자회사 평가 기관별보고서

2023. 04

고용노동부

한국노동연구원

Contents 차례

Ⅰ. 총　　평 ·····1

〈전체 총평〉 ·····2

〈지표별 총평〉 ·····7

Ⅱ-1. 모기관별 보고서 : 공기업 ·····17

- ㈜강원랜드 ·····18
- 그랜드코리아레저㈜ ·····30
- 여수광양항만공사 ·····41
- 울산항만공사 ·····52
- 인천국제공항공사 ·····62
- 제주국제자유도시개발센터 ·····73
- 주식회사 에스알 ·····84
- 한국공항공사 ·····95
- 한국남동발전㈜ ·····106
- 한국남부발전㈜ ·····117
- 한국도로공사 ·····127
- 한국동서발전㈜ ·····137
- 한국마사회 ·····147
- 한국방송광고진흥공사 ·····157
- 한국부동산원 ·····168
- 한국서부발전㈜ ·····178
- 한국석유공사 ·····188
- 한국수력원자력㈜ ·····198
- 한국수자원공사 ·····209
- 한국전력공사 ·····219
- 한국전력기술(주) ·····230

- 한국조폐공사 ····· 241
- 한국중부발전㈜ ····· 252
- 한국지역난방공사 ····· 263
- 한국철도공사 ····· 274
- 한국토지주택공사 ····· 286
- 한전KPS(주) ····· 297

Ⅱ-2. 모기관별 보고서 : 준정부기관 ····· 307

- 공무원연금공단 ····· 308
- 국가철도공단 ····· 318
- 국민체육진흥공단 ····· 327
- 국제방송교류재단 ····· 337
- 기술보증기금 ····· 348
- 도로교통공단 ····· 358
- 독립기념관 ····· 369
- 사립학교교직원연금공단 ····· 379
- 신용보증기금 ····· 390
- 연구개발특구진흥재단 ····· 401
- 예금보험공사 ····· 412
- 중소벤처기업진흥공단 ····· 422
- 한국관광공사 ····· 433
- 한국국제협력단 ····· 444
- 한국국토정보공사 ····· 454
- 한국농수산식품유통공사 ····· 465
- 한국산림복지진흥원 ····· 475
- 한국산업단지공단 ····· 485
- 한국자산관리공사 ····· 495
- 한국전력거래소 ····· 506

- 한국주택금융공사 ·····516
- 한국청소년활동진흥원 ·····526

Ⅱ-3. 모기관별 보고서 : 지방공기업(대구광역시) ·····536

- 대구교통공사 ·····537

Ⅱ-4. 모기관별 보고서 : 지방공기업(부산광역시) ·····548

- 부산교통공사 ·····549

Ⅱ-5. 모기관별 보고서 : 지방공기업(서울특별시) ·····560

- 서울교통공사 ·····561

Ⅱ-6. 모기관별 보고서 : 지방공기업(전라남도) ·····572

- 전남개발공사 ·····573

Ⅱ-7. 모기관별 보고서 : 지방공기업(인천광역시) ·····584

- 인천교통공사 ·····585

Ⅱ-8. 모기관별 보고서 : 기타공공기관(고용노동부) ·····595

- 한국잡월드 ·····596

Ⅱ-9. 모기관별 보고서 : 기타공공기관(과학기술정보통신부) ·606

- 한국건설기술연구원 ·····607
- 한국과학기술연구원 ·····618
- 한국과학기술정보연구원 ·····629
- 한국기계연구원 ·····640

- 한국기초과학지원연구원 ····· 651
- 한국생명공학연구원 ····· 662
- 한국생산기술연구원 ····· 673
- 한국에너지기술연구원 ····· 683
- 한국원자력연구원 ····· 694
- 한국전자통신연구원 ····· 705
- 한국지질자원연구원 ····· 716
- 한국천문연구원 ····· 727
- 한국철도기술연구원 ····· 738
- 한국표준과학연구원 ····· 749
- 한국한의학연구원 ····· 760
- 한국항공우주연구원 ····· 771
- 한국화학연구원 ····· 782
- 한국핵융합에너지연구원 ····· 793

Ⅱ-10. 모기관별 보고서 : 기타공공기관(금융위원회) ····· 804

- 중소기업은행 ····· 805
- 한국산업은행 ····· 816

Ⅱ-11. 모기관별 보고서 : 기타공공기관(문화체육관광부) ····· 826

- 태권도진흥재단 ····· 827

Ⅱ-12. 모기관별 보고서 : 기타공공기관(방위사업청) ····· 837

- 국방과학연구소 ····· 838

Ⅱ-13. 모기관별 보고서 : 기타공공기관(보건복지부) ····· 848

- 대구경북첨단의료산업진흥재단 ····· 849

▪ 오송첨단의료산업진흥재단 ·····860

Ⅱ-14. 모기관별 보고서 : 기타공공기관(산업통상자원부) ·····870

▪ 한전원자력연료㈜ ·····871

Ⅱ-15. 모기관별 보고서 : 기타공공기관(원자력안전위원회) ···882

▪ 한국원자력안전기술원 ·····883

Ⅱ-16. 모기관별 보고서 : 기타공공기관(중소벤처기업부) ·····893

▪ ㈜중소기업유통센터 ·····894

Ⅱ-17. 모기관별 보고서 : 기타공공기관(기획재정부) ·····904

▪ 한국수출입은행 ·····905

Ⅱ-18. 모기관별 보고서 : 자치단체 출연기관(경기도) ·····915

▪ 킨텍스 ·····916

Ⅱ-19. 모기관별 보고서 : 자치단체 출연기관(부산광역시) ·····926

▪ ㈜벡스코 ·····927

Ⅱ-20. 모기관별 보고서 : 자치단체 출연기관(울산광역시) ·····937

▪ 울산테크노파크 ·····938

Ⅱ-21. 모기관별 보고서 : 자치단체 출연기관(제주시) ·····948

▪ 제주테크노파크 ·····949

Ⅱ-22. 모기관별 보고서 : 기타 특수법인(금융위원회) ·····959

- 금융감독원 ·····960
- 한국예탁결제원 ·····970

Ⅱ-23. 모기관별 보고서 : 공공기관 자회사 ·····980

- ㈜IBK저축은행 ·····981
- KOSPO영남파워㈜ ·····991

I

총 평

<전체 총평>

1. 2021년 평가의 성과와 문제점

- 공공기관 자회사 운영실태 평가위원회는 2020년 최초의 자회사 평가에 이어 2021년 두 번째 평가를 진행했다. 그 결과 자회사 운영개선 및 노동자의 고용안정·처우개선을 위한 모기관의 노력과 성과 등이 개선되고 있음을 확인할 수 있었다. 2020년 평가(모기관 72개소-자회사 80개소) 결과와 비교할 때 자회사 설립운영 근거, 적정자본금 출연, 단일통합계약, 계약대금 지급방식, 노사공동협의회 등의 지표에서 전반적인 개선이 관찰되었다.

- 2021년 평가에서는 2020년 평가지표 가운데 유사한 세부 평가지표를 통합하고 변별력 낮은 지표 삭제함으로써 평가 효율성을 제고했으며, 중요도 및 현실적합성을 고려하여 지표별 배점 조정을 통해 평가 실효성을 개선한 바 있다. 아울러 평가결과를 기존 점수제에서 등급제로 전환했으며, 모기관 인터뷰를 통해 서면 평가의 한계를 극복하기 위한 노력을 병행한 바 있다.

- 평가완료 후 평가 대상기관, 노동계, 전문가 등으로부터 다양한 의견을 수렴하여 2022년 평가지표를 개선했다. 다만, 모회사 기관장의 자회사 운영실태 개선에 대한 관심도와 의지를 확인하기 위해 인터뷰를 실시하였으나, 코로나19로 인해 대면 인터뷰에 어려움이 있었고 기관의 관심도도 낮아 형식적으로 운영된 측면이 있어 모기관 인터뷰 평가 내실화의 필요성이 제기된 바 있다.

2. 2022년 평가의 주요개선 사항

- 2021년 평가 결과와 사후적 개선 검토를 통해, 모기관 인터뷰 내실화 필요성이 제기되었고 이를 반영해 자회사 운영에 대한 의지와 노력을 평가하기 위한 모기관 인터뷰에 최대 5점까지 가점을 부여하기로 정했다.

- 아울러 기존 지표평가에서는 세부 평가지표별 이행정도에 따라 9개 등급으로 평가토록 규정하였으나, 지표달성률에 따른 등급 부여 기준이 오해될 소지가 있어, 2022년 평가지표에는 단위지표별 실적 달성률 구간을 명확화했다.

- 평가보고서 공개 시점 또한 기재부 및 행안부 ‘경영평가’ 보고서 공개시점을 고려하여 8월말로 정하였으나, 기관들의 요청에 따라 4월 말로 조정했다.

3. 평가지표

- 평가는 (1) 자회사의 안정성 기반 마련, (2) 계약 관행의 개선, (3) 바람직한 모·자회사 관계 구축, (4) 자회사 노동자의 복리후생 개선, (5) 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원, (6) 모기관의 자회사 운영 개선 의지 및 노력 등 6개의 지표에 대한 모기관의 노력과 성과를 정성적으로 측정했다.

[표 1] 2022년 평가지표

평가지표	세부평가지표	배 점
1 자회사의 안정성 기반 마련	①자회사 설립·운영 근거 마련, ②적정 자본금 출연 및 필수 설비 지원, ③사업이관 및 이윤배분 등 자회사의 안정적 운영 보장	10점
2 계약 관행의 개선	①단일통합계약 전환, ②계약대금 지급방식 개선, ③계약금액의 합리적 책정	25점
3 바람직한 모·자회사 관계 구축	①모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영, ②공정한 계약 체결, ③경영협약 체결·이행	30점
4 자회사 노동자의 복리후생 개선	①일반관리비·이윤의 적절한 보장, ②모기관 사내근로복지기금 활용 및 공동근로복지기금 설립·출연 등	15점
5 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원	①자회사 노동자의 교육훈련 및 커리어 경로개발 지원, ②자회사의 체계적인 인사운영 및 합리적인 인사관리 지원, ③공정한 CEO 선발 제도 도입 및 실시 지원, ④자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선 지원, ⑤노동이사제 및 근로자 이사회 참관제의 자회사 도입지원, ⑥자회사 경영공시 지원	20점
6 모기관의 자회사 운영 개선 의지 및 노력	①모기관 기관장 인터뷰 참여 여부, ②모기관의 자회사 운영개선 의지 및 노력 등	(가점) 5점 이내
합 계		100점

4. 평가위원회

- 평가위원회는 정규직 전환정책 및 자회사 운영실태 등 관련 전문성이 있는 교수, 변호사, 노무사 등 20인 이내로 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 보고서를 바탕으로 평가를 실시하였고, 평가를 위해 필요한 경우 해당 기관에 관련 자료의 제출, 관계자 의견청취 등을 요청했다. 기관장의 자회사 운영 실태개선 의지와 기관의 노력을 확인하기 위해 2월 중에 모기관 인터뷰를 진행했으며 직전년도에 비해 많은 기관장들이 인터뷰에 응했다. 서면평가와 모기관 인터뷰 결과를 토대로 중간 보고서를 작성해 개별기관에 송부, 이의신청을 받았으며 접수된 이의제기를 검토후 최종 보고서를 작성 확정했다.

5. 평가결과

1) 자회사의 안정성 기반 마련과 관련, 자회사 설립·위탁의 법적 근거를 마련하기 위한 노력과 성과 분야는 전반적으로 개선된 것으로 분석되었으나, 자회사의 자본금 출연 및 업무수행에 필수적인 설비를 이관하기 위한 모기관의 노력과 성과 부문은 모기관의 유형과 자회사 규모(종사자)에 따라 자회사 자본금의 차이가 큰 것으로 나타났다. 모기관의 사업이관(적자사업, 흑자사업), 이윤 배분 등에 있어서 자회사에 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력 지표와 관련, 모기관이 자회사에 적자사업을 이관하거나 또는 흑자사업을 회수한 경우는 없는 것으로 나타났다. 다만 관련 규정이 없는 경우가 43개소로 나타나 개선이 필요하다.

2) 계약관행 개선과 관련해서는 단일통합계약으로 전환한 경우가 73개소이고, 복수로 통합한 경우가 18개소로 나타났다. 전년도 지적사항을 반영하여 분야별 통합계약을 단일통합계약으로 전환하는 등 모·자회사간 계약관행 개선 노력이 인정된다. 계약대금 지급방식(지급시기, 지급기간) 개선을 위한 모기관의 노력에 있어 지급시기를 개선한 경우는 57개소, 개선하지 않은 경우는 34개소였다. 계약금액의 합리적 책정을 위한 모기관의 노력 분야의 경우 전년도 평가대비 계약금액 반영비율이 상당히 상승하거나 시중노임단가가 없는 직종 등에서 외부 원가산정기관등을 활용하는 등(33개소) 노동자들의 처우개선을 위한 모기관들의 긍정적인 변화가 확인되었다.

3) 바람직한 모자회사 노사관계 구축과 관련 모·자회사 노사 4자로 구성된 모·자회사 노사 공동협의회가 설치된 기관은 2021년 총 86개 기관 중 29개 기관에서 2022년도는 91개 기관 중 30개 기관으로 확인되었다. 모회사

또는 자회사 노동조합의 미온적인 태도로 모·자회사 노사 공동협의회 구성이 지체되거나 모자회사 관계에 해당하지 않는다는 이유로 모·자회사 노사 공동협의회를 구성하지 않은 사례가 존재하여 크게 증가하지 않는 것으로 확인된다. 모기관과 자회사 간 위수탁계약서 및 과업지시서 등에 존재하는 부당·불공정 조항 개선 관련 대다수 모기관은 전년도 지적사항을 개선하고 일부 기관들의 경우 자체적으로 추가적인 개선을 하였으며, 자회사와의 실무협의를 통하여 위수탁계약서, 과업지시서 등의 부당·불공정 조항을 없애기 위한 노력을 충실히 기울였음이 확인되었다. 모·자회사 간 경영협약 체결 지표의 경우 전체 91개 기관 중 82개(90.1%)가 경영협약서를 체결하여 2021년도(79%)에 비해 11.1% 증가하였으며, 경영협약서의 조항에 자율성 보장 등의 내용만 명기하는 형식적인 차원에서 벗어나 협약 내용을 이행하기 위한 실적과 노력도 구체적으로 확인되었다.

4) 자회사 노동자의 복리후생 개선 부문에서 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력 관련, 모기관들이 자회사의 재정적 안정성과 복리후생 향상을 위해 상당한 개선노력을 한 것으로 평가되었다. 모기관의 사내근로복지기금 또는 모·자회사 공동근로복지기금 활용 관련해서는 평가대상년도에 모기관 사내근로복지기금으로 자회사를 지원한 기관이 3개에 불과한 것으로 나타났다. 아울러 전년도와 비교하여 점수가 낮아진 모기관들이 존재하는 것으로 분석되었다.

5) 자회사의 전문적 운영노력 및 지원과 관련 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력에 있어 72%(66개)의 기관에서 계약에 반영하고 있어 긍정적이었다. 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리 지원 평가의 경우 공무직 인사관리 가이드라인 적용 관련 대다수 기관에서 이를 적용 및 준용하여 인사운용 및 관리를 하고 있는 것으로 나타났다. 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력에 있어 81%(74개)의 기관에서 자회사에 관련 규정을 마련하고 있는 것을 확인할 수 있었다. 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 관련 전체 자회사 중 성과급을 운영하는 곳은 39개, 직무급 기반으로 기본급을 운영하는 곳은 63개, 기본급 외에 직무급 성격의 수당을 운영하는 곳은 18개로 확인되었다. 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영 현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력 부문은 대부분의 기관들이 자회사의 경영정보를 알리오를 통해 공시하고 있으며, 그 중 많은 기관들이 자회사 홈페이지를 별도로 마련하여 주요 경영정보를 공시하고 있는 것으로 나타나, 전년도에 비해 상당히 개

선된 것으로 평가되었다.

〈지표별 총평〉

1. [평가지표1] 자회사의 안정성 기반 마련

○ 세부평가지표1은 자회사 설립·위탁의 법적 근거를 마련하기 위한 노력과 성과를 평가하였으며, 자회사의 독립성 및 운영의 자율성 측면에서 중요한 지표로 볼 수 있다. 평가결과 모기관중 자회사 설립의 구체적 근거를 마련한 것으로 평가된 경우는 46개소, 일반적 근거 마련으로 평가된 경우는 45개소로 모든 기관이 구체적 또는 일반적 근거를 마련한 것으로 나타났으며, 법령에 구체적 또는 일반적 근거를 마련한 경우는 48개소, 법령에 근거가 없는 경우는 43개소였다. 또한 모든 기관이 자회사 정관에 위탁업무 내용을 구체적으로 명시한 것으로 평가되었다. 다만, 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.

○ 세부평가지표2는 자회사의 자본금 출연 및 업무수행에 필수적인 설비를 이관하기 위한 모기관의 노력과 성과를 평가하였다. 평가결과 모기관의 유형과 자회사 규모(종사자)에 따라 자회사 자본금의 차이가 큰 것으로 나타났다. 자회사의 자본금은 모기관 유형이 공기업인 경우 12.5억원이고, 준정부기관 5.3억원, 기타공공기관 8.6억원, 지방공기업·출자기관 4.8억원이었다. 자회사 규모가 100인 미만인 경우 자회사 자본금은 3.8억원이고, 100~300인 미만의 경우 5.8억원, 300인 이상인 경우 13.3억원으로 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 71개소였고, 이관이 부족하다고 평가된 경우는 20개소였다. 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.

○ 세부평가지표3은 모기관의 사업이관(적자사업, 흑자사업), 이윤 배분 등에 있어서 자회사에 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과를 평가하였다. 평가 결과, 모기관이 자회사에 적자사업을 이관하거나 또는 흑자사업을 회수한 경우는 없는 것으로 나타났다. 또한, 관련 규정을 마련한 경우는 48개소이고 관련 규정이 없는 경우가 43개소로 나타났다. 모기관들은 전년도 평가결과를 반영하여 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 사업이관 관련 제도를 명문화하였으나 아직 관련 규정을 마련하지 않은 기관이 43개소에 달하고 있어 개선이 필요하다. 또한, 모기관들은 자회사의 재무건전성을 위해 무배당 원칙을 추구하고 모·자회사가 협력하여 신규 사업 발굴 등 긍정적인 노력을 기울인 것으로 확인되었다. 다만, 많은 모기관들이 자회사의 이윤을 보장하고 이익잉여금을 사내에 유보하는 등 실질 자본의 확충에 초점을 둔 점이 인정되나, 사내 유보된 이익잉여금을 효과적으로 활용하기 위한 구체적인 계획이 미흡한 것으로 평가되었다. 따라서 자회사의 누적 이익잉여금을 합리적으로 사용하기 위한 기준 마련이 필요하다.

2. [평가지표2] 계약관행의 개선

○ 세부평가지표1은 단일통합계약으로 전환을 위한 모기관의 노력과 성과를 평

가하였다. 평가결과 단일통합계약으로 전환한 경우는 73개소이고, 복수로 통합한 경우가 18개소로 나타났다. 분야별 복수로 통합한 18개소 중 합리성이 인정된 경우는 2개소였고, 불인정된 경우가 16개소로 나타났다. 모기관은 계약체결 방식에 있어 자회사와 단일통합계약을 체결하여야 하는데, 대다수 모기관이 전년도 지적사항을 반영하여 분야별 통합계약을 단일통합계약으로 전환하는 등 모·자회사간 계약관행 개선을 위해 노력한 점이 인정된다. 일부 기관은 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 타당성을 검증할 수 없어 합리성을 인정하기 어려웠다.

○ 세부평가지표2는 계약대금 지급방식(지급시기, 지급기간) 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 평가하였다. 평가기준에 따르면 지급시기는 분기별·반기별 선지급 또는 선금 및 잔금 지급 여부 등으로 개선하거나, 지급기간의 단축 노력을 평가하는데, 개선된 계약대금 방법을 유지하고 있거나, 지급시기를 개선한 경우는 57개소, 개선하지 않은 경우는 34개소였다. 계약대금 지급시기를 개선한 57개소 중 분기별 또는 반기별 선지급이 21개소로 가장 많았고, 분기별 예산교부 방식이 18개소, 일부 선금지급 방식이 11개소, 월별 선금지급 방식이 4개소, 총액기준 선금(중도금 포함) 및 잔금을 지급하는 방식이 3개소 순이었다. 모기관에서 선금 지급 시 자회사의 채권을 확보하는 방식을 보증보험이 아닌 지급각서로 대체한 모범적인 사례도 확인되었으나 자회사에 선금보증보험 가입을 요구함에 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 확인되었다. 다만, 지급기간이 5일을 초과하는 기관에 대해서는 지속적으로 대금지급기간 단축을 지도할 필요가 있다.

○ 세부평가지표3은 계약금액의 합리적 책정을 위한 모기관의 노력과 성과를 평가하였다. 우선 시중노임단가와 노무비 계약가격을 비교한 결과 연초 계약 기준으로 계약금액이 시중노임단가의 100%를 초과한 경우(14개소), 시중노임단가의 100%를 최종 계약금액에 반영한 경우(11개소)가 확인되었다. 또한 전년도 평가대비 계약금액 반영비율이 상당히 상승하거나 시중노임단가가 없는 직종 등에서 외부 원가산정기관등을 활용하는 등(33개소) 노동자들의 처우개선을 위한 모기관들의 긍정적인 변화들도 확인되었다. 그러나

기존 관행에 따른 최저수준의 낙찰률 적용으로 최종 계약금액이 시중노임단가의 87.9%에도 미치지 못하는 경우(4개소), 시중노임단가가 변동 시에도 변경계약을 실시하지 않는 경우(38개소)도 여전히 있어 평가기간 동안 상당한 개선이 이루어진 곳과 그렇지 못한 기관의 차이가 확인되었다. 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 임금 설정 및 행정인력과 현장감독인원의 인건비 별도 계상 등 지속적이고 추가적인 모기관의 노력이 요구된다.

3. [평가지표 3] 바람직한 모자회사 관계구축

○ 세부평가지표1은 모·자회사 노사공동협의회 설치를 통해 모·자회사 간 공동이익 증진을 모색하고 공통 과제에 대한 소통 및 협의를 진행하였는지에 대한 노력과 실적을 평가하는 지표이다. 모·자회사 노사 공동협의회 설치 여부, 노사 공동협의회에 참여하는 근로자대표 선정 절차, 근로자대표 참여 여부, 근로자대표의 임기보장 여부, 모·자회사 노사 공동협의회의 지속적이고 안정적인 운영을 위한 기반으로 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. 평가 결과, 모·자회사 노사 4자로 구성된 모·자회사 노사 공동협의회가 설치된 기관은 2021년 총 86개 기관 중 29개 기관에서 2022년도는 91개 기관 중 30개 기관으로 확인되었다. 모회사 또는 자회사 노동조합의 미온적인 태도로 모·자회사 노사 공동협의회 구성이 지체되거나 모자회사 관계에 해당하지 않는다는 이유로 모·자회사 노사 공동협의회를 구성하지 않은 사례가 존재하여 크게 증가하지 않는 것으로 확인된다. 반면 운영 방법 관련 규정을 양호하게 마련한 기관의 수는 24개 기관으로 2021년도 21개 기관보다 증가하였고, 회의를 구체적으로 운영하고 실적을 보여주는 기관은 11개 기관으로 2021년 6개 기관보다 증가하였으며, 연 2회 이상 모·자회사 노사 공동협의회를 개최한 기관도 상당수에 이르렀다. 모·자회사 노사 공동협의회 회의 개최 전 실무협의회 또는 근로자 의견수렴을 통한 의제 발굴이나 전차 회의 합의사항의 이행 여부 및 상황을 보고하는 등 모·자회사 노사 공동협의회의 실효적 운영에 노력하는 기관을 확인할

수 있었으나 상당수의 기관에서 개선 노력이 요구되는 것으로 평가되었다.

○ 세부평가지표 2는 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 기관들의 경우 자체적으로 추가적인 개선을 하였으며, 자회사와의 실무협의를 통하여 위수탁계약서, 과업지시서 등의 부당·불공정 조항을 없애기 위한 노력을 충실히 기울였음이 확인되었다. 자회사의 경영·인사권 침해와, 부당한 업무 지시관련 조항과, 부적절한 계약 해지는 다수의 기관에서 개선한 노력이 확인되었으나, 일부에서 용역수행 중 자회사 노동자의 복무규율 기준에 대해 구체적으로 명시하는 조항, 과도한 계약해지의 사유 등 개선이 미진한 사례가 발견되었다. 소수이긴 하나 전년도 지적사항을 개선하지 않은 사례도 있어 지속적인 개선 노력이 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.

○ 세부평가지표 3은 모·자회사 간 경영협약의 체결과 이행 여부를 평가하기 위하여 경영협약의 유무, 협약 내용 상 자회사의 독립성과 자율적 운영하는 지 여부, 협약을 이행하기 위한 자회사에 대한 지원여부, 모·자회사의 공동이익 증진, 자회사 근로자의 처우 개선 그리고 전년도 지적사항을 개선하였는지 등을 평가하였다. 평가 결과, 전체 91개 기관 중 82개(90.1%)가 경영협약서를 체결하여 2021년도(79%)에 비해 11.1%p 증가하였으며, 경영협약서의 조항에 자율성 보장 등의 내용만 명기하는 형식적인 차원에서 벗어나 협약 내용을 이행하기 위한 실적과 노력도 구체적으로 확인되었다. 그러나 일부 기관의 경우 여전히 경영협약서가 아닌 유사협약을 체결하고 있어 보완이 필요한 경우도 확인되었다. 향후에는 협약의 체결보다는 지속적으로 경영협약서의 이행 수준을 높여나가는 노력이 필요할 것으로 평가된다.

4. [평가지표 4] 자회사 노동자의 복리후생 개선

○ 세부평가지표 1은 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과를 평가하

였는데, 자회사 노동자의 실질적 근로조건 향상이 정책 목표의 주요 귀결점이라는 측면에서 의미를 가지는 지표이다. 평가결과를 보면, 모기관 91개 중 15개는 국가계약법 시행규칙(제8조)에 따른 일반관리비와 이윤의 최대비중(각각 9%, 10%)을 보장하고 있었다. 또한, 평가년도 이전보다 일반관리비율을 상승시킨 모기관이 30개, 이윤비율을 상승시킨 모기관이 21개로 나타나, 모기관들이 자회사의 재정적 안정성과 복리후생 향상을 위해 상당한 개선노력을 한 것으로 평가되었다. 다만, 일부는 객관적 상황의 어려움 또는 적정수준을 보장하고 있다는 자체 판단으로 추가 보장을 하지 않은 사례도 있었다. 구체적인 복리후생 항목을 보면, 일부 자회사에서 복지3종세트로 통칭되는 '복지포인트, 명절상여금, 식비'의 지급수준이 비교대상으로 볼 수 있는 공무직 지급기준에 미치지 못하는 경우가 있었고, 모기관별로 복리후생 수준 차이도 상당히 발생하고 있어, 지속적인 개선노력이 필요하다고 평가되었다.

○ 세부평가지표 2는 자회사 노동자의 복리후생 증진을 목적으로 모기관의 사내근로복지기금 또는 모·자회사 공동근로복지기금을 활용하기 위한 노력과 성과를 평가하고, 모기관의 직·간접적인 노력으로 자회사 노동자의 복리후생이 개선·증진되었는지를 평가하는 지표이다. 기금 활용을 위한 노력, 기금 활용 실적, 기금 출연이 불가능한 경우에 이에 준하는 제도화 노력과 실적, 기금 출연 외에 자회사 근로자의 복리후생 증진을 위하여 별도 예산을 지원하거나 직접적 예산지원 외에 간접적 지원방안을 도입하는 등의 내용을 평가한 후에 이를 합산하는 방식으로 평가하였다. 평가결과를 보면, 평가대상년도에 모기관 사내근로복지기금으로 자회사를 지원한 기관이 3개 늘어난 것은 긍정적이었다. 다만, 전년도와 비교하여 점수가 낮아진 모기관들이 존재하는데, 복지기금 활용을 위해 다양한 방법론을 모색하다가 2022년에 추가적인 논의를 진행하지 않거나, 자회사의 사내근로복지기금만을 활용하거나, 별도 방법을 모색하지 못하여 일반관리비 및 이윤 보장을 통해 자회사의 자체적 복리후생 확대방안만을 강구하는 등과 같이, 본 지표의 취지와는 다른 결과물이 나온 경우가 그러하다. 구체적으로 보면, 91개의 모기관 중 19개는 모기관의 기금을 활용하여 자회사 근로자의 복리후생을 지원하고 있었다. 모기관의 기금 출연이 어려워 자회사에 기금 설립을 준비하거나 이미 설립하여 운영 중인 곳이 14개 자회사, 2023년에 설립 예정인 1개 자회사가 있었으며, 자회사에 근로자협의회나 사우회 등을 설립하여 복리후생 증진 노력을 한 곳이 5개 자회사로 확인되었다. 한편, 모기관 근로자들이 조성한 재원의 일부를 자회사 노동자의 복리후생에

사용하거나 모기관에서 자회사 근로자 포상 및 선물세트 제공, 모기관 기관장이 자회사 근로자들과 직접 간담회를 진행하거나 각종 행사 참여를 독려하고 휴게실 및 작업환경 보수, 자회사 팀워크 증진비 등 예산 지원, 모기관의 어린이집, 의무실, 도서실, 체력단련실, 복지몰 등 복리후생시설을 공동 사용하게 하는 경우 등도 금전적·비금전적 지원실적으로 판단하여 평가에 반영하였다.

5. [평가지표 5] 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

❍ 세부평가지표 1은 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과를 평가하는 지표인데, 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 그 예산은 명확하게 계약에 반영될 필요가 있는데, 72%(66개)의 기관에서 계약에 반영하고 있어 긍정적이었다. 교육훈련의 실행을 위해서는 지원계획을 체계적으로 마련하는 것도 중요한데, 50%(45개)의 기관만 자체 교육계획을 가지고 있는 것으로 확인되어, 더 많은 기관에서 자체 교육계획을 수립하여 교육훈련을 진행할 필요가 있어 보였다. 또한, 교육훈련 프로그램 수립 과정에서는 근로자들의 의견을 수렴할 필요가 있는데, 67%(61개) 기관에서 의견수렴 과정을 거치지 않고 있었다. 교육프로그램 실행 이후 의견조사를 포함해, 사전 의견수렴 과정을 진행하여 근로자들에게 필요한 교육훈련을 제공할 필요가 있다. 종합해보면, 교육훈련을 제공하기 위해 상당수 기관들이 예산을 확보하여 실시하고 있지만, 의견수렴과 자체 훈련계획 부분은 보완할 필요가 있다고 평가되었다.

❍ 세부평가지표 2는 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과를 평가하는 지표인데, 공무직 인사관리 가이드라인을 적용하거나 준용하고 있는지, 공공부문 비정규직채용 사전심사제를 적용하거나 준용하고 있는지 등을 평가하였다. 공무직 인사관리 가이드라인과 관련해서는 전년도에 비해 개선된 결과가 확인되었으며, 대다수 기관에서 이를 적용 및 준용하여 인사운용 및 관리를 하고 있는 것으로 나타났다. 구체적으로는, 채용예정자 선발을 위한 심사위원회에 외부위원을 포함시키고 있는 기관이 79개이고(전년도 66개) 이 중 외부위원이 과반수인 기관이 61개였으며(전년도 50개), 근무평정제도를 운영하고 있는 기관이 84

개(전년도 53개)로 나타났다. 세부 항목으로 보면, 포상제도 운영 및 근무평정제도 실시에서 개선 정도가 가장 높게 나타난 반면 '호칭' 개발 및 사용과 관련해서는 추가적인 개선 필요성이 가장 많이 확인되었다. 비정규직 채용 사전심사제 역시 전년도보다 개선된 실적이 확인되었는데, 취업규칙 등 제반 규정에 비정규직채용 사전심사제 운영 근거와 절차 등을 명시해 도입한 기관이 60개로 증가하였고(기간제근로자만 대상으로 운영하는 5개 기관 포함 / 전년도 46개), 명문 규정은 없지만 시행문서 등으로 실제로 사전심사제를 운영하는 기관도 3군데 있었다. 또한, 사전심사제와 관련하여 사전심사위원회를 운영하고 있는 기관도 59개로 확인되었다(전년도 41개). 일부 미도입한 사업장에서도 휴직대체 등 일시·간헐적 업무에 사용하는 경우에는 비정규직 채용이 발생할 수 있으므로, 사전심사 생략 또는 간소화 절차를 병행 활용하더라도, 비정규직채용 사전심사제 규정화에 기초하여 운용될 수 있도록 개선이 필요하다고 평가되었다.

○ 세부평가지표 3은 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과를 평가하는 지표인데, CEO 선발제도 마련 여부 및 운영실태 등을 평가하였다. 공정한 CEO 선발을 위해서는 그러한 제도를 마련해 시행할 필요가 있고 이를 자회사 규정에 명확히 두는 것이 적절한데, 81%(74개)의 기관에서 자회사에 규정을 마련하고 있어 제도적으로 정착되어 가고 있는 것을 확인할 수 있었다. CEO 선발을 위한 공고의 접근성 역시 중요한고 많은 사람들이 접근 가능한 공개사이트에 공고하는 것은 바람직한데, 89%(81개)의 기관에서 공개사이트를 이용하여 공고하고 있었다. 아울러, 공정성을 확보하기 위해 CEO 선발 심사위원을 구성할 때 외부위원 비율을 50% 이상으로 하는 것이 바람직한데, 82%(75개)의 기관에서 외부위원의 비율을 50% 이상으로 하고 있는 것으로 나타났다. 종합해 보면, 공정한 CEO 선발제도와 관련된 본 지표는 제도적으로 안착되어 가는 단계에 있는 것으로 평가되었다.

○ 세부평가지표 4는 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과를 평가하는 지표인데, 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 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 개선한 실적이 있는지 등을 평가하였다. 전체 자회사 중 성과급을 운영하는 곳은 39개, 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 설문조사 등과 같은 실적을 제시한 곳은 32개로 확인되었는데, 전년도에 비해 상당히 나아진 실적이기는 하지만 개선노력을 지속할 필요 또한 있어 보였다. 한편, 임금체계 개선을 위해 모기관이 예산을 별도로 편성한 경우는 4건 확인되었는데, 자회사가 임금체계를 지속적으로 개선해 나갈 수 있도록 지원노력을 강화할 필요가 있다고 평가되었다. 아울러, 상당수 기관들이 주로 시중노임단가 준수, 노사 합의로 임금인상률 결정, 그 외 복리후생 증대 등과 같은 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 5는 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과를 평가하는 지표인데, 노동이사제 등의 필요성에 대한 공감대 형성 등과 같은 제도 도입노력, 운영규정 마련이나 운영실적 등을 평가하였다. 전년도 평가에서는 86개 모기관 중 39개 모기관이 도입노력을 기울인데 비해, 이번 평가에서는 91개 모기관 중 37개 모기관이 도입노력을 기울인 것으로 나타났다. 또한, 제도를 도입한 기관인 경우에도 노동이사제를 직접 도입하기보다 그 대안으로 근로자 이사회 참관제를 도입·운영하는 것으로 나타났다.

○ 세부평가지표 6은 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영 현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과를 평가하는 지표이며, 공공기관 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 나타나, 전년도에 비해 상당히 개선된 것으로 평가되었다. 전년도 평가에서는 86개 모기관 중 41개 모기관만 자회사 자체 홈페이지를 구축해 경영정보를 공개했지만, 이번 평가에서는 91개 모기관 중 88개 모기관이 자회사 자체 홈페이지를 구축해 경영정보를 공개하고 있는 것이 확인되었다. 다만, 기관에 따라 공시하고 있는 경영정보의 다양성과 시의성 측면에서 편차가 상당하여, 대국민 정보 접근성 제고를 위해서는 공개 항목을 확대하고 다양화하는 노력과 이를 시의성 있게 공시하려는 노력이 필요하다고 평가되었다.

Ⅱ-1

모기관별 보고서

공기업

㈜강원랜드

총 평

○ ㈜강원랜드는 자회사 자본금 8억 원을 100% 투자하였고 최근 3년간 당기순이익을 실현한 점, 자회사 운영을 지원하기 위해 유·무상 임대계약을 체결하였고, 낙찰률 87.995%에서 90%로 개선한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관의 자회사 설립 및 업무위탁의 구체적 근거를 마련한 것으로 보기에 부족한 점, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 전환하지 않은 점, 계약대금 지급에서 월별 후지급 방식을 유지하고 있는 점, 여전히 낮은 수준의 낙찰률을 유지하고 있는 점 등은 개선이 필요하다고 평가된다. 또한 모기관은 노사공동협의회의 노사공동이슈를 적극발굴하고 반기별 정기회의 개최로 운영한 점, 전년도에 지적받은 부당·불공정한 조항을 개선한 점, 그리고 경영협약을 체결한 뒤 해당 내용을 이행하기 위해 노력한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 계약서 내에 결원에 따른 위약벌 부과조항 및 인사권 침해조항, SLA 내용 중 노동3권 침해조항 등은 개선방안이 마련되어야 할 것이다.

○ 일반관리비 비율은 전년도 4.7%에서 3.8%로 하락하였고, 이윤비율 또한 전년도 5.7%에서 3.5%로 하락하였다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트가 550천원, 명절 상여금이 1,000천원, 식비가 100천원/월씩 지급되고 있으며, 전년도에 이어 2022년에도 모기관 사내근로복지기금 기본재산을 출연하여 협력사 직원 1,701명에게 복지 포인트를 지급한 실적이 인정된다. 일반관리비와 이윤율을 상향하고 복지 포인트의 지급근거와 지급액을 규정화하며, 식비 지급수준을 정부의 공무직 지급기준에 부합되도록 상향하는 등 개선노력이 필요하다. CEO를 선발할 때 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고, 성과공유금 지급 등 서비스 성과 등에 따라 인센티브 부여가 가능한 임금제도를 운용하며, 전년도 대비 직무급 비중이 확대되도록 조치한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만, 근로자 이사회 참관제 도입 이후 운영실적이 없으므로 자회사가 근로자 이사회 참관제를 적극적이고 실질적으로 운영할 수 있도록 지원하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2019년 정규직 전환을 위해 자회사를 설립한 바 있고, 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 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 자본금 8억 원을 100% 출자하고 있으며, 2020년 이후 지속적으로 당기순이익(2020년 11억 원, 2021년 14억 원, 2022년 7억 원)을 달성하여 총자본 규모가 40억 원을 달성하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있으며 자회사의 자본건전성을 지원하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 정원이 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 13.3억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵다고 평가된다. 또한, 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 전년도 평가보다 개선되고 있지만 2022년 역시 50%를 다소 하회하고 있기 때문에, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 공기구 및 사무집기 등 기존 협력사 필수설비 이관(2020년), 자회사 본사 유상 임대 및 시설관리 사무공간 무상 임대(9개소), 고소작업 등 작업 시 안전장구 지원(이동식 안전작업대, 계측장비 등) 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관·자회사 노사공동협의회, 자회사 간담회 등을 통해 필수설비 현황 파악 등 자회사 의견수렴 및 지속적인 모니터링을 위해 노력한 점도 인정된다.

- 다만, 모기관은 향후에도 자회사와의 활발한 협의를 통해 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 자회사 노·사를 상대로 주기적인 모니터링과 정기적인 지원계획의 수립·시행 및 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다. 아울러 자회사의 안정적 성장을 위한 추가적인 노력 및 성과와 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 모기관의 노력을 평가하는데 한계가 있었다. 모기관은 향후 평가에 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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. 또한 전년도 평가를 반영하여 자회사 잉여금 사용대상 및 목적을 명문화하여 근로자의 처우개선을 한 점 등 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 노력이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 모·자회사간 발생할 수 있는 적자사업 이관 및 흑자사업 회수를 제한하고, 무배당 원칙 또는 예외적 배

당 사유를 규정화하는 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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 통합하였고, 계약종료시점(2024년)에 단일통합계약 전환 필요성 및 가능성을 검토할 예정이므로 통합에 대한 의지와 노력이 인정된다. 다만 계약종료시점 전이라도 단일통합계약 전환을 추진하여 단일통합계약으로의 전환이 논의에 그치지 않도록 노력할 필요가 있을 것이다.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 매달 분할하여 후지급 하는 방식에 대한 개선방안을 모색할 필요가 있다는 지적을 받았음에도 불구하고 이를 개선하지 않았다. 또한 모기관은 기성검사 및 지급에 소요되는 기간을 개선할 필요가 있다는 전년도 지적에도 불구하고 이를 개선하지 않았다. 따라서 모기관은 계약대금의 지급방식을 분기별 선지급 방식으로 개선할 필요가 있으며, 5일 이내에 기성검사 및 지급을 완료하는 등의 지급기간 단축방안을 수립하고 개선노력을 추진할 필요가 있다고 평가된다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정

하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가를 기본급에 적용한다는 원가 설계 기준을 마련하여 시중노임단가를 충족하는 수준에서 노무비 원가 및 예정가격을 책정하고 있어 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 전년도 평가에서 종전 관행에 따른 낙찰률인 87.995%를 적용한 것에 대하여 지적받은 바 있는데, 이를 개선하여 90%의 낙찰률을 적용한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 여전히 낙찰률 수준이 낮다고 할 수 있어, 낙찰률을 지속적으로 개선하여 시중노임단가의 100% 이상을 최종적인 계약금액에 반영하기 위한 방안을 모색할 필요가 있다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있다. 이와 관련하여 모기관은 시중노임단가 상승을 반영하여 하반기 변경계약을 체결한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 모기관은 전년도 평가에서 일부 직종에서 시중노임단가가 하락한 이유로 예정가격이 낮아진 점에 대하여 지적받은 바 있는데, 이는 개선되지 않은 것으로 확인된다. 모든 직종을 합산한 전체 예정가격은 결과적으로 상승하였더라도, 노무비 계약금액 조정의 취지를 고려할 때 해당 직종의 경우도 기존 예정가격의 수준을 유지하는 것이 바람직할 것으로 평가된다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 현장감독자의 노무비를 별도 계상하고 있는 것으로 확인된다. 다만, 모기관은 전년도 평가에서 사무인력 노무비를 별도 계상하지 않은 것에 대하여 지적받은 바 있는데, 이는 개선되지 않은 것으로 확인된다. 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성 확보를 위해서는 행정인력의 인건비도 일반관리비 등에서 활용하는 것이 아니라 노무비로 별도 계상하는 방안을 모색할 필요가 있다.

- 모기관은 자회사 인원 증원에 따라 계약금액을 변경한 것이 확인되어 일응 긍정적으로 평가할 수 있다. 모기관은 총인원이 적정한 수준인지에 대한 주기적인 검토 과정에서 공정성 제고를 위해 자회사 노사는 물론 외부전문가가 참여하는 기구에서 심의하는 등의 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급

“으로 평가한다.

3. 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 지적사항이었던 모·자회사 노사 공동이슈 적극 발굴 노력의 일환으로 모·자회사 노사 공동협의회를 정기적으로 개최하여 지적사항을 보완하고자 노력하였다. 모기관은 2020년 9월 이후 모기관 5명, 자회사 5명으로 구성된 모·자회사 노사 공동협의회를 구성하여 운영하고 있으며, 자회사 소속 2개 노동조합에서 자율적으로 근로자대표를 선출하고, 노동조합 집행부 변경 등의 사유 발생 시 근로자대표를 변경하도록 함으로써 자회사 근로자대표의 민주적 정당성이 확보될 수 있도록 하고 있다. 모기관은 2022년 2차례에 걸쳐 모·자회사 노사 공동협의회를 개최하여 낙찰률 개선 자회사 근로자의 근로조건 및 복리후생 등을 도모하였다. 또한 모기관은 2022년 협의회에서 반기별 정기 개최로 회의를 정례화하고 모·자회사 노사 동수위원 구성 보완을 완료하였다. 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 회의의 합의사항의 이행상황을 이후 회의에서 보고하는 등 합의사항의 이행 및 성과의 투명성 확보를 위한 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항 중 용역계약 특수조건에서 누적하여 3회 이상 월평가 75 점미만의 점수를 받은 경우 계약해지 통보가 가능하다고 한 조항을 자회사 귀책사유가 있는 경우로 제한하였고, 용역계약 특수조건에서 결원 시 대체인력 근무 시에는 결원으로 간주하지 않는다는 단서조항을 추가하였으며, 시설관리 용역 과업내용서에서 자회사 전 종업원의 인사기록카드를 작성, 비치, 제출하도록 한 조항을 개선한 점이 확인된다.

- 다만, 주유비 또는 하이패스 요금 3회 이상 허위기재 시 계약 해제・해지

가능 조항, 결원 시 위약 벌 부과 조항, 골프장 및 스키장 과업내용서에서 지적받은 인사권 침해 조항은 개선내역이 확인되지 않는다. 용역의 완성여부와 관련 없이 인원에 따라 계약금액을 감액하는 결원에 따른 위약벌 부과조항 및 인사권 침해조항은 추가적인 개선이 필요하고 미 개선사항에 대한 이행이 필요하다.

- 또한, SLA 내용 중 노사 간 분쟁에 따른 용역업무 중단여부(과정-06 지표)는 노동3권에 대해 간접적인 제약 가능성이 있으므로 원만한 노사관계 유지를 위한 구체적인 실행계획 수립 및 실천 등으로 대체하고, 환경-03 지표 주요내용 중 산업재해율에 대한 배점도 사전예방 및 안전문화 조성을 위한 방향으로 개선할 필요가 있으며, 사건·사고 발생 여부(환경-06 지표)의 감점사항은 구체적인 기준을 기술하는 등의 개선이 필요하다.

(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. 협약 제2, 3, 6조를 통해 모기관의 일방적인 의견 반영을 지양하고 자율적인 운영을 보장하고 있으며, 협력사 상생프로그램 지원 노력과 모·자회사 합동 워크숍을 통해 교육을 지원하는 내용을 협약서에 보장하고 있다. 설 격려금 추가지원과 낙찰률 개선 합의, 직무수당 인상 등 노사합의를 통해 근로자 처우개선과 모·자회사 노사공동협의회 구성에 대한 실적이 인정된다. 또한 모기관은 전년도 지적한 설비이관 및 협의체 구성에 대한 보완 필요 지적을 개선하여 상설협의체를 구성하였다. 향후 성과가 지속할 수 있도록 꾸준히 협약을 이행하도록 관리가 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적

절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 개선노력을 기울일 필요가 있을 것” 으로 평가받았고, “복지포인트 지급을 규정화하지 않은 점, 식비 지급수준을 상향하고 추가적인 복리후생 개선방안을 모색할 필요”가 있다는 지적을 받았는데, 평가년도에도 복지 포인트 지급에 대한 규정개선은 이루어지지 않았고, 일반관리비율과 이윤율이 전년보다 오히려 하락하여 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년 4.7%에서 3.8%로 하락하였고, 이윤비율 또한 전년 5.7%에서 3.5%로 하락하였으며, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균 수준에 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 복지 포인트가 550천원, 명절 상여금이 1,000천원, 식비가 100천원/월씩 지급되고 있고, 그 외 복리후생으로 200천원 수준의 종합건강검진, 100천원의 명절상품권, 월120천원의 교통비 지원, 직원휴양소 1박 숙박권 및 모기관 레저시설 무료/할인 이용권을 제공하고 있다. 명절 상여금이 전년 800천원에서 인상된 것과 평가년도에 성과공유제 인센티브로 전 직원에게 500천원 상당을 지급하고, 인당 3,300천원 수준의 특별상여금이 지급된 것은 긍정적으로 평가되며, 출산축하금과 입사1주년 축하금이 신설된 것도 실적으로 인정된다. 다만, 전년도에 지적한 복지포인트의 지급근거와 지급액을 규정화하여 명시할 필요가 있고, 식비 지급수준을 정부의 공무직 지급기준에 부합되도록 상향하고, 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2020년 1월 모기관 노동조합과 사전 협의를 시작으로 2020년 10월 기본재산 사용 요청, 동년 12월 임시기금협의회 개최, 21년 3월 협의회 개최 및 출연계획서 제출, 동년 6월 기본재산 사용 방법 결정 및 8월 이사회 의결과 임시기금협의회 개최를 거쳐 2021년 9월에 이어 2022년에도 모기관 사내근로복지기금 기본재산을 출연하여 협력사 직원 1,701명(재직인원 기준) 복지 포인트를 지급하는 등의 성과가 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 복지 포인트를 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 개선의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

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

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 지원계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있다고 평가된다. 모기관은 모자회사 공동 대면 간담회를 통해 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고, 사후적으로 만족도 측정 및 의견을 청취하여 개선사항을 파악하고 있으며, 스트레스 관리를 위해 보건관리자를 증원하여 직원들의 정신건강을 증진하고 있는 것은 긍정적이다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비규정을 마련하고 노사협의회를 설치하여 운영하고 있으며, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고, 모든 직무에 공통적으로 적용되는 포상규정을 두고 있으며, 징계

대상자에게 소명 기회를 부여하고, 개인역량평가 및 근무평정결과에 대한 이의신청 절차 등 근무평정제도를 시행하고 있으며, 채용 전후 직종·직무별 경력 인정 범위를 설정하여 운영하는 등 지원한 실적이 인정된다. 또한, 자회사가 산업안전보건위원회를 설치·운영하고 비정규직채용 사전심사제를 명문화하여 도입하도록 지원한 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 채용 면접 및 징계과정에서 외부위원을 의무적으로 포함하는 규정 명문화 및 포상규정에 따른 포상 실시, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용을 위한 여건을 조성하도록 지원할 필요성이 있다. 또한, 업무와 관련한 고충 중 상당 부분은 사적 영역인 경우가 많으므로 노사협의회의 안건화 이전에도 별도의 고충처리시스템을 활성화하고, 직급 또는 직책을 부여받지 못한 경우에도 적절한 호칭을 결정하고 사용할 수 있도록 추가적인 개선노력을 기울일 필요성이 있다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

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

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

- 모기관은 자회사 근로자에게 성과공유금을 지급하여 서비스 성과 등에 따라 인센티브 부여가 가능한 임금제도를 운용하고, 전년도 대비 직무급 비중이 확대되도록 조치하였으며, 평가대상연도에 노사발전재단에서 시행하는 일터혁신컨설팅 사업에 참여하여 임금체계 개선 실행방안을 도출하도록 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 개선해나갈 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.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2020년 9월 근로자 이사회 참관제의 적용범위, 구성, 위원의 역할과 의무, 의결권 제한, 사용자의 책무 등을 정한 ‘근로자 이사회 참관 운영지침’을 마련하고 근로자 이사회 참관제를 도입한 것은 긍정적이지만, 제도 도입 이후 운영 실적이 없다는 점에서 자회사가 근로자 이사회 참관제를 적극적이고 실질적으로 운영할 수 있도록 관심을 기울이고 지원할 필요가 있다고 보인다.

- 또한, 모기관과 타 자회사 도입현황 등을 참고하여 노동이사제 도입을 검토하겠다고 하는데, 노동이사제 필요성에 대한 공감대를 형성하고 도입 계획을 세우는 등 제도 도입을 구체화하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 2022년 10월 자회사 홈페이지에 경영정보 공시 게시판을 신설하고 재무 결산자료를 업로드한 것은 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 위한 기초를 마련했다는 점에서 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 공공기관 통합공시에 관한 기준에 맞추어 일반현황, 기관운영, 주요사업 및 경영성과, 대내외 평가, 정보공개 등 자회사의 주요 경영정보 항목을 공시하는 등 정시공시와 수시공시별 세부 항목을 적절히 반영하고, 자회사에 공시업무 기준, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등 자회사 경영정보 공시 효과성 제고를 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B+ 등급"으로 평가한다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노

력과 성과를 “B 등급”으로 평가한다.

그랜드코리아레저㈜

총 평

○ 그랜드코리아레저(주)는 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 사항에 대하여 근거를 마련하였고, 사무실 및 자재 보관 창고를 무상 제공하였으며, 모기관의 어려운 경영여건에서도 2018년 이후 자회사의 영업이익 및 당기순이익을 보장한 점, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 분기별 선지급 방식을 유지한 점, 직종별 시중노임단가를 상회하는 수준으로 노무비 원가 산정 후 낙찰률 100%를 적용한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 시중노임단가 상승을 반영한 하반기 변경계약을 체결하지 않은 점 등은 개선이 필요할 것이다. 또한 모기관은 모·자회사 경영진 간담회, 공생협력 회의체 등을 구성 운영한 점, 전년도에 지적받은 부당·불공정한 조항을 개선한 점, 경영협약의 내용을 이행하기 위해 노력한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 이른 시일 내 모·자회사 노사공동협의회를 설치 및 운영이 필요하며, 과도한 계약 해지의 사유를 제시하고 있는 점, 자회사 직원의 구체적인 복무규율을 정하고 있는 점 등은 개선방안이 마련되어야 할 것이다.

○ 일반관리비 비율은 전년도 6.0%에서 5.0%, 이윤비율은 전년도 5.0%에서 1.0%로 모두 하락하였고, 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트가 80천원, 명절 상여금이 600천원, 식비가 100천원/월씩 지급되고 있다. 인당 380천원의 코로나위로금과 기본급의 50%에 해당하는 상여금을 지급하고, 모기관의 적자에도 3년 연속 사내근로복지기금을 활용하여 3년간 총 약 410백만 원을 지원한 실적이 인정된다. 일반관리비와 이윤율을 적절히 상향하고 복지 포인트·명절 상여금·식비의 지급기준을 규정화하는 등 개선노력이 필요하다. CEO를 선발할 때 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고, 직군별로 등급을 세분화하여 직무급을 기본급으로 도입하고, 직군별 동일 등급 내에서 기본급 수준을 범주화하여 보수규정 개정을 추진한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 교육훈련 등을 위한 지원계획을 체계적으로 마련하고, 비정규직채용 사전심사제와 근로자 이사회 참관제 도입을 구체화하며, 자회사 홈페이지에 주요 경영정보 항목을 시의성 있게 공시하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 정부의 정규직 전환 정책에 따라 2018년 자회사를 설립한 바 있고, 기존 정관에 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 구체적 규정을 두지 않았으나, 2021년 12월 정관 개정을 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.

- 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적인 자료가 제시되지 않아 모기관의 노력과 성과를 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 있으며, 모기관의 어려운 경영여건에서도 2018년 이후 자회사의 영업이익 및 당기순이익을 보장하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원하고자 하는 모기관의 노력이 평가된다.

- 다만, 2022년도 정원이 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 13.3억 원이라는 점을 고려하면, 자회사의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵기 때문에, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하는 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 자회사 업무수행 관련 사무실 및 장비·원부자재 보관용 창고 무상 제공, 자회사 직원의 휴게 공간 및 관련 물품 지원 등을 추진한 점이 인정된다.

- 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비는 상당히 이관된 것으로 판단되지만 필수설비·장비의 이관 또는 유·무상 임대 관련 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적 내용(실적)은 확인이 제한되어 이에 대한 모기관의 노력과 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후 평가와 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다. 한편 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링 하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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.

- 다만, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 배당 제도 마련과 더불어 자회사의 안정적 운영을 지원할 추가적인 계획이 필요하다고 평가된다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 있으며, 앞으로도 선지급 방식을 유지하고 계약대금 지급 방법을 합리적으로 운용할 필요가 있다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 대체적으로 중소기업중앙회가 발표하는 임금조사보고서 상의 직종별 시중노임단가를 상회하는 수준으로 노무비 원가를 산정하고, 이에 100% 낙찰률을 적용하여 계약금액을 정하고 있다. 이는 자회사 처우개선을 유도할 수 있는 계약금액 책정의 취지를 달성하고 있는 것으로 긍정적으로 평가된다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있다. 이와 관련하여 모기관은 전년도 평가에서 상하반기 모두 직종별 시중노임단가를 100% 반영한 것에 대하여 긍정적으로 평가받았으나, 2022년도에는 상반기에 발표된 시중노임단가 상승을 반영하여 하반기 변경계약을 체결하지 않은 것으로 확인된다.

- 모기관이 시중노임단가가 하락하는 직종의 경우 변경계약을 하지 않은 점은 긍정적으로 평가할 수 있으나, 시중노임단가가 상승하는 직종의 경우 연중

변경계약을 체결하지 않으면 시중노임단가 대비 노무비 계약금액 비율은 감소되는 결과에 이르게 된다. 이에 모기관은 연중 시중노임단가 상승을 반영하여 계약금액을 조정함으로써 시중노임단가 반영 비율이 하락하지 않도록 개선할 필요가 있다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 현장감독자의 노무비를 별도 계상하고 있는 것으로 보이나, 행정인력의 노무비는 별도 계상하고 있는지 여부가 확인되지 않는다. 자회사 노무비 예산의 안정성 확보를 위해서는 행정인력의 인건비를 일반관리비 등에서 활용하는 것이 아니라 노무비로 별도 계상하는 것이 필요하다.

- 모기관은 자회사 과업범위에 대한 적정인력 산정 등 총인원이 적정한 수준인지에 대한 주기적인 검토가 필요하나 이와 관련한 자료가 충분히 제출되지 않아 평가에 어려움이 있다. 모기관은 자회사의 총인원이 적정한 수준인지에 대해 검토하는 과정에서 공정성 제고를 위해 자회사 노사는 물론 외부전문가가 참여하는 기구에서 심의하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다.

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

3. 바람직한 모・자회사 관계 구축

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

- 모기관은 2022년 10월 모·자회사 경영진 간담회를 실시하여 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영에 대해 논의하였다. 한편, 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회의 일환으로 모기관 노사경영지원실장, 노사상생팀장, 자회사 관리 담당 및 간사, 자회사 대표이사, 노동조합 위원장, 경영지원팀장 및 간사 등으로 구성된 공생협력 회의체를 비정기적으로 개최하고 있다. 모기관은 공생협력 회의체 논의 결과로 선택적 복지, 맞춤형 복지, 시중노임단가 인상분 반영 등 자회사 근로자 근로조건 및 복리후생을 위한 조치를 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 공동협의

회의 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 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 자회사 직원에게 다수의 구체적인 복무규율을 정하고 강제하는 점, 자격 요건으로 신체 건강과 용모 단정을 조건으로 한 점, 청소검사 관련 책임자 입회를 의무화한 점을 개선하였다. 또한 계약서 규정 위배, 과업지시서를 철저히 이행하지 않은 경우, 부적격자 고용으로 문제를 일으킨 경우를 계약 해지의 사유로 제시하고 있는 점과 미화부문 과업내용서 제7조에서 청소진행 상태를 항상 검사할 수 있고, 청소검사를 할 경우 책임자가 필히 입회하도록 한 점 등을 개선한 노력이 긍정적으로 인정된다.

- 그러나 모기관이 과도한 계약 해지사유는 여전히 유지하고 있는 점, 시설관리요원・발렛주차요원・식음직원・조리원의 자격조건으로 여전히 용모 단정이 남아있는 점, 복무규율 중 감정노동을 요구하는 일부 조항 등은 자회사의 경영권의 침해 요소가 있으므로 추가적인 개선이 필요하다고 평가된다.

- 또한, 모기관은 자회사와의 계약체결 시 부당・불공정한 계약을 방지하기 위한 체계와 절차를 마련하거나, 모자회사가 협력하여 부당・불공정 계약조항 점검을 정례화 하는 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 자회사와 2021년 12월에 개선된 경영협약을 체결하여 유지하고 있다. 자율성과 독립성을 보장하기 위하여 당기순손실에도 불구하고 자회사의 안정적 운영을 위해 적절한 관리비와 이윤을 보장하고 있으며 금전적인 복리후생 외에도 비금전적인 항목을 추가하였으며 모기관의 사내근로복지기금을 활용하여 지원하였다. 모자회사 공생협력회의를 개최하여 복리후

생에 대한 안건을 처리하는 등 구체적 실적이 인정되어 긍정적으로 평가된다. 향후 현재 성과가 지속할 수 있도록 꾸준히 협약을 이행할 것을 권고한다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 필요”가 있고, “복지 포인트와 식비에 대한 지급기준이 내부규정상 명시되어 있지 않아 이에 대한 개선이 필요하며, 식비의 지급수준을 상향하고, 추가적인 복리후생 개선 방안을 계속 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 일반관리비율과 이윤율은 전년에 비해 하락하였고, 복리후생 항목에 대한 내부규정도 개정되지 않았으며, 복리후생 항목이 오히려 감소하여 모기관의 마이너스 성장에 따른 어려움을 일부 감안하더라도, 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도의 6.0%에서 평가년도 5.0%로 1.0% 하락하였고, 이윤비율도 전년 5.0%에서 평가년도 1.0%로 하락하였는데, 평가년도의 일반관리비율과 이윤율을 평가대상 전체 모기관과 비교하면 모두 평균 수준에 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 복지 포인트가 80천원, 명절 상여금은 600천원 지급되고, 식비는 월 100천원이 지급되었는데, 전년과 비교하면 명절 상여금과 식비는 동일하나 복지 포인트가 큰 폭으로 감소되었다. 그 외 복

리후생 항목으로 경조금 지원 및 체육행사 지원 등이 있고, 평가년도에 코로나위로금으로 인당 380천원, 기본급의 50%가 상여금으로 지급된 것은 긍정적으로 평가되나, 복지 포인트, 명절 상여금, 식비 등이 내부 규정상 명시되어 있지 않은 점은 개선이 필요해 보이며, 복리후생 항목의 전반적인 상향조정과 추가적인 복리후생 항목 마련 등을 통하여 자회사 노동자의 처우개선이 이루어질 수 있도록 할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관의 적자에도 불구하고 자회사 직원의 복리후생 증진을 위하여 3년 연속 사내근로복지기금을 활용하여 지원하고 있으며, 그 금액을 감소하고 있으나(20년 510,000원/1인, 21년 430,000원/1인, 22년 80,000원/1인) 3년간 총 약 410백만 원을 지원하는 등 노력을 하였으며, 23년 도급계약 시 건강검진비용을 50%, 식비보조금 25%를 증액시키는 등의 실적은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 사내근로복지기금 활용금액의 감소폭이 커서 실질적인 지원효과에 대한 검토가 필요하다고 판단되며, 복지후생 방법 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 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Do 등급“으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 자회사 직원 역량 강화를 목적으로 교육프로그램을 지원하고 있으며, 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 지원계획

을 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.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 국내여비와 국외여비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비규정을 마련하고, 노사협의회 설치·운영, 고충처리기구 활용 실적이 있으며, 서류-필기(실기)-면접 등 채용과정 일련의 절차에 관해 인사규정 등에 구체적으로 근거를 마련하여 시행하고, 포상 제도 시행 및 징계대상자에게 진술할 기회를 부여하고 있으며, 경력인정제도 및 근무성적평정을 시행하는 등 체계적으로 합리적인 인사관리를 운영하도록 지원한 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 채용 및 징계 과정에서 외부위원을 의무적으로 포함하는 규정을 명문화하고, 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련하여 경력인정제도를 시행하도록 개선하고, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가사용을 위한 여건을 마련하도록 지원할 필요성이 있다. 또한, 근무평정 결과에 대한 이의신청 절차를 병행하도록 하고, 직급 또는 직책을 부여받지 못한 경우 적절한 호칭 결정 및 사용과 관련해 추가적인 협조 및 개선노력을 기울일 필요성이 있다. 한편, 비정규직 채용 사전심사제 관련 규정 도입을 진행 중인 것으로 확인되는바, 기관의 사정에 맞게 채용프로세스(시기 및 부서 간 담당 및 협의 절차 포함)를 구체화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 운영하고 있는데, 이러한 비율을 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 자회사는 일반직, 기술직, 전문직, 기능직 직군별로 등급을 세분화하여 직무급을 기본급으로 도입하고, 추가적으로 기술직, 전문직, 기능직의 경우 동일 등급 내에서도 기본급 수준을 범주화하여 보수규정 개정을 추진한 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 개선해나갈 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.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2022년 7월 상생협의회에서 근로자 이사회 참관제 도입에 대한 논의를 진행하고 지속적인 협의를 진행하는 노력은 인정된다. 다만, 실제로 제도 도입과 운영을 위한 계획을 더욱 구체화하고 적극적으로 진행하는 등 개선노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 경영공시를 위한 별도의 게시판을 마련하고, 주요 공시내용을 확대하고자 한 점은 긍정적으로 평가되지만, 자회사 홈페이지 내 게시판만 존재할 뿐 공시정보는 아직 게시되어 있지 않아 실질적인 공시가 이루어지고 있지 않은 것으로 평가된다. 2023년 3월 예정되어 있는 게시판 업데이트에서 이를 반영하는 등으로 개선노력이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "C 등급"으로 평가한다.

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

여수광양항만공사

총 평

○ 여수광양항만공사는 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 사항에 대하여 근거를 마련하였고, 2019년 이후 4년 연속 당기순이익 실현으로 이익준비금 3억 원을 적립한 점, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 분기별 선지급 방식을 유지한 점, 계약대금 지급기간 단축을 위해 노력한 점, 시중노임단가를 상회하는 금액으로 예정가격을 정하고 별도의 낙찰률을 적용하지 않은 점, 행정인력의 노무비를 별도 계상하고 지적사항을 개선한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 노임단가가 기본급 성격의 통상적 수당을 기준으로 비교되었는지 확인이 어려우며 향후 개선이 필요할 것이다. 또한 모기관은 전년도 지적사항을 개선하여 「상생협력협의회」 운영방안을 마련한 점, 과업지시서 내 부당·불공정한 조항을 개선하기 위한 체계를 수립하고, 추가적으로 부당·불공정 과업지시항목 24건을 발굴하여 개선안을 마련한 점, 경영협약의 이행을 위해 노력한 점은 긍정적으로 평가 된다. 다만, 「상생협력협의회」가 노사 공동협의회로 운영될 수 있도록 하여야 할 것이다.

○ 일반관리비 비율은 6.0%, 이윤비율은 7.0%로 모두 전년도와 동일하다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 400천원, 명절 상여금 1,000천원, 식비 140천원/월씩 지급되고, 그 외 복리후생 항목으로 120천원/월의 교통비, 300천원의 종합건강검진, 100천원의 명절선물, 경조휴가가 제공되는 등 다양한 복리후생제도를 운영한 실적이 인정된다. 일반관리비 비율과 이윤율을 적절히 상향하고 현재의 이익수준을 고려하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색하는 등 개선노력이 필요하다. 자체 예산을 편성하여 자회사 임금체계·조직 등 경영개선을 위한 연구용역을 지원하고 이를 통해 직무중심 보수체계를 설계하고 선임 및 자격수당 등 보상체계를 마련하며, 공시 담당자를 지정하고 별도 게시판을 마련하여 공시항목을 확대·게시한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, CEO를 선발할 때 외부 심사위원 비율 조정 등 CEO 선발제도를 개선하고, 정기공시와 수시공시로 나누어 시의성 있게 자회사 경영정보를 공시하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 정부의 정규직 전환 정책에 따라 비정규직 근로자를 자회사 방식으로 전환하기로 결정하고, 2017.12. 자회사를 설립하였다. 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, 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적인 자료가 제시되지 않아 모기관의 노력과 성과를 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 있으며, 자본금 50%에 해당되는 이익준비금(3억 원)을 적립하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 인정된다. 또한, 2019년 이후 4년 연속으로 당기순이익을 실현하고 있으며 부채비율을 낮게 유지하고 있는 점 역시 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자본건전성을 판단하는 기준인 자기자본비율을 50%정도에 머물고 있기 때문에, 모기관은 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을

지원할 필요가 있는바, 모기관이 자회사 설립 초기 경영안정화를 위한 설비 제공(모기관 사옥 사무실 제공, 항만 보안업무를 위한 시설 및 차량 등 사업 수행 설비 제공, 휴게실 신규 설, 작업용 차량 신규 구매 등), CCTV 모니터 등 보안관련 시설 교체, 항만보안감시센터 확장, 근로자 근무여건 개선을 위한 설비 지원(냉난방기, 안전보건물품 등) 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 상생협의회, 안전근로협의회 등을 통해 자회사 의견수렴 및 모니터링을 강화하기 위해 노력한 점도 인정된다.

- 다만, 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링 하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 따라서 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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. 특히, 자회사의 안정적 경영을 지원하기 위해 일반관리비(6%)와 이윤(7%)을 지속적으로 보장하고 있는 점 역시 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 자회사의 안정적 경영을 지원하기 위해 자회사 잉여금의 합리적 사용기준을 마련하고 합리적인 배당 제도가 필요하다고 평가된다. 또한 향후 발생할 수 있는 흑자사업의 이관을 방지할 수 있는 제도의 정비가 필요하다고 평가된다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 있으며, 앞으로도 선지급 방식을 유지하고 계약대금 지급 방법을 합리적으로 운용할 필요가 있다고 평가된다. 한편 모기관이 자회사의 청구일로부터 대가의 지급을 2021년 6.3일에서 2022년 4.2일로 단축한 점은 긍정적으로 평가된다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 중소기업중앙회가 발표하는 임금조사보고서 상의 직종에 대해서는 시중노임단가를 상당히 상회하는 금액으로, 그 외 직종은 한국소프트웨어협회 SW기술자 임금실태조사 및 한국엔지니어링협회 임금실태조사 결과를 충족하는 수준의 금액으로 예정가격을 정하고 있으며, 별도의 낙찰률을 적용하고 있지 않은 것으로 확인된다. 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 정하고 있는 것으로 긍정적으로 평가된다. 다만, 노무비 산출내역서에 노무비, 퇴직충당금 외 다른 항목이 보이지 않는데 노임단가가 기본급 성격의 통상적 수당을 기준으로 한 것인지 확인이 필요하다.

- 또한 전년도에 이어 자회사가 원가를 우선 산출하고, 모기관과 자회사가 차년도 위탁사업의 범위, 근무인원 등을 협의하여 자회사가 제출한 예산안을 확정하는 방식을 취하고 있는 점 등은 적정한 계약금액 산정을 위한 체계를 잘 유지하고 있는 것으로서 긍정적으로 평가된다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동되어 기존 노무비가 시중노임단가보다 낮아진 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있다. 모기관은 시중노임단가 상승을 반영하여 하반기 변경계약을 체결하지는 않았으나, 2022년도 상·하반기 모두 직종별 시중노임단가의 100%를 상당히 상회하는 수준으로 계약금액을 정하였으므로, 노무비 계약금액 조정의 취지를 달성하고 있다고 평가할 수 있다.

- 모기관은 전년도에 노무비 예정가격 산정 시 행정인력 인건비를 별도 계상하지 않은 점에 대하여 지적받은 바 있다. 모기관은 행정인력 2명의 노무비를 별도로 과업 내 직접 반영하고 있다고 밝히고 있는데, 지적사항을 개선하기 위한 모기관의 노력이 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 과업범위에 대한 적정인력 산정 및 노무비 산정 비목의 적정성 검토를 위하여 외부기관 연구용역을 시행하고 있음을 밝히고 있다. 자회사 운영의 안정성 확립과 근로자 처우개선을 위한 합리적인 용역비를 산출하기 위하여 과업범위와 필요인원, 원가 등을 적정하게 관리하기 위한 노력으로서 긍정적으로 평가된다.

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

3. 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 「상생협력협의회」 세부 운영방안을 마련하여 협의회 운영을 개선코자 하였으며, 「상생협력협의회」 개최 시 이전 협의회에서 협의·합의한 사항에 대한 이행실적으로 보고하는 것으로 절차화 하는 등의 개선 조치를 취하였다. 모기관은 2022년 총 2회의 「상생협력협의회」와 총 4회의 상생협력 실무자협의회를 개최하여 자회사 경영 및 자회사 근로자 근로조건 및 복리후생 증진방안을 논의하였다. 이상과 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 현재의 「상생협력협의회」가 모·자회사 노사 공동협의회로 운영될 수 있도록 하는 한편, 규정 마련을 통해 모·자회사 노사 공동협의회의 안

정적이고 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 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 자회사가 정상적인 과업 수행을 하지 않을 경우 계약을 해지할 수 있다고 한 과업지시서 조항 2건에 대해 손해배상책임을 지도록 하는 방식으로 개선하였다. 또한 자회사 경영효율화 및 위수탁 관리체계 개선 연구용역을 통하여 자회사 근로자에 대한 직접적·구체적 업무수행 감독 조항, 자회사 근로자의 작업배치변경 결정권 관련 조항, 자회사 근로자의 연장·휴일·야간근로 등 근로시간 결정권 관련 조항, 자회사 근로자의 업무수행 결과에 대한 개별·구체적 평가 조항, 사무실 사용계획 등에 대하여 모기관의 허가를 득하도록 한 조항을 개선하고 용역 업무일지의 모기관 측 확인란을 삭제하는 등 추가적으로 부당·불공정 과업지시항목 24건을 추가 발굴 하여 개선하였다.

- 또한, 모·자회사 간 상생협력협의회 및 안전근로협의체를 연 10회로 확대 개최하는 등 모·자회사간 정기적·공식적 소통체계를 강화하고, 근로 공간 및 휴게시설 공유하는 등 자연스러운 소통 여건을 조성하여 모·자회사 간 소통 활성화하고, 모기관 종무식에서 자회사의 모범 근무사례를 공유하고 자회사 우수 직원을 표창하는 등 구성원 인식제고를 위해 노력한 점이 긍정적으로 평가된다.

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

- 모기관은 2020년 6월에 경영협약을 체결하였으며 유효기간 없이 지속적으로 유지하고 있다. 경영협약 제3조 1항에 자회사의 자율성과 독립성을 보장하는 조항을 명문화하고 있으며 계약 해지 근거조항을 삭제하는 등 독립성을 강화하였다.

- 협약의 이행을 위하여 모기관의 교육훈련 프로그램을 공동으로 활용하고 건강관리실, 위문활동 및 힐링프로그램 등을 지원하여 기존의 복리후생 외에 추가적인 지원활동을 강화하였다. 또한 모·자회사 경영진과 근로자 대표 등이 참여하는 상생협력협의회, 안전근로협의체 운영을 강화하여 운영하고 있어 긍정적으로 평가된다. 향후 모·자회사 노사공동협의회를 공식화하여 이행하는 노

력을 통해 경영협약을 지속적으로 준수하는 것이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 필요”가 있고, “추가적인 복리후생 개선 방안을 계속 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 일반관리비율과 이윤비율이 전년과 동일하고, 추가적으로 복리후생 항목이 신설된 점도 확인되지 않아 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 6.0%, 이윤비율은 7.0%로 모두 전년도와 동일한데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균에 근접한 수준이며, 이윤비율은 평균 수준을 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 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지 포인트가 400천원, 명절 상여금이 1,000천원 지급되고 있고, 식비는 월 140천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 월 120천원의 교통비, 300천원의 종합건강검진, 100천원의 명절선물, 경조휴가가 제공되고 있다. 복지 포인트, 명절 상여금, 식비 모두 정부의 공무직 지급기준에 부합하는 수준으로 지급되는 점과 다양한 복리후생제도를 운영하고 있는 점은 긍정적으로 평가되며, 현재의 이익수준을 고려하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자

회사 근로자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 사내근로복지기금을 갖고 있지 않아 이를 활용한 자회사 근로자의 복지후생 증진은 어려운 상황이다. 자회사 위탁계약 시 복리후생성 경비를 반영하고 일반관리비 및 이윤 보장, 이익잉여금을 활용한 자회사 복리후생 별도 재원 마련하여 휴게시설 설치 및 개선, 코로나 진단키트 지원, 동호회 등을 지원하고, 위수탁 계약 외 건강관리 및 근로환경 개선을 위해 건강관리실을 운영하고 복리후생증진 및 안전보건경영시스템(KOSHA-MS) 인증을 완료하는 등의 노력은 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 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 설립하고 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다. 또한, 자회사 근로자들의 의견을 들어 자회사 근로자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 모색하는 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "D+ 등급"으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 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, 교육 콘텐츠를 확대하여 직원 교육을 지원하고 있으며, 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 지원계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있을 것이다. 또한, 모기관의 조치 실적은 구

성원들의 의견 청취와는 직접적으로 연관이 없으므로, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 여비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비규정을 마련하고 노사협의회를 설치·운영하였으며, 포상을 실시하고 인사규정에 따라 근무평정을 실시하도록 지원한 실적이 인정된다. 또한, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고, 면접전형 시 평가위원의 1/2 이상을 외부위원으로 구성하고 있으며, 징계대상자에게 소명 기회를 부여하고 징계위원회 개최 시 외부위원을 의무적으로 포함하는 등 지원 실적이 확인된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 노사협의회의 안건화 이전에도 별도 고충처리시스템을 활용하도록 하고, 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하도록 개선을 지원할 필요성이 있다. 또한, 근무평정 관련 이의신청 절차를 제도적으로 명문화 하고, 직급 또는 직책 명칭이 부여되어 있지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 결정·사용하도록 하는 한편, 특정 이슈 발생 시 외에도 자유로운 휴가 사용 여건을 조성할 수 있도록 추가적인 협조 및 개선노력을 기울일 필요성이 있다. 한편, 휴직대체 등 일시·간헐적 노동자를 채용하게 되는 경우 사전심사 생략 및 간소화 절차를 활용하더라도 이에 앞선 절차로 비정규직채용 사전심사제 도입·운영에 기반하는 것이 적절하므로, 비정규직채용 사전심사제를 명문화하여 도입할 필요가 있다는 전년도 지적사항을 이행하지 않은 것에 대해서도 개선노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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, 외부 심사위원의 비율이 전체 심사위원 대비 50% 미만이므로, CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 50% 이상으로 위원회를 구성하는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 평가대상연도에 자체적으로 예산을 편성하여 자회사 임금체계 · 조직 등 경영개선을 위한 연구용역을 지원하였다. 이를 통해 15개 직무·직책 그룹(전력관리, 사옥관리, 일반경비 등)으로 구분하여 직무중심 보수체계를 설계하는 한편, 선임 및 자격수당(기사, 기술사, 경비지도사 등) 운영을 통해 능력에 따른 보상체계를 마련한 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 개선해나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요 수단을 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.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 노력이 요구된다는 전년도 지적사항에 따라 자회사 업무계획에 근로자 이사회 참관제 도입을 포함하고 자회사 직원의 이사회 참관 기회를 보장하려는 노력은 긍정적으로 평가된다. 다만, 신임 자회사 사장 선임 후 제도의 도입을 재추진하겠다고 하는데, 제도와 관련한 로드맵을 마련하고 노사 협의, 타 기관 모범사례 연구 등을 통합 도입 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련하는 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 자회사의 경영정보 공시를 담당하는 담당자를 지정하고, 공시 게시판을 별도로 마련하며, 공시항목도 기존 3개에서 10개로 공시항목을 확대한 점은 긍정적으로 평가된다. 추후 공공기관 통합공시에 관한 기준에 맞추어 일반현황, 기관운영, 주요사업 및 경영성과, 대내외 평가, 정보공개 등 자회사의 주요 경영정보 항목을 공시하는 등 정시공시와 수시공시별 세부 항목을 적절히 반영하고, 수시공시항목을 시의성 있게 반영하는 등 개선노력이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "Bo 등급"

으로 평가한다.

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

울산항만공사

총 평

○ 울산항만공사는 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 사항의 근거를 마련하였고, 자회사 자본금 7억 원에 대해 모기관이 100% 출자하였으며, 2022년 흑자전환을 달성한 점, 모·자회사 간 공동협의회 운영 및 모기관 기관장의 현장점검을 통한 필수설비(장비) 이관·지원 등에 대한 주기적인 모니터링을 실시한 점, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 반기별 선지급 방식을 유지한 점, 계약대금 지급기간을 3일 이내로 관리한 점, 현장감독자와 행정인력의 노무비를 별도 계상한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 노무비 계약단가가 시중노임단가의 87% 수준인 점, 시중노임단가 상승을 반영한 하반기 변경계약을 체결하지 않은 점 등은 앞으로 개선이 필요하다. 또한 모기관은 전년도에 지적받은 부당·불공정한 조항을 개선하였으며, 자회사 비용 전가 소지가 있는 조항 3건을 자체 발굴 개선하였다. 또한, 사전 의견조회 절차를 통해 교차 검증 실시 후 자회사의 검토의견을 반영하고자 노력한 점과 경영협약의 체결과 이행을 위한 노력은 긍정적으로 평가된다. 그러나 노사 공동협의회를 설치하지 않고 있어 추가적인 개선이 필요하다.

○ 일반관리비 비율은 10.0%로 전년도와 동일하며, 이윤비율은 전년도 11.0%에서 11.3%로 상승하여 모두 국가계약법상 최대한도를 초과하였다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트가 100천원 증가한 800천원, 명절 상여금이 1,000천원, 식비는 10천원/월 증가한 140천원/원 지급되고, 전년도 평가를 반영하여 가족수당, 출산축하금 등을 신설하는 등 실적이 인정된다. 비정규직채용 사전심사제를 도입하도록 지원하고, 자회사 경영실적평가제도를 시행했으며, 모기관 자체 예산을 편성하여 항만보안 근무제도 개편 컨설팅을 수행하도록 지원하고, 전년도 평가를 반영하여 공시항목을 확대하고 공시 주기를 명문화한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, CEO를 선발할 때 외부 심사위원 비율 조정 등 CEO 선발제도를 개선하고, 모기관이 제도 도입 의무기관에서 제외되는 등 당장 도입이 어렵더라도 노동이사제 등 도입을 위한 장기적인 로드맵을 마련하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 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, 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적인 자료가 제시되지 않아 모기관의 노력과 성과를 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 있으며, 2022년 흑자전환을 달성하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 자회사의 안정적 성장을 지원하고 있는 점이 인정된다.

- 다만, 자본건전성을 판단하는 기준인 자기자본비율과 부채비율이 2022년도 평가에서 개선되고 있지만, 최근 4년간 자기자본비율과 부채비율의 변동 폭이 높은 것으로 판단된다. 또한 2019년~2021년까지 당기순손실이 발생하여 자본이 감소하고 있기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을

지원할 필요가 있는바, 모기관이 경영협약, 위·수탁 세부협약, 출자회사 관리 규정 등에 필수설비 이관에 대한 모기관 의무에 대하여 명시하고 있으며, 실제로 시설관리 업무 영역 확대(부두 현장 시설물 점검 및 경정비·보수사업 포함), 현장 이동용 차량 예산 반영(임차료, 유류비 포함), 초소 내 위생설비 및 근로편의설비 제공 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모·자합동 안전근로협의체, 모기관 기관장 현장 점검 등을 통해 자회사 의견수렴 및 모니터링을 강화하기 위해 노력한 점도 인정된다.

- 다만, 모기관은 향후에도 자회사와의 활발한 협의를 통해 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 자회사 노·사를 상대로 주기적인 모니터링과 정기적인 지원계획의 수립·시행 및 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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.

- 다만, 모기관은 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 배당제도 마련과 더불어 자회사의 안정적 경영을 지원하기 위한 추가적인 계획이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "A0 등급"으로 평가한다.

2. 계약 관행의 개선

(1) 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 단일통합계

약을 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 선지급방식을 유지하고 있어 자회사의 금융수익 창출을 지원하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 대가지급이 1~3일 소요된 점 역시 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.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 시중노임단가보다 낮은 수준으로 노무비 계약금액을 정하고 있다는 점에 대하여 지적받은 바 있으나, 이에 대하여 별다른 개선이 이루어지지 않은 것으로 보인다. 모기관은 시중노임단가에서 낙찰하한율을 적용한 금액과 실지급액을 비교하여 적정 노무비를 지급하고 있다고 밝히고 있으나, 실지급액은 시중노임단가를 크게 하회하고 있는 것으로 확인된다.

- 모기관은 평균 낙찰률이 96.9%로 전년도에 비하여 상승했다고 밝히고 있으나, 식대를 제외한 기본급 성격의 통상적 수당을 기준으로 하는 노무비 계약단가는 시중노임단가의 87% 수준에 불과한 것으로 보인다. 시중노임단가에서 낙찰하한율을 적용한 금액과 계약금액을 비교할 것이 아니라 시중노임단가의 100%를 최종적인 계약금액에 반영하기 위한 개선방안을 모색할 필요가 있다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에서 하반기 변경계약을 체결하지 않은 것을 지적받은 바 있는데, 이에 대한 개선은 이루어지지 않은 것으로 보

인다. 노무비 계약단가가 시중노임단가를 크게 밑돌고 있는데, 연중 계약을 변경하지 않는 경우 시중노임단가는 인상되는 반면 시중노임단가 대비 노무비 계약금액 비율은 오히려 감소되는 결과에 이르게 된다. 이에 연중 시중노임단가 상승을 반영하여 계약금액을 조정함으로써 시중노임단가 반영 비율이 하락하지 않도록 개선할 필요가 있다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 현장감독자와 행정인력의 노무비를 별도 계상하고 있는 것으로 확인된다. 현장감독자와 행정인력의 인건비를 일반관리비 등에서 활용하는 것이 아니라 노무비로 별도 계상하는 것은 자회사 노무비 예산의 안정성 확보 측면에서 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 총인원의 적정 여부를 상시 검토하여 즉시 증원하고 있다고 하여 일응 긍정적으로 평가할 수 있으나, 객관적인 소명자료가 충분히 제출되지 않아 이와 관련한 모기관의 노력을 평가하기에 한계가 있다. 모기관은 자회사의 총인원이 적정한 수준인지에 대해 검토하는 과정에서 공정성 제고를 위해 자회사 노사는 물론 외부전문가가 참여하는 기구에서 심의하는 등의 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다.

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

3. 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·자 노사 공동 안전근로협의체를 구성하여 운영하고 있다. 2022년 분기별 1회 총 4회에 걸쳐 모·자 노사 공동 안전근로협의체를 개최하여 11개 근무환경 관련 사항을 논의·검토하여 조치하는 노력을 하였다. 이와는 별도로 모기관은 자회사 보안직 교대제 변경 추진 TF를 구성하여 근로조건 저하 없는 4조 2교대제를 실시하는 성과를 거두었다. 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 노사공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 위탁사업 과업지시서에서 과업지시서에 명기되지 아니한 사항이나 내용 해석에 이견이 있을 때 협의에 의하여 해결되지 않을 경우 모기관의 해석에 따르도록 하는 규정을 지적받아 상호조율 하에 과업지시서를 변경하는 것으로 개선한 노력이 확인된다.

- 또한, 모기관이 과업지시서를 점검하고 자회사 비용 전가 소지가 있는 조항 3건을 자체 발굴하여 모기관의 자회사에 대한 비용 전가 금지를 명문화한 점, 2023년 용역계약 체결에 앞서 모기관가 작성한 과업지시서 초안에 대하여 자회사의 의견을 듣는 모·자회사 과업지시서 사전 의견조회 절차를 실시하여 교차 검증 후 자회사의 검토의견을 최종 반영하여 세부협약을 체결한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 향후, 모기관은 이러한 협의를 정례화 함으로써 모·자회사 간 협력하여 부당·불공정한 계약조항을 추가적으로 발굴하고 개선하는 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 생각된다.

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

- 모기관은 2021년 11월에 자율경영 보장 경영협약을 체결하여 현재도 유지하고 있다. 협약의 내용에 자회사 근로자의 처우개선을 반영하라는 전년도 지적사항을 개선하였으며, 제2조에 자율적 운영을 보장하고 있다. 또한 자회사가 전문성을 확보하여 안정적으로 성장할 수 있도록 지원하는 내용도 갖추고 있다.

- 모기관은 협약 내용의 이행을 위하여 연도별 교육훈련 예산을 지속적으로 증액하여 자회사의 전문역량 강화를 지원한 점이 인정되며 자회사 근로자 처우개선을 위하여 모기관의 리조트 회원권을 이용할 수 있도록 제공하고, 가족수당 등 3개 항목을 신설한 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만 협약 내용에 명시한 모·자회사 노사공동협의회에 관하여 ‘안전근로협의체’를 운영하고 있으나 향후 이와 별도의 ‘노사공동협의회’를 구성할

필요가 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "Ao 등급"으로 평가한다.

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 일반관리비율과 이윤비율에 대한 개선사항으로 지적받은 것은 없으며, 복리후생 항목에 대해서만 “추가적인 복리후생 개선 방안을 계속 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 가족수당, 출산축하금 등이 신설되는 등 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 평가되며, 그 외에도 이윤비율이 소폭 인상되고, 복리후생 항목 중 복지 포인트와 식비가 인상되는 등 지적받지 않은 사항에 대해서도 개선이 이루어져 자회사 근로자들의 처우개선을 위해 상당한 노력을 기울이고 있는 것으로 보인다.

- 일반관리비 비율은 전년도와 동일한 10.0%이며, 이윤비율은 전년도 11.0%에서 평가년도에는 11.3%로 증가하였는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균 수준보다 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 때문이며, 지난해와 마찬가지로 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 일반관리비와 이윤을 보장하고 있는 것은 긍정적으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지 포인트가 800천원, 명절 상여금이 1,000천원 지급되고 있고, 식비는 월 140천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로는 원격지 교통보조비(일 3천원), 출산축하금(300천원), 250천원 수준의 기념품이 제공되고 있다. 복지 포인트가 전년에 비해 100천원 증가하고, 식비가 월 10천원 증가한 점, 복지 포인트, 명절 상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점, 내부규정상 복리후생 항목과 지급수준을 명시한 점은 긍정적이며, 신규 복리후생 항목으로 가족수당, 출산축하금 등이 신설된 것도 실적으로 인정된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모기관 소유 리조트 회원권 1매(연간 30박)를 자회사 노동자의 근로조건 향상을 위하여 독립적 운용을 담보하여 월 평균 1.5박을 사용하였으며, 자회사 노동자의 실질적 근로여건 개선을 위하여 노후초소 신축공사를 통해 근무자 편의시설을 완비하고 환경개선공사를 통해 탕비실 등 편의시설을 최신화 하는 등 비금전적 복리후생 개선으로써 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관 사내근로복지기금의 활용 범위를 넓히기 위한 노력을 지속할 필요가 있으며, 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위하여 좀 더 적극적이고 구체적인 직·간접 지원활동의 다각화를 모색하는 노력이 필요하다고 보인다. 또한, 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 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B+ 등급"으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련(직무별 교육훈련) 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 지원계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있다고 평가된다. 아울러, 교육 실시 전 교육 수요조사를 통해 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취하여 개선사항을 파악하고 있는 것은 긍정적이다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 운임 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비규정을

마련하고 노사협의회 설치·운영 및 고충처리기구를 활용한 실적이 있으며, 포상을 실시하고 인사규정 시행세칙에 따라 근무평정을 실시하도록 지원한 실적이 인정된다. 또한, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고 면접전형 시 평가위원의 1/2 이상을 외부위원으로 구성하고 있으며, 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하고, 징계대상자에게 소명 기회 부여 및 징계위원회 개최 시 외부위원을 의무적으로 포함하는 등 지원 실적이 확인된다. 또한, 휴가 사용이 어려운 보안직의 경우, 대체근무 편성에 기반해 휴가사용 여건을 조성하고 있으며, '계약직 직원 임용 및 보수규정'에 비정규직채용 사전심사제를 도입하도록 지원한 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 근무평정 관련 이의신청 절차를 제도적으로 명문화하여 피평가자 수용성을 제고할 수 있도록 추가적으로 개선을 지원할 필요성이 있다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시한 것은 긍정적이지만, 외부 심사위원의 비율이 전체 심사위원 대비 50% 미만이므로 CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 50% 이상으로 위원회를 구성하는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

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

- 자회사는 자회사 설립 컨설팅을 통해 직무가치 평가를 통한 직군별·직무별 보상수준을 차별화하여 직무급 기반 합리적 임금체계를 설계하고, 직무 숙련을 반영하여 승진체계 및 차등 보상을 운영하고 있다. 한편, 모기관은 자회사 경영실적평가제도를 도입해 '22년 최초 시행했으며, '24년 경영실적평가부터 자회사에 성과급제도를 도입 예정인 것으로 확인된다. 또한, 자회사는 평가대상연도에 외부 전문기관을 통해 항만보안 근무제도 개편 컨설팅을 수행하였는데 이를 위해 소요된 비용은 모기관이 자체적으로 예산을 편성하여 지원하였다.

- 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

개선해나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 자회사가 설문조사 등 의견청취기회를 마련하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하도록 지원할 필요성이 있다고 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관이 제도 도입 의무기관에서 제외됨에 따라 자회사도 관련 제도 도입을 연기했고, 다양한 방안을 운영하고 있지만 제도 도입과 운영을 위한 직접적인 노력은 부족하다고 평가된다. 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 중장기적인 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 구상하는 등 개선노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 경영정보 공시 기능이 미흡하다는 전년도 지적사항을 반영하여 2021년 3월 정규 홈페이지를 개설하고 자회사의 경영정보공시를 지원하려고 한 점은 긍정적으로 평가된다. 전년도 대비 공시항목을 확대하고 공시 주기를 명문화하려는 노력도 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력으로 인정된다. 추후 기관운영, 대내외 평가, 정보공개 등 자회사의 주요 경영정보 항목을 공시하고 대국민 접근성 제고를 위해 더 체계적으로 분류하고 구조화된 방식으로 경영정보를 제공하는 등 개선노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B+ 등급"으로 평가한다.

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

인천국제공항공사

총 평

○ 인천국제공항공사는 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 사항에 대하여 근거를 마련하였고, 자회사 세 곳에 자본금(각각 10억 원)을 100% 출자한 점, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 분기별 선지급 방식을 유지한 점, 기성검사 횟수를 간소화한 점, 현장감독자와 행정인력의 노무비를 별도 계상한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 여전히 자기자본비율은 매우 낮고 부채비율이 매우 높은 상태로 평가된 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 인천공항 경영진 협의체를 분기별로 운영하면서 자회사의 근로조건 및 복리후생 개선을 위해 논의 한 점, 전년도에 지적받은 부당·불공정한 조항을 개선하여 계약행정 표준프로세스를 구축하고, 계약체결 사전절차를 강화하고자 노력한 점, 인력운영 기준을 대폭 개선함으로써 장기적으로 자회사의 자율·독립 경영기반 조성을 위해 노력한 점, 3개의 자회사와 각각 자율경영협약을 체결하여 유지하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 그러나 이른 시일 내에 모·자회사 노사 공동협의회의 설치 및 운영이 이루어질 수 있도록 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다.

○ 일반관리비 비율은 4.0%이며, 이윤비율은 10.0%로 국가계약법상 최대한도를 충족하는 수준이다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 1,500천원, 명절 상여금 1,000천원, 식비 10천원 증가한 90천원/월을 지급하고, 전년도 평가를 반영하여 복리후생 항목에 대한 규정을 마련한 실적이 인정된다. 자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 적절한 일반관리비 비율을 보장하고, 자회사 이익수준을 감안한 복리후생 항목 발굴 등 개선노력이 필요하다. 비정규직채용 사전심사제를 도입해 운영하도록 지원하고, 자회사 규정에 명시된 CEO 선발제도에 근거해 임원 선발의 투명성을 제고하며, 전년도 평가를 반영하여 공시 관련 기준과 교육을 제공하고, 자체 평가를 시행하며 공시항목을 확대한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제는 당장 도입이 어렵더라도 중장기적인 로드맵을 마련하고 구체적인 계획을 세우는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기로 결정하고 자회사를 설립한 바 있고, 기존 정관에 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 구체적 규정을 두지 않았으나, 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'을 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.

- 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적인 자료가 제시되지 않아 모기관의 노력과 성과를 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 곳에 각각 자본금 10억 원을 100% 출자하고 있으며, 세 곳 모두 자본건전성을 판단하는 자기자본비율과 부채비율을 크게 개선하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 자회사의 안정적 성장을 지원하고 있는 모기관의 노력이 인정된다.

- 다만, 자본건전성을 판단하는 기준인 자기자본비율과 부채비율이 개선되고 있지만 금년도 평가에서도 여전히 자기자본비율은 매우 낮고 부채비율이 매우 높은 상태이기 때문에, 부채비율 축소 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 자회사 업무수행에 필수적인 설비·기자재(서버, 네트워크, 소프트웨어, 각종 공기구 및 안전장비 등 포함), 업무용 차량(셔틀버스, 제설 차량 등), 사무실·창고·휴게실 등 무상 제공을 지속적으로 추진한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링 하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 따라서 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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.

- 다만, 모기관은 적자사업 이관 및 흑자사업 회수를 제한하는 합리적인 제도 마련(예: 모자기업 간 경영협약서, 출자회사관리규정 등)이 필요하다고 평가된다. 또한, 자회사의 안정적 경영을 지원하기 위해 합리적인 배당 제도 마련이 필요하다고 평가된다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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 단일통합계

약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 유지하였고, 기성검사 횟수를 2021년 6회에서 4회로 간소화하여 자회사의 행정 부담을 경감하고자 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.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 일반·경찰공무원의 보수, 엔지니어링협회의 노임단가, 중소기업중앙회가 발표하는 단순노무종사원의 시중노임단가 등 직무분야별로 시중 노임을 달리 적용하고 있는 것으로 확인된다.

- 모기관은 전년도 평가에서 시중노임단가에 관행적인 낙찰률을 적용하여 계약금액을 정하고 있는 것에 대하여 지적받은 바 있다. 모기관은 이를 개선하여 낙찰률을 적용하지 않고 시중노임단가 이상으로 예정가격을 산정한 후 계약금액을 정하고 있다고 밝히고 있는바, 계약금액을 합리적으로 책정하기 위한 모기관의 노력이 일응 긍정적으로 평가된다. 다만, 1인당 노무비 계약금액을 구체적으로 확인할 자료가 충분히 제출되지 아니하여 그 성과를 확인하기에는 한계가 있으므로, 향후 평가와 관련한 소명자료를 성실히 제출할 필요가 있다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있다. 모기관은 시중노임단가 상승을 반영하여 하반기 변경계약을 체결하지는 않았으나, 2022년도 상·하반기 모두 시중노임단가를 상회하는 수준으로 계약금액을 정하였으므로, 노무비 계약금액 조정의 취지를 달성

하고 있다고 평가된다.

- 모기관은 현장감독자와 행정인력의 인건비를 노무비로 별도 계상하고 있는 것으로 확인된다. 현장감독자와 행정인력의 인건비를 일반관리비 등에서 활용하는 것이 아니라 노무비로 별도 계상하는 것은 자회사 노무비 예산의 안정성 확보 측면에서 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 2021년도 대비 자회사 총원의 증감이 있다고 밝히고 있는데, 여행수요 감소로 인하여 계약인원 감원 필요성이 있을 수 있으나 객관적인 소명자료가 충분히 제출되지 않아 그 적절성을 평가하기에 한계가 있다. 총인원이 적정한 수준인지에 대한 주기적인 검토 과정에서 공정성 제고를 위해 자회사 노사는 물론 외부전문가가 참여하는 기구에서 심의하는 등의 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다.

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

3. 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 모·자회사 노사 공동협의회 구성 및 운영이 어려운 사정 하에서 2019년부터 모기관 기관장과 3개 자회사 경영진으로 구성된 ‘인천공항 경영진 협의체’를 운영하고 있으며, 2022년 분기별 1회 회의를 개최하여 자회사 운영 및 자회사 근로자의 근로조건 및 복리후생 개선을 위한 사항을 논의하였다. 이와는 별도로 모기관은 공사 및 3개 자회사 본부장으로 구성된 ‘모·자회사 본부장 워크숍’을 분기별 1회 개최하여 모·자회사 경영현안을 논의하는 등 소통 채널을 다각화하기 위해 노력하였다. 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 회의의 합의사항의 이행상황을 이후 회의에서 보고하는

등 합의사항의 이행 및 성과의 투명성 확보를 위한 방안 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항 중 부당·불공정 계약 방지를 위한 체계 및 절차를 마련하기 위해 공사와 자회사가 각각 예정가격과 산출내역서를 작성한 후 수의 시담 절차를 거쳐 계약을 체결함으로써 자회사의 인력설계 자율권을 보장하고자 노력한 점, 32개 담당부서 및 37개 세부사업별 산출내역서 양식을 통합하는 계약행정 표준프로세스를 구축하여 모·자회사 업무구조 안정화를 위해 노력한 점, 공정계약 체결을 위해 계약체결 사전 설명회를 정례화 하여 자회사 의견수렴절차를 공식화하는 등 계약체결 사전절차를 강화하고자 노력한 점이 확인된다.

- 또한, 공정계약 체결을 위한 추진방향과 추진과제를 구체적으로 설정하고 이를 바탕으로 구체적인 실행계획을 수립하여 실천하고자 노력한 점이 인정된다. 특히 복수현장대리인 제도를 강화하고 현장대리인에 대한 등급기준을 설정하는 등 현장대리인 운영기준을 개선한 점, 투입 인력에 대한 자격요건 작성기준을 표준화하고 대리인 자격요건을 신설·정비하여 공통적으로 적용하는 등 인력운영 기준을 대폭 개선함으로써 장기적으로 자회사의 자율·독립 경영기반 조성을 위해 노력한 점이 긍정적으로 평가된다.

- 향후 모기관은 자회사와 계약체결 시 부당·불공정한 계약을 방지하기 위해 마련된 체계와 절차를 안정적으로 운영하고, 모자회사가 협력하여 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화 하는 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 3개의 자회사와 각각 2021년 12월 자율경영협약을 개정하여 체결한 후 계속 유지하고 있다. 협약 내용으로 자회사의 지원 사항을 구체적으로 명시하고 처우개선을 위하여 시중노임단가의 적용, 공항 근로환경개선 등의 내용을 마련하였다.

- 협약 이행을 살펴보면, 계약금액 증액을 통해 교육훈련비를 증대하고, 자회사와 교육MOU를 체결하여 맞춤형 교육과정을 제공하는 등 성장을 위한 지원의

실적이 인정된다. 자회사 근로자의 처우개선을 위하여 법정 최대이윤 보장과 복리후생 항목 확대를 진행하여 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모・자회사 공동이익 증진방안 협의를 위해 공동협의체 설치. 운영을 언급하고 있으나 경영진 협의체와 본부장 워크숍을 운영하고 있어 향후 모・자회사 공동노사협의회의 실질적인 운영을 통해 협약 이행을 할 필요가 있다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비・이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 일반관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비를 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요”가 있고, “내부규정상 복리후생 항목과 지급수준이 일부 명시되지 않은 점은 개선이 필요하고, 추가적인 복리후생 개선 방안을 계속 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 복리후생 항목을 내부규정에 명시하였고, 식비를 월 10천원 인상하는 등 모기관의 적자에도 불구하고 나름의 노력을 한 점이 인정되나, 모기관에서 지급하는 일반관리비율과 이윤비율이 전년도와 동일한 점을 감안하여 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 4.0%와 동일하고, 이윤비율 또한 전년도 10.0%와 동일한데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균 수준에 미치지 못하나 이윤비율은 전체 모기관의 평균 수준보다 높고, 국가계약법상 최대한도(10.0%)를 충족하는 수준이다. 모기관은 재무여건 등을 종합적으로 감안하여 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 일반관리비가 보장될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지 포인트가 1,500천원, 명절 상여금이 1,000천원 지급되고 있고, 식비는 월 100천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목은 자녀학자금, 자기계발비, 경조지원금, 어린이집 보육비, 휴양시설 지원비 등이 제공되고 있다. 전년도와 비교하면 식비가 월 10천원 인상된 점,

복지 포인트와 명절 상여금이 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점, 복리후생 항목에 대한 내부규정을 마련한 점 등은 긍정적으로 평가되나, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 코로나19로 인한 적자가 지속되어 모기관 사내근로복지기금 출연이 불가능한 상황인데, 자회사의 기존 복리후생 수준을 유지하기 위하여 일반관리비와 이윤을 인상하여 복리후생 예산을 편성하고 이를 통해 모기관보다 유리한 구조로 설계한 것으로 확인된다. 중장기적인 관점에서 모기관 재무상황 개선 추이, 모·자회사 경영진과 노조 간 입장 등을 고려한 검토를 진행할 예정이라는 점에서, 그러한 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관의 자회사 복리후생 개선 지원을 위한 노력으로써 모기관 사내근로복지기금의 출연 및 활용, 공동근로복지기금을 출연하기 위한 구체적 실행방안을 검토하는 등 중장기 계획 등을 마련할 필요가 있다고 보이며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 지속해서 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 판단된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "C 등급"으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였으며, 모자회사 교육훈련을 공유하고 세부 역량별 교육프로그램을 제공하는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 교육 시행, 만족도 조사, 교육과정 반영의 교육훈련 환류체계를 가지고 구체적 제도를 통해 시행하고 있으며, 교육 만족도 조사를 통해 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자

들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취하여 개선사항을 파악하고 있는 것도 긍정적이다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 국내여비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비규정을 마련하고 노사협의회 설치·운영 및 고충처리기구를 활용한 실적이 있으며, 포상을 실시하고 인사규정시행세칙 등에 따라 근무평정을 실시하도록 지원한 실적이 인정된다. 또한, '채용계획 사전협의제' 등 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고, 면접전형 시 평가위원의 1/2 이상을 외부위원으로 구성하고 있으며, 징계대상자에게 소명 기회를 부여하고, 대체근무 편성에 기반 하여 휴가사용 여건을 조성하는 등 지원 실적이 확인된다. 또한, 자회사가 각각 산업안전보건위원회를 설치·운영하고, '비정규직채용 사전심사제 운영지침'을 제정하여 비정규직채용 사전심사제를 도입·운용하도록 지원한 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 직급 또는 직책이 부여되어 있지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 결정하고 대외적으로 모기관 관계에서도 사용되도록 협조 및 개선노력을 기울일 필요성이 있으며, 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하도록 지원할 필요성이 있다. 또한, 인천국제공항보안㈜과 인천공항시설관리㈜의 경우에는 징계위원회 구성 시 외부위원을 의무적으로 포함하도록 관련 규정에 명시할 필요성이 있으며, 추가적으로, 인천국제공항보안㈜의 경우 근무평정실시와 관련하여 평정기준, 절차 등에 대해 관련 규정에 명시할 필요성이 있으므로, 모기관의 지원노력이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 게시하였으며, CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 협력사(59개) 시절 회사별 상이했던 임금체계를 직무중심의 일원화된 자회사 임금체계로 통일하고, 하위직급 노동자 최저임금 문제 근본적 해소를 위해 2022년 2분기 모·자회사 경영진 간담회를 개최하고, 자회사는 노·사 합의를 통해 보수규정 內 직무급 하한 액을 인상하였다.

- 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 개선해나갈 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.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 노동 이슈를 선결하고 2023년으로 예정되어 있는 모기관의 노동이사제 도입을 마무리한 이후에 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 검토하겠다고 하고 있으며, 다양한 방안을 운영하고 있지만 제도 도입과 운영을 위한 직접적인 노력은 부족하다고 평가된다. 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 중장기적인 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련하는 등 개선노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 자회사의 경영정보 공시 효과성 제고를 위해 공시담당자 실무교육 및 점검의 노력이 요구된다는 전년도 지적사항이 반영하여 공시 관련 기준과 교육을 제공하고 자체 평가를 시행한 점은 긍정적으로 평가된다. 전년도 대비 공시항목이 확대되고 공시 주기를 명문화하려는 노력도 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력으로 인정된다. 추후 대국민 접근성 제고를 위해 경영정보를 더 체계적으로 분류하고 구조화된 방식으로 제공할 수 있도록 개선하는 노력이 필요할 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B+ 등급"으로 평가한다.

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

제주국제자유도시개발센터

총 평

○ 제주국제자유도시개발센터는 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 사항에 대해 근거를 마련하였고, 자본금(9.16억 원) 100%를 출자한 점, 자회사 사무공간 확충 및 임대료를 지원한 점, 안전보건 공생협력 프로그램을 운영한 점, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 선금보증보험 대신 선금보증 지급각서로 대체한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사의 자기자본비율과 부채비율 등 자본건전성이 낮다고 평가되는 점, 월별 후지급 방식을 유지하고 있는 점, 2022년 낙찰률을 89%로 소폭 인상하였음에도 불구하고 낙찰률 수준이 여전히 낮은 점 등에 대해 개선이 필요하다. 또한 모기관은 전년도에 지적사항을 반영하여 부당·불공정한 조항을 개선하고, 그 외 부당·불공정한 조항을 추가적으로 개선한 점, 경영협약의 내용을 이행하기 위한 노력은 긍정적으로 평가되나, 여전히 모·자회사 노사 공동협의회를 설치하지 않은 점, 과업내용서에 용역의 완성 여부와 관련 없이 인원에 따라 계약금액을 감액하는 조항이 존재하는 등 추가적인 개선노력이 필요할 것이다.

○ 일반관리비 비율은 전년도 7.1%에서 7.5%, 이윤비율은 전년도 5.0%에서 5.2%로 모두 상승하였고, 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 600천원, 명절 상여금 800천원, 식대 140천원/월이 지급되고 있으며, 250천원의 건강검진비, 300천원의 생일 및 창립기념일 축하금 등이 그 외 복리후생 항목으로 지급되는 등 실적이 인정된다. 일반관리비 비율과 이윤율을 적절히 상향하고 추가적인 복리후생 항목 발굴 등 개선노력이 필요하다. 직원 개인평가 시스템을 도입하고, 비정규직채용 사전심사제를 도입해 운영하도록 지원하며, 전년도 평가를 반영하여 자회사 단체협약 및 대표이사 경영성과계획서에 노동이사제 도입에 관한 사항을 명시하고, 통합공시제도의 이해력 제고를 위한 교육을 제공하고 경영정보를 시의성 있게 공지한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만, 추후 노동이사제가 실제로 도입되고 실질적으로 운영될 수 있도록 지원하는 등 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 기존 정관에 자회사 업무위탁에 관한 구체적 규정을 두지 않았으나, 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, 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 9.16억원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 인정된다. 또한, 전년도에 비교하여 자회사의 이윤율을 상향(5.0% → 5.2%) 조정하고, 자기자본비율, 부채비율 등이 다소 개선된 점은 자회사의 재무건전성을 강화하기 위한 모기관의 노력이 인정된다.

- 다만, 자회사 설립 이후 5년 연속 영업 손실 및 당기순손실이 지속되고 있으며, 자기자본비율이 50%를 하회하고 있는 점을 고려할 경우, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 계약체결 과정에서 업무수행을 위한 필수 설비 목록 작성을 협의하여 필수 설비를 포함한 모든 자산을 무상 임대하기로

하였으며, 실제로 사업장별 필수설비 및 장비를 무상임대 방식으로 지원(106건), 자회사 사무공간 확충 및 임대료 감면 지원 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모·자회사 노사 공동 안전근로협의체 구성 및 운영, 안전보건 공생협력 프로그램 운영, 안전환경구현TF 운영 등을 통해 자회사 의견수렴 및 모니터링을 강화하기 위해 노력한 점도 인정된다.

- 다만, 모기관은 향후에도 자회사와의 활발한 협의를 통해 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 자회사 노·사를 상대로 주기적인 모니터링과 정기적인 지원계획의 수립·시행 및 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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, 신규 사업으로 의료서비스센터 시설관리업무를 위탁 운영(2022.3월)하는 등 자회사의 사업영역 확장을 지원하는 모기관의 노력이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사 잉여금의 합리적 사용기준 등 합리적인 배당 제도 마련과 더불어 자회사의 안정적 경영을 지원하기 위한 추가적인 계획이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "A0 등급"으로 평가한다.

2. 계약 관행의 개선

(1) 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 있으며 단일통합과정에서 일반관리비와 이윤을 상향

시킨 노력이 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 2월과 9월에 각각 선금을 지급한 점은 모기관의 노력으로 인정되며, 선금보증보험 대신 선금보증 지급각서로 대체하고 있는 점은 모범적인 사례라 할 수 있다. 그러나 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. 한편 계약대금 총 지급기간을 2021년 4.16일에서 3.03일로 단축한 점이 긍정적으로 평가되나, 후지급 방식으로 대가지급 소요기간을 최소화하는 노력에 그치지 않고 선지급으로 전환 등 지속적인 노력이 필요하다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 예정가격 산정 시 중소기업중앙회가 발표하는 임금조사보고서 상의 시중노임단가를 기준으로 하고 있다.

- 모기관은 전년도 평가에서 낙찰하한율을 약간 상회하는 수준으로 계약금액을 정하고 있어 지표 개선의 성과를 달성하지 못하였다고 지적받은 바 있다. 모기관은 2022년도 낙찰률을 89%로 인상하여 낙찰률을 개선하기 위한 모기관의 노력을 긍정적으로 평가할 수 있다. 그러나 낙찰률 개선의 수준이 소폭에 그쳐, 시중노임단가의 100%를 계약금액에 반영하기 위한 개선방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있다. 모기관은 단순노무종사원의 시중노임단가가 적용되는 직종에 대해서는 시중노임단가 상승을 반영하여 하반기 변경계약을 체결하였으

나 그 변경시점이 너무 늦고, 그 외의 경우 변경계약을 체결하지는 않은 것으로 확인된다. 연중 계약을 변경하지 않을 경우 시중노임단가는 인상되는 반면 시중노임단가 대비 노무비 계약금액 비율은 더 감소되는 결과에 이르게 된다. 이에 모든 직종에 대해서 연중 시중노임단가 상승을 반영하여 계약금액을 조정함으로써 시중노임단가 반영 비율이 하락하지 않도록 개선할 필요가 있다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 현장감독자의 노무비를 별도 계상하고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 노무비 예산의 안정성 확보를 위해서는 행정인력의 인건비도 일반관리비 등에서 활용하는 것이 아니라 노무비로 별도 계상하는 것이 필요하다.

- 모기관은 의료센터 개관으로 2021년도 대비 자회사 총원의 증가가 있는 것으로 확인되며, 다른 부문에서 증감은 확인되지 않는다. 자회사 과업범위에 대한 적정인력 산정 등 총인원이 적정한 수준인지에 대한 주기적인 검토 과정에서 공정성 제고를 위해 자회사 노사는 물론 외부전문가가 참여하는 기구에서 심의하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "D+ 등급"으로 평가한다.

3. 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 설치·운영하기 위해 모기관 노동조합과 협의를 진행하는 등 노력하였다. 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회를 대체하기 위해 모·자회사 노사 공동 안전근로협의체를 구성하여 분기별 1회 운영하였다. 이와는 별도로 모기관은 모·자회사 실무자 간담회를 실시하여 자회사 계약 등을 포함한 자회사의 안정적 운영을 위한 사항에 대해 논의하였다. 또한 모기관은 사업장별 간담회를 통한 자회사 근로자의 애로사항을 청취하는 노력을 기울였다. 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 회의의 합의사항의 이행상황을 이후 회의에서 보고하는 등 합의사항의 이행 및 성과의 투명성 확보를 위한 방안 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 과업내용서 상의 일간 보고 조항, 자회사에게 모기관의 근무요령과 제반규정 및 규칙 준수를 규율한 조항, 단정한 복장을 착용하고 언어와 행동에 있어 타인에게 불쾌감을 주지 않게 항상 유의하도록 자회사 노동자의 복무를 직접 규율한 조항 등을 개선하였다. 또한, 계약의 해지 또는 해제 사유 중 계약사항을 준수하지 않았거나 금지 행위를 위반한 때라는 포괄적 조항을 용역계약 일반조건 제29조부터 제31조까지에 해당하는 경우로 구체화한 점, 모기관의 정당한 요구에 특별한 사유 없이 불응하거나 임의로 용역을 수행할 때는 계약의 적정한 이행을 위한 감독자의 요구조치를 지속적으로 불이행하는 경우로 변경한 점, 계약 해지 또는 해제 사유 중 기타 조항 등의 조항을 추가적으로 삭제조치한 점, 배우자출산휴가자 및 유급난임치료휴가자와 노동조합법에 따른 근로시간면제자가 예외사유로 추가하는 개선안을 마련한 점 등이 긍정적으로 평가 된다.

- 다만, 과업지시서 상에 자회사 노동자의 결근 및 결원상태가 발생할 경우 인건비 감액 조항의 경우 다수의 결원으로 보지 않는 예외사유를 추가하였다고는 하나, 용역의 완성 여부와 관련 없이 인원에 따라 계약금액을 감액하는 것은 여전히 자회사와의 관계에서 적절치 않으므로 추가적인 개선노력이 필요하다고 판단된다.

- 또한, 모기관은 자회사와의 계약체결 시 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 체계와 절차를 마련하거나, 모자회사가 협력하여 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화 하는 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 2021년 12월 경영협약을 체결하여 현재 유지하고 있으며, 협약 내 자회사의 안정성, 독립성, 전문성을 높이기 위한 원칙을 포함하고 있다. 협약의 이행을 위하여 전년도 지적사항인 필수설비 지원과 모기관 인력지원을

필요한 주요 설비의 소유권을 자회사로 이전하고 임대료를 인하하는 등 안정적인 지원을 추진하였다. 자회사 근로자 처우개선을 위해 식비지급액을 인상하였으며 자회사 근로자의 심리 상담과 힐링프로그램을 지원하여 워라벨을 지향하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모·자 노사공동협의회 설치를 노력하였으나 모기관 노조의 반대로 구성되지 못하였으며, 이를 대신하여 노사공동 안전근로협의체를 구성하였다. 향후 모·자회사 공동노사협의회를 구성하기 위한 추가적인 검토가 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 필요”가 있고, “내부규정상 복리후생 항목과 지급수준이 변경된 내용으로 반영되지 않은 경우가 일부 있어 이에 대한 개선이 필요하고, 추가적인 복리후생 개선 방안을 계속 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 일반관리비율과 이윤비율이 소폭 상승하였고, 보수규정에 복리후생 항목의 지급금액을 명시하는 등 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 7.1%에서 7.5%로 0.4% 상승하였고, 이윤비율은 전년도 5.0%에서 5.2%로 0.2% 상승하였는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균 수준보다 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 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지 포인트가 600천원, 명절 상여금이 800천원 지급되고 있고, 식비는 월 140천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목

은 250천원의 건강검진비, 300천원의 생일 및 창립기념일 축하금 등이 제공되고 있다. 창립기념일과 생일축하금을 상품권 지급에서 현금으로 전환한 점, 복지 포인트, 명절 상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점은 긍정적으로 평가되나, 복지 포인트와 명절 상여금의 지급근거와 지급액을 명시한 내부규정의 작성이 필요하고, 증가된 일반관리비와 이윤을 활용하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모기관 사내근로복지기금 활용을 위한 검토를 진행하였으나 정부정책에 따른 부분과 노동조합과의 이견 등을 이유 등을 이유로 진행되지 못하였고, 이에 자회사 근로자 복리후생 증진을 위하여 근골격계질환 예방 스포츠테이핑 교육 운영, 모자회사 근로자 하계 휴양소 운영지원 등을 진행한 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관의 자회사 복리후생 개선 지원을 위한 노력으로써 모기관 사내근로복지기금의 출연 및 활용, 공동근로복지기금을 출연하기 위한 구체적 실행방안을 검토하는 등의 노력이 추가로 필요하다고 보이며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 지속해서 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 판단된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "D+ 등급"으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 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, ESG 경영 실천을 위한 교육 등으로 교

육훈련과 커리어 경로 개발 및 관리를 위한 지원계획을 구체적으로 마련하고 시행하고 있으며, 모자회사 공동 TF를 통해 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취하여 개선사항을 파악하고 있는 것은 긍정적이다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 국내여비와 국외여비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비규정을 마련하고, 노사협의회 설치·운영 및 고충처리기구 활용 실적이 있으며, 포상 제도를 시행하고, ‘직원 개인평가 시스템’을 도입하여 근무평정을 추진하도록 지원한 실적이 인정된다. 또한, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고, 면접전형 심사위원 구성 시 외부 심사위원을 1/2 이상 위촉하고 있으며, 징계대상자에게 소명 기회를 부여하고 징계위원회 개최 시 외부위원을 의무적으로 포함하는 등 지원 실적이 확인된다. 또한, 자회사가 산업안전보건위원회를 설치·운영하고, 비정규직채용 사전심사제를 도입하여 운영하도록 지원한 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 직급 또는 직책이 부여되어 있지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 결정하고 대외적으로 모기관 관계에서도 사용되도록 개선을 지원할 필요성이 있다. 또한, 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하고, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성할 수 있도록 개선을 위해 추가적인 지원 필요성이 있다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 자회사는 연공중심 임금체계를 시행중에 있으나, 합리적 임금체계로 개선을

위해 종전 직위중심에서 직무중심으로 노임단가 적용체계를 개선하였다. 이에 따라 5개 직위(소장, 팀장, 팀원 등) 기준 7개 노임단가를 적용하였던 것을 19개 직무(법정선임자 등) 기준 9개 노임단가를 적용하는 것으로 변경하였으며 ’23년부터 시행 예정이다.

- 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 개선해나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요 수단을 지원하거나 컨설팅 지원 또는 지원을 위해 예산을 별도로 편성하는 등 추가적인 개선노력이 필요한 것으로 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 향후 노동이사제 도입을 위한 좀 더 적극적이고 실효성 있는 계획 추진이 필요하다는 전년도 지적사항을 반영하여 자회사의 ’단체협약’ 및 ’대표이사 경영성과계획서’에 노동이사제 도입에 대한 사항을 명시하는 등 제도 도입의 기반을 마련한 점은 긍정적으로 평가된다. 추후 자회사가 노동이사제를 실제로 도입하고 실질적으로 운영할 수 있도록 관심을 기울이고 지원할 필요가 있을 것이다.

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

- 경영정보 공시항목 확대와 공시 효과성 제고를 위해 공시 담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등을 지원하는 노력이 필요하다는 전년도 지적사항을 반영하여 기관장 업무추진비와 안전관리 현황 항목을 추가하고, 통합공시제도의 이해력 제고를 위한 교육을 제공한 점은 긍정적으로 평가된다. 경영정보를 시의성 있게 공시하고 있는 점도 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력으로 인정된다. 추후 공공기관 통합공시에 관한 기준에 맞추어 자회사의 주요 경영정보 항목을 공시하는 등 개선노력이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "Bo 등급"으로 평가한다.

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

주식회사 에스알

총 평

○ ㈜에스알은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 설립 방식으로 전환하는 대신 한국철도공사 자회사로 전환하였는데, 자회사의 업무수행에 필수적인 장비 등을 지원하였고 현장감독자와 행정인력의 노무비를 별도 계상한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 아직 자회사 설립 및 업무위탁과 관련한 근거가 법령 또는 정관에 마련되지 않은 점, 위탁계약의 형식이 단일통합계약이 아닌 점, 월별 후지급 방식을 유지하고 있는 점, 예정가격이 시중노임단가의 90% 수준으로 낮은 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 전년도에 지적사항을 반영하여 모기관과 한국철도공사 및 그 자회사와의 노사 공동협의회에 추가적인 참여 가능 여부를 검토하는 등 노력한 점, 부당·불공정한 조항 일부를 개선한 점, 경영협약을 체결하여 이행과 관련한 노력을 기울인 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 전환기관 처우개선 및 소통간담회의 참석자 격상의 필요성이 있으며, 과업지시서 내에 용역의 완성여부와 관련 없이 인원에 따라 계약금액을 감액하는 조항 및 과도한 계약해지사유 조항에 대해서는 추가적인 개선방안이 마련되어야 할 것이다.

○ 일반관리비 비율은 3.0%, 이윤비율은 7.0%로 전년도와 동일한 수준이다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트는 500천원(고객센터 제외), 명절 상여금 1,000천원(객실승무 2,000천원), 식비 140천원/월을 지급하는 등 자회사별로 복지 포인트·명절 상여금·식비를 선별적으로 인상한 실적이 인정된다. 자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 일반관리비 비율과 이윤비율을 적절히 조정하고, 제·개정된 복리후생 항목과 지급수준을 규정에 명시하는 등 개선노력이 필요하다. 비정규직채용 사전심사제를 도입해 운영하도록 지원하고, 전년도 평가를 반영하여 자회사 홈페이지와 알리오 정보를 연동시켜 정보 접근성을 용이하게 한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 공정한 CEO 선발제도를 자회사 규정에 반영하고, 모·자회사 관계가 불성립한다는 사유로 노동이사제 등 도입에 관한 자료를 제출하지 않고 있는데 실적 및 증빙자료를 보다 성의 있게 취합해 제출하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 설립 방식으로 전환하는 대신 한국철도공사 자회사로 전환하였으나, 자회사 설립과 관련한 근거가 법령 또는 정관에 마련되지 않았다.

- 특히, 모기관과 자회사의 관계를 고려할 때 자회사 설립의 근거를 모기관 정관에 규정하지 않는 것은 정부의 방침에 반할 뿐 아니라, 자회사로 전환된 근로자들의 고용안정성 측면에서 문제가 있다고 판단된다. 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 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적인 자료가 제시되지 않아 모기관의 노력과 성과를 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 모기관은 향후 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 지원하고자 하는 정부의 가이드라인을 준수할 필요가 있다.

- 모기관은 정규직 전환과정에서 별도 자회사를 신설하지 않고 2018년에 한국철도공사의 자회사인 코레일관광개발(주), 코레일네트웍스(주), 코레일테크(주)로 총 379명을 정규직 전환하였으며, 자회사에 별도의 자본금을 출연하지 않았다. 또한 다른 계열사로 정규직 전환 방식을 선택했더라도 자회사의 지분을 100% 확보해야 하는 것은 아니지만, 적어도 모기관으로서 자회사 운영의 안정성, 독립성, 전문성을 지원하기 위해 자회사에 대한 자본금 출자 및 지분을 일정하게 확보하고 이사회와 경영에 참여하는 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 업무수행에 필수적인 장비(MTIT, 무전기, 피복, 상담용 PC, 전화기, 상담부스, 진공청소기, 예초기, 낙엽송풍기 등) 및 사무실·휴게 공간 제공, 광주송정역 숙소, 교육장 등 구축, 객실승무 위탁용역 직원 사용 승무원실 추가 설치 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링 하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 따라서 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관이 자회사에 자본금을 직접적으로 출연하지 않았다고 하더라도 모·자회사 간 업무위탁관계가 성립하므로, 모기관이 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 모기관으로서 책임을 이행할 필요가 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "D+ 등급"으로 평가한다.

2. 계약 관행의 개선

(1) 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 평가에서도 자회사와 단일 통합계약 체결을 위한 추가적인 노력이 필요하다는 점을 지적받았지만 4개의 계약을 유지하고 있다. 모기관은 사업별 관리부서가 다르고 분야별 특성에 부합한 면밀한 사업 관리에 어려움이 발생하는 것을 이유로 현 계약이 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관은 2020년부터 선금 및 잔금 지급이 가능한 방식으로 도입하여 운영하고 있다. 다만, 선금보증보험 수수료 부담으로 신청기관이 없다고 설명하고 있으며 실제 선금 지급이 이루어진 실적이 확인되지 않아 월별 후지급 방식을 채택하고 있는 것으로 보이므로 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 기성검사와 대가지급을 합산한 총 대가지급 기간을 2021년 4.4일에서 3.6일로 단축한 모기관의 노력이 인정되나, 후지급 방식으로 대가지급 소요기간을 최소화하는 노력에 그치지 않고 선지급으로 전환 등 지속적인 노력이 필요하다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 전년도 평가에서 일부 직종의 경우 단순노무종사원의 시중노임단가보다 낮은 수준에서 예정가격이 책정되어 있다고 지적받은 바 있으나, 예정가격은 시중노임단가의 90% 전후로 별달리 개선되지 못한 것으로 보인다. 자회사가 공공기관에 해당함에 따라 인건비 인상에 어려움이 있다는 점은 인정되나, 시중노임단가보다 낮은 예정가격을 기준으로 낙찰률이 100%라고 할 것이 아니라 시중노임단가의 100% 이상을 최종적인 계약금액에 반영하기 위하여 지속적인 노력을 기울일 필요가 있다.

- 모기관은 전년도 평가에서 단순노무 직종 4개 분야와 고객서비스 직종 2개 분야에 대해 일률적으로 단순노무종사원의 시중노임단가와 비교하는 것이 타당한지 여부에 관하여 지적받은 바 있으나, 이에 대한 검토가 별도로 이루어지지 않은 것으로 보인다. 해당 직종의 직무가치를 고려하여 동종·유사 직종의 시중노임단가를 기준으로 적절하게 비교할 필요가 있다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있다. 자회사 대부분의 직종에서 노무비 계약단가가 시중노임단가를 크게 밑돌고 있는데, 연중 계약을 변경하지 않을 경우 시중노임단가는 인상되는 반면 시중노임단가 대비 노무비 계약금액 비율은 더 감소되는 결과

에 이르게 된다. 이에 모기관은 적시에 연중 시중노임단가 상승을 반영하여 계약금액을 조정함으로써 시중노임단가 반영 비율이 하락하지 않도록 개선할 필요가 있다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 현장감독자와 행정인력의 노무비를 별도 계상하고 있는 것으로 확인된다. 현장감독자와 행정인력의 인건비를 일반관리비 등에서 활용하는 것이 아니라 노무비로 별도 계상하는 것은 자회사 노무비 예산의 안정성 확보 측면에서 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 과업범위에 대한 적정인력 산정 등 총인원이 적정한 수준인지에 대한 주기적인 검토가 필요하나 이와 관련한 자료가 충분히 제출되지 않아 평가에 어려움이 있다. 모기관은 자회사의 총인원이 적정한 수준인지에 대해 검토하는 과정에서 공정성 제고를 위해 자회사 노사를 물론 외부전문가가 참여하는 기구에서 심의하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다.

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

3. 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 노무 컨설팅을 통해 모기관과 한국철도공사 및 그 자회사 간 노사 공동협의회 가능 여부를 검토하는 등 일정한 노력을 하였다. 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회를 대체하여 분기 1회 시행하고 있는 안전근로협의체 및 월 1회 시행하는 안전보건협의체 운영을 통해 근로환경 개선을 위해 노력하였다. 모기관은 전환기관 처우개선 및 소통간담회를 개최하여 8건의 개선사항을 발굴하고 개선하고자 노력하였다. 모기관은 이와는 별도로 사업부서별로 17회에 걸쳐 사업부서 간담회를 실시하여 소통채널을 다각화하고자 노력하였다. 이상과 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 전환기관의 실질적 처우개선이 이루어질 수 있도록 간담회 참석자를 격상하는 한편, 애로사항 및 의견 수렴된 사항의 처리 결과 등이 공유될 수 있도록 함으로써 이행성과의 투명성을 확보하는 등 추가적인 개선 방

안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에 대한 전년도 지적사항 중 업무수행 부적격자에 대한 교체요구 및 그에 대한 자회사의 수용의무를 개선한 점, 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 체계와 절차를 마련하여 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화하고자 노력한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 그러나 그 외에 전년도 지적사항 대부분은 개선사항이 확인되지 않는다. 모기관 고객센터 특수조건 내 결원 발생 시 해당 월 용역대금에서 인건비를 차감할 수 있도록 하고, 유지보수 과업내용서 내 계약금액의 정산사유로 과업수행계획에 제시된 인원 중 참여하지 않은 인원에 대해서는 대가지급에서 감액하도록 하는 조항은 모두 용역의 완성여부와 관련 없이 인원에 따라 계약금액을 감액하는 것으로 자회사와의 관계에서 적절하지 않아 추가적인 개선이 필요하다고 평가된다. 또한, 모기관 역사 및 승무센터 청소용역 과업지시서 내 서비스수준 평가결과 경고 3회 이상 또는 페널티 3회 이상일 경우 계약해지 등 조치를 취할 수 있도록 한 점, 서비스수준 평가결과에 따라 이윤을 공제하고 SLA 평가결과 3회 이상 75점미만 또는 60점미만 시, 도급내역의 전부 또는 일부를 수행하지 않을 경우, 모기관의 이미지를 손상시킨 경우를 계약해지사유로 제시하고 있는 점 역시 개선조치가 필요하다고 판단된다.

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

- 모기관은 다른 공공기관의 자회사에 기존의 비정규직을 정규직으로 전환하여 상호협력에 관한 경영협약을 체결하여 협약 내 3개 협력회사에 대한 자율성과 독립성을 보장하고 안정적 성장을 지원하며, 처우개선 및 협의체 운영에 대한 내용을 포함하고 있다.

- 협약의 이행과 관련하여 자체적으로 승무원 실을 추가로 구축하고 업무에 필요한 주요 설비와 역량 강화에 필요한 사항을 지원한 점, 일반관리비와 이윤을 상향 조정하고 복지 포인트, 명절 상여금, 식비 등을 상향시켜 근로자 처우개선을 이행하였다. 모·자회사 노사공동협의회의 공식적 요건이 성립하지 않지만 안전근로협의체에 참여하여 소통을 하고 있는 점 등이 긍정적으로 평가된다. 향후 현재 성과가 지속할 수 있도록 꾸준히 협약을 이행하는 것이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 필요”가 있고, “내부규정상 복리후생 항목과 지급수준이 명시되지 않거나 변경된 내용을 반영하지 않은 경우가 일부 있어 이에 대한 개선이 필요하며, 추가적인 복리후생 개선 방안을 계속 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 자회사별로 복지포인트, 명절 상여금, 식비 등의 인상이 이루어진 점은 인정되나, 모기관에서 지급하는 일반관리비율과 이윤비율이 전년도와 동일한 점을 감안하여 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 3.0%와 동일하며, 이윤비율 또한 전년도 7.0%와 동일하게 유지하고 있는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균 수준에 미치지 못하며, 이윤비율은 평균 수준보다 높으나 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 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지 포인트가 500천원(고객센터 제외), 명절 상여금이 1,000천원(객실승무 2,000천원) 지급되고 있고, 식비는 월 140천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목은 없다. 복지 포인트가 전년대비 100천원 증가하였고(고객센터 제외), 고객센터의 명절 상여금이 200천원 증가하였으며, 식비가 객실승무와 고객센터 직종에서 월 10천원 증가한 점, 복지 포인트, 명절 상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점은 긍정적으로 평가되나, 내부규정상 복리후생 항목과 지급수준이 명시되지 않거나 변경된 내용으로 반영되지 않은 경우가 일부 있어 이에 대한 개선이 필요하고, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사

노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 위수탁 관계로 인하여 공동근로복지기금 설립 및 출연이 어렵다고 판단하고 있다. 이에 모기관은 수탁자 직원 감사장 수여, 코로나 19 대응을 위한 방역 및 물품지원, 역사 입점 매장 대상 협력직원 할인 등 복리후생 증진 노력을 하고 있는 바 이는 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 설립하고 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다. 또한, 자회사 노동자들의 의견을 들어 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 모색하는 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "Do 등급"으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 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. 맞춤 교육훈련을 지원하는 등으로 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 지원계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있을 것이다. 아울러, 모자 회사 인적교류 활성화로 자회사 조직역량

향상에 힘쓰고 있지만, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 실비 변상적 금품을 지급할 수 있는 급여산정지침, 여비지급세칙 등을 마련하고, 노사협의회 설치·운영 및 고충처리기구 활용 실적이 있으며, 포상 제도를 시행하고, 근무평정을 추진하도록 지원한 실적이 인정된다. 또한, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고, 채용 전형 시 외부위원을 참여시키며, 징계대상자에게 소명 기회를 부여하는 등 지원 실적이 확인된다. 또한, 자회사 3사가 산업안전보건위원회를 설치·운영하고, 비정규직채용 사전심사제를 도입하여 운영하도록 지원한 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 직급 또는 직책이 부여되어 있지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 결정하고 대외적으로 모기관 관계에서도 사용되도록 협조 및 개선노력을 기울일 필요성이 있다. 또한, 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하고, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성할 수 있도록 개선을 위한 추가적인 지원노력이 필요하다고 평가된다. 추가적으로, 코레일관광개발㈜의 경우에는 공공부문 비정규직채용 사전심사제 운영과 관련해 채용계획 수립, 심사주체 구성과 방식 등 세부사항을 규정하지 않고 있어 개선이 필요하며, 노사협의회의 안건화 이전에도 별도 고충처리시스템을 활용할 필요성이 있다. 한편, 코레일관광개발㈜과 코레일테크㈜의 경우에는 징계위원회 구성 시 외부위원을 의무적으로 포함하는 규정을 명문화하고, 근무평정과정에서 이의신청 절차를 병행하는 것에 대해서도 개선노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있는 경우도 있지만 없는 경우도 있는데(코레일테크, 코레일네트웍스), 보다 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발을 위한 규정을 마련하고 운영할 필요가 있으며, 규정을 마련할 때 모기관 보다 자회사 규정에 반영될 필요가 있다고 평가된다. 모기관은 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지

속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 동일노동 동일임금 원칙 준수를 위해 3개의 협력사 임금체계에 따라 사업비를 상호 협의하여 설계하고 협력사별 연공중심 임금체계의 합리적 운영을 위해 계약 갱신 시점에 전년대비 평균 2.0%p 이상의 용역비를 인상하여 시행했지만, 모기관과 3개의 협력사는 모자회사 관계가 성립되어 있지 않아 해당 지표 수행을 위한 협력사의 임금체계 개선・권고・관리감독 등 권리・책임 근거가 부재한 상황이며, 협력사 임금체계 개선 등 세부 실적 및 관련 자료는 한국철도공사 보고서를 참고해 줄 것을 요청하였다.

- 하지만, 모기관 역시 정부의 정책에 따라 자회사 방식으로 비정규직을 정규직으로 전환한 사례에 해당하므로 평가의 대상이 되며, 그렇다면 평가에 필요한 실적 및 자료를 성의 있게 준비해 제출해야 할 필요성이 있다. 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 개선해나갈 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.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모・자회사 관계 불성립을 주장하며 관련 자료를 제출하지 않아 평가할 내용이 없다.

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

- 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 주요 경영정보가 알리오에 공시되어 있으며, 전년도 지적사항을 반영하여 자회사 홈페이지와 알리오 정보를 연동시켜 정보 접근성이 용이해진 점도 긍정적으로 평가된다. 추후 공시항목을 추가 발굴하며 공시 모니터링을 지속하는 등 대국민 정보 접근성 제고를 위한 개선노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "D+ 등급 "으로 평가한다.

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

한국공항공사

총 평

○ 한국공항공사는 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 사항에 대해 근거를 마련하였고, 자회사 세 곳에 각각 20억 원, 16억 원, 16억 원을 100% 출자한 점, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 개선한 점, 외부 용역을 통해 직종별 직무가치를 고려한 적정 노무비 단가를 산정한 점, 과업 량과 인력 변동 등의 사정을 반영하여 변경 계약을 체결한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 월별 선지급 방식을 유지하고 있는 점, 하반기에 시중노임단가 변동을 고려한 변경 계약을 체결하지 아니한 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 모·자회사 경영진 간담회를 비롯한 다양한 소통채널을 운영한 점, 전년도에 지적받은 부당·불공정한 조항을 개선하고, 모·자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 체계와 절차를 마련하기 위해 노력한 점, 경영협약을 갱신 유지하며 이행을 위해 노력한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 이른 시일 내에 모·자회사 노사 공동협의회의 설치 및 운영이 이루어질 수 있도록 하는 한편, 자회사와의 계약 과정에서 추가적인 개선조항이 있으므로 지속적인 노력이 필요하다.

○ 일반관리비 비율은 9.0%로 국가계약법상 최대한도를 충족하고, 이윤비율은 1%로 전년도와 동일한 수준이다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트는 800천원, 명절 상여금은 800천원, 식비는 노사합의에 따라 기본급에 추가되어 지급되고, 모기관 사내근로복지기금 출연 개시로 모기관 근로자 수혜금액의 25%를 2022년부터 4년간 자회사에 지원하기로 하는 등 실적이 인정된다. 이윤율을 적절히 상향하고 일부 누락되어 있는 복리후생 항목을 규정화하는 등 개선노력이 필요하다. 노동이사제 등 도입과 관련하여 2022년 9월 노동조합 간담회를 개최하고, 전년도 평가를 반영하여 모기관 주관 하에 경영정보 공시 워크숍을 개최하고 표준 매뉴얼을 작성·전달한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 일부 자회사가 내부문서 등으로 시행하고 있는 비정규직채용 사전심사제를 명문화하여 도입하고, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 구체적이고 실효성 있는 계획 수립 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 정규직 전환을 위하여 3개의 자회사를 설립하였고, 이를 통해 현장인력 4,400여명을 정규직으로 고용하였다. 모기관 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, 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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), 항공보안파트너스(주))에 각각 자본금 20억 원, 16억 원, 16억 원을 100% 출자하고 있다. 또한 2021년 자회사 세 곳 모두 당기순이익으로 전환하고 부채비율이 개선되고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위한 모기관의 노력이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 금년도 평가에서도 여전히 자기자본비율이 매우 낮고 부채비율이 매우 높은 상태이기 때문에, 자회사 운영실태를 진단하고 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 필수 설비와 장비를 자회사로 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을

지원할 필요가 있는바, 모기관이 모기관 자산 및 물품에 대한 자회사 무상지원 기준 확립(2022.01.), 현장운영・관리에 필수적인 장비 무상 지원(업무용차량, 장비・공기구, 보안 X-RAY 검색기 등 약 233억 원 규모) 및 구매・유지비용 지원(연간 9.5억 원), 자회사 근로자 업무공간(현장사무실, 휴게실, 탈의실, 창고 등) 무상제공 및 환경개선 지원(노후화 건물 리모델링 등), 상생프로그램 예산 지원, 모기관 보유 편의시설 공동사용 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노・사를 상대로 모니터링 하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 따라서 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립・시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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 없는바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 또한, 자회사에서 발생한 이익금을 이월결손금 또는 이익준비금으로 활용하고, 정관상 이익금(이윤) 처리 규정을 명문화하는 등 모기관의 노력 역시 인정된다.

- 다만, 자회사의 안정적 경영을 지원하기 위해 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 배당 제도 마련과 더불어 자회사를 지원하기 위한 추가적인 정책 마련이 필요하다고 평가된다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관이 자회사의 행정 부담을 경감시키기 위하여 2021년 분기별 정산방식을 반기별 정산으로 개선한 노력은 인정된다. 그러나 모기관은 전년도 평가에서 계약대금을 월별 선지급하는 방식에 대한 개선방안을 모색할 필요가 있다는 지적을 받았음에도 불구하고 이를 개선하지 않았으므로 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 기성검사와 대가지급을 합하여 법정 기준을 준수(기성 신청 후 평균 5~6일)하고 있는 점은 인정되나, 향후 5일 이내에서 기성검사 및 지급을 완료하는 등의 지급기간 단축방안을 수립하고 개선노력을 추진할 필요가 있다고 평가된다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 원가와 예정가격 산정 시 외부기관을 통해 위탁업무를 공항운영분야, 미화·카트 관리 분야, 시설관리 분야, 항목보안 분야로 구분하여 적정 수준의 노무비 단가를 산정하였다. 한편 모기관은 용역계약 체결 시 종전의 관행적인 낙찰률을 임의적용하지 않고 있으며, 2022년 91%의 낙찰률로 계약을 체결한 결과 노무비 계약가격은 상반기 기준으로 시중노임단가를 상회하는 수준으로 확인된다.

- 모기관은 전년도 평가에서 단순노무종사원 노임 단가가 아닌 해당 직종의 직무가치를 고려하여 동종·유사 직종의 시중노임단가를 제시할 필요가 있다는

지적을 받은 바 있는데, 이를 개선하기 위하여 외부기관을 통하여 직종별로 업무 내용에 따라 예정가격을 차등 산정하고자 노력한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있다. 상반기에 모기관은 시중노임단가를 상회하는 수준에서 계약을 체결하였으나, 하반기에 시중노임단가 변동을 고려한 변경 계약을 체결하지 아니 하였다. 이로 인하여 하반기에 미화 직종은 계약금액이 시중노임단가보다 낮아진 것으로 확인된다. 따라서 모기관은 자회사 인건비 예산이 시중노임단가를 충족하는 수준에서 적정하게 확보되도록 노력할 필요가 있다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 자회사 노무비 예산의 안정성 확보 및 생산성과 행정력 제고를 위해 현장감독자와 행정인력의 노무비를 별도 계상할 필요가 있다. 하지만 모기관이 제출한 자료 내에서 이와 관련한 사실관계를 확인하는 데에 한계가 있어 향후 평가관련 자료를 성실하게 제출할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 하반기에 과업량 변동, 인력 변동 등의 사유 발생에 따라 용역 설계를 변경하는 계약을 체결함으로써 계약금액을 합리적으로 관리하기 위한 노력을 기울인 것으로 판단된다. 다만, 전년도 대비 자회사 용역 과업인원 변경 내용은 기관이 제출한 자료 내에서 확인하는 데에 한계가 있는데, 이와 관련하여 용역의 과업 범위와 인원을 적정하게 관리하기 지속적인 노력이 요구되는 바이다.

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

3. 바람직한 모・자회사 관계 구축

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

- 모기관은 2022년 8회에 걸쳐 모·자회사 경영진 간담회를 실시하는 한편, 상임이사별로 별도 운영하는 등 소통 채널을 다양화하기 위해 노력하였다. 이 밖에 모관은 2022년 8회에 걸쳐 모·자회사 경영 실무회의, 6회에 걸친 현장점검회의, 6회에 걸친 CS 실무협의체를 운영하여 자회사 현안, 애로사항, 자회사

근로자 복리후생 등에 대해 논의하였다. 또한 모기관은 외부 전문가 합동 근로자 현장인터뷰를 통해 자회사 근로자의 의견수렴을 통해 개선사항을 발굴하고자 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 전차 회의의 합의사항의 이행상황을 이후 회의에서 보고하는 등 합의사항의 이행 및 성과의 투명성 확보를 위한 방안 등을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관이 전년도 지적사항인 장비(차량 등) 운행일지 및 장애발생 관련사항 일일보고 조항을 개선한 점, 산출내역서 작성 주체를 모기관에서 자회사로 변경하고 계약사항에 대한 조정·협의단계를 신설하여 모·자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 체계와 절차를 마련하기 위해 노력한 점, 위탁계약 관련 행정절차 간소화를 통해 자회사의 행정부담 완화를 위한 조치를 취한 점이 인정된다.

- 또한, 모기관은 전년도에 개선조치 한 사무실 무상사용 관련 조항, 추가 인원 증원에 따른 비용지급 불가 조항, 자회사 근로자에 대한 교체 요구 조항, 과업 내용의 수정 및 추가 요구 조항, 과업내용서 미기재 사항에 대하여 모기관 규정을 적용하도록 한 조항 등 부적절한 계약변경 및 해제·해지 관련 총 2개 조항, 자회사 경영·인사권 침해 관련 총 3개 조항, 부당한 업무지시 관련 총 2개 조항에 대하여 2022년 계약 시 반영하여 안정적으로 시행해온 점도 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 일부 과업지시서에는 일일 정기보고 관련 내용 등 이미 개선 완료되었다고 보고된 조항이 부분적으로 남아있는 것이 확인되어 추가적인 개선조치가 필요할 것으로 판단된다. 향후, 모기관은 용역계약을 가급적 1개로 통합하도록 하되, 통합이 어려운 상황이라면 용역계약서를 표준화하여 공통사항임에도 불구하고 기관별 차이가 발생하지 않도록 노력해야할 것이다.

- 또한, 모기관은 부당·불공정 계약 방지를 위한 체계를 발전시키고, 모기관과 자회사가 대등한 관계를 형성할 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 2020년 8월 모·자회사 경영협약을 체결한 이후 내용을 보완하여 2021년 11월에 갱신하여 현재까지 유지하고 있다. 제2조(자율책임경영)에서 자회사의 독립성과 자율성을 보장하고 있으며 제3조(상생 발전)에 공동이익 증진, 자회사의 성장을 위한 지원, 제5조(자회사 근로자의 복지증진)에 자회사 근로자 처우개선의 내용이 반영되어 있다.

- 모기관은 경영협약의 내용을 이행하기 위하여 자회사의 자율책임경영 기반을 마련하기 위한 지원과 업무품질 향상을 위한 성과가 인정된다. 또한, 복리후생제도를 상향하여 자회사 근로자의 처우개선을 이행하고 있다. 모·자회사 노사공동이익을 증진하기 위해 다양한 형태의 모·자회사 협의체를 운영한 점도 긍정적으로 평가 된다. 향후 협약의 이행을 위해 지속적인 개선노력이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 이윤이 보장될 수 있도록 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요”가 있고, “내부규정상 복리후생 항목과 지급수준이 명시되지 않은 경우가 일부 있는 점과 일부 자회사의 명절 상여금 수준은 개선이 필요하고, 추가적인 복리후생 개선 방안을 계속 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 일부 자회사의 명절 상여금이 상향조정되고 복리후생규정을 신설하였으나, 복리후생규정에서 일부 복리후생 항목이 누락되어 있고, 이윤율 또한 전년도와 동일한 수준인 점 등을 감안하여 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 9.0%와 동일하며, 이윤비율 또한 전년도 1.0%와 동일한 수준인데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균 수준을 초과하며 국가계약법상 최대한도(9.0%)를 충족하고 있으나, 이윤비율은 평균 수준에 미치지 못하는 수준이다. 항공수요 감소로 인한 경영적자의 어려움을 감안하더라도 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 이윤이 보장될 수 있도록 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지 포인트가 800천원, 명절 상여금이 800천원 지급되고 있고, 식비는 노사합의로 기본급에 추가하여 지급하고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 경조물품, 월 110천원의 교통비, 단체상해보험, 250천원의 건강검진비, 하계휴양소 등이 제공되고 있다. 평가년도에 남부공항서비스(주)와 항공보안파트너스(주)의 명절 상여금이 전년도 400천원에서 상승한 점, 복지 포인트와 명절 상여금이 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점은 긍정적이고, KAC공항서비스에서 식비를 추가로 별도 편성한 것도 실적으로 인정되나, 내부규정상 복지 포인트나 명절 상여금의 지급근거 또는 지급금액이 명시되어 있지 않은 점, 식비가 기본급과 구분되지 않은 점은 개선이 필요하고, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관 적자 지속으로 중단되었던 사내근로복지기금 출연이 개시되어 이를 바탕으로 모기관 근로자 수혜금액의 25%를 자회사를 대상으로 2022년부터4년간 지원키로 하여 자회사 근로자 1인당 연간 10만원의 수혜가 가능하게 되었고, 교통비(인당 월11만원), 기념품비(인당 연15만원), 건강검진비(인당 연25만원) 지원과 상생협력예산을 4.4% 증액하여 복지 포인트 및 인센티브 지급에 활용하고 상생프로그램 비를 지원하여 하계휴양소 지원 등에 활용한 실적이 긍정적으로 평가된다.

- 모기관의 자회사 복리후생 개선 지원을 위한 노력으로써 모기관 사내근로복지기금의 활용 범위에 대한 확대방안을 지속적으로 고민하고 구체적 실행방안을 검토하는 등 중장기 계획 등을 마련할 필요가 있다고 보이며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 지속해서 모색해야 할 것이다. 이러한 다각화 노력에 있어서 자회사 노동자들의 의견을 취합하고 제도 실행 이후 환류체계를 통한 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질

적인 근로조건 개선의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

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

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였으며, 서비스 역량 강화 프로그램 진행, 직무 역량강화를 위한 교육 제공, 경로 개발 등을 지원하고 교육훈련 환류체계를 구축하는 등으로 구체적 제도를 마련하고 교육훈련을 시행하고 있는 경우도 있고(KAC공항서비스, 항공보안파트너스), 직무수행 능력 강화를 위한 분야별 교육을 시행하고 자격증 취득 장려금을 지원하는 등으로 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행된 경우도 있는데(남부공항서비스), 교육훈련 환류체계를 통해 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취하여 개선사항을 파악하고 있는 것은 긍정적으로 평가된다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비 관련 규정을 마련하고, 노사협의회를 설치·운영하고 있으며, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고, 포상을 실시하고 있으며, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성하도록 지원한 실적이 인정된다. 또한, 징계대상자에게 소명 기회를 부여하고 있으며, 자회사 3사가 ‘산업안전보건위원회‘를 설치·운영하고 있는바 모기관의 지원 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사 3사가 징계 절차 중 외부위원을 의무적으로 포함하는 규정을 명문화하고, 직급 또는 직책을 부여받지 않은 경우에도 적절한 호칭을 결정하고 모기관 관계에서도 사용되도록 협조 및 개선노력을 기울일 필요성이 있다. 한편, KAC공항서비스㈜와 남부공항서비스㈜의 경우 노사협의회의 안건화 이전에도 별도의 고충처리시스템을 활용하고, 채용 시 직종·직무별로

경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하도록 개선할 필요성이 있으며, 남부공항서비스㈜ 경우 근무평정 관련 평정기준, 절차 등을 사전에 규정에 명시 및 주지시킬 필요성이 있으며, 항공보안파트너스㈜의 경우 채용 전형 중 외부위원을 의무적으로 포함하는 규정을 명문화하고, 근무평정 시 이의신청 절차를 병행하도록 개선이 필요하다고 평가된다. 한편, 비정규직 채용 사전심사제와 관련하여 남부공항서비스㈜는 '내부문서 등'으로 실시하고 있으나, 제반규정에 '운영 근거'를 마련하여 운영할 필요성이 있으며, 항공보안파트너스㈜의 경우 채용프로세스(시기 및 부서 간 담당 및 협의 절차 포함)를 구체화하여 도입이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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, 외부 심사위원의 비율이 전체 심사위원 대비 50% 미만인데, CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 50% 이상으로 위원회를 구성하는 제도를 도입할 필요가 있다고 평가된다.

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

- KAC공항서비스㈜의 경우 직무직능급제 도입하여 운영하고 있으며, 인사제도 개선 관련 의견 청취 결과 '23년 종합근무평정 개선 컨설팅 시행을 예정하고 있다. 남부공항서비스㈜의 경우, 직무별 특성과 근로자의 숙련도 및 업무역량을 고려한 직무직능급제를 운영하고 있으며, 항공보안파트너스㈜의 경우 아직 연공급 시행중이나 '22년 노사발전재단 일터혁신사업에 참여하여 임금체계 개선 컨설팅을 실시하였다. 한편, 자회사 3사는 평가에 기반 해 성과급 제도를 운영하고 있다.

- 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 개선해나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요 수단을 지원하거나 컨설팅 직접 지원 또는 지원을 위해 예산을 별도로 편성하는 등 추가적인 개선노력이 필요한 것으로 평가된다.

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

이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2021년 11월 경영진과 근로자가 참석하는 노사관계 개선 워크숍을 개최하여 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 논의하고 2022년 9월 노동조합 간담회를 개최하는 등 제도 도입에 관한 관심과 참여 의지를 확인한 부분은 긍정적으로 평가된다. 경영시스템 정비, 현장 운영 안정화 이후 중장기적으로 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 검토하겠다고 하고 있으므로, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제의 도입을 위한 구체적이고 실효성 있는 로드맵과 개선계획을 수립하는 등 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 전년도 평가에서 공시항목 확대와 공시담당자 실무교육 및 공시 점검 등을 지원하는 노력이 필요하다는 전년도 지적사항을 반영하여 모기관 주관 하에 경영정보 공시와 관련한 워크숍을 개최하고 자회사의 체계적인 공시제도 운영을 위한 표준 매뉴얼을 작성, 전달한 노력은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공시항목을 확대하려고 한 부분도 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관 노력으로 인정된다.

- 남부공항서비스와 항공보안파트너스는 자회사 홈페이지에 별도의 경영정보 게시판을 마련하여 경영정보를 게시하고 있으나, KAC공항서비스는 공지사항에 경영정보를 혼재하여 게시하여 정보접근성 제고가 요구된다. 추후 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 경영정보 항목을 추가 발굴하고, 이를 체계적이고 구조적인 방법으로 게시하시는 등 개선노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "Bo 등급"으로 평가한다.

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

한국남동발전㈜

총 평

○ 한국남동발전(주)은 자회사의 자기자본비율과 부채비율을 일부 개선한 점, 일부 선급금을 지급하고 계약대금 지급기간을 단축한 점, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 추진하려고 노력한 점, 하반기 시중노임단가 상승에 따른 변경 계약을 체결한 점, 용역 설계 시 현장감독자와 행정인력 인건비를 별도 계상한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 위탁계약의 형식을 다수의 계약으로 유지하는 점, 월별 후지급 방식을 유지하고 있는 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 전년도 지적사항을 반영하여 모·자회사 공동 이슈를 발굴하고 사업소별 실무협의회를 운영하는 등 효과적인 노사 공동협의회가 운영되도록 하고 있는 점, 전문가를 통해 용역시방서 개선 컨설팅을 실시하여 개선안을 마련하고자 노력한 점, 경영협약을 갱신하여 이행하고자 노력한 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사와의 계약관계에서, 결근인원에 비례하여 대금 감액을 하도록 한 점, 기간의 연장 및 배치인원의 증원 필요시 자회사로 하여금 발주자의 요구에 응하도록 한 점은 개선방안이 마련되어야 할 것이다.

○ 일반관리비 비율은 9.0%, 이윤비율은 10%로 모두 국가계약법상 최대한도를 충족하고, 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 400천원, 명절 상여금 1,000천원, 식비 130천원/월이 지급되고 있으며, 전년도 평가를 반영하여 복리후생 관련 규정을 개정하고, 2021년도에 이어 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 온누리상품권을 증액 지급하는 등 실적이 인정된다. 비정규직채용 사전심사제를 도입해 지속적으로 관리하고, 모·자회사 워크숍을 통해 합리적인 임금설계 방안을 협의하고, 모기관 자체 예산을 편성하여 자회사 중장기 채무 전략 컨설팅을 지원하며, 자회사 근로자를 대상으로 급여·후생 등에 대한 만족도 조사를 실시하고, 전년도 평가를 반영하여 경영공시 담당자 역량 강화를 위한 교육 등을 실시한 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 실효성 있는 노력을 지속하고, 공시항목을 확대하고 정기공시와 수시공시로 나누어 시의성 있게 공시하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 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 TF구성, 모기관 정관 또는 법령 개정을 위한 경영협약 체결 등 노력을 하였다. 특히 경영협약에서 '모기관은 위·수탁 계약의 안정적 운영을 위해 정부 및 모기관 정책에 따라 향후 수탁자의 설립 근거를 정관에 반영하기 위해 노력한다'고 규정하였고 위·수탁업무 경영협약 개선, 모기관 정관 개정 추진 등을 통해 위·수탁업무의 안정적 운영 보장과 자회사 업무위탁의 구체적 근거 마련에 적절한 조치를 취한 점에서 노력이 인정된다. 또한 모기관은 2022년 12월 정규직 전환 자회사 운영기준을 제정·운영하는 등 노력한 점도 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 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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. 또한, 자회사는 전년도 평가를 반영하여 자기자본비율(2020년 5.89% → 2021년 22.41%)과 부채비율(2020년 1,598% → 2021년 346%) 등을 개선하여 자회사의 자본건전성을 지원하고 있는 점 역시 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 정원이 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 13.3억 원이라는

점을 고려할 경우, 자회사의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵다고 평가된다. 또한, 자본건전성을 판단하는 자기자본비율과 부채비율이 개선되고 있지만 2022년도 평가에서도 여전히 자기자본비율은 50%를 많이 하회하고 있으며 부채비율 역시 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 자회사 필수설비의 체계적 지원을 위한 관련 근거 제・개정(위・수탁업무 경영협약서, 정규직전환 자회사 운영기준 등), 자회사 필수설비(미화용 광택기, 업무용 PC 등) 및 관련 대여료 지원, 경영시스템 전산화 구축비용 지원, 인사재무 컨설팅 지원, 노사파트너십 프로그램 지원 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 경영협약에 따른 자회사 필수설비 지원기준 운영을 통해 주기적이 모니터링을 강화하기 위해 노력한 점도 인정된다.

- 다만, 모기관은 향후에도 자회사와의 활발한 협의를 통해 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 자회사 노・사를 상대로 주기적인 모니터링과 정기적인 지원계획의 수립・시행 및 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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 합리적인 이익금 처리기준을 마련하고, 부당한 사업의 이관 및 회수 관련 규정을 강제조항을 개정하여 구속력을 강화하는 등 모기관의 노력이 긍정적으로 평가된다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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 개별계약을 체결하고 있는 점을 개선할 필요가 있다는 지적을 받았다. 모기관이 위탁계약의 형식에 있어 2021년 4개 계약을 3개로 일부 통합하였고 2023년에 2건으로 통합하는 등 단계적인 통합 노력은 인정되나, 여전히 다수의 계약을 유지하고 있어 조속한 단일통합계약 전환으로 계약업무의 효율성을 도모할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관은 2022년 자구적인 노력을 통해 재료비조로 선급금으로 일부를 지급한 점, 선지급 방식으로 전환을 검토하는 과정에서 정부에 제도개선을 촉구한 점 등의 노력은 인정된다. 그러나 모기관은 전년도 평가에서 계약대금을 매달 분할하여 후지급 하는 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 2021년 8일에서 5일로 단축한 모기관의 노력이 인정되나, 후지급 방식으로 대가지급 소요기간을 최소화하는 노력에 그치지 않고 선지급으로 전환 등 지속적인 노력이 필요하다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 원가와 예정가격 산정 시 경비, 미화, 시설·홍보 직종 노무비는 중소기업중앙회가 발표하는 임금조사 보고서 상의 단순노무원과 용접원 직종 노임을, 소방 직종은 엔지니어링 노임단가를 100% 반영하였다.

- 모기관은 용역계약 체결 시 노무비를 제외한 비목에 대해서는 93.4% 낙찰률을

적용하여 전년도 대비 소폭의 개선 실적을 보였다. 특히 2022년 시범적으로 모·자회사 간의 합의를 통해 노무비에 한하여 100%의 낙찰률을 적용한 것으로 확인된다. 이는 근로자의 처우개선과 자회사의 안정적 예산 확보를 위한 모기관의 노력으로써 긍정적으로 평가된다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있는데, 하반기 시중노임단가 변경 직종에 대해 변경계약을 체결한 것으로 확인되며 이는 기관의 노력으로 인정된다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 자회사 노무비 예산의 안정성 확보와 종사자 처우개선을 위해 현장감독자와 행정인력의 노무비를 별도 계상할 필요가 있는데, 용역 설계 시 현장감독자와 행정인력의 인건비를 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 업무량과 환경변화 등을 고려하여 용역 과업 범위와 과업 인원 관리의 적정성을 확보할 필요가 있다. 이와 관련하여 모기관이 용역원가 산출시 과업범위와 인력산정에 관한 자체 기준을 정하고 있는 점과 총 과업 인원을 사무원, 안전관리자, 시설관리소장 등 전년도 보다 25명 증원하는 노력을 기울인 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 주기적으로 적정성을 검토하는 과정에서 자회사 노사와의 소통, 외부 전문가의 참여 등을 통해 객관성과 합리성이 확보될 수 있도록 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.

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

3. 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 실무협의회를 확대하는 등 모자회사 공동이슈 발굴하는 절차를 구체화하였다. 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회 운영규정을 개정하고 사업소별 실무협의회를 운영하고, 실시된 사항에 대한 실적 및 미비사항을 모자회사 노사 공동협의회에서 점검, 관리토록 하였다. 이를 통해 고객서비스 관리 전산시스템 구축, 안전 전담 관리자 전사배치 등

성과가 있었고, 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, 급격히 변화하는 경영 환경과 자회사 운영의 안정성을 고려하면 정기회의의 횟수가 적정한지 추가적인 검토를 하는 등 모·자회사 노사공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관이 전년도 지적사항인 통합 표준시방서 제12조 제2항에서 용역수행 인력 채용 전후로 발주자에게 용역인력의 인적사항, 인사기록 및 이력서를 제출하도록 한 점, 제13조 제1항에서 타 업무에 간섭하는 행위, 음주, 도박, 마약, 고성방가 등의 소란 행위 금지하여 복무를 구체적으로 규율한 점, 제16조 제5항, 경비용역 계약특수조건 제6조 제5항에서 자회사가 부담하여야 할 손해까지 모기관이 배상할 것이 예상되는 경우에는 용역대금에서 상계하거나 지급을 보류할 수 있다고 한 점을 수정·보완하거나 삭제하여 개선하였다. 또한, 전문가를 통해 용역시방서 개선 컨설팅을 실시하여 개선안을 마련하고자 노력한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 그러나 모기관의 일반 및 특수경비용역 특기시방서 내 신고인원이 정상적으로 투입되지 않은 경우 도급계약이 이행되지 않은 것으로 간주하여 결근인원에 비례하여 대금 감액을 하도록 한 점, 발주자가 인정하는 불가항력적인 유계결근에 대한 정의가 없는 점, 계약 시행 중 기간의 연장 및 배치인원의 증원 필요시 자회사로 하여금 발주자의 요구에 응하도록 한 점, 청소 위탁관리용역 특기시방서 내 행사 및 의식 등 특별한 사유로 청소를 시행할 필요가 있을 때 발주자의 지시에 따르도록 한 점, 용역업무의 한계가 불분명할 때 자회사 용역관리 감독원의 해석 및 지시에 따르도록 한 점, 밝음의 터 분수대는 분기 1회 청소를 원칙으로 하되 감독자의 요구 시 이에 따르도록 한 점, 영흥발전본부청소의 범위에 기타 용역감독자 및 책임자의 지시사항이 포함된 점, 분당발전본부 긴급 상황 및 기타부대사항에 기타 명시되지 않은 사항은 관리부서의 지시를 받아 수행하며 그 외 모든 사항은 본사 기준에 준하도록 한 점, 소방시설관리 특기시방서 내 일일작업일보를 익일 17시까지 작성하여 보고하도록 한 점, 방재업무 기성고 지급 및 정산 시 인원 및 경비의 율에 따라 분기 단위로 실적 정산하는 점, 결원에 따른 용역비 감액 및 결원 간주 단서조항이 여전히 남아있는 점, 본사사옥 시설물 위탁관리용역 시방서 내 친절한 용역수행을 월 1회 이상 체계적으로 실시하고 실적 관리하도록 한 점 등은 개선이

필요하다고 평가된다.

- 향후 모기관은 지속적으로 용역계약서 및 과업지시서 내용 중 공통사항에 대하여 표준화하고, 공정계약 체결을 위하여 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 체계와 절차를 마련하거나, 모자회사가 협력하여 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화 하는 등의 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 2020년 9월 모·자회사 경영협약을 체결한 이후 2021년 12월에 자회사 성장 지원방안을 추가하여 갱신하고, 2022년 12월에는 문구를 개선하여 실행력을 높이는 협약으로 보완하여 유지하고 있다. 협약의 내용이 자회사의 독립성과 자율성을 강화하여 책임경영체제를 확립하고 교육훈련을 위한 인력과 예산을 지원하도록 하고 있으며, 적정 관리비를 보장하는 조항과 전문성 강화를 위한 예산과 인력지원 조항을 갖추고 있는 점도 인정된다.

- 협약의 이행을 위하여 모·자회사 공동이익증진을 위한 노사공동협의회를 구성하여 정기적으로 운영하고 있으며, 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 근로자의 처우개선과 복지 증진에 지원한 점도 긍정적으로 평가된다. 향후에도 경영협약이 지속적으로 준수되도록 관리할 것을 권고한다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 일반관리비율과 이윤비율에 대해 국가계약법상 최대한도를 충족하고 있었고, “임금협약을 통해 체결된 일부 복리후생 항목과 지급수준에 대해 조속히 규정에 반영하도록 조치하고, 추가적인 복리후생 개선방안을 계속 모색할 필요가 있다”는 평가를 받았는데, 평가년도에도 일반관리비율과 이윤비율이 국가계약법상 최대한도를 충족하고 있고, 복리후생 항목의 지급금액에 맞추어 내부규정을 개정하는 등 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 평균 수준을 초과하며, 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 소방직군을 포함하여 보장수준을 유지 및 확대할 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지 포인트가 400천원, 명절 상여금이 1,000천원 지급되고 있고, 식비는 월 130천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 550천원의 건강진단비, 200~500천원의 경조금, 월 100천원의 교통비 등이 제공되고 있다. 복지 포인트, 명절 상여금, 식비 모두 정부 공무직 지급기준을 충족하는 점, 평가년도에 코로나극복격려금(350천원), 경제안정지원금(300천원)이 지급된 점과 정원보다 현재인원이 부족하여 생긴 재원을 각 직군별로 교통보조비 및 차량유지비, 안전관리비 등으로 활용한 점도 모범적이라고 평가된다. 향후에도 잔여재원 및 자회사의 이익잉여금이 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 경영협약을 통해 복리후생 개선 근거를 구체화하고 노력조항을 의무조항으로 수정하는 등 실행력을 향상시켰으며, 2021년 모기관 사내근로복지기금협의회에서 자회사 노동자 612명을 대상으로 1.2억 원(20만원/인)을 온누리상품권으로 지급했으며 2022년에는 금액을 증액(26만원/인)하는 등의 노력을 하였으며. 경영협약서 상 협력관계를 강화하고 다양한 소통창구를 통한 근로자 의견수렴 노력을 진행하고 사장경영계약에서 복리후생을 중점과제로 설정하며, 모기관 제휴할인을 자회사에 확대하는 등의 실적은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관 사내근로복지기금의 활용 외 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 지속 운영 및 확대 노력을 경주하며, 자회사 노동자들의 의견을 취합하는 등의 별도 환류체계를 통한 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

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

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 자회사 교육 운영 지원을 위한 전담 조직을 설치하고 전문성 강화를 위한 교육을 지원하며 평생 학습체계를 구축하는 등으로 교육훈련 지원계획을 구체적 제도로 마련하고 시행하고 있는 것은 긍정적이다. 한편, 교육 실시 후 피드백 관리는 긍정적이지만, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악할 수 있는 제도 도입이 필요하다고 평가된다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 국내출장여비와 해외출장여비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비규정을 마련하고, 노사협의회를 설치·운영, 고충처리기구를 활용한 실적이 있으며, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고 채용 시 면접위원의 1/3 이상을 외부위원으로 구성하고 있으며, 자회사 여건 및 직무의 특성 등을 고려하여 적절한 경력인정제도 도입하고, 직무 또는 직군별 차별 없는 포상 제도를 운영하며, 징계대상자에게 소명 기회를 부여하고, 근무평정을 실시하도록 지원한 실적이 인정된다. 또한, 자회사는 산업안전보건위원회를 설치·운영하고, ‘비정규직채용 사전심사제 운영에 관한 규정’을 마련하여 비정규직 채용 현황을 지속적으로 관리하고 있는바 모기관의 지원 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성할 수 있도록 하며, 직급 또는 직책 명칭이 부여되어 있지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 결정하고 모기관 관계에서도 사용되도록 추가적인 협조 및 개선노력을 기울일 필요성이 있다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 긍정적으로 평가된다. 다만, 외부 심사위원의 비율이 전체 심사위원 대비 50% 미만이므로 CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 50% 이상으로 위원회를 구성하는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 자회사가 2021년 관리직의 임금체계를 호봉제에서 연봉제로 변경하여 인사평가 결과를 보상에 연계되도록 개선한 결과 ’22년도 관리직 연봉계약을 체결하였고, 합리적 임금설계를 위해 연1회 직종별 설계기준을 운영하고 있으며 모·자회사 워크숍을 통해 설계방안을 협의하는 등 실적이 인정된다. 또한, 모기관은 자체적으로 예산을 편성하여 자회사 중장기 재무전략 컨설팅을 지원하고, 이를 통해 자회사 성과연계 보수도입 방안과 관련해 노사 협의 중에 있다. 한편, 자회사 근로자 대상 인사운영 및 급여·후생 등에 대한 만족도 조사를 실시하고 전문가를 활용하여 승급체계 및 인사평가 제도 관련 인터뷰를 시행하여 임금제도 이해도를 제고하는 등 다양한 실적이 인정된다.

- 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 개선해나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 매년 시행중인 근로자 만족도 조사 결과를 바탕으로 잘된 것은 반영하고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하도록 지원을 계속하는 것이 중요하다고 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 전년도 평가에서 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 구체적인 방안을 마련하라는 전년도 지적사항을 반영하여 제도의 도입과 근로자 경영참여 방안에 대한 노사 간 협의를 진행한 점은 긍정적으로 평가된다. 추후 제도 도입과 실질적 운영으로 이어지기 위한 적극적이고 실효성 있는 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 전년도 평가에서 자회사의 경영정보 공시 효과성을 위한 교육 및 모니터링 제공 필요성에 대한 전년도 지적사항을 반영하여 경영공시 담당자 역량 강화를 위한 교육과 모니터링 체계를 운영한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 공공기관 통합공시에 관한 기준에 비추어 볼 때 공시된 경영정보 항목들이 미흡하고 시의성 있는 수시공시가 부족하다고 평가된다. 추후 공시항목을 추가 발굴하고, 이를 정기공시와 수시공시로 나누어 체계적으로 분류하고 구조화된 방식으로 제공할 수 있도록 하는 개선노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 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㈜

총 평

○ 한국남부발전(주)은 자본건전성을 판단하는 자기자본비율과 부채비율이 전년도에 비해 2022년 다소 개선된 점, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산한 점, 2022년 하반기 변경계약을 체결한 점, 행정인력 노무비를 별도 계상한 점, 미화 근로자의 적정인력 산정을 위해 노력한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 사항에 대해 구체적 근거가 부족하고, 자본건전성 지표가 낮게 평가된 점, 월별 후지급 방식을 유지하고 있는 점, 낙찰률 95.41%를 적용한 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 사업별 모·자회사 협의기구를 운영하고 이행 및 성과의 투명성을 기하는 활동을 한 점, 전년도에 지적받은 부당·불공정한 조항과 자체 발굴한 42건을 개선하고, 계약 시 부당·불공정한 조항 검토 단계를 정례화한 점, 경영협약을 갱신 체결 유지하면서 이행을 위한 노력을 한 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 용역계약의 연장 시 계약금액에 대해 상호간 협의하여 결정하는 조항 등은 개선방안이 마련되어야 할 것이다.

○ 일반관리비 비율은 9.0%, 이윤비율은 10%로 모두 국가계약법상 최대한도를 충족하고, 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트가 600천원, 명절 상여금은 400천원 증가한 2,000천원, 식비 130천원/월이 지급되며, 전년도 평가를 반영하여 복리후생 관련 규정을 개정하고, 2021년도에 이어 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 지역상품권을 지급하는 등 실적이 인정된다. 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 사전·사후에 의견을 청취하고, 비정규직채용 사전심사제를 도입해 지속적으로 관리하며, 모기관이 용역 진행한 결과물(보수체계 개선방안)을 자회사에 공유하여 임금체계 개선자료로 활용하도록 하고, 근로자 이사회 참관제를 실질적으로 운영하며, 전년도 평가를 반영하여 경영정보 공시항목 확대, 공시업무 담당자 지정 및 실무교육 시행, 공시 모니터링 점검단 운영 등을 시행한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 향후에도 자회사의 전문적 운영을 위한 노력과 지원을 지속할 필요가 있을 것이다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기로 결정하고, 2018년 11월 자회사를 설립하였다. 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 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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. 또한, 모기관이 최근 4년 연속 적자에 따른 만성적인 재정 악화에도 불구하고, 일반관리비(9%), 이윤(10%)를 보장하는 등 자회사의 안정적 성장을 지원하고 있는 점 역시 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 정원이 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 13.3억 원이라는 점을 고려할 경우, 자회사의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵다고 평가된

다. 또한, 자본건전성을 판단하는 자기자본비율과 부채비율이 전년도에 비해 2022년 다소 개선되고 있으나 전반적으로 미흡하기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 필수 설비와 장비를 자회사로 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 자회사 업무에 필수적인 비품 사용(렌탈)료 지원, 자회사가 사용 중인 필수 업무설비에 대한 유지관리보수비 지원, 자회사 근무환경 개선을 위한 다양한 필요설비 구매 후 무상지원, 자회사 근로자를 위한 휴게시설 운영 및 신규설치 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링 하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 따라서 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가를 반영하여 무배당 원칙을 경영협약서에 명문화(2022년 12월)하고, 실제 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤이 모기관으로 배당되지 않고 있는 바, 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사 잉여금의 합리적 사용기준 제도화 등 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 계획과 노력도 필요하다고 평가된다. 또한 모·자회사간 발생할 수 있는 적자사업 이관 및 흑자사업 회수를 제한할 수 있는 합리적인 제도 마련이 필요하다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B+ 등급"으로 평가한다.

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 후지급 하는 방식에 대한 개선방안을 모색할 필요가 있다는 지적을 받았음에도 불구하고 이를 개선하지 않았으므로 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 기성검사와 대가지급을 합하여 법정 기준을 준수(기성 신청 후 평균 6.4일)하고 있는 점은 인정되나, 2021년에 비해 증가하였으므로 향후 5일 이내에 기성검사 및 지급을 완료하는 등의 지급기간 단축방안을 수립하고 개선노력을 추진할 필요가 있다고 평가된다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 예정가격 산정 시 미화와 일반경비에 대해서는 중소기업중앙회가 발표하는 임금조사보고서 상의 단순노무종사원의 시중노임단가를, 소방과 시설관리직, 체육지도사에 대해서는 엔지니어링 노임단가, 기계장치정비원 및 안전관리사의 시중노임단가를 충족하는 수준에서 예정가격을 산정하였다. 또한 특수경비에 대한 중요도를 감안하여 특수경비 노무비를 가산하여 산정한 점이 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사와의 계약에서 관행적인 낙찰률을 임의로 적용하지 않고, 예정가격의 95.41%를 반영하여 계약을 체결하였다. 다만, 이는 원가계산가격의 일정 비율만을 반영하여 산출한 예정가격을 기준으로 한 것이므로, 향후 모기

관은 산출된 원가계산가격을 100% 계약에 반영하는 등의 개선방안을 모색할 필요가 있다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있다. 모기관은 기본급 중심으로 시중노임단가를 반영하여 2022년 하반기 변경계약을 체결하였는데, 기본급 및 매월 근로자에게 정기적으로 지급되는 기본급 성격의 통상적 수당을 기준으로 노임단가가 시중노임단가보다 낮지 않게 산정한 모기관의 노력이 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 행정인력인 사무원의 노무비를 별도 계상하고 있는 것으로 확인된다. 자회사 노무비 예산의 안정성 확보를 위해 현장감독자와 행정인력의 인건비를 일반관리비 등에서 활용하는 것이 아니라 직접 노무비로 별도 계상한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 과업범위에 대한 적정 인력 산정 등 총인원이 적정한 수준인지에 대한 주기적인 검토를 할 필요가 있는데, 이 과정에서 모기관은 외부기관을 통하여 미화 근로자의 적정인력 산정을 위해 노력한 점이 인정된다.

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

3. 바람직한 모・자회사 관계 구축

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

- 모기관은 발전소 내 상주 협력사로 대상을 확대하여 매월 단위로 안전협의체를 운영하는 한편, 사업별 모·자회사 협의기구를 통해 근무환경 개선을 논의하였다. 모기관은 차기 회의 시 전차 회의 안건에 대한 현황을 보고하는 등 이행 및 성과의 투명성을 확보하고자 하였다. 또한 모기관은 모·자회사 노사 한마음 선언, 찾아가는 동행상담소, 상생소통간담회 등을 통해 모·자회사 소통 채널을 다각화하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이른 시일 내에 모·자회사 노사 공동협의회를 설치 및 운영이 이루어질 수 있도록 하는 한편, 규정 마련을 통해 모·자회사 노사 공동협의회

의 안정적이고 지속적인 운영을 담보하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 신고인원 미 투입 시 도급비 감액 조항, 자회사 근로자의 인적사항을 제출하도록 한 조항, 장애인 차별의 소지가 있는 조항 등을 지적받아 개선하였다. 또한, 모기관은 전년도에 이어 2022년에도 실무담당자 및 외부자문을 거쳐 부당·불공정 조항 총 42건을 개선하고, 변경계약 체결 전 사전검토 3단계 절차를 마련하여 자회사에 동등한 지위를 보장하고 점검을 정례화한 노력이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 일반경비 위탁계약서에서 경비인력에 대한 인적사항 요구 조항에 대하여 삭제 및 개선하였다고 기술하였으나 제출된 자료상으로는 아직 남아있는 것이 확인되며, 소방 계약서에서 용역계약의 연장 시 계약금액은 전년도 기준으로 하되 물가상승률을 적용하여 발주자와 계약상대자가 협의하여 결정하도록 하는 조항은 모기관의 자의적인 기준이 적용되거나 최저임금 상승분 반영 등이 명시되어있지 않아 개선이 필요할 것으로 판단된다.

- 향후 모기관은 서비스품질수준평가, POST 유지율 등 과업완성기준의 적정성 및 그에 따른 감액정산 기준에 대해서도 정기 계약검토 시 포함하는 등 부당·불공정 계약 방지를 위한 체계를 지속적으로 발전시키고, 모기관과 자회사가 대등한 관계를 형성할 수 있도록 모자회사 간 소통 활성화, 구성원 인식 제고를 위한 지속적인 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 2022년 12월 모·자회사 경영협약을 갱신하여 체결한 이후 유지하고 있다. 기존 경영협약서의 내용 중에서 이행력을 높이는 표현으로 바꾸고 구체적인 역할을 규정하는 등 개선하였다.

- 협약의 이행을 위해 자회사의 독립성과 자율성을 강화하여 책임경영체제를 확립하고 교육훈련을 위한 인력과 예산을 지원하였으며, 적정 관리비를 보장하는 조항과 전문성 강화를 위한 예산과 인력지원 조항을 갖추고 있다. 모·자회사 공동이익증진을 위한 노사 한마음 선언(2022년 8월)과 ‘상생소통간담회’ 등의 성과도 긍정적으로 평가된다. 향후에도 경영협약이 지속적으로 준수되도록 관리가 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "Ao 등급"으로 평가한다.

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 일반관리비율과 이윤비율에 대해 국가계약법상 최대한도를 충족하고 있었고, “임금협약을 통해 체결된 일부 복리후생 항목과 지급수준에 대해 조속히 규정에 반영하도록 조치하고, 추가적인 복리후생 개선방안을 계속 모색할 필요가 있다”는 평가를 받았는데, 평가년도에도 일반관리비율과 이윤비율이 국가계약법상 최대한도를 충족하고 있고, 복리후생 항목의 지급금액에 맞추어 내부규정을 개정하는 등 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 평균 수준을 초과하며, 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 소방직군을 포함하여 보장수준을 유지 및 확대할 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지 포인트가 600천원, 명절 상여금이 2,000천원 지급되고 있고, 식비는 월 130천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 최대 300천원의 건강진단비, 최대 1,000천원의 경조금, 월 100천원의 교통비, 단체보장보험 등이 제공되고 있다. 평가년도에 명절 상여금이 전년도 1,600천원 수준에서 상승한 점, 복지 포인트, 명절 상여금, 식비 모두 정부 공무직 지급기준을 충족하는 점, 복리후생규정을 제정하여 복리후생 항목과 지급금액의 지급근거를 마련한 점 등은 긍정적이며, 향후에도 잔여재원 및 자회사의 이익잉여금이 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 근로자에게 지역시장상

품권을 2020년부터 2022년까지 매년 20만원씩 지급하고 2023년에도 지급이 예정되어 있다. 모기관 누적 적자에 따라 공동근로복지기금은 당장 출연이 어렵지만 모·자회사 간 지속적인 소통을 통해 점진적 조성을 추진하는 등의 노력이 인정된다. 또한 일반관리비·이윤의 최대 보장, 휴게시설 및 근로환경 개선 등으로 복지여건 지속 개선하는 노력은 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 개선의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

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

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 교육훈련 제도를 분석하고 개선하는 등으로 교육훈련을 위한 지원하였으며, 모기관에 자회사 지원 부서를 마련하고 직원들의 의견을 반영한 교육 지원계획을 구체적 제도를 통해 마련해 시행하고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 전 직원들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취하여 개선사항을 파악하고 있는 것도 긍정적이다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사는 일비, 식비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비규정을 마련하고 노사협의회를 설치·운영하였으며, 공적 심사위원회를 통해 차별 없는 포상 제도를 운영하고, 전 직원을 대상으로 연 1회 근무성적평정을 실시하고 있어 모기관의 지원 실적이 인정된다. 또한, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고 면접전형 시 평가위원의 1/2 이상을 외부위원으로 구성하고 있으며, 자

회사 여건 및 직무의 특성 등을 고려하여 적절한 경력인정제도 도입하고, 징계대상자에게 소명 기회 부여 및 징계위원회 개최 시 외부위원을 의무적으로 포함하도록 하는 등 지원 실적이 확인된다. 또한, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성하고 있으며, 산업안전보건위원회를 설치·운영하고, 「비정규직관리세칙」을 제정하여 비정규직 채용 현황을 지속적으로 관리하는 등의 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 근무평정 관련 이의신청 절차를 제도적으로 명문화함으로써 피 평가자 수용성을 제고하도록, 추가적으로 개선을 지원할 필요성이 있다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 게시하였으며, CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것도 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 자회사 보수체계 분석 및 개선안 발굴을 위해 2021년 11월 17일부터 2022년 3월 16일까지 KOSPO形 新자회사 운영모델 정립을 위한 용역을 진행하였으며, 용역 결과물(보수체계 개선방안)을 자회사에 공유하여 임금체계 개선자료로 활용하도록 지원하였다. 용역결과물에서는 자회사 보수체계 관련, 직무급에 부합하는 등급 상승기준 마련, 기본급 체계 간소화, 동기부여 성과급 도입 등에 제안되었다. 한편, 자회사 노사는 행정직에 대한 성과연봉제 시기와 방법 등 관련하여 2023년 임금교섭에서 논의하기로 합의하였다.

- 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 개선해나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 자회사가 설문조사 등 의견청취기회를 마련하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하도록 지원할 필요성이 있다고 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2021년 12월 이사회 근로자 참관제를 도입한 이후 2022년 한 해 동안 이사회 개최 시마다 근로자 이사회 참석 기회를 제공하는 등 제도를 실질적으로 운영하는 노력이 인정된다. 또한, 전년도 지적사항을 반영하여 규정을 명문화하고 구체화한 점도 긍정적으로 평가된다. 추후 노동이사제의 도입 기반을 검토하여 자회사 경영의 투명성 확보를 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

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

- 전년도 지적사항을 반영하여 경영정보 공시항목을 기존 10개에서 18개로 확대하고 공시항목을 범주별로 구분하여 대국민 접근성을 강화한 점은 긍정적으로 평가된다. 자회사의 공시업무 담당자를 지정하고 실무교육을 시행하며 공시 모니터링 점검단을 운영하여 공시업무의 책임성을 강화한 점도 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력으로 인정된다. 추후 국민의 알권리 강화를 위해 공시항목을 추가발굴하고, 교육 및 공시 모니터링에 대한 지속적인 지원이 필요할 것으로 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "A+ 등급"으로 평가한다.

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

한국도로공사

총 평

○ 한국도로공사는 자회사 두 곳에 자본금 7억 원과 9.9억 원을 100% 출자한 점, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 계약대금 지급기간을 단축한 점, 노무비 비목에 한하여 낙찰률 100%를 적용한 점, 노무비 단가를 시중노임단가보다 높은 수준으로 책정한 점, 용역 과업 범위 및 적정인원을 합리적으로 관리한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 필수설비 이관·지원의 적정성 및 추가 지원사항 등에 대해 모기관의 주기적인 모니터링 노력이 부족한 점, 월별 후지급 방식을 유지하고 있는 점은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 전년도 지적사항을 반영하여 EX-ONE 상생협의회를 운영한 점, 부당·불공정한 조항을 개선한 점, 모·자회사 간 상생협의회를 소통창구로 자회사의 의견을 수렴하여 자율개선을 실시한 점, 경영협약을 상생협의회 운영협약과 콜센터 성과관리효율성 향상 지원 협약을 체결하여 구체적인 이행을 위해 노력한 점이 긍정적으로 평가된다. 모기관은 부당·불공정 계약 방지를 위한 체계를 지속적으로 발전시키고자 노력하여야 할 것이다.

○ 일반관리비 비율은 6.0%~9.0%, 이윤비율은 10.0%로 모두 평가대상 전체 모기관 평균 수준을 초과하는 수준이다. 복리후생은 자회사에 따라 인당 기준으로 복지 포인트 1,000천원, 명절 상여금 500~2,000천원, 기본급에 포함되어 있던 식비를 별도 편성하여 130~140천원/월 지급되고, 합숙소 및 휴양시설 운영이 신설되었으며, 모기관 노·사 및 자회사가 참여한 ESG 경영 공동선언문 선포식을 개최하고 2022년 11월에 공동근로복지기금을 설립하여 2022년 12월에 출연하는 등 실적이 인정된다. 자회사 모두 비정규직채용 사전심사제를 도입·운영하고, 전 직급 직무급제 도입을 위한 연구용역을 실시하거나 직무급제를 개선·보완하며, 근로자 이사회 참관제 도입에 합의하거나 도입 후 시행하고, 전년도 평가를 반영하여 자회사 홈페이지 경영정보 게시판과 알리오를 연동하여 대국민 접근성 확보를 지원한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 일부 자회사의 공시항목을 확대하고 체계적으로 통합 공시하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 기존 정관에 자회사 업무위탁에 관한 구체적 규정을 두지 않았으나, 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, 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적인 자료가 제시되지 않아 모기관의 노력과 성과를 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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. 또한, 전년도 평가를 반영하여 자기자본비율과 부채비율을 개선하고, 매년 당기순이익의 사내 유보를 통해 이익잉여금을 지속적으로 적립하는 등 자회사의 안정적 성장을 지원하고 있는 점 역시 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 정원이 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 13.3억 원이라는 점을 고려할 경우, 자회사 두 곳의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵다고 평

가된다. 또한, 전년도 평가를 반영하여 자본건전성이 개선되고 있지만 여전히 자기자본비율이 50%를 하회하고 있기 때문에, 자기자본비율 개선, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 자회사 본사 EX-스마트센터 이전 지원 및 입주조건 개선(추가 공간 확보), 안전시설물 설치(이동육교 등), 안전관리비용 지원 등을 추진한 점이 인정된다.

- 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비의 이관 또는 유·무상 임대 관련 구체적 내용(실적)은 확인이 제한되어 이에 대한 모기관의 노력과 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후 평가와 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다. 한편 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링 하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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.

- 다만, 모·자회사간 발생할 수 있는 적자사업 이관 및 흑자사업 회수를 제한하는 합리적인 제도 마련과 자회사 잉여금의 합리적 사용기준 제도화 등 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 계획과 지속적인 노력도 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "Bo 등급"으로 평가한다.

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 후지급 하는 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 2021년 6일에서 5일로 단축한 모기관의 노력이 인정되며 이후에도 대가지급 소요기간을 최소화하려는 지속적인 노력이 필요하다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 용역 원가 산정 시 외부 전문 기관을 통해 시중노임단가, 정부 예산편성 지침 등을 고려하여 직종별로 적정 노무비 단가를 산정한 바 있다. 이렇게 산정된 노무비는 단순노무원 기준의 시중노임단가를 상회하는 수준에서 책정되어, 낙찰률 100%로 계약을 체결한 것으로 확인된다.

- 특히 모기관은 용역계약 낙찰률이 전년도와 같이 89.9% 임에도 불구하고, 노무비에 대해서는 100% 낙찰률을 적용하여 계약을 체결하였다. 이로써 전년도 평가 시 산출된 노무비 원가가격 100%를 계약에 반영하도록 노력할 필요가

있다는 지적사항을 개선하기 위하여 노력한 점이 인정된다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있다. 모기관은 시중노임단가 상승을 반영하여 하반기 변경계약을 체결하지는 않았으나, 2022년도 상・하반기 모두 직종별 시중노임단가의 100%를 상당히 상회하는 수준으로 계약금액을 정하였으므로, 노무비 계약금액 조정의 취지를 달성하고 있다고 평가된다.

- 모기관은 자회사 운영의 안정성 확대와 근로자 처우개선을 위한 합리적인 용역비를 산출하기 위하여 현장감독자 및 행정인력 노무비를 별도 계상할 필요가 있다. 이와 관련하여 현장감독자의 인건비 계상 여부는 확인하였으나, 행정인력의 노무비 별도 계상 여부는 기관이 제출한 자료 내에서 확인에 한계가 있어 향후 평가관련 자료를 성실하게 제출할 필요가 있을 것이다.

- 모기관이 영업소별 교통량 등 자회사별 업무량과 환경변화 등을 고려하여 매년 적정 과업인원을 산정 관리하고 있는 점이 확인되며, 2022년도에 모・자회사 협업으로 중기 인력운용 계획을 마련한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 직전년도 대비 일부 과업인원이 감소된 경우가 있으나, 이에 대한 적절한 사유를 소명하고 있어 이와 관련한 모기관의 노력이 적정한 것으로 평가된다.

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

3. 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 EX-ONE 상생협의회를 통해 모·자회사 공동 경영목표 달성을 의결하였다. 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 적극적

으로 발굴하는 등 추가적인 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관이 전년도 지적사항인 모기관이 자회사가 채용한 근로자가 계약 수행상 적당하지 아니하다고 인정하여 교체를 요구할 때에는 즉시 교체하여야 하며 모기관 승인 없이 교체된 근로자를 다시 채용할 수 없다는 조항을 개선한 노력이 확인된다. 또한, 자회사의 의견을 수렴하여 개인정보처리 위탁 계약서 내 호칭을 개선하고, 용역근로자가 자회사의 보수·인사·복무규정을 따르도록 명시하는 등 자율개선을 실시하였으며, 모·자회사 간 상생협의회를 지속적인 소통창구로 활용한 노력이 긍정적으로 평가된다.

- 향후 모기관은 부당·불공정 계약 방지를 위한 체계를 지속적으로 발전시키고, 모기관과 자회사가 대등한 관계를 형성할 수 있도록 모자회사 간 소통을 활성화하는 한편, 구성원 인식제고를 위하여 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 2020년 6월 모·자회사 자율경영협약을 체결한 2021년 1월에는 모·자회사 상생협의회 운영 협약과 2021년 12월에 콜센터 성과관리 효율성 향상 지원 협약을 체결하고 현재까지 유지하고 있다. 협약서에 자회사의 독립성과 자율성을 강화하여 책임경영체제를 확립하고 근로자의 처우 및 근로조건 개선을 위한 협력을 명시하고 있다. 자회사의 적정 관리비를 보장하는 조항과 전문성 강화를 위한 예산과 인력지원 조항을 갖추고 있다.

- 협약의 이행을 위해 교육훈련을 위한 인력과 예산을 지원하였고, 모·자회사 공동이익증진을 위한 EX-ONE 상생협의회 개최 등의 성과가 긍정적으로 평가된다. 향후 협약이 지속적으로 준수되도록 관리하는 것이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 일반관리비율과 이윤비율에 대해 국가계약법상 최대한도를 충족하고 있었고, “내부규정상 일부 복리후생 항목과 지급수준이 명시되지 않은 것은 개선이 필요하며, 추가적인 복리후생 개선방안을 계속 모색할 필요가 있다”는 평가를 받았는데, 평가년도에도 일반관리비율과 이윤비율이 국가계약법상 최대한도를 충족하고 있고, 기존에 기본급 설계 시 포함했던 식비를 별도로 편성하여 지급한 점, 합숙소 및 휴양시설 운영이 신설된 점 등을 감안하여 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 평균 수준을 초과하며 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 보장수준을 유지할 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 자회사에 따라 인당 기준으로 복지 포인트가 1,000천원, 명절상여금이 500~2,000천원 지급되고 있고, 식비는 월 130~140천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목은 자회사별로 최대 1,000천원의 경조사비, 250천원의 건강검진비, 50천원의 명절선물이 제공되기도 하고, 100천원의 교통보조비, 250천원의 건강검진비, 최대 200천원의 경조사비 지원 등이 제공되고 있다. 한국도로공사서비스의 식비가 신설되고, 경평성과급이 지급된 점과 자체휴양시설을 운영한 점, 한국도로공사시설관리의 복지 포인트가 400천원 인상된 점은 긍정적이나, 내부규정상 복리후생 항목과 지급수준이 명시되지 않은 경우가 일부 있는 점은 개선이 필요하고, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 공동근로복지기금 60억 원 지원을 결정하고 모기관 노·사 및 자회사가 참여한 ESG 경영 공동선언문 선포식을 개최하였으며 공동근로복지기금 설립위원회를 개최하고 최종 공동근로복지기금을 설립(2022.11.)하고 출연금을 입금(2022.12.)하여 2023년 기금운영세칙을 제정할 예정인 바, 향후 자회사 노동자의 복리후생 증진이 기대된다.

- 다만, 공동근로복지기금의 활용방안 모색 시 자회사 노동자의 의견이 적극적으로 반영되길 바라며, 공동근로복지기금 활용을 포함하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 모색하는 노력과 환류체계를 통한 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선의 효과를 담보되길 바란다.

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

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 자회사 직원 역량 강화를 목적으로 교육프로그램을 지원하고 있으며, 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 지원계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있다고 평가된다. 한편, 협업 적용도 적용 등을 통해 교육훈련 성과를 높이기 위한 노력하고 교육 수요조사와 만족도 조사 등 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입하고 있는 부분은 긍정적이다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비 관련 규정을 마련하고, 노사협의회를 설치·운영하고 있으며, 포상 제도를 운영하고 전 직원에게 직급 또는 직책 명칭을 부여하는 방법으로 호칭 문제를 해결하고, 공정한 채용절차를 준수하고 있으며, 징계대상자에게 소명 기회를 부여하고, 근무성적평정을 실시하여 각종 인사관리에 반영하도록 지원한 실적이 인정된다. 또한, 자회사 2사 모두 비정규직채용 사전심사제를 도입 및 운영하고 있는바 모기관의 지원 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사 2사 모두 채용 전후 직종·직무별로 경력인정 범위 및

상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하고, 근무평정 시 이의신청 절차를 포함도록 개선을 지원할 필요성이 있다. 추가적으로 한국도로공사시설관리㈜의 경우 징계과정의 공정성 확보를 위해 징계위원회에 외부전문가 등을 의무적으로 포함하는 규정을 명문화하고, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용을 위한 여건을 조성하도록 개선이 필요한 것으로 평가된다. 한편, 한국도로공사서비스㈜의 경우 노사협의회의 안건화 이전에도 별도의 고충처리시스템을 활용할 수 있도록 개선을 지원할 필요성이 있으며, 산업안전보건위원회를 구성해야 할 의무가 있는 사업장에 해당하므로 노사자율의 재해예방활동 강화를 위해 노사협의회와 별도로 설치·운영해야할 필요가 있는 것으로 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 게시하였으며, CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다. 다만, 외부 심사위원의 비율이 전체 심사위원 대비 50% 미만인 경우(한국도로공사서비스)는 CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 50% 이상으로 위원회를 구성하는 제도를 도입할 필요가 있다.

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

- 한국도로공사서비스㈜는 전 직급 직무급제 도입을 위한「직무중심 보수체계 개편」연구용역을 실시(’ 22. 7.)하였고, 종전 기본급(8단계)에서 직무급, 역할급, 직능급으로 분화(각 20단계)했다. 또한, 당초 대비 일부 승진에 따른 승급 단계를 조정(’ 22. 9.)하였다. 한편, 한국도로공사시설관리㈜의 경우 직무급제(5등급 6단계)를 운영하고 있으며, 기술수당 인정자격증을 확대하여 총 121개까지 반영하고 있다.

- 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 개선해나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 자회사가 설문조사 등 의견청취 기회를 마련하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하

는 작업을 반복하여 실시하도록 지원할 필요성이 있다고 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국도로공사서비스는 2021년 10월 이사회 의결에 따라 근로자 이사회 참관제 도입에 합의했고, 이후 2022년에 서면 6회, 대면 3회에 걸쳐 근로자 이사회 참관제를 운영하는 등 제도를 실질적으로 운영하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 추후 노동이사제의 도입 기반을 검토하여 자회사 경영의 투명성 확보를 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

- 한국도로공사시설관리는 2023년 1월 노사가 근로자 이사회 참관제 도입에 합의하고 단체협약을 개정하여 긍정적으로 평가된다. 추후 자회사가 근로자 이사회 참관제를 실질적으로 운영할 수 있도록 관심을 기울이고 지원할 필요가 있을 것이다.

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

- 전년도 평가의 요구사항을 반영하여 한국도로공사서비스 자체 홈페이지 경영정보 게시판에 주요 경영정보를 알리오 연동하여 게시하고 있는 노력이 인정된다. 추후 경영정보 추가발굴을 통해 자회사의 경영정보 공시 효과성과 대국민 접근성 강화를 위한 개선노력이 필요하다고 평가된다.

- 한국도로공사시설관리는 자체 홈페이지를 신설하고 경영정보를 공시하고 있지만 있으나 게시된 정보가 친인척 채용여부와 재무결산자료 등 일부 항목에 국한되어 있다. 대국민 정보접근성 제고를 위해 일반현황, 기관 운영, 주요 사업 및 경영성과, 대내외 평가, 정보공개 등 경영정보 공시항목을 확대하고 체계적으로 통합 공시하는 개선노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B+ 등급"으로 평가한다.

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

한국동서발전㈜

총 평

○ 한국동서발전(주)은 자회사에 자본금 6억 원을 100% 출자한 점, 자회사 사무 및 휴게 공간의 임차료와 근무환경 개선을 지원한 점, 계약보증금을 면제한 점, 선금 보증채권을 각서로 대체한 점, 직종 특성을 고려한 노무비 단가를 합리적으로 책정하기 위해 노력한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 사항에 대해 구체적 근거가 부족하고 자기자본비율이 낮게 평가된 점, 분기별 선지급 대상에 인건비가 포함되지 못한 점, 노무비 단가가 시중노임단가보다 낮은 점, 낙찰률 93.8%로 전년도와 동일 수준인 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회를 'ONE EWP 상생발전협의회'라는 명칭으로 운영한 점, 전년도에 지적받은 부당·불공정한 조항을 개선하고, 지적사항 외에도 자체발굴을 통해 총 19건의 부당·불공정한 조항을 개선한 점, 경영협약을 갱신하여 유지하고 이행을 위해 노력한 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 계약서 내 모기관의 자회사 근로자에 대한 교체요구 조항, 과도한 계약 해제·해지 사유 등은 개선방안이 마련되어야 할 것이다.

○ 일반관리비 비율은 9.0%, 이윤비율은 10%로 전년도에 이어 모두 국가계약법상 최대한도를 충족하는 수준이다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 600천원, 명절 상여금 1,400천원, 식비 130천원/월이 지급되고 있으며, 전년도 평가를 반영하여 복리후생 항목의 지급근거를 규정에 반영하고, 2020년도 모기관 사내근로복지기금 출연금 8.2억 원 중 자회사에 배정된 4.1억 원에서 2022년도에 1.62억 원을 온누리상품권 등으로 집행하고 만족도 조사를 실시하는 등 실적이 인정된다. 교육훈련 중장기 계획에 따라 수준별 맞춤형 교육을 운영하고, 비정규직채용 사전심사제에 관한 내용을 명문화하여 시행하며, 자회사 규정에 명시된 CEO 선발제도에 근거해 임원 선발의 투명성을 제고하고, 전년도 평가를 반영하여 공시항목에 채용공고와 입찰공고 등 항목을 추가한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입과 관련한 실효성 있는 방안을 마련하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기로 결정하고, 이미 2018년 11월 자회사를 설립하였다. 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 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 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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. 또한, 2021년과 2022년에 일반관리비(9%)와 이윤(10%) 보장 등 자회사의 안정적 성장을 지원하여 2021년 영업손실에서 영업이익으로 전환되고 4년 연속 흑자경영을 달성하고 있는 점 역시 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 정원이 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 13.3억 원이라는 점을 고려할 경우, 자회사의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵다고 평가된

다. 특히, 전년도 평가에 비해 2022년 자기자본비율과 부채비율이 개선되었지만, 자기자본비율이 50%를 하회하고 있으므로 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 용역별 설비이관 목록의 구체적 명시를 위한 모·자회사 자율경영협약 체결(2022.7월), 직종별 핵심설비 무상지원(소방차, 순찰용 SUV, 방화복, 금속탐지기, 탐조등, 진공청소기 등), 자회사 사무 공간·휴게실 임차료 지원 및 근무환경 개선 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노・사를 상대로 모니터링 하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 따라서 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립・시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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 명문화하였다. 또한 실제 경영에서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤이 모기관으로 배당되지 않고 있는 바, 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사 잉여금의 합리적 사용기준 제도화 등 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 계획과 지속적인 노력도 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "Bo 등급"으로 평가한다.

2. 계약 관행의 개선

(1) 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 개별계약을 체결하고 있는 점을 개선할 필요가 있다는 지적을 받아 통합계약 추진을 위한 노력을 기울였다. 모기관은 향후 신규계약 시 단일통합계약을 체결할 계획을 수립하였으므로, 이후 단일통합계약을 유지하여 계약업무의 효율성을 도모할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관이 계약대금 지급에 있어 인건비를 제외하고 분기별 선지급 방식으로 전환한 점, 일시적 인력 결원 등의 경우 계약금액 감액을 금지한 점, 계약보증금 면제를 적용한 점, 자회사의 선금 보증채권을 각서로 대체한 점 등의 노력은 인정된다. 다만, 향후에는 총액에 대하여 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 기성검사와 대가지급을 합산한 총 대가지급기간은 3.9일로 법정기준보다 신속하게 집행되고 있는 점은 인정된다. 다만, 후지급 방식으로 대가지급 소요기간을 최소화하는 노력에 그치지 않고 선지급으로 전환 등 지속적인 노력이 필요하다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 원가와 예정가격 산정 시 시설·홍보·경비 직종의 노무비는 중소기업중앙회가 발표하는 임금조사 보고서 상의 직종별 노임 100%를 반영하고, 청소 직종은 직무의 난이도를 고려하여 단순노무원 단가보다 높게 가격을 책정하는 등 원가와 예정가격을 정하고 있다.

- 다만, 모기관은 계약 체결 시 93.8%의 낙찰률을 적용함으로써 최종적인 노무비 계약가격은 시중노임단가에 이르지 못하는 것으로 확인되어, 이에 대해서는 개선 방안을 모색할 필요가 있다. 또한 2022년 낙찰률이 전년도와 동일하게 93.8%가 적용된 것으로 확인되어, 지속적인 낙찰률 개선노력을 통해 최종적인 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하는 수준에서 정해질 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있는데, 하반기 시중노임단가 변경 직종에 대해 변경계약을 체결한 것으로 확인되며 이는 기관의 노력으로 인정된다.

- 모기관이 용역가격 산정 시 현장감독자 인건비와 청소 직종 사무인력 인건비를 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 일부 직종의 행정인력 노무비 별도 계상 여부는 확인되지 않으나, 일반관리비를 9%로 계상하고 있는 점을 고려할 때에 모기관이 자회사 노무비 예산의 안정성 확보를 위해 노력을 기울인 것으로 평가된다.

- 한편 모기관은 자회사 업무량과 환경변화 등을 고려하여 적정 과업 범위와 과업 인원 관리의 적정성을 확보할 필요가 있는데, 모기관이 용역원가 산출시 과업범위와 인력산정 기준을 자체적으로 정하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 여기에 추가하여 향후 적정성을 검토하는 과정에서 자회사와의 소통, 외부 전문가의 참여 등을 통해 객관성과 합리성이 확보될 수 있도록 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.

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

3. 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 3인, 모기관 노조 2인, 자회사 3인, 자회사 노조 2인으로 구성된 ‘ONE EWP 상생발전협의회’을 2022년 1회 개최하여 사내근로복지기금 자회사 지원금 등을 의결하였다. 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, 주기적으로 정기회의를 개최하고, 전차 회의의 합의사항의 이행상황을 이후 회의에서 보고하는 등 합의사항의 이행 및 성과의 투명성 확보를 위한 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 모기관이 자회사 근로자에 대한 휴가 규율 조항, 결원에 따른 용역대가 감액 조항, 자회사 종업원의 근태 및 일보운영 관련 조항 등에 대해 개선한 노력이 확인된다. 또한, 모기관이 부당·불공종 조항 개선을 위하여 상생발전협의회를 통해 지속적으로 개선하기 위해 노력한 점, 모·자회사 근로자 만족도 조사를 실시하여 자회사 근로자의 의견을 청취하고 향후 모기관의 자회사 개선방안 수립 시 근거자료로 삼고자 한 점, 전년도 지적사항 외에 추가 개선사항을 발굴하여 총 19건의 부당·불공정 계약조항에 대해 개선조치를 취한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 그러나 전년도 지적사항 중 모기관의 자회사 채용 근로자에 대한 교체 요구 조항, 과도한 계약의 해제·해지 사유, 경비용역 특수조건 제29조 계약 해지 사유 등에 대해서는 개선이 확인되지 않거나 개선방안이 제출되지 않았다. 또한, 수정조항 중 모기관이 경비용역 특수조건 제16조에서 신규채용 예정인 일반·특수경비원에 대해 근무 투입전 신원확인서류와 보안서약서를 모기관에 제출 후 모기관의 승인을 득하도록 한 점은 자회사의 인사권 침해 소지가 있으므로 추가적인 개선조치가 필요하다고 판단된다.

- 또한, 모기관은 부당·불공정 계약 방지를 위한 체계를 지속적으로 발전시키고, 모기관과 자회사가 대등한 관계를 형성할 수 있도록 모자회사 간 소통을 활성화하는 한편, 구성원 인식제고를 위하여 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 2019년 5월에 체결한 기존의 대표이사 경영협약을 수정하여 2020년 9월에 계약을 갱신하였으며, 2022년 6월에는 대표이사 경영협약을 분리하면서 경영협약을 유지하고 있다.

- 협약의 이행을 위하여 필수설비 이관과 무배당 원칙, 자율적인 자회사의 운영을 보장하는 등 성과가 인정되며 자회사 노동자의 처우개선을 위하여 복리후생 항목의 상향하였다. 또한 모·자회사 공동의 이익 증진을 위하여 노사공동협의회를 구성하여 정기적으로 실시하는 등의 성과가 긍정적으로 평가된다. 향후에도 경영협약이 지속적으로 준수되도록 관리하는 것이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B+ 등급"으로 평가한다.

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 일반관리비율과 이윤비율에 대해 국가계약법상 최대한도를 충족하고 있었고, “임금협약을 통해 체결된 일부 복리후생 항목과 지급수준에 대해 조속히 규정에 반영하도록 조치하고, 추가적인 복리후생 개선방안을 계속 모색할 필요가 있다”는 평가를 받았는데, 평가년도에도 일반관리비율과 이윤비율이 국가계약법상 최대한도를 충족하고 있고, 복리후생 항목의 지급금액에 맞추어 내부규정을 개정하는 등 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 평균 수준을 초과하며, 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 소방직군을 포함하여 보장수준을 유지 및 확대할 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지 포인트가 600천원, 명절 상여금이 1,400천원 지급되고 있고, 식비는 월 130천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 월 100천원의 교통비, 400천원의 특별건강검진, 최대 1,000천원의 경조금 및 경조휴가, 단체보장보험 등이 제공되고 있다. 복지 포인트, 명절 상여금, 식비 모두 정부 공무직 지급기준을 충족하는 점, 평가년도에 정년퇴직전 휴가(10일)가 신설된 점, 복리후생 항목의 지급근거를 보수규정시행세칙에 마련한 점 등은 긍정적이며, 향후에도 잔여재원 및 자회사의 이익잉여금이 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모자회사 자율경영협약을 체결하여 자회사 복리후생 개선 근거를 구체화 하고

2020년 의결된 자회사 4.1억 원 재원에 대하여 2022년 1.62억 원(온누리상품권, 업무우수자 추가지급 등)을 집행하였으며, 내부직원 만족도 조사를 통해 지속적인 제도개선의 틀을 마련한 실적이 확인된다. 또한, 재해 관련 근로자 지원프로그램 지원을 포함하여 각 사업소별 자회사 직원 대상 건강증진프로그램을 시행하는 등 근로조건 개선노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 사내근로복지금을 통한 자회사 근로자 지원방안 등을 확대하기 위한 노력이 구체화 되길 희망하며, 내부직원 만족도 조사가 실제 복리후생 제도에 반영될 수 있도록 설문 내용 등을 재검토하고 의견수렴 및 제도반영을 위한 제도화, 정례화가 진행될 필요성이 있다.

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

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 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. 전용 교육 플랫폼 구축을 통해 교육 접근성을 강화하고, 교육훈련 중장기 계획을 수립하는 등으로 구체적 제도를 마련하고 시행하고 있으며, 수준별 맞춤형 교육 운영 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.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 교통비, 숙박비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비업무처리기준 등을 마련하고, 노사협의회 설치·운영 및 고충처리기구 활용 실적이 있으며, 포상 제도 및 경력인정제도와 근무평정제도를 시행하고, 직급 또는 직책 명칭이 부여되어 있지 않은 경우에도 적절한 호칭을 결정하고 사용하는 등 지원 실적이 확인된다. 또한, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하

고 면접시험시 외부위원을 1/2 이상으로 구성하고 있으며, 징계대상자에게 소명 기회를 부여하고 징계위원회 개최 시 외부위원을 의무적으로 포함하는 등 지원 실적이 인정된다. 또한, 자회사는 '산업안전보건위원회'를 설치·운영하고, 「EWP서비스㈜ 비정규직 관리지침」에 비정규직채용 사전심사제에 관한 내용을 명문화하여 운영하고 있어, 모기관의 지원 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 경력인정제도의 공정성을 확보하기 위한 방안 도입을 검토하도록 한 전년도 지적사항이 이행되지 않아 개선노력을 기울일 필요성이 있다. 또한, 평정제도 관련 직무에 적합한 평가제도 고도화 및 승진 등 인사제도 연계를 강화하여 개선한 실적이 인정되나, 추가적으로 근무평정 관련 이의신청 절차를 제도적으로 도입하도록 지원할 필요성이 있으며, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성할 수 있도록 추가적인 협조 및 지원노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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, CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것은 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 자회사가 노사합동으로 노사발전재단 일터혁신컨설팅 사업에 참여하여 공정하고 합리적인 근무평정제도를 재수립하고 이를 통해 직무에 적합한 평가제도 고도화 및 승진 등 인사제도 연계(행정직 성과연봉, 현장직 직무급 및 인센티브)를 강화하고자 개편안을 검토한 실적이 있다.

- 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 개선해나갈 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 지

원할 필요성이 있다고 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관 벤치마킹 등을 통해 근로자 참관제 도입을 위한 방안을 마련할 예정이라고 하지만, 구체적인 계획과 세부 진행 사항 등 성과는 여전히 부족한 것으로 평가된다. 가까운 시일 내에 제도 도입이 어렵더라도, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 필요성에 대한 공감대를 형성하고 제도와 관련한 중장기적인 로드맵을 마련하며 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련하는 등 개선노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 대내외 평가와 정보공개 등 경영정보 공시항목의 확대와 수시공시의 시의성 있는 반영이 필요하다는 전년도 지적사항을 반영하여 수시공시항목인 채용공고와 입찰공고 등의 항목을 추가한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 공공기관 통합공시 기준에 따라 경영정보 공시항목을 추가 발굴하는 노력을 지속하고, 이를 체계적으로 분류하고 구조화된 방식으로 게시하는 노력이 필요하다고 평가된다. 추후 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등 자회사 경영정보 공시 효과성 제고를 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "Bo 등급"으로 평가한다.

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

한국마사회

총 평

○ 한국마사회는 자회사의 자기자본비율 및 부채비율 등을 개선하기 위해 노력한 점, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 분기별 선지급 방식을 채택한 점, 용역계약 설계 시 현장감독자와 행정인력 인건비를 별도 계상한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 여전히 자기자본비율이 50%를 하회하고 있는 점, 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 사항의 구체적 근거가 부족한 점, 낙찰률이 90%를 다소 상회하는 수준으로 높다고 평가하기 어려운 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회를 대신하여 사전 협의체를 운영한 점, 전년도에 지적받은 부당·불공정한 조항을 개선하고, 과업설명서를 전면 개편하여 표준화한 점, 노무 리스크 관리역량 강화를 위해 노력한 점, 경영협약을 갱신하여 이행하고자 노력한 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 규정마련을 통해 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 담보하고, 계약서 내 명시되지 않은 사항에 대해 모기관의 제 규정을 준수하도록 한 조항은 개선할 필요가 있을 것이다.

○ 일반관리비 비율은 4.08%, 이윤비율은 0.34%로 전년도와 동일한 수준이다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 400천원, 명절 상여금 900천원, 식비는 140천원/월이 지급되고 있으며, 최대 1,000천원의 경조사비, 건강검진, 단체상해보험, 교육비 등을 그 외 복리후생으로 제공하고 현장직에게 1,000천원 수준의 서비스장려금을 지급하는 등 실적이 인정된다. 비정규직채용 사전심사제를 명문화하여 지속적으로 관리하고, 자회사 규정에 명시된 CEO 선발제도에 근거해 임원 선발의 투명성을 제고하고, 전년도 평가를 반영하여 근로자 이사회 참관제 시범 운영에 합의하며, 환경법규 위반현황 등 공시항목을 신설한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 회사가 근로자 이사회 참관제를 명문화하여 도입하고 실질적으로 운영될 수 있도록 관심을 기울이고, 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 경영정보 항목을 추가 발굴하여 대국민 정보접근성을 강화하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기로 결정하고, 2018년 자회사를 설립하였다. 모기관의 자회사 설립 근거와 관련하여 한국마사회법(제36조)과 모기관 정관(제26조)을 보면 사업의 범위에 각각 '제1호부터 제8호까지의 사업과 관련이 있는 사업을 수행하는 법인에 대한 투자, 출연 및 보조', '제1호부터 제8호까지의 사업과 관련이 있는 사업을 수행하는 법인에 대한 투자·출연 및 보조'가 명시되어 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 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적인 자료가 제시되지 않아 모기관의 노력과 성과를 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 모기관은 향후 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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. 또한, 코로나19로 인한 모기관의 대규모 영업손실에도 불구하고 자회사의 자기자본비율 및 부채비율 등을 개선하고 있는 바, 자회사의 안정적 성장을 지원하고 있는 점 역시 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 전년도 평가를 반영하여 자기자본비율 및 부채비율을 개선하고 있지만 여전히 자기자본비율이 50%를 많이 하회하고 있기 때문에, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 자회사의 각종 필수설비(차량, 청소장비, 공구류 등) 확보 지원, 자회사 근로자 휴게 공간 개선 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 경영협의체를 통해 자회사 의견수렴 및 모니터링을 강화하기 위해 노력한 점도 인정된다.

- 다만, 모기관은 향후에도 자회사와의 활발한 협의를 통해 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 자회사 노·사를 상대로 주기적인 모니터링과 정기적인 지원계획의 수립·시행 및 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가를 반영하여 적자사업 이관 및 흑자사업 회수 금지를 명문화하였으며, 실제 경영에서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없는바, 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사의 안정적 경영을 지원하기 위해 무배당 원칙 또는 예외적 배당사유 규정화 등 합리적인 배당 제도 마련이 필요하고, 자회사 잉여금의 합리적 사용기준 제도화 등 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 계획과 지속적인 노력도 필요하다고 평가된다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 분기별 선지급을 위해 법률질의 및 타 기관 사례를 고려하여 적극적으로 개선을 도모한 결과, 월별 선지급 방식에서 분기별 선지급 방식으로 전환하였다는 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. 한편 모기관은 계약대금 지급에 있어서 청구일로부터 3일 이내에 지급하고 있어 긍정적으로 평가되며, 향후에도 대가지급 소요기간을 최소화하려는 지속적인 노력이 필요하다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 원가와 예정가격 산정 시 종전의 단일평균 인건비 기준으로 노무비를 산정하는 방식을 개선하고자, 외부전문기관을 통하여 원가산정에 관한 컨설팅을 실시한 바 있다. 그 결과로 2022년부터는 각 직종별로 적정 시중노임단가를 적용하여 노무비 원가를 책정하는 방식으로 변경하여 노무비 원가 책정의 합리성을 확보하고자 하였다.

- 다만, 전년도 평가에서 지적된 시중노임단가의 100%를 최종적인 계약가격에 반영할 필요가 있다는 내용과 관련하여 2022년도에도 여전히 낙찰률이 90%를 다소 상회하는 수준에서 결정되어, 이에 관한 모기관의 개선 실적은 부재한 것으로 평가된다. 따라서 모기관은 낙찰률의 지속적 개선을 통해 최종적인 노무비 계약단가가 시중노임단가를 충족하는 수준에서 관리되도록 지속적인 노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있다. 이와 관련하여 모든 직종에 대해 하반기 시중노임단가 변경 분을 반영하여 변경 계약을 체결한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 자회사 노무비 예산의 안정성 확보와 생산성과 행정력 제고를 위해 현장감독자와 행정인력의 노무비를 별도 계상할 필요가 있는데, 용역 설계 시 현장감독자와 행정인력의 인건비를 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관이 용역 설계 과정에서 모자회사 간에 협의하고 조정하는 방식으로 용역 과업 증감 및 사업장 변동 내역에 따른 적정 인원을 관리하고 있는 점과 실제 일부 용역의 경우 과업증가를 고려하여 전년대비 정원을 증원한 점은 기관의 노력으로 인정된다. 다만, 향후 과업 인원과 과업 범위 등의 적정성을 검토하는 과정에서 외부 전문가의 활용 등을 통해 객관성과 합리성이 확보될 수 있도록 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.

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

3. 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 공동협의회의 설치, 운영이 어려운 상황에서 의견수렴 및 운영체계, 운영규정 마련 등을 위한 실무 사전협의를 위한 모·자회사 사전협의체를 3회 운영하여 그 기반을 조성하고자 하였다. 모기관은 모자회사 노사 공동협의체, 경영협의체, 실무협의체로 단계별 운영 협의체를 구축하는 한편, 대표자간담회 협업 워크숍 등 소통채널을 다각화하고자 하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 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 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 위탁계약서 내 위탁 업무의 불완전 수행 시 모기관이 미수행 정도를 평가하여 위탁비를 제외하고 정산지급한다는 규정, 과업설명서 내 기타 규정되지 않은 사항은 모기관의 규정에 따르도록 한다는 규정, 자회사 근로자에게 모기관의 제 규정을 준수하도록 하는 규정을 개선하였다. 또한, 위수탁협약 부당·불공정조항 개선을 위하여 과업관리부서와 자회사의 의견을 수렴하고 과업설명서를 전면 개편하여 표준화한 점, 모·자회사 합동워크숍 등을 통해 노무 리스크 관리역량 강화를 위해 노력한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 그러나 모기관 시설관리 위·수탁 수정협약서 내 제12조 협약의 변경 및 해석에서 협약에 명시되지 아니한 사항에 대한 처리기준 중 모기관의 내부규정에 따르도록 한 것은 적절치 않으므로 개선방안이 마련되어야 할 것으로 평가된다. 향후 모기관은 부당·불공정 계약 방지를 위한 체계를 지속적으로 발전시키고, 모기관과 자회사가 대등한 관계를 형성할 수 있도록 모자회사 간 소통을 활성화하는 한편, 구성원 인식제고를 위하여 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 2020년 6월 모·자회사 경영협약을 체결하고 2020년 8월에는 자회사 사장의 경영성과협약을 체결하였다. 이후 2022년 6월에 경영협약을 갱신하여 체결하고 현재까지 유지하고 있다. 모기관은 경영협약에 자회사의 독립성과 자율성을 규정하고 자회사에 대한 지원범위를 구체적으로 명시하는 등 이행력을 제고할 수 있는 협약을 체결하였다.

- 협약내용을 충실히 이행하기 위하여 적정 관리비를 보장하는 조항과 전문성 강화를 위한 예산과 인력지원 조항을 갖추고 있는 점과 모·자회사 공동이익 증진을 위한 단계별 추진계획을 이행하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 향후에도 경영협약이 지속적으로 준수되도록 관리하는 것이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비와 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요”가 있고, “추가적인 복리후생 개선 방안을 계속 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 명절 상여금과 식비 등의 증액이 이루어졌지만, 모기관에서 지급하는 일반관리비율과 이윤비율이 전년도와 동일한 점을 감안하여 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 4.08%와 동일하고, 이윤비율도 전년도 0.34%와 동일한데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균 수준에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비와 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지 포인트가 400천원, 명절 상여금이 900천원 지급되고 있고, 식비는 월 140천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목은 최대 1,000천원의 경조사비, 건강검진, 단체상해보험, 교육비 등이 제공되고 있다. 복지 포인트, 명절 상여금, 식비가 정부 공무직 지급기준을 충족하는 점은 긍정적이고, 현장직에 대해 인당 1,000천원 수준의 서비스장려금을 지급하고 있는 점도 실적으로 인정되나, 모기관의 경영어려움을 감안하더라도 일반관리비와 이윤의 증액을 통한 추가적인 복리후생 항목 등이 마련되어 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 사내근로복지기금 활용방안을 검토하여 자회사 자체 사내근로복지기금 출연이 현실적으로 판단하여 자회사 사내근로복지기금 운영인력 선정 및 교육키로 하고 기획재정부 가이드라인에 따라 단계별 추진을 기획하고 있는 것으로 확인된다. 이에 따른 의견수렴 절차 등이 예정된 것으로 보이며 자회

사 근로자 복지 포인트 금액을 매년 위수탁 협약에 반영하는 방식으로 복리후생을 향상코자 하는 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관이 아닌 자회사 사내근로복지기금 활용방향은 본 평가지표에서 지향하는 바는 아니라고 판단되며, 모기관의 자회사 복리후생 개선 지원을 위한 노력으로써 모기관 사내근로복지기금의 활용, 공동근로복지기금을 출연하기 위한 구체적 실행방안을 검토하는 등 중장기 계획 등을 마련할 필요가 있다고 보인다. 또한, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원 활동의 다각화를 지속해서 모색해야 할 것이며 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 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "Do 등급"으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 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 보유자원을 활용하여 자회사 학습 지원을 하고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취하여 개선사항을 파악하고 있는 것도 긍정적이다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 운임, 일비, 숙박비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비운영지침을 마련하고, 노사협의회 설치·운영 및 고충처리기구를 활용한 실적이 있으며, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고, 모기관 동반성장 포상 및 자회사 자체 포상 등 포상 제도를 시행하고 있으며, 징계대상자에게 진술기회를 부여하고, 자회사 여건과 직무를 고려해 근무평정제도를 개선하여 다

양한 평가 제도를 도입하는 등 지원한 실적이 인정된다. 또한, 자회사는 대체 근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성하고 있으며, 산업안전보건위원회를 설치·운영하고, 「계약직근로자 관리규정」을 제정하여 비정규직채용 사전심사제를 도입하고 비정규직 채용 현황을 지속적으로 관리하고 있어, 모기관의 지원 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 채용 및 징계 과정에서 외부위원을 의무적으로 포함하는 규정을 명문화하고, 서류-필기(실기)-면접 등 일련의 채용 전형 관련 인사규정 등에 구체적으로 근거를 마련하여 시행하도록 개선을 지원할 필요성이 있으며, 경력인정제도는 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련하여 시행하도록 추가로 지원할 필요성이 있다. 또한, 근무평정은 조직목표 달성 유도 및 성과 유인의 시그널 기능을 하는 만큼 평정기준, 절차 등을 사전에 인사규정 등에 명시하여 주지시키도록 개선노력을 기울일 필요가 있다. 또한, 직급 또는 직책을 부여받지 못한 경우 적절한 호칭을 결정하고 모기관 관계에서도 사용되도록 추가적인 협조 및 지원 필요성이 있다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 게시하였으며, CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것도 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 자체적으로 자회사 경비직무 적정과업을 위한 컨설팅을 시행하여 자회사는 그 결과를 근무형태에 반영하였고, 모·자회사 합동으로 임금체계 관련 타 기관 벤치마킹을 실시하고 ’23년 신규 컨설팅을 진행하여 벤치마킹 착안사항을 검토할 예정이다. 또한, 자회사는 직군 및 직무 특성을 반영하여 성과에 연계되는 근무평정제도를 개선하였고, 모기관은 자회사 설립이후 최초 임·단협 체결을 지원하여 시설직군 기술수당을 신설하는 등 근로자 임금체계 개선을 도모한 실적이 인정된다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것

과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요 수단을 지원하는 것에 관심을 기울일 필요가 있으며, 그 결과물을 분석하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하도록 노력하는 것이 중요하다고 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 근로자 이사회 참관제 시행방안과 구체적인 운영지침을 마련하는 것이 필요하다는 전년도 지적사항이 있었고, 자회사 운영 노하우 미흡, 노노갈등의 심화 등을 고려하여 근로자 이사회 참관제를 시범 운영하는 것에 합의하고 이와 관련한 규정 및 운영방안을 수립한 점은 긍정적으로 평가된다. 추후 자회사가 근로자 이사회 참관제를 명문화하여 도입하고 실질적으로 운영될 수 있도록 관심을 기울이고 지원할 필요가 있다고 보인다.

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

- 자회사 홈페이지에 수시공시가 제대로 반영되지 않고 있다는 전년도 평가를 반영하여 환경법규 위반현황, 입찰정보, 윤리경영 항목을 신설한 점은 긍정적으로 평가된다. 추후 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 경영정보 항목을 추가 발굴하여 대국민 정보접근성을 강화하는 노력도 지속할 필요가 있을 것으로 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "Ao 등급"으로 평가한다.

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

한국방송광고진흥공사

총 평

○ 한국방송광고진흥공사는 자회사 자본금 3억 원을 100% 출자하고 있는 점, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 분기별 선지급 방식을 유지한 점, 용역계약 설계 시 현장감독자와 행정인력 인건비를 별도 계상한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 사항에 대해 구체적 근거가 부족한 점, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 보기 어려운 점, 자기자본비율이 50%를 하회하고 부채비율이 높은 점, 낙찰률 93%에서 94%로 개선되었으나 노무비가 시중노임단가에 미치지 못하는 점, 하반기 시중노임단가 상승에 따른 변경 계약을 체결하지 않은 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 모·자회사 노사 대표 간 4자 참여를 통해 공동협의체의 근거를 마련하여 유지한 점, 부당·불공정 조항 관련 전년도 지적사항 및 세부사항을 개선한 점, 경영협약을 갱신하여 이행을 위한 노력을 지속한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 이른 시일 내에 모·자회사 노사 공동협의회의 설치 및 운영이 이루어질 수 있도록 하고 자회사와의 소통을 강화하여 상호 협력적 관계를 구축하기 위한 현재의 노력을 정례화하고 지속할 필요가 있다.

○ 일반관리비 비율은 1.0%, 이윤비율은 2.0%로 전년도와 동일한 수준이다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트가 320천원 증가한 720천원, 명절 상여금이 400천원, 식비는 100천원/원이 지급되고 있으며, 2021년부터 진행된 사내근로복지기금 공동 활용 노력의 결과로 2022년 7월 기획재정부 사전협의 및 승인이 완료되었고 기금 기본재산의 20%인 약 201억 원을 목적사업비로 전환하여 5년 동안 분할 사용하기로 하는 등 실적이 인정된다. 일반관리비 비율과 이윤율을 적절히 상향하고 복지 포인트 등 복리후생 항목의 지급 근거와 금액을 규정에 명시하는 등 개선노력이 필요하다. 비정규직채용 사전심사제를 도입해 운영하고, 자회사 규정에 명시된 CEO 선발제도에 근거해 임원 선발의 투명성을 제고한 점은 긍정적으로 평가된다. 노동이사제 등 벤치마킹에 이어 제도 도입에 관한 실효성 있는 방안을 마련하고, 공시항목을 확대하여 이를 체계적으로 통합공시 하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 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 정하고 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 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적인 자료가 제시되지 않아 모기관의 노력과 성과를 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 모기관은 향후 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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, 2022년도 정원이 100~300인 미만 자회사들의 평균 자본금 규모가 5.8억 원이라는 점을 고려할 경우, 자회사의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵다고

평가된다. 또한, 2021년에 영업손실 및 당기순손실이 발생하고, 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50%를 많이 하회하고 있으며 부채비율도 460%에 달하고 있기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 모·자회사 자율경영협약서(제2조)에 필수장비 이관지원 명시, 용역계약서에 위탁관리 장비·비품 목록 명시, 출자회사 관리기준 개정 통해 향후 추가 지원·협력 기반 마련 등을 추진한 점은 인정된다.

- 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비의 이관 또는 유·무상 임대 관련 구체적 내용(실적)은 확인이 제한되어 이에 대한 모기관의 노력과 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후 평가와 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다. 한편 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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.

- 다만, 모·자회사간 발생할 수 있는 적자사업 이관 및 흑자사업 회수를 제한하는 합리적인 제도 마련이 필요하며, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 배당 제도 마련이 필요하다고 평가된다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 선지급방식을 유지하고 있어 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. 한편 모기관은 계약대금 지급에 있어서 세금계산서 발행 후 4일 이내에 지급하고 있어 긍정적으로 평가되며, 향후에도 대가지급 소요기간을 최소화하려는 지속적인 노력이 필요하다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 원가와 예정가격 산정에 있어 관리소장·실장, 팀장급의 노무비 원가는 시중노임단가보다 높은 대한건설협회 단가를, 미화·경비·시설 팀장, 서무 등의 직종은 중소기업중앙회가 발표하는 임금조사 보고서 상의 직종별 노임 100%를 기준으로 하는 것으로 확인된다.

- 모기관은 전년도 평가에서 낙찰률의 상승을 위한 노력을 기울일 필요가 있다는 지적을 받은 것과 관련하여, 전년도 낙찰률 93%를 2022년도에는 94%로 상향하여 일정부분 개선노력을 기울인 것으로 평가된다. 다만 상승의 폭이 크지 않아 낙찰률 개선을 위한 지속적인 노력이 요구되며, 이를 통해 최종적인 노

무비 계약가격이 시중노임단가를 충족하는 수준에서 관리되도록 할 필요가 있다고 판단된다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있는데, 하반기에 시중노임단가 변동에 따른 변경 계약을 체결하지 않은 것으로 확인된다. 이에 향후 모기관은 계약 기간 중 시중노임단가 변경 시 이에 따른 변경계약을 체결함으로써 자회사 인건비 예산이 적정하게 확보되도록 노력할 필요가 있다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 현장감독자와 행정인력의 노무비를 별도 계상하고 있는 것으로 확인된다. 자회사 노무비 예산의 안정성 확보를 위해서 현장감독자와 행정인력의 인건비를 일반관리비 등에 포함하지 않고 직접 노무비로 별도 계상한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 업무량과 환경변화 등을 고려하여 용역 과업 범위와 과업 인원 관리의 적정성을 확보할 필요가 있으나, 기관이 제출한 자료 내에서 이에 관한 실적은 확인되지 않는다. 모기관은 이와 관련하여 주기적인 검토를 할 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사는 물론 외부전문가 참여를 통해 객관성과 합리성이 담보될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있을 것이다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "C 등급"으로 평가한다.

3. 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 노사 대표 간 4자가 참여하여 자율 경영협약을 변경, 체결하여 자회사와의 협력적 노사관계 구축을 위한 공동협의체 구성 근거를 마련한 이래 2022년에도 이와 같은 틀을 유지하였다. 모기관은 모·자회사 실무협의를 통해 모·자회사 노사 공동협의회 운영을 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. 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 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항으로 경비/주차관리 부문에서의 복무규율 관련 조항, 환경/위생 및 조경설비 부문에서 횟수 제한 없는 청소 등 실시에 관한 조항, kobaco 연수원 과업내용서에서 근무자 준수사항 등 관련하여 타인에게 불쾌한 인상을 주지 않도록 유의하도록 한 조항에 관하여 환경/위생 및 조경설비 부문의 개선 내역이 확인된다.

- 모기관은 자회사와 공동협의체를 운영하였으며, 모・자회사 공동협의체를 통해 과업내용서 미화작업 관련 세부사항을 수정하였고 그 외 자회사 근로자 노동조건 향상을 위한 논의하는 등 자회사와의 소통을 강화하여 상호 협력적 관계를 구축하기 위해 노력을 기울인 것으로 평가되며, 이러한 협의를 정례화함으로써 추가적으로 전년도 지적사항들을 개선하고 부당・불공정한 계약을 방지하기 위해 지속적으로 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 2021년 5월 모・자회사 자율경영협약을 체결하고 현재까지 유지하고 있다. 기존의 모・자회사 경영자 간의 협약에서 모기관과 자회사의 노・사 대표자가 함께 서명하여 이행력을 높이고자 한 노력이 인정된다. 2021년 11월에 갱신된 협약에는 목적을 구체화하고 기본원칙과 모기관의 임무를 구체화하여 명시하였다.

- 협약의 이행을 위해 자회사의 독립성과 자율성을 강화하여 책임경영체제를 확립하고 교육훈련을 위한 인력과 예산을 지원하는 등 성과가 인정된다. 적정 관리비를 보장하는 조항과 전문성 강화를 위한 예산과 인력지원 조항을 갖추고 있는 점, 모・자회사 공동이익증진을 위한 노사공동협의회를 공식화하여 운영하고 있다는 점도 긍정적으로 평가된다. 향후에도 경영협약이 지속적으로 준수되도록 관리하는 것이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비와 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요”가 있고, “복지 포인트, 명절 상여금, 식비 모두 정부 공무직 지급기준을 충족하지 못하는 점은 개선이 필요하며, 추가적인 복리후생 개선 방안을 계속 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 복지 포인트와 명절 상여금 등의 증액이 이루어졌지만, 모기관에서 지급하는 일반관리비율과 이윤비율이 전년도와 동일한 점을 감안하여 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 1.0%와 동일하고, 이윤비율 또한 전년도 2.0%와 동일한데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균 수준에 미치지 못하는 수준이다. 모기관의 경영적자로 인한 어려움을 일부 감안하더라도 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비와 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지 포인트가 720천원, 명절 상여금이 400천원 지급되고 있고, 식비는 월 100천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목은 200천원의 종합건강검진과 120천원의 체력단련비, 100천원의 경조사비를 제공하고 있다. 평가년도에 복지 포인트가 전년 320천원에서 상승하였고, 명절 상여금이 전년 300천원에서 상승한 점은 긍정적이나, 명절 상여금과 식비가 정부 공무직 지급기준을 충족하지 못하는 점, 복지 포인트 등 복리후생 항목의 지급근거와 지급금액이 내부규정에 명시되지 않은 점은 개선이 필요하고, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2021년부터 진행된 사내근로복지기금 공동 활용 노력의 결과로서 기재부 사전협의 및 승인이 완료(2022.07.)되었으며, 기금 기본재산 107억 원의 20%인 약 201억 원을 목적사업비로 전환하여 5년 동안 분할 사용키로 하고, 연간 6천만 원씩 의무적으로 지원키로 계획을 수립하였다. 또한 자회사 복지증진을 위하여 코로나 19 자가격리 유급휴가 부여, 모기관 노무사의 노무인사 컨설팅 등 수행, 모기관과 동일한 건강검진 기관 지정 등을 시행하는 등의 실적은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관의 자회사 복리후생 개선 지원을 위한 노력으로써 모기관 사내근로복지기금의 활용방안의 구체성 확보를 위한 노력이 지속적으로 필요하며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 지속해서 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 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "D+ 등급"으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 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, 자격증 선임수당 신설 및 역량 강화교육 지원 강화 등 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 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.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의

노력과 성과

- 모기관은 자회사가 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비 관련 근거 규정을 마련하고, 노사협의회 설치·운영 및 노사파트너십 기반 고충처리 접근성 개선 및 찾아가는 소통으로 개선하고, 포상을 실시하고, 업무실적평가를 시행하여 승진과 보수 인상 등에 반영하고 있으며, 직급 또는 직책 명칭이 부여되어 있지 않은 경우에도 적절한 호칭을 결정·사용하도록 지원한 실적이 인정된다. 또한, 자회사는 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고 채용을 위한 면접심사(50% 이상)에 외부위원을 포함시키고 있으며, 징계대상자에게 소명 기회를 부여하고, 모・자회사 안전보건협의체 운영 및 비정규직 관리규정」을 제정하여 비정규직채용 사전심사제를 도입·운영하고 있어 모기관의 지원 실적이 인정된다.

- 다만, 첨부 자료가 일부 누락되어 실적을 확인할 수 없는 경우가 있는데, 모기관 및 자회사는 실적을 증빙하는 자료를 보다 성의 있게 취합해 제출할 필요가 있다. 모기관은 자회사가 출장비, 특근매식비 등 실비 보전적인 금품 지급 규정 관련, 산정 근거 및 지급 수준, 증빙방법 등을 구체화 할 필요성이 있으며, 징계위원회에 외부전문가 등을 의무적으로 포함하도록 제도적으로 명문화 하고, 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하도록 하며, 근무평정은 조직목표 달성 유도 및 성과 유인의 시그널 기능을 하는 만큼 평정기준, 절차 등을 사전에 규정에 명문화 및 이의신청 절차를 병행하도록 하고, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성할 수 있도록 추가적인 협조 및 개선노력을 기울일 필요성이 있다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 게시하였으며, CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 이는 긍정적이므로 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다

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

- 자회사는 전환 당시 설계 내용에 따라 기본급을 직무급 100%로 하는 직무 중

심 임금체계를 운용하고 있으며, 모기관은 자회사 노사간 합의 내용을 지원하는 등 전환근로자의 처우개선을 위해 노력하였다. 또한, 평가대상연도 자회사가 노사발전재단 일터혁신컨설팅 사업에 참여하는 과정에서 평가나 보상 등 합리적 임금체계와 관련하여 설문 등을 실시한 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 개선해나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 자회사가 설문조사 등 의견청취기회를 마련하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하도록 지원할 필요성이 있다고 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 전년도 평가에서 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관 도입 검토 논의나 준비계획이 없어 노사 협의, 컨설팅, TF 운영 등과 같은 방법을 통해 사내 공감대 형성과 함께 구체적인 방안 마련이 필요하다는 지적사항이 있었다. 이를 반영하여 모기관 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 벤치마킹을 권유하고, 자회사 노사발전재단 컨설팅을 진행한 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입과 실질적인 운영을 위한 구체적이고 실효성 있는 방안을 마련하는 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 전년도 평가에서 공시항목의 확대와 공시담당자 교육과 모니터링의 필요성에 대한 지적사항이 있었지만, 자회사 홈페이지의 경영공시 게시판에 재무상태표만 공시되어 있는 등 지적사항에 개선노력은 미흡하다고 평가된다. 공공기관 통합공시에 관한 기준을 참조하여 일반현황, 기관운영, 주요사업 및 경영성과, 대내외평가, 정보공개 등의 항목을 추가·확대하고 체계적이고 구조화된 방식으로 공시하려는 개선노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "C 등급"으로 평가한다.

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

한국부동산원

총 평

○ 한국부동산원은 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 사항에 대해 근거를 마련하였고(2022년 모기관 정관 개정), 자회사 설립이후 지속적으로 당기순이익 실현한 점, 2021년과 2022년 자회사 부채비율이 축소된 점, 계약대금의 일부를 선금으로 지급한 점, 노무비 단가가 시중노임단가보다 높은 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사의 자본금 규모를 충분하다고 보기 어려운 점, 위탁계약의 형식을 다수의 계약으로 유지한 점, 월별 후지급 방식을 유지하고 있는 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 전년도 지적사항을 반영하여 모·자회사 지속가능협의체를 분기별 1회 개최하도록 명문화한 점, 부당·불공정 계약 관련 전년도 지적사항과 자체적인 점검을 통해 추가적인 개선을 한 점, 경영협약을 갱신 체결하여 이행을 위한 노력을 한 점은 긍정적으로 판단된다. 향후에도 모·자회사가 협력하여 노사 공동협의회의 운영개정 필요사항을 주기적으로 검토하고, 부당·불공정 조항 점검을 정례화하며 경영협약의 이행사항을 지속할 필요가 있다.

○ 일반관리비 비율은 업무별로 6.0~9.0%, 이윤비율은 10%로 모두 평가대상 전체 모기관 평균 수준을 초과한다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트가 300천원 증가한 700천원, 명절 상여금 1,000천원, 식비 210천원/월이 지급되고, 교통비 60천원/월, 생일상품권 30천원, 건강검진 200천원이 신설되었으며, 2022년 9월 모·자회사 지속가능협의회에서 자회사 복지사업재원 연도별 분배사용 가능성을 검토하고, 2023년부터 5년 주기로 자회사 복지사업재원을 추가 편성하기로 하는 등 실적이 인정된다. 비정규직채용 사전심사제를 명문화해 시행하고, 2021년도 컨설팅 결과를 반영하여 사무직 및 기술직의 기본급표를 개정하고 수당을 증액·신설하였으며, 전년도 평가를 반영하여 공시항목을 확대한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, CEO를 선발할 때 외부심사위원 비율 조정 등 CEO 선발제도를 개선하고, 근로자 이사회 참관제를 명문화하여 도입하고 실질적으로 운영될 수 있도록 지원하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 법률(한국부동산원법 제13조)과 기존 정관에 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 구체적 규정을 두지 않았으나, 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.

- 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적인 자료가 제시되지 않아 모기관의 노력과 성과를 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 있다. 또한 자회사는 설립 이후 지속적인 당기순이익을 달성하고 2021년과 2022년에 지속적으로 부채비율을 감소시키고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하여 자회사의 안정적 성장을 지원하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 정원이 100~300인 미만 자회사들의 평균 자본금 규모가 5.8억 원이라는 점을 고려할 경우, 자회사의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵다고 평가된다. 또한, 자기자본비율이 50%정도에 머물고 있기 때문에, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 경영정보시스템, 화상회의 시스템 등 접근 및 사용 권한 부여, 부동산 통합업무시스템(KRIMS) 일부 기능에 대한 접근 권한 부여, 부동산테크 현장조사를 위한 업무용 차량 및 휴대용 단말기 등 지원, 모·자회사 (콜센터)간 소통창구 시스템 개발, 자회사 직원 휴게실 개선, 자회사 임차사옥 임대료 감면(지속) 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모·자회사 협의체 개최 확대를 통해 자회사 의견수렴 및 모니터링을 강화하기 위해 노력한 점도 인정된다.

- 다만, 모기관은 향후에도 자회사와의 활발한 협의를 통해 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 자회사 노·사를 상대로 주기적인 모니터링과 정기적인 지원계획의 수립·시행 및 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가를 반영하여 출자회사관리규정을 개정(2022년 12월)하여 이익잉여금의 합리적인 배당의 근거를 마련하였으며, 실제 경영에서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 모기관에 대한 배당실적이 없다는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 이익잉여금의 합리적인 배당 규정의 개정이 자회사의 안정적 경영을 지원하기 위한 무배당 원칙과 충돌 소지가 있기 때문에, 무배당 원칙이 우선시되는 제도가 보완될 필요가 있다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "A0 등급"으로 평가한다.

2. 계약 관행의 개선

(1) 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 개별계약을 체결하고 있는 점을 개선할 필요가 있다는 지적을 받았다. 모기관이 위탁계약의 형식에 있어 2021년 9개 계약을 6개로 본부별로 통합한 노력은 인정되나, 여전히 다수의 계약을 유지하고 있어 향후 단일통합계약 전환을 추진하고 계약업무의 효율성을 도모할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 대가의 일부를 선금으로 지급하고 있으며, 선금으로 지급한 실적이 전년보다 약 40% 증가한 노력은 긍정적으로 평가된다. 그러나 여전히 월별 후지급의 원칙이 유지되는바 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 기성검사와 대가지급을 합하여 법정 기준을 준수(기성 신청 후 평균 10일)하고 있는 점은 인정되나, 향후 5일 이내에서 기성검사 및 지급을 완료하는 등의 지급기간 단축방안을 수립하고 개선노력을 추진할 필요가 있다고 평가된다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모・자회사간 용역 계약가격은 예정가격 산정 방식이 아닌 자회사의 필요 예산 산정과 모기관의 승인을 통한 예산교부 방식으로 결정된다. 이에 따라 사옥관리 용역의 경우 각 직종에 대해 시중노임단가를 상회하는 수준에서 노무비 예산을 교부하였고, 부동산 조사와 고객 상담 직종은 시중노임단가의 부재로 2021년 외부 용역을 통해 결정한 임금체계를 적용하여 예산을 교부하고 있어, 모기관의 노무비 원가와 예정가격을 합리적으로 관리하기 위한 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 전년도 평가에서 경비, 미화 직종에 대해 일률적으로 단순노무원 시중노임단가를 적용하는 점을 개선할 필요가 있다는 지적을 받은 것과 관련하여, 합리적인 임금체계 수립방안을 모색하고 있다고 하나 뚜렷한 개선 실적을 제시하지 못하고 있어 지속적인 개선노력이 필요하다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 예산을 조정할 필요가 있는데, 모기관이 상반기 노무비 예산을 시중노임단가를 상회하는 수준에서 책정했음에도 불구하고, 하반기 시중노임단가 변경을 고려하여 노무비 예산을 인상한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 시중노임단가를 적용하지 않는 부동산 조사와 고객 상담 직종에 대해서도 자회사 직원간의 형평성을 고려하여 동일하게 상승 적용 여부를 검토할 필요가 있다고 판단된다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 자회사 노무비 예산의 안정성 확보와 생산성과 행정력 제고를 위해 현장감독자와 행정인력의 노무비를 별도 계상할 필요가 있으나, 제출한 자료 내에서 이에 관한 구체적인 사실관계를 확인하는 데에 한계가 있어 향후 평가관련 자료를 성실하게 제출할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 자회사 업무량과 환경변화 등을 고려하여 용역 과업 범위와 과업 인원 관리의 적정성을 확보할 필요가 있다. 모기관은 자회사 인력 및 과업 범위의 적정성을 검토하는 과정에서 자회사 노사는 물론 외부전문가 참여를 통해 객관성과 합리성이 담보될 수 있도록 추가적인 노력을 기울일 필요가 있을 것이다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "Bo 등급"으로 평가한다.

3. 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 지속가능협의체를 모기관 출자회사 관리규정 및 경영협약서에 분기별 1회 개최 원칙을 명문화하였다. 모기관은 2022년 3회 모자회사 협의체를 운영하였고, 27건의 후속조치 필요이행과제와 22건의 모·자회사 상호 협력과제 중 각각 25건, 21건을 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 있다고 평가된다.

(2) 공정한 계약 체결

- 모기관은 전년도 지적사항인 건물 청소원과 일반 경비원의 자격요건이 구체적으로 명시한 것을 ‘만 20세 이상으로 채용 한다’로 개선한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 또한 모기관은 추가적으로 최저임금과 계약변경으로 인해 용역비가 변경되는 경우 증액할 수 있도록 하는 조항, 하도급거래 공정화에 관한 법률 등 관련 법률 준수 조항, 청렴 계약 이행 노력 조항, 자회사가 계약 체결 시 근로조건 보호 이행 확약서를 함께 제출하도록 한 조항, 산업안전보건법 준수 및 고객응대 근로자 보호조치 관련 조항, 교육 자료 및 설비 제공 의무화 조항 등을 명시함으로써 공정한 계약을 체결하고자 하는 노력을 기울인 점은 긍정적으로 판단된다. 향후에도 모·자회사가 협력하여 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화 하는 등의 선제적인 예방 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 2022년 12월 모·자회사 경영협약을 갱신하여 체결하고 현재까지 유지하고 있다. 상호간 지속가능협의체의 개최를 분기별 1회 개최하는 것으로 규정하고 상호 업무 경쟁력을 강화하기 위한 노하우를 발굴하기로 합의하는 등 구체적인 이행방안을 명시한 점, 자회사의 독립성과 자율성을 강화하여 책임경영체제를 확립하도록 하였다.

- 협약의 이행을 위하여 교육훈련을 위한 인력과 예산을 지원하였고, 적정 관리비를 보장하고, 전문성 강화를 위한 예산과 인력을 지원한 점, 공동이익증진을 위한 노사공동협의회를 공식화하여 운영하고 있다는 점도 긍정적으로 평가된다. 향후에도 경영협약이 지속적으로 준수되도록 관리하는 것이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "A0 등급"으로 평가한다.

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생

향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비가 보장될 수 있도록 업무별로 일반관리비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요”가 있고, “자회사의 이익수준을 고려하여 추가적인 복리후생 개선 방안을 계속 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 복지 포인트가 증가하고, 교통비, 생일상품권, 건강검진 등이 신설되었으나, 모기관에서 지급하는 일반관리비율과 이윤비율이 전년도와 동일한 점을 감안하여 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 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 평균 수준을 초과하며, 국가계약법상 최대한도(일반관리비율 9.0%, 이윤비율 10.0%)에 미치는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비와 이윤이 보장될 수 있도록 업무별로 일반관리비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지 포인트가 700천원, 명절 상여금이 1,000천원 지급되었고, 식비는 월 210천원 지급되었으며, 그 외 복리후생 항목으로 경조화환, 모기관 어린이집 이용, 300천원의 휴양숙박비 지원 등이 제공되고 있다. 평가년도에 복지 포인트가 증액된 점, 복지 포인트, 명절 상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하거나 초과하는 점, 교통비(월 60천원), 생일상품권(30천원), 건강검진(300천원)이 신설된 점은 긍정적이며, 향후에도 자회사의 이익수준을 고려하여 추가적인 복리후생 개선 방안을 계속 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모자회사 지속가능협의체(2022.09.) 협의를 통해 복지사업재원의 안정적 자금운용 및 연속적 복리후생 지원을 위한 방안으로 자회사 복지사업재원의 연도별(5년간) 분배사용 가능성 검토하여 2023년부터 5년 주기로 자회사 복지사업재원 추가 편성하여 자회사 복지증진에 사용할 예정이며, 임직원 종합건강검진 및 교통보조비 지원을 신설하고 직원 심리상담 프로그램과 복지 포인트 제공을 확대하는 등의 실적이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관 사내근로복지기금의 활용 외 자회사 노동자들의 처우개선 및 복

리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 모색함에 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 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "Ao 등급"으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 직무별 교육 실시 등 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 지원계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있다고 평가된다. 한편, 한편, 간담회를 통해 모자회사간 노하우를 공유하는 노력과 교육·훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자의 의견을 사전적으로 파악하고자 노력하는 점은 긍정적으로 평가되며, 앞으로 이를 제도화하여 운영하는 방안을 도입할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 운임, 일비, 숙박비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비규정을 마련하고, 노사협의회 설치·운영 및 고충처리실적이 있으며, 포상제도를 마련하여 시행하고, 근무성적평정을 실시하여 각종 인사관리 및 보수결정에 활용하고 다면평가 등을 통해 평가의 공정성을 확보하는 등 지원 실적이 인정된다. 또한, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고, 채용을 위한 서류심사 및 면접고시의 평가위원은 외부위원이 과반수이상 포함되도록 하고 있으며, 징계대상자에게 소명 기회를 부여하고 징계위원회 개최 시 외부위원을 의무적으로 포함하고 있고, 「비정규직 인사관리규정」을 제정하여 비정규직채용 사전심사제에 관한 내용을 명문화하고 고용심사위원회를 구성하여 운영하고 있어, 모기관의 지원 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 협의체를 구성하여 저년도 지적사항 중 근무평정제도 보완 및 경력인정제도 도입을 검토하였으나 ’23년 시행이 예정되어 있어 평가대상연도 개선 실적은 확인하기 어렵다. 따라서 모기관은 자회사가 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하고, 근무평정 관련 이의신청 절차를 제도적으로 명문화 하여 운영하도록 추가적으로 개선을 지원한 필요성이 있으며, 한편, 직급 또는 직책 명칭이 부여되어 있지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 결정, 모기관 관계에서도 사용되도록 하며, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성할 수 있도록 모기관은 추가적인 협조 및 개선노력을 기울일 필요성이 있다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

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

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

- 모기관은 자회사가 2021년 지속가능 경영을 위한 보수체계 수립 및 로드맵 컨설팅을 진행한 실적이 있고, ’22년에는 동 컨설팅 결과를 반영하여 사무직 및 기술직의 기본급표를 개정하고 업무특성 및 난이도를 고려하여 수당을 증액하거나 신설했다. 또한, 개선 결과는 보수규정에 반영되어 개정을 완료한 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 개선해나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요 수단을 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.

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

이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2021년 12월 모·자회사 지속가능협의체를 통해 자회사의 근로자 이사회 참관제 도입을 검토한 이후, 논의를 지속하고 있으며, 2인의 근로자 대표단을 정하고 협의체 확대를 통해 근로자 이사회 참관제 도입의 발판을 공고히 하려고 한 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 근로자 이사회 참관제를 도입하고 실질적으로 운영하기 위한 구체적이고 실효성 있는 방안이 마련될 수 있도록 관심을 기울이고 지원할 필요가 있다고 보인다.

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

- 전년도 평가에서 경영정보 공시를 위한 별도 게시판을 마련하고, 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 공시항목을 확대하며, 정기공시와 수시공시로 구분하여 체계적으로 통합공시하는 것이 필요하다는 지적사항이 있었다. 이를 반영하여 자회사 홈페이지 내 경영공시 게시판을 공공기관 통합공시 기준에 관한 기준에 따라 분류하고 공시항목을 확대한 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 공시항목을 추가 발굴하여 시의성 있게 게시함으로써 대국민 정보접근성을 강화하려는 지속적인 노력이 필요할 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "Bo 등급"으로 평가한다.

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

한국서부발전㈜

총 평

○ 한국서부발전(주)은 자회사에 자본금 6억 원을 100% 출자하고 있으며, 자회사는 2019년 이후 3년 연속 당기순이익을 실현한 점, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 계약대금 지급기간을 단축한 점, 용역계약 설계 시 현장감독자와 일부 행정인력 인건비를 별도 계상한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 사항의 구체적 근거가 부족하고, 월별 후지급 방식을 유지하고 있는 점, 낙찰률은 93.2%로 노무비가 시중노임단가를 충족하지 못하는 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회를 안정적으로 운영하고 있는 점, 전년도 지적사항을 개선한 점, 경영협약의 내용을 유지하고 이행을 위한 노력으로 근로자 인식조사를 한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 2022년 새빛마을 후생시설관리용역 과업지시서에서 자회사 근로자의 근태 위반을 계약해지의 사유 중 하나로 열거하고 있고, 경영협약 내 '노력한다'는 표현이 수정되고 있지 않아 추가적인 개선이 필요하다.

○ 일반관리비 비율은 9.0%, 이윤비율은 10%로 전년도에 이어 국가계약법상 최대한도를 충족하고, 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트가 600천원, 명절상여금이 200천원 증가한 1,600천원, 식비가 10천원/월 증가한 140천원/월이 지급되고 있으며, 복리후생 항목과 지급금액을 규정에 명시하고, 공동근로복지기금 TF를 구성하여 자회사 재원확보를 통한 기금 적립금 격차완화 방안을 검토하는 등 실적이 인정된다. 자회사 근로자의 니즈를 반영해 교육훈련 지원 방향을 설정하고 역량개발 평가보상 체계를 운영하며, 비정규직채용 사전심사제를 명문화하여 실질적으로 운영하고, 근로자 임금체계 적용 및 만족도 확인을 위한 설문조사를 실시하며, 전년도 평가를 반영하여 노동이사제 도입 로드맵을 마련하고 연구용역을 발주한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 노동이사제가 실제로 도입되고 안정적으로 시행될 수 있도록 지원방안을 마련하고, 경영공시 항목을 확대하고 이를 체계적으로 통합공시 하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기로 결정하고, 이미 2018년 11월 자회사를 설립하였다. 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 모기관은 정관 개정 추진 등을 통해 자회사 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 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 있으며, 자회사는 2019년 이후 3년 연속 당기순이익을 달성하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하여 자회사의 안정적 성장을 지원하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 유사 규모 자회사들의 평균 자본금에 비해 자회사들의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵다고 평가된다. 특히, 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 전년도 평가와 같이 50%를 많이 하회하고 있으며 부채비율도

400%에 달하고 있기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 소방차, 충전장비 등 주요 핵심설비 및 기자재 무상사용 및 지원, 재난관리 시스템 무상 임대지원, 휴게실 및 사무실 무상임대, 안전관리물품 및 근무환경 개선 관련 물품 지속 지원 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 비정규직의 정규직화 자회사에 대한 운영기준 명문화(제4조 및 제19조)를 통해 구체적 이관계획의 수립과 실행을 위해 노력한 점도 인정된다.

- 다만, 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 따라서 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 배당도 없다는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사의 안정적 경영을 지원하기 위해 무배당 원칙 또는 예외적 배당사유를 규정화하는 합리적인 배당 제도 마련이 필요하고, 자회사 잉여금의 합리적 사용기준을 제도화하는 추가적인 계획과 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "Bo 등급"으로 평가한다.

2. 계약 관행의 개선

(1) 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 있으며, 2022년 용역 도급계약의 기간을 2년으로 체결하여 장기적인 계약 유지방안을 마련하려는 노력을 기울인 점이 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 2021년 2.7일에서 2.4일로 단축한 노력은 인정되지만, 후지급 방식으로 대가지급 소요기간을 최소화하는 노력에 그치지 않고 선지급으로 전환 등 지속적인 노력이 필요하다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 원가와 예정가격 산정 시 모기관은 미화, 경비 등 직종은 중소기업중앙회가 발표하는 임금조사 보고서 상의 직종별 시중노임단가를, 소방직종은 엔지니어링 노임단가를 100% 반영하였다.

- 다만, 모기관은 계약 체결 시 93.2%의 낙찰률을 적용하여 최종적인 노무비 계약가격이 시중노임단가에 이르지 못하는 것으로 확인된다. 또한 2022년 낙찰률은 전년도와 유사한 93.2% 수준에서 결정되어, 지속적인 낙찰률 개선노력을 통해 최종적인 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하는 수준에서 정해질 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있는데, 하반기 시중노임단가 변경 직종에 대해 변경계약을 체결한 것으로 확인되며 이는 기관의 노력으로 인정된다. 다만, 낙찰률까지 고려한 최종 계약금액이 시중노임단가를 상회할 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있다.

- 모기관이 용역가격 산정 시 현장감독자 인건비와 일부 사업소 청소 직종 관련 사무인력 인건비를 별도 계상하고 있는 점, 계약 기간 중 안전관리자 인원을 증원하고 변경 계약을 체결한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 또한 일부 직종 또는 사업소의 경우 행정인력 노무비를 별도 계상하지 않은 것으로 확인되나, 일반관리비를 9%로 계상하고 있는 점을 고려할 때에 모기관이 자회사 노무비 예산의 안정성 확보를 위해 노력을 기울인 것으로 평가된다.

- 한편 모기관은 자회사 업무량과 환경변화 등을 고려하여 적정 과업 범위와 과업 인원 관리의 적정성을 확보할 필요가 있다. 이와 관련하여 자회사의 후생시설 과업 인원이 1명 감소하였는데, 모기관은 상반기 용역 설계 시 사택규모에 비하여 인원을 과다 책정한 이유라고 소명하고 있다. 모기관은 향후 자회사 운영의 안정성과 근로자의 안정적 근로조건 확보를 위해 직종별 과업범위와 필요인원, 원가 등 용역 설계에 적정을 기할 필요가 있다고 판단된다.

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

3. 바람직한 모・자회사 관계 구축

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

- 모기관은 2019년 원 코웨포(One KOWEPO) 공동협의회를 설치한 이래 실질적 운영을 위한 지속적인 제도 개선을 통해 모·자회사 노사 공동협의회를 안정적으로 운영하고 있다. 모기관은 2022년 2회 모·자회사 노사 공동협의회를 개최하였으며, 협의회 개최 이전 논의 안건 교류 및 사전 이행실적 확인을 통해 실효성 있는 운영을 보장하고자 하였다. 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, 전차 회의의 합의사항의 이행상황을 이후 회의에서 보고하는 등 합의사항의 이행 및 성과의 투명성 확보를 위한 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 과업지시서 별표 2에서 노무원의 자격수준을 신체 건강한 자로 정한 내용을 정상적인 업무수행이 가능한 자로 개선하여 향후 계약에 반영할 것임을 보고하고 있다. 또한 2021년도 전체 계약의 과업지시서, 시방서 등에서 부당·불공정 계약을 발굴하여 총 65개 조항을 개선한 점과 향후 추가 개선을 위해 외부 전문가를 통한 용역을 발주하여 근로기준법 등 제반 법령 위반 여부를 확인하고자 하는 것은 긍정적으로 판단된다.

- 다만, 2022년 새빛마을 후생시설관리용역 과업지시서 제5조에서 계약해지 사유 발생 행위자를 자회사 근로자로 정하고 있고, 자회사 근로자의 근태 위반을 계약해지의 사유 중 하나로 열거하고 있다. 이는 자회사의 안정적 운영을 저해할 소지가 있으므로 검토하여 추가적인 개선이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 추가 개선을 위한 노력에 있어 외부 전문가의 검토 뿐 만 아니라 자회사와의 협력을 통해 부당·불공정한 계약조항을 발굴하고 개선하는 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 생각된다.

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

- 모기관은 2020년 지적사항을 반영하여 2021년 9월 체결한 경영협약을 유지하고 있다. 협약의 내용은 자회사의 독립성과 자율성을 강화하여 책임경영체제를 확립하고 자회사 직원의 처우개선을 보장하며 모자회사 공동 이익을 증진하는 것을 명기하고 있다. 2022년에 자회사의 경영독립성과 부당대우에 대한 근로자 인식조사를 실시한 점 등은 긍정적으로 평가 된다.

- 그러나 모기관은 전년도 지적사항인 각 조항의 ‘노력한다’는 전혀 수정되지 않았으며 다만 협약내용에 명기한 예산과 인력지원, 교육훈련을 위한 예산지원, 노사공동협의회를 공식화하고 운영하고 있는 등의 협약 이행 성과가 인정된다. 향후에도 경영협약이 지속적으로 준수되도록 관리하는 것이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 일반관리비율과 이윤비율에 대해 국가계약법상 최대한도를 충족하고 있었고, “자회사 당기 순이익이 증가한 만큼 향후 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다” 는 평가를 받았는데, 평가년도에도 일반관리비율과 이윤비율이 국가계약법상 최대한도를 충족하고 있고, 복리후생 항목의 지급수준이 상향 조정되는 등 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 평균 수준을 초과하며, 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 소방직군을 포함하여 보장수준을 유지 및 확대할 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지 포인트가 600천원, 명절 상여금이 1,600천원 지급되고 있고, 식비는 월 140천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 월 110천원의 교통비, 최대 500천원의 경조사비 등이 제공되고 있다. 평가년도에 명절 상여금이 200천원, 식대가 월 10천원, 교통비가 월 10천원 상승한 점, 일시금으로 300천원의 코로나극복위로금과 200천원의 온누리상품권이 지급된 점, 복지 포인트, 명절 상여금, 식비 모두 정부 공무직 지급기준을 충족하는 점, 복리후생 항목과 지급금액을 보수규정시행세칙에 명시한 점 등은 긍정적이며, 향후에도 잔여재원 및 자회사의 이익잉여금이 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모기관 사내근로복지기금협의회(2019.08.)를 통해 3.45억 원을 자회사 복지재원으로 활용키로 하고 2020년 12월 자회사 근로자 전체에게 30만원원/

인의 온누리상품권을 지급했고, 2021년 사내근로복지기금 이사회를 통해 복지재원 1.1억 원을 마련하여 2021년 12월에 20만원/인을 지급한 실적이 확인된다. 또한 자회사 당기순이익 누적액 14.2억으로 복리후생비로 활용토록 하였고 코로나 장기화에 따른 극복위로금(30만원/인)을 지급하였으며, 공동근로복지기금 TF를 구성하고 자회사의 재원확보를 통해 기금 적립금 격차를 줄이는 방법을 검토하는 등의 실적이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 사내근로복지기금의 활용 외 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 모색하는 노력이 필요하다고 보이며, 다각화 노력의 일환으로 자회사 노동자들의 의견을 취합함에 있어서 질문항목에 대한 재검토를 통해 제도 실행 이후 환류체계의 정합성을 확보하여 실질적인 근로조건 개선의 효과를 담보하기 위한 노력을 경주할 필요가 있다고 평가된다.

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

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하고, 직원들의 니즈를 반영해 교육훈련 지원 방향을 설정하고 커리어 개발을 위한 역량개발 평가보상 체계를 운영하는 등으로 전체 지원계획을 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.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 일비, 식비, 숙박비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비관리규정을 마련하고, 노사협의회 설치·운영 및 전 직원을 대상으로 차별없는 포상 제도를 운영하고 있으며, 다층적 평가·다면평가 등을 통한 근무평

정제도를 운영하고, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고 채용 시 외부위원을 반수 또는 과반수로 구성하고 있으며, 직무의 특성 등을 반영한 호칭을 사용하고, 경력인정에 대한 원칙 및 가점기준에 따라 신입사원 채용 및 승진시 경력평정에 반영하는 등 지원 실적이 확인된다. 또한, 징계대상자에게 소명기회 부여 및 징계위원회 개최 시 외부위원을 의무적으로 포함하도록 하고, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 휴가사용 여건을 조성하고 있으며, 산업안전보건위원회를 설치·운영하고, 「비정규직 관리세칙」을 제정하여 비정규직채용 사전심사제를 도입 및 운영하고 있는바 모기관의 지원 실적이 인정된다.

- 다만, 근로자가 직장생활에서 갖게 되는 갈등요인은 협의회에 안건화 되기 이전에 현장에서 즉각적으로 해결이 필요한 경우가 많으므로 모기관은 자회사가 별도 고충처리시스템이 활용하도록 개선을 지원할 필요성이 있으며, 근무평정 관련 이의신청 절차를 제도적으로 명문화하여 피평가자 수용성을 제고하는 노력이 추가적으로 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 외부 심사위원의 비율이 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것은 긍정적이므로, 계속 유지할 필요가 있을 것이다.

(4) 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, 인사제도 및 임금체계 개선을 위한 노·사 TF를 구성하여 운영 중이며, ’22년, 기존 7단위 승급제도를 12단계로 변경하여 승진적체 문제를 개선하였고, 근로자 임금체계 적용 및 만족도 확인을 위한 근로자 설문조사를 실시한 실적이 확인된다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것

과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 자회사가 설문조사 등 의견청취기회를 마련하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하도록 계속하여 지원할 필요성이 있다고 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제 도입을 위한 적극적이고 구체적인 계획 수립이 요구된다는 전년도 지적사항을 반영하여 노동이사제 도입 로드맵을 마련하고 외부 연구용역을 발주한 점은 긍정적으로 평가된다. 자회사가 2023년에 제도를 도입하고 실질적으로 운영할 수 있도록 관심을 기울이고 적극적이고 실효성 있는 방안을 구상하여 지원할 필요가 있다고 평가된다.

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

- 공시항목 확대와 발굴이 필요하다는 전년도 지적사항이 있었지만, 자회사 홈페이지에 게시된 경영정보 항목이 제한적이라 대국민 정보 접근성 강화를 위한 노력이 미흡하다. 아울러, 여전히 게시된 공시항목이 제한적이므로 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 공시항목을 추가 발굴하여 체계적으로 분류·공시하고, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등 자회사 경영정보 공시 효과성 제고를 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "Bo 등급"으로 평가한다.

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

한국석유공사

총 평

○ 한국석유공사는 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 사항에 대해 근거를 마련한 것으로 평가되며, 자회사에 자본금 5억 원을 100% 출자한 점, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 분기별 선지급 방식을 유지한 점, 하반기 시중노임단가 상승에 따른 변경 계약을 체결한 점, 현장감독자와 행정인력 인건비를 별도 계상한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 자본금 규모가 충분하다고 보기 어려운 점, 낙찰률은 95.99%로 전년 대비 하락(2021년 97%→2022년 95.99%)하였고 노무비가 시중노임단가를 충족하는 수준에 이르지 못한 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 부당·불공정 계약 관련 전년도 지적사항을 개선한 점, 경영협약 내용을 이행하기 위한 노력은 긍정적으로 평가된다. 그러나 모·자회사 노사 공동협의회를 설치 및 운영하고 있지 않은 점, 자회사가 근로자의 징계결과를 모기관에 보고하게 하는 조항과 자회사의 인사관리 방식이나 방법을 구체적으로 명시한 조항은 자회사와의 협력을 통해 추가적으로 개선하는 노력을 기울일 필요가 있다.

○ 일반관리비 비율은 전년도 6.0%에서 7.0%로 상승하였고, 이윤비율은 10%로 전년도와 동일하게 국가계약법상 최대한도 수준이다. 복리후생은 인당 기준으로 명절 상여금 1,000천원, 식비 120천원/월이 지급되고 있으며, 교통비 100천원/월, 기념일 축하금 140천원, 명절선물 20천원, 최대 500천원의 경조사비 등이 제공되고 500천원의 성과상여금이 지급되는 등 실적이 인정된다. 복지 포인트 지급방안을 강구하고, 식비의 지급 근거 및 금액을 규정에 명시하는 등 개선노력이 필요하다. 특별안전교육을 실시하고 온라인 교육을 제공하며, 비정규직채용 사전심사제를 도입해 운영하고, CEO를 선발할 때 외부 심사위원의 비율을 50% 이상으로 하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 가까운 시일 내에 도입이 어렵더라도 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 중장기적인 로드맵을 마련하고, 주요 경영정보를 추가 발굴하여 체계적이고 구조화된 방식으로 게시하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2019년 자회사를 설립함에 따라 2020년 정관 개정을 통해 자회사 설립 근거 및 업무위탁의 근거를 마련하였다. 모기관 정관(제26조)을 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, 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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, 2022년도 유사 규모 자회사들의 평균 자본금에 비해 자회사들의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵다고 평가된다. 특히, 2022년 당기순손실이 예상되고 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50%를 하회하고 있기 때문에, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 실제로 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비는 상당히 이관된 것으로 판단되지만 구체적인 지원 내용(실적)이 명시되지 않아 이에 대한 모기관의 노력과 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 모기관은 향후 평가에 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다.

- 한편 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 따라서 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 배당도 없다는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사 잉여금의 합리적 사용기준 제도화 등 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 계획과 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 2021년

4분기부터 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 합리적이고 효율적으로 운용할 필요가 있다. 한편 모기관은 계약대금 지급에 있어서 청구일로부터 5일 이내에 지급하고 있어 긍정적으로 평가되며, 향후에도 대가 지급 소요기간을 최소화하려는 지속적인 노력이 필요하다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 원가 및 예정가격 산정 시 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가를 기준으로 노무비를 산정하였고, 95.99% 낙찰률로 계약을 체결하였다. 그 결과 노무비 계약가격이 시중노임단가보다 낮은 것으로 확인되어, 최종적인 계약가격이 시중노임단가를 충족하는 수준에서 정해질 수 있도록 개선할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 시설관리, 조리, 경비, 미화직종에 대해 일률적으로 단순노무원 기준으로 원가가격을 산정하고 있는데, 해당 직종 간에 상대적 직무가치를 고려할 때 단일 단가를 적용하는 것이 합리적인지 여부를 검토할 필요가 있고, 이에 관하여 전년도 평가 시에 지적을 받았음에도 개선 실적을 제시하지 아니하였다. 또한 낙찰률은 전년도에는 97%, 2022년도에는 95.99%로 낮아진 것으로 확인되어, 모기관은 낙찰률이 합리적인 수준에서 책정될 수 있도록 적정한 노력을 기울일 필요가 있을 것이다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있는데, 하반기 시중노임단가 변경 직종에 대해 변경계약을 체결한 것으로 확인되며 이는 기관의 노력으로 인정된다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 자회사 노무비 예산의 안정성 확보와 생산성과 행정력 제고를 위해 현장감독자와 행정인력의 노무비를 별도 계상할 필요가 있는데, 용역 설계 시 현장감독자와 행정인력의 인건비를 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 업무량과 환경변화 등을 고려하여 용역 과업 범위와 과업 인원 관리의 적정성을 확보할 필요가 있으나, 기관이 제출한 자료 내에서 이에

관한 실적은 확인되지 않는다. 모기관은 이와 관련하여 현장인력뿐 아니라 행정인력까지 포함하여 과업 인원과 범위에 대한 주기적인 검토를 할 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사는 물론 외부전문가 참여를 통해 객관성과 합리성이 담보될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있을 것이다.

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

3. 바람직한 모・자회사 관계 구축

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

- 모기관에는 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.

- 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 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 용역계약 특수조건 제17조의 모기관이 자회사 노동자의 징계 등 복무를 규율할 여지가 있는 조항 및 과업지시서 시설관리용역에서 복장 착용에 관한 사항을 개선한 점이 인정된다.

- 다만, 용역계약 특수조건 제17조의 개선된 내용은 여전히 자회사가 근로자의 징계결과를 모기관에 보고하게 함으로써 자회사의 경영・인사권 침해 소지가 있으므로 추가적인 개선이 필요할 것으로 판단된다.

- 또한 과업지시서에서 경비 근로자에 대한 교육시행 결과 매월 모기관에 제출하도록 정하는 점, 식당관리 세부 과업내용에서 자회사의 인사관리 방식이나 방법에 대해서 구체적으로 명시한 점 등은 자회사의 경영・인사권 침해 가능성이 있으므로 추가적인 개선이 필요할 것으로 판단된다. 모기관은 추가 개선

을 위한 노력에 있어 자회사와의 협력을 통해 부당·불공정한 계약조항을 발굴하고 개선하는 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 생각된다.

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

- 모기관은 2020년 9월 모·자회사 자율경영협약을 체결하고 2021년 11월 협약 내용을 변경하여 갱신한 뒤 현재까지 유지하고 있다. 다만 협약내용과 관련된 전년도 지적사항에 대해 평가기간 중 해당 사항의 변경은 없으며, 2023년 1월 자회사의 책임경영 및 적자산업 이관하지 않도록 하는 조항, 자회사 전문성 강화를 위한 조항을 변경할 것을 제시하여 개선노력이 긍정적으로 평가된다.

- 협약의 이행과 관련하여 적자산업 및 흑자사업 회수 및 이윤 배당을 제한하고 자회사의 안정성을 위해 계약대금의 지급방식을 개선한 점, 자회사의 전문성을 높이기 위한 교육 기회 확대 등의 노력이 인정되며, 향후 경영협약이 지속적으로 준수되도록 관리하는 것이 필요하다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "D+ 등급"으로 평가한다.

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비가 보장될 수 있도록 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요”가 있고, “복지 포인트 미지급 등에 대해서는 우선 개선노력이 필요하고, 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에 일반관리비율이 상승한 점을 감안하여 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도의 6.0%에서 평가년도 7.0%로 1.0% 증가하였고, 이윤비율은 10%로 전년도와 동일하게 유지하였는데, 이는 평가대상 전체 모기

관과 비교하면 일반관리비율은 평균 수준을 상회하나 국가계약법상 최대한도(9%)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 수준의 적절한 관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 명절 상여금이 1,000천원 지급되고 있고, 식비는 월 120천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 월 100천원의 교통비, 140천원의 기념일 축하금, 20천원의 명절선물, 최대 500천원의 경조사비 등이 제공되고 있다. 명절 상여금이 정부 공무직 기준을 초과하여 지급하는 점은 긍정적이며, 평가년도에 인당 500천원의 성과상여금이 지급된 점도 실적으로 인정되나, 복지 포인트가 지급되지 않는 점, 식비가 정부 공무직 기준에 미치지 못하는 점, 식비의 지급근거 및 지급금액이 내부규정에 명시되지 않은 점은 개선이 필요하고, 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 공동근로복지기금 설립 및 출연을 통한 자회사 노동자의 복리후생 증진을 위하여 현재 모기관 노동조합과의 협의를 진행 중이고 자회사측 기금 출연 방안 등을 모색 중인 것으로 확인된다. 또한 자회사 직원을 조리 업무(식당 설비 등) 관련 작업환경측정 시행 및 지원, 자회사 직원 휴게실 개선, 식당 냉난방기 교체 및 소형 냉풍기 지원과 자회사 노동조합 사무실 개소 지원 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 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 효

과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "D+ 등급"으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 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. 특별안전교육을 실시하고 온라인 교육을 제공하는 부분은 긍정적이지만, 교육지원계획이 제도적으로 마련되지 않았고 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들도 진행이 부족하므로, 지원계획을 체계적인 계획으로 반영하여 교육훈련 및 커리어 관리를 실행할 필요가 있을 것이다. 또한, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 출장여비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비규정을 마련하고, 노사협의회 설치·운영 및 분기별 포상 제도를 운영하며, 근무평정을 실시하도록 지원한 실적이 인정된다. 또한, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고, 징계대상자에게 소명 기회를 부여하며, 대체근무자 지정 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성하는 등 지원 실적이 확인된다. 또한, 자회사가 산업안전보건위원회를 설치·운영하고, 「비정규직채용 사전심사제 운영지침」을 제정하여 비정규직채용 사전심사제를 도입 및 운영하고 있어, 모기관의 지원 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 채용을 위한 전형절차 시 외부위원 참여를 보장하는 등 채용의 공정성을 확보하는 방안을 마련하고 경력인정제도 도입을 검토할 필요가 있으며, 필요에 따라 객관적인 경력인정을 위해 내·외부 전문가 등이

참여하는 위원회를 구성하여 경력인정의 원칙 및 기준 등을 설정하고 심사하는 방안을 검토하도록 한 전년도 지적사항을 이행하지 않아 개선이 필요한 것으로 평가된다. 추가적으로 모기관은 자회사가 서류-필기(실기)-면접 등 일련의 채용절차에 관해 인사규정 등에 구체적으로 근거를 마련하여 시행하고, 징계 과정에서도 외부위원을 의무적으로 포함하는 규정을 명문화하도록 하며, 노사협의회의 안건화 이전에도 별도 고충처리시스템을 활용하도록 개선을 지원할 필요성이 있다. 또한, 직급 또는 직책 명칭이 부여되어 있지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 결정하고 모기관 관계에서도 사용되도록, 모기관은 추가적인 협조 및 개선노력을 기울일 필요성이 있다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상을 하고 있는 것은 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 자회사는 직무급을 기본급으로 하는 임금체계를 마련하여 운영하고 있으며, 평가대상연도에는 제출 자료를 토대로 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 개선해나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요 수단을 지원하거나 컨설팅 지원 또는 지원을 위해 예산을 별도로 편성하는 등 추가적인 개선노력이 필요한 것으로 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 전년도 평가에서 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 실효성 있는 개선이 요구된다는 전년도 지적사항에도 불구하고, 이와 관련한 개선노력이나 성과는 미흡한 것으로 평가된다. 가까운 시일 내에 제도 도입이 어렵더라도, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 필요성에 대한 공감대를 형성하고 제도와 관련한 중장기적인 로드맵을 마련하며 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련하는 등 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 전년도 평가에서 자회사 경영공시항목을 확대하고 실무자 교육 및 모니터링을 제공할 필요가 있다는 지적사항이 있었지만, 자회사 홈페이지는 아직 구축되지 않았고, 자회사의 경영정보는 모기관 홈페이지에 게시되어 있었다. 경영현황 항목을 세부화한 점은 긍정적으로 평가되지만, 공시항목이 여전히 제한되어 있다는 점에서 개선노력이 필요하다고 평가된다. 향후 일반현황, 기관운영, 주요사업 및 경영성과, 대내외평가, 정보공개 등 주요 경영정보를 추가 발굴하여 체계적이고 구조화된 방식으로 게시하여 대국민 정보접근성을 강화할 필요가 있다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "E+ 등급"으로 평가한다.

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

한국수력원자력㈜

총 평

○ 한국수력원자력(주)은 자회사 두 곳에 각각 자본금 9.9억 원과 6.9억 원을 100% 출자하고 있고, 자회사 설립 이후 3년간 연속 당기순이익을 실현하여 전액 이익잉여금을 유보한 점, 계약대금 정산방식을 월 단위에서 연 단위로 개선한 점, 현장감독자와 행정인력 인건비를 별도 계상한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 사항의 구체적 근거가 부족한 점, 자회사 자본금 규모가 충분하다고 보기 어려운 점, 위탁계약의 형식을 다수의 계약으로 유지한 점, 월별 후 지급 방식을 유지하고 있는 점, 노무비가 시중노임단가를 충족하는 수준에 이르지 못한 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 경영진 대상 통합협의체를 구성하여 운영한 점, 위법 사례를 사전에 점검하고 외부 전문가를 활용하여 현장을 진단하였던 점, 전년도 지적사항 중 일부를 제외하고는 대부분 개선하였고 추가검토를 통해서도 개선한 점, 경영협약을 체결한 점 등이 인정된다. 다만, 이른 시일 내에 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영이 필요하며, 경영협약의 이행을 위해 충실히 하기 위한 지속적인 노력이 필요하다.

○ 일반관리비 비율은 9.0%, 이윤비율은 10%로 전년도에 이어 국가계약법상 최대한도를 충족하고, 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 500천원, 명절상품권 200천원, 식대 130천원/월이 지급되고 있으며, 전년도 평가를 반영하여 복지 포인트 지급 기준과 금액을 규정에 명시하고, 모기관 출퇴근 버스, 실내외 체육시설 등을 공동으로 사용하도록 하는 등 실적이 인정된다. 자회사 교육지원을 위한 모기관 전담조직을 운영하고, 자회사 모두 비정규직채용 사전심사제를 도입해 운영 중이며, 자회사 규정에 명시된 CEO 선발제도에 근거해 임원 선발의 투명성을 제고하며, 임금체계 대상 컨설팅을 시행하거나 특별승격 제도를 마련하고, 전년도 평가를 반영하여 경영정보를 정기와 수시로 구분하여 게시한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 가까운 시일 내에 도입이 어렵더라도 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 중장기적인 로드맵을 마련하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기로 결정하고, 2019년 자회사를 설립하였다. 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 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 있다. 또한 설립 이후 3개년(2020년~2022년) 연속 당기순이익을 달성하여 전액 이익잉여금을 유보하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하여 자회사의 재무건전성을 확보하고자 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 정원이 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 13.3억 원이라는 점을 고려할 경우, 자회사 두 곳의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵다고 평

가된다. 특히, 자회사 퍼스트키퍼스의 부채비율이 490%에 달하고 있으며, 자회사 두 곳 모두 자기자본비율이 50%를 많이 하회하고 있기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 업무용 트럭, OA 설비 등 소모성 장비 이관, 특수차량, 감사카메라 등 중대형 특수설비 무상 제공, 자회사 보유 설비·장비 대상 유지비용 지원, 필요설비·물품의 자회사 자체 구입을 위한 예산 지원, 자회사 보유 설비·장비 대상 노후화 비용(감가상각비) 지원 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 따라서 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 배당도 없다는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위해 적자사업 이관 및 흑자사업 회수에 대한 합리적인 제도 마련이 필요하며, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 배당 제도 마련이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "Bo 등급"으로 평가한다.

2. 계약 관행의 개선

(1) 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 개별계약을 체결하고 있는 점을 개선할 필요가 있다는 지적을 받았는데, 2021년 98개 계약을 40개로 통합한 계약이 계약종료시점(계약기간 2년)이 도래하지 않아 2022년에는 개선되지 않았다. 다만 기성 계약이 완료되는 2023년 4월에 자회사별 통합계약을 체결할 준비가 이루어지고 있는 노력은 인정된다. 따라서 향후에는 단일통합계약으로 전환하여 계약방식을 합리적으로 개선할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 자회사의 행정부담을 경감하기 위하여 매월 정산하던 방식을 연 1회 정산으로 개선한 모기관의 노력은 인정된다. 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 모기관 본사 기준 청구·지급기간을 단축한 노력은 긍정적으로 평가되며, 향후에도 대가지급 소요기간을 최소화하려는 지속적인 노력이 필요하다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 원가 및 예정가격 산정 시 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가를 기준으로 노무비를 산정하고, 88% 낙찰률로 계약을 체결하였다. 그 결과 노무비 계약가격이 시중노임단가보다 낮은 것으로 확인되어, 최종적인 계약가격이 시중노임단가를 충족하는 수준에서 정해질 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 청소, 홍보관, 경비직종에 대해 일률적으로 단순노무원 기준의 원가

를 적용하고 있는데, 해당 직종 간의 상대적 직무가치를 고려하여 직종별 노무비 단가의 합리성 여부를 검토할 필요가 있다고 판단된다. 한편 모기관은 자회사와 2년 단위 계약을 체결하고 있어 낙찰률은 전년도와 동일한 88%로 확인된다. 해당 수치는 국가계약법에 따른 최저낙찰하한율을 충족하는 수준에 그치고 있어, 향후 낙찰률을 지속적으로 개선하기 위한 노력이 필요하다고 판단된다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있는데, 하반기 시중노임단가 변경 직종에 대해 변경계약을 체결한 것으로 확인되며 이는 기관의 노력으로 인정된다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 자회사 노무비 예산의 안정성 확보와 종사자 처우 개선을 위해 현장감독자와 행정인력의 노무비를 별도 계상할 필요가 있는데, 용역 설계 시 현장감독자와 행정인력의 인건비를 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 업무량과 환경변화 등을 고려하여 적정 과업 범위와 과업 인원 관리의 적정성을 확보할 필요가 있으며, 과업인원은 전년도 대비하여 2개 자회사에서 과업인원이 증원되거나 그대로 유지되어 인원 감소는 없는 것으로 확인하였다. 이와 별도로 모기관은 용역 과업 범위와 적정인원에 대한 주기적인 적정성 검토를 할 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사는 물론 외부전문가 참여를 통해 객관성과 합리성이 담보될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있을 것이다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "D+ 등급"으로 평가한다.

3. 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 통합협의체를 구성 및 운영하여 모·자회사 노사공동협의회 설치를 위한 기반을 조성하였다. 모기관은 경영진 대상 통합협의체를 구성하여 반기 1회 실시하는 한편, 실무진 대상 통합협의체를 구성하여 격월 개최를 원칙으로 하여 운영하였다. 모기관은 이를 통해 자회사 재무건전성 확보, 휴

게 공간 등 법령 개정 사항 및 안전보건에 대응하기 위한 개선책 모색, 자회사 복리후생 개선 등을 논의하고 이행하였다. 모기관은 향후 모·자회사 노사공동협의회의 단계적 시행을 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 발굴하고, 전차 회의의 합의사항의 이행상황을 이후 회의에서 보고하는 등 합의사항의 이행 및 성과의 투명성 확보를 위한 방안 등 모·자회사 노사공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 본사 홍보관 위탁운영 용역 특기시방서의 자회사가 기초교육계획을 수립하고 모기관의 승인을 얻도록 하는 조항을 수정하여 개선하였음이 인정된다. 다만, 전년도 지적사항 중 해당 홍보관 위탁운영 용역 특기시방서의 자회사 노동자의 근무태만이나 비위사실 등에 대해 자회사가 절차에 따라 처리한 후 그 결과를 모기관에 보고하게 하는 조항은 여전히 있으므로 추가적인 검토를 통해 개선할 필요가 있다고 판단된다.

- 모기관이 자체적으로 추가검토를 통해 홍보관 운영 시방서에서 자회사 근로자의 복작착용 관련 조항을 개선한 점, 자회사가 모기관과 사전 협의하여 업무에 지장이 없는 범위 내에서 특정 근무일에 휴무를 시행할 수 있도록 하고 해당 내용을 모든 직종 용역 시방서에 명시한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 고용노동부 근로감독에 대비하여 위법 사례를 사전에 점검하고 외부 전문가를 활용하여 현장을 진단하였고 업무 담당자 인터뷰 등을 통해 자회사의 인사노무 독립성 보장을 위해 기성고 감액을 인력기준이 아닌 업무량 기준으로 할 수 있도록 기준을 마련하고 차년도 계약 체결 시 적용하기로 하였는바, 이는 모기관이 자회사화의 협력을 통하여 부당·불공정한 계약조항을 발굴하고 개선한 노력으로 평가된다.

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

- 모기관은 전년도 지적사항을 반영하여 자회사와 자율경영 보장과 관련한 경영협약을 2022년 12월에 체결하여 유지하고 있다. 갱신된 협약에는 목적을 구체화하고 기본원칙과 모기관의 임무를 구체화하여 명시하였다. 자회사의 독립성과 자율성을 강화하여 책임경영체제를 확립하고 교육훈련을 위한 인력과 예산을 지원하는 등 협약 이행의 성과가 인정된다.

- 협약내용을 충실히 이행하기 위하여 적정 관리비를 보장하는 조항과 전문성 강화를 위한 예산과 인력지원 조항을 갖추고 있는 점, 모·자회사 공동이익증진을 위한 통합협의회를 운영하고 있다는 점도 긍정적으로 평가된다. 향후에는 경영협약이 지속적으로 준수되도록 관리하는 것이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “명절상품권 지급은 명절 상여금에 대한 정부 공무직 지급기준에 미치지 못하여 우선 개선이 필요하고, 복지 포인트 지급에 대해서도 지급 안정성이 보장되도록 자회사에 명시적 규정을 마련할 필요가 있”고, “추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다”는 평가를 받았다. 평가년도에는 복지 포인트 지급기준과 금액을 자회사 복리후생 관리 규정에 명시하여 지적사항에 대한 개선노력이 일부 인정된다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 9%와 동일하며, 이윤율도 전년도 10%와 동일하게 유지하였는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균 수준을 초과하며, 국가계약법상 최대한도(일반관리비율 9%, 이윤비율 10%)를 충족하는 수준이다. 자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 관리비와 이윤율을 보장하는 것은 긍정적으로 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지 포인트 500천원, 명절상품권 200천원, 식대 월 130천원이 지급되고 있으며 그 외 복리후생 항목으로 교통비 월 100천원이 지급되고 있다. 정부 공무직 지급기준에 부합하는 복지 포인트 및 식대

를 지급하고 있는 점, 복지 포인트의 지급기준과 금액을 자회사 복리후생관리 규정에 명시하여 지급의 안정성이 보장되도록 한 점, 추가 복리후생 항목을 지급하는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 정부 공무직 지급기준에 미치지 못하는 명절 상여금 지급(명절상품권 지급)의 개선과 함께, 해당 항목의 지급 기준과 지급액을 내부 규정으로 명시하여 지급 안정성을 확보할 필요가 있다고 판단된다. 또한 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모기관의 사내근로복지기금 가용예산 55억 원 중 20211~2022년 2개년에 걸쳐 50만원씩 2회 집행을 하였으며, 향후에는 모기관 사내근로복지기금 집행계획이 없는 점을 감안하여 낙찰률을 인상하는 등을 통한 자회사 복리후생 증진 방안을 계획중이다. 또한 자회사 유급병가 제도를 신설하고 모기관의 출퇴근 버스. 실내외 체육시설, 독서실 등의 시설을 공동 사용케 하는 등의 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 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 노동자의 근로조건 증진이 도모하는 것은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관 사내근로복지금의 활용이 2022년에 중지되는 점에 대해서는 추가적인 고민이 필요할 것이며, 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 개선의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

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

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하고 있으며, 자회사 교육지원을 위한 모기관 전담조직을 운영하고 자체 교육계획을 수립하는 등으로 교육훈련 지원계획을 구체적 제도를 통해 시행하고 있는 것은 긍정적이다. 다만, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비 관련 규정을 마련하고, 노사협의회 설치·운영, 고충처리 실적이 있으며, 직무의 특성 등을 반영한 호칭을 사용하고, 포상 제도를 운영하고 있으며, 공정한 채용절차를 준수하고 징계대상자에게 소명 기회를 부여하도록 지원한 실적이 인정된다. 또한, 자회사 2사 모두 산업안전보건위원회를 설치·운영하고, 비정규직채용 사전심사제를 도입 및 운영하고 있어 모기관의 지원 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사 2사 모두 채용 전후 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하도록 하며, 징계 절차 중 외부위원을 의무적으로 포함하는 규정을 명문화하고, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성할 수 있도록 협조 및 개선노력을 기울일 필요성이 있다. 추가적으로 퍼스트키퍼스㈜의 경우에는 서류-필기(실기)-면접 등 일련의 채용절차에 관해 인사규정 등에 구체적으로 근거를 마련하여 시행하고, 근무평정은 평정기준, 절차 등을 마련하여 사전에 규정에 명시하여 주지시키고, 연장근로 등 관련하여 예산 등 사유로 사전에 정해놓은 한도를 초과하게 되는 경우 추가로 보상하는 방안을 규정으로 명시하여 운용할 필요성이 있는 것으로 평가된다. 한편, 시큐텍㈜의 경우 산업안전보건위원회는 노사자율의 재해예방활동 강화를 위해 노사협의회와 별도로 설치·운영 하도록 하고 있으므로 개선이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 게시하였으며, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있어 긍정적이며, 현행 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 자회사 2사는 직무 특성을 반영한 제 수당을 운영하는 방식으로 직무중심 임금체계를 운영하고 있다. 평가대상연도 중 시큐텍㈜의 경우 일반직(행정직) 임금체계 대상 컨설팅을 시행, 보안직과 형평성 등을 고려하여 임금체계 개선안을 도출하여 적용여부를 검토 중이고, 퍼스트키퍼스㈜의 경우에는 정기승격 횟수를 확대(연 1회→2회)하고 유공 직원에 대해서는 승격시 최소 보직년수근무에서 제외되도록 특별승격 제도를 마련한 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 개선해나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하거나 컨설팅 지원, 또는 컨설팅 지원을 위해 예산을 별도로 편성하는 등 추가적인 개선노력이 필요한 것으로 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 노동이사제/근로자 이사회 참관제 도입을 위한 적극적이고 구체적인 계획수립이 요구된다는 전년도 지적사항이 있었고, 모기관의 노동이사제 운영사례를 검토한 후 자회사 도입 여부를 결정하겠다고 하고 있다. 가까운 시일 내에 제도 도입이 어렵더라도, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 필요성에 대한 공감대를 형성하고 제도와 관련한 중장기적인 로드맵을 마련하며 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련하는 등 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 전년도 지적사항을 반영하여 두 자회사의 홈페이지 경영공시 게시판에 경영공시를 정기와 수시로 구분하여 게시한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 수시공시에 일반현황, 정시공시에 결산 공고 정보만 공시되어 있는 등 공시항목이 국한되어 있다는 점에서 공공기관 통합공시에 관한 기준에 맞게 다양한 주요 경영정보를 게시하여 대국민 정보 접근 성를 제고하는 개선노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "C 등급"으로 평가한다.

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

한국수자원공사

총 평

○ 한국수자원공사는 자회사에 자본금 5억 원을 100% 출자하였고 지속적으로 당기순이익 달성을 지원한 점, 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 사항에 대해 근거를 마련하였고, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 분기별 선지급 방식을 유지한 점, 예정가격 산정 시 해당 원가를 100% 반영한 점, 계약금액 책정 시 현장감독자와 관리인력의 노무비를 별도 계상한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자기자본비율이 50%를 하회하고 부채비율도 매우 높은 수준인 점, 낙찰률(90%)이 낮은 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회 운영기준을 마련한 점, 과업지시서 개선에 있어 자회사와의 협력을 통한 개선체계와 절차를 단계별로 마련하고, 전년도 지적사항을 모두 개선한 점, 자회사가 청렴과 안전관리를 강화할 수 있도록 하는 조항을 신설한 점, 경영협약을 개선하여 이행을 높이는 등 노력을 기울인 점은 긍정적으로 판단된다. 추후 노사 공동협의회의 운영규정과 과업지시서 등을 주기적으로 검토하고 개선하는 등 지속적인 노력이 필요하다고 판단된다.

○ 일반관리비 비율은 전년도 6%에서 7%로 상승하였고, 이윤비율은 5%로 전년도와 동일한 수준이다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 400천, 식비 140천원/월이 지급되고, 전년도 평가를 반영하여 명절 상여금 800천원을 신설 지급하였으며, 2023년 3월 자회사 사내근로복지기금 설립을 의결하는 등 실적이 인정된다. 일반관리비 인상 장기계획 등에 따라 일반관리비 비율과 이윤율을 적절히 상향하고, 복리후생 항목의 지급금액을 규정에 명시하는 등 개선노력이 필요하다. 자회사 교육수요에 기반한 맞춤형 교육체계에 따라 교육훈련 등을 시행하고, 자회사 규정에 명시된 CEO 선발제도에 근거해 임원 선발의 투명성을 제고하며, 공시업무 기준을 제공하고 모·자회사가 공시사항을 합동으로 점검한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 비정규직채용 사전심사제를 명문화하여 도입하고, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 실효성 있는 계획 마련 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 정부의 정규직 전환 정책에 따라 2019년 자회사를 설립한 바 있고, 기존 정관에 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 구체적 규정을 두지 않았으나, 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 운영 관리 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.

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

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 있으며, 지속적으로 당기순이익 달성을 지원하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하여 자회사의 안정적 성장을 지원하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 정원이 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 13.3억 원이라는 점을 고려할 경우, 자회사의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵다고 평가된다. 특히, 전년도 평가에 비해서 자기자본비율과 부채비율이 개선되고 있지만 자기자본비율이 50%를 많이 하회하고 있으며 부채비율도 매우 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 출자회사관리규정에 자회사 업무용 시설 지원 근거 명문화(제22조), 자회사 과업수행에 필요한 물품·휴게시설 지원기준 마련 및 관련 예산·시설 지원 등 모기관으로 책임 이행, 휴게시설 합동 점검을 통한 개선사항 발굴, 안전관리 예산 신규 반영 및 안전교육 시설·교재 지원 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관·자회사 의견수렴 및 모니터링 실시를 통해 실질적인 지원계획 마련을 위해 노력한 점도 인정된다.

- 다만, 모기관은 향후에도 자회사와의 활발한 협의를 통해 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 자회사 노·사를 상대로 주기적인 모니터링과 정기적인 지원계획의 수립·시행 및 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가를 반영하여 자회사 예산편성지침에 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 등을 제도화하였다. 또한 전년도 평가에 이어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 모기관에 대한 배당도 없다는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사 잉여금의 합리적 사용기준을 제도화 하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 계획과 지속적인 노력도 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "A0 등급"으로 평가한다.

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 있으며, 앞으로도 선지급 방식을 유지하고 계약대금 지급 방법을 합리적이고 효율적으로 운용할 필요가 있다. 한편 모기관은 계약대금 지급에 있어서 청구일로부터 5일 이내에 지급하고 있어 긍정적으로 평가되며, 향후에도 대가지급 소요기간을 최소화하려는 지속적인 노력이 필요하다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 예정가격 산정 시 해당 원가를 100% 반영하고 있으며 원가는 중소기업중앙회가 발표하는 임금조사보고서 상의 직종별 노임을 기준으로 산정하고 있다. 모기관은 전년도 평가에서 89%의 낙찰률을 적용한 것에 대하여 지적받은 바 있으나 올해 낙찰률 또한 90%에 머물러 충분한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어려우며 향후 계약금액이 시중노임단가 100% 이상이 되도록 개선이 필요하다고 평가된다.

- 이는 자회사 노임단가가 시중노임단가에 낙찰률을 적용한 수준으로 산정되어 있는 바, 시중노임단가 100%를 반영하고자 하는 취지를 고려하여 기본급 및 정기적으로 지급되는 기본급 성격의 통상적 수당 기준, 모든 직종의 노임단가가 직종별 시중노임단가 100% 이상이 될 수 있도록 지속적인 노력을 기울일 필요가 있다.

- 한편 모기관은 기본급 중심으로 시중노임단가를 반영하여 2022년 하반기 변경계약을 체결하였는데, 기본급 및 매월 근로자에게 정기적으로 지급되는 기본

급 성격의 통상적 수당을 기준으로 노임단가가 시중노임단가보다 낮지 않게 산정한 모기관의 노력이 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관은 계약금액 책정 시 현장감독자와 관리인력의 노무비를 별도 계상하였고 이를 위해 신규예산을 반영한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 과업범위와 적정인력 산정 등에 대한 검토를 위하여 외부 검토 및 내부 검토를 통해 중장기 경영개선계획을 수립한 바 있으며, 이러한 계획의 실행방안에 대해 공정성을 담보할 수 있는 기구의 심의 등 주기적이고 추가적인 검토 노력을 기울일 필요가 있다.

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

3. 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 2023년 시행을 목표로 모·자회사 노사 공동협의회 운영기준(안)을 마련하여 합의하여 공동협의회 운영의 안정적 기반을 조성하고자 하였다. 모기관은 2020년 모·자회사 노사 공동협의회를 구성한 이래 지속적으로 이를 운영하고 있다. 모기관은 2022년 10건의 합의사항을 도출하여 모·자회사 노사 공동협의회의 본격적 운영에 들어섰으며, 차기 회의 시 이행상황을 보고토록 하는 등 모니터링 체계를 구축하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 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 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 상담 관련 과업지시서 제12조에서 일일 보고를 하도록 정하고 있는 내용, 홍보 관련 과업지시서에서 자회사 노동자들이 근무

시간에는 용모를 단정히 하고 근무하도록 정한 내용을 개선한 점이 인정된다. 또한 과업지시서 개선에 있어 1단계에서 외부 모니터링을 통해 지적사항 발생 시 즉시 계약에 반영하고 2단계로는 부서별 의견수렴 및 자회사와의 검토 등을 통한 결과를 반영하는 등 자회사와의 협력을 통한 개선체계와 절차를 마련한 점은 긍정적으로 판단된다.

- 모기관은 자체적으로 위탁계약서에 안전보건관리, 청렴 준수 의무 조항을 신설하였고, 업무의 적정처리 조항에서는 자산관리시스템을 마련하여 체계적으로 관리할 수 있도록 명시하는 등 자회사가 청렴과 안전관리를 강화할 수 있도록 하는 조항을 신설하는 노력을 기울인 점은 긍정적으로 판단되며, 현재와 같은 자율점검 프로세스를 지속적으로 운영할 필요가 있다.

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

- 모기관은 전년도 지적사항을 반영하여 2020년 9월에 체결한 경영협약서를 근로자 처우개선, 시설 이관 등의 내용을 갖춘 경영협약 개선안을 검토하였다. 협약의 내용을 운영에 필요한 재정 및 행정지원, 전문성 강화를 위한 교육훈련지원, 계약의 개선협력 및 서비스 품질 개선을 모자회사 합동점검으로 개선을 추진하는 노력이 인정된다.

- 또한 협약의 이행 실적으로 자회사 근로자의 처우개선과 자회사 성장을 위한 지원과 관련한 구체적 이행사항, 모기관과 자회사의 공동이익 증진을 위하여 모·자회사 노사공동협의회를 설치하여 운영한 점, 이윤율을 상승하고 복리후생 항목을 신설하거나 추가하여 처우개선을 이행한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 이번 평가의 대상 기간에 수정된 경영협약서를 체결하지 못한 한계가 존재하며, 향후에도 개정된 경영협약에 따른 성과가 이행되도록 관리하는 것이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "Ao 등급"으로 평가한다.

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 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 추가적인 개선노력이 필요”하고, “명절 상여금을 지급하지 않은 점, 복리후생비 지급액 및 지급기준에 대한 명시적 규정이 부재한 점은 개선이 필요하다”는 지적을 받은 바 있다. 일반관리비를 소폭 인상하고, 명절 상여금을 신설하는 등 지적사항에 대한 개선노력을 한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 6%에서 평가년도 7%로 1% 상승하였고, 이윤율은 전년도와 동일한 5%를 유지하였는데, 이는 평가대상 전체 모기관의 평균 수준을 상회하지만 국가계약법상 최대한도(일반관리비율 9.0%, 이윤비율 10.0%)에는 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 전년도에 일반관리비 인상 장기 계획을 수립, 이행 중이며 이와 동일하게 이윤율에 대해서도 2022년부터 2026년까지 매년 단계적인 인상을 거쳐 최대한도에 도달하도록 계획을 수립하였으나 1차년도인 2022년에 이를 이행하지 못한 것으로 보인다. 따라서 수립한 계획에 따라 일반관리비 및 이윤율을 지속적으로 상향 조정하는 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지 포인트 400천, 명절 상여금 800천원, 식비 월 140천원이 지급되고 있고 그 외 추가적인 복리후생은 도입하지 않고 있다. 평가년도에 명절 상여금을 신규로 도입하여 지급한 점, 정부 공무직 지급기준에 부합하는 복지 포인트, 명절 상여금, 식비를 지급하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 지급 안정성 확보를 위해 명절 상여금등 복리후생 항목의 지급급액에 대한 명시적 규정을 마련할 필요가 있고, 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자 처우개선 방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모·자회사 간 지속적인 협의를 추진하여 2021년에는 자회사 노사협의회 및 외부컨설팅을 거쳐 우선적으로 자회사 자체 사내근로복지기금 설립이 타당하다는 판단 하에 자회사 이사회 의결을 통해 자회사 사내근로복지기금 설립을 의결(2022.03.)하였으며, 자회사 맞춤형 복지몰을 오픈하고 모기관의 기금설립 지원방안에 대한 지속적인 검토하는 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관의 자회사 복리후생 개선 지원을 위한 노력으로써 공동근로복지기금을 출연하기 위한 구체적인 노력과 중장기 계획 등을 마련할 필요가 있

다고 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 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "Do 등급"으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 자회사 교육수요에 기반한 맞춤형 교육체계를 도출하여 교육훈련 지원계획을 구체적 제도를 통해 시행하고 있으며, 고객응대근로자의 경우 심리지원을 강화하고 있어 긍정적으로 평가된다. 또한, 교육 예산 반영 워크숍을 통해 환류체계를 완성하고 이를 통해 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취하여 개선사항을 파악하고 있는 것도 긍정적이다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 운임, 일비, 숙박비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 복리후생 및 여비규정을 마련하고 노사협의회 설치·운영 및 고충처리기구를 활용한 실적이 있으며, 포상을 실시하고, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고 있으며, 전년도 지적사항을 개선해 노사합의를 통해 근무평정(역량평가) 제도를 도입하도록 지원한 실적이 인정된다. 또한, 자회사는 징계대상자에게 소명 기회를 부여하고 징계위원회 개최 시 외부위원을 의무적으로 포함하고 있으며, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성하고, 산업안전보건위원회를 설치·운영하고 있는바 모기관의 지원 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 채용 시 직종·직무별 경력 인정 범위를 설정하여 경

력인정제도를 도입하도록 하며, 직급 또는 직책 명칭이 부여되어 있지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 결정하고 모기관 관계에서도 사용되도록 협조 및 개선노력을 기울일 필요성이 있다. 또한, 새로이 마련한 근무평정(역량평가) 제도는 평정기준, 절차 등을 사전에 규정에 명시하여 운용할 필요성이 있다고 평가되며, 자회사는 대체인력 등 비정규직 사전심사제를 준용하여 채용절차를 진행하고 있는데, 사전심사 생략 및 간소화 절차를 활용하더라도 이에 앞선 절차로 비정규직채용 사전심사제 도입·운영에 기반하는 것이 적절하므로, 개선이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 게시하였으며, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있어 긍정적이며, 현행 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 자회사가 ’21년 직종별 표준직무급 도입, 3등급·6단계 승급형 직무급제를 도입하여 운영한 실적이 있으나, ’22년에 근로자 니즈를 반영하여 승급단계를 폐지하여 테이블을 간소화 하고 직무숙련수당을 지급하는 방식으로 개선하였다.

- 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 개선해나갈 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.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 전년도 평가에서 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 적극적이고 구체적인 계획수립이 요구된다는 지적사항이 있었지만, 지난해 실적보고서의 내용과 크게

달라지지 않는 등 개선노력은 미흡하다고 평가된다. 근로제 이사회 참관제를 도입하고 실질적으로 운영하기 위한 실효성 있는 방안을 마련하고 이를 통해 자회사를 지원하는 개선노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 경영정보 공시항목을 확대하고 체계적으로 통합 공시하는 개선노력이 요구된다는 전년도 평가를 반영하여 모기관이 공시업무 기준을 제공하고 모·자회사가 공시사항을 합동 점검한 점은 긍정적으로 평가된다. 일반 공지사항과 혼재되어 공시되어 있는 경영정보를 별도로 분리하는 등 경영정보 공시 효과성과 정확도를 높이기 위한 개선노력이 요구되며, 추후 경영정보 공시항목 추가 및 발굴 계획에 대해서도 개선노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "Bo 등급"으로 평가한다.

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

한국전력공사

총 평

○ 한국전력공사는 자회사 세 곳에서 발생한 이익잉여금을 자회사 사내에 유보한 점, 계약대금 지급기간을 단축한 점, 전년도에 비해 상향된 낙찰률을 적용한 점, 행정인력 및 현장감독의 노무비를 별도 계상한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 단일통합계약이 이루어지지 않은 점, 월별 후지급 방식을 유지하고 있는 점, 자회사 설립 및 업무위탁의 구체적 근거가 부족한 점, 직종별 낙찰률이 상이하고 상담직종의 노임단가가 단순노무종사원 시중노임단가를 하회하는 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회를 설치 운영한 점, 부당·불공정관련 전년도 지적사항을 개선한 점, 경영협약의 이행을 위해 노력한 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 노사 공동협의회를 안정적이고 지속적으로 운영할 수 있도록 하며, 용역계약 특수조건 중 일부에 대해서는 자회사의 안정적 운영을 저해할 소지가 있는지 점검하는 자율점검 프로세스를 마련하거나 자회사의 의견을 수렴하고 협력을 통한 개선을 지속할 필요가 있다.

○ 일반관리비율은 전년도 7.83%에서 7.5%로 하락하였고, 이윤비율은 8.0%로 전년도와 동일한 수준이다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 400천원, 명절 상여금 600천원~1,000천원, 식비 100천원/월~130천원/월을 지급하고, 추가 복리후생 항목을 신설하고 복리후생 항목의 지급기준 및 지급액을 규정에 명시하며, 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 2021년부터 2022년까지 2년 동안 총 53억 원을 복지카드로 사용하도록 하는 등 실적이 인정된다. 자회사 규정에 명시된 CEO 선발제도를 근거해 임원 선발의 투명성을 제고하고, 직원 수용성 확보 및 2023년 급여제도 개선과제 도출을 위한 만족도 조사를 진행하며, 전년도 평가를 반영하여 일부 자회사가 모기관 컨설팅을 통해 근로자 이사회 참관제 도입에 대한 논의를 진행한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 실효성 있는 계획을 수립하여 적극적으로 시행하고, 일부 자회사는 공시항목을 확대하고 시의성 있게 공시하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기로 결정하고, 2019년 자회사를 설립하였다. 모기관의 자회사 설립 근거와 관련하여 한국전력공사법 제13조 제1항에서 '제1호부터 제4호까지의 사업에 관련되는 사업에 대한 투자 또는 출연'을 정하고 있고, 모기관 정관 제2조에서 사업으로 '제1호부터 제4호까지의 사업에 관련되는 사업에 대한 투자'를 정하고 있다. 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 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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(한전MCS(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. 또한, 자회사 세 곳 모두 이익잉여금을 사내 유보하여 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위한 모기관의 노력이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 한전MCS(주)의 자본건전성은 적정하다고 판단되나 자회사 두 곳(한전

FMS(주), 한전CSC(주))의 자기자본비율은 50%를 많이 하회하고 있다. 특히, 한전MCS(주)를 제외한 자회사 두 곳의 부채비율은 각각 225%, 516%에 달하고 있기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 자회사 설립 초기 필수장비 중심 지원(검침 PDA, 업무용 PC, 정품 S/W, 상담 장비 등), 고객상담 사옥이전 및 설비 지원 기준 마련, 고객센터 스마트화 설비(민원종합 분석 시스템, 한전:ON) 확대, 필수설비 구매 지원을 위한 설계단가 인상(한전FMS), 현장 검침업무 효율화를 위한 모바일 현장검침 앱 준공 및 자회사 이관(한전MCS) 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 따라서 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 배당도 없다는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 적자사업 이관 및 흑자사업 회수에 대한 합리적인 제도 마련이 필요하다고 평가된다. 또한, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 배당 제도 마련과 더불어 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 계획과 지속적인 노력도 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "Bo 등급"으로 평가한다.

2. 계약 관행의 개선

(1) 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 한전FMS와의 계약이 4개로 다수의 개별계약을 체결하고 있는 점을 개선할 필요가 있다는 지적을 받았다. 모기관이 위탁계약의 형식에 있어 한전FMS와의 계약을 3개로 일부 통합하는 노력은 인정되나, 여전히 다수의 계약을 유지하고 있어 향후 단일통합계약 전환을 추진하고 계약업무의 효율성을 도모할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 한전FMS에게는 2022년 12월에 조기지급을, 한전CSC에게는 2022년 8월부터 월별 선지급으로 전환한 노력은 인정된다. 그러나 모기관은 전년도 평가에서 계약대금을 매달 분할하여 후 지급하는 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 대금 지급기간을 2.7일로 단축한 노력은 인정되지만, 후지급 방식으로 대가지급 소요기간을 최소화하는 노력에 그치지 않고 선지급으로 전환 등 지속적인 노력이 필요하다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 예정가격 산정 시 거의 모든 직종 관련 단순노무종사원의 시중 노임 이상 적용한 예정가격을 산정하여 전년도 평가의 지적사항을 개선하려 노력한 바가 확인된다. 특히 한전FMS의 일부직종 노임이 단순노무종사원의 시중노임에도 미치지 못한 상황에 대해 해당 직종의 노임단가를 인상하는 개선노력을 다한 바가 확인된다. 모기관은 이러한 원가

계산가격의 100%가 적용된 예정가격을 산정하고 이에 전년도에 비해 상향된 95.3%에서 96.6% 사이의 낙찰률로 계약을 체결한 바가 확인되어 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 전 직종 노무비가 단순노무종사원의 시중노임기준보다 상회하도록 원가를 설계하였으나 한전FMS의 경우 각 직종별로 낙찰률이 상이하여 적정성에 대한 검토가 필요한 부분이라고 평가된다. 또한 한전CSC의 경우는 상담직종의 노임이 단순노무종사원의 시중노임단가에 미달하는 것으로 나타나고 있어 시중노임을 상회할 수 있도록 지속적인 개선이 필요하다고 평가된다. 또한 다른 직종의 경우에도 노임단가가 시중노임단가에 낙찰률을 적용한 수준으로 산정되는 바, 모든 직종의 기본급 및 통상적 수당을 기준으로 시중노임단가 100%이상이 반영될 수 있도록 모기관은 지속적인 노력을 기울일 필요가 있다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있다. 모기관은 시중노임단가를 반영하여 2022년 하반기 변경계약을 체결하였는데, 기본급 및 매월 근로자에게 정기적으로 지급되는 기본급 성격의 통상적 수당을 기준으로 노임단가가 시중노임단가보다 낮지 않게 산정한 모기관의 노력이 긍정적으로 평가된다. 다만 단순노임종사원의 시중노임단가보다 낮은 수준인 상담직종의 경우 임금수준이 적정하게 보장되도록 하는 개선방안을 지속적으로 모색할 필요가 있다.

- 모기관은 외부기관을 통한 원가산정 용역을 실시하고 이에 따라 상여금의 통상임금 편입 및 과업범위 설정 등에 있어 긍정적인 노력을 보인 것으로 평가된다. 또한 현장감독 및 행정요원의 노무비를 구분 계상함으로써 자회사 근로자 처우개선을 위해 노력한 점이 긍정적으로 평가된다.

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

3. 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 공동협의회를 정례화 하

였고, 그 결과 2022년에는 한전MCS, 한전FMS, 한전CSC와 각각 상·하반기 1회씩 총 6회 모·자회사 노사 공동협의회를 개최하고 각 자회사 현안 및 경영 지원 사항을 합의하고 이행하였다. 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회의 참석 범위를 사업부서장으로 확대하는 등 실행력을 제고하고자 하였다. 모기관은 지역단위 정기 업무협의체를 개최하는 등 모·자회사 소통 채널 다각화 및 모·자회사 노사 공동협의회 개선을 위한 유관 기관 협의를 추진하였다. 이상과 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

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

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 전력서비스 현장업무 위탁 계약특수조건의 투입 인력에 대한 교육계획을 모기관에 제출하게 하는 조항, 제21조에서 자회사 직원으로 인해 발생한 손해에 대해 일방적으로 자회사 용역대가에서 공제하게 하는 조항, 사옥위탁관리용역 과업지시서의 재청소를 요구할 수 있도록 한 조항은 삭제 또는 수정하여 개선된 점이 인정된다.

- 모기관은 추가적으로 용역비 지급에 있어 실비 보전성 경비를 실 지급액으로 변경하여 지급금액을 상향할 수 있도록 한 점, 지역 고객센터의 정원을 자율로 결정하도록 한 점, 근로계약서 제출 의무를 삭제한 점, 경비원 근태를 모기관에 통보하도록 하는 의무를 폐지한 점 등은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 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 자칫 자회사의 안정적 운영을 저해할 소지가 있으므로 검토를 통해 추가적인 개선이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 모자협의회 발전 방향 회의를 개최하여 자회사와 소통하여 개선을 위한 노력을 기울인 것으로 판단되며, 모기관은 향후에도 부당·불공정 조항 개선 및 공정계약 체결을 위한 자율점검 프로세스를 마련하거나 자회사의 의견을 수렴하고 협력을 통한 개선을 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 3월 모·자회사 간 권한과 책임을 명확히 규정하고 처우개선의 구체적 방안, 노사공동협의회 명칭을 명확히 수정한 경영협약을 체결하여 유지하고 있다. 전년도 지적사항에 대해서도 협약 조항별 세부사항 이행점검을 통해 경영협약의 실효성을 확인하는 등 개선의 노력이 인정된다.

- 경영협약의 주요 내용인 자회사의 자율성과 독립성 보장, 자회사 노동자 처우개선, 자회사 운영 지원 등의 내용을 추진한 배경과 노력 그리고 성과가 존재한다. 또한 자회사 만족도 조사와 일자리 질적 수준 측정 등 근로조건 개선을 위한 구체적인 성과가 존재한다. 모·자회사 노사공동협의회를 개최하여 3개 자회사별로 추진한 구체적인 이행도 인정된다. 향후에도 경영협약에 따른 성과가 이행되도록 지속적인 관리가 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 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 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있”고, “일부 자회사의 경우 명절 상여금 및 식비의 지급 수준이 정부 공무직 지급기준에 부합하지 않는 점은 개선이 필요하며, 자회사 노동자의 처우개선을 위해 추가적인 복리후생 항목 마련 등의 노력을 지속할 필요가 있다”고 지적 받았다. 평가년도에는 3개 자회사 평균 일반관리비 7.5%, 이윤율 8%로 전년도와 유사한 수준이며, 일부 자회사의 명절 상여금 및 식비의 지급 수준이 여전히 정부 공무직 지급기준에 미달한 점을 고려하면 지적사항에 대해 충분한 개선노력이 이루어졌다고 평가하기는 어려울 것으로 판단된다.

- 일반관리비율은 전년도 7.83%에서 7.5%, 이윤율은 8%로 전년도와 동일한데 이는 평가대상 전체 모기관과 비교하면 평균 수준을 상회하지만 국가계약법상 최대한도(일반관리비율 9.0%, 이윤비율 10%)에는 미치지 못하는 수준이다.

또한 2021년에 이어 지속적인 하락 추세에 있다는 점에서 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 개선 필요성이 있다고 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 명절 상여금 연간 600천원~1,000천원, 복지 포인트 연간 400천원, 식비 월 100천원~130천원을 지급하고 있으며, 그 외 추가적인 복리후생 항목으로 교통보조비, 창립기념일 지원금, 문화여가행사비, 건강검진비 등을 지급하고 있다. 또한 휴양시설 이용 등 모기관 복지 제휴 혜택을 자회사 노동자에게도 확대 적용하고 있다. 전년도 식비를 지급하지 않았던 일부 자회사에서 평가년도에 식대를 신설하여 지급하고 있는 점, 정부 공무직 지급기준에 부합하는 명절 상여금, 복지 포인트를 지급하고 있는 점, 추가 복리후생 항목을 신설하고 모기관과 복지 혜택을 공유하는 점, 복리후생 항목의 지급기준 및 지급액을 규정화하여 지급 안정성을 도모한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 일부 자회사의 식비와 명절 상여금이 정부 공무직 지급기준에 미달하는 부분에 대해서는 개선할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모기관 사내근로복지기금으로 자회사 근로자들에게 21~22년 2년간 복지카드를 통해 총 53억 원(약 75만원/1인)을 지원하고, 모기관 대상 복지제휴업체의 서비스를 자회사에 확대하여 공동이용토록 하고, 한전 MCS, 한전 FMS 등 자회사 자체 사내근로복지기금 설립하고 한전MCS의 이익유보금 적립을 통한 복지기금 출연 및 활용계획을 수립하고 한전MCS의 복지제도에 대한 근로자 만족도 조사를 시행한 점은 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 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 모색해야 할 것이다. 이러한 다각화 노력에 있어서 자회사 노동자들의 의견을 취합하고 제도 실행 이후 각 제도에 대한 환류체계를 구체적으로 운영함으로써 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

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

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였거나(한전FMS시설관리), 모기관에서 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지 않았지만 지원 가능한 예산을 명시하였는데, 차후 예산을 계약에 반영할 필요가 있다고 평가된다. 모자회사 업무 담당 매칭 및 컨설팅 교육을 통한 자회사 교육 업무를 제고하고, 교육 계획을 미리 수립하는 등 지원계획이라는 구체적 제도를 마련하고 시행하고 있는 것은 긍정적이며, 전문적인 서비스 역량 강화, 필수 역량 강화 및 커리어 개발을 지원한 것도 긍정적이다. 다만, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비 관련 규정을 마련하고, 노사협의회 설치·운영, 고충처리 실적이 있으며, 포상 제도를 운영하고, 공정한 채용절차를 준수하며, 징계대상자에게 소명 기회를 부여하고, 근무평정제도를 시행하도록 지원한 실적이 인정된다. 또한, 자회사 3사 모두 산업안전보건위원회를 설치·운영하도록 지원한 실적이 확인된다.

- 다만, 자회사 3사 모두 징계절차 진행시 외부전문가 등을 의무적으로 포함하는 규정을 명문화할 필요성이 있으며, 한전MCS㈜와 한전CSC㈜의 경우에는 근무평정 관련 이의신청 절차 도입 및 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건 조성에 관해 검토할 필요성이 있다. 또한, 한전MCS㈜와 한전FMS㈜의 경우에는 직급 또는 직책을 부여받지 못한 경우 적절한 호칭을 결정하고 모기관 관계에서도 사용되도록 모기관의추가적인 협조 및 개선 필요성이 있다고 평가된다. 한전FMS㈜와 한전CSC㈜의 경우에는 채용 전후 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도 시행을 검토할 필요성이 있고, 추가적으로 한전FMS㈜의 경우 필요시 대체근무자를 투입하고 있는데, 자유로운 휴가 사용을 위해 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 방식을 시스템화 하여 운영할 필요성이 있다. 한편, 비정규직 사전심사제와 관련하여, 한전CSC㈜와 한전MCS㈜의 경우에는 인사 · 예산 · 정원 등을 담

당하는 관련 부서가 공동으로 참여하는 비정규직 채용 사전심사위원회를 구성·운영하도록 보완할 필요성이 있으며, 한전MCS㈜의 경우 비정규직 사전심사제는 기간제만 아니라 파견·용역 등 노동자도 적용대상으로 하고 있으므로 추가적인 보완 필요성이 있는 것으로 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것도 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 한전MCS㈜는 직무급을 세분화 하고, 신규 유형을 추가하였으며, 승진심사 프로세스를 구축하고 승진시험을 개선했으며, 평가권한 및 평가군 배분 등을 개선하여 공정성을 강화하였다. 또한, 직원 수용성 확보 및 ’23년 급여제도 개선과제 도출을 위해 만족도 조사를 시행하였다. 한전CSC㈜의 경우에는 승진, 평가관리지침을 제정(’22. 11.)하여 승진 및 인사평가 기준 정립을 통한 직원 수용성을 제고하였다.

- 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 개선해나갈 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.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한전MCS는 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입과 관련한 실효성 있는 개선이 요구된다는 전년도 지적사항을 반영하여 모기관 컨설팅을 통해 근로자 이사회 참관제 도입에 대한 논의를 진행한 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 제도를 실질적으로 도입하고 운영하기 위한 구체적이고 실효성 있는 계

획을 수립하는 등 개선노력이 필요하다고 평가된다.

- 한전FMS와 한전CSC는 전년도에 “회사와 조합은 노동이사제 등 근로자의 경영참여 확대를 위해 적극 노력한다”라는 조항을 단체협약에 명시한 이후에는 제도 도입과 운영에 관한 노력과 성과가 미흡한 것으로 평가된다. 추후 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 직접적이고 적극적인 개선노력이 요구된다.

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

- 한전MCS는 자회사 홈페이지에 경영공시를 위한 게시판을 개설하고 공공기관 통합공시에 관한 기준을 참조하여 체계적으로 다양한 공시항목을 게시하고 있고, 모기관의 코칭과 모니터링을 통해 통합공시 실적을 개선한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 한전FMS는 자회사 홈페이지에 경영공시를 위한 게시판에 자본금 및 주주현황, 임원, 조직 및 인원 현황, 재무 현황에 관한 경영정보만 게시하고 있고 체계적으로 분류되어 있지 않아 정보 접근성이 부족하므로 개선이 필요하고, 한전CSC는 일•가정 양립제, 유연근무제 현황을 신규로 추가하고 공시 주기를 개선한 점은 긍정적으로 평가되지만 향후 통합공시 기준에 맞게 더 많은 공시항목을 추가 발굴하는 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "Bo 등급"으로 평가한다.

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

한국전력기술(주)

총 평

○ 한국전력기술(주)은 2020년 이후 3년간 자회사 당기순이익을 실현하여 16.7억 원의 이익잉여금을 사내유보하고 있는 점, 계약대금 지급기간을 단축한 점, 종전의 관행적인 낙찰률 적용을 배제하고 개선된 기준을 적용한 점, 모·자회사 협력에 기반하여 자회사의 인력, 역무, 대가 적정성에 대한 검토를 실시한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 설립 및 업무위탁의 구체적 근거가 부족하고, 위탁계약의 형식을 다수의 계약으로 유지한 점, 월별 후지급 방식을 유지한 점, 전년도 낙찰률 수준에서 2022년도 계약이 지속된 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 전년도 지적사항을 반영하여 모·자회사 노사공동협의회 운영을 실질화한 점, 부당·불공정 조항관련 사항도 모·자회사 노사공동협의회를 통해 근로조건 실태 공동점검과 직원 고충처리를 강화하는 등 자회사와의 협력을 통하여 개선한 점, 경영협약을 유지하고 이행하고자 노력한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 사옥경비 역무내역서상 일부 조항에 대해 추가적인 개선이 필요하다.

○ 사옥관리용역의 일반관리비 비율은 9.0%, 이윤비율은 10%로 국가계약법상 최대한도를 충족하고, 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트가 100천원 증가한 500천원, 명절 상여금은 200천원 증가한 1,400천원, 식비는 10천원/월 증가한 140천원/원을 지급하고, 2022년도에 자회사 사내근로복지기금 약 78백만 원을 추가 출연하는 등 실적이 인정된다. 전산통신용역의 일반관리비 비율과 이윤비율에 대한 자료는 제출하지 않았는데, 엔지니어링 사업대가의 기준에 따라 일반관리비 비율과 이윤율을 상향 조정하는 등 개선노력이 필요하다. 전년도 평가를 반영하여 비정규직채용 사전심사제를 도입·운영하고, 자회사 규정에 명시된 CEO 선발제도에 근거해 임원 선발의 투명성을 제고하며, 근로자 이사회 참관제를 실질적으로 운영한 점은 긍정적으로 평가된다. 공공기관 통합공시에 관한 기준을 참조하여 자본금 및 주주현황 등 공시항목을 추가 발굴하고 이를 체계적으로 공시하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기로 결정하고, 2020년 자회사를 설립하였다. 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 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 있다. 또한 자회사는 2020년 이후 3년 동안 당기순이익을 발생하여 2022년 3월 기준 16.7억 원의 이익잉여금을 사내유보하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위한 모기관의 노력이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 전년도 평가에 이어서 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 정도에 머물고 있기 때문에, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을

지원할 필요가 있는바, 모기관이 자회사 설립 시 업무수행에 필수적인 설비(전산, 통신설비 등) 이관, PC, 유선장비 등 전산장비 무상 지원, 필수설비 추가확보를 위한 예산지원, 필수설비 이관·지원을 위한 주기적인 모니터링 및 추가 확보 필요사항 확인(전기차 완속충전기 등 130개 품목), 시설제공(사무공간, 휴게실 등), 전산운영팀 사무실 이전 지원 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 따라서 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 배당도 없다는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사의 안정적 경영을 지원하기 위해 무배당 원칙 또는 예외적 배당사유 규정화 등 합리적인 배당 제도 마련이 필요하고, 자회사 잉여금의 합리적 사용기준 제도화 등 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 계획과 지속적인 노력도 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B+ 등급"으로 평가한다.

2. 계약 관행의 개선

(1) 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 개별계약을 체결하고 있는 점을 계약 만료시점 도래 전이라도 당사자 간 합의를 통해 조속히 단일통합계약으로 전환할 필요가 있다는 지적을 받아 2023년 6월을 목표로 단일통합계약을 준비하고 있다. 다만 계약종료시점 전이라도 단일통합계약 전환을 추진하고 계약업무의 효율성을 도모할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 후 지급하는 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 대금 지급기간을 2021년 3.6일에서 3.2일로 단축한 노력은 인정되지만, 후지급 방식으로 대가지급 소요기간을 최소화하는 노력에 그치지 않고 선지급으로 전환 등 지속적인 노력이 필요하다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 예정가격 산정 시 노무비에 있어 중소기업중앙회가 발표하는 임금조사 보고서 상의 단수노무종사원 노임을 원가로 하여 해당시중노임단가를 충족하는 수준에서 예정가격을 관리하고 있다. 모기관은 전년도 낙찰률이 사옥관리용역 93.06%, 전산 및 통신설비용역은 88.9% 수준으로 2022년에도 이전계약이 지속되고 있음이 확인되었다. 모기관이 종전의 관행적인 낙찰률 적용을 배제하고, 개선된 기준을 적용한 점은 긍정적으로 평가되나, 향후에도 낙찰률 개선과 관련한 추가적 노력이 필요한 것으로 평가된다.

- 모기관은 관련 법령 및 관련 기관 질의를 통해 개선방법을 검토하였다. 모기관은 공정거래위원회와 조달청에 대한 자문을 통해 자회사 운영의 안정화를 위해 시장가를 기반으로 한 계약금액 협의와 낙찰률 100% 적용에 대해 질의한 바를 바탕으로 향후 계약 시에는 관행적인 시중노임단가를 상회하는 노임

단가를 기준으로 낙찰률을 임의적용하지 않고 계약을 체결하는 방향으로 자회사 운영의 안정성과 근로자 처우개선을 이루어 나갈 필요가 있다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있다. 모기관의 경우 2022년은 기존 계약 수행 중에 있어 전년도에 비해 시중노임단가 상승에 따른 변경계약이 상·하반기 두 번에 걸쳐 시설운영, 환경관리, 경비보안, 차량 운행 직종에 대해 이루어졌음이 확인되었다. 또한 직종·직급별 조정요율을 가산 적용하여 운영하고 있는 점은 모기관이 시중노임단가를 반영하되 기존의 임금수준보다 낮아지는 일이 없도록 하기 위한 모기관의 노력으로 인정된다. 다만, 자회사 운영실태 평가의 취지를 고려하여 모기관은 전 직종에 대해 예정가격과 낙찰가격까지의 관계를 고려하여 용역비 산출 관리에 적정을 기할 필요가 있다.

- 모기관은 향후 자회사 운영의 안정성 확대와 근로자 처우개선을 위한 합리적 용역비 산출을 위해 현장감독자 및 행정인력 노무비의 별도 계상, 그리고 과업범위와 필요인원, 원가 등을 적정하게 관리할 필요가 있다. 이에 대해 모기관은 모·자회사 협력에 기반하여 자회사의 인력, 역무, 대가 적정성에 대한 검토를 실시하고 거버넌스 강화를 위한 공동협의체를 구성한 바가 확인되었다. 이러한 협의체에 기반한 자회사 운영 개선사항들이 차후 자회사의 안정적 운영과 근로자 처우개선을 위해 지속적으로 반영될 필요가 있다.

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

3. 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 위원의 임명 및 임기 관련 사항, 정기 및 수시협의회 개최, 논의사항 추진현황 점검 등 반영한 모·자회사 노사 공동협의회 관리지침을 개정하여 근로자대표의 정당성, 공동협의회의 실행력을 제고하고자 하였다. 모기관은 2022년 정기회의 1회 및 수시회의 3회 총 4차례에 걸쳐 모·자회사 노사 공동협의회를 개최, 운영하였으며, 자회사 운영 및 자회사 근로자 근로조건 및 복리후생 증진 사항을 협의하는 한편, 이행상황을 점검하는 등 모니터링을 실시하였다. 이와 같은 모기

관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

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

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 역무내역서의 제4장 용역 일반사항에서 자회사 노동자의 구체적인 복무 관련 사항을 삭제하여 개선한 점이 인정된다. 모기관은 2023년 신규 계약체결 시 반영할 목표로 자회사와 단일통합협의체를 구성하여 계약 조항 및 과업 내용에 대한 전반적인 재점검을 실시한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 또한 자회사와의 부당·불공정 계약 개선 및 예방을 위해 갑질 사례집을 자회사에 배포하고 모기관에 갑질 및 부당업무지시 사례 등에 대한 교육을 실시한 점, 청렴윤리제고를 위해 모·자회사 이러닝 플랫폼을 활용하여 교육을 지원한 점, 모·자회사 노사공동협의회를 통해 근로조건 실태 공동점검과 직원 고충처리를 강화한 점 등은 모기관이 자회사와의 협력을 통해 대등한 지위에서 계약을 체결하고 이행하기 위한 노력으로 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 사옥경비 역무내역서상 법령에 명시되지 않은 휴가에 대해서 모기관의 취업규칙 한도 내에서 모기관과 협의하여 별도로 정하도록 한 조항은 자회사의 인사권 행사 관련 문제의 소지가 있을 수 있어 추가적인 개선이 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 2021년 12월 자회사 운영의 독립성 제고 등의 내용을 포함한 모·자회사 경영협약을 체결하여 유지하고 있다. 경영협약의 주요 내용인 자회사의 자율성과 독립성 보장, 자회사 노동자 처우개선, 자회사 운영 지원 등의 내용을 추진한 배경과 노력 그리고 성과가 존재한다.

- 특히 자율경영협력사항 이행을 위해 모·자회사 노사공동협의회를 고도화를 추진하였고, 근로조건 개선을 위해 사내근로복지기금을 설립하며, 책임경영을 위하여 경영실적과 목표 이행사항 평가단을 구성하여 운영하고 있어 구체적인 성과도 인정된다. 향후에도 경영협약에 따른 성과가 이행되도록 지속적인 관리가 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "A+ 등급 "으로 평가한다.

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “사옥관리용역의 경우 국가계약법상 최대한도를 충족하고 있으나 전산 통신 용역은 적정 수준을 보장한 것으로 보기 어려워 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 있”고, “복리후생 항목의 지급기준 및 지급액 등을 규정화하여 지급 안정성을 도모하려는 개선노력과 함께, 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자 처우개선방안을 모색할 필요가 있다”고 지적받았다. 평가년도에는 복리후생비 증액, 복리후생 항목에 대한 근거 규정을 마련하는 등 지적사항에 대한 일부 개선노력이 인정된다.

- 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 어렵다. 전산 통신 용역의 경우, 모기관은 전년도에 직접인건비의 48%를 제경비로, 제경비와 직접인건비의 9.8%를 기술료로 산정하여 적정 수준을 보장한 것으로 보기 어렵다는 지적을 받았으나 올해는 관련 자료를 제출하지 않았던 바, ‘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, 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지 포인트를 기존 연 400천원에서 500천원, 명절 상여금은 1,200천원에서 1,400천원, 식비는 월 130천원에서 140천원으로 인상하여 지급하고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 150천원의 건강검진비 등을 지급하고 있다. 정부의 공무직 지급기준에 부합하는 수준의 복지 포인

트, 명절 상여금, 식비를 지급하고 있는 점, 각 항목의 지급액을 인상한 점, 관련 복리후생 규정을 마련한 점, 추가 복리후생 항목을 지급하고 있는 점 등은 긍정적으로 평가된다. 자회사 노동자 대상 만족도 조사에서 복리후생 개선 요구율이 전년도 40%에서 평가년도 24.4%로 감소한 점 또한 긍정적으로 평가된다. 향후에도 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자 처우개선 방안을 지속적으로 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 지속가능성 등을 고려하여 자회사 사내근로복지기금을 운영키로 하였으며 2021년 자회사 자체 사내근로복지기금 약 28백만 원을 신규 출연하고, 2022년 약 78백만 추가 출연하였으며, 그에 따른 목적사업 예산수립 및 근로자의 날 기념품 지급 근거 마련, 경조금 지급 기준 명문화를 진행하고 중장기적인 재무전망을 도출하며 2023년 사업계획(안)을 결정한 바 있다. 또한 자회사 안전보건활동, 환경개선활동, 사내·외 공동 활동 등을 통해 다양한 자회사 복리후생 노력을 진행한 것으로 확인된다.

- 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 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "C 등급"으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 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. 교육훈련 추진 과제를 도출하고 커리어 개발

체계 등을 마련하여 교육훈련 지원계획을 구체적 제도를 통해 시행하고 있으며, 교육 니즈를 반영하여 맞춤형 교육프로그램을 온라인, 오프라인 등 다양한 방식을 통해 제공하고, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 니즈를 파악하고 반영하여 맞춤형 프로그램을 제공하고 있는 것은 긍정적으로 평가된다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 교통비, 일비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비규정을 마련하고, 노사협의회를 설치·운영하고 있으며, 공정한 채용절차를 준수하고 포상 제도를 시행하도록 지원한 실적이 인정된다. 또한, 징계대상자에게 소명 기회를 부여하고, 공정하고 효율적인 조직 운영을 위해 '22년 근무평정제도를 도입하였으며, 산업안전보건위원회를 설치·운영하고, 「비정규직 사전심사제 운영지침」을 제정하여 비정규직채용 사전심사제를 도입·운영하고 있는바 모기관의 지원 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 노사협의회의 안건화 이전에도 별도의 고충처리시스템을 활용하도록 지원할 필요성이 있으며, 서류-필기(실기)-면접 등 채용 절차는 시행문서 보다는 인사규정 등에 근거를 마련해 준수하도록 하고, 채용 및 징계 진행시 외부전문가 등을 의무적으로 포함하는 규정을 명문화 하도록 지원할 필요성이 있다. 또한, 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하도록 하고, 근무평정 관련 평정기준, 절차 등을 사전에 규정에 명시하여 주지시키고, 이의신청 절차를 병행하도록 하며, 직급 또는 직책 명칭이 부여되어 있지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 결정하고 모기관 관계에서도 사용되도록 추가적인 협조 및 지원노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 게시하였으며, CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것도 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(4) 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 등 인사규정에 반영하여 ’21년도 설계된 직무급의 안정적인 운영을 도모하였으며, 직무급 등급별 소요년수에 따라 승등급 대상자 심사 실시 및 인사발령을 시행(’22. 7. 1.)하였다.

- 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 개선해나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요 수단을 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.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 이사회운영규정 개정을 통해 근로자 이사회 참관제를 도입한 이후, 2021년에 2회, 2022년에 6회에 걸쳐 자회사 노조위원장이 이사회에 직접 참관하여 의견을 제시하는 등 근로자 이사회 참관제를 실질적으로 운영한 점은 자회사 경영 투명성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과로 인정된다.

- 또한, 모기관의 노동이사제 도입현황과 관련 정관과 규정 등을 공유하는 등의 방식으로 노동이사제 도입을 위한 발판을 마련하고자 한 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 제도 도입을 위한 적극적이고 실효성 있는 계획을 세우고 지속적으로 지원하는 노력이 요구된다.

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

- 자회사 경영공시 진단을 통해 공시 점검을 정례화하고, 공시항목을 추가하는 개선 방향을 도출하고 5개 공시항목을 발굴하여 홈페이지 별도의 게시판에 공시하고 있다. 공시 모니터링 지원이 필요하다는 전년도 지적사항을 반영하여 자회사 공시 점검체계를 확립하여 경영정보 공시의 효과성과 정확도를 제고하고, 모기관 홈페이지와 연동하여 자회사의 대국민 정보 접근성을 높이고자 한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사 홈페이지 경영공시 게시판에 공시된 주요 경영정보가 일반현황,

인사・직제・보수 및 복리후생・이사회 운영에 관한 각종 규정, 단체협약서, 결산 공고 정보에 한정되어 있으므로, 공공기관 통합공시에 관한 기준을 참조하여 자본금 및 주주현황, 주요 사업 및 경영성과, 대내외 평가, 정보공개 등에 해당하는 공시항목을 추가 발굴하고 이를 체계적으로 공시하는 개선노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B+ 등급"으로 평가한다.

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

한국조폐공사

총 평

○ 한국조폐공사는 자회사 두 곳에 각각 자본금 5억 원을 100% 출자하였고 지속적으로 당기순이익이 발생하여 이익잉여금을 사내유보하고 있는 점, 자회사 소모품비 및 소규모 수선비용 등 자회사 원가를 용역비에 반영한 점, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 분기별 선지급 방식을 유지하는 점, 자회사의 직무별 노임단가를 바탕으로 하여 원가를 계산하고 그 결과 단순노무종사원의 시중노임단가를 상회하는 수준에서 책정된 점, 행정인력 및 현장관리자의 인건비를 별도 계상한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 설립 및 업무위탁의 구체적 근거가 부족하고 필수설비 이관·지원의 적정성 및 추가 지원사항 등에 대해 모기관의 주기적인 모니터링 노력이 부족한 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회를 설치 운영하도록 기반을 마련한 점, 부당·불공정 관련 전년도 지적사항을 개선한 점, 경영협약을 갱신하고 이행을 위해 노력한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 부당·불공정 관련 일부 추가적인 개선이 필요하며, 노사 공동협의회의 안정적 운영과 경영협약의 지속적인 개선을 위한 노력이 필요하다.

○ 일반관리비 비율은 7.29%로 전년도와 동일한 수준이며, 이윤비율은 전년도 6.57%에서 5.43%로 하락하였다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 800천원, 명절 상여금 1,200천원, 식비 월 95천원/월~118천원/월이 지급되고, 식비의 지급근거를 마련했으며, 2022년 9월 자회사 사내근로복지기금 도입을 위한 교육을 실시하는 등 실적이 인정된다. 일반관리비 비율과 이윤율을 적절히 상향하고 일부 복리후생 항목의 지급기준 등을 규정에 명시하는 등 개선노력이 필요하다. 자회사 의견을 반영한 온라인 직무교육을 추진하고, 비정규직채용 사전심사제를 도입해 운영하며, 전년도 평가를 반영하여 근로자 이사회 참관제 운영지침 등을 마련하고 경영정보 공시 효과성과 정확도 제고를 위한 교육을 실시한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 근로자 이사회 참관제가 실질적으로 운영될 수 있도록 지원하고, 주요 경영정보를 추가 발굴하여 공시하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 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 모기관은 정관 개정 추진을 통해 자회사 설립 및 업무위탁의 구체적 근거 마련을 위해 노력한 점이 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 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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. 또한, 2018년 자회사 설립 이후 지속적으로 당기순이익이 발생하여 이익잉여금을 사내 유보하는 등 자회사의 안정적 성장을

지원하기 위한 모기관의 노력이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 전년도 평가에 이어서 자회사 두 곳 모두 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50%정도에 머물고 있기 때문에, 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 자회사 소모품비 및 소규모 수선비용 등 자회사 원가 반영, 자회사 용역 수행을 위한 모기관 자산 및 비품 무상 제공, 콜센터 장비 직접 계약 및 무상계약, 안전보건예산 편성, 필수설비 추가 이관 및 양여(2022.12월) 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노・사를 상대로 모니터링하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 따라서 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립・시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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 명문화(경영협약서, 2022년 12월)하였으며, 실제 경영에서도 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 모기관에 대한 배당도 없다는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사 잉여금의 합리적 사용기준 제도화 등 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 계획과 지속적인 노력도 필요하다고 평가된다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 있으며, 앞으로도 선지급 방식을 유지하고 계약대금 지급 방법을 합리적이고 효율적으로 운용할 필요가 있다. 한편 선지급 방식이라도 자회사의 청구일로부터 대금집행일까지 대가지급 소요기간을 최소화하려는 노력이 필요하다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 자회사의 직무별 노임단가를 바탕으로 한 임금체계를 기반으로 원가를 계산하고 있다. 이러한 방식으로 산정된 예정가격은 특수경비·환경·시설관리 직종에서 단순노무종사원의 시중노임단가를 상회하는 수준에서 책정되고 있어 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관은 종전 관행에 따른 낙찰률을 적용하지 않고 예정가격을 100% 반영한 계약을 체결하고 있는 점 또한 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 시중노임단가 상승에 따른 인건비 상승을 적용하고 있으며 익년도 임금인상 예정사항을 선반영하여 계약을 실시하여 실질적인 임금 보전 및 인상을 보장하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 전년도 평가 지적사항과 같이 특수경비, 시설관리 등과 같은 직종에 동종·유사 직종의 시중노임단가를 기준으로 반영할 필요가 있으며 이를 위한 모기관의 추가적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 한편, 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있다. 이에 대해 모기관은 인상 예정사항을 계약금액에 선반영하여 연도별 계약을 실시하고, 연중 변경계약은 실시하고 있지 않음이 확인되었다. 자회사 내 다양한 직종별 동종·유사 직종의 시중노임단가 적용 시 일부 직종에서 자회사의 노임단가가 시중노임단가를 밑돌게 될 수 있으므로, 이 경우 연중 시중노임단가 상승을 반영하여 계약금액을 조정하는 방안을 고민해 볼 필요가 있다.

- 모기관은 직무급에 따라 행정인력에 대한 인건비를 별도 계상하고 있음이 확인되며 장기적으로 처우개선을 위한 복리후생 증진 노력을 추진하였음이 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관이 직종별 평균 수준에서 시중노임단가를 상회하는 직무급 임금체계를 기준으로 계약금액을 산정하여 자회사 노동자의 처우개선을 유도하고 있는 점도 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 향후 자회사 운영의 안정성 확대와 근로자 처우개선을 위한 합리적 용역비 산출을 위해 과업범위와 필요인원, 원가 등을 적정하게 관리할 필요가 있고, 향후에도 하위직급 노동자의 임금 수준이 적정하게 보장되도록 하는 등의 개선방안을 모색할 필요가 있다.

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

3. 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 정례협의회 운영방법, 운영사항을 명문화한 정례 협의회 운영기준을 수립, 시행하였다. 모기관은 2022년 2회에 걸쳐 모·자회사 공동협의회를 개최하여 자회사 현안 및 운영 개선 과제를 논의하고 그 방안을 마련하였다. 모기관은 이와는 별도로 소통 채널 다각화를 통해 자회사 근로자 근로환경 개선을 지원하였다. 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 운영규정 개정 필요사항을 주기적으로 검토함으로써 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 위해

노력할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 콤스코 시큐리티 용역계약 특수조건 제18조에서 근무보고서를 익일 오전까지 제출하게 한 조항, 콤스코 투게더 용역계약 제29조의 종업원의 자격에 미달하는 직원을 근무하게 하는 경우 해당 종업원이 근무한 일수에 해당하는 금액만큼 감액조치 하도록 한 조항 등은 삭제하여 개선한 것으로 인정된다.

- 다만, 바이오매스 보일러 및 부대시설 관련 과업지시서에서 종업원 자격에 미달하는 직원이 근무하는 경우 금액을 감액할 수 있도록 하는 조항이 포함되어 있으므로, 위탁계약서 뿐만 아니라 과업지시서의 관련 내용에 대해서도 추가적인 개선이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 용역계약 특수조건에서 자회사 직원에 대한 명칭을 기존 종업원에서 근로자로 변경하였고, ‘금지행위’로 명시되었던 조문명을 ‘성실의 의무’로 변경하고, 자회사의 위험부담 조항과 배상책임 등을 지는 조항을 삭제하거나 자회사에게 책임 부담을 완화하는 방향으로 변경하였고 이는 자회사의 안정적 운영을 위한 개선노력으로 긍정적으로 판단된다.

- 또한 모기관은 2022년도 개선에 있어 모기관과 자회사 간 공동협의회를 통한 계약서 검토와 이행을 추진한 점은 모기관이 자회사와 대등한 지위에서 공정한 계약을 체결하고 이행하기 위한 노력으로 판단되며, 긍정적으로 평가된다.

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

- 모기관은 2022년 12월 공동이익 증진방안을 추가하라는 개선사항을 반영하여 기존에 체결한 모·자회사 경영협약을 수정하여 다시 체결한 뒤 유지하고 있다. 다만, 2022년도 12월에 협약을 체결하였다는 점에서 평가 기간에 해당하는 2022년도에는 해당 내용이 직접적으로 적용하였다고 인정하기에는 한계가 있다.

- 그러나 모·자회사 간 정례협의회를 구성하여 운영한 점, 자회사 근로환경 개선 지원을 위한 노력 등이 긍정적으로 평가된다. 향후에도 개선된 경영협약에 기반하여 내용이 이행될 수 있도록 지속적인 관리가 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “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 있”고, “식비 등이 정부 공무직 지급기준에 부합하지 않는 점, 명시적 지급 규정이 없는 점은 개선이 필요하며, 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자 처우개선방안을 모색할 필요가 있다”고 평가 받았다. 평가년도에는 이윤비율이 감소하였고 식비 역시 정부 공무직 지급기준에 미달한 점을 고려하면 모기관이 지적사항에 대한 충분한 개선노력을 한 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비율은 전년도와 동일하게 7.29%, 이윤비율은 6.57%에서 5.43%로 감소하여 전년도에 이어 지속적인 하락 추세를 보이고 있다. 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균 수준을 상회하지만 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 복지 포인트 800천원, 명절 상여금이 1,200천원, 식비 약 월 95천원~118천원이 지급되고 있고, 그 외 복리후생 항목으로 가족수당 최대 월 115천원, 건강검진비 250천원, 단체보험 및 생일축하금 등을 지급하고 있다. 정부 공무직 지급기준에 부합하는 복지 포인트, 명절 상여금을 지급하는 점, 일부 자회사의 경우 코로나 특별상여금을 지급한 점, 식비의 지급 근거를 마련한 점에 대해서는 긍정적으로 평가된다. 다만 식비가 정부 공무직 지급기준에 부합하지 않는 점, 일부 복리후생 항목의 지급기준 및 지급액에 대한 명시적 규정이 부재한 점은 개선이 필요하며, 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자 처우개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 사내근로복지기금 도입을 위한 교육(2022.9.21.)을 실시하는 등 자회사 차원의 사내근로복지기금 설립 등을 위한 방안을 검토중이고, 추후 관련 법규 검토 및 타 기관 도입사례 등을 참고하여 자회사 자체 사내근로복지기금 또는 모기관 사내근로복지기금 활용방안 등을 검토할 것으로 보인다.

- 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 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 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "Do 등급"으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 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. 연간 교육훈련 계획을 수립하여 다양한 교육 프로그램을 제공하는 등 교육훈련에 대한 지원계획을 구체적 제도를 통해 시행하고 있는 것과 자회사 의견을 반영한 온라인 직무교육 추진 및 윤리인권

교육은 긍정적이다. 다만, 보다 종합적인 교육훈련에 대한 의견수렴이 필요하므로, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비 관련 규정을 마련하고, 노사협의회 설치·운영, 고충처리 실적이 있으며, 포상 제도를 운영하고 있으며, 공정한 채용절차를 준수하고 징계대상자에게 소명 기회를 부여하며, 종전 행정직 중심으로 운영한 근무평정제도를 점차 확대 시행하는 등 지원한 실적이 인정된다. 또한, 자회사는 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성하고, 비정규직채용 사전심사제를 도입하여 운영하고 있어 모기관의 지원 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사 2사 모두 채용 전후 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하고, 징계 진행시 외부전문가 등을 의무적으로 위촉하는 규정을 명문화 하고, 직급 또는 직책을 부여받지 못한 경우 적절한 호칭을 결정하고 모기관 관계에서도 사용되도록 협조 및 개선을 지원할 필요성이 있다. 추가적으로 ㈜콤스코시큐리티의 경우 근무평정은 조직목표 달성 유도 및 성과 유인의 시그널 기능을 하는 만큼 평정기준, 절차 등을 사전에 규정에 명시하여 주지시키고 이의신청 절차를 병행하도록 하며, 노사협의회의 안건화 이전에도 별도의 고충처리시스템을 활용하도록 개선을 지원할 필요성이 있다. 한편, ㈜콤스코투게더의 경우 근무평정은 합리적 임금체계를 마련하고자 할 때 선제적으로 실시되어야 하므로, 사전에 규정에 명시하여 시행하되 정규직 전환 직종을 포함하여 실시하고 이의신청 절차를 병행하도록 모기관의 추가적인 개선지원이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 게시한 것은 긍정적이지만, 외부 심사위원의 비율이 전체 심사위원 대비 50% 미만이므로 CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율이 50% 이상으로 위원회를 구성하는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

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

- 자회사는 직무급을 기반으로 근속에 따른 직무등급 내 단계적 승급을 추진하는 임금체계를 도입하여 운영하고 있다. 임금체계 개선 관련 직원 인터뷰를 실시하였고, ’23년 임금체계 변경 외부용역 추진을 검토하고 있다. 종전 행정직 중심으로 근무평정제도를 시행하였으나 점차 보안직 등에까지 확대 운영 중이며, 평가결과는 보안직의 직위승진 등 인사관리 자료로 활용하거나 평가결과 우수자에 대해 표창 및 성과급 등 포상의 근거로 활용하고 있다.

- 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 개선해나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요 수단을 지원하거나 컨설팅 직접 지원 또는 컨설팅 지원을 위해 예산을 별도로 편성하는 등 추가적인 개선노력이 필요한 것으로 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 전년도 평가에서 근로자 이사회 참관제의 구체적인 운영지침을 마련할 필요가 있다는 전년도 지적사항을 반영하여 모기관의 이사회 참관제 운영 현황 등을 참고하여 목적, 자격, 안건, 기간, 권한 등이 명시된 근로자 이사회 참관제 운영지침, 참관인의 자격, 활동 기한 및 권한 등을 마련한 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 제도를 실질적으로 도입하고 운영할 수 있도록 실효성 있는 방안을 마련할 필요가 있다고 평가된다.

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

- 경영정보 실무교육과 모니터링이 필요하다는 지적사항을 반영하여 공시 효과성과 정확도 제고를 위한 교육을 실시한 점은 긍정적으로 평가된다. 자회사 홈페이지는 아직 구축되지 않았지만, 2022년 3월 모기관 홈페이지에 경영공시 메뉴에 자회사의 별도 게시판을 마련하여 자회사의 경영정보를 게시하기 시작한 점 역시 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과로 인정된다.

- 다만, 공시된 경영정보가 재무관련 정보와 일반현황에 국한되어 있고 알리오에 공시되어 있는 자회사의 정보 역시 투자와 출자 현황에 국한되어 있어 정

보 접근성이 제한적이라는 점에 대하여는, 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 주요 경영정보를 추가 발굴하여 공시하는 등 개선노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "C 등급"으로 평가한다.

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

한국중부발전㈜

총 평

○ 한국중부발전(주)은 자회사에 자본금 6억 원을 100% 출자하였고 자회사는 2021년과 2022년에 흑자 전환하여 당기순이익을 실현한 점, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 예정가격 산정 시 시중노임단가 100%를 반영한 점, 2022년 낙찰률이 상향된 점(2021년 91%→2022년 93.5%), 사무인력 및 현장감독자 인건비를 별도 계상한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사가 2020년까지 자본잠식 상태에 있었고 2021년도 부채비율이 6,600%에 달하여 자본건전성이 낮게 평가된 점, 월별 후지급 방식을 유지하고 있는 점, 낙찰률 개선노력에도 불구하고 여전히 낮은 수준인 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회 구성을 완료하고 활동한 점, 부당·불공정 조항 관련 전년도 지적사항 및 추가적인 개선을 이행하였고, 직종별 계약담당자 회의체를 운영하고 자회사 직원 만족도 조사를 실시하는 등 모·자 회사 간 대등한 지위에서 계약이 체결되고 이행될 수 있도록 노력을 기울인 점, 경영협약의 이행을 위해 노력한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 향후 노사 공동협의회와 경영협약이 안정적으로 정착 운영될 수 있도록 지속적인 노력을 기울일 필요가 있다.

○ 일반관리비 비율은 전년도 5.0%에서 9.0%로 상승하였고, 이윤비율은 전년도와 동일하게 국가계약법상 최대한도를 유지하고 있다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트가 200천원 증가한 600천원, 명절 상여금이 200천원 증가한 1200천원, 식비130천원/월이 지급되고, 근로자 상담프로그램 등 추가 복리후생 항목을 도입했으며, 2022년 1월 모기관 사내근로복지기금을 통해 온누리상품권을 지급하는 등 실적이 인정된다. 교육훈련 지원계획에 따라 교육훈련 등을 지원하고, 2022년 두 차례의 이사회에 근로자대표가 참여하는 등 근로자 이사회 참관제가 안정적으로 운영되고 있으며, 전년도 평가를 반영하여 자회사 홈페이지를 구축하고 재무제표 등을 공시한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만, 경영정보 공시 항목을 추가 발굴하여 시의성 있게 게시하고, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기로 결정하고, 2018년 자회사를 설립하였다. 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 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 있으며, 자회사는 2021년과 2022년에 흑자전환하여 당기순이익을 달성하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 자회사의 안정적 성장을 지원하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사가 2020년까지 자본잠식 상태에 있었으며, 2021년도 부채비율이 6,600%에 달하고 있기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 자회사 업무수행에 필수적인 설비 지원(진공청소기, 물품보관대, 안전보호장구 등), 근로자 휴게실 및 경비실 환경 개선(진공청소기 등 비품 지원, 노후 냉·난방기 교체 등) 등을 추진한 점은 인정된다.

- 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비의 이관 또는 유·무상 임대 관련 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적 내용(실적) 확인이 제한되어 이에 대한 모기관의 노력을 평가하는데 한계가 있었다. 모기관은 향후 평가에 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다. 한편 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 배당도 없다는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 배당 제도 마련이 필요하고, 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 계획과 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 후 지급하는 방식에 대한 개선방안을 모색할 필요가 있다는 지적을 받았음에도 불구하고 이를 개선하지 않았으므로 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.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 원가와 예정가격 산정 시 경비, 미화, 홍보, 시설 직종 노무비는 중소기업중앙회가 발표하는 임금조사 보고서 상의 단순노무종사원과 경기계조립원 직종 노임을, 소방 직종은 엔지니어링 기술자 노임을 100% 반영하였다. 다만, 계약 체결 시 93.5%의 낙찰률을 적용함으로써 최종적인 노무비 계약가격은 시중노임단가에 이르지 못하는 것으로 확인되어, 시중노임단가의 100%를 계약금액에 반영하지 않은 점에 대해서는 개선방안을 모색할 필요가 있다.

- 모기관이 자회사와 용역계약 체결 시 적용된 2022년 낙찰률은 93.5%로 전년도 91% 수준보다 상향되어, 종전 낙찰률을 임의적용하지 않고 연간 점진적인 낙찰률 인상으로 전년도 지적사항을 개선하기 위해 노력한 점이 인정된다. 또한 일률적으로 단순노무종사원의 시중노임단가를 제시하기보다 동종 유사직종의 시중노임단가를 합리적으로 조사하여 적정하게 적용한 점 또한 긍정적으로

평가된다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있는데, 모기관은 하반기 시중노임단가 변경 직종에 대해 변경계약을 체결한 것으로 확인되며 이는 기관의 노력으로 인정된다. 다만, 낙찰률까지 고려한 최종 계약가가 시중노임단가를 상회할 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있다.

- 모기관이 경비・ 청소 직종 현장감독자 인건비와 소방 직종 관련 사무인력에 대한 인건비를 별도 계상하고 있는 점은 자회사 노무비 예산의 안정성 차원에서 긍정적으로 평가된다. 또한 행정인력 노무비를 별도 계상하고 있지는 않으나, 일반관리비를 9%로 계상하고 있는 점을 고려할 때에 자회사 노무비 예산의 안정성 확보를 위한 모기관의 노력의 일환으로 평가된다. 다만, 모기관은 향후 자회사 운영의 안정성 확대와 근로자 처우개선을 위한 합리적 용역비 산출을 위해 직종별 과업범위와 필요인원, 원가 등을 적정하게 관리할 필요가 있을 것이다.

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

3. 바람직한 모・자회사 관계 구축

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

- 모기관은 2022년 5월 자회사 측 위원구성을 완료하고 2022년 2차례에 걸쳐 모·자회사 노사 공동협의회를 개최하여 자회사 근로자 근로조건 및 복리후생 등을 협의하였다. 모기관은 자회사 요청사항 등 다양한 문제에 대응하기 위해 위원 구성을 다변화할 수 있는 근거 규정을 마련하는 등 모·자회사 노사 공동협의회 운영지침을 개정하여 노사 공동협의회 활성화를 도모하고자 하였다. 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, 전차 회의의 합의사항의 이행상황을 이후 회의에서 보고하는 등 합의사항의 이행 및 성과의 투명성 확보를 위한 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 경비용역 과업지시서 제13조에서 자회사가 임금 지불내역을 모기관에 제출하면서 고용인의 서명을 받도록 한 조항, 제24조에서 자회사가 노동자와 근로계약을 체결한 후 그 사본을 모기관에 제출하도록 정한 조항, 경비용역 계약특수조건에서 경비원 신임교육 이수증을 모기관에 제출하게 하고 모기관이 직무능력향상 교육을 직접 실시할 수 있도록 정한 조항, 전사 사옥위탁관리 청소용역 일반 시방서에서 자회사의 현장대리인뿐만 아니라 자회사 청소원들도 모기관 감독원의 지시를 따르도록 하는 조항, 청소원의 출근부 작성 및 대리 서명 시 결근 처리하도록 하는 조항을 모두 삭제 또는 수정하는 등 개선한 점이 확인된다.

- 모기관은 추가적으로 경비용역 특수조건에서 자회사가 비용을 부담하는 내용을 삭제하거나 자회사의 귀책사유가 있는 경우로 한정하는 등 개선한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 부당·불공정 계약 사항 개선을 위하여 직종별 계약담당자 회의체를 운영하고 자회사 직원 만족도 조사 실시, 모기관의 감독직원과 자회사 관리직 직원에 대해 윤리 교육을 실시하는 등 인권교육을 시행하여 모·자 회사 간 대등한 지위에서 계약이 체결되고 이행될 수 있도록 노력을 기울인 것으로 판단된다. 이러한 모기관의 노력은 긍정적으로 평가되는바, 부당·불공정 조항 개선 및 공정계약 체결을 위한 자율점검 개선을 지속할 필요 있겠다.

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

- 모기관은 2020년 8월 모·자회사 경영협약을 체결한 뒤 2021년 8월에 교육훈련 예산지원, 경영협약 준수 노력을 추가하여 다시 경영협약을 체결한 뒤 계속 유지하고 있다.

- 협약의 이행을 위해 모·자회사 노사공동협의회를 설치하고 분기별 참여노조를 결정하도록 한 점, 단일통합계약을 체결하여 낙찰률과 일반관리비를 인상하여 자회사의 안정성을 도모한 점, 공동근로복지기금의 설립 및 출연을 진행한 점, 회계 보고서 작성 등 3개 과정의 교육훈련 서비스를 강화 하여 지원한 점, 특히 조직문화를 개선하기 위한 워크숍과 업무 담당자 회의 등 구체적인 실적이 인정된다.

- 다만 전년도 지적사항 중 ‘노력한다’로 명기된 문구들의 실행력을 높일 수

있도록 지속적인 개선과 이행을 위한 관리가 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "Ao 등급"으로 평가한다.

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “자회사가 적정 행정인력을 확보하고 자체적으로 복지 정책을 수립할 수 있도록 일반관리비를 지속적으로 인상하기 위한 노력을 기울일 필요가 있”고, “향후 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자 처우 개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다”고 평가 받았다. 평가년도에는 일반관리비를 대폭 인상하고 복리후생 항목의 지급액을 인상하거나 추가 복리후생 항목을 지급하는 등 지적사항에 대해 모기관이 충분한 개선노력을 기울인 것으로 평가된다.

- 일반관리비율의 경우 전년도 5%에서 9%로 인상하였는데 이는 전체 모기관 평균을 상회하고 국가계약법상 최대한도(9.0%)를 충족하는 수준이며, 이윤비율 또한 전년도와 동일하게 국가계약법상 최대한도인 10%를 유지하고 있다. 자회사 관리직원 신규 채용으로 적정 인력 확보를 유도하고 자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 관리비와 이윤율을 보장한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지 포인트 연간 600천원, 명절 상여금 연간 1200천원, 식비 월 130천원이 지급되고 있으며, 그 외 추가적인 복리후생으로 월 100천원의 교통비, 회당 9천원의 야간식대보조비, 근로자 상담프로그램이 지급되고 있다. 정부 공무직 지급기준에 부합하는 복지 포인트, 명절 상여금, 식비를 지급하고 있는 점, 복리후생 항목의 지급기준 및 지급액을 규정화하여 지급 안정성을 도모한 점, 복지 포인트와 명절 상여금을 전년도 대비 각 200천원 인상한 점, 평가년도에 근로자 상담프로그램 등 추가적인 복리후생 항목을 도입한 점, 자회사 노동자들을 대상으로 만족도 조사를 실시하고 개선사항을 이행한 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 지속적으로 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년보다 금액이 하락하였으나, 모기관 사내근로복지기금을 통해 온누리상품권을 자회사 근로자들에게 1인당 20만원씩 약 1.23억 원을 2022년 1월에 지급하였다. 또한, 향후 공동근로복지기금 설립을 위한 노력을 2020년~2021년에 걸쳐 진행하였던 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관의 사내근로복지기금의 활용은 주무부처와 사전 협의, 이사회 의결, 모기관 노동조합과의 합의 등 다양한 절차적 정당성 확보 노력이 필요함에도 불구하고 비록 금액은 하락하였으나 이를 충실히 수행하고 실질적으로 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 노동자에게 복지 포인트를 지급하는 등의 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 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B+ 등급"으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 모기관에 자회사 지원을 위한 예산과 인력을 확보하여 전문성 강화를 위한 교육프로그램을 제공하고 있으며, 커리어 경로 개발 등 교육훈련 지원계획을 구체적 제도를 통해 시행하고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 다만, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의

노력과 성과

- 모기관은 자회사가 출장여비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비규정을 마련하고, 노사협의회를 설치하여 운영하고 있으며, 공적심사위원회 심의에 따라 포상 제도를 시행하고, 근무성적평정을 실시하여 인사관리의 기초로 활용하고 있으며, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고 채용 전형 시 외부위원을 1/2 이상으로 구성하도록 지원한 실적인 인정된다. 또한, 징계대상자에게 소명 기회를 부여하고, 징계위원회 개최 시 외부위원을 의무적으로 포함하고 있으며, 산업안전보건위원회를 설치·운영하고 있는바 모기관의 지원 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 노사협의회의 안건화 이전에도 별도의 고충처리시스템을 활용하도록 하고, 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하도록 지원할 필요성이 있으며, 직급 또는 직책 명칭이 부여되어 있지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 결정하고 모기관 관계에서도 사용되도록 추가적인 협조 및 지원노력을 기울일 필요성이 있다. 또한, 내부 품의를 통해 시행하고 있는 비정규직채용 사전심사제는 제반 규정에 명문화하여 도입할 필요가 있다는 것에 대해서도 개선노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하였으며, CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것은 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(4) 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 중이다. ’22년 직무중심 임금체계를 개편하여, 행정직 단일 직종을 직무에 따른 직군으로 세분화하여 기본급 테이블을 마련하였고, 동일업무 동일직무수당 지급으로 직무중심 임금체계로 단순화한 실적이 확인

된다.

- 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 개선해나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요 수단을 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.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년 10월 이사회 규정 개정을 통해 근로자 이사회 참관제를 도입하였고, 2021. 12. 자회사에도 확대 도입되었다. 자회사에 도입된 근로자 이사회 참관제가 실제로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있다는 전년도 평가를 반영하여 2022년 두 차례의 이사회에 근로자대표가 참여하여 발언함으로써 경영 투명성을 강화한 점은 자회사 경영의 투명성을 확보하기 위한 모기관의 노력과 성과로 인정된다. 향후 근로자 이사회 참관제가 안정적으로 운영되고 노동이사제의 도입으로 이어질 수 있도록 중장기적 계획을 수립하는 것도 필요할 것으로 평가된다.

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

- 경영정보 공시항목의 확대가 필요하다는 전년도 지적사항을 반영하여 자회사 홈페이지를 구축하고 알림마당 경영정보 공지 게시판에 재무제표, 일반현황, 경영실적보고서, 업무추진계획, 회계감사보고서를 공시한 것은 긍정적으로 평가된다. 향후 기관 운영, 대내외 평가, 정보공개 등에 해당하는 항목들도 추가 발굴하여 시의성 있게 게시하고, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등 자회사 경영정보 공시 효과성 제고를 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B+ 등급"으로 평가한다.

❍ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노

력과 성과를 “A 등급”으로 평가한다.

한국지역난방공사

총 평

○ 한국지역난방공사는 자회사 두 곳에 각각 자본금 9억 원, 4억 원을 100% 출자하였고 당기순이익을 발생하여 각각 누적 이익잉여금 27.5억 원, 12.8억 원을 실현한 점, 자회사인 지역난방안전(주)의 경우 현장감독자와 사무인력 노무비를 별도 계상한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 설립 및 업무위탁의 구체적 근거가 부족한 점, 위탁계약의 형식을 다수의 계약으로 유지하는 점, 월별 후지급 방식을 유지하고 있는 점, 낙찰률이 82.83% 또는 87.82%로 낮은 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 전년도 지적사항을 반영하여 자회사와 소통창구를 마련하고 모·자회사 합동 TF를 통해 노사 공동협의회의 활성화를 기한 점, 부당·불공정계약관련 모기관 감독직원의 의식개선을 추진한 점, 자회사 사장의 성과계약서와 별도의 업무협약서를 체결하는 등은 긍정적으로 평가된다. 그러나 노사공동협의회의 활성화를 위해 모·자회사 노사공동의 이슈를 개발하고, 공정계약 체결을 위한 자율점검 개선과 자회사 노동자의 처우개선 등을 명시한 경영협약 내용을 체결하는 등의 노력을 지속할 필요가 있다.

○ 일반관리비 비율은 청소·경비·사옥관리 9.0%, 콜센터 8.0%, 점검·진단은 3.5%이며, 이윤비율은 각각 10%, 10%, 5%이다. 복리후생은 인당 기준으로 복지포인트가 400천원, 명절 상여금은 일부 자회사가 1,000천원, 식비는 10천원/월 인상한 140천원이 지급되고, 자회사 사내근로복지기금을 활용하여 콘도회원권, 온라인복지몰 등을 운영하며, 안전보호장치 설치 등 근로환경을 개선한 실적이 인정된다. 점검·진단 부문의 일반관리비 비율 및 이윤율이 적절히 보장될 수 있도록 하는 등 개선노력이 필요하다. 자회사 전담 인력 배치를 통해 교육훈련의 전문적 운영을 지원하고, 자회사 규정에 명시된 CEO 선발제도에 근거해 임원 선발의 투명성을 제고하며, 별도 경영공시 게시판을 마련하여 주요 경영정보를 추가 게시한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 비정규직채용 사전심사제를 명문화하여 도입하고, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 실효성 있는 계획을 수립하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기로 결정하고, 2018년 자회사를 설립하였다. 집단에너지법 제41조에서 모기관 사업으로 '제1호부터 제4호까지 사업에 대한 투자 또는 출연'을 정하고 있고, 모기관 정관 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 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적인 자료가 제시되지 않아 모기관의 노력과 성과를 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 모기관은 향후 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업 내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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. 또한, 자회사인 지역난방안전(주)는 2019년 이후 지속적으로 당기순이익을, 지역난방플러스(주)는 2021년부터 당기순이익을 발생하여 각각 누적 이익잉여금 27.5억 원, 12.8억 원을 실현하여 자회사의 안정적 성장을 지원하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 지역난방플러스(주)는 부채비율이 전년도에 비해 다소 개선되었지만, 금년도 평가에서도 자기자본비율이 50%를 많이 하회하고 있으며, 2021년과 2022년의 부채비율이 각각 333%, 152%에 달하고 있기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 계약개선 및 관련 설비 지원(드론・태블릿 PC 무상대여, 한난맵 서비스 구축 지원 등), 자회사 과업수행을 위한 필수설비・용품(청소 소모품, 피복 등)의 설계반영 및 추가 지원(점검차량, 측정기, 유압사다리 등) 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관・자회사 TF운영을 통해 자회사 의견수렴 및 모니터링을 강화하기 위해 노력한 점도 인정된다.

- 다만, 모기관은 향후에도 자회사와의 활발한 협의를 통해 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 자회사 노・사를 상대로 주기적인 모니터링과 정기적인 지원계획의 수립・시행 및 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 배당도 없다는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모・자회사간 발생할 수 있는 적자사업 이관 및 흑자사업 회수를 제한하는 합리적인 제도 마련(예: 모・자회사간 경영협약서, 출자회사관리규정 등)이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "Bo 등급"으로 평가한다.

2. 계약 관행의 개선

(1) 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 개별계약을 체결하고 있는 점을 개선할 필요가 있다는 지적을 받았다. 모기관이 2023년 단일통합계약 추진을 위해 열수송시설 분야의 계약기간을 통일화한 노력은 인정되나, 여전히 다수의 계약을 유지하고 있어 향후 계약업무의 효율성 제고를 위해 단일통합계약 전환을 추진할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 지역난방안전(주)는 4.1일, 지역난방플러스(주)는 6.3일로 법정 기준은 준수하고 있지만 전년에 비해 대가지급 기간이 늘어난바, 향후 지급기간 단축방안을 수립하고 개선노력을 추진할 필요가 있다고 평가된다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 노무비 원가에 있어 지역난방안전(주)은 플랜트 특별인부 등 8개 직종에 대한 시중노임단가를, 지역난방플러스(주)의 경우 단순노무종사원 등 4개 직종의 시중노임단가를 100% 반영한 원가를 산정하고 있다. 예정가격 산정 시 계약예규를 적용한 공정한 예정가격을 산정하려 노력한 점은 모기관의 긍정적인 노력으로 평가된다. 다만, 자회사 노임단가는 시중노임단가에 낙찰률을 적용한 수준으로 산정하고 있는 바, 낙찰률이 지역난방안전(주)의 경우 평균 82.83%, 지역난방플러스(주)의 경우 87.82%로 계약이 체결된 점은 향후 개선되어야 할 부분으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 노임에 시중노임단가를 활용하는 취지를 고려하여 궁극적으로 시중노임단가 100% 이상이 되도록 낙찰률을 지속적으로 개선해 나갈 필요가 있다. 모기관은 자회사와의 사전 소통 및 합동 TF를 통해 적정 낙찰률을 적용하려고 노력한 점을 보고하였으나, 2022년 하반기 신규 용역계약 시 지역난방안전(주)의 감시시스템 이외 점검진단, 콜센터, 지역난방플러스(주)의 청소, 사옥관리 경비 등 모든 부문의 낙찰률이 오히려 최저 낙찰률에 미달하는 수준까지 감소한 점은 개선이 필요한 부분으로 평가된다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있다. 이와 관련하여 모기관은 연도별 용역계약 시점 자체가 하반기에 이루어짐에 따라 2022년 상반기, 2022년 하반기에 각각 시중노임단가 상승을 반영하여 변경계약이 실시된 것이 확인된다. 그러나 노무비 계약단가가 낮은 낙찰률로 인해 시중노임단가 대비 노무비 계약금액 비율은 감소되므로 시중노임단가 반영 비율이 하락하지 않도록 개선할 필요가 있다.

- 한편 모기관은 지역난방안전(주)의 경우 예정가격 산정 시 현장감독자와 사무인력에 대한 간접노무비를 별도 계상하였지만, 지역난방플러스(주)의 경우 이를 적용하지 않고 있어 자회사 인건비 재원의 안정성 확대 및 근로자 처우개선 차원에서 관련 예산 편성을 검토할 필요가 있다고 판단된다. 이는 전년도 평가사항에서도 지적된 바이므로 장기적으로 모기관의 개선노력이 요구된다.

- 또한 기관은 자회사 과업범위에 대한 적정인력 산정 등 총인원이 적정한 수준인지에 대한 주기적인 검토가 필요하고, 이 과정에서 공정성 제고를 위해 자회사 노사를 물론 외부전문가가 참여하는 기구에서 심의하는 등의 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "Do 등급"으로 평가한다.

3. 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 실무담당자 워크숍을 2회 실시하였다. 모기관은 소통강화 협의체, 안정강화협의체의 실질적 운영을 도모

하고자 하였다. 모기관은 모·자회사 합동 TF를 통해 신규 계약 관련 설계 개선 방안을 마련하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 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 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 청소용역 과업지시서에서 필요시에 감독자가 재청소를 요구 할 수 있다는 조항, 특수경비 근무수칙에서 '항상 단정한 자세와 용모를 유지하며', '조직의 일원으로 책임과 의무를 다한다' 등의 규정, 안내원 용역 과업지시서의 근무수칙에서 용모 단정 등의 규정을 개선한 점이 인정된다.

- 모기관은 부당·불공정 계약 사항 개선 및 예방을 위한 자율점검을 시행하고 자회사와 소통창구를 마련하고 모기관 감독직원의 의식개선을 추진하는 등 노력을 기울인 것으로 판단되며, 2020년부터 꾸준히 부당·불공정 조항을 개선하여 총 197건을 개선한 점은 긍정적으로 평가된다. 모기관은 현행과 같은 부당·불공정 조항 개선 및 공정계약 체결을 위한 자율점검 개선을 지속할 필요 있겠다.

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

- 모기관은 전년도 지적사항으로 사장의 성과계약서와는 별도의 경영협약을 체결할 것을 권고하였으나, 2022년 4월에 체결한 '모·자회사 탄소중립 경영 업무협약서'와 2022년 5월에 체결한 '업무협약서'에서 자회사의 자율성과 독립성 보장, 모자회사 공동이익 증진, 자회사 노동자 처우개선, 자회사 운영 지원 등의 내용이 구체적으로 명시되어 있지 않다. 따라서 자회사의 독립성·자율성 보장, 자회사에 대한 모기관의 지원, 노동자 처우개선, 모자회사 공동이익증진 등을 주된 내용으로 하는 별도의 경영협약 체결이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B+ 등급

"으로 평가한다.

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “직접인건비의 110%를 제경비로, 제경비와 직접인건비의 20%를 기술료로 산정하고 있는 점검 진단 및 감시시스템 용역 분야에 대해서도 적절한 일반관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 개선노력을 기울일 필요가 있“고 “향후에도 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다“는 평가를 받았다. 평가년도에는 전체 자회사 용역계약의 일반관리비율 및 이윤비율은 전년도와 동일하나, 식비는 일부 인상하여 지적사항에 대한 모기관의 개선노력이 일부 인정된다.

- 청소, 경비, 사옥관리 용역의 경우 전년도와 동일하게 국가계약법상 최대한도(일반관리비 9%,이윤비율 10%)를 충족하는 수준이며, 콜센터 용역도 전년도와 동일하게 국가계약법상 최대한도를 충족하는 수준이다(일반관리비 8%,이윤비율 10%). 그러나 점검·진단 용역은 일반관리비율 3.6%, 이윤비율 5%(전년도와 동일)는 국가계약법상 최대한도(일반관리비 6%, 이윤 10%)를 충족하는 수준으로 보기 어렵다. 감시 시스템 용역 또한 ’엔지니어링 사업대가의 기준(산업통상자원부 고시)’의 실비정액가산방식에 따른 용역비 산출시 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 최저 수준을 보장한 것으로 보이고 이를 적정 수준으로 볼 수 있을 만한 근거는 부족하다고 판단된다. 모기관은 점검 진단 및 감시시스템 용역 분야에 대해서도 적절한 일반관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지 포인트 연간 400천원, 식비 월 140천원, 일부 자회사에 명절 상여금 연간 1,000천원이 지급되고 있으며, 그 외 복리후생으로 월 100천원의 교통비, 연간 200천원의 건강검진비, 콘도 이용 혜택 등이 지급되고 있다. 평가년도에 식비를 월 10천원 인상한 점, 그에 따라 정부 공무직 지급기준에 부합하는 복리후생을 보장하고 있는 점, 복리후생 항목의 지급액 및 지급기준을 규정화하여 지급 안정성을 보장한 점, 추가 복리후생 항목을 지급하는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 추가적인 복리후생 항

목 마련 등과 같은 자회사 노동자 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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(2022)하고 콘도회원권 구매, 온라인 복지몰 운영 등을 하였으며, 사무환경 개선, 안전보호장치 설치, T/P 개선, AC판넬 개선, CRM 구축, 낙엽청소기 교체, 제습기 설치 등 근로환경 개선노력을 경주한 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 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 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B+ 등급"으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 모자회사 합동 교육 추진 및 커리어 경로 개발 등 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었으며, 자회사 전담 인력 배치를 통해 교육훈련

의 전문적 운영을 지원한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만, 지원계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있으며, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 출장여비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비규정 또는 국내여비지급기준을 마련하고 노사협의회를 설치·운영하였으며, 인사규정 및 상벌규정에 따라 포상 제도를 시행하고, 근무성적평정제도를 실시하도록 지원한 실적이 인정된다. 또한, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고, 징계대상자에게 소명 기회를 부여하고 있으며, 산업안전보건위원회를 설치·운영하고 있는바 모기관의 지원 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 채용 면접 및 징계 과정에서 외부위원을 의무적으로 포함하는 규정을 명문화하고, 서류-필기(실기)-면접 등 일련의 채용절차에 관해 인사규정 등에 구체적으로 근거를 마련하여 시행하고, 근무평정 과정에서 이의신청 절차를 병행하도록 하며, 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행할 필요성이 있으며, 직급 또는 직책 명칭이 부여되어 있지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 결정하고 모기관 관계에서도 사용되도록 협조 및 개선노력을 기울일 필요성이 있다. 추가적으로 지역난방안전㈜의 경우에는 노사협의회의 안건화 이전에도 별도 고충처리시스템을 활용하고, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성할 수 있도록 개선을 위한 추가적인 노력이 필요하다고 평가된다. 한편, 지역난방플러스㈜의 경우 산업안전보건위원회는 노사자율의 재해예방활동 강화를 위해 노사협의회와 별도로 설치·운영 하도록 되어 있으므로 개선이 필요하다고 평가된다. 또한, 자회사 설립 이후 현재까지 비정규직 미채용 원칙 준수 이유로 비정규직채용 사전심사제를 명문화하여 도입할 필요가 있다는 지적사항을 이행하지 않은 것에 대해서도 개선노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 게시하였으며, CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 전체 심

사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것도 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 자회사는 직무가치 평가를 통한 유사 노동가치 기준의 합리적 급여체계를 유지하고 있으며, 모기관은 휴일 근무 적용에 관한 법령 및 지침을 검토하여 ’22년도 대체공휴일(추석, 한글날, 설날 대체공휴일)의 휴일근무수당을 신규계약에 반영(’22. 8.)한 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 개선해나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요 수단을 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.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 전년도 평가에서 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입과 관련한 실질적 노력이나 구체적 계획이 필요하다는 전년도 지적사항에도 불구하고 이를 개선하기 위한 노력이나 성과는 미흡한 것으로 평가된다. 노동조합과 사전 협의 또는 합의하여 근로조건에 관한 사항을 추진하거나 이사회 심의안건을 사전 공개하는 등의 방식으로는 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제의 기능을 대체하기 어렵다는 점에서 중장기적인 계획을 세우고 실효성 있는 방안을 마련하는 등 제도 도입을 위한 직접적인 개선노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 자회사 모두 홈페이지에 별도의 경영공시 게시판을 마련하여 주요 경영정보를 게시하고, 임원 현황과 징계 현황 2가지의 항목을 추가하며, 이를 사장 경영성과지표에 반영하여 공시의 적시성 및 정확성을 제고한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 대내외평가와 정보공개 등 공공기관 통합공시에 관한 기준에 포함되어 있는 항목을 추가 발굴하여 체계적으로 분류·공시하고, 시의성을 가지는 수

시공시 등을 적절하게 이행하며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공하는 등 자회사 경영정보 공시 효과성 제고를 위한 추가 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "D+ 등급"으로 평가한다.

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

한국철도공사

총 평

○ 한국철도공사는 2021년 12월 정관 개정을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 위탁업무 내용을 명시하였고, 계약대금 지급기간을 단축한 점, 신규 철도노선 개통에 필요한 인력 등을 계약금액에 반영한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 일부 자회사의 부채비율이 높고 자기자본비율이 낮게 평가되는 점, 단일통합계약이 이루어지지 않은 점, 월별 후지급 방식을 유지하고 있는 점, 시중노임단가보다 낮은 수준으로 노무비 원가 및 예정가격을 책정한 점, 시중노임단가 상승을 반영한 하반기 변경계약을 체결하지 않은 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 전년도 지적사항을 반영하여 원하청노사협의체의 개최를 명문화하여 본협의와 실무회의를 진행한 점, 경영협약을 유지하며 이행에 노력한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 그러나 부당·불공정 조항과 관련하여 개선한 부분을 실적보고서에 명시하고 있으나 개선내용이 일부 확인되지 않으며, 추가적인 점검을 통해 공정한 계약 체결이 이루어질 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있다.

○ 일반관리비 비율은 관광개발 6.0%, 테크 6.0%, 네트웍스 5.67%(평균)로 전년도와 동일하고 로지스는 전년도 3.0%에서 6.0%로 상승하였으며, 이윤비율은 관광개발 3.0%, 테크 3.5%(평균), 네트웍스 5.67%(평균)로 전년도와 동일하고 로지스는 전년도 6.0%에서 3.0%로 하락하였다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 400~500천원, 명절 상여금 1,000~1700천원, 식비 140/월~170천원/월을 지급하는 등 전년도에 복지 포인트를 지급하지 않았던 일부 자회사가 복지 포인트를 지급하고, 복지 포인트·명절 상여금·식대의 지급수준이 상승하는 등 실적이 인정된다. 일반관리비 비율 및 이윤율을 적절히 상향하고 일부 자회사의 복리후생 항목과 지급수준을 규정화하는 등 개선노력이 필요하다. 비정규직채용 사전심사제를 도입·운영하고, 자회사 홈페이지에 경영공시 게시판을 마련하여 알리오와 연동하여 공시한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 일부 자회사 규정에 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 명문화하고, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 중장기적인 로드맵을 마련하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 기존 정관에 자회사 설립과 업무위탁에 관한 구체적 규정을 두지 않았으나, 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, 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 89.47%), 77억 원(출자비율 92.08%), 19.04억 원(출자비율 97.31%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에는 미흡하지만, 자회사들의 자본금을 지속적으로 증액한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 코레일네트웍스(주)를 제외한 자회사 3곳의 자기자본비율은 50%를 하회하고 있으며, 코레일로지스(주)는 부채비율이 높게 나타나고 있다. 따라서 부채비율 축소 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을

지원할 필요가 있는바, 모기관이 각종 자회사 필수설비 지원(환경개선, 안전물품, 방역물품 등), 안전·방역물품, 작업자 사용물품 등 위탁비 반영 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 안전근로협의체, 모기관 위탁부서의 자회사 현장방문 등을 통해 자회사 의견수렴 및 모니터링을 강화하기 위해 노력한 점도 인정된다.

- 다만, 모기관은 향후에도 자회사와의 활발한 협의를 통해 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 자회사 노·사를 상대로 주기적인 모니터링과 정기적인 지원계획의 수립·시행 및 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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.

- 다만, 적자사업 이관 및 흑자사업 회수를 제한하는 합리적인 제도 마련이 필요하며, 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 계획과 지속적인 노력도 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "Bo 등급"으로 평가한다.

2. 계약 관행의 개선

(1) 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 개별계약을 체결하고 있는 점을 개선할 필요가 있다는 지적을 받았다. 모기관이 위탁계약의 형식에 있어 코레일네트워크와의 계약을 4건에서 2건으로 일부 통합하는 노력은 인정되나, 여전히 다수의 계약을 유지하고 있어 향후 단

일통합계약 전환을 추진하고 계약업무의 효율성을 도모할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 2021년 7일에서 5일로 단축한 모기관의 노력이 인정되며 이후에도 대가지급 소요기간을 최소화하려는 지속적인 노력이 필요하다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 전년도 평가에서 일부 직종의 경우 단순노무종사원의 시중노임단가보다 낮은 수준으로 예정가격을 책정한 것에 대하여 지적받은 바 있다. 모기관이 제출한 자료에서 1인당 노무비 단가를 확인할 수 있는 객관적 근거를 찾기 어려우나, 2022년도 본보고서에서 기재한 내역에 따르더라도 청소, 시설관리 등 직종의 원가 및 예정가격이 시중노임단가보다 낮아, 전년도 지적사항을 크게 개선하였다고 평가하기는 어렵다.

- 모기관은 업무 수준 및 직책 등을 반영하여 차등 단가를 적용하였다고 밝히고 있으나, 정확한 산출내역과 책정 근거를 확인할 수 있는 자료가 없어 평가에 한계가 있다. 직종별 직무가치를 고려하여 동종·유사 직종의 시중노임단가를 기준으로 적절하게 예정가격을 산정할 필요가 있는데, 노무비 하단의 금액이 단순노무종사원의 시중노임단가보다 하회하지 않도록 개선할 필요가 있다. 자회사가 공공기관에 해당함에 따라 인건비 인상에 어려움이 있다는 점은 인정되나, 시중노임단가보다 낮은 예정가격을 기준으로 낙찰률이 100%라고 할 것이 아니라 시중노임단가의 100%를 최종적인 계약금액에 반영하기 위하여 지속적인 노력을 기울일 필요가 있다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있다. 자회사 일부 직종에서 노무비 계약단가가 시중노임단가를 밑돌고 있는데, 연중 계약을 변경하지 않을 경우 시중노임단가는 인상되는 반면 시중노임단가 대비 노무비 계약금액 비율은 더 감소되는 결과에 이르게 된다. 이에 모기관은 연중 시중노임단가 상승을 반영하여 계약금액을 조정함으로써 시중노임단가 반영 비율이 하락하지 않도록 개선할 필요가 있다.

- 자회사 노무비 예산의 안정성 확보를 위해서는 현장감독자와 행정인력의 인건비를 일반관리비 등에서 활용하는 것이 아니라 노무비로 별도 계상하는 것이 필요하다. 그러나 이와 관련한 자료가 충분히 제출되지 않아 별도 계상 여부를 판단하기 어렵다.

- 모기관은 신규노선 개통 필요인력 70명을 반영하는 등 업무량 변동시 적정 인력 산정을 위해 노력하고 있으며, 명절휴가비 인상 등을 위탁비에 반영하였다고 밝히고 있다. 이와 관련한 자료가 충분히 제출되었다고 보기 어려우나, 자회사 과업범위에 대한 적정 인력 산정, 처우개선을 위한 계약금액 확대의 측면에서 모기관의 노력을 긍정적으로 평가할 수 있다.

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

3. 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 지적사항을 반영하여 단체협약에 연 2회 원하청노사협의체 본협의 개최를 명문화하였다. 모기관은 이에 따라 2022년 10월 본협의 1회, 코레일관광개발 및 코레일네트웍스와 각 3회 실무회의를 진행하는 등 원하청노사협의체를 활성화하고자 하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 원하청노사협의체의 안정적이고 지속적인 운영을 담보하기 위해 운영방법 및 주요 운영사항에 대한 규정을 마련하는 노력을 기울일 필요가 있으며, 전차 협의체 합의사항의 이행상황을 이후 협의체 회의에서 보고하는 등 합의사항의 이행 및 성과의 투명성 확보를 위한 방안을 모색할 필요

가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항에 대해 개선한 부분에 대해 실적보고서에 명시하고 있으나 위탁계약서와 과업지시서를 제출하지 않았으며 관련 자료를 제출하지 않아 전년도 지적사항에 대한 개선 내용이 확인되지 않는다.

- 모기관은 전년도에 승무원숙사 및 연수원 과업내용서 7. 일반사항 (4), 역 업무분담 협약서 제29조, 간이역 역무 위탁협약서 제12조, 승차원 발매업무 위탁협약서 제18조, 철도고객센터 위탁협약서 제17조, 영동선 솔안터널 과업내용서 제6조의 계약해지 사유가 있으므로 개선을 지적 받았으며, 모기관은 실적보고서에서 해당 내용을 삭제하였다고 보고 하였다.

- 또한 승무원숙사 및 연수원 과업내용서 8. 특수사항 (5) 수익성 부대시설 운영에서 수익성 부대시설 운영에 객실부분 인력을 투입한 경우 인건비를 차감하고 차감된 인건비의 6%를 패널티로 추가 차감한다고 한 조항에 대한 지적이 있었으나 해당 내용은 실적보고서에서 개선 내용 확인되지 않는다. 동일 조항의 (12) 지연 패널티에서 지체일수당 1천분의 1.25에 패널티를 부담하도록 한 조항, 역 업무분담 협약서 제19조에서 협약위반이 3회 이상 발생하는 경우 월 용역비의 2% 범위 내에서 감액할 수 있다고 한 조항은 삭제하였다고 보고하였다.

- 역 업무분담 협약서 제21조와 간이역 역무 위탁협약서 제9조에서 지정한 기간 이내에 수입금을 입금 또는 인계하지 않을 때 일일 1000분의 5에 해당하는 연체료를 징수하도록 한 조항은 일일 1000분의 1로 개선하였다고 보고 하였으며, 승차권 발매업무 위탁협약서 제10조에서 고객 불편 또는 서비스 품질 관련 내용 접수로 인한 시정요구가 2회 이상인 경우 연간 위탁수수료의 1% 범위 내에서 감액 지급할 수 있도록 한 내용은 삭제하였다고 보고하였다.

- 또한 제12조에서 기간 내 수입금 미납부시 1일당 1000분의 1에 상당한 연체료를 부과한 점과 질서지킴이 업무협약서 제23조 제1항에서 시정요구 불이행 또는 중대한 위반이 발생한 경우 월 지급수수료를 감액지급 하도록 한 점, 고속차량 전호업무 과업지시서 (아)항에서 안전협의를 3차 이상 위반한 경우 이윤비목 1%를 정산하도록 한 점은 각각 삭제 또는 수정하여 개선하였음을 보고하였다.

- 다만, 그 외 모기관 구내 입환, 전호 및 연료업무 과업내용서 3. 과업의 내용,

마항에서 자회사 노동자의 이력사항을 통보하도록 하고, 교체 시에는 사전 승인을 받도록 한 점, 고속차량 전호업무 과업내용서 아. 용역업무의 착수, (마)항에서 근로자 개인별 이력서를 제출하도록 한 점, 철도차량 정비용역 과업내용서, 화차 중정비 과업내용서, 객차 중정비 과업내용서, 고속차량 중정비 과업내용서, 전기동차 중정비 과업내용서 마. 과업의 내용에서 근로자 개인별 이력서와 증명서를 제출하도록 한 점, 모기관 고속시설·전기사업단 및 시설장비사무소 청소용역 과업내용서 제4조에서 근로자 선발요건을 신체 건강한 자로 정한 점에 대한 부분에 대해서는 개선이 이루어졌는지 여부에 대한 개선 보고내용은 없다.

- 철도차량정비단 건축물 과업지시서 19. 계약금액의 변경 및 정산에서 노무비를 실제 투입된 인력으로 정산한다고 하였으나, 용역의 완성과 관계없이 도급액을 감액할 여지가 있는 사항의 개선 여부가 확인되지 않는다. 모기관은 부당·불공정 계약 사항 개선을 위한 점검을 시행하고 자회사와 소통창구를 마련하여 개선할 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 6월 모·자회사 경영협약을 체결하여 유지하고 있다. 경영협약의 주요 내용인 자회사의 자율성과 독립성 보장, 모자회사 공동이익 증진, 자회사 노동자 처우개선, 자회사 운영 지원 등의 내용을 추진한 배경과 노력 그리고 성과가 인정된다.

- 협약의 이행을 위하여 자회사 관련 부서 간 협력체계를 구축하고, 자회사의 성장지원을 위하여 컨설팅과 워크숍 등을 지원한 실적이 인정된다. 원하청노사협의체를 운영하고 근무환경을 개선하였으며 명절 상여금을 인상하여 처우를 개선한 점 등 경영협약의 성실한 이행 노력에 대해 긍정적으로 평가된다. 다만 전년도 지적사항인 협약서의 개선을 통해 보다 구체적인 내용을 보완하고 지속적으로 협약개정을 진행하는 것이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 지속적으로 인상하기 위한 개선노력을 기울일 필요가 있”고, “일부 자회사의 경우 복지 포인트를 지급하지 않고 있는 점과 일부 복리후생 항목의 지급기준 및 지급액이 규정화되어 있지 않은 점에 대해서는 개선노력이 필요하다”는 평가를 받았다. 평가년도에는 자회사 일부 용역의 일반관리비율을 인상하고 복리후생 항목 금액을 증액하거나 신설하는 등 모기관이 수년간 적자 상황임에도 지적사항에 대한 개선노력을 기울인 것이 인정된다.

- 일반관리비율은 관광개발, 테크가 각 6%, 네트웍스는 5.67%(평균)로 전년도와 동일하고 로지스가 전년도 3%에서 6%로 인상되었다. 이는 평가대상 전체 모기관과 비교하면 평균을 하회하고 국가계약법상 최대한도(9%)에 미치지 못하는 수준이다. 이윤비율은 관광개발 3%, 네트웍스 5.67%(평균), 테크 3.5%(평균)로 전년도와 동일하고 로지스는 전년도 6%에서 3%로 감소하였다. 이는 전체 모기관의 평균을 하회할 뿐 아니라 국가계약법상 최대한도(10%)에도 미치지 못하는 수준이다. 모기관이 코로나19 여파로 수년간 적자 상황임을 고려하더라도, 자회사가 적정 인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 지속적으로 인상하기 위한 개선노력은 지속될 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지 포인트 연간 400~500천원, 명절 상여금 연간 1000~1700천원, 식비 월 140~170천원이 지급되고 있고 그 외 복리후생 항목으로는 600천원~1200천원의 육아보육비, 휴양시설, 건강검진 등을 추가적으로 제공하고 있다. 전년도에 복지 포인트를 미지급했던 일부 자회사에 대해 복지 포인트를 지급한 점, 명절 상여금이 전년도 대비 100~200천원 상승한 점, 일부 자회사의 경우 전년도 대비 복지 포인트 및 식비가 각각 100천원, 10천원 상승한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 평가년도에 추가적인 복리후생 항목을 신설한 점 역시 긍정적으로 평가된다. 그러나 일부 자회사의 경우 복지 포인트, 명절 상여금 등의 지급근거 및 지급금액이 규정화되어 있지 않은 점에 대해서는 개선노력이 필요하며, 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자 처우개선 방안을 지속적으로 모색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 공동근로복지기금 출연을 위하여 기획재정부와의 협의 등을 진행하였으나 예산편성지침에 따라 추가출연이 이루어지지 않았고 향후 예산편성지침에 따른 출연 조건 충족 시 공동근로복지기금 출연을 위한 검토를 진행할 예정이다. 또한 자회사 사내근로복지기금 출연과 활용을 통해 경조비 지급을 진행하였고 사내근로복지기금이 없는 자회사의 경우 별도 예산을 통해 경조사비를 지원하였으며, 자회사 근로자에 대한 포상 제도를 운영하는 등의 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관의 자회사 복리후생 개선 지원을 위한 노력으로서 공동근로복지기금을 출연하기 위한 지속적인 노력과 중장기 계획 등을 마련할 필요가 있다고 보여지며, 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 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급“으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 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. 맞춤 교육훈련을 지원하는 등 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 지원계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있을 것이다. 한편, 모자 회사 인적교류 활성화로 자회사 조직역량 향상에 힘쓰고 있지만, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 실비변상적 금품을 지급할 수 있는 급여산정지침, 여비지급세칙 등을 마련하고, 노사협의회 설치·운영 및 고충처리기구 활용 실적이 있으며, 포상 제도를 시행하고, 근무평정을 추진하도록 지원한 실적이 인정된다. 또한, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고, 채용 전형 시 외부위원을 참여시키며, 징계대상자에게 소명 기회를 부여하고, 산업안전보건위원회 설치·운영 및 비정규직채용 사전심사제 도입·운영 등 지원 실적이 확인된다.

- 다만, 코레일관광개발㈜, 코레일테크㈜, 코레일네트웍스㈜의 경우 자회사가 직급 또는 직책이 부여되어 있지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 결정하고 대외적으로 모기관 관계에서도 사용되도록 협조 및 지원노력을 기울일 필요성이 있다. 또한, 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하고, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성할 수 있도록 추가적인 개선노력이 필요하다고 평가된다. 추가적으로, 코레일관광개발㈜과 코레일테크㈜, 코레일로지스㈜의 경우에는 징계위원회 구성 시 외부위원을 의무적으로 포함하는 규정을 명문화하고, 근무평정 과정에서 이의신청 절차를 병행하는 것에 대해서도 개선노력이 필요하다고 평가된다. 또한, 코레일관광개발㈜의 경우에는 공공부문 비정규직채용 사전심사제 운영과 관련해 채용계획 수립, 심사주체 구성과 방식 등 세부사항을 규정하지 않고 있어 개선이 필요하며, 노사협의회의 안건화 이전에도 별도 고충처리시스템을 활용할 필요성이 있으며, 코레일로지스㈜의 경우에도 노사협의회의 안건화 이전에도 별도 고충처리시스템을 활용할 필요성의 있으며, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성하기 위한 개선노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고서 이에 근거해서 운영되고 있는 곳은 긍정적이지만(코레일관광개발), 그 나머지 자회사(코레일테크, 코레일네트웍스, 코레일로지스)에는 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 게시하였으며, CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것도 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 인건비 인상률, 복리후생 등 정부지침을 반영한 위탁비 설계로 자회사 임금체계 개선을 시행하고 있으며, 자회사 경영평가 성과급 지급 관련 총인건비 제한을 받지 않는 경영평가 성과급 재원 부족이 발생하지 않도록 경영평가 결과(0%~250%)에 따라 실비지급을 하고 있다. 코레일관광개발㈜은 전환근로자에 대해 연공중심 임금체계를 합리적으로 운용하고자 하며, 코레일네트웍스㈜와 코레일로지스㈜는 기본급에 직무급 성격의 수당을 지급하는 임금체계를 운용하고 있고, 코레일테크㈜는 직무 특성과 난이도에 따라 직무급을 기본급으로 운영하여 효율성을 증대하고 있다.

- 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.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 적극적이고 구체적인 계획수립이 요구된다는 전년도 평가에도 불구하고 이를 개선하기 위한 노력과 성과는 미흡한 것으로 평가된다. 다른 방안으로는 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제의 기능을 대체하기 어렵다는 점에서 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 필요성에 대한 공감대를 형성하고 제도와 관련한 중장기적인 로드맵을 마련하며 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련하는 등 직접적인 개선노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 자회사 모두 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 알리오에 자회사의 경영정보를 공시하고 있고, 실무 담당자를 대상으로 한 경영공시 교육과 통합 경영공시 매뉴얼을 지속적으로 제공한 점 역시 긍정적으로 평가된다. 코레일관광개발, 코레일로지스, 코레일테크, 코레일네트웍스 모두 자회사 홈페이지에 별도의 경영공시 게시판을 마련하여 각각의 경영정보를 알리오와 연동하여 공시한 점 역시 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위

한 노력과 성과로 인정된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표5 에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급“으로 평가한다.

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

한국토지주택공사

총 평

○ 한국토지주택공사는 경영협약서에 필수 설비 지원을 명문화하였고, 산업안전보건비 및 재료비를 증액하고 장비 등 구매를 지원한 점, 위탁계약의 형식을 단일 통합계약으로 유지한 점, 중대재해처벌법시행에 따른 현장안전보건인력에 대한 노무비를 별도 계상한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 설립 및 업무위탁의 구체적 근거가 부족한 점, 여전히 자회사의 부채비율이 높은 점, 필수설비 이관·지원의 적정성 및 추가 지원사항 등에 대해 모기관의 주기적인 모니터링 노력이 부족한 점, 계약대금 지급에서 선급금 및 잔금 등 총 2회로 구분하여 지급하고 있는 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 전년도 지적사항을 반영하여 모·자회사 노사 공동협의회의 설치 근거를 마련하고 선포식을 하는 등 노력을 한 점, 부당·불공정 관련 지적사항을 개선하고 추가적으로 계약금액의 지급 시기와 방법에 관한 조항을 신설한 점, 경영성과 세부협약을 평가기간은 도과하였으나 체결한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 추후 노사 공동협의회의 활성화와, 공정계약 체결을 위한 자율점검 프로세스를 마련하며, 경영협약의 이행을 위한 지속적인 개선노력을 할 필요가 있다.

○ 일반관리비 비율은 전년도와 동일한 5.61%이며 이윤비율은 전년도 6.9%에서 8.5%로 상승하였고, 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 1,200천원, 명절 상여금 1,560원 신설, 식비 130천원/원을 지급하고, 모기관 사내근로복지기금 기본재산 전환을 승인받아 2022년 12월에 211백만 원의 지원금을 지급하는 등 실적이 인정된다. 일반관리비 비율과 이윤비율을 적절히 보장하고, 복지 포인트와 명절 상여금의 지급 근거 및 금액을 규정에 명시하는 등 개선노력이 필요하다. 자회사 내부 개인평가에 따라 총 13억 원을 성과급으로 지급하고, 전년도 평가를 반영하여 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 로드맵을 마련하며, 자회사 홈페이지 경영공시 게시판에 기존 경영정보에 재무현황 등 항목을 추가하여 공시한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 비정규직 채용 사전심사제를 명문화하여 도입하고, 근로자 이사회 참관제가 실제로 도입될 수 있도록 지원하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기로 결정하고, 2018년 자회사를 설립하였다. 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 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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(㈜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. 또한, 자회사인 ㈜LH사옥관리는 2021년 흑자전환하여 24억 원의 당기순이익을 달성하고 LH주거복지정보(주) 역시 2018년 이후 지속적으로 당기순이익을 달성하여 자회사의 안정적 성장을 지

원하는 모기관의 노력이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 전년도 평가에 이어서 자회사 두 곳 모두 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50%를 하회하고 있으며, ㈜LH사옥관리는 2022년도 부채비율이 개선(2021년 647% → 2022년 328%)되고 있지만 여전히 부채비율이 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 모·자회사 경영협약서(제3조)에 필수설비 지원 등 관련 내용 명문화, 산업안전보건관리비·재료비·공구손료 증액 지원 등을 추진한 점이 인정된다.

- 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비의 이관 또는 유·무상 임대 관련 구체적 내용(실적)은 확인이 제한되어 이에 대한 모기관의 노력과 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후 평가와 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다. 한편 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가를 반영하여 ㈜LH사옥관리의 경영협약서에 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 등을 명문화(‘22년)하였으며, 실제 경영에서도 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 모기관에 대한 배당도 없다는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, LH주거복지정보(주)는 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 배당 제도 마련이 필요하며, 자회사 두 곳 모두 자회사 잉여금의 합리적 사용기준 제도화 등 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 계획과 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "C 등급"

으로 평가한다.

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 선급금 및 잔금 등 총 2회로 구분 지급하여 자회사의 재정적 안정을 도모한 노력이 인정되나 장기적으로는 분기 또는 반기별 선지급 방식 등으로 추가 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 계약대금 지급에 있어서 청구일로부터 1일 이내에 지급하는 노력은 긍정적으로 평가된다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 (주)LH사옥관리의 경우 시중노임단가의 90% 수준에서 예정가격을 산정하고 낙찰률 100%를 적용하여 계약을 체결하였다. 이는 전년도 평가사항에 대한 개선이 이루어졌다고 보기는 어려우나 기본급에 더한 부가급여로 실질적으로 시중노임단가를 상회하는 통상임금을 지급하고 있음이 확인되고 성과급을 추가로 지급하는 등 합리적인 임금 책정을 위한 기관의 노력이 인정된다.

- LH주거복지정보(주)의 경우 중소기업중앙회에서 발표하는 시중노임단가에 해

당하지 않는 콜센터 상담직종의 적정한 노임기준 산정을 위해 고용노동부 고객상담 및 기타사무원 단가를 적용하여 자체적으로 직급별 임금기준을 마련함으로써 상담직 6급 기준으로 중소기업중앙회 기준 단순노무종사원 시중노임을 상회하는 임금 기준을 마련한 바, 시중노임단가를 상회하는 노임단가 산정을 위한 모기관의 노력이 인정된다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있다. 모기관은 자회사 직무급 체계를 세분화하여 직무등급에 따른 시중노임단가 반영 비율을 차별화하고 부가급여를 통해 시중노임단가 수준을 상회하는 임금 수준을 설정하였고, 별도로 하반기 직렬별 시중노임단가를 추가로 반영하여 변경계약을 진행하고 있는 점이 인정된다.

- 모기관이 노무비 예정가격 산정 시 감사팀 신설에 따른 현장감독자 노무비 항목을 별도로 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 중대재해처벌법 시행에 따른 안전관리자 증원, 이에 따른 현장안전보건인력에 대한 노무비 항목을 별도로 계상하고 있는 점도 확인된다. 다만, 사무인력 및 감사팀 노무비를 일반관리비에 포함시킨 점은 추후 개선할 필요가 있다.

- 또한 모기관은 자회사 과업범위에 대한 적정인력 산정 등 총인원이 적정한 수준인지에 대한 주기적인 검토가 필요하고, 이 과정에서 공정성 제고를 위해 자회사 노사를 물론 외부전문가가 참여하는 기구에서 심의하는 등의 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다. 이와 관련하여 ㈜LH사옥관리 등 자회사의 일반관리비 및 산출내역 외부기관 검증용역 노력도 긍정적으로 평가된다.

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

3. 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 경영세부협약서에 모·자회사 노사 공동협의회 설치 근거를 마련하여 운영 기반을 마련하였다. 모기관은 모·자회사 경영진, 노조위원장 및 부서장 및 실무자가 참석한 모·자회사 노사 공동협의회를 3회 개최하여 모자회사 노사 공동선언문 선포식 등 이행하였다. 이와

같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 세부 운영 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 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 사옥관리 위수탁 과업내용서 2. 계약금액 조정에서 위수탁 범위 및 대상, 기간의 변경 발생 시 모기관의 요청에 의해 계약금액을 조정할 수 있도록 정하고 있는 조항은 상호협의하여 조정하도록 수정하였고, 청소부문에서 모기관이 불결하다고 판단하면 재청소를 요구할 수 있도록 하는 조항은 자회사와 협의하여 진행하도록 수정하는 등 개선한 점이 인정된다.

- 또한, 모기관은 계약금액의 지급 시기와 방법에 관한 조항을 신설하였고, 모기관의 청소요청이 있을 경우 즉시 따라야 한다는 문구를 적극 협조한다고 수정하는 등 개선노력을 기울인 점은 긍정적으로 평가된다. 모기관은 향후 부당·불공정 조항 개선 및 공정계약 체결을 위한 자율점검 프로세스를 마련하거나 자회사와의 소통 및 협력을 통하여 개선 방향을 설정하고 시행할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 전년도 지적사항을 반영하여 2023년 1월에 기존 경영성과협약서를 수정함과 동시에 별도의 모·자회사 경영성과세부협약을 체결하였다. 모·자회사 상호협의를 통해 실질적으로 계약체결을 준비한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만 경영협약의 체결 시기가 2023년 1월 2일인 점을 감안할 때 본 협약이 이번 평가의 기준년도인 2022년도에 전반적으로 적용되었다고 간주하기 어렵지만, 경영협약의 주요 내용인 자회사의 설립근거와 업무 위탁 내용 명시, 노사공동협의회 설치 운영, 공동근로복지기금의 설립과 출연을 위한 노력, 자회사

노동자의 처우개선, 교육훈련 등 자회사의 자율성과 독립성, 전문성 보장을 위한 내용을 포함하고 있는 점이 긍정적으로 평가되며, 해당 노력을 평가 기간에 진행하였다는 점이 인정된다. 향후 경영협약의 이행을 위한 지속적인 관리가 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비 및 이윤이 실제 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있”고, “일부 자회사 노동자에 대해 명절 상여금을 지급하지 않고 있는 점을 고려하면 정부 공무직 지급기준에 부합하는 복리후생 제도 도입을 위한 개선노력이 필요하며, 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우 개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다”고 평가 받았다. 평가년도에는 이윤비율을 8.5%로 인상하고, 명절 상여금을 신설하는 등 지적사항에 대한 개선이 일부 이루어진 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도와 동일한 5.61%로 국가계약법상 최대한도(9%)에 미치지 못하는 수준이며, 평가대상 전체 모기관과 비교하더라도 평균 수준을 하회한다. 이윤비율은 전년도 6.9%에서 8.5%로 인상하여 평가대상 전체 모기관과 비교하면 평균 수준을 크게 상회하나 국가계약법상 최대한도(이윤비율 10%)에는 미치지 못하는 수준이다. 따라서 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 복지 포인트 1,200천원, 식비 월 130천원이 지급되고 있으며 명절 상여금 1,560천원을 신설하여 지급하고 있다. 그 외 복리후생 항목은 지급하지 않고 있다. 정부 공무직 지급기준에 부합하는 복지 포인트 및 식비를 지급하는 점, 복지 포인트는 전년에 비해 감소하였으나(2021

년 2,290원) 명절 상여금을 평가년도에 신규로 도입하여 총액 기준 지급액이 증가한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 내부규정 상 복지 포인트와 명절 상여금의 지급근거 및 지급금액이 명시되지 않은 점은 개선노력이 필요하고, 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모기관 사내근로복지기금 기본재산전환을 승인받고 2022년 12월 자회사에 지원금을 지급(211백만 원) 하였던 바, 자회사 노동자의 복리후생 증진을 위한 모기관의 노력을 다하고 있으며, 모자회사 노사 공동으로 상생의 노사관계와 ESG 경영 확산을 위한 공동선을 발표하는 등 상호 우호적인 관계 형성을 위한 실적은 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 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "Bo 등급"으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 자회사 근로자 교육 및 조직 문화 개선 프로그램 예산 지원 등 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련

및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 모기업의 연도별 중장기 교육 공유를 넘어 자회사 자체의 체계적인 교육 계획 마련이 필요하다고 평가된다. 모자회사 실무협의체를 통해 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취하여 개선사항을 파악하고 있는 것은 긍정적으로 평가된다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비 관련 규정을 마련하고, 노사협의회 설치·운영, 고충처리 실적이 있으며, 포상 제도를 운영하고, 공정한 채용절차를 준수하고 징계대상자에게 소명 기회를 부여하며, 근무성적평정·기타평정으로 구성된 종합근무평정을 시행하여 승진·승급 등 인사관리에 반영하고 경력인정제도를 마련하도록 지원한 실적이 인정된다. 또한, 자회사 2사 모두 산업안전보건위원회를 설치·운영하도록 지원한 실적이 확인된다.

- 다만, 모기관은 ㈜LH사옥관리의 경우 근무평정은 조직목표 달성 유도 및 성과 유인의 시그널 기능을 하는 만큼 평정기준, 절차 등을 사전에 규정에 명시하여 주지시키고 이의신청 절차를 병행하도록 개선을 지원할 필요성이 있으며, 직급 또는 직책을 부여받지 못한 경우 적절한 호칭을 결정하고 모기관 관계에서도 사용되도록 모기관의 추가적인 협조 및 개선 필요성이 있다고 평가된다. LH주거복지정보㈜의 경우에도 근무평정 관련 평정기준, 절차 등을 사전에 규정에 명시하여 주지시키고, 징계위원회 개최 시 외부전문가 등을 의무적으로 포함하는 규정을 명문화 하도록 지원할 필요성이 있다고 평가된다. 또한, 비정규직 채용에 대하여 채용계획 수립 단계에서 인사위원회의 심의·의결 등 비정규직채용 사전심사제를 준용하고 있는데, 비정규직채용 사전심사제를 명문화하여 도입할 필요가 있다는 전년도 지적사항을 이행하지 않은 것에 대해서도 개선을 위해 지원노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 이에 근거해서 운영되고 있으며, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것은 긍정적으로 평가되며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다. 다만, 외부 심사위원의 비율이 전체 심사위원 대비 50% 미만인 경우(LH사옥관

리)는 CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율이 50% 이상으로 위원회를 구성하는 제도를 도입할 필요가 있다.

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

- 모기관은 성과평가 결과에 따라 ’22년 위·수탁계약 이윤율 상향 적용하고 있으며, 자회사 내부 개인평가 결과에 따라 5등급(S,A,B,C,D)으로 구분하여 이윤총액(26억 원) 범위 내에서 총 13억 원을 직원성과급으로 지급하였다. 자회사 내부 개인평가 제도가 시행 초기단계로 성과평가제도 단계별 안착을 위해 자회사는 외부 컨설팅 용역을 실시해 성과평가제도를 확립하고자 노력하였다.

- 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.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입에 대한 구체적 계획이나 실질적 노력이 요구된다는 전년도 지적사항을 반영하여 근로자 이사회 참관제 도입을 추진하고 이를 위한 로드맵을 구성한 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 제도의 도입과 실질적인 운영, 제도 안정화를 위해 구체적이고 실효성 있는 방안(노사 협의, 타 기관 사례조사 등)을 마련하는 등 개선노력을 할 필요가 있다고 평가된다.

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

- 공시항목의 확대와 공시의 시의성 제고를 위한 개선 계획과 노력이 요구된다는 전년도 평가를 반영하여 자회사 홈페이지 경영공시 게시판에 기존 경영정보와 재무현황, 자본금현황, 주주현황, 사규, 이사회 심의결과 등의 항목을 추가하여 게시한 것은 대국민 정보 접근성을 강화하려는 개선노력으로 인정된다. 사내기자단 운영을 통해 직원 대상 경영 현안을 공유하고자 한 노력도 긍정적으로 평가된다. 향후 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 기관 운영,

대내외평가, 정보공시에 해당하는 항목을 추가 발굴하여 시의성 있게 제공하고, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등 자회사 경영정보 공시 효과성 제고를 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "Bo 등급"으로 평가한다.

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

한전KPS(주)

총 평

○ 한전KPS(주)는 2021년 7월 정관 개정을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 위탁업무 내용을 명시하였고, 2020년 이후 3년 연속 당기순이익을 실현하여 2022년 누적 이익잉여금 5.8억 원을 적립한 점, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 2021년부터 자회사의 선금 보험을 각서로 대체하고 있는 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 계약대금 지급에서 월별 후지급 방식을 유지하고 있는 점, 낙찰률 수준을 개선하고 있으나 94.2% 수준인 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 전년도 지적사항을 반영하여 노사 3자 실무협의회를 운영하는 등 모·자회사 노사 공동협의회의 기반을 마련한 점, 용역계약일반조건에서 실제 운영에 맞게 개선한 점, 경영협약을 유지하면서 설비 이관에 관한 내용을 신설한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 이른 시일 내에 노사 공동협의회 설치 및 운영이 이루어 질 수 있도록 하는 것이 필요하며, 일부 자회사의 안정적 운영과 관련된 조항은 추가적인 개선이 필요하다. 그리고 경영협약의 이행을 위해 지속적인 관리가 필요할 것이다.

○ 일반관리비 비율은 9%, 이윤비율은 10%로 국가계약법상 최대한도를 충족하고, 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 400천원, 명절 상여금 1,000천원, 식비 130천원/원이 지급되고 있으며, 전문미화원 직무 및 직무자격증 수당 신설 등 복리후생 항목을 추가하고, 2022년 6월 자회사 사내근로복지기금을 설립하며, 무사고 안전보상제 인정기준을 확대하는 등 실적이 인정된다. 비정규직채용 사전심사제를 명문화하여 도입·운영하고, 2022년 7월 일반직 기본급 직무단계를 2단계 추가 신설하고, 직무능력 종합평가를 시행하였으며, 임금체계 수용도 향상을 위한 만족도 조사를 실시하고, 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 실무협의를 진행하며, 전년도 평가를 반영하여 경영정보 공시항목을 추가 발굴하고 공시업무 기준과 실무교육을 제공하며 공시자료를 3단계로 검증한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 근로자 이사회 참관제가 실제로 도입될 수 있도록 지원하고, 경영정보 공시항목을 시의성 있게 공시하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립・위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 기존 정관에 자회사 설립에 관한 구체적 규정을 두지 않았으나, 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 위탁 수 있다'고 규정하고 있다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다.

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

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 있다. 또한 2020년 자회사 설립 이후 3년 연속 당기순이익을 달성하여 2022년 누적 이익잉여금 5.8억 원을 달성하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 자회사의 안정적 성장을 지원하고 있어 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 전년도 평가에 이어서 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50%정도에 머물고 있기 때문에, 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 용역계약특수조건을 통한 필요장비 무상제공 등 지원근거 명문화(제18조), 자회사 물품 구매 자율적 진행 및 실적 정산, 모기관 보유설비・공기구・장비(총 153품목 265건)에 대한 전수조사 시행 및 추가 위임(2022.12.), 업무공간 및 휴게시설 지원 및 환경개선 등을 추진한 점은

긍정적으로 평가된다. 또한 자회사 필수설비 추가 지원을 위한 관리기준 정립(2022.08.)을 통해 주기적 모니터링을 강화하기 위해 노력한 점도 인정된다.

- 다만, 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 따라서 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 배당도 없다는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 적자사업 이관 및 흑자사업 회수 등 합리적인 제도 마련이 필요하다고 평가되며, 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 계획과 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 갈음하고 있는데, 이는 모범적인 사례라고 평가된다. 그러나 모기관은 전년도 평가에서 계약대금을 매달 분할하여 후 지급하는 방식에 대한 개선방안을 모색할 필요가 있다는 지적을 받았음에도 불구하고 연도 중에는 이를 개선하지 않았으므로 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 기성검사와 대금지급을 합산한 총 대금지급기간을 2021년 3.86일에서 2.26일로 단축한 노력이 인정되나, 후지급 방식으로 대금지급 소요기간을 최소화하는 노력에 그치지 않고 선지급으로 전환 등 지속적인 노력이 필요하다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 예정가격 산정 시 노무비에 있어 중소기업중앙회가 발표하는 임금조사 보고서 상의 직종별 노임의 100%로 원가를 책정하고, 해당 원가를 충족하는 수준에서 예정가격을 관리하고 있다. 또한 모기관이 관행적인 낙찰률을 임의적용하지 않고, 개선된 기준을 적용한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 예정가격 산정 시 시중노임단가를 적용하도록 한 취지는 궁극적으로 자회사 근로자 처우개선에 있음을 고려하여, 자회사 근로자의 노임단가가 시중노임단가 100% 이상이 되도록 지속적으로 개선해 나갈 필요가 있다. 모기관은 전문기관을 활용한 원가계산용역 결과를 바탕으로 자회사 노동자의 부당조건에 대해 검토하고 낙찰률을 상반기 93.992%에서 하반기 94.182%로 개선하였는바 노임단가를 시중노임단가보다 낮지 않게 산정하려는 모기관의 노력이 긍정적으로 평가된다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있는데, 이에 대해 모기관은 시중노임 변동에 따라 상반기에는 1월, 하반기에는 7월에 변경계약을 체결한 것을 확인하였다. 모기관은 전년도 평가에서 시중노임이 하락한 직종의 예정가격이 낮아진 경우를 개선하여 같은 경우에 하락분을 적용하지 않고 자회사의 요청에 따라 기존 시중노임단가

를 유지하는 조치를 취하여 자회사 노임단가 하락방지를 위한 긍정적인 노력을 다한 것으로 평가된다.

- 이에 더하여 모기관은 향후 자회사 운영의 안정성 확대와 근로자 처우개선을 위한 합리적인 용역비를 산출하기 위하여 현장감독자 및 행정인력 노무비의 별도 계상 그리고 과업범위와 필요인원, 원가 등을 적정하게 관리할 필요가 있다. 모기관은 외부기관의 컨설팅을 실시하고 자회사의 건의사항 수렴을 위한 의견수렴 사전절차를 실시하는 등 과업범위에 대한 적정인력 산정 및 노동자 처우개선을 위해 노력한 바가 인정된다. 향후 이러한 과정에서 공정성 제고를 위해 자회사 노사는 물론 외부전문가가 참여하는 기구에서 심의하는 등의 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다.

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

3. 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 노사 실무협의회를 개최하여 모·자회사 노사공동협의회 설치 제안을 상정하였으나 정부 혁신계획 이행 등 모기관 현안으로 인해 설치 논의가 진전되지는 못하였으나, 모기관은 자회사 노사 3자 실무협의회를 개최하여 모기관·자회사 노사 3자간 공동협의회 설치를 논의하여 노사 공동협의체 설치를 위한 기반을 조성하고자 하였다. 모기관은 이와는 별도로 모·자회사 실무협의체를 회계·세무분야, 인권경영 분야, 안전보건 분야, 기타 경영관리 분야로 구분하여 실무협의체의 실효성을 확보하고자 하였다. 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 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 용역계약일반조건에서 용역감독직원의 승인 없이

는 교체된 근로자를 다시 채용할 수 없다고 정하고 있는 점, 위탁관리용역 계약특수조건에서 자회사에 근무보고서를 작성하여 보고하게 강제하는 조항, 자회사 노동자의 근무규정 작성 의무 및 모기관이 자회사 노동자들을 직접 교육을 실시할 수 있도록 하는 조항, 자회사가 근로자를 채용하거나 결원 보충하고자 할 때 모기관에 보고하도록 정하고 있는 조항, 근로계약서 체결 후 모기관에 제출하도록 정하는 조항 등을 삭제하거나 실제 운영에 맞게 수정하여 개선하였음이 확인된다.

- 또한 제40조에 계약분쟁조정위원회 운영에 관한 사항을 신설하여 운영하고 있으며, 실제 부당 또는 과도한 업무수행 지시 발생 건수가 접수되어 이를 시정하는 등의 성과가 있었는바, 이는 모기관이 자회사와 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하고 이행하고자 하는 노력을 보여주는 것으로 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 제30조에서 정부정책 변화 등 사정변경에 의한 계약의 해제 또는 해지 사유를 열거하여 신설하였는데, 이는 자칫 자회사의 안정적 운영을 저해할 소지가 있으므로 해당 조항의 적절성 여부를 검토할 필요가 있다고 판단되며, 제32조에서 모기관의 필요에 의하여 용역감독직원이 지시한 경우 업무 수행을 정지시킬 수 있도록 정하고 있어 모기관의 일방적 판단에 의해 자회사의 안정성이 침해될 소지가 있으므로 개선할 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 2020년 9월 모·자회사 경영협약을 체결한 이후 현재까지 유지하고 있다. 모기관은 전년도 지적사항인 설비 이관에 관한 내용을 구체화하여 신설하였고, 처우개선에 대해서도 시중노임단가에 관한 조항을 신설한 점 등이 확인된다. CEO 경영계약을 별도로 체결하여 모·자회사의 경영협약과 구분 하여 운영하고 있는 점도 긍정적으로 평가된다.

- 협약내용을 충실히 이행하기 위하여 인적, 물적 자원의 교류와 교육 협력, 안정적인 자회사 성장을 위한 모기관의 지원노력이 확인되며, 모·자회사 노사 소통증진을 위해 공동협의회를 분야별 실무협의회의 형태로 운영하고 있는 점도 인정된다. 향후 경영협약의 이행을 위해 지속적인 관리가 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “국가계약법상 최대한도를 충족하는 일반관리비율와 이윤비율 보장에 대한 긍정적 평가”와 함께, “자회사의 당기 순이익 수준을 감안하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다”는 평가를 받았는데, 일반관리비 비율과 이윤비율은 전년도와 동일하게 유지하였고, 자회사 노동자 처우개선을 위한 추가적인 지원을 마련하는 등 지적사항 개선을 위해 노력한 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율 9%, 이윤비율 10%는 평가대상 전체 모기관과 비교하면 모두 평균 수준을 크게 상회하며 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 복지 포인트 연간 400천원, 명절 상여금 연간 1,000천원, 식비 월 130천원이 전년도와 동일하게 지급되고 있고 그 외 복리후생 항목으로 교통비 월 65,100원, 명절 격려품 등을 지급하고 있다. 이 밖에 전문미화원 직무 및 직무자격증 수당 신설, 기본 상여금 및 식대 인상 등 자회사 노동자의 처우개선을 위한 추가적인 방안을 시도하였다. 정부 공무직 지급기준에 부합하는 복지 포인트, 명절 상여금, 식비 지급 및 근로조건 개선은 긍정적으로 평가되며, 제도의 안정적 운영을 위한 명문 규정 마련(식대 인상)과 함께 자회사 노동자 처우개선을 위한 방안을 꾸준히 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 세전순이익 감소, 모기관 사내복지기금 출연 액 감소, 모기관 복리후생제도에 대한 정부 통제, 주요 모기관 현안에 따는 모자회사 공동 활용 협의 지연 등을 이유로 자회사 무배당 시행을 통한 자회사 사내근로복지기금 설립을 시행(2022.06.)하였고 무사고 안전보상제(5만원/1인)의 인정 기준을 확대하여 전년대비 지급액이 약 2천만원 상승하는 등 자회사 노동자의 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 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선으로서의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

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

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 자회사 직원 역량강화를 위한 모기관의 다각적 교육훈련 지원 등 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 지원계획을 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.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 국내출장여비, 국외출장여비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비규정을 마련하고, 노사협의회를 설치·운영, 고충처리기구를 활용한 실적이 있으며, 채용 전형 시 외부전문기관의 추천을 받은 외부위원을

참여시키고, 포상 제도를 운영하고 징계대상자에게 소명할 기회를 부여하며, 직무능력종합평가를 실시하여 승급심사 등 각종 인사관리의 기초자료로 활용하는 등 지원 실적이 확인된다. 또한, 산업안전보건위원회를 설치·운영하고, 계약직관리지침에 비정규직채용 사전심사제를 명문화하여 도입·운영하고 있어 모기관의 지원 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 채용 전후 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하고, 근무평정 시 이의신청 절차를 병행하도록 하며, 특정 이슈 발생 시 외에도 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건 조성을 위해 개선 필요성이 있는 것으로 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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. 한편, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하였으며, CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것은 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(4) 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 직무단계 2단계를 추가 신설(’22. 7.)하여 직무등급별 직무단계를 8단계로 조정하였다. 또한, 모기관 자격증 수당 벤치마킹 및 분석을 통해 자격증 수당을 신설함으로써 직무중심 임금체계를 강화하였으며, ’22년에 직무능력 종합평가를 시행하여 143명 승급을 완료하였고, 자회사 노동자 임금체계 수용도 향상을 위한 만족도 조사를 실시한 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 반

복하여 실시할 필요성이 있는 것으로 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2021년 12월 이사회 규정 제정을 통해 모·자회사 간 협력을 통한 이사회 운영기준을 수립하였고, 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 로드맵을 마련하였다고 하는데, 아직 자회사가 이사회를 운영하고 있지 않아 도입이 지연되고 있다. 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 실무협의를 진행한 점은 긍정적으로 평가되므로, 향후 제도를 실질적으로 도입하고 운영하기 위해 TF운영, 컨설팅, 시범운영, 타 기관 사례연구 등 더욱 적극적이고 실효성 있는 방안을 구상하는 개선노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 자회사 홈페이지를 개설하고 별도의 경영공시 게시판을 마련하여 일반현황, 임직원 현황, 채용공고, 복리후생제도, 일·가정 양립제도, 주요 사업, 재무 상황을 공시하고 있다. 전년도 지적사항을 반영하여 경영정보 공시항목을 추가 발굴하고, 모기관이 공시업무 기준과 실무교육을 제공한 점은 긍정적으로 평가된다. 공시 자료를 3단계로 검증하는 등 자료의 정확성을 제고한 점도 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 개선노력으로 인정된다. 향후 공공기관 통합공시 기준에 따라 대내외평가, 정보공개에 해당하는 세부 항목도 추가 발굴하여 시의성 있게 공시하는 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급“으로 평가한다.

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

Ⅱ-2

모기관별 보고서

준정부기관

공무원연금공단

총 평

○ 공무원연금공단은 자회사 설립 후 4년간 누적 이익잉여금 14억 원을 사내유보한 점, 필수설비(장비) 이관·지원 등에 대한 주기적인 모니터링을 실시한 점, 계약대금지급 기간을 3일 이내로 관리한 점, 100%에 가까운 낙찰률을 적용하고 있는 점, 현장감독자와 행정인력 노무비를 별도 계상한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 자본금 규모가 충분하지 않고, 단일통합계약으로 전환하지 않은 점, 계약대금 지급에 있어서 월별 후지급 방식을 유지하고 있는 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회를 설치하여 정기회의 횟수를 연 3회로 확대한 점, 협약 내용에 다양한 경영현안과 직원복지를 논의한 점, 전년도에 지적받은 부당·불공정한 조항을 개선하고 모·자회사 대등한 지위 구축을 위해 지속적으로 노력한 점, 경영협약을 추가로 체결하여 이행을 강화하는 조치를 취한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 부당·불공정 계약을 방지하기 위한 체계·절차 마련 및 계약조항 점검 정례화를 위한 개선방안이 마련되어야 할 것이다.

○ 일반관리비 비율은 8.0%로 전년도와 동일하고, 이윤비율은 전년도 0.7%에서 1.07%로 상승하였다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트가 600천원, 식비 100천원/월이 신설 지급되었으며, 2022년 3월 출연금 1,396백만 원을 출연하여 자회사 사내근로복지기금을 설립하고 2022년 9월 생활안정자금 대부 145백만 원(21명)을 지원한 실적이 인정된다. 국가계약법상 최대한도에 미치지 못하는 일반관리비 비율과 평균 수준에 미치지 못하는 이윤율을 상향하고 명절 상여금이 책정되지 않고 명절선물로만 지급되고 있는 점 등에 대해서는 개선노력이 필요하다. 2022년 자회사 전문 인력 양성을 위한 교육 방향을 설계하고, 임금체계 개선을 위한 만족도 조사를 실시하여 임금 및 복지제도 개선방향을 도출한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만, 제도 도입 이후 2022년도에는 근로자 이사회 참관제 운영 실적이 없고, 자회사 경영공시 담당자 지정 등 개선사항들이 대부분 2022년 12월에 마련되었으므로 이와 같은 제도들이 실질적으로 운영될 수 있도록 지원하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

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

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 자본금 1억 원을 100% 출자하고 있으며, 설립 후 4년간 누적 이익잉여금 14억 원을 사내유보하여 근로자 처우개선에 활용하고 있다. 또한 전년도에 비해 자기자본비율과 부채비율이 개선되는 등 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있으며 자회사의 자본건전성을 지원하기 위한 노력이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 정원이 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 13.3억 원이라는 점을 고려할 경우, 자회사의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵다고 평가되고 있기 때문에, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 필수 설비와 장비를 자회사로 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 모·자회사 간 장비선정위원회 운영을 통한 필수장비 지원(매년 사업장 별 필요 코스관리 장비 및 승용카트 교체 등), 자회사 홈페이지 및 모바일 신규 시스템 구축을 통한 경영효율성 제고, 자회사 서비스 품질 향상을 위한 디지털 기술 도입 지원(드론서비스, 스마트시스템 및 로봇 활용 서비스 확대 등) 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 향후에도 자회사와의 활발한 협의를 통해 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 자회사 노·사를 상대로 주기적인 모니터링과 정기적인 지원계획의 수립·시행 및 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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 없다는 점 등 관련 규정의 제도화와 더불어 자회사 제도의 안정적 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력이 긍정적으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "Bo 등급"으로 평가한다.

2. 계약 관행의 개선

(1) 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 명확한 회계 구분이 필요하다는 이유로 시설사업장과 사옥관리를 구분하여 2건의 계약을 체결하고 있다. 사옥관리가 공무원 연금기금 사업에 해당하여 계약 구분이 필요하다는 모기관의 주장이 작년까지는 합리적이라고 인정된바, 금년에 한하여 합

리적 사유를 인정한다. 한편, 올해 답변서에서 예산 및 관련 기준 등을 재정비하여 통합계약을 종합적으로 검토할 예정이라고 답변한바, 향후에는 단일 통합계약으로 전환하여 계약방식을 합리적으로 개선할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 기관이 2023년부터 일반관리비를 분기별 선지급하기로 합의한 노력이 인정되고, 기성검사와 대가지급을 합하여 총 지급기간이 3일 이내인 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 전년도 평가에서 계약대금을 매달 분할하여 후지급하는 방식에 대한 개선방안을 모색할 필요가 있다는 지적을 받았음에도 불구하고 이를 개선하지 않았으므로, 향후 전체 용역비 지급을 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 외부 기관을 통한 원가 산출 내역을 기초로 5년 장기 계약을 체결하고, 이후 단체협상 결과, 물가상승률 등을 고려하여 매년 계약금액을 조정하고 있다. 모기관은 2022년도 계약금액 조정시 노임단가가 시중노임단가를 상회한다고 밝히고 있으나, 2022년도에 조정된 1인당 노무비 계약금액을 확인할 수 있는 자료가 충분히 제출되지 않아 이를 정확하게 평가하기는 어렵다.

- 모기관은 자회사와의 계약에서 99.684%의 낙찰률을 적용하였다고 밝히고 있다. 모기관이 시중노임단가보다 높은 수준으로 노임단가를 조정하고 100%에 가까운 낙찰률을 적용하였다면, 종국적으로 시중노임단가보다 계약금액이 높아 긍정적으로 평가할 수 있다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있다. 이와 관련하여 모기관은 1년 단위로 계약금액 조정을

하고 있어 이를 소급적용하고 있어 별도로 하반기 변경계약을 체결하지는 않은 것으로 확인된다. 다만 2022년도 상・하반기 모두 직종별 시중노임단가의 100%를 상당히 상회하는 수준으로 계약금액을 정하였다면, 노무비 계약금액 조정의 취지를 달성하고 있다고 평가할 수 있다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 현장감독자와 행정인력 노무비를 별도 계상하고 있는 것으로 확인된다. 현장감독자와 행정인력의 인건비를 일반관리비 등에서 활용하는 것이 아니라 노무비로 별도 계상하는 것은 자회사 노무비 예산의 안정성 확보를 위한 측면에서 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 과업범위에 대한 적정인력 산정 등 총인원이 적정한 수준인지에 대한 주기적인 검토가 필요하나 이와 관련한 자료가 충분히 제출되지 않아 평가에 어려움이 있다. 모기관은 자회사의 총인원이 적정한 수준인지에 대해 검토하는 과정에서 공정성 제고를 위해 자회사 노사는 물론 외부전문가가 참여하는 기구에서 심의하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다.

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

3. 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 정기회의 횟수를 연 2회에서 연 3회로 확대하는 한편, 자회사 직원 복지증진을 위한 5개 안건에 합의하였다. 모기관은 2022년 3회의 회의를 통해 맞춤형 복지제도 개선, 불합리한 계약 내용 개선, 계약대금 지급조건 개선, 자회사 임원선발 과정의 투명성 강화, 자회사 단체보험 가입 추진 등에 대해 합의하고 합의사항을 이행하였다. 또한 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회 이외에 2022년 3차례에 걸쳐 모기관과 자회사의 임직원으로 구성된 연석회의를 개최하는 등 소통 채널의 다각화를 통해 경영 현안 및 직원 복지 등에 대해 논의하였다. 이상 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 운영규정 개정 필요사항을 주기적으로 검토함으로써 모·자회

사 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 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항을 개선하기 위하여 공무원후생복지시설 관리운영 위수탁 용역 과업내용서 내용 중 자회사 근로자에 대해 지나친 구속력을 가진 복무규율 조항 2건을 삭제하고 자회사 설립 이후 불공정 조항에 대한 지속 개선을 통해 모·자회사 대등한 지위 구축을 위해 지속적으로 노력한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만 전년도 지적사항 중 자회사와의 계약 체결 시 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 체계와 절차 마련 및 부당·불공정 계약조항 점검 정례화가 미이행 상태인바, 절차 마련 과정에서 분리계약 여부와 무관하게 공통 계약 내용에 대해서는 통합관리가 이루어질 수 있도록 고려하는 것이 필요하며, 현재 시설사업장과 사옥관리 분야 2개로 구분하여 계약을 관리하고 있으나 사옥관리 분야 관련 용역계약 내용은 확인되지 않아 각 계약내용의 유사조항에 대하여 추가개선이 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 6월 경영협약 체결 이후 2021년 12월에 추가로 경영협약을 체결하여 원가계산 100% 적용 등의 내용을 추가하였다. 독립성을 보장하기 위하여 2022년 12월에 감사기구를 신설하였으며 안전과 관련한 관리와 지원을 강화하여 자회사의 안전 역량을 높이고 선제적 개선을 시도하였다. 특히 모·자회사 노사공동협의회를 운영하고 생활밀착형 복지제도를 확대하여 건강증진, 여가생활 지원, 주거환경 지원 등을 통해 복지체감도를 향상시킨 점 등 경영협약 이행을 강화하는 조치를 하였다는 점 등이 긍정적으로 평가 된다.

- 다만 안전 관련하여 안전 역량 이외에도 직원의 직무역량 강화를 위한 지원을 경영협약 내에 반영하는 등의 추가적인 지원을 검토하는 것이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 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 개선노력을 기울일 필요가 있을 것” 으로 평가받았고, “복지 포인트 지급을 규정화하지 않은 점, 명절 상여금과 식비가 책정되지 않은 점에 대해 개선노력이 필요” 하다는 지적을 받았는데, 이윤율이 상향조정되었고, 별도의 중식비 예산을 편성하여 지급하였으며, 복지 포인트 지급을 보수규정시행규칙에 명문화 하는 등 지적사항의 개선을 위해 노력한 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 8.0%로 전년도와 동일하며, 이윤비율은 전년도 0.7%에서 1.07%로 소폭 상향조정하였는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균 수준보다는 높지만 국가계약법상 최대한도(일반관리비율 9.0%)에는 미치지 못하는 수준이며, 이윤비율은 평균 수준에 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 복지 포인트가 600천원, 식비가 월100천원 지급되었고, 명절 상여금은 지급하고 있지 않으며, 그 외 복리후생으로 명절선물, 기념일 상품권, 주거지원을 위한 임차보증금과 전세자금 지원제도, 단체상해보험 등을 제공하고 있다. 복지 포인트는 공무직 지급기준을 초과하는 수준으로 2023년에 740천원으로 추가 인상될 예정이며, 기존에 지급하지 않았던 식비가 처음으로 지급된 것도 실적으로 인정된다. 다만, 정부에서 권장하고 있는 명절 상여금이 책정되지 않고 명절선물로만 지급되고 있는 점에 대해서는 개선노력이 필요하며, 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 추가적인 복리후생 항목 마련 등의 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자

회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년부터 이어온 공동근로복지기금 설립을 위한 노력의 결과로 2022년 3월 출연금 1,396백만 원을 출연하여 자회사 사내근로복지기금을 설립하고 2022년 9월 사내근로복지기금 대부를 시행하여 생활안정자금 대부 145백만 원(21명)을 지원하는 등의 성과를 낸 것이 확인된다. 또한, 중식 제공 및 중식 비 지원을 통해 근로조건을 개선하고 자회사 근무환경・후생복지 개선을 위한 만족도 조사와 임금 및 복지제도 개선방향을 도출하고 임금체계 및 근무환경 개선을 진행하는 등의 성과가 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관의 사내근로복지기금을 활용하거나 공동근로복지기금 설립 등을 지속적으로 고민할 필요가 있으며, 자회사 사내근로복지기금의 활용 방법에 있어서 대부업(2022년), 대학학자금 및 주택구입자금(2023년) 외에도 다양화를 위한 고민이 필요할 것이며, 사내근로복지기금 활용을 포함한 자회사 근로자들의 복지제도 개선에 있어서의 환류체계를 정례화 운영하는 등의 활동을 지속하길 희망한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "D+ 등급"으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 2022년 자회사 전문 인력 양성을 위한 교육 방향을 설계하는 등 교육훈련의 지속적이고 안정적인 지원을 위해 구체적인 제도를 마련하고 시행하고 있으며, 스트레스 관리를 위해 고충상담 프로그램을 운영하여 직원들의 정신건강 증진에 힘쓰고 있는 것은 긍정적이다. 다만, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하여 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비규정을 마련하고 노사협의회를 설치·운영, 고충처리기구를 활용한 실적이 있으며, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고, 포상 제도를 시행하였으며, 징계대상자에게 소명기회를 부여하고 인사평정규칙에 따라 근무평정을 실시하고 있으며, 채용 전후 직종·직무별 경력 인정 범위를 설정하여 경력인정제도를 운영하도록 지원한 실적이 인정된다. 또한, 산업안전보건위원회를 설치·운영하고, 비정규직채용 사전심사제를 명문화하여 도입하도록 지원한 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 채용 및 징계 과정에서 외부위원을 의무적으로 포함하는 규정을 명문화하고, 근무평정 과정에서 이의신청 절차를 병행함으로써 피평가자 수용성을 제고하도록 개선을 지원할 필요성이 있다. 또한, 직급 또는 직책 명칭이 부여되어 있지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 결정하고 사용할 수 있도록 추가적인 개선노력을 기울일 필요성이 있다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

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

(4) 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 있다. 또한, 평가대상연도에 임금체계 개선을 위해 만족도조사를 실시하고 임금 및 복지제도 개선방향을 도출한 실적이 인정된다.

- 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 개선해나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 자회사가 임금체계 개선을 위한 만족도조사 결과를 바탕으로 개선안을 실행하고, 더불어 잘된 것

은 반영하고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하도록 개선을 지원할 필요성이 있다고 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 이사회 규정을 개정하여 근로자 이사회 참관제를 도입하고 노조와 사전 일정 협의 하에 이사회 일정 계획, 노조 대표 참석 불가능시 위임자 참석 가능 등과 같은 개선 계획을 마련한 점은 긍정적이지만, 2022년도에는 운영 실적이 없다는 점에서 자회사가 근로자 이사회 참관제를 적극적이고 실질적으로 운영할 수 있도록 관심을 기울이고 지원할 필요가 있다고 평가된다.

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

- 자회사 경영공시 담당자 지정 및 실무교육 지원, 공시항목 확대, 공시내용 시의성 제고 등과 같이 전년도 평가에서 언급된 개선 요구를 반영한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 개선사항들이 대부분 2022년 12월에 마련되어 아직 실제로 운영된 적이 없으므로, 2023년에 개선사항들을 실제로 운영해야 할 필요가 있으며, 대내외 평가 등과 같은 공시항목 확대 노력도 지속할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "Ao 등급"으로 평가한다.

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

국가철도공단

총 평

○ 국가철도공단은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 설립 방식으로 전환하는 대신 한국철도공사 자회사로 전환하였는데, 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위하여 주요설비 등을 무상 제공하였고 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 설립 및 업무위탁의 구체적 근거가 부족하고, 계약대금 지급에서 월별 후지급 방식을 유지하고 있는 점, 노무비 원가 및 예정가격이 시중노임단가의 87.8%에 불과한 점 등에 대해 지속적인 개선노력이 필요할 것이다. 또한 모기관은 부당·불공정 조항 개선 항목에서 자회사와의 사전협의 절차를 거쳐 모기관의 의무 및 책임을 구체적으로 명시한 점은 긍정적으로 평가되나, 지체상금 등에 대한 책임을 귀책유무와 무관하게 자회사가 지도록 하는 조항에 대해서는 개선방안이 마련될 필요가 있다. 특히 지배구조상 모·자관계가 성립되지 않는다는 이유로 노사공동협의회를 설치하지 않고 있으며, 경영협약도 체결하지 않고 있어 대안의 모색이 필요하다.

○ 일반관리비 비율은 6.0%로 전년도와 동일하고, 이윤비율 역시 3.0%로 전년도와 동일하다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트가 100천원 상승하여 600천원, 명절 상여금이 200천원 상승하여 1,000천원, 식비는 월 10천원이 상승하여 140천원/월씩 지급되고 있으며, 월 기본급의 150%를 경영평가성과급으로 지급한 실적이 인정된다. 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향하고 복리후생 항목에 대한 규정을 마련하는 등 개선노력이 필요하다. 또한, 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지 않았고 지원 가능한 예산도 명시되지 않았으며, 자회사의 공정한 CEO 선발을 위한 선발제도 역시 두고 있지 않으므로 개선할 필요가 있으며, 코레일테크㈜와 모·자회사 관계가 불성립한다는 사유로 일부 평가항목에 대한 추진실적 및 성과 관련 자료를 제출하지 않았는데, 향후 실적 및 증빙자료를 보다 성의 있게 취합해 제출하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 설립 방식으로 전환하는 대신 한국철도공사 자회사로 전환하였으나, 자회사 설립과 관련한 근거가 법령 또는 모기관 정관에 마련되지 않았다.

- 모기관과 정규직 전환이 이루어진 자회사는 한국철도공사가 설립한 자회사로서 모기관과 자회사 간에는 지배구조상 모·자회사관계가 성립되지 않지만, 철도기관 공동사옥 총 근로자 142명(모기관 측 71명, 한국철도공사 측 71명)을 정부(국토교통부)의 조정 결정(2017.12.)으로 한국철도공사의 자회사로 정규직 전환이 완료되었으므로(2018년 하반기), 모기관 정관에 자회사 설립 및 업무위탁에 대한 근거와 위탁업무 내용을 마련할 필요가 있다고 판단된다. 특히, 모기관과 자회사의 관계를 고려할 때 자회사 설립의 근거를 모기관 정관에 규정하지 않는 것은 정부의 방침에 반할 뿐 아니라, 자회사로 전환된 근로자들의 고용안정성 측면에서 문제가 있다고 판단된다. 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 향후 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 지원하고자 하는 정부의 가이드라인을 준수할 필요가 있다. 모기관은 정규직 전환과정에서 별도 자회사를 신설하지 않고 한국철도공사의 자회사인 코레일테크(주)로 총 142명을 정규직 전환하였으며, 자회사에 별도의 자본금을 출연하지 않고 있다. 또한 다른 계열사로 정규직 전환 방식을 선택했더라도 자회사의 지분을 100% 확보해야 하는 것은 아니지만, 적어도 모기관으로서 자회사 운영의 안정성, 독립성, 전문성을 지원하기 위해 자회사에 대한 자본금 출자 및 지분을 일정하게 확보하고 이사회와 경영에 참

여하는 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 필수 설비와 장비를 자회사로 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 용역계약특수조건 제37조(사무실 등의 제공) 등 에서 사무실, 창고, 전력, 용수, 주요설비 등 관련된 재산 일체를 명시하고 있으며, 실제로 철도기관 공동사옥 시설관리용역 업무 수행에 필수적인 설비를 무상 제공하고 있는 점은 긍정적인 것으로 평가된다.

- 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비・장비의 이관 또는 유・무상 임대 관련 구체적 내용(실적)은 확인이 제한되어 이에 대한 모기관의 노력과 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후 평가와 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다. 한편 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노・사를 상대로 모니터링 하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립・시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관이 자회사에 자본금을 직접적으로 출연하지 않았다고 하더라도 모・자회사 간 업무위탁관계가 성립하므로, 모기관이 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 모기관으로서 책임을 이행할 필요가 있다. 즉, 자회사에 대한 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 등 합리적인 제도 마련이 필요하며, 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 구체적인 계획이 필요하다고 평가된다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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 단일통합계

약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 그러나 모기관은 계약대금 지급방식을 월별 후지급으로 유지하고 있으며, 기성검사와 대가지급을 합한 총 지급기간은 27일이다. 모기관이 총 대가 지급 기간을 2021년 34일에서 2022년 27일로 개선하였지만, 법정기준(기성검사 14일 이내, 대가지급 5일 이내)을 준수하지는 못하고 있다. 따라서 모기관은 계약대금의 지급방식을 분기별 선지급 방식으로 개선할 필요가 있고, 대가지급 소요기간을 법정기준 이내로 맞출 필요가 있으며, 나아가 5일 이내에 기성검사 및 지급을 완료하는 등의 지급기간 단축방안을 수립하고 개선노력을 추진할 필요가 있다고 평가된다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 임금체계를 가~마군으로 구성하여 직종별로 다른 임금을 적용하고 있다. 이 중 가장 하단의 노무비 원가 및 예정가격이 단순노무종사원 시중노임단가의 87.8% 수준에 불과하다. 시중노임단가보다 낮은 예정가격을 기준으로 낙찰률이 100%라고 할 것이 아니라 시중노임단가의 100% 이상을 최종적인 계약금액에 반영하기 위하여 개선방안을 마련할 필요가 있다.

- 모기관은 2018년 노사합의서에 의거한 임금체계에 근거하여 직종별 노임단가를 책정하고 있다. 그러나 대부분 직종의 노임단가는 단순노무종사원의 시중노임단가에도 상당히 하회하는데, 해당 직종의 직무가치를 고려하여 동종·유사 직종의 시중노임단가를 적절하게 적용할 필요가 있다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있다. 이와 관련하여 모기관은 연중 시중노임단가 상승을 반영

하여 하반기 변경계약을 체결하지 않은 것으로 확인된다. 노무비 계약단가가 시중노임단가를 크게 밑돌고 있는데, 연중 계약을 변경하지 않을 경우 시중노임단가는 인상되는 반면 시중노임단가 대비 노무비 계약금액 비율은 더 감소되는 결과에 이르게 된다. 이에 연중 시중노임단가 상승을 반영하여 계약금액을 조정함으로써 시중노임단가 반영 비율이 하락하지 않도록 개선할 필요가 있다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 현장감독자의 노무비를 별도 계상하고 있는 것으로 보이나 행정인력의 노무비를 별도 계상하고 있는지는 확인하기가 어렵다. 자회사 노무비 예산의 안정성 확보를 위해서는 현장감독자와 행정인력의 인건비를 일반관리비 등에서 활용하는 것이 아니라 노무비로 별도 계상할 필요가 있다.

- 모기관은 2009년의 용역결과보고서에 따라 적정인원을 산정한 이후 추가적인 검토는 없었던 것으로 확인된다. 모기관은 자회사 과업범위에 대한 적정 인력산정 등 총인원이 적정한 수준인지에 대한 주기적인 검토가 필요하고, 이 과정에서 공정성 제고를 위해 자회사 노사는 물론 외부전문가가 참여하는 기구에서 심의하는 등의 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다.

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

3. 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 않는다는 이유를 들어 모·자회사 노사 공동협의회와 관련된 조치사항이나 실적 등이 없다고 보고하였다. 관계회사라는 특성상 자체적으로 공동회의체를 마련해 운영하는 것이 부담될 수 있는 점을 고려한다면 한국철도공사와의 공동협의체 등을 구성하는 등의 노력을 할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사와 대등하고 공정한 계약을 체결하기 위해 ‘22년 용역발주

시 사전 협의를 거쳐 과업내용서 내용 중 용역의 대상, 설비 분해점검 시 부품 적시 공급, 특별청소 진행(총 3개 항목) 및 용역계약 특수조건 중, 응급조치 의무(총 1개 항목) 등에 대하여 응급조치 의무를 제외한 3개 항목에 대하여 발주자의 요구에 따라 발생된 의무를 이행하는 과정에서 자회사와 충분히 협의하고 준비할 수 있도록 한 점, 모기관의 협조가 필요한 사항에 대해 모기관의 의무 및 책임을 구체적으로 명시하였다는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 용역계약 특수조건 내 안전계약특수조건 내용 중 사고발생 우려가 있는 유해·위험요인 발견 시 해당요인이 완전히 해소되었다고 인정될 때까지 공사 또는 용역의 중지를 요청하고 이로 인해 발생되는 지체상금 등에 대한 책임을 귀책유무와 무관하게 자회사가 지도록 하고 있는 것은 자회사에 귀책이 있는 경우로 한정하는 것이 바람직할 것으로 판단된다. 또한, 모기관은 향후 자회사와의 계약체결 시 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 체계와 절차를 마련하거나, 모자회사가 협력하여 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화하는 등의 선제적인 예방 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 모자회사 관계가 불성립하여 경영협약 체결·이행과 관련한 자료를 제출하지 않았다. 관계회사라는 특성상 자회사와 경영협약 체결이 어렵다면 대안을 모색하는 등의 노력을 할 필요가 있다고 평가된다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에는 평가대상에 해당되지 않았기 때문에 별도의 지적사항은 없었다.

- 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. 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 복지 포인트가 600천원 지급되었고, 명절 상여금이 1,000천원 지급되었으며, 식비는 월 140천원 지급되고 있다. 전년과 비교하여 복지 포인트는 100천원, 명절 상여금은 200천원, 식비는 월 10천원 상승하여 긍정적으로 평가되며, 경영평가성과급으로 월 기본급의 150%가 지급된 것 또한 실적으로 인정되나, 복리후생 항목에 대한 내부규정을 마련할 필요가 있어 보이고, 복지 포인트, 명절 상여금, 식비 외에 추가적인 복리후생 항목을 마련하여 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2022년도 용역 발주 시 안정적인 복리후생 증진을 위하여 복지 포인트 10만원, 명절 상여금 20만원 인상하고 산업안전보건비를 신규한영 하는 등 자회사 근로자들의 복리후생 증진을 위한 노력이 확인된다.

- 다만, 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 직·간접 지원활동의 다각화를 모색할 필요가 있다. 이러한 다각화 노력 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 취합하고 제도 실행 이후 환류체계를 통한 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

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

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

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

하여 편성하지 않았고 지원 가능한 예산도 명시되지 있지 않으므로, 차후 예산을 계약에 반영하여 책정될 필요가 있을 것이다. 또한, 지원계획이 제도적 마련되지 않았고, 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들도 진행이 부족하므로, 지원계획을 체계적인 계획으로 반영하여 교육훈련 및 커리어 관리가 실행될 필요가 있다고 평가된다. 아울러, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 국가철도공단은 코레일테크(주)와 모·자회사 관계가 불성립한다는 사유로 추진실적 및 성과 관련 제출한 내용이 없어 평가에 반영하기 어렵다. 모기관 및 자회사는 실적 및 증빙자료를 보다 성의 있게 취합해 제출할 필요가 있다.

- 한편, 국가철도공단은 모기관의 「공무직 인사관리 가이드라인('21.8.31)」 시행前 실무직 관리규정(‘18.3.28) 및 「공공부분 비정규직채용 사전심사제 운영방안('18.6.11)을 준수내용으로 기술하였으나, 해당 지표는 공무직 인사관리 가이드라인 관련 자회사 인사운영 및 인사관리에 제도화 및 준용되고 있는지 여부에 관한 것이므로, 평가에 반영하기 어렵다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 공정한 CEO 선발을 위한 선발 제도를 두고 있지 않으므로 보다 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발을 위한 규정을 마련하고 운영할 필요가 있으며, 규정을 마련할 때 모기관보다는 자회사 규정에 반영할 필요가 있다고 평가된다. 모기관은 자회사의 CEO 선발 공고를 내부인이 접근 가능한 사이트에만 게시하였는데, 공정한 CEO 선발을 위해 향후에는 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시할 필요가 있을 것이다. 또한, 외부 심사위원의 비율이 전체 심사위원 대비 50% 미만이므로, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 50% 이상으로 위원회를 구성하는 제도를 도입할 필요가 있다.

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

- 국가철도공단은 코레일테크(주)와 모·자회사 관계가 불성립한다는 사유로 추진실적 및 성과 관련 자료를 제출한 내용이 없어 평가에 반영하기 어렵다. 모

기관 및 자회사는 실적 및 증빙자료를 보다 성의 있게 취합해 제출할 필요가 있다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모·자회사 관계 불성립을 주장하며 관련 자료를 제출하지 않아 평가할 내용이 없다.

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

- 모기관은 모·자회사 관계 불성립을 주장하며 관련 자료를 제출하지 않아 평가할 내용이 없다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "E0 등급"으로 평가한다.

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

국민체육진흥공단

총 평

○ 국민체육진흥공단은 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 사항에 대하여 근거를 마련하였고(2022년 법령 개정), 누적 이익잉여금 65억 원을 사내 유보한 점, 공연장 소음 측정 설비 등을 지원한 점, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 자회사의 선금 보증금 납부를 면제하고 있는 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 노무비 원가 및 예정가격이 단순노무종사원의 시중노임단가의 89% 수준에 불과한 점, 시중노임단가 상승을 반영한 하반기 변경계약 체결 노력이 부족한 점 등은 개선이 필요할 것이다. 또한 노사공동협의회를 설치 운영하고 모니터링 협의회를 실시한 점, 전년도에 지적받은 부당·불공정한 조항을 개선하고 부당·불공정 계약 방지체계 및 절차를 마련하기 위해 노력한 점, 경영협약을 별도로 체결하여 이행을 위해 노력하고 있는 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 용역의 완성여부가 아닌 인원에 따른 계약금액 감액 조항에 대해서는 개선방안이 마련되어야 할 것이다.

○ 일반관리비 비율은 전년도 3.65%에서 4.21%, 이윤비율은 전년도 6.65%에서 6.87%로 모두 상승하였고, 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 700천원이 지급되고 있는 등 실적이 인정된다. 자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 적절히 상향하고 명절 상여금과 식비를 책정하는 등 개선노력이 필요하다. 자회사 규정에 명시된 CEO 선발제도에 근거해 임원 선발의 투명성을 제고하고, 2022년 5월 직무평가를 실시한 후 노사 합의를 거쳐 2022년 12월 전 직원 직무급제를 도입하였으며, 근로자 이사회 참관제를 실질적으로 운영하고 2022년 12월 30일 모기관 정관 개정을 통해 자회사에 노동이사제를 권고하며, 자회사 경영정보 사전공개 항목을 지속적으로 추가 발굴하려는 노력은 긍정적으로 평가된다. 다만, 내부문서로 시행하고 있는 비정규직채용 사전심사제를 인사규정 등 제반 규정에 명문화하고, 지원직에 대하여 포상제도 등을 일반직 또는 전임직과 달리 적용하고 있는 것으로 평가된 것에 대해서는 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 88서울올림픽 시설물의 효율적인 유지관리와 복합문화 및 스포츠·레저공간 제공을 목적으로 1990년 7월 자회사를 설립한 바 있고 정부의 정규직 전환 정책에 따라 간접고용 인력을 자회사 정규직으로 전환한 바 있다. 모기관 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.

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

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 자본금 24억 원을 100% 출자하고 있으며, 누적 이익잉여금 65억 원을 사내유보하고 있다. 또한 전년도 평가결과를 반영하여 자기자본비율, 부채비율 등을 개선하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있으며, 자회사의 자본건전성을 지원하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 퇴직충당금을 설정한 보험 수리적 손익을 포함한 자기자본비율은 자본건전성을 판단하는 기준인 50%를 하회하고 있으며, 2018년 이후 2021년 까지 영업손실이 발생하고 있기 때문에 자회사의 자본건전성을 개선하는 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 스포츠 센터·공연장 대관, 고객용 혈압계, 전자출입시스템, 실내골프장 보이스캐디, 공연장 소음 측정 설비 등을 자회사에 지원하고, 자회사가 자체 구매한 업무용 차량, 이동형 설비(냉난방기 등), 청소·경비 및 안전 관련 장비의 구매 비용을 전액 지원하고 있는 점은 긍정적인 것으로 평가된다.

- 다만, 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 따라서 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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, 모기관의 잠재적 부당관행 방지를 위해 ‘사업이관 심의위원회(2021.12.1.)’를 구성하고, 2022년 협약서에 명문화하였으며 고용유지지원금 전액을 근로자 처우개선에 사용한 점 역시 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사의 안정적 경영을 지원하기 위해 합리적인 배당 제도 마련이 필요하고, 자회사 잉여금의 합리적 사용기준 제도화 등 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 계획과 노력이 필요하다고 평가된다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 코로나19로 인한 모기관의 재정적 어려움에도 불구하고 매월 선지급을 유지한 점과 자회사의 선금 보증금 납부를 면제하고 있는 점은 긍정적인 노력으로 인정된다. 다만, 전년도에도 지적한 바와 같이 모기관은 당초 기준대로 분기별 선지급으로 환원할 필요가 있으며, 선금 청구일로부터 지급기간을 단축하는 방안을 수립하고 개선노력을 추진할 필요가 있다고 평가된다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 시중노임단가에 낙찰하한율(87.995%)을 적용한 금액과 최저임금 중 큰 금액을 노무비 원가 및 예정가격으로 산정하고 있다. 이에 따라 모기관의 노무비 원가 및 예정가격은 단순노무종사원의 시중노임단가의 89% 수준에 불과하다. 시중노임단가보다 낮은 예정가격을 기준으로 낙찰률이 100%라고 할 것이 아니라 시중노임단가의 100% 이상을 최종적인 계약금액에 반영하기 위하여 구체적인 개선방안을 마련할 필요가 있다.

- 모기관은 일반관리비를 1% 인상하고 시중노임단가 반영을 위하여 기획재정부에 수차례 협의하였다고 밝히고 있다. 일반관리비 인상은 임시적인 방법이고 시중노임단가를 반영한 계약금액 책정이 이루어지지 않았으나, 시중노임단가를 계약금액에 반영하기 위한 개선노력의 일환으로 평가할 수 있다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있다. 이와 관련하여 모기관은 연중 시중노임단가 상승을 반영

하여 하반기 변경계약을 체결하지 않는 것으로 확인된다. 노무비 계약단가가 시중노임단가를 크게 밑돌고 있는데, 연중 계약을 변경하지 않을 경우 시중노임단가는 인상되는 반면 시중노임단가 대비 노무비 계약금액 비율은 더 감소되는 결과에 이르게 된다. 이에 연중 시중노임단가 상승을 반영하여 계약금액을 조정함으로써 시중노임단가 반영 비율이 하락하지 않도록 개선할 필요가 있다.

- 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성 확보를 위해서는 현장감독자와 행정인력의 인건비를 일반관리비 등에서 활용하는 것이 아니라 노무비로 별도 계상하는 것이 필요하다. 그러나 이와 관련한 자료가 충분히 제출되지 않아 별도 계상 여부를 판단하기 어렵다.

- 모기관은 전년도 평가에서 자회사 과업범위에 대한 적정인력 산정 등 총인원이 적정한 수준인지에 대한 주기적인 검토가 필요하다는 지적에 따라, 외부기관으로부터 기업 진단 용역을 받았다고 밝히고 있다. 그러나 자회사의 처우개선을 유도할 수 있는 계약금액 보장의 측면보다 인력 효율화, 민간 이관 등의 측면에서 기업 진단을 받은 것으로 보여 지적사항을 개선하였다고 보기는 어렵다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "D+ 등급"으로 평가한다.

3. 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 지적사항이었던 모·자회사 노사 공동협의회 활성화를 위한 추가적 개선의 일환으로 모니터링 협의회를 실시하였다. 모기관은 2022년 경영위수탁 협약서 제21조 제6항을 개정하여 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영을 의무화하는 근거를 마련하였다. 모기관은 2022년 3회에 걸쳐 모·자회사 노사 공동협의회를 개최하여 자회사의 안정적인 운영 및 자회사 근로자의 복지증진 등에 대해 논의하였다. 또한 모기관은 모니터링 협의회를 개최하여 모·자회사 노사 공동협의회에서 논의된 자회사 근로자 안전체계 모니터링을 실시하였다. 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 회의의 합의사항의 이행상황을 이후 회의에서 보고하는 등 합의사항의 이행 및 성과의 투명성 확보를 위한 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항 중 시설물 관리·운영 위·수탁 협약서 내 협약인원원보다 각각 97%(시설관리·운영) 및 100%(사업지원) 미만으로 운영 시 인건비 및 연동된 경비 등을 모두 정산하도록 하는 내용의 조항을 전 부문에 걸쳐 동일하게 협약인원의 97% 기준을 적용하여, 자회사에 3% 범위 내에서 인력관리의 자율권을 보장하는 방향으로 개선한 점이 확인된다. 또한, 모·자회사 간 경영 위·수탁 협의체 운영을 통해 2023년도 위수탁 협약 개정(안)을 도출하고, 협약내용의 변경 시 변경시기 및 협의절차를 명확히 하는 등 자회사와의 계약체결 시 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 체계와 절차를 마련하기 위해 노력한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사에 재량권 부여와는 별개로 용역의 완성여부가 아닌 자회사 인원에 따라 계약금액을 감액하도록 하는 것은 자회사와의 관계에서 적절하지 않으므로 향후 인원수가 아닌 용역의 완성도를 기준으로 관리하는 방향으로 개선이 필요하다고 판단된다.

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

- 모기관은 전년도 지적사항을 반영하여 기존의 위수탁계약과 분리하여 2022년 5월 별도의 경영협약을 체결하였다. 협약인원의 퇴사나 이직, 채용 등의 효율적 관리를 위해 자회사의 자율권을 부여하였으며 근로자의 안전 강화, 처우개선 등 지속 가능 경영기반을 마련하고, ESG 경영을 위한 조항을 신설하였다. 고용유지지원금 전액을 자회사 직원의 처우개선에 사용하고 경영전략 고도화 컨설팅에 활용는 등 처우개선의 성과가 인정된다. 또한 노사공동협의회를 개최하여 구체적인 안건을 상정하고 협의하여 공동이익 증진을 위해 노력하였다. 향후 현재 성과가 지속할 수 있도록 꾸준히 협약을 이행할 수 있도록 하는 것이 필요하다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "Ao 등급"

으로 평가한다.

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향 조정할 필요”가 있다는 지적을 받았고, 이에 따라 “정부에서 권장하고 있는 명절 상여금과 식비가 책정되지 않고 있는 점에 대한 개선노력 및 추가적인 복리후생 개선 방안을 계속 모색할 필요가 있다”는 평가를 받았는데, 평가년도에 일반관리비와 이윤비율이 소폭 증가하였고, 직원의견을 수렴하여 복리후생제도의 개선을 추진한 점 등에 비추어보아 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도의 3.65%에서 평가년도 4.21%로 0.56% 증가하였고, 이윤비율은 전년도 6.65%에서 평가년도 6.87%로 0.22% 증가하였는데, 구체적으로 보면 일반관리비에서 시설관리를 제외한 나머지 직군에서 1.0% 상승되었고, 이윤비율은 시설관리 직군이 10%를 보장하고 있어 큰 폭의 인상이 어려울 수 있다고 보인다. 다만, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율이 평균 수준에 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 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지 포인트가 700천원 지급되고 있고, 명절 상여금과 식비는 지급되지 않고 있는데, 복지 포인트는 전체 모기관과 비교하여 높은 수준으로 평가되나, 정부에서 권장하고 있는 명절 상여금과 식비가 책정되지 않고 있는 것에 대해서는 식비가 기본급에 포함되었다는 주장을 긍정하여 평가에 반영하기는 어렵고, 비록 모기관조차도 지급되지 않는 상황을 감안하더라도 개선노력이 필요하다고 판단된다. 그 외 복리후생으로 200천원 상당의 건강검진비용 제공, 대화의 시간 및 체육행사 등을 지원하는 것 외 별도의 개별적 복리후생은 마련되어 있지 않은데, 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 코로나19로 인하여 복지기금 지출이 수익을 초과하는 등의 이유로 복지기금 원금이 감소하였고, 모기관 직원 투표로 복지기금 지출사업 축소가 결정되는 등의 사정으로 인하여 모기관 사내근로복지기금을 통한 자회사 지원은 진행되지 못하였는데, 모기관 노동조합과의 협의를 통해 모기관 사내근로복지기금 활용을 위한 논의를 지속하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관의 자회사 복리후생 개선 지원을 위한 노력으로써 모기관 사내근로복지기금의 활용이나 공동근로복지기금을 출연하기 위한 모기관 노사관 대타협 노력과 중장기 계획 등을 마련할 필요가 있다고 보이며, 금전적 복리후생 지원 외에 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 모색할 필요가 있다. 이러한 다각화 노력 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 취합하고 제도 실행 이후 환류체계를 통한 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "Do 등급"으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 비대면 교육 효율성 확보를 위한 공간 및 콘텐츠 변경 등으로 교육의 질 향상을 위해 노력하고 있다. 또한, 근로자 교육훈련 운영계획 등을 통해 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동을 구체적인 제도를 통해 시행하고 있으며, 협업 적용도를 측정하고 교육의 효과를 검증하는 등 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고, 사후적으로 만족도 측정 및 의견을 청취하여 개선사항을 파악하고 있는 부분은 긍정적으로 평가된다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의

노력과 성과

- 모기관은 자회사가 운임, 체재비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비 규정을 마련하고 있고, 직군별 월 한도를 정하여 연장·휴일근로를 시행하고 있으나 부득이 한도를 초과하여 연장근로 등이 발생한 경우 추가 보상하는 방안을 마련하고 있으며, 노사협의회 설치·운영 및 고충처리기구를 활용하도록 지원한 실적이 인정된다. 또한, 자회사는 경력인정제도 관련 신규채용 직원 경력연수 산정기준 세분화 및 전문경력 분야를 추가하고, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고 있으며, 징계대상자에게 소명 기회를 부여하고, 인사평정규칙에 따라 근무평정을 실시하고 있는 점이 확인된다. 또한, 모기관은 자회사가 직급 또는 직책 명칭이 부여되어 있지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 결정하여 사용하고 있으며, 대체근무자 또는 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용을 위한 여건을 조성하고, 산업안전보건위원회를 설치·운영하도록 지원한 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 전년도 지적사항 중 지원직에 대해 포상 제도, 징계제도, 경력인정제도, 근무평정제도 등을 일반직 또는 전임직과 달리 적용하고 있는 것으로 평가된 점에 관해 별다른 개선사항을 제시하지 않고, 금번 공무직 인사관리 가이드라인 제도화 및 준용 관련 추가 확인요청에 관해 상기와 같이 답변하였다. 모기관은 자회사로 정규직 전환된 근로자에 대해 상기 내용이 성실하게 이행되도록 지도할 필요성이 있다고 평가된다. 또한, 자회사가 비정규직채용 사전심사제를 내부문서로 도입하고 있으므로 인사규정 등 제반 규정에 명문화하여 운영하도록 개선이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 자회사가 전년도 직무분석(’21년 완료)에 이어 평가대상연도에 직무평가(’22.5)를 실시하고, 제도 개선 노사합의를 거쳐 전직원 직무급제 도입

(’ 22.12)에 참여, 이를 승인한 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 개선해나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 자회사가 설문조사 등 의견청취 기회를 마련하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하도록 개선을 지원할 필요성이 있다고 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2021년 8월 근로자 이사회 참관제를 도입하고 2022년에 2차례에 걸쳐 근로자 대표가 이사회에 참관하는 등 제도가 실질적으로 운영되고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 2022년 12월 30일에는 모기관 정관개정을 통해 자회사에 노동이사제를 권고하였으며, 노동이사의 자격을 구체적으로 명시하는 등 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 지원하고 노력한 실적이 인정된다. 이후 실제로 노동이사제 도입으로 이어질 수 있도록 지속적이고 구체적인 노력이 요구된다.

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

- 세부 공시항목별 담당자와 공시부서 내 총괄책임자를 지정하고 내부 평가에 경영공시 정확률을 포함하는 등으로 공시 관련 부서의 책임을 강화하며, 국민의 알권리 충족을 위해 정보 사전공개 항목을 지속적으로 추가 발굴하려는 노력은 긍정적으로 평가된다. 또한, 자회사의 공공 데이터 품질관리를 위해 구체적인 조직과 제도를 마련하고 대국민 대상 품질 의견을 수렴하여 만족도를 높이는 등으로 대국민 접근성 확보를 위한 노력이 긍정적으로 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A+ 등급“으로 평가한다.

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

국제방송교류재단

총 평

○ 국제방송교류재단은 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 사항에 대하여 근거를 마련하였고, 2022년 자회사 임금협약 시 필수설비(장비) 이관·지원 등에 대한 협의를 진행한 점, 2021년 이후 자회사의 매출액 중 협약사업의 비중을 70%이상으로 유지한 점, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지하는 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2021년 이후 영업손실이 발생하고 있는 점, 월별 후지급 방식을 유지하고 있는 점, 낙찰률 90%가 유지되는 점 등은 개선이 필요할 것이다. 또한 모기관이 노사공동협의회 규정을 마련하기 위해 협의한 점, 전년도에 지적받은 부당·불공정한 조항을 개선하고 수행용역의 특수성을 반영하여 공정계약 체결을 위해 노력한 점, 경영협약 만료 후 새로운 경영협약을 체결한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 노사공동협의회의 안정적 운영을 위한 추가적인 개선, 과도한 계약해지 사유, 배상금액에 따른 용역비 상계·지급 보류 조항의 개선, 경영협약의 성과를 지속할 수 있도록 하는 방안이 마련되어야 할 것이다.

○ 일반관리비 비율은 3.0%로 전년도와 동일하고 이윤비율은 전년도 5.0%에서 4.5%로 감소하였다. 복리후생은 인당 기준으로 식비 74천원/월이 지급되고, 업무협약에 휴게 공간 및 시설의 공동 활용, 모기관의 책임 및 역할 등을 명시한 실적이 인정된다. 일반관리비와 이윤을 적절히 상향하고 식비 지급기준을 규정화하며, 복지 포인트·명절 상여금·식비를 정부의 공무직 지급기준에 부합하도록 신설 또는 상향하는 등 개선노력이 필요하다. 직원의 성과 등을 평가하기 위한 근무평정제도를 운영하고, CEO를 선발할 때 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하고, 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 반영하며, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 실질적인 지원과 노력이 필요하고, 자회사 주요 경영정보 항목을 시의성 있게 공시하여 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 위한 방안을 마련하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 기존 정관에 자회사 설립에 관한 구체적 규정을 두지 않았으나, 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 업무위탁운영 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.

- 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적인 자료가 제시되지 않아 모기관의 노력과 성과를 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 있으며, 2021년 이후 자회사의 매출액 중 협약사업의 비중을 70% 이상으로 유지하여 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 비추어 볼 때 향후 모기관의 지분율을 100%로 인상할 필요가 있다고 평가된다. 또한 2022년도 정원이 100~300인 미만 자회사들의 평균 자본금이 5.8억 원이라는 점과 2021년 및 2022년 영업손실이 발생한 점을 고려할 경우, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하는 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을

지원할 필요가 있는바, 모기관이 방송 장비 개선 계획에 따른 장비 및 시절 확충(스마트라이브 스튜디오 구축), 필수장비·시스템 공동 활용(스튜디오 카메라, 편집장비, 영상전송장비, 녹음장비 등) 등을 추진한 점과 사무공간 재배치에 따른 자회사 근로환경 개선을 위해 노력한 점은 긍정적인 것으로 평가된다. 또한, 자회사 및 방송전문직관련 시설·장비 지원에 대한 의견수렴과 협의를 진행하고 2023년 상반기 모·자공동협의회에서 재논의를 계획하고 있는 점도 인정된다.

- 다만, 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 따라서 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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, 일반관리비(1% → 3%)와 이익준비금(3% → 5%)을 인상하여 자회사의 안정적 경영을 지원한 점 역시 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 모·자회사간 발생할 수 있는 적자사업 이관 및 흑자사업 회수를 제한하고, 무배당 원칙 또는 예외적 배당사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 않았다. 따라서 현행 월별 후지급 방식을 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 기성검사와 대가지급을 합하여 법정 기준을 준수(기성신청 후 평균 10일)하고 있는 점은 인정되나, 향후 5일 이내에 기성검사 및 지급을 완료하는 등의 지급기간 단축방안을 수립하고 개선노력을 추진할 필요가 있다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 사옥관리 분야와 관련한 자료만을 제출하고, 추가자료 요청에도 방송 관련 업무 등 이외 자회사 분야에 관한 자료를 제출하지 아니하여 평가에 한계가 있다.

- 모기관이 자료를 제출한 사옥관리 분야의 경우 단순노무종사원의 시중노임단가를 적용한 다수의 인원에 대해서 시중노임단가의 100%를 계약금액에 반영하였다고 밝히고 있으나, 주휴수당을 감안하지 않은 금액으로 보이며, 실제 시중노임단가의 92% 미만으로 계약금액이 정해진 것으로 파악된다. 이에 주휴수당 등 법정수당을 감안하여 노무비 원가를 산출하여 계약금액에 반영할 필요가 있다. 또한 모기관이 밝힌 낙찰률도 90% 수준으로, 낙찰률을 지속적으로 인상하고 시중노임단가의 100%를 온전히 계약금액에 적용하기 위한 방안을 모색할 필요가 있다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을

조정할 필요가 있다. 이와 관련하여 모기관은 2022년 상반기에 발표된 시중노임단가 상승을 반영하여 하반기 변경계약을 체결하지 않은 것으로 확인된다. 노무비 계약단가가 시중노임단가를 밑돌고 있는데, 연중 계약을 변경하지 않을 경우 시중노임단가는 인상되는 반면 시중노임단가 대비 노무비 계약금액 비율은 더 감소되는 결과에 이르게 된다. 이에 연중 시중노임단가 상승을 반영하여 계약금액을 조정함으로써 시중노임단가 반영 비율이 하락하지 않도록 개선할 필요가 있다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 현장감독자의 노무비를 별도 계상하고 있는 것으로 보이나, 행정인력의 노무비는 별도 계상하고 있는지 여부가 확인되지 않는다. 자회사 노무비 예산의 안정성 확보를 위해서는 현장감독자와 행정인력의 인건비를 일반관리비 등에서 활용하는 것이 아니라 노무비로 별도 계상하는 것이 필요하다.

- 모기관은 자회사 과업범위에 대한 적정인력 산정 등 총인원이 적정한 수준인지에 대한 주기적인 검토가 필요하나 이와 관련한 자료가 충분히 제출되지 않아 평가에 어려움이 있다. 모기관은 자회사의 총인원이 적정한 수준인지에 대해 검토하는 과정에서 공정성 제고를 위해 자회사 노사는 물론 외부전문가가 참여하는 기구에서 심의하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다.

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

3. 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 규정을 마련하기 위한 협의를 진행하였고, 2023년 상반기 모·자회사 노사 공동협의회 운영규정을 제정할 계획이다. 모기관은 2022년 1차례 모·자회사 노사 공동협의회를 운영하였고, 새로운 직급체계 등 인사제도, 임금체계, 복리후생 등 자회사의 근로조건 및 복지증진을 위한 안건을 논의하였다. 또한 모기관은 2023년 이후에는 현행 연 1회인 모·자회사 노사 공동협의회를 연 2회로 확대하기로 합의하였다. 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, 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 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 사옥건물종합관리용역 과업지시서에서 경비원 선정 시 신체 건강한 사람을 채용하도록 한 조항, 안내 일반수칙에 인사 등 감정 요구 내용이 포함된 조항, 안내원의 방문객 안내 의전방법에서 복무규율을 구체적으로 정한 조항, 종업원의 선정 및 배치 시 전 종업원의 이력서를 제출하도록 한 조항을 개선한 노력이 인정된다.

- 또한, 방송관련 등 전문직 인력 운영 용역 계약조건에서 부당한 계약대금에 대하여 정의하고 이를 금지한 조항, 야외작업 시 스태프에게 편의 제공을 의무화한 조항, 성실 협의 의무 조항, 안전배려 의무 조항, 제작도구 구매강제 금지 조항 등은 수행용역의 특수성을 반영하고 모・자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결할 수 있도록 하는 내용으로 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 보고서 내 안내원 임무에서 청결과 품위있는 행동을 요구하는 요청을 삭제하였다고 기술하였으나 제출된 자료에서는 확인되지 않으며, 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, 과도한 계약 해지사유에 대한 점은 추가적인 개선이 필요하다. 또한 자회사의 연차휴가제도 운영과 관련하여 연차휴가 사용 촉진제도의 실시를 의무화한 조항, 해당 내용을 자회사 근로계약서에 명기하도록 한 조항 역시 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 계약체결 시 부당・불공정한 계약을 방지하기 위한 체계와 절차를 마련하거나, 모・자회사가 협력하여 부당・불공정 계약조항 점검을 정례화 하는 등의 선제적인 예방 노력을 지속적으로 기울일 필요가 있을 것이다.

(3) 경영협약 체결 이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자

회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사와 2022년 12월에 기존의 경영협약 만료 이후 새로운 경영협약을 체결하였으며 자회사 근로자 교육훈련에 대한 사항 보완 등 지적사항을 개선하였다. 경영협약에 자회사의 경영자율권을 보장하고 있으며 자동 연장조항 또한 기존의 1년에서 2년으로 연장하여 실효성을 강화하였다.

- 경영협약 제6조 2항에 따라 교육훈련 프로그램을 교류하고 연 2회 평가하는 구체적인 실행조항이 인정되며 모기관과 동일한 휴직 및 휴가 제도를 운영하기로 합의하는 등 처우개선을 이행하고 있는 점, 모·자회사 노사공동협의회를 실시하였으며 향후 연간 2회 개최하기로 합의를 한 점 등이 긍정적으로 평가 된다. 향후 현재 성과가 지속할 수 있도록 꾸준히 협약을 이행하도록 하는 것이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 필요”가 있고, “식비에 대한 지급기준이 내부규정상 명시되어 있지 않거나 제출되지 않아 이에 대한 개선이 필요하며, 복지 포인트, 명절 상여금, 식비의 지급수준을 신설하거나 상향하고, 추가적인 복리후생 개선 방안을 계속 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에 이윤율이 소폭 상승한 것 외에 내부규정의 마련 및 복리후생 항목의 신설이나 증가가 이루어지지 않아 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도의 3.0%와 동일하고, 이윤비율은 전년도 5.0%에서 평가년도 4.5%로 0.5% 감소하였는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균 수준에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리

비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 복지 포인트와 명절 상여금은 없으며, 식비는 인당 월 74천원수준으로 지급되었고, 그 외 복리후생 항목으로는 경조휴가 및 경조위로금이 지급되고 있다. 식비에 대한 지급기준이 내부규정상 명시되어 있지 않거나 제출되지 않아 이에 대한 개선이 필요하며, 이익 수준 등을 감안하여 복지 포인트, 명절 상여금, 식비의 지급수준을 정부의 공무직 지급기준에 부합되도록 신설하거나 상향하고, 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관 사내근로복지기금을 활용한 자회사 복지증진 재원이 없고 공공기관 혁신지침에 따른 경비 절감 등을 이유로 공동근로복지기금 설립 등이 어려운 상황이나, 공동근로복지기금 설립을 위한 방안을 검토할 예정이며 업무협약을 통해 휴게 공간 및 시설의 공동 활용, 모기관의 책임 및 역할 등을 명시함으로써 중장기적인 방향성을 모색한 실적이 확인된다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연 시 주무 부처와의 사전 협의 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 설립하고 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다. 또한, 자회사 노동자들의 의견을 들어 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 모색하는 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "E+ 등급"으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 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 지원계획이 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.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비규정을 마련하고 노사협의회를 설치하고 있으며, 포상 제도 운영 및 징계대상자에게 구두 또는 서면으로 진술할 기회를 부여하고, 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하고, 직원의 성과, 역량, 태도 등을 평가하기 위한 근무평정제도 운영 등을 지원한 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 연장근로 등과 관련하여 예산 등 사유로 사전에 정해놓은 한도를 초과하게 되는 경우 휴일대체와 보상휴가를 구별하여 올바로 적용하고, 채용 전형에 관해 인사규정 등에 구체적으로 근거를 마련하여 시행하도록 개선을 지원할 필요성이 있다. 또한, 채용 면접 및 징계 과정에서 외부위원을 의무적으로 포함하는 규정을 명문화하고, 근무평정 과정에서 이의신청 절차를 병행하도록 개선이 필요하며, 단체교섭이나 노동조합의 그 밖의 활동과 별개로 노사협의회를 활성화하고, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성하도록 개선을 지원할 필요성이 있다. 한편, 휴직 대체 등 일시·간헐적 노동자를 채용하게 되는 경우 사전심사 생략 및 간소화 절차를 활용하더라도, 이에 앞선 절차로 비정규직채용 사전심사제 도입·운영에 기반하는 것이 적절하므로, 자회사가 지적사항을 이행하고 있지 않은 것에 대해서도 개선을 지원할 필요성이 있다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 자회사 전환근로자의 적정수준 임금 지급을 위해 노력하고 있으나, 직무중심 보수체계에 관련해서는 ’23년 개선을 예정하고 있는 것으로 확인된다. 그 외 기관이 제시하고 있는 평가대상연도 실적은 합리적 임금체계 개선과 직접적으로 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 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요 수단을 지원하거나 컨설팅 등을 직접 지원 또는 컨설팅 지원을 위한 예산을 별도로 편성하는 등 개선을 위한 추가적인 지원 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2020년부터 노동이사제 및 근로자 이사회 참관제 도입 및 운영을 검토 중으로 내부 의견 조율 및 노동조합과 협의를 진행 중이나, 두드러지는 개선의 성과가 나타나지는 않은 것으로 평가된다. 모기업의 노동이사제 도입 현황을 참고하여 검토하겠다는데, 노동이사제 필요성에 대한 공감대를 형성하고 도입 계획을 세우는 등 제도 도입을 구체화하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 자회사 홈페이지에 게시된 경영정보가 2021년이 마지막이어서 시의성이 부족해 보이고, 일반현황, 기관운영, 주요사업 및 경영성과, 대내외 평가, 정보공개 등 자회사의 주요 경영정보 항목이 공시되지 않아 2023년에 예정하고 있는 홈페이지 업데이트에는 이를 반영하는 등 개선노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "E+ 등급"으로 평가한다.

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

기술보증기금

총 평

○ 기술보증기금은 자회사의 설립 및 업무위탁에 관한 사항에 대하여 근거를 마련하였고, 2022년말까지 2.2억 원의 이익잉여금을 확보한 점, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 시중노임단가 100% 지급을 위한 예산반영을 추진한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 자회사 부채비율과 영업손실을 개선할 필요가 있고, 월별 후지급 방식을 유지하고 있는 점, 시중노임단가 상승을 반영한 하반기 변경계약을 체결하지 않은 점 등에 대해 개선 노력이 필요할 것이다. 또한 모기관은 모·자회사 노사공동협의회 이행결과를 공유 및 보고하는 점, 부당·불공정 계약조항 상당 부분이 이미 개선되어 안정적으로 유지하고 있는 점, 경영협약을 체결 유지하면서 이행을 위한 노력을 하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 노사공동협의회의 운영규정을 주기적으로 점검하고, 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 체계와 절차를 마련하고 불공정 계약조항 점검을 정례화 하도록 하는 점 등의 추가적인 노력을 모색할 필요가 있을 것이다.

○ 일반관리비 비율은 9.0%, 이윤비율은 9.8%로 모두 국가계약법상 최대한도를 충족하거나 근접하고 있다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 600천원이 지급되고, 모기관의 적자 사업구조 등을 감안하여 모기관 인재개발원 연수시설·숙박시설 개방 등 비금전적 복리후생제도를 확충한 실적이 인정된다. 복지 포인트의 지급수준을 규정에 명시하고 명절 상여금과 식비를 정부의 공무직 지급기준에 부합되도록 신설하는 등 개선노력이 필요하다. 비정규직채용 사전심사제를 제도화하도록 지원하고, 기관 운영, 재무성과 등 주요 경영정보를 자회사 홈페이지에 게시하며, 모기업 주관으로 경영공시 실무교육을 진행한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 가까운 시일 내에 도입이 어렵더라도 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 중장기적인 로드맵을 마련하고, 공공기관 통합공시에 관한 기준에 맞추어 일반현황, 기관운영, 주요사업 및 경영성과, 대내외 평가, 정보공개 등 자회사만의 주요 경영정보 항목을 시의성 있게 공시하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2018년 10월 자회사를 설립하였고 2020년 8월 모기관 정관을 개정하여 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, 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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% 출자하여 정부방침을 준수하고 있으며, 2022년 말까지 2.2억 원의 이익잉여금을 확보하고 있는 바, 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있는 모기관의 노력이 인정된다.

- 다만, 2022년도 정원이 100인 미만 자회사들의 평균 자본금이 3.8억 원이라는 점을 고려하면, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 보기 어렵다. 또한, 자본건전성을 판단하는 기준인 부채비율이 전년도에 비해 증가하였으며, 2021년과 2022년 영업 손실이 발생하고 있기 때문에, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하는 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 자회사와 무상 임대차 계약 체결(보증금, 임대료, 관리비 포함), 자회사 사무공간 무상제공, 재택근무용 PC 무상 제공, 청

소장비・예초기・안마의자 구입 등 각종 처우개선(상반기 10개, 하반기 12개) 등을 추진한 점이 인정된다. 또한 자회사 근로자 대상 설문조사 실시(2022. 5월, 2022. 9월)를 통해 정기적인 의견수렴 및 모니터링을 위해 노력한 점도 인정된다.

- 다만, 모기관은 향후에도 자회사와의 활발한 협의를 통해 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 자회사 노・사를 상대로 주기적인 모니터링과 정기적인 지원계획의 수립・시행 및 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 배당도 없었다는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사의 안정적 경영을 지원하기 위해 합리적인 배당 제도 마련이 필요하고, 자회사 잉여금의 합리적 사용기준 제도화 등 자회사를 지원하기 위한 추가적인 계획과 지속적인 노력도 필요하다고 평가된다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 않았다. 다만, 2023년부터 대가지급일을 현행 월별 후지급에서 분기별 선지급으로 전환할 계획이라는 점은 긍정적으로 평가된다. 한편 대가지급 기간을 기존 10일에서 5일로 단축한 점은 긍정적으로 평가되며, 이후에도 지급기간을 단축할 수 있는 방안을 수립하고 개선노력을 추진할 필요가 있다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 중소기업중앙회가 발표하는 임금조사보고서 상의 직종별 시중노임단가를 적용해 예정가격을 산출하고 낙찰하한율 이상으로 임금을 지급하고 있다고 밝히고 있다. 모기관이 시중노임단가 100%를 지급하기 위한 예산반영을 추진하고 있는 점은 개선노력의 일환으로 긍정적으로 평가된다. 다만, 계약금액이 예정가격의 92~97%라고 밝히고 있으나, 고객센터, 환경미화 등의 노무비 계약단가가 그보다 낮은 금액으로 책정되어 있는 경우도 확인된다. 모기관은 전 직종에서 시중노임단가의 100% 이상을 온전히 계약금액에 반영하기 위하여 구체적인 방안을 모색할 필요가 있다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있다. 이와 관련하여 모기관은 2022년 상반기에 발표된 시중노임단가 상승을 반영하여 하반기 변경계약을 체결하지 않은 것으로 확인된다. 기존 계약금액에서 잔여 인건비 여유 금액으로 노임단가 미충족 금액을 충당하도록 한 것은 자회사 처우개선을 위한 노력의 일환으로 긍정적으로 평가된다. 다만 이는 임시적인 방편으로 연중 시중노임단가 상승을 반영하여 계약금액을 조정함으로써 시중노임단가 반영 비율이 하락하지 않도록 개선할 필요가 있다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 현장감독자의 노무비를 별도 계상하고 있으나, 행정인력의 노무비는 별도 계상하고 있지 않은 것으로 보인다. 자회사 노무비

예산의 안정성 확보를 위해서는 현장감독자와 행정인력의 인건비를 일반관리비 등에서 활용하는 것이 아니라 노무비로 별도 계상할 필요가 있다.

- 모기관은 자회사 과업범위에 대한 적정인력 산정 등 총인원이 적정한 수준인지에 대한 주기적인 검토가 필요하나 이와 관련한 자료가 충분히 제출되지 않아 평가에 어려움이 있다. 모기관은 자회사의 총인원이 적정한 수준인지에 대해 검토하는 과정에서 공정성 제고를 위해 자회사 노사는 물론 외부전문가가 참여하는 기구에서 심의하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다.

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

3. 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 이행 결과를 공유 및 보고하는 등의 조치를 하였다. 모기관은 2022년 분기당 1회 총 4회의 모·자회사 노사 공동협의회를 운영하였으며, 이와는 별도로 모기관은 모·자회사 인사노무담당자 간의 정기 간담회를 실시하였다. 모기관은 2022년 모·자회사 노사 공동협의회 협의 사항 총 14개의 안건 중 11개를 이행하는 등의 성과를 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 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 꾸준히 부당・불공정 계약조항 개선을 위해 노력해온 결과 용역 세부사항, 과업지시서 등 계약 관련 서류 내 상당 부분이 이미 개선되어 안정적으로 유지해오고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 그러나 전년도 지적사항인 근무인원 정원표에 명시된 인원에 결원이 발생하는 경우 충원 시까지 그에 상응하는 금액을 정산하여 지급하도록 하는 조항을 개선하였는지 2022년 계약서류로 확인되지 않으며, 2023년 초 계약시점부터 반영할 계획이라고 기술하고 있다. 또한, 매년 초 1회 1년 단위 계약으로 진행하고 있음에도 불구하고 계약체결 시기를 기준으로 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 체계와 절차를 구체적으로 마련하거나, 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화하기 위한 노력은 다소 미흡했던 것으로 판단되어 추가적인 노력이 필요하다.

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

- 모기관은 자회사와 2021년 11월 경영협약을 체결하고 협약을 유지하고 있다. 경영협약서 제2조에 자회사의 자율성과 독립성을 보장하는 조항을 명문화하고 있으며, 필수설비를 이관하는 조항을 추가하여 자회사를 지원하는 점이 인정된다. 또한 자회사 교육을 위하여 인력과 예산을 지원하고 있으며 모기관 사내근로복지기금에 대한 상황 공유를 통해 공감대를 형성하는 노력을 기울이는 등 처우개선의 이행도 확인된다. 모·자회사 간 노사공동협의회를 개최하고 인사노무담당자 정기 간담회를 개최하여 소통을 강화하고 있는 점도 긍정적으로 평가 된다. 향후 현재 성과가 지속할 수 있도록 꾸준히 협약을 이행하는 것이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “복지 포인트의 지급수준을 내부규정에 명시하고, 명절 상여금과 식비의 신설 및 추가적인 복리후생 개선 방안의 지속적인 모색이 필요하다”는 지적을 받았는데, 복지 포인트, 명절 상여금, 건강검진비 등 복리후생에 대한 지급기준이 내부규정에 명시되어 있지 않고, 추가적인 복리후생 항목의 경우에도 신설되거나 제출된 것이 없어, 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 9.0%, 이윤비율은 9.8%로 전년도와 동일한 수준을 유지하였으며, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 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 인당 기준으로 복지 포인트가 전년도와 동일하게 600천원 지급되고 있고, 명절 상여금과 식비는 지급되지 않으며, 그 외 복리후생 항목으로 300천원의 건강검진비 지원, 명절(60천원)/창립기념일(100천원)/근로자의 날(50천원)/생일(35천원)선물, 경조금 및 상조물품 등이 제공되고 있다. 복지 포인트가 정부의 공무직 지급기준을 초과하는 점은 긍정적이나, 전년도 지적사항과 동일하게 복지 포인트의 지급수준을 내부규정에 명시할 필요가 있으며, 이익 수준 등을 감안하여 명절 상여금과 식비를 정부의 공무직 지급기준에 부합되도록 신설하고, 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 공동근로복지기금 설립 등을 검토하기 위하여 노사협의회 등을 통해 노동조합과의 지속적인 협의를 진행 중이나, 모기관의 적자 사업구조 등으로 인하여 실질적으로 공동기금 설립과 출연은 어려운 것으로 확인되며, 모기관 인재개발원 연수시설·숙박시설 개방, 부속의무실 제공과 건강검진센터 제안병원 공동 이용, 도서실 및 체력단련실 사용, 휴게시설의 지속적인 개선 등 비금전적 복리후생제도를 확충하고 있다. 모기관 상황에 맞추어 비금전적 복리후생제도 확충 노력을 통한 근로조건 개선을 위한 노력으로써 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연 시 주무 부처와의 사전 협의 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 설립하고 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "D+ 등급 "으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 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. 모기관은 직무교육과 감정 노동 종사자들에게 마음챙김 프로그램을 제공하는 등 일부 교육프로그램을 지원하고 있으며, 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 지원계획을 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.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 행선지별 여비, 숙박비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 취업규칙 및 복무규정을 마련하고 노사협의회를 설치·운영하고 있으며, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고, 포상 제도를 시행하였으며, 징계대상자에게 소명 기회 부여 및 징계위원회에 외부위원을 의무적으로 포함하여 구성하며, 근무평정을 실시하고 경력인정제도를 운영하도록 지원한 실적이 인정된다. 또한, 대체근무자 지정 등 자유로운 휴가 사용을 위한 여건을 조성하고, 「기간제 근로자 활용 기준」에 비정규직 채용 사전심사를 도입하여 제도화하도록 지원한 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 채용과정에서 외부위원을 의무적으로 포함하는 규정을 명문화하고, 근무평정 시 이의신청 절차 병행, 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련하여 경력인정제도를 시행하도록 추가적으로 개선을 지원할 필요성이 있다. 또한, 업무와 관련한 고충 중 상당 부분은 사적 영역인 경우가 많으므로 노사협의회의 안건화 이전에도 별도의 고충처리시스템을 활용하고, 직급 또는 직책을 부여받지 못한 경우에도 적절한 호칭을 결정 및 사용하도록 추가적인 협조 및 개선노력을 기울일 필요성이 있다. 한편,

「기간제 근로자 활용 기준」은 채용계획 수립, 심사주체 구성과 방식 등 세부사항을 규정하지 않고 있어 개선이 필요하다는 전년도 지적사항을 이행하지 않은 것에 대해서도 개선노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 게시하였으며, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 자회사가 직무 기반 임금테이블을 마련하고, 고객센터 상담직원에 한하여 평가와 연계하여 성과급 등 보상 연계 방안을 도입하여 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 개선해나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요 수단을 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.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 평가에서와 동일하게, 1인 상임이사 체제로 운영되고 있는 자회사의 구조상 가까운 시일 내에 노동이사제/근로자 이사회 참관제 도입이 어렵다는 입장이다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 중장기적인 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련하는 등 개선 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 자회사는 2020년 12월 별도의 경영정보 게시판을 구축하고 기관 운영, 재무성과 등 주요 경영정보를 자회사 홈페이지에 게시하고 있으며, 모기업 주관으로 경영공시 실무교육을 진행한 점이 긍정적으로 평가된다.

- 전년도와 비교하여 공시항목을 확대한 것은 긍정적이지만, 공공기관 통합공시에 관한 기준에 맞추어 일반현황, 기관운영, 주요사업 및 경영성과, 대내외 평가, 정보공개 등 자회사만의 주요 경영정보 항목을 공시하는 등 자회사 경영정보 공시 효과성 제고를 위한 노력이 필요하다고 평가된다. 또한, 알리오 내 수시공시의 경우, 2020년 이후 공개된 정보가 없어 자회사의 경영정보를 시의성 있게 공시하는 등 개선노력이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "D+ 등급"으로 평가한다.

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

도로교통공단

총 평

○ 도로교통공단은 자회사의 설립 및 업무위탁에 관한 사항에 대하여 근거를 마련하였고, 2022년 이후 지속적으로 당기순이익을 실현한 점, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 자회사 과업범위와 인원 적정성을 검토하여 계약금액에 반영한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 계약대금 지급에서 월별 후지급 방식을 유지하고 있는 점, 계약대금 지급기간이 늘어난 점 등에 대해 개선이 필요하고, 노임단가 비교산정 방법의 개선도 필요할 것이다. 또한 모기관은 노사공동협의회를 정례화를 명시하고, 소통채널을 다각화하였으며, 불공정 조항 점검 및 노사공동협의회를 통해 공정계약 체결을 위해 노력한 점, 경영협약을 체결하여 이행하고자 노력 한 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 추후 노사공동협의회를 활성화 하기 위한 추가적인 개선 방안을 모색하고 계약서 내 용역의 완성과 관계없이 결원에 따른 용역비 감액가능 조항, 계약조건 위반 시 계약금 감액가능 조항 등에 대해 개선방안이 마련되어야 할 것이다.

○ 일반관리비 비율은 전년도 5.5%에서 6.0%, 이윤비율은 전년도 6.0%에서 6.5%로 상승하였고, 복리후생은 인당 기준으로 명절 상여금이 612천원, 전년도 평가를 반영하여 식비가 100천원/월 신설 지급되고 있으며, 모기관 사내근로복지기금 목적사업비 고갈을 감안하여 모기관 콘도미니엄을 공동운영하는 등 실적이 인정된다. 일반관리비 비율과 이윤율을 적절히 상향하고 복지 포인트 신설 등 복리후생제도를 마련하는 등 개선노력이 필요하다. 자회사 규정에 명시된 CEO 선발제도에 근거해 임원 선발의 투명성을 제고하고, 모기관 사업예산 절감(조정)을 통하여 2023년 자회사 직원 처우개선 등을 위한 추가예산을 확보하며, 전년도 평가를 반영하여 경영공시 담당자 실무교육을 시행한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만, 기관 사정에 맞게 채용 프로세스를 구체화하여 운영하고 있는 비정규직채용 사전심사제를 규정에 명문화하고, 가까운 시일 내에 도입이 어렵더라도 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 중장기적인 로드맵을 마련하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 정부의 정규직 전환 정책에 따라 2019년 자회사를 설립한 바 있고, 기존 정관에 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 구체적 규정을 두지 않았으나, 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.

- 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 출자회사 관리규정 개정, 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 필수설비 이관 등을 위한 의견수렴 기구 운영(모·자회사 노사공동협의회 및 실무자간담회), 각종 필수설비 이관·지원(행정용품, 전산시스템, 교육시스템, 휴게 공간 조성 등) 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 전 직원 대상 그룹웨어 도입 추진 등 전산시스템 강화를 통한 업무효율성 제고와 사내 소통을 강화하기 위해 노력한 점도 인정된다.

- 다만, 모기관은 향후에도 자회사와의 활발한 협의를 통해 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 자회사 노·사를 상대로 주기적인 모니터링과 정기적인 지원계획의 수립·시행 및 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

- 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 있으며, 2020년 이후 지속적으로 당기순이익(2020년 1.4억 원, 2021년 2.3억 원)을 달성하여 자본금 대비 이익잉여금 424%를 달성하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 평가된다. 또한, 전년도 평가결과를 반영하여 부채비율을 감축하는 등 자회사의 안정적 성장을 지원하고 있는 점 역시 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 정원이 100~300인 미만 자회사들의 평균 자본금 규모가 5.8억 원이라는 점을 고려할 때 자회사의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵다고 평가된다. 또한, 자본건전성을 판단하는 기준인 적정 자기자본비율이 50%를 다소 하회하고 있기 때문에 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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(2021년 5.5% → 2022년 6%)와 이윤율(2021년 6% → 2022년 6.5%)을 각각 0.5% 인상한 점 역시 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 무배당 원칙 등 합리적인 배당 제도 마련과 더불어 자회사의 안정적 경영을 지원하기 위한 추가적인 계획이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "Ao 등급"으로 평가한다.

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 않았다. 따라서 현행 월별 후지급 방식을 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 2022년 모기관의 기성검사는 0.5일 대가지급 3.5일로 총 지급기간은 4일인데, 2021년도는 총 지급기간이 3일이었다는 점을 고려할 때, 향후 지급기간 단축방안을 수립하고 개선노력을 추진할 필요가 있다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 단순노무종사원의 시중노임단가를 상회하여 예정가격을 산출하고 계약금액을 정하고 있다고 밝히고 있다. 그러나 모기관이 밝힌 예정가격은 제수당, 상여금, 퇴직충당금을 모두 포함한 것으로서, 추가로 제출한 산출내역서에 따르면 기본급 성격의 통상적 임금 기준의 계약금액은 최저임금 수준이거나 이를 약간 상회하는 정도에 불과한 것으로 확인된다. 모기관은 기본급 성격의 통상적 수당을 기준으로 하는 노임단가가 시중노임단가 100% 이상이 될 수 있도록 개선방안을 마련한 필요가 있다.

- 모기관은 전년도 평가에서 시중노임단가 반영 정도 관련 노임단가 산정 방법의 개선이 필요하다는 지적을 받은 바 있으나, 이에 대한 검토가 이루어졌는지 여부가 확인되지 않는다. 모기관은 중소기업중앙회가 발표하는 평균 조사노임의 범위에 포함되는 범위를 확인하여 기본급 성격의 통상적 수당을 기준으로 하는 노임단가가 시중노임단가 100% 이상이 될 수 있도록 개선방안을 마련한 필요가 있다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있다. 이와 관련하여 모기관은 2022년 상반기에 발표된 시중노임단가 상승을 반영하여 하반기 변경계약을 체결하지 않은 것으로 확인된다. 연중 계약을 변경하지 않는 경우 시중노임단가는 인상되는 반면 시중노임단가 대비 노무비 계약금액 비율은 더 감소되는 결과에 이르게 된다. 이에 연중 시중노임단가 상승을 반영하여 계약금액을 조정함으로써 시중노임단가 반영 비율이 하락하지 않도록 개선할 필요가 있다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 현장감독자의 노무비를 별도 계상하고 있으나, 행정인력의 노무비는 별도 계상하고 있지 않은 것으로 보인다. 자회사 노무비 예산의 안정성 확보를 위해서는 현장감독자와 행정인력의 인건비를 일반관리비 등에서 활용하는 것이 아니라 노무비로 별도 계상할 필요가 있다.

- 모기관은 2021년도 대비 6명 증원 분을 반영하여 2022년 계약을 체결한 것으로 확인된다. 자회사 과업범위, 인원의 적정성 등에 대한 검토를 통하여 계약금액에 증원을 반영한 점을 긍정적으로 평가할 수 있다. 모기관은 자회사의 총인원이 적정한 수준인지에 대해 검토하는 과정에서 공정성 제고를 위해 자회사 노사는 물론 외부전문가가 참여하는 기구에서 심의하는 등의 노력을 추가적으로 기울일 필요가 있다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "Do 등급"으로 평가한다.

3. 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 경영협약서에 자회사 근로자위원 임기 등을 명문화하고, 경영협약서에 모·자회사 노사 공동협의회 정례화를 명시하고, 모·자회사 노사 공동협의회 참석 규모를 확대하였다. 모기관은 2022년 분기별로 모·자회사 노사 공동협의회를 개최하였다. 이와는 별도로 모기관은 모·자회사 노사담당 합동 워크숍이나 단톡방을 운영하는 등 소통 채널을 다각화하였다. 모기관은 2022년 모·자회사 노사 공동협의회를 통해 다방면으로 자회사 경영 및 자회사 근로자의 근로조건 및 복리후생 등에 대해 논의하고 합의사항을 이행하는 성과를 거두었다. 이상과 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정

적으로 평가된다.

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

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 노사담당 실무자 간 과업내용서 및 계약서 등에 대한 불공정 조항 점검을 수행하고, 경영협약서 내 노사공동협의회 운영에 대한 근거를 마련하여 모자회사 노사공동협의회 개최를 정례화하였으며, 노사공동협의회를 통해 용역대금 선지급에 대해 합의하는 등 공정계약 체결을 위해 노력한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 그러나, 전년도 지적사항으로 고객지원센터 과업지시서와 차량유도관리 과업내용서 내 결원에 따른 용역비 정산 특례조항 및 차량유도관리 과업내용서 내 계약조건 위반 시 계약금액 일부 감액 가능 조항을 개선하지 않았다. 모기관은 대국민 서비스 품질 하락과 직결되는 점, 용역비 정산을 제한적으로 적용하고 있는 점, 결원 발생에 따른 용역 서비스 차질에 대한 손해배상 처리 사례가 없는 점을 들고 있으나 용역의 완성과 관계없이 결원 발생 또는 계약조건 위반 시 계약금액을 감액하도록 한 조항은 바람직하지 않으므로 추가적인 개선방안 마련이 필요하다고 판단된다. 또한, 상담 사업부와 차량유도사업부 모두 돌발결원 발생 시 면제 특례 조항을 추가적으로 신설하였다고 기술하였으나, 제출된 자료상에서는 확인되지 않는다.

- 향후 모기관은 현재 운영 중인 노사공동협의회 등의 절차를 통해, 모자회사가 협력하여 부당·불공정 계약조항을 추가적으로 발굴 및 개선하기 위한 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 전년도 지적사항을 반영하여 2022년 7월에 기존의 경영성과협약에서 별도의 경영협약을 분리하여 체결하였다. 경영협약서 제2조에 자회사의 자율성과 독립성을 인정하는 조항을 마련하고 있다.

- 협약의 이행과 관련하여 자회사 근로자의 교육훈련 등 서비스 역량 강화와 관

련하여 인력과 예산을 지원한 실적이 인정된다. 특수 업무수당을 신설하였으며 통상임금을 상향하고 전국 시험장 내 파라솔을 설치하고 우의를 지급하는 등 근로자 처우개선을 구체적으로 이행하였다. 또한 모·자회사 간 노사공동협의회를 정례화하여 상호 이해의 폭을 확장하고 다양한 의제를 논의하고 있어 긍정적으로 평가된다. 향후 경영협약이 지속적으로 이행될 수 있도록 꾸준히 협약을 이행하는 것이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 필요”가 있고, “명절 상여금과 식비에 대한 단체협약의 지급수준이 내부규정에 명시되지 않은 점은 개선이 필요해 보이며, 식비의 지급수준을 정부의 공무직 지급기준에 부합되도록 상향하고, 추가적인 복리후생 개선 방안을 계속 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 일반관리비율과 이윤비율이 각 0.5% 증가하였고, 내부규정의 정비 및 복리후생 항목의 신설이 이루어져 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도의 5.5%에서 평가년도 6.0%로 0.5% 증가하였고, 이윤비율은 전년도 6.0%에서 평가년도 6.5%로 0.5% 증가하였는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균 수준 또는 평균을 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 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 명절 상여금이 821천원 지급되었고, 식비는 월 10만원이 지급되었으며, 복지 포인트는 지급되지 않았다. 명절 상여금은

전년 612천원에서 증가되었고, 전년까지 지급되지 않던 식비를 신설하여 지급한 점은 긍정적으로 평가되며, 복리후생 강화를 위해 정부와 국회를 상대로 증액활동 노력을 해온 점도 인정되나, 복지 포인트와 같은 기초적인 복리후생 제도가 마련되지 않은 점, 식비의 지급수준이 여전히 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하는 점은 개선이 필요해보이며, 그 외 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 공단(수지차보전기관) 기금 출연 금지정책으로 목적사업비가 고갈되어 공동 활용 곤란한 상황이며, 모기관 사내근로복지기금을 활용하는 대신 모기관의 콘도미니엄을 공동운영(360박/년)하고 동반성장몰을 공동 이용하는 등의 노력을 경주하고 있으며, 일반관리비 및 이윤을 향상하여 식대 지급 신설, 특수업무수당 신설 및 증액, 통상임금 상향, 파라솔 설치 및 우의지급 등 근로환경개선 실적 등은 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 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 판단된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "D+ 등급"으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 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 교육훈련 및 커리어

관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 지원계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있다고 평가된다. 한편, 교육 대상자로부터 의견 수렴에 대한 지적을 받고 그에 대한 조치를 취했지만 교육훈련에 대한 의견 수렴과는 직접적으로 연계된 것으로 보이지 않으므로, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비규정을 마련하고 노사협의회를 설치하여 운영하고 있으며, 공정한 채용절차를 준수하고 포상제도를 시행하고 있으며, 징계대상자에게 소명 기회를 부여하고 인사규정에 따라 근무평정을 실시하도록 지원한 실적이 인정된다. 또한, 직급 또는 직책 명칭이 부여되어 있지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 결정하고 사용하도록 하는 등 지원한 실적이 인정된다.

- 다만, 노사협의회 설치는 노사협의회 위원의 위촉 또는 선출과 노사협의회 규정 제정 및 신고 등 일련의 과정으로 이루어지나, 제출된 자료에서는 자회사 노사협의회 규정을 확인하기 어려워 개선할 필요성이 있다. 또한, 업무와 관련한 고충 중 상당 부분은 사적 영역인 경우가 많으므로 자회사는 노사협의회의 안건화 이전에도 별도의 고충처리시스템을 활용하고, 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련하여 경력인정제도를 시행하도록 하며, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성할 수 있도록 모기관은 추가적인 협조 및 개선을 지원할 필요성이 있다. 한편, 비정규직채용 사전심사제 관련 기관의 사정에 맞게 채용프로세스를 구체화하여 운영하고 있는 것이 확인되나 제반 규정을 확인하기 어려우므로, 추가적으로 제도화를 위한 개선이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(4) 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, 한편, 직무별 특수성을 반영하여 수당을 신설하거나 개선하도록 하였다. 또한, 모·자회사 노·사 공동의 노력으로 ’22년 5.76억 원의 자회사 추가예산을 확보하고, 모기관 사업예산 절감(조정)을 통하여 ’23년 자회사 직원 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 개선해나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요 수단을 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.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 평가에서와 동일하게, 자회사는 이사회 구성이 되어 있지 않아 노동이사제/근로자 이사회 참관제 도입이 어렵다는 입장이다. 회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 중장기적인 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련하는 등 개선노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 공시된 경영정보 항목이 미흡하다는 전년도 평가를 반영하여 경영공시 담당자 실무교육을 시행하고, 공시항목을 다양화하고자 하는 시도는 긍정적으로 평가된다. 자회사 홈페이지 게시판에 비교적 다양한 경영정보를 공시하고 수시 정보도 시의성 있게 공시한 점도 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과로 인정된다. 추후에는 자회사의 주요 사업과 경영성과, 대내외 평가, 정보공개 등 공시항목을 더욱 확대하는 등 개선노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 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

총 평

○ 독립기념관은 자회사의 설립 및 업무위탁에 관한 사항에 대하여 근거를 마련하였고, 2020년 당기순손실을 극복하고 2021년 이후 당기순이익을 실현한 점, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 분기별 선지급 방식을 유지한 점, 자회사의 선금 보험을 각서로 대체하고 있는 점, 노임단가의 시중노임단가 반영 정도가 다소 개선된 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 여전히 시중노임단가 반영 정도가 낮은 점, 시중노임단가 상승을 반영한 하반기 변경계약을 체결하지 않은 점 등의 개선이 필요하다. 또한 모기관은 노사상생간담회를 구성하여 운영한 점, 부당·불공정 조항 점검절차를 개최하여 과도한 복무규율 조항 등을 발굴·개선한 점, 경영협약의 이행을 위한 노력을 기울인 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 계약서 내 용역의 완성과 관계없이 결원 시 용역비를 차감하는 조항, 유예기간을 늘리는 방식에 대해서는 개선방안이 마련되어야 할 것이며 노사상생간담회가 아닌 노사공동협의회를 설치하는 등의 이행이 필요하다.

○ 일반관리비 비율과 이윤비율 모두 전년도 2.0%에서 각각 2.4%, 2.3%로 상승하였고, 복리후생은 인당 기준으로 명절휴가비가 20만원 신설되었으며, 식비는 140천원으로 상향되었고, 모기관에 사내근로복지기금이 없다는 점을 감안하여 출장세차 서비스 및 차량점검 서비스 등 모자회사 공동복리후생제도를 도입해 운영한 실적이 인정된다. 일반관리비 비율과 이윤율을 적절히 상향하고 복지 포인트 신설 및 명절 상여금 지급수준 상향 조정 등 복리후생 제도를 마련하고 이를 규정에 명시하는 등 개선노력이 필요하다. 비정규직채용 사전심사제를 도입해 운용하도록 지원하고, 2022년부터 이익금의 10% 내에서 근무성정평가에 따라 인센티브 제도를 운영했으며, 전년도 평가를 반영하여 일반현황 등 공시항목을 확대하고 정기공시와 수시공시로 나누어 시의성 있게 공시한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, CEO를 선발할 때 외부심사위원 비율 조정 등 CEO 선발제도를 개선하고, 2023년도에는 근로자 이사회 참관제 도입을 구체화하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 1994년 자회사를 설립하여 운영하여 왔고 2017년 2월 경비와 미화 등의 용역 업무를 수행하도록 업무를 변경하였다. 모기관은 기존 정관에 자회사 업무위탁에 관한 구체적 규정을 두지 않았으나, 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, 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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%를 출자하고 있으며, 2020년 당기순손실을 극복하고 2021년과 2022년 당기순이익을 달성하고 부채비율을 감소하는 등 자회사의 안정적 성장을 지원하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 정원이 100~300인 미만 자회사들의 평균 자본금 규모가 5.8억 원이라는 점을 고려할 경우 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵다고 평가되며, 모기관의 자본금 출자비율이 75%인 것은 모기관이 자회사에 100% 출자를 권고하는 정부방침에 비추어 미흡하다고 평가된다. 또한, 자본건전성을 판단하는 기준인 자기자본비율을 다소 개선되었으나 여전히 50%를 하회하고 있기 때문에, 자회사의 자본건전성을 강화하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지

원할 필요가 있는바, 모기관이 자회사 대표이사 모기관 직원 파견 연장으로 자회사 운영비 절감, 운영시설 무상 대여(사무실, 조합사무실, 휴게소, 휴게음식점 등), 주차장 하이패스 시스템 구축 및 운영 장비 구매 설치, 캠핑장 시설 보수 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링 하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 따라서 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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.

- 다만, 모기관은 자회사를 지원하기 위해 일반관리비(2%)와 이윤(2%)을 보장하고 있으나 여전히 타 기관 대비 낮은 수준으로 평가되며 향후 개선이 필요하다. 또한, 자회사의 안정적 경영을 지원하기 위해 자회사 잉여금의 합리적 사용기준과 합리적인 배당 제도 마련이 필요하다고 평가된다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 있으며, 앞으로도 선지급 방식을 유지하고 행정을 효율적으로 개선하는 방향으로 발전시킬 필요가 있다고 평가된다. 한편 분기별 선지급으로 기성검사 횟수를 12회에서 4회로 단축한 점은 모기관의 노력으로 인정되며, 선금지급에 따른 선급금 지급보험을 각서로 대체하여 자회사의 부담을 경감한 점은 모범적인 사례로 평가된다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 노임단가가 가장 낮은 경비, 미화 직종의 경우 단순노무종사원의 시중노임단가의 91% 수준으로 노무비 원가 및 예정가격을 산정하고 있다. 이는 2021년도보다 다소 개선된 수치로서, 노임단가 인상을 위한 모기관의 개선노력이 인정된다.

- 모기관은 낙찰률이 100%라고 밝히고 있으나, 이는 시중노임단가보다 낮은 예정가격을 기준으로 한 것으로 시중노임단가의 100%를 계약금액에 반영하기 위한 노력이 필요하다. 이를 위해 모기관이 중장기 계획을 수립하고 있는 점은 긍정적으로 평가할 수 있으나, 실현을 위한 구체적 방안이 필요할 것으로 판단된다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있다. 이와 관련하여 모기관은 2022년 상반기에 발표된 시중노임단가 상승을 반영하여 하반기 변경계약을 체결하지 않은 것으로 확인된다. 연중 계약을 변경하지 않을 경우 시중노임단가는 인상되는 반면 시중노임단가 대비 노무비 계약금액 비율은 더 감소되는 결과에 이르게 된다. 이에 연중 시중노임단가 상승을 반영하여 계약금액을 조정함으로써 시중노임단가 반영 비율이 하

락하지 않도록 개선할 필요가 있다.

- 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성 확보를 위해서는 현장감독자와 행정인력의 인건비를 일반관리비 등에서 활용하는 것이 아니라 노무비로 별도 계상하는 것이 필요하다. 그러나 이와 관련한 자료가 충분히 제출되지 않아 별도 계상 여부를 판단하기 어렵다.

- 모기관은 자체적으로 경비 및 미화의 과업범위를 검토하고 CCTV 활용 등의 계획을 밝히면서 자연 감소하는 경비 인원의 보충을 하지 않는 운용방안을 수립하였다. 자회사 과업범위에 대한 적정인력 산정 등 총인원이 적정한 수준인지에 대한 검토를 하였다고 볼 수 있으나, 이 과정에서 공정성 제고를 위해 자회사 노사는 물론 외부전문가가 참여하는 기구에서 심의하는 등의 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다.

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

3. 바람직한 모・자회사 관계 구축

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

- 모기관은 노사 각 2인, 자회사의 노사 각 2인이 참여하는 노사 상생간담회를 구성하여 운영하고 있으며, 2022년 상반기 모·자회사 노사 상생간담회를 실시하여 애로사항 등 개선 조치를 이행하였다. 또한 모기관은 이와는 별도로 모·자회사 노무담당 워크숍을 4회 개최하여 노무비 정산 기간 상향 등 개선 조치를 실시하였다. 이상과 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 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 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의

노력과 성과

- 모기관은 부당·불공정 계약조항에 대한 점검 및 개선회의를 개최하여 각 용역별 일반설명서 및 전문설명서 내 작업원 명칭을 근로자로 개선하고, 복장 및 지시적인 문구, 언어 및 태도를 강요하는 등 과도한 복무규율 관련 조항을 발굴하여 개선한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 그러나 전년도에 과업설명서 내 용역 완성도와 관계없이 결원 시 용역비 차감 조항을 지적받아 위탁관리비 지급지연에 대한 유예기간을 15일에서 30일로 개선하는 것으로 협의하였다고 기술하였으나 제출된 자료에서는 확인되지 않는다. 또한 용역의 완성과 관계없이 결원 시 용역비를 차감하는 조항, 유예기간을 늘리는 방식은 적절치 않으므로 추가적인 개선이 필요하다고 평가된다.

- 향후에는 계약기간 및 체결에 소요되는 기간을 감안하여 사전에 부당·불공정 계약을 방지하기 위한 체계를 마련하고, 모자회사가 협력하여 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화하거나 자회사의 의견 제출 절차를 갖추는 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 2021년 7월에 체결한 경영협약서를 연장하여 지속적으로 유지하고 있으며, 문구 수정을 통해 노력조항을 폐기하고 자회사의 독립성 보장 지원을 강화하였다.

- 협약의 이행과 관련하여 대표이사를 파견하고 사무실을 무상 제공, 자회사 근로자가 모기관와 동일하게 휴양시설을 이용할 수 있도록 시행하고, 식당 직원할인, 휴게 공간 개선 등을 지원하였던 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 협약서 내 노사공동협의회를 구성하도록 되어 있으나 모·자회사 공동 노사상생간담회와 워크숍 등으로 대체한 점은 아쉬우며, 향후 노사공동협의회를 설치하는 등 협약의 이행이 필요하다고 판단된다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 필요”가 있고, “식비와 경조사비의 지급수준이 내부규정에 명시되지 않은 점은 개선이 필요해 보이며, 식비/복지 포인트/명절 상여금의 지급수준을 정부의 공무직 지급기준에 부합되도록 신설 및 상향하고, 추가적인 복리후생 개선 방안을 계속 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 명절 상여금과 식비가 일부 개선되기는 하였으나, 일반관리비율 및 이윤비율의 개선, 복리후생 관련 금액의 규정 명시 등이 이루어지지 않아 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율과 이윤비율은 전시관/종합안내소에서 상향 조정되어 일반관리비율이 전년 2.0%에서 2.4%로, 이윤비율이 전년 2.0%에서 2.3%로 상향되었으나, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 평균 수준에 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 식비가 140천원으로 상향 지급되었고, 명절 상여금이 20만원 지급되었으며, 그 외 복리후생 항목은 경조사휴가 및 지원금 등이 제공되고 있다. 식비가 전년 80천원에서 증가된 점, 전년까지 지급하지 않던 명절 상여금이 신설되어 지급된 점은 긍정적으로 평가되나, 복지 포인트와 같은 기초적인 복리후생제도가 마련되지 않은 점, 명절 상여금의 지급수준이 여전히 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하는 점은 개선이 필요해보이며, 복리후생 관련 지급근거와 지급금액을 내부규정에 명시할 필요가 있고, 그 외 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 사내근로복지기금이 없으며, 2021년에 사내근로복지기금 도입을 검토하였으나 코로나 19 장기화 등으로 현실적인 도입이 어려워 추후 수익 개선 시 도입키로 한 바 있으나 2022년 추가적인 논의 사항은 확인이 어렵다. 다만, 모자회사 공동복리후생제도를 도입하여 모기관과 동일한 유관기관이 할 일을 제공하고, 출장세차 서비스 및 차량점검 서비스, 휴게 공간 개선 및 화장실 정수기 설치와 개선, 식당 직원할인과 연말 모범직원 추천 선정 등을 진

행하고 지속적인 소통 노력을 한 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 설립하고 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "E+ 등급"으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 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, 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 개선사항을 파악하고 있는 것도 긍정적이다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비규정을 마련하고 노사협의회를 설치·운영, 고충처리기구를 활용한 실적이 있으며, 공정한 채용절차를 준수하고 포상 제도를 시행하였으며, 징계대상자에게 소명 기회를 부여하고

근무성적평정을 실시하도록 지원한 실적이 인정된다. 또한, 직급 또는 직책 명칭이 부여되어 있지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 사용하고, 산업안전보건위원회 설치·운영 및 비정규직채용 사전심사제를 도입하여 운영하도록 지원한 실적이 인정된다.

- 다만, 자회사는 채용 일련의 절차에 관해 인사규정 등에 구체적으로 근거를 마련하도록 하되 채용과정에서 외부위원을 의무적으로 포함하도록 하고, 한편, 근무평정과정에서는 이의신청 절차를 병행하도록 개선할 필요성이 있다. 또한, 징계사유, 양정기준, 절차 등을 사전에 규정에 명시하여 근로자의 예측 가능성을 보장하고, 채용 시 직종·직무별 경력 인정 범위 및 상한 등을 설정하여 경력인정제도 실시, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성할 필요성이 있다. 한편, 비정규직채용 사전심사제는 기간제 뿐 아니라 파견・용역 등 노동자도 적용대상으로 하고 있으므로, 개선을 위해 모기관의 추가적인 지원노력이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며 이에 근거해서 운영되고 있다고 평가되며, CEO 선발 공고를 내부인이 접근 가능한 사이트에만 게시하였는데, 공정한 CEO 선발을 위해 향후에는 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시할 필요가 있을 것이다. 아울러, 외부 심사위원의 비율이 전체 심사위원 대비 50% 미만인데, CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율이 50% 이상으로 위원회를 구성하는 제도를 도입할 필요가 있다.

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

- 자회사는 ’21년 단체협약을 통해 2022년부터 이익금의 10% 내에서 근무성정평가에 따라 인센티브제도를 운영하도록 하였다. 또한, 2023년에는 공정한 인사제도 마련을 위해 취업규칙 전반에 관한 컨설팅을 추진 예정이다.

- 다만, 합리적인 임금체계 마련 및 개선 관련 평가대상연도의 실적을 확인하기 어렵고, 인센티브제도 실행과 관련해서도 ’22년 추진 내용이 제출되지 않아 평가에 반영하기 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 개선해나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하거나 컨설팅 지원을 위해 예산을 별도로 편성하는

등 추가적인 개선노력이 필요한 것으로 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 노동이사제 도입을 위한 적극적이고 실효성 있는 계획 추진이 요구된다는 전년도 평가를 반영하여 2022년 1분기 노사협의회에서 근로자 이사회 참관제 도입에 관해 노사가 협의한 것은 긍정적으로 평가된다. 2023년에는 제도의 도입과 운영을 계획하고 있으므로, 자회사가 근로자 이사회 참관제를 도입하고 실질적으로 운영할 수 있도록 관심을 기울이고 지원하기 위한 노력이 요구된다.

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

- 공시된 경영정보 항목이 미흡하다는 전년도 지적사항을 반영하여 일반현황, 임직원 현황, 노동조합 현황, 재무상태표 등 공시항목을 확대한 점은 긍정적으로 평가된다. 매년 5월 모기관이 자회사 공시제도 운영에 대해 정기 점검을 실시하고 정기공시와 수시공시로 나누어 시의성 있게 공시한 점도 자회사 경영 투명성 확보를 위한 모기관의 노력과 성과로 인정된다. 추후에는 자회사만의 주요사업 및 경영성과, 대내외평가, 정보공개 등 공시항목을 더욱 확대하는 등 개선노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 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

총 평

○ 사립학교교직원연금공단은 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 사항에 대하여 근거를 마련하였고, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 계약대금 지급기간을 1.16일로 단축한 점, 시중노임단가의 100%를 예정가격 및 계약금액에 반영한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 월별 후지급 방식을 유지하고 있는 점, 시설직의 경우 시중노임단가의 80% 수준으로 계약금액이 책정된 점 등에 대해 개선이 필요할 것이다. 또한 모기관은 전년도에 지적사항을 반영하여 노사협의회 규정에 임기를 명문화 하였고, 정기회의를 확대한 점, 부당·불공정한 조항을 개선한 점, 경영협약을 체결한 점이 긍정적으로 평가된. 다만, 노사공동협의회의 지속적 운영을 담보하여야 하고, 용역의 완성과 관계없이 결원에 따라 도급비를 감액하는 조항, 모기관에 의한 일방적인 업무지시 및 변경이 가능하도록 한 조항 등은 개선방안이 마련되어야 하며, 경영협약도 이행을 위한 꾸준한 노력이 필요하다.

○ 일반관리비 비율은 시설관리의 경우 전년도 8.1%에서 8.77%, 콜센터의 경우 전년도 1.0%에서 6.0%로 상승하였고, 이윤비율은 시설관리의 경우 3.45%로 전년도와 동일하며 콜센터의 경우 전년도 1.0%에서 3.45%로 상승하였다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트가 400천원, 명절 상여금은 전년도 대비 200천원 상승하여 1,200천원, 식비는 140천원/월씩 지급되며, 기본급의 30%에 해당하는 금액을 특별성과급으로 지급하고, 2022년 10월 모기관 노동조합에게 사내근로복지기금 공동 활용 필요성을 설명하는 등 실적이 인정된다. 자회사 규정에 명시된 CEO 선발제도에 근거해 임원 선발의 투명성을 제고하고, 2022년 11월 모·자 노사공동협의회에서 노동이사제 도입에 관해 협의를 진행하며, 모자 경영협약서 내 조항 신설을 통해 자회사 경영공시의 책임성을 강화한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 비정규직채용 사전심사제, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 구체화하고, 공공기관 통합공시에 관한 기준을 준용하여 공시항목을 확대하고 정기공시와 수시공시로 나누어 시의성 있게 공시하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2019년 1월 부동산 종합관리·시설유지보수·보안·미화·콜센터 업무에 종사중인 간접고용 근로자들의 고용안정과 처우개선을 위해 자회사를 설립한 바 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 티피에스주식회사에 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, 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적인 자료가 제시되지 않아 모기관의 노력과 성과를 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 있으며, 2019년 이후 지속적으로 당기순이익이 발생하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있으며, 자회사의 자본건전성을 지원하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 정원이 100~300인 미만 자회사들의 평균 자본금 규모가 5.8억 원이라는 점을 고려할 경우, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 보기 어렵다. 또한, 자본건전성을 판단하는 기준인 적정 자기자본비율이 오히려 전년도에 비해 낮게 나타나고 있는 바, 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 추가적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 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, 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링 하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 따라서 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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.

- 다만, 모기관은 자회사 잉여금의 합리적 사용기준 등 합리적인 배당 제도 마련과 더불어 자회사의 안정적 경영을 지원하기 위한 추가적인 계획이 필요하다고 평가된다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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 단일통합계

약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 후지급 하는 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. 한편 모기관은 계약대금 지급에 있어서 기성검사 및 대가지급을 합하여 5일 이내에 지급하도록 정하고 있는데 2022년 하반기 실지급기간이 1.16일이라는 점에서 모범적인 사례라 할 수 있다. 다만, 후지급 방식으로 대가지급 소요기간을 최소화하는 노력에 그치지 않고 선지급으로 전환 등 지속적인 노력이 필요하다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 중소기업중앙회가 발표하는 임금조사보고서 상의 단순노무종사원, 기계장치정비원 등의 시중노임단가를 기준으로 노무비 원가를 산정하고 있다. 모기관은 전년도 평가에서 시중노임단가의 90.7% 수준에서 예정가격을 산정한 것에 대하여 지적받은 바 있는데, 2022년도에 이를 크게 개선하여 단순노무종사원으로 분류한 미화·경비직, 상담직 등에 대해 시중노임단가의 100%를 예정가격 및 계약금액에 반영한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만, 시설직의 경우 관련 직종 시중노임단가의 80% 전후 수준으로 계약금액이 책정된 것으로 확인되는 바, 전 직종에서 시중노임단가의 100%를 계약금액에 반영할 수 있도록 개선방안을 모색할 필요가 있다.

- 모기관은 전년도 평가에서 여러 직종에 대해 일률적으로 단순노무종사원의 시중노임단가를 제시한 것에 대하여 개선을 지적받은 바 있다. 이와 관련하여 모·자회사 공동실무협의회 등에서 차후 위·수탁 계약 체결 시 시설관리직 노임단가 인상에 관해 일정부분 검토하여 반영하기로 하고, 단순노무종사원으로 직종

이 분류된 상담직에 대해서 재분류할 필요성을 논의한 점에 관해서는 개선노력의 일환으로 긍정적으로 평가된다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있다. 모기관은 미화・경비직, 상담직 등 단순노무종사원의 시중노임단가를 적용되는 직종에 대해서는 시중노임단가 상승을 반영하여 하반기 변경계약을 체결하였으나, 그 외의 경우 변경계약을 체결하지는 않은 것으로 확인된다. 시설직의 경우 노무비 계약단가가 관련 직종의 시중노임단가의 100%에 크게 밑돌고 있는바, 연중 계약을 변경하지 않을 경우 시중노임단가는 인상되는 반면 시중노임단가 대비 노무비 계약금액 비율은 오히려 감소되는 결과에 이르게 된다. 이에 모든 직종에 대해서 연중 시중노임단가 상승을 반영하여 계약금액을 조정함으로써 시중노임단가 반영 비율이 하락하지 않도록 개선할 필요가 있다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 현장감독자와 행정인력의 노무비를 별도 계상하고 있는 것으로 확인된다. 현장감독자와 행정인력의 인건비를 일반관리비 등에서 활용하는 것이 아니라 노무비로 별도 계상하는 것은 자회사 노무비 예산의 안정성 확보 측면에서 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 설립 당시 외부기관을 통하여 직무별 적정 인원을 산출하기 위하여 노력한 것으로 확인되나, 이후 추가적인 검토가 있었는지는 확인되지 않는다. 모기관은 자회사 과업범위에 대한 적정 인력 산정 등 총인원이 적정한 수준인지에 대한 주기적인 검토가 필요하고, 이 과정에서 공정성 제고를 위해 자회사 노사는 물론 외부전문가가 참여하는 기구에서 심의하는 등의 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다.

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

3. 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 자회사 노사협의회 규정에 임원의 임기를 명문화하였고, 모·자회사 노사 공동협의회 정기회의를 연 1회에서 연 2회로 확

대하는 한편, 모·자회사 노사 공동협의회 하에 모·자회사 공동 실무협의체를 신설·운영하여 소통 채널을 다각화하고자 하였다. 모기관은 2022년 2회의 모·자회사 노사 공동협의회, 1회의 모·자회사 공동 실무협의체를 개최하여 자회사 경영 및 자회사 근로자 근로조건 및 복리후생 증진방안을 논의하였다. 이상과 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 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 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항으로 결원일수만큼 도급비를 감액할 수 있도록 한 조항, 위탁운영 방법의 변경이 필요한 경우 자회사에 업무지시를 통하여 회관 운영에 반영한다고 한 조항, 경비원의 자격요건으로 신체 건강하고 용모단정한 자를 명시한 조항, 청소위탁 근로자에 대해 과도하게 복무를 규율한 조항을 지적받아 특수계약조건, 업무분장 일반사항, 과업내용서를 수정하고자 노력한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 그러나, 변경예정이라고 기술한 도급비 감액 조항 역시 여전히 도급비의 감액을 용역의 완성도가 아닌 결원일수를 기준으로 하고 있으며, 자회사 근로자의 신원보증 및 자회사 근로자의 신원 확인 서류 제출을 요구하는 점, 컨택센터 근로자에게 반기 1회 이상 자체적으로 업무 숙지도를 확인하는 시험평가를 실시하도록 한 점은 자회사의 경영권을 침해하는 조항으로 개선이 필요하다고 판단된다. 또한, 지침 내 언급되지 않은 세부사항에 대해 모기관의 지시에 의하도록 한 조항, 컨택센터 운영관리 위탁 특수계약조건에서 모기관 측의 법령개정, 업무지침 변경, 신규업무 발생 등에 따라 업무 변경이 가능하다고 명시한 조항 역시 모·자회사간 관계에 비추어볼 때 적절하지 않으므로 당사자간 협의 또는 합의를 통해 추가·변경하는 방향으로 개선하는 것이 필요하다.

- 향후 모기관은 자회사와 계약체결 시 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 체계와 절차를 마련하거나, 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화 하는 등의 선제적인 예방 노력을 기울일 필요가 있을 것이다

(3) 경영협약 체결 이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회

사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항을 반영하여 2022년 12월에 경영협약을 체결하여 실효성을 강화하도록 수정하였다.

- 협약내용으로 자회사의 자율경영을 보장하고 안정적인 운영을 위하여 배당금을 회수하지 않는 내용 신설한 점, 협약을 통해 자회사의 성장을 지원하는 구체적인 내용을 명시한 점, 근로자 처우개선을 언급한 점, 또한 협약의 이행을 위하여 명절 상여금을 증액하고 특별성과금을 지급하였으며, 모・자회사 노사공동협의회에 관한 조항 유지와 정기회의 활성화를 추진하여 연간 2회의 정기 협의회를 실시한 점이 긍정적으로 평가된다. 향후 현재 성과가 지속할 수 있도록 꾸준히 협약을 이행하는 것이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비・이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 필요”가 있고, “식비, 교통비, 명절 상여금의 지급수준이 내부규정에 명시되지 않은 점은 개선이 필요해 보이며, 추가적인 복리후생 개선 방안을 계속 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 일반관리비율과 이윤비율의 상향 조정, 복리후생 항목의 신설 및 상향 조정과 내부규정 반영 등이 이루어져 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리의 경우 전년도 8.1%에서 8.77%로, 콜센터의 경우 전년 1.0%에서 6.0%로 증가되었고, 이윤비율은 시설관리의 경우 전년 3.45%와 동일하며 콜센터의 경우 전년 1.0%에서 3.45%로 증가되었는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균 수준보다 높으나 국가계약법상 최대한도(9.0%)에는 미치지 못하고, 이윤비율은 전체 모기관의 평균 수준에 미치지 못하고 있다. 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 복지 포인트가 400천원, 명절 상여금은 1,200천원이고, 식비는 월 140천원이며, 그 외 복리후생 항목으로 70천원의 교통비, 30천원의 생일기념품 등이 제공되고 있는데, 복지 포인트, 명절 상여금, 식비에 대해 정부의 공무직 지급기준에 부합하는 수준으로 지급되는 점과 명절 상여금이 평가년도에 200천원 상승한 점은 긍정적이고, 평가년도에 특별성과급(기본급의 30%)이 지급된 점도 실적으로 인정되나, 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.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모기관 노동조합과 사내근로복지기금 공동 활용 필요성에 대하여 설명(2022.10.)하고, 모기관 및 자회사의 노동조합의 적극적인 협조 하에 모기관 사내근로복지기금을 활용한 자회사 근로자들의 복지후생 확충 방안을 모색하고 있음이 확인된다. 사내근로복지기금의 활용은 근로자들의 협조가 필수적인데, 그러한 과정을 운영 중인 노력은 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 설립하고 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다. 또한, 자회사 노동자들의 의견을 들어 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 모색하는 노력이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "D+ 등급"으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 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, 근로자 심리 안정을 위한 교육프로그램을 교육대상별로 진행하는 것은 긍정적이며, 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 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.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 운임, 일비, 숙비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비규정을 마련하고 노사협의회를 설치·운영하고 있으며, 공정한 채용절차를 준수하고 포상 제도를 시행, 징계대상자에게 소명 기회를 부여하고, 인사규정 내 근무평정 근거조항을 마련해 두는 등 지원한 실적이 인정된다.

- 다만, 채용 전형 시 외부위원을 의무적으로 참여시키는 내용을 규정으로 명문화할 필요성이 있으며, 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 정하여 경력인정제도를 시행하고, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성할 수 있도록 모기관은 개선을 위해 추가적인 지원노력을 기울일 필요성이 있다. 또한, 근무평정은 합리적 임금체계를 마련하고자 할 때 선제적으로 실시되어야 하는 것으로 정기 평정제도로 도입하여 운영할 필요성이 있으며, 직위를 부여받지 않은 경우에도 적절한 호칭을 결정·사용하도록 하고, 노사협의회의 안건화 이전 별도 고충처리시스템을 활용하는 부분도 개선 필요성이 있다. 한편, 휴직대체 등 일시 · 간헐적 노동자를 채용하게 되는 경우 사전심사 생략 및 간소화 절차를 활용하더라도 이에 앞선 절차로 비정규직채용 사전심사제 도입・운영에 기반을 두는 것이 적절하므로, 자회사가 비정규직채용 사전심사제를 도입하도록 지원이 추가적으로 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위

해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 자회사는 시설직, 특정직, 상담직, 행정직 4개 직무군 중심으로 직무급 임금체계를 운영하고 있다. 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 지원하거나 컨설팅 지원 또는 지원을 위해 예산을 별도로 편성하는 등 추가적인 개선노력이 필요한 것으로 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 구체적인 계획 수립이 요구된다는 전년도 지적사항에 따라 2022년 11월 모•자 노사공동협의회에서 노동이사제 도입에 관한 협의를 한 점은 긍정적으로 평가된다. 현재 자회사측의 행정인력 소요 문제로 제도 도입에 반대의견이 있어 어려움이 있는 것으로 보이나, 노동이사제 필요성에 대한 공감대를 형성하고 도입 계획을 세우는 등 제도 도입을 구체화하기 위한 모기관의 지원과 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 자회사 경영실적평가체계 내에 국민 소통 평가지표를 반영하고, 모자 경영협약서 내에 대국민 접근성 확보 지원과 관련된 조항을 신설하는 등 경영공시 부분의 책임성을 강화한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 공시항목이 미흡한 측면이 있으므로 향후 공공기관 통합공시에 관한 기준에 맞추어 일반현황, 기관운영, 주요사업 및 경영성과, 대내외 평가, 정보공개 등 자회사의 주요 경영정보 항목을 공시하는 등 정시공시와 수시공시별 세부 항목을 적절히 반영하는 등 개선노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "D+ 등급 "으로 평가한다.

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

신용보증기금

총 평

○ 신용보증기금은 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 사항에 대하여 근거를 마련하였고, 자회사의 자본금 5억 원을 100% 출자한 점, 지속적인 당기순이익 실현으로 이익잉여금을 적립한 점, 계약대금 지급기간을 3일 이내로 단축한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사의 자기자본비율 등 자본건전성이 낮은 점, 실질적으로 단일통합계약이 이루어지지 않은 점, 월별 후지급 방식을 유지하고 있는 점, 단순노무종사원 시중노임단가가 적용되는 직종에 대하여 시중노임단가 상승을 반영한 하반기 변경계약을 체결하지 않은 점 등은 개선이 필요할 것이다. 또한 모기관은 노사공동협의회를 대체하여 노사협의회를 운영한 점, 전년도에 지적받은 부당·불공정한 조항을 개선한 점, 경영협약을 체결하여 유지하고 있는 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 이른 시일 내에 모·자회사 노사 공동협의회 설치가 필요하며, 모·자회사 계약관계에 있어 적절치 못한 용어를 포함하고 있는 현재의 용역계약 일반조건에 대해서는 개선방안이 마련되어야 할 것이다.

○ 일반관리비 비율은 전년도 5.9%에서 4.49%, 이윤비율은 전년도 6.2%에서 5.0%로 하락하였다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 1,200천원이 지급되고, 2022년도 모기관 사내근로복지기금 출연을 재원으로 하여 특식비 지급, 모기관 헬스장 및 도서관 개방 등 복리후생 제도를 확대한 실적이 인정된다. 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비 비율과 이윤율을 상향하고 명절 상여금과 식비를 신설하는 등 개선노력이 필요하다. 자회사 규정에 명시된 CEO 선발제도에 근거해 임원 선발의 투명성을 제고하고, 자회사 홈페이지를 구축하여 알림마당 경영공시 게시판에 일반현황 등 경영정보를 공시하는 등 공시항목을 확대한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 가까운 시일 내에 도입이 어렵더라도 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 중장기적인 로드맵을 마련하고, 자회사에 공시업무 기준, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등 자회사 경영정보 공시 효과성 제고를 위한 노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 정부의 정규직 전환 정책에 따라 2018년 자회사를 설립한 바 있고, 기존 정관에 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 구체적 규정을 두지 않았으나, 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, 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적인 자료가 제시되지 않아 모기관의 노력과 성과를 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 있다. 또한 자회사의 당기순이익 발생을 지원하여 이익잉여금 적립으로 자기자본비율과 부채비율을 개선하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있으며, 자회사의 자본건전성을 지원하고 있는 점 역시 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 정원이 100~300인 미만 자회사들의 평균 자본금 규모가 5.8억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 보기 어렵다. 또한, 전년도 평가에 비해 자본건전성이 개선되고 있지만 자기자본비율이 50%에 머물고 있기 때문에, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 본점 등 건물 내 설치된 필수설비는 모기관이 소유하고 자회사에서 인력만 고용하여 설비를 사용할 수 있도록 운영, 고객2센터 사무실 무상임대 지원, 휴게시설 추가 신설(2개소) 및 편의시설 지원(소파, 냉장고, 캐비닛 등) 등을 추진한 점은 긍정적인 점으로 평가된다. 또한 분기별 자회사 노사협의회 실시를 통해 필수설비 지원의 적정성 여부 등에 대한 모니터링을 강화하기 위해 노력한 점도 인정된다.

- 다만, 모기관은 향후에도 자회사와의 활발한 협의를 통해 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 자회사 노·사를 상대로 주기적인 모니터링과 정기적인 지원계획의 수립·시행 및 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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 전년도 평가결과를 반영하여 적자사업 이관 및 흑자사업 회수를 제한하는 제도를 마련(경영협약서, 2022년 9월)한 점 역시 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사 잉여금의 합리적 사용기준 등 합리적인 배당 제도 마련과 더불어 자회사의 안정적 경영을 지원하기 위한 추가적인 계획이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "A0 등급"으로 평가한다.

2. 계약 관행의 개선

(1) 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 통합계약을 추진할 필요성을 지적받았는데 이를 개선하는 과정에서 3개 계약으로 부분 통합한 노력과 2023년 단일통합계약으로 추진하려는 노력이 인정된다. 다만, 여전히 다수의 계약을 유지하고 있어 향후에는 단일통합계약으로 전환하여 계약방식을 합리적으로 개선할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 후지급 하는 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. 한편 기성검사와 대가지급을 합하여 3일 이내에 지급하고 있는데, 2021년 총 대가지급기간 5일에 비해 개선하려는 노력으로 인정된다. 다만, 후지급 방식으로 대가지급 소요기간을 최소화하는 노력에 그치지 않고 선지급으로 전환 등 지속적인 노력이 필요하다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 중소기업중앙회가 발표하는 임금조사보고서 상의 시중노임단가를 노무비 원가로 산정하고 있다. 모기관은 전년도 평가에서 시중노임단가에서 낙찰하한율을 적용한 금액을 약간 상회하는 수준에서 예정가격을 책정한 것으로 지적받은 바 있으나, 이는 별달리 개선되지 않은 것으로 확인된다. 시중노임단가에서 이미 낙찰률을 적용하여 예정가격을 산정한 후 낙찰률이 100%를 넘는다고 할 것이 아니라, 시중노임단가의 100%를 계약금액에 최종적으로 반영하기 위한 개선방안을 모색할 필요가 있다.

- 모기관은 전년도 평가에서 여러 직종에 대해 일률적으로 단순노무종사원의 시중노임단가를 제시한 것에 대하여 개선을 지적받은 바 있다. 이와 관련하여 일부 근로자에게 전기전자설비정비원의 노임단가를 적용하였는데, 지적사항 개선을 위하여 모기관이 노력한 점이 인정된다. 다만, 다른 직종에 대해서도

단순노무종사원의 시중노임단가를 기준으로 하는 것이 적절한지에 대한 추가 검토를 할 필요가 있다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에서 하반기 변경계약을 체결하지 않은 것을 지적받은 바 있는데, 시설관리직 일부 및 프론트원 직종에 대해서는 2022년도 시중노임단가 상승을 반영하여 하반기 변경계약을 체결한 것으로 확인되고, 이는 지적사항 개선을 위한 노력으로 긍정적으로 평가된다. 그러나 단순노무종사원 시중노임단가를 적용하는 나머지 직종에 대해서는 변경계약을 체결하지는 않은 것으로 확인된다. 상반기에 임금인상률을 초과 적용하였다고 하나, 시중노임단가 대비 노무비 계약금액은 91%에 불과하다. 연중 계약을 변경하지 않을 경우 시중노임단가는 인상되는 반면 시중노임단가 대비 노무비 계약금액 비율은 더 감소되는 결과에 이르게 되므로, 모든 직종에 대해서 연중 시중노임단가 상승을 반영하여 계약금액을 조정함으로써 시중노임단가 반영 비율이 하락하지 않도록 개선할 필요가 있다.

- 모기관은 현장감독자와 행정인력의 인건비를 노무비로 별도 계상하고 있는지 판단하기 어렵다. 자회사 노무비 예산의 안정성 확보를 위해서는 현장감독자와 행정인력의 인건비를 일반관리비 등에서 활용하는 것이 아니라 직접 노무비로 별도 계상하는 것이 필요하다.

- 모기관은 모·자회사 간 실무협의를 통해 총인원의 적정 여부 등을 주기적으로 검토하고 있다고 하나, 객관적인 소명자료가 충분히 제출되지 않아 이와 관련한 모기관의 노력을 평가하기에 한계가 있다. 총인원이 적정한 수준인지에 대한 주기적인 검토 과정에서 공정성 제고를 위해 자회사 노사는 물론 외부전문가가 참여하는 기구에서 심의하는 등의 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다.

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

3. 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 자회사 근로자대표 3인, 자회사 대표이사를 포함한 사용자대표 3인, 모기관 담당 팀장 1인으로 구성된 노사협의회를 구성하여 운영하고 있다. 모기관은 노사협의회를 분기별로 개최하여 운영하였으며, 승진체계 마련 등 자회사 근로자의 근로조건 및 복리후생 등에 대해 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 회의의 합의사항의 이행상황을 이후 회의에서 보고하는 등 합의사항의 이행 및 성과의 투명성 확보를 위한 방안 등 노사협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 지적된 용역계약 특수조건에서 계약 체결 후 참여인력과 교체인력에 대하여 이력서를 제출하도록 하는 조항, 과업지침서 내 과도한 복무규율 조항에 대하여 개선한 노력이 인정된다.

- 그러나 모기관 용역계약 일반조건 내 용어 정의 시 추가업무에 대하여 계약목적의 달성을 위해 기본업무 외에 계약담당공무원이 추가하여 지시 또는 승인한 업무라고 정의하고, 특별업무에 대하여 계약목적외의 목적을 위해 계약특수조건 등에 특별업무항목으로 기재되거나 계약담당 공무원이 지시 또는 승인한 용역항목으로서 제3호 및 제4호에 속하지 아니하는 업무라고 정의한 점, 계약담당공무원이 용역계약특수조건을 정하여 계약을 체결할 수 있도록 한 점, 계약상대자의 계약상 이익을 제한하는 특수조건의 해당내용에 대한 효력을 인정하지 않는 점, 계약상대자에게 외국어와 한국어를 병행할 수 있도록 필요한 조치를 할 수 있도록 한 점, 일반용역계약 특수조건 내 용어 정의에서도 계약담당공무원 명칭을 그대로 사용하고 있는 점 등은 모·자회사간 계약관계에 있어 적절치 못한 것으로 판단된다. 특히 현재 사용 중인 용역계약 일반조건이 기획재정부계약예규를 바탕으로 작성되어 있는바, 향후 타 기관 우수사례를 참고하여 개선할 필요가 있다.

- 또한, 모기관은 자회사와의 계약체결 시 부당·불공정한 계약을 방지하기 위

한 체계와 절차를 마련하거나, 모자회사가 협력하여 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화 하는 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 2022년 9월에 자회사 처우개선이 제한적이라는 지적사항을 개선하여 필요한 설비와 교육훈련을 지원하는 조항을 신설하는 등 경영협약 개선을 통해 자회사의 경영권을 보장하고 상호 협력체계를 유지하고 있다.

- 협약서 제2조를 통하여 자율적이고 독립적인 운영을 보장하고 모기관 아카데미에 자회사 직원의 접속권한을 부여하여 교육을 이수할 수 있도록 하였으며, 협약의 이행을 위하여 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 직원에게 상품권을 지급하였고, 노사공동협의회 기반을 마련하기 위하여 자회사 노사협의회에 모기관의 팀장이 참여하고 있어 긍정적으로 평가된다. 향후 모·자회사 노사공동협의회를 공식화하여 이행하는 노력을 통해 경영협약을 지속적으로 준수하는 것이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 필요”가 있고, “명절 상여금이 지급되지 않은 점과 식비가 기본급과 별도로 책정되지 않은 것은 개선이 필요하며, 추가적인 복리후생 개선 방안을 계속 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 일반관리비율과 이윤비율이 하락하였고, 추가적으로 마련된 복리후생 항목도 보이지 않아 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 5.9%에서 4.49%로 1.4% 하락하였고, 이윤비율은 전

년도 6.2%에서 5.0%로 1.2% 하락하였는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균 수준에 미치지 못하며, 이윤비율은 평균 수준을 약간 상회하는 수준이나 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 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지 포인트가 1,200천원 지급되고 있고, 명절 상여금과 식비는 지급되지 않았으며, 그 외 복리후생 항목으로 경조금과 경조물품, 피복비, 온누리상품권(11만원)을 지급하고 있다. 복지 포인트가 정부의 공무직 지급 기준보다 높은 수준으로 지급되는 것은 긍정적이나, 명절 상여금이 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.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 매년 12월말 모기관의 사내근로복지기금 공동 활용을 통해 온라인 상품권을 4년째 지급하고 있으며(19년 12만원/인, 20년 12만원/인, 21년 11만원/인, 22년 11만원/인), 21년 순이익 3,702억 원 시현에 따라 22년 74억 원을 출연 받아 복지재원을 확충하여 자회사 근로자의 안정적 지원을 도모하였으며, 모기관 창립기념일 등에 특식비를 지급하거나 모기관 헬스장 및 도서관 개방, 신년특식 제공 등 다양한 복리후생 제도 확대 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관 사내근로복지기금 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 근로자에게 복지 포인트를 지급하는 등의 실적은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관 사내근로복지금의 활용 외에 자회사 근로자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화 방안을 지속적으로 강구하는 노력이 필요해 보이며, 다각화 노력에 있어서 자회사 근로자들의 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 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "C 등급"으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 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, 교육훈련 다각화를 모색하여 직원들의 교육훈련을 지원하고 있으며, 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 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.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 요금, 경비, 숙박료 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비규정을 마련하고 노사협의회 설치·운영 및 고충처리기구를 활용한 실적이 있으며, 포상규정을 마련하고, 인사규정에 따라 근무평정을 실시하도록 지원한 실적이 인정된다. 또한, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고, 면접전형 시 평가위원의 1/2 이상을 외부위원으로 구성하고 있으며, 징계대상자에게 소명할 기회를 부여하고 징계위원회 개최 시 외부위원을 의무적으로 포함하는 등 지원 실적이 확인된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 포상 제도의 긍정적 효과 제고를 위해 규정에 따라 실제 포상을 실시하고, 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하도록 개선을 지원할 필요성이 있다. 또한, 근무평정 관련 이의신청 절차를 제도적으로 명문화하고, 직급 또는 직책 명칭이 부여되어 있지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 결정·사용하도록 하는 한편, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성할 수 있도록 추가적인 협조 및 개선노력을 기울일 필요성이 있다. 한편, 비정규직채용 사전심사제 관련 자회사의 경우 도입내용을

확인하기 어렵다. 휴직대체 등 일시·간헐적 노동자를 채용하게 되는 경우 사전심사 생략 및 간소화 절차를 활용하더라도 이에 앞선 절차로 비정규직채용 사전심사제 도입·운영에 기반을 두는 것이 적절한 바, 개선이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(4) 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, ’21년 및 ’22년 일부 기본급 테이블을 조정하거나 몇 개 직무에 직무수당을 추가하는 등 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 개선해나갈 필요성이 있다. 이를 위해 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요수단을 지원하거나 컨설팅 지원 또는 지원을 위해 예산을 별도로 편성하는 등 추가적인 개선노력이 필요한 것으로 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 현재 자회사는 1인 대표이사 체제로 운영 중이어서 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입이 어렵다는 입장이다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 중장기 로드맵을 마련하고 노사 협의, 타 기관 모범사례 연구 등을 통합 도입 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련하는 개선노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 자회사 홈페이지를 구축하고 알림마당 경영공시 게시판에 일반현황, 임직원수, 자본금 및 주주현황, 납세 현황, 재무 정보(재무제표) 등 경영정보를 공시하는 등 공시항목을 확대한 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 공공기관 통합공시에 관한 기준에 맞추어 일반현황, 기관운영, 주요사업 및 경영성과, 대내외 평가, 정보공개 등 자회사의 주요 경영정보 항목을 공시하는 등 정시공시와 수시공시별 세부 항목을 적절히 반영하고, 자회사에 공시업무 기준, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등 자회사 경영정보 공시 효과성 제고를 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "D+ 등급"으로 평가한다.

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

연구개발특구진흥재단

총 평

○ 연구개발특구진흥재단은 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 사항에 대하여 근거를 마련하였고, 2019년 이후 4년 연속 당기순이익 실현으로 누적 이익잉여금 포함한 자본 총액 6.17억 원을 적립한 점, 시중노임단가 상승을 반영한 하반기 변경계약을 체결한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 한편 실질적으로 단일통합계약이 이루어지지 않은 점, 월별 후지급 방식을 유지하고 있는 점, 노무비 계약금액이 최저임금을 약간 상회하는 수준인 점, 현장감독자와 행정인력의 노무비가 별도 계상되지 않는 점 등은 개선이 필요할 것이다. 또한 모기관은 전년도에 지적사항을 반영하여 모·자회사 노사 공동협의회 운영회칙을 개정하여 회의체 운영횟수를 확대한 점, 용역비 지급 유보조항 등 부당·불공정한 조항을 개선한 점, 경영협약을 개정하여 유지하고 있는 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 노사 공동협의회의 안정적 지속적 운영을 위해 노력하여야 하고, 추가적으로 계약서 내 모기관의 일방적인 요청에 따른 가동 변경 가능 조항, 법정 관리인에 의한 귀책사유 발생 시 고의 및 과실정도를 고려하지 않고 법정 관리인 개인이 배상 책임을 지도록 한 조항 등은 개선방안이 마련되어야 할 것이다.

○ 일반관리비 비율은 5.0%, 이윤비율은 5.0%로 모두 전년도와 동일하다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트는 100천원 증가한 400천원, 명절 상여금은 600천원, 식비는 10천원/월 증가한 130천원/월을 지급하고, 기념일상품권을 지급하는 등 실적이 인정된다. 다만, 일반관리비 비율과 이윤율을 적절히 상향하고 추가적인 복리후생 항목 발굴 등 개선노력이 필요하다. 비정규직채용 사전심사제를 도입해 운영하고, 자회사 규정에 명시된 CEO 선발제도에 근거해 임원 선발의 투명성을 제고하며, 자체 예산을 편성하여 자회사 임금체계 진단 및 개선 컨설팅을 지원하고, 근로자 이사회 참관제를 실질적으로 운영하며, 전년도 평가를 반영하여 용역 연구를 실시하고, 자회사 경영진을 대상으로 경영공시 관련 교육을 제공한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 경영정보를 체계적으로 분류하고 정기공시와 수시공시로 나누어 시의성 있게 공시하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립・위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2018년 정규직 전환을 위한 자회사를 설립함에 따라 2020년 정관 개정을 통해 자회사 설립 근거 및 업무위탁의 근거를 마련하게 되었다. 모기관은 정관(제10조의2)에서 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.

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

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 있으며, 자본금 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 인정된다. 또한, 2019년 이후 4년 연속 당기순이익을 실현하여 누적 이익잉여금을 포함한 자본총액 6.17억 원을 달성하고 있어 자회사의 안정적 성장을 지원하고 있는 점 역시 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 최근 3년간 자본건전성을 판단하는 기준인 자기자본비율과 부채비율이 변동(예: 2021년 증가, 2022년 개선)되고 있는 바, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 필수 설비와 장비를 자회사로 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 직무별 자회사 업무 수행에 필수적인 설비 지원, 사무공간・회의실 및 사무기기 지원, 남녀 휴게시설 및 냉난방기・탁자・냉장고・정수기 등 편의시설・비품 제공을 지속 추진한 점과 '시설관리비' 예산

을 별도 편성하여 자회사의 필수설비・자재 구입 및 유지관리보수 지원 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 사업협의체 및 안전보건협의체 운영 등을 통해 자회사 의견수렴 및 모니터링을 강화하기 위해 노력한 점도 인정된다.

- 다만, 모기관은 향후에도 자회사와의 활발한 협의를 통해 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 자회사 노・사를 상대로 주기적인 모니터링과 정기적인 지원계획의 수립・시행 및 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다. 아울러 소유권 이전 또는 유・무상 임대 시 유지관리 비용의 지원 여부와 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 모기관의 노력을 평가하는데 한계가 있었다. 모기관은 향후 평가에 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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, 전년도 평가결과를 반영하여 자회사 정관을 개정(2022년 12월 29일)하여 이익잉여금 사용기준을 제도화하여 개선한 점 역시 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 무배당 원칙 등 자회사의 안정적 경영을 지원하기 위한 모기관의 추가적인 제도 마련이 필요하다고 평가된다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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 8건의 계약을

2022년에 3건의 계약(자체 및 위탁운영 1건, 5개 지자체 보조금 시설은 협의 완료된 시점에 따라 2회로 구분)으로 통합한 노력은 인정되나, 여전히 다수의 계약을 유지하고 있어 향후 단일통합계약 전환을 추진하고 계약업무의 효율성을 도모할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 매달 분할하여 후지급 하는 방식에 대한 개선방안을 모색할 필요가 있다는 지적을 받아 2022년에 월별 선지급 시행을 추진하려는 노력을 기울였으나 시행되지는 않았다. 2023년에 선지급 방식 도입을 재검토 및 협의할 예정이라고 하였는데, 조속히 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 모기관은 시설별 관리부서에서 계약부서에 대가지급을 요청하는 절차를 생략하여 대가지급 소요기간을 2021년 8일에서 5일로 단축한 노력이 인정된다. 향후에도 5일 이내에 기성검사 및 지급을 완료하는 등의 지급기간 단축방안을 수립하고 개선노력을 추진할 필요가 있다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 중소기업중앙회가 발표하는 임금조사보고서 상의 직종별 시중노임단가를 충족하는 수준으로 노무비 예정가격을 정하고 있는 것으로 확인된다.

- 그러나 낙찰률을 적용한 최종적인 계약금액은 최저임금을 약간 상회하는 수준으로 확인된다. 모기관은 전년도 평가에서 예정가격의 90%의 낙찰률을 적용한 것에 대하여 충분한 지표 개선의 성과를 달성하였다고 보기 어렵다고 지적받은 바 있으나, 이는 별달리 개선되지 않은 것으로 확인된다. 모기관은 2023년도에 낙찰률을 1% 상향하겠다는 계획을 밝혔으나, 최종적으로 시중노임단가의 100%를 계약금액에 반영하기 위한 개선방안을 모색할 필요가 있다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에서 하반기 변경계약을 체결하지 않은

것을 지적받은 바 있는데, 모기관은 2022년도 시중노임단가 상승을 반영하여 하반기 변경계약을 체결한 것으로 확인된다. 이는 지적사항 개선을 위한 노력으로 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 현장감독자와 행정인력의 노무비를 별도 계상하고 있지 않은 것으로 확인된다. 자회사 노무비 예산의 안정성 확보를 위해서는 현장감독자와 행정인력의 인건비를 일반관리비 등에서 활용하는 것이 아니라 노무비로 별도 계상할 필요가 있다.

- 모기관은 자회사 과업범위에 대한 적정인력 산정 등 총인원이 적정한 수준인지에 대한 주기적인 검토가 필요하나 이와 관련한 자료가 충분히 제출되지 않아 평가에 어려움이 있다. 모기관은 자회사의 총인원이 적정한 수준인지에 대해 검토하는 과정에서 공정성 제고를 위해 자회사 노사는 물론 외부전문가가 참여하는 기구에서 심의하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다.

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

3. 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 운영회칙을 개정하여 2023년 이후 기존 2회에서 2회 이상 회의체가 운영될 수 있도록 확대할 예정에 있으며, 모·자회사 노무 및 법률 상담 워크숍을 개최하여 노사 공동협력을 확대하였다. 모기관은 2022년 2차례에 걸쳐 모·자회사 노사 공동협의회를 운영하였으며, 총 4회에 걸쳐 모·자회사 워크숍을 실시하여 자회사 경영 및 자회사 근로자 근로조건 및 복리후생 증진방안을 논의하였다. 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 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 발굴하

고, 전차 회의의 합의사항의 이행상황을 이후 회의에서 보고하는 등 합의사항의 이행 및 성과의 투명성 확보를 위한 방안 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항 중 계약사항 미준수 시 결함사항 시정 시까지 용역비 지급유보 조항, 차량관리 부주의로 차량 운행 결행 시 용역비 공제 또는 계약해지 가능 조항, 계약 내용에 이견이 있어 합의 불성립 시 모기관의 해석에 따른다는 조항, 자회사 근로자 전출 금지 조항, 경비원에 대한 과도한 복무규율 조항, 채용 및 결원 관련 조항, 경비원 자격요건 규정 조항 등을 지적받아 개선하였고, 전년도 지적사항 외에 결원 미충원 시 그에 상응하는 금액을 감액 산출하여 지급하도록 하는 조항을 개선한 노력이 확인된다.

- 그러나, 전년도 지적사항 중 일일보고서를 익일 오전 10시까지 제출하도록 한 점, 자회사 근로자에 대하여 직접적으로 복무규율한 점, 채용 또는 결원 시 모기관의 승인을 요하고 인사기록 등을 제출하도록 한 점, 경비 인력 자격요건을 용역의 수행과 관계없는 내용으로 구체적으로 규율한 한 점에 대해 개선여부가 확인되지 않아 추가적인 개선이 필요하다.

- 또한, 모기관은 시설관리 도급용역 과업지시서에서 근무시간 개시 30분 전까지 시설 및 설비가동 준비를 완료하도록 한 점, 모기관의 일방적인 요청에 의하여 가동을 변경할 수 있도록 한 점, 자회사 보유 장비에 대하여 모기관이 지정하는 자가 무상으로 사용할 수 있도록 제공하도록 한 점, 모기관이 시설관리에 필요한 부속품 등의 자재를 보유하고 있지 않아 긴급을 요하고 부득이한 경우에는 자회사가 자체 수급하여 조치하도록 한 점, 법정 관리인의 담당업무 수행에 대하여 귀책사유 발생 시 귀책의 고의 및 과실정도를 고려하지 않고 법정 관리인 개인이 배상 책임을 지도록 한 점, 결원 상태를 수시로 점검하고 필요한 조치를 취할 수 있도록 한 점, 자회사 근로자 채용 시 모기관이 요구하는 민간인 신원진술서 등의 필요한 서류를 제출하도록 한 점에 대해서도 추가적인 개선방안이 마련되어야 할 것으로 판단된다.

- 향후 모기관은 자회사와 계약체결 시 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 체계와 절차를 마련하거나, 모자회사가 협력하여 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화 하는 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 2022년 11월 기존의 경영협약을 개정하여 체결하여 지속적으로 유지하고 있다. 경영협약 제2조에 자율 경영을 보장하는 조항을 두어 자회사의 자율성과 독립성을 보장하고 있다.

- 협약의 이행과 관련하여 모기관은 필수설비와 주요 자재 등을 지원하고 있으며 추가 필요 사항에 대한 주기적인 모니터링을 실시하는 실적이 인정된다. 자회사 근로자 처우개선을 위해 근로자의 날, 창립기념일, 독감예방접종비 등을 신규로 지급하였으며, 모・자회사 노사공동협의회와 워크숍을 추진하여 노사공동협의회 2회, 워크숍 4회를 시행하였다. 향후 현재 성과가 지속할 수 있도록 꾸준히 협약을 이행하는 것이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비・이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 필요”가 있고, “명절 상여금은 지급기준에 미치지 못하고 있으므로, 추가적인 복리후생 개선 방안을 계속 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 식대와 복지 포인트 등이 증액되었고, 기념일 상품권 지급 등이 신설된 점은 인정되나, 모기관에서 지급하는 일반관리비율과 이윤비율이 전년도와 동일한 점을 감안하여 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도와 동일하게 5.0%, 이윤비율도 전년과 동일하게 5.0%인데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균 수준에 미치지 못하며, 이윤비율은 평균 수준보다 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 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지 포인트가 500천원, 명절 상여금이 900천원 지급되고 있고, 식비는 월 140천원이며, 그 외 복리후생 항목으로 경조금과 경조화환, 50천원의 기념일 상품권을 지급하고 있다. 전년도 대비 복지 포인트가 100천원 증가하였고, 식비가 월 10천원 증가한 점과 복지 포인트, 명절 상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점은 긍정적이고, 평가년도에 기념일상품권 지급 등이 신설된 점도 실적으로 인정된다. 향후에도 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 근로자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 사내근로복지기금을 갖고 있지 않아 이를 활용한 자회사 근로자의 복지후생 증진이 어려운 상황인데, 복리후생비를 증액(318만원/인 → 336.8만원/인)하고 23년 자회사 근로자 복지몰 용을 통한 정보공유(22.12.8), 휴게시설 개선과 교육비 편성 및 임금체계 진단 및 개선방향 도출, 커리어 경로개발 수립을 위한 외부자문 지원 등 자회사 근로자들의 근로조건 개선을 위한 노력들은 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 근로자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 근로자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 근로자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 설립 및 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다. 또한, 자회사 근로자들의 의견을 들어 자회사 근로자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 모색하는 노력이 필요하다고 판단된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "D+ 등급"으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였음. 또한, 모기관은 ‘자회사 근로자 교육훈련 및 커리어 경로 개발지원계획’을, 자회사는 ‘근로자 교육훈련 운영계획’을 제도적으로 마련하여 체계적으로 운영하여 교육훈련을 제도를 통해 지원하고 있다. 아울러, 교육훈련 등 지원방안 마련을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고, 또한 사후적으로도 의견을 청취하여 개선사항을 파악하고 있다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 교통비, 경비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 근거를 취업규칙에 명시하고, 노사협의회를 설치·운영하였으며, 포상을 실시하고 근무성적평가요령에 근거하여 근무평정을 실시하도록 지원한 실적이 인정된다. 또한, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고, 면접전형 시 평가위원의 1/2 이상을 외부위원으로 구성하고 있으며, 징계대상자에게 소명할 기회를 부여하고, 자회사가 비정규직채용 사전심사제를 명문화하여 도입하고 운영하도록 하는 등 지원 실적이 확인된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 노사협의회의 안건화 이전에도 별도 고충처리시스템을 활용하도록 하고, 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하도록 개선을 지원할 필요성이 있다. 또한, 징계위원회에 외부전문가 등을 의무적으로 포함하도록 제도적으로 명문화 하는 한편, 직급 또는 직책 명칭이 부여되어 있지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 결정·사용하도록 하고, 특정 이슈 발생 시 외에도 자유로운 휴가 사용 여건을 조성할 수 있도록 개선을 위한 추가적인 노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(4) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성

과

- 자회사는 동일가치노동 동일임금의 취지를 반영하여 직무중심 임금체계를 운영하고 있으며, 모기관은 평가대상연도 자체적으로 예산을 편성하여 자회사 임금체계 진단 및 개선 컨설팅을 지원하였다. 이를 통해 자회사는 일반관리비 및 이윤 등 간접비용을 활용하여 근로자 복리후생비를 확대한 한편, 근무성적평가 및 자회사 경영평가 결과에 따른 성과급 지급방안을 마련한 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 개선해나갈 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.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2021년 1월 근로자 이사회 참관제 도입 이후 근로자 위원을 선출하고, 이사회 참관을 시행하는 등 제도를 실질적으로 운영하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 또한, 타 기관의 도입현황을 고려하여 노동이사제 도입을 검토하겠다는 계획을 마련한 것도 자회사 경영의 투명성 확보를 위한 모기관의 노력으로 인정된다. 향후 노동이사제의 도입으로 이어질 수 있도록 관심을 기울이고 지원할 필요가 있다고 보인다.

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

- 경영정보 공시 효과성 제고를 위한 노력이 필요하다는 전년도 지적사항을 반영하여 용역연구를 실시하고, 자회사 경영진을 대상으로 경영공시 관련 교육을 제공한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 대국민 접근성 강화를 위한 경영공시 범주를 개선하고, 다양한 공시항목을 정기공시와 수시공시로 구분하여 시의성 있게 적정하게 반영하는 등 개선노력이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "A+ 등급"으로 평가한다.

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

예금보험공사

총 평

○ 예금보험공사는 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 사항에 대하여 근거를 마련하였고, 2021년 흑자 전환이후 2년 연속 당기순이익을 실현한 점, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 계약대금 지급기간을 단축한 점, 일률적으로 단순노무종사원 시중노임단가 적용을 개선한 점, 현장감독자와 행정인력의 노무비를 별도 계상한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 분기별 선지급 제도가 실질적으로 작동되지 않은 점, 미화 등 직종에서 계약금액이 시중노임단가를 하회한 점, 시중노임단가 상승을 반영한 하반기 변경계약을 체결하지 않은 점 등은 개선이 필요할 것이다. 또한 모기관은 전년도 지적사항을 반영하여 모·자회사 노사공동협의회의 안건 범위를 확대하고, 부당·불공정한 조항을 개선하고, 자율적으로 시정하여, 변경계약에 즉시 반영한 점, 경영협약을 유지하고 이행을 위해 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 이후 노사 공동협의회의 지속적 운영을 위한 이슈 발굴, 불공정 계약조항 점검을 위한 협의를 정례화하고, 부당·불공정한 계약 방지를 위해 추가적인 노력을 모색할 필요가 있을 것이다.

○ 일반관리비 비율은 전년도 7.1%에서 5.4%로 하락했지만, 전년도까지 보장해주지 않았던 이윤비율을 1.6% 보장했고, 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 500천원, 명절 상여금 1,000천원, 식비 130천원/월을 지급하였으며, 자회사 복리후생제도에 대한 만족도 조사를 진행하고, 경조금 및 장례용품 지원 등을 제공한 실적이 인정된다. 적절한 수준의 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비 비율과 이윤율을 상향하고 식비의 지급근거를 규정에 명시하는 등 개선노력이 필요하다. 비정규직채용 사전심사제를 도입하도록 지원하고, 모·자회사 협의 등을 통해 직무등급을 조정하고 인건비에 반영하며, 모기관 홈페이지 자회사 게시판에 공시항목을 확대 게시한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만, 당장 도입이 어렵더라도 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 중장기적인 로드맵을 마련하고, 자회사 홈페이지 구축을 통해 공시항목이 체계적으로 공시될 수 있도록 하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 정부의 정규직 전환 정책에 따라 2019년 자회사를 설립한 바 있고, 기존 정관에 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 구체적 규정을 두지 않았으나, 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, 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적인 자료가 제시되지 않아 모기관의 노력과 성과를 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 있으며, 2021년 흑자 전환이후 2년 연속 당기순이익을 실현하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하여 자회사의 자본건전성을 지원하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 정원이 100인 미만 자회사들의 평균 자본금 규모가 3.8억 원이라는 점을 고려할 경우, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 보기 어렵다. 특히, 자본건전성을 판단하는 기준인 자기자본비율과 부채비율이 전년도 평가에 비해 자기자본비율이 낮아지고 부채비율이 크게 상승하고 있기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 강화하기 위한 관리방안 마련이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 필수 설비와 장비를 자회사로 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 자회사 설립 시 사무용 집기 및 청소장비 등 필수설비 이관(총 68개), 시설관리 업무에 필수적인 설비의 무상 제공(사무실, 용수, 전력 등) 및 유지·보수 등에 대한 비용 부담, 휴게시설 개선, 안전화 제공, 노후시설·장비 교체 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모·자회사 공동협의회 등을 통해 자회사 의견수렴 및 모니터링을 강화하기 위해 노력한 점도 인정된다.

- 다만, 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링 하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 따라서 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다. 아울러 소유권 이전 또는 유·무상 임대 시 유지관리 비용의 지원 여부와 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 모기관의 노력을 평가하는데 한계가 있었다. 모기관은 향후 평가에 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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.

- 다만, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 배당 제도 마련과 더불어 자회사의 안정적 경영을 지원하기 위한 추가적인 계획이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B+ 등급"으로 평가한다.

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 계약대금 지급에 있어 월별 선지급방식을 유지하고 있으며 유동성 부족 등 긴급 상황 발생 시 자회사가 분기 계약대가를 사전에 청구할 수 있는 조항이 있지만 사실상 집행된 실적은 없다. 따라서 향후 분기별 선지급 제도가 실질적으로 작동할 수 있도록 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 계약대금 지급기간을 2021년 2.1일에서 1.8일로 단축한 점이 긍정적으로 평가된다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 자회사와의 협상에 의하여 중소기업중앙회가 발표하는 임금조사보고서 상의 직종별 시중노임단가를 상회하는 수준으로 계약금액을 정하고 있다고 밝히고 있다. 모기관이 예정가격에 포함한 내역, 각 직종의 소정근로시간을 확인할 수 없어 정확한 판단은 어려우나, 미화 직종 등의 경우 식대를 제외한 기본급 성격의 통상적 수당이 시중노임단가를 하회하는 것으로 보인다. 기본급 성격의 통상적 수당을 기준으로 한 계약금액이 시중노임단가의 100% 이상이 되도록 하기 위한 방안이 필요한 것으로 평가된다.

- 모기관은 전년도 평가에서 방재, 영선 등의 직종에 대해 일률적으로 단순노무종사원의 시중노임단가를 제시한 것에 대하여 개선을 지적받은 바 있다. 이와 관련하여 모기관은 방재의 경우 전기전자설비정비원, 영선(건축)의 경우 기계장치정비원의 시중노임단가를 적용하여 노무비를 산정한 것으로 확인되는데, 지적사항을 개선한 것으로서 긍정적으로 평가된다. 또한 전년도에 비하여 인

건비를 크게 증액한 점도 긍정적으로 평가할 수 있다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있다. 모기관은 모든 직종별 평균시급이 시중노임단가의 100%를 초과하여 시중노임단가 상승을 반영하여 하반기 변경계약을 체결하지는 않았다고 밝히고 있으나, 일부 직종의 경우 시중노임단가를 하회하는 것으로 보여 계약금액을 조정함으로써 시중노임단가 반영 비율이 하락하지 않도록 개선할 필요가 있다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 현장감독자와 행정인력의 노무비를 별도 계상하고 있는 것으로 확인된다. 자회사 노무비 예산의 안정성 확보를 위해서는 현장감독자와 행정인력의 인건비를 일반관리비 등에서 활용하는 것이 아니라 노무비로 별도 계상한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사의 행정인력을 1명 증원하고 경비 인력은 1명 감축하였다고 밝히고 있다. 그 적절성을 평가할 수 있는 자료가 충분히 제출되지 아니하여 평가에 한계가 있으나, 모기관은 인원 조정 과정에서 공정성 제고를 위해 자회사 노사는 물론 외부전문가가 참여하는 기구에서 심의하는 등의 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다.

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

3. 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 협의 이행사항을 보고토록 하는 등 공동협의회 운영을 실질화할 수 있도록 노력하였다. 모기관은 2022년 4회에 걸쳐 공동협의회를 운영하여 자회사의 운영 및 자회사 근로자의 근로조건 및 복리후생 등에 대해 논의하였다. 또한 모기관은 회의 시 전차 협의회 안건 이행사항을 점검함으로써 이행 성과를 높이기 위한 노력을 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 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 월중 결원 발생 시 결원 인원의 인건비 등은 일할 공제한다는 조항, 수급인이 규정 준수 및 도급인의 자료제출 요구 미 이행 시 계약의 해지 또는 용역비 감액에 이의를 제기하지 않는다는 조항을 지적받아 개선하였다. 또한, 중대재해처벌법 시행 등 안전·보건 관련 책임 및 중요성 강화 등을 반영하여 기존의 안전관리 과업지시서를 서비스업 도급계약 안전·보건 및 환경 관리 약관으로 변경한 노력이 확인된다.

- 모기관은 부당·불공정 조항의 자율시정을 위해 모·자회사 공동협의회를 통해 자율시정하고, 계약기간 중임에도 불구하고 중간에 두 차례 변경계약을 실시하여 즉시 반영하고자 한 점이 긍정적으로 평가된다.

- 향후 모기관은 이러한 협의를 정례화 함으로써 추가적으로 전년도 지적사항을 개선하고 부당·불공정한 계약을 방지하기 위해 지속적으로 노력할 수 있도록 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 2021년 11월에 내용을 개선하여 체결된 경영협약을 유지하고 있다. 협약은 자회사의 자율성과 독립성을 보장하고 있으며, 안정적인 자회사의 성장을 위하여 필요한 설비를 지원하도록 하고 있으며 모·자회사 노사공동협의회를 설치 운영하도록 하고 있다.

- 협약의 이행을 위하여 안전화 지급, 노후설비 교체, 기존의 복리후생제도에 추가로 장례용품 지원, 생일자 쿠폰, 정년퇴직자 감사선물 등을 신설하였으며 만족도 조사를 실시하여 의견수렴을 완료한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만 모자회사 노사공동협의회의 설치를 위한 공동협의체만 운영하고 있는 것은 모·자회사 노사공동협의회가 공식적으로 정례화될 수 있도록 추진하도록 하는 것이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "Ao 등급"으로 평가한다.

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 필요”가 있고, “추가적인 복리후생 개선 방안을 계속 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 일반관리비율이 하락하기는 하였으나, 최초로 이윤을 보장하면서 일반관리비와 이윤의 총액이 증가하였고, 신규 복리후생 항목을 신설한 점 등 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 7.1%에서 5.4%로 1.7% 하락하였으나, 이윤비율은 전년도까지 보장해주지 않던 것을 평가년도에 1.6% 보장해 주었다. 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균 수준에 미치지 못하고, 이윤비율 또한 평균에 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 복지 포인트가 500천원, 명절 상여금이 1,000천원 지급되고 있고, 식비는 월 130천원이며, 그 외 복리후생 항목으로 경조금 및 장례용품 지원, 월 20천원의 교통비, 생일자와 정년퇴직자에 대한 선물 등이 제공되고 있다. 복지 포인트, 명절 상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하거나 초과하는 점, 자회사 근로자들의 의견을 수렴하여 신규 복리후생 항목을 마련한 점 등은 긍정적이나, 식비의 지급근거와 지급금액이 내부규정에 명시되어 있지 않은 점은 개선이 필요하고, 지속적으로 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 노무 팀과 사내근로복지기금 현황 및 공동 활용 가능성에 대해 협의를 지속하고 있으며, 2022년 자회사 복리후생제도에 대한 만족도를 진행하고 이에 따라 2023년 도급계약 시 명절 상여금 및 선택적 복지비를 증액키로 하였고, 자회사 직원 포상을 지속하고 모기관 체력단련실 등을 공동이용함과 동시에 자회사 직원 휴게시설 개선, 온열질환 예방물품 전달, 안전화 제공 등의 노력을 지속하는 등 모기관으로서 그 역할에 최선을 다하는 실적이 확인된다.

- 다만, 모기관의 자회사 복리후생 개선 지원을 위한 노력으로써 모기관 사내근로복지기금의 활용이나 공동근로복지기금을 출연하기 위한 구체적 실행방안을 검토하는 등 중장기 계획 등을 마련할 필요가 있다고 보이며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 지속해서 모색해야 할 것이다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "D+ 등급"으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고 안전 관련 전문성 교육을 강화했으며 모기업의 교육 콘텐츠를 자회사와 공유하는 노력은 인정되지만, 교육 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않아 보이므로 지원계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있을 것이다. 모자회사 공동협의회를 통해 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로 의견을 청취하여 개선사항을 파악하고 있는 것은 긍정적이다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 교통비, 식비, 숙박비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비세칙을 마련하고, 노사협의회 설치·운영 및 고충처리기구 활용 실적이 있으며, 포상 제도를 마련하고, 개인 근무성적평정 시행지침에 따라 신뢰성과 타당성에 입각하여 근무평정을 실시하도록 지원한 실적이 인정된다. 또한, 공

정한 채용절차를 마련하여 준수하고 면접전형 시 평가위원의 1/2 이상을 외부위원으로 구성하고 있으며, 징계대상자에게 소명 기회를 부여하고, 징계위원회 개최 시 외부위원을 의무적으로 포함하도록 하는 등 지원 실적이 확인된다. 또한, 자회사가 비정규직 채용 및 관리에 관한 지침을 제정하여 비정규직 채용 사전심사제를 도입하도록 지원한 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 포상 제도의 긍정적 효과 제고를 위해 규정에 따라 실제 포상을 실시하고, 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하도록 추가적으로 개선을 지원할 필요성이 있다. 또한, 근무평정 관련 이의신청 절차를 제도적으로 명문화 하고, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성할 수 있도록 개선을 위한 추가적인 노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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, CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 이러한 비율을 계속 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 자회사는 동일가치노동-동일임금 원칙하에 직군별 ‘직무급’ 및 승격에 따른 ‘직위급’을 설계하여 운영하고 있으며, 업무강도 등을 감안하여 자회사 노사협의 및 모·자회사 협의 등을 통해 직무등급을 조정하는 등 지속적 개선을 실시하였다. 모기관은 직무등급 조정(안내의 직무등급을 1등급에서 2등급으로, 일반조경의 직무등급을 2등급에서 3등급으로 상향) 등 개선 결과, ’22년도 용역계약의 인건비 등에 반영하였다.

- 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.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모•자회사간 공동협의회를 통해 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 검토한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 단독이사 체제로 운영되고 있는 자회사 구조상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입이 어렵더라도, 제도와 관련한 중장기적인 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련하는 등 개선노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 모기관의 홈페이지에 자회사 게시판을 마련하여 경영정보를 공시하고 전년도에 비해 공시항목을 추가한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만, 공공기관 통합공시에 관한 기준에 맞추어 기관운영, 주요사업 및 경영성과, 대내외 평가, 정보공개 등 자회사의 주요 경영정보 항목을 공시하는 등 정시공시와 수시공시별 세부 항목을 적절히 반영하고, 수시공시항목을 시의성 있게 공시하며, 향후 자회사 홈페이지 구축을 통해 자회사만의 사업정보와 경영성과 등을 공시한다는 계획이 제대로 이루질 수 있도록 지원하는 등 개선노력이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 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

총 평

○ 중소벤처기업진흥공단은 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 사항에 대해 근거를 마련하였고, 5년 연속 당기순이익 실현으로 7.83억 원의 이익잉여금을 적립한 점, 노무비 예정가격 및 계약금액 책정 시 시중노임단가를 충족한 점, 시중노임단가 인상을 반영한 하반기 변경계약을 체결한 점, 과업 추가 또는 추가 채용 등 이유로 계약금액을 인상한 점, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 월별 후지급 방식을 유지하고 있는 점은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 전년도에 지적받은 부당·불공정한 조항을 개선하고, 부당·불공정 계약 방지를 위한 체계 및 절차를 마련하여 검토한 점, 경영협약을 체결하여 유지 이행하고자 하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 그러나 여전히 모·자회사 노사 공동협의회를 설치 운영하지 않고 있는 점, 자회사와의 계약에서 과업추진 제반 비용에 대해 자회사가 부담하도록 하고 있는 점, 과업지시서 미기재 사항에 대해 모기관이 요구할 수 있도록 하는 조항이 존재하는 점, 또한 경영협약 내 지적사항이 개선되지 않고 있는 등에 대해서는 추가적인 개선노력이 필요하다.

○ 일반관리비 비율은 4.9%, 이윤비율은 0.8%로 전년도와 동일한 수준이다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 400천원, 명절 상여금 1,000천원, 식비 140천원/월이 지급되고 있으며, 교통비 10천원/월 증가한 50천원/월, 고물가 지원금 1,000천원을 지급하는 등 실적이 인정된다. 다만, 모기관의 경영 어려움을 감안하더라도 이윤율을 적절히 상향하고 명절 상여금과 식대의 지급금액을 규정에 명시하는 등 개선노력이 필요하다. 자회사 중장기 교육훈련 지원 계획을 마련하여 시행하고, 비정규직채용 사전심사제를 마련하여 지원하며, 자회사 규정에 명시된 CEO 선발제도에 근거하여 임원 선발의 투명성을 제고하고, 전년도 평가를 반영하여 자회사 홈페이지를 구축하고 일부 경영정보를 게시한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 당장 도입이 어렵더라도 노동이사제 등 도입을 위한 중장기적인 로드맵을 마련하고, 경영정보 게시판을 별도로 마련하여 대국민 정보 접근성을 강화하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 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.

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

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 있으며, 2018년 설립 이후 지속적으로 당기순이익이 발생하여 7.83억 원의 이익잉여금을 지원하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 자회사의 자본건전성을 지원하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 정원이 100~300인 미만 자회사들의 평균 자본금 규모가 5.8억 원이라는 점을 고려할 경우, 자회사의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵기 때문에, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 자회사 설립 시, 모기관의 미화·경비·시설장비 무상임대 지원, 자본금 출연을 통한 필수설비 구입비용 지원, 비품관리대장 신설(2022.8월) 및 보유 장비 전수조사, 과업지시서에 모기관 주요 시설물에 대한 수리·교체 시 소요되는 비용에 대한 부담 기준 명시 및 지원 등

을 추진한 점이 인정된다. 또한 자회사 근로자가 참여하는 정기 위험성 평가(2022.7월~9월), 매월 합동점검 등을 통해 자회사 의견수렴 및 모니터링을 강화하기 위해 노력한 점도 인정된다.

- 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비의 이관 또는 유·무상 임대 관련 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적 내용(실적) 확인이 제한되어 이에 대한 모기관의 노력과 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후 평가와 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다. 한편 모기관은 향후에도 자회사와의 활발한 협의를 통해 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 자회사 노·사를 상대로 주기적인 모니터링과 정기적인 지원계획의 수립·시행 및 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 중진공파트너스(주) 설립 운영 규정에 적정 이윤 확보, 적자사업 이관 및 흑자기업 회수에 대해 명문화하고 있다. 또한 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤에 대한 모기관의 배당이 없는바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 특히, ‘모기관 운영위원회’를 운영하여 모·자회사간 발생할 수 있는 부당관행을 방지하기 위한 모기관의 노력 역시 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사의 안정적 경영을 지원하기 위해 무배당 원칙 또는 예외적 배당사유 규정화 등 합리적인 배당 제도 마련이 필요하다고 평가된다. 또한 개정된 중진공파트너스(주) 설립운영 규정 내 적자사업 이관 및 흑자사업 회수 제한 규정이 오히려 이관 및 회수 가능성의 오해 소지를 내포할 수 있어 보완이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "A0 등급"으로 평가한다.

2. 계약 관행의 개선

(1) 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 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 유지하고 행정을 효율적으로 개선하는 방향으로 계약방식을 발전시킬 필요가 있다고 평가된다.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 후지급 하는 방식에 대한 개선방안을 모색할 필요가 있다는 지적을 받았음에도 불구하고 이를 개선하지 않았으므로 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 다만 2022년 3월 안정적인 인건비 확보 등을 위해 자회사의 선금지급요청을 즉시 검토하고 지급한 노력은 긍정적으로 평가된다. 한편 기성검사와 대가지급을 합산한 총 대가지급기간을 2021년 2.8일에서 2022년 2일로 단축한 노력은 인정되지만, 후지급 방식으로 대가지급 소요기간을 최소화하는 노력에 그치지 않고 선지급으로 전환 등 지속적인 노력이 필요하다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 외부 기관에 의뢰하여 원가를 산출하고 있으며, 중소기업중앙회가 발표하는 임금조사보고서 상의 직종별 시중노임단가를 충족하는 수준으로 노무비 예정가격을 정하고 있어 긍정적으로 평가된다. 이에 더하여 모기관은 예정가격 그대로 계약금액을 정하고 있으며, 이는 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 정하고 있는 것으로 긍정적으로 평가된다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을

조정할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에서 시중노임단가가 하락한 경우도 계약금액에 반영한 것에 대하여 지적받은 바 있는데, 이를 개선하여 CAD 설계사 직종의 시중노임단가 하락에도 종전 시중노임단가를 기준으로 하반기 변경계약을 체결한 것으로 확인된다. 나머지 직종의 경우 시중노임단가 상승을 반영하여 하반기 변경계약을 체결한 것으로 확인되어, 시중노임단가 대비 노무비 계약 금액이 감소되지 않게 하기 위한 모기관의 노력이 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 전년도 평가에서 행정인력의 노무비를 별도 계상하지 않은 것에 대하여 지적받은 바 있다. 모기관은 사무인력의 임금 반영 자료를 제시하고 있으나, 계약금액 책정에는 반영되지 않은 것으로 보인다. 자회사 노무비 예산의 안정성 확보를 위해서는 현장감독자 뿐만 아니라 행정인력의 인건비도 일반관리비 등에서 활용하는 것이 아니라 노무비로 별도 계상할 필요가 있다.

- 모기관이 자회사의 과업 추가, 추가 채용 등을 원인으로 계약금액을 인상한 점은 일응 긍정적으로 평가할 수 있다. 모기관은 자회사 과업범위에 대한 적정인력 산정 등 총인원이 적정한 수준인지에 대한 주기적인 검토가 필요하고, 이 과정에서 공정성 제고를 위해 자회사 노사, 외부전문가 등이 참여하는 기구에서 심의하는 등의 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다.

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

3. 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 공동 이익 증진 방안을 논의하였다. 2022년 모기관은 모·자회사 경영협의회를 통해 필요 설비 적정성 여부 모니터링, 이익잉여금 사용기준, 자회사 복지사항, 불공정 계약조항 점검, 자회사 규정 검토 등을 논의하였다. 이와는 별도로 모기관은 모·자회사 안전보건협의체를 운영하여 자회사 근무환경 개선을 위해 노력하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이른 시일 내에 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영이 이

루어질 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 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 시설종합관리 과업지시서 용역업무 개시 7일 이내에 자회사 노동자 근무규정을 모기관의 승인을 받아 작성하도록 한 조항, 과업지시서 사항 미준수 시 결함사항이 시정되거나 지시사항이 완수될 때까지 용역비의 전부 또는 일부를 유보할 수 있도록 한 조항, 담당이 아닌 업무분야에 필요 없이 간섭하는 행위, 근무태만, 풍기문란 등 품행이 단정치 못한 행위, 음주, 도박 등 소란행위 금지와 같이 모기관이 자회사 노동자의 복무규율에 구체적으로 관여하는 조항, 제출서류 및 기재사항이 사실과 다르게 허위, 과장되었음이 판명되었을 시 자회사가 모든 자격을 상실하는 조항을 개선하였다. 또한 연체관리 집중센터 운영 용역 과업지시서 및 시제품 제작 위탁운영 용역 과업지시서에서 근무인원에 대한 이력서를 제출하도록 한 조항, 연체관리 집중센터 운영 용역 과업지시서에서 신규채용 및 해직을 서면으로 신고하게 한 조항 등 총 12개 항목에 대하여 하반기 변경계약 시 변경 조치하였다.

- 또한, 모기관은 모자회사 경영협의회를 통해 자회사와의 계약체결 시 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 체계와 절차를 마련하고, 모자회사가 협력하여 「바람직한 자회사 설립·운영 모델안」에 따른 부당·불공정 조항 개선 기준에 따라 모자회사 실무협의회에서 검토를 실시한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 총괄 과업지시서에 비용부담 기준이 명시되어 있음에도 불구하고 연체관리 집중센터 운영 용역 과업지시서 내에는 과업추진에 필요한 제반 비용에 대해 자회사가 부담하도록 되어있는 점, 총괄 과업지시서에서 과업지시서 미기재 사항에 대하여 모기관이 자회사에 업무협조 및 주문 상의 요구를 할 수 있도록 되어있는 점에 대해서는 추가적으로 개선이 필요하다고 판단된다. 또한 모기관은 향후 부당·불공정 계약 방지를 위한 체계를 마련하고 협의절차를 정례화 하여, 지적사항 외에도 추가적인 개선사항을 발굴하기 위해 지속적

으로 노력해야 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 6월에 경영협약의 유효기간을 갱신하여 유지하고 협약의 내용은 자회사의 자율성과 독립성을 보장하는 조항을 규정하고 있다. 협약의 이행을 위하여 안정적 경영환경을 위한 필수설비와 자재 등을 지원한 점, 자회사 처우개선을 위하여 이윤을 증액한 점, 자회사 사내근로복지기금 출연 등은 이행 성과로서 긍정적으로 평가된다.

- 다만 경영협약 내에 지난해 지적사항에 대해 개선사항이 확인되지 않으며, 모자회사 노사공동협의회의 설치 조항을 포함하는 등 개선노력이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 일반관리비와 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요”가 있고, “내부규정상 복리후생 항목과 지급수준이 명시되지 않거나 변경된 내용으로 반영되지 않은 경우가 일부 있어 이에 대한 개선이 필요하고, 추가적인 복리후생 개선 방안을 계속 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 복지 포인트, 교통비, 명절선물금액의 증가와 일시적인 지원금을 지급하는 등의 노력을 인정하더라도 모기관에서 지급하는 일반관리비율과 이윤비율이 전년도와 동일한 점을 감안하여 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 4.9%와 동일하고, 이윤비율도 전년도 0.8%와 동일한 수준인데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균 수준에 미치지 못하는 수준이다. 모기관의 경영어려움을 감안하더라

도 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 이윤이 보장될 수 있도록 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지 포인트가 400천원, 명절 상여금이 1,000천원 지급되고 있고, 식비는 월 140천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 월 50천원의 교통비, 경조휴가 및 경조비, 단체상해보험, 종합건강검진 등이 제공되고 있다. 복지 포인트가 근속단위로 일부 증가되고, 교통비가 월 10천원 상승한 점, 복지 포인트, 명절 상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점, 별도의 고물가지원금(인당 1,000천원)이 지급된 점은 긍정적이나, 명절 상여금 및 식대의 지급금액이 내부규정에 명시되어 있지 않은 점은 개선이 필요하고, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 정부지침에 따라 당기순손실 때문에 2002년 이후 사내근로복지기금 출연을 중단하고 있으며, 이에 재원 부족 문제로 자회사와 기금 공동 활용이 어려운 상태로 확인된다. 자회사 사내근로복지기금을 신설하기로 노·사 합의를 진행하고 2021년 7월 사내근로복지기금을 통해 복리후생제도를 신설하여 경조금, 단체상해보험비, 종합검진, 동호회 등을 지원한 실적이 확인된다.

- 모기관의 자회사 복리후생 개선 지원을 위한 노력으로써 모기관 사내근로복지기금의 활용, 공동근로복지기금을 출연하기 위한 구체적 실행방안을 검토하는 등 중장기 계획 등을 마련할 필요가 있다고 보이며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 지속해서 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 판단된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "D+ 등급"으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 모기관에 자회사 전담 인력을 배치하여 22년 주요 추진과제 4가지를 선정하는 등으로 중장기 교육훈련 지원계획이라는 구체적 제도를 마련하고 시행하는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 모기관 전담 인력을 통해 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취하여 개선사항을 파악하고 있는 것도 긍정적이다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 운임, 출장여비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비규정과 운영비 업무지침을 마련하고, 노사협의회 설치·운영 및 고충처리기구를 활용한 실적이 있으며, 포상을 실시하고, 징계대상자에게 소명 기회를 부여하고 있으며, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고 면접전형 시 평가위원의 1/2 이상을 외부위원으로 구성하고, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성하도록 하는 등 지원 실적이 확인된다. 또한, ‘계약직 관리규정’을 개정(’22. 07. 1.)하여 비정규직채용 사전심사제를 마련하도록 지원한 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하도록 개선을 지원할 필요성이 있으며, 징계위원회에 외부전문가 등을 의무적으로 포함하도록 제도적으로 명문화 하고, 직급 또는 직책 명칭이 부여되어 있지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 결정하고 모기관 관계에서도 사용되도록 협조 및 개선노력을 기울일 필요성이 있다. 또한, 근무평정은 합리적 임금체계를 마련하고자 할 때 선제적으로 실시되어야 하는바 정기평정제도를 도입하여 운영하도록 개선을 위한 추가적인 노력이 필요하다고 평가된다. 한편, 비정규직채용 사전심사제는 기간제만 아니라 파견·용역 등의 경우도 적용대상으로 하며, 사전심사는 인사·예산·정원 등을 담당하는 관련부서가 공동으로 참여하여 위원회 방식으로 운영하도록 추가 개선이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 자회사는 시설관리, 경비, 미화, 콜센터, 업무지원, 시제품개발 등 총 6개 직군에 대해 경력정도에 따라 6단계 승급단계로 직무중심 임금체계를 구축해 운영하고 있다.

- 다만, 주임, 과장 수당을 인상하여 상위 단계로 승급 관련 동기부여 기능을 강화한 것과 관련해 제출 자료를 통해 실적을 확인하기 어렵고, 제출 자료에 따르면 보수규정 최근 개정연도도 ’21년으로 확인되는바 평가에 반영하기 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 개선해나갈 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.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사는 1인 상임이사 체제로 운영되고 있는 자회사 구조상 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입이 불가능하다고 하고 있으며, 여러 가지 대안적 활동을 하고 있지만 제도 도입과 운영을 위한 직접적인 노력은 미흡하다고 평가된다. 가까운 시일 내에 제도 도입이 어렵더라도, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 필요성에 대한 공감대를 형성하고 제도와 관련한 중장기적인 로드맵을 마련하며 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련하는 등 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 자회사 홈페이지를 신설하여 경영정보 공시를 위한 별도 게시판을 마련한 후

주요 경영정보를 시의성 있게 반영하는 것이 필요하다는 적년도 지적사항에 따라 2022년에 자회사 홈페이지를 구축하고 회사소개, 조직도, 연혁 등을 게시한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 경영정보 게시판이 별도로 마련되지 않아 대국민 정보 접근성 강화를 위한 추가적인 방안을 모색할 필요가 있다고 보이고, 공공기관 통합공시에 관한 기준에 맞추어 주요사업 및 경영성과, 대내외 평가, 정보공개 등 자회사의 주요 경영정보 항목을 공시하는 등 정시공시와 수시공시별 세부 항목을 적절히 반영하여 자회사 경영정보 공시 효과성 제고를 위한 개선노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "C 등급"으로 평가한다.

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

한국관광공사

총 평

○ 한국관광공사는 어려운 경영환경에서도 자회사의 당기순이익을 실현하여 2022년 현재 4.9억 원의 이익잉여금을 자회사가 적립할 수 있도록 지원하였고, 2023년부터 단일통합계약으로의 전환이 확정된 점, 계약대금 지급기간을 단축한 점, 현장감독자와 행정인력 인건비를 별도 계상한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 사항의 구체적 근거가 부족하고, 월별 후지급 방식을 유지하고 있는 점 등에 대해 개선이 필요하다. 또한 모기관은 전년도 지적사항을 반영하여 모·자회사 노사 공동협의회를 분기별로 운영하고 이행한 점, 자회사로부터 사전에 개선·삭제 희망 부당·불공정 조항을 취합하여 총 9개 항목에 대하여 자율적으로 개선 조치한 점, 경영협약을 갱신하여 이행을 위한 노력을 한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 노사 공동협의회의 이행 및 성과의 투명성 확보가 필요하며, 자회사와의 계약에서 경비일지 및 점검보고서를 특정시각까지 제출하도록 한 점, 과업내용서 미기재 사항에 대한 공사의 요청에 적극적으로 응하도록 한 점 등은 개선방안이 마련되어야 할 것이다.

○ 일반관리비 비율은 전년도 5.0%에서 6.0%로 상승하였고, 이윤비율은 10.0%로 국가계약법상 최대한도를 충족하는 수준이다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 400천원, 명절 상여금 800천원, 식비 130천원/월이 지급되고, 자회사 사내근로복지기금을 활용하여 생일축하금 등을 지급하는 등 실적이 인정된다. 일반관리비 비율을 적절히 상향하고 복리후생 항목 발굴 등 개선 노력이 필요하다. 비정규직채용 사전심사제를 명문화하여 인사부서에서 지속적으로 관리하고, 자회사 규정에 명시된 CEO 선발제도에 근거해 임원 선발의 투명성을 제고하며, 전년도 평가를 반영하여 근로자 이사회 참관제를 명문화하고, 수시공시 세부 항목을 마련하여 공시항목을 체계적으로 분류한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만, 비정규직채용 사전심사위원회 등 심사를 담당하는 별도 위원회를 구성하고, 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 계획을 마련하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

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

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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. 또한, 모기관이 코로나19로 자금수지 악화 및 적자 전환으로 강도 높은 자체예산 절감을 추진 중임에도 불구하고 자회사의 당기순이익을 지원하여 이익잉여금을 사내유보('22년 현재 4.9억 원)하고 있는 바, 자회사의 안정적 성장을 지원하고 있는 모기관의 노력이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 정원이 100~300인 미만 자회사들의 평균 자본금 규모가 5.8억 원이라는 점을 고려할 경우, 자회사의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵기 때문에, 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 모·자회사 경영협약서(제3조)에 자회사 운영에 필수적인 재료 및 자재 등에 대한 적극 지원을 명시하였으며 실제로 재료비, 경비 등에 대해 실비지원 등을 추진한 점은 인정된다. 또한 분기별 상생협의회를 통해 사업장별 필요사항에 대한 수요조사를 실시한 점도 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 청소·경비·건물시설관리 업무의 특성상 모기관 사옥에 부속된 설비의 이관이 불가한 것으로 검토되어 실제 이관은 없는 것으로 보인다. 따라서 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비의 이관 또는 유·무상 임대 관련 구체적 내용(실적)은 확인이 제한되어 이에 대한 모기관의 노력과 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 모기관은 향후 평가와 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다. 한편 모기관은 향후에도 자회사와의 활발한 협의를 통해 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 자회사 노·사를 상대로 주기적인 모니터링과 정기적인 지원계획의 수립·시행 및 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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 없는바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사의 안정적 경영을 지원하기 위해 무배당 원칙 또는 예외적 배당사유 규정화 등 합리적인 배당 제도 마련과 더불어 자회사를 지원하기 위한 추가적인 정책 마련이 필요하다고 평가된다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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 개별계약을 체결하고 있는 점을 개선할 필요가 있다는 지적을 받아 위탁계약의 형식에 있어 2021년 9개 계약을 8개로 일부 통합하는 노력과 2023년 계약부터 단일통합계약으로 전환하기로 확정하는 등 계약관행 개선을 위한 노력이 인정된다. 향후에도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 후지급 하는 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 2021년 5.8일에서 4.8일로 단축한 모기관의 노력이 인정되나, 후지급 방식으로 대가지급 소요기간을 최소화하는 노력에 그치지 않고 선지급으로 전환 등 지속적인 노력이 필요하다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 외부 기관에 의뢰하여 용역 원가를 산출하고 있으며, 노무비 원가 산정 시에는 수당을 포함한 자회사의 보수테이블 및 시중노임단가 등이 고려되었다. 이렇게 산출된 노무비 원가는 시설관리의 경우 단순노무원 기준 시중노임단가를 상회하는 수준에서, 안내상담직종과 경비·미화 등을 포함한 특정직의 경우 단순노무원 보다 다소 낮은 수준에서 책정되었고 여기에 100% 낙착률을 적용하여 계약하였다. 그 결과 최종적인 노무비 단가는 시설관리 직종은 단순노무원 단가를 상회하나, 안내상담 직종과 특정직의 경우 단순노무원 단가 보다 다소 낮은 수준인 것으로 확인된다. 따라서 모든 직종에서 시중노임단가의 100% 수준으로 계약이 체결될 수 있도록 개선방안을 모색할 필요가 있다.

- 모기관은 노무비 원가 산정 시 경비, 미화 등을 특정직으로 구분하고 단일 단가를 적용하고 있는데, 특정직 내에서도 직종 간의 상대적 직무가치를 고려할하여 단일 단가를 적용하는 것이 합리적인지 여부를 검토할 필요가 있다고 판단된다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있는데, 모기관은 시중노임단가 변동에 따른 변경 계약을 체결하지 않고 연1회 계약하고 있는 것으로 확인된다. 이에 상하반기 노무비 계약가격이 모두 시중노임단가를 상회하는 수준에서 관리되도록 노력을 기울일 필요가 있다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 현장감독자와 행정인력의 노무비를 별도 계상하고 있는 것으로 확인된다. 자회사 노무비 예산의 안정성 확보를 위해서 현장감독자와 행정인력의 인건비를 일반관리비 등에 포함하지 않고 직접 노무비로 별도 계상하는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관이 제시한 2022년 원가산출내역에 따르면 용역비 산정 인원이 전년도 253명에서 243명으로 10명 감소했으나, 이것은 위탁용역 사업이 지자체로 이관된 결과로 확인된다. 이와 관련하여 모기관은 용역 과업 범위와 인력에 대한 주기적인 적정성 검토를 할 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사는 물론 외부전문가 참여를 통해 객관성과 합리성이 담보될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있다.

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

3. 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 공동협의회에서 모·자회사 공동현안을 논의하는 한편, 모·자회사 노사 공동협의회 운영기준을 마련, 명확화하였다. 모기관은 2022년 분기별 1회 총 4회에 걸쳐 모·자회사 노사 공동협의회를 개최하였고, 총 11건 중 9건을 이행하였다. 모기관은 자회사 근로자대표인 근로자협의회 간사를 투표형식으로 임기 3년으로 선출되도록 함으로써 민주적 정당성을 확보하고자 하였고, 자회사 근로자대표가 지역별, 직종별 근로자위원

으로부터 안건을 취합하여 근로자의 다양한 요구사항이 논의될 수 있도록 하였다. 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, 전차 회의의 합의사항의 이행상황을 이후 회의에서 보고하는 등 합의사항의 이행 및 성과의 투명성 확보를 위한 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사로부터 사전에 개선·삭제 희망 부당·불공정 조항을 취합하여 일부 조항에 대하여 자율개선 조치를 취한 노력이 인정된다. 세부 개선내용으로는 재 청소 요구 조항, 음주 직원에 대한 징계요구 조항, 신체 건강한 자 와 같은 업무와 무관한 배치기준 조항, 모기관의 자의적 기준에 따라 추가 가능한 청소 범위 조항, 모기관의 일방적인 도급인원 증감 요구 조항, 순찰일지 일일보고 의무 조항, 모기관이 지정하는 자에 대하여 자회사 공구를 무상 사용 하게 하는 조항 등 총 9개 항목에 대하여 수정 또는 삭제하여 2022년 과업지시서에 반영한 노력이 긍정적으로 평가된다.

- 그러나 모기관은 전년도 지적사항인 다수의 과업내역서에서 경비일지 기록 후 익일 오전 9시까지 제출·확인 받도록 한 점, 매일 점검보고서를 작성하여 일보를 다음날 오전 9시 30분까지 제출토록 한 점, 자회사 종업원의 이력서 등을 제출하도록 한 점, 과업수행자의 이력사항을 제출하도록 한 점, 일일 작업일지를 매일 제출하도록 한 점, 경비원과 안내원의 복무수칙을 구체적으로 규율한 점에 대한 개선내역이 확인되지 않는다. 또한 자율적 개선사항으로 반영하였다는 기타 4개 항목은 확인되지 않는다.

- 또한 HiKR위탁운영 용역 과업내용서에서 과업내용서 미기재 사항에 대한 공사의 요청에 적극적으로 응하도록 한 점, 업무 범위에 기타 공사가 필요하다 인정하여 요청하는 안내관련 업무 일체를 포함한 점, 품위유지 의무 등 자회사 근로자에 대한 구체적인 복무규율을 요구하는 점, 자회사 근무인원 채용 및 운용 관련 조항은 자회사의 경영권을 침해할 요소가 있어 추가적으로 개선이 필요하다고 판단된다.

- 향후 모기관은 지속적으로 용역계약을 통합해나가도록 하되, 통합이 어려운 상황이라면 용역계약서 및 과업지시서 내용 중 공통사항에 대하여 표준화하여 기관별 차이가 발생하지 않도록 노력해야할 것으로 보인다.

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

- 모기관은 2020년 8월 모·자회사 경영협약을 체결한 이후 2021년 11월에 ESG 공동 실천과 부당 관행 금지에 관한 내용을 추가하여 경영협약을 갱신하여 현재까지 유지하고 있다. 제1조(목적)에서 경영 독립성과 책임경영 기반 확보를 규정하고 있으며, 제2조(자율성 독립성 보장), 제5조(공동이익 증진 노력) 등의 조항에 명시적으로 규정하였다.

- 협약의 이행을 위해 모·자회사 노사공동협의회를 정기적으로 운영하였으며, 자회사 근로자 처우개선을 위하여 공사 직원의 성과연봉제 반납재원의 50%를 자회사 사내근로복지기금에 기부한 점도 긍정적으로 평가된다. 향후에도 지속적으로 경영협약의 내용을 이행하기 위해 관리하는 것이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요”가 있고, “내부규정상 복리후생 항목과 지급수준이 명시되지 않은 경우가 일부 있는 점과 명절 상여금 수준이 정부 공무직 지급기준에 미치지 못하는 점에 대해서는 개선이 필요하고, 추가적인 복리후생 개선 방안을 계속 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 모기관의 적자상황에도 불구하고 일반관리비율이 증가한 점을 감안하여 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 5.0%에서 6.0%로 상승하였고, 이윤비율은 전년도 10.0%와 동일하였는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균에 근접한 수준이며, 이윤비율은 평균 수준을 초과하여 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 인당 기준으로 복지 포인트가 400천원, 명절 상여금이 800천원 지급되고 있고, 식비는 월 130천원이 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 월 50천원의 교통비, 100천원의 휴가비, 30천원의 생일축하금, 기본급 100%의 상여금, 180~280천원의 건강검진비 등이 제공되고 있다. 복지 포인트, 명절 상여금, 식비가 정부 공무직 지급기준을 충족하는 점, 보수규정에 복리후생 항목과 지급액을 명시한 점은 긍정적이나, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 직원 복리후생 증진을 위해 2019년 자회사 사내근로복지기금을 설립하였고, 모기관 직원들이 조성한 '성과연봉제 조기 도입 성과급 반납 재원'의 50%인 약 256백만 원을 자회사 사내근로복지기금에 기부하였으며, 매년 자회사 당기순이익 중 법인세 차감 전 순이익 5% 금액의 추가 출연을 통해 기금을 공고함으로써, 현재 자회사 직원 생일축하금(3만원) 및 휴가비(10만원) 등을 지급하는 등으로 자회사 노동자 복리후생 증진을 위해 노력한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관의 자회사 복리후생 개선 지원을 위한 노력으로써 공동근로복지기금을 출연하기 위한 구체적 실행방안을 검토하는 등 중장기 계획 등을 마련할 필요가 있다고 보이며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 지속해서 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 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "C 등급"으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노

력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 모기관 내에 자회사 전담 부서를 마련하고 직종별 전문 역량 강화를 위한 다양한 프로그램을 지원하는 등으로 교육훈련 지원계획을 수립해 구체적 제도를 마련하여 시행하고 있는 것은 긍정적이다. 다만, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 숙박비(8만원상한), 교통비 실비, 일비, 식비 등 모기관과 동일한 기준으로 여비규정을 마련하고, 노사협의회 설치·운영 및 고충처리기구를 활용한 실적이 있으며, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고, 포상을 시행하고, 징계대상자에게 소명 기회를 부여하고 있으며, 근무평정을 실시하는 등 지원한 실적이 인정된다. 또한, 비정규직채용 사전심사제를 명문화하고 인사부서에서 비정규직 채용 현황을 지속적으로 관리하고 있는바 모기관의 지원 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 채용 시 외부위원 참여 등을 명문화할 필요가 있다는 전년도 지적사항을 이행하지 않아 개선이 필요하다고 평가되며, 서류-필기(실기)-면접 등 채용 일련의 절차에 관해 인사규정 등에 구체적으로 근거를 마련하고, 징계 과정에서도 외부위원을 의무적으로 포함하는 규정을 명문화 하도록 하며, 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하고, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성할 수 있도록 하며, 직급 또는 직책 명칭이 부여되어 있지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 결정하고 모기관 관계에서도 사용되도록 추가적인 협조 및 지원노력을 기울일 필요성이 있다. 또한, 비정규직 채용 사전심사위원회 등 심사를 담당하는 별도 위원회를 구성하여 운영하는 방안에 관해 전년도 지적사항을 이행하지 않아 개선이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 게시하였으며, CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것

이다.

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

- 모기관은 자회사가 동일가치노동 동일임금 취지의 직무급제를 도입하고 직원의 업무수행능력 등을 평가하여 그 결과에 따라 성과급 제도를 운영하는 실적이 있다. 다만, 합리적인 임금체계 개선 관련 평가대상연도의 추가 실적을 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 개선해나갈 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.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 제도 운영을 위한 규정의 명문화와 구체화가 미흡하다는 전년도 지적사항을 반영하여 근로자 이사회 참관제를 명문화하고, 이사회 개최 시 근로자 이사회 참관을 실시함으로써 제도를 실질적으로 운영하려는 점도 긍정적으로 평가된다. 추후 근로자 대표의 선정기준을 명확히 하고 노동이사제 도입을 위한 중장기적 로드맵이나 검토방안을 구상할 필요가 있다고 보인다.

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

- 수시공시에 대한 시의성 제고에 대한 전년도 지적사항을 반영하여 수시공시 세부 항목을 마련하고 공시항목을 체계적으로 분류한 것은 긍정적으로 평가된다. 추후 경영정보 공시 효과성과 정확도 제고를 위해 모기관의 지속적인 모니터링과 교육 제공 노력도 필요할 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B+ 등급"으로 평가한다.

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

한국국제협력단

총 평

○ 한국국제협력단은 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 사항에 대해 근거를 마련하였고, 2019년 이후 4년 연속 당기순이익을 실현한 점, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 분기별 선지급 방식을 유지한 점, 용역 설계 시 현장감독자와 행정인력 인건비를 별도 계상한 점, 심의위원회 운영을 통해 용역 예산과 투입인력 적정성을 검토한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 보기 어려운 점, 노무비 단가가 시중노임단가 대비 90.93% 수준인 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 전년도에 지적사항을 반영하여 모·자회사 노사 공동협의회 운영의 실효성을 높인 점, 부당·불공정한 조항을 개선하고, 부당·불공정 계약 방지 체계·절차 마련 및 모·자회사 협력에 기반한 선제적인 예방을 위하여 출자회사 위탁용역계약 정기 점검 계획을 수립하고, 계약체결 전 노무자문을 정례화한 점, 경영협약의 실행력이 높이도록 개선한 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 노사 공동협의회의 운영 개정 필요사항을 주기적으로 검토하고 경영협약의 이행을 위해 지속적인 노력을 하는 것이 필요하다.

○ 일반관리비 비율은 전년도 4.7%에서 6.0%로, 이윤비율은 전년도 4.0%에서 9.0%로 크게 상승하였고, 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 400천원, 명절 상여금 100천원 상품권, 식비 132천원/월이 지급되며, 복리후생 항목과 지급금액이 보수규정에 명시되어 있고, 자회사 사내근로복지기금 출범 재원 마련에 합의하는 등 실적이 인정된다. 자회사가 자체 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 일반관리비 비율과 이윤율을 적절히 보장하고, 복리후생 항목 발굴 등 개선노력이 필요하다. 비정규직채용 사전심사제를 명문화하여 지속적으로 관리하고, 2022년 최초 개인업적과 조직업적을 고려한 업적평정을 실시하며, 근로자 이사회 참관제를 실질적으로 운영하고, 전년도 평가를 반영하여 경영공시 관련 상담 및 교육을 제공한 점은 긍정적으로 평가된다. 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 자회사 노동자들의 의견을 청취하고 공시항목을 발굴하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

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

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 6.92억 원을 100% 출자하고 있는바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 또한, 전년도 평가를 반영하여 자기자본비율과 부채비율을 개선하였으며, 2019년 이후 4년 연속 당기순이익을 달성하는 등 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위한 모기관의 노력이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 정원이 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 13.3억 원이라는 점을 고려할 경우, 자회사의 자본금 규모가 충분하다 보기 어려운 바, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 기존 수기 방식을 개선한 자회사 자산관리 시스

템 도입 및 자산관리 업무의 전산화 및 정보화 구현, 자회사 필수설비 무상사용 허용 및 온비드(OnBid) 매각을 통한 소유권 이전 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비의 이관 또는 유·무상 임대 관련 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적 내용(실적) 확인이 다소 제한되어 이에 대한 모기관의 노력과 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후 평가와 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다. 한편 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링 하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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 없는바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 특히, 전년도 평가를 반영하여 출자회사 상생협력 규정과 경영협약서를 개정하여 무배당 원칙을 명문화하여 강력한 실행력과 구속력을 확보한 점 역시 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사의 안정적 경영을 지원하기 위해 적자사업 이관이나 흑자사업 회수 등에 대한 합리적인 제도 마련과 더불어 자회사를 지원하기 위한 추가적인 정책 마련이 필요하다고 평가된다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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 있으며 차년도 계약을 연도개시 전에 체결한 노력은 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 있으며, 앞으로도 선지급 방식을 유지하고 계약대금 지급방법을 합리적이고 효율적으로 운용할 필요가 있다. 한편 모기관은 계약대금 지급에 있어서 청구일로부터 5일 이내에 지급하고 있어 긍정적으로 평가되며, 향후 대가지급 소요기간을 최소화하려는 지속적인 노력이 필요하다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관은 용역 계약금액을 자회사의 직무급 보수 표에 따른 인건비가 지급될 수 있도록 책정하고 있는데, 자회사의 보수 표에 따르면 낮은 등급 직무에 해당하는 직종의 1~4단계 종사자의 보수 기준은 단순노무원 기준의 시중노임단가보다 낮은 것으로 확인된다. 따라서 모기관은 전반적인 종사자 노무비와 계약금액이 시중노임단가를 충족하는 수준에서 운용되도록 노력을 기울일 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 자회사 노무비 예산 증액을 위하여 용역 계약금액을 개선하고 있으나, 여전히 시중노임단가 대비 90.93% 수준에 그치고 있는 것으로 확인된다. 따라서 모기관은 용역 계약금액을 합리적인 수준으로 개선하고 이를 통해 자회사 종사자의 처우개선이 이루어질 수 있도록 지속적인 노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.

- 또한 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 금액을 조정할 필요가 있는데, 모기관이 하반기 시중노임단가 변경을 반영한 직무급 예산을 보장하기 위하여 자회사 예산을 변경하여 책정한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 현장감독자와 행정인력의 노무비를 별도 계상하고 있는 것으로 확인된다. 자회사 노무비 예산의 안정성 확보를 위해서 현장감독자와 행정인력의 인건비를 일반관리비 등에 포함하지 않고 직접 노무비로 별도 계상하는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관이 전년도 지적사항을 개선하기 위해 예산·인력 심의위원회 운영을 통해 예산과 투입인력 적정성을 검토한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 향후 적정성을 검토하는 일련의 과정에서 자회사와 노사와의 소통, 외부 전문가의 참여 등을 통해 객관성과 합리성이 확보될 수 있도록 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.

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

3. 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 KOICA 출자회사 상생협력 규정을 개정하여 모·자회사 노사 공동협의회 상·하반기 개최를 의무화하는 한편, 차기 회의에 협의의제의 이행결과 보고를 의무화하는 등 노사 공동협의회 운영의 실효성을 제고하였다. 모기관은 2022년 총 3회에 걸쳐 모·자회사 노사 공동협의회를 운영하였고, 11대 개선과제 수립 및 이행을 포함하여 자회사 운영 및 자회사 근로자 근로조건 및 복리후생 개선 등을 위한 다양한 의제를 협의하였다. 모기관은 이와는 별도로 모·자회사 경영진으로 구성된 월례 정기협의, 관련부서 실무자들로 구성된 유관부서별 실무협의를 정기적으로 진행하는 등 모·자회사 소통채널을 다각화하고자 하였다. 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, 자

회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 추가적인 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 과업지시서 내 자회사 근로자 이력서 제출 조항에 대하여 지적받아 개선한 사실이 확인되며, 자회사로부터의 의견수렴 및 외부자문을 거쳐 일부조항을 개선하였다. 또한 모기관은 부당·불공정 계약 방지 체계·절차 마련 및 모·자회사 협력에 기반한 선제적인 예방을 위하여 출자회사 위탁용역계약 정기 점검 계획을 수립하여, 계약체결 전 노무자문을 정례화한 점, 자문의뢰 전 자회사로부터 계약조건에 대한 의견을 수렴한 점, 이를 2022년과 2023년에 걸쳐 안정적으로 제도를 운영한 점이 긍정적으로 평가된다.

- 향후 모기관은 부당·불공정 계약 방지를 위한 체계를 지속적으로 발전시키고, 모기관과 자회사가 대등한 관계를 형성할 수 있도록 모자회사 간 소통 활성화, 구성원 인식제고를 위한 지속적인 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 2020년 6월에 경영협약을 체결하였으며 전년도 지적사항으로 제시된 ‘노력한다’, ‘검토한다’ 등 낮은 실행력이 우려되는 표현을 수정하여 2022년 12월 경영협약을 갱신하였다. 다만 체결 시기가 12월인 점에 대하여 이번 평가 대상 기간인 2022년도에 전반적으로 적용되기 어려운 측면이 있다.

- 협약의 이행과 관련하여 모·자회사 노사공동협의회를 정기적으로 운영하여 실제 성과를 축적한 점과 사내근로복지기금 수립을 확정하여 자회사 근로자 처우개선을 한 점이 긍정적으로 평가된다. 향후에도 지속적으로 개정된 경영협약의 내용을 이행하기 위해 관리하는 것이 필요하다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "A+ 등급"으로 평가한다.

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향

상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 -
모기관은 “향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비와 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요”가 있고, “명절 상여금 지급수준이 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하는 점에 대해서는 개선이 필요하고, 추가적인 복리후생 개선 방안을 계속 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 일반관리비율과 이윤비율이 크게 상승한 점 등을 감안하여 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 4.0%에서 평가년도 6.0%로 2.0% 증가하였고, 이윤비율도 전년도 4.0%에서 평가년도 9.0%로 5.0% 증가하였는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균에 근접한 수준이며, 이윤비율은 평균 수준보다는 높으나 국가계약법상 최대한도(이윤비율 10.0%)에는 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비와 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지 포인트가 400천원, 식비가 월 132천원 지급되고 있고, 명절 상여금은 100천원의 상품권을 지급하고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 500천원의 자기계발비, 120천원의 건강검진비, 50천원의 문화여가비, 임직원 단체상해보험 가입, 모기관 시설 공동이용 등을 제공하고 있다. 복지포인트와 식비가 정부 공무직 지급기준을 충족하는 점, 복리후생 항목과 지급금액이 보수규정에 명시된 점은 긍정적이나, 일반관리비와 이윤이 크게 증가했음에도 불구하고 명절 상여금 수준이 정부 공무직 지급기준에 비해 지나치게 낮은 점은 개선이 필요하고, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 사내근로복지기금 출범 재원 마련에 합의하여 2023년 자회사 기금 창설 및 운영을 할 예정으로 확인되며, 모자회사 노조 간 법인 복지서비스 확대 공동노력에 합의하고 연차촉진제, 유연근무제, 반반차 제도 등 일가정 양립을 위한 모기관 인사제도 벤치마킹 지원 및 모기관 자산을 활용한 직원 휴게 공간 추가 임차공간 확보(23년 계약 반영), 모기관 어린이집, 셔틀버스 및 운동시설 개방 등을 통해 자회사 근로자의 복리후생 증진 노력은 긍정적으로 평

가된다.

- 모기관의 자회사 복리후생 개선 지원을 위한 노력으로써 모기관 사내근로복지기금의 활용, 공동근로복지기금을 출연하기 위한 구체적 실행방안을 검토하는 등 중장기 계획 등을 마련할 필요가 있다고 보이며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 지속해서 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 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "C 등급"으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 자체 교육 시스템을 마련하고, 교육 분류체계를 마련하는 등으로 교육훈련을 지원하고 있는 것은 긍정적이다. 한편, 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 지원계획을 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.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 출장비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 국내여비규정을 마련하고, 노사협의회를 설치·운영, 고충처리기구를 활용한 실적이 있으며, 서류 전형과 면접전형에 외부 관련 전문가가 위원으로 참여하고, 포상 제도를 운영하고 징계대상자에게 소명할 기회를 부여하며, 근무평정을 실시하고 있으며 자회사 최초 승진재원 마련을 통해 승진인사를 단행하도록 지원한 실적이 인정된다. 또한, 채용 전후 직종·직무별 경력 인정 범위를 설정하여 경력인정제

도를 운영하고, 산업안전보건위원회를 설치·운영하고 있으며, 비정규직채용 사전심사제를 명문화하여 도입하고 비정규직 채용 현황을 지속적으로 관리하고 있는바 모기관의 지원 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 채용 및 징계 과정에서 외부 심사위원을 의무적으로 포함하는 규정을 명문화 하도록 하고, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성할 수 있도록 하며, 직급 또는 직책 명칭이 부여되어 있지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 결정하고 모기관 관계에서도 사용되도록 추가적인 개선노력을 기울일 필요성이 있다. 한편, 비정규직 사전심사제는 기간제만 아니라 파견·용역 등 노동자도 적용대상으로 하고 있으므로, 규정을 보완하는 등 추가적으로 개선 필요성이 있다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 이에 근거해서 운영하고 있으며, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하였고, CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 자회사는 직무급 기반 임금체계를 운용하고 있으며, 상시적 임금체계 점검을 통해 면허·자격 수당 관련 기존 대비 항목을 추가로 신설하여 합리적 보상체계의 적정성을 제고한 실적이 인정된다. 또한, ’22년 최초 개인업적과 조직업적을 고려한 업적평정을 실시하여 경영평가성과급 집행을 예정하고 있다.

- 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 개선해나갈 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.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 근로자 이사회 참관제를 도입하고 근로자 대표가 2022년에 개최된 이사회에 대부분 참석하는 등 동 제도를 실질적으로 운영하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 자회사의 노동이사제 도입기반을 검토하고 중장기적인 로드맵을 구상한 점도 모기관의 노력으로 인정된다. 추후 자회사가 노동이사제를 도입하고 실질적으로 도입할 수 있도록 관심을 기울이고 지속적이고 실효성 있는 지원을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

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

- 공시 효과성과 정확도 제고를 위해 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 점검 지원이 필요하다는 적년도 지적사항을 반영하여 모기관이 자회사의 경영공시 관련 상담 및 교육을 제공한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공시항목을 확대한 점도 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력으로 인정된다. 추후 이와 같은 교육과 모니터링을 지속해서 지원하고, 대내외 평가와 정보공개 부분의 공시항목을 추가 발굴하는 등의 노력이 필요할 것으로 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "Ao 등급"으로 평가한다.

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

한국국토정보공사

총 평

○ 한국국토정보공사는 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 사항에 대해 근거를 마련하였고(2022년 자회사 정관 개정), 2019년 이후 연평균 1.26억 원의 당기순이익을 실현한 점, 위탁계약의 형식을 단일통합계약을 유지한 점, 분기별 선지급 방식을 유지한 점, 채권확보를 각서로 대체하고 있는 점, 낙찰률을 2021년 92.25%에서 2022년 100%로 개선 한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 하반기 용역 설계 시 노무비 원가가 낮아진 점, 시설관리 등 일부 직종의 하반기 계약금액이 하향 조정된 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 모·자회사 협의체를 1회 운영한 점, 전년도에 지적받은 부당·불공정한 조항을 개선한 점, 경영협약을 갱신하여 유지하고 이행하기 위하여 노력한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 이른 시일 내에 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영이 이루어져야 하며, 추가적으로 발주사가 시정 또는 개선을 요구한 사안에 대해 분명한 조치가 이루어지지 않을 경우 발주자는 계약을 해지할 수 있다는 조항은 개선방안이 마련되어야 할 것이다.

○ 일반관리비 비율은 5.0%로 전년도와 동일하며, 이윤비율은 10.0%로 국가계약법상 최대한도를 충족하는 수준이다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 500천원, 명절 상여금 1,000천원, 식비 140천원(간식비 포함)/월이 지급되고 있으며, 2022년 12월 자회사 사내근로복지기금위원회를 설립하는 등 실적이 인정된다. 일반관리비 비율을 적절히 상향하고 복리후생 항목 발굴 등 개선노력이 필요하다. 전년도 평가를 반영하여 비정규직채용 사전심사제를 명문화하고, 출자회사 경영실적평가를 통해 성과급제도를 운영하며, 자회사 자체 컨설팅을 추진하여 관리직 연봉제 관련 개선안을 보수규정에 반영하고, 공시항목을 추가하고 경영공시 실무교육을 실시한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, CEO를 선발할 때 외부 심사위원 비율 조정 등 CEO 선발제도를 개선하고, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입과 관련한 실효성 있는 방안을 마련하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2018년 자회사를 설립함에 따라 2019년 정관 개정을 통해 자회사 설립 근거를 명시하게 되었다. 모기관 정관 제37조 제3항을 살펴보면 '공사는 제1항 및 제2항의 사업과 관련한 국내·외의 사업 또는 법인에 출자 또는 출연할 수 있으며, 정부정책의 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 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 있으며, 2019년 이후 연평균 1.26억 원의 당기순이익이 발생하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하여 자회사의 안정적 성장을 지원하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 정원이 100~300인 미만 자회사들의 평균 자본금 규모가 5.8억 원이라는 점을 고려할 경우, 자회사의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵기 때문에, 자본금 증액 등 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 자회사 업무용 주요설비 이관 및 구매예산 지원(청소차), 자회사 근로자 휴게 공간 개선(176개 지사), 자회사 근태관리 시스템 도입 시행(2022.2월) 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 자회사 안전보건 역량강화를 위한 컨설팅 지원, 자회사 내부규정 종합정비 검토 지원 등 노력한 점도 인정된다.

- 다만, 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노・사를 상대로 모니터링 하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립・시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가를 반영하여 적자사업 이관 및 흑자사업 회수 등에 대한 제도(출자회사 관리규정)를 명문화하였다. 또한 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤에 대한 모기관의 배당이 없는바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점 역시 긍정적으로 평가된다. 특히, 자회사의 정관에 설립 후 5년 간 배당을 금지하고, 국가계약법의 최대 이윤배분 보장(10%) 및 계약금액 증가(2019년 대비 2022년 74% 증) 등 자회사의 안정적 성장을 지원하는 모기관의 노력이 긍정적으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B+ 등급"으로 평가한다.

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 있으며, 앞으로도 선지급 방식을 유지하고 계약대금 지급방법을 합리적이고 효율적으로 운용할 필요가 있다. 한편 전년보다 전체 대가지급에 소요된 기간이 증가하였지만 모기관 자금 운용 악화로 인한 불가피성이 인정되며, 선금지급에 있어서 채권확보를 각서로 대체하는 점도 모기관의 노력으로 인정된다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 상반기에는 5급 환경미화 직종은 단순노무원 시중노임단가를 기준으로 하고, 4급 이상 직급에 해당하는 시설관리 및 지원관리 직종은 급수별로 단순노무원 단가보다 일정비율 높게 책정하는 방식으로 원가를 산정하였다. 이러한 방식으로 산정된 노무비 원가는 단순노무원 시중노임단가를 상회하는 수준에서 책정되었다. 다만, 하반기에는 원가산정 방식을 자회사 임금체계에 따른 실제 임금 지급액을 기준으로 하는 방식으로 변경하였다. 이에 따라 산정된 하반기 노무비 원가는 여전히 시중노임단가를 상회하기는 하지만 상반기보다 낮아진 것으로 확인되어, 모기관은 기존 노무비 단가가 낮아지지 않도록 용역원가 산정에 유의할 필요가 있다고 판단된다.

- 모기관은 2021년도에는 92.25%, 2022년도에는 100% 낙찰률을 적용하여 계약을 체결하였다. 이로써 모기관은 낙착률 개선 필요성에 대한 전년도 평가 지적사항을 개선한 것으로 평가된다. 또한 실제 계약된 직종별 노무비 단가가 전년도보다 상향 조정된 것으로 확인되어, 모기관의 자회사 근로자의 처우개선을

위한 합리적인 계약가격 책정 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 또한 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 금액을 조정할 필요가 있다. 이에 단순노무원 시중 노임단가를 적용받는 환경미화 직종에 대해서는 시중노임단가 변경 분을 반영하여 하반기에 계약금액을 상향 조정한 실적이 인정된다. 다만, 시설관리와 지원관리 직종의 경우 상반기 노무비 원가가 실제 지급액보다 높다는 이유로 이를 하향 조정하였다. 비록 이러한 조치가 모기관 입장에서는 예산을 절감하고 자회사 이익잉여금을 낮추는데 목적이 있다고 하나, 자회사의 재무적 안정성 측면에서 바람직하다고 보기 어려우므로 향후 노무비 원가의 하향 조정에 신중을 기하는 등 자회사의 재무적 안정성 확보를 위한 노력을 기울일 필요가 있다.

- 모기관은 용역 원가 산정 시 현장감독자 인건비를 별도 계상하고 있는 것으로 확인되나, 행정인력에 대한 인건비 별도 계상 여부는 기관이 제출한 자료로는 확인에 한계가 있어 향후 평가관련 자료를 성실하게 제출할 필요가 있을 것이다. 따라서 모기관은 자회사 규모를 고려하여 적정한 규모의 행정인력이 배치될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.

- 모기관이 초단시간 근로자의 처우개선과 채용 공백 최소화 등을 목적으로 초단시간 근로자의 근무지를 통합하여 근무시간을 확대하고, 단시간 근로자의 근로시간을 실정에 맞게 늘려 조정한 점은 적절한 조치로 평가된다. 모기관은 향후 이러한 용역 과업 범위와 인력 적정성을 주기적으로 검토하고 이 과정에서 자회사와 외부 전문가의 참여를 통해 관리의 적정성과 합리성을 확보하기 위한 노력을 지속할 필요가 있다.

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

3. 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 2022년 모·자회사 협의체를 1회 운영하였고, 자회사 운영 및 자회사 근로자 근로조건 및 복리후생 개선 등에 대해 논의하고 이를 추진(중)에 있다. 모기관은 이와는 별도로 안전근로협의체를 운영하여 자회사 근로자 안

전보건 사항을 논의하고 개선방안을 도모하고 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 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 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 과업지시서에서 자회사 근로자 자격기준을 신체건강한 자로 규정한 점, 용역특수조건에서 자회사 고의・과실로 과업지시서 및 계약특수조건 사항에 대하여 불이행, 위반, 위법이 발생할 경우 대가의 지급은 없고, 조건에 부합될 때까지 용역수행은 자회사 부담으로 한다고 규정한 점을 개선하여 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 용역특수조건에서 과업지시서 및 계약특수조건 각각의 사항에 대한 위반・위법・불이행 등의 사실이 발생하여 발주사가 시정 또는 개선을 요구한 사안에 대해 분명한 조치가 이루어지지 않을 경우 발주자는 계약을 해지할 수 있다는 조항은 다소 과도한 측면이 있으며, 분명한 조치라는 표현 역시 모호하여 개선이 필요하다고 판단된다. 또한, 모기관은 2022. 9. 14. 부당・불공정 조항 검토 회의를 개최하였다고 기술하였으나 구체적인 검토 내용이나 자회사의 의견수렴 여부는 확인되지 않는다.

- 향후 모기관은 자회사와 계약체결 시 부당・불공정한 계약을 방지하기 위한 체계와 절차를 마련하고, 모자회사가 협력하여 부당・불공정 계약조항 점검 협의를 정례화 하여 추가 개선사항을 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 2020년 6월 모・자회사 경영협약을 체결한 이후 2021년 12월에 주요 설비의 자회사 이관, 공무직 인사관리 가이드라인 준용 등에 관한 내용을 추

가하여 경영협약을 갱신하여 현재까지 유지하고 있다. 제1조(목적)에서 독립성, 안정성, 전문성 보장과 모·자 회사 공동이익 증진을 규정하고, 이하 제2조부터 제5조에 걸쳐 경영독립성 보장, 안정적 성장지원, 자회사 근로자 처우 개선, 공동이익 증진에 대한 구체적인 내용을 명시한 점이 인정된다.

- 경영협약의 각 조항을 구체적으로 이행하기 위한 개별 노력과 성과가 구체적으로 제시되어 있으며, 자회사의 성과 관리를 위한 실적평가를 실시하여 자회사의 성장과 서비스 품질 향상을 추진하였으며 모·자회사 노사공동협의회를 구성하여 운영하고 있다. 향후에도 지속적으로 경영협약이 준수되도록 관리하는 것이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요”가 있고, “내부규정상 복리후생 항목과 지급 수준이 명시되지 않은 경우가 일부 있는 점은 개선이 필요하고, 추가적인 복리후생 개선 방안을 계속 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 일반관리비율이 전년도와 동일하며, 복리후생 항목의 신설이나 기준금액의 상승이 없었던 점을 감안하여 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 5.0%와 동일하며, 이윤비율도 전년도 10.0%와 동일하게 유지하였는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균 수준에 미치지 못하는 수준이나, 이윤비율은 평균 수준을 초과하고 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 인당 기준으로 복지 포인트가 500천원, 명절 상여금이 1,000천원 지급되고 있고, 식비는 월 140천원(간식비 포함) 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 특수건강검진, 200천원 상당의 기념일 선물 등이 제공되고 있다. 복지 포인트가 전년대비 100천원 증가하고, 식비가 전년대비 월 10천원 증가한 점, 복지 포인트, 명절 상여금, 식비가 정부 공무직 지급기준을 충족하는 점과 복리후생 항목을 보수규정에 명시한 점은 긍정적이나, 향후 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 자체 사내근로복지기금 설립을 추진하였으며 자회사 사내근로복지기금 위원회를 설립(2022.12.)하고, 자회사 단체보험 도입을 추진 중이며 근로자 특수 건강검진, 추진, 자회사 휴게 공간 개선, 근로자지원프로그램 지원, 육아기 근로시간단축 등 사규 개정 등을 시행하고 자회사도 자체적으로 명절선물, 코로나 예방을 위한 마스크 지급, 근무복 등 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 계획 등을 마련할 필요가 있다고 보이며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 지속해서 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 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "D+ 등급"으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

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

하여 편성하지는 않았지만 지원 가능한 예산을 명시하였는데, 예산을 계약에 반영할 필요가 있다고 평가된다. 또한, 직무별 개인 역량 강화를 위한 교육을 지원하는 등으로 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만, 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 지원계획을 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.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 운임, 숙박비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비 규정을 마련하고, 노사협의회 설치·운영 및 포상 제도를 마련해 두고 있으며, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고 채용을 위한 인사위원회 심의 시 외부 위원이 참여하고 있으며, 징계대상자에게 구두 또는 서면으로 진술할 기회를 부여하고, 관리직 근무평정제도를 마련하는 등 지원 실적이 확인된다. 또한, '비정규직채용 사전심사제 운영지침'을 신설하여 비정규직채용 사전심사제를 구체화하여 제반 규정에 명문화 하도록 한 전년도 지적사항을 이행한 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 포상 제도의 긍정적 효과 제고를 위해 규정에 따라 포상을 실시하고, 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하도록 지원할 필요성이 있으며, 근무평정은 합리적 임금체계를 마련하고자 할 때 선제적으로 실시되어야 하므로 정규직 전환 직종을 포함하여 시행하고, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성할 수 있도록 하고, 노사협의회의 안건화 이전에도 별도의 고충처리시스템을 활용하도록 지원할 필요성이 있다고 평가된다. 한편, 관리직의 경우 부득이한 사유로 한도를 초과하여 연장근로 등 발생 시 보상이 누락되지 않도록 추가적으로 개선 필요성이 있다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 이에 근거해서 운영되고 있으며, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고 있는 것은 긍정적이다. 다만, 외부 심사위원의 비율이 전체 심사위원 대비 50% 미만인데, CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율이 50% 이상으로 위원회를 구성하는 제도를

도입할 필요가 있다고 평가된다.

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

- 모기관은 자회사가 직무급 기반 임금체계를 마련하여 운용하고, 출자회사 경영실적평가를 통해 성과급 제도를 운영하는 실적이 인정된다. 또한, 자회사는 평가대상연도에 자체적으로 예산을 마련하여 ‘임금체계 컨설팅’을 추진하였고, 관리직 연봉제 관련 개선안을 도출하고 보수규정에 반영한 실적이 있다.

- 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 개선해나갈 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.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입 검토가 필요하다는 전년도 지적사항을 감안하여 다양한 방안을 시행하고 있지만, 제도 도입과 운영을 위한 직접적인 노력은 미흡하다고 평가된다. 가까운 시일 내에 제도 도입이 어렵더라도, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 필요성에 대한 공감대를 형성하고 제도와 관련한 중장기적인 로드맵을 마련하며 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련하는 등 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 전년도 평가에서 자회사의 경영정보 공시항목 확대 및 발굴하고, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 점검 등 지원하는 노력이 필요하다는 전년도 지적사항을 반영하여 공시항목을 추가하고 경영공시 실무교육을 실시한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만, 여전히 공시항목의 다양성이 미흡한 측면이 있으므로 기관 운영, 대내외 평가, 정보공개 등 공공기관 통합공시에 관한 기준을 감안하여 공시항목을 추가 발굴하고 정기공시와 수시공시로 구분하여 적정하게 반영하는 등의 개선노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "Bo 등급"으로 평가한다.

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

한국농수산식품유통공사

총 평

○ 한국농수산식품유통공사는 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 사항에 대해 근거를 마련하였고, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 현장감독자와 행정인력의 인건비를 일반관리비 등에 포함하지 않고 직접 노무비로 별도 계상한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사의 자기자본비율과 부채비율을 개선하고 있으나 금년도 평가에서도 여전히 자기자본비율이 50%를 하회하고 부채비율도 높게 나타난 점, 월별 후지급 방식을 채택하고 있는 점, 하반기 시중노임단가 상승에 따른 변경 계약을 체결하지 않은 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 전년도 지적사항을 반영하여 모·자회사 노사공동협의회 운영 근거 규정을 구체화하고 회의를 운영한 점, 부당·불공정한 조항 점검을 통해 다수의 조항을 개선하고, 노무실무교육을 현장 근로자까지 확대실시한 점, 경영협약을 체결하여 유지하면서 이행을 위해 노력한 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동협의회의 활성화를 위하여 추가적으로 개선 방안을 모색하고 자회사 자체 근무수칙 중 일부 조항은 현실에 맞게 개선할 필요가 있다.

○ 일반관리비 비율은 전년도 6.5%에서 7.0%로 상승하였고, 이윤비율은 5.0%로 전년도와 동일한 수준이다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트가 400천원, 명절 상여금은 200천원 증가한 1,200천원, 식비는 130천원/월이 지급되고, 100천원의 하계휴가비가 신설되었으며, 모기관 사택 여유분을 활용하여 자회사 근로자에게 무상으로 사택을 임대하는 등 실적이 인정된다. 일반관리비 비율과 이윤율을 적절히 상향하고, 복리후생 항목 발굴 등 개선노력이 필요하다. 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 사전·사후에 의견을 청취하고, 비정규직채용 사전심사제를 명문화하여 사전심사위원회를 운영하며, 자회사 임금제도에 대한 이해도 진단을 위한 설문에 필요한 수단을 지원하고, 전년도 평가를 반영하여 공시항목을 신설하고 경영공시 모니터링을 실시한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입과 관련한 실효성 있는 방안을 마련하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립・위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2018년 11월 자회사를 설립하였고 2020년 8월 모기관 정관 개정을 통해 자회사 설립 근거 근거를 명시하였는데, 자회사 위탁 근거는 정관의 사업목적에서 자회사의 업무범위가 구체적으로 규정(2019.1월)되어 있다. 이 같은 규정은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다.

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

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 있으며, 자회사는 전년도 평가를 반영하여 부채비율 등을 개선하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부방침을 준수하여 자회사의 자본건전성을 지원하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 정원이 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 13.3억 원이라는 점을 고려할 경우, 자회사의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵다고 평가된다. 또한, 전년도 평가를 반영하여 자기자본비율과 부채비율을 개선하고 있으나 금년도 평가에서도 여전히 자기자본비율이 50%를 많이 하회하고 부채비율도 매우 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 자회사 설립 시, 필수설비 이관(2019.1월), 필수설비에 대한 감가상각비 예산 지원, 시설관리 과업에 필요한 자재・부속품・소모품에 대한 모기관 부담 등을 추진한 점이 인정된다. 또한 자회사 필

수설비 리스트를 점검을 통해 유지관리비 지원의 적정성을 제고하는 등 노력도 인정된다.

- 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비의 이관 또는 유·무상 임대 관련 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적 내용(실적) 확인이 제한되어 이에 대한 모기관의 노력과 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후 평가와 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다. 한편 모기관은 향후에도 자회사와의 활발한 협의를 통해 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 자회사 노·사를 상대로 주기적인 모니터링과 정기적인 지원계획의 수립·시행 및 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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.

- 다만, 자회사 잉여금의 합리적 사용기준을 제도화 하거나 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 계획과 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 그러나 모기관은 2021년 분기별 선지급 방식을 채택하였음에도 불구하고 명확한 법적 근거 부재를 이유로 2022년 월별 후지급으로 전환하여 정부 방침에 역행하고 있으므로 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 또한 기성검사와 대가지급을 합하여 법정 기준을 준수(기성 신청 후 19일 이내)하고 있지만, 향후 5일 이내에 기성검사 및 지급을 완료하는 등의 지급기간 단축방안을 수립하고 개선노력을 추진할 필요가 있다고 평가된다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 자회사와의 용역 계약 체결 시 별도 낙찰률을 적용하지 않고, 자회사 노사합의에 따라 편성된 세부산출내역을 기준으로 하여 계약을 체결하고 있다. 그 결과로 기지운영직과 시설관리직은 단순노무원 기준 시중노임단가를 상회하는 수준에서, 그 외 직종은 단순노무원 기준의 시중노임단가를 100% 적용한 금액으로 계약을 체결한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 기관은 전년도에 물가조사, 전시운영 등 몇 직종에 대해 단순노무원 단가를 일률적으로 적용하는 것과 관련하여, 해당 직종의 직무가치를 고려하여 노무비 단가를 합리적으로 산정할 필요가 있다는 지적을 받은 바 있다. 모기관이 이에 대한 개선 차원에서 직종별 단가를 합리적으로 조정한 실적을 제시하고, 그 결과를 2022년 내에 체결된 차년도 계약에 반영한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있는데, 하반기 시중노임단가 변경을 고려한 변경 계약은 체결되지 않은 것으로 확인된다. 모기관은 향후 자회사 노무비 예산의 안정성 확보 차원에서 계약 기간 중 변경된 시중노임단가를 반영하여 계약을 변경하는

노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.

- 모기관은 자회사 운영의 안정성 확대와 종사자 처우개선을 위한 합리적인 용역비를 산출하기 위하여 현장감독자 및 행정인력 노무비를 별도 계상할 필요가 있다. 모기관이 현장감독자와 행정인력의 인건비를 일반관리비 등에 포함하지 않고 직접 노무비로 별도 계상하여 이와 관련한 전년도 지적사항을 개선한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관이 2022년도에 외부 용역 기관을 활용하여 고압가스안전관리법 준수를 위한 비축기지 근무체계 개편, 과업범위 및 인력규모의 적정성을 검토한 결과로 인력 4명을 확대하기로 결정하고, 이를 차년도 용역 계약에 반영하는 노력을 기울인 점은 긍정적으로 평가된다. 한편, 2022년도에는 직전년도 대비 1명의 자회사 인원이 감축되었으나, 이는 일부 과업 범위 축소에 따른 결과로 확인된다. 향후 모기관은 이러한 과정에서 자회사 노사 및 외부전문가가 참여함으로써 과업 범위 조정에 합리성을 확보하는 노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.

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

3. 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 출자회사 관리규정과 aT-에이플 경영협약 상 공동협의회 운영 근거 규정을 구체화하는 모·자회사 노사 공동협의회 운영규정 제정안을 마련하고자 시도한 바 있다. 모기관은 2022년 2회에 걸쳐 위탁사업별 현안, 안전관리, 경영협약 등 협의를 진행하고 협의결과를 이행하였다. 한편, 모기관은 이와는 별도로 안전보건 공생협력 프로그램을 통해 자회사 근로자의 안전보건을 강화하기 위한 지원 등을 추진하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 규정 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 공

동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항으로 자회사 노동자의 복무규율을 모기관이 직접적·구체적으로 규율한 점, 계약 개시 후 자회사 근로자의 이력서를 제출하도록 한 점 등을 연내 변경계약 체결을 통해 개선하였다. 또한, 과업지시서 점검을 정례화하고 부당·불공정 소지가 있는 조항을 발굴하여 총 6개 과업지시서 13개 조항에 대하여 삭제·개정 조치한 점, 모기관 출자회사관리규정 내 신규인력의 채용에 대한 사전 협의조항을 삭제한 점, 조직문화 개선 필요성에 대한 공감대를 형성하고 용역(자회사) 관련 노무실무교육을 현장 접점 근로자까지 확대 실시한 노력 등이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 자회사 근로자의 복무를 직접적으로 규율하는 대신 자회사가 자체적으로 근무수칙을 따르도록 하였으나, 제출된 자회사 근무수칙 내용 중 기강이 엄정한 가운데서 내방객에게 최대한의 친절을 베풀 것, 외래인 출입통제는 친절 겸손히 할 것, 친절하게 이용객을 대할 것, 몸가짐을 단정히 할 것 등은 다소 과도한 측면이 있어 추가적인 개선이 필요할 것으로 판단된다.

- 또한, 모기관은 부당·불공정 계약 방지를 위한 체계를 지속적으로 발전시키고, 모기관과 자회사가 대등한 관계를 형성할 수 있도록 모자회사 간 소통 활성화, 구성원 인식제고를 위한 지속적인 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 2020년 12월 모·자회사 위수탁계약서 체결 이후 2021년 12월에 신규로 별도의 경영협약을 체결하여 유지하고 있다. 기존 위수탁 계약서의 내용과 차별화하여 현행 경영협약서의 내용은 자회사의 경영 독립성과 자율성을 보장하고, 자회사 근로자의 처우개선을 보장하고 있다.

- 협약내용을 충실히 이행하기 위하여 적정 관리비를 보장하는 조항과 전문성 강화를 위한 예산과 인력지원 조항을 갖추고 있는 점, 모·자회사 공동이익증진을 위한 노사공동협의회를 개최하는 등의 성과가 긍정적으로 평가된다. 향후에도 경영협약이 지속적으로 준수되도록 관리할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "Ao 등급"으로 평가한다.

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요”가 있고, “추가적인 복리후생 개선 방안을 계속 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 일반관리비율이 증가하였고, 명절 상여금의 인상과 하계휴가비가 신설된 점 등을 감안하여 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 6.5%에서 평가년도 7.0%로 0.5% 상승하였고, 이윤비율은 전년도 5.0%와 동일하게 유지하였는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균 수준을 상회하나, 국가계약법상 최대한도(일반관리비율 9.0%, 이윤비율 10.0%)에는 미치지 못하는 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 복지 포인트가 400천원, 명절 상여금이 1,200천원 지급되고 있고, 식비는 월 130천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 200~1,000천원의 경조금 및 경조휴가, 하계휴가비, 명절 및 기념일 선물, 자녀학자금 등이 제공되고 있다. 명절 상여금이 평가년도에 200천원 증액된 점, 복지 포인트, 명절 상여금, 식비가 정부 공무직 지급기준을 충족하는 점, 100천원의 하계휴가비가 신설된 점은 긍정적이며, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 신정부 공공부문 혁신가이드라인, 사내근로복지기금 감소에 따른 모기관 복리후생 축소조치에 따라 사내근로복지기금 공동 활용 및 공동기금 설치는 어려우나, 모기관 사택 여유분을 활용한 자회사 근로자 사택 무상임대를 지원하고

지속적인 사업장 환경개선을 통해 사업장별 개선사항에 따른 조치를 추진한 것과 자회사 산업재해 재발방지를 위한 교육 및 설비지원 한 실적은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관의 자회사 복리후생 개선 지원을 위한 노력으로써 모기관 사내근로복지기금의 활용, 공동근로복지기금을 출연하기 위한 구체적 실행방안을 검토하는 등 중장기 계획 등을 마련할 필요가 있다고 보인다. 또한, 자회사 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 개선의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "D+ 등급"으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였음. 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 지원계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있을 것이다. 한편, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취하여 개선사항을 파악하고, 교육 만족도 제고를 위한 피드백 장치를 마련하고 있는 것은 긍정적이다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 출장비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비규정을 마련하고, 노사협의회 설치·운영 및 고충처리기구 활용 실적이 있으며, 포상제도 및 근무평정을 실시하고, 직급 또는 직책 명칭이 부여되어 있지 않은 경우에도 적절한 호칭을 결정·사용하도록 지원한 실적이 인정된다. 또한, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고 면접위원의 절반 이상을 외부위원으로 구성하

고, 징계대상자에게 소명 기회를 부여하고, 징계위원회 개최 시 외부위원을 의무적으로 포함하고 있으며, 「공무직 등 인사관리요령」을 개정하여 비정규직채용 사전심사제를 명문화하고 사전심사위원회를 운영하도록 지원한 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 근무평정 관련 이의신청 절차를 제도적으로 명문화하고, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성할 수 있도록 추가적으로 지원노력을 기울일 필요성이 있다. 또한, '산업안전보건위원회'는 중대재해처벌법 상 안전보건관리체계의 구축 및 이행과 관련이 있으므로, 전사 차원에서 설치·운영을 검토할 필요성이 있는 것으로 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 자회사가 직무·직군별 동일가치노동 동일임금의 합리적 보수체계를 마련하여 운영하고 있고, 단체교섭 및 노사협의회 운영을 통해 '22년에는 명절 상여금 인상, 하계휴가비 신설, 퇴직연금 방식 혼용 운영 등을 추진한 실적이 있다. 또한, 모기관은 자회사 임금제도에 대한 이해도 진단을 위한 설문에 필요한 수단을 지원하였고, 자회사는 설문실시 및 결과분석을 통해 사업장 행정업무 담당자 교육, 임금체계 안내자료 작성·게시, 개별 상담 수시운영 방식으로 임금체계 이해도 향상을 위한 후속조치를 하여 전년도 지적사항을 이행하였다.

- 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 개선해나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 자회사가 설문조사 등 의견청취기회를 마련하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하

는 작업을 반복하여 실시하도록 지원할 필요성이 있다고 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모•자회사 실무회의를 통해 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제의 벤치마킹을 유도한 노력은 긍정적으로 평가된다. 다만, 가까운 시일 내에 제도 도입이 어렵더라도, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 필요성에 대한 공감대를 형성하고 제도와 관련한 중장기적인 로드맵을 마련하며 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련하는 등 개선노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 전년도 평가에서 경영정보 공시항목의 확대가 필요하고 경영공시 효과성 제고를 위해 교육과 모니터링이 필요하다는 전년도 지적사항을 반영하여 신규 채용, 복리후생제도, 자본금 및 주주현황 등 항목을 신설하고, 경영공시 모니터링을 통해 경영공시의 정확성을 제고하려는 노력은 긍정적으로 평가된다. 추후 국민의 알권리 강화를 위해 대내외 평가와 정보공개 등의 항목을 추가발굴하고, 이를 체계적으로 분류하고 구조화된 방식으로 제공하려는 개선노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B+ 등급"으로 평가한다.

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

한국산림복지진흥원

총 평

○ 한국산림복지진흥원은 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 사항에 대해 근거를 마련한 점, 자회사 자본금 0.9억 원을 증액한 점, 4년 연속 당기순이익을 실현하여 이익잉여금 1.5억 원을 확보한 점, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 분기별 선지급 방식을 유지한 점, 자회사의 선금 보험을 각서로 대체하고 있는 점, 계약대금 지급기간을 단축한 점, 하반기 시중노임단가 상승에 따른 변경 계약을 체결한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 현재 낙찰률은 90% 수준으로 노무비가 시중노임단가를 충족하는 수준에 이르지 못한 점, 경비·미화·매표 직종에 동일하게 단순노무원의 시중노임단가를 적용하는 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 자회사와의 노사공동협의회를 연 4회 정기적으로 운영한 점, 이를 통해 부당·불공정 계약조항을 발굴하고 협의하여 전년도 지적사항뿐만 아니라 추가적인 개선을 한 점, 경영협약을 수정하여 이행을 위한 노력을 한 점은 긍정적으로 평가된다. 이후 모·자회사 간 협력하여 현재의 노력을 지속할 필요가 있다.

○ 일반관리비 비율은 전년도 5.5%에서 6.0%로 상승하였고, 이윤비율은 6.0%로 전년도와 동일한 수준이다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트가 300천원, 명절 상여금이 400천원 증가한 2,400천원, 식비는 10천원/월 증가한 140천원/월이 지급되고 있으며, 자회사 근로자공제회를 설립하여 2022년 공제부금 상향 및 경조금 지급액 확대 등을 시행하였고, 2022년 12월에 자회사 사내근로복지기금 신설에 합의하는 등 실적이 인정된다. 자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 일반관리비 비율과 이윤율을 적절히 조정하는 등 개선노력이 필요하다. 비정규직채용 사전심사제를 실질적으로 운영하고, 임금 등과 관련하여 만족도 조사를 실시하며, 근로자 이사회 참관제를 실효성 있게 운영하고, 전년도 평가를 반영하여 모기관 경영공시 전담부서에서 자회사 경영공시 현황을 모니터링하고 개선을 지원한 점은 긍정적으로 평가된다. 근로자 이사회 참관제의 안정적 운영을 위한 지원을 계속하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 기존 정관에 자회사 업무위탁에 관한 구체적 규정을 두지 않았으나, 2020.12. 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, 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 0.9억 원이 증액된 자본금 3.9억 원을 100% 출자하고 있다. 또한 4년 연속 흑자경영으로 이익잉여금 1.5억 원을 확보하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하여 자회사의 안정적 성장을 지원하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 정원이 100인 미만 자회사들의 평균 자본금 규모가 3.8억 원이라는 점을 고려할 경우, 자회사의 자본금 규모가 여전히 충분하다 보기 어렵다고 평가되기 때문에, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 자회사 직무 특성에 적합한 필수설비 이관 및 지원(경비, 미화, 시설관리), 사무공간 지원 및 임대료 감면, 휴게시설 및 지원 설비 목록 정비·현행화(업무차량 감가상각비 지원 포함)등을 추진한 점

은 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관·자회사 합동 현장 간담회 및 노사공동협의회를 통해 자회사 의견수렴 및 모니터링을 강화하기 위해 노력한 점도 인정된다.

- 다만, 모기관은 향후에도 자회사와의 활발한 협의를 통해 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 자회사 노·사를 상대로 주기적인 모니터링과 정기적인 지원계획의 수립·시행 및 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가를 반영하여 적자사업 이관 및 흑자기업 회수를 모자회사 경영협약('22년 12월)에 명문화하였다. 또한 실제 경영에서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤이 모기관으로 배당되지 않고 있는 바, 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사 잉여금의 합리적 사용기준 제도화 등 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 계획과 지속적인 노력도 필요하다고 평가된다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 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 선금 및 잔금으로 지급하는 형태를 유지하고 있어 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. 한편 기성검사와 대금지급을 합산한 총 대금지급기간을 2021년 3일에서 2.2일로 단축한 노력과 선금 이행 보증보험을 각서로 대체하여 자회사의 재정적인 부담을 경감시킨 노력이 긍정적으로 평가되며, 앞으로도 자회사의 재정적 안정을 지원하는 모범적인 방향을 유지할 필요가 있다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 원가 및 예정가격 산정 시 대다수의 직종에 대해서는 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가를 기준으로 하고 있으며, 정비수리 직종은 시중노임단가 중 시설관리 관련 직종의 노무비를 평균하여 기준으로 삼고 있다. 그러나 90% 낙찰률로 계약을 체결하고 있어, 최종적인 노무비 낙찰가격은 시중노임단가보다 낮은 것으로 확인된다. 모기관은 최종적인 노무비 계약가격이 시중노임단가보다 높은 수준에서 결정될 수 있도록 개선노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.

- 모기관은 경미, 미화, 매표 직종에 동일하게 단순노무원 단가를 적용하고 있는데, 해당 직무의 상대적 가치를 고려하여 동일한 단가를 적용하는 것의 합리성 여부를 검토할 필요가 있다고 판단된다. 또한 전년도에 이어 2022년에도 90%의 낙찰률을 적용하고 있는데, 자회사 재정 안정성 확보 및 근로자 처우 개선 차원에서 낙찰률이 상향될 수 있도록 모기관의 지속적인 노력이 요구되는 바이다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있는데, 하반기 시중노임단가 변경 직종에 대해 변경계약을 체결한 것으로 확인되며 이는 기관의 노력으로 인정된다. 다만 낙찰률까지 고려

한 최종 계약금액이 시중노임단가를 상회할 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 자회사 노무비 예산의 안정성 확보와 종사자 처우 개선을 위해 현장감독자와 행정인력의 노무비를 별도 계상할 필요가 있으며, 현장감독자 인건비를 별도 계상하고 있는 점이 확인된다. 다만, 행정인력의 인건비는 별도 계상하고 있지 않은 것으로 확인되어, 향후 행정인력의 인건비를 별도 계상하거나 일반관리비 산정 시 행정인력의 인건비까지 충분히 반영하려는 노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.

- 모기관은 자회사 업무량과 환경변화 등을 고려하여 적정 과업 범위와 과업 인원 관리의 적정성을 확보할 필요가 있다. 이와 관련하여 정부지원 컨설팅을 실시한 결과로 미화직종의 인력 증원 필요성과 경비 교대제와 관련한 개선안을 권고 받아, 차년도에 적정인력 산정을 위한 외부용역을 추진하고자 계획하고 있는 것으로 확인된다. 이와 관련하여 모기관은 과업범위와 과업인원이 적정하게 관리될 수 있도록 일련의 노력을 지속할 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사 참여를 통해 객관성과 합리성이 담보될 수 있도록 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.

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

3. 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 경영협약 갱신을 통해 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 근거를 마련하는 한편, 모·자회사 노사 공동협의회 운영규약을 마련하여 시행하였다. 모기관은 2022년 분기별로 총 4회 FOWI 모·자회사 노사 공동협의회를 운영하여, 공동이슈, 자회사 운영, 자회사 근로자 근로조건 및 복지증진 등에 대해 논의하고 이를 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,

전차 회의의 합의사항의 이행상황을 이후 회의에서 보고하는 등 합의사항의 이행 및 성과의 투명성 확보를 위한 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 과업지시서 제9조의 자회사 노동자에 대한 교육계획 수립 및 그 실시결과를 모기관에 제출하게 한 조항, 제11조의 자회사 노동자가 퇴직 또는 해직하는 경우 지체 없이 모기관에 보고하게 한 조항을 수정하여 개선한 점이 인정된다.

- 모기관은 추가적으로 계약특수조건 제16조에서 용역완성과 무관한 결원 등에 따른 용역대가 정산 내용을 자회사가 국가계약법령 의무사항만 이행하도록 수정하고, 계약특수조건 제9조 및 과업지시서 제27조 등에서 모기관이 자회사에 일방적으로 자료 요구를 할 수 있는 조항 등을 수정함으로써 경영인사권 침해 소지가 있는 내용들을 개선한 점이 인정된다. 또한 그 외에도 자회사 근로자에 대한 복무 관리 관련한 내용들을 자회사가 직접적으로 관리하도록 하는 문구로 수정하여 복무규율의 소지가 있는 조항들도 개선한 점은 긍정적으로 판단된다.

- 모기관은 자회사와의 노사공동협의회를 연 4회 정기적으로 운영하면서 부당·불공정 계약조항을 발굴하고 협의하여 개선한 점이 인정되며, 향후에도 모·자회사 간 협력하여 부당불공정한 계약조항을 발굴하고 개선하는 노력을 지속적으로 기울일 필요 있다.

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

- 모기관은 전년도 지적사항을 반영하여 2020년 6월에 체결된 경영협약을 2022년 12월 수정하여 현재까지 유지하고 있다. 협약의 내용에 있어 자회사의 자율경영을 보장하고, 안정성과 공공성을 확보하기 위해 자본금의 100% 모기관 출자 원칙을 명시하고, 합리적 근거 없는 자회사 이윤 배당 제한원칙을 제시하는 등 협약의 전반적인 내용이 구체적으로 명시된 점, 시설 이관과 교육훈련 등이 추가된 점이 확인 된다.

- 협약의 이행을 위해 교육훈련을 위한 인력과 예산을 지원, 적정 관리비를 보장 모·자회사 공동이익증진을 위한 노사공동협의회를 공식화하여 운영하고 있다는 점도 긍정적으로 평가된다. 향후에도 경영협약이 지속적으로 준수되도록 관리하는 것이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "A+ 등급 "으로 평가한다.

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비와 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요”가 있고, “복지 포인트가 정부 공무직 지급기준을 충족하지 못하는 점은 개선이 필요하고, 추가적인 복리후생 개선 방안을 계속 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 일반관리비율이 상승하였고, 명절 상여금과 식비가 증액되는 등 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 5.5%에서 6.0%로 0.5% 증가하였고, 이윤비율은 전년도 6.0%와 동일한 수준인데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균에 근접한 수준이며, 이윤비율은 평균 수준을 상회하나 국가계약법상 최대한도(10.0%)에는 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비와 이윤이 보장될 수 있도록 업무별로 일반관리비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지 포인트가 300천원, 명절 상여금이 2,400천원 지급되었고, 식비는 월 140천원 지급되었으며, 그 외 복리후생 항목으로 경조휴가 및 경조사지원, 최대 1,000천원의 퇴직위로금, 100천원의 명절선물 등이 제공되고 있다. 평가년도에 명절 상여금이 400천원 증액되고, 식대가 월 10천원 증액된 점, 명절 상여금과 식비가 정부 공무직 지급기준을 충족하는 점은 긍정적이나 복지 포인트가 그에 미치지 못하는 점은 개선이 필요하고, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 공공기관 예산 운용지침에 따라 기금 출연이 어려워 대체제도로서 자회사 근로자공제회 설립하여 2022년 공제부금 상향 및 경조금 지급금액을 확대한 실적이 확인되고, 자회사 사내근로복지기금 신설을 합의(2022.12.)하는 등의 노력을 통해 안정적인 근로조건 개선을 시도하는 등의 실적이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 비금전적 방법 포함하여 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 개선의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 판단된다.

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

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 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, 모기관의 교육훈련 노하우를 자회사로 전수하기 위한 노력과 교육훈련 종료 시 근로자 설문 의무화는 물론 교육 현황 분석 및 개선사항 도출을 통해 근로자들의 의견을 사전적으로 파악할 수 있는 제도를 마련한 것도 긍정적이다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 운임, 일비, 숙박비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비규정을 마련하고, 노사협의회 설치·운영 및 고충처리위원회를 구성하여 운영하고 있으며, 포상 제도를 실시하고, 합리적 근무평정제도 수립을 위한 노사TF를 구성하였으며, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고 면접시험에 외부위원이 과반수이상 참여하고 있으며, 징계대상자에게 소명 기회 부여하고

징계위원회 개최 시 외부위원을 의무적으로 포함하는 실적이 확인된다. 또한 자회사가 「인사규정」을 개정하여 비정규직채용 사전심사제를 도입, 사전심사위원회를 구성하여 운영하는 등의 실적이 인정된다.

- 다만, 근로자가 직장생활에서 갖게 되는 갈등요인은 협의회에 안건화 되기 이전에 현장에서 즉각적으로 해결이 필요한 경우가 많으므로, 모기관은 자회사가 오프라인뿐 아니라 이메일 기타 사이버상의 신고 채널을 다양화함으로써 고충처리시스템을 활성화 하도록 개선 필요성이 있으며, 채용 시 직종·직무별로 경력인정범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하고, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성할 수 있도록 개선을 위한 추가적인 노력이 필요하다고 평가된다. 또한 근무평정은 조직목표 달성 유도 및 성과 유인의 시그널 기능을 하는 만큼 평정기준, 절차 등을 마련하여 사전에 규정에 명시하여 실시할 필요성이 있다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 게시하였으며, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있어 긍정적이므로, 현행 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 자회사가 직무중심의 합리적 임금체계 도입 후 관리직과 현장직에 대한 적정 보수 반영을 통해 처우를 개선하기 위해 노력하고 있으며 모사회사 실무협의회를 통해 현장직과 관리직의 임금인상 적용기준을 설정하고 지원하고 있다. 평가대상연도에는 임금과 고용안정 관련 자회사 근로자 대상으로 만족도 조사를 실시하였다.

- 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 개선해나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요 수단을 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.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 근로자 이사회 참관제를 도입한 후, 근로자 대표가 이사회에 참석하여 인사, 보수, 복무규정 개정 등 7개의 안건에 의견을 제시하고 임원추천위원회에 위원으로 참여하는 등 경영의 투명성 확보를 위한 노력과 성과가 인정된다. 근로자 이사회 참관제에 이어 노동이사제를 도입하기 위한 구체적인 계획을 수립한 부분 역시 모기관의 노력과 성과로 인정된다. 추후 노동이사제 도입으로 이어질 수 있도록 관심을 기울이고 지원할 필요가 있다고 보인다.

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

- 정보 정확도 제고를 위한 공시 모니터링 제공 등을 지원하는 노력이 필요하다는 전년도 평가를 반영하여 모기관 경영공시 전담부서에서 자회사 경영공시 현황을 모니터링하고 개선을 지원한 점은 긍정적으로 평가된다. 자회사 홈페이지뿐만 아니라 대국민 접근성이 높은 모기관에 자회사 정보공개 게시판을 마련한 점 역시 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과로 인정된다. 추후 공시 항목을 추가발굴하고 모니터링을 지속하는 등 노력을 계속할 필요가 있다고 보인다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 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

총 평

○ 한국산업단지공단은 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 사항에 대해 근거를 마련하였고, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하는 점, 하반기 시중노임단가 상승에 따른 변경 계약을 체결한 점, 용역 과업 범위 및 적정인원을 합리적으로 관리한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2020년과 2021년 연속으로 영업손실이 발생하였고 자본건전성을 판단하는 자기자본비율과 부채비율이 전년도에 비해 악화된 점, 분기별 선지급을 2022년 1분기까지만 운영하여 월별 후지급방식으로 전환한 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 노사 공동협의회를 설치한 이후 2회에 걸쳐 운영한 점, 2021년과 2022년에 지적사항을 개선하여 변경계약을 체결하고 전년도 지적사항을 개선한 점, 경영협약을 갱신 체결하여 이행을 위한 노력을 한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 향후 노사 공동협의회의 운영규정 개정 필요사항을 주기적으로 점검하고, 계약서 역시 정기적인 절차와 제도를 통해 모·자회사 간 협력하여 부당·불공정한 계약조항을 발굴 및 개선하는 등 지속적으로 노력을 기울일 필요가 있다.

○ 일반관리비 비율은 전년도 3.6%에서 4.45%로 상승하였고, 이윤비율은 6.54%로 전년도와 동일한 수준이다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트가 400천원, 명절 상여금이 800천원, 식비는 30천원/월 증가한 월 130천원이 지급되고, 복리후생 항목의 지급금액을 급여 및 복리후생규정에 반영하고, 2022년 12월 사내근로복지기금 출연 및 자회사 근로자 환경개선 지원금 총 2천만 원을 지원하는 등 실적이 인정된다. 비정규직채용 사전심사제를 도입해 시행하고, 자회사 규정에 명시된 CEO 선발제도에 근거해 임원 선발의 투명성을 제고하며, 20021년 및 2022년도에 걸쳐 직무급을 조정하고, 미화직종 대상 사업장별 적정인원 도출 연구용역을 실시한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 근로자 이사회 참관제를 명문화하여 도입하고, 공공기관 통합공시에 관한 기준을 감안하여 경영정보 공시항목을 확대하고 이를 체계적으로 게시하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2019년 자회사를 설립함에 따라 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, 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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, 2020년과 2021년 연속으로 영업 손실이 발생하고 자본건전성을 판단하는 자기자본비율과 부채비율이 전년도에 비해 더욱 악화되고 있기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 자회사 사무공간 및 휴게 공간 무상 제공, 사무기기와 집기, 시설물관리 필요설비 및 장비 이관 등을 추진한 점이 인정된다. 또한 안전근로협의체 및 모기관·자회사 공동 현장 간담회 등을 통해 자회사 의견수렴 및 모니터링을 강화하기 위해 노력한 점도 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비의 이관 또는 유·무상 임대 관련 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적 내용(실적) 확인이 제한되어 이에 대한 모기관의 노력과 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후 평가와 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다. 한편 모기관은 향후에도 자회사와의 활발한 협의를 통해 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 자회사 노·사를 상대로 주기적인 모니터링과 정기적인 지원계획의 수립·시행 및 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가를 반영하여 적자사업 이관 및 흑자기업 회수를 모자회사 경영협약(2022년 12월)에 명문화하였다. 또한 실제 경영에서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤이 모기관으로 배당되지 않고 있는 바, 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사 잉여금의 합리적 사용기준 제도화 등 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 계획과 지속적인 노력도 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B+ 등급"으로 평가한다.

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관은 2021년 본사 청사를 대상으로 분기별 선지급으로 시범 전환하여 2022년 1분기까지 운영했는데, 2분기 이후 월별 후지급 방식으로 전환하였다. 지급기간은 법정 기준을 준수(5일)하고 있다고 설명하나, 보고서에 청구일과 지급일을 확인할 수 있는 수치가 없어, 향후에는 보고서에 연간 평균 대가지급기간을 확인할 수 있는 내용이 포함될 필요가 있다. 또한, 관리비 등 정산으로 인한 애로 발생으로 자회사가 월별 지급방식을 선호한다고 기술하고 있지만, 자회사 재정의 안정을 도모하기 위해 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 원가 및 예정가격 산정 시 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가를 기준으로 노무비를 산정하고, 낙찰률이 100%를 초과하는 수준에서 계약을 체결하였다. 한편 모기관은 전년도 평가에서 시설, 경비, 미화 직종에 대해 동일한 시중노임단가를 적용하는 것을 개선할 필요가 있다는 지적 받은 바 있다. 이에 2022년 12월에 체결한 차년도 계약에서는 일률적인 단순노무원 단가 적용이 아닌 직종별 시중노임단가를 적용하여 예정가격을 산정한 실적이 확인된다.

- 모기관은 낙찰률이 100%를 초과하는 점과 원가산출 내역에 연장, 휴일, 야간근로수당 등이 반영되지 않은 점과 관련하여, 시중노임단가에 기본급과 통상적 수당만 포함되어 있어 원가산출 시 그 외 추가수당을 반영하는 데에 어려움이 있다고 토로하고 있다. 이에 따라 원가와 예정가격은 연장, 휴일근로수당 등을 제외한 시중노임단가를 기준으로 작성하고 실제 계약은 자회사의 임금체계에 따라 제수당 등 실제 지급 분까지 고려하여 체결한 결과 낙찰률이 100%를 초과하였다. 모기관은 이와 관련하여 향후 다른 모기관의 원가 산정 방식을 벤치마킹하거나 외부 전문기관 등을 활용하여 자회사의 임금체계까지 고려한 적정한 용역 원가가 산정될 수 있도록 관리할 필요가 있다고 판단된다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있는데, 하반기 시중노임단가 변경 직종에 대해 변경계약을 체결한 것으로 확인되며 이는 기관의 노력으로 인정된다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 자회사 노무비 예산의 안정성 확보와 생산성과 행정력 제고를 위해 현장감독자와 행정인력의 노무비를 별도 계상할 필요가 있는데, 용역 설계 시 현장감독자와 행정인력의 인건비를 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 업무량과 환경변화 등을 고려하여 적정 과업 범위와 과업 인원 관리의 적정성을 확보할 필요가 있다. 경비 직종의 경우 인원이 전년보다 4명 감소했는데 모기관은 건물매각 및 리모델링 공사 등의 이유라고 소명하고 있다. 한편 모기관이 자회사 노조의 요청을 수용하여 단시간 미화 직종에 대한 적정인력 산정을 실시한 점은 긍정적으로 평가되나, 미화 외 직종에 대해서도 과업 인원, 범위 등의 적정성에 대한 관리가 이뤄질 수 있도록 자회사 노사 참여, 외부전문가 활용 등을 통해 합리성을 확보하기 위한 노력을 지속할 필요가 있다고 평가된다.

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

3. 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 안정적으로 운영하고 있다. 모기관은 2022년 실무협의회를 거쳐 2차례에 걸쳐 모·자회사 노사 공동협의회를 운영하였다. 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 발굴하고, 전차 회의의 합의사항의 이행상황을 이후 회의에서 보고하는 등 합의사

항의 이행 및 성과의 투명성 확보를 위한 방안 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 용역계약 특수조건 제11조에서 자회사가 노동자들에게 모기관의 제 규정 및 규칙 준수를 위한 교육을 충실하게 실시하도록 한 조항, 과업지시서 시설관리 제9조에서 관계법령에 의한 수질개선명령 등의 행정조치가 있을 경우 모두 자회사의 책임으로 하는 조항, 미화 관련 내용 제4조 모기관이 청소상태가 불량하다고 판단할 경우 재청소를 요구할 수 있도록 한 조항을 개선한 점이 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 2020년 부당·불공정한 계약조항을 발굴하여 자회사와의 협의를 거쳐 개선하였고 2021년과 2022년도에도 지적사항을 개선하여 변경계약을 체결한 점은 긍정적으로 판단되나, 향후 정기적인 절차와 제도를 통해 모·자회사 간 협력하여 부당·불공정한 계약조항을 발굴하고 개선하는 노력을 지속적으로 기울일 필요가 있겠다.

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

- 모기관은 2020년 8월 모·자회사 경영협약을 체결하고 2022년 12월에 기존의 경영협약을 갱신 체결하여 현재까지 유지하고 있다. 갱신 체결된 경영협약에는 적자사업 이관 금지와 흑자사업 회수 제한 등을 구체적으로 반영한 점이 인정된다. 자회사의 독립성과 자율성을 강화하여 책임경영체제를 확립하고 교육훈련을 위한 인력과 예산을 지원하도록 하고 자회사가 부당한 간섭을 받는 경우 모자노사공동협의회를 통해 조정을 요청할 수 있도록 명문화 한 점이 확인된다.

- 협약 이행을 위해 사내 근로복지기금 공동 활용을 위해 자회사 근로자환경개선 지원금 지원을 완료 하였고, 모·자회사 공동이익증진을 위한 노사공동협의회를 안정적으로 운영하고 있는 점도 긍정적으로 평가된다. 향후에도 경영협약이 지속적으로 준수되도록 관리하는 것이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “향후 일반관리비율과 이윤비율을 지속적으로 개선하는 노력을 기울일 필요”가 있고, “명절 상여금과 식비가 정부 공무직 지급기준을 충족하지 못하고 내부규정상 일부 복리후생 항목과 지급수준이 명시되지 않은 점은 개선이 필요하고, 추가적인 복리후생 개선 방안을 계속 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 일반관리비율이 상승하였고, 식비가 증액되는 등 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 3.6%에서 4.45%로 0.85% 증가하였고, 이윤비율은 전년도 6.54%와 동일한데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균 수준에 미치지 못하며, 이윤비율은 평균 수준을 상회하나 국가계약법상 최대한도(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 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지 포인트가 400천원, 명절 상여금이 800천원 지급되었고, 식비는 월 130천원 지급되었으며, 그 외 복리후생 항목으로 240~360천원의 복지수당, 최대 1,000천원의 경조사비, 최대 1,000천원의 출산격려금 등이 제공되고 있다. 평가년도에 출산격려금이 증액되고, 복지 포인트, 명절 상여금과 식비가 정부 공무직 지급기준을 충족하는 점, 복리후생 항목의 지급금액을 급여및복리후생규정에 명시한 점, 일시금으로 200천원의 코로나극복지원금을 지급한 점 등은 긍정적이며, 향후 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 노사 합의로서 자회사 근로자를 대상으로 사내근로복기금을 공동 활용키로 하였으며(2021.12.), 사내근로복지기금 출연 및 자회사 근로자 환경개선 지원금 총 2천만 원을 지원(2022.12.) 하여 자회사 휴게시설 개선에 활용하였으며 지속적 이행을 위한 협력체계를 구축하는 등의 실적이 긍정적으로 평

가된다.

- 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 노동자의 근로조건 증진이 예상되는 등 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관 사내근로복지금의 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 개선의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

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

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 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. 자회사 지원을 위한 모기관 전담부서를 운영하고 자회사 교육 계획을 수립하는 등으로 구체적인 제도를 통해 교육훈련을 시행하고, 소통증진 워크숍 등을 통해 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취하여 개선사항을 파악하고 있는 것은 긍정적이다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 시내여비와 시외여비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비규정을 마련하고, 노사협의회 설치·운영 및 포상 제도를 시행하고 있으며, 본인평가 및 상사평가 등의 방법으로 연2회 근무평정을 실시하도록 지원한 실적이 인정된다. 또한, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고, 채용을 위한 서류 및 면접심사에 외부위원이 참여하고 있으며, 징계대상자에게 소명

할 기회를 부여하고 징계위원회 개최 시 외부위원을 의무적으로 포함하는 등 지원 실적이 확인된다. 또한, 자회사는 산업안전보건위원회를 설치·운영하고, 「비정규직 채용 지침」을 제정하여 비정규직채용 사전심사제에 따라 비정규직 채용 현황을 지속적으로 관리하고 있는바 모기관의 지원 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 노사협의회의 안건화 이전에도 별도 고충처리시스템을 활용하도록 하고, 근무평정 관련 공정성 제고를 위해 일부 직책 또는 직무에만 한정하지 말고 다층적 평가(평가자와 확인자를 구분) 또는 다면평가나 평가 위원회 평가 등을 다양하게 활용하도록 개선을 지원할 필요성이 있다. 또한, 직급 또는 직책 명칭이 부여되어 있지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 결정하고 모기관 관계에서도 사용되도록 하는 한편, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성할 수 있도록 추가적인 협조 및 지원노력을 기울일 필요성이 있다. 한편, 자회사의 여건과 직무의 특성 등을 고려하여 경력인정제도 도입 및 필요에 따라 객관적인 경력인정을 위해 내·외부 전문가 등이 참여하는 위원회를 구성하여 경력인정의 원칙 및 기준 등을 설정하고 심사하는 방안을 검토하도록 한 전년도 지적사항을 이행하기 위한 개선노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 게시하였으며, CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것도 긍정적이므로, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 자회사가 직무급 임금체계를 도입·운영하고 ’21년 및 ’22년에 걸쳐 기존 4등급에서 2등급과 3등급을 세분화하여 직무급을 조정하였다. 또한, 자회사는 ’22년에 미화직종 대상 사업장별 적정인원 도출 연구용역을 실시하고, 그 결과에 따라 총 3개 사업장 근로자 8명 근로시간 확대(근로자별 1시간씩 추가) 의견을 반영하여 ’23년 자회사와의 시설물관리용역 계약 체결을 완료한 실적이 확인된다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것

과 더불어, 처우의 핵심적인 부분인 임금체계를 숙련 형성 정도, 서비스 성과 등에 따라 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요 수단을 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.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 전년도 평가에서 근로자 이사회 참관제의 성공적인 운영을 위한 노력이 필요하다는 평가가 있었다. 자회사는 2021년 12월 이사회를 구성하고 2022년 상반기부터 이사회를 6회 시행하는 등 제도 도입의 발판을 마련했지만, 근로자 이사회 참관제 도입 및 운영을 위한 직접적인 노력으로 보기에는 미흡하다고 평가된다. 추후 근로자 이사회 참관제의 성공적인 도입과 운영을 위해 규정을 명문화하고 실질적으로 운영할 수 있도록 하는 등 지속적인 관심과 적극적 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

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

- 자회사 홈페이지에 공시하는 경영정보 항목을 확대하고 시의성 있게 게시하는 것이 필요하다는 전년도 평가가 있었지만, 자회사 홈페이지에 게시된 정보는 결산공고에 국한되어 있는 등 개선노력은 미흡하다고 평가된다. 향후 공공기관 통합공시에 관한 기준에 맞게 경영정보 공시항목을 확대하고, 대국민 정보 접근성 강화를 위해 체계적으로 게시하는 노력이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "Bo 등급"으로 평가한다.

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

한국자산관리공사

총 평

○ 한국자산관리공사는 자회사 설립 및 업무위탁에 관하여 근거를 마련하였고, 자회사 두 곳에 각각 자본금 9.9억 원을 100% 출자한 점, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 예정가격 산정 시 최저임금을 반영하고 있으며 용역비는 모든 직종에서 시중노임단가 100%를 상회하는 수준인 점, 현장직 행정인력의 인건비를 별도 계상한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 필수설비 이관·지원의 적정성 및 추가 지원사항 등에 대해 모기관의 주기적인 모니터링 노력이 부족하고 월별 후지급 방식을 유지하고 있는 점은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 모·자회사 실무협의회 및 노사 공동협의회를 운영한 점, 부당·불공정 관련 전년도 지적사항에 대한 개선내용이 확인되지 않으나, 캠코시설관리 과업지시서에서 응급상황 발생 시 조치비용의 모기관 부담과 안전관리기준을 신설하여 개선한 점, 경영협약의 이행을 위하여 노력한 점은 긍정적으로 평가된다. 추후 노사 공동협의회가 안정적으로 운영될 수 있도록 지속적인 노력이 필요하며, 부당·불공정 조항 개선을 위한 자율점검 프로세스를 마련하여 운영할 필요가 있다.

○ 일반관리비 비율은 전년도 8.5%에서 8.61%로 상승하였고, 이윤비율은 전년도 4.5%에서 4.39%로 하락하였다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 400천원, 명절 상여금 800천원, 식비 10천원/월 증가한 14천원/월이 지급되고 있으며, 복리후생 항목과 지급기준을 규정화하여 지급의 안정성을 보장하는 등 실적이 인정된다. 일반관리비 비율과 이윤율을 적절히 상향하고, 복리후생 항목 발굴 등 개선노력이 필요하다. 자회사 모두 비정규직채용 사전심사제를 도입·운영하고, 현장직 총 임금差 체계 개선을 위해 지원 안을 마련하거나 직무급 중심의 수당체계로 개선하며, 전년도 평가를 반영하여 경영공시 교육을 제공하고 후속조치 점검회의를 진행하며 경영정보 공시항목을 확대한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만, 가까운 시일 내에 도입이 어렵더라도 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 중장기적인 로드맵을 마련하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 법률(한국자산관리공사법 제26조)과 기존 정관에 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 구체적 규정을 두지 않았으나, 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.

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

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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. 또한, 자회사는 2020년 이후 3년 연속 당기순이익을 달성하고 있으며, ㈜캠코시설관리는 부채비율을 대폭 개선(2019년 769% → 2022년 142%)하고 있는 바, 자회사의 재무건전성을 확보하고자 하는 모기업의 노력이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 전년도 평가에 이어서 ㈜캠코시설관리는 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50%를 많이 하회하고 있기 때문에, 자본금 증액 등 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을

지원할 필요가 있는바, 모기관이 캠코CS의 경우는 고객지원센터 업무 효율성 제고를 위한 상담 소프트웨어 고도화 지원, 새출발기금 콜센터 신규 구축 지원(사무공간, 시스템, 사무가구 및 비품), 캠코시설관리의 경우는 자회사 필수설비(미화도구, 보안모니터 등) 지원 및 구매· 유지관리를 위한 예산 지원, 필수설비 지원 강화를 위한 모· 자회사 종합협업 모니터링 체계 운영 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 향후에도 자회사와의 활발한 협의를 통해 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 자회사 노·사를 상대로 주기적인 모니터링과 정기적인 지원계획의 수립·시행 및 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가를 반영하여 무배당 원칙을 제도화(경영협약서, 2022.12.12)하였으며, 실제 경영에서도 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 모기관에 대한 배당도 없다는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사 잉여금의 합리적 사용기준 제도화 등 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 계획과 지속적인 노력도 필요하다고 평가된다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 매달 분할하여 후지급 하는 방식에 대한 개선방안을 모색할 필요가 있다는 지적에 따라 자회사와의 협의를 추진하였으나, 개선되지는 않았다. 또한 선금 지급이 가능한 규정은 있으나 보증보험료 부담으로 사문화되고 있는바 타 기관 사례를 참조하여 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 자회사의 재정적 안정성을 고려하여 12월에 선지급한 노력은 인정되며, 계약대금 지급에 있어서 청구일로부터 5일 이내에 지급하고 있어 긍정적으로 평가되나, 보고서에 청구일과 지급일을 비교할 수 있는 구체적인 내용이 포함될 필요가 있다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 예정가격 산정 시 최저임금을 반영한 자회사 자체의 임금체계에서 직무급 기반으로 용역금액을 산출하고 있으며 이러한 방식으로 책정된 용역비는 모든 직종에서 시중노임단가 100% 상회하는 수준으로 산정되고 있다. 또한 모기관은 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않고 자회사의 임금체계를 기준으로 용역금액을 산정하여 계약을 체결하였다. 원가 및 예정가격 산정 시 시중노임단가를 상회하는 수준으로 책정하고 이를 100% 반영하는 모기관의 노력이 긍정적으로 평가된다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있는데, 이에 대해 모기관은 통상임금이 시중노임단가 기준 산출액 미만인 경우 차액보전을 위한 변경계약을 정기적으로 조정하고 있으며 최근 2개년간 이러한 보전을 위해 반기 평균 84명의 근로자에 대한 통상임금이 증액되었음을 확인하였다. 또한 노사협의에 따른 직무급 인상 및 수당 확보 및 제공 노력을 보인 것은 자회사 처우개선을 위한 모기관의 긍정적인 노력으로 평가된다. 모기관은 향후에도 하위직급 노동자의 임금 수준이 적정하게 보장되도록 하는 개선방안을 모색하고 지속적으로 실행할 필요가 있다.

- 이에 더하여 모기관은 향후 자회사 운영의 안정성 확대와 근로자 처우개선을 위한 합리적인 용역비를 산출하기 위하여 현장감독자 및 행정인력 노무비를 별도 계상하고 과업범위와 필요인원, 원가 등을 적정하게 관리할 필요가 있을 것이다. 이에 대한 전년도 지적사항에 대해 모기관은 해당 자회사들에서 현장직과 행정직 인건비를 별도 계상하는 개선을 보였고 현장직 직무급에 대한 인상조치 및 일반관리비 8~9%를 편성한 것 또한 자회사 노무비 예산의 안정성 확보를 위한 긍정적인 노력으로 평가된다.

- 또한 모기관은 자회사 과업범위에 대한 적정인력 산정 등 총인원이 적정한 수준인지에 대한 주기적인 검토를 할 필요가 있고, 이 과정에서 공정성 제고를 위해 자회사 노사는 물론 외부전문가가 참여하는 기구에서 심의하는 등의 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다. 이에 대해 모기관은 자회사 노사 및 외부전문가가 참여하여 과업 및 직무분석, 분류체계 정립 후 운영 안을 수립하고 이를 2022년도 통합계약에 반영하고 장기적인 환류계획을 추진함으로써 합리적 원가계산을 위해 노력한 점이 긍정적으로 평가된다.

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

3. 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 모기관 및 자회사 경영진이 참여하는 모자회사 공동워크숍을 개최하고 공동비전선언문을 채택하는 등 모·자회사 협력강화 방안을 논의하였고, 기존 공동협의회 운영협약, 공동협의회 운영기준에 더하여 협의회 근로자위원 구성·임기 등 노사협의회 세칙을 제정하여 안정적 기반을 조성하였다. 모기관은 모·자회사 실무협의회 및 노사 공동협의회를 운영하여 자회사 운영 및 자회사 근로자 근로조건 및 복리후생 관련 사항을 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, 전차 회의의 합의사항의 이행상황을 이후 회의에서 보고하는 등 합의사항의

이행 및 성과의 투명성 확보를 위한 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 위탁계약서 내 모기관이 근로자교체 요청을 한 경우 자회사가 해당 근로자 교체 여부에 대해 사전에 모기관과 협의하도록 한 규정에 대해 내부 법률검토를 통해 유지하되 모·자회사간 해당 규정의 의도에 대한 명확한 이해를 주지하도록 하였고, 캠코시설관리 과업지시서의 모기관의 시설물의 유지관리, 보수 등을 위한 정당한 요구에 대하여 특별한 사유 없이 불응한 경우 모기관이 계약을 해지·해제할 수 있도록 한 규정에 대해 실적보고서상 개선보고 있으나 추가 제출한 과업내용서에서 개선내용 확인되지 않는다.

- 캠코시설관리 과업지시서에서 응급상황 발생 시 조치비용에 대해 모기관이 부담하게 하거나 산재예방 목적의 안전관리기준을 신설하여 개선한 점은 긍정적으로 평가된다. 모기관은 2020년부터 꾸준히 부당·불공정 계약 내용에 대한 개선을 추진한 바 있으나, 향후에도 외부 전문가의 활용 또는 자회사의 의견을 수렴하고 협력을 통한 개선을 추진할 필요가 있으며, 향후 부당·불공정 조항 개선 및 공정계약 체결을 위한 자율점검 프로세스를 마련하여 운영할 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 9월 모·자회사 간 경영협약을 체결하고 자동갱신을 통해 현재까지 유지하고 있다. 전년도 지적사항인 경영협약서상 교육훈련과 복리후생의 내용을 구체적으로 실행할 수 있는 조치를 개선한 점이 인정된다. 또한 출자회사 관리규정 개정을 통해 경영협약의 자율성 보장 조항 이행력을 강화하였다.

- 협약의 이행과 관련하여 공동협의회 및 경영조직간 유기적 연계를 통해 이행력을 높이고 그 결과 2,304개 사업장에 필수 자산 설비지원, 교육비의 지원, 현장직 임금격차해소 재원 투입 등 처우개선을 추진한 실적이 인정된다. 향후에도 경영협약에 따른 성과가 이행되도록 협약내용을 지속적으로 관리하는 것이 필요하다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B+ 등급

"으로 평가한다.

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 이윤이 보장될 필요가 있고, 두 자회사 모두 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있고”, “추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같이 자회사 노동자의 처우개선을 위한 방안을 계속적으로 모색할 필요가 있”다는 지적을 받았는데, 평가년도에는 일반관리비 비율을 8.5%에서 8.61%로 소폭 인상하고, 식대를 인상하는 등 일부 개선노력을 기울인 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 8.5%에서 8.61%로 인상하였고 이윤비율은 전년도 4.5%에서 4.39%로 소폭 하락하였다. 이를 평가대상 전체 모기관 수치와 비교하면 일반관리비율은 평균을 크게 상회하여 국가계약법상 최대한도(9%)에 근접하는 수준이나 이윤비율은 국가계약법상 최대한도(10%)에 미치지 못하고 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 명절 상여금 연간 800천원, 복지 포인트 연간 400천원, 식비 월 14천원이 지급되고 있으며, 그 외 추가적인 복리후생 항목으로 문화활동비 120천원, 건강 검진비 250천원, 리조트 이용권, 심리치유 상담 등이 지급되고 있다. 명절 상여금, 복지 포인트, 식비 등을 정부 공무직 지급기준에 부합하도록 지급하고 있는 점, 전년도 대비 식비를 월 10천원 인상한 점, 추가적인 복리후생 항목을 도입한 점, 복리후생 항목의 지급기준 및 지급액 등을 규정화하여 지급 안정성을 보장한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같이 자회사 노동자의 처우개선을 위한 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 자체 사내근로복지기금 설립·운용을 지원하기 위한 자회사

방문, 자회사 복리후생 증진을 위하여 모·자회사 정기 협의 등을 진행하여 모기관의 노하우를 공유한 실적이 확인되며, 자회사 경쟁력 향상 및 복지증진을 위하여 모기관 노사 합의에 따른 자회사 위탁업무 확대 이행(2022.01.) 및 추가 확대를 위해 노력 중이다. 또한 모기관은 자회사 지원을 위하여 콘도회원권 신규 편성, 휴게 공간 추가 마련 복지 포인트 및 명절 상여금 인상 등을 통한 복리 증진을 추진하는 등의 노력은 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 등을 통해 실질적인 근로조건 개선의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "D+ 등급"으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 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 지원계획을 구체적 제도를 통해 시행하고 있으며, 업무전문성과 내부 역량 강화를 위한 실무 교육을 제공하고 있어 긍정적으로 평가된다. 아울러, 교육 수요조사를 실시하고 환류체계를 수립하는 등으로 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하

고 사후적으로도 의견을 청취하여 개선사항을 파악하고 있는 것도 긍정적이다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비 관련 규정을 마련하고, 노사협의회 설치·운영, 고충처리 실적이 있으며, 포상 제도를 운영하고, 공정한 채용절차 준수 및 징계대상자에게 소명 기회를 부여하며 근무평정 제도를 시행하도록 지원한 실적이 인정된다. 또한, 자회사 2사 모두 비정규직 채용 사전심사제를 도입 및 운영하고 있고, ㈜캠코시설관리 일부사업장에서는 산업안전보건위원회를 설치·운영하고 있어 모기관의 지원 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사 2사 모두 채용 전후 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하도록 하며, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성할 수 있도록 추가적인 개선 필요성이 있다. 한편, 명문화된 규정에 따른 외부위원 위촉 등 관련하여 전년도 지적사항 이행을 확인할 수 있으나, 채용 및 징계 절차 중 외부위원 위촉을 '의무적'으로 실시하도록 보완이 필요한 것으로 평가된다. 추가적으로 ㈜캠코시설관리의 경우에는 직급 또는 직책을 부여받지 못한 경우 적절한 호칭을 결정하고 모기관 관계에서도 사용되도록 모기관의 추가적인 협조 및 지원 필요성이 있으며, ㈜캠코씨에스의 경우에는 근무평정 관련 이의신청 절차를 병행함으로써 피평가자 수용성 제고를 위한 추가적인 지원노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것도 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다. 다만, 외부 심사위원의 비율이 전체 심사위원 대비 50% 미만인 경우(캠코시설관리)는 향후 CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 50% 이상으로 위원회를 구성하는 제도를 도입할 필요가 있다.

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

성과

- ㈜캠코시설관리의 경우 모기관은 동일직무급 체계에도 불구하고 전환근로자 수당 등 차이에 따른 현장직 총 임금差 체계 개선을 위해 경영협약+공동협의회 제도 인프라에 기반해 협업 실행을 거쳐 직무등급별 설정 기준액 미달 근로자 지원 안을 마련하여 예산승인 및 규정개정을 완료하고 ’22년 조정수당 재원 8억 원 포함 純인건비 386억 원(전년比 9% 增)을 편성하고 총 395명에게 지원한 실적이 확인된다. ㈜캠코CS의 경우에는 ’21년도에 실시한 컨설팅 결과를 반영하여 만근수당 · 보전수당 항목을 일부 차감하여 보다 직무급 중심의 수당체계로 개선한 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 개선해나갈 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.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 1인 대표이사 체제로 운영되던 자회사가 모기관의 직원을 자회사의 비상무이사로 선임하여 총 3인의 이사회를 구성하여 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제의 발판을 마련했으며, 추후 정부 정책 및 법적 근거가 마련될 경우 도입을 추진하겠다고 하는데, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 필요성에 대한 공감대를 형성하고 제도와 관련한 중장기적인 로드맵을 마련하며 노사협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련하는 등 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 모기관이 공시담당자 실무교육과 모니터링을 지원할 필요가 있다는 전년도 평가를 반영하여 경영공시 교육을 제공하고, 후속 조치 점검 회의를 진행하며, 경영정보 공시항목을 확대한 것은 긍정적으로 평가된다. 향후 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 주요 경영정보 공시항목을 추가 발굴하고, 경영공시 효과성 제고를 위한 모니터링을 지속하는 개선노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 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

총 평

○ 한국전력거래소는 자회사 설립 및 업무위탁에 관하여 근거를 마련하였고 자회사 자본금 5억 원을 100% 출자한 점, 최근 4년간 발생한 당기순이익에서 2.85억 원의 이익잉여금을 사내 유보한 점, 계약대금 지급기간을 단축한 점, 용역 계약 시 낙찰률을 적용하지 않은 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 필수설비 이관·지원의 적정성 및 추가 지원사항 등에 대해 모기관의 주기적인 모니터링 노력이 부족한 점, 위탁계약의 형식을 다수의 계약으로 유지한 점, 월별 후지급 방식을 유지하고 있는 점, 단순 노무업무 외 직종에 대해 시장임금 조사 등 합리적 노임단가 산정을 위한 노력이 부족한 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회를 실질적으로 운영한 점, 부당·불공정관련 전년도 지적사항을 개선하고 시중노임단가 100% 적용 및 차액분 보전 문구도 명시한 점, 경영협약의 갱신하고 이행을 위해 노력한 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 노사 공동협의회 활성화 및 경영협약 내용의 이행을 위한 지속적인 노력과, 과업내용서 개선 시 자회사의 의견을 수렴하고 협력을 통해 추진할 필요가 있다.

○ 일반관리비 비율은 9.0%, 이윤비율은 9.9%로 모두 국가계약법상 최대한도에 근접한 수준이고, 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 400천원, 명절 상여금 800천원, 식비 200천원/월이 지급되고 있으며, 2021년 자회사 사내근로복지기금 설립 등기 완료 후 2022년에 98,154천원을 출연하고, 모기관 사내근로복지기금을 활용해 1인당 10만원의 온누리상품권을 지급하는 등 실적이 인정된다. 교육훈련에 대한 전체 계획을 수립하여 자회사 근로자의 교육훈련 등을 지원하고, 비정규직채용 사전심사제를 도입·운영하도록 지원하며, 자회사 컨설팅 예산을 일반관리비에 반영하고, 전년도 평가를 반영하여 모·자회사가 함께하는 노사공동협의회에서 노동이사제 도입에 관한 사항을 논의하고 경영 공시항목을 확대하여 경영공시 교육을 실시한 점은 긍정적으로 평가된다. 가까운 시일 내에 도입이 어렵더라도 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 중장기적인 로드맵을 마련하는 등 개선노력을 지속할 필요가 있다고 판단된다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기로 결정하고, 2018년 자회사를 설립하였다. 모기관은 기존 정관에 자회사 업무위탁에 관한 구체적 규정을 두지 않았으나, 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, 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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. 또한, 자회사는 2019년 ~ 2021년까지 당기순이익이 발생하여 2.85억 원의 이익잉여금을 사내유보하여 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위한 모기관의 노력이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 2021년과 2022년에 50 ~ 60% 정도에 머물고 있기 때문에, 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 필수 설비와 장비를 자회사로 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을

지원할 필요가 있는바, 모기관이 습식청소차, 진공청소기, 다목적 전동운반카 등 자회사 필수 기계·장비 무상대여 협약 갱신 및 추가 지원, 자회사 사옥 내 직종별(미화, 시설관리, 특수경비) 전용 휴게 공간 마련 및 편의시설 제공 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링 하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 따라서 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다. 아울러 소유권 이전 또는 유·무상 임대시 유지관리 비용의 지원 여부 및 자회사의 안정적 성장을 위한 추가적인 노력과 성과 관련 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 모기관의 노력을 평가하는데 한계가 있었다. 모기관은 향후 평가에 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가를 반영하여 출자회사 관리규정을 개정하여 무배당 원칙을 명문화하였다. 또한 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 모기관에 대한 배당도 없다는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사 잉여금의 합리적 사용기준 제도화 등 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 계획과 지속적인 노력도 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "A0 등급"으로 평가한다.

2. 계약 관행의 개선

(1) 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 개별계약을 체결하고 있는 점을 개선할 필요가 있다는 지적을 받았다. 모기관은 업무별 계약의 일반사항은 동일한 설계기준을 적용하고 업무별 특수성은 특수계약사항으로 구분하여 계약을 체결하고 있는데, 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 후지급 하는 방식에 대한 개선방안을 모색할 필요가 있다는 지적을 받았음에도 불구하고 자회사에 실익이 없다는 이유로 이를 개선하지 않았으므로 타 기관 사례를 참조하여 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 기성검사와 대가지급을 합산한 총 대금 지급기간을 2021년 8일에서 5일로 단축한 모기관의 노력이 인정되며 향후에도 대가지급 소요기간을 최소화하려는 지속적인 노력이 필요하다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 원가와 예정가격 산정 시 시설관리, 특수경비 및 환경미화 직종에 대해 시중노임단가 이상의 원가 및 예정가격을 산정하였고 계약금액 확정 시 낙찰률을 적용하지 않고 예정가격의 100%로 용역계약을 체결하였다. 이를 통해 모기관은 2022년 상·하반기 시중노임단가 100%를 상회하는 수준으로 노임단가를 적용한 것이 확인되며 이에 대한 모기관의 노력이 인정된다.

- 모기관은 종전 관행에 의한 낙찰률을 임의 적용하지 않고 산정된 예정가격의 100%를 반영하여 계약을 체결한 점과 시중노임단가의 100% 이상을 자회사 노동자 임금으로 책정하고 있는 점은 긍정적으로 평가되며 향후에도 이를 기관 내에 정착시키는 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있는데, 2022년 하반기 시중노임단가를 상회함에 따라 별도로 변경계약을 체결하지는 않은 것으로 확인된다. 그러나 적용 중인 노임단가가 변경된 시중노임단가를 하회하게 되는 경우를 대비하여 위탁계약서 등에 시중노임단가 100% 적용 원칙 및 미달 시 차액분 보전에 관해 명시하는 등의 추가적인 개선이 필요하다고 평가된다. 또한 단순노무종사원의 시중노임단가를 기준으로 자회사의 임금이 시중노임을 상회한다고 보고하고 있으나 향후 특수경비 및 시설관리 직종에 대해 동종·유사 직종의 시중노임단가를 기준으로 한 합리적 조사가 필요하며 그 결과를 예산 산정에 반영하기 위한 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다.

- 모기관은 향후 자회사 운영의 안정성 확대와 근로자 처우개선을 위한 합리적인 용역비를 산출하기 위해 현장감독자 및 행정인력 노무비의 별도 계상, 그리고 과업범위와 필요인원, 원가 등을 적정하게 관리할 필요가 있을 것이다. 특히, 자회사 과업범위에 대한 적정인력 산정 등 총인원이 적정한 수준인지에 대한 주기적인 검토가 필요하고, 이 과정에서 공정성 제고를 위해 자회사 노사는 물론 외부전문가가 참여하는 기구에서 심의하는 등의 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다.

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

3. 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 공동협의회 운영지침을 통해 자회사 근로자대표의 정의, 선출, 임기 등과 관련한 근거를 안정적 운영 기반을 마련하였다. 모기관은 2022년 분기별 1회 총 4회에 걸쳐 모·자회사 노사 공동협의회를 개최하였고, 자회사 운영 지원 및 자회사 근로자 근로조건 및 복리후생 개선사항을 합의하고 이행하였다. 모기관은 2022년 4회의 모·자회사 노사 공동협의회 중 1회는 모·자회사 CEO 주관 노사공동협의회로 개최하여 협의회에 이행력을 담보하고자 하였다. 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 회의의 합의사항의 이행상황을 이후 회의에서 보고하는 등 합의사항의 이행 및 성과의 투명성 확보를 위한 방안 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 미화와 시설관리 과업내용서의 노사분규 등으로 발생하는 채무불이행 관련 노사분규의 문구를 삭제하여 개선한 점이 확인된다. 또한 기관은 시중노임단가 100% 적용 및 차액분 보전 문구도 명시하였다.

- 다만, 과업내용서에서 과업 성과에 결함이 있을 경우 그 결함이 시정될 때까지 모기관이 대가의 지급에 대하여 전부 또는 일부를 유보할 수 있도록 한 조항은 자칫 자회사의 안정성을 저해할 소지가 있으며, 자회사로 하여금 근무보고서를 작성하게 할 수 있을 것이나 이를 일일 또는 주간 단위로 모기관에 제출하게 하는 것은 자회사의 경영·인사권 침해 소지가 있으므로 추가적인 개선이 필요하다고 판단된다.

- 모기관은 향후 부당·불공정 조항 개선 및 공정계약 체결을 위한 자율점검 프로세스를 마련하여 운영할 필요가 있으며, 절차 마련 시 자회사의 의견을 수렴하고 협력을 통한 개선을 추진할 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 9월 모·자회사 간 경영협약을 체결하였으며 자동갱신을 통해 현재까지 유지하고 있다. 전년도 지적사항인 경영협약서 상 교육훈련과 복리후생의 내용을 구체적으로 실행할 수 있는 조치를 개선한 점이 인정된다. 또한 출자회사 관리규정 개정을 통해 경영협약의 자율성 보장 조항의 이행력을 강화하였다.

- 협약의 이행과 관련하여 자회사 노동자 처우개선, 자회사 운영 지원 등의 내용을 추진한 배경과 노력 그리고 성과가 존재한다. 분기별 모·자회사 노사공동협의회를 위한 운영지침을 마련하고 근로자 의견 수렴을 통한 교육훈련 등의 성과도 인정된다. 향후에도 경영협약에 따른 성과가 이행되도록 협약내용을 지속적으로 관리하는 것이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “자회사와의 계약 시 일반관리비를 9%(국가계약법상 최대 9%)로 체결하였으며 이윤율을 9%(국가계약법상 최대 10%)로 체결하여 자회사가 재정의 안정성과 독립성 측면에서 높은 수준의 관리비와 이윤을 보장받고 있어 긍정적으로 평가”를 받은 바 있는데, 평가년도에는 이윤율을 9.9%로 인상하여 충분한 개선노력을 한 것으로 보인다.

- 일반관리비율은 전년도와 동일하게 9%, 이윤율은 9.9%로 증가하였는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 평균 수준을 크게 상회할 뿐만 아니라 국가계약법상 최대한도(일반관리비율 9.0%, 이윤비율 10%)에 근접한 수준이다. 자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 관리비와 이윤율을 보장하는 것은 긍정적으로 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 명절 상여금 연간 800천원, 복지 포인트 연간 400천원, 식비 월 200천원이 지급되고 있으며, 그 외 추가적인 복리후생 항목으로 100천원의 창립기념일 상품권 지급, 모기관 복지플랫폼 공동사용 지원, 직장인 마인드 클리닉 지원 등을 신규로 도입하였다. 명절 상여금, 복지 포인트, 식비를 정부 공무직 지급 준에 부합하도록 지급하고 있는 점, 모기관의 복리후생 항목을 자회사에게도 확대 적용한 점, 복리후생 항목의 지급기준 및 지급액 등을 규정화하여 지급 안정성을 보장한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 노동자의 처우개선을 위해 추가적인 복리후생 항목 마련 등의 노력을 계속적으로 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 5억

원을 기금 목표로 잡고 2022년 98,154천원을 추가로 출연하는 등의 실적이 낸 바 있다. 또한 모기관 사내근로복지기금을 활용해 자회사 근로자 1인당 10만원의 온누리상품권을 지급하였고, 모기관 복지플랫폼 공동 사용, 직장인 마인드 클리닉 지원, 연말 자회사 우수 직원 포상 시행 등을 통해 자회사 복리후생 증진을 위한 노력을 경주한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 지속적으로 모색하며, 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 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B+ 등급"으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 교육훈련에 대한 전체 계획을 수립하고 교육비를 증액하여 교육훈련을 구체적 제도를 통해 시행하고 있으며, 근로자 의견을 반영한 역량강화 교육을 하고 있어 긍정적으로 평가된다. 또한, 모자회사 근로자 의견 수렴을 통해 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취하여 개선사항을 파악하고 있는 것도 긍정적이다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 일비, 식비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 총무규정을 마련하고 노사협의회 설치·운영 및 고충처리기구를 활용한 실적이 있으며, 포상 실시 및 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고, 선발과정에서 외부의 관련 전문가를 50% 이상 면접위원으로 참여시키도록 지원한 실적이 인정된다. 또한, 매년 1회 근무성적평정을 실시하고, 징계대상자에게 소명 기회를 부여하고 징계위원회 개최 시 외부위원을 의무적으로 포함하고 있으며, 대체

근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성하도록 지원한 실적이 확인된다. 또한, 자회사가 산업안전보건위원회를 설치·운영하고, 「채용관리지침」을 제정하여 비정규직채용 사전심사제를 도입·운영하도록 지원한 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 채용 시 직종·직무별 경력 인정 범위를 설정하여 경력인정제도를 도입하도록 하며, 직급 또는 직책 명칭이 부여되어 있지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 결정하고 모기관 관계에서도 사용되도록 협조 및 개선노력을 기울일 필요성이 있다. 또한, 근무평정은 조직목표 달성 유도 및 성과 유인의 시그널 기능을 하는 만큼 평정기준, 절차 등을 사전에 규정에 명시하여 운용할 필요성이 있다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것도 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 자회사 컨설팅 예산을 일반관리비에 반영하여 지원하였으며, 자회사는 직무급의 고도화를 위하여 운영직의 직무분석 및 조직·직제개편 컨설팅을 시행하여 합리적인 임금체계를 마련할 수 있는 여건을 조성하였다. 직무분석 결과를 반영하여 합리적인 임금테이블 구축 예정(’23년)이며, 상위 등급으로 승진하기 위한 승진 소요연한 기준을 마련하였다.

- 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.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 노동이사제 도입 관련한 실효성 있는 개선이 요구된다는 전년도 평가에 따라 모•자회사가 함께하는 노사공동협의회 회의를 통해 관련 사항을 검토한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만, 1인 대표이사 체제로 운영되고 있는 자회사 구조상 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입이 현실적으로 어렵다는 점에 대하여 노사가 동의하는 등 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 중장기적인 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 구상하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 전년도 평가에서 공시항목 확대, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등을 지원하는 노력이 필요하다는 전년도 지적사항을 반영하여 경영공시 항목을 확대하고 경영공시 교육을 실시한 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 다양한 주요 공시항목을 추가 발굴하여 시의성 있게 공시하여 대국민 정보 접근성 강화를 위해 노력하고, 모니터링과 교육에 대한 지원도 지속할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "Ao 등급"으로 평가한다.

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

한국주택금융공사

총 평

○ 한국주택금융공사는 2022년 2월 정관 개정(제31조의2)을 통해 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 사항에 대해 근거를 마련한 점, 지속적으로 당기순이익을 실현하여 이익잉여금을 사내 유보한 점, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 계약대금 지급기간을 단축한 점, 노무비 예정가격 산정 시 직종별 노임을 100% 적용하고 낙찰률을 100%로 상향 조정한 점, 현장감독자와 행정인력의 노무비를 별도 계상하고 있는 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 계약대금 지급 시 월별 후지급 방식을 유지하고 있는 점은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 다양한 소통을 통해 모·자회사 노사 공동협의회 설치를 위한 기반을 마련한 점, 부당·불공정한 계약 방지를 위한 절차를 마련하여 제3·4차 실무협의회를 통한 자회사 의견 수렴 및 계약조항 개선 협의를 진행하였고, 외부 전문가 자문 의뢰를 진행 등을 통해 개선한 점, 경영협약의 재점검을 통해 이행력을 높이고자 노력한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 이른 시일 내 모·자회사 노사 공동협의회의 설치와 운영을 위해 지속적인 노력을 기울일 필요가 있다.

○ 일반관리비 비율은 전년도 5.5%에서 6%, 이윤비율은 전년도 2.7%에서 3.2%로 모두 상승하였고, 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트가 100천원 증가한 900천원, 명절 상여금 1,000천원, 식비 20천원/월 증가한 150천원/월이 지급되고 있으며, 체력단련실 및 도서관 공동이용 등 비예산 지원을 강화하고 2022년 12월 복리후생제도에 대한 만족도 조사를 실시하는 등 실적이 인정된다. 자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 일반관리비 비율과 이윤비율을 적절히 보장하는 등 개선노력이 필요하다. 비정규직채용 사전심사제를 도입·운영하고, 자회사 최초 경영실적평가를 실시하여 경영평가성과급을 지급했으며, 전년도 평가를 반영하여 공시담당자를 지정하고 책임성을 강화한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 가까운 시일 내에 도입이 어렵더라도 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 중장기적인 로드맵을 마련하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 법률(한국주택금융공사법 시행령 제22조)과 기존 정관에 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 구체적 규정을 두지 않았으나, 2022.02. 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, 시설관리 및 운영 업무를 자회사의 위탁업무로 정하고 있다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사의 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다.

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

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 9.9억원을 100% 출자하고 있으며, 2019년 자회사 설립 이후 지속적으로 당기순이익을 발생하여 이익잉여금을 사내 유보하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위한 모기관의 노력이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 전년도 평가에 비해 자본건전성을 판단하는 자기자본비율과 부채비율이 떨어지고 있기 때문에, 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 위탁업무 수행에 필수설비(헤드셋, 차단필름,

의자 등) 및 유지보수·소모품비용 지원, 모·자회사 통합용역위탁계약서(제8조)에 필수설비 무상제공 및 유지·보수, 사무공간 및 각종 기타 시설·장비 제공 명문화 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 분기별 실무협의회를 통해 필수설비 지원 프로세스 구축·운영을 위해 노력한 점도 인정된다.

- 다만, 모기관은 향후에도 자회사와의 활발한 협의를 통해 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 자회사 노·사를 상대로 주기적인 모니터링과 정기적인 지원계획의 수립·시행 및 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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.

- 다만, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 배당 제도 마련이 필요하며, 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 계획과 지속적인 노력도 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "A+ 등급"으로 평가한다.

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 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 자회사가 선금을 신청할 경우 보증서 제출 부담을 경감시키는 등 개선노력이 함께 이루어질 필요가 있다는 지적을 받았음에도 불구하고 자회사의 자율적인 선택권을 보장한다는 이유로 월별 후지급 방식으로 운영하고 있어 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 기성검사와 대금지급을 합산한 총 대금지급기간을 2021년 4.23일에서 3.31일로 단축한 노력은 인정되지만, 후지급 방식으로 대금지급 소요기간을 최소화하는 노력에 그치지 않고 선지급으로 전환 등 지속적인 노력이 필요하다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 노무비 예정가격을 중소기업중앙회가 발표하는 임금조사보고서 상의 직종별 노임을 100% 적용하여 산정하고 있다. 전년도 평가에 비해 모든 비목의 원가를 100% 반영한 점과 낙찰률을 100%로 상향 조정한 점은 전년도 지적사항에 대한 모기관의 적극적 개선노력으로 평가된다.

- 또한 모기관은 심사지원센터 직종의 경우 원가대비 예정가격 적용 비율이 상이하였던 점에 대한 전년도 지적사항을 개선하여 상담직군의 시중노임단가를 통일적으로 적용하여 원가를 산정한 바도 계약금액을 위한 개선노력으로 평가된다. 또한 숙련노동자의 임금에 대한 추가인상분을 적용하여 노무비를 산정한 점도 자회사 근로자의 처우개선을 위한 긍정적인 노력으로 평가된다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있다. 이와 관련하여 모기관은 노무비 조정 지급에 관한 변경계약에 대한 사항을 계약서에 구체적으로 명시하여 연중 노임단가 인상 시 노무비의 자동조정을 실시하게 된 바는 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 현장감독자와 행정인력의 노무비를 별도 계상하고 있는 점은 자회사 노무비 예산의 안정성 확립 차원에서 긍정적으로 평가된다.

또한 노임단가 및 적정 인력규모 검토에 대하여 차년도 연구용역으로 제시된 바 개선을 위한 모기관의 노력이 인정된다. 다만, 전년도 평가에서의 지적사항에 대해 개선여부를 확인할 자료가 없고 향후 평가관련 자료를 성실하게 제출할 필요가 있다. 또한 모기관은 자회사 과업범위에 대한 적정인력 산정 등 총인원이 적정한 수준인지에 대한 주기적인 검토를 할 필요가 있고, 이 과정에서 공정성 제고를 위해 자회사 노사는 물론 외부전문가가 참여하는 기구에서 심의하는 등의 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다.

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

3. 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 노사협의회, 노조 설립 및 운영을 지원함으로써 모·자회사 노사 공동협의회 설치를 위한 기반을 마련하였다. 모기관은 모기관과 자회사 노사 간 협력을 강화하는 한편, 모·자회사 노사 공동협의회 설치를 위한 노동조합의 관심을 지속적으로 제고하고자 하였다. 모기관은 모·자회사 실무협의회를 기존보다 그 횟수, 안건 등 양적 측면에서뿐만 아니라 논의범위를 확대하는 등 질적 차원에서도 확대·강화하고자 하였다. 모기관은 자회사 경영관리, 사업운영, 자회사 근로자 근로조건 개선, 필수설비 지원 등 실무협의회에서 논의된 안건은 이행하였다. 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 전차 회의의 합의사항의 이행상황을 이후 회의에서 보고하는 등 합의사항의 이행 및 성과의 투명성 확보를 위한 방안 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 모기관과 자회사 실무자 간의 협의를 통하여 진행하거나 부당·불공정한 계약 방지를 위한 체계나 절차의 마련 노력 관련하여 제3·4차 실무협의회를 통한 자회사 의견 수렴 및 계약조항 개선 협의를 진행하였고, 외부 전문가 자문 의뢰를 진행하는 등 개선노력을 기울인 점이 확인된다.

- 모기관은 2021년 고용노동부 컨설팅을 통하여 부당·불공정 계약 내용을 검토하고 개선한 바 있으며, 2022년도에는 자회사 근로자의 안전·보건을 위한 근거 마련과 업무 부담 경감을 위한 단기인력 운영근거를 신설하는 등 노력을 기울인 것으로 판단되며 해당 내용은 2023년도 계약 체결 시 반영될 것으로 예상된다.

- 모기관은 자회사와 실무협의회를 통하여 자회사와 소통하여 개선노력을 기울인 것으로 판단되며, 향후에도 부당·불공정 조항 개선 및 공정계약 체결을 위한 자율점검 프로세스를 정례화하거나 자회사의 의견을 수렴하고 협력을 통한 개선을 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 8월 체결한 경영협약을 전년도 지적사항을 반영하여 2022년도에 재점검을 하였고 특히 모기관 및 자회사의 내규를 연동하여 개정함으로써 자회사 경영의 안정성, 독립성과 투명성을 높이도록 개선하였다. 또한 경영협약의 주요 내용인 자회사의 자율성과 독립성 보장, 자회사 노동자 처우개선, 자회사 운영 지원 등을 이행하기 위하여 노력한 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모·자회사 노사공동의 이익을 증진하기 위한 노사공동협의회를 추진하기 위한 로드맵이 추진될 수 있도록 보다 적극적인 이행이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 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 지속적으로 인상하기 위한 개선노력을 기울일 필요가 있”고, “추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같이 자회사 노동자의 처우개선을 위한 방안은 지속적으로 모색할 필요가 있다”고 평가받았다. 평가년도에는 일반관리비율과 이윤비율 모두 소폭 상승하였고 복리후생 항목을 신설하거나 지급액을 증액하는 등 지적사항에 대한 모기관의 개선노력이 일부 인정된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 5.5%에서 6%로 증가하였는데 이는 전체 모기관의 평균에 근접한 수준이며, 이윤비율의 경우 전년도 2,7%에서 3.2%로 증가하였음에도 여전히 모기관 전체 평균 수준을 하회한다. 또한 일반관리비 비율과 이윤비율 모두 국가계약법상 최대한도(일반관리비 9%, 이윤비율 10%)에는 미치지 못하는 수준이다. 따라서 모기관은 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 지속적으로 인상하기 위한 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지 포인트 900천원, 명절 상여금 1,000천원, 식비 월 150천원이 지급되고 있으며, 그 외 추가적인 복리후생 항목으로 업무지원수당, 휴양시설 지원, EAP(근로자 지원프로그램)등을 지급하고 있다. 정무공무직 지급 기준에 부합하는 복지 포인트, 명절 상여금, 식비를 지급하고 있는 점, 복지 포인트가 전년도 대비 100천원 상승한 점, 식비가 전년도 대비 20천원 상승한 점, 복리후생 항목에 대한 내부 규정을 마련하여 지급 안정성을 도모한 점, 추가적인 복리후생으로 휴양시설 및 EAP를 새로 도입한 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같이 자회사 노동자의 처우개선을 위한 방안은 지속적으로 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모기관 사내근로복지기금을 활용하는 방식, 공동근로복지기금을 설립하는 방식 등을 검토하였으나 모기관 노조원의 공감대 형성 및 동의 절차가 필요하고 실제 운영상 문제점 등이 확인된다는 이유로 자회사 자체 기금을 설립하는 방안을 검토하고 있다. 단기적으로는 예산을 통해 지원(2022년 기준 총 예산 151.7% 증액 편성)하고, 연수원 건강증직 목적 사용, 체력단련실 및 도서관 공동이용, 전자도서관 서비스 이용 지원, EAP 확대, 모기관 힐링

캠프 자회사 직원 초청 등 비예산 지원을 강화하고, 중장기적으로는 모기관 사내근로복지기금 활용방안을 지속해서 검토하기로 한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 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 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "D+ 등급"으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 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. 교육 예산을 증액하고 교육훈련 종합 계획을 수립하는 등으로 교육훈련 지원 계획을 구체적 제도를 통해 시행하고 있는 것, 교육 프로그램 확대와 더불어 전문 역량 강화를 위한 다양한 인센티브를 제도적으로 도입한 것은 긍정적이며, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 연간 계획을 수립할 때 사전적으로 파악하고, 전 직원 교육훈련 후 설문조사를 통해 사후적으로 의견을 청취하여 개선사항을 파악하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 출장여비, 부임여비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비규정을 마련하고, 노사협의회 설치·운영 및 고충처리기구를 활용한 실적이 있으며, 포상을 실시하고, 직무의 특성 등을 반영한 호칭을 사용하며, 다

충적 평가를 통한 종합근무평정제도를 운영하는 등의 실적이 있다. 또한 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고, 외부위원을 위원수의 1/2 이상으로 하는 채용심사위원회를 운영하고 있으며, 징계대상자에게 소명 기회 부여하는 등 실적이 인정된다. 또한 , 「비정규직 운영규정」을 제정하여 비정규직채용 사전심사제를 도입·운영한 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 전년도 지적사항의 이행을 위해 법정 선임수당을 신설하여 합리적 경력 및 자격인정제도를 도입하였다고 하나, 채용 전후 직종·직무별로 경력인정범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행할 필요성이 있다. 징계 진행 시 외부전문가 등을 의무적으로 위촉하는 규정을 명문화하고, 상담직무 외에도 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성하도록 개선노력의 필요성이 있다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 게시하였으며, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있어 긍정적이며, 현행 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 자회사 설립 시 전문 컨설팅을 통해 직무등급(5등급)내 승급체계(6단계)를 운용하고 있다. 평가대상연도 중, 전문자격을 가진 법정 선임직원에 대해 수당을 신설하여 지급하였고, 복리후생제도에 대한 만족도 조사(22.12월)를 실시하는 등 임금체계 개선에 관한 이해관계자의 의견수렴을 지속적으로 실시하고 있고, 보수체계 개편을 위해 외부 용역 추진 예정(23년 모기관 예산 내 반영)이다. 또한 자회사 최초 경영실적평가 실시에 따라 자회사 임직원 총 198명 대상 경영평가성과급 6,800만원 지급을 완료하였다.

- 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 개선해나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요 수단을 지원하거나 컨설팅 직접 지원 또는 컨설팅 지원을 위해 예산을 별도

로 편성하는 등 추가적인 개선노력이 필요한 것으로 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 1인 대표이사 체제로 운영되고 있어 자회사의 구조상 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입이 불가능하다고 하고 있으며, 다양한 방안을 운영하고 있지만 제도 도입을 위한 직접적인 노력은 부족하다고 평가된다. 불가능하다는 입장이다. 2022년 자회사 노조 설립을 계기로 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 필요성에 대한 공감대를 형성하고 제도와 관련한 장기적인 로드맵을 마련하며 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련하는 등 개선노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 공시 담당자 지정 등이 포함된 자회사 홈페이지 경영공시 운영지침 마련이 필요하다는 전년도 평가를 반영하여 공시담당자를 지정하고 책임성을 강화한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사 알림 마당 공시 게시판에 공공기관 경영정보 공시 항목을 준용하여 자회사 운영현황에 대한 주요 공시 항목 11개를 선정하여 게시하고 있는데, 공공기관 통합공시에 관한 기준에 포함되는 대내외 평가와 정보공개 등의 항목을 추가하고 시의성을 가지는 수시공시 등을 제대로 시행하는 등 대국민 정보 접근성을 강화하는 개선노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B+ 등급"으로 평가한다.

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

한국청소년활동진흥원

총 평

○ 한국청소년활동진흥원은 정관 개정을 통해 자회사 설립 근거 및 업무위탁의 근거를 마련하였고, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 분기별 선지급 방식을 유지한 점, 계약대금 지급기간을 단축한 점, 행정인력의 노무비를 별도 계상한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵고, 시중노임단가를 하회하는 수준에서 원가 및 예정가격을 책정한 점, 최저낙찰률을 상회하는 89% 내지 94% 수준에서 노임단가를 산정한 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 전년도 지적사항을 개선하였고 자회사발전협의회 운영지침을 제정하고, 모·자회사 상생협력협의회를 총55회 개최하는 등 노력을 기울인 점, 공정계약 체결을 위하여 모자회사 워크숍을 통해 개선안을 마련한 점, 경영협약의 이행을 위하여 자율진단 지표개발을 통해 점검을 하는 점 등은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 노사 공동협의회를 활성화 할 수 있는 방안, 자율점검 프로세스를 통해 부당·불공정 조항을 개선하며, 경영협약의 실행력을 높일 수 있도록 지속적인 노력이 필요할 것이다.

○ 일반관리비 비율은 전년도 8.5%에서 7.0%로, 이윤비율은 전년도 3.5%에서 2.0%로 모두 하락하였다. 복리후생 항목은 인당 기준으로 명절 상여금 350천원이 지급되고, 가족수당, 생일축하금, 문화비 등이 그 외 복리후생 항목으로 제공되며, 법정선임직원 숙소 지원 등 추가적인 복리후생제도를 도입하는 등 실적이 인정된다. 일반관리비 비율과 이윤비율을 적절히 상향하고 복지 포인트 지급 등 개선노력이 필요하다. 자회사 규정에 명시된 CEO 선발제도에 근거해 임원 선발의 투명성을 제고하고, 서비스 품질 평가체계를 마련하여 시범 운영하거나 2022년 12월 인사평가제도를 최초 도입하며, 전년도 평가를 반영하여 자회사 홈페이지를 구축하고 경영공시 게시판에 경영정보를 공시한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 비정규직채용 사전심사제를 구체화하여 도입하고, 근로자 이사회 참관제가 안정적으로 정착될 수 있도록 지속적으로 노력하며, 주요 경영정보를 추가 발굴하여 체계적으로 공시하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립・위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2018년 자회사를 설립함에 따라 2020년 정관 개정을 통해 자회사 설립 근거 및 업무위탁의 근거를 마련하게 되었다. 모기관 정관 제4조의2를 보면 ‘활동진흥원은 사업의 효율적인 관리와 운영을 위하여 출자회사를 설립할 수 있다’, ‘활동진흥원은 국립청소년수련시설의 미화, 경비, 시설관리 등을 출자회사에 위탁하여 운영할 수 있다’ 고 규정하고 있다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다.

- 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적인 자료가 제시되지 않아 모기관의 노력과 성과를 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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, 2022년도 유사 규모 자회사들의 평균 자본금에 비해 자회사의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵다고 평가되기 때문에, 자본금 증액 등 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 실제로 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비・장비는 상당히 이관된 것으로 판단되지만 구체적인 지원 내용(실적)이 명시되지 않아 이에 대한 모기관의 노력과 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 모기관은 향후 평가에 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다.

- 한편 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노・사를 상대로 모니터링 하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 따라서 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립・시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 배당도 없다는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 등 합리적인 제도 마련이 필요하다고 평가되기 때문에 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 계획과 지속적인 노력이 필요하다고 판단된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "Bo 등급"으로 평가한다.

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

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

의 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 있으며, 앞으로도 선지급 방식을 유지하고 계약대금 지급 방법을 합리적이고 효율적으로 운용할 필요가 있다. 한편 자회사 청구일로부터 대가지급 기간을 2021년 7일에서 6일로 단축한 모기관의 노력이 인정되며 향후에도 5일 이내에 대가지급을 완료하는 등의 단축방안을 수립하고 개선노력을 추진할 필요가 있다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관은 예정가격 산정이 시중노임단가를 충족하는 수준에서 이루어질 필요가 있다는 전년도 지적사항에도 불구하고, 예정가격 산정 시 노무비에 있어 중소기업중앙회가 발표하는 임금조사 보고서 상의 단순노무종사원 노임을 기준으로 해당 시중노임단가를 하회하는 수준에서 원가 및 예정가격을 산정하고 최저낙찰률을 상회하는 89%에서 94% 수준에서 노임단가를 산정하였으므로, 전년도 지적사항을 개선한 것으로 평가하기 어려우며 향후 계약금액이 시중노임단가를 상회하는 수준으로 책정되도록 개선이 필요할 것이다.

- 모기관은 미화, 경비, 시설직 관련 모두 단순노무종사원의 시중노임단가를 기준으로 하는 예정가격에 직종별 상이한 낙찰률로 인해 경비직종의 경우 타 직종에 비해 낮은 노임단가가 적용되고 있고 모든 직종에서 시중노임에 하회하는 수준의 노무비가 책정된 만큼 향후 모든 직종에 대해 시중노임단가보다 낮지 않은 노임단가 산정이 되도록 모기관의 장기적인 개선노력이 필요하다고 평가된다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있다. 이에 대해 모기관은 연중 시중노임단가 상승에 따른 변경계약을 하고 있지는 않은 것으로 보이며 연간 단위 계약 체결 시 하반기 시중노임단가 상승에 따라 자회사 근로자의 시중노임단가 대비 노임단가 비율은 감소되는 바 이를 반영하는 변경계약을 실시할 필요가 있다는 전년도 평가사항에 대한 충분한 개선이 이루어지지 않은 것으로 평가된다.

- 모기관은 향후 자회사 운영의 안정성 확대와 근로자 처우개선을 위한 합리적 용역비 산출을 위해 현장감독자 및 행정인력 노무비의 별도 계상, 그리고 과업범

위와 필요인원, 원가 등을 적정하게 관리할 필요가 있다. 이에 대해 모기관은 행정인력의 노무비를 별도 계상하고 있는 점이 긍정적으로 평가되며 향후 자회사의 안정적 운영과 근로자 처우개선을 위해 자회사와의 소통, 외부 전문가의 참여 등을 통해 객관성과 투명성이 확보될 수 있도록 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.

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

3. 바람직한 모・자회사 관계 구축

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

- 모기관은 2022년 모기관 및 자회사 노사 4자로 구성된 지속발전가능협의체를 2회 개최하였으며, 5개 사업장 단위별로 매월 모·자회사 상생협력협의회를 개최하여 총 55회의 협의회를 개최하였다. 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 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 국립청소년시설 관리용역 과업지시서에서 자회사가 모기관이 주관하는 각종 법정교육을 자회사 종업원들이 이수하도록 하고 불가피한 경우 자회사가 실시하도록 정한 조항을 수정하여 개선한 점이 인정된다.

- 모기관은 부당・불공정 계약 사항을 수정하고 개선해 왔으며, 2021년도에는 모기관과 자회사 간 워크숍을 통한 개선안을 마련하였고 자회사발전협의회 운영지침을 제정하는 등 노력을 기울인 점은 긍정적으로 평가되며, 향후에도 부당・불공정 조항 개선 및 공정계약 체결을 위한 자율점검 프로세스를 마련하거나 자회사와의 소통을 통한 개선을 지속할 필요 있겠다.

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

- 모기관은 2021년 11월 모·자회사 경영협약서를 체결하여 현재 유지 중이며, 경영협약 제1조(목적)의 내용에 자회사 경영의 독립성과 자율성을 보장하고 있다. 또한 제3조(모기관의 역할)에 자회사를 위한 지원, 자회사 운영 전문성 제고를 위한 교육훈련의 협조를 규정하고 있다. 제5조(협의체 운영)에는 모·자회사간 상호협력을 위하여 노사공동협의체 운영을 규정하고 있다.

- 협약의 이행과 관련하여 자회사 경영성과 자율진단 지표개발을 통해 21년도와 22년도 연속적으로 검토하고 있으며, 노사공동협의체를 지속가능발전협의회와 상생협력협의회를 지속적으로 운영한 실적이 인정된다. 그 외 경영협약 내 시중 노임단가 준수 및 적정설비 이관, 전문성 제고를 위한 교육훈련에 대한 지원을 이행하고 있어 긍정적으로 평가된다. 다만 경영협약 개정을 통해 전년도 지적사항인 실행력을 높일 수 있도록 추가적인 개선이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 이윤이 보장될 수 있도록 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있”고, “복지 포인트, 명절 상여금, 식비가 정부 공무직 지급기준을 충족하지 못하는 점은 우선 개선노력이 필요하며, 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자 처우개선방안을 모색할 필요가 있다”는 평가를 받았다. 평가년도에는 일반관리비와 이윤비율이 모두 감소하였고 복지포인트, 명절 상여금 등이 여전히 정부 공무직 지급기준에 미달하는 등 모기관이 지적사항에 대해 충분한 개선노력을 기울인 것으로 평가하기 어렵다.

- 일반관리비 비율은 전년도 8.5%에서 7%로 하락하였는데 이는 평가대상 전체 모기관과 비교하면 평균 수준을 상회하기는 하지만 국가계약법상 최대한도(일반관리비율 9.0%)에는 미치지 못하는 수준이다. 이윤비율 역시 전년도 3.5%에서

2%로 하락하여 평가대상 전체 모기관 평균보다 낮을 뿐 아니라 국가계약법상 최대한도(이윤비율 10%)에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사가 적정 행정 인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비 및 이윤이 실제 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 명절 상여금 350천원이 지급되고 있고, 그 외 복리후생 항목으로 가족수당, 생일축하금, 문화비 등이 지급되고 있다. 명절 상여금과 가족수당에 대한 지급기준 및 지급액을 규정화하여 지급 안정성을 도모하고 있는 점과 법정선임직원 숙소 지원 등 추가적인 복리후생 제도를 도입한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 전년도에 이어 복지 포인트, 명절 상여금, 식비가 정부 공무직 지급기준을 충족하지 못하는 점은 개선노력이 필요하며, 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자 처우개선 방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사 모두 사내근로복지기금 제도가 없고 향후, 기금 조성 등 운영 시 자회사의 근로자 복리후생을 증진하기 위해 모-자회사 간의 복지기금 공동 활용을 위한 적극적인 노력을 할 예정이다.

- 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 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "E+ 등급

"으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 직무 능력 향상을 위한 교육을 지원하는 등 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 지원계획을 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.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 출장여비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 취업규칙 및 인사・보수 등에 관한 규정을 마련하고, 노사협의회를 설치·운영하였으며, 포상을 실시하고 근무평정을 실시하도록 지원한 실적이 인정된다. 또한, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고 채용 시 외부위원을 참여시키고 있으며, 징계대상자에게 소명할 기회를 부여하고 있는 등 지원 실적이 확인된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 노사협의회의 안건화 이전에도 별도 고충처리시스템을 활용하도록 하고, 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하도록 개선을 지원할 필요성이 있다. 또한, 근무평정 관련 이의신청 절차를 제도적으로 명문화하여 피평가자 수용성을 제고하고, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건 조성을 위한 추가적인 지원노력이 필요하다고 평가된다. 또한, 「인사・보수 등에 관한 규정」에 비정규직채용 사전심사제 운영에 관한 원론적인 내용만 명기되어 있는바, 비정규직채용 사전심사제의 취지와 목적에 맞게 구체화 하도록 한 전년도 지적사항을 이행하지 않은 것에 대해서도 개선이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 게시하였으며, CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것도 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 자회사는 서비스품질평가 체계를 마련하여 ’22년 3~4분기, 2회 시범 운영하였고, ’22년 12월 인사평가 지침을 제정하여 인사평가제도를 최초 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 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.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2020년 8월 노사협의회 근로자위원 중 1인 등 참관 자격, 의장 동의 아래 발언, 비밀유지 의무 등을 명시한 조항을 정관에 신설하여 근로자 이사회 참관제를 도입하였고 2021년 11월에는 대표이사 1인, 사외이사 2인, 비상임 감사 1인으로 이사회를 구성하였다.

- 근로자 이사회 참관제가 안정적으로 정착될 수 있도록 모기관의 지속적인 노력이 필요하다는 전년도 평가가 있었는데, 1차 이사회 구성 이후 근로자 이사회 참관제를 이행한 실적이 나타나지 않아 이에 대한 개선노력이 필요하다고 평가된다. 추후 노동이사제 도입을 위해 노동조합과 협의하고 제도 도입을 위한 적극적이고 실효성 있는 개선노력도 필요하다고 평가된다.

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

- 공공기관 통합공시에 관한 기준을 참조하여 공시항목을 확대하는 것이 필요하

다는 전년도 평가를 반영하여 자회사 홈페이지를 구축하고, 경영공시 게시판을 별도로 마련하여 자회사의 경영정보를 공시한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 여전히 공시된 정보가 미흡하며, 모기관 경영공시 게시판에 공시된 자회사 경영공시 정보 역시 전년도에 비해 크게 확대되지 못한 것으로 보인다. 향후 다양한 주요 경영정보를 추가 발굴하여 공시하고, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등 자회사 경영정보 공시 효과성 제고를 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "C 등급"으로 평가한다.

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

Ⅱ-3

모기관별 보고서

지방공기업(대구광역시)

대구교통공사

총 평

○ 대구교통공사는 자회사에 자본금 7억 원을 100% 출자하였고, 자회사는 이익잉여금을 지속적으로 적립한 점, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 계약대금 지급기간 단축을 위해 노력한 점, 현장감독자의 인건비를 별도 계상한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 설립 및 업무위탁의 구체적 근거가 부족한 점, 자기자본비율이 50%를 하회하고 있으며 부채비율 역시 높은 점, 월별 후지급 방식을 유지하고 있는 점, 낙찰률이 오히려 하락하여 91.9% 수준인 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 전년도 지적사항을 반영하여 모·자회사 노사 공동협의회를 설치한 점, 경영협약을 유지하면서 이행을 위한 노력을 한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 그러나 부당·불공정 조항과 관련하여 전년도 지적사항이 개선되지 않았고 모기관의 판단에 따라 용역의 전부 또는 일부를 일시 정지시킬 수 있도록 정한 조항은 자회사의 안정적 운영이 저해될 소지가 있으므로 이에 대해서도 추가적인 개선이 필요하다. 더불어 노사 공동협의회의 지속적인 운영을 위한 관리와, 경영협약의 주요 내용을 구체화하여 이행력을 높이는 것이 필요할 것이다.

○ 일반관리비 비율은 전년도 8.0%에서 6.99%로 하락하였고, 이윤비율은 0%로 전년도와 동일하다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 100천원, 명절상여금 1,000천원, 식비 100천원/월을 지급하고, 연 250천원 상당의 건강검진, 격려금 300천원 등을 그 외 복리후생으로 제공하는 등 실적이 인정된다. 자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 이윤율을 적절히 보장하고, 복지 포인트·식비 등 개선노력이 필요하다. 자회사 규정에 명시된 CEO 선발제도에 근거해 임원 선발의 투명성을 제고하고, 기존 수당의 지급대상 및 금액을 변경하고 조경업무 직급수당 현실화 추진을 지원한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 당장 도입이 어렵더라도 노동이사제 또는 근로자이사회 참관제 도입을 위한 중장기적인 로드맵을 마련하고, 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 공시항목을 추가 공시하고 공시업무 기준, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기로 결정하고, 2018년 자회사를 설립하였다. 모기관의 자회사 설립 근거와 관련하여 지방공기업법 제54조는 '공사의 사업과 관계되는 사업을 효율적으로 수행하기 위하여 지방자치단체의 장의 승인을 받아 지방자치단체 외의 다른 법인에 출자할 수 있다'고 정하고 있고, 동법 시행령 제57의8은 '공사의 업무를 위탁하거나 대행시키기 위하여 그 자회사 또는 출자회사와 계약을 체결하는 경우에 수의계약을 할 수 있도록' 정하고 있다. 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 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 있으며, 자회사는 이익잉여금을 지속적으로 적립하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 자회사의 안정적 성장을 지원하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 정원이 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 13.3억 원이라는 점을 고려할 경우, 자회사의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵다고 평가된

다. 또한, 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50%를 많이 하회하고 있으며 부채비율 역시 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 자회사 직원 편의시설 확충(세탁기, 침상, 수전 등) 및 근무환경 개선을 위한 지원(미끄럼방지 작업, 캐노피 설치 등), 자회사 요청 시 회의실 무상대여(두류역 교육장) 등을 추진한 점이 인정된다.

- 다만 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비의 이관 또는 유·무상 임대 관련 구체적 내용(실적)은 확인이 제한되어 이에 대한 모기관의 노력과 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후 평가와 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다. 한편 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링 하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 배당도 없다는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 등 합리적인 제도 마련이 필요하다고 평가된다. 또한, 자회사 잉여금의 합리적 사용기준 제도화 등 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 계획과 지속적인 노력도 필요하다고 평가된다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관이 대가지급을 익월초로 앞당기는 등의 검수 간소화 방식을 위해 노력하는 점은 인정된다. 그러나 모기관은 전년도 평가에서 계약대금을 매달 분할하여 후지급 하는 방식에 대한 개선방안을 모색할 필요가 있다는 지적을 받았음에도 불구하고 이를 개선하지 않았으므로 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 기성검사와 대가지급을 합하여 법정 기준을 준수(기성 신청 후 평균 8~11일)하고 있는 점은 인정되나, 향후 5일 이내에서 기성검사 및 지급을 완료하는 등의 지급기간 단축방안을 수립하고 개선노력을 추진할 필요가 있다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이에 대해 모기관은 청소·경비·운전 직종에 대해 중소기업중앙회의 단순노무종사원 시중 노임을 기준으로 원가계산가격을 산정하였으나, 예정가격에는 원가계산가격의 일부만이 적용되고 이에 대한 낙찰률이 91.9%로 계약이 체결된 바가 확인된다. 모기관은 자회사 운영 실태 평가 취지와 예정가격과 낙찰가격의 관계를 고려하여 예정가격이 시중노임단가를 충족하는 수준에서 산정되도록 용역비 산출 관리에 적정을 기할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 노임단가에 대한 원가계산 시 시중노임단가 100% 적용에도 불구하

고 시중노임단가에 낙찰률을 적용한 기준으로 노임단가를 산정하고 있는바, 자회사 근로자의 노임단가가 시중노임단가 100% 이상이 되도록 지속적으로 개선해 나갈 필요가 있다. 또한 모기관은 자회사와의 계약에서 자회사 전환 이전의 관행적인 낙찰률을 임의적용하지 않고, 91.9%의 낙찰률을 적용하여 계약을 체결하였다. 모기관이 종전의 관행적인 낙찰률 적용을 배제하였다는 점은 긍정적으로 평가되나, 전년도 지적사항에도 불구하고 자회사 전환 이후에 오히려 낙찰률이 지속적으로 하락하고 있는 점과 관련해서는 모기관의 추가적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있는데, 모기관은 연중 시중노임단가 변경 내용을 반영하여 계약금액을 조정한 점이 인정되며 시중노임단가를 반영하기 위한 모기관의 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관이 노무비 예정가격 산정 시 현장감독자 인건비를 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 용역설계서에는 노무비 중 상여금 항목이 편성되어 있지 않으나, 자회사 근로자에게 상여금이 지급되고 있어 상여금이 내규 상 지급 의무가 있는 임금에 해당한다면 별도 계상하고 퇴직충당금 산정 기초에 반영할 필요가 있다고 평가된다. 이에 더하여 모기관은 향후 자회사 운영의 안정성 확대와 근로자 처우개선을 위한 합리적인 용역비를 산출하기 위하여 자회사 과업범위와 적정인력 산정 등 총인원이 적정한 수준인지에 대하여 주기적으로 검토할 필요가 있으며, 이 과정에서 공정성 제고를 위해 자회사 노사는 물론 외부전문가가 참여하는 기구에서 심의하는 등의 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하는 노력을 다할 필요가 있다. 이와 관련, 모기관은 산출된 원가계산 가격을 100% 계약에 반영하는 등의 개선방안을 지속적으로 모색할 필요가 있다고 평가된다.

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

3. 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 2022년 11월 모·자회사 노사 공동협의회를 설치, 구성을 완료하였다. 모·자회사 노사 공동협의회는 모기관 노사 각 3인, 자회사 노사 각 3인으로 구성하여 노사동수로 구성되고, 아직 운영 실적이 없기는 하지만 2023년부터 반기별 1회씩 연 2회 운영될 예정이다. 모기관은 이와는 별도로 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 운영 규정 등 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 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 청소상태의 지적 및 재시행 및 재시행 거부 시 일방적 감액 등을 규정한 조항, 모기관의 자의적 판단에 따라 자회사 노동자의 복무규율 상 금지사항을 추가할 여지가 있는 조항 등이 그대로 유지되어 개선되지 않았다.

- 또한 전년도 지적사항인 역사청소용역 계약특수조건 제6조, 차량기지사업소 청소용역 계약특수조건 제7조에서 경고 3회 이상 누적되어 자회사가 사업을 수행하기 어렵다고 판단했을 때는 계약을 해지할 수 있다고 정한 규정은 역시 유지되어 있어 개선되지 않았음이 확인된다. 전동차 청소용역 과업이행요청서에서 청소상태가 불량하여 재시행할 것을 통보하였음에도 불구하고 이행되지 않는 경우 용역비를 감액 지급할 수 있도록 정한 규정도 개선되지 않았다.

- 임직원 수송차량 운전사 용역 계약의 계약특수조건 제12조에서 모기관의 판단에 따라 용역의 전부 또는 일부를 일시 정지 시킬 수 있도록 정한 것은 모기관의 일방적 판단이나 결정에 의해 자회사의 안정적 운영이 저해될 소지가 있으므로 추가적인 개선이 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 5월 모·자회사 업무협약을 체결한 이후 현재까지 유지하고 있다. 모기관은 상호 책임경영체제 확립과 자율적 경영을 보장하는 협약내용을 충실히 이행하기 위하여 인적, 물적 자원의 교류와 교육 협력, 안정적인 자회사 성장을 위한 모기관의 지원 등이 인정된다. 또한, 모·자회사 노사공동협의회를 운영하기 위한 준비단계로서 모·자회사 소통공감 간담회를 개최하는 등 노력을 통해 2023년부터 모·자회사 노사공동협의회를 운영하기로 한 성과가 인정된다.

- 다만 협약서의 내용 및 주요 사항의 구체성 부족에 대한 지적이 2021년부터 계속되고 있으나 이에 대한 개선의 노력이 확인되지 않아 향후 협약의 개정이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “자회사의 재정적 안정성을 제고하고 자회사 노동자의 복리후생 등 처우개선을 위한 정책을 자체 수립할 수 있도록 이윤율을 상향 조정하는 등의 개선 노력을 기울일 필요가 있”고, “정부 공무직 지급기준을 하회하는 식비 지급은 개선이 필요하며, 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자 처우개선 방안을 모색할 필요가 있다”는 평가를 받았는데, 이윤율은 전년도와 동일하게 보장하지 않았고, 식대 지급액도 개선되지 않아 전년도 지적사항에 대한 개선이 이루어졌다고 보기 어렵다.

- 일반관리비 비율은 전년도 8%에서 평가년도 6.99%로 감소하였는데 이는 평가대상 전체 모기관과 비교하면 평균 수준을 상회하지만 국가계약법상 최대한도(9%)에는 미치지 못하는 수준이다. 또한 전년도에 이어 이윤율을 전혀 보장하지 않는 것은 자회사가 적정 행정인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 적절한 이윤 보장을 권고하는 정부 정책에 비추어 충

분한 수준이라고 평가되지 않는다. 모기관은 향후 자회사의 재정적 안정성을 제고하고 자회사 노동자의 복리후생 등 처우개선을 위한 정책을 자체 수립할 수 있도록 이윤율을 상향 조정하는 등의 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지 포인트 연간 100천원, 명절 상여금 연간 1,000천원, 식비 월 100천원(복리후생규정 상)을 지급하고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 연 250천원 상당의 건강 검진, 격려금 300천원(연 1회), 단체보험 가입, 휴양소 혜택, 소청소 직원 교통비(월 100천원) 등을 지급하였다. 정부 공무직 지급기준에 부합하는 명절 상여금을 지급하는 점, 기타 복리후생 혜택을 제공하는 점, 복리후생 항목의 지급기준 및 지급액을 규정화하여 지급 안정성을 도모한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 정부 공무직 지급기준을 하회하는 복지 포인트 및 식비 지급은 개선이 필요하며, 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자 처우개선 방안을 지속적으로 모색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년 사내근로복지기금을 활용하여 공사 및 자회사 임직원 3,482명에 대해 온누리상품권을 지급한 바 있으나, 2022년은 재원이 마련되지 않아 지원이 되지 못하였다. 또한 재원의 문제로 공동근로복지기금 설립이 어려우나 추가적인 자회사 노동자의 복리후생 증진을 위한 지속적인 검토의지가 확인되고 있다.

- 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 지표4 에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Do 등급“으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 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, 지원계획이 제도적으로 마련되지 않았고, 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들도 진행이 부족하므로, 지원계획을 체계적인 계획으로 반영하여 교육훈련 및 커리어 관리를 실행할 필요가 있을 것이다. 또한, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 출장여비, 시내교통비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비규정을 마련하고, 노사협의회를 설치·운영하고 있으며, 포상을 실시하고, 인사규정에 근무평정에 관한 규정을 마련하도록 지원한 실적이 인정된다. 또한, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고, 채용 전형 시 외부 관련 전문가를 전체 위원 중 과반수 참여시키고 있으며, 징계대상자에게 소명 기회를 부여하고, 산업안전보건위원회를 설치·운영하고 있어, 모기관의 지원 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 노사협의회의 안건화 이전에도 별도 고충처리시스템을 활용하고, 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하도록 하며, 징계 진행시 외부전문가 등을 의무적으로 위촉하는 규정을 명문화 하고, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성할 수 있도록 추가적인 협조 및 개선노력이 필요한 것으로 평가된다. 또한, 「비정규직채용 사전심사제 운영계획(안)」에 관해서는 사전심사위원회 구성 및 운영 등에 관한 사항을 포함하여 규정으로 명문화하도록 전년도 지적사항을 이행하지 않은 것에 대해 개선노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 게시하였으며, CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것도 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 자회사가 직무가치와 연공을 반영하여 임금체계를 운영하고 있으며,' 22년에 근속연수에 따른 업무 숙련도 반영을 위해 기존 수당의 지급 대상 및 금액을 변경하고, 고강도 및 고위험 부서에는 위험수당 반영, 관리자 수당 현실화, 조경업무 전문성에 부합하기 위해 직급수당 현실화 추진을 지원하였다.

- 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 개선해나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요 수단을 지원하는 것에 관심을 기울일 필요가 있으며, 그 결과물을 분석하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입에 관한 구체적인 계획을 수립하고 실효성 있는 추진 노력이 필요하다는 전년도 평가가 있었고, 여러 대안적 활동을 하고 있지만 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 직접적인 노력이나 성과가 있었다고 보기에는 어렵다고 판단된다. 가까운 시일 내에 제도 도입이 어렵더라도, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 필요성에 대한 공감대를 형성하고 제도와 관련한 중장기적인 로드맵을 마련하며 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련하는 등 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 클린아이와 자회사 홈페이지 알림마당 중 별도로 마련한 경영 투명화 게시판

에 자회사의 주요 경영정보를 공시하고 있는데, 클린아이에는 타 법인 출자 현황 및 간접고용 전환실적만 공시되어 있고, 경영 투명화 게시판에는 업무추진비 집행내역과 친인척 채용인원 현황만 공시되어 있는 등 대국민 정보 접근성이 상당히 제한적이라고 평가된다. 향후 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 다양한 주요 경영정보 항목을 추가 발굴하여 공시하고, 자회사에 공시업무 기준, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등 자회사 경영정보 공시 효과성 제고를 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급“으로 평가한다.

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

Ⅱ－4

모기관별 보고서

지방공기업(부산광역시)

부산교통공사

총 평

○ 부산교통공사는 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 근거가 마련된 점, 모기관의 어려운 경영환경에서도 자회사의 당기순이익 발생을 지원한 점, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 부산시 생활임금과 시중노임단가를 준용한 점, 시중 노임을 상회하는 직종별 노임을 산정한 점, 현장감독자 인건비를 별도 계상한 점, 낙찰률을 적용하지 않은 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵고 자기자본비율이 50%보다 낮고 부채비율도 매우 높은 점, 월별 후지급 방식을 유지하고 있는 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 전년도 지적사항을 반영하여 모·자회사 노사 공동협의회 운영예규를 개정한 점, 부당·불공정 관련 과업지시서의 내용을 개선하여, 통합용역 개선을 위한 TF를 운영하여 자회사의 노·사 및 모기관의 관리부서가 참여하여 정례 회의를 개최하고 의견을 공유하여 협의를 통해 과업지시서를 개선한 점은 긍정적으로 평가된다. 경영협약도 이행력을 높이기 위한 내용 보완도 긍정적이다. 이후 과업지시서의 검토를 통해 추가적으로 개선하는 등 지속적인 노력이 필요하다.

○ 일반관리비 비율은 5.0%로 전년도와 동일하고, 이윤비율은 전년도 0%에서 4.3%로 크게 상승하였다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트가 400천원, 명절 상여금이 1,500천원, 식비는 46천원/월 증가한 146천원/월을 지급하고, 콜센터 근로자 정신건강 프로그램 추진 및 휴게시설 개선 등 실적이 인정된다. 자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 일반관리비 비율과 이윤비율을 적절히 보장하는 노력을 지속할 필요가 있다. 비정규직채용 사전심사제를 도입·운영하고, 임금제도에 대한 이해도 및 수용도 제고를 위해 임금체계 설명회를 개최하며, 경영공시 게시판을 별도로 마련하여 경영정보를 공시하고 자회사 경영공시 모니터링 회의를 한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 당초 계획보다 추진이 늦어지고 있는 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 실효성 있는 계획을 수립하고, 대내외평가, 정보공개 등 경영공시 항목을 확대하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 비정규직의 정규직화를 위해 2021년 12월 자회사를 설립하였고, 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, 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 있으며, 모기관의 어려운 경영환경에서도 자회사는 2021년에 2억 원의 당기순이익이 발생하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 자회사의 안정적 성장을 지원하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 정원이 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 13.3억 원이라는 점을 고려할 경우, 자회사의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵다고 평가된다. 또한, 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 보다 매우 낮고 부채비율 역시 매우 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 자회사 주요 사업소 사무공간 무상임대(사무실, 창고, 휴게 공간 등), 자회사 업무수행에 필수적인 공간·설비 지원 등을 추진한 점이 인정된다.

- 다만, 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진실적 여부와 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 모기관의 노력을 평가하는데 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후 평가에 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다. 한편 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링 하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 배당도 없다는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다고 평가된다. 또한, 자회사 잉여금의 합리적 사용기준 제도화 등 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 계획과 지속적인 노력도 필요하다고 평가된다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관은 자회사의 재정적 안정을 위해 연초에 10억 원을 선금으로 지급하였으며, 2023년에는 이를 20억 원으로 확대하려는 노력을 수행하고 있는 점은 모기관의 노력으로 인정된다. 그러나 모기관은 전년도 평가에서 계약대금을 매달 분할하여 후지급 하는 방식에 대한 개선방안을 모색할 필요가 있다는 지적을 받았음에도 불구하고 이를 개선하지 않았으므로 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 기성검사와 대가지급을 합하여 법정 기준을 준수(기성신청 후 평균 12일)하고 있는 점은 인정되나, 향후 5일 이내에서 기성검사 및 지급을 완료하는 등의 지급기간 단축방안을 수립하고 개선노력을 추진할 필요가 있다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 「부산광역시 생활임금 조례」에 따라 자회사 근로자에게 생활임금을 적용하기 위하여 용역비 산출 시 원가와 예정가격을 구분하지 않고 부산광역시 생활임금과 시중노임단가를 기준으로 하여 노무비 원가를 설계하고 낙찰률을 적용하지 않는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 또한 모기관이 노무비 예정가격 산정 시 생활임금을 준용하여 전 직종에서 단순노무종사자의 시중 노임을 상회하는 수준의 임금을 설계하고 현장감독자 인건비를 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 현재 미화, 경비, 콜센터 직종과 기술 분야의 노임 기준에 있어 직무가치를 고려하여 동종·유사 직종의 시중노임단가 이상을 계약금액 산정에 반영한 것은 전년도 평가 지적사항에 대한 개선을 위한 모기관의 긍정적인 노력으로 평가된다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있다. 모기관은 부산광역시 생활임금 기준으로 시중노임단가 이상의 노무비를 책정하여 별도로 변경계약을 하고 있지 않다. 그러나 하반기 시중노임단가 상승에 따라 연중 변경된 시중노임보다 실질임금이 낮아질 우려가 있는 경우에는 연초 계약 시 하반기 상승분을 예상하여 계약금액을 산정하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

- 이에 더하여 모기관은 향후 자회사 운영의 안정성 확대와 근로자 처우개선을 위한 합리적인 용역비를 산출하기 위하여 자회사 과업범위와 적정인력 산정 등 총인원이 적정한 수준인지에 대하여 주기적으로 검토할 필요가 있으며, 모기관이 이를 위해 차년도에 정기적인 검토를 위한 용역을 이행 예정인 점은 긍정적으로 평가된다.

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

3. 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 운영예규를 개정하여 노측 위원의 인원 및 임명절차 등을 명확히 함으로써 위원의 대표성에 민주적 정당성이 부여될 수 있도록 하였다. 모기관은 2022년 초 모·자회사 노사 공동협의회 운영예규를 제정하여 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 담보하고자 하였다. 모기관은 2022년 노동조합측 위원 지명 요청, 노사 공동협의회 안건 제출 요청 등을 거쳐 모·자회사 노사 공동협의회를 개최하여 운영사업 및 자회사 근무여건 및 복리후생 관련 사항에 대해 합의를 하였다. 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 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 과업지시서에서 청소 관련하여 모기관이 검사결과 청소상태가 불량하다고 지적하면 자회사는 별도 계획을 수립해 재작업을 시행하도록 한 규정, '금지 및 예절' 관련 내용에서 농담이나 잡담 금지, 근무 중 음주 금지 등의 규정, 과업지시서의 4호선 소방 설비 유지보수 관련 내용에서는 자회사에게 일일 작업 일보를 작성하여 제출하도록 정하고 있는 규정, 4호선 위생, 오폐수 유지보수 관련 내용에서 자회사 노동자 채용 시 모기관에 제반서류를 구비하여 제출하게 하고 모기관이 부적합하다고 인정하는 경우 교체 요구할 수 있도록 정하고 있는 규정에 대해 모두 삭제하거나 내용을 변경하는 등 개선한 점이 인정된다.

- 모기관은 통합용역 개선을 위한 TF를 운영하여 자회사의 노·사 및 모기관의 관리부서가 참여하여 정례 회의를 개최하고 의견을 공유하여 협의를 통해 과업지시서를 개선한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 과업지시서 내 용역원을 근로자로 변경하는 등 직책명이나 호칭을 변경하고 통일화함으로써 자회사와 대등한 지위에서 계약을 체결하고 이행하고자 하는 노력을 기울인 것으로 판단된다.

- 다만, 과업지시서 제11조에서 모기관이 성과평가를 시행해 배점의 절반을 상회하는 점수를 획득하지 못하는 경우 용역 대가를 감액할 수 있도록 정한 조항 관련하여 해당 조항의 실제 적용 여부 및 적정성 등을 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 4월 모·자회사 자율경영협약을 체결한 이후 현재까지 유지하고 있다. 전년도 지적사항인 처우개선에 관한 모기관의 역할을 제시하고 자회사 지원에 관한 구체적 내용보완 등을 반영하였다.

- 모기관은 경영협약을 충실히 이행하기 위하여 처우개선과 휴게시설 조성, 자회사 직원의 역량강화 등을 실시한 점이 인정되며, 모·자회사 노사공동협의회를 운영하여 구체적인 실천을 진행하고 있다. 복리후생 항목에 대한 개선의 성과 역시 인정된다. 현재의 협약내용을 충실히 이행할 수 있도록 지속적인 노력이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “모기관은 향후 자회사의 재정적 안정성을 제고하고 자회사 노동자의 복리후생 등 처우개선을 위한 정책을 자체 수립할 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 추가 상향 조정하는 등의 개선노력을 기울일 필요가 있”고, “추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자 처우개선방안을 모색할 필요가 있다”는 평가를 받았는데, 평가년도에는 이윤율을 인상하고, 명절 상여금 및 식대를 인상하는 등 전년도 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도와 동일하게 5%. 이윤율은 0%에서 4.3%로 인상하였는데, 인상 노력에도 불구하고 일반관리비율과 이윤비율 모두 평가대상 전체 모기관과 비교하면 평균 수준을 하회하고 국가계약법상 최대한도(일반관리비 비율 9%, 이윤율 10%)에 미치지 못하는 수준이다. 차년도에는 일반관리비 비율을 7.5%로 인상 예정인 만큼 이를 이행하는 한편, 향후 자회사가 재정적 안정성을 제고하고 자회사 노동자의 복리후생 등 처우개선을 위한 정책을 자체 수립할 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 추가 상향 조정하는 등의 개선노력을 지속할 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지 포인트 연간 400천원, 명절 상여금 연간 1,500천원, 식비 월 14.6천원을 지급하고 있으며 그 외 복리후생 항목으로 종합건강검진 혜택을 부여하고 있다. 복지 포인트, 명절 상여금, 식대를 정부 공무직 지급기준에 부합하도록 지급하고 있는 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 등 자회사 노동자 처우개선 방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2006년 1월 이후 재정여건 악화로 기금출연이 되지 않아 모기관 사

내근로복지기금을 활용하기는 어려운 상황으로 보이며, 이에 자회사 노동자를 위하여 휴게시설 신규 조성 및 개선활동을 하고 정신건강 프로그램 및 선택적 복지제도를 시행하는 등의 근로조건 개선활동을 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 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급“으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 자회사 근로자 역량 향상 및 재취업을 위한 프로그램을 운영하는 등으로 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들을 진행한 것은 긍정적이다. 다만, 자회사 지원계획을 수립하기는 하였으나 교육훈련에 대한 구체적인 계획은 빠져 있으므로 지원계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있다고 평가된다. 한편, 구성원 의견수렴 프로그램 개발 등을 통해 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로 의견을

청취하여 개선사항을 파악하고 있는 것은 긍정적으로 평가된다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비 관련 규정을 마련하고 노사협의회 설치·운영 및 고충처리기구를 활용한 실적이 있으며, 포상을 실시하고 근무평정제도를 마련하도록 지원한 실적이 확인된다. 또한, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고 필기시험의 출제·채점 및 면접시험 시 외부전문가를 참여시키고 있으며, 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하고, 환경사, 경비사, 상담사 등 호칭을 사용하고, 징계대상자에게 소명 기회 부여 및 징계위원회 개최 시 외부위원을 의무적으로 포함하는 등 지원 실적이 인정된다. 또한, 산업안전보건위원회를 설치·운영하고, 「비정규직채용 사전심사제 운영예규」를 제정하여 비정규직채용 사전심사제를 도입·운영하고 있어, 모기관의 지원 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성하고, 근무평정은 합리적 임금체계를 마련하고자 할 때 선제적으로 실시되어야 하므로, 사전에 규정에 명시하여 시행하되 정규직 전환 직종을 포함하여 실시하고, 이의신청 절차를 병행하도록 개선이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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. CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것도 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 자회사는 직무급 기반 급여체계를 지속적으로 시행하고 있으며, 임금제도(체계)에 대한 이해도 및 수용도 제고를 위해 자회사 직원 대상 임금체계 설명회

를 개최(2022. 10. 11. ~ 14, 2022. 10. 28. / 5일간)한 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 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.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사는 설립 초기 단계로서 경영 안정화를 추진 중이고, 노동조합은 복수노조 설립 등으로 인해 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입과 관련하여 복수 노조와 협의가 필요한 상황이라고 하는데, 전년도 실적보고서에서 언급했던 계획보다 추진이 늦어지고 있는 등 제도 도입과 운영을 위한 직접적인 개선노력이 미흡하다고 평가된다. 가까운 시일 내에 제도 도입이 어렵더라도, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 필요성에 대한 공감대를 형성하고 제도와 관련한 중장기적인 로드맵을 마련하며 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련하는 등 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 자회사 홈페이지 알림 사항 중 경영공시 게시판을 별도로 마련하여 경영정보를 공시하고 있으며, 자회사의 경영공시 모니터링 회의를 하고 협조 사항을 송부한 점 등은 개선노력으로 인정된다. 다만, 2022년 정보 기준, 일반현황, 임직원현황, 재무상태표 및 손익계산서 정보만이 공시되어 있어 대국민 정보 접근성을 제고하기에 미흡한 측면이 있다고 보이므로, 향후 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 대내외평가, 정보공개 등에 해당하는 세부항목을 추가 발굴하여 시의성 있게 공시할 필요가 있다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 C 등급“으로 평가한다.

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

Ⅱ-5

모기관별 보고서

지방공기업(서울특별시)

서울교통공사

총 평

○ 서울교통공사는 조례와 정관에서 자회사 설립 및 운영에 관한 법적 근거를 마련한 점, 자회사에 자본금 8.3억 원을 100% 출자하였고 5년 연속 당기순이익을 실현한 점, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 자회사 급여일 이전에 자금을 집행한 점, 생활임금을 기준으로 하여 노무비 원가를 설계한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 월별 후지급 방식을 유지하고 있는 점, 전년도에 비해 낙찰률이 낮아진 점, 변경계약을 하고 있지 않아 실질임금이 낮아질 우려가 있는 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회를 설치 운영하기 어려운 상황에서 간담회를 개최하는 등의 노력을 한 점, 정기적으로 자회사와 위·수탁계약 추진 프로세스를 진행하고 '부당계약 체크리스트'작성을 의무화하여 계약의 공정성을 자가 진단할 수 있도록 하고 있으며, 2022년도에도 자체적으로 부당·불공정 계약내용을 발굴하여 추가적으로 개선한 점, 경영협약도 실행력을 높이는 표현으로 개선 한 점은 긍정적으로 평가된다. 이후 이른 시일 내에 노사 공동협의회의 설치, 경영협약의 이행을 위한 지속적인 노력이 필요하다.

○ 일반관리비 비율은 9.0%로 지방계약법상 최대한도를 충족하고, 모기관 재정적자에도 이윤비율이 전년도 3.0%에서 6.0%로 상승하였으며, 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 1,500천원(노사 합의로 업무보전수당으로 전환), 명절 상여금 801천원, 식비 90천원/월을 지급하고, 통신비를 신설하고 격려금을 지급하는 등 실적이 인정된다. 자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 일반관리비 비율과 이윤비율을 적절히 보장하는 노력을 지속할 필요가 있다. 비정규직채용 사전심사제를 도입·운영하고, 20222년 노사 임금교섭을 통해 서비스분야와 시설분야의 기본급 표를 단일화했으며, 전년도에 비해 공시항목을 확대한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 가까운 시일 내에 도입이 어렵더라도 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 중장기적인 로드맵을 마련하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 이미 설립되어 있던 자회사를 통해 정규직 전환 대상 근로자를 정규직으로 전환한 바 있다. 모기관의 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 관련하여 모기관 설립 및 운영 조례(제16조)와 정관(제19조)을 보면 각각 '공사는 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 모기관과 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 자회사 업무위탁의 근거와 위탁업무 내용을 구체적이고 명확하게 규정하는 한편 향후에도 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 있으며, 2018년 이후 5년 연속 당기순이익을 달성하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 자회사의 안정적 성장을 지원하고 있는 모기관의 노력이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 정원이 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 13.3억 원이라는 점을 고려할 경우, 자회사의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵기 때문에, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 자회사 시설유지보수 업무 수행을 위한 공기구를 자체 구매할 수 있도록 ENG 예산편성·지원, 교통카드 무상 지원 등을 추진한 점이 인정된다.

- 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비의 이관 또는 유·무상 임대 관련 구체적 내용(실적)은 확인이 제한되어 이에 대한 모기관의 노력과 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후 평가와 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다. 한편 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링 하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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 없다는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 배당관련 제도 마련이 필요하고, 자회사 잉여금의 합리적 사용기준 제도화 등 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 계획과 지속적인 노력도 필요하다고 평가된다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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 단일통합계

약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관이 자금 운용의 어려움이 있음에도 불구하고 자회사 급여일을 기준으로 최소 2일 전에 자급을 집행하는 점은 모기관의 노력으로 인정된다. 그러나 모기관은 전년도 평가에서 계약대금을 매달 분할하여 후지급 하는 방식에 대한 개선방안을 모색할 필요가 있다는 지적을 받았음에도 불구하고 이를 개선하지 않았으므로 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 기성검사와 대가지급을 합하여 법정 기준을 준수(기성검사 14일, 대가지급 5일)하고 있다고 설명하고 있는데, 보고서에 실 청구일과 지급일을 비교할 수 있는 구체적인 내용이 포함될 필요가 있으며, 향후 5일 이내에서 기성검사 및 지급을 완료하는 등의 지급기간 단축방안을 수립하고 개선노력을 추진할 필요가 있다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 노무비 산정 시 다양한 직종에 대해 중소기업중앙회 시중노임단가를 기준으로, 단순노무종사원의 경우 서울특별시 생활임금을 기준으로 하여 노무비 원가를 설계하였고, 예정가격 산정 시 원가를 100% 반영하였다. 생활임금을 기준으로 하여 노무비 원가를 설계하여 100% 적용한 예정가격을 산정하였다. 모기관은 자회사와의 계약에서 자회사 전환 이전의 관행적인 낙찰률을 임의 적용하지 않고, 2022년 기준 96.9%의 낙찰률을 적용하였다.

- 모기관이 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 산정하려 한 노력과 종전의 관행적인 낙찰률 적용을 배제하였다는 점은 긍정적으로 평가되나, 전년도 낙찰률에 비해서 더 낮아진 점에 대해서 모기관의 개선노력이 필요하다. 모기관가 어려운 재정여건 하에서도 95%이상의 낙찰률을 보장하기 위해 노력한 바는 긍정적으로 평가되며 향후 이러한 방향의 노력을 지속해야 할 필요가 있

다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있다. 모기관은 지방계약법시행령에 따라 단순노무종사원이 아닌 경우 시중노임단가 변동에 따른 노무비 계약금액 조정이 어렵고, 단순노무종사원 시중 노임이 적용된 직종의 경우는 시중노임단가를 상회하는 서울시 생활임금을 기준으로 하므로 변경계약이 필요하지 않다는 입장이다. 그러나 하반기 시중노임단가 상승에 따라 연중 변경된 시중노임보다 실질임금이 낮아질 우려가 있는 경우에는 연초 계약 시 하반기 상승분을 예상하여 계약금액을 산정하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 향후 자회사 운영의 안정성 확대와 근로자 처우개선을 위한 합리적인 용역비를 산출하기 위하여 현장감독자 및 행정인력 노무비의 별도 계상 그리고 과업범위와 필요인원, 원가 등을 적정하게 관리할 필요가 있을 것이다. 이와 관련하여 모기관은 현장감독자의 노무비를 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 자회사 과업범위와 적정인원에 대한 주기적인 검토가 필요하다고 평가되며 이 과정에서 공정성 제고를 위해 자회사 노사는 물론 외부전문가가 참여하는 기구에서 심의하는 등의 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

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

3. 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 포함 6기관 16개 노동조합이 존재하고, 자회사의 경우 사업영역과 직종이 다른 5개의 자회사와 11개의 노동조합이 설립되어 있으며 단기적으로 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영이 어려운 상황에서, 모자회사 노사 공동협의회를 대체하여 2022년 2차례에 걸쳐 모·자회사 경영회의를 개최하고, 모기관 사장이 참석한 모·자회사 노사 대표 간담회를 개최하는 등 노사 공동협의회 설치 기반을 마련하기 위한 노력을 지속하였다. 이와 같은 모기관의 활동은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 단기적으로 해결하기에는 쉽지 않을 수 있지만 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 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 매년 7월~10월 자회사와 위·수탁계약 추진 프로세스를 공유하여 계약 내용의 사전협의, 계약 변경사항에 대해 상호 합의를 하도록 하고 '부당계약 체크리스트'작성을 의무화하여 계약의 공정성을 자가 진단할 수 있도록 하고 있다. 2022년도에도 위수탁 계약 추진 프로세스를 진행하여 추가적으로 자회사 노사 분규 등 불법행위로 발생하는 손해에 대해 자회사가 보상하도록 하는 조항을 삭제하고, 자회사 직원의 채용 기준을 구체적으로 설정한 점과 휴가자 수 제한이나 대휴수당 등을 명시한 부분에 대해 개선한 점이 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 부당·불공정 계약조항을 개선하고 예방하기 위한 체계와 절차를 마련하였고 그에 따라 자회사와 사전 협의를 하고 그 결과를 반영하여 다음 년도 위수탁계약을 체결하도록 하고 있는 점은 긍정적으로 평가되며, 향후에도 부당·불공정 계약조항을 개선하기 위한 프로세스를 지속할 필요 있겠다.

(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 지적사항을 개선하여 2022년 12월에 경영협약을 보완하여 체결한 후 현재까지 유지하고 있다. 모기관은 다수의 항목에서 노력, 협력, 검토 등의 표현을 '지원한다', '보장한다', '지원한다' 등의 실행력을 높이는 표현으로 교체하였고 적정 자본금 보장과 경영정보 공개 조항을 신설하는 등 경영협약을 변경한 노력이 인정된다.

- 협약의 이행을 위해 자회사 운영과 서비스를 합리적으로 지원한 점, 교육훈련에 대한 예산지원을 하였고, 자회사 전 직원에게 무상으로 교육과정을 제공한 점, 복리후생 항목에 대한 개선의 성과 역시 인정된다. 다만, 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모자회사 공동협의회를 경영협약서에 명기하는 등의 지속적인 노력이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비・이윤의 적절한 보장을 통해 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 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있”고, “식비 및 명절 상여금 지급액이 정부의 공무직 지급기준에 부합하지 못하는 점은 개선이 필요하며, 자회사의 당기순이익 수준을 감안하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 모기관의 재정 적자로 인한 어려움에도 불구하고 이윤비율을 3%에서 6%로 인상하고, 명절 상여금 인상, 통신비 신설 및 격려금 지급 등 지적사항에 대한 개선노력을 기울인 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도와 동일하게 9%로 평가 대상 전체 모기관과 비교하면 평균 수준을 크게 상회하고 지방계약법 상 최대한도(9%)를 충족하고 있다. 한편, 이윤비율을 전년도 3%에서 평가년도 6%로 100% 인상한 것은 긍정적이며 평가 대상 전체 모기관과 비교하면 평균 수준을 상회하고 있으나, 지방계약법 상 최대한도(10%)에는 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 명절 상여금 연간 801천원, 복지 포인트 1,500천원(노사 합의로 업무보전수당으로 전환), 식비 월 90천원이 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 교통비 월 100천원, 건강검진비 지원 및 단체보험 가입. 휴양시설 이용 외에 새롭게 평가급 비대상자 격려금, 추가 식대, 통신 지원비, 정년퇴직자 공로연수 지원금 및 기념품 등을 지원하고 있다. 정부 공무직 지급기준을 초과하는 복지 포인트 및 명절 상여금을 지급하고 있는 점, 식비를 지급하고 있는 점, 기타 복리후생 항목 지급 및 신설, 복리후생 항목에 대한 지급기준 및 지급액을 명시하여 지급 안정성을 보장한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 식비 지급액이 정부의 공무직 지급기준에 부합하지 못하는 점은 개선이 필요하며, 자회사 노동자의 처우개선 방안을 지속적으로

모색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 적자 지속으로 최근 20년간 추가 출연이 되지 않고 있어 모기관 사내근로복지기금을 활용하기는 어려운 상황으로 보이며, 이에 현실적인 대안으로 사 자회사 사우회를 통해 기금을 적립하고 직원복리증진 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 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급“으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 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 반영하는 등으로 지원계획과 노력을 보다 구체화할 필요가 있다고 평가된다. 한편, 모기관 온라인 프로그램 개방 및 전문역량 향상을 위한 프로그램을 지

원하는 등으로 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 지원계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있다. 또한, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비 관련 규정을 마련하고 노사협의회 설치·운영 및 고충처리기구를 활용한 실적이 있으며, 포상을 실시하고 근무성적평정 등 종합평정을 실시하며 근무성적평정조정위원회를 구성・운영하며 근무성적 평정결과에 이의가 있는 경우 조정 신청 등 이의절차를 시행하는 등 지원한 실적이 확인된다. 또한, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고 서류평가 및 면접위원은 외부위원을 50%로 하고 있으며, 징계대상자에게 소명 기회 부여 및 징계위원회 개최 시 외부위원을 의무적으로 포함하고, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성하고 있는 실적이 확인된다. 또한, 자회사는 산업안전보건위원회 설치·운영하고, 「비정규직 사전심사제 운영지침」을 제정하여 비정규직채용 사전심사제를 도입·운영하고 있는바 모기관의 지원 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 채용 시 직종·직무별로 경력인정범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하도록 하며, 직급 또는 직책을 부여받지 못한 경우에도 적절한 호칭을 결정하고 모기관 관계에서도 사용되도록 모기관의 추가적인 협조 및 지원 필요성이 있다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 게시하였으며, CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원의 100%로 하고 있어 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 자회사는 ‘22년 노사 임금교섭을 통해 종전 ‘서비스분야, 시설분야 임금체계 이원화’에서 시설분야와 동일한 기본급표로 단일화 하였다. 또한 현장설명회를 개최하여 임금제도 개편 주요내용에 관해 직원 이해도·수용도를 증대하였다. 모기관은 자회사와 위탁계약 설계 시 시중노임단가, 서울시 생활임금, 적정한 일반관리비와 이윤을 보장하여 적정 위탁계약비 설계를 위해 노력하고 있다.

- 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 개선해나갈 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.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 근로자 이사회 참관제 도입에 대한 내부 검토 결과, 모기관 다른 5개 자회사에서 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입 사례가 없어 향후 정부의 공공기관 근로자 이사제 운영성과를 충분히 검토한 후 도입 여부를 검토하고, 제도 도입이 자회사 내부의 결정사안이라 모기관이 개입하기 어렵하고 한 점은 제도 도입과 운영을 위한 직접적인 노력으로 보기 어렵다고 평가된다. 가까운 시일 내에 제도 도입이 어렵더라도, 제도와 관련한 중장기적인 로드맵을 마련하며 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련하는 등 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 클린아이와 자회사 홈페이지에 경영투명화 게시판을 별도로 마련하여 경영정보를 게시하고 있으며, 경영투명화 게시판에 업무추진비, 결산자료, 임직원 친인척 채용인원 현황, 자본금 및 주주 현황, 일반현황 등 전년도에 비하여 공시항목을 확대한 것은 긍정적으로 평가된다. 경영협약서에 “경영정보 공개 등 기관운영 현황에 대한 대 시민 접근성의 확대를 지향한다“라는 조항을 신설하고, 모기관 자회사 임원에 대한 성과평가에 감사결과 정보공개 지표도입으로 경영공시를 확대하려고 노력하는 점도 개선노력으로 인정된다. 향후 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 대내외평가, 정보공개에 해당하는 세부 항

목을 추가 발굴하여 체계적으로 공시하고, 모기관이 경영공시 매뉴얼, 실무 교육 및 모니터링 등을 지원하는 등 개선노력도 요구된다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급“으로 평가한다.

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

Ⅱ-6

모기관별 보고서

지방공기업(전라남도)

전남개발공사

총 평

○ 전남개발공사는 자회사에 자본금 5억 원을 100% 출자하였으며 2021년 흑자 전환하여 당기순이익을 실현한 점, 자회사 업무수행에 필수적인 시설 및 장비(차량, 태양광 전기 설비 점검용 계측기 등)를 지원한 점, 위탁계약의 형식에 있어 합리적 사유로 분야별 통합한 점, 분기별 선지급 방식을 유지한 점, 용역비 산출 시 자회사의 임금기준표에 기준하여 계약단가를 책정한 점, 종전 관행에 의한 낙찰률을 임의 적용하지 않은 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2019년 이후 오히려 자회사 재무제표상 자본이 감소하고 있는 점, 전라남도 위탁업무는 월별 후지급 방식을 유지하고 있는 점, 연중 시중노임단가 변동에 따른 변경계약을 체결하지 않은 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 2022년도에 모·자회사 노사 공동협의회를 2회 개최한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 그러나 개선사항이 반영된 계약을 2023년에 체결할 예정인 것으로 보고하였으나 제출된 위탁계약서와 과업지시서에서는 개선 여부가 확인되지 않으며, 시설관리위탁경영기본협약서와 경영협약이 대체될 수 없으므로 추가적인 개선노력이 필요하다.

○ 일반관리비 비율은 별도로 책정하지 않았고, 이윤비율은 전년도와 동일하게 5.0%이다. 복리후생은 인당 기준으로 명절 상여금은 1,092천원 증가한 2,872천원, 식비는 130천원/월이 지급되고 있으며, 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 설·추석뿐만 아니라 근로자의 날에도 지원을 진행하는 등 실적이 인정된다. 자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 일반관리비 비율과 이윤율을 적절히 상향 조정하고, 복지 포인트를 지급하는 등 개선노력이 필요하다. 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 의견을 청취하여 개선사항을 파악하고, 비정규직채용 사전심사제를 도입·운영하며, 2022년에 안전 관련 직무 자에 대해 법정선임수당을 신설하고, 지급수수료 이윤을 활용하여 복리후생을 지원한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 전라남도 운영조례를 감안하여 근로자 이사회 참관제가 도입될 수 있도록 실효성 있는 방안을 마련하고, 자회사 홈페이지를 구축하고 경영정보를 체계적이고 시의성 있게 공시하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기로 결정하고, 기 설립되어 있던 자회사를 통해 정규직으로 전환하였다. 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, 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적인 자료가 제시되지 않아 모기관의 노력과 성과를 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 있으며, 2021년에 흑자 전환하여 당기순이익이 발생하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 자회사의 안정적 성장을 지원하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2019년 이후 오히려 재무제표상 자본이 감소하고 있는바 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 각 사업장별 자회사 업무수행에 필수적인 시설 및 장비 지원(차량, 태양광 전기 설비 점검용 계측기 등), 사무실·휴게 공간 및 관련 물품 지원(사무집기, 편의시설·장비 등) 등을 추진한 점이 인정된다.

- 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비의 이관 또는 유·무상 임대 관련 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적 내용(실적) 확인이 제한되어 이에 대한 모기관의 노력과 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후 평가와 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다. 한편 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에서 이어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없다는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사의 안정적 경영을 지원하기 위해 무배당 원칙 또는 예외적 배당사유 규정화 등 합리적인 배당 제도 마련이 필요하고, 자회사 잉여금의 합리적 사용기준 제도화 등 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 계획과 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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 모기관 업무 위탁과 전라남도 소유의 경기장 시설관리를 구분하여 계약을 체결하고 있는데, 전라남도 소유의 경기장 시설관리에 대한 업무는 전라남도의 승인이 선행되어야 하는 어려움이 있고 모기관의 사업만이라도 선금지급 방식으로 운영하기 위해서는 계약 분리가 필요하므로, 모기관의 계약관행을 합리적인 것으로 평가할 수 있다. 다만, 향후에는 단일통합계약으로 전환하여 계약을 효율적으로 개선하는 방향으로 발전시킬 필요가 있다고 평가된다.

(2) 계약대금 지급 시기 및 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 업무 위탁과 관련하여 체결된 계약에 대해서는 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 합리적이고 효율적으로 운용할 필요가 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 청구일로부터 5일 이내에 지급하고 있고 전라남도 위탁업무는 기성검사와 대금지급을 합하여 법정 기준을 준수(기성 신청 후 평균 10일)하고 있는 점이 인정되나, 향후 대금지급 소요기간을 최소화하려는 지속적인 노력이 필요하다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 용역비 산출 시 자회사의 임금기준표에 기준하여 계약단가를 책정하고 있으며 종전 관행에 의한 낙찰률을 임의 적용하지 않고 자회사 독립예산제와 실비정산제를 운영하고 있어 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 노무비 산정 관련, 자회사의 임금기준표를 기준으로 독립 예산제 및 실비 정산제를 운영한 점이 인정되며 기본급 및 매월 근로자에게 정

기적, 일률적으로 지급되는 기본급 성격의 통상적 수당은 시중노임단가 100%에 가깝거나 이를 상회하는 경우도 있어 긍정적으로 평가된다. 다만 모기관은 전년도 평가 시 자회사 임금기준표 상에서 기본급과 통상적 수당을 합한 금액이 경비와 미화 직종의 경우 시중노임단가보다 낮은 점이 지적된 바 있는데, 이에 대한 개선사항은 보고서와 자료를 통해서는 확인하기 어려운 점이 있어 향후 전 직종에 걸쳐 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 산정하려는 모기관의 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있다. 시중노임단가 100% 반영 여부 및 시중노임단가 변동 시 계약금액 반영 여부를 확인하기는 어려우므로 모기관은 시중노임단가 적용을 위한 노력과 성과를 구체적으로 소명할 필요가 있다. 또한, 시중노임단가 변경에 따라 자회사 임금기준표에 따른 노임단가가 시중노임단가 100%를 하회하는 경우를 대비해, 노임단가는 시중노임단가 100% 이상으로 정한다는 내용을 위탁계약서에 명시하는 등 추가적인 개선방안을 마련할 필요가 있을 것이다.

- 이에 더하여 모기관은 향후 자회사 운영의 안정성 확대와 근로자 처우개선을 위한 합리적인 용역비를 산출하기 위하여 현장감독자 및 행정인력 노무비의 별도 계상 그리고 과업범위와 필요인원, 원가 등을 적정하게 관리할 필요가 있을 것이다. 특히 자회사 과업범위에 대한 적정인력 산정 등 총인원이 적정한 수준인지에 대한 주기적인 검토가 필요하고, 이 과정에서 공정성 제고를 위해 자회사 노사는 물론 외부전문가가 참여하는 기구에서 심의하는 등의 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하는 노력을 지속적으로 펼칠 필요가 있다. 이와 관련, 모기관은 저임금 직종 노동자의 임금 수준이 적정하게 보장되도록 하거나, 최종적으로 시중노임단가의 100%를 계약금액에 반영하는 등의 개선방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

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

3. 바람직한 모・자회사 관계 구축

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

- 모기관은 2021년까지 진행·구축된 기반을 바탕으로 2022년 2회에 걸쳐 모·자회사 노사 공동협의회를 개최하였고, 위탁수수료 이윤 60%를 자회사 근로자 복지 지원금으로 활용되도록 하였다. 이와 같은 모기관의 적극적인 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 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 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 개선사항이 반영된 계약을 2023년 5월에 체결할 예정인 것으로 보고하였으나 제출된 위탁계약서와 과업지시서에서는 개선 여부가 확인되지 않는다. 다만, 실적보고서를 통해 이전 지적사항인 모기관이 지시하는 사항을 포괄적으로 과업 내용에 포함하도록 규정한 조항은 삭제하였다.

- 더불어 전년도 지적사항인 국제자동차경주장 시설관리 위수탁 계약서에서 자회사 노동자가 근무 장소를 이탈하고자 하는 경우 모기관에 구두보고 및 동의를 얻도록 정하고 있는 조항은 상급자에게 보고하도록 개선하였고, 시간외 근로를 모기관의 요청이 있으면 강제하도록 한 부분도 삭제하였다. 또한 제21조에서 일일・주간 근무일지를 작성하여 모기관에 제출하게 하는 조항도 삭제하여 긍정적으로 평가된다.

- 다만 위탁계약서에서 자회사 노동자의 인사기록을 과업 착수와 동시에 모기관에 제출하도록 하는 점, 제22조에서 교육계획을 수립하고 그 교육의 결과를 모기관에 제출하게 하는 점 등의 개선 여부는 확인되지 않는다. 또한 F1경주장 과업지시서 제37조에서는 노사분규로 인하여 업무에 지장을 초래하는 경우를 계약의 해지사유로 명시하고 있는 점은 자회사 근로자의 권리를 제약할 소지가 있고 자회사의 안정적 운영을 저해할 소지가 있으므로 추가적인 개선이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 개선 추진한 사항을 반영하고 자회사와 협력하여 자율적으로 개선사항을 검토할 필요가 있으며, 모기관은 부당·불공정 계약조항을 개선하고 예방하기 위한 체계와 절차를 마련하여 자회사와 사전 협의를 하고 그 결과를 반영하여 차년도 위수탁계약을 체결하도록 할 수 있도록 노력할 필요가 있겠다.

(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. 협약서의 내용은 자회사의 안정성, 독립성을 위하여 자율 적 운영에 대한 기본사항을 명기하고 있다.

- 그러나 전년도 지적사항인 시설관리위탁경영 기본협약서를 경영협약으로 대체하기 어렵다는 점, 공동협의회 등 공동이익증진에 대한 내용이 포함되지 않은 점, 적정 출자 및 적정 이윤 보장 및 행정지원에 대한 내용이 ‘노력’으로 명기된 점은 여전히 개선되지 않고 있다. 따라서 별도의 경영협약을 체결할 필요가 있다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 이윤과 관리비가 보장될 수 있도록 비율을 상향 조정하고 산정 방식을 변경하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있”고 “정부의 공무직 복리후생 지급기준으로 제시된 복지 포인트를 전혀 지급하지 않는 점, 일부 복리후생 항목의 지급기준 및 지급액 등을 명시한 규정이 부재하여 지급의 안정성을 도모하기 어려운 점에 대한 개선과 함께, 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자의 처우개선방안을 지속적으로 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 일반관리비를 별도 책정하지 않았고, 복지 포인트 미지급, 복리후생 항목 관련 규정 부재 등 지적사항에 대한 개선

노력이 충분치 않다고 평가된다.

- 이윤비율은 전년도와 동일하게 5%로 평가대상 전체 모기관과 비교하면 평균보다 높은 수준이지만 국가계약법상 최대한도(10%)에는 미치지 못하는 수준이고, 일반관리비는 평가년도에는 별도 책정하지 않았다. 모기관은, 현장인력 및 자회사 행정지원 인력의 인건비, 복리후생비, 교육비 등 자회사 운영에 소요되는 관리비를 모기관에서 전액 부담하고 있고(일반관리비 명목), 위탁 예산의 5%에 해당하는 위탁수수료를 이윤 명목으로 지급하고 있다고 하였는데, 이를 일반관비로 보더라도 그 비율은 전체 모기관 평균에 미치지 못하고 국가계약법상 최대한도(10%)를 하회하는 수준이다. 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 산정 방식을 변경하는 등의 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 연간 명절 상여금 1,780천원에서 2.872천원으로 인상하였고, 식비는 전년도와 동일하게 월 13만원을 지급하고 있으며 복지포인트는 지급하지 않고 있다. 기타 복리후생 항목으로는 생일 축하, 문화생활, 명절 선물, 근로자의 날 및 창립기념일 축하, 하계휴가 지원 등의 명목으로 상품권을 지급하고 있다. 정부의 공무직 지급기준에 부합하는 명절 상여금 신설, 식비 인상, 기타 복리후생 항목 지급은 긍정적으로 평가되나, 정부의 공무직 지급기준으로 제시된 복지 포인트를 전혀 지급하지 않는 점은 여전히 개선이 필요하다고 평가된다. 또한, 일부 복리후생 항목의 지급기준 및 지급액 등을 명시한 규정이 부재하여 지급의 안정성을 도모하기 어려운 점에 대한 개선과 함께, 자회사 노동자의 처우개선 방안을 지속적으로 모색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2018년부터 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 노동자 복리후생을 지원하였으며, 2021년에는 총 8,200천원(1인당 20만원)을 설, 추석 때 지원하고 2022년에는 설, 추석뿐만 아니라 근로자의 날에도 지원을 진행하였으며, 6월 이후 위탁수수료를 활용한 자회사 자체예산으로 생일축하금 등을 신규지원토록 한 바 있다. 현재 자회사 순이익 규모가 작아 공동근로복지기금 설립이 되지 않고 있으나 지속적인 예산지원을 통해 공동근로복지기금 설립 등을 포함한 자회사 근로자 지원 중장기 계획을 마련한 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 복지 포인트를 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 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급“으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 기술직 관련 교육을 강화하고, 모자회사 합동 교육을 실시하는 등으로 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 모자회사 합동 교육 추진이 교육훈련제도를 수립하는 것과는 관련이 없으므로 지원계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있다고 평가된다. 한편, 자회사 운영 개선 워크숍 등을 통해 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취하여 개선사항을 파악하고 있는 것은 긍정적으로 평가된다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 일비, 숙박료 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비 내규를 마련하고, 노사협의회를 설치·운영하고 있으며, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고 외부위원 과반수를 포함하여 채용전형위원회를 구성·운영하며, 포상 제도를 운영하고 징계대상자에게 소명할 기회를 부여하며, 근무성적 평정을 시행한 실적이 인정된다. 또한, 비정규직채용 사전심사제를 명문화

하여 도입·운영한 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 노사협의회의 안건화 이전에도 별도의 고충처리시스템을 활용하고, 채용 전형 시 외부위원을 의무적으로 참여시키는 내용을 규정으로 명문화할 필요가 있으며, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성하고, 직급 또는 직책 명칭이 부여되어 있지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 결정하고 모기관 관계에서도 사용되도록 추가적인 협조 및 개선노력을 기울일 필요성이 있다. 또한 채용 시 직종·직무별로 경력인정범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행을 검토하고, 근무평정은 조직목표 달성 유도 및 성과 유인의 시그널 기능을 하는 만큼 평정기준, 절차 등을 사전에 규정에 명문화 하고, 징계 역시 징계사유, 양정기준, 절차 등을 마련하고 규정에 명시하여 예측 가능성을 보장할 수 있도록 추가적으로 개선 필요성이 있다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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. 한편, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하였으며, CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것은 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 자회사는 직무중심 임금체계를 도입해 운영하고 있으며, 외주용역에서 정규직으로 전환 시 임금지급 기준을 통일화를 진행하고 있으며, ’22년에 안전관련 직무자를 위한 법정선임수당을 신설하여 적용하였고, 지급수수료 이윤을 활용해 복리후생을 지원하는 등으로 모기관이 노력하고 있다.

- 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 개선해나갈 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 반복하

여 실시하도록 개선하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 정원 100인 미만인 사업장은 노동이사제 도입대상이 아니라는 전라남도 노동자이사제 운영조례에 따라 근로자 이사회 참관제 도입을 검토 중이라는데, 이번 실적보고서에 언급된 계획에 따라 2023년 1분기에 근로자 이사회 참관제에 관하여 노사 협의를 진행하고 전라남도 최초로 노동이사제를 도입한 모기관을 벤치마킹하여 근로자 이사회 참관제를 성공적으로 도입하고 운영할 수 있도록 지속적으로 지원하는 노력이 필요할 것으로 평가된다. 이를 위해 TF 운영, 컨설팅, 제도 설명회 개최 등 구체적이고 실효성 있는 방안을 마련하는 노력도 필요하다고 평가된다.

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

- 2023년 2월 자회사 경영공시 생성 안에 협의를 완료한 것은 긍정적으로 평가되지만, 자회사 홈페이지는 아직 구축되지 않았고 모기관에도 자회사의 경영정보가 게시되지 않는 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 위한 노력은 미흡한 것으로 평가된다. 실적보고서에 언급된 계획대로 자회사 경영공시 생성을 위해 홈페이지를 개선하고, 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 일반현황 등 다양한 항목의 경영정보를 체계적이고 시의성 있게 공시하며, 자회사에 공시업무 기준, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등 자회사 경영정보 공시 효과성 제고를 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급“으로 평가한다.

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

Ⅱ-7

모기관별 보고서

지방공기업(인천광역시)

인천교통공사

총 평

○ 인천교통공사는 자회사의 자본금 7억 원을 100% 출자하였고, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 현장감독자 노무비를 별도 계상한 점, 다양한 직종에 대해 동종·유사 직종에 해당하는 시중노임단가 적용을 위해 노력한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족하고, 자회사 자본금 규모가 충분하다고 보기 어려운 점, 월별 후지급 방식을 유지하고 있는 점, 종전 관행에 의한 낙찰률 수준에서 크게 벗어나지 않은 수준의 낙찰률을 적용한 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회 구성 및 운영계획을 수립한 점, 경영협약을 유지하면서 이행을 위해 노력한 점 등은 긍정적으로 평가 된다. 다만, 공정한 계약 체결을 위해 모기관의 자의적 판단에 의한 계약해지가 이루어질 가능성이 있는 조항 등에 대해서는 자회사의 안정적 운영을 저해할 소지가 있으므로 개선할 필요가 있으며, 노사 공동협의회의 세부적인 운영규정 마련을 통해 지속적인 운영이 이루어질 수 있도록 관리가 필요할 것이다.

○ 일반관리비 비율은 8.0%, 이윤비율은 1.0%이고, 복리후생은 인당 기준으로 명절 상여금 800천원, 식비 130천원/월이 지급되고 있으며, 복지 포인트 및 그 외 복리후생 항목은 지급하지 않고 있다. 복리후생 항목에 대한 지급기준 및 지급액을 내부규정에 명시하여 지급 안정성을 보장한 것은 긍정적이지만, 자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 일반관리비 비율과 이윤율을 적절히 상향 조정하고 복지 포인트를 지급하는 등 개선노력이 필요하다. 자회사 교육훈련 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하고, 비정규직 사전심사제 운영지침을 제정하여 운영하며, 합자회사 규정에 명시된 CEO 선발제도에 근거해서 임원 선발의 투명성을 제고한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 당장 도입이 어렵더라도 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 중장기적인 로드맵을 마련하고, 여러 게시판에 공시되어 있는 경영정보를 통합 게시하고, 경영공시 매뉴얼, 실무교육, 모니터링 지원 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관의 자회사 설립 근거와 관련하여 인천교통공사 설립 및 운영에 관한 조례(제17조)와 모기관 정관(제6조)을 보면 '공사는 이사회의 의결을 거쳐 제1항 각 호에 해당되는 사업 또는 이와 유사한 사업을 행하는 법인에 대하여 시장의 승인을 얻어 출자할 수 있다'고 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 조례와 모기관 정관의 해당 조항은 모기관의 출자에 관한 사항을 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 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 모기관의 노력이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사 설립인 2021년에 영업 손실 및 당기순손실이 발생하고, 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50%를 다소 하회하고 있다. 또한 2022년도 정원이 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 13.3억 원이라는 점을 고려할 경우, 자회사의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵기 때문에, 자본금 증액 등

자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 표준과업내용서를 통한 자회사 업무수행 필수설비 지원 근거 마련, 필수장비(진공청소기, 고압세척기, 전산장비 등) 목록 명시 및 지원, 역무실·창고 등 업무공간 및 휴게실 무상임대 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모·자회사 공동업무협의회를 통해 장비 지원 및 근무환경 개선을 지원하기 위해 노력한 점도 인정된다.

- 다만, 모기관은 향후에도 자회사와의 활발한 협의를 통해 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 자회사 노·사를 상대로 주기적인 모니터링과 정기적인 지원계획의 수립·시행 및 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수 실적이 없다는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모·자회사간 발생할 수 있는 적자사업 이관 및 흑자사업 회수를 제한하는 합리적인 제도 마련(예: 모·자회사간 경영협약서, 출자회사관리규정 등)이 필요하다고 평가된다. 또한, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 배당 제도 마련으로 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 계획과 노력도 필요하다고 평가된다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 그러나 모기관은 계약대금을 매달 분할하여 후지급 하는 방식으로 운용하고 있어 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 기성검사와 대가지급을 합하여 법정 기준을 준수(기성검사 14일, 대가지급 5일)하고 있다고 인정되나, 향후 5일 이내에서 기성검사 및 지급을 완료하는 등의 지급기간 단축방안을 수립하고 개선노력을 추진할 필요가 있다

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 용역비 산출 시 시중노임단가를 기준으로 원가를 산정하였고 이에 대해 89%의 낙찰률로 계약을 체결한 바를 확인하였다. 모기관이 다양한 직종에 대해 동종·유사 직종에 해당하는 시중노임단가 적용을 고려하며 복합적 시중노임단가의 평균단가를 적용하는 등 노력하였고, 직종별 시중노임단가의 기준을 세운 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 종전 관행에 의한 낙찰률 수준에서 크게 벗어나지 않은 수준의 낙찰률을 적용한 점은 향후 개선이 필요할 것이다.

- 모기관은 자회사 노무비 산정 관련, 해당되는 직종의 시중노임단가에 근로시간 및 연차를 반영하는 제 수당을 적용하고 있는데 미화 등 일부 직종의 경우 일률적으로 지급되는 기본급과 통상적 수당이 시중노임단가 수준에 하회하는 경우가 있다. 모기관이 자회사 근로자 처우개선을 위해 임의적인 최저낙찰률 적용 관행에서 벗어나 원가계산가격에 산정된 시중노임단가 수준의 임금이 실현되도록 노력할 필요가 있는 것으로 평가된다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을

조정할 필요가 있다. 이에 대해 모기관은 하반기 시중노임단가 변동 시 계약금액에 이를 반영하는 변경계약을 실시하지 않는 것으로 확인된다. 이에 따라 자회사 노임단가가 하반기 시중노임단가 100%를 하회하는 경우가 있으므로, 노임단가변동에 따른 변경계약을 실시하거나 계약금액을 시중노임단가 100% 이상으로 정한다는 내용을 위탁계약서에 명시하는 등 추가적인 개선방안을 마련할 필요가 있을 것이다.

- 이에 더하여 모기관은 향후 자회사 운영의 안정성 확대와 근로자 처우개선을 위한 합리적인 용역비를 산출하기 위하여 행정인력 노무비의 별도 계상 그리고 과업범위와 필요인원, 원가 등을 적정하게 관리할 필요가 있을 것이다. 모기관은 현장감독자의 노무비를 별도 계상하고 있고 자회사운영에 대한 컨설팅을 실시한 바 있어 긍정적으로 평가되나 자회사 과업범위에 대한 적정인력 산정 등 총인원이 적정한 수준인지에 대한 차후 주기적인 검토가 필요하고, 이 과정에서 공정성 제고를 위해 자회사 노사는 물론 외부전문가가 참여하는 기구에서 심의하는 등의 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하는 노력을 지속적으로 펼칠 필요가 있다. 이와 관련, 모기관은 저임금 직종 노동자의 임금 수준이 적정하게 보장되도록 하거나, 최종적으로 시중노임단가의 100%를 계약금액에 반영하는 등의 개선방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

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

3. 바람직한 모・자회사 관계 구축

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

- 모기관은 2022년 자회사 업무관리 및 소통·지원계획을 수립하는 한편, 모·자회사 공동업무협의회와 모·자회사 노사 공동협의회 운영계획이 포함된 모·자회사 공동협의회 구성·운영계획을 수립하였다. 이에 따라 모기관은 2022년 2차례에 걸쳐 모·자회사 공동업무협의회, 1차례 모·자회사 노사 공동협의회를 운영하였다. 모기관은 모·자회사 공동업무협의회에서 용역계약 낙찰률 개선 등을 협의하고, 이를 모·자회사 노사 공동협의회에 보고하고 이를 이행하는 조치 등을

취하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 세부적인 운영 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 추가적으로 적극 발굴할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관의 과업내용서 일반사항 '7. 용역의 일시 정지'에서는 모기관이 자회사의 수행능력을 일방적으로 판단하여 계약목적을 달성할 수 없다고 판단하는 경우와 자회사의 사내 갈등으로 정상적인 업무수행이 어렵다고 판단되는 경우에는 계약을 일시 정지시킬 수 있도록 정하고 있다. 그러나 이는 자회사의 안정적 운영을 저해할 소지가 있으므로 검토하여 개선할 필요가 있다고 판단된다.

- 또한 '8. 계약해지'에서 계약을 해지할 수 있는 사유로서 열거된 내용 중에는 모기관의 자의적 판단에 의한 계약해지가 이루어질 가능성이 있으며, '13. 계약변경'에서는 모기관의 기본방침이 변경되거나 불가피한 사유가 발생하면 모기관은 계약을 변경할 수 있고 자회사는 이에 따라야 한다고 정하고 있어, 이는 계약해지에 있어 부당하거나 부적절한 사유에 해당할 소지가 있으며 자회사의 안정성을 저해할 수 있으므로 개선할 필요가 있다고 판단된다.

- 모기관은 부당·불공정 계약조항을 개선하고 예방하기 위한 체계와 절차를 마련하여 자회사와 사전 협의를 하고 그 결과를 반영하여 차년도 위수탁계약을 체결하도록 할 수 있도록 부당·불공정 계약조항을 개선하기 위한 프로세스를 마련할 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 8월 모·자회사 경영협약을 체결한 이후 현재까지 유지하고 있으며 별도의 안전관리 상생협력 업무협약을 2022년도에 체결하였다. 모기관은 경영협약 제1조(목적)에서 자회사의 독립성을 보장하고 제2조(협력사항)에서 독립성과 자율성을 재차 규정하고 있다. 또한 제3조(협의체 운영)에서 모·자회사 공동이익 증진을 위하여 모자회사 공동노사협의회를 구성하여 운영할 수 있도록 하고 있다.

- 협약의 이행을 위해 자회사의 전문성 향상을 위한 인력 교류, 채용지원을 하였고, 노사공동협의회를 실질적으로 운영하는 등 성과를 내고 있어 긍정적으로 평가된다. 향후에도 성과를 낼 수 있도록 지속적인 관리가 필요할 것이다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 평가 대상이 아니었으므로 지적사항이 없었다.

- 일반관리비 비율은 전년도와 동일하게 8%로 평가 대상 전체 모기관과 비교하면 평균 수준을 크게 상회하지만 지방계약법 상 최대한도(9%)에는 미치지 못하는 수준이다. 이윤비율은 전년도와 동일하게 1%로 평가 대상 전체 모기관과 비교하면 평균 수준을 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 명절 상여금 연간 800천원, 식비 월 130천원이 지급되고 있으며 복지 포인트 및 그 외 복리후생 항목은 지급하지 않고 있다. 정부 공무직 지급기준을 충족하는 명절 상여금 및 식비를 지급하고 있는 점, 복리후생 항목에 대한 지급기준 및 지급액을 규정으로 명시하여 지급 안정성을 보장한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 복지 포인트를 전혀 지급하지 않는 점은 개선이 필요하며, 향후 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자 처우개선 방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 행정안전부 지방공기업 예산편성기준에 따라 당기순손실 발생 기관으로 사내근로복지기금 출연이 불가하며 사내근로복지기금을 이용한 자회사 노동자의 복리후생 증진관련 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 환류체계를 통한 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선으로서의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

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

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 업무위탁 계약 실무교육비 편성과 업무역량 강화 교육 실시 등 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 지원계획을 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.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비지급규정을 마련하고, 노사협의회를 설치·운영하였으며, 인사규정에 따라 포상을 실시하고 인사규정시행내규에 따라 근무평정을 실시하도록 지원한 실적이 인정된다. 또

한, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고, 채용 전형 시 외부 관련 전문가를 전체 위원 중 1/2 이상 참여시키고 있으며, 징계대상자에게 소명 기회 부여 및 징계위원회 개최 시 외부위원을 의무적으로 포함하는 등의 지원 실적이 확인된다. 또한, 자회사가 산업안전보건위원회를 설치·운영하고, 「비정규직 사전심사제 운영지침」을 제정하여 비정규직채용 사전심사제를 도입·운영하고 있어 모기관의 지원 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 노사협의회의 안건화 이전에도 별도 고충처리시스템을 활용하고, 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하도록 하며, 근무평정 시 이의신청 절차를 병행하고, 대체 근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성할 수 있도록 추가적인 협조 및 개선노력이 필요한 것으로 평가된다. 또한, 자회사 방식으로 정규직 전환된 경우에도 휴직대체 등 일시·간헐적 노동자를 채용하는 경우에는 비정규직 채용이 발생할 수 있으므로, 사전심사 생략 및 간소화 절차를 활용하더라도 사전심사제를 도입하여 운영하도록 개선이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 게시하였으며, CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것도 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 합리적인 임금체계 설계를 위해 ’21년 노·사·전문가 협의회를 운영하였으며, 협의 결과 직무급 임금체계에서 ‘STEP2 조장급’, ‘STEP1 조원급’으로, STEP 내 도급역 근무경력에 따라 최저승진 소요년수(1~3년)를 인정하기로 하였다 .

- 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 개선해나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요

수단을 지원하는 것에 관심을 기울일 필요가 있으며, 그 결과물을 분석하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사와 자회사 노조 간 노사관계를 안정화시킨 이후에 도입을 검토할 예정이라는데, 가까운 시일 내에 제도 도입이 어렵더라도, 노사 간 협의를 통해 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 필요성에 대한 공감대를 형성하고 제도와 관련한 중장기적인 로드맵을 마련하며 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련하는 등 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 자회사 홈페이지 알림 마당에 별도의 경영공시 게시판을 마련하여 경영정보를 게시하고 있는데, 게시된 정보가 이사회 개최 현황, 사업자 선정결과, 안전보건 경영방침에 국한되어 있는 점은 개선노력이 필요하다고 평가된다. 다른 게시판에 혼재되어 공시되어 있는 주요 경영정보에 해당하는 노동조합 현황, 사규 등을 통합 게시하고, 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 더욱 다양한 경영정보를 추가 발굴하여 시의성 있게 공시하며, 모기관이 경영공시 매뉴얼, 실무 교육, 모니터링 등의 지원을 제공하는 등의 개선노력도 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급“으로 평가한다.

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

Ⅱ-8

모기관별 보고서

기타공공기관(고용노동부)

한국잡월드

총 평

○ 한국잡월드는 자회사 설립 및 업무위탁에 관하여 근거를 마련하였고, 자회사 자본금 0.5억 원을 증액하여 총 3.5억 원에 대해 100% 출자한 점, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 청구일로부터 2일 이내에 대가를 지급하고 있는 점, 원가와 예정가격 산정 시 단순노무종사원 노임을 100% 반영하고 계약 체결 시 100%의 낙찰률을 적용한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사의 자기자본비율이 50%를 많이 하회하고 있으며 부채비율 역시 600%에 달하고 있는 점, 미화 외 직종의 경우 직종별 기준으로 삼은 시중노임단가 기준을 확인하기 어려운 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회 구성을 위해 노력한 점, 부당·불공정 조항 관련 전년도에 변경계약을 체결하면서 자회사의 책임부담을 경감할 수 있도록 기존 조항을 삭제한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 이른 시일 내에 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영을 하여야 하며 자율경영협약서의 내용을 구체화 시키는 노력이 필요하다.

○ 일반관리비 비율은 전년도 2.75%에서 3.44%로, 이윤비율은 전년도 1.26%에서 5.78%로 대폭 상승하였고, 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 400천원, 명절 상여금 800천원, 식비 130천원/원이 전년도와 동일하게 지급되고 있으며, 건강검진비 등 추가 복리후생 항목을 신설하고, 지급기준 및 지급액을 규정화한 실적이 인정된다. 자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 일반관리비 비율과 이윤비율을 적절히 상향 조정하는 등 개선노력을 지속할 필요가 있다. 자회사 규정에 명시된 CEO 선발제도에 근거해 임원 선발의 투명성을 제고하며, 전년도 평가를 반영하여 자회사 홈페이지에 별도 게시판을 마련하여 주요 경영정보를 게시한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 비정규직채용 사전심사제를 명문화하여 도입하고, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 실효성 있는 계획을 수립하며, 기관 운영 등 공시항목을 확대하고 정기공시와 수시공시로 나누어 시의성 있게 공시하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2018년 자회사를 설립함에 따라 같은 해 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, 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적인 자료가 제시되지 않아 모기관의 노력과 성과를 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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, 전년도 평가를 반영하여 자회사의 부채비율이 다소 개선되었지만 자회사의 자기자본비율이 50%를 많이 하회하고 있으며 부채비율 역시 600%에 달하고 있기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 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.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비・장비는 상당히 이관된 것으로 판단되지만 구체적인 지원 내용(실적)이 명시되지 않아 이에 대한 모기관의 노력과 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 모기관은 향후 평가에 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다.

- 한편 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노・사를 상대로 모니터링 하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 따라서 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립・시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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.

- 다만, 자회사 잉여금의 합리적 사용기준 제도화 등 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 계획과 지속적인 노력도 필요하다고 평가된다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 2021년 월별 선지급으로 운영하였고, 2022년에는 선금과 중도금 2회를 지급하여 자회사의 재정적 안정을 도모한 노력이 인정되나 장기적으로는 분기 또는 반기별 선지급 방식 등으로 추가 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 계약대금 지급에 있어서 청구일로부터 2일 이내에 지급하는 노력은 긍정적으로 평가된다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 원가와 예정가격 산정 시 미화, 전산 및 기타 직종에 대해 중소기업중앙회가 발표하는 임금조사 보고서 상의 단순노무종사원 노임을 100% 반영하였다. 이에 대해 계약 체결 시 100%의 낙찰률을 적용함으로써 최종적인 노무비 계약가격이 시중노임단가를 준수하는 것이 확인되었다. 다만 미화 외 직종의 경우 직종별 기준으로 삼은 시중노임단가가 무엇인지 보고서 내용만으로 확인이 어려우므로 향후 직종별 기준이 되는 시중노임단가를 명확히 할 필요가 있다.

- 모기관은 전년도 평가에서도 미화 직종 이외의 전시체험운영 및 콜센터 직종의 경우 단순노무종사원 노임 기준의 최저낙찰률 적용가보다도 낮은 수준의 임금이 확인되어 지적된 바 있으며 올해 보고서에는 미화 외 직종을 명확히 표기하지 않아 직종별 시중노임단가와의 비교평가가 어려웠다. 모기관은 향후 모든 직종에서 동종·유사 직종의 직무가치를 고려한 시중노임단가 기준을 설정하고 이를 기준으로 한 임금을 계약금액 산정에 반영하는 등 추가적인 개선이 필요하다고 평가된다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을

조정할 필요가 있는데, 이에 대해 모기관은 미화 직종의 경우 2022년도 상반기 계약에 하반기 인상분까지 선반영하여 집행하였다고 보고하였으나 이는 미화 직종에 한정되는 바이며 타 직종에 대한 시중노임단가 기준 변경사항은 확인이 어려운 바이다. 또한 자회사와의 계약사항에 시중노임적용 직종에 대해 하반기 시중노임단가 증감 액을 기성금 정산에 반영한다고 기재되어 있어 하반기 시중노임단가 상승에 따른 변경계약을 보장하는 동시에 실질임금의 하락이 발생하지 않도록 주의할 필요가 있다.

- 한편, 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정적 운영을 위해 행정인력과 현장감독자에 대한 인건비를 별도 계상하고, 근로자 처우개선을 위한 합리적인 용역비를 산출하기 위하여 과업범위와 필요인원, 원가 등을 적정하게 관리할 필요가 있다. 특히 자회사 과업범위에 대한 적정인력 산정 등 총인원이 적정한 수준인지에 대한 주기적인 검토가 필요하고, 이 과정에서 자회사와의 소통, 외부전문가의 참여 등을 통해 객관성과 투명성이 확보될 수 있도록 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.

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

3. 바람직한 모・자회사 관계 구축

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

- 모기관은 자율경영협약서를 체결하여 모·자회사간 공동이익 증진 및 상호소통을 위한 경영협의체 운영을 규정하는 한편, 출자회사 관리규칙을 개정하여 모·자회사 간 실무협의체를 구성하여 운영할 수 있도록 근거 규정과 실무협의체의 역할에 대해 규정하였다. 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 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 변경계약을 체결하면서 자회사가 모기관 및 고객에게 법률상 발생한 문제에 대한 책임을 지도록 한 내용과 그 책임 사유의 구체적인 열거조항을 삭제하여 자회사의 책임부담을 경감한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 향후 부당·불공정 조항 개선 및 공정계약 체결을 위한 자율점검 프로세스를 마련하여 운영할 필요가 있으며, 절차 마련 시 자회사의 의견을 수렴하고 협력을 통한 개선을 추진할 필요가 있다.

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

- 모기관은 2019년 1월에 체결하여 유효기간이 종료된 경영계약서를 갱신하면서 2021년 1월 모·자회사 자율경영협약을 신규로 체결하여 전년도 지적사항을 개선하였다. 자율경영협약서에는 자회사의 자율성과 독립성을 보장하고 자회사의 안정적인 성장을 지원하는 내용을 포함하고 있으며, 제3조(협의체운영)에 공동이익 증진 방안을 위한 공동 경영협의체 운영을 명시하고 있다.

- 그러나 자율경영협약서의 내용을 보다 구체화시키는 개선을 통해 모기관이 자회사의 안정적인 성장과 자회사 근로자 처우개선을 적극적으로 추진하기 위한 근거가 될 수 있도록 관리할 필요가 있다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “향후 계약 체결 시 자회사의 재정적 안정성을 제고하기 위하여 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등 개선노력을 기울일 필요가 있다”고, “자회사 노동자의 처우개선을 위해 추가적인 복리후생 항목 마련 등의 노력을 계속적으로 모색할 필요가 있”다는 지적을 받았다. 평가년도에는 일반관리비 비율을 2.75%에서 3.44%로, 이윤비율을 1.26%에서 5.78%로 전년도에 비해 크게 인상하였던 바, 지적사항에 대한 모기관이 개선노력이 긍정적으로 평가된다.

- 일반관리비율 3.44%는 전체 모기관과 비교하면 평균을 하회하고 국가계약법상 최대한도(9%)에는 여전히 미치지 못하는 수준이다. 이윤비율 5.78% 또한 전체 모기관 평균 수준을 상회하나 국가계약법상 최대한도(10%)에는 미달하는 수준이다. 따라서 모기관은 향후 자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 지속할 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 명절 상여금 연간 800천원, 복지 포인트 연간 400천원, 식비 월 130천원이 전년도와 동일하게 지급되고 있으며, 그 외 추가적인 복리후생 항목으로 건강검진비를 신규 지원하고 있다. 명절 상여금, 복지 포인트, 식비를 정부 공무직 지급기준에 부합하도록 지급하고 있는 점, 지급기준 및 지급액을 규정화하여 지급 안정성을 보장한 점, 건강검진비 등 추가 복리후생 항목을 신설한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 자회사 노동자의 처우개선을 위해 추가적인 복리후생 항목 마련 등의 노력을 계속적으로 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 예산 구조상 사내근로복지기금 출연이 어려워 사내근로복지기금 설립 및 운용을 위한 단계적 접근이 필요하다고 판단에 따라 내부 의견수렴을 우선으로 진행코자 하고 있으며 2023년부터 노사공동 소속기관 및 예산부서 설득으로 기금을 마련하고 내실화 하여 단계적으로 모자회사 공동근로복지기금 설립을 기획하고 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 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 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급“으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 직무역량 강화 프로그램과 계층별 전문 교육과정을 제공하고 교육 운영 체계를 재정비하는 등으로 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 지원계획을 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.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사는 교통비, 일비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 출장여비규정을 마련하고, 노사협의회를 설치·운영하고 있으며, 포상 실시 및 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고 채용 시 1/2 이상을 외부위원으로 구성하며, 징계대상자에게 소명할 기회를 부여하고, 산업안전보건위원회를 설치·운영하고 있어 모기관의 지원 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 노사협의회의 안건화 이전에도 별도 고충처리시스템을 활용하도록 하고, 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하도록 개선을 지원할 필요성이 있다. 또한, 정기평정제도 도입 및 시행에 관해 검토가 필요하며, 징계위원회에 외부전문가 등을 의무적으로 포함하도록 제도적으로 명문화 하고, 직급 또는 직책 명칭이 부여되어 있지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 결정·사용하도록 하고, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성할 수 있도록 추가적인 개선노력이 필요하다고 평가된다. 한

편, 비정규직채용 사전심사제를 명문화하여 도입할 필요가 있다는 지적사항을 이행하지 않은 것에 대해서도 개선노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것도 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 자회사의 임금체계 및 임금구조에 관심을 갖고, 자회사 예산편성 및 기성금 정산 시 이를 반영할 수 있도록 자회사 경영관리부와 지속적으로 협의하고 있다. 자회사 이사회는 임금체계관련 사항(성과연봉제 등 조직에 적합한 임금체계로 전환 & 평가체계 마련)을 23년도 사업계획에 반영하기로 했다.

- 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 개선해나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요 수단을 지원하거나 컨설팅 등을 직접 지원 또는 컨설팅 지원을 위한 예산을 별도로 편성하는 등 개선을 위한 추가적인 지원노력이 필요한 것으로 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사가 공돈으로 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 검토 중으로, 2023년 타 기관 사례조사를 진행하고 2024년 이후 제도 도입을 지원하겠다는 등 중장기적인 로드맵을 세운 점은 개선노력으로 인정된다. 향후 TF구성, 연구용역 시행, 컨설팅 등 제도 도입의 발판을 마련하는 구체적이고 실효성 있는 계획을 수립하는 등 개선노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 자회사 홈페이지에 별도의 경영공시 게시판을 마련하여 주요 경영정보를 게시하고 있지만, 해당 게시판에 공시된 정보는 감사보고서와 일반현황에 국한되어 있는 등 개선노력이 미흡하다고 평가된다. 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 기관 운영, 주요 사업 및 경영성과, 대내외 평가, 정보공개에 해당하는 항목을 추가 발굴하여 시의성 있게 공시하고, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등 자회사 경영정보 공시 효과성 제고를 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급“으로 평가한다.

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

Ⅱ-9

모기관별 보고서

기타공공기관(과학기술정보통신부)

한국건설기술연구원

총 평

○ 한국건설기술연구원은 유사 연구기관과 공동으로 자회사를 설립하였고, 자회사 두 곳에 각각 자본금 5.5억 원과 6.5억 원 중 일부를 출자하였다. 모기관이 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 동일 직종 내 임금 격차를 해소하기 위해 노력한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거가 부족하고, 미화·일반경비 직종의 시급이 시중노임단가를 하회하고 있는 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 공동출연기관으로 별도의 소통채널을 구성하고자 노력한 점, 경영협약을 체결하여 유지하고 있는 점 등은 긍정적으로 평가된다. 그러나 모기관은 자회사의 이사회와 운영위원회에서 자회사의 이익증진 방안을 모색하고 근로자 대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있으며, 업무협약서 내 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.

○ 일반관리비 비율은, (재)과학기술시설관리단은 전년도 2.6%에서 2.7%로 상승하였고, (재)과학기술보안관리단은 전년도 5.3%에서 5.1%로 하락하였으며, 이윤비율은 전년도와 동일하게 실비용역 특성상 보장되지 않았다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트가 400천원, 명절 상여금이 800천원, 식비는 130천원/월로 전년도와 동일하게 지급되었고, 부가세(면세)·이윤 활용 등을 통해 정기상여금 등을 지급하였는데, 일반관리비를 상향하는 등 개선노력이 필요하다. 일부 자회사가 연간 교육계획을 수립하여 직무별 체계적인 교육을 운영하고, 비정규직채용 사전심사제를 도입해 지원하며, 자회사 규정에 명시된 CEO 선발제도에 근거해 임원 선발의 투명성을 제고한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 당장 도입이 어렵더라도 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 중장기적인 로드맵을 마련하고, 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 일반현황 등 공시항목을 확대하고 정기공시와 수시공시로 나누어 시의성 있게 공시하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 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 한편 출자회사 관리규정 개정, 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적인 자료가 제시되지 않아 모기관의 노력과 성과를 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 모기관은 향후 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 5.5억 원과 6.5억 원 중 0.25억 원(4.6%), 0.48억 원(7.5%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 유사 규모 자회사들의 평균 자본금에 비해 자회사들의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵다고 평가된다. 또한 연구기관들이 공동출연한 자

회사라는 점을 고려하더라도, 유사한 규모의 다른 자회사와 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 현저하게 적기 때문에 개선이 필요하다. 특히, 자회사들은 자본건전성을 판단하는 기준인 자기자본비율과 부채비율이 전년도 평가에 비해 오히려 악화되고 있는 바, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 자회사 업무수행을 위한 시설·장비 이관, 자회사 소속 근로자 휴게실 개선, 자회사 조직개편 및 관리직 인원 추가채용 등을 추진한 점은 인정된다. 또한 모기관·자회사 업무수행 매뉴얼 작성 협의를 통해 장비·시설제공에 관한 사항을 명시·지원하기 위해 노력한 점도 인정된다.

- 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비의 이관 또는 유·무상 임대 관련 구체적 내용(실적)은 확인이 제한되어 이에 대한 모기관의 노력과 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후 평가와 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다. 한편 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링 하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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 없는바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 모·자회사간 발생할 수 있는 적자사업 이관 및 흑자사업 회수를 제한하고, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관을 포함한 과학연구기관은 공동으로 2개 자회사를 설립할 당시 동일가치노동 동일임금에 기초한 표준임금체계를 마련하면서, 이후 3년에 걸쳐 모기관별로 존재했던 동일 직종 간 임금 격차를 점진적으로 해소하기로 계획한 바 있으며 2022년은 3년차에 해당하는 해이다. 모기관은 자회사 노사 간 임금협약에 따른 인건비 실 지급에 필요한 예산을 분기마다 출연하고 있는데, 그 결과 2022년에는 근무하는 사업장(모기관)과 관계없이 동일 직종에 대해 동일한 시급을 적용하여 출연금이 지급된 것으로

보인다. 다만, 모기관이 해당 평가지표와 관련한 실적보고서와 자료를 충실히 제출하지 않아 명확한 판단을 하는 데에 한계가 있으며 향후 평가관련 자료를 성실하게 제출할 필요가 있을 것이다.

- 직종별 시급과 관련하여 과학기술시설관리단의 경우에는 미화 직종이 단순노무원 시중노임단가보다 낮은 시급을 적용받고 있어, 시중노임단가 수준까지 임금을 상향 조정하고 그 결과에 따라 예산이 정해질 수 있도록 지속적인 노력을 기울일 필요가 있다. 과학기술보안관리단의 경우에도 일반경비 직종은 시중노임단가를 하회하는 수준에서 시급이 책정되어 있어 이에 대한 개선노력이 필요하다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 예산을 조정할 필요가 있으나, 이와 관련한 실적은 확인할 수 없다. 그럼에도 불구하고 2개 자회사 시급을 살펴보면 2022년 상·하반기 모두 직종별로 단순노무원 기준 시중노임단가를 상회하는 직종과 하회하는 직종이 병존하고 있어, 전체 직종의 시급이 시중노임단가를 충족하는 수준이 되도록 지속적인 개선노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 자회사 노무비 예산의 안정성 확보를 위해 현장감독자와 행정인력의 노무비를 별도 계상할 필요가 있는데, 용역 설계 시 현장감독자와 행정인력의 인건비를 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 업무량과 환경변화 등을 고려하여 용역 과업 범위와 과업 인원 관리의 적정성을 확보할 필요가 있으나, 기관이 제출한 자료 내에서 이에 관한 실적은 확인 되지 않는다. 이에 모기관은 이와 관련하여 현장인력뿐 아니라 행정인력까지 포함하여 과업 범위와 인원 적정성에 대한 주기적인 검토를 할 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사는 물론 외부전문가 참여를 통해 객관성과 합리성이 담보될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있을 것이다.

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

3. 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영

등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 평가대상 자회사는 출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립된 회사로, 모기관과 자회사 간에 개별 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영은 현실적으로 어려운 측면이 있어, 모기관은 각 공동출연구기관 담당 부서장 등으로 구성된 이사회와 각 공동출연연구기관장이 담당부서장 중 추천한 자로 구성된 운영위원회를 통해 모·자회사 소통 채널을 구축하여 운영하고 있다. 모기관은 이와는 별도로 모기관 담당자와 자회사 근로자 간담회를 통해 자회사 근로자 애로사항 및 개선사항을 발굴하고 개선 조치 등을 실시하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이사회와 운영위원회에서 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있으며, 운영위원회에 자회사 근로자대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 모・자회사 간 권리 의무를 명시한 계약서가 체결되지 않았다. 모기관은 공동 출연기관의 업무협력 협약서를 제출하였으나 모기관과 자회사 간의 위・수탁 업무와 관련된 과업의 내용과 당사자의 권리 의무를 명시한 계약사항이 확인되지 않아 공정한 계약 체결 여부를 판단하기 어렵다.

- 과업지시서를 대체하는 업무수행 매뉴얼을 모기관과 자회사가 협의하여 작성하였으나 경비원의 준수사항과 근무수칙은 모기관이 규율하기에 적절하지 않은 구체적인 복무규정이 포함되어 있어서 개선이 필요하다고 평가된다. 또한, 시설관리단의 경우 제출된 운영계획 내 모기관과 자회사간의 위수탁업무와 관련된 과업내용은 포함되어 있으나 당사자의 권리 의무를 명시한 계약사항이 구체적으로 확인되지 않아 공정한 계약 체결 여부를 판단하기 어려우므로 개선방안이 마련되어야 할 것으로 평가된다.

(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, 모·자회사 공동이익증진을 위한 조항이 존재하지 않고 실무적으로 실무업무를 협의하기 위한 공동협의체와 간담회 진행 등의 성과가 인정되므로 이를 기반으로 향후 모·자회사 노사공동이익 증진을 위한 지속적인 개선노력이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요”가 있고, “내부규정상 복리후생 항목과 지급수준이 명시되지 않은 경우가 일부 있는 점에 대해서는 개선이 필요하며, 추가적인 복리후생 개선 방안을 계속 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 일반관리비율의 변화가 크지 않으며, 복리후생 항목의 내부규정 명시도 되어 있지 않고(보안관리단), 복리후생 항목의 신설이나 증액도 없어 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리단이 전년도 2.6%에서 평가년도 2.7%로 소폭 상승한 반면 보안관리단이 전년도 5.3%에서 평가년도 5.1%로 감소하였고, 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와 마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균 수준에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비를 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지 포인트가 400천원, 명절 상여금이 800천원 지급되고 있고, 식비는 월 130천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 경조비, 200~250천원 수준의 건강검진비가 제공되고 있는데. 평가년도에

증가된 복리후생 항목은 없다. 복지 포인트, 명절 상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점은 긍정적이나, 내부규정상 복리후생 항목의 지급 수준이 명시되지 않은 경우가 일부 있는 점은 개선이 필요하고, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 근로자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 자회사 전 근로자에 처우개선 및 복리후생 증진에 노력하고 있다. 정기상여금 지급 및 통상임금 반영, 피복 현물 지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조 휴가 및 경조비 지급, 대체근무자 투입 및 근무형태 변경, 소통 등을 위한 운영비 지급, 포상 제도 운영 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 지속할 필요가 있다. 또한, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 계속 모색하고, 자회사 노동자들의 의견을 취합하여 제도 실행 이후 환류체계를 통해 운용의 효과성 검증 등으로 실질적인 근로조건 개선의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

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

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의

노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 2022년 연간 교육계획 수립과 직무별 체계적인 교육 운영 등으로 구체적 제도를 마련하고 시행하고 있는 경우도 있고(과학기술보안관리단) 법정 필수의무 교육 외부 대행 컨설팅 실시 및 직군별 전문성 제고를 위한 교육을 실시하는 등으로 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행한 경우도 있는데(과학기술시설관리단), 지원계획을 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.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 국내외 출장 시 행선지별 여비, 숙박비, 현지교통비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비규정을 마련하고 노사협의회 설치·운영 및 고충처리기구를 활용한 실적이 있으며, 포상규정을 마련하고, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고 채용 시 각 전형별로 외부의 관련 전문가를 과반수이상 참여시키고 있으며, 징계대상자에게 소명할 기회를 부여하고 징계위원회 개최 시 외부위원을 의무적으로 포함하는 등 지원한 실적이 인정된다. 또한, 관리직을 대상으로 근무평정제도를 마련하고, 비정규직 사전심사제 운영규칙을 제정하여 비정규직채용 사전심사제를 도입하도록 지원한 실적이 확인된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하고, 근무평정은 정규직 전환 직종을 포함하여 실시하도록 노력을 기울일 필요성이 있다. 또한, 직급 또는 직책 명칭이 부여되어 있지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 결정하고 모기관 관계에서도 사용되도록 협조 및 지원노력을 기울일 필요성이 있다. 추가적으로 (재)과학기술시설관리단의 경우, 포상 제도의 긍정적 효과 제고를 위해 규정에 따라 실제 포상을 실시하고, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성하고, 산업안전보건위원회의 구성에 관해서는 재해 예방을 위해 현장 작업자의 참여를 중시하는 취지를 감안하여 노사협의회 근로자위원과 가급적 중복을 지양하고 다수 사업장의 참여를 제고할 수 있도록 개선을 위한 추가적인 지원노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성

과

- 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 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것도 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 출연연구기관별 상이한 임금체계에 대한 표준임금체계를 마련하고, 동일가치노동 동일임금수준이 되도록 임금을 인상하여 ’20년 기준, 직종·직급·근무형태가 동일한 비교그룹 내 최상위 임금 수준으로 3년(2022년) 내 임금표준화 완료를 계획하였다. 평가대상연도 목표 성취에 관한 추가질문에 대해 임금표준화를 완료하였다고 답변하였다.

- 다만, 실적보고서에 따르면, 전환 이후 ’22년까지 연도별 시급 현황은 ’20년 임금 기준 최상위 수준을 상회하는 것을 확인할 수 있으나, 이는 최저임금 인상률 등을 감안하여 매년 자회사 임금이 인상된 결과이므로, 전환 전 최상위 임금의 연도별 인상 결과를 추적하여 해당 수준으로 표준화가 완료되었는지 제시될 필요성이 있다고 평가된다. 한편, 표준화가 완료되었다면 표준임금체계를 적용하는 과정에서 임금체계를 상회하는 경우 보전을 위해 지급했던 조정수당이 점차 감소해 종국적으로 소멸하게 된 것을 증명하였어야 하나, 제출자료를 통해 실적을 확인할 수 없어 평가에 반영하기 어렵다. 임금표준화 완료 이후에는 숙련 형성 정도 등을 기준으로 동일직무 안에서도 직무가치를 세분화하고 이로써 상위 단계로 승급이 가능하도록 임금체계를 지속적으로 개선하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 전년도 평가에서 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입 검토가 필요하다는 전년도 지적사항이 있었고, 여러 가지 대안적 활동을 하고 있지만 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입 및 운영을 위한 직접적인 노력은 부족하다고 평가된다. 가까운 시일 내에 제도 도입이 어렵더라도, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 필요성에 대한 공감대를 형성하고 제도와 관련한 중장기적인 로드맵을 마련하며 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계

획을 마련하는 등 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 전년도 평가에서 공시항목의 확대와 공시의 시의성 제고를 위한 개선 계획과 노력이 요구된다는 전년도 지적사항에도 불구하고, 이와 관련한 개선노력은 미흡하다고 평가된다. 공공기관 통합공시에 관한 기준에 맞추어 일반현황, 기관운영, 주요사업 및 경영성과, 대내외 평가, 정보공개 등 자회사의 주요 경영정보 항목을 공시하는 등 정시공시와 수시공시별 세부 항목을 적절히 반영하고, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등 자회사 경영정보 공시 효과성 제고를 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 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

총 평

○ 한국과학기술연구원은 유사 연구기관과 공동으로 자회사를 설립하였고, 자회사 두 곳에 각각 자본금 5.5억 원과 6.5억 원 중 일부를 출자하였다. 모기관이 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 동일 직종 내 임금 격차를 해소하기 위해 노력한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거가 부족하고, 미화·일반경비 직종의 시급이 시중노임단가를 하회하고 있는 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 공동출연기관으로 별도의 소통채널을 구성하고자 노력한 점, 경영협약을 체결하여 유지하고 있는 점 등은 긍정적으로 평가된다. 그러나 모기관은 자회사의 이사회와 운영위원회에서 자회사의 이익증진 방안을 모색하고 근로자 대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있으며, 업무협약서 내 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.

○ 일반관리비 비율은, (재)과학기술시설관리단은 전년도 2.6%에서 2.77%, (재)과학기술보안관리단은 전년도 5.1%에서 5.3%로 모두 상승하였고, 이윤 비율은 전년도와 동일하게 실비용역 특성상 보장되지 않았다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 400천원, 명절 상여금 800천원, 식비 130천원/월로 전년도와 동일하고, 부가세(면세)·이윤 활동 등을 통해 정기상여금 등을 지급하였는데, 일반관리비 비율을 적절히 상향하고 일부 복리후생 항목을 규정화하는 등 개선노력이 필요하다. 연간 교육계획을 수립하여 직무별 체계적인 교육을 운영하고, 비정규직채용 사전심사제를 도입해 지원하며, 자회사 규정에 명시된 CEO 선발제도에 근거해 임원 선발의 투명성을 제고한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 당장 도입이 어렵더라도 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 중장기적인 로드맵을 마련하고, 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 일반현황 등 공시항목을 확대하고 정기공시와 수시공시로 나누어 시의성 있게 공시하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 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 규칙’에 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 한편 출자회사 관리규정 개정, 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적인 자료가 제시되지 않아 모기관의 노력과 성과를 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 모기관은 향후 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 5.5억 원과 6.5억 원 중 0.3억 원(5.5%), 0.84억 원(13.1%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 유사 규모 자회사들의 평균 자본금에 비해 자회사들의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵다고 평가된다. 또한 연구기관들이 공동출연한 자

회사라는 점을 고려하더라도, 유사한 규모의 다른 자회사와 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 현저하게 적기 때문에 개선이 필요하다고 평가된다. 특히, 자본건전성을 판단하는 기준인 자기자본비율과 부채비율이 전년도 평가에 비해 오히려 악화되고 있는 바, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 자회사 업무수행을 위한 시설·장비 이관, 자회사 소속 근로자 휴게실 개선, 자회사 조직개편 및 관리직 인원 추가채용 등을 추진한 점은 인정된다. 또한 모기관·자회사 업무수행 매뉴얼 작성 협의를 통해 장비·시설제공에 관한 사항을 명시·지원하기 위해 노력한 점도 인정된다.

- 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비의 이관 또는 유·무상 임대 관련 구체적 내용(실적)은 확인이 제한되어 이에 대한 모기관의 노력과 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후 평가와 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다. 한편 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링 하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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 없는바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 모·자회사간 발생할 수 있는 적자사업 이관 및 흑자사업 회수를 제한하고, 무배당 원칙 또는 예외적 배당사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관을 포함한 과학연구기관은 공동으로 2개 자회사를 설립할 당시 동일가치노동 동일임금에 기초한 표준임금체계를 마련하면서, 이후 3년에 걸쳐 모기관별로 존재했던 동일 직종 간 임금 격차를 점진적으로 해소하기로 계획한 바 있으며 2022년은 3년차에 해당하는 해이다. 모기관은 자회사 노사 간 임금협약에 따른 인건비 실 지급에 필요한 예산을 분기마다 출연하고 있는데, 그 결과 2022년에는 근무하는 사업장(모기관)과 관계없이 동일 직종에 대해 동일한 시급을 적용하여 출연금이 지급된 것으로

보인다. 다만, 모기관이 해당 평가지표와 관련한 실적보고서와 자료를 충실히 제출하지 않아 명확한 판단을 하는 데에 한계가 있으며 향후 평가관련 자료를 성실하게 제출할 필요가 있을 것이다.

- 직종별 시급과 관련하여 과학기술시설관리단의 경우에는 미화 직종이 단순노무원 시중노임단가보다 낮은 시급을 적용받고 있어, 시중노임단가 수준까지 임금을 상향 조정하고 그 결과에 따라 예산이 정해질 수 있도록 지속적인 노력을 기울일 필요가 있다. 과학기술보안관리단의 경우에도 일반경비 직종은 시중노임단가를 하회하는 수준에서 시급이 책정되어 있어 이에 대한 개선노력이 필요하다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 예산을 조정할 필요가 있으나, 이와 관련한 실적은 확인할 수 없다. 그럼에도 불구하고 2개 자회사 시급을 살펴보면 2022년 상·하반기 모두 직종별로 단순노무원 기준 시중노임단가를 상회하는 직종과 하회하는 직종이 병존하고 있어, 전체 직종의 시급이 시중노임단가를 충족하는 수준이 되도록 지속적인 개선노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 자회사 노무비 예산의 안정성 확보를 위해 현장감독자와 행정인력의 노무비를 별도 계상할 필요가 있는데, 용역 설계 시 현장감독자와 행정인력의 인건비를 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 업무량과 환경변화 등을 고려하여 용역 과업 범위와 과업 인원 관리의 적정성을 확보할 필요가 있으나, 기관이 제출한 자료 내에서 이에 관한 실적은 확인 되지 않는다. 이에 모기관은 이와 관련하여 현장인력뿐 아니라 행정인력까지 포함하여 과업 범위와 인원 적정성에 대한 주기적인 검토를 할 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사는 물론 외부전문가 참여를 통해 객관성과 합리성이 담보될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있을 것이다.

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

3. 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영

등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 평가대상 자회사는 출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립된 회사로, 모기관과 자회사 간에 개별 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영은 현실적으로 어려운 측면이 있어, 모기관은 각 공동출연구기관 담당 부서장 등으로 구성된 이사회와 각 공동출연연구기관장이 담당부서장 중 추천한 자로 구성된 운영위원회를 통해 모·자회사 소통 채널을 구축하여 운영하고 있다. 모기관은 이와는 별도로 모기관 담당자와 자회사 근로자 간담회를 통해 자회사 근로자 애로사항 및 개선사항을 발굴하고 개선 조치 등을 실시하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이사회와 운영위원회에서 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있으며, 운영위원회에 자회사 근로자대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 모・자회사 간 권리 의무를 명시한 계약서가 체결되지 않았다. 모기관은 공동 출연기관의 업무협력 협약서를 제출하였으나 모기관과 자회사 간의 위・수탁 업무와 관련된 과업의 내용과 당사자의 권리 의무를 명시한 계약사항이 확인되지 않아 공정한 계약 체결 여부를 판단하기 어렵다.

- 과업지시서를 대체하는 업무수행 매뉴얼을 모기관과 자회사가 협의하여 작성하였으나 경비원의 준수사항과 근무수칙은 모기관이 규율하기에 적절하지 않은 구체적인 복무규정이 포함되어 있어서 개선이 필요하다고 평가된다. 또한, 시설관리단의 경우 제출된 운영계획 내 모기관과 자회사간의 위수탁업무와 관련된 과업내용은 포함되어 있으나 당사자의 권리 의무를 명시한 계약사항이 구체적으로 확인되지 않아 공정한 계약 체결 여부를 판단하기 어려우므로 개선방안이 마련되어야 할 것으로 평가된다.

(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, 모·자회사 공동이익증진을 위한 조항이 존재하지 않고 실무적으로 실무업무를 협의하기 위한 공동협의체와 간담회 진행 등의 성과가 인정되므로 이를 기반으로 향후 모·자회사 노사공동이익 증진을 위한 지속적인 개선노력이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요”가 있고, “내부규정상 복리후생 항목과 지급수준이 명시되지 않은 경우가 일부 있는 점과 명절 상여금이 정부의 공무직 지급기준을 충족하지 못하는 점에 대해서는 개선이 필요하며, 추가적인 복리후생 개선 방안을 계속 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 일반관리비율의 변화가 크지 않으며, 복리후생 항목의 내부규정 명시도 되어 있지 않고(보안관리단), 복리후생 항목의 신설이나 증액도 없어 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리단이 전년도 2.6%에서 평가년도 2.77%로, 보안관리단이 전년도 5.1%에서 평가년도 5.2%로 소폭 상승하였고, 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와 마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균 수준에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비를 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지 포인트가 400천원, 명절 상여금이 800천원 지급되고 있고, 식비는 월 130천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목

으로 경조비, 200~250천원 수준의 건강검진비가 제공되고 있는데. 평가년도에 증가된 복리후생 항목은 없다. 복지 포인트, 명절 상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점은 긍정적이나, 내부규정상 복리후생 항목의 지급 수준이 명시되지 않은 경우가 일부 있는 점은 개선이 필요하고, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 근로자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 자회사 전 근로자에 처우개선 및 복리후생 증진에 노력하고 있다. 정기상여금 지급 및 통상임금 반영, 피복 현물 지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조 휴가 및 경조비 지급, 대체근무자 투입 및 근무형태 변경, 소통 등을 위한 운영비 지급, 포상 제도 운영, 연수원 시설 활용 확대와 소통을 위한 원장 간담회와 체육대회 시행, 다과제공 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 지속할 필요가 있다. 또한, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 계속 모색하고, 자회사 노동자들의 의견을 취합하여 제도 실행 이후 환류체계를 통해 운용의 효과성 검증 등으로 실질적인 근로조건 개선의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

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

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 2022년 연간 교육계획 수립과 직무별 체계적인 교육 운영 등으로 구체적 제도를 마련하고 시행하고 있는 경우도 있고(과학기술보안관리단) 법정 필수의무 교육 외부 대행 컨설팅 실시 및 직군별 전문성 제고를 위한 교육을 실시하는 등으로 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행한 경우도 있는데(과학기술시설관리단), 지원계획을 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.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 국내외 출장 시 행선지별 여비, 숙박비, 현지교통비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비규정을 마련하고 노사협의회 설치·운영 및 고충처리기구를 활용한 실적이 있으며, 포상규정을 마련하고, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고 채용 시 각 전형별로 외부의 관련 전문가를 과반수이상 참여시키고 있으며, 징계대상자에게 소명할 기회를 부여하고 징계위원회 개최 시 외부위원을 의무적으로 포함하는 등 지원한 실적이 인정된다. 또한, 관리직을 대상으로 근무평정제도를 마련하고, 비정규직 사전심사제 운영규칙을 제정하여 비정규직채용 사전심사제를 도입하도록 지원한 실적이 확인된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하고, 근무평정은 정규직 전환 직종을 포함하여 실시하도록 노력을 기울일 필요성이 있다. 또한, 직급 또는 직책 명칭이 부여되어 있지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 결정하고 모기관 관계에서도 사용되도록 협조 및 지원노력을 기울일 필요성이 있다. 추가적으로 (재)과학기술시설관리단의 경우, 포상 제도의 긍정적 효과 제고를 위해 규정에 따라 실제 포상을 실시하고, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성하고, 산업안전보건위원회의 구성에 관해서는 재해 예방을 위해 현장 작업자의 참여를 중시하는 취지를 감안하여 노사협의회 근로자위원과 가급적 중복을 지양하고 다수 사업장의 참여를 제고

할 수 있도록 개선을 위한 추가적인 지원노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것도 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 출연연구기관별 상이한 임금체계에 대한 표준임금체계를 마련하고, 동일가치노동 동일임금수준이 되도록 임금을 인상하여 ’20년 기준, 직종·직급·근무형태가 동일한 비교그룹 내 최상위 임금 수준으로 3년(2022년) 내 임금표준화 완료를 계획하였다. 평가대상연도 목표 성취에 관한 추가질문에 대해 임금표준화를 완료하였다고 답변하였다. 한편, (재)과학기술보안관리단의 경우 모기관 일반경비직 감시·단속적 업무 해제(2023. 1. 1.부 / 강릉분원, 전북분원)를 추진하여 동일노동 동일임금 목표 실현을 위해 개선한 실적이 인정된다.

- 다만, 실적보고서에 따르면, 전환 이후 ’22년까지 연도별 시급 현황은 ’20년 임금 기준 최상위 수준을 상회하는 것을 확인할 수 있으나, 이는 최저임금 인상률 등을 감안하여 매년 자회사 임금이 인상된 결과이므로, 전환 전 최상위 임금의 연도별 인상 결과를 추적하여 해당 수준으로 표준화가 완료되었는지 제시될 필요성이 있다고 평가된다. 한편, 표준화가 완료되었다면 표준임금체계를 적용하는 과정에서 임금체계를 상회하는 경우 보전을 위해 지급했던 조정수당이 점차 감소해 종국적으로 소멸하게 된 것을 증명하였어야 하나, 제출자료를 통해 실적을 확인할 수 없어 평가에 반영하기 어렵다. 임금표준화 완료 이후에는 숙련 형성 정도 등을 기준으로 동일직무 안에서도 직무가치를 세분화하고 이로써 상위 단계로 승급이 가능하도록 임금체계를 지속적으로 개선하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 전년도 평가에서 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입 검토가 필요하다는 전년도 지적사항이 있었고, 여러 가지 대안적 활동을 하고 있지만 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입 및 운영을 위한 직접적인 노력은 부족하다고 평가된다. 가까운 시일 내에 제도 도입이 어렵더라도, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 필요성에 대한 공감대를 형성하고 제도와 관련한 중장기적인 로드맵을 마련하며 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련하는 등 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 전년도 평가에서 공시항목의 확대와 공시의 시의성 제고를 위한 개선 계획과 노력이 요구된다는 전년도 지적사항에도 불구하고, 이와 관련한 개선노력은 미흡하다고 평가된다. 공공기관 통합공시에 관한 기준에 맞추어 일반현황, 기관운영, 주요사업 및 경영성과, 대내외 평가, 정보공개 등 자회사의 주요 경영정보 항목을 공시하는 등 정시공시와 수시공시별 세부 항목을 적절히 반영하고, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등 자회사 경영정보 공시 효과성 제고를 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급“으로 평가한다.

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

한국과학기술정보연구원

총 평

○ 한국과학기술정보연구원은 유사 연구기관과 공동으로 자회사를 설립하였고, 자회사 두 곳에 각각 자본금 5.5억 원과 6.5억 원 중 일부를 출자하였다. 모기관이 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 동일 직종 내 임금격차를 해소하기 위해 노력한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거가 부족하고, 미화·일반경비 직종의 시급이 시중노임단가를 하회하고 있는 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 공동출연기관으로 별도의 소통채널을 구성하고자 노력한 점, 경영협약을 체결하여 유지하고 있는 점 등은 긍정적으로 평가된다. 그러나 모기관은 자회사의 이사회와 운영위원회에서 자회사의 이익증진 방안을 모색하고 근로자 대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있으며, 업무협약서 내 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.

○ 일반관리비 비율은, (재)과학기술시설관리단은 전년도 2.6%에서 2.77%로 상승, (재)과학기술보안관리단은 전년도 5.4%에서 5.0%로 하락하였고, 이윤비율은 전년도와 동일하게 실비용역 특성상 보장되지 않았다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 400천원, 명절 상여금 800천원, 식비 130천원/월로 전년도와 동일하고, 부가세(면세)·이윤 활동 등을 통해 정기상여금 등을 지급하였는데, 일반관리비 비율을 적절히 상향하고 일부 복리후생 항목을 규정화하는 등 개선노력이 필요하다. 연간 교육계획을 수립하여 직무별 체계적인 교육을 운영하고, 비정규직채용 사전심사제를 도입해 지원하며, 자회사 규정에 명시된 CEO 선발제도에 근거해 임원 선발의 투명성을 제고한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 당장 도입이 어렵더라도 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 중장기적인 로드맵을 마련하고, 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 일반현황 등 공시항목을 확대하고 정기공시와 수시공시로 나누어 시의성 있게 공시하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 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 규칙'에 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 한편 출자회사 관리규정 개정, 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적인 자료가 제시되지 않아 모기관의 노력과 성과를 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 모기관은 향후 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 5.5억 원과 6.5억 원 중 0.21억 원(3.8%), 0.196억 원(3.1%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 유사 규모 자회사들의 평균 자본금에 비해 자회사들의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵다고 평가된다. 또한 연구기관들이 공동출연한 자

회사라는 점을 고려하더라도, 유사한 규모의 다른 자회사와 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 현저하게 적기 때문에 개선이 필요하다고 평가된다. 특히, 자본건전성을 판단하는 기준인 자기자본비율과 부채비율이 전년도 평가에 비해 오히려 악화되고 있는 바, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 자회사 업무수행을 위한 시설·장비 이관, 자회사 소속 근로자 휴게실 개선, 자회사 조직개편 및 관리직 인원 추가채용 등을 추진한 점은 인정된다. 또한 모기관·자회사 업무수행 매뉴얼 작성 협의를 통해 장비·시설제공에 관한 사항을 명시·지원하기 위해 노력한 점도 인정된다.

- 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비의 이관 또는 유·무상 임대 관련 구체적 내용(실적)은 확인이 제한되어 이에 대한 모기관의 노력과 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후 평가와 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다. 한편 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링 하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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 없는바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 모·자회사간 발생할 수 있는 적자사업 이관 및 흑자사업 회수를 제한하고, 무배당 원칙 또는 예외적 배당사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급“으로 평가한다.

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관을 포함한 과학연구기관은 공동으로 2개 자회사를 설립할 당시 동일가치노동 동일임금에 기초한 표준임금체계를 마련하면서, 이후 3년에 걸쳐 모기관별로 존재했던 동일 직종 간 임금 격차를 점진적으로 해소하기로 계획한 바 있으며 2022년은 3년차에 해당하는 해이다. 모기관은 자회사 노사 간 임금협약에 따른 인건비 실 지급에 필요한 예산을 분기마다 출연하고 있는데, 그 결과 2022년에는 근무하는 사업장(모기관)과 관계없이 동일 직종에 대해 동일한 시급을 적용하여 출연금이 지급된 것으로

보인다. 다만, 모기관이 해당 평가지표와 관련한 실적보고서와 자료를 충실히 제출하지 않아 명확한 판단을 하는 데에 한계가 있으며 향후 평가관련 자료를 성실하게 제출할 필요가 있을 것이다.

- 직종별 시급과 관련하여 과학기술시설관리단의 경우에는 미화 직종이 단순노무원 시중노임단가보다 낮은 시급을 적용받고 있어, 시중노임단가 수준까지 임금을 상향 조정하고 그 결과에 따라 예산이 정해질 수 있도록 지속적인 노력을 기울일 필요가 있다. 과학기술보안관리단의 경우에도 일반경비 직종은 시중노임단가를 하회하는 수준에서 시급이 책정되어 있어 이에 대한 개선노력이 필요하다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 예산을 조정할 필요가 있으나, 이와 관련한 실적은 확인할 수 없다. 그럼에도 불구하고 2개 자회사 시급을 살펴보면 2022년 상·하반기 모두 직종별로 단순노무원 기준 시중노임단가를 상회하는 직종과 하회하는 직종이 병존하고 있어, 전체 직종의 시급이 시중노임단가를 충족하는 수준이 되도록 지속적인 개선노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 자회사 노무비 예산의 안정성 확보를 위해 현장감독자와 행정인력의 노무비를 별도 계상할 필요가 있는데, 용역 설계 시 현장감독자와 행정인력의 인건비를 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 업무량과 환경변화 등을 고려하여 용역 과업 범위와 과업 인원 관리의 적정성을 확보할 필요가 있으나, 기관이 제출한 자료 내에서 이에 관한 실적은 확인 되지 않는다. 이에 모기관은 이와 관련하여 현장인력뿐 아니라 행정인력까지 포함하여 과업 범위와 인원 적정성에 대한 주기적인 검토를 할 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사는 물론 외부전문가 참여를 통해 객관성과 합리성이 담보될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있을 것이다.

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

3. 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영

등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 평가대상 자회사는 출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립된 회사로, 모기관과 자회사 간에 개별 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영은 현실적으로 어려운 측면이 있어, 모기관은 각 공동출연구기관 담당 부서장 등으로 구성된 이사회와 각 공동출연연구기관장이 담당부서장 중 추천한 자로 구성된 운영위원회를 통해 모·자회사 소통 채널을 구축하여 운영하고 있다. 모기관은 이와는 별도로 모기관 담당자와 자회사 근로자 간담회를 통해 자회사 근로자 애로사항 및 개선사항을 발굴하고 개선 조치 등을 실시하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이사회와 운영위원회에서 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있으며, 운영위원회에 자회사 근로자대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 모・자회사 간 권리 의무를 명시한 계약서가 체결되지 않았다. 모기관은 공동 출연기관의 업무협력 협약서를 제출하였으나 모기관과 자회사 간의 위・수탁 업무와 관련된 과업의 내용과 당사자의 권리 의무를 명시한 계약사항이 확인되지 않아 공정한 계약 체결 여부를 판단하기 어렵다.

- 과업지시서를 대체하는 업무수행 매뉴얼을 모기관과 자회사가 협의하여 작성하였으나 경비원의 준수사항과 근무수칙은 모기관이 규율하기에 적절하지 않은 구체적인 복무규정이 포함되어 있어서 개선이 필요하다고 평가된다. 또한, 시설관리단의 경우 제출된 운영계획 내 모기관과 자회사간의 위수탁업무와 관련된 과업내용은 포함되어 있으나 당사자의 권리 의무를 명시한 계약사항이 구체적으로 확인되지 않아 공정한 계약 체결 여부를 판단하기 어려우므로 개선방안이 마련되어야 할 것으로 평가된다.

(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, 모·자회사 공동이익증진을 위한 조항이 존재하지 않고 실무적으로 실무업무를 협의하기 위한 공동협의체와 간담회 진행 등의 성과가 인정되므로 이를 기반으로 향후 모·자회사 노사공동이익 증진을 위한 지속적인 개선노력이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요”가 있고, “내부규정상 복리후생 항목과 지급수준이 명시되지 않은 경우가 일부 있는 점과 명절 상여금이 정부의 공무직 지급기준을 충족하지 못하는 점에 대해서는 개선이 필요하며, 추가적인 복리후생 개선 방안을 계속 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 일반관리비율의 변화가 크지 않으며, 복리후생 항목의 내부규정 명시도 되어 있지 않고(보안관리단), 복리후생 항목의 신설이나 증액도 없어 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리단이 전년도 2.6%에서 평가년도 2.77%로 소폭 상승하였고, 보안관리단이 전년도 5.4%에서 평가년도 5.0%로 하락하였으며, 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와 마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균 수준에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비를 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지 포인트가 400천원, 명절 상여금이 800천

원 지급되고 있고, 식비는 월 130천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 경조비, 200~250천원 수준의 건강검진비가 제공되고 있는데. 평가년도에 증가된 복리후생 항목은 없다. 복지 포인트, 명절 상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점은 긍정적이나, 내부규정상 복리후생 항목의 지급 수준이 명시되지 않은 경우가 일부 있는 점은 개선이 필요하고, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 근로자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 자회사 전 근로자에 처우개선 및 복리후생 증진에 노력하고 있다. 정기상여금 지급 및 통상임금 반영, 피복 현물 지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조 휴가 및 경조비 지급, 대체근무자 투입 및 근무형태 변경, 소통 등을 위한 운영비 지급 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 지속할 필요가 있다. 또한, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 계속 모색하고, 자회사 노동자들의 의견을 취합하여 제도 실행 이후 환류체계를 통해 운용의 효과성 검증 등으로 실질적인 근로조건 개선의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

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

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 2022년 연간 교육계획 수립과 직무별 체계적인 교육 운영 등으로 구체적 제도를 마련하고 시행하고 있는 경우도 있고(과학기술보안관리단) 법정 필수의무 교육 외부 대행 컨설팅 실시 및 직군별 전문성 제고를 위한 교육을 실시하는 등으로 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행한 경우도 있는데(과학기술시설관리단), 지원계획을 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.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 국내외 출장 시 행선지별 여비, 숙박비, 현지교통비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비규정을 마련하고 노사협의회 설치·운영 및 고충처리기구를 활용한 실적이 있으며, 포상규정을 마련하고, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고 채용 시 각 전형별로 외부의 관련 전문가를 과반수이상 참여시키고 있으며, 징계대상자에게 소명할 기회를 부여하고 징계위원회 개최 시 외부위원을 의무적으로 포함하는 등 지원한 실적이 인정된다. 또한, 관리직을 대상으로 근무평정제도를 마련하고, 비정규직 사전심사제 운영규칙을 제정하여 비정규직채용 사전심사제를 도입하도록 지원한 실적이 확인된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하고, 근무평정은 정규직 전환 직종을 포함하여 실시하도록 노력을 기울일 필요성이 있다. 또한, 직급 또는 직책 명칭이 부여되어 있지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 결정하고 모기관 관계에서도 사용되도록 협조 및 지원노력을 기울일 필요성이 있다. 추가적으로 (재)과학기술시설관리단의 경우, 포상 제도의 긍정적 효과 제고를 위해 규정에 따라 실제 포상을 실시하고, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성하고, 산업안전보건위원회의 구성에 관해서는 재해 예방을 위해 현장 작업자의 참여를 중시하는 취지를 감안하여 노사협의회 근로자위원과 가급적 중복을 지양하고 다수 사업장의 참여를 제고

할 수 있도록 개선을 위한 추가적인 지원노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것도 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다

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

- 모기관은 출연연구기관별 상이한 임금체계에 대한 표준임금체계를 마련하고, 동일가치노동 동일임금수준이 되도록 임금을 인상하여 ’20년 기준, 직종·직급·근무형태가 동일한 비교그룹 내 최상위 임금 수준으로 3년(2022년) 내 임금표준화 완료를 계획하였다. 평가대상연도 목표 성취에 관한 추가질문에 대해 임금표준화를 완료하였다고 답변하였다.

- 다만, 실적보고서에 따르면, 전환 이후 ’22년까지 연도별 시급 현황은 ’20년 임금 기준 최상위 수준을 상회하는 것을 확인할 수 있으나, 이는 최저임금 인상률 등을 감안하여 매년 자회사 임금이 인상된 결과이므로, 전환 전 최상위 임금의 연도별 인상 결과를 추적하여 해당 수준으로 표준화가 완료되었는지 제시될 필요성이 있다고 평가된다. 한편, 표준화가 완료되었다면 표준임금체계를 적용하는 과정에서 임금체계를 상회하는 경우 보전을 위해 지급했던 조정수당이 점차 감소해 종국적으로 소멸하게 된 것을 증명하였어야 하나, 제출자료를 통해 실적을 확인할 수 없어 평가에 반영하기 어렵다. 임금표준화 완료 이후에는 숙련 형성 정도 등을 기준으로 동일직무 안에서도 직무가치를 세분화하고 이로써 상위 단계로 승급이 가능하도록 임금체계를 지속적으로 개선하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 전년도 평가에서 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입 검토가 필요하다는 전년도 지적사항이 있었고, 여러 가지 대안적 활동을 하고 있지만 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입 및 운영을 위한 직접적인 노력은 부

족하다고 평가된다. 가까운 시일 내에 제도 도입이 어렵더라도, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 필요성에 대한 공감대를 형성하고 제도와 관련한 중장기적인 로드맵을 마련하며 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련하는 등 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 전년도 평가에서 공시항목의 확대와 공시의 시의성 제고를 위한 개선 계획과 노력이 요구된다는 전년도 지적사항에도 불구하고, 이와 관련한 개선노력은 미흡하다고 평가된다. 공공기관 통합공시에 관한 기준에 맞추어 일반현황, 기관운영, 주요사업 및 경영성과, 대내외 평가, 정보공개 등 자회사의 주요 경영정보 항목을 공시하는 등 정시공시와 수시공시별 세부 항목을 적절히 반영하고, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등 자회사 경영정보 공시 효과성 제고를 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급“으로 평가한다.

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

한국기계연구원

총 평

○ 한국기계연구원은 유사 연구기관과 공동으로 자회사를 설립하였고, 자회사 두 곳에 각각 자본금 5.5억 원과 6.5억 원 중 일부를 출자하였다. 모기관이 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 동일 직종 내 임금 격차를 해소하기 위해 노력한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거가 부족하고, 미화·일반경비 직종의 시급이 시중노임단가를 하회하고 있는 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 공동출연기관으로 별도의 소통채널을 구성하고자 노력한 점, 경영협약을 체결하여 유지하고 있는 점 등은 긍정적으로 평가된다. 그러나 모기관은 자회사의 이사회와 운영위원회에서 자회사의 이익증진 방안을 모색하고 근로자 대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있으며, 업무협약서 내 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.

○ 일반관리비 비율은, (재)과학기술시설관리단은 전년도 2.61%에서 2.77%로 상승하였고, (재)과학기술보안관리단은 5.1%로 전년도와 동일한 수준이며, 이윤비율은 전년도와 동일하게 실비용역 특성상 보장되지 않았다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 400천원, 명절 상여금 800천원, 식비 130천원/월로 전년도와 동일하고, 부가세(면세)·이윤 활동 등을 통해 정기상여금 등을 지급하였는데, 일반관리비 비율을 적절히 상향하고 일부 복리후생 항목을 규정화하는 등 개선노력이 필요하다. 연간 교육계획을 수립하여 직무별 체계적인 교육을 운영하고, 비정규직채용 사전심사제를 도입해 지원하며, 자회사 규정에 명시된 CEO 선발제도에 근거해 임원 선발의 투명성을 제고한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 당장 도입이 어렵더라도 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 중장기적인 로드맵을 마련하고, 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 일반현황 등 공시항목을 확대하고 정기공시와 수시공시로 나누어 시의성 있게 공시하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 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 한편 출자회사 관리규정 개정, 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적인 자료가 제시되지 않아 모기관의 노력과 성과를 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 모기관은 향후 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 5.5억 원과 6.5억 원 중 0.25억 원(4.6%), 0.48억 원(7.4%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 출자하도록 권고하고 있는 정부방침을 준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 유사 규모 자회사들의 평균 자본금에 비해 자회사들의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵다고 평가된다. 또한 연구기관들이 공동출연한 자

회사라는 점을 고려하더라도, 유사한 규모의 다른 자회사와 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 현저하게 적기 때문에 개선이 필요하다고 평가된다. 특히, 자본건전성을 판단하는 기준인 자기자본비율과 부채비율이 전년도 평가에 비해 오히려 악화되고 있는 바, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 자회사 업무수행을 위한 시설·장비 이관, 자회사 소속 근로자 휴게실 개선, 자회사 조직개편 및 관리직 인원 추가채용 등을 추진한 점은 인정된다. 또한 모기관·자회사 업무수행 매뉴얼 작성 협의를 통해 장비·시설제공에 관한 사항을 명시·지원하기 위해 노력한 점도 인정된다.

- 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비의 이관 또는 유·무상 임대 관련 구체적 내용(실적)은 확인이 제한되어 이에 대한 모기관의 노력과 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후 평가와 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다. 한편 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링 하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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 없는바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 모·자회사간 발생할 수 있는 적자사업 이관 및 흑자사업 회수를 제한하고, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관을 포함한 과학연구기관은 공동으로 2개 자회사를 설립할 당시 동일가치노동 동일임금에 기초한 표준임금체계를 마련하면서, 이후 3년에 걸쳐 모기관별로 존재했던 동일 직종 간 임금 격차를 점진적으로 해소하기로 계획한 바 있으며 2022년은 3년차에 해당하는 해이다. 모기관은 자회사 노사 간 임금협약에 따른 인건비 실 지급에 필요한 예산을 분기마다 출연하고 있는데, 그 결과 2022년에는 근무하는 사업장(모기관)과 관계없이 동일 직종에 대해 동일한 시급을 적용하여 출연금이 지급된 것으로

보인다. 다만, 모기관이 해당 평가지표와 관련한 실적보고서와 자료를 충실히 제출하지 않아 명확한 판단을 하는 데에 한계가 있으며 향후 평가관련 자료를 성실하게 제출할 필요가 있을 것이다.

- 직종별 시급과 관련하여 과학기술시설관리단의 경우에는 미화 직종이 단순노무원 시중노임단가보다 낮은 시급을 적용받고 있어, 시중노임단가 수준까지 임금을 상향 조정하고 그 결과에 따라 예산이 정해질 수 있도록 지속적인 노력을 기울일 필요가 있다. 과학기술보안관리단의 경우에도 일반경비 직종은 시중노임단가를 하회하는 수준에서 시급이 책정되어 있어 이에 대한 개선노력이 필요하다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 예산을 조정할 필요가 있으나, 이와 관련한 실적은 확인할 수 없다. 그럼에도 불구하고 2개 자회사 시급을 살펴보면 2022년 상·하반기 모두 직종별로 단순노무원 기준 시중노임단가를 상회하는 직종과 하회하는 직종이 병존하고 있어, 전체 직종의 시급이 시중노임단가를 충족하는 수준이 되도록 지속적인 개선노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 자회사 노무비 예산의 안정성 확보를 위해 현장감독자와 행정인력의 노무비를 별도 계상할 필요가 있는데, 용역 설계 시 현장감독자와 행정인력의 인건비를 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 업무량과 환경변화 등을 고려하여 용역 과업 범위와 과업 인원 관리의 적정성을 확보할 필요가 있으나, 기관이 제출한 자료 내에서 이에 관한 실적은 확인 되지 않는다. 이에 모기관은 이와 관련하여 현장인력뿐 아니라 행정인력까지 포함하여 과업 범위와 인원 적정성에 대한 주기적인 검토를 할 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사는 물론 외부전문가 참여를 통해 객관성과 합리성이 담보될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있을 것이다.

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

3. 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영

등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 평가대상 자회사는 출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립된 회사로, 모기관과 자회사 간에 개별 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영은 현실적으로 어려운 측면이 있어, 모기관은 각 공동출연구기관 담당 부서장 등으로 구성된 이사회와 각 공동출연연구기관장이 담당부서장 중 추천한 자로 구성된 운영위원회를 통해 모·자회사 소통 채널을 구축하여 운영하고 있다. 모기관은 이와는 별도로 모기관 담당자와 자회사 근로자 간담회를 통해 자회사 근로자 애로사항 및 개선사항을 발굴하고 개선 조치 등을 실시하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이사회와 운영위원회에서 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있으며, 운영위원회에 자회사 근로자대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 모・자회사 간 권리 의무를 명시한 계약서가 체결되지 않았다. 모기관은 공동 출연기관의 업무협력 협약서를 제출하였으나 모기관과 자회사 간의 위・수탁 업무와 관련된 과업의 내용과 당사자의 권리 의무를 명시한 계약사항이 확인되지 않아 공정한 계약 체결 여부를 판단하기 어렵다.

- 과업지시서를 대체하는 업무수행 매뉴얼을 모기관과 자회사가 협의하여 작성하였으나 경비원의 준수사항과 근무수칙은 모기관이 규율하기에 적절하지 않은 구체적인 복무규정이 포함되어 있어서 개선이 필요하다고 평가된다. 또한, 시설관리단의 경우 제출된 운영계획 내 모기관과 자회사간의 위수탁업무와 관련된 과업내용은 포함되어 있으나 당사자의 권리 의무를 명시한 계약사항이 구체적으로 확인되지 않아 공정한 계약 체결 여부를 판단하기 어려우므로 개선방안이 마련되어야 할 것으로 평가된다.

(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, 모·자회사 공동이익증진을 위한 조항이 존재하지 않고 실무적으로 실무업무를 협의하기 위한 공동협의체와 간담회 진행 등의 성과가 인정되므로 이를 기반으로 향후 모·자회사 노사공동이익 증진을 위한 지속적인 개선노력이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요”가 있고, “내부규정상 복리후생 항목과 지급수준이 명시되지 않은 경우가 일부 있는 점과 명절 상여금이 정부의 공무직 지급기준을 충족하지 못하는 점에 대해서는 개선이 필요하며, 추가적인 복리후생 개선 방안을 계속 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 일반관리비율의 변화가 크지 않으며, 복리후생 항목의 내부규정 명시도 되어 있지 않고(보안관리단), 복리후생 항목의 신설이나 증액도 없어 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리단이 전년도 2.61%에서 평가년도 2.77%로 소폭 상승하였고, 보안관리단이 전년도 5.1%와 동일하며, 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와 마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균 수준에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비를 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지 포인트가 400천원, 명절 상여금이 800천원 지급되고 있고, 식비는 월 130천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목

으로 경조비, 200~250천원 수준의 건강검진비가 제공되고 있는데. 평가년도에 증가된 복리후생 항목은 없다. 복지 포인트, 명절 상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점은 긍정적이나, 내부규정상 복리후생 항목의 지급 수준이 명시되지 않은 경우가 일부 있는 점은 개선이 필요하고, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 근로자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 자회사 전 근로자에 처우개선 및 복리후생 증진에 노력하고 있다. 정기상여금 지급 및 통상임금 반영, 피복 현물 지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조 휴가 및 경조비 지급, 대체근무자 투입 및 근무형태 변경, 소통 등을 위한 운영비 지급 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 지속할 필요가 있다. 또한, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 계속 모색하고, 자회사 노동자들의 의견을 취합하여 제도 실행 이후 환류체계를 통해 운용의 효과성 검증 등으로 실질적인 근로조건 개선의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

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

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 2022년 연간 교육계획 수립과 직무별 체계적인 교육 운영 등으로 구체적 제도를 마련하고 시행하고 있는 경우도 있고(과학기술보안관리단) 법정 필수의무 교육 외부 대행 컨설팅 실시 및 직군별 전문성 제고를 위한 교육을 실시하는 등으로 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행한 경우도 있는데(과학기술시설관리단), 지원계획을 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.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 국내외 출장 시 행선지별 여비, 숙박비, 현지교통비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비규정을 마련하고 노사협의회 설치·운영 및 고충처리기구를 활용한 실적이 있으며, 포상규정을 마련하고, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고 채용 시 각 전형별로 외부의 관련 전문가를 과반수이상 참여시키고 있으며, 징계대상자에게 소명할 기회를 부여하고 징계위원회 개최 시 외부위원을 의무적으로 포함하는 등 지원한 실적이 인정된다. 또한, 관리직을 대상으로 근무평정제도를 마련하고, 비정규직 사전심사제 운영규칙을 제정하여 비정규직채용 사전심사제를 도입하도록 지원한 실적이 확인된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하고, 근무평정은 정규직 전환 직종을 포함하여 실시하도록 노력을 기울일 필요성이 있다. 또한, 직급 또는 직책 명칭이 부여되어 있지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 결정하고 모기관 관계에서도 사용되도록 협조 및 지원노력을 기울일 필요성이 있다. 추가적으로 (재)과학기술시설관리단의 경우, 포상 제도의 긍정적 효과 제고를 위해 규정에 따라 실제 포상을 실시하고, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성하고, 산업안전보건위원회의 구성에 관해서는 재해 예방을 위해 현장 작업자의 참여를 중시하는 취지를 감안하여 노사협의회 근로자위원과 가급적 중복을 지양하고 다수 사업장의 참여를 제고할 수 있도록 개선을 위한 추가적인 지원노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것도 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 출연연구기관별 상이한 임금체계에 대한 표준임금체계를 마련하고, 동일가치노동 동일임금수준이 되도록 임금을 인상하여 ’20년 기준, 직종·직급·근무형태가 동일한 비교그룹 내 최상위 임금 수준으로 3년(2022년) 내 임금표준화 완료를 계획하였다. 평가대상연도 목표 성취에 관한 추가질문에 대해 임금표준화를 완료하였다고 답변하였다.

- 다만, 실적보고서에 따르면, 전환 이후 ’22년까지 연도별 시급 현황은 ’20년 임금 기준 최상위 수준을 상회하는 것을 확인할 수 있으나, 이는 최저임금 인상률 등을 감안하여 매년 자회사 임금이 인상된 결과이므로, 전환 전 최상위 임금의 연도별 인상 결과를 추적하여 해당 수준으로 표준화가 완료되었는지 제시될 필요성이 있다고 평가된다. 한편, 표준화가 완료되었다면 표준임금체계를 적용하는 과정에서 임금체계를 상회하는 경우 보전을 위해 지급했던 조정수당이 점차 감소해 종국적으로 소멸하게 된 것을 증명하였어야 하나, 제출자료를 통해 실적을 확인할 수 없어 평가에 반영하기 어렵다. 임금표준화 완료 이후에는 숙련 형성 정도 등을 기준으로 동일직무 안에서도 직무가치를 세분화하고 이로써 상위 단계로 승급이 가능하도록 임금체계를 지속적으로 개선하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 전년도 평가에서 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입 검토가 필요하다는 전년도 지적사항이 있었고, 여러 가지 대안적 활동을 하고 있지만 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입 및 운영을 위한 직접적인 노력은 부족하다고 평가된다. 가까운 시일 내에 제도 도입이 어렵더라도, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 필요성에 대한 공감대를 형성하고 제도와 관련한

중장기적인 로드맵을 마련하며 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련하는 등 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 전년도 평가에서 공시항목의 확대와 공시의 시의성 제고를 위한 개선 계획과 노력이 요구된다는 전년도 지적사항에도 불구하고, 이와 관련한 개선노력은 미흡하다고 평가된다. 공공기관 통합공시에 관한 기준에 맞추어 일반현황, 기관운영, 주요사업 및 경영성과, 대내외 평가, 정보공개 등 자회사의 주요 경영정보 항목을 공시하는 등 정시공시와 수시공시별 세부 항목을 적절히 반영하고, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등 자회사 경영정보 공시 효과성 제고를 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급“으로 평가한다.

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

한국기초과학지원연구원

총 평

○ 한국기초과학지원연구원은 유사 연구기관과 공동으로 자회사를 설립하였고, 자회사 두 곳에 각각 자본금 5.5억 원과 6.5억 원 중 일부를 출자하였다. 모기관이 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 동일 직종 내 임금격차를 해소하기 위해 노력한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거가 부족하고, 자기자본비율과 부채비율이 악화된 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 공동출연기관으로 별도의 소통채널을 구성하고자 노력한 점, 경영협약을 체결하여 유지하고 있는 점 등은 긍정적으로 평가된다. 그러나 모기관은 자회사의 이사회와 운영위원회에서 자회사의 이익증진 방안을 모색하고 근로자 대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있으며, 업무협약서 내 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.

○ 일반관리비 비율은, (재)과학기술시설관리단은 전년도 2.6%에서 2.77%로 상승, (재)과학기술보안관리단은 전년도 6.9%에서 5.5%로 하락하였고, 이윤비율은 전년도와 동일하게 실비용역 특성상 보장되지 않았다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 400천원, 명절 상여금 800천원, 식비 130천원/월로 전년도와 동일하고, 부가세(면세)·이윤 활동 등을 통해 정기상여금 등을 지급하였는데, 일반관리비 비율을 적절히 상향하고 일부 복리후생 항목을 규정화하는 등 개선노력이 필요하다. 연간 교육계획을 수립하여 직무별 체계적인 교육을 운영하고, 비정규직채용 사전심사제를 도입해 지원하며, 자회사 규정에 명시된 CEO 선발제도에 근거해 임원 선발의 투명성을 제고한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 당장 도입이 어렵더라도 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 중장기적인 로드맵을 마련하고, 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 일반현황 등 공시항목을 확대하고 정기공시와 수시공시로 나누어 시의성 있게 공시하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 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 한편 출자회사 관리규정 개정, 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적인 자료가 제시되지 않아 모기관의 노력과 성과를 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 모기관은 향후 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 5.5억 원과 6.5억 원 중 0.21억 원(3.8%), 0.293억 원(4.5%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 출자하도록 권고하고 있는 정부방침을 준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 유사 규모 자회사들의 평균 자본금에 비해 자회사들의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵다고 평가된다. 또한 연구기관들이 공동출연한 자

회사라는 점을 고려하더라도, 유사한 규모의 다른 자회사와 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 현저하게 적기 때문에 개선이 필요하다고 평가된다. 특히, 자본건전성을 판단하는 기준인 자기자본비율과 부채비율이 전년도 평가에 비해 오히려 악화되고 있는 바, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 자회사 업무수행을 위한 시설·장비 이관, 자회사 소속 근로자 휴게실 개선, 자회사 조직개편 및 관리직 인원 추가채용 등을 추진한 점은 인정된다. 또한 모기관·자회사 업무수행 매뉴얼 작성 협의를 통해 장비·시설제공에 관한 사항을 명시·지원하기 위해 노력한 점도 인정된다.

- 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비의 이관 또는 유·무상 임대 관련 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적 내용(실적) 확인이 제한되어 이에 대한 모기관의 노력과 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후 평가와 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다. 한편 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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 없는바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 모·자회사간 발생할 수 있는 적자사업 이관 및 흑자사업 회수를 제한하고, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

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

평가한다.

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관을 포함한 과학연구기관은 공동으로 2개 자회사를 설립할 당시 동일가치노동 동일임금에 기초한 표준임금체계를 마련하면서, 이후 3년에 걸쳐 모기관별로 존재했던 동일 직종 간 임금 격차를 점진적으로 해소하기로 계획한 바 있으며 2022년은 3년차에 해당하는 해이다. 모기관은 자회사 노사 간 임금협약에 따른 인건비 실 지급에 필요한 예산을 분기마다 출연하고 있는데, 그 결과 2022년에는 근무하는 사업장(모기관)과 관

계없이 동일 직종에 대해 동일한 시급을 적용하여 출연금이 지급된 것으로 보인다. 다만, 모기관이 해당 평가지표와 관련한 실적보고서와 자료를 충실히 제출하지 않아 명확한 판단을 하는 데에 한계가 있으며 향후 평가관련 자료를 성실하게 제출할 필요가 있을 것이다.

- 직종별 시급과 관련하여 과학기술시설관리단의 미화 직종은 시중노임단가보다 낮은 시급을 적용받고 있어, 시중노임단가 수준까지 임금을 상향 조정하고 그 결과에 따라 예산이 정해질 수 있도록 지속적인 노력을 기울일 필요가 있다. 또한 과학기술보안관리단의 일반경비 직종의 경우에는 실적보고서에 기재된 시급은 시중노임단가를 상회하고 있지만, 구체적인 산정근거를 제시하지 아니하고 있어 모기관은 향후 평가 시에는 관련 자료를 적시에 충실히 제출할 필요가 있을 것이다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 예산을 조정할 필요가 있으나, 이와 관련한 실적은 확인할 수 없다. 모기관이 각 직종별 시급을 시중노임단가와 무관하게 책정하고 있다하더라도 시중노임단가를 충족하는 수준에서 적용될 있도록 노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 자회사 노무비 예산의 안정성 확보를 위해 현장감독자와 행정인력의 노무비를 별도 계상할 필요가 있는데, 용역 설계 시 현장감독자와 행정인력의 인건비를 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 업무량과 환경변화 등을 고려하여 용역 과업 범위와 과업 인원 관리의 적정성을 확보할 필요가 있으나, 기관이 제출한 자료 내에서 이에 관한 실적은 확인 되지 않는다. 이에 모기관은 이와 관련하여 현장인력뿐 아니라 행정인력까지 포함하여 과업 범위와 인원 적정성에 대한 주기적인 검토를 할 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사는 물론 외부전문가 참여를 통해 객관성과 합리성이 담보될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있을 것이다.

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

3. 바람직한 모・자회사 관계 구축

(1) 모・자회사 공동이익 증진을 위한 모・자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영

등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 평가대상 자회사는 출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립된 회사로, 모기관과 자회사 간에 개별 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영은 현실적으로 어려운 측면이 있어, 모기관은 각 공동출연구기관 담당 부서장 등으로 구성된 이사회와 각 공동출연연구기관장이 담당부서장 중 추천한 자로 구성된 운영위원회를 통해 모·자회사 소통 채널을 구축하여 운영하고 있다. 모기관은 이와는 별도로 모기관 담당자와 자회사 근로자 간담회를 통해 자회사 근로자 애로사항 및 개선사항을 발굴하고 개선 조치 등을 실시하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이사회와 운영위원회에서 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있으며, 운영위원회에 자회사 근로자대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 모·자회사 간 권리 의무를 명시한 계약서가 체결되지 않았다. 모기관은 공동 출연기관의 업무협력 협약서를 제출하였으나 모기관과 자회사 간의 위·수탁 업무와 관련된 과업의 내용과 당사자의 권리 의무를 명시한 계약사항이 확인되지 않아 공정한 계약 체결 여부를 판단하기 어렵다.

- 과업지시서를 대체하는 업무수행 매뉴얼을 모기관과 자회사가 협의하여 작성하였으나 경비원의 준수사항과 근무수칙은 모기관이 규율하기에 적절하지 않은 구체적인 복무규정이 포함되어 있어서 개선이 필요하다고 평가된다. 또한, 시설관리단의 경우 제출된 운영계획 내 모기관과 자회사간의 위수탁업무와 관련된 과업내용은 포함되어 있으나 당사자의 권리 의무를 명시한 계약사항이 구체적으로 확인되지 않아 공정한 계약 체결 여부를 판단하기 어려우므로 개선방안이 마련되어야 할 것으로 평가된다.

(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, 모·자회사 공동이익증진을 위한 조항이 존재하지 않고 실무적으로 실무업무를 협의하기 위한 공동협의체와 간담회 진행 등의 성과가 인정되므로 이를 기반으로 향후 모·자회사 노사공동이익 증진을 위한 지속적인 개선노력이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비를 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요”가 있고, “내부규정상 복리후생 항목과 지급수준이 명시되지 않은 경우가 일부 있는 점과 명절 상여금이 정부의 공무직 지급기준을 충족하지 못하는 점에 대해서는 개선이 필요하며, 추가적인 복리후생 개선 방안을 계속 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 일반관리비율의 변화가 크지 않으며, 복리후생 항목의 신설이나 증액도 없어 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리단이 전년도 2.6%에서 평가년도 2.77%로 소폭 상승하였고, 보안관리단이 전년도 6.9%에서 평가년도 5.5%로 하락하였으며, 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와 마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균 수준에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비를 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지 포인트가 400천원, 명절 상여금이 800천원 지급되고 있고, 식비는 월 130천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 경조비, 200~250천원 수준의 건강검진비가 제공되고 있는데. 평가년도에

증가된 복리후생 항목은 없다. 복지 포인트, 명절 상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점은 긍정적이나, 증액 또는 신설된 복리후생 항목이 보이지 않는 점은 아쉬우며, 향후 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 근로자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 자회사 전 근로자에 처우개선 및 복리후생 증진에 노력하고 있다. 정기상여금 지급 및 통상임금 반영, 피복 현물 지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조 휴가 및 경조비 지급, 대체근무자 투입 및 근무형태 변경, 소통 등을 위한 운영비 지급, 포상 제도 운영, 과학기술공제회 회원 가입 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 지속할 필요가 있다. 또한, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 계속 모색하고, 자회사 노동자들의 의견을 취합하여 제도 실행 이후 환류체계를 통해 운용의 효과성 검증 등으로 실질적인 근로조건 개선의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

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

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 2022년 연간 교육계획 수립과 직무별 체계적인 교육 운영 등으로 구체적 제도를 마련하고 시행하고 있는 경우도 있고(과학기술보안관리단) 법정 필수의무 교육 외부 대행 컨설팅 실시 및 직군별 전문성 제고를 위한 교육을 실시하는 등으로 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행한 경우도 있는데(과학기술시설관리단), 지원계획을 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.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 국내외 출장 시 행선지별 여비, 숙박비, 현지교통비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비규정을 마련하고 노사협의회 설치·운영 및 고충처리기구를 활용한 실적이 있으며, 포상규정을 마련하고, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고 채용 시 각 전형별로 외부의 관련 전문가를 과반수이상 참여시키고 있으며, 징계대상자에게 소명할 기회를 부여하고 징계위원회 개최 시 외부위원을 의무적으로 포함하는 등 지원한 실적이 인정된다. 또한, 관리직을 대상으로 근무평정제도를 마련하고, 비정규직 사전심사제 운영규칙을 제정하여 비정규직채용 사전심사제를 도입하도록 지원한 실적이 확인된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하고, 근무평정은 정규직 전환 직종을 포함하여 실시하도록 노력을 기울일 필요성이 있다. 또한, 직급 또는 직책 명칭이 부여되어 있지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 결정하고 모기관 관계에서도 사용되도록 협조 및 지원노력을 기울일 필요성이 있다. 추가적으로 (재)과학기술시설관리단의 경우, 포상 제도의 긍정적 효과 제고를 위해 규정에 따라 실제 포상을 실시하고, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성하고, 산업안전보건위원회의 구성에 관해서는 재해 예방을 위해 현장 작업자의 참여를 중시하는 취지를 감안하여 노사협의회 근로자위원과 가급적 중복을 지양하고 다수 사업장의 참여를 제고할 수 있도록 개선을 위한 추가적인 지원노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것도 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 출연연구기관별 상이한 임금체계에 대한 표준임금체계를 마련하고, 동일가치노동 동일임금수준이 되도록 임금을 인상하여 ’20년 기준, 직종·직급·근무형태가 동일한 비교그룹 내 최상위 임금 수준으로 3년(2022년) 내 임금표준화 완료를 계획하였다. 평가대상연도 목표 성취에 관한 추가질문에 대해 임금표준화를 완료하였다고 답변하였다.

- 다만, 실적보고서에 따르면, 전환 이후 ’22년까지 연도별 시급 현황은 ’20년 임금 기준 최상위 수준을 상회하는 것을 확인할 수 있으나, 이는 최저임금 인상률 등을 감안하여 매년 자회사 임금이 인상된 결과이므로, 전환 전 최상위 임금의 연도별 인상 결과를 추적하여 해당 수준으로 표준화가 완료되었는지 제시될 필요성이 있다고 평가된다. 한편, 표준화가 완료되었다면 표준임금체계를 적용하는 과정에서 임금체계를 상회하는 경우 보전을 위해 지급했던 조정수당이 점차 감소해 종국적으로 소멸하게 된 것을 증명하였어야 하나, 제출자료를 통해 실적을 확인할 수 없어 평가에 반영하기 어렵다. 임금표준화 완료 이후에는 숙련 형성 정도 등을 기준으로 동일직무 안에서도 직무가치를 세분화하고 이로써 상위 단계로 승급이 가능하도록 임금체계를 지속적으로 개선하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 전년도 평가에서 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입 검토가 필요하다는 전년도 지적사항이 있었고, 여러 가지 대안적 활동을 하고 있지만 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입 및 운영을 위한 직접적인 노력은 부족하다고 평가된다. 가까운 시일 내에 제도 도입이 어렵더라도, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 필요성에 대한 공감대를 형성하고 제도와 관련한

중장기적인 로드맵을 마련하며 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련하는 등 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 전년도 평가에서 공시항목의 확대와 공시의 시의성 제고를 위한 개선 계획과 노력이 요구된다는 전년도 지적사항에도 불구하고, 이와 관련한 개선노력은 미흡하다고 평가된다. 공공기관 통합공시에 관한 기준에 맞추어 일반현황, 기관운영, 주요사업 및 경영성과, 대내외 평가, 정보공개 등 자회사의 주요 경영정보 항목을 공시하는 등 정시공시와 수시공시별 세부 항목을 적절히 반영하고, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등 자회사 경영정보 공시 효과성 제고를 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급“으로 평가한다.

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

한국생명공학연구원

총 평

○ 한국생명공학연구원은 유사 연구기관과 공동으로 자회사를 설립하였고, 자회사 두 곳에 각각 자본금 5.5억 원과 6.5억 원 중 일부를 출자하였다. 모기관이 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 동일 직종 내 임금 격차를 해소하기 위해 노력한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거가 부족하고, 미화·일반경비 직종의 시급이 시중노임단가를 하회하고 있는 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 공동출연기관으로 별도의 소통채널을 구성하고자 노력한 점, 경영협약을 체결하여 유지하고 있는 점 등은 긍정적으로 평가된다. 그러나 모기관은 자회사의 이사회와 운영위원회에서 자회사의 이익증진 방안을 모색하고 근로자 대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있으며, 업무협약서 내 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.

○ 일반관리비 비율은, (재)과학기술시설관리단은 전년도 2.6%에서 2.77%로 상승하였고, (재)과학기술보안관리단은 전년도 6.9%에서 5.2%로 하락하였으며, 이윤비율은 전년도와 동일하게 실비용역 특성상 보장되지 않았다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 400천원, 명절 상여금 800천원, 식비 130천원/월로 전년도와 동일하고, 부가세(면세)·이윤 활동 등을 통해 정기상여금 등을 지급하였는데, 일반관리비 비율을 적절히 상향하고 일부 복리후생 항목을 규정화하는 등과 같은 개선노력이 필요하다. 연간 교육계획을 수립하여 직무별 체계적인 교육을 운영하고, 비정규직채용 사전심사제를 도입해 지원하며, 자회사 규정에 명시된 CEO 선발제도에 근거해 임원 선발의 투명성을 제고한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 당장 도입이 어렵더라도 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 중장기적인 로드맵을 마련하고, 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 일반현황 등 공시항목을 확대하고 정기공시와 수시공시로 나누어 시의성 있게 공시하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 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 규칙’에 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 한편 출자회사 관리규정 개정, 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적인 자료가 제시되지 않아 모기관의 노력과 성과를 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 모기관은 향후 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 5.5억 원과 6.5억 원 중 0.26억 원(4.7%), 0.79억 원(12.2%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 유사 규모 자회사들의 평균 자본금에 비해 자회사들의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵다고 평가된다. 또한 연구기관들이 공동출연한 자

회사라는 점을 고려하더라도, 유사한 규모의 다른 자회사와 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 현저하게 적기 때문에 개선이 필요하다고 평가된다. 특히, 자본건전성을 판단하는 기준인 자기자본비율과 부채비율이 전년도 평가에 비해 오히려 악화되고 있는 바, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 자회사 업무수행을 위한 시설·장비 이관, 자회사 소속 근로자 휴게실 개선, 자회사 조직개편 및 관리직 인원 추가채용 등을 추진한 점은 인정된다. 또한 모기관·자회사 업무수행 매뉴얼 작성 협의를 통해 장비·시설제공에 관한 사항을 명시·지원하기 위해 노력한 점도 인정된다.

- 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비의 이관 또는 유·무상 임대 관련 구체적 내용(실적)은 확인이 제한되어 이에 대한 모기관의 노력과 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후 평가와 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다. 한편 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링 하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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 없는바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 모·자회사간 발생할 수 있는 적자사업 이관 및 흑자사업 회수를 제한하고, 무배당 원칙 또는 예외적 배당사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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, 대금 지급기간 단축에 있어서도 자회사의 계약대금 지급신청 또는 기성검사 등의 절차 없이 대금을 지급하고 있으므로 긍정적으로 평가된다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관을 포함한 과학연구기관은 공동으로 2개 자회사를 설립할 당시 동일가치노동 동일임금에 기초한 표준임금체계를 마련하면서, 이후 3년에 걸쳐 모기관별로 존재했던 동일 직종 간 임금 격차를 점진적으로 해소하기로 계획한 바 있으며 2022년은 3년차에 해당하는 해이다. 모기관은 자회사 노사 간 임금협약에 따른 인건비 실 지급에 필요한 예산을 분기마다 출연하고 있는데, 그 결과 2022년에는 근무하는 사업장(모기관)과 관계없이 동일 직종에 대해 동일한 시급을 적용하여 출연금이 지급된 것으로

보인다. 다만, 모기관이 해당 평가지표와 관련한 실적보고서와 자료를 충실히 제출하지 않아 명확한 판단을 하는 데에 한계가 있으며 향후 평가관련 자료를 성실하게 제출할 필요가 있을 것이다.

- 직종별 시급과 관련하여 과학기술시설관리단의 경우에는 미화 직종이 단순노무원 시중노임단가보다 낮은 시급을 적용받고 있어, 시중노임단가 수준까지 임금을 상향 조정하고 그 결과에 따라 예산이 정해질 수 있도록 지속적인 노력을 기울일 필요가 있다. 과학기술보안관리단의 경우에도 일반경비 직종은 시중노임단가를 하회하는 수준에서 시급이 책정되어 있어 이에 대한 개선노력이 필요하다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 예산을 조정할 필요가 있으나, 이와 관련한 실적은 확인할 수 없다. 그럼에도 불구하고 2개 자회사 시급을 살펴보면 2022년 상·하반기 모두 직종별로 단순노무원 기준 시중노임단가를 상회하는 직종과 하회하는 직종이 병존하고 있어, 전체 직종의 시급이 시중노임단가를 충족하는 수준이 되도록 지속적인 개선노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 자회사 노무비 예산의 안정성 확보를 위해 현장감독자와 행정인력의 노무비를 별도 계상할 필요가 있는데, 용역 설계 시 현장감독자와 행정인력의 인건비를 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 업무량과 환경변화 등을 고려하여 용역 과업 범위와 과업 인원 관리의 적정성을 확보할 필요가 있으나, 기관이 제출한 자료 내에서 이에 관한 실적은 확인 되지 않는다. 이에 모기관은 이와 관련하여 현장인력뿐 아니라 행정인력까지 포함하여 과업 범위와 인원 적정성에 대한 주기적인 검토를 할 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사는 물론 외부전문가 참여를 통해 객관성과 합리성이 담보될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있을 것이다.

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

3. 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영

등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 평가대상 자회사는 출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립된 회사로, 모기관과 자회사 간에 개별 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영은 현실적으로 어려운 측면이 있어, 모기관은 각 공동출연구기관 담당 부서장 등으로 구성된 이사회와 각 공동출연연구기관장이 담당부서장 중 추천한 자로 구성된 운영위원회를 통해 모·자회사 소통 채널을 구축하여 운영하고 있다. 모기관은 이와는 별도로 모기관 담당자와 자회사 근로자 간담회를 통해 자회사 근로자 애로사항 및 개선사항을 발굴하고 개선 조치 등을 실시하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이사회와 운영위원회에서 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있으며, 운영위원회에 자회사 근로자대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있다고 평가된다.

(2)모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 모・자회사 간 권리 의무를 명시한 계약서가 체결되지 않았다. 모기관은 공동 출연기관의 업무협력 협약서를 제출하였으나 모기관과 자회사 간의 위・수탁 업무와 관련된 과업의 내용과 당사자의 권리 의무를 명시한 계약사항이 확인되지 않아 공정한 계약 체결 여부를 판단하기 어렵다.

- 과업지시서를 대체하는 업무수행 매뉴얼을 모기관과 자회사가 협의하여 작성하였으나 경비원의 준수사항과 근무수칙은 모기관이 규율하기에 적절하지 않은 구체적인 복무규정이 포함되어 있어서 개선이 필요하다고 평가된다. 또한, 시설관리단의 경우 제출된 운영계획 내 모기관과 자회사간의 위수탁업무와 관련된 과업내용은 포함되어 있으나 당사자의 권리 의무를 명시한 계약사항이 구체적으로 확인되지 않아 공정한 계약 체결 여부를 판단하기 어려우므로 개선방안이 마련되어야 할 것으로 평가된다.

(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 위

하여 적정 관리비를 보장하는 조항과 전문성 강화를 위한 예산과 인력지원 조항을 갖추고 있는 점도 인정된다.

- 다만, 모·자회사 공동이익증진을 위한 조항이 존재하지 않고 실무적으로 실무업무를 협의하기 위한 공동협의체와 간담회 진행 등의 성과가 인정되므로 이를 기반으로 향후 모·자회사 노사공동이익 증진을 위한 지속적인 개선노력이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비를 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요”가 있고, “내부규정상 복리후생 항목과 지급수준이 명시되지 않은 경우가 일부 있는 점과 명절 상여금이 정부의 공무직 지급기준을 충족하지 못하는 점에 대해서는 개선이 필요하며, 추가적인 복리후생 개선 방안을 계속 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 일반관리비율의 변화가 크지 않으며, 복리후생 항목의 내부규정 명시도 되어 있지 않고(보안관리단), 복리후생 항목의 신설이나 증액도 없어 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리단이 전년도 2.6%에서 평가년도 2.77%로 소폭 상승하였고, 보안관리단이 전년도 6.9%에서 평가년도 5.2%로 하락하였으며, 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와 마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균 수준에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비를 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지 포인트가 400천원, 명절 상여금이 800천원 지급되고 있고, 식비는 월 130천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목

으로 경조비, 200~250천원 수준의 건강검진비가 제공되고 있는데. 평가년도에 증가된 복리후생 항목은 없다. 복지 포인트, 명절 상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점은 긍정적이나, 내부규정상 복리후생 항목의 지급 수준이 명시되지 않은 경우가 일부 있는 점은 개선이 필요하고, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 근로자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 자회사 전 근로자에 처우개선 및 복리후생 증진에 노력하고 있다. 정기상여금 지급 및 통상임금 반영, 피복 현물 지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조 휴가 및 경조비 지급, 대체근무자 투입 및 근무형태 변경, 소통 등을 위한 운영비 지급, 과학기술공제회 회원 가입 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 지속할 필요가 있다. 또한, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 계속 모색하고, 자회사 노동자들의 의견을 취합하여 제도 실행 이후 환류체계를 통해 운용의 효과성 검증 등으로 실질적인 근로조건 개선의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

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

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 2022년 연간 교육계획 수립과 직무별 체계적인 교육 운영 등으로 구체적 제도를 마련하고 시행하고 있는 경우도 있고(과학기술보안관리단) 법정 필수의무 교육 외부 대행 컨설팅 실시 및 직군별 전문성 제고를 위한 교육을 실시하는 등으로 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행한 경우도 있는데(과학기술시설관리단), 지원계획을 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.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 국내외 출장 시 행선지별 여비, 숙박비, 현지교통비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비규정을 마련하고 노사협의회 설치·운영 및 고충처리기구를 활용한 실적이 있으며, 포상규정을 마련하고, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고 채용 시 각 전형별로 외부의 관련 전문가를 과반수이상 참여시키고 있으며, 징계대상자에게 소명할 기회를 부여하고 징계위원회 개최 시 외부위원을 의무적으로 포함하는 등 지원한 실적이 인정된다. 또한, 관리직을 대상으로 근무평정제도를 마련하고, 비정규직 사전심사제 운영규칙을 제정하여 비정규직채용 사전심사제를 도입하도록 지원한 실적이 확인된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하고, 근무평정은 정규직 전환 직종을 포함하여 실시하도록 노력을 기울일 필요성이 있다. 또한, 직급 또는 직책 명칭이 부여되어 있지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 결정하고 모기관 관계에서도 사용되도록 협조 및 지원노력을 기울일 필요성이 있다. 추가적으로 (재)과학기술시설관리단의 경우, 포상 제도의 긍정적 효과 제고를 위해 규정에 따라 실제 포상을 실시하고, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성하고, 산업안전보건위원회의 구성에 관해서는 재해 예방을 위해 현장 작업자의 참여를 중시하는 취지를 감안하여 노사협의회 근로자위원과 가급적 중복을 지양하고 다수 사업장의 참여를 제고할 수 있도록 개선을 위한 추가적인 지원노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것도 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 출연연구기관별 상이한 임금체계에 대한 표준임금체계를 마련하고, 동일가치노동 동일임금수준이 되도록 임금을 인상하여 ’20년 기준, 직종·직급·근무형태가 동일한 비교그룹 내 최상위 임금 수준으로 3년(2022년) 내 임금표준화 완료를 계획하였다. 평가대상연도 목표 성취에 관한 추가질문에 대해 임금표준화를 완료하였다고 답변하였다.

- 다만, 실적보고서에 따르면, 전환 이후 ’22년까지 연도별 시급 현황은 ’20년 임금 기준 최상위 수준을 상회하는 것을 확인할 수 있으나, 이는 최저임금 인상률 등을 감안하여 매년 자회사 임금이 인상된 결과이므로, 전환 전 최상위 임금의 연도별 인상 결과를 추적하여 해당 수준으로 표준화가 완료되었는지 제시될 필요성이 있다고 평가된다. 한편, 표준화가 완료되었다면 표준임금체계를 적용하는 과정에서 임금체계를 상회하는 경우 보전을 위해 지급했던 조정수당이 점차 감소해 종국적으로 소멸하게 된 것을 증명하였어야 하나, 제출자료를 통해 실적을 확인할 수 없어 평가에 반영하기 어렵다. 임금표준화 완료 이후에는 숙련 형성 정도 등을 기준으로 동일직무 안에서도 직무가치를 세분화하고 이로써 상위 단계로 승급이 가능하도록 임금체계를 지속적으로 개선하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 전년도 평가에서 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입 검토가 필요하다는 전년도 지적사항이 있었고, 여러 가지 대안적 활동을 하고 있지만 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입 및 운영을 위한 직접적인 노력은 부족하다고 평가된다. 가까운 시일 내에 제도 도입이 어렵더라도, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 필요성에 대한 공감대를 형성하고 제도와 관련한

중장기적인 로드맵을 마련하며 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련하는 등 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 전년도 평가에서 공시항목의 확대와 공시의 시의성 제고를 위한 개선 계획과 노력이 요구된다는 전년도 지적사항에도 불구하고, 이와 관련한 개선노력은 미흡하다고 평가된다. 공공기관 통합공시에 관한 기준에 맞추어 일반현황, 기관운영, 주요사업 및 경영성과, 대내외 평가, 정보공개 등 자회사의 주요 경영정보 항목을 공시하는 등 정시공시와 수시공시별 세부 항목을 적절히 반영하고, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등 자회사 경영정보 공시 효과성 제고를 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급“으로 평가한다.

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

한국생산기술연구원

총 평

○ 한국생산기술연구원은 자회사 자본금 5억 원을 100% 출자하였고, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 분기별 선지급 방식을 유지한 점, 용역계약 설계 시 현장감독자와 행정인력 인건비를 별도 계상한 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 사항의 구체적 근거가 부족하고, 자본금 규모가 충분하다고 보기 어려운 점, 자기자본비율과 부채비율이 전년도 평가에 비해 다소 악화된 점, 경비·미화 직종의 원가는 시중노임단가를 하회하는 수준에서 책정된 점, 하반기 시중노임단가 상승에 따른 변경 계약이 체결되지 않은 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 2021년에 체결한 경영협약을 현재까지 유지하면서 이행을 위한 협의회 및 간담회 진행에 대해 긍정적으로 평가된다. 그러나 모·자회사 노사 공동협의회 관련한 실적을 제출하지 않아 구체적인 노력이 확인되지 않으며, 부당·불공정 계약과 관련하여 위수탁계약서 및 과업지시서를 제출하지 않아 개선여부가 확인되지 않는다. 추후 모기관은 자회사 평가 지표 관련 자료를 성실히 제출할 필요가 있다.

○ 일반관리비 비율은 전년도 5.8%에서 5.6%로 하락하였고, 이윤비율은 전년도와 동일하게 실비용역 특성상 보장되지 않았다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 400천원, 명절 상여금 1,834천원(월 기본급 100%), 식비 130천원/월이 지급되고 있으며, 80천원의 명절선물, 200천원의 건강검진비, 30천원의 생일선물 등을 제공하였는데, 일반관리비 비율을 적절히 상향하고 복리후생 항목에 대한 지급 근거와 금액을 규정에 명시하는 등 개선노력이 필요하다. CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, 전년도 평가를 반영하여 일반현황 등 공시항목을 확대한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만, 비정규직채용 사전심사제를 명문화하여 도입하고, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 실효성 있는 계획을 세우며, 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정을 명문화하고, 공시항목을 확대하여 체계적으로 통합공시 하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 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 규칙'에 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 한편 출자회사 관리규정 개정, 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적인 자료가 제시되지 않아 모기관의 노력과 성과를 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 모기관은 향후 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 5억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 유사 규모 자회사들의 평균 자본금에 비해 자회사들의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵다고 평가된다. 또한 자본건전성을 판단하는 기준인 자기자본비율과 부채비율이 전년도 평가에 비해 다소 악화되고 있는 바, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요

하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 자회사 업무수행에 필요한 왁스머신, 컴퓨터, 프린터, 포터 버블캡 등 자산의 이관을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비의 이관 또는 유·무상 임대 관련 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적 내용(실적) 확인이 제한되어 이에 대한 모기관의 노력과 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후 평가와 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다. 한편 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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 없는바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 모·자회사간 발생할 수 있는 적자사업 이관 및 흑자사업 회수를 제한하고, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 모기관이 출연하여 설립한 자회사에 대하여 분기별 매분기 시작 월에 출연금의 형식으로 대금을 지급하고 있으므로 분기별 선지급 방식을 채택하고 있는 것으로 인정된다. 한편, 대금 지급기간 단축에 있어서도 자회사의 계약대금 지급 신청 또는 기성검사 등의 절차 없이 대금을 지급하고 있으므로 긍정적으로 평가된다. 다만, 분기별 출연금 요청 이후 지급일까지의 기간을 단축하는 등 향후 대가지급 소요기간을 최소화하려는 지속적인 노력이 필요하다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모자회사간의 업무협약서에 따르면 용역비는 자회사가 분기별로 사업 운영에 필요한 출연금을 모기관에 요청하고, 이에 따라 모기관이 검토 승인하여 출연금을 교부하는 방식으로 운용된다. 모기관이 제출한 실적보고서에 따르면 직종별 노무비 원가계산가격은 경미, 미화 직종은 시중노임단가를 하회하는 수준에서 책정되고 있으며, 시설관리 직종은 단순노무원 시중노임다가를 상회하는 수준에서 직급을 고려하여 책정되고 있음을 확인할 수 있다.

- 모기관은 자회사 인원 중 많은 비중을 차지하는 경비, 미화 직종의 노무비 원가계산가격이 시중노임단가를 충족하는 수준에서 관리될 수 있도록 지속적인 노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있는데, 시중노임단가 변경을 반영한 변경 계약은 체결되지 않

은 것으로 확인된다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 자회사 노무비 예산의 안정성 확보와 생산성과 행정력 제고를 위해 현장감독자와 행정인력의 노무비를 별도 계상할 필요가 있으며, 용역 설계 시 현장감독자와 행정인력의 인건비를 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 업무량과 환경변화 등을 고려하여 용역 과업 범위와 과업 인원 관리의 적정성을 확보할 필요가 있으나, 기관이 제출한 자료 내에서 이에 관한 실적은 확인 되지 않는다. 이에 모기관은 이와 관련하여 주기적인 검토를 할 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사는 물론 외부전문가 참여를 통해 객관성과 합리성이 담보될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있을 것이다.

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

3. 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 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 이어 올해에도 평가지표에 해당하는 자료를 제출하지 않아 기존 용역계약서의 문제점과 개선방안을 검토한 위·수탁계약서, 과업지시서를 마련할 것을 권고 받았다.

- 모기관이 제출한 건물관리운영 업무협약서와 자율경영협약서는 모기관과 자회사간의 위·수탁업무와 관련된 과업의 내용과 당사자의 권리 의무를 명시한 계약사항이 구체적으로 확인되지 않아 공정한 계약 체결 여부를 판단하기 어려우므로 개선방안이 마련되어야 할 것으로 평가된다. 또한, 모기관은 공정한 계약 체결을 위하여 자회사와의 계약체결 시 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 체계와 절차를 마련하거나, 모·자회사가 협력하여 부당·불공정 계약 조항 점검을 정례화 하는 등의 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 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, 모·자회사 공동이익증진을 위한 조항이 존재하지 않고 실무적으로 실무업무를 협의하기 위한 공동협의체와 간담회 진행 등의 성과가 인정되므로 이를 기반으로 향후 모·자회사 노사공동이익 증진을 위한 지속적인 개선노력이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비를 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요”가 있고, “추가적인 복리후생 개선 방안을 계속 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 일반관리비율이 하락하였고, 복리후생 항목의 신설이나 증액도 없어 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 5.8%에서 평가년도 5.6%로 0.2% 하락하였고, 이윤 비율은 실비용역 특성상 전년도와 마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균 수준에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비를 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지 포인트 400천원, 식비 월 130천원 지급되고 있고, 명절 상여금은 월 기본급의 100%를 지급하고 있는데 이번에는 인당 1,834천 원가량이 지급되었으며, 그 외 복리후생 항목으로 80천원의 명절 선물, 200천원의 건강검진비, 30천원의 생일선물 등이 제공되고 있다. 복지 포인트, 명절 상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점은 긍정적이나, 복리후생 항목에 대한 지급근거와 지급금액을 내부규정에 명시하고 있지 않은 점은 개선이 필요하고, 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 사내근로복지기금을 설립하기 어려워 자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 직무성과 인센티브 항목, 건강검진비, 생일선물비, 명절선물비 등 처우개선을 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, 모기관과 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 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “E+ 등급“으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 직무 스트레스 진단 프로그램 운영 등으로 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 지원계획을 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.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비 관련 규정을 마련하고, 노사협의회 설치·운영 및 공정한 채용절차를 준수하고, 포상을 실시하고, 징계대상자에게 소명 기회를 부여하며, 대체근무자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성하도록 지원한 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 노사협의회의 안건화 이전에도 별도 고충처리시스템을 활용하고, 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하도록 하며, 근무평정은 합리적 임금체계를 마련하고자 할 때 선제적으로 실시되어야 하는바 정기 평정제도를 도입하여 운영하도록 개선을 지원할 필요가 있다. 또한, 직위를 부여받지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 결정하고 모기관 관계에서도 사용되도록 모기관은 추가적인 협조 및 지원노력을 기울일 필요성이 있다. 한편, 휴직대체 등 일시 · 간헐적 노동자를 채용하게 되는 경우 사전심사 생략 및 간소화 절차를 활용하더라도 이에 앞선 절차로 비정규직채용 사전심사제 도입・운영에 기반하는 것이 적절하므로, 비정규직채용 사전심사제를 도입하지 않은 것에 대해서도 개선노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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. 아울러, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시한 것은 긍정적이지만, 외부 심사위원의 비율이 전체 심사위원 대비 50% 미만이므로 CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 50% 이상으로 위원회를 구성하는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 자회사 전환 전에는 지역별 개별용역회사(10개 회사)의 계약 체결로 통일 기준이 없었으나 자회사 정규직 전환 후 적정수준 급여체계로 개편하고 자회사 보수규정 등 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 개선해나갈 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.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 관련 자료를 제출하지 않아 평가할 내용이 없다.

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

- 전년도 평가에서 자회사 홈페이지에 게시된 경영정보가 외부회계 감사보고서에 국한되어 있어 개선노력이 필요하다는 전년도 지적사항을 반영하여, 자회사 홈페이지에 일반현황과 임직원 수, 결산 공고를 게시하는 등 공시항목을 확대한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 여전히 게시된 공시항목이 제한적이므로 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 기관 운영, 주요 사업과 경영성과, 대내외 평가, 정보공개 등의 항목을 추가 발굴하여 체계적으로 분류·공시하고, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등 자회사 경영정보 공

시 효과성 제고를 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Do 등급“으로 평가한다.

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

한국에너지기술연구원

총 평

○ 한국에너지기술연구원은 유사 연구기관과 공동으로 자회사를 설립하였고, 자회사 두 곳에 각각 자본금 5.5억 원과 6.5억 원 중 일부를 출자하였다. 모기관이 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 동일 직종 내 임금 격차를 해소하기 위해 노력한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거가 부족하고, 미화·일반경비 직종의 시급이 시중노임단가를 하회하고 있는 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 공동출연기관으로 별도의 소통채널을 구성하고자 노력한 점, 경영협약을 체결하여 유지하고 있는 점 등은 긍정적으로 평가된다. 그러나 모기관은 자회사의 이사회와 운영위원회에서 자회사의 이익증진 방안을 모색하고 근로자 대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있으며, 업무협약서 내 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.

○ 일반관리비 비율은, (재)과학기술시설관리단은 전년도 2.6%에서 2.77%로 상승하였고, (재)과학기술보안관리단은 전년도 5.5%에서 5.2%로 하락하였으며, 이윤비율은 전년도와 동일하게 실비용역 특성상 보장되지 않았다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 400천원, 명절 상여금 800천원, 식비 130천원/월로 전년도와 동일하고, 부가세(면세)·이윤 활동 등을 통해 정기상여금 등을 지급하였는데, 일반관리비 비율을 적절히 상향하고 실제 운영내용에 맞게 복리후생 항목을 규정에 명시하는 등 개선노력이 필요하다. 연간 교육계획을 수립하여 직무별 체계적인 교육을 운영하고, 비정규직채용 사전심사제를 도입해 지원하며, 자회사 규정에 명시된 CEO 선발제도에 근거해 임원 선발의 투명성을 제고한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 당장 도입이 어렵더라도 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 중장기적인 로드맵을 마련하고, 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 일반현황 등 공시항목을 확대하고 정기공시와 수시공시로 나누어 시의성 있게 공시하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 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 한편 출자회사 관리규정 개정, 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적인 자료가 제시되지 않아 모기관의 노력과 성과를 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 모기관은 향후 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 5.5억 원과 6.5억 원 중 0.25억 원(4.6%), 0.72억 원(11.7%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 유사 규모 자회사들의 평균자본금에 비해 자회사들의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵다고 평가된다. 또한 연구기관들이 공동출연한 자

회사라는 점을 고려하더라도, 유사한 규모의 다른 자회사와 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 현저하게 적기 때문에 개선이 필요하다고 평가된다. 특히, 자본건전성을 판단하는 기준인 자기자본비율과 부채비율이 전년도 평가에 비해 오히려 악화되고 있는 바, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 적극적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 자회사 업무수행을 위한 시설·장비 이관, 자회사 소속 근로자 휴게실 개선, 자회사 조직개편 및 관리직 인원 추가채용 등을 추진한 점은 인정된다. 또한 모기관·자회사 업무수행 매뉴얼 작성 협의를 통해 장비·시설제공에 관한 사항을 명시·지원하기 위해 노력한 점도 인정된다.

- 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비의 이관 또는 유·무상 임대 관련 구체적 내용(실적)은 확인이 제한되어 이에 대한 모기관의 노력과 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후 평가와 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다. 한편 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링 하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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 없는바, 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 모·자회사간 발생할 수 있는 적자사업 이관 및 흑자사업 회수를 제한하고, 무배당 원칙 또는 예외적 배당사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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, 대금 지급기간 단축에 있어서도 자회사의 계약대금 지급신청 또는 기성검사 등의 절차 없이 대금을 지급하고 있으므로 긍정적으로 평가된다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관을 포함한 과학연구기관은 공동으로 2개 자회사를 설립할 당시 동일가치노동 동일임금에 기초한 표준임금체계를 마련하면서, 이후 3년에 걸쳐 모기관별로 존재했던 동일 직종 간 임금 격차를 점진적으로 해소하기로 계획한 바 있으며 2022년은 3년차에 해당하는 해이다. 모기관은 자회사 노사 간 임금협약에 따른 인건비 실 지급에 필요한 예산을 분기마다 출연하고 있는데, 그 결과 2022년에는 근무하는 사업장(모기관)과 관계없이 동일 직종에 대해 동일한 시급을 적용하여 출연금이 지급된 것으로

보인다. 다만, 모기관이 해당 평가지표와 관련한 실적보고서와 자료를 충실히 제출하지 않아 명확한 판단을 하는 데에 한계가 있으며 향후 평가관련 자료를 성실하게 제출할 필요가 있을 것이다.

- 직종별 시급과 관련하여 과학기술시설관리단의 경우에는 미화 직종이 단순노무원 시중노임단가보다 낮은 시급을 적용받고 있어, 시중노임단가 수준까지 임금을 상향 조정하고 그 결과에 따라 예산이 정해질 수 있도록 지속적인 노력을 기울일 필요가 있다. 과학기술보안관리단의 경우에도 일반경비 직종은 시중노임단가를 하회하는 수준에서 시급이 책정되어 있어 이에 대한 개선노력이 필요하다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 예산을 조정할 필요가 있으나, 이와 관련한 실적은 확인할 수 없다. 그럼에도 불구하고 2개 자회사 시급을 살펴보면 2022년 상·하반기 모두 직종별로 단순노무원 기준 시중노임단가를 상회하는 직종과 하회하는 직종이 병존하고 있어, 전체 직종의 시급이 시중노임단가를 충족하는 수준이 되도록 지속적인 개선노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 자회사 노무비 예산의 안정성 확보를 위해 현장감독자와 행정인력의 노무비를 별도 계상할 필요가 있는데, 용역 설계 시 현장감독자와 행정인력의 인건비를 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 업무량과 환경변화 등을 고려하여 용역 과업 범위와 과업 인원 관리의 적정성을 확보할 필요가 있으나, 기관이 제출한 자료 내에서 이에 관한 실적은 확인 되지 않는다. 이에 모기관은 이와 관련하여 현장인력뿐 아니라 행정인력까지 포함하여 과업 범위와 인원 적정성에 대한 주기적인 검토를 할 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사는 물론 외부전문가 참여를 통해 객관성과 합리성이 담보될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있을 것이다.

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

3. 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영

등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 평가대상 자회사는 출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립된 회사로, 모기관과 자회사 간에 개별 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영은 현실적으로 어려운 측면이 있어, 모기관은 각 공동출연구기관 담당 부서장 등으로 구성된 이사회와 각 공동출연연구기관장이 담당부서장 중 추천한 자로 구성된 운영위원회를 통해 모·자회사 소통 채널을 구축하여 운영하고 있다. 모기관은 이와는 별도로 모기관 담당자와 자회사 근로자 간담회를 통해 자회사 근로자 애로사항 및 개선사항을 발굴하고 개선 조치 등을 실시하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이사회와 운영위원회에서 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있으며, 운영위원회에 자회사 근로자대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 이어 올해에도 평가지표에 해당하는 자료를 제출하지 않아 기존 용역계약서의 문제점과 개선방안을 검토한 위·수탁계약서, 과업지시서를 마련할 것을 권고 받았다.

- 모기관이 제출한 건물관리운영 업무협약서와 자율경영협약서는 모기관과 자회사간의 위·수탁업무와 관련된 과업의 내용과 당사자의 권리 의무를 명시한 계약사항이 구체적으로 확인되지 않아 공정한 계약 체결 여부를 판단하기 어려우므로 개선방안이 마련되어야 할 것으로 평가된다. 또한, 모기관은 공정한 계약 체결을 위하여 자회사와의 계약체결 시 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 체계와 절차를 마련하거나, 모·자회사가 협력하여 부당·불공정 계약 조항 점검을 정례화 하는 등의 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 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, 모・자회사 공동이익증진을 위한 조항이 존재하지 않고 실무적으로 실무업무를 협의하기 위한 공동협의체와 간담회 진행 등의 성과가 인정되므로 이를 기반으로 향후 모・자회사 노사공동이익 증진을 위한 지속적인 개선노력이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비・이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요”가 있고, “내부규정상 복리후생 항목과 지급수준이 명시되지 않은 경우가 일부 있는 점은 개선이 필요하고, 자회사의 당기순이익 수준을 감안하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 일반관리비율의 변화가 크지 않으며, 복리후생 항목의 내부 규정 명시도 되어 있지 않고, 복리후생 항목의 신설이나 증액도 없어 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리단이 전년도 2.6%에서 평가년도 2.77%로, 보안관리단이 전년도 5.5%에서 평가년도 5.2%로 감소하였으며, 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와 마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균 수준에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비를 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 연간 복지 포인트가 400천원, 명절 상여금이 800천원 지급되고 있고, 식비는 월 130천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 경조비, 200~250천원 수준의 건강검진비가 제공되고 있는데. 평가년도에 증가된 복리후생 항목은 없다. 복지 포인트, 명절 상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점은 긍정적이나, 양 자회사 모두 식대 지급금액

이 내부규정에 명시되어 있지 않고, 시설관리단의 경우 내부 규정상 복지 포인트가 실제 지급되는 금액과 다르게 기재되어 있는 것은 개선이 필요하며, 자회사의 이익 수준을 감안하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 근로자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 자회사 전 근로자에 처우개선 및 복리후생 증진에 노력하고 있다. 정기상여금 지급 및 통상임금 반영, 피복 현물 지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조 휴가 및 경조비 지급, 대체근무자 투입 및 근무형태 변경, 소통 등을 위한 운영비 지급, 포상 제도 운영, 휴게시설 개선 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 지속할 필요가 있다. 또한, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 계속 모색하고, 자회사 노동자들의 의견을 취합하여 제도 실행 이후 환류체계를 통해 운용의 효과성 검증 등으로 실질적인 근로조건 개선의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

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

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의

노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 2022년 연간 교육계획 수립과 직무별 체계적인 교육 운영 등으로 구체적 제도를 마련하고 시행하고 있는 경우도 있고(과학기술보안관리단) 법정 필수의무 교육 외부 대행 컨설팅 실시 및 직군별 전문성 제고를 위한 교육을 실시하는 등으로 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행한 경우도 있는데(과학기술시설관리단), 지원계획을 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.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 국내외 출장 시 행선지별 여비, 숙박비, 현지교통비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비규정을 마련하고 노사협의회 설치·운영 및 고충처리기구를 활용한 실적이 있으며, 포상규정을 마련하고, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고 채용 시 각 전형별로 외부의 관련 전문가를 과반수이상 참여시키고 있으며, 징계대상자에게 소명할 기회를 부여하고 징계위원회 개최 시 외부위원을 의무적으로 포함하는 등 지원한 실적이 인정된다. 또한, 관리직을 대상으로 근무평정제도를 마련하고, 비정규직 사전심사제 운영규칙을 제정하여 비정규직채용 사전심사제를 도입하도록 지원한 실적이 확인된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하고, 근무평정은 정규직 전환 직종을 포함하여 실시하도록 노력을 기울일 필요성이 있다. 또한, 직급 또는 직책 명칭이 부여되어 있지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 결정하고 모기관 관계에서도 사용되도록 협조 및 지원노력을 기울일 필요성이 있다. 추가적으로 (재)과학기술시설관리단의 경우, 포상 제도의 긍정적 효과 제고를 위해 규정에 따라 실제 포상을 실시하고, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성하고, 산업안전보건위원회의 구성에 관해서는 재해 예방을 위해 현장 작업자의 참여를 중시하는 취지를 감안하여 노사협의회 근로자위원과 가급적 중복을 지양하고 다수 사업장의 참여를 제고할 수 있도록 개선을 위한 추가적인 지원노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성

과

- 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 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것도 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 출연연구기관별 상이한 임금체계에 대한 표준임금체계를 마련하고, 동일가치노동 동일임금수준이 되도록 임금을 인상하여 ’20년 기준, 직종·직급·근무형태가 동일한 비교그룹 내 최상위 임금 수준으로 3년(2022년) 내 임금표준화 완료를 계획하였다. 평가대상연도 목표 성취에 관한 추가질문에 대해 임금표준화를 완료하였다고 답변하였다.

- 다만, 실적보고서에 따르면, 전환 이후 ’22년까지 연도별 시급 현황은 ’20년 임금 기준 최상위 수준을 상회하는 것을 확인할 수 있으나, 이는 최저임금 인상률 등을 감안하여 매년 자회사 임금이 인상된 결과이므로, 전환 전 최상위 임금의 연도별 인상 결과를 추적하여 해당 수준으로 표준화가 완료되었는지 제시될 필요성이 있다고 평가된다. 한편, 표준화가 완료되었다면 표준임금체계를 적용하는 과정에서 임금체계를 상회하는 경우 보전을 위해 지급했던 조정수당이 점차 감소해 종국적으로 소멸하게 된 것을 증명하였어야 하나, 제출자료를 통해 실적을 확인할 수 없어 평가에 반영하기 어렵다. 임금표준화 완료 이후에는 숙련 형성 정도 등을 기준으로 동일직무 안에서도 직무가치를 세분화하고 이로써 상위 단계로 승급이 가능하도록 임금체계를 지속적으로 개선하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 전년도 평가에서 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입 검토가 필요하다는 전년도 지적사항이 있었고, 여러 가지 대안적 활동을 하고 있지만 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입 및 운영을 위한 직접적인 노력은 부족하다고 평가된다. 가까운 시일 내에 제도 도입이 어렵더라도, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 필요성에 대한 공감대를 형성하고 제도와 관련한 중장기적인 로드맵을 마련하며 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계

획을 마련하는 등 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 전년도 평가에서 공시항목의 확대와 공시의 시의성 제고를 위한 개선 계획과 노력이 요구된다는 전년도 지적사항에도 불구하고, 이와 관련한 개선노력은 미흡하다고 평가된다. 공공기관 통합공시에 관한 기준에 맞추어 일반현황, 기관운영, 주요사업 및 경영성과, 대내외 평가, 정보공개 등 자회사의 주요 경영정보 항목을 공시하는 등 정시공시와 수시공시별 세부 항목을 적절히 반영하고, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등 자회사 경영정보 공시 효과성 제고를 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급“으로 평가한다.

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

한국원자력연구원

총 평

○ 한국원자력연구원은 유사 연구기관과 공동으로 자회사를 설립하였고, 자회사 두 곳에 각각 자본금 5.5억 원과 6.5억 원 중 일부를 출자하였다. 모기관이 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 동일 직종 내 임금 격차를 해소하기 위해 노력한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거가 부족하고, 미화·일반경비 직종의 시급이 시중노임단가를 하회하고 있는 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 공동출연기관으로 별도의 소통채널을 구성하고자 노력한 점, 경영협약을 체결하여 유지하고 있는 점 등은 긍정적으로 평가된다. 그러나 모기관은 자회사의 이사회와 운영위원회에서 자회사의 이익증진 방안을 모색하고 근로자 대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있으며, 업무협약서 내 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.

○ 일반관리비 비율은, (재)과학기술시설관리단은 전년도 2.6%에서 2.77%, (재)과학기술보안관리단은 전년도 4.5%에서 4.9%로 모두 상승하였고, 이윤 비율은 전년도와 동일하게 실비용역 특성상 보장되지 않았다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 400천원, 명절 상여금 800천원, 식비 130천원/월로 전년도와 동일하고, 부가세(면세)·이윤 활동 등을 통해 정기상여금 등을 지급하였는데, 일반관리비 비율을 적절히 상향하고 일부 복리후생 항목을 규정화하는 등 개선노력이 필요하다. 연간 교육계획을 수립하여 직무별 체계적인 교육을 운영하고, 비정규직채용 사전심사제를 도입해 지원하며, 자회사 규정에 명시된 CEO 선발제도에 근거해 임원 선발의 투명성을 제고한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 당장 도입이 어렵더라도 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 중장기적인 로드맵을 마련하고, 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 일반현황 등 공시항목을 확대하고 정기공시와 수시공시로 나누어 시의성 있게 공시하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 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 규칙’에 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 한편 출자회사 관리규정 개정, 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적인 자료가 제시되지 않아 모기관의 노력과 성과를 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 모기관은 향후 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 5.5억 원과 6.5억 원 중 0.31억 원(5.7%), 0.59억 원(9.1%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 유사 규모 자회사들의 평균 자본금에 비해 자회사들의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵다고 평가된다. 또한 연구기관들이 공동출연한 자

회사라는 점을 고려하더라도, 유사한 규모의 다른 자회사와 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 현저하게 적기 때문에 개선이 필요하다고 평가된다. 특히, 자본건전성을 판단하는 기준인 자기자본비율과 부채비율이 전년도 평가에 비해 오히려 악화되고 있는 바, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 자회사 업무수행을 위한 시설·장비 이관, 자회사 소속 근로자 휴게실 개선, 자회사 조직개편 및 관리직 인원 추가채용 등을 추진한 점은 인정된다. 또한 모기관·자회사 업무수행 매뉴얼 작성 협의를 통해 장비·시설제공에 관한 사항을 명시·지원하기 위해 노력한 점도 인정된다.

- 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비의 이관 또는 유·무상 임대 관련 구체적 내용(실적)은 확인이 제한되어 이에 대한 모기관의 노력과 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후 평가와 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다. 한편 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링 하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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 없는바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 모·자회사간 발생할 수 있는 적자사업 이관 및 흑자사업 회수를 제한하고, 무배당 원칙 또는 예외적 배당사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 원가와 예정가격 산정 시 경비· 미화·시설관리·업무지원 직종 노무비원가에 대해 시중노임단가를 기준으로 원가산정하고 이를 예정가격에 100% 반영하였다. 그에 비해 모기관의 낙찰률은 91% 수준으로 이로 인해 발생하는 차액을 상여금과 수당 등으로 지급하고 있음이 확인된다.

- 모기관이 계약체결시 반영하는 낙찰률은 91%이나 하반기 시중노임상승에 따른 변경계약 시에도 1% 수준으로 낙찰률을 지속적으로 높여온 점, 각종 수당

및 상여금 지원 등은 처우개선을 위한 긍정적인 노력으로 평가된다. 그러나 직종 별 수당이 상이하여 결과적으로 시중노임에 미치지 못하는 직종이 확인되므로 모기관은 자회사 근로자의 노임단가가 시중노임단가 100% 이상이 되도록 지속적으로 개선해 나갈 필요가 있다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있는데, 모기관은 시중노임단가 변동 시 하반기 변경계약을 실시하고 있으며 이러한 변경계약 시 기존 낙찰률에서 1% 상향한 낙찰률을 적용하였고 연 2% 정도의 낙찰률 개선을 지향함으로써 계약금액 저하를 방지하고자 한 모기관의 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 이에 더하여 모기관은 향후 자회사 운영의 안정성 확대와 근로자 처우개선을 위한 합리적인 용역비를 산출하기 위하여 현장감독자 및 행정인력 노무비를 별도 계상하고 과업범위와 필요인원, 원가 등을 적정하게 관리할 필요가 있을 것이다. 모기관은 행정인력 노무비를 별도 계상하고 있지 않으나, 일반관리비를 9%로 계상하고 있는 점을 고려할 때에 자회사 노무비 예산의 안정성 확보를 위한 모기관 노력의 일환으로 평가된다. 특히 자회사 과업범위에 대한 적정인력 산정 등 총인원이 적정한 수준인지에 대한 주기적인 검토가 필요하고, 이 과정에서 공정성 제고를 위해 자회사 노사는 물론 외부전문가가 참여하는 기구에서 심의하는 등의 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

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

3. 바람직한 모・자회사 관계 구축

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

- 평가대상 자회사는 출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립된 회사로, 모기관과 자회사 간에 개별 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영은 현실적으로 어려운 측면이 있어, 모기관은 각 공동출연구기관 담당 부서장 등으로 구성된 이사회와 각 공동출연연구기관장이 담당부서장 중 추천한 자로 구성된 운영위원회를 통해 모·자회사 소통 채널을 구축하여 운영하고 있다. 모기관은 이와는 별도로 모기관 담당자와 자회사 근로자 간담회를 통해 자회사 근로자 애로사항 및 개선사항을 발굴하고 개선 조치 등을 실시하였다. 이와 같은 모기

관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이사회와 운영위원회에서 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있으며, 운영위원회에 자회사 근로자대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 모・자회사 간 권리 의무를 명시한 계약서가 체결되지 않았다. 모기관은 공동 출연기관의 업무협력 협약서를 제출하였으나 모기관과 자회사 간의 위・수탁 업무와 관련된 과업의 내용과 당사자의 권리 의무를 명시한 계약사항이 확인되지 않아 공정한 계약 체결 여부를 판단하기 어렵다.

- 과업지시서를 대체하는 업무수행 매뉴얼을 모기관과 자회사가 협의하여 작성하였으나 경비원의 준수사항과 근무수칙은 모기관이 규율하기에 적절하지 않은 구체적인 복무규정이 포함되어 있어서 개선이 필요하다고 평가된다. 또한, 시설관리단의 경우 제출된 운영계획 내 모기관과 자회사간의 위수탁업무와 관련된 과업내용은 포함되어 있으나 당사자의 권리 의무를 명시한 계약사항이 구체적으로 확인되지 않아 공정한 계약 체결 여부를 판단하기 어려우므로 개선방안이 마련되어야 할 것으로 평가된다.

(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, 모・자회사 공동이익증진을 위한 조항이 존재하지 않고 실무적으로 실무업무를 협의하기 위한 공동협의체와 간담회 진행 등의 성과가 인정되므로 이를 기반으로 향후 모・자회사 노사공동이익 증진을 위한 지속적인 개선노력이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요”가 있고, “내부규정상 복리후생 항목과 지급수준이 명시되지 않은 경우가 일부 있는 점은 개선이 필요하고, 자회사의 당기순이익 수준을 감안하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았다. 평가년도에는 일반관리비율이 일부 인상되었으나 복리후생 항목의 내부 규정 명시도 되어 있지 않고, 복리후생 항목의 신설이나 증액도 없어 지적사항에 대한 개선이 충분히 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리단이 전년도 2.6%에서 평가년도 2.77%로, 보안관리단이 전년도 4.5%에서 평가년도 4.9%로 일부 증가하였으며, 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와 마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균 수준에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비를 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 연간 복지 포인트 400천원, 명절 상여금 800천원이 지급되고 있고, 식비는 월 130천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 200천원~250천원 수준의 건강검진비가 제공되고 있는데, 평가년도에 증가된 복리후생 항목은 없다. 복지 포인트, 명절 상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점은 긍정적이나, 양 자회사 모두 식대 지급금액이 내부규정에 명시되어 있지 않고, 시설관리단의 경우 내부 규정상 복지 포인트가 실제 지급되는 금액과 다르게 기재되어 있는 것은 개선이 필요하며, 자회사의 당기순이익 수준을 감안하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 근로자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 자회사 전 근로자에 처우개선 및 복리후생 증진에 노력하고 있다. 정기상여금 지급 및 통상임금 반영, 피복 현물 지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조 휴가 및 경조비 지급, 대체근무자 투입 및 근무형태 변경, 소통 등을 위한 운영비 지급 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 지속할 필요가 있다. 또한, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 계속 모색하고, 자회사 노동자들의 의견을 취합하여 제도 실행 이후 환류체계를 통해 운용의 효과성 검증 등으로 실질적인 근로조건 개선의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

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

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 2022년 연간 교육계획 수립과 직무별 체계적인 교육 운영 등으로 구체적 제도를 마련하고 시행하고 있는 경우도 있고(과학기술보안관리단) 법정 필수의무 교육 외부 대행 컨설팅 실시 및 직군별 전문성 제고를 위

한 교육을 실시하는 등으로 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행한 경우도 있는데(과학기술시설관리단), 지원계획을 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.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 국내외 출장 시 행선지별 여비, 숙박비, 현지교통비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비규정을 마련하고 노사협의회 설치·운영 및 고충처리기구를 활용한 실적이 있으며, 포상규정을 마련하고, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고 채용 시 각 전형별로 외부의 관련 전문가를 과반수이상 참여시키고 있으며, 징계대상자에게 소명할 기회를 부여하고 징계위원회 개최 시 외부위원을 의무적으로 포함하는 등 지원한 실적이 인정된다. 또한, 관리직을 대상으로 근무평정제도를 마련하고, 비정규직 사전심사제 운영규칙을 제정하여 비정규직채용 사전심사제를 도입하도록 지원한 실적이 확인된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하고, 근무평정은 정규직 전환 직종을 포함하여 실시하도록 노력을 기울일 필요성이 있다. 또한, 직급 또는 직책 명칭이 부여되어 있지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 결정하고 모기관 관계에서도 사용되도록 협조 및 지원노력을 기울일 필요성이 있다. 추가적으로 (재)과학기술시설관리단의 경우, 포상 제도의 긍정적 효과 제고를 위해 규정에 따라 실제 포상을 실시하고, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성하고, 산업안전보건위원회의 구성에 관해서는 재해 예방을 위해 현장 작업자의 참여를 중시하는 취지를 감안하여 노사협의회 근로자위원과 가급적 중복을 지양하고 다수 사업장의 참여를 제고할 수 있도록 개선을 위한 추가적인 지원노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 외부 심사위원의 비율을 전체 심

사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것도 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 출연연구기관별 상이한 임금체계에 대한 표준임금체계를 마련하고, 동일가치노동 동일임금수준이 되도록 임금을 인상하여 ’20년 기준, 직종·직급·근무형태가 동일한 비교그룹 내 최상위 임금 수준으로 3년(2022년) 내 임금표준화 완료를 계획하였다. 평가대상연도 목표 성취에 관한 추가질문에 대해 임금표준화를 완료하였다고 답변하였다.

- 다만, 실적보고서에 따르면, 전환 이후 ’22년까지 연도별 시급 현황은 ’20년 임금 기준 최상위 수준을 상회하는 것을 확인할 수 있으나, 이는 최저임금 인상률 등을 감안하여 매년 자회사 임금이 인상된 결과이므로, 전환 전 최상위 임금의 연도별 인상 결과를 추적하여 해당 수준으로 표준화가 완료되었는지 제시될 필요성이 있다고 평가된다. 한편, 표준화가 완료되었다면 표준임금체계를 적용하는 과정에서 임금체계를 상회하는 경우 보전을 위해 지급했던 조정수당이 점차 감소해 종국적으로 소멸하게 된 것을 증명하였어야 하나, 제출자료를 통해 실적을 확인할 수 없어 평가에 반영하기 어렵다. 임금표준화 완료 이후에는 숙련 형성 정도 등을 기준으로 동일직무 안에서도 직무가치를 세분화하고 이로써 상위 단계로 승급이 가능하도록 임금체계를 지속적으로 개선하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 전년도 평가에서 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입 검토가 필요하다는 전년도 지적사항이 있었고, 여러 가지 대안적 활동을 하고 있지만 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입 및 운영을 위한 직접적인 노력은 부족하다고 평가된다. 가까운 시일 내에 제도 도입이 어렵더라도, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 필요성에 대한 공감대를 형성하고 제도와 관련한 중장기적인 로드맵을 마련하며 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련하는 등 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 전년도 평가에서 공시항목의 확대와 공시의 시의성 제고를 위한 개선 계획과

노력이 요구된다는 전년도 지적사항에도 불구하고, 이와 관련한 개선노력은 미흡하다고 평가된다. 공공기관 통합공시에 관한 기준에 맞추어 일반현황, 기관운영, 주요사업 및 경영성과, 대내외 평가, 정보공개 등 자회사의 주요 경영정보 항목을 공시하는 등 정시공시와 수시공시별 세부 항목을 적절히 반영하고, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등 자회사 경영정보 공시 효과성 제고를 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급“으로 평가한다.

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

한국전자통신연구원

총 평

○ 한국전자통신연구원은 유사 연구기관과 공동으로 자회사를 설립하였고, 자회사 두 곳에 각각 자본금 5.5억 원과 6.5억 원 중 일부를 출자하였다. 모기관이 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 동일 직종 내 임금 격차를 해소하기 위해 노력한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거가 부족하고, 미화·일반경비 직종의 시급이 시중노임단가를 하회하고 있는 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 공동출연기관으로 별도의 소통채널을 구성하고자 노력한 점, 경영협약을 체결하여 유지하고 있는 점 등은 긍정적으로 평가된다. 그러나 모기관은 자회사의 이사회와 운영위원회에서 자회사의 이익증진 방안을 모색하고 근로자 대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있으며, 업무협약서 내 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.

○ 일반관리비 비율은, (재)과학기술시설관리단은 전년도 2.6%에서 2.77%로 상승하였고, (재)과학기술보안관리단은 전년도 5.1%에서 4.9%로 하락하였으며, 이윤비율은 전년도와 동일하게 실비용역 특성상 보장되지 않았다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 400천원, 명절 상여금 800천원, 식비 130천원/월이고, 누리호 발사 성공에 따른 근로자 포상금 500천원 등이 지급되었으며, 부가세(면세)·이윤 활동 등을 통해 정기상여금 등을 지급하였는데, 일반관리비 비율을 적절히 상향하고 실제 운영내용에 맞게 복리후생 항목을 규정에 명시하는 등 개선노력이 필요하다. 연간 교육계획을 수립하여 직무별 체계적인 교육을 운영하고, 비정규직채용 사전심사제를 도입해 지원하며, 자회사 규정에 명시된 CEO 선발제도에 근거해 임원 선발의 투명성을 제고한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 당장 도입이 어렵더라도 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 중장기적인 로드맵을 마련하고, 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 일반현황 등 공시항목을 확대하고 정기공시와 수시공시로 나누어 시의성 있게 공시하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 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 한편 출자회사 관리규정 개정, 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적인 자료가 제시되지 않아 모기관의 노력과 성과를 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 모기관은 향후 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 5.5억 원과 6.5억 원 중 0.31억 원(5.7%), 0.22억 원(3.4%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 유사 규모 자회사들의 평균 자본금에 비해 자회사들의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵다고 평가된다. 또한 연구기관들이 공동출연한 자

회사라는 점을 고려하더라도, 유사한 규모의 다른 자회사와 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 현저하게 적기 때문에 개선이 필요하다고 평가된다. 특히, 자본건전성을 판단하는 기준인 자기자본비율과 부채비율이 전년도 평가에 비해 오히려 악화되고 있는 바, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 자회사 업무수행을 위한 시설·장비 이관, 자회사 소속 근로자 휴게실 개선, 자회사 조직개편 및 관리직 인원 추가채용 등을 추진한 점은 인정된다. 또한 모기관·자회사 업무수행 매뉴얼 작성 협의를 통해 장비·시설제공에 관한 사항을 명시·지원하기 위해 노력한 점도 인정된다.

- 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비의 이관 또는 유·무상 임대 관련 구체적 내용(실적)은 확인이 제한되어 이에 대한 모기관의 노력과 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후 평가와 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다. 한편 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링 하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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 없는바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 모·자회사간 발생할 수 있는 적자사업 이관 및 흑자사업 회수를 제한하고, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급“으로 평가한다.

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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. 또한, 대금 지급기간 단축에 있어서도 자회사의 계약대금 지급신청 또는 기성검사 등의 절차 없이 대금을 지급하고 있으므로 긍정적으로 평가된다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관을 포함한 과학연구기관은 공동으로 2개 자회사를 설립할 당시 동일가치노동 동일임금에 기초한 표준임금체계를 마련하면서, 이후 3년에 걸쳐 모기관별로 존재했던 동일 직종 간 임금 격차를 점진적으로 해소하기로 계획한 바 있으며 2022년은 3년차에 해당하는 해이다. 모기관은 자회사 노사 간 임금협약에 따른 인건비 실 지급에 필요한 예산을 분기마다 출연하고 있는데, 그 결과 2022년에는 근무하는 사업장(모기관)과 관계없이 동일 직종에 대해 동일한 시급을 적용하여 출연금이 지급된 것으로

보인다. 다만, 모기관이 해당 평가지표와 관련한 실적보고서와 자료를 충실히 제출하지 않아 명확한 판단을 하는 데에 한계가 있으며 향후 평가관련 자료를 성실하게 제출할 필요가 있을 것이다.

- 직종별 시급과 관련하여 과학기술시설관리단의 경우에는 미화 직종이 단순노무원 시중노임단가보다 낮은 시급을 적용받고 있어, 시중노임단가 수준까지 임금을 상향 조정하고 그 결과에 따라 예산이 정해질 수 있도록 지속적인 노력을 기울일 필요가 있다. 과학기술보안관리단의 경우에도 일반경비 직종은 시중노임단가를 하회하는 수준에서 시급이 책정되어 있어 이에 대한 개선노력이 필요하다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 예산을 조정할 필요가 있으나, 이와 관련한 실적은 확인할 수 없다. 그럼에도 불구하고 2개 자회사 시급을 살펴보면 2022년 상·하반기 모두 직종별로 단순노무원 기준 시중노임단가를 상회하는 직종과 하회하는 직종이 병존하고 있어, 전체 직종의 시급이 시중노임단가를 충족하는 수준이 되도록 지속적인 개선노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 자회사 노무비 예산의 안정성 확보를 위해 현장감독자와 행정인력의 노무비를 별도 계상할 필요가 있는데, 용역 설계 시 현장감독자와 행정인력의 인건비를 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 업무량과 환경변화 등을 고려하여 용역 과업 범위와 과업 인원 관리의 적정성을 확보할 필요가 있으나, 기관이 제출한 자료 내에서 이에 관한 실적은 확인 되지 않는다. 이에 모기관은 이와 관련하여 현장인력뿐 아니라 행정인력까지 포함하여 과업 범위와 인원 적정성에 대한 주기적인 검토를 할 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사는 물론 외부전문가 참여를 통해 객관성과 합리성이 담보될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있을 것이다.

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

3. 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영

등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 평가대상 자회사는 출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립된 회사로, 모기관과 자회사 간에 개별 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영은 현실적으로 어려운 측면이 있어, 모기관은 각 공동출연구기관 담당 부서장 등으로 구성된 이사회와 각 공동출연연구기관장이 담당부서장 중 추천한 자로 구성된 운영위원회를 통해 모·자회사 소통 채널을 구축하여 운영하고 있다. 모기관은 이와는 별도로 모기관 담당자와 자회사 근로자 간담회를 통해 자회사 근로자 애로사항 및 개선사항을 발굴하고 개선 조치 등을 실시하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이사회와 운영위원회에서 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있으며, 운영위원회에 자회사 근로자대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 이어 올해에도 평가지표에 해당하는 자료를 제출하지 않아 기존 용역계약서의 문제점과 개선방안을 검토한 위·수탁계약서, 과업지시서를 마련할 것을 권고 받았다.

- 모기관이 제출한 건물관리운영 업무협약서와 자율경영협약서는 모기관과 자회사간의 위·수탁업무와 관련된 과업의 내용과 당사자의 권리 의무를 명시한 계약사항이 구체적으로 확인되지 않아 공정한 계약 체결 여부를 판단하기 어려우므로 개선방안이 마련되어야 할 것으로 평가된다. 또한, 모기관은 공정한 계약 체결을 위하여 자회사와의 계약체결 시 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 체계와 절차를 마련하거나, 모·자회사가 협력하여 부당·불공정 계약 조항 점검을 정례화 하는 등의 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 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, 모·자회사 공동이익증진을 위한 조항이 존재하지 않고 실무적으로 실무업무를 협의하기 위한 공동협의체와 간담회 진행 등의 성과가 인정되므로 이를 기반으로 향후 모·자회사 노사공동이익 증진을 위한 지속적인 개선노력이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요”가 있고, “내부규정상 복리후생 항목과 지급수준이 명시되지 않은 경우가 일부 있는 점은 개선이 필요하고, 자회사의 당기순이익 수준을 감안하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았다. 평가년도에는 일부 자회사에 복리후생 항목을 추가하였으나 일반관리비율의 변화가 크지 않고 복리후생 항목 관련 내부 규정을 마련하지 못하는 등 지적사항에 대한 개선이 충분히 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리단이 전년도 2.6%에서 평가년도 2.77%로 소폭 상승하였고, 보안관리단이 전년도 5.1%에서 평가년도 4.9%로 일부 감소하였으며, 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와 마찬가지로 보장되지 않았다. 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균 수준에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비를 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 연간 복지 포인트 400천원, 명절 상여금 800천원이 지급되고 있고, 식비는 월 130천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 경조비, 200천원~250천원 수준의 건강검진비가 제공되고 있다. 평가년도에는 누리호 발사 성공에 따른 근로자 포상금 500천 원, 300천원 상당의

창립기념품을 추가 지급하였다. 복지 포인트, 명절 상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점, 복리후생 항목을 추가한 점은 긍정적이나, 양 자회사 모두 식대 지급금액이 내부규정에 명시되어 있지 않고, 시설관리단의 경우 내부 규정상 복지 포인트가 실제 지급되는 금액과 다르게 기재되어 있는 것은 개선이 필요하며, 자회사의 당기순이익 수준을 감안하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 근로자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 자회사 전 근로자에 처우개선 및 복리후생 증진에 노력하고 있다. 정기상여금 지급 및 통상임금 반영, 피복 현물 지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조 휴가 및 경조비 지급, 대체근무자 투입 및 근무형태 변경, 소통 등을 위한 운영비 지급, 포상 제도 운영, 과학기술공제회 회원 권한 부여 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 지속할 필요가 있다. 또한, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 계속 모색하고, 자회사 노동자들의 의견을 취합하여 제도 실행 이후 환류체계를 통해 운용의 효과성 검증 등으로 실질적인 근로조건 개선의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

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

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 2022년 연간 교육계획 수립과 직무별 체계적인 교육 운영 등으로 구체적 제도를 마련하고 시행하고 있는 경우도 있고(과학기술보안관리단) 법정 필수의무 교육 외부 대행 컨설팅 실시 및 직군별 전문성 제고를 위한 교육을 실시하는 등으로 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행한 경우도 있는데(과학기술시설관리단), 지원계획을 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.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 국내외 출장 시 행선지별 여비, 숙박비, 현지교통비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비규정을 마련하고 노사협의회 설치·운영 및 고충처리기구를 활용한 실적이 있으며, 포상규정을 마련하고, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고 채용 시 각 전형별로 외부의 관련 전문가를 과반수이상 참여시키고 있으며, 징계대상자에게 소명할 기회를 부여하고 징계위원회 개최 시 외부위원을 의무적으로 포함하는 등 지원한 실적이 인정된다. 또한, 관리직을 대상으로 근무평정제도를 마련하고, 비정규직 사전심사제 운영규칙을 제정하여 비정규직채용 사전심사제를 도입하도록 지원한 실적이 확인된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하고, 근무평정은 정규직 전환 직종을 포함하여 실시하도록 노력을 기울일 필요성이 있다. 또한, 직급 또는 직책 명칭이 부여되어 있지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 결정하고 모기관 관계에서도 사용되도록 협조 및 지원노력을 기울일 필요성이 있다. 추가적으로 (재)과학기술시설관리단의 경우, 포상 제도의 긍정적 효과 제고를 위해 규정에 따라 실제 포상을 실시하고, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성하고, 산업안전보건위원회의 구성에 관해서는 재해 예방을 위해 현장 작업자의 참여를 중시하는 취지를 감안하여 노사협의회 근로자위원과 가급적 중복을 지양하고 다수 사업장의 참여를 제고

할 수 있도록 개선을 위한 추가적인 지원노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것도 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 출연연구기관별 상이한 임금체계에 대한 표준임금체계를 마련하고, 동일가치노동 동일임금수준이 되도록 임금을 인상하여 ’20년 기준, 직종·직급·근무형태가 동일한 비교그룹 내 최상위 임금 수준으로 3년(2022년) 내 임금표준화 완료를 계획하였다. 평가대상연도 목표 성취에 관한 추가질문에 대해 임금표준화를 완료하였다고 답변하였다.

- 다만, 실적보고서에 따르면, 전환 이후 ’22년까지 연도별 시급 현황은 ’20년 임금 기준 최상위 수준을 상회하는 것을 확인할 수 있으나, 이는 최저임금 인상률 등을 감안하여 매년 자회사 임금이 인상된 결과이므로, 전환 전 최상위 임금의 연도별 인상 결과를 추적하여 해당 수준으로 표준화가 완료되었는지 제시될 필요성이 있다고 평가된다. 한편, 표준화가 완료되었다면 표준임금체계를 적용하는 과정에서 임금체계를 상회하는 경우 보전을 위해 지급했던 조정수당이 점차 감소해 종국적으로 소멸하게 된 것을 증명하였어야 하나, 제출자료를 통해 실적을 확인할 수 없어 평가에 반영하기 어렵다. 임금표준화 완료 이후에는 숙련 형성 정도 등을 기준으로 동일직무 안에서도 직무가치를 세분화하고 이로써 상위 단계로 승급이 가능하도록 임금체계를 지속적으로 개선하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 전년도 평가에서 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입 검토가 필요하다는 전년도 지적사항이 있었고, 여러 가지 대안적 활동을 하고 있지만 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입 및 운영을 위한 직접적인 노력은 부

족하다고 평가된다. 가까운 시일 내에 제도 도입이 어렵더라도, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 필요성에 대한 공감대를 형성하고 제도와 관련한 중장기적인 로드맵을 마련하며 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련하는 등 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 전년도 평가에서 공시항목의 확대와 공시의 시의성 제고를 위한 개선 계획과 노력이 요구된다는 전년도 지적사항에도 불구하고, 이와 관련한 개선노력은 미흡하다고 평가된다. 공공기관 통합공시에 관한 기준에 맞추어 일반현황, 기관운영, 주요사업 및 경영성과, 대내외 평가, 정보공개 등 자회사의 주요 경영정보 항목을 공시하는 등 정기공시와 수시공시별 세부 항목을 적절히 반영하고, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등 자회사 경영정보 공시 효과성 제고를 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급“으로 평가한다.

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

한국지질자원연구원

총 평

○ 한국지질자원연구원은 유사 연구기관과 공동으로 자회사를 설립하였고, 자회사 두 곳에 각각 자본금 5.5억 원과 6.5억 원 중 일부를 출자하였다. 모기관이 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 동일 직종 내 임금 격차를 해소하기 위해 노력한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거가 부족하고, 미화·일반경비 직종의 시급이 시중노임단가를 하회하고 있는 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 공동출연기관으로 별도의 소통채널을 구성하고자 노력한 점, 경영협약을 체결하여 유지하고 있는 점 등은 긍정적으로 평가된다. 그러나 모기관은 자회사의 이사회와 운영위원회에서 자회사의 이익증진 방안을 모색하고 근로자 대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있으며, 업무협약서 내 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.

○ 일반관리비 비율은, (재)과학기술시설관리단은 전년도 2.6%에서 2.77%로 상승하였고, (재)과학기술보안관리단은 5.2%로 전년도와 동일한 수준이며, 이윤비율은 전년도와 동일하게 실비용역 특성상 보장되지 않았다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 400천원, 명절 상여금 800천원, 식비 130천원/월로 전년도와 동일하고, 부가세(면세)·이윤 활동 등을 통해 정기상여금 등을 지급하였는데, 일반관리비 비율을 적절히 상향하고 실제 운영내용에 맞게 복리후생 항목을 규정에 명시하는 등 개선노력이 필요하다. 연간 교육계획을 수립하여 직무별 체계적인 교육을 운영하고, 비정규직채용 사전심사제를 도입해 지원하며, 자회사 규정에 명시된 CEO 선발제도에 근거해 임원 선발의 투명성을 제고한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 당장 도입이 어렵더라도 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 중장기적인 로드맵을 마련하고, 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 일반현황 등 공시항목을 확대하고 정기공시와 수시공시로 나누어 시의성 있게 공시하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 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 규칙’에 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 한편 출자회사 관리규정 개정, 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적인 자료가 제시되지 않아 모기관의 노력과 성과를 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 모기관은 향후 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 5.5억 원과 6.5억 원 중 0.2억 원(3.7%), 0.48억 원(7.5%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 유사 규모 자회사들의 평균 자본금에 비해 자회사들의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵다고 평가된다. 또한 연구기관들이 공동출연한 자

회사라는 점을 고려하더라도, 유사한 규모의 다른 자회사와 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 현저하게 적기 때문에 개선이 필요하다고 평가된다. 특히, 자본건전성을 판단하는 기준인 자기자본비율과 부채비율이 전년도 평가에 비해 오히려 악화되고 있는 바, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 자회사 업무수행을 위한 시설·장비 이관, 자회사 소속 근로자 휴게실 개선, 자회사 조직개편 및 관리직 인원 추가채용 등을 추진한 점은 인정된다. 또한 모기관·자회사 업무수행 매뉴얼 작성 협의를 통해 장비·시설제공에 관한 사항을 명시·지원하기 위해 노력한 점도 인정된다.

- 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비의 이관 또는 유·무상 임대 관련 구체적 내용(실적)은 확인이 제한되어 이에 대한 모기관의 노력과 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후 평가와 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다. 한편 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링 하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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 없는바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 모·자회사간 발생할 수 있는 적자사업 이관 및 흑자사업 회수를 제한하고, 무배당 원칙 또는 예외적 배당사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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, 대금 지급기간 단축에 있어서도 자회사의 계약대금 지급신청 또는 기성검사 등의 절차 없이 대금을 지급하고 있으므로 긍정적으로 평가된다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관을 포함한 과학연구기관은 공동으로 2개 자회사를 설립할 당시 동일가치노동 동일임금에 기초한 표준임금체계를 마련하면서, 이후 3년에 걸쳐 모기관별로 존재했던 동일 직종 간 임금 격차를 점진적으로 해소하기로 계획한 바 있으며 2022년은 3년차에 해당하는 해이다. 모기관은 자회사 노사 간 임금협약에 따른 인건비 실 지급에 필요한 예산을 분기마다 출연하고 있는데, 그 결과 2022년에는 근무하는 사업장(모기관)과 관계없이 동일 직종에 대해 동일한 시급을 적용하여 출연금이 지급된 것으로

보인다. 다만, 모기관이 해당 평가지표와 관련한 실적보고서와 자료를 충실히 제출하지 않아 명확한 판단을 하는 데에 한계가 있으며 향후 평가관련 자료를 성실하게 제출할 필요가 있을 것이다.

- 직종별 시급과 관련하여 과학기술시설관리단의 경우에는 미화 직종이 단순노무원 시중노임단가보다 낮은 시급을 적용받고 있어, 시중노임단가 수준까지 임금을 상향 조정하고 그 결과에 따라 예산이 정해질 수 있도록 지속적인 노력을 기울일 필요가 있다. 과학기술보안관리단의 경우에도 일반경비 직종은 시중노임단가를 하회하는 수준에서 시급이 책정되어 있어 이에 대한 개선노력이 필요하다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 예산을 조정할 필요가 있으나, 이와 관련한 실적은 확인할 수 없다. 그럼에도 불구하고 2개 자회사 시급을 살펴보면 2022년 상·하반기 모두 직종별로 단순노무원 기준 시중노임단가를 상회하는 직종과 하회하는 직종이 병존하고 있어, 전체 직종의 시급이 시중노임단가를 충족하는 수준이 되도록 지속적인 개선노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 자회사 노무비 예산의 안정성 확보를 위해 현장감독자와 행정인력의 노무비를 별도 계상할 필요가 있는데, 용역 설계 시 현장감독자와 행정인력의 인건비를 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 업무량과 환경변화 등을 고려하여 용역 과업 범위와 과업 인원 관리의 적정성을 확보할 필요가 있으나, 기관이 제출한 자료 내에서 이에 관한 실적은 확인 되지 않는다. 이에 모기관은 이와 관련하여 현장인력뿐 아니라 행정인력까지 포함하여 과업 범위와 인원 적정성에 대한 주기적인 검토를 할 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사는 물론 외부전문가 참여를 통해 객관성과 합리성이 담보될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있을 것이다.

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

3. 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영

등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 평가대상 자회사는 출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립된 회사로, 모기관과 자회사 간에 개별 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영은 현실적으로 어려운 측면이 있어, 모기관은 각 공동출연구기관 담당 부서장 등으로 구성된 이사회와 각 공동출연연구기관장이 담당부서장 중 추천한 자로 구성된 운영위원회를 통해 모·자회사 소통 채널을 구축하여 운영하고 있다. 모기관은 이와는 별도로 모기관 담당자와 자회사 근로자 간담회를 통해 자회사 근로자 애로사항 및 개선사항을 발굴하고 개선 조치 등을 실시하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이사회와 운영위원회에서 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있으며, 운영위원회에 자회사 근로자대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 이어 올해에도 평가지표에 해당하는 자료를 제출하지 않아 기존 용역계약서의 문제점과 개선방안을 검토한 위·수탁계약서, 과업지시서를 마련할 것을 권고 받았다.

- 모기관이 제출한 건물관리운영 업무협약서와 자율경영협약서는 모기관과 자회사간의 위·수탁업무와 관련된 과업의 내용과 당사자의 권리 의무를 명시한 계약사항이 구체적으로 확인되지 않아 공정한 계약 체결 여부를 판단하기 어려우므로 개선방안이 마련되어야 할 것으로 평가된다. 또한, 모기관은 공정한 계약 체결을 위하여 자회사와의 계약체결 시 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 체계와 절차를 마련하거나, 모·자회사가 협력하여 부당·불공정 계약 조항 점검을 정례화 하는 등의 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 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, 모·자회사 공동이익증진을 위한 조항이 존재하지 않고 실무적으로 실무업무를 협의하기 위한 공동협의체와 간담회 진행 등의 성과가 인정되므로 이를 기반으로 향후 모·자회사 노사공동이익 증진을 위한 지속적인 개선노력이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "D+ 등급"으로 평가한다.

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 "향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요"가 있고, "내부규정상 복리후생 항목과 지급수준이 명시되지 않은 경우가 일부 있는 점은 개선이 필요하고, 자회사의 당기순이익 수준을 감안하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다"는 지적을 받았다. 평가년도에는 일반관리비율이 소폭 인상되었으나 복리후생 항목의 내부 규정 명시도 되어 있지 않고, 복리후생 항목의 신설이나 증액도 없어 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리단이 전년도 2.6%에서 평가년도 2.77%로, 보안관리단이 전년도와 동일하게 5.2%, 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와 마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균 수준에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비를 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 연간 복지 포인트 400천원, 명절 상여금 800천원이 지급되고 있고, 식비는 월 130천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 경조비, 200천원~250천원 수준의 건강검진비가 제공되고 있는데, 평가년도에 증가된 복리후생 항목은 없다. 복지 포인트, 명절 상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점은 긍정적이나, 양 자회사 모두 식대 지

급금액이 내부규정에 명시되어 있지 않고, 시설관리단의 경우 내부 규정상 복지 포인트가 실제 지급되는 금액과 다르게 기재되어 있는 것은 개선이 필요하며, 자회사의 당기순이익 수준을 감안하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 근로자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 자회사 전 근로자에 처우개선 및 복리후생 증진에 노력하고 있다. 정기상여금 지급 및 통상임금 반영, 피복 현물 지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조 휴가 및 경조비 지급, 대체근무자 투입 및 근무형태 변경, 소통 등을 위한 운영비 지급 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 지속할 필요가 있다. 또한, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 계속 모색하고, 자회사 노동자들의 의견을 취합하여 제도 실행 이후 환류체계를 통해 운용의 효과성 검증 등으로 실질적인 근로조건 개선의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

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

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의

노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 2022년 연간 교육계획 수립과 직무별 체계적인 교육 운영 등으로 구체적 제도를 마련하고 시행하고 있는 경우도 있고(과학기술보안관리단) 법정 필수의무 교육 외부 대행 컨설팅 실시 및 직군별 전문성 제고를 위한 교육을 실시하는 등으로 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행한 경우도 있는데(과학기술시설관리단), 지원계획을 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.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 국내외 출장 시 행선지별 여비, 숙박비, 현지교통비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비규정을 마련하고 노사협의회 설치·운영 및 고충처리기구를 활용한 실적이 있으며, 포상규정을 마련하고, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고 채용 시 각 전형별로 외부의 관련 전문가를 과반수이상 참여시키고 있으며, 징계대상자에게 소명할 기회를 부여하고 징계위원회 개최 시 외부위원을 의무적으로 포함하는 등 지원한 실적이 인정된다. 또한, 관리직을 대상으로 근무평정제도를 마련하고, 비정규직 사전심사제 운영규칙을 제정하여 비정규직채용 사전심사제를 도입하도록 지원한 실적이 확인된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하고, 근무평정은 정규직 전환 직종을 포함하여 실시하도록 노력을 기울일 필요성이 있다. 또한, 직급 또는 직책 명칭이 부여되어 있지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 결정하고 모기관 관계에서도 사용되도록 협조 및 지원노력을 기울일 필요성이 있다. 추가적으로 (재)과학기술시설관리단의 경우, 포상 제도의 긍정적 효과 제고를 위해 규정에 따라 실제 포상을 실시하고, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성하고, 산업안전보건위원회의 구성에 관해서는 재해 예방을 위해 현장 작업자의 참여를 중시하는 취지를 감안하여 노사협의회 근로자위원과 가급적 중복을 지양하고 다수 사업장의 참여를 제고할 수 있도록 개선을 위한 추가적인 지원노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성

과

- 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 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것도 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 출연연구기관별 상이한 임금체계에 대한 표준임금체계를 마련하고, 동일가치노동 동일임금수준이 되도록 임금을 인상하여 ’20년 기준, 직종·직급·근무형태가 동일한 비교그룹 내 최상위 임금 수준으로 3년(2022년) 내 임금표준화 완료를 계획하였다. 평가대상연도 목표 성취에 관한 추가질문에 대해 임금표준화를 완료하였다고 답변하였다.

- 다만, 실적보고서에 따르면, 전환 이후 ’22년까지 연도별 시급 현황은 ’20년 임금 기준 최상위 수준을 상회하는 것을 확인할 수 있으나, 이는 최저임금 인상률 등을 감안하여 매년 자회사 임금이 인상된 결과이므로, 전환 전 최상위 임금의 연도별 인상 결과를 추적하여 해당 수준으로 표준화가 완료되었는지 제시될 필요성이 있다고 평가된다. 한편, 표준화가 완료되었다면 표준임금체계를 적용하는 과정에서 임금체계를 상회하는 경우 보전을 위해 지급했던 조정수당이 점차 감소해 종국적으로 소멸하게 된 것을 증명하였어야 하나, 제출자료를 통해 실적을 확인할 수 없어 평가에 반영하기 어렵다. 임금표준화 완료 이후에는 숙련 형성 정도 등을 기준으로 동일직무 안에서도 직무가치를 세분화하고 이로써 상위 단계로 승급이 가능하도록 임금체계를 지속적으로 개선하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 전년도 평가에서 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입 검토가 필요하다는 전년도 지적사항이 있었고, 여러 가지 대안적 활동을 하고 있지만 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입 및 운영을 위한 직접적인 노력은 부족하다고 평가된다. 가까운 시일 내에 제도 도입이 어렵더라도, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 필요성에 대한 공감대를 형성하고 제도와 관련한 중장기적인 로드맵을 마련하며 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계

획을 마련하는 등 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 전년도 평가에서 공시항목의 확대와 공시의 시의성 제고를 위한 개선 계획과 노력이 요구된다는 전년도 지적사항에도 불구하고, 이와 관련한 개선노력은 미흡하다고 평가된다. 공공기관 통합공시에 관한 기준에 맞추어 일반현황, 기관운영, 주요사업 및 경영성과, 대내외 평가, 정보공개 등 자회사의 주요 경영정보 항목을 공시하는 등 정시공시와 수시공시별 세부 항목을 적절히 반영하고, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등 자회사 경영정보 공시 효과성 제고를 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급“으로 평가한다.

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

한국천문연구원

총 평

○ 한국천문연구원은 유사 연구기관과 공동으로 자회사를 설립하였고, 자회사 두 곳에 각각 자본금 5.5억 원과 6.5억 원 중 일부를 출자하였다. 모기관이 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 동일 직종 내 임금 격차를 해소하기 위해 노력한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거가 부족하고, 미화·일반경비 직종의 시급이 시중노임단가를 하회하고 있는 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 공동출연기관으로 별도의 소통채널을 구성하고자 노력한 점, 경영협약을 체결하여 유지하고 있는 점 등은 긍정적으로 평가된다. 그러나 모기관은 자회사의 이사회와 운영위원회에서 자회사의 이익증진 방안을 모색하고 근로자 대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있으며, 업무협약서 내 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.

○ 일반관리비 비율은, (재)과학기술시설관리단은 전년도 2.6%에서 2.77%로 상승하였고, (재)과학기술보안관리단은 전년도 5.0%에서 4.9%로 하락하였으며, 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와 동일하게 보장되지 않았다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 400천원, 명절 상여금 800천원, 식비 130천원/월로 전년도와 동일하고, 부가세(면세)·이윤 활동 등을 통해 정기상여금 등을 지급하였는데, 일반관리비 비율을 적절히 상향하고 실제 운영내용에 맞게 복리후생 항목을 규정에 명시하는 등 개선노력이 필요하다. 연간 교육계획을 수립하여 직무별 체계적인 교육을 운영하고, 비정규직채용 사전심사제를 도입해 지원하며, 자회사 규정에 명시된 CEO 선발제도에 근거해 임원 선발의 투명성을 제고한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 당장 도입이 어렵더라도 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 중장기적인 로드맵을 마련하고, 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 일반현황 등 공시항목을 확대하고 정기공시와 수시공시로 나누어 시의성 있게 공시하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 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 한편 출자회사 관리규정 개정, 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적인 자료가 제시되지 않아 모기관의 노력과 성과를 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 모기관은 향후 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 5.5억 원과 6.5억 원 중 0.15억 원(2.8%), 0.24억 원(3.7%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 유사 규모 자회사들의 평균 자본금에 비해 자회사들의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵다고 평가된다. 또한 연구기관들이 공동출연한 자

회사라는 점을 고려하더라도, 유사한 규모의 다른 자회사와 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 현저하게 적기 때문에 개선이 필요하다고 평가된다. 특히, 자본건전성을 판단하는 기준인 자기자본비율과 부채비율이 전년도 평가에 비해 오히려 악화되고 있는 바, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 자회사 업무수행을 위한 시설·장비 이관, 자회사 소속 근로자 휴게실 개선, 자회사 조직개편 및 관리직 인원 추가채용 등을 추진한 점은 인정된다. 또한 모기관·자회사 업무수행 매뉴얼 작성 협의를 통해 장비·시설제공에 관한 사항을 명시·지원하기 위해 노력한 점도 인정된다.

- 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비의 이관 또는 유·무상 임대 관련 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적 내용(실적) 확인이 제한되어 이에 대한 모기관의 노력과 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후 평가와 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다. 한편 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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 없는바, 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 모·자회사간 발생할 수 있는 적자사업 이관 및 흑자사업 회수를 제한하고, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

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

평가한다.

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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, 대금 지급기간 단축에 있어서도 자회사의 계약대금 지급신청 또는 기성검사 등의 절차 없이 대금을 지급하고 있으므로 긍정적으로 평가된다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관을 포함한 과학연구기관은 공동으로 2개 자회사를 설립할 당시 동일가치노동 동일임금에 기초한 표준임금체계를 마련하면서, 이후 3년에 걸쳐 모기관별로 존재했던 동일 직종 간 임금 격차를 점진적으로 해소하기로 계획한 바 있으며 2022년은 3년차에 해당하는 해이다. 모기관은 자회사 노사 간 임금협약에 따른 인건비 실 지급에 필요한 예산을 분기마다 출연하고 있는데, 그 결과 2022년에는 근무하는 사업장(모기관)과 관

계없이 동일 직종에 대해 동일한 시급을 적용하여 출연금이 지급된 것으로 보인다. 다만, 모기관이 해당 평가지표와 관련한 실적보고서와 자료를 충실히 제출하지 않아 명확한 판단을 하는 데에 한계가 있으며 향후 평가관련 자료를 성실하게 제출할 필요가 있을 것이다.

- 직종별 시급과 관련하여 과학기술시설관리단의 미화 직종은 단순노무원 시중노임단가보다 낮은 시급을 적용받고 있어, 시중노임단가 수준까지 임금을 상향 조정하고 그 결과에 따라 예산이 정해질 수 있도록 지속적인 노력을 기울일 필요가 있다. 과학기술보안관리단의 경우에도 일반경비 직종은 시중노임단가를 하회하는 수준에서 시급이 책정되어 있어 이에 대한 개선노력이 필요하다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 예산을 조정할 필요가 있으나, 이와 관련한 실적은 확인할 수 없다. 그럼에도 불구하고 2개 자회사 시급을 살펴보면 2022년 상·하반기 모두 직종별로 단순노무원 기준 시중노임단가를 상회하는 직종과 하회하는 직종이 병존하고 있어, 전체 직종의 시급이 시중노임단가를 충족하는 수준이 되도록 지속적인 개선노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 자회사 노무비 예산의 안정성 확보를 위해 현장감독자와 행정인력의 노무비를 별도 계상할 필요가 있는데, 용역 설계 시 현장감독자와 행정인력의 인건비를 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 업무량과 환경변화 등을 고려하여 용역 과업 범위와 과업 인원 관리의 적정성을 확보할 필요가 있으나, 기관이 제출한 자료 내에서 이에 관한 실적은 확인 되지 않는다. 이에 모기관은 이와 관련하여 현장인력뿐 아니라 행정인력까지 포함하여 과업 범위와 인원 적정성에 대한 주기적인 검토를 할 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사는 물론 외부전문가 참여를 통해 객관성과 합리성이 담보될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있을 것이다.

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

3. 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 평가대상 자회사는 출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립된 회사로, 모기관과 자회사 간에 개별 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영은 현실적으로 어려운 측면이 있어, 모기관은 각 공동출연구기관 담당 부서장 등으로 구성된 이사회와 각 공동출연연구기관장이 담당부서장 중 추천한 자로 구성된 운영위원회를 통해 모·자회사 소통 채널을 구축하여 운영하고 있다. 모기관은 이와는 별도로 모기관 담당자와 자회사 근로자 간담회를 통해 자회사 근로자 애로사항 및 개선사항을 발굴하고 개선 조치 등을 실시하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이사회와 운영위원회에서 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있으며, 운영위원회에 자회사 근로자대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 이어 올해에도 평가지표에 해당하는 자료를 제출하지 않아 기존 용역계약서의 문제점과 개선방안을 검토한 위·수탁계약서, 과업지시서를 마련할 것을 권고 받았다.

- 모기관이 제출한 건물관리운영 업무협약서와 자율경영협약서는 모기관과 자회사간의 위·수탁업무와 관련된 과업의 내용과 당사자의 권리 의무를 명시한 계약사항이 구체적으로 확인되지 않아 공정한 계약 체결 여부를 판단하기 어려우므로 개선방안이 마련되어야 할 것으로 평가된다. 또한, 모기관은 공정한 계약 체결을 위하여 자회사와의 계약체결 시 부당・불공정한 계약을 방지하기 위한 체계와 절차를 마련하거나, 모·자회사가 협력하여 부당・불공정 계약 조항 점검을 정례화 하는 등의 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 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, 모·자회사 공동이익증진을 위한 조항이 존재하지 않고 실무적으로 실무업무를 협의하기 위한 공동협의체와 간담회 진행 등의 성과가 인정되므로 이를 기반으로 향후 모·자회사 노사공동이익 증진을 위한 지속적인 개선노력이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요”가 있고, “내부규정상 복리후생 항목과 지급수준이 명시되지 않은 경우가 일부 있는 점은 개선이 필요하고, 자회사의 당기순이익 수준을 감안하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았다. 평가년도에는 일반관리비율의 변화가 크지 않으며 복리후생 항목의 내부 규정 명시도 되어 있지 않고, 복리후생 항목의 신설이나 증액도 없어 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리단이 전년도 2.6%에서 평가년도 2.77%로, 보안관리단이 전년도 5%에서 4.9%, 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와 마찬가지로 보장되지 않았는데, 이는 국가계약법상 최대한도(일반관리비율 9%, 이윤율 10%)에 미치지 못하고 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균 수준에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비를 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 연간 복지 포인트 400천원, 명절 상여금 800천원이 지급되고 있고, 식비는 월 130천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생

항목으로 경조비, 200천원~250천원 수준의 건강검진비가 제공되고 있는데, 평가년도에 증가된 복리후생 항목은 없다. 복지 포인트, 명절 상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점은 긍정적이나, 양 자회사 모두 식대 지급금액이 내부규정에 명시되어 있지 않고, 시설관리단의 경우 내부 규정상 복지 포인트가 실제 지급되는 금액과 다르게 기재되어 있는 것은 개선이 필요하며, 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 근로자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 자회사 전 근로자에 처우개선 및 복리후생 증진에 노력하고 있다. 정기상여금 지급 및 통상임금 반영, 피복 현물 지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조 휴가 및 경조비 지급, 대체근무자 투입 및 근무형태 변경, 소통 등을 위한 운영비 지급, 포상 제도 운영, 과학기술공제회 회원자격 부여 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 지속할 필요가 있다. 또한, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 계속 모색하고, 자회사 노동자들의 의견을 취합하여 제도 실행 이후 환류체계를 통해 운용의 효과성 검증 등으로 실질적인 근로조건 개선의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

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

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 2022년 연간 교육계획 수립과 직무별 체계적인 교육 운영 등으로 구체적 제도를 마련하고 시행하고 있는 경우도 있고(과학기술보안관리단) 법정 필수의무 교육 외부 대행 컨설팅 실시 및 직군별 전문성 제고를 위한 교육을 실시하는 등으로 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행한 경우도 있는데(과학기술시설관리단), 지원계획을 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.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 국내외 출장 시 행선지별 여비, 숙박비, 현지교통비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비규정을 마련하고 노사협의회 설치·운영 및 고충처리기구를 활용한 실적이 있으며, 포상규정을 마련하고, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고 채용 시 각 전형별로 외부의 관련 전문가를 과반수이상 참여시키고 있으며, 징계대상자에게 소명할 기회를 부여하고 징계위원회 개최 시 외부위원을 의무적으로 포함하는 등 지원한 실적이 인정된다. 또한, 관리직을 대상으로 근무평정제도를 마련하고, 비정규직 사전심사제 운영규칙을 제정하여 비정규직채용 사전심사제를 도입하도록 지원한 실적이 확인된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하고, 근무평정은 정규직 전환 직종을 포함하여 실시하도록 노력을 기울일 필요성이 있다. 또한, 직급 또는 직책 명칭이 부여되어 있지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 결정하고 모기관 관계에서도 사용되도록 협조 및 지원노력을 기울일 필요성이 있다. 추가적으로 (재)과학기술시설관리단의 경우, 포상 제도의 긍정적 효과 제고를 위해 규정에 따라 실제 포상을 실시하고, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성하고, 산업안전보건위원회의 구성에 관해서는 재해 예방을 위해 현장 작업자의 참여를 중시하는 취지를 감안하여 노사협의회 근로자위원과 가급적 중복을 지양하고 다수 사업장의 참여를 제고

할 수 있도록 개선을 위한 추가적인 지원노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것도 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 출연연구기관별 상이한 임금체계에 대한 표준임금체계를 마련하고, 동일가치노동 동일임금수준이 되도록 임금을 인상하여 ’20년 기준, 직종·직급·근무형태가 동일한 비교그룹 내 최상위 임금 수준으로 3년(2022년) 내 임금표준화 완료를 계획하였다. 평가대상연도 목표 성취에 관한 추가질문에 대해 임금표준화를 완료하였다고 답변하였다.

- 다만, 실적보고서에 따르면, 전환 이후 ’22년까지 연도별 시급 현황은 ’20년 임금 기준 최상위 수준을 상회하는 것을 확인할 수 있으나, 이는 최저임금 인상률 등을 감안하여 매년 자회사 임금이 인상된 결과이므로, 전환 전 최상위 임금의 연도별 인상 결과를 추적하여 해당 수준으로 표준화가 완료되었는지 제시될 필요성이 있다고 평가된다. 한편, 표준화가 완료되었다면 표준임금체계를 적용하는 과정에서 임금체계를 상회하는 경우 보전을 위해 지급했던 조정수당이 점차 감소해 종국적으로 소멸하게 된 것을 증명하였어야 하나, 제출자료를 통해 실적을 확인할 수 없어 평가에 반영하기 어렵다. 임금표준화 완료 이후에는 숙련 형성 정도 등을 기준으로 동일직무 안에서도 직무가치를 세분화하고 이로써 상위 단계로 승급이 가능하도록 임금체계를 지속적으로 개선하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 전년도 평가에서 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입 검토가 필요하다는 전년도 지적사항이 있었고, 여러 가지 대안적 활동을 하고 있지만 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입 및 운영을 위한 직접적인 노력은 부

족하다고 평가된다. 가까운 시일 내에 제도 도입이 어렵더라도, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 필요성에 대한 공감대를 형성하고 제도와 관련한 중장기적인 로드맵을 마련하며 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련하는 등 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 전년도 평가에서 공시항목의 확대와 공시의 시의성 제고를 위한 개선 계획과 노력이 요구된다는 전년도 지적사항에도 불구하고, 이와 관련한 개선노력은 미흡하다고 평가된다. 공공기관 통합공시에 관한 기준에 맞추어 일반현황, 기관운영, 주요사업 및 경영성과, 대내외 평가, 정보공개 등 자회사의 주요 경영정보 항목을 공시하는 등 정시공시와 수시공시별 세부 항목을 적절히 반영하고, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등 자회사 경영정보 공시 효과성 제고를 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급“으로 평가한다.

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

한국철도기술연구원

총 평

○ 한국철도기술연구원은 유사 연구기관과 공동으로 자회사를 설립하였고, 자회사 두 곳에 각각 자본금 5.5억 원과 6.5억 원 중 일부를 출자하였다. 모기관이 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 동일 직종 내 임금 격차를 해소하기 위해 노력한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거가 부족하고, 미화·일반경비 직종의 시급이 시중노임단가를 하회하고 있는 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 공동출연기관으로 별도의 소통채널을 구성하고자 노력한 점, 경영협약을 체결하여 유지하고 있는 점 등은 긍정적으로 평가된다. 그러나 모기관은 자회사의 이사회와 운영위원회에서 자회사의 이익증진 방안을 모색하고 근로자 대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있으며, 업무협약서 내 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.

○ 일반관리비 비율은, (재)과학기술시설관리단은 전년도 2.6%에서 2.77%로 상승하였고, (재)과학기술보안관리단은 전년도 5.5%에서 5.4%로 하락하였으며, 이윤비율은 전년도와 동일하게 실비용역 특성상 보장되지 않았다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 400천원, 명절 상여금 800천원, 식비 130천원/월로 전년도와 동일하고, 부가세(면세)·이윤 활동 등을 통해 정기상여금 등을 지급하였는데, 일반관리비 비율을 적절히 상향하고 실제 운영내용에 맞게 복리후생 항목을 규정에 명시하는 등과 같은 개선노력이 필요하다. 연간 교육계획을 수립하여 직무별 체계적인 교육을 운영하고, 비정규직채용 사전심사제를 도입해 지원하며, 자회사 규정에 명시된 CEO 선발제도에 근거해 임원 선발의 투명성을 제고한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 당장 도입이 어렵더라도 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 중장기적인 로드맵을 마련하고, 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 일반현황 등 공시항목을 확대하고 정기공시와 수시공시로 나누어 시의성 있게 공시하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 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 규칙’에 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 한편 출자회사 관리규정 개정, 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적인 자료가 제시되지 않아 모기관의 노력과 성과를 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 모기관은 향후 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 5.5억 원과 6.5억 원 중 0.25억 원(4.6%), 0.38억 원(6.0%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 유사 규모 자회사들의 평균 자본금에 비해 자회사들의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵다고 평가된다. 또한 연구기관들이 공동출연한 자

회사라는 점을 고려하더라도, 유사한 규모의 다른 자회사와 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 현저하게 적기 때문에 개선이 필요하다고 평가된다. 특히, 자본건전성을 판단하는 기준인 자기자본비율과 부채비율이 전년도 평가에 비해 오히려 악화되고 있는 바, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 자회사 업무수행을 위한 시설·장비 이관, 자회사 소속 근로자 휴게실 개선, 자회사 조직개편 및 관리직 인원 추가채용 등을 추진한 점은 인정된다. 또한 모기관·자회사 업무수행 매뉴얼 작성 협의를 통해 장비·시설제공에 관한 사항을 명시·지원하기 위해 노력한 점도 인정된다.

- 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비의 이관 또는 유·무상 임대 관련 구체적 내용(실적)은 확인이 제한되어 이에 대한 모기관의 노력과 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후 평가와 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다. 한편 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링 하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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 없는바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 모·자회사간 발생할 수 있는 적자사업 이관 및 흑자사업 회수를 제한하고, 무배당 원칙 또는 예외적 배당사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급“으로 평가한다.

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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, 대금 지급기간 단축에 있어서도 자회사의 계약대금 지급신청 또는 기성검사 등의 절차 없이 대금을 지급하고 있으므로 긍정적으로 평가된다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관을 포함한 과학연구기관은 공동으로 2개 자회사를 설립할 당시 동일가치노동 동일임금에 기초한 표준임금체계를 마련하면서, 이후 3년에 걸쳐 모기관별로 존재했던 동일 직종 간 임금 격차를 점진적으로 해소하기로 계획한 바 있으며 2022년은 3년차에 해당하는 해이다. 모기관은 자회사 노사 간 임금협약에 따른 인건비 실 지급에 필요한 예산을 분기마다 출연하고 있는데, 그 결과 2022년에는 근무하는 사업장(모기관)과 관계없이 동일 직종에 대해 동일한 시급을 적용하여 출연금이 지급된 것으로

보인다. 다만, 모기관이 해당 평가지표와 관련한 실적보고서와 자료를 충실히 제출하지 않아 명확한 판단을 하는 데에 한계가 있으며 향후 평가관련 자료를 성실하게 제출할 필요가 있을 것이다.

- 직종별 시급과 관련하여 과학기술시설관리단의 미화 직종이 단순노무원 시중노임단가보다 낮은 시급을 적용받고 있어, 시중노임단가 수준까지 임금을 상향 조정하고 그 결과에 따라 예산이 정해질 수 있도록 지속적인 노력을 기울일 필요가 있다. 과학기술보안관리단의 경우에도 일반경비 직종은 시중노임단가를 하회하는 수준에서 시급이 책정되어 있어 이에 대한 개선노력이 필요하다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 예산을 조정할 필요가 있으나, 이와 관련한 실적은 확인할 수 없다. 그럼에도 불구하고 2개 자회사 시급을 살펴보면 2022년 상·하반기 모두 직종별로 단순노무원 기준 시중노임단가를 상회하는 직종과 하회하는 직종이 병존하고 있어, 전체 직종의 시급이 시중노임단가를 충족하는 수준이 되도록 지속적인 개선노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 자회사 노무비 예산의 안정성 확보를 위해 현장감독자와 행정인력의 노무비를 별도 계상할 필요가 있는데, 용역 설계 시 현장감독자와 행정인력의 인건비를 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 업무량과 환경변화 등을 고려하여 용역 과업 범위와 과업 인원 관리의 적정성을 확보할 필요가 있으나, 기관이 제출한 자료 내에서 이에 관한 실적은 확인 되지 않는다. 이에 모기관은 이와 관련하여 현장인력뿐 아니라 행정인력까지 포함하여 과업 범위와 인원 적정성에 대한 주기적인 검토를 할 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사는 물론 외부전문가 참여를 통해 객관성과 합리성이 담보될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있을 것이다.

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

3. 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영

등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 평가대상 자회사는 출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립된 회사로, 모기관과 자회사 간에 개별 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영은 현실적으로 어려운 측면이 있어, 모기관은 각 공동출연구기관 담당 부서장 등으로 구성된 이사회와 각 공동출연연구기관장이 담당부서장 중 추천한 자로 구성된 운영위원회를 통해 모·자회사 소통 채널을 구축하여 운영하고 있다. 모기관은 이와는 별도로 모기관 담당자와 자회사 근로자 간담회를 통해 자회사 근로자 애로사항 및 개선사항을 발굴하고 개선 조치 등을 실시하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이사회와 운영위원회에서 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있으며, 운영위원회에 자회사 근로자대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 이어 올해에도 평가지표에 해당하는 자료를 제출하지 않아 기존 용역계약서의 문제점과 개선방안을 검토한 위·수탁계약서, 과업지시서를 마련할 것을 권고 받았다.

- 모기관이 제출한 건물관리운영 업무협약서와 자율경영협약서는 모기관과 자회사간의 위·수탁업무와 관련된 과업의 내용과 당사자의 권리 의무를 명시한 계약사항이 구체적으로 확인되지 않아 공정한 계약 체결 여부를 판단하기 어려우므로 개선방안이 마련되어야 할 것으로 평가된다. 또한, 모기관은 공정한 계약 체결을 위하여 자회사와의 계약체결 시 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 체계와 절차를 마련하거나, 모·자회사가 협력하여 부당·불공정 계약 조항 점검을 정례화 하는 등의 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 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, 모・자회사 공동이익증진을 위한 조항이 존재하지 않고 실무적으로 실무업무를 협의하기 위한 공동협의체와 간담회 진행 등의 성과가 인정되므로 이를 기반으로 향후 모・자회사 노사공동이익 증진을 위한 지속적인 개선노력이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비・이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요”가 있고, “내부규정상 복리후생 항목과 지급수준이 명시되지 않은 경우가 일부 있는 점은 개선이 필요하고, 자회사의 당기순이익 수준을 감안하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았다. 평가년도에는 일반관리비율의 변화가 크지 않으며 복리후생 항목의 내부 규정 명시도 되어 있지 않고, 복리후생 항목의 신설이나 증액도 없어 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리단이 전년도 2.6%에서 평가년도 2.77%로, 보안관리단이 전년도 5.5%에서 5.4%, 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와 마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균 수준에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비를 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 연간 복지 포인트 400천원, 명절 상여금 800천원이 지급되고 있고, 식비는 월 130천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 경조비, 200천원~250천원 수준의 건강검진비가 제공되고 있는데, 평가년도에 증가된 복리후생 항목은 없다. 복지 포인트, 명절 상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점은 긍정적이나, 양 자회사 모두 식대 지

급금액이 내부규정에 명시되어 있지 않고, 시설관리단의 경우 내부 규정상 복지 포인트가 실제 지급되는 금액과 다르게 기재되어 있는 것은 개선이 필요하며, 자회사의 당기순이익 수준을 감안하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 근로자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 자회사 전 근로자에 처우개선 및 복리후생 증진에 노력하고 있다. 정기상여금 지급 및 통상임금 반영, 피복 현물 지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조 휴가 및 경조비 지급, 대체근무자 투입 및 근무형태 변경, 소통 등을 위한 운영비 지급 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 지속할 필요가 있다. 또한, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 계속 모색하고, 자회사 노동자들의 의견을 취합하여 제도 실행 이후 환류체계를 통해 운용의 효과성 검증 등으로 실질적인 근로조건 개선의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

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

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의

노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 2022년 연간 교육계획 수립과 직무별 체계적인 교육 운영 등으로 구체적 제도를 마련하고 시행하고 있는 경우도 있고(과학기술보안관리단) 법정 필수의무 교육 외부 대행 컨설팅 실시 및 직군별 전문성 제고를 위한 교육을 실시하는 등으로 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행한 경우도 있는데(과학기술시설관리단), 지원계획을 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.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 국내외 출장 시 행선지별 여비, 숙박비, 현지교통비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비규정을 마련하고 노사협의회 설치·운영 및 고충처리기구를 활용한 실적이 있으며, 포상규정을 마련하고, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고 채용 시 각 전형별로 외부의 관련 전문가를 과반수이상 참여시키고 있으며, 징계대상자에게 소명할 기회를 부여하고 징계위원회 개최 시 외부위원을 의무적으로 포함하는 등 지원한 실적이 인정된다. 또한, 관리직을 대상으로 근무평정제도를 마련하고, 비정규직 사전심사제 운영규칙을 제정하여 비정규직채용 사전심사제를 도입하도록 지원한 실적이 확인된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하고, 근무평정은 정규직 전환 직종을 포함하여 실시하도록 노력을 기울일 필요성이 있다. 또한, 직급 또는 직책 명칭이 부여되어 있지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 결정하고 모기관 관계에서도 사용되도록 협조 및 지원노력을 기울일 필요성이 있다. 추가적으로 (재)과학기술시설관리단의 경우, 포상 제도의 긍정적 효과 제고를 위해 규정에 따라 실제 포상을 실시하고, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성하고, 산업안전보건위원회의 구성에 관해서는 재해 예방을 위해 현장 작업자의 참여를 중시하는 취지를 감안하여 노사협의회 근로자위원과 가급적 중복을 지양하고 다수 사업장의 참여를 제고할 수 있도록 개선을 위한 추가적인 지원노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성

과

- 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 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것도 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 출연연구기관별 상이한 임금체계에 대한 표준임금체계를 마련하고, 동일가치노동 동일임금수준이 되도록 임금을 인상하여 ’20년 기준, 직종·직급·근무형태가 동일한 비교그룹 내 최상위 임금 수준으로 3년(2022년) 내 임금표준화 완료를 계획하였다. 평가대상연도 목표 성취에 관한 추가질문에 대해 임금표준화를 완료하였다고 답변하였다.

- 다만, 실적보고서에 따르면, 전환 이후 ’22년까지 연도별 시급 현황은 ’20년 임금 기준 최상위 수준을 상회하는 것을 확인할 수 있으나, 이는 최저임금 인상률 등을 감안하여 매년 자회사 임금이 인상된 결과이므로, 전환 전 최상위 임금의 연도별 인상 결과를 추적하여 해당 수준으로 표준화가 완료되었는지 제시될 필요성이 있다고 평가된다. 한편, 표준화가 완료되었다면 표준임금체계를 적용하는 과정에서 임금체계를 상회하는 경우 보전을 위해 지급했던 조정수당이 점차 감소해 종국적으로 소멸하게 된 것을 증명하였어야 하나, 제출자료를 통해 실적을 확인할 수 없어 평가에 반영하기 어렵다. 임금표준화 완료 이후에는 숙련 형성 정도 등을 기준으로 동일직무 안에서도 직무가치를 세분화하고 이로써 상위 단계로 승급이 가능하도록 임금체계를 지속적으로 개선하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 전년도 평가에서 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입 검토가 필요하다는 전년도 지적사항이 있었고, 여러 가지 대안적 활동을 하고 있지만 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입 및 운영을 위한 직접적인 노력은 부족하다고 평가된다. 가까운 시일 내에 제도 도입이 어렵더라도, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 필요성에 대한 공감대를 형성하고 제도와 관련한 중장기적인 로드맵을 마련하며 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계

획을 마련하는 등 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 전년도 평가에서 공시항목의 확대와 공시의 시의성 제고를 위한 개선 계획과 노력이 요구된다는 전년도 지적사항에도 불구하고, 이와 관련한 개선노력은 미흡하다고 평가된다. 공공기관 통합공시에 관한 기준에 맞추어 일반현황, 기관운영, 주요사업 및 경영성과, 대내외 평가, 정보공개 등 자회사의 주요 경영정보 항목을 공시하는 등 정시공시와 수시공시별 세부 항목을 적절히 반영하고, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등 자회사 경영정보 공시 효과성 제고를 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급“으로 평가한다.

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

한국표준과학연구원

총 평

○ 한국표준과학연구원은 유사 연구기관과 공동으로 출연하여 자회사를 설립하였고, 자회사 자본금의 일부를 출자하였다. 모기관이 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 동일 직종 내 임금 격차를 해소하기 위해 노력한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거가 부족하고, 미화 직종의 시급이 시중노임단가를 하회하고 있는 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 공동출연기관으로 별도의 소통채널을 구성하고자 노력한 점, 경영협약을 체결하여 유지하고 있는 점 등은 긍정적으로 평가된다. 그러나 모기관은 자회사의 이사회와 운영위원회에서 자회사의 이익증진 방안을 모색하고 근로자 대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있으며, 업무협약서 내 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.

○ 일반관리비 비율은 전년도 2.9%에서 2.8%로 하락하였고, 이윤비율은 실비용역 특성상 보장되지 않았다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 400천원, 명절 상여금 800천원, 식비 130천원/원이 지급되고 있으며, 부가세(면세)·이윤 활동 등을 통해 정기상여금 등을 지급하였는데, 일반관리비 비율을 적절히 상향하고 실제 운영내용에 맞게 복리후생 항목을 규정에 명시하는 등 개선노력이 필요하다. 비정규직채용 사전심사제를 도입해 지원하며, 자회사 규정에 명시된 CEO 선발제도에 근거해 임원 선발의 투명성을 제고한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 당장 도입이 어렵더라도 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 중장기적인 로드맵을 마련하고, 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 일반현황 등 공시항목을 확대하고 정기공시와 수시공시로 나누어 시의성 있게 공시하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 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 규칙‘에 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 한편 출자회사 관리규정 개정, 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적인 자료가 제시되지 않아 모기관의 노력과 성과를 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 모기관은 향후 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 5.5억 원 중 0.21억 원(3.8%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 유사 규모 자회사들의 평균 자본금에 비해 자회사들의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵다고 평가된다. 또한 연구기관들이 공동출연한 자회사라는 점을 고려하더라도, 유사한 규모의 다른 자회사와 비교할 때 개별

모기관의 자본금 부담액이 현저하게 적기 때문에 개선이 필요하다고 평가된다. 특히, 자본건전성을 판단하는 기준인 자기자본비율과 부채비율이 전년도 평가에 비해 오히려 악화되고 있는 바, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 자회사 소속 근로자 휴게실 개선 및 무상임대, 자회사 조직개편 및 관리직 인원 추가채용 등을 추진한 점은 인정된다. 또한 모기관·자회사 업무수행 매뉴얼 작성 협의를 통해 장비·시설제공에 관한 사항을 명시·지원하기 위해 노력한 점도 인정된다.

- 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비의 이관 또는 유·무상 임대 관련 구체적 내용(실적)은 확인이 제한되어 이에 대한 모기관의 노력과 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후 평가와 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다. 한편 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링 하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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 없는바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 모·자회사간 발생할 수 있는 적자사업 이관 및 흑자사업 회수를 제한하고, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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, 대금 지급기간 단축에 있어서도 자회사의 계약대금 지급신청 또는 기성검사 등의 절차 없이 대금을 지급하고 있으므로 긍정적으로 평가된다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관을 포함한 과학연구기관은 공동으로 자회사를 설립할 당시 동일가치노동 동일임금에 기초한 표준임금체계를 마련하면서, 이후 3년에 걸쳐 모기관별로 존재했던 동일 직종 간 임금 격차를 점진적으로 해소하기로 계획한 바 있으며 2022년은 3년차에 해당하는 해이다. 모기관은 자회사 노사 간 임금협약에 따른 인건비 실 지급에 필요한 예산을 분기마다 출연하고 있는데, 그 결과 2022년에는 근무하는 사업장(모기관)과 관계없이 동일 직종에 대해 동일한 시급을 적용하여 출연금이 지급된 것으로 보인다. 다만, 모기관이 해당 평가지표와 관련한 실적보고서와 자료를 충실히 제출하지 않아 명확한 판단을 하는 데에 한계가 있으며 향후 평가관련 자료를

성실하게 제출할 필요가 있을 것이다.

- 직종별 시급과 관련하여 과학기술시설관리단의 미화 직종은 단순노무원 시중노임단가보다 낮은 시급을 적용받고 있어, 시중노임단가 수준까지 임금을 상향 조정하고 그 결과에 따라 예산이 정해질 수 있도록 지속적인 노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 예산을 조정할 필요가 있으나, 이와 관련한 실적은 확인할 수 없다. 모기관이 미화 직종 시급을 시중노임단가와 무관하게 책정하고 있다하더라도 시중노임단가를 충족하는 수준에서 적용될 있도록 노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 자회사 노무비 예산의 안정성 확보를 위해 현장감독자와 행정인력의 노무비를 별도 계상할 필요가 있는데, 용역 설계 시 현장감독자와 행정인력의 인건비를 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 업무량과 환경변화 등을 고려하여 용역 과업 범위와 과업 인원 관리의 적정성을 확보할 필요가 있으나, 기관이 제출한 자료 내에서 이에 관한 실적은 확인 되지 않는다. 이에 모기관은 이와 관련하여 현장인력뿐 아니라 행정인력까지 포함하여 과업 범위와 인원 적정성에 대한 주기적인 검토를 할 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사는 물론 외부전문가 참여를 통해 객관성과 합리성이 담보될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있을 것이다.

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

3. 바람직한 모・자회사 관계 구축

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

- 평가대상 자회사는 출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립된 회사로, 모기관과 자회사 간에 개별 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영은 현실적으로 어려운 측면이 있어, 모기관은 각 공동출연구기관 담당 부서장 등으로 구성된 이

사회와 각 공동출연연구기관장이 담당부서장 중 추천한 자로 구성된 운영위원회를 통해 모·자회사 소통 채널을 구축하여 운영하고 있다. 모기관은 이와는 별도로 모기관 담당자와 자회사 근로자 간담회를 통해 자회사 근로자 애로사항 및 개선사항을 발굴하고 개선 조치 등을 실시하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이사회와 운영위원회에서 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있으며, 운영위원회에 자회사 근로자대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 이어 올해에도 평가지표에 해당하는 자료를 제출하지 않아 기존 용역계약서의 문제점과 개선방안을 검토한 위·수탁계약서, 과업지시서를 마련할 것을 권고 받았다.

- 모기관이 제출한 건물관리운영 업무협약서와 자율경영협약서는 모기관과 자회사간의 위·수탁업무와 관련된 과업의 내용과 당사자의 권리 의무를 명시한 계약사항이 구체적으로 확인되지 않아 공정한 계약 체결 여부를 판단하기 어려우므로 개선방안이 마련되어야 할 것으로 평가된다. 또한, 모기관은 공정한 계약 체결을 위하여 자회사와의 계약체결 시 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 체계와 절차를 마련하거나, 모·자회사가 협력하여 부당·불공정 계약 조항 점검을 정례화 하는 등의 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 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, 모·자회사 공동이익증진을 위한 조항이 존재하지 않고 실무적으로 실무업무를 협의하기 위한 공동협의체와 간담회 진행 등의 성과가 인정되므로 이를 기반으로 향후 모·자회사 노사공동이익 증진을 위한 지속적인 개선노력이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요”가 있고, “내부규정상 복리후생 항목과 지급수준이 명시되지 않은 경우가 일부 있는 점은 개선이 필요하고, 자회사의 당기순이익 수준을 감안하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았다. 평가년도에는 일반관리비율이 소폭 감소하였고, 복리후생 항목의 내부 규정 명시도 되어 있지 않으며 복리후생 항목의 신설이나 증액도 없어, 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 2.9%에서 평가년도 2.8%, 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와 마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균 수준에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비를 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 연간 복지 포인트 400천원, 명절 상여금 800천원이 지급되고 있고, 식비는 월 130천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 경조비, 200천원 수준의 건강검진비가 제공되고 있는데, 평가년도에 증가된 복리후생 항목은 없다. 복지 포인트, 명절 상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점은 긍정적이나, 식대 지급금액이 내부규정에 명시되어 있지 않고, 복지 포인트가 실제 지급되는 금액과 다르게 기재되어 있는 것은 개선이 필요하며, 자회사의 당기순이익 수준을 감안하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자

회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 근로자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 자회사 전 근로자에 처우개선 및 복리후생 증진에 노력하고 있다. 정기상여금 지급 및 통상임금 반영, 피복 현물 지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조 휴가 및 경조비 지급, 대체근무자 투입 및 근무형태 변경, 소통 등을 위한 운영비 지급 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 지속할 필요가 있다. 또한, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 계속 모색하고, 자회사 노동자들의 의견을 취합하여 제도 실행 이후 환류체계를 통해 운용의 효과성 검증 등으로 실질적인 근로조건 개선의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

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

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 2022년 연간 교육계획 수립과 직무별 체계적인 교육 운영 등으로 구체적 제도를 마련하고 시행하고 있는 경우도 있고(과학기술보안관리단) 법정 필수의무 교육 외부 대행 컨설팅 실시 및 직군별 전문성 제고를 위한 교육을 실시하는 등으로 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직

원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행한 경우도 있는데(과학기술시설관리단), 지원계획을 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.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 국내외 출장 시 행선지별 여비, 숙박비, 현지교통비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비규정을 마련하고 노사협의회 설치·운영 및 고충처리기구를 활용한 실적이 있으며, 포상규정을 마련하고, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고 채용 시 각 전형별로 외부의 관련 전문가를 과반수이상 참여시키고 있으며, 징계대상자에게 소명할 기회를 부여하고 징계위원회 개최 시 외부위원을 의무적으로 포함하도록 하는 등 지원 실적이 확인된다. 또한, 관리직을 대상으로 근무평정제도를 마련하고, 비정규직 사전심사제 운영규칙 제정을 통해 비정규직채용 사전심사제를 도입하고 있는바 모기관의 지원 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하도록 하고, 직급 또는 직책 명칭이 부여되어 있지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 결정하고 모기관 관계에서도 사용되도록 협조 및 지원노력을 기울일 필요성이 있다. 추가적으로 포상 제도의 긍정적 효과 제고를 위해 규정에 따라 실제 포상을 실시하고, 근무평정은 정규직 전환 직종을 포함하여 실시하도록 노력을 기울일 필요성이 있다. 또한, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성하고, 산업안전보건위원회의 구성에 관해서는 재해 예방을 위해 현장 작업자의 참여를 중시하는 취지를 감안하여 노사협의회 근로자위원과 가급적 중복을 지양하고 다수 사업장의 참여를 제고할 수 있도록 개선 필요성이 있다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것도 긍정적이며, 현재 제도를 지속적

으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 출연연구기관별 상이한 임금체계에 대한 표준임금체계를 마련하고, 동일가치노동 동일임금수준이 되도록 임금을 인상하여 ’20년 기준, 직종·직급·근무형태가 동일한 비교그룹 내 최상위 임금 수준으로 3년(2022년) 내 임금표준화 완료를 계획하였다. 평가대상연도 목표 성취에 관한 추가질문에 대해 임금표준화를 완료하였다고 답변하였다.

- 다만, 실적보고서에 따르면, 전환 이후 ’22년까지 연도별 시급 현황은 ’20년 임금 기준 최상위 수준을 상회하는 것을 확인할 수 있으나, 이는 최저임금 인상률 등을 감안하여 매년 자회사 임금이 인상된 결과이므로, 전환 전 최상위 임금의 연도별 인상 결과를 추적하여 해당 수준으로 표준화가 완료되었는지 제시될 필요성이 있다고 평가된다. 한편, 표준화가 완료되었다면 표준임금체계를 적용하는 과정에서 임금체계를 상회하는 경우 보전을 위해 지급했던 조정수당이 점차 감소해 종국적으로 소멸하게 된 것을 증명하였어야 하나, 제출자료를 통해 실적을 확인할 수 없어 평가에 반영하기 어렵다. 임금표준화 완료 이후에는 숙련 형성 정도 등을 기준으로 동일직무 안에서도 직무가치를 세분화하고 이로써 상위 단계로 승급이 가능하도록 임금체계를 지속적으로 개선하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 전년도 평가에서 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입 검토가 필요하다는 전년도 지적사항이 있었고, 여러 가지 대안적 활동을 하고 있지만 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입 및 운영을 위한 직접적인 노력은 부족하다고 평가된다. 가까운 시일 내에 제도 도입이 어렵더라도, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 필요성에 대한 공감대를 형성하고 제도와 관련한 중장기적인 로드맵을 마련하며 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련하는 등 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 전년도 평가에서 공시항목의 확대와 공시의 시의성 제고를 위한 개선 계획과 노력이 요구된다는 전년도 지적사항에도 불구하고, 이와 관련한 개선노력은

미흡하다고 평가된다. 공공기관 통합공시에 관한 기준에 맞추어 일반현황, 기관운영, 주요사업 및 경영성과, 대내외 평가, 정보공개 등 자회사의 주요 경영정보 항목을 공시하는 등 정시공시와 수시공시별 세부 항목을 적절히 반영하고, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등 자회사 경영정보 공시 효과성 제고를 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급“으로 평가한다.

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

한국한의학연구원

총 평

○ 한국한의학연구원은 유사 연구기관과 공동으로 자회사를 설립하였고, 자회사 두 곳에 각각 자본금 5.5억 원과 6.5억 원 중 일부를 출자하였다. 모기관이 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 동일 직종 내 임금 격차를 해소하기 위해 노력한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거가 부족하고, 미화·일반경비 직종의 시급이 시중노임단가를 하회하고 있는 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 공동출연기관으로 별도의 소통채널을 구성하고자 노력한 점, 경영협약을 체결하여 유지하고 있는 점 등은 긍정적으로 평가된다. 그러나 모기관은 자회사의 이사회와 운영위원회에서 자회사의 이익증진 방안을 모색하고 근로자 대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있으며, 업무협약서 내 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.

○ 일반관리비 비율은, (재)과학기술시설관리단은 전년도 2.6%에서 2.77%로 상승하였고, (재)과학기술보안관리단은 전년도 5.5%에서 5.7%로 상승하였으며, 이윤비율은 전년도와 동일하게 실비용역 특성상 보장되지 않았다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 400천원, 명절 상여금 800천원, 식비 130천원/월로 전년도와 동일하고, 부가세(면세)·이윤 활동 등을 통해 정기상여금 등을 지급하였는데, 일반관리비 비율을 적절히 상향하고 실제 운영내용에 맞게 복리후생 항목을 규정에 명시하는 등 개선노력이 필요하다. 연간 교육계획을 수립하여 직무별 체계적인 교육을 운영하고, 비정규직채용 사전심사제를 도입해 지원하며, 자회사 규정에 명시된 CEO 선발제도에 근거해 임원 선발의 투명성을 제고한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 당장 도입이 어렵더라도 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 중장기적인 로드맵을 마련하고, 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 일반현황 등 공시항목을 확대하고 정기공시와 수시공시로 나누어 시의성 있게 공시하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 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 규칙’에 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 한편 출자회사 관리규정 개정, 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적인 자료가 제시되지 않아 모기관의 노력과 성과를 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 모기관은 향후 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 5.5억 원과 6.5억 원 중 0.21억 원(3.8%), 0.27억 원(4.2%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 유사 규모 자회사들의 평균 자본금에 비해 자회사들의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵다고 평가된다. 또한 연구기관들이 공동출연한 자

회사라는 점을 고려하더라도, 유사한 규모의 다른 자회사와 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 현저하게 적기 때문에 개선이 필요하다고 평가된다. 특히, 자본건전성을 판단하는 기준인 자기자본비율과 부채비율이 전년도 평가에 비해 오히려 악화되고 있는 바, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 자회사 업무수행을 위한 시설·장비 이관, 자회사 소속 근로자 휴게실 개선, 자회사 조직개편 및 관리직 인원 추가채용 등을 추진한 점은 인정된다. 또한 모기관·자회사 업무수행 매뉴얼 작성 협의를 통해 장비·시설제공에 관한 사항을 명시·지원하기 위해 노력한 점도 인정된다.

- 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비의 이관 또는 유·무상 임대 관련 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적 내용(실적) 확인이 제한되어 이에 대한 모기관의 노력과 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후 평가와 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다. 한편 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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 없는바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 모·자회사간 발생할 수 있는 적자사업 이관 및 흑자사업 회수를 제한하고, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

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

평가한다.

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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, 대금 지급기간 단축에 있어서도 자회사의 계약대금 지급신청 또는 기성검사 등의 절차 없이 대금을 지급하고 있으므로 긍정적으로 평가된다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관을 포함한 과학연구기관은 공동으로 2개 자회사를 설립할 당시 동일가치노동 동일임금에 기초한 표준임금체계를 마련하면서, 이후 3년에 걸쳐 모기관별로 존재했던 동일 직종 간 임금 격차를 점진적으로 해소하기로 계획한 바 있으며 2022년은 3년차에 해당하는 해이다. 모기관은 자회사 노사 간 임금협약에 따른 인건비 실 지급에 필요한 예산을 분기마다 출연하고 있는데, 그 결과 2022년에는 근무하는 사업장(모기관)과 관

계없이 동일 직종에 대해 동일한 시급을 적용하여 출연금이 지급된 것으로 보인다. 다만, 모기관이 해당 평가지표와 관련한 실적보고서와 자료를 충실히 제출하지 않아 명확한 판단을 하는 데에 한계가 있으며 향후 평가관련 자료를 성실하게 제출할 필요가 있을 것이다.

- 직종별 시급과 관련하여 과학기술시설관리단의 경우에는 미화 직종이 단순노무원 시중노임단가보다 낮은 시급을 적용받고 있어, 시중노임단가 수준까지 임금을 상향 조정하고 그 결과에 따라 예산이 정해질 수 있도록 지속적인 노력을 기울일 필요가 있다. 과학기술보안관리단의 경우에도 일반경비 직종은 시중노임단가를 하회하는 수준에서 시급이 책정되어 있어 이에 대한 개선노력이 필요하다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 예산을 조정할 필요가 있으나, 이와 관련한 실적은 확인할 수 없다. 그럼에도 불구하고 2개 자회사 시급을 살펴보면 2022년 상·하반기 모두 직종별로 단순노무원 기준 시중노임단가를 상회하는 직종과 하회하는 직종이 병존하고 있어, 전체 직종의 시급이 시중노임단가를 충족하는 수준이 되도록 지속적인 개선노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 자회사 노무비 예산의 안정성 확보를 위해 현장감독자와 행정인력의 노무비를 별도 계상할 필요가 있는데, 용역 설계 시 현장감독자와 행정인력의 인건비를 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 업무량과 환경변화 등을 고려하여 용역 과업 범위와 과업 인원 관리의 적정성을 확보할 필요가 있으나, 기관이 제출한 자료 내에서 이에 관한 실적은 확인 되지 않는다. 이에 모기관은 이와 관련하여 현장인력뿐 아니라 행정인력까지 포함하여 과업 범위와 인원 적정성에 대한 주기적인 검토를 할 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사는 물론 외부전문가 참여를 통해 객관성과 합리성이 담보될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있을 것이다.

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

3. 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 평가대상 자회사는 출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립된 회사로, 모기관과 자회사 간에 개별 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영은 현실적으로 어려운 측면이 있어, 모기관은 각 공동출연구기관 담당 부서장 등으로 구성된 이사회와 각 공동출연연구기관장이 담당부서장 중 추천한 자로 구성된 운영위원회를 통해 모·자회사 소통 채널을 구축하여 운영하고 있다. 모기관은 이와는 별도로 모기관 담당자와 자회사 근로자 간담회를 통해 자회사 근로자 애로사항 및 개선사항을 발굴하고 개선 조치 등을 실시하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이사회와 운영위원회에서 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있으며, 운영위원회에 자회사 근로자대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 이어 올해에도 평가지표에 해당하는 자료를 제출하지 않아 기존 용역계약서의 문제점과 개선방안을 검토한 위·수탁계약서, 과업지시서를 마련할 것을 권고 받았다.

- 모기관이 제출한 건물관리운영 업무협약서와 자율경영협약서는 모기관과 자회사간의 위·수탁업무와 관련된 과업의 내용과 당사자의 권리 의무를 명시한 계약사항이 구체적으로 확인되지 않아 공정한 계약 체결 여부를 판단하기 어려우므로 개선방안이 마련되어야 할 것으로 평가된다. 또한, 모기관은 공정한 계약 체결을 위하여 자회사와의 계약체결 시 부당・불공정한 계약을 방지하기 위한 체계와 절차를 마련하거나, 모·자회사가 협력하여 부당・불공정 계약 조항 점검을 정례화 하는 등의 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 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, 모·자회사 공동이익증진을 위한 조항이 존재하지 않고 실무적으로 실무업무를 협의하기 위한 공동협의체와 간담회 진행 등의 성과가 인정되므로 이를 기반으로 향후 모·자회사 노사공동이익 증진을 위한 지속적인 개선노력이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요”가 있고, “내부규정상 복리후생 항목과 지급수준이 명시되지 않은 경우가 일부 있는 점은 개선이 필요하고, 자회사의 당기순이익 수준을 감안하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았다. 평가년도에는 일반관리비율의 변화가 크지 않으며 복리후생 항목의 내부 규정 명시도 되어 있지 않고, 복리후생 항목의 신설이나 증액도 없어 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리단이 전년도 2.6%에서 평가년도 2.77%로, 보안관리단이 전년도 5.7%에서 5.5%, 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와 마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균 수준에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비를 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 연간 복지 포인트 400천원, 명절 상여금 800천원이 지급되고 있고, 식비는 월 130천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 경조비, 200천원~250천원 수준의 건강검진비가 제공되고 있는데, 평

가년도에 증가된 복리후생 항목은 없다. 복지 포인트, 명절 상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점은 긍정적이나, 양 자회사 모두 식대 지급금액이 내부규정에 명시되어 있지 않고, 시설관리단의 경우 내부 규정상 복지 포인트가 실제 지급되는 금액과 다르게 기재되어 있는 것은 개선이 필요하며, 자회사의 당기순이익 수준을 감안하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 근로자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 자회사 전 근로자에 처우개선 및 복리후생 증진에 노력하고 있다. 정기상여금 지급 및 통상임금 반영, 피복 현물 지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조 휴가 및 경조비 지급, 대체근무자 투입 및 근무형태 변경, 소통 등을 위한 운영비 지급 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 지속할 필요가 있다. 또한, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 계속 모색하고, 자회사 노동자들의 의견을 취합하여 제도 실행 이후 환류체계를 통해 운용의 효과성 검증 등으로 실질적인 근로조건 개선의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

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

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 2022년 연간 교육계획 수립과 직무별 체계적인 교육 운영 등으로 구체적 제도를 마련하고 시행하고 있는 경우도 있고(과학기술보안관리단) 법정 필수의무 교육 외부 대행 컨설팅 실시 및 직군별 전문성 제고를 위한 교육을 실시하는 등으로 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행한 경우도 있는데(과학기술시설관리단), 지원계획을 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.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 국내외 출장 시 행선지별 여비, 숙박비, 현지교통비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비규정을 마련하고 노사협의회 설치·운영 및 고충처리기구를 활용한 실적이 있으며, 포상규정을 마련하고, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고 채용 시 각 전형별로 외부의 관련 전문가를 과반수이상 참여시키고 있으며, 징계대상자에게 소명할 기회를 부여하고 징계위원회 개최 시 외부위원을 의무적으로 포함하는 등 지원한 실적이 인정된다. 또한, 관리직을 대상으로 근무평정제도를 마련하고, 비정규직 사전심사제 운영규칙을 제정하여 비정규직채용 사전심사제를 도입하도록 지원한 실적이 확인된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하고, 근무평정은 정규직 전환 직종을 포함하여 실시하도록 노력을 기울일 필요성이 있다. 또한, 직급 또는 직책 명칭이 부여되어 있지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 결정하고 모기관 관계에서도 사용되도록 협조 및 지원노력을 기울일 필요성이 있다. 추가적으로 (재)과학기술시설관리단의 경우, 포상 제도의 긍정적 효과 제고를 위해 규정에 따라 실제 포상을 실시하고, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성하고, 산업안전보건위원회의 구성에 관해서는 재해 예방을 위해 현장 작업자의 참여를 중시하는 취지를 감안하여 노사협의회 근로자위원과 가급적 중복을 지양하고 다수 사업장의 참여를 제고

할 수 있도록 개선을 위한 추가적인 지원노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것도 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 출연연구기관별 상이한 임금체계에 대한 표준임금체계를 마련하고, 동일가치노동 동일임금수준이 되도록 임금을 인상하여 ’20년 기준, 직종·직급·근무형태가 동일한 비교그룹 내 최상위 임금 수준으로 3년(2022년) 내 임금표준화 완료를 계획하였다. 평가대상연도 목표 성취에 관한 추가질문에 대해 임금표준화를 완료하였다고 답변하였다.

- 다만, 실적보고서에 따르면, 전환 이후 ’22년까지 연도별 시급 현황은 ’20년 임금 기준 최상위 수준을 상회하는 것을 확인할 수 있으나, 이는 최저임금 인상률 등을 감안하여 매년 자회사 임금이 인상된 결과이므로, 전환 전 최상위 임금의 연도별 인상 결과를 추적하여 해당 수준으로 표준화가 완료되었는지 제시될 필요성이 있다고 평가된다. 한편, 표준화가 완료되었다면 표준임금체계를 적용하는 과정에서 임금체계를 상회하는 경우 보전을 위해 지급했던 조정수당이 점차 감소해 종국적으로 소멸하게 된 것을 증명하였어야 하나, 제출자료를 통해 실적을 확인할 수 없어 평가에 반영하기 어렵다. 임금표준화 완료 이후에는 숙련 형성 정도 등을 기준으로 동일직무 안에서도 직무가치를 세분화하고 이로써 상위 단계로 승급이 가능하도록 임금체계를 지속적으로 개선하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 전년도 평가에서 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입 검토가 필요하다는 전년도 지적사항이 있었고, 여러 가지 대안적 활동을 하고 있지만 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입 및 운영을 위한 직접적인 노력은 부

족하다고 평가된다. 가까운 시일 내에 제도 도입이 어렵더라도, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 필요성에 대한 공감대를 형성하고 제도와 관련한 중장기적인 로드맵을 마련하며 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련하는 등 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 전년도 평가에서 공시항목의 확대와 공시의 시의성 제고를 위한 개선 계획과 노력이 요구된다는 전년도 지적사항에도 불구하고, 이와 관련한 개선노력은 미흡하다고 평가된다. 공공기관 통합공시에 관한 기준에 맞추어 일반현황, 기관운영, 주요사업 및 경영성과, 대내외 평가, 정보공개 등 자회사의 주요 경영정보 항목을 공시하는 등 정시공시와 수시공시별 세부 항목을 적절히 반영하고, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등 자회사 경영정보 공시 효과성 제고를 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 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

총 평

○ 한국항공우주연구원은 유사 연구기관과 공동으로 자회사를 설립하였고, 자회사 두 곳에 각각 자본금 5.5억 원과 6.5억 원 중 일부를 출자하였다. 모기관이 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 동일 직종 내 임금 격차를 해소하기 위해 노력한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거가 부족하고, 미화·일반경비 직종의 시급이 시중노임단가를 하회하고 있는 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 공동출연기관으로 별도의 소통채널을 구성하고자 노력한 점, 경영협약을 체결하여 유지하고 있는 점 등은 긍정적으로 평가된다. 그러나 모기관은 자회사의 이사회와 운영위원회에서 자회사의 이익증진 방안을 모색하고 근로자 대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있으며, 업무협약서 내 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.

○ 일반관리비 비율은, (재)과학기술시설관리단은 전년도 2.8%에서 2.77%, (재)과학기술보안관리단은 전년도 5.2%에서 4.7%로 모두 하락하였고, 이윤비율은 전년도와 동일하게 실비용역 특성상 보장되지 않았다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 400천원, 명절 상여금 800천원, 식비 130천원/월로 전년도와 동일하고, 부가세(면세)·이윤 활동 등을 통해 정기상여금 등을 지급하였는데, 일반관리비 비율을 적절히 상향하고 실제 운영내용에 맞게 복리후생 항목을 규정에 명시하는 등 개선노력이 필요하다. 연간 교육계획을 수립하여 직무별 체계적인 교육을 운영하고, 비정규직채용 사전심사제를 도입해 지원하며, 자회사 규정에 명시된 CEO 선발제도에 근거해 임원 선발의 투명성을 제고한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 당장 도입이 어렵더라도 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 중장기적인 로드맵을 마련하고, 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 일반현황 등 공시항목을 확대하고 정기공시와 수시공시로 나누어 시의성 있게 공시하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 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 규칙'에 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 한편 출자회사 관리규정 개정, 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적인 자료가 제시되지 않아 모기관의 노력과 성과를 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 모기관은 향후 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 5.5억 원과 6.5억 원 중 0.63억 원(11.6%), 1.35억 원(20.9%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 유사 규모 자회사들의 평균 자본금에 비해 자회사들의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵다고 평가된다. 또한 연구기관들이 공동출연한 자

회사라는 점을 고려하더라도, 유사한 규모의 다른 자회사와 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 현저하게 적기 때문에 개선이 필요하다고 평가된다. 특히, 자본건전성을 판단하는 기준인 자기자본비율과 부채비율이 전년도 평가에 비해 오히려 악화되고 있는 바, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 자회사 업무수행을 위한 시설·장비 이관, 자회사 소속 근로자 휴게실 개선, 자회사 조직개편 및 관리직 인원 추가채용 등을 추진한 점은 인정된다. 또한 모기관·자회사 업무수행 매뉴얼 작성 협의를 통해 장비·시설제공에 관한 사항을 명시·지원하기 위해 노력한 점도 인정된다.

- 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비의 이관 또는 유·무상 임대 관련 구체적 내용(실적)은 확인이 제한되어 이에 대한 모기관의 노력과 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후 평가와 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다. 한편 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링 하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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 없는바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 모·자회사간 발생할 수 있는 적자사업 이관 및 흑자사업 회수를 제한하고, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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, 대금 지급기간 단축에 있어서도 자회사의 계약대금 지급신청 또는 기성검사 등의 절차 없이 대금을 지급하고 있으므로 긍정적으로 평가된다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관을 포함한 과학연구기관은 공동으로 2개 자회사를 설립할 당시 동일가치노동 동일임금에 기초한 표준임금체계를 마련하면서, 이후 3년에 걸쳐 모기관별로 존재했던 동일 직종 간 임금 격차를 점진적으로 해소하기로 계획한 바 있으며 2022년은 3년차에 해당하는 해이다. 모기관은 자회사 노사 간 임금협약에 따른 인건비 실 지급에 필요한 예산을 분기마다 출연하고 있는데, 그 결과 2022년에는 근무하는 사업장(모기관)과 관계없이 동일 직종에 대해 동일한 시급을 적용하여 출연금이 지급된 것으로

보인다. 다만, 모기관이 해당 평가지표와 관련한 실적보고서와 자료를 충실히 제출하지 않아 명확한 판단을 하는 데에 한계가 있으며 향후 평가관련 자료를 성실하게 제출할 필요가 있을 것이다.

- 직종별 시급과 관련하여 과학기술시설관리단의 경우에는 미화 직종이 단순노무원 시중노임단가보다 낮은 시급을 적용받고 있어, 시중노임단가 수준까지 임금을 상향 조정하고 그 결과에 따라 예산이 정해질 수 있도록 지속적인 노력을 기울일 필요가 있다. 과학기술보안관리단의 경우에도 일반경비 직종은 시중노임단가를 하회하는 수준에서 시급이 책정되어 있어 이에 대한 개선노력이 필요하다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 예산을 조정할 필요가 있으나, 이와 관련한 실적은 확인할 수 없다. 그럼에도 불구하고 2개 자회사 시급을 살펴보면 2022년 상·하반기 모두 직종별로 단순노무원 기준 시중노임단가를 상회하는 직종과 하회하는 직종이 병존하고 있어, 전체 직종의 시급이 시중노임단가를 충족하는 수준이 되도록 지속적인 개선노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 자회사 노무비 예산의 안정성 확보를 위해 현장감독자와 행정인력의 노무비를 별도 계상할 필요가 있는데, 용역 설계 시 현장감독자와 행정인력의 인건비를 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 업무량과 환경변화 등을 고려하여 용역 과업 범위와 과업 인원 관리의 적정성을 확보할 필요가 있으나, 기관이 제출한 자료 내에서 이에 관한 실적은 확인 되지 않는다. 이에 모기관은 이와 관련하여 현장인력뿐 아니라 행정인력까지 포함하여 과업 범위와 인원 적정성에 대한 주기적인 검토를 할 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사는 물론 외부전문가 참여를 통해 객관성과 합리성이 담보될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있을 것이다.

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

3. 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영

등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 평가대상 자회사는 출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립된 회사로, 모기관과 자회사 간에 개별 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영은 현실적으로 어려운 측면이 있어, 모기관은 각 공동출연구기관 담당 부서장 등으로 구성된 이사회와 각 공동출연연구기관장이 담당부서장 중 추천한 자로 구성된 운영위원회를 통해 모·자회사 소통 채널을 구축하여 운영하고 있다. 모기관은 이와는 별도로 모기관 담당자와 자회사 근로자 간담회를 통해 자회사 근로자 애로사항 및 개선사항을 발굴하고 개선 조치 등을 실시하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이사회와 운영위원회에서 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있으며, 운영위원회에 자회사 근로자대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 이어 올해에도 평가지표에 해당하는 자료를 제출하지 않아 기존 용역계약서의 문제점과 개선방안을 검토한 위·수탁계약서, 과업지시서를 마련할 것을 권고 받았다.

- 모기관이 제출한 건물관리운영 업무협약서와 자율경영협약서는 모기관과 자회사간의 위·수탁업무와 관련된 과업의 내용과 당사자의 권리 의무를 명시한 계약사항이 구체적으로 확인되지 않아 공정한 계약 체결 여부를 판단하기 어려우므로 개선방안이 마련되어야 할 것으로 평가된다. 또한, 모기관은 공정한 계약 체결을 위하여 자회사와의 계약체결 시 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 체계와 절차를 마련하거나, 모·자회사가 협력하여 부당·불공정 계약 조항 점검을 정례화 하는 등의 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 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, 모·자회사 공동이익증진을 위한 조항이 존재하지 않고 실무적으로 실무업무를 협의하기 위한 공동협의체와 간담회 진행 등의 성과가 인정되므로 이를 기반으로 향후 모·자회사 노사공동이익 증진을 위한 지속적인 개선노력이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요”가 있고, “내부규정상 복리후생 항목과 지급수준이 명시되지 않은 경우가 일부 있는 점은 개선이 필요하고, 자회사의 당기순이익 수준을 감안하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았다. 평가년도에는 일반관리비율이 감소하였으며 복리후생 항목의 내부 규정 명시도 되어 있지 않고, 복리후생 항목의 신설이나 증액도 없어 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리단이 전년도 2.8%에서 평가년도 2.77%로, 보안관리단이 전년도 5.2%에서 4.7%, 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와 마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균 수준에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비를 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 연간 복지 포인트 400천원, 명절 상여금 800천원이 지급되고 있고, 식비는 월 130천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 경조비, 200천원~250천원 수준의 건강검진비가 제공되고 있는데, 평가년도에 증가된 복리후생 항목은 없다. 복지 포인트, 명절 상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점은 긍정적이나, 양 자회사 모두 식대 지

급금액이 내부규정에 명시되어 있지 않고, 시설관리단의 경우 내부 규정상 복지 포인트가 실제 지급되는 금액과 다르게 기재되어 있는 것은 개선이 필요하며, 자회사의 당기순이익 수준을 감안하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 근로자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 자회사 전 근로자에 처우개선 및 복리후생 증진에 노력하고 있다. 정기상여금 지급 및 통상임금 반영, 피복 현물 지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조 휴가 및 경조비 지급, 대체근무자 투입 및 근무형태 변경, 소통 등을 위한 운영비 지급, 포상 제도 운영, 과학기술공제회 회원 권한 부여 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 지속할 필요가 있다. 또한, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 계속 모색하고, 자회사 노동자들의 의견을 취합하여 제도 실행 이후 환류체계를 통해 운용의 효과성 검증 등으로 실질적인 근로조건 개선의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

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

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 2022년 연간 교육계획 수립과 직무별 체계적인 교육 운영 등으로 구체적 제도를 마련하고 시행하고 있는 경우도 있고(과학기술보안관리단) 법정 필수의무 교육 외부 대행 컨설팅 실시 및 직군별 전문성 제고를 위한 교육을 실시하는 등으로 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행한 경우도 있는데(과학기술시설관리단), 지원계획을 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.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 국내외 출장 시 행선지별 여비, 숙박비, 현지교통비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비규정을 마련하고 노사협의회 설치·운영 및 고충처리기구를 활용한 실적이 있으며, 포상규정을 마련하고, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고 채용 시 각 전형별로 외부의 관련 전문가를 과반수이상 참여시키고 있으며, 징계대상자에게 소명할 기회를 부여하고 징계위원회 개최 시 외부위원을 의무적으로 포함하는 등 지원한 실적이 인정된다. 또한, 관리직을 대상으로 근무평정제도를 마련하고, 비정규직 사전심사제 운영규칙을 제정하여 비정규직채용 사전심사제를 도입하도록 지원한 실적이 확인된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하고, 근무평정은 정규직 전환 직종을 포함하여 실시하도록 노력을 기울일 필요성이 있다. 또한, 직급 또는 직책 명칭이 부여되어 있지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 결정하고 모기관 관계에서도 사용되도록 협조 및 지원노력을 기울일 필요성이 있다. 추가적으로 (재)과학기술시설관리단의 경우, 포상 제도의 긍정적 효과 제고를 위해 규정에 따라 실제 포상을 실시하고, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성하고, 산업안전보건위원회의 구성에 관해서는 재해 예방을 위해 현장 작업자의 참여를 중시하는 취지를 감안하여 노사협의회 근로자위원과 가급적 중복을 지양하고 다수 사업장의 참여를 제고할 수 있도록 개선을 위한 추가적인 지원노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것도 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 출연연구기관별 상이한 임금체계에 대한 표준임금체계를 마련하고, 동일가치노동 동일임금수준이 되도록 임금을 인상하여 ’20년 기준, 직종·직급·근무형태가 동일한 비교그룹 내 최상위 임금 수준으로 3년(2022년) 내 임금표준화 완료를 계획하였다. 평가대상연도 목표 성취에 관한 추가질문에 대해 임금표준화를 완료하였다고 답변하였다.

- 다만, 실적보고서에 따르면, 전환 이후 ’22년까지 연도별 시급 현황은 ’20년 임금 기준 최상위 수준을 상회하는 것을 확인할 수 있으나, 이는 최저임금 인상률 등을 감안하여 매년 자회사 임금이 인상된 결과이므로, 전환 전 최상위 임금의 연도별 인상 결과를 추적하여 해당 수준으로 표준화가 완료되었는지 제시될 필요성이 있다고 평가된다. 한편, 표준화가 완료되었다면 표준임금체계를 적용하는 과정에서 임금체계를 상회하는 경우 보전을 위해 지급했던 조정수당이 점차 감소해 종국적으로 소멸하게 된 것을 증명하였어야 하나, 제출자료를 통해 실적을 확인할 수 없어 평가에 반영하기 어렵다. 임금표준화 완료 이후에는 숙련 형성 정도 등을 기준으로 동일직무 안에서도 직무가치를 세분화하고 이로써 상위 단계로 승급이 가능하도록 임금체계를 지속적으로 개선하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 전년도 평가에서 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입 검토가 필요하다는 전년도 지적사항이 있었고, 여러 가지 대안적 활동을 하고 있지만 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입 및 운영을 위한 직접적인 노력은 부족하다고 평가된다. 가까운 시일 내에 제도 도입이 어렵더라도, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 필요성에 대한 공감대를 형성하고 제도와 관련한

중장기적인 로드맵을 마련하며 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련하는 등 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 전년도 평가에서 공시항목의 확대와 공시의 시의성 제고를 위한 개선 계획과 노력이 요구된다는 전년도 지적사항에도 불구하고, 이와 관련한 개선노력은 미흡하다고 평가된다. 공공기관 통합공시에 관한 기준에 맞추어 일반현황, 기관운영, 주요사업 및 경영성과, 대내외 평가, 정보공개 등 자회사의 주요 경영정보 항목을 공시하는 등 정시공시와 수시공시별 세부 항목을 적절히 반영하고, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등 자회사 경영정보 공시 효과성 제고를 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급“으로 평가한다.

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

한국화학연구원

총 평

○ 한국화학연구원은 유사 연구기관과 공동으로 자회사를 설립하였고, 자회사 두 곳에 각각 자본금 5.5억 원과 6.5억 원 중 일부를 출자하였다. 모기관이 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 동일 직종 내 임금 격차를 해소하기 위해 노력한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거가 부족하고, 미화·일반경비 직종의 시급이 시중노임단가를 하회하고 있는 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 공동출연기관으로 별도의 소통채널을 구성하고자 노력한 점, 경영협약을 체결하여 유지하고 있는 점 등은 긍정적으로 평가된다. 그러나 모기관은 자회사의 이사회와 운영위원회에서 자회사의 이익증진 방안을 모색하고 근로자 대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있으며, 업무협약서 내 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.

○ 일반관리비 비율은, (재)과학기술시설관리단은 전년도 2.6%에서 2.77%, (재)과학기술보안관리단은 전년도 4.6%에서 4.7%로 모두 상승하였고, 이윤비율은 전년도와 동일하게 실비용역 특성상 보장되지 않았다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 400천원, 명절 상여금 800천원, 식비 130천원/월로 전년도와 동일하고, 부가세(면세)·이윤 활동 등을 통해 정기상여금 등을 지급하였는데, 일반관리비 비율을 적절히 상향하고 실제 운영내용에 맞게 복리후생 항목을 규정에 명시하는 등 개선노력이 필요하다. 연간 교육계획을 수립하여 직무별 체계적인 교육을 운영하고, 비정규직채용 사전심사제를 도입해 지원하며, 자회사 규정에 명시된 CEO 선발제도에 근거해 임원 선발의 투명성을 제고한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 당장 도입이 어렵더라도 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 중장기적인 로드맵을 마련하고, 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 일반현황 등 공시항목을 확대하고 정기공시와 수시공시로 나누어 시의성 있게 공시하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 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 규칙’에 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 한편 출자회사 관리규정 개정, 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적인 자료가 제시되지 않아 모기관의 노력과 성과를 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 모기관은 향후 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 5.5억 원과 6.5억 원 중 0.26억 원(4.7%), 0.49억 원(7.6%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 유사 규모 자회사들의 평균 자본금에 비해 자회사들의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵다고 평가된다. 또한 연구기관들이 공동출연한 자

회사라는 점을 고려하더라도, 유사한 규모의 다른 자회사와 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 현저하게 적기 때문에 개선이 필요하다고 평가된다. 특히, 자본건전성을 판단하는 기준인 자기자본비율과 부채비율이 전년도 평가에 비해 오히려 악화되고 있는 바, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 자회사 미화·경비 업무수행에 필수적인 시설·장비 추가 이관(2022년 12월) 및 이관된 장비 유지·사용을 위한 목적사업준비금 예산 반영, 자회사 소속 근로자 휴게실 개선(간이침대, 정수기, 보온시스템, 에어컨 정비 등) 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, 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링 하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 따라서 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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 없는바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 모·자회사간 발생할 수 있는 적자사업 이관 및 흑자사업 회수를 제한하고, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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, 대금 지급기간 단축에 있어서도 자회사의 계약대금 지급신청 또는 기성검사 등의 절차 없이 대금을 지급하고 있으므로 긍정적으로 평가된다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관을 포함한 과학연구기관은 공동으로 2개 자회사를 설립할 당시 동일가치노동 동일임금에 기초한 표준임금체계를 마련하면서, 이후 3년에 걸쳐 모기관별로 존재했던 동일 직종 간 임금 격차를 점진적으로 해소하기로 계획한 바 있으며 2022년은 3년차에 해당하는 해이다. 모기관은 자회사 노사 간 임금협약에 따른 인건비 실 지급에 필요한 예산을 분기마다 출연하고 있는데, 그 결과 2022년에는 근무하는 사업장(모기관)과 관계없이 동일 직종에 대해 동일한 시급을 적용하여 출연금이 지급된 것으로 보인다. 다만, 모기관이 해당 평가지표와 관련한 실적보고서와 자료를 충실히 제출하지 않아 명확한 판단을 하는 데에 한계가 있으며 향후 평가관련 자료

를 성실하게 제출할 필요가 있을 것이다.

- 직종별 시급과 관련하여 과학기술시설관리단의 경우에는 미화 직종이 단순노무원 시중노임단가보다 낮은 시급을 적용받고 있어, 시중노임단가 수준까지 임금을 상향 조정하고 그 결과에 따라 예산이 정해질 수 있도록 지속적인 노력을 기울일 필요가 있다. 과학기술보안관리단의 경우에도 일반경비 직종은 시중노임단가를 하회하는 수준에서 시급이 책정되어 있어 이에 대한 개선노력이 필요하다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 예산을 조정할 필요가 있으나, 이와 관련한 실적은 확인할 수 없다. 그럼에도 불구하고 2개 자회사 시급을 살펴보면 2022년 상·하반기 모두 직종별로 단순노무원 기준 시중노임단가를 상회하는 직종과 하회하는 직종이 병존하고 있어, 전체 직종의 시급이 시중노임단가를 충족하는 수준이 되도록 지속적인 개선노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 자회사 노무비 예산의 안정성 확보를 위해 현장감독자와 행정인력의 노무비를 별도 계상할 필요가 있는데, 용역 설계 시 현장감독자와 행정인력의 인건비를 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 업무량과 환경변화 등을 고려하여 용역 과업 범위와 과업 인원 관리의 적정성을 확보할 필요가 있으나, 기관이 제출한 자료 내에서 이에 관한 실적은 확인 되지 않는다. 이에 모기관은 이와 관련하여 현장인력뿐 아니라 행정인력까지 포함하여 과업 범위와 인원 적정성에 대한 주기적인 검토를 할 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사는 물론 외부전문가 참여를 통해 객관성과 합리성이 담보될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있을 것이다.

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

3. 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 평가대상 자회사는 출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립된 회사로, 모기관

과 자회사 간에 개별 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영은 현실적으로 어려운 측면이 있어, 모기관은 각 공동출연구기관 담당 부서장 등으로 구성된 이사회와 각 공동출연연구기관장이 담당부서장 중 추천한 자로 구성된 운영위원회를 통해 모·자회사 소통 채널을 구축하여 운영하고 있다. 모기관은 이와는 별도로 모기관 담당자와 자회사 근로자 간담회를 통해 자회사 근로자 애로사항 및 개선사항을 발굴하고 개선 조치 등을 실시하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이사회와 운영위원회에서 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있으며, 운영위원회에 자회사 근로자대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 이어 올해에도 평가지표에 해당하는 자료를 제출하지 않아 기존 용역계약서의 문제점과 개선방안을 검토한 위·수탁계약서, 과업지시서를 마련할 것을 권고 받았다.

- 모기관이 제출한 건물관리운영 업무협약서와 자율경영협약서는 모기관과 자회사간의 위·수탁업무와 관련된 과업의 내용과 당사자의 권리 의무를 명시한 계약사항이 구체적으로 확인되지 않아 공정한 계약 체결 여부를 판단하기 어려우므로 개선방안이 마련되어야 할 것으로 평가된다. 또한, 모기관은 공정한 계약 체결을 위하여 자회사와의 계약체결 시 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 체계와 절차를 마련하거나, 모·자회사가 협력하여 부당·불공정 계약 조항 점검을 정례화 하는 등의 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 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, 모·자회사 공동이익증진을 위한 조항이 존재하지 않고 실무적으로 실무업무를 협의하기 위한 공동협의체와 간담회 진행 등의 성과가 인정되므로

이를 기반으로 향후 모·자회사 노사공동이익 증진을 위한 지속적인 개선노력이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요”가 있고, “내부규정상 복리후생 항목과 지급수준이 명시되지 않은 경우가 일부 있는 점은 개선이 필요하고, 자회사의 당기순이익 수준을 감안하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았다. 평가년도에는 일반관리비율이 소폭 상승하였으나 복리후생 항목의 내부 규정 명시가 되어 있지 않고, 복리후생 항목의 신설이나 증액도 없어 지적사항에 대한 개선이 충분히 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리단이 전년도 2.6%에서 평가년도 2.77%로, 보안관리단이 전년도 4.6%에서 4.8%로, 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와 마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균 수준에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비를 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 연간 복지 포인트 400천원, 명절 상여금 800천원이 지급되고 있고, 식비는 월 130천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 경조비, 200천원~250천원 수준의 건강검진비가 제공되고 있는데, 평가년도에 증가된 복리후생 항목은 없다. 복지 포인트, 명절 상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점은 긍정적이나, 양 자회사 모두 식대 지급금액이 내부규정에 명시되어 있지 않고, 시설관리단의 경우 내부 규정상 복지 포인트가 실제 지급되는 금액과 다르게 기재되어 있는 것은 개선이 필요

하며, 자회사의 당기순이익 수준을 감안하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 근로자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 자회사 전 근로자에 처우개선 및 복리후생 증진에 노력하고 있다. 정기상여금 지급 및 통상임금 반영, 피복 현물 지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조 휴가 및 경조비 지급, 대체근무자 투입 및 근무형태 변경, 소통 등을 위한 운영비 지급, 명절 격려품 지급, 포상 제도 운영 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 지속할 필요가 있다. 또한, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 계속 모색하고, 자회사 노동자들의 의견을 취합하여 제도 실행 이후 환류체계를 통해 운용의 효과성 검증 등으로 실질적인 근로조건 개선의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

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

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 2022년 연간 교육계획 수립과 직무별 체계적인 교육 운영 등으로 구체적 제도를 마련하고 시행하고 있는 경우도 있고(과학기술보안관리단) 법정 필수의무 교육 외부 대행 컨설팅 실시 및 직군별 전문성 제고를 위한 교육을 실시하는 등으로 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행한 경우도 있는데(과학기술시설관리단), 지원계획을 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.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 국내외 출장 시 행선지별 여비, 숙박비, 현지교통비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비규정을 마련하고 노사협의회 설치·운영 및 고충처리기구를 활용한 실적이 있으며, 포상규정을 마련하고, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고 채용 시 각 전형별로 외부의 관련 전문가를 과반수이상 참여시키고 있으며, 징계대상자에게 소명할 기회를 부여하고 징계위원회 개최 시 외부위원을 의무적으로 포함하는 등 지원한 실적이 인정된다. 또한, 관리직을 대상으로 근무평정제도를 마련하고, 비정규직 사전심사제 운영규칙을 제정하여 비정규직채용 사전심사제를 도입하도록 지원한 실적이 확인된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하고, 근무평정은 정규직 전환 직종을 포함하여 실시하도록 노력을 기울일 필요성이 있다. 또한, 직급 또는 직책 명칭이 부여되어 있지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 결정하고 모기관 관계에서도 사용되도록 협조 및 지원노력을 기울일 필요성이 있다. 추가적으로 (재)과학기술시설관리단의 경우, 포상 제도의 긍정적 효과 제고를 위해 규정에 따라 실제 포상을 실시하고, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성하고, 산업안전보건위원회의 구성에 관해서는 재해 예방을 위해 현장 작업자의 참여를 중시하는 취지를 감안하여 노사협의회 근로자위원과 가급적 중복을 지양하고 다수 사업장의 참여를 제고할 수 있도록 개선을 위한 추가적인 지원노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것도 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 출연연구기관별 상이한 임금체계에 대한 표준임금체계를 마련하고, 동일가치노동 동일임금수준이 되도록 임금을 인상하여 ’20년 기준, 직종·직급·근무형태가 동일한 비교그룹 내 최상위 임금 수준으로 3년(2022년) 내 임금표준화 완료를 계획하였다. 평가대상연도 목표 성취에 관한 추가질문에 대해 임금표준화를 완료하였다고 답변하였다.

- 다만, 실적보고서에 따르면, 전환 이후 ’22년까지 연도별 시급 현황은 ’20년 임금 기준 최상위 수준을 상회하는 것을 확인할 수 있으나, 이는 최저임금 인상률 등을 감안하여 매년 자회사 임금이 인상된 결과이므로, 전환 전 최상위 임금의 연도별 인상 결과를 추적하여 해당 수준으로 표준화가 완료되었는지 제시될 필요성이 있다고 평가된다. 한편, 표준화가 완료되었다면 표준임금체계를 적용하는 과정에서 임금체계를 상회하는 경우 보전을 위해 지급했던 조정수당이 점차 감소해 종국적으로 소멸하게 된 것을 증명하였어야 하나, 제출자료를 통해 실적을 확인할 수 없어 평가에 반영하기 어렵다. 임금표준화 완료 이후에는 숙련 형성 정도 등을 기준으로 동일직무 안에서도 직무가치를 세분화하고 이로써 상위 단계로 승급이 가능하도록 임금체계를 지속적으로 개선하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 전년도 평가에서 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입 검토가 필요하다는 전년도 지적사항이 있었고, 여러 가지 대안적 활동을 하고 있지만 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입 및 운영을 위한 직접적인 노력은 부족하다고 평가된다. 가까운 시일 내에 제도 도입이 어렵더라도, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 필요성에 대한 공감대를 형성하고 제도와 관련한 중장기적인 로드맵을 마련하며 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련하는 등 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 전년도 평가에서 공시항목의 확대와 공시의 시의성 제고를 위한 개선 계획과 노력이 요구된다는 전년도 지적사항에도 불구하고, 이와 관련한 개선노력은 미흡하다고 평가된다. 공공기관 통합공시에 관한 기준에 맞추어 일반현황, 기관운영, 주요사업 및 경영성과, 대내외 평가, 정보공개 등 자회사의 주요 경영정보 항목을 공시하는 등 정시공시와 수시공시별 세부 항목을 적절히 반영하고, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등 자회사 경영정보 공시 효과성 제고를 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급“으로 평가한다.

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

한국핵융합에너지연구원

총 평

○ 한국핵융합에너지연구원은 유사 연구기관과 공동으로 출연하여 자회사를 설립하였고, 자회사 자본금의 일부를 출자하였다. 모기관이 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 동일 직종 내 임금 격차를 해소하기 위해 노력한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거가 부족하고, 미화 직종의 시급이 시중노임단가를 하회하고 있는 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 공동출연기관으로 별도의 소통채널을 구성하고자 노력한 점, 경영협약을 체결하여 유지하고 있는 점 등은 긍정적으로 평가된다. 그러나 모기관은 자회사의 이사회와 운영위원회에서 자회사의 이익증진 방안을 모색하고 근로자 대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있으며, 업무협약서 내 모자회사 간 위수탁 업무와 관련된 과업의 내용과 당사자의 권리·의무가 확인되지 않으므로 개선이 필요하고, 업무수행 매뉴얼은 모기관이 규율하기에 적절하지 않은 구체적인 복무규율이 포함되어 있어 개선방안이 마련되어야 할 것이다.

○ 일반관리비 비율은 2.8%이며, 이윤비율은 전년도와 동일하게 실비용역 특성상 보장되지 않았다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 400천원, 명절상여금 800천원, 식비 130천원/월을 지급하고, 부가세(면세)·이윤 활동 등을 통해 정기상여금 등을 지급하였는데, 일반관리비 비율을 적절히 상향하고 실제 운영내용에 맞게 복리후생 항목을 규정에 명시하는 등 개선노력이 필요하다. 연간 교육계획을 수립하여 직무별 체계적인 교육을 운영하고, 비정규직 채용 사전심사제를 도입하며, 자회사 규정에 명시된 CEO 선발제도에 근거해 임원 선발의 투명성을 제고한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 가까운 시일 내에 도입이 어렵더라도 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 중장기적인 로드맵을 마련하고, 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 자회사의 주요 경영정보 항목을 추가 발굴하여 공시하고 정기공시와 수시공시로 나누어 시의성 있게 공시하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 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 규칙'에 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 한편 출자회사 관리규정 개정, 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적인 자료가 제시되지 않아 모기관의 노력과 성과를 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 모기관은 향후 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 5.5억 원 중 0.41억 원(7.5%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 유사 규모 자회사들의 평균 자본금에 비해 자회사들의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵다고 평가된다. 또한 연구기관들이 공동출연한 자회사라는 점을 고려하더라도, 유사한 규모의 다른 자회사와 비교할 때 개별

모기관의 자본금 부담액이 현저하게 적기 때문에 개선이 필요하다고 평가된다. 특히, 자본건전성을 판단하는 기준인 자기자본비율과 부채비율이 전년도 평가에 비해 오히려 악화되고 있는 바, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 자회사 업무수행을 위한 시설 및 장비 이관(2021.5월), 자회사 소속 근로자 휴게실 개선, 자회사 조직개편 및 관리직 인원 추가채용 등을 추진한 점은 인정된다. 또한 모기관·자회사 업무수행 매뉴얼 작성 협의를 통해 장비·시설제공에 관한 사항을 명시·지원하기 위해 노력한 점도 인정된다.

- 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비의 이관 또는 유·무상 임대 관련 구체적 내용(실적)은 확인이 제한되어 이에 대한 모기관의 노력과 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후 평가와 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다. 한편 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링 하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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 없는바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 모·자회사간 발생할 수 있는 적자사업 이관 및 흑자사업 회수를 제한하고, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급“으로 평가한다.

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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, 대금 지급기간 단축에 있어서도 자회사의 계약대금 지급신청 또는 기성검사 등의 절차 없이 대금을 지급하고 있으므로 긍정적으로 평가된다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관을 포함한 과학연구기관은 공동으로 자회사를 설립할 당시 동일가치노동 동일임금에 기초한 표준임금체계를 마련하면서, 이후 3년에 걸쳐 모기관별로 존재했던 동일 직종 간 임금 격차를 점진적으로 해소하기로 계획한 바 있으며 2022년은 3년차에 해당하는 해이다. 모기관은 자회사 노사 간 임금협약에 따른 인건비 실 지급에 필요한 예산을 분기마다 출연하고 있는데, 그 결과 2022년에는 근무하는 사업장(모기관)과 관계없이 동일 직종에 대해 동일한 시급을 적용하여 출연금이 지급된 것으로 보인다. 다만, 모기관이 해당 평가지표와 관련한 실적보고서와 자료를 충실히 제출하지 않아 명확한 판단을 하는 데에 한계가 있으며 향후 평가관련 자료를

성실하게 제출할 필요가 있을 것이다.

- 직종별 시급과 관련하여 (재)과학기술시설관리단의 미화 직종은 단순노무원 시중노임단가보다 낮은 시급을 적용받고 있어, 시중노임단가 수준까지 임금을 상향 조정하고 그 결과에 따라 예산이 정해질 수 있도록 지속적인 노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 예산을 조정할 필요가 있으나, 이와 관련한 실적은 확인할 수 없다. 모기관이 미화 직종 시급을 시중노임단가와 무관하게 책정하고 있다하더라도 시중노임단가를 충족하는 수준에서 적용될 있도록 노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 자회사 노무비 예산의 안정성 확보를 위해 현장감독자와 행정인력의 노무비를 별도 계상할 필요가 있는데, 용역 설계 시 현장감독자와 행정인력의 인건비를 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 업무량과 환경변화 등을 고려하여 용역 과업 범위와 과업 인원 관리의 적정성을 확보할 필요가 있으나, 기관이 제출한 자료 내에서 이에 관한 실적은 확인 되지 않는다. 이에 모기관은 이와 관련하여 현장인력뿐 아니라 행정인력까지 포함하여 과업 범위와 인원 적정성에 대한 주기적인 검토를 할 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사는 물론 외부전문가 참여를 통해 객관성과 합리성이 담보될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있을 것이다.

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

3. 바람직한 모・자회사 관계 구축

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

- 평가대상 자회사는 출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립된 회사로, 모기관과 자회사 간에 개별 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영은 현실적으로 어려운 측면이 있어, 모기관은 각 공동출연구기관 담당 부서장 등으로 구성된 이

사회와 각 공동출연연구기관장이 담당부서장 중 추천한 자로 구성된 운영위원회를 통해 모·자회사 소통 채널을 구축하여 운영하고 있다. 모기관은 이와는 별도로 모기관 담당자와 자회사 근로자 간담회를 통해 자회사 근로자 애로사항 및 개선사항을 발굴하고 개선 조치 등을 실시하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이사회와 운영위원회에서 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있으며, 운영위원회에 자회사 근로자대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 평가대상 기관이 아니었으므로 전년도 지적사항이 없다. 다만, 평가지표에 해당하는 자료를 제출하지 않아 용역계약서의 문제점과 개선방안을 검토한 위·수탁계약서, 과업지시서를 마련할 필요가 있다.

- 모기관이 제출한 건물관리운영 업무협약서와 자율경영협약서는 모기관과 자회사간의 위·수탁업무와 관련된 과업의 내용과 당사자의 권리 의무를 명시한 계약사항이 구체적으로 확인되지 않아 공정한 계약 체결 여부를 판단하기 어려우므로 개선방안이 마련되어야 할 것으로 평가된다. 또한, 모기관은 공정한 계약 체결을 위하여 자회사와의 계약체결 시 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 체계와 절차를 마련하거나, 모·자회사가 협력하여 부당·불공정 계약 조항 점검을 정례화 하는 등의 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 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, 모·자회사 공동이익증진을 위한 조항이 존재하지 않고 실무적으로 실무업무를 협의하기 위한 공동협의체와 간담회 진행 등의 성과가 인정되므로 이를 기반으로 향후 모·자회사 노사공동이익 증진을 위한 지속적인 개선노력이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 평가대상에서 제외되었기 때문에 지적사항은 없었다

- 일반관리비 비율은 2.8%이며 이윤비율은 자회사가 비영리법인으로서 실비용역 특성상 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균 수준에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비를 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지 포인트 연간 400천원, 명절 상여금 연간 800천원, 식비 월 130천원이 지급되고 있고 그 외 복리후생 항목으로 연간 200천원의 건강검진비를 지급하고 있는데, 평가년도에 증가된 복리후생 항목은 없다. 정부 공무직 지급기준에 부합하는 복지 포인트, 명절 상여금, 식비 지급은 긍정적으로 평가되나 식대 지급금액이 내부규정에 명시되어 있지 않고, 복지 포인트가 실제 지급되는 금액과 다르게 기재되어 있는 것은 개선이 필요하며, 자회사의 당기 순이익 수준을 감안하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 근로자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 자회사 전 근로자에 처우개선 및 복리후생 증진에 노력하고 있다. 정기상여금 지급 및 통상임금 반영, 피복 현물 지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조 휴가 및 경조비 지급, 대체근무자 투입 및 근무형태 변경, 소통 등을 위한 운영비 지급

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 지속할 필요가 있다. 또한, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 계속 모색하고, 자회사 노동자들의 의견을 취합하여 제도 실행 이후 환류체계를 통해 운용의 효과성 검증 등으로 실질적인 근로조건 개선의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

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

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 2022년 연간 교육계획 수립과 직무별 체계적인 교육 운영 등으로 구체적 제도를 마련하고 시행하고 있는 경우도 있고(과학기술보안관리단) 법정 필수의무 교육 외부 대행 컨설팅 실시 및 직군별 전문성 제고를 위한 교육을 실시하는 등으로 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행한 경우도 있는데(과학기술시설관리단), 지원계획을 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.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 국내외 출장 시 행선지별 여비, 숙박비, 현지교통비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비규정을 마련하고 노사협의회 설치·운영 및 고충처리기구를 활용한 실적이 있으며, 포상규정을 마련하고, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고 채용 시 각 전형별로 외부의 관련 전문가를 과반수이상 참여시키고 있으며, 징계대상자에게 소명할 기회를 부여하고 징계위원회 개최 시 외부위원을 의무적으로 포함하도록 하는 등 지원 실적이 확인된다. 또한, 관리직을 대상으로 근무평정제도를 마련하고, 비정규직 사전심사제 운영규칙 제정을 통해 비정규직채용 사전심사제를 도입하고 있는바 모기관의 지원 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하도록 하고, 직급 또는 직책 명칭이 부여되어 있지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 결정하고 모기관 관계에서도 사용되도록 협조 및 지원노력을 기울일 필요성이 있다. 추가적으로 포상 제도의 긍정적 효과 제고를 위해 규정에 따라 실제 포상을 실시하고, 근무평정은 정규직 전환 직종을 포함하여 실시하도록 노력을 기울일 필요성이 있다. 또한, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성하고, 산업안전보건위원회의 구성에 관해서는 재해 예방을 위해 현장 작업자의 참여를 중시하는 취지를 감안하여 노사협의회 근로자위원과 가급적 중복을 지양하고 다수 사업장의 참여를 제고할 수 있도록 개선 필요성이 있다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것도 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 출연연구기관별 상이한 임금체계에 대한 표준임금체계를 마련하고, 동일가치노동 동일임금수준이 되도록 임금을 인상하여 ’20년 기준, 직종・직급・근무형태가 동일한 비교그룹 내 최상위 임금 수준으로 3년(2022년) 내 임금표준화 완료를 계획하였다. 평가대상연도 목표 성취에 관한 추가질문에 대

해 임금표준화를 완료하였다고 답변하였다.

- 다만, 실적보고서에 따르면, 전환 이후 ’22년까지 연도별 시급 현황은 ’20년 임금 기준 최상위 수준을 상회하는 것을 확인할 수 있으나, 이는 최저임금 인상률 등을 감안하여 매년 자회사 임금이 인상된 결과이므로, 전환 전 최상위 임금의 연도별 인상 결과를 추적하여 해당 수준으로 표준화가 완료되었는지 제시될 필요성이 있다고 평가된다. 한편, 표준화가 완료되었다면 표준임금체계를 적용하는 과정에서 임금체계를 상회하는 경우 보전을 위해 지급했던 조정수당이 점차 감소해 종국적으로 소멸하게 된 것을 증명하였어야 하나, 제출자료를 통해 실적을 확인할 수 없어 평가에 반영하기 어렵다. 임금표준화 완료 이후에는 숙련 형성 정도 등을 기준으로 동일직무 안에서도 직무가치를 세분화하고 이로써 상위 단계로 승급이 가능하도록 임금체계를 지속적으로 개선하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 노사협의회는 그 역할이나 기능, 목적 측면에서 노동이사제 등과는 다르므로, 자회사 경영의 투명성 확보를 위해서는 노동이사제나 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 노력이 필요하다고 평가된다. 가까운 시일 내에 제도 도입이 어렵더라도, 이를 위한 사내 공감대를 형성하고 도입을 위한 중장기적인 로드맵을 마련하며 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련하는 등 개선노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 자회사 홈페이지를 구축(’20.07.16)한 후 경영정보를 공시하고 있지만, 공공기관 통합공시에 관한 기준에 맞추어 기관운영, 주요사업 및 경영성과, 대내외 평가, 정보공개 등 자회사의 주요 경영정보 항목을 추가 발굴하여 공시하려는 노력이 요구된다. 또한, 정기공시와 수시공시별 세부 항목을 적절히 반영하고, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등 자회사 경영정보 공시 효과성 제고를 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급“으로 평가한다.

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

Ⅱ-10

모기관별 보고서

기타공공기관(금융위원회)

중소기업은행

총 평

○ 중소기업은행은 자회사의 안정적 운영을 위해 휴게 공간을 확보하고 신규 발생비용(임차료, 관리비 등)을 지원하였고 자회사 두 곳에 자본금(각각 30억원)을 100% 출자한 점, 일부 직종의 경우 98%가 넘는 낙찰률을 적용한 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족해 보이는 점, 자기자본비율 등 자본건전성이 낮게 평가되는 점, 실질적으로 단일통합계약이 이루어지지 않은 점, 월별 후지급 방식을 유지하고 있는 점, 직종별 낙찰률 차이가 큰 점 등에 대해 개선이 필요하다. 또한 모기관은 전년도에 지적받은 모·자회사 노사 공동협의회의 설치 및 운영을 위한 노력을 한 점, 부당·불공정한 조항 관련 하여 지적받은 사항 외 6건을 추가적으로 발굴하여 개선한 점은 긍정적으로 평가된다. 그러나 여전히 모·자회사 노사 공동협의회를 설치하지 않았으며, 경영협약도 관리약정서의 형식으로 체결하고 있는 점, 부당·불공정한 조항관련 청소점검서 및 업무보고서 제출 의무 조항, 모기관의 자회사에 대한 배상 면책 조항 등이 존재하는바 추가적인 개선노력이 필요하다.

○ 일반관리비 비율은 4.5%, 이윤비율은 1.0%로 전년도와 동일한 수준이다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트가 100천원 증가한 500천원, 명절 상여금은 200천원 증가한 1,000천원, 식비가 10천원/월 증가한 140천원/월을 지급한 실적이 인정된다. 이윤율을 적절히 상향하고 규정에 복리후생 항목을 명시하며, 자회사 이익수준을 감안한 복리후생 항목 발굴 등 개선노력이 필요하다. 교육훈련비 예산을 계약에 반영하여 자회사 직원들에게 필요한 교육훈련 등을 시행하고 일부 자회사에 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 규정에 명시한 점은 긍정적으로 평가된다, 다만, CEO를 선발할 때 외부 심사위원 비율 조정 등 CEO 선발제도를 개선하고, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 실효성 있는 방안을 마련하며, 공공기관 통합공시에 관한 기준을 준용하여 공시항목을 확대하고 정기공시와 수시공시로 나누어 시의성 있게 공시하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기로 결정하고, 이미 2000년에 설립되어 있던 자회사를 통해 근로자들을 고용한 바 있다. 중소기업은행법 시행령 제30조의3 제10항을 보면, '기타 중소기업은행의 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 향후 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 IBK신용정보(주)와 ㈜IBK서비스에 각각 자본금 30억 원을 100% 출자하고 있다. 또한 모기관은 자회사의 적정이윤을 보장하여 부채비율을 감소시켜 자회사 모두 지속적으로 당기순이익을 달성하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 자회사의 안정적 성장을 지원하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사 중 ㈜IBK서비스는 전년도 평가에 비해서는 자기자본비율과 부채

비율이 다소 개선되었지만, 금년도 평가에서도 자기자본비율이 여전히 50%를 하회하고 있기 때문에, 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 자회사 직원 휴게 공간 제공, 자회사 필수인력(노무사, 안전관리자 등) 채용 예산 편성, 자회사 본사 추가 임대에 따라 발생하는 신규비용(임차료, 관리비 등) 예산 편성 및 지원 등을 추진한 점이 인정된다.

- 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비의 이관 또는 유·무상 임대 관련 구체적 내용(실적)은 확인이 제한되어 이에 대한 모기관의 노력과 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후 평가와 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다. 한편 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링 하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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.

- 다만, 적자사업 이관 및 흑자사업 회수를 제한하는 합리적인 제도 마련이 필요하다. 또한 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 자회사 잉여금의 합리적 사용기준 마련과 합리적인 배당 제도 마련이 필요하다고 평가된다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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 개별계약을 체결하고 있는 점을 개선할 필요가 있다는 지적을 받았다. 모기관이 위탁계약의 형식에 있어 2021년 22개 계약을 14개로 일부 통합하는 노력은 인정되나, 여전히 다수의 계약을 유지하고 있어 향후 단일통합계약 전환을 추진하고 계약업무의 효율성을 도모할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 후지급 하는 방식에 대한 개선방안을 모색할 필요가 있다는 지적을 받았음에도 불구하고 이를 개선하지 않았으므로 현행 월별 후지급 방식에서 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 또한 모기관은 기성검사 및 지급에 소요되는 기간을 개선할 필요가 있다는 전년도 지적에도 불구하고 이를 개선하지 않았으므로 향후 대가지급 소요기간을 최소화하려는 지속적인 노력이 필요하다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 외부 기관에 의뢰하여 원가를 산출하고 있으며, 중소기업중앙회가 발표하는 임금조사보고서 상의 직종별 시중노임단가를 충족하는 수준으로 노무비 예정가격을 정하고 있는 것으로 확인된다. 다만, 모기관은 계약 체결시 직종에 따라 88.46~98.39% 사이의 낙찰률을 적용하여 계약금액을 정하였다고 밝히고 있는데, 전 직종에서 시중노임단가의 100%를 계약금액에 반영하기 위하여 지속적으로 개선해 나갈 필요가 있다.

- 모기관은 전년도 평가에서 신용조사, 채권추심 등 특정업무 수행직종에 대해 일률적으로 단순노무종사원의 시중노임단가를 제시한 것에 대하여 검토가 필요하다는 지적을 받은 바 있다. 그러나 이와 관련하여 별도의 검토가 있었는

지 여부가 확인되지 않는다. 해당 직종의 직무가치를 고려하여 동종·유사 직종의 시중노임단가를 적절하게 제시할 필요가 있다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에서 이와 관련한 지적을 받은 바 있는데, 모기관은 2022년 12월 시중노임단가 상승을 반영하여 변경계약을 체결하고 이를 2022년 하반기에 소급적용한 것으로 확인되며, 이는 지적사항 개선을 위하여 노력한 것으로서 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 중 하나인 아이비케이신용정보의 경우 변경계약을 체결하였는지 여부가 확인되지 않아, 향후 평가 관련 자료를 성실하게 제출할 필요가 있다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 현장감독자의 노무비를 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 행정인력의 인건비를 일반관리비로 책정하되 일반관리비 비율을 높게 책정하고 있는 점은 자회사 노무비 예산의 안정성 확보를 위한 기관의 노력으로 인정된다. 다만 행정인력의 인건비를 노무비로 별도 계상하는 노력이 필요할 것이다.

- 모기관은 자회사 과업범위에 대한 적정인력 산정 등 총인원이 적정한 수준인지에 대한 주기적인 검토가 필요하나 이와 관련한 자료가 충분히 제출되지 않아 평가에 어려움이 있다. 모기관은 자회사의 총인원이 적정한 수준인지에 대해 검토하는 과정에서 공정성 제고를 위해 자회사 노사를 물론 외부전문가가 참여하는 기구에서 심의하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다.

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

3. 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, 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회 설치를 위한 기반 조성을 위해 자회사 노사협의회가 설치될 수 있도록 적극 협조하였다. 2022년 자회사 노사협의회에서는 근로자위원 요구 16개 안건 중 12개 안건에 대한 협의가 이루어지는 성과가 있었다. 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 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항 중 청소 과업지시서 내 재청소 의무조항을 개선하였고, 결원에 따른 근무불이행 일수에 대한 도급비 감액 조항, 계약해지 사유 중 계약조항을 위반 또는 불이행하였거나 도급업체로서 부적당하다고 모기관이 인정할 만한 사유가 발생하는 경우 조항, 도덕적·인성적으로 문제가 있는 직원에 대한 교체가 해임 요구 조항, 자회사 직원의 무단결근에 대해 규율하는 조항, 경비대상 시설 중 일부 또는 전부에 대한 도급업무를 정당한 사유 없이 불이행 시 모기관이 자회사의 경비대상 시설물에서 임의로 제외할 수 있도록 하는 조항, 경비원의 불성실이나 근무태만 등의 사유로 도급업무 계속 수행이 부적당한 경우 자회사의 근로자에게 모기관이 직접적으로 인사조치를 요구할 수 있도록 한 조항 등 총 6건에 대하여 추가적으로 발굴하여 개선하고자 노력한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 전년도 지적사항인 청소 관련 도급계약서에서 매일 청소상태 및 점검서를 제출하도록 한 조항, 긴급사항이 발생되어 시설물관리 담당자가 대기 지시하면 응하여야 한다고 한 조항, 시설관련 과업지시서 내에서 업무보고서를 일·주단위로 작성하여 모기관에 제출하여 승인을 얻도록 정한 조항 등에 대한 개선여부는 본 보고서에서 확인되지 않아 추가적인 개선이 필요하다.

- 또한, 건물관리 도급계약서의 경우 계약해지 사유에 대하여 개선조치가 일부 반영되지 않았으며, 귀책유무 및 과실의 정도와 무관하게 모기관은 자회사에 대하여 일체의 배상책임을 않는다는 조항 역시 다소 과도한 측면이 있으므로 추가적인 개선이 필요하다고 판단된다.

- 향후 모기관은 공정한 계약 체결을 위하여 자회사와의 계약체결 시 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 체계와 절차를 마련하거나, 모자회사가 협력하여 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화 하는 등의 노력을 기울일 필요가 있을 것이다.

(3) 경영협약 체결 이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자

회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

-모기관은 경영협약 미체결에 대한 지적을 개선하여 2021년 5월 ‘관리약정서’를 체결하였으며, 평가기간이 아닌 2023년 1분기 중에 모·자회사 간 상생발전을 위한 경영협약서를 체결할 계획을 보고하였다. 기존의 관리약정서는 자회사의 자율적이고 독립적인 운영을 보장하는 경영협약과는 차이가 있으며, 2023년 경영협약서는 모자회사간의 자율성과 독립성의 원칙을 구체화 하고 있어 개선노력이 긍정적으로 평가된다.

-다만 평가기간에 해당하는 구체적인 실적이 없어, 자회사의 성장을 위한 지원, 자회사 근로자 처우개선의 실적, 자율성과 독립성 보장 등의 세부 활동을 개선노력으로 반영하였으며, 향후 경영협약 체결과 구체적 이행을 위하여 추가적인 노력이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 일반관리비와 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요”가 있고, “명절 상여금이 정부의 공무직 지급기준을 충족하지 못하고 있고, 내부규정상 복리후생 항목과 지급수준이 명시되지 않거나 변경된 내용으로 반영되지 않은 경우가 있어 이에 대한 개선이 필요하고, 추가적인 복리후생 개선 방안을 계속 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 주요 복리후생 항목이 증액된 점 등을 인정하더라도 모기관에서 지급하는 일반관리비율과 이윤비율이 전년도와 동일한 점을 감안하여 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 4.5%와 동일하며, 이윤비율 또한 전년도 1.0%와 동일하게 유지하고 있는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균 수준에 미치지 못하는 수준이다. 보장금액 대비 용역원가

의 증가 시 이를 반영하여 일반관리비와 이윤 수준을 보장하고 있는 점은 긍정적으로 이해되나, 차후에는 적정 원가산정과 그에 따른 적정 일반관리비율과 이윤비율의 보장이 바람직하다고 보이며, 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 이윤이 보장될 수 있도록 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지 포인트가 500천원, 명절 상여금이 1,000천원, 식비가 월140천원 지급되고 있고, 그 외 복리후생 항목은 경조금과 장례물품지원, 120천원의 단체상해보험, 200천원의 근로자의 날 선물 등이 제공되고 있는데, 전년대비 복지 포인트는 100천원, 명절 상여금은 200천원, 식비는 월10천원 증가되었고, 독감예방접종비(30천원)가 신설되었다. 복지 포인트와 명절 상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점은 긍정적이나, 복리후생 항목의 내부규정 명시는 개선이 필요해보이며, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 복지 포인트, 명절 상여금 등의 복리후생비를 지원하고 자체 예산 등을 활용하여 근로자의 날 격려품 지급비, 한마음 행사비(5월 가정의 달 맞이 사은품 지급), 독감예방접종비를 모기관과 같은 규모로 지원하는 등의 노력을 통해, 자회사 노동자의 복리후생에 불합리한 차별이 발생하지 않게 하기 위해 노력을 기울이고 있으며, 2022년의 경우 백신접종 휴가지원을 신설하고 경조사 지원 시 도우미 지원 추가, 육아휴직 기간 확대 및 건강검진 공가 부여 등 휴가 및 휴직 제도를 개선하는 등의 실적은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관의 자회사 복리후생 개선 지원을 위한 노력으로써 모기관 사내근로복지기금의 활용, 공동근로복지기금을 출연하기 위한 구체적 실행방안을 검토하는 등 중장기 계획 등을 마련할 필요가 있다고 보이며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 지속해서 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 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Do 등급“으

로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 지원계획을 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.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비 관련 규정을 마련하고, 노사협의회를 설치·운영하고 있으며, 공정한 채용절차를 준수하고, 포상 제도 마련 및 징계대상자에게 소명 기회를 부여하는 등 지원 실적이 확인된다.

- 다만, 모기관은 채용 전후 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하도록 하며, 직급 또는 직책을 부여받지 않은 경우에도 적절한 호칭을 결정하여 모기관 관계에서도 사용되도록 하고, 채용 및 징계 절차 중 외부위원을 의무적으로 포함하는 규정을 명문화하고, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성할 수 있도록 개선을 위해 지원노력을 기울일 필요성이 있다. 또한, 자회사 2사 모두 비정규직 채용 사전심사제 관련 기관의 사정에 맞게 채용프로세스(시기 및 부서 간 담당 및 협의 절차 포함)를 구체화하여 도입하도록 지원이 필요한 것으로 평가되며, IBK신용정보의 경우에는 정기 평정제도를 도입하여 실시할 필요성이 있으며, 노사협의회의 안건화 이전에도 별도 고충처리시스템을 활용하도록 개선이 필요하다고 평가된다. 한편, IBK서비스의 경우에는 정규직 전환 직종을 포함하여 근무평정을 실시하고, 포상규정에 따라 포상을 추진하도록 하며, ‘산업안전보건위원회‘를 설치하여 운영하도록 개선을 지원할 필요성이 있다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성

과

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 이에 근거해서 운영되고 있는 경우도 있고(아이비케이서비스), 공정한 CEO 선발을 위한 선발 제도가 없는 경우도 있는데(아이비케이신용정보), 보다 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발을 위한 규정을 마련하고 운영할 필요가 있으며 규정을 마련할 때 모기관보다는 자회사 규정에 반영될 필요가 있다고 평가된다. 또한, CEO 선발 공고를 내부인이 접근 가능한 사이트에만 게시하였는데, 공정한 CEO 선발을 위해 향후에는 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시할 필요가 있으며, 외부 심사위원의 비율이 전체 심사위원 대비 50% 미만인데, CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 50% 이상으로 위원회를 구성하는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 자회사 중 IBK신용정보의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 노력과 성과와 관련한 사항은 보고하지 않았고, IBK서비스는 설립당시(’18. 12월) 실질적인 처우개선을 위해 「노·사·전문가 협의기구」를 통해 합리적 임금체계를 설계했고, 현재 최고단계에 도달한 근로자의 임금 상승 구간을 마련하기 위해 ’23년도 직종별 등급/단계 구간 조정을 추진할 예정인데, 평가대상연도 중 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 개선해나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요 수단을 지원하거나 컨설팅 지원을 위해 예산을 별도로 편성하는 등 추가적인 개선노력이 필요한 것으로 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 노동이사제 도입을 위한 좀 더 적극적이고 구체적인 계획 수립이 요구된다는 적년도 지적사항에도 불구하고, 제도 도입과 운영을 위한 직접적인 개선노력이 미흡한 것으로 평가된다. 가까운 시일 내에 제도 도입이 어렵더라도, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 필요성에 대한 공감대를 형성하고 제도와 관련한 중장기적인 로드맵을 마련하며 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인

개선계획을 마련하는 등 개선노력이 필요하다고 평가된다.

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

- IBK서비스의 경우, 자회사 홈페이지에 별도의 경영정보 게시판을 마련하여 경영정보를 게시하고 있으나, 일반 현황, 임직원 현황, 재무상태표에 국한되어 있다. 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 주요사업 및 경영성과, 대내외 평가, 정보공개 등 상세 항목을 정기공시와 수시공시로 구분하여 체계적이고 구조적으로 공시하는 등 대국민 정보 접근성을 강화하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

- IBK신용정보의 경우, 전년도 지적사항에도 불구하고 공지&소식 게시판에 일반 공지사항과 주요 경영정보를 혼재하여 게시하고 있으므로, 공공기관 통합공시에 관한 기준을 감안하여 주요 경영정보 항목을 공시하고 이를 체계적이고 구조화된 방식으로 공시하는 개선노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Do 등급“으로 평가한다.

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

한국산업은행

총 평

○ 한국산업은행은 자회사에 자본금 15억 원을 100% 출자하고 있으며, 매년 당기순이익을 실현하고 있는 점, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 반기별 선지급 방식을 채택하고 유지한 점, 현장감독자와 행정인력 인건비를 별도 계상한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 사항의 구체적 근거가 부족하고, 직종별로 낙찰률을 상이하게(88.5%~98.3%사이에서 결정) 적용한 점, 하반기 시중노임단가 상승에 따른 변경 계약을 체결하지 않은 점, 과업 범위와 과업 인원의 적정성을 검토할 필요가 있으나 이를 확인할 수 있는 실적자료가 확인되지 않는 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 3자로 구성된 모·자회사 실무협의체를 구성운영한 점, 전년도 지적사항을 개선한 점은 긍정적으로 평가된다. 그러나 모·자회사 노사 공동협의회의 설치 및 운영이 안정적이고 지속적으로 운영될 수 있도록 추가적인 노력이 필요하며, 도급계약 특수조건에서 자회사의 안정적 운영을 저해할 소지가 있는 조항도 개선이 필요하다. 또한 자율경영협약이나 경영성과 협약을 자회사의 독립성과 자율성 및 구체적인 지원을 하는 내용으로 개선하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다.

○ 일반관리비 비율은 전년도 7.0%에서 8.0%로 상승하였고, 이윤비율은 별도로 편성하지 않고 있다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 400천원, 명절상여금 1,000천원, 식비는 130천원/월이 지급되고, 근로자의 날 기념품, 건강검진휴가가 신설 제공되는 등 실적이 인정된다. 자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 일반관리비 비율을 적절히 상향하고 복리후생 항목 발굴 등과 같은 개선노력이 필요하다. 비정규직채용 사전심사제를 도입해 운영하고, 시설직군 직책수당 등 책임자급에 대한 인센티브를 현실화하며, 전년도 평가를 반영하여 공시항목을 확대한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만, 당장 도입이 어렵더라도 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 중장기적인 로드맵을 마련하고, 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 대내외평가, 정보공개 등 항목도 추가 발굴하고 체계적으로 분류·공시하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 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 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적인 자료가 제시되지 않아 모기관의 노력과 성과를 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 모기관은 향후 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 있으며, 매년 당기순이익을 달성하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하여 자회사의 안정적 성장을 지원하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 평가에서도 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50%정도에 머물고 있기 때문에, 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이

필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 매년 도급계약체결 시 자회사의 의견에 따라 필수장비 구입 및 관리에 필요한 예산을 반영하여 도급계약금액을 산출한 점이 인정된다.

- 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비는 상당히 이관된 것으로 판단되지만 구체적인 지원 내용(실적)이 명시되지 않아 이에 대한 모기관의 노력과 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 모기관은 향후 평가에 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다. 또한 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링 하는 노력도 충분하지 않아 보인다. 따라서 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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.

- 다만, 적자사업 이관 및 흑자사업 회수를 제한하는 합리적인 제도 마련이 필요하다고 평가된다. 또한 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 배당 제도 마련이 필요하다고 평가된다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 2021년 분기별 선지급 방식을 채택하고 2022년에는 반기별 선지급으로 개선하였고, 2023년에도 반기별 선지급을 유지할 계획이라는 점은 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사에 대금을 지급하는 방식에서 매우 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 선지급 방식을 유지하고 계약대금 지급 방법을 합리적이고 효율적으로 운용할 필요가 있다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 2022년 원가 및 예정가격 산정 시 적용한 노무비 단가 기준은 모기관이 제출한 자료 내에서는 확인에 어려움이 있다. 또한, 낙찰률은 직종별로 88.5%~98.3% 사이에서 결정되었는데, 낙찰률이 적용된 최종적인 노무비 단가의 시중노임단가 충족 여부 역시 확인에 한계가 있어 모기관은 향후 평가관련 자료를 성실하게 제출할 필요가 있을 것이다.

- 다만, 모기관이 제출한 실적보고서에 따르면 용역근로자 근로조건 보호지침에 따라 시중노임단가에 최저 낙찰하한율을 적용한 금액이 노무비로 편성되었음을 확인할 수 있다. 그러나 최저낙찰하한율은 문구대로 최저 하한률을 정한 것일 뿐이므로 모기관은 시중노임단가를 상회하는 수준에서 최종적인 낙찰가가 형성될 수 있도록 노력할 필요가 있다고 판단된다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있는데, 시중노임단가 변경을 반영한 변경 계약은 체결되지 않

은 것으로 확인된다. 향후 모기관은 시중노임단가 변동 시 노무비 계약금을 조정하는 등 계약금액이 적정한 수준으로 유지되도록 노력할 필요가 있다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 자회사 노무비 예산의 안정성 확보와 생산성과 행정력 제고를 위해 현장감독자와 행정인력의 노무비를 별도 계상할 필요가 있으며, 용역 설계 시 현장감독자와 행정인력의 인건비를 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 업무량과 환경변화 등을 고려하여 적정 과업 범위와 과업 인원 관리의 적정성을 확보할 필요가 있으나, 기관이 제출한 자료 내에서 이에 관한 실적은 확인 되지 않는다. 모기관은 이와 관련하여 주기적인 검토를 할 필요가 있으며, 이 과정에서 자회사 노사는 물론 외부전문가 참여를 통해 객관성과 합리성이 담보될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있을 것이다.

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

3. 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 자회사 담당팀장, 자회사 대표이사, 자회사 근로자대표 등 3자로 구성된 모・자회사 실무협의체를 구성, 운영하여 자회사 근로자의 근로조건 및 복지후생 개선을 논의하고 이를 반영하였다. 모기관은 향후 실무협의체 참여 인원을 확대하여 자회사 의견 수렴을 확대를 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 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 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 자회사 인력교체 요청 조항, 모기관 요구 업무가 과업에 자동으로 포함될 수 있도록 하는 조항, 자회사 직원의 복무규율에 관한 조항 등을 모두 개선하였고, 전년도 지적사항인 모기관 요청에 따른 재청소 실시 조항 등이 개선된 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 도급계약 특수조건 제26조에서 모기관의 사정으로 자회사의 통합관리 업무수행을 중단시킨 경우 계약금액을 감액할 수 있도록 정하고 있어 모기관의 사정으로 일방적으로 계약금액을 감액하는 것은 자회사의 안정적 운영을 저해할 수 있으므로 개선이 필요할 것으로 판단된다. 모기관은 향후 정기적인 절차와 제도마련을 통해 모·자회사 간 협력하여 부당·불공정한 계약조항을 발굴하고 개선하는 노력을 기울일 필요가 있을 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 2월 모·자회사 자율경영협약과 별도로 2022년 4월에 경영성과 협약서를 체결하여 운영하고 있다.

- 그러나 자율경영협약이나 경영성과협약서는 경영진에 대한 이사회나 정책에 관한 모기관에 협의하도록 하고 있으며 보고사항, 경영진의 평가 및 보상, 경영목표 달성을 위한 추진과제로서 도급계약 이행도 등에 관한 사항만을 포함하고 있다. 따라서 자회사의 독립성과 자율성에 대한 보장, 자회사 성장을 위한 구체적인 지원의 역할, 자회사 근로자 처우개선을 위한 모기관의 임무 등에 대한 내용을 보완할 필요가 있다. 또한, 모·자회사 공동이익증진을 위한 방안도 체결할 필요가 있다고 판단된다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “향후 일반관리비율과 이윤비율을 지속적으로 개선하는 노력을 기울일 필요”가 있고, “추가적인 복리후생 개선 방안을 계속 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 일반관리비율이 상승하였고, 근로자의 날 기념품, 건강검진휴가가 신설되는 등 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 7.0%에서 8.0%로 1.0% 증가하였고, 이윤비율은 별도로 편성하지 않고 있는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균 수준을 상회하나 국가계약법상 최대한도(9.0%)에는 미치지 못하는 수준이며, 이윤비율은 평균 수준에 미치지 못하는 수준이다. 자회사와의 거래에서 제공되는 이윤이 상법상 이해상충에 해당될 수 있어 별도로 편성하지 않았다는 주장은 납득하기 어려우며, 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비와 이윤이 보장될 수 있도록 업무별로 일반관리비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지 포인트가 400천원, 명절 상여금이 1,000천원 지급되었고, 식비는 월 130천원 지급되었으며, 그 외 복리후생 항목으로 200천원의 건강검진비, 최대 1,000천원의 경조사비, 100천원의 근로자의 날 선물이 제공되고 있다. 평가년도에 근로자의 날 선물이 신설되고, 복지 포인트, 명절 상여금, 식비가 정부 공무직 지급기준을 충족하는 점은 긍정적이나, 타 기관의 자회사와 비교하여 복리후생제도가 다양하지 못한 점은 아쉬우며, 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 정부의 사내근로복지기금 출연율 한도 제약 및 모기관 노동조합의 반대 등으로 모기관 사내근로복지기금 공동 활용은 현실적으로 어렵다고 판단하고 있으며, 자회사의 누적된 이익잉여금을 바탕으로 독립된 사내근로복지기금 설립 및 출연을 통한 복리후생 증진방안을 모색 중인 것으로 확인된다.

- 모기관의 자회사 복리후생 개선 지원을 위한 노력으로써 모기관 사내근로복지기금의 활용이나 공동근로복지기금을 출연하기 위한 노동조합과의 소통 등 지속적인 노력과 중장기 계획 등을 마련할 필요가 있다고 평가된다. 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 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Do 등급“으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 온라인 교육 콘텐츠 제공 확대 등으로 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 지원계획을 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.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비 관련 규정을 마련하고, 노사협의회를 설치·운영, 고충처리기구를 활용한 실적이 있으며, 포상제도를 운영하고 징계대상자에게 소명 기회를 부여하며, 근무평정관리세칙에 따라 근무평정을 시행하고 동 평가결과를 승진・승급・승격 등 인사관리에 활용하는 등 지원 실적이 확인된다. 또한, 산업안전보건위원회를 설치·운영하고, 「비정규직채용 사전심사제 운용세칙」에서 비정규직채용 사전심사제를 도입하여 비정규직 채용 현황을 관리하고 있는바 모기관의 지원 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 채용 및 징계 과정에서 외부위원을 의무적으로 포함하는 규정을 명문화 하고, 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하도록 하며, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성하고, 근무평정 관련 이의신청 절차를 제도적으로 명문화하여 시행하도록 개선을 지원할 필요성이 있다. 또한, 직급

또는 직책 명칭이 부여되어 있지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 결정하고 모기관 관계에서도 사용되도록 추가적인 협조 및 지원노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상을 하고 있는 것은 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(4) 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 ’22년 임금협약 시 시설직군 직책수당 인상, ’23년 도급계약 체결 시 시설직군 당직수당을 인상하는 등 책임자급에 대한 인센티브를 현실화한 내용을 지원하고, 타 직군(특수경비)과의 격차를 해소하는 등 합리적인 임금체계 도입을 위해 지속적으로 개선하고 있는 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 개선해나갈 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.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입은 자회사의 자율적 의사결정으로 추진되어야 한다는 이유로 제도 도입과 관련한 구체적인 추진 계획이나 실적

이 없는 등 개선노력이 미흡하다고 평가된다. 가까운 시일 내에 제도 도입이 어렵더라도, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 필요성에 대한 공감대를 형성하고 제도와 관련한 중장기적인 로드맵을 마련하며 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련하는 등 개선노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 전년도 평가에서 경영정보 공시항목을 확대하고 자회사 공시담당자 교육 및 공시 모니터링을 지원하는 노력이 필요하다는 전년도 지적사항을 반영하여 자회사 홈페이지에 일반현황, 임직원수 현황, 채용 현황, 재무성과 등을 공시화는 등 공시항목을 확대한 것은 긍정적으로 평가된다. 추후 공공기관 통합공시 기준에 따라 대내외 평가, 정보 공개 등의 세부항목도 추가 발굴하고, 대국민 정보접근성 강화를 위해 체계적으로 분류, 공시하며, 경영공시 교육 및 모니터링 지원 등 자회사 경영정보 공시 효과성 제고를 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급“으로 평가한다.

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

Ⅱ-11

모기관별 보고서

기타공공기관(문화체육관광부)

태권도진흥재단

총 평

○ 태권도진흥재단은 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 사항에 대해 근거를 마련하였고(2022년 모기관 정관 개정), 2022년 자본금 증액(주식총수 3만주→10만주)의 근거를 마련한 점, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 자회사의 선금지급요청 시 즉시 지급한 점, 계약대금 지급기간을 단축한 점, 현장감독자와 행정인력의 노무비를 별도 계상한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 월별 후지급 방식을 유지하고 있는 점, 단순노무종사원 분류 직종의 노무비 계약금액이 시중노임단가의 83% 수준인 점, 시중노임단가 상승을 반영한 하반기 변경계약을 체결하지 않은 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 모·자회사 공동협의회를 분기별로 운영하고 안건 처리를 한 점, 전년도에 지적받은 부당·불공정한 조항을 개선하여, 구체적인 복무규율 소지가 있는 조항 3건을 삭제하고, 불합리한 조항 총 4건에 대하여 자율시정한 점, 경영협약을 갱신 유지하고 이행하는 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모·자회사 노사공동협의회의 설치 및 운영이 안정적으로 이루어질 수 있도록 개선노력을 모색할 필요가 있다.

○ 일반관리비 비율은 3.0%, 이윤비율은 1.93%로 전년도와 동일한 수준이다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트가 750천원, 명절 상여금이 200천원 증가한 800천원, 식비는 30천원/월 증가한 120천원/월이 지급되고 있으며, 285천원의 코로나격려금을 지급하는 등 실적이 인정된다. 다만, 일반관리비 비율과 이윤율을 적절히 상향하고 복지 포인트·명절 상여금·식비의 지급금액을 규정에 명시하는 등 개선노력이 필요하다. 자회사 규정에 명시된 CEO 선발제도에 근거해 임원 선발의 투명성을 제고하고, 직무수당 성격의 자격수당과 선임수당을 신설하고, 보수규정에 성과급 지급에 관한 내용을 반영하며, 근로자 이사회 참관제를 시범 운영한 점은 긍정적으로 평가된다. 근로자 이사회 참관제를 명문화하고 실질적으로 운영할 수 있도록 지원하고, 공공기관 통합공시에 관한 기준을 준용하여 세부 항목을 적정히 반영하여 이를 체계적으로 통합공시 하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 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, 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.

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

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 1.5억원을 100% 출자하고 있다. 또한 자회사는 2022년 1차 주주총회('22.03.21.)에서 자본금 증액(주식총수 30,000주 → 100,000주)을 위한 근거를 마련하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 자회사의 자본건전성을 지원하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년 주주총회에서 자본금 증액을 위한 근거를 마련했지만 2022년도 정원이 100~300인 미만 자회사들의 평균 자본금 규모가 5.8억 원이라는 점을 고려할 경우, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 보다 실질적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 전수 재물조사 실시를 통한 자회사 부담 경감(자산불용 172건, 이중등록 삭제 8건), 시설(관리동 외 24개동)·차량(다목적

차량 외 18대)·비품(사무 및 일반 가구, 기기 등 8,133종) 관리이관, 자회사 운영을 위한 자산을 구매 후 지원(저항성 누설 전류계, 스피커 벤치 등) 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링 하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 따라서 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가 결과를 반영하여 무배당 원칙, 적자사업 이관 및 흑자기업 회수에 대한 제도화(경영협약서)를 2023년도에 추진할 계획으로 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤에 대한 모기관의 배당이 없는바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 향후 경영협약서의 실질적인 개정을 통해 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 등이 제도화될 필요가 있으며, 자회사의 안정적 경영을 지원을 위한 보다 실질적이고 지속적인 제도 마련이 필요하다고 평가된다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관은 자회사 요청 시 선금을 즉시 지급하고 있는데 이는 모기관의 노력으로 인정된다. 그러나 모기관은 전년도 평가에서 계약대금을 매달 분할하여 후지급 하는 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 2021년 10일에서 6일로 단축한 모기관의 노력이 인정되나, 후지급 방식으로 대가지급 소요기간을 최소화하는 노력에 그치지 않고 선지급으로 전환 등 지속적인 노력이 필요하다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관이 제출한 자료 간에 수치가 상이하여 모기관이 원가와 예정가격 산정, 계약금액 책정을 어떻게 하고 있는지 판단하기에 한계가 있다.

- 다만 추가 답변 자료에 따르면 단순노무종사원으로 분류한 직종의 경우 식대, 교통비 등을 제외한 기본급 성격의 통상적 수당을 기준으로 하는 노무비 계약금액이 시중노임단가의 83%밖에 되지 않는 경우도 확인된다. 지나치게 낮은 금액을 노무비 계약금액으로 책정한 것인데, 전 직종에서 시중노임단가의 100%를 계약금액에 반영할 수 있도록 하기 위한 개선방안을 모색할 필요가 있다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에서 연중 시중노임단가 상승을 반영하여 변경계약을 체결하지 않은 것에 대하여 지적받은 바 있으나, 이에 대한 개선이 없는 것으로 확인된다. 노무비 계약단가가 시중노임단가를 크게 밑

돌고 있는 것으로 보이는데, 연중 계약을 변경하지 않을 경우 시중노임단가는 인상되는 반면 시중노임단가 대비 노무비 계약금액 비율은 더 감소되는 결과에 이르게 된다. 이에 연중 시중노임단가 상승을 반영하여 계약금액을 조정함으로써 시중노임단가 반영 비율이 하락하지 않도록 개선할 필요가 있다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 현장감독자와 행정인력의 노무비를 별도 계상하고 있는 것으로 확인된다. 현장감독자와 행정인력의 인건비를 일반관리비 등에서 활용하는 것이 아니라 노무비로 별도 계상하는 것은 자회사 노무비 예산의 안정성 확보 측면에서 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 과업범위에 대한 적정인력 산정 등 총인원이 적정한 수준인지에 대한 주기적인 검토가 필요하나 이와 관련한 자료가 충분히 제출되지 않아 평가에 어려움이 있다. 모기관은 자회사의 총인원이 적정한 수준인지에 대해 검토하는 과정에서 공정성 제고를 위해 자회사 노사, 외부전문가 등이 참여하는 기구에서 심의하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다.

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

3. 바람직한 모・자회사 관계 구축

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

- 모기관은 2022년 분기별 1회 총 4차례에 걸쳐 모·자회사 공동협의회를 운영하였고, 총 43건의 안전 중 협의(진행) 중에 있는 10개의 안건 이외에 33개의 안건을 실행하였다. 또한 모기관은 협의회 전 주요 안건 및 진행 현황에 대한 결과 보고 및 자회사 지원 강화를 위한 모기관 부서별 맞춤형 지원 체계를 구축하였다. 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 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 자회사 직원의 연차휴가 사용에 관한 사항을 모기관이 직접 규율하는 조항을 개선하였고, 계약금액 및 대급지급 관련 변경 및 추가되는 사업에 대하여 재단의 사전 승인을 득하도록 하는 내용을 재단과 협의 후 진행하도록 수정하고, 자회사 근로자에 대한 구체적인 복무규율 소지가 있는 조항 3건을 삭제하였으며, 환수조치 및 추징 관련 조항 등 불합리한 조항 총 4건에 대하여 자율 시정하고 연중 변경계약을 통해 즉시 반영한 노력이 긍정적으로 평가 된다.

- 향후 모기관은 부당·불공정 계약 방지를 위한 체계를 발전시키고, 모기관과 자회사가 대등한 관계를 형성할 수 있도록 모자회사 간 소통 활성화, 구성원 인식제고 등 다양한 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 2020년 6월에 체결한 경영협약을 2022년 2월에 갱신하여 유지하고 있다. 협약 내용에 모기관의 역할과 자회사의 역할을 규명함으로써 자회사의 안정적 운영을 보장하고자 노력한 점이 인정된다.

- 협약의 이행을 위하여 자회사의 안정적 경영환경을 위한 필수설비와 자재 등을 지원한 점, 자회사 처우개선을 위하여 이윤을 증액한 점, 비금전적 복리후생과 코로나 관련 검사 지원한 점 등은 긍정적으로 평가 된다.

- 다만 모·자회사 공동업무협의회 설치 근거를 협약에 반영하고자 하고 있으나 모·자회사 근로자 대표가 참석한 증빙이 확인되지 않으며, 추후 관련 부분에 대한 이행력을 높이는 것이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 일반관리비와 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요”가 있고, “내부규정상 복리후생 항목의 지급수준이 명시되지 않거나 변경된 내용으로 반영되지 않은 경우가 일부 있어 이에 대한 개선이 필요하고, 추가적인 복리후생 개선 방안을 계속 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 비록 모기관과 자회사의 경영어려움에서도 명절 상여금을 인상하는 등의 노력을 인정하더라도, 모기관에서 지급하는 일반관리비율과 이윤비율이 전년도와 동일한 점을 감안하여 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 3.0%와 동일하며, 이윤비율도 전년도 1.93%와 동일하게 유지하고 있는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균 수준에 미치지 못하는 수준이다. 모기관의 예산 감액과 매출액 감소 등의 어려움을 일부 감안하더라도 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 일반관리비와 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지 포인트가 750천원, 명절 상여금이 800천원 지급되고 있고, 식비는 월 120천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 50천원의 노동절상품권, 300천원의 출퇴근지원비, 태권도원 숙박체험권 및 할인권 등이 제공되고 있다. 평가년도에 명절 상여금이 200천원 증가한 점, 식비를 이번에 추가로 편성하여 전년대비 30천원 증가한 점, 코로나격려금(인당 285천원)을 일시 지급한 점은 긍정적이나, 노력에도 불구하고 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하지 못하는 점과 복지 포인트, 명절 상여금, 식비 등에 대한 지급금액이 내부규정에 명시되지 않은 점은 개선이 필요하고, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 국고보조금 사용 및 정산기준에 따라 잔여 예산을 전액 국고 반납 처리함에 따라 별도의 사내근로복지기금을 출연·활용하기 어려운 상황이며, 추후 여건이 되면 근로복지기금 설립 및 운용을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진방안을 지원할 예정이며 이를 구체화하기 위하여 임시이사회를 통

해 자회사 복리후생 증진 및 사내근로복지기금 조성을 위한 근거를 마련하는 등의 노력은 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 설립 및 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 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “E+ 등급“으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 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, 교육훈련 전문 기관을 통한 교육 지원을 강화하는 등으로 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 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.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 국내여비와 국외여비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비규정을 마련하고, 노사협의회를 설치·운영, 고충처리기구를 활용한 실적이 있으며, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고, 인사위원회에서 부서별 추천 직원에 대한 공적조서를 검토·심의하는 방식으로 포상 제도를 운영하고 있으며, 징계대상자에게 소명 기회를 부여하고, 근무평정을 실시하고 있으며, 보수규정에 명시되어 있는 경력환산표에 따라 경력 환산액을 추가하여 신규 입사자의 보수를 책정하는 방식으로 경력인정제도 운영 등 지원 실적이 확인된다. 또한, 자회사가 산업안전보건위원회를 설치·운영하도록 지원한 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 채용 전형 시 외부위원 참여를 명문화 할 필요가 있다는 전년도 지적사항을 이행하지 않아 개선이 필요하다고 평가된다. 또한, 근무평정과정에서 이의신청 절차를 병행하여 피평가자 수용성을 제고하고, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성할 수 있도록 하며, 직급 또는 직책 명칭이 부여되어 있지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 결정하고 모기관 관계에서도 사용되도록 협조 및 개선노력을 기울일 필요성이 있다. 또한, 비정규직채용 사전심사제를 명문화하여 도입할 필요가 있다는 지적사항을 이행하지 않은 것에 대해서도 개선노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 자회사는 직무급(3등급 6단계) 기반, 성과연봉제적 요소를 반영하여 임금체계를 운영하고 있으며, ’22년 고정급 안에 직무수당 성격의 자격수당과 선임수당을 신설하였다. 또한, 예산의 범위 내 성과급 지급에 관한 내용을 신설하고 보수규정 개정 심의를 완료한 실적이 있다.

- 모기관은 자회사 근로자의 복리후생 개선 등을 통해 처우개선에 노력하는 것

과 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.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 근로자 이사회 참관제를 시범 운영하고, 이사회에 실제로 근로자 대표가 참관하는 등 근로자 이사회 참관제를 도입하고 실질적으로 운영하고자 한 점은 긍정적으로 평가된다. 실적보고서에 명시한 대로 2023년에는 근로자 이사회 참관제를 명문화하고 실질적으로 운영할 수 있도록 관심을 기울이고 지원할 필요가 있을 것이다.

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

- 자회사 홈페이지별도 게시판에 일부 경영정보가 공시되어 있지만 재무상태표에 국한되어 있는 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 노력이 여전히 미흡한 것으로 평가된다. 공공기관 통합공시에 관한 기준에 맞추어 일반현황, 기관운영, 주요사업 및 경영성과, 대내외 평가, 정보공개 등 자회사의 주요 경영정보 항목을 공시하는 등 정시공시와 수시공시별 세부 항목을 적절히 반영하고, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등 자회사 경영정보 공시 효과성 제고를 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급“으로 평가한다.

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

Ⅱ-12

모기관별 보고서

기타공공기관(방위사업청)

국방과학연구소

총 평

○ 국방과학연구소는 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 사항에 대하여 근거를 마련하였고(2022년 모기관 정관 개정), 자회사 두 곳에 각각 자본금 4억 원을 100% 출자하였으며, 2020년 이후 지속적으로 자회사의 당기순이익이 발생하고 있는 점, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 시중노임단가 상승을 반영한 하반기 변경계약을 체결한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 월별 후지급 방식을 유지하고 있는 점, 계약대금 지급기간 관련 내용을 보고서에서 누락한 점, 노무비 계약금액이 시중노임단가의 88% 수준인 점, 일률적으로 단순노무종사원의 시중노임단가를 적용한 점 등은 개선이 필요할 것이다. 또한 모기관은 전년도에 지적받은 노사공동협의회 규약을 개선한 점, 부당·불공정한 조항을 개선하여 자회사 의견수렴 및 검토 절차를 마련한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 그러나 여전히 경영협약이 아닌 경영성과협약을 맺고 있는 점, 노사공동협의회의 정기회의 횟수가 적정한지, 그리고 용역의 완성여부가 아닌 인원에 따른 계약금액 감액 조항에 대해서는 개선방안이 마련되어야 할 것이다.

○ 일반관리비 비율은 ㈜에이디디시설관리단이 전년도 9.0%에서 3.87%, ㈜에이디디보안환경관리단이 전년도 6.2%에서 4.72%로 하락하였고, 이윤비율 또한 각각 1.3%에서 1.0%로, 2.0%에서 1.0%로 하락하였다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트가 1,060천원으로 전년도 대비 약 30% 가량 증가했고, 명절 상여금이 800천원, 식비는 130천원/월씩 지급되고 있으며, 복리후생지침을 마련한 실적이 인정된다. 자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 적절히 상향하고 식대 지급을 규정화하는 등 개선노력이 필요하다. 비정규직채용 사전심사제를 명문화하여 도입하고, 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 위한 모자회사 노사담당 합동워크숍을 개최한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 실질적인 지원과 노력이 필요하며, 자회사 주요 경영정보 항목을 공시하여 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 위한 방안을 마련하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

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

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 있다. 또한 보안환경관리단과 시설관리단은 2021년에 당기순이익이 각각 1.85억 원, 1.92억 원을 달성하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있으며, 자회사의 자본건전성을 지원하고 있는 모기관의 노력이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 정원이 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 13.3억 원이라는 점을 고려할 경우, 자회사의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵다. 특히, 보안환경관리단은 전년도 평가와 비교하여 자기자본비율과 부채비율이 개선되지 않고 있는 바, 자회사의 자본건전성을 개선하는 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 현재까지 청소·경비 업무의 특성상 이관이 필요한 필수적인 설비·장비가 없는 것으로 검토되어 실제 이관은 없는 것으로 보인다. 따라서 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비의 이관 또는 유·무상 임대 관련 구체적 내용(실적)은 확인이 제한되어 이에 대한 모기관의 노력과 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 모기관은 향후 평가와 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다.

- 한편 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링 하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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 없는바, 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 모·자회사간 발생할 수 있는 적자사업 이관 및 흑자사업 회수를 제한하고, 무배당 원칙 또는 예외적 배당사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급“으로 평가한다.

2. 계약 관행의 개선

(1) 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 단일통합계

약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 후지급 하는 방식에 대한 개선방안을 모색할 필요가 있다는 지적을 받았음에도 불구하고 이를 개선하지 않았다. 따라서 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 모기관이 계약대금 지급기간과 관련한 내용(당해 연도 평균 기성검사 소요일(A), 당해 연도 평균 대가지급 소요일(B), 당해 연도 평균 총 지급기간(A+B))을 보고서에 기재하지 않아 지급기간 준수 여부를 확인할 수 없었다. 추가로 제출한 특정 월(보안환경관리단은 2022년 4월분, 시설관리단은 2022년 6월분)의 자료에서는 기한을 준수하고 있지만, 다른 월의 실적은 제출하지 않아 평가할 수 없었다. 향후 관련 내용을 최초 보고서 제출 시 성실하게 기재하여 제출할 필요가 있다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 추가제출 자료에서 중소기업중앙회가 발표하는 임금조사보고서 상의 시중노임단가를 노무비 원가로 산정하여 낙찰률 100%를 적용하고 있다고 밝혔으나, 본보고서에서는 예정가격을 원가계산가격의 88% 수준으로 기재하고 있고 이는 참고자료로 제출한 계약서의 금액과 일치한다. 시중노임단가보다 낮은 예정가격을 기준으로 낙찰률이 100%라고 할 것이 아니라 시중노임단가의 100% 이상을 최종적인 계약금액에 반영하기 위하여 지속적인 노력을 기울일 필요가 있으며, 객관적 소명자료를 첨부하여 정확한 내역을 평가위원회에 제출할 필요가 있다.

- 모기관은 자회사의 인원 대부분에 대하여 일률적으로 단순노무종사원의 시중노임단가를 제시하는 것에 대하여 지적받은 바 있는데, 이와 관련하여 검토가 있었는지 확인되지 않는다. 해당 직종의 직무가치를 고려하여 동종·유사 직

종의 시중노임단가를 기준으로 적절하게 계약금액을 책정할 필요가 있다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있다. 이와 관련하여 모기관은 연중 시중노임단가 상승을 반영하여 하반기 변경계약을 체결한 것으로 확인되는데, 이는 노무비 계약금액 조정의 취지를 반영한 것으로 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 현장감독자의 노무비를 별도 계상하고 있는 것으로 보이나, 행정인력의 노무비는 별도 계상하고 있는지 여부는 확인되지 않는다. 자회사 노무비 예산의 안정성 확보를 위해서는 현장감독자와 행정인력의 인건비를 일반관리비 등에서 활용하는 것이 아니라 노무비로 별도 계상하는 것이 필요하다.

- 모기관은 자회사 과업범위에 대한 적정인력 산정 등 총인원이 적정한 수준인지에 대한 주기적인 검토가 필요하나 이와 관련한 자료가 충분히 제출되지 않아 평가에 어려움이 있다. 모기관은 자회사의 총인원이 적정한 수준인지에 대해 검토하는 과정에서 공정성 제고를 위해 자회사 노사는 물론 외부전문가가 참여하는 기구에서 심의하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다.

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

3. 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 지적사항이었던 모·자회사 근로자대표의 안정적 지위 보장을 위한 추가적 개선의 일환으로 모·자회사 노사 공동협의회 규약을 개정하였다. 모기관은 2022년 2회에 걸쳐 모·자회사 노사 공동협의회를 개최하여 자회사의 안정적인 운영 및 자회사 근로자의 복지증진 등에 대해 논의하였다. 모기관은 연구소 가족숙소 이용, 자회사 안내표지판 설치 등 협의회 안건 사항을 이행하였다. 모기관은 이와는 별도로 자회사에 연구소 독립 건물을 제공하여 사무실 공간 문제를 해결함으로써 자회사 운영을 지원하였다. 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 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 용역수행 중 결원 발생 시 수수료 감액 조항에 대해 결원이 발생하였더라도 과업지시서 상의 용역업무가 수행된 경우에는 제외하는 것으로 수정하였으며, 모기관이 자회사 노동자 복무를 직접 규율하는 조항 3건 및 부당한 간섭의 소지가 있는 조항 1건 등 총 4건에 대하여 삭제조치를 완료한 점이 확인된다. 또한, 2023년도 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.

- 다만, 여전히 용역의 완성여부가 아닌 자회사 인원에 따라 수수료를 감액하도록 하는 것은 자회사와의 관계에서 적절치 않으므로 향후 인원수가 아닌 용역의 완성도를 기준으로 관리하는 방향으로 개선이 필요하다고 판단된다. 또한, 모기관은 현재 자회사와 계약체결 시 부당·불공정 계약을 방지하기 위한 체계와 절차를 규정화하여 부당·불공정 계약조항 점검의 정례화 하는 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 2개의 자회사와 각각 경영성과협약서를 체결하고 있다. 현재의 경영성과협약 제4조에 따라 자회사에 대한 운영에 개입하지 않고 자율적 경영을 보장하고 있으며, 모기관 가족 숙소를 자회사 직원도 이용할 수 있도록 조치하는 등 처우개선에 대한 노력이 인정된다. 모·자회사 노사공동협의회를 개최하여 구체적인 안건을 상정하고 협의하여 공동이익 증진 조항도 구체적으로 이행하고 있음이 확인된다.

- 그러나 경영성과 협약은 경영협약이 아니므로 계획대로 경영협약을 별도로 체결하여야 할 것이며, 향후 현재 성과가 지속할 수 있도록 성실히 이행하는 것이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 이윤이 보장될 수 있도록 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력”과 “복지 포인트와 명절 상여금, 격려금 등에 대한 지급기준의 규정화”, “추가적인 복리후생 개선 방안의 모색” 등에 대한 지적을 받았는데, 평가년도에는 복리후생 항목에 대하여 복리후생지침을 마련한 점은 긍정적이나, 시설관리단과 보안환경관리단 모두 일반관리비율과 이윤율이 하락하였으며, 추가적인 복리후생 항목도 마련되지 않은 것으로 파악되어 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리단이 전년 9.0%에서 3.87%로, 보안환경관리단이 전년 6.2%에서 4.72%로 하락하였고, 이윤비율도 시설관리단이 전년 1.3%에서 1.0%로, 보안환경관리단이 전년 2.0%에서 1.0%로 하락하였다. 평가대상 전체 모기관과 비교하더라도 일반관리비율 및 이윤율 모두 평균 수준에 미치지 못하는 수준으로 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 복지 포인트가 1,060천원, 명절 상여금이 800천원이며, 식비는 월 130천원 수준 지급되었는데, 복지 포인트는 전년 대비 약 30% 가량 증가하였고, 명절 상여금과 식비는 전년과 동일한 수준이다. 복지 포인트와 명절 상여금, 식비 모두 정부의 권고수준에 부합하는 것으로서 긍정적이며, 그 외 복리후생 항목으로 명절/기념일 격려금, 시설관리단의 조식 보조비, 보안환경관리단의 교통비 지원 등이 긍정적으로 평가되나, 양 자회사 모두 식대의 지급금액이 내부규정에 명시되어 있지 않은 것은 개선이 필요하며, 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에 사내근로복지기금이 설립되어 있지 않아 모기관의 사내근로복지기금을 활용하거나 공동근로복지기금을 설립하기가 쉽지 않은 상황으로 확인되며, 기타 자회사 노동자의 복리후생 증진을 위한 활동으로써 안흥, 거제, 속초 등 모기관 가족숙소를 이용토록 한 조치가 확인된다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연 시 주무 부처와의 사전 협의 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 설립하고 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다. 또한, 자회사 노동자들의 의견을 들어 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 모색하는 노력이 필요하다고 평가된다.

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

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였지만, 지원계획이 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 있을 것이다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비 관련 규정을 마련하고, 노사협의회를 설치·운영 및 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고 있으며, 포상 제도를 시행하고 징계대상자에게 소명 기회 부여 및 징계위원회 개최 시 외부위원을 포함하도록 지원한 실적이 인정된다. 또한, 자회사가 산업안전보건위원회를 설치·운영하고, 비정규직채용 사전심사제를 명문화하여 도입하도록 지원한 실적이 인정된다.

- 다만, 업무와 관련한 고충 중 상당 부분은 사적 영역인 경우가 많으므로 모기관은 자회사가 노사협의회의 안건화 이전에도 별도의 고충처리시스템을 활용하도록 지원할 필요성이 있으며, 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련하여 경력인정제도를 시행하고, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용을 위한 여건을 조성하도록 개선을 지원할 필요성이 있다. 또한, 근무평정은 조직목표 달성 유도, 적재적소 인력배치 외에도 합리적 임금체계를 마련하고자 할 때 선제적으로 실시되어야 하는 것으로, 모기관은 자회사가 정규직 전환 직종을 포함하여 정기평정 실시 및 이의신청 절차를 병행하도록 하고, 직급 또는 직책을 부여받지 못한 경우 적절한 호칭을 결정하고 사용할 수 있도록 추가적인 협조 및 지원노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 평가대상연도에 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 위한 모자회사 노사담당 합동워크숍을 개최하였고, ㈜에이디디시설관리단의 경우 노사발전재단에서 시행하는 일터혁신컨설팅 사업에 참여하여 임금체계개선 실행방안을 도출한 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 개선해나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요 수단을 지원하거나 컨설팅 등을 지원하기 위해 예산을 별도로 편성하는 등 지원 필요성이 있다고 평가된다. 또한, ㈜에이디디시설관리단의 경우, 컨설팅 결과 개선안의 실행과 더불어 인터뷰, 설문조사 등 모니터링을 통해 잘된 것은 반영하고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 수행해나갈 필요성이 있다고 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 지원이나 노력에 대한 언급이 확인되지 않는다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련하는 등 개선노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 2022년 12월 자회사 경영공시를 담당하는 담당자를 지정하고 책임 소재를 명확히 한 모기관의 노력은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관 홈페이지 경영공시 메뉴와 알리오에 재무결산자료만 보고되어 있을 뿐, 자회사의 일반현황, 기관운영, 주요사업 및 경영성과, 대내외 평가 등과 같은 주요 경영정보 항목이 공시되지 않아 이에 대한 개선노력이 요구되며, 시의성 측면에서도 정기/수시 공개와 관련된 정보를 찾기 어려워, 이에 대한 개선노력도 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급“으로 평가한다.

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

Ⅱ-13

모기관별 보고서

기타공공기관(보건복지부)

대구경북첨단의료산업진흥재단

총 평

○ 대구경북첨단의료산업진흥재단은 자회사의 설립 및 업무위탁에 관한 사항에 대하여 근거를 마련하였고, 자본금 12억 원을 100% 출자하였으며, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 대가의 상당 부분을 선금으로 지급한 점, 관행적 낙찰률 적용 없이 계약금액을 책정한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 영업 손실 및 당기순손실이 발생한 점, 미화원 등 노임단가는 시중노임단가의 93% 수준인 점 등은 개선이 필요할 것이다. 또한 모기관은 자회사의 경영권과 인사권을 침해하는 다수의 부당·불공정한 조항을 개선한 점, 경영협약을 체결하여 운영하고 있는 점 등은 긍정적으로 평가되나, 모·자회사 노사공동협의회의 설치 및 운영을 하지 않은 점, 여전히 용역별 과업지시서 요구수준에서 부당·불공정 조항이 존재하고 있는 점, 경영협약의 실질적인 이행이 확인 되지 않는 점 등은 별도의 개선방안이 마련되어야 할 것이다.

○ 일반관리비 비율은 6.0%로 평가대상 전체 모기관 평균에 근접하고, 이윤비율은 10.0%로 국가계약법상 최대한도를 충족하는 수준이다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트가 400천원, 명절 상여금이 800천원, 식비가 130천원/월로 정부의 공무직 지급기준에 부합되도록 지급한 실적이 인정된다. 적절한 관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비 비율을 상향하고 복지 포인트 등에 대한 지급기준을 규정에 명시하는 등 개선노력이 필요하다. 경력인정제도를 운영하도록 지원하고, 직종별로 임금체계를 수립하고 운영직은 5개 직무군으로 분류하여 직무급을 설정하여 운영한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만, 비정규직채용 사전심사제를 도입하고, 공정한 CEO 선발을 위한 규정을 마련하여 운영하며, 당장 도입이 어렵더라도 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 중장기적인 로드맵을 마련하며, 정식으로 구축될 자회사에 홈페이지에 공공기관 통합공시에 관한 기준에 맞추어 일반현황, 기관운영 등 자회사의 주요 경영정보 항목을 시의성 있게 공시하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 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 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적인 자료가 제시되지 않아 모기관의 노력과 성과를 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 모기관은 향후 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업 내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 12억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부방침을 준수하고 있는 점이 평가된다. 또한 자본건전성을 판단하는 자기자본비율, 부채비율 등이 적정하여 자회사의 안정적 성장을 지원하고 있는 점 역시 인정된다.

- 다만, 설립 초기 재무현황에서 영업 손실과 당기순손실이 발생하고 있기 때문에, 자회사의 자본건전성을 개선하고자 하는 지속적인 노력이 필요하다고 평

가된다.

- 모기관은 필수 설비와 장비를 자회사로 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 모기관 건물 내 자회사 입주공간 마련, 용역장비 인수 및 신규장비 구매 지원을 위한 구축비 지원, 자회사 설립 초기 경영기반 구축 및 경비 절감을 위한 모기관 직원 겸직 시행 등을 추진한 점이 인정된다.

- 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비의 이관 또는 유·무상 임대 관련 구체적 내용(실적)은 확인이 제한되어 이에 대한 모기관의 노력과 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후 평가와 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다. 한편 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링 하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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.

- 다만, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 배당 제도 마련과 더불어 자회사의 안정적 경영을 지원할 추가적인 계획이 필요하다고 평가된다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 연초에 전체 계약금액의 79.9%를 선금으로 지급하여 자회사의 재정적 안정을 도모한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 대금지급 소요기간을 2021년 21일~27일에서 2022년 4일~10일로 단축한 노력이 인정되며, 향후에도 대금지급 소요기간을 최소화하려는 지속적인 노력이 필요하다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 예정가격 산정 시 중소기업중앙회가 발표하는 임금조사보고서 상의 단순노무종사원 등의 시중노임단가를 기준으로 그보다 높은 예정가격을 책정하고 낙찰률을 적용하고 있지 않다고 밝히고 있다. 모기관이 관행적인 낙찰률 적용 없이 계약금액을 책정한 점, 예정가격 산정 시 기본급 외에도 다른 수당 등을 포함한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관이 추가로 제출한 용역비 산출내역서에 따르면 미화원 등 하단 노임단가는 시중노임단가의 93% 수준에 불과한 것으로 보인다. 기본급 성격의 통상적 수당을 기준으로 한 계약금액이 시중노임단가의 100%가 되도록 하기 위한 개선노력이 필요하다.

- 또한 모기관은 자회사 인원 중 1인을 제외하고는 일률적으로 단순노무종사원의 시중노임단가를 비교하여 제시하고 있다. 해당 직종의 직무가치를 고려하여 동종·유사 직종의 시중노임단가를 기준으로 계약금액 책정의 적절성을 비교할 필요가 있다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을

조정할 필요가 있다. 이와 관련하여 모기관은 2022년 상반기에 발표된 시중노임단가 상승을 반영하여 하반기 변경계약을 체결하지 않은 것으로 확인된다. 연중 계약을 변경하지 않는 경우 시중노임단가는 인상되는 반면 시중노임단가 대비 노무비 계약금액 비율은 더 감소되는 결과에 이르게 된다. 이에 연중 시중노임단가 상승을 반영하여 계약금액을 조정함으로써 시중노임단가 반영 비율이 하락하지 않도록 개선할 필요가 있다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 현장감독자의 노무비를 별도 계상하고 있는 것으로 보이나, 행정인력의 노무비는 별도 계상하고 있는지 여부를 확인하기 어렵다. 자회사 노무비 예산의 안정성 확보를 위해서는 현장감독자와 행정인력의 인건비를 일반관리비 등에서 활용하는 것이 아니라 노무비로 별도 계상할 필요가 있다.

- 모기관은 2016년 외부기관을 통한 조직진단을 통하여 자회사 미화 분야 인력 3명이 증원이 필요하다는 의견을 받았으나 1명만 증가한 상태로 운영 중인 것으로 확인된다. 모기관은 총인원이 적정한 수준으로 유지될 수 있도록 계약금액 책정을 위한 노력을 지속적으로 기울일 필요가 있다.

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

3. 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 모·자회사 노사 공동협의회 설치 준비 관련 절차로 노사 공동협의회 설치 및 운영계획 및 노사 공동협의회 운영기준을 마련 중에 있다고 보고하였다. 그 이외에는 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 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된

다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 동물자원관리용역, 시설·경비·청소용역, 실험동물센터 시설관리용역, 의약생산센터 시설관리용역 과업지시서 내 자회사의 경영권과 인사권을 침해하는 조항 및 문구를 다수 삭제 및 수정한 노력이 인정된다. 자회사에 일방적인 책임이나 비용부담 전가 조항 삭제한 점, 업무보고 의무를 공유로 수정한 점, 근로조건 변동 시 모기관의 일방적인 통보가 아닌 당사자 간 합의에 의하도록 한 점, 자회사 근로자에 대한 지나친 복무규율 강제 조항과 자회사의 휴일 및 연장근로 의무 관련 조항 등을 삭제한 점, 분쟁상황 발생 시 모기관의 해석에 일방적으로 따르도록 하는 규정을 당사자한 협의에 의하도록 한 점 등이 확인되며, 자회사 직원의 인사기록카드·징계 관련 사항을 모기관에 보고하는 조항, 교육계획 불이행시 입찰참가 제한 조항, 자회사 직원 채용 시 신원조회 의무 조항 등을 삭제한 점 등도 긍정적으로 평가된다.

- 그러나 시설·경비·청소용역 과업지시서에 부정기적인 행사진행에 차질이 발생하지 않도록 사전 조치계획을 마련하고 대비하도록 한 조항, 원활한 용역업무수행이 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 노조활동 행위 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 용역업체 별 과업지시서 요구수준을 통일할 필요성이 있다. 용역업체 변경 시 한 달 이상의 인수인계기간을 구체적으로 지정한 점, 불성실한 인계인수로 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 모기관의 요구에 응할 것을 의무화 하는 조항, 자회사의 운영상황에 따라 위탁인원의 감소 및 계약기간의

변경이 가능하도록 한 조항 역시 개선이 필요하다고 판단된다.

- 향후, 모기관은 추가적으로 자회사와 계약체결 시 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 체계와 절차를 마련하거나, 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화 하는 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 자회사와 2022년 11월에 경영협약을 체결하고 자회사의 경영 독립성과 자율성을 보장하는 조항과 모기관의 보유 시설물과 자원을 효율적으로 관리하도록 상호 협력하는 내용을 구성하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 그러나 경영협약서 상에 자회사의 경영업무를 지원하는 조항을 두고 있으나 실질적인 성과는 확인되지 않으며, 근로자 처우개선과 관련해서도 기본적인 복리후생 항목 외의 별도의 노력이 필요하다. 향후 경영협약의 형식적인 체결을 넘어서는 실질적이고 적극적인 이행이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에는 평가대상에 해당되지 않았기 때문에 별도의 지적사항은 없었다.

- 일반관리비 비율은 전년도와 동일하게 6.0%이며, 이윤비율도 전년도와 동일하게 10.0%인데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균에 근접하는 수준이며, 이윤비율은 국가계약법상 최대한도(이윤비율 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 복지 포인트가 400천원, 명절 상여금이 800천원, 식비가 월 130천원 지급되고 있는데, 이는 정부의 공무직 지급기준에 부합하는 수준으로 긍정적이나, 복지 포인트, 명절 상여금, 식비에 대한 지급근거와 지급금액이 내부규정에 명시되어 있지 않아 이에 대한 개선이 필요하고, 그 외 추석과 모기관 창립기념일에 선물을 제공하고 있고, 모기관 구내식당 이용자에 대해 추가적인 식비를 지급하고 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.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 현재 모기관에 사내근로복지기금이 없어 관련한 사항에 대한 중장기적 검토가 필요함을 인지하고 있는 것으로 판단된다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연 시 주무 부처와의 사전 협의 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 설립하고 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다.

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

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 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. 모기관은 모기관의 프로그램을 공유하고 교육을 독려하고 있으며, 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 지원계획을 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.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비 관련 규정을 마련하고, 노사협의회를 설치·운영하고 있으며, 공정한 채용절차를 준수하고, 포상 제도 마련, 징계대상자에게 소명 기회를 부여하고, 경력인정제도를 운용하도록 하는 등 지원한 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 실비 보전적인 금품 지급 관련 산정 근거 및 지급 수준, 증빙 방법 등을 구체화하고, 서류-필기(실기)-면접 등 채용절차는 시행문서보다는 인사규정 등에 근거를 마련해 준수하도록 하되, 한편, 채용 전형 시 외부위원 참여를 의무화 하는 내용을 포함하도록 개선을 지원할 필요성이 있다. 또한, 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하도록 개선하고, 징계위원회 구성 시 외부위원을 의무적으로 포함하는 규정 명문화 및 근무평정제도를 도입하여 운영하도록 개선을 지원할 필요성이 있다. 또한, 직위를 부여받지 않은 경우에도 적절한 호칭을 결정·사용하고, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성할 수 있도록 모기관은 추가적인 협조 및 개선을 지원할 필요성이 있다. 한편, 휴직 대체 등 일시 · 간헐적 노동자를 채용하게 되는 경우 사전심사 생략 및 간소화 절차를 활용하더라도 이에 앞선 절차로 비정규직채용 사전심사제 도입・운영에 기반하는 것이 적절하므로, 비정규직채용 사전심사제를 도입하도록 지원노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 반영될 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. 아울러, 외부 심사위원의 비율이 전체 심사위원

대비 50% 미만인데, CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 50% 이상으로 위원회를 구성하는 제도를 도입할 필요가 있다.

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

- 모기관은 자회사가 일반직과 운영직 직종별로 별도 임금체계를 수립하고, 운영직의 경우 5개 직무군 으로 분류하여 직무급을 설정하여 운영하도록 지원한 실적이 인정되다. 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 개선해나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요 수단을 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.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관의 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입 이후 자회사 제도 도입을 검토하겠다는데, 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 중장기적인 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련하는 등 개선노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 자회사 홈페이지를 정식으로 구축한 후에 경영정보를 공시할 계획이며, 임시 홈페이지를 통해 2021년도 재무제표를 공시하였다. 전년도와 비교하여 경영정보 공시에 관한 관심을 확대한 것은 긍정적으로 평가되지만, 경영정보 공시와 관련된 구체적인 실행계획이 요구된다.

- 추후 자회사 홈페이지가 구축된 이후에는 공공기관 통합공시에 관한 기준에 맞추어 일반현황, 기관운영, 주요사업 및 경영성과, 대내외 평가, 정보공개 등 자회사의 주요 경영정보 항목을 공시하고, 이를 시의성 있게 공시하는 등 개선노력이 필요하다고 평가된다. 또한, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링

제공 등 자회사 경영정보 공시 효과성 제고를 위한 모기관의 적극적인 지원이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “E+ 등급“으로 평가한다.

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

오송첨단의료산업진흥재단

총 평

○ 오송첨단의료산업진흥재단은 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 사항에 대하여 근거를 마련하였고, 2020년 흑자 전환이후 3년 연속 당기순이익을 실현한 점, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 현장감독자와 행정인력의 노무비를 별도 계상한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 현재 자회사 자본금 규모 3.8억 원을 충분하다고 보기 어려운 점, 월별 후지급 방식을 유지하고 있는 점, 노무비 예정금액이 시중노임단가를 충족하지 못하는 점 등의 개선이 필요하다. 또한 모기관은 노사 공동협의회를 4회에 걸쳐 운영한 점, 전년도 지적사항인 당·불공정한 조항을 개선한 점, 경영협약을 체결하고 유지하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 노사 공동협의회의 운영규정을 주기적으로 검토하고, 계약서 내 계약사항과 관련하여 문제를 제기할 수 없다고 한 조항, 모기관과 협의가 성립되지 않는 경우 모기관의 해석에 의한다고 한 조항 등은 개선방안이 마련되어야 할 것이다.

○ 일반관리비 비율은 5.5%로 전년도 대비 0.5% 상승하였고, 이윤비율은 10.0%로 국가계약법상 최대한도를 충족하는 수준이다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트가 480천원, 명절 상여금을 대신한 명절선물 40천원(년 2회)을 지급한 실적이 인정된다. 자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 적절한 일반관리비 비율을 보장하고, 명절 상여금과 식비를 책정하며, 복지 포인트 등 지급기준을 규정에 마련하는 등 개선노력이 필요하다. 전년도 평가를 반영하여 비정규직채용 사전심사제를 명문화하여 도입하고, 자회사 홈페이지를 구축하여 업무추진비 등을 공시한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 마련하고 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 실효성 있는 개선이 요구되며, 자회사 홈페이지에 공공기관 통합공시에 관한 기준을 준용해 세부 항목을 적정히 반영하여 체계적으로 통합공시 하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기로 결정하고, 2016년 설립된 자회사로 고용한 바 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 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적인 자료가 제시되지 않아 모기관의 노력과 성과를 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 있다. 또한 2020년 흑자 전환이후 3년 연속 당기순이익을 실현하고 부채비율을 적정하게 유지하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 자회사의 자본건전성을 지원하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 정원이 100인 미만 자회사들의 평균 자본금 규모가 3.8억 원이라는 점을 고려할 경우, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 보기 어렵기 때문에 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 강화하기 위한 관리방안 마련이

필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 용역사 설비의 자회사 이관 및 자회사 자산 등록(경비장비, 비품, 소모품, 공구 등), 자회사 사무실 무상사용 승인 및 연장 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링 하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 따라서 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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.

- 다만, 모기관은 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 배당제도 마련과 더불어 자회사의 안정적 경영을 지원하기 위한 추가적인 계획이 필요하다고 평가된다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 후지급 하는 방식에 대한 개선방안을 모색할 필요가 있다는 지적을 받았음에도 불구하고 월별 후지급 방식을 유지하고 있다. 2022년 연초 운영자금의 10%를 선금으로 준 노력은 긍정적으로 평가되나, 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 또한 기성검사와 대가지급을 합하여 법정 기준을 준수(기성 신청 후 평균 8일)하고 있는 점은 인정되며, 향후 5일 이내에 기성검사 및 지급을 완료하는 등의 지급기간 단축방안을 수립하고 개선노력을 추진할 필요가 있다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 중소기업중앙회가 발표하는 임금조사보고서 상의 직종별 시중노임단가를 상회하는 기준으로 예정가격을 산출하여 낙찰률을 적용하지 않고 계약금액을 정하고 있다고 밝히고 있다. 그러나 이는 기본급 성격의 통상적 수당을 기준으로 비교한 것이 아니라 퇴직충당금 등을 포함하여 비교한 것으로 보이고, 추가 자료로 제출한 시설관리용역 산출내역에 따르면 2021년도 상반기 시중노임단가를 충족하는 수준으로 노무비 예정금액 및 계약금액을 정하고 있는 것으로 보인다. 기본급 성격의 통상적 수당을 기준으로 한 노무비 계약금액이 해당연도 시중노임단가의 100%가 되도록 하기 위한 모기관의 추가 노력이 필요할 것으로 평가된다.

- 모기관은 전년도 평가에서 통신, 소방 등의 직종에 대해 일률적으로 단순노무종사원의 시중노임단가를 제시한 것에 대하여 개선을 지적받은 바 있으나, 이와 관련한 개선이 확인되지 않는다. 해당 직종의 직무가치를 고려하여 동종·유사 직종의 시중노임단가를 적절하게 제시할 필요가 있다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을

조정할 필요가 있다. 모기관은 시중노임단가 변동 분을 선반영하여 계약금액을 정하였다고 밝히고 있으나, 산출내역서에 따르면 2021년도 상반기 시중노임단가를 기준으로 노무비 계약금액을 정하고 있고 변동 분을 선반영하고 있다고 보기는 어려워 이에 대한 개선이 필요하다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 현장감독자와 행정인력의 노무비를 별도 계상하고 있는 것으로 보인다. 자회사 노무비 예산의 안정성 확보를 위해서는 현장감독자와 행정인력의 인건비를 일반관리비 등에서 활용하는 것이 아니라 노무비로 별도 계상하는 것은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 2020년 자회사의 적정 인원에 대하여 외부 전문가가 참여하는 컨설팅을 통하여 충원이 필요하다는 의견을 받은 바 있다. 모기관이 제출한 자료를 통해서는 후속 조치가 확인되지 아니하여 충원에 필요한 계약금액 책정을 위한 노력을 기울이고 있는지 평가하기에는 한계가 있어, 향후 관련 자료도 제출할 필요가 있다.

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

3. 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 2인, 자회사 근로자대표 3인을 포함한 자회사 4인으로 구성된 모·자회사 노사 공동협의회를 구성하여 운영하고 있으며, 2022년 분기별 1회 총 4회에 걸쳐 정기회의를 개최하였다. 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회를 보고사항, 의결사항, 협의사항 등으로 나누어 자회사 운영 및 자회사 근로자의 근로조건 및 복리후생 개선을 위한 노력을 하였다. 이와는 별도로 모기관은 모기관 경영관리 부장, 자회사 경영지원실장, 경영지원팀장으로 구성된 모·자회사 실무협의체를 통해 자회사 현안 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, 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴

하고, 전차 회의의 합의사항의 이행상황을 이후 회의에서 보고하는 등 합의사항의 이행 및 성과의 투명성 확보를 위한 방안 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 지적된 용역계약 특수조건에서 과업내용 변경에 대한 협의 불성립 시 모기관의 해석에 따르도록 한 조항을 계약의 목적상 필요하다고 인정될 경우 추가업무 및 특별업무의 수행, 용역공정계획의 변경, 특정용역항목의 삭제 또는 감소, 기타 자회사가 필요하다고 인정하는 경우 모기관이 자회사에게 지시할 수 있다고 변경한 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 그러나 해당 변경내용 중 목적상 필요하다고 인정되는 경우 을에게 지시할 수 있다고 변경한 점은 여전히 부당 불공정한 요소가 있어 개선이 필요하며, 이미 전년도에 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, 시설·청소용역 과업지시서 제8조 제3항에서 자회사 인원충원 시 이력서, 경력 및 학력증명서 등을 모기관에게 제출하여 승인을 득한 후 배치하도록 한 점은 자회사의 인사경영권에 대한 침해요소가 있어 추가적인 개선이 필요하다.

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

- 모기관은 2020년 6월에 경영협약을 체결하여 유지하고 있다. 제3조에 자회사의 자율적인 운영과 독립성을 보장하는 조항을 배치하고 있으며, 안정적인 자회사의 성장을 위하여 인적자원 교류, 주요 설비 공동사용 등을 규정하고 있어 긍정적으로 평가된다.

- 다만 협약의 내용에 자회사 근로자 처우개선을 위하여 비금전적인 복리후생관련 내용을 명문화 하는 것이 필요하며, 모기관의 부장이 자회사 대표이사를 겸직하고 있어 사실상 자회사가 독립적으로 협약이 체결되어 있어 이행되고 있다고 볼 수 있는 지 한계가 있다. 향후 이를 개선하여 자회사의 독립성이 인정되는 상태에서 경영협약을 체결하고 이행을 강화하기 위한 추가적인 노

력이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 일반관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비를 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요”가 있고, “복지 포인트 외 복리후생 항목이 마련되지 않아 추가적인 복리후생 개선 방안을 계속 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 추가적인 복리후생 항목이 신설되지는 않았지만, 일반관리비율을 인상하는 등 모기관의 노력이 인정되어 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 5.0%에서 5.5%로 0.5% 인상되었고, 이윤비율은 전년도 10.0%와 동일한데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균 수준에 미치지 못하나 이윤비율은 전체 모기관의 평균 수준보다 높고, 국가계약법상 최대한도(10.0%)를 충족하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 일반관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비를 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지 포인트가 전년도와 동일하게 480천원 지급되고 있고, 식비는 지급되지 않으며, 명절 상여금 대신 명절선물(년2회, 총 40천원)이 지급되고 있다. 복지 포인트가 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점은 긍정적이나, 명절 상여금, 식비 등의 기본적인 복리후생이 지급되지 않고 있는 점은 개선이 필요하고, 복지 포인트 등의 지급근거와 지급금액에 대한 내부규정이 마련되지 않고 매년 시행계획을 수립하여 운영하는 것은 개선이 필요하며, 그 외 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자

회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 공동사내근로복지기금 설립 컨설팅 등을 진행하였다고는 하지만 별도 제출된 자료는 확인되지 않는다. 모기관의 자회사 복리후생 개선 지원을 위한 노력으로써 모기관 사내근로복지기금의 출연 및 활용, 공동근로복지기금을 출연하기 위한 구체적 실행방안을 검토하는 등 중장기 계획 등을 마련할 필요가 있다고 보이며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 지속해서 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 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Do 등급“으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 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, 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 지원계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있을 것이다. 아울러, 모자회사 합동간담회를 통해 조직문화 개선에 힘쓰고 있지만 교육훈련과 직접적으로 연관되지는 않으므로, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비 관련 규정을 마련하고, 노사협의회 설치·운영 및 고충처리기구 활용 실적이 있으며, 포상 실시 및 근무성적평정계획안에 따라 근무평정을 실시하도록 지원한 실적이 인

정된다. 또한, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고, 징계대상자에게 소명 기회를 부여하고 있으며, 전 직원에게 직급 또는 직책 명칭을 부여하는 방법으로 호칭 문제를 해결하는 한편, 휴가 시 업무대행자를 지정하여 자유로운 휴가 사용 여건을 마련하는 등 지원 실적이 확인된다. 또한, 자회사는 '비정규직채용사전심사제 운영지침'을 제정하여 비정규직채용 사전심사제를 명문화하여 도입할 필요가 있다는 전년도 지적사항을 이행하였다.

- 다만, 규정 외 증빙자료는 일부 누락되어 확인할 수 없는 경우가 있는데, 모기관 및 자회사는 실적을 증빙하는 자료를 보다 성의 있게 취합해 제출할 필요가 있다. 모기관은 자회사가 채용 면접 및 징계과정에서 외부위원을 의무적으로 포함하는 규정을 명문화 하고, 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하도록 개선을 지원할 필요성이 있다. 또한, 근무평정 관련 다층적 평가(평가자와 확인자를 구분) 또는 다면평가, 평가위원회 평가 등을 추가적으로 활용하는 한편, 이의신청 절차를 제도적으로 명문화함으로써 공정성과 수용성을 제고하는 노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 반영될 필요가 있다고 평가된다. 또한, CEO 선발 공고를 내부인이 접근 가능한 사이트에만 게시하였는데, 공정한 CEO 선발을 위해 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시할 필요가 있으며, 외부 심사위원의 비율이 전체 심사위원 대비 50% 미만이므로 CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 50% 이상으로 위원회를 구성하는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

(4) 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 개선해나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요

수단을 지원하거나 컨설팅 지원 또는 지원을 위해 예산을 별도로 편성하는 등 추가적인 개선노력이 필요한 것으로 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 노력이나 구체적 계획이 필요하다는 전년도 지적사항이 있었지만, 지적사항이 있었으나 이에 대한 개선노력은 미흡하다고 평가된다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 중장기적인 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련하는 등 개선노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 전년도 평가에서 자회사 홈페이지를 신설하고 별도의 게시판을 마련하여 경영공시를 추진하라는 전년도 지적사항에 따라 자회사 홈페이지를 구축한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만, 주요 경영공시에 연동된 경영정보는 모기관의 정보가 대부분이고, 자회사의 경영정보 공시는 업무추진비에 국한되어 있는 것으로 보이므로, 향후 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 일반현황, 임직원현황, 기관운영, 주요사업 및 경영성과, 대내외평가, 정보공개 등 자회사의 주요 경영정보 항목을 공시하는 개선노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “E+ 등급“으로 평가한다.

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

Ⅱ-14

모기관별 보고서

기타공공기관(산업통상자원부)

한전원자력연료㈜

총 평

○ 한전원자력연료(주)는 자회사에 자본금 3억 원을 100% 출자하였고 2019년 자회사 설립 이후 3년 연속 당기순이익을 달성하여 이익잉여금을 적립한 점, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 계약대금 지급기간을 단축한 점, 직종별 예정가격이 시중노임단가를 상회하는 수준에서 합리적으로 관리되고 있는 점, 관행적인 낙찰률을 임의적용하지 않고 지속적인 상승을 위해 노력한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족한 점, 자회사 자본금 규모가 충분하다고 보기 어려운 점, 월별 후지급 방식을 유지하고 있는 점은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 전년도 지적사항을 반영하여 노사 공동협의회의 운영기준과 방식을 다양화 하여 소통채널을 다각화한 점, 특수 및 일반경비용역 시방서를 개선한 점, 2022년 고용노동부 주관 컨설팅 결과를 반영하여 자율적으로 추가 개선한 점, 경영협약에 업무위탁에 대한 근거를 구체화한 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 노사 공동협의회가 안정적으로 운영될 수 있도록 지속적인 노력이 필요하고 부당·불공정 조항 개선 및 공정계약 체결을 위한 자율점검 개선을 지속할 필요가 있다.

○ 일반관리비 비율은 9%, 이윤비율은 10%로 국가계약법상 최대한도를 충족하고, 복리후생은 복지 포인트 400천원, 명절 상여금 1,000천원, 식비 130천원/월이 지급되고 있으며, 퇴직자 격려금, 보훈대상자 및 장애인 격려금을 신설 제공하고, 공동근로복지기금 마련을 위해 모기관 노사실무회의를 진행하는 등 실적이 인정된다. 복지 포인트, 식대 등 복리후생 항목의 지급 기준 및 지급액을 규정에 명시하는 등 개선노력이 필요하다. 비정규직 채용 사전심사를 시행하고, 2022년도 단체협약에 노동이사제 등 근로자의 경영 참여 확대에 관한 조항을 신설하고 2022년 12월 근로자 이사회 참관제를 시행한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 일반현황, 기관운영, 주요사업 및 경영성과, 대내외평가, 정보공개 등 항목을 추가 공시하고, 공시업무 기준, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기로 결정하고 2019년 자회사를 설립하였다. 모기관은 자회사 설립에 있어서 정관 제2조의 '각호에 관련된 기술개발, 용역사업, 투자 및 출자, 부대되는 사업'을 근거로 하였다. 정관의 해당 조항을 살펴보면 모기관의 자회사 설립에 관한 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 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 있으며, 2019년 자회사 설립 이후 3년 연속 당기순이익을 달성하여 이익잉여금을 적립하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 자회사의 안정적 성장을 지원하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 유사 규모의 자회사 평균 자본금을 고려할 경우, 자회사의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵다고 평가된다. 또한, 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50%정도에 머물고 있기 때문에, 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 모·자회사 경영협약서에 자회사 운영에 필수적인 설비의 이관 및 지원을 명시하였으며, 정기적인 모·자회사 실무협의회를 통해 필수설비 이관 관련 주기적인 모니터링을 위해 노력한 점은 인정된다.

- 다만, 현재까지 이관 필요 설비가 없는 것으로 검토되어 실제 이관은 없는 것으로 보인다. 따라서 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비의 이관 또는 유·무상 임대 관련 구체적 내용(실적)은 확인이 제한되어 이에 대한 모기관의 노력과 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 모기관은 향후 평가와 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다. 한편 모기관은 향후에도 자회사와의 활발한 협의를 통해 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 자회사 노·사를 상대로 주기적인 모니터링과 정기적인 지원계획의 수립·시행 및 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 배당도 없다는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사의 안정적 경영을 지원하기 위해 무배당 원칙 또는 예외적 배당사유 규정화 등 합리적인 배당 제도 마련이 필요하고, 자회사 잉여금의 합리적 사용기준 제도화 등 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 계획과 지속적인 노력도 필요하다고 평가된다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 후지급 하는 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 대가지급 기간을 2021년 3.82일에서 3.60일로 단축한 노력은 인정되나, 후지급 방식으로 대가지급 소요기간을 최소화하는 노력에 그치지 않고 선지급으로 전환 등 지속적인 노력이 필요하다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 기존에 예정가격 산정 시 중소기업중앙회가 발표하는 임금조사 보고서 상의 직종별 노임을 기준으로 원가를 책정, 이를 100% 반영한 예정가격에 95.18%의 낙찰률을 적용한 전년도 계약이 2022년도에도 적용 중에 있다. 직종별 예정가격이 시중노임단가를 상회하는 수준에서 합리적으로 관리되고 있는 점, 관행적인 낙찰률을 임의적용하지 않고 지속적인 상승을 목표치로 하는 점은 모기관의 긍정적인 노력으로 평가된다.

- 모기관은 노임단가 적정성 관련 일률적으로 단순노무종사자의 시중노임단가를 제시하기보다 해당 직종의 직무가치를 고려해 동종·유사 직종의 시중노임단가를 합리적으로 조사한 결과를 적정하게 적용하였음이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 노임단가는 시중노임단가에 낙찰률을 적용한 수준으로 산정되어 있는바, 모든 직종의 기본급 및 매월 근로자에게 정기적, 일률적으로 지급되는 기본급 성격의 통상적 수당을 기준으로 노임단가가 시중노임단가 100% 이

상이 될 수 있도록 모기관은 지속적인 노력을 기울일 필요가 있다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있는데, 이에 대해 모기관은 시중노임 변동에 따라 2022년 상반기와 하반기에 변경계약을 체결한 것을 확인하였다. 모기관은 시중노임이 하락한 직종의 예정가격이 낮아진 경우에도 하락 분을 적용하지 않은 전년도 사례를 유지하여 기계장치정비원 노임 적용 직종의 경우 2022년 상반기에 폐수처리장치조작원 노임 적용 직종의 경우 2022년 상반기와 하반기에 해당 직종 시중노임단가가 하락했음에도 예정가격을 낮추지 않고 기존 금액을 그대로 유지한 점은 예정가격을 합리적으로 관리하기 위한 적정한 노력으로 평가된다.

- 이와 별개로 모기관은 향후 자회사 운영의 안정성 확대와 근로자 처우개선을 위한 합리적인 용역비를 산출하기 위하여 현장감독자 및 행정인력 노무비의 별도 계상 그리고 과업범위와 필요인원, 원가 등을 적정하게 관리할 필요가 있을 것이다. 특히 자회사 과업범위에 대한 적정인력 산정 등 총인원이 적정한 수준인지에 대한 주기적인 검토가 필요하고, 이 과정에서 공정성 제고를 위해 자회사 노사는 물론 외부전문가가 참여하는 기구에서 심의하는 등의 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

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

3. 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 운영기준에 노사 자율적으로 협의회 운영상 필요시 운영방식 변경이 가능하도록 하여 필요시 수시 회의를 개최할 수 있도록 하였고, 노사 공동협의회 활성화 및 상시 소통 차원에서 소통 채널을 다각화하였다. 모기관은 2021년 이후 KNF・KNF 파트너스 노사상생협의회를 지속적으로 운영하고 있으며, 2022년에는 2차례 모·자회사 노사 공동협의회를 개최하여 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 회의의 합의사항의 이행상황을 이후 회의에서 보고하는 등 합의사항의 이행 및 성과의 투명성 확보를 위한 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 특수 및 일반경비용역 시방서에서 모기관 감독직원이 재해방지, 재산도난 및 손해방지를 위해 자회사에 필요한 임시의 조치를 취할 것을 요구할 수 있으나 조치가 이루어지지 않았을 때 자회사의 부담으로 모기관이 후속조치를 실시한다는 규정, 제22조에서 자회사 노동자의 책임에 의해 정상적인 계약이행이 어려운 경우를 계약의 해지사유로 정하고 있는 부분을 삭제하여 개선한 점이 확인된다.

- 또한 모기관은 2022년 고용노동부 주관 컨설팅 결과를 반영하여 계약 기간 단축, 휴일 또는 야간작업 지시 가능 조항을 자회사와의 합의 또는 상호 동의하에 실시하도록 개선하였고, 자회사의 근로자 교체요구 가능 및 요구 시 즉시 교체 및 모기관의 승인 없이 재 채용 불가 조항을 삭제하였다. 모기관의 과업 변경 지시나 추가를 할 경우 자회사와 협의하도록 한 부분을 합의로 변경하였고, 그 외 모기관이 필요할 경우 용역을 일시 정지시키도록 한 규정을 삭제하였고 청소 업무 관련한 내용도 개선하였는바, 이는 모기관이 자율적으로 추가 개선한 사항으로 긍정적으로 평가된다.

- 이러한 모기관의 노력은 긍정적으로 평가되는바, 부당·불공정 조항 개선 및 공정계약 체결을 위한 자율점검 개선을 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 8월 모·자회사 업무협약을 체결한 이후 2021년 12월에 부당한 사업이관 방지, 필수설비 이관 등의 내용을 추가하였고, 2022년도 1월에는 자회사 업무위탁에 대한 근거를 구체화하는 등 협약을 보완하여 체결하고 현재까지 유지하고 있다.

- 협약의 이행을 위해 자회사의 안정적 운영을 위해 부당사업 이관을 방지하고 설비이관 수요에 대한 실무협의회를 정기적으로 시행하며, 적정 관리비와 이

윤을 보장, 낙찰률임의 적용을 금지하는 등 구체적인 노력을 하고 있어 긍정적으로 평가된다. 향후 경영협약의 이행을 위해 지속적인 관리가 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “일반관리비와 이윤율을 국가계약법상 최대한도로 보장한 것은 긍정적”이며, “공무직 지급기준에 부합하는 복지 포인트, 명절 상여금, 식비 지급 외에 추가적인 복리후생 개선방안을 모색할 필요가 있다”는 평가를 받았는데, 평가년도에는 일반관리비율과 이윤율을 동일하게 유지하고 추가적인 복리후생을 지원하는 등 지적사항에 대한 개선이 일부 이루어진 것으로 평가된다.

- 전년도와 동일하게 유지한 일반관리비 비율 9%, 이윤비율 10%는 평가대상 전체 모기관과 비교하면 모두 평균 수준을 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 전년도와 동일하게 인당 기준으로 복지 포인트 연간 400천원, 명절 상여금 연간 1,000천원, 식비 월 130천원이 전년도와 동일하게 지급되고 있고 그 외 복리후생 항목으로 인당 31.5천원의 건강검진비를 지급하고 있으며, 평가년도에 추가로 퇴직자 격려금(30만원), 보훈대상자 및 장애인 격려금(10만원) 등을 신설하였다. 정부 공무직 지급기준에 부합하는 복지 포인트, 명절 상여금, 식비 지급 및 추가적인 복리후생 지원은 긍정적으로 평가된다. 다만, 복지 포인트, 식대 등 복리후생 항목의 지급기준 및 지급액을 규정화하여 지급 안정성을 도모하는 한편 , 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자 처우개선 방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자

회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 공동근로복지기금 마련을 위하여 모기관 노사실무회의를 진행하고 2023년 기본재산 전환을 통한 기금 원금 사용 시 모기관 근로자의 25% 수준으로 지원이 가능함을 확인하였다. 이를 구체화하기 위하여 모·자회사 노무담당자 워크숍 등을 통해 모기관 사내근로복지기금 운용 현황 등을 공유(2021년)한 바 있으며, 사내근로복지기금 특별출연 승인 시 해당 재원 일부를 자회사 소속 근로자에게 선택적 복리후생비 지급방식으로 지원(2023년)하는 것을 검토하고 있는 것이 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 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급“으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 자회사 교육훈련 예산 확대 편성 및 커리어 경로개발 프로그램 수행 등 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 지원계획을 체계

적인 계획으로 반영할 필요가 있다고 평가된다. 아울러, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있다. 이는 전년도 평가에서 지적되었던 부분인데, 이와 관련해 제시한 조치 및 개선실적은 의견 수렴과는 직접적 관련이 없다고 평가된다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 출장비, 일비, 식비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비규정을 마련하고, 노사협의회 설치·운영, 고충처리 실적이 있으며, 포상제도를 운영하고, 공정한 채용절차를 준수하고 채용을 위한 서류 및 면접전형 시 외부위원으로 참여시키고, 징계대상자에게 소명 기회를 부여하며, 정기 근무성적 평정을 실시하여 인사관리에 활용하는 등의 지원 실적이 인정된다. 또한, 「비정규직채용 사전심사제 도입 검토(안)」을 마련하고 인사위원회를 대체 운영하여 비정규직 채용 사전심사를 시행하고 있는바 모기관의 지원 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 채용 전후 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하고, 징계 진행 시 외부전문가 등을 의무적으로 위촉하는 규정을 명문화하고, 서류-필기(실기)-면접 등 일련의 채용절차에 관해 시행문서 보다는 인사규정 등에 구체적으로 근거를 마련하고, 직급 또는 직책을 부여받지 못한 경우 적절한 호칭을 결정하고 모기관 관계에서도 사용되도록 모기관의 추가적인 협조 및 개선 필요성이 있다고 평가된다. 또한, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건 조성을 위해 개선노력을 기울일 필요성이 있으며, 비정규직채용 사전심사제 관련 규정으로 명문화가 필요하다는 전년도 지적사항을 이행하지 않은 것에 대해서도 개선이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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. 한편, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하였으며, CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것도 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 자회사는 직무기본급 중심 임금체계를 설계하고 운영하고 있으며, 직무급제 임금제도 지속 운영을 통한 임금체계 합리화 추진을 위해 타사 유관기업 전화조사 및 실무진 질의응답 등을 실시하였고, 향후 모기관 및 타사 사례연구, 모·자회사 노사 실무협의 및 워크숍, 정보·자료 공유 등을 통해 지속적인 개선 검토를 추진 예정이다.

- 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 개선해나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요 수단을 지원하는 것에 관심을 기울일 필요가 있으며, 그 결과물을 분석하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시할 필요성이 있는 것으로 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2021년 12월 근로자 이사회 참관제를 도입한 후 2022년도 단체협약에 “회사와 조합은 노동이사제 등 근로자의 경영 참여 확대를 위해 적극적으로 노력한다“라는 조항을 신설했으며, 2022년 12월 처음으로 근로자 이사회 참관제를 시행하는 등 제도 도입 이후 실질적으로 시행, 운영하기 위해 지속적으로 노력한 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 근로자 이사회 참관제의 안정적 운영과 노동이사제의 도입에 관한 검토 노력도 필요하다고 평가된다.

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

- 2021년 11월 자회사 홈페이지를 구축하고 알림 마당에 경영공시 게시판을 마련하여 경영정보를 공시하고 있는데, 재무상태표와 몇몇 회사 소식에 한해서 공시하는 등 대국민 정보 접근성을 제고하기에는 여전히 미흡한 수준으로 평가된다. 향후 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 일반현황, 기관 운영, 주요사업 및 경영성과, 대내외평가, 정보공개에 해당하는 세부 항목들을 추가 발굴하여 공시하고, 자회사에 공시업무 기준, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등 자회사 경영정보 공시 효과성 제고를 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급“으로 평가한다.

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

Ⅱ-15

모기관별 보고서

기타공공기관(원자력안전위원회)

한국원자력안전기술원

총 평

○ 한국원자력안전기술원은 2021년 1월 정관 개정을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 위탁업무 내용을 명시하였고, 자회사에 자본금 3억 원을 100% 출자하였으며, 2022년까지 이익잉여금 3.8억 원이 발생하도록 자회사를 지원한 점, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 분기별 선지급 방식을 유지한 점, 원가와 예정가격 산정 시 노무비원가에 대해 시중노임단가를 기준으로 원가산정하고 이를 예정가격에 100% 반영한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 필수설비 이관·지원의 적정성 및 추가 지원사항 등에 대해 모기관의 주기적인 모니터링 노력이 부족하고 모기관의 노력에도 불구하고 낙찰률(91%)이 낮은 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회 협약을 체결한 점, 부당·불공정 조항과 관련하여 전년도 지적사항을 개선한 점, 경영협약을 유지하면서 이행을 위해 노력한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 노사 공동협의회의 설치 및 운영이 이루어 질 수 있도록 추가적인 개선 방안이 필요하며, 부당·불공정 관련 자회사 근로자 채용 관련 기준을 검토가 필요하며 경영협약 내용을 검토하여 지속적인 관리가 필요할 것으로 판단된다.

○ 일반관리비 비율은 9.0%로 전년도와 동일하게 국가계약법상 최대한도를 충족하고 이윤비율은 전년도 8.0%에서 8.2%로 상승하였으며, 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 500천원, 명절 상여금 1,000천원, 식비 152천원/월을 신설 지급하는 등 실적이 인정된다. 복지 포인트·명절 상여금·식비 등 복리후생 항목 지급기준을 규정에 명시하여 지급 안정성을 확보하는 등 개선노력이 필요하다. 자회사 교육을 위한 모기관 전담인력을 배치하는 등 교육훈련 등을 지원하고, 비정규직채용 사전심사제를 도입·운영하도록 지원하며, 자회사 규정에 명시된 CEO 선발제도에 근거해 임원 선발의 투명성을 제고한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 당장 도입이 어렵더라도 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 중장기적인 로드맵을 마련하고, 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 주요 경영정보를 체계적이고 구조화된 방식으로 게시하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기로 결정하고, 2019년 3월 자회사를 설립하였다. 모기관은 기존 정관에 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 구체적 규정을 두지 않았으나, 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.

- 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적인 자료가 제시되지 않아 모기관의 노력과 성과를 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 있으며, 2022년까지 이익잉여금 3.8억 원이 발생하도록 자회사를 지원하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 자회사의 안정적 성장을 지원하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 전년도 평가에 이어서 자회사의 자기자본비율이 50% 정도에 머물고 있기 때문에, 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을

지원할 필요가 있는바, 모기관이 유무상 양여 및 편의시설 공유 확대를 위한 중기 계획 수립, 모기관 장비・용품 추가 이관(공구, 보호구 등), 자회사 재료비 예산 확보, 모기관 편의시설 자회사 직원에 개방(도서관, 실내체육관, 전기차 충전소) 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노・사를 상대로 모니터링 하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 따라서 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립・시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다. 아울러 소유권 이전 또는 유・무상 임대 시 유지관리 비용의 지원 여부와 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 모기관의 노력을 평가하는데 한계가 있었다. 모기관은 향후 평가에 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 배당도 없다는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 자회사의 이익잉여금의 합리적 사용기준 제도화 등 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 계획과 지속적인 노력도 필요하다고 평가된다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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 정부

출연연구기관이 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 있으며, 앞으로도 선지급 방식을 유지하고 계약대금 지급 방법을 합리적이고 효율적으로 운용할 필요가 있다. 한편 모기관은 계약대금 지급에 있어서 청구일로부터 5일 이내에 지급하기로 정하고 있으며, 실제 기성검사와 대가지급까지 평균 2일 수준이라는 점은 긍정적으로 평가된다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 원가와 예정가격 산정 시 경비· 미화·시설관리·업무지원 직종 노무비원가에 대해 시중노임단가를 기준으로 원가산정하고 이를 예정가격에 100% 반영하였다. 그에 비해 모기관의 낙찰률은 91% 수준으로 이로 인해 발생하는 차액을 상여금과 수당 등으로 지급하고 있음이 확인된다.

- 모기관이 계약체결시 반영하는 낙찰률은 91%이나 하반기 시중노임상승에 따른 변경계약 시에도 1% 수준으로 낙찰률을 지속적으로 높여온 점, 각종 수당 및 상여금 지원 등은 처우개선을 위한 긍정적인 노력으로 평가된다. 그러나 직종 별 수당이 상이하여 결과적으로 시중노임에 미치지 못하는 직종이 확인되므로 모기관은 자회사 근로자의 노임단가가 시중노임단가 100% 이상이 되도록 지속적으로 개선해 나갈 필요가 있다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있는데, 모기관은 시중노임단가 변동 시 하반기 변경계약을 실

시하고 있으며 이러한 변경계약 시 기존 낙찰률에서 1% 상향한 낙찰률을 적용하였고 연 2% 정도의 낙찰률 개선을 지향함으로써 계약금액 저하를 방지하고자 한 모기관의 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 이에 더하여 모기관은 향후 자회사 운영의 안정성 확대와 근로자 처우개선을 위한 합리적인 용역비를 산출하기 위하여 현장감독자 및 행정인력 노무비를 별도 계상하고 과업범위와 필요인원, 원가 등을 적정하게 관리할 필요가 있을 것이다. 모기관은 행정인력 노무비를 별도 계상하고 있지 않으나, 일반관리비를 9%로 계상하고 있는 점을 고려할 때에 자회사 노무비 예산의 안정성 확보를 위한 모기관 노력의 일환으로 평가된다. 특히 자회사 과업범위에 대한 적정인력 산정 등 총인원이 적정한 수준인지에 대한 주기적인 검토가 필요하고, 이 과정에서 공정성 제고를 위해 자회사 노사는 물론 외부전문가가 참여하는 기구에서 심의하는 등의 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

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

3. 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 2022년 상반기 모기관와 자회사 담당자간 실무회의를 거쳐 노사 공동협의회 협약을 체결하였고, 공동협의회 안건 사항 등 구체적인 방안에 대해 협약서 검토 중에 있으며, 2023년 이후 모·자회사 노사 공동협의회를 구성하여 운영할 계획에 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, 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 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의

노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 과업내용서에 명기되지 아니한 사항이나 내용상의 해석에 이의가 있는 경우 모기관의 관련 규정에 따르도록 강제하는 조항에 대해 개선하고 이를 2023년 계약 시 반영하여 체결할 것임을 보고한 점이 확인된다. 다만, 별표 1의 투입인력 자격 기준표는 자회사 근로자 채용 시 기준을 구체적으로 명시한 것으로 판단되므로 추가적인 개선을 검토할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 2020년부터 꾸준히 부당·불공정 계약 내용에 대한 개선을 추진한 바 있으나, 향후에도 외부 전문가의 활용 또는 자회사의 의견을 수렴하고 협력을 통한 개선을 추진할 필요가 있으며, 향후 부당·불공정 조항 개선 및 공정계약 체결을 위한 자율점검 프로세스를 마련하여 운영할 필요가 있겠다.

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

- 모기관은 2020년 8월 모·자회사 경영협약을 체결한 이후 자동연장을 통해 현재까지 유지하고 있다. 전년도 지적사항을 반영하여 경영협약 개정을 검토하고 2023년도에 체결예정으로 자회사와의 용역계약의 합리성을 강화한 점, 공동이익 증진을 위한 노사공동협의회 설치를 명시하는 것으로 방향을 잡고 있어 개선의 노력이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 협약의 이행을 위해 실질적으로 처우개선을 진행한 점, 자회사 안정성을 위해 낙찰률 인상 등을 노력한 점 등 성과가 확인되며, 2023년도에 계획한 개선된 경영협약이 체결되어 이행을 위한 지속적인 관리가 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “자회사의 재정 안정성과 독립성 측면에서 높은 수준의 일반관리비와 이윤을 보장하고 있는 점은 긍정적으로 평가되며, 다만, 자회사

부채 규모를 감안할 때 이윤비율의 인상 노력은 지속되어야 할 것”이며, “식비를 정부 공무직 지급기준에 부합하도록 개선하고, 각종 복리후생 항목의 지급기준 및 지급액 등을 규정화하여 지급의 안정성을 확보할 필요가 있”다고 지적받았다. 평가년도의 일반관리비율은 전년도와 동일하게 9%를 유지하였고 이윤비율은 8.2%로 소폭 인상하였으며 식비를 추가 지급하는 등 개선노력을 보인 점이 긍정적으로 평가된다.

- 일반관리비 비율 9.0%는 국가계약법상 최대한도(9.0%)를 충족하며, 이윤비율은 전년도 8%에서 8.2%로 인상하여 평가 대상 전체 모기관의 평균을 상회하고 국가계약법상 최대한도(10.0%)에 근접하는 수준이다. 2022년도 이윤율 추가 인상 계획(8.2%)을 성실히 이행한 점, 자회사의 재정 안정성과 독립성 측면에서 높은 수준의 일반관리비와 이윤을 보장하고 있는 점은 긍정적으로 평가되며, 다만 자회사 부채 규모를 감안할 때 이윤비율의 상향 노력은 지속되어야 할 것으로 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 전년도와 동일하게 복지 포인트 500천원, 명절 상여금 1000천원을 지급하고 있고 식비는 평가년도에 신설하여 매월 152천원을 지급하고 있다. 그 외 복리후생 항목으로 건강검진 연 150천원, 근로자의 날 50천원 상품권, 성과급(인사평가 결과 1인 1000천원), 모기관의 편의 및 복지시설 이용 혜택 등을 지원하고 있다. 복지 포인트, 명절 상여금을 정부 공무직 지급기준에 부합하도록 지급하고 있는 점, 평가년도에 정부 공무직 지급기준에 부합하는 식비를 신설 지급한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 복지 포인트, 명절상여, 식비 등의 지급 안정성 확보를 위해 관련 규정을 명문화할 필요가 있고, 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자의 처우 개선에 활용할 수 있는 방안을 지속적으로 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 당기순손실이 지속됨에 따라 사내근로복지기금을 설치할 수 없는 상황으로서 추후 모기관의 재무구조 개선을 통해 순이익 전환 후 기금법인설립준비위원회 설립 등을 통해 모기관 사내근로복지기금 설립 및 운용을 위한 검토를 진행할 것으로 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 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 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급“으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 자회사 교육을 위한 모기관 전담인력을 배치하고 연간 교육계획을 바탕으로 체계적인 교육 지원이 이루어져 긍정적으로 평가된다. 다만, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 교통비 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비규정을 마련하고 노사협의회 설치·운영 및 고충처리기구를 활용한 실적이 있으며, 포상을 실시하고 다면평가 등 근무평정제도를 시행하도록 지원한 실적이 확인된다. 또한, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고, 채용을 위한 종합면접 시 외부위원을 포함하고 있으며, 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하고, 징계대상자에게 소명 기회 부여 및 징계위원회 개최 시 외부위원을 의무적으로 포함하는 등 모기관의 지원 실적이 인정된다. 또한, 대체근무자를 지정하는 등 휴가사용 여건을 조성하고, 「기간제근로자 관리지침」에 비정규직채용 사전심사제를 명문화 하여 도입·운영하

도록 지원한 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 직급 또는 직책이 부여되어 있지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 결정하고 대외적으로 모기관 관계에서도 사용되도록 협조 및 개선노력을 기울일 필요성이 있다. 또한, 비정규직채용 사전심사제는 파견·용역 등 노동자도 적용대상으로 하고 있는바, 「기간제근로자 관리지침」으로 도입한 것에 대해서는 일부 개선이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 게시하였으며, CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것도 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 자회사는 직무 특성을 고려하여 직능형 직무급(시설/사무) 및 단일 직무급(청소/경비)을 병행하고 있다. 성과급 제도를 운영하고 있으며, 인사평가 제도를 바탕으로 전 직원 연말 성과급으로 지급하며, 평가대상연도 중 회사의 발전에 현저한 영향을 미친 직원에 대해 ±1개 등급조정을 할 수 있도록 지급기준을 보완하였다. 향후 ‘자회사의 예측 가능한 임금체계 구축’을 위해 모기관 자회사간 협의(’21. 12.)로, 임금체계 개선 TFT를 구성하고 외부 컨설팅 실시가 예정(’23년)되어 있다.

- 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 개선해나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요 수단을 지원하거나 컨설팅 등을 직접 지원 또는 컨설팅 지원을 위한 예산을 별도로 편성하는 등 개선을 위한 추가적인 지원노력이 필요한 것으로 평가된다.

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

이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 단체교섭 중 제2노조가 설립되었고 교섭대표노조와 과반수 노조가 불일치하는 상황이 지속됨에 따라 전년도에 이어 노동이사제 도입이 지연되고 있다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 제도 도입이 어렵더라도, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 필요성에 대한 공감대를 형성하고 제도와 관련한 중장기적인 로드맵을 마련하며 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련하는 등 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 2021년 12월 자회사 홈페이지 구축 이후 별도의 경영정보 게시판을 마련하여 경영정보를 게시하고 있으나, 홈페이지를 확인해본 결과(2023년 1월 기준) 실제로 공시된 정보는 회사정관, 취업규칙, 인사 규정에 국한되어 있어 자회사만의 주요한 경영정보를 확인하는데 어려움이 있었다. 경영정보 공시항목의 확대가 필요하다는 전년도 평가가 있었으나, 이에 대한 개선노력을 찾기 힘든 것이 아쉽다. 향후 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 다양한 주요 경영정보를 추가 발굴하여 체계적으로 공시하는 개선노력이 요구된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급“으로 평가한다.

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

Ⅱ-16

모기관별 보고서

기타공공기관(중소벤처기업부)

㈜중소기업유통센터

총 평

○ ㈜중소기업유통센터는 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 사항에 대해 근거를 마련하였고(2022년 모기관 정관 개정), 2019년 이후 4년 연속 이익잉여금을 실현한 점, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 계약대금 지급기간을 단축하기 위해 노력한 점, 외부 기관에 의뢰하여 원가를 산출한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 계약대금 지급 시 월별 후지급 방식을 유지하고 있는 점, 시중노임단가 상승을 반영한 하반기 변경계약을 체결하지 않은 점, 관행적인 낙찰률 적용이 개선되지 않은 점 등에 대해 개선이 필요하다. 또한 모기관은 전년도에 지적사항을 반영하여 모·자회사 노사 공동협의회의 설치 및 운영의 근거를 마련한 점, 계약서 내에 부당·불공정한 조항을 개선한 점, 경영협약의 이행을 위해 노력한 점은 긍정적으로 평가된다. 그러나 이른 시일 내에 모·자회사 노사 공동협의회를 설치 및 운영을 할 수 있도록 하는 한편, 계약서 내에 정당한 업무지시 또는 개선요구에 불응한 경우 최고하고 이행하지 않으면 계약을 해지할 수 있도록 한 조항은 다소 과도한 측면이 있으므로 개선방안이 마련되어야 할 것이다.

○ 일반관리비 비율은 9.0%로 국가계약법상 최대한도를 충족하는 수준이며, 이윤비율은 4.0%로 전년도와 동일하다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트가 240천원 증가한 400천원, 명절 상여금이 100천원 증가한 300천원, 식비가 100천원/월 증가한 130천원/월을 지급하고, 모기관 사내근로복지기금이 설립되어 있지 않은 상황을 감안하여 경영협약을 통해 공동근로복지기금 조성 및 운영 근거를 마련한 실적이 인정된다. 전년도 평가를 반영하여 모·자회사간 체결한 경영협약서에 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 검토한다는 내용을 포함한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 비정규직채용 사전심사제 도입, 공정한 CEO 선발제도 명문화, 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 위한 자회사 경영정보 공시 등을 위한 노력을 확대하고, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입에 관한 중장기적인 로드맵을 마련하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 용역직 근로자를 자회사 설립방식으로 정규직 전환하기로 결정하고, 2018년 11월 상법상 주식회사 형태의 자회사를 설립하였다. 모기관은 기존 정관에 자회사 설립 및 업무위탁의 근거에 관한 구체적 규정을 두지 않았으나, 2021년 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, 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 있다. 또한 자회사는 2020년과 2021년 각각 이익잉여금으로 1.7억 원, 2.6억 원을 확보하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 자회사의 재무건전성을 강화하기 위한 모기관의 노력이 인정된다.

- 다만, 2022년도 정원이 100인 미만 자회사의 평균 자본금이 3.8억 원이라는 점을 고려할 경우, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 보기 어렵다고 평가되기 때문에, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 근로자 사무공간·휴게 공간 지원(사무실, 교

육장 등 13개소), 각종 자재 지원(CV케이블, UTP 케이블, 페인트 롤러 등 318종) 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링 하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 따라서 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가를 반영하여 자회사와의 경영협약을 체결하여 사업회수 및 이관, 배당관련 규정을 제도화하고 실제 경영에서도 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤을 모기관에 배당하지 않고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 자회사 잉여금의 합리적 사용기준 마련 등 구체적인 배당 제도 마련과 더불어 자회사의 안정적 경영을 지원하기 위한 추가적인 계획이 필요하다고 평가된다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 유지하고 행정을 효율적으로 개선하는 방향으로 계약방식을 발전시킬 필요가 있다고 평가된다.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 후지급 하는 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. 한편 기성검사와 대가지급을 합산한 총 대가지급기간을 2021년 7~9일에서 3.4일로 단축한 모기관의 노력이 인정되나, 후지급 방식으로 대가지급 소요기간을 최소화하는 노력에 그치지 않고 선지급으로 전환 등 지속적인 노력이 필요하다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 외부 기관에 의뢰하여 원가를 산출하고 있으며, 주로 중소기업중앙회가 발표하는 임금조사보고서 상의 단순노무종사원 직종의 시중노임단가를 기준으로 하고 있다. 그러나 계약금액은 결국 시중노임단가에 최저낙찰률을 적용한 금액과 최저임금 중에서 큰 금액을 계약금액으로 정하고 있다.

- 모기관은 전년도 평가에서 시중노임단가 대비 87.995% 수준으로 계약을 체결한 것에 대하여 지표 개선의 성과를 달성한 것으로 인정하기 어렵다는 지적을 받은 바 있다. 이에 대하여 개선이 이루어진 것으로 보이지 않고, 최저임금을 충족하는 수준에서만 계약금액을 정한 것으로 보인다. 직종별 시중노임단가를 계약금액 산정에 온전히 반영하기 위해 모기관의 구체적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있다. 그러나 모기관은 2022년 상반기에 발표된 시중노임단가 상승을 반영하여 하반기 변경계약을 체결하지 않은 것으로 확인된다. 노무비 계약단가가 시중노임단가를 크게 밑돌고 있는데, 연중 계약을 변경하지 않을 경우 시중노임단가는 인상되는 반면 시중노임단가 대비 노무비 계약금액 비율은 오히려 감소되는 결과에 이르게 된다. 이에 연중 시중노임단가 상승을

반영하여 계약금액을 조정함으로써 시중노임단가 반영 비율이 하락하지 않도록 개선할 필요가 있다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 현장감독자의 노무비를 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 행정인력의 인건비를 일반관리비로 책정하되 일반관리비 비율을 높게 책정하고 있는 점은 자회사 노무비 예산의 안정성 확보를 위한 기관의 노력으로 인정되나, 행정인력의 인건비를 노무비로 별도 계상하는 노력도 필요할 것이다.

- 모기관은 자회사 과업범위에 대한 적정인력 산정 등 총인원이 적정한 수준인지에 대한 주기적인 검토가 필요하나 이와 관련한 자료가 충분히 제출되지 않아 평가에 어려움이 있다. 모기관은 자회사의 총인원이 적정한 수준인지에 대해 검토하는 과정에서 공정성 제고를 위해 자회사 노사를 물론 외부전문가가 참여하는 기구에서 심의하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다.

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

3. 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 향후 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영을 위한 근거를 경영협약 내에 반영하였다. 모기관은 현재 자회사 노조가 없는 상황에서 모·자회사 노사 공동협의회 설치가 쉽지 않은 상황에서 이를 대체하여 모자협의회를 운영하였다. 모기관은 월 1회 임원 정기회의, 주 1회 실무자 정기회의를 통해 자회사 운영 및 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 개선

방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 결원 시 상응하는 금액을 기성대금에서 감액 산출하여 지급하도록 한 조항, 제출서류 및 기재사항에 허위·과장 판명 시 모든 자격을 상실하도록 한 조항을 개선하였다. 또한, 모기관은 용역계약 체결에 앞서 자회사의 요청사항을 접수하여 이를 용역계약에 충실하게 반영하고자 노력한 점이 긍정적으로 평가된다.

- 그러나, 전년도 지적사항 중 센터의 정당한 업무지시 또는 개선요구에 불응한 경우 최고하고 이행하지 않으면 계약을 해지할 수 있도록 한 조항은 다소 과도한 측면이 있으므로 개선이 필요하다고 판단된다.

- 향후 모기관은 모·자회사간 부당·불공정 계약 개선을 위한 협의를 정례화함으로써 추가적인 개선사항을 발굴하고, 자회사와 계약체결 시 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 체계와 절차를 지속적으로 마련할 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 지적사항인 경영협약 미체결에 대하여 2022년 11월 경영협약을 체결하였다. 협약의 내용에 자회사의 총칙과 목적, 제2조 등에 자회사의 자율성과 독립성을 보장하는 조항을 규정하고 있으며, 자회사의 안정적 경영환경을 위한 필수설비와 자재 등을 지원한 실적이 인정된다. 협약의 이행을 위하여 자회사 처우개선을 위하여 복지 포인트와 명절상여, 식비를 증액한 점 등은 긍정적으로 평가된다.

- 다만 협약 내 모·자회사 공동노사협의회 설치 근거를 마련한 상태이나, 실무자 정기회의와 임원 정기회의를 운영하고 있는 바, 경영협약의 구체적 이행을 위하여 공동노사협의회 설치하여 운영하는 것이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 이윤이 보장될 수 있도록 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요”가 있고, “복지 포인트, 명절 상여금, 식비 모두 정부의 공무직 지급기준을 충족하지 못하고 있으므로, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생 개선 방안을 계속 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가년도에는 복지 포인트, 명절 상여금, 식비 모두 상승한 점 등은 인정되나, 공무직 지급기준에 미달되는바 자립형 공공기관인 모기관의 경영상황을 감안하여 점진적으로 개선하려는 노력이 필요하다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 9.0%와 동일하며, 이윤비율 또한 전년도 4.0%와 동일하게 유지하고 있는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균 수준을 초과하여 국가계약법상 최대한도(9.0%)를 충족하는 수준이나, 이윤비율은 평균 수준에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 이윤이 보장될 수 있도록 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지 포인트가 400천원, 명절 상여금이 300천원 지급되고 있고, 식비는 월 130천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목은 경조금 및 장례물품, 종합건강검진, 150천원의 생일/명절선물 등이 제공되고 있다. 복지 포인트가 전년 240천원에서 인상되었고, 식비가 전년 월 100천원에서 인상되어 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 것은 바람직하나, 명절 상여금이 전년대비 100천원 인상되었음에도 불구하고 정부의 공무직 지급기준을 충족하지 못하는 점과 명절 상여금의 지급근거 및 지급금액이 내부규정에 명시되지 않은 점은 개선이 필요하며, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 사내근로복지기금을 갖고 있지 않아 이를 활용한 자회사 노동자의 복지후생 증진은 어려운 상황이나, 경영협약을 통해 공동근로복지기금 조성 및 운영 근거를 마련하였으며, 휴게시설 제공 및 각종 자재지원 등을 통한 복

리후생 증진 노력과 이익잉여금 활용에 따른 적극적인 검토를 통한 사용여부 승인을 기본 원칙으로 하는 등의 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관의 자회사 복리후생 개선 지원을 위한 노력으로써 모기관 사내근로복지기금의 출연 및 활용, 공동근로복지기금을 출연하기 위한 구체적 실행방안을 검토하는 등 중장기 계획 등을 마련할 필요가 있다고 보이며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 지속해서 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 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급“으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 개인별 교육 지원을 강화하고 전문자격보유자 양성 제도를 실시하고 교육훈련 계획을 수립하는 등 지원계획이 제도적으로 마련되어 있다. 다만, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 심야교통비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 복리후생기준을 마련하고, 노사협의회 설치·운영 및 고충처리기구 활용 실적이 있으며, 포상의 실시 및 업무평가·근무태도평가·능력개발평가 등 직원평가기준을 마련하여 근무평정을 추진하고, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고, 징계대상자에게 소명 기회를 부여하도록 지원한 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하고, 근무평정 관련 이의신청 절차를 병행하도록

개선을 지원할 필요성이 있다. 또한, 징계위원회에 외부전문가 등을 의무적으로 포함하도록 제도적으로 명문화 하고, 특정 이슈 발생 시 외에도 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성할 수 있도록 추가적인 개선노력을 기울일 필요성이 있다. 한편, 휴직대체 등 일시·간헐적 노동자를 채용하게 되는 경우 사전심사 생략 및 간소화 절차를 활용하더라도, 이에 앞선 절차로 비정규직채용 사전심사제 도입·운영에 기반을 두는 것이 적절하므로, 비정규직채용 사전심사제를 도입하지 않은 것에 대해서도 개선노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 모기관 규정에 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 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상을 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 자회사는 직위별 단계를 구분하여 업무난이도를 중심으로 하는 직무급제도를 도입하여 합리적 임금체계를 운영하고 있다. 다만, 기관이 제시하고 있는 실적은 합리적 임금체계 관련 추가적인 개선과 직접적으로 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 상위 단계로 승급 또는 인센티브 부여가 가능하도록 지속적으로 개선해나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요 수단을 지원하거나 컨설팅 지원을 위해 예산을 별도로 편성하는 등 추가적인 개선노력이 필요한 것으로 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제와 관련한 구체적인 운영지침을 마련할

필요가 있다는 전년도 지적사항을 반영하여 모기관과 자회사간 체결한 경영협약서에 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 검토한다는 조항을 포함한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 노조 설립과 근로자 대표 운영 등이 아직 구축되지 않아 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입이 어렵다고 하는데, 가까운 시일 내에 제도 도입이 어렵더라도, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 필요성에 대한 공감대를 형성하고 제도와 관련한 중장기적인 로드맵을 마련하며 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련하는 등 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 자회사 홈페이지는 아직 구축되지 않았으며, 모기관 홈페이지에 알리오가 연동되어 있는 형태로 경영정보가 공시되어 있다. 공시된 경영정보가 투자 및 출자 현황에 국한되어 있고 모기관 홈페이지에서 자회사 경영정보를 확인하기 위해서는 여러 번 클릭을 해야 하는 등 대국민 정보 접근성을 확보하기 위한 노력은 여전히 미흡하다고 평가된다. 추후 공공기관 통합공시에 관한 기준에 맞추어 일반현황, 기관운영, 주요사업 및 경영성과, 대내외 평가, 정보공개 등 자회사의 주요 경영정보 항목을 공시하고 이를 체계적이고 구조화된 방식으로 공시하는 개선노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급“으로 평가한다.

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

Ⅱ-17

모기관별 보고서

기타공공기관(기획재정부)

한국수출입은행

총 평

○ 한국수출입은행은 자회사에 자본금 9.5억 원을 100% 출자하고 있으며, 지속적으로 당기순이익을 달성하도록 한 점, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 분기별 선지급 방식을 유지한 점, 예정가격 산정 시 시중 노임을 상회하는 수준으로 노무비 원가를 책정한 점, 자회사가 산출한 원가계산서를 100% 반영하여 계약을 체결한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 사항의 구체적 근거가 부족하고, 필수설비 이관·지원의 적정성 및 추가 지원사항 등에 대해 모기관의 주기적인 모니터링 노력이 부족한 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 노사 공동협의회를 대체하여 소통채널을 가동한 점, 전년도 지적사항의 개선뿐만 아니라 자체적으로 외부 전문가와 용역계약을 체결하고 2023년도에 시정 및 개선을 추진하기로 한 점, 경영협약의 이행을 위해 노력한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 이른 시일 내에 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영이 이루어질 수 있도록 하고, 경영협약을 자회사의 현실에 맞게 갱신하는 등 추가적인 노력이 필요하다.

○ 일반관리비 비율은 전년도 9.6%에서 8.9%로 하락하였고, 이윤비율은 1%로 전년도와 동일한 수준이다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 760천원, 명절 상여금 200천원, 식비 130천원/월이 지급되고, 전년도 평가를 반영하여 명절 상여금 지급근거에 대한 명시적 규정을 마련하는 등 실적이 인정된다. 이윤율을 적절히 상향하고 명절 상여금 지급수준을 개선하는 등 개선노력이 필요하다. 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 수요조사 등을 실시하여 의견을 청취하고, 자회사 규정에 명시된 CEO 선발제도에 근거해 임원 선발의 투명성을 제고하며, 자회사 임금체계 합리성·적정성 및 개선방안 검토를 위한 컨설팅 지원예산을 총87백만 원 배정하고, 전년도 평가를 반영하여 자회사 홈페이지에 별도 게시판을 마련하여 경영정보를 게시한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 비정규직채용 사전심사제, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 실효성 있는 계획 마련 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2019년 7월 자회사를 설립함에 따라 2020년 3월 한국수출입은행법 개정을 통해 자회사 설립 근거를 명시하게 되었다. 모기관 정관 제37조 제3항을 살펴보면 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 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적인 자료가 제시되지 않아 모기관의 노력과 성과를 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 모기관은 향후 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 9.5억원을 100% 출자하고 있으며, 지속적으로 당기순이익을 달성하여 이익잉여금을 적립하도록 자회사를 지원하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하여 자회사의 안정적 성장을 지원하고

있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 전년도 평가에 이어서 자회사의 자기자본비율이 50% 정도에 머물고 있기 때문에, 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 자회사 설립 시 관련 예산 사전 반영 및 설립 후 추가 배정(피복비, 재료비 등), 사무실·휴게 공간 무상 제공 및 환경개선, 노후화 비품 교체 등을 추진한 점이 인정된다. 또한 모기관·자회사 정기회의 및 시설·미화·경비부문 소장 의견청취 등을 통해 자회사 모니터링을 위해 노력한 점도 인정된다.

- 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비의 이관 또는 유·무상 임대 관련 구체적 내용(실적)은 확인이 제한되어 이에 대한 모기관의 노력과 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후 평가와 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다. 한편 모기관은 향후에도 자회사와의 활발한 협의를 통해 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 자회사 노·사를 상대로 주기적인 모니터링과 정기적인 지원계획의 수립·시행 및 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 배당도 없다는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사의 이익잉여금의 합리적 사용기준 제도화 등 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 계획과 지속적인 노력도 필요하다고 평가된다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 있으며, 앞으로도 선지급 방식을 유지하고 계약대금 지급 방법을 합리적이고 효율적으로 운용할 필요가 있다. 한편 모기관은 계약대금 지급에 있어서 청구일로부터 5일 이내에 지급하고 있어 긍정적으로 평가되며, 향후에도 대가지급 소요기간을 최소화하려는 지속적인 노력이 필요하다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 예정가격 산정 시 미화와 시설관리 특수경비 및 일반경비 등의 노무비 원가를 중소기업중앙회가 발표하는 임금조사 보고서 상의 단순노무종사원과 시설물관리의 시중 노임을 상회하는 수준으로 책정하고, 해당 원가를 100% 반영하여 예정가격을 산정하여 긍정적으로 평가된다. 또한 특수경비에 대한 중요도를 감안하여 특수경비 노무비를 일반경비와 구분하여 더 높은 금액으로 산정한 점과 시설관리 부문에서 단순노무종사원의 시중노임단가기준을 적용하지 않고 직무가치를 고려한 유사직종의 시중노임단가기준을 적용한 점도 전년도 평가사항을 개선한 바로 평가된다.

- 한편 모기관은 위탁계약 체결 시 시중노임단가를 상회하는 기준으로 계약금액을 정하였는데, 이러한 노임단가가 하반기 시중노임단가를 상회함에 따라 별도의 변경계약을 체결하지는 않은 것으로 확인되었다. 전년도 평가 시 모기관의 노임단가가 하반기 변경된 시중노임단가를 하회하게 되는 경우를 대비해 시중노임단가를 100% 적용하는 원칙에 관해 명시하기를 지적받았는데 이에 대해 용역계약서에 필요시 협의에 의한 조정가능성을 명시하고, 자회사 임금체계 수립 관련 자회사 노사합의에 의한 원가인상을 반영하고 이에 상응하는 조치를 행정직에게도 적용한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사와의 계약에서 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의적용하지 않고 자회사가 산출한 원가계산서를 100% 반영하여 계약을 체결하였다. 모기관이 자회사와의 계약에서 자회사 전환 이전의 관행적인 낙찰률을 임의적용하지 않은 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 운영의 안정성 확대와 근로자 처우개선을 위한 합리적 용역비 산출을 위해 현장감독자 및 행정인력 노무비의 별도 계상, 그리고 과업범위와 필요인원, 원가 등을 적정하게 관리할 필요가 있다. 전년도 지적사항을 반영하여 상여금의 별도 계상 및 퇴직충당금 산정 기초에 반영하고자 노력한 것은 긍정적으로 평가되며 차후 과업범위 및 적정인원 산정 등에 대한 주기적인 검토 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

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

3. 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 모·자회사 협의 사안 발생 시 모기관 내 자회사 전담부서와 모·자회사 각 노동조합 대표와 소통 채널을 가동하고 있으며, 모기관 안전운영부와 자회사 경영관리부 간 격 주 1회 정기회의를 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 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 과업지시서에 자회사 노동자에 대한 훈련계획을 모기관에게 통보하게 하고, 자회사 종사자에 대해 용모를 단정히 하도록 하는 문구 등을 삭제하여 개선한 점이 인정된다. 또한 자회사 권리제한 금지 및 금품·향응·취업제공요구 등을 금지하고 경영·인사 개입을 금지하도록 하는 모기관의 공정계약 서약서를 추가한 점은 긍정적으로 판단된다.

- 모기관은 자체적으로 계약 내용의 부당·불공정 조항을 시정하기 위해 외부 전문가와 용역계약을 체결하고 2023년도에 시정 및 개선을 추진하기로 한 점은 긍정적으로 평가되며, 외부 전문가의 검토를 바탕으로 하여 자회사의 의견을 수렴하고 협력을 통한 개선을 추진할 필요가 있으며, 향후 부당·불공정 조항 개선 및 공정계약 체결을 위한 자율점검 프로세스를 마련하여 지속적인 운영이 필요하다.

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

- 모기관은 2021년 7월 모·자회사 간 경영협약을 체결한 이후 현재까지 유지하고 있다. 자회사의 책임경영과 성과의 지속적 개선에 상호 협력하는 내용과 함께 자회사의 자율적인 운영을 지원하고 공동의 이익 증진을 도모하는 내용을 포함하고 있다. 협약의 이행과 관련하여 자회사 성장을 위한 지원을 이행한 성과와 경조금을 신설하고, 비금전적인 항목을 확대하는 노력을 한 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만 전년도에 시중노임단가의 적용이나 복리후생 지원관련 내용이 경영협약에 포함되지 않았고 모·자회사 공동이익증진을 위해 노사공동협의회가 추진되지 않고 있는 점은 구체적인 내용을 보완하는 등 개선노력이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “자회사가 적정 행정인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 적절한 이윤 보장을 권고하는 정부 정책에 비추어 충분한 수준의 이윤율을 책정하지 않은 것”으로 평가받았고, 이에 따라 “향후 계약 체결 시 자회사의 재정적 안정성을 제고하기 위하여 이윤율을 상향 조정하는 등의 개선이 필요하다”는 지적을 받았다. 또한 “명절 상여금이 정부 공무직 지급기준에 부합하지 않은 수준인 점과 일부 복리후생비에 대한 명시적 규정이 마련되지 않은 점에 대해서도 개선이 필요하다”는 지적을 받았다. 평가년도에는 명절 상여금 지급 근거에 대해 명시적 규정을 마련하였지만, 이윤율은 전년도와 동일하여 지적사항에 대한 개선노력이 충분하다고 보기 어렵다.

- 일반관리비율은 전년도(9.6%)에 비해 소폭 하락하여 8.9%의 수치를 보이고 있으며, 이는 평가대상 모기관 평균을 상회하고 국가계약법상 최대한도(9.0%)에 근접하는 수준이다. 그러나 이윤율은 전년도와 동일한 1%로, 평가 대상 모기관 평균에 크게 하회하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 이윤이 보장될 수 있도록 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지 포인트 760천원, 명절 상여금 200천원, 식비 월 130천원이 지급되고 있고 그 외 복리후생으로 인당 체육교양비 180천원, 건강검진비 300천원 등을 지급하고 있다. 정부 공무직 지급기준에 부합하는 복지 포인트 및 식비를 지급하고 있는 점, 명절 상여금 지급 근거에 대한 명시적 규정을 마련한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만 정부 공무직 지급기준에 부합하지 않는 명절 상여금 수준에 대해서는 개선이 필요하며, 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자 처우개선 방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 기타 공공기관으로서 사내근로복지기금 출연 관련 절차 및 제약사항 등을 감안하여 변동성이 높은 공동근로복지기금을 조성하는 것보다는 모기관이 복리후생비를 원가계산 시 반영하여 안정적 재정지원 방식을 진행하기로 방침을 정한 것으로 보이며, 모·자회사 간 선택적 복리후생비를 동일 금액으

로 지급하고자 하는 등의 노력이 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 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 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Do 등급“으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 지원계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있다고 평가된다. 아울러, 교육훈련 수요 조사 등을 통해 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로 의견을 청취하여 개선사항을 파악하고 있는 것은 긍정적이다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 국내 출장여비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 취

업규칙 및 여비지원기준을 마련하고 노사협의회 설치·운영 및 고충처리기구를 활용한 실적이 있으며, 업무능률향상 공로에 대하여 포상을 실시하고, 인사관리규정에 근거하여 인사평가 세부기준을 마련하도록 지원한 실적이 확인된다. 또한, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고 채용 면접위원의 반수 이상은 응시자와 직접적인 이해관계가 없는 외부위원으로 선임하고 있으며, 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하고, 징계대상자에게 소명 기회 부여하는 등 지원 실적이 확인된다. 또한, 직무의 특성 등을 반영한 호칭을 사용하고, 대체근무자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용을 위한 여건 조성 및 산업안전보건위원회를 설치·운영하고 있는바 모기관의 지원 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 징계과정의 공정성 확보를 위해 징계위원회에 외부 전문가 등을 의무적으로 포함하는 규정을 명문화하여 운영하도록 개선을 지원할 필요성이 있으며, 산업안전보건위원회의 구성과 관련해 재해 예방을 위해 현장 작업자의 참여를 중시하는 취지를 감안하여 노사협의회 근로자위원과 가급적 중복을 지양하고 다수 사업장의 참여를 제고하도록 개선이 필요한 것으로 평가된다. 또한, 비정규직채용 사전심사제를 명문화하여 도입할 필요가 있다는 전년도 지적사항을 이행하지 않은 것에 대해서도 개선노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 게시하였으며, CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것도 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 자회사는 직무・직급에 따라 3개 직종(시설, 미화, 경비) & 3개 직무 등급(G1, G2, G3)으로 달리 지급되는 ‘기본급’ 체계를 운용하고 있으며, 모기관은 자회사가 사용할 수 있는 임금체계의 합리성・적정성 및 개선방안 검토를 위한 컨설팅 등 지원예산을 (’22년) 총 87백만 원 배정하였다. 다만, 용역 실시 여부 및 그 결과에 관해서는 제출 자료에서 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 개선해나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 자회사가 설문조사 등 의견청취기회를 마련하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하고, 이를 토대로 한 중장기적인 개선 로드맵 수립과 이행 등을 지원하는 역할도 수행해나갈 필요성이 있다고 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 적극적이고 구체적인 계획 수립이 요구된다는 전년도 평가가 있었지만, 자회사가 2019년 설립되어 아직 제도 도입 여건이 충분히 마련되지 않아 추후 검토하겠다고 하고 있다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 중장기적인 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련하는 등 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 공공기관 통합공시 기준에 따라 다양한 주요 경영정보를 체계적으로 통합 공시하는 개선의 노력이 필요하다는 전년도 평가를 반영하여 자회사 홈페이지에 별도의 게시판을 마련하고 경영정보를 게시한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 일반현황, 임직원 현황, 재무상태표에 국한되어 있는 경영정보 공시항목을 공공기관 통합공시에 관한 기준에 맞추어 확대하고 시의성 있게 공시하는 등 개선노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Bo 등급“으로 평가한다.

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

Ⅱ-18

모기관별 보고서

자치단체 출연기관(경기도)

킨텍스

총 평

○ 킨텍스는 정관에서 자회사 설립 및 운영에 관한 법적 근거를 마련하였고, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 분기별 선지급 방식으로 전환한 점, 자회사의 연봉테이블에 기준하여 계약단가를 책정한 점, 낙찰률을 임의적용하지 않고 원가계산의 100%를 지급한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 자본금 규모가 충분하다고 보기 어려운 점, 계약대금 지급에 있어서 자회사의 청구일로부터 7일 이내에 지급하고 있는 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 모·자회사의 노사 신뢰 구축을 기반으로 모·자회사 노사 공동협의회를 추진할 계획이라고 보고하고 있으며, 부당·불공정 계약 관련 전년도 지적사항을 개선한 점, 자율경영협약을 체결한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 이른 시일 내에 모·자회사 노사 공동협의회를 설치 운영하고, 시설물 운영관리 사업 위수탁 협약서 중 일부 내용은 자회사의 안정적 운영을 저해할 수 있으므로 추가적인 검토가 필요하다.

○ 일반관리비 비율은 전년도 6.0%에서 9.0%, 이윤비율은 전년도 9.11%에서 10%로 상승하였고, 복리후생은 인당 기준으로 전년도와 동일하게 복지 포인트 400천원, 명절 상여금 800천원, 식비 140천원/원이 지급되고 있다. 전년도 평가를 반영하여 일반관리비 비율과 이윤비율이 모두 상승하였고, 복지포인트·명절 상여금·식비가 정부 공무직 지급기준에 부합하며, 모기관 사내 근로복지기금을 활용하여 동계 피복, 임직원 건강보조식품을 지급하고, 휴게공간 신설 및 개선공사 추진 등 근무환경을 개선하는 등 실적이 인정된다. 일반관리비 비율과 이윤율을 적절히 보장하고, 복리후생 항목 및 지급기준을 규정화하여 지급의 안정성을 도모하는 등 개선노력이 필요하다. 업계 최초로 자회사 성과진단을 시행하여 성과급 제도를 도입하고, 2022년도 성과급 전액을 모기관의 지원으로 지급한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 비정규직 채용 사전심사제를 명문화하여 도입하고, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 실효성 있는 계획을 수립하며, 자회사 경영정보 공시를 위한 세부 계획을 시행하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

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

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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, 2022년도 정원이 100~300인 미만 자회사들의 평균 자본금이 5.8억 원이라는 점을 고려할 경우, 자회사의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵고, 자본건전성을 판단하는 자기자본비율 역시 50%정도이기 때문에, 자본금 증액 등 자본건전성을 개선하기 위한 추가적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 자회사 경영에 필요한 소요 예산 전액 지원(인건비, 복리후생비 등), 시설물 유지관리에 필요한 제반 장비 지원(교체 및

수선공사 포함) 및 임대 등을 추진한 점이 인정된다.

- 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비의 이관 또는 유·무상 임대 관련 구체적 내용(실적)은 확인이 제한되어 이에 대한 모기관의 노력과 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후 평가와 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다. 한편 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링 하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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.

- 다만, 무배당 원칙, 적자사업 이관 및 흑자사업 회수 등 합리적인 제도 마련이 필요하다고 평가된다. 또한, 자회사 잉여금의 합리적 사용기준 제도화 등 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 계획과 노력도 필요하다고 평가된다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 2021년 월별 선지급 방식에서 2022년 분기별 선지급 방식으로 전환했다는 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. 한편 모기관은 계약대금 지급에 있어서 자회사의 청구일로부터 7일 이내에 지급하고 있는데, 향후 대가지급 소요기간을 최소화하려는 지속적인 노력이 필요하다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 용역비 산출 시 경기도 생활임금을 준용하여 작성된 자회사의 연봉테이블에 기준하여 계약단가를 책정하고 있으며, 자회사가 산출한 예정가격에 낙찰률을 임의적용하지 않고 원가계산의 100%를 지급하고 있어 긍정적으로 평가된다. 다만, 경기도 생활임금은 단순노무종사원의 시중 노임 기준을 다소 상회하는 수준이므로 자회사 내의 다양한 직종의 시중노임단가를 결정할 때 일률적으로 생활임금 단가를 적용하기 보다는 실제 직무가치와 비교하여 적정한 노임단가가 책정되도록 모기관의 지속적인 노력이 필요하다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하는 노력을 지속적으로 펼칠 필요가 있다. 이와 관련, 모기관은 저임금 직종 노동자의 임금 수준이 시중노임단가를 하회하지 않도록 노력할 필요가 있다. 모기관이 평균 임금 인상률 4.7%의 임금 상승을 보인 것은 자회사 노동자 처우개선을 위한 긍정적인 노력으로 평가되며, 앞으로도 시중노임단가를 상회하는 수준에서 임금이 보장되도록 지속적으로 노력할 필요가 있다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있는데, 모기관은 시중노임단가 변동에 따른 별도의 변경계약

을 실시하고 있지는 않은 것으로 확인된다. 모기관이 경기도 생활임금에 상회하는 수준의 임금을 산정하고 있으나 자회사 운영평가에서 시중노임단가를 적용하도록 한 취지는 궁극적으로 자회사 근로자 처우개선에 있음을 고려하여, 자회사 근로자의 노임단가가 단순노무종사원 기준의 시중노임단가수준이 아닌 동종·유사 직종의 시중노임단가 100% 이상이 되도록 지속적으로 개선해 나갈 필요가 있다.

- 또한, 모기관은 향후 자회사 운영의 안정성 확대와 근로자 처우개선을 위한 합리적인 용역비를 산출하기 위하여 현장감독자 및 행정인력 노무비의 별도계상 그리고 과업범위와 필요인원, 원가 등을 적정하게 관리할 필요가 있을 것이다. 특히 자회사 과업범위에 대한 적정인력 산정 등 총인원이 적정한 수준인지에 대한 주기적인 검토가 필요하고, 이 과정에서 공정성 제고를 위해 자회사 노사는 물론 외부전문가가 참여하는 기구에서 심의하는 등의 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

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

3. 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 임금협상으로 인해 2022년 모·자회사 노사 공동협의회 논의가 지연되었으며, 모기관은 2023년 모·자회사 노사 신뢰 구축을 기반으로 모·자회사 노사 공동협의회를 추진할 계획이라고 보고하였다. 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. 모기관은 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의

노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 주차분야 과업이행요청서에서 자회사의 기술원에 대한 점검 시 발생하는 모든 안전사고를 자회사의 귀책사유로 정한 조항을 수정하여 2023년도 계약에 반영하여 개선하였음을 실적보고서를 통해 보고하였다. 모기관은 자회사의 인권경영 준수 및 근로자 인권 침해 방지를 위한 인권경영이행특수조건을 신설하여 2023년 계약부터 적용하기로 한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만 시설물운영관리 사업 위수탁 협약서 제9조에서 협약을 해지할 수 있는 사유 중 공익을 위하여 협약을 계속 유지할 수 없는 경우가 있는데, 협약의 해지는 자회사의 안정적 운영을 저해할 수 있으므로 구체화 또는 명확화할 필요가 있어 추가적인 개선이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 부당·불공정 계약조항을 개선하고 예방하기 위한 체계와 절차를 마련하고, 지적사항 이외에도 자율적으로 자회사와 협의를 통하여 점검사항을 확인하고 그 결과를 반영하여 위수탁계약을 체결하도록 할 수 있도록 노력할 필요가 있다.

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

- 2022년 10월 모자회사 자율 경영협약을 체결하여 전년도 지적사항을 개선한 것이 인정된다. 모기관은 경영협약을 자회사의 자율성을 보장하고 주요설비 이관을 통해 자회사를 지원하며 자회사 근로자의 복리후생을 개선한 점도 인정된다. 합리적인 인사관리와 임금체계 수립을 지원하기 위하여 연구용역 예산을 지원하기로 방향을 설정한 점도 긍정적으로 평가된다. 다만, 공동이익 증진을 위하여 모자회사 공동노사협의회를 구성하기 위한 검토가 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “자회사의 재정적 안정성을 제고하고 자회사 노동자의 복리후생 등 처우개선을 위한 정책을 자체 수립할 수 있도록 일반관리비율을 추가 상향 조정하는 등의 개선노력을 기울일 필요가 있”고 “복리후생 항목의 지급 안정성을 도모하기 위해 지급기준 및 지급액을 내부 규정화할 필요가 있으며, 향후 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자 처우개선방안을 모색할 필요가 있”다고 지적받았다. 평가년도에는 일반관리비 비율을 6%에서 9%로, 이윤 비율을 9.11%에서 10%로 인상하여 지적사항에 대한 개선노력이 인정된다.

- 일반관리비 비율 9%, 이윤 비율 9%는 평가대상 전체 모기관과 비교하면 모두 평균을 상회하는 수준이며, 국가계약법상 최대한도(일반관리비 9%, 이윤율 10%)에 근접하는 수치이다. 자회사의 재정 안정성과 독립성 측면에서, 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 높은 관리비와 이윤을 보장하는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 전년도와 동일하게 복지 포인트 연간 400천원, 명절 상여금 연간 800천원, 식비 월 140천원을 지급하고 있으며 그 외 복리후생 항목으로 회사창립기념일 100천원, 생일 축하금 30천원을 지급하고 있다. 복지 포인트, 명절 상여금, 식비를 정부 공무직 지급기준에 부합하도록 지급하고 있는 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 처우개선 방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2022년 흑자전환에 따라 모기관 전액 출연으로 동계 피복, 임직원 건강보조식품을 자회사 노동자들에게 지급하였으며, 휴게 공간 신설 및 개선공사를 추진하여 노후비품 교체, 업무비품 지원, 바닥개선공사 등을 진행하고 야간 및 당직 근무자를 위한 휴게 공간을 신설한 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 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급“으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 자회사 교육 계획을 자체적으로 수립하게 하고 지원하는 등으로 교육훈련 지원계획을 구체적 제도를 통해 시행하고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 다만, 2022년 자회사 근로자 교육에서 의견 조회 및 피드백 반영 도입을 한다는 계획은 있으나 자세한 내용은 빠져 있는데, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 운임, 숙박비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비지급요령을 마련하고, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고 있으며, 노사협의회를 설치·운영하고, 상벌관리요령에 따라 포상 제도를 운영하며, 징계대상자에게 소명 기회를 부여하고 산업안전보건위원회를 설치·운영하도록 지원한 실적이 인정된다.

- 다만, 자회사가 선발 과정에서 외부위원 참여를 정례화 하여 지적사항에 관해 조치한 실적이 있으나, 해당 내용은 시행문서가 아닌 규정으로 명문화할 필요성이 있다. 모기관은 자회사가 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한

등을 마련해 경력인정제도를 시행하도록 하며, 근무평정 과정에서 이의신청 절차를 포함하여 피평가자 수용성을 높이고, 직급 또는 직책 명칭이 부여되어 있지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 결정하고 모기관 관계에서도 사용되도록 추가적인 협조 및 개선노력이 필요하다고 평가된다. 또한, 자회사 방식으로 정규직 전환된 경우에도 휴직대체 등 일시·간헐적 노동자를 채용하는 경우에는 비정규직 채용이 발생할 수 있으므로, 사전심사 생략 및 간소화 절차를 활용하더라도 사전심사제 도입·운영이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 게시하였으며, CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것도 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 자회사는 3개 부문 13개팀 직원 통합형 연공중심 임금체계를 도입하여 운영중이며, ’22년 전시컨벤션센터 업계 최초로 ‘자회사 성과진단’을 통해 성과급제도 도입을 완료하였고, ’22년도 성과급은 전액 모기관 지원으로 지급되었으며, 향후 자회사가 신규 수익사업을 발굴하여 획득한 수입은 성과급 재원으로 활용될 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 개선해나갈 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.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과[지표 5-5]

- 전년도 실적보고서에서 모기관에 도입된 노동이사제의 1년 6개월간 경험과 타 공공기관 산하 자회사 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입사례 벤치마킹 등을 통해 자회사에 적합한 노동이사제를 검토하여 ’22년 이후 도입 추진 예정이라고 했지만, 이와 관련한 개선노력이나 실적은 미흡한 것으로 평가된다. 제도 도입과 관련된 직접적이고 적극적인 방안을 구상하고 도입의 발판을 마련하려는 개선노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 자회사 홈페이지 내 K-SERVICE 소식 메뉴 아래 경영정보 공시를 위해 별도의 게시판이 마련되어 있는데, 재무상태표만 게시되어 있는 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 노력은 미흡하다고 평가된다. 다만, 2023년 1분기에 자회사 홈페이지 개편을 통해 주요 경영공시 정보를 게시하겠다는 추진 계획에 따라 자회사 홈페이지 고도화를 위한 개편 예산을 지급한 점은 긍정적으로 평가되므로, 향후 홈페이지 개편 시 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 더욱 다양한 경영정보를 공시하여 대국민 정보 접근성을 제고하려는 개선노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급“으로 평가한다.

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

Ⅱ-19

모기관별 보고서

자치단체 출연기관(부산광역시)

㈜벡스코

총 평

○ ㈜벡스코는 정관 개정을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 위탁업무 내용을 명시하였고, 2년간 당기순이익이 발생되고 있는 점, 자회사 사무실 및 휴게시설을 제공한 점, 시설·경비·미화직종 모두 단순노무종사원 노임을 상회하는 수준에서 원가를 산정한 점, 현장감독자와 사무직원 인건비를 별도 계상하고 있는 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 자본금 규모가 충분하다고 보기 어려운 점, 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50%를 하회하고 있는 점, 위탁계약의 형식을 다수의 계약으로 유지한 점, 월별 후지급 방식을 유지하고 있는 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영에 관한 계획을 논의한 점, 부당·불공정 계약조항과 관련하여 전년도 지적사항을 개선한 점은 긍정적으로 판단된다. 그러나 여전히 노사 공동협의회를 설치하고 있지 않으며, 부당·불공정 계약 조항과 관련하여 세팅용역 계약서 중 일부 개선 검토가 필요할 것으로 판단되며, 경영협약도 체결하는 추가적인 노력이 필요하다.

○ 일반관리비 비율은 4.2%, 이윤비율은 0%로 전년도와 동일한 수준이다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 400천원, 명절상품권 100천원, 식비 80천원/원을 지급하고, 교통비, 건강검진비, 창립기념일 기념품 등을 그 외 복리후생 항목으로 제공하고 있다. 자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 일반관리비 비율과 이윤비율을 적절히 보장하고, 명절 상여금과 식비의 지급수준을 조정하며, 복리후생 항목 및 지급기준을 규정화하는 등 개선노력이 필요하다. 교육훈련 범위를 확대하고, 전년도 평가를 반영하여 자회사 규정에 명시된 CEO 선발제도에 근거해 임원 선발의 투명성을 제고한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 비정규직채용 사전심사제, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 실효성 있는 계획을 수립·시행하고, 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 경영정보를 추가하고 이를 체계적이고 시의성 있게 공시하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 기존 정관에 자회사 설립과 업무위탁에 관한 구체적 규정을 두지 않았으나, 2021.12. 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, 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적인 자료가 제시되지 않아 모기관의 노력과 성과를 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 있으며, 2021년 흑자전환하여 2022년까지 당기순이익이 발생되고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 자회사의 안정적 성장을 지원하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 정원이 100~300인 미만 자회사들의 평균 자본금이 5.8억 원이라는 점을 고려할 경우, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 보기 어렵다. 또한 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50%를 하회하고 있기 때문에, 자본금 증액 등 자본건전성을 개선하기 위한 추가적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 필수장비 이관(건식・습식청소차, 광택기, 탈수기, 건조기 등), 사무실 및 휴게시설 제공, 벡스코 임대시설(전시장, 회의실) 무상 제공 등을 추진한 점은 인정된다.

- 다만, 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노・사를 상대로 모니터링 하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 따라서 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립・시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다. 아울러 필수설비 소유권 이전 또는 유・무상 임대 추진실적 여부 및 자회사의 안정적 성장을 위한 추가적인 노력과 성과 관련 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 모기관의 노력을 평가하는데 한계가 있었다. 모기관은 향후 평가에 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등 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.

- 다만, 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 등 합리적인 제도 마련(예: 모・자회사간 경영협약서, 출자회사관리규정 등)이 필요하다고 평가된다. 또한, 자회사 잉여금의 합리적 사용기준 제도화 등 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 계획과 지속적인 노력도 필요하다고 평가된다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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 시설관리와 세팅용역, 까페B 용역의 복수 계약 체결의 불가피성이 인정되지 않아 다수의 개별계약을 체결하고 있는 점을 개선할 필요가 있다는 지적을 받았다. 하지만 여전히 모기관은 다수의 계약을 유지하고 있어 향후 단일통합계약 전환을 추진하고 계약업무의 효율성을 도모할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 계약대금 지급 시기 및 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 후지급 하는 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 대금을 지급하는 노력은 인정되나, 향후 5일 이내에서 기성검사 및 지급을 완료하는 등의 지급기간 단축방안을 수립하고 개선노력을 추진할 필요가 있다고 평가된다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 용역비 산출 시 시설·경비·미화직종 모두 단순노무종사원 노임을 상회하는 수준에서 원가를 산정한 것으로 확인된다. 이는 전년도 평가 시 단순노무종사원 노임을 하회하는 수준에서 원가가 책정된 것으로 지적된 미화 직종의 노임을 개선한 것으로 긍정적으로 평가된다. 모기관은 또한 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있음이 확인된다.

- 자회사 근로자의 직종별 기본급 및 매월 근로자에게 정기적, 일률적으로 지급되는 기본급 성격의 통상적 수당을 기준으로 살펴보면, 자회사 근로자 노임단가는 직종별 시중노임단가 100%에 가깝거나 이를 상회하는 경우도 있어 긍정

적으로 평가된다. 다만 생활임금이라는 단일 기준 이외에도 직종별로 해당 직종의 직무가치를 고려하여 동종·유사 직종의 시중노임단가를 합리적으로 조사하고 그 결과를 계약금액 산정과정에 반영하는 등 개선을 위한 모기관의 추가적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 한편, 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있다. 모기관과 자회사는 「부산광역시 생활임금 조례」에 따라 생활임금을 적용받는 기관으로, 시중노임단가 변동에 따른 연중 변경계약을 실시하지는 않고 있다. 용역비 원가 산출 시 시중노임단가가 생활임금보다 낮은 경우에는 생활임금을 기준으로 하는 것이 타당하다고 평가되나 향후 모기관은 계약원가를 상향 조정함에 있어 생활임금의 인상분을 고려하여 개선하는 노력을 지속적으로 기울일 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관이 용역비 산출 시 현장감독자와 사무직원 인건비를 별도 계상하고 있는 점은 자회사 안정적·독립적 운영 여건의 확립 차원에서 긍정적으로 평가된다. 이에 더하여 모기관은 향후 합리적인 용역비를 산출하기 위하여 자회사 과업범위와 적정인력 산정 등 총인원이 적정한 수준인지에 대하여 주기적으로 검토할 필요가 있으며, 이 과정에서 공정성 제고를 위해 자회사 노사는 물론 외부전문가가 참여하는 기구에서 심의하는 등의 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

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

3. 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관에는 현재 모·자회사 노사 공동협의회가 설치되어 있지 않고, 모기관은 2022년 3회에 걸쳐 자회사 근로자 복리후생 및 업무 관련 개선사항 논의를 위해 모·자회사 협력 증진 간담회를 실시하였다. 모기관은 2023년 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영을 계획하고 있다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이른 시일 내에 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영이 이

루어질 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 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항으로 위탁관리 계약서 제7조에서 자회사와 협의하여 시정, 보완 등의 조치를 취할 수 있도록 수정하고 제9조에서 손해배상 책임에 있어 자회사 근로자의 쟁의행위로 인한 경우에 관한 내용을 삭제 한 점, 과업수행 요구서에서 관리 인력의 증원이나 배치가 필요한 경우 자회사와 협의하여 결정할 수 있도록 변경하여 개선한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 세팅용역 계약서 제14조에서 수탁자가 업무를 수행하지 않은 결과로서 발생하는 손해를 배상하게 할 수 있으나, 어떠한 경우라도 배상하게 한 점은 과도한 측면이 있으므로 검토가 필요할 것으로 판단된다. 모기관은 부당·불공정 계약조항을 개선하고 예방하기 위한 체계와 절차를 마련하여 자회사와 사전 협의를 하고 그 결과를 반영하여 차년도 위수탁계약을 체결하도록 할 수 있도록 노력할 필요가 있다.

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

-모·자회사 간 경영협약을 체결하지 않고 있는 상태이며, 자회사 주주총회 시 자회사가 제안하는 사업계획 및 예산 편성, 회사 운영과 관련한 제 규정의 제정과 개정 승인 등을 통해 경영협약을 대체하고 있다. 향후 자회사의 자율성과 독립성을 보장하고 자회사를 구체적으로 지원하기 위한 조항을 포함한 경영협약을 체결하는 것이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있

는 수준의 적절한 관리비와 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율와 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있”고, “명절상여금과 식비가 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하는 점은 개선이 필요하”며, “복리후생 항목의 지급기준 및 지급액 등을 규정화하여 지급 안정성을 도모하는 한편, 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다”고 지적받았다. 평가년도에는 일반관리비 비율과 이윤 비율이 전년도와 동일하고 복리후생 항목의 내부 규정 마련, 복리후생 항목의 신설이나 증액도 없어 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 4.2%는 국가계약법상 최대한도(9%)에 미치지 못하고 평가대상 전체 모기관과 비교하면 평균을 하회하는 수준이며, 이윤율 0%는 평가대상 모기관 평균을 크게 하회하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사의 재정 안정성을 제고하고 복리후생 등 처우개선을 위한 정책을 자체 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비와 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비 비율과 이윤 비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 연간 복지 포인트 400천원, 명절상품권 100천원, 식비 월 80천원을 지급하고 있으며, 기타 복리후생 항목으로 교통비 월 50천원, 연간 200천원의 건강검진비, 창립기념일 기념품 등을 지급하고 있다. 복지 포인트가 정부의 공무직 지급 기준을 충족하는 점, 기타 복리후생 항목을 지급하는 점은 긍정적이나, 명절 상여금과 식비가 정부의 공무직 지급 기준에 미치지 못하는 점은 개선이 필요하다고 평가된다. 또한 복리후생 항목의 지급기준 및 지급액 등을 규정화하여 지급 안정성을 도모하는 한편, 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모기관의 사내근로복지기금을 활용하거나 공동근로복지기금을 설립하기 위해 노력하거나 기타 자회사 노동자의 복리후생 증진을 위해 금전적·비금전적 지원방안을 모색하는 등의 노력을 한 것이 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 노동자

의 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 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “E+ 등급“으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고 교육훈련 범위를 확대하며, 산업안전보건 관련 심리 상담을 진행하는 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 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비지급요령을 마련하고, 노사협의회 운영하고 있으며, 포상 실시 및 연1회 인사평가를 실시하여 급여 책정 등 인사관리에 우선적으로 활용한 실적이 인정된다. 또한 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고 있으며, 징계대상자에게 소명 기회를 부여하고 산업안전보건위원회를 설치·운영한 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 채용 전후 직종·직무별로 경력인정범위 및 상한 등을

마련해 경력인정제도를 시행하고, 징계 진행 시 외부전문가 등을 의무적으로 포함하는 규정을 명문화 하고, 직급 또는 직책을 부여받지 못한 경우에도 적절한 호칭을 결정하고 모기관 관계에서도 사용되도록 모기관의 추가적인 협조 및 개선 필요성이 있다고 평가된다. 또한 근무평정 시 이의신청 절차를 포함하고, 노사협의회의 안건화 이전에도 별도의 고충처리시스템을 활용할 수 있도록 하며, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성하기 위해 개선노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다. 또한 노사협의회 설치는 노사협의회 위원의 위촉 또는 선출과 노사협의회 규정 제정 및 신고 등 일련의 과정으로 이루어지는바, 규정을 제정하여 노사협의회를 운영하도록 개선이 필요한 것으로 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 게시하였으며, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있어 긍정적이므로, 현행 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 자회사는 일반직(관리), 전문직(시설), 운영직(주차경비, 미화 안내, 정산)을 구분하여 직급별로 급여 체계를 구성하고 있으며, 기본급과 수당, 식대로 연봉제를 시행하고 있다.

- 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 개선해나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요 수단을 지원하는 것에 관심을 기울일 필요가 있으며, 그 결과물을 분석하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자이사회 참관제 등 도입을 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 근로자 이사회 참관제 도입과 관련한 노력과 개선사항이 없다고 보고하는 등 평가할 내용이 없다고 판단된다.

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

- 공시 항목 확대가 필요하다는 전년도 평가가 있었는데, 자회사 홈페이지에는 별도의 경영공시 게시판이 마련되어 있지 않고, 사업 내용, 경영목표, 채용정보가 편재되어 있어 정보를 용이하게 확인하기 어렵다는 점에서 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 노력은 미흡하다고 평가된다. 향후 경영공시 게시판을 별도로 마련하고, 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 다양한 주요 경영정보를 추가·발굴하여 공시하며, 자회사에 공시업무 기준, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등 자회사 경영정보 공시 효과성 제고를 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급“으로 평가한다.

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

Ⅱ-20

모기관별 보고서

자치단체 출연기관(울산광역시)

울산테크노파크

총 평

○ 울산테크노파크는 모기관 정관에서 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 위탁업무 내용을 명시하였고, 전년도 평가결과를 반영하여 자본금 1억 원을 추가 출연하여 총 2억 원을 100% 출자한 점, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 분기별 선지급 방식을 유지한 점, 계약대금 지급기간을 단축한 점, 용역비 산출 시 직종을 구분하여 시중노임단가를 기준으로 원가를 책정하고 이를 예정가격에 100% 반영한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵고 현장감독자 및 행정인력 노무비를 별도 계상하지 않은 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 전년도 지적사항을 반영하여 모·자회사 노사 공동협의회를 개최 운영하였던 점, 위·수탁 협약서에 계약 해지 조항 등의 검토를 통해 개선 한 점, 경영협약을 체결하여 이행을 위한 노력을 한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 노사 공동협의회가 안정적이고 지속적으로 운영될 수 있도록 추가적인 개선이 필요하며, 과업지시서 중 일부 자회사의 인사권 제약을 줄 수 있는 내용에 대해서도 검토가 필요하다.

○ 일반관리비 비율은 9.0%, 이윤비율은 10%로 모두 국가계약법상 최대한도를 충족하고, 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 500천원, 식비 130천원/월이 지급되고 있으며, 자회사 사내근로복지기금을 활용하여 직원 근무복 지급, 명절선물 제공 등 실적이 인정된다. 명절 상여금 신설 등 추가적인 복리후생 개선방안을 모색하고, 복리후생 항목 및 지급기준을 규정화하는 등 개선노력을 지속할 필요가 있다. 교육훈련 지원방안을 마련할 때 의견을 청취하여 개선사항을 파악하고, 자회사 규정에 명시된 CEO 선발제도에 근거해 임원 선발의 투명성을 제고하며, 근로자 이사회 참관제 도입 이후 2022년도에 근로자대표가 다섯 차례에 걸쳐 이사회를 참관하고, 전년도 평가를 반영하여 경영공시 게시판을 마련한 후 임원현황 등 항목을 추가 공시한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 노동이사제 도입을 위한 중장기적인 로드맵을 구상하고, 공시 실무교육, 모니터링 제공 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 2019년 자회사를 설립하였고, 모기관 정관을 개정하여 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, 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 1억 원을 추가하여 총 2억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 자회사 정원이 100인 미만 자회사들의 평균 자본금이 3.8억 원이라는 점을 고려할 경우, 여전히 자회사의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵기 때문에, 추가적인 자본금 증액 등 자본건전성을 개선하기 위한 추가적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 자회사 업무수행에 필수적인 주요 물품 지원 (총 20종 156개 물품), 사무실 공간 확보 및 인테리어공사·사무집기 지원, 자

회사 사무실 확장을 통한 사무환경 개선 및 편의시설 제공(냉난방기, 정수기, 근무부스 등) 등을 추진한 점이 인정된다.

- 다만, 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진실적 여부 및 자회사의 안정적 성장을 위한 추가적인 노력과 성과 관련 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 모기관의 노력을 평가하는데 한계가 있었다. 모기관은 향후 평가에 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다. 한편 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링 하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 배당도 없다는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사의 안정적 경영을 지원하기 위해 무배당 원칙 또는 예외적 배당사유 규정화 등 합리적인 배당 제도 마련이 필요하고, 자회사 잉여금의 합리적 사용기준 제도화 등 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 계획과 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 선지급방식을 유지하고 있어 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. 한편 자회사 청구일로부터 대가를 지급한 기간이 2021년 7일에서 5일로 단축한 모기관의 노력이 인정되며 이후에도 대가지급 소요기간을 최소화하려는 지속적인 노력이 필요하다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 전년도 지적사항을 반영하여 용역비 산출 시 전기산업기사, 기계장치정비원, 단순노무직종을 구분하여 시중노임단가를 기준으로 원가를 책정하고 이를 예정가격에 100% 반영한 바가 확인된다.

- 모기관은 자회사와의 계약에서 자회사 전환 이전의 관행적인 낙찰률을 임의적용하지 않고, 전년도에 비해 개선된 기준을 적용한 것으로 인정된다. 모기관은 시중노임단가 반영의 취지를 고려하여 모기관은 기본급 및 매월 근로자에게 정기적, 일률적으로 지급되는 기본급 성격의 통상적 수당을 기준으로 시중노임단가 100% 이상을 반영하고 있으며 앞으로도 유지해 나갈 필요가 있다.

- 한편, 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있다. 이에 대해 모기관은 매년 예산집행방식으로 자회사 운영비를 지급하고 있으나 연 시중노임단가 변동에 대한 하반기 변경계약을 실시하고 있는 것으로 확인되어 전년도 평가의 지적사항에 대한 모기관의 개선노력이 인정된다.

- 이에 더하여 모기관은 향후 자회사 운영의 안정성 확대와 근로자 처우개선을 위한 합리적인 용역비를 산출하기 위하여 현장감독자 및 행정인력 노무비의 별도 계상이 필요하다. 모기관은 행정인력 노무비를 별도 계상하고 있지는 않으나, 일반관리비를 9%로 계상하고 있는 점을 고려할 때에 자회사 노무비 예산의 안정성 확보를 위한 모기관의 노력의 일환으로 평가된다.

- 또한 모기관은 자회사 과업범위와 필요인원, 원가 등을 적정하게 관리할 필요가 있는데 이에 대해 모기관은 적정인력 산정을 위한 심의위원회를 개최하여 경영관리, 시설관리, 미화인원에 대한 적정인력규모를 산정하여 미화인원을 감원 결정한 바 있다. 임의적 감원이 아닌 자회사 노사 및 외부전문가가 참여하는 자회사 인력검토위원회를 통해 적정인력을 산출한 점은 긍정적이며 향후 이러한 과정에서 공정성 제고를 위한 노력을 지속할 필요가 있다.

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

3. 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 2022년 1차례 모·자회사 노사 공동협의회를 개최하여 운영하였고, 모·자회사 간 2022년 노사협의회 전체 안건 공유 및 건의사항, 공동근로복지지금, 명절 상여금 등에 대해 논의하였다. 모기관은 2023년에는 모·자회사 노사 공동협의회 정기회의를 연 2회로 확대할 예정이다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 운영 규정 마련 등을 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 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 위수탁 협약서에서 모기관이 자의적으로 자회사

의 위탁업무 수행능력이 없다고 판단할 경우 계약을 해지할 수 있도록 정한 규정, 재청소 실시 관련 조항, 모기관의 필요에 따른 휴일·야간작업으로 인한 추가비용을 청구할 수 없도록 한 규정, 모기관이 자회사 노동자의 업무수행이 적당하지 않다고 판단한 경우 교체를 요구할 수 있고 교체요구 시 자회사는 즉시 교체해야 하며, 모기관의 승인 없이는 교체된 근로자를 다시 채용할 수 없도록 정하는 규정을 삭제하는 등 개선한 점이 확인된다.

- 또한 모기관은 위탁계약서에서 적정관리비 및 이윤 보장에 있어 모기관 사업의 부당한 이관이나 환수를 방지하는 조항을 신설한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 과업지시서 제11조에서 자회사 근로자의 금지행위를 열거하면서 모기관의 허락 없이 근무지를 이탈하거나 모기관이 금지하는 행위를 명시하고 있는데, 이는 자회사 근로자의 근태관리에 있어 자회사의 인사권 제약을 줄 수 있는 내용이므로 추가적인 개선이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관이 자회사와 업무협의를 통해 계약 개선을 추진한 점은 긍정적이며, 향후 부당·불공정 계약조항을 개선하고 예방하기 위한 체계와 절차를 마련하여 자회사와 사전 협의를 하고 그 결과를 반영하여 위수탁계약을 체결하도록 할 수 있도록 노력할 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 8월 모·자회사 경영협약을 체결한 이후 지적사항을 반영하여 2022년도에 재위탁에 따른 경영협약을 체결한 것이 인정된다. 모기관은 경영협약 제1조(목적)에서 자회사의 자율성을 보장하고 제2조(상호협력)에서 자율적인 운영을 보장하고 있다. 주요 설비와 행정 지원을 통해 자회사를 지원하고 있으며, 모·자회사 공동이익 증진을 위하여 모자회사 공동노사협의회를 구성하여 운영하는 등 경영협약을 이행하기 위한 구체적인 성과도 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 협약의 이행에서 자회사 근로자의 처우개선과 관련해서는 한계를 보이고 있으므로 지속적인 노력이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 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 명절 상여금을 지급하지 않는 점, 복리후생 항목의 지급기준과 지급액 등을 명시한 규정이 부재하여 지급 안정성을 확인하기 어려운 점은 개선이 필요하고, 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있”다고 지적받았다. 평가년도에는 일반관리비 비율과 이윤 비율은 전년도와 동일하나, 복리후생 항목의 신설이나 증액, 관련 규정 마련 등이 부족하여 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 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 복지 포인트 연간 500천원, 식비 월 130천원을 지급하고 있으며, 기타 복리후생 항목으로 연간 12.5천원의 건강검진비, 단체상해보험, 모기관 콘도 공동 이용, 모기관과 협약 중인 휴양숙박시설 이용 혜택을 지원하고 있다. 정부의 공무직 지급기준에 부합하는 복지 포인트와 식비를 지급하는 된 점, 추가 복리후생 항목을 지급하는 점, 모기관의 콘도나 휴양숙박시설을 자회사 노동자들과 공동 이용하는 점, 추가 복리후생 항목을 제공하는 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만, 정부의 공무직 지급기준에 명시된 명절 상여금을 지급하지 않는 점, 복리후생 항목의 지급기준과 지급액 등을 명시한 규정이 부재하여 지급 안정성을 확인하기 어려운 점은 개선이 필요하고, 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모기관 사내근로복지기금을 활용하기 위하여 사내근로복지기금협의회 임시회의를 통해 논의했지만 예산 부족 등을 이유로 우선적으로 자회사 자체 사내근로복지기금 설립을 추진하기로 하였으며, 노동부 인가를 통해 설

립을 완료하고 이를 통해 직원 근무복 구입, 명절선물구입 등을 진행한 것은 긍정적으로 평가된다. 또한 공동노사협의회를 통해 공동근로복지기금에 대한 장기 검토 원칙을 정한 것이 확인된다.

- 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 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급“으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 직무능력과 경력 개발을 위한 다양한 프로그램을 운영하는 등으로 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 지원계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있다고 평가된다. 아울러, 교육훈련 전후에 설문조사를 통해 교육만족도 및 교육 니즈를 파악하는 등과 같이 교육훈련 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로 의견을 청취하여 개선사항을 파악하고 있는 것은 긍정적이다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 국내 여비와 국외 여비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비규칙을 마련하고, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고 채용 전형 시 외부위원을 과반수로 구성하며, 노사협의회를 설치·운영하고, 포상 제도를 운영하며, 징계대상자에게 소명 기회를 부여하고 징계위원회 구성 시 외부위

원을 포함하도록 하며, 근무성적평정위원회를 구성하여 운영하는 등 근무성적 평정을 시행하도록 지원한 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 채용 및 징계 과정에서 외부위원을 의무적으로 포함하는 규정을 명문화 하고, 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하도록 하며, 노사협의회의 안건화 이전에도 별도 고충처리시스템이 활용될 수 있도록 하고, 직급 또는 직책 명칭이 부여되어 있지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 결정하고 모기관 관계에서도 사용되도록 협조 및 개선노력이 필요하다고 평가된다. 또한, 인사위원회에서 계약직 채용에 대하여 심의·의결하는 방식으로 비정규직 채용 사전심사제를 도입한 것과 관련하여, 비정규직 사전심사제 관련 인사관리규정 표준안(’17. 12. 29.)을 참고하되 기관의 사정에 맞게 채용프로세스(시기 및 부서긴 담당 및 협의 절차 포함)를 구체화 할 필요가 있으므로, 비정규직채용 사전심사제의 목적과 취지가 좀 더 명확히 반영될 수 있도록 개선이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 게시하였으며, CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것도 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 자회사는 직무중심 임금체계를 구축하여 운영하고 있으며, 직무특성 및 근무평정결과에 따라 등급별 차등 인상을 시행하고 있다. ’22년도 전체 임금인상률은 모기관과 동일한 2.8%로 적용되었으며, 직무별 연봉인상률은 2.0% ~ 4.20% 차등 적용된 것으로 확인된다. 또한, 업무능력 및 성과, 기여도, 근무연한(경력), 부서형평성 등을 종합적으로 고려하여 직원승진을 시행하였다.

- 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 개선해나갈 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.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2020년 8월 임시 노사협의회에서 근로자 이사회 참관제 도입을 의결한 후 2022년 9월 근로자 이사회 참관 지침을 제정하고, 2022년 다섯 차례의 이사회 개최 시 근로자대표가 참관하는 등 제도를 도입하고 실질적으로 운영한 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 노동이사제 도입을 위한 중장기적인 로드맵을 구상하는 등 개선노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 경영공시항목 확대가 필요하다는 전년도 평가를 반영하여 경영공시 게시판을 별도로 마련하고 임원현황, 복리후생비, 업무추진비, 경영혁신사례, 계약정보, 윤리경영 등의 항목을 추가로 공시한 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 더 다양한 주요 경영정보를 추가 발굴하여 시의성 있게 공시하고, 이를 위해 모기관이 공시 실무교육, 모니터링 등을 제공하는 지속적인 지원도 필요할 것으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급“으로 평가한다.

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

Ⅱ-21

모기관별 보고서

자치단체 출연기관(제주시)

제주테크노파크

총 평

○ 제주테크노파크는 정관에서 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 근거를 마련하였고, 자회사 사업수행에 필요한 설비 지원방안을 강구하고 이노비즈카페 설비의 무상 임대를 추진한 점, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 개선한 점, 청구일로부터 2일 이내에 대가를 지급한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 자본금(5천만 원)의 규모가 충분하다고 보기 어려운 점, 2018년 이후 지속적인 손실로 자본잠식 상태인 점, 필수설비 이관·지원의 적정성 및 추가 지원사항 등에 대해 모기관의 주기적인 모니터링 노력이 부족한 점, 월별 선지급 방식을 유지하고 있는 점, 자회사 과업범위에 대한 적정인력 산정 등 총인원이 적정한 수준인지에 대한 주기적인 검토가 부족한 점 등은 개선이 필요할 것이다. 또한 모기관은 모·자회사 노사공동협의회 설치 및 운영에 관한 자료를 제출하지 않았으며, 위탁계약서와 과업지시서에 전년도 지적사항이 동일하게 유지되고 있으며, 경영협약 역시 체결하지 않고 있다. 모기관은 이른 시일 내에 모·자회사 노사 공동협의회를 설치하고, 경영협약도 체결하여 평가에 적합한 자료 제출이 필요하며, 부당·불공정 계약조항을 개선할 필요가 있다.

○ 일반관리비 비율은 9.0%, 이윤비율은 10.0%로 모두 국가계약법상 최대한도를 충족하고, 복리후생은 인당 기준으로 명절 상여금 161천원, 월 130천원/월이 지급되고 있으며, 미화직종에게는 200천원의 복리후생비가 추가 제공되고 있다. 복지 포인트 신설 및 명절 상여금 지급액 조정 등 개선방안을 모색하고, 일부 복리후생 항목과 지급기준을 규정에 명시하는 등 개선노력을 지속할 필요가 있다. 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들이 진행된 점은 긍정적이지만, 공정한 CEO 선발을 위한 제도 도입, 비정규직채용 사전심사제 도입 및 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 실효성 있는 계획 수립, 경영공시 항목을 확대하고 공공기관 통합공시에 관한 기준을 준용하여 세부 항목을 적정히 반영하여 이를 체계적으로 통합공시 하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 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 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적인 자료가 제시되지 않아 모기관의 노력과 성과를 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 5천만원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 2022년도 자회사 정원이 100인 미만 자회사들의 평균 자본금이 3.8억 원이라는 점을 고려할 경우, 자회사의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵다. 특히, 2018년 이후 지속적인 손실로 자본잠식 상태이기 때문에, 자본금 증액, 부채비율 축소 등 자본건전성을 개선하기 위한 추가적이고 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을

지원할 필요가 있는바, 모기관이 사업다각화를 통해 자회사 사업수행에 필요한 설비 지원방안 강구, 이노비즈카페 설비 무상 임대(자판기 등) 등을 추진한 점이 인정된다.

- 다만, 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노・사를 상대로 모니터링 하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립・시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 배당도 없다는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 등 합리적인 제도 마련이 필요하다고 평가된다. 또한, 자회사 잉여금의 합리적 사용기준 제도화 등 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 계획과 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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 3개의 계약을 2022년 1개의 통합계약으로 전환하는 노력을 통해 단일통합계약을 체결하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞

으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 평가 결과 계약대금을 월별 선지급하는 방식에서 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다는 지적을 받았음에도 불구하고 이를 개선하지 않았으므로 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 모기관은 계약대금 지급에 있어서 자회사의 청구일로부터 2일 이내에 지급하고 있어 긍정적으로 평가된다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이에 대해 모기관은 청소 및 건물관리 등의 용역계약 체결 시 별도의 인상률 적용 또는 예정가격 산정 없이 자회사가 제시한 견적가격을 그대로 적용하여 계약을 체결하였다. 자회사가 제출한 견적 내용에 따르면 미화와 시설관리 직종의 경우 기본급과 통상적 수당을 합한 금액은 시중노임단가를 상회하는 것으로 확인되고 있으나 올해 계약에도 인상분 없이 전년과 동일한 기본급 수준에서 제시되고 있어 시중노임단가의 상승분에 준하는 노무비 상승을 반영하는 모기관의 개선노력이 필요할 것이다.

- 모기관이 제출한 본 보고서에서는 미화와 건물관리 영역의 해당사업이 없음으로 제시되었으나 추가 자료에는 22년도 계약사항이 나타나 있음에 따라 본보고서와 추가 자료가 불일치하고 있음을 확인하였으며, 향후 평가관련 자료를 성실하게 제출할 필요가 있다.

- 한편, 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있다. 모기관은 직종 별 시중노임단가를 주기적으로 조사하여 계약금액 산정에 반영하고, 노임단가가 변경된 시중노임단가를 하회하게 되는 경우 변경계약을 체결하거나 차액분을 보전하는 등 자회사 노임단가를 직종별 시중노임단가보다 저하되지 않도록 산정하기 위해 개선노력을 기울일 필요가 있다.

- 또한, 모기관은 향후 자회사 운영의 안정성 확대와 근로자 처우개선을 위한 합리적인 용역비를 산출하기 위하여 현장감독자 및 행정인력 노무비의 별도 계상 그리고 과업범위와 필요인원, 원가 등을 적정하게 관리할 필요가 있을 것이다. 이에 대해 모기관은 행정인력 노무비를 별도 계상하고 있지는 않으나, 일반관리비를 9%로 계상하고 있는 점을 고려할 때에 자회사 노무비 예산의 안정성 확보를 위한 모기관의 노력의 일환으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 과업범위에 대한 적정인력 산정 등 총인원이 적정한 수준인지에 대한 주기적인 검토를 할 필요가 있고, 이 과정에서 공정성 제고를 위해 자회사 노사는 물론 외부전문가가 참여하는 기구에서 심의하는 등의 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

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

3. 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 현재 근로자 수가 노사협의회 설치대상에 해당하지 않아 노사협의회를 구성 및 운영하지 않고 있으며, 이와 별도로 모・자회사 노사공동협의회 설치 및 운영에 대해서도 검토 사항 및 관련 자료를 제출하지 않았다.

- 다만, 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 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 공정한 계약체결 지표와 관련하여 위탁계약서와 과업지시

서의 주요 시정내용에 해당사항이 없다고 보고하였다. 그러나 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 점, 모기관이 자회사 노동자에 대한 교체요구를 할 수 있는 요건으로서 자회사 노동자의 구체적인 근태사항(연 3회 이상 무단이탈)이 명시되어 있는 점은 자회사의 인사권에 대한 침해가 발생할 수 있는 조항은 개선되지 않고 유지되고 있으므로 개선노력이 필요할 것으로 평가된다. 또한 자회사에서 노사분규가 발생하지 않도록 노력하여야 하고 노동쟁의가 있을 경우 모기관에 즉시 통보하도록 정한 점 역시 동일하게 유지되고 있으므로 개선이 필요할 것으로 평가된다.

- 모기관은 부당·불공정 계약조항을 개선하고 예방하기 위한 체계와 절차를 마련하여 자회사와 사전 협의를 하고 그 결과를 반영하여 위수탁계약을 체결하도록 할 수 있도록 노력할 필요가 있다.

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

- 모기관은 기관장 공석으로 인하여 경영협약 체결에 실질적인 어려움이 발생하다는 사유로 인하여 경영협약을 체결하지 않고 있다. 향후 여건을 마련하여 모·자회사 간 경영협약체결을 할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “E0 등급“으로 평가한다.

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “모기관은 자회사가 재정적 안정성과 독립성을 유지하면서 자회사 노동자의 고용 안정과 처우개선을 도모할 수 있는 수준의 적절한 관리비와 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향 조정하는 등의 개선노력을 기울일 필요가 있”다고 지적받았는데, 이는 기관의 자료제출 오류에 따른 결과로, 최종 제출 자료에 따르면 일반관리비 비율 9%, 이윤 비율 10%를 유지하고 있어 추가 개선은 불필요할 것으로 판단된다. 한편,

복리후생과 관련해서는 “내부 규정상 식대 등 복리후생 항목의 지급기준 및 지급액이 명시되지 않은 점은 개선이 필요”하며 “추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있”다고 지적받았는데, 미화직종 근로자에 대한 복리후생비 신설은 긍정적으로 평가되나 복리후생 항목 관련 규정 마련 등이 부족하여 지적사항에 대한 충분한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 9.0%, 이윤비율은 10%로 전년도와 동일한 수준을 유지하였으며, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 국가계약법상 최대한도(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 명절 상여금 연 161천원, 식비 월 130천원이 지급되고 있으며, 미화직종 근로자에게는 연 200천원의 복리후생비가 추가 지급되고 있고 기타 복리후생 항목은 없는 것으로 보인다. 정부 공무직 지급기준을 충족하는 식비를 지급하고 있는 점, 명절 상여금과 일부 직종에 한하여 복리후생비를 신설한 점은 긍정적으로 평가된다. 그러나 복지 포인트 및 명절 상여금 지급액이 정부 공무직 지급기준에 부합하지 않는 점, 내부 규정상 일부 복리후생 항목의 지급기준 및 지급액이 명시되지 않은 점은 개선이 필요하고, 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 주요 핵심사업 운영인력 감축 및 자구책 시행 중으로 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연, 기타 금전적·비금전적 지원방안 마련을 위한 활동을 하기에 어려움이 있을 것으로 보인다.

- 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 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급“으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 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 있다고 평가된다. 모기관과 자회사가 동일한 교육시스템을 활용하게 하고, 자회사 상황을 고려한 교육을 지원하는 등으로 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 지원계획을 체계적인 계획으로 반영 필요가 있을 것이다. 아울러, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사가 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비 관련 규정을 마련하고, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고 있으며, 포상규정을 마련하고, 징계대상자에게 소명 기회를 부여하는 등 모기관의 지원 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 포상 제도의 긍정적 효과 제고 차원에서 포상규정에 따라 포상을 실제 추진하도록 하고, 징계 과정에서 외부위원을 의무적으로 포함하는 규정을 명문화 하고, 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하도록 하며, 근로자가 직장생활에서 갖게 되는 갈등요인을 해결할 수 있는 조직 내 소통 및 고충처리제도를 운영하고,

근무평정은 합리적 임금체계를 마련하고자 할 때 선제적으로 실시되어야 하므로 정기 평정제도를 도입하여 운영하고, 직급 또는 직책 명칭이 부여되어 있지 않은 경우에도 그간의 관행, 규정 등을 통해 적절한 호칭을 결정하고 모기관 관계에서도 사용되도록 추가적인 협조 및 개선노력이 필요하다고 평가된다. 또한, 자회사 방식으로 정규직 전환된 경우에도 휴직대체 등 일시·간헐적 노동자를 채용하는 경우에는 비정규직 채용이 발생할 수 있으므로, 사전심사 생략 및 간소화 절차를 활용하더라도 사전심사제 도입·운영이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으면, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 다만, CEO 선발 공고를 내부인이 접근 가능한 사이트에만 게시하였는데 공정한 CEO 선발을 위해 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시할 필요가 있으며, 외부 심사위원의 비율이 전체 심사위원 대비 50% 미만이므로 CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 50% 이상으로 위원회를 구성하는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

(4) 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 지속적으로 추진하고 있어, 경영정상화 완료 단계에서 임금체계 전면 검토를 지원 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 개선해나갈 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.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사는 1인 대표이사 체제로 운영되고 있고 자회사 구조상 향후 법령에서

정한 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 시행 시 연동하여 도입을 추진하겠다고 하는데, 가까운 시일 내에 제도 도입이 어렵더라도, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 필요성에 대한 공감대를 형성하고 제도와 관련한 중장기적인 로드맵을 마련하며 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련하는 등 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 자회사 홈페이지에 경영공시 게시판이 구축되어 있지만 공시된 정보가 전혀 없는 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 노력은 미흡한 것으로 평가된다. 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 일반현황, 기관운영, 주요사업 및 경영성과, 대내외 평가, 정보공개 등의 항목에 대한 자회사의 주요 경영정보를 공시하여 대국민 정보 접근성을 강화할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “E+ 등급“으로 평가한다.

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

Ⅱ-22

모기관별 보고서

기타 특수법인(금융위원회)

금융감독원

총 평

○ 금융감독원은 자회사의 자본금 4억 원을 100% 출자하였고, 낮은 부채비율을 유지한 점, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 자회사에 결원이 발생하여도 원칙적으로 계약대금을 감액하지 않는 점, 관행적인 낙찰률 적용 없이 계약금액을 책정한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 사항의 구체적 근거가 부족하고, 계약대금 지급에서 월별 후지급 방식을 유지하고 있는 점, 현장감독자와 행정인력 노무비가 별도 계상되지 않는 점 등은 개선이 필요할 것이다. 또한 모기관은 용역계약과 일반조건과 과업지시서 내 부당·불공정한 조항을 개선한 점은 긍정적으로 평가되나, 모·자회사 노사공동협의회를 설치하여 운영하기 어려운 사정이 있더라도 이를 개선하여 모·자회사의 공동이익 증진을 위해 노력하여야 하며, 과도한 계약해지 사유, 용역대금에서 배상금액을 상계 또는 지급 보류할 수 있도록 한 점은 개선방안이 마련되어야 한다. 또한 경영성과협약이 아닌 자회사 경영의 독립성과 자율성, 공동이익의 증진을 위한 경영협약의 체결과 이행이 필요하다.

○ 일반관리비 비율은 6.0%로 평가대상 전체 모기관 평균에 근접한 수준이며, 이윤비율은 0%이다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 400천원, 명절상여금 800천원, 식비가 130천원/월 지급되고 있으며, 복지 포인트 등에 대한 지급기준이 급여규정에 명시되어 있는 등 실적이 인정된다. 용역계약대금이 금융위원회의 승인을 거쳐야 한다는 점 등을 감안하더라도 일반관리비와 이윤율을 적절히 상향 조정하는 등 개선노력이 필요하다. 자회사 규정에 명시된 CEO 선발제도에 근거해 임원 선발의 투명성을 제고하고, 2022년 4월 시설관리·환경위생 근로자의 자회사 전환채용 완료에 따라 임금체계 마련 후 급여규정을 개정하며, 관리부 직원을 제외한 모든 근로자에 직무급을 적용하도록 지원한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만, 비정규직채용 사전심사제, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 지원과 노력을 계속하며, 2023년으로 예정된 자회사 홈페이지 구축 시 자회사의 주요 경영정보가 시의성 있게 공시될 수 있도록 하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

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

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 있으며, 낮은 부채비율 등 자회사의 안정적 운영을 지원하고자 하는 모기관의 노력이 평가된다.

- 다만, 2022년도 정원이 100~300인 자회사들의 평균 자본금이 5.8억 원이라는 점을 고려하면, 자회사의 자본금 규모가 충분하다 보기 어렵다. 따라서 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 모기관의 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을

지원할 필요가 있는바, 모기관이 마루・카페트 세척기 등 모기관 소유 청소장비를 자회사에 무상으로 대여하고(총 72개), 장비에 대한 수리비도 모기관이 부담(2022년, 4.2백만 원)한 점은 긍정적인 것으로 평가된다.

- 다만, 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노・사를 상대로 모니터링 하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 따라서 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관과 관련한 정기적인 지원계획의 수립・시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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.

- 다만, 자회사의 안정적 경영을 지원하기 위해 모・자회사간 발생할 수 있는 적자사업 이관 및 흑자사업 회수를 제한하고, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 그러나 모기관은 계약대금 지급방식을 월별 후지급으로 운영하고 있어 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 기성검사 1.8일, 대가지급 2.3일로 총 지급기간이 4.1일인 점은 긍정적으로 평가되며, 2023년부터는 자회사에 결원이 발생하여도 용역이 정상적으로 제공된 경우 원칙적으로 계약대금을 감액하지 않는 방식으로 계약대금 지급원칙을 변경한 점은 모범적인 사례라 할 수 있다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 자회사의 실제 임금을 반영하여 원가 및 예정가격을 산정한 후 낙찰률 적용 없이 계약금액을 정하였다고 밝히고 있다. 또한 모기관은 원가 및 예정가격이 중소기업중앙회가 발표하는 임금조사보고서 상의 직종별 시중노임단가를 상회하는 수준이라고 밝히고 있다. 우선 관행적인 낙찰률 적용 없이 계약금액을 책정한 것으로 긍정적으로 평가된다. 다만, 연수반원 등 일부 인원의 경우 식대를 제외한 기본급 성격의 통상적 수당이 단순노무종사원의 시중노임단가의 86% 수준에 머무르는 경우가 있는 것으로 확인된다. 전 직종에서 시중노임단가의 100% 이상을 계약금액에 반영하기 위하여 개선방안을 모색할 필요가 있다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있다. 이와 관련하여 모기관은 2022년 상반기에 발표된 시중노임단가 상승을 반영하여 하반기 변경계약을 체결하지 않은 것으로 확인된다. 연중 계약을 변경하지 않을 경우 시중노임단가는 인상되는 반면 시중노임단가 대비 노무비 계약금액 비율은 더 감소되는 결과에 이르게 된다. 이에 연중 시중노임단가 상승을 반영하여 계약금액을 조정함으로써 시중노임단가 반영비율이 하락하지 않도록 개선할 필요가 있다.

- 모기관은 계약금액 책정 시 현장감독자와 행정인력의 노무비를 별도 계상하고 있는 것으로 확인된다. 현장감독자와 행정인력의 인건비를 일반관리비 등에서 활용하는 것이 아니라 노무비로 별도 계상하는 것은 자회사 노무비 예산의

안정성 확보 측면에서 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사의 총인원 산정에서 증감이 없다고 밝히고 있다. 모기관은 자회사의 과업범위에 대한 적정인력 산정 등 총인원이 적정한 수준인지에 대한 주기적인 검토가 필요하고, 이 과정에서 공정성 제고를 위해 자회사 노사를 물론 외부전문가가 참여하는 기구에서 심의하는 등의 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다.

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

3. 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 설치가 어려운 사정이 있기는 하지만 모·자회사 노사 공동협의회 설치를 위해 노력하는 한편, 자회사 노사협의회의 요구사항을 모기관와 공유하여 개선할 수 있는 절차 마련을 통해 모・자회사의 공동이익 증진을 위해 노력할 필요가 있다. 또한 모기관은 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 추가적인 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2023년도 용역계약 체결 시 용역계약 일반 조건에서 결원 발생 시 계약대금 감액 조항, 모기관의 연장근로・휴일근로 요청 시 자회사의 이행 의무 조항, 근무보고서 제출 의무 조항, 과업지시서에서 용역의 범위를 모기관이 정하는 조항, 모기관과 근무복장 사전협의 의무 조항을 개선한 노력이 인정된다.

- 그러나 용역계약 일반조건에서 계약조항을 위반 또는 불이행하였거나, 용역계약 업체로부터 부적당하다고 감독원이 인정할만한 상당한 사유 발생 시 모기

간은 계약을 해제 또는 해지할 수 있으며, 그에 따른 일체의 배상책임을 지지 않도록 한 점, 자회사의 용역수행 중 안전사고가 발생하여 모기관이 배상책임이 예상되는 경우 용역대금에서 배상금액을 상계하거나 지급 보류할 수 있도록 한 점 등은 과도한 측면이 있으므로, 자회사의 귀책유무 및 귀책정도에 따라 달리 정하거나 사유 발생 시 자회사에 충분한 소명기회를 제공하는 절차를 마련하는 등의 추가적인 개선이 필요하다. 또한 경비・안내・주차관리 용역계약 특수조건에서 친절하고 명랑한 분위기로 대할 것을 규정하는 등 자회사 노동자의 복무를 구체적으로 규율하는 것은 바람직하지 않으므로 개선이 필요하다고 평가된다.

- 또한 모기관은 자회사와의 계약체결 시 부당・불공정한 계약을 방지하기 위한 체계와 절차를 마련하거나, 모자회사가 협력하여 부당・불공정 계약조항 점검을 정례화 하는 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 2022년 11월 경영협약을 체결하였으나 자회사 경영의 독립성과 자율성, 공동이익의 증진 등에 관한 내용이라기보다는 대표이사의 성과와 책임, 보수와 관련한 경영성과협약으로 판단된다.

- 따라서 자회사의 자율성과 독립성, 자회사 성장을 위한 지원과 모・자회사 공동 이익 증진을 위한 노사공동협의회 및 자회사 근로자 처우개선에 관한 내용과 구체적 이행을 포함한 별도의 경영협약 체결과 이행을 실시할 것을 권고한다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비・이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에는 평가대상에 해당되지 않았기 때문에 별도의 지적사항은 없었다.

- 일반관리비 비율은 6.1%, 이윤비율은 0%이며, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균에 근접한 수준이며 국가계약법상 최대한도(9.0%)에는 미치지 못하는 수준이고, 이윤비율은 전체 평균에 미치지 못하는 수준이다. 용역계약대금이 금융위원회의 승인을 거쳐야 하는 등의 어려움을 일부 감안하더라도, 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 복지 포인트가 400천원, 명절 상여금이 800천원, 식비가 월 130천원 지급되고 있는데, 이는 정부의 공무직 지급기준에 부합하는 수준이고, 복지 포인트, 명절 상여금, 식비에 대한 지급근거와 지급금액도 급여규정에 명시되어 있는 점도 긍정적이나, 그 외 실적으로 인정할만한 수준의 복리후생 항목이 마련된 것으로 보이지 않아 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 근로자 상해보험 치료를 위하여 2023년 계약금액에 단체상해보험 가입비 16.5백만 원을 반영하고 자회사 근로자 전용 휴게실 제공 및 모기관 구내식당을 공동이용토록 하는 등 자회사 근로자의 복지후생을 위한 실적이 확인된다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연 시 주무 부처와의 사전 협의 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 노사협의회 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노사협의회 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 설립하고 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다. 또한, 자회사 노동자들의 의견을 들어 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 모색하는 노력이 필요하다고 평가된다.

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

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 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, 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 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.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 노사협의회를 설치・운영, 고충처리기구를 활용하고, 공정한 채용절차 준수 및 채용 전형 시 외부위원을 참여시키고 있으며, 포상제도를 시행하고, 징계대상자에게 소명 기회 부여 및 징계위원회에 외부위원을 의무적으로 포함하여 구성하며, 관리부를 대상으로 근무성적평정을 시행하는 등 지원한 실적이 인정된다. 또한 직위를 부여받지 않은 경우에도 개별적 호칭 관련 적절한 호칭을 결정・사용하고 있으며, 산업안전보건위원회를 설치・운영하도록 지원한 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 특근매식비 등 실비 보전적인 금품 지급 관련 자회사 내부규정에 근거를 마련하고, 채용 시 직종・직무별로 경력인정범위 및 상한 등을 마련하여 경력인정제도를 시행하도록 하며, 근무평정은 합리적 임금체계 마련하고자 할 때 선제적으로 실시되어야 하는 만큼 정규직 전환 직종을 포함하여 실시하되 이의신청 절차를 병행하도록 개선할 필요성이 있다. 또한, 자회사가 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성하도록 하는 한편, 휴직대체 등 일시・간헐적 노동자를 채용하게 되는 경우 사전심사 생략 및 간소화 절차를 활용하더라도 이에 앞선 절차로 비정규직채용 사전심사제를 도입・운영하도록 모기관의 추가적인 지원 노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 게시하였으며, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 자회사가 '22.4월 시설관리·환경위생 근로자의 자회사 전환채용이 완료됨에 따라 이를 반영한 임금체계 마련하여 급여규정을 개정하고 연봉제를 적용받는 관리부(행정) 직원을 제외한 모든 근로자에 직무급을 적용하도록 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 개선해나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요 수단을 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.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사의 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 지원이나 노력에 대한 언급이 확인되지 않는다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련하는 등 개선노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 아직 자회사 홈페이지가 구축되지 않아 경영공시가 실질적으로 이루어지고 있지 않으며, 모기업 홈페이지에 공시된 자회사 정보는 자회사 대표이사 모집공

고가 유일하다. 2023년 예정된 자회사 홈페이지 구축 시에는 자회사만의 주요 경영정보가 시의성 있게 공시될 수 있도록 하고, 이를 위해 공시담당자 실무 교육 및 공시 모니터링 제공 등 모기관의 적극적인 지원이 필요할 것으로 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급“으로 평가한다.

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

한국예탁결제원

총 평

○ 한국예탁결제원은 자회사 설립 및 업무위탁에 관하여 근거를 마련하였고, 자본금 9.9억 원을 100% 출자한 점, 2021년과 2022년 흑자전환을 달성한 점, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 분기별 선지급 방식을 유지한 점, 노무비 원가를 시중노임단가보다 낮지 않게 산정한 점, 수의계약 시 낙찰률 미적용 원칙을 실행하고 있는 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 계약대금 지급에 있어서 매분기 시작 월 14일 이내에 계약대금을 지급하고 있는 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회를 대신하여 실무자협의회를 운영하는 등 노력을 기울였던 점은 긍정적으로 평가된다. 그러나 모·자회사 노사 공동협의회 활성화를 위한 개선방안이 필요하고, 부당·불공정 관련 전년도 지적사항에 대해 실적보고서에서 과업지시서상 개선이 이루어졌다고 명시하였으나 제출한 과업지시서에는 확인되지 않으며, 경영협약도 경영계약서가 아닌 자회사의 자율성과 독립성을 보장하기 위한 협약으로 개선이 필요할 것으로 판단된다.

○ 일반관리비 비율은 전년도 8.4%에서 7.5%로 하락하였고, 이윤비율은 전년도 3.0%에서 3.44%로 상승하였다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 480천원, 명절 상여금 1,000천원, 식비 130천원/월을 지급하고, 건강검진비 280천원을 신설 지급하며, 복리후생 항목의 지급 기준 및 지급액 등을 규정에 명시하고, 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 2022년 5월 온누리상품권 50만원/인을 지급하는 등 실적이 인정된다. 일반관리 비율과 이윤율을 적절히 상향하고 복리후생 항목 발굴 등 추가 개선노력이 필요하다. 자회사 교육훈련 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하고 직원들에게 필요한 교육훈련 등을 진행하며, 자회사 규정에 명시된 CEO 선발제도에 근거해 임원 선발의 투명성을 제고한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 비정규직채용 사전심사제를 명문화하여 도입하고, 당장 도입이 어렵더라도 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 중장기적인 로드맵을 마련하며, 주요 경영정보를 추가 발굴하여 체계적이고 구조화된 방식으로 게시하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 기존 정관에 자회사 업무위탁에 관한 구체적 규정을 두지 않았으나, 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, 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적인 자료가 제시되지 않아 모기관의 노력과 성과를 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 9.9억원을 100% 출자하고 있다. 또한 자회사는 2020년까지 3년 연속 적자에서 2021년과 2022년 당기순이익으로 전환하여 누적 손실을 해소하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 자회사의 안정적 성장을 지원하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 전년도 평가에 이어서 자회사의 자기자본비율이 50% 정도에 머물고 있기 때문에, 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을

지원할 필요가 있는바, 모기관이 노후화된 장비 교체 및 실비 구입 예산 지원, 자회사 사무실(컨택센터 포함) 임차·관리비 및 통신비 지원 등을 추진한 점이 인정된다.

- 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비의 이관 또는 유·무상 임대 관련 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적 내용(실적) 확인이 제한되어 이에 대한 모기관의 노력과 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후 평가와 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다. 한편 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 배당도 없다는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 자회사의 이익잉여금의 합리적 사용기준 제도화 등 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 계획과 지속적인 노력도 필요하다고 평가된다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 있으며, 앞으로도 선지급 방식을 유지하고 계약대금 지급 방법을 합리적이고 효율적으로 운용할 필요가 있다. 한편 모기관은 계약대금 지급에 있어서 매분기 시작 월 14일 이내에 계약대금을 지급하고 있는데, 향후 5일 이내로 대가지급 소요기간을 최소화하려는 지속적인 노력이 필요하다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 원가와 예정가격 산정 시 경비· 미화·시설관리·컨택센터·PC유지보수 및 전산 OP 직종 노무비원가를 시중노임단가보다 낮지 않게 원가산정하고 이를 예정가격에 100% 반영하였다. 모기관이 외부 원가산정기관에 의뢰하여 시중노임단가를 상회하는 예정가격을 산정하고 이 과정에서 단순노무종사원 또는 해당 직종의 노임단가를 적용하여 이를 상회하는 수준으로 계약금액을 산정한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 전년도 평가 시 일률적으로 단순노무종사원 시중노임단가를 기준으로 원가 산정하여 자회사 내부의 직종별 직무가치를 고려한 기준을 동종·유사 직종의 시중단가를 참조할 것을 지적받은 바에 따라 작업반장, 전기산업기사, 전기정비원, 컴퓨터운용사 등 해당 직종과 유사한 시중노임단가를 기준으로 제시하였으며 이는 긍정적으로 평가된다. 또한 낙찰률을 임의적용하지 않도록 계약규정을 개정하여 수의계약 시 낙찰률 미적용 원칙을 실행하고 있는 점도 긍정적으로 평가된다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있는데, 모기관은 시중노임단가를 상회하는 직무급테이블 설계

로 연도 중 계약금액 조정절차를 따로 두고 있지 않다. 시중노임단가를 상회하는 계약금액을 산정한 것은 긍정적이나, 하반기 시중노임단가 변경에 따라 시중노임단가에 미치지 못하게 되는 경우에 대비하여 최종계약금액이 시중노임단가를 상회하도록 하는 취지를 유지할 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있다.

- 모기관이 계약금액 책정 시 현장감독자 노무비를 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 행정인력 노무비를 별도 계상하고 있지는 않으나, 일반관리비를 9%로 계상하고 있는 점을 고려할 때에 자회사 노무비 예산의 안정성 확보를 위한 모기관의 노력이 인정된다.

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

3. 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 2023년 초 모·자회사 노사 공동협의회 운영규정을 마련할 예정에 있다. 모기관은 2020년 8월 한국예탁결제원·(주)케이에스드림 노사 공동협의회를 구성한 이래, 2021년 말 모·자회사 노사 공동협의회를 개최하여 안건 합의를 이룬 바 있고, 2022년에는 5차례에 걸쳐 실무자 협의회를 개최하여 안건을 발굴하고자 하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 운영규정 제정 이후 개정 필요사항을 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 방안 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 컨텍센터 과업지시서의 자회사가 모기관에게 일

일주간 업무 및 실적보고를 하도록 강제하고 있는 조항, 환경미화 용역 계약 특수조건의 모기관이 인정하는 상당한 이유가 있을 경우 계약을 해지할 수 있다고 정한 조항 등에 대한 개선이 이루어지지 않았다. 전년도에 대한 위탁계약서는 새로 작성되어 있으나 과업지시서는 기존의 내용을 그대로 사용하면서 추가적인 개선이 이루어지지 않은 것으로 판단된다. 또한 모기관은 실적보고서에서 과업지시서상 개선이 이루어졌다고 명시한 사항은 제출한 과업지시서에는 확인되지 않는다.

- 추가적으로 전산운용실 및 컨텍센터 과업지시서에서 자회사의 사유로 변경된 인력에 대해서는 교체로 발생하는 추가금액을 모기관에게 청구할 수 없다고 한 내용은 자회사의 안정성을 저해할 소지가 있으므로 개선할 필요가 있으며, 시설관리 및 환경미화 과업지시서에 자회사 근로자의 업무 중 모기관이 금지하는 근태 상 문제행위(음주, 도박, 소란한 행동 등)에 대해 구체적으로 명시한 점은 자회사의 인사권 침해에 해당할 수 있으므로 개선이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 외부 전문가의 활용 또는 자회사의 의견을 수렴하고 협력을 통한 개선을 추진할 필요가 있으며, 향후 부당·불공정 조항 개선 및 공정계약 체결을 위한 자율점검 프로세스를 마련하여 운영할 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 8월 모·자회사 경영협약을 체결한 이후 22년에는 안전경영협약 을 체결하였다.

- 그러나 전년도 지적사항과 같이 경영협약서의 목적이나 내용이 자회사의 자율성과 독립성을 보장하기 위한 협약이 아니라 경영평가를 위한 경영계약서이거나 산업재해 예방을 위한 안전 경영협약으로 자회사 경영의 자율성 및 독립성과 전문성 향상을 위한 별도의 경영협약 체결이 필요하다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생

향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “이윤비율이 평가 대상 전체 모기관 평균을 하회하여 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 이윤이 보장되도록 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선이 필요” 하고, “추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다” 고 지적받았는데, 평가년도에는 이윤비율을 전년도 3%에서 3.44%로 인상하는 대신 일반관리비율을 낮춰, 지적사항에 대해 충분한 개선노력이 이루어졌다고 보기는 어려울 것으로 평가된다.

- 일반관리비율은 전년도 8.4%에서 평가년도 7.5%로 감소하였는데, 이는 평가대상 전체 모기관과 비교하면 평균 수준을 상회하기는 하지만 여전히 국가계약법상 최대한도(9%)에는 미치지 못하는 수준이다. 또한 이윤비율은 전년도 3%에서 3.44%로 0.44% 인상하였으나 평가 대상 전체 모기관 평균을 하회하며 국가계약법상 최대한도(10%)에는 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 복지 포인트 480천원, 명절 상여금 1,000천원, 식비 130천원으로 정부 공무직 지급기준을 모두 충족하는 수준이며, 그 외 복리후생 항목으로 인당 280천원의 건강검진비 등을 지급하고 있다. 정부 공무직 지급기준에 부합하는 복지 포인트, 명절 상여금, 식비를 지급하고 있는 점, 평가년도에 건강검진비를 추가 신설함 점, 복리후생 항목의 지급기준 및 지급액 등을 규정으로 명시하여 지급 안정성을 확보한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 향후 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 최종승인(2021.12.13.)을 거쳐 자회사 노동자들에게 온누리상품원 50만원/1인을 지급(2021.12.28., 2022.5.3.)하는 등의 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 복지 포인트를 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 개선의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

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

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 직무별 직무 교육 실시 등 지원계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만 직원들에게 필요한 교육훈련 및 커리어 관리를 위한 활동들은 진행되었는데, 지원계획을 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.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 식비 등 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 휴일근로자 식대 지급 방안을 마련하고, 노사협의회를 설치·운영하고 있으며, 포상 실시 및 공정한 채용절차를 준수하고, 징계대상자에게 소명 기회를 부여하는 등 지원 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 식대 외에도 출장비 등 실비 보전적인 금품 지급 규정 관련, 산정 근거 및 지급 수준, 증빙방법 등을 구체화 하고, 노사협의회의 안건화 되기 이전에 별도 고충처리시스템을 활용하도록 하며, 채용 전형 시 외부위원 참여를 규정으로 의무화 하고, 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범

위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하도록 개선을 지원할 필요성이 있다. 또한, 근무평정제도는 평정기준, 절차 등을 사전에 규정에 명시하여 주지시키고, 직위나 직책을 부여받지 않은 경우에도 적절한 호칭을 결정·사용하도록 하며, 대체근무자나 부담당자를 지정하는 등 자유로운 휴가 사용 여건을 조성할 수 있도록 모기관은 추가적인 협조 및 개선노력을 기울일 필요성이 있다. 한편, 자회사는 채용, 예산, 정원관리를 단일 팀에서 수행하고 있어 사전심사제 도입취지 달성이 곤란하다는 입장이나, 기관의 사정을 반영하되 공정한 심사가 보장될 수 있도록 비정규직채용 사전심사제를 명문화하여 도입할 필요가 있으므로, 지적사항을 이행하지 않은 것에 대해서도 개선노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 게시하였으며, CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것도 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 자회사는 직무에 따라 상이한 등급(1~5등급)을 적용하며, 일정 근속기간 경과 시 단계(1~6단계) 상승하는 직무급 테이블을 운용하고 있다. 평가대상연도 중 제출 자료에서 합리적 임금체계 개선을 위해 추가로 진행한 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 개선해나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요 수단을 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.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 제도 도입과 관련한 실효성 있는 개선이 요구된다는 전년도 지적사항에도 불구하고, 현재 자회사는 1인 대표이사 체제로 운영되고 있는 자회사 구조상 추후 이사회가 구성되면 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 검토하겠다고 하고 있다. 자회사의 사정상 가까운 시일 내에 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입이 어렵더라도 제도와 관련한 중장기적인 로드맵을 마련하고 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련하는 등 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 2020년 8월 자회사 홈페이지를 개설하여 경영정보를 게시하고 있지만, 별도 게시판 없이 회사연혁, 주요 사업, 자본 및 주주현황, 조직 및 인원 등 회사 소개와 경영방침, 인권경영 선언문 등 공지사항이 혼재되어 정보 접근성이 제한적이라는 점은 개선노력이 필요한 부분이라고 평가된다. 일간지에 재무상태표를 공시하는 것과 별개로 자회사 홈페이지에서 상시로 정보를 확인할 수 있도록 개선하고 향후 공공기관 통합공시에 관한 기준에 따라 경영공시항목을 추가 발굴하여 체계적으로 분류·공시하고, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등 자회사 경영정보 공시 효과성 제고를 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급“으로 평가한다.

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

Ⅱ-23

모기관별 보고서

공공기관 자회사

㈜IBK저축은행

총 평

○ ㈜IBK저축은행은 자회사 필수인력(노무사, 안전관리자 등) 채용 예산 등을 지원한 점, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족한 점, 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50%를 하회하고 부채비율도 다소 높은 점, 월별 후지급 방식을 유지하고 있는 점, 시중노임단가보다 낮은 수준으로 노임단가를 책정한 점, 미화 직종 외 관련 자료를 제출하지 않은 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 전년도 지적사항을 반영하여 자회사 노사협의회를 통해 모·자회사 노사 공동협의회 설치 기반을 마련한 점, 부당·불공정 조항 관련 미화 직종 과업 내용서에서 현장대리인 조항을 삭제함으로써 자회사 근로자에 대한 과도한 복무 규을을 개선한 점은 긍정적으로 평가된다. 그러나 이른 시일 내에 모·자회사 노사 공동협의회를 설치 및 운영하여야 하며, 경영협약서의 내용을 개선하여 모·자회사 공동이익을 증진하고 자회사 근로자 처우개선에 노력할 필요가 있다.

○ 일반관리비 비율은 전년도 5.0%에서 5.89%로 상승하였고, 이윤비율은 1.0%로 전년도와 동일한 수준이다. 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 500천원, 명절 상여금 1,000천원을 지급하고 있으며, 모기관 자체 예산을 활용하여 근로자의 날 격려품 지급비 등을 제공하고, 백신접종 휴가지원 신설, 경조사 지원 시 도우미 지원 추가, 육아휴직기간 확대 등을 지원한 실적이 인정된다. 일반관리비 비율과 이윤비율을 적절히 상향 조정하고, 복리후생 항목 및 지급기준을 규정화하는 등 개선노력이 필요하다. 자회사 근로자 교육훈련 등을 위한 예산을 편성하여 지원한 점은 긍정적으로 평가되지만, 비정규직채용 사전심사제를 명문화하여 도입하고, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 실효성 있는 계획을 수립하며, 경영공시 항목을 확대하고 공공기관 통합공시에 관한 기준을 준용하여 세부 항목을 적정히 반영하여 체계적으로 통합공시 하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 정규직 전환 대상 근로자에 대해 2019년 자회사 방식으로 정규직 전환하였다. 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 인정된다.

- 다만, 시행령의 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. 한편 모기관과 자회사는 모두 중소기업은행이 설립한 자회사로서 모기관과 자회사 간에는 지배구조상 모·자회사 관계가 성립되지 않지만, 모기관이 해당 자회사로 정규직 전환을 추진하고 업무를 위탁하였으므로 모기관은 조속히 법령 또는 모기관 정관에서 '자회사 설립' 및 '업무위탁'에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적인 자료가 제시되지 않아 모기관의 노력과 성과를 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 모기관은 향후 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 지배구조상 모자회사 관계가 성립되지 않지만 ㈜IBK저축은행의 모기관인 중소기업은행이 실제 자회사에 자본금 30억 원을 100% 출자하고 있는 바, 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 전년도 평가에 이어서 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50%를 하회하고 있으며 부채비율도 다소 높기 때문에, 자본건전성을 개선하기 위한 지속적이고 체계적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 자회사 직원 휴게 공간 제공, 자회사 필수인력(노무사, 안전관리자 등) 채용 예산 편성, 자회사 본사 추가 임대에 따라 발생하는 신규비용(임차료, 관리비 등) 예산 편성·지원 등을 추진한 점이 인정된다.

- 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비의 이관 또는 유·무상 임대 관련 구체적 내용(실적)은 확인이 제한되어 이에 대한 모기관의 노력과 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후 평가와 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다. 한편 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노·사를 상대로 모니터링 하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립·시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 합리적 근거 없이 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 배당이 없다는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 등 합리적인 제도 마련이 필요하다고 평가된다. 또한, 자회사 잉여금의 합리적 사용기준 제도화 등 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 계획과 지속적인 노력도 필요하다고 평가된다.

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

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 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 후지급 하는 방식에 대한 개선방안을 모색할 필요가 있다는 지적을 받았음에도 불구하고 이를 개선하지 않았으므로 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 보고서에 청구일과 지급일을 비교할 수 있는 구체적인 내용이 포함될 필요가 있다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 미화 직종에 관하여 원가 산출내역서를 제출하였는데, 본보고서에서 인용한 부분이 참고자료에 기재된 수치와 상이하여 평가에 어려움이 있다. 모기관은 전년도 평가에서 미화 직종의 노임단가가 단순노무종사원의 시중노임단가보다 낮다고 지적받은 바 있으나, 모기관이 제출한 자료에 의하더라도 여전히 시중노임단가보다 낮게 책정된 것으로 확인되며, 향후 시중노임단가를 상회하는 수준으로 계약금액을 책정하는 등의 개선노력이 필요하다.

- 모기관은 추가 자료 제출 요청에도 불구하고 미화 직종 외에는 원가 산출내역서 등 관련 자료를 제출하고 있지 아니하였다. 모기관은 본보고서에서 시중노임단가 100%를 적용하여 계약금액을 설계하고 있다고 밝히고는 있으나, 관련 자료 제출을 하지 않아 평가에 어려움이 있으므로 향후 평가 관련 자료를 성실하게 제출할 필요가 있다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에서 미화 외 직종의 경우 시중노

임단가 변경 반영에 관한 내용을 확인할 수 없다고 지적받은 바 있는데, 2022년도의 경우에도 관련 자료를 제출하고 있지 않다. 모기관은 전 직종에서 연중 시중노임단가 상승을 반영하여 계약금액을 조정함으로써 시중노임단가 반영 비율이 하락하지 않도록 노력할 필요가 있다.

- 자회사 노무비 예산의 안정성 확보를 위해서는 현장감독자와 행정인력의 인건비를 일반관리비 등에서 활용하는 것이 아니라 노무비로 별도 계상하는 것이 필요하다. 그러나 이와 관련한 자료가 충분히 제출되지 않아 별도 계상 여부를 판단하기 어렵다.

- 모기관은 자회사 과업범위에 대한 적정인력 산정 등 총인원이 적정한 수준인지에 대한 주기적인 검토가 필요하나 이와 관련한 자료가 충분히 제출되지 않아 평가에 어려움이 있다. 모기관은 자회사의 총인원이 적정한 수준인지에 대해 검토하는 과정에서 공정성 제고를 위해 자회사 노사, 외부전문가 등이 참여하는 기구에서 심의하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다.

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

3. 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 설치를 위한 기반 조성을 위해 자회사 노사협의회가 설치될 수 있도록 적극 협조하였다. 2022년 자회사 노사협의회에서는 근로자위원 요구 16개 안건 중 12개 안건에 대한 협의가 이루어지는 성과가 있었다. 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 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의

노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 과업지시서 미제출을 시정하여 도급계약서와 더불어 본점 및 영업점 청소업무 과업지시서를 제출하였다. 모기관은 자회사와 상호합의를 통하여 계약개선을 추진하고 개인정보 요구조항과 과다한 서류 요구조항을 삭제하는 등 노력을 기울인 점이 확인된다.

- 또한 미화 직종 과업내용서에서 현장대리인 조항을 삭제함으로써 자회사 근로자에 대한 과도한 복무규을을 개선한 점은 긍정적으로 평가된다. 모기관은 개선 추진한 사항을 반영하고 자회사와 협력하여 자율적으로 개선사항을 검토할 필요가 있으며, 모기관은 부당·불공정 계약조항을 개선하고 예방하기 위한 체계와 절차를 마련하여 자회사와 사전 협의를 하고 그 결과를 반영하여 차년도 위수탁계약을 체결하도록 할 수 있도록 노력할 필요가 있다.

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

- 모기관은 전년도 지적사항을 반영하여 2021년 12월 모·자회사 경영협약을 체결하여 유지하고 있다. 모기관은 경영협약 제1조에서 자회사의 자율성을 보장하고 제2조에서 안정적인 성장을 지원하도록 규정하고 있으나 경영협약서의 내용이 단 2개의 조항으로 구성되어 보다 구체적인 내용을 규정할 필요가 있다. 모·자회사 간 공동이익을 증진하기 위한 조항, 자회사 근로자의 처우개선과 관련한 모기관의 역할 등을 규정한 조항을 보강하여 경영협약서를 충실하게 이행할 수 있도록 개정할 필요가 있다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있”고, “복리후생 항목의 지급기준 및 지급액 등이 자회사 규정으로 명시되어 지급 안정성이 보장

되는지에 대해 확인 및 개선이 필요”하며 “추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다”고 지적받았다. 평가년도에는 일반관리비를 5%에서 5.89%로 인상하였고, 복지 포인트와 명절 상여금을 인상하는 등 모기관의 개선노력이 일부 인정된다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 5%에서 5.89%로 인상하였는데, 이는 국가계약법상 최대한도(9%)에 미치지 못하는 수준이고 평가대상 전체 모기관과 비교하더라도 평균에 미치지 못하는 수준이다. 이윤율은 전년도와 동일하게 1%를 유지하였는데 이는 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 자회사 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 연간 복지 포인트 500천원, 명절 상여금 1,000천원을 지급하고 있으며, 기타 복리후생 항목으로 교육훈련비 연 최저 72천원 이상, 근로자의 날 및 가정의 달 격려품 각 200천원 등을 지급하고 있다. 복지 포인트와 명절 상여금을 인상하고 정부의 공무직 지급기준에 부합하도록 지급하고 있는 점, 추가 복리후생 항목을 지급하고 있는 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만 식대를 지급하지 않고 있는 점, 복리후생 항목의 지급기준 및 지급액 등이 자회사 규정으로 명시되어 지급 안정성이 보장되는지에 대해 확인이 어려운 점은 개선이 필요할 것으로 판단된다. 또한 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 복지 포인트, 명절 상여금 등의 복리후생비를 지원하고 자체 예산 등을 활용하여 근로자의 날 격려품 지급비, 한마음 행사비(5월 가정의 달 맞이 사은품 지급), 독감예방접종비를 모기관과 같은 규모로 지원하는 등의 노력을 통해, 자회사 노동자의 복리후생에 불합리한 차별이 발생하지 않게 하기 위해 노력을 기울이고 있으며, 2022년의 경우 백신접종 휴가지원을 신설하고

경조사 지원 시 도우미 지원 추가, 육아휴직 기간 확대 및 건강검진 공가 부여 등 휴가 및 휴직 제도를 개선하는 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 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Do 등급“으로 평가한다.

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 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 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.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 노사협의회를 설치·운영하고, 노사협의회의 외 고충처리전담조직을

운용하고 있으며, 직무 특성을 반영한 호칭을 사용하고, 서류-필기(실기)-면접 등 채용과정과 포상 제도, 징계제도에 관해서는 취업규칙에 규정을 두고 있다.

- 다만, 일부 규정을 제외하고 규정과 증빙자료가 누락되어 구체적인 내용을 확인하는데 한계가 있는바, 모기관 및 자회사는 제 규정과 실적을 증빙하는 자료를 보다 성의 있게 취합해 제출할 필요가 있다. 제출된 규정을 중심으로 살펴보면, 징계제도는 있으나 징계대상자에게 진술할 기회를 보장하는 내용이나 채용 및 징계 과정에서 공정한 진행을 위한 외부위원 구성에 관한 내용 등은 확인하기 어려우며, 근무성적평정 관련 평정기준, 절차 등 역시 제출된 취업규칙이나 인사규정에서는 확인이 어렵다. 한편 비정규직채용 사전심사제 도입·운영 관련해서는 보고서에 따르면 모기관 내규에 반영하여 운영중으로 모기관은 자회사가 「비정규직채용 사전심사제」 도입·운영 관련 개선을 지원할 필요가 있는 것으로 평가된다.

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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. 또한, CEO 선발 공고를 내부인이 접근 가능한 사이트에만 게시하였는데, 공정한 CEO 선발을 위해 향후에는 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시할 필요가 있을 것이다. 아울러, 외부 심사위원의 비율이 전체 심사위원 대비 50% 미만인데, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율이 50% 이상으로 위원회를 구성하는 제도를 도입할 필요가 있다.

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

- 모기관은 자회사 임금체계를 「기본급 + 조정수당 + 처우개선」 형태로 설계하여 운영하고 있다. 현재 최고단계에 도달한 근로자의 임금 상승 구간을 마련하기 위해 직군별 등급/단계 구간을 조정할 필요가 있으며, ‘23년 상반기 內 승진체계 개선을 위해 노사합의 결과를 도출 예정이다.

- 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 개선해나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요

수단을 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.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자 이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 노동이사제 도입을 위한 좀 더 적극적이고 구체적인 계획 수립이 요구된다는 전년도 지적사항이 있었지만, 이를 개선하기 위한 직접적인 노력은 부족하다고 평가된다. 가까운 시일 내에 제도의 도입이 어렵더라도, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 필요성에 대한 공감대를 형성하고 제도와 관련한 장기적인 로드맵을 마련하며 노사 협의, 컨설팅 등과 같은 구체적인 개선계획을 마련하는 등 개선노력이 필요하다고 평가된다.

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

- IBK서비스는 자회사 홈페이지에 별도의 경영정보 게시판을 마련하여 경영정보를 게시하고 있는데, 공시항목이 일반현황, 임직원 현황, 재무상태표에 국한되어 있는 등 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 노력은 미흡한 것으로 평가된다. 공공기관 통합공시에 관한 기준에 맞추어 일반현황, 기관운영, 주요사업 및 경영성과, 대내외 평가, 정보공개 등 자회사의 주요 경영정보 항목을 공시하는 등 정시공시와 수시공시별 세부 항목을 적절히 반영하고, 자회사에 공시업무 기준, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등 자회사 경영정보 공시 효과성 제고를 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Do 등급“으로 평가한다.

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

KOSPO영남파워㈜

총 평

○ KOSPO영남파워(주)는 한국남부발전㈜가 설립한 자회사로 정규직 전환을 하였는데, 위탁계약의 형식을 단일통합계약으로 유지한 점, 예정가격 산정 시 노무비 원가를 100%를 적용한 점, 상·하반기 모두 시중노임단가를 반영하여 변경계약을 체결한 점, 현장감독자와 행정인력의 노무비를 별도 계상한 점, 용역원가 산출시 과업범위와 인력산정 기준을 정하고 있는 점 등이 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관 정관에 업무위탁에 대한 근거를 마련하지 않았고, 월별 후지급 방식을 유지하고 있는 점, 계약대금 지급 기간이 7.3일인 점, 모기관의 개선노력에도 불구하고 낙찰률 수준이 93.5%인 점 등은 개선이 필요하다. 또한 모기관은 지배구조상의 모·자회사 관계가 아니라는 이유로 모·자회사 노사 공동협의회 및 부당·불공정 조항 관련 전년도 지적사항에 대한 개선 실적이 없다고 보고하였으며, 경영협약도 체결하지 않고 있다. 추후 모기관은 관계사의 특성을 반영하여 평가의 목적에 부합하는 노력이 필요할 것으로 판단된다.

○ 일반관리비 비율은 전년도 7.0%에서 7.3%로 상승했고, 이윤비율은 10%로 국가계약법상 최대한도를 충족하는 수준이며, 복리후생은 인당 기준으로 복지 포인트 600천원, 명절 상여금 2,000천원+기본급 30%, 식비 130천원/월이 지급되고 있다. 경비 분야 일반관리비 비율 상향 조정에 관한 전년도 평가를 반영하여 전체 평균 일반관리비 비율이 7.0%에서 7.3%로 상승했고, 교섭 특별상여금 및 노사상생격려금을 지급하는 등 실적이 인정된다. 자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 일반관리비 비율과 이윤비율을 적절히 보장하는 노력을 지속할 필요가 있다. 자회사 규정에 명시된 CEO 선발제도에 근거해 임원 선발의 투명성을 제고하고, 자회사 홈페이지 경영공기 게시판에 일반현황 등 정보가 게시된 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 비정규직채용 사전심사제, 노동이사제 또는 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 실효성 있는 계획을 수립하고 시행하는 등과 같은 개선노력이 필요하다.

1. 자회사 안정성 기반 마련

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

- 모기관은 정규직 전환 대상 근로자에 대해 2019년 자회사 방식으로 정규직 전환하였다. 모기관과 정규직 전환이 이루어진 자회사는 모두 한국남부발전(주)이 설립한 자회사로서 모기관과 자회사 간에는 지배구조상 모·자회사관계가 성립되지 않지만, 모기관이 해당 자회사로 정규직 전환을 추진하고 업무를 위탁하였으므로 모기관 정관에 자회사 설립 및 업무위탁에 대한 근거와 위탁업무 내용을 마련할 필요가 있다고 판단된다.

- 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 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적인 자료가 제시되지 않아 모기관의 노력과 성과를 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 모기관은 향후 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 등 자회사의 안정적 성장을 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 용역직 근로자를 정규직으로 전환하면서 별도 자회사를 신설하지 않고 한국남부발전이 6억 원을 출자하여 100%지분을 갖는 자회사(KOSPO서비스(주))로 전환하였다. 자회사 전환이후 현재까지 자회사에 자본금을 출연하지 않았다.

- 이처럼 다른 계열사로 정규직 전환 방식을 택한 경우 반드시 그 자회사의 100% 지분을 확보해야 하는 것은 아니지만, 적어도 모기관으로서 자회사 운영의 안정성, 독립성, 전문성을 증진하기 위해, 이사회 및 경영참여 등 모기관의 적극적인 노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 자회사로 필수 설비와 장비를 이관하는 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있는바, 모기관이 설비·물품 구입(손수레, 미끄럼방지 안전장

화) 및 유지관리보수비 예산 지원, 여자샤워장 설치 지원(2022.5월), 근무환경 개선을 위한 부대시설 이용 지원(직원휴게실, 회의실 등), 근로자 복지증진(복지시설 공동이용, 명절기념품 지급) 등을 추진한 점이 인정된다.

- 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비・장비의 이관 또는 유・무상 임대 관련 구체적 내용(실적)은 확인이 제한되어 이에 대한 모기관의 노력과 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후 평가와 관련된 자료를 더욱 구체적으로 제공할 필요가 있다고 판단된다. 한편 필수설비 이관・지원의 적정성, 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 모기관이 주기적으로 자회사 노・사를 상대로 모니터링 하는 노력은 충분하지 않아 보인다. 모기관은 향후 자회사와의 활발한 협의를 통해 설비 이관 등과 관련한 정기적인 지원계획의 수립・시행과 추진실적의 평가 등 노력이 지속될 필요가 있다고 판단된다.

(3) 사업 이관, 이윤배분 등에 있어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관이 자회사에 자본금을 출연하지 않았다고 하더라도 모・자회사 간 업무위탁관계가 성립하므로, 모기관이 자회사에 대해 모기관으로서 책임을 이행할 필요가 있다.

- 모기관은 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 등 합리적인 제도 마련(예: 모・자회사간 경영협약서, 출자회사관리규정 등)이 필요하고, 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 계획과 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “Do 등급“으로 평가한다.

2. 계약 관행의 개선

(1) 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.

(2) 계약대금 지급 시기 및 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약대금 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 후지급 하는 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 2021년 12.4일에서 11.4일로 단축한 모기관의 노력은 인정되나, 대가지급기간이 7.3일로 기준을 초과하고 있다. 향후 기성검사와 지급을 5일 이내에 완료하는 등의 지급기간 단축방안을 수립하고 개선노력을 추진할 필요가 있다.

(3) 원가계산가격의 100% 적용, 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가 산정 등 예정가격 산정, 종전 관행에 따른 낙찰률 임의 적용 금지 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 처우개선을 유도할 수 있도록 계약금액을 합리적으로 책정하여야 하고, 이를 위하여 예정가격 산정 시 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 계산하여 100% 적용하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 예정가격 산정 시 미화직종 중노무원은 한국남부발전 사옥위탁관리기준에 따라 노무비 원가가 산정되고, 그 외 경비대장은 시중노임단가 중에서 작업반장 단가를, 경비대원·미화직종 경노무원은 단순노무종사원 노임을 원가로 적용한 것으로 확인되며, 예정가격 산정 시 노무비 원가를 100%를 적용한 것으로 확인된다. 자회사 노임단가는 93.5 %의 낙찰률이 적용되어 계약이 체결되었으며 모기관은 자회사 운영 실태 평가 취지와 예정가격과 낙찰가격의 관계를 고려하여 예정가격이 시중노임단가를 충족하는 수준에서 산정되도록 용역비 산출 관리에 적정을 기할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 자회사와의 계약에서 자회사 전환 이전의 관행적인 낙찰률을 임의적용하지 않고, 개선된 기준을 적용한 것으로 인정된다. 모기관이 종전의 관행적인 낙찰률 적용을 배제하였다는 점은 긍정적으로 평가되나, 개선의 정도가 크지 않은 점에 대해서는 모기관의 추가적인 노력이 필요한 것으로 평가된다.

- 한편 모기관은 계약 체결 후 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정할 필요가 있다. 모기관은 상·하반기 모두 시중노임단가를 반영하여 변

경계약을 체결하였을 뿐 아니라 예정가격의 낙찰률을 상향 조정하여 시중노임단가의 반영 비율을 높인 것이 확인되어 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 노임단가는 시중노임단가에 낙찰률을 적용한 수준으로 산정되어 있는바, 기본급 및 매월 근로자에게 정기적, 일률적으로 지급되는 기본급 성격의 통상적 수당을 기준으로 모든 직종의 노임단가가 시중노임단가 100% 이상이 될 수 있도록 모기관은 지속적인 노력을 기울일 필요가 있다.

- 모기관이 계약금액 책정 시 현장감독자와 행정인력 노무비를 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관은 용역원가 산출시 과업범위와 인력산정 기준을 정하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 차후 자회사 과업범위에 대한 적정인력 산정 등 총인원이 적정한 수준인지에 대한 주기적인 검토가 필요하고, 이 과정에서 공정성 제고를 위해 자회사 노사는 물론 외부전문가가 참여하는 기구에서 심의하는 등의 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

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

3. 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 않는다는 이유를 들어 모・자회사 노사 공동협의회와 관련된 조치사항이나 실적 등이 없다고 보고하였다. 관계회사라는 특성상 자체적으로 공동회의체를 마련해 운영하는 것이 부담될 수 있는 점을 고려한다면 한국남부발전과의 공동협의체 등을 구성하는 등의 노력을 할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도 지적사항인 모기관 시설경계 일반경비용역 설계서 제5조 제1항에서 자회사가 모기관의 제 규정과 규칙을 준수, 이행하도록 한 점, 제9조에서 용역의 완성과 관계없이 결원 발생 시 대금을 감액하도록 한 점, 제19조에서 자회사와 자회사 직원 행위 등에 대한 해지사유를 열거하고 있는 점, 청

소위탁관리용역 설계서, Ⅱ. 계약특수조건 제4조에서 쓰레기 처리원은 해당 분야 적격자 1인자로서 신체 건강한 자로 고정 배치한다고 정한 점 등 지적사항에 대한 개선 실적이 없다고 보고하였다.

- 모기관은 전년도 지적사항에 대한 개선 여부를 검토하고, 자회사와 협력하여 자율적으로 개선사항을 검토할 필요가 있다고 판단된다. 모기관은 부당·불공정 계약조항을 개선하고 예방하기 위한 체계와 절차를 마련하여 자회사와 사전 협의를 하고 그 결과를 반영하여 차년도 위수탁계약을 체결하도록 할 수 있도록 노력할 필요가 있다.

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

- 모기관은 자회사가 아닌 계열사 관계이므로 자회사 경영의 독립성과 자율성을 보장하기 위한 경영협약을 체결할 수 없다는 이유로 경영협약을 체결하지 않고 있다. 모자 관계가 아닌 관계사의 특성을 반영하여 주요 설비에 대한 이관 및 소속 근로자의 처우개선에 관한 사항을 포함하는 다양한 유형의 협약서를 고려하는 등 평가의 목적에 부합하는 노력이 필요할 것으로 판단된다.

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

4. 자회사 노동자의 복리후생 개선

(1) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “모기관이 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 일반관리비와 이윤율을 보장하는 것은 긍정적으로 평가되며, 다만, 향후 경비 분야의 일반관리비(현행 5%)를 상향 조정하는 등 추가적인 개선노력을 기울일 필요”가 있고, “자회사 노동자의 복리후생 개선을 위한 방안의 모색과 함께, 관련 자료를 성실하게 제출하는 등의 노력을 기울여야 할 것”이라고 지적받았다. 평가년도에는 경비 분야 일반관리비 비율을 인상하여 전체 평균 일반관리비 비율을 7%에서 7.3%로 인상하는 등 모기관의 개선노력이 일부 인정된다.

- 일반관리 비율 7.3%는 평가대상 전체 모기관과 비교하면 평균을 상회하는 수

준이나 국가계약법상 최대한도(9%)에는 미치지 못하고, 이윤비율 10%는 평가대상 모기관 평균을 크게 상회하여 국가계약법상 최대한도(10%)를 충족하는 수준이다. 모기관이 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 일반관리비와 이윤율을 보장하는 것은 긍정적으로 평가되며, 다만 향후 일반관리비를 상향 조정하는 등 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 연간 복지 포인트 600천원, 명절 상여금 2,000천원+기본급 30%, 식비 월 130천원을 지급하고 있다. 추가 복리후생 항목으로 교통비 월 100천원, 건강검진 연 300천원 외에, 교섭 특별 상여금 및 노사 상생 격려금을 각 300천 원씩 지급하였다. 정부 공무직 지급기준에 부합하는 복지 포인트, 명절 상여금, 식비를 지급하고 있는 점, 추가 복리후생 항목을 지급하고 있는 점, 복리후생 항목의 지급기준과 지급액을 규정으로 명시하여 지급 안정성을 도모한 점, 여성 샤워장 및 모기관 복지시설 공동이용 지원 등은 긍정적으로 평가된다. 모기관은 자회사와 계열사 관계이고 지배구조상 모·자회사 관계가 성립하지 않는다고 하였으나, 모기관의 정규직 전환이 자회사를 통해 실행된 이상, 다른 모기관과 동일하게 자회사 노동자의 복리후생 개선 등의 책임을 부담해야 한다고 보는 것이 합리적이라고 판단된다. 따라서 향후에도 자회사 노동자의 처우개선 및 복리후생 개선을 위한 노력을 지속할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모기관의 사내근로복지기금을 활용하거나 공동근로복지기금을 설립하기 위한 노력은 확인되지 않으며, 자회사 근로자들의 노무비 보장하기 위한 조항을 신설하여 경비의 경우 발주자와 약정한 산출내역서상 총노무비를 기준으로 하고, 미화의 경우 산출내역서 중 노무비에 해당하는 금액의 100분의 100이상 지급키로 한 것이 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 판단된다.

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

5. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련, 커리어 경로 개발 등을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였지만, 지원계획이 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 있을 것이다.

(2) 자회사의 체계적인 인사운영과 합리적인 인사관리를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사가 실비 보전적 금품을 지급할 수 있는 여비 관련 규정을 마련하고 노사협의회 설치·운영 및 고충처리기구를 활용한 실적이 있으며, 포상을 실시하고 근무성적 등 평정을 실시하며, 공정한 채용절차를 마련하여 준수하고 채용 전형 시 면접위원 1/3을 외부위원으로 구성하며, 징계대상자에게 소명 기회를 부여하고 있어, 합리적인 인사관리를 지원한 모기관의 실적이 인정된다.

- 다만, 모기관은 자회사가 채용 시 직종·직무별로 경력인정 범위 및 상한 등을 마련해 경력인정제도를 시행하고, 근무평정 시 이의신청 절차를 포함하도록 하며, 직급 또는 직책을 부여받지 못한 경우에도 적절한 호칭을 결정하고 모기관 관계에서도 사용되도록 추가적인 협조 및 개선 필요성이 있다고 평가된

다. 또한, 비정규직채용 사전심사제에 관해서는 본보고서와 추가 제출 자료의 응답이 일치하지 않아 평가에 반영하기 어려운데, 모기관 및 자회사는 실적 및 증빙자료를 보다 성의 있게 작성해 제출할 필요가 있다

(3) 공정한 CEO 선발제도 도입 및 실시 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 게시하였으며, CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부 심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것도 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선 관련 평가대상연도에는 실적이 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 개선해나갈 필요성이 있다. 이를 위해 모기관은 인터뷰, 설문 등과 같은 필요 수단을 지원하는 것에 관심을 기울일 필요가 있으며, 그 결과물을 분석하여 잘된 것은 발전시키고 잘못된 것은 시정·보완책을 강구하는 작업을 반복하여 실시하는 노력이 필요한 것으로 평가된다.

(5) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 노동이사제, 근로자이사회 참관제 등 도입을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모·자회사 관계 불성립을 주장하며 관련 자료를 제출하지 않아 평가할 내용이 없다.

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

- 자회사의 경영정보 공시와 관련한 실적을 언급하지 않았고, 자회사 홈페이지 경영공시 게시판에 일반현황, 기관운영, 경영성과, 정보공개 등의 정보가 게시되어 있다. 향후 공시항목 확대 및 발굴이 필요하며, 이를 위해 모기관의 지

속적인 노력이 필요할 것으로 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 5에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급“으로 평가한다.

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