자회사 평가 기관별보고서

2024. 06.

고용노동부

한국노동연구원

Contents 차례

Ⅰ. 총 평

〈전체 총평〉 ····· 1

〈지표별 총평〉 ····· 4

Ⅱ. 모기관별 보고서

- 한국마사회 ····· 16
- 한국남동발전㈜ ····· 25
- 한국중부발전㈜ ····· 34
- 한국서부발전㈜ ····· 43
- 한국남부발전㈜ ····· 52
- 한국부동산원 ····· 61
- 인천국제공항공사 ····· 70
- 한국전력기술(주) ····· 79
- 한국공항공사 ····· 88
- 한국도로공사 ····· 98
- 한국동서발전㈜ ····· 108
- 한국전력공사 ····· 117
- 한전KPS(주) ····· 127
- 한국토지주택공사 ····· 136
- 한국수자원공사 ····· 145
- 한국수력원자력㈜ ····· 155
- 한국지역난방공사 ····· 165
- 그랜드코리아레저㈜ ····· 175
- 한국방송광고진흥공사 ····· 184
- ㈜강원랜드 ····· 193
- 한국조폐공사 ····· 202

- 한국철도공사 ····· 211
- 제주국제자유도시개발센터 ····· 221
- 한국석유공사 ····· 231
- 주식회사 에스알 ····· 240
- 한국산림복지진흥원 ····· 248
- 한국국제협력단 ····· 257
- 공무원연금공단 ····· 266
- 한국산업단지공단 ····· 275
- 한국전력거래소 ····· 284
- 한국주택금융공사 ····· 293
- 국민체육진흥공단 ····· 302
- 한국농수산식품유통공사 ····· 311
- 한국관광공사 ····· 320
- 한국자산관리공사 ····· 329
- 기술보증기금 ····· 338
- 예금보험공사 ····· 348
- 한국국토정보공사 ····· 357
- 신용보증기금 ····· 366
- 중소벤처기업진흥공단 ····· 375
- 도로교통공단 ····· 384
- 국가철도공단 ····· 394
- 연구개발특구진흥재단 ····· 401
- 여수광양항만공사 ····· 410
- 울산항만공사 ····· 419
- 한전원자력연료㈜ ····· 428
- 한국청소년활동진흥원 ····· 437
- 독립기념관 ····· 446
- 한국원자력안전기술원 ····· 456

- 사립학교교직원연금공단 ····· 465
- 한국수출입은행 ····· 474
- 국방과학연구소 ····· 483
- 한국잡월드 ····· 492
- 태권도진흥재단 ····· 501
- 한국건설기술연구원 ····· 510
- 한국표준과학연구원 ····· 520
- 한국화학연구원 ····· 529
- 한국기계연구원 ····· 539
- 한국기초과학지원연구원 ····· 549
- 국제방송교류재단 ····· 559
- 한국천문연구원 ····· 569
- 한국생명공학연구원 ····· 579
- 한국에너지기술연구원 ····· 588
- 한국전자통신연구원 ····· 597
- 한국지질자원연구원 ····· 607
- 한국철도기술연구원 ····· 617
- 한국한의학연구원 ····· 627
- 한국과학기술정보연구원 ····· 636
- ㈜중소기업유통센터 ····· 646
- 한국원자력연구원 ····· 655
- 한국항공우주연구원 ····· 665
- 중소기업은행 ····· 675
- 한국과학기술연구원 ····· 685
- 한국산업은행 ····· 695
- 한국핵융합에너지연구원 ····· 704
- 대구경북첨단의료산업진흥재단 ····· 713
- 오송첨단의료산업진흥재단 ····· 722

- 한국생산기술연구원 ·····731
- 부산교통공사 ·····740
- 서울교통공사 ·····750
- 대구교통공사 ·····759
- 인천교통공사 ·····768
- 전남개발공사 ·····778
- 울산테크노파크 ·····788
- 킨텍스 ·····797
- ㈜벡스코 ·····806
- 제주테크노파크 ·····815
- 한국예탁결제원 ·····824
- 금융감독원 ·····833
- KOSPO영남파워㈜ ·····842
- ㈜IBK저축은행 ·····849

<전체 총평>

1. 평가의 개요

○ 공공기관 자회사 운영실태 평가는 2020년 3월 「정부의 공공기관 자회사 운영 개선대책」에서 시작되었다. 공공기관 파견·용역직 근로자들을 대상으로 자회사 방식을 통한 정규직 전환이 이루어졌지만, 당초 취지와 달리 처우개선이 미흡하고, 자회사가 단순 용역회사에 불과한 상태이며, 「자회사 모델안」의 권고대로 운영되지 못한다는 비판이 제기됨에 따라 자회사의 지속적 발전과 개선을 도모하고자 시행되었다.

○ 2023년 평가위원회는 정규직 전환정책 및 자회사 운영실태 등 관련 전문성이 있는 교수, 변호사, 노무사 등 총 17인으로 구성되었으며, 공정하고 객관적인 평가를 위해 평가위원 명단은 대외 비공개로 진행되었다. 자회사 운영실태 평가는 평가위원회의 독립적인 고유 권한으로, 평가위원회의 평가 및 관련 회의는 비공개(자회사 운영실태 평가위원회 운영규정 제5조)로 진행되었다.

○ 평가위원회는 기관별로 제출한 실적보고서를 바탕으로 평가를 실시하였고, 평가를 위해 필요한 경우 해당 기관에 관련 자료의 제출, 관계자 의견 등을 요청했다. 기관장의 자회사 운영 실태개선 의지와 기관의 노력을 확인하기 위해 2월 중에 모기관 인터뷰를 진행했는데 전년도에 비해 더 많은 기관장 및 임원이 참석하였다. 평가위원회는 서면평가와 모기관 인터뷰 결과를 토대로 중간보고서를 작성해 개별기관에 송부하였고, 모기관의 이의신청을 받았으며 접수된 이의제기를 검토후 최종 보고서를 작성하고, 평가위원회에서 이를 확정했다.

2. 2023년 평가지표 개선

○ 평가위원회는 2022년 평가 완료 후 평가 대상기관, 전문가 등 여러 이해관계자로부터 다양한 의견을 수렴하여 2023년 평가지표를 개선했다. 2022년 평가 결과 모기관의 역할이 큰 자회사의 안정성 기반 마련’(지표①), ‘계약관행의 개선’(지표②) 등 지표는 상대적으로 우수한 반면, ‘노동자 복리후생 개선’(지표④) 및 ‘자회사의 전문적 운영’(지표⑤) 등 자회사 내부의

운영과 관련한 지표는 상대적으로 저조함이 발견되었다. 따라서 복리후생 개선과 자회사가 지속가능한 사업으로 성장할 수 있도록 전문적 운영능력을 개선하기 위한 평가지표의 개선이 필요하다고 판단하였다. 따라서 그간 자회사 평가를 통해 개선되어 ①변별력이 낮은 지표의 배점을 조정, 통합(6개 지표→5개 지표) 했으며, ②근로자 처우개선 관련 지표를 하나로 통합하고 배점을 확대(15점→40점) 하였다.

○ 2023년 개선된 평가지표는 Ⅰ.자회사의 안정성·지속성 기반 마련(10점), Ⅱ. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축(30점), Ⅲ. 자회사 노동자의 처우개선(40점), Ⅳ. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원(20점) 등이고 모기관이 제출한 실적보고서를 바탕으로 서면평가 및 정성평가로 진행되었다. 또한 모기관 기관장 및 경영진을 대상으로 한 Ⅴ. 모기관의 자회사 운영개선 의지 및 노력은 참석자의 자회사 운영에 대한 이해도 및 개선의지 등을 고려하여 5점 이내 가점을 부여하였다.

[표 1] 2023년 개선된 평가지표

평가지표	세부평가지표	배 점
Ⅰ. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련	① 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과(2점) ② 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과(3점) ③ 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과(3점) ④ 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과(2점)	10점
Ⅱ. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축	① 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과(10점) ② 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과(15점) ③ 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과(5점)	30점
Ⅲ. 자회사 노동자의 처우개선	① 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과(25점) ② 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과(15점)	40점
Ⅳ. 자회사의 전문	① 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을	20점

적 운영 노력 및 지원	지원하기 위한 모기관의 노력과 성과(11점) ② 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과(5점) ③ 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과(2점) ④ 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과(2점)	
Ⅴ. 모기관의 자회사 운영개선 의지 및 노력	① 모기관 기관장 인터뷰 참여 여부 ② 모기관의 자회사 운영개선 의지 및 노력 등	(가점) 5점 이내
합 계		100점

○ 2023년 평가에서는 출자지분이 없어 자회사 설립근거, 자본금 출연 등 평가가 곤란한 4개 기관에 대해 평가가 가능한 지표 위주로 평가하였고, 평가가 불가능한 지표에 대해서는 결측처리하거나 모기관 점수를 부여하였다.

① 출자지분 없는 기관(평가 가능 지표 위주 평가, 제외 지표 결측처리)
② 공공기관 자회사(평가 가능 지표 위주 평가, 불가능 지표 모기관 점수부여)
③ 공동자회사 및 기타특수법인(기존 평가방식 유지)

3. 2023년 평가결과

○ 공공기관 자회사 운영실태 평가위원회는 2020년부터 자회사 운영실태와 관련한 모기관의 실적과 노력을 평가해 왔으며, 전반적으로 성과와 노력이 개선되고 있음을 확인하였다. 그 결과 2023년에는 전년도 대비 평가등급별 기관수가 유사한 수준을 유지하였는데, A등급은 26개소(전년도 26개소), B등급 23개소(전년도 24개소), C등급 12개소(전년도 10개소), D등급 24개소(전년도 24개소), E등급 6개소(전년도 5개소)로 나타났다. 특히 모기관 인터뷰에서 기관장이 직접 출석한 경우가 21개소(전년도 17개소)로 나타나는 등 자회사를 운영하는 모기관들의 관심과 노력이 개선된 점도 큰 성과라고 할 수 있을 것이다.

〈지표별 총평〉

1. [평가지표1] 자회사의 안정성・지속성 기반 마련

○ 세부평가지표 1은 자회사의 설립・운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과를 평가하는 지표이다.

- 평가결과, 모기관중 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립의 근거를 마련하고 그 성과가 우수한 것으로 평가된 경우는 47개소, 일부 미흡한 것으로 평가된 경우 40개소였다. 또한 모기관중 개별법령 또는 모기관 정관에 자회사 업무위탁의 근거를 구체적으로 명시하고 그 성과가 우수한 것으로 평가된 경우는 42개소, 일부 미흡한 경우 1개소, 명시하지 않은 경우 44개소로 평가되었다(평가 제외 4개소임).

- 일부 모기관의 경우 법령 또는 정관에 자회사 설립 및 운영에 관한 명시적 근거를 마련하지 않았거나, 자회사와 안정적인 위탁관계를 형성할 필요가 있음에도 사업 위탁의 근거를 구체적이고 명확하게 규정하지 않은 사례가 발견되었다. 평가에서는 자회사 설립 근거를 마련했다고 하더라도 구체적으로 업무위탁에 관한 사항을 명시하지 않은 경우에는 미흡한 설립・위탁 근거로 평가하였으며, 향후 모기관은 법령 또는 정관에 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 위탁업무의 내용을 구체적이고 명확히 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 세부평가지표 2는 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과를 평가하였다.

- 평가결과, 모기관이 설립 또는 업무위탁한 자회사 90개사의 자본금 평균은 11.5억원이었는데, 모기관의 유형과 자회사 규모(종사자)에 따라 자회사 자본금의 차이가 큰 것으로 나타났다. 자회사의 자본금은 모기관 유형이 공기업인 경우 17.4억 원이고, 준정부기관 5.5억 원, 기타공공기관 9.0억 원, 지방공기업・출자기관・기타 특수법인 5.2억 원이었다. 자회사 규모가 100인 미만인 경우 자회사 자본금은 4.4억 원이고, 100~300인 미만의 경우 5.8억 원, 300인

이상인 경우 17.6억 원으로 나타났다. 모기관은 대체로 자회사가 필요로 하는 최소자본금과 초기 운영자금 등을 고려하여 자본금을 결정하고, 또한, 평가대상 모기관들은 전년도 평가결과를 반영하여 자본금 증액과 자회사의 이윤을 사내에 유보하여 실질 자본을 확충하여 재무건전성을 확보하고자 노력하였음이 확인된다. 다만, 일부 모기관은 최소자본금 출자 외의 재무건전성에 대한 구체적인 계획이나 확보 노력이 없거나 당기 순손실 발생으로 자본잠식 상태에 있는 사례도 발견되어 개선이 필요하다고 평가된다.

- 한편, 자회사의 업무수행에 필수적인 설비(장비) 이관 여부를 평가한 결과, 설비(장비)를 충분히 이관한 것으로 평가된 기관은 62개소였고, 이관이 부족하다고 평가된 경우는 25개소였다. 모기관은 대체로 모·자회사 간 경영협약이나 과업지시서 등을 통해 자회사에 필요한 설비(장비)를 이관하였고 자회사에서 필요로 하는 복리시설 등을 적극적으로 제공하였으며, 일부 기관에서는 이관된 설비(장비)에 대한 유지관리 비용 지원 및 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 자회사 노·사를 상대로 주기적인 모니터링을 실시하는 등 자회사의 안정적 운영 지원과 성장을 위해 노력을 다하고 있음을 확인할 수 있었다. 다만, 일부 모기관의 경우 자회사에 대한 적극적인 설비(장비) 이관이나 복리시설의 제공에 소극적인 사례도 발견되었으며, 구체적인 지원 내용(실적)을 명시하지 않아 모기관의 노력과 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 향후 모기관은 자회사와의 활발한 협의를 통해 필수설비(장비) 이관·지원의 적정성 여부, 추가 지원사항 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적 점검 등 지속적인 노력이 필요할 것으로 평가된다.

- 모기관이 자회사에 적자사업을 이관하거나 또는 흑자사업을 회수한 경우는 없는 것으로 나타났다. 또한, 관련 규정을 마련한 경우는 42개소이고 규정이 없는 경우가 38개소이며, 관련 규정을 마련중인 곳이 7개소, 평가 제외 4개소로 나타났다. 모기관들은 전년도 평가결과를 반영하여 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 사업이관 관련 제도를 명문화하였으나 아직 관련 규정을 마련하지 않은 기관이 38개소에 달하고 있어 개선이 필요하다. 또한, 모기관들은 자회사의 재무건전성을 위해 무배당 원칙을 추구하고 모·자회사가 협력하여 신규 사업 발굴 등 긍정적인 노력을 기울인 것으로 확인되었다. 많은 모기관들이 자회사의 이윤을 보장하고 이익잉여금을 사내에 유보하는 등 자본의 확충에 초점을 두고 자회사를 운영한 점이 인정된다.

○ 세부평가지표 3은 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과를 평가하는 지표이다. 평가기준에 따르면 모기관은 자회사와 복수의 계약을 단일통합계약으로 전환·유지하는 것이 바람직하며, 자회사 수행 업무의 개수·종류·특성 등을 고려하여 합리적인 사유 및 모기관이 결정할 수 없는 불가피한 사유가 있는 경우 수 개의 분야별 통합계약 및 별도계약도 가능하다.

- 평가결과 단일통합계약으로 전환한 경우는 79개소이고, 복수로 통합한 경우가 12개소로 나타났다. 분야별 복수로 통합한 12개소 중 합리성이 인정된 경우는 2개소였고, 불인정된 경우가 10개소로 나타났다. 모기관은 계약체결 방식에 있어서 자회사와 단일통합계약을 체결하여야 하는데, 대다수 모기관이 전년도 지적사항을 반영하여 분야별 통합계약을 단일통합계약으로 전환하는 등 모·자회사간 계약관행 개선을 위해 노력한 점이 긍정적으로 평가되었다. 다만, 단일통합계약으로 전환하지 아니한 일부 모기관은 사업의 성격, 업무의 효율성, 지자체 보조금 지급시기 불일치 등을 사유로 복수의 계약 체결이 불가피함을 주장하였지만, 대부분 경우는 단일통합계약으로 전환하고자 하는 모기관의 노력이 구체적으로 드러나지 않았거나 모기관에서 제출한 자료만으로는 모기관 주장의 타당성과 합리성을 인정하기 어려웠다.

○ 세부평가지표 4는 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과를 평가하는 지표이다. 평가기준에 따르면 모기관은 계약대금 지급시기를 후지급 방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금 및 잔금 지급 등으로 개선하는 것이 바람직하며, 후지급 방식을 유지할 경우에는 기성검사 14일 이내, 대가지급기간 5일 이내 등으로 단축하는 것이 바람직하다.

- 평가결과, 선지급 등 개선된 계약대금 지급방법을 유지하고 있거나, 지급시기를 개선한 경우는 61개소이고, 개선하지 않은 경우(후지급 방식을 유지하는 경우)는 30개소였다. 계약대금 지급시기를 개선한 61개소 중 분기별 또는 반기별 선지급이 21개소로 가장 많았고, 연초 또는 분기별 예산교부 방식이 18개소, 월별 선지급 방식이 6개소, 계약대금의 일부(70% 이내)를 연초/분기/반기별로 선금(중도금 포함)을 지급하는 방식이 3개소, 일부를 선금 지급하는 방식 13개소 순이었다.

- 모기관에서 선금 지급 시 자회사의 채권을 확보하는 방식을 보증보험이 아닌 지급각서로 대체한 사례도 확인되었으나, 자회사에 선금보증보험 가입을 요

구함에 따라 보험료에 대한 재정적인 부담으로 인하여 선금지급 제도가 있음에도 불구하고 자회사가 이를 실질적으로 활용하지 못하는 사례도 확인되었다. 한편 계약대금 지급기간과 관련해서는 대부분 법정 기준을 준수하고 있었고, 3일 이내 초단기에 지급하는 사례도 확인되었으나, 지급기간이 5일을 초과하는 기관(1개소)도 확인되었다.

2. [평가지표 2] 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

○ 세부평가지표1은 모·자회사 노사공동협의회 설치를 통해 모·자회사 간 공동이익 증진을 모색하고 공통 과제에 대한 소통 및 협의를 진행하였는지에 대한 노력과 실적을 평가하는 지표로서, 모·자회사 노사 공동협의회 설치 여부, 모·자회사 노사 공동협의회에 참여하는 근로자대표 선정 절차, 근로자대표 참여 여부, 근로자대표의 임기보장 여부, 모·자회사 노사 공동협의회의 지속적이고 안정적인 운영을 위한 운영 방법 등 주요 운영 사항에 대한 규정 마련 여부, 회의 주기 및 회의 실적, 논의 의제, 합의사항 등 모·자회사 노사 공동협의회 운영 현황, 모·자회사 노사 공동협의회 활성화를 위한 적극적 의제 발굴 노력 및 합의사항의 이행 성과 등을 중심으로 평가하였다.

- 모·자회사 노사 공동협의회 설치 여부에 대한 평가 결과, 모·자회사 노사 4자 동수로 구성하여 설치·운영한 기관은 22개로 나타났으며, 노사공동협의회를 설치하였으나 노사 동수가 아니거나, 3자의 형태로 모·자회사 공동협의회가 운영되는 기관도 다수 있었다. 특히 모·자회사 노사 공동협의회가 구성되지 않은 기관들은 안전보건협의체 활동을 실적으로 보고한 기관도 있었다.

- 모·자회사 노사 공동협의회에 참여하는 근로자대표 선정 절차, 근로자대표 참여 여부, 근로자대표의 임기보장 여부와 대한 평가 결과, 4자로 구성된 모·자회사 공동협의회를 설치한 기관에서는 노동조합, 노사협의회 근로자위원 등 민주적 정당성이 확보된 근로자대표의 참여 및 임기보장 등이 이루어지고 있었고, 지속적이고 안정적인 운영을 위한 운영 규정을 마련한 기관은 22년 11개 기관에서 23년도 21개 기관으로 지속적으로 증가하고 있으나, 해당 내용을 경영협약에 반영할 뿐 운영 규정 제정에는 이르지 못한 기관이 다수 있었다.

- 모·자회사 노사 공동협의회 회의 주기 및 회의 실적, 논의 의제, 합의사항 등

모・자회사 노사 공동협의회 운영 실적에 대한 평가 결과, 모·자회사 노사 공동협의회를 연 1회만 개최한 기관도 있었으나, 정기회의와 수시회의를 포함하여 모·자회사 노사 공동협의회를 연 2회 이상 개최하는 기관이 일반적이었다. 모·자회사 노사 공동협의회 회의는 합의 또는 협의사항과 보고사항으로 구분하여 운영되는 경우가 많았다. 2023년 각 기관들이 개최한 모·자회사 노사 공동협의회 회의에서는 모·자회사 업무 개선 사항이 논의된 경우가 많았고, 자회사 근로자 근로조건 및 처우개선과 관련된 사항이 논의되는 비율은 상대적으로 낮았다.

- 모・자회사 노사 공동협의회 활성화를 위한 적극적 의제 발굴 노력 및 합의사항의 이행 성과에 대한 평가 결과, 모회사가 모・자회사 노사 공동협의회 실무협의회, 모·자회사 실무담당자간 정례회의, 자회사 근로자와의 간담회 등을 통해 모・자회사 노사 공동협의회 논의 의제를 발굴하기 위한 다양한 채널을 운영하는 기관이 적지 않았다. 또한 전차 회의 합의사항의 이행 여부 및 상황을 보고하는 등 모・자회사 노사 공동협의회의 실효적 운영을 위해 노력하는 기관도 많았으나 모・자회사 노사 공동협의회에서 합의 또는 협의된 사항에 대한 이행 여부를 확인하기 어려운 기관도 있어 이에 대한 개선이 요구된다.

○ 세부평가지표2는 모기관과 자회사 간 위수탁계약서 및 과업지시서 등에 존재하는 부당・불공정 조항을 개선하기 위하여 전년도 지적사항에 대한 평가 결과 및 자회사의 경영・인사권침해 여부, 부당한 업무 지시, 과도한 복무규율, 부적절한 계약해지, 불공정한 계약 방지를 위한 노력을 평가하였다.

- 평가 결과 대다수 모기관은 전년도 지적사항을 개선하고 일부 기관들은 자체적으로 추가적인 개선을 하였으며, 자회사와의 협의 또는 공동협의체를 구성하여 위수탁계약서, 과업지시서 등의 부당・불공정 조항을 없애기 위한 노력을 충실히 기울였음이 확인되었다. 중대재해처벌법 시행으로 인해 자회사 근로자에 대한 안전보건에 관한 사항을 위수탁 계약사항에 추가하거나 보완하는 노력을 기울이는 사례도 다수 있었다.

- 또한, 일부 기관의 경우 자회사와의 위수탁 계약서 내용의 개선뿐만 아니라 자회사와의 업무방식의 개선, 과업 범위의 명확화를 위한 실질적인 노력을 기울이기도 하였다. 다수의 기관에서 자회사의 경영・인사권 침해와 부당한 업무 지시관련 조항과 부적절한 계약 해지는 개선한 노력이 확인되었으나, 일부에서 용역수행 중 자회사 노동자의 복무규율에 대해 명시하는 조항, 과도한

계약해지의 사유 등 개선이 미진한 사례가 발견되었다. 소수이긴 하나 전년도 지적사항을 개선하지 않은 사례도 13개 기관에서 확인되어 지속적인 개선노력이 필요한 것으로 판단된다.

- 또한 공동출연한 모기관들이 제출한 업무협약서 내에는 모자회사 간 위수탁 업무와 관련된 과업의 내용과 당사자의 권리・의무가 확인되지 않으므로 개선이 필요하고, 업무수행매뉴얼은 모기관이 규율하기에 적절하지 않은 구체적인 복무규율이 포함되어 있어 개선방안이 마련되어야 할 것이다.

○ 세부평가지표3은 모・자회사 간 경영협약의 체결과 이행 여부를 평가하는 지표이다. 경영협약 체결을 통해 자회사의 독립성과 자율적 운영, 성장 지원, 모・자회사의 공동이익 증진, 자회사 근로자의 처우개선 등을 보장하고 있는지와 협약의 이행 정도를 함께 평가하였다.

- 평가 결과, 전체 91개 기관 중 86개(94.5%)가 경영협약서를 체결하여 전년도(90.1%)에 비해 4.4%p 증가하였으며, 자회사 관계가 성립하지 않는 일부 기관과 경영상의 문제로 인해 경영협약 체결에 어려움을 호소한 기관을 제외하고 대부분의 기관이 경영협약을 체결한 것으로 평가되었다. 모기관들은 대부분 경영협약을 체결하는 형식적인 차원에서 벗어나 협약 내용을 이행하기 위한 실적과 노력도 구체적으로 보고하고 있어 해당 지표가 정착되어가고 있음이 확인되었다.

3. [평가지표 3] 자회사 노동자의 처우개선

○ 세부평가지표 1은 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과를 평가하는 지표이다. 평가기준에 따르면, 원가 계산 시 시중노임단가 등 합리적 금액으로 산정했는지 여부 및 예정가격 작성 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액 조정 여부, 산출된 예정가격이 실제 계약금액으로 반영되었는지 여부(총액, 1인당 평균) 등을 평가한다.

- 평가결과, 노무비 개선을 위해 직종별로 세분화하고 외부 전문기관 활용 등 적정 단가 책정을 위해 노력한 경우는 18개소, 직종별로 세분화하고 다양한 노무비 단가를 책정한 경우는 36개소, 직종이 세분화되지 않고 미화・경비 등 단순노무직종 단가와 비교하여 노무비 단가를 책정한 경우는 32개소, 직종간

단가를 비교할 수 없는 경우가 5개소로 나타났다.

- 시중노임단가와 노무비 계약가격을 비교한 결과, 연초 계약 기준으로 계약금액이 시중노임단가의 100%를 초과한 경우가 14개소, 시중노임단가의 100％를 최종 계약금액에 반영한 경우 7개소가 확인되었다.

- 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정하는지 여부와 관련하여, 하반기 시중노임 이상을 지급한 경우는 19개소, 노무비 단가를 인상했으나 하반기 시중노임단가에 미달한 경우는 23개소, 노무비 단가를 변경하지 않고 하반기 시중노임단가에 미달한 경우가 49개소로 나타났다.

- 또한 행정관리자 인건비를 어떻게 책정하는지 살펴본 결과, 행정인력과 현장관리자 모두 별도 계상한 경우는 24개소, 현장관리자만 별도 계상한 경우 50개소, 일반관리비로 행정관리자 인건비를 지급한 경우가 12개소로 나타났으며 제출된 자료로 확인되지 않은 경우가 5개소였다.

- 자회사 노동자 처우개선을 위해서는 노무비단가가 적정하게 책정되어야 할뿐 아니라, 수당 신설 등 인건비 증액 노력, 적정 인력을 유지하기 위한 노력이 필요할 것이다. 평가결과, 적정인력 관리를 위한 노력이 인정된 경우 31개소였고, 수당 신설 등 인건비 증액 노력이 인정된 경우 16개소, 그밖에 자회사 노동자 처우개선을 위한 노력이 인정된 경우가 11개소였으며 처우개선노력이 없는 경우가 33개소였다.

- 전반적으로 노동자들의 처우개선을 위한 모기관들의 긍정적인 변화가 확인되었다. 그러나 시중노임단가가 변동 시에도 변경계약을 실시하지 않는 경우(49개소)도 여전히 있어 평가기간 동안 상당한 개선이 이루어진 곳과 그렇지 못한 기관의 차이가 확인되었다. 다만, 모기관의 시중노임단가에 대한 이해가 부족한 가운데 제출된 자료만으로는 정확한 평가에 한계가 있었다. 또한 합리적인 용역비 산정을 통해 자회사의 처우개선을 유도하기 위해서는 환경 변화를 고려한 주기적인 과업범위 설정과 필요인원 산정, 처우개선을 위한 수당 신설을 통한 계약금액 확대, 직무가치에 부합하는 직종별 적정 노무비 단가 설정 및 행정관리자와 행정인력 인원의 인건비 별도 계상 등 지속적이고 추가적인 모기관의 노력이 필요할 것이다.

○ 세부평가지표 2는 자회사에 일반관리비와 이윤을 적절하게 보장하고 모기관의 사내근로복지기금 등을 활용하여 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원

하기 위한 모기관의 노력과 성과를 평가하는 지표이며, 자회사 노동자의 실질적 근로조건 향상이 정규직화 정책 목표의 주요 귀결점이라는 측면에서 의미를 가진다.

- 평가결과를 보면, 모기관 91개 중 14개는 국가계약법 시행규칙(제8조)에 따른 일반관리비와 이윤의 최대비중(각각 9%, 10%)을 보장하고 있었으며, 전체 기관의 일반관리비 평균은 6.07%, 이윤율 평균은 4.68%로 나타났다. 또한, 평가년도 이전보다 일반관리비율을 상승시킨 모기관이 37개, 이윤비율을 상승시킨 모기관이 15개로 나타나, 모기관들이 자회사의 재정적 안정성과 복리후생 향상을 위해 상당히 개선노력을 한 것으로 평가되었다. 다만, 공공기관 합리화, 객관적 경영상황의 어려움 또는 적정수준을 보장하고 있다는 자체 판단 등을 이유로 일반관리비율과 이윤율을 동결 내지 축소한 사례도 일부 있었다.

- 복리후생 항목으로 보면, 복지3종세트로 통칭되는 ‘복지포인트, 명절상여금, 식비’에 대한 ‘공기업준정부기관예산지침’의 기준이 매년 상향되고 있음에도 이를 충족하는 기관이 33개 기관으로 나타나 긍정적이었다. 다만, 여전히 일부 자회사는 그 기준에 미치지 못하는 경우가 있었고, 모기관별로도 복리후생 수준 차이가 상당히 발생하고 있는 곳도 있어, 지속적인 개선노력이 필요하다고 평가되었다.

- 사내근로복지기금 활용 등에 대한 부분에서는 모기관의 사내근로복지기금 또는 모·자회사 공동근로복지기금을 활용하기 위한 노력과 성과를 주로 평가하였다. 평가대상기간 중 모·자회사 공동근로복지기금 설립을 검토한 기관은 3개였지만 실제로 설립까지 이어진 기관은 없었으며, 사내근로복지기금을 설립하기 어려운 연구기관에서는 부가세 감면분을 일부 자회사에 지원한 경우가 22개로 파악되었다. 다만, 모기관의 사내근로복지기금을 자회사 복리후생에 활용한 경우는 17개로 전년보다 다소 감소하였고, 일부 기관은 복지기금 활용을 위해 다양한 방안을 모색하다가 2023년에 추가적인 논의를 중단하거나, 자회사 사내근로복지기금만을 활용하는 것으로 그치는 경우가 있었는데, 대내외적 어려움으로 인한 것임을 감안하더라도 보다 적극적인 노력을 지속할 필요가 있다고 평가되었다.

4. [평가지표 4] 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

○ 세부평가지표 1은 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과를 평가하는 지표이며, 자회사 노동자의 교육훈련 및 지원 실적, 공정한 CEO 선발제도, 공무직인사관리가이드라인 준수, 공공부문 비정규직 채용사전심사제 등을 평가하였다.

- 먼저, 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과를 평가하는 부분에서는, 교육훈련과 커리어 경로개발 등을 위해 필요한 예산을 계약금액에 반영했는지, 모기관의 지원계획과 이행 실적이 어떠한지 등을 평가하였다. 자회사에서 교육이 원활하게 진행되기 위해서는 무엇보다 교육훈련 예산 확보가 필요하며 그러한 예산은 계약에 명확하게 반영될 필요가 있는데, 71%(65개)의 기관에서 계약에 반영하고 있어 긍정적이었다. 교육훈련의 실행을 위해서는 지원계획을 체계적으로 마련하는 것도 중요한데, 60%(54개)의 기관이 자체 교육계획을 가지고 있는 것으로 확인되었으며, 다른 기관에서도 자체 교육계획을 수립하여 교육훈련을 진행할 필요가 있어 보였다. 또한, 교육훈련 프로그램 수립 과정에서는 근로자들의 의견을 수렴할 필요가 있는데, 54%(49개) 기관에서 의견수렴 과정을 거치지 않고 있었다. 종합해보면, 전체 결과는 전년도와 비슷한 수준이며, 교육훈련을 제공하기 위해 상당수 기관들이 예산을 확보하여 실시하고 있지만, 의견수렴과 자체 훈련계획 부분은 보완할 필요가 있다고 평가되었다.

- 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과를 평가하는 부분에서는 CEO 선발제도 마련 여부 및 운영실태 등을 평가하였다. 공정한 CEO 선발을 위해서는 자회사 규정에 해당 제도를 명확히 마련해 시행할 필요가 있는데, 84%(76개)의 기관에서 자회사에 규정을 마련하고 있어 제도적으로 정착되어 가고 있는 것을 확인할 수 있었다. CEO 선발을 위한 공고의 접근성을 높이기 위해 많은 사람이 접근 가능한 공개사이트에 공고하는 것이 바람직한데, 91%(83개)의 기관에서 공개사이트를 이용하여 공고하고 있었다. 아울러, 공정성을 확보하기 위해 CEO 선발 심사위원을 구성할 때 외부위원 비율을 50% 이상으로 하는 것이 바람직한데, 89%(81개)의 기관에서 외부위원의 비율을 50% 이상으로 하고 있는 것으로 나타났다. 종합해보면, 전체 결과는 전년도와 비슷한 수준이며, 공정한 CEO 선발제도와 관련된 부분은 제도적으로 안착되어 가는 단계에 있는 것으로 평가되었다.

- 공무직인사관리가이드라인과 관련한 부분에서는 대다수의 기관이 이를 적용 및 준용하여 인사관리와 운용에 적용하고 있는 것이 확인되었다. 평가보고서 작성 및 배점 기준 등이 전년도와 일부 다르기는 하지만, 전체 모기관 중 61개 기관의 평가점수가 전년보다 올랐으며(약 8%), 그 중 전년 대비 30% 이상 평가점수가 상승한 기관이 10개 기관으로 확인되었다. 특히, 중대재해처벌법 대응을 위하여 ISO45001:2018 또는 KORSH-MS 인증(6개 기관)을 받는 등으로 가이드라인에서 정한 요구사항에 자체 노력을 추가한 긍정적 내용이 확인되었다. 다만, 탄력적 근로시간제 등 법률상 절차를 통해 제도 도입이 필요한 경우에는 법적 검토가 추가로 필요한 기관이 일부 확인되었고, ‘호칭’ 개발 및 사용과 관련해서는 내부 시행문서만으로 진행하는 경우와 같이 제도화 및 운영 과정에서 보다 세밀한 검토와 관리가 필요한 부분이 있었다.

- 비정규직 채용사전심사제 역시 전년도보다 개선된 실적이 확인되었는데, 취업규칙 등 제반 규정에 비정규직 채용사전심사제 운영 근거와 절차 등을 명시해 도입한 기관이 73개로 증가하였고(전년도 60개), 명문 규정은 없지만 시행문서 등으로 실제로 사전심사제를 운영하는 기관도 3군데 있었다. 또한, 사전심사제와 관련하여 사전심사위원회를 운영한 기관도 72개로 확인되었다(전년도 59개). 일부 미도입한 곳에서도 휴직대체 등 일시·간헐적 업무에 사용하는 경우에는 비정규직 채용이 발생할 수 있으므로, 사전심사 생략 또는 간소화 절차를 병행 활용하더라도, 비정규직 채용사전심사제 규정화에 기초하여 운용될 수 있도록 노력할 필요가 있다고 평가되었다.

❍ 세부평가지표 2는 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과를 평가하는 지표이며, 자회사가 컨설팅, 설문 등과 같은 방법을 통해 임금체계 등을 개선할 수 있도록 필요한 예산을 계약금액에 반영했는지, 근로자가 직무와 능력 등에 따라 공정하게 보상을 받을 수 있도록 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등을 반영하여 상위 단계로 승급하거나 인센티브 부여가 가능하도록 개선한 실적이 있는지 등을 평가하였다. 전체 자회사 중 성과급을 운영하는 곳은 41개, 직무급 기반으로 기본급을 운영하는 곳은 63개, 기본급 외에 직무급 성격의 수당을 운영하는 곳은 18개로 확인되었다. 임금체계와 관련하여, 자회사 설립 당시의 실적 외에 추가로 개선을 하였거나 개선을 위해 컨설팅이나 설문조사를 실시하는 등의 실적을 제시한 곳은 30개(전년도 32개)로 확인되었는데, 2024년에 컨설팅 등 예산 지원이 예정된 기관이 5개 기관을 감안하면 지원 추세는 전반적으로 증가하고 있는 것으로 평가

된다. 한편, 임금체계 개선을 위해 모기관이 예산을 별도로 편성한 경우는 11건 확인되었는데, 자회사가 임금체계를 지속적으로 개선해 나갈 수 있도록 지원노력을 보다 강화할 필요가 있다고 평가되었다. 아울러, 상당수 기관들이 주로 시중노임단가 준수, 노사 합의로 임금인상률 결정, 그 외 복리후생 증대 등과 같이 다른 평가지표에 관한 실적을 중복 제출한 경우가 있었는데, 본 지표의 취지와 내용 등을 감안하여 관련성 있는 개선노력을 배가하고 그러한 실적과 자료를 제출할 필요가 있어 보였다.

○ 세부평가지표 3은 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자이사회참관제 도입, 자회사 노사협의회 운영 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과를 평가하는 지표이며, 노동이사제 등의 필요성에 대한 공감대 형성 등과 같은 제도 도입노력, 운영규정 마련이나 운영실적 등을 중심으로 평가하였다. 2021년도에 공공기관에 노동이사제 도입을 의무화하는 것을 내용으로 하는 공공기관 운영에 관한 법률 개정안이 국회를 통과했고 2023년에는 모기관에 노동이사제가 도입되면서, 그 운영상황에 따라 자회사에 도입 여부 등을 긍정적으로 검토해보겠다는 취지로 보고서를 제출한 경우가 다수 확인되었다. 평가기준의 변경으로 자회사 노사협의회 및 기타 실적에 대해서도 평가하였는데, 자회사 노사협의회는 대부분 운영되고 있었으며, 그 외 ESG 경영을 위한 자회사 근로자의 참여, 노동이사제 도입노력을 단체협약에 명시, 인사위원회에 노동조합 1인을 위원으로 참여, 현장 이사회나 이사회 안건을 사전에 노동조합과 협의 또는 공유하는 등과 같은 다양한 노력들이 확인되었다. 전년도 평가에서는 91개 모기관 중 37개 모기관이 도입노력을 기울인데 비해, 이번 평가에서는 87개 모기관 중 20개 모기관이 도입노력을 기울인 것으로 나타났고, 제도를 도입했다는 17개의 기관은 노동이사제를 직접 도입하기보다는 그 대안으로 근로자이사회참관제를 도입・운영하는 것으로 나타났다.

○ 세부평가지표 4는 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영 현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과를 평가하는 지표이며, 공공기관의 경영정보 공시 항목 등을 고려하여 공시 여부, 내용의 적정성, 공시 지원 노력, 공시 항목 확대 및 향후 개선계획의 충실성 등을 평가하였다. 대부분의 기관들이 자회사의 경영정보를 알리오를 통해 공시하고 있으며, 그 중 많은 기관들이 자회사 홈페이지를 별도로 마련하여 주요 경영정보를 공시하고 있는 것으로 나타났다. 이번 평가에서는 89%(81개)의 기관이 경영정보를

공개하고 있는 것으로 확인되었는데, 경영정보 공시의 중요성을 고려하면 나머지 기관들도 경영정보를 공개할 필요가 있을 것이다. 아울러, 83%(76개)의 기관에서 경영정보의 공개항목을 확대한 점은 긍정적이었지만, 38%(35개)의 기관만이 정기 공시와 수시 공시를 구분하여 시의성 있는 적절한 정보를 제공하고 있었다. 한편, 42%(38개)의 기관들은 개선을 위해 일부 노력을 하거나 계획을 가지고 있는 것으로 나타났는데, 정보 공시를 위해 노력을 지속하고 계획대로 수행해나갈 필요가 있다고 평가되었다.

5. [평가지표 5] 모기관의 자회사 운영개선 의지 및 노력(가점 최대 5점 이내)

○ 평가지표 5는 모기관 기관장 인터뷰를 통해 자회사 운영 개선 의지 및 노력을 평가하는 지표이며, 질의・응답을 통해 모기관의 자회사 운영개선 의지 및 노력을 평가한다.

- 평가결과, 모기관의 기관장 참여 21개소, 임원 등 경영진 참여 21개소, 부서장 참여 39개소, 팀장급 관리자 참여 10개소로 나타났다. 기관장 또는 경영진이 참여한 모기관은 자회사 운영과 종사자 처우개선에 대한 관심과 개선 의지가 상대적으로 높은 것으로 평가되었다. 다만, 팀장급 관리자가 모기관을 대표하여 참여한 경우는 자회사 운영과 종사자 처우개선에 대한 관심과 개선의지가 상대적으로 부족한 것으로 평가되었으며, 본 평가제도에 대한 이해와 준비가 미흡한 경우도 일부 확인되었다.

한국마사회

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국마사회는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 기존 정관에 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 구체적 규정을 두지 않았으나, 2023년 9월 정관 개정(제40조)을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '본회는 제26조의 사업을 원활하게 수행하기 위하여 자회사를 설립' 할 수 있고, '본회는 다음 각 호에 따른 업무의 일부를 자회사에 위탁할 수 있다' 고 규정하고 있다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다.

- 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 15억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만이며 부채비율 또한 다소 높은 수준으로 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사의 각종 필수설비・장비 구매 및 무상임대(차량, 청소장비, 공구류 등), 자회사 근로자 휴게 공간 지속 개선 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 경영협의체, 도급사업협의체 등을 통해 자회사 의견수렴 및 모니터링을 강화하기 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유・무상 임대 추진 시 유지관리 비용의 지원과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤이 모기관으로 배당되지 않고 있는 바, 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 배당 제도 마련이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별・반기별 선지급 또는 선금・잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관이 2022년 4분기에 분기별 선지급을 시범운행하고 2023년에 분기별 선지급을 시행 및 정착시키고 선지급에 따른 여유자금 활용을 위한 운영을 지원하는 등 모기관의 노력이 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관은 전년도에 이어 계약대금 지급에 있어서 청구일로부터 3일 이내에 지급하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사에 대금을 지급하는 방식에서 모

범적인 사례라 할 수 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2023년 최초로 모·자회사 노사 공동협의회를 구성하여 운영하였다. 모기관은 모기관 사측 2인, 노측 2인, 자회사 사측 2인, 노측 2인 총 8인으로 구성하였고, 반기별 1회 개최하는 것으로 하고 필요시 수시로 개최하는 것으로 하였다. 모기관은 2023년 협의체 회의에서 모·자회사 노사 공동협의체 운영지침(안)을 협의 및 의결하였고, 자회사 근로자 휴게공간 개선 실적 및 향후 계획 보고를 통해 자회사 근로자 처우개선을 도모하였다. 모기관은 이와는 별도로 경영협의체, 실무협의체, 대표자간담회, 협업워크숍, 도급사업협의체 등 다양한 소통채널을 운영하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하고, 전차 회의 합의사항의 이행 여부 등을 이후 회의에서 보고하는 등 합의사항의 이행 및 성과의 투명성 확보를 위한 방안 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 시설관리 위·수탁 수정협약서에서 협약의 변경 및 해석 시 협약에 명시되지 아니한 사항에 대한 처리기준을 모기관의 내부규정에 따르도록 한 조항을 모·자회사 상호 협의하도록 개선한 점이 확인된다. 또한, 모·자회사 합동 TF 구성 및 외부 컨설팅 시행을 통해 계약서 내 불공정 문구(지적사항 1, 자체발굴 1)를 개선하고, 현장인터뷰를 시행하여 과업설명서 및 업무계획서를 전면 개정하여 부당·불공정 문구 개

선 및 과업범위 현행화를 선제적으로 실시한 점, 전년도에 이어 위수탁 협약 제도 운영을 위한 체계적인 절차를 마련하여 실천한 점 등이 긍정적으로 평가된다.

- 향후 모기관은 부당·불공정 계약 방지를 위해 현재 마련되어있는 체계 및 절차를 안정적으로 운영하고, 모·자회사 간 소통 활성화 및 구성원 인식제고 노력을 지속해 나갈 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2022년에 체결한 경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 자회사의 독립성과 자율성, 동반성장에 관하여 제1조 목적에 규정하고 있으며 주주로서의 역할 수행과 경영 자율권 침해 금지(제2조), 자회사의 안정적 운영을 위한 지원(제3조), 동반성장을 위한 상호 협력(제4조) 등을 규정하고 있다. 코로나 비상경영 극복 노력에도 불구하고 자회사의 경영성과가 저조하고 품질이 저하되는 상황을 개선하기 위하여 자회사의 보고서 작성 부담을 완화하고 경영관리 중심의 평가지표를 신설하여 성과 보상과 연동하도록 제도를 정비한 노력이 긍정적으로 평가된다. 제4조(업무협력) 5.에서 모·자회사 노사공동협의회를 설치하고 운영하기 위한 조항을 만들어 노사공동이익을 증진하기 위한 기초를 마련한 점도 인정된다. 향후 경영협약이 지속적으로 준수되도록 관리할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관

련하여 모기관은 원가산정 시 직종별 시중노임단가를 100% 반영하여 예정가격을 산정한 점이 인정된다. 다만, 낙찰률 91.7%를 적용하여 계약을 체결하였는 바, 이는 전년도 낙찰률 90.86%에서 0.84% 인상된 것이나 여전히 90% 초반의 낙찰률에 머물러있다. 향후 낙찰률을 임의 적용하지 않도록 개선방안을 마련하기 위해 노력할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치를 고려한 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노임 단가를 합리적으로 정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등 그 외 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 마사시설, 운전직종의 직무 가치를 반영한 직종별 시중노임단가를 2024년도부터 적용하도록 한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관이 단순노무종사원 시중노임단가를 기준으로 한 일부 직종의 노임 계약단가는 시중노임단가를 다소 하회하는 것으로 평가된다. 조경, 마사시설, 사양관리직종, 콜센터직종은 단순노무종사원 시중노임단가를 상회하나 개별 직무 특성과 직무 가치를 고려하여 직종별 시중노임단가를 책정하는 등 노무비 원가책정의 합리성을 구체화할 필요가 있다. 한편 2022년부터 직무 특성을 반영하여 기계장치정비원, 전기전자설비정비원, 내부특수차운전원 등 직종별 시중노임단가를 적용한 직종들 중에는 해당 직종별 시중노임단가에 미치지 못하는 경우가 확인되는 바, 향후 모기관은 자회사의 구체적인 직종별 직무 가치를 고려하여 시중노임단가 기준을 정하고, 해당 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하도록 개선할 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관이 하반기 시중노임단가 변동에 따라 변경 계약을 체결하여 직종별 시중노임단가를 반영하기 위해 노력한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관이 용역비 산정 시 현장감독자와 행정인력 인건비를 별도로 계상하

여, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높인 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 이러한 체계를 지속적으로 유지할 필요가 있다.

- 모기관은 자회사 노동자 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 모기관은 일부 직종의 정원을 축소하거나 직종 간 전환배치를 통해 정원조정을 하는 과정에서, 자회사 노사와의 협의 등 소통절차를 거쳐 계약 체결의 기준이 되는 적정 인원관리를 검토한 실적은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 과업인원 및 규모의 적정성 검토는 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 상당한 영향을 미칠 수 있는 만큼, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성이 확보되도록 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 일반관리비와 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향조정 할 것”과 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, “모기관 사내근로복지기금의 활용, 공동근로복지기금 출연을 위한 중장기 계획 마련” 등의 지적을 받았는데, 평가연도에 일반관리비율과 이윤비율이 상승하였고, 명절상여금의 증액이 이루어졌으며, 자회사 자체 사내근로복지기금 설립을 위한 예산을 반영하는 등 지적사항에 대한 개선노력을 하였다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 4.1%에서 6.5%로 상승하였고, 이윤비율도 전년도 0.34%에서 0.84%로 상승하였는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균수준이나 국가계약법상 최대한도(일반관리비율 9.0%)에는 미치지 못하며, 이윤비율은 평균에 미치지 못하고 하위수준에 머물러 있다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 400천원, 명절상여금이 1,000천원 지급되고 있고, 식비는 월 140천원이 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 최대 1,000천원의 경조사비, 건강검진, 단체상해보험, 교육비 등이 제공되고 있다. 명절상여금이 평가연도에 10천원 상승한 점, 명절상여금과 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점은 긍정적이며, 직무수당을 신설한 점과 인당 100만원 수준의 서비스장려금이 지급된 점도 실적으로 인정된다. 그밖에, 복지포인트 인상재원을 직무급 인상에 활용하여 복지포인트가 정부의 공무직 지급기준에 미치지는 못했으나, 이는 자회사의 노사합의에 따른 것으로 파악되었다. 모기관은 향후에도 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용될 수 있도록 지속적으로 노력할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 사내근로복지기금 활용방안을 검토하여 자회사 자체 사내근로복지기금 출연이 합리적인 방안으로 판단하였으며, 이를 실행하기 위해 평가연도에 모자회사의 협의와 벤치마킹을 거쳐 12월에 설립예산을 반영하였고, 그 결과 2024년에 자회사의 사내근로복지기금이 설립될 예정이다. 또한, 이와 별개로 자회사 노동자들의 복지포인트 금액을 매년 위수탁 협약에 반영하는 방식으로 복리후생을 향상하고자 하는 노력도 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 자회사 사내근로복지기금의 활용 외에도 모기관의 자회사 복리후생 개선 지원을 위한 노력으로써 모기관 사내근로복지기금의 활용, 공동근로복지기금을 출연하기 위한 구체적 실행방안을 검토하는 등 중장기 계획의 수립이 필요하다고 보이며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도의 실행 이후 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선효과가 담보되도록 하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하고, 자회사 관리직 수요를 반영한 교육계획 수립 등으로 교육훈련을 위한 구체적 제도를 마련하고 시행하며, 모기관 보유 자원을 활용하여 자회사 학습 지원을 하고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취하여 개선 사항을 파악하고 있는 것도 긍정적이다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 외부위원이 포함된 비정규직 채용사전심사제를 정기와 수시를 구분하여 운영하고 있다. 다만, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2023년도에 컨설팅을 진행하여 직무중심 임금체계 개편, 합리적인 인사제도 운영을 도모하고, 기관경영평가제도 성과급제도를 개선하는 내용으로 2023년 12월 31일 노사합의까지 진행된 제도화를 지원한 실적이 인정된다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하는 것에 관심을 기울일 필요가 있으며, 그 결과물을 분석하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작

업을 반복하여 실시하도록 노력하는 것이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자이사회참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2023년 11월 근로자이사회참관제를 정식 도입하고, 현장 근로자와 소통하기 위해 현장이사회 2회 및 노사협의회를 통해 경영의 투명성 확보를 위한 노력한 내용이 확인된다. 추후 노동이사제 도입 등으로 제도가 발전할 수 있도록 관심을 기울이고 지원할 필요가 있을 것이다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있으며, 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공시 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있을 것이다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A+ 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “A 등급”으로 평가한다.

한국남동발전㈜

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국남동발전㈜는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2018년 11월 자회사 설립 후 모기관 정관 개정을 위하여 모기관·자회사 공동 TF 구성, 모기관 정관 또는 법령 개정을 위한 경영협약 체결, 정규직 전환 자회사 운영기준 제정·운영 등 자회사 설립 및 업무위탁의 구체적 근거 마련을 위해 노력한 점이 인정된다.

- 다만, 모기관의 노력에도 불구하고 평가 대상기간 중 정관을 개정하지 못하였으므로, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 조속히 자회사 설립·업무위탁 근거의 명확성을 높이기 위해 법령 또는 모기관 정관에서 ‘자회사 설립’ 및 ‘업무위탁’에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 6억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만,

2023년 기준 정원 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 12.9억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만으로 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 필수설비의 체계적 지원을 위한 관련근거 규정 운영(위・수탁업무 경영협약서 등), 자회사 계약서 반영을 통한 필수설비・장비 지원(순찰차량, 진공청소기, 사무자동화기기 등) 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 필수설비 지원 관련 별도협의회 운영을 모자회사 노사공동협의회로 통합, 협의주기 정례화(최소 연 2회) 등 주기적인 모니터링을 강화하기 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유・무상 임대 추진 시 유지관리 비용의 지원과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤이 모기관으로 배당되지 않고 있는 바, 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 또한, 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위해 관련 제도를 개정 및 유지하고 있는 모기관의 노력 역시 긍정적으로 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 모기관은 전년도 평가에서 다수의 개별 계약을 체결하고 있는 점을 개선할 필요가 있다는 지적에도 불구하고 오히려 계약 수가 3건에서 6건으로 증가하였다. 그러나 2023년 다양한 협의를 통해 2024년 단일통합계약 체계 구축을 완료(2023년 12월)하는 등 모기관의 통합 노력이 인정된다. 따라서 향후 단일통합계약 전환으로 계약업무의 효율성을 도모할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관이 전년도 평가를 반영하여 선급금 관련 협약을 개정하고 지급 기반을 마련한 점, 자회사의 의견 청취 및 협의 등의 노력을 기울인 점, 기성검사와 대가지급을 합한 총 대가지급기간을 단축 및 유지(2021년 8일 → 2022년과 2023년 5일)하여 자회사의 자금흐름 안정화에 기여한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 전년도 평가에서 계약대금을 월별 후지급하는 방식의 개선방안을 모색할 필요가 있다는 지적에도 불구하고 현행 제도를 유지하고 있으므로 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항을 반영하여 모·자회사 노사 공동협의회 개최를 분기 1회 개최를 원칙으로 반기 1회 필수 개최하되, 회의가 불필요한 경우 상호 협의를 통해 회의를 생략할 수 있도록 하였고, 모·자회사 노사 공동협의회의 과제발굴 및 관리 프로세스를 확립하였으며, 2023년 1회 모·자회사 노사 공동협의회 개최하여 자회사 계약 및 자회사 근로자의 휴게공간 및 편의시설 이용 개선 등을 처우개선을 도모하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 운영규정 개정 필요 사항을 주기적으로 검토함으로써 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 위해 노력할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 계약내용 중 공통되는 내용에 대해 표준화할 것을 지적

받아 통합 표준시방서(안)를 통해 계약공통사항에 대한 기준을 명확화하고 용어를 통일한 점, 자회사 근로자의 복지보장 조항을 신설한 점, 특기시방서 세부내역 개선을 위해 검토 및 의견수렴 절차를 거쳐 청소용역 특기시방서 내 청소방법, 기준, 범위에 대해 개선조치를 취한 점, 불공정 행위 방지를 위한 비대면 신고센터를 운영한 점, 모·자회사간 상생협력을 위한 가이드라인 안내서를 통해 상호간 인식 제고를 위해 노력한 점 등이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 전년도에 삭제조치된 통합 표준시방서 제12조 제2항 용역수행 인력 채용 전후로 발주자에게 용역인력의 인적사항, 인사기록 및 이력서를 제출하도록 한 조항, 제13조 제1항 타 업무에 간섭하는 행위, 음주, 도박, 마약, 고성방가 등의 소란 행위 금지하여 복무를 구체적으로 규율한 조항, 제16조 제5항, 경비용역 계약특수조건 제6조 제5항에서 자회사가 부담하여야 할 손해까지 모기관이 배상할 것이 예상되는 경우에는 용역대금에서 상계하거나 지급을 보류할 수 있다고 한 조항 등이 금년도 표준시방서에 있어 추가적인 개선노력이 요구된다. 또한, 전년도 지적사항 중 미이행사항과 2024년도 반영예정인 개선사항에 대해서도 성실한 이행이 필요하다고 판단된다.

- 향후 모기관은 부당·불공정한 계약을 방지하기 위해 마련된 체계와 절차를 안정적으로 운영하고, 모자회사가 협력하여 부당·불공정 계약조항을 사전 발굴하여 개선하는 등 선제적인 예방 노력을 기울일 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2022년에 실행력을 높이는 내용으로 개정한 경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 별도의 사장 경영계약을 체결하고 자율 책임경영 기반 경영목표를 설정함으로써 대표이사 선발절차, 성과 감사를 시행하여 자회사가 전문성을 갖출 수 있도록 합리적 개선방안을 모색한 점도 경영협약을 충실히 이행하기 위한 성과로 인정된다. 경영협약의 내용을 이행하기 위해 위수탁계약의 내용정비와 전문성강화를 위한 설비자재의 소유권이전, 모·자회사 노사공동협의회 등 명문화된 내용을 이행 한 점도 긍정적으로 평가된다. 향후 현재의 성과가 지속될 수 있도록 관리할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등

급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 노무비에 대해서는 예정가격 산정시 시중노임단가 100%를 적용하고 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있다. 또한 모기관은 일률적인 단순노무종사원 시중노임단가를 적용하지 않고 소방직종에 대해서는 직무를 고려한 엔지니어링 단가를 적용하여 예정가격을 산정한 실적이 인정된다. 특히 용역설계시 시중노임단가 기준을 준수하도록 경영협약서 등 근거를 정비한 점도 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치를 고려한 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노임 단가를 합리적으로 정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등 그 외 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 자회사의 모든 직종은 원가계산에 적용한 직종별 시중노임단가를 준수하거나 상회하여 노무비 계약단가를 적용한 것으로 인정된다. 다만, 소방직종을 제외하면 자회사 직종에 부합하는 시중노임단가를 구분하여 제시하지 않고 있어, 노무비 단가가 직종별 직무 가치를 고려한 것인지 정확한 평가가 어렵다. 향후 모기관은 자회사의 직종별 직무 가치를 반영한 합리적인 수준의 노무비를 책정하여 계약을 체결할 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관이 하반기 시중노임단가 변동에 따라 변경 계약을 체결하

여 직종별 시중노임단가가 준수되도록 한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관이 용역비 산정 시 현장감독자와 행정인력 인건비를 별도로 계상하여, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높인 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 이러한 체계를 지속적으로 유지할 필요가 있다.

- 모기관은 자회사 노동자 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 이와 관련하여 모기관은 미화 작업공정의 변경에 따라 인원을 증원하여 적정 인력관리를 위한 합리성을 확보한 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 과업인원 및 규모의 적정성 검토는 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 상당한 영향을 미칠 수 있는 만큼, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성이 확보되도록 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “잔여재원 및 자회사의 이익잉여금이 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”과 “모기관 사내근로복지기금의 활용 외에 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 다각적인 지원활동 노력” 등의 지적을 받았는데, 평가연도에 자회사의 이익잉여금을 처우개선에 활용하고, 명절상여금과 식비를 인상하는 등의 노력과 특별성과금 지급 및 비급여성 복리후생 지원방안 확대발굴 등의 노력을 한 바 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 9.0%와 동일하며, 이윤비율도 전년도 10.0%와 동일하게 유지하였는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균을 초과하며, 국가계약법상 최대한도(일반관리비율 9.0%, 이윤비율 10.0%)를 충족하는 수준이다. 자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 관리비와 이윤을 보장하기 위해 노력하는 점은

긍정적으로 평가되며, 향후에도 보장수준을 유지 및 확대하기 위한 노력이 필요하다고 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 600천원, 명절상여금이 1,400천원 지급되고 있고, 식비는 월 200천원이 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 550천원의 건강진단비, 경조금, 월 100천원의 교통비 등이 제공되고 있다. 복지포인트, 명절상여금, 식비 모두 정부의 공무직 지급기준을 충족하며, 전년도의 명절상여금 1,000천원, 식비 월 130천원 대비하여 큰 폭으로 상승한 점, 자회사의 이익잉여금을 활용하여 온누리상품권을 지급하고 이자수익을 통한 창립기념품 지급과 경조사비에 활용하는 점, 300천원의 경제안정지원금, 인당 800천원의 경영성과급 등이 지급된 것도 실적으로 인정된다. 향후에도 잔여재원 및 자회사의 이익잉여금이 자회사 노동자의 처우개선에 활용될 수 있도록 지속적으로 노력할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 자회사와의 경영협약을 통해 복리후생 개선 근거를 구체화하고 노력조항을 의무조항으로 수정하는 등 실행력을 향상시켜 2021년 모기관 사내근로복지기금협의회에서 자회사 노동자를 대상으로 온누리상품권을 지급한 이후 평가연도까지도 지속적으로 유지하고 있다. 경영협약서상 협력관계를 강화하고 다양한 소통창구를 통한 노동자 의견수렴 노력을 진행하고, 모기관의 제휴할인을 자회사에 확대하는 등의 노력을 한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관 사내근로복지기금의 활용 외에 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도의 실행 이후 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선효과가 담보되도록 하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Ao 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 근로자 의견을 반영하여 교육훈련 계획을 마련하는 등으로 구체적 제도를 마련하여 시행하고 있는 것은 긍정적이다. 한편, 2023년에는 교육 실시 후 만족도조사를 실시하는 등 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 있는 부분도 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고 있으며, 특히 2023.7월 노사합의 등을 통해 유연근무제를 운영하는 등 합의 및 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 2021년 10월부터 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 2023년에 29건을 진행한 것이 확인된다. 다만, 비정규직 채용사전심사제 운영 시 외부전문가의 의견을 참고할 필요가 있고, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사는 관리직의 경우 성과연봉제, 현장직의 경우 직무급제를 운영하고 있는데, 별도 예산편성 편성 및 지원을 통해 전문가 컨설팅을 진행하여 직급 세분화, 승진대상자 결정 등을 통한 보상방안 구체화 노력을 진행한 실적은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계 관련 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 매년 시행 중인 근로자 만족도 조사 결과를 바탕으로 잘된 것은 반영하고 잘못된 것은 시

정 · 보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하도록 지원을 계속하는 것이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자이사회참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제, 근로자이사회참관제 도입을 위한 지원이나 노력은 확인되지 않지만, 자회사 제도개선 TF 구성 및 운영, ISO45001:2018을 통한 참여기회 보장, 경영현안 설명회 등의 진행을 통해 경영 투명성을 확보하기 위해 노력한 것으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고, 노사 협의, 컨설팅 등을 통해 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위해 노력할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있으며, 외부 매체를 활용하여 경영공시 접근성 및 각종 정보의 확대로 이용자 수가 증가한 부분은 긍정적이다. 또한, 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공시 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있을 것이다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Ao 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “A 등급”으로 평가한다.

한국중부발전㈜

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립・운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국중부발전㈜는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립・위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관 정관(제2조)을 보면 모기관 사업으로 '제1호부터 제4호까지의 사업에 관련되는 사업에 대한 투자 또는 출연'을 규정하고 있으며, 이는 모기관의 자회사에 대해 출자・출연의 근거가 일부 마련된 것으로 평가할 수 있다. 또한 모기관은 정관 개정 추진 등 자회사 설립 및 업무위탁의 구체적 근거 마련을 위해 노력한 점이 인정된다. 다만, 모기관 정관의 해당 조항은 모기관의 '사업'을 정하는데 주된 목적이 있는 것으로 보이고, 모기관의 노력에도 불구하고 평가 대상기간 중 정관을 개정하지 못하였으므로, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 조속히 자회사 설립・업무위탁 근거의 명확성을 높이기 위해 법령 또는 모기관 정관에서 '자회사 설립' 및 '업무위탁'에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 6억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권

고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2023년 기준 정원 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 12.9억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만으로 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무수행에 필수적인 설비 및 물품지원(산업용 습식 청소 장비, 제설장비 등), 근로자 휴게실 및 경비실 환경 개선(휴식용 컨테이너 설치, 냉난방기 교체 및 설치 등) 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모·자회사 노사공동협의회, 안전보건협의체, 안전근로협의체 등을 통해 자회사 의견수렴 및 모니터링을 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진 시 유지관리 비용의 지원과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 모기관에 대한 배당도 없다는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 배당 제도 마련이 필요하고, 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 제도 개선과 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 단일통합계약을 체결(2023년 10월, 2년 계약)하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 그러나 모기관은 전년도 평가에서 계약대금을 매달 분할하여 후지급하는 방식에 대한 개선방안을 모색할 필요가 있다는 지적을 받았음에도 불구하고 현행 제도를 유지하고 있다. 2023년 일부 선금(12억 원)을 지급하는 노력은 인정되지만 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 기성검사와 대가지급을 합하여 법정 기준을 준수(기성 신청 후 평균 10일)하고 있는데, 향후 5일 이내에 기성검사 및 지급을 완료하는 등의 지급기간 단축방안을 수립하고 개선노력을 추진할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2023년 3차례에 걸쳐 모·자회사 노사 공동협의회를 개최하였다. 모기관은 안건별로 자회사 근로자대표 위원 구성을 변경하는 등 실효성을 강화하기 위해 운영의 효율성을 도모하고자 하였다. 모기관은 2023년 24건에 대한 논의를 진행하였고, 자회사 근로자 근로조건 및 복리후생 등을 협의, 이행하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 운영규정 개정 필요사항을 주기적으로 검토함으로써 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 위해 노력할 필요가 있으며, 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 발전 5사 공동컨설팅을 통해 청소용역 일반시방서에서

모기관이 자회사의 용역 수행 중 수시로 현장회의를 요구하는 조항의 삭제한 점, 자회사의 업무이행에 따른 사고 발생 시 모든 책임을 진다는 표현을 사고 예방을 위해 철저히 대비한다로 변경한 점이 확인된다. 청소용역 특기시방서에서 자회사 근로자에 대한 근태관리 소지가 있는 조항을 개선한 점, 안전관련 자회사의 귀책에 한정해 책임을 지도록 변경한 점, 모기관의 지시에 따르도록 한 조항을 자회사와 협의하여 정하는 것으로 개선한 점, 청소용역 기성대가 감액기준 관련 업무 완수 여부를 기준으로 변경한 점 등 자회사와 대등하고 공정한 계약이 체결될 수 있도록 자율적으로 개선한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 통합방재센터 운영 관련 용역계약에서는 자회사 근로자 결근일수에 따라 감액기준을 적용하는 내용을 그대로 유지하고 있고, 해당 업무 종사원에 대한 교체요구 기준을 근태 사항에 두고 있는 점은 자회사의 인사권 침해 소지가 있으며, 전년도 평가에서 자회사 청소업무 종사자들의 출근부 대리서명 시 결근 처리하도록 하는 조항을 삭제 또는 수정하여 개선하였는데, 본사시설 위탁용역 특기시방서에서는 동일한 내용의 조항이 유지되고 있어 추가적인 개선을 검토할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 노사공동협의회를 구성하여 부당·불공정 계약을 방지하기 위한 체계를 마련한 것으로 평가되며, 자회사와의 협력을 통해 부당·불공정한 조항의 발굴 및 개선을 실시한 점은 긍정적이고, 향후에도 이러한 상호협력하는 노력을 지속할 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2020년에 체결한 경영협약을 2021년과 2023년에 각각 수정·보완하여 개정한 후 지속하여 유지하고 있다. 2023년도에는 공동근로복지기금 출연(제4조 4항)과 조직문화 개선(제5조 2항)의 내용 중 노력조항을 협력조항으로 변경한 점이 인정된다. 독립성과 책임성을 확보하기 위한 노력(적정 관리비와 이윤 보장, 공동근로복지기금 출연 노력)과 전문성을 강화하기 위한 노력(모기관 집합교육, 온라인 직무교육 신설)에 대한 구체적인 성과도 긍정적으로 평가된다. 향후에도 경영협약이 준수될 수 있도록 관리할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Ao 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 계약서 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임 단가를 100% 적용하고 있지만, 94%의 낙찰률을 적용하여 계약을 체결하고 있다. 향후 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않고 노임 단가를 100% 적용하는 방식으로 개선할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 모기관은 시설관리와 소방방재 직종에 엔지니어링업체 임금기준, 시중노임단가 중 안전관리사, 전기산업기사, 경기계조립원 등의 기준을 적용하고 있는 것으로 확인되었다. 다만, 낙찰률을 적용하고 있어 직종별 단가는 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가된다. 향후 모기관은 직종별 직무 가치를 고려하여 시중노임단가의 기준(직종)을 정하는 한편, 이러한 기준 이상으로 계약단가를 지급할 수 있도록 개선할 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 상·하반기 시중노임단가 내용을 반영하여 일부 직종의 지급단가를 변경한 점이 인정된다. 다만, 계약변경으로 인해 경비의 지급단가가 하락한 점, 홍보의 경우 지급단가 개선이 이루어지지 않은 점 등은 개선이 필요하다. 연도 중 시중노임단가를 변경하는 노력을 기울여도 시중노임단가 산입

범위, 낙찰률 적용 등으로 인해 시중노임단가를 하회할 수 있으므로, 노동자 처우개선을 위해 지속적으로 지급단가 개선노력을 기울일 필요가 있을 것이다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장감독자 노무비를 별도로 계상하고 있지만, 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 근로자 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사 인건비 지급기준과 소방분야 설계방식을 개선하여 자회사 노동자의 처우개선을 추진하였는데, 이는 모기관의 노력으로 인정된다. 또한 인원이 변동되는 부분에 대해서는 구체적인 근거를 마련하여 공정하게 추진하려고 노력하였다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 평가에서 “추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 지속적으로 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 일반관리비율 및 이윤비율 증가, 식비 인상, 상업시설 제휴 및 할인혜택을 통한 비금전적인 복지 강화 등 지적사항에 대한 개선노력을 기울인 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 9.0%에서 10.0%로 1.0% 증가하였고, 이윤비율은 전년도와 동일하게 10%를 유지하였는데 이는 국가계약법상 최대한도(일반관리비 비율 9%, 이윤율 10%)를 충족하는 수준이다. 자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 관리비와 이윤율을 보장한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 600천원, 명절상여금 1400천원, 식비는 10천원 인상된 월 140천원이 지급되었으며, 그 외 복리후생 항목으로 월 100천원의 교통비, 근로자 지원프로그램, 상업시설 제휴 및 할인혜택이 제공되고 있다. 정부 공무직 지급기준에 부합하는 복지포인트, 명절상여금, 식비를 지급하고 있는 점, 복리후생 항목의 지급기준 및 지급액을 규정화하여 지급 안정성을 도모한 점, 상업시설 제휴 및 할인혜택 등 비금전적 복리후생 항목을 신설한 점, 자회사 노동자들을 대상으로 만족도 조사를 실시하고 근무환경 개선사항을 이행한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 사내근로복지기금을 통해 자회사 노동자들의 복리후생을 지속적으로 지원하고 있으며 평가년도에는 전년도에 이어 1인당 100천원이 인상된 300천원 상당의 온누리상품권을 지급하였다. 모기관 사내근로복지기금을 활용한 지속적인 자회사 근로자 복리후생 지원은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관의 사내근로복지기금 활용은 주무부처와 사전 협의, 이사회 의결, 모기관 노동조합과의 합의 등 다양한 절차적 정당성 확보 노력이 필요함에도 불구하고 자회사 노동자 지원을 지속하고 있고 지원금액을 인상하는 등의 실적은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관의 자회사 복리후생 개선 지원을 위한 노력으로서 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원 활동의 다각화를 모색하고, 이러한 다각화 노력에 있어서 자회사 노동자들의 의견을 취합하고 제도 실행 이후 각 제도에 대한 환류체계를 통한 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선으로서의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반

영하여 편성하였고, 모기관에 자회사 지원을 위한 예산과 인력을 확보하여 전문성 강화를 위한 교육 프로그램을 제공하고 있으며, 커리어 경로 개발 등 교육훈련 지원 계획을 구체적 제도를 통해 시행하고 있는 것 등은 긍정적으로 평가된다. 또한, 2023년에는 교육수요 조사를 통해 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로 의견을 청취하고 있는 것도 긍정적이다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 2020년 8월부터 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 2023년에 21명의 운영 실적이 확인된다. 다만, 2주 단위 탄력적 근로시간제의 유효기간이 2주 이상으로 설정되어 있는데 자동갱신이 되더라도 2주 단위로 갱신기간을 명시할 필요가 있으며, 비정규직 채용사전심사제 운영 시 외부전문가의 의견을 참고할 필요가 있고, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 모기관 규정에 두고 있으며 이에 근거해서 운영되고 있는데, 보다 공정한 CEO 선발을 위해 모기관보다는 자회사 규정에 선발제도 규정을 반영하고 운영할 필요가 있다고 평가된다. 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고 CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율이 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것은 긍정적이므로, 계속 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 정부 가이드라인 및 발전 5사 공동 컨설팅 결과에 따라 직무중심 임금체계를 도입하였고, 직무별 직능등급 기반의 기본급 체계와 직무보상 강화를 수당체계로 운영 중이며, 직무수당 지급액 상향 및 지급대상 확대, 현장소장급 직책수당 세분화 및 지급액 상향, 인센티브 지급 등으로 개선노력을 진행하고, 자회사 자체 컨설팅 용역을 위하여 0.5억원을 기타 수수료 항목으로 반영하여 2024년 2월 용역 발주 예정인 것으로 확인된다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는

것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하는 것에 관심을 기울일 필요가 있으며, 그 결과물을 분석하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하도록 개선하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자이사회참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2021. 12. 자회사에 근로자이사회참관제를 도입하고, 2023년에는 3개의 노동조합이 이사회 참관인으로 지정되어 정기이사회 2회, 임시이사회 2회에 참관한 실적이 확인된다. 향후 근로자이사회참관제가 안정적으로 운영되고 노동이사제의 도입으로 이어질 수 있도록 중장기적 계획(로드맵)을 수립하는 것도 필요할 것으로 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있지만, 공시 항목은 제한적이다. 한편, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 구분해 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

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

한국서부발전㈜

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국서부발전㈜는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관 정관은 제2조에서 목적사업에 관련되는 사업에 대한 투자 또는 출연, 부대사업을 규정하고 있으며, 자회사에 대한 출자·출연의 근거가 일부 마련된 것으로 평가할 수 있다. 또한 모기관이 정관 개정 추진 등을 통해 자회사 업무위탁의 구체적 근거 마련을 위해 노력한 점도 인정된다.

- 다만, 모기관 정관의 해당 조항은 모기관의 '사업'을 정하는데 주된 목적이 있는 것으로 보이고, 모기관의 노력에도 불구하고 평가 대상기간 중 정관을 개정하지 못하였으므로, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 조속히 자회사 설립·업무위탁 근거의 명확성을 높이기 위해 법령 또는 모기관 정관에서 '자회사 설립' 및 '업무위탁'에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금

6억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2023년 기준 정원 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 12.9억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만으로 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 주요설비 및 기자재 지속 및 추가 지원(종합방재센터 순찰용 차량 등), 필요물품 및 소모품 지원(방검복 등), 관제실 지능형 통합 재난관리 시스템 무상 임대지원, 휴게실 및 사무실 무상임대(지속) 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 근무자 소통행사(2023.01.), 윈코웨포 공동협의회 등 자회사 의견수렴 및 모니터링을 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유・무상 임대 추진 시 유지관리 비용의 지원과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노・사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립・시행, 추진실적 평가 등 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가를 반영하여 자회사 당기순이익의 무배당 원칙을 규정화하였으며, 전년도에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 모기관에 대한 배당도 없다는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 모기관의 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 2022년에 체결(2년 계약)하여 유지하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속

적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 그러나 모기관은 전년도 평가에서 계약대금을 월별 후지급하는 방식에 대한 개선방안을 모색할 필요가 있다는 지적에도 불구하고 현행 제도를 유지하고 있다. 따라서 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 기성검사와 대가지급을 합산한 총 대가지급기간이 2022년 평균 4.97일에서 2023년 4.59일로 다소 감소하였으나 향후 대가지급 소요기간을 최소화하려는 지속적인 노력이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항을 반영하여 비정규직 정규직화 자회사 운영기준을 마련하는 한편, 합의사항 이행 및 성과 확보를 위한 차기 회의 보고 의무화를 명시하였다. 모기관은 2019년 원 코웨포(One KOWEPO) 공동협의회를 설치한 이래 실질적 운영을 위한 지속적인 제도 개선을 통해 모·자회사 노사 공동협의회를 안정적으로 운영하고 있다. 모기관은 2023년 2회 모·자회사 노사 공동협의회를 개최하여 모·자회사 공동이익, 자회사 독립성 강화, 자회사 근로자 처우개선 및 계약의 공정성 제고 등에 대핸 논의·추진하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 운영규정 개정 필요사항을 주기적으로 검토함으로써 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 위해 노력할 필요가 있으며, 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적

인 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 평가의 지적사항인 후생시설관리용역 과업지시서의 조항을 삭제하여 변경계약을 진행하였으며, 모기관과 자회사의 부당·불공정 계약 개선을 위한 협의체를 구성하는 등 개선노력을 기울인 점과 과업지시서 별표 2의 노무원의 자격수준 관련 사항은 전년도 평가 시 보고한 바와 같이 '정상적인 업무수행이 가능한 자'로 개선하였음이 확인된다.

- 다만, 경비용역 특기시방서 제14조에서는 자회사가 모기관의 요구에 따라 자회사 근로자에 대한 근무상태평가를 시행하도록 정하고 있으므로 자회사의 경영인사권 침해의 소지 여부에 대한 검토를 통해 개선할 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 향후에도 자회사와의 공동 모니터링을 실시하거나 의견을 공유하여 부당·불공정 계약 관련 조항 개선을 위한 선제적 예방 노력을 지속할 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2019년에 체결한 사장경영계약 이외에 2020년에 경영협약을 별도로 체결하였으며 2021년과 2022년에 걸쳐 추가로 보완한 경영협약서를 지속하여 유지하고 있다. 시중노임단가의 적용에 대해 구체적인 내용(제3조)과 노사공동이익증진에 관한 조항(제4조)을 포함하여 '노력한다'는 문구도 삭제한 점이 인정된다. 자회사의 독립적 운영을 위한 근로자 인식조사를 실시하여 22년 대비 긍정적 답변이 24.1% 상승한 점도 긍정적으로 평가된다. 모·자회사 노사공동협의회를 구성하여 운영하고 있으며 지속적인 인식조사를 통해 경영독립성을 포함한 개선자료에 활용할 계획을 유지하고 있다. 향후에도 경영협약이 지속적으로 준수되도록 관리할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "Ao 등급"으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 원가산정 시 직종별 시중노임단가를 100% 반영하여 예정가격을 산정한 점이 인정된다. 다만, 노무비 계약단가는 전년도와 동일하게 낙찰률 93.2%를 적용하였는 바, 향후 낙착률을 임의 적용하지 않도록 개선방안을 마련하기 위해 노력할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치를 고려한 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노임 단가를 합리적으로 정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등 그 외 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 모기관이 기준으로 삼은 직종별 시중노임단가에 상회하도록 노무비 계약단가를 지급하기 위해 노력한 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 자회사의 개별 직종별 직무 가치를 고려한 시중노임단가 기준을 적용하여 노임 단가가 합리적으로 관리될 수 있도록 지속적으로 노력하고 이를 보고서에 성실히 반영하여 제출할 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관이 하반기 시중노임단가 변동에 따라 변경 계약을 체결하여 시중노임단가를 반영하려고 노력한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관은 국가계약법상 일반관리비 최대한도인 9%를 반영하여 자회사의 안정적 운영을 위해 노력한 점은 긍정적으로 평가된다. 모기관이 용역비 산정 시 현장감독자의 노무비를 별도로 계상하였으나, 행정인력 인건비는 일반관

리비를 활용하고 있다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 모기관이 자회사와 계약 체결 시 기준으로 삼은 인원수는 신규인력 충원으로 전년도보다 전 직종에서 증원이 이루어졌다. 또한 자회사 노동자의 처우개선 만족도 조사 등 자회사 노사와 소통하기 위한 노력도 인정된다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 과업인원 및 규모의 적정성 검토가 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려하여, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성이 확보되도록 하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 일반관리비율과 이윤비율에 대해 국가계약법상 최대한도를 충족하고 있었고, “자회사 당기 순이익이 증가한 만큼 향후 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 추가적인 복리후생 항목 마련 등 직간접 지원 활동의 다각화를 모색하는 노력이 필요가 있다”는 평가를 받았는데, 평가년도에도 일반관리비율과 이윤 비율이 국가계약법상 최대한도를 충족하고 있고, 복리후생 항목 지급 수준을 상향 조정하는 등 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 9.0%와 동일하며, 이윤비율도 전년도 10.0%와 동일하게 유지하였는데, 이는 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균을 크게 상회하여 국가계약법상 최대한도(일반관리비율 9.0%, 이윤비율 10.0%)를 충족하는 수준으로, 자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 관리비와 이윤율을 보장하는 것은 긍정적으로 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 600천원, 명절상여금 1,600천원이 지급되고 있고, 식비는 월 140천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항

목으로 월 120천원의 교통비, 최대 1000천원의 경조사비 등이 제공되고 있다. 복지포인트, 명절상여금, 식비 모두 정부 공무직 지급기준을 충족하는 점, 복리후생 항목과 지급금액을 보수규정시행세칙에 명시한 점, 복지포인트 및 교통비를 인상하고 임금협상 타결 일시금을 지원한 점, 자회사 노동자들에게도도 EAP 심리상담을 진행하는 점 등은 긍정적으로 평가되며, 향후에도 잔여 재원 및 자회사의 이익잉여금을 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 모기관 사내근로복지기금협의회(2019.08.)를 통해 3.45억 원을 자회사 복지재원으로 활용키로 하고 자회사 근로자 전체에게 2020년에 30만원/인, 2021년에 20만원/인 온누리상품권을 지급했으며 2022년에 코로나 극복 위로금으로 20만원/인을 지급한 실적이 확인되나, 2023년에는 자회사 복지재원으로 활용한 실적이 확인되지 않아 지속적 지원 노력이 필요할 것으로 평가된다. 공동근로복지기금 TF를 구성하고 자회사의 재원확보를 통해 기금 적립금 격차를 줄이는 방법을 검토하고 있는 점, 공동근로복지기금 구성을 위한 컨설팅을 시행해 복리후생 및 근로 만족도 확인을 위한 자회사 근로자 설문조사를 실시하여 의견을 수렴한 점 등은 긍정적으로 평가된다.

- 향후 사내근로복지기금의 활용 방안을 지속적으로 고민하는 한편, 컨설팅을 통해 수렴된 자회사 노동자들의 의견을 적극 반영하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원 활동 다각화를 모색하는 노력이 필요할 것으로 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하고, 직원들의 니즈를 반영해 교육훈련 지원 방향을 설정하는 등으로 전체 지원 계획을 구체적 제도를 통해 시행하고 있어 긍정적으로 평가된다. 또한, 상생워크숍 등을 통해 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때

해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취하여 개선사항을 파악하고 있는 것도 긍정적이다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고 있으며, 특수근무급식비를 1인당 1만5천원 수준으로 지급하는 등 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 20년 9월부터 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 있다. 다만, 2주 단위 탄력적 근로시간제 운영 시 취업규칙 또는 이에 준하는 서면에 근무시간표가 작성되어야 하고, 2주 평균 40시간을 초과하는 인원에게는 연장근로와 소정근로가 구분되어 표기되어야 하므로 이러한 내용들을 일부 개선할 필요가 있고, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하고, 이를 통해 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 모기관 규정에 두고 있으며 이에 근거해서 운영되고 있는데, 보다 공정한 CEO 선발을 위해 모기관보다는 자회사 규정에 선발제도 규정을 반영하고 운영할 필요가 있다고 평가된다. 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고 CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율이 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것은 긍정적이므로, 계속 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 동일노동-동일임금 등 정부 기준을 원칙으로 시중노임단가와 연계하여 자회사 근로자의 직무와 능력을 반영한 직무급 기반으로 기본급을 설계하여 운영하고 있으며, 절감재원을 활용하여 적정수준의 임금지급 및 처우개선을 위해 노력하고 있다. 또한, 2023년에는 평가제도 개선 용역 지원과 노동조합 간담회를 통한 의견청취 등을 진행하여 Bottom-up 방식을 활용한 관리자 평가방식을 도입한 실적이 확인된다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 자회사가 설문조사

등 의견청취 기회를 마련하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하도록 계속 지원할 필요성이 있다고 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자이사회참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제 도입을 위한 노동이사제 도입 로드맵을 마련하고 외부연구용역 발주, 원코웨포 협의사항으로 모·자회사 TFT 구성하고 이행방향을 강구한 실적이 확인되며, 자회사 노사협의회를 통하여 경영의 투명성 확보를 위해 노력한 점이 인정된다. 다만, 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입을 위한 구체적인 계획을 마련하여 자회사 경영의 투명성 강화를 위해 노력할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있지만, 공시 항목은 제한적이다. 한편, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 구분해 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “A 등급”으로 평가한다.

한국남부발전㈜

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립・운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국남부발전㈜는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립・위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관의 자회사 설립은 모기관 정관 제2조(목적) 제5호의 '제1호부터 제4호까지의 사업에 관련되는 사업에 대한 투자 또는 출연'에 근거한 것으로 보이며, 모기관의 자회사에 대한 출연 및 설립의 근거가 일부 마련된 것으로 평가할 수 있다. 또한 모기관은 정관 개정안 도출 등 자회사 설립 및 업무위탁의 구체적 근거 마련을 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 모기관 정관의 해당 조항은 모기관의 '사업'을 정하는데 주된 목적이 있는 것으로 보이고, 모기관의 노력에도 불구하고 평가 대상기간 중 정관을 개정하지 못하였으므로, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 조속히 자회사 설립・업무위탁 근거의 명확성을 높이기 위해 법령 또는 모기관 정관에서 '자회사 설립' 및 '업무위탁'에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 6억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권

고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2023년 기준 정원 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 12.9억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만이며 부채비율 또한 다소 높은 수준으로 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 필수설비 구입비 및 유지관리보수비 지원(순찰용 전기차 렌탈비 등), 자회사 필요물품 수요조사 후 무상 지원(총 64개 품목), 자회사 근로자 업무 공간 확보(미화사무실 등), 휴게 공간 개선, 자회사 근무환경 개선 예산 별도편성 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 관련 제도를 유지하고 있으며, 전년도에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없고, 자회사에서 발생한 이윤이 모기관으로 배당되지 않고 있는 바, 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하는 바람직한 사례라 할 수 있다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약 2회차(2023년 ~ 2024년)를 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관이 기성검사와 대가지급을 합한 총 지급기한을 단축(2022년 평균 6.4일 → 2023년 5.8일)하여 자회사의 자금흐름 안정화에 기여한 점은 모기관의 노력으로 인정된다. 다만, 모기관은 전년도 평가에서 계약대금을 월별 후지급하는 방식의 개선방안을 모색할 필요가 있다는 지적에도 불구하고 현행 제도를 유지하고 있으므로 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 또한 향후 모기관은 계약대금의 지급기간 단축 등 지속적인 개선노력을 추진할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항을 반영하여 모·자회사 노사 의견 수렴을 통해 노사 공동협의회 운영 및 운영안을 마련하였다. 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회를 모·자회사 사측위원 각 3인, 모·자회사 대표노동조합 위원 각 3인으로 구성하고, 반기 1회 개최하도록 하였다. 모기관은 동행상담소, 안전협의체, 소통간담회 등을 실시하여 자회사 현장 근무 근로자의 의견을 반영하는 등 소통채널 다각화를 통한 모·자회사 관계를 돈독하게 하고자 하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 일반경비 위탁계약서 내 경비인력에 대한 인적사항 요구

조항, 소방계약서 비용 정산 조항을 지적받아 개선조치를 취하였음이 확인된다. 또한, 외부전문가를 포함한 3단계 사전검토 절차를 안정적으로 운영한 점, 부당·불공정조항 20건을 개선하고 추가로 7개 조항을 자회사에 유리하도록 개선한 점 등이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 일반경비/특수경비 과업지시서 계약특수조건에서 자회사 근로자 업무수행 중 안전사고 발생으로 인하여 모기관이 제소당할 시 손해배상액이 확정된 상황이 아니라 예상되는 경우에도 책임을 지도록 하는 조항은 과도한 측면이 있으며, 소방 과업지시서에서 자회사가 배치한 근로자를 교체하는데 모기관의 합의를 요하는 조항, 자회사 근로자와의 고용계약 증명을 위해 근로계약서를 제출하도록 한 조항은 자회사의 인사권에 대한 침해 소지가 있으므로 추가적인 개선이 필요할 것으로 판단된다.

- 향후 모기관은 부당·불공정 계약 방지를 위해 현재 마련되어 있는 체계 및 절차를 안정적으로 운영하고, 모·자회사 간 소통 활성화 및 구성원 인식제고 노력을 지속해나갈 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년에 체결한 경영협약을 매년 갱신하면서 지속적으로 유지하고 있다. 2023년에는 안정적인 성장을 지원하기 위한 조항(제4조)에 사업의 이관과 회수에 관한 내용을 규정하면서 기존의 협약을 보완한 점이 인정된다. 자회사의 독립성을 보장하기 위하여 초기에 안정화 지원 파견 인력을 해제하고 자체 인력으로 충원한 점과 자회사 자체 안전관리조직을 신설한 점, 모·자회사 노사공동협의회 설치를 완료하고 기준을 마련한 점도 긍정적으로 평가된다.. 향후 경영협약이 준수될 수 있도록 관리할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 과거 산출원가의 98%를 예정가격으로 하고 다시 예정가격에 낙찰률을 적용하여 노임 단가를 책정하였던 반면, 2023년도 계약 시 산출원가 100%를 예정가격으로 책정한 점은 일부 개선된 것으로 평가할 수 있다. 다만, 여전히 낙찰율 95.3%를 적용하여 계약을 체결하였는 바, 향후 낙찰률을 임의 적용하지 않도록 개선방안을 마련하기 위해 노력할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치를 고려한 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노임 단가를 합리적으로 정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 근로자에게 정기적, 일률적으로 지급하는 위험수당, 생산장려수당, 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등 그 외 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 자회사의 모든 직종은 원가계산에 적용한 직종별 시중노임단가를 준수하거나 상회하여 노무비 계약단가를 적용한 것으로 인정된다. 다만, 소방직종은 단순노무종사원 단가에 미달하지 않지만 모기관이 원가산출에 반영한 기계장치정비원 등 해당 직종의 시중노임단가에는 미달하는 것으로 확인된다. 향후 모기관은 자회사의 직종별 직무 가치를 반영한 합리적인 수준의 노무비를 책정하여 계약을 체결할 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관이 하반기 시중노임단가 변동에 따라 변경 계약을 체결하여 직종별 시중노임단가를 반영하기 위해 노력한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관이 용역비 산정 시 현장감독자와 행정인력 인건비를 별도로 계상하

여, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높인 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 이러한 체계를 지속적으로 유지할 필요가 있다.

- 모기관은 자회사 노동자 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 모기관은 관리면적 감소를 이유로 시설관리직종 인력을 감원하였으나, 해당인력을 미화직종에 배치하여 고용을 유지한 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 과업인원 및 규모의 적정성 검토는 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 상당한 영향을 미칠 수 있는 만큼, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성이 확보되도록 하는 것이 바람직하다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “잔여재원 및 자회사의 이익잉여금이 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”과 “모기관 사내근로복지기금의 활용 외에 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 다각적인 지원활동 노력” 등의 지적을 받았는데, 평가연도에 추가적인 복리후생금액의 증액이나 급여성 또는 비급여성 복리후생항목의 신설이 보이지 않아 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 9.0%와 동일하며, 이윤비율도 전년도 10.0%와 동일하게 유지하였는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균수준을 초과하며, 국가계약법상 최대한도(일반관리비율 9.0%, 이윤비율 10.0%)를 충족하는 수준이다. 자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 관리비와 이윤을 보장하기 위해 노력하는 점은 긍정적으로 평가되며, 향후에도 보장수준을 유지 및 확대하기 위한 노력이 필요하다고 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 600천원, 명절상여금이 2,000천원 지급되고 있고, 식비는 월 130천원이 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 최대 300천원의 건강진단비, 최대 1,000천원의 경조금, 월 100

천원의 교통비, 단체상해보험 등이 제공되고 있다. 복지포인트, 명절상여금이 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점은 긍정적이나, 식비가 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하는 점은 개선이 필요하고, 향후에도 잔여재원 및 자회사의 이익잉여금이 자회사 노동자의 처우개선에 활용될 수 있도록 지속적으로 노력할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 노동자들에게 온누리 상품권을 2020년부터 매년 200천원씩 지급하고 있다. 모기관의 누적 적자에 따라 공동근로복지기금은 당장 출연이 어렵지만, 모자회사간 지속적인 소통을 통해 점진적으로 조성을 추진하고 있고, 평가연도에 자회사 자체 사내근로복지기금을 조성하기로 노사간 합의한 점도 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관 사내근로복지기금의 활용 외에 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도의 실행 이후 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선효과가 담보되도록 하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Ao 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 자회사 교육훈련 전면 분석 및 개선계획 수립 등으로 교육훈련을 위해 지원하고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 전 직원들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취하여 개선사항을 파악하고 있는 것도 긍정적이다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대

를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 20년 8월부터 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 있다. 다만, 3개월 단위 탄력적 근로시간제 도입 합의문의 적법성에 대한 세밀한 검토가 필요하다고 평가되며, 특근매식비를 지급한다고 하지만 내용상 간식비로서 근로에 따른 실비정산적 개념으로 지급되지는 않는 것으로 보인다. 또한, 비정규직 채용사전심사제 운영 시 외부전문가의 의견을 참고할 필요가 있고, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2022년에는 모기관 지원으로 자회사 운영모델 용역이 시행되어 직무중심 임금체계, 성과연봉제 도입에 대한 노사합의를 진행하였고, 2023년에는 자회사 주관하에 임금체계 개선 연구용역을 진행하여 그 과정에서 근로자의 의견을 적극적으로 청취하는 등의 노력을 진행하고 2023년 임금협약에 따라 전직원에게 성과급을 지급된 것이 확인된다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 정기적인 자회사 근로자 대상 설문조사 등 의견청취 기회를 마련하여 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하도록 지원할 필요성이 있다고 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자이사회참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2022년 12월 근로자이사회참관제를 도입한 후 2023년 한 해 동안 이사회를 개최할 때마다 이사회 참석 기회를 제공하는 등으로 제도를 실질적으로 운

영한 실적은 긍정적으로 평가되며, 노사협의회, 산업안전보건위원회, 소통간담회 등을 개최한 실적도 긍정적이다. 추후 노동이사제의 도입 기반을 검토하여 자회사 경영의 투명성 확보를 위한 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있으며, 홈페이지 접근성 제고를 지속하고 재무회계 투명성 제고를 위해 전자공지시스템을 활용한 부분은 긍정적이다. 또한, 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공개 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있을 것이다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Ao 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “A 등급”으로 평가한다.

한국부동산원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국부동산원은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2022년 8월 정관 개정(제4조)을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '부동산원은 제1항에 따른 사업의 효율적 시행, 시설물 유지관리(미화·경비 포함) 등의 업무를 위탁하기 위하여 이사회의 의결을 받아 자회사를 설립하고 그 자본금의 전부 또는 일부를 출자할 수 있다'고 규정한다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사의 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 5억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하여 자회사의 안정적 성장을 지원하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2023년 기준 정원 100~300인 미만 자회사들의 평균 자본금이 5.8억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 화상회의 시스템 등 접근 및 사용 권한 부여, 부동산 통합업무시스템(KRIMS) 일부 기능에 대한 접근 권한 부여, 부동산테크 현장조사를 위한 업무용 차량, 휴대용 단말기 등 지원, 모・자회사(콜센터) 간 소통창구 시스템 개발, 녹색에너지 업무 관련 시스템 개선(2023.03.), 사옥관리 근로자 노후 사무실 환경 개선(2023.06.), 자회사 본사 사무실 확장을 위한 예산안 반영(2023.12.) 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전, 유・무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노・사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립・시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가를 반영하여 합리적인 배당의 근거를 마련(2022년 12월)하고, 무배당의 객관성 확보를 위해 내외부 전문가로 배당협의체를 구성(2023년 12월)하여 무배당을 결정하였다. 또한 전년도에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 계획이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 모기관이 2021년 협의체를 통해 5개 본부별 통합계약으로 전환하여 유지하는 등 통합계약의 내실화를 위해 노력한 점이 인정된다. 다만, 모기관은 전년도 평가에서 다수의 개별 계약을 개선할 필요가 있다는 지적에도 불구하고 현행 제도를 유지하고 있으므로 향후 단일통합계약 전환을 추진하고 계약업무의 효율성을 도모할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별・반기별 선지급 또는 선금・잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회

사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관이 전년도에 이어 대가의 일부를 선금으로 지급하고 선금지급 한도를 최대 70%까지 허용한 점, 기성검사와 대가지급을 합한 총 지급기한을 단축(2022년 평균 10일 → 2023년 5일)하고 있는 점은 기관의 노력으로 인정된다. 다만, 여전히 월별 후지급 방식을 유지하고 있으므로 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있고, 지급기간 단축 등 지속적인 개선노력을 추진할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회를 지속가능협의체로 전년도에 비해 협의체 회의 횟수를 늘려 2023년 분기별 1회 총 4회에 걸쳐 운영하였고, 위탁사업 확대 및 용역계약 공정성 제고 등에 대해 논의하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 운영규정 개정 필요사항을 주기적으로 검토함으로써 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 위해 노력할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 자회사와 공간안전인증을 획득하였는데 이는 안전 활동뿐만 아니라 모기관과 자회사 간 협력적인 활동을 확인할 수 있는 사항으로, 부당·공정 계약이나 관행을 점검하는 선제적인 예방노력을 기울인 것으로 평가된다.

- 또한, 모기관은 계약기간의 연장한도를 2개월에서 3개월로 확대하고 과업내용서에서 안전에 관한 ‘특기사항’을 추가한 점 등은 모기관이 자회사의

안정성 제고 및 자회사 근로자의 안전보건 확보를 위해 노력을 기울인 것으로 긍정적으로 판단된다.

- 모기관의 법률 개정이나 변화에 따른 능동적인 대응과 선제적인 예방노력은 긍정적이며, 향후에도 자회사와의 공정한 계약체결을 위한 노력을 지속할 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2022년에 개정한 경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 2023년 경영협약 이행을 위해 신규 위탁업무(공동주택 공시가격 특성정보조사, 빈집실태조사)를 추가로 발굴하여 확대한 점, 사옥관리자 휴게시설 및 사무실 리모델링 등 근로환경을 개선하기 위한 노력도 인정된다. 모회사의 전관 방지를 강화하기 위하여 재취업 대상자를 확대한 점과 모·자회사가 동반하여 사회공헌활동을 실시한 점, 직무별 실무자 교육과 간담회를 통해 모기관의 업무 역량을 자회사에 전수하기 위한 활동을 추진하였으며 모·자회사 노사공동협의회를 개최하여 다양한 안건을 처리한 점도 긍정적으로 평가된다. 향후에도 경영협약이 지속적으로 준수되도록 관리할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Ao 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관은 자회사가 수립한 예산안에 대하여 모기관이 승인 후 지급하는 등 예산교부 방식으로 용역계약을 체결하고 있어 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있는 것으로 확인된다. 또한 자회사 내부 임금 형평성을 위한 등급조정 규정

을 정비하는 등 노무비 계약금액을 개선하기 위한 노력이 인정된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 모기관이 단순노무종사원 시중노임단가를 기준으로 한 경비, 미화직종의 노임 계약단가는 시중노임단가에 다소 하회하는 것으로 평가되고, 시설관리직종의 경우 단순노무종사원 시중노임단가를 하회하지 않지만 세부 직무 가치를 고려한 직종별 시중노임단가를 제시하지 않아 이에 대한 정확한 평가가 어렵다. 모기관은 2024년 시중노임단가 대비 노무비 계약단가의 합리적 설계를 위한 외부용역을 실시하기로 한 바, 향후 모기관은 자회사의 직종별 직무 가치를 반영한 합리적인 수준의 노무비를 책정하여 계약을 체결할 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 상·하반기 지급단가를 동일하게 책정하고 있어 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 반영하지 않는 것으로 확인된다. 전년도 평가에서는 하반기 시중노임단가 변경에 따른 노무비 예산조정이 있었으나 금번에는 이와 관련한 개선 실적이 확인되지 않는다. 노무비 계약단가가 시중노임단가에 미달하는 직종들의 경우 연도 중 인상된 시중노임단가를 노임 단가에 반영하지 않으면 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 노무비가 더 낮아질 수 있으므로 변경 계약 체결 등 지급단가를 개선하기 위해 노력할 필요가 있다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관은 현장감독자 노무비를 별도로 계상하고 일반관리비를 전년도와 동일하게 8%를 유지하여 자회사 노무비 운영의 안정성을 위해 노력한 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 모기관이 자회사와 계약 체결 시 기준으로 삼은 인원수는 전년도와 동일하나, 계약 체결의 기준이 되는 인원수의 적절성 여부를 검토한 실적은 제시되지 않고 있다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 과업인원 및 규모의 적정성 검토는 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 상당한 영향을 미칠 수 있는 만큼, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성이 확보되도록 하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”과 “복지증진 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 취합하고 제도이행의 효과성을 검증할 것” 등의 지적을 받았는데, 비록 평가연도에 복리후생항목의 신설이나 기존 복리후생의 증액 실적은 보이지 않으나, 분기별 지속가능협의체를 안정적으로 운영해오면서 근로환경 실태파악을 위한 설문조사를 실시하여 제도개선에 활용하고자 한 점을 인정하여 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 업무별로 전년도의 6.0~9.0%와 동일하고, 이윤비율 또한 전년도와 동일하게 10.0%를 보장하고 있는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균을 초과하며, 국가계약법상 최대한도(일반관리비율 9.0%, 이윤비율 10.0%)를 보장하고 있다. 모기관은 향후에도 현재와 같이 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 노력해주기를 기대한다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 700천원, 명절상여금이 1,000천원 지급되고 있고, 식비는 월 210천원이 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 월 60천원의 교통비, 60천원의 명절 및 생일상품권, 100천원의 휴가비, 300천원의 건강검진, 모기관 어린이집 이용, 300천원의 휴양숙박비 지원 등이 제공되고 있다. 평가연도에 복리후생항목의 신설이나 증액은 없었으나, 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하

거나 초과하는 점은 긍정적이며, 향후에도 자회사의 이익수준을 고려하여 추가적인 복리후생 개선방안을 계속 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 2022년에 지속가능협의체에서의 논의를 통하여 복지사업재원의 안정적 자금운용 및 연속적 복리후생 지원을 위한 방안으로 2023년부터 5년간 자회사 복지사업 재원을 편성하여 자회사 복지증진에 사용하기로 하였으나 공공기관 혁신방안에 따른 기재부의 미승인으로 인해 실행하지 못하였고, 이를 대체하기 위하여 동반성장몰 포인트 10백만원(자회사 인당 50천원)을 자회사에 배정하는 등의 노력을 하였으며, 그 외 직원 심리상담 프로그램 제공, 휴가지원 전용 온라인몰에서의 국내여행상품 구매 지원 등의 노력을 한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관의 자회사 복리후생 개선 지원을 위한 노력으로써 모기관 사내근로복지기금의 활용방안을 구체화 하기 위한 노력이 지속적으로 필요하며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도의 실행 이후 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선효과가 담보되도록 하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 직무별 교육 실시 등 지원 계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 지원 계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있다고 평가된다. 아울러, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 지속적으로 운영할 필요가 있다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고 있으며, 자유로운 휴가사용 등 여성친화적 인사운영을 포함하여 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 2019년 4월부터 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 있다. 다만, 일부 규정에서 규정화가 미흡하고, 유연근무제 도입을 위한 노사합의 노력이 더해질 필요가 있으며, 비정규직 채용사전심사제 운영 시 외부전문가의 의견을 참고할 필요가 있고, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년 지속가능 경영을 위한 보수체계 수립 및 로드맵 컨설팅을 자회사에서 진행한 실적이 있고, 2022년에는 동 컨설팅 결과를 반영하여 사무직 및 기술직의 기본급표를 개정하고 업무특성 및 난이도를 고려하여 수당을 증액하거나 신설하였다. 나아가 2023년에는 보수등급변경 소요기간 단축, 기본 테이블 개정, 특별업무수당 도입 등으로 임금체계 개편을 위해 지속적으로 노력한 것이 확인된다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하는 것에 관심을 기울일 필요가 있으며, 그 결과물을 분석하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하도록 개선하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자

이사회참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제, 근로자이사회참관제 도입을 위한 지원이나 노력은 확인되지 않지만, 모·자회사 지속가능협의체에 자회사 근로자대표를 포함시키는 등을 통해 경영 투명성을 확보하기 위해 노력한 것으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등을 통해 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위해 노력할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 다양한 항목을 공시하고 있으며, 모기관 홈페이지 내 패밀리 사이트에 자회사 홈페이지를 등록하여 연결성을 강화한 부분은 긍정적이다. 또한, 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공개 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있을 것이다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

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

인천국제공항공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 인천국제공항공사는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2020년 12월 정관 개정을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '공사는 사업을 효율적으로 수행하기 위하여 자회사를 설립' 할 수 있고, '제2조 제1항 각 호의 사업을 자회사에 위탁할 수 있다' 고 규정한다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사의 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사 세 곳 중 인천공항시설관리(주)에 자본금 20억 원, 인천공항운영서비스(주) 및 인천국제공항보안(주)에 각각 자본금 10억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 자회사의 안정적 성장을 지원하고 있는 모기관의 노력이 인정된다. 다만, 2023년 기준 자기자본비율과 부채비율이 개선되고 있음에도 불구하고 여전히 자기자본비율이 낮고 부채비율은 높은 수준이며, 따라서 자기자본 비율과 부채비율 개선 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 노

력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무수행에 필수적인 설비・기자재 무상제공(서버, 셔틀버스, 금속탐지기 등), 사무실・창고・휴게실 등 무상지원, 무상 임대 설비의 소모품 구매 및 정기점검 등에 소요되는 비용에 대한 유지관리비 지원 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 사용대차계약 현황 점검, 안전근로협의체 등을 통한 자회사 의견수렴 및 모니터링을 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전, 유・무상 임대 추진 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관은 자회사에 누적된 이익잉여금 중 10억 원을 배당하여 자회사 자본금을 20억 원으로 증액하였다. 향후 모기관은 적자사업 이관 및 흑자사업 회수의 지양, 합리적인 배당 제도 등 관련 제도의 마련 및 보완이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별・반기별 선지급 또는 선금・잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 분기별 선지급 방식을 유지하였고, 기성검사 횟수를 2021년 6회에서 4회로 간소화하여 자회사의 경영 안정성을 강화하고자 노력한 점이 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사에 대금을 지급하는

방식에서 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 선지급 방식을 유지하고 계약대금 지급 방법을 합리적이고 효율적으로 운용할 필요가 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모・자회사 관계 구축

(1) 모・자회사 공동이익 증진을 위한 모・자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 3개 자회사 12개 노동단체가 존재하는 관계로 현재 모·자회사 노사 공동협의회 구성 및 운영이 어려운 사정 하에서 2019년부터 모기관 기관장과 3개 자회사 경영진으로 구성된 ‘인천공항 경영진 협의체’를 운영하고 있으며, 2023년 분기별 1회 회의를 개최하여 모·자회사의 주요 경영현안 및 상생협력 방안에 대해 논의하였다. 모기관은 모·자회사 상호 협력적 관계 조성을 위해 다양한 모·자회사 공동 행사를 개최하였다. 이상과 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이른 시일 내에 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영이 이루어질 수 있도록 하는 한편, 규정 마련을 통해 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 담보하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다. 또한 모기관은 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선방안을 모색할 것을 권고한다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 부당・불공정 조항 점검 정례화를 위해 자회사 과업내용서에 대한 부당조항 전수조사를 실시하여 과업내용서 개편(안)을 도출하였다고 기술하였으며, 사업담당자 적법 도급 준수를 위한 교육강화 노력의 일환으로 불법파견 예방을 위한 실무자/관리자 교육을 실시하고 적법도급 준수여부에 대한 자율점검을 실시하는 등 모자회사간 불공정 업무관행 개선을 위해 노력한 점, 평가지표 개선 관련 설명회, 계약변경 설명회,

위탁사업 설명회 등을 개최하여 다양한 경로를 통해 자회사로부터 의견을 수렴하고자 노력한 점이 긍정적으로 평가된다.

- 향후 모기관은 부당·불공정한 계약을 방지하기 위해 마련된 체계와 절차를 안정적으로 운영하고, 모자회사가 협력하여 부당·불공정 계약조항을 사전 발굴하여 개선하는 등 선제적인 예방 노력을 기울이는 한편, 기존에 실시했던 모·자회사간 소통 활성화 및 구성원 인식제고 노력도 계속해나갈 필요가 있을 것이다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년에 개정·체결한 경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 모기관의 자율경영보장을 통해 3개의 자회사가 자율적으로 책임경영을 하고 있으며 시중노임단가 이상으로 원가를 산정하여 자회사 근로자의 처우개선을 지원하고 있는 점도 인정된다. 자회사의 역량강화를 위한 교육과정 개설과 인프라를 제공하고 있으며, 모·자회사 노사 안전근로협의체를 신설하고 경영진 간담회를 개최하는 등의 노력을 기울이고 있는 점도 긍정적으로 평가된다. 다만, 경영협약 내에 공동협의회에 관한 내용이 있으나 이행되지 않고 있으므로 향후 이행을 위한 노력을 기울일 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 2022년부터 낙찰률 임의 적용제를 폐지하고 자회사와의 협의를 통해 계약금액을 결정하고 있는 것으로 확인된다. 또한 평가 당해 연도

에 임금 인상률 적용 방식을 ‘고용노동부 사업체 노동력 조사 상의 전체 업종 전체임금 누계 상승률’로 적용하고 그 결과 노무비 단가가 전년보다 5.75% 인상된 점은 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위한 노력의 일환으로 긍정적으로 평가된다. 다만 모기관은 용역비 산정 시 식비, 명절상여금 등 실제 자회사 노동자에게 지급되는 제수당을 노무비로 직접 계상하지 않고, 일반관리비나 이윤을 활용하도록 하고 있다. 이에 용역비 산정 시 해당 임금 항목을 별도 계상하고, 관련 법령에 따라 해당 수당을 포함하여 퇴직충당금을 산정할 필요가 있다고 판단된다.

- 모기관은 자회사의 개별 직종별로 직무 가치를 고려하여 시중노임단가 기준을 정하고, 해당 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정해야 한다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등은 포함되지 않는다. 이와 관련하여 모기관의 3개 자회사 중에서 시설관리 관련 자회사는 엔지니어링 노임단가를 적용하고, 운영 관련 자회사는 일반공무원 단가를, 보안 관련 자회사는 경찰공무원 단가를 적용하여 자회사 별로 업무 특성에 부합하는 노무비 단가를 책정하고 있다고 평가된다. 또한 이러한 기준으로 결정된 노무비는 모두 단순노무종사원의 시중노임단가를 상회하는 것으로 확인된다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 단순노무종사원의 시중노임단가를 적용받는 환경미화 직종의 경우 시중노임단가 상승을 반영하여 변경계약을 체결하지는 않았으나, 2023년 상·하반기 모두 시중노임단가를 충족하는 수준에서 계약금액을 정하였으므로 평가 취지에 부합하는 실적을 제시하였다고 평가된다. 한편 그 외 자회사의 직종별 노무비는 시중노임단가를 기준으로 하고 있지 않기 때문에 시중노임단가 상승을 반영하여 변경 계약을 체결한 실적은 없는 것으로 확인된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관은 3개 자회사의 현장감독자와 행정인력의 인건비를 지속적으로 노무비로 별도 계상하고 있으며, 이 점은 자회사 노무비 예산의 안정성 확보 차원에서 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 이와 관련하여 평가 당해연도의 계약 체결 기준 인원수는 2개 자회사에서는 전년도와 동일하였다. 한편 나머지 1개 자회사(인천공항운영서비스)의 경우 과업통합에 따른 업무체계 변경으로 계약 정원이 10명 감소하였나, 과업 통합 과정에서 적정인원 산정이 합리적으로 정해졌는지에 대해서는 소명하고 있지 아니하다. 향후 모기관은 과업범위 및 적정인력 규모가 노동자의 노동강도 및 고용안정에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려하여, 검토 과정에 있어서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성이 확보되도록 노력을 기울일 필요가 있다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향조정 할 것”과 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, “사내근로복지기금 공동활용 또는 공동사내근로복지기금 설립을 위한 중장기 계획을 마련할 것” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 식비를 인상하는 등의 노력을 한 점이 인정되나, 일반관리비율과 이윤비율 모두 전년도와 동일하고, 사내근로복지기금의 활용을 위한 구체적 계획도 보이지 않아 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 4.0%로 전년도와 동일하고, 이윤비율 또한 전년도 10.0%와 동일한데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균수준에 미치지 못하나, 이윤비율은 전체 모기관의 평균보다 높고 국가계약법상 최대한도(10.0%)를 충족하는 수준이다. 비록 비율은 동일하나, 모기관의 어려움 속에서도 전년보다 높은 일반관리비와 이윤 금액을 보장한 점은 긍정적이며, 향후에도 재무여건 등을 종합적으로 감안하여 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 일반관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향 조정하는 등의 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 전년도와 동일하게 1,500천원, 명절상여금이 1,000천원 지급되고 있고, 식비는 월 110천원 지급되고 있

으며, 그 외 복리후생 항목은 자녀학자금, 자기계발비, 경조지원금, 어린이집 보육비, 휴양시설 지원비 등이 제공되고 있다. 전년도와 비교하면 식비가 월 10천원 인상된 점, 복지포인트와 명절상여금이 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점, 보육지원비를 휴직자까지 확대한 점 등이 실적으로 인정되며, 모기관의 어려움에도 불구하고 지속적으로 복리후생을 지원하고 있는 점도 긍정적이다. 향후에도 모기관과 자회사의 이익수준을 감안하여 기존 복리후생항목의 증액 및 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 코로나19로 인한 적자가 지속되어 3년간 모기관의 사내근로복지기금 출연이 되지 않았는데, 자회사의 기존 복리후생 수준을 유지하기 위하여 일반관리비와 이윤의 실제 금액을 인상하여 복리후생 예산을 편성하였고, 이로 인하여 자회사가 모기관보다 복리후생 측면에서 유리하게 설계된 것으로 확인된다. 향후에는 올해 검토하고 준비하여 내년에 예정하고 있는 인천공항시설관리의 자체 사내근로복지기금을 차질없이 설립하고 운영하여 다른 자회사로 확대할 수 있도록 노력할 필요가 있다고 평가된다.

- 경영적자로 인한 어려움에 대하여 충분히 이해되나 그럼에도 불구하고 자회사 복리후생 개선을 위한 다양한 방안을 모색해 온 만큼, 향후에도 모기관 사내근로복지기금의 출연 및 활용, 공동근로복지기금 출연 또는 자회사 자체 근로복지기금의 설립을 위한 구체적인 계획을 마련할 필요가 있다고 보이며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하기 위하여 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도의 실행 이후 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선효과가 담보되도록 하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반

영하여 편성하였으며, 모자회사 협력을 통해 자회사별 맞춤형 교육 프로그램을 제공하는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 교육 시행, 만족도 조사, 교육과정 반영의 교육훈련 환류체계를 가지고 구체적 제도를 통해 시행하고 있다. 특히, 인천공항운영서비스(주)의 중장기 HRD 로드맵과 같은 중장기 계획은 상당히 긍정적이다. 아울러, 교육만족도 조사를 통해 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취하여 개선 사항을 파악하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고 있으며, 특히 KOSHA-MS 운영 등을 통해 안전보건경영시스템 도입 직무 등 업무 특성에 따른 유연근무제 구분 운영, 주요 내부규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위해 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 2020년 10월부터 비정규직 채용사전심사제를 운영하여 2023년에도 자회사별로 1~6회 심사를 진행하였다. 다만, 비정규직 사전심사회 운영 시 외부전문가의 의견을 참고할 필요가 있고, 현재와 같이 내부 인사체계 개선을 위한 자회사 근로자들의 의견청취 노력을 지속하여 제도 보완을 위해 노력할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 3개사 모두 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 임금체계 개선을 위한 중장기 계획 하에, 2023년은 자회사 주도로서 회사별 특성에 맞는 임금체계 고도화를 진행하고자 하였으며, 인천국제공항보안(주)의 경우 그 결과로 2024년 개편사항이 적용 예정되어 있고, 인천공항시설관리(주)는 2024년에 컨설팅 예정이며, 이와 함께 직무급 운영과 성과평가에 따른 성과급 지급 등을 운영한 실적이 인정된다. 다만, 모기관은 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 컨설팅을 포함한 지원노력을 경주하면서, 자회사 근로자에 대한 인터뷰, 설문 등과 같은 필

요수단을 지원하는 것에 관심을 기울일 필요가 있으며, 그 결과물을 분석하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하도록 개선하는 노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제, 근로자이사회참관제 도입을 위한 지원이나 노력은 확인되지 않지만, 자회사 노사협의회 및 산업안전보건위원회, 인사(징계)위원회 개최 시 참관제도 운영 등의 진행을 통해 경영 투명성을 확보하기 위해 노력한 것으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등을 통해 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위해 노력할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 3개의 자회사 모두 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있으며, 2023년 공시 항목은 2022년에 비해 확대되었다. 경영정보 공시 확대 및 구조화를 통해 자회사 경영정보에 대한 접근성을 제고하고, 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공개 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있을 것이다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “A 등급”으로 평가한다.

한국전력기술(주)

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립・운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국전력기술(주)는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립・위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관의 자회사 설립 근거와 관련하여 모기관 정관 제2조에서 ‘제1호부터 제4호까지의 사업수행을 위한 투자 및 출자’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 것으로 보이고, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 조속히 자회사 설립・업무위탁 근거의 명확성을 높이기 위해 법령 또는 모기관 정관에서 ‘자회사 설립’ 및 ‘업무위탁’에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 5억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위한 모기관의 노력이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2023년 기준 정원 100～300인

미만 자회사들의 평균 자본금이 5.8억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 필수설비 추가구매(68개 품목), 자회사 업무수행에 필수적인 지입장비 목록 최신화(2023.06.), 향후 업무수행을 위한 설비수요 확인 및 예산반영(2023.03.), 사무실 지상 확장 이전 및 추가 사무 공간 지원, 사무비품 무상 이관, 신규계약 공구구입비 예산 증액 및 비용 선집행 방식(실비정산) 도입 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진 시 유지관리 비용의 지원과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 모기관에 대한 배당도 없다는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 타 기관을 참고하여 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 배당 제도 마련이 필요하고, 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 제도 개선과 지속적인 노력도 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도 평가를 반영하여 단일통합계약 협의체를 구성 및 운영하여 다수의 개별 계약을 단일통합계약으로 전환(2023년 6월)하는 등 모기관의 노력은 긍정적으로 평가된다. 따라서 향후 단일통합계약의 안정적 유지로 계약업무의 효율성을 도모할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기

별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도 평가를 반영하여 계약대금을 월별 후지급 방식에서 월별 선지급 방식으로 전환하여 시행(2023년 1월)한 점, 또한 기성검사와 대가지급을 합산한 총 대금 지급기간을 지속적으로 단축(2021년 3.6일 → 2022년 3.2일 → 2023년 즉시)한 노력은 긍정적으로 평가된다. 다만, 향후에는 분기별 선지급 방식 등 지속적인 노력이 추가될 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Ao 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항을 반영하여 모·자회사 노사 공동협의회 수시회의를 개최하여 개정 필요사항을 점검하여 모·자회사 노사 공동협의회 운영체계를 공고히 하였다. 모기관은 2023년 정기회의 1회 및 수시회의 1회 총 2차례에 걸쳐 모·자회사 노사 공동협의회를 개최, 운영하였으며, 자회사 운영 및 자회사 근로자 처우개선 사항 등을 논의하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 사옥경비 역무내역서상 법령에 명시되지 않은 휴가에 대해 모기관의 취업규칙 한도 내에서 협의하여 정하도록 한 조항을 상호협의 방식으로 개선하였음이 확인된다. 또한, 모기관은 자회사와 공동점검을 통해 역무내역서 내 시설관리부문 부당 업무 지시가 발생할 우려가 있는 업무들을 모기관으로 이관하였고, 사옥경비부문 역무내역서에 모기관

의 요청 시 수행하도록 정한 내용을 자회사와 협의하여 수행할 수 있도록 개선하였다. 특히 2022년에 이어 전년도에도 추가적인 자율 개선을 실시한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 사옥 차량운행관리 과업내용서에서 근무시간을 모기관의 취업규칙에 따르도록 한 내용은 자회사의 경영·인사권 침해 소지가 있으므로 추가적인 개선을 검토할 필요가 있다. 향후에도 이러한 노력과 협력을 지속할 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년에 체결한 경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 2023년도에 경영협약 및 경영계약 성과 관리를 통한 책임경영을 강화하기 위해 경영평가단을 구성하고 ESG 컨설팅 결과 및 노사관계 역량 강화를 수행하였다. 경영협약 내 제3조(협력사항)의 내용을 이행하기 위해 자회사 근로자의 근로조건 개선을 위하여 단일통합계약과 시중노임단가를 반영하였으며 사내 근로복지기금을 설립한 점이 인정된다. 안정적인 성장을 지원하기 위해서 자회사 직원에 대한 교육훈련을 강화하였고, 협력사항을 지속적으로 점검하고 정비하는 체계를 갖추었다. 찾아가는 상담실 프로그램(EAP)을 자회사 근로자에게 지원하고 있으며 자회사 직원 대상 인권 커피차 운영도 긍정적으로 평가된다. 향후 경영협약이 잘 준수되도록 지속적인 노력을 기울일 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Ao 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용

하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 계약서 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임 단가를 100% 적용하고 있지만, 95%의 낙찰률을 적용하여 계약을 체결하고 있다. 향후 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않고 노임 단가를 100% 적용하는 방식으로 개선할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 모기관이 SW기술자 평균 임금 적용과 직종별 시중노임단가 적용 기준 차등을 통해 직무 가치를 고려한 점은 모기관의 노력으로 인정된다. 다만, 시중노임단가 산입범위, 낙찰률 적용 등으로 인해 직종별 단가는 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가된다. 향후 모기관은 직종별 기준이 되는 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하도록 개선할 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 상·하반기 시중노임단가 내용을 반영하여 청소·경비·시설 직종의 지급단가를 변경한 점이 인정된다. 다만, 계약변경 노력에도 불구하고 시중노임단가 산입범위, 낙찰률 적용 등으로 인해 변경 후에도 시중노임단가를 하회하고 있으므로, 향후 시중노임단가 이상이 지급되도록 개선할 필요가 있을 것이다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관이 행정인력 인건비와 현장감독자 인건비를 별도 계상하고 있는 점은 모기관의 긍정적인 노력으로 평가할 수 있다. 앞으로도 모기관은 이러한 체계를 지속적으로 유지할 필요가 있다.

- 모기관은 자회사 근로자 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 모기관은 모·자회사 협의체

를 운영하면서 자회사 노동자의 인력, 역무, 대가의 적정성을 함께 논의하고 있는 것으로 확인되었다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “사옥관리용역의 경우 전년도와 동일하게 일반관리비율 9.0%, 이윤비율 10%로 국가계약법상 최대한도(일반관리비율 9.0%, 이윤비율 10%)를 충족하고 있으나 전산 통신 용역은 관련 자료를 제출하지 않아 개선 정도를 파악하기 어렵”고, “추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자 처우개선방안을 지속적으로 모색할 필요가 있다.”는 지적을 받았다. 평가년도에는 전산 통신 용역의 제경비를 일부 인상하고, , 감정노동자 심리상담 프로그램 등 추가적인 복리후생 항목을 지원하는 등 개선노력이 인정된다.

- 사옥관리용역의 경우 전년도와 동일하게 일반관리비율 9.0%, 이윤비율 10%을 유지하여 국가계약법상 최대한도(일반관리비율 9.0%, 이윤비율 10%)를 충족하고 있다. 전산통신용역의 경우 직접인건비의 55%를 제경비로, 기술료는 전년도와 동일하게 제경비와 직접인건비의 9.8%로 산정하였는데, 제경비를 전년도에 비해 7% 인상한 점은 긍정적이다. 다만, ‘엔지니어링 사업대가의 기준(산업통상자원부 고시 / 실비정액가산방식에 따른 용역비 산출시 직접인건비의 110-120%를 제경비로, 제경비와 직접인건비의 20-40%를 기술료로 산정하도록 하고 있음)에 맞춰 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 1400천원, 명절상여금 500천원, 식비 월 140천원이 지급되었으며, 그 외 복리후생 항목으로 150천원의 건강검진비, 경조비 등을 지급하고 있다. 정부의 공무직 지급기준에 부합하는 수준의 복지포인트, 명절상여금, 식비를 지급하고 있는 점, 관련 복리후생 규정을 마련하여 지급 안정성을 확보한 점, 평가년도에 모·자회사 공동 감정노동자 심리상담 프로그램을 시행하고 건강검진 및 독감예방접종을 위한

협약 지원을 시행한 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 향후에도 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자 처우개선방안을 지속적으로 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 지속가능성 등을 고려하여 자회사 사내근로복지기금을 운영키로 하였으며 2021년 자회사 자체 사내근로복지기금 약 28백만원을 신규 출연하고, 2022년 약 78백만원, 평가년도인 2023년에 약 92백만원을 추가 출연하여 그에 따른 목적사업비 예산 수립, 자회사 노동자 경조사 및 기념품 지원에 활용한 것으로 확인된다. 자회사 사내근로복지기금 출연을 지속하고 이를 활용하여 자회사 노동자의 복리후생을 지원하는 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관의 자회사 복리후생 개선 지원을 위한 노력으로써 공동근로복지기금을 출연하기 위한 지속적인 노력과 중장기 계획 등을 마련할 필요가 있다고 보이며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진 다각화 노력에 있어서 자회사 노동자들의 의견을 취합하고 제도 실행 이후 각 제도에 대한 환류체계를 통한 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지는 않았지만 지원 가능한 예산을 명시하였는데, 예산을 계약에 반영할 필요가 있다고 평가된다. 현황 및 문제점을 분석하여 교육훈련 계획 및 커리어 개발 계획 등을 마련하여 구체적 제도를 통해 시행하고 있으며, 교육 니즈를 반영하여 맞춤형 교육 프로그램을 온라인, 오프라인 등 다양한 방식을 통해 제공하고, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 니즈를 파악하고 반영하여 맞춤형 프로그램을 제공하고 있는 것은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고 있으며, 주요 내부 규정 및 시행문서 등을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 22년 9월부터 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 있는 것으로 확인된다. 다만, 비정규직 채용사전심사제 운영 시 외부전문가의 의견을 참고할 필요가 있고, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사는 동일직무단계에서 일정기간 이상 근속시 등급이 상승하도록 임금체계를 설계하고, 직위(책) 보임기준, 승진대상자 자격요건, 근무평정 등을 인사규정에 반영하여 21년도에 설계된 직무급의 안정적인 운영을 도모하였으며, 직무급 등급별 소요년수에 따라 승등급 및 승단을 시행한 것이 확인된다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하는 것에 관심을 기울일 필요가 있으며, 그 결과물을 분석하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하도록 개선하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자이사회참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 이사회운영규정 개정을 통해 근로자이사회참관제를 도입한 후, 2023년에 6회에 걸쳐 자회사 근로자대표가 이사회를 직접 참관하고 의견을 제시하는

등 근로자이사회참관제를 실질적으로 운영한 점은 자회사 경영 투명성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과로 인정된다.

- 또한, 모기관의 노동이사제 도입 현황과 관련 정관 및 규정 등을 공유하는 등의 방식으로 노동이사제 도입을 위한 발판을 마련하고자 한 점도 긍정적으로 평가된다. 향후 제도 도입을 위한 적극적이고 실효성 있는 계획을 세우고 지속적으로 지원하는 노력을 기울일 필요가 있을 것이다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 17개 항목을 공시하고 있으며, 23년 공시 항목은 22년에 비해 2개 확대되었다. 또한, 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공시 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있을 것이다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “A 등급”으로 평가한다.

한국공항공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립・운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국공항공사는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립・위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 정관(제2조의2)에서 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 내용을 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. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립・위탁근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 평가된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사 세 곳(KAC공항서비스(주), 남부공항서비스(주), 항공공항보안(주))에 각각 자본금 20억 원, 16억 원, 16억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위한 모기관의 노력이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2023년

기준 자본 건전성을 판단하는 기준인 자기자본비율이 여전히 낮고 부채비율도 또한 다소 높은 수준으로 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 노력이 필요할 것으로 평가된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 차량유지비, 소모품비, 안전본건관리비 계상 기준 개선 및 지원, 근로자 안전 작업 환경 조성을 위한 시설 개선(진공흡입식 수하물 이송장치 설치 등), 1천만 원 초과 고가 물품은 모기관 구매 후 자회사 무상 대여(X-RAY 검색기 등), 자회사 근로자 업무 공간무상 지원(사무실, 휴게실, 창고 등), 상생프로그램비 지원 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노・사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립・시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 평가된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤에 대한 모기관의 배당이 없는 바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 합리적인 배당 제도 마련과 더불어 자회사를 지원하기 위한 추가적인 정책 마련이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 2021년 6개 권역별 통합계약을 2022년에 자회사별 각 1개의 통합계약으로 전환하는 노력을 통해 단일통합계약을 체결하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 유지하고 행정을 효율적으로 개선하는 방향으로 계약방식을 발전시킬 필요가 있다고 평가된다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별・반기

별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관이 자회사의 행정부담을 경감시키기 위하여 2021년 분기별 정산방식을 반기별 정산으로 개선하여 2023년까지 유지하고 있는 점, 전년도 평가를 반영하여 기성검사와 대가지급을 합한 법정 기준을 준수(기성 신청 후 평균 5일)하고 있는 점은 모기관의 노력으로 인정된다. 다만, 모기관은 전년도 평가에서 계약대금을 월별 또는 분기별 선지급하는 방식으로 개선방안을 모색할 필요가 있다는 지적에도 불구하고 현행 제도를 유지하고 있으므로 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다. 또한 지급기간 단축 등 개선노력을 추진할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모·자회사 공동이익 증진을 위한 노사 결의대회를 개최하였다. 모기관은 2023년 6회에 걸쳐 모·자회사 업무협의체를 개최하였고, 12회에 걸쳐 모·자회사 실무진 간담회를 개최하였고, 총 130회에 걸쳐 공항별 현장점검회의를 개최하였고, 모·자회사 CS협의체를 7회 실시하였고, 항공보안 강화대책 점검회의를 3회 실시하였다. 이상과 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 자회사 경영 및 노사관계 여건 안정 시 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영이 이루어질 수 있도록 하는 한편, 규정 마련을 통해 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 담보하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관이 전년도에 정기보고 체계 내 일일보고 항목에 대해 지적받아 해당

조항을 삭제하였으며, 자회사 및 감독부서 의견 조회 결과에 따른 수정사항을 과업내용서에 다수 반영하여 현행화한 점, 위탁계약제도 개선TF를 운영하여 위탁계약 설계항목 중 자회사의 개선 요구사항 및 쟁점사항에 대해 검토하고, 모자회사 실무진 간담회를 통해 위탁계약제도 관련 건의사항을 수렴하여 용역계약 통합 및 표준화를 위하여 노력하는 등 다양한 절차를 통해 자회사의 의견을 수렴하여 적용한 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 특수과업내용서에서 손망실 발생에 책임이 확인되지 않는 경우에도 용인 손망실률을 초과한 카트에 대해 물품으로 충당하거나 변상하도록 한 조항은 여전히 과도한 측면이 있으므로 추가적인 개선이 필요할 것으로 판단된다.

- 향후 모기관은 부당·불공정 계약 방지를 위한 체계를 안정적으로 운영하여, 자회서 업무결과 평가를 위한 세부적인 품질운영관리 기준 설정 시에도 모기관과 자회사가 대등한 관계를 바탕으로 논의가 이루어질 수 있도록 모자회사 간 소통 활성화, 구성원 인식제고를 위한 지속적인 노력을 기울일 필요가 있다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년에 수정한 경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 자회사의 자율책임경영(제2조), 상생발전과 공동이익 증진(제3조), 자회사 근로자 처우 개선(제5조) 등의 규정을 통해 자회사가 성장할 수 있도록 보장하고 있다. 전년도 지적사항으로 제시한 모·자회사 노사공동협의회를 설치하지는 못하였으나 모·자회사 업무협의체를 운영하고 있으며 자회사 근로자의 처우 개선을 위한 구체적인 성과가 인정된다. 향후 경영협약의 이행을 위한 모·자회사 노사공동협의회가 운영될 수 있도록 지속적인 노력을 기울일 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 원가산정 시 외부기관 컨설팅 결과를 반영하여 노임 단가를 산정하고 이를 예정가격에 100% 적용하였으나 용역계약 체결 시 전년도에 이어 2023년도에도 낙찰률 91%를 적용하여 계약을 체결하였다. 향후 낙찰률을 임의 적용하지 않도록 개선방안을 마련하기 위해 노력할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치를 고려한 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노임 단가를 합리적으로 정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등 그 외 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 모기관이 적용한 노무비 계약단가는 모든 직종에서 단순노무종사원 시중노임단가를 상회하는 것으로 확인되는 바, 긍정적으로 평가된다. 다만 모기관은 자회사 직종에 부합하는 시중노임단가를 구분하여 제시하지 않고 있어, 노무비 단가가 직종별 직무 가치를 고려한 것인지 정확한 평가가 어렵다. 향후 모기관은 자회사의 직종별 직무 가치를 반영한 합리적인 수준의 노무비를 책정하여 계약을 체결할 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 상·하반기 지급단가를 동일하게 책정하고 있어 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 반영하지 않은 것으로 확인된다. 향후 모기관은 연도 중에 시중노임단가가 상향되는 경우 이를 반영하는 등 계약단가가 합리적으로 지급되도록 노력할 필요가 있다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장감독자 노무비를 별도로 계상하고 있고, 일반관리비도 전년도에 이어 국가

계약법상 최대한도인 9%를 반영하는 등 자회사의 안정적 운영을 위해 노력한 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 금번 모기관은 공항 주차관제 시스템 고도화(주차무인화)에 따른 과업량 감소로 공항운영직종 인력을 감축하였고 공항 수요를 반영하여 미화, 시설관리, 항공보안직종의 증원이 이루어졌다. 이 과정에 모기관이 심의위원회를 통해 공항별 의견수렴을 거친 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전무기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 과업인원 및 규모의 적정성 검토는 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 상당한 영향을 미칠 수 있는 만큼, 이 과정에서 자회사 노사, 외부전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성이 확보되도록 하는 것이 바람직하다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 이윤이 보장될 수 있도록 이윤비율을 상향조정할 것”과 “복지포인트와 명절상여금의 지급근거 및 지급금액을 내부 규정에 명시할 것”, “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, “모기관 사내근로복지기금의 활용범위 확대를 위한 중장기 계획과 구체적 실행방안 검토” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 이윤비율이 전년도와 동일하나 계약시 별도 복리후생예산 및 상생협력예산을 반영하였고, 자회사별로 명절상여금 또는 식비의 증액이 이루어진 점, 모기관 사내근로복지기금을 활용한 동반성장몰 포인트 지원금액이 증가한 점 등을 감안하여 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 인정된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 9.0%와 동일하며, 이윤비율 또한 전년도 1.0%와 동일한 수준인데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균을 초과하며 국가계약법상 최대한도(9.0%)를 충족하고 있으나, 이윤비율은 평균에 미치지 못하고 낮은 수준이다. 모기관의 경영 어려움이 해소되지 않은

점을 감안하더라도 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 자회사에 따라 복지포인트가 800~900천원, 명절상여금이 800~1,000천원, 식비가 월 0~180천원 지급되고 있고, 그 외 복리후생 항목으로 경조비와 경조물품, 월 30~110천원의 교통비, 단체상해보험, 건강검진비, 단체상해보험, 하계휴양소 등이 제공되고 있다. 평가연도에 식비가 KAC공항서비스의 경우 증액되고, 남부공항서비스에서 신설된 점, 한국공항보안의 명절상여금이 증액된 점, 정부의 공무직 지급기준과 비교하여 복지포인트와 식비가 기준을 충족하는 점은 긍정적이나, 내부규정상 복지포인트나 명절상여금의 지급금액이 여전히 명시되어 있지 않은 점, 한국공항보안의 경우 식비가 기본급과 구분되지 않은 점, KAC공항서비스와 남부공항서비스의 명절상여금이 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하는 점은 개선이 필요하며, 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관의 적자 지속으로 중단되었던 사내근로복지기금 출연이 개시된 이후 모기관 수혜금액의 25%를 자회사에게 동반성장몰 포인트로 4년간 지원키로 하여 자회사 노동자 1인당 연 100천원의 수혜가 가능하게 되었는데, 평가연도에는 13천원이 추가되어 113천원의 수혜를 받게 되었으며, 그 외에도 교통비, 기념품비, 건강검진비 지원을 위한 복리후생예산과 상생협력예산을 전년도에 비해 증액하여 복지포인트 및 인센티브 지급에 활용하고 상생프로그램비를 지원하여 하계휴양소 지원 등에 활용한 실적이 긍정적으로 평가된다.

- 모기관의 자회사 복리후생 개선 지원을 위한 노력으로써 모기관 사내근로복지기금의 출연 및 활용, 공동근로복지기금 출연을 위한 중장기 계획과 구체적인 실행방안을 마련할 필요가 있다고 보이며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도의 실행 이후 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선효과가 담보되도록 하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등

급” 으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였다. 직무역량 강화, 리더십 교육 등 다양한 교육을 교육훈련 환류체계에 따라 시행하고 있는 경우도 있고(KAC공항서비스, 한국공항보안 / 2022년 보고서의 교육 환류체계 설명에 따른 것이며, 2023년 보고서에는 언급이 없음), CS교육 및 감정노동 교육 등 직무수행 능력 강화를 위한 분야별 교육을 연간 교육계획에 따라 실행한 경우도 있다(남부공항서비스). KAC공항서비스와 남부공항서비스는 환류체계에 따라 사전에 근로자들의 의견을 청취하고 사후적으로도 의견을 청취하여 교육훈련을 개선한 반면, 한국공항보안의 경우 의견청취 여부에 대한 설명이 부재하다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 모든 자회사가 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 있으며, 23년에도 대체근무자 채용을 위해 운영한 것이 확인된다. 다만, 특근매식비 지급 관련 규정이 없고 남부공항서비스 외에는 지급되지 않고 있으며, 신분증 발급 시 관련 규정이 없는 자회사도 확인되는 등 보완이 필요한 부분이 있고, 비정규직 사전심사 시 외부전문가의 의견을 참고할 필요성이 있으며, 직원 및 조직문화 만족도 조사 등을 모든 자회사가 진행할 수 있도록 지원할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 이에 근거해서 운영되고 있으며, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시한 것은 긍정적이다. 다만, 외부심사위원의 비율이 전체 심사위원 대비 50% 미만인데, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 50% 이상으로 위원회를 구성하는 제도를 도입할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력

과 성과

- KAC공항서비스㈜의 경우 직무직능급제를 도입해 운영하고 있으며, 23년 인사제도 개선컨설팅을 통해 직무분류에 따른 근무성적평정요소 개선 등을 진행한 실적이 확인된다. 남부공항서비스㈜의 경우 직무별 특성과 근로자의 숙련도 및 업무역량을 고려한 직무직능급제를 운영하고 있으며, 항공공항보안㈜의 경우 아직 연공급을 시행 중이나 23년 경영시스템 개선을 위한 경영진단 용역을 통해 보수규정 제정 및 근무형태 표준화를 통한 보상, 인센티브 도입 및 내부 성과급 신설 등을 진행할 예정이다.

- 모기관은 자회사 근로자 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이러한 노력과 제도개선 과정에서, 전문 컨설팅 결과를 바탕으로 자회사 근로자들의 수용성 제고를 위하여 제도 도입 과정에서 충분한 의견청취와 협의 과정 그리고 제도 도입 이후 지속적인 환류체계를 운영할 필요가 있다고 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자이사회참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제, 근로자이사회참관제 도입을 위한 지원이나 노력은 확인되지 않지만, 자회사 노사협의회 및 노사상생협력회의 등의 진행을 통해 경영 투명성을 확보하기 위해 노력한 것으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등을 통해 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위해 노력할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 3개 자회사 모두 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있으며, 모기관에서 자회사 공시제도 개선 지원 계획을 수립한 부분은 긍정적이다. 또한, 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공시 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있을 것이다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “A 등급”으로 평가한다.

한국도로공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립・운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국도로공사는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립・위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2021년 4월 정관 개정을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '공사는 사업의 효율적 수행 또는 정부정책 등에 따라 자회사를 설립하여 제44조에 따른 업무의 일부를 국토교통부장관의 승인을 받아 자회사에 위탁'을 할 수 있고, '제1항에 따라 설립된 자회사의 경우 공사는 다음 각 호의 업무를 위탁할 수 있으며, 이 경우 공사는 위탁에 따른 수수료를 자회사에 지급할 수 있다'고 규정한다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사의 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립・위탁 근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사 두 곳(한국도로공사시설관리(주), 한국도로공사서비스(주))에 각각 자본금 7억 원과 9.9억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록

권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2023년 기준 정원 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 12.9억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러 자회사의 자본 건전성이 개선되고 있음에도 불구하고 자기자본비율은 여전히 50% 미만으로 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 계약체결 시 고속도로 영업시설 사용대차 내용 반영(2021년~), 자회사 본사 EX-스마트센터 이전 지원(2022년~), 자회사 인력 채‘용 및 충원 지원(2023년) 등을 추진한 점이 인정된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전, 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤이 모기관으로 배당되지 않고 있는 바, 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 적자사업 이관 방지 및 흑자사업 회수 제한, 자회사 잉여금의 합리적 사용기준 등 관련 제도의 규정화를 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관이 기성검사와 대가지급을 합산한 총 대가지급기간을 단축(2021년 6일 → 2022년 5일 → 2023년 4일)하여 자회사의 자금흐름 안정화에 기여한 점은 모기관의 노력으로 인정된다. 다만, 모기관은 전년도 평가에서 계약대금을 월별 후지급하는 방식에 대한 개선방안을 모색할 필요가 있다는 지적에도 불구하고 현행 제도를 유지하고 있으므로 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2023년 8월 EX-ONE 상생협의회를 개최하였고, 2023년 11월에는 모·자회사 노사가 공동으로 참여하여 모·자회사 노사 상생협력 공동선언문을 선포하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이른 시일 내에 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영이 이루어질 수 있도록 하는 한편, 규정 마련을 통해 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 담보하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다. 또한 모기관은 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 추가적인 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관이 전년도에 시설관리 과업지시서 내 안전관리 서약서에서 수급인이

작업 중 수급인의 귀책사유로 인적·물적 사고 발생 시 이로 인한 재산 손실은 물론 민형사상의 모든 책임을 지고 지체없이 보상하도록 한 조항을 지적받아 개선하였으며, 통행료수납업무 과업지시서 내 보안 및 안전관리 시 모기관의 시정 및 조치요구 관련 조항을 개선하였음이 확인된다. 또한, 매년 연말 정기적으로 과업지시서 관련 의견을 수렴하고, 노무자문 및 자체 검토를 통해 부당·불공정 조항 개선을 위한 절차를 안정적으로 운영하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 시설관리 과업지시서 내 용역업체 관리 조항에서 용역근로자 근로조건 보호 관련 확약 내용의 이행 여부를 수시로 확인할 수 있도록 하는 내용은 다소 과도한 측면이 있으므로 추가적인 개선이 필요하다.

- 향후 모기관은 부당·불공정 계약 방지를 위해 현재 마련되어있는 체계 및 절차를 안정적으로 운영하고, 모·자회사 간 소통 활성화 및 구성원 인식제고 노력을 지속해 나갈 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2020년 경영협약을 체결하고 지속하여 유지하고 있다. 2023년에는 모·자회사가 합동 윤리경영 실무협의체를 구성하기로 의결하였으며, 경영협약 이행을 위해 유료도로 영업소 관리사 양성을 지원한 점, 자회사의 사내 강사를 지원하기 위하여 모기관의 인재개발원을 제공하여 자회사 팀장 70명의 자격 취득을 지원한 점, 직원 합숙소를 지속적으로 확대하고 휴양시설을 지원한 점, 경영평가 성과급을 자회사 직원에게 인당 220만원 수준으로 지급한 점도 근로자 처우개선의 준수 실적으로 인정된다. 모·자회사 노사 상생협력 공동선언문을 선포하여 상호이익 증진을 위한 성과를 보였다. 향후에도 경영협약을 준수될 수 있도록 노력할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 수납 등 서비스 업무에 대해서 전문회계기관 용역결과를 반영하여 적정 노임 단가를 산정하고 낙찰률을 임의 적용하지 않고 산정원가 100%를 노무비 계약단가로 책정한 점이 인정된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치를 고려한 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노임 단가를 합리적으로 정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 근로자에게 정기적, 일률적으로 지급하는 위험수당, 생산장려수당, 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등 그 외 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 모기관이 적용한 노무비 계약단가는 시설관리(주)의 청소, 시설직종은 단순노무종사원 시중노임단가에 현저히 미달하는 것으로 평가된다. 또한 원가산정 전문기관을 통해 노임단가를 산정한 서비스(주)의 수납, 교통방송, 콜센터직종은 단순노무종사원 시중노임단가를 준수하거나 상회하는 수준이나, 각 직무 내용에 부합하는 시중노임단가를 구분하여 제시하지 않고 있어, 노무비 단가가 직종별 직무 가치를 고려한 것인지 정확한 평가가 어렵다. 향후 모기관은 자회사의 직종별 직무 가치를 반영한 합리적인 수준의 노무비를 책정하여 계약을 체결할 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 시설관리(주)의 경우 하반기 시중노임단가 변동에 따라 변경 계약을 체결하여 시중노임단가를 반영하려고 노력한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 서비스(주)의 경우 상·하반기 지급단가를 동일하게 책정하고 있어 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 반영하지 않은 것으로 확인된다. 노무비 계약단가가 시중노임단가에 미달하는 직종들의 경우 연도 중 인상된 시중노임단가를 노임 단가에 반영하지 않으면 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 노무비가 더 낮아질 수 있으므로 변경 계약 체결 등 지급단가 개선

을 위해 지속적으로 노력할 필요가 있다. 서비스(주)는 직종별 직무 가치가 유사한 직종별 시중노임단가를 기준으로 변경계약을 반영하는 등 가급적 자회사 노동자의 적정 임금 수준을 보장하기 위한 노력을 모색하는 것이 바람할 것이다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관은 시설관리(주)의 경우 현장감독관과 행정인력 인건비를 별도 계상한 점은 긍정적으로 평가된다. 서비스(주)의 경우 현장감독관의 인건비는 별도 계상하고 있지만, 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 모기관은 안전보건 및 개인정보보호 등을 위한 업무 강화를 위해 인력을 충원하고 교통량 등을 고려하여 적정 인원 검토를 한 실적이 확인된다. 수납직종의 경우 2026년말까지 스마트톨링 도입으로 통행료 수납인력의 점진적 감원을 예정하고 있으나 인위적 구조조정없이 정년퇴직 자연감원에 따라 추진하고 모자기관 협의를 진행한 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 과업인원 및 규모의 적정성 검토가 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려하여, 검토 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성이 확보되도록 하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “일부 자회사에서 복리후생 항목과 지급수준이 내부 규정에 명시되지 않은 점에 대한 개선”과 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색” 등의 지적을 받았는데, 명절상여금 신설, 식비 상향 조정 등의 실적이 인정되어 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 자회사 특성에 따라 전년도 6.0~9.0%와 동일하고, 이윤비율 또한 전년도 10.0%와 동일하게 유지하였는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균을 초과하며, 국가계약법상 최대한도(일반관리비율 9.0%, 이윤비율 10.0%)를 충족하는 수준이다. 자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 관리비와 이윤을 보장하는 것은 긍정적으로 평가되며, 향후에도 이와 같은 보장수준을 지속적으로 유지할 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 자회사에 따라 인당 기준으로 복지포인트가 1,000천원, 명절상여금이 1,000~2,000천원 지급되고 있고, 식비는 월 140천원이 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목은 자회사별로 도로공사서비스의 경우에는 최대 1,000천원의 경조사비, 250천원의 건강검진비, 50천원의 명절선물이 제공되기도 하고, 도로공사시설관리의 경우에는 100천원의 교통보조비, 250천원의 건강검진비, 최대 200천원의 경조사비 지원 등이 제공되고 있다. 도로공사서비스의 명절상여금이 신설되고, 경평성과급이 지급된 점과 자체휴양시설을 운영한 점, 도로공사시설관리의 식비가 월 10천원 인상된 점은 긍정적이며, 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용될 수 있도록 지속적으로 노력할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 도로공사서비스와 도로공사시설관리의 공동근로복지기금을 설립에 60억원 지원을 결정하였고, 이후 공동근로복지기금 설립위원회를 개최하여 2022년에 양 자회사간의 공동근로복지기금이 설립되었는데, 모기관이 출연한 재원을 기반으로 하여 평가연도에 자회사 노동자 인당 100천원의 생일축하금이 지원되었다. 그 외에도 모기관 사내근로복지기금을 통해 자회사에 경조사비와 재해보조비를 지원한 점 또한 긍정적으로 평가된다.

- 향후 공동근로복지기금의 활용방안 모색시 자회사 노동자의 의견이 적극적으로 반영되길 바라며, 공동근로복지기금의 활용을 포함하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도의 실행 이후 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선효과가 담보되도록 하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2개의 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였다. 자회사 직원 역량 강화를 목적으로 교육프로그램을 지원하고 있으며, 지원 계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 지원계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있다고 평가된다. 한편, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 지속적으로 운영할 필요가 있다 (모자회사 인력운영협의체 운영이 교육훈련을 위한 의견 청취 및 반영이라는 부분은 설명이 부족함)

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 2021년부터 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 2023년에도 진행된 실적이 확인된다. 다만, 비정규직 채용 사전심사 시 외부전문가의 의견을 참고하고, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 두 자회사 모두 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개 사이트에 게시하였으며, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 설립 시 임금체계 마련 연구용역을 통해 합의된 내용으로 임금체계를 설계하였는데, 2023년에는 자회사의 자율적 노사합의를 통해 임

금협약을 체결하고 관리직 직원의 임금체계 개선을 지원한 실적 등이 확인된다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 자회사가 설문조사 등 의견청취 기회를 마련하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하도록 지원할 필요성이 있다고 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자이사회참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 근로자이사회참관제를 도입하여 2023년 8차 이사회에 참여한 실적이 확인되며, 자회사 노사 단체협약 등을 통해 투명한 경영을 위한 노력을 진행한 것으로 평가된다. 모기관의 개선계획에 나와 있듯이 근로자측 의견수렴을 통해 참여 횟수를 확대하고 추후 노동이사제로 제도발전이 진행될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 두 자회사 모두 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있다. 한국도로공사서비스(주)의 경우 자회사 홈페이지 공시 운영계획 수립 및 운영지침을 개정하여 자율공시 항목을 확대한 점, 한국도로공사시설관리(주)의 경우 2023년에 항목을 추가한 것은 긍정적이다. 또한, 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다(한국도로공사시설관리(주)는 2024년부터 정기와 수시를 구분하여 진행한다는 계획을 그대로 진행할 필요가 있다). 앞으로도 계속 공시 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있을 것이다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “A 등급”으로 평가한다.

한국동서발전㈜

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립・운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국동서발전㈜는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립・위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관 정관은 제2조에서 목적사업에 관련되는 사업에 대한 투자 또는 출연, 부대사업을 규정하고 있으며, 자회사에 대한 출자・출연의 근거가 일부 마련된 것으로 평가할 수 있다. 또한 모기관이 정관 개정 추진 등을 통해 자회사 설립 및 업무위탁의 구체적 근거 마련을 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 모기관 정관의 해당 조항은 모기관의 '사업'을 정하는데 주된 목적이 있는 것으로 보이고, 모기관의 노력에도 불구하고 평가 대상기간 중 정관을 개정하지 못하였으므로, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 조속히 자회사 설립・업무위탁 근거의 명확성을 높이기 위해 법령 또는 모기관 정관에서 '자회사 설립' 및 '업무위탁'에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 6억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권

고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2023년 기준 정원 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 12.9억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만이며 부채비율 또한 다소 높은 수준으로 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 필수설비・장비 추가 지원(휴대용 재머, 무전기, 절연저항계, 보행식 습식청소차 등), 순찰차 운영유지 지원(유류비) 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노・사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립・시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤이 모기관으로 배당되지 않고 있는 바, 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하는 바람직한 사례라 할 수 있다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 모기관은 전년도 평가를 반영하여 모자회사 협의회를 통해 기존의 개별 계약에서 단일통합계약으로 전환(계약기간 2년)하는 등 모기관의 노력이 긍정적으로 평가된다. 따라서 향후에도 단일통합계약을 유지하여 계약업무의 효율성을 도모할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별・반기별 선지급 또는 선금・잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회

사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관이 계약대금 지급에 있어 분기별 선지급 체계를 확립하고, 자회사의 선금 보증채권을 각서로 대체하도록 하는 등 자회사의 재정적 안정을 지원한 점과 전년도에 이어 기성검사와 대가지급을 합산한 총 대가지급기간을 3.9일로 유지하여 법정 기준보다 신속하게 집행되도록 한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 향후에는 총액에 대하여 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모·자회사 노사 동수로 총 8인으로 구성되는 ‘ONE-EWP 상생발전협의회’을 2023년 1회 개최하여 사내근로복지기금 자회사 지원금 등을 의결하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 정기회의의 횟수 조정이 필요한지 여부를 검토하는 한편, 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 자회사 채용 근로자에 대한 교체 요구 조항, 과도한 계약의 해제·해지 사유에 대해 개선조치를 완료하였으며, 경비용역 특수조건 내 계약 해지사유, 신규채용 예정인 일반·특수경비원의 신원확인 서류와 보안서약서를 모기관에 제출 후 모기관의 승인을 득하도록 한 점에 대해 개선방안을 논의한 점이 확인된다. 또한, 모자회사 공동이익증진 TF 논의내용을 바탕으로 자회사 근로자의 근무조건을 개선하고, 경영협약 관련 불공정 성과지표를 삭제하는 등 다방면에서 노력을 기울인 점이 긍정적으

로 평가된다.

- 그러나 경비용역 계약 특수조건에서 자회사 근로자 신규채용시 발주자의 승인을 받도록 한 조항은 자회사 인사권에 대한 침해 소지가 있으며, 자회사 경비원의 무단 근무지 이탈, 음주, 도박, 수면 등에 대해 모기관 뿐 아니라 대내·외 기관이 불시 점검할 수 있다는 조항, 제29조 제1항의 계약해지 사유, 보안위규 처리기준에 따라 보안위약금 부과하여 계약금에서 정산하도록 한 조항, 경비용역 과업지시서에서 신규채용 경비원에 대해 발주자의 승인을 득하도록 한 조항, 시설관리용역 특기설명서에서 자회사의 보유물의 수리 또는 교체를 위해 외부로 반출시 모기관의 승인을 득하도록 한 조항, 자회사 근로자의 근태관리에 대해 구체적으로 규율한 조항, 용역비 대가 지급시 자회사 과실 인정 시 지급을 보류할 수 있도록 한 조항, 경비용역과 마찬가지로 보안위약금 부과할 수 있도록 한 조항, 안전계약특수조건(도급사업)에서 안전사고가 발생하여 용역중지 통보 시 모기관의 조치를 수용하고 민·형사상 이의를 제기하지 못하도록 한 조항 등은 다소 과도한 측면이 있으므로 추가적인 개선조치가 필요하다고 판단된다.

- 향후 모기관은 부당·불공정 계약 방지를 위해 현재 마련되어있는 체계 및 절차를 안정적으로 운영하고, 용역계약 일반사항, 특기사항, 표준과업지시서 등 위·수탁계약 관련 문서들에 대한 전반적인 검토를 통해 이를 표준화하여 계약관리를 효율화하는 한편, 모·자회사 간 소통 활성화 및 구성원 인식제고 노력을 지속해 나갈 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2022년에 대표이사 경영협약서외에 자율경영협약을 체결하고 지속하여 유지하고 있다. 자회사에 파견한 모기관의 직원 임기를 종료하면서 자체 인력을 채용하였으며 제6조(근무환경 개선)의 이행을 위해 전수조사 실시 후 휴게시설을 개선하고 추가 공간을 제공한 점이 인정된다. 제7조(처우개선)과 관련하여 모·자회사 노사공동협의회를 개최하여 사내근로복지기금을 지속적으로 출연하였고, EAP 프로그램을 도입하여 모기관과 자회사 근로자가 공동으로 이용할 수 있도록 결정한 점도 긍정적으로 평가된다. 향후에도 지속적으로 경영협약이 준수되도록 관리할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 원가산정 시 직종별 시중노임단가를 100% 반영하여 예정가격을 산정한 점이 인정된다. 다만, 낙찰률 94.32%를 적용하여 노임 계약단가를 책정하였는 바, 이는 전년도 낙찰률 93.8%에서 0.52% 인상되었으나 여전히 최종 노임 계약단가는 시중노임단가에 미치지 못하므로 향후 낙찰률을 임의 적용하지 않도록 개선방안을 마련하기 위해 노력할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치를 고려한 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노임 단가를 합리적으로 정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 근로자에게 정기적, 일률적으로 지급하는 위험수당, 생산장려수당, 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등 그 외 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 모기관이 단순노무종사원 시중노임단가를 기준으로 한 보안, 위생, 홍보, 행정직종 등의 노임 계약단가는 시중노임단가를 다소 하회하는 것으로 평가된다. 모기관이 제출한 경비용역 설계서, 시설관리 통합설계기준에 따르면 직종별 직무 내용을 고려하여 시중노임단가를 반영한 것으로 보이나, 해당 직종별 시중노임단가를 준수하였는지 충분한 자료를 제출하지 않아 정확한 평가가 어렵다. 향후 모기관은 구체적인 직종별 직무 내용에 따라 비교가능한 시중노임단가 기준을 검토하고 보고서에 성실히 반영하여 제출하기 위해 노력할 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와

관련하여 모기관이 하반기 시중노임단가 변동에 따라 변경 계약을 체결하여 시중노임단가를 반영하려고 노력한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관이 용역비 산정 시 현장감독자와 행정인력 인건비를 별도로 계상하여, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높인 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 이러한 체계를 지속적으로 유지할 필요가 있다.

- 모기관은 자회사 노동자 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 모기관은 호남화력발전소 폐지를 이유로 위생직종 인력을 감원하였으나, 이와 관련하여 사업축소에 따른 자회사 노동자의 고용안정 협의 등 적정인력관리방안을 검토한 실적은 제시되지 않았다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 과업인원 및 규모의 적정성 검토는 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 상당한 영향을 미칠 수 있는 만큼, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성이 확보되도록 하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “잔여재원 및 자회사의 이익잉여금이 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”과 “자회사 직원들의 만족도조사 등의 결과가 실제 복리후생 제도에 반영될 수 있도록 제도화·정례화 할 것” 등의 지적을 받았는데, 평가연도에 복지포인트와 식대의 증액 및 그 외 복리후생항목이 추가된 점 등을 감안하여 지적사항에 대한 개선노력을 하였다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 9.0%와 동일하며, 이윤비율도 전년도 10.0%와 동일하게 유지하였는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균을 초과하며, 국가계약법상 최대한도(일반관리비율 9.0%, 이윤비율 10.0%)를 충족하는 수준이다. 자회사가 자체적으로 복리후생 정책

을 수립할 수 있는 수준의 관리비와 이윤을 보장하기 위해 노력하는 점은 긍정적으로 평가되며, 향후에도 보장수준을 유지 및 확대하기 위한 노력이 필요하다고 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 700천원, 명절상여금이 1,400천원 지급되고 있고, 식비는 월 200천원이 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 월 100천원의 교통비, 400천원의 특별건강검진, 최대 1,000천원의 경조금 및 경조휴가, 단체상해보험 등이 제공되고 있다. 복지포인트, 명절상여금, 식비 모두 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점, 평가연도에 연 2회의 임직원 화합행사가 정기 개최된 점 등은 긍정적이며, 향후에도 잔여재원 및 자회사의 이익잉여금이 자회사 노동자의 처우개선에 활용될 수 있도록 지속적으로 노력할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 모자회사간의 자율경영협약을 체결하여 자회사 복리후생 개선에 대한 근거를 구체화하였고, 2020년에 의결된 자회사 지원을 위한 재원에 대하여 평가연도에 인당 250천원을 집행하였으며, 자회사 노동자들의 만족도 조사를 통해 지속적인 제도개선의 틀을 마련하였을 뿐 아니라, 재해관련 지원프로그램을 포함하여 각 사업소별 자회사 직원 대상 건강증진 프로그램을 시행하는 등 근로조건 개선노력을 하였다.

- 다만, 모기관 사내근로복지기금의 활용 외에 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 과정에서 기존에 시행했던 자회사 노동자들의 만족도 조사가 실제 복리후생 제도에 반영될 수 있도록 의견수렴과 제도반영이 제도화, 정례화될 필요가 있으며, 이를 바탕으로 제도운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선효과가 담보되도록 하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지는 않았지만 지원 가능한 예산을 명시하였는데, 예산을 계약에 반영할 필요가 있다고 평가된다. 한편, 중장기 교육훈련 계획을 수립하여 수준별 맞춤형 교육을 운영한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 또한, 근로자 의견 청취 시행 등을 통해 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취하여 개선사항을 파악하고 있는 것도 긍정적이다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 비정규직 채용사전심사제 운영을 통해 2023년에 47명의 기간제근로자를 채용한 것이 확인된다. 다만, 유연근무제의 경우 도입되었다기보다는 명문화된 수준으로 보이므로 실제 운영가능성을 검토할 필요가 있고, 비정규직 채용사전심사제 운영 시 외부전문가의 의견을 참고할 필요가 있으며, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하고, 이를 통해 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 모기관 규정에 두고 있으며 이에 근거해서 운영되고 있는데, 보다 공정한 CEO 선발을 위해 모기관보다는 자회사 규정에 선발제도 규정을 반영하고 운영할 필요가 있다고 평가된다. 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하였으며, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것은 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 노사합동으로 합리적이고 공정한 직무급제 개선과 지속가능한 성과급 제도 설계를 위하여, 행정직은 호봉제에서 성과연봉제 형태로 개선하고, 현장직은 적정 직무가치 반영 및 직무급, 수당통합 형태로 개선하는 등의 방향성을 검토한 내용이 확인된다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스

성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 자회사가 컨설팅 결과 개선안을 실행하는 것과 더불어 인터뷰, 설문조사 등 모니터링을 통해 잘된 것은 반영하고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하도록 지원할 필요성이 있다고 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자이사회참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 노동조합을 대상으로 이사회 사전설명회를 진행하는 등 참관제까지는 아니지만 경영정보 공유를 위해 노력하였으며, 자회사 노사협의회, 노사워크숍 및 노사합동 안전점검의 날 시행 등으로 경영 투명성을 확보하기 위해 노력한 것으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등을 통해 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위해 노력할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있으며, 공시 항목을 지속적으로 발굴하는 노력과 담당자 교육 부분은 긍정적이다. 또한, 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공시 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있을 것이다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “A 등급”으로 평가한다.

한국전력공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국전력공사는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 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. 모기관의 자회사 설립은 해당 조항에 근거한 것으로 보이며, 모기관의 자회사에 대한 출자·출연 및 설립의 근거가 일부 마련된 것으로 평가할 수 있다. 다만, 이 같은 법률과 모기관 정관의 해당 조항은 모기관의 출자에 관한 사항을 직접 규정하는 데 주된 목적이 있는 것으로 보이고, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 조속히 자회사 설립·업무위탁 근거의 명확성을 높이기 위해 법령 또는 모기관 정관에서 ‘자회사 설립’ 및 ‘업무위탁’에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사 세 곳(한

전MCS(주), 한전FMS(주), 한전CSC(주))에 각각 자본금 9.5억 원, 5억 원, 8억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2023년 기준 정원 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 12.9억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러 한전FMS(주)와 한전CSC(주)는 자본 건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만이며 부채비율 역시 높은 수준으로 자본금 증액, 부채비율 축소 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 필수설비 구매 지원을 위한 단가 인상(+3.91%), 모바일 ARS 서비스 구축 지원, 사옥 이전 비용 지원(임차료, 인테리어 등 약 5.5억 원), 모기관 기술부서(ICT) 상담설비 및 네트워크 설치 지원 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전, 유・무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노・사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립・시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 한전MCS에서 배당(51억 원)을 시행하였다. 향후 적자사업 이관 및 흑자사업 회수의 지양, 무배당 원칙 등 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 보다 구체적이고 추가적인 제도 개선이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 모기관은 전년도 평가를 반영하여 자회사 한전MCS와 한전CSC는 단일통합계약을 유지하고 한전FMS와의 개별 계약 4개를 3개로 일부 통합하는 노력은 긍정적으로 평가되

나 한전FMS는 여전히 다수의 계약을 유지하고 있어 향후 단일통합계약 전환을 추진하고 계약업무의 효율성을 도모할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관이 전년도 평가를 반영하여 한전FMS에는 12월에 조기지급을, 한전CSC에는 2023년 전체 계약금액의 100%를 월별 선지급으로 전환한 노력은 인정된다. 그러나 모기관은 한전CSC를 제외한 다른 자회사들은 계약대금을 월별 후지급하는 방식을 유지하고 있다. 따라서 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 또한 기성검사와 대가지급을 합산한 총 대금지급기간을 단축 및 유지(2023년 평균 2.7일)하는 등 모기관의 노력은 긍정적으로 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항을 반영하여 전년도 안건 이행점검, 사전 실무회의를 동한 안건 선정 등 환류 및 안건 선정 협의를 강화하였다. 모기관은 2023년 3회 모·자회사 노사 공동협의회를 개최하였고, 2024년 협의회 개선방향 등에 대해서도 논의하였다. 각 자회사별 핵심의제를 설정하고 자회사 근로자의 실질적인 처우개선과제를 논의하였다. 이상과 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 운영규정 개정 필요사항을 주기적으로 검토함으로써 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 위해 노력할 것을 권고한다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 자회사 한전MCS(검침)와의 안전조건 특수계약을 개정하여 자회사 안전보건활동 지원에 관한 재량조항을 의무로 변경하고, 명확한 근거 및 기준 없는 자체 벌칙을 삭제하는 등 자회사의 안정적 운영 및 자회사 근로자 보호를 위해 노력을 기울인 것으로 평가된다.

- 또한, 기존에는 단말기 소용비용 등이 용역원가에 산입되었으나, 영업현장 업무용 모바일 앱 활용을 위한 단말기 소요비용에 대해 모기관과 자회사 간 상호 협의하여 결정하도록 변경하였고, 자회사에 대한 사업수행실적 평가계획 수립 시 자회사의 의견을 반영하도록 개정하여 자회사의 안정적 운영 및 대등한 지위에서의 계약체결이 이루어질 수 있도록 노력한 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 전년도 지적사항인 용역계약 특수조건 제16조에서 경제 사정의 변화 또는 법령의 변경 등에 의해 계약 내용과 금액이 변경되면 계약 기간 중이라도 자회사와 협의하여 계약 내용과 금액을 변경할 수 있도록 한 조항은 개선이 확인되지 않는다.

- 모기관은 자회사와 노사 공동협의회를 3회 개최하고 자회사와 계약개선방안을 논의하는 등 자회사와의 협력을 통해 공정한 계약체결을 위한 절차나 체계를 마련한 것으로 평가되며, 향후에도 이러한 노력을 지속할 필요가 있다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년 체결한 자율경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 자회사의 독립성 보장과 책임 경영을 지원하는 조항을 이행하기 위하여 자회사 경영평가 제도를 개선하였으며 중장기 경영전략 수립을 위한 외부 용역을 지원한 점이 인정된다. 자회사 근로자의 처우개선을 위해 복지 3종을 원가 설계에 반영하여 1인당 56만원을 인상하였으며 공동이익 증진을 위해 모·자회사 노사 공동협의회를 개최하고 합동 봉사활동을 시행한 성과도 긍정적으로 평가된다. 모기관과 자회사의 종합 교육계획을 수립하여 모기관 인재개발원과 협업하여 대면교육을 지원한 점도 인정된다. 향후 경영협약을 지속적으로 준수할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Ao 등급” 으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 계약서 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임 단가를 100% 적용하고 있지만, 95.3%~96.66%의 낙찰률을 적용하여 계약을 체결하고 있다. 향후 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않고 노임 단가를 100% 적용하는 방식으로 개선할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 모기관이 행정 및 감독인력을 구분하여 ‘작업반장’ 노임 단가를 적용한 점, 한전CSC 고객상담사 노임 단가를 개선한 노력은 인정된다. 다만, 중소기업중앙회 시중노임단가 기준을 적용하면, 여전히 상담사, 전시안내원 등 일부 직종에서 단가가 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가된다. 향후 모기관은 직종별 기준이 되는 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하도록 개선할 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 특수경비, 일반경비, 현관안내, 공연장, 전시해설 등 직종의 시중노임 변동에 맞추어 2023년 하반기 지급단가 노임을 변경한 점이 인정된다.

다만, 지급단가 변경 노력에도 불구하고 고객상담 직종의 경우 단순노무종사원 노임을 하회하고 있는데도 하반기 변경계약을 체결하지 않았으므로 향후 개선이 필요할 것이다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 행정인력 인건비를 일반관리비에서 활용하고 있고, 현장감독자 인건비는 일반관리비 활용과 별도 계상 방식이 혼재되어 있다. 따라서 향후 모기관은 전체적으로 현장감독자의 인건비를 노무비로 별도 계상할 필요가 있으며, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 근로자 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 모기관은 AMI 보급 확대에 따라 한전MSC의 현장원과 행정관리 인력을, 예측수요를 반영하여 상담사 인원을 감축하였는데, 인원 감축과 관련하여 논의 과정 등에 대한 구체적인 자료를 제시하지 않아 정확한 평가가 어려운 상황이다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 개선 필요성”이 있으며 “일부 자회사의 식비와 명절상여금이 정부 공무직 지급기준에 미달하는 부분에 대한 개선 필요”를 지적받았는데, 평가년도에는 일반관리비율 및 이윤비율을 전년도와 동일하게 유지하였고 일부 자회사의 복지포인트, 명절상여금, 식비 지급 수준이 정부 공무직 지급기준에 미달한 점을 고려하면 지적사항에 대해 충분한 개선노력이 이루어졌다고 평가하기는 어려울 것으로 판단된다.

- 일반관리비 비율은 7.5%, 이윤비율은 8%로 전년도와 동일하며, 이는 평가대상 전체 모기관과 비교하면 평균수준을 상회하지만 국가계약법상 최대한도(일반관리비율 9.0%, 이윤비율 10%)에는 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

- 복리후생 항목은 전년도와 동일하게 인당 기준으로 명절상여금 연간 600천원~1,000천원, 복지포인트 연간 400천원, 식비 월 100천원~130천원을 지급하고 있으며, 그 외 추가적인 복리후생 항목으로 교통보조비, 창립기념일 지원금, 문화여가행사비, 건강검진비 등을 지급하고 있다. 휴양시설 이용 등 모기관 복지 제휴 혜택을 자회사 노동자에게도 확대 적용하고 있는 점, 정부 공무직 지급기준에 부합하는 명절상여금을 지급하고 있는 점, 모기관과 복지 혜택을 공유하는 점, 복리후생 항목의 지급기준 및 지급액을 규정화하여 지급 안정성을 도모한 점 등은 긍정적이나, 일부 자회사의 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부 공무직 지급기준에 미달하는 부분에 대해서는 개선이 필요하고, 지속적으로 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 한전 MCS, 한전 FMS 등에 자회사 자체 사내근로복지기금을 설립했으며 평가년도에 모기관이 6.1억원을 한전MCS 사내복지기금에 출연해 기금 누적 적립액이 32.6억이 되었고 이를 활용해 생활안정자금 대부를 시행 중인 것으로 확인된다. 지속적인 기금 출연 및 지원 확대, 한전FMS 자회사 근로자의 복지 만족도 조사 및 의견 수렴 등은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관의 자회사 복리후생 개선 지원을 위한 노력으로써 자회사 사내복지기금 출연하기 위한 지속적인 노력과 중장기 계획 등을 마련할 필요가 있다고 보이며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화, 자회사 노동자들의 의견 수렴 등의 노력은 지속되어야 할 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 세 개의 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하였다. 자회사 경영 종합교육을 실시하고, 모회사 교육 인프라를 공유하는 등 교육계획을 미리 수립하여 구체적 제도를 마련하고 시행하고 있는 것은 긍정적이며, 각 회사에 맞는 교육을 진행하는 것도 긍정적이다. 또한, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입하여 2024년 교육계획 수립에 반영된 점도 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 한전CSC(주)를 제외한 2곳의 자회사는 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 있다. 다만, 한전FMS(주)의 경우 유연근무제가 규정화 되었을 뿐 실제 운영되지는 않는 것으로 보이고, 한전MCS(주)와 한전CSC(주)는 호칭 관련된 제도화 등이 미진한 것으로 보이므로 개선노력이 필요하다. 비정규직 채용사전심사제는 모든 자회사가 규정화할 필요가 있고, 운영 시 외부전문가의 의견을 참고할 필요가 있으며 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하고, 이를 통해 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 경영평가를 통한 성과금 지급, 모·자회사 공동 외부전문가 용역을 통해 자회사 용역 역무범위 재정립에 대한 검토 진행, 직무가치 성과 중

심의 보수체계를 확대 시행하는 등으로 임금체계 개편을 위해 지원노력을 하였는데, 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하는 것에 관심을 기울일 필요가 있으며, 그 결과물을 분석하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하도록 개선하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자이사회참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한전MCS(주)는 노사협의회와 산업안전보건위원회를 연간 각 4회 개최하고, 한전CSC(주)는 노사협의회와 한전CSC-Y러너를 출범하여 중장기 노사비전 및 회사 경영혁신 방안에 대한 열린 소통창구를 마련하였으며, 한전FMS는 노사협의회와 노사합동 주요 행사를 정례화하는 등으로 개선노력을 진행하였다. 또한, 노사합동 워크숍, 각종 TF운영, 인사교류 등을 통해 노사 및 자회사간 경영참여 협업을 확대한 실적은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등을 통해 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위해 노력할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 3개의 자회사 모두 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있다. 한전MCS의 경우 다양한 항목을 공시하고 있고 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것은 긍정적으로 평가되며, 앞으로도 계속 공시 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있다. 한편, 한전FMS㈜와 한전CSC㈜의 경우 공시 항목이 좀 더 확대될 필요가 있으며, 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 구분해서 제공할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “B 등급”으로 평가한다.

한전KPS(주)

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립・운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한전KPS(주)는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립・위탁근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2021년 7월 정관 개정을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '회사는 제2조(목적) 각 호의 사업을 효율적으로 수행하기 위하여 자회사를 설립하여 위탁할 수 있다'고 규정하고 있다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립・위탁근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 7억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2023년 기준 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50%정도에 머물고 있으므로 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 필요장비 무상제공 등 지원근거 명문화(용역계약특수조건 제17조, 제18조 등), 자회사 보유설비 전수 조사(2회) 및 필요설비 추가 위임(2023.12.) 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 매월 지입자재(공기구)요청서를 통한 필요 지입자재 파악 및 지급, 기성고 정산을 통한 자재구매 및 유지관리 비용 실적정산, 공기구 수급계획서에 따른 공기구 수급 계획 계약설계 반영(분기별) 등을 통해 필수설비 현황 파악 등 자회사 의견수렴 및 지속적인 모니터링을 위해 노력한 점도 인정된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가를 반영하여 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 등을 제도화하여 2024년에 시행할 계획이다. 또한 자회사의 일반관리비(2022년 3% → 2023년 9%)와 이윤(2022년 5.47% → 2023년 10%)을 확대하고, 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 모기관에 대한 배당도 없다는 점이 긍정적으로 평가된다. 향후에도 모기관은 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 지속적인 노력과 추가적인 제도 개선이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별・반기별 선지급 또는 선금・잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관은 2021년부터 선금신청이 용이하도록 채권확보를 위한 증권 또는 보증서 대신 지급각서로 갈음하는 등의 노력을 하고 있다. 또한 기성검사와 대금지급을 합산한 총 대금지급기간을 지속적으로 단축 및 유지(2021년 3.86일 → 2022년 2.26일

→ 2023년 2.8일)하여 자회사의 재정적 안정을 지원하는 모기관의 노력은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 전년도 평가에서 계약대금을 매달 분할하여 후지급하는 방식에 대한 개선방안을 모색할 필요가 있다는 지적에도 불구하고 현행 제도를 유지하고 있으므로 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Ao 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항을 반영하여 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영을 위한 노사 실무협의를 진행하였다. 모기관은 모·자회사 노사관계 업무 담당자 각 4명씩 총 8명을 대상으로 워크숍을 진행하였다. 모기관은 모·자회사 실무협의체를 회계·세무분야, 인권경영 분야, 안전보건 분야, 기타 경영관리 분야로 구분하여 실무협의체의 운영을 지속하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이른 시일 내에 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영이 이루어질 수 있도록 하는 한편, 규정 마련을 통해 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 담보하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 자회사와 공정한 계약 체결을 위해 2차례 이상의 회의 및 실무협의회를 진행하였음이 확인되며 이는 자회사의 의견을 수렴하고 공정한 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력으로 평가된다.

- 다만, 전년도 평가 시 지적사항인 용역계약 일반조건 중 제30조에서 정부정책 변화 등 사정변경에 의한 계약의 해제 또는 해지 사유로 정한 내용 및

제32조에서 모기관의 필요에 의하여 용역감독직원이 지시한 경우 업무 수행을 정지시킬 수 있도록 정한 내용에 대한 개선 내역이 확인되지 않으나, 모기관은 향후 기획재정부 계약예규 개정 시 내용을 적극 반영할 것임을 보고하였다.

- 모기관의 경비관리용역 특기시방서 6. 안내업무에서 회사를 대표한다는 긍지와 책임을 갖고 민원인을 안내하도록 정한 내용과 경비직 업무 근로자에 대한 특기사항에서 복무에 대한 구체적인 내용이 열거된 조항들은 자회사 근로자에 대한 복무규율에 해당할 소지가 있으므로 이에 대한 추가적인 개선 검토가 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 모·자회사 실무자 간 업무교류 등을 통해 소통을 지속하고 있으므로, 자회사와의 공동모니터링 실시 등을 통해 부당·불공정한 조항의 발굴 및 개선하고 상호협력하는 노력을 기울일 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2020년도에 체결한 경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 자회사 독립성을 강화하기 위하여 CEO 경영계약을 체결하고 이행실적 평가를 시행하는 등 경영협약을 이행하기 위한 성과가 인정된다. 경영협약의 내용을 이행하기 위해 자회사 근로자의 처우개선으로 시중노임단가 하락분을 미적용하고, 사업 확장 적립금을 확보하는 등 안정적인 성장을 지원한 점. 자회사 전용 온라인 교육시스템을 운영하여 직원의 역량 강화를 도모한 점, 모·자회사 노사공동협의회 구축 기반을 마련하고 실무협의체 운영을 지속한 점이 긍정적으로 평가된다. 향후에도 경영협약에 기반한 활동이 이행될 수 있도록 관리할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성

과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 계약서 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임 단가를 예정가격에 100% 반영한 점이 인정된다. 다만, 예정가격에 92.958%의 낙찰률을 적용하여 계약을 체결하고 있으므로 향후 낙찰률을 임의 적용하지 않고 노임 단가를 100% 적용하는 방식으로 개선할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 모기관이 작업반장, 전기기사, 기계장치정비원 등 직종별 특성에 따라 동종·유사 직종의 시중노임단가 기준을 차등하여 정하고 있는 점은 모기관의 노력으로 인정된다. 다만, 시중노임단가 산입범위 기준 및 낙찰률 적용 등으로 직종별 단가가 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가된다. 향후 모기관은 직종별 기준이 되는 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하도록 개선할 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 상·하반기 시중노임단가 내용을 반영하여 변경 계약을 체결한 점이 인정된다. 다만, 변경계약 체결에도 불구하고 낙찰률 적용 등으로 인해 시중노임단가를 하회하고 있으므로 노동자의 처우개선을 위해 지급단가 개선노력이 필요할 것이다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관이 행정인력 인건비와 현장감독자 인건비를 별도 계상하고 있는 점은 모기관의 긍정적인 노력으로 평가할 수 있다. 앞으로도 모기관은 이러한 체계를 지속적으로 유지할 필요가 있다.

- 모기관은 자회사 근로자 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 모기관은 합리적인 용역비 산출을 위해 외부 전문기관 용역을 통해 공신력을 확보한 인력운영계획을 수립하였는데, 그 과정에서 자회사의 의견을 반영하고 적용방안을 함께 협의하는 등 이해관계자와의 적절한 소통을 통해 적정인력 운영을 위한 합리성과 객관성을 확보하였다고 평가된다. 앞으로도 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “복리후생 제도의 안정적 운영을 위한 명문 규정 마련(식대 인상)과 함께 자회사 노동자 처우개선을 위한 방안을 꾸준히 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에 복지포인트, 명절상여금, 식비를 모두 인상하는 등 지적사항에 대한 개선노력이 인정된다.

- 일반관리비 비율과 이윤비율은 전년도와 동일하게 각 9.0%, 10.0%를 유지하여 국가계약법상 최대한도(일반관리비율 9.0%, 이윤비율 10.0%)를 충족하였다. 자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 관리비와 이윤율을 보장하는 것은 긍정적으로 평가되며, 향후에도 이를 유지할 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 500천원, 명절상여금 900천원, 식비 월 140천원이 지급되었으며, 그 외 복리후생 항목으로 교통비 월 65,100원, 명절 격려품, 카페 음료 및 베이커리 할인 서비스 등이 지원되고 있다. 복지포인트 100천원, 명절상여금 100천원, 식비 월 10천원을 인상하여 정부 공무직 지급기준을 충족한 점, 복리후생 제도의 안정적 운영을 위한 명문 규정을 마련한 점, 추가적인 복리후생 제도를 신설한 점, 복리후생 운용 효과 검증을 위한 자회사 직원 내부 만족도 조사를 시행한 점은 긍정적으로 평가되며, 지속적으로 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자의 처우개선 활용 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 세전순이익 감소, 모기관 사내복지기금 출연 액 감소, 모기관 복리후생제도에 대한 정부 통제, 주요 모기관 현안에 따른 모자회사 공동 활용 협의 지연 등을 이유로 자회사 이윤의 모기관 무배당 정책을 통한 자회사 사내근로복지기금 설립을 시행(2022.06.)하였고, 22년에 1차 출연금 10,000천원을 납입한데 이어 평가년도에 출연금 27,000천원을 납입 완료하였다. 평가년도에는 해당 기금을 활용하여 2,400만원 상당의 운동복을 자회사 노동자들에게 지급하는 등 복리후생 증진을 지원한 실적이 인정된다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연 시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다. 또한, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 지속적으로 모색과 함께 자회사 노동자들의 의견을 취합하고 제도 실행 이후 환류체계를 통한 운용의 효과성 검증등을 통해 실질적인 근로조건 개선으로서의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 자회사 직원 역량강화를 위한 다양한 교육훈련 지원 등 지원 계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 지원 계획을 체계적인 계획

으로 반영할 필요가 있다고 평가되며, 2024년에 교육계획을 수립할 예정인데 일정대로 반영될 필요가 있을 것이다. 한편, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있도록 의견수렴을 진행하고 만족도조사를 한 것은 긍정적이다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 2021년 11월부터 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 있다. 다만, 비정규직 채용사전심사제 운영 시 외부전문가 의견을 참고할 필요가 있고, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 현재와 같이 지속적으로 확인하고, 근로자들의 의견을 폭넓고 구체적으로 청취하여 반영하는 등으로 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 모기관 규정에 두고 있으며 이에 근거해서 운영되고 있는데, 보다 공정한 CEO 선발을 위해 모기관보다는 자회사 규정에 선발제도 규정을 반영하고 운영할 필요가 있다고 평가된다. 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고 CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율이 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것은 긍정적이므로, 계속 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사는 직무중심 임금체계를 운용하고 있으며, 직무숙련도에 따른 임금지급을 위해 직무단계 세분화의 필요성이 있는 가운데 일반직 기본급 직무단계를 2단계 추가 신설(2022.7.)하여 직무등급별 직무단계를 8단계로 조정하였다. 또한, 모기관은 2023년에 명절상여금 증액, 복지포인트 개선(2024.1.), 자격증 수당 신설, 상여금 제도 도입계획(안) 수립 등과 함께 직원 만족도조사를 진행하는 등의 노력을 하였는데, 이는 임금체계 개선을 위한 긍정적 노력으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계 관련 숙련 형성 정도, 서비

스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다고 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2021년 12월 이사회 규정 제정을 통해 모·자회사 간 협력을 통한 이사회 운영기준을 수립하였고, 2023년에는 근로자이사회참관제 도입과 관련해 타사 사례 등을 조사하였지만, 아직 자회사가 이사회를 운영하고 있지 않아 도입은 지연되고 있다. 이에 자회사 노사협의회를 통해 경영의 투명성 확보를 위해 노력 중인 점은 긍정적으로 평가되지만, 향후 제도를 실질적으로 도입하고 운영하기 위해 TF운영, 컨설팅, 시범운영, 타 기관 사례연구 등을 통해 보다 적극적이고 실효성 있는 방안을 구상하는 개선노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 다양한 항목을 공시하고 있으며, 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공시 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있을 것이다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “B 등급”으로 평가한다.

한국토지주택공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국토지주택공사는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관의 자회사 설립 근거와 관련하여 한국토지주택공사법(제8조)과 모기관 정관(제32조)을 보면 각각 '공사는 이사회의 의결을 거쳐 제1항 각 호에 해당하는 사업 또는 이와 유사한 사업을 행하는 법인에 대하여 출자 또는 출연할 수 있다', '공사는 이사회의 의결을 거쳐 제1항 각 호에 해당하는 사업 또는 이와 유사한 사업을 행하는 법인에 대하여 출자 또는 출연할 수 있다'고 규정한다. 모기관의 자회사 설립은 해당 조항에 근거한 것으로 보이며, 모기관의 자회사 설립에 관한 법적 근거가 일부 마련된 것으로 평가할 수 있다. 다만, 이 같은 법률과 모기관 정관의 해당 조항은 모기관의 출자에 관한 사항을 직접 규정하는 데 주된 목적이 있는 것으로 보이고, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 조속히 자회사 설립·업무위탁 근거의 명확성을 높이기 위해 법령 또는 모기관 정관에서 '자회사 설립' 및 '업무위탁'에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운

영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사 두 곳(㈜LH사옥관리, LH주거복지정보(주))에 각각 자본금 9.9억 원, 7억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2023년 기준 정원 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 12.9억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러 ㈜LH사옥관리는 자본 건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만이며 부채비율 또한 다소 높은 수준으로 자본금 증액, 부채비율 축소 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 재료비, 공구손료 예산 현실화, 자회사 임차사옥 계약 주체와 상담관련 라이센스 및 방 생성 비용 집행 주체 변경(모기관→자회사), 필수설비에 대한 감가상각비 예산 지원(2021~2023년), 과업에 필요한 장비 중 모기관 부담 목록 명시(과업지시서) 및 구매 지원 등을 추진한 점이 인정된다. 다만, 모기관은 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노・사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립・시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 자회사의 안정적 운영을 위해 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 2023년 자회사 LH주거복지정보(주)에서 배당(9.6억 원)을 실시하였다. 따라서 합리적인 배당 제도 마련과 더불어 제도 준수를 위한 지속적인 노력이 필요하며, 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 제도 개선이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있

다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 반기별 선지급 방식(2023년 선금 4월, 잔금 7월)으로 지급하여 자회사의 재정적 안정을 도모한 노력이 긍정적으로 평가된다. 또한 계약대금 지급에 있어서 청구일로부터 2~4일 이내에 지급하는 노력 역시 긍정적으로 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 경영세부협약서에 모·자회사 노사 공동협의회 설치 근거를 마련하여 모·자회사 노사 공동협의회를 4회 개최하였고, 1회의 모·자회사 합동 ESG교육을 진행하였으며, 경영 추진 성과 공유 및 자회사 ESG경영 추진계획 등을 공유 및 논의하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 LH사옥관리의 경우 과업내용서 조경시설관리 부문에서 기존의 자회사가 담당하도록 정한 내용에 대해 자회사에서 자체적으로 작업 불가한 경우 모기관과 협의하거나 모기관이 실시하도록 변경하고 물품의 품목 구분을 명확하게 한 점, 자회사 LH주거복지정보의 경우, 모·자회사

노사공동협의회 운영 등 자회사와의 협력을 통하여 각 센터별로 과업내용을 현행화하여 공동주택 운영인력 자격기준 미달 시 손해배상을 청구할 수 있도록 한 조항을 삭제한 점, 모기관이 두 개의 자회사에 대하여 조직개편 또는 감사실 신설 등에 따른 인건비 증액을 별도로 추가로 반영한 것은 자회사의 안정적 운영을 위한 노력으로 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사의 보고자료 송부기일을 기존에는 해당 시기별 10일이었으나 15일로 변경하였음이 확인되나, 상담센터 과업내용서의 경우 보고서의 제출 빈도가 ‘일/주/월/년’ 별로 구분되어 있어 이에 대한 추가검토가 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 적극적인 협력을 통해 자회사 근로자 업무환경 및 처우를 개선하고 자회사와의 공동모니터링 실시 등을 통해 부당·불공정한 조항의 발굴 및 개선하고 상호협력하는 노력을 지속할 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2023년도에 경영협약서를 체결하여 적용하고 있다. 자회사의 독립성 보장(제16조), 전문성 강화(제17조), 협력증진(제18조) 등을 신설하여 체결한 점이 인정된다. 경영협약의 이행을 위하여 자회사의 과업 수행에 대한 책임감을 높이고 부담감을 해소하기 위하여 영업배상책임보험 가입비용을 지원하였으며 자회사 감사자문위원회 설치를 추진하고 모기관의 노하우 및 조언을 제공한 점, 모회사의 사내복지기금을 활용하여 자회사 복리후생을 증진한 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 경영협약의 이행을 위해 지속적으로 노력할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 계약서 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임 단가를 100% 적용하고 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 모기관은 시설 및 영양사 직종에 대하여 동종·유사 직종의 시중노임단가 기준을 차등하여 정하고 있는 점은 모기관의 노력으로 인정된다. 다만, 시중노임단가 산입범위 기준 적용 시 청소, 급식, 경비, 안내 등 일부 직종에서 직종별 단가가 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가된다. 향후 모기관은 직종별 기준이 되는 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하도록 개선할 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 상·하반기 시중노임단가 내용을 반영하여 변경 계약을 체결한 점이 인정된다. 다만, 시중노임단가 산정 범위를 고려할 때 일부 직종의 경우 시중노임단가를 하회하고 있는 것으로 평가되므로 노동자 처우개선을 위해 변경계약 체결 등 지급단가 개선을 위해 노력할 필요가 있을 것이다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장감독자 노무비를 별도로 계상하고 있지만, 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 근로자 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 모기관은 지역 본부별 자회사

현장관리자와 협의하여 인력 수요를 조사하고, 자회사 모·자회사 협의체를 운영하여 자회사 본사 함께 논의하고 있는 것으로 확인되었다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 일반관리비 비율과 이윤비율을 적절히 보장할 필요”가 있으며 “복지포인트와 명절상여금의 지급 근거 및 금액을 규정에 명시하고 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 일반관리비율은 소폭 인상하였으나 이윤비율이 감소하였고 식비를 소폭 인상하는 등 지적사항에 대한 일부 개선노력이 인정된다.

- 자회사 LH주거복지정보(주)의 일반관리비 비율은 5.61%에서 6.0%로 1% 증가하여 국가계약법상 최대한도(기타 용역 6%)를 충족하였으나, 이윤비율은 전년도 8.5%에서 7%로 1.5% 감소하여 국가계약법상 최대한도(이윤비율 10%)에 미치지 못하는 수준이다. 자회사 ㈜LH사옥관리의 일반관리비 비율은 6%에서 6.3%로 0.3% 증가했고 이윤율은 전년도와 동일하게 4%를 유지하였는데 이는 국가계약법상 최대한도에(일반관리비율 9%, 이윤비율 10%)는 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 1,200천원, 명절상여금 1,560천원 지급되었고, 식비는 월 140천원 지급되었으며, 그 외 복리후생 항목으로 300천원 상당의 건강검진, 35천원의 독감 예방 접종 지원, 근로자 스트레스 관리 및 심리 상담 지원 등을 제공하고 있다. 식비를 10천원 인상하고 정부 공무직 지급기준에 부합하는 복지포인트, 명절상여금 및 식비를 지급하는 점은 긍정적이나, 일부 자회사에서 내부규정상 복지포인트 또는 명절

상여금의 지급 근거 및 금액이 명시되지 않은 점에 대해서는 개선이 필요하다. 향후 지속적으로 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자의 처우개선방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 모기관 사내근로복지기금 기본재산전환을 승인받고 2022년 12월에 자회사에 2억 1,100만 원의 지원금을 지급하였고 평가년도인 2023년 12월에 2억 2,800만원을 지급하였다. 연차별로 5년간 총액 약 7.3억원을 지원한다는 계획을 이행 중이며 자회사 노동자의 복리후생 증진을 위한 노력을 다하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관의 사내근로복지기금의 활용은 주무부처와 사전 협의, 이사회 의결, 모기관 노동조합과의 합의 등 다양한 절차적 정당성 확보 노력이 필요함에도 불구하고 이를 충실히 수행하고 실질적으로 모기관 사내근로복지기금을 활용한 실적은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관의 자회사 복리후생 개선 지원을 위한 노력으로서 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 모색하고, 이러한 다각화 노력에 있어서 자회사 노동자들의 의견을 취합하고 제도 실행 이후 각 제도에 대한 환류체계를 통한 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선으로서의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 자회사 교육훈련 체계를 개선하여 로드맵을 수립하고 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들이 진행되었다. 또한, 로드맵을 수립할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취하여 개선 사항을 파악하고 있는 것은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, ㈜LH사옥관리는 출장에 한하여 식대를 지급하며 특근자에 대한 지급규정이 없고, 자회사 2곳 모두 사원증 발급 관련 규정이 없어 개선을 검토할 필요가 있으며, 비정규직 사전심사제를 규정화하여 운영의 안정성을 도모하는 등의 노력이 필요하고, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 두 자회사 모두 경영실적에 따른 성과금제도 운영을 유지하고 자회사 경영성과체계 개선을 지원하는 등 성과에 기반한 임금체계를 강화하였고, LH주거복지정보㈜는 2022년~2023년에 걸쳐 조직진단 및 경영성과체계 수립 연구용역을 통해 성과평가제도를 개선하는 등의 노력을 통해 직무분류 체계에 따른 임금체계를 마련한 것으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하는 것에 관심을 기울일 필요가 있으며, 그 결과물을 분석하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하도록 개선하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- ㈜LH사옥관리는 2023년 8월에 이사회 명문화를 완료하여 이사회 참관을 2

회 진행하였고, LH주거복지정보㈜는 단체협약을 통해 근로자의 경영참여가 가능토록 근거 규정을 마련하는 등의 노력을 하였는데, 긍정적으로 평가된다. 향후 제도 도입과 실질적인 운영, 제도 안정화를 위해 구체적이고 실효성 있는 방안(노사 협의, 타 기관 사례조사 등)을 마련하는 등으로 개선노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 두 개 자회사 모두 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 관한 다양한 항목을 공시하고 있는데, 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공시 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있을 것이다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Ao 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “B 등급”으로 평가한다.

한국수자원공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국수자원공사는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2020년 9월 정관 개정을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 공사는 '제27조에 따른 사업 또는 이와 유사한 사업을 시행하는 법인에 대하여 그 자본금의 전액 또는 일부를 출자'를 할 수 있고, '제27조의 사업 또는 일반 운영관리 등의 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 이를 출자회사에 위탁할 수 있다'고 규정한다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사의 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가 반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사 두 곳(케이워터운영관리(주), 케이워터기술(주))에 각각 자본금 37.5억 원과 170억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하여 자회사의 재무건전성을 확보하고자 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 2023년 기준 케이워터운영관리(주)는 자본 건전성을 판단하는 자기자본비율이 낮고 부채비율은 다소 높은 수준

으로 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 설립 시 필수설비 이관 및 필수설비 구매비용 출자(138억 원), 출자회사관리규정에 업무용 시설 지원 근거 명문화(제22조), 자회사 과업수행에 필요한 물품・안전보건 등 지원기준 마련(2023년 과업지시서 명시) 및 관련 예산・시설 지원 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관・자회사 의견수렴 및 모니터링 실시를 통해 실질적인 지원계획 마련을 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유・무상 임대 추진, 유지관리비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노・사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립・시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 모기관에 대한 배당도 없다는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 모기관은 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 계획과 지속적인 노력도 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별・반기별 선지급 또는 선금・잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회

사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관이 전년도에 이어 분기별 선지급 방식을 유지하고 있는 점, 계약대금 지급에 있어서 청구일로부터 5일 이내에 지급하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사에 대금을 지급하는 방식에서 모범적인 사례라 할 수 있다. 향후에도 대가지급 소요기간을 최소화하려는 지속적인 노력이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사인 케이워터운영관리와 모·자회사 노사 공동협의회를 개최하여 2023년 직무 중복 근로자 처우개선, 조리사, 영양사 등 취사적 처우개선, 모·자 공동 ESG 경영 선포식 실시, 근로자 실비보험 등 단체보험 가입 등 자회사 근로자 처우개선 및 복지 증진 요청 사항을 적극 수행하여 이를 이행하였다. 또한 모기관은 자회사인 케이워터기술과 모·자회사 노사 공동협의회를 구성하고 협의체 내 경영분과, 사업분과, 안전분과를 통해 자회사 직원의 근로환경 및 처우개선을 위한 안건 논의 및 그 이행에 노력하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회가 실질적인 4자 구성으로 운영될 수 있도록 하고, 운영규정 마련 이후 개정 필요사항을 주기적으로 검토함으로써 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 위해 노력할 필요가 있으며, 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 추가적인 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 자회사 케이워터운영관리의 위탁계약서상 위·수탁 관리

비 정산 시 반기 이상 공백이 발생하여 부서별 위·수탁협약 감독원이 정산을 요청한 투입인력의 인건비만 정산하도록 하였으며, 자회사 요청이 있으면 협의 후 인력을 추가투입하는 항목을 신설하였고, 기존에 모기관이 협약비를 산정하는 방식에서 자회사에서 과업수행에 필요한 협약비를 산정하여 모기관이 검토하는 방식으로 변경하는 등 자회사의 안정성을 향상시키는 노력을 기울인 점이 확인된다.

- 또한, 정산항목을 간소화하고 중복서류를 최소화하여 제출서류를 기존 52종에서 18종으로 간소화하는 등 자회사의 업무부담을 경감하려는 노력을 기울였는데, 이는 모기관과 자회사 간 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 노력으로 평가된다.

- 자회사 케이워터기술은 2022. 10. 1.에 운영이 개시된 사업장으로, 자회사 전환에 따라 기존에 투입인원에 따른 대가지급 방식에서 수행과업에 따른 대가지급 방식으로 변경하고, 37명의 안전전담인력 비용을 확보한 점은 자회사의 안정적 운영을 위해 노력한 것으로 긍정적으로 평가된다.

- 또한, 법정휴일 일수를 비용에 반영한 점은 자회사 경영여건 및 자회사 근로자의 처우를 개선하고자 노력한 것으로 판단된다. 다만, 모기관은 자회사의 수행성과에 따라 포상이나 성과급을 연계했을 뿐만 아니라 일반과업지시서에서 수행실적 평가결과에 따라 제재사항을 정하고 있는데 일정 점수 미만일 경우 계약을 변경할 수 있도록 정하고 있으므로, 자회사에 대한 수행실적 평가방식이나 평가항목을 정하는 데 있어 합리성 확보 및 자회사의 경영·인사권에 대한 침해가 발생하지 않도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 향후 자회사와 협력하여 공동 모니터링을 실시하거나 의견을 공유하는 등 공정한 계약체결을 위한 절차나 체계를 마련하는 노력을 지속할 필요가 있다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 케이워터운영관리와 관련하여 2020년에 체결한 경영협약을 유지하고 있으며, 2023년 12월에 ESG경영 공동선언을 실시하였다. 자회사의 행정인력을 확대하여 자회사의 안정성을 강화하고, 일반관리비와 이윤을 인상하여 자회사 근로자의 처우개선을 이행한 점이 인정된다.

- 또한 케이워터기술과 관련하여 2023년 12월에 새롭게 경영협약을 체결하였다. 다만, 평가대상 기간의 최종 월에 협약이 체결되어 협약의 적용기간이 짧았다는 점은 아쉬운 점으로 평가된다. 그럼에도 불구하고 자율적인 경영 보장을 위한 모기관 출자회사관리규정 정비, 공동협의체 내 특별협의체의 운영, 근로자 복지를 위한 명절상여금 신설 및 급식보조비 인상 등 경영협약의 이행을 위해 노력한 점이 인정된다.

- 향후에도 2개의 자회사와 체결한 경영협약이 지속적으로 준수될 수 있도록 노력할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 기존 운영관리 자회사의 경우, 모기관은 원가산정 시 직종별 시중노임단가를 100% 반영하여 예정가격을 산정하였고, 전년도 낙찰률 90%에서 1% 인상하여 점진적으로 낙찰률을 개선하기 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 낙찰률 91%를 적용하여 계약을 체결함에 따라 여전히 최종 노임 계약단가는 시중노임단가에 미치지 못하므로 향후 낙찰률을 임의 적용하지 않도록 개선방안을 마련하기 위해 노력할 필요가 있다. 한편 금번 신설되어 첫 평가대상이 된 기술 자회사의 경우, 모기관은 엔지니어링 기술자 평균임금을 고려하여 원가산정을 하고 민간위탁 용역의 평균 낙찰율을 자회사에도 동일하게 적용한다고 밝히고 있으나 기존 자회사 적용 낙찰률과의 형평성 및 관계 법령 검토 등을 통해 낙찰률이 개선되도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 자회사의 구체적인 직종별 직무 가치를 고려하여 시중노임단가 기준을 정하고, 해당 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정해야 한다. 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월

근로자에게 정기적, 일률적으로 지급하는 위험수당, 생산장려수당, 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등 그 외 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하여 살펴보면, 모기관은 운영관리 자회사에 관하여 제출한 '노무비 정산기준 공통조사표' 상 계약단가가 시중노임단가를 상회하는 것으로 기재하였으나 '2023년도 시설관리 위수탁 비용 산정' 의 노임단가 산출내역과 낙찰기준을 비교해볼 때 시중노임단가에 낙찰률 91%를 적용한 것이 확인되는 바, 단순노무종사원 시중노임단가를 기준으로 한 다수의 직종(미화, 취사, 운전, 상담, 홍보직종)에서 시중노임단가에 미달하는 것으로 평가된다. 향후 모기관은 계약단가가 단순노무종사원 시중노임을 하회하지 않도록 하는 한편 직종별 직무가치가 반영되도록 계약단가 결정방식을 개선할 필요가 있을 것이다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 상·하반기 지급단가를 동일하게 책정하고 있어 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 반영되지 않은 것으로 평가된다. 연도 중 인상된 시중노임단가를 노임 단가에 반영하지 않으면 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 노무비가 더 낮아질 수 있으므로 변경 계약 체결 등 노임 계약단가를 개선하기 위한 노력이 필요할 것이다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관은 시설운영관리 자회사의 경우 일반관리비를 8% 수준으로 전년도에 비해 1% 인상하여 자회사 인건비 운영의 안정성을 위해 노력한 점이 긍정적으로 평가된다. 모기관이 용역비 산정 시 현장감독자의 노무비를 별도로 계상하였으나, 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사의 조직개편 등으로 운전직종을 일부 감원하고 다른 직종은 증원하였고 이 과정에서 모·자회사 공동 실사 등 점검을 거친 바, 적정 인력관리를 위한 노력으로 평가된다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범

위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해서는 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 과업인원 및 규모의 적정성 검토는 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 상당한 영향을 미칠 수 있는 만큼, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성이 확보되도록 하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “일반관리비 인상 장기계획 등에 따라 일반관리비 비율과 이윤율을 적절히 상향할 필요”가 있고, “복리후생 항목의 지급금액을 규정에 명시하고 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자 처우개선방안을 모색할 필요하다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 일반관리비 비율과 이윤율이 상승하였고, 일부 복리후생 항목의 지급 금액을 규정에 명시하는 등 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 7%에서 8%로, 이윤율은 전년도 5%에서 6%로 각 상승하였고 자회사 케이워터기술과의 용역계약은 ‘엔지니어링 사업대가의 기준(산업통상자원부 고시 / 실비정액가산방식에 따른 용역비 산출시 직접인건비의 110-120%를 제경비로, 제경비와 직접인건비의 20-40%를 기술료로 산정하도록 하고 있음)에 따라, 제경비 및 기술료를 각 110%, 20%에서 115%, 25%로 인상하는 등 개선한 것으로 평가된다. 다만 이는 평가대상 전체 모기관의 평균수준을 상회하지만 국가계약법상 최대한도(일반관리비율 9.0%, 이윤비율 10.0%)에는 미치지 못하는 수준이다. 따라서 중장기 운영 개선계획에 따라 따라 일반관리비 및 이윤율을 지속적으로 상향 조정하는 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 500천원, 명절상여금이 1,000천원 지급되었고, 식비는 월 145천원 지급되었으며, 그 외 추가적인 복리후생은 도입하지 않고 있다. 평가년도에 전년도보다 명절상여금, 복지포인트, 식대보조비가 인상되고 정부 공무직 지급기준에 부합하는 금액을 지급하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 지급 안정성 확보를 위해 케이워터기술의 복리후생 규정에 복지포인트 지급 금액을 명시하고 급식보조비 관련 복리후생 규정을 실제에 맞춰 개정할 필요성이 있으며, 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자 처우개선방안을 모색할 필요가 있다고 판

단된다.

- 모기관은 모·자회사 간 지속적인 협의를 추진하여 2022년 자회사 이사회 의결을 통해 자회사 사내근로복지기금을 설립하였고, 평가년도에 2022년 세전순이익의 5%를 출연 완료하여 자회사 근로자들에게 창립기념일 기념품을 지급하는 등 기금 활용을 개시하였고 이는 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 이후에도 모기관의 자회사 복리후생 개선 지원을 위한 노력으로써 공동근로복지기금을 출연하기 위한 구체적인 노력과 중장기 계획 등을 마련할 필요가 있다고 보이며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 모색해야 할 것이다. 이러한 다각화 노력에 있어서 자회사 노동자들의 의견을 취합하고 제도 실행 이후 환류체계를 통한 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성한 경우도 있고(케이워터운영관리), 계약에 반영하지 않았지만 편성 후 집행한 경우도 있는데(케이워터기술), 케이워터기술은 향후 계약에 반영할 필요가 있다. 사전 의견조사를 통해 교육체계를 수립하여 구체적 제도를 통해 시행하고 있는 경우는 긍정적이지만(케이워터운영관리리), 여러 가지 교육을 진행하고 있으나 장기계획이 부재한 경우도 있는데(케이워터기술), 케이워터기술은 구체적인 교육훈련 계획을 수립할 필요가 있다. 한편, 모자기업 워크숍 등을 통해 사전 의견조사를 거쳐 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로 의견을 청취하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고

있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 자회사 2곳 모두 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 있다. 다만, 케이워터기술(주)의 경우 비금전적 처우개선을 위해 추가적인 노력이 필요하고, 비정규직 채용사전심사제 운영 시 외부전문가의 의견을 참고할 필요가 있으며, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 케이워터기술(주)는 노사전협의를 통해 성과급, 직무급을 제도화해 운영한 것으로 보이며, 모기관은 케이워터운영관리㈜의 임금체계 개선을 위한 전문가 컨설팅을 지원하고, 모·자회사 공동 TF를 운영하여 급여 및 평가제도 개선안을 도출하며, 경영실적에 따른 성과금 제도를 운영한 실적이 인정된다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이와 관련하여 모·자회사 협의로 임금체계 개선점을 지속적으로 모니터링하고 있는데, 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시할 필요성이 있다고 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자이사회참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 케이워터기술(주)는 자회사 노사협의회 1회 운영과 근로자이사회참관제 시범운영 등을 진행하고, 케이워터운영관리㈜는 규정 개정을 통해 23.12 근로

자이사회참관제를 도입하는 등의 실적이 인정된다. 향후 근로제 이사회 참관제를 도입하고 실질적으로 운영하기 위한 실효성 있는 방안을 마련하고 이를 통해 자회사를 지원하는 개선노력을 지속할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 다양한 항목을 공시하고 있다. 홈페이지를 개편하여 경영공시 정보 제공을 제고한 점과 경영공시 운영 컨설팅 및 합동 점검을 통해 공시제도 안착을 지원한 점은 긍정적이다. 또한, 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공개 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있을 것이다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “B 등급”으로 평가한다.

한국수력원자력㈜

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립・운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국수력원자력㈜는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립・위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관 정관은 제2조에서 목적사업에 관련되는 사업에 대한 투자 또는 출연, 부대사업을 규정하고 있으며, 모기관의 자회사에 대한 출자・출연의 근거가 일부 마련된 것으로 평가할 수 있다. 또한 모기관은 정관 개정 추진 등을 통해 자회사 설립 및 업무위탁의 구체적 근거 마련을 위해 노력한 점이 인정된다. 다만, 모기관 정관의 해당 조항은 모기관의 '사업'을 정하는데 주된 목적이 있는 것으로 보이고, 모기관의 노력에도 불구하고 평가 대상기간 중 정관을 개정하지 못하였으므로, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 조속히 자회사 설립・업무위탁 근거의 명확성을 높이기 위해 법령 또는 모기관 정관에서 '자회사 설립' 및 '업무위탁'에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가 반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사 두 곳(퍼스트키퍼스, 시큐텍)에 각각 자본금 9.9억 원과 6.9억 원을 100% 출자하고

있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하여 자회사의 재무건전성을 확보하고자 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 2023년 기준 정원 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 12.9억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러 자회사의 자본건전성이 차츰 개선되고 있음에도 불구하고 자기자본비율은 여전히 50% 미만이며 부채비율 또한 높은 수준으로 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 소모성 장비(업무용 트럭 등) 및 중대형 특수설비(특수차량 등) 이관 및 무상제공, 용역계약에 반영된 설비교체・신규 구입 예산 지원, 필요설비·물품의 자회사 자체 구입을 위한 일반관리비 지원(약 75개 품목), 자회사 보유 설비·장비 대상 감가상각비 지원, 자회사 사무실 및 휴게시설 임차비용 및 관리비 지원 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전, 유・무상 임대 추진 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노・사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립・시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 모기관에 대한 배당도 없다는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 적자사업 이관 및 흑자사업 회수 방지, 합리적인 배당 등 관련 제도의 규정화 마련이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 모기관은 전년도 평가를 반영하여 다수의 개별계약(퍼스트키퍼스 2022년 39건 → 2023년 24건)을 축소하고 직종 및 사업부서를 통합하는 등 모기관의 노력은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 운영지침의 취지를 반영하여 향후 단일통합계약으로

전환 등 계약방식을 합리적으로 개선할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관이 본사 기준 청구·지급 기간을 단축(2022년 평균 10일 → 2023년 5일)한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 전년도 평가에서 계약대금을 월별 후지급하는 방식에 대한 개선방안을 모색할 필요가 있다는 지적에도 불구하고 현행 제도를 유지하고 있으므로 용역비 대부분이 노무비인 계약 특성을 감안하여 향후 분기별 선지급 방식 등 대금지급방식에 대한 개선방안을 마련할 필요가 있다. 또한 대가지급 소요기간을 최소화하려는 지속적인 노력이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 경영진 대상 통합협의체를 구성하여 반기 1회 실시하는 한편, 실무진 대상 통합협의체를 구성하여 격월 개최를 원칙으로 하고 필요 시 수시 개최하는 등의 방식으로 운영하였다. 모기관은 모·자회사 통합협의체를 통해 계약업무 개선 등 부채비율 감축 노력으로 자회사 재무건전성 확보, 사내근로복지기금 도입 등 자회사 근로자 복지 제도 구축, 낙찰률 개선을 통한 자회사 처우개선 재원 마련 등 복지 증진 등을 논의 및 이행하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이른 시일 내에 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영이 이루어질 수 있도록 하는 한편, 규정 마련을 통해 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 담보하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다. 또한 모기관은 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성

화를 위한 추가적인 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 홍보관 위탁운영 용역 특기시방서의 자회사 노동자의 근태 관련 사항을 자회사가 절차에 따라 처리한 후 그 결과를 모기관에 보고하게 하는 조항을 변경하여 개선한 점, 자회사가 모기관에 실적 등을 보고하도록 정한 조항의 내용을 실적 등을 작성하도록 변경한 점, 자회사 근로자 복장 통제에 관한 조항을 일부 삭제한 점, 자회사가 모기관에 제출의무로 정한 내용을 모기관이 자회사에 요청하는 내용으로 변경한 점 등 모기관이 자회사 근로자의 복무를 규율할 소지가 있거나 자회사의 경영·인사권 침해의 소지가 있는 사항들을 개선한 것이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 청소용역 특기시방서에서 자회사가 매월 청소계획을 이행하지 않았을 경우 전체 면적대비 미시행 면적 비율만큼 노무비를 감액 조치할 수 있도록 정한 내용은 자회사의 안정성을 저해할 소지가 있으므로 기준을 설정하여 명확히 하는 등 추가적인 개선 검토가 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 향후 사업소별 시방서의 용어사용 등 차이점이 있는 부분을 개선하여 표준양식을 마련하고 자회사의 의견을 수렴하는 절차를 마련할 것임을 계획하고 있는바, 해당 계획을 실행하고 자회사와 협력하여 공동 모니터링을 실시하거나 의견을 공유하는 등 공정한 계약체결을 위한 절차나 체계를 마련하도록 노력을 기울일 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2022년에 기존의 경영계약서로 갈음했던 내용을 분리하여 자율경영보장과 안정적 성장 지원에 관한 내용을 담은 경영협약을 체결하고 지속하여 유지하고 있다. 자율경영과 경영투명성 확보(제2, 3조), 안정적인 성장 지원(제4조), 근로자 처우개선노력(제5조), 근무환경의 개선과 공정계약 실현(제6, 7조) 등을 구체적으로 명시한 점이 인정된다. 경영협약의 이행을 위하여 모기관의 이러닝 콘텐츠를 자회사 근로자의 직무별 맞춤형으로 제공하여 성장을 지원하고 휴게실 비품 교체 등 근무환경 개선실적도 긍정적으로 평가된다.

- 향후 경영협약 내 자회사의 독립성보장과 소통을 정례화 하는 모·자회사 노사공동협의회 구축 관련 내용을 보완하여 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리할 수 있는 체계를 구축하는 것이 바람직할 것으로 판단된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 원가산정 시 직종별 시중노임단가를 100% 반영하여 예정가격을 산정하고, 낙찰률 90%를 적용하여 전년도 낙찰률 88%에서 2% 인상하는 등 노무비 계약단가를 개선하기 위한 노력이 인정된다. 다만, 여전히 최종 노임 계약단가는 시중노임단가에 미치지 못하므로 향후 낙찰률을 임의 적용하지 않도록 개선방안을 마련하기 위해 노력할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치를 고려한 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노임 단가를 합리적으로 정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등 그 외 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 모기관이 작업반장, 전기기사, 전기산업기사, 전기기능사, 기계장치정비원, 외부특수차운전원 등 자회사 직종에 부합하는 시중노임단가를 기준으로 하여 노임 단가를 책정한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만 모기관이 단순노무종사원 시중노임단가를 기준으로 노임 계약단가를 책정한 청소, 경비직종은 모두 시중노임단가에 미달하는 것으로 평가된다. 향후 모기관은 자회사의 직종별 직무 가치를 반영한 합리적인 수준의 노무비를 책정하여 계약을 체결할 수 있도록 지속적인 노력을 기울일

필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관은 하반기 시중노임단가 변동에 따라 변경 계약을 체결하여 직종별 시중노임단가가 반영될 수 있도록 노력한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관은 현장감독자 및 행정인력 모두 노무비를 별도 계상하고 있을 뿐 아니라, 국가계약법상 최대한도인 일반관리비 9%를 반영하여 자회사의 안정적 운영을 위해 노력한 점도 인정되는 바, 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 관리의 측면에서 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 이러한 체계를 지속적으로 유지할 필요가 있다.

- 모기관은 자회사 노동자 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 모기관은 본사 사옥의 시설관리용역이 중단됨에 따라 인원을 일시적으로 감원하였으나, 이와 관련하여 사업축소에 따른 자회사 노동자의 고용안정 또는 인력재배치 등 적정인력 관리방안을 검토한 실적은 제출된 바 없다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 과업인원 및 규모의 적정성 검토는 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 상당한 영향을 미칠 수 있는 만큼, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성이 확보되도록 하는 것이 바람직하다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “정부 공무직 지급기준에 미치지 못하는 명절상여금 지급(명절상품권 지급)의 개선과 함께, 해당 항목의 지급기준과 지급액을 내부 규정으로 명시하여 지급 안정성을 확보할 필요”가 있고 “추가적인 복리후생 항

목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다" 는 지적을 받았는데, 평가년도에 여전히 정부 공무직 지급기준에 미치지 못하는 명절상여금 지급(명절상품권 지급)되고 있으며 일부 자회사의 복지포인트 지급액이 감소되어 지적사항에 대해 충분한 개선 노력이 이루어졌다고 보기는 어려울 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 9.0%와 동일하고, 이윤비율 또한 전년도 10.0%와 동일하게 유지하였는데, 이는 평가대상 모기관 평균을 크게 상회하여 국가계약법상 최대한도를 충족하는 수준으로, 자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 관리비와 이윤율을 지속 보장하는 것은 긍정적으로 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 375천원, 명절상여금 250천원 지급되었고 식비는 월 200천원 지급되었다. 그 외 복리후생 항목으로 최대 1000천원의 경조사비, 인당 45천원 상당의 건강검진, 행사비 지원, 모기관의 모든 복지시설 자회사와 공동 활용 등이 제공되고 있다. 두 자회사에 정부 공무직 지급기준에 부합하는 식대를 지급하고 있는 점, 모기관의 모든 복지시설을 자회사 근로자들과 공동 활용하는 점 등은 긍정적으로 평가되나, 정부 공무직 지급기준에 미치지 못하는 일부 자회사의 복지포인트 지급액이 정부 공무직 지급기준에 미치지 못하는 두 자회사의 명절상여금 지급액(명절상품권 지급)에 대해서는 개선이 필요하며, 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

- 평가년도에 모기관의 사내근로복지기금 부족으로 기금 지원이 중단되었고 자회사 자체 기금제도 도입 필요성이 대두되어 현재 자회사 사내근로복지기금 설립을 추진하고 있는 것으로 확인된다. 그에 따라 퍼스트키퍼스㈜는 노사합의 후 설립인가 및 21억원의 최초 출연이 완료된 점, 시큐텍㈜은 24년 1분기에 노사합의 후 설립인가 및 출연을 준비 중인 점은 긍정적으로 평가된다.

- 향후 모기관의 자회사 복리후생 개선 지원을 위한 노력으로서 공동근로복지기금을 출연하기 위한 지속적인 노력과 중장기 계획 등을 마련할 필요가 있다고 보여지며, 자회사 복리후생 및 처우개선을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 지속적으로 모색하는 한편, 다각화 노력에 있어서는 자회사 노동자들의 의견을 취합하고 제도 실행 이후 환류체계를 통한 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선의 효과를 담보하기 위한 노력이

필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 두 개의 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였다. 자회사 교육지원을 위한 모기관 전담조직을 운영하고 자체 교육계획을 수립하거나 자회사 교육수요에 기반한 맞춤형 교육체계를 도출하는 등으로 교육훈련 지원 계획을 구체적 제도를 통해 시행하고 있는 점은 긍정적이다. 한편, 사전 의견조사를 통해 개별 니즈를 반영한 교육체계 수립 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로 의견을 청취하고 있는 점도 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 자회사 모두 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 있다. 다만, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력

과 성과

- 모기관은 자회사의 인사관리 등에 대한 개선을 위하여 조직진단 및 경영진단 컨설팅 등을 별도 예산을 편성하여 진행하였는데, 그 중 1개는 컨설팅이 종료되었지만 결과물은 확인되지 않는다. 2023년 중 종료된 컨설팅 결과에 따르면 패이밴드 개선, 포괄임금제도 개선, 경영성과급 제도 도입 등이 요구되고 있음이 확인된다.

- 모기관은 컨설팅 결과를 적용하는 과정에서 자회사 근로자들의 의견을 적극적으로 청취하고 수용성 높은 제도화 작업으로 진행할 필요가 있으며, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다고 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자이사회참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관의 노동이사제 임명(2023.1.) 이후 그 운용 사례 등을 검토하여 노동이사제에 대한 자회사와의 공감대 형성과 함께 자회사 노사협의회를 활성화하는 등으로 경영 투명성을 확보하기 위해 노력한 것으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고, 노사 협의, 컨설팅 등을 통해 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위해 노력할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 다양한 항목을 공시하고 있으며, 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공개 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있을 것이다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Ao 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “B 등급”으로 평가한다.

한국지역난방공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국지역난방공사는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 집단에너지법 제41조는 모기관 사업으로 '제1호부터 제4호까지 사업에 대한 투자 또는 출연'을 정하고 있고, 모기관 정관 제2조에서도 모기관 사업으로 '제1호부터 4호까지의 사업에 대한 투자 또는 출연'을 규정하고 있다. 모기관의 자회사 설립은 해당 조항에 근거한 것으로 보이며, 모기관의 자회사 설립에 관한 법적 근거가 일부 마련된 것으로 평가할 수 있다. 다만, 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 모기관의 출자에 관한 사항을 직접 규정하는 데 주된 목적이 있는 것으로 보이고, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 조속히 자회사 설립·업무위탁 근거의 명확성을 높이기 위해 법령 또는 모기관 정관에서 '자회사 설립' 및 '업무위탁'에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사 두 곳(지역난방안전(주), 지역난방플러스(주))에 각각 자본금 9억 원, 4억 원을 100%

출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2023년 기준 정원 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 12.9억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러 자회사 두 곳 모두 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만이며, 지역난방플러스(주)는 부채비율이 또한 높은 수준으로 자본금 증액, 부채비율 축소 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 과업수행을 위한 필수용품 설계반영(청소 소모품, 피복 등), 필수설비에 대한 추가 지원(점검차량, 측정기, 유압사다리, 청소기 등), 업무환경 개선을 위한 시스템 구축 지원(한난맵, 통합고객관리시스템) 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전, 유・무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노・사를 상대로 주기적인 협의, 지원계획 수립・시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 모기관에 대한 배당도 없다는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 타 기관을 참고하여 적자사업 이관 및 흑자사업 회수를 제한하는 제도 마련이 필요하고 지속적인 제도 개선과 노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 모기관이 2023년 단일통합계약 추진을 위해 지역난방안전이 개별 계약(3건 → 2건)을 축소하여 통일화한 노력이 인정된다. 다만, 모기관은 전년도 평가에서 다수의 개별계약 방식의 개선이 필요하다는 지적에도 불구하고 여전히 다수의 계약을 유

지하고 있으므로 향후 계약업무의 효율성 제고를 위해 단일통합계약 전환을 추진할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 그러나 모기관은 전년도 평가에서 계약대금을 매달 분할하여 후지급하는 방식에 대한 개선방안을 모색할 필요가 있다는 지적을 받았음에도 불구하고 이를 개선하지 않았으므로 향후 자회사의 행정 및 재정적 부담을 경감하는 방안과 함께 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 기성검사와 대가지급을 합산한 총 대가지급 기간이 안전(주)는 5.0일, 플러스(주)는 5.4일로 법정 기준은 준수하고 있지만 향후 지급기간이 단축될 수 있도록 지속적인 노력이 필요하고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노사 소통 및 의견 반영, 안전 강화를 위해 소통강화 협의체, 안전강화 협의체 투 트랙으로 협의체를 설치·운영하고 있다. 모기관은 2023년 모·자회사 합동 TF를 운영하여 설계 개선 및 반영하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 모자회사 노사 동수로 구성된 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영이 이루어질 수 있도록 하는 한편, 규정 마련을 통해 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 담보하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2020년도부터 꾸준히 부당·불공정 조항을 개선하기 위한 노력을 지속하고 있으나, 전년도에 모기관이 자회사와의 협력을 통한 추가적인 개선이나 자율점검을 진행한 내역은 확인되지 않으며, 일반경비 근무수칙에서 전화응대요령 등을 상세히 명시하고 있어 이는 자칫 자회사 근로자에 대한 복무규율 소지가 있으므로 추가적인 개선 검토가 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 자회사와 소통강화와 안전강화를 위한 협의체를 설치하여 운영하고 있고, 이를 통해 자회사 근로자 업무환경 개선과 업무 실효성을 향상시키는 등 자회사 근로자 보호 및 자회사의 안정적 운영을 위한 노력을 기울이는 것으로 판단되며, 자회사와의 공동모니터링 실시 등을 통해 부당·불공정한 조항의 발굴 및 개선하고 상호협력하는 노력을 지속할 필요가 있다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2019년에 상생발전 업무협약을 비롯하여 2개 자회사와의 사장 경영계약(2021, 2023), 그리고 탄소중립경영 협약(2022), 윤리준법경영 강화를 위한 협약(2022)를 체결하여 유지하고 있다. 4가지 유형의 경영·업무협약의 세부 내용에는 자회사의 경영 독립성 보장, 책임경영 실현, 자회사 근로자의 처우개선(사내근로복지기금 출연), 갑질 예방 및 근절 등에 관한 조항을 마련하여 경영협약에 준하는 사항을 규정하고 있음이 인정된다. 전년도 지적사항과 같이 별도의 경영협약서를 체결하지는 않았으나, 상당부분 기존의 협약서에 내용이 포함되어 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 그러나 모·자회사의 체계적인 운영을 위해 자회사의 안정성, 독립성 및 전문성 함양을 위한 경영협약서를 체결할 것을 권고하며 향후에도 협약의 내용들이 잘 이행될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 계약서 등을 살펴보면, 모기관은 예정가격에 산출된 노임 단가를 99.7%~100%를 적용하고 있고, 낙찰률의 경우 평균 83.15~88.00%를 적용하였으므로 종전 관행에 따른 낙찰률에서 크게 개선되지 않은 것으로 평가된다. 향후 모기관은 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않고 노임 단가를 100% 적용하는 방식으로 개선할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 모기관은 직종별 시중노임단가 기준을 차등하고 있으며, 동일 직종이라도 세부 직무나 숙련도, 권한과 책임에 따라 기준을 차등 적용하고 있는 점은 모기관의 노력으로 인정된다. 다만, 시중노임단가 산입범위, 낙찰률 적용 등으로 인해 상담사 등 일부 직종에서 직종별 단가가 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가된다. 향후 모기관은 직종별 기준이 되는 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하도록 개선할 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 상·하반기 시중노임단가 내용을 반영하여 변경 계약을 체결한 점이 인정된다. 다만, 변경계약 체결에도 불구하고, 시중노임단가 산입범위, 낙찰률 적용으로 인해 변경 후에도 일부 직종에서는 시중노임단가를 하회할 수 있으므로 노동자의 처우개선을 위해 지급단가가 해당 직종 시중노임단가를 하회하지 않도록 개선할 필요가 있을 것이다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 지역난방안전(주)와 지역난방플러스(주) 모두 행정인력과 현장감독자 노무비를 일반관리비에서 활용하고 있다. 따라서 향후 모기관은 전체적으로 현장감독자의 인건비를 노무비로 별도 계상할 필요가 있으며, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 근로자 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 모기관은 모·자회사 합동TF 운영, 외부 전문가 자문을 통해 과업범위에 대한 적정인력 산정 등을 논의하고 있는 것으로 확인되었다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “점검.진단 용역의 일반관리비율 및 이윤비율이 국가계약법상 최대한도를 충족하지 못하고, 감시 시스템 용역 또한 ’엔지니어링사업대가의 기준’의 최저 수준을 보장하는데 그쳐 개선이 필요하”고 “추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 점검 진단 및 감시시스템 용역의 일반관리비율과 이윤비율이 전년도와 동일하고 일부 자회사의 경우 일반관리비율과 이윤 비율이 오히려 감소하는 등 지적사항에 대해 충분한 개선노력이 이루어졌다고 보기는 어려울 것으로 평가된다.

- 콜센터 용역은 전년도와 동일하게 일반관리비 8%, 이윤비율 10%를 유지하여 국가계약법상 최대한도를 충족하였으나 청소.경비.사옥관리 용역의 일반관리비율은 전년도 9%에서 7%, 이윤비율도 10%에서 7%로 감소하여 국가계약법상 최대한도(일반관리비율 9%, 이윤비율 10%)에 미치지 못하는 수준이다. 점검.진단 용역은 전년도와 동일하게 일반관리비율 3.6%, 이윤비율 5%을 유지하였는데 이는 국가계약법 상 최대한도(일반관리비 6%, 이윤 10%)를

충족하는 수준으로 보기 어렵다. 감시 시스템 용역 또한 '엔지니어링 사업 대가의 기준(산업통상자원부 고시)'의 실비정액가산방식에 따른 용역비 산출 시 직접인건비의 110-120%를 제경비로, 제경비와 직접인건비의 20-40%를 기술료로 산정하도록 하고 있는데, 모기관은 직접인건비의 110%를 제경비로, 제경비와 직접인건비의 20%를 기술료로 산정하는 등 전년도와 동일하게 최저 수준을 보장한 것으로 보이고 이를 적정 수준으로 볼 수 있을 만한 근거는 부족하다고 판단된다. 향후 자회사에 적절한 일반관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 개선노력을 지속할 필요가 있을 것으로 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 500천원, 명절상여금 연간 1,000천원이 지급되었고, 식비는 월 140천원 지급되었으며, 그 외 복리후생 항목으로 월 100천원의 교통비, 연간 200천원의 건강검진비, 콘도 이용 혜택, 최대 1000천원의 경조비, 연간 약 200천원의 단체보험 가입 등이 제공되고 있다. 평가년도에 복지포인트를 월 100천원 인상해 정부 공무직 지급기준에 부합하는 복지포인트, 명절상여금, 식비 등을 보장하고 있는 점, 복리후생 항목의 지급액 및 지급기준을 규정화하여 지급 안정성을 보장한 점, 모회사 문화생활 복지제도인 공연티켓을 자회사에도 지원하는 등 추가 복리후생 항목을 마련한 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 모기관 노동조합, 기획재정부 등과의 협의를 통해 모기관 사내근로복지기금 중 10억 원을 자회사에 지원하기로 결정하고 협약을 체결(2019.09.)하였다. 또한, 자회사 자체 사내근로복지기금 법인을 설립(2020~2021)하고 21년 당기순익 실현에 따른 세전이익의 5% 이내로 자회사 사내근로복지기금 출연(2022년, 2023년)하고 이를 통해 콘도회원권 구매, 온라인 복지몰 운영 등을 하였으며, 현장 안전관리를 위해 맨홀 점검 인력 1인 추가, 모회사 내부시스템에 자회사 직원의 접근 권한 부여, 에어로봇 설치 등을 통해 근무환경을 개선을 위해 노력한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관의 사내근로복지기금의 활용은 주무부처와 사전 협의, 이사회 의결, 모기관 노동조합과의 합의 등 다양한 절차적 정당성 확보 노력이 필요함에도 불구하고 이를 충실히 수행하고 실질적으로 모기관 사내근로복지기금을 활용한 실적은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관의 자회사 복리후생 개선 지원을 위한 노력으로서 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 모색하고, 이러한 다각화 노력에 있어서 자회사 노

동자들의 의견을 취합하고 제도 실행 이후 각 제도에 대한 환류체계를 통한 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선으로서의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였다. 지원 계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 지원 계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있다. 한편, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있도록 모자회사 워크숍을 진행하고 만족도조사를 실행한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 지역난방안전(주)의 경우 비정규직 채용에 대비하여 사전심사제를 제도화하고 지역난방플러스(주)는 사전심사제 운영 시 외부위원 의견을 듣는 절차를 마련할 필요가 있으며, 두 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사는 직무가치 평가를 통한 유사 노동가치 기준의 급여체계를 유지하고 있는데, 복지포인트 인상, 대체근무수당 신설(플러스(주)), 모범사업소 포상금 증액 및 임금체계와 직제개편 시행(예정, 안전(주)) 등을 통해 임금체계를 개선하려고 노력한 것이 확인된다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하는 것에 관심을 기울일 필요가 있으며, 그 결과물을 분석하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하도록 개선하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 근로조건 관련 이사회 안건은 노동조합과 사전 협의·합의를 추진하고, 단체협약상 주요 경영정보, 이사회 심의 안건 및 개최 결과 공개를 명시(안전(주))하며, 경영투명성 제고 등을 위해 모·자회사 워크숍 시행한 것 등이 실적으로 확인된다. 다만, 노동조합과 사전 협의 또는 합의하여 근로조건에 관한 사항을 추진하거나 이사회 심의 안건을 사전 공개하는 등의 방식으로는 노동이사제 또는 근로자이사회참관제의 기능을 대체하기 어렵기 때문에, 중장기적인 계획을 세우고 실효성 있는 방안을 마련하는 등 제도 도입을 위한 직접적인 개선노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 관한 14개 항목을 공시하고 있으며, 2023년 공시 항목은 2022년에 비해 2개 확대되었다. 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공시 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있을 것이다. 다만, 지역난방안전(주)의 경영공시 메뉴가 커뮤니티 대분류에 있는 것에 대해서는 조정할 필요가 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “B 등급”으로 평가한다.

그랜드코리아레저㈜

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립・운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 그랜드코리아레저㈜는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립・위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2021년 12월 정관 개정(제48조의2)을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '회사는 제2조와 관련한 사업의 효율적 수행 또는 정부정책 등에 따라 법인에 출자하여 다음 각 호의 업무의 일부를 출자한 법인에 위탁 할 수 있다' 고 규정한다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사의 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가 반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 9억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2023년 기준 정원 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 12.9억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 따라서 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무수행 관련 필수설비를 목록화하여 지원을 추진한 점이 긍정적으로 평가된다. 또한 계약을 위한 협의회 정례화 추진(5회) 등 자회사 필수설비 현황 파악 및 모니터링을 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비・장비는 상당히 이관된 것으로 판단되지만 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전, 유・무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 모기관에 대한 배당을 하지 않는 등 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 배당 제도 마련이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별・반기별 선지급 또는 선금・잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 분기별 선지급 방식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사에 대금을 지급하는 방식에서 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 선지급 방식을 유지하고 계약대금 지급 방법을 합리적으로 운용할 필요가 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모기관 노사경영지원실장, 노사상생팀장, 자회사관리 담당 및 간사, 자회사 대표이사, 노동조합 위원장, 경영지원팀장, 간사 등 구성된 모·자회사 공생협력 협의체를 운영하고 있으며, 모회사 및 자회사 노동조합의 동의를 얻어 모·자회사 노사 공동협의회를 설치·운영하기 위해 노력하고 있다. 모기관은 공생협력 협의체를 통해 자회사 임직원 대상 퇴직연금, IRP 등 투자·운용 상담 지원, 애로·건의사항 상담 창구 운영, 모·자회사 노사 공동 현장실사 등 자회사 처우개선을 논의하였다. 이상과 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이른 시일 내에 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영이 이루어질 수 있도록 하는 한편, 규정 마련을 통해 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 담보하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다. 또한 모기관은 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하고, 전차 회의 합의사항의 이행상황을 이후 회의에서 보고하는 등 합의사항의 이행 및 성과의 투명성 확보를 위한 방안 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선방안을 모색할 것을 권고한다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 도급계약 일반조건 제20조 계약의 해지 조항 내 계획 및 보고 위반 시 계약을 해지한다는 조건을 삭제한 점, 시설관리부문/발렛주차 용역관리/식음부문/조리원부문 과업지시서 내 신체건강 및 용모 단정을 자격 요건으로 하고 있는 조항을 일괄 삭제한 점, 자회사의 요청사항을 반영하여 과업지시서 내 조리원 자격 요건 및 수송업무 수행자 자격 요건을 변경한 점, 부당·불공정 계약조항 점검 및 공정한 계약을 위한 협의회를 정례화한 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 계약 해지사유 중 ‘각 부문 과업지시서를 철저히 이행하지 않은 경우’의 기준이 구체적으로 명시되어 있지 않으므로 구체적인 평가지표를 바탕으로 하는 서비스 수준 협약(Service Level Agreement; SLA) 등을 체결하여 용역의 완성도를 기준으로 관리할 필요가 있다고 판단된다. 또한, 전년도 지적사항 중 미개선사항인 복무규율 중 감정노동을 요구하는 일부 조항 역시 자회사의 경영권의 침해 요소가 있으므로 추가적인 개선이 필요하다고 평가된다.

- 향후 모기관은 자회사와 계약체결 시 부당·불공정한 계약을 방지하기 위해 마련된 체계와 절차를 안정적으로 운영하고, 모자회사가 협력하여 부당·불공정 계약조항 추가로 발굴하는 등의 선제적인 예방 노력을 계속해 나갈 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년 12월에 경영협약을 체결한 이후 지속적으로 유지하고 있다. 자회사의 독립성과 자율성 보장(제1조, 2조), 자회사에 대한 모회사의 지원(제3조), 자회사 근로자 처우개선(제3, 4, 5조), 모·자회사의 공동이익 증진(제4조) 등을 구체적으로 규정하고 있으며, 전년도에 지적한 노사공동협의회 설치를 위한 노력도 구체적으로 활동하는 등 개선이 인정된다. 노사공동협의체에서 공동실사를 통해 영업장의 직무별 안전/보건 확보를 위한 노력을 기울이는 점도 긍정적으로 평가된다. 향후 현재 성과가 지속될 수 있도록 경영협약을 성실히 이행할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리

적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하여 기본급만을 기준하여 판단해 보면 자회사 전체 직종에서 노무비 단가가 직종별 시중노임단가보다 낮은 것으로 확인된다. 다만 모기관이 제시하고 있는 제수당에 시중노임단가 산정에 포함되는 임금항목이 있을 경우 노무비 단가가 시중노임단가를 상회할 수 있으나, 기관이 제출한 자료 내에서는 정확한 평가에 어려움이 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 외부전문기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치를 고려한 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노임 단가를 합리적으로 정해야 한다. 이와 관련하여 모기관이 자회사 직종 특성을 고려하여 이에 부합하는 기계기술자, 전기및정밀기기수리원, 식품가공원, 단순노무종사원 등 다양한 직종별 시중노임단가를 적용하여 단가를 책정하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 전년도 평가 지적사항임에도 불구하고 하반기 시중노임단가 변경을 계약에 반영한 실적은 없는 것으로 확인된다. 만약 노무비 단가가 시중노임단가 보다 낮은 가운데, 연도 중 시중노임단가 인상에 따른 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 노무비가 더 낮아지게 될 수 있으므로 이 점은 개선할 필요가 있다고 판단된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관이 용역비 산정 시 현장감독자 노무비를 별도로 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 한편 2023년도에는 행정인력 인건비를 일반관리비로 활용하고 있는데, 2023년 말에 체결한 차년도 계약에서는 행정인력의 인건비를 노무비로 별도 계상하기 위해 노력한 점이 인정된다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가

등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 평가 당해 연도의 계약 체결 기준 인원수는 대다수 직종에서 전년도와 동일하고, 1개 직종에서 정현원차 관리 차원에서 감소한 것으로 확인된다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 컨설팅 실시 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 과업인원 및 규모의 적정성 검토가 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려하여, 검토 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향조정 할 것”과 “복리후생항목에 대한 내부 규정 명시”, “복리후생 수준의 상승 및 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 일반관리비율이 상승하였고, 기존 복리후생항목에서 증액이 이루어지는 등 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년의 5.0%에서 6.0%로 상승한 반면, 이윤비율은 전년 1.0%에서 평가연도 0.5%로 감소하였는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균수준에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 명절상여금이 전년 600천원에서 750천원으로 상승하였고, 식비가 전년 월 100천원에서 150천원으로 상승하였는데, 정부의 공무직 지급기준과 비교하면 식비는 기준금액을 초과하며, 명절상여금은 정부 기준에 미치지 못하는 수준이다. 그 외 240천원의 정근수당 신설, 건강검진비 증액(200천원→300천원), 상여금 증가(기본급의 30% → 35%), 체육용품 지급(인당 400천원) 등의 복리후생 증진이 있었던 점도 긍정적으로 평가된다. 다만, 평가연도에 사내근로복지기금이 미출연되어 복지포인트가 지원되지 않은 점과 복리후생항목과 금액이 내부 규정에 명시되어 있지 않

은 점은 개선이 필요해 보이며, 향후에도 복리후생 항목의 전반적인 상향조정 및 추가적인 복리후생 항목 마련 등을 통하여 자회사 노동자의 처우개선이 이루어질 수 있도록 할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 그동안 적자에도 불구하고 자회사 직원의 복리후생 증진을 위하여 3년 연속 사내근로복지기금을 활용하여 지원해오고 있었으나 그 금액이 계속 감소해왔으며, 평가연도에는 사내근로복지기금 미출연으로 인해 자회사에 대한 지원을 하지 못하였다. 그럼에도 불구하고 도급계약시 명절상품권, 건강검진비, 상여금, 식비 등이 증가될 수 있도록 지원한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 사내근로복지기금 활용금액이 지속적으로 감소해왔고 평가연도에도 미출연으로 인한 자회사 노동자들의 복리후생 처우개선에 어려움이 있었던 만큼 안정적으로 자회사 노동자의 복리후생을 지원할 수 있도록 하기 위하여 모기관의 사내근로복지기금을 활용하거나 공동근로복지기금을 출연하는 등의 계획을 모자회사 노사간 협의를 통해 수립해야 할 것으로 보인다. 또한, 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 2023년 자회사 전문인력 양성을 위한 교육 계획을 설계하는 등 교육훈련의 지속적이고 안정적인 지원을 위해 구체적인 제도를 마련하고 시행하고 있다. 또한, 교육비를 50% 증액한 것은 긍정적이며, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후에 만족도를 조사하여 계획, 실행, 피드백의 프로세스가 잘 정립된 점도 긍정적으로 평가되며, 앞으로 이러한 프로세스를 계획 유지 운영할 필요가 있다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사안을 모두 준수하고 있으며, 특히 모기관 내 구내식당, 체력단련실, 휴게실을 이용케 하고 사원증 발급 및 그룹웨어 운영 등 모기관의 비금전적 처우를 공유하는 등의 노력을 경주하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 인사규정 시행세칙을 개정하여 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 있다. 다만, 특근매식비 지급 등 운영에 필요한 구체적 내용을 검토하고, 비정규직 채용사전심사제 운영 시 외부 전문가의 의견을 참고할 필요가 있고, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 노력이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력이 추가되길 바라며, 이를 통해 지속적인 제도보완을 모색할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 모기관 규정에 두고 있으며 이에 근거해서 운영되고 있는데, 보다 공정한 CEO 선발을 위해 모기관보다는 자회사 규정에 선발제도 규정을 반영하고 운영할 필요가 있다고 평가된다. 또한, CEO 선발 공고를 내부인이 접근 가능한 사이트에만 게시하였는데, 공정한 CEO 선발을 위해 향후에는 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시할 필요가 있을 것이다. 모기관은 CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 운영하고 있는데, 이러한 비율을 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2023년 계약 시 시중노임단가 기준 98%를 낙찰률로 적용하고 24년에는 이를 확대하는 등의 노력을 통해 자회사의 임금수준을 상향시키기 위한 노력을 진행하였다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하는 것에 관심을 기울일 필요가 있으며, 그 결과물을 분석하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하도록 개선하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자이사회참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제, 근로자이사회참관제 도입을 위한 지원이나 노력은 확인되지 않으나, 자회사 노사협의회 진행을 통해 경영 투명성을 확보하기 위한 노력을 진행한 것으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위한 개선노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있으며, 2023년 공시 항목은 전년도에 비해 확대되었다. 또한, 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공시 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있을 것이다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

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

한국방송광고진흥공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립・운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국방송광고진흥공사는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립・위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관의 자회사 설립 근거와 관련하여 방송광고판매대행 등에 관한 법률 제31조 제2항에서 '공사는 공사의 업무목적 달성에 필요한 경우에는 제29조와 관련된 사업에 출자하거나 출연할 수 있다' 고 정하고 있으며, 모기관 정관 제25조 제2항에서 모기관은 '이사회의 의결로 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업 또는 이와 유사한 사업을 행하는 법인 또는 단체에 출자하거나 출연할 수 있다' 고 규정하고 있다. 모기관의 자회사 설립은 해당 조항에 근거한 것으로 보이며, 모기관의 자회사에 대한 출자・출연 및 설립의 근거가 일부 마련된 것으로 인정된다. 다만, 이 같은 법률과 모기관 정관의 해당 조항은 모기관의 '사업' 을 정하는데 주된 목적이 있는 것으로 보이고, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 조속히 자회사 설립・업무위탁 근거의 명확성을 높이기 위해 법령 또는 모기관 정관에서 '자회사 설립' 및 '업무위탁' 에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의

자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 3억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2023년 기준 정원 100~300인 미만 자회사들의 평균 자본금이 5.8억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만이며 부채비율 또한 다소 높은 수준으로 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 모·자회사 자율경영협약서(제2조)에 필수장비 이관지원 원칙 명시, 자회사 용역계약서에 설비·장비 목록 명시, 출자회사 관리기준 개정(제7조) 등을 통해 향후 추가 지원·협력 기반 마련 등을 추진한 점은 인정된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전, 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤이 모기관으로 배당되지 않고 있는 바, 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 적자사업 이관 방지, 흑자사업 회수 제한, 합리적인 배당 제도 등 관련 제도의 규정화가 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다.

모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 분기별 선지급 방식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관은 전년도에 이어 계약대금 지급에 있어서 세금계산서 발행 후 4일 이내에 지급하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사에 대금을 지급하는 방식에서 모범적인 사례라 할 수 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년 모·자회사 노사대표간 4자가 참여하여 자율 경영협약을 변경, 체결하여 자회사와의 협력적 노사관계 구축을 위한 공동협의체 구성 근거를 마련한 이래 2023년에도 이와 같은 틀을 유지하였다. 2023년 모기관은 모·자회사 합동 재난안전체험 실시하였고, 코바코·코바코파트너스 공동사업 업무협약서를 신규 체결하고 이행한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하고, 전차 회의 합의사항의 이행 여부를 이후 회의에서 보고하는 등 합의사항의 이행 및 성과의 투명성 확보를 위한 방안 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선방안을 모색할 것을 권고한다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모

기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 모·자회사 공동협의체를 통해 안전체험교육의 실시, 코바코연수원 무인자판기 설치 등 공동사업을 추진하는 등 자회사와의 상호 협력하는 노력을 적극적으로 기울인 점, 자회사와의 공동협의체 운영을 통해 자회사와 새로운 사업을 추진하거나 안전한 작업환경을 위해 노력한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 그러나 공정한 계약 체결을 위해 전년도에 자체적인 검토나 개선한 사항은 확인되지 않으며, 방송회관 과업내용서에서 경비원의 복무 자세 중 음주, 도박, 오락, 기타 경비업무와 관련 없는 일체의 행위를 금하도록 정한 내용은 자회사 근로자에 대한 과도한 복무규율에 해당할 수 있어 표현을 완화하는 등 추가적인 개선이 필요할 것으로 판단된다. 또한 자회사와 공동 모니터링 등을 실시하여 부당 불공정한 계약조항에 대한 개선노력을 기울일 필요가 있다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년 11월에 개정한 경영협약(자율경영협약서)을 지속하여 유지하고 있다. 자회사의 독립성과 자율권 보장(제1조), 적절한 관리비와 이윤 보장, 근로자 처우개선(제2조), 노사공동협의체 운영(제3조) 등을 규정하고 준수하기 위해 노력한 점이 인정된다. 모기관과 자회사가 공동 사업을 개발하여 모기관 연수원에 무인자판기를 설치하였으며, 모·자회사 합동 직장 내 괴롭힘 온라인 교육을 추가로 실시한 점도 긍정적으로 평가된다. 향후에도 경영협약이 지속적으로 준수될 수 있도록 관리할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 원가산정 시 직종별 시중노임단가를 100% 반영하여 예정가격을 산정한 점이 인정된다. 다만, 낙찰률 95%를 적용하여 계약을 체결하였는 바, 이는 전년도 낙찰률 94%에서 1%를 인상한 것으로 개선노력이 인정되나 여전히 최종 노임 계약단가는 시중노임단가에 미치지 못하므로 향후 낙찰률을 임의 적용하지 않도록 개선방안을 마련하기 위해 노력할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치를 고려한 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노임 단가를 합리적으로 정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등 그 외 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 모기관은 시설관리직종의 직무 내용 및 직무 가치에 부합하도록 건설노임단가 또는 작업반장, 기계장치정비원 등 직종별 시중노임단가를 반영한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관이 단순노무종사원 시중노임단가를 기준으로 한 보안, 주차, 안내, 미화직종의 노임 계약단가는 시중노임단가를 다소 하회하는 것으로 평가되므로, 향후 모기관은 자회사의 직종별 직무 가치를 반영한 합리적인 수준의 노무비를 책정하여 계약을 체결할 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 상·하반기 노무비 지급단가를 동일하게 책정하고 있어 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 반영하지 않은 것으로 확인되고, 전년도 평가에서도 유사한 내용의 지적이 있었음에도 개선노력이 확인되지 않는다. 노무비 계약단가가 시중노임단가에 미달하는 직종들의 경우 연도 중 인상된 시중노임단가를 노임 단가에 반영하지 않으면 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 노무비가 더 낮아질 수 있으므로 변경 계약 체결 등 지급단가를 개선하기 위해 노력할 필요가 있다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의

고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관이 용역비 산정 시 현장감독자와 행정인력 인건비를 별도로 계상하여, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높인 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 이러한 체계를 지속적으로 유지할 필요가 있다.

- 모기관은 자회사 노동자 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 모기관이 자회사와 계약 체결 시 기준으로 삼은 인원수는 전년도와 동일하나, 이와 관련하여 계약 체결의 기준이 되는 인원수의 적절성 여부를 검토한 실적은 제시되지 않고 있다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 과업인원 및 규모의 적정성 검토는 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 상당한 영향을 미칠 수 있는 만큼, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성이 확보되도록 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 일반관리비와 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향조정 할 것”과 “복지포인트에 대한 지급근거와 지급금액을 내부규정에 명시할 것”, “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색” 등의 지적을 받았는데, 평가연도에 일반관리비율이 상승하였고, 복지포인트와 식비의 증액이 이루어지는 등 지적사항에 대한 개선노력을 하였다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 1.0%에서 2.0%로 상승하였고, 이윤비율은 전년도 2.0%와 동일한데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균에 미치지 못하며, 일반관리비율과 이윤비율 모두 하위 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 820천원, 명절상여금이 400천원 지급되고 있고, 식비는 월 200천원이 지급되고 있으며, 그 외 복리후생

항목으로 250천원의 종합건강검진과 120천원의 체력단련비, 100천원의 경조사비를 제공하고 있다. 평가연도에 복지포인트가 전년 720천원에서 상승하였고, 식비가 전년도 월 100천원에서 크게 상승한 점, 복지포인트와 식비가 정부의 공무직 지급기준을 초과하고 있는 점, 건강검진비가 50천원 증가한 점은 긍정적이나, 명절상여금은 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하고 있으며, 복지포인트에 대한 지급근거와 지급금액이 여전히 내부규정에 명시되지 않은 점은 개선이 필요하고, 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용될 수 있도록 지속적으로 노력할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 2021년부터 진행된 사내근로복지기금 공동활용 노력을 통해 2022년에 기재부의 승인을 받아 기본재산 107억원의 20%인 20억원을 목적사업비로 전환하여 5년간 분할 사용하기로 하였고, 그에 따라 평가연도에도 모회사 사내근로복지기금을 공동활용하여 단체보험과 동반성장몰 등에 인당 500천원을 지원하였으며, 그 외에도 자회사의 복지증진을 위해 휴게시설 개선 등의 노력을 한 실적은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관의 자회사 복리후생 개선 지원을 위한 노력으로써 모기관 사내근로복지기금의 활용방안을 구체화 하기 위한 노력이 지속적으로 필요하며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도의 실행 이후 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선효과가 담보되도록 하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2개의 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였다. 또한, 안전 및 자격증 교육 등 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를

위한 활동들은 진행되었는데, 지원 계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있을 것이다. 아울러, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 21년부터 비정규직 채용사전심사제를 운영하면서 23년에는 2명 채용절차를 진행하였다. 다만, 일부 제도에 대하여 규정 등 구체적 근거 마련이 미진한 점을 개선할 필요가 있고, 비정규직 채용사전심사제 운영 시 외부전문가의 의견을 참고하는 등 제도적 보안, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사는 2022년 노사발전재단 일터혁신컨설팅 사업에 참여하는 과정에서 평가나 보상 등 합리적 임금체계와 관련한 개선노력을 진행하고, 2023년 12월 공모를 통해 2024년에 보수 관련 컨설팅을 진행할 예정이다. 2023년 임금협약을 통해 복지포인트 등 관련 사항을 합의하고 2024년 임금협약을 진행하는 등의 실적이 확인된다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 자회사가 설문조사 등 의견청취 기회를 마련하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정·보

완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하도록 지원할 필요성이 있다고 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자이사회참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 근로자이사회참관제 및 노동이사제를 도입하고 있는데, 이러한 경험을 바탕으로 자회사의 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 벤치마킹을 권유하고, 노사파트너십 증진을 위하여 고용노동부 모·자회사 담당자 교육을 수료하는 등의 노력을 한 것은 긍정적으로 평가된다. 향후 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입과 실질적인 운영을 위한 구체적이고 실효성 있는 방안을 마련하는 노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있으며, 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공개 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있을 것이다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “B 등급”으로 평가한다.

㈜강원랜드

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 강원랜드는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2020년 정관 개정을 통해 자회사 설립 근거를 마련하였고 현재 이를 유지하고 있다. 모기관은 정관(제2조)에서 '회사는 제1항과 관련한 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 규정하고 있다. 모기관의 자회사 설립은 해당 조항에 근거한 것으로 보이며, 모기관의 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 법적 근거가 일부 마련된 것으로 평가된다. 다만, 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 조속히 자회사 설립·업무위탁 근거의 명확성을 높이기 위해 법령 또는 모기관 정관에서 '자회사 설립' 및 '업무위탁'에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 8억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있

는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2023년 기준 정원 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 12.9억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만으로 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 공기구 및 사무집기 등 기존 협력사 필수설비 이관(2020년), 자회사 본사 유상 임대 및 시설관리 사무공간 무상 임대(9개소), 안전사다리, 전동리프트 등 안전물품 지원, 신규 휴게시설 설치, 안전보건관리비 지원 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모·자회사 노사공동협의회, 자회사 간담회, 전 사업장 자재 재고 현황 조사(2023.09) 등을 통해 필수설비 현황 파악 등 자회사 의견수렴 및 지속적인 모니터링을 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수 실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤을 모기관에 배당하지 않는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 적자사업 이관 및 흑자사업 회수를 제한하고, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유를 규정화하는 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 모기관은 2021년 14개 계약을 5개 계약으로 분야별 통합(2022.3.1)하였으며, 단일통합계약 전환 가능성을 검토(예: 자회사 의견 청취)하는 등 통합에 대한 의지와 노력이 인정된다. 다만 계약종료시점(2024.2.29.)이므로 단일통합계약 전환에 대한 구체적인 계획이 마련될 필요가 있다고 평가된다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관은 전년도 평가를 반영하여 기성검사 및 지급에 소요되는 기간을 단축(평균 6.2일)한 점은 긍정적으로 평가된다. 그러나 모기관은 전년도 평가에서 계약대금 지급방식에 대한 개선방안을 모색할 필요가 있다는 지적을 받았음에도 불구하고 이를 개선하지 않았다. 따라서 모기관은 계약대금의 지급방식을 분기별 선지급 방식으로 개선할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모기관 5명(사용자대표 4명, 근로자대표 1명), 자회사 5명(사용자대표 2명, 근로자대표 3명)으로 구성된 모·자회사 노사 공동협의회를 구성하여 운영하고 있다. 모기관은 2023년 2차례에 걸쳐 모·자회사 노사 공동협의회를 개최하여 휴게 공간, 기숙사 등 근로자 근무환경 개선, 낙찰률, 일반관리비 및 이윤 등 지속적 개선 합의 등을 하였다. 이상과 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 노사공동협의회를 지속적으로 운영함으로써 바람직한 모자회사 관계를 유지할 것을 권고한다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 변경된 용역수행 평가 관련 조항, 결원 관련 조항, 자회사 종업원 인사관리 관련 조항 8건을 적용하여 이행한 점, 계약특수조건 SLA평가 지표 관련 의견을 접수하기 위해 자회사 의견 수렴 절차를 거친 점, 법률 검토 결과를 토대로 위약벌 조항 개선을 위해 노력한 점이 확인된다.

- 다만, 전년도 지적사항인 주유비 또는 하이패스 요금 3회 이상 허위기재 시 계약 해제·해지가 가능하도록 하는 조항, 결원 시 위약벌 부과 조항, 골프장 및 스키장 과업내용서에서 지적받은 인사권 침해 조항 등은 여전히 개선내역이 확인되지 않으므로 추가적인 개선노력이 요구된다. 또한, 시설관리 과업내용서 중 주간 및 월간 보고 관련 내용은 보고의무를 명시하는 방향으로 개선하고, 전년도 자회사 의견수렴절차 및 법률검토결과를 참고하여 SLA를 개선할 필요가 있다.

- 또한, 모기관은 자회사와의 계약체결 시 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 체계와 절차를 마련하거나, 모자회사가 협력하여 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화하는 등의 선제적인 예방 노력을 기울여야 할 것이다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2020년 7월 자회사와 경영협약을 체결한 이후 지속적으로 협약을 유지하고 있다. 자회사의 자율성(제2조, 3조)과 독립성(제1조,6조), 자회사에 대한 지원(제7조), 자회사 근로자 처우개선(제8조), 자회사와 공동이익 증진(제9조)에 관해 규정하여 자회사의 성장을 지원하고 있다. 자회사 이사회를 별도로 운영하여 독립적이고 자율적인 예산계획을 수립하고 집행하고 있으며, 자회사 노사합의를 통해 탄력적 근로시간제를 적용하고, 기본급, 직무수당, 식비 등의 인상을 담은 임금협상을 체결하는 등 경영협약에 규정된 사항을 이행하고 있다. 향후 현재의 성과가 지속될 수 있도록 꾸준히 협약을 이행할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리

적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 모기관은 중소기업중앙회가 발표하는 직종별 시중노임단가보다 높은 수준으로 예정가격을 책정하여 낙찰률 90.0%로 계약을 체결하고 있다. 다만 최종 낙찰률을 적용한 전체 직종의 계약 체결 노무비는 시중노임단가보다 다소 낮은 것으로 확인된다. 이와 관련하여 모기관은 2023년 11월 낙찰률 개선을 위한 중장기 개선 계획을 수립하고 2028년도까지 낙찰률 100% 도달을 목표로 한 바 있다. 따라서 해당 계획이 실제로 이행되어 최종적인 계약 체결 노무비 단가가 시중노임단가 이상이 되도록 지속적인 노력을 기울일 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 외부전문기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치를 고려한 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노임 단가를 합리적으로 정할 필요가 있다. 이러한 관점에서 모기관이 자회사의 시설관리, 차량서비스, 코스관리 직종의 단가를 책정함에 있어 일괄하여 동일 단가를 적용하지 아니하고 자회사 직무에 부합하는 직종별 시중노임단가 적용하여 노무비 단가를 책정하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관이 전분기보다 시중노임단가가 하락한 직종의 예정가격 산정 시 종전 가격을 그대로 적용함으로써 전년도 지적사항을 개선한 점은 긍정적으로 평가된다. 한편 모기관은 하반기 시중노임단가 변동에 따라 변경 계약을 체결한 것으로 확인된다. 비록 최종적인 계약 체결 노임 단가가 시중노임단가를 하회하기는 하나, 시중노임단가 상승분을 반영하기 위해 노력한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관이 용역비 산정 시 현장감독자와 안전관리자, 보건관리자, 서무의 인건비를 노무비로 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 한편 행정인력 인건비의 경우 노무비에 계상하는 대신 일반관리비를 상향 조정한 점

이 인정된다. 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 지속적으로 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 이와 관련하여 시설관리, 차량서비스, 코스관리 직종에 있어 계약 체결 기준 인원수는 전년도와 동일하거나 증가하여 기준 인원이 감소된 바는 없는 것으로 확인된다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 과업인원 및 규모의 적정성 검토가 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려하여, 검토 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향조정할 것”과 “복지포인트의 지급근거와 지급액을 규정화하여 명시할 필요가 있고, 식비의 지급수준을 정부의 공무직 지급기준에 부합하도록 상향하고, 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다”라는 지적을 받았는데, 평가연도에도 관리비와 이윤율은 전년과 동일하였으며, 복지포인트 지급에 대한 규정 개선은 이루어지지 않았고, 식비 또한 전년과 동일하게 유지되어, 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년 3.8%와 동일하고, 이윤비율 또한 전년 3.3%와 동일하며, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균수준에 미치지 못하는 수준이다. 이는 2년의 계약기간에 따라 전년도의 계약내용이 동일하게 유지된 것으로, 향후 계약에서는 모기관의 상승계획에 따라 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력이 필요하다고 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 550천원, 명절상여금이 1,000천원, 식비가 100천원/월씩 지급되고 있고, 그 외 복리후생으로 200천원 수준의 종합건강검진, 100천원의 명절상품권, 월120천원의 교통비 지원, 직원휴양소 1박 숙박권 및 모회사 레저시설 무료/할인 이용권을 제공하고 있는데, 성과공유금으로 전체 직원에게 인당 500천원 상당을 지급한 것은 긍정적이다. 다만, 식비의 지급수준을 정부의 공무직 지급기준에 부합하도록 상향하고, 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 2020년 1월 모기관 노동조합과 사전협의를 시작으로 2020년 10월 기본재산 사용 요청, 동년 12월 임시기금협의회 개최, 21년 3월 협의회 개최 및 출연계획서 제출, 동년 6월 기본재산 사용방법 결정 및 8월 이사회 의결과 임시기금협의회 개최를 거쳐 2021년부터 2023년까지 모기관 사내근로복지기금 기본재산을 출연하여 자회사 직원에게 인당 550천원의 복지포인트를 지급하는 등의 성과가 확인된다.

- 모기관 사내근로복지기금의 활용은 주무부처와 사전 협의, 이사회 의결, 모기관 노동조합과의 합의 등 다양한 절차적 정당성 확보 노력이 필요한데 이를 충실히 수행하고, 실질적으로 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 노동자에게 복지포인트를 지급한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 이후에도 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요해 보이며, 다각화 노력 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도실행 이후 운용의 효과성을 검증하는 등 실질적인 근로조건 개선의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관이 자회사 교육 훈련 및 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에

반영하여 편성하고, 연간 계획에 따라 직무 및 커리어 등 직원들에게 필요한 교육 훈련 활동들을 진행한 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 교육 훈련 지원 방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로 의견을 청취하여 개선 사항을 파악하고 있는 것도 긍정적이다. 차후에는 지원 계획을 중장기적인 관점에서 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 모두 준수하고 있으며, 이에 더하여 2023년 1월부터 안전보건관리비를 모기관에서 지원토록 하고, 2024년에는 익명신고시스템을 도입할 예정이며, 2023년 8월부터 일부 직종에 유연근무제를 도입하는 등과 같이 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 2021년 12월부터 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 있는 것으로 확인된다. 다만, 비정규직 채용사전심사제 운영 시 외부전문가의 의견을 참고할 필요가 있고, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 노력이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는 지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하고, 이를 통해 제도 보완에 계속 노력할 필요가 있다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 제도가 자회사 규정에 있고 이에 근거해서 운영되고 있으며, CEO 선발 공고를 외부인이 접근할 수 있는 공개사이트에 게시하고 있다. 또한, CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 운영하고 있다. 전체적으로 CEO선발을 위한 공정한 절차를 수립해 운영하고 있는 것으로 평가된다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2022년 직무급제 고도화를 위한 컨설팅을 진행하고 2023년 직원평가체계 개선 컨설팅을 통해 임금체계와 연동성 기반을 마련한 실적이 확인되며, 이를 통해 2024년 평가체계 개편 확정과 노사공동 실행조직 등을 통해 임금체계 개선(안)을 마련할 계획을 수립한 것으로 보인다. 또한, 성과급 확대지급을 통해 자회사 근로자들의 임금수준 상향을 위해 노력한 것으로 평가된다. 다만, 컨설팅을 통한 외부전문가의 시각에 매몰되어 조직 구성원들과 갈등이 생기지 않도록 노사협의 과정에서 실질적인 대화가 이뤄질 수 있도록 할 필요가 있으며, 향후 임금 및 평가체계에 대하여 자회사 근로자들의 의견을 청취하는 정기적인 절차를 마련하여 제도의 지속적인 개선과 발전을 위해 노력할 필요가 있다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2020년 8월 근로자이사회참관제를 도입하고 2023년 9월 근로자대표가 참여한 이사회를 실시하는 등으로 실질적 운영에 노력하고 있는 것으로 확인된다. 향후 근로자이사회참관제가 안정적으로 운영되고 노동이사제 도입으로 이어질 수 있도록 중장기적 계획을 수립하는 것도 필요할 것으로 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 정보를 공시하고 있으며, 2023년 공시 항목을 2022년에 비해 3개 확대한 실적이 인정된다. 다만, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 구분해 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Ao 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “B 등급”으로 평가한다.

한국조폐공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국조폐공사는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 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. 모기관의 자회사 설립은 해당 조항에 근거한 것으로 보이며, 모기관의 자회사에 대한 출자·출연 및 설립의 근거가 일부 마련된 것으로 평가할 수 있다. 또한 모기관이 정관 개정 추진을 통해 자회사 설립 및 업무위탁의 구체적 근거 마련을 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 이 같은 법률과 모기관 정관의 해당 조항은 모기관의 출자에 관한 사항을 직접 규정하는 데 주된 목적이 있는 것으로 보이고, 모기관의 노력에도 불구하고 평가 대상기간 중 정관을 개정하지 못하였으므로, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 조속히 자회사 설립·업무위탁 근거의 명확성을 높이기 위해 법령 또는 모기관 정관에서 '자회사 설립' 및 '업무위탁'에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관,

이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사 두 곳(㈜콤스코시큐리티, ㈜콤스코투게더)에 각각 자본금 5억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2023년 기준 자회사 두 곳 모두 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 정도에 머물고 있기 때문에, 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 필수 설비자산 양여(23개), 자산의 유・무상 임대지원 시기 정례화를 통한 지원확대(반기별 1회), 필수 소모품비 이전 금액의 지속 확대 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 Co-KOM 실무협의회, 정기재물조사, 자산지원 효과성 확인 및 운용・관리 개선을 위한 합동점검 등을 통해 필수설비 현황 파악, 자회사 의견수렴 및 모니터링을 위해 노력한 점도 인정된다. 모기관은 향후에도 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노・사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립・시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 2022년 12월에 전년도 평가를 반영하여 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 등을 명문화하고, 2023년에는 관련 제도를 준수하여 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 모기관에 대한 배당도 없다는 점이 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하는 바람직한 사례라 할 수 있다. 향후에도 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 제도 개선과 지속적인 노력도 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은

모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 분기별 선지급 방식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사에 대금을 지급하는 방식에서 모범적인 사례라 할 수 있다. 다만, 모자간 협의를 통해 2024년 지급기한을 단축하려는 노력에도 불구하고 2023년 평가에서는 계약대금기간이 청구일 기준 20일 이내를 유지하고 있으므로 대가지급 소요기간을 최소화하려는 노력이 필요하다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Ao 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 평가 지적사항을 반영하여, 모·자회사 공동 발전방향을 모색하기 위해 모·자회사 지속가능협의체 「Co -KOM」을 신설하였다. 모기관은 중앙협의회와 실무협의회 투트랙형으로 논의를 진행하였다. 모기관은 2023년 중앙협의회 2회, 실무협의회 8회 총 10회 회의를 개최하여, 자회사 운영, 자회사 근로자 처우개선 과제 등에 대해 논의하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이른 시일 내에 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영이 이루어질 수 있도록 하는 한편, 모기관은 규정 마련을 통해 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 담보하는 등의 노력을 기

울일 필요가 있다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 용역계약 특수조건 제5조의 근무보고서를 구체적으로 제출하도록 정한 조항을 변경하여 개선하였음이 확인되며, 자회사에 시간외 수당 등 변동사항이 발생하였을 경우 사전 협의를 통해 정산하여 지급할 수 있도록 개선한 점은 자회사의 안정적 운영을 위해 노력한 것으로 긍정적으로 평가된다.

- 자회사 콤스코투게더의 용역계약 특수조건에서 자회사 근로자의 자격요건 관련한 사항을 모기관의 과업지시서에 따르도록 정한 내용을 상호 협의하여 조정할 수 있도록 개선한 점, 과업이 계약 범위 이외의 사항일 경우 상호 협의하도록 변경하고, 비품 구매에 있어 자회사가 소모품비 지출내역에 별도의 항목으로 구분하여 관리할 수 있도록 정하는 등 자회사가 독립적이고 상호 대등한 지위에서 계약 체결 및 업무수행이 이루어질 수 있도록 개선한 것으로 평가된다.

- 전년도 평가 시 지적사항인 바이오매스 보일러 및 부대시설 관련 과업지시서에서 종업원 자격에 미달하는 직원이 근무하는 경우 금액을 감액할 수 있도록 하는 조항은 2024년 용역계약 체결 시 삭제하여 개선하였음이 확인된다. 모기관은 협의체인 ‘Co-KOM’을 구성하여 운영하고 있으므로, 자회사와의 상호협력을 통하여 공정한 계약체결을 위한 노력을 지속할 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년에 체결한 경영협약을 지속하여 유지하고 있으며 2023년에는 반부패·청렴, ESG경영 등의 협력사항을 반영한 협약을 추가하여 체결하였다. 경영협약을 준수하기 위하여 ESG경영 실천(핸드타월 자원순환), 온실가스 감축(전력 다이어트 프로그램) 등의 성과가 인정된다. 자회사 근로자의 처우개선을 위해 유연근무제, 복지포인트 등의 복리후생 항목에 대한 지침을 명문화하였으며, 모기관 내 주요 복지프로그램 공동 이용, 공동이익증진을 위한 Co-KOM 협의회를 구성하여 운영한 점도 경영협약을 이행하기 위한 노력으로 긍정적으로 평가된다. 향후에도 경영협약이 잘 준수되도록

노력할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 계약서 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임 단가를 100% 적용하고 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 모기관은 정보시스템 유지관리 직무 외 모든 직종에 단순노무종사원 노임을 시중노임단가 기준으로 정하고 있는데, 시중노임단가 산입범위를 고려하면 콜센터지원 등 일부 직종의 단가는 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가된다. 또한 전년도 평가에서 특수경비, 시설관리 등의 경우 동종·유사 직종의 시중노임단가 기준을 정하고 이를 반영하여 계약 단가를 정해야 한다고 지적하였지만, 관련한 모기관의 추가적인 노력이 확인되지 않았다. 향후 모기관은 자회사의 구체적인 직종별 직무 가치를 고려하여 시중노임단가 기준을 정하고, 해당 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하도록 개선할 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자

에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 상·하반기 지급단가를 동일하게 책정하지만, 시중노임단가 상승을 고려한 인건비 인상률을 적용하고 있는 것으로 확인된다. 다만, 연도 중 시중노임단가를 변경하는 노력을 기울여도 시중노임단가 산입범위 등으로 인해 시중노임단가를 하회할 수 있으므로, 노동자의 처우개선을 위해 시중노임단가 이상으로 지급되도록 개선노력이 필요할 것이다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장감독자 노무비를 별도로 계상하고 있지만, 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 근로자 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 모기관이 자회사와의 계약 체결 시 기준이 되는 인원수는 한시적으로 운영한 인력 외에는 전년도와 동일하나, 이와 관련하여 계약 체결의 기준이 되는 인원수의 적절성 여부를 검토한 실적은 제시되지 않고 있다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요”가 있으며 “식비가 정부공무직 지급기준에 부합하지 않는 점, 일부 복리후생 항목의 지급기준 및 지급액에 대한 명시적 규정이 부재한 점은 개선이 필요하며, 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자 처우개선방안을 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 일반관리비와 이윤율이 전년도와 동일한 수준이나, 식비가 정부공무직 지급기준이 부합되도록 증가된 점을 고려하면 지적사항에 대해 일부 개선노력이 인정된다.

- 일반관리비 비율은 전년도와 동일한 7.29%, 이윤비율도 전년도와 동일하게 5.43%를 유지하였는데 이는 모두 국가계약법상 최대한도(일반관리비 9.0%, 이윤비율 10.0%)에는 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 800천원, 명절상여금 1,200천원이 지급되었고, 식비는 33천원이 증액된 월 143천원이 지급되었다. 그 외 복리후생 항목으로 가족수당 최대 월 115천원, 건강검진비 250천원, 체력단련비 80천원(전년대비 증액), 단체상해보험 및 생일축하금, 창립기념품, 수능자려 격려품 등이 제공되고 있고 모기관 문화체육시설 공동 이용, 사내 심리상담 프로그램을 지원하고 있다. 정부 공무직 지급기준에 부합하는 복지포인트, 명절상여금, 식비를 지급하는 점, 식비 및 체력단련비를 인상한 점은 긍정적이지만, 식비 항목의 지급기준 및 지급액에 대한 명시적 규정이 부재한 점에 대해서는 개선이 필요하다. 향후 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자의 처우개선 활용 방안을 지속적으로 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 자회사 사내근로복지기금 설립 등을 위한 방안을 검토 중이나 모기관의 사내근로복지기금 운영 상황 악화로 단기간 내 실현이 어려운 상황이며 이를 위한 구체적 실적은 확인되지 않는다. 다만, 자회사 사내근로복지기금 설립 재원 확보를 위해 모기관이 자회사로부터 이익에 대한 배당을 받지 않고 사내 유보하도록 경영협약에 명문화한 것으로 확인된다.

- 모기관 사내근로복지기금의 출연 및 활용, 공동근로복지기금 출연 또는 자회사 자체 근로복지기금의 설립을 위한 구체적인 계획을 마련할 필요가 있다고 보이며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하기 위하여 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도의 실행 이후 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선효과가 담보되도록 하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였다. 2023년에는 연간 교육훈련 계획을 수립하고, 교육 예산도 확대 편성하여 직무교육 등 다양한 교육을 제공한 점은 긍정적이다. 또한, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 모기관을 벤치마킹하여 종합적이고 체계적인 교육훈련 계획을 수립한 것, 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로 의견을 청취하여 개선사항을 파악하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 2021년 12월부터 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 있는 것이 확인된다. 다만, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 모기관 규정에 두고 있으며 이에 근거해서 운영되고 있는데, 보다 공정한 CEO 선발을 위해 모기관보다는 자회사 규정에 선발제도 규정을 반영하고 운영할 필요가 있다고 평가된다. CEO 선발 공고를 내부인이 접근 가능한 사이트에만 게시하였는데, 공정한 CEO 선발을 위해 향후에는 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시할 필요가 있을 것이다. 아울러, 외부심사위원의 비율이 전체 심사위원 대비 50% 미만인데, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율이 50% 이상으로 위원회를 구성하는 제도를 도입할 필요가 있다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 공공기관 정규직 전환 자회사 역량강화 집중컨설팅을 23년에 진행하고, 합리적인 직종별 직무등급제 운영방안, 적정한 업무수당 지급범위 및 금액 설정, 연중 시중노임단가 상승에 따른 임금인상 반영 가능성 여부 등을 검토하였으며, 24년에 모기관 예산 지원을 통해 직무급 기반의 임금체계 고도화를 추진 중으로 확인된다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하거나 컨설팅 직접 지원 또는 컨설팅 지원을 위해 예산을 별도로 편성하는 등 추가적인 개선노력이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자이사회참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제, 근로자이사회참관제 도입을 위한 지원이나 노력은 확인되지 않지만, 자회사 노사협의회 등의 진행을 통해 경영 투명성을 확보하기 위해 노력하고, 근로자이사회참관제 및 노동이사제 도입을 위해 모기관 도입 현황 공유 및 제반 사항에 대해 교육을 실시한 것은 긍정적으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등을 통해 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위해 노력할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있지만, 공시 항목은 제한적이다. 한편, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 구분해 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “B 등급”으로 평가한다.

한국철도공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립・운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국철도공사는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립・위탁근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2021년 12월 정관 개정을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '공사는 이사회의 의결을 거쳐 예산의 범위에서 공사의 업무와 관련되는 사업에 투자・융자・보조 또는 출연'을 할 수 있고, '제3항에 따라 설립한 자회사에 철도운영에 관한 일부 사업을 위탁하여 운영할 수 있다'고 규정한다. 이 같은 법령과 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립・위탁근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사 네 곳(코레일관광개발(주), 코레일네트웍스(주), 코레일로지스(주), 코레일테크(주))에 각각 자본금 40억 원(출자비율 51%), 71.54억 원(출자비율 89%), 77억 원(출자비율 92%), 19.04억 원(출자비율 97%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회

사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에는 다소 미흡하지만, 자회사들의 자본금을 지속적으로 증액한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 코레일네트웍스(주)를 제외한 자회사 3곳의 자기자본비율은 50% 미만으로 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 필수물품·설비에 대한 추가적인 지원(환경개선, 안전물품, 방역물품)을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진 시 유지관리 비용의 지원과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 2023년 자회사의 유동성과 투자계획 등을 반영하여 자회사 3곳에서 배당을 실시하였다. 그러나 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없다는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 무배당 원칙 등 합리적인 배당 제도 마련과 적자사업 이관 및 흑자사업 회수를 제한하는 제도 마련이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 모기관은 전년도 평가를 반영하여 자회사 두 곳(관광개발, 네트워크)의 계약방식을 단일통합계약으로 전환하였으며, 나머지 두 곳도 계약이 종료되는 2024년부터 단일통합계약으로 전환할 계획이다. 모기관이 계약방식을 4건에서 2건으로 통합하는 노력은 인정되나, 2023년 평가 시 다수의 계약을 유지하고 있어 향후 단일통합계약 전환을 추진하고 계약업무의 효율성을 도모할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관은 기성검사와 대가지급을 합산한 총 대가지급기간을 전년도에 이어 5일로 유지하고 있는 점, 또한 자회사의 요청시 일부 선지급하는 제도를 도입한 점이 인정된다. 다만, 모기관은 향후에도 대가지급 소요기간을 최소화하려는 지속적인 노력이 필요하고, 또한 전년도 평가에서 계약대금을 매달 분할하여 후지급하는 방식에 대한 개선방안을 모색할 필요가 있다는 지적에도 불구하고 현행 제도를 유지하고 있으므로 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 노사합의로 연 2회 원하청협의체 협의회를 하기로 하였고 2023년 4회에 걸쳐 원하청노사협의체 회의를 개최하여 원하청노사협의체를 활성화하고자 하였다. 또한 또한 전회차 협의체 합의사항의 이행 여부를 확인하여 차기 안건으로 재상정하는 등 합의사항의 이행 및 성과 확보를 위해 노력하였다. 모기관은 지역본부에서 자회사 노사와 안전근로협의체를 구성·운영하여 자회사 근로자 처우개선 관련 요구사항을 수렴하여 이를 반영하고자 하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 원하청 노사협의체의 안정적이고 지속적인 운영을 담보하기 위해 운영 방법 및 주요 운영 사항에 대한 규정을 마련하는 노력을 기울일 필요가 있다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 차량사업소 구내 입환, 전호 및 연료업무 위탁용역 과업내용서에

서 자회사가 근로자의 이력사항을 모기관에 통보하도록 하고 교체 시에 사전 승인 받도록 정한 내용을 변경하여 인력의 배치현황을 모기관에 통보하도록 개선한 내용이 확인된다. 고속차량 전호업무 위탁업무 과업내용서에서 아. 용역업무의 착수, (마)항에서 근로자 개인별 이력서를 제출하도록 한 조항을 삭제하여 개선하였음이 확인되고, (아)항에서 안전협의를 3차 이상 위반한 경우 이윤비목 1%를 정산하도록 한 조항은 5차 위반 이후 추가 위반 시 정산하는 방식으로 완화하는 등 개선한 점이 확인된다.

- 차량정비단 건축물 및 시설장비 유지보수 위탁계약 과업내용서에서 실제 투입된 인력으로 정산하도록 하고 용역의 완성과 관계없이 도급액을 감액하는 조항은 삭제되어 개선이 확인되며, 정산과 관련된 사항은 모기관과 자회사가 협의하도록 개선한 것으로 확인된다.

- 모기관은 승무원숙사 및 연수원 과업내용서 7. 일반사항에서 계약해지사유 중 일부 지적사항, 해당 과업내용서 8. 특수사항에서 (5) 수익성 부대시설 운영에서 수익성 부대시설 운영에 객실부분 인력을 투입한 경우 인건비를 차감하고 차감된 인건비의 6%를 패널티로 추가 차감한다고 한 조항, (12) 지연 패널티에서 지체일수당 1천분의 1.25에 패널티를 부담하도록 한 조항은 삭제하여 개선하였음이 확인된다. 또한, 질서지킴이 협약서 제23조 제1항의 시정요구 불이행 또는 중대한 위반이 발생한 경우 월 지급수수료를 감액지급 하도록 한 내용을 삭제하였음이 확인된다.

- 다만, 승무원숙사 및 연수원 과업내용서 (10)청구시점에서 인건비, 일반관리비 등 수급인의 제출자료가 허위일 경우 해당 항목은 별도 정산하며, 별도 정산 외에 6% 이내의 패널티를 부과하여 정산한다고 정하여 사실상 그대로 유지하고 있으므로 추가적인 개선이 필요하다.

- 또한, 청소업무 위탁계약의 과업내용서 제19조, 시설물 경비용역 과업내용서 7. 계약의 해지, 차량정비단 건축물 및 시설장비 유지보수 위탁계약 과업내용서 24. 계약해지에서는 모기관 또는 자회사의 어느 일방 사정으로 계약의 해지를 원하는 경우 위탁계약을 해지할 수 있도록 정하고 있어, 모기관의 사정에 따라 계약이 해지될 수 있도록 정한 내용은 자회사의 안정성을 저해할 수 있는 부적절한 계약해지 사유에 해당할 소지가 있으므로 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 향후 자회사와의 협력을 통해 공정한 계약체결을 위한 적극적인 노력을 지속할 필요가 있다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2020년에 체결한 자율경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 모기관은 자회사의 자율적, 책임 경영체제를 보장하고 주요 설비를 지원하는 조항을 규정하고 있으며 자회사 근로자의 처우개선과 공동이익 증진에 대한 협의체 구성도 포함하고 있음이 인정된다. 경영협약의 이행을 위해 자회사의 이사회 운영 시 이해충돌을 방지차원에서 계열사와 직접 위탁계약을 체결하지 않는 처장이 비상임이사가 되도록 제도를 개선한 점, 매년 일자리의 질적 수준을 측정하여 지원 방향을 설정하는 점, 안전교육과 안전 예산 지원, 모기관과 동일하게 자회사 직원에 대한 전철 이용 지원(한국철도 운영구간) 등은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 경영협약을 잘 준수할 수 있도록 관리할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 계약서 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임 단가를 100% 적용하고 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부 전문기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으

로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 현행 자회사 노동자의 임금은 일부 직종에서 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가할 수 있지만, 자회사가 기타공공기관으로 기재부 예산운용지침을 준용한 평가와 연계된다는 점에서 어려움이 있어 다른 방식으로 이를 개선한 점은 모기관의 노력으로 인정된다. 다만, 모기관은 직종별 지급단가의 기준이 되는 시중노임단가를 직종별로 구분하여 제시하지 않아 직종별 직무 가치를 고려하여 기준을 결정하였는지에 대하여 정확한 평가가 어려운 상황이다. 향후 모기관은 자회사의 구체적인 직종별로 직무 가치를 고려하여 시중노임단가 기준을 정하고, 해당 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 결정하도록 개선할 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 상·하반기 지급단가를 동일하게 책정하지만, 시중노임단가 상승을 고려한 인건비 인상률을 적용하고 있는 것으로 확인된다. 다만, 시중노임단가 산정 범위를 고려할 때, 시중노임단가를 하회하는 직종은 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 지급단가가 더 낮아지게 될 수 있다는 점을 유의해야 할 필요가 있을 것이다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장감독자 노무비를 별도로 계상하고 있지만, 행정인력 인건비의 편성 방법은 확인되지 않고 있다. 향후 모기관은 관련 내용을 보고서에 기재할 필요가 있으며, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 근로자 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 모기관이 업무량 감소 등에 따라 일부 직종에서 인원수를 감축한 사실이 확인되었다. 과업인원 및 규모의 조정은 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려하여, 검토 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성이 확보되도록 추가적인 노력을

기울일 필요가 있으며, 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울이는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 일반관리비 비율과 이윤비율을 적절히 조정할 필요”가 있으며 “제·개정된 복리후생 항목과 지급 수준을 규정에 명시하는 등 개선노력이 필요하다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 일반관리비율과 이윤비율은 전년도와 동일하나 일부 자회사의 복지포인트, 명절상여금, 식비 등의 인상이 이루어져 개선노력이 일부 인정된다고 평가한다.

- 일반관리비율은 관광개발, 테크, 로지스, 네트웍스 각 6%로 전년도와 동일하고, 이윤비율도 각 3%로 전년도와 동일하다. 이는 국가계약법상 최대한도(일반관리비율 9%, 이윤비율 10%)에 미치지 못하고 평가대상 모기관 전체 평균을 하회하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 500천원, 명절상여금 1,000천원 지급되었고, 식비는 월 140천원~170천원 지급되었으며, 그 외 복리후생 항목으로 지하철 출퇴근용 승차증(연간 1인당 720천원 상당), 최대 1000천원의 경조사비, 종합건강검진, 자녀 학자금 지원, 단체상해보험, 휴양시설 지정, 숙소/사무실/휴게실 시설 개선, 모기관 휴양시설 공동 이용 등을 지원하고 있다. 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점, 코레일테크(주)의 복지포인트, 명절상여, 식비 등을 인상한 점, 일부 복리후생 항목에 대해 지급근거 및 지급금액을 규정화한 점 모회사 휴양시설 공동 이용, 출퇴근용 승차증 지급 등 복리후생 항목을 신설한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 내부규정 상 일부 복리후생 항목과 지급수준이 명시되지 않은 점은 개선이 필요하고 향후 지속적으로 자회사 노동자 처우개선방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 위수탁 관계로 인하여 공동근로복지기금 설립 및 출연이 어렵다고

판단해 자회사 사내근로복지기금을 설립하였으며 평가년도에 코레일관광개발㈜에 14,408천원, 코레일네트웍스㈜ 223,000천원, 코레일테크㈜ 148,248천원 출연한 것으로 확인된다. 코레일로지스㈜에는 별도 예산을 편성해 경조사비 등 직원 복지를 지원하고 있으며, 자회사 사내근로복지기금 설립 및 기타 방법을 통한 자회사 노동자 복리후생 증진 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 자회사 사내근로복지기금의 활용 외에도 모기관의 자회사 복리후생 개선 지원을 위한 노력으로써 모기관 사내근로복지기금의 활용, 공동근로복지기금을 출연하기 위한 구체적 실행방안을 검토하는 등 중장기 계획의 수립이 필요하다고 보이며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도의 실행 이후 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선효과가 담보되도록 하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지는 않았지만 지원 가능한 예산을 명시하였는데, 예산을 계약에 반영할 필요가 있다고 평가된다. 코레일관광개발과 코레일네트웍스는 역량 향상을 위한 맞춤 교육훈련을 지원하는 등 교육계획이 제도적으로 마련되어 있어 긍정적이다. 코레일테크와 코레일로지스는 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었지만, 지원 계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있을 것이다. 한편, 자회사 모두 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대

를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 자회사 모두 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 있고, 유연근무제도를 규정화하여 자회사 여건에 맞게 운영하고 있다. 다만, 자회사 중 일부는 비정규직 채용사전심사제를 내부위원만으로 운영하고 있는데 외부전문가의 의견을 참고할 수 있는 절차를 마련할 필요가 있으며, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 코레일관광개발㈜의 경우, 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

- 코레일테크㈜, 코레일네트웍스㈜, 코레일로지스㈜의 경우, 공정한 CEO 선발을 위한 지침은 존재하지만 보다 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발을 위한 규정을 마련하고 운영할 필요가 있으며, 규정을 마련할 때 모기관보다는 자회사 규정에 반영할 필요가 있다고 평가된다. 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상을 하고 있는 것은 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 위탁사업을 설계할 때 적정 인력 및 노무비를 반영하였고, 각 자회사별 특성에 맞는 임금제도로써 직무중심 임금체계를 위한 컨설팅을 시행하고(관광개발), 동일직무・임금으로 임금체계 공정성을 유지하며(네트웍스), 직무중심 보수체계를 통한 임금체계 구축하고(로지스) 임금구조 및 형평성 개선을 위해 기본급 인상(네트웍스) 등을 진행한 것으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속

적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하거나 컨설팅 직접 지원 또는 컨설팅 지원을 위해 예산을 별도로 편성하는 등 추가적인 개선노력이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입을 위한 적극적이고 구체적인 계획수립이 요구된다는 전년도 평가에도 불구하고 이를 개선하기 위한 노력과 성과는 미흡한 것으로 평가되며, 다만 자회사 노사협의회 등을 통한 경영투명성 확보 노력을 진행한 것으로 평가된다. 다른 방안으로는 노동이사제 또는 근로자이사회참관제의 기능을 대체하기 어렵다는 점에서, 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 필요성에 대한 공감대를 형성하고 제도와 관련한 중장기적인 로드맵을 마련하며, 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련하는 등 직접적인 개선노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 3개 자회사 모두 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 다양한 항목을 공시하고 있다. 자회사별로 담당자를 지정하고 모니터링을 통해 접근성을 제고한 점은 긍정적이다. 또한, 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공시 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있을 것이다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “B 등급”으로 평가한다.

제주국제자유도시개발센터

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 제주국제자유도시개발센터는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2020년 9월 정관 개정을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '개발센터는 제1항에 따른 사업을 효율적 시행, 시설물 유지관리(미화·경비 포함), 직영사업장 운영지원 등 업무의 일부를 위탁하기 위해 이사회의 의결을 받아 자회사를 설립하고 그 자본금의 전부 또는 일부를 출자할 수 있다'고 규정한다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사의 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립·위탁근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 9.16억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 인정된다. 다만, 2023년 기준 정원 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 12.9억 원이라는 점을 고려

할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러 자본 건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만이며 부채비율 또한 다소 높은 수준으로 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 사업장별 필수설비 및 장비를 무상임대 방식으로 지원(106건), 2024년 계약준비 과정에서 업무수행을 위한 필수 설비 목록 협의(2023.11.), 자회사 사무 공간 확충 및 임대료 감면 지속 지원 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유・무상 임대 추진 시 유지관리 비용의 지원과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노・사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립・시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤을 모기관에 배당하지 않고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 자회사 잉여금의 합리적 사용기준 등 합리적인 배당 제도 마련과 더불어 자회사의 안정적 경영을 지원하기 위한 추가적인 계획이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있으며 단일통합과정에서 일반관리비와 이윤을 상향시킨 노력이 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관이 자회사 요청에 따라 3월과 8월에 각각 선금을 지급하고 2023년 하반기부터 선금지급율을 개선(15% → 70%)한 점은 모기관의 노력으로 인정되며, 선금보증금 납부면제 및 지급각서로 대체하고 있는 점은 모범적인 사례라 할 수 있다. 또한 계약대금 총 지급기간을 지속적으로 단축 및 유지(2021년 4.16일 → 2022년과 2023년 3.03일)한 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 현행 선급금 정산 후 월별 후지급 방식을 실제 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Ao 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모·자회사 노동조합 집행부와 간담회를 실시하여 모·자회사 노사 공동협의회 구성을 위한 추가적인 논의를 진행하였다. 모기관은 모·자회사 노사 공동 안전근로체를 구성하여 분기별 1회 운영하였고, 2023년도 안전보건책임계획을 수립·추진하였다. 모기관은 2023년 2회에 걸쳐 모·자회사 실무자 간담회를 실시하여 자회사 계약 등을 포함한 자회사의 안정적 운영을 위한 사항에 대해 논의하였다. 또한 모기관은 사업장별 간담회를 통해 자회사 근로자의 애로사항을 수렴하였다. 이상과 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이른 시일 내에 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영이 이루어질 수 있도록 하는 한편, 규정 마련을 통해 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 담보하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다. 또한 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모

기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 과업지시서 내 감액조항을 지적받아 자회사 근로자의 결원 발생 시 감액 예외사유로 배우자출산휴가자 및 유급난임치료휴가자와 노동조합법에 따른 근로시간면제자를 추가하여 감액사유를 제한하였음이 확인된다. 그러나, 용역의 완성 여부와 관련 없이 인원에 따라 계약금액을 감액하여 정산할 수 있도록 한 것은 여전히 자회사와의 관계에서 적절치 않으므로 추가적인 개선노력이 필요하다고 판단된다.

- 또한, 용역계약 일반조건 제10조 자회사 근로자의 행위에 대하여 책임을 져야 한다고 광범위하게 기술한 점, 용역계약 특수조건 제6조 자회사 근로자 교체시 모기관에 이력서를 제출하도록 한 점, 과업내용서에서 모기관의 요구에 따른 보고서 작성 및 제출을 의무화한 점, 자회사 종업원의 신규채용 및 해직 사항을 모기관에 서면으로 신고하도록 한 점, 인력의 결원으로 인한 영업상 문제 발생 시 모든 책임을 자회사가 지도록 한 점, 시설물 가동 여부에 대해 모기관이 불시 점검할 수 있도록 한 점 등은 자회사 경영권 대한 침해소지가 있으므로 개선조치가 필요하다고 판단된다.

- 향후 모기관은 자회사와의 계약체결 시 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 체계와 절차를 마련하고, 모자회사가 협력하여 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화 하는 등의 선제적인 예방 노력을 기울일 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년에 체결한 경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 자회사의 독립성을 보장하고 경영자율권을 저해하지 않도록 제2조에서 규정하고 있으며 안정성과 공공성 확보(제3조), 독립성과 책임성(제4조), 자회사의 전문성 강화를 위한 지원(제5조)등을 규정하고 있다. 자회사 근로자의 처우개선을 위하여 노임단가를 개선하였으며, 사내근로복지기금 공동활용방안을 모색하는 등의 노력이 인정된다. 명절상여금과 식비를 인상하고 자회사 근로자의 심리상담과 힐링프로그램을 지원하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 경영협약 내에 모·자회사 공동이익 증진 및 근로조건 개선을 통해 상호 협력적 관계를 조성하도록 하고 있는 내용을 반영하여 모·자회사 노사가 모두 참여하는 공식화된 공동노사협의회 설치에 관한 적극적인 검토가 필요하다고 판단된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등은 포함되지 않는다. 모기관은 직종별 시중노임단가의 100%로 예정가격을 산정하고, 계약 체결 시에는 89%의 낙찰률을 적용하고 있다. 이러한 방식에 따라 결정된 노무비 단가는 직종별 시중노임단가보다 낮은 수준인 것으로 확인된다. 따라서 모기관은 지속적인 낙찰률 개선을 통해 최종적인 계약 체결 노무비가 시중노임단가를 충족하는 수준까지 상향 조정될 수 있도록 노력할 필요가 있다. 또한 실제 자회사 노동자에게 식대 등의 처우개선수당이 지급되고 있으나 이를 용역비 산정 시에 별도로 계상하고 있지 않는 것으로 확인되어, 용역비 산출 시 실제 지급되는 임금 항목을 별도 계상하고, 관련 법령에 따라 해당 수당을 포함하여 퇴직충당금을 산정할 필요가 있다고 판단된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 외부전문기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치를 고려한 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노임 단가를 합리적으로 정할 필요가 있다. 모기관은 노무비 단가의 합리성을 제고하기 위하여 각 직종별로 전기능사, 기계기술자, 전기산업기사, 단순노무종사원 등 자회사 직종에 부합하는 시중노임단가를 적용하여 단가를 책정하고 있다. 2023년도에는 단순노무종사원 단가를 적용하던 면세점 물류분야 직무에 제품하역적재원의 시중노임단가를 적용하는 등 직무에 부합하는 직종별 시중노임단가를 적용하기 위해 지속적인 노력을 기울이고 있어 이러한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 전기기능사 단가를 적용하는 시설관리 직종

의 경우 전분기보다 시중노임단가가 하락했음에도 더 높은 전분기 단가를 그대로 적용한 점 역시 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위한 노력의 일환으로 평가된다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관은 전년도 평가에서 단순노무종사원 시중노임단가 적용 외 직종에 대해서도 변경계약을 체결할 필요가 있다는 지적을 받은 바 있으나, 여전히 단순노무종사원 단가 적용 직종에 대해서만 하반기에 변경 계약을 체결한 것으로 확인된다. 따라서 모기기관은 모든 직종에 대해서 연도 중 시중노임단가 상승 시 이를 반영하여 계약금액을 조정할 필요가 있다고 판단된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관은 용역비 산정 시 현장감독자의 인건비를 노무비로 별도 계상하고 있다. 또한 행정인력 인건비를 일반관리비가 아닌 노무비로 별도 계상하여 전년도 지적사항을 개선한 점은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높이기 위한 모기관의 노력으로써 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 이와 관련하여 평가 당해 연도의 계약 체결 기준 인원수는 전년도와 비교할 때에 유사한 수준을 유지하고 있는 것으로 확인된다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 과업인원 및 규모의 적정성 검토가 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려하여, 검토 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향조정 할 것”과 “복지포인트와 명절상여금의 지급근거와 지급금액을 내부규정에 명시할 것”, “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, “사내근로복지기금의 공동활용 또는 공동근로복지기금 출연 등에 대한 중장기 계획을 마련할 것” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 이윤비율이 상승하였고, 명절상여금 및 식비가 상승하였으며 내부 규정에도 명시된 점, 사내근로복지기금 활용을 위한 논의가 진행된 점 등을 감안하여 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 인정된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 7.5%와 동일하고, 이윤비율은 전년도 5.2%에서 6.0%로 0.8% 상승하였는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균보다 높으나 국가계약법상 최대한도(일반관리비율 9.0%, 이윤비율 10.0%)에는 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 600천원, 명절상여금이 950천원 지급되고 있고, 식비는 월 160천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 250천원의 건강검진비, 300천원의 생일 및 창립기념일 축하금, 경조비 등이 제공되고 있다. 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준에 근접하거나 초과하고 있는 점, 명절상여금과 식비가 평가연도에 인상된 점은 긍정적으로 평가되나, 그 외 복리후생항목이 많지 않아 증가된 일반관리비와 이윤을 활용하여 추가적인 복리후생 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 모자회사 노동조합 간담회를 통하여 모기관 사내근로복지기금 공동활용에 대하여 논의를 해왔는데, 지속적인 복지혜택 축소 및 기금 운영의 어려움으로 인해 공동 활용이 어렵다고 상호 인식하고 있으면서도, 2024년 내에 구체적 방안에 합의할 것으로 목표로 지속 논의하기로 하였다. 대신 자회사 노동자의 복리후생 증진을 위하여 근골격계질환 유해요인 조사 및 예방 스포츠테이핑 교육 운영, 모기관의 하계휴양소 자회사 노동자 공동이용 등의 노력을 한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관의 자회사 복리후생 개선 지원을 위한 노력으로써 모기관 사내근로복

지기금의 출연 및 활용, 공동근로복지기금 출연을 위한 구체적인 계획을 마련할 필요가 있다고 보이며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도의 실행 이후 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선효과가 담보되도록 하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지는 않았지만 지원 가능한 예산을 명시하였는데, 예산을 계약에 반영할 필요가 있다고 평가된다. 한편, 직무 교육, ESG 경영 실천을 위한 교육, 커리어 경로 개발 및 제도 시행 등으로 교육훈련과 커리어 경로 개발 및 관리를 위한 지원 계획을 구체적으로 마련하고 시행하고 있으며, 노사파트너십 지원 사업, 모자회사 공동 TF 등을 통해 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취하여 개선 사항을 파악하고 있는 것은 긍정적이다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 내용을 대부분 준수하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하며, 별도 계약상 반영되지 않은 특근매식비도 지급을 보장하는 등의 실적은 긍정적으로 평가된다. 또한, 2021년 7월부터 비정규직 채용사전심사제를 운영하며, 외부위원을 위촉하는 등 공정성과 객관성을 확보한 내용이 확인된다. 다만, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는 지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하고, 이를 통해 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO

선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2023년 통합계약 기준으로, 직무수당을 신설하고 2022년 임금협약서 내용을 기반으로 직급체계를 개편하며 개편된 직급체계를 기반으로 임금협약을 체결하는 등의 실적을 통해 자회사의 임금체계를 개편한 것이 확인된다. 다만, 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하는 것에 관심을 기울일 필요가 있으며, 그 결과물을 분석하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하도록 개선하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제, 근로자이사회참관제 도입을 위한 지원이나 노력은 확인되지 않지만, 자회사 노사협의회를 진행하고 노동이사제 도입을 위한 노력으로 단체협약 및 경영성과계획서에 그 내용을 명시하는 등의 노력은 긍정적으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고, 노사 협의, 컨설팅 등을 통해 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위해 노력할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 다양한 항목을 공시하고 있으며, 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공시 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있을 것이다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

한국석유공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국석유공사는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2020년 정관 개정(제26조)을 통해 자회사 설립 근거 및 업무위탁의 근거를 마련하였는데, 구체적 내용을 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. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립·위탁근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 5억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2023년 기준 정원 100~300인 미만 자회사들의 평균 자본금이 5.8억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계

가 있었다. 아울러 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만으로 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 청소 소모품 지원, 업무용 비품 등 지원 대장을 작성하고 매월 모니터링을 실시한 점은 인정된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전, 유・무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 모기관은 향후 평가에 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다. 아울러 모기관은 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노・사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립・시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가를 반영하여 적자사업 방지 및 흑자사업 이관, 무배당 원칙 등 제도를 개정(2023년 10월)하여 규정화하였다. 또한 전년도에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 모기관에 대한 배당도 없다는 점은 긍정적으로 평가된다. 따라서 향후에도 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별・반기별 선지급 또는 선금・잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관이 전년도에 이어

분기별 선지급 방식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사에 대금을 지급하는 방식에서 모범적인 사례라 할 수 있으며, 또한 모기관은 계약대금 지급에 있어서 2023년 2분기 이후 청구일로부터 4영업일 이내에 지급하고 있어 긍정적으로 평가되며, 향후에도 대가지급 소요기간을 최소화하려는 지속적인 노력이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Ao 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 타 기관 모·자회사 노사 공동협의회 운영사례 연구 및 고용노동부 노사공동협의회 운영규정 모델(안) 검토를 진행하였다고 하고 있으나, 현재 모·자회사 노사공동협의회가 설치되어 있지 않고, 모기관이 모·자회사 노사공동협의회의 설치, 구성 및 운영을 위해 사전 논의한 사항 등에 대한 실적은 제출되지 않아 평가대상 기간 중 모·자회사 노사공동협의회를 설치, 운영을 위한 모기관의 활동 내용이 확인되지 않고 있다.

- 모기관은 이른 시일 내에 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영이 이루어질 수 있도록 하는 한편, 규정 마련을 통해 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 담보하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 평가의 지적사항인 용역계약 특수조건 중 자회사가 근로자의 징계결과를 모기관에 보고하도록 한 조항을 삭제하였고, 과업지시서에서 경비 근로자에 대한 교육시행 결과 매월 모기관에 제출하도록 정한 내용과 식당관리 세부 과업내용에서 자회사의 인사관리 방식이나 방법에 대해서 구체적으로 명시한 사항 등에 대해 삭제하거나 변경하는 등 개선노력이 확인된다.

- 모기관은 부당·불공정 계약 개선노력에 있어 외부 전문가의 의견을 청취하는 등 향후 지속적인 노력을 기울일 필요가 있다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2020년 체결한 경영협약을 2차례(2021, 2023)에 걸쳐 보완하여 지속적으로 유지하고 있다. 2023년에는 사업이관과 이윤 배분 등 자회사의 안정적인 운영을 보장하는 내용과 잉여금의 합리적인 사용 기준을 수립하고 자회사의 책임경영체제를 명문화하는 점은 긍정적으로 평가된다. 그러나 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계를 구축하기 위한 노력으로서 노사 공동이익증진을 위한 소통 관련 내용은 확인되지 않아 추가적인 노력이 요구된다. 향후 경영협약을 준수할 수 있도록 개선할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 원가산정 시 직종별 시중노임단가를 100% 반영하여 예정가격을 산정하고, 낙찰률 97.96%를 적용하여 전년도 낙찰률 95.99%에서 1.97% 인상하는 등 개선노력이 인정된다. 다만, 여전히 최종 노임 계약단가는 시중노임단가에 미치지 못하므로 향후 낙찰률을 임의 적용하지 않도록 개선방안을 마련하기 위해 노력할 필요가 있다.

- 모기관은 자회사의 구체적인 직종별 직무 가치를 고려하여 시중노임단가 기준을 정하고, 해당 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정해야 한다.

중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등 그 외 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 모기관이 시설직종뿐 아니라 경비, 미화, 조리직종에도 작업반장 등 자회사 직종에 부합하는 시중노임단가를 고려하여 노임 계약단가를 책정한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관이 단순노무종사원 시중노임단가를 기준으로 한 모든 직종의 노임 계약단가는 단순노무종사원 시중노임단가를 다소 하회하는 것으로 평가된다. 또한 조리팀장을 제외하면 조리직종은 모두 일률적으로 단순노무종사원 단가를 반영하여, 직종별 직무 가치가 적절히 검토된 것인지 확인하기 어렵다. 향후 모기관은 자회사의 직종별 직무 가치를 반영한 시중노임단가 기준을 검토하고 노임 단가가 합리적으로 관리될 수 있도록 지속적인 노력을 기울일 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관은 하반기 시중노임단가 변동에 따라 변경 계약을 체결하여 직종별 시중노임단가가 반영될 수 있도록 노력한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관이 용역비 산정 시 현장감독자와 일부 행정인력(시설분야)의 노무비를 별도로 계상하고, 일반관리비를 8% 수준으로 전년도에 비해 1% 인상한 것은 자회사 인건비 운영의 안정성을 위한 노력의 일환으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 모기관이 자회사와 계약 체결 시 기준으로 삼은 인원수는 전년도와 동일한 수준을 유지하였다. 또한 자회사의 의견수렴을 거쳐 과업에 맞게 인력재배치를 하는 등 주기적인 과업검토를 통해 적정 인력관리를 시행한 실적도 인정된다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을

기울일 필요가 있으며, 과업인원 및 규모의 적정성 검토는 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 상당한 영향을 미칠 수 있는 만큼, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성이 확보되도록 하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 평가에서 “자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요”가 있고, “복지포인트 지급방안을 강구하고, 식비의 지급 근거 및 금액을 규정에 명시하는 등 개선노력이 필요하다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 일반관리비율을 높이는 등 일부 개선노력이 인정되며, 복지포인트 미지급, 식비의 지급 근거 및 금액을 규정화하지 않은 부분 등에 대해서는 개선노력이 필요할 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 7.0%에서 평가년도 8.0%로 1.0% 증가하였고, 이윤비율은 10.0%로 동일하게 유지하였는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균수준을 상회하나 국가계약법상 최대한도(9.0%)에는 미치지 못하는 수준이며, 이윤비율은 국가계약법상 최대한도(10%)를 충족하는 수준이다. 모기관의 일반관리비 인상 노력은 긍정적으로 평가되며, 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 적절한 관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 명절상여금이 1,000천원 지급되고 있고, 식비는 월 140천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 60천원의 명절선물, 최대 1000천원의 경조사비, 30천원의 생일선물, 30천원의 회사 창립기념일 선물 등이 제공되고 있다. 명절상여금이 정부 공무직 기준을 초과하여 지급하는 점은 긍정적이며, 평가년도에 인당 1000천원의 성과상여금이 지급된 점도 실적으로 인정되나, 복지포인트가 전혀 지급되지 않고 있는 점은 개선이 필요하고, 추가적인 복리후생 항목 마련 등 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관의 사내복지근로기금 재원 부족으로 모기관 노동자들의 복리후생 혜

택이 중단 또는 축소되고 있어, 이를 활용한 자회사 노동자의 복리후생 증진이 어려운 상황이며, 공동근로복지기금 설립 및 출연을 통한 자회사 노동자의 복리후생 증진을 위하여 모기관 노동조합과의 협의가 필요한 상황으로 보이나 평가년도에 이를 위한 구체적인 활동 실적은 확인되지 않는다.

- 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연 시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금 설립 및 공동 활용을 위한 노력을 계속할 필요가 있다. 또한, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원 활동의 다각화를 지속적으로 모색하고, 관련해 자회사 노동자들의 의견을 취합하고 제도 실행 이후 환류체계를 통한 운용의 효과성을 검증하는 등 실질적인 근로조건 개선의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지는 않았지만 지원 가능한 예산을 명시하였는데, 예산을 계약에 반영할 필요가 있다고 평가된다. 모기관 교육 기회를 공유하고 안전교육을 제공하는 부분은 긍정적이지만, 교육지원 계획이 제도적으로 마련되지 않았고 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들도 진행이 부족하므로, 지원 계획을 체계적인 계획으로 반영하여 교육훈련 및 커리어 관리를 실행할 필요가 있다. 또한, 교육훈련 등 지원방안을 마련할

때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 21년부터 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 있다. 다만, 모기관 복지시설 이용범위 확대와 주요 가이드라인 준수사항에 대한 구체적 서면화 노력이 필요하며, 비정규직 채용사전심사제 운영 시 외부전문가의 의견을 참고할 필요가 있고, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 선발 제도를 두고 있지 않는데, 보다 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발을 위한 규정을 마련하고 운영할 필요가 있으며, 규정을 마련할 때 모기관보다는 자회사 규정에 반영할 필요가 있다고 평가된다. 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것은 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사는 직무급을 기본급으로 하는 임금체계를 마련하여 운영하고 있으며, 직종별 표준임금체계에 기반한 직무등급 설정 및 해당 직무등급/단계별 임금차등에 따라 기본급을 설계한 것으로 보인다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하거나 컨설팅 지원 또는 지원을 위해 예산을 별도로 편성하는 등 추가적인 개선노력이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자이사회참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 노동이사제, 근로자이사회참관제 도입을 위한 지원이나 노력이 구체적으로 확인되지는 않으나, 모기관 노동이사제가 2023년에 도입된 만큼 이후 자회사의 근로자이사회참관제 등을 검토할 계획인 것으로 보인다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고, 노사 협의, 컨설팅 등을 통해 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위해 노력할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있으며, 공시 항목은 제한적이다. 한편, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 구분해 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Do 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

주식회사 에스알

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립・운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2023년 평가부터 해당 지표는 평가대상이 아니므로 평가의견을 작성하지 않았다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2023년 평가부터 해당 지표는 평가대상이 아니므로 평가의견을 작성하지 않았다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 주식회사 에스알과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 모기관은 전년도 평가에서도 자회사와 단일 통합계약 체결을 위한 추가적인 노력이 필요하다는 점을 지적받았지만 5개의 계약을 유지하고 있다. 모기관은 사업별 관리부서가 다르고 분야별 특성에 부합한 면밀한 사업 관리에 어려움이 발생하는 것을 이유로 현 계약방식이 효율적이라고 설명하고 있으나 다른 다수의 기관이 유사한 여건에도 단일통합계약을 체결하고 있다는 점에서 모기관의 계약관행을 합리적인 것으로 평가하기 어렵다. 따라서 향후 단일통합계약 전환을 추진하고 계약업무의 효율성을 도모할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별・반기별 선지급 또는 선금・잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회

사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관이 2020년부터 선금 및 잔금 지급이 가능한 방식으로 도입하여 운영하고 있는 점, 기성검사와 대가지급을 합한 총 대가지급 기간을 지속적으로 단축(2021년 4.4일 → 2022년 3.6일 → 2023년 2.57일)한 점은 모기관의 노력이 인정된다. 다만, 자회사가 선금을 받으려면 보증보험료를 부담해야 하기 때문에 선금 방식보다는 월별 후지급 방식을 선호한다는 이유로 실제 월별 후지급방식을 운영하고 있다. 모기관은 전년도 평가에서 지적에도 불구하고 2023년 역시 기존 제도를 유지하고 있으며, 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “E+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항을 반영하여 전환기관의 실질적 처우개선이 이루어질 수 있도록 간담회 참석자를 격상하는 조치를 취하였다. 모기관은 연 4회 시행하고 있는 안전근로협의체 및 월 1회 시행하는 안전보건협의체 운영을 통해 근로환경 개선을 위해 노력하였다. 모기관은 전환기관 처우개선 및 소통간담회를 개최하고, 총 16회에 걸쳐 사업부서 간담회를 실시하여 소통 채널을 다각화하고자 노력하였다. 이상과 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관이 시행하는 제도는 모·자회사 노사 공동협의회를 대체하기에는 본질적인 한계가 있는바 모·자회사 노사 공동협의회 활성화를 위한 방안을 모색할 필요가 있다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에 대한 전년도 지적사항인 SLA 평가결과 일정 점수 미만인 경우, 도급내역의 전부 또는 일부를 수행하지 않을 경우, 모기관의 이미지를 손상시

킨 경우를 계약해지사유로 제시하고 있는 점에 대해 관계부서와 협의하여 수정안을 도출한 점이 확인되며, 일자리 담당자 정기 소통회의를 통해 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화하기 위해 노력한 점이 긍정적으로 평가된다.

- 그러나 전년도 지적사항 중 용역계약 특수조건 내 결원 발생 시 해당 월 용역대금에서 인건비를 차감할 수 있도록 하는 조항, 유지보수 과업내용서 내 계약금액의 정산사유로 과업수행계획에 제시된 인원 중 참여하지 않은 인원에 대해서는 대가지급에서 감액하도록 하는 조항 등 용역의 완성여부와 관련 없이 인원에 따라 계약금액을 감액하는 조항은 개선이 필요하다고 평가된다. 또한, 서비스 수준 평가결과에 따라 이윤을 공제할 수 있도록 한 점, 서비스협약 지표가 이윤과 직접적으로 연동되어있음에도 불구하고 비계량지표 항목의 비중이 적지 않은 점, 안전사고 발생건수 및 파업행위를 감점요인으로 분류한 점 등은 모·자회사간 관계를 고려할 때 적절하지 않으므로 개선조치가 필요하다고 판단된다.

- 향후 모기관은 자회사와 계약체결 시 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 체계와 절차를 마련하고, 모자회사가 협력하여 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화 하는 등의 선제적인 예방 노력을 기울일 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 기존의 용역계약을 통해 운영하던 인력을 다른 공공기관의 자회사의 정규직으로 전환하여 모·자회사 관계가 불성립함에도 불구하고 상호협력에 관한 경영협약을 체결하여 지속하고 있다. 상호 자율적인 경영권의 보장(제1조), 안정적인 성장 지원(제2조), 협력사 근로자의 처우개선(제3조), 공동이익 증진(제4조)에 관한 규정을 유지하며 정부의 복리후생 지침을 준수하고 있는 점도 인정된다. 안전근로협의체를 바탕으로 협력사 근로자와의 구체적인 협의를 정기적으로 시행한 점도 평가에 반영하였다. 또한 2023년도에는 협력사와 공동으로 안전실천 결의대회를 개최하는 등 상호 간의 노력을 기울이고 있다. 향후 현재 성과가 지속할 수 있도록 협약을 이행할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등

급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면 청소, 객차비품, 역사시설, 객실승무서비스 직종의 노무비 단가는 단순노무종사원의 시중노임단가보다 낮은 수준인 것으로 확인된다. 따라서 자회사의 각 직종별 계약체결 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하는 수준까지 상향 조정될 수 있도록 모기관의 지속적인 개선노력이 필요하다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 외부전문기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치를 고려한 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노임 단가를 합리적으로 정할 필요가 있다. 모기관은 지난 평가에서 지속적으로 객실승무서비스 등의 직종에 대해 일률적으로 단순노무종사원의 시중노임단가를 적용하는 것이 타당한지 검토할 필요가 있다는 지적을 받은 바 있으나, 개선 실적이 제시되지 않아 자회사 직종에 부합하는 합리적인 노무비 단가를 책정하기 위한 노력을 지속할 필요가 있다고 판단된다. 한편 모기관은 모기관의 정규직 전환 근로자에게만 시중노임단가 수준으로 노무비를 책정할 경우 한국철도공사의 자회자 직원과 갈등이 발생할 수 있음을 우려하고 있다. 이와 관련하여 동일 직종 간에 상이한 노무비 단가를 적용하는 방안보다는 한국철도공사와 자회사 간의 임금 결정 과정에 모기관이 참여할 수 있는 방안을 모색하는 노력이 필요하다고 판단된다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 전년도 평가 지적사항임에도 불구하고 하반기 시중노임

단가 변경에 따른 내용을 반영한 실적은 없는 것으로 확인된다. 일부 직종의 노무비 단가가 시중노임단가 보다 낮은 가운데, 연도 중 시중노임단가 인상에 따른 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 노무비가 더 낮아지게 될 수 있으므로 이 점은 개선할 필요가 있다고 판단된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장감독자와 행정인력 인건비를 지속적으로 노무비로 별도 계상하고 있어, 이 점은 자회사 노무비 예산의 안정성 제고 차원에서 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관이 용역비를 산출하면서 관련 법령에 따라 기본급, 법정수당과 각종 처우개선 수당까지 포함하여 퇴직충당금을 산정하고 있는 점도 자회사의 적정 예산 보장 차원에서 긍정적이라고 판단된다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 이와 관련하여 평가대상 연도 계약 체결 시 과업 증가를 반영하여 기준 인원수를 전년보다 11명 증원한 점이 확인된다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 컨설팅 실시 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 과업인원 및 규모의 적정성 검토가 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려하여, 검토 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향조정 할 것”과 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, “사내근로복지기금의 공동 설립 및 활용 노력 및 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 지원활동 다각화 노력” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 일반관리비율과 이윤비율 모두 전년도와 동일하고, 복리후생항목의 금액도 동일하며, 추가적으로 신설된 복리후생항목도 없어 지적사

항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 3.0%와 동일하고, 이윤비율 또한 전년도 7.0%와 동일하게 유지하고 있는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균수준에 미치지 못하며, 이윤비율은 평균과 유사하나 국가계약법상 최대한도(이윤비율 10.0%)에는 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 500천원, 명절상여금이 1,000천원(객실승무 2,000천원) 지급되고 있고, 식비는 월 140천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생항목으로 학자금, 건강검진, 경조비 등이 운영되고 있다. 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점은 긍정적이며, 31천원 상당의 SR설립 10주년 기념품을 지급한 것도 실적으로 인정되나, 지난해와 비교하여 금액의 증액이 없었고, 복지3종세트 외에 특이할만한 복리후생항목이 보이지 않는 것은 개선이 필요하며, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 자회사의 자체 근로복지기금과 별개로 모기관의 근로복지기금 활용이나 공동근로복지기금에 대해서는 위수탁 관계로 인하여 어렵다고 판단하고 있으며, 이를 대신하여 자회사 노동자들에 대한 포상 수여, 더위 해소와 교육 및 안전을 위한 물품 지원, 입점매장 할인율 적용, SR설립 10주년 기념케이크 선물 등 복리후생 증진 노력을 하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금 공동활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전협의 및 이사회 의결, 출연 상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 설립하고 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 보이며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도의 실행 이후 운용의 효과

성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선효과가 담보되도록 하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2023년 평가부터 해당 지표는 평가대상이 아니므로 평가의견을 작성하지 않았다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 경영실적에 따른 성과금 제도 운영 및 지급, 전환 근로자 설문조사 시행(이상 2022년 및 2023년 추진사항)에 더하여 임금체계 관련 컨설팅 및 직무급 도입 노력(2023년) 등을 수행하여, 직무기술서를 작성하고 직무급 도입을 위한 노사합의 절차를 진행하는 등의 노력을 한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 하지만, 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있으며, 그 과정에서 적극적인 노사합의 절차 등을 통해 자회사 근로자의 의사가 적극 반영되도록 노력함과 동시에 지속적인 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하도록 개선하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2023년 평가부터 해당 지표는 평가대상이 아니므로 평가의견을 작성하지 않았다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를

지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2023년 평가부터 해당 지표는 평가대상이 아니므로 평가의견을 작성하지 않았다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “D 등급”으로 평가한다.

한국산림복지진흥원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국산림복지진흥원은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2020년 12월 정관 개정을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '진흥원은 사업을 효율적으로 수행하기 위하여 자회사를 설립' 할 수 있고, '경비, 미화 등 시설의 관리·운영에 관한 업무를 자회사에 위탁할 수 있다' 고 규정한다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사의 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립·위탁근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 4.05억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2023년 기준 정원 100인 미만 자회사들의 평균 자본금이 4.4억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계

가 있었다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 직무 특성(미화, 경비, 시설관리 등)에 적합한 필수설비 지속 이관・지원, 자회사 사무공간 제공 및 지원계획 수립(2023.01.), 공동 경영개선 워크숍 및 적정 관리비 지원을 통한 노후화 장비 등 개선 지원(이동형 청소기 추가 지원 등), 자회사 업무관리 시스템 도입 지원 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노・사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립・시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤이 모기관으로 배당되지 않고 있는 바, 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하는 바람직한 사례라 할 수 있다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별・반기별 선지급 또는 선금・잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관이 전년도에 이어 분기별 선지급 방식을 유지하고 선금 이행보증금 면제를 시행한 점, 기성검사와 대가지급을 합산한 총 대가지급기간을 지속적으로 단축(2021년 3일 → 2022년 2.2일 → 2023년 2일)하여 자회사의 재정적 안정을 지원한 점은 긍

정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사에 대금을 지급하는 방식에서 모범적인 사례라 할 수 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항을 반영하여 회차별 합의사항 이행 모니터링 및 추진 결과를 공유하였고, 기관 특성을 반영하여 권역별로 이동형 노사 공동협의회를 개최하여 현장 직원 의견 수렴 기회를 확대하였다. 모기관은 2023년 분기별로 총 4회 모·자회사 노사 공동협의회를 운영하여, 자회사 운영 및 자회사 근로자 근로조건 및 복지증진 등에 대해 논의하고 이를 이행하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 운영규정 개정 필요 사항을 주기적으로 검토함으로써 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 위해 노력할 것을 권고한다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 모·자회사 간 협력하여 부당불공정한 계약조항을 발굴하고 개선하는 노력을 지속적으로 기울일 필요 있다는 지적사항에 대해, 부당·불공정 판단 기준을 마련하고, 모기관과 자회사의 실무회의, 모·자회사 공동 노사협의회를 통한 자회사 근로자 의견을 반영하도록 한 점, 이를 통해 과업지시서에서 미화 업무 내용 중 불명확한 내용을 명확하게 명시한 점, 원가계산 및 표준화 용역을 통한 결과를 반영하여 경비업무 관련 과업지시서 내용을 명확하게 한 점은 긍정적으로 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 공동 모니터링을 실시하고 의견을 공유하여 계약체결 시 반영하는 등 선제적인 예방노력을 꾸준히 기울이고 있어, 향후에도 자회

사와의 공정한 계약체결을 위한 노력을 지속할 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2022년에 개정한 경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 자회사의 경영권을 최대한 보장하고 모기관의 부당한 경영간섭에 대하여 시정을 요구할 수 있는 조항을 명시하고 있으며(제3조), 자회사의 안정성과 공공성을 확보하기 위한 조항(제4조)을 구체적으로 규정한 점이 인정된다. 상호이익 증진을 위하여 모·자회사 노사공동협의회 설립에 대한 규정(제5조)과 자회사의 역량을 강화하기 위한 노력(제6조)의 구체적으로 이행한 점, 2023년 경영협약 및 감사 협약 등의 이행관리를 위하여 외부 전문가를 통해 경영협약 준수 모니터링을 실시한 점, 자회사 경영개선을 추진한 점 등도 긍정적으로 평가된다. 향후에도 경영협약이 지속적으로 준수되도록 관리할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 원가산정 시 외부 전문기관 컨설팅 결과를 반영하여 노임단가를 산정하고 이를 100%를 예정가격에 적용한 점이 인정된다. 다만, 용역계약 체결 시 낙찰률 92%를 적용하여 계약을 체결하였는 바, 이는 2022년도 낙찰률 90%에서 2% 상향한 것이지만, 모기관의 직원 인건비와의 격차를 유지한다는 이유로 노무비에 한하여 낙찰률을 적용한 것은 합당한 근거로 삼기 어렵다. 향후 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않도록 개선방안을 마련하기 위해 지속적으로 노력할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치를 고려한 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노임 단가를 합리적으로 정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등 그 외 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 모기관이 단순노무종사원 시중노임단가를 기준으로 한 직종 중 미화, 매표직종의 노임 계약단가는 전년도 평가에서도 지적된 바와 같이, 시중노임단가보다 미달하는 것으로 평가되며, 시설직종의 경우 세부 직무 내용을 고려하여 직종별 시중노임단가를 반영한 것으로 보이나, 해당 직종별 시중노임단가를 준수하였는지 충분한 자료를 제출하지 않아 정확한 평가가 어렵다. 향후 모기관은 구체적인 직종별로 직무내용에 따라 비교가능한 시중노임단가 기준을 검토하고 보고서에 성실히 반영하여 제출하는 것이 바람직하다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가 인상분을 반영하여 하반기 변경 계약을 체결하였다. 또한 변경 계약을 체결하는 과정에서 자회사 노사의 의견수렴을 거치는 등 합리적이고 투명한 절차를 활용하는 점도 긍정적으로 평가된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관이 일반관리비에 대해 낙찰률을 적용하지 않고, 현장감독자 노무비를 일반관리비와 별도로 계상한 점은 자회사의 안정적 운영을 위해 전년도 지적사항을 개선하려는 노력의 일환으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 이와 관련하여 자회사와의 계약 체결 시 기준이 되는 인원수는 전년도와 동일하다. 모기관은 적정인력 관리를 위한 과업 표준화 및 원가계산용역을 진행한 점은 긍정적으로 평가

된다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 과업인원 및 규모의 적정성 검토는 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 상당한 영향을 미칠 수 있는 만큼, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성이 확보되도록 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 일반관리비와 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향조정 할 것”과 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, “비금전적 방법을 포함하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 지원활동의 다각화 모색” 등의 지적을 받았는데, 평가연도에 일반관리비율이 상승하였고, 복지포인트와 명절상여금의 증액이 이루어졌으며, 자회사 노동자들의 의견수렴을 통한 복지제도 신설 등의 실적을 감안하여 지적사항에 대한 개선노력을 하였다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 6.0%에서 7.0%로 상승하였고, 이윤비율은 전년도 6.0%와 동일한데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균을 상회하나 국가계약법상 최대한도(일반관리비율 9.0%, 이윤비율 10.0%)에는 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 400천원, 명절상여금이 2,500천원 지급되었고, 식비는 월 140천원 지급되었으며, 그 외 복리후생항목으로 경조휴가 및 경조사 지원, 최대 1,000천원의 퇴직위로금, 100천원의 명절선물 등이 제공되고 있다. 평가연도에 복지포인트가 100천원, 명절상여금이 100천원 증액되었고, 명절상여금과 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하거나 초과하는 점은 긍정적이고, 평가연도에 신규로 단체상해보험 가입, 예방접종 지원 등의 복리후생항목이 신설된 점 또한 실적으로 인정되나, 복지포인트가 그에 미치지 못하는 점은 개선이 필요하고, 추가적인 복리후생

항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용될 수 있도록 지속적으로 노력할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 공공기관 예산 운용지침에 따라 사내근로복지기금 출연이 어려워 대체제도로 자회사 근로자공제회를 설립하여 경조사 지원, 퇴직위로금, 명절선물 등을 지급하고 있는 것으로 확인되고, 2022년에 자회사 사내근로복지기금 신설을 합의한 이후 평가연도에는 준비단을 구성하고 정관 등의 자료를 마련하여 구체적인 설립 준비과정을 거쳤으며, 그 결과로 2024년에 자회사의 사내근로복지기금이 설립될 예정인데 이와 같은 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 평가연도에 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 정부지원을 활용한 휴가지원금 제도를 도입한 것과 같이, 향후에도 비금전적 방법을 포함한 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동의 다각화가 필요하며, 이를 위해 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도의 실행 이후 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선효과가 담보되도록 하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하고, 자회사 교육훈련 시스템 및 인력을 지원하는 등으로 교육훈련 지원을 구체적 제도를 통해 시행하고 있으며, 커리어 개발 계획을 수립하고 있어 긍정적으로 평가된다. 또한, 근로자 수요 조사를 통해 의견을 반영하여 근로자들의 의견을 사전적으로 파악할 수 있는 제도를 마련한 것도 긍정적이다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고 있으며, 주요 규정과 관련해 근로자 의견을 반영한 제도화 등 주요 내부 규

정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 2020년 8월부터 외부위원이 포함된 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 있다. 다만, 일부 미비한 부분에 대해서는 규정화를 통해 안정적 운영을 도모할 필요가 있으며, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 임금수준에 대한 적정성 확보를 위하여 컨설팅 예산을 반영하여 진행되도록 지원하고, 자회사 근로자 만족도조사 및 개선의견을 수렴하여 반영토록 노력하고 있으며, 포상금 지급 및 근로자 근무성적평정 제도를 2024년부터 시행할 예정임이 확인된다.

- 모기관은 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있으며 현재와 같이 자회사 근로자들의 의견을 지속적으로 청취하여 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시할 필요가 있다고 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 근로자이사회참관제를 도입한 후 근로자대표가 이사회에 참석하여 인사, 보수, 복무규정 개정 등 10개의 안건에 의견을 제시하고 임원추천위원회에 위원으로 참여하는 등 경영의 투명성 확보를 위한 노력과 성과가 인정된다. 또한, 근로자이사회참관제에 이어 노동이사제를 도입하기 위한 구체적인 계획을 수립한 부분 역시 모기관의 노력과 성과로 인정된다. 추후 노동이사제 도입으로 이어질 수 있도록 관심을 기울이고 지원할 필요가 있을 것이다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있으며, 2023년에는 공시에 관한 컨설팅을 받아 매뉴얼을 제작한 부분은 긍정적이다. 다만, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기공시와 수시 공시별로 세부 항목을 구분해서 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A+ 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “A 등급”으로 평가한다.

한국국제협력단

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립・운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국국제협력단은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립・위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2021년 12월 정관 개정을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 ‘협력단은 제47조제1항에 따라 제5조 상의 사업수행 지원 및 협력단 시설물 유지관리 등을 위하여 필요한 경우 출자회사를 설립하고 관련 업무를 출자회사에 위탁할 수 있다’고 규정한다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립・위탁근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 9.92억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자본금 3억 원 확충 등 회사의 재무건전성 제고를 위한 노력과 성과가 있었음에도 불구하고 2023년 기준 정원 300인 이상 자회사들의 평균 자본

금이 12.9억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 따라서 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 임대료 동결 및 임대보증금 면제 조치 지속 유지, 관리운영비 추가 지원, 사업장 안전 확보 및 업무 집중도 개선을 위한 자회사 사무 공간 및 관리 공간 개선(임차 공간 추가 제공 포함), 시스템 도입 등 디지털화 및 업무 생산성 증대 지원, 자회사 필수설비 무상사용 허용 및 온비드(OnBid) 매각을 통한 소유권 이전(완료) 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 자회사 설비 지원 및 근로 환경 점검, 시설 운영 정기협의 등 자회사 의견수렴 및 지속적인 모니터링을 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없는 점이 긍정적으로 평가된다. 그러나 모기관은 미처분이익잉여금 3억 원을 배당하여 자본금을 확충하였다. 향후 모기관은 적자사업 이관이나 흑자사업 회수 등에 대한 합리적인 제도 마련과 더불어 자회사를 지원하기 위한 추가적인 정책 마련이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결 및 유지하여 행정 효율화(업무효율 95.5% 향상)를 도모하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기

별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 분기별 선지급 방식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사에 대금을 지급하는 방식에서 모범적인 사례라 할 수 있다. 또한 모기관은 계약대금 지급에 있어서 청구일로부터 5일 이내에 지급하고 있어 긍정적으로 평가되며, 향후 대가지급 소요기간을 최소화하려는 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Ao 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2023년 총 2회에 걸쳐 모·자회사 노사 공동협의회를 운영하였고, 월 1회 모·자회사 경영진으로 구성된 월례 정기협의, 주1회 또는 월1회 관련 부서 실무자들로 구성된 유관부서별 실무협의를 정기적으로 진행하는 등 다양한 모·자회사 소통채널을 운영하였다. 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회를 통해 12대 개선과제를 수립 및 이행하였다. 이상과 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회의 운영 활성화를 위해 정기회의의 횟수 등을 추가할 필요가 있는지를 검토할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 모·자회사 간 소통 활성화 및 구성원 인식제고를 위해 자회사 의견수렴 내용을 바탕으로 주요 발생 노무 현안에 대한 사례 기반 질의응답집을 제작한 점, 심의위원회 및 자회사 협의를 통해 2024년 계약 과업범위를 확대하고 자회사 정원을 증원한 점, 과업지시서 세부사항 다수를 모·자회사간 협의를 통해 현행화한 점, 노사공동협의회를 통해 평가결과를 공유하고 개선과제 이행을 합의한 점, 용역관리관련 노무교육실시를

통해 구성원 인식제고를 위해 노력한 점 등이 매우 긍정적으로 평가된다.

- 향후 모기관은 부당·불공정 계약 방지를 위해 현재 마련되어있는 체계 및 절차를 안정적으로 운영하고, 모·자회사 간 소통 활성화 및 구성원 인식제고 노력을 지속해 나가야 할 것이다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2022년 12월에 개정한 경영협약을 지속적으로 유지하고 있다. 전년도 지적사항으로 제시된 체결 시기상 적용이 어려웠던 점이 해소되어 2023년도에는 경영협약의 내용을 항목별로 이행한 점이 인정된다. 모회사의 법률서비스 지원을 통해 자회사 거버넌스 구축을 지원한 점, 자본금의 무상증자 시행(3억원), 사내근로복지기금의 도입과 금액을 확보한 점, 모·자회사 노사공동협의회를 지속적으로 운영하고 있으며 정부 컨설팅을 활용하여 제도를 개선하는 성과도 긍정적으로 평가된다. 향후에도 지속적으로 경영협약이 준수될 수 있도록 관리할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 원가산정에 있어 2019년 전환 당시 최저임금수준을 기준으로 한 직무급 보수액에서 매년 공무원임금인상률을 고려하여 책정하고 있으나, 2022년도에 이어 2023년도에도 시중노임단가의 90.93% 수준으로 계약을 체결하였다. 향후 모기관은 자회사 노동자 인건비가 시중노임단가 100%에 미달하지 않도록 개선노력을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직

무 가치를 고려한 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노임 단가를 합리적으로 정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 근로자에게 정기적, 일률적으로 지급하는 위험수당, 생산장려수당, 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등 그 외 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 모기관은 자회사의 다수 직종에서 노무비 계약단가는 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가되고, 전년도 평가에서도 유사한 내용의 지적이 있었으나 이에 대한 개선 실적도 확인되지 않는다. 시설직종의 경우 단순노무종사원 시중노임단가보다는 상회하지만 모기관이 적용한 직종별 시중노임단가(기계장치 정비원)에는 미달되며, 기계, 전기, 음향, 방재, 통신, 가스, 보일러 등 직무 가치를 고려한 시중노임단가 기준을 고려하고 있지 않다. 향후 모기관은 자회사의 직종별 직무 가치를 반영한 합리적인 수준의 노무비를 책정하여 계약을 체결할 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관이 하반기 시중노임단가 변동에 따라 변경 계약을 체결한 것으로 확인되어 이러한 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관이 용역비 산정 시 현장감독자와 행정인력 인건비를 별도로 계상하여, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높인 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 이러한 체계를 지속적으로 유지할 필요가 있다.

- 모기관은 자회사 노동자 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사와의 계약 체결 시 과업 조정으로 기준 인원수를 1인 증원한 점, 고용노동부 일터혁신 컨설팅을 통해 인력관리 적정성 검토를 한 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 과업인원 및 규모의 적정성 검토가 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려하여, 이 과정에서 자

회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성이 확보되도록 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 관리비와 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향조정 할 것”과 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, “모기관 사내근로복지기금의 활용, 공동근로복지기금 출연을 위한 중장기 계획 마련” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 일반관리비율과 이윤비율 모두 전년도와 동일하나, 명절상여금 및 식비의 증액이 이루어진 점 등의 실적을 감안하여 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 6.0%와 동일하며, 이윤비율 또한 전년도 9.0%와 동일한데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균에 약간 미치지 못하며, 이윤비율은 평균을 초과하고 있으나 국가계약법상 최대한도(10.0%)에는 약간 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 400천원, 명절상여금이 200천원 지급되고 있고, 식비는 월 143천원이 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 500천원의 자기계발비, 120천원의 건강검진비, 50천원의 문화여가비, 임직원 단체상해보험 가입, 모기관 시설 공동이용 등을 제공하고 있다. 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하고, 모회사와 협력하여 자체사업을 발굴하고 그 수익을 통해 전직원에게 경평성과급과 별도로 인당 700천원의 성과급을 지급한 점은 긍정적이나, 복지포인트와 명절상여금이 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하는 점, 명절상여금의 지급근거 및 금액이 내부규정에 명시되지 않은 점은 개선이 필요하며, 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 자회사 사내근로복지기금 출범을 위한 재원마련에 합의하여 평가연도에 25백만원을 출연하고, 자회사 자체수익 60백만원을 추가로 확충하여 자

회사 사내근로복지기금을 최초로 설립하였으며, 모자회사 노조간 법인 복지서비스 확대를 위한 공동노력에 합의하고, 연차촉진제, 유연근무제, 반반차제도 등 일가정 양립을 위한 모기관 인사제도 벤치마킹 지원 및 모기관 자산을 활용한 직원 휴게공간 추가 임차공간 확보, 모기관 어린이집, 셔틀버스 및 운동시설 개방 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 위해 노력한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관의 자회사 복리후생 개선 지원을 위한 노력으로써 다양한 측면에 대하여 구체적 실행방안을 검토하는 등 중장기 계획의 수립이 필요하다고 보이며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도의 실행 이후 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선효과가 담보되도록 하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 역량 및 전문성 강화를 위한 맞춤형 프로그램을 지원하는 등 교육훈련 지원 계획을 수립해 구체적 제도를 마련하여 시행하고 있는 것은 긍정적이다. 또한, 직원역량 및 조직경쟁력 강화를 위한 교육 수요조사 추진 및 사후 의견 수렴을 통해 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입한 부분은 긍정적이다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 외부 자문의견을 받아서 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 있다. 다만, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영

향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사는 고용노동부 일터혁신컨설팅을 진행하고 그에 따라 2024년 예산확보와 함께 2023년 2회의 이사회를 통해 보수규정 개정을 진행하였으며, 상시적 임금체계 점검 등을 진행하는 등으로 보상체계 개편을 위해 실질적인 노력을 진행한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계 관련 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하는 것에 관심을 기울일 필요가 있으며, 그 결과물을 분석하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정 · 보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하도록 개선하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 근로자이사회참관제를 도입하고 근로자대표가 2023년에 개최된 이사회에 전부 참석하고 그 중 2회의 의견발언 기회가 보장되는 등으로 동 제도를 실질적으로 운영하고 있는 점, 조직구성원을 대상으로 경영참여 기회 제공 등을 포함한 경영참여형 조직문화 개선노력을 한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 추후 자회사가 노동이사제를 도입하고 실질적으로 도입할 수 있도록 관심을 기울이고 지속적이고 실효성 있는 지원을 계속할 필요가 있을 것이다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 관한 다양한 항목(2023년 26개 항목)을 공시하고 있으며, 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공시 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있을 것이다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A+ 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “A 등급”으로 평가한다.

공무원연금공단

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립・운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 공무원연금공단은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립・위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관의 자회사 설립 근거와 관련하여 공무원연금법 제78조 제2항에서 ‘공단은 제77조 제2항 제6호에 따른 공무원 후생복지사업 중 다음 각 호의 사업을 실시하기 위하여 제79조에 따른 공무원연금운영위원회의의 심의를 거쳐 기금을 출자할 수 있다’ 고 정하고 있고, 모기관 정관 제37조의2에서도 ’공무원후생복지사업 중 다음 각 호의 사업을 실시하기 위하여 공무원연금운영위원회의 심의를 거쳐 기금을 출자할 수 있다’고 정하고 있다. 모기관의 자회사 설립은 해당 조항에 근거한 것으로 보이며, 모기관의 자회사에 대한 출자・출연 및 설립의 근거가 일부 마련된 것으로 평가할 수 있다. 다만, 이 같은 법률과 모기관 정관의 해당 조항은 모기관의 ‘사업’을 정하는데 주된 목적이 있는 것으로 보이고, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 조속히 자회사 설립・업무위탁 근거의 명확성을 높이기 위해 법령 또는 모기관 정관에서 ‘자회사 설립’ 및 ‘업무위탁’에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의

자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 1억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2023년 기준 정원 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 12.9억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 따라서 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 운영예산 지원(시설물 및 영업 관련), 모・자회사 간 장비선정위원회 운영(2023.12.)을 통한 필수장비 선정 및 구매 지원, 미사용 장비 관리 이관, 복지시설 운영 및 시설개보수를 위한 중장기 사업계획 수립 및 예산 반영 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유・무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 이윤에 대한 모기관의 배당이 없다. 또한 관련 규정의 제도화와 더불어 자회사 제도의 안정적 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력이 긍정적으로 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 모기관은 전년도 평가를 반영하여 노사공동협의회를 통해 단일통합계약 전환 합의를 한 점은 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력이 2024년 계약부터 시행되기를 바라며, 2024년 이후에도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별・반기별 선지급 또는 선금・잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회

사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관은 전년도 평가를 반영하여 노사공동협의회를 통해 용역계약 위탁수수료 조항을 개정하여 계약대금 지급방법을 월별 후지급 방식에서 월별 선지급으로 전환하였으며, 기성검사와 대가지급을 합하여 총 지급기간이 2일 이내인 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 향후 전체 용역비 지급을 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모기관 복지기획실장, 복지시설사업부장, 노동조합 부위원장 3인, 자회사 대표이사, 경영지원본부장, 노동조합위원장 3인으로 구성된 모·자회사 노사 공동협의회를 구성·운영하고 있다. 모기관은 정기회의를 연 2회에서 3회로 확대하고, 전차 합의사항 공유 의무화 조항을 신설하는 등 운영기준을 개선하였다. 위탁수수료 지급방식을 월별 선지급 방식으로 개선하고, 부당·불공정 계약점검을 위한 노사 공동협의회 역할을 확대하고, 자회사 자본 건정성 제고 및 근로자 근무환경 개선 등을 협의하고 이행하였다. 이와 같은 모기관의 활동은 긍정적으로 평가된다. 향후 지속적인 운영을 통해 바람직한 모자회사 관계를 유지할 것을 권고한다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항을 개선하기 위하여 노사공동협의회에서 부당·불공정 계약조항을 점검하고 위·수탁계약 변경사항을 협의하여 과업내용서 내 부당불공정 조항 10건을 개선하였으며, 용역계약 특수조건을 개정하여 자회사의 안정적 운영지원을 도모하였다. 특히, 과업내용서 제2장 과업수행기준 및 방법에서 영업, 회계·결산 및 매출관리, 고객 안전관리 관련 사항 및 제3장 인력의 투입 및 관리 관련 사항을 개선하여 자회사에 인원관리에 대한 자율성을 부여하는 등 구체적·실질적 개선을 위해 노력한 점이 긍정

적으로 평가된다.

- 다만, 현재 시설사업장과 사옥관리 분야 2개 계약 중 사옥관리 분야 용역계약 관련 내용은 확인되지 않는 바, 향후 단일통합계약 전환 과정에서 상기 개선조항이 모두 반영될 수 있도록 해야 할 것으로 판단된다.

- 또한, 향후 모기관은 자회사와 계약체결 시 부당·불공정한 계약을 방지하기 위해 마련된 체계와 절차를 안정적으로 운영하고, 개선된 부당·불공정 계약조항 이행여부에 대해 모니터링 하는 등의 선제적인 예방 노력을 기울일 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년 12월에 기존의 경영협약을 개선하여 체결한 이후 현재까지 지속하고 있다. 독립성과 자율성을 제3조에서 보장하고 있으며, 모회사의 자회사에 대한 지원과 근로자에 대한 처우개선(제4조), 노사 공동이익의 증진(제6조)에 관해 구체적으로 규정하고 있다. 재취업심사위원회의 지침을 개정하여 자회사의 독립성을 강화하였으며, 자회사에 대한 교육훈련예산을 증액하고, 자회사 운영을 위한 자본과 비용 예산을 지원한 점도 인정된다. 노사 공동이익 증진을 위하여 노사공동협의회를 설치하여 정기적으로 운영하였으며 노사공동협의회 합의 이행률 100% 달성하는 등 구체적인 노력을 기울였음이 인정된다. 향후에도 경영협약의 지속적인 이행을 유지할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Ao 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리

적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등은 포함되지 않는다. 모기관은 복지시설관리와 사옥관리 2개의 자회사와 5년 장기 계약을 체결하고 매해 자회사 임금협약 결과를 반영하여 계약금액을 조정하며, 이 과정에서 외부전문기관을 통해 적정 용역비 원가를 산정하고 있다. 이러한 방식에 의한 복지지설관리와 사옥관리 직종의 계약 체결 노무비는 모두 시중노임단가를 상회하고 있어, 이 점은 노무비를 합리적으로 정하기 위한 모기관의 노력으로써 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 외부전문기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치를 고려한 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노임 단가를 합리적으로 정해야 한다. 이와 관련하여 모기관이 자회사 직종 특성에 부합하는 시중노임단가를 적용하기 위하여, 작업반장, 전기전자 및 기계품질관리원, 단순노무종사원 등의 시중노임단가를 기준으로 하여 노무비를 산정하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관은 시중노임단가 상승을 반영하여 변경계약을 체결하지 아니 하였다. 그럼에도 2023년 상·하반기 모두 시중노임단가를 충족하는 수준에서 계약금액을 정하였으므로, 노무비 계약금액 조정 여부를 평가하는 취지에 부합하는 실적을 제시하였다고 평가된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장감독자와 행정인력 인건비를 지속적으로 별도 노무비로 계상하고 있어, 이 점은 자회사 노무비 예산의 안정성 제고 차원에서 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 이와 관련하여 계약 체결 기준 인원수는 전년도와 동일하거나 증가하여 기준 인원이 감소된 바는 없는 것으로 확인되며, 매년 자회사의 적정인원 검토를 위해 외부전문기관을

통해 용역비 원가를 산정하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 모기관은 노사공동협의회에서 자회사 적정인원을 검증하고 있다고 실적보고서에 제시하고 있으나, 기관이 제출한 증빙자료 내에서 이와 관련한 근거는 확인되지 않고 있다. 향후 모기관은 과업인원 및 규모의 적정성 검토가 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려하여, 검토 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향조정할 것”과 “명절상여금 지급에 대한 개선노력 및 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 추가적인 복리후생 항목 마련 등의 방안을 모색할 필요가 있다”라는 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 일반관리비율과 이윤비율 모두 상향 조정되었고, 명절상여금 신설, 그 외 복리후생항목의 금액이 상승하는 등과 같이 지적사항 개선을 위해 노력한 것으로 평가된다.

  - 일반관리비 비율은 전년 8.0%에서 9.0%로 상승하였고, 이윤비율은 전년 1.0%에서 2.0%로 상승하였는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균수준을 넘어 국가계약법상 최대한도에 해당하는 수준이며, 이윤비율은 평균에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 이윤이 보장될 수 있도록 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력이 필요하다고 평가된다.

  - 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 전년 600천원에서 740천원으로 상승하였고, 지난해까지 지급하지 않던 명절상여금을 신설하여 200천원 지급하였으며, 그 외 명절선물비 60천원, 기념일상품권 30천원, 300천원의 출산장려금, 임차보증금과 전세자금지원제도, 단체상해보험, 생활안정자금 및 대학학자금 지급 등의 복리후생 항목도 실적으로 인정된다. 다만, 지난해에 신설된 식비가 평가연도에도 월100천원으로 동일하고, 식비와 신설된 명절상여금이 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하는 점에 대해서는 개선노력이 필요하며, 자회사 노동자들의 처우개선에 활용할 수 있는 추가적인 복리후생 항목 마련방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 2021년부터 이어온 공동근로복지기금 설립을 위한 노력의 결과로 2022년 3월 1,396백만원을 출연하여 자회사 사내근로복지기금을 설립하고, 2022년 9월부터 사내근로복지기금 대부를 시행해 왔으며, 평가연도에도 이를 확대하여 기존 생활안정자금 외에도 대학학자금 대부, 노동절 선물지급 등으로 활용하는 등의 성과가 확인된다. 또한, 자회사 근무환경 및 후생복지 개선을 위한 만족도 조사와 임금 및 복지제도 개선방향을 도출하여 자회사 전용휴게실 설치, 어린이집 지원, 단체상해보험 가입 등의 근무환경 개선을 진행한 성과도 긍정적으로 평가된다.

- 앞으로도 모기관의 사내근로복지기금을 활용하거나 공동근로복지기금 설립 등을 지속적으로 고민할 필요가 있으며, 자회사 사내근로복지기금의 활용방법에 대해서도 기존의 생활자금 및 대학학자금 대부, 노동절 선물지급 외 다양한 방안을 고민할 필요가 있으며, 사내근로복지기금 활용을 포함한 자회사 노동자들의 복지제도 개선 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도의 효과성을 검증하는 등 실질적인 근로조건 개선의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Ao 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관이 자회사 교육 훈련 및 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하고, 계획에 따라 직무별, 직급별 교육 훈련 활동들이 진행되고 있는 것은 긍정적이다. 또한, 청렴소통간담회를 통해 교육훈련 지원 방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고, 사후적으로 의견을 청취하여 개선 사항을 파악하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사안을 모두 준수하고 있으며, 이에 더하여 KOSHA-MS에 따른 매뉴얼, 지침서 등을 운영하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 비정규직 사전심사제를 통해 2023년에도 약 68명에 대한 심사절차를 시행하는 등 실효적 운영을 하고 있음이 확인

된다. 다만, 비정규직 채용사전심사제 운영 시 외부 전문가의 의견을 참고할 필요가 있고, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 노력이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는 지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력이 추가되길 바라며, 이를 통해 지속적인 제도 보완이 되길 희망한다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 제도가 자회사 규정에 있고 이에 근거해서 운영되고 있으며, CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고 있다. 또한 CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 운영하고 있다. 전체적으로 CEO 선발을 위한 공정한 절차를 수립하고 운영하고 있는 것으로 평가된다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사는 직무급 임금체계를 운용하고 있으며, 모기관 주관 시설사업장 성과평가를 통해 인센티브 부여가 가능한 임금제도를 운용하고 있으며 2023년에는 자회사 노사협의를 통해 명절상여금을 신설한 것이 확인된다. 또한, 평가지표를 개선하여 자회사의 평가가 객관적이고 공정하도록 노력하고 있다고 평가된다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계 관련 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 자회사가 임금체계 개선을 위한 만족도조사 결과를 바탕으로 개선안을 실행하고, 더불어 잘된 것은 반영하고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하도록 개선을 지원할 필요성이 있다고 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 이사회 규정을 개정하여 근로자이사회참관제를 도입하고 2023. 12. 19. 진행된 제7회 이사회에 노동조합 위원장이 참관토록 한 것과 향후 참관제의 실질적 운영을 위하여 근로자대표와의 일정 조율과 불참 시 위임자 참석방안 등을 고려하는 것은 긍정적으로 평가되며, 이러한 개선계획이 실질적으로 운영되고 실적화 될 수 있도록 계속 노력할 필요가 있을 것이다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 15개 항목을 공시하고 있으며, 2023년 공시 항목은 2022년에 비해 1개 항목이 확대되었다. 또한, 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공개 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있을 것이다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Ao 등급”으로 평가한다.

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

한국산업단지공단

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국산업단지공단은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2020년 9월 정관 개정을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '공단은 제1항의 규정에 의하여 출자회사를 설립'을 할 수 있고, '보유 시설물의 유지·관리 업무를 출자회사에 위탁할 수 있다'고 규정하고 있다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립·위탁근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 7억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2023년 기준 자본 건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만이며 부채비율 또한 높은 수준으로 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전

성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 설립 시 필요설비 및 장비 일괄 이관, 자회사 사무 및 휴게 공간 무상 제공 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 KICOX 안전근로협의체(분기별), 안전 및 보건협의체(매월) 등을 통해 자회사 의견수렴 및 지속적인 모니터링을 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진 시 유지관리 비용의 지원과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 실제 경영에서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤이 모기관으로 배당되지 않고 있는 바, 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 자회사 이익잉여금의 합리적 사용기준 마련 등 제도화가 필요할 것으로 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관이 계약대금 지급방식 개선을 위해 자회사 의견 수렴, 관리비 예치금 예치 등 지급방식 개선을 위해 노력하고, 지급기간의 법정 기준을 준수(5일)하고 2023년에는 평균 2.17일로 단축하는 등 노력한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 전

년도 평가에서 월별 후지급 방식의 개선방안에 대한 지적에도 불구하고 현행 제도를 유지하고 있으므로 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2020년 8월 모·자회사 노사공동협의회를 설치하고, 2021년 노사공동협의회 운영 협약을 체결하여 안정적 운영을 위한 기반을 마련한 이래, 지속적으로 모·자회사 노사 공동협의회를 운영하고 있다. 모·자회사 노사공동협의회는 모·자회사 노사 각 2명 총 8명으로 구성되어 반기별 2회 개최하는 것으로 되어 있다. 모기관은 2023년 2차례에 걸쳐 모·자회사 노사공동협의회를 개최하여, 임금협상 특약사항 관련 임금체계 개편, 모회사 주관 자회사 근로자 포상기회 확대 등을 논의하였다. 이와 같은 모기관의 노력과 활동은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 운영규정 개정 필요사항을 주기적으로 검토함으로써 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 위해 노력할 필요가 있으며, 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2020년부터 위탁계약서 및 과업지시서의 부당·불공정 조항에 대한 개선을 위해 지속적인 노력을 기울이고 있으며, 전년도에도 추가적인 개선을 위한 검토를 위해 자회사의 의견을 청취한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 과업지시서의 시설 부문 제8조에서 모기관이 직접 근무를 명하는 것으로 오해의 소지가 있는 내용은 개선할 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 향후에도 모기관이 부당·불공정 조항 개선을 위해, 자회사와의 공동 모니터링을 실시하고 의견을 공유하여 선제적 예방을 위한 정기적인 절차를 마련하여 기관 자체적인 개선노력을 기울일 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2022년 개정한 경영협약서를 지속하여 유지하고 있다. 경영협약은 자회사의 독립성과 자율성을 보장하고 예산 운용의 자율성을 강화하는 내용(제2조), 근로복지기금에 관한 조항(제19조), 노사공동협의회 설치(제20조) 등 상세한 내용을 포함하고 있다. 모기관은 관리비 예치금 12.4억원을 적립하여 자회사 예산운용의 자율성을 강화하였고 모기관 교육훈련 프로그램을 공동 활용할 수 있도록 하면서 교육훈련장, 설비 등을 무상 지원한 점이 구체적인 준수 활동으로 인정된다. 모기관의 노사합의를 통해 자회사 근로자 환경개선 지원금(총 4천만원)을 활용한 점도 긍정적으로 평가된다. 향후에도 경영협약이 지속적으로 준수되도록 관리할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Ao 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 근로자에게 정기적, 일률적으로 지급하는 위험수당, 생산장려수당, 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등 그 외 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 모기관은 자회사 노동자 임금 현실화 및 안정화를 위해 직종별 시중노임단가를 적용하고 근로자별 실근로시간을 반영하여 원가를 산출하였고 이를 100% 적용하여 낙찰률을 임의 적용하지

않았다. 그 결과 자회사의 모든 직종에서 원가계산에 적용한 직종별 시중노임단가와 동일한 수준의 노무비 계약단가가 책정된 점은 긍정적으로 평가된다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관이 하반기 시중노임단가 변동에 따라 변경 계약을 체결하여 직종별 시중노임단가가 준수되도록 한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관은 현장감독자 노무비를 별도로 계상하고 있지만, 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 사업장 운영방식의 변경으로 인력이 감소되는 상황에서 적절한 인력 배치뿐 아니라 자회사 노동자의 고용안정이 이루어지도록 직종 간 이동 등을 통해 고용을 보장한 모·자기관의 공동 노력은 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 과업인원 및 규모의 적정성 검토가 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려하여, 검토 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성이 확보되도록 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 일반관리비와 이윤이 보장될 수 있도록 노력할 것”과 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, “자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 지원활동의 다각화 모색” 등의 지적을 받았는데, 일반관

리비율과 이윤비율은 전년도와 동일하나 복지포인트, 명절상여금, 식비 등의 복리후생항목별로 금액이 상승하는 등 실질적인 근로조건과 복리후생 개선노력을 한 점을 감안하여 지적사항에 대한 개선노력을 하였다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 4.45%와 동일하고, 이윤비율 또한 전년도 6.54%와 동일한데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균에 미치지 못하며, 이윤비율은 평균을 상회하나 국가계약법상 최대한도(이윤비율 10.0%)에는 미치지 못하는 수준이다. 관리시설물 내의 입주사 부담비율이 70%를 차지하고 있어 일반관리비와 이윤의 상향조정에 어려움이 있는 점은 인정되지만, 향후 지속적으로 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 500천원, 명절상여금이 1,000천원 지급되었고, 식비는 월 140천원 지급되었으며, 그 외 복리후생 항목으로 240~360천원의 복지수당, 최대 1,000천원의 경조사비, 최대 1,000천원의 출산격려금 등이 제공되고 있고, 비금전적 복리후생으로 모기관 휴양소 이용, 심신케어 프로그램, 휴게공간 공동 활용 등이 제공되고 있다. 평가연도에 복지포인트가 100천원, 명절상여금이 200천원, 식비가 월 10천원 증액된 점과 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점은 긍정적이며, 향후에도 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용될 수 있도록 지속적으로 노력할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 모기관의 노사가 논의하여 자회사 노동자를 대상으로 사내근로복지기금을 공동활용하기로 2021년에 합의하였고, 이후 2022년에 사내근로복지기금 출연을 거쳐 자회사 노동자 환경개선지원금으로 2년간 총 40백만원을 지원하여 휴게시설 개선사업에 활용하였으며, 이후에도 지속적으로 이행하기 위한 협력 체계를 구축하는 등의 노력을 하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관 사내근로복지기금의 활용은 주무부처와 사전협의, 이사회 의결, 모기관 노동조합과의 합의 등 다양한 절차적 정당성 확보 노력이 필요한데, 이를 충실히 수행하고 실질적으로 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 노동자의 복리후생 증진에 사용하는 등의 실적은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관 사내근로복지기금의 활용 외에 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동의 다각화가 필요하며, 이를

위해 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도의 실행 이후 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선효과가 담보되도록 하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였으며, 자회사 지원을 위한 모기관 전담부서를 운영하고 자회사 교육 계획을 수립하는 등으로 구체적인 제도를 통해 교육훈련을 시행하고 있는 것은 긍정적이다. 또한, 교육 관련 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취하여 개선 사항을 파악하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고 있으며, 시차출퇴근제 운영, 상호존중 캠페인 등의 활동과 함께 주요 내부규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 2020년 4월부터 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 있는 내용이 확인된다. 다만, 특근매식비 등 일부 제도의 안정적 운영을 위한 규정화 노력과 비정규직 채용사전심사제 운영 시 외부전문가의 의견을 참고할 필요가 있고, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할

필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사는 2023년 노사발전재단 일터혁신컨설팅에 참여하여 임금, 평가체계 개선을 위한 노력을 진행하였으며, 내부 TF를 구성하여 24년에는 자회사의 원활한 임금협상 등을 진행할 계획인 것으로 확인되지만, 그 과정에서 모기관의 구체적인 지원실적은 확인되지 않는다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하는 것에 관심을 기울일 필요가 있으며, 그 결과물을 분석하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하도록 개선하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2022년 7월 노동이사제 도입을 완료하였으며, 그 벤치마킹을 통해 자회사의 노동참여제 확대방안을 모색하고 그 과정에서 자회사 노사협의회 및 모·자회사 노사공동협의회 등을 진행한 실적은 긍정적으로 평가된다. 추후 근로자이사회참관제의 성공적인 도입과 운영을 위해 규정을 명문화하고 실질적으로 운영할 수 있도록 하는 등 지속적인 관심과 적극적인 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있으며, 정기공시와 수시공시로 구분하여 제공하는 점은 긍정적이다. 다만, 공시 항목이 2개에서 5개로 확대되었지만 여전히 제한적이므로 개선노력이 필요하고, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공도 확대할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “A 등급”으로 평가한다.

한국전력거래소

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립・운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국전력거래소는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립・위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2021년 7월 정관 개정을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '거래소는 사옥 및 설비의 유지관리와 관련한 업무를 거래소가 출자하여 설립한 법인에 위탁'을 할 수 있고, '이 경우 설립한 자회사 운영 및 관리에 필요한 사항은 "출자회사 관리규정"으로 정한다'고 규정하고 있다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립・위탁근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 5억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 향후에도 자본금 증액, 부채비율 감소 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한

모기관의 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 OA설비 추가 지원, 기계장비 무상사용 협약(2021.08.) 갱신을 통한 지원 등을 추진한 점(22건, 77백만 원 상당)은 긍정적으로 평가된다. 또한 모・자회사 노사공동협의회 안건 상정을 통해 자회사 의견수렴 및 수시 모니터링을 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유・무상 임대 추진 시 유지관리 비용의 지원과 관련하여 평가 대상기간 중 대여설비 유상 유지보수가 발생하지 않았으므로 이를 긍정적으로 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 모기관에 대한 배당도 없다는 점은 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하는 바람직한 사례라 할 수 있다. 향후에도 모기관은 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 제도 개선과 지속적인 노력도 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 모기관은 전년도 평가를 반영하여 3건의 개별 계약에서 단일통합계약으로 전환하는 등 모기관의 노력이 긍정적으로 평가된다. 따라서 향후 단일통합계약을 지속적으로 유지하여 계약업무의 효율성을 도모할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별・반기별 선지급 또는 선금・잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관이 기성검사와 대가지급을 합산한 총 대금 지급기간을 2022년 최대 9일에서 5일 이내로 단축한 점은 모기관의 노력으로 인정된다. 다만, 모기관은 전년도 평가에서 계약대금을 월별 후지급하는 방식의 개선에 대한 지적에도 불구하고 현행 제도를 유지하고 있으므로 타 기관 사례를 참조하여 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 또한 계약대금 지급 소요기간

을 최소화하려는 지속적인 노력이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Ao 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2023년 분기별 1회 총 4회에 걸쳐 모·자회사 노사 공동협의회를 개최하였다. 모·자회사 노사 공동협의회를 통해 단일통합계약 체결, 필수설비 사용 모니터링, 자회사 임직원 구내식당 이용방안 개선, 모기관 통합인권상담센터 공동이용, 모기관 행사·교육 관련 업무협조, 혹서기 자회사 근로자 보호대책 이행, 복리후생 집행예산 별도 산정, KPX 직장어린이집 공동이용 방안 모색 등 자회사 근로자 근로조건 및 처우개선 등을 논의하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 운영규정 개정 필요사항을 주기적으로 검토함으로써 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 위해 노력할 필요가 있으며, 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 과업내용서의 과업성과에 결함이 있을 경우 그 결함이 시정될 때까지 모기관이 대가의 지급에 대하여 전부 또는 일부를 유보할 수 있도록 한 조항, 자회사로 하여금 근무보고서를 일일 또는 주간 단위로 모기관에 제출하게 하는 조항에 대한 개선이 확인되지 않는다.

- 또한, 시설관리 위탁용역 과업내용서에서 모기관의 사정에 의해 자회사 근로자 투입이 불필요하거나 불가할 경우 계약금액을 감액할 수 있도록 정한 내용은 자회사의 안정성을 저해할 소지가 있으므로 개선을 검토할 필요가

있다.

- 모기관은 모·자회사 노사공동협의회를 운영을 통해 자회사와 협력하고 있으므로, 향후 공정한 계약체결을 위한 노력과 개선에 있어 자회사와 공동 모니터링을 실시하거나 자회사의 의견을 수렴하는 등 자회사와 협력하여 개선하는 절차나 체계를 마련할 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2020년에 체결한 경영협약을 자동갱신하며 지속적으로 유지하고 있다. 경영협약에는 자회사의 경영독립성과 자율적인 운영을 보장하고 있으며 시중노임단가 이상의 임금수준 반영, 복리후생 증진 노력 조항, 자회사 근로자의 역량강화와 전문성을 개발하기 위한 노력, 공동이익증진을 위한 공동협의체 운영도 마련하여 운영하고 있다. 경영협약사항의 실효성을 높이기 위하여 출자회사 관리규정에 자율성 보장 조항을 신설한 점과 자회사 사장의 경영성과평가를 개선한 점, 노사공동협의회 운영을 통해 분기별 모니터링을 시행한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 향후에도 경영협약을 잘 준수하도록 노력할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 계약서 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임 단가를 100% 적용하고 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 모기관은 시설관리, 특수경비, 환경미화 직종 모두 단순노무종사원 노임을 시중노임단가 기준으로 정하고 있으며, 해당 기준보다 높게 계약단가를 결정하고 있다. 향후 모기관은 자회사의 구체적인 직종별 직무 가치를 고려하여 시중노임단가 기준을 정하고, 해당 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하여 운영하는 노력을 지속적으로 수행할 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 상·하반기 지급단가를 동일하게 책정하고 있지만, 단순노무종사원 노임단가 기준의 140% 수준의 높은 임금을 지급하고 있어, 적정예산을 보장하고 있는 것으로 확인된다. 다만, 직종별 시중노임단가 기준이 달라지는 경우 시중노임단가를 하회하게 되는 경우가 발생할 수 있으며, 이 경우 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경 계약을 체결하지 않으면, 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 지급단가가 더 낮아질 우려가 있으므로, 하반기 변경된 시중노임단가를 충족할 수 있도록 변경계약을 체결할 필요가 있을 것이다. 따라서 모기관은 시중노임단가 미달 시 차액분 보전에 관한 사항을 24년 계약에 명시하려는 계획이 원안대로 진행될 수 있도록 관리할 필요가 있을 것이다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 행정인력 인건비를 일반관리비에서 활용하고 있으나 현장감독자 인건비의 별도 계상 여부는 확인되지 않다. 따라서 향후 모기관은 현장감독자의 인건비를 노무비로 별도 계상하고 해당 내용을 보고서에 반영할 필요가 있으며, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 근로자 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등

을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 모기관이 자회사와의 계약 체결 시 기준이 되는 인원수는 전년도와 동일하나, 이와 관련하여 계약 체결의 기준이 되는 인원수의 적절성 여부를 검토한 실적은 제시되지 않고 있다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관의 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “자회사 노동자의 처우개선을 위해 추가적인 복리후생 항목 마련 등의 노력을 계속적으로 모색할 필요가 있다고 평가된다”는 지적을 받았는데, 평가년도에 복리후생 항목을 추가하지는 않았으나 복지포인트 및 명절상여금 증액 등 자회사 노동자의 복리후생 향상 지원 노력을 한 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율과 이윤비율은 전년도와 동일하게 각각 9.0%, 9.9%이며 이는 국가계약법상 최대한도(일반관리비율 9.0%, 이윤비율 10%)에 근접한 수준이다. 자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 관리비와 이윤율을 지속적으로 보장하는 것은 긍정적으로 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 500천원, 명절상여금 1,000천원, 식비 월 200천원이 지급되었으며, 전년도에 비해 지 포인트 및 명절 상 여금이 각 100천원, 200천원 증액되었다. 그 외 추가적인 복리후생 항목으로 100천원의 창립기념일 상품권 지급, 모기관 복지 플랫폼 공동 사용 지원, 직장인 마인드 클리닉 지원이 제공되고 있다. 복지포인트 및 명절상여금, 식비를 정부 공무직 지급기준에 부합하도록 지급하고 있는 점, 복지포인트 및 명절상여금을 증액한 점, 복리후생 항목의 지급기준 및 지급액 등을 규정화하여 지급 안정성을 보장한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 모기관의 시설 및 복리후생 제도 공동 이용 등 직.간접적 복리 후생 지원을 포함해 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자의 처우개선방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 모·자회사 공동협의체 회의를 통해 복지기금 지원을 논의하여 모기관의 복지기금 공동이용이 아닌 자회사 자체 사내근로복지기금을 설치하기로 하였고, 고용노동부 인가를 거쳐 최종 설립등기(2021.12.27.)를 완료하여 5억원을 목표로 2022년 98,154천원을 추가 출연하는 등의 실적을 낸 바 있다. 평가년도에는 직전년도 영업이익의 5% 및 영업 외 수익을 적립하고, 모기관 사내근로복지기금을 활용해 자회사 근로자 1인당 100천원 상당의 온누리상품권을 지급하는 등의 실적이 인정된다.

- 모기관 사내근로복지기금의 활용은 주무부처와 사전협의, 이사회 의결, 모기관 노동조합과의 합의 등 다양한 절차적 정당성 확보 노력이 필요한데, 이를 충실히 수행하고 실질적으로 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 노동자의 복리후생 증진에 사용하는 등의 실적은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관 사내근로복지기금의 활용 외에 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동의 다각화가 필요하며, 이를 위해 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도의 실행 이후 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선효과가 담보되도록 하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였다. 안전 및 역량강화 교육 등이 이루어졌는데, 교육훈련을 구체적 제도를 통해 시행할 필요가 있다(2022년과 달리 교육훈련에 대한 전체 계획 수립에 대한 설명이 없음). 또한, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취하는 프로세스를 지속 운영할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대

를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 비정규직 채용 사전심사제를 운영하고 있다. 다만, 특근매식비 등이 지급되지 않고 있고, 탄력적 근로시간제의 적법한 운영 여부가 확인되지 않는데 근로자들의 수요와 사업운영의 효율화를 위한 제도 운영이 필요하며, 비정규직 채용사전심사제 운영 시 외부전문가의 의견을 참고할 필요가 있고, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 직무급 고도화를 위하여 자회사 운영직의 직무분석 및 조직·직제 개편 컨설팅을 시행하였으며, 직무분석 결과를 반영하여 합리적인 임금테이블을 구축(2023.2)한 실적이 확인된다.

- 다만, 변경된 임금체계의 합리성 여부가 자료상 확인되지 않는데, 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 자회사가 컨설팅 결과 개선안을 실행하는 것과 더불어 인터뷰, 설문조사 등 모니터링을 통해 잘된 것은 반영하고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하도록 지원할 필요성이 있다고 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 1인 이사 체계하에서 노사협의회 운영, 인사제도 개선위원회에 노동조합 대표자를 위원으로 선임, 자회사 이사회 개최 시 노동조합에 이사회 안건을 공유하는 등의 실적은 긍정적으로 평가된다. 다만, 1인 대표이사 체제로 운

영되고 있는 자회사 구조상 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 현실적으로 어렵다는 것에 노사가 동의하는 등 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도, 제도와 관련한 중장기적인 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 구상하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있으며, 담당직원 교육을 실시한 점은 긍정적이다. 또한, 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공개 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있을 것이다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “A 등급”으로 평가한다.

한국주택금융공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국주택금융공사는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2022년 2월 정관 개정(제31조의2)을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '공사는 원활한 업무 수행을 위하여 위원회의 의결을 거쳐 자회사를 설립할 수 있다', '공사는 다음 각 호의 업무를 위탁할 수 있다'고 규정하고 있고, 해당 조항은 콜센터 관리 및 운영, 정책모기지 사후관리, 시설 관리 및 운영 업무를 자회사의 위탁업무로 정하고 있다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사의 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립·위탁근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 9.9억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2023년 기준 자본 건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만으로 자

본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 전년 대비 필수설비 등 지원 금액 증가(111%), 필수설비 유지관리보수 및 사무실 무상임대 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전, 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 모기관에 대한 배당도 없다는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 합리적인 배당 제도 마련이 필요하고 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 제도 개선과 지속적인 노력도 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관은 기성검사와 대가지급을 합산한 총 대가지급기간을 단축 및 유지(2021년 4.23일 → 2022년 3.31일 → 2023년 3.75일)하는 등 자회사의 재정적 안정을 지원하고자 노력한 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 전년도 평가에서 계약대금을 월별 후

지급하는 방식의 개선이 필요하다는 지적에도 불구하고 현행 제도를 유지하고 있으므로 타 기관 사례를 참조하여 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노조 단체협약 체결지원, 모기관과 자회사 노사 3자간 협력을 통한 모·자회사 공동이익 증진 도모를 통해 향후 모·자회사 노사 공동협의회 설치를 위한 기반 마련에 노력하였다. 모기관은 전년도와 마찬가지로 모·자회사 실무협의회를 기존보다 양적 측면에서뿐만 아니라 질적 차원에서도 확대·강화하고자 하였다. 이상과 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이른 시일 내에 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영이 이루어질 수 있도록 하는 한편, 규정 마련을 통해 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 담보하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다. 또한 모기관은 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 평가 시 개선예정으로 보고하였던 자회사 근로자의 안전·보건을 위한 근거를 2023년 계약체결 시 통합계약서 제14조에 마련하였고, 단기 인력운영 근거는 과업지시서에 신설하였음이 확인된다.

- 모기관은 모·자회사 실무자 간 협의회를 구성하여 운영하고 있고 공정한 계약체결을 위한 논의도 함께 이루어지는 것으로 보이나, 전년도에는 공정

한 계약체결을 위해 모기관에서 자회사와 함께 협의하거나 자체적인 추가 개선을 위해 진행한 사항은 확인되지 않는다.

- 자회사와 공동모니터링을 실시하거나 자회사의 의견을 수렴하여 부당·불공정 조항 개선 및 공정계약 체결을 위한 자율점검 프로세스를 정례화하는 등 상호협력하는 노력을 지속할 필요가 있다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2020년 체결한 경영협약을 2021년도에 수정하고 지속하여 유지하고 있다. 경영상 중요사항에 관한 상호 협력 내용을 명확화 하였으며 안정적인 성장을 지원하기 위해서 미래인재원 관리인력 4명을 증원하였다. 자회사 근로자에 대한 처우개선 활동으로 근로시간면제(단협체결 지원), 문화체육행사 지원 등의 성과도 인정된다. 모기관의 내규를 통해 경영협약의 준수와 이행을 보장하고 있으며 모기관 경영간섭을 방지하기 위하여 출자회사 관리규정을 개정한 점도 긍정적으로 평가된다. 향후에는 해당 내용을 경영협약에 반영하고 이행될 수 있도록 노력할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 계약서 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임 단가를 100% 적용하고 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 모기관은 모든 직종에 단순노무종사원 노임을 시중노임단가 기준으로 정하고 있지만, 동일 직종이라도 세부 직무나 숙련도, 권한과 책임에 따라 작업반장, 전기기사 등의 기준을 적용하거나, 단순노무종사원 노임에 가산요율을 적용하여 운영하고 있다. 앞으로도 모기관은 직종별 직무 가치를 고려하여 정한 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하는 체계를 지속적으로 유지할 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 상·하반기 시중노임단가 내용을 반영하여 변경 계약을 체결하여 시중노임단가 인상 수준을 반영한 점이 인정된다. 앞으로도 모기관은 시중노임단가가 상향되는 경우 이를 반영하되, 하락하더라도 기존 임금 수준을 보장하는 노력을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관이 행정인력 인건비와 현장감독자 인건비를 별도 계상하고 있는 점은 모기관의 긍정적인 노력으로 평가할 수 있다. 앞으로도 모기관은 이러한 체계를 지속적으로 유지할 필요가 있다.

- 모기관은 자회사 근로자 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 모기관은 인건비 등 원가와 적정 인력규모를 자회사 경영관리팀이 참여하는 협의체를 통해 논의하는 것으로 확인되었다. 그 과정에서 직책수당을 인상하고, 법정선임수당을 신설하는 등의 성과를 창출한 것은 모기관의 노력으로 인정된다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양

한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 일반관리비 비율과 이윤비율을 적절히 보장하는 등 개선노력이 필요”하고 “추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같이 자회사 노동자의 처우개선을 위한 방안은 지속적으로 모색할 필요가 있다.”는 지적을 받았는데, 평가년도에 복리후생 항목을 신설한 점은 인정되지만 일반관리비율과 이윤 비율 모두 전년도와 동일한 수준으로 지적사항에 대해 충분한 개선노력이 이루어졌다고 보기는 어려울 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 6.0%이며, 이윤비율은 3.2%로 전년도와 동일한데 이는 모두 국가계약법상 최대한도(일반관리비 9%, 이윤비율 10%)에 미치지 못하고 평가대상 모기관 전체 평균을 하회하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 900천원, 명절상여금 1000천원 지급되었고, 식비 월 150천원이 지급되었으며, 그 외 복리후생 항목으로 건강검진(연 350천원), 업무 지원수당, 휴양시설 지원, EAP(근로자 지원프로그램)을 제공하였고, 평가년도에 문화체육행사 예산(총 1,200만원) 신규 편성하여 집행하였다. 정무 공무직 지급기준에 부합하는 복지포인트, 명절상여금, 식비를 지급하고 있는 점, 복리후생 항목에 대한 내부 규정을 마련하여 지급 안정성을 도모한 점, 근로자 문화체육행사 지원 예산을 신설한 점은 긍정적으로 평가되며, 향후에도 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자 처우개선 활용 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 전년도 평가에서 중장기적으로 모기관 사내근로복지기금 공동 활용방안을 지속 검토하겠다고 밝혔으나 평가년도에 구체적인 실적은 확인되지 않는다. 다만 사내근로복지기금이 아닌 기타 지원 방안으로 모회사 예산을 통해 문화체육행사 예산 신설, 법정선임수당 지급, 경조금, 기념품 지급 등 복리후생을 제공한 것으로 확인된다.

- 다만, 모기관의 자회사 복리후생 개선 지원을 위한 노력으로써 사내근로복지기금을 출연하기 위한 지속적인 노력과 중장기 계획 등을 마련할 필요가 있다고 보이며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 모색해야 할 것이다. 이러한 다각화 노력에 있어서 자회사 노동자들의 의견을 취합하고 제도 실행 이후 각 제도에 대한 환류체계를 통한 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 판단된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지는 않았지만 지원 가능한 예산을 명시하였는데, 예산을 계약에 반영할 필요가 있다고 평가된다. 2023년 종합 연수계획을 수립하는 등으로 교육훈련 지원 계획을 구체적 제도를 통해 시행하고 있는 것, 전문 교육을 강화한 것은 긍정적이며, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고, 전직원 교육훈련 후 설문조사를 통해 사후적으로 의견을 청취하여 개선사항을 파악하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 비정규직 채용사전심사제를 운영하면서 2023년에 총 12회의 운영실적이 있다. 다만, 유연근무제 도입 등에 있어서 규정화 외에 실제 운영 가능성을 구체적으로 검토(예: 재택근로를 위한 시스템 도입 등)하는 노력이 필요하며, 비정규직 채용사전심사제 운영 시 외부전문가의 의견을 참고할 필요가 있고, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노

력을 추가하고, 이를 통해 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 설립시 전문 컨설팅을 통해 직무등급(5등급) 내 승급체계(6단계)를 운용하고 있으며, 평가기간 중 자회사 보수체계 개선 연구용역을 추진하여 개선방향을 도출하고, 임·직원 성과급제 운영 및 경영성과 평가 방식 고도화를 통해 총 209명을 대상으로 7,900만원을 지급한 실적이 확인된다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2023년 11월부터 3인 이상의 이사회 구성이 가능토록 규정을 개정하였는데, 이사회 운영안정화 단계를 거쳐 경영참가제도를 도입하겠다는 구체적 로드맵을 구축하는 등의 노력은 긍정적으로 평가된다. 이러한 장기적인 로드맵이 실적으로 나타내기 위해 노사 협의, 컨설팅 등을 통해 구체적인 개선계획을 마련하는 노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있지만, 공시 항목은 제한적이다. 한편, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 구분해 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다고 평

가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “A 등급”으로 평가한다.

국민체육진흥공단

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 국민체육진흥공단은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 정관(제55조)에서 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '사업의 수행 및 기금의 조성을 위하여 필요하다고 인정하는 때에는 별도 법인에 출자할 수 있다'고 규정하고 있고, 2020년 8월 개정된 모기관 정관(제55조 제3항)을 보면 '경비·미화 등 시설의 관리·운영 관련 업무를 출자회사에 위탁할 수 있다'고 규정하고 있다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 24억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2023년 기준 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만으로 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 협약비로 자회사의 이동형 설비와 차량 및 청소・경비・안전관리 장비 등의 구매비용을 지원하고 자산취득비 등으로 자회사 물품을 구매 지원을 추진한 점은 긍정적인 것으로 평가된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유・무상 임대 추진 시 유지관리 비용의 지원과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노・사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립・시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으나, 모기관의 차입금 상환으로 배당을 실시하였다. 향후 모기관은 자회사의 안정적 경영을 지원하기 위해 합리적인 배당 제도 보완이 필요하고, 자회사 잉여금의 합리적 사용기준 제도화 등의 추가적인 계획과 노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별・반기별 선지급 또는 선금・잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관이 계약대금 지급에 있어 매월 선지급 유지, 선금 지급기간을 단축(2022년 5.59일 →2023년 4.56일)한 점과 자회사의 선금 보증금 납부를 면제하고 있는 점은 긍정적인 노력으로 인정된다. 다만, 전년도에도 지적한 바와 같이 모기관은 당초 기준대로 분기별 선지급으로 환원할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Ao 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 경영위수탁 협약서에 모·자회사 노사 공동협의회의 설치·운영근거를 명시하는 한편, 운영규정을 제정·시행하고 있으며, 자회사 근로자대표는 자회사 노동조합이 선출하도록 하고 있다. 모기관은 2023년 3회에 걸쳐 모·자회사 노사 공동협의회를 개최하여 파크텔 객실 점유율 및 업무량 증가에 따른 객실청소 종사자 처우개선을 위해 파견인력 추가 배치, 올림픽공원에 야외 물놀이장을 유치하면서 근로자 복지기금 적립사업 공동 운영 사례 공유, 자회사에 노동이사제 도입 제안, 안전경영 현황 합동 모니터링, 노동조건, 작업환경, 복지현황 모니터링 등을 실시하였다. 이상과 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 운영규정 개정 필요 사항을 주기적으로 검토함으로써 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 위해 노력할 필요가 있으며, 전차 회의의 합의사항의 이행상황을 이후 회의에서 보고하는 등 합의사항의 이행 및 성과의 투명성 확보를 위한 방안을 모색할 것을 권고한다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항 중 하나인 용역의 완성도에 따른 관리방안을 마련하기 위해 위수탁 업무 완성도를 평가하는 제도를 도입하고, 완성도 평가 결과와 인센티브 연계방안을 마련한 점이 확인된다. 또한, 위탁계약서에 협약비 지급 시기를 월초(月初)로 명문화한 점, 협약금액 조정 관련 구체적인 근거 및 절차를 마련한 점, 용역근로자 보호지침 준수를 위한 근거를 마련하고 노무비 증액 보장을 명시한 점, 자회사의 산업재해 예방체계를 강화하는 방향으로 개선한 점 등은 모·자회사 간 대등한 관계를 확보하기 위한 노력의 일환으로 긍정적으로 평가된다.

- 향후 모기관은 금년도에 개선된 용역 완성도에 따른 관리방안을 이행하고 그 결과를 지속적으로 모니터링하는 한편, 모·자회사 노사공동협의체를 통해 자회사의 의견을 수렴하고 개선사항을 협의하여 부당·불공정한 계약 관련을 방지하기 위한 체계와 절차를 안정적으로 운영하고, 부당·불공정 계약조항 개선을 위한 선제적인 예방 노력을 지속해나갈 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2022년 5월에 체결한 별도의 경영협약서를 2023년도에 유지하고 있으며, 자회사의 독립성(제2조), 자회사에 대한 지원(4조), 공동이익 증진(제3조), 근로자의 처우개선(제4조) 등을 규정하고 있다. 특히 인센티브를 자회사가 자율적으로 교육훈련비, 국내외 여비, 광고선전비 등에 사용할 수 있도록 하는 인센티브제를 신설하여 협약 내용을 충실히 이행하였음이 인정된다. 자회사 근로자의 처우개선을 위하여 노무비 합약 단가를 증액하고 자회사 교육훈련비를 원가 세부내역에 반영하는 등 자회사의 전문성을 강화하기 위한 노력도 인정된다. 향후 현재의 성과가 지속할 수 있도록 꾸준히 협약을 이행할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등은 포함되지 않는다. 이와 관련하여 노무비 원가 산정 시 자회사의 일반직은 모기관과 동일하게 전년 대비 1.7% 인상한 단가를 적용하였다.

미화와 경비 직종의 경우에는 단순노무종사원의 시중노임단가에 낙찰하한율을 적용한 금액과 최저임금 중 큰 금액을 원가로 적용하였다. 그 결과 최저임금 수준의 원가에서 100% 낙찰률로 계약을 체결함으로써 단순노무종사원 단가보다 낮은 수준에서 계약 금액이 결정되었다. 따라서 모기관은 최종적인 계약 체결 노무비가 시중노임단가를 충족하는 수준까지 상향 조정될 수 있도록 지속적으로 노력할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 외부전문기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치를 고려한 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노임 단가를 합리적으로 정해야 한다. 모기관은 자회사의 청소, 경비, 기타 직종에 대하여 동일하게 단순노무종사원의 시중노임단가를 적용하고 있으나, 직종별 임금조사보고서의 단순노무종사원에는 미화와 경비 직종만이 해당된다. 따라서 향후 자회사 직종별로 직무가치에 부합하는 노무비 단가를 책정할 필요가 있으며, 가급적 공신력 있는 외부 원가산정기관을 활용하여 합리적인 수준의 적정 노무비를 산정하는 노력을 기울일 필요가 있다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관은 2023년 위탁계약서에 하반기 시중노임단가가 인상되어 최저임금보다 높아질 경우, 낙찰하한율을 적용한 시중노임단가로 계약금액을 적용한다는 취지의 조항을 신설하였으나, 2023년에는 최저임금 시급액이 더 높아 신설조항이 적용된 바는 없는 것으로 확인된다. 그러나 하반기 시중노임단가가 최저임금보다 높아진 경우에만 변경계약을 체결한다는 것은 계약 단가가 최저임금과 시중노임단가 사이에서 정해지는 결과를 초래할 것인데, 이는 시중노임단가를 기준으로 계약단가를 개선하려는 평가 취지에 어긋나므로 이러한 내용은 평가지표에 적합하도록 위탁계약서를 수정하는 등의 개선이 필요할 것이다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비를 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관이 용역비 산정 시 현장감독자와 행정인력 인건비 지급에 소요되는 예산을 노무비로 별도 계상하여 자회사 노무비 예산의 안정성을 높인 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가

등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 2023년 상반기 기준으로 직전 분기와 비교하여 볼 때 경비, 기타 직종 등에서 계약 체결 기준 인원수가 감소하였는데, 이러한 감원은 골프장 장비 최신화 및 전자발매시스템 등의 전산화 장비 도입에 따른 결과로 확인된다. 이와 관련하여 모기관이 운영비 절감 등의 자구적인 예산 확보 노력을 통해 2023년 11월 위수탁협약비를 증액하는 내용으로 협약을 변경하고, 일부 직종은 적정인원 검토를 통해 추가 인원을 배치한 실적이 확인된다. 다만 상반기에 장비 최신화 등에 따른 감축 인원의 규모를 정하는 방식과 절차에 있어 합리성과 객관성을 갖추었는지에 대한 노력은 확인되지 않는다. 모기관은 2024년에 자회사 과업범위와 적정인력에 대하여 외부 전문기관을 통해 재검증할 예정이라고 실적보고서에 밝히고 있다. 따라서 이 과정에서 2023년 장비 최신화 등에 따른 업무량 감소 대비 감축 인력 규모의 적정성을 재검토할 필요가 있으며, 자회사 노사 등 다양한 이해관계자와의 소통과 참여를 보장함으로써 합리성과 객관성을 제고하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향조정 할 것”과 “명절상여금 및 식비를 적정수준으로 책장하여 지급할 것”, “추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, “공동근로복지기금을 출연하기 위한 중장기 계획 수립” 등의 지적을 받았는데, 일반관리비와 이윤은 전년과 동일하고, 명절상여금 및 식비의 지급도 없었으며, 공동근로복지기금 출연을 위한 계획도 제출되지 않아 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 계약시 협약원가에 복리후생비를 반영하여 원가를 계산하고 있는 것은 긍정적이기는 하나, 일반관리비 비율은 전년과 동일하게 4.21%이며, 이윤비율 또한 전년과 동일한 6.87%인데, 이를 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균수준에 미치지 못하며, 이윤비율은 전체 평균보다는 상회하나 국가계약법상 최대한도(이윤비율 10.0%)에는 미치지 못하는 수준으로, 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향조

정 하는 등의 추가적인 개선노력이 필요하다고 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 700천원 지급되고 있고, 명절상여금과 식비는 지급되지 않고 있는데, 복지포인트는 전체 모기관과 비교하여 높은 수준으로 평가되나, 정부에서 권장하고 있는 명절상여금과 식비가 별도로 책정되지 않고 있는 것에 대해서는 비록 모기관조차도 지급되지 않는 상황을 감안하더라도 개선노력이 필요하다고 판단된다. 그 외 복리후생으로 건강검진비용 200천원 제공, 대화의 시간 및 체육행사 등으로 90천원 가량의 지원금 외 별도의 개별적 복리후생은 마련되어 있지 않은데, 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 복지기금 지출이 수익을 초과하는 등의 이유로 복지기금 원금이 감소하였고, 모기관 직원 투표로 복지기금 지출사업의 축소가 결정되었으며, 자회사에 대한 근로복지기금의 공동사용은 모기관 노동조합에서 반대하는 등의 사정으로 진행되지 못하고 있으나, 지속적으로 모기관 노동조합과 자회사에 대한 공동활용 논의를 지속하고 있는 점, 올림픽공원내 야외 물놀이장을 자회사 사우회가 운영하도록 하여 수익금을 자회사 복지기금 적립에 활용할 수 있도록 지원한 점 등은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사 복리후생 개선 지원을 위해서는 모기관 사내근로복지기금의 활용이나 공동근로복지기금을 출연할 필요가 있어 이에 대해 모기관의 노동조합과 적극적으로 협의하여 중장기 계획 등을 마련할 필요가 있다고 보이며, 현실적인 한계를 감안하여 금전적 복리후생 외에도 자회사 노동자의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요해 보이며, 다각화 노력 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 이를 반영한 제도의 실행과 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한

모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 계층별 교육과 전문 교육 등 다양한 교육을 직원들에게 구체적인 제도를 통해 시행하고 있다. 모기관은 교육 전 조사, 교육 후 만족도 조사, 협업 적용도를 측정하고 교육의 효과를 검증하는 등 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고, 사후적으로 만족도 측정 및 의견을 청취하여 개선 사항을 파악하고 있는 부분은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사안을 모두 준수하고 있으며, 대부분 규정화와 법률에 따른 제도 구축 등을 통해 실질적 제도화를 위한 노력을 경주하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 2023년 12월부터 비정규직 채용사전심사제를 내부규정에 명문화하여 511명의 채용 시 활용한 실적이 확인된다. 다만, 대표이사 결재 문서 기반 제도시행은 안정성을 담보하기 힘들 수 있으므로 규정화 노력이 요구되며, 비정규직 채용사전심사제 운영 시 외부 전문가의 의견을 참고할 필요가 있고, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 노력이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력이 추가되길 바라며, 이를 통해 지속적인 제도보완이 되도록 노력할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 업무완성도 평가 및 연계된 인센티브제를 도입하고 2023년 평가결과에 따라 2024년에 최대 2억이 지급될 예정이며, 하후상박형 승진(승급)인사를 통해 근로자들에 대한 동기부여를 위하여 지속적인 제도보완 노력을 진행하고, 지난 2년간의 컨설팅 수행결과로서 2023년에 직무급을 확대 반영한 실적은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 자회사의 평가 및 이와 연동된 임금체계에 대한 근로자 수

용성 등에 대한 의견조사와 객관성과 공정성을 담보하기 위한 제도보완 노력을 지속하도록 자회사를 지원하기 위한 중장기적인 계획을 수립하고 운영하는 노력이 필요하다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2021년 8월 근로자이사회참관제를 도입하고 2022년에 2차례에 걸쳐 근로자 대표가 이사회에 참관하고 23년 자회사 정관을 개정하여 노동이사제 도입(23.12.28.)과 운영을 위한 내용을 구체화한 실적이 긍정적으로 평가된다. 노동이사제의 도입시점이 평가대상기간 종료 시점이어서 정관 개정외 구체적 실적은 확인할 수 없는데, 향후 실질적 운영과 제도활용을 통한 자회사 경영의 투명성을 담보할 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있으며, 공공데이터 활용 장려 활동과 민간 클라우드 전환 활동을 동시에 진행하고 있는 점은 긍정적이다. 또한 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 적절히 반영하고 있는데, 지속해서 공시 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 기울일 필요가 있을 것이다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Ao 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “A 등급”으로 평가한다.

한국농수산식품유통공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립・운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국농수산식품유통공사는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립・위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2020년 8월 모기관 정관 개정을 통해 자회사 설립 근거 근거를 명시하였는데, 자회사 위탁 근거는 정관의 사업목적에서 자회사의 업무범위가 구체적으로 규정(2019.01.)되어 있다. 이 같은 규정은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립・위탁 근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 4억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 평가된다. 다만, 2023년 기준 정원 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 12.9억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러 자본 건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만이며 부채비율 또한 다소 높은 수준으로 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기

위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 설립 시, 필수설비 이관 완료(2019.01.), 필수설비에 대한 감가상각비 예산 지원(2023.01.), 시설관리 과업에 필요한 장비 중 모기관 부담 목록 명시(과업지시서) 및 구매 지원 등을 추진한 점이 인정된다. 다만, 모기관은 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가 지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노・사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립・시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤이 모기관으로 배당되지 않고 있는 바, 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하는 바람직한 사례라 할 수 있다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별・반기별 선지급 또는 선금・잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관이 기성검사와 대가지급을 합한 총 지급기한을 단축(2022년 평균 5.1일 → 2023년 4.0일)하는 등 자회사의 자금흐름 안정화에 기여한 점은 모기관의 노력으로 인정된다. 다만, 모기관은 전년도 평가에서 계약대금을 월별 후지급하는 방식의 개선방안을 모색할 필요가 있다는 지적에도 불구하고 현행 제도를 유지하고 있

으므로 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항을 반영하여 모·자회사 노사 공동협의회 정기회의를 2회 개최하는 것으로 하였고, 정기 및 수시 주요 사업별 실무자회의, 워크숍 등을 통해 소통채널을 다양화하고자 하였다. 모기관은 출자회사관리규정 및 모·자회사 경영협약에 모·자회사 공동 노사협의회 근거규정을 마련하였다. 모기관은 2023년 2회에 걸쳐 aT-에이플 노사협의회를 개최하여 자회사 및 자회사 근로자 처우개선 등을 논의하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회 세부 운영규정 마련을 통해 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 담보하는 등의 노력을 기울일 필요가 있고, 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 자회사 자체근무수칙 중 자회사 근로자의 자율성을 과도하게 침해할 소지가 있는 조항을 개선하였으며, 위수탁계약 체결에 앞서 자회사에 공정계약 체크리스트를 배부하고 자회사의 의견수렴을 위해 노력한 점, 이를 바탕으로 8개 과업지시서 9개 조항에 대한 추가 개선조치를 완료한 점, 전년도에 이어 노사공동협의회 등 다양한 경로를 통한 부당·불공정 조항 점검 절차를 정례화하고, 구성원 인식제고를 위해 참여형 노무관리 교육을 실시한 점이 긍정적으로 평가된다.

- 특히, 과업지시서를 전반적으로 검토하여 부당한 업무지시나, 부당·불공정 소지가 있는 조항을 삭제하였을 뿐 아니라, 구체적인 과업내용을 현행화 하고 자회사에 유리한 방향으로 자율개선한 노력이 인정된다. 향후 모기관은 부당·불공정 계약 방지를 위해 현재 마련되어있는 체계 및 절차를 안정적으로 운영하고, 모·자회사 간 소통 활성화 및 구성원 인식제고 노력을 지속해 나가야 할 것이다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년 체결한 경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 2023년도에는 경영협약서를 개정하여 교육훈련 지원, ESG 경영에 대한 내용을 보완한 점이 인정된다. 공정계약 체크리스트를 도입하여 경영협약의 이행을 자체 점검하고 안전보건경영방침, 전문 운동센터를 통한 요가 교육, 심신건강 증진 치유의 숲 프로그램 참여, 뇌심혈관계질환 예방을 위한 전문의 초청 상담 등 구체적인 근로환경 개선과 건강 프로그램 지원, 모·자회사 노사공동협의회를 개최하여 상호이익 증진에 대한 구체적 활동을 실시하였던 점 등이 긍정적으로 평가된다. 향후에도 경영협약이 준수될 수 있도록 노력할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 원가계산 전문기관에서 직무에 따른 시중노임단가를 기준으로 노무비 예정가격을 산출한 뒤 총액 예정가격 내에서 자회사가 편성한 직무별 노무비 내역으로 용역계약을 체결하여, 종전 관행에 따른 낙찰률을

임의 적용하지 않은 점이 인정된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치를 고려한 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노임 단가를 합리적으로 정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 근로자에게 정기적, 일률적으로 지급하는 위험수당, 생산장려수당, 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등 그 외 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 모기관이 단순노무종사원 시중노임단가를 기준으로 한 직종들의 노무비 계약단가는 대체로 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가된다. 또한 기지운영직, 시설관리직종 등에서 노임단가는 단순노무종사원 시중노임단가를 상회하나, 각 직무 내용에 부합하는 직종별 시중노임단가를 구분하여 계약단가를 기재하지 않고 있어 각 적용된 직종별 시중노임단가를 준수하였는지 정확한 평가가 어렵다. 향후 모기관은 자회사의 직종별 직무 가치를 반영한 합리적인 수준의 노무비를 책정하여 계약을 체결할 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 상·하반기 노무비 지급단가를 동일하게 책정하고 있어 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 반영하지 않은 것으로 확인되며, 전년도 평가에서도 유사한 내용의 지적이 있었음에도 개선노력이 확인되지 않는다. 노무비 계약단가가 시중노임단가에 미달하는 직종들의 경우 연도 중 인상된 시중노임단가를 노임 단가에 반영하지 않으면 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 노무비가 더 낮아질 수 있으므로 변경 계약 체결 등 지급단가를 개선하기 위해 노력할 필요가 있다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관이 용역비 산정 시 현장감독자와 행정인력 인건비를 별도로 계상하여, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높인 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 이러한 체계를 지속적으로 유지할 필요가 있다.

- 모기관은 자회사 노동자 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로

용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 이와 관련하여 모기관은 2022년도 외부용역을 통해 비축기지 근무체계 개편, 과업범위 및 인력규모 적정성을 검토하고 이를 2023년에 반영하여 적정 인력관리를 위한 합리성을 확보한 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 과업인원 및 규모의 적정성 검토는 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 상당한 영향을 미칠 수 있는 만큼, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성이 확보되도록 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 일반관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향조정 할 것”과 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, “모기관 사내근로복지기금의 활용, 공동근로복지기금 출연을 위한 중장기 계획 마련” 등의 지적을 받았는데, 평가연도에 일반관리비와 이윤총액의 증가를 통해 일부 복리후생항목의 금액 상향조정이 있었으나, 일반관리비율과 이윤비율이 전년과 동일하고, 사내근로복지기금의 공동활용 등에 대한 논의나 계획도 보이지 않아 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 7.0%와 동일하며, 이윤비율도 전년도 5.0%와 동일하게 유지하였는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균을 상회하나, 국가계약법상 최대한도(일반관리비율 9.0%, 이윤비율 10.0%)에는 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 600천원, 명절상여금이 1,500천원 지급되고 있고, 식비는 월 130천원이 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 200~1,000천원의 경조금 및 경조휴가, 100천원의 하계휴가비, 명절 및 기념일 선물, 자녀학자금 등이 제공되고 있다. 복지포인트가 평가연도에 200천원 증액되고, 명절상여금이 300천원 증액된 점과 복지포인트

및 명절상여금이 정부의 공무직 지급기준을 초과하는 점은 긍정적이나 식비의 경우에는 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하고 있어 개선이 필요하고, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용될 수 있도록 지속적으로 노력할 필요가 있다고 평가된다.

- 정부의 공공부문 혁신가이드라인, 사내근로복지기금 감소에 따른 모기관 복리후생 축소조치, 모자회사간의 노노갈등 우려로 인하여 사내근로복지기금의 공동활용 및 공동근로복지기금 설치는 어렵다고 판단하고 있으나, 모기관 사택 여유분을 활용한 자회사 노동자 사택 무상임대를 지원하고, 지속적인 사업장 환경개선을 검토하고 있는 점, 자회사 산업재해 방지를 위한 교육 및 설비지원 등의 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관의 자회사 복리후생 개선 지원을 위한 노력으로써 모기관 사내근로복지기금의 활용, 공동근로복지기금을 출연하기 위한 구체적 실행방안을 검토하는 등 중장기 계획의 수립이 필요하다고 보이며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도의 실행 이후 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선효과가 담보되도록 하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 교육 KPI를 설정하여 연중 관리를 하고 있으며, 중장기 계획에 따라 교육훈련을 진행하고 있는 점은 긍정적이다. 또한, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취하여 개선 사항을 파악하고, 교육 만족도 제고를 위한 피드백 장치를 마련하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 계약직 관리지침 등을 통해 비정규직 채용 심사제를 운영하고 있다. 다만, 비정규직 채용 심사를 위한 구체적인 제도화 운영에 외부전문가의 의견을 참고할 필요가 있고, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사는 직무급제에 기반한 자율적 임금체계를 운영 중이며, 자회사 서울사업소 기계직의 채용 애로 문제 원인 파악과 효율적인 해결방안 마련을 위해 외부 노무법인 컨설팅을 추진하고 모자회사 협의를 진행 중이며 그에 따른 예산 지원을 진행한 것으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 자회사가 설문조사 등 의견청취 기회를 마련하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하도록 지원할 필요성이 있다고 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모기관의 근로자이사회참관제 및 노동이사제 운영정보를 공유하고, 자회사는 노사협의회 등의 진행을 통해 경영 투명성을 확보하기 위해 노력한 것으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또

는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등을 통해 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위해 노력할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있으며, 체크리스트를 도입하여 경영공시 오류사항 정정 및 공시 항목을 추가 발굴한 부분은 긍정적이다. 또한, 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공개 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있을 것이다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “A 등급”으로 평가한다.

한국관광공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립・운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국관광공사는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립・위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관의 자회사 설립 근거와 관련하여 한국관광공사법 제12조에서 '공사는 제1항에 따른 사업 중 필요하다고 인정하는 사업을 타인에게 위탁하여 경영하게 할 수 있다' 고 규정하고 있으며 같은 내용을 모기관 정관 제42조에서도 규정하고 있다. 모기관의 자회사 설립은 해당 조항에 근거한 것으로 보이며, 모기관의 자회사에 대한 업무의 위탁에 관한 법적 근거가 일부 마련된 것으로 평가할 수 있다. 다만, 이 같은 법률과 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 조속히 자회사 설립・업무위탁 근거의 명확성을 높이기 위해 법령 또는 모기관 정관에서 '자회사 설립' 및 '업무위탁' 에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 5억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만,

2023년 기준 정원 100~300인 미만 자회사들의 평균 자본금이 5.8억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 따라서 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 상생협의회(분기별)를 통해 자회사 의견수렴 및 지속적인 모니터링을 위해 노력하였으며, 실제로 자회사 필수설비를 지원한 점(고압세척기, 순찰시스템 등)은 긍정적으로 평가된다. 다만, 평가대상기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진 시 유지관리 비용의 지원과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤에 대한 모기관의 배당이 없는 바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 배당 제도 마련과 더불어 자회사를 지원하기 위한 추가적인 정책 마련이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 모기관은 전년도 평가를 반영하여 2023년 계약에서 8개 개별 계약을 단일통합계약으로 전환 등 계약관행 개선을 위한 노력이 인정된다. 향후에도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관이 기성검사와 대가지급을 합한 총 대가지급기간을 단축 및 유지(2021년 5.8일 → 2022년 4.8일 → 2023년 5.1일)한 점이 인정된다. 다만, 모기관은 전년도 평가에서 계약대금을 월별 후지급하는 방식의 개선방안을 모색할 필요가 있다는 지적

에도 불구하고 현행 제도를 유지하고 있으므로 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있고, 지급기간 단축 등 지속적인 개선노력을 추진할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2023년 분기별 1회 총 4회에 걸쳐 모·자회사 노사 공동협의회를 개최하였고, 총 9건 중 8건을 이행하였다. 모기관은 자회사 요청사항이었던 서울센터 미화인력 증원, 2023년 공기업·준정부기관 예산운용지침 연계 수당 지급 검토 요청, 고객응대근로자 안심·안전환경 조성 관련 검토 요청, 오시아노 근무자 격오지 수당 지급 요청 등 개선을 논의하고 이행조치를 완료하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다. 향후 모·자회사 노사 공동협의회의 지속적인 유지와 운영을 유지함으로서 모·자회사 공동이익 증진을 위해 노력할 것을 권고한다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 경비일지 및 일일보고 관련 조항, 경비원 복무수칙 관련 구체적으로 명시한 조항, 과업내용서에 명시되지 않은 모기관의 요청에 응하도록 한 조항, 업무범위에 기타 모기관이 요청하는 업무 일체를 포함한 조항 등 총 12개 항목에 대해 자회사로부터 사전에 부당·불공정 조항 개선의견을 취합하여 개선조치를 취하고자 노력한 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 노사상생협의회에서 부당·불공정 조항 개선을 위한 실질적인 논의가 이루어졌던 2022년과 달리 2023년에는 해당사항에 대한 구체적인 논의가 지속되지 못하고 전년도 지적사항에 대해 자회사의 의견을 수렴하는 형태로 이루어진 것으로 보여 이에 대한 추가적인 개선노력이 필요하다고 판단

된다.

- 향후 모기관은 부당·불공정한 계약을 방지하기 위해 마련된 체계와 절차를 정례화하고, 모자회사가 협력하여 부당·불공정 계약조항을 사전 발굴하여 개선하는 등 선제적인 예방 노력을 기울일 필요가 있을 것이다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년 갱신한 경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 경영 독립성과 책임경영(제1조), 자율성과 독립성 보장(제2조), 공동 이익 증진 노력(제5조)의 규정을 준수하기 위한 노력이 인정된다. 모·자회사 노사공동협의회를 정기적으로 운영하고 있으며 22년도에 자회사 성과급 지급제도 유지, 모·자회사 공동 윤리인권 특강에 이어 23년도에 타 기관 자회사 운영실태 벤치마킹 등을 운영하여 평가에 반영하였다. 향후에도 지속적으로 경영협약의 충실히 이행할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 노무비 원가산정 시 시중노임단가와 직무를 고려한 모-자회사간 협의를 통해 책정된 예정가격을 100% 적용하여 노무비 계약단가를 적용하여 종 낙찰률을 임의 적용하지 않은 점은 인정된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치를 고려한 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노임 단가를 합리적으로 정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는

기본급과 노동자에게 매월 근로자에게 정기적, 일률적으로 지급하는 위험수당, 생산장려수당, 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등 그 외 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 자회사의 대다수 직종 의 지급단가는 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가된다. 시설직종의 경우 단순노무종사원 시중노임단가보다는 상회하지만 모기관이 제시한 전기기능사 시중노임단가에는 미달될 수 있다. 한편 모기관이 제출한 과업내용서 및 일터혁신 컨설팅 결과보고서의 직무분석 평가 등을 고려하면, 안내직종의 경우, 3~4개 언어로 관광 및 의료정보를 안내하는 업무를 포함하고 있고, 시설관리직종도 전기설비외 다양한 직무를 수행하고 있어, 향후 모기관은 해당 직종별 직무 가치를 반영한 합리적인 수준의 노무비를 책정하여 계약을 체결할 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 상·하반기 지급단가를 동일하게 책정하고 있어 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 반영하지 않는 것으로 평가되며 전년도 평가에서도 유사한 지적이 있었음에도 개선노력이 확인되지 않는다. 노무비 계약단가가 시중노임단가에 미달하는 직종들의 경우 연도 중 시중노임단가 인상분을 노임 단가에 반영하지 않으면 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 노무비가 더 낮아지게 된다는 점에 유의하면서, 시중노임단가 상승을 반영하여 계약금액을 조정함으로써 시중노임단가 반영 비율이 하락하지 않도록 개선할 필요가 있다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관이 용역비 산정 시 현장감독자와 행정인력 인건비를 별도로 계상하여, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높인 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 이러한 체계를 지속적으로 유지할 필요가 있다.

- 모기관은 자회사 노동자 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 이와 관련하여 모기관은 직종별 업무량 변동을 이유로 각 1명씩 증감 변동하였으나 자회사와의 계약 기준이 되는 총 인원수는 전년도와 동일하다. 모기관은 고용노동부 일터혁신컨설팅을 통해 인원관리 적절성 여부를 검토한 실적이 확인되는 바 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인

원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있고, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성이 확보되도록 하는 것이 바람직하다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향조정 할 것”과 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, “공동근로복지기금 출연을 위한 중장기 계획과 구체적 실행방안 검토” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 일반관리비율이 전년도와 동일하고, 이윤비율은 하락하였으며, 그 외 복리후생항목의 증액이나 신설도 보이지 않는 등 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 6.0%와 동일하며, 이윤비율은 전년도 10.0%에서 8.0%로 하락하였는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균에 약간 미치지 못하며, 이윤비율은 평균을 초과하고 있으나 국가계약법상 최대한도(10.0%)에는 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 400천원, 명절상여금이 800천원 지급되고 있고, 식비는 월 130천원이 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 월 50천원의 교통비, 100천원의 휴가비, 30천원의 생일축하금, 기본급 100%의 상여금, 종합건강검진비 등이 제공되고 있다. 복지포인트, 명절상여금, 식비의 지급기준과 금액이 보수규정에 명시되어 있는 점은 긍정적이나, 그 수준이 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하고 있는 점은 개선이 필요하며, 향후 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 자회사 직원 복리후생 증진을 위해 2019년 자회사 사내근로복지기금을 설립하였고, 모기관 직원들이 조성한 ‘성과연봉제 조기 도입 성과급 반납재원’의 50%인 약 256백만원을 자회사 사내근로복지기금에 기부하였으며,

매년 자회사 당기순이익 중 법인세 차감 전 순이익 5% 금액을 추가출연하여 기금을 조성함으로써, 현재 자회사 직원 생일축하금(30천원) 및 휴가비(100천원) 등을 지급하고 있어 자회사 노동자의 복리후생 증진을 위해 노력한 점이 긍정적으로 평가된다.

- 모기관의 자회사 복리후생 개선 지원을 위한 노력으로써 공동근로복지기금을 출연하기 위한 구체적 실행방안을 검토하는 등 중장기 계획의 수립이 필요하다고 보이며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도의 실행 이후 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선효과가 담보되도록 하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 역량 및 전문성 강화를 위한 맞춤형 프로그램을 지원하는 등으로 교육훈련 지원 계획을 수립해 구체적 제도를 마련하여 시행하고 있는 것은 긍정적이다. 또한, 직원역량 및 조직경쟁력 강화를 위한 교육 수요조사 추진 및 사후 의견 수렴을 통해 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 인사규정 등을 통해 비정규직 사전심사제를 운영하고 있는 것이 확인된다. 다만, 탄력적 근로시간제 합의와 관련하여 법적 요건을 갖춘 3개월 단위 합의인지 자료상 확인되지 않으며, 비정규직 채용사전심사제 운영 시 외부전문가의 의견을 참고할 필요가 있고, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근

로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2022년 경영실적에 따른 성과급 지급을 유지하고, 자회사는 일터혁신컨설팅 제도를 통해 제도보완 사항을 확인하고 2024년부터 제도개선 및 시행을 위해 준비 중인 것으로 평가된다. 다만, 합리적인 임금체계 개선과 관련한 평가대상연도의 추가 실적은 확인하기 어렵다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계 관련 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하는 것에 관심을 기울일 필요가 있으며, 그 결과물을 분석하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정 · 보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하도록 개선하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 근로자이사회참관제를 명문화하고, 이사회 개최시 근로자 참관을 실시함으로써(2023년 총 7차례의 이사회 중 5차례 참관) 참관제도를 실질적으로 운영하면서 자회사 노사협의회 등을 통해서도 경영참가제도를 운영하고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 근로자대표의 선정기준을 명확히 하고 노동이사제 도입을 위한 중장기적 로드맵 마련 등을 검토 및 구상할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있으며, 2023년도에 항목을 크게 확대하여 전년도 대비 9개 항목을 늘린 것은 긍정적이다. 또한, 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공시 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있을 것이다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Ao 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “A 등급”으로 평가한다.

한국자산관리공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국자산관리공사는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2022년 2월 정관 개정(제40조의5)을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '공사는 원활한 업무 수행을 위하여 자회사를 설립할 수 있다', '공사는 다음 각 호의 업무를 위탁할 수 있다'고 규정하고 있고, 해당 조항은 시설관리, 환경미화 및 보안 업무, 고객지원센터 관리·운영 업무를 자회사의 위탁업무로 정하고 있다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사의 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가 반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사 두 곳(㈜캠코시설관리, ㈜캠코CS)에 각각 자본금 9.9억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2023년 기준 정원 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 12.9억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러 ㈜캠코시설관리

는 최근 5년간 부채비율이 크게 감소하는 등 재무 건전성이 개선되고 있음에도 불구하고 자본 건전성을 판단하는 자기자본비율이 여전히 50% 미만으로 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 상담 S/W・H/W 고도화(9.5억 원), 업무용 전산장비 개선(PC 교체 등), 사무환경 개선, 사무 공간 재배치 및 개선사업 실시(5건), 경영협약에 따른 신규계약 사업장별 필수설비 지원, 맞춤형 인사/급여 ERP 시스템 개선, 필수설비 유지보수 계약을 통한 유지관리비용 지원 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노・사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립・시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 2022년 12월에 무배당 원칙을 제도화하였으며, 2023년 관련 제도를 준수하여 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 모기관에 대한 배당도 없다는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 모기관은 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 제도 개선과 지속적인 노력도 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별・반기별 선지급 또는 선금・잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관이 2023년 12월부

터 선금 지급 체계를 구축하여 보증보험없이 월별 선지급하기로 한 점, 계약대금 지급에 있어서 청구일로부터 5일 이내에 지급하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가되며, 대가지급 소요기간을 최소화하려는 지속적인 노력이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Ao 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년 평가 지적사항을 반영하여 모·자회사 노사 공동협의회를 운영횟수를 확대하였다. 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회를 정례화 또는 개최하는 등 모자회사 소통 강화를 통한 신뢰 관계 제고를 위해 노력하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 운영규정 개정 필요사항을 주기적으로 검토함으로써 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 위해 노력할 필요가 있으며, 모기관은 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 캠코시설관리 과업지시서의 모기관 시설물의 유지관리, 보수 등을 위한 정당한 요구에 대하여 특별한 사유 없이 불응한 경우 모기관이 계약을 해지·해제할 수 있도록 한 규정을 변경하여 개선하였고, 결원 발생에 대한 미 정산, 외주용역 등 추가업무에 대해 일반관리비와 이윤에 반영하는 등 자회사의 안정적 운영을 위한 개선노력을 기울인 점이 확인된다.

- 모기관은 기존에 각 부점별로 자회사 캠코씨에스와 업무협의를 해오던 방식을 모기관의 총괄부점을 통하여 자회사와 업무를 진행하는 방식으로 프로세스를 개선한 점은 자회사의 경영·인사권 침해 소지를 예방하고 자회사의 독립성을 보장하기 위한 방안으로 긍정적으로 평가된다. 또한, 기존 자회사와의 약정체결 관행을 개선하기 위해 모기관과 자회사의 공동 워크숍을 통해 경영진 간의 상호 협의나 조율절차를 강화한 점은 모기관과 자회사 경영진 간의 대등한 지위 보장을 위해 노력한 것으로 평가된다.

- 다만, 자회사 캠코씨에스와의 세부위탁계약서 제23조에서 자회사와의 재계약 여부를 판단하기 위한 자료 중 모기관이 필요하여 자회사에 고지한 사항으로 정한 조항은 그 내용이 모호할 수 있어 자회사의 안정적 운영을 위해 적절한 개선을 검토할 필요가 있다고 판단된다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년 체결한 경영협약을 2022년에 개정하여 지속적으로 유지하고 있다. 자회사의 경영 안정성 보장(제3조), 관리비 및 이윤 보장(제4조), 자회사 근로자의 처우개선, 업무역할 제고, 합동워크숍 개최 등 공동이익 증진(제6, 7조)을 규정하고 있음이 인정된다. 모기관은 경영협약을 이행하기 위하여 필수 설비의 지원, 근로자 처우개선(전산 고도화, 작업환경 구축 지원), 교육비 지속 증액한 점, 모·자회사 노사공동협의회를 안정적으로 운영하고 공동워크숍을 개최하여 소통을 강화한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 향후에도 경영협약을 잘 준수할 수 있도록 노력할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리

적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 자회사 직무급 1등급 1단계를 최저임금 수준에 맞춰 용역비를 산출하거나 자회사 직무급 통상임금과 시중노임단가 차액을 보전하는 방식으로 노무비 계약단가를 책정하고 있는 바, 종전 관행에 따른 낙찰률을 적용하지 않는 점이 인정된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치를 고려한 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노임 단가를 합리적으로 정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 근로자에게 정기적, 일률적으로 지급하는 위험수당, 생산장려수당, 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등 그 외 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용할 경우, 모기관은 시설관리 자회사의 다수 직종에서는 대체로 단순노무종사원 시중노임단가를 상회하여 노임 계약단가를 책정했으나, 단순노무종사원 시중노임단가를 기준으로 한 직종의 노임 단가는 시중노임단가를 다소 하회하는 것으로 평가된다. 한편 캠코씨에스의 경우 상담직종의 노임 단가는 단순노무종사원 시중노임단가를 다소 하회하는 것으로 평가된다. 향후 상담직종에 대해서는 직무 가치에 부합하는 별도 직종의 시중노임단가가 적용될 수 있도록 개선이 필요하고, 가급적 공신력 있는 외부 원가산정기관을 활용하여 합리적인 수준의 적정 단가를 산정하는 노력을 기울일 필요가 있을 것이다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 상·하반기 지급단가를 동일하게 책정하고 있어 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 반영하지 않은 것으로 평가된다. 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 노무비가 더 낮아지게 될 수 있다는 점에 유의하여야 할 필요가 있을 것이다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 전년도에 이어 일반관리비를 8% 수준으로 유지한 것은 자회사의 안정적 운영을 위한 노력의 일환으로 인정된다. 현장감독자 노무비를 별도 계상하고 있지

만, 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 모기관은 상담직종관련 자회사와의 계약 체결 시 기준으로 삼은 인원수는 변동이 없었으나 시설관리 직종에서는 일부 사업장 계약 만료에 따라 계약 인원을 일시적으로 감원하였다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 과업인원 및 규모의 적정성 검토가 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려하여, 검토 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성이 확보되도록 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 일반관리비 비율과 이윤율을 적절히 상향하는 것이 필요”하고, “추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같이 자회사 노동자의 처우개선을 위한 방안을 모색”하라는 지적을 받았는데, 평가년도에는 일반관리비율과 이윤율이 전년도와 동일하지만 복리후생 금액을 증액하는 등 지적사항에 대해 일부 개선노력이 인정된다.

- 일반관리비 비율은 전년도와 동일하게 8.5%(㈜캠코씨에스 8.0%, ㈜캠코시설관리 9.0%)이고, 이윤비율도 4.5%(㈜캠코씨에스 5.0%, ㈜캠코시설관리 4.0%)로 동일한데, 일반관리비 비율은 평가대상 전체 모기관 평균을 상회하고 국가계약법상 최대한도(9%)에 근접한 수준이지만 이윤비율은 국가계약법상 최대한도(10%)에 미치지 못하고 평가대상 전체 모기관 평균을 하회하는 수준이다. 따라서 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 이윤이 보장될 수 있도록 이윤율을 상향 조정하는 등 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 500천원, 명절상여금 1,000천원, 식비 월 140천원이 지급되었으며, ㈜캠코시설관리의 복지포인트가 전년도에 비해 100천원 인상되었다. 그 외 추가적인 복리후생으로 ㈜캠코씨에스는 140천원의 문화활동비와 250천원 상당의 건강검진, ㈜캠코시설관리는 300천원 상당의 건강검진(전년 대비 증액), 리조트 이용권, 심리치유 상담 등이 지원되고 있다. 금액을 증액하여 정부 공무직 지급기준에 부합하는 복지포인트, 명절상여, 식비를 지급하고 있는 점, 복리후생 항목의 지급기준 및 지급액 등을 규정화하여 지급 안정성을 보장한 점, 추가적인 복리후생 항목을 지원하고 있는 점 등은 긍정적으로 평가된다. 향후 지속적으로 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 모회사 사내근로복지기금 공동 활용을 위한 장기적인 방안을 모색하기 위하여 모·자회사 정기 협의를 진행한 것이 확인되며 사내근로복지기금 지원을 위한 대내외적인 문제를 해결하기 위해 유관기관 및 노사 간 지속적으로 협의하는 것은 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연 시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다. 또한, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화의 지속적인 모색과 함께 자회사 노동자들의 의견을 취합하고 제도 실행 이후 환류체계를 통한 운용의 효과성 검증 등 을 통해 실질적인 근로조건 개선의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 자회사 직원 역량 강화를 위해 전문적인 교육 운영 관리체계를 확립하여 교육훈련 지원 계획을 구체적 제도를 통해 시행하고 있어 긍정적으로 평가된다. 아울러, 신규 교육 조사를 실시하는 등 교육훈련 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취하여 개선 사항을 파악하고 있는 것도 긍정적이다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고 있으며, 자회사 특성에 따라 유연근무제 도입 및 운영 등을 차별적으로 운영하는 등 특화된 운영체계를 갖추고, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 있음이 확인된다. 다만, 비금전적 처우 확대 및 산업안전보건관리체계가 일부 미흡한 부분을 보완할 필요가 있고, 비정규직 채용사전심사제 운영 시 외부전문가의 의견을 참고할 필요가 있으며, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- ㈜캠코씨에스는 자회사 경영실적평가에 따라 대표이사 성과급을 지급하고 기존 직무중심 임금체계 하에서 수당체계 개선을 진행하고 있으며, ㈜캠코시설관리는 정부 공무직 임금인상률 등을 반영한 인건비 6% 인상 등으로 임금수준을 향상시키기 위해 노력한 것으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모·자회사 협의로 임금체계 개선점을 지속적으로 모니터링하며, 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시할 필요성이 있다고 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- ㈜캠코씨에스는 근로자이사회참관제 도입을 위해 이사회 규정을 개정 완료하였는데(2023.12.27.), 향후 운영의 실효성 증대를 위하여 지속적인 모니터링 등의 노력을 기울일 필요가 있다. ㈜캠코시설관리의 경우 모·자회사 공동협의회 논의를 진행한 후 단체협약을 통해 노동이사제 도입 노력을 확인하는 등의 노력이 인정된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고, 노사 협의, 컨설팅 등을 통해 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위해 노력할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있으며, 담당직원 교육을 실시한 점은 긍정적이다. 또한, 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공시 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있을 것이다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “A 등급”으로 평가한다.

기술보증기금

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 기술보증기금은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2020년 8월 정관 개정을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 모기관은 '이사회 의결을 거쳐 자회사를 설립'을 할 수 있고, '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 있다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립·위탁근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 3억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2023년 기준 정원 100인 미만 자회사들의 평균 자본금이 4.4억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 운영에 필수적인 설비 및 주요 자재 등의 소유권 이전, 유・무상 임대 방식 지원의 근거 마련(2021.11.) 및 구매지원의 지속 추진, 자회사와 무상 임대차 계약 체결(2022.05.) 및 사무공간・제반 설비 무상 지원 지속(보증금, 임대료, 관리비 등), 건조기・고압세척기・무선송풍기・복합가스 측정기 등 신규 처우개선(총 27개, 16백만원) 등을 추진한 점은 긍정적인 것으로 평가된다. 또한 자회사 근로자 대상 주기적 설문조사 실시(2023.05., 2023.10.)를 통해 정기적인 의견수렴 및 모니터링을 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유・무상 임대 추진 시 유지관리 비용의 지원과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 모기관에 대한 배당도 없었다는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 합리적인 배당 제도 마련이 필요하고, 자회사 잉여금의 합리적 사용기준 제도화 등 지속적인 노력도 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별・반기별 선지급 또는 선금・잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관이 2023년 11월에 계약대금을 조기지급하고 12월에는 일부 선지급(80%) 한 점, 전년도에 이어

대가지급 기간을 5일로 유지하고 있는 점은 모기관의 노력으로 인정된다. 다만, 전년도 평가에서 계약대금을 매달 분할하여 후지급하는 방식에 대한 개선방안을 모색할 필요가 있다는 지적을 받았음에도 불구하고 이를 개선하지 않았으므로 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있고, 이후에도 지급기간을 단축할 수 있는 방안을 수립하고 개선노력을 추진할 필요가 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Ao 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모 · 자회사 노사공동협의회 운영지침을 제정하여 모 · 자회사 노사공동협의회 설치 · 운영 근거규정을 마련하였으며, 모 · 자회사 사용자위원 각 1인, 근로자위원 각 1인 총 4인으로 모 · 자회사 노사 공동협의회를 구성 · 운영하였다. 모기관은 자회사 근로자의 선거를 통해 3년의 임기로 자회사 근로자위원이 선출될 수 있도록 하여 자회사 근로자대표의 독립성을 보장하고 있다. 모기관은 2023년 분기별 1회 모 · 자회사 노사 공동협의회를 개최하였고, 총 15건의 안건을 협의하고 이행하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 운영규정 개정 필요사항을 주기적으로 검토함으로써 모 · 자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 위해 노력할 필요가 있으며, 자회사 근로자의 처우개선 및 모 · 자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 모 · 자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선방안을 모색할 것을 권고한다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 근무인원 정원표에 명시된 인원에 결원이 발생하는 경우 충원 시까지 그에 상응하는 금액을 정산하여 지급하도록 하는

조항을 삭제하여 과업지시서를 개선하고, 2024년 계약체결에 앞서 부당·불공정 조항에 대한 사전 검토를 거친 점은 긍정적으로 평가된다.

- 또한, 모·자회사 노사공동협의회를 통해 모자회사간 계약 절차 재정비를 협의하여 부당·불공정 계약방지를 위한 계약내용을 공동으로 검토하고, 차년도 계약 시 리스크 준법실(법규 팀)의 사전검토 절차를 신설하여 계약관련 세부조항 사전 검토를 정례화하기로 협의하는 등, 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 체계와 절차를 구체적으로 마련하고, 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화하기 위해 노력한 점이 인정된다.

- 향후 모기관은 부당·불공정한 계약을 방지하기 위해 마련된 체계와 절차를 안정적으로 운영하고, 모자회사가 협력하여 부당·불공정 계약조항을 사전 발굴하여 개선하는 등 선제적인 예방 노력을 기울일 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2020년 8월에 최초 체결한 경영협약의 유효기간 만료에 따라 2021년에 유효기간이 없는 경영협약을 보완·갱신하여 체결한 이후 지속적으로 유지하고 있다. 경영협약을 구체적으로 이행하기 위하여 자회사 운영에 필요한 설비와 자재 등에 대한 소유권 이전, 무상 임대 방식을 도입하였고, 자회사의 교육 및 훈련에 필요한 사업을 지원한 점이 인정된다. 또한 목표달성을 위한 홍보활동 방안을 강구하여 2023년 상반기 계약금액을 변경하는 등 노사 공동이익 증진을 위한 협력의 노력이 긍정적으로 평가된다. 향후 현재 성과가 지속할 수 있도록 꾸준히 협약을 이행할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하여 실적보고서와 산출내역서 등을 살펴본 결과 모기관은 직종별 시중노임단가를 원가로 하여 100%를 예정가로 책정하고 있으나, 계약 단계에서는 87.995%의 낙찰하한율을 적용하고 있다. 이러한 방식에 따라 결정된 노무비는 전체 직종에서 시중노임단가를 하회하고 있다. 이와 관련하여 모기관이 자체적인 예산 절감 노력을 통해 용역비를 전년보다 3.91% 인상하는 등 노무비를 인상하기 위해 노력한 점은 일정 부분 인정되나, 그럼에도 모기관은 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하는 수준에서 책정될 수 있도록 지속적인 개선노력을 기울일 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 외부전문기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치를 고려한 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노임 단가를 합리적으로 정해야 한다. 이와 관련하여 모기관이 자회사 직종 특성을 고려하여 이에 부합하는 전기전자설비정비원, 작업반장, 단순노무종사원 등의 직종별 시중노임단가를 적용하여 단가를 책정하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 위에서 언급한 바와 같이 계약 체결 노무비 단가가 시중노임단가 수준에 이르도록 관리할 필요가 있을 것이다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관이 전년도 평가 지적사항을 일부 개선하고자 시설관리직의 경우 시중노임단가 인상분을 반영하여 계약금액을 증액한 점이 확인된다. 다만 그 외 직종에 대해서는 여전히 시중노임단가 인상분을 계약에 반영하고 있지 않고 있다. 노무비 계약 단가가 시중노임단가 보다 낮은 가운데, 연도 중 시중노임단가 인상에 따른 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 노무비가 더 낮아지게 될 수 있으므로 이 점은 개선할 필요가 있다고 판단된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의

고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관이 용역비 산정 시 현장감독자 인건비를 노무비로 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 한편 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있는 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 평가대상 연도에는 계약체결 기준 인원수가 전년도와 동일하나, 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 컨설팅 실시 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 과업 인원 및 규모의 적정성 검토가 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려하여, 검토 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “복지포인트의 지급수준을 내부 규정에 명시할 것”과 “추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, “사내근로복지기금을 설립하고 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위해 노력할 것” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 자회사 복지규정을 개정하여 복리후생 항목 및 지급수준을 명시하였고, 23년 결산을 위한 정기주주총회시 잉여금을 처분하여 자회사 자체 사내근로복지기금을 조성하기로 계획하는 등 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 9.0%, 이윤비율은 9.8%로 전년도와 동일한 수준을 유지하였으며, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 평균수준을 초과하며, 일반관리비율은 국가계약법상 최대한도(9.0%)를 충족하고, 이윤비율 또한 국가계약법상 최대한도(10.0%)에 근접하는 수준이다. 자회사의 재정안정성과 독립성 측면에서 높은 수준의 관리비와 이윤을 보장하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당기준으로 복지포인트가 1,200천원 지급되었고, 명절상여금과 식비는 지급되지 않으며, 그 외 복리후생 항목으로 300천원의 건강검진비 지원, 명절(80천원)/창립기념일(300천원)/근로자의날(50천원)/생일(35천원)선물, 경조금 및 상조물품 등이 제공되고 있는데, 이중 복지포인트가 일시적으로 600천원 증액되었고, 명절/창립기념일 선물도 전년에 비해 증액되었으며, 그 외에도 평가연도에 특별상여금 600천원이 지급되는 등 긍정적 노력을 한 것으로 평가된다. 다만, 명절상여금과 식비를 정부의 공무직 지급기준에 부합되도록 신설하고, 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 공동근로복지기금 설립 등을 검토하기 위하여 노사협의회 등을 통해 노동조합과의 지속적인 협의를 진행해왔으나, 모기관의 적자사업구조 등으로 인하여 실질적으로 공동기금 설립과 출연은 어려운 것으로 확인되며, 모기관 인재개발원 연수시설 및 숙박시설 개방, 부속의무실 제공과 건강검진센터 제안병원 공동이용, 도서실 및 체력단련실 사용, 휴게시설의 지속적인 개선 등 비금전적 복리후생제도를 확충하고 있으며, 자회사의 내부 이익잉여금 등을 활용하여 자회사 자체적으로 사내근로복지기금을 조성할 수 있도록 협의중이며, 2023년도 결산을 위한 정기주주총회시 구체적인 금액을 확정할 예정이다. 모기관의 상황을 고려하여 비금전적 복리후생제도 확충과 자회사 자체 사내근로복지기금을 조성하는 등 근로조건 개선을 이루고자 노력한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금 공동활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전협의 및 이사회 의결, 출연 상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회)간 협의와 의견수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 설립하고 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다. 또한, 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지는 않았지만 지원 가능한 예산을 명시하였는데, 예산을 계약에 반영할 필요가 있다고 평가된다. 또한 지원 계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만, 산업안전, 고객 대응 등 직원들에게 필요한 다양한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들을 진행한 점은 긍정적이다. 아울러, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입한 점도 긍정적으로 평가된다. 다만, 지원 계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사안을 모두 준수하고 있으며, 특히 공무직 호칭을 직급에 따라 구분하고 고객센터 직군 경력을 인정하는 등 실질적 제도화를 위해 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 21년 5월부터 비정규직 채용사전심사제를 제도화하고 기간제 근로자 활용기준을 개선하는 등의 노력이 확인된다. 다만, 공무직 호칭 등과 관련한 규정화 노력이 추가되길 바라며, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 노력이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 통해 지속적으로 제도보완을 위해 노력할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력

과 성과

- 모기관은 자회사가 직무 기반 임금테이블을 마련하고, 고객센터 상담직원에 한하여 평가와 연계하여 성과급 등 보상연계 방안을 도입하여 운영하도록 지원하고, 2023년 3월 경영평가를 통해 성과급을 지급함과 동시에 2021년 일터혁신 컨설팅 지원사업 참여에 이어 2023년 정규직 전환 자회사 역량강화 자문에 참여하는 등과 같이 지속적인 개선지원 활동을 한 것으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 고객센터 외에도 다양한 직군의 임금체계를 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하는 것에 관심을 기울일 필요가 있으며, 그 결과물을 분석하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하도록 개선하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제, 근로자이사회참관제 도입을 위한 지원이나 노력은 확인되지 않으나, 자회사 노사협의회 진행을 통해 경영 투명성을 확보하기 위한 노력을 진행한 것으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위한 개선노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있으며, 2023년 공시 항목은 2022년에 비해 확대되었다. 또한, 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것과 경영공시 담당자 교육을 진행한 점도 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공시 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있을 것이다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “B 등급”으로 평가한다.

예금보험공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 예금보험공사는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2021년 3월 정관 개정을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '공사는 공사 및 정리금융회사의 사옥 등 시설물 관리를 위해 자회사를 설립'을 할 수 있고, '공사 및 정리금융회사 업무의 원활한 수행을 위하여 자회사에 다음 각 호의 업무를 위탁할 수 있다'고 규정한다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사의 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립·위탁근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 1억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 평가된다. 다만, 2023년 기준 정원 100인 미만 자회사들의 평균 자본금이 4.4억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러 자본 건

전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만으로 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 설립 시 사무용 집기 및 청소장비 등 필수설비 이관(총 68개), 휴게시설 개선 및 물품 지원(가구교체, 미세먼지측정기 등), 시설관리 업무에 필수적인 설비의 유지·보수비용 부담 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모·자회사 공동협의회 등을 통해 자회사 의견수렴 및 모니터링을 강화하기 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤을 모기관에 배당하지 않고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 배당 제도 마련이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 계약대금 지급에 있어 월별 선지급 방식을 유지하고 있으며 자회사 요청시 분기별 선지급이 가능한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 또한

계약대금 지급기간을 지속적으로 단축(2021년 2.1일 → 2022년 1.8일 → 2023년 1.5일)한 점 역시 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 분기별 선지급 제도가 실질적으로 작동할 수 있도록 개선할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Ao 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항을 반영하여 모·자회사 공동협의회 안건 범위를 확대하고, 이전 협의된 사항에 대한 이행 상황을 보고토록 하는 등 공동협의회 운영을 효과성을 제고하고자 하였다. 모기관은 2023년 5회에 걸쳐 사측 중심의 모·자회사 공동협의회를 운영하여 자회사의 운영 및 자회사 근로자의 근로조건 및 복리후생 등에 대해 논의하였다. 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회의 필요성에 대한 의견 수렴 등을 통해 추진할 예정이다. 이상과 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이른 시일 내에 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영이 이루어질 수 있도록 하는 한편, 규정 마련을 통해 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 담보하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다. 또한 모기관은 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2023년 위탁계약서를 상호 검토하여 자율시정한 점, 이를 통해 모기관이 자회사 근로자 교체 요청시 사유가 불분명했던 기존 조항을 4개의 사유로 구체화 한 점, 자회사 근로자에 대한 인권침해 예방 및 대응 내용을 담은 ‘근로자 권리보호 이행 서약서’를 2023년 위탁계약 체결 시 자회사로부터 징구하도록 한 점 등 자회사의 인사권을 보장하고 자회사 근로자를

위한 보호조치를 명문화하고자 한 점이 확인된다.

- 특히 모·자회사 공동협의회를 통해 자율 시정하는 등 관련 협의를 정례화하고, 전년도 지적사항 개선 및 부당·불공정한 계약을 방지하기 위해 지속적으로 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 위탁계약서 제23조에서 “수급인이 책임질 손해 배상은 발생일로부터 1개월 이내에 동질의 제품(현품)이나 현금 등으로 배상하되, 도급인은 손해배상 해당 금액만큼 용역비 지급을 보류”할 수 있도록 한 조항은 과도한 측면이 있으며, 당사자의 공동과실로 인해 발생한 손해의 경우 그 과실 비율이 확정되지 않은 상태에서 수급인이 일방적으로 손해배상의 책임을 지도록 할 수 있어 계약 내용 중 손해의 책임 및 배상기간, 면책사항 등에 대한 전반적인 검토가 필요할 것으로 판단된다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2020년 체결한 경영협약을 2021년도에 개정하여 지속적으로 유지하고 있다. 자회사의 책임경영과 자율성을 보장하고 모기관이 자율권을 저해하지 않도록 개입을 제한하고 있는 점, 자회사 직원의 휴게시설을 개선하고 모든 직종별 평균시급이 시중노임단가를 초과하도록 처우를 개선한 점, 복리후생비의 증액 노력도 긍정적으로 평가된다.

- 다만 경영협약 내 공동이익 증진을 위한 모·자회사노사공동협의회 설치가 전년도 평가에 이어 이번 평가에서도 추진되지 못하여 경영협약 이행을 위한 향후 노력이 필요하다고 판단된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 협상에 의한 계약방식을 채택하여 예정가격 산정 없이 용역비를 책정하고 있어, 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있는 것으로 확인된다. 또한 모기관이 자회사 종사자 처우개선을 위한 적정 수준의 용역비 보장 차원에서 자회사와의 협상을 통해 전년 대비 인건비 총액을 7.5% 인상한 점은 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위한 노력으로 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 외부전문기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등은 포함되지 않는다. 이와 관련하여 모기관이 자회사 직종에 부합하는 전기전자설비정비원, 기계장치정비원, 단순노무종사원의 시중노임단가를 기준으로 노무비를 책정하고 있는 점은 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위한 노력으로 평가된다. 다만 미화 직종 일부 종사자의 노무비 단가가 시중노임단가보다 낮은 것으로 확인되어, 전체적인 계약 체결 노무비가 시중노임단가를 충족하는 수준에서 결정될 수 있도록 개선노력을 기울일 필요가 있다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 전체 직종에서 평균 시급이 높기 때문에 하반기 계약금액을 조정하지 않았다고 소명하고 있으나, 시중노임단가보다 노무비가 낮은 직종에 대해서는 향후 연도 중 시중노임가가가 인상될 경우 계약 금액을 변경하는 노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관은 현장감독 종사 인력은 없다고 밝히고 있다. 한편 행정인력 인건비를 노무비로 별도 계상하고 있어 이 점은 합리적으로 용역비를 책정하기 위한 노력의 일환으로 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가

등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 이와 관련하여 평가 당해 연도에 계약 체결 기준 인원수는 교육센터 증축에 따른 인력 충원 필요에 따라 전년 대비 2명이 증원된 바 있다. 향후 모기관은 과업범위 및 적정인력 규모가 노동자의 노동강도 및 고용안정에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려하여 주기적으로 적정성을 검토하고, 그 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향조정 할 것”과 “식비의 지급근거와 지급금액을 내부 규정에 명시할 것”, “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, “사내근로복지기금의 공동활용 또는 공동근로복지기금 출연 등에 대한 중장기 계획을 마련할 것” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 일반관리비율과 이윤비율 모두 전년도에 비해 약간 상승하였고, 복리후생금액 증가, 경조금 증액 및 휴가일수 증가 등 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 인정된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 5.4%에서 5.8%로 상승하였고, 이윤비율 또한 전년도 1.6%에서 2.2%로 상승하였다. 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균수준에 미치지 못한다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 600천원, 명절상여금이 1,200천원 지급되고 있고, 식비는 월 130천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 경조금 및 장례용품 지원, 월 20천원의 교통비, 생일자와 정년퇴직자에 대한 선물 등이 제공되고 있다. 복지포인트와 명절상여금이 전년도에 비해 복지포인트는 100천원, 명절상여금이 200천원 증가하였고, 정부의 공무직 지급기준을 초과하는 점, 평가연도에 경조금의 증액이 이루어진 점은 긍정적이나, 식비가 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하는 점은 개선이 필요하고, 향후 계획한 바와 같이 복리후생항목의 금액증가 및 추가적인

복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 노사공동협의회를 통해 사내근로복지기금 현황 및 공동활용 가능성에 대해 협의를 지속하고 있으며, 지난해의 자회사 복리후생제도 만족도 결과에 따라 평가연도의 도급계약시 복지포인트, 명절상여금을 증액하였고, 휴일근무자의 외부식당 이용 식대를 현실화하였으며, 자회사 휴게공간의 리모델링 및 공기청정기 설치, 자회사 직원 포상 및 모기관 체력단련실 공동이용 지속 등 모기관으로서의 역할에 최선을 다하고 있는 것으로 확인된다.

- 사내근로복지기금 공동활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전협의 및 이사회 의결, 출연 상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회)간 협의와 의견수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 설립하고 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다. 또한, 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였다. 한편, 안전, 직무, 인권교육 등 다양한 교육을 제공한 노력은 인정되지만, 교육 지원 계획이 제도적 마련되지는 않아 보이므로 지원 계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있을 것이다. 또한, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사

후적으로 의견을 청취하여 개선사항을 파악할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있어 긍정적으로 평가된다. 또한, 2020년 8월부터 비정규직 채용사전심사제를 운영한 실적이 확인된다. 다만, 사내인트라넷 등에 대한 사용이 제한적이고 유연근무제 도입이 미진한 점을 개선함과 동시에, 비정규직 채용사전심사제 운영 시 외부전문가의 의견을 참고할 필요가 있고, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 위해 계속 노력할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. CEO 선발 공고를 내부인이 접근 가능한 사이트에만 게시하였는데, 공정한 CEO 선발을 위해 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시할 필요가 있으며, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 이러한 비율을 계속 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2020년부터 대표이사 성과급제를 운영하고 있으며, 전문가 초빙교육을 통해 자회사 임직원 대상 임금(임금 기본구조 포함) 등 교육을 실시하고, 향후 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 위한 컨설팅, 설문 등에 필요한 예산을 2024년 계약에 반영할 계획을 갖고 있어, 2023년에 구체적으로 합리적 임금체계 마련 및 개선을 지원한 실적은 확인되지 않으나 지속적인 처우개선을 위해 고민하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하는 것에 관심을 기울일 필요가 있으며, 그 결과물을 분석하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하도록 개선하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가

제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제, 근로자이사회참관제 도입을 위한 지원이나 노력은 확인되지 않지만, 자회사 노사협의회 및 모·자회사 공동협의회 등의 진행을 통해 경영 투명성을 확보하기 위해 노력한 것으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고, 노사 협의, 컨설팅 등을 통해 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위해 노력할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있으며, 2023년 항목은 2022년에 비해 2개가 확대되었다. 향후 자회사 경영정보 공시의 효과성 및 시의성 제고를 위해 자회사 홈페이지를 통해 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 구분해서 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

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

한국국토정보공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국국토정보공사는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2018년 자회사를 설립함에 따라 2019년 1월 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. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사에 대한 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 조속히 자회사 업무위탁 근거의 명확성을 높이기 위해 법령 또는 모기관 정관에서 '업무위탁'에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 5억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권

고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2023년 기준 정원 100~300인 미만 자회사들의 평균 자본금이 5.8억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 따라서 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 평가대상 기간 동안(2023년) 자회사에 대한 모기관의 직접적인 설비지원은 없었으나 자회사 자체예산 수립으로 필수장비 구매가 진행되었던 점은 인정된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤에 대한 모기관의 배당이 없는 바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관의 재정악화로 최대 이윤배분 보장이 축소(10% → 6%)된 점은 아쉬우며, 향후 자회사의 안정적 성장을 지원하는 모기관의 노력이 지속될 필요가 있다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 향후에도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기

별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 2023년 전반기 분기별 선지급 방식을 유지하고자 하는 노력은 긍정적으로 평가된다. 다만, 2023년 하반기 모기관의 자금 운용 악화로 월별 후지급 방식으로 전환한 점은 개선이 필요하다고 평가된다. 향후 선지급 방식을 유지하고 계약대금 지급방법을 합리적이고 효율적으로 운용할 필요가 있다. 또한 2023년 하반기 월별 후지급에 따른 전체 대가지급 기간이 크게 증가된 점은 개선이 필요하다고 판단되며, 향후 대가지급 소요기간을 최소화하려는 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 출자사업 운영효율화 토론회를 개최하였고, 자유로운 형식의 모·자회사 토론회를 통해 소통을 강화하고자 하였다. 모기관은 이와는 별도로 분기별 안전근로협의회 운영 및 월 1회 안전보건협의회를 통해 자회사 근로자 안전보건 사항을 논의하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이른 시일 내에 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영이 이루어질 수 있도록 하는 한편, 규정 마련을 통해 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 담보하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다. 또한 모기관은 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 용역 특수조건에서 과업지시서 및 계약특수조

건에 대한 위반·위법·불이행 등의 사실이 발생하여 발주사가 시정 또는 개선요구 시 분명한 조치가 이루어지지 않으면 계약을 해지할 수 있다는 조항을 개선하여 구체적인 기준과 절차를 명시하였으며, 노사공동협의회를 통한 정기점검회의 및 다양한 채널을 통해 부당·불공정 조항에 대한 개선 점검을 시행하고자 노력하고 있어 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 과업지시서에서 자회사 직원의 개인별 급여명세표를 모기관에 제출하도록 한 조항, 직원의 근무규정을 모기관에 제출하도록 한 조항, 지원관리 근무자의 근무 교대방식 및 근무시간 변경 시 상호협의가 아닌 모기관의 승인을 득하여 변경하도록 한 조항 등은 다소 과도한 측면이 있으며, 비상사태 발생 시 비번인 경우에도 근무하도록 한 조항, 점검 및 평가결과에 따른 발주자의 일방적인 조치에 자회사가 응하도록 한 조항 등은 상호협의 또는 노력조항으로 개선이 필요하다고 판단된다.

- 향후 모기관은 자회사와 계약체결 시 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 마련된 체계와 절차를 안정적으로 운영하고, 모자회사가 협력하여 부당·불공정 계약조항 관련 추가 개선사항을 발굴하는 등의 선제적인 예방 노력을 계속해나갈 필요가 있을 것이다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년에 개정한 경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 자회사의 독립성과 안정성, 전문성 보장과 모·자회사 공동이익 증진(제1조), 안정적 성장지원, 자회사 근로자 처우개선 등의 내용을 규정하고 있으며 이를 준수하기 위한 노력이 인정된다. 자회사 노조의 해산에 따라 노사공동협의회를 구성할 수 있는 조건이 불가능함에 따라 근로자 대표가 참여하는 노사협의회를 진행하여 근로조건과 복리후생 개선을 논의한 점, 자회사 사내근로복지기금 설립을 확정하고 자회사 인권교육 실시, 모기관의 운영관리 기법 전수 등의 노력을 기울인 점도 긍정적으로 평가된다. 향후에도 지속적으로 경영협약이 준수되도록 관리할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노임 단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 원가산출 시 단순노무종사원 시중노임단가 기준으로 직종에 따라 자회사의 임금체계인 직무급 등급을 적용하여 산정하고, 용역계약을 체결할 때에는 낙찰율을 적용하지 않고 예정가격의 100%로 계약금액을 책정한 점이 인정된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치를 고려한 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노임 단가를 합리적으로 정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 근로자에게 정기적, 일률적으로 지급하는 위험수당, 생산장려수당, 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등 그 외 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 모기관이 적용한 노무비 계약단가는 자회사의 모든 직종에서 단순노무종사원 시중노임단가 수준을 상회하거나 준수하는 것으로 평가된다. 다만, 모기관은 자회사 직종에 부합하는 시중노임단가를 구분하여 제시하지 않고 있어, 노무비 단가가 직종별 직무 가치를 고려한 것인지 정확한 평가가 어렵다. 향후 모기관은 자회사의 직종별 직무 가치를 반영한 합리적인 수준의 노무비를 책정하여 계약을 체결할 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관이 하반기 시중노임단가 변동에 따라 변경 계약을 체결한 것으로 확인된다. 또한 모기관은 2022년 하반기부터 예산절감 및 자회사 이익잉여금 조정을 위해 하반기 용역계약단가를 조정하고 있는데, 하반기 실제 지급되는 임금액을 기준으로 조정된 노무비 단가가 상반기보다 하회한다는 전년도 지적사항을 개선하기 위해, 하반기 계약조정 시 노무비 단가는

변경된 시중노임단가에 하회하지 않도록 제도개선을 한 점도 긍정적으로 평가된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관은 현장감독자 노무비를 별도로 계상하고 있지만, 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 행정인력 인건비를 별도 계상하는 등 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 이와 관련하여 모기관은 모·자회사 공동실사를 통해 적정인력 또는 근로시간을 산정하여 초단시간 근로자의 처우개선 및 행정인력 1명의 증원을 한 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 과업인원 및 규모의 적정성 검토가 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려하여, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성이 확보되도록 하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향조정 할 것”과 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, “모기관 사내근로복지기금의 활용, 공동근로복지기금 출연을 위한 중장기 계획 마련” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 복리후생항목의 증액이 일부 있었으나, 일반관리비율은 전년도와 동일하고, 이윤비율은 오히려 감소한 점을 감안하여 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 5.0%와 동일하며, 이윤비율은 전년도 10.0%에서 6.0%로 감소하였는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균에 약간 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사

자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 500천원, 명절상여금이 1,000천원 지급되고 있고, 식비는 월 140천원이 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 특수건강검진, 200천원 상당의 기념일 선물 등이 제공되고 있다. 복지포인트가 전년대비 100천원 증가하고, 식비가 전년대비 월 10천원 증가한 점, 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점은 긍정적이나, 향후 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 2022년에 자회사 사내근로복지기금위원회를 설립하여, 평가연도 7월에 자회사 자체적으로 1억원을 출자하여 자회사 사내근로복지기금을 신설하였으며, 이 재원을 활용하여 자회사 노동자들의 경조사비를 지원하고 있다. 그 외 모기관에서는 자회사 휴게공간 개선, 근로자지원프로그램 지원 등의 실적이 확인되고, 자회사도 자체적으로 명절선물, 마스크 지급 등을 통한 근로조건 개선노력을 지속하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관의 자회사 복리후생 개선 지원을 위한 노력으로써 모기관 사내근로복지기금의 활용, 공동근로복지기금을 출연하기 위한 구체적 실행방안을 검토하는 등 중장기 계획의 수립이 필요하다고 보이며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도의 실행 이후 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선효과가 담보되도록 하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지는 않았지만 지원 가능한 예산을 명시하였는데, 예산을 계약에 반영할 필요가 있다고 평가된다. 또한, 직무별 개인역량 강화를 위한 교육을 지원하는 등으로 지원 계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만, 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 지원 계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있을 것이다. 한편, 교육 수요조사를 통해 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취하여 개선사항을 파악하고 있는 것은 긍정적이다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 2022년 12월부터 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 있다. 다만, 탄력적 근로시간제를 도입했다고는 하지만 구체적 근무표나 합의서 등이 확인되지 않으므로 규정에 명시한 수준으로 이해되며, 비정규직 채용사전심사제 운영 시 외부전문가의 의견을 참고할 필요가 있고, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사가 현장직 중심으로 직무급을 운영하고, 자회사 근로자의 복지향상을 위한 처우개선 소요액을 인상하며, 낙찰률 개선과 초단시간 근로자 처우개선을 위하여 근무지 통합관리를 추진하는 등과 같은 실적은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력

하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계 관련 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하거나 컨설팅 등을 직접 지원 또는 컨설팅 지원을 위한 예산을 별도로 편성하는 등으로 개선을 위한 추가적인 지원노력이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제, 근로자이사회참관제 도입을 위한 지원이나 노력은 확인되지 않지만, 자회사 노사협의회, 안전보건협의회, 안전근로협의회 및 모·자회사 합동회의 등의 진행을 통해 경영 투명성을 확보하기 위해 노력한 것으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고, 노사 협의, 컨설팅 등을 통해 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위해 노력할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 다양한 항목을 공시하고 있으며, 실무자 교육 실시 및 공시에 대한 모니터링을 실시한 것은 긍정적이다. 또한, 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공시 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있을 것이다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “B 등급”으로 평가한다.

신용보증기금

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 신용보증기금은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2020년 12월 정관 개정을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '기금은 원활한 업무 수행을 위하여 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제51조의2에 따라 자회사를 설립' 을 할 수 있고, '자회사에 다음 각 호의 업무를 위탁할 수 있다' 고 규정한다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사의 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립·위탁근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 5억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 평가된다. 다만, 2023년 기준 정원 100~300인 미만 자회사들의 평균 자본금이 5.8억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러

자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 수준으로 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 본점 등 건물 내 설치된 필수설비는 모기관이 소유하고 자회사에서 인력만 고용하여 설비를 사용할 수 있도록 운영, 고객2센터 사무실 무상임대, 고압세척기, 에어블로워 등 구매・지원(2023.11.), 고객2센터 전산기기 유지보수 및 관리비용 지속 예산 배정 등을 추진한 점은 긍정적인 것으로 평가된다. 또한 분기별 자회사 노사협의회 실시를 통해 필수설비 지원의 적정성 여부 등에 대한 모니터링을 강화하기 위해 노력한 점(사전 검토표 신설・작성 등)도 인정된다. 모기관은 향후에도 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노・사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립・시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤을 모기관에 배당하지 않고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 합리적인 배당 제도 마련에 대한 추가적인 계획이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 모기관은 전년도 평가를 반영하여 모기관의 직무전결요령을 개정(2023년 1월)하여 단일통합계약 총괄부서를 지정하고 2023년에 단일통합계약을 완료하였다. 향후에도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별・반기별 선지급 또는 선금・잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관이 기성검사와 대가지급을 합하여 3일 이내에 지급하고 있는 점이 인정된다. 다만, 모기관은

전년도 평가에서 계약대금을 월별 후지급하는 방식에 대한 개선방안을 모색할 필요가 있다는 지적을 받았음에도 불구하고 이를 개선하지 않았다. 따라서 현행 월별 후지급 방식을 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있고, 후지급 방식으로 대가지급 소요기간을 최소화하는 노력에 그치지 않고 선지급으로 전환 등 지속적인 개선노력이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Ao 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 근로자대표 3명, 자회사 대표이사를 포함한 사용자대표 3명, 모기관 담당자 2명으로 구성된 노사협의회를 구성하여 운영하고 있으며, 2023년에는 자회사 노사협의회에 모기관 노동조합 위원 1명이 참여하여 논의 과정 참관 및 의견 발언을 할 수 있는 ‘노조 참관제’를 도입하여 자회사 현안에 대한 정보 공유 및 공감대 형성 등 협력적 관계 조성을 통한 모·자회사 노사 공동협의회의 단계적 추진을 위해 노력하였다. 이와 같은 모기관의 활동은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이른 시일 내에 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영이 이루어질 수 있도록 하는 한편, 규정 마련을 통해 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 담보하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다. 또한 모기관은 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하고, 전차 회의 합의사항의 이행상황을 이후 회의에서 보고하는 등 합의사항의 이행 및 성과의 투명성 확보를 위한 방안 등 노사협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선방안을 모색할 것을 권고한다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 지적된 용역계약서 내 “계약담당공무원”을 “계약담당

자”로 수정하는 등 모·자회사간 계약관계에 적합하지 않은 용어를 현실에 맞도록 용역계약서 용어를 정비하였으며, 모기관이 자회사와 협의 없이 일방적으로 업무를 지시할 수 없도록 하는 불공정한 조항을 수정하는 등 모·자회사가 대등한 지위에서 계약 체결할 수 있도록 용역계약 일반조건 51개 조항, 일반용역계약 특수조건 5개 조항 등 총 56건에 대한 개선조치를 취한 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 용약계약서 계약이행상황 감독의 주체로 소속공무원에게 사무를 위임할 수 있도록 한 조항은 불필요하며, 지체상금 관련 조항, 검사 및 인수 관련 조항, 용역 정지 관련 조항 등은 모·자회사간 용역의 성격을 고려할 때 적절하지 않으므로 자회사가 제공하는 용역의 품질에 대한 별도의 평가기준을 마련하고 이를 바탕으로 상기 조항을 수정할 필요가 있다고 판단된다.

- 향후, 모기관은 자회사와의 계약체결 시 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 체계와 절차를 마련하고, 모자회사가 협력하여 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화 하는 등의 선제적인 예방 노력을 계속할 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2022년 개정한 경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 자회사의 경영권 보장, 상호 협력체계 강화 등 자회사의 독립성을 보장하는 조항(제2조), 교육훈련 지원 조항(제6조), 모·자회사간 실무협의회 운영과 관련한 조항(제5조) 등을 규정하여 구체적인 이행실적이 인정된다. 자회사 노동자의 복리후생 증진을 위한 금전적 노력 이외에도 비금전적 노력을 제공하는 등 지속적인 처우개선을 제공하였고, 모·자회사노사공동협의회를 위한 지속적인 노력을 위해 노조 참관제도를 만들어 운영함으로써 경영협약의 이행력을 높였다고 평가된다. 향후에도 경영협약이 지속적으로 유지될 수 있도록 노력할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면 전기전자설비정비원의 시중노임단가를 적용받는 시설관리직 등은 시중노임단가보다 노무비가 낮은 것으로 확인된다. 또한 단순노무종사원의 시중노임단가를 적용받는 환경관리직, 보안업무직, 시설관리직 등의 경우에도 낮은 등급의 급여체계 적용자의 노무비는 시중노임단가보다 낮은 것으로 확인된다. 이와 관련하여 모기관이 노무비 지급 단가를 전년 대비 큰 폭으로 인상하는 등 노력한 점은 일정 부분 인정되나, 그럼에도 전체적인 계약 체결 노무비가 시중노임단가를 충족하는 수준에서 결정될 수 있도록 개선노력을 기울일 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 외부전문기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치를 고려한 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노임 단가를 합리적으로 정해야 한다. 이와 관련하여 전년도 평가에서 전기전자설비정비원의 시중노임단가를 적용하지 않는 다수 직종에 대해 일괄하여 단순노무종사원의 단가를 적용하는 점에 대해 적정성을 검토할 필요가 있다는 지적을 받은 바 있으나, 이와 관련한 개선 실적을 확인할 수 없어 이 점은 지속적인 개선노력이 필요한 사항이다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관이 추가로 제출한 자료에 따르면, 전기전자설비정비원 노임 단가 적용 직종은 하반기 시중노임단가 변동에 따라 변경 계약을 체결한 것이 확인되나, 단순노무종사원 노임 단가 적용 직종은 계약 금액을 변경하지 않은 것으로 확인된다. 일부 노무비 계약 단가가 시중노임단가 보다 낮은 가운데, 연도 중 시중노임단가 인상에 따른 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 노무비가 더 낮아지게 될 수 있으므로 이 점은 개선할 필요가 있다고 판단된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관이 용역비 산정 시 현장감독자 인건비를 노무비로 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 한편 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있는 다양한 관련 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 모기관이 평가 당해 연도에 계약 체결 기준 인원수가 1명 감소한 것과 관련하여 그 사유를 본점 내 입점영업점 퇴거로 인한 조정이라고 소명하고, 계약 체결 인원 적정성과 관련하여 자회사와 상호 검토한 실적을 제출한 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 과업범위 및 적정 인원의 규모가 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려하여, 적정인원 결정에 있어서 객관성과 합리성이 담보될 수 있도록 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여가 보장되는 방식으로 운영하는 노력을 기울일 필요가 있다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향 조정할 것”과 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 일반관리비율과 이윤비율 모두 전년도에 비해 하락하였고, 추가적인 복리후생항목도 마련되지 않은 점 등을 고려하여 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 4.49%에서 4.15%로 하락하였고, 이윤비율 또한 전년도 5.0%에서 4.73%로 하락하였다. 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균수준에 미치지 못하고 있다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 1,200천원 지급되고 있고, 명절상여금과 식비는 지급되지 않았으며, 그 외 복리후생 항목으로 경조금과 경조물품, 피복비, 온누리상품권(인당 100천원)을 지급하고 있다. 복지포인트가 정부의 공무직 지급기준보다 높은 수준으로 지급되는 것은 긍정적이나, 명절상여금이 지급되지 않는 것과 식비가 기본급과 별도로 책정되지 않은 것은 개선이 필요하며, 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 매년 12월말 모기관의 사내근로복지기금 공동 활용을 통해 온누리상품권을 5년째 지급하고 있으며(인당기준 19년 120천원, 20년 120천원, 21년 110천원, 22년 110천원, 23년 100천원), 자회사 노동자의 근무환경 개선을 위해 모기관 지점의 바닥 및 휴게실 환경 개선을 실시하고, 자회사의 컴퓨터 추가구입 및 프로그램 구매를 위한 예산배정, 사무실 무상임대 및 전산기기 유지비용 지원 등의 노력을 한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관 사내근로복지기금 활용은 주무 부처와의 사전협의, 이사회의 의결, 모기관 노동조합과의 합의 등 다양한 절차적 정당성 확보 노력이 필요한데도 불구하고 이를 충실하게 수행하면서 실질적으로 모기관의 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 노동자에게 복지포인트를 지급한 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에는 모기관 사내근로복지기금의 활용 외에 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 보이는데, 이런 다각화 노력 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도실행 후의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반

영하여 편성하지는 않았지만 지원 가능한 예산을 명시하였는데, 예산을 계약에 반영할 필요가 있다고 평가된다. 또한, 지원 계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 지원 계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있을 것이다. 2023년에 연수 수요조사 신설을 통해 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악한 점은 긍정적이다.

- 모기관은 평가대상이 되는 공무직인사관리가이드라인 사안을 모두 준수하고 있으며, 특히 특근매식비 등 규정화되지 않은 부분도 보장하고 있는 등 실질적 제도화를 위해 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 23년 12월부터 비정규직 채용사전심사제를 신설하였다. 다만, 비정규직 채용사전심사제 운영 시 외부 전문가의 의견을 참고할 필요가 있고, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 노력이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력이 추가하여 지속적인 제도보완 노력을 기울일 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은, 자회사가 직종별 난이도, 임금수준, 동일가치노동·동일임금의 취지 등을 감안하여 총 5단계의 직무등급을 부여하여 직무중심 기본급체계를 운영하고, 2021년 및 2022년에 일부 기본급 테이블을 조정하거나 몇 개 직무에 직무수당을 추가하는 등으로 개선을 지원한 실적이 확인된다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하거나 컨설팅 지원 또는 지원을 위해 예산을 별도로 편성하는 등 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있다고 평가

된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 노사협의회에 모기관 노조 참관제를 도입하고, 노동이사제 로드맵 마련을 위한 지원을 통해 노동이사제 도입을 위해 노력하는 등 경영 투명성을 확보하기 위한 노력을 진행한 것으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 구체적으로 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위한 개선노력을 지속할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있는데, 2023년 항목을 2022년에 비해 확대한 점은 긍정적이다. 다만, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 구분해서 제공할 필요가 있다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

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

중소벤처기업진흥공단

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립・운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 중소벤처기업진흥공단은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립・위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 정관(제18조의2)에서 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 모기관은 '사업의 원활한 수행을 위하여 자회사를 설립'을 할 수 있고, '자가 시설물의 유지관리, 미화 및 경비 업무'를 자회사에 위탁할 수 있도록 규정하고 있다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 3억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 평가된다. 다만, 2023년 기준 정원 100~300인 미만 자회사들의 평균 자본금이 5.8억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 따라서 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 설립 시, 모기관의 미화·경비·시설장비 무상임대 지원, 자본금 출연을 통해 자회사 설립초기 회사 운영 인프라 구축 및 필수설비 구매 지원, 과업지시서에 모기관 주요 시설물에 대한 수리·교체 비용에 대한 부담 기준 명시 및 지원 등을 추진한 점이 인정된다. 또한 안전경영위원회, 모자회사 협의회, 안전보건협의체 등을 통해 자회사 의견수렴 및 모니터링을 강화하기 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가를 반영하여 오해 소지를 규정을 개정하고, 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤에 대한 모기관의 배당이 없는 바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 예외적 배당 사유 규정화를 넘어 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 무배당 원칙 등 개선이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 유지하고 행정을 효율적으로 개선하는 방향으로 계약방식을 발전시킬 필요가 있다고 평가된다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관이 기성검사와 대가지급을 합한 총 대가지급기간을 단축하여 지속적으로 유지(2021년 2.8일 → 2022년 2일 → 2023년 2.22일)한 노력은 인정된다. 다만, 모기관은 전년도 평가에서 계약대금을 월별 후지급하는 방식의 개선방안을 모색할 필요

가 있다는 지적에도 불구하고 일부 선금 지급(4월, 5월)을 제외하고는 현행 제도를 유지하고 있으므로 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Ao 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모·자회사 경영협의회를 구성, 운영하여 자회가 근로자 및 공동이익 증진 방안을 논의하였다. 모기관은 2023년 모·자회사 경영협의회를 통해 모자회사 발전방향 등을 논의하였다. 모기관은 2024년 모·자회사 노사 공동협의회 운영계획을 수립하고 개최를 위해 노력할 예정이다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이른 시일 내에 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영이 이루어질 수 있도록 하는 한편, 규정 마련을 통해 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 담보하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다. 또한 모기관은 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 연체관리 집중센터 운영 용역 과업지시서 내에는 과업추진에 필요한 제반 비용에 대해 자회사가 부담하도록 되어있는 조항, 과업지시서 미기재 사항에 대하여 모기관이 자회사에 업무협조 및 주문상의 요구를 할 수 있도록 하는 조항에 대해 개선조치를 완료하였으며, 전년도에 이어 모자회사 경영협의회를 통해 자회사와의 계약체결 시 부당·불공정한 조항에 대한 검토 및 협의를 진행하여 관련 체계와 절차를 마련하기 위해 노력한 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 총괄 과업지시서에 자회사 직원의 근무규정을 작성하여 모기관에 제출하도록 한 점, 직원의 신규채용 및 해직을 모기관에 서면으로 통보하도록 한 점, 자회사 직원이 모기관을 방문한 외부인사에게 친절히 인사하고 안내를 하도록 한 점 등은 자회사의 인사권을 침해하고 자회사 근로자에 대한 과도한 복무규율의 소지가 있으므로 추가적으로 개선이 필요하다고 판단된다.

- 향후 모기관은 부당·불공정한 계약을 방지하기 위해 마련된 체계와 절차를 안정적으로 운영하고, 모자회사가 협력하여 부당·불공정 계약조항을 사전 발굴하여 개선하는 등 선제적인 예방 노력을 기울일 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년에 체결한 경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 경영협약을 이행하기 위한 노력으로 식대보조비 인상과 특별격려금 지급 등을 추진하여 자회사 노동자의 처우개선과 복리후생 향상의 실적이 인정된다. 자회사의 성장을 지원하기 위하여 수습기간을 줄이기 위한 노력을 기울였으며 자회사 직원에 대한 교육체계를 수립하여 운영한 점도 평가에 반영하였다. 경영협약 제2조 4.에 모·자회사 공동노사협의회 설치 근거를 마련한 상태이나 모·자회사 경영협의회 형태로 운영하고 있는 바, 향후 경영협약의 구체적 이행을 위하여 실질적인 노력을 할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 또한 중소기

업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하여 볼 때에 전체 직종에서 계약 체결 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하고 있는 것으로 확인되어, 이 점은 용역비를 합리적으로 책정하기 위한 모기관의 노력으로 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 외부전문기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치를 고려한 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노임 단가를 합리적으로 정할 필요가 있다. 이와 관련하여 모기관이 외부전문기관을 통하여 용역비 원가를 산정하고 전기기사, 전기산업기사, 기계장치정비원, 보일러설치정비원, 단순노무종사원 등 자회사 직종에 부합하는 시중노임단가를 기준으로 하여 노무비를 책정하고 있는 점은 계약 가격을 합리적으로 책정하기 위한 노력의 일환으로써 긍정적으로 평가된다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관이 하반기 시중노임단가 변동에 따라 변경 계약을 체결한 것으로 확인되어 이러한 노력은 긍정적으로 평가된다. 한편 전기산업기사 단가 적용 직종의 경우 해당 시중노임단가가 지속해서 발표되지 않을 경우에는 타 직종 노임 단가 인상률을 고려하여 적정한 노무비를 책정할 필요가 있을 것이다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관이 용역비 산정 시 현장감독자 인건비를 노무비로 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가되며, 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있는 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 이와 관련하여 모기관은 2018년 자회사 직무분석을 실시한 바 있으나, 이후 이를 재검토한 실적은 없는 것으로 확인된다. 한편 계약 체결 기준 인원수는 전년도와 비교할 때

에 유사한 수준을 유지하고 있다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 과업인원 및 규모의 적정성 검토가 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려하여, 검토 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 일반관리비와 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향조정 할 것”과 “명절상여금 및 식비의 지급근거 및 지급금액을 내부 규정에 명시할 것”, “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, “모기관 사내근로복지기금의 출연 및 활용, 공동근로복지기금 출연을 위한 중장기 계획 마련” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 일반관리비율과 이윤비율 모두 전년도와 동일하고, 주목할만한 복리후생항목의 증액 또는 신설도 보이지 않아 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 5.69%와 동일하고, 이윤비율 또한 전년도 0.9%와 동일한데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균에 약간 미치지 못하고, 이윤비율은 낮은 수준에 속한다. 모기관은 향후 경영상황을 고려하여 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 일반관리비와 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 400천원, 명절상여금이 1,000천원, 식비는 월 140천원 지급되고 있고, 그 외 복리후생항목으로 월 50천원의 교통비, 경조휴가 및 경조비, 단체상해보험, 종합건강검진 등이 제공되고 있다. 복지포인트가 근속단위로 일부 증가되고, 명절선물이 일부 증가된 점, 명절상여금과 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점, 별도의 특별격려금(500천원)이 지급된 점은 긍정적이나, 명절상여금 및 식대의 지급금액이 내부규정에 여전히 명시되어 있지 않고, 복지포인트가 정부의 공무

직 지급기준에 미치지 못하는 점은 개선이 필요하며, 향후 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 정부지침에 따라 순손실의 발생으로 인하여 2002년 이후 사내근로복지기금 출연을 중단하고 있으며, 이로 인한 재원부족 문제로 자회사와의 사내근로복지기금 공동활용은 어려운 상황으로 확인된다. 대신 자회사의 자체 근로복지기금을 통해 경조사비, 단체상해보험, 종합건강검진, 동호회 등을 지원하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관의 자회사 복리후생 개선 지원을 위한 노력으로써 모기관 사내근로복지기금의 출연 및 활용, 공동근로복지기금 출연을 위한 중장기 계획과 구체적인 실행방안을 마련할 필요가 있다고 보이며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도의 실행 이후 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선효과가 담보되도록 하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 직무능력 향상, CS 교육, 역량강화 교육 등 다양한 교육을 제공했다. 다만, 이러한 교육들을 교육체계 수립 운영을 통해 제공했다고 하는데, 교육체계에 대한 설명은 부족하다. 또한, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취하여 개선 사항을 파악할 필요가 있으며, 근로자들의 의견 청취나 만족도 조사는 지속적으로 필요한 부분이라고 평가된다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고

있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 22년 사전심사제 도입과 23년 사전심사위원회 도입을 통해 비정규직 채용을 진행하고 있는 것으로 확인된다. 다만, 근무평정제도를 도입하여 인사노무관리의 효과성을 확보할 필요가 있고, 비정규직 채용사전심사제 운영 시 외부전문가의 의견을 참고할 필요가 있으며, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속해 나갈 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사는 시설관리, 경비, 미화, 콜센터, 업무지원, 시제품개발 등 총 6개 직군에 대해 경력 정도에 따라 6단계 승급단계로 직무중심 임금체계를 구축해 운영하고 있으며 23년 임금협약에서 시중노임단가 100% 반영, 월 교통비 1만원 인상, 특별격려금 50만원 지급 등으로 처우개선 향상에 노력한 실적이 확인된다.

- 다만, 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하는 것에 관심을 기울일 필요가 있으며, 그 결과물을 분석하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하도록 개선하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사는 1인 상임이사 체제로 운영되고 있는 구조상 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 불가능하며, 노사협의회를 통해 경영의 투명성 확보를 노력 중인 것으로 보인다. 자회사 노사협의회 운영의 내실화와 함께 노동이사제 또는 근로자이사회참관제의 필요성에 대한 공감대를 형성하고 제도 도입에 관한 중장기적인 로드맵을 마련하며, 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련하는 등 노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있는데, 재무제표와 같은 기초적인 항목으로 제한되어 있다. 앞으로, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 구분해서 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

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

도로교통공단

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 도로교통공단은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2021년 11월 정관 개정을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '공단은 사업을 효율적으로 수행하기 위하여 필요한 경우에는 제5조의 규정에 의한 사업과 관련된 사업에 출자하거나 출연'을 할 수 있고 '제1항의 규정에 의하여 출자회사를 설립할 수 있으며, 출자한 회사에 다음 각 호의 업무를 위탁할 수 있다' 고 규정한다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사의 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립·위탁근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 2.5억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 평가된다. 다만, 2023년 기준 정원 100~300인 미만 자회사들의 평균 자본금이 5.8억 원이라는 점을 고려할

때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러 자본 건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만으로 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사에 각종 필수설비 이관・지원(행정용품, 전산시스템, 교육시스템, 휴게 공간 조성 등), 자회사 CS고객만족 교육 공동 진행 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모・자회사 노사공동협의회(분기) 및 실무자간담회(월 1회 이상) 등을 통해 필수설비 지원 관련 지속적인 모니터링을 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유・무상 임대 추진 시 유지관리 비용의 지원과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 이윤을 모기관에 배당하지 않고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 자회사의 안정적 경영을 지원하기 위해 일반관리비(2022년 6% → 2023년 7%)와 이윤률(2022년 6.5% → 2023년 7.3%)을 인상한 점 역시 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 무배당 원칙 등 합리적인 배당 제도 마련과 더불어 자회사의 안정적 경영을 지원하기 위한 추가적인 계획이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별・반기

별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관이 대금 지급기간을 단축(2022년 평균 4일 → 2023년 평균 3일)한 점이 인정된다. 다만, 모기관은 전년도 평가에서 계약대금을 매달 분할하여 후지급하는 방식에 대한 개선방안을 모색할 필요가 있다는 지적을 받았음에도 불구하고 2023년에도 월별 후지급 방식을 중심으로 운영하고 있으므로 현행 월별 후지급 방식을 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 또한 향후 지급기간 단축 등 지속적인 개선노력을 추진할 필요가 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모 · 자회사 노사공동협의회 운영지침을 제정하여 모 · 자회사 노사공동협의회 설치 · 운영 근거 규정을 마련하고 있다. 모기관은 자회사 근로자의 의견청취 및 근로자대표의 안정적 지위를 위해 자회사 근로자대표의 임기 2년(1회 연임 가능)을 보장하고 있다. 모기관은 2023년 분기별 1회 모 · 자회사 노사 공동협의회를 개최하였고, 총 20건의 안건을 협의하고 총 17건을 합의 · 이행하는 실적을 거두었다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 운영규정 개정 필요사항을 주기적으로 검토함으로써 모 · 자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 위해 노력할 필요가 있으며, 자회사 근로자의 처우개선 및 모 · 자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 모 · 자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선방안을 모색할 것을 권고한다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 대비 위탁계약서 및 과업지시서 상에 명시적인 개선노력은

발견되지 않으나, 자회사 근로자의 자유로운 휴가사용을 보장하기 위하여 일부 자회사 근로자의 연차휴가, 공가 사용 시 모회사 예산으로 대체인력을 투입하여 자회사 근로자의 실질적 휴가 사용을 보장하기 위해 노력한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 그러나, 전년도 지적사항이었던 고객지원센터 과업지시서와 차량유도관리 과업내용서 내 결원에 따른 용역비 정산 특례조항, 차량유도관리 과업내용서 내 계약조건 위반 시 계약금액 일부 감액 가능 조항, 용역의 완성과 관계없이 결원 발생 또는 계약조건 위반 시 계약금액을 감액하도록 한 조항 등에 대한 지속적인 개선노력이 필요하다고 판단된다.

- 향후, 모기관은 전년도 지적사항에 대한 성실한 개선노력과 함께 자회사와 계약체결 시 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 체계와 절차를 마련하고, 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화할 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2022년 7월에 경영협약과 경영성과협약을 분리하여 체결한 이후 지속적으로 유지하고 있다. 제2조에서 자회사의 독립성과 자율성을 보장하고 있으며, 안정성과 공공성을 확보(제3조), 책임성 확보(제4조), 전문성 강화 및 모·자회사 공동이익 증진 등에 관하여 구체적인 규정을 마련하고 실천하고 있는 점이 인정된다. 특히 노사공동협의회에 관한 별도의 장을 구성하여 구체적인 운영목적과 역할, 구성과 위원의 임기 등을 상세하게 정하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 제12조(협의회 회의)를 추가로 개정하여 협약에 포함시켜 모·자회사 노사공동협의회를 분기별로 개최할 것을 명문화하고 이를 실천한 점도 긍정적이다. 향후 경영협약을 지속적으로 이행할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등은 포함되지 않는다. 이러한 기준으로 모기관이 제출한 용역계약 산출내역서를 살펴보면 차량유도 용역의 4~5등급과 고객지원 용역의 일반, 교육 종사자의 계약 체결 노무비 단가는 단순노무종사원의 시중노임단가보다 낮은 것으로 확인된다. 이와 관련하여 모기관이 기획재정부를 대상으로 자회사 예산 증액에 대한 당위성을 설명하고, 지방사업장의 협조를 통해 자회사 예산 확충을 위해 노력한 점은 일정 부분 인정되나, 그럼에도 전체적인 계약 체결 노무비가 시중노임단가를 충족하는 수준에서 결정될 수 있도록 개선노력을 기울일 필요가 있다. 또한 실제 자회사 노동자에게 식대가 지급되고 있음에도 용역 산출내역서 상에 식대가 별도 계상되지 않은 것으로 확인된다. 이에 용역비 산출 시 실제 지급되는 임금 항목을 노무비로 직접 계상하고, 퇴직충당금 산정 시에도 관련 법령에 따라 해당 수당을 포함할 필요가 있다고 판단된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 외부전문기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치를 고려한 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노임 단가를 합리적으로 정해야 한다. 이와 관련하여 모기관은 상담사업과 유도사업 업무에 대하여 일괄하여 단순노무종사원의 시중노임단가를 적용하여 노무비를 책정하고 있는데, 이러한 일괄적인 적용이 해당 직종의 직무가치와 대비하여 타당한지에 대하여 검토하고, 합리적인 수준에서 노무비가 책정될 수 있도록 노력할 필요가 있다고 판단된다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 전년도 평가에서 이에 관하여 개선이 필요하다는 지적을 받은 바 있으나, 여전히 하반기 시중노임단가 변경 시 계약 금액을 조정한 실적은 없는 것으로 확인된다. 일부 노무비 단가가 시중노임단가보다 낮은 가운

데, 연도 중 시중노임단가 인상에 따른 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 노무비가 더 낮아지게 될 수 있으므로 이 점은 개선할 필요가 있다고 판단된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관은 현장감독자와 행정인력의 인건비를 일반관리비로 활용하도록 하고 있다. 이에 모기관은 향후 현장감독자 인건비를 노무비로 별도 계상할 필요가 있으며, 자회사 노무비 예산의 안정성을 제고할 수 있는 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 평가대상 연도에 계약 체결 기준인원수가 전년도와 동일하나, 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 컨설팅 실시 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 과업인원 및 규모의 적정성 검토가 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려하여, 검토 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향 조정 할 것”과 “복리후생금액의 증액 및 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, “금전적 복리후생 지원 외에 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접 지원활동의 다각화를 모색할 것” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 일반관리비와 이윤이 상향조정되었고, 명절상여금이 증가하였으며, 비금전적 복리후생을 확대하는 등 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년 6.0%에서 7.0%로 상승하였고, 이윤비율도 전년 6.5%에서 7.3%로 상향조정되었는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반

관리비율과 이윤비율 모두 평균을 초과하며, 일반관리비율은 국가계약법상 최대한도(6.0%)를 충족하는 수준이나, 이윤비율은 국가계약법상 최대한도(10.0%)에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 이윤이 보장될 수 있도록 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당기준으로 명절상여금이 1,760천원, 식비가 월 100천원 지급되었으며, 복지포인트는 지급되지 않았다. 명절상여금이 전년 1,680천원에서 증가되었고, 복리후생 강화를 위해 정부와 국회를 상대로 증액활동 노력을 해온 점은 긍정적으로 인정되나, 복지포인트와 같은 기초적인 복리후생제도가 마련되지 않은 점, 식비의 지급수준이 여전히 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하는 점은 개선이 필요해 보이며, 그외 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 ‘수지차보전 공공기관의 사내근로복지기금 추가출연 금지정책’에 따라 목적사업비가 고갈되어 공동활용이 곤란한 상황이며, 모기관 사내근로복지기금을 활용하는 대신 모기관 주최 콘서트, 모기관 힐링센터, 모회사 체력단련실, 동반성장몰 등 모기관의 복지시설을 공동 이용하는 등의 노력을 경주하고 있으며, 특수업무수당, 파라솔 설치 등 근로환경을 개선하기 위한 노력 또한 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관의 자회사 복리후생 개선을 위한 중장기 계획 등을 마련할 필요가 있다고 보이며, 금전적 복리후생 지원 외에 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요해 보이며, 다각화 노력과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고 제도 실행 이후 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 자회사 직종 및 직무별 교육을 지원하고 있으며, 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만, 직원들에게 필요한 다양한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 지원 계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있다고 평가된다. 한편, 교육 대상자로부터 의견수렴에 대한 지적을 받고 모자회사 노사협의회를 통해 다양한 의견을 청취하고 반영한 것은 긍정적이다.

- 모기관은 평가대상이 되는 공무직인사관리가이드라인 사항을 모두 준수하고 있으며, 특히 ISO45001:2018과 위험성평가 우수기관 인증을 획득하고, 채용과 승진 시 경력인정제도를 도입하고 결원 발생 시 모회사가 예산지원을 함으로써 안정적인 휴직, 휴가 등을 시행토록 지원하는 등 실질적 제도화를 위해 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 2018년 5월에 도입한 사전심사제에 23년 1월부터 사전심의위원회 구성을 추가·보완하는 등 개선하여 운영하고 있다. 다만, 공무직인사관리가이드라인 준수를 위한 사항을 규정화하고, 비정규직 채용사전심사제 운영 시 외부 전문가의 의견을 참고할 필요가 있고, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 노력이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 지속적인 제도보완을 위해 노력할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 ‘직접고용’ 및 ‘자회사 설립방식’을 혼합하여 추진한 결과, ‘노사전문가협의체’ 협약에 따라 자회사 직원 급여수준을 모기관 직접고용 근로자와 대등하도록 적용하고, 직무별 특수성을 반영하여 수당을 신설

하거나 개선하였으며, 팀장수당 지급범위를 확대하였다. 또한, 모·자회사 노사 공동의 노력으로 22년에 5.76억원의 자회사 추가예산을 확보하고 23년에는 용역대금 총 1.56억원 증액계약하는 등으로, 자회사 직원의 처우개선 등을 위한 추가예산을 확보한 실적이 인정된다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하는 것에 관심을 기울일 필요가 있으며, 그 결과물을 분석하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하도록 개선하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제, 근로자이사회참관제 도입을 위한 지원이나 노력은 확인되지 않으나, 자회사 노사협의회, 모·자회사 노사공동협의회 등 진행을 통해 경영 투명성을 확보하기 위한 노력을 진행한 것으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위해 개선노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있으며, 2023년 항목을 2022년에 비해 확대한 것은 긍정적이다. 현재 정기 공시와 수시 공시를 구별하지 않고 비교적 빠르게 정보를 공개하고 있지만, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 구분해서 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

국가철도공단

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립・운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2023년 평가부터 해당 지표는 평가대상이 아니므로 평가의견을 작성하지 않았다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2023년 평가부터 해당 지표는 평가대상이 아니므로 평가의견을 작성하지 않았다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 국가철도공단과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별・반기별 선지급 또는 선금・잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관은 전년도 평가를 반영하여 법정기한 내 대금지급이 완료되도록 프로세스를 개선(2023년 1월)하여 기성검사와 대가지급을 합한 총 지급기간을 단축(2022년 27일 → 2023년 9일)하였다. 그러나 모기관은 계약대금 지급방식을 월별 후지급으로 유지하고 있다. 따라서 모기관은 계약대금의 지급방식을 분기별 선지급 방식

으로 개선할 필요가 있고, 대가지급 소요기간을 5일 이내에 기성검사 및 지급을 완료하는 등의 지급기간 단축방안을 수립하고 개선노력을 추진할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 2022년 평가에서 관계회사라는 특성상 자체적으로 공동회의체를 마련해 운영하는 것이 부담될 수 있는 점을 고려한다면 한국철도공사와의 공동협의체 등을 구성하는 등의 노력을 할 필요가 있다는 점을 지적하였으나, 모기관은 코레일테크와는 모·자회사 관계가 아닌 단순 용역관계에 해당하여 평가지표에서 제외하여 줄 것을 요청하며 모·자회사 노사 공동협의회와 관련된 조치 사항이나 실적 등이 없다고 보고하였다. 향후 해당지표를 충족시킬수 있는 노력이 필요하다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항 중 용역계약 특수조건 내 안전계약특수조건 내용 중 사고발생 우려가 있는 유해·위험요인 발견으로 인한 책임을 귀책유무와 무관하게 자회사가 지도록 했던 조항을 자회사에 귀책이 있는 경우로 한정한 점, 부당·불공정 계약 방지를 위한 체계 및 절차를 마련하고, 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 또한, 모회사 주도로 중대재해처벌법 시행 관련 행정사항 후속조치를 반영하기 위해 위탁계약서 내 안전관리비 항목을 신설하고, 용역계약 특수 조건에 산업안전보건법 개정에 따른 근로자 휴게실, 샤워실 설치 공간 무상 제공을 명시한 점 등도 긍정적인 노력으로 판단된다.

- 향후 모기관은 자회사와 계약체결 시 부당·불공정한 계약을 방지하기 위해

마련된 체계와 절차를 안정적으로 운영하고, 모자회사가 협력하여 부당·불공정 계약조항을 지속 발굴하는 등의 선제적인 예방 노력을 기울일 필요가 있을 것이다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모·자회사 관계가 불성립하여 경영협약 체결·이행과 관련한 자료를 별도로 제출하지 않았다. 해당 지표가 평가에서 제외되지 않았으므로 지표 이행을 위한 성실한 협약의 체결 또는 이에 준하는 노력을 할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면 환경미화, 경비 직종은 단순노무종사원의 시중노임단가보다 낮은 수준으로 계약을 체결하고 있는 것으로 확인된다. 시설 직종의 경우에도 법정선임 인력을 제외하면 단순노무종사원보다 다소 낮은 수준에서 계약을 체결하고 있는 것으로 확인된다. 따라서 모기관은 계약 체결 노무비가 시중노임단가를 충족하는 수준에서 결정될 수 있도록 지속적인 노력을 기울일 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 외부전문기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치를 고려한 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종

중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노임 단가를 합리적으로 정할 필요가 있다. 이와 관련하여 모기관은 계약 체결 노무비 단가는 한국철도공사와 자회사 간에 합의로 결정되는 사항으로, 모기관이 결정할 수 있는 사항이 아니라는 점을 토로하고 있다. 그럼에도 한국철도공사와 자회사 간의 임금 결정 과정에 모기관이 참여할 수 있는 방안을 모색하는 노력이 필요하다고 판단된다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 전년도 평가에서 이에 관하여 개선이 필요하다는 지적을 받은 바 있으나, 모기관이 추가로 제출한 자료에 따르면 여전히 하반기 시중노임단가 변경에 따라 계약금액을 조정한 실적은 없는 것으로 확인된다. 계약 체결 노무비가 시중노임단가보다 낮음에도 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 노무비 계약금액이 더 낮아지게 되므로 이 점은 개선할 필요가 있다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장감독자 및 행정인력에 대한 인건비를 노무비로 별도 계상하고 있는지를 확인하기 위하여 평가위원회가 요청한 자료를 제출하지 아니하였다. 이에 모기관은 현장감독자의 인건비를 노무비로 별도 계상할 필요가 있으며, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 평가대상 연도에는 계약 체결 기준 인원수가 시설, 환경미화, 경비 직종 모두에서 전년도와 동일한 것으로 확인된다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 컨설팅 실시 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 과업인원 및 규모의 적정성 검토가 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려하여, 검토 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을

통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향조정 할 것”과 “복리후생 항목에 대한 내부규정 마련”, “추가적인 복리후생 항목을 마련하여 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, “공동근로복지기금 출연을 위한 계획 마련” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 일반관리비율과 이윤비율 모두 전년과 동일하고, 복리후생 항목 또한 증가된 내역이 확인되지 않았으며, 복리후생 항목에 대한 내부 규정도 정비되지 않았고, 공동근로복지기금 출연을 위한 계획도 제출되지 않아 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도의 6%와 동일하고, 이윤비율도 전년 3%와 동일한 수준인데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균에 근접하는 수준이나 이윤비율은 평균에 미치지 못하는 수준이다. 일반관리비에 대해서는 국가계약법상 기타용역의 최대한도인 점을 인정하더라도, 이윤비율에 대해서는 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 이윤이 보장될 수 있도록 상향 조정 하는 등의 추가적인 개선 노력이 필요하다고 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 600천원 지급되었고, 명절상여금이 1,000천원 지급되었으며, 식비는 월 140천원 지급되고 있다. 복지포인트, 명절상여금, 식비 모두 전년과 동일한 수준으로 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점은 긍정적으로 평가되고, 그 외 경영평가성과급 총액 147백만원이 지급된 점도 실적으로 인정되나, 복리후생 항목에 대한 내부규정을 마련할 필요가 있어 보이고, 복지포인트, 명절상여금, 식비 외에 추가적인 복리후생 항목을 마련하여 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관에서 사내근로복지기금 활용 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 노력을 했다고 평가할만한 성과는 확인되지 않는다.

- 모기관의 자회사 복리후생 개선 지원을 위한 노력으로써 모기관 사내근로복지기금의 활용이나 공동근로복지기금을 출연하기 위한 지속적 노력과 중장기 계획 등을 마련할 필요가 있다고 보이며, 금전적 복리후생 지원 외에 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는

노력이 필요해 보이며, 다각화 노력 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도 실행 이후 제도 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Do 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2023년 평가부터 해당 지표는 평가대상이 아니므로 평가의견을 작성하지 않았다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관이 코레일테크(주)에 2022년 및 2023년 경영실적에 따른 성과금을 지급하는 등의 노력은 긍정적으로 평가된다. 다만, 단순 예산지원에서 벗어나 자회사 특성에 맞는 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 위한 구체적 지원 방안을 모색할 필요가 있다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2023년 평가부터 해당 지표는 평가대상이 아니므로 평가의견을 작성하지 않았다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2023년 평가부터 해당 지표는 평가대상이 아니므로 평가의견을 작성하지 않았다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Eo 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “E 등급”으로 평가한다.

연구개발특구진흥재단

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 연구개발특구진흥재단은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2020년 8월 정관 개정을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '모기관은 간접고용 근로자의 정규직 전환을 통한 고용안정 및 처우개선을 위해 출자회사를 설립할 수 있다' 고 규정하고 있다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 3억 원을 100% 출자하고 있는 바, 자본금 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 인정된다. 다만, 2023년 기준 정원 100인 미만 자회사들의 평균 자본금이 4.4억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무 수행에 필수적인 설비·물품

무상 지원(먼지흡입 매트, 공기순환기 등), 시설관리비 예산을 별도 편성하여 자회사의 필수적인 자재 구입 및 유지관리·보수 지원, 근로환경 개선(휴게시설, 업무환경 등) 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 안전보건협의체 운영(월 1회) 등을 통해 자회사 의견수렴 및 모니터링을 강화하기 위해 노력한 점도 인정된다. 모기관은 향후에도 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤을 모기관에 배당하지 않는 등 지속적으로 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 모기관이 전년도 평가를 반영하여 모자회사 간 협의체를 구성하여 지역본부 등 협의를 통해 2023년 2월에 단일통합계약 체결을 완료하여 시행한 점이 긍정적으로 평가된다. 향후에는 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관은 전년도 평가를 반영하여 대금 지급방식을 월별 후지급에서 월별 및 분기별 선지급 방식으로 2023년 10월부터 전환하여 시행한 점이 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관은 대가지급을 요청하는 절차를 생략하여 대가지급 소요기간을 2022년 5일에서 2023년 4일로 단축한 노력이 인정된다. 다만, 모기관은 현행 제도를 유지 및 보완하여 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있고, 지급기간 단축 등의 개선노력을 추진할 필요가 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2023년 모·자회사 노사 공동협의회 2회, 간담회 2회를 개최하여 모기관의 복지제도 확대 운영, 내부규정 벤치마킹 등에 대해 논의하였다. 또한 모기관은 이와는 별도로 지역분원 자회사 근로자를 대상으로 간담회를 개최하여 협의회 의제를 공유하고 지역별로 협의 사항 발굴을 논의하였다. 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회 개최 시 전회 합의사항을 보고하여 이행 실적을 지속적으로 점검하였다. 이 밖에도 모기관은 모자회사 업무협의체를 통해 자회사의 경영·사업 지원 및 애로사항 해소를 위한 소통 채널을 다각화하였다. 이상과 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하여 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 일일보고서 오전 10시 제출 조항, 직접적 복무규율 조항, 채용 또는 결원 시 승인 요구 및 인사기록 제출 조항, 용역 수행과 관련 없는 내용까지 구체적으로 규율한 조항, 근무시간 30분 전까지 가동 준비하도록 한 조항 등 총 11개 조항에 대해 모두 개선조치를 완료하였으며, 부당·불공정 계약 방지 프로세스 마련 및 이행을 위해 노무사 및 유관기관 담당자 등 전문가 자문 및 모자회사 정례점검을 거쳐 변경계약을 체결하는 등 지적사항을 성실하게 이행하기 위해 노력한 점이 긍정적으로 평가된다.

- 향후 모기관은 부당·불공정한 계약을 방지하기 위해 마련된 체계와 절차를 안정적으로 운영하고, 모자회사가 협력하여 부당·불공정 계약조항을 사전 발굴하여 개선하는 등 선제적인 예방 노력을 계속해나갈 필요가 있을 것이

다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2020년 경영협약을 최초로 체결한 이후 2021년도와 2022년도에 각각 개정안을 마련하여 체결하여 지속적으로 유지하고 있다. 경영협약의 이행을 위하여 안정성 및 공공성 확보를 위하여 자본금 출자비율 원칙 준수와 낙찰률 개선을 위한 노력을 기울인 점이 인정된다. 일반관리비와 이윤의 비율을 증액하여 처우개선을 위한 노력과 자회사 교육비와 교육프로그램, 컨설팅 비용을 전액 지원한 점, 모·자회사 업무협의체를 운영하여 경영과 안전보건에 관한 협의를 시행한 점도 긍정적으로 평가된다. 향후에도 경영협약의 내용을 충실히 이행할 수 있도록 노력할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관이 낙찰률을 2022년에 90%, 2023년에 91%로 개선한 점은 소극적인 수준이기는 하지만 낙찰률을 개선하기 위한 노력의 일환으로 평가된다. 다만 낙찰률 개선을 위한 추가적인 노력을 지속함으로써 최종적인 계약 체결 노무비가 시중노임단가를 상회하는 수준에서 결정되도록 할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 외부전문기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노무비 단

가를 합리적으로 정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면 전기기능사의 시중노임단가를 적용하는 시설관리 직종의 노무비 단가는 시중노임단가보다 높지만, 단순노무종사원의 단가를 적용하는 경비, 미화 직종은 그보다 낮은 것으로 확인된다. 따라서 모기관은 모든 직종의 노무비가 시중노임단가를 충족하는 수준에서 관리될 수 있도록 노력할 필요가 있다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관이 단순노무종사원 단가를 적용받는 경비, 미화 직종에 대하여 하반기 시중노임단가 변동에 따라 변경 계약을 체결한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 전기기능사 단가를 적용하는 시설관리 직종의 경우 전분기보다 시중노임단가가 하락했음에도 더 높은 전분기 단가를 그대로 적용한 점도 긍정적으로 평가된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관이 이와 관련한 전년도 지적사항을 개선하고자 용역비 산정 시 현장감독자의 인건비를 노무비로 별도 계상한 점은 긍정적으로 평가된다. 한편 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있는 다양한 관련 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 이와 관련한 전년도 지적사항을 개선하고자 모기관은 전문가 자문을 통해 적정 인원수준을 검토한 바 있다고 밝히고 있으나, 구체적인 근거자료를 제시하지 않아 정확한 평가에 한계가 있다. 향후 모기관은 과업범위 및 적정인력 규모가 노동자의 노동강도 및 고용안정에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려하여 주기적으로 적정성을 검토하고, 그 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을

통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향조정 할 것”과 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, 사내근로복지기금을 설립하고 공동으로 활용할 수 있도록 노력할 것” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 일반관리비율과 이윤비율 모두 전년도에 비해 약간 상승하였고, 복리후생 금액의 증액 및 추가적인 복리후생항목이 마련되어 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 인정된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 5.0%에서 5.2%로 상승하였고, 이윤비율 또한 전년 5.0%에서 5.2%로 상승하였다. 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균수준에 미치지 못하며, 이윤비율은 평균보다 약간 상회하나 국가계약법상 최대한도(이윤비율 10.0%)에는 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 500천원, 명절상여금이 1,000천원 지급되고 있고, 식비는 월 140천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 경조금과 경조화환, 50천원의 기념일 상품권을 지급하고 있다. 전년도 대비 명절상여금이 100천원 증가하였고, 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점은 긍정적이고, 평가연도에 인당 평균 450천원 수준의 경평성과급이 지급된 것 또한 실적으로 인정된다. 향후에도 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 이익발생이 불가능한 구조로 사내근로복지기금을 갖고 있지 않아 이를 활용한 자회사 노동자의 복리후생 증진이 어려운 상황이며, 향후 사내근로복지기금 출연이 가능해질 경우 공동근로복지기금에 동시출연할 계획을 갖고 있다. 대신, 자회사 노동자와의 복지몰 공유를 통한 정보공유, 편의시설과 휴게시설 공기순환기 설치, 정신건강 상담 등 자회사 노동자들의 근로조건 개선을 위해 노력한 점 등은 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금 공동활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전협의 및 이사회 의결, 출연

상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회)간 협의와 의견수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 설립하고 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다. 또한, 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였으며, 2023년에 근로자 교육훈련 운영계획을 제도적으로 마련하고 체계적으로 운영함으로써 교육훈련을 제도적으로 지원하고 있다. 아울러, 교육훈련 등 지원방안 마련 시 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고, 또한 사후적으로 의견을 청취하여 개선 사항을 파악하고 있는 것은 긍정적이다. 현재의 계획, 실행, 피드백의 프로세스를 계속 유지하여 운영할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 평가대상이 되는 공무직인사관리가이드라인 사항을 대부분 준수하고 있으며, 대부분의 내용을 규정화하는 등 안정적 운영을 위해 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 2020년 8월부터 비정규직 채용사전심사제를 운영하면서 2023년에 2명의 촉탁직 채용을 위하여 운영하였다. 다만, 특근매식비 지급 등 일부 사항은 보완될 필요가 있어 보이며, 비정규직 채용사전심사제 운영 시 외부 전문가의 의견을 참고하는 것이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이

에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2023년에 경영평가를 실시하고 그에 따라 성과급을 지급하고 임금체계 만족도 조사 및 분석에 예산을 지원하면서 일터혁신컨설팅을 통해 직무급 개선(안)을 수립하기 위한 기획을 지원하는 등의 노력을 통해 직급체계 재정비, 임금체계 설계 등을 진행한 실적은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 컨설팅 결과의 효과적 제도화에 대한 지원과 함께 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2021년 1월 근로자이사회참관제 도입 이후 근로자위원을 선출하고, 이사회 참관을 시행하는 등 제도를 실질적으로 운영함으로써 노사협의회 등과 함께 근로자의 경영참가제도를 적극적으로 운용하는 것으로 평가된다. 이러한 노력의 결과가 향후 노동이사제의 도입으로 이어질 수 있도록 관심을 기울이고 지원할 필요가 있을 것이다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있으며, 2023년 공시 항목은 2022년에 비해 2개 확대되었다. 또한, 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공개 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있을 것이다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Ao 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “A 등급”으로 평가한다.

여수광양항만공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 여수광양항만공사는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 관련하여 항만공사법과 모기관 정관을 보면 각각 '항만의 경비·보안 및 여객터미널 등의 관리운영에 관한 사업의 일부를 공사가 출자하여 설립한 법인 또는 대통령령으로 정하는 법인에 위탁할 수 있다', '항만의 경비·보안과 관련된 업무의 일부를 항만관리법인에 위탁할 수 있다'고 규정하고 있다. 이 같은 법령과 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립·위탁근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 6억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 인정된다. 다만, 2023년 기준 정원 100~300인 미만 자회사들의 평균 자본금이 5.8억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 따라서 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인

관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 항만보안감시센터 이전・개축(2023.08.), 노후 CCTV 유지보수 및 교체, 시설개선(항만보안감시센터 사무공간 등), 장비제공(염화칼슘살포기 등), 필요 경비의 계약금액 내 편성(업무용 차량에 대한 임대료, 유류비, 수리비, 소모품 구입비 등) 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 근무지 안전점검, 상생협력협의회, 안전근로협의체 등을 통해 자회사 의견수렴 및 모니터링을 강화하기 위해 노력한 점도 인정된다. 모기관은 향후에도 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노・사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립・시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 2023년 당기순이익의 20%(165백만원)의 배당을 실시하였다. 따라서 모기관은 자회사의 안정적 경영을 지원하기 위해 자회사 잉여금의 합리적 사용기준을 마련하고 합리적인 배당 제도가 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별・반기별 선지급 또는 선금・잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 월별 및 분기별 선지급 방식을 유지하고 있는 점, 자회사의 청

구일로부터 대가의 지급을 2022년 4.2일에서 2023년 3.2일로 단축한 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 분기별 선지급 방식을 유지하고 계약대금 지급 방법을 합리적으로 운용할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항을 반영하여 여수광양항만공사·여수광양항만관리(주) 상생협력협의회 운영 기준을 제정하여 모·자회사 노사협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 담보하고자 하였다. 모기관은 2023년 총 2회의 「상생협력협의회」와 총 6회의 상생협력 실무자협의회를 개최하여 자회사 경영 및 자회사 근로자 근로조건 및 복리후생 증진 방안을 논의하였다. 이상과 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선방안을 모색할 것을 권고한다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 과업지시서 등 계약서 내 부당·불공정 사항 개선을 위해 모·자회사 업무담당자 검토 및 외부 연구용역을 시행하여 모기관의 자회사 근로자에 대한 직접적·구체적인 업무 수행 감독 관련 조항, 자회사 근로자의 작업배치·변경에 대한 모기관의 권한 관련 조항, 자회사 근로자의 사무실 및 대기장소에 대한 모기관의 결정 권한 관련 조항 등 모기관의 지휘·명령권 행사의 주요 징표가 될 수 있는 내용 등을 개선하여 2023년 계약 시 과업지시서에 총 22개 항목을 반영한 점이 긍정적으로 평가된다.

- 또한, 부당·불공정 조항 개선을 위한 점검주체에 기존 위수탁 업무담당자에

외부 노무법인 등 내외부 검토주체를 추가하여 점검절차를 고도화하였으며, 노무법인 자문을 통해 과업지시서 개선항목을 자체적으로 발굴(총 10건)하는 등 공정한 계약 체계 강화를 위하여 노력한 점이 인정된다.

- 향후 모기관은 부당·불공정한 계약을 방지하기 위해 마련된 체계와 절차를 안정적으로 운영하고, 모자회사가 협력하여 부당·불공정 계약조항을 사전 발굴하여 개선하는 등 선제적인 예방 노력을 기울이는 한편, 기존에 실시했던 모·자회사간 소통 활성화 및 구성원 인식제고 노력도 계속해나갈 필요가 있을 것이다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2020년도에 체결한 경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 자회사의 자율적인 운영 보장(제3조), 자회사의 안정적인 성장 지원(제3조)을 비롯하여 자회사 노동자의 처우개선과 모·자회사 공동이익 증진을 모두 규정하고 이를 이행하기 위한 노력이 인정된다. 모·자회사가 합동으로 해외 항만 연수를 실시하는 등 자회사의 성장을 위한 지원한 점, 노사협의회(상생협력협의회)를 연간 6회에서 8회로 증설하여 확대운영하면서 적극적인 협의를 진행하고 있는 점도 긍정적으로 평가된다. 향후에도 경영협약을 충실히 이행할 수 있도록 노력할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적,

일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하여 모기관의 추가 제출 자료를 살펴보면 상반기에 사옥관리, 해양산업클러스터 등 종사 직종의 노무비는 직종별 시중노임단가보다 높은 것으로 확인된다. 한편 특수경비 종사 직종은 모기관이 제출한 자료 내에서는 시중노임단가를 충족하는지 여부가 확인되지 않아 정확한 평가에 어려움이 있다. 또한 실제 자회사 노동자에게 식대와 명절상여금이 지급되고 있음에도 예정가격 설계내역서 상에는 해당 수당이 별도 계상되지 않은 것으로 확인된다. 이에 용역비 산출 시 실제 지급되는 임금 항목을 노무비로 직접 계상하고, 퇴직충당금 산정 시에도 관련 법령에 따라 해당 수당을 포함할 필요가 있다고 판단된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 외부전문기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치를 고려한 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노임 단가를 합리적으로 정해야 한다. 이러한 관점에서 모기관이 자회사 직종 특성을 고려하여 이에 부합하는 전기산업기사, 기계장치정비원, 단순노무종사원 등의 직종별 시중노임단가를 적용하고, IT지원 기술자의 경우 SW노임단가를 적용한 점 등은 합리적으로 노무비를 책정하기 위한 노력의 일환으로 긍정적으로 평가된다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관은 하반기 시중노임단가 변경에 따라 계약 금액을 변경하지 않았다. 이로써 상반기에 시중노임단가를 충족하는 직종까지 포함하여 대다수의 직종의 노무비가 하반기에는 직종별 시중노임단가보다 낮아지는 결과가 초래되어 이 점은 개선이 필요하다. 한편 사옥관리 직종에 있어 전기산업기사의 시중노임단가가 지속해서 발표되지 않을 경우에는 타 직종 시중노임단가의 인상률을 고려하여 적정한 노무비를 책정할 필요가 있을 것이다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관은 해당 인력의 인건비를 지속적으로 노무비로 별도 계상하고 있어 이 점은 자회사 노무비 예산의 안정성 확보 차원에서 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 과업인원 및 적정인원의 규모가 자회사 노동자의 노동강도 및 고

용안정에 영향을 미칠 수 있는 만큼 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위한 주기적인 노력을 기울일 필요가 있다. 이와 관련하여 모기관이 2022년 10월부터 2023년 2월에 걸쳐 외부전문기관 연구용역을 통해 인력 산정 및 적용 노임단가의 적정성을 검토한 점은 긍정적으로 평가된다. 한편 과업인원 및 규모의 적정성 검토가 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려하여, 검토 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향조정 할 것”과 “이익 수준을 고려하여 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, 사내근로복지기금을 설립하고 공동으로 활용할 수 있도록 노력할 것” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 일반관리비율과 이윤비율 모두 전년도와 동일하고, 복리후생 금액의 증액 및 추가적인 복리후생항목도 마련되지 않은 점 등을 고려하여 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 6.0%로 전년도와 동일하고, 이윤비율 또한 7.0%로 전년도와 동일한 수준이다. 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균수준과 유사하거나 약간 상회하나 국가계약법상 최대한도(일반관리비율 9.0%, 이윤비율 10.0%)에는 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 400천원, 명절상여금이 1,000천원 지급되고 있고, 식비는 월 140천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 월 120천원의 교통비, 300천원의 종합건강검진, 100천원의 명절선물, 경조휴가가 제공되고 있다. 복지포인트를 제외하면 명절상여금, 식비 모두 정부의 공무직 지급기준에 부합하는 수준으로 지급되는 점과 다양한 복리후생제도를 운영하고 있는 점은 긍정적으로 평가되며, 계획하고 있는 주

택자금대여 및 단체상해보험 등과 같이 추가적인 복리후생 항목 마련을 통해 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 사내근로복지기금 조성 초기로 이를 활용한 자회사 노동자의 복리후생 증진은 어려운 상황으로 보인다. 대신, 자회사 위탁계약시 복리후생성 경비를 반영하고, 이익잉여금을 활용한 자회사 복리후생 별도 재원을 마련하여 휴게공간 개선, 복지시설 등의 임대비용 지원, 임금협약 체결식 지원, 상여금 편성 등의 노력을 하였으며, 그 외 숙박시설 제휴 할인, 지역축제 입장권 지급 등의 비금전적 지원 노력을 한 점도 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금 공동활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전협의 및 이사회 의결, 출연 상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회)간 협의와 의견수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 설립하고 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다. 또한, 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였다. 한편, 자회사 전문성 강화를 위해 2023년에 자회사 자체 교육훈련계획을 수립하여, 항만관리, 시설관리, 직원간의 유대감 강화를 위한 교육 등 다양한 교육을 실행한 것은 긍정적이다. 또한, 교육훈련 등

지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취하여 개선 사항을 파악하고 있는 것도 긍정적이다. 향후 이러한 계획, 실행, 피드백의 프로세스를 지속 운영할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 평가대상이 되는 공무직인사관리가이드라인 사안을 모두 준수하고 있으며, 특히 주요 내용을 지침 또는 규정화하여 안정적 운영을 도모하는 등 실질적 제도화를 위해 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 23년 12월 비정규직 사전심사제 규정을 제정한 실적이 확인된다. 다만, 비정규직 채용사전심사제 운영 시 외부 전문가의 의견을 참고할 필요가 있고, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 노력이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력이 추가하여 지속적인 제도보완 노력을 기울일 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며 이에 근거해서 운영되고 있다고 평가되며, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하였다. 다만, 외부심사위원의 비율이 전체 심사위원 대비 50% 미만이므로, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 50% 이상으로 위원회를 구성하는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 직무별 직능등급 기반의 기본급 체계와 직무보상 강화를 수당체계로 운영 중이며, 경비직 등 6개 직무에 대해서는 단일직급을 운영하며 직무단위별 차별화된 임금체계를 통해 각 직무단위 정합성을 높이고 제수당제도를 이용한 보상체계를 활용 중인 것으로 평가된다. 다만, 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하는 것에 관심을 기울일 필요가 있으며, 그 결과물을 분석하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하도록 개선하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 월간 확대간부회의에 근로자대표를 참석토록 하고(2023.8.~), 분기별 노사협의회 운영 및 노사상생워크숍 등 협력적 노사관계 구축을 위한 프로로그램을 운영하는 등의 노력과 함께, 2024년 하반기에 근로자이사회참관제 시범운영 후 2025년에 도입 여부를 결정할 계획을 가지고 있다. 향후 근로자이사회참관제가 안정적으로 운영되고 노동이사제의 도입으로 이어질 수 있도록 중장기적 계획을 구체적으로 수립하여 진행하는 것이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 16개 항목을 공시하고 있으며, 2023년 공시 항목은 2022년에 비해 6개 항목이 확대되었다. 또한, 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공시 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있을 것이다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

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

울산항만공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 울산항만공사는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 관련하여 항만공사법과 모기관 정관을 보면 각각 '항만의 경비·보안 및 여객터미널 등의 관리운영에 관한 사업의 일부를 공사가 출자하여 설립한 법인 또는 대통령령으로 정하는 법인에 위탁할 수 있다', '항만의 경비·보안 및 여객터미널 등의 관리운영에 관한 사업의 일부를 공사가 출자하여 설립한 법인에 위탁할 수 있다'고 규정하고 있다. 이 같은 법령과 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립·위탁근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 7억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 자회사의 안정적 성장을 지원하고 있는 점이 인정된다. 향후에도 자본금 증액, 부채비율 감소 등 자회사의 자본 건전성을

개선하기 위한 모기관의 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 경영협약, 위・수탁 세부협약, 출자회사 관리규정 등에 필수설비 이관에 대한 모기관 의무 명시, 경비종합상황실 신규조성 및 이관(상황실 인프라, 운영 프로그램 등), 주요설비 유지관리비용 전액 부담 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노・사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립・시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤을 모기관에 배당하지 않고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 배당 제도 마련과 더불어 자회사의 안정적 경영을 지원하기 위한 추가적인 계획이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 유지하고 행정을 효율적으로 개선하는 방향으로 계약방식을 발전시킬 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별・반기별 선지급 또는 선금・잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 반기별 선지급방식을 유지하고 있어 자회사의 금융수익 창출을 지원하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 대가지급기간을 지속적으로 단축(2021년 최대 6일 → 2022년 최대 3일 → 2023년 최대 1일)한 점 역시 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사에 대금을 지급

하는 방식에서 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 선지급 방식을 유지하고 계약대금 지급 방법을 합리적이고 효율적으로 운용할 필요가 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모·자회사 노사로 구성된 모·자 노사 공동 안전근로협의체를 구성하여 2023년 분기별 1회 총 4회에 걸쳐 협의체를 개최하여 3개 근무환경 안건을 협의하였다. 모기관은 자회사 보안직 교대제 변경 추진 TF를 구성하여 근로조건 저하 없는 4조 2교대제를 도입함으로써 자회사 근로자의 근로시간 등 근로조건을 개선하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이른 시일 내에 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영이 이루어질 수 있도록 하는 한편, 규정 마련을 통해 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 담보하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다. 또한 모기관은 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하고, 전차 회의의 합의사항의 이행상황을 이후 회의에서 보고하는 등 합의사항의 이행 및 성과의 투명성 확보를 위한 방안 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 위수탁협약서 및 과업지시서 관련 지적사항이 없으며, 2022년도에 위수탁 과업지시서에 대한 사전 의견조회 절차를 실시한 결과를 토대로 2023년도에 위탁계약을 체결하여 운영한 점이 확인된다.

- 다만, 2022년에 마련한 부당·불공정한 계약 점검체계와 절차를 2024년 재

계약 체결 시에도 적용하는 등 관련 절차를 정례화하고자 하는 노력은 확인되지 않는다. 모기관은 모·자회사간 지속적인 협의 및 자회사 의견수렴 절차를 통해 세부 계약내용을 현행화할 필요가 있을 것이다. 또한, 시설관리 근무지침 제2조 수탁자 기술진으로 처리 불가한 검사, 점검 관련비용은 위탁자의 판단하에 위탁자가 부담한다는 조항은 위탁자의 일방적인 판단에 의해 자회사에 대한 비용전가가 이루어질 여지가 있으므로 타 조항과 마찬가지로 자회사에서 의견을 제시하고 상호간의 협의를 통해 결정하는 방향으로 개선하는 것이 바람직할 것으로 판단된다.

- 향후 모기관은 부당·불공정한 계약을 방지하기 위해 마련된 체계와 절차를 안정적으로 운영하고, 모자회사가 협력하여 부당·불공정 계약조항을 사전 발굴하여 개선하는 등 선제적인 예방 노력을 기울이는 한편, 모·자회사간 소통 활성화 및 구성원 인식제고 노력도 계속해나갈 필요가 있을 것이다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년에 체결한 경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 경영협약의 이행을 위해 자회사의 교육훈련 예산을 증액하고 시중노임단가 100%를 초과하는 노무비 단가 산정을 통해 자회사 근로자의 성장을 지원하고 처우를 개선한 점이 인정된다. 모회사 리조트 회원권, 샤워장, 행사장 등을 공유할 수 있도록 보장하고 있으며 자회사의 책임경영 이행을 지원하기 위하여 컨설팅을 지원, 모·자회사 노사공동 안전근로협의체를 운영하여 교대제를 4조2교대제로 개편하는 점도 긍정적으로 평가된다. 향후에 경영협약의 이행을 위해 지속적인 노력을 할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면 자회사 직종 중 보안과 미화 직종의 계약 체결 노무비는 단순노무종사원의 시중노임단가보다 낮은 수준인 것으로 확인된다. 따라서 모기관은 전체적인 계약 체결 노무비가 시중노임단가를 충족하는 수준에서 결정될 수 있도록 지속적인 노력을 기울일 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 외부전문기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치를 고려한 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노임 단가를 합리적으로 정할 필요가 있다. 모기관은 보안, 미화, 시설직의 노무비 산정 기준에 대해 자회사 설립 컨설팅 용역을 통해 정한 것이라고 밝히고 있는데, 자회사 설립 시점으로부터 현재 상당 시간이 지났으므로, 현 시점에서 그간의 환경변화와 직종 별 직무가치를 고려하여 노무비 단가의 적정성에 대해서 다시 검토할 필요성이 있다고 판단된다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 전년도 평가 지적사항임에도 불구하고 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 반영한 실적은 없는 것으로 확인된다. 일부 노무비 계약 단가가 시중노임단가 보다 낮은 가운데, 연도 중 시중노임단가 인상에 따른 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 노무비가 더 낮아지게 될 수 있으므로 이 점은 개선할 필요가 있다고 판단된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장감독자와 행정인력 인건비를 지속적으로 노무비로 별도 계상하고 있어 이 점은 자회사 노무비 예산의 안정성 확보 차원에서 긍정적으로 평가된다.

- 모기관이 자회사 위탁 사업의 합리적 운영을 위하여 적정인원에 대해 상시 검토하여 필요 시 충원하는 체계를 갖추고, 그 결과로 2023년에 자회사 정

원이 경비보안과 행정 분야에서 각각 9명, 1명이 증원하는 노력을 기울인 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 컨설팅 실시 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 과업인원 및 규모의 적정성 검토가 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려하여, 검토 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “모기관 사내근로복지기금의 활용 범위를 넓히기 위한 노력을 지속할 것”과 “자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동의 다각화를 모색할 것” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 현재 모기관 사내근로복지기금에서 지원하고 있는 리조트 회원권의 자회사 노동자 이용률이 낮아 이를 활성화하기 위한 계획을 수립하여 실시하고 있고, 금전적 수당의 증액 및 비금전적 복리후생의 일환으로 시차출퇴근제를 도입하는 등 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 인정된다.

- 일반관리비 비율은 전년도와 동일한 10.0%이며, 이윤비율은 전년도 11.3%에서 17.86%로 크게 증가하였는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균보다 높을 뿐 아니라, 국가계약법상 최대한도(일반관리비율 9.0%, 이윤비율 10.0%)를 초과하는 수준이다. 이는 항만공사법에 근거한 위탁경비 지원관계로서 국가계약법의 적용 및 제한을 받지 않기 때문이기는 하나, 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 적절한 일반관리비와 이윤을 보장하기 위한 노력을 구체화한 것으로 보이며 긍정적으로 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 800천원, 명절상여금이 1,000천원 지급되고 있고, 식비는 월 140천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로는 원거리 교통보조비(1회 5천원), 출산축하금(300천원), 280천원 수준의 기념품이 제공되고 있다. 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점, 가족수당 중 일부항목(배우자수당)과 자회사 사내동호회 활성화를 위한 지원금액이 증가한 점 등이 실적으로 인정되며,

전반적으로 높은 복리후생 수준을 유지하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 모기관 소유의 리조트 회원권 공동이용에 대한 방안을 검토하여 2020년 하반기에 자회사로 회원권 1매(연간 30박)에 대한 독립적 운용을 담보하였다. 다만, 자회사 노동자들의 활용도가 높지 않아 이를 활성화하기 위한 계획을 수립하여 진행 중이고, 그 외에도 자회사 노동자의 실질적인 근로조건 개선을 위해 편의시설 개선 활동을 지속적으로 하고 있으며, 일과 생활의 균형을 위한 시차출퇴근제를 실시하는 등 비금전적 복리후생 개선을 위한 노력도 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 복리후생 지원을 위한 선도적 모범기관으로서의 책임감을 가지고, 리조트 회원권 뿐 아니라, 모기관의 사내근로복지기금 공동활용 범위를 넓히기 위한 노력을 지속할 필요가 있으며, 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적인 지원활동을 다각화하는 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도의 실행 이후 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선 효과가 담보되도록 하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 2023년 사전 수요조사를 통한 지원 계획이 제도적으로 마련된 점은 긍정적이다. 또한, 직원들에게 필요한 교육훈련(직무별 교육훈련) 및 커리어 관리를 위한 활동들을 진행하고, 교육 실시 전 교육 수요조사를 통해 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취하여 개선사항을 파악하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고

있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위해 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 2021년 10월부터 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 있다. 다만, 3개월 단위 탄력적 근로시간제 도입 합의문의 적법성에 대한 세밀한 검토가 필요하다고 평가되며, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하고, 이를 통해 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 설립 컨설팅을 통해 직무가치 평가를 통한 직군별·직무별 보상수준을 차별화하여 직무급에 기반한 합리적 임금체계를 설계하고, 직무 숙련을 반영하여 승진체계 및 차등 보상을 운영하고 있으며, 2023년에 일반행정직 직무평가를 통해 직무급 신설 및 도입하는 등의 실적은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 자회사가 설문조사 등 의견청취 기회를 마련하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하도록 지원할 필요성이 있다고 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자이사회참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제, 근로자이사회참관제 도입을 위한 지원이나 노력은 확인되지 않지만, 자회사 노사협의회 및 단체교섭 등의 진행을 통해 경영 투명성을 확보하기 위해 노력한 것으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시

일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고, 노사 협의, 컨설팅 등을 통해 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위해 노력할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있는데, 2023년에 공개 항목은 확대되지 않았으므로 공개 항목을 지속적으로 발굴하고 확대할 필요가 있다. 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 적절히 반영하였지만, 수시 공시에 대한 보다 즉각적인 업데이트가 필요하고, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등 자회사 경영정보 공시의 효과성을 제고할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “A 등급”으로 평가한다.

한전원자력연료㈜

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립・운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한전원자력연료㈜는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립・위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 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 법적 근거가 일부 마련된 것으로 평가할 수 있다. 다만, 모기관 정관의 해당 조항은 모기관의 출자 등에 관한 사항을 규정한 것으로 보이고, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 조속히 자회사 설립・업무위탁 근거의 명확성을 높이기 위해 법령 또는 모기관 정관에서 '자회사 설립' 및 '업무위탁'에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 3억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 평가된다. 다만, 2023년 기준 정원 100~300인 미만 자회사들의 평균 자본금이 5.8억 원이라는 점을 고려할 때,

자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50～60% 정도에 머물고 있으므로 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 운영에 필수적인 설비의 이관 및 유지보수 지원을 명시(경영협약서)하고 모·자회사 실무협의회(4회)를 통해 필수설비 이관 관련 주기적인 모니터링을 위해 노력한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전, 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 모기관에 대한 배당도 없다는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 배당 제도 마련이 필요하고, 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 제도 개선과 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관이 기성검사와 대가지급을 합산한 총 대가지급 기간을 지속적으로 단축 및 유지(2021년 3.82일 → 2022년 3.60일 → 2023년 3.67일)하여 자회사의 재정적 안정을 지원하

고자 노력한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 전년도 평가에서 계약대금을 월별 후지급하는 방식의 개선이 필요하다는 지적에도 불구하고 현행 제도를 유지하고 있으므로 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년 이후 KNF·KNF파트너스 노사상생협의회를 지속적으로 운영하고 있으며, 2023년에도 2회에 걸쳐 모·자회사 노사 공동협의회를 개최하여 안정 및 근무환경, 상호 존중 협력 관련, 핵연료3동 근무자 휴게시설, 세정용품 및 소모품 비치, 자회가 복리후생 개선 등 자회사 근무환경 개선을 도모하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 운영규정 개정 필요사항을 주기적으로 검토함으로써 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 위해 노력할 필요가 있으며, 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하고, 전차 회의 합의사항의 이행 여부 등을 차기 회의에서 보고하는 등 합의사항의 이행 및 성과의 투명성 확보를 위한 방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 공통시방서에서 자회사 근로자 개인에게 귀속되는 비용성격의 경비 항목을 준공 시 일괄실비 정산하도록 정한 조항을 삭제하였고, 이는 불필요한 정산 조건을 삭제하거나 명확히 하여 자회사의 안정적 운영을 위해 모기관이 노력을 기울인 것으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 역무 분류 변경을 반영하여 역무별 시방서를 신규 제정하였

다고 보고하고 있으나, 공통시방서만 제출되고 특수 및 일반경비용역 시방서 등 역무별 시방서는 확인되지 않아 추가적으로 개선되거나 이전에 개선된 내용이 유지되는지 여부를 확인되지 않는다.

- 모기관은 자회사와 노사상생협의회를 개최하여 운영하면서 자회사 근로자의 복리후생 개선 지원 및 근무환경 개선 등 노력을 기울이는 점이 확인되며, 공정한 계약을 체결하기 위해 자회사와 공동모니터링 실시 등을 통해 부당·불공정한 조항의 발굴 및 개선하고 상호 협력하는 노력을 기울일 필요가 있다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2020년에 체결한 업무협약을 2차례에 걸쳐 개정하여 2022년 경영협약을 체결하고 지속하여 유지하고 있다. 경영협약에는 자회사의 책임경영체제, 자율적 경영보장(제1조), 자회사 업무 효율 증진을 위한 상호 협력(제2조), 필수 설비의 이관과 지원(제4조), 시중노임단가 적용과 낙찰률 임의적용 금지(제5조), 교육훈련 서비스 지원(제6조), 상호 공동이익증진(제7조) 등의 내용을 포함하고 있음이 인정된다. 각 조항을 준수하기 위한 구체적인 성과(모·자회사 노사공동협의회 정례 개최, 근로자 처우개선을 위한 노력 자회사 교육훈련계획 수립)도 긍정적으로 평가된다. 향후에도 경영협약이 잘 준수될 수 있도록 노력할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보

고서와 계약서 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임 단가를 100% 적용하고 있지만, 96.21%의 낙찰률을 적용하여 계약을 체결하고 있다. 향후 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않고 노임 단가를 100% 적용하는 방식으로 개선할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 모기관이 작업반장, 전기기사, 기계장치정비원 등 직종별 특성에 따라 동종·유사 직종의 시중노임단가 기준을 차등하여 정하고 있는 점은 모기관의 노력으로 인정된다. 다만, 시중노임단가 산입범위 기준 및 낙찰률 적용 등으로 일부 직종에서는 단가가 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가된다. 향후 모기관은 직종별 기준이 되는 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하도록 개선할 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 상·하반기 시중노임단가 내용을 반영하여 변경 계약을 체결한 점이 인정된다. 다만, 일부 직종에서는 시중노임단가 산입범위, 낙찰률 적용 등으로 인해 변경 후에도 시중노임단가를 하회하고 있으므로 노동자의 처우을 위해 지급단가 개선을 위해 변경계약 체결 등 개선노력이 필요할 것이다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 행정인력과 현장감독자 인건비를 모두 일반관리비에서 반영하고 있다. 따라서 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성 제고 차원에서 현장감독자의 인건비를 노무비로 별도 계상할 필요가 있으며, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 근로자 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 모기관이 자회사와의 계약 체

결 시 기준이 되는 인원수는 과업 변동 대상을 제외하고는 전년도와 동일하나, 이와 관련하여 계약 체결의 기준이 되는 인원수의 적절성 여부를 검토한 실적은 제시되지 않고 있다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “일반관리비와 이윤율을 국가계약법상 최대한도로 보장한 것은 긍정적”이며, “복지포인트, 식대 등 복리후생 항목의 지급기준 및 지급액을 규정에 명시하여 지급 안정성을 도모”하고 “추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자 처우개선방안을 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 일반관리비율과 이윤비율을 동일하게 유지하고 복지포인트, 식대를 인상하고 복리후생 항목의 지급기준 및 지급액을 규정에 명시하는 등 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 평가된다.

- 전년도와 동일하게 유지한 일반관리비 비율 9%, 이윤비율 10%는 평가대상 전체 모기관과 비교하면 모두 평균수준을 크게 상회할 뿐 아니라 국가계약법상 최대한도(일반관리비율 9.0%, 이윤비율 10.0%)를 충족하는 수준이다. 자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 관리비와 이윤율을 보장하는 것은 긍정적으로 평가되며, 향후에도 이를 유지할 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 500천원, 명절상여금 1,000천원, 식비 월 150천원이 지급되었으며, 그 외 복리후생 항목으로 인당 31.5천원의 건강검진비, 월 20천원의 교통보조비, 퇴직자 격려금(30만원), 보훈대상자 및 장애인 격려금(10만원) 등이 제공되고 있다. 평가년도에 복지포인트 100천원, 식비 20천원을 인상하여 정부 공무직 지급기준에 부합하는 복지포인트, 명절상여금, 식비를 지급한 점, 복지포인트, 식대 등 복리후생 항목의 지급기준 및 지급액을 내부 규정에 명문화하여 지급 안정성을 도모한 점은 긍정적으로 평가되며, 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자의 처우개선 활용 방안을 지속적으로 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 모기관 사내근로복지기금 공동 활용을 위해서는 모기관 노동조합 및 조합원의 동의가 필요하고 지속적인 제도 축소 상황에서 불이익한 변경에 대한 동의를 구하는 것이 어렵다고 판단하여 사내근로복지기금 특별출연 승인 시 해당 재원 일부를 자회사 소속 근로자에게 선택적 복리후생비 지급방식으로 지원(2024년 하반기)하는 것을 검토하고 있는 것으로 보이며, 평가년도에 기금 공동활용을 위한 구체적인 활동 실적은 확인되지 않는다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연 시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다. 또한, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 지속적으로 모색하는 것과 함께 자회사 노동자들의 의견을 취합하고 제도 실행 이후 환류체계를 통한 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선으로서의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 모회사 교육을 공유하고 커리어 경로개발 프로그램 수행 등 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들이 교육훈련 계획에 따라 체계적으로 진행된 것은 긍정적이다. 아울러, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사

후적으로도 의견을 청취할 수 있는 프로세스를 도입하고 실행한 것도 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 23년 7월부터 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 있음이 확인된다. 다만, 비정규직 채용사전심사제 운영 시 외부전문가의 의견을 참고할 필요가 있고, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 모기관 규정에 두고 있으며 이에 근거해서 운영되고 있는데, 보다 공정한 CEO 선발을 위해 모기관보다는 자회사 규정에 선발제도 규정을 반영하고 운영할 필요가 있다고 평가된다. 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고 CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율이 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것은 긍정적이므로, 계속 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사는 임금관리, 보수규정 및 기타 인사제도에 대한 컨설팅을 진행하였고, 컨설팅 결과를 반영한 임금협약 체결, 보수규정 개정 등을 진행하여 직무기본급을 설계하고, 복리후생 개선, 특수작업수당 인상 및 신설, 성과급 지급 등을 행한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하는 것에 관심을 기울일 필요가 있으며, 그 결과물을 분석하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시할 필요성이 있는 것으로 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2022년 12월에 근로자이사회참관제를 도입한 후 2023년도에 7차례 이사회가 진행되었지만 노동조합 사정으로 이사회에 참여한 실적은 확인되지 않는다. 다만, 노사 상생을 위한 고충처리위원회와 노사협의회, 노사상생협의회 등을 운영중인데, 향후 근로자이사회참관제의 안정적 운영 노력과 노동이사제의 도입에 관한 검토가 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있지만, 공시 항목은 제한적이다. 한편, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 구분해 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Ao 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “B 등급”으로 평가한다.

한국청소년활동진흥원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립・운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국청소년활동진흥원은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립・위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2020년 8월 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. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립・위탁근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 1억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2023년 기준 정원 100~300인 미만 자회사들의 평균 자본금이 5.8억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계

가 있었다. 따라서 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비의 이관 관련 적정성 검토 및 모니터링 추진 방안을 협의하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 모기관은 향후 평가에 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가 지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거 없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 모기관에 대한 배당이 없다는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 등 합리적인 제도 마련이 필요하고, 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 제도 개선이 필요하다고 판단된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관은 전년도에 이어 분기별 선지급 방식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러

한 노력은 자회사에 대금을 지급하는 방식에서 모범적인 사례라 할 수 있다. 또한 자회사 청구일로부터 대가지급 기간을 지속적으로 단축(2021년 7일 → 2022년 6일 → 2023년 3.75일)하여 자회사의 재정적 안정을 지원하고 있는 모기관의 노력 역시 긍정적으로 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Ao 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2023년 모기관 및 자회사 노사 4자로 구성된 모·자회사 상생협력협의회를 지속적으로 활발하게 개최하였고, 임금·단체협약을 통해 급여 인상, 식비 신설 등 근로조건 개선을 도모하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 운영규정 개정 필요사항을 주기적으로 검토함으로써 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 위해 노력할 필요가 있으며, 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 평가 시 부당·불공정 조항 개선 및 공정계약 체결을 위한 자율점검 프로세스 등을 마련할 것을 지적한 데 대해 전년도에 자회사 경영성과 자율진단을 실시하였다. 모기관은 전년도에 안전관리계획서를 도입하여 자회사 근로자에 대한 안전보건교육 계획, 위험성 평가 실시 계획, 작업장 안전점검 계획 등이 수립될 수 있도록 하여 자회사의 근무환경 개선 및 보호 등을 위한 노력을 기울인 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사와 노사공동협의체를 설치하여 운영하고 있고, 이를 통해

자회사 근로자 업무환경 및 처우를 개선하는 등 자회사 근로자 보호 및 자회사의 안정적 운영을 위한 노력을 기울이는 것으로 판단되며, 자회사와의 공동모니터링 실시 등을 통해 부당·불공정한 조항의 발굴 및 개선하고 상호협력하는 노력을 지속할 필요가 있다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년에 체결한 경영협약서를 지속하여 유지하고 있다. 경영협약에는 자회사의 독립성과 자율성 보장(제1조), 자회사의 전문성 제고를 위한 교육 훈련의 지원(제3조), 상호이익증진을 위한 노사공동협의체 운영(제5조) 등의 규정을 갖추고 있음이 인정된다. 경영협약의 이행을 위해 자회사 근로자의 처우개선의 실적(급여인상, 식비 신설), 모·자회사 노사공동협의회 실시(57회), 자회사 경영성과 자율진단 실시 등의 구체적인 노력을 기울인 점이 긍정적으로 평가된다. 향후에도 경영협약이 준수되도록 노력을 기울일 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Ao 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 계약서 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임 단가를 100% 적용하고 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발

표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 모기관은 미화직과 경비직의 경우 노임 단가가 시중노임단가를 하회하고 있고, 전년도 평가에서 동일한 지적이 있었음에도 불구하고 개선노력이 확인되지 않았다. 또한 모기관이 시중노임단가를 직종별로 구분하여 제시하지 않아 직종별 직무 가치를 고려하여 기준을 결정하였는지에 대하여 정확한 평가가 어려운 상황이다. 향후 모기관은 자회사의 구체적인 직종별 직무 가치를 고려하여 시중노임단가 기준을 정하고, 해당 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하도록 개선할 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 상·하반기 지급단가를 동일하게 책정하고 있어 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 반영하지 못하고 있는 것으로 평가된다. 또한 전년도 평가에서도 동일한 지적이 있었음에도 불구하고 개선노력이 확인되지 않는다. 시중노임단가를 하회하는 직종은 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 지급단가가 더 낮아질 수 있으므로, 변경계약 체결 등 지급단가 개선노력이 필요할 것이다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장감독자 노무비를 별도로 계상하고 있지만, 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 근로자 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 모기관이 자회사와의 계약 체결 시 기준이 되는 인원수는 전년도와 동일하나, 이와 관련하여 계약 체결의 기준이 되는 인원수의 적절성 여부를 검토한 실적은 제시되지 않고 있다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅

등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “향후 자회사가 적정 행정 인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 일반관리비 비율과 이윤비율을 적절히 상향할 필요”가 있고 “복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부 공무직 지급기준을 충족하지 못하는 점은 개선노력이 필요하며, 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자 처우개선방안을 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 일반관리비율과 이윤비율 모두 인상하고, 복지포인트와 식비 신설, 명절상여 인상 등 지적사항에 대한 개선노력이 인정된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 7.0%에서 9.0%로 2.0% 증가하여 국가계약법상 최대한도(9.0%)를 충족하였고, 이윤비율은 2.0%에서 6.0%로 증가하여 평가대상 모기관 전체 평균을 상회하였으나 국가계약법상 최대한도(10%)에는 미치지 못하였다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 적절한 이윤이 보장될 수 있도록 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 400천원, 명절상여금 920천원, 식비 월 25천원이 지급되었으며, 그 외 복리후생 항목으로 가족수당, 생일축하금, 최대 500천원의 경조금, 문화체육행사 지원금 등이 제공되고 있다. 평가년도에 복지포인트와 식비를 신설하고 명절상여금 220천원을 인상한 점, 명절상여금 지급기준 및 지급액을 규정화하여 지급 안정성을 도모한 점, 추가적인 복리후생 제도를 도입한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만 전년도에 이어 복지포인트, 식비가 정부 공무직 지급기준을 충족하지 못하는 점은 개선이 필요하고, 지속적으로 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관과 자회사 모두 사내근로복지기금 제도가 없고 향후 기금 조성 등 자회사 근로자 복리후생 증진을 위한 적극적인 노력을 계획하였으나 평가년도에 구체적인 실적은 확인되지 않는다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연 시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다. 또한, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 지속적으로 모색과 함께 자회사 노동자들의 의견을 취합하고 제도 실행 이후 환류체계를 통한 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선으로서의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 안전 및 기술 교육을 지원하는 등 지원 계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 지원 계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있다고 평가된다. 또한, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 21년 12월부터 외부위원이 참여하는 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 있다. 다만, 비

금전적 처우개선이 필요하고, 유연근무제 규정화를 넘어 실제 운영을 위한 검토가 필요하며, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 2022년에 선임한 실적이 확인되는 등으로 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사는 서비스품질평가 체계를 마련하여 2022년 3~4분기, 2회 시범 운영하였고, 2022년 12월 인사평가 지침을 제정하여 인사평가제도를 도입하였으며, 2023년 분기별 자회사서비스품질평가를 실시하고 그에 따라 규정을 개정하는 등의 노력이 확인된다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하는 것에 관심을 기울일 필요가 있으며, 그 결과물을 분석하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정 · 보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하도록 개선하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2020년 8월에 노사협의회 근로자위원 중 1인 등 참관 자격, 의장 동의 아래 발언, 비밀유지의무 등을 명시한 조항을 정관에 신설하여 근로자이사회참관제를 도입하였고, 2021년 11월에는 대표이사 1인, 사외이사 2인, 비상임감사 1인으로 이사회를 구성하였으며, 2023년 경영성과 자율진단 가이드라인에 근로자이사회참관제를 실적지표에 반영하는 등의 실적이 확인된다.

- 다만, 1차 이사회 구성 후 근로자이사회참관제를 이행한 실적이 나타나지

않아 이에 대한 개선노력이 필요하며, 추후 노동이사제 도입을 위해 노동조합과 협의하고 제도 도입을 위한 적극적이고 실효성 있는 개선노력도 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있지만, 공시 항목은 제한적이다. 한편, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 구분해 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “B 등급”으로 평가한다.

독립기념관

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 독립기념관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2021년 11월 정관 개정을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 기념관의 '위탁업무(경비, 미화, 시설관리 등) 수행을 위한 출자회사 설립'을 규정한다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사의 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립·위탁근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환 정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 2억 원 중 75% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에는 다소 미흡하지만, 이를 준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 따라 향후 모기관의 지분율을 100%로 인상할 필요가 있다고 판단된다. 아울러 2023년 기준 정원 100~300인 미만 자회사

들의 평균 자본금이 5.8억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만으로 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 대표이사 모기관 직원 파견 연장으로 자회사 운영비 절감, 업무수행 시설 무상 대여(사무실, 조합사무실, 휴게소 등), 근무환경 시설개선(휴게실, 위생시설 등), 주차장 하이패스 시스템 구축 및 운영 장비 구매 설치, 캠핑장 및 주차장 위탁운영 시설물 등 설비 지원 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤을 모기관에 배당하지 않고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 경영협약을 개정(2023.12.15.)하여 신규 사업 추진 시 운영보장으로 자회사를 지원한 노력 역시 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관이 추진 중인 일반관리비와 이윤의 단계적 증대 방안이 실행될 필요가 있으며, 전년도 평가를 반영하여 자회사 잉여금의 합리적 사용기준과 합리적인 배당 제도 마련이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 분기별 선지급 방식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사에 대금을 지급하는 방식에서 모범적인 사례라 할 수 있다. 한편 전년도에 이어 분기별 선지급으로 기성검사 횟수를 12회에서 4회로 단축하였으나 선금 지급기간이 19일 이내이기 때문에 향후 지급기간을 단축할 수 있는 방안을 수립하고 개선노력을 추진할 필요가 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Ao 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 평가 지적사항을 반영하여 모·자회사 경영협약서에 노사 공동협의회 설치 및 정기적 운영을 명시하였다. 모기관은 노사 각 2인, 자회사의 노사 각 2인이 참여하는 노사 상생간담회를 구성하여 2023년 1회 모·자회사 공동 노사 상생간담회를 개최하였다. 모기관은 이와는 별도로 모·자회사 노무담당자 워크숍 4회, 자회사 운영 활성화 간담회·워크숍 4회를 개최하였다. 이상과 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하고, 전차 회의 합의사항의 이행 상황을 이후 회의에서 보고하는 등 합의사항의 이행 및 성과의 투명성 확보를 위한 방안 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선방안을 모색할 것을 권고한다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모

기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 경영협약서를 개정하여 위탁계약 체결 전 자회사로부터의 의견수렴절차를 명시하고 이를 정례화하고 신규 사업 지원 강화를 통해 자회사의 독립적 운영을 보장하고자 한 점, 위탁업종 과업지시서에 안전관리 관련 규정을 강화하고 내용을 통일하여 정비한 점이 긍정적으로 평가된다. 또한, 과업설명서 내 결원 시 용역비 차감 조항에서 위탁관리비 지급지연에 대한 유예기간을 15일에서 30일로 개선한 점이 확인된다.

- 그러나 전년도에 지적된 바와 같이 용역의 완성과 관계없이 결원 시 용역비를 차감하는 조항은 여전히 적절치 않으므로 추가적인 개선이 필요하다고 평가된다.

- 향후 모기관은 부당·불공정한 계약을 방지하기 위해 마련된 체계와 절차를 안정적으로 운영하고, 모자회사가 협력하여 부당·불공정 계약조항을 지속적으로 발굴하여 개선하는 등 선제적인 예방 노력을 기울일 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2020년에 체결한 경영협약을 2회에 걸쳐 개정하여 현재까지 지속하여 유지하고 있다. 최초의 경영협약의 노력조항을 삭제하고 21년도에는 자회사 사무실의 무상제공, 23년도에는 신규 사업 추진 시 운영을 보장하는 조항을 추가함으로써 자율성과 독립성을 더욱 충실히 보장하고 있다. 자회사의 지원 강화와 교육훈련 지원(제3조), 자회사 근로자의 처우개선(제4조) 등을 규정하고 있는 점도 인정된다. 경영협약 이행과 관련하여 모기관의 위험성 평가에 자회사 시설에 대한 평가를 통합하여 실시하여 자회사 지원을 강화한 점과 조직문화 개선을 위한 모·자회사 노사담당 워크숍을 지속적으로 운영하는 점도 긍정적으로 평가된다. 향후에도 경영협약을 충실히 이행할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면 시설관리 직종과 경비 직종은 계약 체결 노무비 단가가 단순노무종사원의 시중노임단가보다 높지만, 미화, 조경, 안내 직종은 그보다 낮은 것으로 확인된다. 따라서 모기관은 모든 직종의 계약 체결 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하는 수준에서 관리될 수 있도록 노력할 필요가 있다. 또한 실제 자회사 노동자에게 명절휴가비가 지급되고 있음에도 용역 산출내역서 상에 해당 항목이 별도 계상되지 않은 것으로 확인된다. 이에 용역비 산출 시 실제 지급되는 임금 항목을 노무비로 직접 계상하고, 퇴직충당금 산정 시에도 관련 법령에 따라 해당 수당을 포함할 필요가 있다고 판단된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 외부전문기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치를 고려한 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노임 단가를 합리적으로 정해야 한다. 이와 관련하여 모기관은 시설, 경비, 미화, 조경, 안내 전 직종에 대하여 일괄하여 단순노무종사의 시중노임단가를 적용하고 있으나, 직종별 임금조사보고서의 단순노무종사원에는 미화와 경비 직종만이 해당된다. 따라서 모기관은 노무비 단가의 일괄 적용 방식이 자회사 내 직종의 직무가치와 대비하여 타당한지에 대하여 검토하고, 합리적인 수준에서 노무비가 책정될 수 있도록 노력할 필요가 있다고 판단된다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 전년도 평가 지적사항임에도 불구하고 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 반영한 실적은 없는 것으로 확인된다. 일부 노무비 단가가 시중노임단가 보다 낮은 가운데, 연도 중 시중노임단가 인상에 따른 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으

로 노무비가 더 낮아지게 될 수 있으므로 이 점은 개선할 필요가 있다고 판단된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관이 용역비 산정 시 현장감독자 인건비를 노무비로 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 행정인력 인건비와 관련한 내용은 모기관이 제출한 자료 내에서는 확인에 어려움이 있다. 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있는 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다. 한편 모기관이 경비 등 직종의 용역비를 산정하면서 관련 법령에 따라 기본급, 법정수당과 각종 처우개선 수당까지 포함하여 퇴직충당금을 산정하고 있는 점은 긍정적이나, 시설 직종의 퇴직충당금 산정 시에는 급식보조비를 제외하고 있어 이 점은 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 평가 당해 연도의 계약 체결 기준인원수는 대다수 직종에서 전년도와 동일하나, 경비 직종은 전년보다 2명 감소하였는데 모기관은 그 사유를 야간근무 지역 축소에 따른 결과라고 소명하고 있다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 컨설팅 실시 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 과업인원 및 규모의 적정성 검토가 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려하여, 검토 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향조정할 것”과 “복리후생 금액의 증액 및 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, “사내근로복지기금을 설립하고 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위해 노력할 것” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 복지포인트 제도를 마련하고 비금전적 복리후생을 확대한 점 등이 긍정적으로

인정되나, 일반관리비율은 전년과 동일하고 이윤비율은 오히려 하락하여 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년 2.0%와 동일하고, 이윤비율은 전년 2.2%에서 2.0%로 하락하였는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당기준으로 복지포인트가 150천원, 명절상여금 200천원, 식비는 월 140천원 지급되었으며, 이중 복지포인트는 평가연도에 신설되어 최초 지급되었다. 꾸준히 복리후생항목이 마련되고 증액되는 것은 긍정적으로 평가되나, 그럼에도 불구하고 복지포인트, 명절상여금의 지급수준이 여전히 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하는 점은 개선이 필요해 보이며, 복리후생 관련 지급근거와 지급금액을 내부 규정에 명시할 필요가 있고, 그 외 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 사내근로복지기금이 없으며, 2021년에 사내근로복지기금 도입을 검토하였으나 현실적인 도입이 어려워 추후 수익개선시 도입하기로 한 바 있으나, 이후의 수익상황이 개선되지 않아 추가적인 논의를 진행하지는 않은 것으로 보인다. 다만, 비금전적 복리후생을 확대하기 위한 노력으로 모기관의 휴게시설, 헬스장, 샤워시설을 공동사용하고, 별도 샤워실과 화장실 설치, 휴게실 및 냉난방기 시설교체, 퇴직자 선물 지급 등의 노력을 한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금 공동활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전협의 및 이사회 의결, 출연 상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회)간 협의와 의견수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 설립하고 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다. 또한, 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진

을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Do 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였다. 한편, 자회사 전문성 강화를 위한 중장기 계획을 구체적으로 마련하여 시행하고 있으며, 직무역량기반 교육체계 지원 및 생애 주기별 교육과정 지원 확대, 미래설계 교육과정 지원 강화 등이 중장기 계획에 포함되어 있는 것은 긍정적이다. 아울러, 모자회사 노사관계자들의 모임을 통해 조직문화 개선에 힘쓰고, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취하여 개선 사항을 파악하고 있는 것도 긍정적이다. 향후 이러한 계획, 실행, 피드백의 프로세스를 지속 운영할 필요가 있다.

- 모기관은 평가대상이 되는 공무직인사관리가이드라인 사항을 대부분 준수하고 있으며, 각종 내부 규정화를 통해 등 실질적 제도화를 위한 노력을 하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 21년 5월부터 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 2023년에는 그에 따라 비정규직 채용 진행과 규정 개정 등을 진행하였다. 다만, 공무직인사관리가이드라인에 따라 특식매식비 지급, 비금전적 처우 보장 등이 필요하다고 판단되며, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 노력이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도보완을 위해 노력할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할

필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사는 2021년 단체협약을 통해, 2022년부터 이익금의 10% 내에서 근무성적평가에 따라 인센티브제도를 운영한 부분을 전 직원 복지포인트 지급으로 대체(1인당 15만원)하고, 근속수당 신설 및 직책수당 개정, 선임수당 세분화 등을 통해 임금체계 개편 노력을 지속하고 있는 것으로 확인된다.

- 2021년 컨설팅 결과에 따른 내용을 도입하는 과정에서, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있으며, 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하거나 중장기적으로 안정적인 지원 예산을 별도로 편성하는 등 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 근로자이사회참관제 도입을 위해 지속적으로 논의하여 2024년에 의결추진을 협의 중인 점, 자회사 노사협의회, 안전근로협의체, 모자회사 공동 노사상생간담회 등의 진행을 통해 경영 투명성을 확보하기 위해 노력한 것으로 평가된다. 계획한 것과 같이 2024년에 근로자이사회참관제가 실제로 이뤄질 수 있도록 노력하고, 안정적 운영을 위해 지속적인 모니터링 체계도 같이 구축할 필요가 있을 것이다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있으며, ESG 경영 관련 정보를 공시하고 있는 점은 긍정적이다. 또한, 정기공시와 수시 공시별로 세부 항목을 적절히 반영하고, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등 자회사 경영정보 공시의 효과성을 제고하고 있는 것도 긍정적이다. 계속 공시 항목을 발굴하고 확대하는 노력이 필요할 것이다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “B 등급”으로 평가한다.

한국원자력안전기술원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립・운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국원자력안전기술원은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립・위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2021년 1월 정관 개정을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '안전기술원은 다음 각 호의 사항을 효율적으로 수행하기 위해 출자회사를 설립'을 할 수 있고, '제1항 각호의 사항을 출자회사에 위탁하여 운영할 수 있다'고 규정하고 있다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 3억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 평가된다. 다만, 2023년 기준 정원 100인 미만 자회사들의 평균 자본금이 4.4억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영

을 지원할 필요가 있다. 모기관이 2024년도 계약 체결 시 자회사의 필수설비 지원을 위한 일반관리비 및 이윤 상향 지원(2023.12.), 자회사 환경개선 공사 예산 지원(자회사 운영비 절감), 자회사 근무 환경 개선 지원(냉난방기 설치, 2023.11.) 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가를 반영하여 배당관련 제도를 개선하였으며, 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 모기관에 대한 배당도 없다는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 제도 개선과 지속적인 노력도 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약의 형식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 분기별 선지급 방식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사에 대금을 지급하는 방식에서 모범적인 사례라 할 수 있다. 또한 모기관은 계약대금 지급에 있어서 청구일로부터 5일 이내에 지급하고 있어 긍정적으로 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관이 제출한 자료에서는 2023년 모·자회사 노사 공동협의회 관련 실적 사항은 확인되지 않고 있다. 2021년 사전협의회를 통해 최종안을 도출하였다고 하나 도출된 최종안도 제출되지 않았으며, 노사공동협의회를 구성하기 위한 기관의 노력도 확인되지 않는다.

- 모기관은 이른 시일 내에 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영이 이루어질 수 있도록 하는 한편, 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 과업내용서 제3장 특기사항에서 과업내용서에 명기되지 아니한 사항이나 내용상의 해석에 이의가 있는 경우 모기관의 관련 규정에 따르도록 강제하는 조항에 대해 개선하고 2023년 계약 시 반영하여 체결하였음이 확인된다. 또한 모·자회사 실무협의회를 통해 업무지원 서비스를 개선하기 위해 노력한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 전년도 지적사항인 별표 1 투입인력 자격 기준표의 자회사 근로자 채용 시 구체화된 기준 관련한 사항은 개선되지 않았으며, 추후 개선 검토를 보고하고 있다.

- 모기관은 2020년부터 꾸준히 부당·불공정 계약 내용에 대한 개선을 추진하고 있는 만큼, 공정한 계약체결을 위하여 자회사와 공동 모니터링을 실시하거나 자회사의 의견을 수렴하는 등 자회사와 협력하여 개선하는 절차나 체계를 마련할 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2020년에 체결한 경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 협약을 준수하기 위한 구체적인 활동으로 건물 증축에 따른 자회사의 인력 운영 계획을 반영하여 자율적인 운영을 보장하였으며 자회사 경비 근무자의 냉난방기 설치 지원, 식대 1만원 인상, 특근매식비(야간근무자) 인상한 점, 자회사 근로자를 대상으로 한 모기관의 기관장 표창제도를 운영한 점도 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2023년도 경영협약관련 개선과 이행을 보고하였으나 실제로 경영협약 개선되었는지 확인되지 않는다. 또한 경영협약 내에 모·자회사 노사공동협의회 관련 내용도 확인되지 않아 개선된 경영협약의 제출과 지속적인 준수 노력을 할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 원가산정 시 외부기관 컨설팅 결과를 반영하여 노임 단가를 산정하고 이를 100%를 예정가격에 적용한 점이 인정된다. 다만, 용역계약 체결 시 2022년도에 이어 2023년도에도 낙찰률 91%를 적용하여 계약을 체결하였는 바, 향후 낙찰률을 임의 적용하지 않도록 개선방안을 마련하기 위해 노력할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치를 고려한 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자

회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노임 단가를 합리적으로 정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등 그 외 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 모기관은 업무지원직종에 대해 컴퓨터웹디자이너 단가 및 단순노무종사원의 시중노임단가, 그 중간값을 활용하는 등 개별 직무 가치를 고려하여 노임단가를 책정하기 위해 노력한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관이 적용한 직종별 시중노임단가에 상회하도록 노무비 계약단가를 지급한 것이 인정된다. 향후 모기관은 자회사의 직종별 직무 가치를 반영한 합리적인 수준의 노무비를 책정하여 계약을 체결할 수 있도록 지속적인 노력을 기울일 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관이 하반기 시중노임단가 변동에 따라 변경 계약을 체결한 것으로 확인되어 이러한 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 비록 전년도에 비하면 낮아졌지만 일반관리비를 7~8%의 높은 수준으로 유지한 점은 자회사의 안정적 운영을 위한 노력의 일환으로 평가된다. 모기관이 용역 계약 시 현장감독자 노무비를 별도로 계상하였으나, 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 모기관은 2023년 위법소지가 있는 전기공사업무를 별도 발주하면서 해당 업무와 관련하여 시설직종 1인을 감원한 대신 미화직종 2인을 증원하였다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 과업인원 및 규모의 적정성 검토가 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려하여, 검토 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명

성이 확보되도록 하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “자회사 부채 규모를 감안할 때 이윤 비율의 상향 노력이 지속”될 필요가 있고 “복지포인트·명절상여금·식비 등 복리후생 항목 지급기준을 규정에 명시하여 지급 안정성을 확보하고 추가적인 복리후생 항목 마련”이 필요하다는 지적을 받았다. 평가년도에는 복리후생 항목 관련 규정을 마련하였으나 일반관리비율과 이윤비율 모두 감소하여 개선노력이 충분하다고 보기는 어려울 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 9.0%에서 8.0%으로 1.0% 감소하였고, 이윤비율은 8.2%에서 7.0%으로 1.2% 감소하였는데, 이는 평가대상 모기관 전체 평균은 상회하나 국가계약법상 최대한도(일반관리비 비율 9%, 이윤율 10%)에는 미치지 못하는 수준이다. 근로환경개선 사업비, 고객만족도 제고 사업비 등을 추가 지원한 점은 인정되나 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율 및 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 500천원, 명절상여금이 1000천원, 식비 월 140천원이 지급되었으며, 그 외 복리후생 항목으로 건강검진 연 150천원, 근로자의 날 50천원 상품권, 성과급(인사평가 결과 1인 1,100천원), 모기관의 편의 및 복지시설 이용 혜택 등을 지원하고 있다. 복지포인트, 명절상여금, 식대 모두 정부 공무직 지급기준에 부합하도록 지급하고 있는 점, 전년 대비 식비를 1만원 인상한 점, 복지포인트, 명절상여, 식비 등의 지급 안정성 확보를 위해 관련 규정을 명문화한 점, 연말 성과급 인상 지급 등은 긍정적으로 평가되며, 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 지속적으로 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 전년도에 당기순손실이 지속됨에 따라 사내근로복지기금을 설치할 수 없는 상황으로서 추후 모기관의 재무구조 개선을 통해 순이익 전환 후 기금법인설립 준비위원회 설립 등을 통해 모기관 사내근로복지기금 설립 및 운용을 위한 검토를 진행하겠다고 하였으나 평가년도에 구체적인 활동

실적은 없는 것으로 확인된다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연 시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다. 또한, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 지속해서 모색과 함께 자회사 노동자들 의 의견을 취합하고 제도 실행 이후 환류체계를 통한 운용의 효과성 검증 등 을 통해 실질적인 근로조건 개선의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였다. 직무와 리더십 교육 등 다양한 교육이 이루어졌지만 지원되는 교육훈련이 체계적인 계획으로 지속적으로 반영될 필요가 있다(2022년에는 연간 교육계획이 수립되었지만 2023년에는 언급이 없음). 한편, 노사협의회, 팀장 회의 등을 통해 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견 청취를 강화한 것은 긍정적이다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하기 위하여 노력하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또

한, 20년부터 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 있다. 다만, 공무직 호칭 등과 관련하여 규정화 등을 통한 안정적 운영을 도모할 필요가 있으며, 비정규직 사전심사 시 외부전문가의 의견을 참고하는 절차를 추가하고, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하고, 이를 통해 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2022년 임금체계 개선을 위한 TF 구축을 추진하고, 2023년에는 자회사 감사 지적사항을 반영하기 위하여 고객만족도 평가에 따른 성과금 제도를 운영한 것으로 확인된다.

- 모기관은 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하는 것에 관심을 기울일 필요가 있으며, 그 결과물을 분석하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하도록 개선하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제, 근로자이사회참관제 도입을 위한 지원이나 노력은 확인되지 않지만, 연간 20회 이상의 팀장 회의 신설, 자회사 노사협의회, 사내 게시판 내규 업로드 및 자회사 자체 규정집 제작·배포, 노사 워크숍 추진 등을 통해 경영 투명성을 확보하기 위해 노력한 것으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고, 노사 협의, 컨설팅 등을 통해 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위해 노

력할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있지만, 공시 항목은 제한적이다. 한편, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 구분해 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “B 등급”으로 평가한다.

사립학교교직원연금공단

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 사립학교교직원연금공단은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 정관(제28조 및 제28조의2)에서 자회사 설립 근거 및 구체적인 위탁사업 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 모기관의 '시설물을 유지관리하기 위해 자회사를 설립하거나 출자'를 할 수 있고, '공단이 보유한 시설물 및 부대시설 등의 유지관리를 위하여 공단이 출자 설립한 티피에스 주식회사에 다음 각 호의 사업을 위탁할 수 있다'고 규정하고 있다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립·위탁근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 3억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 평가된다. 다만, 2023년 기준 정원 100

~300인 미만 자회사들의 평균 자본금이 5.8억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 컨택센터 운영관리 위탁 특수계약조건 24조(설비 등의 이용 및 제공)에 설비 제공 및 이관 내용 등을 명시하고, 이에 따라 모기관의 고유 업무인 연금 관련 민원 업무 수행에 필요한 상담시스템, 기계 등을 자회사에게 제공, 상담시스템·기계에 대한 유지관리비 지원 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤을 모기관에 배당하지 않고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하는 바람직한 사례라 할 수 있다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관이 계약대금 지급

에 있어서 기성검사 및 대가지급을 합한 실지급기간이 평균 1.67일로 단축한 점은 긍정적으로 평가되며 모범적인 사례라 할 수 있다. 다만, 모기관은 전년도 평가에서 계약대금을 매달 분할하여 후지급하는 방식에 대한 개선방안을 모색할 필요가 있다는 지적을 받았음에도 불구하고 이를 개선하지 않았다. 따라서 현행 월별 후지급 방식을 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항을 반영하여 모·자회사 노사 공동협의회 정기회의를 연 1회에서 연 2회로 확대하여 개최하였다. 또한 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회 실무기구로 공동실무협의체를 3회에 걸쳐 운영하였다. 이상과 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 향후 모기관은 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하고, 전차 회의 합의사항의 이행 상황을 이후 회의에서 보고하는 등 합의사항의 이행 및 성과의 투명성 확보를 위한 방안 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선방안을 모색할 것을 권고한다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 도급비 감액 기준 조항을 완화하여 결원 발생 시 자회사가 결원보충 지연사유에 대한 증빙자료 제출 시 감액하지 아니하도록 한 점, 모회사에 의한 일방적인 업무지시 조항을 상호협의 사항으로 개선한 점, 계약서 내 용어를 ‘위탁자’와 ‘수탁자’로 통일한 점, 과업내용서 내 경비원에 대한 과도한 복무규정 및 경비원의 자격에 대한 구체적인 언급을 개선한 점, 컨택센터 근로자에게 반기 1회 이상 자체적으로 업

무 숙지도를 확인하는 시험평가를 실시하도록 한 점 등에 대해 실질적인 개선조치를 취한 점이 긍정적으로 평가된다.

- 또한, 지적사항 외에 업무범위, 필수 기자재 제공 관련 예산범위, 업무 수행 방법 및 기준 등 다양한 조항에 대해 모호한 기준을 구체화하고 양식 및 내용을 현행화 하는 등 관리약정 및 업무 위·수탁계약서 내 총 26건에 대한 개선조치를 완료한 점이 확인된다.

- 그러나, 개정된 도급비 감액 조항 역시 여전히 도급비의 감액을 용역의 완성도가 아닌 결원일수를 기준으로 하고 있으므로 추가적인 개선조치가 필요하다. 향후 모기관은 자회사와 계약체결 시 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 체계와 절차를 마련하고, 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화하는 등의 선제적인 예방 노력을 기울일 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2022년에 체결한 경영협약을 2023년도에 배당금 회수 금지와 대국민 접근성 확보 지원을 개정하여 지속적으로 유지하고 있다. 자율경영 보장(제2조), 자회사의 성장지원(제3조), 자회사 근로자의 처우개선노력(제4조), 노사 공동 이익 증진을 위한 노력(제5조) 등을 이행하기 위한 구체적인 성과가 인정된다. 또한 모·자회사 공동실무협의회를 통해 8개 항목에 대한 공시를 확정하는 성과를 달성하고, 자회사의 동호회와 일·가정 양립을 위한 제도를 신설한 점도 긍정적으로 평가된다. 향후에도 지속적인 성과가 유지될 수 있도록 충실히 협약을 이행할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Ao 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하여 모기관이 제출한 실적보고서 등을 살펴보면 모기관은 직종별 시중노임단가를 원가로 하여 100%를 예정가로 책정하고 있으나, 계약 단계에서는 87.995%의 낙찰하한율을 적용하고 있다. 이러한 방식에 따른 계약 체결 노무비는 시중노임단가보다 낮은 수준으로 확인되어, 지속적인 낙찰률 상향 조정 노력을 통하여 최종적인 계약 금액이 시중노임단가를 충족할 수 있도록 개선할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 외부전문기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치를 고려한 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노임 단가를 합리적으로 정해야 한다. 이와 관련하여 모기관은 시설 직종을 제외한 보안, 환경, 상담, 행정 직종에 대해 동일하게 단순노무종사원의 시중노임단가를 적용하여 용역비를 산정하고 있다. 이에 모기관은 이러한 노무비 단가의 일률적인 적용이 자회사 내 직종의 직무가치와 대비하여 타당한지에 대하여 검토하고, 합리적인 수준에서 노무비가 책정될 수 있도록 노력할 필요가 있다고 판단된다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 단순노무종사원 기준으로 노무비가 책정되는 직종에 대해서는 하반기 시중노임단가 변동에 따라 변경 계약을 체결한 것으로 확인된다. 한편 전기기능사 단가를 적용하는 시설직 4급의 경우 전분기보다 시중노임단가가 하락했음에도 더 높은 전분기 단가를 그대로 적용한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 시설 직종에 대해서는 시중노임단가 변경에 따른 변경 계약을 체결하지 않은 것으로 확인되어 해당 직종까지 시중노임단가 인상분이 반영되도록 개선해야 하며, 시설직 2급의 경우 전기산업기사의 시중노임단가가 지속해서 발표되지 않을 경우에는 타 직종 시중노임단가의 인상률을 고려하여 적정한 노무비를 책정할 필요가 있을 것이다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의

고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관은 현장감독자 노무비의 별도 계상 여부를 확인할 수 있는 자료를 제출하지 않았다. 한편 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것을 확인된다. 이에 모기관은 현장감독자의 인건비를 노무비로 별도 계상할 필요가 있으며, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 평가 당해 연도의 계약 체결 기준 인원수는 시설 직종의 경우에는 전년도와 동일하나, 보안과 환경 등 직종은 전년도에 82명에서 76명으로 감소하였다. 이에 대하여 모기관은 일부 인원의 작업반장 노임단가 적용에 따른 결과라고 소명하고 있을 뿐, 예산 사정 외의 합리적인 사유를 소명하고 있지 아니하다. 따라서 모기관은 과업범위 및 적정 인원의 규모가 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려하여, 적정인원 결정에 있어서 객관성과 합리성이 담보될 수 있도록 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여가 보장되는 가운데 관리될 수 있도록 노력할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향조정 할 것”과 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, “사내근로복지기금을 설립하고 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위해 노력할 것” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 일반관리비율과 이윤비율이 하락한 점을 고려하여 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 회관관리의 경우 전년도 8.77%에서 5.46%로, 컨택센터의 경우 전년 6.0%에서 5.93%로 하락하였고, 이윤비율은 회관관리의 경우 3.45%에서 2.9%로 하락한 반면, 컨택센터는 3.45%에서 4.2%로 상승하였다. 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균수준에 미치지 못하고 있다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을

수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당기준으로 복지포인트가 400천원, 명절상여금은 1,200천원이고, 식비는 월 140천원이며, 그 외 복리후생 항목으로 70천원의 교통비, 30천원의 생일기념품 등이 지급되고 있는데, 명절상여금과 식비가 정부의 공무직 지급기준에 부합하는 수준으로 지급되는 점과 평가연도에 가족수당이 신설되고 그 외 일부수당이 증액된 점은 긍정적이나, 복지포인트가 공무직 지급기준에 미달하는 점과 그 외 다양한 복리후생 항목이 마련되지 않은 점은 부족해 보이므로, 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 모기관 노동조합과 사내근로복지기금 공동 활용 필요성에 대하여 논의해왔으나 모기관 노동조합의 반대로 실행되지는 못하고 있으며, 그에 대신하여 출산, 자녀 수능시험, 생일, 가정의 날, 회갑 등에 대한 지원프로그램인 TPS WLT(Work Life Together)를 운영하는 등 자회사 노동자들의 복지후생 확충방안을 모색하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금 공동활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전협의 및 이사회 의결, 출연 상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회)간 협의와 의견수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 설립하고 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다. 또한, 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지는 않았지만 지원 가능한 예산을 명시하였는데, 예산을 계약에 반영할 필요가 있다고 평가된다. 한편, 직원들에게 필요한 최소한의 교육훈련들이 진행되었는데, 교육훈련의 내용을 확대할 필요가 있고, 지원계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있을 것이다. 아울러, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있다.

- 모기관은 평가대상이 되는 공무직인사관리가이드라인 사안을 모두 준수하고 있으며, 특히 ISO45001:2018 인증을 획득하고, 가이드라인 준수를 위한 대부분의 사항을 규정화하는 등으로 실질적 제도화를 위한 노력을 하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 비정규직 채용을 대비하여 비정규직 채용 사전심사제를 규정화하고, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 노력이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 지속적인 제도보완을 모색할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사는 시설직, 특정직, 상담직, 행정직 4개 직무군 중심으로 직무급 임금체계를 **운영하고 있는데**, 평가대상연도에는 합리적 임금체계 개선을 위해 추가로 진행한 실적을 확인하기 어렵다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스

성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하거나 컨설팅 지원 또는 지원을 위해 예산을 별도로 편성하는 등 추가적인 개선노력이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제, 근로자 이사회참관제 도입을 위한 지원이나 노력은 확인되지 않으나, 제2차 모·자 노사공동협의회(2022.11.1.) 티피에스(주) 이사 추가 선임 안건 관련 사항 논의 시 노동이사제 등 노동자의 권익향상을 위한 방안을 협의하는 등의 노력을 진행한 것으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자 이사회참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위한 개선노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있으며, 2023년 항목은 2022년에 비해 8개 항목이 확대되었다. 한편, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 구분해 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “B 등급”으로 평가한다.

한국수출입은행

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국수출입은행은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관의 자회사 설립 근거와 관련하여 2020년 3월 한국수출입은행법 개정을 통해 자회사 설립 근거를 명시하게 되었다. 한국수출입은행법 제20조의2 제1항을 살펴보면 '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, 모기관 정관 제29조에서 모기관은 '법 제18조와 제20조의2에서 정한 바에 따라 출자 또는 투자할 수 있다'고 정하고 있다. 모기관의 자회사 설립은 해당 조항에 근거한 것으로 보이며, 모기관의 자회사에 대한 업무의 위탁에 관한 법적 근거가 일부 마련된 것으로 평가할 수 있다. 다만, 이 같은 법률과 모기관 정관의 해당 조항은 모기관의 자회사에 대한 출자와 투자 등을 규정한 것으로 보이고, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 조속히 자회사 설립·업무위탁 근거의 명확성을 높이기 위해 법령 또는 모기관 정관에서 '자회사 설립' 및 '업무위탁'에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 9.5억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 평가된다. 다만, 2023년 기준 자본 건전성을 판단하는 자기자본비율이 50~60% 정도에 머물고 있으므로 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 설립 시 필수설비 지원(IT 시스템 구축 및 공기구 비품 지원 등), 노후화 비품 교체 등 예산 및 물품 지원(2023년), 사무실 및 휴게 공간 무상 제공 등을 추진한 점이 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관·자회사 정기회의 등을 통해 자회사 모니터링을 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전, 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 모기관에 대한 배당도 없다는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 계획과 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있

다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 분기별 선지급 방식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사에 대금을 지급하는 방식에서 모범적인 사례라 할 수 있다. 또한 모기관은 계약대금 지급에 있어서 청구일로부터 5영업일 이내에 지급하고 있어 긍정적으로 평가되며, 향후에도 대가지급 소요기간을 최소화하려는 지속적인 노력이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Ao 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모 · 자회사 노사 공동협의회를 대체하여 모기관 내 자회사 전담부서와 모 · 자회사 각 노동조합 대표와 소통 채널을 가동하고 있으며, 모회사 안전운영부와 자회사 경영관리부 사이에 격주 1회 정기 회의를 실시하고 있고, 자회사 경영관리부가 각 부분별 현장소장을 통해 수렴된 의견을 모기관에 전달함으로써 자회사 근무여건 개선이 이루어질 수 있도록 하고 있다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이른 시일 내에 모 · 자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영이 이루어질 수 있도록 하는 한편, 규정 마련을 통해 모 · 자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 담보하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 고용노동부의 용역근로자 근로조건 보호지침 개선 권고내용에 따라 2024년 위탁계약 체결 시 근로조건 이행확약서를 작성하여 자회사 근로자의 근로조건 등 보호를 위해 노력을 기울인 점, 청소미화 관련 과업내용서에서 특별청소 시 모기관과 자회사가 협의하여 시행하기로 한 점 등 지적사항을 반영하였고, 자율개선을 통하여 자회사 근로자에 대한 복무규율이나 부당한 지시의 소지가 있는 내용을 수정한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 인재개발원 청소관리용역 과업내용서에서 카페트 세탁작업 관련 내용이 모기관의 지시가 있을 경우 횟수에 관계없이 작업에 임하도록 하는 점은 개선이 필요한 것으로 판단된다.

- 모기관은 공정한 계약체결을 위한 노력과 개선에 있어 자회사와 공동 모니터링을 실시하거나 자회사의 의견을 수렴하는 등 자회사와 협력하여 개선해갈 수 있는 절차나 체계를 마련할 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년에 체결한 경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 자회사의 독립성을 보장하고 자율적인 운영과 안정적인 성장을 지원하는 내용(제2조), 협력관계 구축(제6조), 자회사 경영 안정성과 수익성 확보를 위해 적자사업 이관 방지 등(제7조)을 규정하고 있는 점이 인정된다. 경영협약의 이행을 위해 자회사 근로자의 처우개선을 위해 복리후생비를 원가계산에 반영하여 지원하고 있으며 명절상여금과 식비를 인상하고 모기관의 자회사 교육을 추가로 제공하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 그러나 제6조(협력관계구축)에서 소통을 위한 모·자회사 공동협의회의 내용을 경영협약내에 명문화하는 것이 필요하며, 향후에도 경영협약의 이행을 위해 지속적인 노력을 기울일 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 자회사 설립 당시 외부 전문기관 컨설팅을 바탕으로 자회사 노사합의에 따른 직종별 직무급 기반 기본급을 확정하고, 매년 노사합의에 따른 기본급 상승분을 반영하여 노임 계약단가를 책정하여 계약을 체결하므로, 종전 관행에 따른 낙찰률을 적용하지 않는 점은 인정된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치를 고려한 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노임 단가를 합리적으로 정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등 그 외 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면 직종별 계약단가는 단순노무종사원 시중노임단가를 상회하는 것으로 확인되나, 직무의 상대적 가치를 반영한 직종별 시중노임단가를 구분하여 제시하지 않아 직종별 직무가치에 부합하는 계약단가가 책정되었는지 평가하는데 한계가 있다. 향후 모기관은 자회사의 개별 직종별로 직무가치를 고려하여 노임 단가를 합리적으로 책정하는 노력을 지속하고 이를 보고서에 성실히 기재하여 제출할 필요가 있다.

- 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 시중노임단가 변동에 따라 노무비 계약금액을 조정할 수 있도록 용역계약상 근거를 명시한 점은 긍정적이나, 상·하반기 지급단가를 동일하게 책정하고 별도 변경 계약을 체결하지 않은 것으로 확인된다. 계약단가가 하반기 단순노무종사원 시중노임단가보다 하회하지 않는 점은 인정되나 시중노임단가 상회하는 수준을 유지하기 위해 연도 중 시중노임단가 상승에 따라 하반기 계약금액을 조정할 수 있도록 개선방안을 마련할 필요가 있다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관은 용역비 산정 시 현장감독자 및 행정인력 인건비를 모두 일반관리

비로 활용하고 있다. 이와 관련된 전년도 지적에도 불구하고 전년도에 비해 일반관리비 비율을 낮춘 사실도 확인된다. 따라서 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성 제고 차원에서 현장감독자의 인건비를 노무비로 별도 계상할 필요가 있으며, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 모기관이 자회사와 계약 체결 시 기준으로 삼은 인원수는 전년도와 동일한 수준을 유지하였다. 또한 필요분야의 비정규직 노동자를 정규직으로 전환하여 증원하는 방식으로 자회사 노동자의 고용안정을 도모한 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성이 확보되도록 하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 이윤이 보장될 수 있도록 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요”가 있고 “명절상여금 지급수준을 개선하는 등 개선노력이 필요”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 일반관리비율 하락 및 이윤비율 유지 등 지적사항에 대한 개선노력이 충분하다고 보기는 어려울 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 8.9%에서 8.0%으로 0.9% 감소하였고, 이윤비율은 작년과 동일하게 1.0%를 유지했다. 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균수준을 상회하나 국가계약법상 최대한도(9.0%)에는 미치지 못하는 수준이며, 이윤비율은 평가대상 전체 모기관 평균을 크게 하회하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 이윤이 보장될 수 있도록 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 760천원, 명절상여금이 200천원 지급되었고, 식비는 월 140천원 지급되었으며, 그 외 복리후생으로 최대 30천원의 경조비, 인당 180천원의 체육교양비, 300천원의 건강검진비 등을 지급하고 있다. 정부 공무직 지급기준에 부합하는 복지포인트 및 식비를 지급하고 있는 점, 복리후생비 지급 근거에 대한 명시적 규정을 마련한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만 정부 공무직 지급기준에 부합하지 않는 명절상여금 수준에 대해서는 개선이 필요하며, 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자 처우개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

- 모기관은 기타 공공기관으로서 사내근로복지기금 출연 관련 절차 및 제약사항 등을 감안하여 변동성이 높은 공동근로복지기금을 조성하는 것보다는 모기관이 자회사 노동자 복리후생비를 원가계산 시 반영하여 안정적 재정지원 방식을 진행하기로 방침을 정한 것으로 확인된다. 그 외 모자회사간, 모자회사 노동조합 간 협의 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진방안 등을 공동모색하겠다고 하였으나 평가년도에 구체적인 실적은 확인되지 않는다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연 시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 구체적으로 계속할 필요가 있다. 또한, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 지속해서 모색과 함께 자회사 노동자들의 의견을 취합하고 제도 실행 이후 환류체계를 통한 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지는 않았지만 지원 가능한 예산을 명시하였는데, 예산을 계약에 반영할 필요가 있다. 또한, 지원 계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 지원 계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있다고 평가된다. 아울러, 교육훈련 수요 조사 등을 통해 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로 의견을 청취하는 것을 지속할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고 있으며, 23.7. 포상금을 지급하는 등의 실적과 함께 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 비정규직 채용 등에 대비하여 비정규직 채용사전심사제를 규정화할 필요가 있고, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사는 직무·직급에 따라 3개 직종(시설, 미화, 경비)과 3개 직무등급(G1, G2, G3)으로 달리 지급되는 ‘기본급’ 체계를 운용하고 있으며, 모기관은 자회사가 사용할 수 있는 임금체계의 합리성·적정성 및 개선방안 검토를 위한 컨설팅 등 지원예산으로 23년에 총 90백만원 배정하였다. 다만, 용역 실시 여부 및 그 결과를 제출자료에서 확인하기 어렵다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 자회사가 설문조사 등 의견청취 기회를 마련하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하고, 이를 토대로 한 중장기적인 개선 로드맵 수립과 이행 등을 지원하는 역할도 수행해 나갈 필요성이 있다고 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제, 근로자이사회참관제 도입을 위한 지원이나 노력은 확인되지 않지만, 자회사 노사협의회 등의 진행을 통해 경영 투명성을 확보하기 위해 노력한 것으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고, 노사 협의, 컨설팅 등을 통해 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위해 노력할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있다. 한편, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 구분해 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급“으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

국방과학연구소

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 국방과학연구소는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 자회사 설립의 근거를 마련하기 위해 국방부 및 기획재정부 등과 협의하여 2019년 이사회에서 정관을 개정한 바 있고, 기존 정관에 자회사 업무위탁에 관한 구체적 규정을 두지 않았으나, 2022년 12월 정관 개정(제4조)을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무를 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '정부의 비정규직 근로자 정규직 전환 정책 이행에 따른 특수경비, 보안, 위생관리, 시설운용 및 유지관리, 차량운행 등의 업무위탁을 위한 출자'를 규정한다. 이 같은 모기관 정관의 해당조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립·위탁근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 ㈜에이디디 보안환경관리단과 ㈜에이디디 시설관리단에 각각 자본금 4억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하

고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2023년 기준 정원 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 12.9억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러 자기자본 비율과 부채비율 개선 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 보안검색 업무용 차량 지원(3대), 경영협약 체결(2023.09.)을 통한 필수 장비 제공의 근거 마련, 모・자회사 노사공동협의회 설치 및 운영 등을 추진한 점은 긍정적인 것으로 평가된다. 다만, 모기관은 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노・사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립・시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유・무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤에 대한 모기관의 배당이 없는 바, 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 적자사업 이관 및 흑자사업 회수를 제한하고, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도 평가를 반영하여 계약대금 지급기간을 단축(2023년 평균 2.3일)하여 지급하였다. 그러나 모기관은 전년도 평가에서 계약대금을 매달 분할하여 후지급하는 방식에 대한 개선방안을 모색할 필요가 있다는 지적을 받았음에도 불구하고 이를 개선하지 않았다. 따라서 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모기관 및 근로자대표 3인을 포함하여 각 자회사별 5인의 위원으로 구성된 모·자회사 노사 공동협의회를 설치·운영하고 있다. 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적 운영을 위하여 운영 규정을 제정·시행하고 있으며, 자회사 근로자대표는 자회사 노사협의회 근로자대표 중에서 선임되도록 하고 있다. 모기관은 2023년 상반기 모·자회사 노사 공동협의회를 개최하여 자회사 근로자 근로조건 개선에 대해 논의하였고, 2023년 하반기 모·자회사 노사 공동협의회는 모기관 사정으로 연기되어 2024년 1월 중 개최할 예정이라고 보고하였다. 이상과 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 운영규정 개정 필요사항을 주기적으로 검토함으로써 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 위해 노력할 필요가 있으며, 급격히 변화하는 경영 환경과 자회사 운영의 안정성을 고려하면 정기회의의 횟수가 적정한지 추가적인 검토를 하는 등 모·자회사 노사공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선방안을 모색할 것을 권고한다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항 중 인원수가 아닌 용역의 완성도를 기준으로 관리하는 방향으로 개선하기 위해 계약특수조건 중 결원으로 인한 감액 관련 조항에 “수요자의 과업지시서상의 업무를 수행하지 못한 경우(결원에도 불구하고 다른 인원에 의하여 용역 업무가 수행된 경우에는 제외됨)”와 같이 예외조항을 추가한 점, 2023년도 및 2024년도 계약체결 시 용역계약 계약특수조건에 대한 자회사에 의견을 제출하도록 하고 검토 작업을 거침으로써 부당·불공정 계약 방지를 위한 체계와 절차를 마련하고 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화하기 위해 노력한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 향후 모기관은 자회사와 계약체결 시 부당·불공정한 계약을 방지하기 위해 마련된 체계와 절차를 안정적으로 운영하고, 모자회사가 협력하여 선제적인 예방 노력을 계속해 나갈 필요가 있을 것이다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항을 이행하기 위하여 2개의 자회사의 신임대표이사와 2023년 9월14일부로 경영협약을 체결하고 유지하고 있다. 자율적인 경영보장과 직원의 전문성 강화를 위한 교육 실시, 자회사 직원의 처우개선 및 근로조건 향상 노력, 노사 공동 이익 증진 방안 모색 등을 규정하고 있다. 모기관은 통근버스, 식당, 휴게실, 체육시설, 기숙사, 지역 가족숙소 등을 자회사 직원이 이용할 수 있도록 제공하는 등 경영협약을 구체적으로 이행하고 있음이 확인된다. 향후 현재 성과가 지속할 수 있도록 신규로 체결한 경영협약을 성실히 이행할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리

적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면 보안환경관리단과 시설관리단의 대다수 직종은 단순노무종사원의 시중노임단가를 상회하는 수준에서 노무비 단가가 책정되었고, 직종별 반장 또는 관리직에 대해서는 작업반장 단가를 적용하여 그보다 높은 수준에서 책정되었다. 다만 단시간 운전직종은 노무비 단가가 단순노무종사원보다 낮은 것으로 확인되어, 해당 직종의 노무비도 타 직동과 동일한 수준에서 관리되도록 개선할 필요가 있다.

- 모기관은 전년도 평가에서 자회사 인원 대부분에 대하여 단순노무종사원 기준의 시중노임단가를 적용하고 있는 것과 관련하여, 직종별 직무가치를 고려하여 동종·유사 직종의 시중노임단가를 적용하여 계약 금액을 책정할 필요가 있다는 지적을 받은 바 있다. 이와 관련하여 모기관이 2023년도에 직종별로 노무비 단가를 상이하게 적용함으로써 지적사항을 일정 부분 해소하였다고 판단된다. 다만 직종별 직무가치에 부합하는 합리적인 노무비 단가를 결정하기 위한 실적은 확인되지 않는다. 따라서 모기관은 향후 자회사의 개별 직종별로 직무가치를 고려하여 노무비 단가가 합리적으로 결정될 수 있도록 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관이 하반기 시중노임단가 변동에 따라 변경 계약을 체결한 것으로 확인되어 이러한 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관이 용역비 산정 시 현장감독자 인건비를 노무비로 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 한편 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있는 다양한 관련 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 이와 관련하여 평가 당해

연도의 계약 체결 기준 인원수는 전년도와 동일하거나 일부 증가한 것으로 확인된다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 과업인원 및 규모의 적정성 검토가 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려하여, 검토 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향조정 할 것”과 “식대에 대한 내부 규정 마련”, “추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, “사내근로복지기금 설립 및 공동활용을 위한 노력 및 지원활동의 다각화 모색” 등의 지적을 받았는데, 보안환경관리단과 시설관리단 모두 일반관리비가 전년보다 상향되었고, 식대에 대한 내부규정도 정비되어 지적사항 개선을 위해 노력한 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 보안환경관리단이 전년 5.5%에서 6.5%로, 시설관리단이 전년 4.6%에서 5.25%로 상승하였고, 이윤비율은 자회사들 모두 전년과 동일하게 1.0%를 유지하였다. 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율 및 이윤율 모두 평균에 미치지 못하는 수준으로 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향조정 하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 1,060천원, 명절상여금이 800천원이며, 식비는 월 130천원이 지급되었는데, 이는 모두 전년과 동일한 수준으로 복지포인트를 제외한 명절상여금과 식비는 변경된 정부의 권고수준에 미치지 못하고 있다. 그 외 복리후생 항목으로 명절/기념일 상품권, 연구소 가족숙소 공동이용, 시설관리단의 조식보조비, 보안환경관리단의 교통비 지원 등이 긍정적으로 평가되며, 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 현재 사내근로복지기금이 설립되어 있지 않아 모기관의 사내근로복지기금을 활용하거나 공동근로복지기금을 설립하기가 어려운 상황으로 확인되며, 기타 자회사 노동자의 복리후생 증진을 위한 활동으로 안흥, 거제, 속초 등에 있는 모기관의 가족숙소를 자회사 노동자들이 공동으로 이용하도록 한 조치가 확인된다.

- 사내근로복지기금 공동활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전협의 및 이사회 의결, 출연 상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회)간 협의와 의견수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 설립하고 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다. 또한, 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동의 다각화를 모색하는 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에서 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지는 않았지만, 신임 교육 등 일부 교육이 진행되었는데, 차후 예산 반영을 계약에 반영할 필요가 있다. 앞으로 지원 계획을 제도적으로 마련하여 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들을 진행할 필요가 있다. 또한, 교육훈련 등 지원방안 마련 시 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고, 사후적으로 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있다.

- 모기관은 출장비 지급, 모기관 운영시설 이용을 포함한 가이드라인 준수 노

력을 진행하고 있으며, 2020년에 규정을 제정하여 비정규직 사전심사제를 운영하고 임원추천위원회 운영규정에 따라 신임 대표이사 공개채용절차를 진행(23.6.~8.)하는 등과 같이, 자회사의 합리적인 인사관리 운영을 위해 노력하고 있어 긍정적으로 평가된다. 다만, 시설관리단의 경우 특근매식비를 지급하거나 신분증 발급, 정보망 접근 허용이 되지 않고 공무직 호칭이 아직 정리되지 못하고 있으며, 보안환경관리단의 경우 이에 더해 근무평정제도를 도입하지 못하고 있으므로 보완할 필요가 있다. 또한, 대체인력 채용은 비정규직 사전심사의 필수대상은 아니므로 사전심사제 운영의 실효성을 높이는 방안을 고민할 필요가 있고, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 노력이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등과 같은 노력을 추가하여 제도 보완을 위해 계속 노력할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 위한 모자회사 노사담당 합동 워크숍을 개최하고, 관리직 근무평정 도입에 따른 급여체계 개선방안 등을 공유하는 등으로 모기관과 자회사간 제도 보완을 위한 협력체계를 마련하여 운영한 노력이 인정된다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급하거나 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요가 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하거나 컨설팅 등을 지원하기 위해 예산을 별도로 편성하거나 중장기 계획 하에 임금과 평가제도의 전반적인 개편과 시행을 위한 방안 등을 보다 구체화하는 노력을 기울일 필요가 있다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가

제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제, 근로자이사회참관제 도입을 위한 지원이나 노력은 확인되지 않지만, 자회사 노사협의회 진행을 통해 경영 투명성을 확보하기 위해 노력한 것으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등을 통해 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위해 노력할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 기본 항목을 공시하고 있는데, 향후 자회사 홈페이지를 통해 경영공시가 이루어질 필요가 있다. 다만, 2023년 공개 항목은 확대되지 않은 점은 아쉬운 부분이므로 향후 공개 항목을 지속적으로 찾아내고 확대할 필요가 있다. 아울러, 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 적절히 반영하지 못한 것을 개선할 필요가 있고, 수시 공시에 대한 보다 즉각적인 업데이트가 필요하며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등 자회사 경영정보 공시의 효과성을 제고할 필요가 있다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

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

한국잡월드

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국잡월드는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2018년 12월 정관 개정을 통해 자회사 설립 근거 및 업무위탁의 근거를 마련하였다. 모기관 정관(제4조의2)을 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. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립·위탁근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가를 반영하여 자회사에 자본금 0.5억 원을 증액하여 총 3.5억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2023년 기준 자본 건전성을 판단하는 기준인 자기자본비율이 50% 미만이며 부채비율 또한 다소 높

은 수준으로 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 탑승식 청소차 구매(2023.03.) 및 수리(2023.07.), 미화장비 비품 제공 및 소모품 교체(2023.01.), 미화장비 교체 및 보수(2023.11.) 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 모기관에 대한 배당도 없다는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 자회사 잉여금의 합리적 사용기준 제도화 등 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 제도 개선과 지속적인 노력도 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관이 전년도에 이어 청구금액 100%를 월별 선지급하고 사후 정산하는 방식으로 운영하여 자회사의 재정적 안정을 도모한 점, 계약대금 지급에 있어서 청구일로부터 5일 이내에 지급한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 장기적으로는 분기 또는 반기별 선지급 방식 등으로 추가 개선할 필요가 있다고 평가되며, 계약대금 지급 소요기간을 최소화하려는 지속적인 노력이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Ao 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모·자회사 기관장 부재의 상황을 맞이하여 모회사의 자회사 관리 부서 부서장 및 담당자, 자회사 경영관리부서의 각 부서장 및 담당자로 구성된 모·자회사 실무협의체 운영계획을 수립하여 매분기 자회사 관리·운영에 관한 사항을 협의하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이른 시일 내에 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영이 이루어질 수 있도록 하는 한편, 규정 마련을 통해 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 담보하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사와 대등한 지위에서 공정한 계약체결 노력에 대한 개선사항으로 안전 및 보건관리자의 임금 별도 지급, 기성검사 전 대금지급과 선금조항 추가 등을 보고하였으며, 안전 및 보건관리자의 임금 별도 지급은 자회사 근로자에 대한 보호조치의 일환으로 긍정적으로 평가된다.

- 모기관이 제출한 전산운영 상세요구사항 중 프로젝트관리에서 자회사가 주간, 월간 또는 수시로 점검사항을 보고하도록 정하고 있는바, 해당 업무의 성격상 정기 또는 수시 보고 필요 여부에 대해 검토하고 자회사와의 대등한 지위에서의 계약 체결을 위해 용어 등 개선을 고려해볼 필요가 있다.

- 모기관은 2024년 모·자회사 대표자의 경영협의체를 운영할 것으로 계획하고 있으므로, 향후 공정한 계약체결을 위한 노력과 개선에 있어 자회사와 공동 모니터링을 실시하거나 자회사의 의견을 수렴하는 등 자회사와 협력

하여 개선하는 절차나 체계를 마련할 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2023년에 모·자회사 대표자가 경영협약을 신규로 체결하여 유지하고 있다. 경영협약서 제2조(역할)에서 모기관의 역할과 자회사의 역할을 구분하여 규정하고 있으며 독립성과 자율성 보장, 안정적인 성장 지원을 보장하고 있음이 인정된다. 공동이익 증진 방안으로 공동 경영협의체 운영을 규정(제3조)하고 있으며 효력기간은 3년으로 1년 단위로 연장할 수 있도록 규정하였다.

- 다만 협약체결 시기가 12월11일로 평가대상 기간에 전면적으로 적용되었다고 평가하기 어려운 점은 한계점으로 평가된다. 경영협약을 이행하기 위한 구체적인 노력의 성과가 일부 인정되며(비금전적 복리후생 노력, 교육 제공 등), 모·자회사 노사공동협의회를 구성하기 위한 내용도 추가될 필요가 있다. 향후 경영협약을 준수하기 위한 노력을 기울일 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 계약서 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임 단가를 100% 적용하고 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사

의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 시설과 미화 직종의 자회사 노동자 임금의 계약 단가는 시중노임단가보다 낮지 않은 것으로 평가된다. 다만, 홈페이지 등을 통해 자회사 노동자의 직무를 살펴보면, 미화, 시설 외에도 전시체험관 운영 등 대민서비스 직무가 확인되는데, 모기관이 해당 직종별 시중노임단가와 계약단가를 구체적으로 제시하지 않아서 정확한 평가가 어려운 상황이다. 또한 모든 직종을 보고서에 표기하지 않은 문제는 전년도 평가에서 동일한 지적이 있었음에도 불구하고 개선노력이 확인되지 않았다. 향후 모기관은 자회사의 모든 직종에 대하여 구체적인 직종별 직무 가치를 고려하여 시중노임단가 기준을 정하고, 해당 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하도록 개선할 필요가 있으며, 이를 보고서에 반영하여 제출하는 것이 바람직할 것이다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 상·하반기 지급단가를 동일하게 책정하고 있어 일부 직종은 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 반영하지 못하고 있는 것으로 평가된다. 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 지급단가가 더 낮아질 우려가 있으므로, 하반기 변경된 시중노임단가를 충족할 수 있도록 변경계약을 체결할 필요가 있을 것이다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장감독자 노무비를 별도로 계상하고 있지만, 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 근로자 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 모기관이 자회사와의 계약 체

결 시 기준이 되는 인원수는 전년도와 동일하나, 이와 관련하여 계약 체결의 기준이 되는 인원수의 적절성 여부를 검토한 실적은 제시되지 않고 있다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관의 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 일반관리비 비율과 이윤비율을 적절히 상향 조정하는 등 개선노력을 지속할 필요”가 있으며 “자회사 노동자의 처우개선을 위해 추가적인 복리후생 항목 마련 등의 노력을 계속적으로 모색할 필요”가 있다는 지적을 받았는데, 평가년도에는 일반관리비 비율 및 이윤비율을 인상하여 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 3.44%에서 4.85%로 1.41% 증가하였고, 이윤비율은 5.78%에서 6.10%로 0.32% 증가하였는데 이는 국가계약법상 최대한도(일반관리비 비율 9%, 이윤율 10%)에 미치지 못하는 수준이며 특히 일반관리비 비율은 평가대상 모기관 전체 평균을 하회하고 있다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 550천원, 명절상여금이 800천원 지급되었고, 식비는 월 140천원 지급되었으며, 그 외 추가적인 복리후생 항목으로 건강검진비가 제공되고 있다. 명절상여금, 복지포인트, 식비를 정부 공무직 지급기준에 부합하도록 지급하고 있는 점, 지급기준 및 지급액을 규정화하여 지급 안정성을 보장한 점 등은 긍정적이며, 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 지속적으로 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 예산 구조상 사내근로복지기금 출연이 어려워 비금전적 복리후생 제도에 대한 검토를 지속 추진하고 있으며, 비금전적 복리후생 지원을 위해

고객응대 근로자 건강 보호 매뉴얼 제정, 모·자회사 직원 공동으로 사용하는 휴게시설 제공, 미화담당 직원의 별도 휴게시설 공간을 제공한 것으로 확인된다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연 시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다. 또한 자회사 노동자들의 복리후생 증진을 위해 별도 휴게시설 공간을 제공한 것과 같이, 향후에도 비금전적 방법을 포함한 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동의 다각화가 필요하며, 이를 위해 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도의 실행 이후 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선 효과가 담보되도록 하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였다. 지원 계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 지원 계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있다고 평가된다. 아울러, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 근무평정제도 도입을 위한 노력이 필요하며, 비정규직 채용사전심사제 운영을 위한 규정화 노력 및 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 경영실적평가 성과급 제도 도입을 위한 기반을 마련하고 2023년도 예산편성지침으로 경영평가성과급을 예비비에 편성할 수 있는 근거를 제공하는 등 성과급에 기반한 임금체계 도입을 위해 노력하고 있는 것이 확인된다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하거나 컨설팅 등을 직접 지원 또는 컨설팅 지원을 위한 예산을 별도로 편성하는 등 개선을 위한 추가적인 지원노력이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제, 근로자이사회참관제 도입을 위한 지원이나 노력은 확인되지 않지만, 자회사 노사협의회 등의 진행을 통해 경영 투명성을 확보하기 위해 노력한 것으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동

이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고, 노사 협의, 컨설팅 등을 통해 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위해 노력할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있지만, 공시 항목은 제한적이다. 한편, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 구분해 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

태권도진흥재단

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립・운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 태권도진흥재단은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립・위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2022년 12월 정관 개정(제4조2항)을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '재단은 제1항의 목적사업을 수행하기 위해별도 법인을 설립하여 출자·출연할 수 있으며, 태권도공원 운영 및 관리 관련 일부 업무에 대해서는 출자·출연 법인에 위탁할 수 있다' 고 규정하고 있다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사의 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 1.5억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 평가된다. 다만, 2023년 기준 정원 100~300인 미만 자회사들의 평균 자본금이 5.8억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 따라서 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 고정자산 구매(56백만 원), 정기 재물조사(연 1회) 및 자회사 자산 관리 인계(2023.12.), 중장기 계획 수립 시 자회사 의견 반영(연 1회) 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노・사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립・시행, 추진실적 평가 등 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유・무상 임대 추진 시 유지관리 비용의 지원과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤에 대한 모기관의 배당이 없는 바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 2023년 관련 규정을 개정하기로 하였으나 관련 실적이 없다. 따라서 향후 타 기관을 참고하여 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 등 제도화될 필요가 있다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별・반기별 선지급 또는 선금・잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관이 자회사 운영자금 선금 요청 시 선금을 즉시 지급하고 있는 점, 기성검사와 대가지급을 합한 총 대가지급기간을 지속적으로 단축(2021년 10일 → 2022년 6일 → 2023

년 3.58일)하고 있는 점은 모기관의 노력으로 인정된다. 다만, 모기관은 전년도 평가에서 계약대금을 월별 후지급하는 방식의 개선방안을 모색할 필요가 있다는 지적에도 불구하고 일부 선금급의 지원을 제외하고는 현행 제도를 유지하고 있으므로 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Ao 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모·자회사 관계자 4인으로 구성된 모·자회사 업무협의회를 2023년 분기별 1회 총 4차례 운영하여 자회사의 운영 및 자회사 근로자의 처우 및 복지 등에 대한 개선을 도모하였다. 이상과 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이른 시일 내에 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영이 이루어질 수 있도록 하는 한편, 규정 마련을 통해 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 담보하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다. 또한 모기관은 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 평가결과를 반영하기 위해 노사공동업무협의회에서 개선논의를 진행하였으며, 이를 바탕으로 2023년~2025년 위·수탁 계약 내 부당·불공정 계약 개선 및 현행화를 위해 계약서 내용을 재검토하여 개선안을 도출해낸 점이 긍정적으로 평가된다. 주요 개선예정내용으로는 모기관이 자회사의 업무 전반에 대해 점검 및 평가할 수 있도록 한 조항, 자회사 근로자에 대한 지나친 복무규율 조항 및 자회사 근로자의 노동쟁의 관련 조항,

자회사 근로자 인사권 관련 조항 등이 확인된다.

- 다만, 개정안 내 위·수탁비 감액 사유로 업무이행의 단절 또는 성과 미달을 제시하였으나 성과 미달여부에 대한 구체적인 판단 기준이 부재하며, 자회사 관리자 변경시 이를 모기관에 사전 통보하여 모기관의 동의를 득하도록 한 조항, 노사분규 관련 자회사의 구체적인 조치를 요구한 조항, 근무·작업구역 등에 변경사항 발생 시 모기관의 요구에 따라 즉시 수정하도록 한 조항 등에 대해서 추가적인 개선노력이 요구된다.

- 향후 모기관은 자회사와 계약체결 시 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 체계와 절차를 마련하고, 모자회사가 협력하여 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화 하는 등의 선제적인 예방 노력을 기울일 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2022년에 갱신한 경영협약을 지속적으로 유지하고 있다. 자회사의 자율적인 운영을 보장하고 상호 유기적인 협력관계를 구축하는 것을 목적으로 규정하고 있으며(제1조), 협력분야를 구체적으로 제시하는 조항(제3조)를 구성하여 교육훈련, 처우개선, 필수장비 지원, 자율 경영 보장 등을 보장하고 있다. 공동 업무협의회를 설치·운영(제4조)하는 근거에 따라 모·자 노사업무협의회를 설치하여 정기적으로 회의를 개최한 점이 인정된다. 향후 경영협약을 지속적으로 이행할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을

체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관은 자회사와의 용역계약에 관한 기초품의 금액을 100% 반영하는 등 낙찰률을 임의 적용하지 않은 점은 인정된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치를 고려한 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노임 단가를 합리적으로 정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등 그 외 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 모기관은 시설직종의 경우 대체로 직종별 시중노임단가에 상회하는 수준에서 노임 계약단가가 책정되었다. 그러나 단순노무로 분류한 시설, 미화, 룸메이드, 보안직종의 노임단가는 단순노무종사원 시중노임단가에 현저히 미달하는 것으로 확인된다. 특히 미화, 룸메이드, 보안직종의 노임단가는 시중노임단가의 82~84% 수준에 그치고 있다. 이미 전년도 평가에서도 지나치게 낮게 책정된 해당 직종의 노임 단가 개선을 지적한 바 있으나 이에 대한 개선 실적이 확인되지 않는다. 향후 모기관은 해당 직종의 노임 단가도 시중노임단가를 충족하는 수준에서 관리될 수 있도록 구체적인 개선방안을 마련할 필요가 있다고 평가된다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 상·하반기 노무비 지급단가를 동일하게 책정하고 있어 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 반영하지 못하고 있는 것으로 평가된다. 이는 2021년 평가에 이어 전년도 평가에서도 연중 시중노임단가 상승을 반영한 변경 계약을 체결하도록 지적하였으나, 이에 대한 실적은 없는 것으로 확인된다. 노무비 계약단가가 단순노무종사원 시중노임단가에 크게 미달하는 직종들의 경우 연도 중 시중노임단가 인상분을 노임 단가에 반영하지 않으면 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 노무비가 훨씬 더 낮아지게 된다는 점에 유의하면서, 연중 시중노임단가 상승을 반영하여 계약금액을 조정함으로써 시중노임단가 반영 비율이 하락하지 않도록 개선할 필요가 있다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서 현장감독자 등의 고정적인 인건비를 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여

모기관이 용역비 산정 시 현장감독자와 행정인력 인건비를 별도로 계상하여, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높인 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 이러한 체계를 지속적으로 유지할 필요가 있다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 모기관은 모기관의 임금인상률과 동일하게 자회사 노동자의 기본급 인상률을 반영하기 위해 노력한 점은 긍정적으로 평가되나, 룸메이드 직종에서의 인원감축과 관련하여, 단순히 예산삭감을 이유로 삼고 있을 뿐 계약 체결의 기준이 되는 인원 규모의 적절성 여부를 검토한 실적은 제시되지 않았다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위한 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 과업인원 및 규모의 적정성 검토는 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 상당한 영향을 미칠 수 있는 만큼, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성이 확보되도록 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 일반관리비와 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향조정 할 것”과 “복지포인트, 명절상여금 및 식비의 지급근거와 지급금액을 내부 규정에 명시할 것”, “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 일반관리비율과 이윤비율 모두 전년도와 동일하고, 주목할만한 복리후생항목의 증액 또는 신설도 보이지 않아 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 3.0%와 동일하고, 이윤비율 또한 전년도 1.93%와 동일한데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균에 미치지 못하고, 낮은 수준에 속하는 것으로 파악된다. 모기관의 예산감액과 매출액 감소 등의 어려움은 충분히 이해하나, 향후 경영상황을 고려하여 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 일반관리비와 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향

조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 750천원, 명절상여금이 800천원, 식비는 월 120천원 지급되고 있고, 그 외 복리후생항목으로 월 50천원의 근로자의날 상품권, 300천원의 출퇴근지원비, 태권도원 숙박체험권 및 할인권 등이 제공되고 있다. 복지포인트가 정부의 공무직 지급기준을 초과하는 점은 긍정적이나, 복지포인트, 명절상여금, 식비 등이 내부규정에 '지급할 수 있다' 고만 명시되어 있어 지급근거와 지급금액이 불분명한 점, 명절상여금과 식비가 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하는 점은 개선이 필요하며, 향후 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 국고보조금 사용 및 정산기준에 따라 잔여 예산을 전액 국고 반납 처리함에 따라 별도의 사내근로복지기금을 출연하거나 활용하기 어려운 상황이며, 추후 여건이 되면 근로복지기금 설립 및 운용을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 위해 지원할 예정이고, 이를 구체화하기 위하여 이사회를 통하여 자회사 복리후생 증진 및 사내근로복지기금 조성을 위한 근거를 마련하는 등의 노력을 한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금 공동활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전협의 및 이사회 의결, 출연 상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 설립하고 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 보이며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도의 실행 이후 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선효과가 담보되도록 하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "D+ 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지는 않았지만 지원 가능한 예산을 명시하였는데, 예산을 계약에 반영할 필요가 있다고 평가된다. 2023년에 교육훈련계획을 수립하여 다양한 자회사 교육이 이루어진 점은 긍정적이다. 다만, 교육훈련 등 지원 방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 23년 3월부터 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 있다. 다만, 2주를 초과한 탄력적 근로시간제 합의서가 확인되지는 않지만, 매월 스케쥴을 작성하여 총무부에 제출하는 방식이 아닌 노사합의로 스케쥴이 확정되어야 적법한 제도운영이 될 것이며, 비정규직 사전심사는 필요시 상시 운영될 수 있도록 하는 것이 적절해 보이고, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 위해 노력할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사는 직무급(3등급 6단계) 기반에 성과연봉제적 요소를 반영한 임금체계를 운영하고 있으며, 2022년 고정급 안에 직무수당 성격의 자격 수당과

선임 수당을 신설하여 2023년까지 그 제도를 동일하게 유지하면서 자격수당 축소 후 복리후생을 강화한 것으로 확인된다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계 관련 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 자회사가 임금체계 개선을 위한 만족도조사 결과를 바탕으로 개선안을 실행하고, 더불어 잘된 것은 반영하고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하도록 개선을 지원할 필요성이 있다고 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 근로자이사회참관제를 운영하면서 이사회에 근로자대표가 참관(2회)하는 등으로 근로자이사회참관제를 도입하고 실질적으로 운영한 점은 긍정적으로 평가된다. 지속적으로 근로자이사회참관제 운영이 실효성 있게 진행되도록 모니터링을 진행하여 노동이사제 등으로 제도를 확대해 나가는 노력을 기울일 필요가 있다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영공시가 이루어질 필요가 있으며(실적보고서에는 2024년 1월 입력 예정), 향후 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 반영하고, 수시 공시에 대한 즉각적인 업데이트가 필요하다고 평가된다. 또한, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등으로 자회사 경영정보 공시의 효과성을 제고할 필요가 있을 것이다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

한국건설기술연구원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립・운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국건설기술연구원은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립・위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 자회사 설립을 위해 과학기술정보통신부 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙에 의거 비영리법인 설립허가를 받았고, 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 유사 연구기관과 공동으로 출연하여 자회사를 설립하였다. 모기관은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 마련하기 위하여 자회사 정관 제정, 업무(협력)협약서 체결, 경영협약서 체결 등 노력을 하였으나, 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립 및 업무위탁 등에 관한 근거를 구체적으로 규정하지 못한 것으로 보인다. 따라서 모기관은 조속히 법령 또는 모기관 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 위탁업무 내용을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 공동출연연구기관들이 출연한 자회사인 (재)과학기술시설관리단과 (재)과학기술보안관리단에 각각 자본금 5.4억 원과 6.4억 원 중 0.25억 원(4.6%), 0.48억 원(7.5%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부

방침에는 다소 미흡하지만, 이를 준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 연구기관들이 공동출연한 자회사라는 점을 고려하더라도 2023년 기준 유사한 규모의 다른 자회사들의 평균 자본금과 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 현저하게 적기 때문에 이에 대한 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 따라 향후 모기관의 지분율을 100%로 인상할 필요가 있다고 판단된다. 한편 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 낮고 부채비율 또한 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력도 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무수행을 위한 시설·장비 이관, 자회사 소속 근로자 휴게실 확충, 모기관 직원용 휴게실 공동 사용 추가 지원 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관·자회사 업무수행 매뉴얼 작성 협의를 통해 장비·시설 제공에 관한 사항을 명시·지원하기 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤에 대한 모기관의 배당이 없는 바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 적자사업 이관 및 흑자사업 회수의 지양, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관을 포

함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 자회사를 설립하고 여기에 업무협력 협약서를 체결하여 전년도에 이어 단일통합계약의 형식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립한 자회사에 대하여 분기별 매분기 시작월에 출연금의 형식으로 대금을 지급하고 있으므로 분기별 선지급 방식을 채택하고 있는 것으로 인정된다. 또한 대가지급기간 단축에 있어서도 자회사의 계약대금 지급신청 또는 기성검사 등의 절차 없이 대금을 지급하고 있으므로 긍정적으로 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사 간에 개별 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영은 현실적으로 어려운 측면이 있어, 각 공동출연구기관 담당 부서장 등으로 구성된 이사회가 6회 개최·운영되었으며, 각 공동출연연구기관장이 담당부서장 중 추천한 자로 구성된 운영위원회가 3회 개최되었다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이사회와 운영위원회에서 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원 방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있으며, 운영위원회에 자회사 근로자대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 업무수행 매뉴얼 내 경비원의 준수사항과 근무수칙 중 모기관이 규율하기에 적절하지 않은 구체적인 복무규정에 대한 개선을 지적받아, 2023년 보안관리단 업무수행매뉴얼을 개선하면서 해당조항을 삭제하였음이 확인되어 긍정적으로 평가된다.

- 그러나, 모기관이 제출한 공동출연 연구기관 업무협약서 및 경영협약서는 사업 범위와 출연금의 출연방법 등에 관한 사항만 명시하고 있으며, 모기관과 자회사 간 권리·의무 관계를 명시한 계약사항은 확인되지 않아 공정한 계약이 체결되었는지 여부를 판단하기 어렵다.

- 향후 모기관은 자회사와 당사자 간 권리·의무 관계를 명확히 명시하여 부당하거나 불공정한 계약이 체결되는 것을 예방할 필요가 있으며, 자회사와 협력하여 부당·불공정한 계약이나 관행을 점검하는 체계나 절차를 마련하거나 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화하는 등의 노력을 기울일 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년 12월 모·자회사 경영협약을 체결한 이후 현재까지 유지하고 있다. 제1조(목적)에서 경영 독립성과 책임경영 기반 확보를 규정하고 있으며, 제2조(원칙)에서도 이를 재확인하고 있다. 협약내용을 충실히 이행하기 위하여 적정 관리비를 보장하는 조항과 전문성 강화를 위한 예산과 인력지원 조항을 갖추고 있는 점도 인정된다. 다만, 전년도 지적사항으로 제시한 모·자회사 공동이익증진을 위한 노사공동협의회 운영과 관련한 조항이 여전히 존재하지 않는 바, 이에 대한 보완이 필요하다. 향후 경영협약 내 관련 조항도 충실히 이행할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관은 자회사와의 업무협약을 통해 자회사가 산출한 원가의 100%를 출연금으로 지급하고 있어, 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있는 것으로 확인된다. 한편 모기관은 2023년부터 (재)과학기술보안관리단의 출연금에 경비 노동자의 감시·단속적 근로 해제에 따라 발생하는 법정 수당을 반영하여 지급하고 있어, 이 점은 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위한 노력으로 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부전문기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면 2개 자회사의 직종별 노무비는 단순노무종사원의 시중노임단가를 하회하고 있으며, 전년도 평가에서 동일한 지적이 있었음에도 불구하고 개선노력은 확인되지 않는다. 또한 모기관은 자회사 직종에 부합하는 시중노임단가를 구분하여 제시하지 않고 있어, 노무비 단가가 직종별 직무가치를 고려한 것인지에 대하여 정확한 평가가 어려운 상황이다. 향후 모기관은 자회사의 직종별 직무가치를 고려하여 합리적인 수준의 노무비를 책정하고 계약이 체결될 수 있도록 노력할 필요가 있다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 전년도 평가 지적사항임에도 불구하고 모기관은 상·하반기 계약 단가를 동일하게 책정하고 있으며, 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 적용한 실적은 없는 것으로 확인된다. 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상

대적으로 노무비가 더 낮아지게 되므로 이 점은 개선할 필요가 있다고 판단된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. (재)과학기술보안관리단의 경우 현장감독자 인건비는 노무비로 계상하고 있으나, 행정인력의 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. 한편 (재)과학기술시설관리단은 해당 인력의 인건비를 모두 일반관리비로 활용하도록 하고 있다. 이와 관련하여 향후 모기관은 현장감독자의 인건비를 노무비로 별도 계상할 필요가 있으며, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있는 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있으나, 관련한 실적 자료 등은 제출된 바 없다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 일반관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향조정 할 것”과 “복리후생항목의 지급금액을 내부 규정에 명시할 것”, “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 일반관리비율이 소폭 상승하였고, 식비가 인상되었으며, 모기관이 별도로 명절과 생일 등에 대해 기념품을 지급하는 등 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 인정된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리단이 전년도 2.8%에서 3.1%로, 보안관리단 또한 전년도 5.1%에서 5.8%로 상승하였고, 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와 마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회

사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 시설관리단의 복지포인트가 400천원(보안관리단 500천원), 명절상여금이 800천원(보안관리단 1,000천원), 식비는 시설관리단과 보안관리단 모두 월 140천원 지급되고 있고, 그 외 복리후생항목으로 경조비, 건강검진비(시설관리단 200천원, 보안관리단 250천원), 체육행사비(시설관리단), 간담회비, 운영비 등이 제공되고 있다. 보안관리단의 경우 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하고 있고, 양 자회사 모두 모기관에서 평가연도에 자체적으로 80천원의 명절 및 생일 격려품, 16천원의 개원기념품을 지급한 점은 긍정적이나, 시설관리단은 일부 항목이 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하고 있어 개선이 필요하고, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 노동자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 이를 대신하여 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 정기상여금 지급, 피복 현물지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조휴가 및 경조비 지급, 소통 등을 위한 운영비 지급, 포상제도 운영 등의 노력을 하는 점은 자회사 전체 노동자의 처우개선 및 복리후생 증진을 위해 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금 공동활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전협의 및 이사회 의결, 출연 상한액 기준, 현재 기금 상태 등고 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 설립하고 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 보이며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동의 다각화를 위하여 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도의 실행 이후 운용의 효과성

검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선효과가 담보되도록 하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 두 자회사 모두 2023년 연간 교육 계획 수립과 직무별 체계적인 교육 운영 등으로 구체적 제도를 마련하여 시행하고 있다. 다만, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하기 위하여 노력하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 22년부터 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 있다. 다만, 특근매식비 지급을 구체화하고 호칭을 정하여 운영하는 등의 노력이 필요하며, 업무특성에 따른 유연근무제 도입 등을 지속적으로 논의하고, 근무평정제도 도입과 함께 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 출연연구기관별 상이한 임금체계에 대한 표준임금체계를 마련하고 동일가치노동 동일임금 수준이 되도록 임금을 인상하여, 2020년 기준으로 직종·직급·근무형태가 동일한 비교그룹 내 최상위 임금수준으로 3년(2022년) 내 임금표준화 완료를 계획하여 직무(직군)별 근무형태에 따른 최상위 임금수준과 격차 해소가 완료된 것으로 실적보고서에 명시되어 있다. 또한, 경비직의 감시·단속적 근로 해제를 추진함으로써 실질적 임금수준 향상을 진행한 것으로 평가된다.

- 다만, 임금표준화 완료 이후에는 숙련형성 정도 등을 기준으로 동일직무 안에서도 직무가치를 세분화하여 상위 단계로 승급이 가능하도록 임금체계를 지속적으로 개선하는 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제, 근로자이사회참관제 도입을 위한 지원이나 노력은 확인되지 않지만, 자회사 노사협의회, 자회사 근로자들의 인사위원회 참여 등의 진행을 통해 경영 투명성을 확보하기 위해 노력한 것으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고, 노사 협의, 컨설팅 등을 통해 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위해 노력할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 두 자회사 모두 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 기초적인 항목을 공시하고 있다. 다만, 향후 자회사 경영정보 공시의 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 구분해 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

한국표준과학연구원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립・운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국표준과학연구원은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립・위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 자회사 설립을 위해 과학기술정보통신부 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙에 의거 비영리법인 설립허가를 받았고, 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 유사 연구기관과 공동으로 출연하여 자회사를 설립하였다. 모기관은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 마련하기 위하여 자회사 정관 제정, 업무(협력)협약서 체결, 경영협약서 체결 등 노력을 하였으나, 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립 및 업무위탁 등에 관한 근거를 구체적으로 규정하지 못한 것으로 보인다. 따라서 모기관은 조속히 법령 또는 모기관 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 위탁업무 내용을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 공동출연연구기관들이 출연한 자회사인 (재)과학기술시설관리단에 자본금 5.4억 원 중 0.21억 원(3.8%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에는 다소 미흡하지만, 이를 준수하려고 노력하고 있는

점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 연구기관들이 공동출연한 자회사라는 점을 고려하더라도 2023년 기준 유사한 규모의 다른 자회사들의 평균 자본금과 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 현저하게 적기 때문에 이에 대한 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 따라 향후 모기관의 지분율을 100%로 인상할 필요가 있다고 판단된다. 한편 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 낮고 부채비율 또한 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력도 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무수행을 위한 시설・장비 이관, 장비구입비 및 유지관리비용 지원, 모기관 휴게실 개선과 무상임대 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관・자회사 업무수행 매뉴얼 작성 협의를 통해 장비・시설 제공에 관한 사항을 명시・지원하기 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전, 유・무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노・사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립・시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤에 대한 모기관의 배당이 없는 바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 자회사를 설립하고 여기에 업

무협력 협약서를 체결하여 단일통합계약의 형식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립한 자회사에 대하여 분기별 매분기 시작월에 출연금의 형식으로 대금을 지급하고 있으므로 분기별 선지급 방식을 채택하고 있는 것으로 인정된다. 한편, 대금 지급기간 단축에 있어서도 자회사의 계약대금 지급신청 또는 기성검사 등의 절차 없이 대금을 지급하고 있으므로 긍정적으로 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사 간에 개별 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영은 현실적으로 어려운 측면이 있어, 각 공동출연구기관 담당 부서장 등으로 구성된 이사회가 6회 개최·운영되었으며, 각 공동출연연구기관장이 담당부서장 중 추천한 자로 구성된 운영위원회가 3회 개최되었다. 모기관은 자회사·모회사 담당자 현장간담회를 실시하여 자회사 근로자 애로사항 및 개선사항을 조치하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이사회와 운영위원회에서 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원 방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있으며, 운영위원회에 자회사 근로자대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 공동출연 연구기관의 업무협약서를 제출하였고 해당 협약서에는 사업 범위와 출연금의 출연방법 등에 관한 사항이 명시되어 있으나, 모기관과 자회사 간 권리·의무 관계를 명시한 계약사항이 확인되지 않아 공정한 계약이 체결되었는지 여부를 판단하기 어렵다.

- 또한, 경비원의 준수사항과 근무수칙 내 복무규정은 모기관이 규율하기에 적절하지 않으므로 개선이 필요하며, 업무수행매뉴얼은 모기관과 자회사 간 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 전년도의 노력을 확인하기 어려워 개선이 필요하다고 평가된다.

- 향후 모기관은 자회사와 당사자 간 권리·의무 관계를 명확히 명시하여 부당하거나 불공정한 계약이 체결되는 것을 예방할 필요가 있으며, 자회사와 협력하여 부당·불공정한 계약이나 관행을 점검하는 체계나 절차를 마련하거나 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화하는 등의 노력을 기울일 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년 12월 모·자회사 경영협약을 체결한 이후 현재까지 유지하고 있다. 제1조(목적)에서 경영 독립성과 책임경영 기반 확보를 규정하고 있으며, 제2조(원칙)에서도 이를 재확인하고 있다. 협약내용을 충실히 이행하기 위하여 적정 관리비를 보장하는 조항과 전문성 강화를 위한 예산과 인력지원 조항을 갖추고 있는 점도 인정된다. 다만, 전년도 지적사항으로 제시한 모·자회사 공동이익증진을 위한 노사공동협의회 운영과 관련한 조항이 여전히 존재하지 않는 바, 이에 대한 보완이 필요하다. 향후 경영협약 내 관련 조항도 충실히 이행할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관은 자회사와의 업무협약을 통해 자회사가 산출한 원가 내역의 100%를 출연금으로 지급하고 있어, 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있는 것으로 확인된다. 또한 2023년부터 (재)과학기술보안관리단의 출연금에 경비 노동자의 감시·단속적 근로를 해제함에 따라 발생하는 법정 수당을 반영하여 지급하고 있어, 이 점은 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위한 노력으로 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면 2개 자회사의 직종별 노무비는 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가되며, 전년도 평가에서 동일한 지적이 있었음에도 불구하고 개선노력은 확인되지 않는다. 또한 모기관은 자회사 직종에 부합하는 시중노임단가를 구분하여 제시하지 않고 있어, 노무비 단가가 직종별 직무 가치를 고려한 것인지에 대하여 정확한 평가가 어려운 상황이다. 향후 모기관은 자회사의 직종별 직무 가치를 고려하여 합리적인 수준의 노무비를 책정하고 계약이 체결될 수 있도록 할 필요가 있다.

- 계약 노임 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 전년도 평가 지적사항임에도 불구하고 모기관은 상·하반기 계약 단가를 동일하게 책정하고 있으며, 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 적용한 실적은 없는 것으로 확인된다. 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적

으로 지급단가가 더 낮아질 우려가 있으므로, 하반기 변경된 시중노임단가를 충족할 수 있도록 변경계약을 체결할 필요가 있을 것이다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. (재)과학기술보안관리단의 경우 현장감독자 인건비는 노무비로 계상하고 있으나, 행정인력의 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. 한편 (재)과학기술시설관리단은 해당 인력의 인건비를 모두 일반관리비로 활용하도록 하고 있다. 따라서 향후 모기관은 전체적으로 현장감독자의 인건비를 노무비로 별도 계상할 필요가 있으며, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 이와 관련하여 평가 당해연도의 계약 체결 기준 인원수는 모든 직종에서 모두 전년도와 동일하나, 계약 인원수의 적정성을 검토한 실적은 제시되지 않고 있다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관의 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 일반관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향조정 할 것”과 “복리후생항목의 지급금액을 내부 규정에 명시할 것”, “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색” 등의 지적을 받았는데, 평가년도의 경우 일반관리비율이 소폭 상승하였고, 식비가 인상되었으며, 모기관이 별도로 명절과 생일 등에 대해 기념품을 지급하는 등 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 인정된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 2.8%에서 3.1%로 소폭 인상되었고 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와 마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체

모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 400천원, 명절상여금 800천원, 식비 월 140천원이 지급되고 있고, 그 외 복리후생항목으로 경조비, 건강검진비 200천원, 간담회비, 운영비 등이 제공되고 있다. 모기관 주관으로 자회사 노동자 포상을 시행하고, 모기관의 연수원 시설을 공동으로 활용한 점은 긍정적이나 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하고 있어 개선이 필요하고 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 노동자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 이를 대신하여 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 정기상여금 지급, 피복 현물지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조휴가 및 경조비 지급, 소통 등을 위한 운영비 지급, 포상제도 운영 등의 노력을 하는 점은 자회사 전체 노동자의 처우개선 및 복리후생 증진을 위해 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금 공동활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전협의 및 이사회 의결, 출연 상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 설립하고 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 보이며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화는 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도의 실행 이후 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선효과가 담보되도록 하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 두 자회사 모두 2023년 연간 교육 계획 수립과 직무별 체계적인 교육 운영 등으로 구체적 제도를 마련하여 시행하고 있다. 다만, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하기 위하여 노력하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 2022년부터 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 있다. 다만, 특근매식비 지급을 구체화하고 호칭을 정하여 운영하는 등의 노력이 필요하며, 업무특성에 따른 유연근무제 도입 등을 지속적으로 논의하고, 근무평정제도 도입과 함께 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 출연연구기관별 상이한 임금체계에 대한 표준임금체계를 마련하고 동일가치노동 동일임금 수준이 되도록 임금을 인상하여, 2020년 기준으로

직종・직급・근무형태가 동일한 비교그룹 내 최상위 임금수준으로 3년(2022년) 내 임금표준화 완료를 계획하여 직무(직군)별 근무형태에 따른 최상위 임금수준과 격차 해소가 완료된 것으로 실적보고서에 명시되어 있다.

- 다만, 임금표준화 완료 이후에는 숙련형성 정도 등을 기준으로 동일직무 안에서도 직무가치를 세분화하여 상위 단계로 승급이 가능하도록 임금체계를 지속적으로 개선하는 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제, 근로자이사회참관제 도입을 위한 지원이나 노력은 확인되지 않지만, 자회사 노사협의회, 자회사 근로자들의 인사위원회 참여 등의 진행을 통해 경영 투명성을 확보하기 위해 노력한 것으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등을 통해 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위해 노력할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 두 자회사 모두 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 기초적인 항목을 공시하고 있다. 다만, 향후 자회사 경영정보 공시의 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 구분해 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

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

한국화학연구원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립・운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국화학연구원은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립・위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 자회사 설립을 위해 과학기술정보통신부 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙에 의거 비영리법인 설립허가를 받았고, 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 유사 연구기관과 공동으로 출연하여 자회사를 설립하였다. 모기관은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 마련하기 위하여 자회사 정관 제정, 업무(협력)협약서 체결, 경영협약서 체결 등 노력을 하였으나, 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립 및 업무위탁 등에 관한 근거를 구체적으로 규정하지 못한 것으로 보인다. 따라서 모기관은 조속히 법령 또는 모기관 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 위탁업무 내용을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 공동출연연구기관들이 출연한 자회사인 (재)과학기술시설관리단과 (재)과학기술보안관리단에 각각 자본금 5.4억 원과 6.4억 원 중 0.31억 원(5.7%), 0.49억 원(7.6%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부

방침에는 다소 미흡하지만, 이를 준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 연구기관들이 공동출연한 자회사라는 점을 고려하더라도 2023년 기준 유사한 규모의 다른 자회사들의 평균 자본금과 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 현저하게 적기 때문에 이에 대한 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 따라 향후 모기관의 지분율을 100%로 인상할 필요가 있다고 판단된다. 한편 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 낮고 부채비율 또한 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력도 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무수행에 필수적인 시설・장비 추가 이관(건습식 진공청소기 4대), 이관된 장비 유지・사용을 위한 목적사업준비금 예산 반영, 자회사 소속 근로자 휴게실 개선 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관・자회사 업무수행 매뉴얼 작성 협의를 통해 장비・시설제공에 관한 사항 명시 및 지원하기 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 모기관은 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노・사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립・시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤에 대한 모기관의 배당이 없는 바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 자회사를 설립하고 여기에 업무협력 협약서를 체결하여 단일통합계약의 형식을 유지하고 있어 긍정적으

로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립한 자회사에 대하여 분기별 매분기 시작월에 출연금의 형식으로 대금을 지급하고 있으므로 분기별 선지급 방식을 채택하고 있는 것으로 인정된다. 한편, 대금 지급기간 단축에 있어서도 자회사의 계약대금 지급신청 또는 기성검사 등의 절차 없이 대금을 지급하고 있으므로 긍정적으로 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사 간에 개별 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영은 현실적으로 어려운 측면이 있어, 각 공동출연구기관 담당 부서장 등으로 구성된 이사회가 6회 개최·운영되었으며, 각 공동출연연구기관장이 담당부서장 중 추천한 자로 구성된 운영위원회가 3회 개최되었다. 모기관은 자회사·모회사 담당자 현장간담회를 실시하여 자회사 근로자 애로사항 및 개선사항을 조치하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이사회와 운영위원회에서 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원 방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있으며, 운영위원회에 자회사 근로자대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 공동출연 연구기관의 업무협약서를 제출하였고 해당 협약서에는 사업 범위와 출연금의 출연방법 등에 관한 사항이 명시되어 있으나, 모기관과 자회사 간 권리·의무 관계를 명시한 계약사항이 확인되지 않아 공정한 계약이 체결되었는지 여부를 판단하기 어렵다.

- 경비원의 준수사항과 근무수칙 내 복무규정은 모기관이 규율하기에 적절하지 않으므로 개선이 필요하며, 업무수행매뉴얼은 모기관과 자회사 간 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 전년도의 노력을 확인하기 어려워 개선이 필요하다고 평가된다.

- 향후 모기관은 자회사와 당사자 간 권리·의무 관계를 명확히 명시하여 부당하거나 불공정한 계약이 체결되는 것을 예방할 필요가 있으며, 자회사와 협력하여 부당·불공정한 계약이나 관행을 점검하는 체계나 절차를 마련하거나 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화하는 등의 노력을 기울일 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년 12월 모·자회사 경영협약을 체결한 이후 현재까지 유지하고 있다. 제1조(목적)에서 경영 독립성과 책임경영 기반 확보를 규정하고 있으며, 제2조(원칙)에서도 이를 재확인하고 있다. 협약내용을 충실히 이행하기 위하여 적정 관리비를 보장하는 조항과 전문성 강화를 위한 예산과 인력지원 조항을 갖추고 있는 점도 인정된다. 다만, 전년도 지적사항으로 제시한 모·자회사 공동이익증진을 위한 노사공동협의회 운영과 관련한 조항이 여전히 존재하지 않는 바, 이에 대한 보완이 필요하다. 향후 경영협약 내 관련 조항도 충실히 이행할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관은 자회사와의 업무협약을 통해 자회사가 산출한 원가 내역의 100%를 출연금으로 지급하고 있어, 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있는 것으로 확인된다. 또한 2023년부터 (재)과학기술보안관리단의 출연금에 경비 노동자의 감시·단속적 근로를 해제함에 따라 발생하는 법정 수당을 반영하여 지급하고 있어, 이 점은 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위한 노력으로 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면 2개 자회사의 직종별 노무비는 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가되며, 전년도 평가에서 동일한 지적이 있었음에도 불구하고 개선노력은 확인되지 않는다. 또한 모기관은 자회사 직종에 부합하는 시중노임단가를 구분하여 제시하지 않고 있어, 노무비 단가가 직종별 직무 가치를 고려한 것인지에 대하여 정확한 평가가 어려운 상황이다. 향후 모기관은 자회사의 직종별 직무 가치를 고려하여 합리적인 수준의 노무비를 책정하고 계약이 체결될 수 있도록 할 필요가 있다.

- 계약 노임 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 전년도 평가 지적사항임에도 불구하고 모기관은 상·하반기 계약 단가를 동일하게 책정하고 있으며, 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 적용한 실적은 없는 것으로 확인된다. 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적

으로 지급단가가 더 낮아질 우려가 있으므로, 하반기 변경된 시중노임단가를 충족할 수 있도록 변경계약을 체결할 필요가 있을 것이다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. (재)과학기술보안관리단의 경우 현장감독자 인건비는 노무비로 계상하고 있으나, 행정인력의 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. 한편 (재)과학기술시설관리단은 해당 인력의 인건비를 모두 일반관리비로 활용하도록 하고 있다. 따라서 향후 모기관은 전체적으로 현장감독자의 인건비를 노무비로 별도 계상할 필요가 있으며, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 이와 관련하여 평가 당해연도의 계약 체결 기준 인원수는 모든 직종에서 모두 전년도와 동일하나, 계약 인원수의 적정성을 검토한 실적은 제시되지 않고 있다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관의 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 일반관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향조정 할 것”과 “복리후생항목의 지급금액을 내부 규정에 명시할 것”, “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색” 등의 지적을 받았는데, 평가년도의 경우 일반관리비율이 소폭 상승하였고, 식비가 인상되었으며, 모기관이 별도로 명절과 생일 등에 대해 기념품을 지급하는 등 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 인정된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리단이 전년도 2.8%에서 3.1%로, 보안관리단 또한 전년도 5.1%에서 5.8%로 상승하였고, 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와

마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 시설관리단의 복지포인트가 400천원(보안관리단 500천원), 명절상여금이 800천원(보안관리단 1,000천원), 식비는 월 140천원 지급되고 있고, 그 외 복리후생항목으로 경조비, 건강검진비(시설관리단 200천원, 보안관리단 250천원), 체육행사비(시설관리단), 간담회비, 운영비 등이 제공되고 있다. 보안관리단의 경우 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하고 있고, 양 자회사 모두 모기관 주관으로 포상을 시행하고, 모기관의 연수원 시설을 공동으로 활용한 점은 긍정적이나, 시설관리단은 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하고 있어 개선이 필요하고, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 노동자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 이를 대신하여 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 정기상여금 지급, 피복 현물지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조휴가 및 경조비 지급, 소통 등을 위한 운영비 지급, 포상제도 운영 등의 노력을 하는 점은 자회사 전체 노동자의 처우개선 및 복리후생 증진을 위해 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금 공동활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전협의 및 이사회 의결, 출연 상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 설립하고 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 보이며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 과

정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도의 실행 이후 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선효과가 담보되도록 하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 두 자회사 모두 2023년 연간 교육 계획 수립과 직무별 체계적인 교육 운영 등으로 구체적 제도를 마련하여 시행하고 있다. 다만, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하기 위하여 노력하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 2022년부터 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 있다. 다만, 특근매식비 지급을 구체화하고 호칭을 정하여 운영하는 등의 노력이 필요하며, 업무 특성에 따른 유연근무제 도입 등을 지속적으로 논의하고, 근무평정제도 도입과 함께 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 출연연구기관별 상이한 임금체계에 대한 표준임금체계를 마련하고 동일가치노동 동일임금 수준이 되도록 임금을 인상하여, 2020년 기준으로 직종·직급·근무형태가 동일한 비교그룹 내 최상위 임금수준으로 3년(2022년) 내 임금표준화 완료를 계획하여 직무(직군)별 근무형태에 따른 최상위 임금수준과 격차 해소가 완료된 것으로 실적보고서에 명시되어 있다.

- 다만, 임금표준화 완료 이후에는 숙련형성 정도 등을 기준으로 동일직무 안에서도 직무가치를 세분화하여 상위 단계로 승급이 가능하도록 임금체계를 지속적으로 개선하는 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제, 근로자이사회참관제 도입을 위한 지원이나 노력은 확인되지 않지만, 자회사 노사협의회, 자회사 근로자들의 인사위원회 참여 등의 진행을 통해 경영 투명성을 확보하기 위해 노력한 것으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등을 통해 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위해 노력할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 두 자회사 모두 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 기초적인 항목을 공시하고 있다. 다만, 향후 자회사 경영정보 공시의 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 구분해 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

한국기계연구원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립・운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국기계연구원은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립・위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 자회사 설립을 위해 과학기술정보통신부 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙에 의거 비영리법인 설립허가를 받았고, 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 유사 연구기관과 공동으로 출연하여 자회사를 설립하였다. 모기관은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 마련하기 위하여 자회사 정관 제정, 업무(협력)협약서 체결, 경영협약서 체결 등 노력을 하였으나, 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립 및 업무위탁 등에 관한 근거를 구체적으로 규정하지 못한 것으로 보인다. 따라서 모기관은 조속히 법령 또는 모기관 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 위탁업무 내용을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 공동출연연구기관들이 출연한 자회사인 (재)과학기술시설관리단과 (재)과학기술보안관리단에 각각 자본금 5.4억 원과 6.4억 원 중 0.27억 원(5.0%), 0.48억 원(7.5%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부

방침에는 다소 미흡하지만, 이를 준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 연구기관들이 공동출연한 자회사라는 점을 고려하더라도 2023년 기준 유사한 규모의 다른 자회사들의 평균 자본금과 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 현저하게 적기 때문에 이에 대한 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 따라 향후 모기관의 지분율을 100%로 인상할 필요가 있다고 판단된다. 한편 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 낮고 부채비율 또한 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력도 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무수행을 위한 시설・장비 이관, 자회사 소속 근로자 휴게실 확충, 모기관 직원용 휴게실 공동 사용 추가 지원 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관・자회사 업무수행 매뉴얼 작성 협의를 통해 장비・시설 제공에 관한 사항을 명시・지원하기 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 모기관은 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노・사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립・시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유・무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤에 대한 모기관의 배당이 없는 바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관을 포

함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 자회사를 설립하고 여기에 업무협력 협약서를 체결하여 전년도에 이어 단일통합계약의 형식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립한 자회사에 대하여 분기별 매분기 시작월에 출연금의 형식으로 대금을 지급하고 있으므로 분기별 선지급 방식을 채택하고 있는 것으로 인정된다. 한편, 대가지급기간 단축에 있어서도 자회사의 계약대금 지급신청 또는 기성검사 등의 절차 없이 대금을 지급하고 있으므로 긍정적으로 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사 간에 개별 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영은 현실적으로 어려운 측면이 있어, 각 공동출연구기관 담당 부서장 등으로 구성된 이사회가 6회 개최·운영되었으며, 각 공동출연연구기관장이 담당부서장 중 추천한 자로 구성된 운영위원회가 3회 개최되었다. 모기관은 자회사·모회사 담당자 현장간담회를 실시하여 자회사 근로자 애로사항 및 개선사항을 조치하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이사회와 운영위원회에서 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원 방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있으며, 운영위원회에 자회사 근로자대표의 참여가 이루어질 수 있

도록 제도를 마련할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 공동출연 연구기관의 업무협약서를 제출하였고 해당 협약서에는 사업 범위와 출연금의 출연방법 등에 관한 사항이 명시되어 있으나, 모기관과 자회사 간 권리·의무 관계를 명시한 계약사항이 확인되지 않아 공정한 계약이 체결되었는지 여부를 판단하기 어렵다.

- 또한, 전년도 지적사항인 경비원의 준수사항과 근무수칙 내 모기관이 규율하기에 부적절한 구체적인 복무규정에 대한 개선내역이 확인되지 않으며, 업무수행매뉴얼은 모기관과 자회사 간 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 전년도의 노력을 확인하기 어려워 개선이 필요하다고 평가된다.

- 향후 모기관은 자회사와 당사자 간 권리·의무 관계를 명확히 명시하여 부당하거나 불공정한 계약이 체결되는 것을 예방할 필요가 있으며, 자회사와 협력하여 부당·불공정한 계약이나 관행을 점검하는 체계나 절차를 마련하거나 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화하는 등의 노력을 기울일 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년 12월 모·자회사 경영협약을 체결한 이후 현재까지 유지하고 있다. 제1조(목적)에서 경영 독립성과 책임경영 기반 확보를 규정하고 있으며, 제2조(원칙)에서도 이를 재확인하고 있다. 협약내용을 충실히 이행하기 위하여 적정 관리비를 보장하는 조항과 전문성 강화를 위한 예산과 인력지원 조항을 갖추고 있는 점도 인정된다. 다만, 전년도 지적사항으로 제시한 모·자회사 공동이익증진을 위한 노사공동협의회 운영과 관련한 조항이 여전히 존재하지 않는 바, 이에 대한 보완이 필요하다. 향후 경영협약 내 관련 조항도 충실히 이행할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관은 자회사와의 업무협약을 통해 자회사가 산출한 원가의 100%를 출연금으로 지급하고 있어, 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있는 것으로 확인된다. 한편 모기관은 2023년부터 (재)과학기술보안관리단의 출연금에 경비 노동자의 감시·단속적 근로 해제에 따라 발생하는 법정 수당을 반영하여 지급하고 있어, 이 점은 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위한 노력으로 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부전문기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면 2개 자회사의 직종별 노무비는 단순노무종사원의 시중노임단가를 하회하고 있으며, 전년도 평가에서 동일한 지적이 있었음에도 불구하고 개선노력은 확인되지 않는다. 또한 모기관은 자회사 직종에 부합하는 시중노임단가를 구분하여 제시하지 않고 있어, 노무비 단가가 직종별 직무가치를 고려한 것인지에 대하여 정확한 평가가 어려운 상황이다. 향후 모기관은 자회사의 직종별 직무가치를 고려하여 합리적인 수준의 노무비를 책정하고 계약이 체결될 수 있도록 노력할 필요가 있다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 전년도 평가 지적사항임에도 불구하고 모기관은 상·하반기 계약 단가를 동일하게 책정하고 있으며, 하반기 시중노임단가 변경

에 따른 내용을 적용한 실적은 없는 것으로 확인된다. 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 노무비가 더 낮아지게 되므로 이 점은 개선할 필요가 있다고 판단된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. (재)과학기술보안관리단의 경우 현장감독자 인건비는 노무비로 계상하고 있으나, 행정인력의 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. 한편 (재)과학기술시설관리단은 해당 인력의 인건비를 모두 일반관리비로 활용하도록 하고 있다. 이와 관련하여 향후 모기관은 현장감독자의 인건비를 노무비로 별도 계상할 필요가 있으며, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있는 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있으나, 관련한 실적 자료 등은 제출된 바 없다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 일반관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향조정 할 것”과 “복리후생항목의 지급금액을 내부 규정에 명시할 것”, “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 일반관리비율이 소폭 상승하였고, 식비가 인상되었으며, 모기관이 별도로 명절과 생일 등에 대해 기념품을 지급하는 등 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 인정된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리단이 전년도 2.8%에서 3.1%로, 보안관리단 또한 전년도 5.1%에서 5.8%로 상승하였고, 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와

마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 시설관리단의 복지포인트가 400천원(보안관리단 500천원), 명절상여금이 800천원(보안관리단 1,000천원), 식비는 시설관리단과 보안관리단 모두 월 140천원 지급되고 있고, 그 외 복리후생항목으로 경조비, 건강검진비(시설관리단 200천원, 보안관리단 250천원), 체육행사비(시설관리단), 간담회비, 운영비 등이 제공되고 있다. 보안관리단의 경우 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하고 있는 점은 긍정적이나, 시설관리단은 일부 항목이 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하고 있어 개선이 필요하고, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 노동자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 이를 대신하여 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 정기상여금 지급, 피복 현물지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조휴가 및 경조비 지급, 소통 등을 위한 운영비 지급, 포상제도 운영 등의 노력을 하는 점은 자회사 전체 노동자의 처우개선 및 복리후생 증진을 위해 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금 공동활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전협의 및 이사회 의결, 출연 상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 설립하고 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 보이며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도의 실행 이후 운용의 효과

성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선효과가 담보되도록 하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 두 자회사 모두 2023년 연간 교육 계획 수립과 직무별 체계적인 교육 운영 등으로 구체적 제도를 마련하여 시행하고 있다. 다만, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하기 위하여 노력하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 2022년부터 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 있다. 다만, 특근매식비 지급을 구체화하고 호칭을 정하여 운영하는 등의 노력이 필요하며, 업무 특성에 따른 유연근무제 도입 등을 지속적으로 논의하고, 근무평정제도 도입과 함께 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 출연연구기관별 상이한 임금체계에 대한 표준임금체계를 마련하고 동일가치노동 동일임금 수준이 되도록 임금을 인상하여, 2020년 기준으로 직종·직급·근무형태가 동일한 비교그룹 내 최상위 임금수준으로 3년(2022년) 내 임금표준화 완료를 계획하여 직무(직군)별 근무형태에 따른 최상위 임금수준과 격차 해소가 완료된 것으로 실적보고서에 명시되어 있다. 또한, 경비직의 감시·단속적 근로 해제를 추진함으로써 실질적 임금수준 향상을 진행한 것으로 평가된다.

- 다만, 임금표준화 완료 이후에는 숙련형성 정도 등을 기준으로 동일직무 안에서도 직무가치를 세분화하여 상위 단계로 승급이 가능하도록 임금체계를 지속적으로 개선하는 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제, 근로자이사회참관제 도입을 위한 지원이나 노력은 확인되지 않지만, 자회사 노사협의회, 자회사 근로자들의 인사위원회 참여 등의 진행을 통해 경영 투명성을 확보하기 위해 노력한 것으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고, 노사 협의, 컨설팅 등을 통해 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위해 노력할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 두 자회사 모두 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 기초적인 항목을 공시하고 있다. 다만, 향후 자회사 경영정보 공시의 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 구분해 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “D 등급”으로 평가한다.

한국기초과학지원연구원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립・운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국기초과학지원연구원은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립・위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 자회사 설립을 위해 과학기술정보통신부 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙에 의거 비영리법인 설립허가를 받았고, 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 유사 연구기관과 공동으로 출연하여 자회사를 설립하였다. 모기관은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 마련하기 위하여 자회사 정관 제정, 업무(협력)협약서 체결, 경영협약서 체결 등 노력을 하였으나, 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립 및 업무위탁 등에 관한 근거를 구체적으로 규정하지 못한 것으로 보인다. 따라서 모기관은 조속히 법령 또는 모기관 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 위탁업무 내용을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 공동출연연구기관들이 출연한 자회사인 (재)과학기술시설관리단과 (재)과학기술보안관리단에 각각 자본금 5.4억 원과 6.4억 원 중 0.21억 원(3.8%), 0.29억 원(4.5%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부

방침에는 다소 미흡하지만, 이를 준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 연구기관들이 공동출연한 자회사라는 점을 고려하더라도 2023년 기준 유사한 규모의 다른 자회사들의 평균 자본금과 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 현저하게 적기 때문에 이에 대한 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 따라 향후 모기관의 지분율을 100%로 인상할 필요가 있다고 판단된다. 한편 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 낮고 부채비율 또한 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력도 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무수행을 위한 시설・장비 지원, 모기관 웹메일 계정 및 PC, 프린터 등 지원, 자회사 조직개편 및 관리직 인원 추가채용 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노・사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립・시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유・무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤에 대한 모기관의 배당이 없는 바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 자회사를 설립하고 여기에 업무협력 협약서를 체결하여 전년도에 이어 단일통합계약의 형식을 유지하고

있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립한 자회사에 대하여 분기별 매분기 시작월에 출연금의 형식으로 대금을 지급하고 있으므로 분기별 선지급 방식을 채택하고 있는 것으로 인정된다. 한편, 대가지급기간 단축에 있어서도 자회사의 계약대금 지급신청 또는 기성검사 등의 절차 없이 대금을 지급하고 있으므로 긍정적으로 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사 간에 개별 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영은 현실적으로 어려운 측면이 있어, 각 공동출연구기관 담당 부서장 등으로 구성된 이사회가 6회 개최·운영되었으며, 각 공동출연연구기관장이 담당부서장 중 추천한 자로 구성된 운영위원회가 3회 개최되었다. 모기관은 자회사·모회사 담당자 현장간담회를 실시하여 자회사 근로자 애로사항 및 개선사항을 조치하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이사회와 운영위원회에서 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원 방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있으며, 운영위원회에 자회사 근로자대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 시설관리단과 보안관리단의 업무수행 계획서(과업지시서)를 작성하고 개선한 점이 확인되어 긍정적으로 평가된다. 그러나 전년도 지적사항인 경비원의 준수사항과 근무수칙 내 모기관이 규율하기에 부적절한 구체적인 복무규정에 대한 개선내역이 확인되지 않으며, 업무수행매뉴얼은 모기관과 자회사 간 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 전년도의 노력을 확인하기 어려워 추가적인 개선이 필요하다고 평가된다.

- 또한, 모기관이 제출한 공동출연 연구기관 업무협약서 및 경영협약서는 사업 범위와 출연금의 출연방법 등에 관한 사항만 명시하고 있으며, 모기관과 자회사 간 권리·의무 관계를 명시한 계약사항은 확인되지 않아 공정한 계약이 체결되었는지 여부를 판단하기 어렵다.

- 향후 모기관은 자회사와 당사자 간 권리·의무 관계를 명확히 명시하여 부당하거나 불공정한 계약이 체결되는 것을 예방할 필요가 있으며, 자회사와 협력하여 부당·불공정한 계약이나 관행을 점검하는 체계나 절차를 마련하거나 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화하는 등의 노력을 기울일 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년 12월 모·자회사 경영협약을 체결한 이후 현재까지 유지하고 있다. 제1조(목적)에서 경영 독립성과 책임경영 기반 확보를 규정하고 있으며, 제2조(원칙)에서도 이를 재확인하고 있다. 협약내용을 충실히 이행하기 위하여 적정 관리비를 보장하는 조항과 전문성 강화를 위한 예산과 인력지원 조항을 갖추고 있는 점도 인정된다. 다만, 전년도 지적사항으로 제시한 모·자회사 공동이익증진을 위한 노사공동협의회 운영과 관련한 조항이 여전히 존재하지 않는 바, 이에 대한 보완이 필요하다. 향후 경영협약 내 관련 조항도 충실히 이행할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관은 자회사와의 업무협약을 통해 자회사가 산출한 원가의 100%를 출연금으로 지급하고 있어, 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있는 것으로 확인된다. 한편 모기관은 2023년부터 (재)과학기술보안관리단의 출연금에 경비 노동자의 감시·단속적 근로 해제에 따라 발생하는 법정 수당을 반영하여 지급하고 있어, 이 점은 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위한 노력으로 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부전문기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면 2개 자회사의 직종별 노무비는 단순노무종사원의 시중노임단가를 하회하고 있으며, 전년도 평가에서 동일한 지적이 있었음에도 불구하고 개선노력은 확인되지 않는다. 또한 모기관은 자회사 직종에 부합하는 시중노임단가를 구분하여 제시하지 않고 있어, 노무비 단가가 직종별 직무가치를 고려한 것인지에 대하여 정확한 평가가 어려운 상황이다. 향후 모기관은 자회사의 직종별 직무가치를 고려하여 합리적인 수준의 노무비를 책정하고 계약이 체결될 수 있도록 노력할 필요가 있다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 전년도 평가 지적사항임에도 불구하고 모기관은 상·하반기 계약 단가를 동일하게 책정하고 있으며, 하반기 시중노임단가 변경

에 따른 내용을 적용한 실적은 없는 것으로 확인된다. 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 노무비가 더 낮아지게 되므로 이 점은 개선할 필요가 있다고 판단된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. (재)과학기술보안관리단의 경우 현장감독자 인건비는 노무비로 계상하고 있으나, 행정인력의 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. 한편 (재)과학기술시설관리단은 해당 인력의 인건비를 모두 일반관리비로 활용하도록 하고 있다. 이와 관련하여 향후 모기관은 현장감독자의 인건비를 노무비로 별도 계상할 필요가 있으며, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있는 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있으나, 관련한 실적 자료 등은 제출된 바 없다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 일반관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향조정 할 것”과 “복리후생항목의 지급금액을 내부 규정에 명시할 것”, “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 일반관리비율이 소폭 상승하였고, 식비가 인상되었으며, 모기관이 별도로 명절과 생일 등에 대해 기념품을 지급하는 등 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 인정된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리단이 전년도 2.8%에서 3.1%로, 보안관리단 또한 전년도 5.1%에서 5.8%로 상승하였고, 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와

마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 시설관리단의 복지포인트가 400천원(보안관리단 500천원), 명절상여금이 800천원(보안관리단 1,000천원), 식비는 시설관리단과 보안관리단 모두 월 140천원 지급되고 있고, 그 외 복리후생항목으로 경조비, 건강검진비(시설관리단 200천원, 보안관리단 250천원), 체육행사비(시설관리단), 간담회비, 운영비 등이 제공되고 있다. 보안관리단의 경우 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하고 있는 점은 긍정적이나, 시설관리단은 일부 항목이 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하고 있어 개선이 필요하고, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 노동자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 이를 대신하여 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 정기상여금 지급, 피복 현물지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조휴가 및 경조비 지급, 소통 등을 위한 운영비 지급, 포상제도 운영 등의 노력을 하는 점은 자회사 전체 노동자의 처우개선 및 복리후생 증진을 위해 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금 공동활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전협의 및 이사회 의결, 출연 상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 설립하고 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 보이며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도의 실행 이후 운용의 효과

성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선효과가 담보되도록 하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 두 자회사 모두 2023년 연간 교육 계획 수립과 직무별 체계적인 교육 운영 등으로 구체적 제도를 마련하여 시행하고 있다. 다만, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하기 위하여 노력하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 2022년부터 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 있다. 다만, 특근매식비 지급을 구체화하고 호칭을 정하여 운영하는 등의 노력이 필요하며, 업무 특성에 따른 유연근무제 도입 등을 지속적으로 논의하고, 근무평정제도 도입과 함께 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 출연연구기관별 상이한 임금체계에 대한 표준임금체계를 마련하고 동일가치노동 동일임금 수준이 되도록 임금을 인상하여, 2020년 기준으로 직종·직급·근무형태가 동일한 비교그룹 내 최상위 임금수준으로 3년(2022년) 내 임금표준화 완료를 계획하여 직무(직군)별 근무형태에 따른 최상위 임금수준과 격차 해소가 완료된 것으로 실적보고서에 명시되어 있다. 또한, 경비직의 감시·단속적 근로 해제를 추진함으로써 실질적 임금수준 향상을 진행한 것으로 평가된다.

- 다만, 임금표준화 완료 이후에는 숙련형성 정도 등을 기준으로 동일직무 안에서도 직무가치를 세분화하여 상위 단계로 승급이 가능하도록 임금체계를 지속적으로 개선하는 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제, 근로자이사회참관제 도입을 위한 지원이나 노력은 확인되지 않지만, 자회사 노사협의회, 자회사 근로자들의 인사위원회 참여 등의 진행을 통해 경영 투명성을 확보하기 위해 노력한 것으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등을 통해 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위해 노력할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 두 자회사 모두 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 기초적인 항목을 공시하고 있다. 다만, 향후 자회사 경영정보 공시의 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 구분해 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “D 등급”으로 평가한다.

국제방송교류재단

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 국제방송교류재단은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2020년 7월 정관 개정을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '재단은 경영개선 및 생산성 향상을 위해 출자회사를 설립'을 할 수 있고, '사옥 건물종합관리용역 및 방송관련 업무위탁 운영 등의 용역을 출자회사에 위탁하여 운영할 수 있다'고 규정하고 있다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 2억 원 중 65% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에는 다소 미흡하지만, 이를 준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 따라 향후 모기관의 지분율을 100%로 인상할 필요가 있다고 판단된다. 아울러 2023년 기준 정원 100~300인 미만 자회사들의 평균 자본금이 5.8억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모

가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 따라서 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 방송 장비 개선 계획에 따른 장비 및 시절 확충(스마트라이브 스튜디오 구축), 필수장비·시스템 공동 활용(스튜디오 카메라, 편집 및 믹싱시설, 모회사 네트워크 영상전송장비 등), 모회사 불용장비 점검 및 시설 지원(편집용 모니터 8대) 등을 추진한 점과 사무공간 이전 및 리모델링 지원, 휴게 및 공동사용 공간 제공, 창고공간 무상 임대 지원 등 자회사 근로환경 개선을 위해 노력한 점은 긍정적인 것으로 평가된다. 또한 모·자공동협의회에서 자회사 시설 및 장비 지원, 근로환경 개선 등에 대해 논의를 진행한 점도 인정된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진 시 유지관리 비용의 지원과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤에 대한 모기관의 배당이 없다는 점이 긍정적으로 평가된다. 또한, 자회사의 안정적 운영을 위해 전년도에 이어서 일반관리비(3%)와 이익준비금(5%)을 유지한 점 역시 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 적자사업 이관 및 흑자사업 회수를 제한하고, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있

다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도 평가를 반영하여 상생결제제도를 도입하였으며, 기성검사와 대가지급을 합한 총 지급기한을 단축(2022년 15일 → 2023년 9월 이후 5일)하였다. 그러나 모기관은 2023년 8월까지 월별 후지급 방식을 유지하였으며, 9월 이후 선금 70%를 지급하였다. 따라서 현행 월별 후지급 방식을 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Ao 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모·자회사 공동 관심사 및 주요 현안에 대한 의견수렴 창구로서 모기관 관리부서 및 노조 추천 노사 각 2인(총 4명), 자회사 관리부서 및 노조 추천 노사 각 2인이 참여하는 모·자 상생협력 공동간담회 제도를 신설하여 반기별 1회 실시하기로 하였다. 모기관은 모기관 경영본부장, 인재경영센터장, 기획예산센터장 등 3인, 자회사 경영지원팀장, 자회사 2명의 노조간부 등 3인으로 모·자회사 노사 공동협의회를 구성하였고, 2023년 2회에 걸쳐 회의를 운영하여 임금 격차, 업무협의 방안, 고충처리위원회 공동설치, 복리후생 등을 논의하였다. 이상과 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 운영규정 개정 필요사항을 주기적으로 검토함으로써 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 위해 노력할 필요가 있으며, 전차 회의 합의사항의 이행 여부를 차기 회의에서 보고하는 등 합의사항의 이행 및 성과의 투명성 확보를 위한 방안 등 모·자회사 노사 공

동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선방안을 모색할 것을 권고한다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항 중 과업 지시서 내 안내원 임무에서 청결과 품위 있는 행동을 요구하는 조항을 삭제한 점이 확인된다. 또한, 자회사 노동조합과의 협상을 통해 방송분야에 특화된 계약조항을 반영하고, 모자회사 경영협약서 제7조에 정당한 계약을 위해 협력할 것을 내용으로 하는 계약원칙 신설하는 등 대등한 지위에서 공정한 계약 체결을 위해 노력한 점이 인정된다.

- 다만, 전년도 지적사항 중 방송관련 등 전문직 인력 운영 용역 계약조건에서 자회사 직원의 연차휴가 사용에 대하여 규정한 조항, 건물종합관리용역 계약 일반조건 내 배상금액에 따른 용역비 상계 또는 지급 보류 조항, 계약해지사유 관련 조항, 자회사의 연차휴가제도 운영과 관련하여 연차휴가 사용 촉진제도의 실시를 의무화한 조항, 해당 내용을 자회사 근로계약서에 명기하도록 한 조항 등은 여전히 개선되지 않아 추가적인 노력이 필요하다고 판단된다.

- 향후 모기관은 자회사와의 계약체결 시 모·자회사 공동협의체 등의 정식협의기구를 통해 부당·불공정한 계약 방지를 위한 체계와 절차를 마련하고, 모·자회사가 협력하여 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화하는 등의 선제적인 예방 노력을 지속적으로 기울일 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 1차 경영협약(2022년) 체결 이후 내용을 보강하여 2023년에도 자동연장 조항을 추가하여 경영협약을 추가 개정하여 체결하고 유지하고 있다. 기존의 경영협약서 내용과 비교 시 자회사의 독립성을 보장하는 내용을 강화하여 시중 노임단가 원가계산을 100% 지급하는 조항, 수익사업에 필요한 인력과 사무공간을 추가로 지원하는 조항을 확대하였음이 인정된다.

- 또한 자회사의 인력지원 등의 협력을 위한 공동협의회 신설과 안전한 근로환경과 동반성장을 위한 협력증진 조항을 신설하여 자회사의 성장을 지원하고 있는 점도 확인된다. 향후 현재의 성과가 지속할 수 있도록 꾸준히 협

약을 발전시켜나갈 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등은 포함되지 않는다. 모기관은 직종별 시중노임단가의 100%를 예정가로 적용하고, 계약 체결 시에는 90.74%의 낙찰(조정)률을 적용하고 있다. 이러한 방식에 따른 최종적인 직종별 노무비 단가는 직종별 시중노임단가보다 높은 경우도 있으나, 청소, 경비 등 일부 직종에서 단순노무종사원의 시중노임단가보다 낮은 것으로 확인된다. 따라서 낙찰(조정)률 개선을 통해 실질적인 계약 체결 노무비가 시중노임단가를 충족하는 수준까지 상향 조정될 수 있도록 지속적으로 노력할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 외부전문기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 정할 필요가 있다. 이와 관련하여 관리소장은 작업반장의 시중노임단가를 기준으로 하고, 분야별 책임자는 기계장치정비원 단가를 기준으로 하며, 안내, 경비, 청소 등 직종은 단순노무종사원의 시중노임단가를 기준으로 하여 자회사 직종특성을 고려하여 노무비 산정 기준을 관리하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 위에서 언급한 바와 같이 최종적인 계약 체결 노무비 단가가 시중노임단가 수준에 이르도록 관리할 필요가 있을 것이다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단

가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 전년도 평가 지적사항임에도 불구하고 하반기 시중노임단가 변경을 계약에 반영한 실적은 없는 것으로 확인된다. 일부 직종의 노무비 계약 단가가 시중노임단가 보다 낮은 가운데, 연도 중 시중노임단가 인상에 따른 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 노무비가 더 낮아지게 될 수 있으므로 이 점은 개선할 필요가 있다고 판단된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 다만 모기관이 제출한 자료 내에서 현장감독자나 행정인력의 인건비 별도 계상 여부를 확인할 수 없으며, 이러한 사항은 전년도 지적사항이었으나 개선된 바가 없는 것으로 확인된다. 따라서 모기관은 현장감독자의 인건비를 노무비로 별도 계상할 필요가 있으며, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 평가대상 연도의 계약 체결 기준 인원수는 전년도와 동일하나, 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 컨설팅 실시 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 과업인원 및 규모의 적정성 검토가 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려하여, 검토 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향 조정할 것”과 “식대에 대한 내부 규정 마련”, “복리후생 수준의 상승 및 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, “사내근로복지기금 설립 및 공동 활용을 위한 노력 및 지원활동의 다각화 모색” 등의 지적을 받았

는데, 일반관리비율과 이윤율은 전년과 동일하고, 추가적인 복리후생 금액의 상승이나 항목마련도 보이지 않는 등 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 3.0%로 전년과 동일하고, 이윤비율 또한 전년과 동일한 3.0%인데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균수준에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 일반관리비와 이윤의 단계적 상향계획과 급식비 인상 및 교육비 지원 등의 계획을 수립하였다고 답했는데, 그와 같은 계획에 따라 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향조정 하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 복지포인트와 명절상여금은 없으며, 식비는 인당 월 74천원 수준으로 지급되었고, 그 외 복리후생 항목으로는 경조휴가 및 경조위로금이 지급되고 있다. 식비에 대한 지급기준은 내부규정상 명시되어 있지 않거나 제출되지 않아 이에 대한 개선이 필요하며, 모기관의 이익수준을 감안하여 복지포인트, 명절상여금, 식비의 지급수준을 정부의 공무직 지급기준에 부합하도록 상향하거나 신설하고, 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 사내근로복지기금을 활용한 자회사 복지증진 재원이 없고, 공공기관 혁신지침에 따른 경비절감 등을 이유로 공동근로복지기금 설립 등이 어려운 상황이나, 모자회사간 공동근로복지기금 설립의 필요성을 인식하고 노력하기로 합의하여 방안을 검토할 예정이며, 경조사 지원, 업무협약을 통한 노후된 업무공간과 휴게공간의 개선, 시설의 공동 활용, 모기관의 책임 및 역할 등을 명시함으로써 중장기적인 방향성을 모색한 실적이 확인된다.

- 사내근로복지기금 공동활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전협의 및 이사회 의결, 출연 상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회)간 협의와 의견수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 설립하고 공동으로

활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다. 또한, 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동의 다각화를 모색하는 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Do 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지 않았고 지원 가능한 예산도 명시되지 않았는데, 예산을 계약에 반영하여 책정할 필요가 있을 것이다. 또한, 일부 필수 교육만 실시하고 있는데, 체계적인 지원 계획이 제도적으로 마련되지 않았고, 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들도 진행이 부족하므로, 지원계획을 체계적인 계획으로 반영하여 교육훈련 및 커리어 관리를 실행할 필요가 있다고 평가된다. 또한, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있다.

- 모기관은 자회사가 실비보전적 금품을 지급할 수 있는 여비규정을 마련하고 노사협의회를 설치하고 있으며, 포상제도 운영 및 징계대상자에게 구두 또는 서면으로 진술할 기회를 부여하고, 채용시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하고, 직원의 성과, 역량, 태도 등을 평가하기 위한 근무평정제도 운영 등 공무직 가이드라인을 준용하기 위한 노력을 진행하였다. 다만, 비정규직 사전심사제를 운영하지 않으므로 대체인력 외 비정규직 채용에 대비한 제도화 노력이 요구된다. 또한, 전년도 지적사항으로 명시된 내용 중 구체적으로 개선된 실적은 확인하기 어려우므로, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 노력이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력이 추가되길 바라며, 이를 통해 제도보완이 되도록 노력할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 모기관 규정에 두고 있으며 이에 근거해서 운영되고 있는데, 보다 공정한 CEO 선발을 위해 모기관보다는 자회사 규정에 선발제도 규정을 반영하고 운영할 필요가 있다고 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개 사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 전환근로자의 적정수준 임금 지급을 위해 노력하고 있으며, 직무급 직급체계를 확립하고 승진체계와 평가체계를 통한 인사노무관리 제도화를 지원하고 있는 것으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하거나 컨설팅 등을 직접 지원 또는 컨설팅 지원을 위한 예산을 별도로 편성하는 등 개선을 위한 추가적인 지원 노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 노사협의회를 구성하고 노동이사제 도입을 위한 설명회를 진행하며 자회사 노동조합과 임단협 등을 진행하는 등 선진화된 노사관계 하여 투명한 경영을 위한 노력을 진행한 것이 확인된다. 다만, 모기업의 노동이사제 도입 현황을 참고하여 검토한 것의 결과로써 노동이사제 필요성에 대한 공감대를 형성하고 도입 계획을 세우는 등 제도 도입을 구체화하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 15개 항목을 공시하고 있으며, 2023년 공시 항목은 2022년에 비해 4개 항목이 확대되었다. 또

한, 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공시 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있을 것이다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Do 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “D 등급”으로 평가한다.

한국천문연구원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립・운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국천문연구원은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립・위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 자회사 설립을 위해 과학기술정보통신부 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙에 의거 비영리법인 설립허가를 받았고, 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 유사 연구기관과 공동으로 출연하여 자회사를 설립하였다. 모기관은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 마련하기 위하여 자회사 정관 제정, 업무(협력)협약서 체결, 경영협약서 체결 등 노력을 하였으나, 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립 및 업무위탁 등에 관한 근거를 구체적으로 규정하지 못한 것으로 보인다. 따라서 모기관은 조속히 법령 또는 모기관 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 위탁업무 내용을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 공동출연연구기관들이 출연한 자회사인 (재)과학기술시설관리단과 (재)과학기술보안관리단에 각각 자본금 5.4억 원과 6.4억 원 중 0.15억 원(2.8%), 0.24억 원(3.8%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부

방침에는 다소 미흡하지만, 이를 준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 연구기관들이 공동출연한 자회사라는 점을 고려하더라도 2023년 기준 유사한 규모의 다른 자회사들의 평균 자본금과 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 현저하게 적기 때문에 이에 대한 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 따라 향후 모기관의 지분율을 100%로 인상할 필요가 있다고 판단된다. 한편 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 낮고 부채비율 또한 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력도 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무수행을 위한 시설・장비 이관, 모기관 휴게실 개선과 무상임대 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관・자회사 업무수행 매뉴얼 작성 협의를 통해 장비・시설 제공에 관한 사항을 명시・지원하기 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 모기관은 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노・사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립・시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유・무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤에 대한 모기관의 배당이 없는 바, 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 자회사를 설립하고 여기에 업

무협력 협약서를 체결하여 단일통합계약의 형식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립한 자회사에 대하여 분기별 매분기 시작월에 출연금의 형식으로 대금을 지급하고 있으므로 분기별 선지급 방식을 채택하고 있는 것으로 인정된다. 한편, 대금 지급기간 단축에 있어서도 자회사의 계약대금 지급신청 또는 기성검사 등의 절차 없이 대금을 지급하고 있으므로 긍정적으로 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사 간에 개별 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영은 현실적으로 어려운 측면이 있어, 각 공동출연구기관 담당 부서장 등으로 구성된 이사회가 6회 개최·운영되었으며, 각 공동출연연구기관장이 담당부서장 중 추천한 자로 구성된 운영위원회가 3회 개최되었다. 모기관은 자회사·모회사 담당자 현장간담회를 실시하여 자회사 근로자 애로사항 및 개선사항을 조치하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이사회와 운영위원회에서 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원 방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있으며, 운영위원회에 자회사 근로자대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 공동출연 연구기관의 업무협약서를 제출하였고 해당 협약서에는 사업 범위와 출연금의 출연방법 등에 관한 사항이 명시되어 있으나, 모기관과 자회사 간 권리·의무 관계를 명시한 계약사항이 확인되지 않아 공정한 계약이 체결되었는지 여부를 판단하기 어렵다.

- 또한, 전년도 지적사항인 경비원의 준수사항과 근무수칙 내 모기관이 규율하기에 부적절한 구체적인 복무규정에 대한 개선내역이 확인되지 않으며, 업무수행매뉴얼은 모기관과 자회사 간 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 전년도의 노력을 확인하기 어려워 개선이 필요하다고 평가된다.

- 향후 모기관은 자회사와 당사자 간 권리·의무 관계를 명확히 명시하여 부당하거나 불공정한 계약이 체결되는 것을 예방할 필요가 있으며, 자회사와 협력하여 부당·불공정한 계약이나 관행을 점검하는 체계나 절차를 마련하거나 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화하는 등의 노력을 기울일 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년 12월 모·자회사 경영협약을 체결한 이후 현재까지 유지하고 있다. 제1조(목적)에서 경영 독립성과 책임경영 기반 확보를 규정하고 있으며, 제2조(원칙)에서도 이를 재확인하고 있다. 협약내용을 충실히 이행하기 위하여 적정 관리비를 보장하는 조항과 전문성 강화를 위한 예산과 인력지원 조항을 갖추고 있는 점도 인정된다. 다만, 전년도 지적사항으로 제시한 모·자회사 공동이익증진을 위한 노사공동협의회 운영과 관련한 조항이 여전히 존재하지 않는 바, 이에 대한 보완이 필요하다. 향후 경영협약 내 관련 조항도 충실히 이행할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관은 자회사와의 업무협약을 통해 자회사가 산출한 원가 내역의 100%를 출연금으로 지급하고 있어, 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있는 것으로 확인된다. 또한 2023년부터 (재)과학기술보안관리단의 출연금에 경비 노동자의 감시·단속적 근로를 해제함에 따라 발생하는 법정 수당을 반영하여 지급하고 있어, 이 점은 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위한 노력으로 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면 2개 자회사의 직종별 노무비는 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가되며, 전년도 평가에서 동일한 지적이 있었음에도 불구하고 개선노력은 확인되지 않는다. 또한 모기관은 자회사 직종에 부합하는 시중노임단가를 구분하여 제시하지 않고 있어, 노무비 단가가 직종별 직무 가치를 고려한 것인지에 대하여 정확한 평가가 어려운 상황이다. 향후 모기관은 자회사의 직종별 직무 가치를 고려하여 합리적인 수준의 노무비를 책정하고 계약이 체결될 수 있도록 할 필요가 있다.

- 계약 노임 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 전년도 평가 지적사항임에도 불구하고 모기관은 상·하반기 계약 단가를 동일하게 책정하고 있으며, 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 적용한 실적은 없는 것으로 확인된다. 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적

으로 지급단가가 더 낮아질 우려가 있으므로, 하반기 변경된 시중노임단가를 충족할 수 있도록 변경계약을 체결할 필요가 있을 것이다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. (재)과학기술보안관리단의 경우 현장감독자 인건비는 노무비로 계상하고 있으나, 행정인력의 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. 한편 (재)과학기술시설관리단은 해당 인력의 인건비를 모두 일반관리비로 활용하도록 하고 있다. 따라서 향후 모기관은 전체적으로 현장감독자의 인건비를 노무비로 별도 계상할 필요가 있으며, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 이와 관련하여 평가 당해연도의 계약 체결 기준 인원수는 모든 직종에서 모두 전년도와 동일하나, 계약 인원수의 적정성을 검토한 실적은 제시되지 않고 있다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 일반관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향조정 할 것”과 “복리후생항목의 지급금액을 내부 규정에 명시할 것”, “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색” 등의 지적을 받았는데, 평가년도의 경우 일반관리비율이 소폭 상승하였고, 식비가 인상되었으며, 모기관이 별도로 명절과 생일 등에 대해 기념품을 지급하는 등 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 인정된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리단이 전년도 2.8%에서 3.1%로, 보안관리단 또한 전년도 5.1%에서 5.8%로 상승하였고, 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와

마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 시설관리단의 복지포인트가 400천원(보안관리단 500천원), 명절상여금이 800천원(보안관리단 1,000천원), 식비는 월 140천원 지급되고 있고, 그 외 복리후생항목으로 경조비, 건강검진비(시설관리단 200천원, 보안관리단 250천원), 체육행사비(시설관리단), 간담회비, 운영비 등이 제공되고 있다. 보안관리단의 경우 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하고 있고, 양 자회사 모두 모기관 주관으로 포상을 시행하고, 모기관의 연수원 시설을 공동으로 활용한 점은 긍정적이나, 시설관리단은 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하고 있어 개선이 필요하고, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 노동자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 이를 대신하여 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 정기상여금 지급, 피복 현물지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조휴가 및 경조비 지급, 소통 등을 위한 운영비 지급, 포상제도 운영 등의 노력을 하는 점은 자회사 전체 노동자의 처우개선 및 복리후생 증진을 위해 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금 공동활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전협의 및 이사회 의결, 출연 상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 설립하고 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 보이며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 과

정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도의 실행 이후 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선효과가 담보되도록 하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 두 자회사 모두 2023년 연간 교육 계획 수립과 직무별 체계적인 교육 운영 등으로 구체적 제도를 마련하여 시행하고 있다. 다만, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하기 위하여 노력하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 2022년부터 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 있다. 다만, 특근매식비 지급을 구체화하고 호칭을 정하여 운영하는 등의 노력이 필요하며, 업무 특성에 따른 유연근무제 도입 등을 지속적으로 논의하고, 근무평정제도 도입과 함께 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 출연연구기관별 상이한 임금체계에 대한 표준임금체계를 마련하고 동일가치노동 동일임금 수준이 되도록 임금을 인상하여, 2020년 기준으로 직종·직급·근무형태가 동일한 비교그룹 내 최상위 임금수준으로 3년(2022년) 내 임금표준화 완료를 계획하여 직무(직군)별 근무형태에 따른 최상위 임금수준과 격차 해소가 완료된 것으로 실적보고서에 명시되어 있다.

- 다만, 임금표준화 완료 이후에는 숙련형성 정도 등을 기준으로 동일직무 안에서도 직무가치를 세분화하여 상위 단계로 승급이 가능하도록 임금체계를 지속적으로 개선하는 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제, 근로자이사회참관제 도입을 위한 지원이나 노력은 확인되지 않지만, 자회사 노사협의회, 자회사 근로자들의 인사위원회 참여 등의 진행을 통해 경영 투명성을 확보하기 위해 노력한 것으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등을 통해 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위해 노력할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 두 자회사 모두 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 기초적인 항목을 공시하고 있다. 다만, 향후 자회사 경영정보 공시의 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 구분해 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “D 등급”으로 평가한다.

한국생명공학연구원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립・운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국생명공학연구원은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립・위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 자회사 설립을 위해 과학기술정보통신부 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙에 의거 비영리법인 설립허가를 받았고, 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 유사 연구기관과 공동으로 출연하여 자회사를 설립하였다. 모기관은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 마련하기 위하여 자회사 정관 제정, 업무(협력)협약서 체결, 경영협약서 체결 등 노력을 하였으나, 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립 및 업무위탁 등에 관한 근거를 구체적으로 규정하지 못한 것으로 보인다. 따라서 모기관은 조속히 법령 또는 모기관 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 위탁업무 내용을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 공동출연연구기관들이 출연한 자회사인 (재)과학기술시설관리단과 (재)과학기술보안관리단에 각각 자본금 5.4억 원과 6.4억 원 중 0.46억 원(8.5%), 0.78억 원(12.2%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을

준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2023년도 기준 유사 규모 자회사들의 평균 자본금에 비해 자본금 규모가 충분하다고 보기는 어렵다고 평가된다. 또한 연구기관들이 공동출연한 자회사라는 점을 고려하더라도, 유사한 규모의 다른 자회사와 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 상대적으로 적기 때문에 개선이 필요할 것으로 판단된다. 한편 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 낮고 부채비율 또한 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력도 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무수행을 위한 시설·장비 이관, 자회사 소속 근로자 휴게실 확충, 모기관 직원용 휴게실 공동 사용 추가 지원 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관·자회사 업무수행 매뉴얼 작성 협의를 통해 장비·시설 제공에 관한 사항을 명시·지원하기 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤에 대한 모기관의 배당이 없는 바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 자회사를 설립하고 여기에 업무협력 협약서를 체결하여 전년도에 이어 단일통합계약의 형식을 유지하고

있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립한 자회사에 대하여 분기별 매분기 시작월에 출연금의 형식으로 대금을 지급하고 있으므로 전년도에 이어 분기별 선지급 방식을 채택하고 있는 것으로 인정된다. 한편, 대금 지급기간 단축에 있어서도 자회사의 계약대금 지급신청 또는 기성검사 등의 절차 없이 대금을 지급하고 있으므로 긍정적으로 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사 간에 개별 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영은 현실적으로 어려운 측면이 있어, 각 공동출연구기관 담당 부서장 등으로 구성된 이사회가 6회 개최·운영되었으며, 각 공동출연연구기관장이 담당부서장 중 추천한 자로 구성된 운영위원회가 3회 개최되었다. 모기관은 자회사·모회사 담당자 현장간담회를 실시하여 자회사 근로자 애로사항 및 개선사항을 조치하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이사회와 운영위원회에서 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원 방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있으며, 운영위원회에 자회사 근로자대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 공동출연 연구기관의 업무협약서를 제출하였고 해당 협약서에는 사업 범위와 출연금의 출연방법 등에 관한 사항이 명시되어 있으나, 모기관과 자회사 간 권리·의무 관계를 명시한 계약사항이 확인되지 않아 공정한 계약이 체결되었는지 여부를 판단하기 어렵다.

- 또한, 전년도 지적사항인 경비원의 준수사항과 근무수칙 내 모기관이 규율하기에 부적절한 구체적인 복무규정에 대한 개선내역이 확인되지 않으며, 업무수행매뉴얼은 모기관과 자회사 간 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 전년도의 노력을 확인하기 어려워 개선이 필요하다고 평가된다.

- 향후 모기관은 자회사와 당사자 간 권리·의무 관계를 명확히 명시하여 부당하거나 불공정한 계약이 체결되는 것을 예방할 필요가 있으며, 자회사와 협력하여 부당·불공정한 계약이나 관행을 점검하는 체계나 절차를 마련하거나 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화하는 등의 노력을 기울일 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결 이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년 12월 모·자회사 경영협약을 체결한 이후 현재까지 유지하고 있다. 제1조(목적)에서 경영 독립성과 책임경영 기반 확보를 규정하고 있으며, 제2조(원칙)에서도 이를 재확인하고 있다. 협약내용을 충실히 이행하기 위하여 적정 관리비를 보장하는 조항과 전문성 강화를 위한 예산과 인력지원 조항을 갖추고 있는 점도 인정된다. 다만, 전년도 지적사항으로 제시한 모·자회사 공동이익증진을 위한 노사공동협의회 운영과 관련한 조항이 여전히 존재하지 않는 바, 이에 대한 보완이 필요하다. 향후 경영협약 내 관련 조항도 충실히 이행할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관은 자회사와의 업무협약을 통해 자회사가 산출한 원가 내역의 100%를 출연금으로 지급하고 있어, 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있는 것으로 확인된다. 또한 2023년부터 (재)과학기술보안관리단의 출연금에 경비 노동자의 감시.단속적 근로를 해제에 따라 발생하는 법정 수당을 반영하여 지급하고 있어, 이 점은 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위한 노력으로 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등 그 외 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 2개 자회사의 직종별 노무비는 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가되며, 전년도 평가에서 동일한 지적이 있었음에도 불구하고 개선노력은 확인되지 않는다. 한편 자회사 직종에 부합하는 시중노임단가를 구분하여 제시하지 않고 있어, 노무비 단가가 직종별 직무 가치를 고려한 것인지에 대하여 정확한 평가가 어려운 상황이다. 향후 모기관은 자회사의 직종별 직무 가치를 고려하여 합리적인 수준의 노무비를 책정하고 계약이 체결될 수 있도록 할 필요가 있다.

- 계약 노임 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 전년도 평가에서 지적된 사항임에도 불구하고 모기관은 상·하반기 계약단가를 동일하게 책정하고 있으며, 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 적용한 실적은 없는 것으로 확인된다. 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 노무비가 더 낮아지게 되므로 변경 계약 체결 등 지급단가를 개선하기 위해 노력할 필요가 있다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 (재)과학기술보안관리단의 경우 현장감독자 인건비는 노무비로 계상하고 있으나, 행정인력의 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. 한편 (재)과학기술시설관리단은 해당 인력의 인건비를 모두 일반관리비로 활용하도록 하고 있다. 따라서 향후 모기관은 전체적으로 현장감독자의 인건비를 노무비로 별도 계상할 필요가 있으며, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 이와 관련하여 평가 당해 연도의 계약 체결 기준 인원수는 모든 직종에서 모두 전년도와 동일하나, 계약 인원수의 적정성을 검토한 실적은 제시되지 않고 있다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성이 확보되도록 하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 일반관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향조정 할 것”과 “복리후생항목의 지급금액을 내부 규정에 명시할 것”, “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색” 등의 지적을 받았는데, 평가년도의 경우 일반관리비율이 소폭 상승하였고, 식비가 인상되었으며, 모기관이 별도로 명절과 생일 등에 대해 기념품을 지급하는 등 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 인정된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 2.8%에서 3.1%로 소폭 인상되었고 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와 마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향 조정하는 등의 추

가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 400천원, 명절상여금 800천원, 식비 월 140천원이 지급되고 있고, 그 외 복리후생항목으로 경조비, 건강검진비 200천원, 간담회비, 운영비 등이 제공되고 있다. 모기관 주관으로 자회사 노동자 포상을 시행하고, 모기관의 연수원 시설을 공동으로 활용한 점은 긍정적이나 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하고 있어 개선이 필요하고 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 노동자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 이를 대신하여 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 정기상여금 지급, 피복 현물지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조휴가 및 경조비 지급, 소통 등을 위한 운영비 지급, 포상제도 운영 등의 노력을 하는 점은 자회사 전체 노동자의 처우개선 및 복리후생 증진을 위해 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금 공동활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 설립하고 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 보이며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도의 실행 이후 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선효과가 담보되도록 하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 두 자회사 모두 2023년 연간 교육 계획 수립과 직무별 체계적인 교육 운영 등으로 구체적 제도를 마련하여 시행하고 있다. 다만, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하기 위하여 노력하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 22년부터 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 있다. 다만, 특근매식비 지급을 구체화하고 호칭을 정하여 운영하는 등의 노력이 필요하며, 업무특성에 따른 유연근무제 도입 등을 지속적으로 논의하고, 근무평정제도 도입과 함께 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 출연연구기관별 상이한 임금체계에 대한 표준임금체계를 마련하고 동일가치노동 동일임금 수준이 되도록 임금을 인상하여, 20년 기준으로 직종·직급·근무형태가 동일한 비교그룹 내 최상위 임금수준으로 3년(2022년) 내 임금표준화 완료를 계획하여 직무(직군)별 근무형태에 따른 최상위

임금수준과 격차 해소가 완료된 것으로 실적보고서에 명시되어 있다.

- 다만, 임금표준화 완료 이후에는 숙련형성 정도 등을 기준으로 동일직무 안에서도 직무가치를 세분화하여 상위 단계로 승급이 가능하도록 임금체계를 지속적으로 개선하는 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제, 근로자이사회참관제 도입을 위한 지원이나 노력은 확인되지 않지만, 자회사 노사협의회, 자회사 근로자들의 인사위원회 참여 등의 진행을 통해 경영 투명성을 확보하기 위해 노력한 것으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등을 통해 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위해 노력할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 두 자회사 모두 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 기초적인 항목을 공시하고 있다. 다만, 향후 자회사 경영정보 공시의 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 구분해 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

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

한국에너지기술연구원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립・운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국에너지기술연구원은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립・위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 자회사 설립을 위해 과학기술정보통신부 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙에 의거 비영리법인 설립허가를 받았고, 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 유사 연구기관과 공동으로 출연하여 자회사를 설립하였다. 모기관은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 마련하기 위하여 자회사 정관 제정, 업무(협력)협약서 체결, 경영협약서 체결 등 노력을 하였으나, 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립 및 업무위탁 등에 관한 근거를 구체적으로 규정하지 못한 것으로 보인다. 따라서 모기관은 조속히 법령 또는 모기관 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 위탁업무 내용을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 공동출연연구기관들이 출연한 자회사인 (재)과학기술시설관리단과 (재)과학기술보안관리단에 각각 자본금 5.4억 원과 6.4억 원 중 0.25억 원(4.6%), 0.72억 원(11.3%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을

준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2023년도 기준 유사 규모 자회사들의 평균 자본금에 비해 자본금 규모가 충분하다고 보기는 어렵다고 평가된다. 또한 연구기관들이 공동출연한 자회사라는 점을 고려하더라도, 유사한 규모의 다른 자회사와 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 상대적으로 적기 때문에 개선이 필요할 것으로 판단된다. 한편 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 낮고 부채비율 또한 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력도 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무수행을 위한 시설·장비 이관, 모기관 휴게실 개선과 무상임대 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관·자회사 업무수행 매뉴얼 작성 협의를 통해 장비·시설 제공에 관한 사항을 명시·지원하기 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤에 대한 모기관의 배당이 없는 바, 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 자회사를 설립하고 여기에 업무협력 협약서를 체결하여 전년도에 이어 단일통합계약의 형식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약

형식에 있어 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립한 자회사에 대하여 분기별 매분기 시작월에 출연금의 형식으로 대금을 지급하고 있으므로 전년도에 이어 분기별 선지급 방식을 채택하고 있는 점이 인정된다. 한편, 대금 지급기간 단축에 있어서도 자회사의 계약대금 지급신청 또는 기성검사 등의 절차 없이 대금을 지급하고 있으므로 긍정적으로 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사 간에 개별 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영은 현실적으로 어려운 측면이 있어, 각 공동출연구기관 담당 부서장 등으로 구성된 이사회가 6회 개최·운영되었으며, 각 공동출연연구기관장이 담당부서장 중 추천한 자로 구성된 운영위원회가 3회 개최되었다. 모기관은 자회사·모회사 담당자 현장간담회를 실시하여 자회사 근로자 애로사항 및 개선사항을 조치하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이사회와 운영위원회에서 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원 방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있으며, 운영위원회에 자회사 근로자대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한

모기관의 노력과 성과

- 모기관은 공동출연 연구기관의 업무협약서를 제출하였고 해당 협약서에는 사업 범위와 출연금의 출연방법 등에 관한 사항이 명시되어 있으나, 모기관과 자회사 간 권리·의무 관계를 명시한 계약사항이 확인되지 않아 공정한 계약이 체결되었는지 여부를 판단하기 어렵다.

- 또한, 전년도 지적사항인 경비원의 준수사항과 근무수칙 내 모기관이 규율하기에 부적절한 구체적인 복무규정에 대한 개선내역이 확인되지 않으며, 업무수행매뉴얼은 모기관과 자회사 간 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 전년도의 노력을 확인하기 어려워 개선이 필요하다고 평가된다.

- 향후 모기관은 자회사와 당사자 간 권리·의무 관계를 명확히 명시하여 부당하거나 불공정한 계약이 체결되는 것을 예방할 필요가 있으며, 자회사와 협력하여 부당·불공정한 계약이나 관행을 점검하는 체계나 절차를 마련하거나 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화하는 등의 노력을 기울일 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년 12월 모·자회사 경영협약을 체결한 이후 현재까지 유지하고 있다. 제1조(목적)에서 경영 독립성과 책임경영 기반 확보를 규정하고 있으며, 제2조(원칙)에서도 이를 재확인하고 있다. 협약내용을 충실히 이행하기 위하여 적정 관리비를 보장하는 조항과 전문성 강화를 위한 예산과 인력지원 조항을 갖추고 있는 점도 인정된다. 다만, 전년도 지적사항으로 제시한 모·자회사 공동이익증진을 위한 노사공동협의회 운영과 관련한 조항이 여전히 존재하지 않는 바, 이에 대한 보완이 필요하다. 향후 경영협약 내 관련 조항도 충실히 이행할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관은 자회사와의 업무협약을 통해 자회사가 산출한 원가 내역의 100%를 출연금으로 지급하고 있어, 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있는 것으로 확인된다. 또한 2023년부터 (재)과학기술보안관리단의 출연금에 경비 노동자의 감시.단속적 근로를 해제에 따라 발생하는 법정 수당을 반영하여 지급하고 있어, 이 점은 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위한 노력으로 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등 그 외 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 2개 자회사의 직종별 노무비는 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가되며, 전년도 평가에서 동일한 지적이 있었음에도 불구하고 개선노력은 확인되지 않는다. 한편 자회사 직종에 부합하는 시중노임단가를 구분하여 제시하지 않고 있어, 노무비 단가가 직종별 직무 가치를 고려한 것인지에 대하여 정확한 평가가 어려운 상황이다. 향후 모기관은 자회사의 직종별 직무 가치를 고려하여 합리적인 수준의 노무비를 책정하고 계약이 체결될 수 있도록 할 필요가 있다.

- 계약 노임 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 전년도 평가에서 지적된 사항임에도 불구하고 모기관은 상·하반기 계약단가를 동일하게 책정하고 있으며, 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 적용한 실적은 없는 것으로 확인된다. 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 노무비가 더 낮아지게 되므로 변경 계약 체결 등 지급단가를 개선하기 위해 노력할 필요가 있다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 (재)과학기술보안관리단의 경우 현장감독자 인건비는 노무비로 계상하고 있으나, 행정인력의 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. 한편 (재)과학기술시설관리단은 해당 인력의 인건비를 모두 일반관리비로 활용하도록 하고 있다. 따라서 향후 모기관은 전체적으로 현장감독자의 인건비를 노무비로 별도 계상할 필요가 있으며, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 이와 관련하여 평가 당해연도의 계약 체결 기준 인원수는 모든 직종에서 모두 전년도와 동일하나, 계약 인원수의 적정성을 검토한 실적은 제시되지 않고 있다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성이 확보될 수 있도록 하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 일반관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향조정 할 것”과 “복리후생항목의 지급금액을 내부 규정에 명시할 것”, “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색” 등의 지적을 받았는데, 평가년도의 경우 일반관리비율이 소폭 상승하였고, 식비가 인상되었으며, 모기관이 별도로 명절과 생일 등에 대해 기념품을 지급하는 등 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 인정된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리단이 전년도 2.8%에서 3.1%로, 보안관리단 또한 전년도 5.1%에서 5.8%로 상승하였고, 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와 마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보

장될 수 있도록 일반관리비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 시설관리단의 복지포인트가 400천원(보안관리단 500천원), 명절상여금이 800천원(보안관리단 1,000천원), 식비는 월 140천원 지급되고 있고, 그 외 복리후생항목으로 경조비, 건강검진비(시설관리단 200천원, 보안관리단 250천원), 체육행사비(시설관리단), 간담회비, 운영비 등이 제공되고 있다. 보안관리단의 경우 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하고 있고, 양 자회사 모두 모기관 주관으로 포상을 시행하고, 모기관의 연수원 시설을 공동으로 활용한 점은 긍정적이나, 시설관리단은 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하고 있어 개선이 필요하고, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 노동자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 이를 대신하여 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 정기상여금 지급, 피복 현물지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조휴가 및 경조비 지급, 소통 등을 위한 운영비 지급, 포상제도 운영 등의 노력을 하는 점은 자회사 전체 노동자의 처우개선 및 복리후생 증진을 위해 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금 공동활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전협의 및 이사회 의결, 출연 상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 설립하고 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 보이며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도의 실행 이후 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선효과가 담보되도록 하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 두 자회사 모두 2023년 연간 교육 계획 수립과 직무별 체계적인 교육 운영 등으로 구체적 제도를 마련하여 시행하고 있다. 다만, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하기 위하여 노력하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 22년부터 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 있다. 다만, 특근매식비 지급을 구체화하고 호칭을 정하여 운영하는 등의 노력이 필요하며, 업무특성에 따른 유연근무제 도입 등을 지속적으로 논의하고, 근무평정제도 도입과 함께 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 출연연구기관별 상이한 임금체계에 대한 표준임금체계를 마련하고 동일가치노동 동일임금 수준이 되도록 임금을 인상하여, 20년 기준으로 직종·직급·근무형태가 동일한 비교그룹 내 최상위 임금수준으로 3년(2022년) 내 임금표준화 완료를 계획하여 직무(직군)별 근무형태에 따른 최상위 임금수준과 격차 해소가 완료된 것으로 실적보고서에 명시되어 있다.

- 다만, 임금표준화 완료 이후에는 숙련형성 정도 등을 기준으로 동일직무 안에서도 직무가치를 세분화하여 상위 단계로 승급이 가능하도록 임금체계를 지속적으로 개선하는 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제, 근로자이사회참관제 도입을 위한 지원이나 노력은 확인되지 않지만, 자회사 노사협의회, 자회사 근로자들의 인사위원회 참여 등의 진행을 통해 경영 투명성을 확보하기 위해 노력한 것으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등을 통해 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위해 노력할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 두 자회사 모두 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 기초적인 항목을 공시하고 있다. 다만, 향후 자회사 경영정보 공시의 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 구분해 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

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

한국전자통신연구원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립・운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국전자통신연구원은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립・위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 자회사 설립을 위해 과학기술정보통신부 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙에 의거 비영리법인 설립허가를 받았고, 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 유사 연구기관과 공동으로 출연하여 자회사를 설립하였다. 모기관은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 마련하기 위하여 자회사 정관 제정, 업무(협력)협약서 체결, 경영협약서 체결 등 노력을 하였으나, 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립 및 업무위탁 등에 관한 근거를 구체적으로 규정하지 못한 것으로 보인다. 따라서 모기관은 조속히 법령 또는 모기관 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 위탁업무 내용을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 공동출연연구기관들이 출연한 자회사인 (재)과학기술시설관리단과 (재)과학기술보안관리단에 각각 자본금 5.4억 원과 6.4억 원 중 0.31억 원(5.7%), 0.22억 원(3.4%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부

방침에는 다소 미흡하지만, 이를 준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 연구기관들이 공동출연한 자회사라는 점을 고려하더라도 2023년 기준 유사한 규모의 다른 자회사들의 평균 자본금과 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 현저하게 적기 때문에 이에 대한 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 따라 향후 모기관의 지분율을 100%로 인상할 필요가 있다고 판단된다. 한편 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 낮고 부채비율 또한 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력도 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무수행을 위한 시설・장비 이관, 모기관 휴게실 개선과 무상임대 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관・자회사 업무수행 매뉴얼 작성 협의를 통해 장비・시설 제공에 관한 사항을 명시・지원하기 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 모기관은 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노・사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립・시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유・무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤에 대한 모기관의 배당이 없는 바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 자회사를 설립하고 여기에 업

무협력 협약서를 체결하여 단일통합계약의 형식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립한 자회사에 대하여 분기별 매분기 시작월에 출연금의 형식으로 대금을 지급하고 있으므로 분기별 선지급 방식을 채택하고 있는 것으로 인정된다. 또한, 대금 지급기간 단축에 있어서도 자회사의 계약대금 지급신청 또는 기성검사 등의 절차 없이 대금을 지급하고 있으므로 긍정적으로 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사 간에 개별 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영은 현실적으로 어려운 측면이 있어, 각 공동출연구기관 담당 부서장 등으로 구성된 이사회가 6회 개최·운영되었으며, 각 공동출연연구기관장이 담당부서장 중 추천한 자로 구성된 운영위원회가 3회 개최되었다. 모기관은 자회사·모회사 담당자 현장간담회를 실시하여 자회사 근로자 애로사항 및 개선사항을 조치하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이사회와 운영위원회에서 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원 방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있으며, 운영위원회에 자회사 근로자대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 공동출연 연구기관의 업무협약서를 제출하였고 해당 협약서에는 사업 범위와 출연금의 출연방법 등에 관한 사항이 명시되어 있으나, 모기관과 자회사 간 권리·의무 관계를 명시한 계약사항이 확인되지 않아 공정한 계약이 체결되었는지 여부를 판단하기 어렵다.

- 또한, 전년도 지적사항인 경비원의 준수사항과 근무수칙 내 모기관이 규율하기에 부적절한 구체적인 복무규정에 대한 개선내역이 확인되지 않으며, 업무수행매뉴얼은 모기관과 자회사 간 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 전년도의 노력을 확인하기 어려워 개선이 필요하다고 평가된다.

- 향후 모기관은 자회사와 당사자 간 권리·의무 관계를 명확히 명시하여 부당하거나 불공정한 계약이 체결되는 것을 예방할 필요가 있으며, 자회사와 협력하여 부당·불공정한 계약이나 관행을 점검하는 체계나 절차를 마련하거나 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화하는 등의 노력을 기울일 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년 12월 모·자회사 경영협약을 체결한 이후 현재까지 유지하고 있다. 제1조(목적)에서 경영 독립성과 책임경영 기반 확보를 규정하고 있으며, 제2조(원칙)에서도 이를 재확인하고 있다. 협약내용을 충실히 이행하기 위하여 적정 관리비를 보장하는 조항과 전문성 강화를 위한 예산과 인력지원 조항을 갖추고 있는 점도 인정된다. 다만, 전년도 지적사항으로 제시한 모·자회사 공동이익증진을 위한 노사공동협의회 운영과 관련한 조항이 여전히 존재하지 않는 바, 이에 대한 보완이 필요하다. 향후 경영협약 내 관련 조항도 충실히 이행할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관은 자회사와의 업무협약을 통해 자회사가 산출한 원가 내역의 100%를 출연금으로 지급하고 있어, 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있는 것으로 확인된다. 또한 2023년부터 (재)과학기술보안관리단의 출연금에 경비 노동자의 감시·단속적 근로를 해제함에 따라 발생하는 법정 수당을 반영하여 지급하고 있어, 이 점은 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위한 노력으로 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등 그 외 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 2개 자회사의 직종별 노무비는 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가되며, 전년도 평가에서 동일한 지적이 있었음에도 불구하고 개선노력은 확인되지 않는다. 한편 자회사 직종에 부합하는 시중노임단가를 구분하여 제시하지 않고 있어, 노무비 단가가 직종별 직무 가치를 고려한 것인지에 대하여 정확한 평가가 어려운 상황이다. 향후 모기관은 자회사의 직종별 직무 가치를 고려하여 합리적인 수준의 노무비를 책정하고 계약이 체결될 수 있도록 할 필요가 있다.

- 계약 노임 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 전년도 평가에서 지적된 사항임에도 불구하고 모기관은 상·하반기 계약단가를 동일하게 책정하고 있으며, 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 적용한 실적은 없는 것으로 확인된다. 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 노무비가 더 낮아지게 되므로 변경 계약 체결 등 지급단가를

개선하기 위해 노력할 필요가 있다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 (재)과학기술보안관리단의 경우 현장감독자 인건비는 노무비로 계상하고 있으나, 행정인력의 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. 한편 (재)과학기술시설관리단은 해당 인력의 인건비를 모두 일반관리비로 활용하도록 하고 있다. 따라서 향후 모기관은 전체적으로 현장감독자의 인건비를 노무비로 별도 계상할 필요가 있으며, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 이와 관련하여 평가 당해 연도의 계약 체결 기준 인원수는 모든 직종에서 모두 전년도와 동일하나, 계약 인원수의 적정성을 검토한 실적은 제시되지 않고 있다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성이 확보될 수 있도록 하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 일반관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향조정 할 것”과 “복리후생항목의 지급금액을 내부 규정에 명시할 것”, “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색” 등의 지적을 받았는데, 평가년도의 경우 일반관리비율이 소폭 상승하였고, 식비가 인상되었으며, 모기관이 별도로 명절과 생일 등에 대해 기념품을 지급하는 등 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 인정된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리단이 전년도 2.8%에서 3.1%로, 보안관리단 또한 전년도 5.1%에서 5.8%로 상승하였고, 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와 마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리

비율과 이윤비율 모두 평균에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 시설관리단의 복지포인트가 400천원(보안관리단 500천원), 명절상여금이 800천원(보안관리단 1,000천원), 식비는 월 140천원 지급되고 있고, 그 외 복리후생으로 경조비, 건강검진비(시설관리단 200천원, 보안관리단 250천원), 체육행사비(시설관리단), 간담회비, 운영비 등이 제공되고 있다. 보안관리단의 경우 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하고 있고, 양 자회사 모두 모기관 주관으로 포상을 시행하고, 모기관의 연수원 시설을 공동으로 활용한 점은 긍정적이나, 시설관리단은 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하고 있어 개선이 필요하고, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 노동자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 이를 대신하여 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 정기상여금 지급, 피복 현물지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조휴가 및 경조비 지급, 소통 등을 위한 운영비 지급, 포상제도 운영 등의 노력을 하는 점은 자회사 전체 노동자의 처우개선 및 복리후생 증진을 위해 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금 공동활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전협의 및 이사회 의결, 출연 상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 설립하고 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 보이며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도의 실행 이후 운용의 효과

성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선효과가 담보되도록 하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 두 자회사 모두 2023년 연간 교육 계획 수립과 직무별 체계적인 교육 운영 등으로 구체적 제도를 마련하여 시행하고 있다. 다만, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하기 위하여 노력하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 2022년부터 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 있다. 다만, 특근매식비 지급을 구체화하고 호칭을 정하여 운영하는 등의 노력이 필요하며, 업무 특성에 따른 유연근무제 도입 등을 지속적으로 논의하고, 근무평정제도 도입과 함께 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 출연연구기관별 상이한 임금체계에 대한 표준임금체계를 마련하고 동일가치노동 동일임금 수준이 되도록 임금을 인상하여, 2020년 기준으로 직종·직급·근무형태가 동일한 비교그룹 내 최상위 임금수준으로 3년(2022년) 내 임금표준화 완료를 계획하여 직무(직군)별 근무형태에 따른 최상위 임금수준과 격차 해소가 완료된 것으로 실적보고서에 명시되어 있다.

- 다만, 임금표준화 완료 이후에는 숙련형성 정도 등을 기준으로 동일직무 안에서도 직무가치를 세분화하여 상위 단계로 승급이 가능하도록 임금체계를 지속적으로 개선하는 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제, 근로자이사회참관제 도입을 위한 지원이나 노력은 확인되지 않지만, 자회사 노사협의회, 자회사 근로자들의 인사위원회 참여 등의 진행을 통해 경영 투명성을 확보하기 위해 노력한 것으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등을 통해 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위해 노력할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 두 자회사 모두 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 기초적인 항목을 공시하고 있다. 다만, 향후 자회사 경영정보 공시의 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 구분해 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “D 등급”으로 평가한다.

한국지질자원연구원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립・운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국지질자원연구원은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립・위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 자회사 설립을 위해 과학기술정보통신부 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙에 의거 비영리법인 설립허가를 받았고, 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 유사 연구기관과 공동으로 출연하여 자회사를 설립하였다. 모기관은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 마련하기 위하여 자회사 정관 제정, 업무(협력)협약서 체결, 경영협약서 체결 등 노력을 하였으나, 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립 및 업무위탁 등에 관한 근거를 구체적으로 규정하지 못한 것으로 보인다. 따라서 모기관은 조속히 법령 또는 모기관 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 위탁업무 내용을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 공동출연연구기관들이 출연한 자회사인 (재)과학기술시설관리단과 (재)과학기술보안관리단에 각각 자본금 5.4억 원과 6.4억 원 중 0.20억 원(3.7%), 0.48억 원(7.5%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부

방침에는 다소 미흡하지만, 이를 준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 연구기관들이 공동출연한 자회사라는 점을 고려하더라도 2023년 기준 유사한 규모의 다른 자회사들의 평균 자본금과 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 현저하게 적기 때문에 이에 대한 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 따라 향후 모기관의 지분율을 100%로 인상할 필요가 있다고 판단된다. 한편 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 낮고 부채비율 또한 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력도 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무수행을 위한 시설・장비 이관, 휴게실 환경개선(리모델링 포함)과 무상임대 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관・자회사 업무수행 매뉴얼 작성 협의를 통해 장비・시설 제공에 관한 사항을 명시・지원하기 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 모기관은 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노・사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립・시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유・무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤에 대한 모기관의 배당이 없는 바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 자회사를 설립하고 여기에 업

무협력 협약서를 체결하여 단일통합계약의 형식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립한 자회사에 대하여 분기별 매분기 시작월에 출연금의 형식으로 대금을 지급하고 있으므로 분기별 선지급 방식을 채택하고 있는 것으로 인정된다. 한편, 대금 지급기간 단축에 있어서도 자회사의 계약대금 지급신청 또는 기성검사 등의 절차 없이 대금을 지급하고 있으므로 긍정적으로 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사 간에 개별 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영은 현실적으로 어려운 측면이 있어, 각 공동출연구기관 담당 부서장 등으로 구성된 이사회가 6회 개최·운영되었으며, 각 공동출연연구기관장이 담당부서장 중 추천한 자로 구성된 운영위원회가 3회 개최되었다. 모기관은 자회사·모회사 담당자 현장간담회를 실시하여 자회사 근로자 애로사항 및 개선사항을 조치하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이사회와 운영위원회에서 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원 방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있으며, 운영위원회에 자회사 근로자대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 공동출연 연구기관의 업무협약서를 제출하였고 해당 협약서에는 사업 범위와 출연금의 출연방법 등에 관한 사항이 명시되어 있으나, 모기관과 자회사 간 권리·의무 관계를 명시한 계약사항이 확인되지 않아 공정한 계약이 체결되었는지 여부를 판단하기 어렵다.

- 또한, 전년도 지적사항인 경비원의 준수사항과 근무수칙 내 모기관이 규율하기에 부적절한 구체적인 복무규정에 대한 개선내역이 확인되지 않으며, 업무수행매뉴얼은 모기관과 자회사 간 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 전년도의 노력을 확인하기 어려워 개선이 필요하다고 평가된다.

- 향후 모기관은 자회사와 당사자 간 권리·의무 관계를 명확히 명시하여 부당하거나 불공정한 계약이 체결되는 것을 예방할 필요가 있으며, 자회사와 협력하여 부당·불공정한 계약이나 관행을 점검하는 체계나 절차를 마련하거나 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화하는 등의 노력을 기울일 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년 12월 모·자회사 경영협약을 체결한 이후 현재까지 유지하고 있다. 제1조(목적)에서 경영 독립성과 책임경영 기반 확보를 규정하고 있으며, 제2조(원칙)에서도 이를 재확인하고 있다. 협약내용을 충실히 이행하기 위하여 적정 관리비를 보장하는 조항과 전문성 강화를 위한 예산과 인력지원 조항을 갖추고 있는 점도 인정된다. 다만, 전년도 지적사항으로 제시한 모·자회사 공동이익증진을 위한 노사공동협의회 운영과 관련한 조항이 여전히 존재하지 않는 바, 이에 대한 보완이 필요하다. 향후 경영협약 내 관련 조항도 충실히 이행할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관은 자회사와의 업무협약을 통해 자회사가 산출한 원가 내역의 100%를 출연금으로 지급하고 있어, 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있는 것으로 확인된다. 또한 2023년부터 (재)과학기술보안관리단의 출연금에 경비 노동자의 감시.단속적 근로를 해제에 따라 발생하는 법정 수당을 반영하여 지급하고 있어, 이 점은 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위한 노력으로 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등 그 외 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 2개 자회사의 직종별 노무비는 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가되며, 전년도 평가에서 동일한 지적이 있었음에도 불구하고 개선노력은 확인되지 않는다. 한편 자회사 직종에 부합하는 시중노임단가를 구분하여 제시하지 않고 있어, 노무비 단가가 직종별 직무 가치를 고려한 것인지에 대하여 정확한 평가가 어려운 상황이다. 향후 모기관은 자회사의 직종별 직무 가치를 고려하여 합리적인 수준의 노무비를 책정하고 계약이 체결될 수 있도록 할 필요가 있다.

- 계약 노임 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 전년도 평가에서 지적된 사항임에도 불구하고 모기관은 상·하반기 계약단가를 동일하게 책정하고 있으며, 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 적용한 실적은 없는 것으로 확인된다. 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 노무비가 더 낮아지게 되므로 변경 계약 체결 등 지급단가를

개선하기 위해 노력할 필요가 있다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 (재)과학기술보안관리단의 경우 현장감독자 인건비는 노무비로 계상하고 있으나, 행정인력의 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. 한편 (재)과학기술시설관리단은 해당 인력의 인건비를 모두 일반관리비로 활용하도록 하고 있다. 따라서 향후 모기관은 전체적으로 현장감독자의 인건비를 노무비로 별도 계상할 필요가 있으며, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 이와 관련하여 평가 당해 연도의 계약 체결 기준 인원수는 모든 직종에서 모두 전년도와 동일하나, 계약 인원수의 적정성을 검토한 실적은 제시되지 않고 있다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성이 확보되도록 하는 것이 바람직하다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 일반관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향조정 할 것”과 “복리후생항목의 지급금액을 내부 규정에 명시할 것”, “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색” 등의 지적을 받았는데, 평가년도의 경우 일반관리비율이 소폭 상승하였고, 식비가 인상되었으며, 모기관이 별도로 명절과 생일 등에 대해 기념품을 지급하는 등 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 인정된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리단이 전년도 2.8%에서 3.1%로, 보안관리단 또한 전년도 5.1%에서 5.8%로 상승하였고, 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와 마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리

비율과 이윤비율 모두 평균에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 시설관리단의 복지포인트가 400천원(보안관리단 500천원), 명절상여금이 800천원(보안관리단 1,000천원), 식비는 월 140천원 지급되고 있고, 그 외 복리후생항목으로 경조비, 건강검진비(시설관리단 200천원, 보안관리단 250천원), 체육행사비(시설관리단), 간담회비, 운영비 등이 제공되고 있다. 보안관리단의 경우 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하고 있고, 양 자회사 모두 모기관 주관으로 포상을 시행하고, 모기관의 연수원 시설을 공동으로 활용한 점은 긍정적이나, 시설관리단은 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하고 있어 개선이 필요하고, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 노동자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 이를 대신하여 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 정기상여금 지급, 피복 현물지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조휴가 및 경조비 지급, 소통 등을 위한 운영비 지급, 포상제도 운영 등의 노력을 하는 점은 자회사 전체 노동자의 처우개선 및 복리후생 증진을 위해 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금 공동활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전협의 및 이사회 의결, 출연 상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 설립하고 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 보이며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도의 실행 이후 운용의 효과

성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선효과가 담보되도록 하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 두 자회사 모두 2023년 연간 교육 계획 수립과 직무별 체계적인 교육 운영 등으로 구체적 제도를 마련하여 시행하고 있다. 다만, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하기 위하여 노력하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 2022년부터 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 있다. 다만, 특근매식비 지급을 구체화하고 호칭을 정하여 운영하는 등의 노력이 필요하며, 업무 특성에 따른 유연근무제 도입 등을 지속적으로 논의하고, 근무평정제도 도입과 함께 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 출연연구기관별 상이한 임금체계에 대한 표준임금체계를 마련하고 동일가치노동 동일임금 수준이 되도록 임금을 인상하여, 2020년 기준으로 직종·직급·근무형태가 동일한 비교그룹 내 최상위 임금수준으로 3년(2022년) 내 임금표준화 완료를 계획하여 직무(직군)별 근무형태에 따른 최상위 임금수준과 격차 해소가 완료된 것으로 실적보고서에 명시되어 있다. 경비직의 경우에는 감시·단속적 근로 해제를 추진함으로써 실질적 임금수준 향상을 일부 진행 완료된 것으로 평가된다.

- 다만, 임금표준화 완료 이후에는 숙련형성 정도 등을 기준으로 동일직무 안에서도 직무가치를 세분화하여 상위 단계로 승급이 가능하도록 임금체계를 지속적으로 개선하는 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제, 근로자이사회참관제 도입을 위한 지원이나 노력은 확인되지 않지만, 자회사 노사협의회, 자회사 근로자들의 인사위원회 참여 등의 진행을 통해 경영 투명성을 확보하기 위해 노력한 것으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등을 통해 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위해 노력할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 두 자회사 모두 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 기초적인 항목을 공시하고 있다. 다만, 향후 자회사 경영정보 공시의 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 구분해 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “D 등급”으로 평가한다.

한국철도기술연구원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립・운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국철도기술연구원은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립・위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 자회사 설립을 위해 과학기술정보통신부 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙에 의거 비영리법인 설립허가를 받았고, 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 유사 연구기관과 공동으로 출연하여 자회사를 설립하였다. 모기관은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 마련하기 위하여 자회사 정관 제정, 업무(협력)협약서 체결, 경영협약서 체결 등 노력을 하였으나, 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립 및 업무위탁 등에 관한 근거를 구체적으로 규정하지 못한 것으로 보인다. 따라서 모기관은 조속히 법령 또는 모기관 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 위탁업무 내용을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 공동출연연구기관들이 출연한 자회사인 (재)과학기술시설관리단과 (재)과학기술보안관리단에 각각 자본금 5.4억 원과 6.4억 원 중 0.25억 원(4.6%), 0.38억 원(6.0%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부

방침에는 다소 미흡하지만, 이를 준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 연구기관들이 공동출연한 자회사라는 점을 고려하더라도 2023년 기준 유사한 규모의 다른 자회사들의 평균 자본금과 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 현저하게 적기 때문에 이에 대한 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 따라 향후 모기관의 지분율을 100%로 인상할 필요가 있다고 판단된다. 한편 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 낮고 부채비율 또한 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력도 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무수행을 위한 시설・장비 이관, 모기관 휴게실 개선과 무상임대 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관・자회사 업무수행 매뉴얼 작성 협의를 통해 장비・시설 제공에 관한 사항을 명시・지원하기 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 모기관은 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노・사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립・시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유・무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤에 대한 모기관의 배당이 없는 바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 자회사를 설립하고 여기에 업

무협력 협약서를 체결하여 단일통합계약의 형식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립한 자회사에 대하여 분기별 매분기 시작월에 출연금의 형식으로 대금을 지급하고 있으므로 분기별 선지급 방식을 채택하고 있는 것으로 인정된다. 한편, 대금 지급기간 단축에 있어서도 자회사의 계약대금 지급신청 또는 기성검사 등의 절차 없이 대금을 지급하고 있으므로 긍정적으로 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사 간에 개별 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영은 현실적으로 어려운 측면이 있어, 각 공동출연구기관 담당 부서장 등으로 구성된 이사회가 6회 개최·운영되었으며, 각 공동출연연구기관장이 담당부서장 중 추천한 자로 구성된 운영위원회가 3회 개최되었다. 모기관은 자회사·모회사 담당자 현장간담회를 실시하여 자회사 근로자 애로사항 및 개선사항을 조치하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이사회와 운영위원회에서 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원 방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있으며, 운영위원회에 자회사 근로자대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 공동출연 연구기관의 업무협약서를 제출하였고 해당 협약서에는 사업 범위와 출연금의 출연방법 등에 관한 사항이 명시되어 있으나, 모기관과 자회사 간 권리·의무 관계를 명시한 계약사항이 확인되지 않아 공정한 계약이 체결되었는지 여부를 판단하기 어렵다.

- 또한, 전년도 지적사항인 경비원의 준수사항과 근무수칙 내 모기관이 규율하기에 부적절한 구체적인 복무규정에 대한 개선내역이 확인되지 않으며, 업무수행매뉴얼은 모기관과 자회사 간 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 전년도의 노력을 확인하기 어려워 개선이 필요하다고 평가된다.

- 향후 모기관은 자회사와 당사자 간 권리·의무 관계를 명확히 명시하여 부당하거나 불공정한 계약이 체결되는 것을 예방할 필요가 있으며, 자회사와 협력하여 부당·불공정한 계약이나 관행을 점검하는 체계나 절차를 마련하거나 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화하는 등의 노력을 기울일 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년 12월 모·자회사 경영협약을 체결한 이후 현재까지 유지하고 있다. 제1조(목적)에서 경영 독립성과 책임경영 기반 확보를 규정하고 있으며, 제2조(원칙)에서도 이를 재확인하고 있다. 협약내용을 충실히 이행하기 위하여 적정 관리비를 보장하는 조항과 전문성 강화를 위한 예산과 인력지원 조항을 갖추고 있는 점도 인정된다. 다만, 전년도 지적사항으로 제시한 모·자회사 공동이익증진을 위한 노사공동협의회 운영과 관련한 조항이 여전히 존재하지 않는 바, 이에 대한 보완이 필요하다. 향후 경영협약 내 관련 조항도 충실히 이행할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관은 자회사와의 업무협약을 통해 자회사가 산출한 원가 내역의 100%를 출연금으로 지급하고 있어, 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있는 것으로 확인된다. 또한 2023년부터 (재)과학기술보안관리단의 출연금에 경비 노동자의 감시·단속적 근로를 해제함에 따라 발생하는 법정 수당을 반영하여 지급하고 있어, 이 점은 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위한 노력으로 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면 2개 자회사의 직종별 노무비는 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가되며, 전년도 평가에서 동일한 지적이 있었음에도 불구하고 개선노력은 확인되지 않는다. 또한 모기관은 자회사 직종에 부합하는 시중노임단가를 구분하여 제시하지 않고 있어, 노무비 단가가 직종별 직무 가치를 고려한 것인지에 대하여 정확한 평가가 어려운 상황이다. 향후 모기관은 자회사의 직종별 직무 가치를 고려하여 합리적인 수준의 노무비를 책정하고 계약이 체결될 수 있도록 할 필요가 있다.

- 계약 노임 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 전년도 평가 지적사항임에도 불구하고 모기관은 상·하반기 계약 단가를 동일하게 책정하고 있으며, 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 적용한 실적은 없는 것으로 확인된다. 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적

으로 지급단가가 더 낮아질 우려가 있으므로, 하반기 변경된 시중노임단가를 충족할 수 있도록 변경계약을 체결할 필요가 있을 것이다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. (재)과학기술보안관리단의 경우 현장감독자 인건비는 노무비로 계상하고 있으나, 행정인력의 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. 한편 (재)과학기술시설관리단은 해당 인력의 인건비를 모두 일반관리비로 활용하도록 하고 있다. 따라서 향후 모기관은 전체적으로 현장감독자의 인건비를 노무비로 별도 계상할 필요가 있으며, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 이와 관련하여 평가 당해연도의 계약 체결 기준 인원수는 모든 직종에서 모두 전년도와 동일하나, 계약 인원수의 적정성을 검토한 실적은 제시되지 않고 있다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관의 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 일반관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향조정 할 것”과 “복리후생항목의 지급금액을 내부 규정에 명시할 것”, “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색” 등의 지적을 받았는데, 평가년도의 경우 일반관리비율이 소폭 상승하였고, 식비가 인상되었으며, 모기관이 별도로 명절과 생일 등에 대해 기념품을 지급하는 등 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 인정된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리단이 전년도 2.8%에서 3.1%로, 보안관리단 또한 전년도 5.1%에서 5.8%로 상승하였고, 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와

마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 시설관리단의 복지포인트가 400천원(보안관리단 500천원), 명절상여금이 800천원(보안관리단 1,000천원), 식비는 월 140천원 지급되고 있고, 그 외 복리후생항목으로 경조비, 건강검진비(시설관리단 200천원, 보안관리단 250천원), 체육행사비(시설관리단), 간담회비, 운영비 등이 제공되고 있다. 보안관리단의 경우 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하고 있고, 양 자회사 모두 모기관 주관으로 포상을 시행하고, 모기관의 연수원 시설을 공동으로 활용한 점은 긍정적이나, 시설관리단은 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하고 있어 개선이 필요하고, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 노동자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 이를 대신하여 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 정기상여금 지급, 피복 현물지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조휴가 및 경조비 지급, 소통 등을 위한 운영비 지급, 포상제도 운영 등의 노력을 하는 점은 자회사 전체 노동자의 처우개선 및 복리후생 증진을 위해 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금 공동활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전협의 및 이사회 의결, 출연 상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 설립하고 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 보이며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 과

정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도의 실행 이후 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선효과가 담보되도록 하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 두 자회사 모두 2023년 연간 교육 계획 수립과 직무별 체계적인 교육 운영 등으로 구체적 제도를 마련하여 시행하고 있다. 다만, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 내용을 대부분 준수하기 위하여 노력하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 2022년부터 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 있으며, 자회사 CEO 선임을 위하여 임원추천위원회 운영 규정을 운영하는 등의 실적이 확인된다. 다만, 특근매식비 지급을 구체화 하고 호칭을 정하여 운영하는 등의 노력과 업무특성에 따른 유연근무제 도입 등을 지속적으로 논의하고 근무평정제도 도입과 함께 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는 지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하고, 이를 통해 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체

심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 출연연구기관별 상이한 임금체계에 대한 표준임금체계를 마련하고 동일가치노동 동일임금 수준이 되도록 임금을 인상하여, 2020년 기준으로 직종·직급·근무형태가 동일한 비교그룹 내 최상위 임금수준으로 3년(2022년) 내 임금표준화 완료를 계획하여 직무(직군)별 근무형태에 따른 최상위 임금수준과 격차 해소가 완료된 것으로 실적보고서에 명시되어 있다. 경비직의 경우 감시·단속적 근로 해제를 추진함으로써 실질적인 임금수준 향상을 진행한 것으로 평가된다.

- 다만, 임금표준화 완료 이후에는 숙련형성 정도 등을 기준으로 동일직무 안에서도 직무가치를 세분화하여 상위 단계로 승급이 가능하도록 임금체계를 지속적으로 개선하는 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제, 근로자이사회참관제 도입을 위한 지원이나 노력은 확인되지 않지만, 자회사 노사협의회, 자회사 근로자들의 인사위원회 참여 등의 진행을 통해 경영 투명성을 확보하기 위해 노력한 것으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등을 통해 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위해 노력할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 두 자회사 모두 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 기초적인 항목을 공시하고 있다. 다만, 향후 자회사 경영정보 공시의 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 구분해 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “D 등급”으로 평가한다.

한국한의학연구원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국한의학연구원은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 자회사 설립을 위해 과학기술정보통신부 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙에 의거 비영리법인 설립허가를 받았고, 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 유사 연구기관과 공동으로 출연하여 자회사를 설립하였다. 모기관은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 마련하기 위하여 자회사 정관 제정, 업무(협력)협약서 체결, 경영협약서 체결 등 노력을 하였으나, 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립 및 업무위탁 등에 관한 근거를 구체적으로 규정하지 못한 것으로 보인다. 따라서 모기관은 조속히 법령 또는 모기관 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 위탁업무 내용을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 공동출연연구기관들이 출연한 자회사인 (재)과학기술시설관리단과 (재)과학기술보안관리단에 각각 자본금 5.4억 원과 6.4억 원 중 0.21억 원(3.8%), 0.27억 원(4.2%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부

방침에는 다소 미흡하지만, 이를 준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 연구기관들이 공동출연한 자회사라는 점을 고려하더라도 2023년 기준 유사한 규모의 다른 자회사들의 평균 자본금과 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 현저하게 적기 때문에 이에 대한 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 따라 향후 모기관의 지분율을 100%로 인상할 필요가 있다고 판단된다. 한편 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 낮고 부채비율 또한 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력도 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무수행을 위한 시설・장비 이관(고속광택기, 진공청소기 등), 모기관 휴게실 개선과 무상임대 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관・자회사 업무수행 매뉴얼 작성 협의를 통해 장비・시설 제공에 관한 사항을 명시・지원하기 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 모기관은 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노・사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립・시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유・무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤에 대한 모기관의 배당이 없는 바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 자회사를 설립하고 여기에 업

무협력 협약서를 체결하여 단일통합계약의 형식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립한 자회사에 대하여 분기별 매분기 시작월에 출연금의 형식으로 대금을 지급하고 있으므로 분기별 선지급 방식을 채택하고 있는 것으로 인정된다. 한편, 대금 지급기간 단축에 있어서도 자회사의 계약대금 지급신청 또는 기성검사 등의 절차 없이 대금을 지급하고 있으므로 긍정적으로 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사 간에 개별 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영은 현실적으로 어려운 측면이 있어, 각 공동출연구기관 담당 부서장 등으로 구성된 이사회가 6회 개최·운영되었으며, 각 공동출연연구기관장이 담당부서장 중 추천한 자로 구성된 운영위원회가 3회 개최되었다. 모기관은 자회사·모회사 담당자 현장간담회를 실시하여 자회사 근로자 애로사항 및 개선사항을 조치하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이사회와 운영위원회에서 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원 방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있으며, 운영위원회에 자회사 근로자대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 공동출연 연구기관의 업무협약서를 제출하였고 해당 협약서에는 사업 범위와 출연금의 출연방법 등에 관한 사항이 명시되어 있으나, 모기관과 자회사 간 권리·의무 관계를 명시한 계약사항이 확인되지 않아 공정한 계약이 체결되었는지 여부를 판단하기 어렵다.

- 또한, 전년도 지적사항인 경비원의 준수사항과 근무수칙 내 모기관이 규율하기에 부적절한 구체적인 복무규정에 대한 개선내역이 확인되지 않으며, 업무수행매뉴얼은 모기관과 자회사 간 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 전년도의 노력을 확인하기 어려워 개선이 필요하다고 평가된다.

- 향후 모기관은 자회사와 당사자 간 권리·의무 관계를 명확히 명시하여 부당하거나 불공정한 계약이 체결되는 것을 예방할 필요가 있으며, 자회사와 협력하여 부당·불공정한 계약이나 관행을 점검하는 체계나 절차를 마련하거나 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화하는 등의 노력을 기울일 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년 12월 모·자회사 경영협약을 체결한 이후 현재까지 유지하고 있다. 제1조(목적)에서 경영 독립성과 책임경영 기반 확보를 규정하고 있으며, 제2조(원칙)에서도 이를 재확인하고 있다. 협약내용을 충실히 이행하기 위하여 적정 관리비를 보장하는 조항과 전문성 강화를 위한 예산과 인력지원 조항을 갖추고 있는 점도 인정된다. 다만, 전년도 지적사항으로 제시한 모·자회사 공동이익증진을 위한 노사공동협의회 운영과 관련한 조항이 여전히 존재하지 않는 바, 이에 대한 보완이 필요하다. 향후 경영협약 내 관련 조항도 충실히 이행할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관은 자회사와의 업무협약을 통해 자회사가 산출한 원가 내역의 100%를 출연금으로 지급하고 있어, 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있는 것으로 확인된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면 2개 자회사의 직종별 노무비는 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가되며, 전년도 평가에서 동일한 지적이 있었음에도 불구하고 개선노력은 확인되지 않는다. 또한 모기관은 자회사 직종에 부합하는 시중노임단가를 구분하여 제시하지 않고 있어, 노무비 단가가 직종별 직무 가치를 고려한 것인지에 대하여 정확한 평가가 어려운 상황이다. 향후 모기관은 자회사의 직종별 직무 가치를 고려하여 합리적인 수준의 노무비를 책정하고 계약이 체결될 수 있도록 할 필요가 있다.

- 계약 노임 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 전년도 평가 지적사항임에도 불구하고 모기관은 상·하반기 계약 단가를 동일하게 책정하고 있으며, 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 적용한 실적은 없는 것으로 확인된다. 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 지급단가가 더 낮아질 우려가 있으므로, 하반기 변경된 시중노임단가를 충족할 수 있도록 변경계약을 체결할 필요가 있을 것이다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의

고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. (재)과학기술보안관리단의 경우 현장감독자 인건비는 노무비로 계상하고 있으나, 행정인력의 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. 한편 (재)과학기술시설관리단은 해당 인력의 인건비를 모두 일반관리비로 활용하도록 하고 있다. 따라서 향후 모기관은 전체적으로 현장감독자의 인건비를 노무비로 별도 계상할 필요가 있으며, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 이와 관련하여 평가 당해연도의 계약 체결 기준 인원수는 모든 직종에서 모두 전년도와 동일하나, 계약 인원수의 적정성을 검토한 실적은 제시되지 않고 있다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관의 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 일반관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향조정 할 것”과 “복리후생항목의 지급금액을 내부 규정에 명시할 것”, “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색” 등의 지적을 받았는데, 평가년도의 경우 일반관리비율이 소폭 상승하였고, 식비가 인상되었으며, 모기관이 별도로 명절과 생일 등에 대해 기념품을 지급하는 등 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 인정된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리단이 전년도 2.8%에서 3.1%로, 보안관리단 또한 전년도 5.1%에서 5.8%로 상승하였고, 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와 마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을

기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 시설관리단의 복지포인트가 400천원(보안관리단 500천원), 명절상여금이 800천원(보안관리단 1,000천원), 식비는 월 130천원(보안관리단 월 140천원) 지급되고 있고, 그 외 복리후생항목으로 경조비, 건강검진비(시설관리단 200천원, 보안관리단 250천원), 체육행사비(시설관리단), 간담회비, 운영비 등이 제공되고 있다. 보안관리단의 경우 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하고 있고, 양 자회사 모두 모기관 주관으로 포상을 시행하고, 모기관의 연수원 시설을 공동으로 활용한 점은 긍정적이나, 시설관리단은 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하고 있어 개선이 필요하고, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 노동자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 이를 대신하여 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 정기상여금 지급, 피복 현물지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조휴가 및 경조비 지급, 소통 등을 위한 운영비 지급, 포상제도 운영 등의 노력을 하는 점은 자회사 전체 노동자의 처우개선 및 복리후생 증진을 위해 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금 공동활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전협의 및 이사회 의결, 출연 상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 설립하고 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 보이며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도의 실행 이후 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선효과가 담보되도록 하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 두 자회사 모두 2023년 연간 교육 계획 수립과 직무별 체계적인 교육 운영 등으로 구체적 제도를 마련하여 시행하고 있다. 다만, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하기 위하여 노력하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 2022년부터 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 있다. 다만, 특근매식비 지급을 구체화하고 호칭을 정하여 운영하는 등의 노력이 필요하며, 업무특성에 따른 유연근무제 도입 등을 지속적으로 논의하고, 근무평정제도 도입과 함께 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 출연연구기관별 상이한 임금체계에 대한 표준임금체계를 마련하고 동일가치노동 동일임금 수준이 되도록 임금을 인상하여, 2020년 기준으로

직종・직급・근무형태가 동일한 비교그룹 내 최상위 임금수준으로 3년(2022년) 내 임금표준화 완료를 계획하여 직무(직군)별 근무형태에 따른 최상위 임금수준과 격차 해소가 완료된 것으로 실적보고서에 명시되어 있다. 경비직의 경우 감시・단속적 근로 해제를 추진함으로써 실질적인 임금수준 향상을 진행한 것으로 평가된다.

- 다만, 임금표준화 완료 이후에는 숙련형성 정도 등을 기준으로 동일직무 안에서도 직무가치를 세분화하여 상위 단계로 승급이 가능하도록 임금체계를 지속적으로 개선하는 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제, 근로자이사회참관제 도입을 위한 지원이나 노력은 확인되지 않지만, 자회사 노사협의회, 자회사 근로자들의 인사위원회 참여 등의 진행을 통해 경영 투명성을 확보하기 위해 노력한 것으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등을 통해 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위해 노력할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 두 자회사 모두 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 기초적인 항목을 공시하고 있다. 다만, 향후 자회사 경영정보 공시의 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 구분해 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

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

한국과학기술정보연구원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립・운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국과학기술정보연구원은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립・위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 자회사 설립을 위해 과학기술정보통신부 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙에 의거 비영리법인 설립허가를 받았고, 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 유사 연구기관과 공동으로 출연하여 자회사를 설립하였다.

- 모기관은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 마련하기 위하여 자회사 정관 제정, 업무(협력)협약서 체결, 경영협약서 체결 등 노력을 하였으나, 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립 및 업무위탁 등에 관한 근거를 구체적으로 규정하지 못한 것으로 보인다. 따라서 모기관은 조속히 법령 또는 모기관 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 위탁업무 내용을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 공동출연연구기관들이 출연한 자회사인 (재)과학기술시설관리단과 (재)과학기술보안관리단에

각각 자본금 5.4억 원과 6.4억 원 중 0.21억 원(3.8%), 0.20억 원(3.1%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에는 다소 미흡하지만, 이를 준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 연구기관들이 공동출연한 자회사라는 점을 고려하더라도 2023년 기준 유사한 규모의 다른 자회사들의 평균 자본금과 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 현저하게 적기 때문에 이에 대한 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 따라 향후 모기관의 지분율을 100%로 인상할 필요가 있다고 판단된다. 한편 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 낮고 부채비율 또한 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력도 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무수행을 위한 시설・장비 이관, 장비구입을 위한 예산 지원(출연금에 반영), 자회사 소속 근로자 휴게실 확충, 모기관 직원용 휴게실 공동 사용 추가 지원 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관・자회사 업무수행 매뉴얼 작성 협의를 통해 장비・시설 제공에 관한 사항을 명시・지원하기 위해 노력한 점도 인정된다.

- 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유・무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노・사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립・시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤에 대한 모기관의 배당이 없는 바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 자회사를 설립하고 여기에 업무협력 협약서를 체결하여 전년도에 이어 단일통합계약의 형식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립한 자회사에 대하여 분기별 매분기 시작월에 출연금의 형식으로 대금을 지급하고 있으므로 분기별 선지급 방식을 채택하고 있는 것으로 인정된다. 한편, 대가지급기간 단축에 있어서도 자회사의 계약대금 지급신청 또는 기성검사 등의 절차 없이 대금을 지급하고 있으므로 긍정적으로 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사 간에 개별 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영은 현실적으로 어려운 측면이 있어, 각 공동출연구기관 담당 부서장 등으로 구성된 이사회가 6회 개최·운영되었으며, 각 공동출연연구기관장이 담당부서장 중 추천한 자로 구성된 운영위원회가 3회 개최되었다. 모기관은 자회사·모회사 담당자 현장간담회를 실시하여 자회사 근로자 애로사항 및 개선사항을 조치하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이사회와 운영위원회에서 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원 방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있으며, 운영위원회에 자회사 근로자대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 공동출연 연구기관의 업무협약서를 제출하였고 해당 협약서에는 사업 범위와 출연금의 출연방법 등에 관한 사항이 명시되어 있으나, 모기관과 자회사 간 권리·의무 관계를 명시한 계약사항이 확인되지 않아 공정한 계약이 체결되었는지 여부를 판단하기 어렵다.

- 또한, 모기관이 제출한 업무수행매뉴얼은 2021년에 작성된 것으로 전년도 지적사항인 경비원의 준수사항과 근무수칙 내 모기관이 규율하기에 부적절한 구체적인 복무규정에 대한 개선내역이 확인되지 않으며, 업무수행매뉴얼 역시 모기관과 자회사 간 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 전년도의 노력을 확인하기 어려워 개선이 필요하다고 평가된다.

- 향후 모기관은 자회사와 당사자 간 권리·의무 관계를 명확히 명시하여 부당하거나 불공정한 계약이 체결되는 것을 예방할 필요가 있으며, 자회사와 협력하여 부당·불공정한 계약이나 관행을 점검하는 체계나 절차를 마련하거나 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화하는 등의 노력을 기울일 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년 12월 모·자회사 경영협약을 체결한 이후 현재까지 유지하고 있다. 제1조(목적)에서 경영 독립성과 책임경영 기반 확보를 규정하고 있으며, 제2조(원칙)에서도 이를 재확인하고 있다. 협약내용을 충실히 이행하기 위하여 적정 관리비를 보장하는 조항과 전문성 강화를 위한 예산과 인력지원 조항을 갖추고 있는 점도 인정된다. 다만, 전년도 지적사항으로 제시한 모·자회사 공동이익증진을 위한 노사공동협의회 운영과 관련한 조항이 여전히 존재하지 않는 바, 이에 대한 보완이 필요하다. 향후 경영협약 내 관련 조항도 충실히 이행할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관은 자회사와의 업무협약을 통해 자회사가 산출한 원가의 100%를 출연금으로 지급하고 있어, 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있는 것으로 확인된다. 한편 모기관은 2023년부터 (재)과학기술보안관리단의 출연금에 경비 노동자의 감시·단속적 근로 해제에 따라 발생하는 법정 수당을 반영하여 지급하고 있어, 이 점은 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위한 노력으로 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부전문기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면 2개 자회사의 직종별 노무비는 단순노무종사원의 시중노임단가를 하회하고 있으며, 전년도 평가에서 동일한 지적이 있었음에도 불구하고 개선노력은 확인되지 않는다. 또한 모기관은 자회사 직종에 부합하는 시중노임단가를 구분하여 제시하지 않고 있어, 노무비 단가가 직종별 직무가치를 고려한 것인지에 대하여 정확한 평가가 어려운 상황이다. 향후 모기관은 자회사의 직종별 직무가치를 고려하여 합리적인 수준의 노무비를 책정하고 계약이 체결될 수 있도록 노력할 필요가 있다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단

가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 전년도 평가 지적사항임에도 불구하고 모기관은 상·하반기 계약 단가를 동일하게 책정하고 있으며, 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 적용한 실적은 없는 것으로 확인된다. 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 노무비가 더 낮아지게 되므로 이 점은 개선할 필요가 있다고 판단된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. (재)과학기술보안관리단의 경우 현장감독자 인건비는 노무비로 계상하고 있으나, 행정인력의 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. 한편 (재)과학기술시설관리단은 해당 인력의 인건비를 모두 일반관리비로 활용하도록 하고 있다. 이와 관련하여 향후 모기관은 현장감독자의 인건비를 노무비로 별도 계상할 필요가 있으며, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있는 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있으나, 관련한 실적 자료 등은 제출된 바 없다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 일반관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향조정 할 것”과 “복리후생항목의 지급금액을 내부 규정에 명시할 것”, “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 일반관리비율이 소폭 상승하였고, 식비가 인상되어 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 인정된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리단이 전년도 2.8%에서 3.1%로, 보안관리단 또한 전년도 5.1%에서 5.8%로 상승하였고, 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와 마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 시설관리단의 복지포인트가 400천원(보안관리단 500천원), 명절상여금이 800천원(보안관리단 1,000천원), 식비는 시설관리단과 보안관리단 모두 월 140천원 지급되고 있고, 그 외 복리후생항목으로 경조비, 건강검진비(시설관리단 200천원, 보안관리단 250천원), 체육행사비(시설관리단), 간담회비, 운영비 등이 제공되고 있다. 보안관리단의 경우 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하고 있는 점은 긍정적이나, 시설관리단은 일부 항목이 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하고 있어 개선이 필요하고, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 노동자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 이를 대신하여 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 정기상여금 지급, 피복 현물지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조휴가 및 경조비 지급, 소통 등을 위한 운영비 지급, 포상제도 운영 등의 노력을 하는 점은 자회사 전체 노동자의 처우개선 및 복리후생 증진을 위해 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금 공동활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전협의 및 이사회 의결, 출연 상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 설립하고 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 보이며, 자회

사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도의 실행 이후 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선효과가 담보되도록 하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 두 자회사 모두 2023년 연간 교육 계획 수립과 직무별 체계적인 교육 운영 등으로 구체적 제도를 마련하여 시행하고 있다. 다만, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하기 위하여 노력하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 2022년부터 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 있다. 다만, 특근매식비 지급을 구체화하고 호칭을 정하여 운영하는 등의 노력이 필요하며, 업무특성에 따른 유연근무제 도입 등을 지속적으로 논의하고, 근무평정제도 도입과 함께 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할

필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 출연연구기관별 상이한 임금체계에 대한 표준임금체계를 마련하고 동일가치노동 동일임금 수준이 되도록 임금을 인상하여, 2020년 기준으로 직종·직급·근무형태가 동일한 비교그룹 내 최상위 임금수준으로 3년(2022년) 내 임금표준화 완료를 계획하여 직무(직군)별 근무형태에 따른 최상위 임금수준과 격차 해소가 완료된 것으로 실적보고서에 명시되어 있다. 또한, 경비직의 감시·단속적 근로 해제를 추진함으로써 실질적 임금수준 향상을 진행한 것으로 평가된다.

- 다만, 임금표준화 완료 이후에는 숙련형성 정도 등을 기준으로 동일직무 안에서도 직무가치를 세분화하여 상위 단계로 승급이 가능하도록 임금체계를 지속적으로 개선하는 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제, 근로자이사회참관제 도입을 위한 지원이나 노력은 확인되지 않지만, 자회사 노사협의회, 자회사 근로자들의 인사위원회 참여 등의 진행을 통해 경영 투명성을 확보하기 위해 노력한 것으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고, 노사 협의, 컨설팅 등을 통해 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위해 노력할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 두 자회사 모두 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 기초적인 항목을 공시하고 있다. 다만, 향후 자회사 경영정보 공시의 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 구분해 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “D 등급”으로 평가한다.

㈜중소기업유통센터

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립・운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- ㈜중소기업유통센터는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립・위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2021년 6월 정관 개정을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '유통센터는 사업의 원활한 수행을 위하여 자회사를 설립'을 할 수 있고, '자회사에 다음 각 호의 업무를 위탁할 수 있다'고 규정하고 있다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립・위탁근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 3억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 평가된다. 다만, 2023년 기준 정원 100~300인 미만 자회사들의 평균 자본금이 5.8억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 따라서

자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 필수자재 지원(안전 작업 발판 사다리 구매 등), 휴게・사무 공간 및 집기비품(이동식 에어컨, 공기청정기 등) 제공 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 정기회의(주간 업무 회의, 주주사 실무자 간담회 등)를 통해 자회사 의견수렴 및 지속적인 모니터링을 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유・무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤을 모기관에 배당하지 않고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 자회사와 협의를 통해 이익잉여금의 합리적 사용기준 등 합리적인 배당 제도 마련과 더불어 자회사의 안정적 경영을 지원하기 위한 추가적인 계획이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 유지하고 행정을 효율적으로 개선하는 방향으로 계약방식을 발전시킬 필요가 있다고 평가된다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별・반기별 선지급 또는 선금・잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관이 전년도 평가를 반영하여 기성검사와 대가지급을 합한 총 대가지급기간을 지속적으로 단축(2021년 7~9일 → 2022년 3.4일 → 2023년 2.08일)한 모기관의

노력이 인정된다. 다만, 모기관은 전년도 평가에서 계약대금을 매달 분할하여 후지급하는 방식에 대한 개선방안을 모색할 필요가 있다는 지적을 받았음에도 불구하고 이를 개선하지 않았다. 따라서 현행 월별 후지급 방식에서 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 현재 모회사 노조 위원장 및 집행부 장기 부재, 자회사 노조가 설립되어 있지 않아 모·자회사 노사 공동협의체를 구성하는데 어려움이 있는 상황에서 이를 대신하여 모자협의회를 운영하였다. 모기관은 월 1회 도급계약 협의체, 주 1회 주간 실무회의, 합동 안전 점검의 날, 분기 1회 모·자회사 실무자 간담회를 통해 휴게시설, 고소 작업시 안전대책 등 자회사 근로자 근로조건 및 복리후생 등에 논의하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이른 시일 내에 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영이 이루어질 수 있도록 하는 한편, 규정 마련을 통해 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 담보하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다. 또한 모기관은 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 센터의 정당한 업무지시 또는 개선요구에 불응한 경우 최고하고 이행하지 않으면 계약을 해지할 수 있도록 한 조항을 개선하였다고 기술하였으나 관련 내용이 확인되지 않는다. 그러나, 주간 실무회의, 월간 운영협의체, 실무자 간담회 등 자회사 의견수렴 및 상시협의를

위한 체계와 절차를 마련하여 운영하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 전년도 지적사항 중 신규 수정계약 내용 중 정산분과 결원으로 인한 차이에서 발생한 노무비의 용처를 명시하고 이에 대한 활용계획 및 사용내역을 7일 내 유통센터에 제출 및 보고하도록 한 조항 등 다소 과도한 측면이 있는 조항은 추가적인 개선이 필요하다고 판단된다.

- 향후 모기관은 부당·불공정한 계약을 방지하기 위해 마련된 체계와 절차를 안정적으로 운영하고, 모자회사가 협력하여 부당·불공정 계약조항을 사전 발굴하여 개선하는 등 선제적인 예방 노력을 기울이는 한편, 구성원 인식제고 노력을 기울일 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2022년도 체결한 경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 모기관이 자립형 공공기관으로서 대부분의 수익을 고유목적사업을 통해 충당하고 재무 건전성 위기를 겪고 있음에도 불구하고 전년도 지적사항을 이행하기 위해 식대의 증액, 명절상여금 지급 근거 마련 등을 모색한 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 경영협약 내 사내근로복지기금의 공동 활용과 모·자 노사 공동협의회 설치를 위한 조항도 이행될 수 있도록 실질적인 노력을 기울일 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 또한 중소기

업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등은 포함되지 않는다. 이와 관련하여 모기관이 그간 적용해오던 87.995% 낙찰률을 2023년에 90%로 상향 조정하고 전년 대비 계약금액을 5.2% 인상한 점은 계약금액을 합리적으로 책정하기 위한 노력의 일환으로 평가된다. 다만 이러한 방식으로 결정된 청소, 경비, 시설 직종의 계약 체결 노무비는 시중노임단가보다 낮은 것으로 확인된다. 따라서 모기관은 낙찰률 개선을 위한 추가적인 노력을 지속함으로써 최종적인 계약 체결 노무비가 시중노임단가를 상회하는 수준에서 결정되도록 노력할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 외부전문기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치를 고려한 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노임 단가를 합리적으로 정해야 한다. 이와 관련하여 모기관은 청소, 경비, 시설 직종에 대하여 일괄하여 단순노무종사원의 시중노임단가를 적용하고 있으나, 직종별 임금조사보고서의 단순노무종사원에는 미화와 경비 직종만이 해당된다. 따라서 모기관은 노무비 단가의 일괄 적용이 자회사 내 직종의 직무가치와 대비하여 타당한지에 대하여 검토하고, 합리적인 수준에서 노무비가 책정될 수 있도록 노력할 필요가 있다고 판단된다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 전년도 평가에서 개선이 필요하다는 지적을 받은 바 있으나, 여전히 하반기 시중노임단가 변경에 따른 변경 계약을 체결하지 않은 것으로 확인된다. 연도 중 시중노임단가 인상에 따른 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 노무비가 더 낮아지게 될 수 있으므로 이 점은 개선할 필요가 있다고 판단된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관이 용역비 산정 시 현장감독자 인건비를 노무비로 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 한편 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있는 다양한 관련 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가

등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 이와 관련하여 평가 당해연도의 계약 체결 기준 인원수가 전년도와 비교하여 6명 증원되고, 이 과정에서 자회사와 적정인원에 대해 상호 검토한 실적을 제출한 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 과업범위 및 적정 인원의 규모가 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려하여, 적정 인원 결정에 있어서 객관성과 합리성이 담보될 수 있도록 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여가 보장되는 방식으로 운영하는 노력을 기울일 필요가 있다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 이윤이 보장될 수 있도록 이윤비율을 상향조정할 것”과 “명절상여금의 지급근거 및 지급금액을 내부 규정에 명시할 것”, “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, “모기관 사내근로복지기금의 출연 및 활용, 공동근로복지기금 출연을 위한 중장기 계획 마련” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 일반관리비율과 이윤비율 모두 전년도와 동일하고, 복리후생항목의 금액도 일부를 제외하고는 동일하며, 추가적으로 신설된 복리후생항목도 없을 뿐 아니라, 사내근로복지기금 공동 활용에 대한 구체적 협의 노력도 제출된 것이 없지만, 자립형 공공기관인 모기관의 경영상황을 감안하여 점진적으로 지적사항에 대한 개선노력이 필요하다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 9.0%와 동일하고, 이윤비율 또한 전년도 4.0%와 동일하게 유지하고 있는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균을 초과하고 국가계약법상 최대한도(일반관리비율 9.0%)를 충족하는 수준인 반면, 이윤비율은 평균에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 경영상황을 고려하여 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 이윤이 보장될 수 있도록 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 400천원, 명절상여금이 300천원 지급되고 있고, 식비는 월 140천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생항목은 경조금 및 장례물품, 종합건강검진, 150천원의 생일/명절선물 등이 제공되고 있다. 전년도에 비해 식비가 월 10천원 인상되어 정부의 공무직 지

급기준을 충족하는 것은 바람직하나, 복지포인트와 명절상여금은 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하는 수준이며, 모기관과 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 지난 2022년에 경영협약을 통해 공동근로복지기금 조성 및 운영근거를 마련하였으나, 모기관 경영적자 상황과 모기관 노동조합의 임시운영상태 등 불안정한 상황이 지속되어 사내근로복지기금을 출연하기에는 어려운 상황이며, 그 대신 모기관의 휴게시설 제공 및 각종 자재 지원 등을 통한 복리후생 증진 노력과 이익잉여금을 전환하여 활용하는 방안 등에 대해 검토하는 등의 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관의 자회사 복리후생 개선 지원을 위한 노력으로써 모기관 사내근로복지기금의 출연 및 활용, 공동근로복지기금 출연을 위한 중장기 계획과 구체적인 실행방안을 마련할 필요가 있다고 보이며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화화는 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도의 실행 이후 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선 효과가 담보되도록 하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지는 않았지만 지원 가능한 예산을 명시하였는데, 예산을 계약에 반영할 필요가 있다고 평가된다. 전문자격자 양성 교육을 실시하고 자기계발비 지원 등이 이루어졌는데, 지원 계획이 제도적으로 이어질 필요가 있으며, 교육 지원 계획은 지속적으로 이루어질 필요가 있다. 한편, 주간회의, 정기노사위원회와 자회사 홈페이지를 통해 근로자들의 의견을 청취하여 반영한 것으로 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 23년 11월부터 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 있다. 다만, 유연근무제 도입이 미진한 점을 개선함과 동시에 비정규직 채용사전심사제 운영 시 외부전문가의 의견을 참고할 필요가 있고, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하고, 이를 통해 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 자회사의 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 모기관 규정에 두고 있으며 이에 근거해 운영하고 있는데, 보다 공정한 CEO 선발을 위해 모기관보다는 자회사 규정에 선발제도 내용을 반영하여 운영할 필요가 있다고 평가된다. 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 경영실적에 따른 성과급 제도를 운영 중이고, 신규사업 추진 시 적정인력 산출 등을 위한 노력을 진행한 실적이 인정된다. 다만, 기관이 제시하고 있는 실적은 합리적 임금체계 관련 추가적인 개선과는 직접 관련되는 것이라고 보기는 어렵다고 평가된다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 공정하고 객관적으로 상위 단계로 승급하거나 인센티브가 부여되게 운용되도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하거나 컨설팅 지원을 위해 예산을 별도로 편성하는 등 추가적인 개선노력이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제, 근로자이사회참관제 도입을 위한 지원이나 노력은 확인되지 않지만, 자회사 노사협의회 등의 진행을 통해 경영 투명성을 확보하

기 위해 노력한 것으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고, 노사 협의, 컨설팅 등을 통해 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위해 노력할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모회사가 대국민 정보 접근성 향상을 위해 2023년에 자회사 홈페이지를 신설한 노력은 긍정적으로 평가된다. 다만, 향후 자회사 홈페이지를 통해 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 구분하여 제공하는 등의 개선노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “D 등급”으로 평가한다.

한국원자력연구원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립・운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국원자력연구원은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립・위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 자회사 설립을 위해 과학기술정보통신부 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙에 의거 비영리법인 설립허가를 받았고, 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 유사 연구기관과 공동으로 출연하여 자회사를 설립하였다. 모기관은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 마련하기 위하여 자회사 정관 제정, 업무(협력)협약서 체결, 경영협약서 체결 등 노력을 하였으나, 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립 및 업무위탁 등에 관한 근거를 구체적으로 규정하지 못한 것으로 보인다. 따라서 모기관은 조속히 법령 또는 모기관 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 위탁업무 내용을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 공동출연연구기관들이 출연한 자회사인 (재)과학기술시설관리단과 (재)과학기술보안관리단에 각각 자본금 5.4억 원과 6.4억 원 중 0.31억 원(5.7%), 0.58억 원(9.1%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부

방침에는 다소 미흡하지만, 이를 준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 연구기관들이 공동출연한 자회사라는 점을 고려하더라도 2023년 기준 유사한 규모의 다른 자회사들의 평균 자본금과 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 현저하게 적기 때문에 이에 대한 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 따라 향후 모기관의 지분율을 100%로 인상할 필요가 있다고 판단된다. 한편 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 낮고 부채비율 또한 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력도 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무수행을 위한 시설·장비 이관, 모기관 휴게실 개선과 무상임대 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관·자회사 업무수행 매뉴얼 작성 협의를 통해 장비·시설 제공에 관한 사항을 명시·지원하기 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤에 대한 모기관의 배당이 없는 바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 자회사를 설립하고 여기에 업

무협력 협약서를 체결하여 전년도에 이어 단일통합계약의 형식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립한 자회사에 대하여 분기별 매분기 시작월에 출연금의 형식으로 대금을 지급하고 있으므로 전년도에 이어 분기별 선지급 방식을 채택하고 있는 것으로 인정된다. 한편, 대가지급기간 단축에 있어서도 자회사의 계약대금 지급신청 또는 기성검사 등의 절차 없이 대금을 지급하고 있으므로 긍정적으로 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사 간에 개별 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영은 현실적으로 어려운 측면이 있어, 각 공동출연구기관 담당 부서장 등으로 구성된 이사회가 6회 개최·운영되었으며, 각 공동출연연구기관장이 담당부서장 중 추천한 자로 구성된 운영위원회가 3회 개최되었다. 모기관은 자회사·모회사 담당자 현장간담회를 실시하여 자회사 근로자 애로사항 및 개선사항을 조치하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이사회와 운영위원회에서 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원 방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있으며, 운영위원회에 자회사 근로자대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 공동출연 연구기관의 업무협약서를 제출하였고 해당 협약서에는 사업 범위와 출연금의 출연방법 등에 관한 사항이 명시되어 있으나, 모기관과 자회사 간 권리·의무 관계를 명시한 계약사항이 확인되지 않아 공정한 계약이 체결되었는지 여부를 판단하기 어렵다.

- 또한, 전년도 지적사항인 경비원의 준수사항과 근무수칙 내 모기관이 규율하기에 부적절한 구체적인 복무규정에 대한 개선내역이 확인되지 않으며, 업무수행매뉴얼은 모기관과 자회사 간 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 전년도의 노력을 확인하기 어려워 개선이 필요하다고 평가된다.

- 향후 모기관은 자회사와 당사자 간 권리·의무 관계를 명확히 명시하여 부당하거나 불공정한 계약이 체결되는 것을 예방할 필요가 있으며, 자회사와 협력하여 부당·불공정한 계약이나 관행을 점검하는 체계나 절차를 마련하거나 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화하는 등의 노력을 기울일 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년 12월 모·자회사 경영협약을 체결한 이후 현재까지 유지하고 있다. 제1조(목적)에서 경영 독립성과 책임경영 기반 확보를 규정하고 있으며, 제2조(원칙)에서도 이를 재확인하고 있다. 협약내용을 충실히 이행하기 위하여 적정 관리비를 보장하는 조항과 전문성 강화를 위한 예산과 인력지원 조항을 갖추고 있는 점도 인정된다. 다만, 전년도 지적사항으로 제시한 모·자회사 공동이익증진을 위한 노사공동협의회 운영과 관련한 조항이 여전히 존재하지 않는 바, 이에 대한 보완이 필요하다. 향후 경영협약 내 관련 조항도 충실히 이행할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관은 자회사와의 업무협약을 통해 자회사가 산출한 원가 내역의 100%를 출연금으로 지급하고 있어, 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있는 것으로 확인된다. 또한 2023년부터 (재)과학기술보안관리단의 출연금에 경비 노동자의 감시.단속적 근로를 해제에 따라 발생하는 법정 수당을 반영하여 지급하고 있어, 이 점은 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위한 노력으로 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등 그 외 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 2개 자회사의 직종별 노무비는 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가되며, 전년도 평가에서 동일한 지적이 있었음에도 불구하고 개선노력은 확인되지 않는다. 한편 자회사 직종에 부합하는 시중노임단가를 구분하여 제시하지 않고 있어, 노무비 단가가 직종별 직무 가치를 고려한 것인지에 대하여 정확한 평가가 어려운 상황이다. 향후 모기관은 자회사의 직종별 직무 가치를 고려하여 합리적인 수준의 노무비를 책정하고 계약이 체결될 수 있도록 할 필요가 있다.

- 계약 노임 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 전년도 평가에서 지적된 사항임에도 불구하고 모기관은 상·하반기 계약단가를 동일하게 책정하고 있으며, 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 적용한 실적은 없는 것으로 확인된다. 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 노무비가 더 낮아지게 되므로 변경 계약 체결 등 지급단가를

개선하기 위해 노력할 필요가 있다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 (재)과학기술보안관리단의 경우 현장감독자 인건비는 노무비로 계상하고 있으나, 행정인력의 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. 한편 (재)과학기술시설관리단은 해당 인력의 인건비를 모두 일반관리비로 활용하도록 하고 있다. 따라서 향후 모기관은 전체적으로 현장감독자의 인건비를 노무비로 별도 계상할 필요가 있으며, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 이와 관련하여 평가 당해연도의 계약 체결 기준 인원수는 모든 직종에서 모두 전년도와 동일하나, 계약 인원수의 적정성을 검토한 실적은 제시되지 않고 있다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성이 확보될 수 있도록 하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 일반관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향조정 할 것”과 “복리후생항목의 지급금액을 내부 규정에 명시할 것”, “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색” 등의 지적을 받았는데, 평가년도의 경우 일반관리비율이 소폭 상승하였고, 식비가 인상되었으며, 모기관이 별도로 명절과 생일 등에 대해 기념품을 지급하는 등 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 인정된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리단이 전년도 2.8%에서 3.1%로, 보안관리단 또한 전년도 5.1%에서 5.8%로 상승하였고, 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와 마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리

비율과 이윤비율 모두 평균에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 시설관리단의 복지포인트가 400천원(보안관리단 500천원), 명절상여금이 800천원(보안관리단 1,000천원), 식비는 월 140천원 지급되고 있고, 그 외 복리후생항목으로 경조비, 건강검진비(시설관리단 200천원, 보안관리단 250천원), 체육행사비(시설관리단), 간담회비, 운영비 등이 제공되고 있다. 보안관리단의 경우 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하고 있고, 양 자회사 모두 모기관 주관으로 포상을 시행하고, 모기관의 연수원 시설을 공동으로 활용한 점은 긍정적이나, 시설관리단은 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하고 있어 개선이 필요하고, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 노동자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 이를 대신하여 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 정기상여금 지급, 피복 현물지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조휴가 및 경조비 지급, 소통 등을 위한 운영비 지급, 포상제도 운영 등의 노력을 하는 점은 자회사 전체 노동자의 처우개선 및 복리후생 증진을 위해 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금 공동활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전협의 및 이사회 의결, 출연 상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 설립하고 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 보이며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도의 실행 이후 운용의 효과

성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선효과가 담보되도록 하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 두 자회사 모두 2023년 연간 교육 계획 수립과 직무별 체계적인 교육 운영 등으로 구체적 제도를 마련하여 시행하고 있다. 다만, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하기 위하여 노력하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 2022년부터 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 있다. 다만, 특근매식비 지급을 구체화하고 호칭을 정하여 운영하는 등의 노력이 필요하며, 업무 특성에 따른 유연근무제 도입 등을 지속적으로 논의하고, 근무평정제도 도입과 함께 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 출연연구기관별 상이한 임금체계에 대한 표준임금체계를 마련하고 동일가치노동 동일임금 수준이 되도록 임금을 인상하여, 2020년 기준으로 직종·직급·근무형태가 동일한 비교그룹 내 최상위 임금수준으로 3년(2022년) 내 임금표준화 완료를 계획하여 직무(직군)별 근무형태에 따른 최상위 임금수준과 격차 해소가 완료된 것으로 실적보고서에 명시되어 있다.

- 다만, 임금표준화 완료 이후에는 숙련형성 정도 등을 기준으로 동일직무 안에서도 직무가치를 세분화하여 상위 단계로 승급이 가능하도록 임금체계를 지속적으로 개선하는 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제, 근로자이사회참관제 도입을 위한 지원이나 노력은 확인되지 않지만, 자회사 노사협의회, 자회사 근로자들의 인사위원회 참여 등의 진행을 통해 경영 투명성을 확보하기 위해 노력한 것으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등을 통해 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위해 노력할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 두 자회사 모두 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 기초적인 항목을 공시하고 있다. 다만, 향후 자회사 경영정보 공시의 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 구분해 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “D 등급”으로 평가한다.

한국항공우주연구원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립・운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국항공우주연구원은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립・위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 자회사 설립을 위해 과학기술정보통신부 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙에 의거 비영리법인 설립허가를 받았고, 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 유사 연구기관과 공동으로 출연하여 자회사를 설립하였다. 모기관은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 마련하기 위하여 자회사 정관 제정, 업무(협력)협약서 체결, 경영협약서 체결 등 노력을 하였으나, 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립 및 업무위탁 등에 관한 근거를 구체적으로 규정하지 못한 것으로 보인다. 따라서 모기관은 조속히 법령 또는 모기관 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 위탁업무 내용을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 공동출연연구기관들이 출연한 자회사인 (재)과학기술시설관리단과 (재)과학기술보안관리단에 각각 자본금 5.4억 원과 6.4억 원 중 0.62억 원(11.6%), 1.34억 원(20.9%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정

부 방침에는 다소 미흡하지만, 이를 준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 연구기관들이 공동출연한 자회사라는 점을 고려하더라도 2023년 기준 유사한 규모의 다른 자회사들의 평균 자본금과 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 현저하게 적기 때문에 이에 대한 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 따라 향후 모기관의 지분율을 100%로 인상할 필요가 있다고 판단된다. 한편 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 낮고 부채비율 또한 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력도 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무수행을 위한 시설・장비 이관, 장비구입비 및 유지관리비용 지원, 모기관 휴게실 개선과 무상임대 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관・자회사 업무수행 매뉴얼 작성 협의를 통해 장비・시설 제공에 관한 사항을 명시・지원하기 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 모기관은 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노・사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립・시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유・무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤에 대한 모기관의 배당이 없는 바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관을 포

함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 자회사를 설립하고 여기에 업무협력 협약서를 체결하여 단일통합계약의 형식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립한 자회사에 대하여 분기별 매분기 시작월에 출연금의 형식으로 대금을 지급하고 있으므로 분기별 선지급 방식을 채택하고 있는 것으로 인정된다. 한편, 대금 지급기간 단축에 있어서도 자회사의 계약대금 지급신청 또는 기성검사 등의 절차 없이 대금을 지급하고 있으므로 긍정적으로 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사 간에 개별 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영은 현실적으로 어려운 측면이 있어, 각 공동출연구기관 담당 부서장 등으로 구성된 이사회가 6회 개최·운영되었으며, 각 공동출연연구기관장이 담당부서장 중 추천한 자로 구성된 운영위원회가 3회 개최되었다. 모기관은 자회사·모회사 담당자 현장간담회를 실시하여 자회사 근로자 애로사항 및 개선사항을 조치하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이사회와 운영위원회에서 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원 방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있으며, 운영위원회에 자회사 근로자대표의 참여가 이루어질 수 있

도록 제도를 마련할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 공동출연 연구기관의 업무협약서를 제출하였고 해당 협약서에는 사업 범위와 출연금의 출연방법 등에 관한 사항이 명시되어 있으나, 모기관과 자회사 간 권리·의무 관계를 명시한 계약사항이 확인되지 않아 공정한 계약이 체결되었는지 여부를 판단하기 어렵다.

- 또한, 전년도 지적사항인 경비원의 준수사항과 근무수칙 내 모기관이 규율하기에 부적절한 구체적인 복무규정에 대한 개선내역이 확인되지 않으며, 업무수행매뉴얼은 모기관과 자회사 간 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 전년도의 노력을 확인하기 어려워 개선이 필요하다고 평가된다.

- 업무수행매뉴얼에서 자회사 근로자 근태 관련 비위행위의 열거 및 비위행위 발생 시 모기관의 징계양정규칙에 의거하여 징계를 의결할 수 있도록 정한 내용은 자회사 근로자에 대한 과도한 복무규율 및 자회사의 경영·인사권 침해에 해당하므로 개선이 필요하다.

- 향후 모기관은 자회사와 당사자 간 권리·의무 관계를 명확히 명시하여 부당하거나 불공정한 계약이 체결되는 것을 예방할 필요가 있으며, 자회사와 협력하여 부당·불공정한 계약이나 관행을 점검하는 체계나 절차를 마련하거나 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화하는 등의 노력을 기울일 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년 12월 모·자회사 경영협약을 체결한 이후 현재까지 유지하고 있다. 제1조(목적)에서 경영 독립성과 책임경영 기반 확보를 규정하고 있으며, 제2조(원칙)에서도 이를 재확인하고 있다. 협약내용을 충실히 이행하기 위하여 적정 관리비를 보장하는 조항과 전문성 강화를 위한 예산과 인력지원 조항을 갖추고 있는 점도 인정된다. 다만, 전년도 지적사항으로 제시한 모·자회사 공동이익증진을 위한 노사공동협의회 운영과 관련한 조항이 여전히 존재하지 않는 바, 이에 대한 보완이 필요하다. 향후 경영협약 내 관련 조항도 충실히 이행할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관은 자회사와의 업무협약을 통해 자회사가 산출한 원가 내역의 100%를 출연금으로 지급하고 있어, 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있는 것으로 확인된다. 또한 2023년부터 (재)과학기술보안관리단의 출연금에 경비 노동자의 감시·단속적 근로를 해제함에 따라 발생하는 법정 수당을 반영하여 지급하고 있어, 이 점은 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위한 노력으로 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면 2개 자회사의 직종별 노무비는 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가되며, 전년도 평가에서 동일한 지적이 있었음에도 불구하고 개선노력은 확인되지 않는다. 또한 모기관은 자회사 직종에 부합하는 시중노임단가를 구분하여 제시하지 않고 있어, 노무비 단가가 직종별 직무 가치를 고려한 것인지에 대하여 정확한 평가가 어려운 상황이다. 향후 모기관은 자회사의 직종별 직무 가치를 고려하여 합리적인 수준의 노무비를 책정하고 계약이 체결될 수 있도록 할 필요가 있다.

- 계약 노임 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가

가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 전년도 평가 지적사항임에도 불구하고 모기관은 상·하반기 계약 단가를 동일하게 책정하고 있으며, 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 적용한 실적은 없는 것으로 확인된다. 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 지급단가가 더 낮아질 우려가 있으므로, 하반기 변경된 시중노임단가를 충족할 수 있도록 변경계약을 체결할 필요가 있을 것이다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. (재)과학기술보안관리단의 경우 현장감독자 인건비는 노무비로 계상하고 있으나, 행정인력의 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. 한편 (재)과학기술시설관리단은 해당 인력의 인건비를 모두 일반관리비로 활용하도록 하고 있다. 따라서 향후 모기관은 전체적으로 현장감독자의 인건비를 노무비로 별도 계상할 필요가 있으며, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 이와 관련하여 평가 당해연도의 계약 체결 기준 인원수는 모든 직종에서 모두 전년도와 동일하나, 계약 인원수의 적정성을 검토한 실적은 제시되지 않고 있다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관의 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 일반관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향조정 할 것”과 “복리후생항목의 지급금액을 내부 규정에 명시할 것”, “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색” 등의 지적을 받았는데, 평가년도의 경우 일

반관리비율이 소폭 상승하였고, 식비가 인상되었으며, 모기관이 별도로 명절과 생일 등에 대해 기념품을 지급하는 등 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 인정된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리단이 전년도 2.8%에서 3.1%로, 보안관리단 또한 전년도 5.1%에서 5.8%로 상승하였고, 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와 마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 시설관리단의 복지포인트가 400천원(보안관리단 500천원), 명절상여금이 800천원(보안관리단 1,000천원), 식비는 월 140천원 지급되고 있고, 그 외 복리후생항목으로 경조비, 건강검진비(시설관리단 200천원, 보안관리단 250천원), 체육행사비(시설관리단), 간담회비, 운영비 등이 제공되고 있다. 보안관리단의 경우 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하고 있고, 양 자회사 모두 모기관 주관으로 포상을 시행하고, 모기관의 연수원 시설을 공동으로 활용한 점은 긍정적이나, 시설관리단은 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하고 있어 개선이 필요하고, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 노동자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 이를 대신하여 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 정기상여금 지급, 피복 현물지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조휴가 및 경조비 지급, 소통 등을 위한 운영비 지급, 포상제도 운영 등의 노력을 하는 점은 자회사 전체 노동자의 처우개선 및 복리후생 증진을 위해 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금 공동활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전협의 및 이사회 의결, 출연 상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사

노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 설립하고 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 보이며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도의 실행 이후 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선효과가 담보되도록 하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 두 자회사 모두 2023년 연간 교육 계획 수립과 직무별 체계적인 교육 운영 등으로 구체적 제도를 마련하여 시행하고 있다. 다만, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하기 위하여 노력하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 2022년부터 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 있다. 다만, 특근매식비 지급을 구체화하고 호칭을 정하여 운영하는 등의 노력이 필요하며, 업무특성에 따른 유연근무제 도입 등을 지속적으로 논의하고, 근무평정제도 도입과 함께 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이

에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 출연연구기관별 상이한 임금체계에 대한 표준임금체계를 마련하고 동일가치노동 동일임금 수준이 되도록 임금을 인상하여, 2020년 기준으로 직종·직급·근무형태가 동일한 비교그룹 내 최상위 임금수준으로 3년(2022년) 내 임금표준화 완료를 계획하여 직무(직군)별 근무형태에 따른 최상위 임금수준과 격차 해소가 완료된 것으로 실적보고서에 명시되어 있다.

- 다만, 임금표준화 완료 이후에는 숙련형성 정도 등을 기준으로 동일직무 안에서도 직무가치를 세분화하여 상위 단계로 승급이 가능하도록 임금체계를 지속적으로 개선하는 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제, 근로자이사회참관제 도입을 위한 지원이나 노력은 확인되지 않지만, 자회사 노사협의회, 자회사 근로자들의 인사위원회 참여 등의 진행을 통해 경영 투명성을 확보하기 위해 노력한 것으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등을 통해 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위해 노력할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 두 자회사 모두 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 기초적인 항목을 공시하고 있다. 다만, 향후 자회사 경영정보 공시의 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 구분해 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “D 등급”으로 평가한다.

중소기업은행

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 중소기업은행은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관의 자회사 설립 근거와 관련하여 중소기업은행법 시행령 제30조의3 제10항을 보면, '기타 중소기업은행의 설립목적수행에 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 일부 마련된 것으로 평가할 수 있다. 또한 모기관은 정관 개정을 준비하는 등 노력한 점도 인정된다. 다만, 시행령의 해당 조항은 모기관의 출자에 관한 사항을 직접 규정하는데 주된 목적이 있는 것으로 보이고, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 조속히 자회사 설립·업무위탁 근거의 명확성을 높이기 위해 법령 또는 모기관 정관에서 '자회사 설립' 및 '업무위탁'에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사인 IBK신용정

보(주)와 ㈜IBK서비스에 각각 자본금 30억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 자회사의 안정적 성장을 지원하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2023년 기준 ㈜IBK서비스는 재무 건전성을 판단하는 자기자본비율과 부채비율이 지속적으로 개선되고 있음에도 불구하고, 자기자본비율은 여전히 50% 미만으로 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 필수인력 채용 예산 편성(노무사, 안전관리자, 보건관리자 등), 자회사 본사 추가 임대에 따른 비용 지원(임차료, 관리비 등), 자회사 직원 휴게 공간 지원 등을 추진한 점이 인정된다. 또한 자회사 근무지 집합건물별 환경개선 관련 건의(요청)사항의 월별 모니터링 및 개선을 추진 중인 점도 인정된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유・무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤을 모기관에 배당하지 않고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 타 기관을 참고하여 적자사업 이관 및 흑자사업 회수의 지양, 자회사 잉여금의 합리적 사용기준 마련 등 합리적인 제도 마련이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 모기관은 전년도 평가에서 다수의 개별 계약을 체결하고 있는 점을 개선할 필요가 있다는 지적에도 불구하고 2022년 14개 계약을 금년 평가에서도 유지하고 있다. 따라서 다수의 계약을 유지하고 있는 현행 제도를 향후 단일통합계약 전환을 추진하고 계약업무의 효율성을 도모할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관이 전년도 평가를 반영하여 청소, 시설 등 부문의 계약대금 지급기간을 5영업일 내로 단축한 점이 인정된다. 다만, 경비 부문의 대가 지급 기간은 개선되지 않았으므로, 향후 대가지급 소요기간을 최소화하려는 지속적인 노력이 필요하다. 또한 모기관은 전년도 평가에서 계약대금을 매달 분할하여 후지급하는 방식에 대한 개선방안을 모색할 필요가 있다는 지적을 받았음에도 불구하고 이를 개선하지 않았으므로 현행 월별 후지급 방식에서 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 현재 모기관에 모·자회사 노사 공동협의회가 설치, 운영되고 있지 않으나, 자회사 노사협의회를 통해 단체상해보험 보장 항목 추가, 영업점 및 집합건물 휴게공간 개선, 시설직종 자격 선임자 협회비 지급, 대체근로자 미투입 직종 위로휴가 부여, 홈페이지 개선, 노후장비 수리 및 개최 등 6개 안건에 대한 협의가 이루어졌다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이른 시일 내에 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영이 이루어질 수 있도록 하는 한편, 규정 마련을 통해 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 담보하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다. 모기관은 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 총 7건의 부당·불공정 계약조항을 발굴하여 2023년도 계약에 반영하였으며, 전년도 지적사항 중 청소 관련 도급계약서에서 매일 청소상태 및 점검서를 제출하도록 한 조항, 시설관련 과업지시서 내에서 업무보고서를 일 · 주단위로 작성하여 모기관에 제출하여 승인을 얻도록 정한 조항, 귀책유무 및 과실의 정도와 무관하게 모기관은 자회사에 대하여 일체의 배상책임을 않는다는 조항을 포함하여 총 8건에 대해 2024년 계약에 반영하고자 구체적인 개선안을 마련한 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 도급계약 일반조건에서 자회사의 귀책사유로 발생한 손해라도 손해금을 월 지급액에서 차감할 수 있도록 한 조항, 도급계약 특수조건에서 자회사 근로자 업무수행 중 발생할 수 있는 신체적 이상을 미연에 예방하도록 하고 이의 소홀로 발생한 문제에 대해 자회사가 일체의 책임을 지도록 한 조항은 과도한 측면이 있으며, 계약해지사유에 해당 시 자회사에 대하여 일체의 배상책임을 지지 않도록 한 조항에 대해서도 여전히 추가적인 개선이 필요하다고 판단된다.

- 향후 모기관은 자회사와의 계약체결 시 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 체계와 절차를 안정적으로 운영하고, 모자회사가 협력하여 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화하는 한편, 구성원들의 인식제고를 위해 노력할 필요가 있을 것이다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 경영협약을 체결하기 어려운 상황임을 감안하여 2개의 자회사와 체결한 관리약정서의 내용에 자율적 운영을 보장하는 조항(제1조)를 구성하여 유지하고 있다. 전년도 평가에서 2023년 1분기 중에 경영협약서를 체결할 계획을 보고하였으나 이행하지 못한 점을 평가에 반영하였다. 다만, 자회사의 성장을 위한 지원과 자회사 근로자의 처우개선 실적 등의 노력이 인정된다.

- 노사관계의 복잡성과 특수성으로 인해 경영협약을 체결하지 못하고 있다고 보고하고 있으나, 경영협약서의 체결은 노사 간의 합의사안이 아니기 때문에 보다 적극적인 검토가 필요할 것으로 판단된다. 향후 경영협약을 체결하고 이행할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등 그 외 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준에 따르면 IBK서비스의 경우에는 경비, 시설관리, 미화, 조리 등의 낮은 직무등급 종사자의 노무비 단가가 단순노무종사원의 시중노임단가보다 낮은 것으로 확인된다. 한편 IBK신용정보의 콜센터 상담 직종의 노무비 단가는 단순노무종사원 단가보다 높은 것으로 확인된다. 따라서 모기관은 모든 직종의 노무비 단가가 시중노임단가를 상회하는 수준에서 결정되도록 개선노력을 기울일 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 외부전문기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치를 고려한 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노임 단가를 합리적으로 정해야 한다. 모기관은 전년도 평가에서 IBK신용정보 채권추심과 같은 특정업무 수행직종에 대하여 일률적으로 단순노무종사원의 시중노임단가 적용이 타당한지 검토할 필요가 있다는 지적을 받은 바 있다. 이에 대하여 모기관은 채권 추심상담 업무 종사자는 기존 설립되어 있던 IBK신용정보에 입사하는 방식으로 정규직 전환된 경우로써 IBK신용정보의 보수체계를 적용할 뿐이라고 소명하고 있으나, 그럼에도 IBK저축은행과 자회사 간의 임금 결정에 모기관이 참여할 수 있는 방안을 모색하는 노력이 필요하다고 판단된다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이

다. IBK서비스의 경우 임금협상 결과를 반영하여 2023년 12월에 변경 계약을 체결하고 인상분을 소급 적용하고 있다. 이 인상률은 2023년 상·하반기 전체 시중노임단가 인상률보다 높은 4.0%로 결정되어, 노무비 계약금액 조정 여부를 평가하는 취지에 부합하는 실적을 제시하였다고 평가된다. 한편 IBK신용정보의 콜센터 채권 추심 상담 직종은 시중노임단가 변동에 따라 변경 계약을 체결한 것으로 확인되어 이 점은 긍정적으로 평가된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 IBK신용정보의 용역비 산정 시 해당 인력 인건비를 모두 노무비로 계상하고 있어 이 점은 긍정적으로 평가된다. 한편 IBK서비스는 현장감독자의 인건비는 노무비로 계상하지만, 행정인력의 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. 이와 관련하여 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있는 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 이와 관련하여 평가 당해연도의 계약 체결 기준 인원수는 전년도와 비교할 때에 유사한 수준을 유지하고 있는 것으로 확인된다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 과업인원 및 규모의 적정성 검토가 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려하여, 검토 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 일반관리비와 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향조정 할 것”과 “복리후생항목의 지급근거 및 지급금액을 내부 규정에 명시할 것”, “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, “모기관 사내근로복지기금의 출연 및 활용, 공동근로복지기금 출연을 위한 중장기 계획 마련” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 일반관리비율과 이윤

비율 모두 전년도에 비해 상승하였고, 그 외 복리후생금액 또한 증가하였으며, 자회사 자체 사내근로복지기금 신설을 검토하는 등 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 인정된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 4.5%에서 6.4%로 상승하였고, 이윤비율 또한 전년도 1.0%에서 1.22%로 상승하였는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균에 약간 미치지 못하고, 이윤비율은 낮은 수준에 속한다. 모기관은 향후 경영상황을 고려하여 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 일반관리비와 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 500천원, 명절상여금이 1,000천원, 식비는 월 140천원 지급되고 있고, 그 외 복리후생항목은 경조금과 장례물품지원, 120천원의 단체상해보험, 200천원의 근로자의 날 선물, 200천원의 체력단련비 등이 제공되고 있다. 복지포인트와 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점은 긍정적이며, 평가연도에 간식지급 등을 위한 현장운영비가 300천원에서 360천원으로 상승하였고, 200천원의 창립기념일 격려금이 지급된 것도 실적으로 인정되나, 복리후생항목의 내부규정 명시는 여전히 개선이 필요해 보이며, 향후에도 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 사내근로복지기금 공동활용에 대하여 자회사간 형평성 문제로 어렵다고 인식하고 있으며, 아이비케이신용정보에서 운영중인 자회사 자체 사내근로복지기금을 2024년에 아이비케이서비스에서도 신설할 것을 검토하고 있다. 대신, 모기관에서 복지포인트, 명절상여금 등의 복리후생비를 지원하고, 근로자의 날 격려품, 한마음 행사비(5월 가정의달 맞이 사은품 지급), 독감예방접종비를 모기관과 같은 규모로 지원하는 등의 노력을 통해 자회사 노동자의 복리후생에 차별이 발생하지 않도록 하고 있으며, 경조사 발생시 도우미 지원, 육아휴직기간 확대 및 건강검진 공가 부여 등 휴가 및 휴직제도를 개선하는 등의 노력을 하고 있어 긍정적으로 평가된다.

- 모기관의 자회사 복리후생 개선 지원을 위한 노력으로써 모기관 사내근로복지기금의 출연 및 활용, 공동근로복지기금 출연을 위한 중장기 계획과 구체적인 실행방안을 마련할 필요가 있다고 보이며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 과정에서 자회사 노동자

들의 의견을 수렴하고, 제도의 실행 이후 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선효과가 담보되도록 하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 IBK서비스는 계약에 반영하여 편성하였고, IBK신용정보는 예산은 있으나 계약에 반영하지는 않았다. 지원 계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 지원 계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있다고 평가된다. 또한, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다. 직종 업무별 근로자 수요조사를 통해 자격증 취득을 위한 지원제도를 확대했다고 하지만, 어떤 방식으로 수요조사가 이루어졌고 어떻게 전체 교육계획에 반영되었는지 불분명하다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, IBK신용정보의 경우 특근매식비 지급 근거를 명확히 할 필요가 있으며, 비정규직 채용사전심사제를 규정화하고 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속해 나갈 필요가 있다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 두 개의 자회사 규정에 두고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 하지만 CEO 선발 공고를 내부인이 접근 가능한 사이트에만 게시하였는데, 공정한 CEO 선발을 위해 향후에는 외부인이 접근 가능

한 공개사이트에 게시할 필요가 있으며, 외부심사위원의 비율이 전체 심사위원 대비 50% 미만인데, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 50% 이상으로 위원회를 구성하는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 중 IBK신용정보의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 노력과 성과와 관련한 사항은 구체적으로 확인되지 않으며, IBK서비스는 설립 당시(2018. 12월) 실질적인 처우개선을 위해 「노·사·전문가 협의기구」를 통해 합리적 임금체계를 설계했고, 2023년 노사공동 TF 운영을 통해 최고단계에 도달한 근로자의 임금상승 구간을 마련하기 위해 2024년도에 직종별 등급/단계 구간 조정을 추진할 예정임이 확인된다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하거나 컨설팅 지원을 위해 예산을 별도로 편성하는 등 추가적인 개선노력이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제, 근로자이사회참관제 도입을 위한 지원이나 노력은 확인되지 않지만, 자회사 노사협의회 등의 진행을 통해 경영 투명성을 확보하기 위해 노력한 것으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등을 통해 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위해 노력할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있지만, 공시한 항목이 결산공고나 임직원 현황 등으로 매우 제한적이다. 자회사 경영정보 공시의 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기 공시와 수시 공

시별 세부 항목을 구분해 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “D 등급”으로 평가한다.

한국과학기술연구원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립・운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국과학기술연구원은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립・위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 자회사 설립을 위해 과학기술정보통신부 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙에 의거 비영리법인 설립허가를 받았고, 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 유사 연구기관과 공동으로 출연하여 자회사를 설립하였다. 모기관은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 마련하기 위하여 자회사 정관 제정, 업무(협력)협약서 체결, 경영협약서 체결 등 노력을 하였으나, 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립 및 업무위탁 등에 관한 근거를 구체적으로 규정하지 못한 것으로 보인다. 따라서 모기관은 조속히 법령 또는 모기관 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 위탁업무 내용을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 공동출연연구기관들이 출연한 자회사인 (재)과학기술시설관리단과 (재)과학기술보안관리단에 각각 자본금 5.4억 원과 6.4억 원 중 0.3억 원(5.5%), 0.84억 원(13.1%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부

방침에는 다소 미흡하지만, 이를 준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 연구기관들이 공동출연한 자회사라는 점을 고려하더라도 2023년 기준 유사한 규모의 다른 자회사들의 평균 자본금과 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 현저하게 적기 때문에 이에 대한 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 따라 향후 모기관의 지분율을 100%로 인상할 필요가 있다고 판단된다. 한편 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 낮고 부채비율 또한 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력도 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무수행을 위한 시설・장비 이관, 출연금 목적사업준비금에 예산 편성 및 출연, 자회사 소속 근로자 휴게실 확충, 모기관 직원용 휴게실 공동 사용 추가 지원 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관・자회사 업무수행 매뉴얼 작성 협의를 통해 장비・시설 제공에 관한 사항을 명시・지원하기 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유・무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노・사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립・시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤에 대한 모기관의 배당이 없는 바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관을 포

함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 자회사를 설립하고 여기에 업무협력 협약서를 체결하여 전년도에 이어 단일통합계약의 형식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립한 자회사에 대하여 분기별 매분기 시작 월에 출연금의 형식으로 대금을 지급하고 있으므로 분기별 선지급 방식을 채택하고 있는 것으로 인정된다. 한편, 대가지급기간 단축에 있어서도 자회사의 계약대금 지급신청 또는 기성검사 등의 절차 없이 대금을 지급하고 있으므로 긍정적으로 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사 간에 개별 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영은 현실적으로 어려운 측면이 있어, 각 공동출연구기관 담당 부서장 등으로 구성된 이사회가 6회 개최·운영되었으며, 각 공동출연연구기관장이 담당부서장 중 추천한 자로 구성된 운영위원회가 3회 개최되었다. 모기관은 자회사·모회사 담당자 현장간담회를 실시하여 자회사 근로자 애로사항 및 개선사항을 조치하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이사회와 운영위원회에서 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원 방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있으며, 운영위원회에 자회사 근로자대표의 참여가 이루어질 수 있

도록 제도를 마련할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 공동출연 연구기관의 업무협약서를 제출하였고 해당 협약서에는 사업 범위와 출연금의 출연방법 등에 관한 사항이 명시되어 있으나, 모기관과 자회사 간 권리·의무 관계를 명시한 계약사항이 확인되지 않아 공정한 계약이 체결되었는지 여부를 판단하기 어렵다.

- 또한, 전년도 지적사항인 경비원의 준수사항과 근무수칙 내 모기관이 규율하기에 부적절한 구체적인 복무규정에 대한 개선내역이 확인되지 않으며, 업무수행매뉴얼은 모기관과 자회사 간 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 전년도의 노력을 확인하기 어려워 개선이 필요하다고 평가된다.

- 향후 모기관은 자회사와 당사자 간 권리·의무 관계를 명확히 명시하여 부당하거나 불공정한 계약이 체결되는 것을 예방할 필요가 있으며, 자회사와 협력하여 부당·불공정한 계약이나 관행을 점검하는 체계나 절차를 마련하거나 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화하는 등의 노력을 기울일 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년 12월 모·자회사 경영협약을 체결한 이후 현재까지 유지하고 있다. 제1조(목적)에서 경영 독립성과 책임경영 기반 확보를 규정하고 있으며, 제2조(원칙)에서도 이를 재확인하고 있다. 협약내용을 충실히 이행하기 위하여 적정 관리비를 보장하는 조항과 전문성 강화를 위한 예산과 인력지원 조항을 갖추고 있는 점도 인정된다. 다만, 전년도 지적사항으로 제시한 모·자회사 공동이익증진을 위한 노사공동협의회 운영과 관련한 조항이 여전히 존재하지 않는 바, 이에 대한 보완이 필요하다. 향후 경영협약 내 관련 조항도 충실히 이행할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관은 자회사와의 업무협약을 통해 자회사가 산출한 원가의 100%를 출연금으로 지급하고 있어, 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있는 것으로 확인된다. 한편 모기관은 2023년부터 (재)과학기술보안관리단의 출연금에 경비 노동자의 감시·단속적 근로 해제에 따라 발생하는 법정 수당을 반영하여 지급하고 있어, 이 점은 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위한 노력으로 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부전문기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면 (재)과학기술시설관리단의 시설 직종의 노무비 단가는 단순노무종사원의 시중노임단가보다 높지만, 청소 직종은 그보다 낮은 것으로 확인된다. 한편 (재)과학기술보안관리단은 전체 직종의 노무비 단가가 단순노무종사원의 시중노임단가보다 낮은 것으로 확인된다. 따라서 모기관은 전체 직종의 노무비 단가가 시중노임단가를 상회하는 수준에서 정해질 수 있도록 지속적인 노력을 기울일 필요가 있을 것이다. 한편 모기관은 자회사 직종에 부합하는 시중노임단가를 구분하여 제시하지 않고 있어, 노무비 단가가 직종별 직무가치를 고려한 것인지에 대하여 정확한 평가가 어려운 상황이다. 향후 모기관은 자회사의 직종별 직무가치를 고려하여 합리적인 수준의 노무비를 책정하고 계약이 체결될 수 있도록 노력할 필요가 있다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노

동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 전년도 평가 지적사항임에도 불구하고 모기관은 상·하반기 계약 단가를 동일하게 책정하고 있으며, 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 적용한 실적은 없는 것으로 확인된다. 일부 직종의 노무비 단가가 시중노임단가보다 낮은 가운데 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 노무비가 더 낮아지게 되므로 이 점은 개선할 필요가 있다고 판단된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관이 평가위원회가 요청한 자료를 제출하지 아니하여 정확한 평가에 어려움이 있다. 향후 모기관은 현장감독자의 인건비를 노무비로 별도 계상할 필요가 있으며, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있는 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있으나, 관련한 실적 자료 등은 제출된 바 없다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 일반관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향조정 할 것”과 “복리후생항목의 지급금액을 내부 규정에 명시할 것”, “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 일반관리비율이 소폭 상승하였고, 식비가 인상되었으며, 모기관이 별도로 명절과 생일 등에 대해 기념품을 지급하는 등 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 인정된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리단이 전년도 2.8%에서 3.1%로, 보안관리단 또한

전년도 5.1%에서 5.8%로 상승하였고, 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와 마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 시설관리단의 복지포인트가 400천원(보안관리단 500천원), 명절상여금이 800천원(보안관리단 1,000천원), 식비는 시설관리단과 보안관리단 모두 월 140천원 지급되고 있고, 그 외 복리후생항목으로 경조비, 건강검진비(시설관리단 200천원, 보안관리단 250천원), 체육행사비(시설관리단), 간담회비, 운영비 등이 제공되고 있다. 보안관리단의 경우 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하고 있고, 양 자회사 모두 모기관 주관으로 포상을 시행하고, 모기관의 연수원 시설을 공동으로 활용한 점은 긍정적이나, 시설관리단은 일부 항목이 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하고 있어 개선이 필요하고, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 노동자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 이를 대신하여 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 정기상여금 지급, 피복 현물지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조휴가 및 경조비 지급, 소통 등을 위한 운영비 지급, 포상제도 운영 등의 노력을 하는 점은 자회사 전체 노동자의 처우개선 및 복리후생 증진을 위해 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금 공동활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전협의 및 이사회 의결, 출연 상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 설립하고 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 보이며, 자회

사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도의 실행 이후 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선효과가 담보되도록 하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 두 자회사 모두 2023년 연간 교육 계획 수립과 직무별 체계적인 교육 운영 등으로 구체적 제도를 마련하여 시행하고 있다. 다만, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하기 위하여 노력하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 2022년부터 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 있다. 다만, 특근매식비 지급을 구체화하고 호칭을 정하여 운영하는 등의 노력이 필요하며, 업무특성에 따른 유연근무제 도입 등을 지속적으로 논의하고, 근무평정제도 도입과 함께 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할

필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 출연연구기관별 상이한 임금체계에 대한 표준임금체계를 마련하고 동일가치노동 동일임금 수준이 되도록 임금을 인상하여, 2020년 기준으로 직종·직급·근무형태가 동일한 비교그룹 내 최상위 임금수준으로 3년(2022년) 내 임금표준화 완료를 계획하여 직무(직군)별 근무형태에 따른 최상위 임금수준과 격차 해소가 완료된 것으로 실적보고서에 명시되어 있다. 또한, 경비직의 감시·단속적 근로 해제를 추진함으로써 실질적 임금수준 향상을 진행한 것으로 평가된다.

- 다만, 임금표준화 완료 이후에는 숙련형성 정도 등을 기준으로 동일직무 안에서도 직무가치를 세분화하여 상위 단계로 승급이 가능하도록 임금체계를 지속적으로 개선하는 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제, 근로자이사회참관제 도입을 위한 지원이나 노력은 확인되지 않지만, 자회사 노사협의회, 자회사 근로자들의 인사위원회 참여 등의 진행을 통해 경영 투명성을 확보하기 위해 노력한 것으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등을 통해 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위해 노력할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 두 자회사 모두 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 기초적인 항목을 공시하고 있다. 다만, 향후 자회사 경영정보 공시의 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 구분해 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “D 등급”으로 평가한다.

한국산업은행

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국산업은행은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관의 자회사 설립 근거와 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 일부 마련된 것으로 인정된다. 다만, 시행령의 해당 조항은 모기관의 출자 등을 제한하는 데 주된 목적이 있는 것으로 보이고, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 조속히 자회사 설립·업무위탁 근거의 명확성을 높이기 위해 법령 또는 모기관 정관에서 '자회사 설립' 및 '업무위탁'에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금

15억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하여 자회사의 안정적 성장을 지원하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2023년 기준 자본 건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 정도에 머물고 있으므로 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 매년 도급계약체결 시 자회사와 협의하여 필수설비 및 재료 구매 소요급액을 도급계약에 잔영하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노・사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립・시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전, 유・무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤이 모기관으로 배당되지 않고 있는 바, 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 적자사업 이관 방지, 흑자사업 회수 제한, 합리적인 배당 등 관련 제도 마련이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별・반기별 선지급 또는 선금・잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회

사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 반기별 선지급 방식을 유지하고 개선하려는 모기관의 노력은 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사에 대금을 지급하는 방식에서 매우 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 선지급 방식을 유지하고 계약대금 지급 기간(현행 5영업일)을 합리적이고 효율적으로 운용할 필요가 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모기관 노·사 합의의 어려움으로 모·자회사 노사 공동협의회 구성 및 운영에 어려움이 있으며, 모기관은 2024년 중에 모기관 자회사담당 팀장, 자회사 노사가 참여하는 모·자회사 3자 실무협의체 운영 방안 마련을 계획하고 있다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이른 시일 내에 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영이 이루어질 수 있도록 하는 한편, 규정 마련을 통해 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 담보하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다. 또한 모기관은 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 중대재해처벌법 도입에 따른 안전보건 관련 조항을 위탁계약서에 추가하여 2024년도 계약을 체결하였고, 과업지시서에서 인재관 운영시간을 구체적으로 특정하고 특별청소에 관한 업무를 명확히 하는 등 공정한 계약체결을 위한 개선노력을 기울인 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 전년도 지적사항인 도급계약 특수조건에서 모기관의 사정으로 자회사의 통합관리 업무수행을 중단시킨 경우 계약금액을 감액할 수 있도록 정한 내용에 대한 개선 내역이 확인되지 않는다.

- 모기관의 법률 개정이나 변화에 따른 능동적인 대응과 추가적인 개선노력은 긍정적이나, 자회사와의 공동 모니터링을 실시하거나 의견을 공유하여 선제적 예방 노력을 위한 정기적인 절차 마련 등의 노력을 기울일 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 경영협약의 내용 보완에 대하여 구체적인 개선을 이행하지 못하고 2020년에 체결한 경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 해당 협약은 자회사의 경영성과협약(성과, 보고, 이사회, 경영진의 평가와 보상)과 자회사의 자율성과 독립성을 주된 목적으로 하는 자율경영협약이 혼재되어 있기 때문에 본 지표에서 평가하고자 하는 주된 요소가 포함된 협약이라고 보기 어렵다고 판단된다. 향후 자회사의 안정성과 독립성, 전문성의 향상과 자회사 근로자의 처우개선, 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사공동협의회 구성 등을 내용으로 하는 경영협약을 분리하여 체결할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정

기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등 그 외 수당은 포함되지 않는다. 이와 관련하여 모기관은 직종별 시중노임단가를 100% 반영하여 예정가격을 산정하였다고 하는 한편 예정가격의 낙찰률을 직종별 93.2%에서 98.5% 사이에서 결정하였다고 밝히고 있다. 반면 모기관이 제출한 '노무비 산정기준 공통조사표' 상 1인당 계약단가는 시중노임단가를 상회하는 것으로 기재되어 있으나 노무비 원가 및 예정가격 산출근거가 무엇인지 정확하게 확인하기 어려운 상황에서, 이것이 낙찰률을 적용한 최종 계약단가인지 판단하기 어려워, 시중노임단가 충족 여부를 평가하는데 한계가 있다. 모기관은 이미 전년도 평가에서도 유사한 문제를 지적받은 바 있으나 이에 대한 개선이 미흡하다. 향후 모기관은 예정가격 산정의 근거를 명확히 하고 낙찰률을 임의 적용하지 않는 등 개선방안을 마련하기 위해 노력할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치를 고려한 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노임 단가를 합리적으로 정할 필요가 있다. 모기관이 제시한 자회사 '기준급 산정표'에 따르면 직종별로 안전관리자, 작업반장, 기계장치정비원, 전기전자설비정비원, 전기정밀기기수리원, 가구목제품제조원, 제품하역적재원, 인쇄기능원 등 직무 성격을 반영하여 시중노임단가 기준을 고려한 것으로 보인다. 향후 기준급 산출기준이 계약단가에 어떻게 반영되었는지, 직종별 시중노임단가가 적정한지 평가하기 위한 자료를 성실히 제출할 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 상·하반기 지급단가를 동일하게 책정하고 있어 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 반영하지 않은 것으로 확인된다. 연도 중 시중노임단가 인상분을 노임 단가에 반영하지 않으면 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 노무비가 더 낮아질 수 있으므로 변경 계약 체결 등 지급단가 개선을 위한 노력이 필요하다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관이 용역비 산정 시 현장감독자의 노무비를 별도 계상하고 일반관리비를 8% 수준으로 전년도에 비해 1% 인상한 것은 자회사 인건비 운영의

안정성을 위한 노력의 일환으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 이와 관련하여 모기관이 자회사와 계약 체결 시 기준으로 삼은 인원수는 전년도에 비해 증가하고 있으며, 이 과정에서 모-자기관 간 협의를 통해 계약 체결의 기준이 되는 인원수의 적정성 여부를 검토한 실적이 인정된다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성이 확보되도록 하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 일반관리비 상향 조정 및 이윤 추가 배정”하고, “추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 식비를 소폭 인상하였으나 일반관리비율 및 이윤비율은 전년과 동일하여 지적사항에 대한 충분한 개선이 이루어진 것으로 보기 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도와 동일하게 8.0%이고, 이윤비율은 별도로 편성하지 않고 있는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균수준을 상회하나 국가계약법상 최대한도(9.0%)에는 미치지 못하는 수준이며, 이윤비율은 평균에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 400천원, 명절상여금 1,000천원이 지급되었고, 식비는 월 140천원 지급되고 있다. 그 외 복리후생 항목으로 200천원의 건강검진비, 최대 1,000천원의 경조사비, 100천원의 근로자의

날 선물이 제공되고 있다. 평가년도에 식비를 인상해 정부 공무직 지급기준을 충족한 것은 긍정적이나, 복지포인트는 공무직 지급기준을 충족하지 못하는 점, 타 기관의 자회사와 비교하여 복리후생제도가 다양하지 못한 점은 개선이 요구되며, 추가적인 복리후생 항목을 마련하여 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 정부의 사내근로복지기금 출연율 한도 제약 및 모기관 노동조합의 반대 등으로 모기관 사내근로복지기금 공동 활용은 현실적으로 어렵다고 판단하고 있으며, 자회사 누적된 이익잉여금을 바탕으로 독립된 사내근로복지기금 설립 및 출연을 통한 복리후생 증진 방안을 모색 중인 것으로 확인된다. 이를 위해 모기관 사내근로복지기금 기본재산을 목적사업비로 전환하면서 해당 금액 중 일부(5억 원)를 자회사 근로자를 위한 복지 재원으로 활용, 명절 상품권(87만원/인)을 지급한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 향후 모기관은 자회사 복리후생 및 처우개선 지원을 위해 자회사 사내근로복지기금 설립을 위한 중장기 계획을 마련하고 지속적으로 노력할 필요가 있다고 판단된다. 또한 금전적 복리후생 지원 외에 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 모색해야 할 것이며, 이러한 다각화 노력에 있어서 자회사 노동자들의 의견을 취합하고 제도 실행 이후 환류체계를 통한 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 자격증 취득 제도를 도입하여 커리어 개발을 지원 하는 등으로, 지원 계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 지원 계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있다고 평가된다. 아울러, 교육훈련 등 지원

방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 준수하기 위하여 노력하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 22년부터 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 있다. 다만, 비금전적처우와 공무직 호칭 등 가이드라인에서 요구하는 사항을 적극적으로 이행하기 위한 노력을 지속할 필요가 있고, 비정규직 채용사전심사제 운영 시 외부전문가의 의견을 참고하며, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 선발 제도를 두고 있지 않은데, 보다 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발을 위한 규정을 마련하고 운영할 필요가 있으며, 규정을 마련할 때 모기관보다는 자회사 규정에 반영할 필요가 있다고 평가된다. 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상을 하고 있는 것은 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사는 각 직종별로 직무등급 2~4단계, 단계별 7등급(연공) 임금체계로 구성되어 있으며, 책임범위에 따른 직책수당·선임수당 등을 보수복지규정에 명문화하여 운영 중이다. 모기관은 특경·시설직 당직비 인상, 행정직군의 선임팀원 승진을 위한 최소근속기간 단축(5등급 14년 →4등급 6년) 등과 같이 자회사 근로자의 근로의욕 고취를 위해 지속적으로 제도화하는 등으로 합리적인 임금체계 도입을 위해 지속적으로 노력한 실적이 확인된다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계 관련 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하는 것에 관심을 기울일 필요가 있으며, 그 결과

물을 분석하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하도록 개선하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제, 근로자이사회참관제 도입을 위한 지원이나 노력은 확인되지 않지만, 자회사 대표이사와 직종별 근로자대표간 정례회의를 진행하는 등을 통해 경영 투명성을 확보하기 위해 노력한 것으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고, 노사 협의, 컨설팅 등을 통해 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위해 노력할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있지만, 공시 항목은 제한적이다. 한편, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 구분해서 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “D 등급”으로 평가한다.

한국핵융합에너지연구원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립・운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국핵융합에너지연구원은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립・위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 자회사 설립을 위해 과학기술정보통신부 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙에 의거 비영리법인 설립허가를 받았고, 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 유사 연구기관과 공동으로 출연하여 자회사를 설립하였다. 모기관은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 마련하기 위하여 자회사 정관 제정, 업무(협력)협약서 체결, 경영협약서 체결 등 노력을 하였으나, 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립 및 업무위탁 등에 관한 근거를 구체적으로 규정하지 못한 것으로 보인다. 따라서 모기관은 조속히 법령 또는 모기관 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 위탁업무 내용을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 7억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 연구기관들이 공동출연한 자회사라는 점을 고려하더라도 2023년 기준 유사한 규모

의 다른 자회사들의 평균 자본금과 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 현저하게 적기 때문에 이에 대한 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 낮고 부채비율은 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무수행을 위한 시설·장비 이관, 장비구입비 및 유지관리비용 지원, 휴게실 개선과 무상임대 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 목적사업비 내 고정자산 유지관리비 예산 편성 및 집행, 모기관·자회사 업무수행 매뉴얼 작성 협의를 통해 장비·시설 제공에 관한 사항을 명시·지원하기 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤에 대한 모기관의 배당이 없는 바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 자회사를 설립하고 여기에 업무협력 협약서를 체결하여 단일통합계약의 형식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립한 자회사에 대하여 분기별 매분기 시작월에 출연금의 형식으로 대금을 지급하고 있으므로 분기별 선지급 방식을 채택하고 있는 것으로 인정된다. 한편, 대금 지급기간 단축에 있어서도 자회사의 계약대금 지급신청 또는 기성검사 등의 절차 없이 대금을 지급하고 있으므로 긍정적으로 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사 간에 개별 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영은 현실적으로 어려운 측면이 있어, 각 공동출연구기관 담당 부서장 등으로 구성된 이사회가 6회 개최·운영되었으며, 각 공동출연연구기관장이 담당부서장 중 추천한 자로 구성된 운영위원회가 3회 개최되었다. 모기관은 자회사·모회사 담당자 현장간담회를 실시하여 자회사 근로자 애로사항 및 개선사항을 조치하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이사회와 운영위원회에서 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원 방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있으며, 운영위원회에 자회사 근로자대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 공동출연 연구기관의 업무협약서를 제출하였고 해당 협약서에는

사업 범위와 출연금의 출연방법 등에 관한 사항이 명시되어 있으나, 모기관과 자회사 간 권리·의무 관계를 명시한 계약사항이 확인되지 않아 공정한 계약이 체결되었는지 여부를 판단하기 어렵다.

- 또한, 업무수행매뉴얼은 모기관과 자회사 간 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 전년도의 노력을 확인하기 어려워 개선이 필요하다고 평가된다.

- 향후 모기관은 자회사와 당사자 간 권리·의무 관계를 명확히 명시하여 부당하거나 불공정한 계약이 체결되는 것을 예방할 필요가 있으며, 자회사와 협력하여 부당·불공정한 계약이나 관행을 점검하는 체계나 절차를 마련하거나 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화하는 등의 노력을 기울일 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년 12월 모·자회사 경영협약을 체결한 이후 현재까지 유지하고 있다. 제1조(목적)에서 경영 독립성과 책임경영 기반 확보를 규정하고 있으며, 제2조(원칙)에서도 이를 재확인하고 있다. 협약내용을 충실히 이행하기 위하여 적정 관리비를 보장하는 조항과 전문성 강화를 위한 예산과 인력지원 조항을 갖추고 있는 점도 인정된다. 다만, 전년도 지적사항으로 제시한 모·자회사 공동이익증진을 위한 노사공동협의회 운영과 관련한 조항이 여전히 존재하지 않는 바, 이에 대한 보완이 필요하다. 향후 경영협약 내 관련 조항도 충실히 이행할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리

적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관은 자회사와의 업무협약을 통해 자회사가 산출한 원가 내역의 100%를 출연금으로 지급하고 있어, 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있는 것으로 확인된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면 자회사의 직종별 노무비는 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가되며, 전년도 평가에서 동일한 지적이 있었음에도 불구하고 개선노력은 확인되지 않는다. 또한 모기관은 시설, 미화, 조리 업무를 위탁하고 있음에도 불구하고 보고서에는 미화 직종 정보만 제시하여 정확한 평가가 어려운 상황이다. 향후 모기관은 자회사의 모든 직종을 대상으로 직종별 직무 가치를 고려하여 합리적인 수준의 노무비를 책정하고 계약이 체결될 수 있도록 할 필요가 있다.

- 계약 노임 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 전년도 평가 지적사항임에도 불구하고 모기관은 상·하반기 계약 단가를 동일하게 책정하고 있으며, 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 적용한 실적은 없는 것으로 확인된다. 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 지급단가가 더 낮아질 우려가 있으므로, 하반기 변경된 시중노임단가를 충족할 수 있도록 변경계약을 체결할 필요가 있을 것이다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 행정인력과 현장감독자 인건비를 모두 일반관리비에서 반영하고 있다. 따라서 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성 제고 차원에서 현장감독자의 인건비를 노무비로 별도 계상할 필요가 있으며, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가

등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 이와 관련하여 평가 당해 연도의 계약 체결 기준 인원수는 모든 직종에서 모두 전년도와 동일하나, 계약 인원수의 적정성을 검토한 실적은 제시되지 않고 있다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관의 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 일반관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향조정 할 것”과 “복리후생항목의 지급금액을 내부 규정에 명시할 것”, “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색” 등의 지적을 받았는데, 평가년도의 경우 일반관리비율이 소폭 상승하였고, 식비가 인상되었으며, 모기관이 별도로 명절과 생일 등에 대해 기념품을 지급하는 등 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 인정된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 2.8%에서 3.1%로 소폭 인상되었고 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와 마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 400천원, 명절상여금 800천원, 식비 월 140천원이 지급되고 있고, 그 외 복리후생항목으로 경조비, 건강검진비 200천원, 간담회비, 운영비 등이 제공되고 있다. 모기관 주관으로 자회사 노동자 포상을 시행하고, 모기관의 연수원 시설을 공동으로 활용한 점은 긍정적이나 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하고 있어 개선이 필요하고 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 노동자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 이를 대신하여 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 정기상여금 지급, 피복 현물지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조휴가 및 경조비 지급, 소통 등을 위한 운영비 지급, 포상제도 운영 등의 노력을 하는 점은 자회사 전체 노동자의 처우개선 및 복리후생 증진을 위해 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금 공동활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전협의 및 이사회 의결, 출연 상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 설립하고 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 보이며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도의 실행 이후 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선효과가 담보되도록 하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 두 자회사 모두 2023년 연간 교육 계획 수립과 직무별 체계적인 교육 운영 등으로 구체적 제도를 마련하여 시행하고 있다. 다만, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파

악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하기 위하여 노력하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 2022년부터 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 있다. 다만, 특근매식비 지급을 구체화하고 호칭을 정하여 운영하는 등의 노력이 필요하며, 업무특성에 따른 유연근무제 도입 등을 지속적으로 논의하고, 근무평정제도 도입과 함께 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 출연연구기관별 상이한 임금체계에 대한 표준임금체계를 마련하고 동일가치노동 동일임금 수준이 되도록 임금을 인상하여, 2020년 기준으로 직종·직급·근무형태가 동일한 비교그룹 내 최상위 임금수준으로 3년(2022년) 내 임금표준화 완료를 계획하여 직무(직군)별 근무형태에 따른 최상위 임금수준과 격차 해소가 완료된 것으로 실적보고서에 명시되어 있다.

- 다만, 임금표준화 완료 이후에는 숙련형성 정도 등을 기준으로 동일직무 안에서도 직무가치를 세분화하여 상위 단계로 승급이 가능하도록 임금체계를 지속적으로 개선하는 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제, 근로자이사회참관제 도입을 위한 지원이나 노력은 확인되지 않지만, 자회사 노사협의회, 자회사 근로자들의 인사위원회 참여 등

의 진행을 통해 경영 투명성을 확보하기 위해 노력한 것으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등을 통해 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위해 노력할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 두 자회사 모두 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 기초적인 항목을 공시하고 있다. 다만, 향후 자회사 경영정보 공시의 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 구분해 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “D 등급”으로 평가한다.

대구경북첨단의료산업진흥재단

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 대구경북첨단의료산업진흥재단은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관의 자회사 설립 근거와 관련하여 모기관 정관 제4조에서 '재단은 이사회의 의결을 거쳐 제1항의 어느 하나에 해당되는 사업 또는 이와 유사한 사업을 행하는 법인에 대하여 이사회의 승인을 얻어 그 법인의 자본금 또는 일부를 출자할 수 있다'고 정하고 있다. 모기관의 자회사 설립은 해당 조항에 근거한 것으로 보이며, 모기관의 자회사에 대한 출자·출연 및 설립의 근거가 일부 마련된 것으로 평가할 수 있다. 다만, 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 모기관의 출자에 관한 사항을 직접 규정하는 데 주된 목적이 있는 것으로 보이고, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 조속히 자회사 설립·업무위탁 근거의 명확성을 높이기 위해 법령 또는 모기관 정관에서 '자회사 설립' 및 '업무위탁'에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가 반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금

18억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부방침을 준수하고 있는 점이 평가된다. 향후에도 자본금 증액, 부채비율 감소 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 모기관 건물 내 자회사 입주 공간 마련, 용역장비 인수 및 신규장비 구매 지원을 위한 구축비 지원 등을 추진한 점이 인정된다. 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비・장비는 상당히 이관된 것으로 판단되지만 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유・무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노・사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립・시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 모기관에 대한 배당도 없었다는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 배당 제도 마련이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별・반기별 선지급 또는 선금・잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회

사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관이 전년도에 이어 연초에 전체 계약금액의 70% 이상을 선금으로 지급하여 자회사의 재정적 안정을 도모한 점, 대금지급 소요기간을 2021년 21일~27일에서 2023년 3일~14일로 단축한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있고, 대금지급 소요기간을 최소화하려는 지속적인 노력이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모기관 기획조정부장, 시설총무팀장, 안전경영팀장 3인, 자회사 사내이사, 서비스사업부장, 사업운영부 과장 3인으로 구성된 모자회사 노사 공동협의회 운영기준(안)을 마련하였다. 모기관은 2023년 1회 회의를 개최하여 급여 인상률, 본부동 지하 미화 작업을 위한 이동통로 개선 등을 논의하였다.

- 다만, 모기관은 이른 시일 내에 모·자회사 노사 공동협의회를 설치 및 운영이 이루어질 수 있도록 하는 한편, 규정 마련을 통해 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 담보하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다. 또한 모기관은 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 추가적인 개선방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 동물자원관리용역, 시설·경비·청소용역, 실험동물센터 시설관리용역, 의약생산센터 시설관리용역 과업지시서 내 자회사의 경영권과 인사권을 침해하는 조항 및 문구를 다수 개정하여 적용하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 그러나 제출된 과업지시서는 전년도에 제출한 내용과 거의 동일하며 전년도 지적사항에 대한 추가 개선노력은 발견되지 않는다. 전년도 지적사항 중 시설·경비·청소용역 과업지시서에 부정기적인 행사진행에 차질이 발생하지 않도록 사전 조치계획을 마련하고 대비하도록 한 조항, 원활한 용역 업무수행이 이루어지지 못하는 분야에 대해 업무범위에서 일방적으로 제외하거나 인원의 조정(감)을 요구할 수 있도록 한 조항, 자회사 근로자에 대한 신원조회 요구 조항, 과업지시서 미기재 사항에 대해 재단이 지시하는 사항에 대한 이행의무 조항, 실험동물센터 시설관리용역 및 의약생산센터 시설관리용역 과업지시서에 필요 시 용역수행을 위하여 투입된 인원의 조정(증, 감)을 요구할 수 있도록 한 조항, 파업 및 분쟁 등을 이유로 용역 업무 수행에 영향을 끼치는 법적 행위를 할 수 없도록 한 조항, 근무시간 내 일체의 노조활동행위 금지 조항, 공통적으로 관계법령 제·개정 및 변동으로 인한 기술인력 추가 채용을 의무화한 조항 등에 대해 자회사와의 관계에서 부당하거나 불공정하므로 추가적인 개선노력이 필요하다고 판단된다.

- 또한, 동물자원관리용역 과업지시서에 여전히 계약상대자가 아닌 용역업체 명칭을 유지하고 있으며 타 용역 과업지시서 대비 불리한 조항이 존재하여 각 용역업체별 과업지시서 요구수준을 통일할 필요성이 있다. 용역업체 변경 시 한 달 이상의 인수인계기간을 구체적으로 지정한 점, 불성실한 인수인계로 인하여 운영관리에 문제 발생 시 인계 용역업체가 전적으로 책임지도록 한 점, 용역계약이행 개시일 이전 인수인계 기간에 대한 대가지급을 사전업무로 간주하여 지급하지 않도록 한 점, 부적격자에 대한 모회사의 요구에 응할 것을 의무화하는 조항, 자회사의 운영상황에 따라 위탁인원의 감소 및 계약기간의 변경이 가능하도록 한 조항 역시 개선이 필요하다고 판단된다.

- 향후, 모기관은 전년도 지적사항에 대한 성실한 개선노력과 함께 자회사와 계약체결 시 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 체계와 절차를 마련하고, 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화할 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2022년 11월에 체결한 경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 자회사의 원활한 업무수행에 필요한 주요 설비를 지원하였으며, 자회사 근로자를 위한 사무실과 휴게실 무상제공, 편의시설 공동 활용을 제공하고 있는

점, 노사공동협의회를 개최한 점, 처우개선을 위한 인건비 인상 등이 인정된다. 향후 경영협약의 이행을 위해 다양한 노력을 기울일 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Do 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면 계약 체결 노무비는 경비와 시설 직종의 경우에는 단순노무종사원의 시중노임단가보다 높고, 미화직종은 그보다 낮은 것으로 확인된다. 따라서 모기관은 모든 직종에 있어 계약 체결 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하는 수준에서 결정될 수 있도록 개선노력을 기울일 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 외부전문기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치를 고려한 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노임 단가를 합리적으로 정해야 한다. 이와 관련하여 모기관은 청소, 경비, 시설 직종 등 자회사 직종별 직무 등급을 반영하여 용역비를 산정하고 있어 노무비를 합리적으로 책정하기 위한 체계를 갖추고 있는 것으로 평가된다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 전년도 평가에서 이에 관하여 개선이 필요하다는 지적을 받은 바 있으나, 여전히 하반기 시중노임단가 변경 시 계약금액을 조정한 실적은 없는 것으로 확인된다. 일부 직종의 노무비 단가가 시중노임단가 보다 낮은

가운데, 연도 중 시중노임단가 인상에 따른 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 노무비가 더 낮아지게 될 수 있으므로 이 점은 개선할 필요가 있다고 판단된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관이 용역비 산정 시 현장감독자 인건비를 노무비로 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 한편 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있는 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 평가대상 연도에는 계약 체결 기준 인원수가 전년도와 동일하나, 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 컨설팅 실시 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 과업 인원 및 규모의 적정성 검토가 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려하여, 검토 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향조정 할 것”과 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, “사내근로복지기금을 설립하고 공동으로 활용할 수 있도록 노력할 것” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 일반관리비율이 전년과 동일하고, 기존 복리후생항목의 증액이나 추가적인 복리후생항목의 신설도 이루어지지 않아 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도와 동일하게 6.0%이며, 이윤비율도 전년도와 동일하게 10.0%인데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균에 근접하는 수준이며, 이윤비율은 평균수준을 넘어 국가계약법상 최대한도

(10.0%)를 충족하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당기준으로 복지포인트가 400천원, 명절상여금이 800천원, 식비가 월 130천원 지급되고 있는데, 이는 정부의 공무직 지급기준에 약간 미치지 못하는 수준이며, 복지포인트, 명절상여금, 식비에 대한 지급근거와 지급금액이 내부규정에 명시되어 있지 않아 이에 대한 개선이 필요하고, 그 외 복리후생으로는 추석 및 모기관 창립기념일의 선물 제공, 모기관 구내식당 이용자에 대한 추가적인 식비 지급 등이 있으나 그 이외에 눈에 띄는 복리후생 항목이 마련되지 않았거나 제출되지 않아, 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 현재 모기관에도 사내근로복지기금이 설립되어 있지 않은 상태이며, 관련 사항에 대해 중장기적 검토가 필요함을 인지하고 있는 것으로 판단된다.

- 사내근로복지기금 공동활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전협의 및 이사회 의결, 출연 상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회)간 협의와 의견수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 설립하고 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다. 또한, 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지는 않았지만 자회사 예산편성시 교육비 계정에 반영하였는데, 예산을 계약에 반영할 필요가 있다고 평가된다. 모기관은 모기관의 프로그램을 공유하고 교육을 독려하고 있으며, 지원 계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만, 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 지원 계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있을 것이다. 또한, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 모두 준수하고 있으며, 특히 위험성평가 우수사업장 인증을 받고 상호존중을 위한 호칭 사용을 위한 의견수렴 및 사내 공지를 하는 등 실질적 제도화를 위한 노력을 기울이고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 비정규직 채용에 대비하여 규정에 사전심사제를 포함할 필요가 있고, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 노력이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 제도가 있으나 이에 근거해서 운영되고 있지 않은데, 향후에는 보다 공정한 CEO 선발을 위해 규정에 따라 운영할 필요가 있다. 또한, 공개 선발이 규정에 반영되어 있지만 공개 선발을 하지 않았는데, 향후에는 공개 선발을 통해 운영될 필요가 있다. CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 운영될 필요가 있는데, 별도 규정이 없으므로 향후 규정에 반영하고 운영할 필요가 있다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 일반직과 운영직 직종별로 별도 임금체계를 수립하고, 운영직의 경우 5개 직무군으로 분류하여 직무급을 설정하여 운영하도록 지원한 실적이 인정된다. 다만, 평가대상연도에는 합리적 임금체계 개선을 위해 추가로 진행한 실적을 확인하기 어렵다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하는 것에 관심을 기울일 필요가 있으며, 그 결과물을 분석하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하도록 개선하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제, 근로자이사회참관제 도입을 위한 지원이나 노력은 확인되지 않으나, 자회사 노사협의회 진행을 통해 경영 투명성을 확보하기 위한 노력을 진행한 것으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위한 개선노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지(2023년 구축 완료)를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있으며, 2023년 공시 항목은 2022년에 비해 확대되었다. 또한, 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공시 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있을 것이다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Do 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “E 등급”으로 평가한다.

오송첨단의료산업진흥재단

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 오송첨단의료산업진흥재단은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2016년 정관 개정을 통해 자회사 설립 근거를 마련하였는데, 모기관 정관 제4조 제4항을 살펴보면 '사업수행에 필요한 경우 이사회 승인을 얻어 자회사를 설립·운영할 수 있다'고 규정하고 있다. 이러한 모기관 정관의 해당 조항을 보면 모기관의 자회사 설립에 관한 법적 근거가 마련된 것으로 인정된다. 다만, 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사에 대한 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 조속히 자회사 업무위탁 근거의 명확성을 높이기 위해 법령 또는 모기관 정관에서 '업무위탁'에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가 반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 2억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 평가된다. 다만, 2023년 기준 정원 100

인 미만 자회사들의 평균 자본금이 4.4억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 따라서 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 용역사 설비의 자회사 이관 및 자회사 자산등록(2020.01. 이후), 자회사 사무실 무상사용 연장(～2025.05.) 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤을 모기관에 배당하지 않고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 배당 제도 마련이 필요하다. 또한 향후 평가에서는 사업이관·회수 및 이윤배분 등 관련 자료를 성실하게 제출할 필요가 있다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회

사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관이 연도 시작 시점에 운영자금의 5%를 선금(2022년 10%)으로 지급한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 전반적으로 월별 후지급방식을 유지하고 있어 계약대금을 분기별 또는 반기별 선지급하는 방식으로 개선방안을 모색할 필요하다는 전년도 평가를 반영하지 못하고 있다. 따라서 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 또한 기성검사와 대가지급을 합하여 5일 이내 지급을 완료하는 등 지급기간 단축을 지속적으로 노력할 필요가 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모 · 자회사 노사 공동협의회를 구성, 운영하였다고 실적을 보고하였으나, 제출한 모 · 자회사 노사 공동협의회 실적과 자회사 노사협의회 실적이 동일한 것으로 판단된다. 모기관은 모 · 자회사 주간 정기회의를 통해 모 · 자회사 간 소통을 위한 노력을 하였다. 이와 같은 모기관의 활동은 긍정적으로 평가된다.

- 조속한 시일 내에 노사 공동협의회를 구성 · 운영할 필요가 있으며, 모자회사 노사 공동협의회 운영 규정을 마련하여 모 · 자회사 노사 공동협의회의 근거 및 세부 운영 방안을 규정할 필요가 있으며, 자회사 근로자의 처우개선 및 모 · 자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 모 · 자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 청소용역 과업지시서 제8조 3항에서 자회사 인원충원 시 채용예정자 관련 인적사항에 대한 서류를 제출하여 승인을 득한 후 배치하도록 한

조항 개선하고자 노력하였으나, 금년도에 실질적인 개선사항은 확인되지 않는다.

- 또한, 전년도에 지적된 용역계약 특수조건 제4조(과업내용의 변경)에서 계약의 목적상 필요하다고 인정되는 경우 모기관이 자회사에 지시할 수 있도록 한 점은 여전히 부당 불공정한 요소가 있어 개선이 필요하며, 기 지적된 과업지시서 계약 금액 감액 관련 제4조 3항 및 5항, 제9조 2항, 제14조 제2항 제6호에서 계약사항과 관련하여 문제를 제기할 수 없다고 한 점, 제18조에서 이 계약의 각 조항에 대하여 해석상의 의문이 있을 때 협의가 성립되지 않을 경우 모기관의 해석에 의한다고 한 점은 부당 불공정한 계약 관행으로 개선이 필요하다. 시설·동물관리용역 과업지시서, 시설·청소용역 과업지시서 제8조 제5항에서 자회사가 사원을 교체하고자 할 때는 퇴사자 및 입사자에 대한 사항을 모기관에게 제출하도록 한 점 역시 자회사의 인사경영권에 대한 침해요소가 있어 추가적인 개선이 필요하다.

- 향후 모기관은 부당·불공정한 계약을 방지하기 위해 마련된 체계와 절차를 정례화하고, 모자회사가 협력하여 부당·불공정 계약조항을 사전발굴하여 개선하는 등 선제적인 예방 노력을 기울일 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2020년에 체결한 경영협약을 지속적으로 유지하고 있다. 전년도에 지적사항을 반영하여 복리후생항목 중 식비를 신설하였으며 단체 상해보험 가입, 건강검진 시 공가 적용 등 자회사 근로자의 안전과 관련한 지원도 인정된다. 그러나 2023년에 신임 CEO가 취임하였다고 하나 여전히 모회사 간부(경영관리부장) 겸직 형태로 CEO를 역임하고 있어 경영협약의 실효성과 이행 역시 충분하지 않으므로 조속히 자회사의 독립성을 보장하는 상태에서 경영협약의 체결과 이행을 할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Do 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등은 포함되지 않는다. 이러한 기준으로 모기관이 제출한 용역 산출내역서를 살펴보면 청소, 통신·소방, 출입관리 등 일부 직종의 노무비 단가는 단순노무종사원의 시중노임단가보다 낮은 것으로 확인된다. 따라서 모기관은 모든 직종의 계약 체결 노무비가 시중노임단가를 충족하는 수준에서 결정될 수 있도록 개선할 필요가 있다. 또한 자회사 노동자에게 2023년부터 식대가 지급되고 있으나, 용역 산출내역서에 따르면 해당 수당이 노무비에 직접 계상되지 않은 것으로 확인된다. 이에 용역비 산출 시 실제 지급되는 임금 항목을 별도 계상하고, 관련 법령에 따라 해당 수당을 포함하여 퇴직충당금을 산정할 필요가 있다고 판단된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 외부전문기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치를 고려한 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노임 단가를 합리적으로 정해야 한다. 전년도 평가에서 통신·소방직종에 대해 일률적으로 단순노무종사원의 시중노임단가를 적용하는 것에 대해 개선이 필요하다는 지적을 받은 것과 관련하여, 모기관은 2024년 계약부터 통신기계조립원 기준의 시중노임단가를 적용할 예정이라고 밝히고 있어 비록 평가 당해 연도의 실적은 아니지만 지적사항을 개선하기 위한 노력의 일환으로 평가된다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 전년도 평가 지적사항임에도 불구하고 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 반영한 실적은 없는 것으로 확인된다. 일부 노무비 단가가 시중노임단가 보다 낮은 가운데, 연도 중 시중노임단가 인상에 따른 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 노무비가 더 낮아지게 될 수 있으므로 이 점은 개선할 필요가 있다고

판단된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관이 용역비 산정 시 현장감독자 인건비를 노무비로 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 한편 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있는 다양한 관련 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 이와 관련하여 평가 당해연도의 계약 체결 기준 인원수는 전년도와 비교할 때에 유사한 수준을 유지하고 있는 것으로 확인된다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 컨설팅 실시 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 과업인원 및 규모의 적정성 검토가 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려하여, 검토 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향조정 할 것”과 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, “사내근로복지기금 공동활용 또는 공동사내근로복지기금 설립을 위한 중장기 계획을 마련할 것” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 일반관리비율과 이윤비율 모두 전년도와 동일하나 식비가 신규로 지급되었고, 단체상해보험 가입 및 건강검진시 공가사용 허용 등이 이루어진 점을 고려하여 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 인정된다.

- 일반관리비 비율은 5.5%로 전년도와 동일하고, 이윤비율 또한 10.0%로 전년과 동일한데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균수준에 미치지 못하나, 이윤비율은 전체 모기관의 평균보다 높고 국가계약법상 최

대한도(10.0%)를 충족하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 전년도와 동일하게 480천원 지급되고 있고, 식비는 평가연도에 신설되어 월 200천원 지급되고 있으며, 명절상여금은 지급되지 않는 대신 명절선물(년2회, 총40천원)이 지급되고 있다. 복지포인트가 정부의 공무직 지급기준에 약간 미치지 못하나 식비가 이를 상당히 초과하고 있어 긍정적이다. 다만, 명절상여금과 같은 기본적인 복리후생이 지급되지 않고 있는 점과 그 외의 복리후생 항목도 특별히 보이지 않는 점은 개선이 필요하고, 복리후생에 대한 내부규정을 정비할 필요가 있으며, 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 평가연도에 사내근로복지기금의 활용에 대한 컨설팅을 받았으나 실제적인 활용은 아직 실행되지 못하고 있으며, 대신 자회사 노동자들을 위한 단체상해보험 가입, 건강검진시 공가사용, 우수사원 포상 등의 노력을 하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금 공동활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전협의 및 이사회 의결, 출연 상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회)간 협의와 의견수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 설립하고 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다. 또한, 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지 않았고 지원 가능한 예산도 명시되지 않았는데, 계약에 반영하여 예산을 책정할 필요가 있다고 평가된다. 한편, 지원 계획이 제도적으로 마련되지 않았고 법정 교육 외에 직원들에게 필요한 교육훈련이 매우 제한적이므로, 향후 교육의 폭을 확대하고, 교육지원 계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있을 것이다. 아울러, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고 있으며, 취업규칙과 내부시행문서 등을 통해 제도화하려고 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 2022년 12월부터 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 있다. 다만, 주요 가이드라인 준수를 위한 구체적 사항을 규정화하기 위한 노력을 강화하고, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 위해 계속 노력할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 선발 제도를 두고 있지 않은데, 보다 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발을 위한 규정을 마련하고 운영할 필요가 있으며, 규정을 마련할 때 모기관보다는 자회사 규정에 반영할 필요가 있다고 평가된다. 또한, CEO 선발 공고를 내부인이 접근 가능한 사이트에만 게시하였는데, 공정한 CEO 선발을 위해 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시할 필요가 있으며, 외부심사위원의 비율이 전체 심사위원 대비 50% 미만이므로 CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 50% 이상으로 위원회를 구성하는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사는 전환 당시 마련한 직무 중심 임금체계를 현재까지 운영 중이며, 평가대상연도에는 합리적 임금체계 개선을 위해 추가로 진행한 실적을 확인하기 어렵다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하거나 컨설팅 지원 또는 지원을 위해 예산을 별도로 편성하는 등 추가적인 개선노력이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제, 근로자이사회참관제 도입을 위한 지원이나 노력은 확인되지 않지만, 자회사 노사협의회 등의 진행을 통해 경영 투명성을 확보하기 위해 노력한 것으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고, 노사 협의, 컨설팅 등을 통해 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위해 노력할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 실적보고서에는 자회사가 홈페이지를 구축하고 일부 항목을 공시하고 있다고 하지만, 제시한 홈페이지 주소는 유효하지 않다. 향후 자회사 홈페이지를 통해 경영공시가 이루어지도록 하며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등으로 자회사 경영정보의 공시 효과성을 제고할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “E+ 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “E 등급”으로 평가한다.

한국생산기술연구원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립・운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국생산기술연구원은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립・위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 자회사 설립을 위해 주무 부처인 과학기술정보통신부에 비영리법인 설립허가를 받았는데, 모기관의 정관 개정은 상위 기관인 국가과학기술연구회 이사회의 소관 사항이어서 현재 해당 정관 개정을 이사회에 요청(2020.08.)한 상태이다. 이처럼 모기관이 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 마련하기 위하여 노력한 사실은 인정되나, 모기관 정관에 자회사 설립 및 업무위탁 등에 관한 근거를 구체적으로 규정하지 못한 것으로 보인다. 따라서 모기관은 조속히 법령 또는 모기관 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 위탁업무 내용을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 5억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 평가된다. 다만, 2023년 기준 정원 100~300인 미만 자회사들의 평균 자본금이 5.8억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러

자본 건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만으로 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무수행에 필요한 왁스머신, 프린터, 포터 버블캡 등 자산의 이관을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤에 대한 모기관의 배당이 없는 바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 전년도 평가를 반영하여 적자사업 이관 방지, 흑자사업 회수, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약의 형식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 자회사에 대하여 매분기 시작월에 출연금의 형식으로 대금을 지급하고 있으

므로 전년도에 이어 분기별 선지급 방식을 채택하고 있는 것으로 인정된다. 한편, 대금 지급기간 단축에 있어서도 자회사의 계약대금 지급신청 또는 기성검사 등의 절차 없이 대금을 지급하고 있으므로 긍정적으로 평가된다. 다만, 대가지급 소요기간을 최소화하려는 지속적인 노력이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모・자회사 관계 구축

(1) 모・자회사 공동이익 증진을 위한 모・자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 제출된 실적이 없어 평가대상 기간 중 모·자회사 노사공동협의회를 설치, 운영을 위한 모기관의 활동 내용이 확인되지 않고 있다.

- 다만, 모기관은 이른 시일 내에 모·자회사 노사 공동협의회를 설치 및 운영이 이루어질 수 있도록 하는 한편, 규정 마련을 통해 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 담보하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다. 또한 모기관은 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 추가적인 개선방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 과업지시서에 해당하는 업무매뉴얼을 정립하여 업무범위를 구체적으로 명시하고 현행화한 점이 긍정적으로 평가된다. 그러나, 모기관이 제출한 건물관리운영 업무협약서와 자율경영협약서에 모기관과 자회사 간 권리・의무 관계를 명시한 계약사항은 확인되지 않아 공정한 계약이 체결되었는지 여부를 판단하기 어렵다.

- 향후 모기관은 자회사와 당사자 간 권리・의무 관계를 명확히 명시하여 부당하거나 불공정한 계약이 체결되는 것을 예방할 필요가 있으며, 자회사와 협력하여 부당・불공정한 계약이나 관행을 점검하는 체계나 절차를 마련하

거나 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화하는 등의 노력을 기울일 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2020년에 체결한 경영협약서를 지속하여 유지하고 있다. 출연재단의 형태로 운영하고 있는 모기관은 재단의 경영에 개입하지 않고 성장을 지원하는 내용을 비롯하여 주요 설비와 자산의 이관, 교육훈련 지원 등을 규정하고 있다(제2조). 공동협의회에 관한 조항(제3조)을 포함하고 있으나 구체적인 준수 노력이나 전년도 지적사항으로 제시된 공동이익증진을 위한 노사공동협의회 운영과 관련한 조항의 개정은 이루어지지 않은 점은 개선이 필요하다. 향후 구체적인 협약이 준수될 수 있도록 보완과 이행을 할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Do 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등 그 외 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 모기관이 단순노무종사원 시중노임단가를 기준으로 삼은 직종들에서는 모두 시중노임단가에 현저히 미달한 것으로 평가되고, 특히 경비, 미화직종의 노임단가는 시중노임단가의 83.5% 수준에 그치고 있다. 전년도 평가에서 유사한 지적이 있었으나 이에 대한 개선 실적이 확인되지 않는다. 한편 모기관이 전기기능사, 전기산업기사, 전기기사 등 직종별 시중노임단가를 적용한 시

설직종의 노임 단가의 경우, 단순노무종사자 단가보다는 상회하지만 해당 직종별 단가는 하회하는 것으로 평가된다. 향후 모기관은 자회사의 개별 직종별로 직무가치를 고려하여 노임 단가가 합리적으로 관리될 수 있도록 지속적인 노력을 기울일 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 상·하반기 지급단가를 동일하게 책정하고 있어 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 반영하지 않은 것으로 확인된다. 전년도 평가에서도 유사한 내용의 지적이 있었음에도 개선노력이 확인되지 않는다. 노무비 계약단가가 시중노임단가에 미달하는 직종들의 경우 연도 중 인상된 시중노임단가를 노임 단가에 반영하지 않으면 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 노무비가 더 낮아질 수 있으므로 변경 계약 체결 등 지급단가를 개선하기 위해 노력할 필요가 있다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관이 용역비 산정 시 현장감독자와 행정인력 인건비를 별도로 계상하여, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높인 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 이러한 체계를 지속적으로 유지할 필요가 있다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 모기관이 자회사와 계약 체결 시 기준이 되는 인원수는 전년도와 동일하나, 이와 관련하여 계약 체결의 기준이 되는 인원수의 적절성 여부를 검토한 실적은 제시되지 않고 있다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 과업인원 및 규모의 적정성 검토가 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려하여, 검토 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성이 확보되도록 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성

과

- 모기관은 “일반관리비 비율을 적절히 상향하고 복리후생 항목에 대한 지급 근거와 금액을 규정에 명시하는 등 추가적인 개선노력이 필요”하고 “복리후생 항목에 대한 규정 마련 및 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선 활용 방안을 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 일반관리비율이 전년과 동일하고, 복리후생 항목에 대한 지급 근거와 금액을 규정에 명시한 점이 확인되지 않으며, 복리후생 항목의 신설이나 증액이 없어 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도와 동일하게 5.6%이고 이윤 비율은 실비용역 특성상 전년도와 마찬가지로 보장되지 않고 있는데, 일반관리비율과 이윤비율 모두 국가계약법상 최대한도(9.0%, 10%)를 충족하지 못하고 평가대상 전체 모기관들의 평균에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 400천원, 식비 월 130천원이 지급되었으며, 그 외 복리후생 항목으로 80천원의 명절선물, 200천원의 건강검진비, 30천원의 생일선물 등이 제공되고 있다. 복지포인트, 식비의 지급수준이 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하는 점과 복리후생 항목 지급금액을 내부규정에 명시하고 있지 않은 점은 개선이 필요하고, 그 외 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 사내근로복지기금을 설립하기 어려워 자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 직무성과 인센티브 항목, 건강검진비, 생일선물비, 명절선물비 등 처우개선을 위해 지원한 실적이 확인된다.

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

관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 설립 및 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다. 또한, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 지속해서 모색과 함께 자회사 노동자들의 의견을 취합하고 제도 실행 이후 환류체계를 통한 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Do 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 지원 계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 최소한의 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 지원 계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있다고 평가된다. 아울러, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 준수하기 위하여 노력하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 가이드라인 준수사항 중 일부 미진한 사항에 대한 개선노력이 필요하며, 비정규직 채용에 대비한 비정규직 채용사전심사제 규정화 등의 개선노력도 필요하다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 이에 근거해서 운영되고 있으며, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시한 것은 긍정적이다. 다만, 외부심사위원의 비율이 전체 심사위원 대비 50% 미만인데, CEO 선발할 때 공정성을 확보

하기 위해 외부심사위원의 비율을 50% 이상으로 위원회를 구성하는 제도를 도입할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 전환 전에는 지역별로 개별용역회사(10개 회사)와 계약을 체결하는 방식을 취하고 있었기 때문에 통일된 기준이 없었지만, 자회사 정규직 전환 후에는 적정수준의 급여체계로 개편하고 자회사 보수규정 등의 제정 과정에 참여하였다. 다만, 평가대상연도에는 합리적 임금체계 개선을 위해 추가로 진행한 실적을 확인하기 어렵다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 자회사가 설문조사 등 의견청취 기회를 마련하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정 · 보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하도록 지원할 필요성이 있다고 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 관련 자료를 제출하지 않아 평가할 내용이 없다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있지만, 공시 항목은 제한적이다. 한편, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 구분해 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “E 등급”으로 평가한다.

부산교통공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 부산교통공사는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관의 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 관련하여 부산시 조례(제3조)와 모기관 정관(제6조)을 보면 각각 '공사는 제1항 각 호의 사업과 관계되는 사업을 효율적으로 수행하기 위하여 부산광역시장(이하 "시장"이라한다)의 승인을 받아 공사가 설립하는 법인에 출자하고, 해당 사업을 그 법인에 위탁할 수 있다', '공사는 제1항 각 호의 사업과 관계되는 사업을 효율적으로 수행하기 위하여 시장의 승인을 받아 공사가 설립하는 법인에 출자하고, 해당 사업을 그 법인에 위탁할 수 있다'고 규정하고 있다. 이 같은 조례와 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립·위탁근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 5억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있

는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2023년 기준 정원 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 12.9억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만이며, 부채비율 역시 다소 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무 공간 무상임대(사무실, 창고, 휴게시설 등), 역사청소 장비 도입 예산 반영(연간 3,500만 원), 자회사 업무수행 관련 역사 내 설비 지원(사다리 등) 등을 추진한 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노・사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립・시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 모기관에 대한 배당도 없다는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 등 합리적인 제도 마련이 필요하며, 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 제도 개선이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별・반기별 선지급 또는 선금・잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회

사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관은 자회사의 재정적 안정을 위해 전년 대비 10억 원이 증가한 20억 원을 선금으로 지급하는 등 모기관의 노력이 인정된다. 다만, 모기관은 전년도 평가에서 계약대금을 월별 후지급하는 방식의 개선이 필요하다는 지적에도 불구하고 기존 제도를 유지하고 있다. 따라서 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 또한 기성검사와 대가지급을 합한 총 지급기간을 단축(2022년 평균 13일 → 2023년 6.8일)하고 있는 점은 인정되나, 향후 5일 이내에서 지급기간을 단축하는 노력을 추진할 필요가 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모 · 자회사 노사 4자가 참여하는 모 · 자회사 노사 공동협의회를 구성하여 운영하고 있다. 모 · 자회사 노사 공동협의회는 모 · 자회사 노사 각각 3인으로 구성되어 있으며, 모기관은 모 · 자회사 노사 공동협의회의 안정적인 운영을 위해 운영 예규를 제정하였다. 모기관은 모 · 자회사 노사공동협의회 안건제출 요청, 실무협의 등을 거쳐 2023년 4월 모 · 자회사 노사 공동협의회를 개최하여, 자회사 역사청소 효율화 및 자회사 업무위탁 계약 개선 등을 협의 · 추진하였다. 이와 같은 모기관의 활동은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 정기회의의 횟수를 재검토하는 등 모 · 자회사 노사 공동협의회의 활성화을 도모하는 한편, 자회사 근로자의 처우개선 및 모 · 자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 모 · 자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 과업지시서 개선 등 자회사의 통합계약 내용을 고도화

하기 위한 TF를 운영하였고 정산방식을 명확히 한 점 및 안전관리계약 특수조건을 신설하여 자회사 근로자 보호를 위한 노력을 기울인 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 전년도 평가 시 지적사항인 과업지시서 제11조에서 모기관이 성과평가를 시행해 배점의 절반을 상회하는 점수를 획득하지 못하는 경우 용역대가를 감액할 수 있도록 정한 조항의 적절성 관련한 검토가 이루어졌는지 여부는 확인되지 않는다.

- 또한, 전동차 및 차량기지 청소 범위에 대해 과업 지시서에 명시하지 않은 내용이라도 모기관의 지시에 따라 별도로 지정하는 장소의 청소업무를 수행해야 하도록 정하고 있는 점, 본사 청소 범위에서도 모기관이 필요하다고 인정하는 청소 전반에 관한 사항으로 명시하고 있는 점, 1~3호선 냉난방 등 유지보수 과업내용서에서 과업에 명시되어 있지 않더라도 모기관이 필요하다고 인정하여 지시하는 사항을 이행하도록 하는 점 등이 있어, 자회사와의 과업의 범위를 명확하게 하고 자회사 근로자에 대한 부당한 업무지시 등을 방지하기 위해 개선할 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 터널 물청소 과업내용서에서 물청소 실시로 인한 사고 발생 시 모든 책임을 자회사에게 귀속시키는 내용은 귀책사유에 따른 책임 여부를 명시하는 등 적절한 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사와 업무위탁 계약 개선을 위한 협의를 추진하여 자회사 근로자 근로조건 개선과 안전한 근무환경 조성을 위한 노력을 기울인 것으로 보이며, 자회사와 부당·불공정 계약 방지를 위한 절차를 마련한 것으로 평가되므로 향후 자회사와의 공동 모니터링을 실시하는 등 부당·불공정한 조항을 발굴 및 개선하고 상호 협력하는 노력을 지속할 필요가 있다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년에 체결한 경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 경영협약의 이행을 위해 감사하례 및 청렴확산 교육을 비롯한 행정사례 교육, 문서작성 스킬 등을 지원한 점, 모기관의 조직진단 시 자회사를 과업에 포함한 점, 감정노동자 보호 매뉴얼 보급을 통해 건강권을 보호하고 모·자회사 노사공동협의회를 설치하고 운영한 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 경영협약을 충실히 준수할 수 있도록 관리할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Ao 등급” 으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 계약서 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임 단가를 100% 적용하고 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 모기관은 생활임금과 시중노임단가를 비교하여 더 높은 기준을 적용하려고 노력한 결과 적용한 노임단가가 시중노임단가를 상회하는 것으로 평가된다. 향후 모기관은 자회사의 구체적인 직종별로 직무 가치를 고려하여 시중노임단가 기준을 정하고, 해당 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 결정하는 노력을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 상·하반기 지급단가를 동일하게 책정하고 있지만, 하반기 시중노임단가를 상회하는 수준으로 책정하고 있는 것으로 확인되었다. 다만, 시중노임단가를 하회할 때에는 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 지급단가가 더 낮아

지게 될 수 있다는 점은 유의할 필요가 있을 것이다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 행정인력과 현장감독자 인건비를 모두 일반관리비에서 반영하고 있다. 따라서 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성 제고 차원에서 현장감독자의 인건비를 노무비로 별도 계상할 필요가 있으며, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 근로자 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 모기관이 자회사와의 계약 체결 시 기준이 되는 인원수는 전년도와 동일하며, 합리적인 용역비 산출뿐만 아니라 불공정한 과업 내용 삭제 등 계약관리 효율성 제고를 위하여 관계부서가 참여하는 TF를 구성하여 관리하고 있는 것으로 확인된다. 다만, 과업인원 및 규모의 적정성 검토가 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려하여, 검토 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성이 확보되도록 추가적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관의 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울이는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 일반관리비 비율과 이윤비율을 적절히 보장하는 노력을 지속할 필요”가 있으며 “추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자 처우개선방안을 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 일반관리비 비율을 인상하고 직원정신건강 증진사업으로 힐링 프로그램을 지원하는 등 지적사항에 대한 일부 개선노력이 인정된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 5.0%에서 7.5%로 2.5% 증가하였는데 이는 평가대상 모기관 전체 평균을 상회하는 수준이나 국가계약법상 최대한도(9%)에는 미치지 못한다. 한편 이윤비율은 전년도에는 4.3%였으나 평가년도에는

관련 자료를 제출하지 않아 개선 정도를 확인하기 어렵다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 400천원, 명절상여금 1,500천원, 식비 월 16천원이 지급되었으며, 그 외 복리후생 항목으로 인당 200천원 상당의 고객서비스향상 지원금, 종합건강검진, 직원정신건강 증진사업으로 힐링 프로그램 지원이 제공되고 있다. 평가년도에 복지포인트 100천원, 식비 약 월 14천원을 인상하여 정부 공무직 지급기준에 부합하는 복지포인트, 명절상여금, 식비를 지급한 점, 복리후생 항목의 지급기준 및 지급액을 규정화하여 지급 안정성을 도모한 점, 콜센터 근로자 정신건강 프로그램 추진 및 휴게시설 개선 등은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관 사내근로복지기금은 2006년 1월 이후 재정여건 악화로 기금 출연이 되지 않아 공동활용이 어려운 것으로 확인된다. 이에 모기관이 연 240천원 상당의 숙련 수당 인상, 연 200천원의 고객서비스향상 지원금 지급, 청원휴가 확대 신설, 휴게시설 조성 및 개선 활동을 벌이고 정신건강 프로그램을 시행하는 등 직.간접적으로 자회사 근로자 복지 증진 및 근로조건 개선 활동을 진행한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연 시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다. 또한, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 지속적으로 모색과 함께 자회사 노동자들의 의견을 취합하고 제도 실행 이후 환류체계를 통한 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선으로서의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였다. 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들을 위해 자회사 자체 훈련계획 수립을 모회사에서 지원한 것은 긍정적이다. 다만, 향후에는 자회사에서 독자적으로 수립할 수 있도록 보완하는 노력이 필요하다. 한편, 모자회사 실무위원회를 통해 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로 의견을 청취하여 개선사항을 파악하고 있는 것은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 있음이 확인된다. 다만, 비정규직 채용사전심사제 운영 시 외부전문가의 의견을 참고할 필요가 있고, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하고, 이를 통해 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사는 직무급 기반 급여체계를 계속 시행하고 있으며, 2023년에는 자회사 임금교섭이 노동위원회 조정결과에 따라 처우개선으로 결정된 내용이 확인된다. 다만, 모기관이 직접적으로 지원하여 개선된 실적은 확인하기 어렵다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하는 것에 관심을 기울일 필요가 있으며, 그 결과물을 분석하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정 · 보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제, 근로자이사회참관제 도입을 위한 지원이나 노력은 확인되지 않지만, 자회사 노사협의회 및 산업안전보건위원회 등의 진행을 통해 경영 투명성을 확보하기 위해 노력한 것으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도, 제도와 관련한 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등을 통해 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위해 노력할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있지만, 공시 항목은 제한적이다. 한편, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 구분해 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “A 등급”으로 평가한다.

서울교통공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 서울교통공사는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관의 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 관련하여 모기관 설립 및 운영 조례(제16조)와 정관(제19조)을 보면 각각 '공사는 이사회 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, 이 같은 조례와 모기관 정관의 해당 조항만으로 자회사에 대한 업무위탁의 근거가 구체적으로 마련된 것으로 평가하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 조속히 법령(조례) 또는 모기관 정관에서 '자회사 설립' 및 '업무위탁'에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금

8.3억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2023년 기준 정원 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 12.9억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 따라서 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 시설유지보수 업무 수행을 위한 공기구를 자체 구매할 수 있도록 예산편성·지원, 업무용교통카드 무상 지원(277매), 현장사무실, 휴게 공간 무상임대(69개소) 및 환경개선 예산 지원(91백만 원) 등을 추진한 점이 긍정적으로 평가된다. 또한 공기구, 수선유지비 등 적정예산 반영을 위한 모·자회사 사전협의 실시 등을 통해 필수설비 현황 파악 등 자회사 의견수렴 및 지속적인 모니터링을 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진 시 유지관리 비용의 지원과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가를 반영하여 2022년 12월에 적자사업 이관 및 흑자사업 회수 등의 제도를 수립하였으며, 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없다는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 어려운 재정여건을 감안하여 2023년 배당(7억 원)을 실시하였다. 따라서 무배당 원칙 등과 관련된 합리적인 배당관련 제도 마련이 필요하고, 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 제도 개선이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관은 전년도 평가에서 계약대금을 월별 후지급하는 방식의 개선이 필요하다는 지적에도 불구하고 기존 제도를 유지하고 있다. 모기관의 어려운 자금난은 인정되나 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 기성검사와 대가지급을 합한 총 지급기간을 단축(2022년 평균 19일 → 2023년 15일)한 점은 인정되나 향후 5일 이내에서 대금 지급이 완료될 수 있도록 기간 단축방안을 추진할 필요가 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모기관을 포함하여 7기관에 16개의 노동조합이 존재하고, 자회사의 경우 사업영역과 직종이 다른 6개의 자회사와 11개의 노동조합이 설립되어 있어 평가대상 자회사인 도시철도엔지니어링(주)만을 대상으로 모·자회사 노사 공동협의회를 설치·운영하기 어려운 상황이라 보고하였다. 모기관은 모자회사 노사가 참석하는 안전근로협의체를 운영하고, 최고 경영진 회의, 본부장 회의 등을 통해 소통을 단계적으로 확대하고자 하였다. 이와 같은 모기관의 활동은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 단기적으로 해결하기에는 쉽지 않을 수 있으나 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영이 이루어질 수 있도록 지속적으로 노력하는 한편, 규정 마련을 통해 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 담보하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 부당계약 체크리스트 활용 및 위탁 계약 전 협의절차를 제도화하

여 부당·불공정 계약조항을 개선하고 예방하기 위한 체계와 절차를 마련하여 시행하고 있으며, 전년도에도 이러한 절차를 거쳐 추가적인 부당·불공정 조항 발굴과 개선하였다.

- 또한 소방설비 등 시설관리업무 과업내용서 특기사항에서 작업반장, 기계정비원 등의 자격요건이 명시되었던 기존의 조항을 삭제하였고, 자회사 근로자의 복장 착용이 직접적인 의미로 명시되었던 내용을 자회사가 직접 근로자들에게 지시하도록 내용으로 문구를 개선하였으며, 전기설비 관련 과업내용서에서 열거되었던 금지행위 중 모기관이 금지하는 행위 조항은 삭제하여 자회사의 경영·인사권 침해의 소지가 있는 조항들을 개선한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 위탁계약 체결을 위한 사전절차를 통해 자회사 근로자의 근로조건 개선과 근무환경 개선을 위한 노력을 기울인 것으로 보이며, 현재 운영 중인 부당·불공정 계약 방지를 위한 절차를 유지하여 부당·불공정한 조항을 발굴 및 개선하고 상호 협력하는 노력을 지속할 필요가 있다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년 체결한 경영협약을 2022년도에 개선한 후 지속하여 운영하고 있다. 경영협약의 이행을 위해 자회사의 안정성과 공공성 확보를 위하여 필수자재 구매예산을 지원하고 있으며 직무 난이도에 따른 시중노임단가를 적용하여 처우개선을 지원한 점이 인정된다. 독립성과 책임성 확보를 위하여 일반관리비와 이윤을 반영하여 복리후생 재원을 보장한 점과 전문성 강화를 위하여 모기관의 온라인 교육시스템을 공동 활용하고 자회사 노사워크숍 예산을 편성하여 지원한 점, 다수의 자회사(정규직 전환 과정에서 설립된 자회사 이외에 자회사 5개), 복수 노조 상황(노조 11개)하에서 모·자회사 노사공동협의회 구축을 위한 노력을 기울이고 있으며 이를 보완하기 위한 협의체를 운영하는 점도 긍정적으로 평가된다. 향후에도 경영협약이 준수될 수 있도록 노력할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 계약서 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임 단가를 100% 적용하는 직종과 낙찰률을 적용하는 직종 등으로 구분하여 운영하고 있다. 향후 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않고 노임 단가를 100% 적용하는 방식으로 개선할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 모기관이 직종의 특성을 고려하여 시중노임단가 기준을 차등하여 적용하고 있는 점은 모기관의 노력으로 인정된다. 다만, 시중노임단가 산입 범위, 낙찰률 등을 고려하면, 일부 직종에서 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가된다. 향후 모기관은 직종별 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 결정하도록 개선할 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 지방계약법 등을 이유로 상·하반기 지급단가를 동일하게 책정하고 있는데, 일부 직종은 시중노임단가 산입 범위, 낙찰률 적용 등으로 인해 시중노임단가를 하회하고 있는 것으로 평가된다. 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 지급단가가 더 낮아질 수 있으므로 변경계약 체결 등 지급단가 개선노력이 필요할 것이다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의

고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장 감독자 노무비를 별도로 계상하고 있지만, 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 근로자 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 모기관은 합리적인 용역계약을 준비하기 위하여 모·자회사의 사전 협의를 통해 설계기준을 도출하고 있었지만, 참여 대상을 확인할 수 없어 다양한 이해관계자의 참여 속에서 소통이 이루어졌는지는 확인되지 않는다. 과업인원 및 규모의 적정성 검토가 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려하여, 검토 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성이 확보되도록 추가적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울이는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 이윤율을 추가 상향 조정하는 등의 개선노력을 지속할 필요”가 있으며 “식비 지급액이 정부의 공무직 지급기준에 부합하도록 개선하고 자회사 노동자의 처우개선방안을 지속적으로 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도의 이윤율은 작년과 동일하나 명절상여금과 식비를 인상하는 등 지적사항에 대한 일부 개선노력이 인정된다.

- 일반관리비 비율은 전년도와 동일하게 9%로 국가계약법 상 최대한도(9%)를 충족하였고, 이윤비율은 작년과 동일하게 6.0%를 유지하였는데 이는 평가대상 모기관 전체 평균은 상회하나 국가계약법상 최대한도(10%)에는 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 적절한 이윤이 보장될 수 있도록 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 1,500천원, 명절상여금 830천원, 식비 월 100천원이 지급되었으며, 그 외 복리후생 항목으로 50천원 상당의 창립기념품 지급, 건강검진비 지원 및 단체보험 가입. 휴양시설 이용 외에 평가급 비대상자 격려금, 통신 지원비, 정년퇴직자 공로연수 지원금 및 기념품 등이 제공되고 있다. 평가년도에 명절상여금을 29천원, 식비를 10천원 인상한 점, 정부 공무직 지급기준을 초과하는 복지포인트 및 명절상여금을 지급하고 있는 점, 복리후생 항목에 대한 지급기준 및 지급액을 명시하여 지급 안정성을 보장한 점, 기타 복리후생 항목 지급 및 신설은 긍정적이다. 다만, 식비가 정부 공무직 지급기준을 미치지 못하는 점은 개선이 필요하며, 지속적으로 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 적자 지속으로 최근 20년간 사내근로복지기금 추가 출연이 되지 않고 있어 모기관 사내근로복지기금을 활용하기는 어려운 상황으로 보이며, 이에 현실적인 대안으로 자회사 사우회를 통해 기금을 적립하고 노동자 복지 증진 및 상생경영 실천을 위해 노력하고 있는 것으로 확인된다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연 시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다. 또한, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 지속적으로 모색과 함께 자회사 노동자들의 의견을 취합하고 제도 실행 이후 환류체계를 통한 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선으로서의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지는 않았지만 지원 가능한 예산을 명시하였는데, 예산을 계약에 반영할 필요가 있다고 평가된다. 한편, 2023년에는 자회사 자체 교육훈련 계획을 수립함으로써 지원 계획이 제도적으로 마련된 점은 긍정적이다. 또한, 직원 교육수요 조사 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취한 것도 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 2021년 12월부터 비정규직 채용사전심사제를 운영 중인 것으로 확인된다. 다만, 일부 규정화되지 않은 부분에 대한 정비 및 비정규직 채용사전심사제 운영 시 외부전문가의 의견을 참고할 필요가 있고, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하고, 이를 통해 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사는 2023년 노사 임금교섭을 통해 임금제도 개선과 무분규 타결을 진행하였고, 모기관은 인건비 인상 및 성과금 지급 노력을 진행하였으며, 추후 지속 가능한 임금체계 구현을 위한 노력과 자회사 내부직원 만족도 조사 등을 진행할 계획을 갖고 있는 것으로 확인된다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하는 것에 관심을 기울일 필요가 있으며, 그 결과물을 분석하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정 · 보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제, 근로자이사회참관제 도입을 위한 지원이나 노력은 확인되지 않지만, 자회사 노사협의회 및 노사 소통 워크숍 등의 진행을 통해 경영 투명성을 확보하기 위해 노력한 것으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도, 제도와 관련한 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등을 통해 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위해 노력할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있지만, 공시 항목은 제한적이다. 한편, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 구분해 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

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

대구교통공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 대구교통공사는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 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. 모기관의 자회사 설립은 해당 조항에 근거한 것으로 보이며, 모기관의 자회사 설립에 관한 법적 근거가 일부 마련된 것으로 평가할 수 있다. 다만, 이 같은 법률의 해당 조항은 모기관의 출자에 관한 사항을 규정하는 데 주된 목적이 있는 것으로 보이고, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 조속히 자회사 설립·업무위탁 근거의 명확성을 높이기 위해 법령 또는 모기관 정관에서 '자회사 설립' 및 '업무위탁'에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운

영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 7억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2023년 기준 정원 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 12.9억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러 자본 건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만으로 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무 공간의 유・무상임대(본사사무실 유상임대, 관리소장실 무상임대 등), 업무관련 장비 무상임대(휴대용진공청소기 등), 직원 위생편의시설 확충 및 근무환경 개선(노후침상 교체설치 등) 등을 추진한 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전, 유・무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노・사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립・시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 모기관에 대한 배당도 없다는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 등 합리적인 제도 마련이 필요하며, 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 제도 개선이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관은 전년도 평가에서 계약대금을 월별 후지급하는 방식의 개선이 필요하다는 지적에도 불구하고 현행 제도를 유지하고 있다. 따라서 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 또한 기성검사와 대가지급을 합하여 법정기준을 준수하고 있는 점은 인정되나, 향후 5일 이내에서 지급될 수 있도록 기간 단축방안을 추진할 필요가 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모·자회사 노사 각 3인으로 구성된 모·자회사 노사 공동협의회를 구성하여 운영하고 있다. 모기관은 2023년 5월 모·자회사 노사 공동협의회 운영계획을 수립하였다. 모기관은 운영계획에 따라 2023년 상·하반기 각 1회 모·자회사 노사 공동협의회를 개최하였고, 야간기동반 샤워시설 이용협조 및 휴게공간 확보를 통해 자회사 근로자 근로조건 개선을 도모하였고, 대구광역시 생활임금 도입을 위한 협의를 진행하였다. 모기관은 분기별 1회 모·자회사 소통공감 간담회를 개최하여 모·자회사 현안 사항 등을 공유하는 등 모·자회사 소통채널을 다각화하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 전차 회의의 합의사항의 이행상황을 이후 회의에서 보고하는 등 합의사항의 이행 및 성과의 투명성 확보를 위한 방안 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선방안을 모색할 필요가 있다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모

기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 차량기지사업소 청소용역 계약특수조건 제7조에서 경고 3회 이상 누적되어 자회사가 사업을 수행하기 어렵다고 판단했을 때는 계약을 해지할 수 있다고 정한 규정에 대해 '당사자 간 협의'에 의해 해지할 수 있도록 변경한 점, 전동차 청소용역 과업요청서의 계약특수조건, 기관사 및 임직원 수송차량 운전사 용역 계약특수조건, 공기청정기 유지관리용역 계약특수조건 등에서도 동일하게 변경한 점, 임직원 수송차량 운전사 용역 계약의 계약특수조건 제12조에서 모기관의 판단에 따라 용역의 전부 또는 일부를 일시 정지시킬 수 있도록 정한 내용을 당사자 간 협의할 수 있도록 변경한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모터카 운영 용역 계약특수조건에는 당사자 간 협의하도록 한 변경사항이 반영되어 있지 않았고, 역사 등 관련 시설 내 청소용역 계약특수조건에서 모기관의 청소상태에 대한 지적을 재시행하지 않거나 재시행 거부 시 모기관이 일방적인 감액을 할 수 있도록 한 조항도 유지되고 있어 개선이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 자회사 실무자들과 분기 1회 정기적인 협의회를 개최하고 있어 부당·불공정 조항을 개선하는 체계와 절차를 마련한 것으로 평가되며, 이러한 협의회를 통해 자회사와 공동모니터링 실시하는 등 부당·불공정한 조항을 발굴 및 개선하고 상호 협력하는 노력을 지속할 필요가 있다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2018년에 체결한 경영협약을 2020년에 보완하여 유지하고 있다. 자회사 지원과 협력에 대한 관리 계획을 수립하여 매년 추진해오고 있음이 인정된다. 경영협약의 이행을 위해 자회사의 자력성장의 기반조성을 위한 간담회(분기별), 용역실무자 협의회, 지도점검, 자회사 직원 설문 등을 실시한 점, 모·자회사 노사공동협의회를 정례화하여 개최한 점, 권고 위주의 컨설팅, 모·자회사 합동 점검을 통한 역량 강화에 초점을 두는 등 자율경영과 경영안정을 위한 노력을 기울인 점이 긍정적으로 평가된다. 향후에도 경영협약이 잘 이행될 수 있도록 관리할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Ao 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 계약서 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임 단가를 100% 적용하고 있는 점이 인정된다. 다만, 92.6%의 낙찰률을 적용하여 계약을 체결하고 있으므로 향후 낙찰률을 임의 적용하지 않고 노임 단가를 100% 적용하는 방식으로 개선할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 모기관이 모터카 직종의 특성에 따라 동종·유사 직종의 시중노임단가 기준을 차등하여 정하고 있는 점은 모기관의 노력으로 인정된다. 다만, 낙찰률 적용 등으로 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가되므로, 향후 모기관은 직종별 기준이 되는 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하도록 개선할 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 상·하반기 시중노임단가 내용을 반영하여 변경 계약을 체결한 점이 인정된다. 다만, 낙찰률 적용 등으로 인해 변경 후에도 시중노임단가를 하회하고 있으므로, 노동자의 처우을 위해 지급단가 개선노력이 필요할 것이다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장감독자 노무비를 별도로 계상하고 있지만, 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 근로자 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 모기관이 자회사와의 계약 체결 시 기준이 되는 인원수는 전년도와 동일하나, 이와 관련하여 계약 체결의 기준이 되는 인원수의 적절성 여부를 검토한 실적은 제시되지 않고 있다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 이윤율을 적절히 보장할 필요”가 있고, “정부 공무직 지급기준을 하회하는 복지포인트·식비 개선과 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자 처우개선방안을 지속적으로 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에 이윤율은 전년도와 동일하게 보장하지 않았고, 복지포인트와 식비도 인상되지 않아 지적사항에 대한 개선이 이루어졌다고 보기 어렵다.

- 일반관리비 비율은 전년도와 동일하게 7.0%로 평가대상 모기관 전체 평균은 상회하나 국가계약법상 최대한도(9%)에는 미치지 못하는 수준이고, 이윤비율은 전년도와 동일하게 전혀 보장하지 않고 있다. 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 적절한 이윤 보장을 권고하는 정부 정책에 비추어 충분한 수준이라고 평가되지 않는다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 100천원, 명절상여금 1,000천원, 식비 월 100천원이 지급되었으며, 그 외 복리후생 항목으로 연 250천원 상당의 건강 검진, 격려금 500천원(연 1회), 단체보험 가입, 휴양소 혜택, 소청소 직원 교통비(월 100천원) 등이 제공되고 있다. 정부 공무직 지급기준에 부합하는 명절상여금을 지급하고 있는 점, 복리후생 항목의 지급기준 및 지급액을 규정화하여 지급 안정성을 도모한 점, 평가년도에 연 50천원의 하계휴가비를 신설하고 현장 직원에게 500천원의 업무수행격려금을 지급하는 등 추가 복리후생 혜택을 제공한 점은 긍정적이나 정부 공무직 지급기준을 하회하는 복지포인트 및 식비 지급은 개선이 필요하고, 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자의 처우개선방안을 지속적으로 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 2021년에 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 공사 및 자회사 임직원 3,482 명에 대해 온누리상품권을 지급한 바 있으나 2022년과 평가년도에는 재원이 마련되지 않아 지원 실적이 확인되지 않는다. 재원 문제로 공동근로복지기금 설립이 어려운 상황에서 추가적인 자회사 노동자의 복리후생 증진을 위해 하계휴가비 신설, 업무수행격려금을 지급한 점 등은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관의 사내근로복지기금의 활용에 있어서 안정화를 도모하기 위한 구체적인 방안 마련이 시급하다고 판단되며, 모기관 사내근로복지기금의 활용 외 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 모색하는 노력이 필요하다고 보인다. 다각화 노력에 있어서 자회사 노동자들의 의견을 취합하고 제도 실행 이후 환류체계를 통한 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선으로서의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지는 않았지만 지원 가능한 예산을 명시하였는데, 예산을 계약에 반영할 필요가 있다고 평가된다. 한편, 지원 계획이 제도적으로 마련되지 않았고, 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동 진행도 부족하므로, 지원 계획을 체계적인 계획으로 반영하여 교육훈련 및 커리어 관리를 실행할 필요가 있다고 평가된다. 또한, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 21년 11월부터 비정규직 채용사전심사제를 운영하고 있음이 확인된다. 다만, 가이드라인 준수를 위하여 규정화가 미진한 부분에 대한 개선이 필요하고, 비정규직 채용사전심사제 운영 시 외부전문가의 의견을 참고할 필요가 있으며, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2023년 경영실적에 따른 성과금 제도를 도입하고자 노사 협의를 하였는데, 도입을 검토하는 차원에서 합의만 진행되었고, 향후에는 자회사 실정에 적합한 성과급 도입방안을 검토하여 제도가 도입될 수 있도록 지원할 예정임이 확인된다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속

적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하는 것에 관심을 기울일 필요가 있으며, 그 결과물을 분석하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제, 근로자이사회참관제 도입을 위한 지원이나 노력은 확인되지 않지만, 자회사 노사협의회 및 산업안전보건위원회, 고충처리위원회 등의 진행을 통해 경영 투명성을 확보하기 위해 노력한 것으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도, 제도와 관련한 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등을 통해 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위한 노력할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있지 않으므로 자회사를 통해 경영공시가 이루어져야 할 필요가 있으며, 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 구분해 제공할 필요가 있고, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

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

인천교통공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립・운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 인천교통공사는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립・위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 기존 정관에 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 구체적 규정을 두지 않았으나, 2023년 11월 정관 개정(6조)을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적인 내용을 보면 '공사는 이사회 의결을 거쳐 제1항 각 호에 해당하는 사업 또는 이와 유사한 사업을 행하는 법인에 대하여 시장의 승인을 얻어 출자' 할 수 있고, '공사는 제1항 각 호에 해당되는 사업을 제2항에 의해 출자하고 설립한 법인에 위탁할 수 있다' 고 규정하고 있다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 평가대상 기간 중 자회사 설립・위탁근거 마련과 관련하여 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적인 자료가 제시되지 않아 모기관의 노력과 성과에 대해 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 위탁사업 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 7억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2023년 기

준 정원 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 12.9억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50%를 다소 상회하고 있으나 여전히 50% 정도에 머물고 있으므로 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 필수설비 지원 근거 마련(통합과업내용서 등), 필수장비 목록 명시 및 지원(진공청소기, 고압세척기, 바닥광택기 등), 업무 공간 제공(역무실 등), 장비 지급(바디캠 등), 근로환경 개선(휴게실 등) 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전, 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가를 반영하여 적자사업 이관 및 흑자사업 회수 관련 제도를 마련(2023.11.29.)하고, 실제 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 모기관에 대한 배당이 없다는 점은 긍정적으로 평가된다. 한편 자회사는 2022년 당기순손실이 발생하는 등 자회사의 안정적 운영을 저해할 수 있기 때문에 자회사를 지원하기 위한 추가적인 제도 개선과 노력도 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 11개 분야별 과업을 통합하려는 노력을 기울였으며, 2022년에 단일통합계약을 체결하였다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관은 계약대금을 월별 후지급하는 방식의 개선이 필요하다는 지적에도 불구하고 기존 제도를 유지하고 있다. 따라서 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 기성검사와 대가지급을 합한 총 지급기간을 단축(2022년 평균 14.7일 → 2023년 6.0일)한 점은 인정되며, 향후 5일 이내에서 대금지급이 완료될 수 있도록 지급기간 단축방안을 추진할 필요가 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모기관 및 자회사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 위하여 2023년 모·자회사 공동업무협의회 운영기준을 마련하였다. 모기관은 2023년 2차례에 걸쳐 모·자회사 공동업무협의회를 운영하였다. 모기관은 상·하반기 공동업무협의회에서 각 5건의 안건에 대해 협의를 완료하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이른 시일 내에 모·자회사 노사 4자로 구성된 노사 공동협의회를 구성하는 한편, 운영 규정 마련 등을 통해 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 담보하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다. 또한 모기관은 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하고, 전차 회의의 합의사항의 이행상황을 이후 회의에서 보고하는 등 합의사항의 이행 및 성과의 투명성 확보를 위한 방안 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모

기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 평가 시 지적사항인 모기관의 과업내용서 일반사항 ‘7. 용역의 일시 정지’에서 모기관이 자회사의 수행능력을 일방적으로 판단하여 계약목적을 달성할 수 없다고 판단하는 조항, 자회사의 사내 갈등으로 정상적인 업무수행이 어렵다고 판단되는 경우에는 계약을 일시 정지시킬 수 있도록 정한 조항 등을 모기관과 협의, 시정요구할 수 있게 개선한 것이 확인된다.

- 또한, ‘8. 계약해지’에서 계약을 해지할 수 있는 사유로서 열거된 내용 중 모기관의 자의적 판단에 의한 계약해지가 이루어질 가능성이 있는 조항, ‘13. 계약변경’에서 모기관의 기본방침이 변경되거나 불가피한 사유가 발생하면 모기관은 계약을 변경할 수 있고 자회사는 이에 따라야 한다고 정한 조항 등 전년도 지적사항에 대해서도 일부 삭제하거나 수정하는 등 개선한 점이 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 전년도에 계약 발주 시 부당·불공정 계약이 있는지 여부를 확인할 수 있는 체크리스트를 마련하여 상호 검증할 수 있는 제도를 마련하였으며, 계약 체결 시 청렴계약 이행서약서를 작성하고 모기관 인권경영규정에 근거하여 계약사항 관련하여 인권침해 발생 시 신고 및 구제절차를 협력회사에 안내하는 등 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약을 체결할 수 있도록 다양한 노력을 기울인 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 과업내용서가 공통사항만 제출되어 있으므로 향후에는 각 용역분야별 과업내용서도 모두 제출할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 위탁계약 체결을 위한 사전 점검절차를 마련한 것으로 평가되며, 부당·불공정 계약 방지를 위한 절차를 유지하고 자회사와 공동모니터링 실시 등을 통해 부당·불공정한 조항을 발굴 및 개선하고 상호협력하는 노력을 지속할 필요가 있다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년 경영업무협약을 체결한 이후 지속하여 유지하고 있으며 2022년에는 안전관리 상생협력 업무협약을 추가로 체결하였다. 모기관은 자회사의 독립성 보장(제1조), 안정성과 공공성 확보, 전문성 확보, 인력 교류와 채용 지원, 교육 프로그램 운영(이상 제2조), 공동이익 증진을 위한 노사

공동협의회 운영(제3조) 등을 규정한 점이 인정된다.

- 경영협약을 이행하기 위하여 자회사 운영 동종기관 사례를 조사하고 개선계획을 수립하였으며 모·자회사 공동업무협의회 운영기준을 수립한 점, 안전보건관리비 원가반영, 모기관과 동일한 수준의 복리후생비 지원 등이 긍정적으로 평가된다. 향후에도 경영협약이 충실히 이행되도록 관리할 것을 권고한다

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 계약서 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임 단가를 100% 적용하고 있지만, 낙찰률을 임의 적용(90.7%로 추정)하여 계약을 체결하고 있다. 향후 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않고 노임 단가를 100% 적용하는 방식으로 개선할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 모기관이 직종의 특성을 고려하여 시중노임단가 기준을 차등하여 적용하고 있는 점은 모기관의 노력으로 인정된다. 다만, 시중노임단가 산입 범위를 고려하면, 일부 직종에서 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가된다. 향후 모기관은 직종별 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 결정하도록 개선할 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 계약상대자의 계약조정 미청구 등을 이유로 상·하반기 지급단가를 동일하게 책정하고 있는데, 일부 직종은 시중노임단가 산입 범위, 낙찰률 적용 등으로 인해 시중노임단가를 하회하고 있는 것으로 평가된다. 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 지급단가가 더 낮아질 수 있으므로 변경계약 체결 등 지급단가 개선노력이 필요할 것이다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장감독자 노무비를 별도로 계상하고 있지만, 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 근로자 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 모기관은 합리적인 용역계약을 준비하기 위하여 유사 기업의 우수 사례를 벤치마킹하고, 회사 운영실태 관련 외부 전문기관의 컨설팅 추진, 관리부서와 자회사 실무회의 추진 등의 노력을 기울인 점은 인정된다. 다만, 다양한 이해관계자와의 참여 속에서 소통이 이루어졌는지는 확인되지 않았다. 과업인원 및 규모의 적정성 검토가 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려하여, 검토 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성이 확보되도록 추가적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울이는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 일반관리비 비율과 이윤율을 적절히 상향 조정할 필요”가 있으며 “복지포인트 항목 마련 등 자회사 노동자 처우개선노력이 필요하다”는 지적

을 받았는데, 평가년도에는 일반관리비율과 이윤율이 작년과 동일하고 복지포인트를 전혀 지급하지 않아 지적사항에 대해 충분한 개선노력이 이루어졌다고 보기는 어려울 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도와 동일하게 8%로 평가대상 전체 모기관과 비교하면 평균수준을 크게 상회하지만 지방계약법 상 최대한도(9%)에는 미치지 못하는 수준이다. 이윤비율은 전년도와 동일하게 1%로 평가대상 전체 모기관과 비교하면 평균을 크게 하회하고 지방계약법 상 최대한도(10%)에 미치지 못하는 수준이다. 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 이윤율을 추가 상향 조정하는 등의 개선노력을 지속할 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 명절상여금 연간 800천원, 식비 월 130천원이 지급되고 있으며 복지포인트는 지급하지 않고 있다. 그외 복리후생 항목으로 연간 최대 330천원의 건강검진비, 체련대회비를 지원하고 있다. 정부 공무직 지급기준을 충족하는 명절상여금 및 식비를 지급하고 있는 점, 복리후생 항목에 대한 지급기준 및 지급액을 규정으로 명시하여 지급 안정성을 보장한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 복지포인트를 전혀 지급하지 않는 점은 개선이 필요하며, 향후 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자 처우개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

- 모기관은 행정안전부 지방공기업 예산편성기준에 따른 당기순손실 발생 기관으로 모기관 사내복지기금 공동 활용은 어려운 상황이여서 모기관 사내근로복지기금을 이용한 자회사 노동자의 복리후생 증진 관련 실적을 내기는 어려운 상황으로 판단된다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연 시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다. 또한, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 지속적으로 모색과 함께 자회사 노동자들의 의견을 취합하고 제도 실행 이후 환류체계

를 통한 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선으로서의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지는 않았지만 지원 가능한 예산을 명시하였는데, 예산을 계약에 반영할 필요가 있다고 평가된다. 안전 및 커리어 개발 지원 등 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 지원 계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있다고 평가된다. 또한, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 2023년 11월부터 외부위원을 포함한 비정규직 채용사전심사제를 운영 중인 것으로 확인된다. 다만, 자회사는 사기업이므로 반드시 기재부 지침을 그대로 준수할 필요는 없다는 점을 운영에 고려할 필요가 있으며, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하고, 이를 통해 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할

필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적인 임금체계 설계를 위해 2021년 노·사·전문가 협의회를 운영하였으며, 협의 결과 직무급 임금체계에서 'STEP2 조장급', 'STEP1 조원급'으로, STEP 내 도급역 근무경력에 따라 최저승진 소요년수(1~3년)를 인정한 것으로 보이는데, 2023년에 모기관이 지원한 실적은 확인되지 않는다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하는 것에 관심을 기울일 필요가 있으며, 그 결과물을 분석하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제, 근로자이사회참관제 도입을 위한 지원이나 노력은 확인되지 않지만, 자회사 노사협의회 및 모·자회사 공동협의회 등의 진행을 통해 경영 투명성을 확보하기 위해 노력한 것으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도, 제도와 관련한 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등을 통해 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위해 노력할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있지만, 공시 항목은 제한적이다. 한편, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 구분해 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

전남개발공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 전남개발공사는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관의 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 관련하여 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. 이 같은 법령과 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립·위탁근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금

5억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 자회사의 안정적 성장을 지원하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2023년 기준 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 정도에 머물고 있으므로 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 사무실 임대료 및 관리비, 지원부서 인건비 전액 지원, 자회사 직원의 사무환경 개선(휴게실 설치 등) 등을 추진한 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전, 유・무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노・사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립・시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에서 이어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없다는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 배당제도 마련이 필요하고, 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 제도 개성과 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 모회사 업무 위탁과 전라남도 소유의 경기장 시설관리를 구분하여 계약을 체결하고 전라남도의 승인이 선행되어야 하는 시설관리를 제외한 모기관의 사업만이라도 단일통합계약을 체결하여 시행중이다. 다만, 향후에는 전라남도와의 지속적인 협의로 단일통합계약으로 전환하여 계약을 효율적으로 개선하는 방향으로 발전시킬 필요가 있다고 평가된다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관은 모기관의 업무위탁과 관련하여 체결된 계약에 대해서는 반기별 선지급 방식으로 전환하여 시행하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사에 대금을 지급하는 방식에서 모범적인 사례라 할 수 있다. 다만, 전라남도 위탁업무는 전라남도 예산승인을 받아서 집행해야 하는 구조이므로 월별 후지급 구조로 진행되는데, 이 역시 지속적으로 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다. 한편 모기관은 계약대금 지급에 있어서 반기별 선지급 방식으로 전환하여 매반기 초 10일 이내에 지급하고 있는 점은 인정되며 향후 대가지급 소요기간을 최소화하려는 지속적인 노력이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Ao 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모기관 에너지 절약 추진 위원회에 총 6인 중 2인을 자회사 담당자로 위촉하였고, 산업안전보건위원회에 총 10인 2인을 자회사 담당자로 위촉하여 안건 협의에 참여토록 하였으며, 2023년 1회 모·자회사 합동 워크숍을 개최하여 상호 협력적 관계 조성을 위해 노력하였다. 이와 같은 모기관의 적극적인 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이른 시일 내에 모·자회사 노사 4자로 구성된 노사 공동협의회를 구성하는 한편, 운영 규정 마련 등을 통해 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 담보하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다. 또한 모기관은 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하고, 전차 회의의 합의사항의 이행상황을 이후 회의에서 보고하는 등 합의사항의 이행 및 성과의 투명성 확보를 위한 방안 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선방안을 모

색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 국제자동차경주장 시설관리 위탁계약서에서 모기관이 지시하는 사항을 포괄적으로 과업 내용에 포함하도록 규정한 조항을 삭제한 점, 자회사 노동자의 근무장소 이탈시 모기관 구두보고 및 동의를 얻도록 한 조항을 상급자에게 보고하도록 개선한 점, 제21조의 일일·주간 근무일지를 작성하여 모기관에 제출하게 하는 조항을 삭제한 점, 노사분규로 인하여 업무에 지장을 초래하는 경우를 계약의 해지사유로 명시하고 있는 내용은 삭제 한 점 등은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 해당 위탁계약서에서 모기관의 필요에 의해 시간외 근로를 할 수 있도록 정한 점, 자회사 근로자의 근무시간과 모기관 근무시간을 같도록 한 점, 자회사 근로자의 인사기록을 제출토록 한 것을 공유하도록 변경한 점, 자회사 근로자 근태상황을 모기관과 공유하도록 한 점, 자회사 교육결과를 모기관에 ‘공유’하도록 변경한 점 등은 일부 개선이 되었으나 여전히 자회사의 경영·인사권 침해 여부를 검토하여 추가적인 개선이 필요할 것이다.

- 추가적으로, 제31조에서 국제자동차경주장 내 쓰레기 수거와 관련하여 필요 시 모기관의 요청에 따라 추가적인 작업을 정하도록 명시한 점, 미화원 채용 조건에서 신체 건강하고 용모단정한 자로 명시하고 있는 점 등도 인사권 침해의 소지가 있거나 장애인 차별 및 채용 시 외모 관련 차별의 소지가 있으므로 삭제하거나 수정하는 등 개선 검토가 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 자회사의 이윤 증가를 위해 추가적인 운영사업장에 대한 계약을 체결하였다고 보고하고 있으나 과업지시서 등 자회사가 수행해야 하는 과업에 대한 사항에는 포함되어 있지 않다. 따라서 과업지시서를 작성하거나 수행할 과업을 구체화하여 명확하게 할 필요가 있다. 모기관은 부당·불공정 계약 방지를 위한 절차를 마련하고 자회사와 공동모니터링 실시 등을 통해 부당·불공정한 조항을 발굴 및 개선하고 상호협력 하는 노력을 기울여야 할 것이다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과

성과

- 모기관은 자회사와 위탁경영 기본협약서를 2021년 9월에 수정한 뒤 체결하여 현재까지 유지하고 있다. 자율적인 자회사의 운영 보장(제1조), 안정적인 사회사의 성장지원(제2조), 소속 직원 처우개선(제3조) 등을 규정하고 있음이 인정된다. 다만 전년도 지적사항으로 제시한 모·자회사 공동이익 증진을 위한 공동노사협의회 구성 등을 추가하지 않고 있으므로 향후에 경영협약의 내용이 개선될 수 있도록 조치할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관은 자회사 독립예산제와 실비정산제를 운영하고 있어 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있는 것으로 확인되었다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 모기관은 직종별 시중노임단가 비교 기준과 지급단가를 비교하는 내용을 보고서에 기재하지 않아 직종별 직무 가치를 고려하여 기준을 결정하였는지에 대하여 정확한 평가가 어려운 상황이다. 다만, 시중노임단가 산입 범위를 고려하여 추가로 제출한 자료를 살펴보면, 미화 등 일부 직종에서 노임단가가 시중노임단가를 하회하고 있는 것으로 평가

된다. 한편 모기관은 전년도 평가에서 유사한 지적이 있었음에도 불구하고 개선하려는 노력이 확인되지 않았다. 향후 모기관은 자회사의 모든 직종에 대하여 구체적인 직종별 직무 가치를 고려하여 시중노임단가 기준을 정하고, 해당 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하도록 개선할 필요가 있으며, 이를 보고서에 반영하여 제출하는 것이 바람직할 것이다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 상·하반기 지급단가를 동일하게 책정하고 있는데, 일부 직종은 시중노임단가 산입 범위로 인해 시중노임단가를 하회하고 있는 것으로 평가된다. 시중노임단가를 하회하는 직종은 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 지급단가가 더 낮아질 수 있으므로, 변경계약 체결 등 개선노력이 필요할 것이다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관이 행정인력과 현장감독자 인건비를 어떠한 방식으로 계상하고 반영하는지에 대한 내용을 보고서에 기재하지 않아 정확한 평가가 어려운 상황이다. 따라서 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성 제고 차원에서 현장감독자의 인건비를 노무비로 별도 계상할 필요가 있고, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직하며, 이를 보고서에 반영하여 제출하는 것이 필요할 것이다.

- 모기관은 자회사 근로자 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 모기관은 과업의 기준이 되는 인원수의 적절성 여부를 검토한 실적은 제시되지 않고 있다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “자회사가 독립적으로 복리 후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 이윤과 관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비 비율과 이윤율을 적절히 상향 조정하고, 산정 방식을 변경하는 등의 개선노력을 기울일 필요”가 있으며, “복지포인트를 지급하고 규정에 복리후생 항목의 지급기준 및 지급액을 명시해 지급의 안정성을 도모하는 등 개선노력이 필요하다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 일반관리비 비율과 이윤율 개선을 확인하기 어렵고 복리후생 항목 관련 규정이 부재하는 등 지적사항에 대한 개선노력이 충분치 않다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도와 동일한 5.0%이고 이윤비율 또한 작년과 동일한 5.0%로, 국가계약법상 최대한도(일반관리비 비율 9.0%, 이윤비율 10.0%))에는 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 현장인력 및 자회사 행정지원 인력의 인건비, 복리후생비, 교육비 등 자회사 운영에 소요되는 관리비(일반 관리비 명복)를 모기관에서 전액 부담하고 있고, 일정 금액의 위탁 수수료를 이윤 명목으로 지급하고 있다고 하였으나 위탁수수료는 목적 외 사용이 제한적이고 실제 자회사의 예산 사용 정도에 따라 금액이 유동적이라 자회사의 자체 활용 계획 수립 등이 어려울 것으로 보인다. 자회사가 독립적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 이윤과 관리비가 보장될 수 있도록 비율을 상향 조정하고, 차년도 평가에서는 개선 여부를 개선 여부를 확인할 수 있도록 구체적인 수치를 제출하는 등의 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 1,500천원, 명절상여금 2,872천원, 식비 월 130천원을 지급하고 있으며 그 외 복리후생 항목으로 생일 축하금, 명절 선물, 근로자의 날 및 창립기념일 축하, 하계휴가비, 문화생활비 등의 명목으로 상품권이 제공되고 있다. 정부의 공무직 지급기준에 부합하는 복지포인트, 명절상여금을 지급하고 추가적인 복리후생 항목을 지급하는 점은 긍정적이나, 정부의 공무직 지급기준으로 제시된 수준에 미치지 못하는 식비, 일부 복리후생 항목의 지급기준 및 지급액 등을 명시한 규정이 부재한 점에 대해서는 여전히 개선이 필요하고, 지속적으로 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 2018년부터 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 노동자 복리후생을 지원하였으나 평가년도에는 실적이 확인되지 않는다. 다만, 자회사 위탁수수료(이윤)를 활용, 자회사 자체 예산으로 생일축하금, 명절 선물 등 명목

의 상품권을 인당 연간 1,500천원 지급한 것으로 확인된다. 현재 자회사 순이익 규모가 작아 공동근로복지기금 설립이 되지 않고 있으나 2024년 모기관과 협의를 거쳐 신년업무보고서에 모기관 사내근로복지기금 활용 또는 공동복지기금 관련 추진 계획이 반영될 예정인 것은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관의 사내근로복지기금의 활용은 주무부처와 사전 협의, 이사회 의결, 모기관 노동조합과의 합의 등 다양한 절차적 정당성 확보 노력이 필요함에도 불구하고 이를 충실히 수행하고 실질적으로 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 노동자에게 복지포인트를 지급하는 등의 실적은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관 사내근로복지기금의 활용 외 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 모색하는 노력이 필요하다고 보이며, 다각화 노력에 있어서 자회사 노동자들의 의견을 취합하고 제도 실행 이후 환류체계를 통한 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선으로서의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Do 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지는 않았지만 지원 가능한 예산을 명시하였는데, 예산을 계약에 반영할 필요가 있다고 평가된다. 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 지원 계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있다고 평가된다. 또한, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대

를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 21년 6월부터 비정규직 채용사전심사제를 운영하는 것으로 확인된다. 다만, 비정규직 채용사전심사제 운영 시 외부전문가의 의견을 참고할 필요가 있고, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 모기관 규정에 두고 있으며 이에 근거해서 운영되고 있는데, 보다 공정한 CEO 선발을 위해 모기관보다는 자회사 규정에 선발제도 규정을 반영하고 운영할 필요가 있다고 평가된다. 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고 CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율이 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것은 긍정적이므로, 계속 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 임금인상률을 모기관과 동일하게 적용하여 불공정을 방지하기 위해 노력하고, 하위직급 임금수준 개선을 위해 직급별 차등 상승률을 적용한 것이 확인된다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하는 것에 관심을 기울일 필요가 있으며, 그 결과물을 분석하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정 · 보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제, 근로자이사회참관제 도입을 위한 지원이나 노력은 확인되지 않지만, 자회사 노사협의회 및 모·자회사 공동협의회 등의 진행을 통해 경영 투명성을 확보하기 위해 노력한 것으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도, 제도와 관련한 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등을 통해 구체

적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위한 노력할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있지 않으며, 홈페이지에는 메뉴만 존재하고 내용은 전무하다(ESG 경영 도입에 대한 자회사 역할 정립 및 역량 강화는 경영공시의 한 부분이지만 기본적인 정보는 제공할 필요가 있다). 향후 자회사 홈페이지를 통해 경영공시를 할 필요가 있으며, 경영공시를 할 때 경영정보 공시의 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 구분해 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Do 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “D 등급”으로 평가한다.

울산테크노파크

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립・운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 울산테크노파크는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립・위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2019년 7월 정관 개정을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '법인의 주사무소는 울산광역시에 두며, 이사회 의결 및 중소벤처기업부장관 승인을 거쳐 분소, 산하기관 또는 자회사 등을 설치' 할 수 있고, '법인은 법인의 출자회사와 위・수탁협약 (수의계약)을 할 수 있다' 고 규정하고 있다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립・위탁근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 2억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2023년 기준 정원 100인 미만 자회사들의 평균 자본금이 4.4억 원이라는 점

을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 따라서 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 주요 물품의 무상이관(총 20종 156개), 사무실(공간) 확보 및 내부 인테리어공사 지원, 임대관리시스템 구축 등을 추진한 점이 긍정적으로 평가된다. 또한 매월 근무지별 청소도구 및 비품 수요 파악 등을 통해 자회사 모니터링을 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전, 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가를 반영하여 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 관련 제도를 마련하였다. 또한 전년도에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 모기관에 대한 배당도 없다는 점은 긍정적으로 평가된다. 따라서 향후에도 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 제도 개선과 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관이 분기별 선지급

방식을 유지하고 있는 점, 자회사 청구일로부터 대가를 지급한 기간이 2021년 7일에서 5일로 단축하여 유지하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사에 대금을 지급하는 방식에서 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 선지급 방식을 유지하고 계약대금 지급 방법을 합리적이고 효율적으로 운용할 필요가 있다. 향후에도 모기관은 대가지급 소요기간을 최소화하려는 지속적인 노력이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Ao 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모기관 12명, 자회사 6명으로 구성된 모·자회사 노사 공동협의회를 구성하여 운영하고 있다. 선거 절차를 통해 자회사 근로자대표 선출하도록 함으로써 자회사 근로자대표의 민주성을 확보할 수 있도록 하고 있다. 모·자회사 노사 공동협의회는 매년 2회 정기회의로 개최되며, 실제 2023년 4월 및 10월 두 차례에 걸쳐 개최되었다. 2023년 협의회 회의에서는 명절상여금, 사무실 무상임대, 공동근로복지기금 등 자회사 근로자의 처우개선과 관련된 사항이 논의되었다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 평가 시 지적사항인 과업지시서 제11조에서 자회사 근로자의 금지행위를 열거하면서 모기관의 허락 없이 근무지를 이탈하거나 모기관이 금지하는 행위를 명시한 조항을 삭제한 점, 전년도 위탁계약서 체결 시 무배당 원칙과 잉여금 사용기준을 신설하여 자회사의 안정적 운영에 관

한 원칙을 명시화한 점, 과업지시서의 미화업무 범위 및 근무시간, 전산업무 등 관련하여 불필요한 업무를 삭제하고 합리화한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 모·자회사 노사공동협의회를 통해 위탁계약 체결 시에 자회사와 업무협의를 통해 통합계약을 추진하는 등 자회사와 공정한 계약을 체결하기 위한 절차를 마련한 것으로 평가되며, 향후에도 자회사와 공동모니터링 실시 등을 통해 부당·불공정한 조항을 발굴 및 개선하고 상호 협력하는 노력을 지속할 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2020년에 체결한 경영협약을 2022년에 이어 2023년도에도 개정하여 지속적으로 유지하고 있다. 자회사의 자율성과 독립성 보장과 상호협력에 관하여 규정한 기존의 협약서에 더하여 전년도 지적사항을 반영하여 자회사 근로자의 복지향상을 위한 규정을 마련한 점이 인정된다. 자회사 설립 초기에 조기 안정화를 위해 파견한 모기관의 인력을 점진적으로 복귀시키며 전문성을 갖춘 별도의 직원을 채용한 점도 긍정적으로 평가된다. 향후에도 경영협약이 잘 준수될 수 있도록 관리할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 계약서 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임 단가를 100% 적용하고 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있다. 앞으로도 모기관

은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 모기관이 전기산업기사, 전기기능사, 기계장치정비원, 단순노무원 등 직종별 직무가치를 고려하여 시중노임단가를 차등하여 정하고 있는 점은 모기관의 노력으로 인정된다. 다만, 시중노임단가 산입범위 기준 적용 시 일부 직종별 단가는 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가된다. 향후 모기관은 직종별 기준이 되는 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하도록 개선할 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관이 상·하반기 시중노임단가 내용을 고려하여 예상 인상률을 적용하고 연도 중 추가 지급(20백만원) 등의 노력을 기울인 점은 인정된다. 다만, 시중노임단가 산입 범위로 인해 일부 직종은 시중노임단가를 하회하고 있으므로 노동자의 처우개선을 위해 지급단가 개선에 대한 추가적인 노력이 필요할 것이다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관이 행정인력 인건비와 현장감독자 인건비를 별도 계상하고 있는 점은 모기관의 긍정적인 노력으로 평가할 수 있다. 앞으로도 모기관은 이러한 체계를 지속적으로 유지할 필요가 있다.

- 모기관은 자회사 근로자 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 모기관은 퇴직으로 인한 자연감소분에 대하여 신규채용을 진행하지 않았는데, 이는 시설관리인력 추가 확보를 위해 2022년 수립한 자회사 중장기 발전계획에 기초한 것으로 확인되었다. 다만, 과업인원 및 규모의 적정성 검토가 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려하여, 검토 과정에서 자

회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성이 확보되도록 지속적으로 노력을 기울일 필요가 있다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울이는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 높은 관리비와 이윤율을 보장하는 것은 긍정적”이며, “정부의 공무직 지급기준에 명시된 명절상여금을 지급하지 않는 점, 복리후생 항목의 지급기준과 지급액 등을 명시한 규정이 부재하여 지급 안정성을 확인하기 어려운 점은 개선이 필요”하고 “추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다”고 지적받았는데, 평가년도에는 명절상여금을 신설하고 복지포인트와 식비를 인상 지급하는 등 지적사항에 대한 개선노력이 인정된다.

- 전년도와 동일한 일반관리비 비율 9%, 이윤 비율 10%는 평가대상 전체 모기관과 비교하면 모두 평균을 상회하는 수준이며, 국가계약법상 최대한도(일반관리비 9%, 이윤율 10%)를 만족하는 수치이다. 자회사의 재정 안정성과 독립성 측면에서, 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 높은 관리비와 이윤을 보장하는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 700천원, 명절상여금 500천원, 식비 월 200천원이 지급되었으며, 그 외 복리후생 항목으로 250천원의 건강검진비, 단체상해보험, 결혼기념일 선물이 제공되고 있다. 명절상여금 500천원을 신설한 점, 복지포인트와 식비 금액이 각 연 200천원, 월 70천원 인상된 점, 추가적인 복리후생 항목이 존재하는 점은 긍정적이나, 명절상여금가 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하는 점, 일부 복리후생 항목의 지급기준 및 지급액에 대한 명시적 규정이 부재한 점에 대한 개선이 필요하고, 지속적으로 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 모기관 사내근로복지기금을 활용하기 위하여 사내근로복지기금협의회 임시회의를 통해 논의했지만 예산 부족 등을 이유로 우선적으로 자회

사 자체 사내근로복지기금 설립을 추진해 설립을 완료하고 이를 통해 자회사 노동자 근무복 구입, 명절선물구입 등을 진행한 것은 긍정적으로 평가된다. 평가년도에도 근조기, 상조물품, 명절선물 등으로 약 4,000천원 상당의 지원 실적이 확인된다. 또한 공동노사협의회를 통해 공동근로복지기금에 대한 장기 검토 원칙을 정한 것도 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관의 자회사 복리후생 개선 지원을 위한 노력으로서 공동근로복지기금을 출연하기 위한 구체적이고 지속적인 노력과 중장기 계획 등을 마련할 필요가 있다고 보이며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 모색해야 할 것이다. 이러한 다각화 노력에 있어서 자회사 노동자들의 의견을 취합하고 제도 실행 이후 환류체계를 통한 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선으로서의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지는 않았지만 지원 가능한 예산을 명시하였는데, 예산을 계약에 반영할 필요가 있다고 평가된다. 한편, 자회사 교육훈련 계획을 수립하여 맞춤형 교육훈련을 제공하는 등 교육훈련 지원 계획을 구체적 제도를 통해 시행하고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 전직원을 대상으로 수요조사를 통해 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로 의견을 청취하여 개선 사항을 파악하고 있는 것도 긍정적이다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고 있으며, ISO45001 인증을 진행하는 등 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 외부위원을 포함하여 비정규직 채용사전심사제를 운영 중인 것이 확인된다. 다만, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인

개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사는 합리적인 임금체계 마련을 위한 용역을 진행하였으며, 처우개선비 및 보전수당 연봉 산입, 직군 및 직급별 연봉 상·하한선 제정, 신규수당 도입, 직군간 연봉 조정 등을 진행하고 직무중심 임금체계 하에서 직무별 인상률 차등과 직원 승진을 시행한 실적이 확인된다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계 관련 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하는 것에 관심을 기울일 필요가 있으며, 그 결과물을 분석하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정 · 보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하도록 개선하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2020년 8월 임시 노사협의회에서 근로자이사회참관제 도입을 의결한 후 2022년 9월에 근로자 이사회 참관 지침을 제정하고, 2023년 2회의 이사회에 근로자대표가 참관하는 등으로 제도를 도입해 실질적으로 운영하고 있는 것, 나아가 23년 노사협의회를 거쳐 임시이사회 이후 주주총회를 통해 노동이사를 선임(23.12.22.)한 실적은 긍정적으로 평가된다. 효과적인 제도 운영을 위해 노력을 지속하기를 기대한다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를

지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있으며, 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공시 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있을 것이다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Ao 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “A 등급”으로 평가한다.

킨텍스

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립・운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 킨텍스는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립・위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 정관 제2조에서 ‘제1항과 관련하여 주차관리, 안내사업, 보안, 환경미화, 시설물운영관리(건축・기계・방재・세팅・전기・통신 등)를 위하여 이사회의 승인 및 관계법령의 절차에 따라 자회사를 설립·운영할 수 있다’ 고 규정하고 있다. 모기관 정관의 해당 조항을 살펴보면 모기관의 자회사 설립 및 운영에 관한 법적 근거가 마련된 것으로 인정된다. 다만, 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사에 대한 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 조속히 자회사 업무위탁 근거의 명확성을 높이기 위해 법령 또는 모기관 정관에서 ‘업무위탁’에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 3억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2023년 기준 정원 100~300인 미만 자회사들의 평균 자본금이 5.8억 원이라

는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러 자본 건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만이며 부채비율 또한 다소 높은 수준으로 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 운영에 필요한 예산 전액 지원(2023년 116억), 시설물 유지관리에 필요한 장비 이관(고소작업대 2대 등), 업무차량 예산 지원(리스 등), 시설・장비 유지보수 지원(교체, 수선공사 등) 등을 추진한 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노・사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립・시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 모기관에 대한 배당도 없다는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 타 기관 및 전년도 평가를 참고하여 무배당 원칙, 적자사업 이관 및 흑자사업 회수의 지양 등 합리적인 제도 마련이 필요하다고 평가된다. 또한, 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 제도 개선과 노력도 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별・반기별 선지급 또는 선금・잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전

년도에 이어 분기별 선지급 방식을 유지하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사에 대금을 지급하는 방식에서 모범적인 사례라 할 수 있다. 또한 모기관은 계약대금 지급에 있어서 자회사의 청구일로부터 7일 이내에서 5일 이내로 단축하는 노력은 인정되며 향후 대가지급 소요기간을 최소화하려는 지속적인 노력이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Ao 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 현안이었던 임금협상이 미타결되어 모·자회사 노사 공동협의회 논의가 이루어지 못하고 있고, 현재 상황에서 모·자회사 노사 공동협의회의 구성은 형식적으로 진행될 가능성이 있어 향후 공감대를 형성한 이후에 추진이 필요하다고 보고하였다.

- 모기관은 이른 시일 내에 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영이 이루어질 수 있도록 하는 한편, 규정 마련을 통해 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 담보하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다. 모기관은 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항을 반영하여 2023년도 체결된 계약에서 주차분야 과업이행요청서에서 자회사의 기술원에 대한 점검 시 발생하는 모든 안전사고를 자회사의 귀책사유로 정한 조항을 자회사의 명백한 과실에 의해 발생한 경우로 한정하는 등 수정하여 개선한 점이 확인된다.

- 모기관은 시설물통합관리용역 과업지시서에서 자회사 인력을 투입하는 기준

등에 관하여 모기관에 사전승인을 받게 한 조항을 2024년 계약 체결 시 삭제하여 반영하도록 개선 협의를 완료한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 전년도 지적사항인 시설물운영관리 사업 위수탁 협약서 제9조에서 협약을 해지 사유 중, 공익을 위하여 협약을 계속 유지할 수 없는 조항에 대해서는 개선되지 않았으며, 2024년 계약체결 시 반영하여 개정예정임을 보고하였다.

- 모기관은 전년도에 부당·불공정 조항을 개선하는 등 노력을 기울인 점이 확인되나, 위탁계약 체결 시 자회사와 업무협의를 통해 계약체결을 추진하는 등 자회사와 공동모니터링 실시 등을 통해 부당·불공정한 조항을 발굴 및 개선하고 상호 협력하는 노력을 기울일 필요가 있다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2022년에 체결한 경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 모기관은 자회사의 경영독립성과 자율성을 보장하고 자회사는 경영성과를 창출하고 서비스 품질을 향상시키기 위한 노력을 협약에 명시하고 있음이 인정된다. 협약서 제2조(임무)에서 자회사의 안정적인 성장과 직원 역량 향상에 대한 교육 지원, 업무공간과 장비 지원 협력, 합리적인 인사관리 및 임금체계 지원 등을 규정하고 있다. 경영협약을 준수하기 위한 노력의 성과(노후 공간 개선, 성과우수자 포상, 직원 역량강화 지원, 추가 직무교육 전액 지원)이 확인되어 긍정적으로 평가된다.

- 전년도에 지적한 사항과 동일하게 경영협약 내 향후 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사공동협의회 관련 조항을 추가하고 이를 이행하기 위한 노력을 기울일 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 계약서 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임 단가를 100% 적용하고 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용할 때, 자회사의 일부 직종별 단가는 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가된다. 향후 모기관은 직종별 기준이 되는 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하도록 개선할 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 상·하반기 지급단가를 동일하게 책정하고 있는데, 시중노임단가 산입 범위로 인해 직종별 노임 단가는 시중노임단가를 하회하고 있어 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 반영하지 못하고 있는 것으로 평가된다. 계약 체결 노임단가가 시중노임단가보다 낮음에도 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 지급단가가 더 낮아질 수 있으므로 변경계약 체결 등 지급단가 개선 노력이 필요할 것이다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 행정인력과 현장감독자 인건비를 모두 일반관리비에서 반영하고 있다. 따라서 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성 제고 차원에서 현장감독자의 인건비를 노무비로 별도 계상할 필요가 있으며, 자회사 노무비 예산의 안정

성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 근로자 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 자회사의 환경미화직종에서 정년퇴직에 따른 자연감소분이 발생하였는데 신규 충원을 하지 않은 이유나 조정된 인원 규모가 적절한지 여부를 검토한 실적은 제시되지 않고 있다. 과업인원 및 규모의 적정성 검토가 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려하여, 검토 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성이 확보되도록 추가적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울이는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “자회사의 재정 안정성과 독립성 측면에서, 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 높은 관리비와 이윤을 보장하는 점은 긍정적”이며, “복리후생 항목의 지급 안정성을 도모하기 위해 지급기준 및 지급액을 내부 규정화할 필요”가 있고 “향후 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자 처우개선방안을 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 일반관리 비율과 이윤 비율 모두 소폭 감소하고 복리후생 항목의 지급기준 및 지급액을 규정화하지 않는 등 지적사항에 대해 충분한 개선노력이 이루어졌다고 보기는 어려울 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 9.0%에서 8.5%로 0.5% 감소하였고, 이윤 비율은 12.36%에서 9.48%로 2.88% 감소하였는데 이는 평가대상 모기관 전체 평균을 크게 상회하나 지방계약법상 최대한도(일반관리비 9%, 이윤율 10%)에는 미치지 못하는 수치이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 연간 500천원, 명절상여금 연간

1,000천원, 식대 월 140천원을 지급하고 있으며 그 외 복리후생 항목으로 30천원의 생일 축하금, 200천원 상당의 종합건강검진 등을 지급하고 있다. 평가년도에 복지포인트 및 명절상여금을 각 100천원, 200천원 인상한 점, 그에 따라 복지포인트, 명절상여금, 식비를 정부 공무직 지급기준에 부합하도록 지급한 점, 기타 복리후생 항목을 지급하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 복리후생 항목의 지급 안정성을 도모하기 위해 지급기준 및 지급액을 내부 규정화할 필요가 있으며, 향후 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자 처우개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

- 모기관의 사내근로복지기금이나 공동 사내근로복지기금을 활용하지 않고 있으나 환경미화 휴게 공간 개선, 샤워실 및 탈의실 환경 개선 등 근로환경 개선공사를 진행한 점, 최초로 1.7억원의 경영평가성과급을 지급하는 등의 실적은 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연 시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다. 또한, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 지속적으로 모색과 함께 자회사 노동자들의 의견을 취합하고 제도 실행 이후 환류체계를 통한 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선으로서의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한

모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였다. 자회사 교육 계획을 자체적으로 수립하게 하고 지원하는 등으로 교육훈련 지원 계획을 구체적 제도를 통해 시행하고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 2023년에는 직원 의견수렴을 통해 교육훈련 계획을 수립하고, 교육품질 개선을 위한 환류체계도 마련하는 등 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취한 것도 긍정적이며, 지속할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 비정규직을 직고용하는 대신 자회사를 설립하는 방식을 취했으므로 직고용한 것과 같이 가이드라인을 준수해야 할 필요가 있으며, 비정규직 채용 시 사전심사제를 별도로 운영할 필요가 있고, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하고, 이를 통해 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 이에 근거해서 운영되고 있으며, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시한 것은 긍정적이다. 또한, CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사는 3개 부문 13개팀 직원 통합형 연공중심 임금체계를 도입하여 운영중인데, 2022년에 전시컨벤션센터 업계 최초로 ‘자회사 성과진단’을 통해 성과급제도 도입을 완료하였으며, 2023년에 성과급 지급을 완료하고 2024년에는 컨설팅을 진행할 예정인 것으로 확인된다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계 관련 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지

속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하는 것에 관심을 기울일 필요가 있으며, 그 결과물을 분석하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하도록 개선하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제, 근로자이사회참관제 도입을 위한 지원이나 노력은 확인되지 않지만, 자회사 노사협의회 및 고충처리위원회 등의 진행을 통해 경영 투명성을 확보하기 위해 노력한 것으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도, 제도와 관련한 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등을 통해 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위해 노력할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지의 메뉴는 경영정보 공시의 형태가 아니므로, 경영정보 공시의 형태를 취하면서 적절한 정보를 제공할 필요가 있을 것이다(현재는 회사 소개 수준임). 향후에는 경영정보 공시의 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 구분해 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

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

㈜벡스코

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립・운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- ㈜벡스코는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립・위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2021년 12월 정관 개정을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '제1항 각 호의 사업과 관계되는 사업을 효율적으로 수행하기 위하여 이사회의 승인을 받아 회사가 설립하는 법인에 출자하고, 해당사업을 그 법인에 위탁할 수 있다' 고 규정하고 있다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립・위탁근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가 반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 5억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 평가된다. 다만, 2023년 기준 정원 100~300인 미만 자회사들의 평균 자본금이 5.8억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러

자본 건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만으로 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 필수설비 이관(건식·습식청소차, 진공청소기, 고압세척기 등), 사무실 및 휴게시설 등 제공, 벡스코 임대시설 무상제공(전시장, 회의실) 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에서 이어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 모기관에 대한 배당도 없다는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 타 기관과 전년도 평가를 참고하여 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 등 합리적인 제도 마련이 필요하다고 평가된다. 또한, 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 제도 개선과 지속적인 노력도 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 모기관은 전년도 평가에서 다수의 개별 계약을 체결하고 있는 점을 개선할 필요가 있다는 지적에도 불구하고 기존 제도를 유지하고 있다. 따라서 향후 단일통합계약 전환을 추진하고 계약업무의 효율성을 도모할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 그러나 모기관은 전년도

평가에서 계약대금을 매달 분할하여 후지급하는 방식에 대한 개선방안을 모색할 필요가 있다는 지적을 받았음에도 불구하고 이를 개선하지 않았으므로 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 모기관은 자회사의 급여일을 고려하여 청구일로부터 7일 이내에 대가를 지급하는 노력은 인정되나, 향후 5일 이내에서 지급기간 단축방안을 추진할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2023년 11월 26일 상생협의회 운영 규정을 마련하였으며, 모기관 4인, 자회사 4인으로 모·자회사 상생협의회를 구성하였고, 2023. 12. 21. 모·자회사 상생협의회를 개최하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모·자회사 상생협의회는 모기관의 기획조정실장, 안전지원실장, 전시장마케팅실장 및 컨벤션마케팅실장, 자회사의 총무부장, 시설팀장, 주차/경비팀장, 환경미화팀장으로 구성되어 모·자회사의 사용자로 구성된 2자 기구로 판단되는 바 모·자회사 노사 4자로 구성된 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영이 이루어질 수 있도록 하는 한편, 규정 마련을 통해 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 담보하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 시설유지·관리용역 과업내용서에서 과업수행방법 관련하여 자회사가 시설물 유지관리 업무에 대해 책임을 지고 기술향상과 고급화가 이루어질 수 있도록 발전시켜야 한다는 내용을 삭제하고 신의성실원칙에 따르도록 개선하였으며, 기본업무 외에 부가적인 사항에 해당할 수 있

는 조항을 삭제하여 개선하였는바, 모기관은 자회사가 수행하는 과업 범위 및 수행방법에 대해 명확히 하고자 노력을 기울인 것으로 평가된다.

- 다만, 전년도 평가 시 지적사항인 세팅용역 계약서 제14조에서 수탁자가 업무를 수행하지 않은 결과로서 발생하는 손해를 배상하게 할 수 있으나 어떠한 경우라도 배상하게 한 점에 대해서는 해당 계약서가 제출되지 않아 개선내역이 확인되지 않는다.

- 모기관은 부당·불공정 계약 방지를 위한 절차를 마련하고 자회사와 공동모니터링 실시 등을 통해 부당·불공정한 조항을 발굴 및 개선하고 상호협력하는 노력을 기울여야 할 것이다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2023년 12월 14일에 자회사의 독립성과 자율성을 보장하고 직원 역량강화를 지원하는 내용을 골자로 한 경영협약을 체결하여 유지하고 있다. 다만 협약의 체결 시기가 평가대상 기간에 전반적으로 적용되기 어려운 것으로 판단된다. 경영협약의 이행을 위해 모·자회사 상생협의회를 설치하여 운영한 실적(12월, 1회), 자회사 노동자의 처우개선(수당 신설), 모기관 직원에 적용되는 일부 복리후생제도의 지원 등이 긍정적으로 평가된다. 향후 경영협약이 충실히 이행될 수 있도록 조치할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보

고서와 계약서 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임 단가를 100% 적용하고 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 자회사 노동자 임금의 계약 단가는 시중노임단가보다 낮지 않은 것으로 평가된다. 다만, 계약서 등을 통해 자회사 노동자의 직무를 살펴보면, 경비, 주차, 미화, 시설, 안내 등 다양한 직무가 확인되지만, 모기관이 해당 직종별 시중노임단가와 계약단가를 구체적으로 구분하여 제시하지 않아 정확한 평가가 어려운 상황이다. 향후 모기관은 자회사의 모든 직종에 대하여 구체적인 직종별 직무 가치를 고려하여 시중노임단가 기준을 정하고, 해당 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하도록 개선할 필요가 있으며, 이를 보고서에 반영하여 제출하는 것이 바람직할 것이다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 상·하반기 지급단가를 동일하게 책정하고 있는데, 보고서와 추가 제출된 자료에 따르면 시중노임단가 산입 범위를 고려하더라도 시중노임단가보다 낮지 않은 것으로 보이지만, 직종별 구체적으로 구분하여 제시하지 않아 정확한 평가가 어려운 상황이다. 향후 모기관은 시중노임단가가 상향되는 경우 이를 반영하되, 하락하더라도 기존 임금 수준을 보장하는 것이 바람직하며, 직종별 직무 가치를 고려하여 시중노임단가 기준을 정하고, 해당 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 변경하는 노력을 지속적으로 기울일 필요가 있다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 행정인력과 현장감독자 인건비를 모두 일반관리비에서 반영하고 있다. 따라서 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성 제고 차원에서 현장감독자의

인건비를 노무비로 별도 계상할 필요가 있으며, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 근로자 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 모기관은 이 교대근무자 수당을 신설하고 승진자 급여 인상분을 반영하였는데, 구체적인 내용이나 근거를 제시하지 않아 정확한 평가가 어려운 상황이다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 일반관리비 비율과 이윤비율을 적절히 보장할 필요”가 있으며 “명절상여금과 식비의 지급수준을 조정하며, 복리후생 항목 및 지급기준을 규정화하는 등 개선노력이 필요하다.”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 이윤비율을 1.0% 증가시키고 독감예방접종비, 단체상해보험, 격려비 등 복리후생 항목을 신설하여 지적사항에 대한 개선노력이 인정된다.

- 일반관리비 비율은 전년도와 동일한 4.2%로 이는 국가계약법상 최대한도(일반관리비 비율 9%)에 미치고 못하고 평가대상 모기관 전체 평균을 하회하는 수준이다. 이윤비율은 전년도 0%에서 1.0%로 증가했으나 여전히 국가계약법상 최대한도(이윤율 10%)에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

- 복리후생 항목은 전년도와 동일하게 인당 기준으로 복지포인트 400천원, 명절상여금 100천원, 식비 월 80천원이 지급되었으며, 그 외 복리후생 항목으로 연간 250천원의 건강검진비, 연간 100천원의 명절상품권, 인당 35천원의 독감예방접종비, 단체상해보험, 자회사 노고 격려비 등이 제공되고 있다. 명절상여금이 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점, 기타 복리후생 항목을

추가 지급한 점 등은 긍정적이나, 복지포인트와 식비가 정부의 공무직 지급 기준에 미치지 못하는 점, 복리후생 항목의 지급기준 및 지급액을 규정으로 명시하지 않은 점은 개선이 필요하고, 지속적으로 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관의 사내근로복지기금이나 공동 사내근로복지기금을 활용하지 않고 있으나, 모회사가 시행하고 있는 독감예방 접종, 단체상해 보험 가입, 자회사 노고 격려비 지급 등 복리후생제도를 자회사에도 지원하고자 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연 시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다. 또한, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 지속적으로 모색과 함께 자회사 노동자들의 의견을 취합하고 제도 실행 이후 환류체계를 통한 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선으로서의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지는 않았지만 지원 가능한 예산을 명시하였는데, 예산을 계약

에 반영할 필요가 있다고 평가된다. 지원 계획이 제도적으로 마련되지는 않지만 직무 교육 등 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 지원 계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있다고 평가된다. 아울러, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 일부 규정화가 미진한 부분 및 유연근무제 등의 시행을 구체적으로 검토할 필요가 있으며, 비정규직 채용에 대비하여 비정규직 채용사전심사제를 규정화하고, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하고, 이를 통해 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사는 일반직(관리), 전문직(시설), 운영직(주차경비, 미화 안내, 정산)으로 구분하여 직급별로 급여체계가 구성되어 있으며, 기본급과 수당, 식대로 연봉제를 시행하고 있고, 직급별 정원을 신설하고 인사노무분야 자문 등을 진행하며 승진자에 대한 급여 증가분을 용역비에 반영한 내용 등이 확인된다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하는 것에 관심을 기울일 필요가 있으며, 그 결과물을 분석하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작

업을 반복하여 실시하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 제3섹터 형태의 주식회사로 노동이사제 도입 대상기관에 해당하지 않고, 자회사는 모기관이 100% 출자한 회사이므로 모기관이 도입하지 않고 있는 노동이사제 도입을 고려하지 않고 있으며, 자회사는 1인의 대표이사 체제로 운영되고 있어 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어려워, 노사협의회 등을 통해 경영투명성 확보를 위해 노력하고 있는 것으로 확인된다. 노사협의회가 갖고 있는 경영활동 보고, 협의, 의결 등의 제한적 운영을 넘어서는 다양한 정보제공 등을 구비하기 위한 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있지만, 공시 항목은 매우 제한적이다. 한편, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 구분해 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “D 등급”으로 평가한다.

제주테크노파크

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 제주테크노파크는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 정관 제3조에서 ‘법인의 주사무소는 제주특별자치도에 두며, 이사회의 의결 및 중소벤처기업부장관의 승인을 거쳐 분소, 산하기관 또는 자회사 등을 설치할 수 있다’고 규정하고 있다. 모기관의 자회사 설립은 해당 조항에 근거한 것으로 보이며, 모기관의 자회사 설립에 관한 법적 근거가 마련된 것으로 평가할 수 있다. 다만, 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사에 대한 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 조속히 자회사 업무위탁 근거의 명확성을 높이기 위해 법령 또는 모기관 정관에서 ‘업무위탁’에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 5천만 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2023년 기준 정원 100인 미만 자회사들의 평균 자본금이 4.4억 원이라

는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 따라서 추가적인 자본금 증액, 부채비율 축소 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사의 안정적 재정지원을 위해 이노비즈카페 설비 등 무상임대(2021.01.~) 등을 추진한 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비・장비는 상당히 이관된 것으로 판단되지만 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전, 유・무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노・사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립・시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 모기관에 대한 배당도 없다는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사의 결손이 지속적으로 발생하고 있는 바 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 제도 개선과 지속적인 노력이 필요하고, 적자사업 이관 및 흑자사업 회수의 지양, 무배당 원칙 등 합리적인 제도 마련이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 2022년에 단일통합계약으로 전환하여 2023년에도 단일통합계약을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별・반기

별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관이 전년도 평가에서 계약대금을 월별 후지급하는 방식의 개선이 필요하다는 지적에도 불구하고 현행 제도를 유지하고 있다. 따라서 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 모기관은 전년도에 이어 계약대금 지급에 있어서 자회사의 청구일로부터 2일 이내에 지급하고 있어 긍정적으로 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 근로자 수가 노사협의회 설치 대상인 30인 이하여서 노사협의회를 구성 및 운영하지 않고 있으며 모·자회사 노사 공동협의회 설치하지 않았으며 회의 개최 실적이 없다고 보고하였다.

- 모·자회사 노사공동협의회는 모·자회사의 노동조건, 작업환경, 복지 등 공동이익 증진방안을 적극적으로 협의하기 위한 기구로서 근참법상의 노사협의회와는 그 성격을 달리하므로, 모기관은 이른 시일 내에 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영이 이루어질 수 있도록 하는 한편, 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 청소용역 과업지시서에서 모기관이 자회사에 대해 횟수나 기간에 불구하고 재작업을 하도록 정하고 있는 조항, 자회사 종업원의 청사 내 음주 및 고성방가 행위 등 복무규율을 열거하고 있는 조항, 모기관이 자회사 노동자에 대한 교체요구를 할 수 있는 요건으로서 자

회사 노동자의 구체적인 근태사항(연 3회 이상 무단이탈)이 명시되어 있는 조항을 삭제하여 개선하였음이 확인된다. 또한, 청소 과업 수행에 있어 즉시 또는 항상 수행하도록 되어 있는 내용을 삭제하여 추가적으로 개선한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 과업지시서 사. 기타사항에서 명시되지 않은 경우 일지라도 당연히 필요하다고 판단되는 경우에는 자회사의 책임으로 이행하도록 하는 조항은 과업 이외의 업무에 대해서도 이행하게 할 수 있어 부당한 업무지시의 여지가 있으므로 개선을 검토할 필요가 있으며, 자회사의 근로자는 모기관 직원 지시가 있을 때 적극 따르도록 정한 조항은 자회사의 경영·인사권 침해의 소지가 있으므로 추가적인 개선이 필요하다고 판단된다.

- 또한, 과업 수행 중 발생하는 사고에 대한 법적인 모든 문제와 사고에 따른 배상책임을 자회사가 지도록 정한 내용도 귀책사유가 있는 경우로 한정하는 등 추가적으로 개선할 필요가 있다.

- 모기관은 전년도에 부당·불공정 조항을 개선하는 등 노력을 기울인 점이 확인되나, 위탁계약 체결 시 자회사와 업무협의를 통해 계약체결을 추진하는 등 자회사와 공동모니터링 실시 등을 통해 부당·불공정한 조항을 발굴 및 개선하고 상호협력하는 노력을 기울일 필요가 있다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 외상매입금 변제 등 경영정상화 방안 추진으로 인력 감축 및 혁신대책을 추진 중이라는 사유를 들어 경영협약에 관한 성과를 제출하지 않았다. 향후 여건을 마련하여 경영협약을 체결할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “E+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성

과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 계약서 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임 단가를 100% 적용하고 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용할 때, 자회사의 직종별 단가는 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가된다. 향후 모기관은 직종별 기준이 되는 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하도록 개선할 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 상·하반기 지급단가를 동일하게 책정하고 있는데, 시중노임단가 산입 범위로 인해 직종별 노임 단가는 시중노임단가를 하회하고 있어 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 반영하지 못하고 있는 것으로 평가된다. 계약 체결 노임단가가 시중노임단가보다 낮음에도 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 지급단가가 더 낮아질 수 있으므로 변경계약 체결 등 지급단가 개선 노력이 필요할 것이다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 행정인력과 현장감독자 인건비를 모두 일반관리비에서 반영하고 있다. 따라서 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성 제고 차원에서 현장감독자의 인건비를 노무비로 별도 계상할 필요가 있으며, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 근로자 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 모기관이 자회사와의 계약 체결 시 기준이 되는 인원수는 전년도와 동일하나, 이와 관련하여 계약 체결의 기준이 되는 인원수의 적절성 여부를 검토한 실적은 제시되지 않고 있다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “자회사의 재정 안정성과 독립성 측면에서, 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 높은 관리비와 이윤을 보장하는 점은 긍정적”이며 “복지포인트 및 명절상여금 지급액이 정부 공무직 지급기준에 부합하지 않는 점, 내부 규정상 일부 복리후생 항목의 지급기준 및 지급액이 명시되지 않은 점은 개선이 필요하다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 정부 공무직 지급기준에 부합하는 복지포인트와 식비를 지급하는 등 지적사항에 대한 개선노력이 인정된다.

- 일반관리비 비율은 9.0%, 이윤비율은 10%로 전년도와 동일한 수준을 유지하였으며, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 국가계약법상 최대한 도(9.0%)를 충족하고, 이윤비율 또한 국가계약법상 최대한도(10.0%)를 충족하는 수준이다. 자회사의 재정 안정성과 독립성 측면에서, 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 높은 관리비와 이윤을 보장하는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 600천원, 식비 월 200천원이 지급되었으며 그 외 복리후생 항목은 확인되지 않는다. 정부 공무직 지급기준을 충족하는 복지포인트와 식비를 지급하고 있는 점, 복지포인트와 식대 금액이 전년도에 비해 각 200천원(년), 100천원(월) 증가한 점은 긍정적으로 평가된다. 그러나 명절상여금을 지급하지 않는 점, 내부 규정상 일부 복리후생 항목의 지급기준 및 지급액이 명시되지 않은 점은 개선이 필요하고, 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용

할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 주요 핵심사업 운영인력 감축 및 자구책 시행 중으로 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연, 기타 금전적·비금전적 지원 방안 마련을 위한 활동을 하기에 어려움이 있을 것으로 보이며 평가년도에 사내근로복지기금 공동 활용 또는 기타 자회사 노동자의 복리 후생 향상 지원 실적은 확인되지 않는다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연 시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다. 또한, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 지속적으로 모색과 함께 자회사 노동자들의 의견을 취합하고 제도 실행 이후 환류체계를 통한 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선으로서의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지는 않았지만 지원 가능한 예산을 명시하였는데, 예산을 계약에 반영할 필요가 있다고 평가된다. 5대 법정 교육을 구성원들이 이수했고, 20인 미만 사업장이기 때문에 향후 교육시스템을 갖출 예정임을 밝혔는데, 계획대로 진행할 필요가 있을 것이다. 또한, 향후 교육훈련 등 지원방안을

마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로 더 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 준수하기 위하여 노력하고 있는 것으로 평가된다. 다만, 가이드라인 미준수 사항들에 대한 구체적인 제도화 노력이 지속되어야 할 것이며, 비정규직 채용에 대비하여 비정규직 채용사전심사제를 제도화하기 위한 노력 및 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사는 연공중심 임금체계를 운용하고 있으며, 외상매입금 변제 등 경영정상화 방안으로 인력감축 및 혁신 대책을 계속 추진하고 있어, 경영정상화 완료 단계에서 임금체계 전면 검토를 지원할 예정인 것으로 확인된다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계 관련 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하는 것에 관심을 기울일 필요가 있으며, 그 결과물을 분석하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하도록 개선하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 현재 경영정상화를 위한 노력 중이라 경영참가제도 등을 운영하기는 어려운 것으로 확인된다. 가까운 시일 내에 제도 도입이 어렵더라도, 노동이사제

또는 근로자이사회참관제 필요성에 대한 공감대를 형성하고 제도와 관련한 중장기적인 로드맵을 마련하여 노사 협의, 컨설팅 등으로 구체적인 개선계획을 마련하는 노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있다고 실적보고서에 기재했지만, 홈페이지는 부재하다. 자회사 홈페이지를 통해 경영공시가 이루어질 필요가 있으며, 경영정보 공시의 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 구분해 제공할 필요가 있고, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Do 등급”으로 평가한다.

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

한국예탁결제원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국예탁결제원은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2021년 6월 정관 개정을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '예탁결제원은 이사회 결의를 거쳐 자회사를 설립'을 할 수 있고, '효율적인 업무수행을 위하여 이사회의 결의를 거쳐 다음 각 호의 업무를 위탁할 수 있다'고 규정한다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사의 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립·위탁근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가 반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 9.9억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 평가된다. 향후에도 자본금 증액, 부채비율 감소 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비・장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 직무별 업무수행에 필요한 장비・설비(집기, 차량, 전산장비 등) 및 예산 지원(환경미화용품 구매비용, 경영지원시스템 구축비용 등), 컨택센터 사무 공간・관리비 지원 등을 추진한 점이 인정된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전, 유・무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노・사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립・시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 모기관에 대한 배당도 없다는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별・반기별 선지급 또는 선금・잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 분기별 선지급 방식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사에 대금을 지급하는 방식에서 모범적인 사례라 할 수 있다. 또한 모기관은 계약대금 지급에 있어서 매분기 시작월 5일

이내로 단축(2022년 14일 이내)하여 계약대금을 지급하고 있어 자회사의 재정적 안정을 지원하고 있는 모기관의 노력이 긍정적으로 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Ao 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2020년 8월 한국예탁결제원·(주)케이에스드림 노사 공동협의회를 구성한 이래, 2021년 말 모·자회사 노사 공동협의회를 개최하여 안건 합의를 이룬 바 있고, 2023년에는 3차례에 걸쳐 실무자 협의회를 개최하여 안건을 발굴하고자 하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 컨텍센터 과업지시서의 자회사가 모기관에게 일일주간 업무 및 실적보고를 하도록 강제하고 있는 조항, 환경미화 용역계약특수조건의 모기관이 인정하는 상당한 이유가 있을 경우 계약을 해지할 수 있다고 정한 조항, 전산운용실 및 컨텍센터 과업지시서에서 자회사의 사유로 변경된 인력에 대해서는 교체로 발생하는 추가금액을 모기관에게 청구할 수 없다고 한 내용, 시설관리 및 환경미화 과업지시서에서 자회사 근로자의 업무 중 모기관이 금지하는 근태 상 문제행위(음주, 도박, 소란한 행동 등)에 대해 구체적으로 명시한 사항 등에 대하여 개선 검토는 하였으나 실제 개선은 이루어지지 않았다.

- 모기관은 모·자회사 실무자 협의회를 통해 2024년 계약체결 시 개선을 예

정하고 있으므로, 향후 자회사와의 협력을 통해 개선을 추진할 필요가 있다. 또한, 공정한 계약체결을 위한 노력과 개선에 있어 현재 운영 중인 모・자회사 노사 공동협의회를 통해 공동 모니터링을 실시하거나 자회사의 의견을 수렴하는 등 자회사와 협력하여 개선할 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결・이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2020년에 체결한 노사공동 상생협약과 2021년 경영협약, 2022년 안전경영협약 등 3개의 협약을 성과로 제시하였고, 지속하여 유지하고 있다. 2023년에는 보고 기간을 완화하여 자회사에 편의를 제공하는 등 지속적인 노력을 기울인 점이 인정된다. 경영협약의 이행을 위해 자회사 근로자의 처우개선의 성과가 구체적으로 확인되었으며, 복리후생을 추가로 마련한 점도 긍정적으로 평가된다. 그러나 경영협약의 내용 중에 모・자회사 노사공동협의회를 설치하여 운영과 관련된 내용이 없어 자회사의 독립성과 자율성 및 소통이 가능하도록 해당 내용을 반영하는 것이 필요할 것으로 판단된다. 향후 경영협약을 준수할 수 있도록 지속적으로 노력할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등 그 외 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준에 따르면 모기관은 원가산정 시 원가계산 전문기관을 통해 단순노무종사원 시중노임단가를 적

용하여 노무비 예정가격을 산출하고, 낙찰율을 임의 적용하지 않고 자회사 직무급 1단계에 2023년 상반기 시중노임단가를 상회하도록 노임 계약단가를 반영하여 용역계약을 체결하였다. 따라서 모기관이 적용한 노임 계약단가는 모든 직종에서 단순노무종사원 시중노임단가를 상회하는 것으로 평가된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치를 고려한 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노임 단가를 합리적으로 정해야 한다. 모기관은 일반경비직종에 한하여 엔지니어링 단가를 적용하였다고 밝힐 뿐 구체적인 해당 직종 단가기준을 명시하지 않았고, 자회사의 여타 직종들에 대해서는 단순노무종사원 시중노임단가 기준만을 기재하고 있어, 직종별 시중노임단가 수준을 준수하였는지 정확한 평가가 어렵다. 향후 모기관은 자회사의 개별 직종별로 직무가치를 고려하여 노임 단가를 합리적으로 책정하는 노력을 지속하고 이를 보고서에 성실히 기재하여 제출할 필요가 있다.

- 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 시중노임단가를 상회하는 직무급 설계를 이유로 연도 중 시중노임단가 변동에 따른 계약금액 변경절차를 두지 않았다고 밝히고 있다. 계약단가가 하반기 단순노무종사원 시중노임단가보다 하회하지 않는 점은 긍정적이나 전년도 평가에서 지적한 바와 같이, 시중노임단가 상회하는 수준을 유지하기 위해 연도 중 시중노임단가 상승에 따라 하반기 계약금액을 조정할 수 있도록 개선방안을 마련할 필요가 있다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관은 국가계약법상 일반관리비 최대한도를 반영하여 자회사의 안정적 운영을 위해 노력한 점은 긍정적으로 평가된다. 현장감독자 노무비를 별도 계상하고 있지만, 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 모기관은 일부 사업장 매각으

로 경비, 미화직종 인력을 감축하였는데, 이 과정에 이 과정에 모-자 기관 간 인력 운용 협의 및 해고회피노력 등 관련 고용 유지 대책을 마련하기 위해 노력한 실적은 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 과업인원 및 규모의 적정성 검토는 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 상당한 영향을 미칠 수 있는 만큼, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “일반관리 비율과 이윤비율이 국가계약법상 최대한도에 미치지 못하는 수준으로 (이를) 적절히 상향할 필요”가 있고 “추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 이윤비율이 증가하였고 모기관 사내근로복지기금의 자회사 노동자 지원 금액 증액, 비금전적 복리후생 항목 신설 등 지적사항에 대한 개선노력이 인정된다.

- 일반관리비 비율은 전년도와 동일하게 7.5%를 유지하였고(경비, 시설관리, 청소는 9%, 기타 용역은 6%) 이윤비율은 3.44%에서 4.9%로 증가하였는데, 일반관리비는 국가계약법상 최대한도를 충족하나 이윤비율은 그에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율 및 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 480천원, 명절상여금이 1,000천원 지급되었고, 식비는 월 130천원 지급되었으며, 그 외 복리후생 항목으로 최대 500천원의 경조비, 비금전적 항목으로 인당 300천원의 건강검진비, 인당 45천원 명절.창립기념품, 장례용품, 예방접종 등을 신설하여 지급하고 있다. 정부 공무직 지급기준에 부합하는 명절상여금을 지급하고 있는 점, 복리후생 항목의 지급기준 및 지급액 등을 규정으로 명시하여 지급 안정성을 확보한 점, 비금전적 복리후생 항목을 신설 및 확대한 점은 긍정적으로 평가된다. 향후, 복지포인트와 식대를 정부 공무직 지급기준에 부합하도록

개선하고 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 기본재산의 모·자회사 공동사용에 대하여 기획재정부 승인(2021. 6. 4.)을 득하였고 사내근로복지기금 정관을 개정(2021. 11. 8.)하여 수혜대상에 자회사 근로자를 포함하였으며, 고용노동부 최종 승인(2021. 12. 13.)을 거쳐 매년 자회사 노동자들에게 온누리상품권을 지급했으며 평가년도에는 전년 대비 30만원 증액한 80만원/1인 상당의 상품권을 지급하는 등 개선 실적이 확인된다.

- 모기관 사내근로복지기금의 활용은 주무 부처와 사전 협의, 이사회 의결, 모기관 노동조합과의 합의 등 다양한 절차적 정당성 확보 노력이 필요한데, 이를 충실히 수행하고 실질적으로 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 노동자에게 지속적으로 복지 혜택을 지원하고 증액하는 등의 실적은 긍정적으로 평가된다. 모기관 사내근로복지기금의 활용 외에도 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 모색하는 노력은 계속 필요하다고 보이며, 다각화 노력에 있어서 자회사 노동자들의 의견을 취합하고 제도 실행 이후 환류체계를 통한 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 직무별 직무교육 실시 등 지원 계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 지원 계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있다고 평가된다. 한편, 타운미팅을 통해 근로자 의견청취 기회를 확대함으로써 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악

하고 사후적으로도 의견을 청취한 것은 긍정적이다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사항을 대부분 준수하고 있으며, 주요 내부 규정을 통해 금전적·비금전적 처우에 대한 실효성 증대를 위하여 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 공무직 호칭 등에 대한 부분이 미진한 것으로 확인되고, 향후 비정규직 채용을 대비하여 사전적으로 비정규직 채용사전심사제를 규정화할 필요가 있으며, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 개선이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 추가하여 제도 보완을 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사는 직무에 따라 상이한 등급(1~5등급)을 적용하며, 일정 근속기간이 경과하면 단계(1~6단계)가 상승하는 직무급 테이블을 운용하고 있다. 2023년에는 임금수준과 직무급 테이블 조정을 통한 임금체계 개편 노력을 진행한 것으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하는 것에 관심을 기울일 필요가 있으며, 그 결과물을 분석하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하도록 개선하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제가 실질적으로 운영되기 어려워 자회사 노사협의회 등

의 진행을 통해 경영 투명성을 확보하기 위해 노력한 것으로 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등을 통해 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위해 노력할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 홈페이지를 통해 경영에 대한 일반적인 정보를 제공할 뿐 경영공시의 형식을 취하지 않았을 뿐 아니라 홈페이지 접근도 매우 어렵다. 홈페이지에 경영공시 메뉴를 만들어 보다 직관적이고 정확하게 접근 가능하도록 개선할 필요가 있으며, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기공시와 수시 공시별로 세부 항목을 구분해 제공할 필요가 있고, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “B 등급”으로 평가한다.

금융감독원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 금융감독원은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관의 자회사 설립 근거와 관련하여 모기관 정관 제17조의2에서 '금융감독원은 그 시설의 보호, 유지 및 관리 업무 등을 수행하기 위해 설립된 법인에 대하여 원장의 승인을 받아 출자할 수 있다' 고 정하고 있다. 모기관의 자회사 설립은 해당 조항에 근거한 것으로 보이며, 모기관의 자회사에 대한 출자·출연 및 설립의 근거가 일부 마련된 것으로 평가할 수 있다. 다만, 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 모기관의 출자에 관한 사항을 직접 규정하는 데 주된 목적이 있는 것으로 보이고, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 조속히 자회사 설립·업무위탁 근거의 명확성을 높이기 위해 법령 또는 모기관 정관에서 '자회사 설립' 및 '업무위탁' 에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 4억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있

는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 평가된다. 다만, 2023년 기준 정원 100~300인 미만 자회사들의 평균 자본금이 5.8억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 따라서 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 마루·카페트 세척기 등 모기관 청소장비를 자회사에 무상으로 대여(총 71개, 2023년 신규 도입 장비 대여 1개 포함), 장비에 대한 수리비도 모기관이 부담(2023년, 8건 수리-8.2백만 원)한 점은 긍정적인 것으로 평가된다. 다만, 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 모기관에 대한 배당을 하지 않는 등 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 자회사의 안정적 경영을 지원하기 위하여 2024년 경영협약서를 체결하고 이행할 필요가 있다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관이 전년도 평가를 반영하여 대금 지급기간을 단축(2022년 4.1일 → 2023년 2.5일)한 점은 긍정

적으로 평가된다. 다만, 모기관은 2023년 현재 계약대금 지급방식을 월별 후지급으로 운영하고 있다. 전년도 평가를 반영하여 2024년부터 대금 지급 방식을 월별 선지급으로 위탁계약서를 체결(2023.12.29.)하였으나 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모·자회사의 경영진, 자회사관리 담당 부서장·팀장 및 실무자 등 이 참석하는 모자회사 공동협의회를 구성하고, 2024년 상반기부터 반기에 1회 회의를 개최하여 자회사 작업환경, 도급계약 이행, 필요 장비 등에 대해 협의할 예정이다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 발굴하는 등 추가적인 개선방안을 모색할 것을 노력할 필요가 있다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항이었던 용역계약 일반조건 내 일부 조항을 개선하여 계약해지 또는 계약금액 상계 등은 자회사의 소명을 들어 그 귀책정도에 따라 해지 또는 상계 여부·범위를 정하도록 한 점, 과도한 계약해지 사유 일부를 삭제한 점이 확인되며, 경비·안내·주차관리 용역계약 특수조건 내 자회사 종업원에 대한 과도한 복무규율을 삭제한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 그러나 안전사고 발생 시 그로 인한 모든 사항에 책임을 지도록 한 조항은 여전히 개선되지 않았으며, 자회사 귀책사유로 인한 안전사고 발생 시 자회사에 소명기회를 제공하는 등 일부 조항을 개선하였음에도 불구하고 여전

히 귀책정도에 따라 용역대금에서 배상금액을 상계하거나 지급 보류할 수 있도록 하고 있어 이는 추가적인 개선이 필요할 것으로 판단된다.

- 향후 모기관은 자회사와의 계약체결 시 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 체계와 절차를 마련하고, 모자회사가 협력하여 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화하는 등의 선제적인 예방 노력을 기울일 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결 이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 별도의 경영협약을 체결할 것을 권고한 전년도 지적사항을 이행하기 위하여 기존의 대표이사 성과 협약 이외의 경영협약을 체결하여 유지하고 있다. 신규 체결한 경영협약서에는 자회사의 경영 독립성과 자율성, 안정적인 성장을 지원하는 내용과 더불어 자회사에 적자사업을 일방적으로 이관하지 않을 것 등을 명시하고 있다. 다만 경영협약의 체결일이 2024년 1월 4일로 본 평가기간인 2023년도를 벗어난 것으로 평가된다. 향후 경영협약을 구체적으로 이행하기 위한 노력을 기울일 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하여 노무비 단가를 평균가가 아닌 용역설계서 상의 금액을 기준으로 판단하여 보면 대다수 종사자의 노무비 단가는 시중노임단가를 상회하고 있다. 다만 경비대원, 시설관리 등 일부 직종의 최저 직급·보수 종사자의 경우에는 노무비 단가가 직종별

시중노임단가보다 낮은 것으로 확인되어, 전체적인 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하는 수준에서 결정될 수 있도록 개선할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 외부전문기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치를 고려한 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노임 단가를 합리적으로 정해야 한다. 이와 관련하여 모기관이 자회사 직종 특성을 고려하여 이에 부합하는 전기전자설비정비원, 기계장치정비원, 단순노무종사원 등 다양한 직종별 시중노임단가를 적용하여 단가를 책정하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 위에서 언급한 바와 같이 전체적인 계약 체결 노무비 단가가 시중노임단가 수준에 이르도록 관리할 필요가 있을 것이다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 전년도 평가에서 이에 관하여 개선이 필요하다는 지적을 받은 바 있으나, 여전히 하반기 시중노임단가 변경 시 계약금액을 조정한 실적은 없는 것으로 확인된다. 일부 노무비 단가가 시중노임단가보다 낮음에도 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 노무비 계약금액이 더 낮아지게 되므로 이점은 개선할 필요가 있다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관이 용역비 산정 시 현장감독자와 행정인력 인건비 지급에 소요되는 예산을 노무비 항목에 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관이 용역비를 산출하면서 관련 법령에 따라 기본급, 법정수당과 각종 처우개선 수당까지 포함하여 퇴직충당금을 산정하고 있는 점도 자회사의 적정 예산 보장 차원에서 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 이와 관련하여 평가대상 연도에는 계약 체결 기준 인원수가 전년도와 동일한 것으로 확인되며, 차년도 계약 시 자회사 종사자의 업무 경감 등을 고려하여 6명 증원을 계획하고 있는 점은 모기관의 노력으로써 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 자

회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 컨설팅 실시 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 과업인원 및 규모의 적정성 검토가 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려하여, 검토 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향조정 할 것”과 “추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 일반관리비율이 오히려 하락하였고, 이윤비율은 동일하며, 기존 복리후생항목의 증액이나 추가적인 복리후생항목의 신설도 이루어지지 않아 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년의 6.05%에서 5.98%로 약간 하락하였고, 이윤비율은 전년과 마찬가지로 전혀 보장하지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균에 근접하는 수준이나 국가계약법상 최대한도(9.0%)에는 미치지 못하는 수준이고, 이윤비율은 전체 평균에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 상위기관인 금융위원회의 예산통제를 받고 있고, 모기관에 고유 수익사업이 없어 금융회사로부터 분담금 등을 받고 있는 특성상, 높은 수준의 일반관리비와 이윤을 보장하기 어려운 현실은 인정되나, 그와 같은 어려움속에서도 자회사가 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향조정 하는 노력을 계속할 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 전년과 동일하게 인당 기준으로 복지포인트가 400천원, 명절상여금은 800천원, 식비는 월 130천원 지급되고 있고, 그 외 복리후생항목으로는 건강검진과 피복비, 시간외근무시 식비지원 등이 제공되고 있으며, 그밖에 모기관의 구내식당과 체력단련실 개방, 자회사 직원 전용 휴게공간을 제공하고 있다. 복지포인트, 명절상여금, 식비는 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하는 수준으로 향후 전반적인 복리후생 항목의 상향조정 및 추가적인 복리후생 항목 마련 등을 통하여 자회사 노동자의 처우개선이

이루어질 수 있도록 할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 자회사 노동자의 상해보험 치료를 위하여 2023년 용역계약 금액에 단체상해보험 가입비 16.5백만원을 반영하고, 자회사 노동자 전용 휴게실 제공 및 모기관 구내식당을 공동이용토록 하는 등 자회사 노동자의 복지후생을 위해 노력한 실적이 확인된다..

- 사내근로복지기금 공동활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연시 주무부처와의 사전협의 및 이사회 의결, 출연 상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회)간 협의와 의견수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 설립하고 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다. 또한, 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하려는 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지는 않았지만 지원 가능한 예산을 명시하였는데, 예산을 계약에 반영할 필요가 있다고 평가된다. 또한, 지원 계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 최소한의 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 지원 계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있을 것이다. 아울러, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있다.

- 모기관은 공무직인사관리가이드라인에서 요구하는 사안을 준수하기 위하여 규정화, 내부 운영계획 수립 등의 노력이 확인된다. 다만, 근무평정제도나 출장비 지급, 모기관 복지시설의 폭넓은 사용보장 등 가이드라인의 준수를 위한 노력이 추가적으로 요구되며, 비정규직 사전심사제는 실제 비정규직이 채용될 때를 대비하여 규정화하는 것이 필요해 보이며, 자회사의 합리적 인사체계 마련을 위한 지속적인 노력이 자회사 근로자들의 실질적 조직만족에 영향을 미치는지 확인하고 의견을 청취하여 반영하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 2022년 4월 시설관리·환경위생 근로자의 자회사 전환채용을 완료함에 따라 이를 반영한 임금체계를 마련하여 급여규정을 개정하고, 연봉제를 적용받는 관리부(행정) 직원을 제외한 모든 근로자에 직무급을 적용하도록 지원하며, 이를 2023년에도 계속 운영한 것으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해 나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하는 것에 관심을 기울일 필요가 있으며, 그 결과물을 분석하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정 · 보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하도록 개선하는 노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제, 근로자이사회참관제 도입을 위한 지원이나 노력은 확인되지 않으나, 자회사 노사협의회와 모·자회사 공동협의회 진행을 통해 경영 투명성을 확보하기 위한 노력을 진행한 것으로 평가된다. 자회사의 사

정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자이사회참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련함으로써 자회사 경영의 투명성 강화를 위한 개선 노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 일부 항목을 공시하고 있으며, 2023년에 공개 항목이 확대되는 않았는데, 향후 자회사 홈페이지를 계획에 따라 구축하고 공개 항목을 지속적으로 찾아내고 확대할 필요가 있다고 평가된다. 또한, 정기 공시와 수시 공시별로 세부 항목을 적절히 반영하지 못한 것을 개선할 필요가 있고, 수시 공시에 대한 보다 즉각적인 업데이트가 필요하며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등 자회사 경영정보 공시의 효과성을 제고할 필요가 있을 것이다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

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

KOSPO영남파워㈜

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립・운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2023년 평가부터 해당 지표는 모기관의 실적을 반영하므로 평가의견을 작성하지 않았다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2023년 평가부터 해당 지표는 모기관의 실적을 반영하므로 평가의견을 작성하지 않았다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- KOSPO영남파워㈜와 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별・반기별 선지급 또는 선금・잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 그러나 모기관은 전년도 평가에서 계약대금을 매달 분할하여 후지급하는 방식에 대한 개선방안을 모색할 필요가 있다는 지적을 받았음에도 불구하고 이를 개선하지 않았으므로 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 기성검사와 대가지급을 합산한 총 대가지급기간을 단축(2021년 12.4일

→ 2022년 11.4일 → 2023년 10.3일)한 모기관의 노력은 인정되며, 향후 대금지급기한을 5일 이내에 완료될 수 있도록 지급기간 단축방안을 추진할 필요가 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 지배구조상 모기관과 자회사 관계에 해당하지 않아 모·자회사 노사 공동협의회를 개최하기에는 어려움이 있으나, 매월 안전보건협의체라는 공동회의를 개최하여 자회사 직원들의 애로·건의 사항을 청취하고 개선하는 등 자회사의 의견을 수렴하기 위해 노력하는 점이 인정된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 청소위탁관리용역 설계서, Ⅱ. 계약특수조건에서 쓰레기 처리원은 해당 분야 적격자 1인자로서 신체 건강한 자로 고정배치한다고 정한 점에 대해 중량폐기물을 취급할 수 있는 자로 고정배치한다로 개선하였음이 확인된다.

- 다만, 시설경계 일반경비용역 설계서 제5조 제1항에서 자회사가 모기관의 제규정과 규칙을 준수, 이행하도록 한 점, 제9조에서 용역의 완성과 관계없이 결원 발생 시 대금을 감액하도록 한 점, 제19조에서 자회사 직원의 근태행위 등 대한 내용을 해지사유를 열거하고 있는 점을 그대로 유지하고 있어 개선할 필요가 있다.

- 모기관은 부당·불공정 계약 방지를 위한 절차를 마련하고 자회사와 공동모니터링 실시 등을 통해 부당·불공정한 조항을 발굴 및 개선하고 상호협력하는 노력을 기울여야 할 것이다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대

신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모·자회사 관계가 불성립하여 직접적인 경영협약 체결은 어려우나 실질적인 모회사인 한국남부발전과 모기관, 자회사 등 3자간 업무협약을 체결한 바 있다. 다만, 3자간 업무협약의 내용에는 자회사의 안정적인 운영을 지원하거나 독립성을 보장하고, 처우의 개선과 공동이익 증진하는 방안 모색 등이 핵심내용이라고 인정하기 어려운 점을 감안하였다. 향후 3자협약을 개정하여 자회사와 바람직한 모·자회사 관계 구축을 규정하도록 개선할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “E+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 계약서 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임 단가를 100% 적용하고 있지만, 95.299%의 낙찰률을 적용하여 계약을 체결하고 있다. 향후 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않고 노임 단가를 100% 적용하는 방식으로 개선할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용할 때, 자회사의 직종별 노임단가는 시중노임단가를 하회하고 있는 것으로 평가된다. 또한 전년도 평가에

서 유사한 지적이 있었음에도 불구하고 개선하려는 노력이 확인되지 않았다. 향후 모기관은 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하도록 개선할 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 상·하반기 시중노임단가 내용을 반영하여 변경 계약을 체결하였지만, 시중노임단가 산입 범위, 낙찰률 적용 등으로 인해 변경 후에도 시중노임단가를 하회하고 있다. 연도 중 시중노임단가를 변경하는 노력을 기울여도 시중노임단가를 하회할 수 있으므로 변경계약 체결 등 지급단가 개선노력이 필요할 것이다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관이 행정인력과 현장감독자 인건비를 어떠한 방식으로 계상하고 반영하는지에 대한 내용을 보고서에 기재하지 않아 정확한 평가가 어려운 상황이다. 따라서 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성 제고 차원에서 현장감독자의 인건비를 노무비로 별도 계상할 필요가 있고, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직하며, 이를 보고서에 반영하여 제출하는 것이 필요할 것이다.

- 모기관은 자회사 근로자 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 모기관이 자회사와의 계약 체결 시 기준이 되는 인원수는 전년도와 동일하나, 이와 관련하여 계약 체결의 기준이 되는 인원수의 적절성 여부를 검토한 실적은 제시되지 않고 있다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “ 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 일반관리비와 이윤율을 보장하는 것은 긍정적으로 평가되며, 다만 향후 일반관리비를 상향 조정하는 등 추가적인 개선노력”이 필요하고 “자회사 노동자의 처우개선 및 복리후생 개선을 위한 노력을 지속할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 일반관리비 비율을 7.3%에서 9.0%로 인상하는 등 개선노력이 일부 인정된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 7.3%에서 9.0%로 1.7%로 증가하여 국가계약법상 최대한도(9%)를 충족하였고, 이윤비율은 작년과 동일하게 10.0%로 평가대상 모기관 평균을 크게 상회하여 국가계약법상 최대한도(10%)를 충족하는 수준이다. 자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 관리비와 이윤율을 보장하는 것은 긍정적으로 평가되며, 향후에도 이를 유지할 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 600천원, 명절상여금 2,000천원, 식비 월 130천원을 지급하고 있다. 그 외 복리후생 항목으로 교통비 월 100천원, 본인 및 가족의 건강검진, 경조비 등을 지급하고 있다. 복지포인트와 명절상여금을 정부의 공무직 지급기준에 부합하도록 지급하고 있는 점, 복지포인트 및 추가 복리후생 항목을 지급하고 있는 점, 복리후생 항목에 대한 지급기준 및 지급액을 규정으로 명시하여 지급 안정성을 보장한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하는 식대 지급은 개선이 필요하며, 지속적으로 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관이 제출한 자료로는 평가년도에 모기관의 사내근로복지기금 활용 또는 공동근로복지기금 설립을 위한 노력이나 실적은 확인되지 않는다.

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

및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 지속적으로 모색과 함께 자회사 노동자들의 의견을 취합하고 제도 실행 이후 환류체계를 통한 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선으로서의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 판단된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2023년 평가부터 해당 지표는 모기관의 실적을 반영하므로 평가의견을 작성하지 않았다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2023년 평가부터 해당 지표는 모기관의 실적을 반영하므로 평가의견을 작성하지 않았다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2023년 평가부터 해당 지표는 모기관의 실적을 반영하므로 평가의견을 작성하지 않았다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2023년 평가부터 해당 지표는 모기관의 실적을 반영하므로 평가의견을 작성하지 않았다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Ao 등

급” 으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “D 등급” 으로 평가한다.

㈜IBK저축은행

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립・운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2023년 평가부터 해당 지표는 모기관의 실적을 반영하므로 평가의견을 작성하지 않았다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2023년 평가부터 해당 지표는 모기관의 실적을 반영하므로 평가의견을 작성하지 않았다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- ㈜IBK저축은행과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모・자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별・반기별 선지급 또는 선금・잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 그러나 모기관은 전년도 평가에서 계약대금을 매달 분할하여 후지급하는 방식에 대한 개선방안을 모색할 필요가 있다는 지적에도 불구하고 현행 제도를 유지하고 있다. 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 보고서에 청구일과 지급일을 비교할 수 있는 구체적인 내용이 포함될 필요가 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 지배구조상 IBK서비스는 모기관과 출자지분이 없어 자회사 관계에 해당하지 않는다는 이유를 들어 모·자회사 노사 공동협의회와 관련된 조치 사항이나 실적 등이 없다고 보고하였다. 관계회사라는 특성상 자체적으로 공동회의체를 마련해 운영하는 것이 부담될 수 있는 점을 고려한다면 중소기업은행과 공동협의체 등을 구성하는 등의 노력을 할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정한 계약 체계 및 평가를 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 평가 시 자회사와 협력하여 자율적으로 개선사항을 검토하고 부당·불공정 계약조항을 개선하고 예방하기 위한 체계와 절차를 마련하여 자회사와 사전 협의를 하고 그 결과를 차년도 위수탁계약 체결 시 반영할 것을 노력하도록 하였으나, 전년도에 자회사와 별도의 자율점검이나 개선 및 예방 노력을 기울인 점은 확인되지 않는다.

- 모기관은 본점 및 영업점 청소업무 과업지시서를 작성하여 유지하고 있으며, 향후 부당·불공정 계약 방지를 위한 절차를 마련하고 자회사와 공동모니터링 실시 등을 통해 부당·불공정한 조항을 발굴 및 개선하는 노력을 기울여야 할 것이다.

(3) 경영협약 체결·이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년에 체결한 경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 관리비와 이윤을 보장하여 안정적인 성장을 지원하는 조항(제2조), 노동자의 처우개선

협력(제3조), 자율적 운영 보장(제1조)에 대해서는 협약의 내용 관련성은 긍정적으로 평가된다.

- 그러나 전년도 지적사항으로 제시한 모·자회사 간 공동이익을 증진하기 위한 조항, 자회사 근로자의 처우개선과 관련한 모기관의 역할 에 관한 조항이 개선되지 않아 추가적인 노력이 필요한 것으로 판단된다. 향후에 지적사항을 이행할 수 있도록 개선할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Do 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않게 노무비 단가를 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 계약서 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임 단가를 100% 적용하고 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용할 때, 청소 직종의 노임단가가 시중노임단가를 하회하고 있는 것으로 평가된다. 또한 전년도 평가에서 유사한 지적이 있었음에도 불구하고 개선하려는 노력이 확인되지 않았다. 향후 모기관은 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하도록 개선할 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 상·하반기 시중노임단가 내용을 반영하여 변경 계약을 체결한 점이 인정된다. 다만, 시중노임단가 산입 범위 등으로 인해 변경 후에도 시중노임단가를 하회하고 있으므로, 노동자의 처우개선을 위해 변경계약 체결 등 지급단가 개선노력이 필요할 것이다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 행정인력과 현장감독자 인건비를 어떠한 방식으로 계상하고 반영하는지에 대한 내용을 보고서에 기재하지 않아 정확한 평가가 어려운 상황이다. 다만, 용역원가 산출내역서를 살펴본 결과 본사 노무비가 일반관리비에 포함되어 있는 것으로 보인다. 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직하며, 이와 관련된 내용을 보고서에 기재할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 자회사 근로자 처우개선을 위해 과업 범위와 필요 인원, 원가 등을 적정하게 관리하여 과업 증가 시 인원을 추가 배치하는 등 합리적으로 용역비를 산출하기 위해 노력할 필요가 있다. 모기관이 자회사와의 계약 체결 시 기준이 되는 인원수는 전년도와 동일하나, 이와 관련하여 계약 체결의 기준이 되는 인원수의 적절성 여부를 검토한 실적은 제시되지 않고 있다. 향후 모기관은 자회사의 업무량과 환경 변화를 고려하여 과업 범위와 인원, 원가 등을 적정하게 산정하고 관리하기 위해 외부 전문기관 컨설팅 등 주기적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사, 외부 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 통해 객관성과 투명성을 확보하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비 비율과 이윤비율을 적절히 상향 조정할 필요”가 있고, “(정부 공무직 지급기준) 식비를 지급하고 복리후생 항목과 지급기준을 규정화하는 등 개선노력이 필요하다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 일반관리비율과 이윤비율, 을 모두 인상하

여 지적사항에 대한 일부 개선노력이 인정된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 5.89%에서 6.39%로 0.5% 증가하였는데 이는 평가대상 모기관 전체 평균을 상회하나 국가계약법상 최대한도(9%)에는 미치지 못하는 수준이다. 이윤비율은 1.0%에서 1.2%로 0.2% 증가했으나 국가계약법상 최대한도(10%)에 미치지 못하는 수준이고 평가대상 전체 모기관과 비교하더라도 평균에 크게 하회하는 수준이다. 모기관과 자회사인 IBK서비스가 서로 계열사 관계이고 지배구조상 모·자회사 관계가 성립하지 않더라도, 모기관의 정규직 전환이 IBK서비스를 통해 실행된 이상 다른 모기관과 같이 일반관리비와 이윤율을 보장하는 등의 책임을 부담해야 한다고 보는 것이 합리적이라 판단된다. 따라서 모기관은 향후 자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 500천원, 명절상여금 1,000천원을 지급하고 있으며 식비는 지급하지 않고 있다. 그 외 복리후생 항목으로 연 72천원의 교육훈련비, 72천원의 체력단련비, 근로자의 날 및 가정의 달 격려품 각 200천원, 독감예방잡종 등이 제공되고 있다. 복지포인트와 명절상여금을 정부의 공무직 지급기준에 부합하도록 지급하고 있는 점, 추가 복리후생 항목을 지급하고 있는 점 등은 긍정적이나, 식대를 지급하지 않고 있는 점, 복리후생 항목의 지급기준 및 지급액 등이 자회사 규정으로 명시되어 지급 안정성이 보장되는지에 대해 확인이 어려운 점은 개선이 필요하고, 지속적으로 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관과 자회사인 IBK서비스는 서로 계열사 관계이고 지배구조상 모·자회사 관계가 성립하지 않아 모기관 사내로복지기금을 활용하기는 어려운 상황으로 확인된다. 이에 모기관이 복지포인트, 명절상여금 등의 복리후생비를 지원하고 자회사 자체 예산 등을 활용하여 200천원의 근로자의 날 격려품, 200천원의 한마음 행사비(5월 가정의 달 맞이 사은품 지급), 15천원의 독감예방접종비를 모기관과 같은 규모로 지원하는 등 자회사 노동자의 복리후생 증진을 위해 노력한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연 시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계

되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다. 또한, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 지속적으로 모색과 함께 자회사 노동자들의 의견을 취합하고 제도 실행 이후 환류체계를 통한 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선으로서의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2023년 평가부터 해당 지표는 모기관의 실적을 반영하므로 평가의견을 작성하지 않았다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2023년 평가부터 해당 지표는 모기관의 실적을 반영하므로 평가의견을 작성하지 않았다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2023년 평가부터 해당 지표는 모기관의 실적을 반영하므로 평가의견을 작성하지 않았다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2023년 평가부터 해당 지표는 모기관의 실적을 반영하므로 평가의견을 작성하지 않았다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “E 등급”으로 평가한다.