해 수용성을 제고하는 노력이 요구된다. 또한, 구체적인 경력경로 개발방안을 제도화하고 참여유인을 모색하여 제도 운영의 실질적인 효과성을 담보할 필요가 있으며, 모·자회사 노사담당 워크숍을 포함한 다양한 소통창구 개발 및 운영 등 조직문화 개선을 위한 다양한 활동과 조직 내 확산 노력을 통해 상호존중의 조직문화를 형성하려는 노력이 필요하다고 평가된다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 모기관의 규정을 준용하여 주요 인사규정 등을 제정하였고, 자회사 설립 이후 비정규직 신규채용은 1건도 없었기 때문에 추후 비정규직 채용 시 비정규직 사전심사제를 도입할 예정이다. 이로써 자회사는 인사관리를 위한 주요 인사규정은 자회사 운영개선 방안에 적절히 따르고 있는 것으로 평가되지만, 비정규직 사전심사제를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 자회사는 CEO를 공정하게 선발하기 위해 모기관의 출자회사 관리규정 제8조(사장의 임면)에 따라 임원을 선발하고 있으며, 제9조(임원추천위원회) 규정에 따라 자회사의 임원추천위원회를 운영하고 있다. 자회사 임원추천위원회를 구성(비상임이사 2명, 외부위원 1명)하여 공개모집 방식으로 서류 및 면접심사를 거쳐 최종 후보자 4인을 주주총회에 추천해 그 중 기업경영의 전문지식과 경험이 풍부하고 경비지도사 자격증을 소지하는 등 항만경비보안에 전문성과 역량을 갖춘 자를 임명하고 있다. 이처럼 자회사는 모기관의 출자회사 관리규정에 따라 임원을 선발하고 있으나 자회사의 임원선발 규정을 별도로 마련하는 보완작업이 필요하다. 정부의 자회사 운영개선 방안을 비교적 따르고 있는 것으로 평가된다.

- 자회사는 합리적 임금체계 개편을 위한 용역을 통해 '좋은 일자리 창출을 위한 실행방안 마련 및 중장기 추진전략 수립 용역'을 시행하고, 직무가치 분석을 통한 직무중심의 보수체계를 설계하였다. 직무가치 분석 결과 동일(또는 유사) 직무가치로 4개 직무그룹으로 구성하고 5개 직무등급으로 분류하여 직무급에 기반한 임금체계 모형을 설계하였으며 적정수준 임금 지급을 위한 노력으로 이윤 및 일반관리비를 복리후생 재원으로 활용하고, 근속수당을 도입하였으며 직무수당을 인상하였다.(임금수준은 16.9% 상승) 정부의 자회사 운영개선 방안을 따르고 있는 것을 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 "43.51점"으로 평가한다.

(재)연구개발특구진흥재단

총 평

○ 연구개발특구진흥재단은 비정규직의 정규직 전환을 위해 자회사를 2018년 설립하고, 2020년 정관 개정을 통해 자회사 설립 근거 및 업무위탁의 근거를 마련하였으며, 자본금 3억원을 100% 출자하였다. 모기관이 자회사에 독립된 사무공간 등을 제공한 점, 예정가격을 산정할 때 시중노임단가의 100% 이상을 반영하고, 2020.6.26. 모·자회사 경영협약을 체결한 점, 필수 행정지원을 위해 경영지원실을 별도로 구성하고 3명의 인원을 배치한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 기존의 용역계약 낙찰률을 계속 적용하고 있는 점, 자회사 소속 '용역원'의 복장에 대한 지불방식을 계약서 등에 언급하고 있는 점, 지역에 따라 일반관리비와 이윤율 편차가 크게 나타나는 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 모·자회사 노사공동협의회를 설치한 후 규정을 확정하고, 2021년도 상반기 근로자 이사회 참관제 도입을 목표로 도입(안)을 마련한 후 노사협의를 진행할 예정인 점, 모기관의 집체교육에 자회사 근로자를 참여시키는 등 자회사 전문성 강화를 위해 지원하고, 자회사 소속으로 전환된 근로자의 처우를 매년 단계적으로 개선한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동협의회를 정기적으로 개최하고, 자회사 근로자의 경력경로 개발을 위한 예산확보 및 인력지원 방안 등을 모색할 필요가 있으며, 모기관에 사내근로복지기금이 설립되어 있지 않다는 점을 감안하여 자회사 근로자의 복리후생 증진을 위해 다양한 방안을 강구할 필요가 있다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 2018년 정규직 전환을 위한 자회사를 설립함에 따라 2020년 정관 개정을 통해 자회사 설립 근거 및 업무위탁의 근거를 마련하게 되었다. 모기관은 정관에서 자회사 설립 근거 및 구체적인 위탁사업내용을 명시하였고, 모기관 정관 제10조의2를 보면 '모기관은 간접고용 근로자의 정규직 전환을 통한 고용안정 및

처우개선을 위해 출자회사를 설립할 수 있다'고 규정한 점이 인정된다. 모기관의 개정 정관을 살펴볼 때 자회사 설립 근거가 명확하게 규정된 것으로 보이며, 정규직 전환 정책의 취지를 반영한 것으로 긍정적으로 평가된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자본금 3억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 또한 자회사 이사회 등을 통해 재무 상태를 진단·점검하고 문제 발생을 사전에 예측·대응하여 경영을 지원하는 체계를 구축·운영하려는 모기관의 노력도 인정된다. 다만, 모기관이 출자한 자본금 3억원은 전체 자회사의 자본금 평균치인 7.4억원에 못 미치므로, 자본금 증자 등 안정성을 제고할 수 있는 조치가 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관은 정관(2020.8.25.개정)에 따라 모기관이 보유하거나 위탁 운영하는 시설물의 설비관리, 경비, 미화 등 시설관리 업무의 일부를 출자회사에 위탁할 수 있다고 명시하고 있으며, 실제로 자회사 업무 수행을 위한 직무별 필수 설비 지원, 독립된 사무공간, 회의실 및 사무기기(PC, 복합기, 책상 등) 등 제공, 업무공간 내 직무별 남녀 휴게시설 지원, 냉난방기·탁자·냉장고·정수기 등 편의시설 및 비품 등을 제공하였다. 특히, 매월 모·자회사 경영·사업 협의체를 운영하여 자회사 업무 관련 설비 추가, 근로환경 개선, 애로사항 해결 등을 계획하고 있는 점은 긍정적인 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 6개 시설별로 위탁계약을 체결하였고, 이에 따라 일부 시설의 시설관리 계약과 경비·미화 계약을 통합한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 위탁시기와 업무내용이 동일·유사한 경우에도 통합계약으로 전환하지 않은 점에 대해서는 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관은 예정가격 산정 시 시중노임단가의 100% 이상을 반영하고, 시중노임단가 변동에 따라 계약금액을 변경하는 등 위탁계약의 적절성과 합리성을 개선하기 위하여 노력한 점이 인정된다. 반면 기존의 용역계약 낙찰률을 계속 적용하고 있는 점에 대해서는 개선할 필요가 있다고 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 모기관이 기성검사 및 대가지급기간을 통합하여 소요기간을 단축한 점은 긍정적으로 평가된다. 반면 계약대금을 매달 분할하여 지급하는 방식을 유지하고 있는 점에 대해서는 개선할 필요가 있다고 판단된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 자회사와의 관계에서 부당·불공정행위의 개선과 관련하여 2020.5.21. 시설별 계약서, 과업 지시서를 전수 점검하여 자율시정을 완료하였다. 구체적으로는 '용역원'에 대한 인력관리보고조항, 채용에 대한 사전 면접조항, 인사기록 제출 등을 삭제하는 등 인사권 보장을 위해 노력하였고, 노사분규 관련 계약해지 조항의 삭제, 노동3권 제약요소의 삭제, '용역원'의 근무통제조항을 삭제하는 등 전반적으로 상당수의 부당·불공정조항을 개선하였다.

- 그러나 용역원의 복장과 관련한 대금지불방식을 언급하거나 관리 직제를 협의하도록 하는 조항, 보안 관련 유출의 책임을 자회사가 지도록 하는 조항, 계약과 관련하여 용역의 완성여부와 관련 없이 자회사 직원의 결원일수에 따라 계약금액을 감액하는 조항은 자회사와의 관계에서 적절하지 않아 추가적인 개선이 필요할 것으로 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 경영의 독립성 보장, 모기관과 소통 및 연계성 강화 등을 위해 2020.6.26. 모·자회사 경영협약을 체결한 사실이 인정된다. 경영협약서의 구체적 내용을 보면, '자율적 운영을 보장', '주요 설비 및 공간을 지원', '정당한 이유없이 시중노임단가보다 낮은 노임단가를 적용하지 않도록 한 점', '상호 필요한 정보 공유의 요청', '애로사항 공유와 공동협의체의 구성 및 운영'이 가능하도록 규정한 점을 확인할 수 있다. 이같은 경영협약의 체결은 자회사 경영의 독립성을 보장하고, 직접 개입이 아닌 경영협약을 통해 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하려는 정부의 방침에 비추어 긍정적으로 평가된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 모·자회사 노사공동협의회를 설치한 후 한차례 운영을 통해 운영규정 등을 확정하였으며, 연 2회 운영을 기본으로 하고 자회사 노사협의회 위원 중

호선을 통해 참여 위원을 결정하고, 노사협의회 임기 여부와 상관없이 별도로 모·자회사 노사공동협의회 위원 임기를 정하고 있다. 이와 같이 운영규정 등을 확정함으로써 향후 지속적으로 모·자회사 간 공통의 주제에 대한 논의기구가 운영될 수 있도록 체계화한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모·자회사 노사공동협의회를 연 2회 운영하는 것은 급격히 변화하는 경영환경에 비추어 볼 때 그 횟수에 대한 추가적인 고민이 필요하다고 보이며, 모·자회사 노사공동협의회에서 근로자 대표를 모·자회사 노사협의회에서 호선하는 방식이나 직무별 대표성을 갖추기 위한 기준을 구체화하는 노력을 기울일 필요가 있다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여 수탁시설관리 도급용역계약변경 등 주요 현안, 선택적 복지 도입(안), 퇴직연금제도 도입 협의(안) 등에 대하여 보고·협의하였고, 2021년 상반기에 근로자 이사회 참관제 도입을 목표로 하반기 노사협의회에서 근로자 이사회 참관제에 관한 내용을 설명하고 도입(안)을 마련한 후 노사협의를 진행할 예정이다. 자회사 홈페이지에 공지사항-공시 게시판을 별도로 개설하여 일반 현황 및 기관 운영, 주요사업 및 경영성과, 대내외 평가, 안전관리 현황을 공시하고 있다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하고 대표이사가 정기회의에 참석하는 등 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하려고 하고, 공공기관 경영정보관리 시스템(이하 알리오)에 공시된 자회사 경영정보를 자회사 홈페이지에 공시한 것은 노사 간 협력관계 구축과 경영 투명성 확보를 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고 실행하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관은 사내근로복지기금을 운영하고 있지 않지만, 식대보조비, 피복비, 명절지원비, 휴가 지원비, 선택적 복지, 기타 경조비 등과 같이 자회사 근로자의 처우개선을 위한 간접비용을 지원하기 위한 재원을 편성하여 자회사에 집행하고 있으며, 모·자회사 직원의 정신 및 건강을 증진하고 일하기 좋은 직장을 만들기 위한 근로자 지원 프로그램(EAP) 등을 실시하였다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영에 필수적인 행정지원을 위해 경영지원실을 별도로 구성하고 3명의 인원을 배치하여 자회사의 업무를 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사와 위탁 계약에서 일반관리비 6.8%(국가계약법상 최대 9%), 이윤율 6.5%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하였다. 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 적절한 관리비 및 이윤 보장을 권고하는 정부 정책에 비추어 충분한 수준이라고 평가되지 않는다. 특히, 재단사옥, 대덕TBC, 세종SBP의 일반관리비와 이윤율은 높은 반면 광주IBC, 대구TBC, 부산TBC의 일반관리비와 이윤율은 낮은 것으로 나타나는 등 지역별 편차가 커서 향후 이러한 편차를 줄이고 전반적으로 관리비와 이윤율을 높이는 등 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만 이와 관련하여 내부기준과 절차를 마련하여 부당한 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 시스템 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 자회사에 시설관리비를 통해 교육비 예산을 지원하고 있으며 모기관 집체교육에 자회사 근로자들을 참여시키는 등 교육훈련 지원을 진행하고, 다양한 회의체를 통해 자회사의 경영활동에 대한 문제점을 파악하고 해결방안 모색을 위해 노력하고 있다. 이와 같이 시설관리비를 통한 교육비 예산 지원과 모기관 집체교육에 자회사 근로자들을 참여시키는 등의 지원을 통해 자회사의 전문성 강화 및 독립적 운영 지원, 다양한 소통창구 운영 노력은 자회사의 전문성 제고 및 조직문화 개선 활동으로서 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 자회사 전담 부서 또는 전담 인력을 배치하고, 별도 예산편성 등의 조치를 통해 자회사 교육 훈련에 대한 구체적 지원이 되도록 할 필요가 있으며, 자회사 근로자의 경력경로 개발 등을 위한 예산 및 인력지원 방안 등 개선방안을 모색할 필요가 있다. 또한, 모·자회사 노사담당 합동 워크숍 등을 별도로 진행하여 전문성 제고 및 담당자 간 상호교류 체계를 마련하고, 그에 따른 전사 차원의 전파방안을 마련하는 등의 구체적인 개선방안을 검토할 필요가 있다고 판단된다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 근로자 인사관리규정 및 취업규칙(인사, 복무, 보수규정 시행세칙)에 따라 관리하고 있으며, 공공부문 비정규직 사전심사제를 준용하여 2020.8.20. ‘비정규직 채용 사전심사제 운영요령’을 제정하고 기간제근로자 등을 채용하였다. 이와 같이 자회사 개선대책을 충실하게 이행하고 있다.

- 자회사 임원후보추천위원회의 구성은 이사회 선출이사 1인, 이사회 추천 외부인사 3인 등이며, 위원회의 역할은 임원 후보자 모집방법 결정, 심사, 위원회 운영사항 의결이다. 위원회는 공개모집, 추천, 공개모집·추천방식 병행 중 하나를 선택하며, 서류심사(이력서, 자기소개서, 직무수행계획서 등 제출), 면접심사를 실시하여 최종 후보자를 선정하고, 자회사 주주총회에서 임원후보추천위원회가 선정한 최종 후보자를 임명한다. 이는 자회사 개선대책을 성실하게 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사는 직무별 동일가치노동 동일임금 보수체계를 단계적으로 구축하고 있다. 시설별로 다른 용역업체로부터 보수체계가 승계됨에 따라 동일직무임에도 임금이 상이한 문제가 발생하여 2020년부터 기존 임금이 낮아지지 않는 선에서 시중 노임단가를 준수하여 동일·유사업무 수행 근로자의 동일 보수체계를 구축하고 있다. 자회사의 일반관리비 및 이윤 등 간접비용을 활용하여 복리후생비를 확대

하였으며, 시중노임단가를 적용하여 전환 후 월 평균임금이 217만원(18년)→266만원(19년)→280만원(20년)으로 상승하였다. 이는 자회사 개선대책을 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “61.00점”으로 평가한다.

(주)에스알

총 평

○ 에스알은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하지 않고 한국철도공사(에스알의 모기관)의 3개 자회사(코레일관광개발, 코레일네트웍스, 코레일테크)와 위탁계약을 체결하여 전환하였다. 이에 따라 자회사 설립 근거가 정관에 마련되어 있지 않으며, 정규직으로 전환한 3개 기관과 모·자회사 관계가 성립되지 않아 자본금도 출연하지 않았다. 모기관이 정규직 전환 직원의 처우를 개선한 점, 종전 관행에 따른 낙찰률을 적용하지 않고 설계금액을 100% 적용하여 계약을 체결한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 한국철도공사의 3개 자회사와 업무위탁관계가 성립되었음에도 업무위탁에 관한 구체적인 근거를 마련하지 않은 점, 단일 통합계약을 체결하지 못한 불가피한 사유를 찾아보기 어려운 점, 수정된 과업지시서를 제출하지 않아 일부 개선된 내용 외에 다른 조항에 대한 검토가 불가능한 점, 경영협약을 체결하지 않은 점, 일반관리비를 낮게 책정한 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 노사공동 안전근로협의체를 분기별로 운영하고, 국정과제 TF팀을 신설하여 정규직 전환 후속조치를 전담토록 하고, 협력사별 담당자를 지정하여 협력사 지원체계를 강화한 것, 정규직 전환 직원과 기존 자회사 직원의 처우를 동일하게 적용하여 노노갈등을 사전에 예방하고, 정규직 전환 근로자의 처우개선에 기여한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 노사공동협의회 설치, 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 근로자를 지원하기 위한 방안 마련, 교육훈련체계 구축 및 예산 지원 등에 대한 구체적이고 중장기적인 지원방안 등에 대해서는 개선 노력이 필요하다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 설립 방식으로 전환하는 대신 한국철도공사 자회사로 전환하였으나, 자회사 설립과 관련한 근거가 정관에 마련되지

않았다. 모기관과 자회사의 관계를 고려할 때 자회사 설립의 근거를 모기관 정관에 규정하지 않더라도 한국철도공사 자회사로 전환된 근로자들의 고용안정성 측면에서 모기관의 정관에 업무위탁에 관한 구체적인 근거를 마련해 둘 필요가 있을 것으로 보이며, 향후 이에 대한 개선이 필요하다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 3개 기관과 지배구조상 직접적인 모·자회사관계가 성립하지 않아 자본금을 출연하지 않았다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모·자회사가 체결한 경영협약에는 자율적 운영, 교육지원, 처우개선, 공동이익 관련 사항을 명시하였으며, 용역계약서에도 이와 관련된 사항이 규정되어 있다. 실제로 모기관은 업무 수행에 필수적인 사무실 및 휴게공간 제공, 무전기, MTIT 대여, 노면청소기, 고압세척기, 유압사다리, 상담용 PC, 전화기, 상담부스 등을 자회사에 제공한 점이 인정된다. 다만, 향후 모기관은 자회사의 안정적 운영을 위해 추가적인 이관 계획 수립과 설비 제공 등 개선이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 지역별 위탁계약이던 기존 계약을 차량청소와 객차비품 2개 계약으로 통합하였다. 다만 자회사와 단일 통합계약을 체결하지 못한 불가피한 사유를 찾아보기 어렵다는 점에서 모기관의 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 자회사 전환 직원의 처우를 개선한 점, 종전 관행에 따른 낙찰률을 적용하지 않고 설계금액을 100% 적용하여 계약을 체결한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 설계금액 산정 시 노임단가 항목에 시중노임단가의 반영 비율을 확인할 수 있는 자료를 적시에 제출하지 않았는데 모기관은 향후 평가에 관련된 자료를 평가위원회에 성실하게 제출할 필요가 있다고 판단된다. 또한 시중노임단가 인상에도 계약금액 조정이 이루어지지 않은 점에 대해서는 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 계약대금을 선지급할 수 있다는 내용을 계약서에 명시한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 모기관의 계약대금 지급에서 실제로는

여전히 기존의 매월 분할지급 방식을 유지하고 있는 점에 대해서는 추가적인 개선 노력이 필요할 것으로 판단된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 6개 업무의 위탁계약서를 검토하여 경험과 기술을 가진 근로자를 우선 채용하도록 한 조항, 인력운영 시 모기관 교체 요구 조항, 작업책임자나 비품 취급자가 업무 수행 시 지장을 주는 경우 위탁비용 조정 조항, 역사청소 시 복장과 용모 조항, 모기관 교육 참여 조항, 청소점검 및 품질검사 방식에 대한 조항 등 자회사와의 관계에서 적절하지 않은 계약 해지 조항 등을 개선하였다. 또한, 자회사가 의견 내지 이의를 제기할 수 있는 조항들을 신설한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만 용역계약 특수조건에서 자회사의 귀책사유로 모기관이 개선을 요청하였으나 조치가 없을 때 계약을 해제·해지하도록 한 조항은 추가적으로 개선할 필요가 있다고 판단된다. 또한 모기관은 수정된 과업지시서를 제출하지 않아 일부 개선된 내용 외에 다른 조항에 대한 검토가 어려우므로 향후 평가에 관련된 자료를 평가위원회에 성실하게 제출할 필요가 있다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사의 경영상 독립성 및 자율성 보장 뿐 아니라 주요 설비의 자회사 이관, 노동자 처우개선, 노사공동협의회 설치 등을 위한 경영협약을 체결할 필요가 있다. 따라서 향후 자회사 운영의 자율성 보장 및 주요 설비의 자회사 이관 등 지원에 관한 사항, 자회사 소속 근로자의 처우개선에 관한 사항, 모·자회사 간 공동이익 증진방안을 포함하여 경영협약을 체결할 필요가 있다고 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 '노사공동 안전근로협의체'를 2019년 8월 설치하여 분기별로 운영 중인데, 코레일관광개발, 코레일테크 등을 대상으로 근로자 생명 및 안전 보호를 위하여 운영하였으며, 2019년 5건의 산업재해를 0건으로 대폭 감소시켰고 협의체를 코레일네트웍스로까지 확대 운영하도록 개선하였다. 이와 같이 노사공동 안전근로

협의체를 자회사 전체로 확대 운영하고 이를 통해 산업재해 발생률을 감소시킨 것, 분기별 회의를 통한 합의사항에 대해서도 후속조치를 계획하고 담당 부서별로 조치 일정을 구체화함으로써 회의체를 실효성 높게 운영한 것 등은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모·자회사 노사공동협의회는 모·자회사의 노동조건, 작업환경, 복지 등 공동이익 증진방안을 적극적으로 협의하기 위한 기구로서, 현재 운영 중인 노사공동 안전근로협의체와는 성격을 달리하므로, 모·자회사 노사공동협의회의 상시적인 운영체계 확립을 통해 자회사 운영과 관련된 문제해결뿐만 아니라 모·자회사 간 경영협력 방안 등을 구체적으로 논의할 수 있도록 해야 할 것이며, 운영할 때는 회의 주기 및 자회사 근로자 대표 선정 방법을 적절히 검토하는 등 의견청취 과정의 정당성을 확보하기 위한 노력이 필요하다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여 업무분장 개선, 유니폼 및 승무장비 지원, 교육훈련 개획, 사무집기 교체, 피복 지원, 인력 충원, 고객센터 시스템 교체, QA평가 개선, 관리자 업무처리 방식 개선, 복지포인트 선지급, 직급 및 직책 신설, 채용 시 경력점수 변별력 반영 등에 대하여 보고·협의하였으며, 일부 사항은 실제 시행하였다. 노동이사제(근로자 이사회 참관제)를 도입하고 있지 않으며, 자회사는 기타공공기관으로서 공공기관 경영정보 공개시스템을 통해 통합공시를 시행하고 있다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하여 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하려고 하고, 공공기관 경영정보 공개시스템에 자회사 경영정보를 공시한 것은 노사 간 협력관계 구축과 경영 투명성 확보를 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 자회사에서 노사협의회를 운영하고 노동이사제 등을 도입할 경우, 모기관은 그 내용을 존중하여 적극 협조해나갈 필요가 있다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관과 자회사는 위수탁계약 관계이기 때문에 모기관의 사내근로복지기금을 활용하거나 공동근로복지기금을 설립하는 대신, 자회사에 지급하는 노무비를 설계할 때 복지포인트, 명절상여금, 식비를 신설하여 반영하는 등 자회사 근로자의 복리후생을 증진하기 위한 재원을 지원하고 있다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관과 자회사는 위수탁 계약관계이기 때문에 모기관은 자회사의 행정인력 지원 등 원활한 운영을 위한 개선 노력을 기울이지 아니한 것으로 보인다. 또한 운영 개선을 위한 특별한 지원(사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등)등과 같은 세심한 정책도 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 평균 일반관리비를 3%(국가계약법상 최대 9%)로 체결하였으며 이윤율은 7~8%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하였다. 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 적절한 관리비 보장을 권고하는 정부 정책에 비추어 충분한 수준이라고 평가되지 않는다. 모기관은 향후 계약 시 자회사의 재정적 안정성을 위해 일반관리비를 상향 조정하여 계약할 필요성이 있다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부적인 기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 국정과제 TF팀을 신설하여 정규직 전환 후속조치를 전담토록 하고 협력사별로 담당자를 지정하여 협력사 지원체계를 강화하였으며, 교육장소 및 교육자료 등을 지원하였다. 협력사별 맞춤형 직무 전문성 강화를 위해 교육자료를

제공하였으며, 노사합동 정기간담회를 코레일관광개발 4회, 코레일네트웍스 4회, 코레일테크 7회 등 총 15회를 개최하였다. 이와 같이 모기관에 자회사 담당 부서를 신설하여 지원하고, 교육 장소 및 자료, 전문성 강화 자료 제공 등을 통하여 자회사의 전문성 제고 등에 대해 지원하며, 노사합동 정기간담회를 통해 코로나19 대응 등을 논의한 것은 상호존중의 조직문화 정착에 긍정적인 노력으로 평가된다.

- 다만, 자회사의 교육훈련 등 전문성 제고를 위한 중장기 운영과 예산 등 구체적인 지원방안 계획을 마련할 필요가 있으며, 그 과정에서 자회사 근로자들의 의견 청취를 통해 수용성을 제고하는 노력이 요구된다. 또한, 구체적인 경력경로 개발을 위한 방안을 제도화하고 참여유인을 개발하여 제도운영의 실질적인 효과성을 담보할 필요가 있으며, 모·자회사 노사담당 워크숍을 포함한 다양한 소통창구 개발 및 운영 등 조직문화 개선을 위한 다양한 활동과 조직 내 확산 노력을 통해 상호존중의 조직문화를 형성하려는 노력이 필요하다고 평가된다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사에 대한 인사관리규정 및 CEO 공정채용을 위한 방안 등에 대한 자료를 제출하지 않았으며, 비정규직 채용 사전 심사위원회 운영 지침을 제정하였다. 이를 통해 자회사 개선대책을 충실하게 이행하지 못한 것으로 평가된다.

- 자회사의 임금체계 보장을 위해 수의계약 사업비를 설계하였으나 아직 직무중심 임금체계를 설계한 것은 아니다. 정규직 전환 직원과 기존 자회사 직원의 처우를 동일하게 적용해 노노갈등을 사전에 예방하고 정규직 전환 직원의 처우개선에 기여했으며, 용역사업비를 설계할 때 복지포인트를 신설하고, 경영평가성과급 반영 등 협력사 임금체계 운영에 적합한 인건비를 지급하고 있다. 이를 통해 보면, 자회사 개선대책에 따른 전문성 확보를 지향하고는 있지만 더 노력이 필요한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “44.15점”으로 평가한다.

예금보험공사

총 평

○ 예금보험공사는 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위해 2019.1. 자회사를 설립하고 자본금 1억원을 100% 출자하였다. 모기관이 사무집기 및 청소장비 등 총 68개를 이관 완료한 점, 최저하한낙찰률을 적용하지 않고 협상에 따라 자회사가 필요로 하는 계약금액을 보장한 점, 시중노임단가 기준 준수를 위해 일부 직군의 인건비를 인상한 사례가 있는 점, 일방적 직원 교체, 업무지시 등과 같은 조항을 삭제하는 등 계약조항을 개선한 점, 경영협약을 체결한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 설립의 취지 및 근거를 정관 등에 명확히 규정하지 않은 점, 시중노임단가를 100% 반영하지 않아 자회사 근로자 처우개선이 미흡한 점, 시중노임단가 변경을 계약 내용에 제한적으로 반영한 점, 근무계획 및 관련 보고를 요구할 경우 자회사가 응해야 하는 조항을 유지하고 있는 점, 이윤율과 일반관리비를 책정하지 않은 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 자회사 인건비 인상방안 논의, 자회사 근로자 주말 근무수당 지급 등 자회사 근로자의 실질적인 처우개선 방안을 논의한 것, 모기관 홈페이지에 자회사 경영정보를 공시한 것, 교육훈련비를 월 3만원에서 월 98만원으로 인상하여 예산을 지원한 것, 실무협의회 운영을 통해 이해관계자 의견을 반영하여 직무급을 운영한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동협의회에서 노사공동 이슈에 대한 논의를 진행하지 않고 있다는 점과 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 근로자 지원 방안 마련 등에 대해서는 개선노력이 필요하다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기로 결정하고, 2019.1. 자회사를 설립하였으며, 정관 개정안을 마련하여 소관부처와 협의하는 등

노력한 점이 인정된다. 그러나 모기관은 평가 대상기간 중 자회사 설립의 근거를 정관 등에서 명확히 규정하지 않았으므로, 향후 정관 등에 자회사 설립 및 업무 위탁에 관한 사항을 규정하는 등 개선이 필요하다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자본금 1억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 또한, 기획재정부 '출자회사 관리 가이드라인'에 따라 재무건전성 등이 포함된 경영현황을 진단하고 평가결가에 따른 자체 개선 계획을 마련한 점도 긍정적이다. 다만, 자회사 인원이 74명으로 소규모이긴 하지만, 자본금 1억원은 전체 자회사의 자본금 평균치인 7.4억원에 못 미치는 금액이며, 경영협약에도 명시되어 있는 것처럼 자회사의 안정성을 제고하기 위하여 자본금 증자 등의 조치가 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관은 경영협약과 계약서 용역계약 일반조건 제7조(업무 수행공간의 제공), 제13조(시설 공구 및 소모품 관리), 제18조(시설부분 비용부담 기준) 등에 자회사의 독립적·자율적 운영 보장과 업무지원, 근로환경 개선을 위한 노력, 상호간 협의를 통해 자회사 경영에 필요한 사안 지원 등에 대하여 명시하고 있으며, 실제로 사무집기(38개) 및 청소장비(30개) 등 총 68개 이관을 완료한 점은 긍정적인 것으로 평가된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 기존에 시설별로 체결하던 3개의 위탁계약을 2021년부터 1개의 통합계약으로 전환할 계획을 수립한 모기관의 노력이 확인된다. 모기관은 향후 통합계약 전환 계획을 준수할 필요가 있다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 최저하한낙찰률을 적용하지 않고 협상에 따라 자회사가 필요로 하는 계약금액을 보장한 점, 시중노임단가 기준 준수를 위하여 일부 직군의 인건비를 인상한 사례가 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 시중노임단가를 100% 반영하지 않아 자회사 근로자 처우개선이 미흡한 점, 시중노임단가 변경 시 계약금액을 제한적으로만 조정한 점에 대해서는 추가적인 개선 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 자회사에 분기 계약대금을 선지급할 수 있는 근거 조항을 마련한 점, 기성검사를 대체하여 대가지급에 소요되는 기간을 단축한 점에서도 모기관의 노력이 인정된다. 반면 현재까지 계약대금을 매달 분할하여 지급하는 방식을 유지하고 있는 점에 대해서는 개선할 필요가 있다고 판단된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 용역계약 일반조건과 각 과업지시서에 있는 도급인의 일방적인 직원교체 요구조항, 일방적인 업무지시조항, 직원 집단행동으로 인한 손해배상 조항, 구체적인 복장 규정, 불명확한 직원의 행동 관련 금지규정, 불합리한 근무 규정 등을 개선하였고, 불명확한 계약 해지 사유 등을 삭제하는 등 다수의 조항을 개선한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 그러나 용역계약 일반조건 제13조 계약해지사유 중 임금체불 조항, 제19조 종업원 신상 및 경력요구 시 서류 제출조항, 미화·경비 등의 과업지시서에 모기관이 필요하다고 인정 시 수급인과 합의가 아닌 협의로만 지시하도록 한 조항, 근무계획 및 보고 역시 모기관이 세부 내역 요구 시 자회사가 응해야 하는 조항, 업무일지 요구 시 보고하는 조항 등은 부당·불공정하므로 개선하는 것이 바람직할 것으로 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 경영의 독립성을 보장하기 위하여 2020.8. 자회사와 경영협약을 체결한 사실이 인정된다. 경영협약서의 구체적 내용을 보면, 자율적 경영의 보장, 업무협력을 기본원칙으로 정하는 한편, 업무협력의 범위로 자회사의 안정적인 성장 지원, 소속 근로자의 처우개선, 모·자회사 간 공동의 이익증진에 대해 규정한 점을 확인할 수 있다. 이같은 경영협약의 체결은 자회사 경영의 독립성을 보장하고, 직접 개입이 아닌 경영협약을 통해 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하도록 하려는 정부의 방침에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만 경영협약의 내용에 주요 설비의 자회사 이관 등 자회사 운영 지원, 노동자 처우개선, 공동이익 증진 방안(노사공동협의회 등)과 관련해서 구체적 방안이 확인되지 않으며, 향후 경영협약서의 주요 내용을 개선할 필요가 있다고 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 모·자회사 간 노사공동협의회를 설치하였고 내부결재를 통해 운영방법을 확정하였으며, 분기별 1회 운영하여 평가 대상기간 내 3회의 운영 실적이 있다. 협의회는 모·자회사 각 2인씩 총 4명으로 구성되어 있고, 자회사 경영현황, 근로자 처우개선, 안전한 근로환경 조성, 직원 근무환경 개선 등을 안건으로 하고 있으며, 안전한 근무환경 조성을 위한 안전장비 구매, 자회사 인건비 인상방안 논의, 자회사 근로자 주말 근무수당 지급 등에 대해 협의하는 등 실질적인 처우개선 방안을 논의하였다.

- 이와 같이 모·자회사 노사공동협의회 설치 계획을 마련하였으며, 실제 운영을 통해 안전한 근무환경 조성 등의 처우개선 방안을 논의하고, 분기별 1회 운영한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만, 규정 마련을 통해 운영의 안정성을 모색할 필요가 있으며, 모·자회사 공동 이슈를 안건으로 상정하기 위한 노력이 필요하고, 모·자회사 노사공동협의회 위원이 실무진 위주로만 구성되어 있고 모기관 인사지원부장 및 자회사 대표이사의 참여가 예외조항으로 되어 있는 부분은 개선이 필요하다고 판단된다. 또한, 자회사 근로자 위원을 선출하는 방식이나 임기 등에 대한 부분을 구체화하여 자회사 근로자들의 의견이 반영될 수 있도록 개선방안을 마련할 필요가 있다고 평가된다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여 경영 현황, 근로자 처우개선, 노사문화 개선, 인사제도 운영 등에 대하여 보고·협의하였으며, 일부 사항은 실제 시행하였다. 자회사는 대표이사 단독이사 체제로 운영 중이기 때문에 이사회가 구성되는 경우 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 검토할 예정이며, 모기관 홈페이지에 자회사 경영공시 게시판이 별도로 개설되어 있고, 정관, 취업규칙 등 18개 내부규정, 2019년도 결산자료가 공시되어 있으며, 자회사의 외부회계감사를 위한 회계법인을 선정하였다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하고 대표이사가 정기회의에 참석하는 등 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하려고 하고, 모기관 홈페이지에 자회사의 경영정보를 공시한 것은 노사 간 협력관계 구축과 경영 투명성 확보를 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고,

자회사 홈페이지를 개설하여 경영정보 공시를 위한 별도 게시판을 마련해 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조하여 공시 항목을 재조정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관은 명절 상여금, 선택적 복지비, 특별건강검진 및 예방접종, 경조사비, 특근매식비, 사무공간 지상 이전 및 휴게공간 확장 등 근로환경 개선 등과 같은 자회자 근로자의 처우개선을 위한 재원을 편성하여 이를 자회사에 집행하고 있으며, 모기관과 자회사 간 협의를 통해 사내근로복지기금 현황 및 공동 활용 가능성에 대해 협의를 실시하였다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 운영에 필요한 행정인력 2명을 인사 및 회계 업무에 배치하여 자회사 업무를 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비(국가계약법상 최대 9%)와 이윤율(국가계약법상 최대 10%)을 어떤 비율로 체결했는지 명시하지 않았다. 따라서 자회사가 모회사로부터 재정의 안정성과 독립성 측면에서 적절한 수준의 관리비와 이윤을

보장받고 있는지 확인하기 어려웠으며 모기관은 향후 평가에 관련된 자료를 평가위원회에 성실하게 제출할 필요가 있다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 개선이 필요하다고 판단된다.

10 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 자회사에 모기관의 전문인력을 파견하여 운영을 지원하고, 교육훈련비 예산을 월 3만원에서 월 98만원으로 인상하여 지원하고 있으며, 자회사 근로자들의 전문성 향상을 위한 교육 및 자격증 수당 지급 등이 실시되고 있다. 또한, 모·자회사 조직문화 개선을 위한 상호 교류 및 자회사 대표이사와의 간담회, 계약조항 수정, 인권교육 강화 등의 노력을 하였다. 이와 같이 모기관이 자회사의 교육예산을 증액하고 각종 교육훈련사업 지원 및 자격증 수당 등을 인건비에 포함하는 등과 같은 것은 자회사의 전문성 제고를 위한 노력으로 인정되며, 상호 교류는 모·자회사 상호 존중 및 협력적 관계를 모색하기 위한 것으로 상시 운영을 모색할 필요가 있다.

- 다만, 모기관 직원의 파견기간 종료 시점을 정하고 그에 대한 대응방안 마련을 통해 자회사의 독립적이고 전문적 운영역량 함양을 위한 방안을 검토하고, 예산 등 편성방법 등에 대한 구체적이고 중장기적인 지원방안 모색이 필요하다. 자회사 근로자의 경력경로 개발과 제도화, 교육훈련 참여유인책 등을 마련하고, 그에 적정 예산을 편성함으로써 자회사 운영의 전문성을 제고하면서, 그 과정에서 근로자들의 의견청취 및 반영 노력과 함께 상호존중 조직문화 형성을 위해 다양한 소통채널 구축 등과 같은 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 '근로자 인사관리규정'에 따라 공무직을 관리하고 있으며, 모기관의 공무직 인사관리세칙을 참고하여 자회사 직원의 인사관리규정, 보수규정을 제정하였다. 또한 자회사는 비정규직 채용 최소화를 위하여 모기관의 규정을 참고하여 비정규직 사전심사규정을 제정하였다. 이와 같이 자회사가 인사관리를 위해 주요 인사규정과 비정규직 사전심사제를 마련한 것은 정부의 자회사 운영개선 방안을 충실히 따른 것으로 평가된다.

- 자회사의 대표이사는 임추위를 통해 총 5명을 추천받아 서류평가(후보자 직무계획서) 후에 산업안전기사 등 전문자격증을 보유한 대표이사를 선임하였으나(2020.2월) 임원선임규정은 없었다. 정부의 자회사 운영개선 방안에 비교적 충실히 따랐다고 평가된다.

- 자회사의 임금체계는 자회사 직무분류 및 실무협의회 운영을 통해 이해관계자 의견을 반영하여 만들어졌는데, 동일가치노동-동일임금 지급 원칙하에 직군별 '직무급' 및 승격에 따른 '직위급'을 설계하고, 직무급 체계를 반영한 예울에프엠씨 보수규정 제정을 완료하였다. 임금수준을 보면, '용역근로자 근로조건 보호지침'의 시중노임단가(낙찰하한률 적용) 이상으로 기본급을 지급 중이며, 용역수수료 등을 활용하여 자회사 전환 당시의 급여인상률은 11%에 이르고, 설·추석에 각 40만원 지급하는 명절상여금을 포함하면 자회사 전환 직후의 실질 인상률은 약 21%(미화 직무 : 25%)에 이른다. 이로써 자회사 개선대책을 적절하게 이행한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 "52.62점"으로 평가한다.

오송첨단의료산업진흥재단

총 평

○ 오송첨단의료산업진흥재단은 정규직 전환대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위해 2016년 자회사를 설립하고 자본금 2억원을 100% 출자하였다. 사무실 무상사용 승인 및 용역사 설비의 자회사 이전 등을 추진한 점, 시중노임단가를 100% 반영하여 예정가격을 산정한 점, 낙찰률이 일부 상승하고 경영협약을 체결한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관이 출자한 금액이 충분하다고 보기 어려운 점, 모기관의 자회사에 대한 업무위탁 근거가 마련되지 않은 점, 낙찰률 개선 정도가 크지 않은 점, 시중노임단가 변경을 계약에 반영하지 않는 점, 이윤율과 일반관리비를 낮은 수준으로 책정한 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 모·자회사 노사공동협의회 설치를 위한 공고 등을 진행하고 모·자회사 노사공동협의회 위원 구성(안) 등을 확정하며, 자회사 근로자에게 법정필수교육 및 법정선임교육 등을 진행한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시, 자회사 근로자의 교육훈련과 관련하여 일반관리 외에 자회사 전문성 제고를 위한 체계화 노력 등에 대해 개선노력이 필요하며, 모기관에 사내근로복지기금이 설립되어 있지 않다는 점을 감안하여 자회사 근로자의 복리후생 증진을 위해 다양한 방안을 강구할 필요가 있다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기로 결정하고, 2016년 설립된 자회사로 고용한 바 있다. 모기관은 2015년 정관 개정을 통해 자회사 설립 근거를 마련하였는데, 모기관 정관 제4조 제4항을 보면 '사업수행에 필요한 경우 이사회 승인을 얻어 자회사를 설립·운영할 수 있다'고 규정하고 있다. 모기관 정관의 해당 조항을 살펴볼 때 자회사 설립 근거가 마련된 것으로

평가된다. 다만 모기관의 자회사에 대한 업무위탁의 근거는 구체적으로 마련되지 않은 것으로 보이며, 모기관은 향후 정관에서 명확하게 자회사로 업무를 위탁할 수 있다는 취지의 근거를 마련하는 등 개선할 필요가 있다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자본금 2억원을 100% 출자한 이후 10억원의 외부투자를 유치하는 등 모기관의 출자비율이 낮은 편이다. 또한 모기관이 출자한 2억원은 충분한 규모가 아니므로 경영협약에도 명시되어 있는 것처럼 향후 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위해 자본금 규모를 증액하는 등의 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관은 2020.6. 자회사와 체결한 경영협약에서 자회사의 독립적·자율적 운영 보장과 업무지원, 근로환경 개선을 위해 노력, 상호간 협의를 통해 자회사 경영에 필요한 사안 지원 등에 대하여 명시하고 있으며, 실제로 자회사 사무실 무상사용 승인, 용역사 설비(경비장비, 비품, 소모품, 공구 등)의 자회사 이전 등을 추진한 점은 긍정적인 것으로 평가된다. 다만, 모기관은 향후 자회사의 안정적 운영을 위해 보다 구체적인 이관 계획 수립과 실행이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관이 수탁사업으로 진행 중인 용역업무를 제외하고 단일 위탁계약으로 전환을 추진한 노력이 인정된다. 이에 따라 6개 용역계약 중 5개는 자회사 단일계약을 체결하였으나, 1개 용역업무는 전환조건에 동의하지 않아 단일계약에서 제외되었으므로 개선이 필요할 것으로 판단된다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 시중노임단가를 100% 반영하여 예정가격을 산정한 점, 자회사 전환 이후 낙찰률이 일부 상승한 점에서 모기관의 노력이 확인된다. 반면 낙찰률 개선의 정도가 크지 않은 점, 시중노임단가 변경을 계약에 반영하지 않는 점에 대해서는 추가적인 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 모기관이 근태관리 전산화로 대가지급 소요기간을 단축한 점은 긍정적으로 평가된다. 반면 계약대금을 매월 분할하여 지급하는 방식을 유지하고 있는 점에 대해서는 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 용역계약 특수조건에서 인력 충원 시 이력서 등 각종 서류를 모기관에 제출토록 한 조항, 교육계획 수립 및 착수 시 보고, 실시결과 보고 등의 지나친 인사권 개입 조항들을 개선한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 그러나 용역계약 특수조건 제4조 과업 내용의 변경과 관련하여, 자회사와의 별도 협의를 명시하지 않은 상태에서 추가업무 및 특별업무의 수행이 이루어질 경우 자칫 부당한 업무 지시가 될 수 있으므로 개선이 필요하다고 판단된다.

- 또한 과업지시서 제13조 제3항에서 근무일지를 일·월·년 등 서식에 따라 제출하도록 한 점, 제14조 제1항에서 모기관의 지시 감독을 따르도록 명시한 점은 자회사의 경영·인사권 침해의 소지가 있어 개선이 필요하다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 경영의 독립성을 보장하기 위하여 2020.6. 자회사와 경영협약을 체결한 사실이 인정된다. 경영협약서의 구체적 내용을 보면, 모기관의 자회사 경영에 대한 독립성 보장, 업무수행에 필요한 주요 시설 및 설비 등의 공동사용, 소속 근로자 처우개선을 위한 낙찰률 임의적용 지양 및 복리후생 증진을 위한 노력, 조직문화 개선 및 공동이익 증진을 위한 노사협의회 설치·운영 등이 규정된 점이 확인된다. 이같은 경영협약의 체결은 자회사 경영의 독립성을 보장하고, 직접 개입이 아닌 경영협약을 통해 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하도록 하려는 정부의 방침에 비추어 긍정적으로 평가된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 모·자회사 노사공동협의회 설치를 위한 공고 등을 진행하고 모·자회사 노사공동협의회 위원 구성(안) 등을 확정하였으며, 매주 월요일 13시 30분에 모기관의 경영관리부 회의실에서 정기회의 개최가 예정되어 있다. 다만, 모·자회사 노사공동협의회 설치를 위한 절차를 진행하고 정기회의를 진행한다고는 되어 있으나 자회사 노사협의회를 위한 근로자 대표 선정 및 규정 신고, 회의록 등만 확인된다.

- 모·자회사 노사공동협의회는 모·자회사의 노동조건, 작업환경, 복지 등 공동이익 증진방안을 적극적으로 협의하기 위한 기구로 「근로자참여 및 협력증진에 관한

법률」에 따른 노사협의회와는 그 성격을 달리하므로, 모·자회사 노사공동협의회의 상시적인 운영체계 확립을 통해 자회사 운영과 관련된 문제해결뿐만 아니라 모·자회사 간 경영협력 방안 등을 구체적으로 논의할 수 있도록 해야 할 것이며, 운영할 때는 회의 주기 및 자회사 근로자 대표 선정 방법을 적절히 검토하는 등 의견청취 과정의 정당성을 확보하기 위한 노력이 필요하다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여 경영계획, 인력운영계획, 교대 근무자 명절 등 휴일근무시 수당 지급, 신약센터 방재실 인접 휴게공간 조성 등에 대하여 보고·협의하였다. 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 적극 검토할 예정이며, 공공기관 경영정보 공개시스템에 법인명, 주요사업, 해당 연도 재무현황 자료를 공시하였다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하고 대표이사가 정기회의에 참석하는 등 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하려고 한 것은 노사 간 협력관계 구축을 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 모기관 또는 자회사 홈페이지 개설 후 별도 게시판을 마련하여 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조해 공시 항목을 확정하고 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관에 사내근로복지기금이 설립되어 있지 않아 사내근로복지기금 공동 활용이 어렵지만, 모기관에 사내근로복지기금이 조성될 경우 적극적으로 자회사 근로자의 복리후생을 증진하기 위해 노력할 예정이다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴

등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 운영에 필수적인 행정지원을 위해 2명을 신규로 채용하여 자회사의 업무를 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비를 5%(국가계약법상 최대 9%)로 체결하였으며 이윤율은 5.8%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하였다. 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 적절한 관리비 및 이윤 보장을 권고하는 정부 정책에 비추어 충분한 수준이라고 평가되지 않는다. 모기관은 향후 계약 시 자회사의 재정적 안정을 위해 일반관리비 및 이윤율을 상향 조정하는 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부적인 기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 자회사는 자회사 근로자 전원 이수를 목표로 분기별로 법정 필수교육을 진행하였으며, 전기안전관리기술교육, 승강기 관리교육 등 법정 선임 교육을 진행하였다. 이와 같이 법정 필수교육 및 법정 선임교육 등을 진행한 것은 자회사 운영을 위한 기본적인 교육훈련체계가 갖춰지고 그에 따라 운영되었음을 의미하므로 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관 내에 자회사 전담 부서 또는 인력을 배정하여 체계적인 지원이 될 수 있도록 하고, 자회사 교육훈련 등 전문성 제고를 위한 중장기 운영과 예산 등과

같은 구체적인 지원방안을 마련할 필요가 있으며, 그 과정에서 자회사 근로자들의 의견청취를 통해 수용성을 제고하려는 노력이 요구된다. 또한, 구체적인 경력경로 개발 방안을 제도화하고 참여유인을 개발하여 제도 운영의 실질적인 효과성을 담보할 필요가 있으며, 모·자회사 노사담당 워크숍을 포함한 다양한 소통창구 개발 및 운영 등 조직문화 개선을 위한 다양한 활동과 조직 내 확산 노력을 통해 상호존중의 조직문화를 형성하려는 노력이 필요하다고 평가된다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사의 인사관리에 관한 자료는 제출하지 않았으며, 임금체계에 대해서도 용역 결과보고서만 제출하는 등 평가에 한계가 있었다. 현재 모기관의 기관장이 자회사의 대표이사를 겸직하고 있지만 향후 공정한 CEO 선발을 위한 규정을 마련하여 추진할 예정이다. 모기관은 향후 평가에 관련된 자료를 평가위원회에 성실하게 제출할 필요가 있다고 판단된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “42.85점”으로 평가한다.

울산항만공사

총 평

○ 울산항만공사는 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위해 2018년 자회사를 설립하고, 항만공사법 제42조 및 모기관 정관에 자회사 설립과 업무위탁 근거를 마련하였으며, 자본금 7억원을 100% 출자하였다. 모기관이 법률 및 정관에 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 마련한 점, 자본금을 적정 수준 이상 유지하려고 노력한 점, 기존 월별 지급방식을 반기별 선지급으로 계약대금 지급방식으로 전환한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 시중노임단가 반영 비율을 확인할 수 있는 자료가 적시에 제출되지 않은 점, 배치장소별 근무자 확정 후 근무자 명단을 모기관에 제출하도록 하는 조항을 유지하고 있는 점, 경영협약의 유효기간을 협약체결일로부터 1년으로 정하고 있는 점, 이윤율과 일반관리비를 책정하지 않은 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 모기관의 사내근로복지기금이 보유한 휴양시설 회원권 중 1개의 사용권한을 자회사에 이관한 것, 경영협약서 체결을 통해 자회사 사내근로복지기금 설립 출연을 위한 기반을 마련한 것, 투표를 통해 자회사 근로자 대표 3인을 선정한 것, 직무급에 따라 임금체계를 설계한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동협의회 운영규정 제정, 자회사 교육훈련 등 전문성 제고를 위한 중장기 운영과 예산 등 구체적인 지원방안 계획 마련, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시, 비정규직 채용 사전 심사제를 도입 등에 대해서는 개선노력이 필요하다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관의 자회사 설립과 관련하여 항만공사법 제42조에서 ‘항만의 경비·보안 및 여객터미널 등의 관리운영에 관한 사업의 일부를 공사가 출자하여 설립한 법인 또는 대통령령으로 정하는 법인에 위탁할 수 있다’고 규정하고 있고, 모기관 정관에서 ‘항만의 경비·보안 및 여객터미널 등의 관리운영에 관한 사업의 일부를

공사가 출자하여 설립한 법인에 위탁할 수 있다'고 규정하고 있다. 항만공사법 및 모기관 정관을 살펴볼 때 자회사 설립 및 업무위탁의 근거가 명확하게 규정된 것으로 보이며, 정규직 전환 정책의 취지를 반영한 것으로 긍정적으로 평가된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자본금 7억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 다만, 자본금 7억원은 전체 자회사의 자본금 평균치인 7.4억원에 다소 못 미치는 금액으로 자본금 증자 등 안정성을 제고할 수 있는 조치가 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관과 자회사 간 체결한 위탁과업지시서에 보안장비, 구매운용 등을 위한 예산 지원 명시, 모·자회사 경영계약에 독립적 운영, 예산 지원 등에 대하여 명시하고 있으며, 실제로 보안장비(순찰차량, 무전기 등) 이관 완료 등 각 사업별 설비 및 장비 단계적 이관 확대, 설비 및 장비 운용비용 지원 등을 추진한 점은 긍정적인 것으로 평가된다. 다만, 향후 모기관은 자회사의 안정적 운영을 위해 보다 추가적인 이관 계획 수립과 실행이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 기존에 사업부서별로 체결하던 위탁계약을 자회사와의 단일 통합계약으로 전환하였다.

- 계약의 합리성과 관련하여 자회사 전환 이후 근로자들의 처우가 개선된 것으로 보이는 점, 관행에 따른 낙찰률을 임의적용하지 않은 점에서도 모기관의 노력이 인정된다. 다만 예정가격 산정 시 노임단가 항목에 시중노임단가의 반영 비율을 확인할 수 있는 자료를 적시에 제출하지 않아 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 모기관은 향후 평가에 관련된 자료를 평가위원회에 성실하게 제출할 필요가 있다고 판단된다. 또한 시중노임단가 인상에도 계약금액 조정이 이루어지지 않은 점에 대해서는 모기관의 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 모기관이 기존의 월별 지급방식을 반기별 선지급 방식으로 전환하였다. 이러한 조치는 자회사의 경영안정을 위한 적절한 조치로 긍정적으로 평가된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 자회사 직원의 불성실, 근무태만 등에 대하여 적절한 조치를 취하도록 서면통보 및 결과 통보에 대한 의무 조항, 경비원의 교체 등을 지시하는 조항, 인사기록 카드의 강제 제출 조항, 항만시설 운영과 관련한 일일보고 조항, 자회사 직원의 복무를 직접 관리하는 조항 등을 삭제 또는 개선하였다.

- 또한 노동쟁의와 관련하여 모기관에 피해 없도록 해야 한다는 조항과 문제 발생 시 자회사가 일체의 책임을 지도록 하는 등 노동3권을 제약하는 조항도 삭제하여 부당·불공정 조항 총 9건에 대해 개선을 완료하였으므로 긍정적으로 평가된다.

- 다만 경비보안업무위탁 과업지시서 7.경비원의 배치 복무 및 교육의 제2항 자회사가 배치 장소별 근무자 확정 후 근무자 명단을 모기관에 제출하도록 하는 조항은 자회사의 경영·인사권을 침해할 소지가 있으므로 개선하는 것이 바람직할 것으로 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 경영의 독립성을 보장하기 위하여 2020.9. 자회사와 경영협약을 체결한 사실이 인정된다. 경영협약의 구체적 내용을 보면, 모기관의 자회사 경영에 대한 자율적 운영의 보장, 업무수행에 필요한 주요 설비 및 시설의 자회사 이관, 예산 편성시 노임단가 산정 등 합리적인 원가계산가격의 인정 및 적용, 공동이익 증진을 위해 이미 설치된 상생발전협의회를 통한 협의 등이 규정된 점을 확인할 수 있다. 이같은 경영협약의 체결은 자회사 경영의 독립성을 보장하고, 직접 개입이 아닌 경영협약을 통해 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하도록 하려는 정부의 방침에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만 경영협약의 유효기간을 협약체결일로부터 1년으로 정하고 있는 점은 자회사 운영의 지속성 및 안정성 보장 측면에서 개선이 필요하다고 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 2019년 모·자회사 공동협의회인 상생발전협의회를 구성하고 투표를 통해 자회사 근로자 대표 3인을 선정하였으며, 3회의 본회의와 1회의 실무협의를 진행하고, 자회사 근로자의 복리후생비 예산을 확보하였으며 모기관 사내근로복지기금 보유 콘도회원권 이용 권한을 자회사 이관 결정과 지속적인 제도개선을 통한 자회사 경쟁력 강화 기반 노력을 하였다. 이와 같이 모·자회사 공동협의회인

상생발전협의회를 구성하고, 근로자 대표를 직접·비밀·무기명투표를 통해 선정함으로써 대표성을 확보하였으며, 분기별 1회 회의를 통해 자회사의 근로조건 개선을 위해 모기관의 사내근로복지기금 보유 중 일부를 자회사에 이관하는 등 노사공동협의회가 실질적인 소통과 협의 창구 역할을 한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모·자회사 노사공동협의회 운영을 위한 기본원칙을 규정화시켜 상시적이고 안정적으로 운영하려는 노력이 필요하며, 자회사 근로자들의 처우개선 뿐만 아니라 모·자회사의 공동 이슈를 안건으로 삼아 공동의 이익을 위한 논의가 진행되도록 해야 할 것이다. 또한, 자회사 근로자 대표 선정에서 최다득표자에 대한 고려뿐만 아니라 직무별 대표성을 갖도록 하여 직무 단위에서 다양한 의견을 청취하는 방안이 요구되며, 근로자 대표의 임기를 사전에 정하여 다양한 근로자들이 대표로 참여할 기회를 보장하는 노력이 필요하다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여 복지포인트 지급, 초소 여건 개선, 퇴직연금 운영방안, 대체 연장근무시 휴게시간 부여, 교대제 변경, 기념일 선물 지급, 종합건강검진, 현장 안전관리에 관한 사항 등에 대하여 협의하고, 일부 사항은 실제 시행하였다. 또한, 2021년 2월 근로자 이사회 참관제 도입을 목표로 내부 검토를 진행 중이며, 자회사 홈페이지(www.upmc.or.kr)에 회사 소개, 공지사항(제3기 반기재무제표 검토보고서 등) 등을 공시하였고, 향후 홈페이지에 주요 공시사항 게시 메뉴를 추가할 예정이다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하고 대표이사가 정기회의에 참석하는 등 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하려고 한 것은 노사 간 협력관계 구축을 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 자회사 홈페이지에 경영정보 공시를 위한 별도 게시판을 마련하여 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조해 공시 항목을 정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 2019년도부터 모·자회사가 협력하여 비금전적 복리후생을 공동 제공하고 있음에도, 자회사 근로자에 대한 지속적인 복리후생제도가 신설될 필요가 있다는

의견에 따라, 모기관 노사협의회를 통해 모기관의 사내근로복지기금이 보유하고 있는 휴양시설 회원권 중 1개의 사용권한을 자회사에 이관하였으며, 자회사가 근로복지기금을 설립하는 경우 모기관이 단계적으로 출연한다는 내용의 경영협약서를 체결하여 자회사의 근로복지기금 설립 및 출연을 위한 기반을 마련하였다. 이는 사내근로복지기금 공동 활용을 위한 노력과 성과로 판단된다.

- 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴, 모기관 복지기금협의회에서 논의 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 보다 계속해나갈 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 운영에 필요한 행정지원을 위해 4명의 인력을 두어 자회사의 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비(국가계약법상 최대 9%)와 이윤율(국가계약법상 최대 10%)을 어떤 비율로 체결했는지 명시하지 않았다. 따라서 자회사가 모기관으로부터 재정의 안정성과 독립성 측면에서 적절한 수준의 관리비와 이윤을 보장받고 있는지 확인이 어려웠다. 모기관은 향후 평가에 관련된 자료를 평가위원회에 성실하게 제출할 필요가 있다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부적인 기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 2020년 사업예산에서 자회사 교육훈련비를 편성하고 행정인력 증원요청

검토를 통해 4명을 증원하였으며, 항만보안 전문인력 양성을 위한 직무교육과 행정인력의 전문자격증 취득을 지원하였다. 그리고 직무역량 기반 미래인재 양성과 자율중심연구 동호회 활성화, 행정인력 직무 전문역량 강화, 계층별 리더십 강화 등을 통한 업무역량 전문화를 도모하였으며, 모·자회사 노사담당 합동워크숍을 진행하여 자회사 항만인력 관련 현안 등을 공유하였다. 이와 같이 자회사에 교육훈련비를 편성하여 예산을 지원하고, 행정인력 증원 등을 진행하여 안정적이고 전문적인 행정지원이 가능토록 하였으며, 직무별, 직급별 차별화된 교육훈련을 지원하여 전문성을 함양하고 모·자회사 노사담당 합동워크숍을 통해 공감대 형성 및 상호협력 추진 등을 위해 노력한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관 내에 자회사 전담 부서 또는 인력을 배정하여 체계적인 지원이 될 수 있도록 하고, 자회사 교육훈련 등 전문성 제고를 위한 중장기 운영과 예산 등 구체적인 지원방안 계획을 마련할 필요가 있으며, 그 과정에서 자회사 근로자들의 의견청취를 통해 수용성을 제고하려는 노력이 요구된다. 또한, 경력경로 개발을 위한 구체적인 방안을 제도화하고 참여유인을 개발하여 제도 운영의 실질적인 효과성을 담보할 필요가 있으며, 모·자회사 노사담당 합동워크숍을 포함한 다양한 소통창구 개발 및 운영 등 조직문화 개선을 위한 다양한 활동과 조직 내 확산 노력을 통해 상호존중의 조직문화를 형성하려는 노력이 필요하다고 평가된다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 취업규칙(인사, 복무, 보수규정 및 시행세칙)에 따라 공무직 인사관리를 하고 있지만, 비정규직 사전심사제에 관한 정보는 없다. 비정규직 채용 사전심사제를 도입하려는 보완작업이 필요하다.

- 자회사는 「출자회사관리규정」에 따라 이사회 개최 - 1차 임원추천위원회 - 모집공고 및 접수 - 2차 임원추천위원회 - 3차 임원추천위원회 – 사장선임 완료의 절차를 진행하여 CEO를 선발하였다. 이로써 자회사는 정부의 자회사 개선대책의 취지에 맞는 운용을 하고 있는 것으로 평가된다.

- 자회사는 직무급에 기반한 임금체계를 설계하였으며, 임금수준은 노사합의로 직종에 따라 직무등급 승진시 기본급을 7.3~ 11.9% 인상하였다. 이로써 자회사 개선대책에 따른 전문성 확보를 지향하였으며 충실하게 이행하였다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “70.38점”으로 평가한다.

인천국제공항공사

총 평

○ 인천국제공항공사는 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위해 인천공항시설관리, 인천공항운영서비스, 인천공항경비 등 3개 자회사를 설립하고 각각 자본금 10억원을 100% 출자하였다. 모기관이 예정가격 산정에 최초 설계금액을 100% 반영한 점, 계약변경 요건이 충족될 경우 자회사의 청구에 따라 변경계약을 체결한 점, 계약서에 인력교체 강제 조항과 일일작업계획 보고의무 조항 등을 삭제한 점, 경영협약을 체결한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 설립 및 업무위탁에 관해 구체적인 근거가 마련된 것으로 보기 부족한 점, 최저하한낙찰률을 적용하여 계약을 체결하고 이에 따라 자회사 전환 이후에 오히려 낙찰률이 하락한 업무가 다수 존재하는 점, 경영협약의 내용 중 주요 설비의 자회사 이관 등 지원과 관련한 구체적 내용이 확인되지 않는 점, 일반관리비를 낮게 책정한 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 모·자회사 사장단 회의 및 실무정례회의 등을 진행하고, 2021년도부터 직무분석을 통한 직렬 세분화와 역량모델링 등을 통해 자회사 근로자 커리어 개발을 지원하며, 자회사 전환 전 59개 회사별로 상이한 임금체계를 직무 중심의 일원화된 임금체계로 통일하고 보수규정을 제정한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동협의회 설치, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시, 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 근로자를 지원하기 위한 방안 마련, 구체적 경력경로 개발방안 제도화 및 참여 유인을 개발하여 실질적인 제도 운영의 효과성 담보 등에 대해서는 개선노력이 필요하다고 판단된다.

○ 한편, 모기관은 자회사 전환 및 운영 과정에서 상당한 사회적 물의와 논란을 야기시킨 바 있어, 평가위원회는 이를 고려해 평가 결과 총점에서 일부 감점 처리하였다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기로 결정하고 자회사를 설립하였다. 인천국제공항공사법 제10조를 보면 '공사는 이사회 의결을 거쳐 예산의 범위에서 제1항 각호의 사업을 효율적으로 추진하는데 필요한 사업에 투자할 수 있다'고 규정하고 있으므로, 모기관의 자회사 설립에 관한 법적 근거가 일부 마련된 것으로 인정된다. 다만 인천국제공항공사법 제10조만으로 자회사 설립 및 업무위탁에 관하여 충분한 근거가 마련된 것으로 보기에 부족하므로, 모기관은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 법령 또는 정관에서 명확히 규정하는 등 개선이 필요하다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자회사 세 곳에 각각 자본금 10억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 다만, 향후 자회사의 실질적인 안정성 확보를 위한 자본금 증자 등에 대한 추진을 모색할 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관 내부 규정과 모·자회사 간 위탁계약, 자회사 위탁용역 운영 및 관리지침, 자회사 표준계약서 등에 관련 사항을 명시하고 있으며, 실제로 자회사 세 곳의 업무수행에 필수적인 설비, 기자재, 장비, 업무용 차량, 사무실, 창고 및 휴게실 등을 무상으로 제공한 점은 긍정적인 것으로 평가된다. 다만, 향후 자회사의 안정적 운영을 위해 관리 책임과 권한을 실질적으로 이관하는 등 보다 구체적인 이관 계획 수립과 실행이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 직종, 지역별로 계약통합을 단계적으로 실시하여 2022년까지 자회사별 단일계약으로 통합을 추진하고 있다. 모기관은 향후 통합계약 전환 계획을 준수할 필요가 있다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 예정가격 산정 시 최초 설계금액의 100%를 반영한 점, 계약변경 요건이 충족된 경우 자회사의 청구에 따라 변경계약을 체결

한 점은 긍정적으로 평가된다. 반면 시중노임단가 인상을 제한적으로 반영하고 있는 점, 최저하한낙찰률을 적용하여 계약을 체결하고 있는 점, 이에 따라 자회사 전환 이후에 오히려 낙찰률이 하락한 업무가 다수 존재하는 점에 대해서는 모기관의 추가적인 개선 노력이 필요하다고 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 계약금액의 50%를 선금으로 지급하고, 분기별 정산을 실시하여 자회사의 경영안정에 적절한 조치를 취한 점에서 모기관의 노력이 인정된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 3개 자회사의 계약서에 존재하는 부당·불공정 조항을 자율적으로 시정하였다. 구체적으로 보면 인력교체 강제조항 및 일일작업계획 보고의무, 근태 관여, 인력조정강제 등의 조항을 삭제하고 과업범위조정의 강제나 과업내용서의 일방적인 해석을 상호 협의하는 조항으로 개선하였다.

- 또한 파업 시 불이익을 주도록 한 조항이나 모기관이 직접 자회사 직원의 복무를 규율 관리하도록 하는 조항 등을 삭제하였고 계약해지와 관련하여 자의적 해석이 가능한 해지 사유나 정책변경에 따른 해지 조항을 삭제하였으며, 손해배상의 문제로 전환하는 등 개선하였으므로 긍정적으로 평가된다.

- 그러나 각 자회사 용역계약 특수조건 손해배상조항의 내용을 살피건대 정당한 권한 없이 타인의 업무를 방해하는 경우, 공항이용객들의 공항 이용에 불편을 초래하는 경우 등의 표현은 다소 과도한 측면이 있어 '중대한'이라는 등의 요건을 명확하게 하는 것이 바람직하며, 인천공항경비 자회사위탁용역운영 및 관리지침 제17조 3항의 4는 일일작업계획 및 실적보고가 있어 미비한 점이 확인되므로 개선이 필요할 것으로 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 경영의 독립성을 보장하기 위하여 2020.8. 자회사와 경영협약을 체결한 사실이 인정된다. 경영협약서의 구체적 내용을 보면, 모기관은 자회사의 경영독립성과 자율성을 보장하고, 자회사의 성장에 필요한 제반사항을 지원하며, 인천국제공항의 근로환경 개선에 필요한 예산을 관련 법령 준수 범위에서 적극 지원하기로 하였다. 또 모기관과 자회사는 공동의 이익 증진방안을 협의하고

상호 소통을 강화하기 위해 공동협의체를 설치·운영하기로 하였다. 이같은 경영협약의 체결은 자회사 경영의 독립성을 보장하고, 직접 개입이 아닌 경영협약을 통해 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하도록 하려는 정부의 방침에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만 경영협약의 내용 중 주요 설비의 자회사 이관 등 지원과 관련한 구체적 내용이 확인되지 않고, 노동자 처우개선과 관련하여 시중 노임단가 적용이나 복리후생 지원과 같은 사항이 명확하지 않기 때문에, 향후 경영협약의 주요 내용을 개선할 필요가 있다고 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 2020년 자회사 형태의 비정규직 정규직 전환을 완료하고, 모·자회사 간 최고위 수준의 거버넌스 채널을 구축하여 격월 1회 운영함과 동시에 모·자회사 간 즉각적인 현안 대응을 위한 실무정례회의 및 월간 정례회의를 월 1회 운영하고, 코로나19 대응을 위한 비상경영대책 회의 등을 통해 출자회사 관리규정에 따른 주요 현안 협의 및 보고 등을 수행하였다. 이와 같이 모·자회사 사장단 회의를 통해 경영 현안 및 이슈에 대응하고, 실무 및 월간 정례회의를 통해 자회사 업무 추진실적 확인과 현안에 대한 논의를 상시 운영하며, 수시로 노사 이슈에 대응하고 개별 협의를 통한 의견청취 등을 한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모·자회사 노사공동협의회는 모·자회사의 노동조건, 작업환경, 복지 등 공동이익 증진방안을 적극적으로 협의하기 위한 기구로서 현재 운영 중인 모·자회사 사장단 회의, 실무 정례회의, 월간 정례회의 등과는 그 성격을 달리하므로, 모·자회사 노사공동협의회의 상시적인 운영체계 확립을 통해 자회사 운영과 관련된 문제해결뿐만 아니라 모·자회사 간 경영협력 방안 등을 구체적으로 논의할 수 있도록 해야 할 것이며, 운영할 때는 회의 주기 및 자회사 근로자 대표 선정 방법을 적절히 검토하는 등 의견청취 과정의 정당성을 확보하기 위한 노력이 필요하다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여(인천공항경비는 1차 정기회의 개최 예정) 하계휴양지 관련 복리후생 제도 도입, 고충처리 절차 개선, 근무형태별 임금전환 기준 등에 대하여 협의하였으며, 일부 사항은 실제 시행하였다. 모기관이 이사회운영규정 개정을 통해 근로자 이사회 참관제 도입 근거를 마련

하는 등 먼저 도입한 후 자회사는 단계적으로 도입할 예정이며, 자회사 홈페이지에 별도 게시판을 개설하여 조직 현황, 일반 현황(공시담당자 포함), 임직원수, 신규 채용 현황, 요약 재무상태표, 요약 손익계산서, 자본금 및 주주현황 등을 공시하였거나 공시할 예정이다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하고 대표이사가 정기회의에 참석하는 등 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하려고 하고, 자회사 홈페이지에 자회사 경영정보를 공시한 것은 노사 간 협력관계 구축과 경영 투명성 확보를 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조하여 공시 항목을 재조정하여 공시하는 등의 노력이 필요하며, 1개사는 조속한 시일 내에 정기회의를 개최하고 고충처리위원을 선임하는 등 관련 법률과 정부의 권고 등을 이행할 필요가 있다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관의 사내근로복지기금은 모기관의 적자 예상으로 추가 출연이 불투명하고 기금 고갈이 예상됨에 따라, 별도 사업비를 책정하여 자회사에 지원하고 이를 재원으로 기존 5개 항목이던 복리후생 항목에 8개 항목을 추가 신설하여 자회사 근로자에게 모기관 근로자와 동일한 수준의 복리후생을 제공하기 위해 노력하였으며, 자회사 자체적으로 사내근로복지기금을 설립할 수 있는 재정적 지원방안을 검토하고, 장기적으로 주무부처, 경영진, 노동조합 간 입장 등을 고려하여 공동 근로복지기금 운영의 필요성을 검토할 예정이다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 3개 자회사의 조직을 설계하면서 자회사의 운영을 위해 경영지원부서를 별도로 구성하여 자회사 직원들의 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비를 3%(국가계약법상 최대 9%)로 체결하였으며 이윤율은 7%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하였다. 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 적절한 관리비 보장을 권고하는 정부 정책에 비추어 충분한 수준이라고 평가되지 않는다. 모기관은 향후 계약 시 자회사의 독립성을 제고하기 위해 일반관리비를 상향 조정할 필요가 있다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부적인 기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 자회사 교육훈련비 예산을 별도로 편성하여 집행하고, 모기관의 인력을 파견하여 자회사 운영을 지원하며, 공통교육 및 융합프로그램 등을 운영하고 있다. 자회사 세부 역량별 교육체계를 수립하여 시행하고 있으며, 2021년부터 직무분석을 통해 직렬 세분화와 역량모델링 등 직원 커리어 개발을 지원하고, 모·자회사 합동 워크숍, 자회사 사장단 회의. 모·자회사 정례회의 등을 진행하였다. 이와 같이 자회사에 교육훈련비를 편성하여 예산을 지원하고, 교육훈련체계를 구체화 시키고 역량별 교육훈련체계를 수립하였으며, 향후 업무 유관 맞춤형 교육과정 수립 및 교육전담팀 신설 등을 계획하고, 직무별 커리어 경로개발 및 도입 계획 등 수립, 모·자회사 합동워크숍 등 다양한 소통 채널을 이용해 조직 문화를 개선하려고 노력한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관 내에 자회사 전담 부서 또는 인력을 배정하여 체계적인 지원이 될

수 있도록 하고, 자회사 교육훈련 등 전문성 제고를 위한 중장기 운영과 예산 등 구체적인 지원방안 계획을 마련할 필요가 있으며, 그 과정에서 자회사 근로자들의 의견청취를 통해 수용성을 제고하려는 노력이 요구된다. 또한, 구체적인 경력경로 개발 방안을 제도화하고 참여유인을 개발하여 제도 운영의 실질적인 효과성을 담보할 필요가 있으며, 모·자회사 노사담당 워크숍 제도화 등을 통한 상시적 소통채널 운영과 조직 내 확산 노력을 통해 상호존중의 조직문화를 형성하려는 노력이 필요하다고 평가된다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 모기관 인사규정을 바탕으로 취업규칙 등 공정한 인사관리 토대를 마련하였으며, 비정규직 사전심사제도를 적극적으로 도입·운영할 예정이다. 이로써 자회사는 자회사 개선대책을 비교적 충실히 이행하고 있는 것으로 평가된다.

- 자회사는 관계 법령 및 모기관의 사규에 근거하여 투명하고 공정한 절차를 통해 자회사 CEO를 선임하였고, 앞으로 자회사 사장추천위원회 운영규정을 제정하여 CEO 선임 절차의 제도화 수준을 강화할 예정이다(2020년 하반기). 이로써 자회사는 자회사 개선대책의 취지에 적합한 대책을 충실히 이행하고 있는 것으로 평가된다.

- 자회사는 협력사(59개)별로 상이한 임금체계를 직무중심의 일원화된 임금체계로 통일하고 보수규정을 제정하였다. 자회사는 절감재원(일반관리비 50%, 이윤 100%)을 활용하여 3.7% 추가인상을 달성하는 등 기존 대비 임금수준을 대폭 개선하였으며, 명절상여금 100만원 신설(2019년~), 성과급 인상(2020년~) 등을 통하여 처우개선을 시도하였다. 이로써 자회사 개선대책에 따라 전문성 확보를 지향하고 있는 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “46.54점”으로 평가한다.

제주국제자유도시개발센터

총 평

○ 제주국제자유도시개발센터는 시설물 관리 및 운영과 관련한 인력의 정규직 전환을 위하여 2018년 자회사를 설립하고 자본금 9.2억원을 100% 출자하였다. 모기관이 예정가격을 산정할 때 노임단가 등 모든 비목에 원가계산가격을 100% 반영한 점, 시중노임단가 변경시 이를 계약금액에 반영하여 변경계약을 체결한 점, 자회사 직원에 대한 교체요구 조항 등을 삭제한 점, '동반성장 상생발전 경영협약'을 체결한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 정관에 자회사에 대한 업무위탁 근거가 마련된 것으로 보기 부족한 점, 자회사와 수의계약을 체결할 때 적용하는 낙찰률을 기존 용역계약 낙찰률의 평균으로 설정한 점, 자회사 이윤율을 낮게 책정한 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 한국폴리텍대학과 교육훈련 참여협약을 체결하고, 한국산업인력공단의 학습조직화 사업에 참여하는 동시에 합리적인 임금체계 구축을 위해 사례조사 및 컨설팅을 진행한 것 등은 긍정적인 조치로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사 공동협의회 설치, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시 보완, 비정규직 채용 사전심사제 도입, 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 근로자를 지원하기 위한 방안 마련 등에 대해 개선노력을 기울여야 하며, 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 중장기 계획과 예산 지원방안을 구체화할 필요가 있다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 정관 제7조에서 '사업의 효율적 시행, 시설물 유지관리(미화·경비 포함) 등 업무의 일부를 위탁하기 위해 이사회의 의결을 받아 자회사를 설립하고 그 자본금의 전부 또는 일부를 출자할 수 있다'고 규정하고 있다. 모기관 정관의 해당 조항을 살펴보면, 모기관의 자회사 설립(출자)에 관한 근거가 마련된 것으로 인정된다. 다만 정관의 해당 조항만으로 자회사에 대한 업무위탁의 근거가 마련된 것으로

부족하다고 평가된다. 따라서 모기관은 향후 정관에서 정규직 전환 정책의 취지를 반영하여 명확하게 자회사 설립과 업무위탁에 관해 규정하는 등 개선이 필요하다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자본금 9.2억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 다만 모기관이 출자한 자본금 9.2억원은 전체 자회사의 자본금 평균치 이상이지만, 향후 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위해 자본금 규모를 증액하는 등의 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 업무수행을 위한 필수 설비 목록 작성을 협의하여 필수 설비를 포함한 모든 자산을 무상 임대하기로 하였으며, 실제로 총 351개 자산 품목 중 총 343개(97.7%), 총 자산 수량 814개 중 총 800개(98.3%)에 대한 무상 임대를 추진한 점과 향후 원활한 업무수행을 위해 자회사와 합동 필수 설비 점검 협의, 사업소별 필수 설비 점검 및 수리 검토, 노후화 필수 설비 조사 및 교체 등을 검토한 점이 인정된다. 향후 자회사의 안정적 운영을 위해 필수 장비에 대한 추가적인 설비 이관, 시설 개선 등이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여, 모기관은 기존 9개 용역계약을 사업소별 5개 계약으로 우선 부분 통합하고, 자회사 전 직원 투표를 통하여 자회사 단일계약으로 전환할 예정이므로 위탁계약 형식의 개선을 위한 모기관의 노력이 인정된다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 예정가격 산정 시 노임단가 등 모든 비목에 원가계산가격의 100%를 반영한 점, 시중노임단가 변경시 이를 계약금액에 반영하여 변경계약을 체결한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 자회사와 수의계약 체결 시 적용하는 낙찰률을 기존 용역계약 낙찰률의 평균으로 설정한 점에 대해서는 개선할 필요가 있다고 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 모기관은 2020.9. 부터 대가지급 방식을 변경하여 대금을 선지급하고, 보증보험을 지급각서로 대체한 점, 기성검사 및 대가지급에 소요되는 기간을 단축한 점에서도 모기관의 노력이 인정된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 용역계약서와 과업내용서의 내용을 전반적으로 검토하여 직원의 근무태만이나 부적절한 경우에 모기관의 교체요구를 자회사가 수용하고 채용을 할 수 없도록 제한한 조항을 삭제하거나 개선하였다.

- 또한 과업내용서의 계약 내용을 해석하는 부분도 모기관과 자회사가 협의하도록 하였고, 청소용품의 구매 시 승인과 검사를 하도록 하였던 조항도 삭제하거나 협의로 변경하였다. 특히 과업내용서에 노사분규의 조치와 관련된 내용은 업무상 공백에 대한 책임으로 개정하였고, 과도한 복장에 대한 규율 조건, 교육의 의무화나 비용문제에 대한 내용도 개선하였으므로 긍정적으로 평가된다.

- 다만 여전히 과업내용서(시설관리)에서 경비원의 복종의 의무와 출퇴근 관련 고지내용, 회사간부 등의 승하차 도움의 의무 명시 등은 자회사의 인사권에 해당되는 부분으로 개선이 필요하다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 경영의 독립성을 보장하기 위하여 2020.6. 자회사와 '동반성장 상생발전 경영협약'을 체결한 사실이 인정된다. 경영협약서의 구체적 내용을 보면, '모기관은 자회사의 자율운영을 최대한 지원', '업무수행 필수 주요 설비의 이관 등에 적극 노력', '자회사 직원의 역량강화를 위한 교육 지원', '용역근로자 근로조건 보호지침 준수', '근로자지원프로그램 등을 활용한 자회사 직원 복리후생 증진', '모·자회사 정례 공동회의체 설치' 등을 규정하고 있다. 이같은 경영협약의 체결은 자회사 경영의 독립성을 보장하고, 직접 개입이 아닌 경영협약을 통해 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하도록 하려는 정부의 방침에 비추어 긍정적으로 평가된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 모·자회사 노사공동협의회 설치 및 운영을 위한 내부 검토를 우선 진행하고, 모기관의 노동조합에 참여 요청을 하였으나 모기관의 노동조합이 참여하지 않아 실질적으로 설치 및 운영되지 못하고 있다. 이와 같이 모기관 차원에서 정부 가이드라인에 따라 모·자회사 노사공동협의회 설치 및 운영을 위해 노력한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 모·자회사 노사공동협의회는 모·자회사의 노동조건, 작업환경, 복지 등 공동이익 증진방안을 적극적으로 협의하기 위한 기구로서, 상시적인 운영체계 확립을 통해 자회사 운영과 관련된 문제해결뿐만 아니라 모·자회사 간 경영협력 방안 등을 구체적으로 논의되는 기구이므로 노동조합의 참여를 독려할 필요가 있으며, 회의 주기 및 자회사 근로자 대표 선정 등 의견청취 과정의 정당성을 확보하기 위한 노력이 필요하다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여 복리후생 시행안, 근로자 처우개선 시행방안, 직원 건강검진 시행안, 분기 업무실적 및 회계연도 결산, 명절상여금 및 상품권 합산지급 시행안, 경영계획 및 업무실적, 자회사 통합계약 전환, 촉탁직 재고용안 등에 대하여 보고·협의하였으며, 일부 사항은 실제 시행하였다. 노동이사제(근로자 이사회 참관제)는 노사관계가 어느 정도 안정화된 이후에 도입을 검토할 예정이며, 자회사 홈페이지(jdcpartners.com)에 조직 구성 및 주요 업무, 각 관리소의 팀과 직무, 외부감사보고서를 공시하였다.

- 자회사가 노사협의회에서 각종 현안에 대하여 논의하는 등 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하려고 하고, 자회사 홈페이지에 경영정보를 일부 공시한 것은 노사 간 협력관계 구축과 경영 투명성 확보를 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 자회사 홈페이지에 경영정보 게시를 위한 별도 게시판을 마련하여 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조해 공시 항목을 재조정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관은 모기관의 노동조합과 사내근로복지기금 공동 활용에 대하여 협의하였지만, 모기관의 적자에 따른 기금 출연액 급감 등에 따라 기금 고갈 및 혜택 축소에 대한 대책 수립이 요구되는 실정이다. 또한, 모기관 노동조합이 사내근로복지기금의 공동 활용을 반대하고 있고, 모기관과 자회사 모두 당기순손실이 예상됨에 따라 공동근로복지기금 설립도 어려운 상황이다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준,

현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영을 위해 경영관리부를 별도로 구성하고 10명의 인력을 배치하여 자회사 직원들의 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비를 7.1%(국가계약법상 최대 9%)로 체결하였으며 이윤율은 5%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하였다. 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 적절한 이윤 보장을 권고하는 정부 정책에 비추어 충분한 수준이라고 평가되지 않는다. 모기관은 향후 계약 시 자회사의 안정적이고 독립적인 운영을 위해 이윤율을 상향 조정하여 계약할 필요가 있다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부적인 기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 자회사 직원을 모기관의 교육훈련에 참석토록 하고, 모기관의 근로자 지원프로그램에 자회사 근로자들이 참여토록 하였으며, 경비지도사, 보세사 등의 자격증 취득 전문교육을 강화하여 총 4명의 자회사 직원이 자격증을 취득하였다.

또한, 자격취득 포상비 등 참여유인제도 운용, 한국폴리텍대학교 교육훈련 참여 협약 체결, 한국산업인력공단 학습조직화 사업 참여 등을 진행하고, 사이버연수원 개설 및 교육업무협약 체결과 교육훈련 예산 배정 등을 통해 지원하였으며, 모·자회사 업무 담당자 합동간담회를 반기별 2회 진행하고 2020년 일터혁신 컨설팅 참여 등을 통해 조직문화 개선 노력을 하였다.

- 이와 같이 모기관의 예산 지원 및 교육훈련과 경력경로 개발에 대한 구체적 지원 계획과 실행 및 실적, 외부 교육기관과의 연계 및 사업 시행, 조직문화 개선을 위한 모·자회사 업무 담당자 합동간담회의 제도화와 일터혁신 컨설팅 참여 등의 노력은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관 내에 자회사 전담 부서 또는 인력을 배치하여 체계적인 지원이 될 수 있도록 하고, 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 중장기 계획과 예산 지원방안을 구체화시킬 필요가 있으며, 교육훈련체계를 수립할 때 자회사 근로자들의 의견을 청취하여 수용성을 제고할 필요가 있다. 또한, 모·자회사 노사 공동워크숍 등 다양한 소통채널 활용 및 확산 노력 등을 통해 상호존중의 조직문화 정착 방안을 모색할 필요가 있다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 기존 내부규정과 상충 여부 및 운영 현실 등을 종합적으로 검토한 후에 인사제도 개정 및 비정규직 사전심사제도 운영지침 제정 등을 추진할 예정이다. 이로써 자회사는 추가적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 자회사는 대표이사의 채용절차, 추천방식 및 대표이사 추천위원회 운영 등에 관한 내부규정 제정을 통해 대표이사 선발의 공정성 제고를 목적으로 대표이사 추천위원회 운영규정을 제정하였으며(2018.9월), 대표이사 추천의 공정성 제고를 위해 대표이사 추천위원회를 운영하고 있다. 이로써 자회사 개선대책을 성실하게 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사는 임금체계 개편 컨설팅을 통해 임금체계의 문제점을 도출하고 개편방향을 수립하였고, 합리적 임금체계 구축을 위한 사례조사 및 컨설팅을 진행 중이며, 계약(산출) 노무비 100% 이상으로 임금을 지급하고 있는 것으로 판단된다. 이로써 자회사 개선대책을 이행하기 위해 노력한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “56.38점”으로 평가한다.

(주)중소기업유통센터

총 평

○ 중소기업유통센터는 용역직 근로자(108명)를 자회사 설립방식으로 정규직 전환하기 위해 2018.11. 자본금 3억원을 전액 출자하여 상법상 주식회사 형태의 자회사를 설립하였다. 모기관이 경영·인사권 침해 관련 채용, 인사교체 등 조항을 개선한 점, 경영협약을 체결하고 행정지원을 위해 대표이사를 포함하여 4명의 인력을 지원한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 설립의 근거가 되는 정관 변경이 이루어지지 않았고, 설비 이관과 관련한 협약서 등을 확인할 수 없는 점, 예정가격을 산정할 때 시중노임단가를 100% 반영하지 않은 점, 이윤율이 낮게 책정된 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모·자회사가 주기적으로 실무회의를 개최하여 업무 진행 현황을 공유하고, 모·자회사 관리자 회의를 주1회 정기적으로 개최하며. 유관부서 합동 워크숍 등을 검토중인 것, 자회사로 전환되기 전 4개사는 각각 별개의 임금체계를 운영 중이었는데 자회사 전환 이후 단일직무급으로 전환한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동협의회 설치, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시, 일반관리 외에 자회사 전문성 제고를 위한 체계적인 지원방안 마련, 비정규직 채용 사전심사제 도입, 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 근로자를 지원하기 위한 방안 마련 등에 대해서는 개선노력이 필요하다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 용역직 근로자를 자회사 설립방식으로 정규직 전환하기로 결정한 바 있고, 자회사 설립을 위한 주무부처 승인 및 설립계획안의 이사회 의결을 추진한 바 있다. 이에 따라 모기관은 2018.11. 자본금 3억원을 전액 출자하여 상법상 주식회사 형태의 자회사를 설립하였다. 이러한 노력에도 불구하고 모기관은 자회사 설립의 근거가 되는 정관 변경이 이루어지지 않았으므로 향후 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 마련하는 등 개선이 필요하다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자본금 3억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 다만, 자본금 3억원은 시설물유지관리업 최소자본금 규모(3억원)를 고려하여 설정한 것이고, 자회사 인원이 94명으로 소규모인 점을 고려하더라도 전체 자회사의 자본금 평균치인 7.4억원에 못 미치고, 자본금과 관련하여 추가적인 실적과 향후 특별한 계획이 없는 점을 고려할 때, 자본금 증자 등 안정성을 제고할 수 있는 방안 모색이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 매주 개최되는 실무자협의회를 통해 자회사에서 필요한 필수 설비를 선정하고, 자회사와의 용역계약에 의거하여 청소용품 및 시설유지 보수 자재에 대한 구매를 지원하는 등 자재 이관과 관련한 지원은 활발하게 이루어지므로 긍정적으로 평가된다. 다만 현재 설비 이관과 관련한 협약서 등을 확인할 수 없으므로, 향후 관련 협약서의 체결 및 자회사의 안정적 운영을 위해 보다 구체적인 이관 계획 수립과 실행이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 용역업무별로 체결하였던 위탁계약을 단일 통합계약으로 전환하였다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 종전의 낙찰률 적용 관행을 개선한 점 또한 긍정적으로 평가된다. 다만 모기관이 예정가격 산정 시 시중노임단가를 100% 반영하지 않은 점, 시중노임단가 변동에 따른 계약금액을 조정하고 있지 않은 점에 대해서는 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 모기관은 기성검사 및 대가지급기간을 단축하여 계약대금 지급방식을 개선하기 위한 노력을 하였다. 그러나 계약대금을 매달 분할하여 지급하는 방식을 유지하고 있는 점에 대해서는 개선할 필요가 있다고 판단된다.

4. 부당·불공정 계약시정

- 모기관은 용역계약서와 과업지시서 상에서 자회사의 경영·인사권 침해와 관련하여 신규채용, 해직, 배치, 인원교체 시 이력서와 서면신고승인을 받도록 하는 조항,

지출내역서 및 기타사항도 승인을 받도록 한 조항을 삭제하였고, 점검보수유지 및 센터의 인력동원 시 지원의무 등을 명시한 조항은 삭제하거나 합의를 통해 해결하도록 하여 부당한 업무지시조항을 개선하였다.

- 또한 업무일지 보고를 제출하는 것에서 비치하는 것으로 개정하고, 자회사 직원들의 행위에 대한 금지사항을 구체적으로 명시하던 조항을 삭제함으로써 과도한 복무규율도 개선한 것으로 보여 긍정적으로 평가된다.

- 그러나 용역대금 지급 및 청구에서 퇴직금 지급을 명시하고 있는 조항은 다소 불필요한 조항으로 보이며, 용역의 일반사항 중 3. 계약의 해제 또는 해지 내용 중 "5 센터의 사정에 의해 부득이 본 계약을 이행할 수 없는 경우"에서 '센터의 사정'을 좀 더 구체적으로 적시할 필요가 있고 현장직원 결근 시 기성대금 지급을 감액 지급하는 것은 용역의 품질보장과 관련이 없으므로 개선이 필요할 것으로 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 경영에 대한 직접 개입 대신, 경영협약을 통해 자회사 운영 및 서비스를 합리적 수준으로 관리하기 위하여 경영협약을 체결한 사실이 인정된다. 모기관은 경영협약에서 자회사의 자율적 운영 보장을 위해 '자회사의 책임경영 체제 확립을 위하여 최대한 자회사의 자율적·독립적 운영을 보장한다'고 규정하는 한편, '자회사의 안정적 성장을 위해 자회사 운영에 필수 재료 및 자재 등에 대하여 적극 지원'하기로 하였고, 노동자 처우개선과 관련하여 '노임단가 산정시 정당한 사유없이 시중노임단가보다 낮게 적용하지 않도록 노력', '자회사 노동자의 복리후생 및 근무환경 개선을 위한 공동의 노력'을 규정하고 있다. 또한 공동의 이익 증진을 위해 '모·자회사는 현재 운영 중인 노사공동상생협의회를 소통창구로 활용하여 상호 조직문화 이해, 업무개선 등 상호 공동의 이익증진을 위해 노력한다'고 규정하고 있으며, 대체로 자회사의 독립성과 소속 근로자 처우개선에 관한 사항을 명시하고 있으므로 긍정적으로 평가된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관과 자회사는 모·자회사 협력체계 구축을 위한 협의체로 자회사의 비상무이사 2인을 선임하고, 모·자회사의 주기적 실무회의를 통해 업무 공유를 진행하고 있다. 이와 같이 모·자회사 협력체계 구축을 통해 자회사 비상무이사의 이사회

의결 협조 및 주간 실무회의를 진행하고, 매월 마지막 주 금요일 안전점검의 날 운영 등 실적은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모·자회사 노사공동협의회는 모·자회사의 노동조건, 작업환경, 복지 등 공동이익 증진방안을 적극적으로 협의하기 위한 기구로서 현재 운영 중인 모·자회사 실무회의 등과 성격을 달리하므로, 모·자회사 노사공동협의회의 상시적인 운영체계 확립을 통해 자회사 운영과 관련된 문제해결뿐만 아니라 모·자회사 간 경영협력 방안 등이 구체적으로 논의될 수 있도록 해야 할 것이며, 운영할 때 회의 주기 및 자회사 근로자 대표를 적절히 선정하여 통한 의견청취 과정의 정당성 확보 등을 위한 노력이 필요하다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여 사업 결과, 직무별 정년 적용 협의, 연장근로 및 대체휴무 시행, 주52시간제 시행방법, 근로자 처우개선 방안 등에 대하여 보고·협의하였다. 노동이사제(근로자 이사회 참관제)는 향후 법령 및 정부 지침에 따라 도입을 검토할 예정이며, 공공기관 경영정보 공개시스템에 자회사 투자 및 출자 현황, 퇴직직원 채용 현황을 공시하였다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하고 각종 현안을 논의하는 등 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하려고 한 것은 노사 간 협력관계 구축을 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 모기관 또는 자회사 홈페이지를 개설하고 경영공시를 위한 별도 게시판을 마련하여 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조해 공시 항목을 확정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관에 사내근로복지기금이 설립되어 있지 않아 모기관의 사내근로복지기금을 활용하거나 공동복지기금을 설립하는 것은 불가능하지만, 피복비, 식대보조비, 복리비, 사무실이나 휴게실 등 근무환경 개선 등을 위한 예산을 책정하여 지급하는 등 자회사 근로자의 복리후생 증진에 노력하고 있다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준,

현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영에 필요한 행정지원을 위해 대표이사를 포함하여 4명의 행정지원 인력을 확보하여 자회사의 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 또한 기관은 자회사의 효율적인 업무를 지원하기 위해 모기관의 건물 내에 자회사의 사무실과 휴게공간을 마련하는 등 업무지원을 위해 노력한 점이 인정된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비를 9%(국가계약법상 최대 9%)로 체결하였으며 이윤율을 4%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하였다. 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 자회사에 대해 적절한 이윤을 보장하게 하는 정부 정책에 비추어 충분한 수준이라고 평가되지 않는다. 모기관은 향후 자회사의 재정적 안정성을 높이기 위해 이윤율을 상향 조정하는 등의 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만 이와 관련하여 내부기준과 절차를 마련하여 부당한 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관이 자회사와 용역계약을 할 때 복지예산에 교육비, 자기계발비, 자격 수당 등을 책정하여 지원하고 있으며, 현장직 평가기준에 자기계발 의욕 등을 반영하여 참여를 독려하고, 모·자회사 관리자 회의를 주 1회 정기 운영함과 동시에

유관부서 합동워크숍 등을 검토 중이다. 이와 같이 모기관이 교육훈련 및 자기계발, 자격 수당 등에 대한 예산지원을 통해 자회사의 전문성 함양을 위한 교육훈련 체계를 마련하고 자격수당과 평가반영 등을 통한 참여유인 활용, 모·자회사 관리자 회의를 통한 소통 및 현안 논의 등의 창구 운영 등의 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관 내 자회사 전담 부서 또는 인력을 배치하여 체계적인 지원이 될 수 있도록 하고, 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 중장기 계획과 예산 지원방안을 구체화시킬 필요가 있으며, 교육훈련체계를 수립할 때 자회사 근로자들의 의견 청취를 통해 수용성을 제고할 필요가 있다. 또한, 모·자회사 노사 공동워크숍 등 다양한 소통채널 활용 및 확산 노력 등을 통해 상호존중의 조직문화 정착방안을 모색할 필요가 있다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 합리적인 근로자 인사관리를 위해 모기관의 규정을 준용하여 인사관리 규정을 제정하였지만, 사전심사제에 관한 정보는 없는 상태이다. 이로써 자회사 개선대책을 좀 더 충실하게 이행하려는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

- 자회사는 CEO 선발 공정성 제고를 위해 공정채용 절차를 도입하였는데, 외부 위원을 포함한 평가위원회를 구성하여 심사절차를 거쳐 대표이사를 선발하였다. 이로써 자회사 개선대책을 적절하게 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사는 용역 4개사의 별도 임금체계를 직무급으로 전환하였는데, 업무난이도(전문성) 및 능력에 따라 합리적으로 처우를 조정하였으며, 식대보조비, 직책·자격수당을 신설하였고, 직급수당을 별도로 지급하였다. 이로써 자회사 개선대책을 비교적 적절하게 이행한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “47.54점”으로 평가한다.

중소기업은행

총 평

○ 중소기업은행은 2000년 설립된 자회사(IBK 신용정보)와 2018년 신규 설립한 자회사(IBK서비스)를 통해 정규직 전환 대상 근로자를 고용하였고, IBK서비스를 신설하면서 자본금 30억원을 100% 출자하였다. 모기관이 출자한 자회사 자본금이 다른 사례와 비교할 때 충분하다고 보이는 점, 직원교체 투입요구 조항을 합의로 변경하고 노사분규 파업 또는 태업 관련 손해배상청구 조항을 삭제하는 등 계약 조항을 개선한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 중소기업은행법 시행령의 해당 조항만으로 자회사에 대한 업무위탁 근거가 구체적으로 마련된 것으로 보기 부족한 점, 기존의 108개 위탁계약을 직종별 40개 계약으로 통합하였지만 여전히 개별계약을 다수 체결하고 있으며, 청소 관련 도급계약서에 매일 '청소 상태 및 점검서'를 모기관에 제출토록 하는 등 다수 개선이 필요한 조항이 확인된 점, 경영협약서를 체결하지 않은 점, 이윤율을 낮게 책정한 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 자격증 취득에 대해 비용을 지원하고, IBK 금융그룹 주관 연수에 자회사 근로자를 참여시켜 모·자회사의 조직문화를 공유한 것은 긍정적으로 평가된다, 다만, 취업규칙에 따른 관리가 미흡하고, 모·자회사 노사 공동워크숍 등 소통채널 활용 및 확산 노력 등을 통해 상호존중 조직문화 형성방안을 모색할 필요가 있다. 또한, 모·자회사 노사공동협의회 설치, 자회사 노사협의회 설치 및 운영, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시, 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 근로자를 지원하기 위한 방안 마련 등에 대해서는 개선노력이 필요하다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기로 결정하고, 이미 2000년에 설립되어 있던 자회사를 통해 근로자들을 고용한 바 있다. 중소기업은행법 시행령 제30조의3 제10항을 보면, '기타 중소기업은행의 설립목적

수행에 필요한 경우로서 금융위원회가 승인한 경우' 다른 법인에 출자할 수 있도록 규정하고 있는데, 이러한 시행령 조항을 근거로 소관부처인 금융위원회가 자회사 설립을 승인한 것이므로 모기관의 자회사 설립에 관한 법적 근거가 마련된 것으로 인정된다. 다만 시행령의 해당 조항만으로 자회사에 대한 업무위탁의 근거가 구체적으로 마련된 것으로 보기에 부족하다고 판단된다. 따라서 모기관은 향후 정관에서 정규직 전환 정책의 취지를 반영하여 명확하게 자회사 설립과 업무 위탁에 관해 규정하는 것이 바람직할 것으로 보인다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 IBK서비스에 자본금 30억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, IBK서비스의 경우 업무 특성상 필수적으로 이관한 설비가 없으나 자회사 필요시 모기관의 시설이나 장비를 활용할 수 있도록 명시하고 있으나, 시설 관련 사용에 대한 실적 기록은 없는 것으로 보인다. 모기관은 향후 필요한 시설을 보다 적극적으로 제공하는 개선이 필요하다고 판단된다. 아울러 IBK신용정보의 경우 구체적인 내용과 자료가 제출되지 않았으므로, 모기관은 향후 평가에 관련된 자료를 평가위원회에 성실하게 제출할 필요가 있다고 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 기존의 108개 위탁계약을 직종별 40개 계약으로 통합하였다. 다만 여전히 다수의 개별계약을 체결하고 있는 점에 대해서는 모기관의 추가적인 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 계약의 합리성과 관련하여 자회사가 전환 근로자의 임금수준이 개선되도록 설계한 점, 모기관이 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의적용하지 않은 점, 이에 따라 자회사 전환 이후 시중노임단가 대비 임금수준이 전반적으로 상승한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 기본급 설정에 시중노임단가가 100% 반영되지 않은 점, 시중노임단가 인상이 계약금액에 반영되지 않고 있는 점에 대해서는 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 모기관이 대금지급에 소요되는 기간을 단축한 점도 긍정적으로 평가된다. 그러나 계약대금을 매월 분할하여 지급하는 방식을 유지하고 있는 점에 대해서는 개선할 필요가 있다고 판단된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 자회사의 경영·인사권을 침해하지 않기 위하여 청소용역 도급계약서에 직원 교체나 투입을 요구하는 경우 응하도록 하는 조항을 삭제하거나 합의로 변경하였고, 10개 지역본부 합숙소와 관련된 도급계약서에 통상적으로 경미한 사항 등에 관하여 구두 지시하는 조항, 노사분규, 파업 또는 태업과 관련하여 손해배상을 청구하는 조항을 삭제하는 등 노동3권 제약조항을 개선하였으므로 긍정적으로 평가된다.

- 그러나 청소 관련 도급계약서에서 매일 청소상태 및 점검서를 제출하도록 한 조항, 10개 지역본부합숙소 도급계약서 및 표준개인신용정보 보안관리약정서 내 계약해지 조항 등 다수의 개선이 필요한 조항이 확인되며, 특히 용역의 완성과 관계없이 1인당 경비일수에 미달하는 경우 책정된 도급비를 기준으로 차감한다는 내용도 개선하는 것이 바람직할 것으로 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 설립과 함께 자회사 경영의 독립성을 보장하기 위한 경영협약을 체결할 필요가 있으나, 평가 대상기간 중에 경영협약을 체결하지 아니하였다. 따라서 향후 자회사 운영의 자율성 보장 및 주요 설비의 자회사 이관 등 지원에 관한 사항, 자회사 소속 근로자의 처우개선에 관한 사항, 모·자회사 간 공동이익 증진방안을 포함하여 경영협약을 체결할 필요가 있다고 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 노동조합 협의 등을 통해 모·자회사 노사공동협의회 설치의 법적 요건 등에 대해 검토 중이다. 이와 같이 모·자회사 노사공동협의회 설치 및 운영을 위한 과정에서 노동조합의 참여를 보장하기 위하여 협의과정을 거치는 등 노력한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 모·자회사 노사공동협의회는 모·자회사의 노동조건, 작업환경, 복지 등 공동이익 증진방안을 적극적으로 협의하기 위한 기구로서, 모·자회사 노사공동협의회의 상시적인 운영체계 확립을 통해 자회사 운영과 관련된 문제해결뿐만 아니라 모·자회사 간 경영협력 방안 등을 구체적으로 논의할 수 있도록 해야 할 것이며, 운영할 때는 회의 주기 및 자회사 근로자 대표 선정 방법을 적절히 검토하는 등 의견청취 과정의 정당성을 확보하기 위한 노력이 필요하다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 4개의 복수노조와 노사협의회 구성을 위해 준비위원회를 구성하고, 노사협의회 구성을 위한 온라인 투표시스템을 도입하였다. IBK신용정보는 조만간 노사협의회 근로자 위원을 선출할 예정인 반면, IBK서비스는 노사협의회를 설치하지 않았다. 또한, 실무 현안, 관련 법률, 타 기관 사례 등을 감안하여 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 검토할 예정이며, 공공기관 경영정보 공개시스템에 자회사의 재무상태표 및 손익계산서가 공시되어 있으며, IBK서비스는 자회사 홈페이지(ibkcredit.co.kr)에 조직도, 사업영역, 임직원 행동강령 등을 공시하였다.

- 자회사는 조속한 시일 내에 노사협의회를 구성하여 노사협의회 규정을 신고하거 정기회의를 개최하는 등 관련 법률과 정부의 권고 등을 이행할 필요가 있다. 또한, 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입과 자회사 경영정보 공시를 위한 노력과 성과 역시 미미한 것으로 보이므로, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 자회사 또는 모기관 홈페이지에 경영정보 공시를 위한 별도 게시판을 마련하여 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조해 공시 항목을 정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관의 사내근로복지기금 재원이 부족하여 주무부처 협의를 통해 추가 출연을 검토하였지만 승인을 얻지 못함에 따라, 모기관의 자체 예산을 사용하여 근로자의 날, 5월 가정의 달, 창립기념일 등에 모기관과 비슷한 수준의 복지를 자회사 근로자에게 지원하는 등 자회사 근로자의 복리후생을 증진하기 위해 노력하였으며, 현재 공동근로복지기금 설립 및 출연의 법적 조건 등에 대하여 종합적으로 검토 중이다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영을 위해 행정지원 인력 17명을 두어 직원들의 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비를 4.5%(국가계약법상 최대 9%)로 체결하였으며 이윤율은 1%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하였다. 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 적절한 관리비·이윤 보장을 권고하는 정부 정책에 비추어 충분한 수준이라고 평가되지 않는다. 모기관은 자회사의 안정적인 재정운영을 위해 향후 계약 시 이윤율과 일반관리비를 상향 조정하여 계약할 필요가 있다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부적인 기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 IBK서비스에 대해 자회사 근로자들의 교육훈련을 위한 예산을 증액하여

지원하고, 커리어 경로개발 및 제도 시행을 통해 2019년 대비 25명이 증가한 36명이 수료 예정이며, IBK 금융그룹 주관 연수에 자회사 직원을 참여시켜 모·자회사 간 조직문화를 공유하였다. 모기관은 IBK신용정보에 대해 자회사 본사 직원에게 외부전문기관의 업무 교육 수강을 지원하고 현장 직원에게 직종별 권장 자격증 취득을 위하여 접수비용 및 교재비 등을 지원하고 있다. 이와 같이 교육훈련, IBK 금융그룹 연수에 자회사 근로자들을 참여토록 한 것, 본사 직원과 현장직원을 구분하여 지원체계를 운영하고 자격증 취득을 위한 비용 지원을 통해 교육훈련에 대한 동기부여를 하려는 노력 등은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관 내에 자회사 전담 부서 또는 인력을 배정하여 체계적인 지원이 될 수 있도록 하고, 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 중장기 계획과 예산 지원방안을 구체화시킬 필요가 있으며, 교육훈련체계를 수립할 때 자회사 근로자들의 의견을 청취하여 수용성을 제고할 필요가 있다. 또한, 모·자회사 노사 공동워크숍 등 다양한 소통채널을 활용하고 확산 노력 등을 통해 상호존중의 조직문화를 형성하려는 방안을 모색할 필요가 있다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사 중 IBK서비스는 인사관리제도 개선을 위해 모기관의 컨설팅을 진행하였고 자회사는 전문성 있는 CEO가 선발될 수 있도록 이사회, 주주총회 등 제반 절차의 충실성 제고를 위해 노력하였지만, 자회사 개선대책을 성실하게 이행했다고 보기는 어렵다고 평가된다.

- 자회사는 직종별 직무급 임금체계를 설계하였는데, 임금구성을 보면 기본급+조정수당+처우개선 형태를 취하고 있다. 이로써 직무급의 구체적인 설계 내용을 적시하지는 않았지만, 자회사 개선대책을 성실하게 이행한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “35.85점”으로 평가한다.

중소벤처기업진흥공단

총 평

○ 중소벤처기업진흥공단은 정규직 전환 정책에 따라 일반 용역직의 정규직 전환을 위해 2018년 자회사를 설립하고 자본금 3억원을 100% 출자하였다. 모기관이 정관에 자회사 설립 및 운영에 관한 근거 및 구체적인 위탁업무 내용을 명시한 점, 별도 전담반을 구성하여 체계적으로 준비한 점, 인건비 추가재원을 마련하여 시중노임단가를 100% 반영한 점, 노사분규 등을 사유로 계약해지할 수 있도록 한 조항을 삭제하는 등 계약조항을 개선한 점, 경영협약을 체결한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사에 출연한 자본금이 충분하다고 보기 어려운 점, 경영협약서의 유효기간을 1년으로 설정한 점, 이윤율을 낮은 수준으로 책정한 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 모·자회사 노사공동협의회 설치 및 운영에 합의하여 담당자 실무협의를 통해 구체적인 운영(안)에 대하여 협의를 진행하고, 중소기업 복지플랫폼 활용 방안 등 복지체계 구축을 위하여 모기관 교육 및 컨설팅을 진행한 것, 연령·학력·남녀 구분없이 6개 직군을 운영하고 자회사 근로자가 직무에 따라 공정하게 보상받을 수 있는 임금체계를 구축한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사의 교육훈련체계 구축 및 예산 지원 등에 대한 구체적이고 중장기적인 지원방안 모색, 모·자회사 노사공동협의회 설치, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시 보완, 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 근로자를 지원하기 위한 방안 마련 등에 대해서는 개선노력이 필요하다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 정관에서 자회사 설립 및 운영에 관한 근거 및 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 모기관은 ‘사업의 원활한 수행을 위하여 자회사를 설립할 수 있다’, ‘모기관은 자가 시설물의 유지관리, 미화 및 경비

업무'를 자회사에 위탁할 수 있도록 규정하고 있다. 이같은 규정은 정규직 전환 정책의 취지를 반영하여 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 보이며, 긍정적으로 평가된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자본금 3억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 다만, 자본금 3억원은 전체 자회사의 자본금 평균치인 7.4억원에 못 미치고, 자회사 근로자가 190명인 점을 고려하면, 현재 자본금 규모가 충분하다고 보기 어려우므로 향후 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위해 자본금 규모를 증액하는 등의 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모·자회사가 체결한 경영협약서에 적정자본금 출연 및 업무수행에 필요한 주요 설비 이관 등을 할 수 있도록 명시하고 있으며, 실제로 자회사의 안정적인 운영 및 원활한 사업수행을 위해 모기관의 미화, 경비, 시설 장비를 무상으로 임대하고 있는 점과 모기관 주요 시설물에 대한 수리·교체 시 소요되는 비용을 자회사에 전가하는 것을 예방하고자 통합계약 체결 시 과업지시서에 비용부담 기준을 명시하여 실행하고 있는 점이 인정된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 기존에 용역회사별로 분리되었던 도급계약을 자회사 단일 통합계약으로 전환하였다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 인건비 추가재원을 마련하여 시중노임단가를 100% 반영한 점, 계약기간 중 시중노임단가가 상승함에 따라 계약금액을 변경한 점, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의로 적용하지 않은 점도 긍정적으로 평가된다. 다만 산출된 예정가격을 100% 반영하지 않고 있는 점에 대해서는 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 모기관이 업무 효율화를 통해 기성검사 및 대가지급 기간을 단축한 점, 코로나19로 인하여 자회사에서 선금 지급을 요청하자 4개월분 계약대금을 선지급하여 자회사의 경영안정화에 기여한 점에서 모기관의 노력이

확인된다. 반면 모기관의 계약대금 지급에 있어서 원칙적으로는 계약대금 매월 분할지급 방식을 유지하고 있는 점에 대해서는 모기관의 추가적인 노력이 필요할 것으로 판단된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 부당·불공정 계약을 시정하기 위해 용역계약서와 과업지시서를 점검한 결과, 과업지시서의 노사분규 등 계약이행을 할 수 없는 경우 계약을 해지할 수 있다는 조항을 삭제하였고, 또한 작업 중에 과도한 복무규율을 강조하였던 조항도 삭제하여 개선한 점은 긍정적으로 보인다.

- 다만 계약의 해제 및 해지의 일부 내용 역시 용역계약의 일반적인 내용이기는 하나 모기관과 자회사와의 관계에서 적절한 해제 및 해지 사유라고 보기는 어려워 추가적으로 개선할 필요가 있다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 경영의 독립성을 보장하기 위하여 2020.6. 자회사와 경영협약을 체결한 사실이 인정된다. 경영협약서의 구체적 내용을 보면, '모기관의 자회사 경영에 대한 자율성과 독립성 보장', '업무수행에 필요한 주요 설비의 이관' 등을 규정하는 한편, '소속 근로자 처우개선을 위해 낙찰률을 임의 적용하지 않고 예정가격 산정시 정당한 사유없이 시중노임단가보다 낮게 적용하지 않기로' 하였으며, 노사공동협의회를 운영하기로 하는 등 내용이 포함된 것을 확인할 수 있다. 이같은 경영협약의 체결은 자회사 경영의 독립성을 보장하고, 직접 개입이 아닌 경영협약을 통해 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하도록 하려는 정부의 방침에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만 경영협약서의 유효기간을 1년으로 설정한 것은 자회사 운영의 지속성과 안정성 보장 측면에서 개선이 필요할 것으로 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관과 자회사는 모·자회사 노사공동협의회 설치 및 운영에 대해 합의하고 담당자 실무협의를 통해 구체적인 운영(안)에 대해 협의 중이며, 2020년 12월 중으로 모·자회사 노사공동협의회 설치 등에 대한 노사합의를 끌어낼 계획이다.

이와 같이 2020년 6월부터 시작된 모·자회사 실무협의회와 기관장 경영협약 내 모·자회사 노사공동협의회 운영 명시 등을 통하여 모·자회사 노사공동협의회의 실질적이고 구체적 운영을 위해 노력한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 모·자회사 노사공동협의회는 모·자회사의 노동조건, 작업환경, 복지 등 공동이익 증진방안을 적극적으로 협의하기 위한 기구로서, 모·자회사 노사공동협의회의 상시적인 운영체계 확립을 통해 자회사 운영과 관련된 문제해결뿐만 아니라 모·자회사 간 경영협력 방안 등을 구체적으로 논의할 수 있도록 해야 할 것이며, 운영할 때는 회의 주기 및 자회사 근로자 대표 선정 방법을 적절히 검토하는 등 의견청취 과정의 정당성을 확보하기 위한 노력이 필요하다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 고충처리위원을 선임하였으며, 대표이사 단독 이사 체제로 운영 중이기 때문에 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입이 어려운 상황이다. 또한, 모기관 홈페이지에 자율공시 게시판을 개설하여 일반 현황, 기관 운영, 주요사업 및 경영성과, 대내외 평가, 공지사항을 공시하였다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하고 모기관 홈페이지에 자회사의 경영정보를 공시한 것은 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보를 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 조속한 시일 내에 정기회의를 개최하는 등 관련 법률과 정부의 권고 등을 이행할 필요가 있고, 이사회를 구성할 경우에는 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하며, 자회사에 홈페이지를 개설하거나 모기관의 홈페이지를 활용하여 별도 게시판을 마련하고 공시 담당자를 지정해 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조하여 공시 항목을 재조정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관의 사내근로복지기금 규모가 크지 않고 모기관의 당기순손실로 추가 출연이 불가능하여 모기관의 사내근로복지기금을 활용하기 어려운 상황이지만, 모기관 임직원들의 급여 ‘끝전떼기’로 적립된 사회공헌기금을 활용하여 공동 근로복지기금 또는 자회사 사내근로복지기금 설립을 위해 지속적으로 노력할 예정이다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영을 위해 경영지원부를 별도로 구성하고 4명의 인력을 배치하여 자회사 직원들의 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비를 최대 6%(국가계약법상 최대 9%)로 체결하였으며 이윤율은 최대 2.4%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하였다. 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 적절한 관리비 및 이윤 보장을 권고하는 정부 정책에 비추어 충분한 수준이라고 평가되지 않는다. 이를 개선하기 위해 모기관은 향후 계약 시 일반관리비와 이윤율을 모두 상향 조정할 필요성이 있다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부적인 기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관이 자회사 교육예산을 확대하고, 자회사의 주요 업무를 고려하여 모기관의 안전관리팀에 전담 인력을 배치하고 기획조정실 등 관련 부서와 협조체계를

이루고 있으며, 중소기업 복지플랫폼 활용방안 등 복지체계 구축을 위하여 모기관 교육 및 컨설팅을 진행하였고, 자회사의 산업재해 예방을 위하여 평가 지표화, 안전점검 강화, 안전교육 강의장 무료 개방 등을 진행하고 자회사 근로자들을 대상으로 안전교육, 인권 감수성 교육 등을 진행하였으며, 역량향상 교육, 안전강화 교육, 직무교육 및 공통교육 등을 통한 차별화된 교육체계를 운영하였고, 자회사 담당 부서 소관 임원 주재 합동워크숍을 통해 협조체계를 구축하고 '자회사 인권 영향평가 체크리스트' 개발 및 모기관의 인권경영시스템 및 교육자료 공유 등을 통해 인권경영시스템 구축을 촉진하였다.

- 이와 같이 모기관이 교육훈련에 대한 예산지원을 통해 자회사의 전문성 함양을 위한 교육훈련체계 마련과 시제품 개발, 시설관리자, 직무수행 향상 등의 구분화된 교육체계를 확립하고 이수율 100%의 교육훈련을 시행하였으며, 모·자회사 노사 담당 부서 합동워크숍 개최 및 자회사 인권경영 활동 활성화를 위한 제도개발 및 공유 노력은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사의 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 중장기 계획과 예산 지원방안을 구체화시킬 필요가 있으며, 교육훈련체계를 수립할 때는 자회사 근로자들의 의견 청취를 통해 수용성을 제고하고 참여유인책을 마련하는 등의 노력이 필요하다. 또한, 모·자회사 노사 공동 워크숍 등 다양한 소통채널 활용 및 확산 노력 등을 통해 상호존중의 조직문화 형성방안을 모색할 필요가 있다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 공무직 등 근로자 관리규정 및 모기관 인사관리규정을 준용하여 자회사 취업규칙과 인사관리규정을 제정하였다. 자회사는 상시·지속적 업무에 대한 결원시 정규직 채용을 원칙으로 하여 휴직자 발생에 따른 불가피한 사유에 한해 한시적으로 비정규직을 채용하여 운영 중이며, 해당 비정규직 채용 시에도 '계약직 관리요령'에 따라 채용·복무 등에 대한 객관성 및 합리성을 제고하였지만, 자회사에 사전심사제 규정은 없다. 비정규직 채용 사전심사제를 도입하려는 보완작업이 필요하다.

- 자회사는 상임이사 선임에 대해 모기관의 절차에 준하여 체계적으로 운영하고 있으나, 대표이사 선발규정은 없다. 이로써 자회사는 자회사 개선대책을 좀 더 충실하게 이행하려는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

- 자회사는 연령, 학력, 남녀 구분 없이 시설관리, 경비, 미화, 콜센터, 업무지원, 시제품개발 등 총 6개 직군을 운영하며, 근로자가 직무에 따라 공정하게 보상

받을 수 있도록 임금체계를 구축하고, 숙련 형성 정도에 따라 인센티브를 부여할 수 있도록 경력 정도에 따라 6년 미만, 7년~13년, 14년 이상 등 3단계 경력단계를 신설하여 경력수당을 지급하고 있다. 직급체계는 소장, 반장, 주임, 사원으로 구분 운영하고 있으며, 주임, 반장 수당을 인상하여 관리역량을 갖춘 근로자가 관리자로 승진할 수 있도록 동기부여하고 있다. 임금수준은 올해 임금협약으로 미루어볼 때 양호한 수준으로 판단된다. 이로써 자회사는 자회사 개선대책을 충실히 이행하고 있는 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “63.23점”으로 평가한다.

태권도진흥재단

총 평

○ 태권도진흥재단은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위해 2020년 자회사를 설립하고 자본금 1.5억원을 100% 출자하였다. 모기관이 시중 노임단가 기준으로 예정가격을 산정한 점, 최저하한낙찰률을 임의적용하지 않고 자회사 견적금액으로 계약을 체결한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사에 대한 업무위탁 근거가 마련된 것으로 보기 어려운 점, 위수탁계약에 종사자의 학력과 경력기준을 제시하는 등 인사권을 침해할 수 있는 조항이 확인되는 점, 경영협약서가 별도로 작성되지 않고 위수탁계약의 붙임 문서로 작성되어 있는 점, 이윤율과 일반관리비를 낮은 수준으로 책정한 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 경영협약서에 모·자회사 노사공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 사항을 명시한 것, 법정교육 및 직무역량 개별교육 등 16개 교육과정 예산을 편성하여 지원한 것, 직무급제를 시행한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사 공동워크숍 등 다양한 소통채널 활용 및 확산 노력 등을 통해 상호존중의 조직문화 형성방안 모색, 모·자회사 노사공동협의회 설치, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시 등에 대해 개선노력이 필요하며, 모기관에 사내근로복지기금이 설립되어 있지 않다는 점을 감안하여 자회사 근로자의 복리후생 증진을 위해 다양한 방안을 강구할 필요가 있다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기로 결정하고, 2020년 자회사를 설립하였다. 모기관 정관의 해당 조항을 살펴보면 ‘재단은 제1항의 목적사업을 수행하기 위해 별도 법인을 설립하여 출자·출연할 수 있다’고 규정하고 있다. 이같은 규정은 자회사 설립의 근거를 명시한 것으로 인정되지만, 자회사에 대한 업무위탁의 근거가 마련된 것으로 보기 어려우며, 향후 정관에서

정규직 전환 정책의 취지를 반영하여 자회사로 업무를 위탁할 수 있는 근거를 구체적으로 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자본금 1.5억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 또한 자회사 설립 및 운영방안 수립 용역 결과에 따라 자회사 재무계획을 수립하고(사업성 검토 포함), 자회사의 경제적 타당성 검토 및 영업수익을 검토한 점, 선급금 10억원을 지급한 점은 긍정적으로 판단된다. 다만, 모기관은 자본금과 관련하여 추가적인 실적이나 향후 계획은 없는 상황이며, 자본금 1.5억원은 전체 자회사의 자본금 평균치인 7.4억원에 못 미치는 금액으로 자본금 증자 등 안정성을 제고할 수 있는 조치가 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관과 자회사 간 위수탁계약서 제13조(사무실 등의 임대) 및 시설사용대차 계약서에 사무실, 휴게장소 등 공간 제공, 수도광열비 부담, 편의시설물 비용부담 등을 명시하고 있으며, 실제로 필수 시설 및 설비 무상 사용 지원, 운영·시설관리 필수 관리물품 구매 후 인계, 기본 업무용 장비 지원 등이 인정된다. 다만, 향후 자회사의 안정적 운영을 위해 보다 구체적인 이관 계획 수립과 실행이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 기존 위탁 용역업무 및 자체사업의 용역을 자회사 단일 통합계약으로 전환하였다.

- 계약대금 지급과 관련하여 모기관이 자회사의 원활한 운영을 위하여 기본자금으로 10억원의 선급금을 지급한 점도 긍정적으로 평가된다. 다만 원칙적으로는 계약대금을 매월 분할지급하는 방식을 유지하고 있는 점에 대해서는 개선할 필요가 있다고 판단된다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 시중노임단가 기준으로 예정가격을 산정한 점, 최저하한낙찰률을 임의적용하지 않고 자회사 견적금액으로 계약을 체결한

점에서도 모기관의 노력이 확인된다. 다만 모기관이 산출된 예정가격을 계약에 100% 반영하지 않고 있는 점에 대해서는 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 종사원의 배치 및 인사기록을 제출토록 한 조항, 직원의 교체와 재배치에 대한 조항은 수정하였으며, 자회사의 업무 점검에 대하여 평가에 응하도록 하는 조항, 시정요구를 이행하지 않는 경우, 계약의 위반 또는 불이행, 노사분규 등 지장을 초래한 경우 등을 이유로 계약을 해지하는 것은 부적절하다고 판단하여 삭제한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 그러나 위수탁계약에서 채용 시 자격기준으로 법률에 따른 필요 자격증의 구비가 아닌 일반 행정, 운영 및 시설분야의 학력과 경력기준을 제시하는 것은 자회사의 인사권을 침해할 수 있어서 부적절해 보이며, 노사분규 시 모기관이 지정하는 별도 업체로 업무를 대행하도록 하는 것은 자회사의 노동3권을 제약할 수 있다. 또한 계약해지의 사유도 개선이 필요하다고 판단된다.

- 또한 모기관은 수정된 과업지시서를 제출하지 않아 일부 개선된 내용 외에 다른 조항에 대한 검토가 어려우므로 향후 평가에 관련된 자료를 평가위원회에 성실하게 제출할 필요가 있다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 경영의 독립성을 보장하기 위하여 2020.6. 자회사와 경영협약을 체결하였는데, 2020년 위수탁계약을 변경하는 방식으로 경영협약서를 작성하고 이를 위수탁계약서에 첨부하였다. 경영협약서의 구체적 내용을 보면, 모기관의 자회사 경영에 대한 자회사의 독립성·책임성을 강화하고, 자율경영을 위해 노력하며, 공동협의회 협의 및 설치 등이 규정된 점을 확인할 수 있다. 이같은 경영협약의 체결은 자회사 경영의 독립성을 보장하고, 경영협약을 통해 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하도록 하려는 정부의 방침에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만 경영협약서가 별도로 작성되지 않고 위수탁계약의 붙임 문서로 작성된 점(위수탁계약 기간 동안 유효), 주요 설비의 자회사 이관에 관한 규정이 포함되지 않은 점, 노동자 처우개선에 관한 사항이 포함되지 않은 점은 향후 개선이 필요할 것으로 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 모·자회사 경영협약서에 모·자회사 노사공동협의회 설치 및 운영조항을 명시하고, 모·자회사 노사공동협의회 설치 및 운영을 위하여 구성, 협력 분야, 자회사 직원의 근로조건 및 작업 환경 복지 관련 개선사항, 근로자 대표 대표성 확보 방안 등에 대해 논의 중이다. 이와 같이 모·자회사 경영협약서를 통해 모·자회사 노사공동협의회 설치 및 운영 관련 사항 등을 명시하고, 구체적 운영 방안에 대해 모·자회사가 협의를 진행함으로써 향후 운영에서 상호존중을 바탕으로 노력하고 있는 것은 긍정적으로 평가된다.

- 모·자회사 노사공동협의회는 모·자회사의 노동조건, 작업환경, 복지 등 공동이익 증진방안을 적극적으로 협의하기 위한 기구로서, 모·자회사 노사공동협의회의 상시적인 운영체계 확립을 통해 자회사 운영과 관련된 문제해결뿐만 아니라 모·자회사 간 경영협력 방안 등을 구체적으로 논의할 수 있도록 해야 할 것이며, 운영할 때에는 회의 주기 및 자회사 근로자 대표 선정 방법을 적절히 검토하는 등 의견청취 과정의 정당성을 확보하기 위한 노력이 필요하다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여 피복 지급, 사내 동호회 지원, 급여명세서 발송 방법, 업무용 PC 지원, 직원 건의함 운영 등에 대하여 협의하였으며, 일부 사항은 실제 시행하였다. 자회사는 대표이사 단독이사 체제로 운영 중이기 때문에 이사회가 구성되는 경우에는 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 검토할 예정이며, 2020년 12월에 자회사 홈페이지를 개설하여 자회사의 경영정보를 공시할 예정이다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하여 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하려고 한 것은 노사 간 협력관계 구축을 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 자회사 홈페이지에 경영정보 공시를 위한 별도 게시판을 개설하여 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조해 공시 항목을 확정하고 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관에 사내근로복지기금이 설립되어 있지 않아 모기관의 사내근로복지기금을

활용하는 것은 불가능하며, 자회사 설립 초기인 점을 감안하여 공동근로복지기금 설립 및 출연을 검토할 예정이다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영을 위해 6명을 행정지원 인력으로 배치하여 자회사의 업무를 체계적으로 운영하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비(국가계약법상 최대 9%)와 이윤율(국가계약법상 최대 10%)을 어떤 비율로 체결했는지 밝히지 않았으나 일반관리비와 이윤율을 합쳐 4.93%수준이라고 설명하였다. 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 적절한 관리비 및 이윤 보장을 권고하는 정부 정책에 비추어 충분한 수준이라고 평가되지 않는다. 이를 개선하기 위하여 모기관은 향후 계약 시 일반관리비와 이윤율을 모두 상향 조정하여 계약을 체결할 필요성이 있다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부적인 기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 방법이 마련될 필요가 있다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 코로나19로 인하여 자회사에 대한 교육지원을 온라인으로 진행하고, 법정 교육 및 직무역량 개발 교육 등 16개 교육과정에 대한 예산 편성 및 지원을 진행하였으며, 모·자회사 조직문화 개선 등을 위한 합동워크숍은 코로나19로 인하여 진행을 연기하였다. 이러한 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 다만, 모기관 내에 일반관리를 위한 인력배치나 부서 간 협조체계를 갖추는 것은 물론 자회사의 전문역량 강화 및 지원 등을 위해 전담 부서 또는 인력을 배정하여 체계적인 지원이 될 수 있도록 노력해야 하며, 자회사의 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 중장기 계획과 예산 지원방안을 구체화시키고, 교육훈련 체계를 수립할 때 자회사 근로자들의 의견청취를 통해 수용성을 제고하고 참여 유인책을 마련할 필요가 있다. 또한, 모·자회사 노사 공동워크숍 등 다양한 소통 채널 활용 및 확산 노력 등을 통해 상호존중의 조직문화 형성방안 모색이 필요하다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 '근로자 인사관리규정'에 따라 인사관리가 이루어지고 있으며, 인사규정 시행세칙 제정을 통해 비정규직 채용을 위한 사전심사제 도입을 추진할 예정이다(2020.11월 예정). 이로써 자회사는 자회사 개선대책을 비교적 충실하게 이행하고 있는 것으로 평가된다.

- 자회사는 대표이사 공개채용을 실시했고 임원추천위원회 운영규정을 준수하였는데, 자회사 개선대책을 비교적 충실하게 이행하고 있는 것으로 평가된다.

- 자회사는 직무급제 임금체계를 적용하고 있으며(3등급 6단계), 역할수당, 연장(야간)근무수당, 휴일근무수당, 보전수당 등의 수당을 지급하고 있다. 복리후생비 신설, 급식비 지급을 통해 기존 급여 대비 평균 15%를 인상했으며, 출퇴근지원비, 명절휴가비(연 2회), 선택적 복지비(연 1회)를 신설하였고, 전 직원 급식비는 동일하다. 이로써 자회사는 자회사 개선대책을 비교적 충실하게 이행하고 있는 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 "44.00점"으로 평가한다.

한국건설기술연구원

총 평

○ 한국건설기술연구원은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 7개 정부출연 연구기관(한국과학기술연구원, 한국기계연구원, 한국에너지기술연구원, 한국지질자원연구원, 한국천문연구원, 한국철도기술연구원, 국가보안기술연구소)과 공동으로 출연하여 자회사를 2019.11. 설립하였고, 8개 기관에서 공동으로 출연한 설립자본금 총 185백만원 중 25백만원을 출연하였다. 모기관의 정관에 자회사 설립, 출연, 업무위탁 등에 관한 근거를 마련하지 않은 점, 시중노임단가를 적극 반영한 것으로 보기 어려운 점, 자회사 관련 용역계약서와 과업지시서를 제출하지 않은 점, 경영협약서에 주요 설비의 자회사 이관 등 지원에 관한 사항이 포함되지 않은 점, 공동자회사는 비영리 재단법인으로 이윤을 추구하는 것은 아니지만 재정적 안정성이 높다고 보기 어려운 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 자회사 운영의 전문성 제고를 위해 산업안전 대행 등에 대한 컨설팅을 시행하여 현장 안전점검 및 안전지도 방문 등을 반기·분기별로 1회 실시할 예정인 점, 컨설팅을 통해 정교하게 구성된 직무급을 도입한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 일반관리 외에 자회사 전문성 제고를 위한 체계적인 지원방안을 마련하고, 자회사 노사협의회 설치 및 운영, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시 등에 대해 개선노력이 필요하다. 모기관에 사내근로복지기금이 설립되어 있지 않다는 점을 감안하여 자회사 근로자의 복리후생 증진을 위해 다양한 방안을 강구할 필요가 있다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 8개 기관이 공동으로 출연하여 자회사를 2019.11. 설립하였다. 모기관은 자회사 설립을 위해 주무부처의 비영리법인 설립허가를 받았고, 자회사의 정관을 제정

하였으나, 모기관의 정관에 자회사 설립, 출연, 업무위탁 등에 관한 근거를 구체적으로 마련하지 않았다. 따라서 모기관은 향후 모기관 정관에서 명확하게 자회사 설립과 업무위탁, 정규직 전환 정책의 취지를 반영하는 등 개선할 필요가 있다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 8개 기관이 공동으로 출연한 설립자본금 총 185백만원 중 25백만원을 출연하였다. 한편 8개 기관과 자회사가 체결한 업무협력협약서 제4조(출연금 출연 방법)에 의하면, 출연금 조정이 필요할 경우 이사회 심의를 통해 조정할 수 있도록 하고 있다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 장비의 소유가 용역업체인 경우 출연연구기관이 용역업체가 소유하고 있는 장비를 구매한 후 자회사로 이관 협조 요청을 하였다. 그러나 실제로 추가적인 이관은 없는 상황이다. 향후 모기관은 자회사의 안정적 운영을 위해 보다 구체적인 이관 계획 수립과 실행이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관을 포함한 8개 기관이 공동으로 출연하여 설립한 자회사와 시설관리, 미화, 조리 업무를 위탁하는 업무협약을 체결한 점은 실질적으로 단일 통합계약으로 전환한 것과 동일한 결과이므로 적절한 조치를 취한 것으로 평가된다.

- 계약의 합리성과 관련하여 출연금 규모의 결정에 있어서 시중노임단가를 100% 반영하였다거나, 시중노임단가 변경시 이를 계약금액에 반영하는 등의 노력을 확인할 수 없는 점에 대해서는 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다. 또한 자회사 전환 전후의 낙찰률 또는 원가계산가격의 적용 비율을 확인할 수 있는 자료가 적시에 제출되지 않아 모기관의 노력을 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 모기관은 향후 평가에 관련된 자료를 평가위원회에 성실하게 제출할 필요가 있다고 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 모기관이 분기별로 매분기 시작월에 자회사에 출연금을 출연하는 방식은 긍정적으로 평가된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 평가지표에 해당하는 자료를 제출하지 아니하였다. 위수탁업무와 관련하여 과업의 내용과 당사자의 권리 의무를 명시한 계약서 및 과업지시서가 존재해야 하는바, 기존 용역계약서의 문제점과 개선방안을 검토한 위수탁계약서, 과업지시서를 마련해야 할 것으로 판단된다. 모기관은 향후 평가에 관련된 자료를 평가위원회에 성실하게 제출할 필요가 있다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관 등 공동출연 연구기관은 자회사와 2020.1. 업무협력협약서를 체결한 바 있다. 동 협약서의 구체적 내용을 보면, '미화 및 시설관리, 조리업무 분야의 업무협력 추진', '출연금 출연 및 조정의 방법', '협약의 해석상 이견 발생 시 상호협의로 조정' 등 내용을 확인할 수 있다. 이같은 협약서의 체결은 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하도록 하려는 정부 방침에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만 협약서를 보면 자회사의 자율성 및 독립성 보장의 원칙이 명시되지 않은 점, 주요 설비의 자회사 이관 등 지원에 관한 사항과 노동자 처우개선 사항, 노사공동협의회 등 공동이익 증진방안 등이 포함되지 않은 점이 확인되며, 향후 개선이 필요할 것으로 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 자회사는 노사협의회 및 단체교섭과 협약 체결, 임금교섭 등을 진행 중이며, 모·자회사 노사공동협의회는 진행되지 않은 것으로 판단되고, 자회사 노사협의회 및 자회사 노동조합과의 임단협 진행 등이 확인된다.

- 모·자회사 노사공동협의회는 모·자회사의 노동조건, 작업환경, 복지 등 공동이익 증진방안을 적극적으로 협의하기 위한 기구로서 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따른 노사협의회 및 단체교섭 등과는 그 성격을 달리하므로, 모·자회사 노사공동협의회의 상시적인 운영체계 확립을 통해 자회사 운영과 관련된 문제 해결뿐만 아니라 모·자회사 간 경영협력 방안 등을 구체적으로 논의할 수 있도록 해야 할 것이며, 운영할 때는 회의 주기 및 자회사 근로자 대표 선정 방법을 적절히 검토하는 등 의견청취 과정의 정당성을 확보하기 위한 노력이 필요하다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회 규정을 제정하고 공공운수노조·공공연구노조·공공연대노조 공동교섭단과 공동노사협의회를 구성하였으며, 근로자의 직접·비밀·무기명 투표로 근로자 위원을 선임하는 내용으로 단체협약을 체결하였고, 노사협의회 구성방법, 소집 주기, 근로자 위원 선임 등 세부운영 절차를 협의하였다. 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위해 별도로 조치한 사항은 없으며, 자회사 홈페이지(stfma.or.kr)에 재단 소개, 업무범위 등을 공시하였다.

- 자회사가 노사협의회 규정을 제정하고 공공운수노조·공공연구노조·공공연대노조 공동교섭단과 공동노사협의회를 구성·운영하기로 한 것은 노사 간 협력관계 구축을 위한 노력과 성과로 평가되지만, 관련 법률 및 정부의 권고 등에 따라 정기회의 개최, 고충처리위원 선임 등을 조속히 이행할 필요가 있다. 또한, 노사협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 자회사 홈페이지에 별도 게시판을 개설하고 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조해 공시 항목을 정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관에 사내근로복지기금이 설립되어 있지 않아 모기관 사내근로복지기금을 활용하거나 공동복지기금을 설립하는 것은 불가능하지만, 명절상여금, 복지포인트, 피복비, 건강검진 등을 위한 예산을 책정하여 자회사 근로자의 복리후생 증진에 노력하고 있다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 8개 기관이 공동으로 자회사 조직을 설계하면서 자회사 운영에 필요한 지원을 위해 경영관리팀을 별도로 구성(7명)하여 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 공동자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 비영리 재단법인인 공동자회사는 이윤 추구를 목적으로 하지 않아 다른 자회사에 비해 재단법인의 재정적 안정성이 높다고 보기도 어려웠다. 비록 모기관은 부가가치세(면세분) 및 이윤 등은 자회사 직원의 처우개선에 활용하고 있다고 설명하고 있으나 자회사가 안정적이고 독립적으로 운영되기 위해선 향후 모기관의 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 시스템 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 자회사의 세부 업무에 따라 법정 전문교육을 시행하고, 산업안전 대행 등에 대한 컨설팅 시행을 통해 현장 안전점검 및 안전지도 방문 등을 반기·분기별로 1회 실시키로 하였으며, 시설관리단 관리본부장과 현장직 근로자들의 간담회 및 사업소장 회의 등을 진행하여 업무 협조성을 높이고, 2021년부터는 자회사 업무 전문성 제고를 위한 교육계획을 수립하여 추진할 예정이다. 이와 같이 자회사의 세부 업무에 따른 전문교육과 컨설팅 시행을 통해 산업안전보건체계 구축, 다양한 회의체 운영을 통해 자회사 운영의 효율성을 높이고 2021년 교육훈련체계를 수립하여 운영을 위한 준비를 진행하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 공동자회사라는 특성에 맞도록 모기관 내에 자회사 전담 부서 지정이나 전담 인력을 배치하여 체계적인 지원이 될 수 있도록 하고, 자회사의 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 중장기 계획과 예산 지원방안 등을 구체화시킬 필요가 있으며, 교육훈련체계를 수립할 때 자회사 근로자들의 의견을 청취하여 수용성을

제고하고 참여유인책을 마련하는 등과 같은 노력이 필요하다고 평가된다. 또한, 모·자회사 노사 공동워크숍 등 다양한 소통채널 활용 및 확산 노력 등을 통해 상호존중의 조직문화 형성방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 근로자 인사관리규정에 따라 인사관리를 하고 있지만, 비정규직 사전심사제 규정은 없다. 비정규직 채용 사전심사제를 도입하려는 보완작업이 필요하다.

- 자회사는 정관에 임원 선임 규정을 만들어 대표이사 공개채용을 실시했고, 임원추천위원회 운영 규정을 준수하였다. 이로써 자회사는 자회사 개선대책을 비교적 충실하게 이행하고 있는 것으로 평가된다.

- 자회사 임금체계는 직무급으로 설계하였고, 3년 내에 동일 직군내 임금격차를 해소할 예정이다. 이로써 자회사는 자회사 개선대책을 비교적 충실하게 이행하고 있는 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “28.08점”으로 평가한다.

한국공항공사

총 평

○ 한국공항공사는 정규직 전환을 위하여 3개 자회사(KAC공항서비스, 남부공항서비스, 항공보안파트너스)를 설립하여 현장인력 4,400여명을 고용하고, 각각 자본금 20억원, 16억원, 16억원을 100% 출자하였다. 모기관이 정관에 자회사 설립 및 업무위탁 근거를 마련한 점, 재무적 안정성 확보를 위해 적극적인 노력을 기울인 점, 노임단가 등 모든 비목에 대하여 원가계산가격의 100%를 적용한 점, 경영협약을 체결한 점, 행정인력을 지원한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 위탁계약에서 종전 관행에 따른 최저하한낙찰률을 그대로 적용하고 있는 점, 각 과업내용서 제20조에 기준을 제시하지 않은 채 사무실 무상사용을 해지할 수 있도록 하고 결원인원을 기준으로 감액을 전제하고 있는 점, 경영협약서에 주요 설비의 자회사 이관 등 지원사항이 명시되지 않은 점, 이윤율을 낮게 책정한 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 모·자회사 상생발전 선포식을 개최하고 자회사 전문성 제고를 위해 기술자격 장려금, 법정 선임 수당, 상생프로그램 운영비 등 예산을 지원한 것, 정규직 전환 대상자(4,146명)의 임금분석 및 중장기 재무여건 시뮬레이션에 기초하여 자회사 전환 근로자 대상 지역별 임금 및 처우개선을 마련한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사의 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 중장기 계획과 예산지원방안 구체화, 모·자회사 노사공동협의회 설치, 일부 자회사 노사협의회 설치 및 운영, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시, 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 근로자를 지원하기 위한 방안 마련 등에 대해서는 개선노력이 필요하다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 정규직 전환을 위하여 3개의 자회사를 설립하였고, 이를 통해 현장인력 4,400여명을 고용하였다. 모기관 정관을 보면, 모기관은 사업을 효율적으로

수행하기 위해 자회사를 설립할 수 있고, 위탁 사업을 구체적으로 규정하고 있다. 또한 자회사의 자율경영과 독립성을 보장하고, 자회사의 서비스 역량과 전문성 강화를 위해 노력해야 한다는 점도 명시하고 있다. 이같은 정관의 규정은 정규직 전환 정책의 취지를 반영한 것으로 긍정적으로 평가된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자회사 세 곳에 각각 자본금 20억원, 16억원, 16억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때 긍정적으로 평가된다. 자회사 재무건전성에 대한 안정성, 수익성 등에 대한 회계자문을 실시하여 자회사 운영 실태를 진단하고, 자회사의 지속가능한 경영환경을 조성하기 위한 재무적 대안 등을 검토하는 등 적극적인 노력을 한 것으로 판단된다. 향후 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위한 모기관의 지속적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원하는 내용을 모기관과 자회사가 체결한 경영협약서에 포괄적으로 명시하였고, 기타 구체적인 설비 이관 계획을 수립하고 실행하였다. 실제로 모기관은 기존 협력업체와의 계약종료 전 협력업체 보유자산에 대한 사전조사와 감정평가를 시행하여 필수 설비 등의 원활한 인수를 지원한 점, 사업장 내 사무실, 휴게실, 탈의실, 창고 등 과업수행을 위해 자회사 필요 공간을 무상으로 제공한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 향후 자회사의 안정적 운영을 위해 모기관 시설 사용이나 지원이 필요할 경우, 이에 대한 지속적인 지원이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 업무별, 사업장별로 분리되어 다수의 위탁계약으로 운영하던 기존 방식을 전환하여 자회사들과 권역별 통합계약을 체결하였다. 다만 권역별 계약을 단일계약으로 전환하지 못한 필연적인 사유가 확인되지 않는 점에서 모기관의 추가적인 개선 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 노임단가 등 모든 비목에 대하여 원가계산 가격의 100%를 적용한 점은 긍정적으로 평가된다. 반면 자회사와의 위탁계약에서 종전 관행에 따른 최저하한낙찰률을 그대로 적용하고 있는 점에 대해서는 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 모기관이 업무 효율화를 통하여 기성검사 및 대금 지급기간을 대폭 단축한 점은 긍정적으로 평가된다. 그러나 계약대금을 매달 분할하여 지급하는 방식을 유지하고 있는 점에 대해서는 개선할 필요가 있다고 판단된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 자회사의 채용기준, 순환근무, 배치, 증감 및 휴가 등과 관련한 모기관의 관여 조항, 노사분규와 관련된 대체인력 운영조항, 용역계약의 해제 및 해지조항, 대금감액 등을 통한 노동3권 제약 조항, 업무 수행과 관련된 각종 복무규율 조항, 구체적인 사유를 정하지 않고 용역비의 지급을 유보하는 조항, 일일보고서 강제 조항 등도 삭제하거나 개선하였으므로 긍정적으로 평가된다.

- 다만 각 과업내용서 제20조에 기준을 제시하지 않은 채 사무실 무상사용을 해지할 수 있도록 하고 있는 점과 제29조에서 결원인원을 기준으로 감액을 전제하는 점 등은 자회사 독립성의 측면에서 부적절하므로 개선이 필요하다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 경영의 독립성을 보장하기 위하여 2020.8. 3개 자회사와 경영협약을 체결한 사실이 인정된다. 경영협약서의 구체적 내용을 보면, '모기관의 자회사 경영에 대한 자회사의 독립성과 자율적 운영을 보장'하고, '자회사 근로자의 처우개선 등 복지증진을 위하여 공동 노력'하며, '공동이익을 위하여 경영현안을 공유하고 협력한다'는 내용이 포함되어 있다. 이같은 경영협약의 체결은 자회사 경영의 독립성을 보장하고, 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하도록 하려는 정부의 방침에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만 경영협약서에 주요 설비의 자회사 이관 등 지원에 관한 사항이 명시되지 않았고, 자회사 소속 근로자의 처우개선에 관한 구체적 방안이 제시되지 않았으며, 노사공동협의회 등 공동이익 증진을 위한 방안도 포함되지 않았으므로 향후 개선이 필요할 것으로 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 모·자회사 상생발전 선포식을 개최하고 모·자회사 경영진 간담회,

실무협의회, 노동조합 및 관련 부서 미팅, 모·자회사 노사담당자 워크숍 등을 진행하면서 모·자회사 노사공동협의회 설치 및 운영을 위해 노력하였으며, 모·자회사 노사공동협의회 운영을 위해 충실히 협의를 진행하여 운영 방향, 구성, 안건, 운영방식 등에 대해 구체적으로 논의 중이며 2021년에 운영을 계획 중이다. 이와 같이 모·자회사 상생발전 선포식을 포함하여 모·자회사 노사공동협의회 운영을 위해 다양한 논의기구를 통해 이해관계자 노사협의회 구성(안) 조정 의견을 도출하고 운영방안을 마련하는 등 노력하는 것은 긍정적으로 평가된다.

- 모·자회사 노사공동협의회는 모·자회사의 노동조건, 작업환경, 복지 등 공동이익 증진방안을 적극적으로 협의하기 위한 기구로서, 모·자회사 노사공동협의회의 상시적인 운영체계 확립을 통해 자회사 운영과 관련된 문제해결뿐만 아니라 모·자회사 간 경영협력 방안 등을 구체적으로 논의할 수 있도록 해야 할 것이며, 운영할 때는 회의 주기 및 자회사 근로자 대표 선정 방법을 적절히 검토하는 등 의견청취 과정의 정당성을 확보하기 위한 노력이 필요하다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여 퇴직급여제도, 상생프로그램비 사용, 건강검진, 직무 및 업무 교육, 하계휴양소 선정, 성과평가, 직제편제 기준, 근무복 선정, 동절기 대비 회사 운영방안, 해외연수 프로그램 대처방안, 주차 분야 휴게실, 사원증 등에 대하여 협의하였으며(항공보안파트너스는 전 임직원을 대상으로 노사협의회 설치 공고 및 안내를 하고, 노사협의회 설치준비위원회를 구성하여 준비위원 선정 및 운영방안 계획, 협의회 운영규정 초안 작성 등을 진행한 후 노사협의회를 설치할 예정임), 임금체계 개선을 위한 노사공동 임금체계 통합 개편 위원회를 운영하였다, 또한, 직제 및 임금체계 구축에 대한 노사 공동대응, 징계위원회 등 노조간부 참석을 통한 의견 제기 등 자회사의 주요 결정에 대한 근로자 참여를 확대하고자 하였으며, 자회사 홈페이지에 별도 게시판을 개설하여 일반 현황, 임직원수, 채용정보, 재무상태표, 손익계산서, 자본금 및 주주현황 등을 공시하였거나, 계약정보, 입찰정보, 사규 등 경영정보 공개항목 추가 등을 검토하고 시행할 예정이거나 공시할 계획이다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하고 각종 현안에 대하여 논의하는 등 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하려고 하고, 자회사 홈페이지에 자회사의 경영정보를 공시한 것은 노사 간 협력관계 구축과 경영 투명성 확보를 위한 노력과 성과로 평가된다. 다만, 노사협의회를 미설치한 항공보안파트너스는 조속한

시일 내에 노사협의회를 설치하여 노사협의회 규정을 고용노동부에 신고하고 고충처리위원을 선임하며 정기회의를 개최하는 등 관련 법률과 정부의 권고 등을 이행할 필요가 있다. 또한, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 자회사 홈페이지를 마련하는 등 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조하여 공시 항목을 재조정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관은 모기관 노동조합 및 관련 부서 협의, 모·자회사 경영진 간담회 등을 통해 의견수렴을 했지만, 모기관의 사내근로복지기금 규모가 크지 않아 공동 활용을 위한 재원이 충분치 않은 상황임을 감안하여 자회사 자체적으로 근로자 하계휴양소, 해외연수, 경조사 지원 및 편의시설 개선 등과 같은 상생프로그램을 운영하도록 모기관에서 예산을 지원하고 있다. 경영여건이 정상화될 경우 공동 근로복지기금 설립 방안 마련을 검토할 예정이다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영을 위해 22명의 행정지원 인력을 두어 자회사의 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관은 자회사 직원들의 처우개선 등을 고려하여 상생협력비(계약금액의 2%)를 별도로 반영(1인당 약 90만원)하고 있어 모기관의 노력이 긍정적으로 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비를 9%(국가계약법상 최대 9%)로 체결하였으며 이윤율은 0.6%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하였다. 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 적절한 이윤 보장을 권고하는 정부 정책에 비추어 충분한 수준이라고 평가되지 않는다. 이를 개선하기 위하여 모기관은 향후 계약 시 자회사의 안정적인 운영을 위해 이윤율을 상향 조정하여 계약을 체결할 필요가 있다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 시스템 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 모기관의 직원 파견을 통해 자회사의 초기 인프라 구축 및 OJT를 실시하고, 기술자격장려금, 법정선임수당, 상생프로그램 운영비 등 예산 지원과 감사실시협약 체결을 통해 효과적 감사 활동을 도모하고 전문성을 높이며, 모·자회사 CS 협의체 구성 및 고객만족센터 KS 서비스 인증, CS 리더 양성 교육, 외국어 역량 강화 등을 통해 자회사 전문성 개발 노력을 하고 있다. 또한, 모·자회사 안전경영위원회 구성 및 모·자회사 상생안전협약 체결, 산업안전공단 공생협력 프로그램 공동참여, 모·자회사 현장합동점검회의, 자회사 분야별 직무교육, 직무 맞춤형 교육 프로그램 개발 및 운영계획 수립, 외부 교육기관 위탁교육 진행, 상생협의체 및 모·자회사 업무회의체 구성, 모·자회사 노사담당 워크숍 진행 등 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관 내에 일반 관리를 위한 인력배치나 부서 간 협조체계를 갖추는 것은 물론, 자회사의 전문역량 강화 및 지원 등을 위해 자회사 전담 부서 또는 인력을 배정하여 체계적인 지원이 될 수 있도록 하고, 자회사의 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 중장기 계획과 예산 지원방안을 구체화시킬 필요가 있으며, 교육훈련체계를 수립할 때 자회사 근로자들의 의견을 청취하여 수용성을 제고하고 참여유인책을 마련하는 등의 노력이 필요하다. 또한, 모·자회사 노사 공동 워크숍 등과 같은 소통채널 운영 결과에 대한 조직 내 확산 노력을 통해 상호 존중의 조직문화 형성방안 모색이 필요하다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 합리적·안정적 인사관리 정착을 위해 인사관리규정을 제정하였으며, 취업규칙(인사, 복무, 보수 규정 및 시행세칙)에 관련 규정을 마련하고, 비정규직 사전심사제규정을 제정하였다. 심사위원회는 위원장을 포함하여 3~10인 이내 구성되며 ① 상시·지속적 업무 신설 또는 결원에 따른 채용 여부, ② 정부에서 제시한 비정규직 채용가능 사유, ③ 채용 필요성, 운영 현황, 정원·예산 등을 종합적으로 고려하여 채용 적정성 심사를 하고 있다. 이로써 자회사 개선대책을 적절하게 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사는 CEO 공정 선발 제고장치를 마련하였는데, 유능한 임원선발과 임원추천 과정의 공정성·투명성을 제고하기 위해 임원추천위원회 운영규정을 제정하였다(2020.8.31.). 이로써 자회사 개선대책을 성실하게 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사는 합리적으로 임금체계를 개편하고 적정수준의 임금을 지급하였으며, 자회사의 초기 안정화 지원을 위해 임금 컨설팅을 실시하였는데(2019.5월~2020.1월), 정규직 전환 대상자(4,146명)의 임금분석 및 중장기 재무여건 시뮬레이션, 전환 근로자 대상 지역별 임금 및 처우개선 설명회를 실시하였다. 또한, 기존 협력업체의 다양한 임금체계를 하나의 기준으로 통일하고 새로운 임금체계로 개편하였는데, 4단계 승급 및 승진체계를 제시하고 그에 대한 임금테이블을 마련하였다. 모·자회사의 복리후생 비용은 동일하며, 임금인상률은 8~10% 수준으로 비교적 높게 책정하였다. 이로써 자회사 개선대책을 적절하게 이행한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “53.56점”으로 평가한다.

한국과학기술연구원

총 평

○ 한국과학기술연구원은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 7개 정부출연 연구기관(한국건설기술연구원, 한국기계연구원, 한국에너지기술연구원, 한국지질자원연구원, 한국천문연구원, 한국철도기술연구원, 국가보안기술연구소)과 공동으로 출연하여 자회사를 2019.11. 설립하였고, 8개 기관에서 공동으로 출연한 설립자본금 총 185백만원 중 25백만원을 출연하였다. 모기관의 정관에 자회사 설립, 출연, 업무위탁 등에 관한 근거를 마련하지 않은 점, 시중 노임단가를 적극 반영한 것으로 보기 어려운 점, 자회사 관련 용역계약서와 과업지시서를 제출하지 않은 점, 경영협약서에 주요 설비의 자회사 이관 등 지원에 관한 사항이 포함되지 않은 점, 공동자회사는 비영리 재단법인으로 이윤을 추구하는 것은 아니지만 재정적 안정성이 높다고 보기 어려운 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 자회사 운영의 전문성 제고를 위해 산업안전 대행 등에 대한 컨설팅을 시행하여 현장 안전점검 및 안전지도 방문 등을 반기·분기별로 1회 실시할 예정인 점, 컨설팅을 통해 정교하게 구성된 직무급을 도입한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 일반관리 외에 자회사 전문성 제고를 위한 체계적인 지원방안을 마련하고, 자회사 노사협의회 설치 및 운영, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시 등에 대해 개선노력이 필요하다. 모기관에 사내근로복지기금이 설립되어 있지 않다는 점을 감안하여 자회사 근로자의 복리후생 증진을 위해 다양한 방안을 강구할 필요가 있다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 8개 기관이 공동으로 출연하여 자회사를 2019.11. 설립하였다. 모기관은 자회사 설립을 위해 주무부처의 비영리법인 설립허가를 받았고, 자회사의 정관을 제정

하였으나, 모기관의 정관에 자회사 설립, 출연, 업무위탁 등에 관한 근거를 구체적으로 마련하지 않았다. 따라서 모기관은 향후 모기관 정관에서 명확하게 자회사 설립과 업무위탁, 정규직 전환 정책의 취지를 반영하는 등 개선할 필요가 있다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 8개 기관이 공동으로 출연한 설립자본금 총 185백만원 중 25백만원을 출연하였다. 한편 8개 기관과 자회사가 체결한 업무협력협약서 제4조(출연금 출연 방법)에 의하면, 출연금 조정이 필요할 경우 이사회 심의를 통해 조정할 수 있도록 하고 있다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 장비의 소유가 용역업체인 경우 출연연구기관이 용역업체가 소유하고 있는 장비를 구매한 후 자회사로 이관 협조 요청을 하였다. 그러나 실제로 추가적인 이관은 없는 상황이다. 향후 모기관은 자회사의 안정적 운영을 위해 보다 구체적인 이관 계획 수립과 실행이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관을 포함한 8개 기관이 공동으로 출연하여 설립한 자회사와 시설관리, 미화, 조리 업무를 위탁하는 업무협약을 체결한 점은 실질적으로 단일 통합계약으로 전환한 것과 동일한 결과이므로 적절한 조치를 취한 것으로 평가된다.

- 계약의 합리성과 관련하여 자회사 전환 전후의 낙찰률 또는 원가계산가격의 적용 비율이 근소하게 개선된 것으로 보이나, 개선의 정도가 크지 않은 점에서 모기관의 추가적인 노력이 필요할 것으로 판단된다. 또한 계약금액 결정시 시중노임단가를 100% 반영하였다거나, 시중노임단가 변경시 이를 계약금액에 반영하는 등의 노력을 확인할 수 없는 점에 대해서도 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 모기관이 분기별로 매분기 시작월에 자회사에 출연금을 출연하는 방식은 긍정적으로 평가된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 평가지표에 해당하는 자료를 제출하지 아니하였다. 위수탁업무와 관련하여 과업의 내용과 당사자의 권리 의무를 명시한 계약서 및 과업지시서가 존재해야 하는바, 기존 용역계약서의 문제점과 개선방안을 검토한 위수탁계약서, 과업지시서를 마련해야 할 것으로 판단된다. 모기관은 향후 평가에 관련된 자료를 평가위원회에 성실하게 제출할 필요가 있다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관 등 공동출연 연구기관은 자회사와 2020.1. 업무협력협약서를 체결한 바 있다. 동 협약서의 구체적 내용을 보면, '미화 및 시설관리, 조리업무 분야의 업무협력 추진', '출연금 출연 및 조정의 방법', '협약의 해석상 이견 발생 시 상호협의로 조정' 등 내용을 확인할 수 있다. 이같은 협약서의 체결은 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하도록 하려는 정부 방침에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만 협약서를 보면 자회사의 자율성 및 독립성 보장의 원칙이 명시되지 않은 점, 주요 설비의 자회사 이관 등 지원에 관한 사항과 노동자 처우 개선 사항, 노사공동협의회 등 공동이익 증진방안 등이 포함되지 않은 점이 확인되며, 향후 개선이 필요할 것으로 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 자회사는 노사협의회 및 단체교섭과 협약 체결, 임금교섭 등을 진행 중이며, 모·자회사 노사공동협의회는 진행되지 않은 것으로 판단되고, 자회사 노사협의회 및 자회사 노동조합과의 임단협 진행 등이 확인된다.

- 모·자회사 노사공동협의회는 모·자회사의 노동조건, 작업환경, 복지 등 공동이익 증진방안을 적극적으로 협의하기 위한 기구로서 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따른 노사협의회 및 단체교섭 등과는 그 성격을 달리하므로, 모·자회사 노사공동협의회의 상시적인 운영체계 확립을 통해 자회사 운영과 관련된 문제해결뿐만 아니라 모·자회사 간 경영협력 방안 등을 구체적으로 논의할 수 있도록 해야 할 것이며, 운영할 때는 회의 주기 및 자회사 근로자 대표 선정 방법을 적절히 검토하는 등 의견청취 과정의 정당성을 확보하기 위한 노력이 필요하다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회 규정을 제정하고 공공운수노조·공공연구노조·공공연대노조 공동교섭단과 공동노사협의회를 구성하였으며, 근로자의 직접·비밀·무기명 투표로 근로자 위원을 선임하는 내용으로 단체협약을 체결하였고, 노사협의회 구성방법, 소집 주기, 근로자 위원 선임 등 세부운영 절차를 협의하였다. 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위해 별도로 조치한 사항은 없으며, 자회사 홈페이지(stfma.or.kr)에 재단 소개, 업무범위 등을 공시하였다.

- 자회사가 노사협의회 규정을 제정하고 공공운수노조·공공연구노조·공공연대노조 공동교섭단과 공동노사협의회를 구성·운영하기로 한 것은 노사 간 협력관계 구축을 위한 노력과 성과로 평가되지만, 관련 법률 및 정부의 권고 등에 따라 정기회의 개최, 고충처리위원 선임 등을 조속히 이행할 필요가 있다. 또한, 노사협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 자회사 홈페이지에 별도 게시판을 개설하고 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조해 공시 항목을 정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관에 사내근로복지기금이 설립되어 있지 않아 모기관 사내근로복지기금을 활용하거나 공동복지기금을 설립하는 것은 불가능하지만, 명절상여금, 복지포인트, 피복비, 건강검진 등을 위한 예산을 책정하여 자회사 근로자의 복리후생 증진에 노력하고 있다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 8개 기관이 공동으로 자회사 조직을 설계하면서 자회사 운영에 필요한 지원을 위해 경영관리팀을 별도로 구성(7명)하여 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 공동자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 비영리 재단법인인 공동자회사는 이윤 추구를 목적으로 하지 않아 다른 자회사에 비해 재단법인의 재정적 안정성이 높다고 보기도 어려웠다. 비록 모기관은 부가가치세(면세분) 및 이윤 등은 자회사 직원의 처우개선에 활용하고 있다고 설명하고 있으나 자회사가 안정적이고 독립적으로 운영되기 위해선 향후 모기관의 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 시스템 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 자회사의 세부 업무에 따라 법정 전문교육을 시행하고, 산업안전 대행 등에 대한 컨설팅 시행을 통해 현장 안전점검 및 안전지도 방문 등을 반기·분기별로 1회 실시키로 하였으며, 시설관리단 관리본부장과 현장직 근로자들의 간담회 및 사업소장 회의 등을 진행하여 업무 협조성을 높이고, 2021년부터는 자회사 업무 전문성 제고를 위한 교육계획을 수립하여 추진할 예정이다. 이와 같이 자회사의 세부 업무에 따른 전문교육과 컨설팅 시행을 통해 산업안전보건체계 구축, 다양한 회의체 운영을 통해 자회사 운영의 효율성을 높이고 2021년 교육훈련체계를 수립하여 운영을 위한 준비를 진행하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 공동자회사라는 특성에 맞도록 모기관 내에 자회사 전담 부서 지정이나 전담 인력을 배치하여 체계적인 지원이 될 수 있도록 하고, 자회사의 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 중장기 계획과 예산 지원방안 등을 구체화시킬 필요가 있으며, 교육훈련체계를 수립할 때 자회사 근로자들의 의견을 청취하여 수용성을

제고하고 참여유인책을 마련하는 등과 같은 노력이 필요하다고 평가된다. 또한, 모·자회사 노사 공동워크숍 등 다양한 소통채널 활용 및 확산 노력 등을 통해 상호존중의 조직문화 형성방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 취업규칙, 직제규정, 인사규정, 채용규정, 보수규정에 따라 공무직을 관리하고 있지만, 비정규직 사전심사제는 확인하지 못했다. 비정규직 채용 사전심사제를 도입하려는 보완작업이 필요하다.

- 자회사의 이사회는 관리본부장 선임방법, 임원추천위원회 구성 등 선임 절차를 결정하고, 임원추천위원회가 추천한 사람 중에서 관리본부장을 선임한 후 이사장이 임명하도록 되어 있으며, 별도의 임원선발규정은 없다. 자회사의 임원선임 규정을 제정할 필요가 있다.

- 자회사는 직무특성 및 숙련을 반영한 임금체계를 만들었다. 이 임금체계에는 직무특성별(직무난이도, 역할 및 책임 정도) 직무등급과 숙련(근무경력 및 직무수행 경험 등)에 따른 승급단계(최대 6단계)를 반영하였다. 또한, 직무등급 내에서 승급단계별로 10%~16% 인상하였고, 2020년 임금격차 해소 실시 → 2022년 동일가치노동의 동일임금 지급 원칙 달성 → 임금격차 해소 후 직무급 기반 임금체계의 과정을 거칠 예정이다. 이로써 자회사 개선대책을 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “28.85점”으로 평가한다.

한국관광공사

총 평

○ 한국관광공사는 비정규직의 정규직 전환을 위해 2018.11. 자회사를 설립하고 자본금 5억원을 100% 출자하였다. 모기관이 예정가격 산정에 원가계산가격을 100% 적용한 점, 종전 관행에 따른 낙찰률을 적용하지 않은 점, 낙찰률 미적용을 경영협약서에 명문화한 점, 관리인원 및 근무시간 변경, 해고요청 등에 관한 내용을 삭제하는 등 계약조항을 개선한 점, 경영협약을 체결한 점, 이윤율을 적정 수준으로 보장한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 정규직 전환 정책에 따른 자회사 설립 근거가 마련된 것으로 인정하기에 부족한 점, 자회사와 다수 위탁계약을 별도로 체결하고 있는 점, 예산 출처와 회계가 동일한 경우에도 통합계약으로 전환하지 않은 점, 일반관리비를 낮게 책정한 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 자회사 근로자협의회 부대표를 당연직 자회사 근로자 대표로 하여 대표성을 확보한 것, 자회사 경영정보를 공시한 것, 근로자 이사회 참관제를 도입한 것, 모기관 근로자들이 조성한 성과연봉제 조기도입 성과급 반납재원의 일부를 자회사 사내근로복지기금에 기부하여 자회사가 사내근로복지기금을 설립한 것, 근로자 커리어 개발을 위한 직무분석 등을 진행한 것, 근로자 교육 희망 수요조사 및 외부자문 등을 통해 제도화하고 보수체계 도출 및 확정까지 전 과정에서 이해당사자 의견을 수렴하여 직무급을 설계한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동 이슈에 대한 논의 진행, 자회사의 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 중장기 계획과 안정적인 예산 지원방안 마련 등에 대해서는 개선 노력이 필요하다고 판단된다,

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 비정규직의 정규직화를 위해 2018.11. 자회사를 설립하였는데, 모기관은 한국관광공사법 제12조에서 ‘필요하다고 인정하는 사업을 타인에게 위탁하여

경영하게 할 수 있다'고 규정하고 있으며 같은 내용을 모기관 정관 제42조에서 규정하고 있다. 한국관광공사법 제12조 및 모기관 정관 제42조를 살펴보면 모기관의 자회사에 대한 업무의 위탁에 관한 근거를 마련한 것으로 인정된다. 다만 법률 및 모기관 정관의 해당 조항만으로 정규직 전환 정책에 따른 자회사 설립의 근거가 구체적으로 마련된 것으로 인정하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 향후 정관 등에서 보다 명확하게 정규직 전환 정책의 취지를 반영하여 자회사 설립 근거를 마련하는 등 개선할 필요가 있다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자본금 5억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 다만, 자본금과 관련하여 추가적인 실적이나 향후 계획은 없는 상황이며, 자본금 5억원은 전체 자회사의 자본금 평균치인 7.4억원에 못 미치는 금액으로 향후 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위해 자본금 규모를 증액하는 등의 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관과 자회사가 체결한 경영협약서 제3조(안정적 성장 지원)와 4조(처우개선 지원)에 자회사 운영에 필요한 필수 재료 및 자재 등에 대한 지원과 근로환경 개선 노력 등을 포괄적으로 명시하고 있다. 특히 모기관은 공구·기구·비품 및 소모품 등을 지원한 점, 추가적인 설비 개선이나 지원이 필요할 경우 모·자회사 간 상생협의회를 통해 지원하기로 경영협약에 명시하고 있는 점은 긍정적인 것으로 평가된다. 향후 자회사의 안정적 운영을 위해 지속적인 지원이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 제주지사 관련 6개의 위탁계약을 통합하여 단일계약으로 체결하였으나, 여전히 자회사와 다수의 위탁계약을 별도로 체결하고 있으며 이는 예산 출처, 회계 결산 및 담당 부서가 서로 다르기 때문이라고 주장하고 있다. 다만, 예산 출처와 회계가 동일한 경우에도 통합계약으로 전환하지 않은 점에 대해서는 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 예정가격 산정 시 원가계산가격을 100%

적용하고 있는 점, 종전 관행에 따른 낙찰률을 적용하지 않고 낙찰률 미적용을 경영협약서에 명문화한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 정산 작업 간소화로 기성검사 및 대가지급에 소요되는 기간을 단축한 점에서도 모기관의 노력이 인정된다. 다만 계약대금을 매달 분할하여 지급하는 방식을 유지하고 있는 점에 대해서는 개선할 필요가 있다고 판단된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 위탁계약서와 과업내용서를 점검하여 총 84건의 개선조치를 하였다. 직원에 대한 모기관의 교체 및 해고요청에 응하도록 하는 조항, 용역수행 관련 승인조항 등 14건을 개정 또는 삭제하였고, 모기관의 사정에 따라 자회사 직원들의 근무시간 변경조항, 용역계약의 내용이 불분명한 경우 모기관의 해석에 따르도록 한 조항 등 부당한 업무지시 17건을 개정 또는 삭제하였다.

- 그 외 부적절한 계약 해제, 해지사유 관련하여 23건, 과도한 복무규율 1건도 개정하였다. 기타 계약관계에서 발생할 수 있는 귀책에 대한 배상 책임조항 등 29건도 삭제하거나 개정하였으므로 모기관의 개선노력이 긍정적으로 평가된다.

- 그러나 원주사옥과 서울센터 세부과업 내용서에 자회사의 인사권에 해당하는 경비, 미화, 시설관리 관련 근로시간과 근로형태를 세세하게 규정하고 있어 향후 개선이 필요하다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 경영의 독립성을 보장하기 위하여 2020.8. 자회사와 경영협약을 체결한 사실이 인정된다. 동 협약서의 구체적 내용을 보면, '모기관의 자회사 경영에 대한 자율적 및 독립적 운영의 보장', '업무수행에 필요한 재료 및 자재 등에 대한 적극 지원', '소속 근로자 처우개선을 위하여 낙찰률 임의적용을 지양하고 정부지침에 따라 사업수행에 필요한 적합한 대가를 지급', '노임단가 산정시 정당한 사유없이 시중노임단가보다 낮게 적용하지 않도록 노력', '현재 운영 중인 노사공동상생협의회를 소통 창구로 활용하여 상호 조직문화 이해, 업무개선' 등 상호 공동이익 증진 등이 규정된 점을 확인할 수 있다. 이같은 경영협약의 체결은 자회사 경영의 독립성을 보장하고, 직접 개입이 아닌 경영협약을 통해 자회사

운영 및 서비스를 합리적으로 관리하도록 하려는 정부의 방침에 비추어 긍정적으로 평가된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 공사-KTO파트너스 노사공동 상상협의회를 공사 및 KTO파트너스 노사 실무대표 4명으로 구성하고, 자회사의 근로자 대표는 근로자협의회 부대표를 당연직으로 하여 대표성을 확보하였으며, 분기별 1회 운영을 통해 공사-KTO 파트너스 근로환경, 복지 등 처우개선 및 상생협력 방안에 대해 논의 중이다. 이와 같이 모·자회사 노사공동 상생협의회를 설치하고 운영하기 위해 논의를 진행한 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 모·자회사 노사공동협의회는 모·자회사의 노동조건, 작업환경, 복지 등 공동이익 증진방안을 적극적으로 협의하기 위한 기구로서 자회사 근로자들의 처우개선뿐만 아니라 공동 현안에 대해 구체적으로 논의를 진행할 필요가 있으며, 근로자 대표를 주기적으로 변경하거나 직무별 의견청취 방안을 모색하는 등 근로자협의회 내의 다양한 의견이 표출되도록 하는 개선방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여 사내근로복지기금 설립(안), 근무제도 개선을 위한 노사실무협의회 구성(안), 경조사 지원 확대(안), 퇴직연금 제도 도입 계획(안), 탄력적 근로시간제 시행(안), 인사평가수립(안), 시설관리직 근무제 변경 등에 대하여 협의하였고, 일부 사항은 실제 시행하였다. 또한, 이사회 의결로 근로자 대표가 이사회에 참관할 수 있도록 했으며, 자회사 홈페이지(ktopartners.com)에 별도 게시판을 개설하여 일반 현황, 인사 및 조직 현황, 주요 사업 및 경영성과를 공시하였다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여 자회사 사내근로복지기금 도입을 의결하는 등 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하려고 하고, 근로자 대표 참관제를 도입하였으며 자회사 홈페이지에 주요 경영정보를 공시한 것은 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보를 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 이사회에 참관하는 근로자 대표의 선정기준과 권한 등에 관한 내용을 구체화할 필요가 있고, 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조하여 공시 항목을 재조정하여 공시하는 등의 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 자회사는 노사협의회에서 합의하여 자체적으로 사내근로복지기금을 설립하기로 하고, 이사회 심의·의결, 기금법인설립인가 신청, 고용노동부 인가 후 기금법인 설립등기 완료, 사업자등록 및 계좌개설 절차를 거쳐 자회사 사내근로복지기금을 설립하였다. 모기관은 모기관의 근로자들이 조성한 성과연봉제 조기도입 성과급 반납재원의 일부를 자회사 사내근로복지기금에 기부하였으며, 자회사는 이를 기부 취지에 적합하게 자회사 근로자의 처우개선 및 복리후생 목적으로 집행할 예정이다.

- 모기관의 사내근로복지기금을 공동으로 활용하거나 공동근로복지기금을 설립한 것은 아니지만, 자회사 자체적으로 사내근로복지지금을 설립하고 모회사 근로자들이 조성한 재원을 자회사의 사내근로복지기금에 기부하여 그 처우개선 및 복리후생 목적으로 사용하게 한 것은 사내근로복지기금 공동 활용을 위한 노력과 성과로 판단된다. 모기관 및 자회사의 사내근로복지기금 상태 등과 같은 대내외적 여건 등을 감안하고 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴, 모기관 복지기금협의회에서 논의 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 운영을 위해 경영관리부를 별도로 구성하고 12명의 행정인력을 두어 자회사의 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비를 5%(국가계약법상 최대 9%)로 체결하였으며 이윤율은 10%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하였다. 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 적절한 관리비 보장을 권고하는 정부 정책에 비추어 충분한 수준이라고 평가되지 않는다. 이를 개선하기 위해 모기관은 향후 계약 시 일반관리비를 상향 조정하여 계약을 체결할 필요성이 있다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 시스템 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 자회사 근로자들의 교육훈련을 위해 예산 및 모기관의 전문직을 지원하는 등 전문성 강화를 위한 지원방안을 운영 중이며, 근로자 커리어 개발을 위한 직무분석 등을 진행하고 근로자 교육 희망 수요조사 및 외부자문 등을 통해 제도화하였다. 직무기술 훈련 및 자기계발 훈련비 지원제도 운용 및 수당 등을 신설하였고, 조직문화 개선을 위하여 전문부서 인력, 자원 등을 수시로 지원하고 있다. 이와 같이 모기관이 자회사의 교육훈련 예산 등을 지원하고 직무분석 및 근로자 대상 의견청취, 외부자문 등을 통해 교육훈련체계를 마련하고 수당 신설 등을 통해 참여유인책을 마련하는 등 노력한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관 내에 자회사 전담 부서 또는 인력을 배정하여 안정적이고 체계적인 지원체계를 구축하고 자회사의 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 중장기 계획과 안정적인 예산 지원방안을 구체화할 필요가 있으며, 모·자회사 노사 공동워크숍 등 다양한 소통채널 활용 및 그 결과를 조직 내 확산하려는 노력 등을 통해 상호 존중의 조직문화 형성방안 모색이 필요하다고 평가된다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 근로자 인사관리규정에 따라 인사관리를 하고 있으며, '공공부문 비정규직 사전심사제'를 준용하여 기간제근로자 등을 채용할 때 사전심사제를 도입함으로써 정규직 고용 원칙을 확립하고, 불가피한 경우에만 기간제를 채용하도록 제도화하였다. 이로써 자회사 개선대책을 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사는 CEO 선발의 공정성을 제고하기 위해 임원추천위원회 운영규정을 제정하였는데(2020.8.31.), 그 주요 내용은 ① 노사협의회를 통해 임직원의 의견을 대변할 수 있는 위원 1명 선임, ② 대표이사 모집시 공개모집, 공개+추천방식을 채택하여 다양한 분야의 응모자에게 지원기회 부여, ③ 선발 임원별 심사기준의 명확화 등이다. 이로써 자회사 개선대책을 성실하게 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사는 보수체계를 도출하고 확정하는 전 과정에서 이해당사자의 의견을 수렴하였으며, 기본급은 직무급제이고, 전환 전과 대비하여 전환 후 월평균 보수는 21.9% 증가하였다. 이로써 자회사 개선대책을 적절하게 이행한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “71.69점”으로 평가한다.

한국국제협력단

총 평

○ 한국국제협력단은 비정규직의 정규직 전환을 위해 2019년 자회사를 설립하고 자본금 6.9억원을 100% 출자하였다. 모기관은 분기별로 소요경비를 선지급·후정산 방식으로 하기로 한 점, 성희롱·성폭력 예방 및 인권경영의 필요성 조항, 반부패선언 등에 대한 조항을 계약서 내에 별도로 포함한 점, 경영협약을 체결한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 법령의 해당 조항만으로 자회사에 대한 업무위탁의 근거가 마련된 것으로 보기에 부족한 점, 이윤율과 일반관리비가 낮게 책정된 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 모·자회사 노사공동협의회에 자회사 노조위원장 등 노동조합 간부 참여를 보장한 점, 단체협약에는 노동이사제에 관한 사항을 명시하고 규정에는 근로자 이사회 참관제에 관한 사항을 명시한 후 도입한 점, 자회사 근로자 대상 교육훈련 만족도 평가를 실시하여 제도 보완에 노력한 점, 직무중심의 임금체계에 기반하여 Pay-Band형 임금체계를 설계한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동협의회 운영규정 제정, 자회사 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 중장기 계획과 안정적인 예산 지원방안 마련 등에 대해 개선노력이 필요하며, 모기관에 사내근로복지기금이 설립되어 있지 않다는 점을 감안하여 자회사 근로자의 복리후생 증진을 위해 다양한 방안을 강구할 필요가 있다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관의 자회사 설립과 관련하여 한국국제협력단법 제25조는 '협력단은 제7조의 사업을 효율적으로 수행하기 위하여 협력단 산하에 필요한 기관을 둘 수 있다'고 규정하는 한편, 동법 시행령은 '협력단은 법 제25조에 따라 연수원·연구소 및 법 제7조 제11호의 부대사업을 수행하기 위한 사업단 등 필요한 산하기관을 설치할 수 있다'고 규정한다. 또한 동법 제7조 제11호는 '제1호부터 제10호까지의

사업에 따른 교육 훈련·홍보와 그 부대사업'을 모기관의 목적사업으로 명시하고 있다. 이같은 법령의 조항을 종합해 보면 모기관의 자회사 설립에 관한 법적 근거가 법률과 시행령에 마련된 것으로 인정된다. 다만 법령의 해당 조항만으로 자회사에 대한 업무위탁의 근거가 구체적으로 마련된 것으로 보기에 부족하다. 따라서 모기관은 향후 법령 또는 정관에서 정규직 전환 정책의 취지를 반영하여 명확하게 자회사로 업무위탁에 관해 규정하는 등 개선이 필요하다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자본금 6.9억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 아울러 모기관은 출자회사 재무건전성 5개년 계획 수립시 영업이익률 향상 목표를 설정하였고(6%), 자회사의 지속가능한 성장을 위해 모기관에 이익을 배당하지 않기로 결정한 점은 긍정적이라 판단된다. 다만, 자본금 6.9억원은 전체 자회사의 자본금 평균치인 7.4억원에 다소 못 미치는 금액으로 자본금 증자 등 안정성을 제고할 수 있는 조치가 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모·자회사가 체결한 경영협약서에 포괄적으로 명시하고 있다. 용역계약서에 근로환경 등 개선을 명시하고 적정자본금 출연 및 업무수행에 필요한 주요 설비를 이관할 수 있도록 하고 있으며, 실제로 자회사 적정 출자금 외 필수 설비 임대료 및 사무기기 할인가 제공 방안을 마련하여 외교부(국유재산과)와의 협의를 통해 모기관 임대료 시장가(월1.3만원/㎡) 대비 43% 할인, 파견·용역근로자가 사용한 모기관 행정자산 렌탈비 시장가(월4.4만원/1인) 대비 70.9% 할인을 실현한 점이 인정된다. 다만, 향후 자회사의 안정적 운영을 위해 보다 구체적인 이관 계획 수립과 실행이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 기존에 10개 용역업체와 22개로 체결되었던 계약을 단일 통합계약으로 전환하였다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 시중노임단가를 반영하여 추정가액을 산정한 점, 관행에 따른 낙찰률 적용을 배제하고 추정가액을 계약에 전액 반영한 점은

긍정적으로 평가된다. 시중노임단가 변동에도 계약금액을 조정할 필요가 없을 만큼 이미 임금수준이 높게 설계된 점은 긍정적으로 평가된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 분기별로 소요경비를 선지급·후정산 하는 방식을 도입해 자회사의 자금난을 해소하고, 모기관의 업무부담을 경감시킨 점에서도 모기관의 노력이 인정된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 위탁계약서와 과업지시서를 인권경영의 관점에서 검토하여 총 34건에 대한 개선조치를 하였다. 그리하여 직원의 신규채용 및 교체를 모기관에서 사전 협의하도록 하거나 인사기록 등 개인서류를 강제하던 조항을 삭제 또는 수정하였고, 경조휴가나 예비군 훈련 등에 대한 사안, 일일 업무보고, 교육 및 품위 유지 의무 등에 대하여 7건을 삭제 또는 수정하였고, 시설관리 유지와 관련된 부분은 상호 협의하여 변경 조정하도록 하였다.

- 특히 성희롱·성폭력 예방 및 인권경영의 필요성 조항, 반부패선언 등에 대한 조항을 계약서 내에 별도로 포함함으로써 인권기반 사회적 가치 경영을 실현하고자 노력하였다.

- 다만 용역계약 특수조건에서 근로자의 퇴직급여, 건강보험, 국민연금, 산재보험, 고용보험에 대하여 관계법령이 정한 금액을 별도로 책정하여야 한다는 조항은 경쟁입찰이 아닌 자회사와의 관계에서 부적절해 보이므로 개선이 필요하다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 경영의 독립성을 보장하기 위하여 2020.6. 자회사와 경영협약을 체결한 사실이 인정된다. 경영협약서의 구체적 내용을 보면, '모기관의 자회사에 대한 자율적 경영의 보장', '안정적 단일 통합 수의계약 체결을 통해 자회사 경영안정 및 소속 노동자의 고용안정 및 처우개선 노력', '공동근로복지기금 설립 및 출연을 위해 적극 노력', '모·자회사 노사공동협의회에서 노동조건, 작업환경, 노동자복지 등을 협의' 등에 관해 규정하고 있음을 확인할 수 있다. 또한 협약서 작성에는 모기관 및 자회사의 노동자 대표도 참여하였다. 이같은 경영협약 체결은 자회사 경영의 독립성을 보장하고, 직접 개입이 아닌 경영협약을

통해 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하도록 하려는 정부의 방침에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만 경영협약서에 주요 설비의 자회사 이관 등 지원에 관한 사항이 명시되지 않는 점, 동 협약서의 유효기간을 1년으로 정하고 있어서 지속성이 담보되지 않는 점 등은 향후 개선이 필요할 것으로 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 모기관의 노사행사에 자회사의 노사를 초청하여 4자간 소통채널을 운영하고, 모·자회사 경영협약에 노사공동협의회 설치 근거를 명문화하여 2020년 8월 모·자회사 노사공동협의회를 설치 및 운영방식에 대해 합의하였으며, 자회사 노조위원장 등 노동조합 간부 참여를 보장하고 있다. 이와 같이 모·자회사 노사공동협의회 설치 및 운영을 위하여 모·자회사의 노사가 모두 참여하여 협의를 진행하는 등 노력한 것은 긍정적으로 평가되며, 자회사 노동조합의 참여를 보장하여 모·자회사 노사관계의 선진화된 체계 구축이 기대된다.

- 다만, 모·자회사 노사공동협의회 운영을 위한 기본원칙을 규정화하여 상시적이고 안정적으로 운영토록 하는 노력이 필요하며, 자회사 근로자의 처우 및 자회사 운영과 관련된 사항뿐만 아니라 모·자회사 공동 이슈에 대응하는 실질적 논의가 될 수 있도록 해야 하며, 노동조합 내 다양한 의견을 청취하기 위하여 근로자 대표 위촉 주기에 대한 검토 및 직무 단위별로 자회사 근로자의 의견청취가 원활히 이뤄질 수 있도록 하는 제도 보완 노력이 필요하다고 평가된다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여 결산보고, 상조회 구성 및 사내 동아리 활동 지원, 중장기 경영전략 등에 대하여 협의하였고, 단체협약에 '회사는 근로자 이사제를 도입 검토하며 근로자 이사제에 관한 세부사항은 별도의 노사합의에 따라 정한다. 회사는 임원을 새로이 선임할 경우 임원추천위원회 구성에 있어 조합이 추천하는 인사 1명을 포함시켜야 한다'라는 내용으로 근로자 이사제 도입에 관해 명시하였다. 이사회 운영규정에서 근로자 대표 1인이 이사회를 참관할 수 있고 의장의 승인을 얻어 의견을 개진할 수 있도록 하였다. 또한, 자회사 홈페이지(koworks.org.kr)에 경영공시 게시판을 별도로 개설하여 단체협약서, 경영협약, 재무상태표, 정관을 공시하였다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하고 대표이사가 정기회의에 참석하는 등 참여와

협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하려고 하고, 단체협약 및 이사회 규정에 따라 근로자 이사회 참관제를 도입하고 임원 선임을 위한 임원추천위원회 구성에 조합이 추천하는 인사 1명을 포함시키도록 하며, 자회사 홈페이지에 주요 경영정보를 공시한 것은 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보를 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조하여 공시항목을 재조정하여 공시하는 등의 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관에 사내근로복지기금이 설립되어 있지 않아 모기관의 사내근로복지기금을 활용하거나 공동복지기금을 설립하는 것은 불가능하지만, 자회사 근로자의 자녀도 모기관의 어린이집을 이용할 수 있도록 하고, 출퇴근 셔틀버스, 체력단련실, 축구장, 테니스장 등의 시설을 개방하며, 모기관과 자회사가 합의하여 사내공제회를 운영하기로 하는 등 자회사 근로자의 복리후생 증진에 노력하고 있으며, 모·자회사 노사공동협의회에서 복지기금 마련을 위한 방안을 협의하였다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금 협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영을 위해 11명의 행정인력을 두어 직원들의 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비를 1.4%(국가계약법상 최대 9%)로 체결했다고 밝혔으며 이윤율은 3%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하고 있었다. 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 적절한 관리비 및 이윤 보장을 권고하는 정부 정책에 비추어 충분한 수준이라고 평가되지 않는다. 이를 개선하기 위해 모기관은 향후 계약 체결 시 일반관리비와 이윤율을 모두 상향 조정하여 계약을 체결할 필요성이 있다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 시스템 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 자회사의 미션과 비전에 연계한 직급·직무별 역량개발 교육훈련 시행을 위하여 예산을 편성하고, 행정인력 전문화를 위해 모기관의 직원을 지원하는 등 상시적인 자문체계를 구축하고, 외부 전문프로그램 및 콘텐츠 등을 지원하였다. 직원 대상 교육훈련 만족도 평가를 통해 제도 보완 노력을 하고, 모·자회사 노사 공동 경력개발계획을 수립하여 2021년부터 인사제도와 연계를 계획하고 있으며, 모·자회사 교류 활성화 및 모·자회사 노사 공동워크숍 등을 추진하는 등 조직문화 개선 캠페인을 실시하였다.

- 이와 같이 자회사에 교육훈련에 대한 예산 등을 지원하고 자회사 직원 대상 만족도 조사 등을 통한 의견 청취 등 맞춤형 교육훈련이 되도록 노력하고 있으며, 경력경로 개발을 위한 구체적 노력과 상호존중 조직문화 형성을 위해 노사 공동워크숍 및 조직문화 개선 캠페인을 진행하는 등 노력한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관 내에 자회사 전담 부서 또는 인력을 배정하여 안정적이고 체계적인 지원체계를 구축하고, 자회사의 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 중장기 계획과 안정적인 예산 지원방안을 구체화할 필요가 있으며, 모·자회사 노사 공동워크숍 등 다양한 소통채널 활용 및 그 결과를 조직 내 확산하려는 노력 등을 통해 상호존중의 조직문화 형성방안 모색이 필요하다고 평가된다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 모기관의 인사제도를 벤치마킹하여 직원의 취업규칙과 보수규정을 제정하였고, 2020.8. 인사규정에 신설한 채용 사전심사제를 통해 기간제 근로자를 7명 채용하였다. 이로써 자회사 개선대책을 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사는 임원추천위원회 운영규정을 제정하였는데(2019.9.), 위원회는 공정성 제고를 위해 이사회에서 지정한 7인의 내·외부 위원으로 구성되며, 내부위원 구성은 임추위 위원 정수의 3분의 1 이상, 2분의 1 미만으로 구성된다. 이로써 자회사 개선대책을 성실하게 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사는 직무중심의 임금체계 모델에 기반하여 Pay-Band형 임금체계를 수립하였다. 직무별 업무, 숙련기간 등에 따라 최고-최저 등급 사이에 최대 연 409만원 차등을 두었으며, 임금교섭(2020.7.)을 통해 2019년도 시중노임단가 대비 3.3% 인상되었다. 이로써 자회사 개선대책을 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “69.62점”으로 평가한다.

한국국토정보공사

총 평

○ 한국국토정보공사는 비정규직의 정규직 전환을 위해 2018년 자회사를 설립하고 자본금 5억원을 100% 출자하였다. 모기관이 예정가격을 산정할 때 노임단가 항목의 원가계산가격을 100% 반영한 점, 시중노임단가 변경을 반영하여 변경계약을 체결한 점, 종전 관행에 따른 낙찰률을 적용하지 않은 점, 자회사 직원의 상해에 대한 발주자 면책조항 등 계약조항을 삭제하거나 문구를 수정한 점, 경영협약을 체결한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 정관의 해당 조항만으로 자회사에 대한 업무위탁 근거가 마련된 것으로 보기에 부족한 점, 자본금 출자액이 충분하다고 보기 어려운 점, 경영협약서에 주요 설비의 자회사 이관 등 구체적 지원사항이 명시되지 않은 점, 일반관리비를 낮게 책정한 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 모자 공동협의체를 확대 운영하는 방안을 논의하고, 자회사의 산업안전 관련 교육, 인권 경영 관련 교육 등을 실시할 예정이며, 설계된 임금체계와 평가기준에 관한 내용을 공유하고, 노사공동 워크숍을 개최하여 협의문을 작성한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사의 전문역량 강화 및 지원 등을 위한 전담부서 또는 인력을 배치하여 체계적인 지원이 될 수 있도록 할 필요가 있으며, 자회사 경영정보 공시, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입 등에 대해 개선노력이 필요하며, 모기관 사내근로복지기금의 고갈 등을 감안하여 자회사 근로자의 복리후생 증진을 위해 다양한 방안을 강구할 필요가 있다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 2018년 자회사를 설립함에 따라 2019년 정관 개정을 통해 자회사 설립 근거를 명시하게 되었다. 모기관 정관 제37조 제3항을 살펴보면 '공사는 제1항 및 제2항의 사업과 관련한 국내·외의 사업 또는 법인에 출자 또는 출연할 수 있으며, 정부 정책의 원활한 수행 또는 제1항 및 제2항의 사업수행에 필요하다고 인정되는 경우 투자 또는 자회사 설립을 할 수 있다'고 규정하고 있다. 이러한 모기관

정관의 해당 조항을 보면 모기관의 자회사 설립에 관한 법적 근거가 마련된 것으로 인정된다. 다만 정관의 해당 조항만으로 자회사에 대한 업무위탁의 근거가 구체적으로 마련된 것으로 보기에 부족하다고 판단된다. 따라서 모기관은 향후 정관에서 정규직 전환 정책의 취지를 반영하여 자회사로 업무위탁에 관해 구체적으로 규정하는 등 개선이 필요하다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자본금 5억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 다만, 자본금 5억원은 전체 자회사의 자본금 평균치인 7.4억원에 못 미치고, 자회사 근로자가 276명인 점을 고려하면, 현재 자본금 규모가 충분하다고 보기 어려우므로 향후 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위해 자본금 규모를 증액하는 등의 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모·자회사가 체결한 경영협약서에 포괄적으로 명시하고 있으며, 실제로 승용형 잔디깎기 기계 및 예초기, 탑승식 바닥청소차 2대(2020년) 등 자회사의 요청이 있을 경우 모기관이 설비를 구입하여 지원하고 있는 점은 긍정적인 것으로 평가된다. 다만, 향후 자회사의 안정적 운영을 위해 보다 구체적인 이관 계획 수립과 실행이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 자회사 설립 시부터 단일 통합계약으로 전환하였다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 예정가격 산정 시 노임단가 항목의 원가계산 가격을 100% 반영한 점, 시중노임단가 변경을 반영하여 변경계약을 체결한 점, 종전 관행에 따른 낙찰률을 적용하지 않은 점도 긍정적으로 평가된다. 다만 자회사 전환 이후 낙찰률이 근소하게 개선된 것으로 보여 모기관의 추가적인 개선 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 대금청구에서 대가지급 완료까지 5일 이내에 완료하고 있는 점에서 모기관의 노력이 인정된다. 다만 계약대금을 매달 분할하여 지급하는 방식을 유지하고 있는 점에 대해서는 향후 개선할 필요가 있다고 판단된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 과업지시서에서 청소원의 신상명세서 제출 조항을 명단 제출로 수정하였고, 용역특수조건 제18조 제2항 및 제3항의 파업 등 쟁의 발생 시 계약을 해지하겠다는 조항을 삭제하였다.

- 또한 과업지시서와 용역특수조건에서 자회사 직원의 상해에 대한 발주자 면책조항, 긴급 상황 발생 시 자회사 책임명기, 부속품 훼손 시 자회사 책임조항을 삭제 또는 문구를 수정하는 등 부당·불공정 조항을 개선하였으므로 긍정적으로 평가된다.

- 다만 과업지시서 제2장 시설관리부문의 자회사 직원의 전출 관련 모기관의 동의를 거치도록 하는 내용과 제3장 지원관리부문에서 주차관리업무에서 발주자의 지시사항에 응하도록 하고 있는 내용은 부적절하므로 개선이 필요하다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 경영의 독립성을 보장하기 위하여 2020.6. 자회사와 경영협약을 체결한 사실이 인정된다. 동 협약서의 구체적 내용을 보면, '자회사 경영의 자율적 운영을 최대한 보장', '원활한 운영에 필수적 수준의 행정지원과 적절한 관리비, 이윤을 보장', '예정가격 산정시 노임단가 등 모든 비목에 대하여 원가계산을 반영한 사업수행에 적합한 대가를 조사하여 적용', '정당한 사유없이 시중노임단가보다 낮게 적용 금지', '모·자회사 업무협력을 위한 협의체 운영으로 노동조건, 작업환경, 복지 등 공동이익 증진을 위하여 상호 협력적 관계 조성' 등의 내용이 포함되어 있다. 이같은 경영협약의 체결은 자회사 경영의 독립성을 보장하고, 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하도록 하려는 정부의 방침에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만 경영협약서에 주요 설비의 자회사 이관 등 구체적 지원에 관한 사항이 명시되지 않았으므로 향후 개선이 필요할 것으로 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 출자회사 성장 지원을 위해 모자 공동협의체를 운영하였으며, 모·자회사 노사공동협의회 설치를 위한 노력으로 노사안전처의 의견을 구하고 현재 운영중인 모자협의체를 확대 운영하는 것이 적절하다는 의견을 받아 자회사와 안건 검토를 진행하였고, 현재는 코로나19로 인하여 논의가 중단된 상태이다. 이와

같이 출자회사 성장 지원을 위한 모자공동협의체 운영과 모·자회사 노사공동협의회 운영을 위하여 자회사와 함께 논의를 진행하는 등 노력한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 모·자회사 노사공동협의회는 모·자회사의 노동조건, 작업환경, 복지 등 공동이익 증진방안을 적극적으로 협의하기 위한 기구로서 자회사 근로자들의 처우개선뿐만 아니라 공동 현안에 대한 구체적 논의가 필요하며, 근로자 대표를 주기적으로 변경하거나 근로자의 직무별로 의견청취 방안을 모색하는 등 근로자협의회 내의 다양한 의견이 표출되도록 하는 등의 개선방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여 퇴직연금, 명절선물 등 복리후생, 피복 선정 및 물품 지급, 순환근무, 근태관리시스템 개선, 교대근무 개편 등에 대하여 협의하였다. 노동이사제(근로자 이사회 참관제)는 내부 합의를 통해 검토 예정이며, 자회사 홈페이지(lxp.co.kr)에 감사보고서를 공시하였다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하고 대표이사가 정기회의에 참석하는 등 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하려고 하고 한 것은 노사 간 협력관계 구축을 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 자회사 홈페이지에 경영정보 공시를 위한 별도 게시판을 개설하여 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조해 공시 항목을 재조정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관은 기금 고갈 등으로 인해 사내근로복지기금을 공동 활용하거나 공동복지기금을 설립하기 쉽지 않은 상황이지만, 모자협의체 안건으로 공동근로복지기금 설립을 위한 방안을 논의할 예정이며, 자회사 근로자도 모기관 근로자들이 이용하고 있는 여행숙박 예약사이트를 함께 이용하도록 하는 등 자회사 근로자의 복리후생 증진에 노력하고 있다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준,

현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금 협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영을 위해 경영지원부서를 별도로 만들었으며 5명을 지원업무에 배치하여 자회사의 업무를 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비를 5%(국가계약법상 최대 9%)로, 이윤율을 10%(국가계약법상 최대 10%)로 책정하여 계약을 체결하고 있다. 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 적절한 관리비 보장을 권고하는 정부 정책에 비추어 충분한 수준이라고 평가되지 않는다. 따라서 모기관은 향후 계약 시 일반관리비를 상향조정하는 등 자회사 재정의 안정성을 도모할 필요가 있다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 나아가 모기관이 자회사와의 거래에서 부당한 관행을 사전에 예방하기 위한 명시적 규정(경영협약)을 가지고 있는 점은 긍정적으로 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 자회사의 산업안전, 개인 정보보안, 인사제도, 인권경영 등 교육을 실시할 예정이며, 자회사 근로자의 모기관 기획·보고서 전문가 양성과정 참여를 유도하였다. 모·자회사 노사담당 합동워크숍을 추진할 계획이었지만 코로나19로

인하여 연기되었다. 이와 같이 자회사에 대한 교육훈련계획을 구체화하고, 자회사 근로자의 전문성 제고 및 역량 강화를 위해 교육계획을 마련하여 경력경로 개발 등을 노력하고, 모·자회사 노사담당 합동워크숍 등을 추진한 노력 등은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관 내에 일반관리를 위한 인력배치나 부서 간 협조체계를 갖추는 것에 더하여 자회사의 전문역량 강화 및 지원 등을 위해 전담 부서 또는 인력을 배정하여 체계적인 지원이 될 수 있도록 할 필요가 있으며, 자회사의 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 중장기 계획과 예산 지원방안을 구체화할 필요가 있고, 교육훈련체계를 수립할 때 자회사 근로자들의 의견을 청취하여 수용성을 제고하고 참여유인책을 마련하는 등의 노력이 필요하다. 또한, 모·자회사 노사 공동워크숍 등 다양한 소통채널 활용 및 확산 노력 등을 통해 상호존중의 조직문화 형성방안 모색이 필요하다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 채용, 인사, 복무, 처우 등을 규정한 취업규칙, 직제규정, 인사규정, 보수규정에 따라 인사관리를 하고 있으며, 비정규직 사전심사제는 확인하지 못했다. 비정규직 채용 사전심사제를 도입하려는 보완작업이 필요하다.

- 자회사는 LX 임원추천위원회 운영규정을 준용하여 공정한 채용절차를 준수하고 있는데, 임원추천위원회는 내부위원 2인, 외부위원 5인으로 구성되어 있으며, 채용공고 - 서류심사 - 면접심사 - 임원추천 - 이사회 절차를 통해 임원을 선임하고 있지만, 자회사의 임원추천위원회 규정은 확인하지 못했다. 이로써 자회사 개선대책을 좀 더 충실하게 이행하려는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

- 자회사의 임금체계는 전환 당시 및 이후 이슈를 고려하여 미래지향적인 직무급 중심의 임금체계를 설계하였고, 설계한 임금체계와 평가기준에 대한 내용 등을 공유하기 위해 노사 공동워크숍을 개최하여 협의문을 작성하였으며, 전환 후 임금수준 인상은 22.6%에 이른다. 이로써 자회사 개선대책을 이행한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “58.23점”으로 평가한다.

한국기계연구원

총 평

○ 한국기계연구원은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 7개 정부출연 연구기관(한국건설기술연구원, 한국과학기술연구원, 한국에너지기술연구원, 한국지질자원연구원, 한국천문연구원, 한국철도기술연구원, 국가보안기술연구소)과 공동으로 출연하여 자회사를 2019.11. 설립하였고, 8개 기관에서 공동으로 출연한 설립자본금 총 185백만원 중 25백만원을 출연하였다. 모기관의 정관에 자회사 설립, 출연, 업무위탁 등에 관한 근거를 마련하지 않은 점, 시중 노임단가를 적극 반영한 것으로 보기 어려운 점, 자회사 관련 용역계약서와 과업지시서를 제출하지 않은 점, 경영협약서에 주요 설비의 자회사 이관 등 지원에 관한 사항이 포함되지 않은 점, 공동자회사는 비영리 재단법인으로 이윤을 추구하는 것은 아니지만 재정적 안정성이 높다고 보기 어려운 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 자회사 운영의 전문성 제고를 위해 산업안전 대행 등에 대한 컨설팅을 시행하여 현장 안전점검 및 안전지도 방문 등을 반기·분기별로 1회 실시할 예정인 점, 컨설팅을 통해 정교하게 구성된 직무급을 도입한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 일반관리 외에 자회사 전문성 제고를 위한 체계적인 지원방안을 마련하고, 자회사 노사협의회 설치 및 운영, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시 등에 대해 개선노력이 필요하다. 모기관에 사내근로복지기금이 설립되어 있지 않다는 점을 감안하여 자회사 근로자의 복리후생 증진을 위해 다양한 방안을 강구할 필요가 있다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 8개 기관이 공동으로 출연하여 자회사를 2019.11. 설립하였다. 모기관은 자회사 설립을 위해 주무부처의 비영리법인 설립허가를 받았고, 자회사의 정관을 제정하였으나, 모기관의 정관에 자회사 설립, 출연, 업무위탁 등에 관한 근거를 구체적

으로 마련하지 않았다. 따라서 모기관은 향후 모기관 정관에서 명확하게 자회사 설립과 업무위탁, 정규직 전환 정책의 취지를 반영하는 등 개선할 필요가 있다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 8개 기관이 공동으로 출연한 설립자본금 총 185백만원 중 25백만원을 출연하였다. 한편 8개 기관과 자회사가 체결한 업무협력협약서 제4조(출연금 출연 방법)에 의하면, 출연금 조정이 필요할 경우 이사회 심의를 통해 조정할 수 있도록 하고 있다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 장비의 소유가 용역업체인 경우 출연연구기관이 용역업체가 소유하고 있는 장비를 구매한 후 자회사로 이관 협조 요청을 하였다. 그러나 실제로 추가적인 이관은 없는 상황이다. 향후 모기관은 자회사의 안정적 운영을 위해 보다 구체적인 이관 계획 수립과 실행이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관을 포함한 8개 기관이 공동으로 출연하여 설립한 자회사와 시설관리, 미화, 조리 업무를 위탁하는 업무협약을 체결한 점은 실질적으로 단일 통합계약으로 전환한 것과 동일한 결과이므로 적절한 조치를 취한 것으로 평가된다.

- 계약의 합리성과 관련하여 자회사 전환 전후의 낙찰률 또는 원가계산가격의 적용 비율이 근소하게 개선된 것으로 보이나, 개선의 정도가 크지 않은 점에서 모기관의 추가적인 노력이 필요할 것으로 판단된다. 또한 계약금액 결정시 시중노임단가를 100% 반영하였다거나, 시중노임단가 변경시 이를 계약금액에 반영하는 등의 노력을 확인할 수 없는 점에 대해서도 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 모기관이 분기별로 매분기 시작월에 자회사에 출연금을 출연하는 방식은 긍정적으로 평가된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 평가지표에 해당하는 자료를 제출하지 아니하였다. 위수탁업무와 관련하여 과업의 내용과 당사자의 권리 의무를 명시한 계약서 및 과업지시서가 존재해야 하는바, 기존 용역계약서의 문제점과 개선방안을 검토한 위수탁계약서, 과업지시서를 마련해야 할 것으로 판단된다. 모기관은 향후 평가에 관련된 자료를 평가위원회에 성실하게 제출할 필요가 있다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관 등 공동출연 연구기관은 자회사와 2020.1. 업무협력협약서를 체결한 바 있다. 동 협약서의 구체적 내용을 보면, '미화 및 시설관리, 조리업무 분야의 업무협력 추진', '출연금 출연 및 조정의 방법', '협약의 해석상 이견 발생 시 상호협의로 조정' 등 내용을 확인할 수 있다. 이같은 협약서의 체결은 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하도록 하려는 정부 방침에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만 협약서를 보면 자회사의 자율성 및 독립성 보장의 원칙이 명시되지 않은 점, 주요 설비의 자회사 이관 등 지원에 관한 사항과 노동자 처우개선 사항, 노사공동협의회 등 공동이익 증진방안 등이 포함되지 않은 점이 확인되며, 향후 개선이 필요할 것으로 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 자회사는 노사협의회 및 단체교섭과 협약 체결, 임금교섭 등을 진행 중이며, 모·자회사 노사공동협의회는 진행되지 않은 것으로 판단되고, 자회사 노사협의회 및 자회사 노동조합과의 임단협 진행 등이 확인된다.

- 모·자회사 노사공동협의회는 모·자회사의 노동조건, 작업환경, 복지 등 공동이익 증진방안을 적극적으로 협의하기 위한 기구로서 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따른 노사협의회 및 단체교섭 등과는 그 성격을 달리하므로, 모·자회사 노사공동협의회의 상시적인 운영체계 확립을 통해 자회사 운영과 관련된 문제 해결뿐만 아니라 모·자회사 간 경영협력 방안 등을 구체적으로 논의할 수 있도록 해야 할 것이며, 운영할 때는 회의 주기 및 자회사 근로자 대표 선정 방법을 적절히 검토하는 등 의견청취 과정의 정당성을 확보하기 위한 노력이 필요하다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회 규정을 제정하고 공공운수노조·공공연구노조·공공연대노조 공동교섭단과 공동노사협의회를 구성하였으며, 근로자의 직접·비밀·무기명 투표로 근로자 위원을 선임하는 내용으로 단체협약을 체결하였고, 노사협의회 구성방법, 소집 주기, 근로자 위원 선임 등 세부운영 절차를 협의하였다. 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위해 별도로 조치한 사항은 없으며, 자회사 홈페이지(stfma.or.kr)에 재단 소개, 업무범위 등을 공시하였다.

- 자회사가 노사협의회 규정을 제정하고 공공운수노조·공공연구노조·공공연대노조 공동교섭단과 공동노사협의회를 구성·운영하기로 한 것은 노사 간 협력관계 구축을 위한 노력과 성과로 평가되지만, 관련 법률 및 정부의 권고 등에 따라 정기회의 개최, 고충처리위원 선임 등을 조속히 이행할 필요가 있다. 또한, 노사협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 자회사 홈페이지에 별도 게시판을 개설하고 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조해 공시 항목을 정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관에 사내근로복지기금이 설립되어 있지 않아 모기관 사내근로복지기금을 활용하거나 공동복지기금을 설립하는 것은 불가능하지만, 명절상여금, 복지포인트, 피복비, 건강검진 등을 위한 예산을 책정하여 자회사 근로자의 복리후생 증진에 노력하고 있다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 8개 기관이 공동으로 자회사 조직을 설계하면서 자회사 운영에 필요한 지원을 위해 경영관리팀을 별도로 구성(7명)하여 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 공동자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 비영리 재단법인인 공동자회사는 이윤 추구를 목적으로 하지 않아 다른 자회사에 비해 재단법인의 재정적 안정성이 높다고 보기도 어려웠다. 비록 모기관은 부가가치세(면세분) 및 이윤 등은 자회사 직원의 처우개선에 활용하고 있다고 설명하고 있으나 자회사가 안정적이고 독립적으로 운영되기 위해선 향후 모기관의 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 시스템 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 자회사의 세부 업무에 따라 법정 전문교육을 시행하고, 산업안전 대행 등에 대한 컨설팅 시행을 통해 현장 안전점검 및 안전지도 방문 등을 반기·분기별로 1회 실시키로 하였으며, 시설관리단 관리본부장과 현장직 근로자들의 간담회 및 사업소장 회의 등을 진행하여 업무 협조성을 높이고, 2021년부터는 자회사 업무 전문성 제고를 위한 교육계획을 수립하여 추진할 예정이다. 이와 같이 자회사의 세부 업무에 따른 전문교육과 컨설팅 시행을 통해 산업안전보건체계 구축, 다양한 회의체 운영을 통해 자회사 운영의 효율성을 높이고 2021년 교육훈련체계를 수립하여 운영을 위한 준비를 진행하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 공동자회사라는 특성에 맞도록 모기관 내에 자회사 전담 부서 지정이나 전담 인력을 배치하여 체계적인 지원이 될 수 있도록 하고, 자회사의 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 중장기 계획과 예산 지원방안 등을 구체화시킬 필요가 있으며, 교육훈련체계를 수립할 때 자회사 근로자들의 의견을 청취하여 수용성을

제고하고 참여유인책을 마련하는 등과 같은 노력이 필요하다고 평가된다. 또한, 모·자회사 노사 공동워크숍 등 다양한 소통채널 활용 및 확산 노력 등을 통해 상호존중의 조직문화 형성방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 취업규칙, 직제규정, 인사규정, 채용규정, 보수규정에 따라 공무직을 관리하고 있으며, 비정규직 사전심사제는 확인하지 못했다. 비정규직 채용 사전심사제를 도입하려는 보완작업이 필요하다.

- 자회사의 이사회는 관리본부장 선임방법, 임원추천위원회 구성 등 선임 절차를 결정하고, 임원추천위원회가 추천한 사람 중에서 관리본부장을 선임한 후 이사장이 임명하도록 되어 있으며, 별도의 임원선발규정은 없다. 자회사의 임원선임 규정을 제정할 필요가 있다.

- 자회사는 직무특성 및 숙련을 반영한 임금체계를 만들었다. 이 임금체계에는 직무특성별(직무난이도, 역할 및 책임 정도) 직무등급과 숙련(근무경력 및 직무수행 경험 등)에 따른 승급단계(최대 6단계)를 반영하였다. 또한, 직무등급 내에서 승급단계별로 10%~16% 인상하였고, 2020년 임금격차 해소 실시 → 2022년 동일가치노동의 동일임금 지급 원칙 달성 → 임금격차 해소 후 직무급 기반 임금체계의 과정을 거칠 예정이다. 이로써 자회사 개선대책을 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “28.85점”으로 평가한다.

한국남동발전(주)

총 평

○ 한국남동발전은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위해 2018.11. 자회사를 설립하고 자본금 6억원을 100% 출자하였다. 모기관이 경영협약을 체결하고 동 협약서 제7조(전문성 강화)에 설비 자재 이관에 관한 사항을 명시하여 전산장비 구입비를 설계에 반영하는 등 노력한 점, 예정가격을 산정할 때 원가계산가격의 100%를 적용한 점, 시중노임단가 상승을 반영하여 변경계약을 체결한 점, 적정한 수준의 이윤율과 일반관리비를 책정한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 정관에 자회사 설립 및 업무위탁 근거를 마련하지 않았고, 시방서에 운영인력의 자격기준을 상세하게 제시(상당한 식견, 용모단정한 자)하고 채용기준을 제시하며 발주자의 승인을 받도록 하는 등 부적절한 조항이 남아 있는 점, 경영협약서에 주요 설비의 자회사 이관 등 구체적 지원사항이 명시되지 않은 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 과반수 노동조합의 대표를 근로자 위원으로 선정하고 자회사 지원 예산과목을 신설한 후 예산 배정을 요청할 예정이라는 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 공동이슈에 대한 논의를 진행할 필요가 있고, 교육훈련 체계를 수립할 때 자회사 근로자의 의견 청취를 통해 수용성을 제고하고 참여 유인책을 마련하는 등의 노력이 필요하며, 자회사 노사협의회 운영, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시 보완, 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 근로자를 지원하기 위한 방안 마련, 직무급 전환 미흡 등에 대해서는 개선노력이 필요하다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기로 결정하고, 이미 2018.11. 자회사를 설립하였다. 그 후 모기관은 모기관 정관 개정을 위하여 모·자회사 공동 TF구성, 모기관 정관 또는 법령 개정을 위한 경영협약 체결 등 노력을 하였고, 특히 경영협약에서 '모기관은 위수탁 계약의 안정적 운영을 위해

정부 및 모기관 정책에 따라 향후 수탁자의 설립 근거를 정관에 반영하기 위해 노력한다'고 규정한 점이 인정된다. 그러나 평가 대상기간 중 모기관 정관을 개정하지 못하였으므로, 모기관은 조속히 정관에서 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 마련할 필요가 있다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자본금 6억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 또한 모·자회사 공동 TF를 구성하여 수익 증대 방안을 공동으로 모색하고, 경영협약에도 안정적인 성장을 위한 모·자회사 공동 노력에 관하여 규정한 점이 인정된다. 다만, 자본금 6억원은 전체 자회사의 자본금 평균치인 7.4억원에 못 미치고, 자회사 근로자가 617명인 점을 고려하면, 현재 자본금 규모가 충분하다고 보기 어려우므로 향후 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위해 자본금 규모를 증액하는 등의 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모·자회사가 체결한 경영협약서 제7조(전문성 강화)에 설비 자재 이관을 명시하고 있으며, 자회사 설립 시 업무수행에 필수적인 설비를 기존 용역사에서 자회사로 이관하기 위해 모·자회사 간 공동 노력하기로 한 점, 전산장비 구입비 설계 반영, 자회사 업무수행 필수 설비 무상제공, 휴게실·사무실 등 부대비용 설계 반영 등을 추진한 점과 향후 자회사 필수 설비 지원 기준을 마련하고, 구입비용 설계반영 또는 모기관이 구입 후 무상 임대, 자회사에서 구입이 부담되는 경우 필수 설비 지원방안을 마련하기로 한 점이 인정된다. 향후에도 자회사의 안정적 운영을 위해 지속적인 지원계획 수립과 추진이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 지역별, 직종별로 17개에 달하던 기존 위탁계약을 직종별로 통합하여 현재는 4개의 위탁계약을 체결하고 있고, 2021년 이후에는 단일 통합계약으로 전환을 계획하고 있다. 모기관은 이러한 전환 계획을 성실히 이행해야 할 것이다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 예정가격 산정 시 원가계산가격의 100%를

적용한 점, 시중노임단가 상승을 반영하여 변경계약을 체결한 점, 자회사 전환 이후 종전 대비 낙찰률이 상승한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 자회사 전환 이후의 낙찰률이 근소하게 개선된 것으로 보여 모기관의 추가적인 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 기성검사 및 대가지급에 소요되는 기간을 단축한 점에서도 모기관의 노력이 인정된다. 다만 계약대금을 매달 분할하여 지급하는 방식을 유지하고 있는 점에 대해서는 향후 개선할 필요가 있다고 판단된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 자회사 직원의 투입과 퇴직을 사전에 승인하도록 하는 조항을 통보로 개정하고, 시방서에 기술되지 않은 조항은 모기관의 필요에 따라 인정하도록 한 조항, 사고가 발생 시 일체의 책임을 수급자가 지도록 한 조항을 삭제하거나 개선하였므로 긍정적으로 평가된다.

- 그러나 일반 시방서 제11조에서 금지사항을 제시하고 있는 점, 제23조에서 시방서에 없는 내용은 모기관 규정에 따른다고 한 점, 제11조에서 운영인력의 자격기준을 상세하게 제시(상당한 식견, 용모단정한 자)한 점, 제12조에서 배치에 있어 의료기관의 진단서를 제출토록 한 점, 일반경비용역 특기 시방서 제5조에서는 채용기준을 제시하고 발주자의 승인을 받도록 하는 점, 본사 및 사업소 위탁관리 청소용역 일반 및 특기 시방서 2-6에서 휴가의 종류와 지급기준을 구체적으로 제시하고 있는 점, 일반 시방서 제23조 4항에서 노사문제를 포함한 용역수행에 지장을 초래하지 않도록 사전에 예방할 것을 요구하고 있는 점, 에너지파크 시설물 관리 용역 시방서 제13조에서 통상임금을 기본급으로 한다는 점 등 부적절해 보이므로 개선이 필요하다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 경영의 독립성을 보장하기 위하여 2020.9. 자회사와 경영협약을 체결한 사실이 인정된다. 동 협약서의 구체적 내용을 보면, '모기관의 자회사 경영에 대한 자회사의 자율적 운영을 보장', '자회사의 전문성 강화를 위해 설비, 자재 등을 이관 및 지원', '적정한 노무비, 경비, 일반관리비, 이윤, 낙찰율 등을 설정', '복리후생 증진을 위해 사내근로복지기금을 활용', '경영 및 업무수행 측면에서 공동이익 및 상호협력을 증진' 등 내용이 포함되어 있다. 이같은 경영

협약의 체결은 자회사 경영의 독립성을 보장하고, 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하도록 하려는 정부의 방침에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만 동 협약서에 주요 설비의 자회사 이관 등 지원에 관한 사항이 명시되지 않았고, 자회사 소속 근로자의 처우개선에 관하여 시중노임단가 적용 등 구체적 방안이 제시되지 않았으며, 노사공동협의회 등 공동이익 증진을 위한 구체적 방안도 포함되지 않았으므로 향후 개선이 필요할 것으로 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 2019년 9월 사내복지시설 공동 사용 등 모·자회사 복지증진에 관한 사항을 논의하기 위해 상호 협력적 협의체를 구상하였으며, 과반수 노동조합의 대표를 근로자 대표로 하는 등 모·자회사 노사 위원을 구성하여, 자회사 근로자들의 처우개선 등을 협의하는 회의를 총 3차례 진행하였다. 이와 같이 모·자회사 노사공동협의회를 설치하고 운영하며, 노동조합의 참여를 보장함으로써 선진화된 노사 논의창구로 활용하고, 자회사 근로자들의 휴게공간, 재원확보 등 근무환경 개선 등과 관련된 논의가 진행된 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모·자회사 노사공동협의회 운영을 위한 기본원칙을 규정화시켜 상시적이고 안정적으로 운영토록 하는 노력이 필요하며, 자회사 근로자의 처우개선, 자회사 운영 등에 대한 부분뿐만 아니라 모·자회사 공동 이슈에 대한 논의를 통해 상호 이익 증진을 위한 활동으로 확대할 필요가 있다. 또한, 과반 노조의 참여를 보장하면서도 참여하는 위원의 변경 주기 등을 정하여 노동조합 내의 다양한 의견을 청취하려는 노력이 필요하다고 평가된다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여 법정의무 교육시 교육비 지급, 작업환경 개선, 소방파트 임금제도 TF, 휴게 공간 및 시설 설치, 사무실 내 인터넷 PC 설치, 인력 충원, 퇴직연금제도 등에 대하여 협의하였다. 모회사 근로자 이사회 참관제 시행효과에 대한 모·자회사 실무진 협의 후 근로자 이사회 참관제 도입 추진을 검토할 예정이며, 자회사 홈페이지(koenservice.co.kr)에 조직도와 재무제표를 공시하였다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하고 대표이사가 정기회의에 참석하는 등 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하려고 한 것은 노사 간 협력관계 구축과

경영 투명성 확보를 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 자회사 홈페이지에 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조하여 공시 항목을 재조정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관은 주무부처와 사전 협의를 거쳐 모기관 사내근로복지기금의 기본재산 일부를 목적사업비로 전환하기로 한 후 이사회에서 자회사 의무사용 기준을 의결하였으며, 한전 및 전력그룹사 협의를 통해 사전 도출된 배분계획을 바탕으로 지급대상, 지급시기, 지급방법 등에 대해 관련부처와 협의를 거쳐 집행할 예정이다. 또한, 공동근로복지기금 조성을 위해 단기, 중기, 장기별로 계획을 세워 모·자회사가 체결한 경영협약에서 공동근로복지기금 설립 내용을 체계적으로 추진할 예정이다.

- 모기관의 사내근로복지기금 기본재산 전환 또는 기금활용 계획에 대하여 주무부처 등과 협의하고, 사내근로복지기금 활용 및 공동근로복지기금 설립을 위해 노력한다는 경영협약에 따라 한전 및 전력그룹사 협의를 거쳐 모기관의 사내근로복지기금 배분방안 등을 정하였으며, 공동근로복지기금 조성에 관한 구체적인 계획을 수립한 것은 사내근로복지기금 공동 활용을 위한 노력으로 판단된다. 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금 협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영을 위해 행정지원

인력을 9명으로 구성하여 직원들의 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 업무지원 외 자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비를 9%(국가계약법상 최대 9%)로 체결하였으며 이윤율은 10%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하였다. 따라서 자회사는 모회사로부터 재정의 안정성과 독립성 측면에서 높은 수준의 관리비와 이윤을 보장받고 있어 긍정적으로 평가된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 나아가 모기관은 부당한 관행을 막기 위해 경영협약에 관련 규정을 두고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 자회사 지원 예산과목을 신설한 후 예산 배정을 요청할 예정이며, 모·자회사 공동 교육과정 개발을 위한 TF를 운영할 예정이고, OJT 방식으로 모기관 실무진의 업무지원과 경비, 미화, 소방, 시설, 홍보, 행정직 등을 대상으로 한 교육훈련을 시행하고 경력경로 개발 계획을 통한 CDP 설계를 논의 중이며, 모·자회사 노사담당 합동워크숍을 통해 조직문화 개선 노력을 하였다. 이와 같이 자회사를 위한 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 목적으로 TF를 운영하고, 별도 예산확보 노력을 기울이었으며 모·자회사 노사담당 합동워크숍 등을 추진한 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관 내에 일반관리를 위한 인력배치나 부서 간 협조체계를 갖추는 것에 더하여 자회사의 전문역량 강화 및 지원 등을 위한 자회사 전담 부서 또는 인력을 배정하여 체계적인 지원이 될 수 있도록 하고, 자회사의 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 중장기 계획과 예산 지원방안을 구체화할 필요가 있으며, 교육훈련 체계를 수립할 때 자회사 근로자들의 의견을 청취하여 수용성을 제고하고 참여 유인책을 마련하는 등의 노력이 필요하다. 또한, 모·자회사 노사 공동워크숍 등의 소통채널 운영결과를 확산시키는 노력 등을 통해 상호존중의 조직문화 형성방안 모색이 필요하다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 공무직 등 근로자 인사관리규정을 준용하여 인사제도를 운용하고 있으며, 비정규직 사전심사제는 도입할 계획이다. 이로써 자회사 개선대책을 비교적 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사는 CEO 선발위원회를 개최하여, 모회사 1직급(을) 이상 고위직급자로 자격요건을 제한하였으며, 징계이력자, 부패행위자, 음주운전경력자 등은 지원 불가하도록 하였다. 심사기준은 공기업·준정부기관 경영에 관한 지침을 준용하였지만 심사규정은 확인되지 않았다. 자회사의 임원선임 규정을 별도로 마련하는 보완작업이 필요하다.

- 자회사의 처우개선을 위해 6.93% 임금인상을 하였으며(전환 전후 직종별 산술평균), 2019년 임단협을 통해 직종별로 적정수준으로 임금이 인상되었다. 이로써 자회사 개선대책을 비교적 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “55.46점”으로 평가한다.

한국남부발전(주)

총 평

○ 한국남부발전는 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위해 2018.11. 자회사를 설립하고 자본금 6억원을 100% 출자하였다. 모기관이 예정가격을 산정할 때 시중노임단가를 100% 반영하는 등 원가를 전부 반영하여 적정 사업비를 보장하고, 부당·불공정 계약 내용을 시정하기 위해 7회에 걸친 워크숍 결과 109개의 내용을 개선하였으며, 적정한 수준의 이윤율과 일반관리비를 책정한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 출자한 자본금이 충분하다고 보기 어렵고, 정관의 해당 조항을 자회사 설립 및 업무위탁의 근거로 보기에 부족한 점, 경영협약서에 주요 설비의 자회사 이관 등 지원사항이 명시되지 않은 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 본사 및 사업소에 상생안전협의회를 운영하고 모기관 사내근로복지기금의 기본재산 중 일부를 자회사 근로자 복지재원으로 활용하며, 자회사 근로자가 퇴사할 때 전직 지원서비스를 제공하는 등 퇴사자 관리를 지원하고, 시중노임단가 등을 반영한 직무급 기반의 합리적 임금체계를 운영하는 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동협의회 운영규정 제정, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시제도 보완, 자회사 교육훈련 체계를 수립할 때 자회사 근로자의 의견 청취를 통해 수용성 제고 등에 대해서는 개선노력이 필요하다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기로 결정하고, 2018. 11. 자회사를 설립하였다. 한편 모기관의 자회사 설립은 모기관 정관 제2조(목적) 제5호의 ‘제1호부터 제4호까지의 사업에 관련되는 사업에 대한 투자 또는 출연’에 근거한 것으로 보인다. 모기관 정관의 해당 조항은 모기관의 목적사업을 정한 것으로 보이지만, 자회사에 대한 안정적 업무위탁 등 정규직 전환 정책의 취지를 반영한 자회사 설립 근거로 보기에 부족하다. 따라서 모기관은

향후 정관에서 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 명시하는 등 개선이 필요하다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자본금 6억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 또한 주주 무배당 시행 등 자회사의 재무건전성을 강화할 예정인 점도 인정된다. 다만, 자본금 6억원은 전체 자회사의 자본금 평균치인 7.4억원에 못 미치고, 자회사 근로자가 484명인 점을 고려하면, 현재 자본금 규모가 충분하다고 보기 어려우므로 향후 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위해 자본금 규모를 증액하는 등의 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모·자회사가 체결한 경영협약서에 포괄적으로 명시하고, 위탁계약서에 구체적으로 명시하고 있으며, 실제로 노면청소차 등 필수 설비 137개 품목의 이관·지원, 필수업무설비 165개 품목의 도입 비용 지원(1.7억원), 자회사 근로자(460명)를 위한 휴게시설 51개소 운영, 자회사 근로자 업무공간(소방·경비센터) 지원(21.7억원) 등을 추진하고, 자회사 근로자 의견을 반영하여 안전·보건 비품을 추가 지원하기로 한 점은 긍정적인 것으로 평가된다. 향후에도 자회사의 안정적 운영을 위해 지속적인 지원계획 수립과 추진이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 다수 용역업체와 체결하던 14개의 개별계약을 직무별로 통합하여 현재는 4개의 위탁계약을 체결하고 있고, 2021년 이후에는 단일 통합계약으로 전환을 계획하고 있다. 모기관은 이러한 전환 계획을 성실히 이행해야 할 것이다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 예정가격 산정 시 시중노임단가를 100% 반영하는 등 원가를 전부 반영하여 적정 사업비를 보장한 점, 시중노임단가 반영을 위해 반기마다 변경계약을 시행한 점, 종전 관행에 따른 낙찰률을 적용하지 않고 낙찰률을 개선한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 기성검사 및 대가지급에 소요되는 기간을 단축하여 운영하고 있는 점에서도 모기관의 노력이 인정된다. 다만 계약대금을 매달 분할하여 지급하는 방식을 유지하고 있는 점에 대해서는 향후 개선할 필요가 있다고 판단된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 기관은 부당·불공정 계약 내용을 시정하기 위해 7회에 걸친 워크숍 결과 109개의 내용을 개선하였다. 인력채용 및 교체와 관련하여 모기관이 심의하거나 자격요건을 제시하고 이행하도록 하거나 근태 관련 인사조치 내용을 삭제하여 자회사의 인사권을 보장하였다.

- 또한 모기관이 자회사 직원에게 직접 지시하거나 감독 부서장의 승인을 받도록 하는 등의 조항, 작업시행시기를 모기관이 일방적으로 변경 가능하도록 하며 과업 외 행사 지원을 위한 동원을 가능하도록 하는 조항을 삭제하여 부당한 업무지시가 없도록 하는 등 적절한 시정활동을 하였으므로 긍정적으로 평가된다.

- 다만 계약해지와 관련하여 하동발전본부 나. 일반경비 제18조의 조항과 위탁계약서 제15조 제5항의 '2회 이상 서비스 개선의 요청에도 불구하고 시정이 되지 않을 때'라는 조항은 자회사와의 관계에서 적절하지 않으므로 개선이 필요할 것으로 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 대표이사와 '사장경영협약서'를 작성하였는데, 자회사 사장의 임기 중 경영실적평가, 보수체계 등에 대해 규정하는 한편, 제4조의2에서 '바람직한 자회사 운영지원'에 관해 정하였으며, 그 내용을 살펴보면 경영협약서의 성격을 갖는 것으로 인정된다. 동 협약서의 구체적 내용을 보면, '모기관의 자회사 경영에 대한 자회사의 독립성과 자율적 운영을 보장', '자회사의 원활한 운영을 위해 필수적 수준의 행정지원 제공', '낙찰률 관행을 개선하는 등 자회사 근로자의 처우수준이 개선될 수 있도록 노력', '상생안전협의회 등 운영을 통해 모·자회사 공동이익 증진' 등과 같은 내용이 포함되어 있다. 이같은 경영협약의 체결은 자회사 경영의 독립성을 보장하고, 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하도록 하려는 정부의 방침에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만 향후 경영협약서에 주요 설비의 자회사 이관 등 지원에 관한 사항, 자회사 소속 근로자의 처우개선에

관한 시중노임단가 적용 등 구체적 방안 등을 포함할 필요가 있고, 아울러 경영협약서의 유효기간을 설정하지 않는 등의 개선도 필요할 것으로 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 모·자회사 상생안전협의회를 설치하여 모·자회사의 안전수준 제고, 근로환경 개선을 위한 노력으로써 본사 및 사업소 상생안전협의회를 운영하였고, 모·자회사의 노사 의견이 동등하게 반영될 수 있도록 교섭대표 노조 지회장 등 근로자 대표 10명을 위원으로 참여시켰다. 이와 같이 자회사의 근로환경 개선 등을 위해 상생안전협의회 운영을 통한 상호소통 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모·자회사 노사공동협의회 운영을 위한 기본원칙을 규정화시켜 상시적이고 안정적으로 운영토록 하는 노력이 필요하며, 자회사의 운영 초기 안정화를 위하여 적정한 운영주기를 논의하고, 자회사 근로자의 처우개선, 운영과 관련된 현안사항 뿐만 아니라 모·자회사의 공동 이슈를 안건으로 상정하여 상호이익을 위한 논의가 진행되도록 하고, 근로자들의 다양한 의견청취를 위하여 근로자 대표 변경 주기를 고민할 필요가 있다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여 인력 충원, 작업환경 개선 및 고충처리, 종합건강검진, 근로자 교육(안) 등에 대하여 협의하였으며, 일부 사항은 실제 시행하였다. 또한, 노사 간부워크숍에서 노동이사제(근로자 이사회 참관제)에 대하여 설명하고 유사기관 우수 운영사례를 수집하는 등 2021년 도입을 목표로 검토 중이며, 자회사 홈페이지(kosposervice.co.kr)에 회사 소개, 사업, 일반 현황, 인원 현황, 재무제표 등을 공시하였다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하여 대표이사가 정기회의에 참석하고 유튜브를 활용하여 경영현황을 공유하는 등 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하려고 하고, 자회사 홈페이지에 그 경영정보를 공시한 것은 노사 간 협력관계 구축과 경영 투명성 확보를 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조하여 공시 항목을 재조정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관은 한전 및 전력그룹사 협의에 참여하여 자회사 근로자 수혜인원 산정기준 등을 논의하고, 모기관의 사내근로복기기금 협의회에서 자회사 복지사업 전반에 관해 논의한 후, 모기관의 사내근로복지기금 기본재산 중 일부를 자회사 근로자 복지 재원으로 활용하기로 하였으며, 자회사와 기금 사용에 따른 증빙확보 방안 등을 협의하였고, 합리적인 지급방안에 대하여 주무부처와 협의 후 지급을 추진할 예정이다. 모기관의 연이은 적자로 당장 공동근로복지기금 출연은 불가능하지만 모기관의 재무상황을 고려하여 조성 방안을 협의할 계획이다.

- 모기관의 사내근로복지기금협의회에서 기본재산 중 일정 금액을 자회사 근로자의 복지에 사용하기로 하고, 사내근로복지기금 협의회나 모·자회사 회의 등을 통해 합리적 지급방안을 다각도로 검토한 것은 사내근로복지기금 공동 활용을 위한 노력과 성과로 판단된다. 주무부처 협의 등과 같은 대외적 여건 등을 감안하고 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴, 모기관 복지기금협의회에서 논의 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속 추진할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영을 위해 행정인력 6명을 두어 직원들의 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비를 9%(국가계약법상 최대 9%)로 체결하였으며 이윤율은 10%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하였다. 따라서 자회사는 모회사로부터 재정의 안정성과 독립성 측면에서 높은 수준의 관리비와 이윤을 보장받고 있어 긍정적으로 평가된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다.

다만, 앞으로는 내부적인 기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 시스템 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 모기관의 행정인력을 파견해 지원하고, 자회사 근로자의 직무수행능력 향상을 위해 교육비 예산을 지원하였으며, 모·자회사 교육·복리후생 상생협약에 따라 모기관과 같은 집합교육 제공 및 온라인 교육을 지원하고, 교육 및 평가와 승진 등 보상을 통한 경력경로 개발을 진행하고 자회사 근로자가 퇴사할 때 모기관이 전직지원서비스를 제공토록 하였다. 또한, 모·자회사 조직문화 개선을 위해 다양한 워크숍을 진행하며, 근무환경 개선을 위한 토론회 및 간담회 진행과 모·자회사 반부패 청렴문화 확산 협약 등을 체결하였다.

- 이와 같이 모·자회사 교육·훈련 상생협약 등 상호존중의 조직문화 속에서 다양한 지원과 교육, 평가제도 등에 대한 구체적인 노력 및 자회사 근로자가 퇴사할 때 모기관에서 전직지원서비스를 지원하는 등 퇴사자 관리 지원을 하고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 소속 전문 행정인력 배치와 모기관 내에 일반관리를 위한 인력배치나 부서 간 협조체계를 갖추는 것에 더하여, 자회사의 전문역량 강화 및 지원 등을 위해 자회사 전담 부서 또는 인력을 배정하여 체계적인 지원이 될 수 있도록 하고, 교육훈련체계를 수립할 때 자회사 근로자들의 의견을 청취하여 수용성을 제고하는 노력이 필요하다. 또한, 모·자회사 노사 공동워크숍 등의 소통채널 결과에 대한 확산 노력 등을 통해 상호존중의 조직문화 형성방안 모색이 필요하다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 공무직 등 근로자 인사관리규정을 준용하여 인사제도를 운용하고 있으며, 사전심사제 도입 및 운영을 위한 비정규직 관리세칙을 제정하였는데(2020.8.), 비정규직 사전심사위원회에 관한 내용은 비정규직 관리세칙 제 16조에 명시되어 있고, 그 심의로 정규직 4명을 채용 결정하였다(2020.9.). 이로써 자회사 개선대책을 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사는 모기관에서 대표이사를 지명하고 자회사의 주주총회, 이사회를 거쳐 대표이사를 선임하였는데, 자회사의 임원선발규정은 차후 마련해야 할 것이다. 이로써 자회사는 정부의 개선대책을 '비교적 충실하게 이행'한 것으로 평가된다.

- 자회사는 동일노동가치 동일임금 지급을 원칙으로 시중노임단가와 연계하여 근로자의 직무와 능력을 반영한 직무급 기반의 기본급을 설계하였고, 노사 임금협약 등을 통해 임금수준 14.5%의 개선이 있었다. 이로써 자회사 개선대책을 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “69.77점”으로 평가한다.

한국농수산식품유통공사

총 평

○ 한국농수산식품유통공사는 비정규직의 정규직 전환을 위해 2018.11. 자회사를 설립하고 자본금 4억원을 100% 출자하였다. 모기관이 2020.8. 정관 개정을 통해 자회사 설립 근거 및 업무위탁을 위한 근거를 명시한 점, 계약대금 지급과 관련하여 분기별 분할지급 방식을 실시한 점, 추가업무 요구 등 부당·불공정 조항을 삭제하거나 자회사와 합의를 전제로 작성하도록 한 점, 과도한 복무규율로 볼 수 있는 근로자의 근무수칙 등 문구를 적절하게 개선한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 출자한 자본금 규모를 충분하다고 보기 어려운 점, 시중노임단가를 100% 반영하지 않아 처우개선이 미흡해 보이는 점, 자회사 전환 전후에 위탁계약의 낙찰률 개선이 이루어지지 않은 점, 경영협약을 체결하지 않은 점, 낮은 수준으로 일반관리비를 책정한 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 모·자회사 노사공동협의회 운영을 위한 설치(안)을 마련하고 노동조합 참여방법 등을 논의하는 중이며, 자회사 전문성 제고를 위해 분야별 모·자회사 1:2 실무컨설팅 등을 지원하고 동일가치노동 동일임금에 따른 직무분석을 통해 직무급을 설계한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동협의회 설치, 자회사 전문성 제고를 위한 교육훈련 비용의 중장기적 예산 지원방안 구체화, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시 보완, 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 근로자를 지원하기 위한 방안 마련 등에 대해서는 개선노력이 필요하다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 2018.11. 자회사를 설립하였고 2020.8. 모기관 정관 개정을 통해 자회사 설립 근거 근거를 명시하게 되었다. 자회사 위탁 근거는 정관의 사업목적에서 자회사의 업무범위가 구체적으로 명시(2019.1.)되어 있다. 이같은 규정은 정규직 전환 정책의 취지를 반영한 것으로 긍정적으로 평가된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자본금 4억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 다만, 자본금 4억원은 전체 자회사의 자본금 평균치인 7.4억원에 못 미치고, 자회사 근로자가 315명인 점을 고려하면, 현재 자본금 규모가 충분하다고 보기 어려우므로 향후 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위해 자본금 규모를 증액하는 등의 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관 정관 제25조의 2(자회사의 설립과 관리)에 포괄적으로 명시하고, 위수탁계약서, aT센터 특수계약조건에 보다 구체적으로 명시하고 있으며, 실제로 기존 용역사의 설비물품의 품목과 상태를 공동으로 확인하여 인수 결정한 점, 탑승식 청소차 등 510개 품목을 인수한 점, 미인수 품목은 신규 구매 또는 리스 등을 추진한 점, 아울러 인수 품목 외 필요 물품은 과업지시서를 기준으로 상호 협의 하에 지원하기로 한 점은 긍정적인 것으로 평가된다. 향후에도 자회사의 안정적 운영을 위해 지속적인 지원계획 수립과 추진이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 기존에 용역회사와 체결하였던 26개의 위탁계약을 자회사 전환 이후 단일 통합계약으로 전환하였다.

- 계약의 합리성과 관련하여 시중노임단가를 100% 반영하지 않아 자회사 근로자 처우개선이 미흡한 점, 시중노임단가 상승을 계약 내용에 반영하지 않은 점, 자회사 전환 전후에 위탁계약의 낙찰률 개선이 이루어지지 않은 점에 대해서는 개선방안을 모색할 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 분기별 분할지급 방식을 실시한 점, 기성검사 기준을 통일하고 연간 단위로 기성검사를 실시한 점에서 모기관의 노력이 인정된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 근로자의 자격기준 명시나 대체휴가, 대체근무를 시행할 수 있도록 한

내용을 삭제하거나 개선하였고, 근무편성표를 모기관에 제출하도록 하거나 월별 근무계획서를 제출하도록 한 조항을 비치하는 것으로 수정하였다.

- 또한 입회 검사, 추가업무 요구, 체크리스트 승인 등도 삭제하거나 자회사와의 합의를 전제로 작성하도록 하였고, 과도한 복무규율로 볼 수 있는 근로자의 근무수칙, 예의, 복장 규정, 품위유지 문구도 적절하게 개선하였으며, 계약상 민형사상 책임을 손해배상 책임으로 변경하였으므로 긍정적으로 평가된다.

- 다만 교환 및 안내 직원의 업무와 관련하여 용모 관련 내용이 있어 개선이 필요하고, '경비원의 근무요령'에서도 복장과 언어 및 태도에 관한 내용이 있어 개선을 하는 것이 바람직할 것으로 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 대표이사와 2019.11. '경영성과계약서'를 작성한 사실이 있으며, 동 계약서는 자회사 대표이사의 경영성과목표, 경영성과평가, 보수체계 등을 규정하는데 그 목적이 있다고 보여지며, 자회사 소속 노동자 처우개선이나 안정적 성장을 위한 설비지원 등을 직접 규정한 것은 아니라고 보여진다. 따라서 모기관은 향후 자회사 운영의 자율성 보장 및 주요 설비의 자회사 이관 등 지원에 관한 사항, 자회사 소속 근로자의 처우개선에 관한 사항, 모·자회사 간 공동이익 증진 방안을 포함하여 경영협약을 체결할 필요가 있다고 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 모·자회사 관리자와 실무자를 주축으로 실무협의회 시스템을 구축하고, 초기 안정화를 위한 분야별 사업지원 시스템 운영, 정산협의회 개최 등을 진행하였으며, 모·자회사 노사공동협의회 운영을 위한 설치(안)를 마련하여 노동조합의 참여방법 등에 대해 논의 중이다. 이와 같이 모·자회사 노사공동협의회 운영을 위해 기초 계획을 세우고 노동조합의 참여를 보장하기 위해 협의 등을 진행하고, 모·자회사 실무협의회를 수시로 운영하여 자회사 운영에 대한 지원 등을 논의한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 모·자회사 노사공동협의회는 모·자회사의 노동조건, 작업환경, 복지 등 공동이익 증진방안을 적극적으로 협의하기 위한 기구로서 자회사 근로자들의 처우개선, 운영관련 사항뿐만 아니라 공동 현안에 대한 구체적 논의를 통해 상호 이익을

추구하는 것이 필요하다. 또한, 근로자 대표를 주기적으로 변경하거나 직무별 의견청취 방안을 모색하는 등 자회사 근로자의 다양한 의견이 표출되도록 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여 고충처리위원을 선임하였고, 코로나19 조기종식을 위한 노력 차원에서 노사협의회 정기회의 개최를 연기하였다. 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위해 별도로 조치한 사항은 없으며, 자회사 홈페이지(www.apleco.kr)에 회사 소개, 주요 업무, 감사보고서, 상반기 결산보고서, 예산(안) 등을 공시하였다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하고 고충처리위원을 선임하는 등 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하려고 하고, 자회사 홈페이지에 자회사 경영 정보의 일부를 공시한 것은 노사 간 협력관계 구축과 경영 투명성 확보를 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 코로나19가 종식되지 않은 상황에서도 노사협의회 정기회의를 개최할 수 있는 방안을 마련하고, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 검토할 필요가 있으며, 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조하여 공시 항목을 재조정하여 공시하는 등의 노력도 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관 노사는 모기관의 사내근로복지기금 정관 변경 등을 통해 공동근로복지기금 설립을 검토했지만, 모기관의 사내근로복지기금이 고갈 상태이고 모기관 근로자의 공감대 형성에 시간이 필요한 점을 감안하여, 자회사 당기순이익의 이익잉여처분금 또는 다른 예산으로 자회사에 사내근로복지기금을 설립하는 방안을 검토 중이다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금 협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의,

모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영을 위해 경영관리 인력을 9명으로 증원하여 자회사의 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비를 6%(국가계약법상 최대 9%)로 체결하였으며 이윤율을 5%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하였다. 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 적절한 관리비 및 이윤 보장을 권고하는 정부 정책에 비추어 충분한 수준이라고 평가되지 않는다. 따라서 모기관은 향후 계약 시 자회사 재정의 안정성과 독립성을 고려하여 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부적인 기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 시스템 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 모기관에 자회사 관리 총괄부서를 지정하고 전담 인력의 직급을 상향하고 증원 배치하였으며, 분야별 1:1 실무컨설팅 등을 지원하고 법정교육 예산을 편성하여 모기관의 교육 프로그램을 무상 제공하고 있다. 자회사에 역량강화 전문교육 및 경력개발 프로그램을 운영하여 자격증 취득을 지원하고 있으며, 모기관의 익명신고시스템 활용 및 자회사 직원존중 및 갑질근절지침 배포, 청렴·반부패 컨설팅 실시, 소통 활성화를 위한 의견 수렴 및 애로 해소 노력을 하였다.

- 이와 같이 모기관 내에 자회사 담당 부서 및 인력을 배정하고, 법정교육 예산 지원 및 모기관의 교육 프로그램 무상 제공, 역량강화 및 경력개발 프로그램을 통한 자격증 취득 등 전문성 제고 노력과 자회사 내 소통중심의 조직문화 개선 노력은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사의 전문성 제고를 위한 교육훈련 비용의 중장기적 예산 지원방안을 구체화할 필요가 있으며, 교육훈련체계를 수립할 때 자회사 근로자들의 의견을 청취하여 수용성을 제고하고 참여유인책을 마련하는 등의 노력이 필요하다. 또한, 모·자회사 노사 공동워크숍 등 소통채널 활용 및 확산 노력 등을 통해 상호존중의 조직문화 형성방안 모색이 필요하다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 취업규칙 및 인사규정에 따라 인사관리를 하고 있으며, '계약직 직원 관리지침'을 제정하고(2019.11.), 유기계약직(대체인력 등) 채용에 사전심사제를 도입하였다(2020.8.). 이로써 자회사 개선대책을 충실히 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사는 2019.9. 임원추천위원회 운영규정을 제정하였는데, 이를 통하여 임원추천위원회 구성, 임무, 역할, 운영 등을 명문화하였다. 이로써 자회사 개선대책을 충실히 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사는 동일가치노동 동일임금 지급에 따라 직무분석을 통해 동일직무를 통합하고 직군을 분리하였다. 전환 이전보다 나은 임금을 위해, 절감재원을 처우개선으로 활용하고 반기별 시중노임단가 이상의 급여 인상을 하였으며, 매년 최저시급 상승률 이상의 임금 상승을 실행하였고, 2020년 인건비를 3% 인상하였다. 이로써 자회사 개선대책을 이행한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 "54.00점"으로 평가한다.

한국도로공사

총 평

○ 한국도로공사는 비정규직의 정규직 전환을 위해 2018년과 2019년에 자회사 2개(한국도로공사서비스, 한국도로공사시설관리)를 설립하고 각각 자본금 9.9억원과 7억원을 100% 출자하였다. 모기관이 법률에 자회사의 설립 및 업무위탁에 관한 법적 근거를 마련한 점, 예정가격을 산정할 때 시중노임단가 기준으로 원가계산 가격의 100%를 반영한 점, 자회사와 '자율경영경영협약서'를 작성한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사의 규모를 고려할 때 출자한 자본금의 규모가 충분하다고 보기 어려운 점, 낙찰률 개선의 정도가 크지 않은 점, 사상이 건전한 자를 선발한다는 조항 등 부당·불공정한 내용이 남아있는 점, 경영협약서에 주요 설비의 자회사 이관 등 지원사항이 명시되지 않은 점, 이윤율과 일반관리비를 보장하지 않는 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 자회사 2개사가 포함된 모·자회사 상생협의체 운영에 합의하고, 자회사 콜센터 및 수납원 등 감정노동자 심리치유를 진행하며, 비정규직 채용 사전심사제를 도입한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동 이슈에 대한 논의 진행, 자회사 경영정보 공시 보완, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 근로자를 지원하기 위한 방안 마련, 자회사 전문성 제고를 위한 교육훈련계획과 예산지원에 대한 중장기적 계획 구체화 등에 대해서는 개선노력이 필요하다고 평가된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 2018년 및 2019년에 각각 자회사를 설립하였는데, 이는 한국도로공사법 제12조 및 제12조의2에 근거한 것으로 보인다. 이를 보면, 모기관은 '공사의 업무와 관련되는 사업에 대한 투자 및 출연'을 할 수 있고, 제12조가 정하는 '업무의 일부를 국토교통부장관의 승인을 받아 공사가 투자하거나 출연한 자에게 위탁할 수 있다'고 규정한다. 이같은 법률의 규정은 자회사의 설립 및 업무위탁에 관한 법적 근거를 마련한 것으로 보이며 긍정적으로 평가된다. 다만 모기관은

‘향후 계획’에서 밝힌 것처럼 구체적 업무의 위탁범위 등을 구체적으로 정하기 위해 모기관 정관을 개정하는 것이 바람직할 것으로 보인다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자회사 두 곳에 각각 자본금 9.9억원과 7억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 또 한국도로공사서비스의 경우 자회사 당초 출자계획에 따라 자회사 재무안정성을 위하여 배당을 실시하지 않기로 한 점도 인정된다. 다만, 한국도로공사시설관리의 경우 자본금 7억원은 전체 자회사의 자본금 평균치인 7.4억원에 다소 못 미치며, 한국도로공사서비스의 경우 소속의 직원이 6,281명인 점을 고려하면, 현재 자본금 규모가 충분하다고 보기 어려우므로 향후 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위해 자본금 규모를 증액하는 등의 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관과 자회사 간 자율경영 협약을 체결하여 모·자회사 간 역할, 자회사 자율적 운영 보장, 자회사 노동자 처우개선 보장 조항 등을 명시하고 있으며, 실제로 CI제작 및 교체 지원(13.5억원), 근무환경 개선 위한 시설물 투자(89억원), 필수 시설물 무상대여 및 물품이관(44억원), 실내수영장 무상 제공, 감가삼각비 1.5억원 지원(‘18~’20), 수공구, 안전용품 등 지급 등을 추진한 점, 한국도로공사서비스의 경우 자회사 본사 신사옥 신축에 대한 지원을 검토 중인 점은 긍정적인 것으로 평가된다. 향후 자회사의 안정적 운영을 위해 보다 구체적인 이관 계획 수립과 실행이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 분야별, 지역별로 다수의 계약을 통합하여 자회사들과 업무별 통합계약을 추진하였다. 다만 단일 통합계약으로 전환하지 못한 점과 관련하여 모기관의 추가적인 개선 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 계약의 합리성과 관련하여 예정가격 산정 시 시중노임단가 기준으로 원가계산 가격의 100%를 반영한 점, 자회사 전환 이후에 위탁계약의 낙찰률이 상승한 점에서 모기관의 노력이 확인된다. 그러나 낙찰률 개선의 정도가 크지 않은 점, 시중노임단가 변경을 계약금액에 반영하지 않는 점에 대해서는 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 모기관이 자회사의 급여일을 고려하여 대가지급에 소요되는 기간을 단축한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 계약대금을 매월 분할하여 지급하는 방식을 유지하고 있는 점에 대해서는 개선할 필요가 있다고 판단된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 공통 과업지시서에 있는 자회사 직원의 배치, 과업인원의 산정기준, 콜센터의 교육수행과 관련한 인사권 침해 조항을 삭제하거나 수정하였고, 과업인원의 산정기준, 노임지급 시정요구조항, 노임공제 후 직접 지불조항 등을 관련 법을 준수하는 것으로 개선하여 긍정적으로 평가된다.

- 그러나 자회사 직원 채용 시 사상이 건전한 자를 선발한다는 조항, 미화, 청소 과업지시서에 명기되지 않은 추가적인 청소업무에 대해 발주자의 지시에 따라야 한다는 조항, 사무자동화 과업지시서 제6조에서 고의 과실 시 계약해지를 하겠다는 조항에 대한 개선계획을 조속히 이행하는 것이 필요하며, 교통방송 과업지시서에서 방송 사고 3회 발생 시 계약을 해지하는 조항은 자회사와의 관계에서 부적절하므로 개선이 필요하다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 경영의 독립성과 자율성을 보장하기 위하여 2020.6. 자회사와 '자율경영경영협약서'를 작성한 사실이 인정된다. 동 협약서의 구체적 내용을 보면, '모기관의 자회사 경영에 대한 자회사의 독립성을 보장하고 자율적 경영을 위한 합리적 관리', '자회사의 안정적 성장을 위하여 자회사의 원활한 운영에 필요한 필수적인 행정 및 교육훈련 등을 지원', '자회사 노동자의 처우 및 근로조건 개선을 위하여 상호 지속적으로 협력', '공동협의회 설치 운영을 통하여 공동이익 증진에 관한 사항을 협의' 등 내용이 포함되어 있다. 이같은 협약서의 체결은 자회사 경영의 독립성을 보장하고, 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하도록 하려는 정부의 방침에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만 경영협약서에 주요 설비의 자회사 이관 등 지원사항이 명시되지 않았고, 자회사 소속 근로자의 처우개선에 관한 시중노임단가 적용 등 구체적 방안이 제시되지 않았으므로 향후 개선이 필요할 것으로 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 2020년 2월 모·자회사 노사공동협의회 운영방안을 수립하여 본협의회는 반기 1회, 분과협의회는 수시 운영토록 하였으며, 자회사 2곳이 포함된 모·자회사 상생협의체로의 운영에 합의하였다. 이와 같이 모·자회사 노사공동협의회를 설치하고 자회사 모두를 포섭하는 모·자회사 상생협의체로 확대 운영하는 것에 합의하는 등의 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모·자회사 노사공동협의회 운영을 위한 기본원칙을 규정화시켜 상시적이고 안정적으로 운영토록 하는 노력이 필요하며, 자회사 근로자 처우개선, 운영사항 뿐만 아니라 모·자회사 공동 이슈에 대응하는 안건을 설정하고, 자회사 설립 초기로 소통의 중요성이 강조될 것이므로 본협의회 운영주기의 적절성에 대한 검토가 추가되어야 하며, 자회사 근로자들의 의견을 원활히 청취하기 위한 근로자 대표 선정 및 근로자 대표 위촉 주기 등에 대한 면밀한 검토가 필요하다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여 퇴직연금, 피복 지급, 안전장구류 지급, 상조물품 지급, 영업소 내 와이파이 설치, 지역노사협의회 설치, 사내근로복지기금 설립, 퇴직연금제도 도입, 근평 제도 등에 대하여 협의하였고, 일부 사항은 실제 시행하였다. 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위해 별도로 조치한 사항은 없거나 경영여건 등을 고려하여 검토할 예정이며, 2021년에 자회사 홈페이지를 구축하여 경영정보를 공시할 계획이거나(한국도로공사시설관리), 자회사 홈페이지(exservice.co.kr)에 일반 현황, 인재육성제도, 급여복리후생 등을 공시하였다(한국도로공사서비스).

- 자회사가 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여 지역노사협의회를 설치하고 자회사 사내근로복지기금 도입을 의결하는 등 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하려고 하고, 일부 내용을 공시한 것은 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보를 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 검토하고, 자회사 또는 모기관 홈페이지에 경영정보 공시를 위한 별도 게시판을 마련하고 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조하여 공시 항목을 정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관은 모기관의 사내근로복지기금 조기 고갈과 출연율 등에 대한 통제에 따라 자회사가 자체적으로 사내근로복지기금을 설립하여 운용하는 것이 적절하다고 결정하였고, 이에 따라 기금설립준비위원회 자문, 기금 조성과 관련하여 자회사 노동조합과 협의 및 의견 수렴, 사내근로복지기금 정관 및 운영규정 제정에 대한 검토 등 자회사의 사내근로복지기금 설립을 지원하였거나 지원할 예정이며, 한국도로공사서비스는 자체적으로 사내근로복지기금을 조성하여 그 근로자에게 복지포인트, 경조사비 등을 지원하고 있다.

- 모기관의 사내근로복지기금을 공동으로 활용하거나 공동근로복지기금을 설립한 것은 아니지만, 한국도로공사시설관리가 자체적으로 사내근로복지기금을 설립할 수 있도록 모기관이 이를 지원한 것은 사내근로복지기금 공동 활용을 위한 노력과 성과로 판단된다. 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금 협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영에 필수적인 수준의 행정지원을 위해 경영관리부를 별도로 구성(행정인력 54명)하여 자회사 직원들의 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 모기관은 자회사에 휴게시설(간이 휴게시설 3곳) 운영권을 부여하여 수익창출을 지원하고 있는 점도 인정된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비(국가계약법상 최대 9%)와 이윤율(국가계약법상 최대 10%)에 대해 구체적인 수치를 밝히지 않아 자회사의 안정성과 독립성을 평가하기가 어려웠다. 모기관은 향후 평가에 관련된 자료를 평가위원회에 성실하게 제출할 필요가 있다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부적인 기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 시스템 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 한국도로공사서비스의 교육훈련 예산을 원가계산에 포함하고, 자회사 근로자를 대상으로 한 직무교육 지원으로 업무 전문성을 강화하며, 콜센터 및 수납원 등 감정노동자 심리치유를 진행하고, 승진제도를 통한 경력경로 개발과 조직비전 달성 및 인재양성을 위한 교육체계 구축을 지원하며, 모·자회사 합동 워크숍 등을 진행하였다. 또한, 한국도로공사시설관리에 자격수당 신설 및 법정 필수교육 이수를 위한 지원을 진행하고, 노사 상생을 위한 청렴·소통 워크숍을 진행하였으며, 자회사의 안전한 근무환경 조성을 위한 노사 공동워크숍 등을 진행하였다.

- 이와 같이 모기관이 자회사에 교육훈련비를 책정하여 지원하고, 경력경로 개발 및 체계적 직무교육이 진행될 수 있도록 설계 및 운영하며, 정신건강복지센터와 MOU 체결을 통해 자회사 직원의 심리치유 등에 대해 노력하고, 모·자회사 합동워크숍을 통한 조직문화 개선 노력을 한 것, 그리고 또 다른 자회사의 경력경로 개발을 위한 유인책을 마련하여 자격증 취득을 지원하고, 청렴·소통을 워크숍 및 근로자 인권·안전권·노동권 보장을 위한 상호협약 등 노력한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관 내에 자회사 전담 부서 또는 인력을 배정하여 체계적인 지원이 될 수 있도록 하고, 자회사의 전문성 제고를 위한 교육훈련계획과 예산 지원에 대한 중장기적 계획을 구체화할 필요가 있으며, 교육훈련체계를 수립할 때 자회사 근로자들의 의견을 청취하여 수용성을 제고하고 참여유인책을 마련하는 등의 노력이 필요하다. 또한, 모·자회사 노사 공동워크숍 등 다양한 소통채널 활용 및 확산 노력 등을 통해 상호존중의 조직문화 형성방안 모색이 필요하다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사들은 취업규칙 및 복리후생 규정에 따라 인사관리를 하고 있으며, 비정규직 채용 사전심사제는 2018.8. 비정규직 인사규정 개정을 통해 도입하였다. 이로써 자회사 개선대책을 충실히 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사들은 임추위 운영규정을 제정하였는데, 임추위를 구성하여 사장후보자를 공모하고 심사를 통해 추천하는 등의 절차를 거쳐 신임 CEO를 선임하였다(2020.6.). 이로써 자회사 개선대책을 충실히 이행한 것으로 평가된다.

- 한국도로공사시설관리의 노사는 시설관리부문 임금체계 구성에 합의하였는데(2018.7월), 임금체계 마련을 위한 연구용역을 통해 직무급제(5등급 6단계)를 도입하였고, 2019년 임금협약서 체결(2019.12.)에 따라 기본급 산정률을 상향 조정하고(최저시급×107% → 최저시급×110%) 교통보조비를 신설하였다. 한국도로공사서비스는 합리적 임금체계 개편을 위한 연구용역(2019.4월~6월) 결과를 반영하여 직무급제(3개 직급/6단계)를 설계하였고, 자회사 전환 합의에 따라 노사가 임금인상 30%에 합의했다. 이로써 자회사들은 자회사 개선대책을 이행한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “53.50점”으로 평가한다.

한국동서발전(주)

총 평

○ 한국동서발전는 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위해 2018.11. 자회사를 설립하고 자본금 6억원을 100% 출자하였다. 모기관이 경영협약서에 설비·자재 이관을 명시한 점, 업무수행 필수 설비를 용역사에서 자회사로 이관하기 위해 모·자회사가 공동 노력한 점, 예정가격을 산정할 때 시중노임단가를 100% 적용하고 경영협약을 체결한 점, 적정한 수준의 이윤율과 일반관리비를 책정한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 정관 등에 자회사 설립과 업무위탁에 관한 근거가 다소 부족해 보이고, 낙찰률 개선 정도가 크지 않은 점, 일부 계약서 내지 과업지시서에 자회사 직원의 교체나 징계를 요구할 수 있다는 조항 등이 남아있는 점, 경영협약서에 주요 설비의 자회사 이관 등 지원사항이 명시되지 않은 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 모·자회사 노사공동협의회를 설립하고 운영하여 상호 공동이익 증진을 위해 논의하고, 단체협약에 노동이사제 근거 규정을 마련한 것, 사내근로복지기금 협의회 및 이사회에서 2020년도 출연금액 중 일부를 자회사 복리후생 증진을 위해 지원하기로 의결하고 자회사 자체적으로 사내근로복지기금을 설립하기로 한 것, 역량 강화교육 지원계획을 수립하여 2020년 하반기부터 교육비용을 지원하고, 자회사 전환 회사별로 상이한 임금체계를 동일가치노동 동일임금을 반영하는 통일적인 임금체계로 전환한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동협의회 운영규정 제정, 자회사 경영정보 공시 보완, 자회사 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 중장기 계획과 예산 지원방안 구체화 등에 대해서는 개선 노력이 필요하다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기로 결정하고, 이미 2018.11. 자회사를 설립하였다. 모기관 정관은 제2조에서 목적사업에 관련되는 사업에 대한 투자 또는 출연, 부대사업을 규정하고 있으며, 자회사에 대한 출자·

출연의 근거가 마련된 것으로 평가할 수 있다. 다만 모기관 정관의 해당 조항은 모기관의 '사업'을 정한 것으로 보이고, 자회사 설립과 업무위탁에 관해 구체적으로 규정한 것으로 보기에 부족하므로, 모기관은 향후 정관에서 명확하게 자회사 설립과 업무위탁에 관해 규정하는 등 개선할 필요가 있다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자본금 6억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 또 모·자회사 공동 TF를 구성하여 수익증대 방안을 공동으로 모색하고, 경영협약에도 안정적인 성장을 위한 모·자회사 공동 노력 규정을 마련한 점도 인정된다. 다만, 자본금 6억원은 전체 자회사의 자본금 평균치인 7.4억원에 못 미치고, 자회사 근로자가 471명인 점을 고려하면, 현재 자본금 규모가 충분하다고 보기 어려우므로 향후 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위해 자본금 규모를 증액하는 등의 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모·자회사가 체결한 경영협약서 제7조(전문성 강화)에 설비 자재 이관을 명시하고 있으며, 자회사 설립 시 업무수행 필수 설비를 기존 용역사에서 자회사로 이관하기 위해 모·자회사 간 공동 노력, 전산장비 구입비 설계 반영, 자회사 업무수행 필수 설비 무상제공, 휴게실·사무실 등 부대비용 설계 반영 등을 추진한 점과 향후 자회사 필수 설비 지원 기준을 마련하고, 구입비용 설계반영 또는 모회사 구입 후 무상 임대, 자회사에서 구입이 부담되는 경우 필수 설비 지원방안을 마련하기로 한 점이 인정된다. 다만, 향후 자회사의 안정적 운영을 위해 보다 구체적인 이관 계획 수립과 실행이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 기존에 17개의 개별 위탁계약으로 체결하던 것을 자회사 전환 이후 통합하여 현재는 자회사와 2개의 위탁계약을 체결하였다. 다만 단일 통합계약으로 전환하지 못한 점과 관련해서는 모기관의 추가적인 개선 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 예정가격 산정 시 시중노임단가를 100% 적용한 점, 시중노임단가가 상승하면 이를 계약금액에 반영하여 변경계약을

체결한 점, 자회사 전환 이후 낙찰률을 개선하여 자회사 근로자의 처우개선에 노력한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 낙찰률 개선과 관련해서는 모기관의 추가적인 개선 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 선금지급의 근거를 협약서에 마련하고, 일시적인 결원에 대해서 임의 감액을 금지한 점에서도 모기관의 노력이 인정된다. 반면 원칙적으로는 매월 분할하여 기성금액을 지급하는 방식을 유지하고 있는 점에 대해서는 향후 개선할 필요가 있다고 판단된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 자회사와의 계약서 등에 존재하는 부당·불공정 조항 개선을 위하여, 용역원의 신규채용, 퇴직 및 용역수행 시 발생하는 모든 사항에 대하여 수급자가 책임을 지도록 하는 조항, 감독원의 현장회의 소집 시 현장소장, 현업인원 등의 참석을 강제하는 조항, 노동쟁의 등 인한 용역수행 중단 시 계약을 해제할 수 있다는 취지의 조항, 경비업무 중 인터넷 이용행위를 금지하는 등의 조항, 발주처의 경영방침 등의 변경에 의한 경우 계약해지를 가능케 하는 조항, 용역수행 불이행에 대한 모든 책임을 수급자에게 전가하는 조항 등을 삭제하거나 수정하였다.

- 그러나 일부 계약서 내지 과업지시서에 자회사 직원의 교체나 징계를 모기관이 요구할 수 있다고 규정하는 조항, 모기관 감독원이 과업을 임의로 지시할 수 있다는 취지의 조항, 자회사가 노동조합법상 일체의 책임을 단독으로 지고 모기관에 피해가 없도록 해야 한다는 취지의 조항, 모기관이 자회사 직원의 복무규율을 자의적으로 강제할 수 있는 조항, 발주자의 조직개편 등 사유로 계약해지를 할 수 있다는 취지의 조항, 발주처가 과반수로 참여하는 용역 심의위원회에서 계약해지를 결정하게 하거나 기존 용역의 관행을 답습하여 작업일보의 제출을 강제하는 조항 등이 남아있어 추가적인 개선이 필요하다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 대표이사와 2020.9. ‘경영협약서’를 작성한 사실이 있으며, 동 협약서는 자회사 대표이사의 경영성과목표, 경영성과평가, 보수체계 등을 규정할 뿐 아니라, 자회사의 자율적 운영 보장, 자회사 지원, 자회사 노동자 처우 개선에 관한 사항도 규정하고 있으므로, 모기관과 자회사 간 경영의 독립성 보장을 위한 경영협약이 체결된 것으로 인정된다. 동 협약서의 구체적 내용을 보면,

‘모기관은 자회사의 자율적 운영 및 경영의 독립성을 보장’, ‘자회사가 안정적으로 성장할 수 있도록 필수적 수준의 행정지원과 필요한 교육훈련 예산과 인력 등을 적극 지원’, ‘예정가격 산정시 시중노임단가 100% 적용 및 적정 낙찰율 반영’, ‘모·자회사 노사공동협의회 설치 및 운영을 통해 자회사 근로자들의 근무환경 개선 및 복지향상’ 등 내용이 규정된 것을 확인할 수 있다. 이같은 경영협약의 체결은 자회사 경영의 독립성을 보장하고, 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하도록 하려는 정부의 방침에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만 경영협약서에 주요 설비의 자회사 이관 등 지원사항이 명시되지 않았고, 동 협약서의 유효기간이 자회사 대표이사의 임기 종료 시까지 정해진 점 등은 자회사 경영의 안정성을 담보하기에 부족해 보이므로 향후 별도 경영협약서 작성 등 개선이 필요할 것으로 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 모·자회사 노사공동협의회 설치를 위하여 모·자회사 노사 실무자로 준비위원회를 구성하였으며, 협의회 명칭을 ‘노노사사 ONE EWP 상생발전협의회’로 확정하고 비전 및 구성, 운영기준 등을 수립하여 2019.10.18. 발족하였다. 이를 통해 모·자회사 노사 공동 인권경영 실천협약 체결, 사내근로복지기금 공동 활용방안 논의 등을 진행하고, 대표노동조합의 참여를 보장하여 근로자 위원의 대표성을 확보하고자 하였다. 이와 같이 설립 준비 시점부터 모·자회사가 상호 협의하여 추진하고, 실제 협의회를 운영하여 상호 공동이익 증진을 위해 논의하였으며, 노동조합의 참여를 보장하는 등 선진화된 노사관계 하에서 모·자회사 노사공동협의회를 운영한 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모·자회사 노사공동협의회 운영을 위한 기본원칙을 규정화시켜 상시적이고 안정적으로 운영토록 하는 노력이 필요하며, 자회사 근로자 처우개선, 운영사항 뿐만 아니라 모·자회사 공동 이슈에 대응하기 위한 안건을 설정하고, 자회사 설립 초기로서 소통의 중요성이 강조될 것이므로 본협의회 운영주기의 적절성에 대한 검토가 추가되어야 하며, 자회사 근로자들의 원활한 의견청취를 위해 근로자 대표 선정 및 근로자 대표 위촉 주기 등에 대한 면밀한 검토가 필요하다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여 반차휴가 사용, 단체보장보험 가입, 교대근무제도 변경, 대체인력 채용 등에 대하여 협의하였고, 일부

사항은 실제 시행하였다. 또한, 노동이사제 등 근로자의 경영 참여를 위해 적극 노력한다는 내용으로 단체협약을 체결하고, 이사회 상정 안건에 대하여 노조 지부장에게 설명하고 의견을 청취하였다. 자회사는 사내 게시판에 재무상태표, 회사규정 등을 게시하였으며, 자회사 홈페이지를 구축하여 경영정보를 공시하고 외계법인의 외부감사를 통해 경영투명성을 확보할 예정이다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하고 협의된 내용을 시행하는 등 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하려고 하고, 단체협약에 노동이사제 도입을 위한 근거 규정을 마련한 것은 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보를 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 자회사 홈페이지를 개설하고 경영정보 공시를 위한 별도 게시판을 마련하여 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조해 공시 항목을 재조정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관의 사내근로복지기금 협의회 및 이사회가 2020년도 출연금액 중 일부를 자회사의 복리후생 증진을 위해 지원하기로 의결하고, 모·자회사 ONE-EWP 상생발전협의회에서 모기관 사내근로복지기금의 자회사 출연 계획과 공동근로복지기금 도입을 위해 필요한 사전 검토사항을 협의하였으며, 자회사는 2020년 하반기 사내근로복지기금 설립을 목표로 노사공동위원회를 구성하고 협약을 체결하였다. 또한, 모회사 복지프로그램, 본사 및 발전소 체력 단련실·북카페, 통근버스, 근로자 지원 프로그램 공동 이용 등과 같이 모기관의 복지프로그램을 공동으로 이용할 수 있도록 하는 방법으로 자회사 근로자의 복리후생을 지원하고 있다.

- 모기관의 사내근로복지기금을 공동으로 활용하거나 공동근로복지기금을 설립한 것은 아니지만, 모기관의 사내근로복지기금 협의회 및 이사회가 추가 출연금 중 일부를 자회사의 사내근로복지기금을 설립하는데 지원하기로 의결하고, 자회사가 노사공동준비위원회를 구성하여 사내근로복지기금 설립을 추진한 것은 사내근로복지기금 공동 활용을 위한 노력과 성과로 판단된다. 모기관 및 자회사 사내근로복지기금의 현 상태 등과 같은 대내외적 여건 등을 감안하고, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견수렴, 모기관 복지기금협의회에서 논의 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영에 필수적인 행정지원을 위해 경영지원실을 별도로 구성하고 9명의 인력을 배치하여 자회사의 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비를 9%(국가계약법상 최대 9%)로 체결하였으며 이윤율은 10%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하였다. 따라서 자회사는 모회사로부터 재정의 안정성과 독립성 측면에서 매우 높은 수준의 관리비와 이윤을 보장받고 있어 긍정적으로 평가된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 나아가 모기관이 자회사와의 거래에서 부당한 관행을 사전에 예방하기 위한 명시적 규정을 가지고 있는 점이 긍정적으로 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 자회사에 행정인력 3명을 파견하여 초기 운영을 지원하였고, 자회사의 행정직 직무역량 교육을 진행하여 현재 모기관의 파견 인원은 1명으로 유지하고 있다. 자회사의 역량 강화교육 지원계획을 수립하여 2020년 하반기부터 교육비용을 별도 지원하였으며, 모·자회사 공동교육 진행 및 자회사 근로자 커리어 개발을 위한 승급경로를 제도화하고, 직무능력 향상을 위한 관리직 워크숍, 드론 보안교육, 소독방역면허 취득 등이 확인되며, 체육대회, 노동조합 위원장 워크숍을 포함하여 조직문화 개선을 위한 노력과 자회사 안전·윤리문화 정착을 위해 2021년 ISO 인증을 목표로 지원을 진행하고 있다.

- 이와 같이 모기관의 인력지원 및 꾸준한 자회사 행정직의 전문성 강화 노력을 통해 파견인력을 점차 축소하고 있는 것, 체계적인 계획으로 역량 강화교육을 진행하고 교육예산 확보를 통한 지원, 모·자회사 공동교육 등 진행 및 승급경로 제도화를 통한 경력경로 개발 노력, 다양한 소통창구를 통해 모·자회사 상호존중 조직문화 정착과 자회사 안전·윤리문화 정착을 위해 지원 등의 노력은 긍정적으로 평가된다.

다만, 모기관 내에 일반관리를 위한 인력배치나 부서 간 협조체계를 갖추는 것에 더하여 자회사의 전문역량 강화 및 지원 등을 위한 전담 부서 또는 인력을 배정하여 체계적인 지원이 될 수 있도록 할 필요가 있으며, 자회사의 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 중장기 계획과 예산 지원방안을 구체화할 필요가 있고, 교육훈련체계를 수립할 때 자회사 근로자들의 의견을 청취하여 수용성을 제고하는 등의 노력이 필요하다. 또한, 모·자회사 노사 공동워크숍을 별도로 운영하여 모·자회사가 인사노무관리에서 상호 협력적인 관계를 유지하는 방안을 모색할 필요가 있다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 인사규정을 제정해 운영하였으며(2019.5.11.), 상시·지속적 업무의 정규직 채용 원칙, 비정규직 채용사유 제한 및 차별처우 금지, 비정규직관리지침을 제정하였고(2020.3.30.), 채용할 때는 사전심사위원회를 운영하였다. 이로써 자회사 개선대책을 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사는 모기관의 「출자회사관리규정」을 적용하여 공모제를 시행하였는데, 모기관의 '출자회사 관리규정' 제18조(출자회사 임원선임) 제1항에 따라 공모절차를 통해 현 CEO를 선발하였고(2019.5.8.), 공모결과 5명이 지원하여 서류·면접심사를 통해 최종 선출자를 결정하였다. 이로써 자회사 개선대책을 비교적 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사는 전환 전에 용역별로 상이했던 임금체계를 동일노동 동일가치를 반영하는 통일적인 임금체계로 확립했다. 시중노임단가와 연동하여 급여인상을 하고 직급별로 기본급 차등지급을 통해 승진기회 및 동기부여를 하고 있으며, 2019년 실적기준 16.8% 임금인상, 2020년 예상기준 23.1% 임금인상 등 처우개선 노력을 하고 있다. 이로써 자회사 개선대책을 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 "66.00점"으로 평가한다.

한국마사회

총 평

○ 한국마사회는 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위해 2019.11. 자회사를 설립하고 자본금 15억원을 100% 출자하였다. 모기관이 관행에 따른 낙찰률을 임의적용하지 않고 산정된 예정가격의 100%를 반영하여 계약금액을 결정한 점, 부적격 근로자에 대한 교체를 요구할 수 있도록 하는 조항 등 부당·불공정 조항을 수정 내지 삭제한 점, 경영협약을 체결한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 법률의 해당 조항만으로 자회사 설립 및 업무위탁에 관해 규정한 것으로 보기에 부족하고, 예정가격을 산정할 때 시중노임단가를 100% 적용하지 않은 점, 위수탁협약서나 과업지시서에 모기관이 필요하다고 인정하는 사무가 당연히 과업 내용에 포함되도록 하는 등 부당·불공정 조항이 남아있는 점, 경영협약서에 주요 설비의 자회사 이관 등 지원사항이 명시되지 않은 점, 낮은 수준의 이윤율과 일반관리비를 책정한 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 모·자회사 노사공동협의회 운영을 위해 6차례에 걸쳐 사전 협의를 진행하고 노동조합 참여를 보장한 것, 경력경로 개발프로그램을 운영하여 자격증 취득 및 수강비 등을 지원한 것, 비정규직 채용 사전심사를 통해 예산·정원·자회사 취지에 부합하는 비정규직 제도를 운영한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동협의회 설치, 자회사 노사협의회 운영, 자회사 경영정보 공시, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 근로자를 지원하기 위한 방안 마련, 자회사 근로자의 의견 정취를 통해 수용성 제고, 자회사 임원추천위원회 규정 제정 등에 대해서는 개선노력이 필요하다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기로 결정하고, 2019.11. 자회사를 설립하였다. 한국마사회법 제36조를 보면 사업의 범위에

‘제1호부터 제8호까지의 사업과 관련이 있는 사업을 수행하는 법인에 대한 투자, 출연 및 보조’가 명시되어 있다. 모기관의 자회사 설립은 해당 법률 조항에 근거한 것으로 보이며, 모기관의 자회사에 대한 출자출연 및 설립의 근거가 마련된 것으로 인정된다. 다만 동법의 해당 조항은 모기관의 ‘사업’을 정하는데 주된 목적이 있는 것으로 보이고, 자회사 설립과 업무위탁에 관해 구체적으로 규정한 것으로 보기에 부족해 보이므로, 모기관은 향후 정관에서 명확하게 자회사 설립과 업무위탁에 관해 규정함으로써 정규직 전환 정책의 취지를 반영하는 등 개선할 필요가 있다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자본금 15억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 소속 직원이 1,409명이라는 점을 고려하면 자본금 증자 등 자회사 안정성을 제고할 수 있는 조치가 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관과 자회사가 체결한 경영협약에 포괄적으로 명시되어 있으며, 실제로 필수 설비 인수금액(726백만원)을 출자금에 반영하였고, 각종 필요 설비 등 구비(837백만원), 자회사 설립 시 차량 등 사업필요설비 845종(837백만원)의 이관 등을 추진하고, 추가로 이관을 계획 중에 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 향후 자회사의 안정적 운영을 위해 보다 구체적인 이관 계획 수립과 실행이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 미화, 경비, 시설관리 등 다양한 직무를 포괄하는 임금테이블을 설계하는 등의 과정을 거쳐 자회사 설립 이후 단일 통합계약으로 전환하였다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 관행에 따른 낙찰률을 임의적용하지 않고 산정된 예정가격의 100%를 반영하여 계약금액을 결정한 점은 긍정적으로 평가된다. 반면 예정가격 산정 시 시중노임단가를 100% 적용하지 않은 점, 시중노임단가 변경을 계약금액에 반영하지 않는 점에 대해서는 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

– 계약대금 지급과 관련하여 모기관이 자회사 요청 시 계약대금을 선지급할 수 있는 근거를 마련한 점, 기성검사를 시행하지 않고 대가지급 기간을 단축한 점은 긍정적으로 평가된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 자회사와의 계약서 등에 존재하는 부당·불공정 조항 개선과 관련하여, 모기관이 자회사에 대하여 부적격 근로자에 대한 교체를 요구할 수 있도록 하는 조항, 위탁자인 모기관이 수탁자인 자회사의 업무 전반에 대해 지도·점검하도록 하는 조항, 허위사실 유포 금지 등의 과도한 복무규율 조항 등을 수정 내지 삭제하였다.

- 그러나 위수탁협약서나 과업지시서에 모기관이 필요하다고 인정하는 사무가 당연히 과업 내용에 포함되도록 하는 조항, 각종행사 등 필요할 경우 모기관이 자회사에 청소를 요구할 수 있다는 조항, 수탁자의 노사분규 등의 경우 위탁비를 제외하고 정산 지급할 수 있다는 취지의 조항, 횟수 제한 없는 재청소를 강제할 우려가 있는 조항 등이 남아있어 추가적인 개선이 필요하다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 경영의 독립성을 보장하기 위하여 2020.6. 자회사와 경영협약을 체결한 사실이 인정된다. 동 협약서의 구체적 내용을 보면, ‘상호 독립적이고 자율적인 경영을 보장’, ‘전문성 강화 등 양 당사자의 동반성장을 위한 협력’, ‘근로자들의 안전한 근로환경 조성을 위한 협력’, ‘양 당사자의 노사로 이루어진 공동협의회의 구성 및 원활한 운영을 위한 협력’ 등의 내용이 포함되어 있다. 이같은 경영협약의 체결은 자회사 경영의 독립성을 보장하고, 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하도록 하려는 정부의 방침에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만 경영협약서에 주요 설비의 자회사 이관 등 구체적 지원 사항이 명시되지 않았고, 자회사 소속 근로자에 대한 시중노임단가 적용 등 처우개선에 관한 구체적 방안이 제시되지 않았으므로 향후 개선이 필요할 것으로 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 모·자회사 노사공동협의회를 운영하기 위해 6차례 사전협의를 진행하여 2019.9.5. 설치에 합의하고 모·자회사 노사공동협의회를 개최하였으나 구성에

대한 이견으로 진행되지는 못하였으며, 이후 지속적인 소통을 통해 정상 운영을 위해 노력하고 단체교섭 대상 노동조합의 참여를 보장하여 직능별 참여를 유도하였다. 이와 같이 모·자회사 노사공동협의회 설치 및 운영을 위하여 사전 논의를 구체적으로 진행하고, 정상 운영을 위해 지속적인 소통 노력과 직능별 의견청취 및 노동조합 참여 보장을 통해 근로자 대표성을 확보하려고 노력한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모·자회사 노사공동협의회 운영을 위한 기본원칙을 규정화시켜 상시적이고 안정적으로 운영토록 하는 노력이 필요하며, 자회사 근로자의 처우개선, 운영사항뿐만 아니라 모·자회사 공동 이슈에 대응하는 안건을 설정하고, 자회사 설립 초기로서 소통의 중요성이 강조될 것이므로 협의회 운영주기의 적절성에 대한 검토가 추가되어야 하며, 자회사 근로자들의 원활한 의견청취를 위해 근로자 대표 선정 및 근로자 대표 위촉 주기 등에 대한 면밀한 검토가 필요하다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고, 노동조합과 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입에 관하여 협의를 진행 중이며, 자회사 홈페이지를 개설하여 공시 담당자를 지정하고 일반 현황, 재무 관련, 기타 사항 등 3개 분야 21개 항목을 공시할 예정이다.

- 자회사가 노사협의회를 설치한 것은 노사 간 협력관계 구축을 위한 노력과 성과로 적절하지만, 정기회의 개최, 노사협의회 규정에 대한 고용노동부 신고, 고충처리위원 선임 등 관련 법률과 정부의 권고 등을 조속히 이행할 필요가 있다고 평가된다. 또한, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제에 관한 노사협의를 지속하고, 자회사 홈페이지를 구축하여 공시 담당자를 지정하고 별도 게시판을 개설하여 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조해 공시 항목을 정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관의 노사협의회 및 모·자회사 간 협의를 통해 모기관 사내근로복지지금 공동활용 또는 공동근로복지기금 설립 등에 대하여 논의하였으며, 기금 출연이나 기금 설립이 쉽지 않은 상황이지만 모·자회사 간 협의는 지속적으로 추진하여 공감대를 형성할 수 있도록 할 예정이다. 사내근로복지기금 공동 활용과는 별개로,

현재 진행되고 있는 73개 휴게공간에 대한 공사를 완료하여 자회사 근로자의 근무환경을 개선할 예정이다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금 협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영에 필수적인 수준의 행정지원을 위해 12명의 행정지원 인력을 두어 직원들의 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비를 2.04%(국가계약법상 최대 9%)로 체결하였으며 이윤율은 0.17%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하였다. 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 적절한 관리비 및 이윤 보장을 권고하는 정부 정책에 비추어 충분한 수준이라고 평가되지 않는다. 따라서 모기관은 향후 계약 체결 시 자회사의 재정적 안정성과 독립성을 제고하기 위하여 일반관리비와 이윤율을 상향 조정 하는 등의 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부적인 기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 시스템 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 자회사의 교육훈련비를 편성하고 교육 및 컨설팅, 안전관리, 상생 협력 등에 대해 모기관의 강사 인력 및 장소 등을 지원하며, 자회사 소속 근로자의 경력경로 개발 프로그램을 운영하여 자격증 취득 및 수강비 등을 지원하고, 모·자회사 노사담당 합동워크숍 및 실무협의체, 조직문화 개선을 위한 프로그램 운영 등을 하였다. 이와 같이 자회사에 교육훈련비를 지원하여 자체적인 역량 강화 체계를 구축하도록 하고, 자격증 취득 및 전문서적 구매 등 경력경로 개발을 위한 노력과 모·자회사 노사담당 워크숍을 포함하여 여러 소통창구 운영을 통해 조직문화를 개선하려고 노력한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관 내에 자회사 전담 부서 또는 인력을 배정하여 체계적인 지원이 될 수 있도록 하고, 자회사의 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 중장기 계획과 예산지원방안을 구체화할 필요가 있으며, 교육훈련체계를 수립할 때 자회사 근로자들의 의견을 청취하여 수용성을 제고하는 등의 노력이 필요하다. 또한, 모·자회사 노사 공동워크숍 등 다양한 모·자회사 소통채널 활용 등을 통해 상호 존중의 조직문화 형성방안 모색이 필요하다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 인사관리규정을 시행하고 있고 개정을 검토하고 있으며, 비정규직 사전심사를 통해 예산·정원·자회사 취지에 부합하는 비정규직 제도를 운영하고 있는데, 사전심사제도 도입 후에 채용 예정자 3명에게 사전심사를 실시하였다. 또한, 자회사는 모회사 임원후보 추천절차를 준용하여 공정성을 확보하려고 하였는데, 대표이사 선임은 ① 대표이사 추천위원회 구성 → ② 모집 공고 및 지원 접수 → ③ 서류 심사 → ④ 모회사 퇴직자 등 '자회사 재취업 심사위원회' 심의 → ⑤ 면접 심사 → ⑥ 후보자 추천 → ⑦ 주주총회 대표이사 선임이라는 절차를 통해 진행되며, 임원추천위원회 관련 규정은 확인되지 않았다. 자회사의 임원선임 규정을 별도로 마련하는 보완작업이 필요하다.

- 자회사는 직무급 체계를 모델로 하여 15개 직종의 직무분석을 통해 직무간 상대적 가치를 반영하여 5단계 6등급 직무급 체계를 설계하였으며, 임금수준 개선에 관한 자료는 없고, 복지 3종 세트를 지급하고 있다. 이로써 자회사 개선대책을 비교적 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 "55.46점"으로 평가한다.

한국부동산원(舊 한국감정원)

총 평

○ 한국부동산원은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위해 2018.11. 자회사를 설립하고 자본금 5억원을 100% 출자하였다. 모기관이 용역계약서에 전산장비 무상제공 명문화 등을 추진한 점, 계약체결 후 오산, 오기 등을 이유로 한 계약변경 요구도 불가하던 조항을 개선한 점, 1년 이내 납품한 용역의 품질과 관련하여 대금을 반환하도록 한 조항도 보완요청으로 수정한 점, 경영협약을 체결한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 정관의 해당 조항만으로 자회사에 대한 업무위탁 관련 근거가 마련된 것으로 보기는 부족해 보이는 점, 다수의 위탁계약 형식을 유지하고 있는 점, 경영협약서에 주요 설비의 자회사 이관 등 지원에 관한 사항이 포함되지 않은 점, 이윤과 일반관리비를 책정하지 않은 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 모·자회사 노사공동협의회 운영을 위해 준비 작업부터 자회사와 협의하여 진행하고, 모·자회사 근로자간 소통 및 조직문화를 개선하고자 노력하며, 직무급제를 도입하고 처우개선을 병행한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 근로자의 전문성 제고를 위한 교육훈련 제도 설계 및 운영에 의견청취 절차 등을 통해 맞춤형 제도 운용, 모·자회사 노사공동협의회 운영규정 마련, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시, 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 근로자를 지원하기 위한 방안 마련 등에 대해서는 개선노력이 필요하다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기로 결정하고, 2018.11. 자회사를 설립하여 부동산 조사, 고객상담, 시설관리 등 업무를 위탁하였다. 한국부동산원법 제13조는 '동법 제12조의 업무와 그와 유사한 업무를 수행하는 법인에 대해 자본금의 전부 또는 일부를 출자할 수 있다'고 규정하고

있고, 모기관 정관은 부동산 조사 및 부수적 업무를 모기관의 업무로 정하고 있다. 이같은 법률과 규정을 살펴볼 때, 정규직 전환을 위한 자회사 설립의 근거가 동법 제13조에서 마련된 것으로 평가할 수 있다. 다만 모기관 정관의 해당 조항만으로 자회사에 대한 업무위탁 관련 근거가 마련된 것으로 보기에 부족하고, 향후 동법의 출자 근거 외에 자회사로 업무위탁에 대한 구체적인 근거를 모기관 정관에 마련하는 등 개선이 필요하다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자본금 5억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 다만 자회사 자본금 5억원은 전체 자회사의 자본금 평균치인 7.4억원에 못 미치는 금액으로 자본금 증자 등 안정성을 제고할 수 있는 조치가 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 경영협약서 제2조(협약사항)에 자회사의 자율적 운영 지원, 안정적 성장 지원 등에 대하여 포괄적으로 규정하고 있으며, 실제로 부동산 통합업무시스템(KRIMS) 및 보상관리시스템(CMS) 플랫폼 공유로 업무효율 개선, 용역계약서를 통해 모기관 보유 전산장비 무상제공 명문화 등을 추진한 점은 긍정적인 것으로 평가된다. 다만, 향후 자회사의 안정적 운영을 위해 보다 구체적인 이관 계획 수립과 실행이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 13건의 개별 위탁계약을 분야별 5개 부문으로 통합하는 계획을 추진 중이다. 다만 현재까지 다수의 위탁계약 형식을 유지하고 있는 점에 대해서는 모기관의 지속적인 개선 노력이 필요하다고 판단된다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 예정가격을 100% 반영하여 계약금액을 결정한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 시중노임단가 상승에 따른 노무비 계약금액의 조정을 예정하고 있지 않은 점에 대해서는 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 모기관이 선금지급 조건 안내문을 의무적으로 고지하고,

선금지급 한도를 확대하였으며, 실제로 자회사의 요청에 따라 선금지급 사례가 증가한 사실, 기성검사 및 대가지급기간을 대폭 단축한 사실에서 모기관의 노력이 인정된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 계약일반조건과 과업지시서를 검토하여 자회사 직원에 대한 교체를 요구하거나 배치, 감독을 언제든지 수행하도록 한 조항, 장비의 무상사용, 문서 제출 등과 관련한 조항은 개선하였고, 검사와 관련하여 검사검수 시 무조건 응하도록 하는 조항을 부당한 업무지시로 판단하여 삭제하는 등 개선노력을 하였다.

- 또한 계약체결 후 오산, 오기 등을 이유로 한 계약변경 요구도 불가하였던 조항을 개선하였고, 기타 계약의 해제 해지 관련하여 1년 이내 납품한 용역의 품질과 관련하여 대금을 반환하도록 한 조항도 보완요청으로 수정한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만 용역의 완성과 관계없이 사옥관리 용역에서 과업지시서와 용역계약서 내 자회사 직원의 결근에 따른 감액은 적절하지 않아 개선을 하는 것이 바람직할 것으로 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 경영의 독립성을 보장하기 위하여 2020.6. 자회사와 경영협약을 체결한 사실이 인정된다. 동 협약서의 구체적 내용을 살펴보면, '자회사 소속 근로자의 근로환경 및 처우개선', '서비스 질 제고 등 공동이익 증진과 자회사의 자율적 운영 및 안정적 성장을 위해 협력한다'는 내용이 포함되어 있음을 확인할 수 있고, 이같은 경영협약의 체결은 자회사 경영의 독립성을 보장하고, 경영협약을 통해 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하도록 하려는 정부의 방침에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만 동 협약서에 자회사의 자율적 운영 및 독립성을 보장하는 선언, 주요 설비를 자회사에 이관하는 등 지원에 관한 사항, 노동자 처우개선의 방안과 노사공동협의회 설치 등 구체적 공동이익증진방안 등이 포함될 수 있도록 향후 개선이 필요할 것으로 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 자회사의 모·자회사 노사공동협의회 설치 요청에 따라 2019년 3월 모·자회사 지속가능협의체 구성 및 운영(안)을 수립하고, 2020년 6월에 회의를 개최하여 상호발전 도모 등을 위한 경영협약 체결 및 운영실태 점검·개선을 위한 논의를 진행하였다. 자회사에 노동조합이 설립되면 위원 참여를 보장하였고, 분기별로 1회 정기회의를 운영하고 있다. 이와 같이 모·자회사 노사공동협의회 운영을 위하여 준비작업부터 자회사와 협의하여 진행하고, 위원을 구성할 때 간사를 지정하고 자회사의 부장급 실무자로 구성함과 동시에 이후 자회사에 노동조합 설립되면 참여를 보장하기로 한 것은 근로자 대표성 확보를 위한 노력으로 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모·자회사 노사공동협의회의 상시적이고 안정적인 운영을 위하여 규정을 마련하는 노력이 필요하며, 자회사 근로자의 처우개선 뿐만 아니라 모·자회사 노사공동이슈 발굴 및 논의가 되도록 하고, 자회사 근로자 대표로서 노동조합의 참여를 보장할 때 근로자 대표 임기 등을 정하여 노동조합 내에서도 다양한 이해관계자의 의견이 회의에서 논의될 수 있도록 하는 등 제도의 목적에 맞게 실효성을 가지도록 운영할 필요가 있다고 평가된다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 노사협의회 규정을 고용노동부에 신고하였으며, 정기회의를 개최하여 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 자녀 결혼식 화환 지원, 직무별 기본급 상승 등 근로자 처우개선에 대하여 보고·협의하였고, 일부 사항은 실제 시행하였다. 이사회 중요사항을 노사협의회 정기회의에 보고하고 있으나, 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 협의 등은 검토 단계에 있다. 자회사 홈페이지(www.kabp.co.kr)를 개설하여 기관 소개, 주요 업무, 설립목적, 연혁 등 일반 현황과 임원 현황, 조직, 직원안내 등 기관 운영에 관한 일부 사항을 안내하고 있다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하고 대표이사가 정기회의에 참석하는 등 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하려고 한 것은 노사 간 협력관계 구축을 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조하여 공시 항목을 재조정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관의 사내근로복지기금은 재원 고갈 등 활용범위와 규모가 지속적으로 축소되고 있어 공동 활용에 제약이 있지만, 자회사 근로자의 처우개선을 위한 별도 재원을 편성해 선택적 복지제도 도입, 명절 선물, 경조금, 복리비, 사옥관리 분야 근무복 지급, 전 직원 인터넷 강의 및 펜션 이용 지원 등을 자회사에 집행하고 있다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사의 정원을 176명으로 설계하면서 자회사의 원활한 운영을 위해 경영지원부를 별도로 구성하고 10명의 인력을 배치하여 자회사의 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비(국가계약법상 최대 9%)와 이윤율(국가계약법상 최대 10%)을 어떤 비율로 체결했는지 명시적으로 제시하지 않아 평가가 어려웠다. 모기관은 자회사의 영업수지가 28%p 증가할 것으로 예상한다고 설명하였으나 이 부분을 가지고 자회사의 재정적 안정성과 독립성을 평가할 수는 없으므로, 모기관은 향후 평가에 관련된 자료를 평가위원회에 성실하게 제출할 필요가 있다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부적인 기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 자회사 근로자의 다기능 인재 양성을 지원하기 위한 연수교육 지원, 자격취득비용 지원 등을 진행하고, 업무 관련 자문회의 뿐만 아니라 업무별 합동 워크숍, 담보물건 가격조사 등 전문업무 워크숍, 공익사업 보상업무교육 워크숍, 콜센터 교육 등 다양한 지원과 함께 모기관의 전문인력 파견을 통해 운영 전문성 지원 등을 진행하였으며, 모·자회사 1:1 자매결연식 및 '우리 한번 봅시데이!' 등을 통해 모·자회사 근로자 간 소통 및 조직문화 개선노력을 하였다. 이와 같이 다양한 교육 훈련 지원 및 모기관 전문인력 파견 등을 통한 역량개발 지원 등의 노력으로 자회사 인력의 전문성 제고를 도모하는 것은 긍정적으로 평가되며, 업무 뿐만 아니라 소통채널 다양화를 위해 각종 워크숍 등을 운영하는 것은 모·자회사 상호존중 조직문화 형성에 도움이 될 것으로 평가된다.

- 다만, 모기관에 자회사 전담 부서나 전담 인력을 지정하여 안정적 지원체계를 갖출 필요가 있으며, 자회사의 전문성 제고를 위하여 예산 및 교육훈련에 대한 중장기 지원계획을 마련하고, 자회사 근로자들의 전문성 제고를 위한 교육훈련 제도를 설계하고 운영할 때 의견청취 절차 등을 통해 맞춤형 제도 운용과 교육훈련 참여 및 이수 등에 대한 포상 등 참여유인제도를 설계하는 등 개선방안 마련이 필요하며, 각종 워크숍 등 소통창구에 대한 효과성 진단 및 안정적 운영을 위한 제도화 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 채용, 인사, 복무, 처우 등을 규정한 취업규칙, 인사규정, 복무규정을 마련하였으며, 자회사는 비정규직 사전심사제도를 운영하기 위하여 별도의 인사관리규정을 운용하고 있다는 점에서 자회사 개선대책을 이행하고 있는 것으로 평가된다.

- 자회사 설립 당시 공정한 CEO 선발을 위해 모기관의 임원선발 제도에 준하는 공정한 절차와 방법 등에 따라 CEO를 선발한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만,

자회사의 차기 대표이사 선임에 공정성을 제고할 수 있도록 자회사에 임원선임 관련 규정을 마련하는 등 제도화 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 자회사는 직무급제 도입과 처우개선을 병행했다. 모기관은 자회사 근로자에게 적정수준 임금지급을 위하여 매년 적정임금 상승률을 반영할 수 있도록 예정가격 산정기준을 합리화하고, 처우개선을 위한 복리후생비를 편성하는 등 자회사 개선대책을 이행하고 있는 것으로 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “59.38점”으로 평가한다.

한국산림복지진흥원

총 평

○ 한국산림복지진흥원은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위해 2019.4. 자회사를 설립하고 자본금 3억원을 100% 출자하였다. 모기관이 업무장비 일체에 대해 이관을 추진한 점, 예정가격을 산정할 때 시중노임단가를 100% 적용한 점, 시중노임단가 변동을 반영하여 변경 계약을 체결한 점, 노동쟁의로 인한 피해에 대해 자회사가 손해배상 책임을 진다는 조항 등을 삭제하거나 적절하게 수정하고 경영협약을 체결한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 설립 및 업무위탁 근거가 정관 등에 마련되지 않은 점, 경영협약서에 주요 설비의 자회사 이관 등 지원사항이 명시되지 않은 점, 일반관리비와 이윤율을 낮게 책정한 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 자회사 설립 및 운영 시까지 소통기구를 운영하고 설립 후 모·자회사 노사공동협의회를 설치한 것, 근로자 이사회 참관제를 도입한 것, 입사연차별 교육체계를 수립하여 경력경로 개발 및 교육과정 마련한 것, 직무난이도를 고려한 현장직 직무등급 및 직무군을 설정한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동 이슈에 대한 논의 진행, 자회사 경영정보 공시 보완, 자회사 전담부서 또는 인력을 배치하여 자회사 전문성 제고를 위한 체계적인 지원방안 마련 등에 대해 개선노력이 필요하며, 모기관에 사내근로복지기금이 설립되어 있지 않다는 점을 감안하여 자회사 근로자의 복리후생 증진을 위해 다양한 방안을 강구할 필요가 있다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기로 결정하고, 2019. 4. 자회사를 설립하였다. 한편 모기관은 자회사 설립 근거를 마련하기 위해 이사회 및 출자회사 운영규정을 개정하는 등 노력하였으나 평가 대상기간 중 모기관 정관을 개정하지 못한 것으로 보인다. 따라서 모기관은 향후 모기관 정관 개정을 통해 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 명시하는 등 개선할 필요가 있다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자본금 3억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 아울러 자회사의 자금 안정성 확보를 위한 회계 프로그램 및 지속적인 회계업무 컨설팅 지원, 합리적인 관리비 및 이윤을 제공하여 흑자경영이 지속 가능하도록 지원(2019년 5.8% → 2023년 7.2%)할 계획으로 있는 점이 인정된다. 다만, 자회사 소속 직원이 91명으로 비교적 소수이긴 하지만, 자본금 3억원은 전체 자회사의 자본금 평균치인 7.4억원에 미치지 못하므로 자본금 증자 등 안정성을 제고할 수 있는 조치가 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관과 자회사가 체결한 경영협약에 관련 내용이 포괄적으로 명시되어 있다. 실제로 사무실 및 휴게장소 제공(8개소), 화물차 10대, 승용차 5대, 업무장비 일체에 대한 이관했고, 추가로 차량, 휴게공간 등 다양한 추가지원 계획을 추진할 예정인 점은 긍정적인 것으로 평가된다. 다만, 향후에도 자회사의 안정적 운영을 위해 지속적인 지원계획 수립과 추진이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 기존에 직무별로 체결하던 위탁계약을 통합하여 자회사와 단일계약으로 전환하였다.

- 계약의 합리성과 관련하여 예정가격 산정 시 시중노임단가를 100% 적용한 점, 시중노임단가 변동을 반영하여 변경 계약을 체결한 점, 종전의 관행에 따른 낙찰률을 임의적용하지 않은 점에서 모기관의 노력이 인정된다. 다만 낙찰률 개선의 정도가 크지 않아 모기관의 추가적인 개선 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 모기관이 분기 단위 지급방식으로 전환을 추진 중인 점, 대가지급에 소요되는 일수를 단축한 점은 긍정적으로 평가된다. 반면 현재까지 매월 분할하여 기성금액을 지급하는 방식을 유지하고 있는 점에 대해서는 향후 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 자회사와의 계약서 등에 존재하는 부당·불공정 조항 개선과 관련하여, 모기관이 직원 교체를 지시하는 경우 자회사가 1주일 이내에 직원을 교체해야 한다는 조항, 과업지시서에 포함되지 않은 사항이라도 모기관이 지시하는 사항을 이행해야 한다는 조항, 노동쟁의로 인한 피해에 대해 자회사가 손해배상 책임을 진다는 조항, 말투, 표장, 복장 태도, 인사 등을 매우 구체적으로 규율하는 복무규율 조항 등을 삭제하거나 수정하였다.

- 그러나 모기관이 요구하는 사항을 과업의 범위에 포함시키는 포괄적인 조항, 모기관의 재청소 요구에 대해 청소를 재실시해야 한다고 규정하면서 그 구체적인 사유, 횟수 등을 규정하지 아니하여 무제한적인 재청소가 진행될 위험성이 있는 조항, '모기관 명예를 훼손할 수 있는 행위' 같은 추상적인 내용을 자회사 노동자의 복무규율로 강제하는 조항 등이 남아있다는 점과 관련하여 추가적인 개선이 필요하다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 경영의 독립성을 보장하기 위하여 2020.8. 자회사와 경영협약을 체결한 사실이 인정된다. 경영협약서의 구체적 내용을 보면, '모기관의 자회사 경영에 대한 독립성과 안정성 보장', '자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위한 지속 지원' 등 내용이 포함되어 있다. 이같은 경영협약의 체결은 자회사 경영의 독립성을 보장하고, 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하도록 하려는 정부의 방침에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만 경영협약서에 주요 설비의 자회사 이관 등 구체적인 지원 사항이 명시되지 않았고, 자회사 소속 근로자의 처우개선에 관하여 시중노임단가 적용 등 구체적 방안이 제시되지 않았으며, 노사공동협의회 등 공동이익 증진을 위한 방안도 포함되지 않았으므로 향후 개선이 필요할 것으로 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 자회사를 설립하고 운영이 개시될 때까지 소통기구를 운영하였고 설립 후에는 모·자회사 노사공동협의회를 설치하였으며, 이를 통해 자회사 복리후생 방안, 용역계약 대금 지급방식 개선, 자회사 직원 휴게공간 등 근무환경 개선 등을 위해 논의하였다. 이와 같이 자회사 노사관계를 고려하여 모·자회사 노사공동

협의회 운영 및 협력 노력을 기울이고, 실제로도 자회사 근로조건 개선 등의 실적이 확인되며, 모·자회사 노사관계 전반에 대한 중장기 계획 수립 등 노력한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모·자회사 노사공동협의회 운영을 위한 기본원칙을 규정화시켜 상시적이고 안정적으로 운영토록 하는 노력이 필요하며, 자회사 근로자의 처우개선, 운영사항뿐만 아니라 모·자회사의 공동 이슈에 대응하는 안건을 설정하고, 자회사 설립 초기로서 소통의 중요성이 강조될 것이므로 협의회 운영주기의 적절성에 대한 검토가 추가되어야 하며, 자회사 근로자들의 원활한 의견 청취를 위해 근로자 대표 선정 및 근로자 대표 위촉 주기 등에 대한 면밀한 검토도 필요하다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여 근무복 지급, 인력 충원, 휴게공간 마련, 교육훈련 등에 대하여 협의하였고 일부 사항은 실제 시행하였으며, 2019년도에 근로자 이사회 참관제를 시범 운영하였으며, 2020년도에는 이사회 운영규정을 제정하여 노사협의회 근로자 대표 1인이 이사회에 참관하고 의장의 동의를 얻어 발언할 수 있도록 하였다. 또한, 모기관의 홈페이지를 활용하여 주요 사업, 조직도, 정원, 재무상태 및 손익상황을 공시하고 있으며, 추후 자회사 홈페이지를 개설하고 공시 항목을 확대할 예정이다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하고 대표이사가 참석하는 등 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하려고 하고, 시범 운영을 거쳐 근로자 이사회 참관제를 도입하였으며, 모기관의 홈페이지에 자회사 경영정보 일부를 공시한 것은 노사 간 협력관계 구축과 경영 투명성 확보를 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 근로자 이사회 참관제에 이어 노동이사제에 관한 노사협의를 지속하고, 조속한 시일 내에 자회사 홈페이지를 구축하여 공시 담당자를 지정하고 별도 게시판을 개설하여 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조해 공시 항목을 정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관은 병가에 대한 유급휴가 도입, 근무복 지급, 모기관 동호회 참여 및 모기관 제휴 문화·레저 혜택 공유 등과 같은 비급여성 복리후생제도를 운영하는 방법으로 자회사 근로자의 복리후생을 증진하였다. 준정부 계약 운용의 특성상 공동근로

복지기금 조성이 쉽지 않은 점을 감안하여, 자회사 근로자공제회를 신설하여 근로자 자녀학자금, 결혼·출산보조금·상조비 지원 등과 같은 복지를 지원할 예정이다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금 협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영을 위해 2명의 행정인력을 두어 직원들의 업무를 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비를 5%(국가계약법상 최대 9%)로 체결하였으며 이윤율은 6%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하였다. 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 적절한 관리비 및 이윤 보장을 권고하는 정부 정책에 비추어 충분한 수준이라고 평가되지 않는다. 이를 개선하기 위해 모기관은 향후 계약 체결 시 자회사의 재정적 안정성을 제고하기 위하여 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부적인 기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 시스템 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 중장기적인 자회사 교육비 지원방안을 수립하였으며, 법정교육을 할 때 자회사와 합동교육을 진행하고 필수교육에 대한 분석 등을 지원하며, 법정 의무교육, 직무별 교육훈련 등을 지원하고 입사연차별 교육체계 수립을 통해 경력경로 개발 및 교육과정을 마련하였다. 또한, 퇴직자를 위한 전문교육 지원계획 수립과 모·자회사 간 안전보건협의체 등 다양한 소통채널을 구축하고 조직문화 워크숍 등을 진행하였다.

- 이와 같이 자회사에 대한 중장기 교육비 지원방안 마련을 통해 자회사의 독립적이고 전문적인 교육훈련체계 수립을 지원하고, 직무별 교육훈련제도 및 연차별 전문성 교육, 퇴직자 지원을 위한 체계 마련 등과 같은 노력 및 다양한 간담회, 협의체, 워크숍 등을 운영하여 조직문화 개선에 노력한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관 내에 자회사 전담 부서 또는 인력을 배정하여 체계적인 지원이 될 수 있도록 하고, 교육훈련체계를 수립할 때 자회사 근로자들의 의견청취를 통해 수용성을 제고하려는 노력이 필요하고, 교육훈련에 대한 근로자들의 참여 유인을 구체화하고, 상호존중의 조직문화를 형성하고 발전시키며 확산하기 위해 다양한 소통채널을 확보하고 운영하는 방안에 대한 추가적인 모색이 필요하다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 모기관의 인사규정을 준용하여 신규채용, 보직관리, 복무, 신분보장, 인사위원회, 포상·징계 등의 규정을 마련하였다. 합리적인 비정규직 운영을 위해 사전심사위원회 운영기준을 마련하였는데, 이에 따르면 6개월 이상 근로계약 기간을 정하여 기간제근로자를 채용할 때는 사전심사위원회의 심사를 실시하도록 되어 있다. 이로써 자회사 개선대책을 비교적 성실하게 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사는 모기관의 임원추천위원회 운영규정을 준용하여, 대표이사와 상임이사, 감사의 공정한 추천과 공정한 CEO 채용 등을 위해 임원추천위원회 운영규정을 제정하였다(2020.8.28.). 이로써 자회사 개선대책을 성실하게 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사는 직무급을 도입하였는데, 그 특성을 보면 직무난이도를 고려한 현장직 직무등급·직무군 설정, 직책수당 지급(직무성격별 4등급), 업무숙련도에 따른 6단계 구분, 시중노임단가 상승에 최저 직무시급 즉시 반영 및 직무등급에 따라 직무기본급 차등 반영 등이며, 임금수준은 설립 전 25백만원에서 설립 후

(2019.7.) 27백만원 → 2020.1. 28백만원 → 2020.7. 29백만원으로 상향되었고, 향후에는 시중노임단가를 초과하는 직무기본급을 설계할 예정이다. 이로써 자회사는 자회사 개선대책을 비교적 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “59.23점”으로 평가한다.

한국산업단지공단

총 평

○ 한국산업단지공단은 비정규직의 정규직 전환을 위해 2019년 자회사를 설립하고 자본금 7억원을 100% 출자하였다. 모기관이 2020년 정관 개정을 통해 자회사 설립 근거 및 업무위탁 근거를 명시한 점, 시설물관리 필요 설비와 장비 이관을 추진한 점, 예정가격을 산정할 때 노임단가 등 모든 비목에 원가계산가격의 100%를 적용하고 관행에 따른 낙찰률의 임의적용을 배제한 점, 경영협약을 체결하고 적정 수준의 이윤율을 책정한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사의 관리비로 장비나 부속품을 구입하고 이를 모기관의 재산으로 귀속시키고 있는 점, 시설미화 과업지시서에 일일점검에 관해 규정하고 용역계약 특수조건에 계약상대자의 책임 있는 사유로 문제가 발생하는 경우 손해배상이 아닌 계약해지 조항을 두고 있는 점, 일반관리비를 책정하지 않은 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 자회사와 협의하여 모·자회사 노사공동협의회를 설치하고 관리자 CS 교육 및 법정 필수교육 진행 등 교육훈련에 필요한 인력 및 예산을 지원할 예정인 것, 정부의 동일노동 동일임금 정책에 따라 표준형 직무급 임금체계를 도입한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동협의회 운영규정 제정, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시 보완, 일반관리 외에 지원을 위한 체계 구체화, 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 근로자를 지원하기 위한 방안 마련 등에 대해서는 개선노력이 필요하다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 2019년 자회사를 설립함에 따라 2020년 정관 개정을 통해 자회사 설립 근거 및 업무위탁의 근거를 명시하게 되었다. 모기관 정관의 구체적 내용을 보면 ‘공단은 제1항의 규정에 의하여 출자회사를 설립할 수 있다’, ‘공단은 보유

시설물의 유지·관리 업무를 출자회사에 위탁할 수 있다'고 규정하고 있다. 이같은 규정은 자회사 설립 및 정규직 전환 정책의 취지를 반영한 것으로 긍정적으로 평가된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자본금 7억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 자본금과 관련하여 모기관의 추가적인 실적이나 향후 계획은 없는 상황이며, 자본금 7억원은 전체 자회사의 자본금 평균치인 7.4억원에 다소 못 미치고, 자회사 근로자가 229명인 점을 고려하면, 현재 자본금 규모가 충분하다고 보기 어려우므로 자본금 증자 등 안정성을 제고할 수 있는 조치가 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모·자회사 경영협약에서 포괄적으로 명시되어 있고, 4개 분야 총 22개 조항으로 경영권보장 및 안정적 성장 지원을 규정하고 있으며, 실제로 자회사 사무공간 및 휴게공간 무상 제공, 연 2.5억원 비용 보전, 사무기기 및 집기, 시설물관리 필요설비와 장비 이관을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 향후 자회사의 안정적 운영을 위해 보다 구체적인 이관 계획 수립과 실행이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 기존에 18개의 개별 위탁계약으로 체결하던 것을 자회사 전환 이후 통합하여 현재는 자회사와 단일계약을 체결하였다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 예정가격 산정 시 노임단가 등 모든 비목에 대하여 원가계산가격의 100%를 적용한 점, 관행에 따른 낙찰률의 임의적용을 배제한 점도 긍정적으로 평가된다. 다만 구체적인 낙찰률 개선 정도를 확인할 수 있는 자료가 적시에 제출되지 않아 긍정적으로 평가하는데 한계가 있었으므로 모기관은 향후 평가에 관련된 자료를 평가위원회에 성실하게 제출할 필요가 있다고 판단된다. 또한 시중노임단가 변경을 계약금액에 반영하지 않는 점에 대해서도 개선방안을 마련할 필요가 있다고 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 모기관이 지급방식 개선을 위하여 노력을 한 점이 인정되나, 현재까지 매월 분할하여 기성금액을 지급하는 방식을 유지하고 있는 점에 대해서는 향후 개선할 필요가 있다고 판단된다.

4. 부당·불공정 계약시정

- 모기관은 부당·불공정조항과 관련하여 자회사 경영·인사권 관련 조항 20개, 부당한 업무지시와 관련된 건 16건, 노동3권을 제약하는 2건, 과도한 복무규율 관련 5건, 부적절한 계약해지 4건, 기타 10건 등 총 57개 조항을 개선하였으므로 긍정적으로 평가된다.

- 그러나 시설관리 제4조에서 장비 또는 부속품의 공급과 관련하여 자회사의 관리비로 장비나 부속품을 구입하고 재산의 귀속은 모기관으로 하고 있는 점, 시설미화 과업지시서 제14조에서 일일점검 조항, 용역계약 특수조건 제18조에 계약상대자의 책임 있는 사유로 문제가 발생하는 경우 손해배상이 아닌 계약해지를 하도록 하는 조항 등은 개선이 필요하다고 판단된다. 특히 청렴계약 특수조건의 내용은 경쟁입찰을 전제로 하여 입찰 참가자격을 제한하는 내용이 있어 자회사와의 관계상 부적절하므로 개선이 필요하다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 경영의 독립성을 보장하기 위하여 2020.8. 자회사와 경영협약을 체결한 사실이 인정된다. 동 협약서의 구체적 내용을 보면, '자회사가 자율적, 독립적으로 경영되도록 보장', '자회사는 모기관의 부당한 경영간섭 등 행위에 대해 그 시정을 요구할 수 있고 노사공동협의회를 통해 조정을 요청', '자회사 업무수행에 필수적인 설비가 자회사에 이관될 수 있도록 지원', '예정가격 결정을 위한 노임단가 산정시 시중노임단가 적용', '모기관의 사내근로복지기금을 자회사 근로자 복리후생 증진에 사용', '노사공동협의회를 설치하고 노동조건, 작업환경, 복지 등 공동이익 증진방안을 적극 협의' 등 내용이 규정된 것을 확인할 수 있고, 이같은 경영협약의 체결은 자회사 경영의 독립성을 보장하고, 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하려고 하는 정부의 방침에 비추어 긍정적으로 평가된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 자회사의 근로조건, 작업, 환경, 복지 등 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사공동협의회 구성을 위해 실무자 협의를 진행하였으며, 근로자 대표가 참여하는 모·자회사 노사공동협의회를 구성하여 자회사의 안정적 성장 지원을 위한 회의를 진행하였다. 또한 모·자회사가 함께 참여하는 KICOX 안전 근로협의체를 운영하고, 자회사 내 노사협의회 근로자 위원 중 시설위원을 근로자 대표로 선임하였다. 이와 같이 모·자회사 노사공동협의회 설치 및 운영을 위하여 자회사와 협의 과정을 거쳐 설치하였으며, 이를 통해 자회사 지원방안을 논의하고, 노사협의회 근로자 위원을 근로자 대표로 선임하는 등 노력한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모·자회사 노사공동협의회 운영을 위한 기본원칙을 규정화시켜 상시적이고 안정적으로 운영토록 하는 노력이 필요하며, 자회사 근로자의 처우개선, 운영사항뿐만 아니라 모·자회사 공동 이슈에 대응하기 위한 안건 설정을 통해 상호 공동이익을 추구하는 방향으로 운영해 나갈 필요가 있고, 자회사 설립 초기여서 소통의 중요성이 강조될 것이므로 협의회 운영주기의 적절성에 대한 검토를 추가로 진행할 필요가 있다고 평가된다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여 경영실적, 근무복 지급, 경조휴가, 지역별 대표자 선임, 근로자 안전·보건·위생 강화, 피복 지급 등에 대하여 보고·협의하였으며, 일부 사항은 실제 시행하였다. 자회사는 대표이사 단독이사 체제로 운영 중이기 때문에 이사회가 구성되는 경우에는 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 검토할 예정이며, 자회사 내 그룹웨어에 취업규칙 등 제 규정과 노사협의회 회의록 등을 게시하였다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하고 대표이사가 정기회의에 참여하는 등 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하려고 하고, 자회사 내 그룹웨어에 취업규칙 등 제 규정과 노사협의회 회의록 등을 게시한 것은 노사 간 협력관계 구축과 경영 투명성 확보를 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 모회사 또는 자회사 홈페이지를 개설하여 경영정보 공시를 위한 별도 게시판을 마련하고 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조하여 공시 항목을 재조정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관의 사내근로복지기금을 공동으로 활용하기 위해서는 모·자회사 간 지속적인 협의가 필요하기 때문에 모·자회사 노사공동협의회가 구성되면 지속적으로 논의할 계획이며, 명절 격려품 지원, 모회사 근로자 지원프로그램 심신 케어 및 모회사 콘도 공동 활용, 사내 패밀리룸 및 휴게공간 공동 활용 등과 같이 즉시 지원이 가능한 복지제도를 활용하여 자회사 근로자의 복리후생을 지원하고 있다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금 협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영에 필수적인 행정지원을 위해 경영관리팀을 별도로 구성하고 3명의 인력을 배치하여 자회사 직원들의 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 이윤율을 10%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하였으며 일반관리비(국가계약법상 최대 9%)는 5%로 책정하였다. 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 적절한 관리비 보장을 권고하는 정부 정책에 비추어 충분한 수준이라고 평가되지 않는다. 모기관은 일반관리비와 관련하여 적정 예정가격에 대해 외부 기관에 용역을 의뢰한 상태이므로 향후 용역 결과를 계약에 반영하되, 자회사의 안정적인 재정 운영을 위하여 일반관리비를 상향 조정하는 등의 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부적인 기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 시스템 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 모기관의 직원을 자회사에 겸직토록 하여 초기 근로자 교육을 진행하면서 모기관의 CS 교육, 법정 온라인 교육 프로그램을 공동 사용하도록 하였다. 관리자 CS 교육 및 법정 필수교육 진행 등 교육훈련에 필요한 인력 및 예산을 지원할 예정이며, 모·자회사의 노사담당 합동워크숍 개최 등을 진행하였다. 이와 같이 모기관에서 인력 및 예산을 자회사에 지속적으로 지원할 계획을 갖고, 모기관의 교육훈련 자원을 자회사와 공유하며, 모·자회사 노사담당 합동워크숍을 통해 상생발전 방안을 논의하고 상호존중 캠페인을 시행하는 등 노력한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관 내에 일반관리를 위한 인력배치나 부서 간 협조체계를 갖추는 것에 더하여, 자회사의 전문역량 강화 및 지원 등을 위한 전담 부서 또는 인력을 배정하여 체계적인 지원이 될 수 있도록 할 필요가 있으며, 자회사의 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 중장기 계획과 예산 지원방안을 구체화하여 안정적 지원 방안을 마련할 필요가 있고, 교육훈련체계를 수립할 때 자회사 근로자들의 의견을 청취하여 수용성을 제고하는 등의 노력이 필요하다. 또한, 교육훈련에 대한 근로자들의 참여유인을 구체화하고, 상호존중하는 조직문화 형성과 발전 및 확산을 위해 다양한 소통채널 확보 및 운영, 조직 내 확산 방안 등과 같은 추가적인 모색이 필요하다고 평가된다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 노동관계법 및 관련 규정에 따라 취업규칙을 제정하여(2019.5.1) 인사관리를 하고 있으며, 공공부문 비정규직 채용사전심사제에 따른 비정규직 채용지침을 제정하였다(2020.4.3.). 이로써 자회사 개선대책을 성실하게 이행하였다.

- 자회사는 모기관의 채용절차를 준수하여 2020.3. 외부 공모를 통해서 공정하게 대표를 선임하였으며, 임원 공개채용 및 절차요건을 강화하고 책임 강화를 위해 정관을 개정하였고(2020.6.), 임원 선임에 관한 세부사항을 담은 ‘임원추천위원회

운영규정'을 신설하였다(2020.7.). 이로써 자회사 개선대책을 성실하게 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사는 동일노동 동일임금의 원리를 구현하는 직무급 임금체계를 도입하였으며, 기존보다 임금 저하를 방지하기 위해 보전수당을 도입하였고, 정규직 전환 전과 대비하여 평균 8.5%의 임금인상을 하였다. 이로써 자회사 개선대책을 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 "59.92점"으로 평가한다.

한국산업은행

총 평

○ 한국산업은행은 비정규직의 정규직 전환을 위해 2019년 자회사를 설립하고 자본금 15억원을 100% 출자하였다. 모기관이 기존에 직종별로 체결하던 위탁계약을 2020년부터 자회사와 단일 통합계약으로 전환 예정인 점, 직원의 교체를 요구할 수 있다는 취지의 조항 등 8개 용역계약서에서 총 65개에 이르는 부당·불공정 조항을 수정해 변경계약을 체결한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 영업환경 변화 등 인해 업무위임 필요성이 없어졌다고 판단할 경우 계약을 해지할 수 있도록 하는 조항을 두고 있으며, 경영협약서에 주요 설비의 자회사 이관 등 지원사항이 명시되지 않은 점, 일반관리비를 책정하지 않은 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 모·자회사 노사공동협의회를 설치할 예정이고 구성원 및 운영방안을 모기관의 노사합의서에 반영할 예정인 점, 연차별 경력경로 개발을 위해 인사제도 개편을 검토한 것, 대표이사 공모에 각 평가단계별로 모기관의 평가위원을 변경하여 공정성을 제고하도록 한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동협의회 설치, 자회사 경영정보 공시, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 교육훈련체계를 수립할 때 자회사 근로자의 의견 청취를 통한 수용성 제고, 임원선임규정 제정, 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 근로자를 지원하기 위한 방안 마련 등에 대해서는 개선노력이 필요하다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관의 자회사 설립과 관련하여 한국산업은행법 시행령 제33조 제1항에서 ‘한국산업은행이 의결권 있는 발행주식의 100분의 15를 초과하는 주식을 소유하는 회사로서 금융위원회가 정하는 업종에 속하는 회사에 대한 출자로 주식을 취득하게 되는 경우’를 정하고 있고, 제2항에서 모기관이 자회사와 거래할 때 금지사항을 정하고 있다. 이러한 시행령 조항을 근거로 소관부처인 금융위원회가

자회사 설립을 승인한 것이므로 모기관의 자회사 설립에 관한 법적 근거가 마련된 것으로 인정된다. 다만 시행령의 해당 조항은 모기관의 출자 등을 제한하는 데 주된 목적이 있는 것으로 보이고, 자회사 설립과 업무위탁에 관해 구체적으로 규정한 것으로 보기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 향후 법령 또는 정관에서 정규직 전환 정책의 취지를 반영하여 명확하게 자회사 설립과 업무위탁에 관해 규정할 필요가 있다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자본금 15억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 아울러 2019년 말 매출의 1.5% 수준 당기순이익을 실현할 수 있는 용역계약을 체결함으로써 자회사의 자본 확충 및 안정적 성장을 적극 지원한 점, 배당유보를 통해 자본충실도를 제고시킴으로써 2020년에는 보다 높은 수준의 이윤을 제공하는 계약을 체결한 점도 인정된다. 다만, 자회사 근로자가 572명인 점을 고려하면, 향후 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위해 자본금 규모를 증액하는 등의 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관과 자회사가 체결한 경영협약(자회사의 자율경영 지원 및 관리를 위한 업무협약)에서 포괄적으로 명시되어 있으며, 실제로 설립 자본금 산정 시 정규직 전환 근로자들의 업무환경 개선을 위하여 근로자들의 의견을 취합, 최신장비 구입을 위한 재원(1억원)을 반영한 점은 긍정적인 것으로 평가된다. 다만, 향후 자회사의 안정적 운영을 위해 보다 구체적인 이관 계획 수립과 실행이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 기존에 직종별로 체결하던 위탁계약을 2021년부터 자회사와 단일 통합계약으로 전환할 예정이다. 자회사 전환 이후에도 기존의 용역계약 형태를 유지한 점에 대해서는 모기관의 지속적인 개선 노력이 필요하다고 판단된다.

- 계약의 합리성과 관련하여 자회사 전환 이후에 근로자 시급의 시중노임단가 대비 비율이 일부 개선된 점은 긍정적으로 평가되나, 개선의 정도가 크지 않은 점,

시중노임단가를 100% 적용하지 않은 점에 대해서는 모기관의 추가적인 개선 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 모기관이 계약대금 지급에 소요되는 기간을 단축하여 운영 중인 점에서는 모기관의 노력이 인정된다. 반면 매월 분할하여 기성금액을 지급하는 방식을 유지하고 있는 점에 대해서는 향후 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 부당·불공정 조항 개선과 관련하여, 2020년 8개 용역계약서의 총 65개 조항을 수정해 변경계약을 체결하였다. 모기관이 자회사 직원의 교체를 요구할 수 있다는 취지의 조항을 일반적인 손해배상 관련 조항으로 대체하였고, 모기관의 업무평가에 따른 시정요구 시 자회사가 일방적으로 수용하도록 강제하는 조항을 수정하였으며, 자회사가 노동쟁의에 관련한 일체의 책임을 진다는 조항 등을 삭제하였고, 일반적 계약해지 및 해지 후 면책조건 조항을 삭제하였으며, 용역비에 대하여 모기관이 자의적으로 조정하여 지급하더라도 자회사가 이의를 제기할 수 없다는 취지의 조항 등을 개선하였다.

- 그러나 모기관이 자회사 인력교체를 요청할 수 있다는 조항이 일부 남아있는 점, 모기관이 요구하는 업무가 자동적으로 과업의 범위에 포함될 수 있도록 강제하는 취지의 조항이 존재한다는 점, 일부 용역계약서에서 자회사 직원의 복무규율에 관해 세세하게 규정하고 있다는 점, 모기관이 영업환경의 변화 등 인해 업무위임이 필요성이 없어졌다고 판단할 경우 계약을 해지할 수 있도록 하는 조항이 존재하는 점 등과 관련하여 추가적인 개선이 필요하다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사에 대한 자율경영을 지원하기 위해 2020.2. ‘자회사의 자율경영 지원 및 관리를 위한 업무협약’을 체결하였는데, 동 업무협약에는 자회사의 경영실적 평가와 자회사 대표이사 등에 대한 평가 및 보상에 관한 사항을 정하고 있으며, 동시에 자회사의 자율경영지원에 관한 사항도 정하고 있으므로, 동 업무협약이 자회사 경영의 독립성 및 자율성을 보장하기 위한 경영협약서로서 성격도 갖는 것으로 인정된다. 업무협약서의 구체적 내용을 보면, ‘자회사의 자율경영을 최대한 지원’, ‘자회사의 경영 의사결정에 영향을 미칠 수 있는 사항에 대하여는

공식문서를 통해 의사 전달', '원활한 의사소통과 협조체제 구축을 위하여 모·자회사 임직원이 참여하는 회의체 구성' 등 내용이 규정된 것을 확인할 수 있고, 이같은 경영협약의 체결은 자회사 경영의 독립성을 보장하고, 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하도록 하려는 정부의 방침에 비추어 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 동 업무협약에 주요 설비의 자회사 이관 등 지원 사항, 노동자 처우개선을 위한 시중노임단가 적용, 복리후생 증진에 관한 사항, 노사공동협의회 설치 및 운영 등 구체적 방안이 명시되지 않았으므로 자회사 경영의 자율성과 독립성을 담보하기에 부족해 보이며 향후 개선이 필요할 것으로 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 모·자회사 노사공동협의회 구성(안)을 구체화하여 구성원, 개최 시기, 협의 안건 등에 대한 검토를 진행하였고, 자회사 단체교섭 진행 후에 본협의회를 출범하고 구성원 및 운영방안 등을 모기관의 노사합의서에 반영할 예정이다. 이와 같이 모·자회사 노사공동협의회 구성을 위한 노력으로 설치방안을 도출하고 자회사의 단체교섭 상황 등을 고려하여 협의를 진행하며 향후 모기관의 노사합의서에 반영하겠다는 계획 등은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모·자회사 노사공동협의회 운영을 위한 기본원칙을 규정화시켜 상시적이고 안정적으로 운영토록 하는 노력이 필요하며, 자회사 근로자들의 처우개선, 자회사 운영사항뿐만 아니라 모·자회사 공동 이슈에 대응하기 위한 안건 설정과 논의가 필요하며, 자회사 설립 초기여서 소통의 중요성이 강조될 것이므로 본협의회 운영주기의 적절성에 대한 검토 및 자회사 근로자들의 원활한 의견 청취를 위해 근로자 대표 선정 및 근로자 대표 위촉 주기 등에 대한 검토가 필요하다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여 단체상해보험 가입, 업무환경 개선, 근무평정 실시, 근무복 지원, 화장실 환경 개선 등에 대하여 협의하였으며, 일부 사항은 실제 시행하였다. 노사공동협의회 등을 통해 근로자 이사회 참관제 도입방안을 협의할 예정이며, 자회사 홈페이지(www,kdbbiz.co.kr)에 재무상태표와 요약 손익계산서를 공시하였다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하고 고충처리위원을 선임하는 등 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하려고 하려고 한 것은 노사 간 협력관계 구축을 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 자회사 홈페이지에 별도 게시판을 개설하여 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조해 공시 항목을 재조정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관의 사내근로복지기금을 공동 활용하기 위해서는 모기관의 출연요율 인상 등이 수반되어야 하고 근로복지기본법 개정 등을 통해 추진근거가 마련되어야 하는 상황이기 때문에, 모기관은 자회사의 예산을 편성할 때 자회사와 논의하여 적절한 수준의 복리후생비를 배정하는 방법으로 자회사 근로자의 복리후생을 지원할 예정이다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금 협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영을 위해 6명의 관리행정 인력을 두어 직원들의 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 이윤율을 1.5%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하였으나 일반관리비에 대해선 별도의 언급이 없었다. 따라서 자회사의 안정성과 지속가능성을 평가하기 어려웠다. 모기관은 향후 평가에 관련된 자료를 평가위원회에 성실하게 제출할 필요가 있다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부적인 기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 시스템 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 모기관 내에 자회사 시너지팀을 신설하는 등 자회사 전담 부서를 통한 체계적인 지원체계를 마련하고, 2019년 및 2020년 교육훈련비를 자회사 예산에 계상하여 반영하였으며, 고용노동부 지정 훈련기관과 연계한 사이버연수원을 개원할 예정이고, 연차별 경력경로 개발을 위해 인사제도 개편을 검토 중이며, 모기관의 담당 부행장과 자회사 대표이사가 분기별 1회 정례회의를 통해 소통창구를 운영하였다. 이와 같이 모기관 내에 자회사 전담 부서를 마련하고 자회사에 대한 교육훈련비 지원을 통해 독립적이고 전문적인 교육훈련체계 수립을 가능토록 하며, 자회사 단독 사이버연수원 등을 지원하고 인사노무제도 개편을 위한 논의와 경영진 정례회의 등 노력한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사의 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 중장기 계획과 예산 지원방안을 구체화할 필요가 있으며, 교육훈련체계를 수립할 때 자회사 근로자들의 의견청취를 통해 수용성을 제고하는 등의 노력이 필요하다. 또한, 교육훈련에 대한 근로자들의 참여 유인을 구체화하고, 상호존중 조직문화 형성과 발전 및 확산을 위해 다양한 소통채널 확보 및 운영, 조직 내 확산 방안 등에 대한 추가적인 모색이 필요하다고 평가된다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 취업규칙에 따라서 공무직 인사관리를 하고 있는데, 취업규정에 따르면 모든 직원을 정규직으로 채용하는 것을 원칙으로 하고 있기 때문에 비정규직 사전심사제도를 운용하고 있지 않지만, 추후 비정규직 사전심사제를 도입해야 할 것이다.

- 자회사는 대표이사를 공모할 때 모기관 내부위원 2인, 외부위원 2인으로 구성된 '선임위원회'를 통하여 선임절차를 진행하였으며, 채용공고와 선임절차는 선임위원회의 의결에 따라 추진되었다. 모기관의 내부위원은 각 평가단계별로 변경하여 공정성을 제고하였으며, 서류평가는 모기관 위원 2인, 외부위원 1인이 평가하였고, 면접평가를 통하여 최종후보자를 결정하였는데, 임원선임규정은 확인할 수 없었다. 자회사의 임원선임 규정을 별도로 마련하는 보완작업이 필요하다.

- 자회사는 직무급제를 약간 수정하여 운용하고 있으며, 임금수준은 시중노임단가를 적용하였는데, 자회사 개선대책을 비교적 충실하게 이행하였다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 "45.08점"으로 평가한다.

한국생산기술연구원

총 평

○ 한국생산기술연구원은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 2019.10. 자회사(비영리 재단법인)를 설립하고 자본금 5억원을 100% 출자하였다. 모기관이 포터 버블캡 등 차량운반구 3종(15,214,700원) 등 자산 465종(107,769,764원)의 이관을 추진한 점, 업무별로 용역회사와 체결하던 위탁계약을 통합하여 단일 업무협력협약서를 체결하는 등 노력한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 설립 및 업무위탁 근거를 정관 등에 마련하지 않았고, 경비와 미화 업무는 시중노임단가를 100% 반영하여 시급을 책정하였지만 시설분야처럼 최저낙찰하한율에 수렴하는 수준의 비율을 반영한 직군도 존재하는 점, 용역계약서와 과업지시서를 제출하지 않은 점, 경영협약을 체결하지 않은 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 자회사 운영의 전문성 제고를 위해 산업안전 대행 등에 대해 컨설팅을 시행한 것, 현장 안전점검 및 안전지도 방문 등을 반기·분기별로 1회 실시할 예정인 것, 컨설팅을 통해 정교하게 구성된 직무급을 도입한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 일반관리 외에 자회사 전문성 제고를 위한 체계적인 지원 방안을 마련할 필요가 있으며, 노사협의회 설치 및 운영, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시, 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 근로자를 지원하기 위한 방안 마련 등에 대해서는 개선노력이 필요하다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 2019.10. 자회사(비영리 재단법인)를 설립하였다. 모기관은 자회사 설립을 위해 주무부처 비영리법인 설립허가를 받았는데, 모기관의 정관 개정은 상위 기관인 국가과학기술연구회 이사회의 소관사항이어서 현재 해당 이사회에 정관개정을 요청한 상태이다. 이처럼 모기관이 자회사의 설립과 정관 개정을 위해 노력한

사실은 인정되나 자회사의 안정성 확보 등 정규직 전환 정책의 취지를 고려할 때 자회사 설립과 업무위탁 등에 관한 근거 마련이 필요하다고 보이며 향후 정관 개정 등 개선할 필요가 있다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자본금 5억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 다만, 향후 개선계획과 관련하여 구체적인 내용은 확인되지 않으며, 또한 자본금 5억원은 전체 자회사의 자본금 평균치인 7.4억원에 못 미치므로 향후 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위해 자본금 규모를 증액하는 등의 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 실제로 왁스머신 등 비품 411종(84,767,064원), 컴퓨터 등 비품 51종(7,788,000원), 포터 버블캡 등 차량운반구 3종(15,214,700원) 등 자산 465종(107,769,764원)의 이관을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 향후 자회사의 안정적 운영을 위해 보다 구체적인 이관 계획 수립과 실행이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 시설, 미화, 경비 등 업무별로 용역회사와 체결하던 위탁계약을 통합하여 자회사와 단일한 업무협력협약서를 체결하였다. 이는 실질적으로 단일 통합계약으로 전환한 것과 동일한 결과이므로 적절한 조치를 취한 것으로 인정된다.

- 계약의 합리성과 관련하여 경비, 미화 업무의 경우 시중노임단가를 100% 반영하여 시급을 책정하였으나, 시설 분야의 경우 최저낙찰하한률에 수렴하는 수준의 비율을 반영한 직군도 존재하는 것으로 보인다. 또한 시중노임단가 변경 시 이를 계약금액에 반영하는 노력을 확인할 수 없는 점에 대해서도 모기관은 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 모기관이 분기별로 매분기 시작월에 자회사에 출연금을 출연하는 방식은 긍정적으로 평가된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 평가지표에 해당하는 자료를 제출하지 아니하였다. 위수탁 업무와 관련하여서는, 과업의 내용과 당사자의 권리·의무를 명시한 계약서 및 과업지시서가 존재해야 하는바, 기존 용역계약서의 문제점과 개선방안을 검토한 위수탁계약서(안)과 과업지시서(안)을 마련해야 한다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 설립과 함께 자회사 경영의 독립성을 보장하기 위한 경영협약을 체결할 필요가 있으나, 평가 대상기간 중에 경영협약을 체결하지 아니하였으므로, 향후 자회사 운영의 자율성 보장 및 주요 설비의 자회사 이관 등 지원에 관한 사항, 자회사 소속 근로자의 처우개선에 관한 사항, 모·자회사 간 공동이익 증진방안을 포함하여 경영협약을 체결할 필요가 있다고 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 모·자회사 노사공동협의회를 설치 및 운영하기 위한 활동을 진행 중이며, 2020년 중에 노사공동협의회 구성이 예정되어 있기는 하지만 구체적인 운영방법, 위원 구성, 안건 등에 대한 내용은 확인되지 않는다.

- 모·자회사 노사공동협의회는 모·자회사의 노동조건, 작업환경, 복지 등 공동이익 증진방안을 적극적으로 협의하기 위한 기구로서, 모·자회사 노사공동협의회의 상시적인 운영체계 확립을 통해 자회사 운영과 관련된 문제해결뿐만 아니라 모·자회사 간 경영협력 방안 등을 구체적으로 논의할 수 있도록 해야 할 것이며, 운영할 때는 회의 주기 및 자회사 근로자 대표 선정 방법을 적절히 검토하는 등 의견청취 과정의 정당성을 확보하기 위한 노력이 필요하다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치할 예정이며, 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입 역시 추후 검토할 예정이다. 최근 자회사 홈페이지(www.ktfm.or.kr)를 개설하였고 조직도, 복리후생 등을 공시하였다.

- 자회사는 조속한 시일 내에 노사협의회를 설치하고 노사협의회 규정을 신고하며 정기회의를 개최하는 등 관련 법률과 정부의 권고 등을 이행할 필요가 있다. 또한, 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입과 자회사 경영정보 공시를 위한 노력과 성과 역시 미미한 것으로 보이므로, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 자회사 홈페이지에 경영정보 공시를 위한 별도 게시판을 마련하여 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조해 공시 항목을 정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관은 모기관의 사내근로복지기금을 활용하거나 공동근로복지기금을 설립하는 방안에 대해 추후 검토할 예정이다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금 협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영에 필수적인 수준의 행정지원을 위해 4명의 행정인력을 두어 직원들의 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 나아가 자회사를 설립하면서 자산 465종(107,769,764원)을 지원하는 등 모기관의 노력이 인정된다.

- 자회사가 재단법인으로 설립되어 있어서 모기관은 정부출연금을 수령하면 자회사에 필요한 예산을 재출연하는 방식을 취하고 있다. 그러나 모기관으로부터 일반관리비와 이윤율을 높은 수준으로 보장받고 있는 다른 자회사에 비해 재정적

안정성이 높다고 보기도 어렵다. 자회사가 안정적이고 독립적으로 운영되기 위해선 향후 모기관의 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 정부출연 비영리연구기관으로 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부적인 기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 시스템 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 모기관의 교육훈련 과정에 자회사 근로자가 참여하는 방안을 수립 중이며, 자회사 근로자 교육 이행실적을 확인한 후 모·자회사가 교육훈련에 대한 계획을 공동 수립할 예정이고, 모·자회사 노사담당 합동워크숍을 계획하고 있다. 이와 같이 모기관의 교육훈련 과정에 자회사를 참여시킴으로써 자회사 예산 절감 효과를 기대할 수 있으며, 모·자회사가 공동으로 교육훈련에 대한 계획 수립을 진행할 경우 상호 교류 및 전문성 강화에 도움이 될 것이므로 이러한 논의가 진행 중인 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관 내에 자회사 전담 부서 또는 인력을 배정하여 체계적인 지원이 될 수 있도록 하고, 자회사의 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 중장기 계획과 예산지원방안을 구체화할 필요가 있으며, 교육훈련체계를 수립할 때 자회사 근로자들의 의견을 청취하여 수용성을 제고하는 등의 노력이 필요하다. 또한, 교육훈련에 대한 근로자들의 참여유인을 구체화하고, 상호존중 조직문화 형성과 발전 및 확산을 위해 다양한 소 채널 확보 및 운영, 조직 내 확산 방안 등을 추가적으로 모색할 필요가 있다고 평가된다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 취업규칙, 직제규정, 인사규정, 채용규정, 보수규정에 따라 인사관리를 하고 있으며, 비정규직 사전심사제는 확인하지 못했다. 비정규직 채용 사전심사제를 도입하려는 보완작업이 필요하다.

- 자회사의 이사회는 선임방법, 임원추천위원회 구성 등 선임 절차를 결정하고, 임원추천위원회가 추천한 사람 중에서 이사장이 임명하도록 되어 있으며, 별도의 임원선발규정은 없다. 자회사의 임원선임 규정을 제정할 필요가 있다.

- 자회사는 직무특성 및 숙련을 반영한 임금체계를 만들었다. 이 임금체계에는 직무특성별(직무난이도, 역할 및 책임 정도) 직무등급과 숙련(근무경력 및 직무수행 경험 등)에 따른 승급단계(최대 6단계)를 반영하였다. 또한, 직무등급 내에서 승급단계별로 10%~16% 인상하였고, 2020년 임금격차 해소 실시 → 2022년 동일가치노동의 동일임금 지급 원칙 달성 → 임금격차 해소 후 직무급 기반 임금체계의 과정을 거칠 예정이다. 이로써 자회사 개선대책을 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “26.85점”으로 평가한다.

한국서부발전(주)

총 평

○ 한국서부발전는 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위해 2018.11. 자회사를 설립하고 자본금 6억원을 100% 출자하였다. 모기관이 예정가격을 산정할 때 원가계산가격의 100%를 적용한 점, 시중노임단가 상승시 변경계약을 체결한 점, 경영협약을 체결한 점, 적정 수준의 일반관리비를 책정한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 정관의 해당 조항만으로 자회사 설립과 업무위탁에 관해 규정한 것으로 보기에 부족한 점, 낙찰률 개선 정도가 크지 않은 점, 일부 직렬에 대한 부당·불공정 조항 개선작업이 지체되고 있는 점, 경영협약서에 자회사 소속 근로자의 처우개선에 관한 시중노임단가 적용 등이 명시되지 않은 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 모·자회사 노사공동협의회에서 자회사 근로자의 처우개선 사항을 성실히 논의하고, 사내근로복지기금 협의회에서 기본재산 중 일정 금액을 자회사에 지원하기로 한 것, 일터혁신 컨설팅을 통해 자회사 근로자의 경력경로 개발을 위한 기초자료를 확보하고 자회사 예산에 교육비를 증액 반영한 것, 자회사 정규직 전환 이전 대비 급여를 총 28.8% 인상한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사의 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 중장기 계획과 예산 지원방안 구체화, 모·자회사 노사공동 이슈에 대한 논의 진행, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 CEO 선임규정 제정 등에 대해서는 개선노력이 필요하다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기로 결정하고, 2018.11. 자회사를 설립하였다. 모기관 정관은 제2조에서 목적사업에 관련되는 사업에 대한 투자 또는 출연, 부대사업을 규정하고 있으며, 모기관의 자회사에 대해 출자·출연의 근거가 일부 마련된 것으로 인정된다. 다만 모기관 정관의 해당 조항은 모기관의 '사업'을 직접 규정한 것으로 보이고, 자회사 설립과 업무위탁에 관해 명확하게 규정한 것으로 보기에 부족해 보이므로, 모기관은 향후 정관에서

자회사 설립과 업무위탁에 관해 구체적으로 규정하는 등 개선할 필요가 있다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자본금 6억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다, 또 자회사의 이익 일부에 대해 임금인상 및 처우개선비로 예산에 반영한 점은 긍정적이라 판단된다. 다만, 자본금 6억원은 전체 자회사의 자본금 평균치인 7.4억원에 못 미치고, 자회사 근로자가 541명인 점을 고려하면, 현재 자본금 규모가 충분하다고 보기 어려우므로 향후 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위해 자본금 규모를 증액하는 등의 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모·자회사가 체결한 경영협약서에 포괄적으로 명시하고 있고, 자회사의 안정적 운영 및 전문성 강화를 위한 모기관의 지원 근거를 규정하고 있으며, 이에 따라 필수기자재 무상 임대지원(17억원), 필수 업무설비 무상 지원(5.4억원), 휴게실 및 사무실 무상 임대(73개소) 등을 추진한 점이 인정된다. 다만, 향후 자회사의 안정적 운영을 위해 보다 구체적인 이관 계획 수립과 실행이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 기존에 17개의 개별 위탁계약으로 체결하던 것을 자회사 전환 이후 직렬별로 통합하여 현재는 자회사와 7개의 위탁계약을 체결하였고, 2021년 이후에는 단일 통합계약으로 전환할 예정이다. 현재까지 단일 통합계약으로 전환하지 못한 점과 관련하여 모기관의 지속적인 개선 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 예정가격 산정 시 원가계산가격의 100%를 적용한 점, 시중노임단가 상승 시 변경계약을 체결한 점, 종전 관행에 따른 낙찰률 적용을 배제하고 자회사 전환 이후에 낙찰률이 상승한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 낙찰률 개선과 관련해서는 모기관의 추가적인 개선 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 계약대금의 지급과 관련하여 기성검사 및 대금지급에 소요되는 기간을 단축한 점은 긍정적으로 평가된다. 반면 매월 분할하여 기성금액을 지급하는 방식을 유지하고 있는 점에 대해서는 향후 개선할 필요가 있다고 판단된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 경비·청소·시설·후생시설 등의 계약서, 시방서, 용역설계서 등 중에서 65개의 개선사항을 발굴하여, 시설직렬의 경우 변경계약을 체결하였고, 나머지 직렬에 대하여는 2020.11. 이내에 계약 변경을 완료할 예정이다. 발굴된 개선과제들을 살펴보면, 자회사의 경영권 침해와 관련하여서는 자회사 결원 인정범위를 모회사와 협의토록 한 조항, 부당한 업무지시와 관련하여서는 서비스 평가 결과에 따른 도급비 삭감 관련 조항, 과도한 복무규율과 관련해서 모기관이 설정한 복무규율을 자회사 노동자가 준수하도록 한 조항, 부적절한 해제·해지사유와 관련하여서는 모기관의 자의적, 일방적 판단에 따라 용역계약을 해지할 수 있다는 취지의 조항, 손해배상 발생 시 감액기준을 제시한 조항 등을 수정하거나 삭제하였다.

- 그러나 개선과제들을 발굴하였음에도 불구하고, 자회사가 직원의 노동쟁의와 관련해 일체의 단독책임을 진다는 조항이 존재하는데 그 의미가 불분명하여 자회사 노동쟁의로 인한 손해를 자의적으로 자회사에 전가할 위험성이 있다는 점, 주민에게 불쾌감을 주거나 지탄받는 행위를 금지한다는 식의 불명료한 복무규율이 존재한다는 점, 모기관의 자의적 판단에 의한 손해액의 산정, 용역대금 공제 등의 가능성이 남아있다는 점 등은 추가적인 개선이 필요하다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 경영의 독립성 및 자율성을 보장하기 위하여 2020.9. 자회사와 경영협약을 체결한 사실이 인정된다. 동 협약서의 구체적 내용을 보면, '자회사의 자율적 경영을 보장', '업무수행 필수 설비 이관 및 구매지원 등을 지원', '사내 근로복지기금을 활용하여 자회사 근로자의 복리후생을 증진하고 공동근로복지기금 설립 위해 상호 협력', '공동이익 및 상호 협력을 증진하기 위해 노력' 등의 내용이 포함되어 있다. 이같은 경영협약의 체결은 자회사 경영의 독립성을 보장하고, 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하도록 하려는 정부의 방침에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만 동 협약서에 자회사 소속 근로자의 처우개선에 관한

시중노임단가 적용 등 구체적 방안, 노사공동협의회 등 공동이익 증진을 위한 방안이 포함되지 않았고, 협약서의 유효기간을 1년 단위로 설정한 점 등 자회사 경영의 자율성과 독립성을 담보하기에 부족해 보이므로 향후 개선이 필요할 것으로 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 모기관의 자회사 관리부서 및 출자관리부서, 용역운영부서, 안전담당부서와 자회사의 경영지원부서로 구성된 원 코웨포(One KOWEPO) 공동협의회를 2019년부터 운영하여, 자회사의 경영일반, 근로조건, 산업안전, 역량 강화 등을 위한 회의를 진행하였으며, 모·자회사 근로자의 의견청취를 위하여 모기관 노동조합 대표 2인, 자회사 노동조합 대표 2인 등을 참여시켰다. 이와 같이 모·자회사 노동조합 대표를 근로자 위원으로 선정하여 회의에 참여시키고, 자회사 경영일반, 근로조건, 산업안전, 역량 강화 등 자회사 근로자들의 처우개선 사항을 성실히 논의한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모·자회사 노사공동협의회 운영을 위한 기본원칙을 규정화시켜 상시적이고 안정적으로 운영토록 하는 노력이 필요하며, 자회사 근로자의 처우개선, 자회사 운영사항뿐만 아니라 모·자회사 공동이슈를 안건으로 상정해 논의하여 상호 공동이익을 증진하도록 해야 하며, 자회사 설립 초기여서 소통의 중요성이 강조될 것이므로 협의회 운영주기의 적절성에 대한 고민이 필요하고, 자회사 근로자들의 원활하고 다양한 의견청취를 위하여 협의회 근로자 대표의 변경 주기 등에 대한 추가적인 논의가 필요하다고 평가된다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여 복지카드 운용사 선정, 퇴직연금제도, 안전보호장구 개선에 관한 사항 등에 대하여 협의하고, 일부 사항은 실제 시행하였다. 자회사는 회사 설립 초기의 안정성 확보 및 노사 상호 수용성 미흡 등을 감안하여 노동이사제 도입을 위한 노사협의체 구성을 검토할 예정이며, 자회사 홈페이지(kwps.co.kr)에 조직도, 경영계획 및 재무제표, 정관 등 15개 규정을 공시하였다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하고 대표이사가 정기회의에 참석하는 등 참여와 협력을 통해 노사 공동의 이익을 증진하려고 하고, 자회사 홈페이지에 자회사

경영정보를 공시한 것은 노사 간 협력관계 구축과 경영 투명성 확보를 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 공공기관 통합공시에 관한 기준을 참조하여 공시 항목을 확대하고 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관은 한전 및 전력그룹사 협의에 참여하여 모기관의 사내근로복지기금을 자회사에 사용하는 방안을 협의하고, 주무부처와 협의하여 모기관 사내근로복지기금 추가 출연을 승인 받았으며, 모기관의 사내근로복기기금 협의회에서 모기관 사내근로복지기금의 기본재산 중 일부를 자회사와 공동으로 활용하기로 합의하였으며, 추후 지급대상, 지급방법 등 세부 추진방안에 대하여 주무부처와 협의 후 집행을 추진할 예정이다. 또한, 모기관과 자회사는 공동근로복지기금 설립 및 출연을 위해 상호 협력하기로 한 경영협약서에 따라, 모회사는 사내근로복지기금 협의회를 통해, 자회사는 노사협의체를 신설하여 공동근로복지기금 설립을 추진할 계획이다.

- 모기관이 주무부처와 협의하여 모기관의 사내근로복지기금 추가 출연을 승인받고 모기관 사내근로복지지금 협의회에서 기본재산 중 일정재산을 자회사에 지원하기로 한 것은 사내근로복지기금 공동 활용을 위한 노력과 성과로 판단된다. 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴, 모기관 복지기금협의회에서 논의 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속 추진할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영에 필수적인 행정지원을 위해 12명의 인력을 두어 직원들의 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비를 10%(국가계약법상 최대 9%)로 체결하였으며 이윤율은 5%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하였다. 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 적절한 이윤 보장을 권고하는 정부 정책에 비추어 충분한 수준이라고 평가되지 않는다. 따라서 모기관은 향후 계약 체결 시 자회사의 재정적 안정성을 제고하기 위하여 이윤율을 상향 조정하는 등의 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부적인 기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 시스템 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 일터혁신 컨설팅을 통해 자회사 근로자들의 경력경로 개발을 위한 기초자료를 확보하고 자회사 예산에 교육비를 증액 반영하여 주요 교육 등을 진행하며, 자회사 교육훈련을 위한 시설을 무상으로 대여하고 모·자회사 합동 교육을 진행하였다. 직무능력 향상을 위한 전문교육 등을 진행하고 향후 노사공동협의를 통한 안건 협의 및 자회사 운영개선(안) 등을 통해 안정적 지원방안을 모색하며, 자회사 직무별 경력경로를 개발하고 성장 동기에 대한 보상체계를 설계하며, 한마음체육대회 등 모·자회사 간 소통창구 개발 및 인사, 재무, 사업운영 담당자의 공동워크숍 등을 진행하였다.

- 이와 같이 일터혁신 컨설팅 등 외부전문가를 활용한 교육훈련제도 개선 노력과 예산증액을 통해 자회사의 독립적 교육훈련제도 정착 지원, 모기관의 시설 무상대여 및 합동교육, 자회사 근로자 대상 전문교육 진행과 향후 지속적인 지원을 위한 논의 계획 마련, 직무별 경력경로 개발 및 보상체계 설계, 모·자회사 간 소통창구 개발 등의 노력은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사의 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 중장기 계획과 예산 지원방안을 구체화할 필요가 있으며, 상호존중 조직문화 형성과 발전 및 확산을 위하여 모·자회사 노사담당 합동워크숍을 포함하여 보다 다양한 소통채널 확보 및 운영, 조직 내 확산 방안 등에 대한 추가적인 모색이 필요하다고 평가된다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 취업규칙에 따라 공무직 인사관리를 하고 있으며, 공공부문 비정규직 사전심사제도 도입을 추진하여 9월 정기 이사회에 비정규직 사전심사제 제정 안건을 부의할 예정이다. 이로써 자회사 개선대책을 비교적 충실하게 이행하고 있는 것으로 평가된다.

- 자회사는 공개모집을 통하여 임의적 선발을 배제하고 전문적 인력을 확보하기 위해 노력하고 있는데, 자회사가 공정성 확보를 위해서 준비한 내용을 보면 청렴시민감사관, 노무사 등 외부위원 선임을 통한 공정성과 전문성 확보, 모·자회사 홈페이지를 통한 심사기준 공개 및 사·내외 공모로 공정성 담보, 사내 후보자 결정시 출자회사 재취업 심의위원회 과정 추가 진행 및 계획, 결과 및 의사록에 대해 정부 주무부처 송부 등이 있다. CEO 선발은 모회사의 출자회사 운영규정에 따라 진행하는데, 자회사에 CEO 선임규정을 별도로 마련하려는 노력이 필요하다. 이로써 자회사 개선대책을 비교적 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사는 동일노동 동일임금에 기초하여 직무급제에 기반을 둔 임금체계를 설계했으며, 근로자 처우개선의 실질적 형평성을 확보하기 위해 직무급을 도입했지만, 근로자의 성장 동기를 고려한 수당, 근로자의 역할과 책임을 고려한 수당, 직무 전문성 향상을 유도하기 위한 수당 등을 만들었다. 자회사는 절감재원 활용을 통해 적정수준의 임금지급 및 처우개선을 위해 노력하여, 정규직 전환 이전 대비 총 28.8%의 급여를 인상했다. 이로써 자회사 개선대책을 적절하게 이행한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “58.77점”으로 평가한다.

한국석유공사

총 평

○ 한국석유공사는 정규직 전환 대상 근로자의 고용을 위해 2019년 자회사를 설립하고 자본금 5억원을 100% 출자하였다. 모기관이 정관 개정을 통해 자회사 설립 근거 및 업무위탁 근거를 마련한 점, 설계금액을 산정할 때 노임단가 항목의 원가계산가격을 100% 적용하고 시중노임단가 인상을 반영하여 계약금액을 변경한 점, 급여 지급계획을 모기관의 승인을 얻어 조정하도록 하는 취지의 조항 등을 개선한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 낙찰률 개선이 미흡해 보이는 점, 매월 분할하여 기성금액을 지급하는 계약대금 지급방식을 유지하고 있는 점, 자의적 해석 가능성이 있는 복무규율 조항이 남아있는 점, 일반관리비를 낮은 수준으로 책정한 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 자회사 정규직 전환에 따라 직무등급과 단계에 따른 승급형 직무급 제도를 도입한 것 등은 긍정적인 조치로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동협의회 설치, 자회사 전문성 제고를 위한 지원 사항 마련, 자회사 노사협의회 운영, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시, 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 근로자를 지원하기 위한 방안 마련 등에 대해서는 개선노력이 필요하다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 2019년 자회사를 설립함에 따라 2020년 정관 개정을 통해 자회사 설립 근거 및 업무위탁의 근거를 마련하게 되었다. 모기관 정관 제26조를 보면 ‘공사는 제1항 각 호의 사업을 효율적으로 수행하기 위하여 예산의 범위 내에서 시설관리·운영 등 업무의 일부를 공사가 투자하거나 출연한 자회사에 위탁할 수 있다’고 규정하고 있다. 이같은 규정은 정규직 전환 정책의 취지를 반영한 자회사 설립 및 위탁의 근거에 해당하므로 긍정적으로 평가된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자본금 5억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 다만, 자본금 5억원은 전체 자회사의 자본금 평균치인 7.4억원에는 못 미치므로 자회사의 재무상태 점검 결과에 따라 자본금 증자 등 안정성을 제고할 수 있는 조치가 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 설비 이관은 서비스 용역 계약 특수조건, 과업지시서에 구체적으로 명시되어 있으며, 이에 따라 모든 소모품과 장비는 모기관에서 무상 제공하고, 과업내역서 상 소모품, 자재, 공구, 도구, 장비(차량 포함) 일체를 제공 또는 무상대여를 한 점이 인정된다. 다만, 향후 자회사의 안정적 운영을 위해 보다 구체적인 이관 계획 수립과 실행이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 기존에 업무별로 분리하여 체결하던 위탁계약을 통합하여 자회사와 단일계약으로 전환하였다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 설계금액 산정 시 노임단가 항목의 원가계산 가격을 100% 적용한 점, 시중노임단가 인상을 반영하여 계약금액을 변경한 점, 종전 관행에 따른 낙찰률 적용을 배제하고 자회사 전환 이후에 낙찰률이 상승한 점에서 모기관의 노력이 확인된다. 다만 낙찰률 개선과 관련해서는 모기관의 추가적인 개선 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 계약대금의 지급과 관련하여 기성검사 및 대금지급에 소요되는 기간을 단축한 점은 긍정적으로 평가된다. 그러나 현재 매월 분할하여 기성금액을 지급하는 방식을 유지하고 있는 점에 대해서는 향후 개선할 필요가 있다고 판단된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 2020.1.10. 자율점검을 실시한 뒤 모·자회사 협의를 거쳐 위탁계약서를 개정하면서, 자회사가 그 직원의 급여 지급계획을 모기관 승인을 얻어 조정하도록 하는 취지의 조항, 자회사가 그 노동자의 노동쟁의와 관련해 일체의 책임을 진다는 취지의 조항 등 부당·불공정 조항들을 개선하였다.

- 그러나 모기관의 자의적 판단에 따라 과업범위가 추가될 우려가 있는 조항, 자회사 노동자의 파업방지 예방 활동 계획을 모기관에 통보하게 하는 등 노동3권 제약으로 의심될 수 있는 조항, '모기관의 명예를 실추하여서는 아니된다'는 식의 자의적 해석 가능성이 있는 복무규율 조항, 정부 방침에 따라 자회사가 용역계약의 수행이 불가능하게 된 경우 계약을 해지할 수 있다고 규정한 조항 등이 여전히 남아있다는 점 등은 추가적인 개선이 필요하다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 설립과 함께 자회사 경영의 독립성을 보장하기 위한 경영협약을 체결할 필요가 있으나, 평가 대상기간 중에 경영협약을 체결하지 아니하였으므로, 향후 자회사 운영의 자율성 보장 및 주요 설비의 자회사 이관 등 지원에 관한 사항, 자회사 소속 근로자의 처우개선에 관한 사항, 모·자회사 간 공동이익 증진방안을 포함하여 경영협약을 체결할 필요가 있다고 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 자회사의 전임 대표이사 취임 후 경영에 대한 전반적인 구조화 작업을 통해 모·자회사 노사공동협의회 운영 등에 대한 사항을 구체화하고자 하였는데, 모·자회사 노사공동협의회 설치 및 운영을 위해 사전 논의한 사항 등에 대한 실적은 제출되지 않았다.

- 모·자회사 노사공동협의회는 모·자회사의 노동조건, 작업환경, 복지 등 공동이익 증진방안을 적극적으로 협의하기 위한 기구로서, 모·자회사 노사공동협의회의 상시적인 운영체계 확립을 통해 자회사 운영과 관련된 문제해결뿐만 아니라 모·자회사 간 경영협력 방안 등을 구체적으로 논의할 수 있도록 해야 할 것이며, 운영할 때는 회의 주기 및 자회사 근로자 대표 선정 방법을 적절히 검토하는 등 의견청취 과정의 정당성을 확보하기 위한 노력이 필요하다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하였고, 노동이사제(근로자 이사회 참관제)는 대표이사 취임 이후에 검토할 예정이며, 2021년도부터 모기관의 홈페이지를 통해 자회사의 경영정보를 공시할 예정이다.

- 자회사는 조속한 시일 내에 노사협의회 규정을 신고하고 정기회의를 개최하는 등 관련 법률과 정부의 권고 등을 이행할 필요가 있다. 또한, 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입과 자회사 경영정보 공시를 위한 노력과 성과 역시 미미한 것으로 보이므로, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 모기관 또는 자회사 홈페이지를 개설하여 경영정보 공시를 위한 별도 게시판을 마련하고 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조하여 공시 항목을 정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관은 모기관의 사내근로복지기금을 공동으로 활용하기 위해 모기관의 노동조합과 협의할 예정이며, 모기관의 비상경영 상황에 따라 추가 기금 출연이 어려워 공동근로복지기금 설립은 불가능한 상황이다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금 협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영을 위해 경영지원실을 별도로 구성(3명)하여 자회사의 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비를 5%(국가계약법상 최대 9%)로 체결하였으며 이윤율을 10%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하였다. 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 적절한 관리비 보장을 권고하는 정부 정책에 비추어 충분한 수준이라고 평가되지 않는다. 따라서 모기관은 향후 계약 체결 시 자회사의 재정적 안정성을 제고하기 위하여 일반관리비를 상향 조정하는 등의 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부적인 기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 시스템 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관이 자회사의 운영 전문성 제고를 위해 인력, 예산 등의 지원이나 계획 등에 대해 제출한 실적은 확인되지 않으며, 모·자회사 노사담당자 합동워크숍을 연 1회 추진하려는 계획이 있다.

- 모기관 내에 자회사 전담 부서 또는 인력을 배정하여 체계적인 지원이 될 수 있도록 하고, 자회사의 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 중장기 계획과 예산 지원방안을 구체화할 필요가 있으며, 근로자의 전문성 강화에 대한 자발적 참여를 높이기 위해 참여유인제도를 설계하고, 상호존중 조직문화 개선과 발전 및 확산을 위하여 모·자회사 노사담당 합동워크숍을 포함하여 보다 다양한 소통 채널 확보 및 운영, 조직 내 확산 방안 등을 추가적으로 모색할 필요가 있다고 평가된다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 2019.12.31. 제정한 취업규칙(인사규정, 보수규정, 직제규정)에 따라 공무직을 관리하고 있으며, 비정규직 사전심사제에 관한 내용을 확인하지 못했다. 비정규직 채용 사전심사제를 도입하려는 보완작업이 필요하다.

- 자회사는 임원추천위원회를 통해 대표이사를 선임하고 있는데, 추천위원회는 5인으로 구성되며, 임원선임규정은 확인하지 못했다. 자회사의 임원선임 규정을 제정할 필요가 있다.

- 자회사는 정규직 전환에 따라 직무등급과 단계에 근거하여 승급형 직무급 제도를 도입했는데, 근로자의 처우 하락이 없도록 설계하여 1인당 개선율은 7.19%에 이른다. 이로써 자회사 개선대책을 비교적 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “49.69점”으로 평가한다.

한국수력원자력(주)

총 평

○ 한국수력원자력은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위해 2019. 6. 자회사를 설립하고 자회사 두 곳(퍼스트키퍼스, 씨큐텍)에 각각 자본금 9.9억원과 6.9억원을 100% 출자하였다. 모기관이 설비 이관을 위해 전수조사를 시행하고 필수 설비 신규구매를 완료하는 등 설비 이관을 위해 노력한 점, 예정가격을 산정할 때 원가계산가격의 100%를 적용하였거나 적용할 계획인 점, 시중노임단가 변동에 따라 계약금액을 조정한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 정관의 해당 조항만으로 회사 설립과 업무위탁에 관해 규정한 것으로 보기에 부족한 점, 기존에 적용하던 낙찰률을 준용하여 계약을 체결하고 있는 점, 모기관의 현장책임자가 현장 인원의 교체를 요구할 때 자회사가 이에 순응해야 한다고 규정한 조항 등이 남아있는 점, 경영계약서와 별도의 경영협약서를 작성하지 아니한 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 현장경영을 통해 노사 간 공감대 형성 채널을 운영하고, 모기관의 사내 근로복지기금 기본재산 일부를 전환하여 자회사에 지급하는 방안을 의결한 것, 한국산업인력공단, 한국폴리텍대학과 협약 체결을 통해 지역·산업 맞춤형 인력양성 제도를 마련하고, 근로자의 건의사항을 반영하여 인사이동제도 도입을 통한 근로자 고충 해소, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축제도 신설 등을 자회사 인사규정에 도입한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동협의회 설치, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시 보완, 자회사 전담 부서 또는 인력을 배치하여 자회사 전문성 제고를 위한 체계적인 지원, 비정규직 채용 사전심사제를 도입 등에 대해서는 개선노력이 필요하다고 평가된다.

○ 한편, 모기관은 자회사 전환과 운영 과정에서 상당한 사회적 물의와 논란을 야기시킨 바 있어, 평가위원회는 이를 고려해 평가 결과 총점에서 일부 감점 처리하였다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기로 결정하고, 2019. 6. 자회사를 설립하였다. 모기관 정관은 제2조에서 목적사업에 관련되는 사업에 대한 투자 또는 출연, 부대사업을 규정하고 있으며, 모기관의 자회사에 대한 출자·출연의 근거가 마련된 것으로 인정된다. 다만 모기관 정관의 해당 조항은 모기관의 '사업'을 정한 것으로 보이고, 직접 자회사 설립과 업무위탁에 관해 규정한 것으로 보기에 부족해 보이므로, 모기관은 향후 정관에서 자회사 설립과 업무위탁에 관해 구체적으로 규정하는 등 개선할 필요가 있다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 퍼스트키퍼스와 씨큐텍 등 자회사 두 곳에 각각 자본금 9.9억원과 6.9억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 다만, 씨큐텍의 경우 자본금 6.9억원은 전체 자회사의 자본금 평균치인 7.4억원에 다소 못 미치고, 자회사 근로자가 각각 1,000명 이상인 점을 고려하면, 현재 자본금 규모가 충분하다고 보기 어려우므로 향후 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위해 자본금 규모를 증액하는 등의 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 설비 이관은 경영협약서에 포괄적으로 명시되어 있고, 시설·장비 및 용품 인수인계 합의서에 구체적으로 명시되어 있으며, 이에 따라 업무 관련 설비 전수조사 시행, 필수 설비 대상 신규구매를 완료하고, 이후 차별화된 설비·물자관리체계 구축 등을 추진하고, 근로자 근무환경 개선을 지속할 계획에 있는 점은 긍정적이라 평가된다. 향후에도 자회사의 안정적 운영을 위해 지속적인 지원계획 수립과 추진이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 개별 사업장별로 100여건에 이르는 위탁계약을 자회사들과 체결하고 있으나, 이를 단계적으로 통합하여 중기적으로 40여건, 장기적으로 10여건 수준으로 통합계약을 예정하고 있다. 통합계약으로 전환과 관련해서는 모기관의 지속적인 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 예정가격 산정 시 원가계산가격의 100%를 적용하였거나 적용할 계획인 점, 시중노임단가 변동에 따라 계약금액을 조정한 점은 긍정적으로 평가된다. 반면 기존에 적용되었던 낙찰률을 준용하여 자회사와 계약을 체결하고 있는 점에 대해서는 향후 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 원칙적으로 매월 분할하여 기성금액을 지급하는 방식을 유지하고 있는 점에 대해서도 모기관의 추가적인 노력이 필요할 것으로 판단된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 부당·불공정조항 제도개선 조치로서 용역계약서 등의 문제조항 42건에 대한 계약 변경을 2020.8.까지 시행하였다. 구체적 개선 내용을 살펴보면, 휴가, 경조사, 복지 등 자회사 노동자 노무관리를 구체적으로 명시한 규정을 삭제하였고, 모회사 통보에 의한 휴일근무 강제 조항을 개정하였으며, 자회사 노동자의 행위 금지사항을 명시한 조항을 삭제하였고, 계약 해제·해지 사유를 임의로 규정한 조항을 개정하였으며, 용역 착수 시 자회사 노동자의 인적사항 제출을 강제하는 조항 등을 삭제하였다.

- 그러나 자회사의 현장책임자가 현장 인원의 교체를 요구할 시 자회사가 이에 순응해야 한다고 규정한 조항. 용역수행의 결과에 따라 자회사 노동자의 휴가를 보류할 수 있다고 규정한 조항, 모기관이 3일 이상 무단결근한 자회사 노동자의 교체를 요구할 경우 즉시 교체해야 한다고 규정한 조항, 과업내역서에 명시되지 않은 사항이라도 모기관이 필요하다고 인정하여 지시한 사항이 당연히 과업 내용에 포함된다고 규정한 조항, 모기관이 자의적, 포괄적으로 자회사 노동자의 복무규율을 강제할 우려가 있는 조항, 모기관이 공공 목적수행을 위해 필요하다고 인정하는 새로운 사유 발생 시 계약의 해지가 가능하다고 규정하여, 모기관의 자의적, 일방적인 계약해지 가능성을 배제할 수 없는 조항 등은 추가적인 개선이 필요하다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사에 대한 자율경영을 지원하기 위해 2020.8. ‘경영계약서’를 체결하였는데, 동 계약서에는 자회사 대표이사의 임기 중 달성해야 할 경영목표, 권한과 책임, 보수 등정하고 있으며, 동시에 동반성장 및 자회사의 자율경영지원에

관한 사항도 정하고 있으므로, 동 경영계약서는 자회사 경영의 독립성 및 자율성을 보장하기 위한 경영협약서로서 성격도 인정된다. 경영협약서의 구체적 내용을 보면, '모기관은 자회사의 자율적 운영 및 경영의 독립성을 보장', '모기관은 자회사가 안정적으로 성장할 수 있도록 지원', '상호 소속 근로자를 존중하며 처우개선을 위해 노력', '상호 공동이익 증진방안을 수립' 등 내용이 규정된 것을 확인할 수 있고 이같은 경영협약의 체결은 자회사 경영의 독립성을 보장하고, 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하도록 하려는 정부의 방침에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만 동 계약서에 주요 설비의 자회사 이관 등 지원사항, 노동자 처우개선을 위한 시중노임단가 적용, 복리후생 증진에 관한 사항, 노사공동협의회 설치 및 운영과 같은 사항이 명시되지 않았으므로 자회사 경영의 자율성과 독립성을 담보하기에 부족해 보이므로 향후 별도 경영협약서 체결 등 개선이 필요할 것으로 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 모·자회사 담당자 정례회의를 운영하여 용역관리, 불합리한 설계기준 개선방안 등을 논의하고, 자회사 경영진의 현장경영을 통해 노사 공감대 형성 채널을 운영하였다. 이와 같이 모·자회사 담당자의 정례회의 운영 및 자회사 경영진이 현장에 방문하여 자회사 운영 초기에 발생하는 노사관계 현안사항 점검 및 근로자 처우수준 등을 점검하는 등 자회사의 운영과 자회사 근로자들 처우개선을 위하여 노력한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 모·자회사 노사공동협의회는 모·자회사의 노동조건, 작업환경, 복지 등 공동이익 증진방안을 적극적으로 협의하기 위한 기구로서, 단체교섭 및 노사협의회, 모·자회사 담당자 정례회의 등과는 그 성격을 달리하므로, 모·자회사 노사공동협의회의 상시적인 운영체계 확립을 통해 자회사 운영과 관련된 문제해결뿐만 아니라 모·자회사의 경영협력 방안 등을 구체적으로 논의할 수 있도록 해야 할 것이며, 운영할 때는 회의 주기 및 자회사 근로자 대표 선정 방법을 적절히 검토하는 등 의견청취 과정의 정당성을 확보하기 위한 노력이 필요하다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여 관리자 평가 관련 평가항목 추가, 교육훈련, 특정 직렬 승급관리, 근로자 환경개선, 상조회 설치 및 운영,

단체상해보험 가입, 사업소별 현안 및 애로사항 등에 대하여 협의하였다. 노동이사제에 대해서는 관련 경영환경 분석 및 입법동향 파악, 정부의 노동이사제 도입 확정에 대비해 시행근거 마련 및 사전 준비, 노사공동 참여를 통한 노동이사제 도입계획 수립 등 로드맵을 수립하여 도입을 위해 노력할 예정이며, 경영정보공시 전담 부서를 설치하고 자회사 홈페이지(firstkeepers.co.kr, secutec.co.kr)에 조직도, 사업장 현황, 재무상태표를 공시하였다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하고 각종 현안에 대하여 협의하는 등 참여와 협력을 통해 노사 공동의 이익을 증진하려고 하고, 자회사 홈페이지에 자회사의 경영정보를 공시한 것은 노사 간 협력관계 구축과 경영 투명성 확보를 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 공공기관 통합공시에 관한 기준을 참조하여 공시 항목을 확대하고 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관은 주무부처와 협의하여 자회사의 복지 향상을 위한 기금을 확보하였으며, 모회사의 사내근로복지기금 기본재산 전환 및 자회사 지급방안을 이사회에서 의결하여 자회사 근로자에게 모기관 근로자와 동일한 수준의 명절상품권을 지급할 예정이다.

- 모기관이 주무부서와 협의하여 자회사 복지 향상을 위한 기금을 확보하고, 모기관의 사내근로복지기금 기본재산 전환 및 협력사 지급방안에 대한 이사회 의결에 따라 자회사 근로자에게 명절상품권을 지급하기로 한 것은 사내근로복지기금 공동 활용을 위한 노력과 성과로 판단된다. 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴, 모기관 복지기금협의회에서 논의 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속 추진할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 2개의 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영을 위해 행정인력(퍼스트키퍼스 17명, 시큐텍 13명)을 별도로 두어 직원들의 업무를 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을

권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비를 9%(국가계약법상 최대 9%)로 체결하였으며 이윤율은 10%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하였다. 따라서 모기관은 자회사 재정의 안정성과 지속가능성을 위해 높은 수준의 관리비와 이윤을 보장하고 있어 긍정적으로 평가된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 나아가 모기관은 부당한 관행을 막기 위한 규정을 명문화하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 자회사 직원의 교육기회를 확대하기 위하여 자회사에 모기관 이러닝 콘텐츠를 제공하고, 자회사별 교육예산 확보 및 교육을 시행토록 하였으며, 전문가 초빙을 통한 노사현안 대응 역량을 강화하고 산업인력공단, 폴리텍대학과 협약 체결을 통해 지역·산업 맞춤형 인력양성 제도를 마련하였다. 직렬 직급체계 구축을 통한 경력경로 개발과 그에 따른 수당 등 보상체계를 마련하고, 행복한 공동체 조성 등을 위해 모·자회사 노사담당 합동워크숍을 진행하였다. 이와 같이 모기관 교육콘텐츠 공유, 자회사 교육훈련 예산 확보, 지역·산업 맞춤형 인력양성을 위한 협약 체결 및 경력경로 개발과 참여유인 설계, 모·자회사 노사담당 합동워크숍을 통해 상호존중 조직문화 형성 노력 등은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관 내에 자회사 전담 부서 또는 전담 인력을 배정하여 안정적이고 체계적인 지원이 될 수 있도록 하고, 자회사의 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 중장기 계획과 예산 지원방안을 구체화할 필요가 있다. 또한, 상호존중 조직문화 형성과 발전 및 확산을 위하여 모·자회사 노사담당 합동워크숍을 포함하여 보다 다양한 소통채널 확보 및 운영, 조직 내 확산 방안 등에 대한 추가적인 모색이 필요하다고 평가된다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 취업규칙에 따라 인사관리를 하고 있으며, 2020.5. 자회사 인사 관련 규정을 제정하였는데, 규정을 제정할 때 근로자의 건의사항을 반영하여 근로자 고충 해소, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축제도 등을 도입한 것은 우수사례에 속한다. 또한, 용역 대상 면적 증가 및 근무형태 변경, 기존 근무자 퇴직 등으로 인하여 자회사 근로자를 추가 채용하였는데(2019.9.~11.), '비정규직 사전심사제'를 준용하여 사전심사를 통한 근무 특성 파악 및 사업장별 수요인원 전수 조사를 시행하였다. 비정규직 채용 사전심사제를 도입하려는 보완작업이 필요하다.

- 자회사는 사장 추천위원회 구성을 통해 공정·투명한 채용원칙을 확립하였는데, 위원회를 구성할 때 외부인사 과반수 임명을 통해 모회사의 자의적 임명을 방지하고 전문성 및 윤리성 등을 다각적으로 평가하는 등의 규정을 두었지만, 임원 선임규정은 확인하지 못했다. 자회사의 임원선임 규정을 제정할 필요가 있다.

- 자회사는 기존 용역입찰에서 사업장별, 직종별(90여건 계약)로 상이한 보수체계를 운영해오다가, 자회사 전환 직종 대상 세부 직무분석을 통해 '직무분류체계'를 구축하였다. 직무별 특성 분석과 직무가치 평가를 통해 2개 직군, 6개/5개 직렬(퍼스트키퍼스/시큐텍), 6개 직급체계를 구축하여 자회사 임금테이블을 확립하였는데 이는 직무급 구축의 모범사례이며, 자회사 평균 약 14%의 급여인상을 달성하였다. 이로써 자회사 개선대책을 적절하게 이행한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 "42.69점"으로 평가한다.

한국수자원공사

총 평

○ 한국수자원공사는 정규직 전환 정책에 따라 2019년 자회사를 설립하고 자본금 5억원을 100% 출자하였다. 모기관이 계약대금 지급과 관련하여 분기별 선지급 방식을 도입한 점, 대금지급 소요기간을 단축한 점, 업무종료 후 추가근무에 관해 모·자회사가 상호 협의할 수 있도록 변경하는 등 계약조항을 개선한 점, 경영협약을 체결한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 정관의 해당 조항만으로 업무위탁의 근거로 인정하기에 부족한 점, 모기관이 출자한 자회사 자본금이 충분한 것으로 보이지 않은 점, 일방적으로 과업 내용을 추가할 개연성이 있는 조항 등이 남아있는 점, 경영협약서에 주요 설비의 자회사 이관 등 지원사항이 명시되지 않은 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 정부 방침 전부터 공동협의회를 구성하여 운영하고 모·자회사 노동조합이 참여하는 모·자회사 노사공동협의회로 확대 편성한 것, 모·자회사 노사담당 합동 워크숍 및 다양한 소통 채널 구축 및 운영을 통해 상호존중 조직문화 형성을 위해 노력한 것, 비정규직 채용 사전심사제에 준하는 절차를 운영해 온 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동 이슈에 대한 논의 진행, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시 보완, 자회사의 전문역량 강화 및 지원 등을 위한 전담 부서 또는 인력을 배치하여 체계적인 지원, 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 근로자를 지원하기 위한 방안 마련 등에 대해서는 개선노력이 필요하다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 정부의 정규직 전환 정책에 따라 2019년 자회사를 설립하였는데, 자회사 설립의 근거가 된 모기관 정관 제29조를 보면 '공사는 제27조에 따른 사업 또는 이와 유사한 사업을 시행하는 법인에 대하여 그 자본금의 전액 또는 일부를 출자할 수 있다'고 규정하고 있으며, 이같은 규정은 자회사 설립의 근거로 인정된다.

다만 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 법인에 출자의 근거로 볼 수 있을 뿐 업무위탁의 근거로 인정하기에 부족해 보인다. 모기관은 현재 자회사에 대한 업무위탁의 근거를 마련 중에 있으므로 조속히 정관 개정을 완료할 필요가 있다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자본금 5억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 또한, 2021년에 전문기관 용역을 수행하고, 정부협의 등을 거쳐 추가 출자를 추진할 계획으로 있는 점도 인정된다. 다만 자본금 5억원은 전체 자회사의 자본금 평균치인 7.4억원에 못 미치고, 자회사 근로자가 813명인 점을 고려하면, 현재 자본금 규모가 충분하다고 보기 어려우므로 향후 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위해 자본금 규모를 증액하는 등의 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 설비 이관은 경영협약서에 포괄적으로 명시되어 있고, 자회사 조기 안정화를 위한 시설 제공 및 모회사 시설의 공동이용 방안 시행에 대해서도 구체적으로 명시되어 있다. 실제로 신속한 업무협조 등을 위해 모회사 본사 내 사무공간 제공, 독립적인 휴게공간 확보 노력, 회의실·체력단련실 등 공동 사용, 교육 장소와 설비·자료 등 지원은 긍정적인 것으로 평가된다. 다만, 향후 자회사의 안정적 운영을 위해 보다 구체적인 이관 계획 수립과 실행이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 기존의 개별 위탁계약을 자회사 담당부서에서 전담하는 단일 통합계약으로 전환하였다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 원가계산가격의 100%를 적용하여 계약을 체결한 점, 시중노임단가 상승을 반영하여 자회사 근로자의 임금을 지급한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 시중노임단가의 88% 수준으로 낙찰률을 적용하고 있는 점에 대해서는 모기관의 추가적인 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 분기별 선지급 방식을 도입한 점, 대금지급에 소요되는 기간을 단축한 점에서 모기관의 노력이 인정된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 자율점검 및 전문가 검토의견에 따라 과업지시서 상 부당·불공정 조항 개선을 2020.6. 완료하였다. 구체적인 내용을 살펴보면, 모기관이 자회사 직원 교체를 요구할 수 있다는 취지의 조항을 고치는 등 개선하였고, 업무종료 후 추가근무는 모·자회사가 상호 협의할 수 있도록 변경하였으며, 업무와 관련 없는 일체의 행위를 금지하는 등 과도한 복무규율 조항과 자회사에 도난, 보안사고에 대한 모든 책임을 부과하는 조항을 삭제하는 등 개선하였다.

- 그러나 홍보직원이 근무태만 등 정상적인 업무수행을 해태하는 경우 자회사와 후속조치를 협의할 수 있다고 규정하여, 자회사의 인사권 침해 가능성을 전적으로 배제하기 힘든 조항, 모기관이 일방적으로 과업 내용을 추가할 가능성이 남아있는 조항, 모기관의 직제변경 등 사유로 계획변경이 있는 경우 과업 내용의 일방적인 변경이 가능하도록 한 조항, 지사가 원활한 업무수행에 필요하다고 판단하여 지시하는 사항에 대해서는 별도의 협의절차 없이 그 이행을 강제하는 조항 등은 추가적인 개선이 필요하다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 경영의 독립성 및 자율성을 보장하기 위하여 2020.9. 자회사와 경영협약을 체결한 사실이 인정된다. 동 협약서의 구체적 내용을 보면, ‘자회사의 자율적 경영을 보장’, ‘자회사의 원활한 운영에 필수적인 수준의 재정 및 행정 지원’, ‘양 기관 노사로 이루어진 공동협의회를 구성 및 운영’ 등 내용이 포함되어 있다. 이같은 경영협약의 체결은 자회사 경영의 독립성을 보장하고, 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하도록 하려는 정부의 방침에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만 경영협약서에 주요 설비의 자회사 이관 등 지원 사항이 명시되지 않았고, 자회사 소속 근로자의 처우개선에 관한 시중노임단가 적용, 복리후생 증진방안 등 구체적 내용이 제시되지 않았으므로 향후 개선이 필요할 것으로 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관과 자회사는 정부 방침 이전부터 공동협의회를 구성하여 운영하였으며, 이를 모·자회사 노동조합이 참여하는 모·자회사 노사공동협의회로 확대 편성하였다. 또한, 협의회 운영기준을 마련하고 이를 통해 자회사의 근무환경 개선, 위수탁 계약 개선 등을 논의하였으며, 모·자회사 노동조합의 참여를 보장하여 근로자 대표성을 확보하기 위하여 노력하였다.

- 이와 같이 모·자회사 노사공동협의회 운영 전부터 상호 협의기구를 운영하고, 노동조합의 참여 보장을 통해 확대 운영 및 근로자 대표성을 확보하고, 이를 규정화시켜 상시적으로 안정적 운영을 위한 기준을 마련하는 등 노력한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 근로자의 처우개선뿐만 아니라 모·자회사의 공동이슈를 안건으로 상정하여 논의하는 것이 필요하고, 자회사 설립 초기여서 소통의 중요성이 강조될 것이므로 협의회 운영주기의 적절성에 대한 검토와 자회사 근로자들의 원활한 의견청취를 위하여 근로자 대표의 변경 주기 등에 대해 추가적인 논의가 필요하다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여 결산보고, 사업계획 및 예산보고, 성과급 지급시기, 회계연도 설정, 복지포인트 지급, 경비근무제도 개선, 일반경비 대체인력 수급 및 투입 등에 대하여 보고·협의하고, 일부 사항은 실제 시행하였다. 근로자 이사회 참관제 도입에 대해서는 노사 협의를 추진하고 노동조합에 이사회 안건을 사전에 공유하며 필요한 경우 노동조합이 의견을 제시할 수 있도록 하는 절차를 시범 운영한 후 본격적으로 검토할 예정이며, 자회사 홈페이지에 일반 현황, 임직원 수, 내부규정 등 15개 경영정보 공시를 완료하였다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하고 대표이사가 정기회의에 참석하는 등 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하려고 한 것은 노사 간 협력관계 구축을 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련할 필요가 있으며, 자회사 홈페이지에 15개 경영정보 공시를 완료하였다고 하지만 자회사 채용 공식페이지만 있을 뿐 경영정보를 공시한 자회사 홈페이지는 확인할 수 없으므로, 모기관 또는 자회사 홈페이지를 개설하여 경영정보 공시를 위한 별도 게시판을 마련하고 공공기관 통합공시에 관한 기준을 참조하여 공시 항목을 정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관은 모기관의 사내근로복지기금 기본재산 및 이자수익 감소 등 영향, 모기관 노동조합 및 주무부처 협의 등을 감안하여 장기적인 추진방안을 검토할 예정이며, 근로복지기본법 개정에 따라 공동근로복지기금 설립 가능성을 검토할 예정이다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금 협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영을 위해 경영국을 별도로 구성하였고 행정인력을 8명에서 10명으로 증원하여 직원들의 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비를 5%(국가계약법상 최대 9%)로 체결하였으며 이윤율은 5%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하였다. 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 적절한 관리비 및 이윤 보장을 권고하는 정부 정책에 비추어 충분한 수준이라고 평가되지 않는다. 따라서 모기관은 향후 계약 체결 시 자회사의 재정적 안정성을 제고하기 위하여 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 나아가 모기관이 「출자회사관리규정」에 사업 위수탁계약에 관한 사항을 자회사 담당부서와 사전 협의, 보고하도록 규정하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 자회사 근로자의 교육훈련 강화를 위하여 자회사 행정인력을 증원하고 교육훈련비를 예산에 반영하였으며, 법정 필수교육 및 필요 직무교육을 진행하고, 승진체계와 연계를 통해 경력경로를 마련하고 모·자회사 노무담당 워크숍 및 자회사 현장대리인 워크숍 등과 같은 소통행사를 하였다. 이와 같이 자회사의 교육훈련 예산을 확보하여 독립적이고 전문적인 교육체계 확립 지원 및 교육훈련과 경력경로를 연계하는 제도 설계, 모·자회사 노사담당 합동워크숍 및 다양한 소통채널 구축 및 운영을 통해 상호존중 조직문화 형성 등에 노력한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관 내에 일반관리를 위한 인력배치나 부서 간 협조체계를 갖추는 것에 더하여, 자회사의 전문역량 강화 및 지원 등을 위한 전담 부서 또는 인력을 배정하여 체계적인 지원이 될 수 있도록 할 필요가 있으며, 자회사의 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 중장기 계획과 예산 지원방안을 구체화할 필요가 있고, 교육참여에 대한 자회사 근로자들의 참여유인책을 제도화하고, 상호존중 조직문화 형성과 발전 및 확산을 위하여 모·자회사 노사담당 합동워크숍을 포함하여 보다 다양한 소통채널 확보 및 운영, 조직 내 확산 방안 등과 같은 추가적인 모색이 필요하다고 평가된다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 설립 당시에 TF를 운영하여 인사규정 등 관련 규정을 제정하였으며, 단기계약근로자 관리를 위해 대체인력풀 구성(본사) → 충원 요청서 제출(현장대리인) → 충원 검토(본사 인사담당자) 순으로 사전심사제에 준하는 절차를 운영하였다. 이로써 자회사 개선대책을 비교적 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사는 사장추천위원회 운영규정을 2018.8. 제정하여 운영하였으며, 모회사 임직원이 자회사에 취업할 경우 심사위원회를 구성·운영하도록 되어 있는 관련 규정과 절차에 따라 2018.10. 자회사의 CEO 선임을 완료하였다. 이로써 자회사 개선대책을 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사는 2019.9. 직무급제 도입을 위해 자회사 노사와 모회사 직원 등 구성된 TF를 구성하여 임금체계 개선방향, 주요이슈 등을 검토한 후 직무급 도입 세부방안 도출을 위해 외부 컨설팅을 진행하였다(2019.10.~12.). 이후 직무급

도입을 위해 임금 실무교섭을 진행하였으며(15회), 직무급 기준, 도입 시기 등 세부사항을 협의하여 자회사 노사합의로 직무급을 도입하였다(2020.10.). 자회사는 시중노임단가 상승률 등을 고려하여 인건비를 설계하였는데, 전환 전 대비 107.7%, 전환 후 대비 105%로 상승하였다. 이로써 자회사 개선대책을 비교적 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “59.92점”으로 평가한다.

한국수출입은행

총 평

○ 한국수출입은행은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위해 2019. 7. 자회사를 설립하고 자본금 9.5억원을 100% 출자하였다. 모기관이 업무별로 체결하던 기존 용역계약을 통합하여 단일계약으로 전환한 점, 원가계산 가격의 100%를 적용하여 인건비를 책정한 점, 시중노임단가 이상의 최저시급을 적용한 점, 분기별 선지급으로 계약대금 지급방식을 변경하고 그 내용을 계약서에 반영한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 업무위탁의 근거가 법령과 정관에 마련되지 않은 것으로 보이는 점, 부당·불공정 조항을 자율 시정한 내용을 반영한 수정계약서 체결이 지체된 점, 경영협약을 체결하지 않은 점, 이윤율이 낮고 일반관리비를 책정하지 않은 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 자회사 원가계산시 교육훈련비를 별도로 책정하고 위험성 평가 교육, 정기안전보건 교육 등에 인력을 지원한 것, 자회사 CEO 선임 절차를 외부전문기관에 위탁하여 선임절차의 공정성을 확보한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사의 전문역량 강화 및 지원 등을 위한 전담 부서 또는 인력을 배치하여 체계적인 지원이 될 수 있도록 할 필요가 있으며, 모·자회사 노사공동협의회 설치, 자회사 노사협의회 설치, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시, 비정규직 채용 사전심사제 도입, 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 근로자를 지원하기 위한 방안 마련 등에 대해서는 개선노력이 필요하다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기로 결정하고, 2019. 7. 자회사를 설립하였다. 모기관은 출자회사의 설립 근거를 명확히 하기 위해 한국수출입은행법 개정을 추진하였고 2020.3. 국회에서 동법 개정안이 통과되었다. 한국수출입은행법 제22조의2 제1항을 보면 ‘수출입은행은 다음

각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 기획재정부장관의 승인을 받아 사업에 따른 업무를 지원하기 위하여 대한민국 법인이나 외국법인(대한민국 국민이 출자하는 외국법인을 포함한다)에 출자할 수 있다'고 정하고 있으며, 모기관의 자회사 설립에 관한 법적 근거가 마련된 것으로 인정된다. 다만 동법의 해당 조항은 모기관의 자회사에 대한 출자만을 규정할 뿐 자회사에 대한 업무위탁에 관해 구체적으로 규정한 것으로 보기에 많이 부족해 보인다. 따라서 모기관은 향후 정관에서 정규직 전환 정책의 취지를 반영하여 자회사 설립과 업무위탁에 관해 구체적으로 규정할 필요가 있다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자본금 9.5억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 자본금과 관련하여 모기관의 추가적인 실적이나 향후 계획은 없는 상황으로 자본금 증자 등 안정성을 제고할 수 있는 조치가 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 설비 이관은 과업지시서에 구체적으로 명시되어 있으며, 실제로 설립 시 관련 예산 사전 반영, 설립 후 관련 예산 추가 배정 및 물품 지원, 자회사 사무공간 및 휴게공간 무상 제공(총 778㎡) 등을 추진한 점은 긍정적인 것으로 평가된다. 다만, 향후 추가적인 개선계획은 없는 상태이며, 자회사의 안정적 운영을 위해 보다 구체적인 이관 계획 수립과 실행이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 기존에 업무별로 체결하였던 용역계약을 통합하여 자회사와 단일계약으로 전환하였다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 원가계산가격의 100%를 적용하여 인건비를 결정한 점, 시중노임단가 이상의 최저시급을 적용한 점, 관행에 따른 낙찰률 적용을 배제한 점, 자회사 근로자의 근로조건이 개선된 것으로 보이는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 시중노임단가 상승에 따른 계약금액 조정을 예정하고 있지 않은 점에 대해서는 개선방안을 고려할 필요가 있다고 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 분기별 선지급 방식으로 변경을 결정하고, 위 내용을 계약서에 반영한 점에서도 모기관의 노력이 인정된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 기관은 자회사와의 계약서에 존재하는 부당·불공정 조항 자율시정을 반영한 수정 계약서를 2020년 4분기 체결 예정이다. 개선 예정 사항을 살펴보면, 가정 사정 등을 이유로, 자회사 직원의 교체를 요구할 수 있다는 취지의 조항, 자회사 현장 대리인이 모기관의 지시감독에 따라야 한다는 취지의 조항, 청소 상태가 불량하거나 모기관의 특별한 사정으로 세탁 작업을 지시하였을 경우 횟수에 관계없이 작업에 임해야 한다는 조항, 자회사 직원의 행위를 구체적으로 금지하는 복무규율 조항, 종전 용역계약의 관행을 답습한 작업일보 제출 강제조항 등을 수정 또는 삭제할 예정이다.

- 그러나 모기관이 필요하다고 인정하는 업무를 포괄적으로 과업 대상에 포함하는 조항, 타인에게 불쾌한 인상을 주지 않아야 한다는 취지의 조항, 자사의 사회적 인식이 악화될 소지가 있는 경우 등에 모기관이 계약을 해지할 수 있고, 이 경우 자회사는 손해배상을 청구할 수 없다는 취지의 조항 등이 남아있어 추가적인 개선이 필요하다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 설립과 함께 자회사 경영의 독립성을 보장하기 위한 경영협약을 체결할 필요가 있으나, 평가 대상기간 중에 경영협약을 체결하지 아니하였으므로, 향후 자회사 운영의 자율성 보장 및 주요 설비의 자회사 이관 등 지원에 관한 사항, 자회사 소속 근로자의 처우개선에 관한 사항, 모·자회사 간 공동이익 증진 방안을 포함하여 경영협약을 체결할 필요가 있다고 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 모기관과 자회사의 주요 현안 및 노사협의 사항이 그 목적과 성격에서 다른 점, 자회사 내 복수노조의 의견수렴이 쉽지 않은 점 등을 고려하여 개별 기관의 노사가 협의회를 운영하고 있으며, 모·자회사의 협의 사항이 있는 경우 담당 부서 및 노동조합 소통채널 등을 활용하였다. 이와 같이 모기관과 자회사가

개별 이슈에 대해 대응하고, 모·자회사 간 소통채널 구축 및 노동조합 의견청취를 위해 노력하고 있는 것 등은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모·자회사 노사공동협의회는 모·자회사의 노동조건, 작업환경, 복지 등 공동이익 증진방안을 적극적으로 협의하기 위한 기구로서 단체교섭 및 노사협의회 등과는 그 성격을 달리하므로, 모·자회사 노사공동협의회의 상시적인 운영체계 확립을 통해 자회사 운영과 관련된 문제해결뿐만 아니라 모·자회사 간 경영협력 방안 등을 구체적으로 논의할 수 있도록 해야 할 것이며, 운영할 때는 회의 주기 및 자회사 근로자 대표 선정 방법을 적절히 검토하는 등 의견청취 과정의 정당성을 확보하기 위한 노력이 필요하다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 아직 노사협의회를 설치하지 못했고, 자회사 설립 직후이기 때문에 노사 모두 안정화가 필요한 시기여서 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입 여건이 마련되어 있지 않은 상태이다. 자회사 홈페이지(eximplus.co.kr)에 조직도와 사업 분야를 공시하였으며, 향후 재무제표도 공시할 예정이다.

- 자회사는 조속한 시일 내에 노사협의회를 설치하여 노사협의회 규정을 신고하고 정기회의를 개최하는 등 관련 법률과 정부의 권고 등을 이행할 필요가 있다. 또한, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 자회사 홈페이지에 경영정보 공시를 위한 별도 게시판을 마련하고 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조하여 공시 항목을 정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관은 원가계산을 할 때 모기관의 직원과 동일한 규모의 선택적 복리후생비 및 기타 복리후생비를 반영하여 지급하고 있는 등, 모기관의 사내근로복지기금 공동 활용 및 공동근로복지기금 설립 목적에 부합하는 지원을 하고 있다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금 협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과

수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영을 위해 4명의 인원을 두어 직원들의 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비(국가계약법상 최대 9%)를 9%로 보장하고 있으며 이윤율은 1%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하고 있었다. 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 적절한 이윤 보장을 권고하는 정부 정책에 비추어 충분한 수준이라고 평가되지 않는다. 따라서 모기관은 향후 계약 체결 시 자회사의 재정적 안정성을 제고하기 위하여 이윤율을 상향 조정하는 등의 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부적인 기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 시스템 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 자회사의 원가를 계산할 때 교육훈련비를 별도로 책정하고, 위험성 평가 교육, 정기안전보건 교육 등에 인력을 지원하며, 직무별 필요에 따라 자회사 자체교육을 구분하여 실시하고, 인사규정을 통해 교육훈련에 대한 평정 결과 및 숙련형성 기간 등을 반영한 승진제도 등을 통해 경력경로를 마련하고 있으며, 모·자회사 담당자가 수시소통을 통해 업무지원을 진행하고 있다. 이와 같이

자회사의 교육훈련 예산을 확보하여 독립적이고 전문적인 교육체계 확립을 지원하고, 교육훈련과 경력경로를 연계하는 제도를 설계하며, 자회사 교육훈련에 모기관의 인력을 지원하고, 업무 관련 담당자가 상시적인 소통채널을 구축하여 지원하고 있는 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관 내에 일반관리를 위한 인력배치나 부서 간 협조체계를 갖추는 것에 더하여, 자회사의 전문역량 강화 및 지원 등을 위한 전담 부서 또는 인력을 배정하여 체계적인 지원이 될 수 있도록 할 필요가 있으며, 자회사의 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 중장기 계획과 예산 지원방안을 구체화하여 안정적이고 체계적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 자회사 교육훈련제도를 수립할 때 자회사 근로자들의 의견을 청취하는 노력, 자회사 근로자들의 교육참여에 대한 자회사 근로자들의 적극적인 참여유인책 제도화, 상호존중 조직문화 형성과 발전 및 확산을 위하 모·자회사 노사담당 합동워크숍을 포함하여 보다 다양한 소통채널 확보 및 운영방안에 대한 추가적인 모색이 필요하다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 취업규칙 및 인사관리규정, 보수 및 복무규정에 따라 공무직 인사관리를 하고 있으며(2019.8.2.), 비정규직 사전심사제 규정은 없다. 비정규직 채용 사전심사제를 도입하려는 보완작업이 필요하다.

- 자회사는 대표 선출을 위해 지원자격에 제한이 없는 공개경쟁 채용을 실시하였는데, 채용 전(全) 과정을 외부전문기관에 위탁하여 채용절차의 공정성을 확보하였으며, 각 전형 단계별로(서류·면접) 외부위원이 참여하였다. 다만, 선임절차에 대한 세부사항은 선임규정에 명시되어 있는 것이 아니라 자회사의 대표이사가 정하도록 되어 있다. 이로써 자회사 개선대책을 더 충실하게 이행하려는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

- 자회사는 3개 직종(시설, 미화, 특경)을 3개 직무등급(G1, G2, G3)으로 분류하여 직무급을 설계하였으며, 임금인상은 8.8%로 보고되었다. 이로써 자회사 개선대책을 비교적 적절하게 이행한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “40.77점”으로 평가한다.

한국에너지기술연구원

총 평

○ 한국에너지기술연구원은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 7개 정부출연 연구기관(한국건설기술연구원, 한국과학기술연구원, 한국기계연구원, 한국지질자원연구원, 한국천문연구원, 한국철도기술연구원, 국가보안기술연구소)과 공동으로 출연하여 자회사를 2019.11. 설립하였고, 8개 기관에서 공동으로 출연한 설립자본금 총 185백만원 중 25백만원을 출연하였다. 모기관의 정관에 자회사 설립, 출연, 업무위탁 등에 관한 근거를 마련하지 않은 점, 시중 노임단가를 적극 반영한 것으로 보기 어려운 점, 자회사 관련 용역계약서와 과업지시서를 제출하지 않은 점, 경영협약서에 주요 설비의 자회사 이관 등 지원에 관한 사항이 포함되지 않은 점, 공동자회사는 비영리 재단법인으로 이윤을 추구하는 것은 아니지만 재정적 안정성이 높다고 보기 어려운 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 자회사 운영의 전문성 제고를 위해 산업안전 대행 등에 대한 컨설팅을 시행하여 현장 안전점검 및 안전지도 방문 등을 반기·분기별로 1회 실시할 예정인 점, 컨설팅을 통해 정교하게 구성된 직무급을 도입한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 일반관리 외에 자회사 전문성 제고를 위한 체계적인 지원방안을 마련하고, 자회사 노사협의회 설치 및 운영, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시 등에 대해 개선노력이 필요하다. 모기관에 사내근로복지기금이 설립되어 있지 않다는 점을 감안하여 자회사 근로자의 복리후생 증진을 위해 다양한 방안을 강구할 필요가 있다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 8개 기관이 공동으로 출연하여 자회사를 2019.11. 설립하였다. 모기관은 자회사 설립을 위해 주무부처의 비영리법인 설립허가를 받았고, 자회사의 정관을 제정

하였으나, 모기관의 정관에 자회사 설립, 출연, 업무위탁 등에 관한 근거를 구체적으로 마련하지 않았다. 따라서 모기관은 향후 모기관 정관에서 명확하게 자회사 설립과 업무위탁, 정규직 전환 정책의 취지를 반영하는 등 개선할 필요가 있다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 8개 기관이 공동으로 출연한 설립자본금 총 185백만원 중 25백만원을 출연하였다. 한편 8개 기관과 자회사가 체결한 업무협력협약서 제4조(출연금 출연방법)에 의하면, 출연금 조정이 필요할 경우 이사회 심의를 통해 조정할 수 있도록 하고 있다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 장비의 소유가 용역업체인 경우 출연연구기관이 용역업체가 소유하고 있는 장비를 구매한 후 자회사로 이관 협조 요청을 하였다. 그러나 실제로 추가적인 이관은 없는 상황이다. 향후 모기관은 자회사의 안정적 운영을 위해 보다 구체적인 이관 계획 수립과 실행이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관을 포함한 8개 기관이 공동으로 출연하여 설립한 자회사와 시설관리, 미화, 조리 업무를 위탁하는 업무협약을 체결한 점은 실질적으로 단일 통합계약으로 전환한 것과 동일한 결과이므로 적절한 조치를 취한 것으로 평가된다.

- 계약의 합리성과 관련하여 출연금 규모의 결정에 있어서 시중노임단가를 100% 반영하였다거나, 시중노임단가 변경시 이를 계약금액에 반영하는 등의 노력을 확인할 수 없는 점, 자회사 전환 이후에 시중노임단가 대비 자회사 근로자 평균 시급 비율이 오히려 하락한 것으로 보이는 점에 대해서는 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 모기관이 분기별로 매분기 시작월에 자회사에 출연금을 출연하는 방식은 긍정적으로 평가된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 평가지표에 해당하는 자료를 제출하지 아니하였다. 위수탁업무와 관련하여 과업의 내용과 당사자의 권리 의무를 명시한 계약서 및 과업지시서가 존재해야 하는바, 기존 용역계약서의 문제점과 개선방안을 검토한 위수탁계약서, 과업지시서를 마련해야 할 것으로 판단된다. 모기관은 향후 평가에 관련된 자료를 평가위원회에 성실하게 제출할 필요가 있다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관 등 공동출연 연구기관은 자회사와 2020.1. 업무협력협약서를 체결한 바 있다. 동 협약서의 구체적 내용을 보면, '미화 및 시설관리, 조리업무 분야의 업무협력 추진', '출연금 출연 및 조정의 방법', '협약의 해석상 이견 발생 시 상호협의로 조정' 등 내용을 확인할 수 있다. 이같은 협약서의 체결은 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하도록 하려는 정부 방침에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만 협약서를 보면 자회사의 자율성 및 독립성 보장의 원칙이 명시되지 않은 점, 주요 설비의 자회사 이관 등 지원에 관한 사항과 노동자 처우개선 사항, 노사공동협의회 등 공동이익 증진방안 등이 포함되지 않은 점이 확인되며, 향후 개선이 필요할 것으로 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 자회사는 노사협의회 및 단체교섭과 협약 체결, 임금교섭 등을 진행 중이며, 모·자회사 노사공동협의회는 진행되지 않은 것으로 판단되고, 자회사 노사협의회 및 자회사 노동조합과의 임단협 진행 등이 확인된다.

- 모·자회사 노사공동협의회는 모·자회사의 노동조건, 작업환경, 복지 등 공동이익 증진방안을 적극적으로 협의하기 위한 기구로서 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따른 노사협의회 및 단체교섭 등과는 그 성격을 달리하므로, 모·자회사 노사공동협의회의 상시적인 운영체계 확립을 통해 자회사 운영과 관련된 문제 해결뿐만 아니라 모·자회사 간 경영협력 방안 등을 구체적으로 논의할 수 있도록 해야 할 것이며, 운영할 때는 회의 주기 및 자회사 근로자 대표 선정 방법을 적절히 검토하는 등 의견청취 과정의 정당성을 확보하기 위한 노력이 필요하다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회 규정을 제정하고 공공운수노조·공공연구노조·공공연대노조 공동교섭단과 공동노사협의회를 구성하였으며, 근로자의 직접·비밀·무기명 투표로 근로자 위원을 선임하는 내용으로 단체협약을 체결하였고, 노사협의회 구성방법, 소집 주기, 근로자 위원 선임 등 세부운영 절차를 협의하였다. 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위해 별도로 조치한 사항은 없으며, 자회사 홈페이지(stfma.or.kr)에 재단 소개, 업무범위 등을 공시하였다.

- 자회사가 노사협의회 규정을 제정하고 공공운수노조·공공연구노조·공공연대노조 공동교섭단과 공동노사협의회를 구성·운영하기로 한 것은 노사 간 협력관계 구축을 위한 노력과 성과로 평가되지만, 관련 법률 및 정부의 권고 등에 따라 정기회의 개최, 고충처리위원 선임 등을 조속히 이행할 필요가 있다. 또한, 노사협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 자회사 홈페이지에 별도 게시판을 개설하고 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조해 공시 항목을 정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관에 사내근로복지기금이 설립되어 있지 않아 모기관 사내근로복지기금을 활용하거나 공동복지기금을 설립하는 것은 불가능하지만, 명절상여금, 복지포인트, 피복비, 건강검진 등을 위한 예산을 책정하여 자회사 근로자의 복리후생 증진에 노력하고 있다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 8개 기관이 공동으로 자회사 조직을 설계하면서 자회사 운영에 필요한 지원을 위해 경영관리팀을 별도로 구성(7명)하여 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 공동자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 비영리 재단법인인 공동자회사는 이윤 추구를 목적으로 하지 않아 다른 자회사에 비해 재단법인의 재정적 안정성이 높다고 보기도 어려웠다. 비록 모기관은 부가가치세(면세분) 및 이윤 등은 자회사 직원의 처우개선에 활용하고 있다고 설명하고 있으나 자회사가 안정적이고 독립적으로 운영되기 위해선 향후 모기관의 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 시스템 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 자회사의 세부 업무에 따라 법정 전문교육을 시행하고, 산업안전 대행 등에 대한 컨설팅 시행을 통해 현장 안전점검 및 안전지도 방문 등을 반기·분기별로 1회 실시키로 하였으며, 시설관리단 관리본부장과 현장직 근로자들의 간담회 및 사업소장 회의 등을 진행하여 업무 협조성을 높이고, 2021년부터는 자회사 업무 전문성 제고를 위한 교육계획을 수립하여 추진할 예정이다. 이와 같이 자회사의 세부 업무에 따른 전문교육과 컨설팅 시행을 통해 산업안전보건체계 구축, 다양한 회의체 운영을 통해 자회사 운영의 효율성을 높이고 2021년 교육훈련체계를 수립하여 운영을 위한 준비를 진행하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 공동자회사라는 특성에 맞도록 모기관 내에 자회사 전담 부서 지정이나 전담 인력을 배치하여 체계적인 지원이 될 수 있도록 하고, 자회사의 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 중장기 계획과 예산 지원방안 등을 구체화시킬 필요가 있으며, 교육훈련체계를 수립할 때 자회사 근로자들의 의견을 청취하여 수용성을

제고하고 참여유인책을 마련하는 등과 같은 노력이 필요하다고 평가된다. 또한, 모·자회사 노사 공동워크숍 등 다양한 소통채널 활용 및 확산 노력 등을 통해 상호존중의 조직문화 형성방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 취업규칙, 직제규정, 인사규정, 채용규정, 보수규정에 따라 공무직을 관리하고 있으며, 비정규직 사전심사제는 확인하지 못했다. 이로써 자회사 개선대책을 충실히 이행하지 못한 것으로 평가된다.

- 자회사의 이사회는 관리본부장 선임방법, 임원추천위원회 구성 등에 관한 선임절차를 결정하고, 임원추천위원회가 추천한 사람 중에서 관리본부장을 선임한 후 이사장이 임명하도록 되어 있으며, 별도의 임원선발규정은 없다. 이로써 자회사 개선대책을 비교적 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사는 직무특성 및 숙련을 반영한 임금체계를 만들었다. 이 임금체계에는 직무특성별(직무난이도, 역할 및 책임 정도) 직무등급과 숙련(근무경력 및 직무수행 경험 등)에 따른 승급단계(최대 6단계)를 반영하였다. 또한, 직무등급 내에서 승급단계별로 10%~16% 인상하였고, 2020년 임금격차 해소 실시 → 2022년 동일가치노동의 동일임금 지급 원칙 달성 → 임금격차 해소 후 직무급 기반 임금체계의 과정을 거칠 예정이다. 이로써 자회사 개선대책을 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “28.08점”으로 평가한다.

한국예탁결제원

총 평

○ 한국예탁결제원은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위해 2018.8. 자회사를 설립하고 자본금 9.9억원을 100% 출자하였다. 모기관이 예정가격을 산정할 때 시중노임단가를 100% 적용한 점, 시중노임단가보다 높은 수준의 최저시급을 설계하여 처우를 개선한 점, 분기별 선지급 방식으로 계약대금 지급방식을 변경한 점, 경영협약을 체결한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 정관에 자회사 설립 및 업무위탁 등에 관한 근거를 마련하지 않은 점, 직원의 교체를 요구할 경우 지체 없이 수용해야 한다는 취지의 조항을 일부 삭제하였지만 과업지시서 등에 비슷한 취지의 규정이 남아있는 점, 경영협약서에 주요 설비의 자회사 이관 등 지원사항이 명시되지 않은 점, 낮은 수준의 이윤율을 책정한 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 모·자회사 노사공동협의회에 모·자회사 노동조합의 참여를 보장하고 직종별 직무교육과 한국전기기술인협회와 인력양성사업 협약을 진행한 것, 표준적 직무급제를 도입한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 교육훈련체계를 수립할 때 자회사 근로자의 의견 청취를 통해 수용성을 제고하고 적극적인 참여유인책 마련, 모·자회사 노사공동협의회 운영규정 제정, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시 보완, 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 근로자를 지원하기 위한 방안 마련, 비정규직 채용 사전심사제 도입 등에 대해서는 개선노력이 필요하다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기로 결정하고, 2018.8. 자회사를 설립하였다. 그 후 모기관은 정관 개정을 위하여 설립 근거 마련 방안을 검토하였고 향후 주주총회 결의와 주무부처의 승인을 위해 노력할 예정이다. 다만 이런 노력에도 불구하고 평가 대상기간 중 모기관 정관을 개정하지

못하였으므로, 향후 모기관 정관에서 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 명시할 필요가 있다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자본금 9.9억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가되며, 다만, 현재까지 자본금과 관련하여 추가적인 실적이나 향후 계획은 없는 상황으로 자본금 증자 등 안정성을 제고할 수 있는 조치가 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 설비 이관은 표준용역계약 일반조건 및 특수조건, 과업지시서 등에 구체적으로 명시되어 있다. 이에 따라 모기관은 기존 업체로부터 장비 인수, 노후 장비 교체, 업무수행에 필요한 집기, 설비, 차량, 전산장비 등 구매, 사무실과 휴게장소 등을 마련하였고 긍정적으로 평가된다. 모기관은 자회사로 필수 설비 및 장비의 이관과 관련하여 추가적인 개선계획은 없는 상태이며, 향후에도 지속적인 지원 노력이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 기존에 6개 직종별로 체결하였던 개별계약을 통합하여 자회사와 단일 통합계약으로 전환하였다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 예정가격 산정 시 시중노임단가 100% 적용한 점, 시중노임단가보다 높은 수준의 최저시급을 설계하여 근로자의 처우를 개선한 점, 종전 관행에 따른 낙찰률을 적용하지 않은 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 시중노임단가 상승에 따른 계약금액 조정을 예정하고 있지 않은 점에 대해서는 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 분기별 선지급 방식으로 지급방식을 변경을 결정하고 이를 시행하고 있는 점에서도 모기관의 노력이 인정된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 2019년 고용노동부의 공공기관 자회사 운영실태 점검 결과를 반영하여 2020년 계약 체결 시 계약서, 특수조건 및 과업지시서의 부당·불공정 조항을 개정하였다.

- 그러나 모기관이 자회사 노동자의 교체를 요구할 경우 지체 없이 수용해야 한다는 취지의 조항을 일부 삭제하였음에도 불구하고 과업지시서 등에 비슷한 취지의 규정이 여전히 남아있는 점, 과업지시서에 명시되지 아니한 업무라도 모기관이 필요하다고 인정하는 사항은 자회사가 이행해야 한다는 조항이 존재하는 점, 노동쟁의와 관련한 일체의 책임을 자회사가 지며, 모기관에 피해가 발생하지 않도록 해야 한다는 취지의 조항이 존재하는바, 이로 인하여 자회사 노동자의 노동3권을 제약될 가능성을 전적으로 배제하기 힘들다는 점, 모기관이 자회사 노동자에 대해 자의적, 포괄적으로 복무를 규율할 수 있는 규정이 남아있다는 점, 용역 공정 또는 계획의 변경 등에 대하여 사실상 자회사가 모기관의 요구에 일방적으로 따라야 한다는 취지의 조항이 존재한다는 점 등은 추가적인 개선이 필요하다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 경영의 독립성 및 자율성을 보장하기 위하여 2020.1. 모기관 및 자회사와 경영협약을 체결한 사실이 인정된다. 동 협약서의 구체적 내용을 보면, ‘자회사의 산업안전, 보건 등 근로환경 개선을 위해 상호 협력’, ‘모·자회사 공동협의회를 구성 운영’ 등의 내용이 포함되어 있다. 이같은 경영협약의 체결은 자회사 경영의 독립성을 보장하고, 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하도록 하려는 정부의 방침에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만 동 협약서에 자회사의 자율적 운영보장에 관한 사항이 명시되지 않았고, 주요 설비의 자회사 이관 등 지원 사항과 자회사 소속 근로자의 처우개선에 관한 시중노임단가 적용 및 복리후생 증진방안 등 구체적 방안이 제시되지 않았으므로 향후 개선이 필요할 것으로 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 모·자회사 노사공동협의회를 설치하여 연 1회 정기회의를 진행키로 하였고, 모기관의 경영진과 담당자, 노동조합 사무국장, 자회사의 경영지원 담당

본부장과 노조위원장 등을 위원으로 하고 있으며, 모·자회사 노동조합의 참여를 보장하여 근로자 대표성을 확보하였다. 이와 같이 모·자회사 노사공동협의회를 설치하고, 모·자회사 노동조합의 참여를 보장하여 노동조합과의 소통채널을 다양화하고, 자회사의 근로환경 개선 및 전문성 함양, 공동이익 증진에 관하여 상호 협의키로 하는 등 노력한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모·자회사 노사공동협의회 운영을 위한 기본원칙을 규정화시켜 상시적이고 안정적으로 운영토록 하는 노력이 필요하며, 자회사 근로자의 처우개선 및 자회사 운영과 관련된 사항을 포함하여 모·자회사의 공동 이슈를 안건으로 상정하여 상호 이익을 위한 논의를 진행하고, 자회사 설립 초기여서 소통의 중요성이 강조될 것이므로 협의회 운영주기의 적절성에 대한 검토가 요구된다. 또한 자회사 근로자들의 원활하고 다양한 의견청취를 위하여 근로자 대표의 변경 주기 등에 대한 논의도 필요하다고 판단된다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여 일반결제 근무체계 조정, 자격·면허수당 신설, 직장단체보험 가입, 촉탁직 동료평가제도, 직무등급 확대 및 직무급 테이블 개편, 유니폼 지급, 휴가신청 처리절차 등에 대하여 협의하였으며, 일부 사항은 실제 시행하였다. 자회사는 대표이사 단독이사 체제이기 때문에 현실적으로 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 운영이 곤란하지만, 추후 이사회 구성 등 여건이 조성되는 경우에는 노동이사제를 비롯하여 근로자가 경영에 참여할 수 있는 제도 도입을 검토할 예정이며, 자회사 홈페이지(ksdream2018.modoo.at)에 주요사업, 조직 및 인원, 자본 및 주주 현황을 공시하였다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하고 각종 현안에 대하여 협의하여 실행하는 등 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하려고 한 것은 노사 간 협력관계 구축을 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 자회사 홈페이지에 별도 게시판을 마련하여 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조해 공시 항목을 재조정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관은 모기관의 사내근로복지기금을 공동 활용하고자 모기관과 자회사가 공동으로 주무부처와 협의를 진행하였으며, 향후에도 자회사와 협력하여 지속적으로 사내근로복지기금의 공동 활용에 대하여 주무부처와 협의할 예정이다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금 협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영을 위해 관리팀을 별도로 구성(3명)하여 직원들의 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비를 8%(국가계약법상 최대 9%)로 체결하였다고 설명하였으며 이윤율(국가계약법상 최대 10%)에 대해선 별도의 언급이 없었다. 따라서 모기관이 적정한 수준의 이윤율을 보장하고 있는지 평가가 어려웠다. 모기관은 향후 평가에 관련된 자료를 평가위원회에 성실하게 제출할 필요가 있다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부적인 기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 시스템 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 모기관의 직원을 파견하여 노하우를 자회사에 공유하고 자회사 교육훈련비를 2019년 대비 2020년에 확대 편성하여 지원하였으며, 직종별 직무교육과 한국전기기술인협회와의 인력양성사업 협약을 진행하고, 모·자회사 실무자 합동워크숍을 통해 자회사의 운영 및 교육훈련, 조직문화 등에 대해 논의하였다. 이와 같이 자회사의 교육훈련 예산을 확보하여 독립적이고 전문적인 교육체계 확립을 지원하며, 직종별 교육훈련제도를 차별화하여 운영하고, 외부기관과의 업무협약 등을 위한 노력과 모·자회사 실무자 합동워크숍을 통한 소통노력 등은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관 내에 자회사 전담 부서나 전담 인력을 배정하여 체계적인 지원이 될 수 있도록 하고, 자회사의 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 중장기 계획과 예산 지원방안을 구체화하여 안정적인 지원체계를 마련할 필요가 있으며, 교육훈련체계를 수립할 때 자회사 근로자들의 의견을 청취하여 수용성을 제고하고 적극적인 참여유인책을 마련하는 등의 노력이 필요하다. 또한, 상호존중 조직문화 형성과 개선 및 확산을 위하여 모·자회사 노사담당 합동워크숍을 포함하여 보다 다양한 소통채널 확보 및 운영방안 등에 대한 추가적인 모색이 필요하다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 취업규칙, 급여규정, 인사위원회 규정에 따라 인사관리를 하고 있으며, 비정규직 사전심사제는 확인하지 못했다. 자회사는 정관을 개정하여 임원추천위의 추천과 주주총회의 선임을 거쳐 대표이사를 선임하도록 되어 있으며, 임원추원위원회 규정을 제정하였다. 자회사 개선대책을 더 충실하게 이행하려는 노력이 필요한 것으로 평가된다

- 자회사는 직무급을 도입하였고, 전환 후 임금수준이 하락하지 않도록 직무급을 최저임금 대비 상향할 예정이며, 복지수준은 전환 이후 향상되었다. 이로써 자회사 개선대책을 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “55.00점”으로 평가한다.

한국원자력안전기술원

총 평

○ 한국원자력안전기술원은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위해 2019.3. 자회사를 설립하고 자본금 3억원을 100% 출자하였다. 모기관이 예정가격을 산정할 때 원가계산가격의 100%를 적용하고 시중노임단가 상승에 따라 변경계약을 체결한 점, 휴무 중인 인원의 동원 및 모기관의 필요에 의한 별도 요청 업무를 일방적으로 계약범위에 포함하는 내용 등을 삭제하는 등 부당·불공정 조항을 충실히 개선한 점, 경영협약을 체결한 점, 적정한 수준의 일반관리비를 책정한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 정관에 자회사 설립 및 업무위탁 등에 관한 근거를 마련하지 않은 점, 종전의 관행에 따른 낙찰률을 자회사 계약에도 그대로 유지하고 있는 점, 경영협약서에 주요 설비의 자회사 이관 등 지원사항이 명시되지 않은 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 모·자회사 노사공동협의회 설치를 위해 노력하기로 자회사 노사합의서에 반영한 것, 모·자회사 간 공유를 통한 지원과 자회사 직종별 특성에 따른 교육 등을 계획한 것, 직종별 직무 특성을 고려하여 3~5개 직능형 직무급제(시설, 사무) 및 단일직무급제(청소, 경비)를 병행하여 시행한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동협의회 운영규정 제정, 자회사의 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 중장기 계획과 예산 지원방안을 구체화하여 안정적인 운영에 대한 지원체계 마련, 자회사 노사협의회 설치 및 운영, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시 등에 대해 개선노력이 필요하며, 모기관에 사내근로복지기금이 설립되어 있지 않다는 점을 감안하여 자회사 근로자의 복리후생 증진을 위해 다양한 방안을 강구할 필요가 있다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기로 결정하고, 2019.3. 자회사를 설립하였다. 그 후 모기관은 모기관 정관 개정을 위하여 자회사

컨설팅 질의, 자회사 설립·위탁 근거 정관 조항(안) 마련 등 노력을 하였으나 평가 대상기간 중 모기관 정관을 개정하지 못한 것으로 보인다. 따라서 모기관은 향후 정관 등에서 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 명시할 필요가 있다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자본금 3억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 다만, 자본금 3억원은 전체 자회사의 자본금 평균치인 7.4억원에는 못 미치므로 자회사의 재무상태 점검 결과에 따라 자본금 증자 등 안정성을 제고할 수 있는 조치가 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 설비 이관은 수탁용역 활용물품 유무상 양여 계약 등에 구체적으로 명시되어 있으며, 실제로 자회사 설립 시 필수 설비 여부를 판단하여 기존 자회사 직원 활용 물품 일체에 대한 유·무상 양여를 완료(2019.4.)한 점은 긍정적인 것으로 평가된다. 다만, 모기관은 자회사로 필수 설비 이관과 관련하여 추가적인 개선계획은 없는 상태로써 향후 자회사의 안정적 운영을 위해 보다 구체적인 이관 계획 수립과 실행이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 기존에 사업 분야별로 별도 체결하였던 4건의 용역계약을 통합하여 단일계약으로 전환하였다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 예정가격 산정 시 원가계산가격의 100%를 적용한 점, 시중노임단가 상승에 따른 변경계약을 체결한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 종전의 관행에 따른 낙찰률을 자회사와의 계약에도 그대로 유지하고 있는 점에 대해서는 개선방안을 마련할 필요가 있다고 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 기성검사 및 대가지급에 소요되는 기간을 대폭 단축하여 운영하고 있는 점에서 모기관의 노력이 인정된다. 반면 현재까지 원칙적으로 매월 분할하여 기성금액을 지급하는 방식을 유지하고 있는 점에 대해서는 추가적인 개선 노력이 필요할 것으로 판단된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 자회사 개선대책에 의거 부당·불공정 조항 36개를 개선해 2020.8. 변경계약을 완료하였다. 주요 개선내용들을 살펴보면, 각 직렬별 공통적으로 기재돼 있던 “신체적, 정신적으로 건강하고 사상이 건전한 자를 투입한다.”라는 조항을 “신원이 확실하고 소정의 자격이 인정되는 자를 투입한다.”로 대체하였고, 휴무 중인 인원의 동원 및 모기관의 필요에 의한 별도 요청 업무를 일방적으로 계약범위에 포함하는 내용 등을 삭제하였다. 또한 경비직의 말투, 표정, 복장 태도 등을 매우 구체적으로 규율해 놓은 조항 전체를 수정 및 삭제하였고, 모기관이 산정한 금액 배상 및 용역비 우선공제 조항과 안전사고 발생 시 책임은 전적으로 자회사에 있다는 조항 등을 삭제하였다.

- 그러나 과업내용서에 명기되지 아니한 사항이나 내용상의 해석에 이의가 있는 경우 모기관의 관련 규정에 따르도록 강제하는 조항 등은 추가적인 개선이 필요하다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 경영의 독립성 및 자율성을 보장하기 위하여 2020.8. 자회사와 경영협약을 체결한 사실이 인정된다. 동 협약서의 구체적 내용을 보면, ‘자회사의 자율적 운영 보장’, ‘자회사의 원활한 운영에 필요한 경영자원 지원에 상호 협력’, ‘용역 계약 합리화를 위해 상호 협력’, ‘공동이익 증진방안 마련’ 등의 내용이 포함되어 있다. 이같은 경영협약의 체결은 자회사 경영의 독립성을 보장하고, 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하도록 하려는 정부의 방침에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만 동 협약서에 주요 설비의 자회사 이관 등 지원 사항이 명시되지 않았고, 자회사 소속 근로자의 처우개선을 위한 시중노임단가 적용, 복리후생 증진 등에 관한 구체적 방안이 제시되지 않았으며, 노사공동협의회 등 공동이익 증진을 위한 방안도 포함되지 않았으므로 향후 개선이 필요할 것으로 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관과 자회사는 모·자회사 노사공동협의회 설치를 위한 노력 사항을 자회사의 노사합의서에 반영하고 운영에 관한 협약(안)을 도출하여 2020년 하반기 내 개최가 예정되어 있으며, 반기별 1회, 모·자회사 노사 당사자 참석 의무화, 자회사 복수노조 상황에 따른 근로자 대표 선정방법 등 논의를 진행하였다. 이와 같이

모·자회사 노사공동협의회 설치를 위하여 반기별 1회, 모·자회사 노사담당자 참석 의무화 등 구체적인 협약(안)을 도출하고, 연내 회의 진행을 위하여 자회사 노동조합들의 다양한 의견청취를 위해 협의를 진행한 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모·자회사 노사공동협의회 운영을 위한 기본원칙을 규정화시켜 상시적이고 안정적으로 운영토록 하는 노력이 필요하며, 자회사 근로자의 처우개선 및 자회사 운영과 관련된 사항을 포함하여 상호 이익을 위한 논의를 진행하고, 모·자회사 공동 이슈를 안건으로 상정하여 논의하며, 자회사 설립 초기여서 소통의 중요성이 강조될 것이므로 협의회 운영주기의 적절성에 대한 고민이 필요하고, 자회사 근로자들의 원활한 의견청취를 위하여 복수노조의 의견취합 및 반영방법 등에 대한 면밀한 검토가 필요하다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하였으며, 2020년도 하반기 내에 노사협의회를 운영할 예정이고, 노동이사제(근로자 이사회 참관제)에 관한 내용을 검토하여 자회사 노동조합과 협의할 예정이며, 2021년도에 자회사 홈페이지를 개설한 후 기관 소개, 재무현황, 채용정보 등을 공시할 예정이다.

- 자회사는 조속한 시일 내에 노사협의회 규정을 신고하고 고충처리위원을 선임하며 정기회의를 개최하는 등 관련 법률과 정부의 권고 등을 이행할 필요가 있다. 또한, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 자회사 홈페이지를 개설하여 경영정보 공시를 위한 별도 게시판을 마련하고 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조하여 공시 항목을 정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관에 사내근로복지기금이 설립되어 있지 않아 모기관의 사내근로복지기금을 활용하는 것은 불가능하고, 모기관의 당기순손실 발생으로 공동근로복지기금을 설립하는 것 역시 쉽지 않은 상황이지만, 향후 재무구조 개선 등을 통해 모기관이 순이익으로 전환하게 된다면 사내근로복지기금 도입을 위해 노력할 예정이다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고,

모기관, 사내근로복지기금 협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영에 필수적인 행정지원을 위해 경영지원실을 별도로 구성(4명)하여 자회사의 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비를 9%(국가계약법상 최대 9%)로 체결하였으며 이윤율은 7.5%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하였다. 따라서 자회사는 모회사로부터 재정의 안정성과 독립성 측면에서 상대적으로 높은 수준의 일반관리비를 보장받고 있어 긍정적으로 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부적인 기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 시스템 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 자회사 윤리경영 체계 마련을 위해 청렴 교육 및 간담회를 진행하였으며, 자회사의 제도 정비와 관련하여 모기관의 지원이 예정되어 있고 모·자회사가 공유 가능한 사항을 확인하여 진행할 계획이다. 자회사의 직종별 특성을 고려해 전문적, 효율적인 직무교육을 실시할 예정이고, 모·자회사 반부패·청렴 워크숍 등을 진행하였다. 이와 같이 자회사와 반부패·청렴 워크숍 등과 같은 소통창구를 개발하고 자회사의 제도 정비에 대한 모기관의 지원계획을 수립하며, 교육훈련과

관련하여 모·자회사가 공유를 통해 지원하고 자회사의 직종별 특성에 따른 교육 등을 계획하고 있는 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관 내에 자회사 전담 부서 또는 인력을 배정하여 체계적인 지원이 될 수 있도록 하고, 자회사의 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 중장기 계획과 예산 지원방안을 구체화하여 안정적인 지원체계를 마련할 필요가 있으며, 교육훈련체계를 수립할 때 자회사 근로자들의 의견을 청취하여 수용성을 제고하고 적극적인 참여 유인책을 마련하는 등의 노력이 필요하다. 또한, 상호존중 조직문화 형성과 발전 및 확산을 위하여 모·자회사 노사담당 합동워크숍을 포함하여 보다 다양한 소통채널 확보 및 운영방안 등에 대한 추가적인 모색이 필요하다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 모기관은 기간제 근로자에 대하여 별도 규정을 마련하여 인사관리를 하고 있으며, 상시·지속적 업무가 아닌 일시·간헐적 업무(연중 9개월 미만으로 수행되는 사업 또는 완료기간이 명확한 사업의 업무를 지원·수행하기 위한 업무)에 한해 기한을 정한 근로자를 채용할 수 있도록 관련 규정을 정비하였다(2019.9.). 이로써 자회사 개선대책을 비교적 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사의 대표이사 선발을 위해 모기관의 출자회사 관리규정에 따른 '후보추천위원회' 규정을 두고 있으며, 자회사 CEO 선발은 모회사에서 후보자를 공개모집한 후 '출자회사 대표이사 후보 추천위원회'가 심의하여 출자회사에 단수 추천하는 방식으로 진행하고 있다. 이로써 자회사 개선대책을 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사는 직무특성 조사 및 직무가치 분석으로 동일가치노동-동일임금 지급의 원칙을 적용한 직무급제를 설계하였는데, 직종별 직무특성을 고려하여 3~5개 직능형 직무급제(시설, 사무) 및 단일직무급제(청소, 경비)를 병행하여 실시하고 있다. 또한, 자회사를 설립할 때 전환협의기구의 합의에 따라 기존 평균급여 대비 인당 약 540만원 가량 근로자의 처우가 개선되도록 급여체계를 설계하였으며, 복리후생규정 개정을 통하여 기존 400천원으로 규정된 복지포인트를 500천원으로 증액하였다. 이로써 자회사 개선대책을 비교적 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 "54.31점"으로 평가한다.

한국자산관리공사

총 평

○ 한국자산관리공사는 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위해 2018년과 2019년에 자회사를 설립(캠코시설관리, 캠코씨에스)하고, 2개 자회사에 각각 9.9억원을 100% 출자하였다. 모기관이 정규직 전환 사업장의 설비 이관을 완료한 점, 관행에 따른 낙찰률을 적용하지 않고 산정된 예정가격을 계약금액으로 반영한 점, 자회사의 경영 자율성을 침해할 수 있는 조항을 일괄 삭제한 점, 현장인력을 교체할 때 모기관의 서면동의를 받도록 한 조항 등을 수정하는 등 개선한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사에 대한 업무위탁 근거가 마련되지 않은 점, 건물관리용역업무와 관련하여 단일 통합계약으로 전환하지 않은 점, 부적합하다고 판단하여 직원 교체를 요구할 경우 자회사가 응해야 한다는 취지의 조항이 남아있는 점, 경영협약을 체결하지 않은 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 모·자회사가 참여하는 콜센터 운영협의희 설립을 위한 합의 및 명문화 작업을 완료한 것, 한국능률협회 등 외부전문기관을 통한 개별 직무교육 시행, 한국폴리텍대학과 산학협력을 추진한 것, 직종별 동일가치노동 동일임금 취지를 반영한 직무급 및 임금구성 항목(직무급, 법정수당, 기타수당)을 단순화하여 임금체계를 통일한 것, 시간급 임금체계에서 직무등급(7등급) 보수체계로 변경한 것 등은 긍정적인 조치로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동협의회 설치, 자회사의 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 중장기 계획과 예산 지원방안을 구체화하여 안정적인 운영 지원체계 마련, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시 보완, 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 근로자를 지원하기 위한 방안 마련 등에 대해서는 개선노력이 필요하다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관의 자회사 설립과 관련하여 한국자산관리공사법 제26조에서 ‘공사의 업무 수행(제14호의 업무는 제외한다)에 따른 출자 및 투자’를 정하고 있고, 모기관

정관 제40조는 '공사의 업무수행에 따른 출자 및 투자'를 정하고 있다. 모기관은 이를 근거로 자회사를 설립한 바 있는데 모기관의 자회사 설립에 관한 법적 근거가 일부 마련된 것으로 인정된다. 다만 해당 조항은 모기관의 사업범위를 정하기 위해 규정된 것으로 보이고, 자회사에 업무를 위탁할 수 있는 구체적인 근거로는 부족해 보인다. 따라서 모기관은 향후 정관에서 정규직 전환 정책의 취지를 반영하여 구체적으로 자회사 설립과 업무위탁에 관해 규정할 필요가 있다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 캠코시설관리와 캠코씨에스 등 자회사 두 곳에 각각 자본금 9.9억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 또한 현재 자회사의 안정적 운영을 위해 사업장 규모 확대를 감안하여 자본금 규모 적정화 방안 추진을 검토하고 있는 점도 인정된다. 다만, 캠코시설관리의 경우 소속 자회사 직원이 781명인 점을 고려하면, 현재 자본금 규모가 충분하다고 보기 어려우므로 향후 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위해 자본금 규모를 증액하는 등의 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 설비 이관은 과업지시서 등에 구체적으로 명시되어 있으며, 실제로 캠코시설관리의 경우는 정규직 전환 사업장 설비 이관 완료, 신규 사업장은 자회사 선구매 후 모회사 비용 지원 등을 완료하였고, 캠코씨에스의 경우는 단독 사업장 지원 및 상담, 스캔 업무에 필요한 장비 지원, 대전지역에 소재한 공사 소유 업무사옥 무상 제공, 기존 사용 중인 인터넷 회선 및 장비, 고객 상담설비 등 업무 연속성을 위한 필수적인 설비 제공 등을 완료한 점은 긍정적인 것으로 평가된다. 다만, 향후 자회사의 안정적 운영을 위해 보다 구체적인 이관 계획 수립과 실행이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 고객지원용역업무는 단일 통합계약으로 전환하였으나, 건물관리용역업무는 회계 및 예산상의 이유로 사업장별로 자회사와 계약을 체결하고 있다. 그러나 사업장별 계약을 유지해야 할 필연적인 사유를 확인하기는 어려웠다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 자회사의 직무급 임금체계를 기반으로 계약금액을 산출하면서 근로자들의 처우를 개선한 점, 관행에 따른 낙찰률을 적용하지 않고 산정된 예정가격을 계약금액으로 반영한 점, 일부 하위직급 근로자의 경우 시중노임단가 변동을 임금에 반영한 점에서 모기관의 노력이 인정된다. 다만 시중노임단가 변동을 계약금액에 제한적으로 반영하고 있는 부분에 대해서는 추가적인 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 모기관이 원칙적으로 매월 분할하여 기성금액을 지급하는 방식을 유지하고 있는 점에 대해서는 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 자회사와의 협의를 통해 기존 위탁계약서에 존재하는 부당·불공정 조항들을 개선하였다. 근로자의 안전 보건, 근로자의 교육, 휴가·휴일, 사업관리 부장 등과 관련하여 자회사의 경영 자율성을 침해할 수 있는 조항, 자회사가 과업지시서에 없는 업무를 이행토록 한 조항, 자회사 직원의 개인적인 일탈행위도 계약해지의 사유로 삼은 조항, 일방적 손해배상 부담 조항과 일일보고 조항 등을 삭제하였다. 현장인력 교체 시 모기관의 서면동의를 받도록 한 조항, 모기관이 정하는 바에 따라 손해금액을 배상해야 한다는 조항 등을 수정하였으며, 모기관이 업무량 조정을 일방적으로 할 수 있게끔 한 조항을 모기관과 자회사가 협의하도록 변경하였다. 또한 일방적 해지 조항과 자의적 해석을 통한 해지 가능성이 있는 조항을 일괄 삭제 및 수정하였다.

- 그러나 모기관이 자회사 직원이 부적합하다고 판단하여 교체를 요구할 경우 자회사가 응해야 한다는 취지의 조항이 여전히 남아있다는 점, 모기관이 자회사 근로자의 쟁의행위로 근로를 제공하지 아니한 기간 중의 임금 상당액을 위탁수수료에서 공제하고 지급할 수 있다는 취지의 조항이 존재하는바, 자회사 직원의 노동3권이 제약될 가능성을 전적으로 배제하기 힘든 점, ‘정부의 명령에 의해 위탁관계의 유지가 곤란하게 된 때’라는, 상정하기 힘든 추상적인 사유로 계약을 해지할 수 있도록 하는 조항이 남아있다는 점 등은 추가적인 개선이 필요하다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 설립과 함께 자회사 경영의 독립성을 보장하기 위한 경영협약을 체결할 필요가 있으나, 평가 대상기간 중에 경영협약을 체결하지 아니하였다. 한편 모기관은 자회사와 체결한 경영관리약정서를 '경영협약서'로 간주하여 제출하였으나, 동 약정서는 모기관과 자회사 대표이사 간 경영목표의 관리를 위한 계약서로 보이며, 자회사 운영의 독립성과 자율성을 보장하기 위한 방안들이 포함되어 있지 않기 때문에 동 약정서를 경영협약서로 인정하기 어렵다. 따라서 향후 자회사 운영의 자율성 보장 및 주요 설비의 자회사 이관 등 지원에 관한 사항, 자회사 소속 근로자의 처우개선에 관한 사항, 모·자회사 간 공동이익 증진 방안을 포함하여 경영협약서를 체결할 필요가 있다고 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 모·자회사(캠코씨에스)가 참여하는 콜센터 운영협의회를 설립하기 위한 합의 및 명문화 작업을 완료하였으며, 코로나19로 인하여 일정은 미정이지만 자회사의 관리 담당 팀장, 담당자, 자회사 관리자와 근로자 대표 등이 참여하는 회의를 진행하기 위하여 노력 중이다. 또한, 모·자회사(캠코시설관리)가 참여하는 공동협의회 설치에 합의하고 자회사 근로자 대표의 의견 제시가 가능하도록 운영협약에 명시하였으며, 자회사 내 복수노조와의 오해 불식과 소통강화를 위한 노사공동협의회를 연 2회 정례화하였고, 자회사의 중장기적 발전을 위해 논의를 진행하였다.

- 이와 같이 모·자회사가 참여하는 콜센터 운영협의회에 대한 합의와 회의 개최를 위한 노력, 모·자회사가 참여하는 회의체를 운영하고 논의를 진행한 실적, 자회사 노동조합과 실무교섭에 따라 근로자 위원 선임 노력, 자회사 노사관계의 중장기적 발전방안 모색과 소통강화 노력 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동협의회는 모·자회사의 노동조건, 작업환경, 복지 등 공동이익 증진방안을 적극적으로 협의하기 위한 기구로서 자회사 근로조건 등만을 위한 콜센터 운영협의회와는 그 성격을 달리하므로, 모·자회사 노사공동협의회의 상시적인 운영체계 확립을 통해 자회사 운영과 관련된 문제해결뿐만 아니라 모·자회사 간 경영협력 방안 등을 구체적으로 논의할 수 있도록 해야 할 것이며, 운영할 때는 회의 주기 및 자회사 근로자 대표 선정 방법을 적절히 검토하는 등 의견청취 과정의 정당성을 확보하기 위한 노력이 필요하다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여 피복 선정, 근태 지문인식기 설치, 복지포인트, 승진제도, 맞춤형 복리후생 지급방식, 건강검진 지원방식 등에 대하여 협의하였고, 일부 사항은 실제 시행하였다. 자회사는 대표이사 단독이사 체제로 운영 중이기 때문에 당장 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 검토하기는 어려운 상황이며, 자회사 홈페이지(kamcofmc.co.kr, kamcocs.co.kr)에 조직 및 사업장 현황, 재무상태표, 이사회 개최 현황, 대표이사 업무추진비 집행 현황, 수의계약 현황, 윤리·인권경영에 관한 사항, 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 조사 및 조치 지침 등을 공시하였다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하고 대표이사가 정기회의에 참여하는 등 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하려고 한 것은 노사 간 협력관계 구축을 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 이사회 구성시 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 자회사 홈페이지에 경영정보 공시를 위한 별도 게시판을 개설하고 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조하여 공시 항목을 확대하고 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관의 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 근로자를 지원하려면 지속가능성, 기금건전성 등 다양한 요건에 대한 검토가 필요하고, 기금 출연을 위한 주무부처의 승인과 모기관 근로자의 공감대 형성이 필요하기 때문에, 지속적으로 면밀히 검토할 예정이다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금 협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 두 개의 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영을 위해 각각 경영지원(3명) 및 경영지원본부(일반직 26명)를 두어 자회사의 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관은 캠코 CS에 운영을 지원하기 위해 사무 공간을 제공한 점이 인정된다. 향후 캠코시설관리에 대해서도 자회사의 운영과 고충을 배려하는 정책이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 두 자회사와의 계약에서 일반관리비를 평균 7.5%(국가계약법상 최대 9%)로 체결하였으며 이윤율은 4.5%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하였다. 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 자회사에 대해 적절한 관리비와 이윤을 보장하도록 하는 정부 정책에 비추어 충분한 수준이라고 평가되지 않는다. 따라서 모기관은 향후 계약 체결 시 자회사의 재정적 안정성을 제고하기 위하여 이윤율을 상향 조정하는 등 개선의 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 모기관은 정관개정이나 경영협약을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 시스템 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 모기관의 업무 전문가가 캠코씨에스를 방문하여 교육을 지원하고, 모·자회사가 상호 인력파견에 대한 근거를 마련하여 전문업무 지원체계를 마련하고 조직체계 개편을 통한 사내 커리어 경로를 고도화하였다. 대내외 교육 참여를 통한 역량 강화를 지원한 결과 전문상담사 1급 취득한 콜센터 상담사가 증가하였고, 모·자회사 노사담당자 합동워크숍을 개최하였다. 또한, 모기관은 캠코시설관리 직원의 전문성 향상 및 역량 강화를 위해 예산을 편성하여 지원하고, 한국능률협회 등 외부전문기관을 통해 개별 직무교육 시행, 한국폴리텍대학과의 산학협력 추진, 시설관리 현장직 교육 이수, 모·자회사 노사담당자 합동워크숍을 개최하였다.

- 이와 같이 모·자회사는 상호 파견제도를 통해 역량 전수 및 지원제도의 체계화와 자회사 근로자의 경력경로 개발을 위한 제도 개편, 교육훈련 지원을 통한 자격증

취득, 노사협력 노하우 공유와 모·자회사 노사담당자 합동워크숍을 통한 노사업무 노하우 공유 등의 노력이 인정된다. 교육훈련 예산을 확보하여 독립적이고 전문적인 교육체계 확립 지원, 자질향상 의무 부여를 통한 동기부여와 외부전문기관을 활용한 전문성 강화 노력 및 실제 교육훈련 실적 등이 인정되며, 모·자회사 노사담당자 합동워크숍을 통한 노사업무 노하우 공유와 같은 노력 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관 내에 자회사 전담 부서나 전담 인력을 배정하여 체계적인 지원이 될 수 있도록 하고, 자회사의 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 중장기 계획과 예산 지원방안을 구체화하여 안정적인 지원체계를 마련할 필요가 있으며, 교육훈련체계를 수립할 때 자회사 근로자들의 의견을 청취하여 수용성을 제고하고 적극적인 참여유인책을 마련하는 등의 노력이 필요하다. 또한, 상호존중 조직문화 형성과 발전 및 확산을 위하여 모·자회사 노사담당 합동워크숍을 포함하여 보다 다양한 소통채널 확보 및 운영방안에 대한 추가적인 모색이 필요하다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 캠코씨에스는 안정적 경영환경 구축을 위해 인사 관련 규정을 제정하였으며(2020.3.), 공무직 등 근로자 인사관리 규정 표준안과 모기관의 인사관리 규정을 준용하여 캠코씨에스 ‘인사규정’과 비정규직 사전심사제가 포함된 ‘공무직 등 근로자 운용규정’을 제정하였다(2020.8.). 이로써 자회사 개선대책을 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

- 캠코시설관리는 모기관의 공무직 인사규정 등을 참고하여 채용, 근로조건, 퇴직 등에 관한 사항이 담긴 인사규정을 제정하였는데(2019.5.), 채용, 징계, 보직과 관련한 기본사항을 규정하여 정규직 전환자 및 신규 현장직원, 자회사 일반직원에 대한 인사 기본틀을 마련하고, 보수 및 복리후생 규정을 별도 제정하여 소속 직원의 복리후생 증대를 도모하였다. 또한, 불가피하게 비정규직을 운영하는 경우에 한하여 인력운영의 합리성을 제공하기 위하여 기간제 계약직 채용 사전심사제 운영지침을 제정하였다(2020.2.) 이로써 자회사 개선대책을 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

- 캠코씨에스는 ‘공기업·준정부기관 경영에 관한 지침’을 준용하여 공정한 선발을 위해 임원추천위원회를 구성하였는데, 위원회는 외부전문가가 과반 이상 포함되고 독립적으로 운영되며, 공개모집 방식을 통해 후보자를 모집하고, 서류심사 및 면접 후에 최고 득점자를 자회사 주주총회를 통해 선임하지만, 선발규정은 확인되지 않는다. 이로써 자회사 개선대책을 비교적 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

- 캠코시설관리는 '공기업·준정부기관 경영에 관한 지침' 등을 준용하여 임원추천위원회(이하 '임추위')를 구성하고, 공모, 임추위 심사 등을 거쳐 임원을 선임하고 있는데, 조직·사업 규모를 감안하여 임원 선정절차의 공정성과 투명성을 제고하고 향후 보다 공정하고 투명한 임원 선임을 위해 임추위 외부위원 참여를 강화하는 자회사 임추위 규정 제정을 검토 중이다. 이로써 자회사 개선대책을 비교적 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

- 캠코씨에스는 직무 대분류를 기준으로 5등급 직무급체계를 수립하였으며, 팀장 등에게는 직책수당을 지급하고, 월 만근 시에는 만근수당을 지급한다. 앞으로 자회사의 임금체계 개편 및 추가 처우개선은 노사합의를 거쳐 모·자회사 간 위탁계약 반영을 통해 진행할 예정이며, 전환 과정에서 임금저하를 방지하고, 연 145만원의 복리후생비를 지급하는 등 처우개선에 힘쓰고 있다. 이로써 자회사 개선대책을 이행한 것으로 평가된다.

- 캠코시설관리는 노사전협의회(2018.12.)를 통해 직종별 동일가치노동 동일임금 지급 취지를 반영한 직무급을 설계하였는데, 임금 구성항목(직무급, 법정수당, 기타수당)을 단순화하여 임금체계를 통일하고, 시간급 임금체계에서 직무등급(7등급) 보수체계로 변경하였다. 또한, 공공기관·공무원 인건비 인상률(2.8%)을 직무급 테이블에 일괄 적용하고 시중노임단가 상승을 반영하여 미달할 경우에는 그 차액을 보장하고 있으며, 직무급 인상에 따른 각종 수당 증가 및 기타 근로조건 개선 등에 따라 전년 대비 직무급 인상률 이상의 급여인상 효과를 가져왔고, 노사 단체협약(2019.12.)을 통해 유급병가 신설, 계절휴가 부여(3일) 등 복리후생 사항도 증진되었다. 이로써 자회사 개선대책을 비교적 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 "46.04점"으로 평가한다.

한국잡월드

총 평

○ 한국잡월드는 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위해 2018년 자회사를 설립하고 자본금 3억원을 100% 출자하였다. 모기관이 정관 개정을 통해 자회사 설립 근거 및 업무위탁 근거를 마련한 점, 기존의 7개 개별계약을 통합하여 단일계약으로 전환한 점, 예정가격을 산정할 때 노임단가 항목에 원가계산가격을 100% 반영하고 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의적용하지 않은 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 부당·불공정 조항 자율시정을 반영한 수정계약서 체결이 지체된 점, 경영협약을 체결하지 않은 점, 낮은 수준의 이윤율과 일반관리비를 책정한 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 모기관 경영진과 자회사의 경영진 및 근로자, 공익위원 등 구성된 상생발전협의회를 노사 합의로 설치하여 운영한 것, 자회사 전문성 제고를 위해 전담부서를 신설하고 인력을 배치한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동협의회 설치, 자회사 노사협의회 설치 및 운영, 자회사 인사관리규정 제정, 교육훈련체계를 설계할 때 자회사 근로자의 의견청취 과정을 거치고 적극적인 참여유인책을 마련하는 등의 방안 마련, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시 등에 대해 개선노력이 필요하며, 모기관에 사내근로복지기금이 설립되어 있지 않다는 점을 감안하여 자회사 근로자의 복리후생 증진을 위해 다양한 방안을 강구할 필요가 있다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 2018년 자회사를 설립함에 따라 같은 해 정관 개정을 통해 자회사 설립 근거 및 업무위탁의 근거를 마련하게 되었다. 모기관 정관 제4조의2를 보면 ‘모기관은 제4조 제1항 각호의 사업 또는 그 일부를 모기관이 출자하여 설립한 자회사에 위탁할 수 있다’, ‘모기관은 전문성 제고 및 서비스 품질 강화 등을 위해 자회사의 자율적 운영을 보장하여야 한다’고 규정하고 있다. 이같은 규정은

정규직 전환 정책의 취지를 반영한 자회사 설립 및 위탁의 근거로 볼 수 있으므로 긍정적으로 평가된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자본금 3억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 다만, 자본금 3억원은 전체 자회사의 자본금 평균치인 7.4억원에 못 미치고, 자회사 근로자가 336명인 점을 고려하면, 현재 자본금 규모가 충분하다고 보기 어려우므로 향후 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위해 자본금 규모를 증액하는 등의 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는데, 자회사의 사무실은 모기관과 사용대차계약을 통해 사용하고 있는 점이 인정된다. 현재 모기관은 추가적인 지원 계획이 없는 것으로 보이는데, 향후 모기관은 자회사의 안정적 운영을 위해 보다 구체적인 이관 계획 수립과 실행이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 기존의 7개 개별계약을 통합하여 자회사 설립 이후에 단일계약으로 전환하였다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 예정가격 산정 시 노임단가 항목에 원가계산가격 100%를 반영한 점, 종전의 관행에 따른 낙찰률을 임의적용하지 않은 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 예정가격 산정 시 원가계산가격의 적용 비율을 확인할 수 있는 객관적인 자료가 적시에 제출되지 않아 긍정적으로 평가하는데 한계가 있었으므로, 모기관은 향후 평가에 관련된 자료를 평가위원회에 성실하게 제출할 필요가 있다고 판단된다. 또한 모기관이 시중노임단가 상승을 계약금액에 반영하여 변경계약을 체결하지 않은 점에 대해서는 개선방안을 모색할 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 지급방식을 매월 선지급·후정산 방식으로 개선한 점에서 모기관의 노력이 인정된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 고용노동부의 개선권고 사항을 반영하여 2021년 계약체결시 모기관과 자회사 간 위탁계약서에 존재하는 부당·불공정 조항을 시정할 계획이다. 구체적인 내용을 살펴보면, 품행이 단정치 못한 행위 등을 금지하는 과도한 복무규율을 일괄 삭제하고 일반적인 성실의무 조항으로 대체할 예정이며, 모기관의 손해 발생 시 법원 판결 등에 근거하지 않고 임의로 용역비를 공제하여 환수할 수 있다는 조항을 삭제할 예정이다.

- 그러나 모기관이 필요하다고 인정하는 사항은 별도의 협의절차 없이 과업 내용에 포함되도록 한 조항이 남아있는 점 등은 추가적인 개선이 필요하다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 설립과 함께 자회사 경영의 독립성을 보장하기 위한 경영협약을 체결할 필요가 있으나, 평가 대상기간 중에 경영협약을 체결하지 아니하였다. 한편 모기관은 자회사와 체결한 경영계약서를 '경영협약서'로 간주하여 제출하였으나, 동 약정서는 모기관과 자회사 대표이사 간 경영목표의 관리를 위한 계약서로 보이며, 자회사 운영의 독립성과 자율성을 보장하기 위한 여러 방안들이 포함되어 있지 않기 때문에 이를 경영협약서로 인정하기 어렵다. 따라서 향후 자회사 운영의 자율성 보장 및 주요 설비의 자회사 이관 등 지원에 관한 사항, 자회사 소속 근로자의 처우개선에 관한 사항, 모·자회사 간 공동이익 증진방안을 포함하여 경영협약서를 체결할 필요가 있다고 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 모기관의 경영진과 자회사의 경영진 및 근로자, 공익위원 등 구성된 상생발전협의회를 노사합의로 설치해 운영하고 있으며, 자회사 노동조합에서 과반수 직원 서명을 통해 자회사 근로자의 대표성을 확보하고, 2020년 9월까지 총 4회 운영하였다. 이와 같이 모·자회사의 소통창구를 개발하여 논의하고 자회사 근로자 대표를 참여시키는 등 노력한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모·자회사 노사공동협의회는 모·자회사의 노동조건, 작업환경, 복지 등 공동이익 증진방안을 적극적으로 협의하기 위한 기구로서 상생발전협의회와는 그 성격을 달리하므로, 모·자회사 노사공동협의회의 상시적인 운영체계 확립을

통해 자회사 운영과 관련된 문제해결뿐만 아니라 모·자회사의 경영협력 방안 등을 구체적으로 논의할 수 있도록 해야 할 것이며, 운영할 때는 회의 주기 및 자회사 근로자 대표 선정 방법을 적절히 검토하는 등 의견청취 과정의 정당성을 확보하기 위한 노력이 필요하다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하려고 선거관리위원회를 구성하는 등 관련 절차를 진행했지만 근로자 위원 선출 절차에 대한 이의 제기, 선거관리위원 사퇴, 코로나19로 인한 휴업 등으로 인해 현재까지 노사협의회를 설치하지 못하였다. 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위해 별도로 조치한 사항은 없으며, 자회사는 상법상 주요 경영정보에 대한 공시의무가 없기 때문에 경영정보 공시를 위한 조치 사항이나 계획안을 마련하고 있지 않다.

- 자회사는 조속한 시일 내에 노사협의회를 설치하여 노사협의회 규정을 신고하고 정기회의를 개최하는 등 관련 법률과 정부의 권고 등을 이행할 필요가 있다. 또한, 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입과 자회사 경영정보 공시를 위한 노력과 성과 역시 미미한 것으로 보이는데, 이를 이행하기 위해서는 자회사의 협력적 노사관계 구축이 필요하며, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 자회사 또는 모기관 홈페이지에 경영정보 공시를 위한 별도 게시판을 마련하고 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조하여 공시 항목을 정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관은 모기관에 사내근로복지기금이 설립되어 있지 않기 때문에 모기관의 사내근로복지기금을 활용하거나 공동근로복지기금을 설립하는 것이 쉽지 않은 상황이다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금 협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는

과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영을 지원하기 위해 경영관리부을 별도로 구성하여 직원들의 업무를 지원하고 있는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비를 2.75%(국가계약법상 최대 9%)로 체결하였으며 이윤율을 1.26%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하였다. 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 적절한 관리비 및 이윤 보장을 권고하는 정부 정책에 비추어 충분한 수준이라고 평가되지 않는다. 따라서 모기관은 향후 계약 체결 시 자회사의 재정적 안정성을 제고하기 위하여 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등 개선의 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부적인 기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 시스템 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 자회사와의 협력적 관계 유지 및 자회사에 대한 지속적인 지원을 위한 전담 부서를 신설하고 인력을 배치하고 있으며, 상호 협의를 통한 신사업 발굴 및 계약 등을 통해 지원방안을 모색 중이고, 자회사는 자회사 근로자의 커리어 경력개발 등을 위한 교육 프로그램과 조직문화 활성화를 위해 각종 프로그램을 운영 중이다. 이와 같이 모기관이 전담 부서를 상시로 운영하는 것은 모·자회사의

상호 소통과 모기관의 효율적 지원을 위하여 긍정적으로 평가되며, 정규직 전환 대상의 업무뿐만 아니라 신사업을 공동 발굴함으로써 자회사의 독립적 운영을 담보하는 등 노력한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관 차원에서 자회사 근로자들의 교육 훈련 프로그램 운영 및 경력경로 개발 등을 위한 예산지원 등이 구체적으로 진행되고 중장기 지원방안을 마련하여 안정적 지원을 통해 자회사 운영의 전문성이 제고될 수 있도록 할 필요가 있으며, 교육훈련체계를 설계할 때 자회사 근로자들의 의견청취 과정을 거치고 적극적인 참여유인책을 마련하는 등의 방안을 검토해야 할 것이다. 또한, 상호존중 조직문화 형성을 위하여 모·자회사 노사담당 합동워크숍 등 다양한 소통창구 개발과 그 논의결과 전파를 위한 방안 마련 등과 같은 다양한 노력을 진행할 필요가 있다고 평가된다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사가 근로자 인사관리규정에 따라 공무직을 관리했다는 자료는 없으며, 공공부문 비정규직 사전심사제 준용 자료도 없다. 이로써 자회사는 자회사 개선대책을 이행하기 위한 노력이 필요한 것으로 평가된다.

- 자회사는 CEO 선발과 관련하여 대표이사 추천위원회에 관한 사항을 자회사 정관 27조에 두고 있는데, 대표이사 추천위원회 위원의 선임, 위원장의 선출방식, 회의 출석의 요건 및 의결방식 등에 관한 내용으로 구성되어 있다. 이로써 자회사는 자회사 개선대책의 취지에 맞게 운용하고 있는 것으로 평가된다.

- 자회사의 임금체계 개편 및 적정수준의 임금 지급을 위한 노력은 이행 예정이며, 처우개선의 근거를 마련하기 위해 기재부 등을 설득하고 있다고 한다. 이로써 자회사 개선대책을 이행하지 못한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “33.92점”으로 평가한다.

한국전력거래소

총 평

○ 한국전력거래소는 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위해 2018년 자회사를 설립하고 자본금 5억원을 100% 출자하였다. 모기관이 예정가격을 산정할 때 모든 비목에 원가계산가격의 100%를 적용한 점, 종전의 낙찰률 적용을 배제하고 설계서 기재금액의 100%로 계약금액을 결정한 점, 결근 및 조퇴사유를 모기관에 신고하는 조항을 삭제하는 등 개선한 점, 경영협약을 체결한 점, 적정한 수준의 이윤율과 일반관리비를 책정한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사에 대한 업무위탁 근거가 마련되지 않은 점, 사업 분야별로 자회사와 3개의 위탁계약을 체결하고 있는 점, 경영협약서에 주요 설비의 자회사 이관 등 지원사항이 명시되지 않은 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 모·자회사 노사협의회에 근로자 대표를 참여시키는 안건을 논의하여 향후 확대 운영할 계획인 것, 자회사 관리업무 담당 인력 지정 및 정원을 추가 확보한 것, 자회사 교육예산을 별도로 편성하고 공정한 CEO 선발을 위한 3-step 제도를 운영하여 CEO 선발 과정의 투명성과 공정성을 강화한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동협의회 설치, 자회사 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 중장기 계획과 예산 지원방안을 구체화하여 안정적인 지원체계 수립, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시, 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 근로자를 지원하기 위한 방안 마련 등에 대해서는 개선노력이 필요하다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기로 결정하고, 2018년 자회사를 설립하였다. 모기관 정관은 제53조에서 이사회 의결사항으로 ‘다른 법인에 대한 출자 또는 출연’을 규정하고 있으며, 이는 모기관의 자회사에 대해 출자출연의 근거가 일부 마련된 것으로 평가할 수 있다. 다만 자회사에 대한

업무위탁 근거는 아직 마련되지 않은 것으로 보인다. 따라서 모기관은 향후 정관 개정을 통해 자회사 설립과 업무위탁에 관해 구체적으로 규정하는 등 개선할 필요가 있다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자본금 5억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 다만, 자본금 5억원은 전체 자회사의 자본금 평균치인 7.4억원에는 못 미치므로 자본금 증자 등 안정성을 제고할 수 있는 조치가 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 설비 이관은 모·자회사 간 경영협약에 포괄적으로 명시하고 있고, 계약특수조건, 과업지시서 등에 구체적으로 명시하고 있으며, 실제로 세탁·건조기, 전동운반카 등 업무 필수 설비(58백만원)에 대한 이관을 완료한 점이 인정된다. 모기관은 정기 유지보수 예산 편성 등 추가 이관을 계획 중이며(114백만원), 매 연도별 자회사 이관 요구 설비 파악 및 모기관 사업부서의 이관가능 설비 조사를 통한 이관 가능 설비의 지속적인 이관을 추진하려는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 모기관은 자회사의 안정적 운영을 위해 지속적인 지원계획 수립과 추진이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 기존의 9개 용역계약을 사업 분야별로 통합하여 현재는 자회사와 3개의 위탁계약을 체결하고 있다. 다만 사업 분야별로 별도의 계약을 체결해야 할 필연적인 사유를 확인하기는 어려웠다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 예정가격 산정 시 모든 비목에 원가계산 가격의 100%를 적용한 점, 종전의 낙찰률 적용을 배제하고 설계서 기재금액의 100%로 계약금액을 결정한 점, 자회사 임금체계가 시중노임단가를 100% 준수하는 수준에서 설정된 점은 긍정적으로 평가된다. 시중노임단가 변동에도 계약금액을 조정할 필요가 없을 만큼 이미 임금수준이 높게 설계된 점은 긍정적으로 평가된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 원칙적으로 매월 분할하여 기성금액을 지급하는 방식을 유지하고 있는 점에 대해서도 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 고용노동부 권고사항에 따라 2019.11. 과업내용서 수정 및 변경을 시행하였고, 2020년도 계약 체결 시 추가 개선을 이행하는 등 총 13개 조항 문구의 변경 및 삭제를 시행하였다. 주요 변경사항을 살펴보면, 자회사 직원의 결근 및 조퇴사유를 모기관에 신고하도록 하는 조항을 삭제하는 등 개선하였고, 모기관이 개선조치를 지시할 경우 이를 이행해야 한다는 취지의 조항을 수정하였으며, 자회사 직원의 복무를 모기관이 직접적으로 규율하는 취지의 조항을 개선하였고, 작업일보를 제출하도록 강제하는 조항을 개선하였다.

- 그러나 과업지시서에 자회사 노사분규 등 발생하는 채무불이행에 대해 손해배상을 청구할 수 있다는 조항이 존재하여 자회사 노동자의 노동3권을 제약할 우려가 전적으로 해소되었다고 보기 어렵다는 점, 거래소의 체면을 손상시키는 행위 등 모기관이 자의적인 기준에 의거하여 자회사 직원의 복무를 직접적으로 규율할 수 있도록 하는 취지의 조항이 남아있는 점, 모기관이 용역의 중지 등이 필요할 때 자회사에 서면으로 통보할 수 있다고만 규정하여, 사실상 자회사와의 협의 없이 모기관이 독단적으로 용역을 중지할 수 있다고 해석될 여지가 있는 조항이 남아 있는 점 등은 추가적인 개선이 필요하다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 경영의 독립성 및 자율성을 보장하기 위하여 2020.8. 자회사와 경영협약을 체결한 사실이 인정된다. 동 협약서의 구체적 내용을 보면, ‘모기관은 자회사 경영의 독립성을 최대한 보장’, ‘계약 체결시 낙찰율 임의 적용 금지’, ‘합리적 예정가격 및 대가 산정을 통해 근로자 처우개선 및 복리후생 증진’, ‘실질적 근로환경 개선을 위해 사옥 내 편의시설의 공동사용’, ‘공동이익 증진 관련 사항 협의를 위해 공동협의체 운영’ 등의 내용이 포함되어 있다. 이같은 경영협약의 체결은 자회사 경영의 독립성을 보장하고, 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하도록 하려는 정부의 방침에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만 경영협약서에 주요 설비의 자회사 이관 등 지원사항, 시중노임단가 적용 등 처우개선에 관한 사항이 구체적으로 명시되지 않았으므로 개선이 필요하다고

판단되며, 아울러 공동협의체 운영에 있어서 '노사공동협의회'로 운영하는 등 공동이익증진을 위한 적극적 노력이 필요할 것으로 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 모·자회사 공동협의체, 실무협의체, 상시 협의체를 모기관 경영진과 각 부서 팀장, 자회사 경영진과 각 부서 팀장 등 구성하여 계약 관련 사항 및 예산편성 사항 등을 논의하고, 모·자회사 공동헌혈 및 헌혈증 기부방안 등을 협의하였으며, 모·자회사 노사협의회에 근로자 대표를 회의체에 참여시키는 안건을 토의하여 향후 확대 운영할 계획이다. 이와 같이 자회사와의 계약관계 및 예산편성 등에 대한 구체적 논의와 모·자회사의 조직화합을 위한 공동행동 관련 논의를 진행하고, 모·자회사 근로자 대표 선정을 위해 노사협의회 안건 부의 등 노력한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모·자회사 노사공동협의회는 모·자회사의 노동조건, 작업환경, 복지 등 공동이익 증진방안을 적극적으로 협의하기 위한 기구로서 모·자회사 경영진과 실무진 만으로 운영된 회의체는 모·자회사 노사공동협의회와는 그 성격을 달리하므로, 모·자회사 노사공동협의회의 상시적인 운영체계 확립을 통해 자회사 운영과 관련된 문제해결뿐만 아니라 모·자회사의 경영협력 방안 등을 구체적으로 논의할 수 있도록 해야 할 것이며, 운영할 때는 회의 주기 및 자회사 근로자 대표 선정 방법을 적절히 검토하는 등 의견청취 과정의 정당성을 확보하기 위한 노력이 필요하다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여 인사이동(순환보직) 계획, 안전·보건관리 강화방안, 교육훈련계획, 출퇴근기록기 운영안, 상조회 운영 등에 대하여 보고·협의하였고, 일부 사항은 실제 시행하였다. 정규직 전환으로 설립된 자회사를 대상으로 조사해 본 결과 노동이사제(근로자 이사회 참관제)를 도입한 기관이 없으며, 자회사 설립 초기로 경영 안정화가 이루어지지 않은 점을 감안하여 추후 도입을 재검토할 예정이며, 자회사 홈페이지(kpxsvone.co.kr)에 조직도가 공시되어 있다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하고 각종 현안을 논의하는 등 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하려고 한 것은 노사 간 협력관계 구축을 위한 노력과

성과로 판단된다. 다만, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 자회사 홈페이지에 경영정보 공시를 위한 별도 게시판을 개설하고 공공기관 통합공시에 관한 기준을 참조하여 공시 항목을 정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관은 정기 노사협의회에 모기관의 사내근로복지기금 활용 및 공동근로복지기금 설립에 관한 사항과 사내근로복지기금 현황을 보고했으며, 향후 모기관의 근로자 및 노동조합의 의견을 수렴하고 타사 도입 사례를 검토하여 자회사 근로자의 복리후생 증진방안을 모색할 예정이다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금 협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영을 지원하기 위해 6명의 행정직 인력을 두어 직원들의 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비를 9%(국가계약법상 최대 9%)로 체결하였으며 이윤율을 9%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하였다. 따라서 자회사는

모회사로부터 재정의 안정성과 독립성 측면에서 높은 수준의 관리비와 이윤을 보장받고 있어 긍정적으로 평가된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부적인 기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 시스템 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 자회사 관리 업무 담당 인력을 지정하고 정원을 추가 확보하였으며, 자회사 교육예산을 별도 편성하고 모기관의 자체교육에 자회사 근로자의 참여를 보장하였다. 자회사의 자체 직무능력 향상 교육을 진행하고 내부승진제도를 통한 경력경로 개발과 자격수당 등을 통한 참여유인제도를 두며, 모·자회사 노사담당 합동워크숍을 진행하였다. 이러한 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사의 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 중장기 계획과 예산 지원방안을 구체화하여 안정적 지원체계를 수립할 필요가 있으며, 교육훈련체계를 수립할 때 자회사 근로자들의 의견을 청취하여 수용성을 제고하는 등의 노력이 필요하다. 또한, 상호존중 조직문화 형성과 발전 및 확산을 위하여 모·자회사 노사담당 합동워크숍을 포함하여 보다 다양한 소통채널 확보 및 운영방안에 대한 추가적인 모색이 필요하다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 공무직 등 근로자 인사관리규정 및 사전심사제를 도입했는데(2020.7.), 인사관리규정을 제정할 때는 공무직 등 근로자 인사관리규정을 참고하여 제정하였으며, 채용관리지침을 제정할 때는 공정채용·사전심사제 관련 사항을 명기하여 무분별한 비정규직 채용을 지양하고 채용과정의 공정성을 제고하였다. 이로써 자회사 개선대책을 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사는 공정한 CEO 선발을 위해 3-step 제도"를 운영하고 있는데, 3-step이란 ① 자회사 사장추천위원회 운영규정 제정으로 공정한 선발과정 기반 마련, ② 외부위원만으로 구성된 사장추천위원회 운영을 통한 CEO 선발과정의 공정성 확립, ③ 모기관 현·퇴직임직원 출자회사 재취업 심사위원회 운영으로 CEO 선발과정의

투명성 및 공정성 재강화 등을 말한다. 이로써 자회사 개선대책을 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사는 동일가치노동 동일임금 지급 기반의 '승급형 직무급제'를 도입하였으며, 자회사 근로자의 처우개선을 실현하기 위해 정부 권장 처우개선 항목(복지포인트·명절상여금·식대)을 100% 반영하였다. 이로써 자회사 개선대책을 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 "60.54점"으로 평가한다.

한국전력공사

총 평

○ 한국전력공사는 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위해 2019년 자회사를 설립하고 자회사 세 곳(한전MCS, 한전FMS, 한전CSC)에 각각 자본금 9.5억원, 5억원, 8억원을 100% 출자하였다. 모기관이 다수 계약에서 노임단가 등 원가계산가격의 100%를 적용한 점, 종전의 관행에 따른 낙찰률을 임의적용하지 않은 점, 인사권 관련 자회사 직원에 대한 징계조항, 건강진단 제출, 교육 및 채용 관련 내용을 개선한 점, 경영협약을 체결한 점, 적정한 수준의 이윤율과 일반관리비를 책정한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 설립과 업무위탁에 관한 구체적인 근거를 정관 등에 규정한 것으로 보기에 부족한 점, 일부 직종에게 시중노임단가 적용이 배제되었고 낙찰률 개선 정도가 크지 않은 점, 교육내용에 대한 설계와 교육의무를 상세히 규정하고 있는 것은 인사권을 침해할 소지가 있는 점, 경영협약서에 주요 설비의 자회사 이관 등 지원사항이 명시되지 않은 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 모·자회사 노사대표 각 1인을 포함하여 모·자회사 노사공동협의회를 설치하고 공식 운영을 위한 협약서를 체결한 것, 일부 자회사 노사는 자회사 사내근로복지기금 설립에 합의하고 추진 중인 것, SWOT 분석 등을 통해 교육 분야 중점 추진과제를 도출하고 체계화 또는 교육계획을 수립 중인 것, 동일가치 노동 동일임금 취지에 부합하는 합리적 임금체계 구축 및 상담직 관리직 공통 직무급제 기본급 테이블을 설계한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 교육훈련 체계를 수립할 때 자회사 근로자의 의견청취를 통해 수용성을 제고하고 참여 유인책을 마련할 필요가 있으며, 모·자회사 노사공동 이슈에 대한 논의 진행, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시 등에 대해서는 개선노력이 필요하다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기로 결정하고,

2019년 자회사를 설립하였다. 모기관의 자회사 설립 근거와 관련하여 한국전력공사법 제13조 제1항에서 '제1호부터 제4호까지의 사업에 관련되는 사업에 대한 투자 또는 출연'을 정하고 있고, 모기관 정관 제2조에서 사업으로 '제1호부터 제4호까지의 사업에 관련되는 사업에 대한 투자'를 정하고 있다. 모기관은 해당 조항을 근거로 자회사를 설립한 것이므로 모기관의 자회사 설립에 관한 법적 근거가 일부 마련된 것으로 인정된다. 다만 해당 조항은 모기관의 투자와 출연 등을 규정한 것일 뿐 정규직 전환을 위한 자회사 설립과 업무위탁에 관한 근거로 보기에 부족하다. 따라서 모기관은 향후 법령 또는 정관에서 정규직 전환 정책의 취지를 반영하여 자회사 설립과 업무위탁에 관해 구체적으로 규정할 필요가 있다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 한전MCS, 한전FMS, 한전CSC 등 자회사 세 곳에 각각 자본금 9.5억원, 5억원, 8억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 지분가치 상승 및 적정이윤 지속 발생 전망(추가지원 불요), 인력운영 중심의 회사로서 사업 영위를 위한 기반설비 투자 비용이 미발생할 것으로 판단하고 있는데, 자회사 근로자가 1천 명 ~ 4천명 수준인 점을 고려하면, 현재 자본금 규모가 충분하다고 보기 어려우므로 향후 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위해 자본금 규모를 증액하는 등의 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 설비 이관은 모·자회사 간 경영협약에 포괄적으로 명시하고 있고, 사업소 사옥 및 비품운영 계획안, 휴게공간 운영계획안 등에 구체적으로 명시하고 있으며, 실제로 업무용 PC 및 정품 S/W 보급, 좁고 열악한 사무환경 개선을 위한 기준 수립 및 사무실 확장 이전, 용역 설계시 필요 재료, 장비, 시설에 대한 사업비 반영, 본사, 아트센터 등 대규모 사업장의 중형 설비 및 장비 자회사 운영 이관, 근무피복, 휴게실 제공, 비품 지원 등을 완료한 점이 긍정적으로 평가된다. 한전MCS의 경우 임차면적 부족사업소의 지속적 이전을 추진할 예정인 점과 한전CSC의 경우 최근 전화상담 급증 시 회선 전환과 관련한 운영권의 자율성을 보장한 점도 인정된다. 다만, 향후 자회사의 안정적 운영을 위해 보다 구체적인 이관 계획 수립과 실행이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 고객센터 용역을 단일계약으로 전환하였고, 시설관리 용역은 직종별로 통합계약을 체결, 검침용역의 경우에는 담당 부서 및 계약기간의 단일화를 실시하였다. 이 부분과 관련해서는 모기관의 지속적인 개선 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 다수의 계약에서 노임단가 등 원가계산가격의 100%를 적용한 점, 종전의 관행에 따른 낙찰률을 임의적용하지 않은 점에서 모기관의 노력을 인정할 수 있다. 반면 일부 직종의 경우에는 시중노임단가 적용이 배제된 점, 낙찰률 개선의 정도가 크지 않은 점에 대해서는 모기관의 추가적인 개선 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 모기관이 업무효율화를 통해 대가를 적기에 지급하는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 계약금액을 매월 분할하여 기성금액을 지급하는 방식을 유지하고 있는 점에 대해서는 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

7. 부당·불공정 계약시정

- 모기관은 부당·불공정조항과 관련하여 각 자회사의 업무위탁용역 계약특수조건을 검토하여 한전CSC의 3개 분야 10개 조항, 한전FMS에 대한 유형별 계약 조항, 한전MCS의 총 19개 조항을 개선하였다. 구체적으로 살펴보면 자회사의 경영·인사권 침해와 관련하여 자회사의 직원에 대한 징계관련 통보 조항, 건강진단 제출 조항, 교육 및 채용 시 인사기록 제출 등 조항, 자회사 직원이 모회사 관리자 지시에 따르도록 한 조항, 노동3권 관련하여 단체 행동에 대해 대체인력을 확보해야 한다는 조항, 단체행동으로 인한 손해배상 책임 조항 등을 삭제하는 등 개선노력이 인정되며 긍정적으로 평가된다.

- 그러나 경비 업무와 관련하여 여전히 일일 통보를 하도록 하거나, 교육내용에 대한 설계와 교육의무를 상세히 규정하고 있는 것은 자회사의 인사권을 침해할 소지가 있어 개선이 필요해 보이며, 용역의 완성과 관계없이 용역수행 중 결원이 발생한 경우 수수료를 감액하도록 한 조항은 자회사의 관계에서 적절하지 않아 개선이 필요하다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 경영의 독립성 및 자율성을 보장하기 위하여 2020.6. 자회사와 경영협약을 체결한 사실이 인정된다. 동 협약서의 구체적 내용을 보면, '자회사의 독립성을 보장하고 자회사가 책임경영체제 하에서 자율적 경영을 할 수 있도록 합리적으로 관리', '자회사의 안정적 성장을 위하여 운영에 필수적인 행정 및 교육훈련 등을 지원', '자회사 노동자의 처우 및 근로조건 개선을 위하여 상호 지속적으로 협력', '공동협의회 설치 운영을 통하여 공동이익 증진에 관하여 협의' 등 내용이 포함되어 있다. 이같은 경영협약의 체결은 자회사 경영의 독립성을 보장하고, 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하도록 하려는 정부의 방침에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만 경영협약서에 주요 설비의 자회사 이관 등 지원 사항이 명시되지 않았고, 자회사 소속 근로자의 처우개선을 위한 시중노임단가 적용, 노사공동협의회 설치·운영 등 구체적 방안이 제시되지 않았으므로 향후 개선이 필요할 것으로 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 모·자회사 노사공동협의회 운영을 위한 사전회의를 통해 현안 도출 및 공유 등을 진행하여, 모·자회사 노사대표 각 1인을 포함하여 모·자회사 노사공동협의회를 설치하고 공식 운영을 위한 협약서를 체결하였으며, 근로자 대표로 모·자회사 노동조합의 참여를 보장하였다. 이와 같이 모·자회사 노사공동협의회 활성화를 위한 사전회의를 통해 현안 도출, 상호존중의 날 운영, 안전관리 및 예방활동 강화 등에 대한 논의를 진행하고, 모·자회사 노사공동협의회 운영을 위한 협약서를 체결하는 등 회의체 운영을 위한 제도적 장치를 마련한 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모·자회사 노사공동협의회 운영을 위한 기본원칙을 마련하여 상시적이고 안정적으로 운영토록 하는 노력이 필요하며, 자회사 근로자의 처우개선, 운영과 관련된 사항뿐만 아니라 모·자회사 공동 이슈를 안건으로 상정하여 상호이익을 위한 논의가 진행되도록 하고, 자회사 설립 초기여서 소통의 중요성이 강조될 것이므로 협의회 운영주기의 적절성에 대한 검토가 요구되며, 자회사 근로자들의 다양한 의견청취를 위하여 근로자 대표 위촉 기간 등에 대한 추가적인 검토도 필요하다고 평가된다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여 경영계획 및 인력계획, 기준업무량 및 급여체계 논의를 위한 노사합동 TF팀 구성, 관리직 현장지원, 현장직원 순환근무, 인력부족 사업소 충원방안, 학자금 복지재원 활용방안, 작업복 지급, PC 등 사무기기 지급, 탄력근무제 시행, 퇴직연금제도, 복지포인트 운영, 고령친화직종 고용연장 방안, 특별보상휴가, 유급질병휴가, 파트타임 근무제 도입 등에 대하여 보고·협의하고, 일부 사항은 실제 시행하였다. 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위해 별도로 조치한 사항은 없으며, 자회사 홈페이지에 회사 개황, 영업 실적, 사업 현황, 이사 및 감사에 관한 사항, 재무상태표, 손익계산서 등 재무 현황, 정관 등을 공시하였거나 공시할 예정이다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하고 사업소별로 고충처리위원을 지정하며 급여체계 논의 등을 위한 노사합동 TF팀 구성에 합의하는 등 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하려고 한 것은 노사 간 협력관계 구축을 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 자회사 홈페이지에 경영정보 공시를 위한 별도 게시판을 개설하여 공공기관 통합공시에 관한 기준을 참조해 공시 항목을 정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관은 근로복지기본법 제62조 제1항 6호를 근거로 지원방식 등 세부사항을 논의하고, 자회사별 의견 수렴 및 협의를 거쳐 지원(안)을 확정하여 모기관의 사내근로복지기금 협의회 의결을 거쳐, 2020년 12월에 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 근로자의 복리후생을 지원할 예정이다. 또한, 한국MCS의 노사는 자회사 사내근로복지기금 설립에 합의하고 2020년 12월 설립을 목표로 추진 중이다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금 협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의,

모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 3개의 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영에 필수적인 행정지원을 위해 각각 경영관리처를 별도로 구성하여 자회사 직원들의 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사(한전CSC, 한전MCS)와의 계약 시 일반관리비를 평균 8%(국가계약법상 최대 9%)로 체결하였으며 이윤율은 10%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하였다. 따라서 자회사는 모회사로부터 재정의 안정성과 독립성 측면에서 높은 수준의 관리비와 이윤을 보장받고 있어 긍정적으로 평가된다. 다만, 한전FMC에 대한 자료가 적시에 제출되지 않아 평가하기에 한계가 있었으므로, 모기관은 향후 평가에 관련된 자료를 평가위원회에 성실하게 제출할 필요가 있다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부적인 기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 시스템 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관의 인재개발원은 자회사와 상호협력 양해각서를 체결하고, 모기관 온라인 교육콘텐츠를 공유하여 교육을 지원하고 자회사는 자체 역량 강화교육, 법정교육 등을 진행하였으며, SWOT 분석 등을 통해 교육분야 중점 추진과제를 도출하여 체계화 또는 교육계획을 수립 중이다. 또한, 상담사 경력경로 개발을 위한 교육제도 시행, 직무교육 이수 예정, 모기관 제주본부와 자회사의 MOU 체결 등을 통해 직무교육 및 기술 노하우 전수 등에 협력 등을 예정하고 있으며, 실무전문가

양성교육, 자격수당 신설 등을 추진하였고, 모·자회사 노사담당 합동워크숍 진행, 노사합동 상호존중의 날 운영 등을 진행하였다.

- 이와 같이 자회사의 중장기적이고 안정적인 교육훈련체계 수립을 위한 양해각서 체결 및 현황분석과 그에 따른 중점 추진과제 도출 노력, 교육훈련 및 경력경로 개발 노력 등이 인정되며, 모·자회사 노사공동협의회 뿐만 아니라 상호존중의 날을 통해 직원 간 갑질 인식 개선 및 상호배려와 존중문화 확산 노력 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관 내에 자회사 전담 부서 또는 인력을 배정하여 체계적인 지원이 될 수 있도록 하고, 자회사의 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 예산 지원방안을 구체화할 필요가 있으며, 교육훈련체계를 수립할 때 자회사 근로자들의 의견청취를 통해 수용성을 제고하고 참여유인책을 마련하는 등의 노력이 필요하다. 또한, 상호존중 조직문화 형성과 발전 및 확산을 위하여 모·자회사 노사담당 합동워크숍을 포함하여 보다 다양한 소통채널 확보 및 운영방안에 대한 추가적인 모색이 필요하다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 인사관리규정 제정을 통해 자체 인사관리 체계를 확립하였으며, 비정규직 사전심사제도 프로세스 도입을 통해 비정규직 최소화를 도모하였다. 이로써 자회사 개선대책을 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사는 공개채용을 통해 CEO를 선발하였고(2020.1.) '대표이사 추천위원회 운영규정'을 제정하였다(2020.8.). 이로써 자회사 개선대책을 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

- 3개 자회사 모두 동일가치노동-동일임금 지급' 취지에 부합하는 합리적 임금체계를 구축하였다. 한전CSC는 자회사 전환 이후에도 근로자 처우개선을 위한 노력을 지속하여 명절지원비를 기존 5만원에서 15만원으로 10만원 상향하였다. 한전FMS는 명절지원수당 정부 가이드라인(년간 80만원) 대비 20만원을 추가로 지급하고, 복지포인트, 복지카드 및 복지몰을 활용한 카페테리아식 복지를 제공하고 있다. 한전MCS는 동일가치노동-동일임금 지급' 취지에 부합하는 합리적 임금체계를 구축하였으며 처우개선에도 노력하였다. 이로써 자회사들은 자회사 개선대책을 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 "61.01점"으로 평가한다.

한국조폐공사

총 평

○ 한국조폐공사는 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위해 2018년 자회사를 설립하고 자회사 두 곳(콤스코시큐리티, 콤스코투게더)에 각각 자본금 5억원을 100% 출자하였다. 모기관이 예정가격을 산정할 때 노임단가 항목의 원가계산가격을 100% 적용한 점, 관행에 따른 낙찰률 적용을 배제하고 계약금액에 100% 반영한 점, 경영협약을 체결한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사에 대한 업무위탁 근거가 정관 등에 마련된 것으로 보기에 부족하고, 노사분규가 발생할 경우 즉시 조치해야 한다는 취지의 불명료하거나 자의적으로 해석될 여지가 있는 조항이 남아있는 점, 경영협약서에 주요 설비의 자회사 이관 등 지원사항이 명시되지 않은 점 등에 대해서는 개선이 필요할 것으로 판단된다.

○ 모기관이 모·자회사 정례협의회를 공동협의회, 자율협의회 등 구성하여 적기·적시 현안 해결 등을 지원하고 교육 콘텐츠 공유를 통해 직무역량 강화를 지원한 것, 고용노동부 임금체계 표준모델 시범적용 기관으로 선정되어 전문기관을 통해 직무급을 설계하고 도입한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사 공동협의회 설치, 자회사의 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 예산 지원방안 구체화, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시, 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 근로자를 지원하기 위한 방안 마련 등에 대해서는 개선노력이 필요하다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관의 자회사 설립 근거와 관련하여 한국조폐공사법 제11조 제3항에서 ‘공사는 이사회의 의결을 거쳐 제1항 각 호의 업무 또는 이와 유사한 업무를 수행하는 법인에 대하여 그 자본금의 전부 또는 일부를 출자할 수 있다’고 정하고 있고, 모기관 정관 제34조에서도 ‘공사는 이사회의 의결을 거쳐 제1항 각 호의 업무 또는 이와 유사한 업무를 행하는 법인에 대하여 그 자본금의 전부 또는 일부를

출자할 수 있다'고 정하고 있다. 이러한 해당 조항을 살펴보면 모기관의 자회사 설립에 관한 법적 근거가 일부 마련된 것으로 인정된다. 다만 동법과 정관의 해당 조항은 모기관의 출자와 설립의 근거로 볼 수 있을 뿐 자회사에 대한 업무위탁의 근거로 부족해 보인다. 따라서 모기관은 향후 정관에서 정규직 전환 정책의 취지를 반영하여 자회사 설립과 업무위탁에 관해 구체적으로 규정할 필요가 있다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 콤스코시큐리티와 콤스코투게더 등 자회사 두 곳에 각각 자본금 5억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 다만, 자본금 5억원은 전체 자회사의 자본금 평균치인 7.4억원에는 못 미치므로 자회사의 재무상태 점검 결과에 따라 자본금 증자 등 안정성을 제고할 수 있는 조치가 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 설비 이관은 모·자회사 간 경영협약에 포괄적으로 명시하고 있고, 계약서, 과업지시서 등에 구체적으로 명시하고 있다. 실제로 자회사 용역 수행을 위한 모기관의 자산 무상 제공, 자회사의 안정적이고 원활한 사업수행 지원을 위한 필수 설비 이관을 추진하고 있고, 단계적 이관 계획을 수립하여 추진하고 있는 점은 인정된다. 다만, 향후 자회사의 안정적 운영을 위해 보다 구체적인 이관 계획 수립과 실행이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 특수경비 용역을 단일계약으로 전환하였고, 시설, 환경, 운영지원 용역 등에 대해서는 분야별 통합계약으로 전환하였다. 다만 분야별 별도계약을 체결해야 할 필연적인 사유를 확인하기는 어려웠다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 예정가격 산정 시 노임단가 항목의 원가계산 가격을 100% 적용한 점, 자회사 전환 이후에 근로자들의 임금수준이 개선된 것으로 보이는 점, 관행에 따른 낙찰률 적용을 배제하고 계약금액에 100% 반영한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 시중노임단가 상승을 계약금액에 반영하는 방안을 예정하지 않고 있는 점에 대해서는 모기관의 추가적인 개선 노력이 필요하다고 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 모기관이 향후에 계약대금을 분기별 선지급으로 전환할 예정인 점은 긍정적으로 평가된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 자회사 운영실태 자율점검(2019.8.)을 통해 자회사 용역계약서 상 부당·불공정 조항 자체 점검 및 개선을 완료하였고 2020년도 계약 시 변경 적용하였다. 주요 내용을 살펴보면, 모기관이 자회사 직원의 교체를 요구할 수 있다는 취지의 조항 등을 수정 개선하였고, 모기관이 자회사의 현장대리인에게 시정을 지시할 경우, '특별한 사유가 없는 한 수용하여야 한다'는 취지의 조항을 '적극 협력하여야 한다'는 조항으로 수정하였으며, 자회사에 노사분규가 발생할 경우 모기관이 입은 손해에 대해 부가적인 손해배상 책임을 진다는 취지의 조항을 수정하였다.

- 그러나 일부 용역계약 특수조건에 계약의 이행과정에 문제를 발생시키는 종업원에 대해 모기관이 교체를 요구할 수 있다는 조항, 특수경비의 경우 과업지시서에 명시되지 않은 사항이라도 모기관이 지시하는 사항은 이행해야 한다는 취지의 조항, '자회사가 노사분규에 대해 즉시 조치하여야 한다'는 취지로 규정하여 그 의미가 불명료하거나 자의적으로 해석될 여지가 있는 조항, 모기관이 자회사에 계약서 내지 과업지시서에 명시되지 아니한 사항을 강제할 여지가 있는 조항 등이 존재한다는 점 등은 추가적인 개선이 필요하다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 경영의 독립성 및 자율성을 보장하기 위하여 2020.6. 자회사와 경영협약을 체결한 사실이 인정된다. 동 협약서의 구체적 내용을 보면, '자회사 경영의 전 과정에 있어 독립성과 자율성을 보장', '자회사의 원활한 운영을 위하여 필수적 수준의 행정지원', '처우개선을 위하여 자회사 사업수행에 대한 적합한 대가를 지급', '정당한 사유없이 시중노임단가보다 낮은 노임을 적용하지 않도록 유의', '공동이익 증진을 위해 상호협력' 등의 내용이 포함되어 있다. 이같은 경영협약의 체결은 자회사 경영의 독립성을 보장하고, 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하도록 하려는 정부의 방침에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만 경영협약서에 주요 설비의 자회사 이관 등 구체적 지원 사항이 명시되지 않았고, 노사공동협의회 운영 등 공동이익 증진을 위한 방안도 포함되지 않았으므로 향후 개선이 필요할 것으로 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 모·자회사 정례협의회를 공동협의회, 자율협의회 등 구성하여 적기·적시 현안 해결 등을 지원하고 자회사의 조속한 경영 안정화 도모 및 자회사와 동반 성장을 위한 상호협력적 관계를 구축하고자 하였으며, 자회사 근로자의 처우 개선을 위해 노력하고 자회사 근로자 대표의 참여를 독려하였다. 이와 같이 모·자회사가 주기적인 소통채널을 구축하고 자회사 근로자의 근로조건, 작업환경, 복지 등 처우개선과 자회사 사업 관련 사항, 계약 관련 사항, 인력운영 사항 등 자회사 경영일반에 대한 논의를 지속하며, 이를 통해 자회사의 업무환경 조성 등에 노력한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모·자회사 노사공동협의회는 모·자회사의 노동조건, 작업환경, 복지 등 공동이익 증진방안을 적극적으로 협의하기 위한 기구로서, 모·자회사 경영진과 실무진 만으로 운영되는 공동협의회, 자율협의회 등은 모·자회사 노사공동협의회와는 그 성격을 달리하므로, 모·자회사 노사공동협의회의 상시적인 운영체계 확립을 통해 자회사 운영과 관련된 문제해결뿐만 아니라 모·자회사의 경영협력 방안 등을 구체적으로 논의할 수 있도록 해야 할 것이며, 운영할 때는 회의 주기 및 자회사 근로자 대표 선정 방법을 적절히 검토하는 등 의견청취 과정의 정당성을 확보하기 위한 노력이 필요하다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여 인사이동(순환보직) 계획, 안전·보건관리 강화방안, 교육훈련계획, 출퇴근 기록기 운영안, 상조회 운영, 스마트센터 건립시 인력운영 계획, 피복 지원, 복지포인트 지급, 종합검진제도와 경조휴가제도 개선 등에 대하여 보고·협의하고, 일부 사항은 실제 시행하였다. 모기관은 근로자 이사회 참관제 도입 관련 자료 공유 등을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 검토할 예정이거나 근로자 이사회 참관제에 관한 자료를 공유했으며, 모기관 홈페이지에 일반 현황, 재무정보 등 자회사 경영정보 공시를 추진할 예정이다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하고 각종 현안을 논의하는 등 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하려고 한 것은 노사 간 협력관계 구축을 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 모기관

또는 자회사 홈페이지를 개설하고 경영정보 공시를 위한 별도 게시판을 마련하여 공공기관 통합공시에 관한 기준을 참조해 공시 항목을 정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관은 자회사와 모기관의 사내근로복지기금 출연 및 활용 등 제도 관련 주요 사항을 공유하고, 자회사 차원의 사내근로복지기금 재원 확보 및 실행가능성·효용성 검토를 추진 중이거나, 자회사의 자체 사내근로복지기금 출연 또는 모기관의 사내근로복지기금 공동 활용방안을 검토할 계획이다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금 협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 2개의 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영을 위해 각각 4명의 행정인력을 두어 직원들의 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비를 7.3%(국가계약법상 최대 9%)로 체결하였으며 이윤율을 7.1%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하였다. 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 적절한 관리비 및 이윤 보장을 권고하는 정부 정책에 비추어 충분한 수준이라고

평가되지 않는다. 이와 관련하여 모기관은 향후 계약 체결 시 자회사의 재정적 안정성을 제고하기 위하여 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 것에 대해 적극적인 검토가 필요하다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부적인 기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 시스템 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 모기관에 전담 인력을 배치하여 자회사의 처우개선 및 근로조건 개선 등을 위한 안정적 지원체계를 마련하였고, 연간 교육훈련계획에 자회사 직원을 포함하고 모기관 교육콘텐츠 공유를 통해 자회사 근로자의 직무역량 강화를 지원하며, 모·자회사 상생협력 조직문화 조성을 위하여 모·자회사 노사담당 워크숍을 포함하여 인권증진 워크숍 등을 진행하였다. 이와 같이 모기관 내에 전담 인력을 배치하고 모기관의 교육훈련체계에 자회사 근로자를 포함시켜 안정적인 지원과 함께 전문적인 교육 프로그램 제공을 통해 자회사 근로자의 전문성 강화 노력 및 상호존중의 조직문화 형성을 위해 모·자회사 노사담당 워크숍 등을 시행한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사의 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 예산 지원방안을 구체화할 필요가 있으며, 교육훈련체계를 수립할 때 자회사 근로자들의 의견청취를 통해 수용성을 제고하기 위한 노력이 필요하다. 또한, 상호존중 조직문화 형성과 발전 및 확산을 위하여 모·자회사 노사담당 합동워크숍을 포함하여 보다 다양한 소통 채널 확보 및 운영방안에 대한 추가적인 모색이 필요하다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 취업규칙에 따라 인사관리를 하고 있는데, 공무직 등 근로자 인사관리 규정 표준안의 능력중심 채용, 기간제근로자 등 채용 사전심사제 등을 반영하여 인사관리규정 개정을 추진할 예정이다(~2020년 말) 이로써 자회사 개선대책을 비교적 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사는 경영여건 및 현황을 고려하여 대표이사를 공정하게 선발하기 위해

선임절차 계획안을 마련하였으며, 현 대표이사 임기만료(2020.12.)에 따라 차기 대표이사 선임계획을 검토 중이다. 이로써 자회사 개선대책을 비교적 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사는 전문기관을 통하여 직무급을 설계하고 도입하였으며, 임금수준은 전환 전과 대비하여 11% 상승하였다. 이로써 자회사 개선대책을 비교적 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “53.62점”으로 평가한다.

한국주택금융공사

총 평

○ 한국주택금융공사는 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위해 2019년 자회사를 설립하고 자본금 9.9억원을 100% 출자하였다. 모기관이 계약대금 지급방식을 분기 단위 선지급으로 변경한 점, 휴일 또는 야간근무를 지시할 수 있다는 취지의 조항을 개선한 점, 경영협약을 체결하고 행정인력을 지원한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사에 대한 업무위탁 근거가 정관 등에 마련된 것으로 보기에 부족한 점, 자회사 전환 후에 오히려 낙찰률이 하향되기도 한 점, 모기관이 요청하는 업무를 과업 내용에 자동적으로 포함시키는 조항이 남아있는 점, 낮은 수준의 이윤율과 일반관리비를 책정한 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 자회사 근로자의 생활안정, 복지증진과 모·자회사 공동의 발전 추진을 위해 모·자회사 노사공동협의회를 설치하려고 노력한 것, 공동근로복지기금 설립준비반을 설치하여 공동근로복지기금 조성 및 운영에 관한 사항을 논의한 것, 근로의욕 고취를 위한 업무제안제도, 슬기로운 문제생활, 고객칭찬 직원포상 등을 진행한 것, 동일노동 동일임금 원칙을 준수하여 5단계 직무등급·승진제도를 도입한 것 등은 긍정적인 조치로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동협의회 설치, 비정규직 채용 사전심사제 도입, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시 보완 등에 대해서는 개선노력이 필요하다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관의 자회사 설립 근거와 관련하여 한국주택금융공사법 시행령 제22조 제3항에서 ‘공사는 위원회의 의결을 거쳐 제1항의 각 호의 업무 또는 이와 비슷한 업무를 수행하는 법인에 그 자본금의 전부 또는 일부를 출자할 수 있다’고 정하고 있다. 이러한 법률 조항을 살펴볼 때 모기관의 자회사 설립에 관한 법적 근거가 마련된 것으로 인정된다. 다만 해당 조항은 모기관의 출자에 관한 사항을 직접

규정한 것일 뿐, 자회사에 대한 업무위탁의 근거로 부족해 보인다. 따라서 모기관은 향후 정관에서 정규직 전환 정책의 취지를 반영하여 명확하게 자회사 설립과 업무위탁에 관해 규정할 필요가 있다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자본금 9.9억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 자본금 증자 등 안정성을 제고할 수 있는 조치가 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 이관 추진방안에 관한 구체적 계획을 수립하고 있으며, 현재까지 필수 설비를 전수 조사하고, 이관 검토 대상 자산 리스트 작성, 설비 이관과 관련한 법적분쟁 요소의 사전 점검, 위탁업무 수행 영향과 효율성 등 자산 이관의 타당성 검토를 추진하였고, 업무 특성상 단계적 이관 계획을 수립하였으며(고객 개인정보의 안정적인 관리, 보호 및 유지·보수 비용과다에 따른 자회사 재무부담 경감을 위해 일부 자산들은 설비 이관을 장기적으로 추진), 자산 이관에 대한 중장기적 추진을 계획하고 있는 점이 인정된다. 향후에도 자회사의 안정적 운영을 위해 지속적인 지원계획 수립과 추진이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 기존의 다수 개별계약을 통합하여 단일 계약으로 전환함으로써 담당 부서 및 계약기간을 단일화하였다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관은 현재 자회사와 원가의 92.8% 수준으로 계약을 체결하였다. 모기관이 2020년 하반기에 시중노임단가를 100% 적용한 원가로 재산정한 점, 향후 계약금액에 원가의 100%를 반영하는 방안을 추진 중인 점은 긍정적으로 평가된다. 반면 현재로서는 자회사 전환 이후에 오히려 낙찰률이 하향된 부분이 존재하는 것으로 보여 이에 대한 모기관의 지속적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 모기관이 계약대금 지급을 분기 단위 선지급으로 변경한 점에서도 모기관의 노력이 인정된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 2020.4.과 2020.8. 두 차례에 걸쳐 자회사의 경영독립성 침해 3개, 인사권 침해 3개, 노동3권 제약 4개 등 16개 조항을 삭제 내지 표현을 정비하는 등 개선 완료하였다. 모기관이 자회사에게 투입인력의 휴가 및 휴일의 조정을 요청할 때 자회사가 협조할 의무가 있다는 취지의 조항, 노사분규로 정상적인 업무수행이 곤란할 경우 계약을 해제 내지 해지할 수 있다는 조항 등을 삭제하였고, 모기관이 자회사에 휴일 또는 야간근무를 지시할 수 있다는 취지의 조항을 '모기관 요청 시 상호 협의하여 근무시간을 정한다'는 내용을 수정하였으며, 자회사가 노무관리, 부당노동행위로 인하여 모기관의 명예나 이미지를 실추, 위탁업무를 행함에 있어 부적절하다고 모기관이 판단하는 경우 계약을 해제 내지 해지할 수 있다는 조항 등을 삭제하였다.

- 그러나 과업지시서에 명시되지 않았더라도 모기관이 요청하는 업무를 과업 내용에 자동적으로 포함시키는 조항 등은 추가적인 개선이 필요하다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 경영의 독립성 및 자율성을 보장하기 위하여 2020.8. 자회사와 경영협약을 체결한 사실이 인정된다. 동 협약서의 구체적 내용을 보면, '모기관은 자회사의 책임경영체제 확립을 지원하고 자율적, 독립적 경영을 보장', '자회사의 업무수행에 필수적인 설비가 자회사로 이관되도록 적극 지원', '예정가격 결정을 위한 노임단가 산정시 정당한 사유없이 시중노임단가보다 낮게 적용하지 않는다', '공동근로복지기금 설립 및 출연을 위해 상호 노력', '노사공동협의회의 설치', '노동조건 및 작업환경 개선', '복지 등 공동이익 증진방안 모색' 등 내용이 포함되어 있다. 이같은 경영협약의 체결은 자회사 경영의 독립성을 보장하고, 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하도록 하려는 정부의 방침에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만 동 협약서에 자회사의 경영목표 관리를 위한 경영계약서의 내용이 포함되어 있고, 협약서의 유효기간이 1년 단위로 설정되어 있는데, 자회사 경영의 안정성 보장 측면에서 볼 때 경영협약서를 경영계약서와 분리하고, 유효기간을 삭제하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 내외부 환경개선을 통해 모·자회사가 실질적인 소통 활성화로 공동발전과 공공서비스 질 개선을 도모하는 것을 노사공동협의회 운영 전략으로 수립하고, 모·자회사 모두가 참여하고 자회사의 노사협의회 근로자 위원을 근로자 대표로 하는 노사공동협의회를 설치하여 공동근로복지기금 설립 준비반을 운영하였다. 이와 같이 자회사 근로자의 생활안정, 복지증진과 모·자회사 공동의 발전 추진을 위한 모·자회사 노사공동협의회를 설치하려고 노력하고, 이를 통해 모·자회사 공동근로복지기금 설립 준비반을 운영하며, 자회사의 노사협의회 근로자 대표를 근로자 위원으로 선정하는 등 노력한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모·자회사 노사공동협의회는 모·자회사의 노동조건, 작업환경, 복지 등 공동이익 증진방안을 적극적으로 협의하기 위한 기구로서, 공동근로복지기금 설립 준비반은 모·자회사 노사공동협의회와는 그 성격을 달리한다고 보이므로, 모·자회사 노사공동협의회의 상시적인 운영체계 확립을 통해 자회사 운영과 관련된 문제해결뿐만 아니라 모·자회사의 경영협력 방안 등을 구체적으로 논의할 수 있도록 해야 할 것이며, 운영할 때는 회의 주기 및 자회사 근로자 대표 선정 방법을 적절히 검토하는 등 의견청취 과정의 정당성을 확보하기 위한 노력이 필요하다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 노사협의회 규정을 신고하였으며, 대표이사 단독이사 체제로 운영 중이기 때문에 당장 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입은 불가능한 상황이며, 자회사 홈페이지(hfp.co.kr)에 조직도, 재무상태표 및 손익계산서를 공시하였다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하고 고충처리위원을 선임하는 등 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하려고 하고, 자회사 홈페이지에 그 경영정보를 공시한 것은 노사 간 협력관계 구축과 경영 투명성 확보를 위한 노력과 성과로 평가된다. 다만, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 자회사 홈페이지에 경영정보 공시를 위한 별도 게시판을 마련하고 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조하여 공시 항목을 정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관과 자회사는 공동근로복지기금 설립 및 출연을 위해 상호 노력하기로 하고, 모·자회사 노사 대표 각 2인씩 총 8명으로 구성된 공동근로복지기금 설립 준비반을 설치하여 공동근로복지기금 조성 및 운영에 관한 사항 등을 논의하기로 하였다.

- 모기관이 자회사 근로자의 복리후생 증진을 위해 공동기금 조성 5단계 로드맵을 구체적으로 수립하고 모기관과 자회사가 노사를 대표하는 위원들로 공동근로복지기금 설립 준비반을 설치하여 공동근로복지기금 조성 및 운영에 관한 사항 등을 논의하기로 한 것은 사내근로복지기금 공동 활용을 위한 노력과 성과로 판단된다. 이후에도 공동기금 조성 5단계 로드맵에 따라 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴, 모기관 복지기금협의회에서 논의 등을 통해 공동근로복지기금 조성을 위해 적극 노력해나갈 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영을 위해 경영지원팀을 별도로 구성하여 직원들의 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 또한 코로나19에 따른 자회사 경영의 어려움을 고려하여 사무공간 임차제공, 비품 지원 등 모기관의 노력이 인정된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비를 4.1%(국가계약법상 최대 9%)로 체결하였으며 이윤율을 2.5%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하였다. 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 적절한 관리비 및 이윤 보장을 권고하는 정부 정책에 비추어 충분한 수준이라고 평가되지 않는다. 따라서 모기관은 향후 계약 체결 시 자회사의 재정적 안정성을 제고하기 위하여 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 나아가 모기관이 부당한 관행을 막기 위해 경영협약에 관련 규정을 두고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 자회사 설립 당시에 외부 컨설팅을 통해 교육·훈련체계를 설계하고 공통과정 및 맞춤형 과정 등 체계화하였으며, 교육 훈련 프로그램 제공을 위한 예산을 지원하여 태블릿 PC를 제공하고 사내강사 활용 등을 진행하였으며, 경력개발과 동기부여를 위한 승급제도를 운용하고 조직 활성화, 근로의욕 고취를 위한 '업무제안 제도', '슬기로운 문제 생활', '고객 칭찬직원 포상' 등을 진행하였다. 이와 같이 설립 당시부터 교육훈련제도의 체계화를 위한 노력이 인정되고, 모기관의 예산지원을 통해 온라인 교육훈련 환경을 구축하고 교육훈련에 대한 참여유인책으로 승진제도 등을 운영하며, 조직 활성화를 위해 다양한 제도를 운용하고 활용하는 등 노력한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관 내에 자회사 전담 부서 또는 인력을 배정하여 체계적인 지원이 될 수 있도록 하고, 자회사의 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 예산 지원방안을 구체화할 필요가 있으며, 교육훈련체계를 수립할 때 자회사 근로자들의 의견을 청취하여 수용성을 제고하기 위한 노력이 필요하다. 또한, 상호존중 조직문화 형성과 발전 및 확산을 위하여 모·자회사 노사담당 합동워크숍을 포함하여 보다 다양한 소통채널 확보 및 운영방안에 대한 추가적인 모색이 필요하다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 취업규칙에 따라 인사관리를 하고 있는데, 공무직 등 근로자 인사관리 규정 표준안을 바탕으로 인사규정(채용, 인사관리 등)을 제정하였고 자회사의 대표 선임에 대해서는 인사규정을 제정할 예정(2020. 4분기)이지만 사전심사제 자료는 없다. 이로써 자회사 개선대책을 좀 더 충실하게 이행하려는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

- 자회사는 동일노동-동일임금 원칙을 준수하여 5단계 직무등급·승진제도를 도입하였고 숙련도에 따른 6단계 승급체계를 운영하고 있다. 임금수준 개선은 15.8%인 것으로 보고되었으며(개별 직종에 대한 자료만 추가 제출), 기본급의 10% 이상을 성과급으로 책정하여 경영평가 결과와 연동하여 차등 지급한다. 이로써 자회사 개선대책을 비교적 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 "59.00점"으로 평가한다.

한국중부발전(주)

총 평

○ 한국중부발전은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위해 2018년 자회사를 설립하고 자본금 6억원을 100% 출자하였다. 모기관이 업무별로 체결하였던 15개의 위탁계약을 업무별로 통합하여 6개의 계약으로 체결하고 향후 단일 통합계약으로 전환을 추진 중인 점, 계약설계서를 작성할 때 노임단가 등 원가계산가격의 100%를 적용한 점, 경영협약을 체결한 점, 이윤율을 적정 수준으로 책정한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 계약금액의 낙찰률이 자회사 전환 이전과 차이 없는 점, 자회사 및 그 직원이 업무 진행에 관해 모기관의 지시를 따라야 한다고 규정한 조항 등 부당·불공정조항이 남아있는 점, 경영협약서에 자회사 소속 근로자의 처우개선에 관해 구체적 방안이 명시되지 않은 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 모·자회사 노사공동협의회를 설치하면서 자회사 과반수 노동조합 대표가 참여할 수 있도록 하고, 사내근로복지기금에서 자회사 근로자 1명당 수혜금액이 모기관 근로자 1명당 수혜금액의 25% 이상이 되도록 하되 지원범위 및 시기 등 세부내용은 추후 협의하기로 의결한 것, 자회사 전담 부서 및 인력을 통해 교육훈련을 지원·운영 관리토록 하고 유관부서 지원체계를 마련한 것, 발전5사 공동으로 직무중심 합리적 임금체계를 도입한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동협의회 운영규정 마련, 교육훈련체계를 수립할 때 자회사 근로자의 의견청취를 통해 수용성을 제고하기 위한 노력, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시 등에 대해서는 개선노력이 필요하다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기로 결정하고, 2018년 자회사를 설립하였다. 모기관 정관 제2조를 보면 모기관 사업으로 ‘제1호

부터 제4호까지의 사업에 관련되는 사업에 대한 투자 또는 출연'을 규정하고 있으며, 이는 모기관의 자회사에 대해 출자·출연의 근거가 일부 마련된 것으로 평가할 수 있다. 다만 모기관 정관은 자회사에 대한 업무위탁 근거가 아직 마련되지 않은 것으로 보이므로 모기관은 향후 정관 개정을 통해 자회사 설립과 업무위탁에 관해 규정하는 등 구체적으로 개선할 필요가 있다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자본금 6억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관은 내부적으로 5개년 손익전망 분석을 통하여 안정적 운영을 위한 적정 자본금 도출, 체계적인 수익 관리를 통한 2019년도 당기순이익 1.6억원 발생, 이익잉여금 1.2억원 미배당 선언으로 자회사 자본 총액 증가예산에 반영한 점이 인정된다. 다만, 자본금 6억원은 전체 자회사의 자본금 평균치인 7.4억원에 못 미치고, 자회사 근로자가 581명인 점을 고려하면, 현재 자본금 규모가 충분하다고 보기 어려우므로 향후 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위해 자본금 규모를 증액하는 등의 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모·자회사가 체결한 경영협약에 포괄적으로 명시하고 있고, 자회사의 안정적 운영 및 전문성 강화를 위한 모기관의 지원 근거를 규정하고 있으며, 실제로 필수 설비 지원으로 근로환경 제고 및 안정적 성장 지원, 근로자 편의 제고를 위한 휴게실 에어컨 설치 등 비품 지원, 노후 복지시설 개선을 통한 자회사 근로자 만족도 제고 등을 추진한 점은 긍정적인 것으로 평가된다. 다만, 향후 자회사의 안정적 운영을 위해 보다 구체적인 이관 계획 수립과 실행이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 모기관은 기존에 사업소별, 업무별로 체결하였던 15개의 위탁계약을 업무별로 통합하여 현재 6개의 계약을 자회사와 체결하였고, 향후 단일 통합계약으로 전환을 추진 중이다. 모기관은 단일 통합계약으로의 전환 계획을 성실히 이행할 필요가 있다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 계약설계서 작성 시 노임단가 등 원가계산

가격의 100%를 적용한 점, 시중노임단가 변동분을 반영하여 계약금액을 변경한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 자회사 전환 이후에 근로자들의 처우가 일부 개선된 것으로 보이나, 자회사와 체결한 계약금액의 낙찰률이 자회사 전환 이전과 대동소이한 점에서는 모기관의 추가적인 개선 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 모기관이 대가지급에 소요되는 기간을 단축하여 운영하는 점은 긍정적으로 평가된다. 반면 계약대금을 매월 분할하여 지급하는 방식을 유지하고 있는 점에 대해서는 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 자율점검, 실태점검, 전수조사 등을 통하여 기존 용역계약서의 양식을 차용하면서 남아있던 부당·불공정 조항을 개선하기 위하여 노력했다. 주요한 내용을 살펴보면, 모기관 감독원이 수시로 현장회의를 요구할 경우 자회사 현장대리인, 현업원 등이 반드시 참석해야 한다는 취지의 조항, 계약상대자(자회사)와 피고용인(자회사 노동자) 간에 발생하는 분쟁에 대하여 계약상대자 책임 하에 해결해야 한다는 조항, 모기관이 수시로 용역사항을 점검하고 시정조치를 요구할 수 있고, 계약상대자(자회사)는 정당한 사유가 없는 한 발주자인 모기관의 지시에 따라야 한다는 조항 등을 삭제 내지 수정하였다.

- 그러나 자회사 및 그 직원이 업무 진행에 대한 모기관의 지시를 따라야 한다고 규정한 조항, 자회사 직원의 퇴직을 사전에 모기관 감독원과 협의하여 시행하도록 강제하는 조항, 자회사 직원의 휴가일수 등을 모기관과 협의하여 정하도록 하는 조항, 모기관이 자회사에 그 직원의 교체를 요구할 경우 즉시 응해야 한다는 조항, 모기관의 일방적인 요구사항이 당연히 과업 내용에 포함되도록 하는 조항, 모기관이 시간외 근무를 요구하는 경우 별도의 협의 없이 자회사가 수용하도록 강제하는 조항, 노사분규의 발생으로 정상적인 용역수행이 어려울 경우 계약을 해지할 수 있다는 취지의 조항, 모기관이 자회사 직원의 복무와 관련한 규율을 자의적으로 부과할 가능성이 있는 조항, 모기관의 경영방침 변경 등의 경우 계약을 해지할 수 있도록 하는 조항 등은 추가적인 개선이 필요하다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 경영의 독립성 및 자율성을 보장하기 위하여 2020.8. 자회사와 경영협약을 체결한 사실이 인정된다. 동 협약서의 구체적 내용을 보면, ‘자회사의

자율적 운영과 경영의 독립성을 최대한 보장', '업무수행에 필요한 설비와 필수적 수준의 행정을 지원', '자회사 근로자들의 근무환경 개선 및 복지향상 등 처우 개선에 상호 협력', '모·자회사 공동협의회 운영' 등 내용이 포함되어 있다. 이같은 경영협약의 체결은 자회사 경영의 독립성을 보장하고, 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하도록 하려는 정부의 방침에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만 경영협약서에 주요 설비의 자회사 '이관' 등 적극적 지원 사항이 명시되지 않았고, 자회사 소속 근로자의 처우개선에 관하여 시중노임단가 등 구체적 방안이 제시되지 않았다. 또한 노사 대표가 참여하는 노사공동협의회 등 공동이익 증진을 위한 방안도 포함되지 않았으므로 향후 개선이 필요할 것으로 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 자회사 경영일반, 안전강화, 근로조건, 역량 강화 등을 위해 모·자회사 노사공동협의회를 설치하면서 자회사의 과반수 노조 대표가 참여할 수 있도록 의결하였으며, 자회사 운영 지원과 운영개선을 위한 논의를 통해 공동근로복지기금 설립을 검토하였다. 이와 같이 모·자회사 노사공동협의회를 설치 및 운영하고 향후 자회사의 과반수 노조 대표 참여를 보장하였으며, 모·자회사의 계약관계, 공동근로복지기금 추진 등을 논의하는 등 자회사 운영 지원 및 개선을 위해 노력한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모·자회사 노사공동협의회 운영을 위한 기본원칙을 규정화시켜 상시적이고 안정적으로 운영토록 하는 노력이 필요하며, 자회사 근로자의 처우개선, 운영과 관련된 사항뿐만 아니라 모·자회사의 공동 이슈를 안건으로 상정하여 상호이익을 위한 논의가 진행되도록 하고, 자회사 근로자들의 다양한 의견 청취를 위하여 근로자 대표 위촉 기간 등에 대한 추가적인 검토가 필요하다고 평가된다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여 경비대 사격수당, 퇴직연금제도, 대근(특근)제도, 직원 복리후생 확대에 관한 사항을 협의하였으며, 모·자회사 공동으로 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입에 관한 협의를 진행하고 모기관의 도입 결과에 따라 순차적으로 도입을 추진할 예정이다. 자회사는 공식 커뮤니티와 공공기관 경영정보 공개시스템을 통해 자회사의 요약재무현황 정보를 공시하였다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하고 각종 현안에 대하여 논의하는 등 참여와 협력을 통해 노사 공동의 이익을 증진하려고 한 것은 노사 간 협력관계 구축을 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 모기관 또는 자회사 홈페이지를 개설하고 경영정보 공시를 위한 별도 게시판을 마련하여 공공기관 통합공시에 관한 기준을 참조해 공시 항목을 정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관의 사내근로복지기금 협의회는 자회사 근로자 1명당 수혜금액이 모기관 근로자 1명당 수혜금액의 25% 이상이 되도록 하되 지원범위 및 시기 등 세부 내용은 추후 협의하기로 의결하고, 사내근로복지기금 출연 및 활용을 위해 주무부처와 협의를 진행하였다. 또한, 모기관 노사는 일자리창출 및 나눔을 튀해 특별협의회를 구성하여 협의하였고, 모기관과 자회사는 공동근로복지기금 설립에 대해 의견을 수렴하였다.

- 모기관의 사내근로복지지금 협의회에서 기본재산 중 일정재산을 자회사에 지원하기로 의결하고, 공동근로복지기금 설립과 관련하여 모기관의 노사 및 모·자회사 간 협의를 진행한 것은 사내근로복지기금 공동 활용을 위한 노력과 성과로 평가된다. 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴, 모기관 복지기금협의회에서 논의 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 지속적으로 추진할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영을 위해 4명의 행정인력을 두어 자회사 직원들의 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 또한, 자회사의 비용절감을 위해 사무실 임차료를 지원하는 등 모기관의 노력이 인정된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비를 5%(국가계약법상 최대 9%)로 체결하였으며 이윤율은 10%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하였다. 이는 자회사가

적정 행정인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 적절한 관리비 보장을 권고하는 정부 정책에 비추어 충분한 수준이라고 평가되지 않는다. 따라서 모기관은 향후 계약 체결 시 자회사의 재정적 안정성을 제고하기 위하여 일반관리비를 상향 조정하는 등의 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 나아가 모기관이 부당한 관행을 막기 위해 경영협약에 관련 규정을 두고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 모기관에 자회사 전담 부서 및 인력 배정을 통해 교육훈련 지원, 운영 등을 관리토록 하고 그 외 유관부서 지원체계를 마련하였으며, 주요 직무교육을 위한 예산을 지원하고 직무별 전문인력 고용토록 하였다. 연간 교육계획 수립과 보상 등을 통해 자회사 근로자 경력개발 체계를 만들고, 모·자회사 합동워크숍, 모기관 담당 부서와 자회사 관리부서의 크로스컬쳐 행사 등을 통해 상호 소통하는 채널을 운영하였다. 이와 같이 자회사의 교육훈련, 운영을 지원하기 위한 전담 인력 배치, 관련 부서 지원체계를 마련과 예산 지원, 교육훈련에 대한 참여유인책 등을 마련하였으며, 모·자회사 합동워크숍 등을 통해 상호 소통하려고 노력한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사의 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 예산 지원방안을 구체화하여 안정적인 지원체계를 수립할 필요가 있으며, 교육훈련체계를 수립할 때 자회사 근로자들의 의견을 청취하여 수용성을 제고하기 위한 노력이 필요하다. 또한, 상호존중 조직문화 형성과 발전 및 확산을 위하여 모·자회사 노사담당 합동 워크숍을 포함하여 보다 다양한 소통채널 확보 및 운영방안에 대한 추가적인 모색이 필요하다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 공무직 등 근로자 인사관리규정 표준안을 바탕으로 채용과 인사관리 등에 관한 인사규정을 제정하였으며, 비정규직 채용 사전심사제도를 도입하였다(2020.8월). 이로써 자회사 개선대책을 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사는 출자회사관리지침에 따른 공모절차를 거쳐 공정하게 CEO를 선발하였다(2018년). 이로써 자회사 개선대책을 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사는 발전5사 공동으로 직무 중심의 합리적 임금체계를 도입하였는데, 동일직무-동일임금 원칙을 적용하여 숙련도에 따른 임금체계를 설계하였다. 그리고 식비 월 13만원, 복지포인트 40만원, 명절상여 100만원 등 연 296만원에 해당하는 복리후생비를 제공하고 있다. 이로써 자회사 개선대책을 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “61.08점”으로 평가한다.

한국지역난방공사

총 평

○ 한국지역난방공사는 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위해 2018년 자회사 두 곳(지역난방안전, 지역난방플러스)을 설립하고 각각 자본금 9억원과 5억원을 100% 출자하였다. 모기관이 자회사의 전문성 확보를 위해 필수 기자재를 확대 구매하는 등 지원한 점, 계약대금 지급방식을 선지급·후정산으로 하고 대금지급에 소요되는 기간을 단축한 점, 2곳의 자회사에 대해 각각 두 차례씩 부당·불공정 조항의 개선을 추진한 점, 경영협약을 체결한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 정관에 업무위탁 근거가 마련되지 않은 점, 경영협약서에 주요 설비의 자회사 이관 등 지원사항이 명시되지 않은 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 모·자회사 경영진과 노동조합 등이 참여한 상생발전 업무협약을 체결하고 자회사 노동조합이 참여하는 소통창구를 운영한 것, 사내근로복지기금 의결을 거쳐 자회사에 기금 일부를 지원하기로 확정하고 자회사가 자체적으로 사내근로복지기금을 설립하도록 한 것, 중장기 로드맵 등을 설정하고 맞춤형 외부전문교육 및 자체 교육과정을 발굴 및 운영한 것, 직무평가를 추진하여 동일가치노동 동일임금의 원리에 따라 유사 노동가치 기준으로 3개 직군, 4개 직렬로 분류한 직무급제를 도입한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동협의회 설치, 자회사의 전문역량강화 및 지원 등을 위한 전담 부서 또는 인력을 배치하여 체계적인 지원, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시 등에 대해서는 개선노력이 필요하다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기로 결정하고, 2018년 자회사를 설립하였다. 집단에너지법 제41조에서 모기관 사업으로 '제1호부터 제4호까지 사업에 대한 투자 또는 출연'을 정하고 있고, 모기관 정관 제2조

에서도 모기관 사업으로 '제1호부터 4호까지의 사업에 대한 투자 또는 출연'을 규정하고 있다. 해당 조항을 살펴볼 때 모기관의 자회사에 대해 출자·출연 또는 설립의 근거가 일부 마련된 것으로 평가할 수 있다. 다만 모기관 정관은 자회사에 대한 업무위탁 근거가 아직 마련되지 않은 것으로 보이며, 모기관은 향후 정관 개정을 통해 자회사 설립과 업무위탁에 관해 구체적으로 규정하는 등 개선할 필요가 있다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 지역난방안전과 지역난방플러스 등 자회사 두 곳에 각각 자본금 9억원과 5억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 다만, 지역난방플러스의 경우 현재 자본금(5억)이 전체 자회사의 자본금 평균치인 7.4억원에 못 미치고, 자본금 규모가 충분하다고 보기 어려우므로 향후 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위해 자본금 규모를 증액하는 등의 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모·자회사가 체결한 경영협약에 포괄적으로 명시하고 있고, 용역계약 특수조건, 계약서, 시방서 등에 구체적으로 명시하고 있다. 실제로 모기관의 보유 기자재 무상대여(4.5억원)를 통한 자회사의 초기투자비용 부담완화 및 안정적인 업무 수행 지원, 추가출자를 통한 점검·진단업무 수행 능력 향상 및 전문성 확보를 위해 필수 기자재 확대 구매(추가출자 6억원, 19.6), 사무비품 및 상담업무관련 장비 무상 제공, 필요 소모품 구매비용 설계 반영, 청소 및 사옥유지보수 업무에 필요한 주요 장비의 공동사용으로 초기투자비 부담 완화 및 안정적 업무수행 지원 등을 추진한 점이 인정된다. 다만, 향후 자회사의 안정적 운영을 위해 보다 구체적인 이관 계획 수립과 실행이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 기존에 다수의 위탁계약을 업무분야별로 통합하여 자회사들과 분야별 통합계약을 체결하였다. 다만 분야별로 별도계약을 체결해야 할 필연적인 사유를 확인하기는 어려웠다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 예정가격 산정 시 시중노임단가를 100% 적용한 점, 변경된 시중노임단가를 지속적으로 반영하기 위하여 변경계약을 체결한 점, 종전 관행에 따른 낙찰률 적용을 배제한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 낙찰률 개선의 정도에 대해서는 모기관의 추가적인 개선 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 모기관이 선금지급 상향을 확대하거나, 선지급·후정산 방식을 시행한 점, 대가지급에 소요되는 기간을 단축하여 시행하고 있는 점에서 모기관의 노력이 인정된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 지역난방안전과의 계약과 관련하여, 2020.4. 자회사의 경영·인사권 침해 4건, 부당업무지시 11건, 과도한 복무규율 1건, 기타 1건 등 모두 32개 조항의 개선을 완료하였고, 2020년 말까지 경영·인사권 침해 6건, 부당업무지시 14건, 기타 4건 등 24개 조항의 개선을 추진할 예정이다. 또 다른 자회사인 지역난방플러스와의 계약과 관련하여, 2019. 9. 경영·인사권 침해 10건, 부당업무지시 13건, 과도한 복무규율 1건, 기타 8건 등 모두 32개 조항의 개선을 완료하였고, 2020년 말까지 경영권 침해 39건, 부당업무지시 20건, 노동3권 제약 1건, 과도한 복무규율 9건, 기타 18건 등 모두 87개 조항의 개선을 완료할 예정이다.

- 그러나 계약서 등에 모기관이 자회사 직원의 교체를 요구할 수 있다는 취지의 조항, 자회사 직원의 복무를 자세하게 규율하는 조항 등은 추가적인 개선이 필요하다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사와 2019.4. 사장 경영계약을 체결한 바 있고, 2019.9. 모·자회사 노사업무협약을 체결하였다. 모기관은 이를 통해 자회사와 상생발전 및 갑질 근절 등을 규정하였으므로 자회사와 경영협약을 체결한 사실이 인정된다. 다만 동 업무협약에 자회사의 자율적 경영 보장에 관한 사항, 주요 설비의 자회사 이관 등 지원 사항, 노동자 처우개선을 위한 시중노임단가 적용에 관한 사항, 작업환경 개선에 관한 사항, 노사공동협의회 설치 및 운영과 같은 구체적인 방안이 명시되지 않았고 자회사 경영의 자율성과 독립성을 담보하기에 부족해 보이므로 향후 별도 경영협약서 체결 등 개선이 필요할 것으로 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 자회사 설립에 따른 상생협력 강화를 위하여 공동협의체, 실무협의체 등을 구성하여 운영 중이며, 모·자회사 경영진과 노동조합 등이 참여한 상생발전 업무협약을 체결하고 소통 및 유대강화를 위해 소통창구 운영과 자회사 노동조합이 참여하는 소통창구를 운영하였다. 이와 같이 모기관과 자회사의 경영진 및 노동조합이 참여하는 업무협약을 체결하여 안정적 지원체계를 마련하고, 공동협의체, 실무협의체 등 다양한 회의체를 운영하여 경영현안 및 모·자회사 근로자들의 유대 강화 등을 위해 노력한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모·자회사 노사공동협의회는 모·자회사의 노동조건, 작업환경, 복지 등 공동이익 증진방안을 적극적으로 협의하기 위한 기구로서, 자회사의 경영일반 및 근로자 처우개선, 유대강화 논의만을 위한 회의체와는 성격을 달리한다고 보이므로, 모·자회사 노사공동협의회의 상시적인 운영체계 확립을 통해 자회사 운영과 관련된 문제해결뿐만 아니라 모·자회사의 경영협력 방안 등을 구체적으로 논의할 수 있도록 해야 할 것이며, 운영할 때는 회의 주기 및 자회사 근로자 대표 선정 방법을 적절히 검토하는 등 의견청취 과정의 정당성을 확보하기 위한 노력이 필요하다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여 운영비 지급, 작업화 지급, 복지포인트, 윤리규정 및 이해충돌 관리기준 제정, 퇴직연금제도, 보수체계 컨설팅 용역회사 선정 등에 대하여 협의하고 일부 사항은 실제 시행하였으며, 2개사 모두 노사협의회를 설치하고 노사협의회 규정을 신고하였다. 노동이사제(근로자 이사회 참관제)를 도입하지는 않았지만 단체협약에 따라 근로조건에 관한 사항은 노동조합과 사전 협의 또는 합의 후 이사회에 부의하고 있으며, 지역난방플러스는 홈페이지(dhplus.kr)에 회사 소개, 사업 소개 등을 공시하였으나, 지역난방안전은 홈페이지를 개설하여 기업이념, 조직도, 사업분야, 재무정보 등을 공시할 예정이다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하고 대표이사가 정기회의에 참석하는 등 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하려고 한 것은 노사 간 협력관계 구축을 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 자회사 홈페이지에 경영정보 공시를 위한 별도 게시판을 마련하고

공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조하여 공시 항목을 재조정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관의 노사는 모기관의 사내근로복지기금 기본재산 중 일부를 자회사에 지원하기로 합의하였고, 주무부처 협의를 거쳐 모기관의 사내근로복지기금 협의회에서 자회사에 대한 지원을 결정하였다. 모기관과 자회사는 자회사가 자체적으로 사내근로복지기금을 신설하는데 모기관이 기금 지원을 약정하는 내용의 협약을 체결하였고, 지역난방플러스는 사내근로복지기금법인을 설립 완료하여 모기관이 기금을 지원하였고, 지역난방안전은 설립을 협의 중이다.

- 모기관의 사내근로복지기금 지원대상을 자회사 근로자에게 확대하거나 공동근로복지기금을 설립한 것은 아니지만, 모기관의 노사가 사내근로복지기금 중 일부를 자회사에 지원하기로 합의하고, 주무부처와 협의하여 기금 사용에 관한 승인을 얻은 후 모기관의 사내근로복지기금 의결을 거쳐 자회사에 기금 일부를 지원하기로 확정하여, 자회사가 자체적으로 사내근로복지기금을 설립하도록 한 것은 사내근로복지기금 공동 활용을 위한 노력과 성과로 판단된다. 모기관은 이후에도 자회사가 사내근로복지기금을 적정 수준에서 유지하면서 지속적으로 운영할 수 있는 방안을 검토하고, 사내근로복지기금을 공동으로 활용하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 2개의 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영에 필수적인 행정지원을 위해 경영관리팀을 별도로 구성(각각 8명)하여 자회사 직원들의 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 두 자회사와의 계약 시 일반관리비를 평균 7%(국가계약법상 최대 9%)로 체결하였으며 이윤율은 평균 10%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하였다. 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수

있도록 적절한 관리비 및 이윤 보장을 권고하는 정부 정책에 비추어 적절한 수준이라고 평가된다. 다만 향후 계약 시 이윤율을 상향 조정할 필요가 있는지 적극적인 검토가 필요하다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 나아가 모기관이 자회사와의 거래에서 부당한 관행을 사전에 예방하기 위한 명시적 규정을 가지고 있는 점이 긍정적으로 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 자회사 설립 초기에 모기관의 인력을 파견하여 초기 경영기반을 구축하고, 모기관 주관 교육에 자회사 근로자를 참여토록 하며 역량 강화교육을 위해 단계별, 분야별 교육체계를 운영하였고, 정원 증대를 통한 실행능력 강화, 정밀진단 기술력 향상을 위한 중장기 로드맵 등을 설정하고 맞춤형 외부전문교육 및 자체 교육과정 발굴 및 운영 등을 하였으며, 모기관, 자회사, 출자회사 등 관계사가 모두 참여하는 상생협력협의체 운영을 통해 상생협력 방안 및 시너지 창출을 위한 조직문화 개선 노력을 하였다.

- 이와 같이 자회사의 전문성 증대와 역량 강화를 위한 중장기 계획을 수립하고 이를 통해 체계적인 교육훈련제도를 정착화하기 위한 노력과 자회사 증원에 대한 예산 지원, 관계사 모두가 참여하는 상생협의체를 통한 상호존중의 조직문화 형성 등을 위해 소통창구 운영 등 노력한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관 내에 자회사 전담 부서 또는 인력을 배정하여 체계적인 지원이 될 수 있도록 하고, 자회사의 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 예산 지원방안을 구체화할 필요가 있으며, 교육훈련체계를 수립할 때 자회사 근로자들의 의견을 청취하고 교육훈련 등에 대한 참여유인책을 설계하는 등의 노력이 필요하다. 또한, 모·자회사 노사 공동워크숍 등 다양한 소통채널 활용 및 확산 노력 등을 통해 상호존중의 조직문화 형성방안을 모색할 필요가 있다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 지역난방안전은 공무직 등 근로자 인사관리규정 표준안을 바탕으로 채용, 인사관리 등에 관한 인사규정을 제정하였지만(2019.4.) 비정규직 미채용에 따라 사전심사제도를 도입하지는 않았고, 지역난방플러스는 공공기관 제도를 준용하여

자체 인사규정을 제정하였지만(2019.1.) 비정규직 미채용에 따라 사전심사제도를 도입하지 않았다. 비정규직 채용 사전심사제를 도입하려는 보완작업이 필요하다.

- 지역난방안전은 출자회사관리지침을 통해 공정하게 CEO를 선발하고 있는데, 그 내용은 임원 추천, 퇴직 임직원 취업제한, 공정한 공모 절차를 통해 자회사 CEO 선발(2018년) 등이며, 지역난방플러스는 자회사 정관 및 '공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침' 및 모기관의 출자회사관리규정 등의 절차에 따라 CEO를 선발하였고, 임원선출규정은 미확인되었다. 자회사의 임원선임 규정을 제정할 필요가 있다.

- 지역난방안전은 직무평가를 추진하여, 동일가치노동 동일임금의 원리에 따라 유사 노동가치 기준 3개 직군, 4개 직렬로 분류한 직무급제도를 도입하였으며, 전환 직원의 평균급여는 30.5% 상승하였다. 지역난방플러스는 직무가치 평가를 추진하였는데, 동일가치노동 동일임금의 원리에 따라 유사 노동가치 기준 3개 직군, 6개 직렬로 분류한 직무급을 도입하였으며, 전환 직원의 평균급여는 28.5% 상승하였다. 이로써 자회사 개선대책을 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 "57.81점"으로 평가한다.

한국지질자원연구원

총 평

○ 한국지질자원연구원은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 7개 정부출연 연구기관(한국건설기술연구원, 한국과학기술연구원, 한국기계연구원, 한국에너지기술연구원, 한국천문연구원, 한국철도기술연구원, 국가보안기술연구소)과 공동으로 출연하여 자회사를 2019.11. 설립하였고, 8개 기관에서 공동으로 출연한 설립자본금 총 185백만원 중 25백만원을 출연하였다. 모기관의 정관에 자회사 설립, 출연, 업무위탁 등에 관한 근거를 마련하지 않은 점, 시중노임단가를 적극 반영한 것으로 보기 어려운 점, 자회사 관련 용역계약서와 과업지시서를 제출하지 않은 점, 경영협약서에 주요 설비의 자회사 이관 등 지원에 관한 사항이 포함되지 않은 점, 공동자회사는 비영리 재단법인으로 이윤을 추구하는 것은 아니지만 재정적 안정성이 높다고 보기 어려운 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 자회사 운영의 전문성 제고를 위해 산업안전 대행 등에 대한 컨설팅을 시행하여 현장 안전점검 및 안전지도 방문 등을 반기·분기별로 1회 실시할 예정인 점, 컨설팅을 통해 정교하게 구성된 직무급을 도입한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 일반관리 외에 자회사 전문성 제고를 위한 체계적인 지원방안을 마련하고, 자회사 노사협의회 설치 및 운영, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시 등에 대해 개선노력이 필요하다. 모기관에 사내근로복지기금이 설립되어 있지 않다는 점을 감안하여 자회사 근로자의 복리후생 증진을 위해 다양한 방안을 강구할 필요가 있다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 8개 기관이 공동으로 출연하여 자회사를 2019.11. 설립하였다. 모기관은 자회사 설립을 위해 주무부처의 비영리법인 설립허가를 받았고, 자회사의 정관을 제정하였으나,

모기관의 정관에 자회사 설립, 출연, 업무위탁 등에 관한 근거를 구체적으로 마련하지 않았다. 따라서 모기관은 향후 모기관 정관에서 명확하게 자회사 설립과 업무위탁, 정규직 전환 정책의 취지를 반영하는 등 개선할 필요가 있다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 8개 기관이 공동으로 출연한 설립자본금 총 185백만원 중 25백만원을 출연하였다. 한편 8개 기관과 자회사가 체결한 업무협력협약서 제4조(출연금 출연 방법)에 의하면, 출연금 조정이 필요할 경우 이사회 심의를 통해 조정할 수 있도록 하고 있다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 장비의 소유가 용역업체인 경우 출연연구기관이 용역업체가 소유하고 있는 장비를 구매한 후 자회사로 이관 협조 요청을 하였다. 그러나 실제로 추가적인 이관은 없는 상황이다. 향후 모기관은 자회사의 안정적 운영을 위해 보다 구체적인 이관 계획 수립과 실행이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관을 포함한 8개 기관이 공동으로 출연하여 설립한 자회사와 시설관리, 미화, 조리 업무를 위탁하는 업무협약을 체결한 점은 실질적으로 단일 통합계약으로 전환한 것과 동일한 결과이므로 적절한 조치를 취한 것으로 평가된다.

- 계약의 합리성과 관련하여 자회사 전환 전후의 낙찰률 또는 원가계산가격의 적용 비율이 근소하게 개선된 것으로 보이나, 개선의 정도가 크지 않은 점에서 모기관의 추가적인 개선 노력이 필요할 것으로 판단된다. 또한 계약금액 결정시 시중노임단가를 100% 반영하였다거나, 시중노임단가 변경시 이를 계약금액에 반영하는 등의 노력을 확인할 수 없는 점에 대해서도 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 모기관이 분기별로 매분기 시작월에 자회사에 출연금을 출연하는 방식은 긍정적으로 평가된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 평가지표에 해당하는 자료를 제출하지 아니하였다. 위수탁업무와 관련하여 과업의 내용과 당사자의 권리 의무를 명시한 계약서 및 과업지시서가 존재해야 하는바, 기존 용역계약서의 문제점과 개선방안을 검토한 위수탁계약서, 과업지시서를 마련해야 할 것으로 판단된다. 모기관은 향후 평가에 관련된 자료를 평가위원회에 성실하게 제출할 필요가 있다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관 등 공동출연 연구기관은 자회사와 2020.1. 업무협력협약서를 체결한 바 있다. 동 협약서의 구체적 내용을 보면, '미화 및 시설관리, 조리업무 분야의 업무협력 추진', '출연금 출연 및 조정의 방법', '협약의 해석상 이견 발생 시 상호 협의로 조정' 등 내용을 확인할 수 있다. 이같은 협약서의 체결은 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하도록 하려는 정부 방침에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만 협약서를 보면 자회사의 자율성 및 독립성 보장의 원칙이 명시되지 않은 점, 주요 설비의 자회사 이관 등 지원에 관한 사항과 노동자 처우개선 사항, 노사공동협의회 등 공동이익 증진방안 등이 포함되지 않은 점이 확인되며, 향후 개선이 필요할 것으로 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 자회사는 노사협의회 및 단체교섭과 협약 체결, 임금교섭 등을 진행 중이며, 모·자회사 노사공동협의회는 진행되지 않은 것으로 판단되고, 자회사 노사협의회 및 자회사 노동조합과의 임단협 진행 등이 확인된다.

- 모·자회사 노사공동협의회는 모·자회사의 노동조건, 작업환경, 복지 등 공동이익 증진방안을 적극적으로 협의하기 위한 기구로서 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따른 노사협의회 및 단체교섭 등과는 그 성격을 달리하므로, 모·자회사 노사공동협의회의 상시적인 운영체계 확립을 통해 자회사 운영과 관련된 문제 해결뿐만 아니라 모·자회사 간 경영협력 방안 등을 구체적으로 논의할 수 있도록 해야 할 것이며, 운영할 때는 회의 주기 및 자회사 근로자 대표 선정 방법을 적절히 검토하는 등 의견청취 과정의 정당성을 확보하기 위한 노력이 필요하다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회 규정을 제정하고 공공운수노조·공공연구노조·공공연대노조 공동교섭단과 공동노사협의회를 구성하였으며, 근로자의 직접·비밀·무기명 투표로 근로자 위원을 선임하는 내용으로 단체협약을 체결하였고, 노사협의회 구성방법, 소집 주기, 근로자 위원 선임 등 세부운영 절차를 협의하였다. 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위해 별도로 조치한 사항은 없으며, 자회사 홈페이지(stfma.or.kr)에 재단 소개, 업무범위 등을 공시하였다.

- 자회사가 노사협의회 규정을 제정하고 공공운수노조·공공연구노조·공공연대노조 공동교섭단과 공동노사협의회를 구성·운영하기로 한 것은 노사 간 협력관계 구축을 위한 노력과 성과로 평가되지만, 관련 법률 및 정부의 권고 등에 따라 정기회의 개최, 고충처리위원 선임 등을 조속히 이행할 필요가 있다. 또한, 노사협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 자회사 홈페이지에 별도 게시판을 개설하고 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조해 공시 항목을 정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관에 사내근로복지기금이 설립되어 있지 않아 모기관 사내근로복지기금을 활용하거나 공동복지기금을 설립하는 것은 불가능하지만, 명절상여금, 복지포인트, 피복비, 건강검진 등을 위한 예산을 책정하여 자회사 근로자의 복리후생 증진에 노력하고 있다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 8개 기관이 공동으로 자회사 조직을 설계하면서 자회사 운영에 필요한 지원을 위해 경영관리팀을 별도로 구성(7명)하여 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 공동자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 비영리 재단법인인 공동자회사는 이윤 추구를 목적으로 하지 않아 다른 자회사에 비해 재단법인의 재정적 안정성이 높다고 보기도 어려웠다. 비록 모기관은 부가가치세(면세분) 및 이윤 등은 자회사 직원의 처우개선에 활용하고 있다고 설명하고 있으나 자회사가 안정적이고 독립적으로 운영되기 위해선 향후 모기관의 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 시스템 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 자회사의 세부 업무에 따라 법정 전문교육을 시행하고, 산업안전 대행 등에 대한 컨설팅 시행을 통해 현장 안전점검 및 안전지도 방문 등을 반기·분기별로 1회 실시키로 하였으며, 시설관리단 관리본부장과 현장직 근로자들의 간담회 및 사업소장 회의 등을 진행하여 업무 협조성을 높이고, 2021년부터는 자회사 업무 전문성 제고를 위한 교육계획을 수립하여 추진할 예정이다. 이와 같이 자회사의 세부 업무에 따른 전문교육과 컨설팅 시행을 통해 산업안전보건체계 구축, 다양한 회의체 운영을 통해 자회사 운영의 효율성을 높이고 2021년 교육훈련체계를 수립하여 운영을 위한 준비를 진행하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 공동자회사라는 특성에 맞도록 모기관 내에 자회사 전담 부서 지정이나 전담 인력을 배치하여 체계적인 지원이 될 수 있도록 하고, 자회사의 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 중장기 계획과 예산 지원방안 등을 구체화시킬 필요가

있으며, 교육훈련체계를 수립할 때 자회사 근로자들의 의견을 청취하여 수용성을 제고하고 참여유인책을 마련하는 등과 같은 노력이 필요하다고 평가된다. 또한, 모·자회사 노사 공동워크숍 등 다양한 소통채널 활용 및 확산 노력 등을 통해 상호존중의 조직문화 형성방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 취업규칙, 직제규정, 인사규정, 채용규정, 보수규정에 따라 공무직을 관리하고 있으며, 비정규직 사전심사제는 확인하지 못했다. 비정규직 채용 사전심사제를 도입하려는 보완작업이 필요하다

- 자회사의 이사회는 관리본부장 선임방법, 임원추천위원회 구성 등 선임 절차를 결정하고, 임원추천위원회가 추천한 사람 중에서 관리본부장을 선임한 후 이사장이 임명하도록 되어 있으며, 별도의 임원선발규정은 없다. 자회사의 임원선임 규정을 제정할 필요가 있다.

- 자회사는 직무특성 및 숙련을 반영한 임금체계를 만들었다. 이 임금체계에는 직무특성별(직무난이도, 역할 및 책임 정도) 직무등급과 숙련(근무경력 및 직무수행 경험 등)에 따른 승급단계(최대 6단계)를 반영하였다. 또한, 직무등급 내에서 승급단계별로 10%~16% 인상하였고, 2020년 임금격차 해소 실시 → 2022년 동일가치노동의 동일임금 지급 원칙 달성 → 임금격차 해소 후 직무급 기반 임금체계의 과정을 거칠 예정이다. 이로써 자회사 개선대책을 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “28.85점”으로 평가한다.

한국천문연구원

총 평

○ 한국천문연구원은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 7개 정부출연 연구기관(한국건설기술연구원, 한국과학기술연구원, 한국기계연구원, 한국에너지기술연구원, 한국지질자원연구원, 한국철도기술연구원, 국가보안기술연구소)과 공동으로 출연하여 자회사를 2019.11. 설립하였고, 8개 기관에서 공동으로 출연한 설립자본금 총 185백만원 중 25백만원을 출연하였다. 모기관의 정관에 자회사 설립, 출연, 업무위탁 등에 관한 근거를 마련하지 않은 점, 시중 노임단가를 적극 반영한 것으로 보기 어려운 점, 자회사 관련 용역계약서와 과업지시서를 제출하지 않은 점, 경영협약서에 주요 설비의 자회사 이관 등 지원에 관한 사항이 포함되지 않은 점, 공동자회사는 비영리 재단법인으로 이윤을 추구하는 것은 아니지만 재정적 안정성이 높다고 보기 어려운 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 자회사 운영의 전문성 제고를 위해 산업안전 대행 등에 대한 컨설팅을 시행하여 현장 안전점검 및 안전지도 방문 등을 반기·분기별로 1회 실시할 예정인 점, 컨설팅을 통해 정교하게 구성된 직무급을 도입한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 일반관리 외에 자회사 전문성 제고를 위한 체계적인 지원방안을 마련하고, 자회사 노사협의회 설치 및 운영, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시 등에 대해 개선노력이 필요하다. 모기관에 사내근로복지기금이 설립되어 있지 않다는 점을 감안하여 자회사 근로자의 복리후생 증진을 위해 다양한 방안을 강구할 필요가 있다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 8개 기관이 공동으로 출연하여 자회사를 2019.11. 설립하였다. 모기관은 자회사 설립을 위해 주무부처의 비영리법인 설립허가를 받았고, 자회사의 정관을 제정

하였으나, 모기관의 정관에 자회사 설립, 출연, 업무위탁 등에 관한 근거를 구체적으로 마련하지 않았다. 따라서 모기관은 향후 모기관 정관에서 명확하게 자회사 설립과 업무위탁, 정규직 전환 정책의 취지를 반영하는 등 개선할 필요가 있다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 8개 기관이 공동으로 출연한 설립자본금 총 185백만원 중 25백만원을 출연하였다. 한편 8개 기관과 자회사가 체결한 업무협력협약서 제4조(출연금 출연 방법)에 의하면, 출연금 조정이 필요할 경우 이사회 심의를 통해 조정할 수 있도록 하고 있다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 장비의 소유가 용역업체인 경우 출연연구기관이 용역업체가 소유하고 있는 장비를 구매한 후 자회사로 이관 협조 요청을 하였다. 그러나 실제로 추가적인 이관은 없는 상황이다. 향후 모기관은 자회사의 안정적 운영을 위해 보다 구체적인 이관 계획 수립과 실행이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관을 포함한 8개 기관이 공동으로 출연하여 설립한 자회사와 시설관리, 미화, 조리 업무를 위탁하는 업무협약을 체결한 점은 실질적으로 단일 통합계약으로 전환한 것과 동일한 결과이므로 적절한 조치를 취한 것으로 평가된다.

- 계약의 합리성과 관련하여 자회사 전환 전후의 낙찰률 또는 원가계산가격의 적용 비율이 근소하게 개선된 것으로 보이나, 개선의 정도가 크지 않은 점에서 모기관의 추가적인 개선 노력이 필요할 것으로 판단된다. 또한 계약금액 결정시 시중노임단가를 100% 반영하였다거나, 시중노임단가 변경시 이를 계약금액에 반영하는 등의 노력을 확인할 수 없는 점에 대해서도 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 모기관이 분기별로 매분기 시작월에 자회사에 출연금을 출연하는 방식은 긍정적으로 평가된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 평가지표에 해당하는 자료를 제출하지 아니하였다. 위수탁업무와 관련하여 과업의 내용과 당사자의 권리 의무를 명시한 계약서 및 과업지시서가 존재해야 하는바, 기존 용역계약서의 문제점과 개선방안을 검토한 위수탁계약서, 과업지시서를 마련해야 할 것으로 판단된다. 모기관은 향후 평가에 관련된 자료를 평가위원회에 성실하게 제출할 필요가 있다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관 등 공동출연 연구기관은 자회사와 2020.1. 업무협력협약서를 체결한 바 있다. 동 협약서의 구체적 내용을 보면, '미화 및 시설관리, 조리업무 분야의 업무협력 추진', '출연금 출연 및 조정의 방법', '협약의 해석상 이견 발생 시 상호협의로 조정' 등 내용을 확인할 수 있다. 이같은 협약서의 체결은 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하도록 하려는 정부 방침에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만 협약서를 보면 자회사의 자율성 및 독립성 보장의 원칙이 명시되지 않은 점, 주요 설비의 자회사 이관 등 지원에 관한 사항과 노동자 처우개선 사항, 노사공동협의회 등 공동이익 증진방안 등이 포함되지 않은 점이 확인되며, 향후 개선이 필요할 것으로 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 자회사는 노사협의회 및 단체교섭과 협약 체결, 임금교섭 등을 진행 중이며, 모·자회사 노사공동협의회는 진행되지 않은 것으로 판단되고, 자회사 노사협의회 및 자회사 노동조합과의 임단협 진행 등이 확인된다.

- 모·자회사 노사공동협의회는 모·자회사의 노동조건, 작업환경, 복지 등 공동이익 증진방안을 적극적으로 협의하기 위한 기구로서 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따른 노사협의회 및 단체교섭 등과는 그 성격을 달리하므로, 모·자회사 노사공동협의회의 상시적인 운영체계 확립을 통해 자회사 운영과 관련된 문제 해결뿐만 아니라 모·자회사 간 경영협력 방안 등을 구체적으로 논의할 수 있도록 해야 할 것이며, 운영할 때는 회의 주기 및 자회사 근로자 대표 선정 방법을 적절히 검토하는 등 의견청취 과정의 정당성을 확보하기 위한 노력이 필요하다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회 규정을 제정하고 공공운수노조·공공연구노조·공공연대노조 공동교섭단과 공동노사협의회를 구성하였으며, 근로자의 직접·비밀·무기명 투표로 근로자 위원을 선임하는 내용으로 단체협약을 체결하였고, 노사협의회 구성방법, 소집 주기, 근로자 위원 선임 등 세부운영 절차를 협의하였다. 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위해 별도로 조치한 사항은 없으며, 자회사 홈페이지(stfma.or.kr)에 재단 소개, 업무범위 등을 공시하였다.

- 자회사가 노사협의회 규정을 제정하고 공공운수노조·공공연구노조·공공연대노조 공동교섭단과 공동노사협의회를 구성·운영하기로 한 것은 노사 간 협력관계 구축을 위한 노력과 성과로 평가되지만, 관련 법률 및 정부의 권고 등에 따라 정기회의 개최, 고충처리위원 선임 등을 조속히 이행할 필요가 있다. 또한, 노사협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 자회사 홈페이지에 별도 게시판을 개설하고 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조해 공시 항목을 정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관에 사내근로복지기금이 설립되어 있지 않아 모기관 사내근로복지기금을 활용하거나 공동복지기금을 설립하는 것은 불가능하지만, 명절상여금, 복지포인트, 피복비, 건강검진 등을 위한 예산을 책정하여 자회사 근로자의 복리후생 증진에 노력하고 있다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 8개 기관이 공동으로 자회사 조직을 설계하면서 자회사 운영에 필요한 지원을 위해 경영관리팀을 별도로 구성(7명)하여 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 공동자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 비영리 재단법인인 공동자회사는 이윤 추구를 목적으로 하지 않아 다른 자회사에 비해 재단법인의 재정적 안정성이 높다고 보기도 어려웠다. 비록 모기관은 부가가치세(면세분) 및 이윤 등은 자회사 직원의 처우개선에 활용하고 있다고 설명하고 있으나 자회사가 안정적이고 독립적으로 운영되기 위해선 향후 모기관의 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 시스템 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 자회사의 세부 업무에 따라 법정 전문교육을 시행하고, 산업안전 대행 등에 대한 컨설팅 시행을 통해 현장 안전점검 및 안전지도 방문 등을 반기·분기별로 1회 실시키로 하였으며, 시설관리단 관리본부장과 현장직 근로자들의 간담회 및 사업소장 회의 등을 진행하여 업무 협조성을 높이고, 2021년부터는 자회사 업무 전문성 제고를 위한 교육계획을 수립하여 추진할 예정이다. 이와 같이 자회사의 세부 업무에 따른 전문교육과 컨설팅 시행을 통해 산업안전보건체계 구축, 다양한 회의체 운영을 통해 자회사 운영의 효율성을 높이고 2021년 교육훈련체계를 수립하여 운영을 위한 준비를 진행하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 공동자회사라는 특성에 맞도록 모기관 내에 자회사 전담 부서 지정이나 전담 인력을 배치하여 체계적인 지원이 될 수 있도록 하고, 자회사의 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 중장기 계획과 예산 지원방안 등을 구체화시킬 필요가

있으며, 교육훈련체계를 수립할 때 자회사 근로자들의 의견을 청취하여 수용성을 제고하고 참여유인책을 마련하는 등과 같은 노력이 필요하다고 평가된다. 또한, 모·자회사 노사 공동워크숍 등 다양한 소통채널 활용 및 확산 노력 등을 통해 상호존중의 조직문화 형성방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 취업규칙, 직제규정, 인사규정, 채용규정, 보수규정에 따라 공무직을 관리하고 있지만, 비정규직 사전심사제는 확인하지 못했다. 비정규직 채용 사전심사제를 도입하려는 보완작업이 필요하다.

- 자회사의 이사회는 관리본부장 선임방법, 임원추천위원회 구성 등 선임 절차를 결정하고, 임원추천위원회가 추천한 사람 중에서 관리본부장을 선임한 후 이사장이 임명하도록 되어 있으며, 별도의 임원선발규정은 없다. 자회사의 임원선임 규정을 제정할 필요가 있다.

- 자회사는 직무특성 및 숙련을 반영한 임금체계를 만들었다. 이 임금체계에는 직무특성별(직무난이도, 역할 및 책임 정도) 직무등급과 숙련(근무경력 및 직무수행 경험 등)에 따른 승급단계(최대 6단계)를 반영하였다. 또한, 직무등급 내에서 승급단계별로 10%~16% 인상하였고, 2020년 임금격차 해소 실시 → 2022년 동일가치노동의 동일임금 지급 원칙 달성 → 임금격차 해소 후 직무급 기반 임금체계의 과정을 거칠 예정이다. 이로써 자회사 개선대책을 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “28.85점”으로 평가한다.

한국철도공사

총 평

○ 한국철도공사는 정규직 전환 대상 근로자를 기존 자회사(코레일관광개발, 코레일테크, 코레일네트웍스, 코레일로지스 등 4개사)로 전환하였으며, 코레일관광개발에 자본금 40억원의 51%, 코레일테크에 자본금 19억원의 97.3%, 코레일네트워크에 자본금 72억원의 89.5%, 코레일로지스에 자본금 77억원의 92.1%를 출자하였다. 모기관이 예정가격을 산정할 때 원가계산의 100%를 적용한 점, 영업상 필요 등에 의해 위탁업무를 일방적으로 변경할 수 있도록 한 조항을 개선하고 경영협약을 체결한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 법령 및 정관에 업무위탁 근거가 충분히 마련된 것으로 보기 어려운 점, 낙찰률 적용 사업에는 종전의 낙찰률이 계속 적용되고 있는 점, 경영협약서에 주요 설비의 자회사 이관 등 지원사항이 명시되지 않은 점, 낮은 수준의 이윤율을 책정한 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 자회사 노동조합의 참여를 보장하는 원하칭 노사협의체를 구성하여 운영하고, 자회사 중 2개사가 자체적으로 사내근로복지기금을 설립하여 직원 복지 향상을 위해 노력하고 있는 것, 인사, 재무, 노무 등 취약분야에 대한 경영 컨설팅을 지원하고 취업규칙, 직제규정, 인사규정, 채용규정, 보수규정에 따라 공무직을 관리하고 있는 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동 이슈에 대한 논의 진행, 자회사의 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 예산 지원 방안 구체화, 완전한 직무급제 설계 방안 강구, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입 등에 대해서는 개선노력이 필요하다고 판단된다.

○ 한편, 모기관은 자회사 전환과 운영 과정에서 상당한 사회적 물의와 논란을 야기시킨 바 있어, 평가위원회는 이를 고려해 평가 결과 총점에서 일부 감점 처리하였다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 기존 자회사로 전환하기로 결정한 바 있다. 자회사 설립의 근거로서 한국철도공사법 제9조를 보면 '공사는 이사회의 의결을 거쳐 예산의 범위에서 공사의 업무와 관련된 사업에 투자·융자·보조 또는 출연할 수 있다'고 규정한다. 법률과 모기관 정관의 해당 조항을 살펴볼 때, 모기관의 자회사에 대해 출자·출연 또는 설립의 근거가 일부 마련된 것으로 평가할 수 있다. 다만 법률과 모기관 정관에서는 자회사에 대한 업무위탁 근거가 아직 마련되지 않은 것으로 보인다. 따라서 모기관은 향후 정관 개정을 통해 자회사 설립과 업무위탁에 관해 구체적으로 규정하는 등 개선할 필요가 있다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 코레일관광개발에 자본금 40억원의 51%, 코레일테크에 19억원의 97.3%, 코레일네트워크에 72억원의 89.5%, 코레일로지스에 77억원의 92.1%를 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에는 부합하지 않지만, 2003년과 2004년에 설립된 자회사이고, 그동안 지속적으로 자본금을 증액한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 추가적인 자본건전성 개선계획은 없는 상황이며, 자회사 근로자가 1천명 ~ 2천명대 수준인 점을 고려하면, 현재 자본금 규모가 충분하다고 보기 어려우므로 향후 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위해 자본금 규모를 증액하는 등의 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 설비 이관과 관련해서는 모·자회사가 체결한 경영협약에 포괄적으로 명시하고 있고, 위탁협약서에 구체적으로 명시하고 있다. 실제로 위탁사업 운영을 위한 직·간접적인 설비·장비를 제공하고 숙직실, 휴게실, 전력 및 통신시설 등을 무상으로 지원하고 있는 점과 협업시스템을 통한 지속적인 소통으로 자회사의 위탁사업 업무 수행 애로사항 청취, 지원·건의사항 등에 대하여 공동 논의하고 있는 점이 인정된다. 모기관은 향후 자회사의 안정적 운영을 위해 보다 구체적인 이관 계획 수립과 실행이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 2019년 110개에 달하던 개별 위탁계약을

사업별로 통합하여 현재 자회사들과 31개 계약을 체결하였고, 향후 유사 위탁사업의 통합계약을 추진 중이다. 이러한 개선계획을 이행하기 위한 모기관의 지속적인 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 예정가격 산정 시 원가계산의 100%를 적용한 점은 긍정적으로 평가된다. 반면 시중노임단가 변경을 계약금액에 반영하지 않는 점, 낙찰률 적용 사업의 경우에 종전의 낙찰률이 계속 적용되고 있는 점에 대해서는 개선방안을 마련할 필요가 있다고 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 소요기간을 단축하는 내용을 협약서에 명시하고, 이를 시행하고 있는 점에서 모기관의 노력이 인정된다. 다만 계약금액을 매월 분할하여 기성금액을 지급하는 방식을 유지하고 있는 점에 대해서는 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 2020.6. 위탁사업 10개와 관련하여 모·자회사 간 불합리한 계약조항을 개선하였다. 개선의 구체적인 내용으로는, 모기관의 영업상 필요 등에 의해 위탁업무를 변경할 수 있도록 한 조항을 개선한 점, 모기관의 이미지가 실추된 경우 계약을 해지할 수 있도록 한 조항을 수정한 점, 노동쟁의와 관련하여 자회사가 일체의 책임을 지도록 한 조항과 자회사 노동자의 복무를 구체적으로 규율하는 조항을 삭제한 점 등을 꼽을 수 있다.

- 그러나 일부 위수탁협약서 등에서, 행사·회의·사고시 모기관이 요청하는 지원업무를 자회사와 협의절차 없이 과업 내용에 포함하고 있고, 자회사에 노동쟁의와 관련한 일체의 책임을 부과하는 조항이 발견되며, 공공부문 비정규직 정규직 전환 정책에 따라 자회사가 설립되었음에도 불구하고 국가의 정책변경을 계약해지의 사유로 열거하고 있는 점 등은 추가적인 개선이 필요하다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 경영의 독립성 및 자율성을 보장하기 위하여 2020.6. 자회사 4개사와 '자율경영협약서'를 체결한 사실이 인정된다. 동 협약서의 구체적 내용을 보면, '자율 책임 경영체제를 확립하고 상호 자율적인 경영 보장', '자회사의 안정적 업무수행에 필요한 주요 설비와 직원의 역량강화에 필요한 사항을 지원',

‘자회사 근로자의 처우 및 근로조건 개선을 위해 상호 협력’, ‘원하청 노사협의체 운영을 통해 협의’ 등 내용이 포함되어 있다. 이같은 경영협약의 체결은 자회사 경영의 독립성을 보장하고, 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하도록 하려는 정부의 방침에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만 동 협약서에서 주요 설비의 자회사 이관 등 실질적 지원 사항이 명시되지 않았고, 자회사 소속 근로자의 처우개선에 관하여 시중노임단가 적용 등 구체적 방안이 제시되지 않았으며, 노사공동협의회 운영 등 공동이익 증진을 위한 방안도 포함되지 않았으므로 향후 개선이 필요할 것으로 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 모·자회사 노사가 모두 참여하는 원하청 노사협의체를 구성하여 모기관의 권한, 책임 한계를 명확히 하고, 자회사 경영 투명성 강화 및 모·자회사 간 소통 및 연계성 강화를 위한 논의를 진행하였으며, 자회사별로 실무협의 분과를 구성하여 운영하고 자회사 노동조합의 참여를 통해 근로자 대표성을 확보하였다. 이와 같이 자회사 노동조합의 참여를 보장하는 원하청 노사협의체를 구성하여 운영하며, 실무협의 분과를 통한 소통 노력과 이를 통한 자회사 위탁인건비 전용 금지, 근로시간 단축, 불합리한 차별 금지 등을 협의한 실적과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모·자회사 노사공동협의회 운영을 위한 기본원칙을 규정화시켜 상시적이고 안정적으로 운영토록 하는 노력이 필요하며, 자회사의 운영 및 자회사 근로자의 처우개선뿐만 아니라 모·자회사의 공동 이슈를 안건으로 상정하여 상호이익을 위한 논의가 진행되도록 하고, 실질적 운영을 담보하기 위하여 본회의 운영주기의 적절성에 관한 검토를 진행하고, 자회사 근로자들의 다양한 의견청취를 위하여 근로자 대표 위촉 기간 등에 대한 추가적인 검토가 필요하다고 평가된다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여 교육훈련계획(안), 의자 교체 등 물품 지원, 유니폼 및 승무장비 지급, 근무지 및 숙소 에어컨 점검, 상조회 운영, 자격수당 지급조건, 인터넷 설치, 건널목 순간온수기 설치, 일용직근로자 체육행사비 지급, 직급 및 직책 신설, 역장 및 그룹장 선임 기준 마련, 행정서류 간소화, 근태시스템 개선, 경조사 청원휴가 관련 개선, 현업직원 본사 근무제도,

주차장 프로그램 개발 등에 대하여 협의하였으며, 일부 사항은 실제 시행하였다. 또한, 노동이사제를 도입하고 있는 서울시 산하기관을 방문하고, 노동이사제 노사협의 실행기구를 운영하여 여러 차례에 걸쳐 노동이사제 도입 방법 등을 논의했으며, 자회사는 기타공공기관으로서 공공기관 경영정보 공개시스템을 통해 통합공시를 시행하고 있다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하고 각종 현안에 대하여 협의하여 실행하는 등 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하려고 하고, 공공기관 경영정보 공개시스템을 통해 경영정보를 공시한 것은 노사 간 협력관계 구축과 경영 투명성 확보를 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하는 노력을 지속할 필요가 있다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관의 자회사 3개사(코레일관광개발, 코레일테크, 코레일네트웍스)에는 자체 사내근로복지기금이 설립되어 있으며, 전년도 당기순이익, 소요재원 등을 감안하여 출연율 기준 범위 내에서 출연을 하고 있으며, 동 기금을 통해 경조비 지급, 콘도회원권 구입, 복지포인트 지급 등 자회사 근로자의 복리후생을 증진하기 위해 노력하고 있다. 다른 1개사(코레일로지스)는 모기관이 매년 별도 예산을 편성하여 경조비 지급, 콘도회원권 구입, 복지포인트 지급 등 자회사 근로자의 복리후생을 증진하기 위해 지원을 하고 있다.

- 모기관의 사내근로복지기금을 공동으로 활용하거나 공동근로복지기금을 설립한 것은 아니지만, 자회사 중 2개사(코레일테크, 코레일네트웍스)가 자체적으로 사내근로복지기금을 설립하여 직원 복지 향상을 위해 노력한 것은 사내근로복지기금 활용을 위한 노력과 성과로 평가된다. 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금 협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 4개의 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영에 필수적인 수준의 행정지원을 위해 각각 숙사사업팀(코레일관광개발, 4명), 광역운영·신사업처(코레일테크, 6명), 역환경서비스본부(코레일네트웍스, 95명), 철도지원단(코레일로직스, 7명)을 독립적으로 직원들의 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비를 4.5%(국가계약법상 최대 9%)로 체결하였으며 이윤율을 4.5%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하였다. 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 적절한 관리비 및 이윤 보장을 권고하는 정부 정책에 비추어 충분한 수준이라고 평가되지 않는다. 따라서 모기관은 향후 계약 체결 시 자회사의 재정적 안정성을 제고하기 위하여 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부적인 기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 시스템 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 자회사별로 자체 교육계획을 수립토록 하고 그에 따른 교육훈련 예산을 지원하며, 자회사의 전문인력 양성을 위한 교육훈련 플랫폼을 구축하여 지원하고, 자회사의 인사, 재무, 노무 등 취약분야에 대해 경영 컨설팅 및 조직문화 개선 TF 운영, 혁신스쿨 운영, 조직문화 개선 간담회 등을 통해 조직문화 개선 노력과 건전한 조직문화 구축을 위한 통합신고 채널 운영 등을 하였다. 또한, 자회사별로 열차 사고 대비 교육에 교육장과 강사 무상지원, 21년 이후 모기관의 철도 전문교육 인프라 지원, 모·자회사 합동 근무 및 현장교육 후 업무이관 등을 진행할 예정이며, 한국노인인력개발원과 MOU 체결 등을 통해 조직문화 개선 등을 진행하였다.

- 이와 같이 자회사의 자체적 교육훈련계획 수립에 예산지원을 통해 독립적이고 전문적인 교육훈련제도 도입이 가능토록 지원하고, 모기관의 전문역량을 자회사에 전수하며 이를 위한 인프라 지원 및 컨설팅 지원, 모·자회사의 상호존중 조직문화 형성을 위한 통합신고 채널 운영 등 노력한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관 내에 자회사 전담 부서 또는 인력을 배정하여 체계적인 지원이 될 수 있도록 하고, 자회사의 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 예산 지원방안을 구체화할 필요가 있으며, 교육훈련체계를 수립할 때 자회사 근로자들의 의견을 청취하여 수용성 제고하고 참여유인책을 마련하는 등의 노력이 필요하다. 또한, 상호존중 조직문화 형성과 발전 및 확산을 위하여 모·자회사 노사담당 합동 워크숍을 포함하여 보다 다양한 소통채널 확보 및 운영방안에 대한 추가적인 모색이 필요하다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 취업규칙, 직제규정, 인사규정, 채용규정, 보수규정에 따라 인사관리를 하고 있으며, 비정규직 채용 사전심사제를 확대하여 운영하고 있는데, 용역근로자를 포함하여 1개월 이상 모든 기간제근로자는 채용계획서를 제출하고 채용 검토 및 인원배정-예산편성-채용 및 관리의 절차를 거치는 것으로 되어 있다. 이로써 자회사 개선대책을 비교적 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사는 공개경쟁을 통한 공정·투명한 CEO 선임절차를 진행하였는데, 공개모집 절차 후 내·외부위원 등을 통해 CEO를 선임한 절차를 보면 공개모집-서류심사-면접심사-인사검증-이사회-주주총회 절차를 거치고 있지만, 별도의 임원선임 규정은 확인하지 못했다. 따라서 자회사의 임원선임 규정을 제정할 필요가 있다.

- 코레일관광개발은 직종별 동일가치노동 동일임금 취지 및 업무수행 내용을 고려하여 임금체계를 설계하였지만, 직무별로 직무등급을 차등하는 것은 아직 실현하지 못했으며, 임금수준 개선율에 관한 자료는 없다. 코레일네트웍스는 위탁사업별·직렬별로 보수구조가 복잡·다양하여 그 구조를 간소화하고 직렬을 재정비하였지만 임금체계의 정확한 내용은 파악하기 어려우며, 명절상여금(연간 80~100만원), 식대(13만원), 복지포인트(연간 40만원)를 제공하는데, 임금수준 개선율은 확인할 수 없다. 코레일로지스의 임금체계 자료는 없으며, 복지포인트(40만원), 명절상여금(80만원) 등 약 120만원의 인건비가 인상되었고, 경영평가 성과급을 지급하며 교대제 근무자에게 관공서 공휴일 수당(년 15일)이 지급되고(2019.7월 도입), 식대는 월 10만원에서 월 13만원으로 30% 인상되었으며

업무에 따른 위험수당도 지급되고, 임금수준 개선율은 확인할 수 없지만 경영평가성과급 지급으로 10%를 초과할 것으로 추측할 수 있다. 이로써 위 자회사는 모두 자회사 개선대책을 좀 더 충실하게 이행하려는 노력이 필요한 것으로 평가된다. 코레일테크는 직무특성을 반영하여 전기, 통신, 신호별로 차등 직무급을 설계하였는데, 임금구성이 고정급(기본급, 직책수당, 안전수당, 자격수당, 단계급, 복리후생비)+변동급(성과급)으로 되어 있어, 제한적인 직무급으로 판단된다. 복지급여는 식비(13만/월), 명절상여(80만/년), 복지포인트(40만/년) 등이며, 경평상여금을 지급하는데, 경평상여금 지급으로 임금개선율은 10%를 초과할 것으로 추측된다. 이로써 자회사 개선대책을 비교적 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “55.65점”으로 평가한다.

한국철도기술연구원

총 평

○ 한국철도기술연구원은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 7개 정부출연 연구기관(한국건설기술연구원, 한국과학기술연구원, 한국기계연구원, 한국에너지기술연구원, 한국지질자원연구원, 한국천문연구원, 국가보안기술연구소)과 공동으로 출연하여 자회사를 2019.11. 설립하였고, 8개 기관에서 공동으로 출연한 설립자본금 총 185백만원 중 25백만원을 출연하였다. 모기관의 정관에 자회사 설립, 출연, 업무위탁 등에 관한 근거를 마련하지 않은 점, 시중노임단가를 적극 반영한 것으로 보기 어려운 점, 자회사 관련 용역계약서와 과업지시서를 제출하지 않은 점, 경영협약서에 주요 설비의 자회사 이관 등 지원에 관한 사항이 포함되지 않은 점, 공동자회사는 비영리 재단법인으로 이윤을 추구하는 것은 아니지만 재정적 안정성이 높다고 보기 어려운 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 자회사 운영의 전문성 제고를 위해 산업안전 대행 등에 대한 컨설팅을 시행하여 현장 안전점검 및 안전지도 방문 등을 반기·분기별로 1회 실시할 예정인 점, 컨설팅을 통해 정교하게 구성된 직무급을 도입한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 일반관리 외에 자회사 전문성 제고를 위한 체계적인 지원방안을 마련하고, 자회사 노사협의회 설치 및 운영, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시 등에 대해 개선노력이 필요하다. 모기관에 사내근로복지기금이 설립되어 있지 않다는 점을 감안하여 자회사 근로자의 복리후생 증진을 위해 다양한 방안을 강구할 필요가 있다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 8개 기관이 공동으로 출연하여 자회사를 2019.11. 설립하였다. 모기관은 자회사 설립을 위해 주무부처의 비영리법인 설립허가를 받았고, 자회사의 정관을 제정하였으나,

모기관의 정관에 자회사 설립, 출연, 업무위탁 등에 관한 근거를 구체적으로 마련하지 않았다. 따라서 모기관은 향후 모기관 정관에서 명확하게 자회사 설립과 업무위탁, 정규직 전환 정책의 취지를 반영하는 등 개선할 필요가 있다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 8개 기관이 공동으로 출연한 설립자본금 총 185백만원 중 25백만원을 출연하였다. 한편 8개 기관과 자회사가 체결한 업무협력협약서 제4조(출연금 출연 방법)에 의하면, 출연금 조정이 필요할 경우 이사회 심의를 통해 조정할 수 있도록 하고 있다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 장비의 소유가 용역업체인 경우 출연연구기관이 용역업체가 소유하고 있는 장비를 구매한 후 자회사로 이관 협조 요청을 하였다. 그러나 실제로 추가적인 이관은 없는 상황이다. 향후 모기관은 자회사의 안정적 운영을 위해 보다 구체적인 이관 계획 수립과 실행이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관을 포함한 8개 기관이 공동으로 출연하여 설립한 자회사와 시설관리, 미화, 조리 업무를 위탁하는 업무협약을 체결한 점은 실질적으로 단일 통합계약으로 전환한 것과 동일한 결과이므로 적절한 조치를 취한 것으로 평가된다.

- 계약의 합리성과 관련하여 출연금 규모의 결정에 있어서 시중노임단가를 100% 반영하였다거나, 시중노임단가 변경시 이를 계약금액에 반영하는 등의 노력을 확인할 수 없는 점에 대해서는 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다. 또한 자회사 전환 전후의 낙찰률 또는 원가계산가격의 적용 비율을 확인할 수 있는 자료가 적시에 제출되지 않아 모기관의 노력을 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었으므로, 모기관은 향후 평가에 관련된 자료를 평가위원회에 성실하게 제출할 필요가 있다고 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 모기관이 분기별로 매분기 시작월에 자회사에 출연금을 출연하는 방식은 긍정적으로 평가된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 평가지표에 해당하는 자료를 제출하지 아니하였다. 위수탁업무와 관련하여 과업의 내용과 당사자의 권리 의무를 명시한 계약서 및 과업지시서가 존재해야 하는바, 기존 용역계약서의 문제점과 개선방안을 검토한 위수탁계약서, 과업지시서를 마련해야 할 것으로 판단된다. 모기관은 향후 평가에 관련된 자료를 평가위원회에 성실하게 제출할 필요가 있다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관 등 공동출연 연구기관은 자회사와 2020.1. 업무협력협약서를 체결한 바 있다. 동 협약서의 구체적 내용을 보면, '미화 및 시설관리, 조리업무 분야의 업무협력 추진', '출연금 출연 및 조정의 방법', '협약의 해석상 이견 발생 시 상호협의로 조정' 등 내용을 확인할 수 있다. 이같은 협약서의 체결은 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하도록 하려는 정부 방침에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만 협약서를 보면 자회사의 자율성 및 독립성 보장의 원칙이 명시되지 않은 점, 주요 설비의 자회사 이관 등 지원에 관한 사항과 노동자 처우개선 사항, 노사공동협의회 등 공동이익 증진방안 등이 포함되지 않은 점이 확인되며, 향후 개선이 필요할 것으로 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 자회사는 노사협의회 및 단체교섭과 협약 체결, 임금교섭 등을 진행 중이며, 모·자회사 노사공동협의회는 진행되지 않은 것으로 판단되고, 자회사 노사협의회 및 자회사 노동조합과의 임단협 진행 등이 확인된다.

- 모·자회사 노사공동협의회는 모·자회사의 노동조건, 작업환경, 복지 등 공동이익 증진방안을 적극적으로 협의하기 위한 기구로서 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따른 노사협의회 및 단체교섭 등과는 그 성격을 달리하므로, 모·자회사 노사공동협의회의 상시적인 운영체계 확립을 통해 자회사 운영과 관련된 문제 해결뿐만 아니라 모·자회사 간 경영협력 방안 등을 구체적으로 논의할 수 있도록 해야 할 것이며, 운영할 때는 회의 주기 및 자회사 근로자 대표 선정 방법을 적절히 검토하는 등 의견청취 과정의 정당성을 확보하기 위한 노력이 필요하다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회 규정을 제정하고 공공운수노조·공공연구노조·공공연대노조 공동교섭단과 공동노사협의회를 구성하였으며, 근로자의 직접·비밀·무기명 투표로 근로자 위원을 선임하는 내용으로 단체협약을 체결하였고, 노사협의회 구성방법, 소집 주기, 근로자 위원 선임 등 세부운영 절차를 협의하였다. 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위해 별도로 조치한 사항은 없으며, 자회사 홈페이지(stfma.or.kr)에 재단 소개, 업무범위 등을 공시하였다.

- 자회사가 노사협의회 규정을 제정하고 공공운수노조·공공연구노조·공공연대노조 공동교섭단과 공동노사협의회를 구성·운영하기로 한 것은 노사 간 협력관계 구축을 위한 노력과 성과로 평가되지만, 관련 법률 및 정부의 권고 등에 따라 정기회의 개최, 고충처리위원 선임 등을 조속히 이행할 필요가 있다. 또한, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 자회사 홈페이지에 별도 게시판을 개설하고 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조해 공시 항목을 정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관에 사내근로복지기금이 설립되어 있지 않아 모기관 사내근로복지기금을 활용하거나 공동복지기금을 설립하는 것은 불가능하지만, 명절상여금, 복지포인트, 피복비, 건강검진 등을 위한 예산을 책정하여 자회사 근로자의 복리후생 증진에 노력하고 있다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 8개 기관이 공동으로 자회사 조직을 설계하면서 자회사 운영에 필요한 지원을 위해 경영관리팀을 별도로 구성(7명)하여 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 공동자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 비영리 재단법인인 공동자회사는 이윤 추구를 목적으로 하지 않아 다른 자회사에 비해 재단법인의 재정적 안정성이 높다고 보기도 어려웠다. 비록 모기관은 부가가치세(면세분) 및 이윤 등은 자회사 직원의 처우개선에 활용하고 있다고 설명하고 있으나 자회사가 안정적이고 독립적으로 운영되기 위해선 향후 모기관의 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 시스템 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 자회사의 세부 업무에 따라 법정 전문교육을 시행하고, 산업안전 대행 등에 대한 컨설팅 시행을 통해 현장 안전점검 및 안전지도 방문 등을 반기·분기별로 1회 실시키로 하였으며, 시설관리단 관리본부장과 현장직 근로자들의 간담회 및 사업소장 회의 등을 진행하여 업무 협조성을 높이고, 2021년부터는 자회사 업무 전문성 제고를 위한 교육계획을 수립하여 추진할 예정이다. 이와 같이 자회사의 세부 업무에 따른 전문교육과 컨설팅 시행을 통해 산업안전보건체계 구축, 다양한 회의체 운영을 통해 자회사 운영의 효율성을 높이고 2021년 교육훈련체계를 수립하여 운영을 위한 준비를 진행하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 공동자회사라는 특성에 맞도록 모기관 내에 자회사 전담 부서 지정이나 전담 인력을 배치하여 체계적인 지원이 될 수 있도록 하고, 자회사의 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 중장기 계획과 예산 지원방안 등을 구체화시킬 필요가 있으며, 교육훈련체계를 수립할 때 자회사 근로자들의 의견을 청취하여 수용성을

제고하고 참여유인책을 마련하는 등과 같은 노력이 필요하다고 평가된다. 또한, 모·자회사 노사 공동워크숍 등 다양한 소통채널 활용 및 확산 노력 등을 통해 상호존중의 조직문화 형성방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 취업규칙, 직제규정, 인사규정, 채용규정, 보수규정에 따라 공무직을 관리하고 있으며, 비정규직 사전심사제는 확인하지 못했다. 비정규직 채용 사전심사제를 도입하려는 보완작업이 필요하다.

- 자회사의 이사회는 관리본부장 선임방법, 임원추천위원회 구성 등 선임 절차를 결정하고, 임원추천위원회가 추천한 사람 중에서 관리본부장을 선임한 후 이사장이 임명하도록 되어 있으며, 별도의 임원선발규정은 없다. 자회사의 임원선임 규정을 제정할 필요가 있다.

- 자회사는 직무특성 및 숙련을 반영한 임금체계를 만들었다. 이 임금체계에는 직무특성별(직무난이도, 역할 및 책임 정도) 직무등급과 숙련(근무경력 및 직무수행 경험 등)에 따른 승급단계(최대 6단계)를 반영하였다. 또한, 직무등급 내에서 승급단계별로 10%~16% 인상하였고, 2020년 임금격차 해소 실시 → 2022년 동일가치노동의 동일임금 지급 원칙 달성 → 임금격차 해소 후 직무급 기반 임금체계의 과정을 거칠 예정이다. 이로써 자회사 개선대책을 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “28.08점”으로 평가한다.

한국청소년활동진흥원

총 평

○ 한국청소년활동진흥원은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 2018년 자회사를 설립하고 자본금 1억원을 100% 출자하였다. 모기관이 정관 개정을 통해 자회사 설립 근거 및 업무위탁 근거를 마련한 점, 분기별 선지급 계약대금 지급방식을 도입한 점, 자회사 경영·인사권 침해 방지를 위한 개선사항을 도출한 뒤 이를 반영해 위탁계약을 변경 완료한 점, 경영협약을 체결한 점, 적정한 수준의 일반관리비를 책정한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 일방적으로 과업 내용에 포함시킬 수 있는 계약조항이 존재하는 점, 경영협약서에 주요 설비의 자회사 이관 등 지원사항이 명시되지 않은 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 센터 단위의 상생협의회와 본부 단위의 지속발전가능협의회 등 투트랙을 운영하고, 근로자 이사회 참관제를 도입한 것, 지속발전가능협의회 회의를 통해 교육지원 협력에 합의하고, 임원추천위원회 운영규정을 두고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동 이슈에 대한 논의 진행, 자회사 전담 부서나 전담 인력 등을 지정하여 안정적 지원 등에 대해 개선노력이 필요하며, 모기관에 사내근로복지기금이 설립되어 있지 않다는 점을 감안하여 자회사 근로자의 복리후생 증진을 위해 다양한 방안을 강구할 필요가 있다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 2018년 자회사를 설립함에 따라 2020년 정관 개정을 통해 자회사 설립 근거 및 업무위탁의 근거를 마련하게 되었다. 모기관 정관 제4조의2를 보면 '활동진흥원은 사업의 효율적인 관리와 운영을 위하여 출자회사를 설립할 수 있다', '활동진흥원은 국립청소년수련시설의 미화, 경비, 시설관리 등을 출자회사에 위탁하여 운영할 수 있다'고 규정하고 있다. 이같은 규정은 정규직 전환 정책의 취지를 반영한 자회사 설립 및 위탁의 근거에 해당하므로 긍정적으로 평가된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자본금 1억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관의 자회사 설립 초기비용은 예비비(보유자금) 3천만원을 포함하여 1억원으로 경비업법에 의한 최소 설립 자본금을 반영한 것이고, 자본금과 관련하여 추가적인 실적이나 향후 계획은 없는 상황으로, 자본금 1억원은 전체 자회사의 자본금 평균치인 7.4억원에 못 미치는 금액이므로 정기적으로 자본금 증자 등 안정성을 제고할 수 있는 조치가 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모·자회사 실무진 및 근로자 대표 등과의 관련 사안에 대한 협의를 추진하여, 제공 시설 및 설비 내역을 포함하여 위탁계약을 체결하였으며, 실제로 기계설비 등 121식 이관 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 향후 자회사의 안정적 운영을 위해 보다 구체적인 이관 계획 수립과 실행이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 기존에 6개의 독립 용역계약 형태로 운영되던 것을 자회사 설립 이후에 단일 통합계약으로 전환하였다.

- 계약의 합리성과 관련하여 자회사 전환 이후 시중노임단가 대비 월급여 적용율이 상승한 점, 관행에 따른 낙찰률 적용을 배제한 점에서도 모기관의 노력이 인정된다. 다만 시중노임단가 상승을 계약금액에 반영하는 방안을 예정하지 않고 있는 점에 대해서는 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 모기관이 분기별 선지급 방식을 도입하고, 자회사 청구로부터 5일 이내에 지급 완료하는 점도 긍정적으로 평가된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 자회사와의 위탁계약서를 검토하여 자회사 경영·인사권 침해 관련 13건, 부당한 업무지시 41건, 과도한 복무규율 2건, 기타 문구순화 등 자체개선 5건 등

61건의 개선사항을 도출한 뒤 2020.8.31. 국립청소년시설 관리용역 위탁계약을 변경 체결하였다.

- 그러나 일부 업무대상에 대하여 모기관이 일방적으로 과업 내용에 포함시킬 우려를 전적으로 배제할 수 없는 조항이 존재하는 점, 모기관이 자의적 판단으로 재청소를 수차례 강제할 우려가 있는 조항이 있다는 점 등은 추가적인 개선이 필요하다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 경영의 독립성 및 자율성을 보장하기 위하여 2020.8. 자회사와 경영협약을 체결한 사실이 인정된다. 동 협약서의 구체적 내용을 보면, '자회사 경영의 독립성, 안정성, 전문성 및 근로자 처우개선 등 자율적 운영을 보장', '자회사 운영의 전문성 제고를 위한 교육훈련 등 적극 협조', '모·자회사 간 노사가 참여하는 공동협의체를 운영' 등 내용이 포함되어 있다. 이같은 경영협약의 체결은 자회사 경영의 독립성을 보장하고, 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하도록 하려는 정부의 방침에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만 동 협약서에 주요 설비의 자회사 이관 등 지원 사항이 명시되지 않았고, 자회사 소속 근로자의 처우개선에 관하여 시중노임단가 적용 등 구체적 방안이 제시되지 않았으므로 향후 개선이 필요할 것으로 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 경영협약서에 모·자회사 간 상생협력 방안 모색을 위해 노사공동참여 협의체 설치조항을 명시하여, 계약이행 모니터링, 상생협력협의회 의견 조율, 현안 해결 협력 등을 위한 지속발전가능협의회, 자회사 처우개선 등을 위한 상생협력협의회 등을 설치 및 운영하며, 근로자 대표성 확보를 위하여 2명의 자회사 근로자 위원을 추가 위촉하였다. 이와 같이 경영협약을 통한 모·자회사 노사공동협의회 운영 구체화, 센터 단위의 상생협의회와 본부 단위의 지속발전가능협의회 등 투트랙 운영, 자회사 근로자의 대표성 확보를 위한 노력 등은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모·자회사 노사공동협의회 운영을 위한 기본원칙을 규정화시켜 상시적이고 안정적으로 운영토록 하는 노력이 필요하며, 자회사의 운영 및 자회사 근로자의 처우개선뿐만 아니라 모·자회사의 공동 이슈를 안건으로 상정하여 상호이익을

위한 논의가 진행되도록 하고, 근로자 대표를 선정할 때 근로자들의 의견을 충분히 대변할 수 있도록 근로자 대표 선정절차 등에 대한 추가적인 검토가 필요하다고 평가된다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여 경영실적, 그룹웨어 운영, 예산 및 지출 현황, 촉탁직 시행, 근무평가에 따른 보직인사, 근무시간 관리, 업무지원 및 소통채널 강화, 유니폼 구매, 정년, 상생협의회 운영 등에 대하여 보고·협의하였으며, 일부 사항은 실제 시행하였다. 또한, 주주총회 의결을 통해 노사협의회 근로자 위원 중 1인에게 이사회를 참관하게 하고 의장의 동의를 얻어 발언할 수 있도록 하는 근로자 이사회 참관제를 정관에 반영하였으며, 모기관의 홈페이지에 자회사의 일반 현황, 기관 운영, 주요사업, 경영성과, 기타사항을 공시하였다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하고 대표이사가 정기회의에 참석하는 등 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하려고 하고, 모기관의 홈페이지에 모기관의 자율공시 항목을 참고하여 자회사의 일반 현황 등 11개 항목을 공시하였으며, 근로자 이사회 참관제를 도입한 것은 노사 간 협력관계 구축과 자회사의 경영 투명성 확보를 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 근로자 이사회 참관제 시행 경과 등을 감안하여 노동이사제 도입을 검토하고, 자회사 홈페이지를 개설하여 경영정보 공시를 위한 별도 게시판을 마련하고 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조하여 공시 항목을 확대하고 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관은 모기관에 사내근로복지기금이 설립되어 있지 않아 모기관의 사내근로복지기금을 활용하거나 공동복지기금을 설립하는 것은 불가능하지만, 추후 기금이 조성되면 모기관과 자회사가 협력하여 자회사 근로자의 복리후생을 증진하기 위해 적극적으로 노력할 예정이다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금 협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과

수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영을 위해 3명의 행정 인력을 두어 직원들의 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비를 8.83%(국가계약법상 최대 9%)로 체결하였으며 이윤율을 1.1%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하였다. 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 적절한 이윤 보장을 권고하는 정부 정책에 비추어 충분한 수준이라고 평가되지 않는다. 따라서 모기관은 향후 계약 체결 시 자회사의 재정적 안정성을 제고하기 위하여 이윤율을 상향 조정하는 등의 개선의 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부적인 기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 시스템 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 지속발전협의회 회의를 통해 모기관의 교육지원 협력에 합의하고, 자회사 전문성 제고를 위한 교육훈련 및 내부강사 Pool 구성, 전문 연수 등 교육과정 정보제공 등을 진행하고, 관리자 전문경력 향상을 위한 프로그램 개발 및 지원방안 마련, 업무별 경력경로 수요 파악 및 정보제공, 경력개발 목표 및 계획 상담을 진행하며, 모·자회사 노사담당 합동워크숍을 통해 주요 현안 해결에

노력하였다. 이와 같이 자회사 전문성 강화에 대한 모기관의 지속적인 지원에 합의하고, 업무별, 역량별 교육과정에 대한 정보제공 및 지원방안 마련, 경력경로 개발을 위한 상담 등을 진행하며, 모·자회사 노사담당 합동워크숍을 통해 소통 및 문제해결에 노력한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관 내에 자회사 전담 부서 또는 인력을 배정하여 체계적인 지원이 될 수 있도록 하고, 자회사의 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 예산 지원방안을 구체화할 필요가 있으며, 교육훈련체계를 수립할 때 자회사 근로자들의 의견을 청취하여 수용성을 제고하고 참여유인책을 마련하는 등의 노력이 필요하다. 또한, 상호존중 조직문화 형성과 발전 및 확산을 위하여 모·자회사 노사담당 합동워크숍을 포함하여 보다 다양한 소통채널 확보 및 운영방안에 대한 추가적인 모색이 필요하다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 인사, 복무, 보수 규정에 따라 인사관리를 하고 있으며, 제5차 주주총회 의결(2020.8.28.)을 통해 인사·보수 등에 관한 규정에 비정규직 사전심사제를 포함하여 개정하였는데, 여타 기관의 사전심사제보다는 덜 구체적이다. 이로써 자회사 개선대책을 비교적 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사는 제5차 주주총회를 통해 임원추천위원회 운영 규정을 제정하였는데, 상세하게 규정되어 있는 편이다. 이로써 자회사 개선대책을 비교적 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사는 가이드라인(2017.7.)에 따라 전환 전 동일 직군 간 상이한 임금을 전환 후 직군 간 기본연봉으로 동일하게 편성하고, 직무와 능력에 따른 공정한 보상을 위해 직무 및 선임 수당을 규정화하였는데, 직무급제와는 거리가 있다. 또한, 자회사 전환 전·후 적정수준 임금지급 및 시중노임단가 적용을 위한 노력으로 자회사 설립(2019년) 당시 임금인상률은 평균 14%이었고 2020년에는 평균 8.9%이었다. 이로써 자회사 개선대책을 좀 더 충실하게 이행하려는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “64.38점”으로 평가한다.

한국토지주택공사

총 평

○ 한국토지주택공사는 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위해 2018년 자회사 두 곳(엘에이치사옥관리, 엘에이치상담센터)을 설립하고 각각 자본금 9.9억원과 7억원을 100% 출자하였다. 모기관이 법률에 자회사 설립에 관한 법적 근거를 마련한 점, 자회사 당기순이익을 전액 자회사 이익금으로 유보한 점, 계약대금 지급과 관련하여 선금 지급방식을 시행하였거나 추진 중인 점, 내부방침이나 사업량 변화를 이유로 계약을 해지할 수 있도록 한 조항 등을 개선한 점, 필수 행정인력을 지원한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 계약 해지와 관련하여 '대행업무를 소홀히 하여 문제가 발생한 경우'와 같이 불명료한 조항이 존재하는 점, 경영협약을 체결하지 않은 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 안전근로협의체 운영을 통해 모·자회사 및 공동노조의 협력과 이해증진을 위한 논의를 진행한 것, 교육 및 조직문화 개선프로그램 운영을 위한 예산을 경비 항목으로 반영한 것, 2021년부터 직무 전문성 고도화 교육을 지원할 예정인 것, 임금인상 차등으로 인한 내부갈등을 원활히 해소하기 위하여 2020년 하반기에 특별격려금을 지급한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동협의회 설치, 자회사의 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 중장기 계획과 예산 지원방안 구체화, 자회사 임원선발규정 마련, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시 보완, 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 근로자를 지원하기 위한 방안 마련 등에 대해서는 개선노력이 필요하다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기로 결정하고, 2018년 자회사를 설립하였다. 모기관의 자회사 설립 근거와 관련하여 한국토지

주택공사법 제8조에서 ‘공사는 이사회의 의결을 거쳐 제1항 각 호에 해당하는 사업 또는 이와 유사한 사업을 행하는 법인에 대하여 출자 또는 출연할 수 있다’고 정하고 있다. 이러한 법률 조항을 검토해 보면 모기관의 자회사 설립에 관한 법적 근거가 일부 마련된 것으로 인정된다. 다만 해당 조항만으로 자회사에 대한 업무위탁 근거가 마련되었다고 평가하기 어렵다. 따라서 모기관은 향후 법령 또는 정관 개정을 통해 자회사 설립과 업무위탁에 관해 구체적으로 규정하는 등 개선할 필요가 있다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 엘에이치사옥관리와 엘에이치상담센터 등 자회사 두 곳에 각각 자본금 9.9억원과 7억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 다만, 자본금과 관련하여 추가적인 실적이나 향후 계획은 없는 상황이며, 자회사 근로자가 500 ~ 1,000명 수준인 점을 고려하면, 현재 자본금 규모가 충분하다고 보기 어려우므로 정기적으로 자회사의 재무상태를 점검하고 그 결과에 따라 자본금 증자 등 안정성을 제고할 수 있는 조치가 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 설비 이관은 모·자회사 경영협약에 포괄적으로 명시하였고, 위수탁 과업내용서에 구체적으로 명시되어 있으며, 실제로 자회사 운영에 필요한 필수 설비 및 업무공간 지원(2018.10.~), 원활한 업무수행을 위한 업무장비 등 인수인계, 노후 전산장비 교체 및 각종 설비 구입비 지원(2019.10. 등), 장비·비품지원 및 관리체계 마련(2019.11., 2020.3.) 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 향후 자회사의 안정적 운영을 위해 보다 구체적인 이관 계획 수립과 실행이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 기존에 다수의 용역계약을 체결하였던 것을 자회사 설립 이후에 자회사별로 단일 통합계약으로 전환하였다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 시중노임단가 변경을 반영하여 계약금액을 조정한 점, 내부규정을 개정하여 자회사와 계약에 낙찰률 100%를 적용한 점도

긍정적으로 평가된다. 다만 예정가격 산정 시 시중노임단가의 88% 수준으로 노무비를 산정한 점에 대해서는 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 선금 지급방식을 시행하였거나 추진 중인 점, 대가 지급에 소요되는 기간을 대폭 단축하여 시행하고 있는 점에서도 모기관의 노력이 인정된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 2020.6. 자회사인 엘에이치사옥관리와의 협의를 통해 위수탁약정서와 과업내용서에 있는 부당·불공정 계약사항 12건을 발굴하여 개선하였다. 또한 기관은 2020. 1. 또 다른 자회사인 엘에이치주거복지정보와의 협의를 통해 위수탁약정서와 과업내용서에 있는 부당·불공정 조항 6건을 발굴해 위 약정서 등을 개정하였다. 개선의 구체적인 내용으로는, 모기관이 자회사 직원의 교체 또는 인사상 조치를 요구할 경우 자회사가 협조해야 한다는 취지의 조항, 자회사 노동자의 쟁의행위로 발생하는 채무불이행에 대해 모기관이 손해배상을 청구할 수 있도록 한 조항, 모기관이 자회사 업무수행을 평가한 뒤 시정 또는 보완 등의 조치를 취할 경우 자회사가 수용해야 한다는 취지의 조항 등이 삭제되거나 수정되었다.

- 그러나 계약해지와 관련하여 '대행업무를 소홀히 하여 문제가 발생한 경우'와 같이 불명료한 사유를 열거한 조항이 존재하는 점, 모기관이 자회사 직원의 교체 또는 인사상 조치를 요구할 경우 자회사가 이에 협조해야 한다는 취지의 조항이 여전히 남아있는 점, 모기관이 연장 휴일 야간근무를 자회사와 협의 없이 강제할 수 있다는 취지로 해석될 수 있는 조항이 존재하는 점, 모기관의 자의적 판단으로 횟수 제한 없는 재청소 또는 특별청소를 시킬 수 있다고 해석될 수 있는 조항이 존재하는 점, 용역이 정상적으로 수행되었더라도 결원이 있었다는 이유만으로 당연 감액을 예정하고 있는 조항이 존재하는 점, 기존 용역의 관행을 답습하여 작업 일보의 제출을 강제하는 조항이 남아있다는 점 등은 추가적인 개선이 필요하다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 설립과 함께 자회사 경영의 독립성과 자율성을 보장하기 위한 경영협약을 체결할 필요가 있으나, 평가 대상기간 중에 경영협약을 체결하지 아니하였으므로, 향후 자회사 운영의 자율성 보장 및 주요 설비의 자회사 이관 등

지원에 관한 사항, 자회사 소속 근로자의 처우개선에 관한 사항, 모·자회사 간 공동이익 증진방안을 포함하여 경영협약을 체결할 필요가 있다고 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 모·자회사 노사공동협의회 운영 등에 관하여 협의를 진행 중이거나 연착륙을 목적으로 안전근로협의체 운영을 통해 모·자회사 및 공동노조의 협력과 이해증진에 관해 논의 중이며, 모·자회사의 소통을 위해 자회사 노사협의회에 모기관의 대표자가 참여하고 있다. 이와 같이 모·자회사 노사공동협의회 설치 및 운영을 위해 협의를 진행하고, 소통 목적으로 모기관의 대표가 자회사 노사협의회에 참가하며, 안전근로협의체를 통해 상호 소통노력을 하고 있는 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모·자회사 노사공동협의회는 모·자회사의 노동조건, 작업환경, 복지 등 공동이익 증진방안을 적극적으로 협의하기 위한 기구이므로, 모·자회사 노사공동협의회의 상시적인 운영체계 확립을 통해 자회사 운영과 관련된 문제해결 뿐만 아니라 모·자회사의 경영협력 방안 등을 구체적으로 논의할 수 있도록 해야 할 것이며, 운영할 때는 회의 주기 및 자회사 근로자 대표 선정 방법을 적절히 검토하는 등 의견청취 과정의 정당성을 확보하기 위한 노력이 필요하다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여 퇴직연금 도입계획, 연차 사용 제한, 무선인터넷 설치 추진, 단체 장례복지서비스 협약, 실적수당 관련 평가기준안, 복지포인트 지급기준, 임금 체계 및 구조 개선, 직원 호칭 등에 대하여 보고하고 협의하였다. 자회사는 법령의 범위 내에서 노동이사제 등 근로자 참여 방안 도입을 검토하거나, 조직 융합 및 안정화에 집중하고 근로자 의견개진 창구 마련 등의 절차를 거쳐 노동이사제 도입을 추진할 예정이며, 자회사 홈페이지에 별도 게시판을 개설하여 조직도, 인력구성, 정관, 재무제표를 공시하거나, 조직도와 감사보고서를 공시하였다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하고 대표이사가 정기회의에 참여하여 각종 현안에 대하여 논의하는 등 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하려고 하고, 자회사 홈페이지에 일부 경영정보를 공시한 것은 노사 간 협력관계 구축과 자회사 경영 투명성 확보를 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 노사 협의,

컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조하여 공시 항목을 재조정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관은 모기관의 사내근로복지기금을 공동으로 활용하는 것에 대해 노동조합과 협의를 추진할 예정이며, 공동근로복지기금 설립 가능 여부 역시 검토 중이다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금 협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영에 필수적인 행정지원을 위해 경영지원처를 별도로 구성(15명)하여 직원들의 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 한편, 모기관은 상담사를 배려하기 위해 휴게공간이 있는 사옥을 모기관이 직접 임차하여 자회사에 제공하고 필요한 비품을 구매하여 자회사에 지급하는 등 적극적인 노력을 기울인 점이 인정된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비를 5.61%(국가계약법상 최대 9%)로 체결하였으며 이윤율은 6.9%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하였다. 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 적절한 관리비 및 이윤 보장을 권고하는 정부 정책에 비추어 충분한 수준이라고 평가되지 않는다. 따라서 모기관은 향후 계약 체결 시 자회사의 재정적 안정성을 제고하기 위하여 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부적인 기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 시스템 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 엘에이치사옥관리의 교육 및 조직문화 개선 프로그램 운영을 위한 예산을 경비 항목으로 반영하고, 2021년부터는 직무 전문성 고도화 교육을 지원할 예정인데, 이를 통해 교육실적이 2019년 대비 2.6배 상승하였으며, 모기관의 교육장소 대여와 온라인 교육이수를 근로시간으로 인정해 수당을 지급하고, 직무별 업무 전문성 강화 교육과 모기관 주관 자회사 안전보건 제안·포상 제도 운용을 통해 참여 유인을 확대하였으며, 상호 이해도 증진을 위한 워크숍, 자회사 직렬별 현장책임자 워크숍, 모·자회사 업무협의회 운영 등을 통해 소통 채널 구축을 진행하였다. 또한, 모기관은 엘에이치주거복지정보의 상담 지원 TFT 구성으로 워크숍, 분기별 정기회의, 소그룹회의 등을 운영하여 업무지원과 정보공유를 진행하고. 자회사 근로자 교육 및 조직문화 개선 프로그램에 대한 예산 지원과 경력경로 개발을 위한 현장답사 프로그램 등을 운영하고, 상생협력 간담회를 정기적으로 운영하며 감정노동자 보호 지원센터 구축, 스트레스 관리 프로그램을 운영하였다.

- 이와 같이 경비 항목으로 자회사의 교육비 예산을 반영하여 지원하고, 2021년 교육지원 계획이 마련되어 있으며 교육장소 대여 및 교육시간 근로시간 인정을 통한 인건비 지원 등을 통해 자회사의 독립적이고 전문적 교육체계 수립을 지원하고, 다양한 소통채널을 통해 상호존중 조직문화 형성을 위해 노력한 것, 또한 모·자회사 상담 지원 TFT를 통해 지속적이고 안정적으로 모기관의 자회사 지원 체계를 구축하고 경력경로 개발 프로그램 운영과 감정노동자 보호제도 운용, 상생협력 간담회 등을 통해 조직문화를 개선하려는 노력 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사의 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 중장기 계획과 예산 지원방안을 구체화할 필요가 있으며, 자회사의 교육훈련체계를 수립할 때 자회사 근로자들의 의견을 청취하여 수용성을 제고하고 교육훈련에 대한 참여유인책을 마련하는 등의 노력이 필요하다. 또한, 모·자회사 노사 공동워크숍 등 다양한 소통채널 활용 및 확산 노력 등을 통해 상호존중의 조직문화 형성방안 모색이 필요하다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 인사관리규정, 인사규정 시행세칙에 따라 인사관리를 하고 있으며, 비정규직 채용과 관련하여 채용계획 수립단계에서 인사위원회 심의 및 의결을 거치도록 되어 있고, 사전심사제를 준용하여 휴직대체 인력 등 비정규직 8명을 채용하였지만(2020.2월 6월 7월 등), 사전심사제 규정은 확인되지 않았다. 비정규직 채용 사전심사제를 도입하려는 보완작업이 필요하다.

- 자회사는 상법상 주식회사로서 주주 의결로 CEO 선임이 가능하므로 공정성이 저해될 우려가 있기 때문에, 공정성 강화를 위해 공기업·준정부기관의 임원추천위원회 운영규정을 준용하고 있지만, 임원선발규정은 미비한 상태이다. 자회사의 임원선임 규정을 제정할 필요가 있다.

- 엘에이치사옥관리는 합리적 임금체계 마련을 위하여 외부 컨설팅을 시행하였고, 시중노임단가 인상에 따른 노무비 증가 총액을 합리적으로 재배분하였으며, 임금인상 차등 인한 내부갈등을 원활히 해소하기 위하여 2020년 하반기에 특별격려금(1백만원/1인, 총10억원)을 지급하였다. 엘에이치주거복지정보는 외부 컨설팅 용역 결과를 반영하여 직무등급별 기본급 산정방식 개선을 추진하였는데, LH 자회사 성과평가제도 구축 등 운영체계 개선 용역(2020.5월~11월)을 통해 서비스 품질(상담 응대율 등)을 기반으로 성과평가 기준을 마련하였다. 또한, 자회사 설립 후 임금이 연간 600만원 인상되었고(29% 인상), 용역에서 자회사로 전환되면서 임금이 연간 500만원 상승하였으며 2019년 시중노임단가 인상률 반영으로 연간 100만원 상승하였고 2020년 특별격려금 지급으로 연간 200만원 상승하였다. 이로써 자회사 개선대책을 비교적 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “50.81점”으로 평가한다.

한전원자력연료(주)

총 평

○ 한전원자력연료는 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위해 2019.1. 자회사를 설립하고 자본금 3억원을 100% 출자하였다. 모기관이 자회사 결산이익을 배당하지 않고 잉여금으로 적립한 점, 예정가격을 산정할 때 시중노임단가의 100%를 적용하고 있는 점, 두 차례에 걸쳐 부당·불공정 조항을 개선해 변경계약을 체결한 점, 경영협약을 체결하고 적정한 수준의 이윤율과 일반관리비를 책정한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 정관의 해당 조항만으로 정규직 전환을 위한 자회사 설립과 업무위탁에 관한 근거로 보기에 부족한 점, 경영협약서에 주요 설비의 자회사 이관 등 지원사항이 명시되지 않은 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 모·자회사 노사 실무대표를 주축으로 Kick-Off 회의를 통해 모·자회사 노사공동협의체 구성 및 운영방안을 논의한 것, 대한산업안전협회, 을지대학교병원 등과 위탁계약을 체결하여 교육을 진행한 것, 자회사 전환 후에 1인당 월 평균 318,692원을 인상하여 처우를 개선한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동협의회 설치, 비정규직 채용 사전심사제 도입, 자회사의 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 중장기 계획과 예산 지원방안 구체화, 자회사 노사협의회 구성 및 운영, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시, 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 근로자를 지원하기 위한 방안 마련 등에 대해서는 개선노력이 필요하다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기로 결정하고 2019.1. 자회사를 설립하였다. 모기관은 자회사 설립에 있어서 정관 제2조의 '각호에 관련된 기술개발, 용역사업, 투자 및 출자, 부대되는 사업'을 근거로 하였다. 정관의 해당 조항을 살펴보면 모기관의 자회사 설립에 관한 근거가 일부 마련된 것으로 인정된다. 다만 모기관 정관의 해당 조항은 모기관의 출자

등에 관한 사항을 규정한 것으로 보이고, 정규직 전환을 위한 자회사 설립과 업무위탁에 관한 근거로 부족해 보인다. 따라서 모기관은 향후 법령과 정관에서 정규직 전환 정책의 취지를 반영하여 자회사 설립과 업무위탁에 관해 구체적으로 규정할 필요가 있다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자본금 3억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 또한 자회사의 적정 관리비·이윤 보장으로 1차년도 흑자경영을 달성하였고, 결산이익에 대한 배당을 실시하지 않고 잉여금으로 적립한 점이 인정된다. 다만, 자본금 3억원은 전체 자회사의 자본금 평균치인 7.4억원에는 못 미치므로 자본금 증자 등 안정성을 제고할 수 있는 조치가 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 필수 설비 이관 관련 모·자회사 실무자 회의 개최(2020.8.26.) 및 모기관의 용역 담당 부서 간 내부협의를 추진한 점이 인정된다. 다만, 모기관으로부터 이관이 필요한 설비가 발생 시 관련 협의를 즉시 추진하기로 하였는데, 이에 대해서는 보다 명확한 계획 수립과 추진이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 기존에 11건의 용역계약을 체결하고 있었으나, 업무 연관성을 고려하여 현재는 자회사와 6건의 계약을 체결하고 있고, 2021년부터는 단일 통합계약으로 전환을 추진하고 있다. 모기관은 단일 통합계약으로의 전환 계획을 성실히 이행할 필요가 있다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 예정가격 산정 시 시중노임단가의 100%를 적용하고 있는 점, 시중노임단가 변경 시마다 이를 반영하여 변경계약을 체결한 점, 종전의 관행에 따른 낙찰률 적용을 배제한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 낙찰률 상승과 관련해서는 모기관의 추가적인 개선 노력이 필요하다고 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 모기관이 대가지급에 소요되는 기간을 단축 시행하였고, 자회사의 요청에 따라 2020년 하반기 계약대금을 선지급한 점에서도 모기관의 노력이 인정된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 2019.10.7.과 2020.7.24. 두 차례에 걸쳐 부당·불공정 조항을 개선한 변경 계약을 체결하였다. 구체적인 개선내용으로는, 모기관이 자회사 직원에게 서면 또는 구두로 지적하면 징계조치 뒤 보고토록 하는 조항, 자회사가 노동쟁의와 관련된 일체의 책임을 진다는 조항, 노동자의 복무에 대해 과도하게 규율하는 조항을 삭제하였고 모기관이 시간외 근무를 지시할 수 있다는 조항, 자회사 작업일보 제출 강제 조항을 수정한 것 등이 있다.

- 그러나 자회사 노동자의 불성실 등 근무공백 등이 발생한 경우 자회사가 그 노동자를 징계해야 한다는 취지의 조항, 발주자의 경영방침 변경으로 계약을 해지할 수 있다는 취지의 조항, 과업 수행 중 발생한 하자와 관련하여, 그 원인 조사에 소요되는 비용을 용역 완료 뒤 3년 이내에 조사가 시행된 경우 자회사가 부담한다고 규정한 조항. 자회사의 책임 있는 사유로 모기관에 발생한 재산상의 손해에 대하여 모기관이 일방적으로 정한 해당가액으로 변상하도록 강제하는 조항 등이 존재하는 점은 추가적인 개선이 필요하다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 경영의 독립성 및 자율성을 보장하기 위하여 2020.8. 자회사와 경영협약을 체결한 사실이 인정된다. 경영협약서의 구체적 내용을 보면, ‘자회사의 책임경영체제를 확립하고 자율적 경영을 보장’, ‘업무 효율성 증진을 위하여 상호 업무 협력’, ‘자회사 노동자의 처우개선을 위하여 관련 정부 지침을 준수’, ‘자회사 노동자의 교육훈련 등 서비스 역량 강화에 필요한 지원’ 등의 내용이 포함되어 있다. 이같은 경영협약의 체결은 자회사 경영의 독립성을 보장하고, 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하도록 하려는 정부의 방침에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만 동 협약서에 주요 설비의 자회사 이관 등 지원 사항이 명시되지 않았고, 자회사 소속 근로자의 처우개선에 관하여 시중노임단가 적용 등 구체적 방안이 제시되지 않았으며, 노사공동협의회 등 공동이익 증진을 위한 방안도 포함되지 않았으므로 향후 개선이 필요할 것으로 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 자회사 개선대책 관련 회의를 통해 모·자회사 노사공동협의회 설치 및 운영을 위한 논의를 진행하고 모기관의 노사와 자회사의 직원이 참석하는

간담회를 진행하였으며, 모·자회사 노사 실무대표를 주축으로 Kick-Off 회의를 통해 모·자회사 노사공동협의체 구성 및 운영방안을 논의하였다. 이와 같이 모·자회사 노사공동협의회 설치를 위하여 모·자회사가 서로 논의를 통해 실질적이고 구체적인 운영방안 수립, 안건 범위 설정, 개최주기 등을 결정하는 등 상호 노력한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모·자회사 노사공동협의회는 모·자회사의 노동조건, 작업환경, 복지 등 공동이익 증진방안을 적극적으로 협의하기 위한 기구이므로, 모·자회사 노사공동협의회의 상시적인 운영체계 확립을 통해 자회사 운영과 관련된 문제해결 뿐만 아니라 모·자회사의 경영협력 방안 등을 구체적으로 논의할 수 있도록 해야 할 것이며, 운영할 때는 회의 주기 및 자회사 근로자 대표 선정 방법을 적절히 검토하는 등 의견청취 과정의 정당성을 확보하기 위한 노력이 필요하다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 노사협의회 규정을 신고하였으며, 노동이사제의 장단점을 분석하고 국내외 노동이사제 운영 사례를 조사하였으며, 단계별 검토 계획 수립을 통해 노동이사제 점진 도입을 검토할 예정이고, 자회사 홈페이지를 개설하여 자회사 경영정보를 공시할 예정이다.

- 자회사는 노사협의회와 관련하여 조속한 시일 내에 정기회의를 개최하는 등 관련 법률과 정부의 권고 등을 이행할 필요가 있다. 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 자회사 홈페이지를 개설하여 별도 게시판을 마련해 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조하여 공시 항목을 정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관의 사내근로복지기금을 공동으로 활용하기 위해 모기관의 노사가 실무회의를 개최하였으며, 모기관 노동조합 및 근로자들의 공감대 형성을 위해 지속적으로 협의할 예정이다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준,

현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금 협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영을 위해 2명의 관리행정 인력을 두어 직원들의 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비를 9%(국가계약법상 최대 9%)로 체결하였으며 이윤율을 10%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하였다. 따라서 자회사는 모회사로부터 재정의 안정성과 독립성 측면에서 높은 수준의 관리비와 이윤을 보장받고 있어 긍정적으로 평가된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부적인 기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 시스템 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 경영협약을 통해 교육훈련 등에 대한 지원근거를 마련하고, 모기관의 전 직원 대상 교육에 자회사 직원을 포함하는 것을 추진하며, 교육 관련 예산을 확대 편성하고 모·자회사 협의를 통해 자회사 교육훈련계획 수립을 추진하며, 자회사 경력경로 개발을 위하여 경비직 직무교육 진행 및 대한산업안전협회, 을지대학교병원 등과 위탁계약을 통한 교육 진행 및 모·자회사 노사담당 합동워크숍을

통해 임단협 대응방안 등을 모색하였다. 이와 같이 자회사의 교육훈련 예산을 지원하고, 외부기관 위탁계약을 통한 전문교육 프로그램 제공 등을 통해 자회사의 독립적이고 전문적인 교육훈련체계 수립을 지원하고, 모·자회사 노사담당 합동 워크숍을 통해 상호 소통하려고 노력한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관 내에 자회사 전담 부서 또는 인력을 배정하여 체계적인 지원이 될 수 있도록 하고, 자회사의 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 중장기 계획과 예산 지원방안을 구체화할 필요가 있으며, 교육훈련체계를 수립할 때 자회사 근로자들의 의견을 청취하여 수용성을 제고하고, 교육훈련에 대한 참여유인책을 마련하는 등의 노력이 필요하다. 또한, 상호존중 조직문화 형성과 발전 및 확산을 위하여 모·자회사 노사담당 합동워크숍을 포함하여 보다 다양한 소통채널 확보 및 운영방안에 대한 추가적인 모색이 필요하다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 인사규정, 보수규정, 상벌규정, 여비규정, 취업규칙, 근무평정지침, 인사위원회 운영지침, 징계양정기준에 따라 인사관리를 하고 있으며, 비정규직 사전심사제 자료는 없다. 비정규직 채용 사전심사제를 도입하려는 보완작업이 필요하다.

- 자회사는 '출자회사 임원 후보자 추천에 관한 지침'을 제정하였고 이에 따라 후보자 모집에 관한 세부사항을 결정하고 '출자회사 임원 후보자 추천위원회'를 설치하여 공정한 절차를 통해 대표이사를 최종 선임하였다. 이로써 자회사 개선대책을 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사는 직무급제를 도입하였으며, 일반관리비 및 이익 등 절감재원을 활용하여 처우개선을 시도하였는데, 중식보조비(13만원/월), 복지수당(40만원/년), 명절상여금(100만원/년)을 제공하는 등 전환 후 1인당 월 급여 인상액은 평균 318,692원에 이른다(인상율은 14.31%). 이로써 자회사 개선대책을 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 "56.77점"으로 평가한다.

대구도시철도공사

총 평

○ 대구도시철도공사는 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기로 결정하여 2018년 자회사를 설립하고 자본금 7억원을 100% 출자하였다. 모기관이 법령에 자회사 설립에 관한 법적 근거를 마련한 점, 예정가격 산정시 시중노임단가를 100% 적용한 점, 시중노임단가 변동에 따라 계약금액을 변경한 사례가 존재하는 점, 모·자회사의 합동점검 등을 통해 두 차례에 걸쳐 부당·불공정 조항을 개선해 변경계약을 체결한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 전환 후 낙찰률 개선 정도가 크지 않은 점, 민원 제기로 인해 모기관의 이미지가 실추된 경우 등을 해지사유로 규정하여 자의적 판단에 따라 계약을 해지할 가능성이 존재하는 점, 경영협약서에 주요 설비의 자회사 이관 등 지원사항이 명시되지 않은 점, 이윤율을 책정하지 않은 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 안전근로협의체를 운영한 것, 모기관의 안전 및 보건관리자와 자회사 담당자가 업무멘토링을 진행한 것, 자회사 전환 후 임금수준을 17% 인상하여 처우를 개선한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동협의회 설치, 직무 단위 전문역량에 대한 교육훈련 예산 및 교육환경 등에 대한 구체적인 지원책 마련, 비정규직 채용 사전심사제 도입, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시, 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 근로자를 지원하기 위한 방안 마련 등에 대해서는 개선노력이 필요하다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기로 결정하고, 2018년 자회사를 설립하였다. 모기관의 자회사 설립 근거와 관련하여 지방공기업법 제54조는 공사의 사업과 관계되는 사업을 효율적으로 수행하기 위하여 지방자치단체의 장의 승인을 받아 지방자치단체 외의 다른 법인에 출자할 수 있다'고 정하고

있고, 동법 시행령 제57의8은 '공사의 업무를 위탁하거나 대행시키기 위하여 그 자회사 또는 출자회사와 계약을 체결하는 경우에 수의계약을 할 수 있도록' 정하고 있다. 해당 조항을 검토해 보면 모기관의 자회사 설립에 관한 법적 근거가 일부 마련된 것으로 인정되나, 자회사 설립과 업무위탁에 관한 근거가 마련된 것으로 보기에 부족하다. 따라서 모기관은 향후 법령(조례)과 정관에서 자회사 설립과 업무위탁에 관해 구체적으로 규정할 필요가 있다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자본금 7억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 다만, 자본금 증자 등 특별한 개선계획은 없는 것으로 보이며, 현재 자본금 수준(7억원)은 전체 자회사의 자본금 평균치인 7.4억원에 다소 못 미치는 점, 자회사 근로자가 512명인 점을 고려하면, 현재 자본금 규모가 충분하다고 보기 어려우므로 향후 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위해 자본금 규모를 증액하는 등의 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 설비 이관은 주로 청소·경비 용역업체 운영장비 인수계획(고용개선자회사추진단-1847, '18.12.17.)에 의해 추진하였으며, 실제로 관리소장실 등 18개소, 휴대용 진공청소기 61대, 청소재료 보관함 76개에 대해 무상 임대를 추진한 점이 인정된다. 다만, 향후 자회사의 안정적 운영을 위해 보다 구체적인 이관 계획 수립과 실행이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 기존의 19개 용역계약을 통합하여 자회사와 단일계약으로 전환하였다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 자회사 예정가격 산정 시 시중노임단가를 100% 적용한 점, 시중노임단가 변동에 따라 계약금액을 변경한 사례가 존재하는 점, 종전의 관행에 따른 낙찰률을 적용하지 않고 자회사 전환 이후에 낙찰률이 상승한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 낙찰률 개선의 정도와 관련해서는 모기관의 지속적인 개선 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 모기관은 계약금 지급에 소요되는 기간을 단축하기 위해 노력한 점이 인정된다. 그러나 계약대금을 매월 분할하여 지급하는 방식을 유지하고 있는 점에 대해서는 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 2019.8.22.부터 같은 해 9.6.까지 자회사와의 합동점검을 통해 부당한 업무지시 등 50건(부당한 업무지시 15건, 노동3권 제약 3건, 과도한 복무규율 30건, 기타 2건)을 시정한 뒤 변경계약을 체결하였고, 2020.5.25.부터 같은 해 6.11.까지 기관의 용역실무자와 자회사 실무자 간 회의 및 교신을 통해 자회사의 경영·인사권 침해 등 111건(자회사의 경영 인사권 침해 9건, 부당한 업무지시 43건, 노동3권 제약 5건, 과도한 복무규율 12건, 부적절한 해지 사유 1건, 기타 41건)을 시정한 뒤 계약을 변경하였다.

- 그러나 자회사 직원의 사직, 신규채용 등을 모기관에 사전에 통보하도록 한 조항이 존재하는 점, 모기관에 의한 청소상태의 지적 및 재시행과 관련하여 이견이 존재할 경우 자회사의 의견을 청취하는 등의 보완장치를 마련하지 아니하고, 재시행 거부 시 일방적 감액 등을 규정하고 있는 점. 모기관의 계획 변경을 과업 내용의 당연 변경사유로 규정하고 있는 점, 모기관의 자의적 판단에 따라 자회사 노동자의 복무규율 상 금지사항을 추가할 여지가 있는 조항이 다수 존재하는 점, 민원 제기로 인해 모기관의 이미지가 실추된 경우 등을 해지 사유로 규정하여 자의적 판단에 따라 계약을 해지할 가능성이 존재하는 점 등은 추가적인 개선이 필요하다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 경영의 독립성 및 자율성을 보장하기 위하여 2018.11. 자회사와 업무협약을 체결하였고, 그 후 협약서의 보완을 2020.5. 새로운 업무협약서를 체결한 사실이 인정된다. 동 협약서의 구체적 내용을 보면, ‘상호 자율적 경영을 보장’, ‘자회사의 안정적 성장을 위해 최대한 지원’, ‘근로환경 개선과 자회사 운영의 필수적 재정을 위한 낙찰율 조정 등 협의’, ‘효율성 증진을 위해 상호 업무협력’ 등 내용이 포함되어 있다. 이같은 경영협약의 체결은 자회사 경영의 독립성을 보장하고, 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하도록 하려는 정부의 방침에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만 동 협약서에 주요 설비의 자회사

이관 등 지원 사항이 명시되지 않았고, 자회사 소속 근로자의 처우개선에 관하여 시중노임단가 적용 등 구체적 방안이 제시되지 않았으며, 노사공동협의회 등 공동이익 증진을 위한 방안도 포함되지 않았으므로 향후 개선이 필요할 것으로 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 자회사의 안전보건에 관한 애로 및 건의사항을 모기관의 의사결정권자에게 전달하기 위하여 안전근로협의체를 구성하였고, 매 분기에 분과별로 산업안전보건위원회를 실시하였으며, 자회사 노사 대표의 정당한 활동, 발언 등을 보장하기 위해 불이익금지 원칙을 두고 있다.

- 모·자회사 노사공동협의회는 자회사의 안전보건 뿐만 아니라 모·자회사의 노동조건, 작업환경, 복지 등 공동이익 증진방안을 적극적으로 협의하기 위한 기구로서, 자회사의 안전보건을 위한 안전근로협의체와는 그 설립 취지나 운영방법 등에 차이가 있으므로 별도로 설치 및 운영할 필요가 있으며, 운영할 때는 회의 주기 및 자회사 근로자 대표 선정 방법을 적절히 검토하는 등 의견청취 과정의 정당성을 확보하기 위한 노력이 필요하다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여 단체보험 가입, 경비 침구류 지급, 코로나19 위로금 지급, 인사이동 등에 대하여 협의하고, 일부 사항은 실제 시행하였다. 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위해 별도로 조치한 사항은 없으며, 자회사 홈페이지를 구축하여 자회사 경영정보를 공시할 예정이다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하고 대표이사가 정기회의에 참석하는 등 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하려고 한 것은 노사 간 협력관계 구축을 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 자회사 또는 모기관 홈페이지에 경영정보 공시를 위한 별도 게시판을 마련하여 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조해 공시 항목을 정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관은 모기관의 사내근로복지기금을 자회사 근로자와 공동으로 활용하는 것에 대하여 모기관 노동조합의 협조를 받는 것이 현실적으로 어렵기 때문에, 모기관의 예산이 허용하는 범위 내에서 자회사 근로자의 복리후생을 증진할 수 있는 방안을 검토할 예정이다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영을 위해 경영관리처를 별도로 구성하여 직원들의 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 업무지원 외 자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비를 7%(국가계약법상 최대 9%)로 상향 조정하여 체결하였으나 이윤율(국가계약법상 최대 10%)에 대한 설명이 제시되지 않았다. 모기관은 향후 평가에 관련된 자료를 평가위원회에 성실하게 제출할 필요가 있다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부적인 기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 시스템 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 모기관의 안전 및 보건관리자가 자회사 담당자에게 업무멘토링을 진행하고 자회사의 신규직원에게 안전보건 교육을 진행하였으며, 자회사 지원·협력 및 관리계획을 수립하였는데, 이는 채용 등 6개 분야의 지원 계획과 재난 대응 등 5개 분야의 협력계획, 지도점검 등 8개 분야의 관리계획으로 세분되어 있다. 이와 같이 자회사 지원을 위한 멘토링 제도를 통해 모기관의 전문성을 자회사에 장기적이고 안정적인 전수하는 체계 마련, 지원, 협력, 관리 차원의 세분화된 지원계획을 통해 자회사의 독립적이고 전문적인 운영 및 활동에 대한 지원 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사 근로자의 전문성 강화 및 경력경로 개발 등을 위한 중장기 계획 등을 설계하고, 직무 단위 전문역량에 대한 교육훈련 예산 마련 및 교육환경 등에 대한 구체적인 지원책 마련이 필요하며, 교육훈련체계를 마련할 때 자회사 근로자의 의견청취 및 적극적인 참여유인책 모색이 요구된다. 또한, 상호존중의 조직문화 형성을 위한 노사담당 워크숍 운영 등 다양한 소통창구 개발 및 제도화, 그리고 이를 통해 논의된 사항을 조직 내 전파를 통해 상호 존중의 조직문화 형성방안 모색이 필요하다고 평가된다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사의 공무직 인사관리는 취업규칙, 인사규정, 보수규정에 따라 이루어지고 있으며, 상시·지속적 업무 신설 또는 결원시 정규직 채용을 원칙으로 하되 불가피한 사유에 한하여 비정규직을 채용하는 방침을 갖고 있다. 또한, 비정규직을 채용할 때는 인사·예산·조직부서의 협의절차를 마련하여 비정규직 남용을 방지하고, 인력운영의 합리성 제고, 사전심사 절차와 예산절차를 연계하여 심사결과의 실효성을 확보하고 있는데, 비정규직 사전심사제 규정 여부는 확인하지 못했다. 비정규직 채용 사전심사제를 도입하려는 보완작업이 필요하다.

- 자회사는 임원추천위원회 설치·운영규정을 2019.1.1. 제정하였는데, 임원 선임 과정을 보면 임원추천위원회를 구성하여 임원추천위원회 주관으로 공개모집 후 서면심사 및 면접심사를 거쳐 추천한 후보자를 최종 결정하는 절차를 거치고 있다. 이로써 자회사 개선대책을 성실하게 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사의 임금체계는 직무급적 성격을 갖고 있으며, 임금수준은 전환 후 17% 인상되었다. 근로자 임금 개선사항을 보면(2019년~2020년) 직책수당 지급,

기본급 산정시간 수 조정, 부서별 임금격차 해소 및 임금 향상, 조장수당 및 위험수당 신설, 업무강도에 따른 적정 수당 반영, 보전수당 지급, 임금체계 개편 및 부서 간 인사이동에 따른 임금하락 보전 등이 있다. 이로써 자회사 개선대책을 비교적 적절하게 이행한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “52.00점”으로 평가한다.

서울교통공사

총 평

○ 서울교통공사는 이미 설립되어 있던 자회사를 통해 정규직 전환 대상 근로자를 정규직으로 전환하고 자본금 6억원을 100% 출자하였다. 모기관이 예정가격을 산정할 때 시중노임단가를 100% 이상 적용한 점, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의적용하지 않고 개선된 낙찰률을 적용한 점, 노사분규로 업무위탁을 수행할 수 없다고 판단할 경우 계약을 해지할 수 있다는 취지의 조항 등을 수정하거나 삭제한 점, 적정 수준의 일반관리비를 책정한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 조례와 정관의 해당 조항만으로 자회사에 대한 업무위탁의 근거가 마련된 것으로 보기에 부족하고, 부문별 통합계약을 체결하였을 뿐 단일 통합계약으로 전환하지 않은 점, 일방적·자의적 판단에 따라 계약이 해지될 가능성이 존재하는 점, 경영협약을 체결하지 않은 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 자회사 근로자의 다기능 인재양성을 지원하기 위해 도시철도전문가 교육과정을 2019년부터 지원하고, 비정규직 전환심의위원회를 구성한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동협의회 설치, 자회사 전담 부서나 전담 인력 등을 지정하여 안정적인 지원이 되도록 하는 노력, 호봉제 개선, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시, 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 근로자를 지원하기 위한 방안 마련 등에 대해서는 개선노력이 필요하다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 이미 설립되어 있던 자회사를 통해 정규직 전환 대상 근로자를 정규직으로 전환한 바 있다. 모기관의 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 관련하여 모기관 설립 및 운영 조례(제16조)와 정관(제19조)을 보면 각각 ‘공사는 이사회의 의결을 거쳐 제1항 각 호의 어느 하나에 해당되는 사업 또는 이와 유사한 사업을 수행하는 법인에 대하여 시장의 승인을 받아 그 법인에 자본금 전부 또는 일부를 출자할 수 있다’, ‘공사는 사업수행에 필요한 경우 시장의 승인을 받아 자회사를

설립·운영할 수 있다'고 정하고 있다. 이러한 조례와 정관의 해당 조항을 살펴보면 모기관의 자회사 설립 및 운영에 관한 법적 근거가 마련된 것으로 인정된다. 다만 해당 조항만으로 자회사에 대한 업무위탁의 근거가 마련된 것으로 보기에 부족하다. 따라서 모기관은 향후 정관에서 정규직 전환 정책의 취지를 반영하여 자회사 업무위탁에 관해 구체적으로 규정하는 등 개선이 필요하다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자본금 6억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 다만, 자본금과 관련하여 추가적인 실적이나 향후 계획이 제시되지 아니한 점, 자본금 6억원은 전체 자회사의 자본금 평균치인 7.4억원에 못 미치고, 자회사 근로자가 500여명인 점을 고려하면, 현재 자본금 규모가 충분하다고 보기 어려우므로 향후 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위해 자본금 규모를 증액하는 등의 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 설비 이관은 주로 업무위탁계약 특수조건 등에 구체적으로 명시되어 있으며, 실제로 시설유지보수 업무 수행을 위한 설비를 이관(취득가액 총 1,154,625천원)한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 향후 자회사의 안정적 운영을 위해 보다 구체적인 이관 계획 수립과 실행이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 기존에 개별계약으로 체결하던 업무들을 업무 내용에 따라 통합하여 부문별 통합계약으로 전환하였다. 다만 자회사와 단일 통합계약으로 전환할 수 없는 필연적인 사유를 확인하기는 어려우며, 향후 단일 통합계약으로 개선이 필요하다고 판단된다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 예정가격 산정 시 시중노임단가를 100% 이상 적용한 점, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의적용하지 않고 대폭 개선된 낙찰률을 적용한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 낙찰률 개선과 관련해서는 향후에도 모기관의 노력이 계속될 필요가 있을 것으로 판단된다. 모기관은 계약기간 중 시중노임단가 변경을 계약금액에 반영하지 않았으나, 이는 서울시 생활임금 적용에 따른 조치이므로 합리적인 사유가 소명된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 모기관이 계약대금을 매월 분할하여 지급하는 방식을 유지하고 있는 점에 대해서는 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 자회사와의 위탁계약서에 존재하는 부당·불공정 조항(자회사 경영 인사권 침해 조항 9건, 부당한 업무지시 3건, 과도한 복무규율 1건 등)을 2020년 계약 시 개선하였다. 구체적인 개선사항을 살펴보면, 모기관이 자회사 작업인력의 교체를 요구할 수 있다는 취지의 조항, 자회사의 노사분규로 업무위탁을 수행할 수 없다고 판단할 경우 모기관이 계약을 해지할 수 있다는 취지의 조항 등을 수정하거나 삭제하였다.

- 그러나 자회사 노사문제로 모기관을 상대로 한 항의 및 집단농성이 발생하지 않도록 노무관리를 해야 한다는 조항이 존재하는 점, 모기관의 자의적 판단에 따라 자회사 노동자의 복무규율 상 금지사항을 추가할 여지가 있는 조항이 존재하고 이를 계약의 해지사유로도 포함시킨 점, 자회사의 업무위탁 수행능력이 현저히 부족하다고 판단할 경우 모기관이 계약을 해지할 수 있다고 규정하면서도 이견이 존재할 경우 자회사의 의견을 청취하도록 하는 등의 보완장치를 마련하지 아니한 점, 발주부서의 명예훼손 등을 계약해지 사유로 규정하여 모기관의 일방적, 자의적 판단에 따라 계약이 해지될 가능성을 배제하기 힘든 점 등은 개선이 필요하다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 2018년 자회사와 '인력파견 및 지원에 관한 협약서'를 작성하였는데, 동 협약서는 파견직원의 신분과 인사처우를 정하는 것을 목적으로 하는 것으로 보이고, 모기관이 자회사의 경영 자율성을 보장하기 위해 작성하는 경영협약서로 보기에 부족하다. 따라서 모회사의 권한과 책임의 한계를 명확하게 규정하고 그에 따른 원칙과 자회사 지원방안 등을 포함하는 경영협약서를 별도로 체결하는 것이 바람직해 보인다.

6 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 모·자회사 노사공동협의회가 모기관이 자회사의 노사관계에 개입하는

형태로 왜곡될 것을 우려하여 모·자회사 경영진만 참여하는 모·자회사 경영회의를 운영하고 있는데, 2018년 6월부터 매월 1회, 2020년 7월부터는 코로나19로 인하여 격월로 시행 중이며, 자회사 경영진이 자회사 근로자의 의견을 청취하고 경영회의에서 논의될 수 있도록 하는 등 자구책을 마련하고 있다.

- 모·자회사 노사공동협의회는 자회사가 그 내부의 문제 사안을 해결하는 자리가 아니라 모·자회사가 경영협력 방안을 모색하고 이를 통해 정규직 전환 근로자들의 고용안정과 근로조건 개선이라는 정책목표를 달성하기 위한 목적으로 권고되는 것이다. 모기관과 자회사의 노사가 함께 참여하여 노동조건, 작업환경, 복지 등 모·자회사의 공동이익을 위한 소통 및 협의 창구를 마련하고 이를 활용할 수 있도록, 모·자회사 노사공동협의회 설치 및 운영을 위해 지속적으로 노력할 필요가 있을 것이다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여 직원 처우개선 방안, 근무인력 증원, 작업장 환경개선 등에 대하여 협의하였으며, 일부 사항은 실제 시행하였다. 노동이사제(근로자 이사회 참관제)는 법령 내 제반 요건, 제도 도입 타당성, 회사 여건 등을 종합 검토 중이며, 자회사 홈페이지(www.smrte.co.kr)를 개설하여 회사 소개, 사업 소개, 직원의 직급과 복리후생, 정관, 취업규칙 등 22개 내부규정, 업무추진비를 공시하였다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하고 대표이사가 정기회의에 참석하는 등 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하려고 하고, 자회사 홈페이지를 개설하여 자회사 경영정보를 공시한 것은 노사 간 협력관계 구축과 경영 투명성 확보를 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 노력과 성과는 미미한 것으로 보이므로, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관은 지속적인 적자발생으로 2002년 이후 기금 추가 출연이 없으며, 사업 확대에 따른 인력 증가로 인해 기금이 부족하여 모기관의 사내근로복지기금을 공동으로 활용하거나 공동근로복지기금을 설립하는 것이 쉽지 않은 상황이다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영에 필수적인 수준의 행정지원을 위해 경영지원처를 별도로 구성하여 직원들의 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관은 자회사 직원들의 업무 편의를 위해 업무용 교통카드(본사3매, 현업251매)를 특별히 지원하고 있는데 이러한 노력이 긍정적으로 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비를 9%(지방계약법상 최대 9%)로 체결하였으며 이윤율은 6.5%(지방계약법상 최대 10%)로 체결하였다. 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 적절한 이윤 보장을 권고하는 정부 정책에 비추어 충분한 수준이라고 평가되지 않는다. 따라서 모기관은 향후 계약 체결 시 자회사의 재정적 안정성을 제고하기 위하여 이윤율을 상향 조정하는 등의 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부적인 기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 시스템 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 자회사 근로자의 다기능 인재양성을 지원하기 위하여 도시철도전문가 교육과정을 2019년부터 지원하고, 전문교육 훈련 컨설팅을 통한 모기관의 글로벌

인재육성 시스템을 지원함과 동시에, 14종의 전문성 및 다기능 인재양성을 위해 교육하는 등 자회사 근로자의 전문성 제고를 위해 다양한 노력을 하고 있으며, 연 1회 모·자회사 노무관리자 합동워크숍을 개최하여 노사현황 공유, 현안 해결을 위한 논의 등을 진행 중이다. 이와 같이 다양한 교육훈련 지원 및 모기관의 전문인력 파견 등을 통한 역량개발 지원 등의 노력을 통해 자회사 인력의 전문성 제고가 이뤄지고 있는 것은 긍정적으로 평가되며, 연 1회 정기적인 모·자회사 노무관리자 합동워크숍을 통해 공통 현안에 대한 해결방안을 모색하려는 노력이 인정된다.

- 다만, 모기관에 자회사 전담 부서나 전담 인력 등을 배정하여 안정적인 지원체계를 마련할 필요가 있으며, 예산 및 교육훈련 지원을 위한 중장기 지원계획을 마련하고, 자회사 근로자들의 전문성 제고를 위한 교육훈련제도를 설계하고 운영할 때 의견청취 절차 등을 통해 맞춤형 제도 운영 및 교육훈련 참여 및 이수 등에 포상 등 참여유인제도를 설계하는 등 개선방안을 마련할 필요가 있으며, 모·자회사 노사담당 합동워크숍 등을 포함한 다양한 소통창구 운영과 그 결과를 전파하는 방법을 구체화하여 상호존중 및 협력적 조직문화 형성을 위해 노력할 필요가 있다고 평가된다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사의 직원 인사관리는 취업규칙에 따라 이루어지고 있으며, 비정규직 전환 심의위원회를 구성하여 정규직을 전환시키는 절차를 지키고 있다. 비정규직 전환 심의위원회는 2018.6.22. 구성되었는데, 위원장, 내부위원(3인), 외부위원(3인)으로 되어 있고 그 기능은 전환 대상 선정기준 심의, 전환기준 및 대상 확정 등이며, 비정규직 전환 심사규정 여부는 미확인 상태이다. 비정규직 채용 사전심사제를 도입하려는 보완작업이 필요하다.

- 자회사는 임원추천위원회 설치 및 운영을 통하여 임원 채용의 공정성을 확보하고 있는데, 이사회 및 모기업의 추천을 받은 5인으로 임원추천위원회를 설치하였으며 경영·법률·노무 외부전문가가 참여하고, 임원인사규정, 임추위 운영규정을 통해 채용과정의 투명성을 확보하고 있다. 이로써 자회사 개선대책을 성실하게 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사의 임금체계는 위탁분야별 특수성을 반영한 호봉제이며 성과급제도 운영하고 있는데, 자회사 업무의 특성상 조직 충성도 및 업무 몰입도 향상을 고려하여 호봉제를 도입하였다고 한다. 또한, 사기 진작 및 동기부여를 위해 본사 및 시설

분야, 물류분야 등을 대상으로 성과급제를 운영하고 있으며, 매년 서울시 생활임금(2020년 기준 최저임금 대비 122.5%, 시급 10,523원) 수준 이상을 지급하는 것을 원칙으로 하고 있다. 이로써 자회사 개선대책을 좀 더 충실하게 이행하려는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “49.23점”으로 평가한다.

전남개발공사

총 평

○ 전남개발공사는 정규직 전환 대상 근로자를 이미 설립되어 있던 자회사를 통해 정규직으로 전환하고 자본금 5억원을 100% 출자하였다. 모기관이 법령에 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 법적 근거를 마련한 점, 분기별 선지급으로 대금지급 방식을 개선한 점, 과업 내용과 관련한 이견이 존재할 경우 모기관의 해석을 따르도록 한 계약조항 등을 개선한 점, 경영협약(기본협약서)을 체결한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 용역이 정상적으로 수행되었더라도 결원이 있었다는 이유만으로 당연 감액을 예정하고 있는 조항이 존재하는 점, 경영협약서에 주요 설비의 자회사 이관 등 지원사항이 명시되지 않은 점, 낮은 수준의 이윤율을 책정하고 일반관리비를 책정하지 않은 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 사내근로복지기금 협의회 의결에 따라 기금 지급대상을 자회사 근로자에게 확대하여 지원하고 단계적으로 지원 내용을 확대하기로 한 것, 행정직 직무별 교육 및 기술직 관련 연1회 경력수첩 경력갱신 필요업무를 지원하며, 사업장별 상이했던 수당을 직무급제로 변경하고 기본급화를 추진한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동협의회 설치, 교육훈련체계를 수립할 때 자회사 근로자의 의견청취를 통해 수용성 제고, 비정규직 채용 사전심사제 도입, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시 등에 대해서는 개선노력이 필요하다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기로 결정하고, 기 설립되어 있던 자회사를 통해 정규직으로 전환하였다. 지방공기업법 제54조를 보면 '공사는 공사의 사업과 관계되는 사업을 효율적으로 수행하기 위하여 지방자치단체의 장의 승인을 받아 지방자치단체 외의 다른 법인에 출자할 수 있다'고

정하고 있고, 모기관 정관 제4조를 보면 '공사는 이사회 의결을 거쳐 제1항 각 호의 사업 또는 이와 유사한 사업을 시행하는 다른 법인에 대하여 도지사의 승인을 받아 관계 법령이 정하는 범위 안에서 출자할 수 있다', '공사는 제1항의 사업(공사 소유시설물에 대한 경비, 청소, 시설관리 업무를 포함한다)을 원활하게 수행하기 위하여 제2항에 따라 설립한 출자기관에 위탁할 수 있다'고 규정하고 있다. 이를 통해 모기관의 정규직 전환 정책에 따른 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 법적 근거가 구체적으로 마련된 것으로 인정된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자본금 5억원을 100% 출자하였는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다. 다만, 자본금 5억원은 전체 자회사의 자본금 평균치인 7.4억원에는 못 미치므로 자회사의 재무상태 점검 결과에 따라 자본금 증자 등 안정성을 제고할 수 있는 조치가 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 설비 이관은 위탁경영 기본협약서에 포괄적으로 명시되어 있고, 위수탁계약서 등에 구체적으로 명시되어 있으며, 실제로 각 사업장별 시설, 사무실 및 직원 휴게실 이관(전남개발빌딩 사업장 이용시설, F1경주장 사업장 이용시설, KIC태양광 사업장 이용시설)을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 향후 자회사의 안정적 운영을 위해 보다 구체적인 이관 계획 수립과 실행이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관이 소유한 시설 관리 업무에 대해서는 자회사 설립 이후 단일 통합계약으로 전환하였다. 타기관 소유 시설 관리 업무는 별도의 계약으로 체결하였으나, 이는 계약당사자로의 지위에 따른 불가피한 조치로 합리적인 사유가 인정된다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 사업계획서 수립 과정에서 시중노임단가를 대부분 적용하고 있는 점, 모기관 소유 시설 관리 업무에 대해서는 사실상 낙찰률 100%를 적용하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 미화, 보안 업무 종사자의 노임단가를 최저임금 기준으로 산정한 점, 타기관 소유 시설 관련 계약의 낙찰률

개선이 확인되지 않는 점에 대해서는 추가적인 개선 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 모기관이 자체 소유 시설 관리 업무에 대하여 분기별 선지급으로 대금지급 방식을 개선한 점도 긍정적으로 평가된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 자회사와의 위수탁계약서 자율점검 등을 이행하였고, 전라남도 소유의 영암국제자동차경주장 시설물유지관리 위탁계약서와 관련하여서는 2020.6.20. 변경계약을 체결하였다. 변경계약의 내용을 살펴보면, 근무시간 조정 등 과업 내용과 관련해 모기관과 자회사 간에 이견이 존재할 경우 모기관의 해석을 따르도록 규정한 조항, 타인에게 불쾌한 인상을 주지 말아야 한다와 같은 자의적이고 과도한 복무규율을 강제한 조항, 노사분규로 시설물 관리 운용에 상당한 지장을 초래할 경우 계약을 해지할 수 있다고 규정한 조항, 모기관이 과업 내용의 변경 등을 요구할 경우 자회사가 수용해야 한다는 취지의 조항 등이 개선되었으므로 긍정적으로 평가된다.

- 그러나 위탁계약서 등에서 순회관리인의 배치 및 교체에 대해 자회사가 모기관의 동의를 받도록 규정하고 있는 점, 모기관이 업무와 관련해 시정을 요구할 경우 특별한 사정이 없는 한 자회사가 이에 응해야 한다고 규정하여 모기관의 시정 요구에 대한 의견제시나 협의의 기회를 마련하지 않고 있다고 보이는 점, 모기관이 지시하는 사항을 포괄적으로 과업 내용에 포함하도록 규정한 조항이 존재하는 점, 모기관이 시간외 근무를 요청하는 경우와 관련하여 자회사와의 협의절차를 마련하지 아니한 점, 모기관이 자의적인 기준으로 자회사 노동자의 복무규율을 부과할 우려가 있는 조항이 존재하는 점, 자회사가 사업 수행 능력이 없다고 모기관이 판단한 경우 및 공익상 위탁을 계속할 수 없는 사유가 발생한 경우 등에 계약을 해지할 수 있다고 규정하여 모기관의 자의적 판단에 따른 계약해지의 가능성을 배제하기 힘든 점, 용역이 정상적으로 수행되었더라도 결원이 있었다는 이유만으로 당연 감액을 예정하는 조항이 존재하는 점, 기존 용역계약의 관행을 답습하여 작업 일보의 제출을 강제하는 조항이 존재하는 점 등은 여전히 개선이 필요하다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 경영의 독립성 및 자율성을 보장하기 위하여 2020.6. 자회사와 경영협약(기본협약서)을 체결한 사실이 인정된다. 경영협약서의 구체적 내용을 보면, '자회사가 자율적으로 운영할 수 있도록 최대한 보장', '자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 적정 자본금 출자 및 적정이윤을 보장하며 필요한 행정 지원을 위해 적극 노력', '직원의 근로, 임금, 복지, 교육에서 처우개선을 위해 적극 노력' 등의 내용이 포함되어 있다. 이같은 경영협약의 체결은 자회사 경영의 독립성을 보장하고, 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하도록 하려는 정부의 방침에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만 경영협약서에 주요 설비의 자회사 이관 등 지원 사항이 명시되지 않았고, 자회사 소속 근로자의 처우개선에 관하여 시중노임단가 적용 등 구체적 방안이 제시되지 않았으며, 노사공동협의회 등 공동이익 증진을 위한 방안도 포함되지 않았으므로 향후 개선이 필요할 것으로 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 2021년에 모·자회사 노사공동협의회를 설치 및 운영하는 것을 원칙으로 검토 중이며, 1년 2회(반기별) 운영을 기본 계획으로 하고 있다. 이와 같이 모·자회사 노사공동협의회의 설치 및 운영을 위해 제도를 검토하고 운영계획을 마련하는 등의 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 모·자회사 노사공동협의회는 모·자회사의 노동조건, 작업환경, 복지 등 공동이익 증진방안을 적극적으로 협의하기 위한 기구로서, 상시적인 운영체계 확립을 통해 자회사 운영과 관련된 문제해결뿐만 아니라 모·자회사의 경영협력 방안 등을 구체적으로 논의할 수 있도록 해야 할 것이며, 운영할 때는 회의 주기 및 자회사 근로자 대표 선정 방법을 적절히 검토하는 등 의견청취 과정의 정당성을 확보하기 위한 노력이 필요하다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하였으며, 노동이사제는 도입 대상에 해당되지 않아 근로자 이사회 참관제 도입을 검토 중이며, 내부 전자결재 게시판에 자회사 경영정보를 공시하고 있다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하여 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하려고 한 것은 노사 간 협력관계 구축을 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 모기관 또는 자회사 홈페이지를 개설하고 자회사 경영정보 공시를 위한 별도 게시판을 마련하여 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조해 공시 항목을 확정하고 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관은 2018년도부터 모기관의 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 근로자에게 설과 추석에 1인당 20만원씩을 지원하고 있으며, 2020년부터는 사내근로복지기금 협의회 의결을 거쳐 지원하는 기념일에 설과 추석 외에 근로자의 날을 추가하였으며, 문화체육활동비 추가 지원 등 모기관의 사내근로복지기금을 통한 자회사 근로자에 대한 지원 내용을 확대하려고 하고 있다. 또한, 자회사의 순이익 규모가 적어 공동근로복지기금을 설립하기보다는 모기관의 사내근로복지기금을 통한 지원을 확대할 예정이다.

- 모기관의 사내근로복지기금 협의회 의결에 따라 모기관 사내근로복지기금의 지급대상을 자회사 근로자에게 확대하여 지원하고 단계적으로 지원 내용을 확대하고 있는 것은 사내근로복지기금 공동 활용을 통해 자회사 근로자의 복리후생 증진을 위한 노력과 성과로 판단된다. 모기관은 모기관 사내근로복지기금의 운영현황 등과 같은 대내외적 여건 등을 감안하고, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴, 모기관 복지기금협의회의 논의 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영에 필수적인 수준의 행정지원을 위해 2명의 행정전담 인력을 두어 직원들의 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한

계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 이윤율은 5%(국가계약법상 최대 10%)로 책정하여 계약하고 있다고 제시하였으나 일반관리비(국가계약법상 최대 9%)에 대해 자료를 제출하지 않았다. 따라서 자회사의 재정적 안정성을 충분히 평가하기 어려웠다. 모기관은 향후 평가에 관련된 자료를 평가위원회에 성실하게 제출할 필요가 있다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부적인 기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 시스템 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 자회사의 행정지원 전담 인력 2명, 현장간부 3명 등에 대한 인건비 및 교육비 전액에 대해 예산지원을 하고 있으며, 행정직 직무별 교육 및 기술직 관련 연 1회 경력수첩 갱신 필요업무를 지원하고, 모·자회사 관리자 합동워크숍을 진행하여 자회사 운영개선 대책 등에 대해 대응하고 있다. 이와 같이 행정인력에 대한 인건비, 복지후생비, 예산지원 등을 통해 자회사 내 교육훈련 등이 안정적으로 운영될 수 있도록 지원하고, 직무별 차별화된 교육 및 경력경로 개발을 위한 노력, 모·자회사 노사 공동워크숍 등을 진행하여 조직문화 개선을 위해 활동하는 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관 내에 자회사 전담 부서 또는 인력을 배정하여 체계적인 지원이 될 수 있도록 하고, 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 중장기 계획과 예산 지원방안을 구체화할 필요가 있으며, 교육훈련체계를 수립할 때 자회사 근로자들의 의견을 청취하여 수용성을 제고할 필요가 있다. 또한, 직무별 커리어 경로 시행에서 참여유인을 개발하여 제도운영의 실질적인 효과성을 담보할 필요가 있으며, 모·자회사 노사 공동워크숍 등의 제도화 및 다양한 소통채널 활용 및 확산 노력 등을 통해 상호존중의 조직문화 형성방안 모색이 필요하다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 공무직의 합리적·안정적 인사관리 정착을 위해 인사관리규정을 제정하였는데, 인사위원회 관리규정을 통해 채용관련 사항, 보직 및 전보, 승진 및 승급, 신분보장 및 근무성적 평정, 휴직, 복직, 상벌 등을 규율하고 있으며, 비정규직 사전심사제에 대해서는 내부 검토 및 관련 규정을 준비 중이다. 이로써 자회사 개선대책을 적절하게 이행한 것으로 평가되지만, 사전심사제는 제도화되지 않은 상태이다. 비정규직 채용 사전심사제를 도입하려는 보완작업이 필요하다.

- 자회사는 공정한 CEO 선발을 위해 임원추천위원회를 구성하였는데, 모기관 2명과 외부전문가 3명으로 임원추천위원회를 구성하여 1차 위원회 모집, 대표이사 모집공고 및 원서접수, 2차 위원회 모집(원서접수자 서류심사 및 면접일정 검토), 3차 위원회 모집(서류합격자 면접심사 및 추천대상자 2배수 선정)의 절차를 거쳐 대표이사를 최종 선발하였다. 이로써 자회사 개선대책을 적절하게 이행한 것으로 평가된다.

- 자회사는 각 사업장별로 임금지급 기준이 상이하여 통일화를 추진하였으며 통일화된 임금지급 기준 마련을 위해 사규를 개정하였는데, 사업장별로 상이한 기존 수당을 직무급제로 변경하며 기본급화를 추진하였다. 미화 및 경비직무의 기존 임금체계는 수당을 포함한 월 급여가 최저임금 수준이었지만 현재는 기본급을 최저임금 수준으로 적용하고 있으며(식대보조비 등 수당 별도 지급), 실태보고서를 통해서는 임금체계의 구체적인 개선방안이 다소 모호하다. 이로써 자회사 개선대책을 좀 더 충실하게 이행하려는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “53.38점”으로 평가한다.

(주)IBK저축은행

총 평

○ IBK저축은행은 정규직 전환 대상 근로자에 대해 2019년 자회사 방식으로 전환하였는데, 정규직 전환이 이루어진 자회사(IBK서비스)는 IBK저축은행의 모기관인 중소기업은행이 설립한 자회사로서 IBK저축은행과 IBK서비스는 지배구조상 모·자회사 관계가 성립하지 않는다. 정관 등에 IBK서비스에 대한 업무위탁 근거를 마련하지 않았고, 시중노임단가를 예정가격 산정에 100% 적용하지 않은 점, 위수탁계약서와 일체를 이루는 과업지시서를 평가위원회에 제출하지 않은 점, 경영협약을 체결하지 않은 점, 낮은 수준의 이윤율을 책정한 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관은 모·자회사 노사공동협의회 설치, 자회사 노사협의회 구성 및 운영, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시, 모기관 사내 근로복지기금을 활용하여 자회사 근로자를 지원하기 위한 방안 마련, 자회사 운영의 전문성 제고를 위한 지원체계 및 방안 등 마련 등을 위해 개선노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 정규직 전환 대상 근로자에 대해 2019년 자회사 방식으로 정규직 전환하였다. 모기관과 자회사는 모두 중소기업은행이 설립한 자회사로서 모기관과 자회사 간에는 지배구조상 모·자회사 관계가 성립되지 않지만, 모기관이 해당 자회사로 정규직 전환을 추진하고 업무를 위탁하였으므로 모기관 정관에 업무 위탁에 대한 근거를 마련할 필요가 있다고 판단된다. 따라서 모기관은 향후 정관에서 정규직 전환 정책의 취지를 반영하여 자회사에 대한 업무위탁의 근거를 구체적으로 명시하는 등 개선이 필요하다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 지배구조상 모·자회사 관계가 성립하지 않아 모기관이 자회사에 자본금을 출연하지 않았다. 다만, 모기관은 청소용역직 8명을 자회사로 정규직 전환하였으므로, 위탁관계가 성립하고, 설비 이관 등의 개선이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 기존에 용역회사별로 개별 체결하였던 위탁계약을 통합하여 자회사와 단일계약으로 전환하였다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 정규직 전환에 따른 근로자 처우개선 사항을 반영하여 예정가격을 산정한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 자회사 설립 이전의 낙찰률을 확인할 수 있는 자료가 적시에 제출되지 않아 낙찰률 개선과 관련한 모기관의 노력을 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었으므로, 모기관은 향후 평가에 관련된 자료를 평가위원회에 성실하게 제출할 필요가 있다고 판단된다. 또한 모기관이 시중노임단가를 예정가격 산정에 100% 적용하지 않은 점, 시중노임단가 변경을 계약금액에 반영하지 않고 있는 점에 대해서는 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 모기관이 기존의 매월 분할지급 방식을 유지하고 있는 점에 대해서는 추가적인 개선 노력이 필요할 것으로 판단된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 자회사의 경영·인사권 침해, 부당한 업무지시, 노동3권 제약, 과도한 복무규율, 부적절한 해제 해지 사유 등 부당·불공정 조항이 존재하지 아니한다고 회신하였다.

- 위수탁계약서와 일체를 이루는 과업지시서가 평가위원회에 제출되지 않은 까닭에 부당·불공정 조항이 개선이 제대로 이루어졌는지가 확인되지 않았다. 모기관은 향후 평가에 관련된 자료를 평가위원회에 성실하게 제출할 필요가 있다고 판단된다. 또한 위수탁계약서에서 '모기관이 용역제공 상태를 점검한 결과 불량한 부분이 있어 자회사의 현장대리인에게 시정을 요청하였으나, 요구한 사항 중 동일한 항목에 대해 불량한 상태가 계속해서 1년 단위 계약기간 내 5회 이상

발생할 때'를 계약의 해지사유로 규정하고 있는바, 모기관의 자의적 판단에 따라 계약해지가 이뤄질 우려가 높고, 모기관의 판단에 대한 자회사 측의 이의제기나 향후 이행을 위한 협의 등이 봉쇄될 가능성을 배제할 수 없어 추가적인 개선이 필요하다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 설립과 함께 자회사 경영의 독립성과 자율성을 보장하기 위한 경영협약을 체결할 필요가 있으나, 평가 대상기간 중에 자회사와 경영협약을 체결하지 아니하였다. 한편 모기관으로서는 IBK서비스가 지배구조상 자회사 아닌 계열사 관계이므로 경영협약서를 작성할 필요가 없다고 볼 여지도 있으나, 모기관과 IBK서비스 간 업무위탁관계가 성립된 이상, 수탁인의 입장에 있는 IBK서비스의 경영 자율성과 독립성 보장 및 종사자 처우개선 등을 위한 경영협약서 작성은 필요하다고 판단된다. 따라서 모기관은 향후 자회사 운영의 자율성 보장 및 주요 설비의 자회사 이관 등 지원에 관한 사항, 자회사 소속 근로자의 처우개선에 관한 사항, 모·자회사 간 공동이익 증진방안을 포함하여 경영협약을 체결하는 등 개선이 필요하다고 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 자회사와 마찬가지로 중소기업은행의 자회사로서, 지배구조상 모기관과 자회사 관계에 해당하지 않는다는 이유를 들어 모·자회사 노사공동협의회와 관련된 조치사항이나 실적 등이 없다고 보고서에 기술하였다.

- 모기관은 자회사와 노사공동협의회를 설치해 운영하는 것이 바람직할 것이지만. 관계회사라는 특성상 자체적으로 공동회의체를 마련해 운영하는 것이 부담될 수 있을 것이므로, 중소기업은행과의 공동협의체 등을 구성하는 등 노력할 필요가 있다고 평가된다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 지배구조상 모기관과 자회사 관계에 해당되지 않는다는 이유를 들어 노사협의회 설치 및 운영을 위한 노력과 성과, 법령의 범위 내에서 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 노력과 성과, 자회사 경영정보 공시를 위한

노력과 성과 등 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보에 관한 사항에 해당 사항이 없다고 보고서에 기술하고 관련 자료를 제출하지 않았다.

- 자회사는 조속한 시일 내에 노사협의회를 설치하고 노사협의회 규정을 신고하며 정기회의를 개최하는 등 관련 법률과 정부의 권고 등을 이행할 필요가 있다. 또한, 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입과 자회사 경영정보 공시를 위한 노력과 성과 역시 미미한 것으로 보이므로 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 자회사 홈페이지 또는 모기관 홈페이지에 경영정보 공시를 위한 별도 게시판을 마련하여 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조하여 공시 항목을 정해 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관은 지배구조상 모기관과 자회사 관계에 해당되지 않는다는 이유를 들어 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 노동자 복리후생을 증진하기 위한 노력과 성과, 공동근로복지기금 설립 및 출연을 위한 노력과 성과 등 사내근로복지기금 공동 활용 장려에 관한 조치사항 및 실적 등이 없다고 보고서에 기술하였다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관과 IBK서비스는 서로 계열사 관계이고 지배구조상 모·자회사 관계가 성립하지 않지만, 모기관의 정규직 전환이 IBK서비스를 통해 실행된 이상, 다른 모기관과 같이 행정인력을 지원하고, 일반관리비와 이윤율을 보장하는 등의

책임을 부담해야 한다고 보는 것이 합리적이라 판단된다. 따라서 중소기업은행에 준하여 평가를 진행하였다.

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영을 위해 행정인력(17명)을 두어 직원들의 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비를 4.5%(국가계약법상 최대 9%)로 체결하였으며 이윤율은 1%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하였다. 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 적절한 관리비 및 이윤 보장을 권고하는 정부 정책에 비추어 충분한 수준이라고 평가되지 않는다. 따라서 모기관은 향후 계약 체결 시 자회사의 재정적 안정성을 제고하기 위하여 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부적인 기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 시스템 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 자회사와 마찬가지로 중소기업은행의 자회사로서, 서로가 관계사 이기는 하지만 자회사와는 계약관계를 통해 환경미화 등 서비스를 제공받고 있고 실제로도 모기관의 용역근로자들이 정규직 전환 방식으로 자회사에 채용되기도 하는 등, 모기관과 자회사 관계에 해당하지 않는다는 이유를 들어 자회사 운영의 전문성 제고 및 조직문화 개선 등을 위한 조치사항이나 실적 등이 없다고 보고서에 기술하였다.

- 모기관은 자회사와의 계약관계에서 별도 인력 및 예산 지원, 노사담당 합동워크숍 개최 및 조직문화 개선 등을 위해 노력하는 것이 필요할 것이지만, 관계회사라는 특성상 자체적으로 재원을 마련하고, 인력을 배치하는 등 노력하는 것이 부담될 수 있을 것이므로, 중소기업은행과의 협의 등을 통해 은행과 공동으로 자회사의

전문성을 제고하기 위한 지원방안 마련 및 상호존중의 조직문화 형성 노력을 기울일 필요가 있을 것이다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- IBK서비스는 인사관리제도 개선 등을 위한 모기관 컨설팅을 진행하였으나 이와 관련된 자료를 제출하지 않았으며, 전문성 있는 CEO가 선발될 수 있도록 이사회, 주주총회 등 제반 절차의 충실성 제고를 위해 노력하고 있다고 할 뿐 그에 대한 아무런 정보를 제공하지 않았다. 이로써 자회사는 자회사 개선대책을 이행하지 않은 것으로 평가된다,

- 자회사(저축은행)는 모기관과 자회사 관계에 해당되지 않는다는 이유를 들어 직무급 모델에 따른 임금체계 구성 노력 및 전환 이후의 처우개선에 관한 정보를 제공하지 않았다. 이는 자회사 개선대책을 불완전하게 이행한 것으로써 개선대책을 마련할 필요가 있다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “18.54점”으로 평가한다.

(주)벡스코

총 평

○ 벡스코는 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위해 2019.5. 자회사를 설립하고 자본금 5억원을 100% 출자하였다. 모기관이 업무별로 체결하였던 기존 위탁계약을 통합하여 단일계약으로 전환하고, 부산시 생활임금을 반영하여 노임단가를 산정한 점, 필수 행정인력을 지원한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 정관에 설립 및 업무위탁에 관한 구체적인 근거를 마련하지 않았고, 자회사 전환 전후의 낙찰률 변경 추이 및 예정가격 산정에 시중노임단가 반영 여부에 관한 자료를 제출하지 않은 점, 경영협약을 체결하지 않은 점, 낮은 수준의 일반관리비를 책정한 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 안전근로협의체를 운영하고 모기관 회의실을 자회사 교육 및 사내행사 등에 무상으로 제공한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동협의회 설치, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시, 비교적 낮은 전환 인상률 보완 등에 대해 개선노력이 필요하며, 모기관에 사내근로복지기금이 설립되어 있지 않다는 점을 감안하여 자회사 근로자의 복리후생 증진을 위해 다양한 방안을 강구할 필요가 있다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기로 결정하고, 2019. 5. 자회사를 설립하였다. 모기관은 상법에 의거하여 이사회 의결로 자회사를 설립하였으나 모기관 정관에서 설립 및 업무위탁에 관한 구체적인 근거를 마련하지 아니하였다. 따라서 모기관은 향후 정관에서 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 명시할 필요가 있다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사에 자본금 5억원을 100% 출자하였는데, 자회사 설립준비자금과 1개월 용역비를 자본금으로 결정한 것이다. 이는 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때, 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관은 모·자회사 간 기반시설 위탁관리 계약에 의거 필수 설비 및 장비 이관을 추진하였다. 실제로 자회사 사무실, 휴게실 및 부속실 등을 무상으로 제공한 점이 인정된다. 모기관은 향후 설비 이관과 관련하여 지속적인 추진 노력이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 기존에 업무별로 개별 체결하였던 위탁계약을 통합하여 자회사와 단일계약으로 전환하였다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 부산시 생활임금을 반영하여 노임단가를 산정한 점은 긍정적으로 평가된다. 모기관은 계약기간 중 시중노임단가 변경을 계약금액에 반영하지 않았으나, 이는 부산시 생활임금 적용에 따른 조치로 보이므로 합리적인 사유가 소명된다. 다만 자회사 전환 전후의 낙찰률 변경 추이, 예정가격 산정에 시중노임단가 반영 여부를 확인할 수 없어 모기관의 노력을 긍정적으로 평가하는데 한계가 있었으므로, 모기관은 향후 평가에 관련된 자료를 평가위원회에 성실하게 제출할 필요가 있다고 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 모기관이 계약대금을 매월 분할하여 지급하는 방식을 유지하고 있는 점에 대해서는 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 '위탁관리 계약 체결 전 부당·불공정 조항을 개선하기 위하여 기관 및 자회사에서 공인노무사 전문가의 자문에 의하여 부적절한 사항이 없도록 지속적으로 개선을 하고 있다'고 밝혔으나, 구체적인 개선실적 등에 대한 자료를 적절하게 제출하지 아니하였다.

- 위탁관리 계약서의 내용을 살펴본 결과, 모기관이 위탁업무와 관련하여 확인

점검한 결과에 따라 시정, 보완 등의 조치를 취할 경우 이에 응해야 한다는 취지로 규정하여, 업무에 대한 반복된 재수행 지시 등이 이뤄지더라도 이를 제어할 장치를 결여하고 있고, 모기관의 부당한 시정, 보완 등의 조치에 대해 자회사가 이의제기, 협의요청 등을 할 통로를 봉쇄하고 있을 가능성을 전적으로 배제하기 힘들다. 또한 '과업내용서에 명시된 사항을 모기관이 필요할 경우 변경하여 요구할 수 있다'는 취지의 조항이 존재하는바, 모기관이 일방적으로 과업 내용의 변경을 강제할 여지가 있다고 판단된다. 또한 자회사의 쟁의행위와 관련한 손해배상 책임 조항을 두고 있는바, 자회사 노동자의 노동3권을 제약하고 있다고 생각되는 점, 모기관이 자의적인 기준으로 자회사 노동자의 복무규율을 부과할 우려가 있는 조항이 존재하는 점 등은 추가적인 개선이 필요하다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 설립과 함께 자회사 경영의 독립성과 자율성을 보장하기 위한 경영협약을 체결할 필요가 있으나, 평가 대상기간 중에 경영협약을 체결하지 아니하였으므로, 향후 자회사 운영의 자율성 보장 및 주요 설비의 자회사 이관 등 지원에 관한 사항, 자회사 소속 근로자의 처우개선에 관한 사항, 모·자회사 간 공동이익 증진방안을 포함하여 경영협약을 체결할 필요가 있다고 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 자회사의 산업안전 교육, 관련 법령 내용 및 개정사항 안내, 건강관리 유의사항 안내 및 교육, 애로 및 건의사항 등을 논의하기 위해 안전근로협의체를 구성하여 자회사와 함께 분기별로 진행하고 있으며, 벡스코 및 누리마루 기반시설의 효율적이고 체계적인 운영관리 등을 위한 목적으로 기반시설 운영관리 혁신 TF를 매주 모·자회사의 총 12명이 참석하여 논의하고 있다.

- 모·자회사 노사공동협의회는 산업안전 및 자회사로 업무 이관된 것과 관련된 내용뿐만 아니라 모·자회사의 노동조건, 작업환경, 복지 등 공동이익 증진방안을 적극적으로 협의하기 위한 기구로서, 그 설립 취지나 운영방법 등에 차이가 있으므로 별도로 설치 및 운영할 필요가 있으며, 운영할 때는 회의 주기 및 자회사 근로자 대표 선정 방법을 적절히 검토하는 등 의견청취 과정의 정당성을 확보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여 코로나 비상경영체제, 정년 개정 등에 대하여 보고·협의하였다. 모기관은 제3섹터 형태의 주식회사로, 민간 주주이고 대표이사 단독이사 체제로 운영 중이기 때문에 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입은 고려하고 있지 않으며, 자회사는 홈페이지(www.bfmi.co.kr)에 회사 소개, 사업분야, 알림마당, 채용정보를 공개하고 있다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하고 대표이사가 정기회의에 참석하는 등 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하려고 한 것은 노사 간 협력관계 구축을 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 자회사 홈페이지에 경영정보 공시를 위한 별도 게시판을 마련하거나 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조하여 공시 항목을 재조정하여 공시하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관에 사내근로복지기금이 설립되어 있지 않아 사내근로복지기금 공동 활용은 어려운 상황이다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영에 필수적인 수준의 행정지원을 위해 총무부를 별도로 구성(4명)하여 직원들의 업무를 체계적으로

지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관은 특별히 자회사 직원들을 위해 휴게실과 회의실을 무상으로 지원하고 있어 노력이 인정된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비를 4.2%(국가계약법상 최대 9%)로 상향조정하여 체결하였으며 이윤율은 5%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하였다. 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 적절한 관리비 및 이윤 보장을 권고하는 정부 정책에 비추어 충분한 수준이라고 평가되지 않는다. 따라서 모기관은 향후 계약 체결 시 자회사의 재정적 안정성을 제고하기 위하여 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부적인 기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 시스템 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 기획조정실장과 담당부장 2명이 자회사 관리를 총괄하며 스마트센터 운영실장 및 분야별 담당 등 4명이 자회사의 고유목적사업을 담당하고 있는데, 모기관 회의실을 자회사 교육 및 사내행사 등에 무상으로 제공하고, 자회사 직원의 사기를 북돋우려고 직원 선물을 지급하였다. 또한, 자회사 교육훈련비 예산을 지원하고, 교육훈련 범위를 확대하면서도 교육의 질을 높이고 산업안전보건위원회 및 안전근로협의체를 운영하여 모·자회사가 소통하고 있다. 이와 같이 모기관에 담당 인력을 두어 자회사 관리 및 운영에 직접적인 지원을 하고 있는 것, 모기관 시설의 무상제공 및 교육훈련 예산 지원 등을 통해 자회사 근로자들의 전문성 강화와 커리어 개발을 위해 노력하는 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사 교육훈련 등 전문성 제고를 위한 중장기 운영과 예산 등에 대한 지원방안을 구체적인 계획으로 마련할 필요가 있으며, 그 과정에서 자회사 근로자들의 의견을 청취하여 수용성을 제고할 필요가 있다. 또한, 구체적 경력경로 개발과 이를 위한 참여유인방안을 제도화하고, 모·자회사 노사담당 워크숍 등 다양한 소통창구 개발 및 운영 등 조직문화 개선을 위한 다양한 활동과 조직 내 확산 노력을 통해 상호존중의 조직문화를 형성하려는 노력이 필요하다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 모기관은 지방자치단체 출자출연기관으로, 본 지표에서 정한 공무직 등 근로자 인사관리규정은 그 적용대상이 중앙공공기관과 지방공기업이므로 해당 기관은 그 대상에 해당하지 않는다고 한다. 자회사는 취업규칙은 갖고 있지만 비정규직 사전심사제는 없다. 이로써 자회사 개선대책을 충실하게 이행하지 못한 것으로 평가된다.

- 자회사의 대표이사 공개모집 경과를 보면, 2019.4.11. 자회사 대표이사 공개모집계획을 수립하였고 그 절차는 공개모집 공고 및 원서접수(10일)→지원자 심사 및 의결(대표이사 추천위원회 개최)→자회사 창립총회 개최 및 대표이사 선임의 순서에 따르고 있으며, 대표이사 선임규정은 아직 없는 상태이다. 자회사의 임원 선임 규정을 별도로 마련하는 보완작업이 필요하다.

- 자회사는 일반직(관리), 전문직(시설), 운영직(주차경비, 미화 안내, 정산)으로 구분하여 직급별로 급여체계를 만들었는데, 직종별 직급급으로 보이지만 임금체계에 관한 세부적인 정보는 없으며, 2020년 위탁계약 금액을 책정할 때 반영한 급여인상분 3.49%를 반영하여 평균 인상비율은 3.48%이고, 최저급여액을 부산시 생활임금 기준에 맞춰 최고 5.6% 인상하였는데(월 2,130,000원) 임금수준 개선은 다소 미흡한 편이다. 이로써 자회사 개선대책을 덜 충실하게 이행한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “40.77점”으로 평가한다.

KOSPO영남파워(주)

총 평

○ KOSPO영남파워는 정규직 전환 대상 근로자에 대해 2019년 자회사 방식으로 전환하였으며, 모기관이 정규직 전환을 추진한 자회사(KOSPO서비스)는 한국남부발전의 자회사이므로 지배구조상 모·자회사 관계가 성립하지 않는다. 모기관이 예정가격 산정 시 원가계산가격의 100%를 반영하고 자회사 전환 이후 낙찰률을 개선한 점, 용역계약서 등에 존재하는 부당·불공정 조항 34개를 개선한 점, 적정한 이윤율과 일반관리비를 책정한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 정관 등에서 자회사에 대한 업무위탁 근거를 마련하지 않았고, 기성검사 완료 후 대금지급에 소요되는 기간이 7일 이상인 점, 경영협약을 체결하지 않은 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관은 모·자회사 노사공동협의회 설치, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시, 자회사 운영의 전문성 제고를 위한 지원체계 및 방안 등 마련, 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 근로자를 지원하기 위한 방안 마련 등에 대해 개선노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 정규직 전환 대상 근로자에 대해 2019년 자회사 방식으로 정규직 전환하였다. 모기관과 정규직 전환이 이루어진 자회사는 한국남부발전이 설립한 자회사로서 모기관과 자회사 간에는 지배구조상 모·자회사관계가 성립되지 않지만 모기관이 자회사로 정규직 전환을 추진하였고, 업무를 위탁하였으므로, 모기관 정관에 정규직 전환에 따른 업무위탁에 대한 근거는 마련할 필요가 있다고 판단된다. 따라서 모기관은 향후 정관에서 정규직 전환 정책의 취지를 반영하여 자회사에 대한 업무위탁의 근거를 구체적으로 명시하는 것이 바람직할 것으로 보인다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사와 지배구조상 모·자회사 관계가 성립하지 않기 때문에 모기관이 자회사에 자본금을 출연하지 않았다고 하지만 모기관의 비정규직 근로자가 자회사로 정규직 전환되었으며, 모·자회사 간에 업무위탁관계가 성립하므로, 모기관이 자회사에 대해 여타 모기관들과 동일한 수준으로 모기관으로서 책임을 이행할 필요가 있다고 판단된다.

- 모기관은 설비 이관과 관련하여 위탁계약에 의거하여 설비 비품 등을 이관하였으며, 이에 따라 업무용 비품 등 무상지원, 업무환경 개선을 위한 부대시설 이용 지원 등을 추진한 점이 인정된다. 다만, 향후 수탁회사의 안정적 운영을 위해 보다 구체적인 이관 계획 수립과 실행이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 기존에 용역업무별 2개의 위탁계약을 2021년부터 단일 통합계약으로 전환할 예정이다. 모기관은 단일 통합계약으로의 전환 계획을 성실히 이행할 필요가 있다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 예정가격 산정 시 원가계산가격의 100%를 반영한 점, 종전의 관행에 따른 낙찰률을 임의적용하지 않고 자회사 전환 이후 낙찰률을 개선한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 시중노임단가 변경을 계약금액에 반영하지 않고 있는 점에 대해서는 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 모기관이 계약대금을 매월 분할하여 지급하는 방식을 유지하고 있는 점, 기성검사 완료 후 대금지급에 소요되는 기간이 7일 이상인 점에 대해서는 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 공공부문 비정규직 TF 보고사항 관련 부당·불공정 계약 시정 조치를 시행하여, 자회사의 경영 인사권 침해 5개, 부당한 업무지시 3개, 노동3권 제약 2개, 과도한 복무규율 2개, 부적절한 해제 해지 사유 3개, 기타 17개 등 모두 34개의 조항을 개선하였다.

- 그러나 청소용역의 범위에 '기타 쾌적한 근무환경 유지를 위해 필요한 환경미화'를 포함시켜, 과업의 내용을 모기관이 자의적으로 확장할 가능성이 존재하는 점, 구체적인 점검절차와 불복절차를 마련하지 아니한 채, '불시 또는 상시 점검 시 1년 간 3회 이상 적발된 경우'나 '계약조건을 1년 간 3회 이상 미이행한 경우'를 계약해지 사유로 규정하고 있는바, 모기관의 자의적, 일방적인 계약해지 가능성을 배제하기 힘든 점, 발주자의 경영방침 등 불명료한 사유로 계약을 해지할 수 있다고 규정한 점, 용역수행 중 안전사고로 모기관이 제소되어 손해가 발생할 것으로 예상된다는 이유로 모기관이 일방적으로 지급할 용역대금을 상계하거나 지급보류를 할 수 있는 조항이 존재하는 점 등은 추가적인 개선이 필요하다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 설립과 함께 자회사 경영의 독립성과 자율성을 보장하기 위한 경영협약을 체결할 필요가 있으나, 평가 대상기간 중에 자회사와 경영협약을 체결하지 아니하였다. 한편 모기관으로서는 자회사가 지배구조상 자회사 아닌 계열사 관계이므로 경영협약서를 작성할 필요가 없다고 볼 여지도 있으나, 모기관과의 업무위탁관계가 성립된 이상, 수탁인의 입장에 있는 자회사의 경영 자율성과 독립성 보장 및 종사자 처우개선을 위한 경영협약서 작성은 필요하다고 판단된다. 따라서 모기관은 향후 자회사 운영의 자율성 보장 및 주요 설비의 자회사 이관 등 지원에 관한 사항, 자회사 소속 근로자의 처우개선에 관한 사항, 모·자회사 간 공동이익 증진방안을 포함하여 경영협약을 체결하는 것이 바람직할 것으로 보인다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 지배구조상 모기관과 자회사 관계에 해당하지 않는다는 이유를 들어 모·자회사 노사공동협의회와 관련된 조치사항이나 실적 등이 없다고 보고서에 기술하였다.

- 모기관은 자회사와 노사공동협의회를 설치해 운영하는 것이 바람직할 것이지만. 관계회사라는 특성상 자체적으로 공동회의체를 마련해 운영하는 것이 부담될 수 있으므로, 한국남부발전과 공동협의체 등을 구성하는 등 노력할 필요가 있다고 평가된다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여 인력 충원, 작업환경 개선 및 고충처리, 종합건강검진, 근로자 교육(안) 등에 대하여 협의하였으며, 일부 사항은 실제 시행하였다. 노동이사제(근로자 이사회 참관제)는 2021년 도입을 목표로 검토 중이며, 자회사 홈페이지(www.kosposervice.co.kr)에 회사 소개, 사업, 일반 현황, 인원 현황, 재무제표 등을 공시하고 있다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하고 대표이사가 정기회의에 참석하는 등 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하려고 한 것은 노사 간 협력관계 구축을 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 자회사 홈페이지에 경영정보 공시를 위한 별도 게시판을 개설하고 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조하여 공시 항목을 확정하고 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 자회사의 실질적인 모기관은 한국남부발전이며, 모기관과 자회사는 지배구조상 모·자회사 관계가 아니므로, 모기관의 사내근로복지기금을 활용하거나 공동근로복지기금을 설립하는 것은 불가능하다고 보고서에 기술하였다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관과 자회사는 서로 계열사 관계이고 지배구조상 모·자회사 관계가 성립

하지 않지만, 모기관의 정규직 전환이 자회사를 통해 실행된 이상, 다른 모기관과 같이 행정인력을 지원하고, 일반관리비와 이윤율을 보장하는 등의 책임을 부담해야 한다고 보는 것이 합리적이라 판단된다. 따라서 한국남부발전에 준하여 평가를 진행하였다.

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영을 위해 행정인력 6명을 두어 직원들의 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비를 9%(국가계약법상 최대 9%)로 체결하였으며 이윤율은 10%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하였다. 따라서 자회사는 모회사로부터 재정의 안정성과 독립성 측면에서 높은 수준의 관리비와 이윤을 보장받고 있어 긍정적으로 평가된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부적인 기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 시스템 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 자회사와 마찬가지로 한국남부발전의 자회사로서, 서로가 상호관계사이기는 하지만 지배구조상 모·자회사 관계에 해당하지 않는다는 이유를 들어 자회사 운영의 전문성 제고 및 조직문화 개선 등을 위한 조치사항이나 실적 등이 없다고 보고서에 기술하였다.

- 모기관은 자회사와 계약관계에서 별도 인력 및 예산지원, 노사담당 합동워크숍 개최 및 조직문화 개선 등을 위해 노력하는 것이 필요하지만, 관계회사라는 특성상 자체적으로 재원을 마련하고 인력을 배치하는 등 추진하는 것은 부담될 수 있을 것이므로, 한국남부발전과 협의를 통해 공동으로 자회사의 전문성 제고를 위한 지원방안 마련 및 상호존중의 조직문화 형성노력을 기울여 나가는 것이 필요할 것이다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 모기관은 자회사와 지배구조상 모·자회사 관계에 해당하지 않는다는 이유로 자회사의 인사관리 및 제도에 관여 불가하다고 보고서에 기술하였는데, 이로써 자회사 개선대책을 이행하지 못한 것으로 평가되며 적절한 개선대책을 마련할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발과 관련하여 제출한 자료가 없으므로 자회사 개선대책을 이행하지 못한 것으로 평가되며, 임금체계 및 수준 등에 대해서도 제출한 자료가 없으므로 자회사 개선대책을 이행하지 못한 것으로 평가되므로, 이에 대한 개선대책을 마련할 필요가 있을 것이다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “35.08점”으로 평가한다.

울산테크노파크

총 평

○ 울산테크노파크는 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 2019년 자회사를 설립하고 자본금 5천만원을 100% 출자하였다. 모기관이 정관 개정을 통해 자회사 설립 및 업무위탁 근거를 마련한 점, 예정가격에 원가계산 가격의 100%를 적용한 점, 시중노임단가 변동을 반영하여 계약금액을 조정한 점, 정당한 지시에 불응하거나 금지사항을 위반한 종사원에 대해 교체를 요구할 수 있도록 하는 등의 부당·불공정 조항을 개선한 점, 경영협약을 체결하고 적정한 수준의 이윤율을 책정한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 출자한 자회사 자본금이 충분하다고 보기 어렵고, 계약대금을 매월 분할 지급방식으로 유지하고 있는 점, 직원의 채용 또는 결원 보충에 대해 모기관의 승인을 받도록 강제하는 조항이 남아있는 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 자회사 노사협의회 근로자 위원을 모·자회사 노사공동협의회 근로자 위원으로 위촉하고, 근로자 이사회 참관제를 도입한 것, 자회사 경영정보를 적절히 공시하고 우선 자회사 사내근로복지기금을 설립하기로 한 것, 모기관 교육 담당이 자회사 교육담당을 겸임토록 하고 자회사 교육담당을 추가로 지원한 것 등은 긍정적인 조치로 평가된다. 다만, 조속한 시일 내에 모·자회사 노사공동협의회 회의를 진행하고, 자회사 교육훈련 등 전문성 제고를 위한 교육훈련제도의 중장기 운영과 예산 등 지원방안에 대해 구체적인 계획을 마련할 필요가 있으며, 용역 수행에도 불구하고 정확히 파악하기 어려운 기본급의 임금체계를 보완하는 등의 개선노력이 필요하다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 2019년 자회사를 설립하였고, 자회사 설립의 근거를 마련하기 위해 주무부처 승인을 거친 후 정관을 개정하였다. 개정 정관을 살펴보면, ‘법인의 주사무소는 울산

광역시에 두며, 이사회 의결 및 중소벤처기업부장관 승인을 거쳐 분소, 산하기관 또는 자회사 등을 설치할 수 있다', '법인은 법인의 출자회사와 위수탁협약 (수의계약)을 할 수 있다'고 규정하므로, 정규직 전환 정책의 취지를 반영한 자회사 설립 및 위탁의 근거가 마련된 것으로 보이며 긍정적으로 평가된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자본금 5천만 원을 100% 출자하였다. 자회사 자본금과 관련하여 추가적인 실적이나 향후 계획이 없는 점, 자본금 5천만원은 전체 자회사의 자본금 평균치인 7.4억원에 크게 못 미치는 금액인 점 등을 고려할 때 자본금 증자 등 안정성을 제고할 수 있는 조치가 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 설비 이관은 모·자회사 간 경영협약에 포괄적으로 명시하고 있고, 위수탁협약서 등에 구체적인 내용을 명시하였으며, 실제로 자회사 업무 수행에 필수적인 주요 물품의 지원을 통해 자회사가 안정적으로 성장하도록 한 점(총 20종 156개 물품), 사무실 내부공간 인테리어 공사를 지원한 점은 인정된다. 다만, 향후 자회사의 안정적 운영을 위해 보다 구체적인 이관 계획 수립과 실행이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 기존에 업무별 3개로 체결하였던 것을 자회사 설립 이후 단일 통합계약으로 전환하였다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 예정가격에 원가계산가격의 100%를 적용한 점, 시중노임단가 변동을 반영하여 계약금액을 조정한 점, 종전의 관행에 따른 낙찰률을 임의적용하지 않은 점도 긍정적으로 평가된다. 다만 낙찰률 개선의 정도와 관련해서는 모기관의 지속적인 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 모기관이 향후 분기별 지급을 검토하고 있는 점, 기성검사 없이 조속히 대가지급을 시행하고 있는 점에서 모기관의 노력을 확인할 수 있다. 다만 계약대금을 매월 분할하여 지급하는 방식을 유지하고 있는 점에 대해서는 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 '종사원에게 규정된 복장을 착용시켜 계약상대자의 소속직원임을 명료하게 하여야 하며, 항상 복장을 깨끗이 하여 불쾌감을 주지 않도록 관리하여야 한다.', '수요기관의 정당한 지시에 불응하거나 금지사항을 위반한 종사원에 대하여 수요기관은 교체를 요구할 수 있다.' 등의 조항을 시정하여 위탁계약서를 개선하였다.

- 그러나 자회사 직원의 채용 또는 결원 보충의 경우 모기관의 승인을 받도록 강제하는 조항이 존재하는 점, 모기관의 당직근무자가 자회사에 대해 업무상 지시를 하는 경우 이를 따라야 한다고 규정하여 모기관과 자회사의 관계를 지시, 종속 관계로 이해하는 것으로 보이는 취지의 조항이 존재하는 점, 모기관이 재청소를 요구할 때 시간, 횟수와 상관없이 재청소를 실시하도록 강제하는 점, 자회사 직원의 복무를 모기관이 자의적, 포괄적으로 규율하는 취지의 조항이 존재하는 점, 자의적으로 자회사가 위탁업무 수행 능력이 없다고 모기관이 판단할 경우 계약을 해지할 수 있다는 취지의 조항이 존재하는 점 등은 추가적인 개선이 필요하다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사 경영의 독립성 및 자율성을 보장하기 위하여 2020.8. 자회사와 경영협약을 체결한 사실이 인정된다. 경영협약서의 구체적 내용을 보면, '자회사의 자율적 운영 보장', '자회사 운영에 필수적인 주요 사무가구 등 자회사 이관', '정당한 사유없이 시중노임단가보다 낮게 적용하지 않도록 함', '모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 노동자 복리후생 증진', '노사공동협의회 설치' 등 내용이 규정된 것을 확인할 수 있고, 이같은 경영협약의 체결은 자회사 경영의 독립성을 보장하고, 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하려고 하는 정부의 방침에 비추어 긍정적으로 평가된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 모기관은 모·자회사 노사공동협의회 설치 및 운영을 경영협약에 상정하였으며, 반기별 1회 운영, 공동운영 선출 등 모·자회사의 공동협의회 추진 안건을 자회사 임시 노사협의회에 상정하여 자회사 노사협의회 근로자 위원을 모·자회사 노사공동협의회 근로자 위원으로 선정하였으며, 2020년 12월 모·자회사 노사공동

협의회를 개최할 예정이다. 이와 같이 모·자회사 노사공동협의회 운영 원칙을 경영협약 내에 상정하고, 반기별 1회 운영 등 원칙을 세웠으며, 자회사의 노사협의회 근로자 위원을 모·자회사 노사공동협의회 근로자 위원으로 위촉하여 통일된 의견청취 기회를 보장하는 등 노력한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모·자회사 노사공동협의회 운영을 위한 기본원칙을 규정화시켜 상시적이고 안정적으로 운영토록 하는 노력이 필요하며, 자회사 근로자뿐만 아니라 모·자회사의 공동 이슈에 대한 논의를 통해 상호이익 증진을 위한 활동으로 확대될 필요가 있고, 모기관과 자회사의 공동이익 증진을 위하여 운영주기의 적정성에 대한 검토가 필요할 것이다. 또한, 자회사의 노사협의회 근로자 위원 1인을 모·자회사 노사공동협의회 근로자 위원으로 지정한 것은 긍정적이지만, 자회사 근로자의 직무 단위별로 의견청취가 원활히 이뤄질 수 있도록 근로자 대표 선정 및 임기 등에 대해 추가적인 검토가 필요하다고 평가된다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 노사협의회를 설치하고 정기회의를 개최하여 사내근로복지기금 법인 설립 및 운영방안, 근로자 이사회 참관제 도입(안), 노사공동협의회 운영계획(안) 등에 대하여 협의하고, 일부 사항은 실제 시행하였다. 또한, 2020년 제1회 임시 노사협의회에서 근로자 이사회 참관제 도입을 의결하여 2020년 12월 자회사 이사회 개최시 근로자측 대표가 참관할 예정이고, 자회사 홈페이지(www.utpsub1.co.kr)에 회사 소개, 인권경영, 공지사항(제1기 결산공고 등)을 공시하였다.

- 자회사가 노사협의회를 설치하고 대표이사가 정기회의에 참석하는 등 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하려고 하고, 임시 노사협의회를 개최하여 근로사 이사회 참관제를 도입한 것은 노사 간 협력관계 구축과 자회사 경영 투명성 확보를 위한 노력과 성과로 판단된다. 다만, 자회사 홈페이지에 별도 게시판을 마련하고 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조하여 공시 항목을 재조정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관은 사내근로복지기금협의회 임시회의에서 모기관의 사내근로복지기금 활용을 논의하고, 자회사 임시 노사협의회에서 모·자회사 공동근로복지기금 설립 방안을 논의하였다. 그에 따라 우선 자회사 자체적으로 사내근로복지기금을

설립하기로 하고, 고용노동부에 인가를 신청하는 등 자회사 사내근로복지기금 법인 설립을 진행 중에 있다.

- 모기관의 사내근로복지기금을 공동으로 활용하거나 공동근로복지기금을 설립한 것은 아니지만, 모기관의 사내근로복지기금협의회 임시회의 그리고 자회사의 임시 노사협의회를 통해 모기관의 사내근로복지기금을 활용하거나 공동근로복지기금을 설립하는 방안을 협의하고, 우선적으로 자회사에 사내근로복지기금을 설립하기로 한 것은 사내근로복지기금 공동 활용 장려를 위한 노력과 성과로 판단된된다. 향후 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴, 모기관 복지기금협의회에서 논의 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속 추진할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영에 필수적인 수준의 행정지원을 위해 지원인력을 정원의 10%이내로 두어 직원들의 업무를 체계적으로 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비를 5%(국가계약법상 최대 9%)로 체결하였으며 이윤율을 10%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하였다. 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 적절한 관리비 보장을 권고하는 정부 정책에 비추어 충분한 수준이라고 평가되지 않는다. 따라서 모기관은 향후 계약 체결 시 자회사의 재정적 안정성을 제고하기 위하여 일반관리비를 상향 조정하는 등 개선의 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부적인 기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 시스템 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 자회사와 협의를 통해 모기관의 교육담당이 자회사 교육담당을 겸임토록 하면서 자회사 교육담당을 추가로 지정하고, 자회사의 교육훈련을 위하여 2020년에 별도 예산을 확보하였으며, 자회사 근로자의 의견청취 절차를 거쳐 2020년 교육훈련 시행계획(안)을 수립하고 모·자회사 노사담당 워크숍을 진행하는 등 노력하였다. 이와 같이 자회사 교육담당 지정 및 별도 교육훈련비 예산을 확보하여 지원하고, 자회사 근로자들의 의견을 반영한 교육훈련제도를 시행하여 공통역량교육, 직무역량교육 등을 진행하였으며, 총 3명이 시설안전관리 자격증을 취득하고 모·자회사 노사담당 합동워크숍 진행을 통해 조직문화 개선을 위해 노력한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사 교육훈련 등 전문성 제고를 위한 교육훈련제도의 중장기 운영과 예산 등 지원방안을 구체적인 계획으로 마련할 필요가 있으며, 자회사 근로자의 경력경로 개발 방안을 제도화하고 적극적인 참여유인을 개발하여 제도운영의 실질적인 효과성을 담보하기 위한 방안을 모색하고, 모·자회사 노사 공동워크숍을 포함하여 상호존중의 조직문화 형성방안으로서 다양한 소통창구 개발 및 운영과 결과에 대한 조직 내 확산방안 모색이 필요하다고 평가된다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 모기관 및 공무직 등 인사관리규정을 준용하여 인사관리규정을 제정하였으며, 모기관은 출자출연기관으로 사전심사제 시행기관은 아니지만 준용할 의무가 있다. 자회사는 공정한 CEO 선발을 위해 임원추천위원회 규정을 제정하여 임원추천위원의 구성, 위원 제척, 기피, 회피 등 공정성 제고를 위한 조항을 마련하였는데, 현재는 자회사의 자립률 제고가 필요한 상황이라 모기관의 경영진이 파견되어 대표이사로 재임 중이다. 자회사 개선대책을 더 충실하게 이행하려는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

- 자회사는 합리적인 임금체계를 위해 용역을 수행하고, 임금체계 개선을 위해 노력하였으며, 임금수준 개선율은 월 215,122원 정도이다. 이로써 자회사는 자회사 개선대책을 비교적 충실하게 따른 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “63.38점”으로 평가한다.

제주테크노파크

총 평

○ 제주테크노파크는 자회사 방식으로 정규직 전환을 추진함에 따라 2020년 정관 개정을 통해 자회사 설립 근거를 마련하고 자본금 5천만원을 100% 출자하였다. 모기관이 노임단가 등 모든 비목에 대하여 적정예정가격을 산정한 점, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의적용하지 않고 100%를 계약대금에 반영한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 정관에 자회사에 대한 업무위탁 근거를 마련하지 않은 점, 출자한 자본금 규모가 충분해 보이지 않는 점, 위탁계약서의 부당·불공정 조항 개선 여부를 확인하기 위한 자료를 평가위원회에 제출하지 않은 점, 경영협약을 체결하지 않은 점, 이윤율과 일반관리비를 책정하지 않은 점 등에 대해서는 개선이 필요하다고 판단된다.

○ 모기관이 CS, 경영·리더십, 경영전략, 기획 등의 경영 분야 및 자기계발 관련 기본 교육 등 자기계발 교육 프로그램을 제공하고, 채용 투명성 제고 등을 위해 자회사 내부 규정과 제도를 둔 것 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동협의회 설치, 자회사 노사협의회 구성 및 운영, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입, 자회사 경영정보 공시, 모·자회사 노사 공동워크숍 등 다양한 소통채널 활용 및 확산 노력 등을 통해 상호존중의 조직문화 형성방안 모색, 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 근로자를 지원하기 위한 방안 마련 등에 대해서는 개선노력이 필요하다고 판단된다.

1. 자회사 설립·위탁 근거 마련

- 모기관은 자회사 방식으로 정규직 전환을 추진함에 따라 2020년 정관 개정을 통해 자회사 설립 근거를 마련하게 되었다. 모기관 정관 제3조를 보면 '법인의 주사무소는 제주특별자치도에 두며, 이사회의 의결 및 중소벤처기업부장관의 승인을 거쳐 분소, 산하기관 또는 자회사 등을 설치할 수 있다'고 규정하므로 자회사 설립의 근거가 마련된 것으로 인정된다. 다만 모기관 정관에 자회사에

대한 업무위탁 근거가 아직 마련되지 않은 것으로 보인다. 따라서 모기관은 향후 정관 개정을 통해 자회사 업무위탁에 관해 구체적으로 규정하는 등 개선할 필요가 있다고 판단된다.

2. 적정 자본금 출연, 설비 이관 등

- 모기관은 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위하여 자본금 5천만 원을 100% 출자하였다. 자회사 자본금 5천만 원은 전체 자회사의 자본금 평균치인 7.4억원에 크게 못 미치는 금액으로 자본금 증액 등 안정성을 제고할 수 있는 조치가 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 설비 이관은 모·자회사 간 경영협약에 포괄적으로 명시되어 있고, 위수탁협약서 등에 구체적인 내용을 명시하였으며, 이에 따라 자회사의 안정적 지원을 위해 이노카페 설비 등 지원한 점은 인정된다. 다만, 향후 자회사의 안정적 운영을 위해 보다 구체적인 이관 계획 수립과 실행이 필요할 것으로 판단된다.

3. 수의계약 개선

- 위탁계약의 형식과 관련하여 모기관은 현재 자회사와 업무별로 3개의 위탁계약을 체결하고 있고, 2021년부터 위 3건의 계약을 통합할 예정이다. 모기관은 단일 통합계약으로의 전환 계획을 성실히 이행할 필요가 있다.

- 계약의 합리성과 관련하여 모기관이 노임단가 등 모든 비목에 대하여 적정 예정가격을 산정한 점, 종전의 관행에 따른 낙찰률을 임의적용하지 않고 100%를 계약대금에 반영한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 시중노임단가 변경을 계약금액에 반영하지 않고 있는 점에 대해서는 모기관의 추가적인 개선 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 계약대금 지급과 관련하여 기성검사 없이 조속히 대가지급을 시행하고 있는 점에서 모기관의 노력을 인정할 수 있다. 반면 계약대금을 매월 분할하여 지급하는 방식을 유지하고 있는 점에 대해서는 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

4. 부당·불공정 계약 시정

- 모기관은 모기관과 자회사 간 위탁계약서에 존재하는 부당·불공정 조항을 개선하기 위하여 검토하였으나 해당사항이 없다고 회신하였다. 이를 확인하기 위한 위탁계약서, 과업지시서 등 추가제출 요구와 관련하여, 모기관은 건물관리용역, 청소용역 등의 위탁계약서와 과업지시서를 누락하였다. 모기관은 향후 평가와 관련한 자료를 평가위원회에 성실하게 제출할 필요가 있다고 판단된다.

- 제출된 과업내용서 등과 관련하여 살펴보면, 모기관의 계획변경, 방침변경 등의 경우 자회사와의 협의절차 없이 당연히 과업 내용에 포함되도록 하는 취지의 조항이 존재하는 점, 자회사가 모기관의 지시를 이행하지 아니한 경우, 과업 수행과정에서 사회적 물의를 야기시켰을 경우 등을 계약의 해지사유로 정하고 있는바, 모기관이 일방적, 자의적으로 계약을 해지할 가능성이 존재하는 점, 과업지시서에 자회사가 의무불이행으로 사회적 물의를 야기했을 경우 민형사상 책임을 진다는 조항이 존재하는바, 모기관의 자의적 판단으로 자회사에 불이익한 조치를 취하게 될 가능성을 배제하기 힘든 점 등은 추가적인 개선이 필요하다고 판단된다.

5. 모·자회사 경영협약 체결

- 모기관은 자회사로 정규직 전환 및 업무위탁과 함께 자회사 경영의 독립성을 보장하기 위한 경영협약을 체결할 필요가 있으나, 평가 대상기간 중에 경영협약을 체결하지 아니하였으므로, 향후 자회사 운영의 자율성 보장 및 주요 설비의 자회사 이관 등 지원에 관한 사항, 자회사 소속 근로자의 처우개선에 관한 사항, 모·자회사 간 공동이익 증진방안을 포함하여 경영협약을 체결할 필요가 있다고 판단된다.

6. 모·자회사 노사공동협의회 설치·운영

- 자회사의 현재 근로자 수가 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따른 노사협의회 필수설치 대상에 미치지 못하므로, 그와 별도로 모·자회사 노사공동협의회 설치 및 운영에 대해서도 검토하지 않고 있으며, 모·자회사 노사공동협의회와 관련된 자료도 제출되지 않았다.

- 모·자회사 노사공동협의회는 모·자회사의 노동조건, 작업환경, 복지 등 공동이익

증진방안을 적극적으로 협의하기 위한 기구로서 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따른 노사협의회 등과는 그 성격을 달리하므로, 모·자회사 노사공동협의회의 상시적인 운영체계 확립을 통해 자회사 운영과 관련된 문제해결뿐만 아니라 모·자회사의 경영협력 방안 등을 구체적으로 논의할 수 있도록 해야 할 것이며, 운영할 때는 회의 주기 및 자회사 근로자 대표 선정 방법을 적절히 검토하는 등 의견청취 과정의 정당성을 확보하기 위한 노력이 필요하다.

7. 노사 간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보

- 자회사는 상시근로자 14여명으로, 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따라 노사협의회를 설치할 법적 의무가 없으며, 노동이사제(근로자 이사회 참관제)를 도입할 계획이 없다. 2020년 하반기에 자회사 홈페이지(jejuers.com)에 경영정보 공시를 위한 항목 신설을 검토 중이며, 모기관의 항목별 가이드라인을 공유하되 모기관과 협약을 통해 이행된 정규직 전환, 계약운영 사항 등에 대하여는 공시할 계획이다.

- 자회사는 법적 요건이 충족되지 않더라도 정부의 권고 등을 반영하여 노사협의회 등 상시적 노사협의를 위한 제도적인 방안을 강구하여 운영할 필요가 있다고 평가된다. 또한, 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입과 자회사 경영정보 공시를 위한 노력과 성과는 미미한 것으로 보이므로, 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 노동이사제(근로자 이사회 참관제) 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하고, 자회사 홈페이지에 경영정보 공시를 위한 별도 게시판을 마련하고 공공기관 통합공시에 관한 기준 등을 참조하여 공시 항목을 정하여 공시하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

8. 사내근로복지기금 공동 활용 장려

- 모기관에 사내근로복지기금 실적 및 성과 등 추진실적이 없지만, 향후 유관기관의 추진실적이 확인되는 경우에는 벤치마킹 후에 설립 등을 검토할 예정이다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히

조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내 근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

9. 자회사 예산에 대한 모기관의 책임 강화

- 모기관은 자회사 조직을 설계하면서 자회사의 원활한 운영에 필수적인 수준의 행정지원을 위해 1명의 행정인력을 두어 직원들의 업무를 지원하도록 하였는데, 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보할 수 있도록 모기관의 지원을 권고하는 정부 정책에 비추어 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 운영을 지원하기 위한 사무공간 제공이나 자회사 직원들의 애로사항을 해결하기 위한 계약 외 별도의 지원 등과 같은 세심한 정책은 거의 확인되지 않아 앞으로 이에 대한 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약 시 일반관리비(국가계약법상 최대 9%)와 이윤율(국가계약법상 최대 10%)과 관련하여 해당 사항이 없다고 밝혀 자회사는 모회사로부터 재정의 안정성과 독립성 측면에서 적절한 수준의 관리비와 이윤을 보장받고 있는지 평가하기 어렵다. 모기관은 향후 평가에 관련된 자료를 평가위원회에 성실하게 제출할 필요가 있다고 판단된다.

- 모·자회사 간 사업과 관련하여 모기관이 자회사로 적자사업을 이관하거나 반대로 자회사의 흑자사업을 모기관으로 인수하는 등 부당한 관행은 확인되지 않는다. 다만, 앞으로는 내부적인 기준과 절차를 마련하는 노력을 통해 부당한 경영 관행을 제도적으로 예방할 수 있는 시스템 개선이 필요하다고 판단된다.

10. 자회사 운영의 전문성 제고 방안 추진

- 모기관은 모·자회사 연간 교육계획을 별도로 수립하고 모기관의 오프라인 교육 프로그램에 자회사의 현장참여를 보장하며, 자회사의 전문성 강화를 위하여 역량기반 근로자 교육체계를 수립 및 지원하여 CS, 경영·리더십, 경영전략, 기획 등의 경영 분야 및 자기계발 관련 기본교육 등과 같은 자기계발 교육 프로그램 제공하고, 매년 모기관이 주최하는 워크숍에 모·자회사가 공동으로 참여하여 자회사 운영상 문제점을 도출하고 해결방안 마련 등을 모색하고 있다.

- 이와 같이 모·자회사가 별도 교육훈련체계를 수립함과 동시에 모기관의 교육 훈련 프로그램에 자회사 근로자들의 참여를 가능토록 지원하고, 모기관 주최 워크숍에 자회사를 참여토록 하여 공동 논의를 통해 문제해결을 노력하고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관 내에 자회사 전담 부서 또는 인력을 배치하여 체계적인 지원이 될 수 있도록 하고, 교육훈련 및 경력경로 개발을 위한 중장기 계획과 예산 지원방안을 구체화할 필요가 있으며, 교육훈련체계를 수립할 때 자회사 근로자들의 의견을 청취하여 수용성을 제고할 필요가 있다. 또한, 모·자회사 노사 공동워크숍 등 소통채널 활용 및 확산 노력 등을 통해 상호존중의 조직문화 형성방안 모색이 필요하다.

11. 합리적 인사관리 및 제도 추진

- 자회사는 공무직 인사규정을 통해 채용, 승진, 보직, 전보 등을 규정하고 있으며, 채용수요 조사를 통해 예산, 필요성 등을 종합적으로 검토한 후 채용 적정인원을 판단하고, 인사위원회 사전심의 및 지자체 협의를 통해 추진하고 있으며, 사전심사제 자료는 확인하지 못했다. 비정규직 채용 사전심사제를 도입하려는 보완작업이 필요하다.

- 자회사는 채용 투명성 제고 등을 위해 내부 규정과 제도를 정비하고 보완하고 있지만, 자회사 임원선임 규정은 없다. 자회사의 임원선임 규정을 제정할 필요가 있다.

- 자회사는 근로자의 직무 및 능력에 따라 공정하게 임금을 받을 수 있도록 관련 규정을 정비 중이며, 임금의 정의 및 산정 기준, 임금의 계산 및 지급방법, 신규채용 시 초임 산정기준 등을 마련하고 있지만, 임금체계는 직무급이 아니며 임금수준 개선율에 관한 자료는 없다. 이로써 자회사 개선대책을 이행하지 못한 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “30.54점”으로 평가한다.