공공기관 자회사 운영실태 평가 보고서

2025. 5.

고용노동부

한국노동연구원

Contents 차례

Ⅰ. 총 평

<전체 총평> ····· 1

<지표별 총평> ····· 4

Ⅱ. 모기관별 보고서

[공기업·준정부기관]

- 인천국제공항공사 ····· 17
- 한국공항공사 ····· 26
- 한국남동발전㈜ ····· 35
- 한국남부발전㈜ ····· 44
- 한국동서발전㈜ ····· 53
- 한국마사회 ····· 62
- 한국부동산원 ····· 71
- 한국서부발전㈜ ····· 79
- 한국수자원공사 ····· 88
- 한국전력공사 ····· 97
- 한국전력기술(주) ····· 107
- 한국중부발전㈜ ····· 116
- 한국토지주택공사 ····· 125
- 한전KPS(주) ····· 134
- ㈜강원랜드 ····· 143
- 그랜드코리아레저(주) ····· 152
- 한국도로공사 ····· 161
- 한국방송광고진흥공사 ····· 170

- 한국수력원자력㈜ ····· 179
- 한국조폐공사 ····· 188
- 한국지역난방공사 ····· 197
- 한국철도공사 ····· 206
- 제주국제자유도시개발센터 ····· 216
- 한국석유공사 ····· 225
- 한국가스공사 ····· 234
- 주식회사 에스알 ····· 244
- 공무원연금공단 ····· 251
- 국민체육진흥공단 ····· 260
- 예금보험공사 ····· 269
- 한국관광공사 ····· 278
- 한국농수산식품유통공사 ····· 287
- 한국산림복지진흥원 ····· 296
- 한국산업단지공단 ····· 305
- 한국자산관리공사 ····· 314
- 한국전력거래소 ····· 323
- 한국주택금융공사 ····· 331
- 기술보증기금 ····· 340
- 신용보증기금 ····· 349
- 중소벤처기업진흥공단 ····· 358
- 한국국제협력단 ····· 367
- 한국도로교통공단 ····· 376
- 한국국토정보공사 ····· 385
- 국가철도공단 ····· 394

[기타공공기관 등]

- 여수광양항만공사 ····· 401
- 연구개발특구진흥재단 ····· 410
- 울산항만공사 ····· 419
- 한전원자력연료㈜ ····· 428
- 국방과학연구소 ····· 436
- 독립기념관 ····· 445
- 사립학교교직원연금공단 ····· 454
- 한국청소년활동진흥원 ····· 463
- 국제방송교류재단 ····· 472
- 대구경북첨단의료산업진흥재단 ····· 481
- 한국중소벤처기업유통원 ····· 488
- 태권도진흥재단 ····· 497
- 한국산업은행 ····· 506
- 한국수출입은행 ····· 515
- 한국원자력안전기술원 ····· 524
- 한국잡월드 ····· 533
- 오송첨단의료산업진흥재단 ····· 542
- 중소기업은행 ····· 551
- 금융감독원 ····· 560
- 한국예탁결제원 ····· 569
- 한국건설기술연구원 ····· 578
- 한국과학기술연구원 ····· 587
- 한국과학기술정보연구원 ····· 596
- 한국기계연구원 ····· 605
- 한국기초과학지원연구원 ····· 614

- 한국생명공학연구원 ····· 623
- 한국에너지기술연구원 ····· 632
- 한국원자력연구원 ····· 641
- 한국전자통신연구원 ····· 650
- 한국지질자원연구원 ····· 659
- 한국천문연구원 ····· 668
- 한국철도기술연구원 ····· 677
- 한국표준과학연구원 ····· 686
- 한국한의학연구원 ····· 695
- 한국항공우주연구원 ····· 704
- 한국화학연구원 ····· 713
- 한국핵융합에너지연구원 ····· 722
- 한국생산기술연구원 ····· 731

[지방공기업]

- 부산교통공사 ····· 740
- 대구교통공사 ····· 749
- 서울교통공사 ····· 758
- 인천교통공사 ····· 767
- 전남개발공사 ····· 776

[자치단체 출자출연기관]

- 울산테크노파크 ····· 785
- 킨텍스 ····· 793
- ㈜벡스코 ····· 802
- 제주테크노파크 ····· 810
- KOSPO영남파워㈜ ····· 818
- ㈜IBK저축은행 ····· 824

<전체 총평>

1. 평가 개요

○ 고용노동부는 2020년부터 매년 공공기관 자회사 운영실태를 평가해 왔으며, 2024년에 5회차 평가를 실시하였다. 이 평가는「정부의 공공기관 자회사 운영 개선대책(‘20.3)」에 근거하여 ‘공공부문 비정규직근로자 정규직 전환 정책(`17.7.20.)’에 따라 자회사로 정규직 전환한 공공기관 자회사의 안정적·독립적·전문적 운영과 근로자 처우개선을 목적으로 하며, 그 결과를「공공기관 경영평가」등에 반영하여 자율적 개선을 유도하고 있다.

- 2017년 7월「공공부문 비정규직근로자 정규직 전환 가이드라인」으로 공공부문의 상시업무에 종사하는 비정규직 노동자 20만 2천명이 정규직으로 전환되었으며, 전환인원 중 자회사 방식으로 전환된 인원은 54천명(26.6%)이고, 그 외 직접고용 146천명(72.5%), 제3섹터 2천명(0.9%)의 방법을 통해 정규직 전환되었다.

○ 2024년도 공공기관 자회사 운영실태 평가 대상 기관은 가이드라인에 따라 정규직 전환방식을 자회사로 선택한 92개 모기관(한국가스공사 신규추가)이다.

○ 2024년 평가위원회는 정규직 전환정책과 자회사 운영 등 관련 분야에 전문성을 보유한 교수, 노무사, 연구자 총 17인으로 구성되었다.

- 평가위원회는 기관별로 제출한 실적보고서를 바탕으로 평가하였고, 평가를 위해 필요한 경우 해당 기관에 관련 자료 제출, 의견 제시 등을 요청했다. 기관장의 자회사 운영 실태개선 의지와 기관의 노력을 확인하기 위해 2월 중에 모기관 인터뷰를 진행했다. 전년과 비교해서 기관장이 참석한 기관 수는 동일하고, 부서장이 참석한 기관 수는 증가했으나 임원 참석기관은 감소했다. 평가위원회는 서면평가와 모기관 인터뷰 결과를 토대로 중간보고서를 작성해 개별기관에 송부하였고, 모기관의 의견을 제출받아 이를 검토 후 최종 보고서를 작성하고, 평가위원회에서 이를 확정하였다.

2. 평가 지표

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

[표 1] 2024년 평가지표

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

Ⅳ. 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원	① 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과(11점) ② 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과(5점) ③ 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과(2점) ④ 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과(2점)	20점
Ⅴ. 모기관의 자회사 운영개선 의지 및 노력	① 모기관 기관장 인터뷰 참여 여부 ② 모기관의 자회사 운영개선 의지 및 노력 등	(가점) 5점 이내
합 계		100점

○ 2024년 평가에서도 출자지분이 없어 자회사 설립근거, 자본금 출연 등 일부 평가가 불가한 4개 기관에 대해서는 평가 가능 지표 위주로 평가하였고, 평가 불가능한 지표에 대해서는 결측처리하거나 모기관 점수를 부여하였다.

3. 평가결과

○ 공공기관 자회사 운영실태 평가위원회는 2024년도 공공기관 자회사 운영실태를 평가한 결과, 공공기관 자회사의 안정적 운영과 근로자 처우가 전반적으로 개선되고 있음을 확인하였다.

- 2024년 평가결과, A등급으로 평가받은 기관은 29개소(2023년, 2022년 모두 26개소), B등급 19개소(2023년 23개소, 2022년 25개소), C등급 18개소(2023년 12개소, 2022년 10개소), D등급 20개소(2023년, 2022년 모두 24개소), E등급 6개소(2023년, 2022년 모두 6개소)로 나타났다.

- 기관 책임자급의 운영개선 의지와 노력을 가늠하는 인터뷰에서 기관장 참여기관 수는 21개 기관으로 전년 평가와 동일하였다. 임원과 부서장급 참여기관은 59개소로 전년도 60개소에 비해 감소했고, 팀장급 관리자와 실무자 참여기관은 12개소로 전년도 대비 2개소 증가했다.

<지표별 총평>

1. [평가지표 1] 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

○ 세부평가지표 1은 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과를 평가하는 지표이다.(2개소 평가 제외, 2개소 모기관 평가점수 반영)

- 모기관 중 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립 근거를 마련하고 그 성과가 우수한 것으로 평가된 기관은 49개소, 일부 미흡한 것으로 평가된 기관은 39개소였다. 또한 모기관 중 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 업무위탁의 근거를 구체적으로 명시하고 그 성과가 우수한 것으로 평가된 기관은 45개소, 명시하지 않은 기관은 43개소로 평가되었다.

- 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 있었다. 자회사 설립 근거를 마련했다 하더라도 구체적으로 업무위탁에 관한 사항을 명시하지 않은 경우는 미흡한 설립·위탁 근거로 평가하였다. 향후 모기관은 법령 또는 정관에 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 위탁업무 내용을 구체적이고 명확히 규정하는 한편 출자회사 관리규정 개정, 위탁사업 추가 반영 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요하다고 평가하였다.

○ 세부평가지표 2는 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과를 평가하는 지표이다. (2개소 평가 제외, 2개소 모기관 평가 점수 반영)

- 모기관이 설립 또는 업무위탁한 자회사 92개사의 자본금 평균은 11억원이었는데, 모기관의 유형과 자회사 규모(종사자)에 따라 자회사 자본금의 차이가 있었다. 자회사의 자본금은 모기관 유형이 공기업인 경우 16.4억 원이고, 준정부기관 5.6억 원, 기타 공공기관 8.3억 원, 지방공기업·출자기관·기타 특수

법인 5.2억 원이었다. 자회사 규모가 100인 미만인 경우 자회사 자본금은 3.5억 원이고, 100~300인 미만의 경우 5.9억 원, 300인 이상인 경우 16.7억 원으로 나타났다. 모기관은 대체로 자회사가 필요로 하는 최소 자본금과 초기 운영자금 등을 고려하여 자본금을 결정하고, 전년도 평가결과를 반영하여 자본금 증액과 자회사 이윤을 사내에 유보하여 실질 자본을 확충하여 재무건전성을 확보하고자 노력하였음이 확인되었다. 다만, 일부 모기관은 최소자본금 출자 외의 재무건전성에 대한 구체적인 계획이나 확보 노력이 없는 경우도 있었다.

- 한편, 자회사의 업무수행에 필수적인 설비(장비) 이관 여부를 평가한 결과, 설비를 충분히 이관한 것으로 평가된 기관은 34개소였고, 이관이 부족하다고 평가된 기관은 54개소였다. 전년도까지는 평가 해당 연도 설비 이관 실적이 아닌 종전 전체 평가기간의 누적 실적을 평가하여 기관 수를 제시하였으나, 2024년부터는 평가 대상 기간에 국한하여 설비 이관 실적을 평가한 기관수를 제시하고 있어 결과를 전년도와 비교하기에는 한계가 있다. 모기관은 대체로 모·자회사 간 경영협약이나 과업지시서 등을 통해 자회사에 필요한 설비를 이관하고 휴게시설 등 복리시설을 제공하였다. 일부 기관에서는 이관된 설비에 대한 유지관리 비용 지원 및 추가로 필요한 지원사항 등에 대해 자회사 노·사를 상대로 주기적인 모니터링을 실시하는 등 자회사의 안정적 운영 지원과 성장을 위해 노력하고 있음을 확인할 수 있었다. 다만, 일부 모기관의 경우 자회사에 대한 설비 이관에 소극적인 사례도 발견되었다. 그리고 구체적인 지원 내용(실적)을 명시하지 않아 모기관의 노력과 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 향후 모기관은 자회사와 활발히 협의하여 필수 설비(장비) 이관·지원의 적정성 여부, 추가 지원 사항 등 정기적인 지원계획을 수립·시행하고 추진 실적을 점검하는 등 지속적인 노력이 필요한 것으로 보인다.

- 모기관이 자회사에 적자사업을 이관하거나 흑자사업을 회수한 경우는 없는 것으로 나타났다. 모기관들은 전년도 평가 결과를 반영하여 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 사업이관 관련 제도를 자체 규정에 명문화하였으나 아직 관련 규정을 마련하지 않은 기관도 있었다. 규정을 마련한 경우는 48개소이고 규정이 없는 경우가 40개소이다. 특히, 모기관들은 자회사의 재무건전성을 위해 무배당 원칙을 추구하고 모·자회사가 협력하여 신규 사업 발굴 등 긍

정적인 노력을 기울인 것으로 확인되었다. 또한 다수 모기관들이 자회사의 이윤을 보장하고 이익잉여금을 사내에 유보하는 등 자회사의 안정적 운영에 노력하고 있었다.

○ 세부평가지표 3은 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과를 평가하는 지표이다. 모기관은 자회사와 복수의 계약을 단일통합계약으로 전환·유지하는 것이 바람직하다. 다만, 자회사 수행 업무의 개수·종류·특성 등을 고려하여 합리적인 사유가 있거나 모기관이 결정할 수 없는 불가피한 사유가 있는 경우는 수 개의 분야별 통합계약 및 별도 계약도 가능하다.

- 단일통합계약으로 전환한 경우는 78개소이고, 복수로 통합한 경우가 14개소로 나타났다. 분야별 복수로 통합한 14개소 중 합리성이 인정된 경우는 5개소였고, 불인정된 경우가 9개소로 나타났다. 모기관은 계약체결 방식에 있어서 자회사와 단일통합계약을 체결하여야 하는데, 대다수 모기관이 전년도 지적사항을 반영하여 분야별 통합계약을 단일통합계약으로 전환하는 등 모·자회사간 계약관행 개선을 위해 노력한 점이 긍정적으로 평가되었다. 다만, 단일통합계약으로 전환하지 아니한 일부 모기관은 사업의 성격, 업무 효율성, 지자체 보조금 지급시기 불일치 등의 사유로 복수 계약 체결이 불가피함을 주장하였다. 이와 관련하여 대부분의 경우는 단일통합계약으로 전환하고자 하는 모기관의 노력이 구체적으로 드러나지 않았거나 모기관에서 제출한 자료만으로는 모기관 주장의 타당성을 검증할 수 없어 합리성을 인정하기 어려웠다.

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

- 선지급 등 개선된 계약대금 지급방법을 유지하고 있거나 지급시기를 개선한 경우는 64개소이고, 개선하지 않은 경우(후지급 방식을 유지하는 경우)는 28개소였다. 계약대금 지급시기를 개선한 64개소 중 분기별 또는 반기별 선지급이 25개소로 가장 많았고, 연초 또는 분기별 예산교부 방식이 18개소, 월별 선지급 방식이 9개소, 계약대금의 일부(70% 이내)를 연초/분기/반기별로 선금

(중도금 포함)을 지급하는 방식이 3개소, 일부를 선금 지급하는 방식 9개소 순이었다.

- 모기관에서 선금 지급 시 자회사의 채권을 확보하는 방식을 보증보험이 아닌 지급각서로 대체한 사례도 있었다. 대다수 모기관이 선금 지급의 필요성이 있다고 판단하나, 관련규정(계약예규 등)에 따라 보증보험을 통해 채권확보가 필요하고 이는 자회사의 재정적 부담이 우려되어 시행하지 못하고 있는 경우가 많은 것으로 확인되었다. 한편 계약대금 지급기간과 관련해서는 대부분 법정 기준을 준수하고 있었고 3일 이내 초단기에 지급하는 사례도 19개 기관 등에서 확인되었으나, 지급 기간이 5일을 초과하는 기관(6개소)도 확인되었다.

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

○ 세부평가지표 1은 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과를 평가하는 지표이다. 모·자회사 노사 공동협의회 설치 여부, 모·자회사 노사 공동협의회에 참여하는 근로자대표 선정 절차, 근로자대표 참여 여부, 근로자대표의 임기보장 여부, 모·자회사 노사 공동협의회의 지속적이고 안정적인 운영을 위한 운영 방법 등 주요 운영 사항에 관한 규정 마련 여부, 회의 주기 및 회의 실적, 논의 의제, 합의사항 등 모·자회사 노사 공동협의회 운영 현황, 모·자회사 노사 공동협의회 활성화를 위한 적극적 의제 발굴 노력 및 합의사항의 이행 성과 등을 중심으로 평가하였다.

- 모·자회사 노사 4자로 구성된 모·자회사 노사 공동협의회가 설치된 기관은 2023년도 22개 기관에서 2024년도 26개 기관으로 증가하는 양상을 보였다. 그러나 현재까지 모·자회사의 노사 4자로 구성되지 못하고 모·자회사 공동협의회가 운영되는 기관이 적지 않았다. 모·자회사 노사 공동협의회가 구성되지 않은 기관에서는 안전·보건협의체 등의 활동을 모·자회사 노사 공동협의회의 활동 및 실적으로 보고한 경우도 있었다.

- 모·자회사 노사 4자로 구성된 모·자회사 공동협의회를 설치한 기관에서는 노동조합이나 노사협의회 근로자위원 등 민주적 정당성이 확보된 근로자대표가 참여할 수 있도록 보장하거나 노력하고 있었다. 모·자회사 노사 공동협의회 운영 규정을 제정한 기관 수는 지속적으로 증가하고 있는 것으로 나타났다.

다만, 모·자회사 노사 공동협의회 설치 근거를 경영협약에 명시하고 있으나 모·자회사 노사 공동협의회 운영과 관련한 세부 규정을 마련하지 않은 기관도 있었다.

- 모·자회사 노사 공동협의회를 연 1회만 개최한 기관도 있었으나, 정기회의와 수시회의를 포함하여 모·자회사 노사 공동협의회를 연 2회 이상 정기적으로 개최하는 형태가 일반적이었다. 모·자회사 노사 공동협의회 회의는 합의사항, 협의사항 및 보고사항으로 구분하여 운영되는 경우가 적지 않았다. 2024년 개별 기관들이 개최한 모·자회사 노사 공동협의회 회의에서는 모·자회사 업무 개선 사항이 논의된 경우가 많았고, `20년 발표한 개선대책에 협의회는 노동조건, 작업환경, 복지 등 공동이익 증진방안 협의라고 되어 있으나 복지 등 공동이익 증진방안에 대한 논의는 적었다.

- 모회사가 모·자회사 노사 공동협의회 실무협의회, 모·자회사 실무담당자 간 정례회의, 자회사 근로자와의 간담회 등을 통해 모·자회사 노사 공동협의회 논의 의제를 발굴하기 위한 다양한 채널을 운영하는 기관이 적지 않았다. 또한, 전차 회의 합의사항의 이행 여부 및 상황을 보고하는 등 모·자회사 노사 공동협의회의 실효적 운영을 위해 노력하는 기관도 눈에 띄었다. 그러나, 모·자회사 노사 공동협의회에서 합의 또는 협의된 사항에 대한 이행 여부를 확인하기 어려운 기관도 있었다.

○ 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.

- 대다수 모기관은 전년도 지적사항을 개선하고 일부 기관들은 자체적으로 추가적인 개선을 하였으며, 자회사와의 협의 또는 공동협의체를 구성하여 위수탁계약서, 과업지시서 등의 부당·불공정 조항을 없애기 위한 노력을 충실히 기울였음이 확인되었다. 특히, 위수탁계약 체결에 앞서 모·자회사 간 협의 및 의견수렴절차를 정례화하여 자회사로부터 실질적인 요구사항을 반영하고 과업지시서를 현행화하는 등 모·자회사 간 협의절차를 안정적으로 운영하고 있는 기관이 증가하였다. 일부 기관의 경우 전문가 검토 절차를 거치거나 외부

전문가를 포함하여 협의체를 구성하는 등 모·자회사 간 바람직한 관계 수립을 위한 실질적인 노력을 기울이기도 하였다.

- 다수의 기관에서 자회사의 경영·인사권 침해와 부당한 업무 지시 관련 조항과 부적절한 계약 해지를 개선한 노력이 확인되었다. 반면, 일부 기관에서 업무 특수성을 이유로 과도한 계약해지 사유를 개선하지 않거나, 소수이긴 하나 전년도 지적사항을 개선하지 않은 사례도 있어 지속적인 개선 노력이 필요한 것으로 판단된다. 또한, 공동출연한 모기관들이 제출한 업무협약서 내에는 모·자회사 간 위·수탁 업무와 관련된 과업 내용과 당사자의 권리·의무가 확인되지 않으므로 개선이 필요하고, 모기관이 규율하기에 적절하지 않은 구체적인 복무규율을 포함하고 있는 업무수행 매뉴얼도 있어 개선 필요성이 있다.

○ 세부평가지표 3은 모·자회사 간 경영협약의 체결과 이행 여부를 평가하는 지표이다. 경영협약 체결을 통해 자회사의 독립성과 자율적 운영, 성장 지원, 모·자회사의 공동이익 증진, 자회사 근로자의 처우 개선 등을 보장하고 있는지와 협약의 이행 정도를 함께 평가하였다.

- 전체 92개 기관 중 87개(94.6%)가 경영협약서를 체결하여 전년도(94.5%)와 유사한 분포를 보였다. 자회사 관계가 성립하지 않는 일부 기관과 경영상의 문제로 인해 경영협약 체결에 어려움을 호소한 기관을 제외하고 대부분 기관이 경영협약을 체결한 것으로 확인되었다. 모기관들은 대부분 경영협약을 체결하는 형식적인 차원에서 벗어나 협약 내용을 이행하기 위한 실적과 노력도 구체적으로 보고하고 있어 해당 지표의 제도화 수준이 높다는 점이 확인되었다.

3. [평가지표 3] 자회사 노동자의 처우개선

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

- 노무비 개선을 위해 직종별로 세분화하고 외부 전문기관 활용 등 적정 단가

책정을 위해 노력한 기관은 13개소, 직종별로 세분화하고 다양한 노무비 단가를 책정한 기관은 36개소, 주로 미화·경비 등에 해당하여 단순노무직종 단가와 비교하여 노무비 단가를 책정한 기관은 7개소, 별도로 세분화하지 않고 단순노무직종 단가와 비교한 기관은 36개소로 나타났다.

- 시중노임단가와 노무비 계약가격을 비교한 결과 낙찰률을 적용하지 않는 기관은 59개소(평가대상 92개소 중 64.1%)로 나타났다. 연초 계약을 기준으로 계약금액이 시중노임단가의 100%를 초과한 기관은 35개소이며, 시중노임단가의 100%를 최종 계약금액에 반영한 기관은 6개소로 확인되었다.

- 시중노임단가가 변동된 경우 노무비 계약금액을 조정하는지와 관련하여, `24.10월 이후 시중노임 이상을 지급한 기관은 34개소, 노무비 단가를 인상했으나 시중노임단가에 미달한 기관은 18개소, 노무비 단가를 변경하지 않고 시중노임단가에 미달한 기관은 40개소로 나타났다. 자회사 노동자 처우개선을 위해서는 자회사에 지급하는 노무비 단가가 예정가격작성기준(기재부 계약예규)에 따라 적정하게 책정되는 것이 바람직하다.

- 현장관리자 등의 인건비를 어떻게 책정하는지 살펴본 결과, 행정인력과 현장관리자 모두 별도 계상한 기관은 22개소, 현장관리자만 별도 계상한 기관은 51개소, 일반관리비로 행정관리자 인건비를 지급한 기관은 11개소로 나타났으며 제출된 자료로 확인되지 않은 기관은 7개소였다.

- 또한, 처우개선을 위해 모·자회사 간 활발히 소통하고, 인건비 증액을 위해 다각도로 노력하였다고 인정된 기관은 17개소였고, 수당 신설 등 인건비 증액 노력이 인정된 기관은 36개소였으며 처우개선 노력이 확인되지 않은 기관은 39개소였다.

- 전반적으로 노동자들의 처우개선을 위해 모기관들이 긍정적으로 노력하였다는 점은 확인되었다. 다만, 시중노임단가 인상 시에도 변경계약을 실시하지 않는 기관(40개소)가 여전히 확인되고 있고, 낙찰률 적용으로 시중노임단가를 하회하는 기관도 있는 등 자회사 노동자의 처우개선을 위해 적극적으로 노력을 기울이고 있는 기관과 그렇지 못한 기관의 차이가 확인되었다. 또한 시중노임단가 산정에 대한 이해가 부족한 상황에서 자료를 제출한 일부 기관도 있어 평가에 어려움이 있었다. 앞으로도 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을

위해 평가 취지에 맞는 직종별 적정 노무비 단가를 정할 필요가 있으며 평가지표를 달성하기 위한 지속적이고 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다.

○ 세부평가지표 2는 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장과 모기관 사내근로복지기금의 활용 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과를 평가하는 지표이다.

- 모기관 92개소 중 14개소는 「국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률 시행규칙」제8조에 따른 일반관리비와 이윤의 최대비중(각각 9%, 10%)을 보장하고 있었다. 평가년도 전년보다 자회사 일반관리비 비율이 상승한 모기관이 37개소, 자회사 이윤 비율이 상승한 모기관이 17개소로 나타난 것으로 보아, 모기관들이 자회사의 재정적 안정성과 복리후생 향상을 위하여 상당한 개선 노력을 한 것으로 평가되었다. 다만, 일부는 공공기관 합리화 방안 및 객관적 경영 상황의 어려움 등의 이유로 일반관리비와 이윤 비율을 동결 내지 축소한 사례도 있었다.

- 구체적인 복리후생 항목 측면에서는 복지3종 세트로 통칭되는 '복지포인트, 명절상여금, 식비'에 대한 '공기업·준정부기관예산운용지침'상의 기준을 충족하는 기관이 42개소로 나타나 긍정적이나, 여전히 일부 자회사는 이에 미치지 못하는 경우가 있었다. 모기관별로 복리후생 수준 차이도 상당히 발생하고 있어, 모기관들의 지속적인 개선 노력이 필요한 것으로 평가되었다.

- 사내근로복지기금의 활용에 대한 평가는 모기관의 사내근로복지기금 또는 모·자회사 공동근로복지기금을 활용하기 위한 노력과 성과를 평가하였다. 평가기간 중 모·자회사 공동근로복지기금의 설립을 검토한 기관은 3개소였으나 실제로 설립하여 운영하는 기관은 없었다. 그 대신 모기관의 근로복지기금 일부를 자회사 노동자 복리후생에 활용한 기관은 8개소였고, 그 외 사내근로복지기금을 설립하기 어려운 연구기관의 경우 부가세 감면분을 일부 자회사에 지원한 기관도 17개소로 파악되었다. 일부 기관에서는 사내근로복지기금 활용을 위해 다양한 방안을 모색하다가 추가적인 논의를 중단하거나 자회사 사내근로복지기금을 설립하여 활용하는 것으로 그친 경우가 있었는데, 대내외적 어려움으로 인한 것임을 이해하면서도, 모·자회사 공동근로복지기금의 설립과 활용 취지에 맞도록 보다 적극적인 노력이 필요해 보인다.

4. [평가지표 4] 자회사의 전문적 운영 노력 및 지원

○ 세부평가지표 1은 자회사의 전문적 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력 중 특히 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계를 마련하기 위한 지원과 노력을 평가하는 지표이며, 자회사 노동자의 교육훈련 및 지원 실적, 공정한 CEO 선발제도, 공무직인사관리 가이드라인 준수, 비정규직 채용사전심사제 운영 현황 등을 평가하였다.(2개소 평가 제외, 2개소 모기관 평가점수 반영)

- 자회사에서 교육이 원활하게 진행되기 위해서는 무엇보다 교육훈련 예산 확보가 필요하며 그 예산은 명확하게 계약에 반영될 필요가 있다. 평가년도에는 48개 기관(52%)에서 반영하였고 이는 전년도 65개소(71%)에 비해 다소 감소한 것이다. 앞으로 자체 예산을 가지고 있는 기관들이 계약에 반영할 필요가 있어 보인다. 교육훈련의 실행을 위해서는 지원계획을 체계적으로 마련하는 것도 중요하므로 자체 교육계획을 수립하여 교육훈련을 진행할 필요가 있다. 또한, 교육훈련 프로그램 수립 과정에서는 근로자들의 의견을 수렴하는 것이 바람직한데, 55개 기관(59%)에서 의견수렴 과정을 거친 것으로 나타났다. 교육프로그램 실행 이후 의견 조사를 포함해 사전 의견수렴 과정을 진행하여 근로자들에게 필요한 교육훈련을 제공할 수 있도록 노력할 필요가 있다. 해당 지표의 평가 결과는 전년도에 비해 약간 낮아진 수준인데 종합해 보면, 교육훈련 예산을 상당수 기관이 확보하여 실시하고 있지만 근로자 의견수렴과 자체 계획 부분은 보완할 필요가 있는 것으로 보인다.

- 공정한 CEO 선발을 위해서는 그러한 제도를 마련해 시행할 필요가 있고 이를 자회사 규정에 명확히 두는 것이 적절하다. 76개 기관(84%)이 자회사에 관련 규정을 마련하고 있어 제도적으로 안착하고 있는 것으로 판단된다. CEO 선발을 위한 공고의 접근성 역시 중요하고 많은 사람이 접근할 수 있는 공개사이트에 공고하는 것이 바람직한데, 82개 기관(89%)에서 공개사이트를 이용하여 공고하고 있었다. 아울러, 공정성을 확보하기 위해 CEO 선발 심사위원을 구성할 때 외부위원 참여가 바람직한데, 78개 기관(85%)에서 외부위원 비율이 50% 이상인 것으로 나타났다. 종합해 보면, 공정한 CEO 선발 제도와 관련된 본 지표의 평가 결과는 전년도와 비슷한 수준이며 제도적으로 안착하여 가는 단계에 있는 것으로 평가되었다.

- 공무직 인사관리 가이드라인 준수 여부에 대한 평가에서는 평가 대상 88개 기관 대부분이 기존 근로자와의 불합리한 차별적 요소를 해소하여 합리적인 인사관리 기준을 마련하고자 노력하고 있는 것으로 확인되었다. 기관별로 세부적인 운영 내용에 차이가 있으나, 88개 기관 중 가이드라인에 따른 세부 내용 모두를 이행하고 있는 기관은 39개소, 1개를 제외한 나머지 세부 내용을 이행하고 있는 기관은 40개소, 2~4개를 제외한 나머지 세부 내용을 이행하고 있는 기관은 9개소로 확인되었다. 공무직 호칭 개발 및 사용과 관련해서는 이행 여부 자체를 표기하지 않은 기관이 일부 있어 차년도에는 정확한 자료 제출이 요구되며, 직종이나 기관별 특성으로 유연근무제 도입이 어렵다거나 기관의 규모 등에 따라 비금전적 처우에 관한 사항이 일부 이행되지 않은 경우도 확인되었다. 2021년 8월 공무직 인사관리 가이드라인 확정 후 일정 기간이 경과되었고, 시행 내용에 차이가 있기는 하지만 기관 상당수가 동 가이드라인 대부분을 이행하고 있는 등 해당 지표는 제도적으로 안착하여 가는 단계에 있는 것으로 평가되었다.

- 비정규직 채용 사전심사제 평가항목 대상 기관에서 제외된 4개 기관을 제외하고 88개 기관 중 77개 기관이 운영 근거와 절차 등을 명문화하여 사전심사제를 도입하고 있으며, 77개 기관 중 73개소는 별도 위원회를 구성하여 사전심사제를 운영하고 있었다. 8개소는 사전심사제를 시행하지 않고 있으며, 그 외 3개소는 사전심사제 운영 근거와 절차 등을 명문화하지 않았지만 비정규직을 채용할 때마다 임시로 운영하고 있는 것으로 확인되었다. 약 87%에 해당하는 기관이 사전심사제를 명문화하여 도입하고 있고 임시로 운영하는 기관을 포함하면 약 90%에 해당하는 기관이 사전심사제를 시행하고 있다. 실제로 비정규직을 상당기간 채용하지 않고 있거나 육아휴직 대체 등 결원 발생, 정년퇴직자 재고용 등과 같이 제한적인 경우에 한하여 사전심사를 거쳐 비정규직을 채용하고 있는 경우가 대부분인 것으로 파악됨에 따라, 사전심사제 도입을 통해 무분별한 비정규직 채용 관행을 개선하기 위한 제도적 기반은 어느 정도 마련된 것으로 평가된다.

○ 세부평가지표 2는 모기관이 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 위한 예산을 편성하거나 지원했는지, 예산 금액이 적정하고 안정적으로 편성되었는지, 동 예산을 활용하여 컨설팅이나 설문 등을 한 사례가 있는지, 컨설팅이나 설

문 등을 통한 개선안이 실제 합리적인 임금체계 마련 및 제도 개선으로 이어졌는지, 시행 과정에서 노사간 협의가 충분히 이루어졌는지, 제도에 대한 근로자 만족도는 어느 정도인지 등을 중심으로 평가하였다. (2개소 모기관 평가점수 반영)

- 전년도 평가에서는 30개 기관이 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 위해 컨설팅 등을 실시하였고 5개 기관이 2024년도 예산 지원을 예정하는 등 전전년도 평가 대비 모기관의 예산 지원 수준이 증가하는 추세였다. 평가년도에는 22개 기관이 컨설팅 등을 위한 예산을 지원하거나 합리적인 임금체계와 연관된 컨설팅 등을 실시하였고, 컨설팅 결과를 반영하여 실제 제도를 개선하여 시행하거나 기존 컨설팅 결과 등을 기반으로 직무급 성격을 강화한 것으로 확인되었다. 임금제도 시행 과정에서 문제점을 확인하고 개선하는 등 임금체계를 보완하려고 노력하고 있는 기관은 18개소이며, 그 외 상당수 기관들은 시중노임단가 준수, 임금인상률 적용, 복리후생비 인상 등 처우개선을 위해 노력한 것으로 보인다.

- 합리적인 임금체계 마련 및 개선은 적정한 예산 확보, 컨설팅 등 시행과 개선안 마련, 노사 간 협의를 통한 제도 도입과 시행, 시행 과정에서의 문제점 보완 등 여러 단계를 거쳐야 하고 각 단계별로 상당한 기간이 소요된다는 점을 감안해 볼 때, 중장기적인 목표 설정과 그에 따른 로드맵을 마련하여 시행하는 등 체계화할 필요가 있다.

❍ 세부평가지표 3은 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위해 노력하고 있는지, 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 명문화하고 실질적으로 시행하고 있는지, 대표이사 1인 체재 등 자회사 여건상 당장 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입이 어려운 경우에는 자회사 노사협의회 등 각종 협의체를 통해 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 노력한 부분이 있는지 등을 중심으로 평가하였다.(2개소 평가 제외, 2개소 모기관 평가점수 반영)

- 평가 대상기관 88개 기관 중 18개소는 근로자 이사회 참관제 등을 명문화하여 도입했고, 2개소는 평가년도에 근로자 이사회 참관제를 시범 운영하였으며, 8개소는 근로자 이사회 참관제 등을 도입하기 위해 협의를 진행한 것으로

확인되었다. 근로자 이사회 참관제 등을 명문화하여 도입한 18개 기관 중 16개소는 평가년도에 근로자대표 등이 이사회에 참관하였고, 그 외 2개소는 이사회 참관 실적이 없는 것으로 나타났다. 이사회 개최 전 노동조합에 이사회 안건을 공유하거나 노사협의회 등 각종 협의체에서 경영계획을 보고하는 등 대안적 방식으로 자회사 경영의 투명성을 확보하고자 한 기관은 8개소이며, 공동자회사 중 일부 자회사가 임금·보충협약 합의서에 노동이사제 도입을 위하여 노력한다는 내용을 명시한 것은 긍정적으로 평가된다.

○ 세부평가지표 4는 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. (2개소 평가 제외, 2개소 모기관 평가점수 반영)

- 대부분 기관이 자회사의 경영정보를 알리오를 통해 공시하고 있으며, 그중 많은 기관이 자회사 홈페이지를 별도로 마련하여 주요 경영정보를 공시하고 있는 것으로 나타났다. 평가년도에 86개 기관(93%)이 경영정보를 공개하고 있었다. 전년도에 비해 다소 늘어난 결과이며 경영정보 공시의 중요성에 대한 인식이 안착화되고 있는 것으로 판단되며, 향후 더 많은 기관이 경영정보를 공개할 필요가 있다.

- 한편, 평가년도에 48개 기관(52%)에서 경영정보 공개 항목을 확대하였고 전년도에 비해 지속적으로 공개 항목 확대가 이어진 점은 긍정적으로 평가된다. 그러나, 35개 기관(38%)만이 정기 공시와 수시 공시를 구분하여 시의성 있고 적절한 정보를 제공하고 있었다. 31개 기관(34%)은 정보 공시 개선을 위한 일부 노력을 했거나, 계획이 있었다. 앞으로 정보 공시를 위한 노력을 더 경주할 필요가 있고 개선 계획도 성실하게 수행될 필요가 있을 것으로 보인다.

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

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

- 모기관 기관장이 참여한 기관은 21개소이며, 임원 등 경영진이 참여한 기관은 17개소, 부서장이 참여한 기관은 42개소, 팀장급 관리자가 참여한 기관은 11개소, 실무자가 참여한 기관은 1개소로 나타났다. 전년 대비 기관장 참여 기관은 동일하며 임원 등 경영진 참여기관은 4개소 감소하고 부서장 참여기관이 3개소 증가하였다.

인천국제공항공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

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

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

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사 세 곳 중 인천공항시설관리(주)에 자본금 20억 원, 인천공항운영서비스(주) 및 인천국제공항보안(주)에 각각 자본금 10억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 자회사의 안정적 성장을 지원하고 있는 노력이 인정된다. 다만, 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만이고 부채비율 또한 다소 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무수행에 필수적인 설비·기자재 무상제공(서버, 셔틀버스 등), 업무용 사무실·창고·휴게실 등 무상 지원 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 안전근로협의체 등을 통한 자회사 의견수렴 및 모니터링, 개선점 발굴을 위해 노력한 점도 인정된다. 모기관은 향후에도 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수 실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤을 모기관에 배당하지 않는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 합리적인 배당 제도 등 관련 제도의 마련 및 보완이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

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

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 분기별 선지급 방식을 유지하고 있으며, 기성검사 횟수를 2022년 이후 4회로 간소화하여 자회사의 경영 안정성을 강화하고자 노력한 점이 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사에 대금을 지급하는 방식에서 모범적인 사례라 할 수 있다. 다만, 기성검사 및 대가지급의 대금지급기한(2024년 평균 6.4일)을 지속적으로 단축하기 위한 노력이 필요

하다고 평가된다.

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

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 3개 자회사에 12개 노동단체가 있고 자회사 내부적 상황 등으로 모·자회사 노사 공동협의회가 구성되어 있지 않고, 이에 대한 대안적 모델로 경영진 간담회, 관리자 워크숍, 실무자 세미나, 합동 성과 발표회 등 층위별 소통 및 업무 협력을 위한 다양한 모·자 소통 프로그램을 운영하였다. 모기관은 안전과 관련된 사안은 모·자 안전근로협의체를 운영하여 작업환경 개선, 안전시설물 설치 등 근로자 건의 사항을 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 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 모·자회사 노사 공동협의회 활성화를 위한 추가적인 개선 방안을 모색할 것을 권고한다.

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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 모회사 주도 Top-Down 식 계약설계 방식을 벗어나 수의시담 방식을 통해 총사업비 내에서 자회사로 하여금 자체적으로 인원/등급/단가를 설계

하도록 하여 자회사의 경영 자율성을 확대해온 점, 모·자회사 간 부당·불공정 계약 방지를 위한 선제적 예방 노력의 일환으로 위탁계약서 내 사업인력 투입등급을 7개 등급에서 3개 등급으로 간소화하고 과업 수행을 위해 필요한 법정 자격 필수 역량을 제외한 나머지 불필요한 자격요건을 폐지한 점, 과업내용서 전수 검토를 통해 업무 수행방식, 인력 운용방식, 감독권한에 대한 조항을 개선하여 불공정조항을 점검하고 개선하고자 노력한 점이 긍정적으로 평가된다.

- 또한, 모·자회사 간 적법한 도급계약 관계를 위해 공사 사업관리 담당자의 역량을 강화하고 다수의 자회사 사업부서 담당자 간 통일된 계약업무 프로세스를 정착시키기 위해 도급계약 적법운영 교육 및 자회사 위탁계약 이해 관련 이론 교육 및 관리 관련 실무교육을 지속적으로 실시하고 있는 점, 자회사 평가에 대한 합리적 근거 및 공정한 평가·보상 체계를 마련하여 자회사의 동기부여를 위해 노력을 기울인 점이 인정된다. 이처럼 부당·불공정 계약 방지를 위한 체계 및 절차를 마련하여 안정적으로 운영해온 점은 모·자회사 간 관계를 고려할 때 의미 있는 노력으로 판단된다.

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

- 모기관은 2021년에 개정·체결한 경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 모기관의 자율경영보장을 통해 3개의 자회사가 자율적으로 책임경영을 하고 있으며 시중노임단가 이상으로 원가를 산정하여 자회사 근로자의 처우 개선을 지원하고 있는 점도 인정된다. 상임이사 선임절차를 개선하고 인력채용 시 자율성을 확대한 점, 자율형 직제도입을 통해 자회사의 자율성을 확대한 점이 긍정적으로 평가된다. 향후에도 경영협약의 내용을 충실히 이행할 수 있도록 노력할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 실적보고서에 따르면 2022년부터 낙찰률 임의적용을 폐지하고 자회사와의 협의를 통해 계약금액을 결정하고 있는 것으로 확인되어 적절하게 운영하는 것으로 판단된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등은 포함되지 않는다. 모기관의 실적보고서 및 추가자료에 따르면 모기관은 3개 자회사에 대하여 고용노동부 임금정보통계 상 해당업종 및 직종별 노임단가를 적용하여 자회사별로 업무 특성에 부합하는 노무비 단가를 책정하고 있다고 평가된다. 모기관이 제출한 추가자료 등에서 계약단가의 임금세부항목은 기본인건비로 되어 있으며 기본인건비는 기본급이라고 확인하고 있어 결정된 노무비가 모두 단순노무종사원의 시중노임단가를 상회하는 것으로 판단된다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 시중노임단가 상승을 반영하여 변경계약을 체결하지는 않았으나, 2024년 상·하반기 모두 시중노임단가를 충족하는 수준에서 계약금액을 정하였으므로 평가 취지에 부합하는 실적을 제시하였다고 평가된다.

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

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관의 실적보고서에 따르면 모기관이 합리적인 계약금액 산정을 위한 대가체계를 개편하였는데 기존에 직무분야별 특성을 반영한 별도의 단가기준을 적용하던 것을 고용노동부 임금통계 자료 내 업종별 평균임금을 기준단가로

일괄 적용하는 것으로 변경하여 단가 기준의 타당성을 제고하였고, 자회사별 고정비 계약금액을 자회사 평균 7.1% 인상하여 자회사 노동자의 처우개선을 지원하는 등의 노력을 기울인 점은 긍정적으로 판단된다. 앞으로도 자회사 노동자 처우개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

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

- 모기관은 전년도에 “적절한 관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향조정 할 것”과 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, “사내근로복지기금 공동활용 또는 공동사내근로복지기금 설립을 위한 중장기 계획을 마련할 것” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 일반관리비율과 이윤비율 모두 전년도와 동일하나, 복리후생성 비용을 기존의 일반관리비와 이윤에서 분리하여 별도의 복리후생경비로 책정하여 지급액을 상향시킨 점, 일부 자회사의 식비를 인상하는 등의 노력을 한 점이 인정되어 지적사항에 대한 개선 노력을 한 것으로 평가된다.

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

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 전년도와 동일하게 1,500천원, 명절상여금이 1,000천원 지급되고 있고, 식비는 월 110천원(시설관리의 경우 월 110천원에서 200천원으로 상승) 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목은 자녀학자금, 자기계발비, 경조지원금, 어린이집 보육비, 휴양시설 지원비 등이 제공되고 있다. 전년도와 비교하면 복리후생성 비용을 기존의 일반관리비와 이윤에서 별도 복리후생경비로 책정한 점, 비록 복지포인트를 차감하여 이루어졌으나 시설관리의 식비가 인상된 점, 복지포인트와 명절상여금이 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점, 체육행사 및 명절격려품의

지급수준이 상승한 점, 추가재원을 통해 경평성과급을 지급한 점 등이 실적으로 인정되며, 향후에도 모기관과 자회사의 이익수준을 감안하여 기존 복리후생항목의 증액 및 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 코로나19로 인한 적자가 지속되어 2021년부터 2023년까지 모기관의 사내근로복지기금 출연이 되지 않았는데, 자회사의 기존 복리후생 수준을 유지하기 위하여 일반관리비와 이윤의 실제 금액을 인상하여 복리후생 예산을 편성하였고, 이로 인하여 자회사가 모기관보다 복리후생 측면에서 유리하게 설계된 것으로 확인된다. 향후에는 지난해부터 검토하고 준비해온 인천공항시설관리의 자체 사내근로복지기금을 차질없이 설립하고 운영하여 다른 자회사로 확대할 수 있도록 노력할 필요가 있다고 평가된다.

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

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

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 모기관은 자회사 3곳 모두 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지는 않았지만, 지원 가능 예산 수준을 명시하여 교육훈련을 실시하였다. 2023년과 같이 교육예산을 계약에 반영하여 진행될 필요가 있어 보인다. 자회사 3곳 모두 환류체계가 마련되어 근로자들의 의견을 청취하고, 교육훈련 계획을 수립한 것은 긍정적으로 평가된다. 특히 인천공항시설관리에서는 맞

춤형 교육 과정을 제공하고, 직무 분야별 계획을 수립한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 준수하고 있으며, 비정규직 채용 사전심사제 운영지침('20.10)에 따라 사전심사위원회를 구성하고 2024년도에 각각 5개 사업 168명(인천공항시설관리㈜), 3개 사업 61명(인천공항운영서비스㈜), 2개 사업 2명(인천국제공항보안㈜)의 사전심사를 진행한 실적이 인정된다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인을 그 취지와 내용에 부합하도록 운영하고, 비정규직 채용 사전심사제 또한 실질적으로 운영될 수 있도록 지속적으로 노력할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 3개사 모두 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고 있다. 한편, CEO 선발 시 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 자회사 3곳 모두 외부위원 비율을 1/3~1/2로 설정 최대 인원이 50%가 될 수 있는 상황이고, 외부인원에 대한 정확한 정보가 없다. 앞으로 외부심사위원의 비율을 50% 이상으로 유지될 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 평가연도에 인천공항시설관리㈜ 교대근무제도 개편에 따른 임금체계 개편 관련 컨설팅을 진행하고 동 컨설팅(안)에 대하여 주1회 노사협의를 진행하며, 인천공항운영서비스㈜ 조직 및 보수체계 진단 관련 컨설팅을 진행하고 인천국제공항보안㈜ 인사평가제도 개선 관련 컨설팅을 진행한 것은 합리적인 임금체계 개편방안 수립 또는 직무급 체계 고도화 등을 위한 노력과 실적으로 인정된다. 컨설팅(안)을 바탕으로 개선안 도입을 위한 노사 협의를 진행하는 등 각 회사별 특성과 근로자 의견 등을 반영하여 최종 방안을 도출하고 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 평가연도에 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 등 경영 투명성 확보를 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 확인되지 않지만, 인천공항시

설관리㈜는 정기적으로 개최되는 노사협의회에서 재무현황, 인력 운영 및 채용 계획, 교육계획 등 경영에 관한 사항을 보고하는 방식으로 경영의 투명성을 확보했다는 점에서 긍정적으로 평가된다. 추진 로드맵에 따라 사전에 도입 필요성에 대한 공감대를 형성하고 관련 규정을 개정하는 등 근로자 이사회 참관제 등 도입을 위한 노력을 계속할 필요가 있으며, 다른 자회사 역시 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황 등 보고사항을 구체화하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 3개의 자회사 모두 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있으며, 2024년 공시 항목은 29개에 달하며, ESG 경영 및 대내외 평가 항목을 포함하고 있는 점은 긍정적이다. 정기 공시와 수시 공시별 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것과 공시 항목에 대한 이중 점검(자회사 자체 점검과 모회사 점검)도 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공개 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A0 등급”으로 평가한다.

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

한국공항공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

- 한국공항공사는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 정관(제2조의2)에서 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 내용을 보면 모기관은 사업을 효율적으로 수행하기 위해 자회사를 설립할 수 있고 위탁 사업을 구체적으로 규정하고 있다. 또한 자회사의 자율경영과 독립성을 보장하고, 자회사의 서비스 역량과 전문성 강화를 위해 노력해야 한다는 점도 명시하고 있다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 평가된다.

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

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사 세 곳(KAC공항서비스(주), 남부공항서비스(주), 항공공항보안(주))에 각각 자본금 20억 원, 16억 원, 16억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위한 모기관의 노력이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만이고 KAC공항서비스(주)의 경우 부채비율 또한 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본

건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력도 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 차량유지비, 소모품비, 안전보건관리비 지원, 1천만 원 초과 고가 물품은 모기관 구매 후 자회사 무상 대여(X-RAY 검색기 등), 1천만 원 이하 장비 및 물품은 위탁계약(감가상각비)에 반영, 휴게시설·공간 등 무상 지원 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 자회사 의견수렴 및 외부 전문기관 컨설팅을 통한 물품 지원방안(기준) 개선 추진 등 필수설비 지원의 적정성 여부 등에 대한 모니터링을 강화하기 위해 노력한 점도 인정된다. 모기관은 향후에도 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 2021년에 관련 규정을 제도화하여 지속적으로 시행하고 있다. 또한 자회사에서 발생한 이윤에 대한 모기관의 배당 실적이 없는 바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 타 기관을 참고하여 합리적인 배당 제도 보완 등 자회사를 지원하기 위한 추가적인 정책 보완이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

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

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관이 자회사의 행정부담을 경감시키기 위하여 2021년 이후 반기별 정산으로 개선하여 2024년까지 유지하고 있는 노력은 인정된다. 그러나 모기관은 전년도 평가에서 계약대금 지급방식을 개선할 필요가 있다는 지적에도 불구하고 월별 선지급 방식을 유지하고 있다. 따라서 향후 분기별 또는 반기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 또한 전년도 평가를 반영하여 기성검사와 대가지급을 합한 법정 기준을 준수(기성 신청 후 평균 5~8일)하고 있는 점은 인정되나, 지급기간 단축을 위한 노력을 추진할 필요가 있다고 평가된다.

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

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 참석 대상을 일원화하는 등 논의 창구를 단일화하여 분기 1회 모·자회사 경영진 간담회를 실시하였다. 모기관은 총 6회에 걸쳐 모·자회사 실무진 간담회를 개최하였다. 모기관은 참석 대상을 확대하고 테마형 협의회 운영 등 개선하여 전국 공항 기준으로 총 166회에 걸쳐 모·자회사 현장점검 회의를 개최하였다. 모기관은 총 8회에 걸쳐 모·자회사 CS협의체를 실시하였다. 이상과 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

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

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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 대등한 지위에서 공정한 계약체결을 위한 노력의 일환으로 모·자회사가 상호협력하여 모회사 TF 및 모·자회사 워킹그룹을 운영하여 개선방안을 도출하고 의견을 수렴하는 등 대등한 지위에서 상호협력을 위해 노력한 점이 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 계약체결을 위해 계약관리 업무 주체를 본사로 일원화하고, 사후정산 시 공항별 총액 내 정산하던 관행을 자회사 총액 내에서 정산하도록 하였으며, 자회사 평가지표를 개선하여 자율책임경영을 강화하고자 한 점이 인정된다.

- 다만, 전년도에 지적된 바와 같이 특수과업내용서에서 손망실 발생에 책임이 확인되지 않는 경우에도 용인 손망실율을 초과한 카트에 대해 물품으로 충당하거나 변상하도록 한 조항은 개선내역이 확인되지 않아 추가적인 개선방안을 모색할 것을 권고한다.

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

- 모기관은 2021년에 수정한 경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 자회사의 자율책임경영(제2조), 상생발전과 공동이익 증진(제3조), 자회사 근로자 처우 개선(제5조) 등의 규정을 통해 자회사가 성장할 수 있도록 보장하고 있다. 자회사 전문성 강화를 위해 구체적인 지원제도를 운영하고 있다. 맞춤형 건강플러스 프로그램, 접점직원에 대한 힐링 프로그램을 운영하고 있으나 3개 자회사 운영 규모에 비하여 참여자 수가 저조한 원인을 파악하여 개선할 필요가 있다. 향후에도 경영협약을 실질적으로 이행할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우 개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 원가산정 시 외부기관 컨설팅 결과를 반영하여 노임 단가를 산정하고 이를 예정가격에 100% 적용하였으나 낙찰률 91.5%를 적용하여 계약을 체결하였다. 2023년도 낙찰률 91%보다 0.5% 인상한 점은 인정되나 여전히 90% 초반의 낙찰률에 머물러있다. 향후 낙찰률을 임의 적용하지 않고 노임 단가를 100% 적용하기 위한 실질적인 방안을 모색해나갈 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 모기관이 적용한 노무비 계약단가는 모든 직종에서 단순노무종사원 시중노임단가를 상회하는 것으로 확인되고, 특히 가장 낮은 인건비 단가가 책정되었던 미화·카트분야 직종을 공항운영직종에 통합하여 공항운영직종 수준의 인건비 계약단가를 동일하게 적용함으로써 전년도에 비하여 인건비를 상당히 개선한 점은 긍정적으로 평가된다. 모기관은 제조업에 기초한 중소기업중앙회 시중노임단가 임금정보로 자회사 직무특성을 반영하는데 어려움을 토로하면서 전문원가계산기관 자문을 통한 노무비 단가를 산정하였다고 밝힌 바 있으나, 직무특성에 부합하는 직종별 시중노임단가를 제시하지 않아 노무비 단가가 직종별 직무 가치를 충분히 반영하는지 여부는 정확히 평가하기 어렵다. 향후 모기관은 자회사의 직종별 직무 가치가 반영된 시중노임단가 기준보다 낮지 않게 노무비를 책정하여 계약을 체결하기 위한 노력을 지속해나갈 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관은 상·하반기 계약단가를 동일하게 책정하고 있지만,

단순노무종사원 시중노임단가에는 충족되는 기준으로 계약함으로써 적정임금을 보장할 수 있도록 하였다는 점에서 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 연도 중 시중노임단가 인상 추이를 모니터링하여 적정예산이 보장되는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장감독자와 행정인력 인건비를 직·간접 노무비로 별도 계상하여, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높인 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 이러한 체계를 지속적으로 유지할 필요가 있다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관이 코로나19 영향 등으로 누적 손실에도 불구하고 직군통합을 통해 가장 낮은 임금 군에 속한 미화·카트분야 직종의 기본급 수준을 상향한 것은 자회사 인력운영의 안정성을 높이고 유사직종간 임금격차를 해소하였다는 점에서 모범적인 사례로 평가된다. 또한 모·자회사 간 상시적인 간담회 등을 통해 인건비를 개선하고 계약인원을 증원하는 등 자회사 노동자의 인건비 및 처우 개선을 위해 꾸준히 노력해오고 있는 바, 앞으로도 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

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

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

- 일반관리비 비율은 전년도 9.0%와 동일하며, 이윤비율 또한 전년도 1.0%와동일한 수준인데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균을 초

과하며 국가계약법상 최대한도(9.0%)를 충족하고 있으나, 이윤비율은 평균에 미치지 못하고 낮은 수준이다. 모기관의 경영 어려움이 해소되지 않은 점을 감안하더라도 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

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

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

- 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

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

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 모기관은 세 개의 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였다. KAC공항서비스는 직무 역량 강화, 리더십 등 다양한 교육을 교육훈련 환류체계에 따라 시행하고 있는 점은 긍정적이다. 남부공항서비스와 한국항공보안은 보안 교육과 리더십 교육을 교육 계획에 따라 실시한 점은 긍정적으로 평가된다. 근로자들의 의견을 청취하여 교육훈련 계획을 수립하는 환류체계 구축이 필요해 보인다.

- 모기관은 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 준수하고 있으며, 비정규직 근로자 관리지침 또는 계약직 직원 관리예규에 따라 심사위원회를 운영하여 평가연도에 각각 117회(KAC공항서비스㈜), 58회(남부공항서비스㈜), 19회(한국공항보안㈜)에 걸쳐 비정규직 채용 사전심사제를 진행하는 등 실적이 인정된다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하며, 비정규직 채용 사전심사제 또한 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 3개의 자회사에서 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, 2023년도와 같이 2024년에도 외부심사위원의 비율이 전체 심사위원 대비 50% 미만인데, 공정성 확보를 위해 외부심사위원의 비율을 50% 이상으로 위원회를 구성하는 제도를 도입할 필요가 있다고 평가된다.

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

- 모기관은 자회사 계약금액을 지속적으로 확대하고 있으며(2020년~2024년, 연평균 5.3% 인상), 평가연도에 내부 성과평가를 실시하여 성과급을 지급하고, KAC공항서비스㈜ 중장기 발전전략 수립 및 공항운영시설관리 업무 직무가치평가 용역, 남부공항서비스㈜과업 수준 분석에 따른 적정 노임단가 산출 용역을 진행했으며, 2023년도 자회사 경영시스템 개선을 위한 경영진단 용역 결과 등을 반영하여 한국공항보안㈜ 성과평가제도를 수립하고 2025년도 임금체계

개선을 위한 노사공동 TF팀을 운영하였다. 향후에도 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하고 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 자회사 비상임이사를 외부에서 선임하는 등 자회사 투명성 확보를 위해 노력하고 있다. 동시에 자회사별 여건 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고 구체적인 개선계획을 마련하는 등 제도 도입을 위해 노력할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 3개의 자회사 모두 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있다. 3개사 모두 공시제도 개선을 추진하고 있는데 긍정적으로 평가된다. 또한, 정기 공시와 수시 공시별 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공개 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A0 등급”으로 평가한다.

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

한국남동발전㈜

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

- 한국남동발전㈜는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2018년 11월 자회사 설립 후 모기관 정관 개정을 위하여 모기관·자회사 공동 TF 구성, 모기관 정관 또는 법령 개정을 위한 경영협약 체결, 정규직 전환 자회사 운영기준 제정·운영 등 자회사 설립 및 업무위탁의 구체적 근거 마련을 위해 노력한 점이 인정된다. 다만, 모기관의 노력에도 불구하고 평가 대상기간 중 정관을 개정하지 못하였으므로, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 조속히 자회사 설립·업무위탁 근거의 명확성을 높이기 위해 법령 또는 모기관 정관에서 '자회사 설립' 및 '업무위탁'에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

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

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 6억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2024년 기준 정원 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 12.5억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가

있었다. 아울러 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만이며 부채비율 또한 다소 높은 수준으로 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 가스측정기 등 안전장비 및 작업장비 무상 대여 제도 시행(2024.10.), 경비초소 노후화 개선, 폐기물 보관창고 증설, 자회사 본사 확장 이전 승인 및 행정 지원, 사무실 임차료 및 관리비 지원(임대차계약서, 2024.01.) 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 필수설비 지원 관련 모·자회사 노사공동협의회 실시 등 주기적인 모니터링을 강화하기 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진 시 유지관리 비용의 지원과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤의 모기관에 대한 배당 실적이 없는 바, 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 관련 제도 개정 및 유지 등 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위한 모기관의 노력은 인정되나 합리적인 배당 제도에 대한 보완이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 모기관은 전년도 평가를 반영하여 2023년 다양한 협의를 통해 2024년 3월에 단일통합계약을 체결하여 시행한 점은 긍정적으로 평가된다. 따라서 향후에도 단일통합계약을 지속적으로 유지하여 계약업무의 효율성을 도모할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

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

사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 그러나 모기관은 전년도 평가에서 계약대금을 개선할 필요가 있다는 지적에도 불구하고 월별 후지급하는 방식을 유지하고 있다. 따라서 향후 분기별 또는 반기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 또한 기성검사와 대가지급을 합한 총 대가지급기간을 2022년 이후 평균 5일 이내로 유지하여 자회사의 자금흐름 안정화에 기여하는 모기관의 노력은 긍정적으로 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B0 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회 실효성 제고를 위해 근로자 의견 수렴 프로세스를 명확화하여 소통 창구를 활성화하였다. 모기관은 회의체 운영과 관련하여 모·자회사 노사 공동협의회의 목적을 구체화하기 위해 운영기준을 개정하였다. 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회의 개최 주기를 상·하반기 1회 연 2회로 명확히 하는 등 수평적인 회의체 운영을 도모하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다. 향후 지속적인 운영을 통해 바람직한 모·자회사 관계를 유지할 것을 권고한다.

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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 전년도 지적사항인 통합표준시방서 내 자회사 투입인력에 대해 인사기록 및 이력서를 제출하도록 한 조항, 자회사 직원에 대해 타 업무에 간섭하는 행위나 음주·도박·마약·고성방가 등의 소란 행위를 금지하는 등 자회사 직원에 대한 복무를 직접적으로 규율한 조항, 손해배상액을 용역 대금에

서 상계 또는 지급 보류할 수 있다고 한 조항, 용역대가 감액 관련 조항에 대해 개선조치를 취하였음이 확인된다. 또한, 결원 사유에 천재지변 등 불가항력적 유계결근 사유를 포함한 점, 배치인원의 증감 시 당사자 간 협의를 명시한 점, 일일 작업 보고 의무를 기록 비치 의무로 대체한 점, 기성고를 월별로 정산할 수 있도록 한 점, 갑질 근절 인식 개선 캠페인 및 간담회를 통해 모·자회사 근로자들을 대상으로 인식개선 노력을 기울인 점, 모·자회사간 부당·불공정한 계약을 방지하기 위해 체계와 절차를 마련하고 이를 안정적으로 운영해온 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 통합표준시방서 제16조 제5항 손해배상책임 관련하여 배상액의 범위라 하더라도 해당 금액을 용역대금에서 상계할 수 있도록 한 조항, 과업의 완성 여부와 무관하게 결원 발생을 도급계약의 미이행으로 보아 용역대금에서 감액할 수 있도록 한 조항, 기간의 연장 및 배치인원의 증원 관련하여 자회사가 모기관의 요구에 일방적으로 응하도록 한 조항에 대해서는 추가적인 개선방안을 모색할 것을 권고한다.

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

- 모기관은 2022년에 실행력을 높이는 내용으로 개정한 위수탁업무 경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 기존 사장 경영계약 지표 내에 노동생산성 및 당기손익 지표를 신설하여 책임 및 독립성을 강화하고 성과감사를 통해 자회사의 직장 내 괴롭힘 매뉴얼 신설 등 제도를 개선한 점이 긍정적으로 평가된다. 모·자회사에 MRO 등 구매관리를 위한 인력을 각각 충원하여 신규 업무를 원활하게 운영하도록 지원한 점도 평가에 반영하였다. 향후 현재의 성과가 지속될 수 있도록 관리할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

- 모기관은 자회사 노동자의 처우 개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관의 보고서와 제출자료 등을 살펴보면, 모기관은 직종별 시중노임단가의 100%를 예정가격으로 적용하고, 계약 체결 시 95.1%의 낙찰률을 적용하였다. 2023년도에 낙찰률을 94.1%로 적용한 것에 비하여 1%p 상승 적용한 노력은 인정된다. 향후 모기관은 지속적인 낙찰률 개선을 통해 낙찰률을 임의 적용하지 않고 노임 단가를 100% 적용하기 위한 실질적인 방안을 마련하도록 노력해나갈 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 모기관은 직종 특성에 부합하는 직종별 시중노임기준을 세부화하여, 소방직종에 대해서는 직무를 고려한 엔지니어링 단가를 적용하고, 그 외 직종의 경우 동일 직종이라도 구체적인 직무내용과 숙련도, 권한과 책임 등에 따라 작업반장, 전기기사, 기술원, 용접원 등 직종별 시중노임단가를 반영한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모든 직종에서 직종별 시중노임단가를 상회하도록 계약단가를 결정한 노력도 높이 평가된다. 앞으로도 모기관은 직종별 직무 가치를 고려하여 적용한 시중노임단가를 충족할 수 있도록 계약단가를 결정하는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관은 시중노임단가 변동에 따라 변경계약을 체결하여 2024년 하반기 지급단가 노임을 상향 조정한 노력은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 연도 중 시중노임단가 인상 추이를 모니터링하여 적정예산이 보장되는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현

장감독자 인건비를 직·간접 노무비로 계상하고, 행정인력 4명의 인건비에 대해서도 추가로 노무비 설계에 반영하여 자회사 노무비 예산의 안정성을 높인 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 이러한 체계를 지속적으로 유지할 필요가 있다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관이 모-자회사 간 주기적 협의와 전문기관의 자문을 통해 적정 노무비를 점검하고, 자회사 노동자의 노동강도 및 고용안정을 고려하여 합리적 인력운영에 관한 소통 및 직무재배치 과정을 거치는 등 자회사 노동자의 인건비 및 처우 개선을 위해 노력한 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 자회사 노동자 처우 개선을 위한 노력을 지속해나가는 것이 바람직할 것이다.

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

- 모기관은 전년도에 “잔여재원 및 자회사의 이익잉여금이 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”과 “모기관 사내근로복지기금의 활용 외에 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 다각적인 지원활동 노력” 등의 지적을 받았는데, 평가연도에 명절상여금 인상, 경제안정지원금 증액 등의 개선과 설문조사를 통한 복리후생 지원방안 확대발굴 등의 노력을 한 바 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 평가된다.

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

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 600천원, 명절상여금이 1,400천원 지급되고 있고, 식비는 월 200천원이 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 550천원의 건강진단비, 경조금, 월 100천원의 교통비, 50천원의 생일축하금 등이 제공되고 있다. 복지포인트, 명절상여금, 식비 모두 정부의 공무직 지급기준을 충족하며, 모기관의 근로복지기금을 활용하여 온누리상

품권을 지급하고, 이자수익을 통한 창립기념품 지급과 경조사비에 활용하는 점, 700천원의 경제안정지원금, 인당 150천원의 협상타결축하금 등이 지급된 것도 실적으로 인정된다. 향후에도 잔여재원 및 자회사의 이익잉여금이 자회사 노동자의 처우개선에 활용될 수 있도록 지속적으로 노력할 필요가 있다고 평가된다.

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

- 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 지금까지의 실적에도 불구하고 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 추가적인 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "A0 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 교육 만족도 조사와 근로자 의견을 반영하여 교육훈련 계획을 마련하는 등 구체적 제도로 마련하고 시행하고 있는 것은 긍정적이다. 교육훈련 계획에 따라 직무, 자격 면허 관련 교육 등을 제공하였다. 향후 이러한 계획, 실행, 피드백의 프로세스가 지속될 필요가 있다.

- 모기관은 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 준수하고 있으며, 비정규직 채용 사전심사제 운영('21.10.12. 제정)에 관한 규정에 따라 육아 및 질병 휴직 등 필수 불가결한 대체 인력에 한정하여 비정규직을 채용하고 평가연도에 전년 대비 5명이 감소한 24명을 채용한 실적이 인정된다. 관리직을 대상으로 한 근무평정제도를 다른 직군에도 확대하는 등 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하고, 비정규직 채용 사전심사제 또한 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

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

- 모기관은 중장기 재무관리계획에서 임금상승률과 상여금 비율에 대한 합리적 조정을 계획하고 노사합동 TF를 통해 승진 최저 소요 연수, 직급 세분화, 승급제도, 관리자 평가 등을 논의했으며 관리직은 성과연봉제를 시행하고 현장직은 직무급제를 시행하는 등 합리적 보수 수준 설정하고 마련하고자 했다. 향후에도 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하고 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 평가연도에 경영현황설명회를 시행하여 계약 현황, 재무 현황, 경영방침 이행 현황 등을 설명하고 노사협의회에서 2023년 결산 및 2024년 1분기 경영실적을 보고하며 노사협의회 위원이 2024년 경영 현황 브리핑을 요청하기도 하는 등 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 경영의 투명성 확보를 위한 다양한 활동을 진행한 것은 긍정적으로 평가된다. 동시에 자회사 여건 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고 구체적인 개선계획을

마련하는 등 제도 도입을 위한 노력도 지속할 필요가 있다고 평가된다.

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

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있다. 전년도에 비해 항목수가 증가하였다고 했지만, 전체 항목수는 다른 기관에 비해 매우 제한적이다. 또한 정기와 수시 항목을 구분해서 진행한다고 했으나, 채용정보를 제외하고는 수시로 간주할 수 있는 항목은 없다고 판단된다. 향후, 경영공시 항목을 확대하고, 정기 공시와 수시 공시별 세부 항목을 적절히 반영할 필요가 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B0 등급”으로 평가한다.

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

한국남부발전㈜

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

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

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

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

고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2024년 기준 정원 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 12.5억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만으로 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 필수설비 구입비 및 유지관리보수비 지원(순찰용 전기차 렌탈비, 소방차 유지관리비 등), 자회사 필요물품 무상 지원(잔디깎기, 트렉터 등 총 59개 품목), 모기관 본사 총괄부서에서 자회사를 위한 별도의 예산 편성 및 지원(습식청소차 구매 등) 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 안전근로(보건)협의체, 모·자회사 합동 현장 안전점검, 필요물품 수요조사 등 다양한 소통채널을 통해 필수설비 지원의 적정성 여부 등에 대한 모니터링을 강화하기 위해 노력한 점도 인정된다. 모기관은 향후에도 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 2023년 12월에 관련 제도를 신설하여 시행하고 있으며, 전년도에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없다. 또한 2022년 12월 시행된 규정에 의거하여 자회사에서 발생한 이윤의 모기관에 대한 배당 실적이 없는 바, 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하는 바람직한 사례라 할 수 있다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

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

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 그러나 모기관은 전년도 평가에서 계약대금 지급방식을 개선할 필요가 있다는 지적에도 불구하고 현행 제도를 유지하고 있다. 따라서 향후 분기별 또는 반기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 기성검사와 대가지급을 합한 총 지급기한을 단축(2023년 평균 5.8일 → 2024년 5.6일)하는 등 모기관의 노력은 인정되나, 향후 지급기간 단축을 지속적으로 추진할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B0 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 모기관의 자회사 총괄 담당, 노무사, 위탁사업 담당 등 5인, 자회사 경영 관리·인사·재무담당 시설관리 담당 등 4인이 참석한 모·자회사 공동협의회를 상·하반기 1회씩 총 2회 개최하여 논의하였다. 모기관은 사업별 실무협의회를 수시 운영하여 모·자회사 간 공동목표 및 공감대 형성을 위해 노력하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

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

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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간

부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 전년도 지적사항 중 용역업무 중 사고로 자회사 근로자 업무 수행 중 안전사고 발생으로 인한 손해배상액 발생 시 손해배상액이 예상되는 경우에도 책임을 지도록 하는 조항, 자회사가 배치한 근로자를 교체하는데 모기관의 합의를 요하는 조항, 자회사 근로자와의 고용계약 증명을 위해 근로계약서를 제출하도록 한 조항 등 자회사의 인사권에 대한 침해 소지가 있는 조항에 대해 개선조치를 완료하였음이 확인된다.

- 또한, '불복', '의무자' 등 모·자회사 간 동등하지 않은 계약관계를 내포하는 용어를 '이행하지 않거나', '관리자'와 같은 용어로 수정한 점, 자회사에 과도한 비용 부담을 전가하는 내용의 조항을 개정한 점, 자회사 근로자를 대상으로 유연근무제를 실시하고, 소모품 비용 추가 지급에 대한 실적 정산 근거 조항을 마련하고, 보고서 작성 의무를 경감하는 등 자회사 혜택조항을 반영한 점, 모·자회사간 부당·불공정한 계약을 방지하기 위해 외부전문가 참여와 전문기관을 통한 컨설팅을 시행하는 등 관련 체계와 절차를 마련하고 이를 안정적으로 운영하여 계약 내용에 반영해온 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 2021년에 체결한 경영협약을 매년 갱신하면서 지속적으로 유지하고 있다. 2024년에는 대표이사의 리더십 강화를 위한 대표이사 경영계약을 별도로 체결하는 등 자율경영과 독립경영 실현을 위해 노력한 점이 인정된다. 자회사 근로자의 안전한 근무환경 조성을 위하여 모·자회사가 합동을 자체 체크리스트를 활용하여 현장 안전보건점검을 시행하고, 안전표어 공모전과 응급처치 왕 선발대회를 개최하는 등 다양한 활동을 전개한 점도 긍정적으로 평가된다. 향후에도 경영협약이 준수될 수 있도록 관리할 것을 권고한다.

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

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

- 모기관은 자회사 노동자의 처우 개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관의 보고서와 제출자료 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임단가를 100% 원가에 반영하고 있지만, 전년도와 동일하게 95.3%의 낙찰률을 적용하여 계약을 체결하고 있다. 향후 모기관은 지속적인 낙찰률 개선을 통해 낙찰률을 임의 적용하지 않고 노임 단가를 100% 적용하기 위한 실질적인 방안을 마련하도록 노력해나갈 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 모기관이 소방직종에 대해서는 엔지니어링 시중노임단가를, 그 외 직종의 경우에는 기계장치정비원, 안전관리자, 단순노무종사원 시중노임단가를 적용하여 직종별 시중노임단가를 세분화하고, 특수경비직종의 경우 단순노무종사원 시중노임에 5%를 가산한 계약단가를 적용한 것은 직무 특성을 반영하기 위한 노력으로 평가된다. 그 결과 모기관은 자회사의 모든 직종에서 원가계산에 적용한 시중노임단가를 상회하여 노무비 계약단가를 적용한 것으로 인정된다. 앞으로도 모기관은 직종별 직무 가치를 고려하여 적용한 시중노임단가를 충족할 수 있도록 계약단가를 결정하는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관은 시중노임단가 변동에 따라 변경계약을 체결하여 2024년 하반기 지급단가 노임을 상향 조정한 노력은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 연도 중 시중노임단가 인상 추이를 모니터링하여 적정

예산이 보장되는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장감독자와 행정인력 인건비를 직·간접 노무비로 계상하여, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높인 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 이러한 체계를 지속적으로 유지할 필요가 있다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관은 외부전문기관 자문을 통해 과업 적정성을 검토하고 계약인원을 증원하는 등 자회사 노동자의 인건비 및 처우 개선을 위해 꾸준히 노력해 오고 있는 바, 앞으로도 자회사 노동자 처우 개선을 위한 노력을 지속해나가는 것이 바람직할 것이다.

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

- 모기관은 전년도에 “잔여재원 및 자회사의 이익잉여금이 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”과 “모기관 사내근로복지기금의 활용 외에 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 다각적인 지원활동 노력” 등의 지적을 받았는데, 평가연도에 식비 인상, 자기개발지원금 지급과 설문조사를 통한 복리후생 지원방안 확대발굴 등의 노력을 한 바 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 평가된다.

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

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 600천원, 명절상여금이 2,000천원 지급되고 있고, 식비는 월 200천원이 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 최대 300천원의 건강진단비, 최대 1,000천원의 경조금, 월 100천원의 교통비, 단체상해보험과 모기관의 근로복지기금을 통한 160천원의 온누리상품권이 지급되고 있다. 복지포인트, 명절상여금, 식비 모두 정부의

공무직 지급기준을 충족하고 있는 점은 긍정적이고, 평가연도에 임금협상 결과 전직원에게 인당 200천원의 자기개발지원금을 지급한 것도 실적으로 인정되며, 향후에도 잔여재원 및 자회사의 이익잉여금이 자회사 노동자의 처우개선에 활용될 수 있도록 지속적으로 노력할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 노동자들에게 2021년부터 온누리상품권을 지급해왔으며, 평가연도에도 160천원 상당의 온누리상품권이 지급되었다. 모기관의 누적 적자에 따라 모·자회사간의 공동근로복지기금에 당장 출연하기는 어렵겠지만, 모·자회사간 지속적인 소통을 통해 점진적으로 조성을 추진하고 있고, 2023년에 자회사 자체 사내근로복지기금을 조성하기로 노사간 합의한 점도 긍정적이나, 평가연도에 추가적으로 유의미한 협의가 이루어지지 못한 점은 개선이 필요하다고 평가된다.

- 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 지금까지의 실적에도 불구하고 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 추가적인 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "A0 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 리더십과 직무 교육 등을 교육훈련 계획에 따라 실시한 점이 긍정적으로 평가된다. 또한, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 전 직원들의 의견을 청취하는 환류체계를 보유하고 중장기 계획을 수립한 것도 긍정적이다. 앞으로 이러한 체계를 계속 유지할 필요가 있다.

- 모기관은 특근매식비 예산 편성 및 집행 방식 변경에 관한 노사간 협의를

진행하고, 유연근무제의 원활한 운영을 위한 유연근무제운영지침을 제정('24.8. 제정)하는 등 전년도 지적사항을 개선하여 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 준수하고 있으며, 비정규직 관리세칙('20.8. 제정)에 따라 외부위원이 참여한 사전심사위원회를 운영하여 평가연도에 총 4회에 걸쳐 비정규직 채용 사전심사제를 개최한 실적이 인정된다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인을 그 취지와 내용에 부합하도록 운영하고, 비정규직 채용 사전심사제 또한 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

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

- 모기관은 2023년 임금 및 제도개선 연구 용역을 실시하고 평가연도에도 직종별 특성을 반영한 보상 방안과 급여제도 개선 필요사항 등에 대한 사업장별 직무별 인터뷰를 진행하고, 워라벨·직무만족·보수복지·인재육성, 근무환경·노사관계 등 근로환경 전반에 대한 직원 만족도 조사를 시행하여 현황을 진단하고 개선의견을 수렴한 것은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 현황 진단, 개선 의견, 만족도 추이 분석 등과 같은 절차를 통해 개선방안을 도출하여 합리적인 임금체계 정착 또는 개선이 이어질 수 있도록 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 근로자 이사회 참관제 운영 기준을 제정하고('22.12. 제정) 동 기준에 따라 평가연도에 2차례에 걸친 이사회에 근로자가 모두 참석하는 등 자회사 경영 투명성 확보를 위한 노력을 계속하고 있는 것으로 평가된다. 향후에도 근로자 이사회 참관제가 안정적으로 정착되고 지속가능하게 운영될 수 있도록 관리·감독할 필요가 있을 것이다.

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

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있다. 2024년에는 전년도 대비 1개 항목이 확대되었고, 정기 공시와 수시 공시별 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공개 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A0 등급”으로 평가한다.

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

한국동서발전㈜

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

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

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

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

2024년 기준 정원 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 12.5억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만이며 부채비율 또한 다소 높은 수준으로 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 시설, 청소분야 필수설비·장비 추가 지원(순찰차, 에어콤프레셔 등), 순찰차 유류비 지원 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 필수설비 이관·지원 관련 모·자회사 협의체 운영(4회) 등 필수설비 지원의 적정성 여부 등에 대한 모니터링을 강화하기 위해 노력한 점도 인정된다. 모기관은 향후에도 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 관련 규정을 제도화하여 시행하고 있으며, 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없다. 또한 자회사에서 발생한 이윤의 모기관에 대한 배당 실적이 없는 바, 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하는 바람직한 사례라 할 수 있다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

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

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관이 계약대금 지급에 있어 분기별 선지급 방식으로 개선하고, 계약보증금을 지급각서로 대체하는 등 자회사의 재정적 안정을 지원하고 있는 모기관의 노력이 인정된다. 따라서 향후에도 분기별 선지급 방식을 지속적으로 유지할 필요가 있다고 평가된다. 또한 전년도에 이어 기성검사와 대가지급을 합산한 총 대가지급기간은 평균 3.9일로 유지하고 있는 점 역시 긍정적으로 평가된다.

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

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 2024년 모기관 사측 3인과 노측 1인, 자회사 사측 3인과 노측 1인 등 총 8인으로 구성되는 ‘ONE-EWP 상생발전협의회’를 1회 개최하여 모회사 사내복지기금 자회사 지원, 근로자 지원프로그램(EAP) 지원을 의결하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

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

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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 전년도 지적사항인 자회사의 보유물의 수리 또는 교체를 위한 외부 반출시 모기관의 승인을 득하도록 한 조항, 자회사 근로자의 근태관리에 대해 구체적으로 규율한 조항, 용역비 대가지급 시 자회사 과실 인정 시 지급을 보류할 수 있도록 한 조항에 대해 용어를 순화하는 등 개선조치를 취하였음이 확인된다. 또한, 경비용역 계약 특수조건에서 자회사 근로자 신규채용 시 발주자의 승인을 받도록 한 조항, 자회사 경비원의 복무에 대해 불시점검할 수 있다는 조항, 경비용역 과업지시서에서 마찬가지로 신규채용 경비원에 대해 발주자의 승인을 득하도록 한 조항에 대해 자회사와 협의하여 2025년 신규계약 시 반영하기로 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 경비용역 과업지시서 상 계약해지 사유가 타 용역 계약해지 사유와 달리 기술되어 있어 이 부분은 추가적인 개선이 필요하며, 전년도에 지적되었던 보안위규 처리기준에 따라 보안위약금 부과하여 계약금에서 정산하도록 한 조항, 경비용역과 마찬가지로 보안위약금 부과할 수 있도록 한 조항, 안전계약특수조건(도급사업)에서 안전사고가 발생하여 용역중지 통보 시 모기관의 조치를 수용하고 민·형사상 이의를 제기하지 못하도록 한 조항 등에 대해서는 보다 적극적인 개선방안을 모색할 것을 권고한다.

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

- 모기관은 2022년에 자율경영협약을 체결하고 지속하여 유지하고 있다. 모회사는 이사회를 통한 경영자문 등 소극적인 개입을 통해 자회사의 경영권을 보장하고 있으며, 자회사 근로자 처우개선을 위한 TF를 운영하고, ONE-EWP라는 모·자회사 노사공동 협의회를 운영하는 등 경영협약 이행을 위한 구체적인 노력이 인정된다. 또한 안전문화팀을 신설하는 안을 통과시켜 안전보건경영을 강화한 점도 긍정적으로 평가된다. 향후에도 지속적으로 경영협약이 준수되도록 관리할 것을 권고한다.

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

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우 개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관의 보고서와 제출자료 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임단가를 100% 원가에 반영하고 있지만, 전년도에 이어 94.32%의 낙찰률을 적용하여 계약을 체결하고 있다. 향후 모기관은 지속적인 낙찰률 개선을 통해 낙찰률을 임의 적용하지 않고 노임 단가를 100% 적용하기 위한 실질적인 방안을 마련하도록 노력해나갈 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 모기관은 직종 특성에 부합하는 직종별 시중노임기준을 세부화하여, 소방직종에 대해서는 직무를 고려한 엔지니어링 단가를 적용하고, 시설직종의 경우 동일 직종이라도 구체적인 직무내용과 숙련도, 권한과 책임 등에 따라 작업반장, 전기기사, 기계기술자, 기계장치정비원, 중기계조립원, 경기계조립원, 단순노무종사원 등 직종별 시중노임단가를 반영한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모든 직종에서 직종별 시중노임단가를 상회하도록 계약단가를 결정한 노력도 높이 평가된다. 앞으로도 모기관은 직종별 직무 가치를 고려하여 적용한 시중노임단가를 충족할 수 있도록 계약단가를 결정하는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관은 시중노임단가 변동에 따라 변경계약을 체결하여 2024년 하반기 지급단가 노임을 상향 조정한 노력은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 연도 중 시중노임단가 인상 추이를 모니터링하여 적정예산이 보장되는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등

의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장감독자와 행정인력의 인건비를 직·간접 노무비로 계상하여, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높인 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관이 모·자회사 간 협의체를 통해 인력 적정성을 검토하여 계약인원을 증원하는 한편, 석탄화력발전 폐지에 따른 고용안정 문제를 노사소통을 기반으로 인력재배치 등 장기적 인력운영기준을 수립하도록 도모하여 자회사 노동자의 처우 개선을 위해 노력한 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

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

- 모기관은 전년도에 “잔여재원 및 자회사의 이익잉여금이 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”과 “자회사 직원들의 만족도조사 등의 결과가 실제 복리후생 제도에 반영될 수 있도록 제도화·정례화 할 것” 등의 지적을 받았는데, 평가연도에 눈에 띄는 복리후생항목의 증액이나 신설은 보이지 않으나, 자회사 직원들의 만족도 조사를 통해 불만족 이유를 파악하고 이를 개선하기 위한 방안을 수립하여 추진하고 있는 점을 고려하여 지적사항에 대한 개선 노력을 하였다고 평가된다.

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

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 700천원, 명절상여금이 1,400천원 지급되고 있고, 식비는 월 200천원이 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 월 100천원의 교통비, 400천원의 특별건강검진, 최대 1,000천원

의 경조금 및 경조휴가, 단체상해보험 등이 제공되고 있다. 복지포인트, 명절상여금, 식비 모두 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점, 평가연도에 연 2회의 임직원 화합행사가 정기 개최된 점 등은 긍정적이며, 향후에도 잔여재원 및 자회사의 이익잉여금이 자회사 노동자의 처우개선에 활용될 수 있도록 지속적으로 노력할 필요가 있다고 평가된다.

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

- 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 지금까지의 실적에도 불구하고 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 추가적인 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "A0 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 모기관은 자회사를 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지는 않았지만, 지원 가능한 예산을 명시하였는데, 예산을 계약에 반영할 필요가 있다고 평가된다. 교육훈련 계획을 수립하여 경영전략과 연계 직종, 직무 맞춤형 커리어 개발 지원과 교육을 제공한 점은 긍정적으로 평가된다. 한편, 향후에는 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 청취하여 개선사항을 파악하는 제도를 운영할 필요가 있다.

- 모기관은 평가연도에 사업소별, 팀별 특정에 맞는 유연근무제 도입을 위해 유연근무 유형을 추가하는 내용으로 유연근무제 운영지침('24.12.16. 개정)을 개정하는 등 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 준수하고 있으며, 평가연도에 외부위원을 포함한 심사위원회를 총 18회 개최하는 등 비정규직 사전심사제를 운영한 실적이 인정된다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인을 그 취지와 내용에 부합하도록 운영하고, 비정규직 채용 사전심사제 또한 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 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. (2023년도에도 언급된 내용임) 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하였으며, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것은 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 평가연도에 임금체계 개선을 위한 일터혁신 컨설팅 지원사업에 참여하여 성과, 능력 중심의 승진기준 강화, 직무에 따른 보상체계 강화, 근무평정에 대한 결과 공개 필요 등에 대한 컨설팅(안)을 도출하였고, 모·자회사 서비스 만족도 조사와 모·자회사 공동이익증진 TF를 통해 직원 만족도를 확인하고 임금수준 및 처우개선을 논의한 것은 긍정적으로 평가된다. 일터혁신 컨설팅에 따른 개선안, 모·자회사 서비스 만족도 조사 등에서 확인된 근로자 의견 등을 감안하여 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 개선방안을 도출하여 제도로 이어질 수 있도록 하는 등 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 평가연도에 노동조합을 상대로 결산 및 예산(안) 승인, 경영실적 보고, 직제규정 및 인사규정 개정안 등 이사회 안건 사전 설명회를 총 5회 시행하고 경영현황 노사 합동 설명회를 개최하는 등 경영의 투명성 확보를

위해 노력한 것으로 평가된다. 동시에 자회사 여건 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고 구체적인 개선계획을 마련하는 등 제도 도입을 위한 노력도 계속하길 바라며, 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있다. 공시 항목은 2023년 21개 항목에서 2024년 22개 항목으로 확대되었고, 정기 공시와 수시 공시별 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공개 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있다.

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

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

한국마사회

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

- 한국마사회는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 기존 정관에 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 구체적 규정을 두지 않았으나, 2023년 9월 정관 개정(제40조)을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '본회는 제26조의 사업을 원활하게 수행하기 위하여 자회사를 설립'할 수 있고, '본회는 다음 각 호에 따른 업무의 일부를 자회사에 위탁할 수 있다'고 규정하고 있다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

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

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

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사의 필수장비 무상지원(청소차, 살수차 등 217개), 위수탁협약서에 자회사 과업 필수장비 무상지원(임대) 관련 조항 신설, 자회사 근로자 휴게 공간 개선 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 경영협의체, 도급사업협의체 등을 통해 자회사 의견수렴 및 모니터링을 강화하기 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진 시 유지관리 비용의 지원과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 2022년 6월 이후 관련 규정을 제도화하여 지속적으로 시행하고 있으며, 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없다. 또한 자회사에서 발생한 이윤이 모기관으로 배당되지 않고 있는 바, 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 배당 제도 마련이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

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

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관이 전년도에 이어 분기별 선지급 방식을 유지하여 선지급에 따른 금융수익을 지원하는 등 모기관의 노력이 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사에 대금을 지급하는 방식에서 모범적인 사례라 할 수 있다. 또한 모

기관은 전년도에 이어 계약대금 지급에 있어서 청구일로부터 3일 이내에 지급하고 있어 긍정적으로 평가된다.

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

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회를 구성하여 운영하고 있다. 모기관은 2024년 모기관 사측 2인, 노측 2인, 자회사 사측 2인, 노측 2인 총 8인으로 구성된 모·자회사 노사 공동협의회를 1회 개최하여, 사내근로복지기금 설립 계획 공유 및 출연을 합의하였다. 모기관은 대표자협의체 2회, 관리자간담회 1회, 실무진간담회 2회 등 계층별 협의체를 실시하는 등 소통채널을 다양화하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

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

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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 외부 전문기관 직무분석 컨설팅을 실시하여 불공정 조항을 선제적으로 개선하고, 과업담당자 직무별 현장 인터뷰를 시행하여 과업설명서를 현행화하였음이 확인된다. 특히, 위수탁 계약서 내 지휘·명령권 오인 소지가

있는 문구를 ‘상호협의’로 수정한 점, 직무별 과업설명서 신설 및 문구수정 시 모회사에서 조정 후 자회사에서 통보하던 절차를 개선하여 모·자회사간 상호협의 및 자회사 의견을 바탕으로 불명확한 과업 관련 문구를 삭제하고 과업범위를 명확화한 점이 긍정적으로 평가된다.

- 또한, 모회사는 전년도에 특별한 지적사항이 없었지만 모·자 공동 위수탁 계약 개선 전담반을 구성하고 자회사로부터 의견수렴 절차를 거치는 등 위수탁 협약 제도 운영을 위한 체계적인 절차를 마련하여 안정적으로 운영한 점, 노무관리 매뉴얼을 제작하고 과업관리자를 대상으로 노무교육을 시행하는 한편 외부 전문가 자문을 지원하는 등 노무관련 리스크에 대한 선제적 예방조치를 취하고 있는바, 이는 모·자회사간 관계를 고려할 때 의미 있는 노력으로 판단된다.

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

- 모기관은 2022년에 체결한 경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 자회사의 독립성과 자율성, 동반성장에 관하여 제1조 목적에 규정하고 있으며 주주로서의 역할 수행과 경영 자율권 침해 금지(제2조), 자회사의 안정적 운영을 위한 지원(제3조), 동반성장을 위한 상호 협력(제4조) 등을 규정하고 있다. 자회사에 대한 성과 중심의 평가제도를 도입하고 보상체계를 강화하여 자회사가 주도적으로 성과를 향상할 수 있도록 지원하고 있으며, 성과급 지급 대상 확대를 통해 인센티브를 강화한 점도 평가에 반영하였다. 향후 경영협약이 지속적으로 준수되도록 관리할 것을 권고한다.

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

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

- 모기관은 자회사 노동자의 처우 개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을

체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관의 보고서와 제출자료 등을 살펴보면, 모기관은 원가산정 시 직종별 시중노임단가를 100% 반영하여 예정가격을 산정하였으나 낙찰률 93%를 적용하여 용역계약을 체결하였다. 2023년도 낙찰률 91.7%보다 1.3%p 인상한 점은 인정되나 여전히 90% 초반의 낙찰률에 머물러있다. 향후 낙찰률을 임의 적용하지 않고 노임 단가를 100% 적용하기 위한 실질적인 방안을 모색해나갈 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 모기관은 총 17개 직종에 대해 업무내용 및 직무가치를 고려하기 위해 기계장치정비원, 전기전자설비정비원, 컴퓨터웹디자이너, 단순노무 종사원 등 직종별 시중노임단가를 적용하여 적정 노무비 계약단가를 마련하려는 노력은 긍정적으로 평가된다. 다만 시중노임단가 산정범위 또는 낙찰률 적용으로 인하여 단순노무종사원 시중노임을 기준으로 한 미화·보안·주차·콜센터 직종의 경우 단순노무단가 기준을 미달하고, 시설관리·소방·경주로·방송·전산·마분·운전직종의 경우 단순노무단가는 상회하나 원가계산에 적용한 직종별 시중노임단가에는 미치지 못하는 노무비 계약단가를 적용한 것으로 평가된다. 향후 모기관은 계약 체결 노무비가 직종별 기준이 되는 시중노임단가를 충족하는 수준에서 결정될 수 있도록 지속적인 노력을 기울일 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관은 시중노임단가 변동에 따라 변경계약을 체결하여 2024년 하반기 지급단가 노임을 상향 조정한 노력은 긍정적으로 평가된다. 다만, 계약변경 노력에도 불구하고 시중노임단가 산입범위, 낙찰률 적용 등으로 인해 변경 후에도 상당수 직종의 계약단가는 시중노임단가를 하회하게 된다는 점에 유의하면서, 향후 모기관은 이를 고려하여 처우 개선 방안을 모색할 필요가 있다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장감독자 노무비를 직·간접 노무비로 계상하고 있으며 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관은 모·자회사 간 협의나 외부전문기관 자문을 활용하여 과업범위와 인력 적정성을 검토하는 등 자회사 노동자의 처우 개선을 도모하기 노력해 오고 있는 바, 앞으로도 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

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

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

- 일반관리비 비율은 전년도 6.51%와 동일하고, 이윤비율은 전년도 0.84%에서 1.0%로 상승하였는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균 수준이나 국가계약법상 최대한도(일반관리비율 9.0%)에는 미치지 못하며, 이윤비율은 평균에 미치지 못하고 하위수준에 머물러 있다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 500천원, 명절상여금이 1,000천원 지급되고 있고, 식비는 월 150천원이 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 최대 1,000천원의 경조사비, 건강검진, 단체상해보험, 교육비 등이 제공되고 있다. 평가연도에 복지포인트가 전년 대비 100천원 상승한 점, 식비가 전년 월 10천원 상승한 점, 복지포인트, 명절상여금, 식비 모두

정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점은 긍정적이며, 인당 1,000천원 수준의 서비스장려금이 지급된 점도 실적으로 인정된다. 모기관은 향후에도 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용될 수 있도록 지속적으로 노력할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 사내근로복지기금 활용방안을 검토하여 자회사 자체 사내근로복지기금 출연이 합리적인 방안으로 판단하였으며, 이를 실행하기 위해 2023년에 모·자회사의 협의와 벤치마킹을 거쳐 12월에 설립예산을 반영하였고, 그 결과 평가연도에 자회사의 사내근로복지기금이 설립 의결되었다. 또한, 이와 별개로 자회사 노동자들의 복지포인트 금액을 매년 위수탁 협약에 반영하는 방식으로 복리후생을 향상하고자 하는 노력도 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 노력을 장려하려는 취지이므로, 자회사 자체적인 근로복지기금 마련의 노력을 하고 있더라도 모기관의 근로복지기금 공동활용 및 공동근로복지기금 설립, 시설 및 복리후생제도의 공동적용 등 별도의 노력을 통해 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 실질적으로 필요한 효과가 담보되도록 노력할 필요가 있다고 평가된다.

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

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하고, 자회사 근로자 수요를 반영한 맞춤형 교육을 지원하고, 다양한 교육 과정을 통해 생애주기별 교육을 지원한 것과 높은 교육 만족도를 달성한 것은 긍정적으로 평가된다. 향후, 이러한 프로세스를 지속해서 유지할 필요가 있다.

- 모기관은 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 준수하고 있으며, 평가연도에 계약직 근로자 계약기간 연장에 관한 사전심사를 진행하고 외부위원 2명을 포함한 심사위원회를 구성하여 2024년~2025년 중 파견·용역 계약기간 종료에 따른 신규 재계약 등에 대해서도 사전심사를 진행한

것은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인을 그 취지와 내용에 부합하도록 운영하고, 비정규직 채용 사전심사제 또한 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

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

- 모기관은 평가연도에 내부 및 근무평가 결과에 따라 각 등급별 차등 지급하는 것으로 관리직 성과급 제도를 개선하고 관리직 보수규정을 개정하였다. 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하고 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 단체협약 제35조(경영투명성 확보) 제1항에 이어 평가연도에 이사회 운영규정에 근로자 이사회 참관제 도입에 관한 근거 조항을 신설하고 참관 총 5회, 경영전략 및 안전 등 안건 확대 11건, 의견제안 실적 5건 등 근로자 이사회 참관제를 시행하고, 현장 근로자와 소통하는 현장 이사회를 2회 개최하여 자회사 경영 투명성을 확보하고 근로자의 경영참가를 위한 노력을 계속하고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 근로자 이사회 참관제가 안정적으로 정착되고 지속가능하게 운영될 수 있도록 관리·감독할 필요가 있을 것이다.

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

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있다. 2024년에는 2개 항목이 확대된 점과 경영공시 지침 자가 검토 진단을 진행한 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 정기 공시와 수시 공시별 세부 항

목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공개 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있다.

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

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

한국부동산원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

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

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

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 5억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하여 자회사의 안정적 성장을 지원하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2024년 기준 정원 100~300인 미만 자회사들의 평균 자본금이 5.9억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 따라서 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 화상회의 시스템 등 접근 및 사용 권한 부여, 부동산 통합업무시스템(KRIMS) 일부 기능에 대한 접근 권한 부여, 부동산테크 현장조사를 위한 업무용 휴대폰 확대 지원, 업무 관련 신규 전산시스템 도입, 자회사 본사 사무실 확장 및 근로환경 개선(2024.01.) 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 자회사의 합리적인 배당을 위해 내·외부 전문가로 배당협의체를 구성(2023년 12월)하여 무배당 결정을 투명하게 운영하고 있다. 또한 전년도에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 계획이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도 평가를 반영하여 본부별 계약으로 개선하여(2023년 6건 → 2024년 5건) 시행한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 향후 단일통합계약 전환을 추진하고 계약업무의 효율성을 도모할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도 평가를 반영하여 선금지급을 확대하고(2023년 30% → 2024년 50%), 잔금은 분기별 지급방식으로 개선하는 등 모기관의 노력은 긍정적으로 평가된다. 다만, 향후 분기별 또는 반기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 또한 기성검사와 대가지급을 합한 총 지급기한을 2023년 이후 평균 5일 이내 지급하고 있는 점은 긍정적이나, 향후 지급기간 단축을

위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

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

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 2023년과 마찬가지로 지속가능협의체를 분기별 1회 총 4회에 걸쳐 운영하였다. 모기관은 출자회사관리규정 개정을 통해 소협의체를 신설하여 형식을 간소화하고 실효성을 제고하고자 하였다. 전년도 활동의 연장선상에서 자회사 위탁사업 확대 및 용역계약 공정성 제고 등에 대해 논의하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다. 향후 지속적인 운영을 통해 바람직한 모·자회사 관계를 유지할 것을 권고한다.

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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 각 부서별 공정계약의 문제점 검토 및 개선과제 도출을 위한 노력을 지속하고 있고, 자회사 근로자의 안전보건 확보를 위한 노력, 계약 기간 연장 한도를 최대 2개월에서 3개월로 확대하고 본부별 일괄 통일하는 작업 등 바람직한 운영이 이루어지고 있음이 인정된다.

- 또한, 모회사는 전년도에 특별한 지적사항이 없었지만 모·자회사 간 협의 등을 통해 개선사항을 지속적으로 도출해내고자 노력하였다. 이는 모·자회사간 관계를 고려할 때 의미 있는 노력으로 판단된다.

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

- 모기관은 2022년에 개정한 경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 자회사의 독립성과 안정적인 성장을 지원하기 위하여 유휴자원 DB구축을 신규로 수행하였으며, 근로환경 및 처우개선을 위하여 교육장, 회의실을 개선하고 고객센터 전문CS교육을 통한 서비스 품질 향상을 지원한 점도 인정된다. 자회사 설립 후 최초로 청렴문화 정착을 위한 활동과 상호 간 합동 워크숍, 직무별 맞춤교육 등 다양한 프로그램을 추진한 점도 긍정적으로 평가된다. 향후에도 경영협약이 지속적으로 준수되도록 관리할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

- 모기관은 자회사 노동자의 처우 개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 계약서 등을 살펴보면, 모기관은 자회사가 수립한 예산안에 대하여 모기관이 승인 후 지급하는 등 예산교부 방식으로 용역계약을 체결하고 있어 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있는 것으로 확인된다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 모기관은 자회사의 모든 직종에서 단순노무종사원 시중노임기준에 상회하는 것으로 평가된다. 다만 시설관리직종의 소장직군을 제외하면 경비보안, 환

경미화, 시설관리직종 모두 단순노무종사원 시중노임단가를 기준으로 노무비 계약단가를 적용하고 있어, 직종별 직무내용에 부합하는 시중노임단가 기준을 충족하는지 여부는 명확히 평가하기 어렵다. 향후 모기관은 계약 체결 노무비가 직종별 직무가치를 고려하여 정한 시중노임단가를 충족하는 수준에서 결정될 수 있도록 지속적인 노력을 해나가는 것이 바람직할 것이다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 상·하반기 노무비 지급단가를 동일하게 책정하고 있어 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 반영하지 않은 것으로 확인된다. 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 지급단가가 더 낮아질 우려가 있으므로, 하반기 변경된 시중노임단가를 충족할 수 있도록 변경계약을 체결하는 등 이를 개선할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장감독자 노무비를 직·간접 노무비로 계상하고 있으며 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관은 모기관이 적정인건비 책정을 위한 외부전문가 자문을 받는 등 자회사 노동자의 인건비 및 처우 개선을 위해 노력해오고 있는 바, 앞으로도 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

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

- 모기관은 전년도에 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”과 “복지증진 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 취합하고 제도이행의 효과성을 검증할 것” 등의 지적을 받았는데, 평가연도에 주택자금 지원수준의 상승과 격려상품권 지급 등의 신규 복리후생항목이 마련되었고, 분기별 지속가능협의체를 안정적으로 운

영해오면서 근로환경 실태파악을 위한 설문조사를 실시하여 제도개선에 활용하고자 한 점을 인정하여 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 평가된다.

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

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 700천원, 명절상여금이 1,000천원 지급되고 있고, 식비는 월 210천원이 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 월 60천원의 교통비, 60천원의 명절 및 생일상품권, 100천원의 휴가비, 300천원의 건강검진, 모기관 어린이집 이용, 300천원의 휴양숙박비 지원 등이 제공되고 있다. 평가연도에 월세지원한도가 상향되고, 인당 300천원의 격려상품권이 지급된 점, 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하거나 초과하는 점은 긍정적이며, 향후에도 자회사의 이익수준을 고려하여 추가적인 복리후생 개선 방안을 계속 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 2022년에 지속가능협의체에서의 논의를 통하여 복지사업재원의 안정적 자금운용 및 연속적 복리후생 지원을 위한 방안으로 2023년부터 5년간 자회사 복지사업 재원을 편성하여 자회사 복지증진에 사용하기로 하였으나 공공기관 혁신방안에 따른 기재부의 미승인으로 인해 실행하지 못하였고, 이를 대체하기 위하여 동반성장몰 포인트 20백만원(자회사 인당 100천원)을 자회사에 배정하는 등의 노력을 하였으며, 그 외 직원 심리상담 프로그램 제공, 휴가지원 전용 온라인 몰에서의 국내여행상품 구매 지원 등의 노력을 한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

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

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 설문을 통해 근로자 의견을 청취하여 교육 절차를 마련하고, 프로그램 다각화를 추진한 것과 역량, 직무 교육 등 다양한 프로그램을 제공한 것은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도, 이러한 프로세스가 지속될 필요가 있다.

- 모기관은 평가연도에 직급별 호칭체계를 신설하여 직제규정을 개정하고 출장여비를 개선하며 근무성적 평정결과를 평가대상자에게 통보하도록 근무평정제도를 보완하는 등 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 준수하고 있으며, 비정규직 인사관리규정에 사전심사제를 명문화하고 고용심사위원회 운영 및 심사기준을 수립하고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 기관별 특성을 감안한 유연근무제도를 도입하는 등 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하고, 비정규직 채용 사전심사제 또한 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

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

- 모기관은 평가연도에 사무직·부동산 조사 직무의 임금 타당성에 관한 직무분석 컨설팅을 실시하고 직무급 성격 강화 등 동 컨설팅 결과를 반영하여 기본업무 외 추가 업무시 직무수당 지급, 조사단가 변경 등 업무 부하를 고려한 수당을 확대하고 직무급 성격을 강화한 실적이 인정된다. 향후에도 노

사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하고 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 평가연도에 근로자 이사회 참관제 도입 시 민감사항 유출 등 부작용을 최소화하기 위해 근로자 이사회 참관제를 시범 운영하기로 하고 근로자가 2024년 2차 이사회에 참관하는 등 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 노력을 계속하고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 근로자 이사회 참관제 시범 운영에 따른 보완책 등을 파악하고 모기관 노동이사제를 벤치마킹하여 2025년도에는 정식으로 근로자 이사회 참관제를 도입할 수 있도록 계속 노력할 필요가 있을 것이다.

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

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 다양한 항목(30건)을 공시하고 있다. 모기관 SNS를 활용한 정보 공개 노력도 긍정적이다. 또한, 정기 공시와 수시 공시별 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공개 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A0 등급”으로 평가한다.

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

한국서부발전㈜

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

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

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

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

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

고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2024년 기준 정원 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 12.5억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만으로 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 전문가 컨설팅을 통한 효율적 설비이관 등 지원계획 수립(2024.09.), 자회사 주요설비 및 기자재 지속 및 추가지원(청소 특수세탁기, 비상벨시스템 등), 인력 증원(3명), 휴게실 및 사무실 무상임대(지속) 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진 시 유지관리 비용의 지원과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가를 반영하여 자회사 운영지침을 개정(23.12.28)하여 무배당 원칙을 제도화하였으며, 모기관에 대한 배당도 없었다. 또한 전년도에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수 실적이 없는 점 역시 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관 출자회사운영규정(제18조 이익금 처리 규정)과 상충되는 조문이 존재하는 관계로 향후 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 모기관의 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

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

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 그러나 모기관은 전년도 평가에서 계약대금 지급방식을 개선할 필요가 있다는 지적에도 불구하고 월별 선지급과 후지급하는 방식을 유지하고 있다. 따라서 향후 분기별 또는 반기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 기성검사와 대가지급을 합산한 총 대가지급기간이 2023년 평균 4.97일에서 2024년 3.5일로 단축한 점 역시 긍정적으로 평가되나 향후 대가지급 소요기간을 최소화하려는 지속적인 노력이 필요하다.

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

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 2019년 원 코웨포(One KOWEPO) 공동협의회를 설치한 이후 지속적으로 이를 운영하고 있다. 모기관은 2024년 공동성장 및 위탁관리 개선 용역을 실시하여 자회사 근로자 처우개선 이슈발굴 및 개선방안을 도출하였다. 모기관은 이해관계자 사전협의 및 면담절차를 추가하는 등 모·자회사 노사 공동협의회 운영 절차와 관련된 운영 기준을 개정하였다. 모기관은 2024년 2차례에 걸쳐 모·자회사 노사 공동협의회를 개최하였고, 총 9개의 안건에 협의하고 이를 이행하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다. 향후 지속적인 운영을 통해 바람직한 모·자회사 관계를 유지할 것을 권고한다.

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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키

고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 전년도 지적사항인 자회사 근로자에 대한 근무상태평가 시행과 관련된 사항을 개선하였고, 그 외에도 모·자회사 실무회의 및 컨설팅 등을 통하여 자회사 직원에게 직접 업무지시가 발생하는 것을 방지하기 위하여 사택관리 별도조직을 신설하는 등 자체적인 개선노력을 지속적으로 실천하여 공정계약을 위한 노력을 기울인 점이 인정된다.

- 단, 이화마을 주거시설 관리용역과업지시서 등 일부 관리용역 과업지시서의 계약해지사유가 다른 과업지시서와 상이한 점이 확인되는데, 관리용역 과업지시서 간 계약해지사유가 일관되지 않으므로 해당 부분에 대한 개선의 노력을 기울일 것을 권고한다.

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

- 모기관은 2022년에 추가로 보완한 경영협약서를 지속하여 유지하고 있다. 제1조에 자회사 사장에 대한 책임경영을 보장하고 있으며, 제6조에는 자회사 전문성 강화를 위한 인력과 예산의 지원을 명시하고 있다. 2024년도에는 경영 자율성 보장에 대하여 긍정적인 답변이 전년도 대비 28.21%가 상승하였으며, 자회사 복리후생 개선 노력에 대한 긍정적 답변도 일부 상승한 점이 긍정적으로 평가된다. 향후에도 경영협약이 지속적으로 준수되도록 관리할 것을 권고한다.

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

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

- 모기관은 자회사 노동자의 처우 개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을

체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관의 보고서와 제출자료 등을 살펴보면, 모기관은 노임 단가를 산정하고 이를 예정가격에 100% 적용하였으나 낙찰률 94.55%를 적용하여 계약을 체결하였다. 2023년도 낙찰률 93.199%에 비하여 1.35%p 상승 적용한 노력은 인정된다. 향후 모기관은 지속적인 낙찰률 개선을 통해 낙찰률을 임의 적용하지 않고 노임 단가를 100% 적용하기 위한 실질적인 방안을 마련하도록 노력해나갈 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 모기관은 소방직종에 대해 엔지니어링 단가를 적용하고 시설직종에 중소기업중앙회의 기계정비원 시중노임단가를 적용하는 등 직종별 직무가치를 고려한 시중노임단가를 반영하여 원가계산 시 설계기준을 적용한 것은 긍정적으로 평가된다. 또한 자회사의 모든 직종에서 직종별 시중노임단가를 미달되지 않도록 계약단가를 결정한 노력도 높이 평가된다. 앞으로도 모기관은 직종별 직무 가치를 고려하여 적용한 시중노임단가를 충족할 수 있도록 계약단가를 결정하는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관은 시중노임단가 변동에 따라 변경계약을 체결하여 2024년 하반기 지급단가 노임을 상향 조정한 노력은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 연도 중 시중노임단가 인상 추이를 모니터링하여 적정예산이 보장되는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장감독자 인건비를 직·간접 노무비로 계상하고, 행정인력은 일반관리비를 활용하되, 행정인력 중 안전관리자, 보건관리자, 사무원에 대해서는 노무비

로 별도 계상하여, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높인 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관은 직무가치와 과업범위를 고려한 원가산정 설계기준을 변경하고 외부전문기관 자문을 통해 인력 적정성을 검토하여 계약인원을 증원하는 등 자회사 노동자의 인건비 및 처우 개선을 위해 꾸준히 노력해오고 있는 바, 앞으로도 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

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

- 모기관은 전년도에 일반관리비율과 이윤 비율에 대해 국가계약법상 최대한도를 충족하고 있었고, “복리후생 항목 지급 수준을 상향 조종하는 등 개선 노력을 함”이라는 평가를 받았는데, 평가연도에도 일반관리비율과 이윤 비율이 국가계약법상 최대한도를 충족하고 있고, 추가로 복리후생 항목 지급 수준을 상향 조정하는 등의 개선 노력을 한 것은 긍정적으로 평가된다.

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

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 700천원, 명절 상여금 1,800천원이 지급되고 있고, 식비는 월 190천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 월 120천원의 교통비, 최대 1000천원의 경조사비 등이 제공되고 있다. 전년도에 이어 평가연도에도 복지포인트, 명절 상여금, 식비 모두 정부 공무직 지급 기준을 초과 충족한 점, 평가연도에 추가로 복지포인트 및 식비를 인상한 점, 복리후생 항목과 지급 금액을 보수규정시행세칙에 명시한 점, 기타 복리후생으로 전문의 초청 건강교육 및 테라피체험, 자회사 전용 휴게시설 추가 및 워크 온 첼린지 시러스 이용 및 포상 등은 긍정적으로 평가되며, 향후에도 잔여 재원 및 자회사의 이익잉여금을 노동자의 처우

개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 전년도 평가 시 모기관의 복지기금을 자회사 복지 재원으로 활용한 실적이 확인되지 않아 지속적 지원 노력이 필요할 것이라는 지적을 반영하여 평가연도에는 자회사 재직직원에게 온누리 상품권을 인당 20만원씩 지급한 사실이 인정된다. 공동근로복지기금 TF를 구성하고 자회사의 재원 확보를 통해 기금 적립금 격차를 줄이는 방법을 검토하고 있는 점, 공동근로복지기금 구성을 위한 컨설팅을 시행해 복리후생 및 근로 만족도 확인을 위한 자회사 근로자 설문조사를 실시하여 의견을 수렴한 점 등도 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 지금까지의 성과에도 불구하고 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 추가적인 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "A0 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하고, 직원들의 니즈를 반영해 교육훈련 지원 방향을 설정하는 등 교육훈련 지원 계획을 구체적 제도를 통해 시행하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 근로자 설문을 통해 만들어진 계획을 통해 직무, CS, 노동관계법 교육 등 다양한 교육을 제공한 점도 긍정적으로 평가된다. 향후 이러한 계획, 실행, 피드백의 프로세스가 지속될 필요가 있다.

- 모기관은 탄력적 근무시간표 게시 및 근로시간 구분 등을 취업규칙에 반영하여 개정 신고하는 등 전년도 지적사항을 개선하여 공무직 인사관리 가이

드라인에서 요구하는 내용을 준수하고 있으며, 비정규직 채용 사전심사제 운영지침('20.10.12. 제정)에 따라 사전심사위원회를 구성하여 운영하고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하고, 비정규직 채용 사전심사제 또한 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 2024년에는 자회사 규정에 선발제도 규정을 반영한 것은 긍정적으로 평가된다. 또한 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고 CEO를 선발할 때 공정성 확보를 위해 외부심사위원의 비율이 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 한 것은 긍정적이므로, 계속 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 평가연도에 평가제도 개선에 관한 용역을 시행하고 경영목표, 사업소 근무지 이동 제도, 관리자 직책 선임 절차 개선(안), 평가제도 개선, 승급제도, 재무현황에 대한 근로자 설명회를 실시하여 의견을 청취하며, 근로자 평가에 따라 승진·승급 등에 반영한 것은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하고 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 모·자회사 공동경영협약서 제4조 제5항에 따라 평가연도에 노동이사제 도입 근로자 공감대 형성을 위한 설명회를 개최하는 등 노동이사제 및 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 노력을 계속하고 있는 것으로 평가된다. 실제로 노동이사제 및 근로자 이사회 참관제가 규정화되어 도입될 수 있도록 하고 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 상반기 재무현황 공유에 더하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관

한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있다. 2024년에 6건이 확대된 점은 긍정적으로 평가된다. 하지만, 공시항목에서 경영공시에 더 적합한 항목의 확대가 필요해 보인다. 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기공시와 수시공시별 세부 항목을 구분해서 제공할 필요가 있으며, 수시의 경우 채용뿐만 아니라 추가적인 항목 발굴이 필요하다. 또한 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다.

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

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

한국수자원공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

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

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

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사 두 곳(케이워터운영관리(주), 케이워터기술(주))에 각각 자본금 5억 원과 170억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하여 자회사의 재무건전성을 확보하고자 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 2024년 기준 정원 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 12.5억 원이라는 점을 고려할 때, 케이워터운영관리(주)

의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 따라서 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

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

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

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있다. 다만, 자회사 1곳(케이워터기술) 역시 자회사 특성을 반영한 단일통합계약으로 개선할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 분기별 선지급 방식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사에 대금을 지급하는 방식에서 모범적인 사례라 할 수 있다. 또한 모기관은 계약대금 지급에 있어서 청구일로부터 5일 이내에 지급하고 있어 긍정적으로 평가되며, 향후에도 대가지급 소요기간을 최소화하려는 지속적인 노력이 필요하다.

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

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 자회사인 케이워터운영관리와 모·자회사 노사 공동협의회를 구성하여 운영하고 있으며, 모·자회사 노사 공동협의회에서 7건의 안건을 논의하고 개선 조치를 실시하였다. 모기관은 자회사인 케이워터기술과 모·자회사 노사 공동협의회를 구성을 완료하고, 모·자회사 노사 공동협의회에서 5개의 안건에 합의하고 개선을 실시하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 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 판단된다.

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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간

부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 자회사 케이워터기술(주)의 과업지시서 상 참여기술자 변경 개선, 사무보조원 및 안전관리 인력에 대한 정산방법 개선, 안전전담인력 강화 등을 통한 공정계약 체결을 위한 노력을 하였고, 과업 기준을 투입인력에서 과업달성으로 변경하여 과업 수행과 관련된 패널티를 줄이는 방향을 추구하였다.

- 또한, 케이워터기술(주)에 대해서는 용역 특수계약조건 중 수행실적평가 항목에 있어 자회사의 상황을 반영하여 인력수급 불안정 등 불가피성이 인정되는 것에 대하여는 예외사항으로 합의하였고, 자회사와의 협의를 통하여 적정인력을 산출하여 과업 수행의 애로사항을 해소하고자 하였으며, 이와 관련된 계약상 불이익이 발생하지 않도록 실질적 측면에까지 개선의 노력을 아끼지 않는 등 전반적인 면에서 자회사의 안정적 운영을 위한 노력을 기울이고 있음이 인정된다. 이는 모·자회사간 관계를 고려할 때 의미 있는 노력으로 판단된다.

(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 2020년과 2023년에 경영협약을 체결하여 유지하고 있으며, 2023년에는 ESG 경영 공동 선언을 체결한 바 있다. 경영협약에는 행정지원, 교육지원, 계약 개선, 서비스 개선 등에 대한 협력과 관리체계인 모·자회사 노사 공동협의회의 구성에 대해 규정하고 있으며, 각 항목별로 이행 실적과 개선의 노력이 인정된다. 명절 상여금을 신설하고 급식보조비를 인상하는 등 구체적인 이행 노력을 평가에 반영하였다. 향후에도 경영협약이 지속적으로 준수될 수 있도록 노력할 것을 권고한다.

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

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

- 모기관은 자회사 노동자의 처우 개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관의 보고서와 제출자료 등을 살펴보면, 모기관은 케이워터운영관리(주)의 경우 산출된 노임 단가를 100% 원가에 반영하고 있지만, 낙찰률 92%를 적용하여 계약을 체결하였다. 전년도 91%에서 1%p 인상하여 낙찰률을 개선하기 위해 노력한 점은 인정되나 여전히 90% 초반의 낙찰률에 그치고 있다. 한편 케이워터기술(주)의 경우 엔지니어링 기술자 평균임금을 고려하여 원가산정을 하고 노무비는 낙찰률을 적용하지 않은 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 시중노임단가를 충족하는 수준에서 원가를 설계하고, 낙찰률을 임의로 적용하지 않음으로써 적정수준에서 노무비 단가가 책정될 수 있도록 지속적으로 노력할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 케이워터기술(주)의 토목, 기계, 전기, 정보통신직종의 경우, 엔지니어링 시중노임단가를 기준으로 계약단가를 적용하고, 케이워터운영관리(주)의 경우 직무 특성을 고려하여 시설관리직종은 기계장치정비원과 전기전자설비정비원 시중노임의 평균값을, 운전, 상담, 홍보직종은 단순노무종사원 시중노임단가에 5% 가산된 금액을 계약단가로 적용한 점은 적정 노무비 수준을 보장하기 위한 노력으로 인정된다. 이에 운영관리 자회사의 모든 직종에서 시중노임단가를 준수하거나 다소 상회하는 노무비 계약단가를 결정할 수 있게 된 것은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 직종별 직무 가치를 고려하여 적용한 시중노임단가를 충족할 수 있도록 계약단가를 결정하는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자

에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 엔지니어링 시중노임단가를 적용하는 직종을 제외하면 모든 직종에서 시중노임단가 변동에 따라 변경계약을 체결하여 2024년 하반기 지급단가 노임을 상향 조정한 노력은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 연도 중 시중노임단가 인상 추이를 모니터링하여 적정예산이 보장되는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장감독자 노무비를 직·간접 노무비로 계상하고 있으며 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관이 모·자회사 간 협의와 외부전문기관 자문 등을 통해 안전관리 인력을 보강하고, 비상근무시 시간외 근무비를 확보하는 등 인건비와 처우 개선을 도모한 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

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

- 모기관은 전년도에 “일반관리비 인상 장기계획 등에 따라 일반관리비 비율과 이윤율을 적절히 상향할 필요”가 있고, “복리후생 항목의 지급 금액을 규정에 명시하고 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자 처우개선 방안을 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가연도에는 일반관리비 비율과 이윤율이 상승하였고, 일부 복리후생 항목의 지급 금액을 규정에 명시하는 등 지적사항에 대한 개선 노력을 한 것으로 평가된다.

- 자회사 케이워터운영관리(주)는 일반관리비 비율은 전년도 8%에서 9%로, 이윤율은 전년도 6%에서 7%로 각 상승하였고 자회사 케이워터기술(주)과의 용역계약은 ‘엔지니어링 사업대가의 기준(산업통상자원부 고시 / 실비정액가산방식에 따른 용역비 산출시 직접인건비의 110-120%를 제경비로, 제경비와 직접인건비의 20-40%를 기술료로 산정하도록 하고 있음)에 따라, 제경비 및 기술료를 전년도와 동일하게 각 115%, 25%로 책정하는 등 일부 자회사의 경우 개선한 것으로 평가된다. 다만 이는 평가대상 전체 모기관의 평

균 수준을 상회하지만 국가계약법상 최대한도(일반관리비율 9.0%, 이윤 비율 10.0%)에는 미치지 못하는 수준이다. 따라서 중장기 운영 개선계획에 따라 일반관리비 및 이윤율을 지속적으로 상향 조정하는 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 두 자회사 모두 복지포인트 500천원, 명절상여금 1,000천원이 지급되었고, 식비는 케이워터운영관리(주)가 월 150천원, 케이워터기술(주)이 월 140천원을 지급하였다. 그 외 추가적인 복리후생은 도입하지 않고 있다. 평가연도에 정부 공무직 지급 기준에 부합하는 금액을 지급하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 지급 안정성 확보를 위해 케이워터기술(주)의 복리후생 규정에 복지포인트 지급 금액을 명시할 필요성이 있으며, 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자 처우개선 방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

- 모기관은 모·자회사 간 지속적인 협의를 추진하여 2022년, 2023년에 각 자회사 이사회 의결을 통해 자회사 사내근로복지기금을 설립하였다. 이후 2023년도에 케이워터운영관리(주)는 2022년 세전순이익의 5%를 출연 완료하여 자회사 근로자들에게 창립기념일 기념품을 지급하는 등 기금 활용을 개시하였고 케이워터기술(주) 2024년도에 8억을 출연하였음이 확인된다. 모기관의 자회사 복리후생 개선 지원을 위한 노력으로써 근로복지기금을 출연하기 위한 중장기 계획 등을 모·자회사가 협의하여 세우는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 노력을 장려하려는 취지이므로, 자회사 자체적인 근로복지기금 마련의 노력을 하고 있더라도 모기관의 근로복지기금 공동활용 및 공동근로복지기금 설립, 시설 및 복리후생제도의 공동적용 등 별도의 노력을 통해 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 실질적으로 필요한 효과가 담보되도록 노력할 필요가 있다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B0 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 모기관은 두 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성한 점은 긍정적으로 평가된다. 한편, 두 자회사 모두 교육훈련 체계를 마련하여 CS, 직무, 안전, 입문자 교육 등 다양한 프로그램을 제공한 것과 근로자의 의견을 청취하여 교육훈련 계획을 세우는 환류체계가 마련된 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도, 이러한 프로세스가 지속될 필요가 있다.

- 모기관은 케이워터기술㈜ 통근버스 공동이용, 합동 기술 발표회 개최 지원, 케이워터운영관리㈜ 복리후생 및 여비규정, 케이워터기술㈜ 복지후생규정을 통해 체력단련장, 휴게소 등 복리후생시설의 설치·운영 근거 명문화 등 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 준수하고 있으며, 케이워터운영관리㈜는 공공부문 비정규직 채용 사전심사제를 준용하고 케이워터기술㈜는 기간제 근로자 관리규정에 근거하여 비정규직 채용 사전심사제를 도입하여 운영하고 있다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하고, 케이워터운영관리㈜ 비정규직 채용 사전심사제는 규정화하여 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있고, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 한편, CEO 선발할 때 공정성 확보를 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상을 권고했는데, 2023년과는 다르게 50% 미만으로 구성한 점은 개선이 필요한 것으로 보인다.

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

- 모기관은 평가연도에 수자원환경산업진흥㈜와의 합병에 따른 케이워터운영관리㈜ 신인사관리체계 진단 및 전략 수립 컨설팅을 위한 예산을 지원하고, 케이워터기술㈜는 노사전 협의를 통해 합리적 임금체계 제도화를 위해 노력하고 있다. 케이워터운영관리㈜ 신인사관리체계 진단 및 전략 수립 컨설팅을 진행하고 동 컨설팅 추진성과가 제도로서 정착될 수 있도록 하는 등 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요

가 있을 것이다.

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

- 모기관은 케이워터운영관리㈜는 2023년 12월 이사회운영규정을 개정하여 근로자 이사회 참관제 도입을 명문화하고 케이워터기술㈜는 모·자회사 상생협력을 위한 경영협약서 제3조 제3호에 따라 평가연도에 근로자 이사회 참관제를 시범 운영한 것으로 평가된다. 케이워터기술㈜ 근로자 이사회 참관제를 규정화 하는 등 향후에도 근로자 이사회 참관제가 안정적으로 정착되고 지속가능하게 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

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

- 두 자회사 모두 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 다양한 항목을 공시하고 있다. 케이워터운영관리는 공시 담당자 점검 및 공시 체계를 고도화한 점이 긍정적으로 평가된다. 두 자회사 모두 경영공시 관련 항목은 충분히 확보되었다고 판단된다. 향후 정기 공시와 수시 공시별 세부 항목을 적절히 반영하는 것을 지속하고, 공개 항목을 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A0 등급”으로 평가한다.

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

한국전력공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

- 한국전력공사는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관의 자회사 설립 근거와 관련하여 한국전력공사법 제13조 제1항에서 '제1호부터 제4호까지의 사업에 관련되는 사업에 대한 투자 또는 출연'을 정하고 있고, 모기관 정관 제2조에서 사업으로 '제1호부터 제4호까지의 사업에 관련되는 사업에 대한 투자'를 정하고 있다. 모기관의 자회사 설립은 해당 조항에 근거한 것으로 보이며, 모기관의 자회사에 대한 출자·출연 및 설립의 근거가 일부 마련된 것으로 평가할 수 있다. 다만, 이 같은 법률과 모기관 정관의 해당 조항은 모기관의 출자에 관한 사항을 직접 규정하는 데 주된 목적이 있는 것으로 보이고, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 조속히 자회사 설립·업무위탁 근거의 명확성을 높이기 위해 법령 또는 모기관 정관에서 '자회사 설립' 및 '업무위탁'에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

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

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

전MCS(주), 한전FMS(주), 한전CSC(주))에 각각 자본금 9.5억 원, 5억 원, 8억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2024년 기준 정원 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 12.5억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러 자본 건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만이며, 한전MCS(주)와 한전FMS(주)의 경우 부채비율 역시 다소 높은 수준으로 자본금 증액, 부채비율 축소 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 FMS 전문 설비 지원(차량운반구, 기계장치 등), CSC 사옥 임차료 및 관리비 지원, FMS 재료비·소모품비·공구손료(재료비 항목)·감가상각비 지원 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 자회사 한전MCS(주)에서 2023년에 배당을 시행하였으나 2024년에는 나머지 자회사 2곳과 동일하게 무배당을 시행하였다. 또한 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수 실적이 없는 점 역시 긍정적으로 평가된다. 다만, 향후 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 합리적인 배당 제도 등 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 제도 개선과 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도 평가에 이어 자회사 1곳(한전CSC)은 단일통합계약을 유지하고 있으나 자회사 2곳(한전MCS, 한전FMS)은 2~3개의 계약을 유지하고 있다. 다만, 한전MCS의 경우 정부 시책에 따라 2024년 8월에 민간영역이던 도서발전 분야를 연중에, 신규로 이관 받으면서 불가피하게 2개의 용역계약을 체결해야 했던 점은 인정된다. 따라서 향후 단일통합계약 전환을 추진하여 계

약업무의 효율성을 도모할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관이 전년도 평가에 이어 자회사 1곳(한전CSC)은 2023년에 월별 선지급으로 전환하여 유지하고 있으나 자회사 2곳(한전FMS, 한전MCS)은 계약대금을 월별 후지급하는 방식을 유지하고 있다. 따라서 향후 분기별 또는 반기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 또한 기성검사와 대가지급을 합산한 총 대금지급기간을 평균 4일 이내로 지급하고 있으나 지급기한을 단축하기 위한 모기관의 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B0 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 2024년 3회에 걸쳐 모·자회사 노사 공동협의회를 개최하여 2025년 협의회 개선 방향 등을 논의하였다. 모기관은 각 자회사 별로 핵심의제를 설정하고 참석자를 확대하는 등 자회사 근로자의 처우 개선과제를 논의하였다. 모기관은 각 자회사 별로 협의 채널을 다양화하는 등 모·자회사 공동이슈 발굴 활동을 진행하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회 개최 주기 및 횟수를 확대하는 등 모·자회사 노사 공동협의회 운영 활성화를 위한 방안을 검토할 것을 권고한다.

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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 한전MCS 위탁용역 계약서의 모호하고 산재된 조문을 체계화하고 계약내용을 명확화 하였고, 구체적으로는 과도한 과업지시 방지를 위해 업무 및 수수료에 대한 협의조항 신설, 행사지원 업무폐지, 식물 수분 공급 폐지 등 과도한 업무 지시 등에 대한 개선을 위하여 노력한 점, 그리고 한전CSC 용역위탁 특수조건 중 업무수행평가에 따른 위탁대가의 가감조치에 있어 2023년도까지 적용하던 한도 3점을 1.5점으로 50% 수준으로 축소한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 한전FMS 시설방호용역 과업지시서 상 용역비의 지급과 관련하여 경비원의 노무관리에 관한 규정을 제정·시행하도록 하는 내용은 자회사의 인사권을 침해할 소지가 있으며 용역비 지급과는 직접적인 관련성이 없는 내용이므로 이를 개선할 것을 권고한다. 또한, 한전CSC 용역위탁 특수조건 중 업무수행평가에 따른 위탁대가의 가감조치에 대해서도 다소 과도한 측면이 있는바, 모기관의 평가결과에 따라 최대 15%의 용역대가 감액이 가능하다는 것은 자회사에 대한 과도한 복무규율에 해당할 여지가 있어 추가적인 개선이 필요하고, 세부 평가기준을 보더라도 고객만족도나 상담품질만족도의 경우는 100%를 달성하지 못하면 만점을 받지 못하게 되는 구조를 볼 때 극소수의 상담자의 불만이 있더라도 전체 과업이 제대로 이행되지 않은 것으로 평가될 위험성이 존재한다고 할 것이다. 따라서, 이러한 항목에 대하여 자회사와의 협의를 바탕으로 공정한 계약이 체결될 수 있도록 개선방안을 모색할 것을 권고한다.

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

- 모기관은 2021년 체결한 자율경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 지속성장을 위한 신규사업 발굴, 대체직무 발굴, 모회사 코칭을 통한 자회사의 감사기구 역할 정립, 인사제도 개선 연구용역 시행 등의 노력이 인정된다. 또한 모·자회사 노사 공동협의회 개최, 일반관리비와 이윤의 최대치 적용, 자회사 복지개선 및 확대 등도 긍정적으로 평가된다. 자회사 종합 교육계획을 수립하고 이행하여 서비스 역량 강화를 위한 지원 실적도 평가에 반영하였다. 향후 경영협약을 지속적으로 준수할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 계약서 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임 단가를 100% 원가에 반영하고 있지만, 최대 96.8%의 낙찰률을 적용하여 계약을 체결하고 있다. 향후 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않고 노임 단가를 100% 적용하는 방식으로 개선할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 모기관은 예산운용지침을 준용하여 최대 인상률을 적용하는 등의 노력을 통해 직무별 시중노임단가 기준보다 높게 계약단가를 결정하고 있어 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 직종별 직무 가치를 고려하여 정한 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관이 현관안내, 공연장, 전시해설 직종에 대해서 시중노임 변동에 맞추어 하반기 지급단가를 변경한 노력은 긍정적으로 평가된다. 다만, 경비(기타), 경비(현관), 환경(청소), 고객상담 직종의 경우 하반기 변경계약을 체결하지 않아 단순노무종사원 노임 기준을 하회하고 있다. 연도 중 시중노임단가 인

상 시 변경계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 지급단가가 더 낮아질 우려가 있으므로, 하반기 변경된 시중노임단가를 충족할 수 있도록 변경계약을 체결하는 등 이를 개선할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관이 행정인력 인건비와 현장감독자 인건비를 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 이러한 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관이 노임단가 적용 기준 상향 개선, 경비원 근무방식 개선, 외부 컨설팅 위탁 등 종사자의 처우 개선을 위한 노력을 지속적으로 수행하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

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

- 모기관은 전년도에 “일부 자회사의 경우 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요”가 있으며 “일부 자회사의 복지포인트, 명절 상여금, 식비가 정부 공무직 지급기준에 미달하는 부분에 대해서는 개선이 필요하고, 지속적으로 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요”를 지적받았는데, 평가연도에는 일부 자회사(한전CSC)의 경우 일반관리비와 이윤 비율을 상향하였으나, 나머지 자회사들은 일반관리비율 및 이윤 비율을 전년도와 동일하게 유지하였다. 일반관리비 비율은 평가대상 전체 모기관 평균을 상회하고 국가계약법상 최대한도(9%)에 근접한 수준이지만 이윤 비율은 국가계약법상 최대한도(10%)에 미치지 못하고 평가대상 전체 모기관 평균을 상회하는 수준이다. 평가연도에는 일반관리비 비율과 이윤율이 일부 자회사(한전CSC)의 경우 증가 되었고, 복리후생 금액을 증액하는 등 지적 사항에 대해 일부 개선 노력이 인정된다. 다만, 일부 자회사의 복지포인트, 명절 상여금, 지급 수준이 정부 공무직 지급 기준에 미달한 점을 고려하면 지적사항에 대해 충분한 개선 노력이 이루

어졌다고 평가하기는 어려울 것으로 판단된다.

- 일반관리비 비율은 6.5%~9%, 이윤 비율은 7%~10%로 전년도에 비하여 일부 상승하였으며, 이는 평가대상 전체 모기관과 비교하면 평균 수준을 상회하지만 국가계약법상 최대한도(일반관리비율 9.0%, 이윤 비율 10%)에는 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

- 복리후생 항목은 전년도와 동일하게 인당 기준으로 명절 상여금 연간 600천원~1,000천원, 복지포인트 연간 400천원~600천원, 식비 월 100천원~200천원을 지급하고 있으며, 그 외 추가적인 복리후생 항목으로 체육행사비, 문화여가행사비, 건강검진비 등을 지급하고 있다. 휴양시설 이용 등 모기관 복지 제휴 혜택을 자회사 노동자에게도 확대 적용하고 있는 점, 모기관과 복지 혜택을 공유하는 점, 일부 자회사의 건강검진비 증액, 경조사비 확대 지원, 복리후생 항목의 지급 기준 및 지급액을 규정화하여 지급 안정성을 도모한 점 등은 긍정적이다. 다만 일부 자회사의 복지포인트, 명절 상여금, 식비가 정부 공무직 지급 기준에 미달하는 부분에 대해서는 개선이 필요하고, 지속적으로 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우 개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 한전 MCS, 한전 FMS 등에 자회사 자체 사내근로복지기금을 설립했으며 2023년에 모기관이 6.1억원을 한전MCS 사내복지기금에 출연해 기금 누적 적립액이 32.7억이 되었고 이를 활용해 생활안정자금 대부를 시행 중인 것으로 확인된다. 지속적인 기금 출연 및 지원 확대, 한전FMS의 2024년도 사내복지기금 운영계획을 수립한 점, 자회사 근로자의 복지 만족도 조사 및 의견 수렴 등은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 한전CSC의 자회사 자체 사내근로복지기금의 설립 여부를 검토해 볼 필요성이 있어 보이고, 모기관의 자회사 복리후생 개선 지원을 위한 노력으로써 자회사 사내복지기금 출연하기 위한 지속적인 노력과 중장기 계획 등을 마련할 필요가 있다고 보이며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화 등의 노력은 지속되어야 할 것으로 평가된다. 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 노력을 장려하려는 취지이므로, 자회사 자체적인 근로복지기금 마련의 노력을 하고 있더라도 모기관의 근로복지기금 공

동활용 및 공동근로복지기금 설립, 시설 및 복리후생제도의 공동적용 등 별도의 노력을 통해 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 실질적으로 필요한 효과가 담보되도록 노력할 필요가 있다고 평가된다.

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

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 모기관은 세 개의 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하였다. 자회사 근로자의 의견을 만족도 조사를 통해 파악하고, 교육 계획에 반영하는 환류체계를 구축하여, 직급별 다양한 교육을 실시하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 이러한 계획, 실행, 피드백의 프로세스가 지속될 필요가 있다.

- 모기관은 한전FMS㈜ 환경관리 직군 경노무원을 대상으로 유연근무제를 시범 운영하는 등 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 준수하고자 노력하고 있으며, 한전MCS㈜는 계약직 관리 지침에 따라 인사위원회에서 채용 사유의 적정성, 채용 인원 및 기간의 적정성 등을 심의·의결하고, 한전FMS㈜ 비정규직 채용관리지침('24.12.23. 개정), 한전CSC㈜ 비정규직 관리지침('21.7.20. 제정) 및 비정규직채용 업무절차서('21.1.7. 개정)에 따라 사전심사제도를 운영한 실적이 인정된다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하고, 한전MCS㈜는 인사위원회 심의·의결 사항 등을 규정화하는 등 비정규직 채용 사전심사제 또한 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

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

- 모기관은 2023년 한전MCS㈜ 직무급제 인식조사를 진행하고 평가연도에 직무급제 도입을 위한 노사합동 TF 회의를 개최하며 직무분석 등 인사·조직진단 등에 관한 경영진단 컨설팅 계약(안)을 마련했으며, 한전CSC㈜는 평가연도에 조직역량제고를 위한 인사제도 개선 관련 컨설팅을 진행하여 직군 및 직급체계 개편방안 등을 마련하고자 한 것으로 평가된다. 한전MCS㈜ 경영진단 컨설팅, 한전CSC㈜ 인사제도 개선 관련 컨설팅을 실제로 진행하여 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 개편방안에 대한 근로자의 의견 등을 수렴하여 제도화하는 등 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 평가연도에 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 등 경영 투명성 확보를 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 확인되지 않는다. 자회사 여건 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고 구체적인 개선계획을 마련하는 등 제도 도입을 위해 노력할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 3개의 자회사 모두 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있다. 한전MCS의 경우 다양한 항목을 공시하고 있고, 정기 공시와 수시 공시별 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공개 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있다. 한전FMS는 2024년 3개 항목을 확대한 점과 내부 시스템과 경영공시를 연계한 점이 긍정적이다. 한전CSC는 2024년도부터 추진 중인 공시항목 확대를 조속히 완료하는 것이 바람직할 것으로 판단된다.

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

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

한국전력기술(주)

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

- 한국전력기술(주)는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관의 자회사 설립 근거와 관련하여 모기관 정관 제2조에서 '제1호부터 제4호까지의 사업수행을 위한 투자 및 출자'를 정하고 있다. 모기관은 해당 조항을 근거로 자회사를 설립한 것이므로 모기관의 자회사 설립에 관한 법적 근거가 일부 마련된 것으로 인정된다. 다만, 해당 조항은 모기관의 투자와 출연 등을 규정한 것으로 보이고, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 조속히 자회사 설립·업무위탁 근거의 명확성을 높이기 위해 법령 또는 모기관 정관에서 '자회사 설립' 및 '업무위탁'에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

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

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 5억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 자회사의 안정적 성장을 지원하기 위한 모기관의 노력이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2024년 기준 정원 100~300인

미만 자회사들의 평균 자본금이 5.9억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 따라서 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무수행 필수설비 감가상각비 지원을 통한 소유권 이전(2020.06.~2023.06.), 자회사 필수설비 추가 구매 예산 집행(가스 누설 감지기 등 5개 품목), 신규계약 공구구입비 집행 방식 실비정산 유지(2023.07.~), 자회사 작업환경 및 사무 환경 개선, 재료비·공구손료(재료비 항목)·감가상각비 지원 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 단일통합계약운영협의체(2024.12.)를 통해 필수설비 추가 지원의 적정성 여부 등에 대한 모니터링을 강화하기 위해 노력한 점도 인정된다. 모기관은 향후에도 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 2023년 1월에 관련 규정을 개정하여 시행하고 있으며, 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수 실적이 없다. 또한 모기관에 대한 배당 실적이 없다는 점 역시 긍정적으로 평가된다. 다만, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 배당 제도 마련이 필요하고, 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 제도 개선과 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 2023년 6월에 단일통합계약 협의체를 운영하여 다수의 개별계약을 단일통합계약으로 전환하여 2024년에도 유지하는 등 모기관의 노력은 긍정적으로 평가된다. 따라서 향후 단일통합계약의 안정적 유지로 계약업무의 효율성을 도모할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 2023년 1월에 월별 후지급 방식에서 월별 선지급 방식을 전환하여 2024년에도 유지하는 등 모기관의 노력은 긍정적으로 평가된다. 다만, 향후 분기별 또는 반기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 또한 기성검사와 대가지급을 합산한 총 대금 지급기간을 획기적으로 단축(2022년 이전 3.2일 → 2022년 이후 즉시)한 점 역시 긍정적으로 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A0 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 2024년 정기 모·자회사 노사 공동협의회 1회, 수시 모·자회사 노사 공동협의회 2회 등 총 3회의 모·자회사 노사 공동협의회를 개최하여 자회사 운영 및 자회사 근로자 처우개선 사항 등을 논의하였다. 모기관은 자회사 감정노동 근로자 처우개선을 위한 보건 프로그램, 자회사 근로자 교육 프로그램을 실시하는 등 자회사 근로자 처우개선을 위한 다양한 프로그램을 시행하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다. 향후 지속적인 운영을 통해 바람직한 모·자회사 관계를 유지할 것을 권고한다.

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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 매년 지적사항을 성실히 준수하기 위하여 노력하고 있고, 근무시간을 모기관의 취업규칙에 따르도록 한 내용을 삭제하고 차량 운행시간을 통상근로로 간주하도록 하여 전년도 지적사항을 이행하였으며, 모·자회사 간 공정계약 체결을 위한 협의 및 검토를 지속적으로 운영하고 있는 점 등은 긍정적으로 평가된다.

- 또한, 모회사는 전년도에 특별한 지적사항이 없었지만 모·자회사 공동점검을 통해 개선사항을 지속적으로 도출해내고자 노력하였다. 이는 모·자회사간 관계를 고려할 때 의미 있는 노력으로 판단된다.

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

- 모기관은 2021년에 체결한 경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 경영협약을 구체적으로 이행하기 위하여 임원배상책임보험에 공동으로 가입하고, 자회사 감정노동자에 대한 지원을 확대한 점이 인정된다. 또한 모·자회사를 연계한 안전보건경영시스템 구축을 지원하고 사내근로복지기금 예산을 증액하는 등 복리후생을 강화한 점이 긍정적으로 평가된다. 자회사 업무의 전문성을 보유한 부서장급 모기관 직원을 비상임 임원으로 지원하고 있는 점도 평가에 반영하였다. 향후 경영협약이 잘 준수되도록 지속적인 노력을 기울일 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 계약서 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임 단가를 100% 원가에 반영하고 있지만, 95%의 낙찰률을 적용하여 계약을 체결하고 있다. 다만, 현 계약이 2026년 6월 30일까지 유효하므로 이후 계약에

서는 낙찰률을 임의 적용하지 않고 노임 단가를 100% 적용하는 방식으로 개선할 필요가 있다.

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

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관이 하반기 시중노임단가 변경 내용을 반영하여 시설관리·미화관리·경비안내·차량지원 직종의 지급단가를 변경한 노력은 긍정적으로 평가된다. 다만, 계약변경 노력에도 불구하고 낙찰률 적용 등으로 인해 변경 후에도 시중노임단가를 하회하고 있다. 향후 모기관은 이를 고려하여 처우 개선 방안을 모색할 필요가 있다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장감독자 노무비를 직·간접 노무비로 계상하고 있으며 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관이 모·자회사 협의체를 운영하면서 자회사 조직진단 컨설팅을 통해 인력, 역무, 대가의 적정성을 함께 논의한 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

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

- 모기관은 전년도에 “전산 통신 용역의 경우 직접인건비의 55%를 제경비로, 기술료는 전년도와 통일하게 제경비와 직접인건비의 9.8%로 산정하였다. 제경비를 전년도에 비해 7% 인상한 점은 바람직하나, 엔지니어링 사업대가의 기준(산업통상자원부 고시 / 실비정액가산방식에 따른 용역비 산출시 직접인건비의 110-120%를 제경비로, 제경비와 직접인건비의 20-40%를 기술료로 산정하도록 하고 있음)에 맞춰, 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 추가적인 개선노력을 기울일 필요”가 있고, “추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자 처우개선 방안을 지속적으로 모색할 필요가 있다.”는 지적을 받았다. 평가연도에는 단일통합계약운영협의체를 통하여 일반관리비율 9.0%, 이윤 비율 10%를 유지하여 국가계약법상 최대한도(일반관리비율 9.0%, 이윤 비율 10%)를 충족한 점 및 전문지식 강화 등을 위해 독서 포인트를 인당 100천원 지급, 하계 ·동계 휴양소 도입지원 등 추가적인 복리후생 항목을 지원하는 등 개선 노력이 인정된다.

- 일반관리비율 9.0%, 이윤 비율 10%를 유지하여 국가계약법상 최대한도(일반관리비율 9.0%, 이윤 비율 10%)를 충족하고 있다. 자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 관리비와 이윤율을 보장하는 것은 긍정적으로 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 1400천원, 명절 상여금 500천원, 식비 월 140천원이 지급되었으며, 그 외 복리후생 항목으로 인당 100천원의 독서포인트, 경조비 등을 지급하고 있다. 정부의 공무직 지급 기준에 부합하는 수준의 복지포인트, 명절 상여금, 식비를 지급하고 있는 점, 관련 복리후생 규정을 마련하여 지급 안정성을 확보한 점, 평가연도에 자회사 자체 EAP 프로그램을 시행한 점, 건강검진 및 독감예방백신 운영업체와 협약체결한 점, 인당 100천원의 독서포인트를 신설한 점, 노사상생워크숍을 통한 수평적 조직문화 조성노력, 우수사원 포상규모 확대, 하계 ·동계 휴양소 도입지원 등을 한 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자 처우개선 방안을 지속적으로 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 지속가능성 등을 고려하여 자회사 사내근로복지기금을 운영키로

하였으며 2021년 자회사 자체 사내근로복지기금 약 28백만원을 신규 출연하고, 2022년 약 78백만원, 2023년에 약 92백만원, 평가연도인 2024년에 약 96백만원을 추가 출연하여 그에 따른 목적사업비 예산 수립, 자회사 노동자 경조사 및 인당 80천원 상당 기념품 지원에 활용한 것으로 확인된다. 자회사 사내근로복지기금 출연을 지속하고 이를 활용하여 자회사 노동자의 복리후생을 지원하는 것은 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금의 공동 활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 노력을 장려하려는 취지이므로, 자회사 자체적인 근로복지기금 마련의 노력을 하고 있더라도 향후 모기관의 근로복지기금 공동 활용 및 공동근로복지기금 설립, 시설 및 복리후생제도의 공동 적용 등 별도의 노력을 통해 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 실질적으로 필요한 효과가 담보되도록 노력할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B0 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지는 않았지만, 지원 가능한 예산을 명시하였는데, 예산을 계약에 반영할 필요가 있다고 평가된다. 사전 수요 조사를 통해 개선 사항을 도출하고, 교육훈련 계획을 수립하여 역량 교육 등을 실시한 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 이러한 계획, 실행, 피드백의 프로세스가 지속될 필요가 있다.

- 모기관은 평가연도에 비보직자 호칭 통일에 대한 직원 선호도 조사를 실시하여 2025년도에 비보직자 대상 호칭을 통일하기로 하는 등 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 준수하고 있으며, 비정규직 사전심사제 운영지침(2022년 9월)에 따라 사전심사위원회를 구성하여 운영하고 있다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하고, 비정규직 채용 사전심사제 또한 지속

적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

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

- 모기관은 평가연도에 직장 및 직무·업무 만족도, 조직체계 및 근무환경 만족도, 대인관계 및 복리후생 만족도에 대한 내부만족도 조사, 미화 직무량 분석 설문조사 실시를 통해 근로자 의견 등을 반영하여 신년 경영목표에 반영하고, 직무급 기반 임금체계를 안정적으로 운영하고 있다. 향후에도 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하고 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 이사회 운영 규정에 근로자 이사회 참관제에 관한 내용을 명시하였고(2021년 개정) 평가연도에 9차례에 걸쳐 근로자위원이 이사회에 참관하며 2025년 총인건비 인상률 최대 적용 등 근로자대표 의견을 반영하는 등 자회사 경영 투명성 확보를 위한 노력을 계속하고 있는 것으로 평가된다. 향후에도 근로자 이사회 참관제가 안정적으로 정착되고 지속가능하게 운영될 수 있도록 관리·감독할 필요가 있을 것이다.

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

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 18개 항목을 공시하고 있으며, 2024년 공시 항목은 2023년에 비해 1개 항목이 확대되었다. 또한, 정기 공시와 수시 공시별 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것과 경영공시 지원체계 구축 및 역량 강화를 위한 매뉴얼 작성 및 교육 지원은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공개 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있다.

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

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

한국중부발전㈜

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

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

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

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

고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2024년 기준 정원 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 12.5억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만으로 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무수행에 필수적인 설비 및 장비 지원(고압세척기, 보관창고 등), 사무 공간 무상임대, 근로자 근무 환경 개선(공기청정기 등) 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모·자회사 노사공동협의회, 안전보건협의체, 안전근로협의체 등을 통해 자회사 의견수렴 및 모니터링을 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진 시 유지관리 비용의 지원과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가를 반영하여 관련 규정을 개정(24.05.28)하여 시행하였다. 또한 자사의 안정적 운영을 보장하기 위해 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수 실적이 없으며, 모기관에 대한 배당 실적이 없는 점 역시 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 제도 개선과 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도 평가를 반영하여 2023년 10월에 단일통합계약을 체결하여 2024년에도 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기

별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 그러나 모기관은 전년도 평가에서 대금지급방식 개선이 필요하다는 지적에도 불구하고 월별 후지급하는 방식을 유지하고 있다. 따라서 향후 분기별 또는 반기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 기성검사와 대가지급을 합하여 법정 기준을 준수(기성 신청 후 평균 10일)하고 있는데, 향후 지급기간 단축을 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B0 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 위원 임기, 안건 구분, 안건 진행 상황, 전회차 협의 안건의 보고 근거 규정 마련 등 모·자회사 노사 공동협의회 운영 지침을 개정하였다. 모기관은 2024년 총 4차례에 걸쳐 모·자회사 노사 공동협의회를 개최하였고, 38건의 안건에 대한 협의를 진행하고 자회사 근로자 근로조건 및 복리후생 등 개선 조치를 이행하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 4자 모·자회사 노사 공동협의회가 구성 및 운영될 수 있도록 지속적인 노력을 경주할 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 판단된다.

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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요

가 있기 때문이다.

- 모회사는 모·자회사 계약협의체의 지속적 운영 및 컨설팅 수행 등 계약조항의 공정성 추구를 위한 노력을 꾸준히 운영한 점, 소방 특기시방서의 결근일수에 따른 감액조항을 개선한 점, 소방용역 교체요구기준 중 근태와 관련된 항목을 삭제한 점, 시설관리용역 출근부 대리서명 시 결근 처리하는 조항을 삭제한 점 등 전년도 지적사항을 성실히 수행한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 청소용역계약의 계약특수조건에는 청소원의 무단 근무지 이탈에 대하여 감독원이 노무비를 감액하는 등의 조치를 할 수 있다고 규정하고 있는 부분은 2023년도의 지적사항인 자회사 근로자 결근일수에 따라 감액기준을 적용하는 통합방재센터 운영 관련 용역계약과 동일한 문제점이 있으며, 소방방재센터 특기시방서 제3조는 일반시방서 제12조의 금지행위를 위반한 자에 대하여 교체를 요청할 수 있다고 되어 있는데, 일반시방서 제12조의 모든 금지사항에 대하여 과실이나 위반의 정도가 경미한 경우에도 교체를 요청할 수 있으므로, 이는 자회사 인사권의 과도한 침해로 이어질 우려가 있으므로 개선방안을 모색할 것을 권고한다.

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

- 모기관은 2020년에 체결한 경영협약을 2021년과 2023년에 각각 수정·보완하여 개정하고, 2024년 대표이사 변경에 따라 경영협약서를 체결하여 유지하고 있다. 2024년에 체결된 경영협약서에는 안전관리체계 구축과 예산지원, 인력 운영에 대한 규정을 신설하였으며, 모회사의 사내근로복지기금의 공동활용, 모회사 직무교육 제도의 활용 등을 지원한 점이 인정된다. 또한 공동이익증진을 위한 모·자회사 노사공동협의회를 분기별로 개최하고 있는 바, 향후에도 경영협약이 준수될 수 있도록 관리할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

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

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 모기관이 소방 직종에 엔지니어링업체 임금기준을, 그 외 직종은 시중노임단가 중 안전관리사, 전기산업기사, 경기계조립원 등을 적용하여 직종별 직무 가치를 반영하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 청소, 경비, 홍보 직종의 경우 시중노임단가 산입범위, 낙찰률 적용 등으로 인해 직종별 단가는 시중노임단가를 하회하고 있는 것으로 확인된다. 향후 모기관은 직종별 기준이 되는 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하도록 개선할 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관이 하반기 시중노임단가 변경 내용을 반영하여 시설관리·미화관리·경비안내·차량지원 직종의 지급단가를 변경한 노력은 긍정적으로 평가된다. 다만, 계약변경 노력에도 불구하고 시중노임단가 산입범위, 낙찰률 적용 등으로 인해 변경 후에도 시중노임단가를 하회하고 있다. 향후 모기관은 이를 고려하여 처우 개선 방안을 모색할 필요가 있다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장감독자 노무비를 직·간접 노무비로 계상하고 있으며, 안전관리자 인건비도 노

무비 설계 시 반영하고 있다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

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

- 모기관은 전년도 평가에서“자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 관리비와 이윤율을 보장한 점, 정부 공무직 지급기준에 부합하는 복지포인트, 명절 상여금, 식비를 지급하고 있는 점, 모기관 사내근로복지기금을 활용한 지속적인 자회사 근로자 복리후생 지원 등”은 긍정적으로 평가 된다고 하며 다만“추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 지속적으로 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가연도에는 일반관리비율 및 이윤 비율 유지, 식비 인상, 상업시설 제휴 및 할인혜택 확대 및 모회사 EAP의 자회사 확대를 위해 모회사 EAP업체와 수의계약체결 등을 통한 비금전적인 복지 강화 등 지적사항에 대한 개선 노력을 기울인 것으로 평가된다.

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

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 600천원, 명절 상여금 1400천원, 식비는 20천원 인상된 월 160천원이 지급되었으며, 그 외 복리후생 항목으로 경조금 최대 1,000천원, 월 100천원의 교통비가 지급되고 있다. 그 외 자회사 노동자들을 대상으로 만족도 조사를 실시하고 근무환경 개선, 근로자 지원프로그램, 상업시설 제휴 및 할인혜택을 제공한 사실도 확인된다. 정부 공무직 지급 기준을 상회하는 복지포인트, 명절 상여금, 식비를 지급하고 있는 점, 복리후생 항목의 지급 기준 및 지급액을 규정화하여 지급 안정성을 도모한 점, 모회사 EAP의 자회사 확대를 위해 모회사 EAP업체와 수의계약체결, 상업시설 제휴 및 할인혜택 확대 등 비금전적 복리후생 항목을 신설한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 전년도에는 사내근로복지기금을 통해 온누리상품권을 지급하는 등

자회사 노동자들의 복리후생을 지속적으로 지원하였으나 평가연도에는 지원 실적을 확인하기 어렵다. 평가연도에 모회사 사내근로복지기금 기본재산 중 73억 원을 목적사업비로 전환하였고, 그에 따른 모회사 근로자 1인당 수혜 금액이 확정된 이후에야 자회사 근로자에 대한 수혜 금액이 확정, 지급될 것으로 보이는 바, 모기관 사내근로복지기금을 활용한 자회사 근로자 복리후생 지원 노력이 지속되어야 할 것으로 평가된다.

- 모기관의 사내근로복지기금 활용은 주무부처와 사전 협의, 이사회 의결, 모기관 노동조합과의 합의 등 다양한 절차적 정당성 확보 노력이 필요함에도 불구하고 자회사 노동자 지원을 지속하고 있고 지원 금액을 인상하는 등의 실적은 긍정적으로 평가된다. 다만, 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 지금까지의 성과에도 불구하고 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 추가적인 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

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

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였다. 근로자의 교육 수요를 파악해서 교육 계획을 수립하고 실무 및 리더십 강화를 위한 교육을 실시한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모·자회사 직원 멘토링 제도를 시행한 것도 긍정적으로 평가된다. 앞으로도, 이러한 프로세스가 지속될 필요가 있다.

- 모기관은 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 준수하고 있으며, 평가연도에 비정규직 채용 사전심사제 운영에 관한 지침을 신설하고('24.5.28. 신설) 사전심사위원회를 개최하여 휴직 대체자 등 14명의 비정

규직을 채용한 것은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하고, 비정규직 채용 사전심사제 또한 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 2023년 평가와 같이 CEO 선발을 위한 제도를 모기관 규정에 두고 있으며 이에 근거해서 운영되고 있는데, 공정한 CEO 선발을 위해 자회사 규정에 선발제도 규정을 반영하고 운영할 필요가 있다고 평가된다. 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고 CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율이 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것은 긍정적이므로, 계속 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 평가연도에 컨설팅 기관과 연계한 TF를 구성하여 사업장 임금 제도 개선 등에 관한 컨설팅을 진행하고 승급 및 임금 제도개선 결과를 도출했으며, 동 결과에 대하여 사업소별 설명회 개최하여 공감대를 형성하고 직무 및 직능등급 체계 개선, 직무 및 직능등급 체계 개편에 따른 보수체계 변경 등 개편안에 대해 노사가 합의하고 인사관리규정·직제규정·보수규정 등 제반 규정을 재정비한 것은 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 긍정적 성과로 인정된다. 향후에도 노사 협의 또는 설문 등을 통해 개편안 시행에 따른 근로자 의견 등을 수렴하고 미비점을 보완하는 등 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 단체협약 및 이사회규정에 근로자 이사회 참관제에 관한 내용을 명시하였고('21.12.), 동 제도에 따라 평가연도에 총 6회(직접 참관 3회, 방문 설명 3회)에 걸쳐 근로자위원이 이사회에 참관하는 등 자회사 경영 투명성 확보를 위한 노력을 계속하고 있는 것으로 평가된다. 향후에도 근로자 이사회 참관제가 안정적으로 정착되고 지속가능하게 운영될 수 있도록 관리·감독할 필요가 있을 것이다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를

지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2024년에는 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있다. 한편, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기공시와 수시공시별 세부 항목을 구분해서 제공하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다.

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

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

한국토지주택공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

- 한국토지주택공사는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 법률(한국토지주택공사법 제8조)과 기존 정관에 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 구체적 규정을 두지 않았으나, 2024.04. 정관 개정(제32조의3)을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '공사는 사업을 효율적으로 수행하기 위해 자회사를 설립하여 다음 각 호의 업무를 위탁할 수 있다'고 규정하고 있고, 해당 조항은 콜센터 운영 및 고객 상담, 사옥 시설관리·청소·경비·안내·급식, 기타 공사에서 별도로 정한 사항을 자회사의 위탁업무로 정하고 있다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사의 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 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 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사 두 곳(㈜LH사옥관리, LH주거복지정보(주))에 각각 자본금 9.9억 원, 7억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2024년 기준 정원 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 12.5억 원이라는 점을 고려할 때,

자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러 ㈜LH사옥관리의 경우 자본 건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만이며 부채비율 또한 다소 높은 수준으로 자본금 증액, 부채비율 축소 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 필수설비 이관·추가지원 필요성에 대한 모·자회사 상호 확인(2021년~), 필수설비·장비 취득 관련 재료비 및 공구손료(감가상각비) 지원 등을 추진한 점이 인정된다. 다만, 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 자회사의 안정적 운영을 위해 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수 실적이 없는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 2023년도에 이어서 2024년에 자회사 2곳에서 배당을 실시하였다. 따라서 모기관은 합리적인 배당 제도 마련과 더불어 제도 준수를 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

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

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 반기별 선지급 방식(2024년 2월 선금 70%, 11월 잔금 30%)으로 지급하여 자회사의 재정적 안정을 도모한 노력이 긍정적으로 평가된다. 또한 계약대금 지

급에 있어서 청구일로부터 1일 이내에 지급하는 노력 역시 긍정적으로 평가된다.

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

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 경영세부협약서에 모·자회사 노사 공동협의회 설치 근거 규정을 마련하였다. 모기관은 2024년 4차례에 걸쳐 모·자회사 노사 공동협의회를 개최하였고, 총 120회의 안전보건협의체를 개최하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

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

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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 매년 평가 지적사항의 개선을 위한 노력을 지속적으로 하였고, 자회사 사업성과평가의 부담을 연 2회에서 1회로 완화, 중앙공동주택관리지원상담 자격기준을 완화하는 등 실질적 측면의 공정 계약 체결 및 운영을 위한 노력을 한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 전년도 지적사항인 상담센터 과업내용서 상 보고서 제출빈도의 검토에 대한 결과 및 개선 실적이 불분명하므로 명확히 기술할 필요가 있고 해당 부분에 대한 추가적인 개선이 필요하다. 부당·불공정한 계약을 방지하

기 위한 검토 과정에서 자회사와의 공동모니터링 실시 등을 통한 공정 계약 체결 노력을 지속할 것을 권고한다.

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

- 모기관은 2024년도에 기존의 경영성과협약과 별도의 경영협약서를 체결하여 유지하고 있다. 제1조에서 자회사의 독립성과 자율성을 보장하고 있으며, 제2조에서는 적자사업 이관, 흑자사업 회수 등을 금지하고 있다. 또한 노사공동협의회 설치(제4조)를 비롯하여 공동근로복지기금의 설립 및 출연 노력 등의 규정을 갖추고 있음이 확인된다. 자회사의 영업배상책임보험과 구내식당 음식물 배상책임보험을 지원하고, 감사기능 강화와 중대재해 관리를 위한 기반을 마련하도록 인력을 충원한 점이 긍정적으로 평가된다. 향후에도 경영협약을 지속적으로 준수할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

- 모기관은 자회사 노동자의 처우 개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 계약서 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임 단가를 100% 적용하여 계약을 체결하고 있어 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게

매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 모기관이 시설관리 직종에 대하여 시중노임단가 기준을 차등하여 정하고 있는 점, 부가급여를 활용하여 시중노임단가를 상회하려고 노력한 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 직종별 직무 가치를 고려하여 정한 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 ㈜LH사옥관리와 상·하반기 시중노임단가 내용을 반영하여 변경계약을 체결하고, LH주거복지정보(주)와 변경계약을 체결하지는 않았지만 시중노임단가를 상회하는 것으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 연도 중 시중노임단가 인상 추이를 모니터링하고 적정예산이 보장되는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장감독자 노무비, 지역별 관리를 위한 전담인력(지사 경영지원직) 노무비 등을 별도로 계상하고 있다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관이 지역별 수요를 파악하고 심사협의체 등을 통해 자회사 노동자 1인당 업무량의 적정성을 검토하고 있어 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

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

- 모기관은 “일부 자회사의 일반관리비 비율은 국가계약법상 최대한도(기타용역 6%)를 충족하였으나, 이윤 비율은 국가계약법상 최대한도(이윤 비율 10%)에 미치지 못하는 수준으로 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 일반관리비 비율과 이윤 비율을 적절히 보장할 필요”가 있

으며 “일부 자회사에서 내부규정 상 복지포인트 또는 명절 상여금의 지급 근거 및 금액을 규정에 명시하고, 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았다. 평가연도에는 ㈜LH사옥관리는 일반관리비율, 이윤 비율이 일부 증가하여 개선 노력이 인정되나, LH주거복지정보(주)는 명절 상여를 소폭 인상하는 등 지적 사항에 대한 개선에도 불구하고 일반관리비율은 전년도와 동일하고, 이윤 비율이 오히려 감소하는 등 추가적인 개선 노력이 필요할 것으로 평가된다.

- ㈜LH사옥관리(시설관리, 청소, 경비) 일반관리비 비율은 전년도와 동일하게 6.3%에서 7.1%로 인상하였고(국가계약법상 최대한도 경비, 시설관리, 청소는 9%, 기타 용역은 6%) 이윤 비율은 4%에서 5.5%로 증가하였는데, 일반관리비와 이윤 비율은 국가계약법상 최대한도에 미치지 못하는 수준이다. 자회사 LH주거복지정보(주)(콜센터)의 일반관리비 비율은 6.0%로 국가계약법상 최대한도(기타 용역 6%)를 충족하였으나, 이윤 비율은 전년도 7%에서 5.5%로 1.5% 감소하여 국가계약법상 최대한도(이윤 비율 10%)에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

- 복리후생 항목은 ㈜LH사옥관리는 인당 기준으로 복지포인트가 1,200천원, 명절 상여금 1,560천원 지급되었고, 식비는 월 140천원 지급되었으며, LH주거복지정보(주)는 복지포인트가 2,290천원, 명절 상여금 580천원 지급되었고, 식비는 월 200천원 지급되었다. 그 외 복리후생 항목으로 300천원 상당의 건강검진, 35천원의 독감 예방 접종 지원, 근로자 스트레스 관리 및 심리 상담 지원 등을 제공하고 있으며 2024년에 추가로 자회사 직원 독립공간제공 및 출퇴근 버스 및 주말 장거리 이동 버스 공동이용 서비스 제공 등은 긍정적이다. 그러나 LH주거복지정보(주)에서 명절 상여금이 정부의 공무직 지급 기준에 미치지 못하는 점은 개선이 필요하며 향후 지속적으로 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자의 처우개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 모기관 사내근로복지기금 기본재산전환을 승인받고 연차별로 5년간 총액 약 7.3억원을 지원한다는 계획을 이행 중이다. 평가연도에 ㈜LH사옥관리에 모회사 사내근로복지기금 2억 5천 2백만원을 지원하였고, LH주거복지정보(주)는 모회사 사내근로복지기금 1억 4천 4백만원을 활용하여 근로

자 1인당 25만 5천원을 지원하는 등 자회사 노동자의 복리후생 증진을 위해 노력한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 지금까지의 성과에도 불구하고 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 추가적인 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

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

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 모기관은 두 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였다. 필수 교육과 리더십, 직무 교육 등이 이루어졌으며, ㈜LH사옥관리의 경우 이사회를 통해 연간교육계획을 보고하여 이행하는 등 체계적으로 이루어진 점과 자회사에서 실시하는 교육의 형해화를 방지하기 위해 교육 실무 적용 사례를 발굴하고, 직원들의 의견을 반영한 교육과정을 신설하는 등의 노력을 통해 '직원역량강화 우수기관 인증을 득'하는 성과를 도출한 것을 긍정적으로 평가한다. 앞으로도 체계적인 계획에 따라 교육계획을 수립하고 해당 근로자들의 의견을 청취하여 반영하는 제도를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 복지후생규정 시행세칙, 사원증 관리지침에 사원증 발급 등에 관한 내용을 명문화하는 등 전년도 지적사항을 개선하여 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 준수하고 있으며, ㈜LH사옥관리 인사규정 시행세칙에 비정규직 사전심사제 운영 절차 및 사전심사위원회 구성·기준을 명시하는 등 전년도 지적사항을 개선하고 LH주거복지정보㈜는 평가연도에 공공부문 비정규직 사전심사제를 준용하여 정년퇴직인원 및 장애인 안

마사를 채용한 것으로 평가된다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하고, LH주거복지정보㈜의 비정규직 채용 사전심사제를 명문화하는 등 지속적이고 안정적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 두 자회사 모두 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50%이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

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

- 모기관은 2023년 성과평가 결과를 반영하여 ㈜LH사옥관리의 자회사 성과급 재원을 마련하고 모기관 사업소 직렬별 고객만족도 점수에 따라 성과급을 차등지급하며, LH주거복지정보㈜는 직무분석 및 평가제도 고도화 연구용역을 진행하여 총 78개의 주요 직무에 대한 직무기술서 개발을 완료하는 등 실적이 인정된다. 향후에도 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하여 직무 특성과 난이도에 따른 직무급 운영 등 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 ㈜LH사옥관리는 2023년 제3차 이사회 의결을 통해 근로자 이사회 참관제 도입을 명문화하고 LH주거복지정보㈜는 근로자 경영 참여에 관한 단체협약 제20조에 따라 평가연도에 4차례에 걸쳐 근로자대표가 이사회에 참관하는 등 실적이 인정된다. 향후에도 근로자 이사회 참관제가 안정적으로 정착되고 지속가능하게 운영될 수 있도록 관리·감독할 필요가 있을 것이다.

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

- 두 자회사 모두 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 다

양한 항목을 공시하고 있다. 또한, 정기 공시와 수시 공시별 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다. 2024년에는 모자회사 정기회의 등 공시 체계 고도화를 추진한 것도 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공개 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A0 등급”으로 평가한다.

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

한전KPS(주)

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

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

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

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

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 용역계약특수조건에 자회사 필요설비 및 장비 무상제공 근거 명시(제14조, 제29조), 공기구 수급계획서·지입자재 요청서를 통한 자회사 필수설비·장비 지원 관련 모니터링 체계 정립 및 지원(검전드라이버 등 13품목), 신규계약 간 설비성·소모성 공기구 지원, 용역계약 기성고 검사 시 공기구 수리·수선비 정산에 대한 기준 정립(2024.02.) 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 매월 지입자재(공기구)요청서를 통한 필요 지입자재 파악 및 지급, 기성고 정산을 통한 자재구매 및 유지관리 비용 실적정산, 공기구 수급계획서에 따른 공기구 수급 계획 계약설계 반영(분기별) 등을 통해 필수설비 현황 파악 등 자회사 의견수렴 및 지속적인 모니터링을 위해 노력한 점도 인정된다. 모기관은 향후에도 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수 실적이 없으며, 모기관에 대한 배당실적이 없다는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2024년에 관련 규정을 제도화하여 시행할 계획이었으나 개선사항이 추가되지 않았다. 따라서 향후 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 제도 개선과 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 2020년에 단일통합계약을 체결하여 금년도까지 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

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

사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 그러나 모기관은 전년도 평가에서 대금지급방식 개선이 필요하다는 지적에도 불구하고 월별 후지급하는 방식을 유지하고 있다. 따라서 향후 분기별 또는 반기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 기성검사와 대금지급을 합산한 총 대금지급기간을 지속적으로 단축 및 유지(2022년 2.26일 → 2023년 2.8일 → 2024년 2.66일)하여 자회사의 재정적 안정을 지원하는 모기관의 노력은 긍정적으로 평가된다.

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

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회 설치를 위한 공감대 조성 및 노사 간 실무협의를 진행하였다. 모기관은 2회에 걸쳐 모·자회사 노사관계 담당자 업무교류 간담회를 통해 의견 수렴을 하였다. 모기관은 회계·세무분야, 인권경영 분야, 안전보건 분야, 기타 경영관리 분야로 구성된 모·자회사 실무협의체를 지속적으로 운영하여, 자회사 근로자 애로사항 및 건의사항, 자회사 발전 방안, 모·자회사 공동 이슈 등에 대해 논의하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요

가 있기 때문이다.

- 모기관은 공정한 계약 체결을 위하여 연중 모·자회사간 의견 수렴 및 개선 방안을 수립, 그 결과를 차년도에 반영하였고, 전년도 지적사항인 경비관리 용역 특기시방서 중 복무에 관한 과도한 규율에 해당한다고 평가된 부분에 대한 개선을 완료하는 등 전반적인 면에서 부당·불공정한 조항의 개선을 위한 지속적인 노력을 실천하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 경비관리용역 등 수행 특기시방서는 용역업무의 범위와 별도로 경비원의 업무를 규정하면서 기타 발주자가 지시하는 사항의 이행을 명시하고 있는데, 경비관리용역의 범위와 관계가 없더라도 발주자가 지시하는 사항을 이행하도록 하는 것은 부당한 업무지시에 해당할 여지가 있으므로, 해당 내용의 개선을 위한 노력을 기울일 것을 권고한다.

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

- 모기관은 2020년도에 체결한 경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 2023년에는 자회사 독립성을 강화하기 위하여 CEO 경영계약을 체결하고 이행실적 평가를 시행하였으며, 2024년까지 경영협약을 이행하기 위하여 자회사의 독립성 보장, 공동협의회 설치 노력, 자회사 근로자 처우 개선, 안정적인 성장 지원에 대한 구체적인 성과가 인정된다. 다만, 지속적으로 노사공동협의회 설치를 위해 노력했음에도 불구하고 실무협의체 단계에서 머무르고 있는 점을 평가에 반영하였다. 향후 공동이익 증진을 위한 협의체 구성 등 경영협약이 실질적으로 준수될 수 있도록 관리할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리

적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 계약서 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임 단가를 예정가격에 100% 반영한 점이 인정된다. 다만, 전년보다 개선노력을 기울였음에도 불구하고 예정가격에 94.999%의 낙찰률을 적용하여 계약을 체결하고 있으므로 향후 낙찰률을 임의 적용하지 않고 노임 단가를 100% 적용하는 방식으로 개선할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 모기관이 작업반장, 전기기사, 기계장치정비원 등 직종별 특성에 따라 동종·유사 직종의 시중노임단가 기준을 차등하여 정하고 있는 점, 단순노무종사원 노임 단가를 상회하는 점 등은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 직종별 직무 가치를 고려하여 정한 시중노임단가 기준을 결정하는 체계를 지속적으로 유지하고, 시중노임단가보다 낮지 않게 계약이 체결될 수 있도록 관리하는 것이 바람직할 것이다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관이 상·하반기 시중노임단가 내용을 반영하여 변경계약을 체결한 점, 2024년도 상반기 단순노무종사원 기준노임이 하락하였음에도 불구하고 자회사 노동자의 임금 안정성을 위해 적용 기준을 동결한 노력은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 시중노임단가가 상향되는 경우 이를 반영하되, 하락하더라도 기존 임금 수준을 보장하는 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관이 행정인력 인건비와 현장감독자 인건비를 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 이러한 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관이 계약 전 자회사와 사전협의 및 교차확인을 실시한 점, 사무행정 직종의 노무비를 단순노무종사원 시중노임단가 증가율을 고려하여 인상한 점, 과업 변경 등을 고려하여 총계약금액을 인상하려고 노력한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

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

- 모기관은 전년도에 “복지포인트, 명절 상여금이 정부 공무직 지급 기준에 부합하지 않고, 자회사 노동자 처우개선을 위한 방안을 꾸준히 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가연도에 복지포인트, 명절 상여금을 인상하는 등 지적사항에 대한 개선 노력이 인정된다.

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

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 500천원, 명절 상여금 1,000천원, 식비 월 140천원이 지급되었으며, 그 외 복리후생 항목으로 교통비 월 80천원, 카페 음료 및 베이커리 할인 서비스 등이 지원되고 있다. 복지포인트 100천원, 명절 상여금 100천원을 인상하여 정부 공무직 지급 기준을 충족한 점, 복리후생제도의 안정적 운영을 위한 명문 규정을 마련한 점, 무사고 달성 시 인당 5만원 지급 등 추가적인 복리후생 제도를 신설한 점, 복리후생 운용 효과 검증을 위한 자회사 직원 내부 만족도 조사를 시행한 점은 긍정적으로 평가되며, 지속적으로 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자의 처우개선 활용 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 세전순이익 감소, 모기관 사내복지기금 출연액 감소, 모기관 복리후생제도에 대한 정부 통제, 주요 모기관 현안에 따른 모·자회사 공동 활용 협의 지연 등을 이유로 자회사 이윤의 모기관 무배당 정책을 통한 자회사 사내근로복지기금 설립을 시행(2022.06.)하였고, 평가연도에 15,000천원을 추가 납입 완료하였다. 평가연도에는 해당 기금을 활용하여 3,641만원 상당의

운동복 및 모바일 상품권을 자회사 노동자들에게 지급하는 등 복리후생 증진을 지원한 실적이 인정되고 모·자회사 사내기금 공동활용을 위한 실무협의회를 시행한 사실이 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. 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "A0 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였다. 자회사 직원 역량 강화를 위해 기본 직무, 리더십 교육 등이 교육훈련 계획을 바탕으로 이루어진 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취하고 만족도 조사를 시행하고 있는 점 또한 노력으로 인정된다.

- 모기관은 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 규정화하여 준수하고 있으며, 계약직 관리지침에 따라 채용사전심사위원회를 구성하여 채

용 적정성을 심사하는 등 비정규직 채용 사전심사제를 적정하게 운영하고 있는 것으로 인정된다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하고, 비정규직 채용 사전심사제 또한 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 2023년에 언급되었던 것처럼 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 모기관 규정에 두고 있으며 이에 근거해서 운영되고 있는데, 보다 공정한 CEO 선발을 위해 모기관보다는 자회사 규정에 선발제도 규정을 반영하고 운영할 필요가 있다고 평가된다. 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고 CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율이 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것은 긍정적이므로, 계속 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 안전 관련 국가자격증 취득 수당 마련 및 미화직종 대상 자격증 수당 운영을 통해 직무 전문성을 제고하고, 정기 직무능력종합평가를 시행하고 동 종합결과 결과에 따라 성과급을 차등지급하며 승진, 승급, 보직, 교육훈련 등을 시행하는 등 임금체계를 고도화한 것은 합리적인 임금체계 개선을 위한 모기관의 노력으로 인정된다. 향후에도 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하여 직무 특성과 난이도에 따른 직무급 운영 등 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 이사회 운영을 위한 실무협의 및 노사협의를 계속하고 있다는 것이므로, 향후 이사회 운영 등 자회사 여건 변화에 대비하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하는 등의 노력이 필요하다고 보이고, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정

적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 다양한 항목을 공시하고 있다. 또한, 정기 공시와 수시 공시별 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공개 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있다.

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

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

㈜강원랜드

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

- (주)강원랜드는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2020년 정관 개정을 통해 자회사 설립 근거를 마련하였고 현재 이를 유지하고 있다. 모기관은 정관(제2조)에서 '회사는 제1항과 관련한 사업 수행 및 시설물 유지관리, 주차관리, 발렛서비스 등 협력사 소속 근로자의 정규직 전환 사업을 위해 필요할 경우 국내·외 법인에 출자 또는 출연할 수 있다'고 규정하고 있다. 모기관의 자회사 설립은 해당 조항에 근거한 것으로 보이며, 모기관의 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 법적 근거가 일부 마련된 것으로 평가된다. 다만, 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 조속히 자회사 설립·업무위탁 근거의 명확성을 높이기 위해 법령 또는 모기관 정관에서 '자회사 설립' 및 '업무위탁'에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

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

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 8억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있

는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2024년 기준 정원 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 12.5억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 따라서 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 공기구 및 사무집기 등 기존 협력사 필수설비 이관(2020년), 자회사 시설 무상임대 규정 명확화(2024.12.), 근로자 환경개선(가림막, 전기온수기 구매, 휴게공간 환경개선 등) 및 근무화 지원 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수 실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤을 모기관에 배당하지 않고 이익잉여금을 지속적으로 적립하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 적자사업 이관 및 흑자사업 회수를 제한하고, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유를 규정화하는 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 모기관은 2021년 14개 계약을 5개 계약으로 분야별 통합계약(2022.3.1.)으로 전환하여 금년도까지 계약을 유지하고 있다. 따라서 향후 단일통합계약 전환에 대한 구체적인 계획이 마련될 필요가 있다고 평가된다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기

별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관은 전년도 평가를 반영하여 기성검사 및 지급에 소요되는 법정 지급기한을 준수하고 있다. 그러나 모기관은 전년도 평가에서 계약대금 지급방식(월별 후지급)에 대한 개선방안을 모색할 필요가 있다는 지적을 받았음에도 불구하고 이를 개선하지 않았다. 따라서 모기관은 계약대금의 지급방식을 분기별 또는 반기별 선지급 방식으로 개선할 필요가 있다고 평가된다.

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

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회를 구성하여 운영하고 있다. 모기관은 2024년 1차례에 걸쳐 모·자회사 노사 공동협의회를 개최하여 휴양소 사용기간 확대, 휴게시설 보강 등을 논의하였다. 이상과 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 2024년 하반기 자회사 요청으로 모·자회사 노사 공동협의회를 미실시하였다고 하나, 모·자회사 노사 공동협의회를 주기적으로 개최함으로써 지속적으로 자회사 근로자의 처우개선을 도모할 필요가 있다고 판단된다.

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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 전년도 지적사항인 결원 시 위약벌 부과조항을 완화하고, 인사권

침해 소지 조항을 다수 개선하였으며, 일간·주간·월간보고 의무 등 과도한 복무규율 조항 시정을 위해 노력한 점, 자회사와 계약체결 시 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 체계와 절차를 마련하여, 모·자회사가 협력하여 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화하고자 노력해온 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 전년도 지적사항인 주유비 또는 하이패스 요금 3회 이상 허위기재 시 계약 해제·해지가 가능하도록 하는 조항은 여전히 개선내역이 확인되지 않아 추가적인 개선노력이 요구된다. 또한, 시설관리 SLA 평가지표 내 노사 간의 분쟁으로 인한 용역의무 중단을 별도 평가조항으로 포함한 것은 자회사의 독립성을 침해할 소지가 있으며, SLA 기준 미달 시 계약 해지 조항, 용역업무 수행과정 중 발생되는 모든 주차관리 관련 사고에 대한 물적 및 인적 피해보상책임이 모두 계약 상대자에게 있다는 조항 등은 다소 과도한 측면이 있으므로 개선방안을 모색할 것을 권고한다.

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

- 모기관은 2020년 7월 자회사와 경영협약을 체결한 이후 지속적으로 협약을 유지하고 있다. 자회사의 자율성(제2조, 3조)과 독립성(제1조, 6조), 자회사에 대한 지원(제7조), 자회사 근로자 처우개선(제8조), 자회사와 공동이익 증진(제9조)에 관해 규정하여 자회사의 성장을 지원하고 있다. 자회사 이사회를 별도로 운영하여 독립적이고 자율적인 예산계획을 수립하고 집행하고 있으며, 2024년도에는 이사회를 통해 정년을 만 63세로 연장하고, 급여 및 복리후생 규정을 개선하는 등 경영협약에 규정된 사항을 이행하고 있다. 향후 현재의 성과가 지속될 수 있도록 꾸준히 협약을 이행할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 실적보고서에 따르면 낙찰률을 2023년부터 단계적으로 조정하여 2028년에 100% 적용을 목표로 조정하고 있는 기관의 노력은 인정된다. 다만 평가연도인 2024년에는 93%를 적용하고 있는 것을 확인할 수 있어, 낙찰률 100%와는 상당한 격차가 있으므로 목표 달성 시점을 단축할 수 있도록 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하여 모기관이 제출한 보고서와 추가자료를 확인해 보면 자회사의 시설관리, 차량서비스, 미화, 코스관리 직종의 단가를 책정함에 있어 일괄하여 동일 단가를 적용하지 아니하고 자회사 직무에 부합하는 직종별 시중노임단가를 적용하여 노무비 단가를 책정하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 중소기업중앙회가 발표하는 노임단가의 기준에 따라 직종별로 적용된 노무비 단가에는 기본급과 벽지수당이 포함되는 것으로 확인되어 노무비 단가가 직종별 노임단가보다 대체로 낮게 책정되어 있으며, 특히 단순노무종사원에 적용된 노무비 단가도 시중노임단가보다 낮게 책정된 것을 확인할 수 있어 개선이 필요하다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관은 하반기 시중노임단가 변동에 따라 변경 계약을 체결한 것으로 확인된다. 비록 최종적인 계약 체결 노임 단가가 시중노임단가를 하회하기는 하나, 시중노임단가 상승분을 반영하기 위해 노력한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관이 용역비 산정 시 안전관리자, 작업반장 등 현장감독자의 인건비를 노무비로 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 용역수행에 필요한

행정인력(서무, 해피콜 등)은 노무비에 반영하고 있으나 그 외의 행정인력 인건비의 경우 노무비에 계상하는 대신 일반관리비 및 이윤을 인상하여 반영하고 있어 노무비 예산을 별도 항목으로 계상하여 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 지속적으로 모색할 필요가 있다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관이 자회사 노동자의 처우개선을 위해 식대 및 벽지수당을 인상하고 직무급 승단 자격연한 및 승단급을 변경하여 실질임금의 지속적인 상승을 위하여 노력한 점은 인정된다. 앞으로도 모기관은 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

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

- 모기관은 전년도에 “적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향조정할 것”과 “식비의 지급수준을 정부의 공무직 지급기준에 부합하도록 상향하고, 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다”라는 지적을 받았는데, 평가연도에는 관리비율과 이윤율 모두 전년에 비해 상승하였으며, 식비 또한 전년에 비해 크게 상승하였고, 그 외에도 수당 등의 인상이 이루어져 지적사항에 대해 개선노력을 한 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년 3.8%에서 4.1%로 상승하였고, 이윤비율도 전년 3.3%에서 3.4%로 상승하여 긍정적이나, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균수준에는 미치지 못하는 수준이다. 따라서, 향후에도 지속적으로 모기관의 일반관리비율과 이윤비율 상승계획에 따라 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력이 필요하다고 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 식비가 전년 100천원/월씩 지급되던 것을 평가연도에 130천원/월으로 인상하여 지급하였고, 복지포인트는 550천원, 명절상여금은 1,000천원으로 전년과 동일하다. 그 외 복리후생으로 200천원 수준의 종합건강검진, 100천원의 명절상품권, 월120천원의 교통비 지원, 직원휴양소 1박 숙박권 및 모회사 레저시설 무료/할인 이용권을 제공하며, 이와 별도로 전체 직원에게 인당 500천원 상당의 성과공유금을 지급하고 있

어 긍정적으로 평가된다. 다만, 식비의 인상에도 불구하고 그 수준이 여전히 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하는 점은 아쉬우므로, 향후 식비의 지급수준을 정부의 공무직 지급기준에 부합하도록 상향하고, 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 2020년 1월 모기관 노동조합과 사전협의를 시작으로 2020년 10월 기본재산 사용 요청, 동년 12월 임시기금협의회 개최, 2021년 3월 협의회 개최 및 출연계획서 제출, 동년 6월 기본재산 사용방법 결정 및 8월 이사회 의결과 임시기금협의회 개최를 거쳐 2021년부터 지속적으로 모기관 사내근로복지기금 기본재산을 출연하여왔으며, 평가연도 또한 이 재원을 통해 자회사 직원에게 인당 550천원의 복지포인트를 지급한 성과가 확인된다.

- 모기관 사내근로복지기금의 활용은 주무부처와 사전 협의, 이사회 의결, 모기관 노동조합과의 합의 등 다양한 절차적 정당성 확보 노력이 필요한데 이를 충실히 수행하고, 실질적으로 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 노동자에게 복지포인트를 지급한 점은 긍정적이며, 향후에도 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 노력을 통해 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 실질적으로 필요한 효과가 담보되도록 노력할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B0 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 모기관이 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하고, 직무 및 계층 교육과 경로 개발을 진행한 것 등은 긍정적으로 평가된다. 하지만, 2023년도에 이루어졌던 근로자의 의견 청취는 지속될 필요가 있다. 또한 중장기적인 관점에서 체계적인 계획을 바탕으로 교육이 진행될 필요가 있다.

- 모기관은 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 준수하고 윤리

신고센터(익명) 도입을 통한 고충처리시스템 활성화 등 가이드라인을 내실화하여 운영하고 있으며, 비정규직채용 사전심사제 운영지침('21.12.2. 제정)에 따라 사전심사위원회를 구성하여 운영하고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하며, 비정규직채용 사전심사제 또한 실질적으로 운영될 수 있도록 지속적으로 노력할 필요가 있을 것이다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

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

- 모기관은 2022년 직무급제 고도화 기반 마련을 위한 일터혁신컨설팅(임금체계 개선) 시행하고 2023년 평가체계 개선 및 노사파트너십 체계 구축을 위한 일터혁신컨설팅을 진행하였다. 평가연도에는 인사제도(임금, 평가) 개선을 위한 노사공동실무위원회를 10회 운영하여 근로자의 의견이 반영될 수 있도록 하는 등 전년도 지적사항을 개선하고, 동 노사공동실무위원회에서 컨설팅 권고 사항 등을 검토하여 인사고과 및 임금체계 개선방안(직무급 개편 등)을 도출한 후 동 개선방안을 인사고과 지침과 급여복리수행 규정에 반영한 것은 상당히 긍정적으로 평가된다. 인사고과 및 임금체계 개편 내용에 대한 근로자의 이해도와 수용도를 높이고, 제도 시행 과정에서 문제점을 수시로 확인하여 개선방안을 도출하고 반영하는 등 합리적인 임금체계 정착을 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 근로자 이사회 참관 지침을 제정하고('20.9.9.) 노동조합의 대표 또는 노동조합의 추천을 받은 근로자 1인이 정기 이사회에 참관할 수 있도록 한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만, 근로자대표가 이사회 참관 의사를 밝히는 경우에 참관하도록 하는 것은 제도 도입의 실효성을 낮출 가능성이 있고, 평가연도에는 근로자대표가 정기이사회에 참관한 실적이 확인되지 않고 있으므로, 동 제도가 안정적이고 지속가능하게 운영될 수 있도록 관리·감독할 필요가 있을 것이다.

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

- 2023년 공시 항목을 3개 확대하고 2024년도에는 확대한 실적이 없다. 또한 공시 항목 수는 다른 기관과 비교해 많이 부족하다. 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기공시와 수시공시별 세부 항목을 구분해서 제공할 필요가 있고, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다.

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

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

그랜드코리아레저

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

- 그랜드코리아레저㈜는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2021년 12월 정관 개정(제48조의2)을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '회사는 제2조와 관련한 사업의 효율적 수행 또는 정부정책 등에 따라 법인에 출자하여 다음 각 호의 업무의 일부를 출자한 법인에 위탁 할 수 있다'고 규정한다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사의 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가 반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

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

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 9억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2024년 기준 정원 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 12.5억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러 자본 건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만으로 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무수행 관련 필수설비 목록화 및 지원, 자회사 영업점 근무자에 대한 복지 지원 등을 추진한 점이 긍정적으로 평가된다. 또한 계약을 위한 협의회 정례화 추진 등 자회사 필수설비 현황 파악 및 모니터링을 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비는 상당히 이관된 것으로 판단되지만 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 모기관에 대한 배당을 하지 않는 등 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 이윤 보장을 넘어 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 배당 제도 마련이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

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

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 분기별 선지급 방식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모

기관의 이러한 노력은 자회사에 대금을 지급하는 방식에서 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 선지급 방식을 유지하고 계약대금 지급 방법을 합리적으로 운용할 필요가 있다.

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

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 모기관 노사경영지원실장, 노사상생팀장, 자회사관리 담당 및 간사, 자회사 대표이사, 노동조합 위원장, 경영지원팀장, 간사 등 구성된 모·자회사 공생 협력 협의체를 운영하고 있다. 모기관은 모·자회사 상생협의회를 통해 자회사의 다양한 요청 사항에 대해 논의를 진행하고 이를 이행하고자 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 회의 합의사항의 이행을 차기 회의에서 보고하는 등 합의사항의 이행 및 성과의 투명성 확보를 위한 방안 등을 모색할 것을 권고한다.

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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 전년도 지적사항인 위탁계약서 내 복무규율 중 감정노동을 요구하

는 조항을 개선한 점, 구체적 기준이 명시되지 않은 과도한 계약 해지조항 일부를 삭제한 점이 확인된다. 또한, 자회사 요청에 따라 과업지시서 내 VIP 수송부문 근무시간 명시하고, 2025년 도급계약 시 인력을 증원하고 근무인원을 조정하는 등 부당·불공정한 계약을 방지하기 위해 마련된 체계와 절차를 안정적으로 운영하고, 전문기관 컨설팅을 통한 자회사 평가체계 마련 모·자회사가 협력하여 부당·불공정 계약조항 추가로 발굴하였으며, 전문기관 컨설팅을 통한 자회사 평가체계 마련하는 등 선제적인 예방 노력을 기울인 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 각 부문 과업지시서에서 근무일지를 일일단위로 모회사 담당자와 공유하도록 의무화한 것은 다소 과도한 측면이 있으므로 개선방안을 모색할 것을 권고한다.

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

- 모기관은 2021년 12월에 경영협약을 체결한 이후 지속적으로 유지하고 있다. 모회사로서의 권한과 책임(제2조), 자회사로서의 권한과 책임(제3조) 규정을 통해 자회사의 독립성을 보장하고 상호 간 존중과 목표 달성에 대한 노력을 제시하고 있음이 확인된다. 또한 자회사가 3년 단위로 중장기계획을 수립하여 근로여건 개선과 복지향상, 역량 향상을 도모할 수 있도록 지원하고 있으며, 업무강도를 고려한 사업장별 협약인원을 증원한 점 등을 평가에 반영하였다. 향후 현재 성과가 지속될 수 있도록 경영협약을 성실히 이행할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “ B0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야

한다. 모기관의 실적보고서에 따르면 도급계약 체결 시 시중노임단가를 예정가격으로 하여 직종에 따라 낙찰률을 100% 이상을 적용하고 있는 것으로 확인되어 적절하게 운영되는 것으로 판단된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등은 포함되지 않는다. 모기관의 실적보고서 및 추가자료에 따르면 모기관이 자회사 직종 특성을 고려하여 이에 부합하는 기계기술자, 전기및정밀기기수리원, 식품가공원, 단순노무종사원 등 다양한 직종별 시중노임단가를 적용하여 단가를 책정하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 추가자료에서 제시한 직종별 세부임금항목에 따라 시중노임단가의 시급에 포함되는 항목은 기본급, 주휴수당, 직책수당이 해당되는 것으로 판단되며, 이에 따라 시중노임단가와 계약단가를 비교해 보면 하반기에는 시중노임단가보다 낮은 직종이 있는 것으로 확인되므로 개선이 필요하다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 전년도 평가 지적사항임에도 불구하고 하반기 시중노임단가 변경을 계약에 반영한 실적은 없는 것으로 확인된다. 연도 중 시중노임단가 인상에 따라 직종별 해당 단가보다 낮게 책정되어 있음에도 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 노무비가 더 낮아지게 될 수 있으므로 이 점은 개선할 필요가 있다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관이 용역비 산정 시 현장감독자와 행정인력 인건비 지급에 소요되는 예산을 노무비로 별도 계상하여 자회사 노무비 예산의 안정성을 높인 점은 긍정적으로 평가된다.

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

- 모기관은 전년도에 “적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향조정 할 것”과 “복리후생항목에 대한 내부 규정 명시”, “복리후생 수준의 상승 및 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 실질적인 일반관리비율의 증가가 있었고, 식비 등 기존 복리후생항목에서의 증액이 이루어지는 등 지적사항에 대한 개선 노력을 한 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년 6.0%에서 1.5%로 하락하였으나 이는 기존의 일반관리비에서 행정인력노무비와 시스템구축비를 분리한 결과로 실질적인 일반관리비는 전년대비 70% 상승하였고, 이윤비율은 전년 0.5%와 동일한데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 이윤비율은 평균 수준에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 변경된 일반관리비 기준에 따라 지속적으로 증액할 필요가 있고, 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 이윤이 보장될 수 있도록 이윤율을 상향조정 하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 명절상여금이 전년 750천원에서 600천원으로 하락한 반면, 식비가 전년 월 150천원에서 186천원으로 상승하였는데, 정부의 공무직 지급기준과 비교하면 식비는 기준금액을 초과하며, 명절상여금은 정부 기준에 미치지 못하는 수준이다. 그 외 240천원의 정근수당, 건강검진비(300천원), 상여금 (기본급의 35%), 체육용품 지급(인당 400천원) 등의 금전적 복리후생과 무료버스 지원, 직원식당 자회사 직원 무료이용 등의 비금전적 복리후생도 긍정적으로 평가된다. 다만, 평가연도에 사내근로복지기금이 미출연되어 복지포인트가 지원되지 않은 점과 복리후생항목과 금액이 단체협약으로만 정해져 있고 내부 규정에 명시되어 있지 않은 점은 개선이 필요해 보이며, 향후에도 복리후생 항목의 전반적인 상향조정 및 추가적인 복리후생 항목 마련 등을 통하여 자회사 노동자의 처우개선이 이루어질 수 있도록 할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 그동안 적자에도 불구하고 자회사 직원의 복리후생 증진을 위하여 사내근로복지기금을 활용하여 지원해오고 있었으나 그 금액이 계속 감소해왔으며, 최근 몇 년간 사내근로복지기금 미출연으로 인해 자회사에 대한 지원을 하지 못하였다. 그럼에도 불구하고 도급계약 시 명절상품권, 건강검진비, 상여금, 식비 등이 증가될 수 있도록 지원한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 사내근로복지기금 활용금액이 지속적으로 감소해왔고 평가연도에도

미출연으로 인한 자회사 노동자들의 복리후생 처우 개선에 어려움이 있었던 만큼 안정적으로 자회사 노동자의 복리후생을 지원할 수 있도록 하기 위하여 모기관의 사내근로복지기금을 활용하거나 공동근로복지기금을 출연하는 등의 계획을 모·자회사 노사간 협의를 통해 수립해야 할 것으로 보인다. 또한, 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B0 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성한 점과 교육훈련비 증액은 긍정적이다. 2023년도 같이 교육 계획을 바탕으로 교육훈련이 이루어지고, 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후에 만족도를 조사하는 프로세스가 실행되었다. 앞으로 지속적으로 이 프로세스가 유지될 필요가 있다.

- 모기관은 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 준수하고 있으며, 인사규정 시행세칙에 비정규직 채용 사전심사제 도입에 관한 근거, 사전심사위원회의 설치, 사전심사위원회의 구성 및 결의 등에 관한 사항을 명문화한 것은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하며, 비정규직 채용 사전심사제 또한 실질적으로 운영될 수 있도록 지속적으로 노력할 필요가 있을 것이다.

- 차년도에 언급했던 CEO 선발을 위한 규정이 자회사에 반영되지 못했고, CEO 선발 공고 또한 내부에만 게시하였는데, 공정한 CEO 선발을 위해 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시할 필요가 있고, CEO 선발 규정은 자회사에 반영될 필요가 있다. 외부심사위원의 비율은 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 운영하고 있는데, 이 비율은 지속적으로 유지할 필요가 있을

것이다.

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

- 모기관은 2023년 임금체계 개선에 대한 제도 설계방향 관련 노사대표 합동 인터뷰 결과에 따라 평가연도에 직책수당 대상자를 확대하고, 2024년 계약 시 시중노임단가 기준 100.3%~108%를 적용하는 등 임금수준 향상을 위해 노력하였다. 향후에는 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방법을 통해 개선방안을 도출하고 실제로 합리적인 임금체계 마련 등으로 이어질 수 있도록 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 평가연도에 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 등 경영 투명성 확보를 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 확인되지 않지만, 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입 검토를 요청하고 자회사가 동 제도를 도입할 경우 적극적으로 지원할 예정이다. 사전에 도입 필요성에 대한 공감대를 형성하고 로드맵을 마련하는 등 근로자 이사회 참관제 등 도입을 위한 노력을 계속할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있으며, 2024년 공시 항목이 확대되지는 않았지만, 충분한 숫자의 항목을 공시하고, ESG 경영 관련 정보도 공시하고 있는 점은 긍정적이다. 앞으로 정기 공시와 수시 공시별 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행할 필요가 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B0 등급”으로 평가한다.

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

한국도로공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

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

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

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

만, 2024년 기준 정원 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 12.5억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 따라서 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 계약체결 시 고속도로 영업시설 사용대차 내용 반영(2021년~), 자회사 본사 EX-스마트센터 이전 지원(2022년~), 자회사 수선유지비·안전관리비 지원 등을 추진한 점이 인정된다. 또한 모·자회사 합동 경영개선 TF, 안전보건협의체 등 필수설비 지원의 적정성 여부 등에 대한 모니터링을 강화하기 위해 노력한 점도 인정된다. 모기관은 향후에도 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 한국도로공사서비스(주)는 내부유보금 과다 지적에 따라 현금배당을 실시하였다. 따라서 모기관은 전년도 평가를 반영하여 적자사업 이관 방지 및 흑자사업 회수 제한, 자회사 잉여금의 합리적 사용기준 등 관련 제도의 규정화를 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

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

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

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

사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 그러나 모기관은 전년도 평가에서 계약대금을 개선할 필요가 있다는 지적에도 불구하고 월별 후지급하는 방식을 유지하고 있다. 따라서 향후 분기별 또는 반기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 기성검사와 대가지급을 합산한 총 대가지급기간을 단축(2024년 4일)하여 자회사의 자금흐름 안정화에 기여하는 모기관의 노력이 인정된다.

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

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회 규정을 마련하여 안정적이고 지속적인 운영을 도모하고 있으며, 2024년 6월 EX-ONE 상생협의회, 2024년 12월 모·자회사 노사 공동협의회를 개최하여 안건을 논의하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 추가적인 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 전년도 지적사항인 시설관리 과업지시서에서 용역근로자 근로조건 보호 관련 확약 내용의 이행 여부를 수시로 확인할 수 있도록 하는 조항을 개정하였으며, 매년 연말 정기적으로 과업지시서 관련 의견을 수렴하고, 노

무자문 및 자체검토를 통해 부당·불공정 조항 개선을 위한 절차를 안정적으로 운영하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 고속도로 영업소 통행료수납업무 과업지시서에서 설비이상 및 기상이변 등으로 인하여 차로의 정상운영이 불가능한 경우에는 차로 폐쇄 등 적절한 조치를 취한 후 즉시 공사에 보고하도록 한 조항, 자회사의 과실로 인한 안전사고 발생 시 관련 배상 및 사고수습 등의 모든 책임을 지도록 한 조항, 안전관리 조치에 대해 공사에 보고하거나 자료 제출을 의무화한 조항, 불가피한 사유가 발생하여 기존 계약기간 단축 시 계약변경 내역서를 서면으로 통보하도록 한 조항, 과업의 변경을 상호합의가 아닌 '협의'하여 정하도록 한 조항 등은 모·자회사간 관계를 고려할 때 적절하지 않으므로 이에 대한 개선방안을 모색할 것을 권고한다.

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

- 모기관은 2020년 경영협약을 체결하고 지속하여 유지하고 있다. 2024년에는 교육훈련 예산을 확대하였으며, 직원 합숙소와 휴양시설 지원 등을 통해 처우를 개선한 점이 인정된다. 안전한 근무환경 조성을 위해 바디캠과 영업소별 무인경비를 지원하고 의무실 운영비, 도서교육비, 가족수당 등을 신설하는 등 경영협약을 실질적으로 이행하기 위한 노력을 긍정적으로 평가하였다. 향후에도 경영협약을 준수될 수 있도록 노력할 것을 권고한다.

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

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

- 모기관은 자회사 노동자의 처우 개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 한국도로공사 서비스(주)의 경우 전문회계법인을 통해 원

가산정을 하고 예정가격 100%를 반영하여 용역계약을 체결하고 있으며, 한국도로공사 시설관리(주)의 경우, 예정가격에 낙찰률 89.9%를 적용하나 노무비에 대해서는 예정가격 100%를 적용하여, 낙찰률을 임의 적용하지 않고 산정원가 100%를 노무비 계약단가로 책정한 점이 인정된다. 앞으로도 모기관은 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않고 노임 단가를 100% 적용하기 위한 노력을 지속적으로 해나갈 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 모기관은 한국도로공사 서비스(주)의 경우, 전문회계법인을 통해 수납, 교통방송, 콜센터 직종의 업무특성과 전문성을 고려한 계약단가를 적용하고, 한국도로공사 시설관리(주)의 경우, 경비미화직종과 시설관리직종의 직무내용이나 직급에 따라 시중노임기준을 차등 적용하고 호봉상승분 등을 반영하여 계약단가를 적용하고 있기 때문에, 자회사 모든 직종에서 단순노무종사원 시중노임단가 기준을 상회하는 것으로 평가된다. 다만 직종별 직무내용에 부합하는 직종별 시중노임기준을 구분하여 제시하고 있지 않아 직종별 시중노임단가 기준을 충족하는지 여부는 명확히 평가하기 어렵다. 향후 모기관은 계약 체결 노무비가 직종별 직무가치를 고려하여 정한 시중노임단가를 충족하는 수준에서 결정될 수 있도록 지속적인 노력을 유지해나가는 것이 바람직할 것이다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관은 상·하반기 계약단가를 동일하게 책정하고 있지만, 대체로 단순노무종사원 시중노임단가보다 높은 수준으로 계약함으로써 적정임금을 보장할 수 있도록 하였다는 점에서 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 연도 중 시중노임단가 인상 추이를 모니터링하여 적정예산이 보장되는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등

의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 한국도로공사 시설관리(주)의 경우 현장감독자와 행정인력 인건비를 직·간접 노무비로 계상하여 자회사 노무비 예산의 안정성을 높인 점은 긍정적으로 평가된다. 한국도로공사 서비스(주)의 경우 현장감독자 인건비를 노무비로 별도 계상하고 있으며, 행정인력 인건비는 일반관리비로 활용하고 있다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

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

- 모기관은 전년도에 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, “자회사 노동자들의 의견을 적극 반영한 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 다각적인 지원활동 노력” 등의 지적을 받았는데, 평가연도에 증액 가능한 복리후생항목을 검토하여 콘도지원비와 피복비 증액을 확정한 점, 자회사 직원들의 의견수렴을 통한 일·가정 양립 지원방안을 마련한 점 등을 감안하여 개선노력을 한 것으로 평가된다.

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

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

- 모기관은 도로공사서비스와 도로공사시설관리의 공동근로복지기금을 설립에 60억원 지원을 결정하였고, 이후 공동근로복지기금 설립위원회를 개최하여 2022년에 양 자회사간의 공동근로복지기금이 설립되었는데, 이에 대해서는 2025년부터 집행을 예정하고 있다. 그 외에도 모기관 사내근로복지기금을 통해 자회사에 경조사비와 재해보조비를 지원한 점 또한 긍정적으로 평가된다.

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

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

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 모기관은 2개의 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였다. 한편, 한국도로공사시설관리는 제한된 교육(CS 교육)을 제공하였고, 한국도로공사서비스는 인재개발 계획을 수립·활용하고 있으며, 가치·리더·직무 분야의 교육과정을 마련하고 교육만족도 평가를 실시하고 있다. 두 회사 모두 향후 보다 다양한 교육을 체계적인 계획을 수립하여 실시할 필요가 있다고 평가된다. 한편, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 청취할 수 있는 제도도 도입할 필요가 있다.

- 모기관은 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 준수하고 있으며, 한국도로공사서비스㈜ 비정규직 채용 사전심사제 운영방안('22.5. 제정)과 한국도로공사시설관리㈜ 비정규직 채용 사전심사제 운영방안('21.8 시행)에 따라 사전심사위원회를 구성하여 평가연도에 한국도로공사서비스㈜ 총 6회, 한국도로공사시설관리㈜ 총 1회를 운영한 실적이 인정된다. 향후에

도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하고, 비정규직 채용 사전심사제 또한 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 2개 자회사의 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 두 기관 모두 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하였으며, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사 위원의 비율을 100%로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 평가연도에 한국도로공사서비스㈜ 직무 성과 중심의 보수체계 개편을 위한 연구용역을 실시하여 기관 맞춤형 직무 평가모델을 개발하고 직무평가를 통한 직무등급 결정 등 보수 연계 기준을 마련했다고 하는데 해당 연구용역과 보수 연계 기준이 확인되지 않고, 한국도로공사시설관리㈜는 체육행사 직원, 사무자동화 직원 식대 상향, 연말성과급 지급 등 처우를 개선하였다. 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하고 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 한국도로공사서비스㈜ 근로자 이사회 참관제 운영기준을 수립하여 제도를 도입한 후 평가연도에 근로자대표가 총 8회에 걸친 이사회 중 8회를 참관하고 24건의 안건을 공유한 실적이 인정되며, 한국도로공사시설관리㈜는 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 등 경영 투명성 확보를 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 확인되지 않는다. 한국도로공사시설관리㈜ 여건 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고 구체적인 개선계획을 마련하는 등 제도 도입을 위해 노력할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기

별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 두 자회사 모두 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있다. 한국도로공사서비스의 경우 경영공시의 항목이 전년도 대비 2개가 확대된 점, 한국도로공사시설관리의 경우 2개 항목을 추가한 것이 긍정적이다. 하지만, 한국도록공사시설관리의 경우 전체 항목이 다른 기관과 비교해서 제한적이다. 향후 지속적인 항목 확대가 필요하다. 한국도로공사서비스는 정기 공시와 수시 공시별 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B0 등급”으로 평가한다.

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

한국방송광고진흥공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

– 한국방송광고진흥공사는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관의 자회사 설립 근거와 관련하여 방송광고판매대행 등에 관한 법률 제31조 제2항에서 '공사는 공사의 업무목적 달성에 필요한 경우에는 제29조와 관련된 사업에 출자하거나 출연할 수 있다'고 정하고 있으며, 모기관 정관 제25조 제2항에서 모기관은 '이사회의 의결로 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업 또는 이와 유사한 사업을 행하는 법인 또는 단체에 출자하거나 출연할 수 있다'고 규정하고 있다. 모기관의 자회사 설립은 해당 조항에 근거한 것으로 보이며, 모기관의 자회사에 대한 출자·출연 및 설립의 근거가 일부 마련된 것으로 인정된다. 다만, 이 같은 법률과 모기관 정관의 해당 조항은 모기관의 '사업'을 정하는데 주된 목적이 있는 것으로 보이고, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 조속히 자회사 설립·업무위탁 근거의 명확성을 높이기 위해 법령 또는 모기관 정관에서 '자회사 설립' 및 '업무위탁'에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

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

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

영과 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, 2024년 기준 정원 100~300인 미만 자회사들의 평균 자본금이 5.9억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만이며 부채비율 또한 다소 높은 수준으로 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 모·자회사 자율경영협약서(제2조)에 필수장비 이관지원 원칙 명시, 자회사 용역계약서에 설비·장비 목록 명시, 출자회사 관리기준 개정(제7조) 등을 통해 향후 추가 지원·협력 기반 마련 등을 추진한 점은 인정된다. 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비는 상당히 이관된 것으로 판단되지만 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가 지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤의 모기관에 대한 배당 실적이 없는 바, 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 적자사업 이관 방지, 흑자사업 회수 제한, 합리적인 배당 제도 등 관련 제도의 마련이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된

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

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 분기별 선지급방식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사에 대금을 지급하는 방식에서 모범적인 사례라 할 수 있다. 또한 모기관은 전년도에 이어 계약대금 지급기간을 단축(2023년 4일 → 2024년 3일)하여 시행하고 있어 긍정적으로 평가된다.

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

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 안전보건점검, 합동안전점검을 실시하였다. 모기관은 2023년에 이어 합동 재난안전체험을 연 2회 실시하였고, 2023년 체결된 코바코·코바코 파트너스 공동사업 업무협약서를 연장하여 2차 업무협약서를 체결하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회가 운영될 수 있도록 하는 한편, 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 판단된다.

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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간

부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관이 공정하게 계약을 체결하기 위하여 전년도에 자회사와 함께 노력한 성과는 확인되지 않으며, 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 협의체 운영 등 자체적인 모니터링 체계의 수립 및 운영이 필요할 것이다. 용역계약서 상 과업내용의 변경에 있어 추가업무 및 특별업무 수행 등을 모회사가 자회사에게 일방적으로 지시할 수 있도록 한 점은 계약 내용의 공정성을 저해할 수 있으므로 추가적인 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러, 일반용역 계약 특수조건 중 자회사 임직원이 모회사와 계약한 업체와의 겸직(일용직 포함)을 금지하고 위반 시 모회사는 자회사에 징계를 요구할 수 있으며, 자회사는 이를 실행해야 한다는 의무조항을 두고 있는데, 이는 자회사의 인사권을 저해할 수 있으므로 개선방안을 모색할 것을 권고한다.

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

- 모기관은 2021년 11월에 개정한 경영협약(자율경영협약서)을 2024년 대표이사 선임에 따라 신규로 체결하여 유지하고 있다. 2024년에는 자회사의 대표이사 경영성과협약서를 별도로 체결하여 자회사 최고경영자로서의 책임과 성과를 수행할 것을 목표로 권한과 책임을 부여하였다. 또한, 전년도에 이어 코바코연수원 외 2개 시설에 무인자판기를 설치하여 운영하는 공동사업 개발을 추진한 점도 평가에 반영하였다. 향후에도 경영협약이 지속적으로 준수될 수 있도록 관리할 것을 권고한다.

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

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

- 모기관은 자회사 노동자의 처우 개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리

적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 제출자료 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임 단가를 100% 원가에 반영하고 있지만, 전년도와 동일하게 95%의 낙찰률을 적용하여 계약을 체결하고 있다. 모기관은 차년도 계약관련 낙찰률 100%를 적용하여 계약을 체결하였다고 밝힌 바와 같이, 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않고 노임 단가를 100% 적용하는 방식을 유지해나갈 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 모기관은 시설관리직종의 경우 직무내용에 따라 작업반장, 기계장치정비원 등 중소기업중앙회의 직종별 시중노임단가를 반영하고 직급에 따라 대한건설협회 노임단가를 적용하는 등 직종별 특성에 부합하는 계약단가를 적용하기 위해 노력한 점이 인정된다. 그러나 낙찰률 적용으로 단순노무종사원 시중노임단가를 적용한 청소, 경비직종의 경우 단순노무종사원 시중노임단가에 미달하게 되고, 건설시중노임, 작업반장, 기계장치정비원의 직종별 시중노임단가를 적용한 시설직종의 경우 단순노무종사원 시중노임기준을 상회하나 원가계산에 적용한 직종별 시중노임 기준에는 하회하게 된다. 향후 모기관은 계약 체결 노무비가 직종별 시중노임단가를 충족하는 수준에서 결정될 수 있도록 지속적인 노력을 기울일 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 상·하반기 지급단가를 동일하게 책정하고 있어 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 반영하지 않았으며, 2023년도 평가에서도 지적된 바 있으나 실절적인 개선이 확인되지 않는다. 특히 단순노무종사원 시중노임단가를 기준으로 한 직종들의 노무비 계약단가는 시중노임단가에 하회하고 있는 상황에서, 연도 중 시중노임단가 인상분을 노임 단가에 반영하지 않으면 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 노무비가 더 낮아지게 되는 바, 하반기 변경된 시중노임단가를 충족할 수 있도록 변경계약을 체결하는 등 이를

개선할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장감독자와 행정인력 인건비를 직·간접 노무비로 계상하여, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높인 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

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

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

- 일반관리비 비율은 전년도 2.0%에서 4.0%로, 이윤비율 또한 전년도 2.0%에서 3.0%로 상승하였는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 850천원, 명절상여금이 400천원 지급되고 있고, 식비는 월 200천원이 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 250천원의 종합건강검진과 120천원의 체력단련비, 100천원의 경조사비를 제공하고 있다. 평가연도에 복지포인트가 전년 820천원에서 상승하였고, 복지포인트와 식비가 정부의 공무직 지급기준을 초과하고 있는 점은 긍정적이나, 명절상여금이 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하고 있는 점은 개선이 필요하고, 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용될 수 있도록 지속적으로 노력할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 2021년부터 진행된 사내근로복지기금 공동활용 노력을 통해 2022년에 기재부의 승인을 받아 기본재산 107억원의 20%인 20억원을 목적사업비로 전환하여 5년간 분할 사용하기로 하였고, 그에 따라 평가연도에도 모회사 사내근로복지기금을 공동활용하여 단체보험과 동반성장몰 등에 인당 500천원을 지원하였으며, 그 외에도 자회사의 복지증진을 위해 휴게시설 개선 등의 노력을 한 실적은 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 지금까지의 실적에도 불구하고 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 추가적인 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B0 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였다. 또한, 근로자 의견 청취를 바탕으로 역량기반 교육체계를 수립, 안전, 직무 교육 등을 진행한 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 이러한 계획, 실행, 피드백의 프로세스가 지속될 필요가 있다.

- 모기관은 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 대부분 준수하고 있으며, 비정규직 채용 사전심사위원회 의결을 거쳐 평가연도에 연구원 야간 고객 응대를 위한 직원 2명을 채용하였다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하고, 비정규직 채용 사전심사제 또한 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정

성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

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

- 모기관은 평가연도에 노사발전재단 일터혁신컨설팅(임금체계/평가체계/평생학급체계)을 실시하고 동 컨설팅(안)을 반영하여 승진 시 직무급 감소분을 조정수당으로 보전하던 방식을 보완하고, 7급직(팀장) 평가급 제도를 신설하여 보수규정에 반영하는 등 인사제도 안정을 위한 제 규정 정비를 진행한 것은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하고 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 평가연도에 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 등 경영 투명성 확보를 위한 지원이나 노력을 위한 구체적인 실적은 확인되지 않는다. 모기관 노동이사제 도입 현황과 자회사 여건 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고 개선계획을 마련하는 등 제도 도입을 위한 노력을 구체화할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있다. 정기 공시와 수시 공시별 세부 항목을 반영하여 공시한다고 기술하였으나, 홈페이지에서 확인한 결과 재무현황만 올라와 있고, 수시의 경우 채용공고만 올라와 있어 잘 이행하고 있다고 판단하기 힘들다. 앞으로 공시 항목이 확대될 필요가 있다. 또한 경영공시와 관련된 교육과 모니터링도 강화

될 필요가 있다.

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

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

한국수력원자력㈜

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

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

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

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사 두 곳(퍼스트키퍼스, 시큐텍)에 각각 자본금 9.9억 원과 6.9억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을

준수하여 자회사의 재무건전성을 확보하고자 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 2024년 기준 정원 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 12.5억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러 자본건전성을 판단하는 자기자본비율은 여전히 50% 미만이며 부채비율 또한 다소 높은 수준으로 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 소모성 장비(업무용 트럭 등) 및 중대형 특수설비(특수차량 등) 이관 및 무상제공, 용역계약에 반영된 설비교체·신규 구입 예산 지원(청소기, 광택기, 차량 등), 자회사 사무실 및 휴게시설 임차비용 및 관리비 지원, 자회사 보유 설비·장비 대상 노후화 비용(감가상각비) 지원 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전, 유·무상 임대 추진 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 최근 3년간 모기관에 대한 배당실적이 없다는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 전년도 평가를 반영하여 적자사업 이관 금지 및 흑자사업 회수 방지, 무배당 원칙 또는 예외적 배당사유 규정화 등 관련 제도의 규정화 마련이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 모기관은 전년도 평가에 이어 자회사 1곳(시큐텍(주))은 단일통합계약을 유지하고 있으나, 퍼스트키퍼스(주)는 다수의 개별계약(2024년 24건)을 유지하고 있다. 따라서 자회사 운영지침의 취지를 반영하여 향후 단일통합계약으로 전환 등 계약방식을 합리적으로 개선할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 그러나 모기관은 전년도 평가에서 계약대금 지급방식을 개선할 필요가 있다는 지적에도 불구하고 월별 후지급하는 방식을 유지하고 있다. 따라서 향후 분기별 또는 반기별 선지급 방식 등 대금지급방식에 대한 개선방안을 마련할 필요가 있다. 한편 모기관 본사 기준 청구·지급 기간을 평균 5일 이내로 단축하여 유지한 점은 긍정적으로 평가되며, 향후에도 대가지급 소요기간을 최소화하려는 지속적인 노력이 필요하다.

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

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 경영진 대상 통합협의체와 실무진 대상 통합협의체를 구성하여 운영하고 있다. 모기관은 2024년 연 2회 경영진 대상 통합협의체와 총 15회의 실무진 대상 통합협의체를 실시하였다. 모기관은 사내근로복지기금 활용방안 마련, 자회사 조직 만족도 조사, 자회사 재무 건전성 개선 방안 등 근로자의 처우개선과 관련된 논의를 진행하였다. 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 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기

관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 청소·시설관리용역 시방서의 내용 중 용어의 순화, 일방적 지시 항목을 협의 내지 합의사항으로 변경하는 등 다수의 내용을 개선하였고, 시정조치 불응 시 곧바로 용역계약을 해지할 수 있도록 되어 있는 규정을 손해배상의 요구로 변경한 점, 자회사의 의견을 취합하여 개선방향을 수립하는 등 부당·불공정한 계약 내용의 개선을 위한 노력을 한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 전년도 지적사항 중 자회사가 매월 청소계획을 이행하지 않았을 경우 전체 면적대비 미시행 면적 비율만큼 노무비 감액조치에 대한 내용을 그대로 유지하고 있으며, 2024년 운영 시 감액 조치가 발생하지 않았다고 하나 한 해의 결과로 개선의 필요성에 대한 결론을 내리기보다는 해당 부분에 대한 재검토 등 공정한 계약 체결을 위한 개선방안을 모색할 것을 권고한다.

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

- 모기관은 2022년에 체결한 경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 모기관의 출관위 안건 상정 시에 자회사의 인사, 노무 안건은 제외하여 자율경영을 보장하고 공시항목을 모기관 기준을 준용하여 경영투명성을 확보하는 등의 노력이 인정된다. 또한 2개의 자회사에 대한 근무환경 개선의 구체적인 노력과 공정 계약 및 공정채용을 위한 제도의 도입과 운영을 평가에 반영하였다. 전년도에 이어 모·자회사 노사공동협의회 구축이 실현되지 않고 있는 점에서 향후 계획이 실행될 수 있도록 관리할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

- 모기관은 자회사 노동자의 처우 개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관의 보고서와 제출자료 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임단가를 100% 원가에 반영하고 있지만, 전년도와 동일하게 낙찰률 90%를 적용하여 여전히 낙찰률이 90% 초반에 머물러 있다. 향후 모기관은 지속적인 낙찰률 개선을 통해 낙찰률을 임의 적용하지 않고 노임 단가를 100% 적용하기 위한 실질적인 방안을 마련하도록 노력해나갈 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 모기관은 자회사의 직무 특성에 따라 안전관리자, 작업반장, 기계장치정비원, 단순노무종사원 등으로 직종별 시중노임단가를 세분화하여 적용하는 한편, 예산운용지침을 준용하여 최대 인상률을 적용하는 방법으로 인건비 수준을 상향하기 위해 노력함으로써, 자회사의 모든 직종에서 원가계산에 적용한 직종별 시중노임단가를 상회하는 노무비 계약단가를 적용한 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 직종별 직무 가치를 고려하여 적한 시중노임단가를 충족할 수 있도록 계약단가를 결정하는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관은 시중노임단가 변동에 따라 변경계약을 체결하여 2024년 하반기 지급단가 노임을 상향 조정한 노력은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 연도 중 시중노임단가 인상 추이를 모니터링하여 적정예산이 보장되는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장감독자와 행정인력 인건비를 직·간접 노무비로 계상하여, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높인 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관은 외부전문기관 자문을 통해 자회사 일반직 포괄임금제 폐지와 정년퇴직자 재고용제도 등 인력과 급여 안정성을 도모함으로써 합리적인 용역계약 설계를 위해 노력하고 있는 바, 앞으로도 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

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

- 모기관은 전년도에 “정부 공무직 지급 기준에 미치지 못하는 복지포인트 및 명절 상여금 지급의 개선과 함께, 해당 항목의 지급 기준과 지급액을 내부규정으로 명시하여 지급 안정성을 확보할 필요”가 있고 “추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가연도 복지포인트는 지적사항을 반영하여 500천을 지급하여 일부 개선되었음이 인정되고 시큐텍(주)은 복지포인트, 명절 상여, 식비의 지급 기준과 지급액을 내부규정으로 명시하여 지적사항 개선이 인정되나, 퍼스트키퍼스(주)는 명절 상여금 지급액이 여전히 정부 공무직 지급 기준에 미치지 못하는 수준으로 지급하고 있어 지적사항에 대해 충분한 개선 노력이 이루어졌다고 보기는 어려울 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 9.0%와 동일하고, 이윤 비율 또한 전년도 10.0%와 동일하게 유지하였는데, 이는 평가대상 모기관 평균을 크게 상회하여 국가계약법상 최대한도를 충족하는 수준으로, 자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 관리비와 이윤율을 지속 보장하는 것은 긍정적으로 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 퍼스트키퍼스(주)는 복지포인트 500천원, 명절 상여금 300천원, 식비는 월 200천원 지급되었고, 시큐텍(주)은 복지포인

트 500천원, 명절 상여금 400천원, 식비는 월 200천원 지급되었다. 그 외 복리후생 항목으로 최대 1000천원의 경조사비, 교통비 40천원, 체육행사비 지원, 정년퇴직자 상품권지급, 근로자 만족도 조사, 모기관의 모든 복지시설 자회사와 공동 활용 등이 제공되고 있다. 두 자회사에 정부 공무직 지급 기준에 부합하는 복지포인트 및 식비를 지급하고 있는 점, 모기관의 모든 복지시설을 자회사 근로자들과 공동 활용하는 점 등은 긍정적으로 평가되나, 정부 공무직 지급 기준에 미치지 못하는 자회사의 명절 상여금 지급액에 대해서는 개선이 필요하며, 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

- 평가연도에 모기관의 사내근로복지기금 부족으로 기금 지원이 중단되었고 자회사 자체 사내근로복지기금제도 도입 필요성이 대두되어 현재 자회사 사내근로복지기금 설립을 추진하고 있는 것으로 확인된다. 그에 따라 퍼스트키퍼스㈜는 2023년 노사 합의 후 설립인가 및 21억원의 최초 출연이 완료되고 2024년 1.65억원을 추가 출연한 점, 중장기 운영계획을 수립한 점은 긍정적으로 평가된다. 시큐텍㈜은 2024년 1분기에 노사 합의 후 설립인가 및 2024년 최초 1.1억원을 출연한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 노력을 장려하려는 취지이므로, 자회사 자체적인 근로복지기금 마련의 노력을 하고 있더라도 향후 모기관의 근로복지기금 공동 활용 및 공동근로복지기금 설립, 시설 및 복리후생제도의 공동 적용 등 별도의 노력을 통해 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 실질적으로 필요한 효과가 담보되도록 노력할 필요가 있다고 평가된다.

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

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 모기관은 두 개의 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하

였다. 퍼스트키퍼스는 자체 교육 계획 수립을 통해 직무와 CS 교육을 실시했으나, 법정 교육에 치중하여, 향후 다양한 교육훈련이 실시될 필요가 있다. 시큐텍은 직책자 및 팀장 교육을 실시했으나, 프로그램이 제한적이고 교육훈련 계획을 통해 체계적으로 실행되지는 않아 향후 교육훈련 계획을 통해 보다 다양한 교육이 실시될 필요가 있다. 한편, 두 자회사 모두 교육체계 수립 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 청취하는 방안이 운영될 필요가 있다.

- 모기관은 직무 특성과 전문성이 반영된 호칭 사용 등 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 대부분 준수하고 있으며, 비정규직 채용 사전심사제 운영지침(퍼스트키퍼스㈜ '21. 제정, 시큐텍㈜ '22. 제정)에 따라 평가연도에 육아휴직자, 병가휴직자 등 대체자를 비정규직으로 채용하는 등 실적이 인정된다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하고, 비정규직 채용 사전심사제 또한 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 두 자회사 모두 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

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

- 모기관은 2023년에 퍼스트키퍼스㈜ 예산을 편성하여 평가연도에 퍼스트키퍼스㈜ 조직진단 컨설팅을 진행하였고 동 컨설팅 결과를 반영하여 일반직 포괄임금제도를 폐지했으며, 퍼스트키퍼스㈜ 조직만족도 설문조사를 통해 인사체계의 공정성에 관한 근로자의 의견을 파악하고 환경미화직군의 승격 최소 보직연수를 조정하는 등 실적이 인정된다. 향후에도 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하고 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 모·자회사 통합협의체를 통해 주요 경영현안을 공유하여 지속적인 협력관계를 조성하고자 했으며, 그 밖에 평가연도에 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 등 경영 투명성 확보를 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 확인되지 않는다. 모기관 노동이사제 도입 후 운용 사례와 자회사 여건 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 방안을 구체화할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 다양한 항목을 공시하고 있다. 퍼스트키퍼는 2024년 2항목이 확대된 점은 긍정적으로 평가되나, 절대 항목 수가 다른 기관에 비해서 제한적이다. 향후에는 경영공시 항목이 확대될 필요가 있다. 시큐텍의 경우 정기 공시와 수시 공시별 세부 항목을 나누어 실시하고 있다고 했으나, 각각 2024년 1건씩만 공시가 되어, 항목 수는 매우 제한적이다. 앞으로도 두 자회사 모두 공개 항목을 발굴하고 확대하는 노력이 필요해 보인다.

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

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

한국조폐공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

- 한국조폐공사는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관의 자회사 설립 근거와 관련하여 한국조폐공사법 제11조 제3항에서 '공사는 이사회의 의결을 거쳐 제1항 각 호의 업무 또는 이와 유사한 업무를 수행하는 법인에 대하여 그 자본금의 전부 또는 일부를 출자할 수 있다'고 정하고 있고, 모기관 정관 제34조에서도 '공사는 이사회의 의결을 거쳐 제1항 각 호의 업무 또는 이와 유사한 업무를 행하는 법인에 대하여 그 자본금의 전부 또는 일부를 출자할 수 있다'고 정하고 있다. 모기관의 자회사 설립은 해당 조항에 근거한 것으로 보이며, 모기관의 자회사에 대한 출자·출연 및 설립의 근거가 일부 마련된 것으로 평가할 수 있다. 또한 모기관이 정관 개정 추진을 통해 자회사 설립 및 업무위탁의 구체적 근거 마련을 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 이 같은 법률과 모기관 정관의 해당 조항은 모기관의 출자에 관한 사항을 직접 규정하는 데 주된 목적이 있는 것으로 보이고, 모기관의 노력에도 불구하고 평가 대상기간 중 정관을 개정하지 못하였으므로, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 조속히 자회사 설립·업무위탁 근거의 명확성을 높이기 위해 법령 또는 모기관 정관에서 '자회사 설립' 및 '업무위탁'에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

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

력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사 두 곳(㈜콤스코시큐리티, ㈜콤스코투게더)에 각각 자본금 5억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만으로 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 필수 설비 지원 계획 수립 및 실시를 통한 설비자산 양여(2024.12.23.), 사무실·공구 등 유·무상 임대지원(지속), 필수 소모품비 및 소규모 수선비용 등을 자회사 원가에 반영, 소모품비 지원 확대 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 Co-KOM 실무협의회(22회), 정기재물조사(월 1회), 자산지원 효과성 확인 및 운용·관리 개선을 위한 합동점검 등을 통해 필수설비 지원의 적정성 여부 등에 대한 모니터링을 강화하기 위해 노력한 점도 인정된다. 모기관은 향후에도 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 2022년 12월 자회사 2곳에 관련 규정을 제도화하여 지속적으로 시행하고 있다. 또한 전년도에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수 실적이 없으며, 모기관에 대한 배당 실적이 없다는 점 역시 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하는 바람직한 사례라 할 수 있다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 자회사 2곳 모두 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어

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

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 분기별 선지급 방식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사에 대금을 지급하는 방식에서 모범적인 사례라 할 수 있다. 또한 기성검사와 대가지급을 합산한 총 대금지급기간을 단축(2023년 평균 20일 이내 → 2024년 평균 5일 이내)한 점은 긍정적으로 평가되나, 향후에도 지급기한을 단축하기 위한 모기관의 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

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

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 중앙협의회와 실무협의회의 투트랙 형태로 모·자회사 지속가능협의체 「Co -KOM」을 구성하여 운영하고 있다. 모기관은 2024년 중앙협의회 3회, 실무협의회 22회 등 총 25회 회의를 개최하여, 자회사 운영 및 자회사 근로자 처우개선 과제 등에 대해 논의하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

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

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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 협의체인 'Co-KOM'을 운영을 통하여 자회사와의 상호협력을 통하여 공정한 계약체결을 위한 노력을 진행하였고, 2024년 12월 ㈜콤스코시큐리티 및 ㈜콤스코투게더와 계약 내용에 대한 협의를 진행, 투입인력의 기술자격을 필수경력기준에서 우대사항으로 개선, 현장책임자의 임무 외 업무지시에 대하여 사전 협의를 진행, 자회사의 인사기록 비치의무 삭제 등 자체적 검토 및 개선을 진행한 점은 공정 계약 체결을 위한 노력으로 인정된다.

- 다만, 청소 용역시방서 상 일부 장소에 대하여 모기관의 업무지시가 있으면 횟수에 제한 없이 청소를 하여야 하도록 규정되어 있는 부분은 자회사 근로자에 대한 부당한 업무지시로 이어질 수 있으므로, 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 2021년에 체결한 경영협약을 지속하여 유지하고 있으며 2023년에는 반부패·청렴, ESG경영 등의 협력사항을 반영한 협약을 추가하여 체결하였다. 경영협약을 준수하기 위하여 안전예산을 별도로 편성하고, 전문역량을 강화하기 위하여 특별교육예산을 편성한 점도 인정된다. 또한 모·자회사 간 협의를 통해 ESG 경영 실천을 위한 공동과제를 발굴하고 추진한 점도 긍정적으로 평가된다. 향후에도 경영협약이 잘 준수되도록 노력할 것을 권고한다.

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

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

- 모기관은 자회사 노동자의 처우 개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 계약서 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임 단가를 100% 적용하여 계약을 체결하고 있어 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 모기관이 정보시스템 유지관리, 시설관리 직무 등 직종별 시중노임단가 적용 기준 차등을 통해 직무 가치를 고려한 점, 모든 직종에서 시중노임단가를 상회하는 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 직종별 직무 가치를 고려하여 정한 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 상·하반기 지급단가를 동일하게 책정하고 있어, 중소기업중앙회의 시중노임단가 산입범위를 적용할 경우 환경관리 및 콜센터지원 등 일부 직종에서 하반기 시중노임단가 기준을 하회하는 것으로 평가된다. 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 지급단가가 더 낮아질 우려가 있으므로, 하반기 변경된 시중노임단가를 충족할 수 있도록 변경계약을 체결하는 등 이를 개선할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의

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

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관이 합리적으로 용역비를 산출하기 위하여 분기별 정·현원 및 손익 현황을 공유하고 협의하는 등의 노력을 기울인 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

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

- 모기관은 “일반관리비 비율과 이윤 비율 모두 국가계약법상 최대한도(일반관리비 9.0%, 이윤 비율 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 개선 노력을 기울일 필요”가 있으며 “식비 증액으로 정부 공무직 지급 기준에 부합하는 점은 긍정적이나 일부 복리후생 항목의 지급 기준 및 지급액에 대한 명시적 규정이 부재한 점은 개선이 필요하며, 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자 처우개선 방안을 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가연도에는 일반관리비가 다소 상향된 점을 고려하면 지적 사항에 대해 일부 개선 노력이 인정된다.

- 일반관리비 비율과 이윤 비율은 ㈜콤스코시큐리티 각 6%, 6.2%로 전년도와 동일하며, ㈜콤스코투게더는 각 9.0%, 5.3%로 역시 전년도와 동일하게 유지하였는데 이는 모두 국가계약법상 최대한도(일반관리비 9.0%, 이윤 비율 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 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 ㈜콤스코시큐리티, ㈜콤스코투게더 모두 인당 기준으로 복지포인트 800천원, 명절 상여금 1,200천원, 식비는 월 143천원이 지급되었다. 그 외 복리후생 항목으로 ㈜콤스코시큐리티, ㈜콤스코투게더 모두 가족

수당 최대 월 115천원, 건강검진비 250천원, 체력단련비 80천원, 단체상해보험가입, 생일축하금, 창립기념품, 수능자녀 격려품 등이 제공되고 있다. 정부 공무직 지급 기준에 부합하는 복지포인트, 명절 상여금, 식비를 지급하는 점 및 연말 전직원 특별상여금으로 ㈜콤스코시큐리티 인당 700천원, ㈜콤스코투게더 인당 490천원을 지급한 점은 긍정적이다. 다만 식비 항목의 지급 기준 및 지급액에 대한 보수 규정 또는 취업규칙 등에 명시적 규정이 부재한 점에 대해서는 개선이 필요하다. 향후 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자의 처우개선 활용 방안을 지속적으로 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 자회사 사내근로복지기금 설립 등을 위한 방안을 검토 중이나 모기관의 사내근로복지기금 운영 상황 악화로 단기간 내 실현이 어려운 상황이며 , 자회사 사내근로복지기금 설립 재원확보를 위해 모기관이 자회사로부터 이익에 대한 배당을 받지 않고 사내 유보하도록 경영협약에 명문화한 것으로 확인된다. 다만 이를 위한 구체적 실적은 평가연도에 확인되지 않는다.

- 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B0 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였다. 연간 교육훈련 계획을 바탕으로 직무 교육 등 다양한 교육을 제공한 점은 긍

정적이다. 한편, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 근로자들의 의견을 청취하여 개선 사항을 파악하고 제도를 운영할 필요가 있다.

- 모기관은 직제규정에 임원 및 직원 직무와 책임 구체화, 보안직 직위승진 세부 운영 지침 마련, 포상업무지침 제정, 직위별 호칭사용 안내를 위한 카드뉴스 제작·배포 등 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 준수하고 있으며, 비정규직 채용 사전심사제 운영지침('21.12.3. 제정)에 따라 심사위원회를 구성하여 운영하고 있다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하고, 비정규직 채용 사전심사제 또한 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 2023년에 언급되었던 것처럼 공정한 CEO 선발을 위해 제도를 모기관 규정에 두고 있으며 이에 근거해서 운영되고 있는데, 보다 공정한 CEO 선발을 위해 자회사 규정에 선발제도 규정을 반영하고 운영할 필요가 있다고 평가된다. CEO 선발 공고를 내부인이 접근 가능한 사이트에만 게시하였는데, 공정한 CEO 선발을 위해 향후에는 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시할 필요가 있을 것이다. 아울러, 외부심사위원의 비율이 전체 심사위원 대비 50% 미만인데, CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율이 50% 이상으로 위원회를 구성하는 제도를 도입할 필요가 있다.

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

- 모기관은 2024년 임금인상률을 4.7%로 산정하고 자회사 적정용역비 산정을 위한 컨설팅을 추진할 예정이다. 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 별도로 확인되지 않으므로, 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하고 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 ㈜콤스코시큐리티 노사협의회에서 경영실적을 보고하고 ㈜콤스코투게더 노사협의회에서 회계결산(재무제표 등)에 관한 사항을 보고한 것은 자회사 경영의 투명성 확보 차원에서 긍정적으로 평가된다. 평가연도에 근

로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 등 경영 투명성 확보를 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 확인되지 않으므로. 자회사 여건 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고 구체적인 개선계획을 마련하는 등 제도 도입을 위한 노력도 필요하며, 경영실적 외에 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)에 따른 보고사항을 확대하고 근로자위원의 의견을 수렴하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 두 자회사 모두 모회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있다. (현재 모회사 홈페이지에서 자회사 경영공시 자료를 찾기는 어렵게 되어 있어 개선이 필요하다) 또한 공시 항목이 다른 기관과 비교해서 적은 편이다. 앞으로, 계획에 따라 2025년에는 자회사 홈페이지를 통해 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기공시와 수시공시별 세부 항목을 구분해서 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다.

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

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

한국지역난방공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

- 한국지역난방공사는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 집단에너지법 제41조는 모기관 사업으로 '제1호부터 제4호까지 사업에 대한 투자 또는 출연'을 정하고 있고, 모기관 정관 제2조에서도 모기관 사업으로 '제1호부터 4호까지의 사업에 대한 투자 또는 출연'을 규정하고 있다. 모기관의 자회사 설립은 해당 조항에 근거한 것으로 보이며, 모기관의 자회사 설립에 관한 법적 근거가 일부 마련된 것으로 평가할 수 있다. 다만, 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 모기관의 출자에 관한 사항을 직접 규정하는 데 주된 목적이 있는 것으로 보이고, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 조속히 자회사 설립·업무위탁 근거의 명확성을 높이기 위해 법령 또는 모기관 정관에서 '자회사 설립' 및 '업무위탁'에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가 반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

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

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사 두 곳(지역난방안전(주), 지역난방플러스(주))에 각각 자본금 9억 원, 4억 원을 100%

출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2024년 기준 정원 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 12.5억 원이라는 점을 고려할 때, 지역난방플러스(주)의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러 자회사 두 곳 모두 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만이며, 지역난방플러스(주)는 부채비율이 또한 다소 높은 수준으로 자본금 증액, 부채비율 축소 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 과업수행을 위한 필수설비 지원(드론, 청음장비, 청소기 등), 용역대가 반영을 통한 설비지원(지속) 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 신규 용역 설계 시 상생협력협의회를 통해 자회사의 의견 수렴 및 필수설비 반영·지원 등 필수설비 지원의 적정성 여부 등에 대한 모니터링을 강화하기 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진 시 유지관리 비용의 지원과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 자회사 2곳에 관련 규정을 명문화하여 지속적으로 시행하고 있다. 또한 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수 실적이 없으며, 모기관에 대한 배당 실적이 없다는 점 역시 긍정적으로 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도 평가를 반영하여 자회사 1곳(지역난방플러스)은 단일통합계약을 시행하였으며, 자회사 1곳(지역난방안전)은 업역을 고려하여 2건의 단일통합계약으로 전환한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 1곳(지역난방안전) 역시 계약업무의 효율성 제고를 위해 단일통합계약을 추진할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 그러나 모기관은 전년도 평가에서 대금지급방식 개선이 필요하다는 지적에도 불구하고 자회사 1곳(지역난방안전)에서 일부 선금을 지급하고 있지만 전반적으로 월별 후지급하는 방식을 유지하고 있다. 따라서 향후 분기별 또는 반기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 기성검사와 대가지급을 합산한 총 대가지급 기간이 지역난방안전(주)는 6.1일, 지역난방플러스(주)는 5.7일로 법정 기준은 준수하고 있지만 향후 지급기간 단축을 위한 노력을 추진할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B0 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 모기관 대표 등 경영진과 자회사 근로자대표로 구성된 안전근로협의체를 2024년 4회 개최하여 관련된 안건을 논의하였다. 또한 모기관은 모·자회사 대표 간담회를 신설하고 1회 실시하여 모·자회사 경영현안을 공유하고 역량 강화 방안을 도모하였다. 모기관은 모기관 관리자와 자회사 경영진으로 구성된 상생협력협의회를 분기별 1회 개최하여 운영하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 모·자회사 노사 4자로 구성된 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영이 이루어질 수 있도록 하는 한편, 규정 마련을 통해 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 담보하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다.

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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관이 일반경비 근무수칙 상의 전화응대요령 등에 대한 규정을 삭제하여 전년도 지적사항을 개선한 점은 인정된다.

- 다만, 안내원 용역 과업지시서 중 시간외근무에 대한 대체휴가 부여 시 8시간을 1일로 환산하는 것은 자회사의 인사권 침해의 소지가 있으므로 해당 조항은 개선이 필요하다고 할 것이다. 또한, 안내원 근무수칙 중 근무개시 5분 전부터 복장을 갖추고 근무하도록 하는 것은 자회사 근로자에 대한 과도한 복무규율에 해당할 소지가 있으므로 추가적인 개선이 필요하다. 위와 같이 자회사의 경영·인사권의 침해 소지 내지 과도한 복무규율에 해당할 수 있는 사항들에 대하여 개선 노력을 기울일 것을 권고한다.

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

- 모기관은 2019년에 상생발전 업무협약을 비롯하여 2개 자회사와의 사장 경영계약(2021, 2023), 그리고 탄소중립경영 협약(2022), 윤리준법경영 강화를 위한 협약(2022)을 체결하여 유지하고 있으며, 2024년에는 전년도 지적사항을 반영하여 경영협약을 체결하였다. 경영협약에는 자회사의 자율 운영 보장, 교육훈련 지원, 노동자 처우 개선, 모·자회사 공동이익 증진, 이익 미배당 등의 내용을 규정하고 있음이 인정된다. 또한 직원의 처우와 복리후생 확대를 위한 노력으로 금전적인 보상 외에 비금전적인 보상을 추가하는 등 협약이행의 노력이 긍정적으로 평가된다. 향후에도 경영협약이 준수될 수 있도록 노력을 기울일 것을 권고한다.

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

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 계약서 등을 살펴보면, 모기관은 예정가격에 산출된 노임 단가를 100% 원가에 반영하고 낙찰률을 상향하려는 노력을 기울이고 있지만, 낙찰률은 90%를 하회하고 있다. 향후 모기관은 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않고 노임 단가를 100% 적용하는 방식으로 개선할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 모기관은 직종별 시중노임단가 기준을 차등하고 있으며, 동일 직종이라도 세부 직무나 숙련도, 권한과 책임에 따라 기준을 차등 적용하고 있어 긍정적으로 평가된다. 다만, 경비원, 경노무원 등의 경우 시중노임단가 산입범위, 낙찰률 적용 등으로 인해 직종별 단가는 시중노임단가를 하회하고 있다. 향후 모기관은 직종별 기준이 되는 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하도록 개선할 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관이 다수의 직종에서 상·하반기 시중노임단가 내용을 반영하여 변경계약을 체결한 노력은 인정된다. 다만, 고객센터(상담사)의 경우 변경계약이 이루어지지 않아 하반기 시중노임단가를 하회하고 있다. 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 지급단가가 더 낮아질 우려가 있으므로, 하반기 변경된 시중노임단가를 충족할 수 있도록 변경계약을 체결하는 등 이를 개선할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 행

정인력과 현장감독자 노무비를 일반관리비에서 활용하고 있다. 향후 모기관은 현장감독자의 인건비를 노무비로 별도 계상할 필요가 있으며, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

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

- 모기관은 전년도에 “향후 자회사에 적절한 일반관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 개선 노력을 지속할 필요가 있을 것으로 평가”되고 “추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았다. 평가연도에는 일부 자회사의 용역 계약에서 일반관리비율과 이윤비율이 증가한 반면, 일부 자회사는 전년도와 동일하여 충분한 개선 노력이 이루어졌다고 보기는 어려울 것으로 평가된다.

- 안전(주) 점검진단 용역은 전년도와 동일하게 일반관리비율 3.6%, 이윤 비율 5%를 유지하였는데 이는 국가계약법 상 최대한도(일반관리비 6%, 이윤 10%)를 충족하는 수준으로 보기 어렵다. 감시시스템 용역 또한‘엔지니어링사업대가의 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 전년도와 동일하게 최저 수준을 보장한 것으로 보이고 이를 적정 수준으로 볼 수 있을 만한 근거는 부족하다고 판단된다. 콜센터 용역은 전년도와 동일하게 일반관리비 8%, 이윤 비율 10%를 유지하여 국가계약법상 최대한도를 충족하였다. 플러스(주) 청소.경비.사옥관리 용역의 일반관리비율은 전년도 7%에서 8%, 이윤 비율도 7%에서 8%로 증가하였으나 국가계약법상 최대한도(일반관리비율 9%, 이윤 비율 10%)에 미치지 못하는 수준이다. 향후 자회사에 적절한 일반관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 개선 노력을 지속할 필요가 있을 것으로 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 500천원, 명절 상여금 연간 1,000천원이 지급되었고, 식비는 월 140천원~155천원 지급되었으며, 그 외 복리후생 항목으로 월 100천원의 교통비, 연간 200천원의 건강검진비, 콘도 이용 혜택, 최대 1000천원의 경조비, 연간 약 200천원의 단체보험 가입, 자

회사, 자회사 직원포상, 모회사 문화생활 복지제도인 공연티켓을 자회사에도 지원 등이 제공되고 있다. 평가연도에 정부 공무직 지급 기준에 부합하는 복지포인트, 명절 상여금, 식비 등을 보장하고 있는 점, 플러스(주)의 경우 식비를 15천원 인상한 점, 복리후생 항목의 지급액 및 지급 기준을 규정화하여 지급 안정성을 보장한 점, 추가 복리후생 항목을 마련한 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 모기관 노동조합, 기획재정부 등과의 협의를 통해 모기관 사내근로복지기금 중 10억 원을 자회사에 지원하기로 결정하고 협약을 체결(2019.09.)하여 자회사 자체 사내근로복지기금 법인을 설립(2020~2021)하였다. 전년도에 이어 평가연도에 당기순이익에서 안전(주)에 0.3억 원의 기금이 추가 출연된 점, 각 자회사 기금에서 콘도회원권 구매, 온라인 복지몰 운영 등의 혜택이 자회사 근로자들에게 제공된 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관의 사내근로복지기금의 활용은 주무부처와 사전 협의, 이사회 의결, 모기관 노동조합과의 합의 등 다양한 절차적 정당성 확보 노력이 필요함에도 불구하고 이를 충실히 수행하고 실질적으로 모기관 사내근로복지기금을 활용한 실적은 긍정적으로 평가된다. 다만, 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 지금까지의 성과에도 불구하고 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 추가적인 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B0 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였다. 2023년과 달리 근로자 교육 수요를 파악하고, 교육 계획을 수립해 안전 및 직무 교육, 전문성 강화를 위한 교육을 실시한 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도, 이러한 프로세스가 지속될 필요가 있다.

- 모기관은 2023년 지역난방플러스㈜ 행정직 시차출퇴근제 시범운영, 평가연도에 지역난방플러스㈜ 근무평정 전체 현장 직군 확대 시행 등 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 대부분 준수하고 있다. 향후에도 기관별 특성을 감안한 유연근무제도를 규정화하는 등 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구할 필요가 있을 것이다. 한편, 비정규직 채용 사전심사제는 모기관이 2020년 8월 25일 권고한 비정규직 채용 사전심사제 운영방안에 관한 내용이 규정화되어 있는 것인지 명확히 확인되지 않으므로, 사전심사제의 운영 근거, 절차, 심사위원회 등 심사 주체 등을 구체적으로 명문화할 필요가 있다고 평가된다.

- 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 게시한 점도 긍정적으로 평가된다. 한편, 이전과 같이 향후에도 CEO 선발 시 공정성 확보를 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 유지할 필요가 있다.

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

- 모기관은 평가연도에 노사 TF를 운영하여 지역난방안전㈜ 행정직의 급여를 약 15% 인상하고 직책수당을 신설하여 처우를 개선했으며, 동일 직급 내에서 등급별 임금에 차등을 두는 등 서비스 품질 제고를 도모하였다. 평가연도에 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 별도로 확인되지 않으므로, 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하고 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가

제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 평가연도에 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 등 경영 투명성 확보를 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 확인되지 않는다. 자회사 여건 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고 구체적인 개선계획을 마련하는 등 제도 도입을 위해 노력할 필요가 있으며, 지역난방안전㈜ 단체협약 제35조(경영정보와 이사회 공개) 또는 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 두 자회사는 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 14개 대항목을 공시하고 있으며, 정기 공시와 수시 공시별 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공개 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있다. (2023년 언급되었던 지역난방안전(주)의 경영공시 메뉴가 커뮤니티 대분류에 있는 것은 메인 메뉴로 조정되었음)

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B0 등급”으로 평가한다.

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

한국철도공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

- 한국철도공사는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2021년 12월 정관 개정을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '공사는 이사회의 의결을 거쳐 예산의 범위에서 공사의 업무와 관련되는 사업에 투자·융자·보조 또는 출연'을 할 수 있고, '제1항 각 호의 사업의 일부를 자회사에 위탁할 수 있다'고 규정한다. 이 같은 법령과 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립·위탁근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

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

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사 네 곳(코레일관광개발(주), 코레일네트웍스(주), 코레일로지스(주), 코레일테크(주))에 각각 자본금 40억 원(출자비율 51%), 71.54억 원(출자비율 89%), 77억 원(출자비율 92%), 19.04억 원(출자비율 97%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에는 다소 미흡하지만, 자

회사들의 자본금을 지속적으로 증액한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 따라 향후 모기관의 지분율을 100%로 인상할 필요가 있다고 판단된다. 아울러 코레일로지스(주)의 경우 자본 건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만으로 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 필수물품·설비에 대한 추가적인 지원(무선이동단말기, 매표단말기, 공항버스, 무전기 등) 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 안전근로협의체를 통해 필수설비 지원의 적정성 여부 등에 대한 모니터링을 강화하기 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진 시 유지관리 비용의 지원과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없다는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 2024년도는 무배당을 시행한 점 역시 긍정적으로 평가된다. 다만, 향후 적자사업 이관 및 흑자사업 회수 제한, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도 평가에 이어 자회사 두 곳(코레일관광개발, 코레일네트웍스)의 계약방식을 단일통합계약으로 전환하여 시행하고 있으나, 나머지 두 곳(코레일로지스, 코레일테크)은 다수의 계약을 유지하고 있다. 따라서 모기관이 계약방식을 단일통합계약으로 전환하고자 하는 노력은 인정되나, 자회사 두 곳 역시 향후 단일통합계약 전환을 추진하여 계약업무의 효율성을 도모할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 그러나 모기관은 전년도 평가에서 대금지급방식 개선이 필요하다는 지적에도 불구하고 월별 후지급하는 방식을 유지하고 있다. 따라서 일부 선지급 제도를 운영하고 있지만 향후 분기별 또는 반기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 기성검사와 대가지급을 합산한 총 대가지급기간을 전년도에 이어 5일로 유지하고 있는 노력이 인정되나 향후 소요기간을 최소화하려는 지속적인 노력이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B0 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 2024년 2차례에 걸쳐 원하청협의체 개최 및 참석 범위, 개최 주기, 운영 방식, 상정 안건 등 운영 기준에 대한 합의를 진행하였다. 모기관은 4차례의 실무협의를 통해 노조가 제출한 32개 안건을 4개 분야 19개 안건으로 구분하고 안건 협의를 진행하였고 이행 가능한 안건은 즉각적으로 조치하였다. 모기관은 각 자회사별로 안전근로협의체를 운영하여 자회사 근로자의 안전 제고를 위한 조치를 실시하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 2022년 체결한 단체협약에 원하청노사협의체의 운영 근거를 명시하였으나 향후 원하청노사협의체의 안정적이고 지속적인 운영을 위해 구체적인 사항을 명시한 운영규정을 마련할 필요가 있다고 판단된다.

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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키

고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 원하청 협의체를 통하여 자회사와의 협력체계를 운영하고 있고, 승무원숙사 및 연수원 과업내용서 상의 추가 패널티 항목 삭제, 청소업무 위탁계약 상 계약의 임의해지 관련 항목 삭제를 통하여 전년도 지적사항을 성실히 수행하였으며 다수의 자회사와의 계약 내용의 공정성 추구를 위한 꾸준한 노력을 실천하였다는 점 등은 긍정적으로 평가된다.

- 또한, 모기관은 계열사 경영현안 점검회의에서 코레일테크의 안전준수의무 위반 시 제재기준을 완화하는 등 모·자회사 간 협의 등을 통해 개선사항을 지속적으로 도출해내고자 노력하였다. 이는 모·자회사간 관계를 고려할 때 의미 있는 노력으로 판단된다.

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

- 모기관은 2020년에 체결한 자율경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 자회사 사장단 회의 역할을 개선하고 횟수를 증대하여 자회사의 애로사항을 해결하고 지원을 중심으로 논의하도록 개선한 점이 인정된다. 또한 자회사의 자율경영을 보장하기 위하여 사업부서와 상시회의, 지원부서의 협조를 받을 수 있는 체계를 구축하여 안정적인 성장을 지원하고 있다는 점도 평가에 반영하였다. 특히 경영관리, 조직문화, 수탁사업 등 분야별로 진단을 통해 취약점에 대한 집중적인 개선방안을 마련한 점을 긍정적으로 평가하였다. 향후에도 경영협약을 잘 준수할 수 있도록 관리할 것을 권고한다.

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

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

- 모기관은 자회사 노동자의 처우 개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리

적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 계약서 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임 단가를 100% 적용하여 계약을 체결하고 있어 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부 전문기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 모기관의 자회사는 기타공공기관에 해당하므로 시중노임단가 변동에도 불구하고 정부의 인건비 인상률 기준을 준수해야만 하는 한계가 있다. 이에 위 기준을 그대로 적용하면 객차비품, 역사 등 청소 직종에서 일부 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가될 수 있다. 향후 모기관은 관련기관과 협의를 계속하여 공공기관의 총인건비 제한에도 불구하고 자회사 직원의 처우가 개선될 수 있는 방안을 지속적으로 모색할 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 상·하반기 지급단가를 동일하게 책정하고 있으며 시중노임단가 산정 범위를 고려할 때, 시중노임단가를 하회하는 직종이 확인된다. 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 지급단가가 더 낮아질 우려가 있으므로, 이를 개선할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장감독자 노무비를 별도로 계상하고 있지만, 행정인력 인건비의 편성 방법은 확인되지 않고 있다. 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관이 기획재정부 예산운용지침 가이드라인 내에서 최대로 인상할 수

있도록 노력하고 이를 종사자 처우 개선 예산산출에 반영한 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

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

- 모기관은 “일반관리비율은 관광개발, 테크, 로지스, 네트웍스 각 6%로 전년도와 동일하고, 이윤 비율도 각 3%로 전년도와 동일하다. 이는 국가계약법상 최대한도(일반관리비율 9%, 이윤 비율 10%)에 미치지 못하고 평가대상 모기관 전체 평균을 하회하는 수준으로 자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 일반관리비 비율과 이윤 비율을 적절히 조정할 필요”가 있으며 “내부규정 상 일부 복리후생 항목과 지급 수준이 명시되지 않은 점은 개선이 필요하고 향후 지속적으로 자회사 노동자 처우개선 방안을 모색할 필요”가 있음을 지적받았는데, 평가연도에는 일반관리비율이 자회사별로 인상된 점이 확인되어 개선 노력이 일부 인정된다고 할 것이나, 이윤 비율은 전년도와 동일하여 여전히 국가계약법상 최대한도 기준에 미치지 못하므로 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다. 또한 일부 자회사의 경우 복리후생 항목에 대해 보수규정 등에 지급 근거 및 지급 금액을 명확히 하였으나, 일부 자회사의 경우 내부규정으로 명시되지 않은 점은 개선이 필요해 보인다.

- 일반관리비율은 관광개발, 테크, 로지스, 네트웍스 각 6%에서 8.1%, 6%에서 7.2%, 6%에서 8%, 6%에서 11.9%로 인상되었고, 이윤 비율은 각 3%로 전년도와 동일하다. 이는 국가계약법상 최대한도(일반관리비율 9%, 이윤 비율 10%)에 미치지 못하고, 일반관리비율은 평가대상 모기관 전체 평균을 상회하나 이윤 비율은 평가대상 모기관 전체 평균을 하회하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 500천원, 명절 상여금 1,000천원 지급되었고, 식비는 월 140천원이 지급되었으며, 그 외 복리후생 항목으로 관광개발(주) 1인당 10만원 건강검진비 지원, 단체상해보험 인당 19만원, 학자금 무이자 대출지원, 문화체육행사 인당 연6만원 지원, 자녀수당, 광역철도 업무용 승차증 지급, 테크(주) 종합건강검진 시행, 경조사비 최대 100

만원 지급(본인 출산 및 사망 시 사내근로복지기금에서지급), 문화체육행사 인당 연6만원 지원, 우수성과자 성과급 450만원지급, 네트웍스(주) 종합건강검진시행(연 15만원), 문화체육행사 인당 연6만원 지원, 단체상해보험 인당 19만원, 사택제공, 경조화환(10만원), 동호회지원(인당 1만 5천원), 로지스(주) 단체상해보험 가입, 문화체육행사 인당 연 6만원, 경조사비 (최대 200만원-본인 사망 시), 무재해 포상제도, 근로자의 날 기념품 지급 등을 시행하고 있다. 복지포인트, 명절 상여금, 식비가 정부의 공무직 지급 기준을 충족하는 점, 일부 복리후생 항목에 대해 지급 근거 및 지급 금액을 규정화한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 코레일테크(주) 명절상여금 지급금액 기준이 명시되지 않은 점은 개선이 필요하고 향후 지속적으로 자회사 노동자 처우개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 위수탁 관계로 인하여 공동근로복지기금 설립 및 출연이 어렵다고 판단해 자회사 사내근로복지기금을 설립하였으며 평가연도인 2024년에 코레일관광개발㈜에 1억 399만원, 코레일네트웍스㈜에 4억 580만원, 코레일테크㈜에 2억 5,875만원의 기금을 출연한 것으로 확인된다. 코레일로지스㈜에는 별도 예산을 편성해 경조사비 등 직원 복지를 지원하고 있으며, 자회사 사내근로복지기금 설립을 완료하고 기타 방법을 통한 자회사 노동자 복리후생 증진 노력을 한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 노력을 장려하려는 취지이므로, 자회사 자체적인 근로복지기금 마련의 노력을 하고 있더라도 모기관의 근로복지기금 공동활용 및 공동근로복지기금 설립, 시설 및 복리후생제도의 공동적용 등 별도의 노력을 통해 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 실질적으로 필요한 효과가 담보되도록 노력할 필요가 있다고 평가된다.

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

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

모기관의 노력과 성과

- 모기관은 4개의 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지는 않았지만, 지원 가능한 예산을 명시하였는데, 예산을 계약에 반영할 필요가 있다고 평가된다. 4개 자회사 모두 직원들에게 필요한 교육훈련이 진행되었는데, 지원 계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있을 것이다. 코레일관광개발, 코레일네트웍스, 코레일로지스는 직무와 역량 강화 교육이 실시된 점은 긍정적으로 평가된다. 코레일테크는 안전 교육을 실시하였으나 실시된 교육이 제한적이다. 한편, 자회사 모두 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 사전에 파악하고 사후적으로도 의견을 청취한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 승진(코레일관광개발㈜, 코레일로지스㈜), 징계(코레일관광개발㈜ 등 4개사), 채용(코레일로지스㈜) 관련 불합리한 사항을 정비하고 코레일관광개발㈜ 직군별 맞춤형 평가 항목 수립 등 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 준수하고 있으며, 코레일관광개발㈜ 채용운용세칙, 코레일네트웍스㈜ 기간제직원 운영 지침, 코레일로지스㈜ 인사규정 시행세칙, 코레일테크㈜ 기간제와 일용직근로자 운용지침에 따라 평가연도에 비정규직 채용이 가능한 사유에 한하여 사전심사제를 운영한 실적이 인정된다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하고, 비정규직 채용 사전심사제 또한 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 코레일관광개발(주)은 임원추천위원회 운영 규정을 마련하였지만, 다른 자회사는 지침만으로 운영하고 있어 전 자회사의 공정한 CEO 선발을 위한 규정을 마련하여 운영할 필요가 있다고 평가된다. 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상을 하고 있는 것은 긍정적이며, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 평가연도에 무배당 재원을 활용하여 코레일테크㈜ 직무 성과 중심이 조직문화 및 보수체계 구축을 위한 컨설팅을 지원하고 직무분류 체계의 고도화, 합리적인 직무평가 모델 등 컨설팅 결과를 도출했으며, 코레일네트

웍스㈜는 노사 간 협의를 통해 탄력근로제 도입을 추진하고, 코레일로지스㈜는 2023년 NCS 기획 컨설팅에 이어 2024 NCS 기업활용 컨설팅을 진행하여 직무역할급을 신설하는 등의 실적이 인정된다. 향후에도 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하여 직무 특성과 난이도에 따른 직무급 운영 등 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 근로자가 경영진의 멘토가 되어 혁신 방안을 제안하는 리버스멘토링 등을 활용하여 경영 투명성 제고를 위한 대안적 제도를 마련하고자 한 것은 긍정적으로 평가된다. 동시에 자회사 여건 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고 구체적인 개선계획을 마련하는 등 제도 도입을 위해 노력할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 4개 자회사 모두 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 다양한 항목을 공시하고 있다. 자회사별 담당자를 지정 하고 정기적인 모니터링을 실시한 점도 긍정적이다. 또한, 정기 공시와 수시 공시별 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공개 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있다.

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

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력

과 성과를 “B 등급”으로 평가한다.

제주국제자유도시개발센터

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

- 제주국제자유도시개발센터는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2020년 9월 정관 개정을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '개발센터는 제1항에 따른 사업을 효율적 시행, 시설물 유지관리(미화·경비 포함), 직영사업장 운영지원 등 업무의 일부를 위탁하기 위해 이사회의 의결을 받아 자회사를 설립하고 그 자본금의 전부 또는 일부를 출자할 수 있다'고 규정한다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사의 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립·위탁근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

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

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 9.16억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 인정된다. 다만, 2024년 기준 정원 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 12.5억 원이라는 점을 고려

할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만이고 부채비율 또한 다소 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력도 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 사업장별 필수설비 및 장비를 무상임대 방식으로 지원(72건), IT업무시스템 도입 지원, '동반성장상생발전경영협약'을 통한 필수설비의 안정적 지원 명문화(2024.12.16.), 자회사 사무 공간 확충 및 임대료 감면 지속 지원, 필수설비 유지관리를 위한 소수선 비용 계약산출내역 P/S 항목으로 반영, 대수선 필요시 모기관 예산으로 집행 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 2024년에 관련 규정을 제도화하여 시행하고 있다. 또한 자회사에서 발생한 이윤을 모기관에 배당하지 않고 있는 점 역시 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 배당 제도 마련이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 2021년 이후 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있으며 단일통합과정에서 일반관리비와 이윤을 상향시킨 노력이 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기

별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 2023년에 계약대금의 70% 이내 선금 지급할 수 있도록 제도를 개선하였으며, 전년도에 이어 선금 15%를 선지급하고 있다. 또한 선금보증금 납부면제 및 지급각서로 대체하고 있으며, 계약대금 총 지급기간(2024년 평균 3.03일)을 지속적으로 단축하여 유지한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 현행 선급금 정산 후 월별 후지급 방식을 실제 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다.

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

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회 구성을 위해 모기관 노동조합에 참여 의사를 요청하였다. 모기관은 월 1회 모·자회사 안전보건협의체, 분기 1회 모·자회사 노사 공동 안전근로협의체, 반기 1회 모·자회사 안전경영위원회를 운영하여 자회사 근로자를 포함한 안전과 관련된 활동을 하였다. 모기관은 5차례에 걸친 모·자회사 실무자 간담회를 실시하여 회사 현안을 공유하고 의견을 수렴하였다. 이상과 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이른 시일 내에 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영이 이루어질 수 있도록 하는 한편, 규정 마련을 통해 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 담보하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다. 또한 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간

부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 자회사와의 계약체결 시 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 체계와 절차를 마련하고, 모·자회사가 협력하여 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화하고자 노력한 점, 계약 공정성 강화를 위해 계약금액 감액정산방법을 개선하고자 노력한 점이 인정된다.

- 다만, 모기관은 전년도 지적사항인 과업지시서 내 용역의 완성 여부와 관련 없이 인원에 따라 계약금액을 감액하여 정산할 수 있도록 한 감액조항에 대해서는 추가적인 개선이 필요하며, 용역계약 특수조건 제6조 자회사 근로자 교체 시 모기관에 이력서를 제출하도록 한 조항, 과업내용서에서 모기관의 요구에 따른 보고서 작성 및 제출을 의무화한 조항, 자회사 종업원의 신규채용 및 해직 사항을 모기관에 서면으로 신고하도록 한 조항, 인력의 결원으로 인한 영업상 문제 발생 시 모든 책임을 자회사가 지도록 한 조항, 시설물 가동 여부에 대해 모기관이 불시 점검할 수 있도록 한 조항 등은 자회사 경영권 대한 침해소지가 있으므로 보다 적극적으로 개선방안을 모색할 것을 권고한다. 또한, 용역계약 일반조건 제29조 제1항 제1호 내지 제4호 사유는 모·자회사 간 관계 및 용역의 성격을 고려할 때 적절하지 않은 사유로 역시 개선 노력을 기울일 필요가 있다.

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

- 모기관은 2021년에 체결한 경영협약을 2024년에 한 차례 갱신하여 지속하여 유지하고 있다. 자회사의 독립성을 보장하고 경영자율권을 저해하지 않도록 제2조에서 규정하고 있으며 안정성과 공공성 확보(제3조), 독립성과 책임성(제4조), 자회사의 전문성 강화를 위한 지원(제5조) 등을 규정하고 있다. 자회사 근로자의 처우 개선을 위하여 낙찰률을 상향하였으며, 식대와 연차수당 기준일을 증가한 점이 인정된다. 또한 사내근로복지기금 설립에 대한 사항을 단체협약에 반영한 점도 긍정적으로 평가된다. 향후에도 경영협약의 내용을 충실히 이행할 수 있도록 노력할 것을 권고한다.

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

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

- 모기관은 자회사 노동자의 처우 개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 실적보고서에 따르면 모기관은 직종별 시중노임단가의 100%로 예정가격을 산정하고, 계약 체결 시에는 전년도 대비 1%p 상향 적용하여 90%의 낙찰률을 적용하고 있다. 따라서 모기관은 지속적인 낙찰률 개선을 통해 최종적인 계약 체결 노무비가 시중노임단가를 충족하는 수준까지 상향 조정될 수 있도록 노력할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등은 포함되지 않는다. 모기관의 실적보고서 및 추가자료에 따르면 모기관이 노무비 단가의 합리성을 제고하기 위하여 각 직종별로 작업반장, 전기기능사, 기계기술자, 컴퓨터운용사, 제품하역적재원, 내부특수차운전원, 단순노무종사원 등 자회사 직종에 부합하는 시중노임단가를 적용하여 단가를 책정하고 있다. 2023년도에는 단순노무종사원 단가를 적용하던 면세점 물류분야 직무에 제품하역적재원의 시중노임단가를 적용하는 등 직무에 부합하는 직종별 시중노임단가를 적용하기 위해 지속적인 노력을 기울이고 있어 이러한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 계약단가의 임금 세부항목을 보면 기본급만이 시중노임단가 산정에 들어가고 나머지 수당은 제외되는 항목이다. 이러한 방식에 따라 결정된 노무비 단가는 직종별 시중노임단가보다 다소 낮은 수준인 것으로 확인된다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관은 전년도 평가에서 단순노무종사원 시중노임단가

적용 외 직종에 대해서도 변경계약을 체결할 필요가 있다는 지적을 받은 바 있으나, 여전히 단순노무종사원 단가 적용 직종에 대해서만 하반기에 변경 계약을 체결한 것으로 확인되며, 그 금액 또한 하반기 시중노임단가보다 낮은 것으로 확인된다. 따라서 모기관은 모든 직종에 대해서 연도 중 시중노임단가 상승 시 이를 반영하여 계약금액을 시중노임단가 이상으로 조정할 필요가 있다고 판단된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관은 용역비 산정 시 현장감독자의 인건비를 노무비로 별도 계상하고 있다. 또한 행정(현장 사무)인력 인건비를 일반관리비가 아닌 노무비로 별도 계상하고 있으나, 행정(경영지원)인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있는 다양한 관련 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관의 실적보고서에 따르면 모기관이 직위중심에서 직무중심으로 노임단가 적용체계를 개선하였고, 낙찰률, 급식보조비, 연차수당, 대체휴가 기준 등을 개선하여 5.5억원의 계약금액 증액효과를 도출하는 등의 노력을 기울인 점은 긍정적으로 판단된다. 앞으로도 자회사 노동자 처우개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

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

- 모기관은 전년도에 “적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향조정 할 것”과 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, “사내근로복지기금의 공동활용 또는 공동근로복지기금 출연 등에 대한 중장기 계획을 마련할 것” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 일반관리비율과 이윤비율이 전년과 동일하나, 복리후생 수준이 전년도에 비해 상승하였으며, 사내근로복지기금 활용을 위한 논의가 진행된 점 등을 감안하여 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 인정된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 7.5%와 동일하고, 이윤비율 또한 전년도 6.0%와 동일한 수준인데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비

율 모두 평균보다 높으나 국가계약법상 최대한도(일반관리비율 9.0%, 이윤비율 10.0%)에는 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 전년 600천원에서 720천원, 명절상여금이 전년 950천원에서 1,100천원, 식비가 전년 월 160천원에서 200천원으로 인상되어 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 300천원의 건강검진비, 300천원의 생일 및 창립기념일 축하금, 경조비 등이 제공되고 있다. 복지포인트, 명절상여금, 식비가 전년도에 비해 상승하였고, 정부의 공무직 지급기준을 충족하고 있는 점 등은 긍정적으로 평가되나, 그 외 복리후생항목이 많지 않아 향후 일반관리비와 이윤을 지속적으로 증가하여 이를 활용함으로써 추가적인 복리후생 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 모·자회사 노동조합 간담회를 통하여 모기관 사내근로복지기금 공동활용에 대하여 논의를 해왔는데, 지속적인 복지혜택 축소 및 기금 운영의 어려움으로 인해 공동 활용이 어렵다고 상호 인식하고 있으며, 대신 평가연도에 자회사 노사 간의 단체협약을 통해 자회사 사내근로복지기금 설치 및 운영을 합의하였고, 모회사에서는 자회사 노동자의 복리후생 증진을 위하여 근골격계질환 유해요인 조사 및 예방 스포츠테이핑 교육 운영, 모기관의 하계휴양소 자회사 노동자 공동이용 등의 노력을 한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 노력을 장려하려는 취지이므로, 자회사 자체적인 근로복지기금 마련의 노력을 하고 있더라도 모기관의 근로복지기금 공동활용 및 공동근로복지기금 설립, 시설 및 복리후생제도의 공동적용 등 별도의 노력을 통해 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 실질적으로 필요한 효과가 담보되도록 노력할 필요가 있다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B0 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지는 않았지만, 지원 가능한 예산을 명시하였는데, 예산을 계약에 반영할 필요가 있다고 평가된다. 한편, 구체적인 교육훈련 계획을 바탕으로 안전 보건과 같은 기본 교육과 함께 직무 및 리더십 교육, ESG 경영 실천을 위한 교육 등 다양한 교육을 실시했고, 동시에 경력개발제도를 도입한 것은 긍정적으로 평가된다. 또한 교육 지원 방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 청취하여 개선 사항을 파악하고 있는 것도 긍정적이다.

- 모기관은 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 준수하고 있으며, 비정규직 채용 사전심사제 운영지침('21.7. 제정)에 따라 심사위원회를 구성하고 평가연도에 1회 심사위원회를 운영하여 비정규직을 채용한 실적이 인정된다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하며, 비정규직 채용 사전심사제 또한 실질적으로 운영될 수 있도록 지속적으로 노력할 필요가 있을 것이다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

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

- 모기관은 2020년 일터혁신 컨설팅 지원사업 및 조직진단 및 성과평가체계 구축 용역 추진, 2021년 합리적 임금체계 개선을 위한 TFT 운영을 통한 개선방안 방안, 2023년 직급체계 개편 등을 진행했고, 2024년 임금 및 단체협약을 체결하는 등 처우 개선을 위해 노력하였다. 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 별도로 확인되지 않으므로, 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견

등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하고 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 2024년도 단체협약에 노동이사제 도입 기준을 마련하고 시행을 위해 노력하기로 명시한 것은 긍정적으로 평가된다. 향후 동 협약에 따라 노동이사제 도입에 관한 세부적인 사항을 정하고 관련 규정을 개정하는 등 도입을 위한 노력을 계속할 필요가 있을 것으로 평가된다.

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

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 다양한 항목을 공시하고 있다. 2024년에는 ESG 경영항목을 추가한 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 정기 공시와 수시 공시별 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공개 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B0 등급”으로 평가한다.

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

한국석유공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

- 한국석유공사는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2020년 정관 개정(제26조)을 통해 자회사 설립 근거 및 업무위탁의 근거를 마련하였는데, 구체적 내용을 보면 '공사는 제1항 각 호의 사업을 효율적으로 수행하기 위하여 예산의 범위 내에서 시설관리·운영 등 업무의 일부를 공사가 투자하거나 출연한 자회사에 위탁할 수 있다'고 규정하고 있다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립·위탁근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

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

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 5억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2024년 기준 정원 100~300인 미만 자회사들의 평균 자본금이 5.9억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계

가 있었다. 아울러 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만으로 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무 수행에 필수적인 설비·물품(가스밸브 차단장치, 제빙기, 밥솥운반카 등) 지원, 자회사 사용 공간(현장사무실, 직원 휴게실, 노조 사무실) 무상제공 등을 추진한 점은 긍정적인 것으로 평가된다. 다만, 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가를 반영하여 적자사업 방지 및 흑자사업 이관, 이익금 적립 원칙(2023년 10월) 등 제도를 규정화하였다. 또한 전년도에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수 실적이 없으며, 모기관에 대한 배당도 없다는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 합리적인 배당 제도 도입 등 향후 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

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

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 분기별 선지급 방식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사에 대금을 지급하는 방식에서 모범적인 사례

라 할 수 있으며, 또한 모기관은 계약대금 지급 기간을 단축(2023년 6.25일 → 2024년 4일)하고 있어 긍정적으로 평가되며, 향후에도 대가지급 소요기간을 최소화하려는 지속적인 노력이 필요하다.

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

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 반기별 1회 모기관 CSO를 포함한 임원과 근로자대표, 자회사 대표 및 외부기관 전문가가 참여하는 모·자회사 안전경영위원회를 연 2회 실시하였다. 모기관은 분기 1회 합동 안전보건 점검을 실시하였다. 모기관은 매월 안전보건협의체를 운영하여 자회사 근로자 안전과 관련된 안건 논의 및 기타 애로사항 등에 대해 논의하고 조치 필요사항을 이행하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 실무협의회 등 협의체 운영을 통하여 책임보험 가입 시 일정한 요건 하에 용역업무 수행으로 발생하는 인적, 물적 사고에 대한 자회사 면책조항 반영, 인력배치의 현실성 제고 등 공정한 계약 체결을 위하여 노력한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 사옥관리 서비스 용역 계약 특수조건 상 손해배상과 관련하여 자회사는 근로자의 불성실, 고의 또는 과실로 인하여 모기관의 재산상의 손해에 대하여 자회사의 면책사유를 입증하지 못하는 한 모기관이 정하는 바에 따라 피해 금액을 배상하여야 한다고 규정하고 있는데, 이는 자회사의 안정성과 관련하여 다소 과도한 측면이 있으므로 공정한 계약체결을 위하여 해당 부분에 대한 개선 노력을 기울일 필요가 있다.

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

- 모기관은 2020년 체결한 경영협약을 2차례(2021, 2023)에 걸쳐 보완하여 지속적으로 유지하고 있다. 2024년에는 경영협약서 이행점검 회의를 통해 협력과제를 발굴하는 등 구제적인 노력을 기울인 점이 인정되며, 낙찰률을 상향 조정하고 명절 상여수당을 별도 항목에 반영하여 처우개선을 도모한 점을 평가에 반영하였다. 모기관에서 운영하는 원거리 통근버스의 공동 이용, 우수성과자에 대한 인센티브와 포상 실시 등의 제도 활용도 긍정적으로 평가된다. 향후 경영협약을 준수할 수 있도록 개선할 것을 권고한다.

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

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

- 모기관은 자회사 노동자의 처우 개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관의 보고서와 제출자료 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임단가를 100% 원가에 반영하고 있지만, 낙찰률 99.28%를 적용하여 계약을 체결하였다. 전년도 97.96%에서 1.32%p 인상한 것은 긍정적으로 평가된다. 향후 모기관은 지속적인 낙찰률 개선을 통해 낙찰률을 임의 적용하지 않고 노임 단가를 100% 적용하기 위한 실질적인 방안을 마련하도록 노력해나갈 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 모기관은 자회사의 직무 특성에 따라 안전관리자, 작업반장, 단순노무종사원 시중노임단가를 세분화하여 적용한 점, 자회사의 모든 직종에서 직종별 시중노임단가를 미달되지 않도록 계약단가를 결정도록 노력한 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 직종별 직무 가치를 고려하여 적용한 시중노임단가를 충족할 수 있도록 계약단가를 결정하는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관은 시중노임단가 변동에 따라 변경계약을 체결하여 2024년 하반기 지급단가 노임을 상향 조정한 노력은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 연도 중 시중노임단가 인상 추이를 모니터링하여 적정예산이 보장되는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장감독자 노무비를 직·간접 노무비로 계상하고 있으며 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관이 모·자회사 간 실무협의체 등을 통해 과업범위와 필요인원에 대해 점검하고, 경비직종의 직무교육시간에 대한 시간외수당 및 상여수당을 계약금액에 반영하는 등 자회사 노동자의 인건비 및 처우 개선을 도모하기 위한 노력은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

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

과

- 모기관은 전년도 평가에서“자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요”가 있고, “복지포인트 지급 방안을 강구하고, 식비의 지급 근거 및 금액을 규정에 명시하는 등 개선 노력이 필요하다”는 지적을 받았는데, 식비의 지급 근거 및 금액을 단체협약에 규정하여 이를 개선하였으나, 평가연도에도 일반관리비율이 전년도와 동일하고 복지포인트를 지급하지 않는 점 등에 대해서는 추가 개선 노력이 필요할 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 8.0%에서 평가연도 8.0%로 유지하였고, 이윤 비율은 10.0%로 동일하게 유지하였는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균 수준을 상회하나 국가계약법상 최대한도(9.0%)에는 미치지 못하는 수준이며, 이윤 비율은 국가계약법상 최대한도(10%)를 충족하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 적절한 관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 명절 상여금이 1,000천원 지급되고 있고, 식비는 월 140천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 근로자의 날 100천원, 최대 1,000천원의 경조사비, 생일선물, 설·추석· 회사 창립기념일 선물, 그늘막 설치, 파라핀 치료기 및 마사지기 휴게실 비치 등이 제공되고 있다. 명절 상여금, 식비를 정부 공무직 기준에 충족하여 지급하는 점은 긍정적이며, 평가연도에 인당 500천원의 성과상여금이 지급된 점도 실적으로 인정되나, 복지포인트가 전혀 지급되지 않고 있는 점은 개선이 필요하고 추가적인 복리후생 항목 마련 등 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관의 사내근로복지기금 재원 부족으로 모기관 노동자들의 복리후생 혜택이 중단 또는 축소되고 있어, 이를 활용한 자회사 노동자의 복리후생 증진이 어려운 상황이며, 공동근로복지기금 설립 및 출연을 통한 자회사 노동자의 복리후생 증진을 위하여 모기관 노동조합과의 협의가 필요한 상황으로 보이나 평가연도에 이를 위한 구체적인 활동 실적은 확인되지 않는다.

- 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연 시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태

등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금 설립 및 공동 활용을 위한 노력을 계속할 필요가 있다. 사내근로복지기금의 공동 활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있다고 평가된다.

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

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였다. 한편, 안전, 직무, 윤리 교육 등이 제공되었는데, 교육 프로그램이 확대될 필요가 있고, 지원 계획을 체계적인 계획으로 반영하여 교육훈련을 실행할 필요가 있을 것이다. 또한, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있다.

- 모기관은 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 대부분 준수하고 있으며, 비정규직 채용 사전심사제 운영지침('21.10.25. 제정)에 따라 사전심사위원회를 구성하여 운영하고 있다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하여 규정화하고, 비정규직 채용 사전심사제 또한 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정을 2024년에 반영한 것은 긍정적으로 평가된다. 또한 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원

비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점도 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

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

- 모기관은 직종별 표준임금체계에 기반하여 기본급을 설계 후 시행 중이고 매년 행정인력의 인건비를 확대 반영하고 우수성과자에 대한 인센티브를 지급하고 있으며, 실무협의체 등을 통해 과업 범위 및 필요 인원을 재산정하는 등 합리적인 임금체계 마련을 위해 노력하고 있는 것으로 보인다. 향후에도 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하고 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 2023년도에 모기관 노동이사제 도입 후 자회사 근로자 이사회 참관제 도입을 논의하였다. 2023년 모기관 노동이사제 도입 현황과 자회사 여건 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 방안을 구체화할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 사업계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 모회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 여전히 공시하고 있다. 또한 공시 항목이 제한적이다. 향후 자회사 홈페이지 구축을 통해 (2025년 시행 예정) 자회사 정기공시와 수시공시별 세부 항목을 구분해서 제공할 필요가 있다. 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 또한 필요하다.

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

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

한국가스공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

- 모기관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 모기관 정관에 자회사 설립 및 업무위탁에 대한 근거와 위탁업무 내용을 마련할 필요가 있다. 모기관은 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기로 결정하고, 2024년 자회사를 설립하였다. 모기관의 자회사 설립 근거와 관련하여 한국가스공사법 시행령 제13조 제1항 5호는 '공사가 법 제12조2항의 규정에 의하여 투자 또는 융자를 할 수 있는 사업'으로 '기타 공사의 사업과 관련된 사업'으로 정하고 있다. 모기관의 자회사 설립은 해당 조항에 근거한 것으로 보이며, 모기관의 자회사 설립에 관한 법적 근거가 일부 마련된 것으로 평가할 수 있다. 다만, 시행령의 해당 조항은 모기관의 투자 또는 융자할 수 있는 사업을 규정하는데 주된 목적이 있는 것으로 보이고, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 조속히 자회사 설립·업무위탁 근거의 명확성을 높이기 위해 법령 또는 모기관 정관에서 '자회사 설립' 및 '업무위탁'에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 자회사 정관에 위탁사업 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

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

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사 코가스서비스얼라이언스(주)와 코가스보안관리(주)에 각각 자본금 18억 원과 8억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고

있는 정부 방침을 준수하여 자회사의 재무건전성을 확보하고자 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 2024년 기준 정원 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 12.5억 원이라는 점을 고려할 때, 코가스보안관리(주)의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러 자본건전성을 판단하는 자기자본비율은 자회사 두 곳 모두 50% 미만이고 코가스보안관리(주)의 경우 부채비율 또한 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력도 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무수행에 필수적인 장비(공구류, 계측기 일체, 진공청소기, 무전기 등) 및 사무기기·비품 지원, 자회사 전환 초기 소요자금 확충 대비를 위한 설립준비금 지원, 자회사 사무실 및 휴게공간 무상임대 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 평가대상 기간 중 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진 시 유지관리 비용의 지원과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가 지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수 실적이 없으며, 모기관에 대한 배당 실적도 없다는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 적자사업 이관 금지 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련과 개선이 지속적으로 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 자회사 2곳에 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 1곳(코가스서비스얼라이언스(주))은 전산통합 계약으로 개별 계약이 추가된 점이 인정된다. 향후 모기관은 단일통합계약을 지속적

으로 유지할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 그러나 모기관은 자회사 2곳에 계약대금 지급방식을 월별 후지급하는 방식으로 유지하고 있다. 따라서 향후 분기별 또는 반기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 또한 모기관은 계약대금 지급에 있어서 자회사의 청구일로부터 평균 1일 ~ 4일 이내로 지급하고 있는 점은 긍정적으로 평가되나 향후 대가지급 소요기간을 최소화하려는 지속적인 노력이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B0 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 노사공동 TF를 운영하여 2023년 말부터 2024년에 걸친 4차 회의에 걸쳐 정규직 전환 채용 및 임금, 자회사 전환 시 임금 산정 등에 대해 논의하였다. 모기관은 현재 모기관 사측, 자회사 사측, 자회사 근로자대표가 참여하는 모·자회사 노사 공동협의회 운영(안) 수립을 계획하고 있다. 모기관은 매월 안전보건협의체 및 분기별 안전근로협의체를 운영하여 안전보건 향상을 위한 개선 조치를 시행하고 있다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영이 이루어질 수 있도록 노력하는 한편, 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기

관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 2024년 자회사로 전환하면서 단일통합계약을 체결하며 17개 사업소에 대한 개별 과업내용서를 1개 과업내용서로 통합하여 용역관리업무를 간소화하고 용역수행 시 일관된 문구를 사용한 점, 위탁계약서 및 과업내용서를 전면 검토하여 과도한 서류제출 요구 등 부당한 업무지시를 지양하는 방향으로 개선하고자 노력한 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 일반시방서 내 과업내용의 변경 시 모기관이 자회사에 과업내용을 지시하고 과업내용 추가 시 사전 '합의'가 아닌 '협의'에 의하도록 한 조항, 모기관이 자회사의 용역업무 수행에 대한 점검을 시행하고 필요한 조치를 직접 취할 수 있도록 한 조항 등은 자회사에 대한 경영권의 침해 및 부당한 업무 지시로 받아들여질 소지가 있으며, 용역계약 일반조건 제30조 이외의 사유에 해당 시 계약의 전부 또는 일부를 해제 또는 해지할 수 있도록 한 조항은 부적절한 계약해지 사유가 될 수 있으므로 향후 개선방안을 모색할 것을 권고한다. 또한, 사고 등으로 인한 손해 발생 시 배상금을 용역비와 보증금에서 우선 공제할 수 있도록 한 조항, 합리적 사유 없이 사전 통보 및 협조의무를 이행하지 않는 경우 계약의 불이행으로 간주한다는 조항은 다소 과도한 측면이 있으므로 추가적인 개선 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 2024년 10월에 2개의 자회사와 사장경영계약서를 체결하여 유지하고 있으며, 2024년 8월에는 윤리상생협약서를 체결하였다. 그러나 평가지표에 따르는 경영협약은 자회사의 독립적이고 자율적인 운영, 자회사 근로자에 대한 처우개선, 모·자회사의 공동이익 증진방안과 공동노사협의회 구성, 교육훈련에 대한 예산과 인력의 지원 등을 위해서 모기관이 보장하고 지원하는 내용이 중심이 되는 경영협약을 뜻하는 것으로 현재 체결한 사장경영계약서와 윤리상생협약의 내용으로 포괄할 수 없다는 점을 평가에 반영하였다. 향후 경영협약에 해당하는 내용을 구성하여 자회사와 협약을 체결하고 이를 이행할 것을 권고한다.

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

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

- 모기관은 자회사 노동자의 처우 개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 제출자료 등을 살펴보면, 모기관은 코가스서비스 얼라이언스(주)의 경우 전문기관이 산정한 원가에 낙찰률 89.8678%를 적용하여 계약을 체결하였고, 코가스보안관리(주)의 경우도 낙찰률 89.1133%를 적용하여 전년도에 비해 낙찰률을 0.85%p 개선하였다고 하나, 여전히 90% 미만의 낙찰률을 적용하여 계약을 체결하고 있다. 향후 낙찰률을 임의 적용하지 않고 노임 단가를 100% 적용하기 위한 실질적인 방안을 모색해나갈 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 모기관이 코가스서비스 얼라이언스(주)의 경우 소방직종은 엔지니어링 단가를 적용하고, 미화·행정직종은 중소기업중앙회의 시중노임단가를 기초로 하여 동일 직종 내 직무 내용이나 직급에 따라 작업반장, 단순노무종사원 또는 그 평균값 등을 반영하여 계약단가를 결정한 점, 시설·홍보직종은 안전관리자, 작업반장, 전기기계조립원, 전기전자및기계품질관리원, 단순노무종사원 등 직종별 시중노임단가를 세분화하여 계약단가를 적용한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관은 코가스서비스 얼라이언스(주)와 코가스보안관리(주) 자회사의 모든 직종에서 모기관이 제시한 직종별 시중노임단가 기준을 준수하거나 상회하는 노무비 계약단가를 적용하고 있는 점, 특히 코가

스서비스 얼라이언스(주)에서 단순노무종사원 시중노임을 기준으로 한 미화·안내·일반경비직종에 대해서는 중소기업중앙회의 2023년 하반기 단순노무종사원 시중노임단가의 하락으로 2024년 상반기 노무비 계약단가가 하락되지 않도록 2023년 하반기 계약단가를 적용한 점은 높이 평가된다. 다만 코가스보안관리(주)의 특수경비직종은 이를 고려하지 못하고 하락된 단순노무종사원 시중노임단가를 기준으로 2024년 상반기 수의계약을 체결한 것으로 확인된다. 앞으로도 모기관은 직종별 직무 가치를 고려하여 정한 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하는 체계를 지속적으로 유지해나가는 것이 바람직할 것이다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관이 코가스서비스 얼라이언스(주)와는 상·하반기 시중노임단가 내용을 반영하여 변경 계약을 체결하여 시중노임단가 인상 수준을 반영하고 있는 점은 긍정적으로 평가되며, 코가스보안관리(주)와는 상ㆍ하반기 계약 단가를 동일하게 책정하고 있으나 이미 시중노임단가보다 높은 기준으로 계약함으로써 적정임금을 보장할 수 있도록 한 점은 인정된다. 앞으로도 모기관은 연도 중 시중노임단가 인상 추이를 모니터링하여 적정예산이 보장되는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 코가스보안관리(주) 자회사의 경우 현장감독자를 두지 않고 행정인력에 대해서는 일반관리비를 활용하고 있다. 한편 코가스서비스 얼라이언스(주)의 경우 모기관이 현장감독자 노무비를 직·간접 노무비로 계상하고 있으며 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관은 모-자회사 간 협의와 외부전문기관 자문 등을 통해 임금하락 방지 및 실질임금 향상을 도모하기 위한 노력이 인정되는 바, 앞으로도 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을

통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 대상기관은 2024. 1월 자회사를 설립하여 평가연도에 최초 평가대상이 되었다. 일반관리비 비율은 코카스서비스얼라이언스(주) 7.65%, 코카스보안관리(주) 6%, 이윤 비율은 코카스서비스얼라이언스(주) 8.86%, 코카스보안관리(주) 5.02%로 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균과 비슷한 수준이며 이윤 비율은 평균을 상회하나, 일반관리비율의 국가계약법상 최대한도(9.0%) 및 이윤 비율의 국가계약법상 최대한도(10.0%)에는 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율 및 이윤 비율을 지속적으로 상향 조정하는 등의 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 코카스서비스얼라이언스(주), 코카스보안관리(주) 모두 인당 기준으로 복지포인트가 500천원, 명절 상여금 1,000천원이며, 식비는 월 140천원 지급되고 있고, 그 외 복리후생 항목으로 공통적으로 모기관 휴게·체육·샤워시설 공동이용, 구내식당 동일가격이용, 모기관 신년회·노조창립일 특식 등이 제공되고 있으며 코카스서비스얼라이언스(주)는 건강검진비 연 30만원을 지원하고 있다. 복지포인트, 명절 상여금, 식비가 정부의 공무직 지급 기준을 충족하고 있는 점은 긍정적이다. 다만 복리후생 항목의 지급 기준 및 지급액을 규정화할 필요성이 있고, 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 노동자 복리후생을 지원하기 위해 5년 간 총 9억원(코카스서비스얼라이언스(주) 6억원, 코카스보안관리(주) 3억 원)을 균등 지원한다는 계획을 수립하고, 1차 년도인 2024년에 1억 8천2백만 원을 지원하여 자회사 근로자 1인당 연 14만원 수준의 온누리 상품권을 지급하였다. 모기관의 사내근로복지기금을 활용한 자회사 근로자 지속 지원은 긍정적으로 평가되며, 현재 자회사는 규모가 작거나 적자로 자체 사내근로복지기금 설립이 어려운 상태이나 향후 모·자회사 공동복지기금 또는 자회사 자체 사내근로복지기금 설립을 위한 노력도 필요할 것으로 평가된다.

- 모기관의 사내근로복지기금의 활용은 주무부처와 사전 협의, 이사회 의결, 모기관 노동조합과의 합의 등 다양한 절차적 정당성 확보 노력이 필요함에

도 불구하고 이를 충실히 수행하고 실질적으로 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 노동자에게 온누리 상품권을 지급하는 등의 실적은 긍정적으로 평가된다. 다만 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있다고 평가된다.

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

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 모기관이 두 자회사 교육 예산을 계약에 반영하고 교육훈련을 실시하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 한편, 지원 계획이 제도적 마련되지 않았고, 직원들에게 필요한 교육훈련 활동들도 진행이 부족하다. (교육 장소 제공과 특별전파교육에 대해서만 서술되었음) 차후에는 지원 계획이 체계적인 계획으로 반영되어 교육훈련이 실행될 필요가 있다. 또한 교육훈련 등 지원 방안 마련 시 해당 근로자들의 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있다.

- 모기관은 휴게시설 등 공동 사용, 회의실 지원공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 규정화하여 준수하고 있으며, 계약직 등 근로자 채용 사전심사제 운영지침에 따라 사전심사위원회를 구성하여 평가연도에 코가스서비스얼라이언스㈜ 사무지원직 단기 파견용역(안)을 의결하는 등 실적이 인정된다. 향후에도 코가스서비스얼라이언스㈜ 근무시간 선택형 유연근무제도를 규정화하고 코가스보안관리㈜ 직무 특성과 근무형태 등을 감안한 유연근무제 도입을 검토하는 등 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하며, 비정규직 채용 사전심사제 또한 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 두 자회사 모두 공정한 CEO 선발을 위한 제도가 자회사 규정에 있고 이에 근거해서 운영되고 있는 부분은 긍정적으로 평가된다. 또한 CEO 선발 시 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율이 전체 심사위원 대비 50% 이상을 차지하고 있는 부분도 긍정적으로 평가된다. 한편, CEO 선발 공고를 내부인이 접근 가능한 사이트에만 게시하였는데, 공정한 CEO 선발을 위해 향후에는 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시할 필요가 있는 것으로 평가된다.

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

- 모기관은 2023년에 비정규직 정규직 전환정책에 따른 자회사 설립 및 운영에 관한 컨설팅을 진행하고, 평가연도에 노사 공동 TF 합의서 및 2023년도 컨설팅에서 제시된 임금설계 기준 등을 반영한 코가스서비스얼라이언스㈜ 임금체계 설계, 코가스보안관리㈜ 임금체계 설계를 마련하고 이를 직원보수규정에 반영하는 등 실적이 인정된다. 향후에도 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 적정한 예산 지원과 컨설팅 시행 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하여 직무 특성과 난이도에 따른 직무급 운영 등 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 노사협의회를 구성하여 운영하고 이사회 안건을 발굴하는 등 경영참가제도 확대를 위해 노력하고 있지만, 평가연도에 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 등 경영 투명성 확보를 위한 지원이나 노력을 위한 구체적인 실적은 확인되지 않는다. 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고 구체적인 개선계획을 마련하는 등 제도 도입을 위해 노력할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를

지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 향후 자회사 홈페이지를 통해 경영공시가 이루어질 필요가 있다. 현재 홈페이지는 있지만 경영공시 메뉴가 없다. 향후, 정시공시와 수시공시별 세부항목을 적절히 구분해서 경영공시가 이루어질 필요가 있고, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등 자회사 경영정보 공시 효과성 제고할 필요가 있다.

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

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

주식회사 에스알

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

- 2023년 평가부터 해당 지표는 평가대상이 아니므로 평가의견을 작성하지 않았다.

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

- 2023년 평가부터 해당 지표는 평가대상이 아니므로 평가의견을 작성하지 않았다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 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 자회사와 단일 통합계약 체결을 위한 추가적인 노력이 필요하다는 지적받았지만 2024년에 2개의 계약을 유지하고 있다. 따라서 향후 단일통합계약 전환을 추진하고 계약업무의 효율성을 도모할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 선금 및 잔금 지급 방식을 도입하여 운영하고 있으나 실제 월별 후지급 방식을 유지하고 있다. 따라서 향후 분기별 또는 반기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 기성검사와 대가지급을 합한

총 대가지급 기간(2024년 3.9일)을 지속적으로 유지하고 있는 모기관의 노력이 인정된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D0 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 안전근로협의체를 분기별 1회 운영하고 개선이 필요한 사항에 대한 조치를 실시하였다. 모기관은 월 1회 안전보건협의체를 운영하여 수급인 위생시설 및 수급인 근로자 건강증진프로그램 참여 등과 관련된 사항을 논의하고 이행하였다. 모기관은 분기별 1회 합동안전보건점검을 실시하여 안전과 관련된 17건의 개선 조치를 하였다. 이상과 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 전년도 지적사항인 서비스 수준 평가결과에 따라 이윤을 공제할 수 있도록 하는 조항을 개선하여 일정 점수 이하인 상황이 3회 이상 누적되면 계약을 해지할 수 있도록 하는 조항은 유지하되 직전 분기 SLA 평가점수 향상 시 누적횟수 산정에서 제외하도록 단서 조건을 달아 과업지시서 상 계약해지 조항 및 SLA 평가 결과에 따른 계약해지 조항을 개선하였음이 긍정적으로 평가된다. 또한, 자회사와의 협의를 통해 이용량이 많은 역의 업무부담 경감을 위해 인력을 증원한 점, 자회사와의 계약체결 시 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 체계와 절차를 마련하고, 모·자회사가 협력하여 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화하고자 노력한 점이 인정된다.

- 다만, 모기관은 전년도 지적사항 중 용역계약 특수조건 내 결원 발생 시 해당 월 용역대금에서 인건비를 차감할 수 있도록 한 점, 유지보수 과업내용서 내 계약금액의 정산사유로 과업수행계획에 제시된 인원 중 참여하지 않은 인원에 대해서는 대가지급에서 감액하도록 하는 조항 등 용역의 완성여부와 관련 없이 인원에 따라 계약금액을 감액한 점, 서비스협약 지표가 이윤과 직접적으로 연동되어있음에도 불구하고 비계량지표 항목의 비중이 적지 않은 점, 안전사고 발생건수 및 파업행위를 감점요인으로 분류한 점 등은 모·자회사간 관계를 고려할 때 적절하지 않으므로 보다 적극적인 개선방안을 모색할 것을 권고한다.

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

- 피평가기관은 기존의 용역계약을 통해 운영하던 인력을 다른 공공기관의 자회사의 정규직으로 전환하여 모·자회사 관계가 불성립함에도 불구하고 상호협력에 관한 경영협약을 체결하여 지속하고 있다. 상호 자율적인 경영권의 보장(제1조), 안정적인 성장 지원(제2조), 협력사 근로자의 처우 개선(제3조), 공동이익 증진(제4조)에 관한 규정을 유지하며 정부의 복리후생 지침을 준수하고 있는 점도 인정된다. 또한 2023년도에 이어 2024년도에도 협력사와 공동으로 안전실천 결의대회를 개최하는 등 상호 간의 노력을 기울인 점을 평가에 반영하였다. 향후 현재 성과가 지속할 수 있도록 협약을 이행할 것을 권고한다.

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

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

- 모기관은 자회사 노동자의 처우 개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 실적보고서에 따르면 모기관이 상호 협의를 거쳐 도급 예산내역서를 설계하고 예정가격의 100%를 반영하여 계약을 체결하고 있으며,

낙찰률을 임의 적용하지 않고 있는 것으로 확인되어 적절하게 운영되는 것으로 판단된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등은 포함되지 않는다. 모기관의 실적보고서 및 추가자료에 따르면 모기관이 지난 평가에서 지속적으로 객실승무서비스 등의 직종에 대해 일률적으로 단순노무종사원의 시중노임단가를 적용하는 것이 타당한지 검토할 필요가 있다는 지적을 받은 바 있으나, 개선 실적이 제시되지 않아 자회사 직종에 부합하는 합리적인 노무비 단가를 책정하기 위한 노력을 지속할 필요가 있다고 판단된다. 또한 청소, 객실비품, 시설유지보수, 객실승무서비스 직종의 노무비 단가는 단순노무종사원의 시중노임단가보다 낮은 수준인 것으로 확인된다. 따라서 자회사의 각 직종별 계약 체결 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하는 수준까지 상향 조정될 수 있도록 모기관의 지속적인 개선노력이 필요하다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 전년도 평가 지적사항임에도 불구하고 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 반영한 실적은 없는 것으로 확인된다. 일부 직종의 노무비 단가가 시중노임단가 보다 낮은 가운데, 연도 중 시중노임단가 인상에 따른 변경계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 노무비가 더 낮아지게 될 수 있으므로 이 점은 개선할 필요가 있다고 판단된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관은 용역비 산정 시 현장감독자의 인건비를 노무비로 별도 계상하고 있으나, 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있는 다양한 관련 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모

기관의 실적보고서에 따르면 코레일관광개발, 코레일테크 정규직 직원과 전환 직원에 대해 동일노동·동일임금 원칙을 적용하기 위해서는 전환 직원에 대해서만 시중노임단가를 적용하는 것이 어렵다고 주장하고 있으나 타 기관에서 대체로 적용하고 있는 시중노임단가를 적용할 수 있는 방안을 마련할 필요가 있다. 앞으로도 자회사 노동자 처우개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

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

- 모기관은 전년도에 “적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향조정 할 것”과 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, “사내근로복지기금의 공동 설립 및 활용 노력 및 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 지원활동 다각화 노력” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 일반관리비율과 이윤비율 모두 전년도와 동일하고, 복리후생항목의 금액도 동일하며, 추가적으로 신설된 복리후생항목도 없어 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 3.0%와 동일하고, 이윤비율 또한 전년도 7.0%와 동일하게 유지하고 있는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균 수준에 미치지 못하며, 이윤비율은 평균과 유사하나 국가계약법상 최대한도(이윤비율 10.0%)에는 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 500천원, 명절상여금이 1,000천원(열차승무의 경우 전년 2,000천원에서 2,100천원으로 상승) 지급되고 있고, 식비는 월 140천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생항목으로 학자금, 건강검진, 경조비 등이 운영되고 있다. 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점은 긍정적이며, 경평결과에 따라 200% 이내의 별도 성과급이 지급되고 이에 대해 계약대금에 100%를 반영한 것도 실적으로 인정되나, 지난해와 비교하여 일반관리비율과 이윤율의 증가 및 복리후생항목의 큰 증가가 없었고, 복지3종 세트 외에 특이할만한 복리후생항목이 보이지 않는 것은 개선이 필요하며, 자회사의 이익수준을 감안하여

추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 자회사의 자체 근로복지기금과 별개로 모기관의 근로복지기금 활용이나 공동근로복지기금에 대해서는 위수탁 관계로 인하여 어렵다고 판단하고 있으며, 이를 대신하여 자회사 노동자들에 대한 포상 수여, 더위 해소와 교육 및 안전을 위한 물품 지원, 입점매장 할인율 적용 등의 복리후생 증진 노력을 하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

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

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 2023년 평가부터 해당 지표는 평가대상이 아니므로 평가의견을 작성하지 않았다.

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

- 모기관은 정규직 전환 근로자의 처우 개선 및 환류를 위한 설문조사를 시행한 것은 긍정적으로 평가된다. 모기관은 다른 공공기관의 자회사의 임금체계 등에 대하여 개선·권고를 할 근거가 부재한 상황이라고 하고 있는데, 합리적인 임금체계 마련 및 개선에 관한 사항은 노무비 개선, 일반관리비·

이윤의 적절한 보상, 복리후생 향상 등을 위한 재원 마련에 한정되지 않고 자회사 임금체계의 문제점을 파악하고 근로자의 의견 등을 수렴하여 개선방안을 도출하는 일련의 과정에서 모기관의 노력이 수반되어야 한다는 것이므로, 가능한 범위 내에서 모기관의 역할을 모색해 볼 필요가 있을 것이다.

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

- 2023년 평가부터 해당 지표는 평가대상이 아니므로 평가의견을 작성하지 않았다.

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

- 2023년 평가부터 해당 지표는 평가대상이 아니므로 평가의견을 작성하지 않았다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “E0 등급”으로 평가한다.

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

공무원연금공단

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

- 공무원연금공단은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관의 자회사 설립 근거와 관련하여 공무원연금법 제78조 제2항에서 '공단은 제77조 제2항 제6호에 따른 공무원 후생복지사업 중 다음 각 호의 사업을 실시하기 위하여 제79조에 따른 공무원연금운영위원회의의 심의를 거쳐 기금을 출자할 수 있다'고 정하고 있고, 모기관 정관 제37조의2에서도 '공무원후생복지사업 중 다음 각 호의 사업을 실시하기 위하여 공무원연금운영위원회의 심의를 거쳐 기금을 출자할 수 있다'고 정하고 있다. 모기관의 자회사 설립은 해당 조항에 근거한 것으로 보이며, 모기관의 자회사에 대한 출자·출연 및 설립의 근거가 일부 마련된 것으로 평가할 수 있다. 다만, 이 같은 법률과 모기관 정관의 해당 조항은 모기관의 '사업'을 정하는데 주된 목적이 있는 것으로 보이고, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 조속히 자회사 설립·업무위탁 근거의 명확성을 높이기 위해 법령 또는 모기관 정관에서 '자회사 설립' 및 '업무위탁'에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

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

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의

자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 1억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2024년 기준 정원 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 12.5억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 따라서 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 운영예산 지원(시설물 및 영업 관련), 모·자회사 간 장비선정위원회 운영(2024.12.)을 통한 필수장비 선정 및 구매 지원, 복지시설 운영 및 시설개보수를 위한 중장기 사업계획 수립 및 예산 반영, 단일통합계약 체결 시(2024.07.) 사무 공간 및 비용 등 무상 공급 조항 신설·개선 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 관련 규정의 제도화를 지속적으로 유지하고 있다. 또한 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 모기관에 대한 이윤 배당이 없다. 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력이 긍정적으로 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 모기관은 전년도 평가를 반영하여 노사공동협의회를 통해 단일통합계약 전환 합의 후(2023년 12월) 금년도에 단일통합계약을 체결한 점은 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관은 전년도 평가를 반영하여 노사공동협의회를 통해 용역계약 조항을 개정하여 계약대금 지급 방법을 월별 선지급으로 전환하였으며(2023년 11월), 기성검사와 대가지급을 합하여 총 지급기간이 2일 이내인 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 향후 전체 용역비 지급을 분기별 또는 반기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다.

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

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 모기관 복지기획실장, 복지시설사업부장, 노동조합 부위원장 3인, 자회사 대표이사, 경영지원본부장, 노동조합 위원장 3인으로 구성된 모·자회사 노사 공동협의회를 구성·운영하고 있다. 모기관은 2024년 모·자회사 노사 공동협의회를 4회 개최하여 사옥관리 계약대금 지급 개선 등(1차), 경영공시 확대 등(2차), 미처리 이익잉여금 자본계정 전환 등(3차), 자회사 이윤율 상향 등(4차)의 안건을 합의하고 이행하였다. 또한 모기관은 모·자회사 공동 TF를 운영하여 자회사 현안 사항을 논의하고 발굴된 안건에 대해 이사회 및 노사공동협의회 의결을 하였다. 이와 같은 모기관의 활동은 긍정적으로 평가된다. 향후 지속적인 운영을 통해 바람직한 모·자회사 관계를 유지할 것을 권고한다.

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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키

고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 전년도 지적사항인 단일 통합계약을 체결 권고를 이행하여 개선조항을 일괄 반영하였으며, 노사공동협의회를 통해 부당·불공정 계약조항 및 불필요한 내용 개선사항을 점검하고 개선사항 이행여부를 모니터링하기 위한 체계를 마련한 점이 긍정적으로 평가된다. 또한, 모·자회사간 대등한 지위 구축을 위해 계약 특수조건 내 계약조항을 8건 개선한 점, 자회사 독립성 보장을 위해 지닌 과업내용서 내 8개 조항을 선제적으로 개선한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 사옥관리 분야 과업내용서에서 근무인원 배치 시 시설·방호업무 등이 감시·단속적 업무에 해당하는 경우 공단은 감시·단속적 근무로 조정·배치를 요구할 수 있으며 계약상대자는 이에 응하여야 한다는 조항은 자회사 인사의 독립성을 침해할 소지가 있어 개선방안을 모색할 것을 권고한다.

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

- 모기관은 2021년 12월에 기존의 경영협약을 개선하여 체결한 이후 2024년 8월에 현 대표이사와의 신규 협약을 체결하였다. 독립성과 자율성을 제3조에서 보장하고 있으며, 모회사의 자회사에 대한 지원과 근로자에 대한 처우 개선(제4조), 노사 공동이익의 증진(제5조)에 관해 구체적으로 규정하고 있다. 원가 계산의 100%를 계약 체결 시 적용하고, 대가 외 인력과 예산 등 필요한 사항을 지원하고 있음이 인정된다. 또한 모·자회사 노사공동협의회를 정기적으로 운영하고 교육훈련비 예산을 증액하였으며, 자회사 직원의 전문성과 상호 협력을 강화하기 위한 인사교류를 실시하는 등 경영협약을 성실히 이행하고 있다는 점을 평가에 반영하였다. 향후에도 지속적인 경영협약 이행을 권고한다.

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

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 실적보고서 및 추가자료에 따르면 계약금액은 낙찰률 적용 없이 원가계산금액의 100%를 적용하고 있는 것으로 확인되어 적절하게 운영되는 것으로 판단된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하여 모기관이 제출한 보고서와 추가자료를 확인해 보면 모기관은 복지시설관리와 사옥관리 2개의 자회사와 5년 장기 계약을 체결하고 매해 자회사 임금협약 결과를 반영하여 계약금액을 조정하며, 이 과정에서 외부 전문기관을 통해 적정 용역비 원가를 산정하고 있다. 이러한 방식에 의한 복지시설관리와 사옥관리 직종의 계약 체결 노무비는 모두 시중노임단가를 상회하고 있어, 이 점은 노무비를 합리적으로 정하기 위한 모기관의 노력으로써 긍정적으로 평가된다. 특히 모기관은 자회사 직종 특성에 부합하는 시중노임단가를 적용하기 위하여 작업반장, 전기전자 및 기계품질관리원, 단순노무종사원 등의 시중노임단가를 기준으로 하여 이 보다 높은 단가로 노무비를 산정하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관은 시중노임단가 상승을 반영하여 변경계약을 체결하지 아니하였다. 그럼에도 2024년 상·하반기 모두 시중노임단가를 충족하는 수준에서 계약금액을 정하였으므로, 노무비 계약금액 조정 여부를 평가하는 취지에 부합하는 실적을 제시하였다고 평가된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장감

독자와 행정인력 인건비를 별도 노무비로 계상하고 있어, 이 점은 자회사 노무비 예산의 안정성 제고 차원에서 긍정적으로 평가된다.

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

- 모기관은 전년도에 “자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 적절한 이윤이 보장될 수 있도록 이윤율을 상향조정할 것”과 “식비 및 명절상여금에 대하여 개선노력이 필요하다”라는 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 이윤비율이 소폭이기는 하나 상승하였고, 식비와 명절상여금이 큰 폭으로 상승하는 등 지적사항 개선을 위해 노력한 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년과 동일하게 9.0%이며, 이윤비율은 전년 2.0%에서 2.1%로 상승하였는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균수준을 넘어 국가계약법상 최대한도에 해당하는 수준이며, 이윤비율은 평균에 미치지 못하는 수준이다. 이윤비율이 소폭 상승하기는 하였으나 전체 기관과 비교하면 현저히 낮은 수준으로, 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 이윤이 보장될 수 있도록 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력이 필요하다고 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 전년 740천원에서 800천원으로 상승하였고, 지난해 신설된 명절상여금은 200천원에서 300천원으로 상승하였으며, 식비 또한 전년 월 10만원에서 20만원으로 상승하여 복리후생 개선을 위한 노력을 한 것으로 평가된다. 그 외 명절선물비 60천원, 기념일상품권 30천원, 1,000천원의 출산장려금, 임차보증금과 전세자금지원제도, 단체상해보험, 생활안정자금 및 대학학자금 지급, 어린이집 공동이용 등의 복리후생 항목도 실적으로 인정된다. 다만, 모기관의 이러한 노력에도 불구하고 명절상여금이 여전히 공무직 지급기준에 미치지 못하는 점은 아쉬우며, 향후 자회사 노동자들의 처우개선에 활용할 수 있는 추가적인 복리후생 항목 마련방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 2021년부터 이어온 근로복지기금 설립을 위한 노력의 결과로 2022년 3월 1,396백만원을 출연하여 자회사 사내근로복지기금을 설립하고, 2022년 9월부터 사내근로복지기금 대부를 시행해 왔으며, 전년도부터 이를 확대하여 기존 생활안정자금 외에도 대학학자금 대부, 노동절 선물지급 등으로 활용하는 등의 성과가 확인된다. 또한, 자회사 근무환경 및 후생복지

개선을 위한 만족도 조사와 근로복지기금협의회의 자회사노조 참여를 통해 임금 및 복지제도 개선방향을 도출하여 자회사 전용휴게실 설치, 어린이집 지원, 단체상해보험 가입 등의 근무환경 개선을 진행한 성과도 긍정적으로 평가된다.

- 앞으로도 모기관의 사내근로복지기금을 활용하거나 공동근로복지기금 설립 등을 지속적으로 고민할 필요가 있고, 자회사 사내근로복지기금의 활용방법에 대해서도 기존의 생활자금 및 대학학자금 대부, 노동절 선물지급 외 다양한 방안을 고민할 필요가 있으며, 사내근로복지기금 활용을 포함한 자회사 노동자들의 복지제도 개선 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 실질적으로 필요한 효과가 담보되도록 노력할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "A0 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 모기관이 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하고, 연간 계획에 따라 역량 기반 교육, 자격증 교육 등 맞춤형 교육이 진행되고 있는 것은 긍정적이다. 또한, 해당 근로자들의 의견을 청취하여 개선 사항을 파악하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 준수하고 있으며, 계약직관리지침에 계약직 채용 사전심사위원회 설치·운영의 목적, 구성, 정족수 등을 명시하고 평가연도에 사전심사 및 사전심사위원회 의결을 통해 계약직 인력을 채용한 것은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하며, 비정규직 채용 사전심사제 또한 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50%이상으로 운영하는 등 규정이 잘

지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

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

- 모기관은 인사관리, 성과관리 및 평가, 인사제도와 보상제도, 교육훈련체계, 직무순환 및 경력관리에 관한 근로자 설문조사를 실시하고 동 설문결과 분석 등을 통해 성과급 인상 및 성과공유제 도입, 자체성과평가를 통한 성과급 차등 지급 등 임금체계 개선방안을 수립하였다. 계량지표 평가점수 산출방식 개선, 비계량 실적보고서 적합성 검증절차 마련 등 복지시설 성과평가 제도를 지속적으로 보완·개선하고 있고, 자체 운영성과평가에 따른 성과급 보상금 지급 규정을 신설('25.1.1.)한 것은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 중장기 경영전략수립 및 조직진단 연구 용역 등에 따라 개선방안을 도출하고 근로자의 의견을 수렴하여 실제 제도에 반영될 수 있도록 하는 등 합리적인 임금체계 정착을 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 자회사 이사회 규정에 근로자 이사회 참관에 관한 규정을 명문화하고 평가연도에 노동조합 위원장이 2차례에 걸쳐 자회사 조직운영 개선(안), 2024년도 임금 및 단체협약(안), 인사·보수·복무·여비규정 일부개정(안) 등 16건을 다루는 이사회에 대면 참관한 실적이 인정된다. 이사회 서면개최 시 노동조합의 서면 의견서를 징구하겠다는 계획 역시 긍정적으로 평가된다. 향후에도 동 제도가 안정적이고 지속가능하게 운영될 수 있도록 관리·감독할 필요가 있을 것이다.

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

- 2023년 공시 항목 15건에서 2024년 1개 항목이 확대되었다. 정기 공시와 수시 공시별 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다. 또한 신고센터 운영 등 대국민 정보 제공 투명성 제고 및 접근성 향상을 위한 활동도 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공개 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "A0 등급"으로 평가한다.

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

국민체육진흥공단

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

- 국민체육진흥공단은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 정관(제55조)에서 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '사업의 수행 및 기금의 조성을 위하여 필요하다고 인정하는 때에는 별도 법인에 출자할 수 있다'고 규정하고 있고, 2020년 8월 개정된 모기관 정관(제55조 제3항)을 보면 '경비·미화 등 시설의 관리·운영 관련 업무를 출자회사에 위탁할 수 있다'고 규정하고 있다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

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

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 24억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만이고 부채비율 또한 다소 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력도 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자산취득비 등으로 자회사 물품을 직접 구매 지원하고 올림픽 수영장 및 테니스코트 환경 개선, 야외 벤치 구매 설치 등을 추진한 점, 또한 유류비·통신비·소모품비·재료비·감가상각비 등을 사업비 원가에 반영한 점 등은 긍정적인 것으로 평가된다. 다만, 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 모기관에 대한 이익 배당이 없다. 향후 자회사의 안정적 경영을 지원하기 위해 합리적인 배당 제도 보완 등 추가적인 계획과 노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

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

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 계약대금 지급에 있어 매월 선지급을 유지하며, 1회 분기별 선지급을 시행하였다. 또한 선금 지급기간을 단축한 점과 자회사의 선금 보증금 납부를 면제하고 있는 점은 긍정적인 노력으로 인정된다. 다만, 금년도 개선사항을 보완하여 모기관은 계약대금의 지급방식을 분기별 또는 반기별 선지급으로 개선할 필요가 있다고 평가된다.

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

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 경영위수탁 협약서에 모·자회사 노사 공동협의회의 설치·운영 근거를 명시하고 운영 규정을 제정하여 시행하고 있고, 자회사 근로자대표는 자회사 노동조합에서 선정하고 있다. 모기관은 지적 사항을 반영하여 2024년 3차례에 걸쳐 노사 공동협의회 및 모니터링 협의회 및 1차례의 경영위수탁 협의회, 4차례의 올림픽공원 운영협의회, 1차례의 모·자회사 공동이익 증진 실무협의회를 운영하였다. 이를 통해 모기관은 대표적으로 휴업수당 보장 명문화, 자회사 근로자 안전 확보를 위한 조치, 자회사 근로자의 근무조건 및 환경에 대한 개선을 도모하였다. 이상과 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다. 향후 지속적인 운영을 통해 바람직한 모·자회사 관계를 유지할 것을 권고한다.

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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 부당·불공정 계약조항 개선을 위한 선제적인 예방 노력의 일환으로 위탁계약서를 개선한 점이 확인된다. 특히, 기재부 계약예규 조항을 준용하여 시설물 개보수 공사로 인한 시설 미운영 시 휴업수당 지급 근거를 마련한 점, 자회사가 용역근로자 근로조건 보호지침을 준수할 수 있도록 근거를 마련한 점, 별도 정산이 필요한 긴급하고 경미한 시설 개·보수공사에 대하여 자회사가 우선 집행할 수 있는 한도를 증액하여 자회사 운영의 자율성과 효율성을 도모할 수 있도록 한 점이 긍정적으로 평가된다.

- 또한, 모기관은 전년도에 특별한 지적사항이 없었지만 매년 정례적으로 모·자회사간 경영위수탁 협의회를 개최하고, 자회사로부터 공식적인 의견

수렴 절차를 거치는 등 부당·불공정 계약 방지를 위한 체계 및 절차를 마련하여 안정적으로 운영해오고 있는 바, 이는 모·자회사간 관계를 고려할 때 의미 있는 노력으로 판단된다.

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

- 모기관은 2022년 5월에 체결한 별도의 경영협약서를 2024년도에 유지하고 있으며, 자회사의 독립성(제2조), 자회사 근로자 인권보호 및 복지향상 등(4조) 등을 규정하고 있다. 교육훈련 프로그램 운영 전담인력을 배치하고 자기 주도형 학습 프로그램을 운영하고 있으며, 추가적인 자회사 근로자에 대한 처우 개선을 이행한 점이 인정된다. 향후 현재의 성과가 지속할 수 있도록 꾸준히 협약을 이행할 것을 권고한다.

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

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 실적보고서에 따르면 자회사와의 계약관계는 시설관리 및 운영업무의 위수탁협약을 체결하여 정하고 있는데, 계약금액은 낙찰률 적용 없이 원가계산금액의 100%를 적용하고 있는 것으로 확인되어 적절하게 운영되는 것으로 판단된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종 · 유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식

대, 교통비 등은 포함되지 않는다. 모기관의 실적보고서 및 추가자료에 따르면 모기관은 노무비 단가의 구체적인 세부내역을 명시하지 아니하고 인당 노무비 단가만을 작성하여 제출하고 있어 구체적인 내용을 파악할 수는 없지만 미화와 경비 직종의 경우 최저임금 수준으로 계약을 체결함으로써 단순노무 종사원 단가보다 낮은 수준에서 계약 금액으로 결정하고 있으며, 기타 직종에 대해서는 노임단가 내 직종별 노무단가를 적용하려는 노력을 기울이지 못하였다. 따라서 모기관은 향후 자회사 직종별로 직무가치에 부합하는 노무비 단가를 책정할 필요가 있으며, 최종적인 계약 체결 노무비가 시중노임단가를 충족하는 수준까지 상향 조정될 수 있도록 지속적으로 노력할 필요가 있다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관은 하반기에 시중노임단가 변경에 따라 계약금액을 변경하여 일부 직종에서 지급단가를 인상하였으나, 인상된 지급단가를 보더라도 시중노임단가에 못 미치는 금액으로 책정되어 있다. 이에 모기관은 하반기 변경된 시중노임단가를 충족할 수 있도록 변경계약을 체결할 필요가 있다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비를 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관이 용역비 산정 시 현장감독자와 행정인력 인건비 지급에 소요되는 예산을 노무비로 별도 계상하여 자회사 노무비 예산의 안정성을 높인 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관의 실적보고서에 따르면 모기관이 시중노임단가 적용을 위하여 예산확보 노력을 기울이고, 자회사와 협약비를 증액하기 위해 모회사의 운영비 등을 절감하는 자구노력을 통해 위수탁관리비 예산보다 초과로 배정하여 협약을 변경하는 등의 노력을 기울이고 있는 점은 인정된다. 앞으로도 자회사 노동자 처우 개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

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

- 모기관은 전년도에 “적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향조정 할 것”과 “명절상여금 및 식비를 적정수준으로

책정하여 지급할 것", "추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색", "공동근로복지기금을 출연하기 위한 중장기 계획 수립" 등의 지적을 받았는데, 일반관리비율과 이윤비율은 전년과 동일하고, 명절상여금 및 식비의 지급도 없었으며, 공동근로복지기금 출연을 위한 계획도 제출되지 않아 지적 사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 모기관은 계약 시 협약원가에 복리후생비를 반영하여 원가를 계산하고 있는데 이는 자회사근로자의 처우개선 측면에서 상당히 긍정적으로 평가된다. 다만, 일반관리비 비율은 전년과 동일하게 4.21%이며, 이윤비율 또한 전년과 동일한 6.87%인데, 이를 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 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 상향조정 하는 등의 추가적인 개선노력이 필요하다고 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 700천원 지급되고 있고, 명절상여금과 식비는 지급되지 않고 있는데, 복지포인트는 전체 모기관과 비교하여 높은 수준으로 평가되나, 정부에서 권장하고 있는 명절상여금과 식비가 별도로 책정되지 않고 있는 것에 대해서는 비록 모기관조차도 지급되지 않는 상황을 감안하더라도 개선노력이 필요하다고 판단된다. 그 외 복리후생으로 건강검진비용 200천원 제공, 대화의 시간 및 체육행사 등에 대한 90천원 가량의 지원금, 모성보호를 위한 휴가제도 신설, 사내복지기금 대부사업 등의 복리후생제도를 운영하고 있는데, 향후에도 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 복지기금 지출이 수익을 초과하는 등의 이유로 복지기금 원금이 감소하였고, 자회사에 대한 근로복지기금의 공동사용은 모기관 노동조합에서 반대하는 등의 사정으로 진행되지 못하고 있으나, 지속적으로 모기관 노동조합과 자회사에 대한 공동활용 논의를 지속하고 있는 점, 올림픽공원내 자회사 직영 매점운영을 통한 수익금을 자회사 복지기금 적립에 활용할 수 있도록 지원한 점 등은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 노력을 장려하려는 취지이므로, 자회사 자체

적인 근로복지기금 마련의 노력을 하고 있더라도 모기관의 근로복지기금 공동활용 및 공동근로복지기금 설립, 시설 및 복리후생제도의 공동적용 등 별도의 노력을 통해 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 실질적으로 필요한 효과가 담보되도록 노력할 필요가 있다고 평가된다.

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

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 교육훈련 전담 인력을 배치하고, 역량 강화, 리더십 등 다양한 교육을 직원들에게 구체적인 제도를 통해 시행하고 있다. 또한 교육훈련을 승진과 연계하는 등 적극적으로 교육훈련을 시행하는 것은 긍정적으로 평가된다. 희망 교육 신청 프로세스 신설을 통해 해당 근로자들의 의견을 청취하여 개선 사항을 파악하고 있는 부분도 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 준수하고 있으며, 임시계약직운영지침에 비정규직채용 사전심사제 도입에 관한 근거를 명문화하고('23.12.29.) 평가연도에 사전심사 심의위원회 등을 통해 총 8개 부서, 38개 사업과 관련하여 총 18회에 걸쳐 비정규직 채용을 승인한 실적이 인정된다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하며, 대표이사가 별도로 정하도록 되어 있는 심사 세부사항을 명문화하는 등 비정규직채용 사전심사제 또한 실질적으로 운영될 수 있도록 지속적으로 노력할 필요가 있을 것이다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

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

- 모기관은 2022년 전 직원 직무급제 도입 완료, 2023년 노사공동 TF팀 운용 등을 통한 직무급제 추가 개선 완료(직무재분석, 2년 주기 직무재평가 시행, 직무급 비중 확대에 관한 노사합의서 체결)에 이어, 평가연도에는 노사 공동TF팀 및 직무전문과 간담회를 통해 신설직무 포함 77개 직무기술서를 도출하고, 직무급 비중과 차등 폭을 확대하며, 이를 직원연봉규정에 개정·반영하여 전 직원의 직무급 비중을 상향 조정한 것은 상당히 긍정적으로 평가된다. 향후에도 직무급제 전면시행에 따른 근로자의 이해도와 수용도를 높이고, 제도 시행 과정에서 문제점을 수시로 확인하여 개선방안을 도출하고 반영하는 등 합리적인 임금체계 정착을 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 2021년 9월 근로자 이사회 참관제 도입 후 2023년도에 6회, 평가연도에 4회에 걸쳐 교섭단체 노동조합 대표자가 이사회에 참관한 실적이 인정된다. 근로자 이사회 참관제 도입에 이어 정관에 노동이사 선임 근거, 노동이사의 임기와 자격 요건, 노동이사에 대한 불이익 처우 금지에 관한 내용을 명문화하고 임원추천위원회 운영규정에 노동이사 임원 추천 등에 관한 규정을 신설한 것 역시 긍정적으로 인정된다. 향후에도 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제가 안정적이고 지속가능하게 운영될 수 있도록 관리·감독할 필요가 있을 것이다.

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

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 많은 항목을 공시하고 있다. 정기 공시와 수시 공시별 세부 항목을 적절히 반영하고 있다. 또한 사전정보공개 건수가 증가했고, 공공데이터 설명률 100% 달성 등도 긍정적으로 평가된다. 지속해서 공개 항목을 발굴하고 확대하는 노력이 기대된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "A+ 등급"

으로 평가한다.

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

예금보험공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

- 예금보험공사는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2021년 3월 정관 개정을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '공사는 공사 및 정리금융회사의 사옥 등 시설물 관리를 위해 자회사를 설립'을 할 수 있고, '공사 및 정리금융회사 업무의 원활한 수행을 위하여 자회사에 다음 각 호의 업무를 위탁할 수 있다'고 규정한다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사의 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립·위탁근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

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

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 1억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 평가된다. 다만, 2024년 기준 정원 100인 미만 자회사들의 평균 자본금이 3.5억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러 자본건

전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만이고 부채비율 또한 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력도 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 설립 시 사무용 집기 및 청소장비 등 필수설비 이관(총 68개), 시설관리 업무에 필수적인 설비의 유지·보수비용 부담(지속), 인력 확충(1명, 2024.11.), 안전 물품 지원(2024.07.) 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모·자회사 공동협의회 등을 통해 자회사 의견수렴 및 모니터링을 강화하기 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 2021년에 관련 규정을 제도화하여 시행하고 있다. 또한 자회사에서 발생한 이윤을 모기관에 배당하지 않고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 전년도의 평가를 반영하여 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 배당 제도 마련이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

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

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기

별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 계약대금 지급에 있어 월별 선지급 방식을 유지하고 있으며 자회사 요청 시 분기별 선지급이 가능한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 향후 분기별 또는 반기별 선지급 제도 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 또한 계약대금 지급기간을 지속적으로 단축(2022년 1.8일 → 2023년 1.5일 → 2024년 0.75일)한 점 역시 긍정적으로 평가된다.

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

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 기존에 사측 중심의 모·자회사 공동협의회를 운영해 왔으나 2024년에는 기존 운영 개선사항은 유지하면서 자회사 근로자대표를 포함시킨 3자 구성 형태의 모·자회사 노사 공동협의회로 운영하였다. 모기관은 2024년 분기별 1회 총 4회에 걸쳐 모·자회사 노사 공동협의회를 개최하여 회사의 운영 및 자회사 근로자의 근로조건 및 복리후생 등에 대해 논의하였다. 모기관은 향후 4자 구성의 모·자회사 노사 공동협의회의 필요성에 대한 의견을 수렴하고 이를 추진할 예정이다. 이상과 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 4자 구성의 모·자회사 노사 공동협의회가 구성되는 경우 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 보다 적극적으로 발굴하는 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 전년도 지적사항인 위탁계약서 손해배상 책임 관련하여 “수급인이 책임질 손해배상은 발생일로부터 1개월 이내에 동질의 제품(현품)이나 현금 등으로 배상하되, 도급인은 손해배상 해당 금액만큼 용역비 지급을 보류”할 수 있도록 한 조항을 삭제하여 계약의 공정성 제고하고자 노력한 점이 긍정적으로 평가된다. 또한, 도급계약 시 자회사 근로자의 인권침해 예방 및 대응 관련 내용을 담은 인권보호를 위한 서약서를 징구한 점, 자회사 근로자 인권실태 조사를 실시하고 외부이해관계자인 자회사 직원 대상으로 인권침해 구제제도 인지도 개선방안 관련 설문을 실시한 점이 확인된다.

- 특히, 모기관은 부당·불공정 조항의 자율시정을 위해 매년 정례적으로 부당·불공정 계약 방지를 위한 체계 및 절차를 안정적으로 운영해오고 있는바, 이는 모·자회사 간 관계를 고려할 때 의미 있는 노력으로 판단된다.

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

- 모기관은 2020년 체결한 경영협약을 2021년도에 개정하여 지속적으로 유지하고 있다. 자회사의 책임경영과 자율성을 보장하고 모기관이 자율권을 저해하지 않도록 개입을 제한하고 있는 점, 자회사 직원의 휴게시설을 개선하고 모든 직종별 평균시급이 시중노임단가를 초과하도록 처우를 개선한 점, 복리후생비의 증액 노력도 긍정적으로 평가된다. 자회사 직원의 의견을 수렴하여 안전물품과 격려물품을 지급하고 전년도 대비 36.8%의 교육훈련 예산을 확대한 점을 평가에 반영하였다. 향후에도 경영협약의 내용을 충실히 이행할 수 있도록 노력할 것을 권고한다.

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

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이러한 기준을 적용하여 모기관이 제출한 실적보고서 등을 살펴보면 모기관은 협상에 의한 계약방식을 채택하여 예정가격 산정 없이 용역비를 책정하고 있어, 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있는 것으로 확인되어 적절하게 운영되는 것으로 판단된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등은 포함되지 않는다. 모기관의 실적보고서 및 추가자료에 따르면 모기관이 자회사 직종에 부합하는 전기전자설비정비원, 기계장치정비원, 단순노무종사원의 시중노임단가를 기준으로 노무비를 책정하고 있는 점은 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위한 노력으로 평가된다. 다만 작업반장을 별도 직종으로 하지 않고 있으며 미화 직종 일부 종사자의 노무비 단가가 시중노임단가보다 낮은 것으로 확인된다. 따라서 전체적인 계약체결 노무비가 시중노임단가를 충족하는 수준에서 결정될 수 있도록 개선 노력을 기울일 필요가 있다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관이 전체 직종에서 평균 단가가 높기 때문에 하반기 계약금액을 조정하지 않았다고 소명하고 있으나, 미화·경비 직종의 경우 하반기 시중노임단가가 11,261원보다 낮게 책정되어 있는 것으로 확인된다. 향후 연도 중 시중노임가가가 인상될 경우 계약 금액을 변경하는 노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관은 현장감독 종사 인력은 없다고 밝히고 있다. 한편 행정인력 인건비를 노

무비로 별도 계상하고 있어 이 점은 합리적으로 용역비를 책정하기 위한 노력의 일환으로 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관의 실적보고서에 따르면 모기관이 자회사 처우개선을 위하여 계약금액 중 인건비 총액에서 전년대비 2% 인상하여 적용하는 등의 노력을 기울인 점은 긍정적으로 판단된다. 앞으로도 자회사 노동자 처우개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

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

- 모기관은 전년도에 “적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향조정 할 것”과 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, “사내근로복지기금의 공동활용 또는 공동근로복지기금 출연 등에 대한 중장기 계획을 마련할 것” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 일반관리비율과 이윤비율 모두 전년도에 비해 약간 상승하였고, 복리후생 수준의 지속적 증가와 신규 복리후생항목의 신설이 이루어지는 등 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 인정된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 5.8%에서 5.9%로 상승하였고, 이윤비율 또한 전년도 2.2%에서 3.7%로 상승하였다. 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균 수준에 미치지 못한다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 600천원, 명절상여금이 1,200천원 지급되고 있고, 식비는 월 140천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 경조금 및 장례용품 지원, 월 30천원의 교통비, 생일자와 정년퇴직자에 대한 선물 등이 제공되고 있다. 식비가 전년도에 월 10천원 증가하였고, 복지포인트, 명절상여금, 식비 모두 정부의 공무직 지급기준을 초과하는 점, 평가연도에 교통비 인상, 연수원에 대한 공동이용 등의 개선이 이루어진 점은 긍정적이며, 향후에도 복리후생항목의 금액증가 및 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는

방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 노사공동협의회를 통해 사내근로복지기금 현황 및 공동활용 가능성에 대해 협의를 지속하고 있으나 실질적으로 추진에 어려움이 있는 것으로 보이며, 대신 자회사 복리후생제도 만족도 결과에 따라 평가연도에 식비 인상, 교통비 인상, 공동이용시설 확대 등을 통한 개선을 하는 등 모기관으로서의 역할을 하기 위해 노력하고 있는 것으로 평가된다.

- 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

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

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였다. 한편, 안전, 직무, 윤리 등의 교육을 제공한 노력은 인정되지만, 교육 지원 계획이 제도적 마련되지는 않아 보이므로 지원 계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있을 것이다. 또한 2023년에도 언급되었던 교육 계획 수립 시 해당 근로자들 의견을 청취하는 프로세스를 운영할 필요가 있다.

- 모기관은 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 대부분 준수하고 있으며, 비정규직 채용 및 관리에 관한 지침('20.8.27.)에 따라 인사위원회를 비정규직 고용계획 수립 및 심사를 담당하도록 하는 방식으로 비정규직 사전 심사제를 운영하고 있다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하고, 별

도 심사위원회를 구성하는 등 비정규직 채용 사전심사제 또한 내실 있게 운영될 수 있도록 지속적으로 노력할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 2023년에는 CEO 선발 공고를 내부인이 접근 가능한 사이트에만 게시하였는데, 2024년에는 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시한 점도 긍정적이다. CEO 선발 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 이러한 비율을 계속 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 승진 적체 해소 등을 위해 관리부장 직위를 신설한 후 예산을 반영하고 상위 단계로 승급이 가능하도록 인사관리규정을 개정하였다. 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 위한 컨설팅, 설문 등을 지원하기 위해 필요 예산을 반영했다고 하지만 구체적인 항목과 사용금액이 확인되지는 않는다. 모·자회사 노사협의회 또는 모·자회사 공동TF팀 운영 등을 통해 임금체계와 관련하여 보완해야 할 내용들을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하여 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 2024년도 2차 공동협의회에서 모·자회사 노사협의회, 근로자 이사회 참관제 등 경영참여 제도 도입과 관련한 논의를 진행하였다. 향후에도 공동협의회 논의를 지속하고 노동이사제를 도입하여 시행하고 있는 모기관의 사례를 감안하여 관련 로드맵을 마련하고 구체화하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 모회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있다. 하지만 자회사 정보를 찾기에는 매우 어려운 구조로 되어 있다. 매년 항목은 조금씩 확대됐지만 절대적인 항목 수는 다른 기관에 비해서 제한적

이다. 향후 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 자회사 홈페이지를 통해 정기공시와 수시공시별 세부 항목을 구분해서 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다. 이와 더불어 항목의 확대도 필요하다.

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

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

한국관광공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

- 한국관광공사는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관의 자회사 설립 근거와 관련하여 한국관광공사법 제12조에서 '공사는 제1항에 따른 사업 중 필요하다고 인정하는 사업을 타인에게 위탁하여 경영하게 할 수 있다'고 규정하고 있으며 같은 내용을 모기관 정관 제42조에서도 규정하고 있다. 모기관의 자회사 설립은 해당 조항에 근거한 것으로 보이며, 모기관의 자회사에 대한 업무의 위탁에 관한 법적 근거가 일부 마련된 것으로 평가할 수 있다. 다만, 이 같은 법률과 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 조속히 자회사 설립·업무위탁 근거의 명확성을 높이기 위해 법령 또는 모기관 정관에서 '자회사 설립' 및 '업무위탁'에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

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

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 5억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만,

2024년 기준 정원 100~300인 미만 자회사들의 평균 자본금이 5.9억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 따라서 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 모·자회사 노사공동상생협의회를 통해 자회사 의견수렴 및 지속적인 모니터링을 위해 노력하였으며, 실제로 MSDS 문서보관함 설치 지원, K사다리 구비(10EA), 혹서기간 대비 에어컨 신규 설치 지원, AUTO CAD 라이센스 및 전산기기(PC, 복합기 등) 렌탈비용 지원, 감가상각비를 용역비로 산정하여 지급 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 모기관은 향후에도 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 어려운 경영환경에서도 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤에 대한 모기관의 배당 실적이 없는바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 자회사의 안정적인 운영 보장과 더불어 모기관이 상생할 수 있는 추가적인 제도 보완이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

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

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 그러나 모기관은 전년도 평가에서 계약대금 지급방식을 개선할 필요가 있다는 지적에도 불구하고

월별 후지급하는 방식을 유지하고 있다. 향후 분기별 또는 반기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 기성검사와 대가지급을 합한 총 대가지급기간을 단축 및 유지(2023년 5.1일 → 2024년 4일)하고 있는 모기관의 노력이 인정되나, 지급기간 단축 등 지속적인 개선 노력을 추진할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B0 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 모기관 재경팀장, 노조 부위원장, 자회사 경영관리부장, 근로자협의회 부대표 등 모·자회사 노사실무대표 4인이 참여하는 모·자회사 노사공동 상생협의회를 운영하고 있다. 모기관은 2024년 분기별 1회 회의를 개최하였고, 10건의 안건을 논의하여 이 중 9건에 대한 이행을 완료하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다. 향후 모·자회사 노사 공동협의회의 지속적인 유지와 운영을 유지하여 모·자회사 공동이익 증진을 위해 노력할 것을 권고한다.

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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 노사상생협의회를 통해 부당·불공정한 계약을 방지하기 위해 마련된 체계와 절차를 안정적으로 운영하였으며, 모·자회사가 협력하여 부당·불공정 계약조항 총 24건을 사전발굴 및 개선하는 등 선제적인 예방 노력을 기울인 점이 긍정적으로 평가된다. 주요 내용을 살펴보면 기계·전기·소방시설 법정관리자가 담당업무에 대한 법적인 책임을 지도록 한 조항을 성실복무의

무로 대체, 각종 보고의무 간소화, 용역수행 중 발생하는 사고 등에 대한 법적 책임 및 손해배상 의무 삭제, 모기관 요청 시 즉시 방역 또는 청소 실시 의무를 상호협의하에 실시하고 추가 업무 수행은 상호 합의에 의하여 실시하는 것으로 변경하는 등 적극적인 개선조치를 취하고자 노력한 점이 인정된다.

- 다만, 공사의 건물에 근무하는 종업원을 신규채용 또는 교체하고자 하는 경우 사전에 서면으로 중문골프장에 통지하도록 한 조항, 자회사 종업원 시 채용관련 서류를 모기관에 제출하도록 조항은 자회사에 대한 인사권 침해의 소지가 있으며, 복무 시 금지사항을 과업내용서에 직접적으로 명기하기보다는 자회사의 자체 복무수칙에 의하도록 하는 편이 바람직하므로 개선방안을 모색할 것을 권고한다.

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

- 모기관은 2021년 갱신한 경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 경영 독립성과 책임경영(제1조), 자율성과 독립성 보장(제2조), 공동 이익 증진 노력(제5조)의 규정을 준수하기 위한 노력이 인정된다. 모·자회사 노사공동협의회를 정기적으로 운영하고 있으며 자회사 직원에 대한 교육훈련비 예산을 지속적으로 지원하고 가족수당 신설 및 경영공시 항목을 30개로 늘이는 등의 노력이 긍정적으로 평가된다. 향후에도 지속적으로 경영협약을 충실히 이행할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

- 모기관은 자회사 노동자의 처우 개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관이 제출한 보고서와 제출자료 등을 살펴보면, 모기관은 노무비 원가산정 시 시중노임단가와 직무를 고려한 모-자회사간 협의를 통해 책정된 노무비 계약단가를

100% 원가에 반영하여 계약을 체결하고 있어 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이와 관련하여 모기관이 외부전문기관 자문을 통해, 시설관리직종의 경우에는 방재, 기계, 전기통신, 영선분야 등 직무 성격에 따라 엔지니어링 노임단가를 세분화하여 적용하고, 특정직과 안내상담직종에는 단순노무종사원 시중노임단가를 기초로 직무 특성에 따라 노무비 단가를 차등 적용한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 중식대와 교통비 등의 수당은 중소기업중앙회 시중노임의 산정범위에 포함되지 않기 때문에, 단순노무종사원 시중노임단가를 적용하는 미화, 경비직종에 대한 인건비 계약단가는 시중노임단가를 다소 하회하는 것으로 평가된다. 향후 모기관은 계약 체결 노무비가 직무 가치에 부합하는 시중노임단가를 충족하는 수준에서 결정될 수 있도록 지속적인 노력을 기울일 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관이 제출한 추가자료에 따르면, 모기관은 시설직종과 특정(경비, 미화)직종에 대해서 시중노임 변동에 맞추어 하반기 지급단가를 변경한 노력은 긍정적으로 평가된다. 다만, 안내직종의 경우 하반기 변경계약을 체결하지 않아 2024년 하반기 단순노무종사원 노임 기준을 하회하는 것으로 확인된다. 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 지급단가가 더 낮아질 우려가 있으므로, 하반기 변경된 시중노임단가를 충족할 수 있도록 변경계약을 체결하는 등 이를 개선할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장감독자와 현장 사무원 인건비는 직·간접 노무비로 별도계상하고 있으며, 행정

인력(경영관리부) 인건비는 일반관리비를 활용하고 있다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관은 모-자회사 노사공동상생협의회를 통해 기존 원가계산에 반영하지 못하여 자회사 일반관리비로 충당했던 임시공휴일 초과수당을 인건비로 반영키로 하는 등 자회사 종사자의 노무비 및 처우 개선 효과를 도모한 노력은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

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

- 모기관은 전년도에 “적절한 관리비와 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향조정 할 것”과 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, “공동근로복지기금 출연을 위한 중장기 계획과 구체적 실행방안 검토” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 이윤비율이 증가하였고, 복리후생항목을 증액하는 등 지적사항에 대한 개선을 위해 노력한 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 6.0%와 동일하며, 이윤비율은 전년도 8.0%에서 9.0%로 상승하였는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균에 약간 미치지 못하며, 이윤비율은 평균을 초과하고 있으나 국가계약법상 최대한도(10.0%)에는 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 전년 400천원에서 500천원, 명절상여금이 전년 800천원에서 1,000천원, 식비는 전년 월 130천원에서 140천원으로 증액되어 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 월 50천원의 교통비, 100천원의 휴가비, 30천원의 생일축하금, 기본급 100%의 상여금, 종합건강검진비 등이 제공되고 있다. 복지포인트, 명절상여금, 식비 모두 정부의 공무직 지급기준을 충족하고 있는 점은 긍정적이며, 향후에도 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 자회사 직원 복리후생 증진을 위해 2019년 자회사 사내근로복지기금을 설립하였고, 모기관 직원들이 조성한 '성과연봉제 조기 도입 성과급 반납재원'의 50%인 약 256백만원을 자회사 사내근로복지기금에 기부하였으며, 매년 자회사 당기순이익 중 법인세 차감 전 순이익 5% 금액을 추가 출연하여 기금을 조성함으로써, 그 후 현재까지 지속적으로 자회사 직원 생일축하금(30천원) 및 휴가비(100천원) 등을 지급하고 있어 자회사 노동자의 복리후생 증진을 위해 노력한 점이 긍정적으로 평가된다.

- 모기관의 자회사 복리후생 개선 지원을 위한 노력으로써 공동근로복지기금을 출연하기 위한 구체적 실행방안을 검토하는 등 중장기 계획의 수립이 필요하다고 보이며, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

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

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 현장 중심 역량 교육 추진계획을 바탕으로 역량 강화 및 안전 교육을 실시한 점은 긍정적으로 평가된다. 교육 수요 조사와 만족도 조사 등 근로자들의 의견을 청취할 수 있는 제도를 운영한 것도 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 준수하고 있으며, 인사규정에 기간제근로자 등 채용 사전심사제에 관한 내용을 명문화하고 육아휴직, 병가휴직 등 대체 인력이 필요한 경우에 한하여 비정규직을 채용하며 평가연도에 1회에 걸쳐 사전심사를 진행한 실적이 인정된다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적

용방안을 강구하며, 비정규직 채용 사전심사제 또한 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

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

- 모기관은 경영기획실 신설, 안정관리 기능 강화를 위한 안전관리자 정원 신설 등을 위해 직제규정을 개정하고 시중노임단가 변경 및 가족친화제도 추진에 따라 보수규정을 개정하는 등 설립 6년 경과에 따른 조직 재정비에 주력한 것으로 보인다. 향후 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하고 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

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

- 이사회 규정에 근로자 대표의 참관을 명문화하고 평가연도에 근로자대표가 이사회에 3차례에 걸쳐 참가하는 등 자회사 경영 투명성 확보를 위한 노력을 계속하고 있는 것으로 평가된다. 향후에도 근로자 이사회 참관제가 안정적으로 정착되고 지속가능하게 운영될 수 있도록 관리·감독할 필요가 있을 것이다.

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

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있다. 2024년도에는 항목을 확대하여 전년도 대비 4개 항목이 늘어난 부분이 긍정적이다. 또한, 정기 공시와 수시 공시별 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공개 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있다.

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

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

한국농수산식품유통공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

- 한국농수산식품유통공사는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2020년 8월 모기관 정관 개정을 통해 자회사 설립 근거 근거를 명시하였는데, 자회사 위탁 근거는 정관의 사업목적에서 자회사의 업무범위가 구체적으로 규정(2019.01.)되어 있다. 이 같은 규정은 자회사 설립 및 업무 위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립·위탁근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

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

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 4억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 평가된다. 다만, 2024년 기준 정원 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 12.5억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러 자본 건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만이며 부채비율 또한 높은 수준으로 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위

한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 설립 시, 필수설비 이관 완료(2019.01.), 필수설비 모니터링을 통해 시설관리 과업에 필요한 장비 중 모기관 부담 목록 명시(2024.11.) 및 구매 지원(과업지시서), aT센터 시설유지보수 자재 구매 지원, 필수설비 유지관리를 위한 감가상각비 지원 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 모기관은 향후에도 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤이 모기관으로 배당되지 않는 바, 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 또한 현재 정관상 무배당 원칙이 2024년에 종료됨에 따라 기존 원칙 유지를 위한 정관 개정을 추진하고 있다. 모기관의 이러한 노력은 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하는 바람직한 사례라 할 수 있다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

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

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 그러나 모기관은 전년도 평가에서 계약대금 지급방식을 개선할 필요가 있다는 지적에도 불구하고 월별 후지급하는 방식을 유지하고 있다. 따라서 향후 분기별 또는 반기별

선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 또한 기성검사와 대가 지급을 합한 총 지급기한을 단축(2022년 평균 5.1일 → 2023년 4.0일 → 2024년 3.2일)하는 등 자회사의 자금흐름 안정화에 기여하는 모기관의 노력은 인정된다.

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

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 전년도 지적 사항을 반영하여 모·자회사 노사 공동협의회 정기회의를 2회 개최하는 것으로 하였고, 정기 및 수시 주요 사업별 실무자회의, 워크숍 등을 통해 소통 채널을 다양화하고자 하였다. 모기관은 출자회사관리규정 및 모·자회사 경영협약에 모·자회사 공동 노사협의회 근거규정을 마련하였다. 모기관은 2024년 2회에 걸쳐 aT-에이플 노사협의회를 개최하여 자회사 및 자회사 근로자 처우개선 등을 논의하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회 세부 운영규정 마련을 통해 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 담보하는 등의 노력을 기울일 필요가 있고, 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 전년도에 특별한 지적사항이 없었지만 공정계약 체크리스트를 활용하여 2024년 과업지시서에서는 8개 과업 14개 조항을 개정하였으며 2025년 과업지시서에서는 6개 과업 17개 조항을 자체적으로 발굴하여 개선하는 등 모·자회사간 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 체계와 절차를 안정적으로 운영해오고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 주요 개선항목으로는 일방적인 보고의무를 협조사항으로 수정하거나 삭제한 점, 응급조치 시 모기관의 지시에 의하지 않고 자회사에서 자율적으로 후속조치를 취하도록 한 점, 불필요한 언행을 삼가도록 하는 과도한 복무규율을 삭제한 점, 양도 또는 재하도급 시 모기관이 일방적인 계약해지 권한을 삭제한 점 등이 확인된다.

- 또한, 전년도에 이어 모회사 사업담당자를 대상으로 공정계약에 대한 이해도를 제고하기 위해 공정계약 체크리스트를 공문으로 배포하고, 모·자회사가 함께 하는 인권존중 캠페인을 실시하는 등 상호 존중의 문화를 확산하기 위해 노력한바, 이는 모·자회사 간 관계를 고려할 때 의미 있는 노력으로 판단된다.

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

- 모기관은 2021년 체결한 경영협약을 2024년에 개정하여 지속하여 유지하고 있다. 2024년에 개정된 경영협약에는 자회사 교육훈련지원과 ESG 경영에 대한 내용이 추가되었으며, 이에 따라 교육예산과 ESG 관련 프로그램을 지원한 점이 긍정적으로 평가된다. 공정계약 체크리스트를 지속적으로 활용하고, 안전보건경영방침을 개정하여 추진하는 점, 화훼센터 미화직에 대한 근무시간 인정 개선 등의 구체적인 노력도 평가에 반영하였다. 향후에도 경영협약이 준수될 수 있도록 노력할 것을 권고한다.

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

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

- 모기관은 자회사 노동자의 처우 개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 제출자료 등을 살펴보면, 이와 관련하여 모기관은 원가계산 전문기관에서 직무에 따른 시중노임단가를 기준으로 노무비 예정가격을 산출한 뒤 총액 예정가격 내에서 자회사가 편성한 직무별 노무비 내역으로 용역계약을 체결하여, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않은 점이 인정된다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 모기관이 기지운영직, 시설관리직에 대해 동일 직종 내에서도 구체적인 직무내용과 숙련도, 권한과 책임 등에 따라 작업반장, 전기기사, 전기산업기사, 전기기능사, 기타공학품질관리사, 기계장치정비원, 일반기계수리원, 전기정밀기기수리원, 단순노무종사원으로 직종별 시중노임단가를 세분화하여 적용하고, 전시운영직의 직무 특성을 반영하기 위해 기획재정부 학술연구용역 인건비 단가를 적용하여 적정 노무비 수준을 충족하기 위해 노력한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 연장·야간·연차수당이나 식비 등의 수당은 중소기업중앙회 시중노임단가의 산정기준에 포함되지 않기 때문에, 단순노무종사원 시중노임기준을 적용한 경비, 미화, 주차, 물가조사직의 노무비 계약단가는 시중노임단가에 미달하고, 업무내용에 따라 전기기사 등 직종별 시중노임단가를 적용한 기지운영직과 시설관리직의 경우 단순노무종사원 시중노임단가는 상회하나, 모기관이 제시한 직종별 시중노임단가에는 하회하는 것으로 평가된다. 이는 전년도 평가에서도 유사한 지적이 있었음에도 개선 노력이 확인되지 않는다. 향후 모기관은 직종별 기준이 되는 시중노임단가를 충족하는 수준에서 계약단가를 결정할 수 있도록 지속적인 노력을 기울이도록 하며, 특히 단순노무직종의 경우 단순노무종사원 시중노임단가에 미달하지 않도록 유의할 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가

상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 상·하반기 노무비 지급단가를 동일하게 책정하고 있어 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 반영하지 않았으며, 2023년도 평가에서도 지적된 바 있으나 실질적인 개선이 확인되지 않는다. 특히 단순노무종사원 시중노임단가를 기준으로 한 직종들의 노무비 계약단가는 시중노임단가 산입범위에 따르면 시중노임단가에 하회하고, 2024년 상반기 시중노임단가의 하락 금액을 그대로 적용하고 있는 상황에서, 연도 중 시중노임단가 인상분을 노임 단가에 반영하지 않으면 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 노무비가 더 낮아지게 된다. 향후 모기관은 하반기 변경된 시중노임단가를 충족할 수 있도록 변경계약을 체결하는 등 이를 개선할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장감독자와 행정인력 인건비를 직·간접 노무비로 계상하여, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높인 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 이러한 체계를 지속적으로 유지할 필요가 있다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관이 모자공동협의회 등을 통해 자회사 직원의 업무특성 및 노동강도를 고려하여 인력을 증원한 점, 화훼센터 미화직의 대기시간을 근로시간으로 인정하여 인건비를 개선한 점은 자회사 노동자의 인건비 및 처우 개선 효과를 도모하는 노력으로써 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

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

- 모기관은 전년도에 “적절한 일반관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향조정 할 것”과 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, “모기관 사내근로복지기금의 활용, 공동근로복지기금 출연을 위한 중장기 계획 마련” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 복리후생항목의 일부 증액이 있었으나, 일반관리비율과 이윤비율이 모두 전년과 동일하고, 모기관의 근로복지기금 활용을 위한 노력이 보이지 않아 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보

기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 7.0%와 동일하며, 이윤비율도 전년도 5.0%와 동일하게 유지하였는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균을 상회하나, 국가계약법상 최대한도(일반관리비율 9.0%, 이윤비율 10.0%)에는 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 600천원, 명절상여금이 1,400천원 지급되고 있고, 식비는 월 148천원이 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 200~1,000천원의 경조금 및 경조휴가, 100천원의 하계휴가비, 명절 및 기념일 선물, 자녀학자금 등이 제공되고 있다. 식비가 전년 130천원에서 증액된 점과 복지포인트, 명절상여금, 식비 모두 정부의 공무직 지급기준을 초과하는 점은 긍정적이며, 향후에도 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용될 수 있도록 지속적으로 노력할 필요가 있다고 평가된다.

- 정부의 공공부문 혁신가이드라인, 사내근로복지기금 감소에 따른 모기관 복리후생 축소조치, 모·자회사간의 노·노 갈등 우려로 인하여 사내근로복지기금의 공동활용 및 공동근로복지기금 설치는 어렵다고 판단하고 있으나, 모기관 사택 여유분을 활용한 자회사 노동자 사택 무상임대를 지원하고, 지속적인 사업장 환경개선을 검토하고 있는 점, 자회사 산업재해 방지를 위한 교육 및 설비지원 등의 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B0 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였다. 교육훈련 체계를 근로자 의견 청취와 교육 만족도 조사를 통해 마련하고, 직무, 안전 등의 다양한 교육을 진행하고 있는 점은 긍정적이다. 앞으로 이러한 체계를 계속 유지할 필요가 있다.

- 모기관은 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 준수하고 있으며, 공무직 등 인사관리요령 및 업무직 등 인사관리요령에 따라 심의위원회를 구성하여 육아휴직 등에 따른 대체인력, 채용지연에 따른 인력공백 해소 등의 사유에 한하여 비정규직 채용 사점심사제를 운영하고 있는 것으로 평가된다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하고, 비정규직 채용 사전심사제 또한 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

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

- 모기관은 2023년 업무 숙련에 따른 상위 단계 승급이 가능하도록 하는 직급 세분화 논의에 따라 평가연도에 단일 직급을 3개 직급으로 확대하는 등 직제규정을 개정하였고, 단체협약 제8조(노사화합 및 노사합동실태조사)에 따라 평가연도에 사용자측 2명과 근로자측 2명으로 합동조사단을 구성하고 근로환경, 안전문화, 인사상담과 관련한 노사합동실태조사를 실시하고 하였다. 노사합동실태조사에서 확인된 근로자 의견 등을 감안하여 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 개선방안을 도출하여 제도로 이어질 수 있도록 하는 등 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가

제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 평가연도에 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 등 경영 투명성 확보를 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 확인되지 않지만, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)에 따라 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항을 보고한 것은 긍정적으로 평가된다. 자회사 여건 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고 구체적인 개선계획을 마련하는 등 제도 도입을 위한 노력도 계속할 필요가 있다고 평가된다.

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

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있다. 2024년에도 항목이 확대된 점(대항목 1개, 세부항목 2개)과 정기 공시와 수시 공시별 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공개 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있다.

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

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

한국산림복지진흥원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

- 한국산림복지진흥원은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2020년 12월 정관 개정을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '진흥원은 사업을 효율적으로 수행하기 위하여 자회사를 설립'할 수 있고, '경비, 미화 등 시설의 관리·운영에 관한 업무를 자회사에 위탁할 수 있다'고 규정한다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사의 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립·위탁근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

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

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 4.05억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 유사한 규모의 다른 자회사들의 평균 자본금과 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 따라서

자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 근로자 의견수렴 후 필수설비 지원(업무용 차량, 업무관리 시스템 등), 자회사 사무공간 확장 이전 지원 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모·자회사 노사공동협의회, 실무회의 등 필수설비 지원의 적정성 여부 등에 대한 모니터링을 강화하기 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진 시 유지관리 비용의 지원과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 2022년 12월에 관련 규정을 제도화한 이후 지속적으로 시행하고 있으며, 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없다. 또한 자회사에서 발생한 이윤이 모기관으로 배당되지 않고 있는 바, 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있는 점 역시 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하는 바람직한 사례라 할 수 있다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

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

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 분기별 선지급 방식을 유지하고 선금 지급 시 확약각서로 대체하여 적극 행정 사례로 제시하는 등 모기관의 노력은 긍정적으로 평가된

다. 모기관의 이러한 노력은 자회사에 대금을 지급하는 방식에서 모범적인 사례라 할 수 있다. 또한 기성검사와 대가지급을 합산한 총 대가지급기간을 평균 3일 이내로 지급하여 자회사의 재정적 안정을 지원하는 모기관의 노력이 긍정적으로 평가된다.

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

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 경영협약서를 갱신하여 모·자회사 노사 공동협의회 운영 근거를 마련하였고, 운영 규약의 모·자회사 노사 공동협의회의 위원 구성 및 모·자회사 노사 공동협의회의 역할과 기능을 추가하는 개정을 하였다. 모기관은 모·자회사 공동 실무협의회를 구성 및 운영하였고 상시적인 소통 채널을 마련하였다. 모기관은 4차례에 걸쳐 모·자회사 노사 공동협의회를 운영하고 총 24건의 안건을 논의하였고, 전차 회의 시 공동협의된 사항을 차기 회의 시 경과 보고를 하는 등 성과를 관리하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다. 향후 지속적인 운영을 통해 바람직한 모·자회사 관계를 유지할 것을 권고한다.

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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 공정계약 사전 체크리스트를 작성하고 평가함으로써 불공정 계약의 리스크를 사전에 점검하여 모니터링 기능을 강화하였고, 위탁 용역 체결 사항에 대한 의견 수렴을 위하여 모·자회사 실무위원회를 운영하여 개선 사항에 대한 합의점을 도출하고 있으며, 그 결과 과업지시를 구체화하고,

복장에 대한 의무조항을 근무방침에 대한 방향성 제시로 개선하는 등의 성과를 달성하였다. 계약의 공정성을 위한 체계 수립, 운영방식, 결과 도출 등 전반적인 면에서 긍정적으로 평가된다.

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

- 모기관은 2022년에 개정한 경영협약을 2024년에 추가로 변경하여 유지하고 있다. 변경된 경영협약에서는 제3조에서 자율경영을 보장하고 제4조에서 안정성과 공공성을 확보하는 조항을 규정하고 있다. 특히 수의계약 체결 후 선금 지급 방식 적용 등을 명문화하고 근로자의 의견 수렴을 통한 교육훈련 지원, 업무 공유 및 소통 강화 등의 문구를 구체화하는 등 협약의 내용을 정교하게 발전시킨 점이 인정된다. 또한 모·자회사 공동 모니터링을 통해 협약 미준수 사례와 개선 사항을 발굴하는 노력도 긍정적으로 평가된다. 향후에도 경영협약이 지속적으로 준수되도록 관리할 것을 권고한다.

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

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

- 모기관은 자회사 노동자의 처우 개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관의 보고서와 제출자료 등을 살펴보면, 모기관은 시중노임단가의 100%를 예정가격으로 적용하고, 계약 체결 시 전년도에 비해 1%p 상향된 96%의 낙찰률을 적용하였다. 그러나 인건비 낙찰률은 자회사 협상을 통한 인건비 적용기준을 설정하는 방식으로 2023년 92%에서 소폭 상승한 92.2%의 낙찰률을 적용하였다. 향후 모기관은 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않고 노임 단가를 100% 적용하는 방식으로 개선하기 위한 실질적인 방안을 마련할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 시설관리직종의 경우, 모기관이 동일 직종 내에서도 직무 특성에 따라 작업반장, 기계장치정비원, 보일러설치정비원, 전기전자설비정비원, 일반기계수리원, 전기및정밀기기수리원 등으로 직종별 시중노임단가를 세분화하여 적정 노무비 수준을 충족하기 위해 노력한 점은 긍정적으로 평가된다. 한편 단순노무종사원 시중노임단가를 적용하는 경비, 미화, 매표직종의 경우, 모기관은 중소기업중앙회의 2024년 상반기 시중노임단가의 하락을 반영하지 않고 임금수준이 저하되지 않도록 계약단가를 적용하였으나, 92% 수준의 낙찰률을 적용하여 단순노무종사원 시중노임단가에 미달하는 계약단가를 적용하였다. 향후 모기관은 직종별 기준이 되는 시중노임단가를 충족하는 수준에서 노무비 계약단가가 결정될 수 있도록 지속적인 노력을 기울일 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관은 시중노임단가 변동에 따라 변경계약을 체결하여 2024년 하반기 지급단가 노임을 상향 조정한 노력은 긍정적으로 평가된다. 그러나 경비, 미화, 매표직종의 경우 계약변경 노력에도 불구하고 낙찰률 적용 등으로 변경 후에도 단순노무종사원 시중노임단가를 하회하고 있는 바, 향후 모기관은 이를 고려하여 처우 개선 방안을 모색할 필요가 있다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장감독자 노무비를 직·간접 노무비로 계상하고 있으며 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관이 모·자회사간 논의를 통해 적정인력 점검 및 인원증원을 확보하

고 미화·경비·시설관리 직원에 대한 직책수당 추가 지원과 객실관리 과업 개선을 통한 노동강도 완화 등 자회사 노동자의 인건비 및 처우 개선 효과를 도모한 노력은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

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

- 모기관은 전년도에 “적절한 일반관리비와 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향조정 할 것”과 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, “비금전적 방법을 포함하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 지원활동의 다각화 모색” 등의 지적을 받았는데, 평가연도에 일반관리비율이 상승하였고, 복지포인트 및 식대의 증액이 이루어졌으며, 자회사 노동자들의 의견수렴을 통한 제도개선 등의 실적을 감안하여 지적사항에 대한 개선 노력을 하였다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 7.0%에서 7.3%로 상승하였고, 이윤비율은 전년도 6.0%와 동일한데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균을 상회하나 국가계약법상 최대한도(일반관리비율 9.0%, 이윤비율 10.0%)에는 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 600천원, 명절상여금이 2,340천원 지급되었고, 식비는 월 160천원 지급되었으며, 그 외 복리후생항목으로 경조휴가 및 경조사 지원, 최대 1,000천원의 퇴직위로금, 100천원의 명절선물 등이 제공되고 있다. 평가연도에 복지포인트가 200천원, 식비가 월 20천원 증액되었고, 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점은 긍정적이고, 평가연도에 인당 1,500천원의 성과급이 지급된 점 또한 실적으로 인정된다. 모기관은 향후에도 기존 복리후생항목의 증액 및 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용될 수 있도록 지속적으로 노력할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 공공기관 예산 운용지침에 따라 사내근로복지기금 출연이 어려워

대체제도로 자회사 근로자공제회를 설립하여 경조사 지원, 퇴직위로금, 명절선물 등을 지급하고 있는 것으로 확인되고, 2022년에 자회사 사내근로복지기금 신설을 합의한 이후 2023년에는 준비단을 구성하고 정관 등의 자료를 마련하여 구체적인 설립 준비과정을 거치는 등의 노력을 한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 근로자 합의 부족, 대표이사 변경, 관련 예산 마련 등의 사유로 자회사에서 향후 재검토하기로 한 점은 아쉬운 부분이다.

- 평가연도에 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 휴가지원금을 복지포인트로 변경하여 사용 유연성을 확보하고, 식비증액을 한 것과 같이, 향후에도 금전적·비금전적 방법을 포함한 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동의 다각화가 필요하며, 이를 위해 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도의 실행 이후 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선효과가 담보되도록 하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B0 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하고, 근로자 의견 수렴을 통해 연간 교육 계획 수립하여, 직무 교육, 자격 취득 교육 등을 실시한 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 이러한 계획, 실행, 피드백의 프로세스가 지속될 필요가 있다.

- 모기관은 평가연도에 근무성적평정 지침을 개정하여 시행하는 등 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 준수하고 있으며, 인사규정에 따라 평가연도에 사전심사위원회를 개최하여 미화팀 기간제계약직 2명을 채용하는 등 비정규직 채용 사전 심사제를 운영하고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 미화·경비·시설 등 직군별 특성과 근로자 의견 등을 감안한 호칭을 정하여 규정화하고 기관 특성을 감안한 유연근무제도를 운영하는 등 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적

용방안을 강구하고, 비정규직 채용 사전심사제 또한 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

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

- 모기관은 평가연도에 자회사 경영개선 전문가 자문회의에서 근로자 임금체계(직무급) 세분화, 서비스 향상을 위한 인센티브 제도 마련 등을 논의하고 근로자 만족도 조사를 통해 전환 후 만족도, 고용안정, 임금인상, 근로환경, 복리후생 등에 관한 근로자의 의견을 수렴하여 개선 과제를 발굴한 것은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하고 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 근로자 이사회 참관제 시범운영(2019년), 근로자 이사회 참관제 이사회 운영 규정 명문화(2020년)를 거쳐 평가연도에 근로자 대표가 총 5회에 걸쳐 이사회에 참석하고 직무 기본급 산정 등 6개 안건에 대한 의견을 제시하는 등 이르기까지 내실 있게 근로자 이사회 참관제를 운영하고 있는 것으로 평가된다. 기관 현안 및 전문가 경영 자문회의에 근로자대표가 참석하고 자회사 노동이사제 도입과 관련한 근로자의 의견을 청취한 것도 긍정적으로 평가된다. 향후에도 경영의 투명성 확보를 위한 다양한 경영참여활동이 이루어지길 바란다.

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

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 충분한 항목을 공시하고 있다. 또한 모·자회사 공시 모니터링을 실시하고, 공시개선 운영 협

력 체계를 구축한 것도 긍정적으로 평가된다. 수시 항목의 확대를 위한 노력은 지속될 필요가 있다.

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

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

한국산업단지공단

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

- 한국산업단지공단은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2020년 9월 정관 개정을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '공단은 제1항의 규정에 의하여 출자회사를 설립'을 할 수 있고, '보유 시설물의 유지·관리 업무를 출자회사에 위탁할 수 있다'고 규정하고 있다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립·위탁근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

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

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

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 신규 위탁사업장(3개소) 필수설비 및 장비 지원(배수펌프, 예초기 등), 지역별 사무·휴게공간 무상 제공, 휴게시설 및 물품 확충(2022년~) 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 KICOX 안전근로협의체(분기별), 안전 및 보건협의체(매월) 등을 통해 자회사 의견 수렴 및 지속적인 모니터링을 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진 시 유지관리 비용의 지원과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 2022년 12월에 관련 규정을 제도화한 이후 지속적으로 시행하고 있으며, 전년도 평가에 이어서 실제 경영에서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없다. 또한 자회사에서 발생한 이윤의 모기관에 대한 배당 실적이 없는 바, 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 이익잉여금의 합리적 사용기준 등 배당 관련 제도의 보완이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

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

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도 평가를 반영하여 2024년 2분기부터 인건비에 대해 분기별 선지급을 도입하였으나 전반적으로 월별 후지급 방식을 유지하고 있다. 따라서 향후 분기별 또는 반기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다.

또한 대금지급기간을 평균 5일 이내로 준수하고 있으나 지급기간 단축을 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

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

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 2020년 8월 모·자회사 노사공동협의회를 설치하였고, 운영 협약을 마련하여 모·자회사 노사공동협의회의 운영 기반을 마련하였고, 이후 연 2회 정기적으로 모·자회사 노사 공동협의회 회의를 진행하였다. 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회 회의 개최 일자를 운영 협약에 명시하는 개정을 하였다. 모기관은 2024년에도 2차례에 걸쳐 모·자회사 노사 공동협의회 회의를 개최하였고, 안전전보건 및 편의비품 지원, 용역으로 운영되던 당시의 관행 개선, 신규 사업장 물품 지급 전 사전 협의 등의 자회사 요청 사항을 논의하고 이를 이행하였다. 이와 같은 기관의 노력과 활동은 긍정적으로 평가된다. 향후 지속적인 운영을 통해 바람직한 모·자회사 관계를 유지할 것을 권고한다.

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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 공정한 계약 체결을 위하여 위탁계약서 개선점에 대한 자회사의 의견 수렴을 3회 실시하였고, 상해나 재해위험이 있는 위험작업 및 야간작업, 휴일작업의 수행에 대한 개선점을 자체적으로 검토하여 반영하는 등 꾸준한 노력을 기울인 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 용역계약 특수조건에서 자회사에게 인사, 보안유지, 근무에 관한 규정을 제정하여 현장에 비치하고 정기 및 수시 교육에 대한 책임을 부과하고 있는데, 인사규정에 대한 교육의무를 자회사의 계약상 책임으로 부가하는 것은 다소 과도한 측면이 있으므로 개선방안을 모색할 것을 권고한다.

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

- 모기관은 2022년 개정한 경영협약서를 지속하여 유지하고 있다. 경영협약은 자회사의 독립성과 자율성을 보장하고 예산 운용의 자율성을 강화하는 내용(제2조), 근로복지기금에 관한 조항(제19조), 노사공동협의회 설치(제20조) 등 상세한 내용을 포함하고 있다. 모기관은 관리비 예치금 12.4억원을 적립하여 자회사 예산운용의 자율성을 강화하였고 모기관 교육훈련 프로그램을 공동 활용할 수 있도록 하면서 교육훈련장, 설비 등을 무상 지원한 점이 구체적인 준수 활동으로 인정된다. 모기관의 노사합의를 통해 자회사 근로자 환경개선 지원금(총 6천만원)을 활용한 점도 평가에 반영하였다. 모·자회사 노사공동협의회를 구성하여 운영하고 협약을 체결하는 성과 등 향후에도 경영협약이 지속적으로 준수되도록 관리할 것을 권고한다.

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

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

- 모기관은 자회사 노동자의 처우 개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 제출자료 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임 단가를 100% 적용하여 계약을 체결하고 있어 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사

의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 모기관이 직무 특성에 따라 직종별 시중노임단가를 세분화하여 적용한 점, 자회사의 모든 직종에서 원가계산에 적용한 직종별 시중노임단가 수준의 노무비 계약단가가 책정된 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 직종별 직무 가치를 고려하여 정한 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 시중노임단가 변동에 따라 변경계약을 체결하여 2024년 하반기 지급단가 노임을 상향 조정한 노력은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 연도 중 시중노임단가 인상 추이를 모니터링하여 적정예산이 보장되는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장감독자와 안전관리자 인건비를 직·간접 노무비로 별도 계상하고, 그 외 행정인력은 일반관리비를 활용하고 있다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관이 자회사 직원의 실근로시간 임금을 원가산정에 반영하여 자회사 인건비 보전을 현실화하고, 과업범위 검토를 통해 반일제를 전일제로 전환하는 등 자회사 노동자의 인건비 및 처우 개선을 위해 노력한 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

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

- 모기관은 전년도에 “적절한 일반관리비와 이윤이 보장될 수 있도록 노력할 것”과 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, “자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 지원활동의 다각화 모색” 등의 지적을 받았는데, 평가연도에는 수당과 경조금 신설 및 자회사 노동자 의견수렴 등의 노력을 하였으나, 일반관리비율과 이윤비율이 전년도와 동일하고, 복지포인트, 명절상여금, 식비 등의 복리후생항목도 전년도와 별다른 차이가 없어 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 4.45%와 동일하고, 이윤비율 또한 전년도 6.54%와 동일한데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균에 미치지 못하며, 이윤비율은 평균을 상회하나 국가계약법상 최대한도(이윤비율 10.0%)에는 미치지 못하는 수준이다. 관리시설물 내의 입주사 부담비율이 70%를 차지하고 있어 일반관리비와 이윤의 상향조정에 어려움이 있는 점은 인정되지만, 향후 지속적으로 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 500천원, 명절상여금이 1,000천원 지급되었고, 식비는 월 140천원 지급되었으며, 그 외 복리후생 항목으로 240~360천원의 복지수당, 최대 1,000천원의 경조사비, 최대 1,000천원의 출산격려금 등이 제공되고 있고, 비금전적 복리후생으로 모기관 휴양소 이용, 심신케어 프로그램, 휴게공간 공동 활용 등이 제공되고 있다. 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점, 기존 복지수당을 의료지원수당으로 확대증액한 점, 기술수당을 신설하고, 자녀장례경조금을 추가한 점 등은 긍정적이며, 향후에도 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용될 수 있도록 지속적으로 노력할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 모기관의 노사가 논의하여 자회사 노동자를 대상으로 사내근로복지기금을 공동활용하기로 2021년에 합의하였고, 이후 2022년에 사내근로복지기금 출연을 거쳐 자회사 노동자 환경개선지원금으로 3년간 총 60백만원을 지원하여 휴게시설 개선사업에 활용하였으며, 이후에도 지속적으로 이행하기 위한 협력 체계를 구축하는 등의 노력을 하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 지금까지의

실적에도 불구하고 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 추가적인 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

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

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였다. 연간 교육 계획을 수립하여 법정 교육 및 직무 교육 등을 실시한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 교육 관련 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 청취하여 개선 사항을 파악하고 있는 것도 긍정적이다. 향후 이러한 계획, 실행, 피드백의 프로세스가 지속될 필요가 있다.

- 모기관은 교대근로자 야식비 등 관리비사용지침을 마련하는 등 전년도 지적사항을 개선하여 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 준수하고 있으며, 비정규직 채용 지침('20.4.3. 제정)에 따라 평가연도에 총 13회에 걸쳐 채용 사전심사를 진행하고 채용 사전심사 시 외부위원 위촉을 의무화한 것은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하고, 비정규직 채용 사전심사제 또한 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

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

- 모기관은 평가연도에 내부 임금TF 초안을 작성하여 노사협의회에서 공유하고 임금체계 현황 등 현황분석, 직무분석, 평가제도, 보상제도, 근로조건 등 2025년도에 시행 예정인 임금체계 개선을 위한 컨설팅 금액을 모·자회사 계약에 별도로 반영하는 등 실적이 인정된다. 향후 인사제도 컨설팅을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 개선방안을 도출하여 제도화하는 등 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 평가연도에 이사회 운영규정을 제정하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 발판을 마련했고, 모기관 노동이사제 벤치마킹을 통해 노동이사제 도입 방안에 대한 논의를 추진할 계획이다. 자회사 여건 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 방안을 구체화할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 결산 보고 이외에 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있다. 모기관 주도로 경영공시 교육을 실시한 점과 2024년 세부 항목이 2개 확대한 것은 긍정적으로 평가된다. 하지만, 2023년 평가에서 언급된 것처럼 공시하고 있는 항목 수는 다른 기관에 비해서 제한적이다. 앞으로, 항목을 확대하기 위한 노력이 더 필요한 것으로 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A0 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력

과 성과를 “A 등급”으로 평가한다.

한국자산관리공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

- 한국자산관리공사는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2022년 2월 정관 개정(제40조의5)을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '공사는 원활한 업무 수행을 위하여 자회사를 설립할 수 있다', '공사는 다음 각 호의 업무를 위탁할 수 있다'고 규정하고 있고, 해당 조항은 시설관리, 환경미화 및 보안 업무, 고객지원센터 관리·운영 업무를 자회사의 위탁업무로 정하고 있다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사의 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

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

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사 두 곳(㈜캠코에프엠씨, ㈜캠코씨에스)에 각각 자본금 9.9억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2024년 기준 정원 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 12.5억 원이라는 점을 고려할 때, ㈜캠코에프엠씨의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러 ㈜

캠코에프엠씨는 자본 건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만으로 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 사업장 필수 장비 신규 구매(제설차, 청소차 등), 업무용 노후 전산장비 교체(PC, 소프트웨어 포함), ERP 회계 시스템 구축 비용 지원(2024.10.~2025.05.), 안전 보건 비품 지원, 필수설비 유지보수 계약을 통한 유지관리비용 지원 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 소통 간담회를 통해 필요 설비 지원의 적정성 여부 등에 대한 모니터링을 강화하기 위해 노력한 점도 인정된다. 모기관은 향후에도 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 자회사 2곳에 관련 제도를 명문화하여 시행하고 있다. 또한 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수 실적이 없으며, 모기관에 대한 배당 실적이 없다는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 제도 개선과 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

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

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관은 전년도 평가를 반영하여 자회사 1곳(캠코씨에스)은 계약대금을 월별 후지급 방식에서 월별

선지급하는 방식으로 개선한 점은 긍정적으로 평가된다. 그러나 자회사 1곳(캠코에프엠씨)는 월별 후지급 방식을 유지하고 있다. 따라서 향후 분기별 또는 반기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 또한 계약대금 지급에 있어서 청구일로부터 5일 이내에 지급하고 있어 긍정적으로 평가되나, 향후 대가지급 소요기간을 최소화하려는 지속적인 노력이 필요하다.

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

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 모기관 노동조합은 참여하지 않고 있으나 자회사인 캠코씨에스와 모·자회사 노사 공동협의회를 구성하여 운영하고 있으며, 2024년 반기별 1회 총 4회에 걸쳐 모·자회사 노사 공동협의회를 개최하여 자녀수당 신설, 악성민원 대응 시스템 구축 등 사내근로복지기금 운영 등 자회사 근로자의 근무환경 및 처우개선과 관련된 사항을 논의하였다. 모기관은 자회사 캠코에프엠씨와 모·자회사 노사 공동협의회를 구성하여 운영하고 있으며 2024년 상하반기 각 1회 총 2회 모·자회사 노사 공동협의회를 개최하여 자회사 근로자의 처우개선 등에 대해 논의하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

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

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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요

가 있기 때문이다.

- 모기관은 자회사와의 실무자간 협의회 구성 및 운영을 통하여 자체적으로 공정한 계약 체결을 위한 모니터링을 실시하였고, 계약 갱신과 관련하여 경영권 침해 가능성이 있다고 평가되는 항목을 개선하였다. 이로써, 전년도 개선사항의 이행과 공정계약 체결을 위한 자율점검 프로세스 운영에 대한 노력을 강화한 점이 인정된다.

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

- 모기관은 2021년 체결한 경영협약을 2022년에 개정하여 지속적으로 유지하고 있다. 자회사의 경영 안정성 보장(제3조), 관리비 및 이윤 보장(제4조), 자회사 근로자의 처우 개선, 업무역할 제고, 합동 워크숍 개최 등 공동이익 증진(제6, 7조)을 규정하고 있음이 인정된다. 2인의 비상무이사를 선임하고, 맞춤형 전산 개선을 지원하는 등 자회사 운영을 지원한 점이 인정된다. 직원의 교육비를 지속적으로 증액하고 공동 워크숍을 정례화하는 등의 활동도 긍정적으로 평가된다. 향후에도 경영협약을 잘 준수할 수 있도록 노력할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

- 모기관은 자회사 노동자의 처우 개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 제출자료 등을 살펴보면, 모기관은 예정가격 산정 시 노임 단가를 100% 적용하여 계약을 체결하고 있어 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 모기관이 캠코에프엠씨의 직무 특성을 고려하여 작업반장, 안전관리자, 기계정비원, 전기정비원, 단순노무종사원 등 직종별 시중노임 기준을 세분화하여 계약단가를 적용한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 식대 등은 중소기업중앙회 시중노임 산정범위에 포함되지 않기 때문에, 모기관이 체결한 계약 단가는 단순노무종사원 시중노임을 충족할 수 있지만 계약단가에 정한 직종별 시중노임 기준에는 하회하게 된다. 또한 캠코씨에스의 경우에도 시중노임 산정범위에 따르면 상담직종의 계약단가는 단순노무종사원 시중노임을 다소 하회하는 것으로 판단된다. 향후 모기관은 직종별 직무 가치를 고려하여 직종별 시중노임단가를 충족하는 계약단가를 적용할 수 있도록 지속적인 노력을 유지해나가는 것이 바람직할 것이다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 캠코에프엠씨의 경우, 모든 직종에 대하여 하반기 시중노임단가의 변경 내용을 반영하여 직종별 시중노임단가 수준을 반영하기 위해 노력한 점은 긍정적으로 평가된다. 반면 캠코씨에스의 경우 상·하반기 노무비 지급단가를 동일하게 책정하고 있어 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 반영하지 않았으며, 2023년도 평가에서도 지적된 바 있으나 실질적인 개선이 확인되지 않는다. 특히 단순노무종사원 시중노임단가를 기준으로 한 직종들의 노무비 계약단가가 중소기업중앙회 시중노임 산입범위에 따르면 시중노임기준에 하회하는 상황에서, 연도 중 시중노임단가 인상분을 노임 단가에 반영하지 않으면 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 노무비가 더 낮아지게 된다. 향후 모기관은 하반기 변경된 시중노임단가를 충족할 수 있도록 변경계약을 체결하는 등 이를 개선할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장

감독자 인건비를 직·간접 노무비로 계상하고, 행정인력은 일반관리비를 활용하고 있다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관이 자회사 사업장별 임금격차 해소를 위한 수당 및 시중노임가격을 충족하기 위한 조정수당을 지원하는 등 자회사 노동자의 인건비 및 처우 개선을 도모하려는 노력은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 자회사 노동자 처우 개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

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

- 모기관은 전년도에“일반관리비 비율은 평가대상 전체 모기관 평균을 상회하고 국가계약법상 최대한도(9%)에 근접한 수준이지만 이윤 비율은 국가계약법상 최대한도(10%)에 미치지 못하고 평가대상 전체 모기관 평균을 하회하는 수준이다. 따라서 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 이윤이 보장될 수 있도록 이윤율을 상향 조정하는 등 추가적인 개선 노력을 기울일 필요”하고, “추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같이 자회사 노동자의 처우개선을 위한 방안을 모색”하라는 지적을 받았는데, 평가연도에는 일반관리비율과 이윤율이 상향되었고 복리후생 항목을 추가하고, 금액을 증액하는 등 지적사항에 대해 일부 개선 노력이 인정된다.

- 일반관리비 비율은 전년도와 동일하게 ㈜캠코씨에스 8.0%, ㈜캠코에프엠씨 9.0%)이고, 이윤 비율은 ㈜캠코씨에스 5.0%에서 6%로 상승, ㈜캠코에프엠씨 4.0%에서 5.5%로 상승하였는데 일반관리비 비율은 평가대상 전체 모기관 평균을 상회하고 국가계약법상 최대한도(9%)에 근접한 수준이지만 이윤 비율은 국가계약법상 최대한도(10%)에 미치지 못하고 평가대상 전체 모기관 평균을 약간 상회하는 수준이다. 따라서 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 일반관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비 및 이윤율을 상향 조정하는 등 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 500천원, 명절 상여금 1,000천원, 식비 월 140천원이 지급되었으며, ㈜캠코씨에스는 추가로 자녀수당을

연 30~210천원을 지급하고 있다. 그 외 추가적인 복리후생 항목으로 ㈜캠코씨에스는 140천원의 문화활동비와 250천원 상당의 건강검진, 리조트이용권 할인, 피복비 인당 400천원한도 실비지원, 심리치유 상담지원 ㈜캠코에프엠씨는 300천원 상당의 건강검진, 교육문화활동비 연 100천원, 체육활동비 연 70천원 , 피복비 연 400천원, 2024년 추가로 단체보험가입 등이 지원되고 있다. 정부 공무직 지급 기준에 부합하는 복지포인트, 명절 상여, 식비를 지급하고 있는 점, 복리후생 항목의 지급 기준 및 지급액 등을 규정화하여 지급 안정성을 보장한 점, 추가적인 복리후생 항목을 지원하고 있는 점 등은 긍정적으로 평가된다. 향후 지속적으로 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 모회사 사내근로복지기금 공동 활용을 위한 장기적인 방안을 모색하기 위하여 모·자회사 정기 협의를 진행하여 자회사 자체 사내근로복지기금 설립논의를 한 것이 확인되며 사내근로복지기금 지원을 위한 대내외적인 문제를 해결하기 위해 유관기관 및 노사 간 지속적으로 협의한 것, 특히 ㈜캠코에프엠씨는 2023년 체결한 단체협약에 따라 사내근로복지기금 출연 및 운영계획 수립 후 컨설팅 계약을 체결한 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. 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B0 등급"

으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 모기관은 캠코씨에스의 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였으나, 캠코에프엠씨는 지원 가능 예산은 제시하였으나, 계약에 반영이 되지 않아 향후에는 계약에 반영할 필요가 있다. 두 자회사 모두 환류체계를 바탕으로 한 교육훈련 계획을 수립하여 역량 교육 등을 실시한 것을 긍정적으로 판단된다.

- 모기관은 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 준수하고 있으며, ㈜캠코씨에스 단기계약직원 운용규정 및 ㈜캠코에프엠씨 기간제 계약직 운영지침에 사전심사제 시행 근거를 명문화하고 평가연도에 각각 경영지원부 및 인사부서장 등이 계약직 채용 및 파견직 근로자 운용을 심사한 것으로 인정된다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하고, 별도 사전심사위원회 구성 등 비정규직 채용 사전심사제 또한 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

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

- 모기관은 ㈜캠코씨에스는 직무 중심 임금체계를 유지하고 직무급 인상 등 수당 체계를 점진적으로 개선하고 있으며 ㈜캠코에프엠씨는 평가연도에 임금체계 진단 및 현안 개선 컨설팅을 실시한 실적이 인정된다. 임금체계 진단 및 현안 개선 컨설팅 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 근로자의 의견 등을 수렴하여 개선방안을 도출하고 제도화하는 등 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 평가연도에 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 확인되지 않지만, ㈜캠코에프엠씨 계약·예산 관련 모·자회사 노사 간담회를 실시하여 경영 투명성 제고를 위한 대안적 제도를 시행한 것은 긍정적으로 평가된다. 자회사 여건 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고 구체적인 개선계획을 마련하는 등 제도 도입을 위해 노력할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있다. 두 회사 공통으로 경영공시 교육을 실시한 점도 긍정적이다. 또한, 정기공시와 수시 공시별 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공개 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있다.

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

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

한국전력거래소

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

- 한국전력거래소는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2021년 7월 정관 개정을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '거래소는 사옥 및 설비의 유지관리와 관련한 업무를 거래소가 출자하여 설립한 법인에 위탁'을 할 수 있고, '이 경우 설립한 자회사 운영 및 관리에 필요한 사항은 "출자회사 관리규정"으로 정한다'고 규정하고 있다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립·위탁근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

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

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 5억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 향후에도 자본금 증액, 부채비율 감소 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 제설장치 구매·지원, 업무용 기계장비 무상사용 협약 갱신, 재료비 계약대금 반영·지원 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모·자회사 노사공동협의회 안건 상정을 통해 자회사 의견수렴 및 수시 모니터링을 위해 노력한 점도 인정된다. 모기관은 향후에도 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 출자회사 관리규정에 관련 규정을 명문화하여 시행하고 있다. 또한 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수 실적이 없으며, 모기관에 대한 배당 실적이 없다는 점은 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하는 바람직한 사례라 할 수 있다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

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

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 그러나 모기관은 전년도 평가에서 계약대금 지급방식을 개선할 필요가 있다는 지적에도 불구하고 월별 후지급하는 방식을 유지하고 있다. 따라서 향후 분기별 또는 반기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 기성검사와 대가지급을 합산한 총 대금 지급기간을 평균 3일 이내로 단축하여 지급한 모기관의 노력이 인정되며 향후에도 소요기간을 최소화하려는 지속적인 노력이

필요하다.

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

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 2024년 분기별 1회 총 4회에 걸쳐 모·자회사 노사 공동협의회를 개최하였고, 자회사 근로자 KPX직장어린이집 공동이용, 자회사 사내근로복지기금 출연 등 총 11개의 안건을 논의하였다. 모기관은 필수설비 사용 모니터링 및 지원, KPX직장어린이집 공동이용 운영방안 마련, 모기관 신사옥 과업범위 공유, 혹서기 자회사 근로자 보호대책, 자회사 우수직원 포상 등 합의사항을 이행하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

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

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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 2020년부터 위탁계약서 및 과업지시서의 부당·불공정 조항에 대한 개선을 위해 지속적인 노력을 기울이고 있으며, 전년도 지적사항인 모기관 사정에 따른 계약금액 감액 조항을 삭제한 점, 모·자회사 노사공동협의회 운영을 통한 모니터링 등은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 미화관리 위탁용역 과업내용서 제4장 제4조 근무조건에서 거래소의

필요에 따라 일방적으로 근무시간을 조정하여 근무하게 할 수 있도록 정하고 있는 것은 자회사의 경영·인사권의 침해 소지가 있으므로 개선방안을 모색할 것을 권고한다.

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

- 모기관은 2020년에 체결한 경영협약을 자동갱신하며 지속적으로 유지하고 있다. 경영협약에는 자회사의 경영독립성과 자율적인 운영을 보장하고 있으며 시중노임단가 이상의 임금수준 반영, 복리후생 증진 노력 조항을 담고 있음이 인정된다. 자회사 근로자의 역량강화와 전문성을 개발하기 위한 노력, 공동이익증진을 위한 공동협의체 운영도 마련하여 운영하고 있다. 경영협약사항의 실효성을 높이기 위하여 자회사 사장의 경영성과평가 운영 및 개선안을 수립하였으며, 사옥 내 휴게공간 완비, 구내식당, 체력단련실 등을 공동사용하고 있는 점도 평가에 반영하였다. 향후에도 경영협약을 준수하도록 노력할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

- 모기관은 자회사 노동자의 처우 개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 계약서 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임 단가를 100% 원가에 반영하여 계약을 체결하고 있어 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지

않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 모기관은 시설관리는 전기기능사 노임을, 특수경비, 환경미화 직종은 단순노무종사원 노임을 시중노임단가 기준으로 정하고 있으며, 해당 기준보다 높게 계약단가를 결정하고 있어 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 직종별 직무 가치를 고려하여 정한 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 상·하반기 계약단가를 동일하게 책정하고 있지만, 이미 시중노임단가보다 높은 기준으로 계약함으로써 적정임금을 보장할 수 있도록 하였다는 점에서 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 연도 중 시중노임단가 인상 추이를 감시하여 적정예산이 보장되는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장감독자 노무비를 직·간접 노무비로 계상하고 있으며 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관이 시설관리 과업 확대에 따라 노동자 추가 채용 및 직군 전환을 위한 방안을 자회사와 함께 논의하고 이를 반영하기 위해 노력한 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

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

- 모기관은 “자회사 노동자의 처우개선을 위해 추가적인 복리후생 항목 마련 등의 노력을 계속적으로 모색할 필요가 있다고 평가된다”는 지적을 받았는

데, 평가연도에 통합인권상담센터 공동이용 등 자회사 노동자의 복리후생 향상 지원 노력을 한 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율과 이윤 비율은 전년도와 동일하게 각각 9.0%, 9.9%이며 이는 국가계약법상 최대한도(일반관리비율 9.0%, 이윤 비율 10%)에 근접한 수준이다. 자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 관리비와 이윤율을 지속적으로 보장하는 것은 긍정적으로 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 500천원, 명절 상여금 1,000천원, 식비 월 200천원이 지급되었다. 그 외 추가적인 복리후생 항목으로 모기관 복지 플랫폼 공동 사용 지원, 직장인 마인드 클리닉 지원 등 보건서비스, 통합인권상담센터 공동이용, 모기관 구내식당 동일가격 이용 등이 제공되고 있다. 복지포인트 및 명절 상여금, 식비를 정부 공무직 지급 기준에 부합하도록 지급하고 있는 점, 복리후생 항목의 지급 기준 및 지급액 등을 규정화하여 지급 안정성을 보장한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 모기관의 시설 및 복리후생 제도 공동 이용 등 직. 간접적 복리후생 지원을 포함해 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자의 처우개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 모·자회사 공동협의체 회의를 통해 복지기금 지원을 논의하여 모기관의 복지기금 공동이용이 아닌 자회사 자체 사내근로복지기금을 설치하기로 하였고, 고용노동부 인가를 거쳐 최종 설립등기(2021.12.27.)를 완료하였다. 평가연도에는 직전년도 영업이익의 5% 및 영업 외 수익인 43,839천원을 적립하고, 모기관 사내근로복지기금을 활용해 자회사 근로자 1인당 100천원 상당의 온누리상품권을 지급하는 등의 실적이 인정된다.

- 모기관 사내근로복지기금의 활용은 주무부처와 사전협의, 이사회 의결, 모기관 노동조합과의 합의 등 다양한 절차적 정당성 확보 노력이 필요한데, 이를 충실히 수행하고 실질적으로 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 노동자의 복리후생 증진에 사용하는 등의 실적은 긍정적으로 평가된다. 다만, 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 지금까지의 성과에도 불구하고 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 추가적인 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "A0 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지는 않았지만, 지원 가능 예산 수준을 명시하였다. 만족도 설문 조사 실시 이후 교육훈련 계획을 수립하고 안전, 관리자 역량 및 직종별 맞춤형 교육을 시행한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 실비 금품 지급, 모기관 식당 공동 이용 등 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 준수하고 있으며, 채용관리지침에 따라 사전심사위원회를 운영하는 등 평가연도에 2회에 걸쳐 비정규직 채용 사전심사를 진행한 실적이 인정된다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하고, 비정규직 채용 사전심사제 또한 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

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

- 모기관은 전년 대비 계약금액 2.5% 인상하고 일반관리비 및 이윤을 최대로 보장하였다. 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 별도로 확인되지 않으므로, 노사 또는 모·자회사간 공동 TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하고 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한

중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 1인 대표이사 체제인 자회사의 여건상 노동이사제 도입 및 운영을 지원하기 어려운 실정이지만, 이사회 개최 전 노동조합에 이사회 안건을 공유하는 등 경영 투명성 제고를 위한 대안적 제도를 시행하였다. 향후 자회사 여건 변화 등에 따라 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입이 구체화될 수 있도록 하고, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있다. 담당직원 교육을 실시한 점과 공시 항목이 2024년도에 대폭 확대(10건)된 점은 긍정적이다. 또한, 정기 공시와 수시 공시별 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공개 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B0 등급”으로 평가한다.

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

한국주택금융공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

- 한국주택금융공사는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2022년 2월 정관 개정(제31조의2)을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '공사는 원활한 업무 수행을 위하여 위원회의 의결을 거쳐 자회사를 설립할 수 있다', '공사는 다음 각 호의 업무를 위탁할 수 있다'고 규정하고 있고, 해당 조항은 콜센터 관리 및 운영, 정책모기지 사후관리, 시설 관리 및 운영 업무를 자회사의 위탁업무로 정하고 있다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사의 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

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

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 9.9억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 향후에도 자본금 증액, 부채비율 감소 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영

을 지원할 필요가 있다. 모기관이 필수설비 지원 계획 수립 및 실시를 통한 설비자산 양여(2024.12.), 사무실·공구 등 유·무상임대(지속), 필수설비·유지보수 등 지원금 증가(전년대비 9.3%), 위탁업무 수행을 위한 기타 소모품비(용역비) 지급 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모·자회사 실무협의회 안건에 필수설비 요청사항 포함 등 필수설비 지원의 적정성 여부 등에 대한 모니터링을 강화하기 위해 노력한 점도 인정된다. 모기관은 향후에도 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 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 회수 실적이 없으며, 모기관에 대한 배당 실적이 없다는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 전년도 평가를 반영하여 합리적인 배당 제도 마련이 필요하고 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 제도 개선과 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

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

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 기성검사와 대가지급을 합산한 총 대가지급기간을 2021년 이후 평균 5일 이내(2024년 4.81일)에 지급하는 등 자회사의 재정적 안정을 지원하는 모기관의 노력은 긍정적으로 평가된다. 다만, 전년도 평가에서 계약대금을 개선할 필요가 있다는 지적에도 불구하고 월별 후지급하는 방식을 유지하고 있다. 따라서 타 기관 사례를 참조하여 향후 분기별 또는 반기별 선지급 방식 등

으로 개선할 필요가 있다고 평가된다.

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

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 2024년 모·자회사 실무협의회를 개최하여 총 47건의 안건을 논의하고 합의된 사항에 대한 개선을 실시하였다. 모기관은 2024년 모·자회사 노사 4자로 구성된 모·자회사 노사 공동협의회를 출범하고 업무능률 개선 사항, 직원 인권 보호, 일·생활 양립 방안 등을 논의하였다. 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 발굴하는 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 2020년부터 지속적으로 공정한 계약 체결을 위하여 용역계약서의 내용을 개선하였고, 모·자회사 실무협의회 및 노무법인 법률자문을 통하여 대·내외적인 관점에서 부당·불공정 계약조항의 검토를 실시하고 개선점을 도출하려는 지속적인 노력을 하였다.

- 또한, 모회사는 전년도에 특별한 지적사항이 없었지만 모·자회사 간 실무

협의회를 통해 개선사항을 지속적으로 도출해내고자 노력하였다. 이는 모·자회사간 관계를 고려할 때 의미 있는 노력으로 판단된다.

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

- 모기관은 2020년 체결한 경영협약을 2021년도에 수정하고 지속하여 유지하고 있다. 2024년도에는 노무법인 컨설팅을 통해 경영협약에 규정하고 있는 5대 점검항목에 대하여 경영협약 반영 여부를 점검하였으며, 모기관과 자회사 간에 체계적이고 투명한 심의를 통해 사업계획과 예산을 의결한 점이 인정된다. 또한 안정적인 성장을 지원하기 위하여 미래인재원 인력을 충원하였으며, 자회사의 노사화합과 상생을 위한 단체협약 체결 지원, 근로시간 면제, 문화체육행사 등을 지원한 점이 긍정적으로 평가된다. 향후 경영협약이 지속적으로 이행될 수 있도록 노력할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

- 모기관은 자회사 노동자의 처우 개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 계약서 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임 단가를 100% 적용하여 계약을 체결하고 있어 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매

월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 모기관은 모든 직종의 노무비 설계 시 시중노임단가 기준을 준수하고 있어 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 직종별 직무 가치를 고려하여 정한 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관이 모든 직종에 대하여 상·하반기 시중노임단가 내용을 반영하여 변경계약을 체결한 점, 2024년도 상반기 시중노임단가 하락에도 불구하고 자회사 노동자의 임금 안정성을 위해 산출 기준을 동결한 노력은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 시중노임단가가 상향되는 경우 이를 반영하되, 하락하더라도 기존 임금 수준을 보장하는 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관이 행정인력 인건비와 현장감독자의 인건비 계상 방식을 보고서에 기재하지 않아 이를 구체적으로 평가할 수 없다. 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관이 노동조합과의 협의를 통해 특별상여금 등의 예산을 마련하고 이를 종사자 처우 개선 예산산출에 반영한 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

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

- 모기관은 “일반관리비 비율, 모두 국가계약법상 최대한도(일반관리비 9%, 이윤비율 10%)에 미치지 못하고 평가대상 모기관 전체 평균을 하회하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향

조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요"가 있고 "추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같이 자회사 노동자의 처우개선을 위한 방안은 지속적으로 모색할 필요가 있다."는 지적을 받았는데, 평가연도에는 복지포인트 및 식비 증액, 자녀포인트, 격오지수당 등 복리후생 항목을 신설한 점은 인정된다. 다만 일반관리비 비율은 전년도와 동일한 수준이며 이윤 비율은 오히려 감소하여 지적사항에 대해 충분한 개선 노력이 이루어졌다고 보기는 어려울 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 6.0%로 전년도와 동일하며, 이윤 비율은 3.2%에서 2.7%로 전년도에 비해 오히려 감소하였다. 이는 모두 국가계약법상 최대한도(일반관리비 9%, 이윤 비율 10%)에 미치지 못하고 평가대상 모기관 전체 평균을 하회하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 1,000천원(전년대비 100천원 증가), 명절 상여금 1,000천원 지급되었고, 식비 월 170천원(전년대비 20천원 증가)이 지급되었으며, 그 외 복리후생 항목으로 경조금 최대 100만원, 건강검진(연 350천원), 업무지원 수당, 휴양시설 지원, 단체상해보험, 경영평가성과급 인당 18.6만원, EAP(근로자 지원프로그램), 모회사 복지혜택공유, 문화체육행사(총 1,458만원)를 제공하고, 평가연도에 자녀포인트 인당 월 20천원, 격오지수당 월 30천원을 신규 편성하여 집행하였다. 정무 공무직 지급 기준 이상으로 복지포인트, 식비를 지급하고 있는 점, 복리후생 항목에 대한 내부 규정을 마련하여 지급 안정성을 도모한 점, 평가연도에 자녀포인트 인당 월 20천원, 격오지수당 월 30천원을 신규 편성한 점은 긍정적으로 평가되며, 향후에도 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자 처우개선 활용 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 전년도 평가에서 중장기적으로 모기관 사내근로복지기금 공동 활용방안을 지속 검토하겠다고 밝혔으나 평가연도에는 모회사 기금 활용 및 공동 사내근로복지기금 설립 방안을 제로베이스에서 재검토하고 자회사 노동자의 복리후생증진에 현실성 있는 추진 방향을 설정하기로 하였다고 밝혔고, 다만 구체적인 실적은 확인되지 않는다.

- 모기관의 자회사 복리후생 개선 지원을 위한 노력으로써 사내근로복지기금을 출연하기 위한 지속적인 노력과 중장기 계획 등을 마련할 필요가 있다

고 보이며, 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 모색해야 할 것이다. 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

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

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지는 않았지만, 지원 가능한 예산을 명시하였는데, 예산을 계약에 반영할 필요가 있다고 평가된다. 근로자의 의견을 수렴하여 종합연수계획을 수립해 역량, 전문, 직책 교육을 실시한 것은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도, 이러한 프로세스가 지속될 필요가 있다.

- 모기관은 근로시간 단축 운영을 위한 전산 시스템 정비를 완료하는 등 전년도 지적사항을 개선하여 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 준수하고 있으며, 비정규직 운영규정('21.12.3. 제정)에 따라 사전심사위원회를 구성하여 평가연도에 총 3회에 걸쳐 비정규직 채용 사전심사를 진행한 것은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하고, 비정규직 채용 사전심사제 또한 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될

필요가 있다.

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

- 모기관은 평가연도에 모·자회사 노사공동협의회 및 실무협의회를 통한 의견 수렴에 따라 전문자격을 가진 법정 선임직원에 대하여 수당을 지급하고 격오지 근무자에 대한 월간 수당을 지급하는 등 보수체계를 정비하였으며, 경영평가 편람 개정에 따라 비계량 지표를 강화하고 평가지표를 추가했으며 성과급 차등 지급의 근거를 마련하였다. 2023년 자회사 보수체계 개선 용역에 따른 보수체계 개선방향 등에 따라 개선방안을 도출하고 근로자의 의견을 수렴하는 등 절차를 거쳐 제도화하는 등 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 평가연도에 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 등 경영 투명성 확보를 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 확인되지 않는다. 1인 이사 체제에서 3인 이사회 구성 등 자회사 여건 변화 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고 구체적인 개선계획을 마련하는 등 제도 도입을 위해 노력할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있다. 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기공시와 수시공시별 세부 항목을 구분해서 제공하고 있고, 공시 항목과 공시 주기를 명확화하고, 공시 교육 및 관리 체계를 강화한 것은 긍정적으로 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B0 등급”으로 평가한다.

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

기술보증기금

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

- 기술보증기금은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2020년 8월 정관 개정을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 모기관은 '이사회 의결을 거쳐 자회사를 설립'을 할 수 있고, '자가 건물에 대한 시설관리 및 경비 업무, 고객센터 관리·운영 업무를 자회사에 위탁할 수 있다'고 규정하는 한편 '자회사의 자율적 운영을 보장하고 전문성 제고를 위해 노력한다'고 규정하고 있다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립·위탁근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

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

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 3억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2024년 기준 정원 100인 미만 자회사들의 평균 자본금이 3.5억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울

러 자본 건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만으로 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 운영에 필수적인 설비 및 주요 자재 등의 소유권 이전, 유·무상 임대 방식 지원의 근거 마련(2021.11.) 및 구매지원의 지속 추진, 자회사와 무상 임대차 계약 체결 및 사무 공간·제반 설비 무상 지원 지속(2022.05.~2025.05.), 제빙기·송풍기·청소기 등 신규설비 구매 지원 등을 추진한 점은 긍정적인 것으로 평가된다. 또한 상·하반기 모·자회사 실무자 협의회를 통해 필수설비 지원을 위한 의견수렴 및 모니터링을 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진 시 유지관리 비용의 지원과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수 실적이 없으며, 모기관에 대한 이윤 배당을 5년 연속 미실시 한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 합리적인 배당 제도 마련 등 지속적인 노력도 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

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

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전

년도 평가를 반영하여 계약대금 지급방식을 월별 후지급에서 반기별 선지급 방식으로 전환하였으며, 선지급으로 발생한 금융수익을 자회사 직원의 복지비용으로 사용한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 전년도에 이어 대가 지급 기간을 5일로 유지하고 있는 점 역시 긍정적으로 평가된다. 다만, 금년도에 시행된 월별 후지급 방식(2개월)을 반기별 선지급 방식에 포함되도록 개선할 필요가 있다고 평가된다.

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

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

– 모기관은 기존에 제정된 모·자회사 노사공동협의회 운영지침에 기반하여 모·자회사 노사 공동협의회를 설치·운영하고 있다. 모·자회사 노사 공동협의회는 모·자회사 사용자위원 각 1인, 근로자위원 각 1인 총 4인으로 구성되어 운영되고 있다. 모기관은 2024년 모·자회사 실무자협의회 2회, 모·자회사 노사 공동협의회 4회를 개최하였다. 모·자회사 노사 공동협의회에서는 자회사 근로자의 환경개선, 건강 증진, 소통 강화를 골자로 하는 총 19건의 협의사항이 논의되고 이행되었다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

– 다만, 모기관은 운영 규정 관련 개정 필요 사항을 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 것을 권고한다.

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

– 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키

고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 위탁계약서 내 기존 특약내용을 개선하여 시중노임단가 변동에 따른 계약금액 조정이 가능함을 명시한 점, 과업지시서 내 주간 근무보고서 작성 의무를 삭제하여 불필요한 보고서 작성 부담을 최소화하고 사문화된 내용을 정비하고 자회사 직제규정에 맞춰 과업 지시서상 호칭을 수정한 점, 체계적인 계약서 검토를 위하여 자회사-모기관 담당부서-법률검토부서의 단계별 점검 절차를 신설한 점이 긍정적으로 평가된다.

- 또한, 모회사는 전년도에 특별한 지적사항이 없었지만, 2024년도 위탁관리 용역 계약 전 자회사로부터 정식 의견수렴 절차를 거쳐 요구사항을 전부 반영한 점, 모기관 리스크준법부에 계약서 내 부당·불공정 조항 여부 등을 포함하여 자문한 후 검토의견을 바탕으로 계약서 세부 사항을 수정하는 등 자회사와의 지속적인 협의를 바탕으로 과업지시서를 현행화하고자 해온 점이 확인된다. 이처럼 모·자회사 간 협의를 통해 개선사항을 지속적으로 도출해내고자 노력해온 점은 모·자회사간 관계를 고려할 때 의미 있는 노력으로 판단된다.

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

- 모기관은 2021년에 유효기간이 없는 경영협약을 보완·갱신하여 체결한 이후 지속적으로 유지하고 있다. 자회사의 경영 관련 사항, 노동조건 등에 대한 이익 증진과 실무협의회 개최를 정례화하고, 모기관의 연수제도 공유를 통해 자회사 근로자의 연수기회를 확대한 점이 인정된다. 또한 자회사 사내 근로복지기금 신설 및 협조를 지원한 노력이 긍정적으로 평가된다. 향후 현재 성과가 지속할 수 있도록 꾸준히 협약을 이행할 것을 권고한다.

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

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 실적보고서에 따르면 모기관이 직종별 시중노임단가의 100%를 예정가로 적용하고, 계약 체결 시에는 96.36%의 낙찰률을 적용하고 있다. `2023년도에 낙찰률을 96.22%로 적용한 것에 비하여 일부 인상 적용한 노력은 인정된다. 다만, 추가적인 낙찰률 개선을 통해 실질적인 계약 체결 노무비가 시중노임단가를 충족하는 수준까지 상향 조정될 수 있도록 지속적으로 노력할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등은 포함되지 않는다. 모기관의 실적보고서 및 추가자료에 따르면 모기관이 자회사 직종 특성을 고려하여 이에 부합하는 전기전자설비정비원, 작업반장, 단순노무종사원 등의 직종별 시중노임단가를 적용하여 단가를 책정하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 직종별 노무비 단가를 보면 고객지원직, 보안업무직, 환경미화직 직종에서 노무비 단가가 시중노임단가에 미치지 못하고 있는 것을 확인할 수 있어 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하는 수준에서 책정될 수 있도록 지속적인 개선노력을 기울일 필요가 있다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관이 전년도 평가 지적사항을 일부 개선하고자 작업반장, 시설관리직, 환경미화직의 경우 시중노임단가의 인상분에 따라 계약금액을 증액한 점이 확인된다. 다만, 그 외 직종에 대해서는 여전히 시중노임단가 인상분을 계약에 반영하지 않고 있다. 노무비 계약 단가가 시중노임단가 보다 낮은 가운데, 연도 중 시중노임단가 인상에 따른 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 노무비가 더 낮아지게 될 수 있으므로 이 점은 개선할 필요가 있다고 판단된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의

고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관이 용역비 산정 시 현장감독자 인건비를 노무비로 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있는 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관의 실적보고서에 따르면, 모기관이 새정부 공공기관 혁신가이드라인에 의해 모기관에 대한 경상경비 삭감 요구가 지속되고 있음에도 불구하고 자체적으로 예산 절감을 하여 전년도 대비 자회사 위탁용역 계약금을 6.41% 인상하여 시중노임단가 이상 지급 인원을 단계적으로 늘리고 있는 등의 노력을 기울인 점은 인정된다. 앞으로도 자회사 노동자 처우개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

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

- 모기관은 전년도에 “사내근로복지기금을 설립하고 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위해 노력할 것”에 대한 지적을 받았는데, 2023년 결산을 위한 정기주주총회 시 잉여금을 처분하여 자회사 자체 사내근로복지기금을 조성하기로 계획하고, 평가연도에 사내복지기금의 설립을 완료하는 등 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 9.0%, 이윤비율은 9.8%로 전년도와 동일한 수준을 유지하였으며, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 평균수준을 초과하며, 일반관리비율은 국가계약법상 최대한도(9.0%)를 충족하고, 이윤비율 또한 국가계약법상 최대한도(10.0%)에 근접하는 수준이다. 자회사의 재정안정성과 독립성 측면에서 높은 수준의 관리비와 이윤을 보장하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당기준으로 복지포인트가 전년 1,200천원에서 600천원으로 하락하였고, 명절상여금과 식대가 신설되어 명절상여금은 400천원, 식대는 월 100천원이 지급되었고, 그 외 복리후생 항목으로 200천원의 하계휴가비, 300천원의 건강검진비 지원, 명절(80천원)/창립기념일(300천원)/근로자의 날(50천원)/생일(35천원)선물, 경조금 및 상조물품 등이 제공되고 있는데, 복지포인트가 정부의 공무직 지급기준에 부합되고, 명절상여금과 식비가 신설

되어 지급되는 점 등은 긍정적 노력을 한 것으로 평가된다. 다만, 명절상여금과 식비의 신설에도 불구하고 그 수준이 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하는 점은 아쉬우며, 향후 지속적인 개선과 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 공동근로복지기금 설립 등을 검토하기 위하여 노사협의회 등을 통해 노동조합과의 지속적인 협의를 진행해왔으나, 모기관의 적자사업구조 등으로 인하여 실질적으로 공동기금 설립과 출연은 어려운 것으로 확인되며, 모기관 인재개발원 연수시설 및 숙박시설 개방, 부속의무실 제공과 건강검진센터 제안병원 공동이용, 도서실 및 체력단련실 사용, 휴게시설의 지속적인 개선 등 비금전적 복리후생제도를 확충하고 있으며, 자회사의 내부 이익잉여금 등을 활용하여 평가연도에 자회사의 사내근로복지기금을 설립 완료하는 등 모기관의 상황을 고려하여 비금전적 복리후생제도 확충과 자회사 자체 사내근로복지기금을 조성한 노력이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 노력을 장려하려는 취지이므로, 자회사 노동자의 복리후생 증진을 위한 기존의 성과에 더하여 모기관의 근로복지기금 공동활용 및 공동근로복지기금 설립, 시설 및 복리후생제도의 공동적용 등 별도의 노력을 통해 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 실질적으로 필요한 효과가 담보되도록 노력할 필요가 있다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B0 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지는 않았지만, 지원 가능한 예산을 명시하였는데, 예산을 계약에 반영할 필요가 있다고 평가된다. 또한 지원 계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만, 산업안

전, 고객 대응, 전문 인력 양성 교육 등 직원들에게 필요한 교육훈련이 진행된 점은 긍정적이다. 다만 지원 계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있을 것이다. 아울러, 근로자 의견 청취 제도를 2023년에 도입했다고 했으나, 2024년도에는 실행 여부와 결과에 관한 내용이 없다. 앞으로 청취 제도 실행이 필요하고 그 결과를 교육훈련 계획에 반영할 필요가 있다.

- 모기관은 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 준수하고 있으며, 기간제 근로자 활용 기준에 활용 원칙, 사전 심사 및 활용 가능 사유를 구체화하여 기간제 근로자 사용을 최소화한 것은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인을 그 취지와 내용에 부합하도록 운영하고, 기간제 근로자 활용 기준에 사전심사제 운영절차와 심사위원회 구성 등에 관한 사항을 보완하여 비정규직채용 사전심사제 또한 내실 있게 운영될 수 있도록 지속적으로 노력할 필요가 있을 것이다.

- 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 있다. 다만, 2023년도에 공정성 확보를 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있다고 응답했는데, 2024년도에는 전체 위원 5명 중 2명(40%)이 외부위원으로 구성되었다. 앞으로 외부위원의 비중을 50% 이상으로 유지하는 노력이 필요하다고 판단된다.

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

- 모기관은 직무별 동일가치노동·동일임금 원칙을 준수한 임금체계 구축, 평가와 보상 연계를 통한 합리적 임금체계 도입을 위해 노력했고 그 과정에서 2021년 일터혁신 컨설팅 지원사업, 2023년 정규직 전환 자회사 역량강화 자문에 참여했으며, 기존 컨설팅 등을 통해 도입한 고객센터 직군 보상체계를 운영 중에 있다. 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방법을 통해 개선방안을 도출하고 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 1인 상임이사 체제인 자회사의 여건상 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입 및 운영을 지원하기 어려운 실정이다. 자회사 여건 변화 등을 확인하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고 구체적인 개선계획을 마련하는 등 제도 도입을 위해 노력할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있으며, 2023년 공시 항목은 2022년에 비해 확대되었다. 하지만 2024년도에는 항목은 확대되지 않았고, 전체 공개 항목은 다른 기관에 비해 매우 제한적(3개 항목)이다. 정기 공시와 수시 공시를 구분해서 공개하고 있다고 했지만, 직원 선발을 제외하고는 수시 항목은 없고, 제한적인 항목으로 정기와 수시를 나누어 공시하고 있다고 판단하기 어렵다. 앞으로 공시 항목 확대가 필요하다. 경영공시 담당자 교육을 진행한 점은 긍정적으로 평가된다.

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

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

신용보증기금

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

- 신용보증기금은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2020년 12월 정관 개정을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '기금은 원활한 업무 수행을 위하여 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제51조의2에 따라 자회사를 설립'을 할 수 있고, '자회사에 다음 각 호의 업무를 위탁할 수 있다'고 규정한다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사의 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립·위탁근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가 반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

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

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 5억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 평가된다. 다만, 2024년 기준 정원 100~300인 미만 자회사들의 평균 자본금이 5.9억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 따라서

자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무에 활용 가능한 모기관 소유 필수설비를 과업지침서에 명시하여 자회사 업무에 활용할 수 있도록 지원, 고객2센터 사무실 무상임대, 냉난방기 설치, 휴게실 개선 공사 등 지원, 고객2센터 전산기기 유지보수 및 관리비용 전액 지원 등을 추진한 점은 긍정적인 것으로 평가된다. 또한 모·자회사 노사협의회 실시를 통해 자회사 지원방안에 대한 모니터링을 강화하기 위해 노력한 점도 인정된다. 모기관은 향후에도 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 2022년 9월에 관련 규정을 제도화하여 부당관행을 근절하고 있다. 또한 2019년 이후 자회사에서 발생한 이윤을 모기관에 배당하지 않고 있는 점 역시 긍정적으로 평가된다. 다만, 전년도 평가를 반영하여 합리적인 배당제도 마련에 대한 추가적인 계획이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 모기관은 2023년 1월에 모기관의 직무전결요령을 개정하여 단일통합계약을 도입하여 금년도에도 유지하고 있다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 그러나 모기관은 전년도 평가에서 계약대금을 월별 후지급하는 방식에 대한 개선방안을 모색할 필

요가 있다는 지적을 받았음에도 불구하고 금년도에도 월별 후지급 방식을 유지하고 있다. 따라서 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 또한 모기관은 전년도에 이어 기성검사와 대가지급을 합하여 3일 이내에 지급하도록 노력하고 있다.

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

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 기존 ‘노조참관제’ 형태의 노사협의회를 모기관 사용자대표 3인과 근로자대표 1인, 자회사 사용자대표 3인과 근로자대표 3인 등 총 10인(모기관 4인, 자회사 6인)으로 구성된 모·자회사 노사 공동협의회를 설치하였다. 모기관은 전년도 지적 사항을 반영하여 13회의 수시 실무협의회를 개최하여 자회사 노사의 요청사항을 수렴하였고, 전차 노사협의회에서 합의된 사항의 추진 경과를 차기 노사 공동협의회에서 보고하는 등 이행력 제고에 노력하였다. 이와 같은 이와 같은 모기관의 활동은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영과 관련한 구체적인 규정을 마련하는 등 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 담보하는 등의 노력을 기울이는 한편, 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 보다 적극적으로 발굴하는 등 노사협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선 방안을 모색할 것을 권고한다.

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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 전년도 지적사항인 소속 공무원에게 계약이행상황 감독 업무를 위임할 수 있도록 한 조항, 지체상금 관련 조항, 검사 및 인수 관련 조항, 용역정지 관련 조항 등에 대해 삭제 또는 수정조치를 취했음이 확인된다. 또한, 외부 전문가 연수를 별도로 실시한 점, 이를 통해 모·자회사 간 상호 대등한 위치에서 상호합의를 전제로 한 업무 처리를 명시하고자 계약서 내 “협의”를 “합의”로 수정한 점, 자료제출·법적 책임·관할법원 선정 관련 불공정 조항을 수정하여 모·자회사 간 대등한 계약체결을 유도한 점, 용역계약서 내 고용 승계 규정을 명시한 점, 용역의 착수 및 보고 관련 조항을 개선한 점, 과업 내용의 변경 관련 조항 등에 대해서도 선제적인 개선조치를 취한 점, 이 모든 과정에 대해 모·자회사 간 합의를 거쳐 용역계약 일반조건 34건, 일반용역계약 특수조건 9건에 대한 개선작업을 완료한 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 용역계약 일반조건 내 제30조 제1항 제1호 내지 제4호의 해지사유인 정부정책 변화 등에 따른 불가피한 사업취소, 관계 법령의 제・개정으로 인한 사업취소, 과다한 지역 민원 제기로 인한 사업취소, 기타 공공복리에 의한 사업의 변경 등에 따라 계약을 해제 또는 해지하는 경우는 모·자회사간 관계 및 용역의 성격을 고려할 때 적절하지 않으므로 개선방안을 모색할 것을 권고한다.

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

- 모기관은 2022년 개정한 경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 자회사의 경영권 보장, 상호 협력체계 강화 등 자회사의 독립성을 보장하는 조항(제2조), 교육훈련 지원 조항(제6조), 모·자회사간 실무협의회 원활한 용역업무 수행을 위해 과업지시서 내용을 합리적으로 반영하여 조정하고 있으며, 모·자회사간 실무협의회를 운영하여 자회사와 관련한 사항을 점검한 점이 인정된다. 또한 사내근로복지기금을 공동으로 운영하여 근로자의 처우개선에 노력한 점도 긍정적으로 평가된다. 향후에도 경영협약이 지속적으로 유지될 수 있도록 노력할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이러한 기준을 적용하여 모기관이 제출한 실적보고서 등을 살펴보면 모기관이 직종별 시중노임단가를 원가로 하여 계약 단계에서는 99.83%의 낙찰률을 적용하고 있는 것으로 확인된다. 전년도에 비하여 시중노임단가의 반영률을 제고하여 낙찰률을 상향시켰으나 아직 낙찰률이 100%가 되지 못하고 있어 지속적인 낙찰률 상향 조정 노력을 통하여 최종적인 계약 금액이 시중노임단가를 충족할 수 있도록 개선할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등은 포함되지 않는다. 모기관의 실적보고서 및 추가자료에 따르면 모기관은 전기전자설비정비원, 작업반장의 시중노임단가를 적용하지 않는 다수 직종(환경, 보안, 고객지원, 프론트원 등)에 대해 일괄하여 단순노무종사원의 단가를 적용하고 있어 적정성을 검토할 필요가 있다. 또한 이러한 기준을 적용하면 전기전자설비정비원의 시중노임단가를 적용받는 시설관리직 등은 시중노임단가보다 노무비가 낮은 것으로 확인된다. 한편 계약단가의 임금항목을 보면 기본급은 시중노임단가의 산정에 포함되는 임금이나 그 외에 연차수당과 명절상여금은 제외된다. 이 기준에 의하면 단순노무종사원의 시중노임단가를 적용받는 직종의 경우 노무비는 시중노임단가보다 낮은 것으로 확인된다. 이와 관련하여 모기관이 노무비 지급 단가를 지속적으로 인상하는 등 노력한 점은 일정 부분 인정되나, 그럼에도 전체적인 계약 체결 노무비가 시중노임단가를 충족하는 수준에서 결정될 수 있도록 개선 노력을 기울일 필요가 있다.

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

관련하여 모기관의 실적보고서에 따르면 하반기 시중노임단가 변동에 따라 변경 계약을 체결한 것이 확인되나, 시중노임단가에는 미치지 못하는 것으로 판단되어 개선을 위하여 노력할 필요가 있다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관이 용역비 산정 시 현장감독자 인건비를 노무비로 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 한편 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있는 다양한 관련 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관의 실적보고서에 따르면 모기관이 전년도 지적사항의 개선을 위하여 노력을 기울이고 있는 바, 시중노임단가의 반영률을 제고하고, 하반기 직종별 변경계약을 체결하였으며, 기존 단순노무종사원의 직종을 세분화하여 작업반장 직종을 신설하는 등의 결과를 도출한 점은 긍정적으로 판단된다. 앞으로도 자회사 노동자 처우개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

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

- 모기관은 전년도에 “적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향 조정할 것”과 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 일반관리비율과 이윤비율 모두 전년도에 비해 상승하였고, 명절상여금 등의 추가적인 복리후생항목이 마련된 점 등을 고려하여 지적사항에 대한 개선 노력을 한 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 4.15%에서 4.42%로 상승하였고, 이윤비율 또한 전년도 4.73%에서 4.99%로 상승하였다. 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균 수준에 미치지 못하고, 이윤비율은 평균 수준을 약간 상회하나 국가계약법상 최대한도(10.0%)에는 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 전년과 동일하게 1,200천원 지급되고 있고, 평가연도에 명절상여금 100천원이 신설되었으나, 식비는 지급되지 않았으며, 그 외 복리후생 항목으로 경조금과 경조물품, 피복비, 온누리상품권(인당 100천원)을 지급하고 있다. 모기관의 복지기금으로 지급되는 복지포인트가 정부의 공무직 지급기준보다 높은 수준인 점과 명절상여금이 신설된 점은 긍정적이나, 명절상여금이 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하는 것과 식비가 기본급과 별도로 책정되지 않은 것은 여전히 개선이 필요하며, 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 매년 12월말 모기관의 사내근로복지기금 공동 활용을 통해 온누리상품권을 5년째 지급하고 있으며(인당기준 2019년 120천원, 2020년 120천원, 2021년 110천원, 2022년 110천원, 2023년 100천원, 2024년 100천원), 자회사 노동자에 대한 근무환경 개선을 실시하고, 모회사의 온라인 복지몰 이용, 모기관의 시설개방 등의 노력을 한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관 사내근로복지기금 활용은 주무 부처와의 사전협의, 이사회의 의결, 모기관 노동조합과의 합의 등 다양한 절차적 정당성 확보 노력이 필요한데도 불구하고 이를 충실하게 수행하면서 실질적으로 모기관의 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 노동자에게 복지포인트를 지급한 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에는 모기관 사내근로복지기금의 활용 외에 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 보이는데, 이런 다각화 노력 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도실행 후의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B0 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 2024년에 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성한

점은 긍정적이다. 또한, 지원 계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만, 직원들에게 필요한 실무 및 윤리 교육이 진행되었는데, 지원 계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있을 것이다. 2023년에는 연수 수요조사를 통해 교육훈련에 대한 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하였는데, 2024년에는 진행한 결과가 없어, 앞으로 연수수요조사를 지속할 필요가 있어 보인다.

- 모기관은 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 준수하고 있으며, 비정규직 활용 사전심사제 운영기준('24.3.22. 개정)에 따라 사전심사위원회를 구성하고 필요한 경우 외부 전문가의 자문을 구할 수 있도록 한 것은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하며, 비정규직 채용 사전심사제 또한 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

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

- 모기관은 직종별 난이도 등을 감안한 5개 직무로 임금체계를 운영하고 매년 자회사 보수규정 개정을 통해 직무난이도 등에 따른 임금체계를 재정립하고 있다. 평가연도에 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 위해 추가로 진행한 실적은 확인되지 않으므로, 직종별 책임자 간담회, 노사 또는 모·자회사 공동TF팀 운영 등을 통해 직무급 임금체계 운영과 관련하여 보완해야 할 내용들을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하여 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 1인 대표이사 체제인 자회사의 여건상 노동이사제 도입 및 운영을 지원하기 어려운 실정이지만, 2024년도 4/4분기에 설치된 모·자회사 공동노사협의회에 모기관 노조가 참관하도록 하는 등 경영 참가를 위한 대안적

제도를 시행하고 노동이사제 도입을 위한 단계적 추진 로드맵을 마련한 것은 긍정적으로 평가된다. 향후 자회사 여건 변화 등에 따라 근로자 이사회 참관제 도입을 구체화하고, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있다. 2023년부터 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기공시와 수시공시별 세부 항목을 구분해서 제공하고, 공시 교육을 한 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로 항목을 더욱 확대하고 현행 프로세스를 지켜나갈 필요가 있다.

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

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

중소벤처기업진흥공단

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

- 중소벤처기업진흥공단은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 정관(제18조의2)에서 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 모기관은 '사업의 원활한 수행을 위하여 자회사를 설립'을 할 수 있고, '자가 시설물의 유지관리, 미화 및 경비 업무'를 자회사에 위탁할 수 있도록 규정하고 있다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

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

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 3억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 평가된다. 다만, 2024년 기준 정원 100~300인 미만 자회사들의 평균 자본금이 5.9억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 따라서 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 설립 시, 모기관의 미화·경비·시설장비 무상임대 지원, 자본금 출연을 통해 자회사 설립초기 회사 운영 인프라 구축 및 필수설비 구매 지원, 안전물품·용품 지원(2024.11.), 휴게시설 안전점검(2024.09.), 과업지시서에 모기관 주요 시설물에 대한 수리·교체 비용에 대한 부담 기준 명시 및 지원 등을 추진한 점이 인정된다. 또한 안전경영위원회, 모·자회사 협의회, 안전보건협의체 등을 통해 자회사 의견수렴 및 모니터링을 강화하기 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 평가대상기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 2023년 6월에 흑자사업 회수 관련 오해 소지가 있는 규정을 개정하고, 금년도에도 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없다. 또한 자회사에서 발생한 이윤에 대한 모기관의 배당실적이 없는바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 경영컨설팅을 위해 이윤을 사용한 바, 예외적 배당 사유 규정화를 넘어 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 무배당 원칙 등 배당 제도의 보완이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

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

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전

년도 평가를 반영하여 계약대금을 월별 후지급하는 방식에서 분기별 선지급으로 개선하여 지급하였다. 또한 모기관이 기성검사와 대가지급을 합한 총 대가지급기간을 2022년 이후 2.5일 이내로 단축하여 지속적으로 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다.

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

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 자회사 근로자의 근로조건 및 복리후생 등을 모·자회사 경영협의회를 통해 논의하고 있다. 모기관은 2024년 모·자회사 노사 공동 노사협의회 설치를 논의하였으나 합의에는 이르지 못하였고, 모기관은 모·자회사 실무협의회, 안전보건협의체 등을 통해 자회사 근로자의 애로사항 및 건의사항 등을 협의하고 있다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

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

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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 전년도 지적사항인 총괄 과업지시서 내 자회사 직원의 근무규정을 작성하여 모기관에 제출하도록 하는 조항, 직원의 신규채용 및 해직을 모기관에 서면으로 통보하도록 하는 조항, 자회사 직원이 모기관을 방문한 외부인사에게 친절히 인사하고 안내하도록 하는 조항에 대해 개선조치를 완료하였으며, 모·자회사 경영협의회 등 부당·불공정한 계약을 방지하기 위해 마련된 체계와 절차를 안정적으로 운영해온 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 총괄 과업지시서 내 제17조 손해배상의 책임 제3항 내지 제7항에서 구체적 사안의 고의·중과실 여부를 고려하거나 손해배상 요건에 대한 법률적 검토 없이 모회사는 일체의 책임을 지지 아니하고 자회사가 모든 민·형사상 책임을 지도록 하는 조항은 다소 과도한 측면이 있으므로 개선방안을 모색할 것을 권고한다.

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

- 모기관은 2021년에 체결한 경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 경영협약을 이행하기 위한 노력으로 자회사 경영환경에 대한 수준 진단을 위해 외부 컨설팅을 실시하였으며, 식대보조비와 복지포인트를 상향하는 등 복리후생 개선을 이행한 점이 인정된다. 전년도에 지적한 모·자회사 공동노사협의회 설치 조항의 이행이 실행되지 못하였으나 모·자회사 경영협의회를 통해 자회사 근로자의 애로사항과 건의사항 등을 협의하기 위해 노력한 점을 평가에 반영하였다. 향후 경영협약이 구체적으로 이행될 수 있도록 추가적인 노력을 기울일 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

- 모기관은 자회사 노동자의 처우 개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야

한다. 모기관의 실적보고서에 따르면 모기관이 외부 전문가를 통하여 원가계산을 산출하고 있으며, 임의 낙찰률 적용을 배제하고 적정 예정가격의 100% 이상을 지급하고 있는 것으로 확인되어 적절하게 운영되는 것으로 판단된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등은 포함되지 않는다. 모기관의 실적보고서 및 추가자료에 따르면 모기관이 전기기사, 전기산업기사, 기계장치정비원, 보일러설치정비원, 작업반장, 단순노무종사원 등 자회사 직종에 부합하는 시중노임단가를 기준으로 하여 노무비를 책정하고 있는 점은 계약 가격을 합리적으로 책정하기 위한 노력의 일환으로써 긍정적으로 평가된다. 또한 계약단가의 임금항목에서 기본급을 시중노임단가로 설정하여 전체 직종에서 계약 체결 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하고 있는 것으로 확인되어, 이 점은 용역비를 합리적으로 책정하기 위한 모기관의 노력으로 긍정적으로 평가된다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관은 하반기 시중노임단가를 반영하여 임금협약 체결 및 소급적용하고 있어 결과적으로 변경 계약을 체결한 것으로 확인되어 이러한 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관이 용역비 산정 시 현장감독자 인건비를 노무비로 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가되나, 행정인력 인건비는 노무비로 별도 계상하지 않고 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있는 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관의 실적보고서에 따르면 모기관이 자회사 노동자의 기본급을 시중노임단가로 반영하고 자격수당 등 통상수당을 추가로 지급하고 있어 시중노임단가

를 상회하는 노무비를 지급하는 등 자회사 노동자의 처우개선을 위한 노력을 기울이고 있는 점은 긍정적으로 판단된다. 앞으로도 자회사 노동자 처우개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

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

- 모기관은 전년도에 “적절한 일반관리비와 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향조정 할 것”과 “명절상여금 및 식비의 지급금액을 내부 규정에 명시할 것”, “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, “모기관 사내근로복지기금의 출연 및 활용, 공동근로복지기금 출연을 위한 중장기 계획 마련” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 일반관리비율이 소폭 상승하였으나 이윤비율이 전년도와 동일하고, 주목할 만한 복리후생항목의 증액 또는 신설도 보이지 않아 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 5.69%에서 5.8%로 상승하였고, 이윤비율은 전년도 0.9%와 동일한데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균에 미치지 못하고, 이윤비율은 모기관 가운데서도 낮은 수준에 속한다. 모기관은 향후 경영상황을 고려하여 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 일반관리비와 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 450천원, 명절상여금이 1,000천원, 식비는 월 140천원 지급되고 있고, 그 외 복리후생항목으로 월 50천원의 교통비, 경조휴가 및 경조비, 단체상해보험, 종합건강검진 등이 제공되고 있다. 명절상여금과 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점, 출산경조금과 퇴직휴가비 등의 증액이 이루어진 점은 긍정적이나, 명절상여금 및 식대의 지급금액을 내부규정에 반영하고 있지 않고, 복지포인트가 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하는 점은 개선이 필요하며, 향후 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 정부지침에 따라 순손실의 발생으로 인하여 2002년 이후 사내근로

복지기금 출연을 중단하고 있으며, 이로 인한 재원부족 문제로 자회사와의 사내근로복지기금 공동활용은 어려운 상황으로 확인된다. 대신 자회사의 자체 근로복지기금을 통해 경조사비, 단체상해보험, 종합건강검진, 동호회 등을 지원하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 노력을 장려하려는 취지이므로, 자회사 자체적인 근로복지기금 마련의 노력을 하고 있더라도 모기관의 근로복지기금 공동활용 및 공동근로복지기금 설립, 시설 및 복리후생제도의 공동적용 등 별도의 노력을 통해 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 실질적으로 필요한 효과가 담보되도록 노력할 필요가 있다고 평가된다.

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

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였다. 한편, 안전, 직무, 건강 교육이 이루어졌으나 보다 다양한 교육이 제공될 필요가 있다. 또한 외부 전문기관 컨설팅을 통해 교육훈련 체계를 수립했다고 했으나 구체적인 자료가 부족하다. 앞으로 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 청취하여 개선 사항을 파악할 필요가 있다.

- 모기관은 경영효율화 진단을 통해 근무평정제도를 제시하는 등 전년도 지적사항을 개선하여 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 준수하고 있으며, 계약직원 관리규정에 따라 사전심사위원회를 구성하여 비정규직 채용 사전심사제를 운영하고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하며, 비정규직 채용 사전심사제 또한 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

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

- 모기관은 평가연도에 경영 효율화 진단을 통해 사업장/팀 단위 성과 관리 시스템 도입, 역량·자질·팀웍 발휘 등 능력 위주 개인 평가 전환 등 역량 강화 방안을 제시하고, 2024년 10월부터 성과관리체계, 보상체계개선 등에 관한 경영컨설팅을 진행하는 등의 실적이 인정된다. 경영효율화 진단 및 경영컨설팅(안)에 따라 기존 임금체계의 현황과 문제점 등을 파악하고 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영, 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하여 개선방안을 도출하고 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 평가연도에 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 등 경영 투명성 확보를 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 확인되지 않는다. 자회사 여건 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고 구체적인 개선계획을 마련하는 등 제도 도입을 위해 노력할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있다. 하지만 기초적인 항목에 제한된 것은 아쉬운 부분이다. 앞으로, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 자회사 홈페이지를 통해 정기공시와 수시공시별 세부 항목을 구분해서 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B0 등급”으로 평가한다.

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

한국국제협력단

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

- 한국국제협력단은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2021년 12월 정관 개정을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '협력단은 제47조제1항에 따라 제5조 상의 사업수행 지원 및 협력단 시설물 유지관리 등을 위하여 필요한 경우 출자회사를 설립하고 관련 업무를 출자회사에 위탁할 수 있다'고 규정하고 있다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립·위탁근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

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

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 9.92억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자본금 3억 원 확충 등 회사의 재무건전성 제고를 위한 노력과 성과가 있었음에도 불구하고 2024년 기준 정원 300인 이상 자회사들의 평균 자본

금이 12.5억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 따라서 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 사무공간·관리공간 지원(추가 임차 승인), 임대료 동결 및 임대보증금 면제 조치 지속 유지(2023~2024년), 근무환경 및 휴식권 개선을 위한 필수 설비 지원(인사/근태관리 시스템, 공기청정기 임차 등) 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 자회사 설비 지원 및 근로 환경 점검, 시설운영 정기협의 등 자회사 의견수렴 및 지속적인 모니터링을 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤의 모기관에 대한 배당 실적이 없는바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만 작년도에 이어 금년에도 무상증가가 예정된 바, 적자사업 이관이나 흑자사업 회수, 합리적 배당 규정화 등 자회사를 지원하기 위한 추가적인 제도 보완이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 2020년부터 2024년까지 단일통합계약을 체결 및 유지하면서 행정 효율화(업무효율 95.5% 향상)를 도모하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기

별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 분기별 선지급 방식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사에 대금을 지급하는 방식에서 모범적인 사례라 할 수 있다. 또한 모기관은 계약대금 지급을 2024년에 평균 2.2일로 단축하여 지급하고 있어 긍정적으로 평가된다.

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

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 2023년 총 1회에 걸쳐 모·자회사 대표 및 총괄부서장이 참석한 모·자회사 노사 공동협의회에서 14건의 안건을 논의하고 이행하였다. 모기관은 매월 모·자 담당 부서장 간 월례 정기협의, 주 1회 이상 모·자 실무담당자 간 유관부서 실무협의를 진행하는 등 다양한 모·자회사 소통 채널을 운영하였다. 이상과 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 모기관 및 자회사 근로자대표가 참석하여 모·자회사 노사 공동협의회 회의가 이루어질 수 있도록 하고, 모·자회사 노사 공동협의회의 개최를 늘리는 것을 검토할 필요가 있다고 판단된다.

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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 전년도에 고용부 용역근로자 보호지침을 100% 이행한 점, 위탁계약서의 공정성을 개선하고자 부당·불공정 조항 포함 여부에 대해 사전 법률

스크리닝 절차를 거친 점, 2024년에는 시설직 근로자 이력서 제출조항을 삭제한 점, 과업분류 기준을 통일하고 직무별 추진과업에 대한 주요 내용과 투입인력에 대한 최소자격 요건을 제시하는 등 과업지시서에 대한 현행화를 실시한 점, 부당·불공정 계약 방지를 위해 현재 마련되어있는 체계 및 절차를 안정적으로 운영한 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 용역계약 특수조건 제9조에서 투입인력의 교체 여부를 결정하고 신규 투입인력에 대한 적격 여부를 협의하여 결정한다는 내용은 자회사의 인사권을 침해할 수 있는 소지가 있으며, 투입 계획 인력과 실 투입 인력 간 투입물량의 차이에서 발생하는 용역비 차액을 반납하도록 한 조항을 실질적으로 용역과업의 수행 여부에 의해서가 아닌 투입 인원수에 따른 감액조항이므로 개선방안을 모색할 것을 권고한다.

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

- 모기관은 2022년 12월에 개정한 경영협약을 지속적으로 유지하고 있다. 경영의 자율성을 보장하기 위한 조항(제2조, 제3조)과 안정성 및 공공성을 보장하기 위한 조항(제4조, 제5조) 등을 규정하고 있으며, 사내근로복지기금 설립 후 적립재원을 추가로 마련한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 모·자회사 노사공동협의회를 지속적으로 운영하고 있으며 ESG 경영 지원을 통해 산업안전보건 ISO45001을 인증 받은 점도 평가에 반영하였다. 향후에도 지속적으로 경영협약이 준수될 수 있도록 관리할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

- 모기관은 자회사 노동자의 처우 개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관은 산출된 예정가격 100%를 자회사와 수의계약으로 노무비 계약을 체

결하고 있으나 자회사의 5직급의 직무급을 시중노임단가의 95.5%를 기준으로 설계함으로써 사실상 95.5%의 낙찰률을 적용하는 것으로 평가된다. 모기관은 2023년도 예정가격을 시중노임단가의 90.9%를 적용한 것에 비하여 4.6%p 상승 적용한 노력은 인정되나, 추가적인 낙찰률 개선을 통해 실질적인 계약 체결 노무비가 시중노임단가를 충족하는 수준까지 상향 조정될 수 있도록 실질적인 노력할 지속할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하여 모기관의 보고서와 제출자료를 확인해보면, 모기관은 미화 및 경비보안직종을 5직급으로 구분하고 최저기준인 1직급1단계에 대하여 중소기업중앙회의 단순노무종사원 시중노임단가 95.5% 기준으로 노무비 계약단가를 적용하고 있는 바, 시중노임단가에 미달하는 것으로 평가된다. 시설관리직종의 경우 단순노무종사원 시중노임기준보다 상회하나 기계장치정비원인 직종별 시중노임기준에는 미달된다. 향후 모기관은 직종별 기준이 되는 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하도록 개선할 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 하반기 시중노임단가 변동에 따라 변경계약을 체결하여 미화, 경비보안, 시설관리직종의 지급단가 노임을 상향 조정한 노력은 긍정적으로 평가된다. 다만, 계약변경 노력에도 불구하고 낙찰률 적용 등으로 인해 변경 후에도 여전히 하반기 시중노임단가에는 하회하고 있다. 향후 모기관은 이를 고려하여 처우 개선 방안을 모색할 필요가 있다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장감독자와 행정인력 인건비를 직·간접 노무비로 계상하여, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높인 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 이러한 체계를 지속적으로 유지할 필요가 있다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사의 지속적인 협의를 통해 전년도에 비해 인건비 인상률을 상향하는 등 자회사 노동자의 인건비 및 처우 개선을 위해 꾸준히 노력해오고 있는 바, 앞으로도 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

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

- 모기관은 전년도에 “적절한 관리비와 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향조정 할 것”과 “명절상여금의 지급근거 및 지급수준을 내부규정에 명시할 것”, “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, “모기관 사내근로복지기금의 활용, 공동근로복지기금 출연을 위한 중장기 계획 마련” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 실질적인 이윤비율이 큰폭으로 하락하였고, 복리후생항목의 증액 또한 이루어진 것이 없으며, 명절상여금의 지급근거와 지급수준에 대한 내부규정이 마련되지 않은 점 등 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 6.0%와 동일하며, 이윤비율은 전년도 9.0%에서 0.5%로 하락하였는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균에 미치지 못하는 수준이다. 모기관의 보고서에 따르면 모기관의 재무건전성 강화 및 자회사의 유보 미처분 이익잉여금 절감방안 마련 목적으로 자회사의 잔액을 반납 받은 결과 실질적 이윤율이 0.5%가 되었다고 하는데, 잔액이 남게 된 것은 기보장된 이윤을 자회사 노동자의 처우개선에 활용하지 못한 원인이 크기 때문에 이를 인정하기는 어렵다고 생각되며, 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 400천원, 명절상여금이 200천원 지급되고 있고, 식비는 월 143천원이 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 500천원의 자기계발비, 150천원의 건강검진비, 600천원의 문화여가비, 임직원 단체상해보험 가입, 모기관 시설 공동이용 등을 제공하고 있다. 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하고, 일부 복리후생항목에서 증액이 이루어진 점, 모회사와 협력하여 자체사업을 발굴하고 그 수익을 통해 전직원에게 경평성과급과 별도로 인당 700천원의 성과급을 지급한 점은 긍정적이나, 복지포인

트와 명절상여금이 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하는 점, 명절상여금의 지급근거 및 금액이 여전히 내부규정에 명시되지 않은 점은 개선이 필요하며, 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관이 자회사에 출연한 25백만원과 자회사 자체수익 60백만원을 추가로 확충하여 2023년에 자회사 사내근로복지기금을 최초로 설립하였으며, 평가연도에도 28백만원을 추가 적립하여 복지예산 활용을 위한 재원을 확보하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관의 자회사 복리후생 개선 지원을 위한 노력으로써 다양한 측면에 대하여 구체적 실행방안을 검토하는 등 중장기 계획의 수립이 필요하다고 보이며, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

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

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 직무, 리더십 및 역량 강화를 위한 프로그램을 지원하는 등 교육훈련 지원 계획을 수립해 교육훈련을 진행한 점은 긍정적이다. 또한, 근로자들의 의견을 청취할 수 있는 환류체계를 마련한 부분도 긍정적이다.

- 모기관은 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 준수하고 있으며, 인사규정에 기간제근로자 등 채용 사전심사제에 관한 내용을 명문화하고 비정규직 근로자 채용 사전 심사를 위한 인사위원회를 구성하여 평가연도에 13회에 걸쳐 사전심사를 진행한 실적이 인정된다. 향후에도 공무직 인

사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하며, 비정규직 채용 사전심사제 또한 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

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

- 모기관은 평가연도에 일터혁신컨설팅을 진행하여 임금체계, 학습체계, 장년고용안정체계에 관한 컨설팅(안)을 마련하고 동 컨설팅(안)을 반영하여 동일 직급 내 차이가 발생했던 일반직의 임금수준 격차를 해소하고 시설관리직의 직무급표를 개선하며, 직원 대상 온·오프라인 설명회를 개최하여 평가체계 및 제도에 대한 조직 구성원의 이해도와 수용도를 제고한 것은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하고 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

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

- 근로자 이사회 참관제 도입 후 평가연도에 총 5회에 걸쳐 근로자대표가 이사회에 참석하여 직제규정에 대한 의견을 제시하고 배당 금액 산정근거, 예산 상목 중 이유에 대한 질의를 하는 등 하거나 예산항목 중 이윤에 대한 질의를 하는 등 자회사 경영 투명성 확보를 위한 노력을 계속하고 있는 것으로 평가된다. 향후에도 근로자 이사회 참관제가 안정적으로 정착되고 지속가능하게 운영될 수 있도록 관리·감독할 필요가 있을 것이다.

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

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 다양한 항목을 공시하고 있다. 2024년에는 전년 대비 2개 항목(녹색제품 구매실적, 장애인 고용

실적)이 확대되었고, 정기 공시와 수시 공시별 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공개 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있다.

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

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

한국도로교통공단

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

- 한국도로교통공단은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2021년 11월 정관 개정을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '공단은 사업을 효율적으로 수행하기 위하여 필요한 경우에는 제5조의 규정에 의한 사업과 관련된 사업에 출자하거나 출연'을 할 수 있고 '제1항의 규정에 의하여 출자회사를 설립할 수 있으며, 출자한 회사에 다음 각 호의 업무를 위탁할 수 있다'고 규정한다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사의 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 또한 모기관이 2024년 1월 한국도로교통공단법 및 한국도로교통공단법 시행령 제정을 통해 추가적인 자회사 설립 근거의 내용 구체화를 위해 노력한 점도 인정된다. 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

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

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가를 반영하여 자회사에 자본금 2.5억 원을 증액하여 총 5억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 평가된다. 다만, 2024년 기준 정원 100~300인 미만 자회사들의

평균 자본금이 5.9억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러 자본 건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만으로 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사에 각종 필수설비 이관·지원(전산·통신장비, 상담비품, 차량정비 설비, 사무비품 등), 운전면허시험장 유도사업부 PC 지원 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모·자회사 노사간담회(정기/수시) 등을 통해 필수설비 지원 관련 의견수렴을 위한 지속적인 모니터링을 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비는 상당히 이관된 것으로 판단되지만 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진 시 유지관리 비용의 지원과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 모기관에 이윤 배당하지 않는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 소액 현금배당을 한 점을 고려하여 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 배당 제도 마련이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 사업 성격, 예산, 관리부서가 이원화되어 있음에도 불구하고 2024년에 용역계약을 동시에 체결하여 단일통합계약을 유지한 점이 긍정적으로 평가된다. 따라서 향후에도 모기관은 단일통합계약을 지속적으로 유지하도록 노력할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기

별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 대금 지급기간을 2023년 이후 3일 이내 지급하고 있으며, 모·자회사 노사공동협의회를 통해 선지급을 합의한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 전년도 평가에서 계약대금을 매달 분할하여 후지급하는 방식에 대한 개선방안을 모색할 필요가 있다는 지적을 받았음에도 불구하고 2024년에도 월별 후지급 방식을 유지하고 있다. 따라서 현행 월별 후지급 방식을 향후 분기별 또는 반기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다.

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

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 운영규정을 마련하여 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 근거를 마련하고 있다. 모기관은 사전 실무협의회를 통해 모·자회사 간 주요 의제를 사전 검토 및 논의안을 조율하고, 모·자회사 노사 공동협의회에서 주요 의제를 합의하고 실행 방안을 도출하는 한편, 경영지원본부장을 중심으로 이행 상황 모니터링을 하여 실행력을 제고하기 위해 노력하고 있다. 자회사 근로자 측 사정으로 모·자회사 노사 간담회 형식으로 진행되기는 하였지만, 모기관은 2024년 4차례에 걸쳐 회의를 운영하였고 총 21개의 안건을 논의하고 17개 안건에 대해 합의하는 등 자회사 근로자의 근로조건 개선 등을 위한 다양한 노력을 경주하였다. 이와 같은 모기관의 활동은 긍정적으로 평가된다. 향후 지속적인 운영을 통해 바람직한 모·자회사 관계를 유지할 것을 권고한다.

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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요

가 있기 때문이다.

- 모기관은 전년도 대비 위탁계약서 및 과업지시서 상에 명시적인 개선노력은 발견되지 않으나, 사전 실무협의회 개최하고 다양한 방법으로 사전 의견수렴을 거치는 등 모·자회사간 사전 협의과정을 충실히 이행하고자 노력한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 전년도에 지적된 바와 같이 고객지원센터 과업지시서와 차량유도관리 과업내용서 내 결원에 따른 용역비 정산 특례조항, 차량유도관리 과업내용서 내 계약조건 위반 시 계약 금액 일부 감액 가능 조항, 용역의 완성과 관계없이 결원 발생 또는 계약조건 위반 시 계약 금액을 감액하도록 한 조항 등에 대한 개선방안을 보다 적극적으로 모색할 것을 권고한다.

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

- 모기관은 2022년 7월에 경영협약과 경영성과협약을 분리하여 체결한 이후 지속적으로 유지하고 있다. 제2조에서 자회사의 독립성과 자율성을 보장하고 있으며, 안정성과 공공성을 확보(제3조), 책임성 확보(제4조), 전문성 강화 및 모·자회사 공동이익 증진 등에 관하여 구체적인 규정을 마련하고 실천하고 있는 점이 인정된다. 특히 노사공동협의회에 관한 별도의 장을 구성하여 구체적인 운영목적과 역할, 구성과 위원의 임기 등을 상세하게 정하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 경영협약을 지속적으로 이행할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야

한다. 모기관의 실적보고서 등에 따르면 용역대금 전액을 자회사와의 용역계약에 반영하고 있어 낙찰률 적용 없이 원가계산금액의 100%를 적용하고 있는 것으로 확인되어 적절하게 운영되는 것으로 판단된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등은 포함되지 않는다. 모기관의 실적보고서 및 추가자료에 따르면 모기관이 상담사업과 유도사업 업무에 대하여 일괄하여 단순노무종사원의 시중노임단가를 적용하여 노무비를 책정하고 있는데, 이러한 일괄적인 적용이 해당 직종의 직무가치와 대비하여 타당한지에 대하여 검토하고, 합리적인 수준에서 노무비가 책정될 수 있도록 노력할 필요가 있다고 판단된다. 또한 노무비 산정 단가의 세부내역을 보면 기본급, 특수업무수당, 안전관리팀장수당이 시중노임단가의 임금항목에 해당하는 것으로 판단되며, 이렇게 할 경우 식대가 제외되어 계약 체결 노무비가 시중노임단가보다 낮은 것으로 확인되므로, 계약 체결 노무비가 시중노임단가를 충족하는 수준에서 결정될 수 있도록 개선 노력을 기울일 필요가 있다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 전년도 평가에서 이에 관하여 개선이 필요하다는 지적을 받은 바 있으나, 여전히 하반기 시중노임단가 변경 시 계약 금액을 조정한 실적은 없는 것으로 확인된다. 일부 노무비 단가가 시중노임단가보다 낮은 가운데, 연도 중 시중노임단가 인상에 따른 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 노무비가 더 낮아지게 될 수 있으므로 이 점은 개선할 필요가 있다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관이 용역비 산정 시 현장감독자 인건비를 노무비로 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가되나, 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. 향후 모기관은 자회사 행정인력 인건비에 대해서도

노무비로 계상하는 등 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있는 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관의 실적보고서에 따르면 모기관이 2024년 자회사 용역대금 증액을 위하여 정부에 예산 증액을 요청하고, 모기관의 흑자사업을 자회사로 이관을 추진 중에 있으며, 처우 개선 및 예산 증액을 위하여 국회 설득 활동을 벌이는 등 다양한 노력을 기울이고 있는 것으로 확인된다. 앞으로도 자회사 노동자 처우개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

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

- 모기관은 전년도에 “적절한 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향 조정 할 것”과 “복리후생금액의 증액 및 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, “금전적 복리후생 지원 외에 자회사 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접 지원활동의 다각화를 모색할 것” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 일반관리비율과 이윤비율이 하락하였고, 명절상여금을 제외한 추가적인 복리후생항목의 증액이나 신설이 보이지 않는 등 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년 7.0%에서 6.0%로 하락하였고, 이윤비율도 전년 7.3%에서 6.6%로 하락하였는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균을 초과하며, 일반관리비율은 국가계약법상 최대한도(6.0%)를 충족하는 수준이나, 이윤비율은 국가계약법상 최대한도(10.0%)에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 이윤이 보장될 수 있도록 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당기준으로 명절상여금이 전년 1,760천원에서 1,920천원으로 증가하였고, 식비가 월 100천원으로 전년과 동일하게 지급되었으며, 복지포인트는 지급되지 않았다. 명절상여금이 전년대비 증가되었고, 복리후생 강화를 위해 정부와 국회를 상대로 증액활동 노력을 해온 점, 자회사 창

립기념일에 10만원 상당의 상품권을 지급한 점은 긍정적으로 인정되나, 복지포인트와 같은 기초적인 복리후생제도가 마련되지 않은 점, 식비의 지급수준이 여전히 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하는 점은 개선이 필요해 보인다.

- 모기관은 '수지차보전 공공기관의 사내근로복지기금 추가출연 금지정책'에 따라 목적사업비가 고갈되어 공동활용이 곤란한 상황이며, 모기관 사내근로복지기금을 활용하는 대신 모기관 휴양시설의 공동이용, 모기관 주최 콘서트, 모기관 힐링센터, 모회사 체력단련실, 동반성장몰 등 모기관의 복지시설을 공동 이용하는 등의 노력을 경주하고 있으며, 특수업무수당, 파라솔 설치 등 근로환경을 개선하기 위한 노력 또한 긍정적으로 평가된다.

- 또한, 모기관의 자회사 복리후생 개선을 위한 중장기 계획을 수립하여 단계적으로 추진하고 있는 점은 긍정적이며, 중장기 계획의 내용대로 기존 복리후생항목의 점검과 자회사 노동자들의 의견수렴을 거쳐 복리후생 예산 증액을 통한 체계적인 지원 확대 및 장기 지원 프로그램 도입이 원활히 이루어지도록 노력하고, 제도 실행 이후 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선의 효과를 담보하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B0 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 직종별 교육과 CS 교육이 진행되었고, 전문성 강화를 위한 교육훈련을 실시했다. 지원 계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만, 직원들에게 필요한 다양한 교육훈련은 진행되었는데, 앞으로 체계적인 계획을 바탕으로 실행될 필요가 있다고 평가된다. 한편, 노사간담회를 통해 교육훈련에 대한 다양한 의견을 청취하고 반영한 것은 긍정적이다.

- 모기관은 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 준수하고 있으

며, 비정규직 채용 사전심사제 운영방안에 따라 비정규직 채용 사전심사위원회를 구성하여 운영한 것은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하며, 비정규직 채용 사전심사제 또한 실질적으로 운영될 수 있도록 지속적으로 노력할 필요가 있을 것이다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

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

- 모기관은 2023년 일터혁신컨설팅을 진행했고, 평가연도에는 동 컨설팅 결과 등을 감안하여 보상 체계 개선, 수당 체계 강화, 복지 혜택 확충, 작업환경 개선 등을 진행하였다. 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하여 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 1인 대표이사 체제인 자회사의 여건상 노동이사제 도입 및 운영을 지원하기 어려운 실정이지만, 정기적인 노사 간담회 및 근로자 의견 수렴 제도 도입 등 경영 투명성 제고를 위한 대안적 제도를 마련하였고 노동이사제 도입을 위한 단계적 추진 로드맵을 마련한 것은 긍정적으로 평가된다. 향후 자회사 여건 변화 등에 따라 노동이사제 도입이 구체화될 수 있도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있다. 2024년에는 실행되지 않았던 정기공시와 수시공시 구분을 통해 경영정보 공시 효과성과 시의성을 제고한 점과 공시담당자 실무교육이 진행된 점

은 긍정적이다. 앞으로 공시 항목 확대를 위해 지속된 노력이 필요한 것으로 보인다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B0 등급”으로 평가한다.

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

한국국토정보공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

- 한국국토정보공사는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2018년 자회사를 설립함에 따라 2019년 1월 정관 개정을 통해 자회사 설립 근거를 명시하게 되었다. 모기관 정관 제37조 제3항을 살펴보면 '공사는 제1항 및 제2항의 사업과 관련한 국내·외의 사업 또는 법인에 출자 또는 출연할 수 있으며, 정부 정책의 원활한 수행 또는 제1항 및 제2항의 사업수행에 필요하다고 인정되는 경우 투자 또는 자회사 설립을 할 수 있다'고 규정하고 있다. 이러한 모기관 정관의 해당 조항을 보면 모기관의 자회사 설립에 관한 법적 근거가 마련된 것으로 인정된다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사에 대한 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 조속히 자회사 업무위탁 근거의 명확성을 높이기 위해 법령 또는 모기관 정관에서 '업무위탁'에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

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

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 5억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권

고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2024년 기준 정원 100~300인 미만 자회사들의 평균 자본금이 5.9억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 따라서 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 평가대상 기간 동안 자회사에 대한 모기관의 직접적인 설비지원은 없었으나 업무용 차량(트럭, 2대)에 대한 임차 장기계속계약(3년) 및 차량 유지비 지원 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러, 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사의 이윤 배당금 지급제한 기한을 2024년에 5년 연장하고 모기관에 대한 배당 실적이 없는바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 향후 자회사의 안정적 성장을 지원하는 모기관의 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 그러나 모기관은 전년도 단일통합계약에서 2024년에는 상·하반기 나누어 계약을 체결하여 운영하였다. 따라서 향후 단일통합계약으로 전환하여 지속적으로 유지할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

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

사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 어려운 재무환경에서도 전년도 평가를 반영하여 분기별 선지급 방식으로 개선하고 자회사의 선금보증금 납부 면제를 유지하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 기성검사 및 대가지급 등 전체 대가지급 기간(2023년 평균 18.5일 → 2024년 12.7일)을 단축한 점 역시 긍정적으로 평가되나 향후 대가지급 소요기간을 최소화하려는 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

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

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 분기 1회 모·자회사 안전근로협의회를 운영하여 총 10건을 논의하고 개선조치를 실시하였다. 모기관은 월 1회 안전보건협의체를 운영하여 총 5건의 개선 요구사항에 대한 이행을 완료하였다. 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 판단된다.

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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 전년도 지적사항인 자회사 직원의 개인별 급여명세표를 모기관에 제출하도록 한 조항, 직원의 근무규정을 모기관에 제출하도록 한 조항, 지원관리 근무자의 근무 교대방식 및 근무시간 변경 시 상호협의가 아닌 모기관의 승인을 얻어 변경하도록 한 조항, 점검 및 평가결과에 따른 발주자의 일방적인 조치에 자회사가 응할 의무를 부여한 조항 등을 일괄 개선하였음이 확인된다. 또한, 과업지시서에 근무인력의 인권 관련 사항을 추가하고, 자회사와 계약체결 시 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 마련된 체계와 절차를 안정적으로 운영하고 모·자회사가 협력하여 부당·불공정 계약조항 관련 추가 개선사항을 발굴하는 등 선제적인 예방 노력을 기울인 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 전년도에 지적된 바와 같이 비상사태 발생 시 비번인 경우에도 의무적으로 근무하도록 한 조항에 대해서는 보다 적극적으로 개선방안을 모색할 것을 권고한다.

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

- 모기관은 2021년에 개정한 경영협약을 2024년도 대표이사 선임에 따라 재체결한 뒤 지속적으로 유지하고 있다. 모회사 전문인력 지원을 통해 자회사의 역량을 증진하는데 구체적인 노력을 기울였으며, 안전보건관리 역량 강화를 위해 위험성평가 등 안전보건 종합 컨설팅을 실시한 점이 긍정적으로 평가된다. 또한 용역근로자보호지침 준수에 대한 평가를 통해 100점을 유지하고 있는 점도 평가에 반영하였다. 향후에도 지속적으로 경영협약이 준수되도록 관리할 것을 권고한다.

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

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

- 모기관은 자회사 노동자의 처우 개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리

적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 계약서 등을 살펴보면, 이와 관련하여 모기관은 원가산출 시 단순노무종사원 시중노임단가 기준으로 직종에 따라 자회사의 임금체계인 직무급 등급을 적용하여 산정하고, 용역계약을 체결할 때에는 낙찰률을 적용하지 않고 예정가격의 100%로 계약금액을 책정한 점이 인정된다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하여 모기관의 보고서와 제출자료를 확인해보면, 모기관은 단순노무종사원 시중노임단가를 기준으로 자회사의 5직급 보수체계에 적용하여 원가를 산출하면서, 자회사 모든 직종에서 단순노무종사원 시중노임단가 수준을 상회하는 계약단가를 적용한 것으로 평가된다. 특히 환경미화직종과 업무지원직종의 경우 중소기업중앙회의 2024년 상반기 시중노임단가의 하락을 반영하지 않고 2023년 하반기 시중노임단가를 적용함으로써 임금수준이 저하되지 않도록 계약단가를 적용한 점은 긍정적으로 평가된다. 한편 시설관리직종의 경우 단순노무종사원 시중노임의 10%를 가산한 5직급 보수체계에 반영하여 계약 단가를 적용하였기 때문에 단순노무종사원 시중노임보다는 상회하지만, 본보고서에서 제시된 직종별 시중노임단가에는 미달하는 것으로 확인된다. 향후 모기관은 자회사의 직종별 직무 가치를 반영한 합리적인 수준의 노무비를 책정하고 시중노임단가를 충족할 수 있도록 지속적인 노력을 기울이는 것이 바람직하다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 시중노임단가 변동에 따라 변경계약을 체결하여 2024년 하반기 지급단가 노임을 상향 조정한 노력은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 연도 중 시중노임단가 인상 추이를 모니터링하여 적정예산이 보장되는

체계를 지속적으로 유지할 필요가 있다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장감독자 노무비를 직·간접 노무비로 계상하고 있으며 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관은 행정인력을 증원하고, 관리직 및 현장직 직원의 육아휴직 사용시 대체인력 인건비 예산을 편성하는 등 자회사 노동자의 인건비 및 처우 개선을 위해 꾸준히 노력해오고 있는 바, 앞으로도 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

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

- 모기관은 전년도에 “적절한 관리비와 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향조정 할 것”과 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, “모기관 사내근로복지기금의 활용, 공동근로복지기금 출연을 위한 중장기 계획 마련” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 일반관리비율과 이윤비율이 모두 전년과 동일하고, 복리후생항목의 증액도 없었으며, 모기관의 근로복지기금 활용을 위한 노력이 보이지 않아 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 5.0%와 동일하며, 이윤비율 또한 전년 6.0%와 동일한데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균에 미치지 못하는 수준이고, 이윤비율은 평균을 상회하나 국가계약법상 최대한도(10.0%)에는 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 500천원, 명절상여금이 1,000천원 지급되고 있고, 식비는 월 140천원이 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 특수건강검진, 200천원 상당의 기념일 선물 등이 제공되고 있

다. 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점은 긍정적이나, 향후 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 2022년에 자회사 사내근로복지기금위원회를 설립하였고, 2023년에 자회사 자체적으로 1억원을 출자하여 자회사 사내근로복지기금을 신설하였으며, 이 재원을 활용하여 평가연도에도 자회사 노동자들의 경조사비를 지원하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 노력을 장려하려는 취지이므로, 자회사 자체적인 근로복지기금 마련의 노력을 하고 있더라도 모기관의 근로복지기금 공동활용 및 공동근로복지기금 설립, 시설 및 복리후생제도의 공동적용 등 별도의 노력을 통해 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 실질적으로 필요한 효과가 담보되도록 노력할 필요가 있다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B0 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여, 직무별 개인 역량 강화, 리더십, 윤리 교육 등 지원 계획을 제도적으로 마련하여 진행된 점은 긍정적이다. 한편, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 청취하여 개선 사항을 파악하는 제도를 운영할 필요가 있다.

- 모기관은 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 대부분 준수하고 있으며, 비정규직 채용 사전심사제 운영지침('22.12.27. 제정)에 따라 사전심사위원회를 구성하여 운영하고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 관리직을 대상으로 한 근무평정제도를 다른 직군에도 확대하는 등 향후에도 공무

직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하고, 비정규직 채용 사전심사제 또한 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

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

- 모기관은 2022년 낙찰률 개선 조치 후 2023년도와 평가연도에 낙착률 100% 유지하고 있으며 초단시간 근로자 근무지 통합관리를 통해 운영인력은 줄이고 임금수준은 높이는 등 초단시간 근로자의 처우를 개선하였다. 평가연도에 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 별도로 확인되지 않으므로, 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하고 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 평가연도에 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 등 경영 투명성 확보를 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 확인되지 않는다. 자회사 여건 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고 구체적인 개선계획을 마련하는 등 제도 도입을 위해 노력할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 다양한 항목을 공시하고 있다. 2024년에도 2개의 항목을 확대한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 정기 공시와 수시 공시별 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공개 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있다.

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

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

국가철도공단

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

- 2023년 평가부터 해당 지표는 평가대상이 아니므로 평가의견을 작성하지 않았다.

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

- 2023년 평가부터 해당 지표는 평가대상이 아니므로 평가의견을 작성하지 않았다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

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

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관은 전년도 평가를 반영하여 기성검사와 대가지급을 합한 총 지급기간을 매년 단축(2022년 27일 → 2023년 9일 → 2024년 4.2일)하여 개선하고 있다. 그러나 모기관은 계약대금 지급방식을 월별 후지급으로 유지하고 있다. 따라서 모기관은 계약대금의 지급방식을 분기별 또는 반기별 선지급 방식으로 개선할 필요가 있

다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B0 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 2022년 평가와 2023년 평가에서 관계회사의 특성상 자체적으로 공동협의체를 구성·운영하는 것이 부담이라면 한국철도공사와 더불어 공동협의체 등을 구성·운영하는 노력을 기울일 필요가 있다는 점을 지적한 바 있으나, 모기관은 코레일테크와는 모·자회사 관계가 아닌 단순 용역관계에 해당하여 평가지표에서 제외하여 줄 것을 고용노동부에 재요청하고 모·자회사 노사 공동협의회와 관련된 조치 사항이나 실적 등이 없다고 보고하였다. 향후 해당 지표를 충족시킬수 있는 지속적인 노력이 필요하다고 판단된다.

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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 용역 계약서 내에 자회사와의 협의를 통해 휴일수당(일근) 항목을 신설하여 모기관의 요청으로 자회사 일근자가 국공휴일 근무 시 수당을 지급할 수 있는 근거를 신규로 마련한 점, 과업 내용에 산림보호법 개정에 따른 수목진료 관리방법을 변경하는 등 과업지시서 내용을 현행화한 점, 부당·불공정 계약 방지를 위한 체계 및 절차를 마련하여 매년 본 용역 발주 전 사전협의 및 공문서를 통한 협의를 추진하여, 설계 예산내역서, 과업지시서를 포함한 설계서, 계약특수 조건 등에 대한 점검을 매년 시행하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 또한, 모회사는 전년도에 특별한 지적사항이 없었지만 모·자회사 간 협의를 통해 개선사항을 지속적으로 도출해내고자 노력하였다. 이는 모·자회사 간 관계를 고려할 때 의미 있는 노력으로 판단된다.

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

- 모기관은 모·자회사 관계가 불성립하여 경영협약 체결·이행과 관련한 자료를 별도로 제출하지 않았다. 해당 지표가 평가에서 제외되지 않았으므로 지표 이행을 위한 성실한 협약의 체결 또는 이에 준하는 노력을 할 것을 권고한다.

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

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 실적보고서에 따르면 계약금액은 낙찰률 적용 없이 원가계산금액의 100%를 적용하고 있는 것으로 확인되어 적절하게 운영되는 것으로 판단된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하여 모기관이 제출한 보고서와 추가자료를 확인해 보면 모든 직종을 단순노무종사원의 시중노임단가를 기준으로 단가를 적용하고 있으며, 미화, 경비 직종은 단순노무종사원의

시중노임단가보다 낮은 수준으로 계약을 체결하고 있는 것으로 확인되고, 시설 직종의 경우에도 법정선임 인력을 제외하면 단순노무종사원보다 다소 낮은 수준에서 계약을 체결하고 있는 것으로 확인된다. 따라서 모기관은 계약 체결 노무비가 시중노임단가를 충족하는 수준에서 결정될 수 있도록 지속적인 노력을 기울일 필요가 있다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 전년도 평가에서 이에 관하여 개선이 필요하다는 지적을 받은 바 있으나, 모기관이 추가로 제출한 자료에 따르면 여전히 하반기 시중노임단가 변경에 따라 계약금액을 조정한 실적은 없는 것으로 확인된다. 계약 체결 노무비가 시중노임단가보다 낮음에도 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 노무비 계약금액이 더 낮아지게 되므로 이 점은 개선할 필요가 있다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관이 제출한 추가자료에 따르면 현장감독자 및 행정인력에 대한 인건비를 노무비로 별도 계상하고 있는 것으로 확인된다. 이 점은 자회사 노무비 예산의 안정성 제고 차원에서 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관은 계약 체결 노무비 단가는 한국철도공사와 자회사 간에 합의로 결정되는 사항으로, 모기관이 결정할 수 있는 사항이 아니라는 점을 토로하고 있다. 그럼에도 한국철도공사와 자회사 간의 임금 결정 과정에 모기관이 참여하여 자회사 노동자의 처우개선을 위한 의견을 개진하는 등 다양한 방안을 모색하는 노력이 필요하다고 판단된다.

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

- 모기관은 전년도에 “적절한 이윤이 보장될 수 있도록 이윤율을 상향조정할 것”과 “복리후생 항목에 대한 내부규정 마련”, “추가적인 복리후생 항목을 마련하여 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, “모회사 사내근로복지기금 공동활용 또는 공동근로복지기금 출연 등을 위

한 계획 마련" 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 이윤비율이 전년과 동일하고, 복리후생 항목 또한 증가된 내역이 확인되지 않았으며, 복리후생 항목에 대한 내부 규정도 정비되지 않았다. 또한, 모회사 사내근로복지기금의 활용이나 공동근로복지기금 출연을 위한 계획도 제출되지 않아 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도의 6%와 동일하고, 이윤비율도 전년 3%와 동일한 수준인데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균에 근접하는 수준이나 이윤비율은 평균에 미치지 못하는 수준이다. 일반관리비에 대해서는 국가계약법상 기타용역의 최대한도인 점을 인정하더라도, 이윤비율에 대해서는 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 이윤이 보장될 수 있도록 상향 조정 하는 등의 추가적인 개선 노력이 필요하다고 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 500천원 지급되었고, 명절상여금이 1,000천원 지급되었으며, 식비는 월 140천원 지급되고 있다. 복지포인트, 명절상여금, 식비 모두 전년과 동일한 수준으로 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점은 긍정적으로 평가되고, 그 외 경영평가성과급 총액 152백만원이 지급된 점도 실적으로 인정되나, 복리후생 항목에 대한 내부규정을 마련할 필요가 있어 보이고, 복지포인트, 명절상여금, 식비 외에 추가적인 복리후생 항목을 마련하여 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관에서 사내근로복지기금을 활용했거나 공동근로복지기금 조성을 위한 계획 마련 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 지원하기 위한 노력을 했다고 평가할만한 성과는 확인되지 않는다.

- 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있다고 평가된다.

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

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 2023년 평가부터 해당 지표는 평가대상이 아니므로 평가의견을 작성하지 않았다.

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

- 모기관은 합리적인 임금체계 마련 및 개선에 관한 사항 등에 대하여 한국철도공사와 지속적으로 협의를 하고 있지만, 이에 관한 사항은 한국철도공사와 자회사간 협의 또는 한국철도공사의 자회사 운영 기준에 따라 결정되기 때문에 모기관이 관여·결정할 수 없고 실질적인 결정권한이 없다고 하고 있다. 합리적인 임금체계 마련 및 개선에 관한 사항은 노무비 개선, 일반관리비·이윤의 적절한 보상, 복리후생 향상 등을 위한 재원 마련에 한정되지 않고 자회사 임금체계의 문제점을 파악하고 근로자의 의견 등을 수렴하여 개선방안을 도출하는 일련의 과정에서 모기관의 노력이 수반되어야 한다는 것이므로, 가능한 범위 내에서 모기관의 역할을 모색해 볼 필요가 있을 것이다.

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

- 2023년 평가부터 해당 지표는 평가대상이 아니므로 평가의견을 작성하지 않았다.

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

- 2023년 평가부터 해당 지표는 평가대상이 아니므로 평가의견을 작성하지 않았다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "E0 등급"으로 평가한다.

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

여수광양항만공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

- 여수광양항만공사는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 관련하여 항만공사법과 모기관 정관을 보면 각각 '항만의 경비·보안 및 여객터미널 등의 관리운영에 관한 사업의 일부를 공사가 출자하여 설립한 법인 또는 대통령령으로 정하는 법인에 위탁할 수 있다', '항만의 경비·보안과 관련된 업무의 일부를 항만관리법인에 위탁할 수 있다'고 규정하고 있다. 이 같은 법령과 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립·위탁근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

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

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 6억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 인정된다. 다만, 2024년 기준 정원 100~300인 미만 자회사들의 평균 자본금이 5.9억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 따라서 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인

관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 CCTV 신규 설치, 통신설비 및 초소 개보수 등 자회사 설비 및 장비 지원 관련 요청 개선, 안전관리 설비·물품 지원, 수탁사업 재료비와 업무용 차량(7대)에 대한 임차료·유류대·보험료 지원 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 상생협력협의회, 안전근로협의체 등을 통해 정기적인 자회사 의견수렴 및 모니터링을 강화하기 위해 노력한 점도 인정된다. 모기관은 향후에도 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 모기관이 어려운 경영환경에서도 자회사의 이윤보장(7%)과 모기관에 대한 이윤 배당을 하지 않는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 자회사의 안정적 경영을 지원하기 위해 무배당 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 배당 제도 마련이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

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

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 월별 및 분기별 선지급 방식을 유지하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 향후 일부 월별 선지급 방식을 분기별 선지급 방식으로

개선할 필요가 있다고 평가된다. 또한 모기관이 자회사의 청구일로부터 대가의 지급을 2023년 3.2일에서 2024년 1.5일로 단축한 점 역시 긍정적으로 평가된다.

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

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 전년도 지적 사항을 반영하여 모·자회사 상생협력협의회 운영계획을 수립하여 시행하였다. 모기관은 운영계획에 근거하여 모·자회사 상생협력협의회 2회, 상생협력 실무자협의회 7회를 진행하였고, 안전설비 지원 등 자회사 근로자 안전보건 향상, 건강검진 확대 등 자회사 근로자의 복리후생 향상을 논의하고 이를 이행하였다. 이상과 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 보다 적극적으로 발굴하는 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선 방안을 모색할 것을 권고한다.

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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 자회사 채용 근로자에 대해 법정부담금 납부·지급을 의무화한 조항, 자회사 근로자에 대한 교육사항에 대해 모기관에 사전·사후 보고하도록 한 조항, 모기관의 특정 인력에 대한 제외 요청 시 자회사의 교체의무를 명시한 조항, 자회사 교체 인원에 대한 자격요건에 대한 명시 등 자회사의 경영·

인사권 침해소지가 있는 조항 4건, 자회사 근로자에 대한 휴가 실시 관련 과도한 복무규율을 부여한 조항 1건, 과업 수행 관련 이견 발생 시 모기관의 해석에 따르도록 규정한 부당한 업무지시 소지가 있는 조항 1건에 대한 개선작업을 완료한 점이 긍정적으로 평가된다.

- 또한, 모회사는 전년도에 특별한 지적사항이 없었지만, 매년 정례적으로 모·자회사 간 경영위수탁 협의회를 개최하고, 자회사로부터 공식적인 의견수렴 절차를 거치는 등 부당·불공정 계약 방지를 위한 체계 및 절차를 마련하여 안정적으로 운영해오고 있는 바, 이는 모·자회사간 관계를 고려할 때 의미 있는 노력으로 판단된다.

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

- 모기관은 2020년도에 체결한 경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 자회사의 자율적인 운영 보장(제3조), 자회사의 안정적인 성장 지원(제3조)을 비롯하여 자회사 노동자의 처우 개선과 모·자회사 공동이익 증진을 모두 규정하고 이를 이행하기 위한 노력이 인정된다. 과업 수행을 위한 장비 구입 및 유지관리 위탁비를 100% 지급하고 근로자 지원 프로그램을 제공하는 등 자회사에 대한 모회사의 지원이 긍정적으로 평가된다. 또한, 자회사가 자체적으로 경영개선 사항을 추진할 수 있도록 기반을 마련한 점을 평가에 반영하였다. 향후에도 경영협약을 충실히 이행할 수 있도록 노력할 것을 권고한다.

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

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이러한 기준을 적용하여 모기관이 제출한 실적보고서 등을 살펴보면

모기관이 예정가격 그대로 계약을 체결하여 계약금액은 낙찰률 적용 없이 원가계산금액의 100%를 적용하고 있는 것으로 확인되어 적절하게 운영되는 것으로 판단된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등은 포함되지 않는다. 모기관의 실적보고서 및 추가자료에 따르면 모기관이 자회사 직종 특성을 고려하여 이에 부합하는 작업반장, 전기산업기사, 기계장치정비원, 단순노무종사원 등의 직종별 시중노임단가를 적용하고, IT지원 기술자의 경우 SW노임단가를 적용한 점 등은 합리적으로 노무비를 책정하기 위한 노력의 일환으로 긍정적으로 평가된다. 또한 계약단가의 임금항목에서 기본급을 시중노임단가로 하여 항목을 구성하고 있어 종사 직종의 노무비는 직종별 시중노임단가보다 높은 것으로 확인된다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관은 하반기 시중노임단가 변동에 따라 변경 계약을 체결한 것으로 확인되어 이러한 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관은 해당 인력의 인건비를 노무비로 별도 계상하고 있어 이 점은 자회사 노무비 예산의 안정성 확보 차원에서 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관의 실적보고서에 따르면 모기관이 연도 중 시중노임단가의 변경 시 계약변경을 위하여 모·자회사 협의, 자회사 자금 유동성 검토 등을 통하여 변경된 시중노임단가를 반영하는 것으로 합의하는 등 결과를 도출하는 과정에서 노력한 점은 인정된다. 앞으로도 자회사 노동자 처우개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을

통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향조정 할 것”과 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, “사내근로복지기금을 설립하고 공동으로 활용할 수 있도록 노력할 것” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 추가적인 복리후생항목 마련 등의 노력을 한 점은 인정되나, 일반관리비율과 이윤비율 모두 전년도와 동일하여 전반적으로 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 6.0%로 전년도와 동일하고, 이윤비율 또한 7.0%로 전년도와 동일한 수준이다. 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균수준과 유사하고 이윤비율은 평균 수준을 상회하나 국가계약법상 최대한도(일반관리비율 9.0%, 이윤비율 10.0%)에는 미치지 못하는 수준이다. 다만, 모기관은 기타경비에 일반관리비 성격의 비용을 포함하여 설계하고 있어 일반관리비율이 실제보다 낮게 책정되는 점에 대해서는 별도 평가를 하겠으나, 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 500천원, 명절상여금이 1,000천원 지급되고 있고, 식비는 월 140천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 월 140천원의 교통비, 300천원의 종합건강검진, 100천원의 명절선물, 경조휴가가 제공되고 있다. 복지포인트가 전년 400천원 대비 상승한 점과 복지포인트, 명절상여금, 식비 모두 정부의 공무직 지급기준에 부합하는 수준으로 지급되는 점, 다양한 복리후생제도를 운영하고 있는 점은 긍정적으로 평가되며, 추가적인 복리후생 항목 마련을 통해 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 사내근로복지기금 조성 초기로 이를 활용한 자회사 노동자의 복리후생 증진은 어려운 상황으로 보인다. 대신, 자회사 위탁계약시 복리후생성 경비를 반영하고, 이익잉여금을 활용한 자회사 복리후생 별도 재원을 마련하여 휴게공간 개선, 복지시설 등의 임대비용 지원, 임금협약 체결식 지원, 상여금 편성 등의 노력을 하였으며, 그 외 숙박시설 제휴 할인, 근로자지원(EAP)프로그램 마련 등의 비금전적 지원 노력을 한 점, 자회사의 자체 근로

복지기금 설립을 검토하고 있는 점도 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

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

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였다. 한편, 법정 교육과 더불어 직무, 역량 교육을 진행하고, 자회사 자체 교육훈련을 강화하기 위해 많은 노력을 기울였다. 더욱이, 교육훈련 계획수립을 통해 다양한 교육이 진행된 점은 긍정적이다. 다만, 근로자들의 의견을 청취하는 프로세스는 향후 보완이 되어야 할 것으로 판단된다.

- 모기관은 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 준수하고 있으며, 비정규직 활용 사전심사제 운영지침('23.12. 제정)에 따라 심사위원회를 구성하고 외부 전문가를 심사위원회에 참여하도록 하는 등 전년도 지적사항을 개선한 것은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하며, 비정규직 채용 사전심사제 또한 실질적으로 운영될 수 있도록 지속적으로 노력할 필요가 있을 것이다.

- 2023년도와 같이 자회사의 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며 이에 근거해서 운영되고 있다고 평가되며, CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하였다. 다만, 2023년도에도 언급

되었던 외부심사위원의 비율이 전체 심사위원 대비 50% 미만인 점은 그대로 유지되었다. 앞으로 공정성 확보를 위해 외부심사위원의 비율을 50% 이상으로 위원회를 구성하는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 모기관 사장과 자회사 현장 근로자간 간담회를 개최하여 근로환경을 점검하고 애로사항 등을 청취했으며, 2024년 4분기 정기 노사협의회 논의를 통해 임금체계 개선을 위한 외부 컨설팅 실시 관련 예산을 배정하고 2025년도에 직무급 및 역할급 강화를 목적으로 하는 컨설팅을 진행하기로 한 것은 합리적인 임금체계 및 개선을 지원하기 위한 긍정적인 노력으로 평가된다. 임금체계 개선 TF팀 구성 등 임금체계 개선 진행 일정에 따라 직무급 임금체계의 합리적 개선방안을 도출하고 그에 따라 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 2024년 4분기 정기 노사협의회에서 근로자 이사회 참관제 도입을 의결하고 2024년 12월 26일 근로자 이사회 참관제 시행에 합의한 것은 자회사 경영 투명성 확보를 위한 모기관의 실적으로 인정된다. 향후 근로자 이사회 참관제가 안정적으로 정착되고 지속가능하게 운영될 수 있도록 관리·감독할 필요가 있을 것이다.

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

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 정보를 게시하고 있다. 2023년 16개 항목에서 2024년 18개 항목으로 확대한 점은 긍정적이다. 또한, 정기 공시와 수시 공시별 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있고, 2024년에는 공시 기간과 담당자를 명확하게 설정하고, 경영공시 점검은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공개 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있다.

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

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

연구개발특구진흥재단

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

- 연구개발특구진흥재단은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2020년 8월 정관 개정을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '모기관은 간접고용 근로자의 정규직 전환을 통한 고용안정 및 처우개선을 위해 출자회사를 설립할 수 있다'고 규정하고 있다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

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

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 3억 원을 100% 출자하고 있는 바, 자본금 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 인정된다. 다만, 2024 기준 정원 100인 미만 자회사들의 평균 자본금이 3.5억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 따라서 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무 수행에 필수적인 설비·물품 지원(가스열펌프, 산소호흡기, 냉각탑 시설관리 물품 등), 시설관리비 예산을 별도 편성하여 자회사의 필수적인 자재 구입 및 유지관리·보수 지원(냉각탑 약품 교체, 전기설비 안전검사, FCU 필터청소 등), 근로환경 개선(근로자 휴게시설 내 탁구대, 세탁기 등 설치) 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 안전보건협의체 운영(월 1회) 등을 통해 자회사 의견수렴 및 모니터링을 강화하기 위해 노력한 점도 인정된다. 모기관은 향후에도 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 설립 이후 자회사에서 발생한 이윤을 모기관에 배당하지 않는 점 등 지속적으로 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있어서 긍정적으로 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 모기관이 전년도 평가를 반영하여 모·자회사 간 협의체를 구성하여 지역본부 등 협의를 통해 2023년 2월에 단일통합계약 체결 및 시행하고 금년도에도 단일통합계약을 유지한 점이 긍정적으로 평가된다. 향후에는 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관은 전년도 평가를 반영하여 대금 지급방식을 월별 및 분기별 선지급 방식으로 유지하고, 선지급방식을 확대하여 시행한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 향후에는 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 또한 모기관은 대가지급을 요청하는 절차를 생략하여 대가지급 소요기간을 2023년 4일에서

2024년 3.5일로 단축한 노력이 인정된다. 향후에도 지급기간 단축 등의 개선노력을 추진할 필요가 있다.

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

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 2024년 모·자회사 노사 공동협의회 2회, 지역분원 자회사 근로자와의 소통 노력의 일환으로 2회의 간담회를 별도로 개최하였다. 모·자회사 노사 공동협의회는 개최 시 전회 합의사항을 보고하는 한편 모기관의 장애인 근로자 지원 프로그램을 자회사 근로자에게 확대 운영하는 등 자회사 근로자 근무여건 개선을 실시하였다. 모기관은 노사 공동간담회를 통해 현안 사항 공유 및 노사 공동 이슈를 발굴하고, 자회사 근로자 애로사항을 청취 및 해결 방안을 논의하였다. 이상과 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하여 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 자회사와의 동등한 관계 형성 및 공정한 계약 체결을 위해 매월 안전보건협의체를 개최하여 자회사 의견을 청취하고, 의견수렴 결과를 바탕으로 유관기관 및 노무사 점검 회의를 개최하여 부당・불공정 조항 잔존 여부를

파악하였음이 확인된다. 또한, 이를 바탕으로 발주기관과 계약상대자가 동등하다는 의미로 ‘과업지시서’ 명칭을 ‘과업내용서’로 변경하고, 자회사 근로자의 안전확보를 위한 조항을 도급용역계약서 내에 신설하는 등 선제적으로 개선조항을 발굴하여 자회사와의 협의를 거쳐 변경 계약을 체결한 점이 긍정적으로 평가된다.

- 모회사는 전년도에 특별한 지적사항이 없었지만 매년 정례적으로 부당·불공정 계약 방지를 위한 체계 및 절차를 안정적으로 운영해오고 있는바, 이는 모·자회사 간 관계를 고려할 때 의미 있는 노력으로 판단된다.

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

- 모기관은 2020년 경영협약을 최초로 체결한 이후 2021년도와 2022년도에 각각 개정안을 마련하여 체결하여 지속적으로 유지하고 있다. 모·자회사 업무협의체 등을 통해 경영협약 이행 현황을 수시로 점검하고 후속조치를 실시하고 있고, 자회사 근로자의 이사회 참관제도를 지속적으로 운영하고 있으며, 합리적 인사체계 마련을 위한 노무법인 컨설팅 비용을 지원한 점 등이 긍정적으로 평가된다. 향후에도 경영협약의 내용을 충실히 이행할 수 있도록 노력할 것을 권고한다.

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

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이러한 기준을 적용하여 모기관이 제출한 실적보고서 등을 살펴보면 모기관이 낙찰률을 2023년에 이어 91%로 적용하고 있는 것으로 확인된다. 따라서 낙찰률 개선을 위한 추가적인 노력을 지속함으로써 최종적인 계약 체결 노무비가 시중노임단가를 상회하는 수준에서 결정되도록 할 필요가

있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등은 포함되지 않는다. 모기관의 실적보고서 및 추가자료에 따르면 모기관이 자회사 직종에 대하여 시설직종은 전기기능사 노임단가를 기준으로 하고, 나머지 직종은 모두 단순노무종사원의 시중노임단가를 적용한 것으로 확인된다. 또한 계약단가의 임금세부항목을 보면 기본급, 선임수당이 시중노임단가에 해당하고, 식대, 야간수당은 제외되는 것으로 확인되어 계약단가가 단순노무종사원 등의 시중노임단가 보다 낮은 것으로 확인된다. 따라서 모기관은 노무비가 시중노임단가를 충족하는 수준에서 관리될 수 있도록 노력할 필요가 있다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관이 전 직종에 대하여 하반기 시중노임단가 변동에 따라 변경계약을 체결한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 변경 계약을 체결하였으나 단가가 시중노임단가에 미치지 못하고 있어 개선을 위하여 노력할 필요가 있다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관이 용역비 산정 시 현장감독자의 인건비를 노무비로 별도 계상한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인되는 바, 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있는 다양한 관련 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관의 실적보고서에 따르면 모기관이 모·자회사 예산편성·검토 및 협의체를 통해 전문가 자문 등을 기반으로 시중노임단가를 반영하여 노무비를 산출하고, 예산상황 등을 고려하여 낙찰률을 설정하는 등의 노력을 기울인 점은 긍정적으로 판단된다. 앞으로도 자회사 노동자 처우개선을 위한 노력을 지속적

으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

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

- 모기관은 전년도에 “적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향조정 할 것”과 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, “사내근로복지기금을 설립하고 공동으로 활용할 수 있도록 노력할 것” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 일반관리비율과 이윤비율 모두 전년과 동일하고, 복리후생항목 수준의 상승이나 주목할 만한 추가적인 복리후생항목의 마련도 보이지 않아 지적사항에 대한 개선이 되었다고 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 5.2%와 동일하고, 이윤비율 또한 전년 5.2%와 동일한 수준이다. 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균 수준에 미치지 못하며, 이윤비율은 평균보다 약간 상회하나 국가계약법상 최대한도(이윤비율 10.0%)에는 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 500천원, 명절상여금이 1,000천원 지급되고 있고, 식비는 월 140천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로 경조금과 경조화환, 50천원의 기념일 상품권을 지급하고 있다. 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점은 긍정적이고, 평가연도에 인당 평균 490천원 수준의 경평성과급이 지급된 것 또한 실적으로 인정된다. 향후에도 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 이익발생이 불가능한 구조로 사내근로복지기금을 갖고 있지 않아 이를 활용한 자회사 노동자의 복리후생 증진이 어려운 상황이며, 향후 사내근로복지기금 출연이 가능해질 경우 공동근로복지기금에 동시 출연할 계획을 갖고 있다. 대신, 자회사 노동자와의 복지몰 공유를 통한 정보공유, 편의시설과 휴게시설 공기순환기 설치, 정신건강 상담 등 자회사 노동자들의 근

로조건 개선을 위해 노력한 점 등은 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

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

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였다. 또한, 2024년에도 근로자들의 의견을 바탕으로 교육훈련 운영계획을 수립 후 감정 노동 예방 교육을 포함한 다양한 교육을 시행한 점은 긍정적으로 평가된다. 현재의 계획, 실행, 피드백의 프로세스를 유지할 필요가 있다.

- 모기관은 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 준수하고 있으며, 비정규직 활용 사전심사제 운영요령('20.8.20. 제정)에 따라 외부 전문가가 참여할 수 있는 심사위원회를 구성하고 2024년도에 총 8건을 사전심사하는 등 실적이 인정된다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하며, 비정규직 채용 사전심사제 또한 실질적으로 운영될 수 있도록 지속적으로 노력할 필요가 있을 것이다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

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

- 모기관은 2024년 12월 인사·임금체계 개선에 관한 설문조사를 진행하고, 평가연도에 체계적으로 자회사를 지원하기 위해 안정성·전문성 강화 및 바람직한 관계 구축을 위한 전략 과제 8개를 설정하여 '24~'26 지원계획을 수립한 것은 긍정적으로 평가된다. 인사·임금체계 개선을 위한 설문조사 등을 통해 확인된 근로자의 의견 등을 수렴하여 현재 시행중인 단일직무급 임금체계에서 보완해야 할 사항을 파악하고 전략 과제 8개를 구체화하는 등 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 이사회 운영 규정에 근로자 이사회 참관제에 관한 내용을 명시하였고('21.1.27.) 동 제도에 따라 2024년에 3차례에 걸쳐 근로자위원이 이사회에 참관하는 등 자회사 경영 투명성 확보를 위한 노력을 계속하고 있는 것으로 평가된다. 향후에도 근로자 이사회 참관제가 안정적으로 정착되고 지속가능하게 운영될 수 있도록 관리·감독할 필요가 있을 것이다.

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

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있으며, 2024년 공시 항목은 2023년에 비해 3개 확대되었다. 또한, 정기 공시와 수시 공시별 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다. 특히 2024년에는 홈페이지를 개선하여, 접근성을 제고한 점도 긍정적이다. 앞으로도 계속 공개 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "A0 등급"으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력

과 성과를 “A 등급”으로 평가한다.

울산항만공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

- 울산항만공사는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 관련하여 항만공사법과 모기관 정관을 보면 각각 '항만의 경비·보안 및 여객터미널 등의 관리운영에 관한 사업의 일부를 공사가 출자하여 설립한 법인 또는 대통령령으로 정하는 법인에 위탁할 수 있다', '항만의 경비·보안 및 여객터미널 등의 관리운영에 관한 사업의 일부를 공사가 출자하여 설립한 법인에 위탁할 수 있다'고 규정하고 있다. 이 같은 법령과 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립·위탁근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

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

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 7억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 자회사의 안정적 성장을 지원하고 있는 점이 인정된다. 향후에도 자본금 증액, 부채비율 감소 등 자회사의 자본 건전성을

개선하기 위한 모기관의 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 항만 출입증 센터 신규 조성 및 이관(인프라, 운영프로그램, 신규 직원 1명 채용 포함), 주요설비 유지관리비용(기동성 장비 유지비, 상황실 관리 등 유지보수비, 시설관리 및 소모성 경비 등) 전액 부담 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 출자회사 필수설비 이관 지원 관련 회의(2024.11.)를 통해 필수설비 이관·지원의 적정성 등에 대한 모니터링 및 평가를 위해 노력한 점도 인정된다. 모기관은 향후에도 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤을 모기관에 배당하지 않는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 배당 제도 마련과 더불어 자회사의 안정적 경영을 지원하기 위한 추가적인 계획이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

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

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 반기별 선지급 방식을 유지하고 있으며, 자회사의 금융수익 창출을 지원하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 대가지급기간을 지속

적으로 단축하여 2023년 이후 1일 이내 지급한 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.

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

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 2024년 분기별 1회 총 4회 모·자회사 노사로 구성된 모·자 노사 공동 안전근로협의체를 운영하였고, 자회사 근로자의 안전과 관련된 3건의 안건을 논의하였다. 모기관은 모자 실무자 현장 합동 점검을 실시하여 개선이 필요한 사항에 대해 즉각적인 조치를 실시하였다. 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 회의 합의사항의 이행을 차기 회의에서 보고하는 등 합의사항의 이행 및 성과의 투명성 확보를 위한 방안 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 전년도 지적사항인 시설관리 근무지침에서 수탁자 기술진으로 처리 불가한 검사 및 점검 관련 비용은 위탁자의 판단 하에 위탁자가 부담한다는 조항을 위탁자의 일방적인 판단에 의해 자회사에 대한 비용전가가 이루어지지 않도록 개선한 점이 긍정적으로 평가된다.

- 또한, 모기관은 매년 정례적으로 위수탁 과업지시서 사전 의견조회 절차를 실시하여 모·자회사가 과업지시서를 교차검증 함으로써 불공정 계약을 사전에 예방하고 수탁자 검토 의견을 최종 반영하여 위수탁 세부협약을 체결하는 등 부당·불공정 계약 방지를 위한 체계 및 절차를 마련하여 안정적으로 운영해 오고 있는바, 이는 모·자회사간 관계를 고려할 때 의미 있는 노력으로 판단된다.

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

- 모기관은 2021년에 체결한 경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 전년도 실적에 이어 자회사의 교육훈련 예산을 추가로 증액하고 시중노임단가 100%를 초과하는 노무비 단가 산정을 통해 자회사 근로자의 성장을 지원하고 처우를 개선한 점이 인정된다. 모회사 리조트 회원권, 샤워장, 행사장 등을 공유할 수 있도록 보장하고 있으며 자회사의 책임경영 이행을 지원하기 위하여 컨설팅을 지원한 점도 평가에 반영하였다. 향후에 경영협약의 이행을 위해 지속적인 노력을 할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 실적보고서 및 추가자료에 따르면 모기관이 예산교부방식을 채택하고 있어 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있는 것으로 확인되어 적절하

게 운영되는 것으로 판단된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등은 포함되지 않는다. 모기관의 실적보고서 및 추가 자료에 근거하여 계약단가 관련 임금세부항목을 보면 시중노임단가의 산정 기준에 부합하게 산정하여 계약 체결 노무비가 단순노무종사원의 시중노임단가보다 높은 것으로 확인된다. 한편 모기관은 보안, 미화, 시설직의 노무비 산정 기준에 대해 자회사 설립 컨설팅 용역을 통해 정한 것이라고 밝히고 있는데, 자회사 설립 시점으로부터 현재 상당 시간이 지났으므로, 현 시점에서 그간의 환경변화와 직종별 직무가치를 고려하여 노무비 단가의 적정성에 대해서 다시 검토할 필요성이 있다고 판단된다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관은 하반기 시중노임단가 변동에 따라 변경 계약을 체결한 것으로 확인된다. 또한 계약 체결 노임 단가가 시중노임단가를 상회하고 있어 시중노임단가 상승분을 반영하기 위해 노력한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장감독자와 행정인력 인건비를 지속적으로 노무비로 별도 계상하고 있어 이 점은 자회사 노무비 예산의 안정성 확보 차원에서 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관의 실적보고서에 따르면 모기관이 직군별 시중노임단가 대비 적정 노무비 지급을 위하여 자회사와 임금 적정성 검토회의를 개최하는 등의 노력을 기울인 점은 긍정적으로 판단된다. 앞으로도 자회사 노동자 처우개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을

통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “모기관 사내근로복지기금의 활용 범위를 넓히기 위한 노력을 지속할 것”과 “자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동의 다각화를 모색할 것” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 가족수당 금액을 증액하고, 출산축하금을 확대하였으며, 근무환경 개선을 위해 초소신축과 교육장 조성을 하는 등 지적사항에 대한 개선 노력을 한 것으로 인정된다.

- 일반관리비 비율은 전년도와 동일한 10.0%이며, 반면 이윤비율은 전년도 17.86%에서 14.93%로 감소하였는데, 그럼에도 불구하고 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균보다 높을 뿐 아니라, 국가계약법상 최대한도(일반관리비율 9.0%, 이윤비율 10.0%)를 초과하는 수준이다. 이는 항만공사법에 근거한 위탁경비 지원관계로서 국가계약법의 적용 및 제한을 받지 않기 때문이기는 하나, 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 적절한 일반관리비와 이윤을 보장하기 위한 노력을 구체화한 것으로 보이며 긍정적으로 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 800천원, 명절상여금이 1,000천원 지급되고 있고, 식비는 월 140천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생 항목으로는 원거리 교통보조비(1회 5천원), 310천원 수준의 기념품이 제공되고 있고, 평가연도에 가족수당(첫째 30천원, 둘째 70천원, 셋째 110천원)과 출산축하금(첫째 300천원, 둘째 1,000천원, 셋째 2,000천원)에 대하여 자녀수에 따라 상향조정되었다. 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점, 일과 가정의 양립을 위한 수당 및 출산축하금이 상향조정된 점 등이 실적으로 인정되며, 전반적으로 높은 복리후생 수준을 유지하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 모기관 소유의 리조트 회원권 공동이용에 대한 방안을 검토하여 2020년 하반기에 자회사로 회원권 1매(연간 30박)에 대한 독립적 운용을 담보하였다. 다만, 자회사 노동자들의 활용도가 높지 않아 이를 활성화하기 위한 계획을 수립하여 진행 중이고, 그 외에도 자회사 노동자의 실질적인 근로조건 개선을 위해 편의시설 개선 활동을 지속적으로 하고 있으며, 일과 생활의 균형을 위한 시차출퇴근제를 실시하는 등 비금전적 복리후생 개선을 위한 노력도 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 복리후생 지원을 위한 선도적 모범기관으로서의 책임감을 가지고, 리조트 회원권 뿐 아니라, 모기관의 사내근로복지기금 공동활용 범위를 넓히기 위한 노력을 지속할 필요가 있으며, 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적인 지원활동을 다각화하는 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도의 실행 이후 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선 효과가 담보되도록 하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

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

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 2024년에는 수요조사 및 환류체계를 구축하고, 교육훈련 체계를 마련하고, 직무별 교육, 전문 교육 등을 실시한 점은 긍정적이다. 향후 이러한 계획, 실행, 피드백의 프로세스가 지속될 필요가 있다.

- 모기관은 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 준수하고 있으며, 계약직 직원 임용 및 보수규정('21.10.6. 개정)에 따라 사전심사위원회를 구성하여 운영하고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하며, 비정규직 채용 사전심사제 또한 실질적으로 운영될 수 있도록 지속적으로 노력할 필요가 있을 것이다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

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

- 모기관은 경비·시설·위생직 등 직군별·직무별 보상수준 차별화, 미화직에 대한 직능급 도입, 행정직 및 시설직 직무급 개선 등 직무급 기반 임금체계 설계를 통한 합리적 임금체계를 지속적으로 운용하고 있다. 평가연도에 미화직의 직군 특성을 감안한 보상체계를 마련하고, 행정직 및 시설직의 직무급을 개선하였다. 향후에도 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하고 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 정기적으로 노사협의회를 개최하였고 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 등 경영 투명성 확보를 위한 지원이나 노력으로 보이는 실적은 확인되지 않는다. 사전에 도입 필요성에 대한 공감대를 형성하고 로드맵을 마련하는 등 근로자 이사회 참관제 등 도입을 위한 노력을 계속할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황 등 보고사항을 구체화하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있다. 2024년에는 공개 항목이 2023년 대비 9개가 확대된 점은 긍정적이다. 현재 정기공시와 수시공시별 세부 항목을 적절히 반영하였으나, 항목의 전체 수는 조금 더 확장될 필요가 있다. 모회사에서 자회사 대상 공시 관련 교육 및 모니터링 제공한 점은 긍정적으로 판단된다.

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

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력

과 성과를 “A 등급”으로 평가한다.

한전원자력연료㈜

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

– 한전원자력연료㈜는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 자회사 설립에 있어서 정관 제2조의 '각호에 관련된 기술개발, 용역사업, 투자 및 출자, 부대되는 사업'을 근거로 하였다. 정관의 해당 조항을 살펴보면 모기관의 자회사 설립에 관한 법적 근거가 일부 마련된 것으로 평가할 수 있다. 다만, 모기관 정관의 해당 조항은 모기관의 출자 등에 관한 사항을 규정한 것으로 보이고, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 조속히 자회사 설립·업무위탁 근거의 명확성을 높이기 위해 법령 또는 모기관 정관에서 '자회사 설립' 및 '업무위탁'에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

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

– 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 3억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 평가된다. 다만, 2024년 기준 정원 100~300인 미만 자회사들의 평균 자본금이 5.9억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 따라서 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인

관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 운영에 필수적인 설비의 이관 및 유지보수 지원을 명시(경영협약서)하고 노사상생협의회(4회)를 통해 필수설비 이관·지원 관련 주기적인 모니터링을 위해 노력한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비는 상당히 이관된 것으로 판단되지만 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

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

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 2021년 4월에 단일통합계약을 체결하여 금년도까지 유지하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 그러나 모기관은 전년도 평가에서 대금지급방식 개선이 필요하다는 지적에도 불구하고 월별 후지급하는 방식을 유지하고 있다. 따라서 향후 분기별 또는 반기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 기성검사와 대가지급을 합산한 총 대가지급 기간을 지속적으로 단축 및 유지(2024년 3.61일)하여 자회사

의 재정적 안정을 지원하는 모기관의 노력은 긍정적으로 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B0 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 2021년 이후 KNF·KNF파트너스 노사상생협의회를 지속적으로 운영하고 있으며, 2024년 2회에 걸쳐 모·자회사 노사 공동협의회를 개최하여 자회사 근로자의 근무 환경개선 관련된 안건을 논의하고 조치하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 KNF·KNF파트너스 노사상생협의회 운영 기준의 개정 필요성을 주기적으로 검토하여 모·자회사 노사 공동협의회의 실효적 운영을 도모하는 한편, 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하고, 전차 회의 합의사항의 이행 여부 등을 차기 회의에서 보고하는 등 합의사항의 이행 및 성과의 투명성 확보를 위한 방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 위탁계약 체결 시 위탁계약서의 내용은 표준계약서를 활용하며 매년 개정되는 내용을 반영하는 방식으로 문제점을 해소해 왔고, 과업지시서상 자회사의 경영·인사권 침해 등의 문제가 있는 부분에 대한 개정을 꾸준히 진행하여 왔다. 또한, 자회사와 노사상생협의회를 개최하여 운영하면서 자회사 근로자의 복리후생 개선 지원 및 근무환경 개선 등 노력을 기울이는

점이 확인되며, 공정한 계약을 체결하기 위해 모니터링을 실시하는 등 개선을 위한 노력이 인정된다.

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

- 모기관은 2020년에 체결한 업무협약을 2차례에 걸쳐 개정하여 2022년 경영협약을 체결하고 지속하여 유지하고 있다. 경영협약에는 자회사의 책임경영체제, 자율적 경영보장(제1조), 자회사 업무 효율 증진을 위한 상호 협력(제2조), 필수 설비의 이관과 지원(제4조), 시중노임단가 적용과 낙찰률 임의적용 금지(제5조), 교육훈련 서비스 지원(제6조), 상호 공동이익증진(제7조) 등의 내용을 포함하고 있음이 인정된다. 각 조항을 준수하기 위한 구체적인 성과(모·자회사 노사공동협의회 정례 개최, 근로자 처우 개선을 위한 노력 자회사 교육훈련계획 수립)도 평가에 반영하였다. 향후에도 경영협약이 잘 준수될 수 있도록 노력할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 계약서 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임 단가를 100% 예정가격에 반영하고 있지만, 96.21%의 낙찰률을 적용하여 계약을 체결하고 있다. 향후 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않고 노임 단가를 100% 적용하는 방식으로 개선할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다.

또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 모기관이 작업반장, 기계장치정비원 등 직종별 특성에 따라 동종·유사 직종의 시중노임단가 기준을 차등하여 정하고 있으며, 해당 기준보다 높게 계약단가를 결정하고 있어 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 직종별 직무 가치를 고려하여 정한 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관이 상·하반기 시중노임단가 내용을 반영하여 변경계약을 체결한 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 연도 중 시중노임단가 인상 추이를 모니터링하여 적정예산이 보장되는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 행정인력과 현장감독자 인건비를 모두 일반관리비에서 반영하고 있다. 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성 제고 차원에서 현장감독자의 인건비를 노무비로 별도 계상할 필요가 있으며, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

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

- 모기관은 전년도에 “일반관리비와 이윤율을 국가계약법상 최대한도로 보장한 것은 긍정적”이며, “복지포인트, 식비 등 복리후생 항목의 지급 기준 및 지급액을 규정에 명시하여 지급 안정성을 도모”하고 “추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자 처우개선 방안을 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가연도에는 일반관리비율과 이윤 비율을 전년과 동일하게 최대치로 보장하고 복리후생 항목에 대한 규정을 마련하는 등 일부 개선 노력이 인정되나 추가적인 복리후생 항목 마련 노력은 충분하다고 보기 어렵다.

- 전년도와 동일하게 유지한 일반관리비 비율 9%, 이윤 비율 10%는 평가대상 전체 모기관과 비교하면 모두 평균 수준을 크게 상회할 뿐 아니라 국가계약법상 최대한도(일반관리비율 9.0%, 이윤 비율 10.0%)를 충족하는 수준이다. 자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 관리비와 이윤율을 보장하는 것은 긍정적으로 평가되며, 향후에도 이를 유지할 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 500천원, 명절 상여금 1,000천원, 식비 월 150천원이 지급되었으며, 그 외 복리후생 항목으로 건강검진비, 월 23천원의 교통보조비, 퇴직자 격려금(30만원), 보훈대상자 및 장애인 격려금(10만원) 등이 제공되고 있다. 정부 공무직 지급기준에 부합하는 복지포인트, 명절 상여금, 식비를 지급한 점, 복지포인트, 식비 등 복리후생 항목의 지급기준 및 지급액을 내부 규정에 명문화하여 지급 안정성을 도모한 점은 긍정적으로 평가되며, 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자의 처우개선 활용 방안을 지속적으로 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 모기관 사내근로복지기금 공동 활용을 위해서는 모기관 노동조합 및 조합원의 동의가 필요하고 지속적인 제도 축소 상황에서 불이익한 변경에 대한 동의를 구하는 것이 어렵다고 판단하여 사내근로복지기금 출연 승인 시 해당 재원 일부를 자회사 소속 근로자에게 선택적 복리후생비 지급 방식으로 지원하는 것을 검토하고 있는 것으로 보이며, 자회사 자체 근로복지기금 설립도 고려 중인 것으로 보인다. 다만 평가연도에 기금 공동활용을 위한 구체적인 활동 실적은 확인되지 않는다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연 시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다. 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지

원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있다고 평가된다.

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

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였다. 자회사 교육훈련 계획을 수립하여 이를 바탕으로 안전, 직무, 윤리 등 다양한 교육을 실시한 점은 긍정적으로 평가된다. 아울러, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 청취할 수 있는 프로세스를 도입하고 실행한 부분도 긍정적이다.

- 모기관은 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 준수하고 있으며, 비정규직 사전심사제 운영지침('23.7. 제정)에 따라 사전심사위원회를 구성하여 비정규직 채용 사전심사제를 운영하고 있다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하고, 비정규직 채용 사전심사제 또한 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 2023년 평가에서 언급되었던 것처럼 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 모기관 규정에 두고 있으며 이에 근거해서 운영되고 있는데, 보다 공정한 CEO 선발을 위해 모기관보다는 자회사 규정에 선발제도 규정을 반영하고 운영할 필요가 있다고 평가된다. 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고 CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율이 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것은 긍정적이므로, 계속 유지할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 평가연도에 보전수당 폐지에 따라 임금 하락이 발생한 일부 근로자에게 정기상여금을 신설하여 지급하고, 특수작업수당 인상, 복리후생 개선 등 처우를 개선하였고, 2025년도에는 일터혁신 컨설팅을 진행하여 임금체계 고도화를 추진할 예정이다. 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 별도로 확인되지 않으므로, 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하여 직무 특성과 난이도에 따른 직무급 운영 등 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 2022년 제2분기 정기 노사협의회에서 근로자 이사회 참관제 도입을 의결하는 방식으로 근로자 이사회 참관제를 도입했지만, 2023년도에 이어 평가연도에도 참관 실적이 없고 이사회 의사록을 공유하는 방식으로 운영되고 있는 것으로 보인다. 근로자 이사회 참관제가 내실 있게 운영될 수 있도록 관리·감독할 필요가 있을 것이다.

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

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있다. 2024에는 2023년에 비해 5개 항목이 확대된 것은 긍정적으로 평가된다. 한편, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기공시와 수시공시별 세부 항목을 구분해서 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B0 등급”으로 평가한다.

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

국방과학연구소

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

- 국방과학연구소는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 자회사 설립의 근거를 마련하기 위해 국방부 및 기획재정부 등과 협의하여 2019년 이사회에서 정관을 개정한 바 있고, 기존 정관에 자회사 업무위탁에 관한 구체적 규정을 두지 않았으나, 2022년 12월 정관 개정(제4조)을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무를 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '정부의 비정규직 근로자 정규직 전환 정책 이행에 따른 특수경비, 보안, 위생관리, 시설운용 및 유지관리, 차량운행 등의 업무위탁을 위한 출자'를 규정한다. 이 같은 모기관 정관의 해당조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립·위탁근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

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

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 ㈜에이디디 보안환경관리단과 ㈜에이디디 시설관리단에 각각 자본금 4억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하

고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2024년 기준 정원 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 12.5억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 또한 ㈜에이디디 보안환경관리단의 경우 자본 건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만으로 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 보안검색 업무용 차량 지원(2023.02.), 경영협약 체결(2023.09.)을 통한 필수 장비 제공의 근거 마련, 모·자회사 노사공동협의회 설치 및 운영 등을 추진한 점은 긍정적인 것으로 평가된다. 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비는 상당히 이관된 것으로 판단되지만 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 모기관에 대한 이윤 배당이 없는 바, 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 적자사업 이관 및 흑자사업 회수를 제한하고, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

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

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도 평가를 반영하여 계약대금을 4일 이내에 지급하고 있다. 그러나 모기관은 전년도 평가에서 계약대금을 매달 분할하여 후지급하는 방식에 대한 개선방안을 모색할 필요가 있다는 지적을 받았음에도 불구하고 이를 개선하지 않고 있다. 따라서 향후 분기별 또는 반기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B0 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 모기관과 근로자대표 3인을 포함하여 각 자회사별 5인의 위원으로 구성된 모·자회사 노사 공동협의회를 설치·운영하고 있다. 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적 운영을 위하여 운영 규약을 제정하여 시행하고 있다. 자회사 근로자대표는 자회사 노사협의회 근로자위원 중에서 선임되고 있다. 모기관은 2024년 상·하반기 1회씩 총 2회에 걸쳐 모·자회사 노사 공동협의회를 개최하였다. 모·자회사 노사 공동협의회에서는 보안검색대원 휴게시설 개선, 휴게시설 냉난방기 교체 등이 논의되었다. 이상과 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다. 향후 지속적인 운영을 통해 바람직한 모·자회사 관계를 유지할 것을 권고한다.

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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요

가 있기 때문이다.

- 모기관은 전년도에 특별한 지적사항이 없었지만, 정기적으로 계약체결에 앞서 자회사의 의견 반영 및 협의 절차를 거쳐 과업지시서 내용을 협의하고 원가계산서를 확정하도록 하는 등 부당·불공정 계약 방지를 위한 체계 및 절차를 마련하여 안정적으로 운영해오고 있는 점, 부당·불공정한 내용이 포함되지 않도록 과업지시서 작성 시 유의사항을 안내하고 컨설팅을 제공하는 등 주관부서에서 적극적인 역할을 수행하고 있는 점, 계약특수조건 중 감액에 관한 사항에 “결원에도 불구하고”라는 문구를 추가적으로 삽입하여 용역비 감액 관련 사항을 명확하게 재규정한 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 경비용역 특수조건 제8조 업무 담당자 자격요건을 책임감이 강하고 성실하며 건강한 자를 선발하도록 명문화한 것은 지나치게 과도한 복무규율로 여겨질 소지가 있으며, 제14조 긴급상황 발생 시 수시로 요구할 수 있도록 한 점, 제23조에서 추가업무와 특별업무 정의 시 합의가 아닌 협의에 의하도록 한 점은 부당한 업무지시로 이어질 소지가 있으므로 개선방안을 모색할 것을 권고한다.

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

- 모기관은 2개의 자회사의 대표이사와 2023년 9월 14일부로 3년의 유효기간을 설정하여 경영협약을 체결하고 유지하고 있다. 자율적인 경영보장과 직원의 전문성 강화를 위한 교육 실시, 자회사 직원의 처우 개선 및 근로조건 향상 노력, 노사 공동 이익 증진 방안 모색 등을 규정하고 있다. 모기관은 통근버스, 식당, 휴게실, 체육시설, 기숙사, 지역 가족 숙소 등을 자회사 직원이 이용할 수 있도록 제공하는 등 경영협약을 구체적으로 이행하고 있음이 확인된다. 향후 현재 성과가 지속할 수 있도록 신규로 체결한 경영협약을 성실히 이행할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 실적보고서에 따르면 보안환경관리단과 시설관리단과의 계약관계는 예정가격 그대로 수의계약을 체결하여 계약금액은 낙찰률 적용 없이 원가계산금액의 100%를 적용하고 있는 것으로 확인되어 적절하게 운영되는 것으로 판단된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등은 포함되지 않는다. 모기관의 실적보고서 및 추가자료에 따르면 보안환경관리단과 시설관리단의 대다수 직종은 단순노무종사원의 시중노임단가를 상회하는 수준에서 노무비 단가가 책정되었고, 직종별 반장 또는 관리직에 대해서는 작업반장 단가를 적용하여 그보다 높은 수준에서 책정되었다. 모기관이 자회사 인원 대부분에 대하여 단순노무종사원 기준의 시중노임단가를 적용하고 있는 것과 관련하여, 직종별 직무가치를 고려하여 동종·유사 직종의 시중노임단가를 적용할 필요가 있는데 직종별 직무가치에 부합하는 합리적인 노무비 단가를 결정하기 위한 실적은 확인되지 않는다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관이 하반기 시중노임단가 변동에 따라 변경 계약을 체결한 것으로 확인되어 이러한 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관이 용역비 산정 시 현장감독자 인건비를 노무비로 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가되나, 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. 향후 모기관은 자회사 행정인력 인건비에 대해서도 노무비로

계상하는 등 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있는 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관의 실적보고서에 따르면 모기관이 전년도 지적사항인 개별 직종별로 직무가치를 고려하여 노무비 단가가 합리적으로 결정될 수 있도록 노력할 필요가 있다는 것에 대하여 예산획득부서에 노무비 단가 상승을 위하여 노력 중이라고만 기술하고 있어 구체적으로 어떤 노력을 하고 있는지 확인이 어렵다. 향후 지속적인 노력을 통하여 자회사 노동자 처우개선 방안을 모색하는 것이 필요하다.

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

- 모기관은 전년도에 “적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향조정 할 것”과 “추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, “사내근로복지기금 설립 및 공동활용을 위한 노력 및 지원활동의 다각화 모색” 등의 지적을 받았는데, 보안환경관리단과 시설관리단 모두 일반관리비가 전년보다 하락하였고, 추가적인 복리후생 항목을 위한 노력이나 근로복지기금 설립 및 활용을 위한 노력이 보이지 않아 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 평가하기는 어렵다.

- 일반관리비 비율은 보안환경관리단이 전년 6.5%에서 5.5%로, 시설관리단이 전년 5.25%에서 4.87%로 하락하였고, 이윤비율은 자회사들 모두 전년과 동일하게 1.0%를 유지하였다. 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율 및 이윤율 모두 평균에 미치지 못하는 수준으로 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향조정 하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준 복지포인트가 1,060천원으로 전년과 동일한 반면, 명절상여금은 전년 800천원에서 1,000천원으로 상승하였고, 식비 또한 전년 월 130천원에서 140천원으로 상승하였는데, 이는 모두 정부의 권고기준을 충족하는 수준이다. 그 외 복리후생 항목으로 명절/기념일 상품권, 연구소 가족숙소 공동이용, 시설관리단의 조식보조비, 보안환경관리단의 교통

비 지원 등이 긍정적으로 평가되며, 향후에도 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 현재 사내근로복지기금이 설립되어 있지 않아 모기관의 사내근로복지기금을 활용하거나 공동근로복지기금을 설립하기가 어려운 상황으로 확인되며, 기타 자회사 노동자의 복리후생 증진을 위한 활동으로 안흥, 거제, 속초 등에 있는 모기관의 가족숙소를 자회사 노동자들이 공동으로 이용하도록 한 조치가 확인된다.

- 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 실질적으로 필요한 효과가 담보되도록 노력할 필요가 있다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B0 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 에디디디보안환경관리단은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하였지만, 교육 실적에 대한 자료는 없고 자회사 교육훈련 지원방안을 마련하겠다는 계획만 있다. 에이디디시설관리단은 예산 편성이 되지 않았고, 교육 실적에 대한 자료가 없다. 차후 에이디디시설관리단은 예산을 편성하여 계약에 반영할 필요가 있다. 또한 두 자회사는 앞으로 지원 계획을 마련하여 직원들에게 필요한 교육훈련 진행될 필요가 있다. 또한 교육훈련 등 지원방안 마련 시 해당 근로자들의 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있다.

- 모기관은 공무직 인사관리 가이드라인에 따라 채용제도, 포상제도, 근무평정제도 등을 운영하고 있으며, 비정규직 채용 사전심사제 운영방안을 마련하여 평가연도에 총 2회에 걸쳐 심사를 시행한 실적이 인정된다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하며, 비정규직 채용 사전심사제 또한 실질적으로 운영될 수 있도록 지속적으로 노력할 필요가 있을 것이다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

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

- 모기관은 모·자회사간 노사담당 합동워크숍을 개최하여 노사관계 안정화를 위한 담당자 정보 교류 및 실태 분석, 근로조건·작업환경·복지 등 공동이익 증진에 관한 사항 협의, 전문성 제고를 위한 임금체계 개선방안 등을 논의한 것은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방법을 통해 개선방안을 도출하고 실제로 합리적인 임금체계 마련 등으로 이어질 수 있도록 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입 등 자회사 경영의 투명성 확보를 위한 지원이나 노력은 확인되지 않는다. 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고 구체적인 개선계획을 마련하는 등 제도 도입을 위해 노력할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

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

- 2023년과 같이 모회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 기본 항목을 공시하고 있다. 향후 자회사 홈페이지를 통해 경영공시가 이루어질 필요가 있다. 또한 현재 공시되고 있는 항목은 매우 제한적(2개 항목)이다. 공시 항목을 확대할 필요가 있다. 향후 항목 확대 시 정기공시와 수시공시로 나누어 정보공시를 하고, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등 자회사 경영정보 공시 효과성을 제고할 필요가 있다.

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

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

독립기념관

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

- 독립기념관은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2021년 11월 정관 개정을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 기념관의 '위탁업무(경비, 미화, 시설관리 등) 수행을 위한 출자회사 설립'을 규정한다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사의 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

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

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 2억 원 중 75% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에는 다소 미흡하지만, 이를 준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 따라 향후 모기관의 지분율을 100%로 인상할 필요가 있다고 판단된다. 아울러 2024년 기준 정원 100~300인 미만 자회사들의 평균 자본금이 5.9억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 따라서 자본금 증액 등 자회사

의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 인력 지원으로 자회사 인건비 절감, 위탁운영시설 보수 등 안전 근로 및 환경 구축 지원, 사무실 및 휴게실 공간 무상 제공(20개) 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 경영협약을 개정(24.12.17.)하여 신규사업 추진 시 운영 보장으로 자회사를 지원하도록 노력하고 있다. 또한 자회사에서 발생한 이윤을 모기관에 배당하지 않고 있는 점 역시 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 이사회 의결로 차년도 이익금 발생 시 배당을 검토한 점을 고려하여 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 배당 제도 마련이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

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

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

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

사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 분기별 선지급 방식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사에 대금을 지급하는 방식에서 모범적인 사례라 할 수 있다. 또한 계약대금 지급기한을 2024년에 평균 9.8일로 단축한 점 역시 긍정적으로 평가되나 향후 지급기간 단축을 위한 지속적인 개선노력이 필요하다고 평가된다.

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

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 경영협약서에 모기관 노사 각 2인, 자회사의 노사 각 2인이 참여하는 노사 상생간담회에 대한 근거 규정을 마련하고 이를 운영하고 있다. 모기관은 전년도 평가 지적사항을 반영하여 2024년 3차례에 걸쳐 모·자회사 공동 노사 상생간담회를 개최하였다. 모기관은 모·자회사 공동 노사 상생간담회를 통해 모·자회사 노사 간 소통 확대 방안, 휴게시설 등 자회사 근로자의 근무환경 개선 등을 논의하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 모·자회사 노사 상생간담회의 운영과 관련된 구체적인 규정을 마련하고, 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선 방안을 모색할 것을 권고한다.

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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 전년도 지적사항인 용역의 완성과 관계없이 결원 시 용역비를 차감하는 조항을 개선하고자 경비·미화 과업지시서에 1개월 미만 질병휴가 시 4대 보험료를 위탁관리비에 포함하여 지급하는 내용을 포함하여 질병휴가 시 4대 보험료 지원할 수 있는 근거를 마련하여 실제로 실행한 점, 위탁계약 시 의견수렴절차를 정례화하고 사전 의견수렴기간을 확대하여 자체 개선내용 2건을 발굴한 점, 부당·불공정 조항 해당 여부 및 계약범위 外 업무 지시 등 부당·불공정 지시 여부를 상호 모니터링함으로써 모·자회사간 공감대를 형성하기 위해 노력한 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 전년도에 지적된 바와 같이 용역의 완성과 관계없이 결원 시 용역비를 차감하도록 한 조항에 대해서는 개선방안을 보다 적극적으로 모색할 것을 권고한다.

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

- 모기관은 2020년에 체결한 경영협약을 1년 단위로 자동 연장하며 현재까지 지속하여 유지하고 있다. 공동 이익 증진을 위한 상호 협력을 실천하기 위하여 제5조에 협력사항을 기존의 6개 항목에서 11개 항목으로 확대한 점과 공옹협의체 운영을 신설한 점이 긍정적으로 평가된다. 또한 자회사의 경영 독립성과 자율성을 강화하기 위한 조항(제2조)를 구체화하였고, 교육훈련 지원과 인력 지원, 모·자회사 공동 노사상생 간담회를 확대하여 운영한 점 등을 평가에 반영하였다. 향후에도 경영협약을 충실히 이행할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야

한다. 모기관의 실적보고서에 따르면 예정가격 그대로 계약을 체결하여 계약금액은 낙찰률 적용 없이 원가계산금액의 100%를 적용하고 있는 것으로 확인되어 적절하게 운영되는 것으로 판단된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등은 포함되지 않는다. 모기관의 실적보고서 및 추가 자료에 따르면 모기관이 시설, 경비, 미화, 조경, 안내 전 직종에 대하여 일괄하여 단순노무종사의 시중노임단가를 적용하고 있으나, 직종별 임금조사 보고서의 단순노무종사원에는 미화와 경비 직종만이 해당된다. 따라서 모기관은 노무비 단가의 일괄 적용 방식이 자회사 내 직종의 직무가치와 대비하여 타당한지에 대하여 검토하고, 합리적인 수준에서 노무비가 책정될 수 있도록 노력할 필요가 있다. 또한 직종별 계약 단가를 보면 세부임금항목에서 기본급, 직무직급수당, 선임수당, 안전수당만이 시중노임단가에 해당하는 항목으로 1인당 단가를 파악해 보면 전 직종에서 계약 체결 노무비 단가가 단순노무종사원의 시중노임단가보다 낮은 것으로 확인된다. 따라서 모기관은 모든 직종의 계약 체결 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하는 수준에서 관리될 수 있도록 노력할 필요가 있다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 전년도 평가 지적사항임에도 불구하고 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 반영한 실적은 없는 것으로 확인된다. 일부 노무비 단가가 시중노임단가 보다 낮은 가운데, 연도 중 시중노임단가 인상에 따른 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 노무비가 더 낮아지게 될 수 있으므로 이 점은 개선할 필요가 있다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관이 용역비 산정 시 현장감독자 인건비를 노무비로 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 한편 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용

하고 있는 것으로 확인된다. 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있는 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관의 실적보고서에 따르면 모기관이 자회사 노동자 처우개선을 위한 중장기 계획을 마련하여 지속적으로 노력을 추진하고 있는 것으로 확인되며, 행사의 확대 등을 통하여 자회사와 별도 용역계약을 체결함으로써 자회사의 수익 증대 등을 위하여 노력하고 있는 것은 긍정적인 것으로 판단된다. 앞으로도 자회사 노동자 처우개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

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

- 모기관은 전년도에 “적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향조정할 것”과 “복리후생 관련 지급근거와 지급수준의 내부규정 명시”, “복리후생 금액의 증액 및 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, “사내근로복지기금을 설립하고 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위해 노력할 것” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 복지포인트와 명절상여금 수준이 상승한 점은 인정되나 일반관리비율과 이윤비율이 전년과 동일하고, 복리후생 관련 규정의 정비도 이루어지지 않았으며, 사내근로복지기금의 설립 및 활용 등을 위한 노력도 보이지 않아 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년 2.0%와 동일하고, 이윤비율 또한 전년 2.0%와 동일한 수준인데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당기준으로 복지포인트가 전년 150천원으로 신설된 이후 200천원으로 상승, 명절상여금도 전년 100천원에서 200천원으로 상승하였고, 식비는 전년과 동일하게 월 140천원 지급되었는데, 복지포인트 및 명절상여금 등 복리후생항목이 꾸준히 신설되고 증액되는 것은 긍정적으로 평가

되나, 그럼에도 불구하고 복지포인트, 명절상여금의 지급수준이 여전히 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하는 점은 개선이 필요해 보이며, 복리후생 관련 지급근거와 지급금액을 내부 규정에 명시할 필요가 있고, 그 외 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 사내근로복지기금이 없으며, 2021년에 사내근로복지기금 도입을 검토하였으나 현실적인 도입이 어려워 추후 수익개선 시 도입하기로 한 바 있으나, 이후의 수익상황이 개선되지 않아 추가적인 논의를 진행하지는 않은 것으로 보이나, 비금전적 복리후생을 확대하기 위한 노력으로 모기관의 휴게시설, 헬스장, 샤워시설을 공동사용하고, 별도 샤워실과 화장실 설치, 휴게실 및 냉난방기 시설교체, 퇴직자 선물 지급 등의 노력을 한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

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

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였다. 한편, 교육훈련 수요조사를 실행하고 교육 전략을 수립 후 역량개발 교육, 전문성 강화 교육, 안전, 보건 교육 등 다양한 교육훈련을 실시한 것은 긍정적이다. 예산 배정, 의견수렴, 계획수립, 교육 진행의 프로세스가 잘 정립되어 있다. 향후 이러한 계획, 실행, 피드백의 프로세스가 지속될 필요가 있

다.

- 모기관은 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 대부분 준수하고 있으며, 기간제 직원 운영관리 지침('21.9.1. 개정)에 따라 심의위원회를 구성하여 운영하여 비정규직 채용 사전심사제를 운영한 것은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하며, 비정규직 채용 사전심사제 또한 실질적으로 운영될 수 있도록 지속적으로 노력할 필요가 있을 것이다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

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

- 모기관은 2021년 6월 성과급 제도를 도입했고 평가연도에 영업증대로 전 직원에게 성과급을 지급했으며, 명절상여금·복지포인트·팀장 직책수당 인상, 근속수당 차등 지급 등 처우 개선을 위해 노력하였다. 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 별도로 확인되지 않으므로, 모·자회사 협의체 등을 통해 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하여 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 모·자회사 공동 노사상생 간담회를 확대하고 근로자 이사회 참관제 도입을 위한 계획을 세운 것은 긍정적으로 평가된다. 향후 자회사 여건 변화 등에 따라 근로자 이사회 참관제 도입이 구체화될 수 있도록 하고, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를

지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있다. 2024년에 공시 항목을 확대한 점은 긍정적이다. 또한 정기 공시와 수시 공시별 세부 항목을 적절히 반영하여 자회사 경영정보 공시 효과성을 제고하고 있다. 지속해서 공개 항목을 발굴하고 확대하는 노력이 기대된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B0 등급”으로 평가한다.

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

사립학교교직원연금공단

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

- 사립학교교직원연금공단은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 정관(제28조 및 제28조의2)에서 자회사 설립 근거 및 구체적인 위탁사업 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 모기관의 '시설물을 유지관리하기 위해 자회사를 설립하거나 출자'를 할 수 있고, '공단이 보유한 시설물 및 부대시설 등의 유지관리를 위하여 공단이 출자 설립한 티피에스 주식회사에 다음 각 호의 사업을 위탁할 수 있다'고 규정하고 있다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립·위탁근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

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

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 3억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 평가된다. 다만, 2024년 기준 정원 100

~300인 미만 자회사들의 평균 자본금이 5.9억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 따라서 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 컨택센터 임대료 및 상담시스템·기계에 대한 유지관리비 지원, 안전보건 관련 사항 지원 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤을 모기관에 배당하지 않고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하는 바람직한 사례라 할 수 있다. 다만 이익배당 규정 등이 2024년에 종료되는 점을 고려하여 향후에도 지속적인 제도 유지 및 보완이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

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

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

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

사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관은 전년도 평가를 반영하여 계약대금 지급방식을 월별 선지급하는 방식으로 개선하였으며, 2025년에는 모자간 협의로 통해 분기별 지급방식으로 전환하기 위한 노력을 하고 있다. 따라서 향후 분기별 선지급 방식으로 개선하여 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있다. 또한 모기관은 계약대금 지급에 있어서 기성검사 및 대가지급을 합한 실지급기간이 평균 1.33일이라는 점에서 모범적인 사례라 할 수 있다.

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

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회의 실질적 운영을 위해 위원 수를 기존 6명에서 8명으로 확대하였다. 모기관은 2024년 모기관 및 자회사 각 2인으로 구성된 모·자회사 공동 실무협의체를 4회, 모기관 및 자회사 각 4인으로 된 모·자회사 노사 공동협의회를 2회 개최하고, 자회사 근로자의 근로조건 및 근무환경 개선 등과 관련된 안건을 논의하였다. 이상과 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 향후 모기관은 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 보다 적극적으로 발굴하는 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선 방안을 모색할 것을 권고한다.

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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 모-자 공동실무협의체 및 모-자 노사공동협의회를 통하여 부당, 불공정 조항 개선 점검을 정례화하고, 이를 바탕으로 컨택센터의 상담서비스 품질 향상을 위해 위·수탁 계약서 내 위탁 업무실적 평가지표를 개선하여 2024년도 위·수탁 변경계약 체결한 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 전년도에 지적된 바와 같이 위탁 특수계약 조건 내 도급비 감액 조항 역시 여전히 도급비의 감액을 용역의 완성도가 아닌 결원일수를 기준으로 하고 있어 해당 조항에 대해서는 개선방안을 보다 적극적으로 모색할 것을 권고한다. 또한, 향후 모기관은 자회사와 계약체결 시 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 체계와 절차를 안정적으로 운영하고, 부당·불공정 계약조항의 선제적인 발굴 및 지속적인 의견수렴을 통해 과업지시서를 현행화하는 등의 추가적인 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 2022년에 체결한 경영협약을 2023년에 배당금 회수 금지와 대국민 접근성 확보 지원을 개정하여 지속적으로 유지하고 있다. 자율경영 보장(제2조), 자회사의 성장지원(제3조), 자회사 근로자의 처우 개선 노력(제4조), 노사공동 이익 증진을 위한 노력(제5조) 등을 이행하기 위한 구체적인 성과가 인정된다. 또한 모·자회사 공동실무협의회를 통해 자회사 근로자에 대한 고용의 질을 개선하기 위한 과제를 수립하고 협의한 점이 긍정적으로 평가된다. 향후에도 지속적인 성과가 유지될 수 있도록 충실히 협약을 이행할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

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

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야

한다. 이러한 기준을 적용하여 모기관이 제출한 실적보고서 등을 살펴보면 모기관은 직종별 시중노임단가를 원가로 하여 100%를 예정가로 책정하고 있으나, 계약 단계에서는 시설 및 작업반장에 대하여 87.995%의 낙찰하한율을 적용하고 있다. 이러한 방식에 따른 계약 체결 노무비는 시중노임단가보다 낮은 수준으로 확인되어, 지속적인 낙찰률 상향 조정 노력을 통하여 최종적인 계약 금액이 시중노임단가를 충족할 수 있도록 개선할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등은 포함되지 않는다. 모기관의 실적보고서 및 추가 자료에 따르면 모기관이 시설 직종을 제외한 보안, 환경, 상담 직종에 대해 동일하게 단순노무종사원의 시중노임단가를 적용하여 용역비를 산정하고 있다. 이에 모기관은 이러한 노무비 단가의 일률적인 적용이 자회사 내 직종의 직무가치와 대비하여 타당한지에 대하여 검토하고, 합리적인 수준에서 노무비가 책정될 수 있도록 노력할 필요가 있다고 판단된다. 또한 직종별 임금의 세부내역을 보면 시중노임단가에 해당하는 항목은 기본급, 감정수당으로 확인되고 나머지 연장수당, 야간수당, 휴일수당, 성과수당, 식대, 교통비는 포함되지 아니한다. 이 기준을 적용할 경우 일부 직종에서 단순노무종사원의 시중노임단가에 미치지 못하는 금액으로 책정되어 있는 것이 확인되므로 개선이 필요하다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관은 하반기 시중노임단가 변동에 따라 변경 계약을 체결한 것으로 확인되어 이러한 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관이 용역비 산정 시 현장감독자 인건비를 노무비로 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가되나, 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. 향후 모기관은 자회사 행정인력 인건비에 대해서도

노무비로 계상하는 등 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있는 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관의 실적보고서에 따르면 모기관이 예산 범위 내에서 단순노무직 시중노임단가 100%를 충족하기 위하여 우선적으로 적용하는 등 자회사 노동자 처우개선을 위하여 노력한 점이 인정된다. 앞으로도 자회사 노동자 처우개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

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

- 모기관은 전년도에 “적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향조정 할 것”과 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, “사내근로복지기금을 설립하고 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위해 노력할 것” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 일반관리비율과 이윤비율이 하락한 점을 고려하여 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 회관관리의 경우 전년도 5.46%에서 5.19%로, 컨택센터의 경우 전년 5.93%에서 5.3%로 하락하였고, 이윤비율 또한 회관관리의 경우 2.9%에서 2.67%로, 컨택센터는 4.2%에서 3.63%로 하락하였다. 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균 수준에 미치지 못하고 있다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당기준으로 복지포인트가 400천원, 명절상여금은 1,200천원이고, 식비는 월 140천원으로 전년도와 동일한 수준이며, 그 외 복리후생 항목으로 70천원의 교통비, 30천원의 생일기념품, 가족수당 등이 지급되고 있는데, 명절상여금과 식비가 정부의 공무직 지급기준에 부합하는 수준으로 지급되는 점은 긍정적이며, 일과 가정의 양립을 위한 다양한 프로그램을 운영하고 확대하는 것도 실적으로 인정되나, 복지포인트가 공무직 지급기준에 미달하는 점은 개선이 필요하며, 추가적인 복리후생 항목 마련 등과

같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 모기관 노동조합과 사내근로복지기금 공동 활용 필요성에 대하여 논의하고 있으나 아직 시행되고 있지 못하며, 그에 대신하여 출산, 자녀 수능시험, 생일, 가정의 날, 회갑 등에 대한 지원프로그램인 TPS WLT(Work Life Together)를 운영하는 등 자회사 노동자들의 복지후생 확충방안을 모색하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

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

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

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

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였다. 한편, 직원들에게 안전 보건 교육과 같은 최소한의 교육훈련들이 진행되었는데, 교육훈련의 폭이 확대될 필요가 있고, 지원 계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있을 것이다. 아울러, 교육훈련 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있는데, 자회사 근로자 대상 고용의 질 조사를 통해 교육훈련 및 자기 개발에 대한 의견을 청취했다고 하는데, 교육훈련 니즈를 파악하기에는 조금 부족하다. 앞으로 교육훈련과 니즈 파악을 위한 프로세스를 정립하고, 이를 토대로 교육 계획을 수립 후 교육훈련을 진행할 필요가 있다.

- 모기관은 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 준수하고 있으며, 비정규직 채용 사전심사제는 추후 내부 규정 등에 반영할 예정이다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하며, 비정규직 채용 사전심사제는 명문화하고 실제로 운영될 수 있도록 지속적으로 노력할 필요가 있을 것이다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

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

- 모기관은 2019년 3월 시설직, 특정직, 상담직, 행정직 등 4개 직무군별 직무급 임금체계 설계를 완료 후 현재까지 시행하고 있으며, 평가연도에 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 위해 추가로 진행한 실적은 확인되지 않는다. 모자 노사공동협의회 등을 통해 직무급 임금체계 운영과 관련하여 보완해야 할 내용들을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하여 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

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

- 모기관은 2025년도에 대표이사 주관 부서장 월간회의 시 노조위원장이 배석하는 등 경영 참가를 위한 대안적 제도 시행을 계획 중이며, 평가연도에 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입 등을 위한 실적은 확인되지 않는다. 자회사 여건 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고 구체적인 개선계획을 마련하는 등 제도 도입을 위해 노력할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를

지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있다. 2024년에는 202023년 대비 3개 항목이 확대된 점은 긍정적이다. 또한 2023년에는 실시되지 않았던 정기공시와 수시공시를 구분해 세부 항목을 제공하고, 모자공동실무협의협를 통해 공시 이행 사항을 점검하는 등 모니터링을 진행하는 점도 고무적이다. 앞으로 현재의 프로세스를 잘 지켜나가고, 항목도 더욱 확대해 나갈 필요가 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B0 등급”으로 평가한다.

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

한국청소년활동진흥원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

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

- 한국청소년활동진흥원은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2020년 8월 정관 개정을 통해 자회사 설립 근거 및 업무위탁의 근거를 마련하게 되었다. 모기관 정관 제4조의2를 보면 '활동진흥원은 사업의 효율적인 관리와 운영을 위하여 출자회사를 설립할 수 있다', '활동진흥원은 국립청소년수련시설의 미화, 경비, 시설관리 등을 출자회사에 위탁하여 운영할 수 있다'고 규정하고 있다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 또한 모기관이 2024년 12월 정관 개정을 통해 추가적인 자회사 설립 근거와 위탁사업의 내용 구체화를 위해 노력한 점도 인정된다. 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

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

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 1억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2024년 기준 정원 100~300인 미만 자회사들의 평균 자본금이 5.9억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계

가 있었다. 아울러 자본 건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만으로 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비의 이관 관련 적정성 검토 및 모니터링 추진 방안을 협의하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비는 상당히 이관된 것으로 판단되지만 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가를 반영하여 경영협약서에 관련 규정을 제도화하였다. 또한 전년도 평가에 이어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수 실적이 없으며, 모기관에 대한 배당 실적이 없다는 점 역시 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 지속적인 제도 개선이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

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

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

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

사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 분기별 선지급 방식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사에 대금을 지급하는 방식에서 모범적인 사례라 할 수 있다. 또한 자회사 청구일로부터 대가지급 기간을 지속적으로 단축(2023년 이후 3.75일)하여 자회사의 재정적 안정을 지원하는 모기관의 노력 역시 긍정적으로 평가된다.

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

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

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

- 모기관은 경영협약 내 모·자회사 노사 공동협의체 운영을 명시하였다. 모기관은 자회사발전협의회 회의와 관련하여 운영 지침을 개정하였다. 모기관은 모·자회사 상생협력협의회의 효율적인 운영을 위해 운영 횟수를 조정하였다. 모기관은 2024년 자회사발전협의회를 2회 개최·운영하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 자회사 근무환경 개선 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 모·자회사 노사 공동협의회 활성화를 위한 추가적 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 공정계약 체크리스트 도입을 통하여 계약서 상 불공정 조항을 모니터링하였고, 내부적인 검토와 별도로 노무법인과의 연계 하에 부당 및 불

공정 조항을 전수 조사함으로써 12개 개선과제를 도출, 차년도 계약서에 반영하는 등 공정한 계약 체결을 위한 지속적 노력을 수행하였음이 인정된다.

- 또한, 모회사는 전년도에 특별한 지적사항이 없었지만 모·자회사 간 협의를 통해 개선사항을 지속적으로 도출해내고자 노력하였다. 이는 모·자회사 간 관계를 고려할 때 의미 있는 노력으로 판단된다.

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

- 모기관은 2021년에 체결한 경영협약서를 2024년에 수정 체결하여 유지하고 있다. 변경된 경영협약에는 출자자본의 모회사 100% 출자 지원을 명문화하고, 배당 이익의 주주 대상 무배당 원칙 준수, 적자사업의 일방적 이관 및 흑자사업 부당 회수 방지를 규정하였다. 자회사 근로자의 처우 개선을 위해 복지포인트와 상여금 등 수당을 확대하였으며, 모·자회사 노사공동협의회를 지속적으로 운영하고 있는 점도 긍정적으로 평가된다. 향후에도 경영협약이 준수되도록 노력을 기울일 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우 개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 계약서 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임 단가를 100% 적용하여 계약을 체결하고 있어 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발

표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 모기관은 미화직과 경비직의 경우 노임 단가가 시중노임단가를 하회하고 있다. 향후 모기관은 해당 직종에 대하여 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하도록 개선할 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 상·하반기 지급단가를 동일하게 책정하고 있어 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 반영하지 못하고 있다. 시중노임단가를 하회하는 직종은 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 지급단가가 더 낮아질 우려가 있으므로, 하반기 변경된 시중노임단가를 충족할 수 있도록 변경계약을 체결하는 등 이를 개선할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장감독자 노무비를 별도로 계상하고 있지만, 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “일반관리비 비율은 전년도 7.0%에서 9.0%로 증가하여 국가계약법상 최대한도(9.0%)를 충족하였고, 이윤 비율은 2.0%에서 6.0%로 증가하여 평가대상 모기관 전체 평균을 상회하였으나 국가계약법상 최대한도(10%)에는 미치지 못하였다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 적절한 이윤이 보장될 수 있도록 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요”가 있고 “복지포인트, 식비가 정부 공무직 지급 기준을 충족하지 못하는 점은 개선이 필요하고, 지속적으로 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할

수 있는 방안을 모색할 필요"가 있다는 지적을 받았다. 평가연도에 복지포인트와 명절상여를 인상한 점은 긍정적이나, 일반관리비율과 이윤 비율 모두 전년도와 동일하고 식비 또한 전년도와 동일하게 2.5만원을 지급하여 정부의 공무직 지급 기준을 충족하지 못하는 점 등은 추가 개선 노력이 필요할 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 9.0%로 국가계약법상 최대한도(9.0%)를 충족하였고, 이윤 비율은 6.0%로 전년도와 동일한 수준을 유지하여 평가대상 모기관 전체 평균을 상회하였으나 국가계약법상 최대한도(10%)에는 미치지 못하였다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 적절한 이윤이 보장될 수 있도록 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 500천원, 명절 상여금 115천원, 식비 월 25천원이 지급되었으며, 그 외 복리후생 항목으로 가족수당, 생일 축하금, 최대 1,000천원의 경조금, 문화체육행사 지원금 등이 제공되고 있다. 평가연도에 복지포인트 10만원 인상, 명절 상여금은 23만원 인상하여 정부의 공무직 지급 기준을 충족한 점, 명절 상여금 지급 기준 및 지급액을 규정화하여 지급 안정성을 도모한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만 전년도에 이어 식비가 정부 공무직 지급 기준을 충족하지 못하는 점은 개선이 필요하고, 지속적으로 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관과 자회사 모두 사내근로복지기금 제도가 없고 향후 기금 조성 등 자회사 근로자 복리후생 증진을 위한 적극적인 노력을 계획하였으나 평가연도에 구체적인 실적은 확인되지 않는다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연 시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다. 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기

관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "C 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지는 않았지만, 지원 가능 예산 수준을 명시하였는데 향후에는 계약에 반영될 필요가 있다. 2024년에는 근로자 요구 조사를 실시하고 이를 교육 계획에 반영하여, 기술, 관리자, 직무 교육을 실시한 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 이러한 계획, 실행, 피드백의 프로세스가 지속될 필요가 있다.

- 모기관은 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 대부분 준수하고 있으며, 취업규칙에 비정규직 사전심사제에 관한 내용을 명문화하고 있다. 공무직 호칭은 직무의 특성 등이 반영된 용어 사용을 검토하는 등 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하고, 비정규직 채용 사전심사제는 절차 등을 구체적으로 명시하고 별도 위원회를 구성하는 등 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 인사평가 지침을 제정하여 직무급제를 도입·시행 중이며, 2022년도에 서비스품질평가 체계를 마련하여 평가연도에도 지속적으로 운영하고 있으며, 2024년 임금협상 결과를 반영하여 인사·보수규정을 개정하였다. 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 별도로 확인되지 않으므로, 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하여 직무 특성과 난이도에 따른 직무급 운영 등 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 정관에 노사협의회 근로자위원 중 1인을 이사회에 참관하게 할 수 있으며 의장의 동의를 얻어 발언할 수 있다는 내용을 반영하는 등 근로자 이사회 참관제를 도입하였다. 전년도에 이어 평가연도에도 근로자위원이 이사회에 참관한 실적이 확인되지 않고 있으므로, 근로자 이사회 참관제가 안정적으로 정착되고 내실 있게 운영될 수 있도록 관리·감독할 필요가 있을 것이다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있다. 2024년에는 2023년보다 6개 항목이 확대된 점은 긍정적이나, 전체 항목(9개)은 여전히 다른 기관과 비교해서 제한적이다. 한편, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기공시와 수시공시별 세부 항목을 구분해서 제공하고 있는 점도 긍정적이다. 향후, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B0 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력

과 성과를 “B 등급”으로 평가한다.

국제방송교류재단

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 국제방송교류재단은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2020년 7월 정관 개정을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '재단은 경영개선 및 생산성 향상을 위해 출자회사를 설립'을 할 수 있고, '사옥 건물종합관리용역 및 방송관련 업무위탁 운영 등의 용역을 출자회사에 위탁하여 운영할 수 있다'고 규정하고 있다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 또한 모기관이 2024년 1월 정관 개정을 통해 추가적인 자회사 설립 근거와 위탁사업의 내용 구체화를 위해 노력한 점도 인정된다. 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 2억 원 중 65%를 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에는 다소 미흡하지만, 이를 준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관이 자회사에 100%를 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 따라 향후 모기관의 지분율을 100%로 인상

할 필요가 있다고 판단된다. 아울러 2024년 기준 정원 100~300인 미만 자회사들의 평균 자본금이 5.9억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 따라서 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 방송장비 공동 활용, AI제작 시스템 등 장비 지원, 메타버스 관련 업무 이관 및 기술지원, 사무공간·공동 사용공간·창고 무상임대 등을 추진한 점은 긍정적인 것으로 평가된다. 또한 모·자공동협의회(2024.11.)를 통해 정기적인 의견수렴 및 모니터링을 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진 시 유지관리 비용의 지원과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 모기관에 대한 이윤 배당이 없다는 점이 긍정적으로 평가된다. 또한, 자회사의 안정적 운영을 위해 일반관리비를 상승(2023년 3% → 2024년 5%)한 점 역시 긍정적으로 평가된다. 다만, 적자사업 이관 및 흑자사업 회수를 제한하고, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있

다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도 평가를 반영하여 일부 계약의 선금을 지급하였으며, 기성검사와 대가지급을 합한 총 지급기한을 단축하여 2023년 9월 이후 5일 이내에 지급하고 있다. 그러나 모기관은 월별 후지급 방식을 유지하고 있기 때문에 향후 분기별 또는 반기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A0 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2024년 모·자회사 노사 간 공동이익을 증진하기 위한 협의기구로 모·자회사 상생협력 공동간담회 2회, 모·자회사 노사 공동협의회 1회를 개최·운영하였다. 이를 통해 자회사 경영전략과 목표에 대한 간담회 요청 등 소통 창구 확대, 직무 변경자에 대한 사전 협의 및 처우 등 인력운영 개선, 자회사 임금 체계 및 복지 지원 방안 등 임금 격차 개선 등에 대해 논의하였다. 이상과 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 운영 규정 관련 개정 필요 사항을 주기적으로 검토함으로써 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 위해 노력할 필요가 있으며, 전차 회의 합의사항의 이행 여부를 차기 회의에서 보고하는 등 합의사항의 이행 및 성과의 투명성 확보를 위한 방안 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선 방안을 모색할 것을 권고한다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 자회사와의 계약체결 시 내부협의를 통해 계약서 및 과업지시서에 대한 시정내용을 공유하고, 외부자문가 자문을 거쳐 계약서 시정내용을 검토하는 등 부당·불공정한 계약 방지를 위한 체계와 절차를 마련하고, 모·자회사가 협력하여 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화하고자 노력한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 전년도 지적사항 중 방송 관련 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, 계약 해지사유 관련 조항, 자회사의 연차휴가제도 운영과 관련하여 연차휴가 사용 촉진제도의 실시를 의무화한 조항, 해당 내용을 자회사 근로계약서에 명기하도록 한 조항 등은 여전히 개선되지 않아 개선방안을 모색할 것을 권고한다. 또한, 건물종합관리용역 계약 일반조건 제4조에서 용역수행에 결함 발생 시 결함 시정 시까지 대가 지급의 전부 또는 일부를 유보할 수 있다는 조항은 모·자회사간 관계를 고려할 때 다소 과도한 측면이 있으므로 추가적인 개선 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 1차 경영협약(2022년) 체결 이후 내용을 보강하여 2023년에도 자동연장 조항을 추가하여 경영협약을 추가 개정하여 체결하고 유지하고 있다. 대표이사 외 본부장, 회계자문, 사무행정 등 자회사를 지원하기 위한 인력을 파견하고 있으며, 공동이익 증진 방안을 위한 모·자회사의 노사상생간담회를 실시하였음이 인정된다. 향후 현재의 성과가 지속할 수 있도록 꾸준히 협약을 이행할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 실적보고서에 따르면 모기관은 직종별 시중노임단가의 100%를 예정가로 적용하고, 계약 체결 시에는 92%의 낙찰률을 적용하고 있다. 2023년도에 낙찰률을 90.7%로 적용한 것에 비하여 1.3%p 상승 적용한 노력은 인정된다. 다만, 추가적인 낙찰률 개선을 통해 실질적인 계약 체결 노무비가 시중노임단가를 충족하는 수준까지 상향 조정될 수 있도록 지속적으로 노력할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등은 포함되지 않는다. 모기관의 실적보고서 및 추가자료에 따르면 관리소장은 작업반장의 시중노임단가를 기준으로 하고, 분야별 책임자는 기계장치정비원 단가를 기준으로 하며, 안내, 경비, 청소 등 직종은 단순노무종사원의 시중노임단가를 기준으로 하여 자회사 직종특성을 고려하여 노무비 산정 기준을 관리하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 최종적인 직종별 노무비 단가는 직종별 시중노임단가보다 높은 경우도 있으나, 청소, 경비 등 일부 직종에서 단순노무종사원의 시중노임단가보다 낮은 것으로 확인된다. 따라서 최종적인 계약 체결 노무비 단가가 시중노임단가 수준에 이르도록 관리할 필요가 있을 것이다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 평가 지적사항임에도 불구하고 하반기 시중노임단가 변경을 계약에 반영한 실적은 없는 것으로 확인된다. 일부 직종의 노무비 계약 단가가 시중노임단가보다 낮은 가운데, 연도 중 시중노임단가 인상에 따른 변경계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 노무비가

더 낮아지게 될 수 있으므로 이 점은 개선할 필요가 있다고 판단된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관이 제출한 추가자료에 따르면 현장감독자나 행정인력의 인건비를 노무비로 별도 계상하고 있는 것으로 확인된다. 모기관이 전년도 지적사항을 반영하여 용역비 산정 시 현장감독자와 행정인력 인건비 지급에 소요되는 예산을 노무비로 별도 계상하여 자회사 노무비 예산의 안정성을 높인 점은 긍정적으로 평가된다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향 조정할 것”과 “식대에 대한 내부 규정 마련”, “복리후생 수준의 상승 및 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, “사내근로복지기금 설립 및 공동 활용을 위한 노력 및 지원활동의 다각화 모색” 등의 지적을 받았는데, 일반관리비율과 이윤율은 전년과 동일하고, 추가적인 복리후생 금액의 상승이나 항목마련도 보이지 않는 등 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비율은 3.0%로 전년과 동일하고, 이윤비율 또한 전년과 동일한 3.0%인데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균 수준에 미치지 못하는 수준이다. 모기관의 경영상황이 어려워 장기적으로 일반관리비와 이윤의 단계적 상향계획 및 복리후생 확대계획을 수립한 것으로 제출되었는데, 그와 같은 계획에 따라 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향조정 하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 복지포인트와 명절상여금은 없으며, 식비는 인당기준 전년 월 74천원에서 88천원으로 상승하였고, 그 외 복리후생 항목으로는 경조휴가 및 경조위로금이 지급되고 있다. 식비에 대한 지급기준은 내부규정상 명시되어 있지 않거나 제출되지 않아 이에 대한 개선이 필요하며, 향후 모기관의 경영상황을 고려하여 복지포인트, 명절상여금, 식비의 지급수준을 정부의 공무직 지급기준에 부합하도록 상향하거나 신설하고, 추가적인 복리후

생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 사내근로복지기금을 활용한 자회사 복지증진 재원이 없고, 공공기관 혁신지침에 따른 경비절감 등을 이유로 공동근로복지기금 설립 등이 어려운 상황이나, 모·자회사간 공동근로복지기금 설립의 필요성을 인식하고 노력하기로 합의하여 방안을 검토할 예정이며, 경조사 지원, 업무협약을 통한 노후 된 업무공간과 휴게공간의 개선, 시설의 공동 활용, 모기관의 책임 및 역할 등을 명시함으로써 중장기적인 방향성을 모색한 실적이 확인된다.

- 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 실질적으로 필요한 효과가 담보되도록 노력할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "D+ 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하지 않았고, 지원 가능한 예산도 명시되지 않았는데, 예산을 계약에 반영하여 책정할 필요가 있을 것이다. 교육 실행에 있어 자회사 전문성 강화를 위한 교육 체계를 마련하고, 안전, 직무, 역량, 소통 교육 및 생애설계 교육을 제공하는 등 지원계획이 제도적으로 마련된 점은 긍정적이다. 하지만, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있다.

- 모기관은 공무직 인사관리 가이드라인 중 채용제도, 유연근무제도, 포상제

도, 징계제도, 근무평정제도 운영 등 모기관 또는 노동조합과 협의하여 시행하고 있는 제도나 세부 사항에 대하여 노동조합과 협의를 진행하고 있다는 항목에 대해서는 해당 제도와 논의 사항 등을 구체화하여 규정화할 필요가 있다고 평가되며, 모기관 비정규직 채용 사전심사제 운영지침에 따라 수요 부서의 전문직 근로자 신청서를 관리담당부서에서 접수 후 채용 절차를 진행하는 방식을 개선하여 비정규직 채용 사전심사제를 규정화하는 등 개선노력이 필요하다고 평가된다.

- 2024년도에는 공정한 CEO 선발을 위한 규정을 자회사에 마련한 것은 긍정적으로 평가된다. 또한 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 평가연도에 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 노력이 확인되지는 않지만, 신성장 동력 마련 및 전문성 향상을 위한 조직개편을 단행하고 직무중심 보수체계 개선과 관련한 노사협의를 진행할 예정이다. 실제로 2025년 직무중심 보수체계 개선과 관련한 노사협의를 진행하고 동 노사협의를 통해 기존 보수체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방법을 통해 개선방안을 도출하고 실제로 합리적인 임금체계 마련 등으로 이어질 수 있도록 중장기적인 노력을 할 필요가 있을 것이다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 평가연도에 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 등 경영 투명성 확보를 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 확인되지 않지만, 모기관 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 준비 중이며, 모기관 도입 여부 및 타사 벤치마킹 등을 통해 합리적인 도입 모델을 발굴할 예정이다. 사전에 도입 필요성에 대한 공감대를 형성하고 로드맵을 마련하는 등 근로자 이사회 참관제 등 도입을 위한 노력을 계속할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항,

인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있다. 2023년 공시 항목은 2022년에 비해 항목이 확대되었으나 2024년도에는 확대한 항목이 없다. 또한, 전체 항목 숫자는 매우 제한적이고, 정기 공시와 수시 공시별 세부 항목을 적절히 반영하지 못했다. 앞으로 정기와 수시로 구분하여 항목 확대가 필요하며, 경영공시에 대한 직원 교육 제공도 필요해 보인다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “ D0 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

대구경북첨단의료산업진흥재단

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 대구경북첨단의료산업진흥재단은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 기존 정관에 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 구체적 규정을 두지 않았으나, 2024.12. 정관 개정(제4조)을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면'재단은 제1항에 따른 사업의 효율적 시행, 시설물 유지관리 등의 업무를 위탁하기 위하여 이사회의 의결을 받아 자회사를 설립하고 자회사에 다음 각 호의 업무를 위탁할 수 있다'고 규정하고 있고, 해당 조항은 재단 내외부 시설관리, 청소, 경비 등 유지관리 용역, 전임상센터 및 첨단의료기기개발지원센터 동물자원 유지관리 및 시설관리 운영, 의약생산센터 시설관리 운영 및 유지관리 용역을 자회사의 위탁업무로 정하고 있다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사의 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 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 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 7억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 향후에도 자본금

증액, 부채비율 감소 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 모기관 건물 내 자회사 입주 공간 마련, 용역장비 인수 및 신규장비 구매 지원을 위한 구축비 지원 등을 추진한 점이 인정된다. 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비는 상당히 이관된 것으로 판단되지만 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 모기관에 대한 배당도 없었다는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 배당제도 마련이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도 평가를 반영하여 대금지급 소요기간을 2023년 3일~14일에서 2024년 1

일~10일(평균 3.4일)로 단축한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 어려운 재정여건으로 계약대금 지급방식을 월별 후지급 방식으로 전환하였다. 따라서 향후 계약대금 지급방식을 분기별 또는 반기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모기관 기획조정부장, 시설총무팀장, 안전경영팀장 등 3인의 위원, 자회사 사내이사, 서비스사업부장, 사업운영부 과장 등 3인의 위원으로 구성되는 모·자회사 노사 공동협의회 운영 규정을 제정하였다. 모기관은 2023년 평가 지적 사항을 반영하여 2024년에는 반기에 1회, 총 2회에 걸쳐 모·자회사 노사 공동협의회를 개최하여 운영하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이른 시일 내에 모·자회사 노사 공동협의회를 설치 및 운영이 이루어질 수 있도록 하고, 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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 전년도 지적사항인 과업지시서 내 부정기적 행사 진행 관련 조항, 인원 조정을 요구할 수 있도록 한 조항, 자회사 근로자에 대한 신원조회 요구

조항, 과업지시서 미기재 사항에 대해 재단이 지시하는 사항에 대한 이행의무 조항, 파업 분쟁 등 업무수행에 영향을 끼치는 법적 행위를 할 수 없도록 한 조항, 관계 법령 제·개정 및 변동 시 기술인력 추가 채용을 의무화한 조항, 과업지시서 상 용역업체 명칭, 용역업체 변경 시 한 달 이상의 인수인계기간을 구체적으로 지정한 조항 등을 다수 개선한 점이 긍정적으로 평가된다. 또한, 모·자회사 논의를 통해 개선요청사항에 대한 공동 검토를 진행하고, 원활한 업무수행을 위한 최소 자격요건에 대한 실질적인 논의를 거쳐 과업지시서를 작성한 점 역시 의미 있는 노력으로 평가된다.

- 다만, 과업지시서 내 자회사로 하여금 에너지절약계획을 수립 및 시행하고 매년 목표 및 실적을 재단에 보고하도록 한 조항, 매년 온실가스 감축목표를 설정하고 그 이행 계획을 수립하여 시스템에 제출하도록 한 조항, 결원이 발생 시 재단과 논의 후 대체 투입하도록 한 조항은 자회사의 경영권 및 인사권에 대한 침해의 소지가 있으며, 과업 수행과정에서 자회사 근로자가 제3자에게 피해를 주었을 경우 근로자로 하여금 직접 손해를 보상하도록 한 조항은 부당·불공정의 소지가 있으므로 개선방안을 모색할 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결 이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2022년 11월에 체결한 경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 제1조에 경영 독립성과 자율성을 보장하는 조항을 비롯하여 자회사의 원활한 업무 수행에 필요한 재단의 필수 및 주요 설비의 지원과 근로자 처우 개선(제3조) 등을 규정하고 있음이 확인된다. 2024년도에는 자회사 정년퇴직자를 위한 행사를 3회 개최하였으며, 회의공간과 케이메디허브 라운지를 개방하여 자회사의 업무를 지원한 점, 건강지원센터를 상시 공유하여 건강 점검 및 휴식 공간을 제공한 점을 평가에 반영하였다. 향후 현재 성과가 지속할 수 있도록 꾸준히 협약을 이행할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성

과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 실적보고서에 따르면 예정가격 그대로 계약을 체결하여 계약금액은 낙찰률 적용 없이 원가계산금액의 100%를 적용하고 있는 것으로 확인되어 적절하게 운영되는 것으로 판단된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등은 포함되지 않는다. 모기관의 실적보고서 및 추가자료에 따르면 계약 체결 노무비는 모든 직종에서 단순노무종사원의 시중노임단가를 적용하고 있으며, 하반기에는 시중노임단가보다 낮은 것으로 확인된다. 따라서 모기관은 모든 직종에 있어 계약 체결 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하는 수준에서 결정될 수 있도록 개선노력을 기울일 필요가 있다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 전년도 평가에서 이에 관하여 개선이 필요하다는 지적을 받은 바 있으나, 여전히 하반기 시중노임단가 변경 시 계약금액을 조정한 실적은 없는 것으로 확인된다. 연도 중 시중노임단가 인상에 따른 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 노무비가 낮아지게 될 수 있으므로 이 점은 개선할 필요가 있다고 판단된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관이 용역비 산정 시 현장감독자 인건비를 노무비로 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있는 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관의 실적보고서에 따르면 모기관이 2022년 내부 급여검토를 통한 보전수당 항목을 신설하여 현재까지 적용하고 있는 것으로 확인된다. 앞으로도 자회사 노동자 처우개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B0 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성한 것은 2023년 개선 사항이 반영된 부분이라 긍정적으로 평가된다. 하지만 2023년과 달리 2024년의 교육훈련 결과에 관한 내용은 전무하다. 또한 내부 의견수렴을 통해 교육 계획을 수립했다고 했으나 근거가 부족하다. 앞으로 교육훈련을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있고, 근로자 의견 청취 제도를 도입할 필요가 있다.

- 모기관은 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 준수하고 있으며, 비정규직 채용 사전심사제 운영지침('24.10.31. 시행)에 따라 사전심사위원회를 설치·운영하기로 하는 등 전년도 지적사항을 개선한 것은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하며, 비정규직 채용 사전심사제 또한 실질적으로 운영될 수 있도록 지속적으로 노력할 필요가 있을 것이다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 제도가 없고, 향후 마련할 예정이라고 응답했다. 제도를 마련할 때 선발 규정은 자회사 규정에도 반드시 반영할 필요가 있으며, 공개 선발을 통해 운영될 필요가 있다. 또한 CEO 선발 시 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 운영될 필요가 있는데, 향후 규정에 반영하고 운영될 필요가 있다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2023년 정규직 전환 관련 공공부문 표준임금체계 모델(안)을 준용하여 직무급제(5급) 분류에 따른 임금 체계를 수립했으며, 평가연도에는 모기관과 자회사간 동일한 임금 인상률을 반영하여 모·자회사간 형평성을 맞추고자 노력하였다. 평가연도에 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 별도로 확인되지 않으므로, 향후에는 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하고 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 근로자 이사회 참관제 운영규정에 근로자 이사회 참관제 시행 근거를 명문화하고('24.10.30. 시행), 동 운영규정에 발언권, 의안·안건의 배부, 임기, 근로시간 산정 등에 관한 내용을 반영한 것은 긍정적으로 평가된다. 향후 근로자 이사회 참관제가 안정적이고 지속가능하게 운영될 수 있도록 관리·감독할 필요가 있을 것이다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있다. 수시 항목의 공개 횟수가 늘어나기로 했으나, 경영공시 항목의 확대로 보기는 어렵다. 또한 공개 항목의 수는 다른 기관에 비해서 제한적이다. 앞으로 계속 공개 항목을 발굴하고 확대하는 노력이 필요해 보인다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

한국중소벤처기업유통원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국중소벤처기업유통원은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2021년 6월 정관 개정을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '유통센터는 사업의 원활한 수행을 위하여 자회사를 설립'을 할 수 있고, '자회사에 다음 각 호의 업무를 위탁할 수 있다'고 규정하고 있다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 3억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 평가된다. 다만, 2024년 기준 정원 100~300인 미만 자회사들의 평균 자본금이 5.9억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 따라서 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 필수자재 지원(안전 작업 발판 사다리 구매 등), 휴게·사무 공간 및 집기비품(이동식 에어컨 등) 제공 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 정기회의(주간 업무 회의 등)를 통해 자회사 의견수렴 및 지속적인 모니터링을 위해 노력한 점도 인정된다. 모기관은 향후에도 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤을 모기관에 배당하지 않는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 자회사 잉여금의 합리적 사용기준 등 합리적인 배당 제도 마련과 더불어 자회사의 안정적 경영을 지원하기 위한 추가적인 계획이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 유지하고 행정을 효율적으로 개선하는 방향으로 계약방식을 발전시킬 필요가 있다고 평가된다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도 평가를 반영하여 기성검사와 대가지급을 합한 총 대가지급을 신속히 지급(2024년 평균 3일 이내)하고 있는 모기관의 노력이 긍정적으로 평가된다. 그러나 모기관은 전년도 평가에서 대금지급을 개선할 필요가 있다는 지적에도 불구하고 월별 후지급하는 방식을 유지하고 있다. 따라서 현행 월별 후지급 방식에서 분기별 또는 반기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가

있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 그간 모회사 노조위원장 공석 등의 상황으로 모·자회사 노사 공동협의회가 실시되지 않았으며, 이에 대한 대안적 모델로 주 1회 모·자회사 실무자협의, 월 1회 합동안전점검을 실시하여 등 자회사 근로자 안전 등에 대해 논의하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이른 시일 내에 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영이 이루어질 수 있도록 하는 한편, 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 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 전년도에 지적되었던 신규 수정계약 내용 중 정상분과 결원으로 인한 차이에서 발생한 노무비의 용처를 명시하고 이에 대한 활용계획 및 사용내역을 7일 내 유통센터에 제출 및 보고하도록 한 조항 및 과업지시서 내 계약의 해제 또는 해지 관련 센터의 정당한 업무지시 또는 개선요구에 불응한 경우 최고하고 이행하지 않으면 계약을 해지할 수 있도록 한 조항을 삭제하여

모·자회사 계약 간 대등하고 공정한 지위를 확보하기 위해 노력한 점, 자회사 의견수렴 및 상시협의를 위한 체계와 절차를 마련하여 안정적으로 운영하고 있는 점, 과업지시서 내 근무인력 자격요건을 구체적으로 명시하고 당직근무자의 근무시간 및 휴게시간을 명시하는 등 과업내용 현행화를 위해 노력한 점이 긍정적으로 평가된다.

- 향후 모기관은 자회사와 계약체결 시 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 체계와 절차를 안정적으로 운영하고, 부당·불공정 계약조항의 선제적인 발굴 및 지속적인 의견수렴을 통해 과업지시서를 현행화하는 등의 추가적인 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 2022년도 체결한 경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 제2조 원칙에서 독립성과 자율성을 보장하고 있으며, 제3조에서 자회사의 안정성과 공공성을 확보할 수 있도록 지원한다는 내용을 규정하고 있다. 필수설비 및 주요자재 등을 지원하고 단일통합계약을 유지하는 등 협약 이행을 위한 구체적인 노력을 기울이고 있다는 점이 인정된다. 모·자회사의 기관명 변경으로 인하여 차년도에 경영협약을 다시 체결할 때 개선과제를 발굴할 것을 계획하고 있으므로 실질적인 성과가 도출될 수 있도록 노력을 기울일 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우 개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 실적보고서에 따르면 모기관이 계약 체결 시 전년도와 동일하게 90%의 낙찰률을 적용하고 있다. 따라서 모기관은 지속적인 낙찰률 개선을 통해 최종적인 계약 체결 노무비가 시중노임단가를 충족하는 수준까지

상향 조정될 수 있도록 노력할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등은 포함되지 않는다. 모기관의 실적보고서 및 추가자료에 따르면 모기관이 청소, 경비, 시설 직종에 대하여 일괄하여 단순노무종사원의 시중노임단가를 적용하고 있으나, 직종별 임금조사보고서의 단순노무종사원에는 미화와 경비 직종만이 해당된다. 따라서 모기관은 노무비 단가의 일괄 적용이 자회사 내 직종의 직무가치와 대비하여 타당한지에 대하여 검토하고, 합리적인 수준에서 노무비가 책정될 수 있도록 노력할 필요가 있다고 판단된다. 또한 청소, 경비, 시설 직종의 계약 체결 노무비는 시중노임단가보다 낮은 것으로 확인된다. 따라서 모기관은 계약 체결 노무비가 시중노임단가를 상회하는 수준에서 결정되도록 노력할 필요가 있다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 전년도 평가에서 개선이 필요하다는 지적을 받은 바 있으나, 여전히 하반기 시중노임단가 변경에 따른 변경 계약을 체결하지 않은 것으로 확인된다. 연도 중 시중노임단가 인상에 따른 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 노무비가 더 낮아지게 될 수 있으므로 이 점은 개선할 필요가 있다고 판단된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관이 용역비 산정 시 현장감독자 인건비를 노무비로 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 행정인력 인건비는 별도로 예산을 반영하지 못한 것으로 확인된다. 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있는 다양한 관련 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관의 실적보고서 및 추가자료에 따르면 모기관 재정여건 악화로 자회사 노동자 처우를 개선하기에 한계가 있었으나, 외부컨설팅을 통하여 자회사 노동

자의 직무, 급여 등의 분석을 실시하고 재무 건전성이 개선될 경우 컨설팅 결과를 적용하고자 사전에 준비한 노력은 인정된다. 앞으로도 자회사 노동자 처우개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 이윤이 보장될 수 있도록 이윤비율을 상향조정할 것”과 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, “모기관 사내근로복지기금의 출연 및 활용, 공동근로복지기금 출연을 위한 중장기 계획 마련” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 명절상여금이 상승하기는 하였으나, 일반관리비율과 이윤비율 모두 전년에 비해 하락하였고, 복리후생항목의 금액도 일부를 제외하고는 동일하며, 추가적으로 신설된 복리후생항목도 없을 뿐 아니라, 사내근로복지기금 공동 활용에 대한 구체적 협의 노력도 제출된 것이 없어 지적사항에 대한 개선노력은 부족하다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년 9.0%에서 8.0%로 하락하였고, 이윤비율 또한 전년도 4.0%에서 3.0%로 하락하였는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균을 초과하나 국가계약법상 최대한도(일반관리비율 9.0%)에는 미치지 못하는 수준이며, 이윤비율은 평균에도 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 경영상황을 고려하여 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 일반관리비와 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 400천원, 명절상여금이 500천원 지급되고 있고, 식비는 월 140천원 지급되고 있으며, 그 외 복리후생항목은 경조금 및 장례물품, 종합건강검진, 150천원의 생일/명절선물 등이 제공되고 있다. 명절상여금이 전년 300천원에 비해 증가하였고, 경조비 지원이 전년 100천원에서 500천원으로 상승한 점, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 것은 바람직하나, 복지포인트와 명절상여금은 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하는 수준이며, 복리후생항목도 한정적이므로, 모기관과 자회사의 이익수준을 감안하여 복리후생수준의 증가 및 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 지난 2022년에 경영협약을 통해 공동근로복지기금 조성 및 운영근거를 마련하였으나, 모기관 경영적자 상황과 모기관 노동조합의 임시운영상태 등 불안정한 상황이 지속되어 사내근로복지기금을 출연하기에는 어려운 상황이며, 그 대신 자회사 자체 근로복지기금 설치 논의와 모기관의 휴게시설 제공 및 각종 자재 지원 등을 통한 복리후생 증진 노력과 이익잉여금을 전환하여 활용하는 방안 등에 대해 검토하는 등의 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 노력을 장려하려는 취지이므로, 자회사 자체적인 근로복지기금 마련의 노력을 하고 있더라도 모기관의 근로복지기금 공동활용 및 공동근로복지기금 설립, 시설 및 복리후생제도의 공동적용 등 별도의 노력을 통해 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 실질적으로 필요한 효과가 담보되도록 노력할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "D+ 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지는 않았지만, 지원 가능한 예산을 명시하였는데, 예산을 계약에 반영할 필요가 있다고 평가된다. 법정 교육 및 안전 교육 등 기본적 교육만 진행이 되었다. 앞으로 보다 다양한 교육이 시행될 필요가 있으며, 지원 계획이 제도적으로 준비될 필요가 있다. 또한 근로자들의 의견을 청취하는 프로세스가 도입되어, 교육훈련 계획에 반영될 필요가 있다.

- 모기관은 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 준수하고 있으며, 단기간 및 계약직 근로자 운영기준지침을 제정하고 외부위원 구성 계획 등을 논의한 것은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구

하며, 비정규직 채용 사전심사제 또한 실질적으로 운영될 수 있도록 지속적으로 노력할 필요가 있을 것이다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 평가연도에 일터혁신 컨설팅을 진행한 것은 긍정적으로 평가된다. 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 장기근속 유도 및 업무숙련도에 따른 실질 보상 체계 구축 등 컨설팅(안)에서 제안하는 임금테이블 설계(안)이 합리적이고 적절한 지에 대한 논의를 진행하고 근로자의 의견 등을 수렴한 개선방안 도출 등을 통해 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 평가연도에 대표이사 1인 경영체제에 대한 투명성 확보 및 의사결정 전문성 강화를 위해 이사회를 신설하고, 동 이사회 신설에 따라 향후 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입의 기반을 마련하였다. 자회사 여건 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고 구체적인 개선계획을 마련하는 등 제도 도입을 위해 노력할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있다. 하지만 공시한 항목들이 매우 제한적이다. 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기공시와 수시공시별 세부 항목을 구분해서 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하

다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

태권도진흥재단

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 태권도진흥재단은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2022년 12월 정관 개정(제4조2항)을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '재단은 제1항의 목적사업을 수행하기 위해별도 법인을 설립하여 출자·출연할 수 있으며, 태권도공원 운영 및 관리 관련 일부 업무에 대해서는 출자·출연 법인에 위탁할 수 있다'고 규정하고 있다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사의 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 1.5억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 평가된다. 다만, 2024년 기준 정원 100~300인 미만 자회사들의 평균 자본금이 5.9억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러 자본 건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만으로 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이

필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 정기 재물조사(연 1회) 및 자회사 자산 관리 인계(2024.12.31.), 고정자산 구입 및 지원 노력, 중장기 계획 수립 시 자회사 의견 반영, 유지관리비 중 일부로 시설 등 점검 지원(주요 건축물 정기 점검, 시설 전기 분야 점검 등) 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 중장기 계획 수립 시 자회사 의견 반영(연 1회), 자회사 의견을 반영한 고정자산 구입 및 지원 노력(10회), 자산관리심의회(2024.12.) 개최를 통한 자회사 자산관리 지원 등 필수설비 지원의 적정성 여부 등에 대한 모니터링을 강화하기 위해 노력한 점도 인정된다. 모기관은 향후에도 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 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 배당 실적이 없는바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 향후 타 기관을 참고하여 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 등 제도화할 필요가 있다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관은 자회사 운영자

금 선금 요청 시 선금을 즉시 지급하는 모기관의 노력으로 인정된다. 그러나 모기관은 전년도 평가에서 계약대금 지급방식을 개선할 필요가 있다는 지적에도 불구하고 일부 선금급의 지원을 제외하고는 월별 후지급하는 방식의 현행 제도를 유지하고 있다. 따라서 향후 분기별 또는 반기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 기성검사와 대가지급을 합한 총 대가지급기간을 지속적으로 단축(2022년 6일 → 2023년 3.58일 → 2024년 3.08일)하고 있는 모기관의 노력은 긍정적으로 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A0 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2024년 1차례 모기관 이사장, 사무총장, 기획조정실장, 기획예산부장, 자회사 대표이사, 총무부장, 고객지원부장, 시설지원부장이 참석한 모·자회사 공동협의회를 개최하였다. 2024년 모·자회사 노동조합 간 양 노조의 발전 및 우호 증진을 위한 공동 협력을 선언하는 업무협약이 체결되는 등의 성과가 있었다. 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 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요

가 있기 때문이다.

- 모기관은 전년도 평가결과를 반영하기 위해 노사공동업무협의회에서 지속적으로 개선논의를 진행하여 2023년~2025년 위·수탁 계약문서를 전면 검토하여 위·수탁비 감액사유 조항, 환수조치 조항, 노사분규 관련하여 자회사에 구체적인 조치를 요구한 조항 등을 전면 삭제하는 등 구체적인 개선안을 도출하였음이 확인된다. 또한, 매년 연도별 변경계약을 체결하여 지시, 승인과 같은 용어를 요청, 사전협의와 같은 용어로 수정하는 등 총 10개 항목에 대해 개선조치를 취한 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 전년도 지적사항 중 근무·작업구역 등에 변경사항 발생 시 모기관의 요구에 따라 즉시 수정하도록 한 조항, 자회사 관리자 변경 시 이를 모기관에 사전 통보하여 모기관의 동의를 득하도록 한 조항에 대해서는 추가적인 개선방안을 모색할 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결 이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2022년에 갱신한 경영협약을 지속적으로 유지하고 있다. 자회사의 자율적인 운영을 보장하고 상호 유기적인 협력관계를 구축하는 것을 목적으로 규정하고 있으며(제1조), 협력분야를 구체적으로 제시하는 조항(제3조)를 구성하여 교육훈련, 처우개선, 필수장비 지원, 자율 경영 보장 등을 보장하고 있다. 공동 업무협의회를 설치·운영(제4조)하는 근거에 따라 모·자 노사업무협의회를 설치하여 정기적으로 회의를 개최한 점이 인정된다. 향후 경영협약을 지속적으로 이행할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우 개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리

적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 제출자료 등을 살펴보면, 모기관이 자회사 인건비 인상률을 고려하여 자회사와의 용역계약에 관한 기초품의 금액을 100% 반영하는 등 낙찰률을 임의 적용하지 않은 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 모기관이 자회사 직종 특성을 고려하여 이에 부합하는 전기기사, 전기기능사, 기계장치정비원, 보일러정비원, 작업반장, 단순노무종사원 등 직종별 시중노임단가를 세분화하여 단가를 책정하고 인건비 용역계약의 기초품의 금액에 반영하기 위해 노력한 점은 긍정적으로 평가된다. 그 결과 단순노무직종을 제외하면 자회사의 모든 직종에서 직종별 시중노임단가를 대체로 상회하는 것으로 확인된다. 다만 급식대는 중소기업중앙회의 시중노임단가에 포함되지 않기 때문에, 시중노임단가 산정범위에 따르면 단순노무단가를 적용한 총무, 고객, 시설의 일부 직종은 단순노무종사원 시중노임단가에 다소 미달하는 것으로 확인된다. 그러나 모기관이 단순노무종사원 시중노임기준의 82~84% 수준이었던 2023년에 비해 2024년도에는 93~98% 수준으로 단순노무직종의 인건비를 실질적으로 개선하기 위해 노력한 점은 매우 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 직종별 직무 가치를 고려하여 정한 시중노임단가를 충족하는 계약단가를 결정하는 방식을 지속적으로 유지하고, 단순노무직종의 임금수준이 시중노임에 미달되지 않게 좀 더 주의를 기울일 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 상·하반기 노무비 지급단가를 동일하게 책정하고 있어 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 반영하지 못하고 있는 것으로 평가된다. 그럼에도 단순노무직종을 제외한 직종들에서는 2024년 상·하반기 모두 직종별

시중노임단가를 충족하는 수준에서 계약금액을 정하여 적정임금을 보장할 수 있도록 한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 미화, 룸메이드, 보안직종 등은 단순노무종사원 시중노임단가 기준에 하회하고 있는 상황에서, 연도 중 시중노임단가 인상분을 노임 단가에 반영하지 않으면서 시중노임단가에 비하여 상대적으로 노무비가 더 낮아지게 된다. 향후 모기관은 하반기 변경된 시중노임단가를 충족할 수 있도록 변경계약을 체결하는 등 이를 개선할 수 있는 실질적 방안을 모색할 필요가 있다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장감독자와 행정인력 인건비를 직·간접 노무비로 계상하여, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높인 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 이러한 체계를 지속적으로 유지할 필요가 있다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관이 자회사의 인건비 인상분을 예산에 반영하고 인원증원 예산을 확보하는 등 자회사 인건비 지원예산을 확보하기 위해 노력한 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 일반관리비와 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향조정 할 것”과 “복지포인트, 명절상여금 및 식비의 지급근거와 지급수준을 내부 규정에 명시할 것”, “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 일반관리비율과 이윤비율 모두 전년도와 동일하고, 주목할 만한 복리후생항목의 증액 또는 신설도 보이지 않아 지적사항에 대한 개선이 이루어진 것으로 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 3.0%와 동일하고, 이윤비율 또한 전년도 1.93%와 동일한데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균에 미치지 못하고, 낮은 수준에 속하는 것으로 파악된다. 모기관의 예산감액과 매출액 감소 등의 어려움은 충분히 이해하나, 향후 경영상황을 고

려하여 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 일반관리비와 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 750천원, 명절상여금이 800천원, 식비는 월 120천원 지급되고 있고, 그 외 복리후생항목으로 월 50천원의 근로자의날 상품권, 300천원의 출퇴근지원비, 태권도원 숙박체험권 및 할인권 등이 제공되고 있다. 복지포인트가 정부의 공무직 지급기준을 초과하는 점은 긍정적이나, 복지포인트, 명절상여금, 식비 등이 내부규정에 '지급할 수 있다'고만 명시되어 있어 지급근거와 지급금액이 불분명한 점, 명절상여금과 식비가 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하는 점은 개선이 필요하며, 향후 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 국고보조금 사용 및 정산기준에 따라 잔여 예산을 전액 국고 반납 처리함에 따라 별도의 사내근로복지기금을 출연하거나 활용하기 어려운 상황이며, 추후 여건이 되면 근로복지기금 설립 및 운용을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진을 위해 지원할 예정이고, 이를 구체화하기 위하여 이사회를 통하여 자회사 복리후생 증진 및 사내근로복지기금 조성을 위한 근거를 마련하는 등의 노력을 한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 노력을 장려하려는 취지이므로, 자회사 자체적인 근로복지기금 마련의 노력을 하고 있더라도 모기관의 근로복지기금 공동활용 및 공동근로복지기금 설립, 시설 및 복리후생제도의 공동적용 등 별도의 노력을 통해 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 실질적으로 필요한 효과가 담보되도록 노력할 필요가 있다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "C 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한

모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지는 않았지만, 지원 가능한 예산을 명시하였는데, 예산을 계약에 반영할 필요가 있다고 평가된다. 2024년에 교육훈련계획을 수립하여 인성교육 및 직무 교육이 이루어진 점은 긍정적이나, 향후 보다 다양한 교육이 제공될 필요가 있다. 한편, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있다.

- 모기관은 근로자대표와의 서면합의를 통해 3개월 이내 탄력적 근로시간제를 도입·시행하는 등 전년도 지적사항을 개선하여 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 준수하고 있으며, 인사규정에 따라 비정규직 사전심사위원회(수기/정기)를 운영하고 2024년도에 2회(수시 1회/정기 1회)의 사전심사위원회를 개최한 실적이 인정된다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하며, 비정규직 채용 사전심사제를 규정화하는 등과 같은 방식으로 비정규직 채용 사전심사제가 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 평가연도에 NCS 기업활용 컨설팅(임금체계 개편형)을 진행하여 직무급 도입을 위한 직무중심의 임금체계 개편을 위한 컨설팅(안)을 제시하는 등 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위해 노력한 것으로 인정된다. 동 컨설팅(안) 등을 감안한 임금체계 개편안을 설정하고 노사간 협의 등을 통해 구체적인 추진안을 도출하며 규정화하는 등 실제 제도 도입과 실행으로 이어질 수 있도록 노력할 필요가 있다고 평가된다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 이사회 운영규정에 근로자 이사회 참관에 관한 내용을 명문화했고

('23.3.15. 신설), 평가연도 정기 이사회에 근로자대표가 배석하여 참관하는 등 경영의 투명성 확보를 위한 노력을 계속하고 있는 것으로 평가된다. 향후에도 동 제도가 안정적이고 지속가능하게 운영될 수 있도록 관리·감독할 필요가 있을 것이다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 현재 경영정보 공시가 이루어지지 않고 있다. 향후 자회사 홈페이지를 통해 정기공시와 수시공시별 세부 항목을 반영하여 공시가 이루어질 필요가 있다. 또한 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등 자회사 경영정보 공시 효과성 제고할 필요가 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B0 등급"으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 "C 등급"으로 평가한다.

한국산업은행

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국산업은행은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관의 자회사 설립 근거와 관련하여 한국산업은행법 시행령 제33조 제1항에서 '한국산업은행이 의결권 있는 발행주식의 100분의 15를 초과하는 주식을 소유하는 회사로서 금융위원회가 정하는 업종에 속하는 회사에 대한 출자로 주식을 취득하게 되는 경우'를 정하고 있고, 제2항에서 모기관이 자회사와 거래할 때 금지사항을 정하고 있다. 이러한 시행령 조항을 근거로 소관부처인 금융위원회가 자회사 설립을 승인한 것이므로 모기관의 자회사 설립에 관한 법적 근거가 일부 마련된 것으로 인정된다. 다만, 시행령의 해당 조항은 모기관의 출자 등을 제한하는 데 주된 목적이 있는 것으로 보이고, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 조속히 자회사 설립·업무위탁 근거의 명확성을 높이기 위해 법령 또는 모기관 정관에서 '자회사 설립' 및 '업무위탁'에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금

15억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하여 자회사의 안정적 성장을 지원하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자본 건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 정도에 머물고 있으므로 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 매년 도급계약체결 시 자회사와 협의하여 필수설비 및 재료 구매 소요급액을 도급계약에 반영하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비는 상당히 이관된 것으로 판단되지만 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤의 모기관에 대한 배당 실적이 없는 바, 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 타 기관을 참고하여 적자사업 이관 방지, 흑자사업 회수 제한, 합리적인 배당 등 관련 제도 마련이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 반기별 선지급 방식을 유지하고 개선하려는 모기관의 노력은 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사에 대금을 지급하는 방식에서 매우 모범적인 사례라 할 수 있다. 또한 대금지급기간을 평균 5일 이내로 준수하고 있으나 지급기간 단축을 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모기관 노·사 합의의 어려움으로 모·자회사 노사 공동협의회 구성 및 운영에 어려움이 있으나 기관은 2024년 중에 모기관 자회사 담당 팀장, 자회사 노사가 참여하는 모·자회사 3자 실무협의회를 1차례 개최하는 등 모·자회사 간 소통을 활성화하기 위한 정기적인 협의회 운영을 위한 방안을 마련을 모색하고 있다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이른 시일 내에 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영이 이루어질 수 있도록 하는 한편, 규정 마련을 통해 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 담보하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다. 또한 모기관은 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 전년도 지적사항인 도급계약 특수조건에서 모기간의 사정으로 자회사의 통합관리 업무수행을 중단시킨 경우 계약금액을 감액할 수 있도록 정한 부분을 삭제하였고, 지점경비의 영업개시 준비시간을 30분으로 규정하고 업무종료시간을 30분 단축함으로써 연장근로의 문제를 자체적으로 검토하여 계약의 공정성을 추구하기 위한 노력을 기울인 점이 인정된다.

- 또한, 모기관은 지적사항 이외에도 과업지시의 구체화 등 모·자회사 간 협의 등을 통해 개선사항을 지속적으로 도출해내고자 노력하였다. 이는 모·자회사간 관계를 고려할 때 의미 있는 노력으로 판단된다.

(3) 경영협약 체결 이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2020년에 체결한 경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 자율경영 지원(제3조), 자회사 경영 효율성 제고를 위한 직원의 파견(제9조), 모·자회사 회의체 구성과 운영(제12조) 등을 준수하기 위하여 복리후생 비용을 증액하는 등의 노력을 기울이고 있는 점을 참작하여 평가에 반영하였다. 다만 제12조에 규정한 모기관과 자회사 임직원이 참여하는 회의체 구성에 관한 내용을 개선하여 모·자회사 공동노사협의회를 구성할 수 있도록 개선할 필요가 있다. 향후 경영협약을 개선하고 모·자회사 노사공동협의회를 운영하는 등 추가적인 노력을 통해 바람직한 모·자회사 관계를 구축하기를 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우 개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이와 관련하여 모기관의 보고서와 제출자료 등을 살펴보면, 모기관은 자회사가 직종별 시중노임단가를 기준으로 산정한 예정가격에 대해 직종별로 93.2%에서 98.1% 사이(2023년도 직종별 낙찰률 91.7%~96.2%)에서 낙찰률을 적용하여 계약을 체결하였다. 직종별 합계 낙찰률은 전년도 93.8%에 비해 2.1%p 상승한 95.9%로, 낙찰률 개선을 위한 노력은 인정된다. 향후 모기관은 지속적인 낙찰률 개선을 통해 낙찰률을 임의 적용하지 않고 노임 단가를 100% 적용하기 위한 실질적인 방안을 마련하도록 노력해나갈 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 모기관은 시설직종에 대해 직무특성을 고려하여 중소기업중앙회의 기계장치정비원, 전기전자설비정비원, 전기및정밀기기수리원, 가구목제품제조원, 인쇄기능원, 제품하역적재원 등 직종별 시중노임단가를 반영하여 원가계산시 설계기준을 적용한 것은 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관이 자회사 대다수 직종에서 원가산정에 적용한 시중노임단가를 대체로 준수하거나 상회하는 수준으로 노임단가를 적용한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 단순노무종사원 시중노임을 기준으로 하는 미화직종의 경우 시중노임기준에 미달하고, 시설직종 중 인쇄기능원, 기계장치정비원, 전기전자설비정비원, 전기및정밀기기수리원의 시중노임을 적용하는 경우와 경비직종 중 작업반장의 시중노임을 적용하는 특수경비의 경우 중소기업중앙회 시중노임 산정범위에 따르면 단순노무종사원 시중노임단가를 상회하나 직종별 시중노임단가에는 다소 하회하는 것으로 평가된다. 향후 모기관은 직종별 직무 가치를 고려하여 적용한 시중노임단가를 충족할 수 있도록 계약단가를 결정하기 위한 노력을 지속해나가는 것이 바람직할 것이다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이

와 관련하여 모기관은 상·하반기 계약단가를 동일하게 책정하고 있지만, 자회사 상당수 직종에서 시중노임단가를 충족하는 기준으로 계약함으로써 적정임금을 보장할 수 있도록 한 점은 인정된다. 다만 단순노무종사원 시중노임기준에 하회하는 미화직종의 경우, 시중노임단가와의 격차가 더 커진 것으로 평가된다. 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 지급단가가 더 낮아질 우려가 있으므로, 하반기 변경된 시중노임단가를 충족할 수 있도록 변경계약을 체결하는 등 이를 개선할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장감독자 인건비를 직·간접 노무비로 계상하고, 행정인력은 일반관리비를 활용하고 있다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관은 모-자회사 간 협의를 통해 업무량 증가 등을 점검하여 계약인원을 증원하는 등 자회사 노동자의 인건비 및 처우 개선을 위해 꾸준히 노력해오고 있는 바, 앞으로도 자회사 노동자 처우 개선을 위한 노력을 지속해 나가는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있으며, 복지포인트는 공무직 지급 기준을 충족하지 못하는 점 및 타 기관의 자회사와 비교하여 복리후생 제도가 다양하지 못한 점은 개선이 요구된다”는 지적을 받았는데, 평가연도에는 복지포인트를 10만원 인상하여 정부 공무직 지급 기준을 충족하여 긍정적으로 평가되나, 이윤 비율은 추후 편성 여부를 검토할 예정이라고 하고, 일반관리비율 및 이윤 비율은 전년과 동일하여 지적 사항에 대한 충분한 개선이 이루어진 것으로 보기 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도와 동일하게 8.0%이고, 이윤 비율은 별도로 편성하지 않고 있는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균

수준을 상회하나 국가계약법상 최대한도(9.0%)에는 미치지 못하는 수준이며, 이윤 비율도 평균에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 500천원, 명절 상여금 1,000천원이 지급 및 2024. 10. 25. 자회사의 보수복지규정이 명절 상여금을 기준급의 50%로 지급하는 것으로 개정됨에 따라 명절상여금이 추가적으로 소급지급 되었고, 식비는 월 140천원 지급되고 있다. 그 외 복리후생 항목으로 우수근무자 12명에 대한 해외연수 실시, 노동조합 운영비 월 700천원 지원, 200천원의 건강검진비, 최대 1,000천원의 경조사비를 지급하고 있다. 평가연도에 복지포인트를 인상해 정부 공무직 지급 기준을 충족한 것은 긍정적이며, 비금전적 복리후생 증진을 위해 노력한 점은 인정되나, 타 기관의 자회사와 비교하여 복리후생제도가 다양하지 못한 점은 개선이 요구되며, 추가적인 복리후생 항목을 마련하여 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 정부의 사내근로복지기금 출연율 한도 제약 및 모기관 노동조합의 반대 등으로 모기관 사내근로복지기금 공동 활용은 현실적으로 어렵다고 판단하고 있으며, 평가연도에 구체적인 실적은 확인하기 어렵다.

- 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B0 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였다. 직군 교육을 실시하는 등 직원들에게 필요한 교육훈련이 진행되었지만, 교육 프로그램이 제한적이었는데, 향후에는 체계적인 계획을 마련하여 보다 다양한 교육 프로그램을 제공할 필요가 있다. 아울러, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 시간외 근무 식대 지급 등 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 일부 준수하고 있으며, 비정규직 채용 사전심사제 운용세칙('22.10.13. 제정)에 따라 평가연도에 사전심사위원회를 구성하고 채용사유의 적정성, 채용인원 및 기간의 적정성 등을 심의하여 미화 부문 계약직 직원을 채용한 것은 긍정적으로 평가된다. 비금전적 처우, 공무직 호칭, 기관별 특정에 따른 유연근무제도 운영 등 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하고, 비정규직 채용 사전심사제 또한 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 선발 제도를 두고 있지 않은데, 보다 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 규정을 마련하고 운영할 필요가 있고, 규정은 모기관보다는 자회사에 반영할 필요가 있다고 평가된다. 또한 CEO 선발 시 공정성 확보를 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 한 것은 긍정적으로 평가된다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 평가연도에 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 지원이나 노력이 확인되지 않는다. 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하고 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 평가연도에 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 등 경영 투명성 확보를 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 확인되지 않는다. 대표이사와 직종별 근로자대표 간 정례회의 이외에 자회사 여건 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고 구체적인 개선계획을 마련하는 등 제도 도입을 위해 노력할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있다. 23. 3분기부터 4개 항목을 확대하여 공시중인 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기공시와 수시공시별 세부 항목을 구분해서 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

한국수출입은행

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국수출입은행은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관의 자회사 설립 근거와 관련하여 2020년 3월 한국수출입은행법 개정을 통해 자회사 설립 근거를 명시하게 되었다. 한국수출입은행법 제20조의2 제1항을 살펴보면 '수출입은행은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 기획재정부장관의 승인을 받아 사업에 따른 업무를 지원하기 위하여 대한민국 법인이나 외국법인(대한민국 국민이 출자하는 외국법인을 포함한다)에 출자할 수 있다'고 정하고 있으며, 모기관 정관 제29조에서 모기관은 '법 제18조와 제20조의2에서 정한 바에 따라 출자 또는 투자할 수 있다'고 정하고 있다. 모기관의 자회사 설립은 해당 조항에 근거한 것으로 보이며, 모기관의 자회사에 대한 업무의 위탁에 관한 법적 근거가 일부 마련된 것으로 평가할 수 있다. 다만, 이 같은 법률과 모기관 정관의 해당 조항은 모기관의 자회사에 대한 출자와 투자 등을 규정한 것으로 보이고, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 조속히 자회사 설립·업무위탁 근거의 명확성을 높이기 위해 법령 또는 모기관 정관에서 '자회사 설립' 및 '업무위탁'에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 9.5억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 평가된다. 향후에도 자본금 증액, 부채비율 감소 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 설립 시 필수설비 지원(IT 시스템 구축 및 공기구 비품 지원 등), 피복비, 교육훈련비, 재료비, 노후화 비품 교체 등 예산 및 물품 지원, 사무실 및 휴게 공간 무상 제공 등을 추진한 점이 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관·자회사 정기회의 등을 통해 자회사 모니터링을 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전, 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수 실적이 없으며, 모기관에 대한 배당 실적이 없다는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 계획과 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 분기별 선지급 방식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사에 대금을 지급하는 방식에서 모범적인 사례라 할 수 있다. 또한 모기관은 계약대금 지급에 있어서 청구일로부터 평균 2~4영업일 이내에 지급하고 있으나 향후 대가지급 소요기간을 단축하기 위한 지속적인 노력이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A0 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회가 구성 및 운영되고 있지 않다. 모기관은 이에 대한 대안적 모델로 모기관 내 자회사 전담부서와 모·자회사 각 노동조합 대표와 소통 채널을 운영하고 있다. 모기관은 모기관 안전운영부와 자회사 경영관리부 간에 월 1회 정기회의를 실시하고 있고, 자회사 현장소장을 통해 수렴된 의견을 모기관에 전달하고 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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 2020년부터 꾸준히 부당·불공정 계약 내용에 대한 개선을 추진하여 왔고, 전년도 지적사항인 청소관리용역 과업내용서 중 카페트 세탁작업 관련 내용이 모기관의 지시가 있을 경우 횟수에 상관없이 작업에 임하도록 규정된 부분을 자회사와의 협의로 요청할 수 있는 것으로 개선하였으며, 수은플러스 발전협의회를 설립하여 공정한 계약 체결을 위한 의견교환을 진행한 점 등은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 계약 공통사항 제10조는 계약의 해지와 관련하여 용역계약에 기재된 계약사항을 준수하지 않았거나 금지행위를 위반한 때 계약의 전부 또는 일부를 해지할 수 있도록 정하고 있는바, 이는 자회사의 안정성을 저해할 여지가 있으므로 추가적인 개선방안을 모색할 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결 이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년에 체결한 경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 자회사의 독립성을 보장하고 자율적인 운영과 안정적인 성장을 지원하는 내용(제2조), 협력관계 구축(제6조), 자회사 경영 안정성과 수익성 확보를 위해 적자사업 이관 방지 등(제7조)을 규정하고 있는 점이 인정된다. 자회사 근로자의 처우개선을 위해 복리후생비를 원가계산에 반영하여 지원하고 있으며 명절상여금과 식비를 인상하고 모기관의 자회사 교육을 추가로 제공하고 있는 점도 평가에 반영하였다. 다만, 전년도에 지적한 모·자회사 노사협의회 구성이 여전히 추진되지 않고 있는바 향후 경영협약의 내용을 실질적으로 이행할 수 있도록 노력을 기울일 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우 개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 제출자료 등을 살펴보면, 모기관은 자회사가 시중노임단가 이상으로 설계한 예정가격을 100% 적용하여 계약을 체결하고 있는 바, 낙찰률을 임의 적용하지 않는 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 모기관이 외부기관 컨설팅을 반영하여 자회사 미화, 경비, 시설직종에 대해 단순노무종사원 시중노임단가를 준수하거나 상회하는 계약단가를 적용하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 직무내용에 따라 비교가능한 직종별 시중노임단가를 제시하고 있지 않아 직종별 특성에 부합하는 시중노임단가를 준수하는지 여부에 대해서는 평가하기 어렵다. 향후 모기관은 직종별 직무 가치를 고려하여 직종별 시중노임단가를 충족하는 계약단가를 결정하도록 지속적인 노력을 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관이 상·하반기 계약단가를 동일하게 책정하고 있으나, 단순노무종사원 시중노임단가를 준수하는 수준으로 계약함으로써 적정임금을 보장할 수 있도록 한 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 연도 중 시중노임단가 인상 추이를 모니터링하여 적정예산이 보장되는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장

감독자와 안전관리자 인건비를 모두 일반관리비로 활용하고 있다. 전년도에도 현장감독자 인건비를 별도 계상하도록 지적사항을 밝힌 바 있으나 이에 관한 모기관의 개선 실적은 확인되지 않는다. 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록, 현장감독자 인건비를 직·간접노무비로 계상하는 것을 포함하여 다양한 개선방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은“향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 일반관리비비율과 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤 비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있다”, “정부 공무직 지급 기준에 부합하지 않는 명절 상여금 수준에 대해서는 개선이 필요하며, 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자 처우개선 방안을 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가연도에는 일반관리 비율은 하락했고 이윤 비율은 전년도와 동일하게 유지하였으며, 명절상여금을 인상하는 긍정적인 노력과 별개로 정부 공무직 지급 기준에는 미치지 못하여 추가적인 개선 노력이 필요할 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 8.0%에서 7.4%로 감소하였고, 이윤 비율은 작년과 동일하게 1.0%를 유지했다. 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균 수준을 상회하나 국가계약법상 최대한도(9.0%)에는 미치지 못하는 수준이며, 이윤 비율은 평가대상 전체 모기관 평균을 크게 하회하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 이윤이 보장될 수 있도록 이윤 비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 760천원, 명절 상여금이 400천원 지급되었고, 식비는 월 140천원 지급되었으며, 그 외 복리후생으로 최대 30천원의 경조비, 30만원 상당의 경조서비스, 인당 250천원의 체육교양비, 300천원의 건강검진비, 피복비 등이 지급되고 있다. 정부 공무직 지급기준에 부합하는 복지포인트 및 식비를 지급하고 있는 점, 명절 상여금을 전년 대비 200천원 인상한 점, 복리후생비 지급 근거에 대한 명시적 규정을 마련한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 다만 명절 상여금은 전년 대비 인상에도 불구하고 정부 공무직 지급기준에 부합하지 않는 수준이므로 이에 대

해서는 개선이 필요하며, 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자 처우개선 방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

- 모기관은 기타 공공기관으로서 사내근로복지기금 출연 관련 절차 및 제약사항 등을 감안하여 변동성이 높은 공동근로복지기금을 조성하는 것보다는 모기관이 자회사 노동자 복리후생비를 원가계산 시 반영하여 안정적 재정지원 방식을 진행하기로 방침을 정한 것으로 확인된다. 그 외 모·자회사간, 모·자회사 노동조합 간 협의 등을 통해 자회사 노동자의 복리후생 증진 방안 등을 공동 모색하겠다고 하였으나 평가연도에도 전년도에 이어 구체적인 실적은 확인되지 않는다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연 시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 구체적으로 계속할 필요가 있다. 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B0 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지는 않았

지만, 지원 가능한 예산을 명시하였는데, 예산을 계약에 반영할 필요가 있다고 평가된다. 지원 계획이 제도적으로 마련되지는 않았지만, 직원들에게 필요한 교육훈련이 제한적으로 진행되었다. 향후 체계적인 계획을 마련하여 보다 다양한 교육훈련이 실시될 필요가 있다고 평가된다. 아울러, 교육훈련 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 청취하는 제도가 운영될 필요가 있다.

- 모기관은 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 대부분 준수하고 있으며, 평가연도에 비정규직 채용 사전심사제 운영기준을 제정하고 심사위원회를 구성하는 등 전년도 지적사항을 개선한 것은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하고, 비정규직 채용 사전심사제 또한 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 제도가 모회사 규정에 있고 이에 근거해서 운영되고 있다. 향후에는 공정한 CEO 선발을 위해 모회사보다는 자회사 규정에 선발제도 규정을 반영하고 운영할 필요가 있는 것으로 판단된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2023년도에 이어 평가연도에도 기본급 총액 인상률을 직급별로 일괄 적용하는 대신 정률·정액을 혼합하는 방식으로 임금 인상액을 배분하여 저임금 근로자가 총액인상률보다 높은 인상률을 적용받을 수 있도록 했고, 평가연도에 임금체계의 합리성·적정성 및 개선방안 검토를 위한 컨설팅 등 관련 예산을 배정했다고 하는데 2023년도에 이어 그 실적을 확인하기는 어렵다. 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하고 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가

제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 평가연도에 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 등 경영 투명성 확보를 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 확인되지 않는다. 자회사 여건 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고 구체적인 개선계획을 마련하는 등 제도 도입을 위해 노력할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있다. 한편, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기공시와 수시공시별 세부 항목을 구분해서 제공하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에는, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다(보고서에는 향후 지원 방안을 모색한다고 응답).

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

한국원자력안전기술원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국원자력안전기술원은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2021년 1월 정관 개정을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '안전기술원은 다음 각 호의 사항을 효율적으로 수행하기 위해 출자회사를 설립'을 할 수 있고, '제1항 각호의 사항을 출자회사에 위탁하여 운영할 수 있다'고 규정하고 있다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 3억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 평가된다. 다만, 2024년 기준 정원 100인 미만 자회사들의 평균 자본금이 3.5억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 따라서 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사의 필수설비 지원을 위한 일반관리비 및 이윤 상향 지원, 자회사 환경개선 공사 예산 지원, 자회사 근무 환경 개선 지원, 자회사 행정부서 전산시스템 구축 비용 지원 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비는 상당히 이관된 것으로 판단되지만 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 2023년 3월에 정관의 주주배당 조항을 삭제하였으며, 자회사에서 발생한 이윤의 모기관에 대한 배당 실적이 없다. 또한 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수 실적이 없다는 점 역시 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 제도 개선과 지속적인 노력도 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 분기별 선지급 방식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모

기관의 이러한 노력은 자회사에 대금을 지급하는 방식에서 모범적인 사례라 할 수 있다. 다만, 모기관은 계약대금 지급에 있어서 최소 5일에서 최대 14일이 소요되는 점을 고려하여 지급기간을 단축하기 위한 모기관의 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "A0 등급"으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 매월 모·자회사 안전보건 실무협의회를 개최하여 휴게실 노후화 및 불편사항을 조치하는 등 자회사 근로자의 근로환경 개선을 도모하였다. 모기관은 모·자회사 노사관리 능력을 제고하기 위한 노사 전문가 합동 교육을 실시하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 자회사 근로자의 근로조건 등 처우개선, 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원 방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 용역 위탁계약서상 투입인력 자격 기준표와 관련된 자격 기준표를 삭제하고 연차수당은 연차충당 부채분을 제외하고 정산하는 것으로 변경하는 등 개선이 이루어졌으며, 전년도 지적사항 이행한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 또한, 모회사는 과업지시서 상 전년도에 특별한 지적사항이 없었지만 모·

자회사 간 협의를 통해 개선사항을 지속적으로 도출해내고자 노력하였다. 이는 모·자회사간 관계를 고려할 때 의미 있는 노력으로 판단된다.

(3) 경영협약 체결 이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2020년에 체결한 경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 자회사의 독립적인 경영을 위해 예산 이외의 초과 수입 발생 시 필요 비용을 사용할 수 있도록 조치하여 우수직원 포상금으로 활용한 점이 인정된다. 자회사의 인력을 지속적으로 증원하여 안정적인 성장을 지원하는 노력과 일반관리비와 이윤, 식비 등을 증액하는 실적을 평가에 반영하였다. 다만, 경영협약의 내용에 모·자회사 노사공동협의회 구성과 관련한 내용의 개선이 확인되지 않아 향후 이를 개선하여 경영협약을 지속적으로 이행할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우 개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 제출자료 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임 단가를 100% 원가에 반영하고 있지만, 전년도와 동일하게 낙찰률 91%를 적용하여 여전히 낙찰률이 90% 초반에 머물러 있다. 향후 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않고 노임 단가를 100% 적용하기 위한 실질적인 방안을 모색해나갈 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다.

또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 모기관이 직무 특성을 고려하여 시설관리직종의 경우 전기기능사의 시중노임을, 업무지원직종의 경우 컴퓨터웹디자이너 시중노임을 반영하는 등 중소기업중앙회의 직종별 시중노임단가를 세분화하여 적용한 점, 자회사 모든 직종에서 원가계산에 적용한 직종별 시중노임 기준에 상회하는 계약단가를 적용한 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 직종별 직무 가치를 고려하여 정한 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관이 하반기 시중노임단가 변경 내용을 반영하여 시설관리·청소·경비 직종의 지급단가를 변경한 점은 긍정적으로 평가된다. 한편 업무지원직종의 경우 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 반영하지 않았으나, 이미 시중노임단가에 상회하는 기준으로 계약함으로써 적정임금을 보장할 수 있도록 하였다는 점에서 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 연도 중 시중노임단가 인상 추이를 모니터링하여 적정예산이 보장되는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장감독자 노무비를 직·간접 노무비로 계상하고 있으나, 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관은 모-자회사 간 상시적인 적정인력 충원 등 자회사 노동자 처우 개선을 도모하기 위해 노력해오고 있는 바, 앞으로도 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “일반관리비율과 이윤 비율 모두 감소하여 국가계약법상 최대한도(일반관리비 비율 9%, 이윤율 10%)에는 미치지 못하는 수준으로 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율 및 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력”을 할 필요가 있고 “복지 포인트·명절 상여금·식비 등 복리후생 항목 지급 기준을 규정에 명시한 점은 긍정적으로 평가되나, 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 지속적으로 모색할 필요”가 있다는 지적을 받았다. 평가연도에는 일부 복리후생 항목 관련 규정을 마련하고 일반관리비율과 이윤 비율 모두 일정 부분 증가하였으나 개선 노력이 충분하다고 보기는 어려울 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리, 미화, 경비는 전년도 8%에서 8.5%로 업무지원은 7%에서 7.5%로 증가하였고, 이윤 비율은 7%에서 7.5%로 증가하였는데, 이는 평가대상 모기관 전체 평균은 상회하나 국가계약법상 최대한도(일반관리비 비율 9%, 이윤율 10%)에는 미치지 못하는 수준이다. 일반관리비, 이윤과 별도로 업무체계 고도화 사업비 35백만원, 선진노사관계 정착 사업비 62백만원을 추가 지원한 점은 긍정적으로 평가되며, 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율 및 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 지속할 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 500천원, 명절 상여금이 1000천원, 식비 월 200천원이 지급되었으며, 그 외 복리후생 항목으로 종합건강검진 연 150천원, 근로자의 날 50천원 상품권, 일시성과급(인사평가 결과 1인 1,88천원)지급 및 성과급 기준금액 인상, 문화체육행사 1인 50천원 지급 등을 지원하고 있다. 복지포인트, 명절 상여금, 식비 모두 정부 공무직 지급 기준에 부합하도록 지급하고 있는 점, 평가연도에 식비는 60천원 인상하여 지급하는 점, 복지포인트, 명절 상여, 식비 등의 지급 안정성 확보를 위해 관련 규정을 명문화한 점, 연말 성과급을 지급한 점 등은 긍정적으로 평가되며, 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 지속적으로 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 당기 순손실이 지속됨에 따라 사내근로복지기금을 설치할 수 없는 상황으로서 전년도에 추후 모기관의 재무구조 개선을 통해 순이익 전환 후 기금법인설립 준비위원회 설립 등을 통해 모기관 사내근로복지기금 설립 및

운용을 위한 검토를 진행하겠다고 하였으나 평가연도에 구체적인 활동 실적은 없는 것으로 확인된다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연 시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다. 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B+ 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였다. 직무, 리더십, CS, 안전 교육 등 다양한 교육이 제공되었으며, 체계적인 교육훈련을 위해 연간교육계획을 수립하여 운영하였다. 또한, 한편, 노사협의회를 통해 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 청취한 부분은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 대외호칭 제도를 직제규정에 규정화하여 시행하는 등 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 준수하고 있으며, 기간제 근로자 관리지침에 따라 익년도 기간제 근로자 활용계획 수립(안)을 세우고 경영지원

실 심사를 거치는 방식으로 비정규직 채용 사전심사제를 운영하고 있다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부 내용별 추가 적용방안을 강구하고, 비정규직 채용 사전심사제 또한 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 제도가 모회사 규정에 있고 이에 근거해서 운영되고 있어, 향후에는 공정한 CEO 선발을 위해 모회사보다는 자회사 규정에 선발제도 규정을 반영하고 운영할 필요가 있다. 한편, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 평가연도에 고객만족도 평가 70%, 부서별 핵심성과 지표 달성률 평가 30%를 적용하여 성과급 지급규모를 마련하고 고객만족도 조사 2개년 결과를 비교하여 부서 성과 평가 결과에 따라 성과급을 차등지급하였다. 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하고 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 평가연도에 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 확인되지 않지만, 대표이사와 근로자대표 등 17인이 참석한 노사합동 워크숍에서 경영목표 Rolling 결과와 부서별 KPI지표 개발 결과를 보고한 것은 경영 투명성 확보 차원에서 긍정적으로 평가된다. 동시에 자회사 여건 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고 구체적인 개선계획을 마련하는 등 제도 도입을 위해 노력할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력

이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있다. 하지만 공시 항목이 다른 기관에 비해 적은 편이다. 향후, 항목 확대를 위한 노력이 필요해 보인다. 한편, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기공시와 수시공시별 세부 항목을 구분해서 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

한국잡월드

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국잡월드는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2018년 12월 정관 개정을 통해 자회사 설립 근거 및 업무위탁의 근거를 마련하였다. 모기관 정관(제4조의2)을 보면 '모기관은 제4조 제1항 각호의 사업 또는 그 일부를 모기관이 출자하여 설립한 자회사에 위탁할 수 있다', '모기관은 전문성 제고 및 서비스 품질 강화 등을 위해 자회사의 자율적 운영을 보장하여야 한다'고 규정하고 있다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립·위탁근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 3.5억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2024년 기준 정원 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 12.5억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계

가 있었다. 아울러 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만이고 부채비율 또한 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력도 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 탑승식 청소차 구매 및 수리, 미화장비 비품 제공 및 소모품 교체, 미화장비 교체 및 보수, 자회사 임대료 일부 면제, 유료 대관시설 무상지원 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비는 상당히 이관된 것으로 판단되지만 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수 실적이 없으며, 모기관에 대한 배당 실적이 없다는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 잉여금의 합리적 사용기준 제도화 등 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 제도 마련과 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회

사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 청구금액 100%를 월별 선지급하고 사후 정산하는 방식으로 운영하여 자회사의 재정적 안정을 도모한 노력이 인정된다. 다만, 향후 분기별 또는 반기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 계약대금 지급에 있어서 청구일로부터 3일 이내에 단축하여 지급하는 노력은 긍정적으로 평가되나 소요기간을 최소화하려는 지속적인 노력이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2024년 모·자회사 노사 공동협의회를 구성하여 회의를 개최하고, 노사공동협의회 선언문 발표 및 조인식을 실시하였다. 모기관은 분기별로 모기관 자회사 관리부서장 및 실무자, 자회사 관리부서장 및 담당자로 구성된 모·자회사 실무협의체를 운영하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 보다 적극적으로 발굴하는 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 자회사와 업무협의를 진행하고 내부검토를 진행한 결과 해당 사항

이 없다고 하였으나 어떠한 방식으로 실제 이루어졌는지 확인되지 않으며, 전년도 지적사항인 프로젝트 관리의 보고 필요성 및 용어 개선 등에 대해 검토하지 않은 점이 확인되므로 차년도 보고서에서는 관련 사항에 대한 검토의견 및 이행 여부 기재 및 성과에 대한 자료를 제출할 필요가 있다. 또한, 용역계약 특수조건 제20조 계약해지 사유에서 단순 계약 위반 및 불완전 이행까지 포함하고 있으므로, 이에 대한 개선을 통하여 공정한 계약 체결을 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 2023년에 모·자회사 대표자가 경영협약을 신규로 체결하여 유지하고 있다. 경영협약서 제2조(역할)에서 모기관의 역할과 자회사의 역할을 구분하여 규정하고 있으며 독립성과 자율성 보장, 안정적인 성장 지원을 보장하고 있음이 인정된다. 공동이익 증진 방안으로 공동 경영협의체 운영을 규정(제3조)하고 있다. 모·자회사 노사공동협의회와 실무협의체를 출범하였고, 모회사의 교육훈련에 공동참여하는 등의 노력이 긍정적으로 평가된다. 향후에도 경영협약을 준수하기 위한 노력을 기울일 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우 개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 계약서 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임 단가를 100% 원가에 반영하여 계약을 체결하고 있어 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사

의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 시설과 미화 직종의 자회사 노동자 임금의 계약단가는 시중노임단가를 상회하는 것으로 평가된다. 다만, 체험관 운영, 고객지원, 고객센터 등 그 외 직종의 경우 최저임금을 기준으로 하고 있어 중소기업중앙회의 단순노무종사원 노임보다 낮으며, 전년도 지적이 있었음에도 해당 직종별 시중노임단가와 계약단가를 본보고서에 구체적으로 제시하지 않았다. 향후 모기관은 자회사의 모든 직종에 대하여 중소기업중앙회의 단순노무종사원 노임보다 낮지 않게 계약단가를 결정하도록 개선할 필요가 있으며, 관련 내용을 보고서에 반영하여 제출해야 할 것이다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 상·하반기 계약단가를 동일하게 책정하고 있어 시중노임단가를 하회하는 직종의 경우 시중노임단가와의 격차가 더 커진 것으로 평가된다. 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 지급단가가 더 낮아질 우려가 있으므로, 하반기 변경된 시중노임단가를 충족할 수 있도록 변경계약을 체결하는 등 이를 개선할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장감독자 노무비를 직·간접 노무비로 계상하고 있으며 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관이 자회사에 신규 사업을 추가로 이관하고 증액된 금액을 직접인건비로 반영하여 자회사 종사자의 노무비 및 처우 개선 효과를 도모한 노력은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “일반관리비 비율, 이윤 비율은 증가하였는데 이는 국가계약법상 최대한도에 미치지 못하는 수준이며 특히 일반관리비 비율은 평가대상 모기관 전체 평균을 하회하고 있다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있다고 평가”가 있으며 “자회사 노동자의 처우개선을 위해 추가적인 복리후생 항목 마련 등의 노력을 계속적으로 모색할 필요”가 있다는 지적을 받았는데, 평가연도에는 일반관리비 비율 및 이윤 비율을 인상하여 지적 사항에 대한 개선 노력을 한 것으로 보이나, 여전히 국가계약법상 최대한도(일반관리비 비율 9%, 이윤율 10%)에 미치지 못하는 수준이며 특히 일반관리비 비율은 평가대상 모기관 전체 평균을 하회하고 있으므로 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 4.85%에서 6.0%로 증가하였고, 이윤 비율은 6.10%에서 7.47%로 증가하였는데 이는 국가계약법상 최대한도(일반관리비 비율 9%, 이윤율 10%)에 미치지 못하는 수준이며 특히 일반관리비 비율은 평가대상 모기관 전체 평균을 하회하고 있다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 550천원, 명절 상여금이 1,000천원 지급되었고, 식비는 월 140천원 지급되었으며, 그 외 추가적인 복리후생 항목으로 건강검진비가 제공되고 있다. 명절 상여금, 복지포인트, 식비를 정부 공무직 지급 기준에 부합하도록 지급하고 있는 점, 지급 기준 및 지급액을 규정화하여 지급 안정성을 보장한 점 등은 긍정적이며, 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 지속적으로 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 예산 구조상 사내근로복지기금 출연이 어려워 비금전적 복리후생 제도에 대한 검토를 지속 추진하고 있으며, 비금전적 복리후생 지원을 위해

고객 응대 근로자 건강 보호 메뉴얼 제정, 모·자회사 직원 공동으로 사용하는 휴게시설 제공, 미화 담당 직원의 별도 휴게시설 공간을 제공하고 있으며 2024년에는 모회사가 발주한 식음업체 이용 시 모회사와 동일하게 10% 할인혜택을 부여하는 것으로 확인된다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연 시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다. 또한 자회사 노동자들의 복리후생 증진을 위해 별도 휴게시설 공간을 제공한 것과 같이, 향후에도 비금전적 방법을 포함한 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동의 다각화가 필요하며, 이를 위해 자회사 노동자들의 의견을 수렴하고, 제도의 실행 이후 운용의 효과성 검증 등을 통해 실질적인 근로조건 개선 효과가 담보되도록 하기 위한 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "C 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였다. 직원들에게 필요한 교육훈련이 진행되었는데, 프로그램이 제한적이다. 향후 프로그램을 다양화하고, 지원 계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있다고 평가된다. 아울러, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 구내식당 등 모든 시설을 동일하게 사용하도록 하는 등 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 대부분 준수하고 있으며, 비정규직 채용 사전심사제는 시행 여부가 확인되지 않는다. 평가제도 수립 등 전년도 지적사항을 개선하여 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하고, 비정규직 채용 사전심사제를 규정화하는 등 도입을 위한 노력 역시 계속할 필요가 있다고 평가된다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2023년 경영평가 도입 및 예산편성 및 집행지침을 통해 경영성과금을 지급할 수 있는 근거를 제공했고 평가연도에 서비스품질 평가 성과급을 도입하고 분기별 모·자회사 실무협의체 및 자회사 이사회를 통해 합리적인 인사평가를 시행하도록 지원하였다. 평가연도에 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 별도로 확인되지 않으므로, 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하고 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 평가연도에 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 등 경영 투명성 확보를 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 확인되지 않는다. 자회사 여건 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고 구체적인 개선계획을 마련하는 등 제도 도입을 위해 노력할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황 등 경영 주요 현안을 구체화하여 보고하고 논의하도록 하는

등의 노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있다. 2023년 7개 항목에서 2024년에 10개로 확대한 점과 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기공시와 수시공시별 세부 항목을 구분해서 제공하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

오송첨단의료산업진흥재단

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 오송첨단의료산업진흥재단은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2016년 정관 개정을 통해 자회사 설립 근거를 마련하였는데, 모기관 정관 제4조 제4항을 살펴보면 '사업수행에 필요한 경우 이사회 승인을 얻어 자회사를 설립·운영할 수 있다'고 규정하고 있다. 이러한 모기관 정관의 해당 조항을 보면 모기관의 자회사 설립에 관한 법적 근거가 마련된 것으로 인정된다. 다만, 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사에 대한 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 조속히 자회사 업무위탁 근거의 명확성을 높이기 위해 법령 또는 모기관 정관에서 '업무위탁'에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가 반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 2억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 평가된다. 다만, 2024년 기준 정원 100인 미만 자회사들의 평균 자본금이 3.5억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사

의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 따라서 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 용역사 설비의 자회사 이관 및 자회사 자산등록(2020.01. 이후), 자회사 사무실 무상사용 연장(~2025.05.) 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비는 상당히 이관된 것으로 판단되지만 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가 지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤을 모기관에 배당하지 않는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 전년도 평가를 반영하여 관련 규정을 제도화 필요가 있으며, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 배당 제도 마련 역시 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회

사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 그러나 모기관은 전년도 평가에서 계약대금 지급방식의 개선방안을 모색할 필요가 있다는 지적에도 불구하고 금년도에도 연초 5%의 선금지급을 제외하고는 월별 후지급 방식을 유지하고 있다. 따라서 향후 분기별 또는 반기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 또한 기성검사와 대가지급을 합하여 2024년에 4.85일 이내 지급을 완료한 점은 긍정적으로 평가되나 향후에도 지급기간 단축을 위한 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B0 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회를 구성하여 운영하고 있지 않으나 모기관 직원이 자회사 대표이사와 경영지원실장을 겸직하고 있어 자회사의 노사협의회에 참가하고 있다. 모기관은 2024년 2회에 걸쳐 이사장 주관으로 자회사 직원과의 간담회를 추진하여 고충과 의견을 수렴하였다. 이와 같은 모기관의 활동은 긍정적으로 평가된다.

- 조속한 시일 내에 노사 공동협의회를 구성·운영할 필요가 있으며, 모·자회사 노사 공동협의회 운영 규정을 마련하여 모·자회사 노사 공동협의회의 근거 및 세부 운영 방안을 규정할 필요가 있으며, 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요

가 있기 때문이다.

- 모기관은 전년도 지적사항인 용역계약 특수조건 제4조(과업내용의 변경)에서 계약의 목적상 필요하다고 인정되는 경우 모기관이 자회사에 지시할 수 있도록 한 조항, 과업지시서 계약 금액 감액 관련 제4조 제3항 및 제5항, 제9조 제2항, 제14조 제2항 제6호에서 계약사항과 관련하여 문제를 제기할 수 없다고 한 조항, 제18조에서 이 계약의 각 조항에 대하여 해석상의 의문이 있을 때 협의가 성립되지 않을 경우 모기관의 해석에 의한다고 한 조항 등 부당 불공정한 계약 관행에 대한 개선이 이루어지지 않은 것으로 확인된다. 또한, 시설·동물관리용역 과업지시서, 시설·청소용역 과업지시서 제8조 제5항에서 자회사 사원 교체 시 인사정보를 모기관에게 제출하도록 한 점 역시 자회사의 인사경영권에 대한 침해요소가 있으나 금년도 실질적인 개선이 이루어지지 않아 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있다.

- 향후 모기관은 부당·불공정한 계약을 방지하기 위해 마련된 체계와 절차를 정례화하고, 모·자회사가 협력하여 부당·불공정 계약조항을 사전 발굴하여 개선하는 등 선제적인 예방 노력을 기울일 필요가 있을 것이다.

(3) 경영협약 체결 이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2020년에 체결한 경영협약을 지속적으로 유지하고 있다. 경영협약에는 상호협력과 모회사의 지원에 대하여 각각 제2조와 제3조에서 구체적으로 규정하여 운영하고 있음이 확인된다. 다만, 전년도에 지적사항인 자회사 CEO를 모기관 직원이 겸직하는 문제는 개선되지 않은 것으로 확인되어 이를 평가에 반영하였다. 향후에는 자회사의 독립성과 자율성을 강화하여 협약을 구체적으로 이행할 수 있도록 개선할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 이러한 기준을 적용하여 모기관이 제출한 실적보고서 등을 살펴보면 모기관은 협상에 의한 계약방식을 채택하여 예정가격 산정 없이 용역비를 책정하고 있어, 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있는 것으로 확인되어 적절하게 운영되는 것으로 판단된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등은 포함되지 않는다. 모기관의 실적보고서 및 추가자료에 따르면 모기관이 직종별로 세분화하여 해당 직종의 시중노임단가를 적용하고 있으며, 직종별 계약단가가 시중노임단가 이상으로 관리되고 있는 것으로 판단된다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 전년도 평가 지적사항임에도 불구하고 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 반영한 실적은 없는 것으로 확인된다. 이로 인하여 기타시설직종(미화, 출입관리, 모니터링), 동물관리직종은 하반기 시중노임단가보다 낮은 것으로 확인되어, 연도 중 시중노임단가 인상에 따른 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 노무비가 더 낮아지게 될 수 있으므로 이 점은 개선할 필요가 있다고 판단된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관이 용역비 산정 시 현장감독자 인건비를 노무비로 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 한편 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있는 다양한 관련 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성

과

- 모기관은 전년도에 “적절한 관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향조정 할 것”과 “복리후생에 대한 내부규정 정비”, “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, “사내근로복지기금 공동활용 또는 공동사내근로복지기금 설립을 위한 중장기 계획을 마련할 것” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 복지포인트의 인상, 명절상여금의 신설이 이루어졌으나, 일반관리비율이 전년도와 동일하고, 복리후생항목에 대한 내부규정도 정비되지 않아 지적사항에 대한 개선을 하였다고 보기는 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 5.5%로 전년도와 동일하고, 이윤비율 또한 10.0%로 전년과 동일한데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균 수준에 미치지 못하나, 이윤비율은 전체 모기관의 평균보다 높고 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 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 전년 480천원에서 600천원으로 인상되어 지급되고 있고, 명절상여금이 평가연도에 신설되어 400천원 지급되었으며, 식비는 전년과 동일하게 월 200천원 지급되고 있다. 복지포인트와 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점은 긍정적이나, 명절상여금이 그에 미치지 못하고 있는 점, 그 외의 복리후생 항목도 특별히 보이지 않는 점은 개선이 필요하고, 현재와 같이 노사협의회 결정으로 지급하는 것이 아니라 복리후생에 대한 내부규정을 정비할 필요가 있으며, 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 지난해에 사내근로복지기금의 활용에 대한 컨설팅을 받았으나 실제적인 활용은 아직 실행되지 못하고 있으며, 대신 자회사 노동자들을 위한 단체상해보험 가입, 건강검진시 공가사용, 우수사원 포상 등의 노력을 하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사

노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B+ 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지 않았지만, 2023년과 달리 지원 가능한 예산을 명시한 점은 긍정적이다. 한편, 2023년과 같이 지원 계획이 마련되지 않았고, 교육훈련 결과에 관한 내용이 없다. 향후 교육의 폭을 확대하고, 교육 지원 계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있을 것이다. 아울러, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있다.

- 모기관은 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 대부분 준수하고 있으며, 비정규직 채용 사전심사제 운영지침(`22.12.1. 제정)에 따라 사전심사위원회를 구성하여 운영하고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하고, 비정규직 채용 사전심사제 또한 내실 있게 운영될 수 있도록 지속적으로 노력할 필요가 있을 것이다.

- 2023년에 언급된 부분들이 개선되지 않았다. 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 선발 제도를 두고 있지 않은데, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 규정을 마련하고 운영할 필요가 있다. 규정을 마련할 때 모기관보다는 자회사 규정에 반영될 필요가 있다고 평가된다. 또한, 향후에 공정한 CEO 선발을 위해 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시할 필요가 있으며, 외부심사위원의 비율이 전체 심사위원 대비 50% 미만이므로 CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 50% 이상으로 위원회를 구성하는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 직원 간담회를 개최하여 급여테이블 재구축, 승진·승급 개선 승진 적체 해소 등을 논의하고 자회사 전환 후 시행되고 있는 임금체계와 관련한 문제점을 파악하고 개선하고자 컨설팅 계약을 체결한 것은 긍정적으로 평가된다. 2025년도 임금체계 개편 컨설팅을 통해 임금체계와 관련하여 보완해야 할 내용들을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하고 개선방안을 도출하여 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 등 경영 투명성 확보를 위한 지원이나 노력으로 보이는 실적은 확인되지 않지만, 정기적으로 노사협의회를 개최하여 경영현황을 보고하였다고 하고 있다. 사전에 도입 필요성에 대한 공감대를 형성하고 로드맵을 마련하는 등 근로자 이사회 참관제 등 도입을 위한 노력을 계속할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황 등 보고사항을 구체화하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 구축하고 기본적인 항목을 공시 중으로 홈페이지 주소에 오탈자가 있어, 오류로 열리지 않았다. 향후 자회사 홈페이지를 통해 경영공시는 이루어져야 하며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등 자회사 경영정보 공시 효과성도 제고할 필요가 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “D 등급”으로 평가한다.

중소기업은행

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 중소기업은행은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관의 자회사 설립 근거와 관련하여 중소기업은행법 시행령 제30조의3 제10항을 보면, '기타 중소기업은행의 설립목적수행에 필요한 경우로서 금융위원회가 승인한 경우' 다른 법인에 출자할 수 있도록 규정하고 있는데, 이러한 시행령 조항을 근거로 소관부처인 금융위원회가 자회사 설립을 승인한 것이므로 모기관의 자회사 설립에 관한 법적 근거가 일부 마련된 것으로 평가할 수 있다. 또한 모기관은 정관 개정을 준비하는 등 노력한 점도 인정된다. 다만, 시행령의 해당 조항은 모기관의 출자에 관한 사항을 직접 규정하는데 주된 목적이 있는 것으로 보이고, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 조속히 자회사 설립·업무위탁 근거의 명확성을 높이기 위해 법령 또는 모기관 정관에서 '자회사 설립' 및 '업무위탁'에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사인 IBK신용정

보(주)와 ㈜IBK서비스에 각각 자본금 30억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 자회사의 안정적 성장을 지원하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, ㈜IBK서비스의 경우 자본 건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만으로 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 필수인력 채용 예산 편성, 자회사 사무실 확충 및 추가 임대에 따른 비용 지원(임차료, 관리비 등), 환경개선을 위한 물품교체 등을 추진한 점이 인정된다. 또한 자회사 근무지 집합건물별 환경개선 관련 건의(요청)사항의 월별 모니터링 및 개선을 추진 중인 점도 인정된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤을 모기관에 배당을 실시하지 않는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 향후 제도 개선 시 타 기관을 참고하여 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 자회사 잉여금의 사용기준 마련 등 합리적인 제도 보완이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 모기관은 다수의 개별계약을 체결하고 있는 점을 개선할 필요가 있다는 전년도 평가를 반영하여 금년도에 10개 계약으로 축소하고 2025년에 2개 계약으로 줄이고자 하는 노력은 긍정적으로 평가된다. 다만, 향후 단일통합계약 전환을 추진하고 계약업무의 효율성을 도모할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 그러나 모기관은 전년도 평가에서 계약대금을 매달 분할하여 후지급하는 방식에 대한 개선방안을 모색할 필요가 있다는 지적에도 불구하고 월별 후지급 방식을 유지하고 있다. 따라서 향후 분기별 또는 반기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 또한 모기관은 계약대금 지급기한을 5영업일 내로 단축하여 유지하고 있으나 향후 대가지급 소요기간을 최소화하려는 지속적인 노력이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 현재 모기관에는 모·자회사 노사 공동협의회가 설치·운영되지 않으나, 모기관은 대안적인 모델로 경영 및 노사 이슈 현황 공유 및 안건 발굴을 위해 매월 모·자회사 경영실무회의를 실시하고 있다. 모기관은 자회사 노조협의회와 핫라인을 구축하여 현안을 수시로 공유하고 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. 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 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 전년도 지적사항 중 도급계약 일반조건에서 자회사의 귀책사유로 발생한 손해에 대한 손해금을 월 지급액에서 차감할 수 있도록 하는 조항, 계약해지사유 해당 시 모기관이 자회사에 대해 일체의 배상책임을 지지 않도록 하는 조항에 대한 개선안을 마련하였음이 확인된다. 또한, 2024년 계약서에 전년도에 논의되었던 청소작업 관련 부적절한 과업내용, 자회사 직원에 대한 교체 요구 및 자회사 직원의 근태를 근거로 한 손해배상 등의 자회사의 인사권을 침해하는 조항 등 총 3건에 대한 개선안을 반영하여 시행한 점이 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 도급계약 특수조건에서 자회사 근로자의 업무 수행 중 발생할 수 있는 신체적 이상을 미연에 예방하도록 하고 이로 인한 문제 발생 시 자회사가 일체의 책임을 지도록 한 조항은 여전히 과도한 측면이 있으며, 손해배상 책임 관련하여 손해배상요건 부합 여부에 대한 법적 검토 없이 자회사 직원이 도덕적·인성적으로 문제가 있다고 판단되는 경우 자회사에 손해배상을 요청할 수 있도록 하는 조항은 여전히 과도한 복무규율로 여겨질 소지가 있으므로 보다 적극적으로 개선방안을 모색할 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결 이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 경영협약을 체결하기 어려운 상황임을 감안하여 2개의 자회사와 체결한 관리약정서의 내용에 자율적 운영을 보장하는 조항(제1조)을 구성하여 유지하고 있다. 전년도 평가에서 경영협약을 체결할 것을 권고하였으나 '노사 상생 공동선언문'을 체결한 점을 평가에 반영하였다. 다만, 자회사의 성장을 위한 지원과 자회사 근로자의 처우 개선 실적 등의 노력이 인정된다. 보고서에 제출한 바와 같이 모·자회사 간 경영협약서 체결이 이루어질 수 있도록 적극적으로 노력할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "C 등급"으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우 개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 실적보고서에 따르면 모기관이 임금교섭 결과를 100% 계약에 반영하는 방식을 취하고 있어 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있는 것으로 확인되어 적절하게 운영되는 것으로 판단된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등은 포함되지 않는다. 모기관의 실적보고서 및 추가자료에 따르면 IBK서비스의 경우 직종별 세분화가 이루어져 있고 그에 따른 시중노임단가 내 여러 노무단가를 적용하고 있으나, IBK신용정보 채권추심 업무 수행 직종의 경우 단순노무종사원의 시중노임단가 적용이 타당한지 검토할 필요가 있다는 전년도 평가 지적에도 불구하고 이에 대한 조치는 없는 것으로 확인된다. 또한 IBK서비스의 경우 계약단가의 임금세부항목에서 시중노임단가에 해당하는 항목은 기본급, 선임수당, 조정수당으로 경비, 미화, 사무, 조리 등의 낮은 직무등급 종사자의 노무비 단가가 단순노무종사원의 시중노임단가보다 낮은 것으로 확인된다. 따라서 모기관은 모든 직종의 노무비 단가가 시중노임단가를 상회하는 수준에서 결정되도록 개선 노력을 기울일 필요가 있다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관이 제출한 실적보고서에 의하면 하반기 시중노임단가 변경에 따른 변경 계약을 별도로 체결하는 것이 아니라 연도 말에 노사 임금 협상 분을 소급하여 적용하고 있는 것으로, 이를 통하여 변경 계약이 실질적으로 진행된 것으로 확인된다. 다만, 이 경우에도 시중노임단가를 확인하고 이를 반영할 수 있도록 지원할 필요가 있다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 IBK신용정보의 용역비 산정 시 해당 인력 인건비를 모두 노무비로 계상하고 있어 이 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, IBK서비스는 현장감독자의 인건비는 노무비로 계상하지만, 행정인력의 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. 이와 관련하여 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있는 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관의 실적보고서에 따르면 모기관이 전년 대비 자회사의 임금이 4.3% 인상 되도록 지원하였고, 임금체계의 최고단계에 도달한 노동자의 임금상승 구간을 추가하기 위해서 직무등급단계 개편을 하는 등의 노력을 기울인 점은 인정된다. 앞으로도 자회사 노동자 처우개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 일반관리비와 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향조정 할 것”과 “복리후생항목의 지급근거 및 지급금액을 내부 규정에 명시할 것”, “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색”, “모기관 사내근로복지기금의 출연 및 활용, 공동근로복지기금 출연을 위한 중장기 계획 마련” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 일반관리비율과 이윤비율 모두 전년도에 비해 상승하였고, 그 외 복리후생금액 또한 증가하였으며, 자회사 자체 사내근로복지기금 신설을 검토하는 등 지적사항에 대한 개선 노력을 한 것으로 인정된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 6.4%에서 6.68%로 상승하였고, 이윤비율은 전년도와 동일하게 1.22%인데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균수준이며, 이윤비율은 평균에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 경영상황을 고려하여 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 일반관리비와 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율과 이윤비율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 전년 500천원에서 600천원으로 상승하였고, 명절상여금이 1,000천원, 식비는 월 140천원으로 전년과 동일하게 지급되고 있으며, 그 외 복리후생항목은 경조금과 장례물품지원, 120천원의 단체상해보험, 200천원의 근로자의 날 선물과 300천원의 창립기념일 격려금, 200천원의 체력단련비 등이 제공되고 있다. 복지포인트와 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하는 점은 긍정적이고, 평가연도에 창립기념일 격려금이 200천원에서 300천원으로 상승한 점과 간식지급 등을 위한 현장운영비가 360천원에서 396천원으로 상승한 점도 실적으로 인정되며, 향후에도 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 사내근로복지기금 공동활용에 대하여 자회사간 형평성 문제로 어렵다고 인식하고 있으며, 아이비케이신용정보에서 운영 중인 자회사 자체 사내근로복지기금을 아이비케이서비스에서도 설치하기 위한 노력을 진행하였고, 향후 설치 시 모기관에서 지원할 수 있는 방안 등을 검토하고 있다. 대신, 모기관에서 복지포인트, 명절상여금 등의 복리후생비를 지원하고, 근로자의 날 격려품, 한마음 행사비(5월 가정의달 맞이 사은품 지급), 독감예방접종비를 모기관과 같은 규모로 지원하는 등의 노력을 통해 자회사 노동자의 복리후생에 차별이 발생하지 않도록 하고 있으며, 경조사 발생 시 도우미 지원, 육아휴직기간 확대 및 건강검진 공가 부여 등 휴가 및 휴직제도를 개선하는 등의 노력을 하고 있어 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 노력을 장려하려는 취지이므로, 자회사 자체적인 근로복지기금 마련의 노력을 하고 있더라도 모기관의 근로복지기금 공동활용 및 공동근로복지기금 설립, 시설 및 복리후생제도의 공동적용 등 별도의 노력을 통해 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 실질적으로 필요한 효과가 담보되도록 노력할 필요가 있다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B0 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- IBK 서비스는 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였다. IBK 신용정보는 계약에 반영되지 않았으나, 지원 가능한 예산 수준을 명시하였다. IBK 신용정보는 앞으로 교육예산을 계약에 반영할 필요가 있다. 한편, IBK 서비스는 학술 연수 지원, 자격증 취득 지원, CS 교육 등 교육 지원 활동이 이루어지고 있으나, 교육의 폭이 넓어질 필요가 있고, IBK 신용정보는 교육 실적이 없다. 두 자회사 모두 향후 교육 체계를 마련하고, 이를 바탕으로 다양한 교육을 실시할 필요가 있다. 또한 근로자들의 의견을 청취하는 프로세스를 통해 교육훈련 체계를 마련할 필요가 있다.

- 모기관은 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 준수하고 있으며, 모기관 계약직 인사관리기준에 따라 계약직원 사용이 불가피한 경우에만 비정규직 채용 사전심사제를 운영하고 있다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하며, 비정규직 채용 사전심사제를 규정화하는 등 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 개선할 필요가 있을 것이다.

- 두 자회사 모두 공개선발을 하지 않고 있다. 앞으로 공정한 CEO 선발을 위해 자회사에 규정을 마련하고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영할 필요가 있다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 평가연도에 노사 공통 TF를 통해 회사 설립 당시 설계한 직무등급별 최종단계를 3단계 확장하고 최종단계까지 단계별 소요연한을 재조정하여 최고단계에 도달한 근로자의 임금 상승 구간을 마련하기 위한 직무등급단계 개편을 실시하였다. 향후에도 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하고 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가

제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 평가연도에 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 등 경영 투명성 확보를 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 확인되지 않는다. 자회사 여건 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고 구체적인 개선계획을 마련하는 등 제도 도입을 위해 노력할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- IBK신용정보는 알리오를 통해서만 공시가 이루어지고 있고, 홈페이지에는 공지 메뉴에 제한된 정보만 제공하고 있다. IBK서비스는 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있지만 항목이 제한적이다. 앞으로 두 자회사 모두 공시 항목 확대가 필요해 보인다. 또한 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기공시와 수시공시별 세부 항목을 구분해서 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D0 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “D 등급”으로 평가한다.

금융감독원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 금융감독원은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관의 자회사 설립 근거와 관련하여 모기관 정관 제17조의2에서 '금융감독원은 그 시설의 보호, 유지 및 관리 업무 등을 수행하기 위해 설립된 법인에 대하여 원장의 승인을 받아 출자할 수 있다'고 정하고 있다. 모기관의 자회사 설립은 해당 조항에 근거한 것으로 보이며, 모기관의 자회사에 대한 출자·출연 및 설립의 근거가 일부 마련된 것으로 평가할 수 있다. 다만, 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 모기관의 출자에 관한 사항을 직접 규정하는 데 주된 목적이 있는 것으로 보이고, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 조속히 자회사 설립·업무위탁 근거의 명확성을 높이기 위해 법령 또는 모기관 정관에서 '자회사 설립' 및 '업무위탁'에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 4억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있

는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 평가된다. 다만, 2024년 기준 정원 100~300인 미만 자회사들의 평균 자본금이 5.9억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러 자본 건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만으로 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 마루·카페트 세척기 등 청소장비 무상대여(총 71개) 및 이에 따른 수리비 지원(2024년, 7건 7.4백만 원), 경영협약서 체결(2024.01.)을 통해 자회사 운영에 필요한 장비·자재의 소유권 이전·임대 등 안정적 지원을 명문화한 점은 긍정적인 것으로 평가된다. 다만, 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 금년도(24.01.04)에 관련 규정을 제도화하였다. 또한 모기관에 대한 이윤 배당을 하지 않는 등 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 이윤 보장을 넘어 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 배당 제도 마련이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회

사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도 평가를 반영하여 계약대금 지급방식을 월별 후지급에서 월별 선지급 방식으로 전환하였으며, 대금 지급기간을 단축(2023년 2.5일 → 2024년 1일)한 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 향후 분기별 또는 반기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A0 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모기관의 자회사 담당 부서장·팀장 및 실무자, 자회사 대표이사, 본부장 및 실무자 등으로 구성하되, 필요시 자회사 현장감독자 또는 근로자 위원 1인을 참여토록 하는 것으로 주요 내용으로 하는 모·자회사 공동협의회 운영 방안을 마련하고, 2024년 2차례에 걸쳐 모·자회사 공동협의회를 운영하였다. 모·자회사 공동협의회에서는 자회사 작업환경, 예산편성과 관련한 고려사항, 자회사 근로자의 복지 등에 대한 협의가 진행되었다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모·자회사 공동협의회 등을 통해 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 지속적으로 발굴하는 등의 노력을 하길 권장한다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 전년도 지적사항이었던 위탁계약서 내 안전사고 발생 시 자회사가 모든 책임을 지던 것을 고의·중과실의 경우에만 책임을 지는 것으로 책임을

제한한 점, 안전사고 발생 시 자회사의 귀책정도에 따라 용역대금에서 배상금액을 상계하거나 지급 보류하던 것을 민법상 권리인 구상권 행사로 개선한 점이 긍정적으로 평가된다. 또한, 자회사의 요구사항을 수용하여 인력을 증원하고, 근무형태를 개선하여 과도한 교대근무로 인한 위험요소를 감경하고, 누락된 업무를 추가하고 이에 상응하는 수당을 지급하여 업무환경 개선하는 등 자회사와의 지속적인 협의를 바탕으로 과업지시서를 현행화하고자 노력을 기울이고 있는 점이 확인된다.

- 다만, 용역계약 일반조건에서 노동쟁의의 우려가 있거나 노동쟁의 발생 신고가 있을 때에는 즉시 감독원에 통보하도록 명시한 점은 자회사의 경영권에 대한 침해의 소지가 있으며, 제19조 계약해지 조항 중 제2항 제1호 및 제2호는 그 사유가 다소 과도한 측면이 있으므로 개선방안을 모색할 것을 권고한다. 또한, 자회사와의 계약체결 시 모기관은 이메일과 구두 협의뿐 아니라 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 공식적인 체계와 절차를 마련하는 등의 추가적인 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 2024년 1월 4일부로 경영협약을 체결하여 지속적으로 유지하고 있다. 경영협약에는 자회사 경영의 독립성과 자율성 보장, 그리고 안정적인 성장을 지원하는 조항을 비롯하여 자회사와 단일 통합 수의계약을 체결한다는 점과 자회사 사업수행에 적합한 대가에 필요한 예산 배정 노력 등이 확인된다. 또한 모회사와 자회사 중 일방이 협약종료 의사를 서면으로 3개월 전에 통보하지 않는 한 계속 유효한 조항을 통해 경영협약이 지속적으로 유지된다는 점도 평가에 반영하였다. 향후 경영협약을 구체적으로 이행하기 위한 노력을 기울일 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 실적보고서에 따르면 예정가격 그대로 계약을 체결하여 계약금액은 낙찰률 적용 없이 원가계산금액의 100%를 적용하고 있는 것으로 확인되어 적절하게 운영되는 것으로 판단된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등은 포함되지 않는다. 모기관의 실적보고서 및 추가자료에 따르면 모기관이 자회사 직종 특성을 고려하여 이에 부합하는 전기전자설비정비원, 기계장치정비원, 단순노무종사원 등 직종별 시중노임단가를 적용하여 단가를 책정하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 또한, 대다수 종사자의 노무비 단가는 시중노임단가를 상회하고 있다. 다만, 시설관리 등 일부 직종의 경우에는 노무비 단가가 직종별 시중노임단가보다 낮은 것으로 확인되어, 전체적인 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하는 수준에서 결정될 수 있도록 개선할 필요가 있다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관의 실적보고서에 따르면 자회사 인원수를 기준으로 가중 평균하여 시중노임단가를 계산하였다고 적고 있으나, 모기관은 전년도 평가에 이어 여전히 하반기 시중노임단가 변경 시 계약금액을 조정한 실적은 없는 것으로 확인된다. 일부 노무비 단가가 시중노임단가보다 낮음에도 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 노무비 계약금액이 더 낮아지게 되므로 이점은 개선할 필요가 있다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여 모기관이 용역비 산정 시 현장감독자와 행정인력 인건비 지급에 소요되는 예산을 노무비 항목에 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을

통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향조정 할 것”과 “추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 일반관리비율이 상승하였고, 복지포인트 및 명절상여금 등의 복리후생금액이 증가하는 등 지적사항에 대한 개선노력을 한 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년의 5.98%에서 7.54%로 상승하였고, 이윤비율은 전년과 마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율은 평균을 초과하는 수준이나 국가계약법상 최대한도(9.0%)에는 미치지 못하는 수준이고, 이윤비율은 전체 평균에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 상위기관인 금융위원회의 예산통제를 받고 있고, 모기관에 고유수익사업이 없어 금융회사로부터 분담금 등을 받고 있는 특성상, 높은 수준의 일반관리비와 이윤을 보장하기 어려운 현실은 인정되나, 그와 같은 어려움 속에서도 자회사가 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향조정 하는 노력을 계속할 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 전년 400천원에서 500천원, 명절상여금은 전년 800천원에서 1,000천원, 식비는 전년 월 130천원에서 140천원으로 상승되어 지급되고 있고, 그 외 복리후생항목으로는 건강검진, 피복비, 시간외근무 시 식비지원 등이 제공되고 있으며, 그밖에 단체상해보험 가입, 모기관의 구내식당과 체력단련실 개방, 자회사 직원 전용 휴게공간을 제고하고 있는데, 평가연도에는 단체상해보험 가입예산의 증액과 건강검진비의 상향조정이 이루어졌다. 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준으로 조정된 점과 다양한 복리후생이 제공되고 있는 점이 긍정적으로 평가된다.

- 모기관은 자회사 노동자의 상해보험 치료를 위하여 2023년 용역계약 금액에 단체상해보험 가입비 16.5백만원을 반영한 이후 평가연도에는 이를 81백만원으로 상향하였고, 그 외에도 자회사 노동자 전용 휴게실 제공 및 모기관 구내식당을 공동이용토록 하는 등 자회사 노동자의 복지후생을 위해 노력한 실적이 확인된다.

- 다만, 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후

생을 증진하기 위한 모기관의 노력을 장려하려는 취지이므로, 자회사 노동자의 복리후생 증진을 위한 기존의 성과에 더하여 모기관의 근로복지기금 공동활용 및 공동근로복지기금 설립, 시설 및 복리후생제도의 공동적용 등 별도의 노력을 통해 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 실질적으로 필요한 효과가 담보되도록 노력할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B0 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지는 않았지만, 지원 가능한 예산을 명시하였는데, 예산을 계약에 반영할 필요가 있다고 평가된다. 2024년도에도 2023년도와 유사한 수준의 교육훈련이 진행되었으나, 모·자회사 공동협의회를 통해 교육제도를 개선하기로 한 점이 확인된다. 2025년에는 공동협의회 합의사항과 같이 체계적인 계획을 통해 이루어져야 하며, 해당 근로자들의 의견을 사전적으로 파악하고 사후적으로도 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있다.

- 모기관은 시간외 근무 시 식비 및 교통비 지원, 성과평가 등급별 평가급 지급 등 전년도 지적사항을 일부 개선하여 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 준수하고 있으며, 2024년 제2차 모·자회사 공동협의회에서 비정규직 채용 사전심사제 도입에 관한 내용을 논의한 것은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하며, 비정규직 채용 사전심사제가 도입될 수 있도록 지속적으로 노력할 필요가 있을 것이다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 평가연도에 숙련도를 고려하여 직책수당(계장 및 반장 등)을 신설하고 소방관리자 등 관리자 선임에 따른 자격수당을 지급하는 등 임금수준 향상을 위해 노력하였다. 향후에는 모·자회사 공동협의회, 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방법을 통해 개선방안을 도출하고 실제로 합리적인 임금체계 마련 등으로 이어질 수 있도록 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 반기별로 모·자회사 공동협의회를 개최하여 예산편성, 업무여건 개선 등에 관한 사항을 협의하고 동 공동협의회에 노사협의회 근로자위원이 참석 가능하도록 하고 있다. 자회사 여건 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고 구체적인 개선계획을 마련하는 등 제도 도입을 위해 노력할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2024년부터 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 일부 항목을 공시하고 있다. 향후 자회사 홈페이지에 항목을 공개하고 항목 수를 확대할 필요가 있다. 또한 정기공시와 수시공시별 세부 항목을 적절히 구분하고, 수기 공시에 대한 보다 즉각적인 업데이트가 필요하며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공 등 자회사 경영정보 공시 효과성을 제고할 필요가 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “B 등급”으로 평가한다.

한국예탁결제원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국예탁결제원은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2021년 6월 정관 개정을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '예탁결제원은 이사회 결의를 거쳐 자회사를 설립'을 할 수 있고, '효율적인 업무수행을 위하여 이사회의 결의를 거쳐 다음 각 호의 업무를 위탁할 수 있다'고 규정하고 있다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사의 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립·위탁 근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 9.9억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 평가된다. 향후에도 자본금 증액, 부채비율 감소 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 직무별 업무수행에 필요한 장비·설비(집기, 차량, 전산장비 등) 및 예산 지원(경영지원시스템 연간 사용료, 정기점검 부대비용 등), 컨택센터 사무 공간(여의도)·운영비 지원 등을 추진한 점이 인정된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전, 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수 실적이 없으며, 모기관에 대한 배당 실적이 없다는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 그러나 모기관은 전년도의 분기별 선지급 방식에서 2개월 단위 후지급 방식으로 변경하여 시행하였다. 따라서 모기관은 향후 분기별 또는 반기별 지급방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 또한 모기관은 계약대금 지급에 있어서 지급기간

이 2024년 평균 14일 이내로 지급하고 있으나 향후 지급기간을 단축하기 위한 모기관의 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2024년 모·자회사 실무자 회의를 3차례 개최하여 자회사 근로자 복리후생비, 노사회의비 등의 예산, 창립기념일 행사 및 예산 지원, 근무복 예산 등 자회사 근로자 처우 개선을 위한 논의를 진행하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 모·자회사 공동 노사협의회를 주기적으로 개최하여 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 논의하고, 모·자회사 공동 노사협의회 운영 규정을 마련하여 안정적인 운영을 뒷받침할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 2022년 지적사항인 컨텍센터 과업지시서의 자회사가 모기관에게 일일 주간 업무 및 실적보고를 하도록 강제하고 있는 조항, 환경미화 용역 계약특수조건의 모기관이 인정하는 상당한 이유가 있을 경우 계약을 해지할 수 있다고 정한 조항, 전산운용실 및 컨텍센터 과업지시서에서 자회사의 사유로 변경된 인력에 대해서는 교체로 발생하는 추가금액을 모기관에게 청구할 수 없다고 한 내용, 시설관리 및 환경미화 과업지시서에서 자회사의

근로자의 업무 중 모기관이 금지하는 근태 상 문제 행위에 대해 구체적으로 명시한 사항 등에 대하여 전년도에도 개선조치가 확인되지 않는다. 2024. 7. 22. 검토 필요사항 시행문을 통보하였다고 하나 이후 노력한 내용은 확인되지 않으며, 2026년 계약 체결 시 계약서를 일괄 재검토하기로 개선계획을 마련한 것은 확인된다. 모기관은 기존 지적사항의 조속한 이행은 물론 자회사와의 협의를 통하여 공정한 계약 체결을 위한 모니터링 실시 및 실질적 개선 결과 창출을 위하여 노력을 기울일 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결 이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2020년에 체결한 노사공동 상생협약과 2021년 경영협약, 2022년 안전경영협약 등 3개의 협약을 성과로 제시하였고, 지속하여 유지하고 있다. 2023년에는 보고 기간을 완화하여 자회사에 편의를 제공하는 등 지속적인 노력을 기울인 점이 인정된다. 자회사 근로자의 처우 개선의 성과가 구체적으로 확인되었으며, 전년도 지적사항을 반영하여 복리후생을 추가로 마련한 점도 평가에 반영하였다. 향후에도 경영협약을 적극적으로 이행할 수 있도록 노력할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우 개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 시중노임단가보다 낮지 않은 노임 단가로 계약을 체결하고, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 제출자료 등을 살펴보면, 모기관은 예정가격 산정 시 노임 단가를 100% 적용하여 계약을 체결하고 있어 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 모기관이 외부기관 컨설팅을 반영하여 단순노무종사원 시중노임단가를 기초로 동일 직종 내에서 직급에 따라 작업반장, 전기전자설비정비원, 단순노무종사원 시중노임 기준을 세분화하여 계약단가를 적용한 점, 자회사 전 직종에 대해 직종별 시중노임단가를 상회하는 계약단가를 적용하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 모기관은 직종별 직무 가치를 고려하여 직종별 시중노임단가를 충족하는 계약단가를 결정하도록 지속적인 노력을 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관이 상·하반기 계약단가를 동일하게 책정하고 있으나, 시중노임단가를 상회하는 수준으로 계약함으로써 적정임금을 보장할 수 있도록 한 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 연도 중 시중노임단가 인상 추이를 모니터링하여 적정예산이 보장되는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장감독자 인건비를 직·간접 노무비로 계상하고, 행정인력은 일반관리비를 활용하고 있다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 “일반관리비는 국가계약법상 최대한도를 충족하나 이윤 비율이 국가계약법상 최대한도에 미치지 못하는 수준으로 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 이윤이 보장될 수 있도록

일반관리비율 및 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요”가 있고 “복지포인트와 식비를 정부 공무직 지급기준에 부합하도록 개선하고 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 정부 공무직 지급 기준에 부합하는 식비 인상, 모기관 사내근로복지기금의 자회사 노동자 지원 금액 증액, 비금전적 복리후생 항목 신설 등 지적 사항에 대한 개선 노력이 인정되나, 이윤 비율 감소, 정부 공무직 지급 기준에 미치지 못하는 복지포인트 지급 등은 추가적인 개선 노력이 필요하다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도와 동일하게 8.5%를 유지하였고(경비, 시설관리, 환경미화는 9%, 기타 PC유지보수 등 용역은 6%) 이윤 비율은 4.9%에서 3.8%로 감소하였는데, 일반관리비는 국가계약법상 최대한도를 충족하나 이윤 비율은 그에 미치지 못하는 수준이며 오히려 전년도에 비해 감소하였다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비율 및 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 480천원, 명절 상여금이 1,000천원 지급되었고, 식비는 월 140천원 지급되었으며, 그 외 복리후생 항목으로 최대 500천원의 경조비, 비금전적 항목으로 인당 300천원의 건강검진비, 장례용품, 등을 전년도와 같이 지급하고 있다. 명절 및 창립기념일 기념품비를 인상하고, 근무복 지원비용 및 회식비를 인상한 점, 정년퇴직자 행사비 지원(총 8,000천원), 회의비(총 5,000천원) 등을 신설하고 정부 공무직 지급 기준에 부합하는 명절 상여금을 지급하고 있는 점, 식비를 인상하여 정부 공무직 지급 기준에 부합하는 점, 복리후생 항목의 지급 기준 및 지급액 등을 규정으로 명시하여 지급 안정성을 확보한 점, 비금전적 복리후생 항목을 신설 및 확대한 점은 긍정적으로 평가된다. 향후 복지포인트를 정부 공무직 지급 기준에 부합하도록 개선하고 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 사내근로복지기금 정관을 개정(2021. 11. 8.)하여 수혜 대상에 자회사 근로자를 포함하였으며, 고용노동부 최종 승인(2021. 12. 13.)을 거쳐 매년 자회사 노동자들에게 온누리상품권을 지급해왔고 평가연도에는 온누리상품권 30만원을 지급하는 등 실적이 확인된다.

- 모기관 사내근로복지기금의 활용은 주무 부처와 사전 협의, 이사회 의결, 모기관 노동조합과의 합의 등 다양한 절차적 정당성 확보 노력이 필요한데, 이를 충실히 수행하고 실질적으로 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 노동자에게 지속적으로 복지 혜택을 지원하고 증액하는 등의 실적은 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 지금까지의 성과에도 불구하고 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 추가적인 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "A0 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였고, 직무별 전문 교육 실시 등 지원 계획이 제도적으로 마련된 점은 긍정적으로 평가된다. 한편, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 청취하는 제도를 운영할 필요가 있다.

- 모기관은 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 준수하고 있으며, 비정규직 채용 사전심사제는 조직 규모 확대 시 도입을 검토할 예정이라고 한다. 향후 노사협의를 통해 직군별 특성 등이 반영된 호칭을 정하여 규정화하는 등 전년도 지적사항을 개선하여 공무직 인사관리 가이드라인의 세부내용별 추가 적용방안을 강구하고, 비정규직 채용 사전심사제 도입을 위한 노력 역시 계속할 필요가 있다고 평가된다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이

잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2023년에 시중노임단가보다 높은 직무급 테이블을 설계하고 직무등급·단계별 임금 간격을 확대하고, 평가연도에 성과급 신설 방안을 검토하였다. 성과급 도입 이외에도 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하고 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 평가연도에 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 등 경영 투명성 확보를 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 확인되지 않는다. 1인 대표이사 체제로서 당장 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입이 어렵더라도 자회사 여건 변화 등을 감안하여 로드맵을 마련하는 등 제도 도입을 위해 노력할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2023년 평가에서도 언급되었지만, 홈페이지를 통해 경영에 대한 일반적인 정보를 제공할 뿐 경영공시의 형식을 취하지 않았을 뿐 아니라, 홈페이지 접근도 매우 어렵다. 자회사 경영정보 공시 활성화를 위한 모기관의 예산 지원 노력 등은 인정되나 홈페이지에 경영공시 메뉴를 만들어 보다 홈페이지에 경영공시 메뉴를 만들어 보다 직관적이고 정확하게 접근이 가능하도록 조치가 필요하고, 향후 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기공시와 수시공시별 세부 항목을 구분해서 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

한국건설기술연구원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국건설기술연구원은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 자회사 설립을 위해 과학기술정보통신부 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙에 의거 비영리법인 설립허가를 받았고, 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 유사 연구기관과 공동으로 출연하여 자회사를 설립하였다. 모기관은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 마련하기 위하여 자회사 정관 제정, 업무(협력)협약서 체결, 경영협약서 체결 등 노력을 하였으나, 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립 및 업무위탁 등에 관한 근거를 구체적으로 규정하지 못한 것으로 보인다. 따라서 모기관은 조속히 법령 또는 모기관 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 위탁업무 내용을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 공동출연연구기관들이 출연한 자회사인 (재)과학기술시설관리단과 (재)과학기술보안관리단에 각각 자본금 5.4억 원과 6.4억 원 중 0.25억 원(4.6%), 0.48억 원(5.5%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부

방침에는 다소 미흡하지만, 이를 준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 연구기관들이 공동출연한 자회사라는 점을 고려하더라도 유사한 규모의 다른 자회사들의 평균 자본금과 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 현저하게 적기 때문에 이에 대한 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 따라 향후 모기관의 지분율을 100%로 인상할 필요가 있다고 판단된다. 한편 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만이고 부채비율 또한 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력도 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무수행을 위한 시설·장비 이관(무전기, 경광봉 등), 자회사 연구원 휴게실 구축 지원, 모기관 휴게실 공동사용 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관·자회사 업무수행 매뉴얼 작성 협의를 통해 장비·시설 제공에 관한 사항을 명시·지원하기 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비는 상당히 이관된 것으로 판단되지만 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤에 대한 모기관의 배당 실적이 없는바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 타 기관을 참고하여 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근

로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 자회사를 설립하고 여기에 업무협력 협약서를 체결하여 전년도에 이어 단일통합계약의 형식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립한 자회사에 대하여 분기별 시작 월에 출연금의 형식으로 대금을 지급하고 있으므로 분기별 선지급 방식을 채택하고 있는 것으로 인정된다. 또한 대가지급기간 단축에 있어서도 자회사의 계약대금 지급신청 또는 기성검사 등의 절차 없이 대금을 지급하고 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사 간에 개별 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영은 현실적으로 어려운 측면이 있어, 각 공동출연구기관 담당 부서장 등으로 구성된 이사회가 총 6회 개최·운영되었으며, 각 공동출연연구기관장이 담당 부서장 중 추천한 자로 구성된 운영위원회가 총 3회 개최되었다. 모기관은 모기관 담당자와 자회사 근로자 간의 간담회를 실시하여 자회사 근로자의 애로사항 및 개선 요청 사항을 도출하고 필요한 조치를 하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이사회와 운영위원회에서 모·자회사의 공동이익 증진과 관련

한 사항 및 자회사 경영지원 방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있으며, 운영위원회에 자회사 근로자대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관이 제출한 공동출연 연구기관의 업무협약서와 업무수행매뉴얼에 따르면 사업 범위와 출연금의 출연방법 등에 관한 사항을 명시하고 구체적인 과업범위를 명시하고 있음이 확인된다.

- 다만, 모기관과 자회사 간 권리·의무 관계를 명시한 계약사항이 확인되지 않아 공정한 계약 체결 여부를 판단하기 어렵다. 또한, 업무수행매뉴얼 역시 2021. 7. 이후 업데이트되지 않아 모기관과 자회사 간 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 전년도의 노력을 확인하기 어려우므로 개선방안을 마련하는 한편 성실한 자료제출을 권고한다.

- 향후 모기관은 자회사와 당사자 간 권리·의무 관계를 명확히 명시하여 부당하거나 불공정한 계약이 체결되는 것을 예방하고, 자회사와 협력하여 부당·불공정한 계약이나 관행을 점검하는 체계나 절차를 마련하는 한편 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화하는 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, 전년도 지적사항으로 제시한 모·자회사 공동이익증진을 위한 노사공동협의회 운영과 관련한 조항이 여전히 존재하지 않는 바, 이에 대한 보완이 필요하다. 향후 경영협약을 충실히 이행하도록 지속적으로 노력할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등

급"으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우 개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 실적보고서에 따르면 모기관이 자회사와의 업무협약을 통해 자회사가 산출한 원가의 100%를 출연금으로 지급하고 있어, 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있는 것으로 확인되어 적절하게 운영되는 것으로 판단된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종 · 유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면 단순노무종사원 시중노임단가를 적용하는 경비·안내직종 및 미화·시설직종 중 하위직종의 노무비는 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가되며, 전년도 평가에서 동일한 지적이 있었음에도 불구하고 개선노력은 확인되지 않는다. 또한 모기관이 자회사 직종에 부합하는 시중노임단가를 구분하여 제시하지 않고 있어, 노무비 단가가 직종별 직무가치를 고려한 것인지에 대하여 정확한 평가가 어려운 상황이다. 향후 모기관은 자회사의 직종별 직무가치를 고려하여 합리적인 수준의 노무비를 책정하고 계약이 체결될 수 있도록 노력할 필요가 있다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관은 상 · 하반기 계약 단가를 동일하게 책정하고 있으며, 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 적용한 실적은 없는 것으로 확인된다. 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 노무비가 더 낮아지게 되므로 이 점은 개선할 필

요가 있다고 판단된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. (재)과학기술보안관리단의 경우 현장감독자 인건비는 노무비로 계상하고 있으나, 행정인력의 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. 한편 (재)과학기술시설관리단은 해당 인력의 인건비를 노무비 또는 일반관리비로 계상하고 있지 않는 것으로 확인된다. 이와 관련하여 향후 모기관은 현장감독자의 인건비를 노무비로 별도 계상할 필요가 있으며, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있는 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 일반관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향조정 할 것”과 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 과학기술시설관리단과 과학기술보안관리단 모두 일반관리비율이 상승하였고, 모기관이 별도로 명절과 생일 등에 대해 기념품을 지급하는 등 지적사항에 대한 개선 노력을 한 것으로 인정된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리단이 전년도 3.13%에서 3.9%로, 보안관리단 또한 전년도 5.8%에서 5.9%로 상승하였고, 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와 마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 지속적으로 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 시설관리단 400천원, 보안관리단 500천원이고, 명절상여금이 시설관리단 800천원, 보안관리단 1,000천원이며, 식비는 시설관리단과 보안관리단 모두 월 140천원 지급되고 있고, 그 외 복리후생항목으로 경조비, 건강검진비(시설관리단 200천원, 보안관리단 250천원), 체육행사비(시설관리단), 간담회비, 운영비 등이 제공되고 있다. 보안관리단의 경우 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하고 있고, 양 자회사 모두 모기관에서 평가연도에 자체적으로 85천원의 명절

및 생일격려품을 지급하고 있는 점은 긍정적이나, 시설관리단은 복지포인트와 명절상여금이 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하고 있어 개선이 필요하고, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 노동자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 이를 대신하여 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 정기상여금 지급, 피복 현물지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조휴가 및 경조비 지급, 소통 등을 위한 운영비 지급, 포상제도 운영 등의 노력을 하는 점은 자회사 전체 노동자의 처우개선 및 복리후생 증진을 위해 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "C 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 두 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지 않았지만, 지원 가능한 예산 수준을 명시하였다. 앞으로 교육 예산은 계약에 반영될 필요가 있다. 2024년에 과학기술보안관리단는 연간 교육 계획을 바탕으로 직무별 교육과 전문 역량 강화 교육이 이루어진 점은 긍정적으로 판단된다. 과학기술시설관리단은 직군별 전문성 제고를 위한 교육을 실시했다고 했으나,

대부분 법정 의무 교육에 치중된 점은 아쉬운 점이다. 앞으로 교육훈련 계획을 수립하여 보다 다양한 교육을 제공할 필요가 있다. 두 자회사 모두 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 여비규정에 따라 출장비를 지급하는 등 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 대부분 준수하고 있으며, (재)과학기술보안관리단 비정규직 채용 사전심사제 운영규칙('22.11.23. 제정) 및 (재)과학기술시설관리단 비정규직 채용 사전심사제 운영규칙('22.11.8.)에 따라 비정규직 채용이 불가피한 경우에 한하여 사전심사위원회의 의결을 거쳐 비정규직을 채용하도록 되어 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 (재)과학기술시설관리단 경영관리직 근무성적평정제도 운영 현황 등을 감안하여 근무평정제도를 확대하는 등 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하며, 비정규직 채용 사전심사제가 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 두 자회사 모두 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2024년도 임금협상을 통해 기본급을 인상하고 추가 예산을 반영하여 (재)과학기술보안관리단 직종별 임금격차를 해소하기로 하는 등 처우 개선에 노력하였다. 평가연도에 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 별도로 확인되지 않으므로, 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하고 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 (재)과학기술보안관리단 2024년도 임금협약서 및 2023년 임금·보충협약 합의서에 노동이사제 도입을 위하여 노력한다는 내용을 명시한 점은 긍

정적으로 평가된다. 자회사 여건 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고 구체적인 개선계획을 마련하는 등 제도 도입을 위해 노력할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 두 자회사 모두 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 기초적인 항목(필수항목 8개)을 공시하고 있다. 향후 항목 확대가 필요하고, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기공시와 수시공시별 세부항목을 구분해서 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “D 등급”으로 평가한다.

한국과학기술연구원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국과학기술연구원은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 자회사 설립을 위해 과학기술정보통신부 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙에 의거 비영리법인 설립허가를 받았고, 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 유사 연구기관과 공동으로 출연하여 자회사를 설립하였다. 모기관은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 마련하기 위하여 자회사 정관 제정, 업무(협력)협약서 체결, 경영협약서 체결 등 노력을 하였으나, 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립 및 업무위탁 등에 관한 근거를 구체적으로 규정하지 못한 것으로 보인다. 따라서 모기관은 조속히 법령 또는 모기관 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 위탁업무 내용을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 공동출연연구기관들이 출연한 자회사인 (재)과학기술시설관리단과 (재)과학기술보안관리단에 각각 자본금 5.4억 원과 6.4억 원 중 0.3억 원(5.5%), 0.84억 원(9.6%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을

준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2024년도 기준 유사 규모 자회사들의 평균 자본금에 비해 자본금 규모가 충분하다고 보기는 어렵다고 평가된다. 또한 연구기관들이 공동출연한 자회사라는 점을 고려하더라도 유사한 규모의 다른 자회사와 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 상대적으로 적기 때문에 개선이 필요할 것으로 판단된다. 한편 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만이고 부채비율 또한 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력도 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무수행을 위한 시설·장비 이관, 출연금 목적사업 준비금에 예산 편성 및 출연, 자회사 연구원 휴게실 구축 지원, 모기관 휴게실 공동 사용 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관·자회사 업무수행 매뉴얼 작성 협의를 통해 장비·시설 제공에 관한 사항을 명시·지원하기 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤에 대한 모기관의 배당 실적이 없는바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 타 기관을 참고하여 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 자회사를 설립하고 여기에 업무협력 협약서를 체결하여 전년도에 이어 단일통합계약의 형식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립한 자회사에 대하여 분기별 시작 월에 출연금의 형식으로 대금을 지급하고 있으므로 분기별 선지급 방식을 채택하고 있는 것으로 인정된다. 또한 대가지급기간 단축에 있어서도 자회사의 계약대금 지급신청 또는 기성검사 등의 절차 없이 대금을 지급하고 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사 간에 개별 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영은 현실적으로 어려운 측면이 있어, 각 공동출연구기관 담당 부서장 등으로 구성된 이사회가 6회 개최·운영되었으며, 각 공동출연연구기관장이 담당 부서장 중 추천한 자로 구성된 운영위원회가 3회 개최되었다. 모기관은 매월 모기관 담당자와 자회사 근로자 간의 간담회를 통해 자회사 근로자의 애로사항을 청취하고 개선 조치를 하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이사회와 운영위원회에서 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원 방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있으며, 운영위원회에 자회사 근로자대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관이 제출한 공동출연 연구기관의 업무협약서와 업무수행계획서에 따르면 사업 범위와 출연금의 출연방법 등에 관한 사항을 명시하고 분원별로 구체적인 과업범위를 명시하고 있음이 확인된다.

- 다만, 모기관과 자회사 간 권리·의무 관계를 명시한 계약사항이 확인되지 않아 공정한 계약 체결 여부를 판단하기 어렵다. 또한, 전년도 지적사항인 경비원 근무 시 준수사항 및 근무수칙 내 모기관이 규율하기에 부적절한 구체적인 복무규정에 대한 개선내역이 확인되지 않으며, 업무수행계획서 역시 개선내역이 확인되지 않아 모기관과 자회사 간 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 전년도의 노력을 확인하기 어려우므로 개선방안을 마련할 것을 권고한다.

- 향후 모기관은 자회사와 당사자 간 권리·의무 관계를 명확히 명시하여 부당하거나 불공정한 계약이 체결되는 것을 예방하고, 자회사와 협력하여 부당·불공정한 계약이나 관행을 점검하는 체계나 절차를 마련하는 한편 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화하는 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, 전년도 지적사항으로 제시한 모·자회사 공동이익증진을 위한 노사공동협의회 운영과 관련한 조항이 여전히 존재하지 않는 바, 이에 대한 보완이 필요하다. 향후 경영협약을 충실히 이행하도록 지속적으로 노력할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우 개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 실적보고서에 따르면 모기관이 자회사와의 업무협약을 통해 자회사가 산출한 원가의 100%를 출연금으로 지급하고 있어, 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있는 것으로 확인되어 적절하게 운영되는 것으로 판단된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면 단순노무종사원 시중노임단가를 적용하는 경비·안내직종 및 미화·시설직종 중 하위 직종의 노무비는 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가되며, 전년도 평가에서 동일한 지적이 있었고 이에 대한 개선노력에도 불구하고 개선이 되지 않은 것으로 확인된다. 또한 모기관이 자회사 직종에 부합하는 시중노임단가를 구분하여 제시하지 않고 있어, 노무비 단가가 직종별 직무가치를 고려한 것인지에 대하여 정확한 평가가 어려운 상황이다. 향후 모기관은 자회사의 직종별 직무가치를 고려하여 합리적인 수준의 노무비를 책정하고 계약이 체결될 수 있도록 노력할 필요가 있다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 전년도 평가 지적사항임에도 불구하고 모기관은 상·하반기 계약 단가를 동일하게 책정하고 있으며, 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 적용한 실적은 없는 것으로 확인된다. 일부 직종의 노무비 단가가 시중노임단가보다 낮은 가운데 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 노무비가 더 낮아지게 되므로 이 점은 개선할 필요가 있다고 판단된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 이와 관련하여

(재)과학기술보안관리단의 경우 현장감독자 인건비는 노무비로 계상하고 있으나, 행정인력의 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. 한편 (재)과학기술시설관리단은 해당 인력의 인건비를 노무비 또는 일반관리비로 계상하고 있지 않는 것으로 확인된다. 이와 관련하여 향후 모기관은 현장감독자의 인건비를 노무비로 별도 계상할 필요가 있으며, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있는 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 일반관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향조정 할 것”과 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 과학기술시설관리단과 과학기술보안관리단 모두 일반관리비율이 상승하였고, 모기관이 별도로 중식비 일부지원 및 포상제도를 지원하는 등 지적사항에 대한 개선 노력을 한 것으로 인정된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리단이 전년도 3.13%에서 3.9%로, 보안관리단 또한 전년도 5.8%에서 5.9%로 상승하였고, 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와 마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 지속적으로 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 시설관리단 400천원, 보안관리단 500천원이고, 명절상여금이 시설관리단 800천원, 보안관리단 1,000천원이며, 식비는 시설관리단과 보안관리단 모두 월 140천원 지급되고 있고, 그 외 복리후생항목으로 경조비, 건강검진비(시설관리단 200천원, 보안관리단 250천원), 체육행사비(시설관리단), 간담회비, 운영비 등이 제공되고 있다. 보안관리단의 경우 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하고 있고, 양 자회사 모두에 대해 모기관에서 중식비 일부지원과 포상제도를 운영하고 있는 점은 긍정적이나, 시설관리단은 복지포인트와 명절상여금이 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하고 있어 개선이 필요하고, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의

처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 노동자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 이를 대신하여 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 정기상여금 지급, 피복 현물지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조휴가 및 경조비 지급, 소통 등을 위한 운영비 지급, 포상제도 운영 등의 노력을 하는 점은 자회사 전체 노동자의 처우개선 및 복리후생 증진을 위해 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "C 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 두 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였다. 2024년에 과학기술보안관리단는 연간 교육 계획을 바탕으로 직무별 교육과 전문 역량 강화 교육이 이루어진 점은 긍정적으로 판단된다. 과학기술시설관리단은 직군별 전문성 제고를 위한 교육을 실시했다고 했으나, 대부분 법정의무 교육에 치중된 점은 아쉬운 점이다. 앞으로 교육훈련 계획을 수립하여 보다 다양한 교육을 제공할 필요가 있다. 두 자회사 모두 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 여비규정에 따라 출장비를 지급하는 등 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 대부분 준수하고 있으며, (재)과학기술보안관리단 비정규직 채용 사전심사제 운영규칙('22.11.23. 제정) 및 (재)과학기술시설관리단 비정규직 채용 사전심사제 운영규칙('22.11.8.)에 따라 비정규직 채용이 불가피한 경우에 한하여 사전심사위원회의 의결을 거쳐 비정규직을 채용하도록 되어 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 (재)과학기술보안관리단 및 (재)과학기술시설관리단 경영관리직 근무성적평정제도 운영 현황 등을 감안하여 근무평정제도를 확대하는 등 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하며, 비정규직 채용 사전심사제가 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 두 자회사 모두 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2024년도 임금협상을 통해 기본급을 인상하고 추가 예산을 반영하여 (재)과학기술보안관리단 직종별 임금격차를 해소하기로 하는 등 처우 개선에 노력하였다. 평가연도에 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 별도로 확인되지 않으므로, 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하고 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 (재)과학기술보안관리단 2024년도 임금협약서 및 2023년 임금·보충협약 합의서에 노동이사제 도입을 위하여 노력한다는 내용을 명시한 점은 긍정적으로 평가된다. 자회사 여건 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고 구체적인 개선계획을 마련하는 등 제도 도입을 위해 노력할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한

법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 두 자회사 모두 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 기초적인 항목(필수항목 8개)을 공시하고 있다. 향후 항목 확대가 필요하고, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기공시와 수시공시별 세부항목을 구분해서 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “D 등급”으로 평가한다.

한국과학기술정보연구원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국과학기술정보연구원은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 자회사 설립을 위해 과학기술정보통신부 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙에 의거 비영리법인 설립허가를 받았고, 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 유사 연구기관과 공동으로 출연하여 자회사를 설립하였다.

- 모기관은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 마련하기 위하여 자회사 정관 제정, 업무(협력)협약서 체결, 경영협약서 체결 등 노력을 하였으나, 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립 및 업무위탁 등에 관한 근거를 구체적으로 규정하지 못한 것으로 보인다. 따라서 모기관은 조속히 법령 또는 모기관 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 위탁업무 내용을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 공동출연연구기관들이 출연한 자회사인 (재)과학기술시설관리단과 (재)과학기술보안관리단에 각각 자본금 5.4억 원과 6.4억 원 중 0.21억 원(3.8%), 0.20억 원(2.2%)을 출

자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에는 다소 미흡하지만, 이를 준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 연구기관들이 공동출연한 자회사라는 점을 고려하더라도 유사한 규모의 다른 자회사들의 평균 자본금과 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 현저하게 적기 때문에 이에 대한 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 따라 향후 모기관의 지분율을 100%로 인상할 필요가 있다고 판단된다. 한편 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만이고 부채비율 또한 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력도 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무수행을 위한 시설·장비 이관, 장비구입을 위한 예산 지원, 근거리 운반구 제작·지급, 자회사 소속 근로자 업무 특성을 반영한 휴게실 개선 및 무상임대 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관·자회사 업무수행 매뉴얼 작성 협의를 통해 장비·시설 제공에 관한 사항을 명시·지원하기 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤에 대한 모기관의 배당 실적이 없는 바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 타 기관을 참고하여 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근

로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 자회사를 설립하고 여기에 업무협력 협약서를 체결하여 전년도에 이어 단일통합계약의 형식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급시기 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 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립한 자회사에 대하여 분기별 시작 월에 출연금의 형식으로 대금을 지급하고 있으므로 분기별 선지급 방식을 채택하고 있는 것으로 인정된다. 또한 대가지급기간 단축에 있어서도 자회사의 계약대금 지급신청 또는 기성검사 등의 절차 없이 대금을 지급하고 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사 간에 개별 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영은 현실적으로 어려운 측면이 있어, 각 공동출연구기관 담당 부서장 등으로 구성된 이사회가 6회 개최·운영되었으며, 각 공동출연연구기관장이 담당 부서장 중 추천한 자로 구성된 운영위원회가 3회 개최되었다. 모기관은 모기관 기관장과 자회사 근로자 간 간담회를 실시하여 자회사 근로자의 애로사항을 청취하고 개선 조치를 하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이사회와 운영위원회에서 모·자회사의 공동이익 증진과 관련

한 사항 및 자회사 경영지원 방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있으며, 운영위원회에 자회사 근로자대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관이 제출한 공동출연 연구기관의 업무협약서와 업무수행매뉴얼에 따르면 사업 범위와 출연금의 출연방법 등에 관한 사항을 명시하고 구체적인 과업범위를 명시하고 있음이 확인된다.

- 다만, 모기관과 자회사 간 권리·의무 관계를 명시한 계약사항이 확인되지 않아 공정한 계약 체결 여부를 판단하기 어렵다. 또한, 전년도 지적사항인 경비원 근무 시 준수사항 및 근무수칙 내 모기관이 규율하기에 부적절한 구체적인 복무규정에 대한 개선내역이 확인되지 않으며, 업무수행매뉴얼 역시 2021. 7. 이후 업데이트되지 않아 모기관과 자회사 간 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 전년도의 노력을 확인하기 어려우므로 개선방안을 마련할 것을 권고한다.

- 향후 모기관은 자회사와 당사자 간 권리·의무 관계를 명확히 명시하여 부당하거나 불공정한 계약이 체결되는 것을 예방하고, 자회사와 협력하여 부당·불공정한 계약이나 관행을 점검하는 체계나 절차를 마련하는 한편 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화하는 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, 전년도 지적사항으로 제시한 모·자회사 공동이익증진을 위한 노사공동협의회 운영과 관련한 조항이 여전히 존재하지 않는 바, 이에 대한 보완이 필요하다. 향후 경영협약을 충실히 이행하도록 지속적으로 노력할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우 개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 실적보고서에 따르면 모기관이 자회사와의 업무협약을 통해 자회사가 산출한 원가의 100%를 출연금으로 지급하고 있어, 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있는 것으로 확인되어 적절하게 운영되는 것으로 판단된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면 단순노무종사원 시중노임단가를 적용하는 경비·안내직종 및 미화·시설직종 중 하위 직종의 노무비는 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가되며, 전년도 평가에서 동일한 지적이 있었음에도 불구하고 개선노력은 확인되지 않는다. 또한 모기관이 자회사 직종에 부합하는 시중노임단가를 구분하여 제시하지 않고 있어, 노무비 단가가 직종별 직무가치를 고려한 것인지에 대하여 정확한 평가가 어려운 상황이다. 향후 모기관은 자회사의 직종별 직무가치를 고려하여 합리적인 수준의 노무비를 책정하고 계약이 체결될 수 있도록 노력할 필요가 있다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 전년도 평가 지적사항임에도 불구하고 모기관은 상·

하반기 계약 단가를 동일하게 책정하고 있으며, 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 적용한 실적은 없는 것으로 확인된다. 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 노무비가 더 낮아지게 되므로 이 점은 개선할 필요가 있다고 판단된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. (재)과학기술보안관리단의 경우 현장감독자 인건비는 노무비로 계상하고 있으나, 행정인력의 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. 한편 (재)과학기술시설관리단은 해당 인력의 인건비를 노무비 또는 일반관리비로 계상하고 있지 않는 것으로 확인된다. 이와 관련하여 향후 모기관은 현장감독자의 인건비를 노무비로 별도 계상할 필요가 있으며, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있는 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 일반관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향조정 할 것”과 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 과학기술시설관리단과 과학기술보안관리단 모두 일반관리비율이 상승하는 등 지적사항에 대한 개선 노력을 한 것으로 인정된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리단이 전년도 3.13%에서 3.9%로, 보안관리단 또한 전년도 5.8%에서 5.9%로 상승하였고, 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와 마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 지속적으로 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 시설관리단 400천원, 보안관리단 500천원이고, 명절상여금이 시설관리단 800천원, 보안관리단 1,000천원이며, 식비는 시설관리단과 보안관리단 모두 월 140천원 지급되고 있고, 그 외 복리후생항목으로 경조비, 건강검진비(시설관리단 200천원, 보안관리단 250천

원), 체육행사비(시설관리단), 간담회비, 운영비 등이 제공되고 있다. 보안관리단의 경우 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하고 있는 점은 긍정적이나, 시설관리단은 복지포인트와 명절상여금이 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하고 있어 개선이 필요하고, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 노동자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 이를 대신하여 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 정기상여금 지급, 피복 현물지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조휴가 및 경조비 지급, 소통 등을 위한 운영비 지급, 포상제도 운영 등의 노력을 하는 점은 자회사 전체 노동자의 처우개선 및 복리후생 증진을 위해 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "C 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 두 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지 않았지만, 지원 가능한 예산 수준을 명시하였다. 앞으로 교육 예산은 계약에 반영될 필요가 있다. 2024년에 과학기술보안관리단은 연간 교육 계획을 바탕으로 직무별 교육과 전문 역량 강화 교육이 이루어진 점은 긍정적으로 판단된다.

과학기술시설관리단은 직군별 전문성 제고를 위한 교육을 실시했다고 했으나, 대부분 법정 의무 교육에 치중된 점은 아쉬운 점이다. 앞으로 교육훈련 계획을 수립하여 보다 다양한 교육을 제공할 필요가 있다. 두 자회사 모두 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 여비규정에 따라 출장비를 지급하는 등 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 대부분 준수하고 있으며, (재)과학기술보안관리단 비정규직 채용 사전심사제 운영규칙('22.11.23. 제정) 및 (재)과학기술시설관리단 비정규직 채용 사전심사제 운영규칙('22.11.8.)에 따라 비정규직 채용이 불가피한 경우에 한하여 사전심사위원회의 의결을 거쳐 비정규직을 채용하도록 되어 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 (재)과학기술시설관리단 경영관리직 근무성적평정제도 운영 현황 등을 감안하여 근무평정제도를 확대하는 등 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하며, 비정규직 채용 사전심사제가 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 두 자회사 모두 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2024년도 임금협상을 통해 기본급을 인상하고 추가 예산을 반영하여 (재)과학기술보안관리단 직종별 임금격차를 해소하기로 하는 등 처우 개선에 노력하였다. 평가연도에 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 별도로 확인되지 않으므로, 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하고 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 (재)과학기술보안관리단 2024년도 임금협약서 및 2023년 임금·보충

협약 합의서에 노동이사제 도입을 위하여 노력한다는 내용을 명시한 점은 긍정적으로 평가된다. 자회사 여건 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고 구체적인 개선계획을 마련하는 등 제도 도입을 위해 노력할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 두 자회사 모두 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 기초적인 항목(필수항목 8개)을 공시하고 있다. 향후 항목 확대가 필요하고, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기공시와 수시공시별 세부항목을 구분해서 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “D 등급”으로 평가한다.

한국기계연구원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국기계연구원은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 자회사 설립을 위해 과학기술정보통신부 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙에 의거 비영리법인 설립허가를 받았고, 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 유사 연구기관과 공동으로 출연하여 자회사를 설립하였다. 모기관은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 마련하기 위하여 자회사 정관 제정, 업무(협력)협약서 체결, 경영협약서 체결 등 노력을 하였으나, 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립 및 업무위탁 등에 관한 근거를 구체적으로 규정하지 못한 것으로 보인다. 따라서 모기관은 조속히 법령 또는 모기관 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 위탁업무 내용을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 공동출연연구기관들이 출연한 자회사인 (재)과학기술시설관리단과 (재)과학기술보안관리단에 각각 자본금 5.4억 원과 6.4억 원 중 0.25억 원(4.6%), 0.48억 원(5.5%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부

방침에는 다소 미흡하지만, 이를 준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 연구기관들이 공동출연한 자회사라는 점을 고려하더라도 유사한 규모의 다른 자회사들의 평균 자본금과 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 현저하게 적기 때문에 이에 대한 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 따라 향후 모기관의 지분율을 100%로 인상할 필요가 있다고 판단된다. 한편 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만이고 부채비율 또한 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력도 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무수행을 위한 시설·장비 이관, 자회사 연구원 휴게실 구축 지원, 모기관 휴게실 공동 사용 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관·자회사 업무수행 매뉴얼 작성 협의를 통해 장비·시설 제공에 관한 사항을 명시·지원하기 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비는 상당히 이관된 것으로 판단되지만 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤에 대한 모기관의 배당 실적이 없는바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 타 기관을 참고하여 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근

로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 자회사를 설립하고 여기에 업무협력 협약서를 체결하여 전년도에 이어 단일통합계약의 형식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립한 자회사에 대하여 분기별 시작 월에 출연금의 형식으로 대금을 지급하고 있으므로 분기별 선지급 방식을 채택하고 있는 것으로 인정된다. 또한 대가지급기간 단축에 있어서도 자회사의 계약대금 지급신청 또는 기성검사 등의 절차 없이 대금을 지급하고 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사·모회사 담당자 현장간담회를 실시하여 자회사 근로자 애로사항 수렴 및 개선 사항을 조치하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 자회사 근로자의 근로조건 등 처우개선, 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원 방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기

관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관이 제출한 공동출연 연구기관의 업무협약서와 업무수행매뉴얼에 따르면 사업 범위와 출연금의 출연방법 등에 관한 사항을 명시하고 분원별로 구체적인 과업범위를 명시하고 있음이 확인된다.

- 다만, 모기관과 자회사 간 권리·의무 관계를 명시한 계약사항이 확인되지 않아 공정한 계약 체결 여부를 판단하기 어렵다. 또한, 전년도 지적사항인 경비원 근무 시 준수사항 및 근무수칙 내 모기관이 규율하기에 부적절한 구체적인 복무규정에 대한 개선 내역이 확인되지 않으며, 업무수행매뉴얼 역시 2021. 7. 이후 업데이트되지 않아 모기관과 자회사 간 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 전년도의 노력을 확인하기 어려우므로 개선방안을 마련할 것을 권고한다.

- 향후 모기관은 자회사와 당사자 간 권리·의무 관계를 명확히 명시하여 부당하거나 불공정한 계약이 체결되는 것을 예방하고, 자회사와 협력하여 부당·불공정한 계약이나 관행을 점검하는 체계나 절차를 마련하는 한편 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화하는 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, 전년도 지적사항으로 제시한 모·자회사 공동이익증진을 위한 노사공동협의회 운영과 관련한 조항이 여전히 존재하지 않는 바, 이에 대한 보완이 필요하다. 향후 경영협약을 충실히 이행하도록 지속적으로 노력할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우 개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 실적보고서에 따르면 모기관이 자회사와의 업무협약을 통해 자회사가 산출한 원가의 100%를 출연금으로 지급하고 있어, 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있는 것으로 확인되어 적절하게 운영되는 것으로 판단된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면 단순노무종사원 시중노임단가를 적용하는 경비·안내직종 및 미화·시설·조리직종 중 하위 직종의 노무비는 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가되며, 전년도 평가에서 동일한 지적이 있었음에도 불구하고 개선노력은 확인되지 않는다. 또한 모기관이 자회사 직종에 부합하는 시중노임단가를 구분하여 제시하지 않고 있어, 노무비 단가가 직종별 직무가치를 고려한 것인지에 대하여 정확한 평가가 어려운 상황이다. 향후 모기관은 자회사의 직종별 직무가치를 고려하여 합리적인 수준의 노무비를 책정하고 계약이 체결될 수 있도록 노력할 필요가 있다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 전년도 평가 지적사항임에도 불구하고 모기관은 상·하반기 계약 단가를 동일하게 책정하고 있으며, 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 적용한 실적은 없는 것으로 확인된다. 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 노무비가 더 낮아지게 되므로 이 점은 개선할 필요가 있다고 판단된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. (재)과학기술보안관리단의 경우 현장감독자 인건비는 노무비로 계상하고 있으나, 행정인력의 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. (재)과학기술시설관리단은 해당 인력의 인건비를 노무비 또는 일반관리비로 계상하고 있지 않는 것으로 확인된다. 이와 관련하여 향후 모기관은 현장감독자의 인건비를 노무비로 별도 계상할 필요가 있으며, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있는 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 일반관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향조정 할 것”과 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 과학기술시설관리단과 과학기술보안관리단 모두 일반관리비율이 상승하는 등 지적사항에 대한 개선 노력을 한 것으로 인정된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리단이 전년도 3.13%에서 3.9%로, 보안관리단 또한 전년도 5.8%에서 5.9%로 상승하였고, 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와 마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 지속적으로 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 시설관리단 400천원, 보안관리단 500천원이고, 명절상여금이 시설관리단 800천원, 보안관리단 1,000천원이며, 식비는 시설관리단과 보안관리단 모두 월 140천원 지급되고 있고, 그 외 복리후생항목으로 경조비, 건강검진비(시설관리단 200천원, 보안관리단 250천원), 체육행사비(시설관리단), 간담회비, 운영비 등이 제공되고 있다. 보안관리단의 경우 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하고 있는 점은 긍정적이나, 시설관리단은 복지포인트와 명절상여금이 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하고 있어 개선이 필요하고, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된

다.

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 노동자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 이를 대신하여 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 정기상여금 지급, 피복 현물지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조휴가 및 경조비 지급, 소통 등을 위한 운영비 지급, 포상제도 운영 등의 노력을 하는 점은 자회사 전체 노동자의 처우개선 및 복리후생 증진을 위해 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "C 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 두 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지 않았지만, 지원 가능한 예산 수준을 명시하였다. 앞으로 교육 예산은 계약에 반영될 필요가 있다. 2024년에 과학기술보안관리단은 연간 교육 계획을 바탕으로 직무별 교육과 전문 역량 강화 교육이 이루어진 점은 긍정적으로 판단된다. 과학기술시설관리단은 직군별 전문성 제고를 위한 교육을 실시했다고 했으나, 대부분 법정 의무 교육에 치중된 점은 아쉬운 점이다. 앞으로 교육훈련 계획을 수립하여 보다 다양한 교육을 제공할 필요가 있다. 두 자회사 모두 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 여비규정에 따라 출장비를 지급하는 등 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 대부분 준수하고 있으며, (재)과학기술보안관리단 비정규직 채용 사전심사제 운영규칙('22.11.23. 제정) 및 (재)과학기술시설관리단 비정규직 채용 사전심사제 운영규칙('22.11.8.)에 따라 비정규직 채용이 불가피한 경우에 한하여 사전심사위원회의 의결을 거쳐 비정규직을 채용하도록 되어 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 (재)과학기술시설관리단 경영관리직 근무성적평정제도 운영 현황 등을 감안하여 근무평정제도를 확대하는 등 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하며, 비정규직 채용 사전심사제가 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 두 자회사 모두 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2024년도 임금협상을 통해 기본급을 인상하고 추가 예산을 반영하여 (재)과학기술보안관리단 직종별 임금격차를 해소하기로 하는 등 처우 개선에 노력하였다. 평가연도에 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 별도로 확인되지 않으므로, 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하고 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 (재)과학기술보안관리단 2024년도 임금협약서 및 2023년 임금·보충협약 합의서에 노동이사제 도입을 위하여 노력한다는 내용을 명시한 점은 긍정적으로 평가된다. 자회사 여건 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고 구체적인 개선계획을 마련하는 등 제도 도입을 위해 노력할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획

전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 두 자회사 모두 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 기초적인 항목(필수항목 8개)을 공시하고 있다. 향후 항목 확대가 필요하고, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기공시와 수시공시별 세부 항목을 구분해서 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “D 등급”으로 평가한다.

한국기초과학지원연구원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국기초과학지원연구원은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 자회사 설립을 위해 과학기술정보통신부 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙에 의거 비영리법인 설립허가를 받았고, 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 유사 연구기관과 공동으로 출연하여 자회사를 설립하였다. 모기관은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 마련하기 위하여 자회사 정관 제정, 업무(협력)협약서 체결, 경영협약서 체결 등 노력을 하였으나, 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립 및 업무위탁 등에 관한 근거를 구체적으로 규정하지 못한 것으로 보인다. 따라서 모기관은 조속히 법령 또는 모기관 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 위탁업무 내용을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 공동출연연구기관들이 출연한 자회사인 (재)과학기술시설관리단과 (재)과학기술보안관리단에 각각 자본금 5.4억 원과 6.4억 원 중 0.21억 원(3.8%), 0.29억 원(3.3%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부

방침에는 다소 미흡하지만, 이를 준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 연구기관들이 공동출연한 자회사라는 점을 고려하더라도 유사한 규모의 다른 자회사들의 평균 자본금과 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 현저하게 적기 때문에 이에 대한 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 따라 향후 모기관의 지분율을 100%로 인상할 필요가 있다고 판단된다. 한편 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만이고 부채비율 또한 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력도 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무수행을 위한 시설·장비 지원, 모기관 웹메일 계정 및 PC, 프린터 등 지원, 자회사 조직개편 및 관리직 인원 추가채용 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비는 상당히 이관된 것으로 판단되지만 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤에 대한 모기관의 배당 실적이 없는바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 타 기관을 참고하여 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 자회사를 설립하고 여기에

업무협력 협약서를 체결하여 전년도에 이어 단일통합계약의 형식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립한 자회사에 대하여 분기별 시작 월에 출연금의 형식으로 대금을 지급하고 있으므로 분기별 선지급 방식을 채택하고 있는 것으로 인정된다. 또한 대가지급기간 단축에 있어서도 자회사의 계약대금 지급신청 또는 기성검사 등의 절차 없이 대금을 지급하고 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사 간에 개별 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영은 현실적으로 어려운 측면이 있어, 각 공동출연구기관 담당 부서장 등으로 구성된 이사회가 6회 개최·운영되었으며, 각 공동출연연구기관장이 담당 부서장 중 추천한 자로 구성된 운영위원회가 3회 개최되었다. 모기관은 경영협약서에 노·사 공동협의회 개최 근거 마련을 검토하고 있다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이사회와 운영위원회에서 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원 방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있으며, 운영위원회에 자회사 근로자대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관이 제출한 공동출연 연구기관의 업무협약서와 업무수행매뉴얼에 따르면 사업 범위와 출연금의 출연방법 등에 관한 사항을 명시하고 구체적인 과업범위를 명시하고 있음이 확인된다.

- 다만, 모기관과 자회사 간 권리·의무 관계를 명시한 계약사항이 확인되지 않아 공정한 계약 체결 여부를 판단하기 어렵다. 또한, 전년도 지적사항인 경비원 근무 시 준수사항 및 근무수칙 내 모기관이 규율하기에 부적절한 구체적인 복무규정에 대한 개선내역이 확인되지 않으며, 업무수행매뉴얼 역시 2021. 7. 이후 업데이트되지 않아 모기관과 자회사 간 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 전년도의 노력을 확인하기 어려우므로 개선방안을 마련할 것을 권고한다.

- 향후 모기관은 자회사와 당사자 간 권리·의무 관계를 명확히 명시하여 부당하거나 불공정한 계약이 체결되는 것을 예방하고, 자회사와 협력하여 부당·불공정한 계약이나 관행을 점검하는 체계나 절차를 마련하는 한편 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화하는 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, 전년도 지적사항으로 제시한 모·자회사 공동이익증진을 위한 노사공동협의회 운영과 관련한 조항이 여전히 존재하지 않는 바, 이에 대한 보완이 필요하다. 향후 경영협약을 충실히 이행하도록 지속적으로 노력할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등

급"으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우 개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 실적보고서에 따르면 모기관이 자회사와의 업무협약을 통해 자회사가 산출한 원가의 100%를 출연금으로 지급하고 있어, 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있는 것으로 확인되어 적절하게 운영되는 것으로 판단된다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면 단순노무종사원 시중노임단가를 적용하는 경비·안내직종 및 미화직종 중 하위 직종의 노무비는 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가되며, 전년도 평가에서 동일한 지적이 있었음에도 불구하고 개선노력은 확인되지 않는다. 또한 모기관이 자회사 직종에 부합하는 시중노임단가를 구분하여 제시하지 않고 있어, 노무비 단가가 직종별 직무가치를 고려한 것인지에 대하여 정확한 평가가 어려운 상황이다. 향후 모기관은 자회사의 직종별 직무가치를 고려하여 합리적인 수준의 노무비를 책정하고 계약이 체결될 수 있도록 노력할 필요가 있다.

- 계약 노무비 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 전년도 평가 지적사항임에도 불구하고 모기관은 상·하반기 계약 단가를 동일하게 책정하고 있으며, 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 적용한 실적은 없는 것으로 확인된다. 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경 계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상

대적으로 노무비가 더 낮아지게 되므로 이 점은 개선할 필요가 있다고 판단된다.

- 자회사 노동자의 처우개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. (재)과학기술보안관리단의 경우 현장감독자 인건비는 노무비로 계상하고 있으나, 행정인력의 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. (재)과학기술시설관리단은 해당 인력의 인건비를 노무비 또는 일반관리비로 계상하고 있지 않는 것으로 확인된다. 이와 관련하여 향후 모기관은 현장감독자의 인건비를 노무비로 별도 계상할 필요가 있으며, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있는 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 일반관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향조정 할 것”과 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 과학기술시설관리단과 과학기술보안관리단 모두 일반관리비율이 상승하는 등 지적사항에 대한 개선 노력을 한 것으로 인정된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리단이 전년도 3.13%에서 3.9%로, 보안관리단 또한 전년도 5.8%에서 5.9%로 상승하였고, 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와 마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 지속적으로 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 시설관리단 400천원, 보안관리단 500천원이고, 명절상여금이 시설관리단 800천원, 보안관리단 1,000천원이며, 식비는 시설관리단과 보안관리단 모두 월 140천원 지급되고 있고, 그 외 복리후생항목으로 경조비, 건강검진비(시설관리단 200천원, 보안관리단 250천원), 체육행사비(시설관리단), 간담회비, 운영비 등이 제공되고 있다. 보안관리단의 경우 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하고 있는 점은 긍정적이나, 시설관리단은 복지포인트와 명절상여

금이 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하고 있어 개선이 필요하고, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 노동자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 이를 대신하여 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 정기상여금 지급, 피복 현물지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조휴가 및 경조비 지급, 소통 등을 위한 운영비 지급, 포상제도 운영 등의 노력을 하는 점은 자회사 전체 노동자의 처우개선 및 복리후생 증진을 위해 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "C 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 두 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지 않았지만, 지원 가능한 예산 수준을 명시하였다. 앞으로 교육 예산은 계약에 반영될 필요가 있다. 2024년에 과학기술보안관리단은 연간 교육 계획을 바탕으로 직무별 교육과 전문 역량 강화 교육이 이루어진 점은 긍정적으로 판단된다. 과학기술시설관리단은 직군별 전문성 제고를 위한 교육을 실시했다고 했으나, 대부분 법정 의무 교육에 치중된 점은 아쉬운 점이다. 앞으로

교육훈련 계획을 수립하여 보다 다양한 교육을 제공할 필요가 있다. 두 자회사 모두 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 여비규정에 따라 출장비를 지급하는 등 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 대부분 준수하고 있으며, (재)과학기술보안관리단 비정규직 채용 사전심사제 운영규칙('22.11.23. 제정) 및 (재)과학기술시설관리단 비정규직 채용 사전심사제 운영규칙('22.11.8.)에 따라 비정규직 채용이 불가피한 경우에 한하여 사전심사위원회의 의결을 거쳐 비정규직을 채용하도록 되어 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 (재)과학기술시설관리단 경영관리직 근무성적평정제도 운영 현황 등을 감안하여 근무평정제도를 확대하는 등 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하며, 비정규직 채용 사전심사제가 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 두 자회사 모두 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2024년도 임금협상을 통해 기본급을 인상하고 추가 예산을 반영하여 (재)과학기술보안관리단 직종별 임금격차를 해소하기로 하는 등 처우 개선에 노력하였다. 평가연도에 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 별도로 확인되지 않으므로, 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하고 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 (재)과학기술보안관리단 2024년도 임금협약서 및 2023년 임금·보충협약 합의서에 노동이사제 도입을 위하여 노력한다는 내용을 명시한 점은 긍정적으로 평가된다. 자회사 여건 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제

또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고 구체적인 개선계획을 마련하는 등 제도 도입을 위해 노력할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 두 자회사 모두 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 기초적인 항목(필수항목 8개)을 공시하고 있다. 향후 항목 확대가 필요하고, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기공시와 수시공시별 세부 항목을 구분해서 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “D 등급”으로 평가한다.

한국생명공학연구원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국생명공학연구원은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 자회사 설립을 위해 과학기술정보통신부 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙에 의거 비영리법인 설립허가를 받았고, 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 유사 연구기관과 공동으로 출연하여 자회사를 설립하였다. 모기관은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 마련하기 위하여 자회사 정관 제정, 업무(협력)협약서 체결, 경영협약서 체결 등 노력을 하였으나, 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립 및 업무위탁 등에 관한 근거를 구체적으로 규정하지 못한 것으로 보인다. 따라서 모기관은 조속히 법령 또는 모기관 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 위탁업무 내용을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 공동출연연구기관들이 출연한 자회사인 (재)과학기술시설관리단과 (재)과학기술보안관리단에 각각 자본금 5.4억 원과 6.4억 원 중 0.46억 원(8.5%), 0.78억 원(8.9%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을

준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 연구기관들이 공동출연한 자회사라는 점을 고려하더라도 유사한 규모의 다른 자회사들의 평균 자본금과 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 현저하게 적기 때문에 이에 대한 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 따라 향후 모기관의 지분율을 100%로 인상할 필요가 있다고 판단된다. 한편 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만이고 부채비율 또한 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력도 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무수행을 위한 시설·장비 이관, 자회사 연구원 휴게실 구축 지원, 모기관 휴게실 공동 사용 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관·자회사 업무수행 매뉴얼 작성 협의를 통해 장비·시설 제공에 관한 사항을 명시·지원하기 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비는 상당히 이관된 것으로 판단되지만 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤에 대한 모기관의 배당 실적이 없는 바, 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 타 기관을 참고하여 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관을

포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 자회사를 설립하고 여기에 업무협력 협약서를 체결하여 전년도에 이어 단일통합계약의 형식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립한 자회사에 대하여 분기별 시작 월에 출연금의 형식으로 대금을 지급하고 있으므로 분기별 선지급 방식을 채택하고 있는 것으로 인정된다. 또한 대가지급기간 단축에 있어서도 자회사의 계약대금 지급신청 또는 기성검사 등의 절차 없이 대금을 지급하고 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 매월 안전보건 협의체를 운영하였고, 분기별로 현장 합동 안전보건 점검을 실시하여 자회사 근로자의 작업환경 개선 등을 하였고, 자회사 근로자의 사기 진작을 위해 시설직 2명, 미화직 1명 등 공동출연법인 우수 근로자에 대한 특별기여상을 수여하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 자회사 근로자의 근로조건 등 처우개선, 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원 방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관이 제출한 공동출연 연구기관의 업무협약서와 업무수행매뉴얼에 따르면 사업 범위와 출연금의 출연방법 등에 관한 사항을 명시하고 구체적인 과업범위를 명시하고 있음이 확인된다.

- 다만, 모기관과 자회사 간 권리·의무 관계를 명시한 계약사항이 확인되지 않아 공정한 계약 체결 여부를 판단하기 어렵다. 또한, 전년도 지적사항인 경비원 근무 시 준수사항 및 근무수칙 내 모기관이 규율하기에 부적절한 구체적인 복무규정에 대한 개선내역이 확인되지 않으며, 업무수행매뉴얼 역시 2021. 7. 이후 업데이트되지 않아 모기관과 자회사 간 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 전년도의 노력을 확인하기 어려우므로 개선방안을 마련할 것을 권고한다.

- 향후 모기관은 자회사와 당사자 간 권리·의무 관계를 명확히 명시하여 부당하거나 불공정한 계약이 체결되는 것을 예방하고, 자회사와 협력하여 부당·불공정한 계약이나 관행을 점검하는 체계나 절차를 마련하는 한편 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화하는 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, 전년도 지적사항으로 제시한 모·자회사 공동이익증진을 위한 노사공동협의회 운영과 관련한 조항이 여전히 존재하지 않는 바, 이에 대한 보완이 필요하다. 향후 경영협약을 충실히 이행하도록 지속적으로 노력할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등

급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관은 산출한 예정가격의 100%를 출연금으로 지급하고 있는 것으로 확인된다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면 단순노무종사원 시중노임단가를 적용하는 일반경비직종과 미화직종 하위 직급의 노무비는 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가된다. 향후 모기관은 직종별 기준이 되는 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하도록 개선할 필요가 있다.

- 계약 노임 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관은 전년도 평가 지적에도 불구하고 상·하반기 계약단가를 동일하게 책정하고 있으며, 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 적용한 실적은 없는 것으로 확인된다. 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 지급단가가 더 낮아질 우려가 있으므로, 하반기 변경된 시중노임단가를 충족할 수 있도록 변경계약을 체결하는 등 이를 개선할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관이 (재)과학기술보안관리단의 경우 현장감독자 인건비는 노무비로 계상하고 있으나, 행정인력의 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. (재)과학기술시설관리단의 경우 행정인력 인건비와 현장감독자의 인건비 계상 방식을 보고서에 기재하지 않아 이를 구체적으로 평가할 수 없다. 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 일반관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향조정 할 것”과 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 과학기술시설관리단과 과학기술보안관리단 모두 일반관리비율이 상승하는 등 지적사항에 대한 개선 노력을 한 것으로 인정된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리단이 전년도 3.13%에서 3.9%로, 보안관리단 또한 전년도 5.8%에서 5.9%로 상승하였고, 이윤 비율은 실비용역 특성상 전년도와 마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 지속적으로 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 시설관리단 400천원, 보안관리단 500천원이고, 명절상여금이 시설관리단 800천원, 보안관리단 1,000천원이며, 식비는 시설관리단과 보안관리단 모두 월 140천원 지급되고 있고, 그 외 복리후생항목으로 경조비, 건강검진비(시설관리단 200천원, 보안관리단 250천원), 체육행사비(시설관리단), 간담회비, 운영비 등이 제공되고 있다. 보안관리단의 경우 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하고 있는 점은 긍정적이나, 시설관리단은 복지포인트와 명절상여금이 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하고 있어 개선이 필요하고, 자회사의 이익 수준을 감안하여 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된

다.

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 노동자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 이를 대신하여 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 정기상여금 지급, 피복 현물지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조휴가 및 경조비 지급, 소통 등을 위한 운영비 지급, 포상제도 운영 등의 노력을 하는 점은 자회사 전체 노동자의 처우개선 및 복리후생 증진을 위해 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "C 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 두 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지 않았지만, 지원 가능한 예산 수준을 명시하였다. 앞으로 교육 예산은 계약에 반영될 필요가 있다. 2024년에 과학기술보안관리단은 연간 교육 계획을 바탕으로 직무별 교육과 전문 역량 강화 교육이 이루어진 점은 긍정적으로 판단된다. 과학기술시설관리단은 직군별 전문성 제고를 위한 교육을 실시했다고 했으나, 대부분 법정 의무 교육에 치중된 점은 아쉬운 점이다. 앞으로 교육훈련 계획을 수립하여 보다 다양한 교육을 제공할 필요가 있다. 두 자회사 모두 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 여비규정에 따라 출장비를 지급하는 등 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 대부분 준수하고 있으며, (재)과학기술보안관리단 비정규직 채용 사전심사제 운영규칙('22.11.23. 제정) 및 (재)과학기술시설관리단 비정규직 채용 사전심사제 운영규칙('22.11.8.)에 따라 비정규직 채용이 불가피한 경우에 한하여 사전심사위원회의 의결을 거쳐 비정규직을 채용하도록 되어 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 (재)과학기술시설관리단 경영관리직 근무성적평정제도 운영 현황 등을 감안하여 근무평정제도를 확대하는 등 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하며, 비정규직 채용 사전심사제가 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 두 자회사 모두 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2024년도 임금협상을 통해 기본급을 인상하고 추가 예산을 반영하여 (재)과학기술보안관리단 직종별 임금격차를 해소하기로 하는 등 처우 개선에 노력하였다. 평가연도에 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 별도로 확인되지 않으므로, 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하고 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 (재)과학기술보안관리단 2024년도 임금협약서 및 2023년 임금·보충협약 합의서에 노동이사제 도입을 위하여 노력한다는 내용을 명시한 점은 긍정적으로 평가된다. 자회사 여건 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고 구체적인 개선계획을 마련하는 등 제도 도입을 위해 노력할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획

전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 두 자회사 모두 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 기초적인 항목(필수항목 8개)을 공시하고 있다. 향후 항목 확대가 필요하고, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기공시와 수시공시별 세부 항목을 구분해서 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “D 등급”으로 평가한다.

한국에너지기술연구원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국에너지기술연구원은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 자회사 설립을 위해 과학기술정보통신부 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙에 의거 비영리법인 설립허가를 받았고, 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 유사 연구기관과 공동으로 출연하여 자회사를 설립하였다. 모기관은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 마련하기 위하여 자회사 정관 제정, 업무(협력)협약서 체결, 경영협약서 체결 등 노력을 하였으나, 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립 및 업무위탁 등에 관한 근거를 구체적으로 규정하지 못한 것으로 보인다. 따라서 모기관은 조속히 법령 또는 모기관 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 위탁업무 내용을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 공동출연연구기관들이 출연한 자회사인 (재)과학기술시설관리단과 (재)과학기술보안관리단에 각각 자본금 5.4억 원과 6.4억 원 중 0.25억 원(4.6%), 0.72억 원(8.2%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을

준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2024년도 기준 유사 규모 자회사들의 평균 자본금에 비해 자본금 규모가 충분하다고 보기는 어렵다고 평가된다. 또한 연구기관들이 공동출연한 자회사라는 점을 고려하더라도 유사한 규모의 다른 자회사와 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 상대적으로 적기 때문에 개선이 필요할 것으로 판단된다. 한편 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만이고 부채비율 또한 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력도 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무수행을 위한 시설·장비 이관, 자회사 연구원 휴게실 구축 지원, 모기관 휴게실 공동 사용 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관·자회사 업무수행 매뉴얼 작성 협의를 통해 장비·시설 제공에 관한 사항을 명시·지원하기 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비는 상당히 이관된 것으로 판단되지만 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤의 모기관에 대한 배당 실적이 없는 바, 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 타 기관을 참고하여 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 자회사를 설립하고 여기에

업무협력 협약서를 체결하여 전년도에 이어 단일통합계약의 형식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립한 자회사에 대하여 분기별 시작 월에 출연금의 형식으로 대금을 지급하고 있으므로 분기별 선지급 방식을 채택하고 있는 것으로 인정된다. 또한 대가지급기간 단축에 있어서도 자회사의 계약대금 지급신청 또는 기성검사 등의 절차 없이 대금을 지급하고 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 분기별로 자회사·모회사 담당자 현장간담회를 실시하여 자회사 근로자 애로사항 청취 및 개선 사항을 조치하였다. 모기관은 자회사 근로자 사기 진작 차원에서 우수직원 1명에 대한 포상을 진행하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 자회사 근로자의 근로조건 등 처우개선, 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원 방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관이 제출한 공동출연 연구기관의 업무협약서와 업무수행매뉴얼에 따르면 사업 범위와 출연금의 출연방법 등에 관한 사항을 명시하고 구체적인 과업범위를 명시하고 있음이 확인된다.

- 다만, 모기관과 자회사 간 권리·의무 관계를 명시한 계약사항이 확인되지 않아 공정한 계약 체결 여부를 판단하기 어렵다. 또한, 전년도 지적사항인 경비원 근무 시 준수사항 및 근무수칙 내 모기관이 규율하기에 부적절한 구체적인 복무규정에 대한 개선내역이 확인되지 않으며, 업무수행매뉴얼 역시 2021. 7. 이후 업데이트되지 않아 모기관과 자회사 간 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 전년도의 노력을 확인하기 어려우므로 개선방안을 마련할 것을 권고한다.

- 향후 모기관은 자회사와 당사자 간 권리·의무 관계를 명확히 명시하여 부당하거나 불공정한 계약이 체결되는 것을 예방하고, 자회사와 협력하여 부당·불공정한 계약이나 관행을 점검하는 체계나 절차를 마련하는 한편 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화하는 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, 전년도 지적사항으로 제시한 모·자회사 공동이익증진을 위한 노사공동협의회 운영과 관련한 조항이 여전히 존재하지 않는 바, 이에 대한 보완이 필요하다. 향후 경영협약을 충실히 이행하도록 지속적으로 노력할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관은 산출한 예정가격의 100%를 출연금으로 지급하고 있는 것으로 확인된다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면 단순노무종사원 시중노임단가를 적용하는 일반경비직종과 미화·시설·조리 직종 중 하위 직급의 노무비는 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가된다. 향후 모기관은 직종별 기준이 되는 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하도록 개선할 필요가 있다.

- 계약 노임 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관은 전년도 평가 지적에도 불구하고 상·하반기 계약단가를 동일하게 책정하고 있으며, 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 적용한 실적은 없는 것으로 확인된다. 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 지급단가가 더 낮아질 우려가 있으므로, 하반기 변경된 시중노임단가를 충족할 수 있도록 변경계약을 체결하는 등 이를 개선할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관이 (재)과학기술보안관리단의 경우 현장감독자 인건비는 노무비로 계상하고 있으나, 행정인력의 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. (재)과학기술시설관리단의 경우 행정인력 인건비와 현장감독자의 인건비 계

상 방식을 보고서에 기재하지 않아 이를 구체적으로 평가할 수 없다. 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 일반관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향조정 할 것”과 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색” 등의 지적을 받았는데, 평가연도에는 과학기술시설관리단과 과학기술보안관리단 모두 일반관리비율이 상승하는 등 지적사항에 대한 개선 노력을 한 것으로 인정된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리단이 전년도 3.13%에서 3.9%로, 보안관리단 또한 전년도 5.8%에서 5.9%로 상승하였고, 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와 마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 지속적으로 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 시설관리단 400천원, 보안관리단 500천원이고, 명절상여금이 시설관리단 800천원, 보안관리단 1,000천원이며, 식비는 시설관리단과 보안관리단 모두 월 140천원 지급되고 있고, 그 외 복리후생항목으로 경조비, 건강검진비(시설관리단 200천원, 보안관리단 250천원), 체육행사비(시설관리단), 간담회비, 운영비 등이 제공되고 있다. 보안관리단의 경우 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하고 있는 점은 긍정적이나, 시설관리단은 복지포인트와 명절상여금이 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하고 있어 개선이 필요하고, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 노동자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 이를 대신하여 부가세(면세)·이윤

활용을 통해 정기상여금 지급, 피복 현물지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조휴가 및 경조비 지급, 소통 등을 위한 운영비 지급, 포상제도 운영 등의 노력을 하는 점은 자회사 전체 노동자의 처우개선 및 복리후생 증진을 위해 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "C 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 두 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지 않았지만, 지원 가능한 예산 수준을 명시하였다. 앞으로 교육 예산은 계약에 반영될 필요가 있다. 2024년에 과학기술보안관리단은 연간 교육 계획을 바탕으로 직무별 교육과 전문 역량 강화 교육이 이루어진 점은 긍정적으로 판단된다. 과학기술시설관리단은 직군별 전문성 제고를 위한 교육을 실시했다고 했으나, 대부분 법정 의무 교육에 치중된 점은 아쉬운 점이다. 앞으로 교육훈련 계획을 수립하여 보다 다양한 교육을 제공할 필요가 있다. 두 자회사 모두 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 여비규정에 따라 출장비를 지급하는 등 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 대부분 준수하고 있으며, (재)과학기술보안관리단 비정규직 채용 사전심사제 운영규칙('22.11.23. 제정) 및 (재)과학기술시설관리단 비정규직 채용 사전심사제 운영규칙('22.11.8. 제정)에 따라 비정규

직 채용이 불가피한 경우에 한하여 사전심사위원회의 의결을 거쳐 비정규직을 채용하도록 되어 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 (재)과학기술시설관리단 경영관리직 근무성적평정제도 운영 현황 등을 감안하여 근무평정제도를 확대하는 등 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하며, 비정규직 채용 사전심사제가 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 두 자회사 모두 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2024년도 임금협상을 통해 기본급을 인상하고 추가 예산을 반영하여 (재)과학기술보안관리단 직종별 임금격차를 해소하기로 하는 등 처우 개선에 노력하였다. 평가연도에 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 별도로 확인되지 않으므로, 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하고 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 (재)과학기술보안관리단 2024년도 임금협약서 및 2023년 임금·보충협약 합의서에 노동이사제 도입을 위하여 노력한다는 내용을 명시한 점은 긍정적으로 평가된다. 자회사 여건 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고 구체적인 개선계획을 마련하는 등 제도 도입을 위해 노력할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를

지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 두 자회사 모두 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 기초적인 항목(필수항목 8개)을 공시하고 있다. 향후 항목 확대가 필요하고, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기공시와 수시공시별 세부 항목을 구분해서 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “D 등급”으로 평가한다.

한국원자력연구원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국원자력연구원은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 자회사 설립을 위해 과학기술정보통신부 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙에 의거 비영리법인 설립허가를 받았고, 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 유사 연구기관과 공동으로 출연하여 자회사를 설립하였다. 모기관은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 마련하기 위하여 자회사 정관 제정, 업무(협력)협약서 체결, 경영협약서 체결 등 노력을 하였으나, 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립 및 업무위탁 등에 관한 근거를 구체적으로 규정하지 못한 것으로 보인다. 따라서 모기관은 조속히 법령 또는 모기관 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 위탁업무 내용을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 공동출연연구기관들이 출연한 자회사인 (재)과학기술시설관리단과 (재)과학기술보안관리단에 각각 자본금 5.4억 원과 6.4억 원 중 0.31억 원(5.6%), 0.59억 원(6.7%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부

방침에는 다소 미흡하지만, 이를 준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2024년도 기준 유사 규모 자회사들의 평균 자본금에 비해 자본금 규모가 충분하다고 보기는 어렵다고 평가된다. 또한 연구기관들이 공동출연한 자회사라는 점을 고려하더라도 유사한 규모의 다른 자회사와 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 상대적으로 적기 때문에 개선이 필요할 것으로 판단된다. 한편 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 낮고 부채비율 또한 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력도 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무수행을 위한 시설·장비 이관, 자회사 연구원 휴게실 구축 지원, 모기관 휴게실 공동 사용 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관·자회사 업무수행 매뉴얼 작성 협의를 통해 장비·시설 제공에 관한 사항을 명시·지원하기 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비는 상당히 이관된 것으로 판단되지만 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤의 모기관에 대한 배당 실적이 없는 바, 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 타 기관을 참고하여 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관을

포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 자회사를 설립하고 여기에 업무협력 협약서를 체결하여 전년도에 이어 단일통합계약의 형식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급시기 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 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립한 자회사에 대하여 분기별 시작 월에 출연금의 형식으로 대금을 지급하고 있으므로 분기별 선지급 방식을 채택하고 있는 것으로 인정된다. 또한 대가지급기간 단축에 있어서도 자회사의 계약대금 지급신청 또는 기성검사 등의 절차 없이 대금을 지급하고 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사 간에 개별 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영은 현실적으로 어려운 측면이 있어, 각 공동출연구기관 담당 부서장 등으로 구성된 이사회가 6회 개최·운영되었으며, 각 공동출연연구기관장이 담당 부서장 중 추천한 자로 구성된 운영위원회가 3회 개최되었다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이사회와 운영위원회에서 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원 방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있으며, 운영위원회에 자회사 근로자대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관이 제출한 공동출연 연구기관의 업무협약서와 업무수행매뉴얼에 따르면 사업 범위와 출연금의 출연방법 등에 관한 사항을 명시하고 구체적인 과업범위를 명시하고 있음이 확인된다.

- 다만, 모기관과 자회사 간 권리·의무 관계를 명시한 계약사항이 확인되지 않아 공정한 계약 체결 여부를 판단하기 어렵다. 또한, 전년도 지적사항인 경비원 근무 시 준수사항 및 근무수칙 내 모기관이 규율하기에 부적절한 구체적인 복무규정에 대한 개선내역이 확인되지 않으며, 업무수행매뉴얼 역시 2021. 7. 이후 업데이트되지 않아 모기관과 자회사 간 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 전년도의 노력을 확인하기 어려우므로 개선방안을 마련할 것을 권고한다.

- 향후 모기관은 자회사와 당사자 간 권리·의무 관계를 명확히 명시하여 부당하거나 불공정한 계약이 체결되는 것을 예방하고, 자회사와 협력하여 부당·불공정한 계약이나 관행을 점검하는 체계나 절차를 마련하는 한편 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화하는 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, 전년도 지적사항으로 제시한 모·자회사 공동이익증진을 위한 노사공동협의회 운영과 관련한 조항이 여전히 존재하지 않는 바, 이에 대한 보완이 필요하다. 향후 경영협약을 충실히 이행하도록 지속적으로 노력할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등

급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관은 산출한 예정가격의 100%를 출연금으로 지급하고 있는 것으로 확인된다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면 단순노무종사원 시중노임단가를 적용하는 경비·안내직종 및 미화·조리직종 중 하위 직종의 노무비는 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가된다. 향후 모기관은 직종별 기준이 되는 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하도록 개선할 필요가 있다.

- 계약 노임 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관은 전년도 평가 지적에도 불구하고 상·하반기 계약단가를 동일하게 책정하고 있으며, 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 적용한 실적은 없는 것으로 확인된다. 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 지급단가가 더 낮아질 우려가 있으므로, 하반기 변경된 시중노임단가를 충족할 수 있도록 변경계약을 체결하는 등 이를 개선할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관이 (재)과학기술보안관리단의 경우 현장감독자 인건비는 노무비로 계상하고 있으나, 행정인력의 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. (재)과학기술시설관리단의 경우 행정인력 인건비와 현장감독자의 인건비 계상 방식을 보고서에 기재하지 않아 이를 구체적으로 평가할 수 없다. 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 일반관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향조정 할 것”과 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 과학기술시설관리단과 과학기술보안관리단 모두 일반관리비율이 상승하는 등 지적사항에 대한 개선 노력을 한 것으로 인정된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리단이 전년도 3.13%에서 3.9%로, 보안관리단 또한 전년도 5.8%에서 5.9%로 상승하였고, 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와 마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 지속적으로 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 시설관리단 400천원, 보안관리단 500천원이고, 명절상여금이 시설관리단 800천원, 보안관리단 1,000천원이며, 식비는 시설관리단과 보안관리단 모두 월 140천원 지급되고 있고, 그 외 복리후생항목으로 경조비, 건강검진비(시설관리단 200천원, 보안관리단 250천원), 체육행사비(시설관리단), 간담회비, 운영비 등이 제공되고 있다. 보안관리단의 경우 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하고 있는 점은 긍정적이나, 시설관리단은 복지포인트와 명절상여금이 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하고 있어 개선이 필요하고, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된

다.

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 노동자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 이를 대신하여 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 정기상여금 지급, 피복 현물지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조휴가 및 경조비 지급, 소통 등을 위한 운영비 지급, 포상제도 운영 등의 노력을 하는 점은 자회사 전체 노동자의 처우개선 및 복리후생 증진을 위해 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "C 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 두 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하였다. 2024년에 과학기술보안관리단은 연간 교육 계획을 바탕으로 직무별 교육과 전문 역량 강화 교육이 이루어진 점은 긍정적으로 판단된다. 과학기술시설관리단은 직군별 전문성 제고를 위한 교육을 실시했다고 했으나, 대부분 법정 의무교육에 치중된 점은 아쉬운 점이다. 앞으로 교육훈련 계획을 수립하여 보다 다양한 교육을 제공할 필요가 있다. 두 자회사 모두 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 여비규정에 따라 출장비를 지급하는 등 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 대부분 준수하고 있으며, (재)과학기술보안관리단 비정규직 채용 사전심사제 운영규칙('22.11.23. 제정) 및 (재)과학기술시설관리단 비정규직 채용 사전심사제 운영규칙('22.11.8. 제정)에 따라 비정규직 채용이 불가피한 경우에 한하여 사전심사위원회의 의결을 거쳐 비정규직을 채용하도록 되어 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 (재)과학기술시설관리단 경영관리직 근무성적평정제도 운영 현황 등을 감안하여 근무평정제도를 확대하는 등 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하며, 비정규직 채용 사전심사제가 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 두 자회사 모두 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2024년도 임금협상을 통해 기본급을 인상하고 추가 예산을 반영하여 (재)과학기술보안관리단 직종별 임금격차를 해소하기로 하는 등 처우 개선에 노력하였다. 평가연도에 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 별도로 확인되지 않으므로, 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하고 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 (재)과학기술보안관리단 2024년도 임금협약서 및 2023년 임금·보충협약 합의서에 노동이사제 도입을 위하여 노력한다는 내용을 명시한 점은 긍정적으로 평가된다. 자회사 여건 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고 구체적인 개선계획을 마련하는 등 제도 도입을 위해 노력할 필요가 있으며, 평가연도에 사업계획 보고, 2024년도 주요업무 추진성과 및 2025년도 주요업무 계획 등을 보고하

고 논의하는 등 향후에도 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하는 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 두 자회사 모두 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 기초적인 항목(필수항목 8개)을 공시하고 있다. 향후 항목 확대가 필요하고, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기공시와 수시공시별 세부 항목을 구분해서 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “D 등급”으로 평가한다.

한국전자통신연구원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국전자통신연구원은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 자회사 설립을 위해 과학기술정보통신부 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙에 의거 비영리법인 설립허가를 받았고, 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 유사 연구기관과 공동으로 출연하여 자회사를 설립하였다. 모기관은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 마련하기 위하여 자회사 정관 제정, 업무(협력)협약서 체결, 경영협약서 체결 등 노력을 하였으나, 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립 및 업무위탁 등에 관한 근거를 구체적으로 규정하지 못한 것으로 보인다. 따라서 모기관은 조속히 법령 또는 모기관 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 위탁업무 내용을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 공동출연연구기관들이 출연한 자회사인 (재)과학기술시설관리단과 (재)과학기술보안관리단에 각각 자본금 5.4억 원과 6.4억 원 중 0.47억 원(8.6%), 0.22억 원(2.5%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부

방침에는 다소 미흡하지만, 이를 준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 연구기관들이 공동출연한 자회사라는 점을 고려하더라도 유사한 규모의 다른 자회사들의 평균 자본금과 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 현저하게 적기 때문에 이에 대한 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 따라 향후 모기관의 지분율을 100%로 인상할 필요가 있다고 판단된다. 한편 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만이고 부채비율 또한 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력도 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무수행을 위한 시설·장비 이관, 자회사 휴게실 개선 및 무상임대(19개) 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관·자회사 업무수행 매뉴얼 작성 협의를 통해 장비·시설 제공에 관한 사항을 명시·지원하기 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤의 모기관에 대한 배당 실적이 없는 바, 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 타 기관을 참고하여 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 자회사를 설립하고 여기에

업무협력 협약서를 체결하여 전년도에 이어 단일통합계약의 형식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립한 자회사에 대하여 분기별 시작 월에 출연금의 형식으로 대금을 지급하고 있으므로 분기별 선지급 방식을 채택하고 있는 것으로 인정된다. 또한 대가지급기간 단축에 있어서도 자회사의 계약대금 지급신청 또는 기성검사 등의 절차 없이 대금을 지급하고 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사 간에 개별 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영은 현실적으로 어려운 측면이 있어, 각 공동출연구기관 담당 부서장 등으로 구성된 이사회가 6회 개최·운영되었으며, 각 공동출연연구기관장이 담당 부서장 중 추천한 자로 구성된 운영위원회가 3회 개최되었다. 모기관은 매월 모기관 안전보건관리자와 주관부서 담당자, 자회사 현장대리인으로 구성된 협의회를 개최하여 자회사 근로자의 안전보건 등 근무환경의 개선 및 애로사항을 수렴하고 조치하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이사회와 운영위원회에서 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원 방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필

요가 있으며, 운영위원회에 자회사 근로자대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 공동출연 연구기관의 업무협약서를 제출하였고 해당 협약서에는 사업범위와 출연금의 출연방법 등에 관한 사항이 명시되어 있으나, 모기관과 자회사 간 권리·의무 관계를 명시한 계약사항이 확인되지 않아 공정한 계약이 체결되었는지 여부를 판단할 수 없다. 또한, 전년도 지적사항인 경비원 준수사항과 근무수칙 내 복무규정의 개선 노력이 전무하며, 자회사와 협력하여 부당·불공정 계약이나 관행을 점검하는 체계나 절차 마련을 권고하였으나 이에 대한 노력 또한 확인되지 않는다. 향후 모기관은 보고서 제출 시 해당 항목에 대한 성실한 자료제출, 공정한 계약 체결을 위한 구체적 노력의 근거 제시, 내부 모니터링을 위한 자회사와의 협력체계 마련 등 전반적인 면에서 개선의 노력을 기울일 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결 이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년 12월 모·자회사 경영협약을 체결한 이후 현재까지 유지하고 있다. 제1조(목적)에서 경영 독립성과 책임경영 기반 확보를 규정하고 있으며, 제2조(원칙)에서도 이를 재확인하고 있다. 협약내용을 충실히 이행하기 위하여 적정 관리비를 보장하는 조항과 전문성 강화를 위한 예산과 인력지원 조항을 갖추고 있는 점도 인정된다. 다만, 전년도 지적사항으로 제시한 모·자회사 공동이익증진을 위한 노사공동협의회 운영과 관련한 조항이 여전히 존재하지 않는 바, 이에 대한 보완이 필요하다. 향후 경영협약을 충실히 이행하도록 지속적으로 노력할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관은 산출한 예정가격의 100%를 출연금으로 지급하고 있는 것으로 확인된다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면 단순노무종사원 시중노임단가를 적용하는 일반경비직종 및 미화직종 중 하위 직급의 노무비는 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가된다. 향후 모기관은 직종별 기준이 되는 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하도록 개선할 필요가 있다.

- 계약 노임 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관은 전년도 평가 지적에도 불구하고 상·하반기 계약단가를 동일하게 책정하고 있으며, 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 적용한 실적은 없는 것으로 확인된다. 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 지급단가가 더 낮아질 우려가 있으므로, 하반기 변경된 시중노임단가를 충족할 수 있도록 변경계약을 체결하는 등 이를 개선할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 행

정인력 인건비와 현장감독자의 인건비 계상 방식을 보고서에 기재하지 않아 이를 구체적으로 평가할 수 없다. 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 일반관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향조정 할 것”과 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색” 등의 지적을 받았는데, 평가연도에 학기술시설관리단과 과학기술보안관리단 모두 일반관리비율이 상승하는 등 지적사항에 대한 개선 노력을 한 것으로 인정된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리단이 전년도 3.13%에서 3.9%로, 보안관리단 또한 전년도 5.8%에서 5.9%로 상승하였고, 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와 마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤 비율 모두 평균에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 지속적으로 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 시설관리단 400천원, 보안관리단 500천원이고, 명절상여금이 시설관리단 800천원, 보안관리단 1,000천원이며, 식비는 시설관리단과 보안관리단 모두 월 140천원 지급되고 있고, 그 외 복리후생항목으로 경조비, 건강검진비(시설관리단 200천원, 보안관리단 250천원), 체육행사비(시설관리단), 간담회비, 운영비 등이 제공되고 있다. 보안관리단의 경우 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하고 있는 점은 긍정적이나, 시설관리단은 복지포인트와 명절상여금이 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하고 있어 개선이 필요하고, 자회사의 이익 수준을 감안하여 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 노동자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 이를 대신하여 부가세(면세)·이윤

활용을 통해 정기상여금 지급, 피복 현물지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조휴가 및 경조비 지급, 소통 등을 위한 운영비 지급, 포상제도 운영 등의 노력을 하는 점은 자회사 전체 노동자의 처우개선 및 복리후생 증진을 위해 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "D+ 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 두 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지 않았지만, 지원 가능한 예산 수준을 명시하였다. 앞으로 교육 예산은 계약에 반영될 필요가 있다. 2024년에 과학기술보안관리단은 연간 교육 계획을 바탕으로 직무별 교육과 전문 역량 강화 교육이 이루어진 점은 긍정적으로 판단된다. 과학기술시설관리단은 직군별 전문성 제고를 위한 교육을 실시했다고 했으나, 대부분 법정 의무 교육에 치중된 점은 아쉬운 점이다. 앞으로 교육훈련 계획을 수립하여 보다 다양한 교육을 제공할 필요가 있다. 두 자회사 모두 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 여비규정에 따라 출장비를 지급하는 등 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 대부분 준수하고 있으며, (재)과학기술보안관리단 비정규직 채용 사전심사제 운영규칙('22.11.23. 제정) 및 (재)과학기술시설관리단 비정규직 채용 사전심사제 운영규칙('22.11.8. 제정)에 따라 비정규

직 채용이 불가피한 경우에 한하여 사전심사위원회의 의결을 거쳐 비정규직을 채용하도록 되어 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 (재)과학기술시설관리단 경영관리직 근무성적평정제도 운영 현황 등을 감안하여 근무평정제도를 확대하는 등 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하며, 비정규직 채용 사전심사제가 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 두 자회사 모두 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2024년도 임금협상을 통해 기본급을 인상하고 추가 예산을 반영하여 (재)과학기술보안관리단 직종별 임금격차를 해소하기로 하는 등 처우 개선에 노력하였다. 평가연도에 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 별도로 확인되지 않으므로, 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하고 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 (재)과학기술보안관리단 2024년도 임금협약서 및 2023년 임금·보충협약 합의서에 노동이사제 도입을 위하여 노력한다는 내용을 명시한 점은 긍정적으로 평가된다. 자회사 여건 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고 구체적인 개선계획을 마련하는 등 제도 도입을 위해 노력할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를

지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 두 자회사 모두 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 기초적인 항목(필수항목 8개)을 공시하고 있다. 향후 항목 확대가 필요하고, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기공시와 수시공시별 세부 항목을 구분해서 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “D 등급”으로 평가한다.

한국지질자원연구원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국지질자원연구원은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 자회사 설립을 위해 과학기술정보통신부 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙에 의거 비영리법인 설립허가를 받았고, 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 유사 연구기관과 공동으로 출연하여 자회사를 설립하였다. 모기관은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 마련하기 위하여 자회사 정관 제정, 업무(협력)협약서 체결, 경영협약서 체결 등 노력을 하였으나, 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립 및 업무위탁 등에 관한 근거를 구체적으로 규정하지 못한 것으로 보인다. 따라서 모기관은 조속히 법령 또는 모기관 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 위탁업무 내용을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 공동출연연구기관들이 출연한 자회사인 (재)과학기술시설관리단과 (재)과학기술보안관리단에 각각 자본금 5.4억 원과 6.4억 원 중 0.20억 원(3.7%), 0.48억 원(5.5%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부

방침에는 다소 미흡하지만, 이를 준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 연구기관들이 공동출연한 자회사라는 점을 고려하더라도 유사한 규모의 다른 자회사들의 평균 자본금과 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 현저하게 적기 때문에 이에 대한 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 따라 향후 모기관의 지분율을 100%로 인상할 필요가 있다고 판단된다. 한편 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만이고 부채비율 또한 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력도 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무수행을 위한 시설·장비 이관, 휴게실 환경개선과 무상임대, 자회사 연구원 휴게실 구축 지원, 모기관 휴게실 공동 사용 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관·자회사 업무수행 매뉴얼 작성 협의를 통해 장비·시설 제공에 관한 사항을 명시·지원하기 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비는 상당히 이관된 것으로 판단되지만 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤의 모기관에 대한 배당 실적이 없는 바, 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 타 기관을 참고하여 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근

로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 자회사를 설립하고 여기에 업무협력 협약서를 체결하여 전년도에 이어 단일통합계약의 형식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립한 자회사에 대하여 분기별 시작 월에 출연금의 형식으로 대금을 지급하고 있으므로 분기별 선지급 방식을 채택하고 있는 것으로 인정된다. 또한 대가지급기간 단축에 있어서도 자회사의 계약대금 지급신청 또는 기성검사 등의 절차 없이 대금을 지급하고 있다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사 간에 개별 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영은 현실적으로 어려운 측면이 있어, 각 공동출연구기관 담당 부서장 등으로 구성된 이사회가 6회 개최·운영되었으며, 각 공동출연연구기관장이 담당 부서장 중 추천한 자로 구성된 운영위원회가 3회 개최되었다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이사회와 운영위원회에서 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원 방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있으며, 운영위원회에 자회사 근로자대표의 참여가 이루어질 수 있도

록 제도를 마련할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 공동출연 연구기관의 업무협약서를 제출하였고 해당 협약서에는 사업범위와 출연금의 출연방법 등에 관한 사항이 명시되어 있으나, 모기관과 자회사 간 권리·의무 관계를 명시한 계약사항이 확인되지 않아 공정한 계약이 체결되었는지 여부를 판단할 수 없다. 또한, 전년도 지적사항인 경비원 준수사항과 근무수칙 내 복무규정의 개선 노력이 전무하며, 자회사와 협력하여 부당·불공정 계약이나 관행을 점검하는 체계나 절차 마련을 권고하였으나 이에 대한 노력 또한 확인되지 않는다. 향후 모기관은 보고서 제출 시 해당 항목에 대한 성실한 자료제출, 공정한 계약 체결을 위한 구체적 노력의 근거 제시, 내부 모니터링을 위한 자회사와의 협력체계 마련 등 전반적인 면에서 개선의 노력을 기울일 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결 이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년 12월 모·자회사 경영협약을 체결한 이후 현재까지 유지하고 있다. 제1조(목적)에서 경영 독립성과 책임경영 기반 확보를 규정하고 있으며, 제2조(원칙)에서도 이를 재확인하고 있다. 협약내용을 충실히 이행하기 위하여 적정 관리비를 보장하는 조항과 전문성 강화를 위한 예산과 인력지원 조항을 갖추고 있는 점도 인정된다. 다만, 전년도 지적사항으로 제시한 모·자회사 공동이익증진을 위한 노사공동협의회 운영과 관련한 조항이 여전히 존재하지 않는 바, 이에 대한 보완이 필요하다. 향후 경영협약을 충실히 이행하도록 지속적으로 노력할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관은 산출한 예정가격의 100%를 출연금으로 지급하고 있는 것으로 확인된다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면 단순노무종사원 시중노임단가를 적용하는 경비·안내직종 및 미화·시설·조리직종 중 하위 직급의 노무비는 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가된다. 향후 모기관은 직종별 기준이 되는 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하도록 개선할 필요가 있다.

- 계약 노임 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관은 전년도 평가 지적에도 불구하고 상·하반기 계약단가를 동일하게 책정하고 있으며, 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 적용한 실적은 없는 것으로 확인된다. 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 지급단가가 더 낮아질 우려가 있으므로, 하반기 변경된 시중노임단가를 충족할 수 있도록 변경계약을 체결하는 등 이를 개선할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 행정인력 인건비와 현장감독자의 인건비 계상 방식을 보고서에 기재하지 않

아 이를 구체적으로 평가할 수 없다. 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관은 지질자원데이터센터 신축건물 준공에 따라 미화인력 충원하는 등 자회사 노동자의 처우 개선을 위해 노력해오고 있는 바, 앞으로도 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 일반관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향조정 할 것”과 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 과학기술시설관리단과 과학기술보안관리단 모두 일반관리비율이 상승하는 등 지적사항에 대한 개선 노력을 한 것으로 인정된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리단이 전년도 3.13%에서 3.9%로, 보안관리단 또한 전년도 5.8%에서 5.9%로 상승하였고, 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와 마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 지속적으로 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 시설관리단 400천원, 보안관리단 500천원이고, 명절상여금이 시설관리단 800천원, 보안관리단 1,000천원이며, 식비는 시설관리단과 보안관리단 모두 월 140천원 지급되고 있고, 그 외 복리후생항목으로 경조비, 건강검진비(시설관리단 200천원, 보안관리단 250천원), 체육행사비(시설관리단), 간담회비, 운영비 등이 제공되고 있다. 보안관리단의 경우 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하고 있는 점은 긍정적이나, 시설관리단은 복지포인트와 명절상여금이 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하고 있어 개선이 필요하고, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된

다.

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 노동자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 이를 대신하여 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 정기상여금 지급, 피복 현물지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조휴가 및 경조비 지급, 소통 등을 위한 운영비 지급, 포상제도 운영 등의 노력을 하는 점은 자회사 전체 노동자의 처우개선 및 복리후생 증진을 위해 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "D+ 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 두 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지 않았지만, 지원 가능한 예산 수준을 명시하였다. 앞으로 교육 예산은 계약에 반영될 필요가 있다. 2024년에 과학기술보안관리단은 연간 교육 계획을 바탕으로 직무별 교육과 전문 역량 강화 교육이 이루어진 점은 긍정적으로 판단된다. 과학기술시설관리단은 직군별 전문성 제고를 위한 교육을 실시했다고 했으나, 대부분 법정 의무 교육에 치중된 점은 아쉬운 점이다. 앞으로 교육훈련 계획을 수립하여 보다 다양한 교육을 제공할 필요가 있다. 두 자회사 모두 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 여비규정에 따라 출장비를 지급하는 등 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 대부분 준수하고 있으며, (재)과학기술보안관리단 비정규직 채용 사전심사제 운영규칙('22.11.23. 제정) 및 (재)과학기술시설관리단 비정규직 채용 사전심사제 운영규칙('22.11.8.)에 따라 비정규직 채용이 불가피한 경우에 한하여 사전심사위원회의 의결을 거쳐 비정규직을 채용하도록 되어 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 (재)과학기술시설관리단 경영관리직 근무성적평정제도 운영 현황 등을 감안하여 근무평정제도를 확대하는 등 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하며, 비정규직 채용 사전심사제가 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 두 자회사 모두 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2024년도 임금협상을 통해 기본급을 인상하고 추가 예산을 반영하여 (재)과학기술보안관리단 직종별 임금격차를 해소하기로 하는 등 처우 개선에 노력하였다. 평가연도에 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 별도로 확인되지 않으므로, 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하고 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 (재)과학기술보안관리단 2024년도 임금협약서 및 2023년 임금·보충협약 합의서에 노동이사제 도입을 위하여 노력한다는 내용을 명시한 점은 긍정적으로 평가된다. 자회사 여건 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고 구체적인 개선계획을 마련하는 등 제도 도입을 위해 노력할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획

전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 두 자회사 모두 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 기초적인 항목(필수항목 8개)을 공시하고 있다. 향후 항목 확대가 필요하고, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기공시와 수시공시별 세부 항목을 구분해서 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “D 등급”으로 평가한다.

한국천문연구원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국천문연구원은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 자회사 설립을 위해 과학기술정보통신부 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙에 의거 비영리법인 설립허가를 받았고, 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 유사 연구기관과 공동으로 출연하여 자회사를 설립하였다. 모기관은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 마련하기 위하여 자회사 정관 제정, 업무(협력)협약서 체결, 경영협약서 체결 등 노력을 하였으나, 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립 및 업무위탁 등에 관한 근거를 구체적으로 규정하지 못한 것으로 보인다. 따라서 모기관은 조속히 법령 또는 모기관 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 위탁업무 내용을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 공동출연연구기관들이 출연한 자회사인 (재)과학기술시설관리단과 (재)과학기술보안관리단에 각각 자본금 5.4억 원과 6.4억 원 중 0.15억 원(2.8%), 0.24억 원(2.7%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부

방침에는 다소 미흡하지만, 이를 준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 연구기관들이 공동출연한 자회사라는 점을 고려하더라도 유사한 규모의 다른 자회사들의 평균 자본금과 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 현저하게 적기 때문에 이에 대한 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 따라 향후 모기관의 지분율을 100%로 인상할 필요가 있다고 판단된다. 한편 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만이고 부채비율 또한 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력도 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무수행을 위한 시설·장비 이관, 자회사 사무실 무상임대, 자회사 휴게실 개선과 무상임대 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관·자회사 업무수행 매뉴얼 작성 협의를 통해 장비·시설 제공에 관한 사항을 명시·지원하기 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤의 모기관에 대한 배당 실적이 없는 바, 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 타 기관을 참고하여 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 자회사를 설립하고 여기에

업무협력 협약서를 체결하여 전년도에 이어 단일통합계약의 형식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립한 자회사에 대하여 분기별 시작 월에 출연금의 형식으로 대금을 지급하고 있으므로 분기별 선지급 방식을 채택하고 있는 것으로 인정된다. 또한 대가지급기간 단축에 있어서도 자회사의 계약대금 지급신청 또는 기성검사 등의 절차 없이 대금을 지급하고 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모기관 기관장 및 담당자, 자회사 근로자 간 현장 간담회를 통해 자회사 근로자 애로사항 및 개선 사항을 도출하였다. 모기관은 매월 모기관 담당자, 자회사 근로자 및 담당자로 구성된 안전보건협의회를 개최하여 자회사 근로자의 안전보건 등 근무환경 개선 및 애로사항을 수렴하고 조치하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이사회와 운영위원회에서 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원 방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있으며, 운영위원회에 자회사 근로자대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 공동출연 연구기관의 업무협약서를 제출하였고 해당 협약서에는 사업범위와 출연금의 출연방법 등에 관한 사항이 명시되어 있으나, 모기관과 자회사 간 권리·의무 관계를 명시한 계약사항이 확인되지 않아 공정한 계약이 체결되었는지 여부를 판단할 수 없다. 또한, 전년도에 자회사와 협력하여 부당·불공정 계약이나 관행을 점검하는 체계나 절차 마련을 권고하였으나 이에 대한 노력 또한 확인되지 않는다. 향후 모기관은 보고서 제출 시 해당 항목에 대한 성실한 자료제출, 공정한 계약 체결을 위한 구체적 노력의 근거 제시, 내부 모니터링을 위한 자회사와의 협력체계 마련 등 전반적인 면에서 개선의 노력을 기울일 것을 권고한다. 아울러, 업무수행 매뉴얼 경비원 근무 시 준수사항 하단에는 이를 위반할 경우 징계의결에 대한 규정을 두고 있는데, 자회사 근로자의 징계여부를 업무수행 매뉴얼에 직접 규정하는 것은 자회사의 인사권 침해에 해당할 소지가 있으므로 개선방안을 모색할 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결 이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년 12월 모·자회사 경영협약을 체결한 이후 현재까지 유지하고 있다. 제1조(목적)에서 경영 독립성과 책임경영 기반 확보를 규정하고 있으며, 제2조(원칙)에서도 이를 재확인하고 있다. 협약내용을 충실히 이행하기 위하여 적정 관리비를 보장하는 조항과 전문성 강화를 위한 예산과 인력지원 조항을 갖추고 있는 점도 인정된다. 다만, 전년도 지적사항으로 제시한 모·자회사 공동이익증진을 위한 노사공동협의회 운영과 관련한 조항이 여전히 존재하지 않는 바, 이에 대한 보완이 필요하다. 향후 경영협약을 충실히 이행하도록 지속적으로 노력할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관은 산출한 예정가격의 100%를 출연금으로 지급하고 있는 것으로 확인된다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면 일반경비, 미화(사원/반장), 시설(교대/비기술직), 조리원의 노무비는 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가된다. 향후 모기관은 직종별 기준이 되는 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하도록 개선할 필요가 있다.

- 계약 노임 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관은 전년도 평가 지적에도 불구하고 상·하반기 계약단가를 동일하게 책정하고 있으며, 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 적용한 실적은 없는 것으로 확인된다. 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 지급단가가 더 낮아질 우려가 있으므로, 하반기 변경된 시중노임단가를 충족할 수 있도록 변경계약을 체결하는 등 이를 개선할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관이 (재)과학기술보안관리단의 경우 현장감독자 인건비는 노무비로 계상하고 있

으나, 행정인력의 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. (재)과학기술시설관리단의 경우 행정인력 인건비와 현장감독자의 인건비 계상 방식을 보고서에 기재하지 않아 이를 구체적으로 평가할 수 없다. 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 일반관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향조정 할 것”과 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 과학기술시설관리단과 과학기술보안관리단 모두 일반관리비율이 상승하는 등 지적사항에 대한 개선 노력을 한 것으로 인정된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리단이 전년도 3.13%에서 3.9%로, 보안관리단 또한 전년도 5.8%에서 5.9%로 상승하였고, 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와 마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 지속적으로 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 시설관리단 400천원, 보안관리단 500천원이고, 명절상여금이 시설관리단 800천원, 보안관리단 1,000천원이며, 식비는 시설관리단과 보안관리단 모두 월 140천원 지급되고 있고, 그 외 복리후생항목으로 경조비, 건강검진비(시설관리단 200천원, 보안관리단 250천원), 체육행사비(시설관리단), 간담회비, 운영비 등이 제공되고 있다. 보안관리단의 경우 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하고 있는 점은 긍정적이나, 시설관리단은 복지포인트와 명절상여금이 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하고 있어 개선이 필요하고, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의

회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 노동자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 이를 대신하여 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 정기상여금 지급, 피복 현물지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조휴가 및 경조비 지급, 소통 등을 위한 운영비 지급, 포상제도 운영 등의 노력을 하는 점은 자회사 전체 노동자의 처우개선 및 복리후생 증진을 위해 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "C 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 두 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지 않았지만, 지원 가능한 예산 수준을 명시하였다. 앞으로 교육 예산은 계약에 반영될 필요가 있다. 2024년에 과학기술보안관리단은 연간 교육 계획을 바탕으로 직무별 교육과 전문 역량 강화 교육이 이루어진 점은 긍정적으로 판단된다. 과학기술시설관리단은 직군별 전문성 제고를 위한 교육을 실시했다고 했으나, 대부분 법정 의무 교육에 치중된 점은 아쉬운 점이다. 앞으로 교육훈련 계획을 수립하여 보다 다양한 교육을 제공할 필요가 있다. 두 자회사 모두 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 여비규정에 따라 출장비를 지급하는 등 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 대부분 준수하고 있으며, (재)과학기술보안관리단

비정규직 채용 사전심사제 운영규칙('22.11.23. 제정) 및 (재)과학기술시설관리단 비정규직 채용 사전심사제 운영규칙('22.11.8. 제정)에 따라 비정규직 채용이 불가피한 경우에 한하여 사전심사위원회의 의결을 거쳐 비정규직을 채용하도록 되어 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 (재)과학기술시설관리단 경영관리직 근무성적평정제도 운영 현황 등을 감안하여 근무평정제도를 확대하는 등 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하며, 비정규직 채용 사전심사제가 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 두 자회사 모두 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2024년도 임금협상을 통해 기본급을 인상하고 추가 예산을 반영하여 (재)과학기술보안관리단 직종별 임금격차를 해소하기로 하는 등 처우 개선에 노력하였다. 평가연도에 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 별도로 확인되지 않으므로, 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하고 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 (재)과학기술보안관리단 2024년도 임금협약서 및 2023년 임금·보충협약 합의서에 노동이사제 도입을 위하여 노력한다는 내용을 명시한 점은 긍정적으로 평가된다. 자회사 여건 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고 구체적인 개선계획을 마련하는 등 제도 도입을 위해 노력할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등

의 노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 두 자회사 모두 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 기초적인 항목(필수항목 8개)을 공시하고 있다. 향후 항목 확대가 필요하고, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기공시와 수시공시별 세부 항목을 구분해서 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “D 등급”으로 평가한다.

한국철도기술연구원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국철도기술연구원은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 자회사 설립을 위해 과학기술정보통신부 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙에 의거 비영리법인 설립허가를 받았고, 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 유사 연구기관과 공동으로 출연하여 자회사를 설립하였다. 모기관은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 마련하기 위하여 자회사 정관 제정, 업무(협력)협약서 체결, 경영협약서 체결 등 노력을 하였으나, 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립 및 업무위탁 등에 관한 근거를 구체적으로 규정하지 못한 것으로 보인다. 따라서 모기관은 조속히 법령 또는 모기관 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 위탁업무 내용을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 공동출연연구기관들이 출연한 자회사인 (재)과학기술시설관리단과 (재)과학기술보안관리단에 각각 자본금 5.4억 원과 6.4억 원 중 0.25억 원(4.6%), 0.38억 원(4.3%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부

방침에는 다소 미흡하지만, 이를 준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 연구기관들이 공동출연한 자회사라는 점을 고려하더라도 유사한 규모의 다른 자회사들의 평균 자본금과 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 현저하게 적기 때문에 이에 대한 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 따라 향후 모기관의 지분율을 100%로 인상할 필요가 있다고 판단된다. 한편 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만이고 부채비율 또한 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력도 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무수행을 위한 시설·장비 이관, 자회사 연구원 휴게실 구축 지원, 모기관 휴게실 공동 사용 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관·자회사 업무수행 매뉴얼 작성 협의를 통해 장비·시설 제공에 관한 사항을 명시·지원하기 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비는 상당히 이관된 것으로 판단되지만 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤의 모기관에 대한 배당 실적이 없는 바, 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 타 기관을 참고하여 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근

로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 자회사를 설립하고 여기에 업무협력 협약서를 체결하여 전년도에 이어 단일통합계약의 형식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립한 자회사에 대하여 분기별 시작 월에 출연금의 형식으로 대금을 지급하고 있으므로 분기별 선지급 방식을 채택하고 있는 것으로 인정된다. 또한 대가지급기간 단축에 있어서도 자회사의 계약대금 지급신청 또는 기성검사 등의 절차 없이 대금을 지급하고 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사 간에 개별 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영은 현실적으로 어려운 측면이 있어, 각 공동출연구기관 담당 부서장 등으로 구성된 이사회가 6회 개최·운영되었으며, 각 공동출연연구기관장이 담당 부서장 중 추천한 자로 구성된 운영위원회가 3회 개최되었다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이사회와 운영위원회에서 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원 방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있으며, 운영위원회에 자회사 근로자대표의 참여가 이루어질 수 있도

록 제도를 마련할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 공동출연 연구기관의 업무협약서를 제출하였고 해당 협약서에는 사업범위와 출연금의 출연방법 등에 관한 사항이 명시되어 있으나, 모기관과 자회사 간 권리·의무 관계를 명시한 계약사항이 확인되지 않아 공정한 계약이 체결되었는지 여부를 판단할 수 없다. 또한, 전년도 지적사항인 경비원 준수사항과 근무수칙 내 복무규정의 개선 노력이 전무하며, 자회사와 협력하여 부당·불공정 계약이나 관행을 점검하는 체계나 절차 마련을 권고하였으나 이에 대한 노력 또한 확인되지 않는다. 향후 모기관은 보고서 제출 시 해당 항목에 대한 성실한 자료제출, 공정한 계약 체결을 위한 구체적 노력의 근거 제시, 내부 모니터링을 위한 자회사와의 협력체계 마련 등 전반적인 면에서 개선의 노력을 기울일 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결 이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년 12월 모·자회사 경영협약을 체결한 이후 현재까지 유지하고 있다. 제1조(목적)에서 경영 독립성과 책임경영 기반 확보를 규정하고 있으며, 제2조(원칙)에서도 이를 재확인하고 있다. 협약내용을 충실히 이행하기 위하여 적정 관리비를 보장하는 조항과 전문성 강화를 위한 예산과 인력지원 조항을 갖추고 있는 점도 인정된다. 다만, 전년도 지적사항으로 제시한 모·자회사 공동이익증진을 위한 노사공동협의회 운영과 관련한 조항이 여전히 존재하지 않는 바, 이에 대한 보완이 필요하다. 향후 경영협약을 충실히 이행하도록 지속적으로 노력할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관은 산출한 예정가격의 100%를 출연금으로 지급하고 있는 것으로 확인된다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면 일반경비, 미화(사원/반장), 시설(교대/비기술직), 조리원의 노무비는 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가된다. 향후 모기관은 직종별 기준이 되는 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하도록 개선할 필요가 있다.

- 계약 노임 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관은 전년도 평가 지적에도 불구하고 상·하반기 계약단가를 동일하게 책정하고 있으며, 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 적용한 실적은 없는 것으로 확인된다. 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 지급단가가 더 낮아질 우려가 있으므로, 하반기 변경된 시중노임단가를 충족할 수 있도록 변경계약을 체결하는 등 이를 개선할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관이 (재)과학기술보안관리단의 경우 현장감독자 인건비는 노무비로 계상하고 있으나, 행정인력의 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다.

(재)과학기술시설관리단의 경우 행정인력 인건비와 현장감독자의 인건비 계상 방식을 보고서에 기재하지 않아 이를 구체적으로 평가할 수 없다. 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 일반관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향조정 할 것”과 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 과학기술시설관리단과 과학기술보안관리단 모두 일반관리비율이 상승하는 등 지적사항에 대한 개선 노력을 한 것으로 인정된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리단이 전년도 3.13%에서 3.9%로, 보안관리단 또한 전년도 5.8%에서 5.9%로 상승하였고, 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와 마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 지속적으로 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 시설관리단 400천원, 보안관리단 500천원이고, 명절상여금이 시설관리단 800천원, 보안관리단 1,000천원이며, 식비는 시설관리단과 보안관리단 모두 월 140천원 지급되고 있고, 그 외 복리후생항목으로 경조비, 건강검진비(시설관리단 200천원, 보안관리단 250천원), 체육행사비(시설관리단), 간담회비, 운영비 등이 제공되고 있다. 보안관리단의 경우 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하고 있는 점은 긍정적이나, 시설관리단은 복지포인트와 명절상여금이 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하고 있어 개선이 필요하고, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 노동자 등의 이해관계가 복잡하게 구성

되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 이를 대신하여 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 정기상여금 지급, 피복 현물지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조휴가 및 경조비 지급, 소통 등을 위한 운영비 지급, 포상제도 운영 등의 노력을 하는 점은 자회사 전체 노동자의 처우개선 및 복리후생 증진을 위해 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원 활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "C 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 두 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지 않았지만, 지원 가능한 예산 수준을 명시하였다. 앞으로 교육 예산은 계약에 반영될 필요가 있다. 2024년에 과학기술보안관리단은 연간 교육 계획을 바탕으로 직무별 교육과 전문 역량 강화 교육이 이루어진 점은 긍정적으로 판단된다. 과학기술시설관리단은 직군별 전문성 제고를 위한 교육을 실시했다고 했으나, 대부분 법정 의무 교육에 치중된 점은 아쉬운 점이다. 앞으로 교육훈련 계획을 수립하여 보다 다양한 교육을 제공할 필요가 있다. 두 자회사 모두 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 여비규정에 따라 출장비를 지급하는 등 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 대부분 준수하고 있으며, (재)과학기술보안관리단 비정규직 채용 사전심사제 운영규칙('22.11.23. 제정) 및 (재)과학기술시설

관리단 비정규직 채용 사전심사제 운영규칙('22.11.8. 제정)에 따라 비정규직 채용이 불가피한 경우에 한하여 사전심사위원회의 의결을 거쳐 비정규직을 채용하도록 되어 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 (재)과학기술시설관리단 경영관리직 근무성적평정제도 운영 현황 등을 감안하여 근무평정제도를 확대하는 등 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하며, 비정규직 채용 사전심사제가 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 두 자회사 모두 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2024년도 임금협상을 통해 기본급을 인상하고 추가 예산을 반영하여 (재)과학기술보안관리단 직종별 임금격차를 해소하기로 하는 등 처우 개선에 노력하였다. 평가연도에 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 별도로 확인되지 않으므로, 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하고 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 (재)과학기술보안관리단 2024년도 임금협약서 및 2023년 임금·보충협약 합의서에 노동이사제 도입을 위하여 노력한다는 내용을 명시한 점은 긍정적으로 평가된다. 자회사 여건 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고 구체적인 개선계획을 마련하는 등 제도 도입을 위해 노력할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 두 자회사 모두 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 기초적인 항목(필수항목 8개)을 공시하고 있다. 향후 항목 확대가 필요하고, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기공시와 수시공시별 세부 항목을 구분해서 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “D 등급”으로 평가한다.

한국표준과학연구원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국표준과학연구원은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 자회사 설립을 위해 과학기술정보통신부 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙에 의거 비영리법인 설립허가를 받았고, 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 유사 연구기관과 공동으로 출연하여 자회사를 설립하였다. 모기관은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 마련하기 위하여 자회사 정관 제정, 업무(협력)협약서 체결, 경영협약서 체결 등 노력을 하였으나, 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립 및 업무위탁 등에 관한 근거를 구체적으로 규정하지 못한 것으로 보인다. 따라서 모기관은 조속히 법령 또는 모기관 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 위탁업무 내용을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 공동출연연구기관들이 출연한 자회사인 (재)과학기술시설관리단에 자본금 5.4억 원 중 0.21억 원(3.8%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에는 다소 미흡하지만, 이를 준수하려고 노력하고 있는

점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 연구기관들이 공동출연한 자회사라는 점을 고려하더라도 유사한 규모의 다른 자회사들의 평균 자본금과 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 현저하게 적기 때문에 이에 대한 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 따라 향후 모기관의 지분율을 100%로 인상할 필요가 있다고 판단된다. 한편 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만이고 부채비율 또한 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력도 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무수행을 위한 시설·장비 이관, 장비구입비 및 유지관리비용 지원, 모기관 휴게실 개선과 무상임대, 자회사 연구원 휴게실 구축 지원, 모기관 휴게실 공동 사용 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관·자회사 업무수행 매뉴얼 작성 협의를 통해 장비·시설 제공에 관한 사항을 명시·지원하기 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비는 상당히 이관된 것으로 판단되지만 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 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 이윤의 모기관에 대한 배당 실적이 없는 바, 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 타 기관을 참고하여 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관을

포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 자회사를 설립하고 여기에 업무협력 협약서를 체결하여 전년도에 이어 단일통합계약의 형식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립한 자회사에 대하여 분기별 시작 월에 출연금의 형식으로 대금을 지급하고 있으므로 분기별 선지급 방식을 채택하고 있는 것으로 인정된다. 또한 대가지급기간 단축에 있어서도 자회사의 계약대금 지급신청 또는 기성검사 등의 절차 없이 대금을 지급하고 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사 간에 개별 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영은 현실적으로 어려운 측면이 있어, 각 공동출연구기관 담당 부서장 등으로 구성된 이사회가 6회 개최·운영되었으며, 각 공동출연연구기관장이 담당 부서장 중 추천한 자로 구성된 운영위원회가 3회 개최되었다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이사회와 운영위원회에서 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원 방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있으며, 운영위원회에 자회사 근로자대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 공동출연 연구기관의 업무협약서를 제출하였고 해당 협약서에는 사업범위와 출연금의 출연방법 등에 관한 사항이 명시되어 있으나, 모기관과 자회사 간 권리·의무 관계를 명시한 계약사항이 확인되지 않아 공정한 계약이 체결되었는지 여부를 판단할 수 없다. 또한, 전년도 지적사항인 경비원 준수사항과 근무수칙 내 복무규정의 개선 노력이 전무하며, 자회사와 협력하여 부당·불공정 계약이나 관행을 점검하는 체계나 절차 마련을 권고하였으나 이에 대한 노력 또한 확인되지 않는다. 향후 모기관은 보고서 제출 시 해당 항목에 대한 성실한 자료제출, 공정한 계약 체결을 위한 구체적 노력의 근거 제시, 내부 모니터링을 위한 자회사와의 협력체계 마련 등 전반적인 면에서 개선의 노력을 기울일 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결 이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년 12월 모·자회사 경영협약을 체결한 이후 현재까지 유지하고 있다. 제1조(목적)에서 경영 독립성과 책임경영 기반 확보를 규정하고 있으며, 제2조(원칙)에서도 이를 재확인하고 있다. 협약내용을 충실히 이행하기 위하여 적정 관리비를 보장하는 조항과 전문성 강화를 위한 예산과 인력지원 조항을 갖추고 있는 점도 인정된다. 다만, 전년도 지적사항으로 제시한 모·자회사 공동이익증진을 위한 노사공동협의회 운영과 관련한 조항이 여전히 존재하지 않는 바, 이에 대한 보완이 필요하다. 향후 경영협약을 충실히 이행하도록 지속적으로 노력할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관은 산출한 예정가격의 100%를 출연금으로 지급하고 있는 것으로 확인된다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면 일반경비, 미화(사원/반장) 직종의 노무비는 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가된다. 향후 모기관은 직종별 기준이 되는 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하도록 개선할 필요가 있다.

- 계약 노임 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관은 전년도 평가 지적에도 불구하고 상·하반기 계약단가를 동일하게 책정하고 있으며, 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 적용한 실적은 없는 것으로 확인된다. 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 지급단가가 더 낮아질 우려가 있으므로, 하반기 변경된 시중노임단가를 충족할 수 있도록 변경계약을 체결하는 등 이를 개선할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관이 행정인력 인건비와 현장감독자의 인건비 계상 방식을 보고서에 기재하지 않아 이를 구체적으로 평가할 수 없다. 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 일반관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향조정 할 것”과 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 과학기술시설관리단과 과학기술보안관리단 모두 일반관리비율이 상승하는 등 지적사항에 대한 개선 노력을 한 것으로 인정된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리단이 전년도 3.13%에서 3.9%로, 보안관리단 또한 전년도 5.8%에서 5.9%로 상승하였고, 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와 마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 지속적으로 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 시설관리단 400천원, 보안관리단 500천원이고, 명절상여금이 시설관리단 800천원, 보안관리단 1,000천원이며, 식비는 시설관리단과 보안관리단 모두 월 140천원 지급되고 있고, 그 외 복리후생항목으로 경조비, 건강검진비(시설관리단 200천원, 보안관리단 250천원), 체육행사비(시설관리단), 간담회비, 운영비 등이 제공되고 있다. 보안관리단의 경우 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하고 있는 점은 긍정적이나, 시설관리단은 복지포인트와 명절상여금이 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하고 있어 개선이 필요하고, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 노동자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 이를 대신하여 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 정기상여금 지급, 피복 현물지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조휴가 및 경조비 지급, 소통 등을 위한 운영비 지급, 포상제도 운영 등의 노력을 하는 점은 자회사 전체 노동자의 처우개선 및 복리후생 증진을 위해 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "C 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지 않았지만, 지원 가능한 예산 수준을 명시하였다. 앞으로 교육 예산은 계약에 반영될 필요가 있다. 2024년에 연간 교육 계획을 바탕으로 직무별 교육과 전문역량 강화 교육이 이루어진 점은 긍정적으로 판단된다. 앞으로 교육훈련 계획을 수립하여 보다 다양한 교육을 제공할 필요가 있다. 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 여비규정에 따라 출장비를 지급하는 등 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 대부분 준수하고 있으며, (재)과학기술보안관리단 비정규직 채용 사전심사제 운영규칙('22.11.23. 제정) 및 (재)과학기술시설관리단 비정규직 채용 사전심사제 운영규칙('22.11.8. 제정)에 따라 비정규직 채용이 불가피한 경우에 한하여 사전심사위원회의 의결을 거쳐 비정규직을 채용하도록 되어 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 (재)과학기술시설관리단 경영관리직 근무성적평정제도 운영 현황 등을 감안하여 근무평정제도를 확대하는 등 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하며, 비정규직 채용 사전심사제가 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2024년도 임금협상을 통해 기본급을 인상하고 추가 예산을 반영하여 (재)과학기술보안관리단 직종별 임금격차를 해소하기로 하는 등 처우 개선에 노력하였다. 평가연도에 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 별도로 확인되지 않으므로, 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하고 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 (재)과학기술보안관리단 2024년도 임금협약서 및 2023년 임금·보충협약 합의서에 노동이사제 도입을 위하여 노력한다는 내용을 명시한 점은 긍정적으로 평가된다. 자회사 여건 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고 구체적인 개선계획을 마련하는 등 제도 도입을 위해 노력할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 기초적인 항목(필수항목 8개)을 공시하고 있다. 향후 항목 확대가 필요하고, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기공시와 수시공시별 세부 항목을 구분해서 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “D 등급”으로 평가한다.

한국한의학연구원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국한의학연구원은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 자회사 설립을 위해 과학기술정보통신부 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙에 의거 비영리법인 설립허가를 받았고, 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 유사 연구기관과 공동으로 출연하여 자회사를 설립하였다. 모기관은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 마련하기 위하여 자회사 정관 제정, 업무(협력)협약서 체결, 경영협약서 체결 등 노력을 하였으나, 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립 및 업무위탁 등에 관한 근거를 구체적으로 규정하지 못한 것으로 보인다. 따라서 모기관은 조속히 법령 또는 모기관 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 위탁업무 내용을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 공동출연연구기관들이 출연한 자회사인 (재)과학기술시설관리단과 (재)과학기술보안관리단에 각각 자본금 5.4억 원과 6.4억 원 중 0.21억 원(3.8%), 0.27억 원(3.1%)을 출

자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에는 다소 미흡하지만, 이를 준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 연구기관들이 공동출연한 자회사라는 점을 고려하더라도 유사한 규모의 다른 자회사들의 평균 자본금과 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 현저하게 적기 때문에 이에 대한 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 따라 향후 모기관의 지분율을 100%로 인상할 필요가 있다고 판단된다. 한편 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만이고 부채비율 또한 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력도 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무수행을 위한 시설·장비 이관(고속광택기, 진공청소기 등), 모기관 휴게실 개선과 무상임대, 자회사 연구원 휴게실 구축 지원, 모기관 휴게실 공동 사용 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관·자회사 업무수행 매뉴얼 작성 협의를 통해 장비·시설 제공에 관한 사항을 명시·지원하기 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비는 상당히 이관된 것으로 판단되지만 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤의 모기관에 대한 배당 실적이 없는 바, 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 타 기관을 참고하여 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은

모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 자회사를 설립하고 여기에 업무협력 협약서를 체결하여 전년도에 이어 단일통합계약의 형식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립한 자회사에 대하여 분기별 시작 월에 출연금의 형식으로 대금을 지급하고 있으므로 분기별 선지급 방식을 채택하고 있는 것으로 인정된다. 또한 대가지급기간 단축에 있어서도 자회사의 계약대금 지급신청 또는 기성검사 등의 절차 없이 대금을 지급하고 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사 간에 개별 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영은 현실적으로 어려운 측면이 있어, 각 공동출연구기관 담당 부서장 등으로 구성된 이사회가 6회 개최·운영되었으며, 각 공동출연연구기관장이 담당 부서장 중 추천한 자로 구성된 운영위원회가 3회 개최되었다. 모기관은 모기관 시설안전팀장 및 담당자, 자회사 소장 및 근로자 간 간담회를 3차례 실시하여 소통을 강화하고자 하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이사회와 운영위원회에서 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원 방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있으며, 운영위원회에 자회사 근로자대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 공동출연 연구기관의 업무협약서를 제출하였고 해당 협약서에는 사업범위와 출연금의 출연방법 등에 관한 사항이 명시되어 있으나, 모기관과 자회사 간 권리·의무 관계를 명시한 계약사항이 확인되지 않아 공정한 계약이 체결되었는지 여부를 판단할 수 없다. 또한, 전년도에 자회사와 협력하여 부당·불공정 계약이나 관행을 점검하는 체계나 절차 마련을 권고하였으나 이에 대한 노력 또한 확인되지 않는다. 향후 모기관은 보고서 제출 시 해당 항목에 대한 성실한 자료제출, 공정한 계약 체결을 위한 구체적 노력의 근거 제시, 내부 모니터링을 위한 자회사와의 협력체계 마련 등 전반적인 면에서 개선의 노력을 기울일 것을 권고한다. 아울러, 업무수행 매뉴얼 경비원 근무 시 준수사항 하단에는 이를 위반할 경우 징계의결에 대한 규정을 두고 있는데, 자회사 근로자의 징계여부를 업무수행 매뉴얼에 직접 규정하는 것은 자회사의 인사권 침해에 해당할 소지가 있으므로 개선방안을 모색할 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결 이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년 12월 모·자회사 경영협약을 체결한 이후 현재까지 유지하고 있다. 제1조(목적)에서 경영 독립성과 책임경영 기반 확보를 규정하고 있으며, 제2조(원칙)에서도 이를 재확인하고 있다. 협약내용을 충실히 이행하기 위하여 적정 관리비를 보장하는 조항과 전문성 강화를 위한 예산과 인력지원 조항을 갖추고 있는 점도 인정된다. 다만, 전년도 지적사항으로 제시한 모·자회사 공동이익증진을 위한 노사공동협의회 운영과 관련한 조항이 여전히 존재하지 않는 바, 이에 대한 보완이 필요하다. 향후 경영협약

을 충실히 이행하도록 지속적으로 노력할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관은 산출한 예정가격의 100%를 출연금으로 지급하고 있는 것으로 확인된다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면 일반경비 직종의 노무비는 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가된다. 향후 모기관은 직종별 기준이 되는 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하도록 개선할 필요가 있다.

- 계약 노임 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관이 2024년 상반기 시중노임단가 하락을 이유로 기준을 낮추지 않고 설계한 부분은 긍정적으로 평가된다. 다만, 상·하반기 계약 단가는 동일하게 책정하고 있는 것으로 확인된다. 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 지급단가가 더 낮아질 우려가 있으므로, 하반기 변경된 시중노임단가를 충족할 수

있도록 변경계약을 체결하는 등 이를 개선할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관이 (재)과학기술보안관리단의 경우 현장감독자 인건비는 노무비로 계상하고 있으나, 행정인력의 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. (재)과학기술시설관리단의 경우 모두 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 일반관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향조정 할 것”과 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 과학기술시설관리단과 과학기술보안관리단 모두 일반관리비율이 상승하는 등 지적사항에 대한 개선 노력을 한 것으로 인정된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리단이 전년도 3.13%에서 3.9%로, 보안관리단 또한 전년도 5.8%에서 5.9%로 상승하였고, 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와 마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 지속적으로 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 시설관리단 400천원, 보안관리단 500천원이고, 명절상여금이 시설관리단 800천원, 보안관리단 1,000천원이며, 식비는 시설관리단과 보안관리단 모두 월 140천원 지급되고 있고, 그 외 복리후생항목으로 경조비, 건강검진비(시설관리단 200천원, 보안관리단 250천원), 체육행사비(시설관리단), 간담회비, 운영비 등이 제공되고 있다. 보안관리단의 경우 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하고 있는 점은 긍정적이나, 시설관리단은 복지포인트와 명절상여금이 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하고 있어 개선이 필요하고, 자회

사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 노동자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 이를 대신하여 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 정기상여금 지급, 피복 현물지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조휴가 및 경조비 지급, 소통 등을 위한 운영비 지급, 포상제도 운영 등의 노력을 하는 점은 자회사 전체 노동자의 처우개선 및 복리후생 증진을 위해 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "C 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 두 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지 않았지만, 지원 가능한 예산 수준을 명시하였다. 앞으로 교육 예산은 계약에 반영될 필요가 있다. 2024년에 과학기술보안관리단은 연간 교육 계획을 바탕으로 직무별 교육과 전문 역량 강화 교육이 이루어진 점은 긍정적으로 판단된다. 과학기술시설관리단은 직군별 전문성 제고를 위한 교육을 실시했다고 했으나, 대부분 법정 의무 교육에 치중된 점은 아쉬운 점이다. 앞으로 교육훈련 계획을 수립하여 보다 다양한 교육을 제공할 필요가 있다. 두 자

회사 모두 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 여비규정에 따라 출장비를 지급하는 등 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 대부분 준수하고 있으며, (재)과학기술보안관리단 비정규직 채용 사전심사제 운영규칙('22.11.23. 제정) 및 (재)과학기술시설관리단 비정규직 채용 사전심사제 운영규칙('22.11.8. 제정)에 따라 비정규직 채용이 불가피한 경우에 한하여 사전심사위원회의 의결을 거쳐 비정규직을 채용하도록 되어 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 (재)과학기술시설관리단 경영관리직 근무성적평정제도 운영 현황 등을 감안하여 근무평정제도를 확대하는 등 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하며, 비정규직 채용 사전심사제가 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 두 자회사 모두 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2024년도 임금협상을 통해 기본급을 인상하고 추가 예산을 반영하여 (재)과학기술보안관리단 직종별 임금격차를 해소하기로 하는 등 처우 개선에 노력하였다. 평가연도에 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 별도로 확인되지 않으므로, 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하고 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 (재)과학기술보안관리단 2024년도 임금협약서 및 2023년 임금·보충협약 합의서에 노동이사제 도입을 위하여 노력한다는 내용을 명시한 점은 긍정적으로 평가된다. 자회사 여건 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고 구체적인 개선계획을 마

련하는 등 제도 도입을 위해 노력할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 두 자회사 모두 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 기초적인 항목(필수항목 8개)을 공시하고 있다. 향후 항목 확대가 필요하고, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기공시와 수시공시별 세부 항목을 구분해서 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “D 등급”으로 평가한다.

한국항공우주연구원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국항공우주연구원은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 자회사 설립을 위해 과학기술정보통신부 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙에 의거 비영리법인 설립허가를 받았고, 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 유사 연구기관과 공동으로 출연하여 자회사를 설립하였다. 모기관은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 마련하기 위하여 자회사 정관 제정, 업무(협력)협약서 체결, 경영협약서 체결 등 노력을 하였으나, 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립 및 업무위탁 등에 관한 근거를 구체적으로 규정하지 못한 것으로 보인다. 따라서 모기관은 조속히 법령 또는 모기관 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 위탁업무 내용을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 공동출연연구기관들이 출연한 자회사인 (재)과학기술시설관리단과 (재)과학기술보안관리단에 각각 자본금 5.4억 원과 6.4억 원 중 0.63억 원(11.5%), 1.34억 원(15.3%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정

부 방침에는 다소 미흡하지만, 이를 준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 연구기관들이 공동출연한 자회사라는 점을 고려하더라도 유사한 규모의 다른 자회사들의 평균 자본금과 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 현저하게 적기 때문에 이에 대한 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 따라 향후 모기관의 지분율을 100%로 인상할 필요가 있다고 판단된다. 한편 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만이고 부채비율 또한 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력도 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무수행을 위한 시설·장비 이관, 장비구입비 및 유지관리비용 지원, 모기관 휴게실 개선과 무상임대, 자회사 연구원 휴게실 구축 지원, 모기관 휴게실 공동 사용 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관·자회사 업무수행 매뉴얼 작성 협의를 통해 장비·시설 제공에 관한 사항을 명시·지원하기 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비는 상당히 이관된 것으로 판단되지만 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤의 모기관에 대한 배당 실적이 없는 바, 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 타 기관을 참고하여 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근

로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 자회사를 설립하고 여기에 업무협력 협약서를 체결하여 전년도에 이어 단일통합계약의 형식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립한 자회사에 대하여 분기별 시작 월에 출연금의 형식으로 대금을 지급하고 있으므로 분기별 선지급 방식을 채택하고 있는 것으로 인정된다. 또한 대가지급기간 단축에 있어서도 자회사의 계약대금 지급신청 또는 기성검사 등의 절차 없이 대금을 지급하고 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사 간에 개별 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영은 현실적으로 어려운 측면이 있어, 각 공동출연구기관 담당 부서장 등으로 구성된 이사회가 6회 개최·운영되었으며, 각 공동출연연구기관장이 담당 부서장 중 추천한 자로 구성된 운영위원회가 3회 개최되었다. 모기관은 모기관 담당자, 자회사 근로자 간 간담회를 실시하여 자회사 근로자 애로사항 및 개선사항을 도출하고 조치하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이사회와 운영위원회에서 모·자회사의 공동이익 증진과 관련

한 사항 및 자회사 경영지원 방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있으며, 운영위원회에 자회사 근로자대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 공동출연 연구기관의 업무협약서를 제출하였고 해당 협약서에는 사업범위와 출연금의 출연방법 등에 관한 사항이 명시되어 있으나, 모기관과 자회사 간 권리·의무 관계를 명시한 계약사항이 확인되지 않아 공정한 계약이 체결되었는지 여부를 판단할 수 없다. 또한, 전년도 지적사항인 경비원 준수사항과 근무수칙 내 복무규정의 개선 노력이 전무하며, 자회사와 협력하여 부당·불공정 계약이나 관행을 점검하는 체계나 절차 마련을 권고하였으나 이에 대한 노력 또한 확인되지 않는다. 향후 모기관은 보고서 제출 시 해당 항목에 대한 성실한 자료제출, 공정한 계약 체결을 위한 구체적 노력의 근거 제시, 내부 모니터링을 위한 자회사와의 협력체계 마련 등 전반적인 면에서 개선의 노력을 기울일 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결 이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년 12월 모·자회사 경영협약을 체결한 이후 현재까지 유지하고 있다. 제1조(목적)에서 경영 독립성과 책임경영 기반 확보를 규정하고 있으며, 제2조(원칙)에서도 이를 재확인하고 있다. 협약내용을 충실히 이행하기 위하여 적정 관리비를 보장하는 조항과 전문성 강화를 위한 예산과 인력지원 조항을 갖추고 있는 점도 인정된다. 다만, 전년도 지적사항으로 제시한 모·자회사 공동이익증진을 위한 노사공동협의회 운영과 관련한 조항이 여전히 존재하지 않는 바, 이에 대한 보완이 필요하다. 향후 경영협약을 충실히 이행하도록 지속적으로 노력할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D0 등

급"으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관은 산출한 예정가격의 100%를 출연금으로 지급하고 있는 것으로 확인된다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면 일반경비, 미화(사원/반장), 시설(교대/비기술직), 조리원의 노무비는 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가된다. 향후 모기관은 직종별 기준이 되는 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하도록 개선할 필요가 있다.

- 계약 노임 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관은 전년도 평가 지적에도 불구하고 상·하반기 계약단가를 동일하게 책정하고 있으며, 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 적용한 실적은 없는 것으로 확인된다. 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 지급단가가 더 낮아질 우려가 있으므로, 하반기 변경된 시중노임단가를 충족할 수 있도록 변경계약을 체결하는 등 이를 개선할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등

의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모회사는 (재)과학기술보안관리단의 경우 현장감독자 인건비는 노무비로 계상하고 있으나, 행정인력의 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. (재)과학기술시설관리단의 경우 행정인력 인건비와 현장감독자의 인건비 계상 방식을 보고서에 기재하지 않아 이를 구체적으로 평가할 수 없다. 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 일반관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향조정 할 것”과 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 과학기술시설관리단과 과학기술보안관리단 모두 일반관리비율이 상승하는 등 지적사항에 대한 개선 노력을 한 것으로 인정된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리단이 전년도 3.13%에서 3.9%로, 보안관리단 또한 전년도 5.8%에서 5.9%로 상승하였고, 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와 마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 지속적으로 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 시설관리단 400천원, 보안관리단 500천원이고, 명절상여금이 시설관리단 800천원, 보안관리단 1,000천원이며, 식비는 시설관리단과 보안관리단 모두 월 140천원 지급되고 있고, 그 외 복리후생항목으로 경조비, 건강검진비(시설관리단 200천원, 보안관리단 250천원), 체육행사비(시설관리단), 간담회비, 운영비 등이 제공되고 있다. 보안관리단의 경우 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하고 있는 점은 긍정적이나, 시설관리단은 복지포인트와 명절상여금이 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하고 있어 개선이 필요하고, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 노동자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 이를 대신하여 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 정기상여금 지급, 피복 현물지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조휴가 및 경조비 지급, 소통 등을 위한 운영비 지급, 포상제도 운영 등의 노력을 하는 점은 자회사 전체 노동자의 처우개선 및 복리후생 증진을 위해 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "C 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 두 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지 않았지만, 지원 가능한 예산 수준을 명시하였다. 앞으로 교육 예산은 계약에 반영될 필요가 있다. 2024년에 과학기술보안관리단은 연간 교육 계획을 바탕으로 직무별 교육과 전문 역량 강화 교육이 이루어진 점은 긍정적으로 판단된다. 과학기술시설관리단은 직군별 전문성 제고를 위한 교육을 실시했다고 했으나, 대부분 법정 의무 교육에 치중된 점은 아쉬운 점이다. 앞으로 교육훈련 계획을 수립하여 보다 다양한 교육을 제공할 필요가 있다. 두 자회사 모두 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 여비규정에 따라 출장비를 지급하는 등 공무직 인사관리 가이드라

인에서 요구하는 내용을 대부분 준수하고 있으며, (재)과학기술보안관리단 비정규직 채용 사전심사제 운영규칙('22.11.23. 제정) 및 (재)과학기술시설관리단 비정규직 채용 사전심사제 운영규칙('22.11.8. 제정)에 따라 비정규직 채용이 불가피한 경우에 한하여 사전심사위원회의 의결을 거쳐 비정규직을 채용하도록 되어 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 (재)과학기술시설관리단 경영관리직 근무성적평정제도 운영 현황 등을 감안하여 근무평정제도를 확대하는 등 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하며, 비정규직 채용 사전심사제가 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 두 자회사 모두 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2024년도 임금협상을 통해 기본급을 인상하고 추가 예산을 반영하여 (재)과학기술보안관리단 직종별 임금격차를 해소하기로 하는 등 처우 개선에 노력하였다. 평가연도에 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 별도로 확인되지 않으므로, 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하고 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 (재)과학기술보안관리단 2024년도 임금협약서 및 2023년 임금·보충협약 합의서에 노동이사제 도입을 위하여 노력한다는 내용을 명시한 점은 긍정적으로 평가된다. 자회사 여건 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고 구체적인 개선계획을 마련하는 등 제도 도입을 위해 노력할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획

에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 두 자회사 모두 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 기초적인 항목(필수항목 8개)을 공시하고 있다. 향후 항목 확대가 필요하고, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기공시와 수시공시별 세부 항목을 구분해서 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “D 등급”으로 평가한다.

한국화학연구원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국화학연구원은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 자회사 설립을 위해 과학기술정보통신부 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙에 의거 비영리법인 설립허가를 받았고, 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 유사 연구기관과 공동으로 출연하여 자회사를 설립하였다. 모기관은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 마련하기 위하여 자회사 정관 제정, 업무(협력)협약서 체결, 경영협약서 체결 등 노력을 하였으나, 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립 및 업무위탁 등에 관한 근거를 구체적으로 규정하지 못한 것으로 보인다. 따라서 모기관은 조속히 법령 또는 모기관 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 위탁업무 내용을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 공동출연연구기관들이 출연한 자회사인 (재)과학기술시설관리단과 (재)과학기술보안관리단에 각각 자본금 5.4억 원과 6.4억 원 중 0.26억 원(4.7%), 0.49억 원(5.6%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부

방침에는 다소 미흡하지만, 이를 준수하려고 노력하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 연구기관들이 공동출연한 자회사라는 점을 고려하더라도 유사한 규모의 다른 자회사들의 평균 자본금과 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 현저하게 적기 때문에 이에 대한 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 따라 향후 모기관의 지분율을 100%로 인상할 필요가 있다고 판단된다. 한편 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만이고 부채비율 또한 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력도 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무수행에 필수적인 시설·장비 추가 이관(건습식 진공청소기 4대), 이관된 장비 유지·사용을 위한 목적사업준비금 예산 반영, 자회사 소속 근로자 휴게실 개선, 자회사 연구원 휴게실 구축 지원, 모기관 휴게실 공동 사용 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관·자회사 업무수행 매뉴얼 작성 협의를 통해 장비·시설 제공에 관한 사항을 명시·지원하기 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비는 상당히 이관된 것으로 판단되지만 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤의 모기관에 대한 배당 실적이 없는 바, 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 타 기관을 참고하여 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은

모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 자회사를 설립하고 여기에 업무협력 협약서를 체결하여 전년도에 이어 단일통합계약의 형식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립한 자회사에 대하여 분기별 시작 월에 출연금의 형식으로 대금을 지급하고 있으므로 분기별 선지급 방식을 채택하고 있는 것으로 인정된다. 또한 대가지급기간 단축에 있어서도 자회사의 계약대금 지급신청 또는 기성검사 등의 절차 없이 대금을 지급하고 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사 간에 개별 모·자회사 노사 공동협의회 설치·운영은 현실적으로 어려운 측면이 있어, 각 공동출연구기관 담당 부서장 등으로 구성된 이사회가 6회 개최·운영되었으며, 각 공동출연연구기관장이 담당 부서장 중 추천한 자로 구성된 운영위원회가 3회 개최되었다. 모기관은 모기관 담당자, 자회사 근로자 간 간담회를 실시하여 자회사 근로자 애로사항 및 개선사항을 도출하고 조치하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이사회와 운영위원회에서 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원 방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있으며, 운영위원회에 자회사 근로자대표의 참여가 이루어질 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 공동출연 연구기관의 업무협약서를 제출하였고 해당 협약서에는 사업범위와 출연금의 출연방법 등에 관한 사항이 명시되어 있으나, 모기관과 자회사 간 권리·의무 관계를 명시한 계약사항이 확인되지 않아 공정한 계약이 체결되었는지 여부를 판단할 수 없다. 또한, 전년도 지적사항인 경비원 준수사항과 근무수칙 내 복무규정의 개선 노력이 전무하며, 자회사와 협력하여 부당·불공정 계약이나 관행을 점검하는 체계나 절차 마련을 권고하였으나 이에 대한 노력 또한 확인되지 않는다. 향후 모기관은 보고서 제출 시 해당 항목에 대한 성실한 자료제출, 공정한 계약 체결을 위한 구체적 노력의 근거 제시, 내부 모니터링을 위한 자회사와의 협력체계 마련 등 전반적인 면에서 개선의 노력을 기울일 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결 이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년 12월 모·자회사 경영협약을 체결한 이후 현재까지 유지하고 있다. 제1조(목적)에서 경영 독립성과 책임경영 기반 확보를 규정하고 있으며, 제2조(원칙)에서도 이를 재확인하고 있다. 협약내용을 충실히 이행하기 위하여 적정 관리비를 보장하는 조항과 전문성 강화를 위한 예산과 인력지원 조항을 갖추고 있는 점도 인정된다. 다만, 전년도 지적사항으로 제시한 모·자회사 공동이익증진을 위한 노사공동협의회 운영과 관련한 조항이 여전히 존재하지 않는 바, 이에 대한 보완이 필요하다. 향후 경영협약을 충실히 이행하도록 지속적으로 노력할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관은 산출한 예정가격의 100%를 출연금으로 지급하고 있는 것으로 확인된다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면 일반경비, 미화(사원/반장) 직종의 노무비는 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가된다. 향후 모기관은 직종별 기준이 되는 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하도록 개선할 필요가 있다.

- 계약 노임 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관은 전년도 평가 지적에도 불구하고 상·하반기 계약단가를 동일하게 책정하고 있으며, 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 적용한 실적은 없는 것으로 확인된다. 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 지급단가가 더 낮아질 우려가 있으므로, 하반기 변경된 시중노임단가를 충족할 수 있도록 변경계약을 체결하는 등 이를 개선할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관이 (재)과학기술보안관리단의 경우 현장감독자 인건비는 노무비로 계상하고 있으나, 행정인력의 인건비는 일반관리비를 활용하고 있는 것으로 확인된다. (재)과학기술시설관리단의 경우 행정인력 인건비와 현장감독자의 인건비 계상 방식을 보고서에 기재하지 않아 이를 구체적으로 평가할 수 없다. 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 일반관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향조정 할 것”과 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 과학기술시설관리단과 과학기술보안관리단 모두 일반관리비율이 상승하는 등 지적사항에 대한 개선 노력을 한 것으로 인정된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리단이 전년도 3.13%에서 3.9%로, 보안관리단 또한 전년도 5.8%에서 5.9%로 상승하였고, 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와 마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 지속적으로 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 시설관리단 400천원, 보안관리단 500천원이고, 명절상여금이 시설관리단 800천원, 보안관리단 1,000천원이며, 식비는 시설관리단과 보안관리단 모두 월 140천원 지급되고 있고, 그 외 복리후생항목으로 경조비, 건강검진비(시설관리단 200천원, 보안관리단 250천원), 체육행사비(시설관리단), 간담회비, 운영비 등이 제공되고 있다. 보안관리단의 경우 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하고 있는 점은 긍정적이나, 시설관리단은 복지포인트와 명절상여금이 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하고 있어 개선이 필요하고, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된

다.

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 노동자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 이를 대신하여 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 정기상여금 지급, 피복 현물지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조휴가 및 경조비 지급, 소통 등을 위한 운영비 지급, 포상제도 운영 등의 노력을 하는 점은 자회사 전체 노동자의 처우개선 및 복리후생 증진을 위해 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "C 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 두 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지 않았지만, 지원 가능한 예산 수준을 명시하였다. 앞으로 교육 예산은 계약에 반영될 필요가 있다. 2024년에 과학기술보안관리단은 연간 교육 계획을 바탕으로 직무별 교육과 전문 역량 강화 교육이 이루어진 점은 긍정적으로 판단된다. 과학기술시설관리단은 직군별 전문성 제고를 위한 교육을 실시했다고 했으나, 대부분 법정 의무 교육에 치중된 점은 아쉬운 점이다. 앞으로 교육훈련 계획을 수립하여 보다 다양한 교육을 제공할 필요가 있다. 두 자회사 모두 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 여비규정에 따라 출장비를 지급하는 등 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 대부분 준수하고 있으며, (재)과학기술보안관리단 비정규직 채용 사전심사제 운영규칙('22.11.23. 제정) 및 (재)과학기술시설관리단 비정규직 채용 사전심사제 운영규칙('22.11.8. 제정)에 따라 비정규직 채용이 불가피한 경우에 한하여 사전심사위원회의 의결을 거쳐 비정규직을 채용하도록 되어 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 (재)과학기술시설관리단 경영관리직 근무성적평정제도 운영 현황 등을 감안하여 근무평정제도를 확대하는 등 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하며, 비정규직 채용 사전심사제가 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 두 자회사 모두 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2024년도 임금협상을 통해 기본급을 인상하고 추가 예산을 반영하여 (재)과학기술보안관리단 직종별 임금격차를 해소하기로 하는 등 처우 개선에 노력하였다. 평가연도에 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 별도로 확인되지 않으므로, 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하고 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 (재)과학기술보안관리단 2024년도 임금협약서 및 2023년 임금·보충협약 합의서에 노동이사제 도입을 위하여 노력한다는 내용을 명시한 점은 긍정적으로 평가된다. 자회사 여건 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고 구체적인 개선계획을 마련하는 등 제도 도입을 위해 노력할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획

전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 두 자회사 모두 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 기초적인 항목(필수항목 8개)을 공시하고 있다. 향후 항목 확대가 필요하고, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기공시와 수시공시별 세부 항목을 구분해서 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “D 등급”으로 평가한다.

한국핵융합에너지연구원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국핵융합에너지연구원은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 자회사 설립을 위해 과학기술정보통신부 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙에 의거 비영리법인 설립허가를 받았고, 정규직 전환 대상 근로자를 자회사 방식으로 전환하기 위하여 유사 연구기관과 공동으로 출연하여 자회사를 설립하였다. 모기관은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 마련하기 위하여 자회사 정관 제정, 업무(협력)협약서 체결, 경영협약서 체결 등 노력을 하였으나, 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립 및 업무위탁 등에 관한 근거를 구체적으로 규정하지 못한 것으로 보인다. 따라서 모기관은 조속히 법령 또는 모기관 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 위탁업무 내용을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 공동출연연구기관들이 출연한 자회사인 (재)과학기술시설관리단에 자본금 5.4억 원 중 0.41억 원(7.4%)을 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에는 다소 미흡하지만, 이를 준수하려고 노력하고 있는

점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 연구기관들이 공동출연한 자회사라는 점을 고려하더라도 유사한 규모의 다른 자회사들의 평균 자본금과 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액이 현저하게 적기 때문에 이에 대한 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침에 따라 향후 모기관의 지분율을 100%로 인상할 필요가 있다고 판단된다. 한편 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만이고 부채비율 또한 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력도 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무수행을 위한 시설·장비 이관, 장비구입비 및 유지관리비용 지원, 휴게실 개선과 무상임대, 자회사 연구원 휴게실 구축 지원, 모기관 휴게실 공동 사용 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 또한 모기관·자회사 업무수행 매뉴얼 작성 협의를 통해 장비·시설 제공에 관한 사항을 명시·지원하기 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비는 상당히 이관된 것으로 판단되지만 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤의 모기관에 대한 배당 실적이 없는 바, 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 타 기관을 참고하여 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관을

포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 자회사를 설립하고 여기에 업무협력 협약서를 체결하여 전년도에 이어 단일통합계약의 형식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 모기관을 포함한 정부출연연구기관이 공동으로 출연하여 설립한 자회사에 대하여 분기별 시작 월에 출연금의 형식으로 대금을 지급하고 있으므로 분기별 선지급 방식을 채택하고 있는 것으로 인정된다. 또한 대가지급기간 단축에 있어서도 자회사의 계약대금 지급신청 또는 기성검사 등의 절차 없이 대금을 지급하고 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노사협의회, 산업안전보건위원회, 고충처리운영 실적을 보고하였고, 모·자회사 노사 공동협의회 관련 사항은 보고하지 아니하였다.

- 다만, 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 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간

부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 공동출연 연구기관의 업무협약서를 제출하였고 해당 협약서에는 사업범위와 출연금의 출연방법 등에 관한 사항이 명시되어 있으나, 모기관과 자회사 간 권리·의무 관계를 명시한 계약사항이 확인되지 않아 공정한 계약이 체결되었는지 여부를 판단할 수 없다. 또한, 전년도 지적사항인 경비원 준수사항과 근무수칙 내 복무규정의 개선 노력이 전무하며, 자회사와 협력하여 부당·불공정 계약이나 관행을 점검하는 체계나 절차 마련을 권고하였으나 이에 대한 노력 또한 확인되지 않는다. 향후 모기관은 보고서 제출 시 해당 항목에 대한 성실한 자료제출, 공정한 계약 체결을 위한 구체적 노력의 근거 제시, 내부 모니터링을 위한 자회사와의 협력체계 마련 등 전반적인 면에서 개선의 노력을 기울일 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결 이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년 12월 모·자회사 경영협약을 체결한 이후 현재까지 유지하고 있다. 제1조(목적)에서 경영 독립성과 책임경영 기반 확보를 규정하고 있으며, 제2조(원칙)에서도 이를 재확인하고 있다. 협약내용을 충실히 이행하기 위하여 적정 관리비를 보장하는 조항과 전문성 강화를 위한 예산과 인력지원 조항을 갖추고 있는 점도 인정된다. 다만, 전년도 지적사항으로 제시한 모·자회사 공동이익증진을 위한 노사공동협의회 운영과 관련한 조항이 여전히 존재하지 않는 바, 이에 대한 보완이 필요하다. 향후 경영협약을 충실히 이행하도록 지속적으로 노력할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관은 산출한 예정가격의 100%를 출연금으로 지급하고 있는 것으로 확인된다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면 미화(사원/반장) 직종의 노무비는 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가된다. 향후 모기관은 직종별 기준이 되는 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하도록 개선할 필요가 있다.

- 계약 노임 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관은 전년도 평가 지적에도 불구하고 상·하반기 계약단가를 동일하게 책정하고 있으며, 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 적용한 실적은 없는 것으로 확인된다. 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 지급단가가 더 낮아질 우려가 있으므로, 하반기 변경된 시중노임단가를 충족할 수 있도록 변경계약을 체결하는 등 이를 개선할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관이 행정인력 인건비와 현장감독자의 인건비 계상 방식을 보고서에 기재하지 않아 이를 구체적으로 평가할 수 없다. 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “적절한 일반관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비율을 상향조정 할 것”과 “추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안 모색” 등의 지적을 받았는데, 평가연도의 경우 과학기술시설관리단과 과학기술보안관리단 모두 일반관리비율이 상승하는 등 지적사항에 대한 개선 노력을 한 것으로 인정된다.

- 일반관리비 비율은 시설관리단이 전년도 3.13%에서 3.9%로, 보안관리단 또한 전년도 5.8%에서 5.9%로 상승하였고, 이윤비율은 실비용역 특성상 전년도와 마찬가지로 보장되지 않았는데, 평가대상 전체 모기관과 비교하면 일반관리비율과 이윤비율 모두 평균에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비율을 지속적으로 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트가 시설관리단 400천원, 보안관리단 500천원이고, 명절상여금이 시설관리단 800천원, 보안관리단 1,000천원이며, 식비는 시설관리단과 보안관리단 모두 월 140천원 지급되고 있고, 그 외 복리후생항목으로 경조비, 건강검진비(시설관리단 200천원, 보안관리단 250천원), 체육행사비(시설관리단), 간담회비, 운영비 등이 제공되고 있다. 보안관리단의 경우 복지포인트, 명절상여금, 식비가 정부의 공무직 지급기준을 충족하고 있는 점은 긍정적이나, 시설관리단은 복지포인트와 명절상여금이 정부의 공무직 지급기준에 미치지 못하고 있어 개선이 필요하고, 자회사의 이익수준을 감안하여 추가적인 복리후생항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 사내근로복지기금 조성은 주무 부처와 공동 모기관의 사내근로복지기금협의회 및 공동 모기관의 각 노동조합과 노동자 등의 이해관계가 복잡하게 구성되어 있어 현실적으로 어렵다고 보이며, 이를 대신하여 부가세(면세)·이윤 활용을 통해 정기상여금 지급, 피복 현물지원, 건강검진 및 특별휴가 부여, 경조휴가 및 경조비 지급, 소통 등을 위한 운영비 지급, 포상제도 운영 등의 노력을 하는 점은 자회사 전체 노동자의 처우개선 및 복리후생 증진을 위해 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동

자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "D+ 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지 않았지만, 지원 가능한 예산 수준을 명시하였다. 앞으로 교육 예산은 계약에 반영될 필요가 있다. 직군별 전문성 제고를 위한 교육을 실시했다고 했으나, 대부분 법정 의무 교육에 치중된 점은 아쉬운 점이다. 앞으로 교육훈련 계획을 수립하여 보다 다양한 교육을 제공할 필요가 있다. 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 여비규정에 따라 출장비를 지급하는 등 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 대부분 준수하고 있으며, (재)과학기술보안관리단 비정규직 채용 사전심사제 운영규칙('22.11.23. 제정) 및 (재)과학기술시설관리단 비정규직 채용 사전심사제 운영규칙('22.11.8. 제정)에 따라 비정규직 채용이 불가피한 경우에 한하여 사전심사위원회의 의결을 거쳐 비정규직을 채용하도록 되어 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 (재)과학기술시설관리단 경영관리직 근무성적평정제도 운영 현황 등을 감안하여 근무평정제도를 확대하는 등 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하며, 비정규직 채용 사전심사제가 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될

필요가 있다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2024년도 임금협상을 통해 기본급을 인상하고 추가 예산을 반영하여 (재)과학기술보안관리단 직종별 임금격차를 해소하기로 하는 등 처우 개선에 노력하였다. 평가연도에 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 별도로 확인되지 않으므로, 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하고 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 (재)과학기술보안관리단 2024년도 임금협약서 및 2023년 임금·보충협약 합의서에 노동이사제 도입을 위하여 노력한다는 내용을 명시한 점은 긍정적으로 평가된다. 자회사 여건 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고 구체적인 개선계획을 마련하는 등 제도 도입을 위해 노력할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 기초적인 항목(필수항목 8개)을 공시하고 있다. 향후 항목 확대가 필요하고, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기공시와 수시공시별 세부 항목을 구분해서 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등

급"으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 "D 등급"으로 평가한다.

한국생산기술연구원

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 한국생산기술연구원은 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 자회사 설립을 위해 주무 부처인 과학기술정보통신부에 비영리법인 설립허가를 받았는데, 모기관의 정관 개정은 상위 기관인 국가과학기술연구회 이사회의 소관 사항이어서 현재 해당 정관 개정을 이사회에 요청(2020.08.)한 상태이다. 이처럼 모기관이 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 마련하기 위하여 노력한 사실은 인정되나, 모기관 정관에 자회사 설립 및 업무위탁 등에 관한 근거를 구체적으로 규정하지 못한 것으로 보인다. 따라서 모기관은 조속히 법령 또는 모기관 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 위탁업무 내용을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 5억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 평가된다. 다만, 2024년 기준 정원 100~300인 미만 자회사들의 평균 자본금이 5.9억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러

자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만이고 부채비율 또한 다소 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력도 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무수행에 필요한 왁스머신, 프린터, 포터 버블캡 등 자산의 이관을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비는 상당히 이관된 것으로 판단되지만 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 자회사에서 발생한 이윤의 모기관에 대한 배당 실적이 없는바 자회사의 안정적 운영을 지원하고 있다는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 타 기관을 참고하여 적자사업 이관 방지, 흑자사업 회수, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 제도 마련이 필요하다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약의 형식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 자

회사에 대하여 매분기 시작월에 출연금의 형식으로 대금을 지급하고 있으므로 전년도에 이어 분기별 선지급 방식을 채택하고 있는 것으로 인정된다. 한편, 대금 지급기간이 2024년에 평균 13.75일이나 4분기에는 29일이 소요되고 있어서 대가지급 소요기간을 최소화하려는 지속적인 노력이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 해당 지표와 관련된 2024년 실적 사항이 없다고 보고하였다.

- 다만, 모기관은 자회사 근로자의 근로조건 등 처우개선, 모·자회사의 공동이익 증진과 관련한 사항 및 자회사 경영지원 방안 등이 논의될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관은 시설·미화 등 업무를 안정적, 효율적으로 수행하기 위해 업무협약서를 체결하고 업무협약서에 협력분야 및 출연금 출연방법 등에 관한 사항을 명시하고 과업지시서에 해당하는 업무매뉴얼을 정립하여 구체적인 과업범위를 명시하고 있음이 확인된다.

- 다만, 모기관과 자회사 간 권리·의무 관계를 명시한 계약사항이 확인되지 않아 공정한 계약 체결 여부를 판단하기 어렵다. 또한, 업무매뉴얼 역시 2023. 10. 이후 업데이트되지 않아 모기관과 자회사 간 부당·불공정한 계약을 방지하기 위한 전년도의 노력을 확인하기 어려우므로 개선방안을 마련할 것을 권고한다.

- 향후 모기관은 자회사와 당사자 간 권리·의무 관계를 명확히 명시하여 부당하거나 불공정한 계약이 체결되는 것을 예방하고, 자회사와 협력하여 부당·불공정한 계약이나 관행을 점검하는 체계나 절차를 마련하는 한편 부당·불공정 계약조항 점검을 정례화하는 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, 전년도 지적사항으로 제시한 모·자회사 공동이익증진을 위한 노사공동협의회 운영과 관련한 조항이 여전히 존재하지 않는 바, 이에 대한 보완이 필요하다. 향후 경영협약을 충실히 이행하도록 지속적으로 노력할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관은 산출한 예정가격의 100%를 출연금으로 지급하고 있는 것으로 확인된다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다.

또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면 모기관이 시설직종에 대해 직무 특성을 고려하여 직급에 따라 전기기사, 전기산업기사, 전기기능사, 일반기계수리원 등 직종별 시중노임단가를 반영하여 계약단가를 적용한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 모기관이 체결한 계약단가는 단순노무종사원 시중노임단가를 적용하는 경비, 미화직종과 일반기계수리원 단가를 적용한 시설관리원은 단순노무종사원 시중노임단가에 미달하는 것으로 판단된다. 또한 전기기사, 전기산업기사, 전기기능사의 직종별 시중노임 기준을 반영한 직종들도 단순노무종사원 시중노임단가는 충족하나 직종별 시중노임 기준에는 미달한다. 향후 모기관은 직종별 기준이 되는 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하도록 개선할 필요가 있다.

- 계약 노임 단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금이 지급될 수 있도록 적정예산을 보장하기 위함이다. 이와 관련하여 모기관은 전년도 평가 지적에도 불구하고 상·하반기 계약단가를 동일하게 책정하고 있으며, 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 적용한 실적은 없는 것으로 확인된다. 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 지급단가가 더 낮아질 우려가 있으므로, 하반기 변경된 시중노임단가를 충족할 수 있도록 변경계약을 체결하는 등 이를 개선할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관이 제출한 추가자료에 따르면 현장감독자 및 행정인력에 대한 인건비를 노무비로 별도 계상하고 있는 것으로 확인된다. 이 점은 자회사 노무비 예산의 안정성 제고 차원에서 긍정적으로 평가된다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에“일반관리비 비율과 이윤율을 적절히 상향하고 복리후생 항목에 대한 지급 근거와 금액을 규정에 명시하는 등 추가적인 개선 노력이

필요”하고 “복리후생 항목에 대한 규정 마련 및 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선 활용 방안을 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가연도에는 일반관리비율이 전년에 비하여 소폭 상승하였으나 국가계약법상 최대한도를 충족하지 못하고, 이윤 비율은 표시하지 않아 이를 확인할 수 없고, 복리후생 항목에 대한 지급 근거와 금액을 규정에 명시한 점이 확인되지 않으며, 복리후생 항목의 신설이나 증액이 없어 지적사항에 대한 개선이 충분히 이루어진 것으로 보기 어렵다고 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 5.6%에서 6.1%로 소폭 인상하였고 이윤 비율은 실비용역 특성상 전년도와 마찬가지로 보장되지 않고 있는 것으로 보이는데, 일반관리비율과 이윤 비율 모두 국가계약법상 최대한도(9.0%, 10%)를 충족하지 못하고 평가대상 전체 모기관들의 평균에 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

- 복리후생 항목은 전년도와 동일하게 인당 기준으로 복지포인트 400천원, 식비 월 130천원이 지급되었으며 명절 상여금은 지급하지 않고 있다. 그 외 복리후생 항목으로 80천원의 명절선물, 200천원의 건강검진비, 30천원의 생일선물 등이 제공되고 있다. 복지포인트, 명절 상여금, 식비의 지급 수준이 정부의 공무직 지급 기준에 미치지 못하는 점과 복리후생 항목 지급 금액을 내부규정에 명시하고 있지 않은 점은 개선이 필요하고, 그 외 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 사내근로복지기금을 설립하기 어려워 자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 직무성과 인센티브 항목, 건강검진비, 생일선물비, 명절 선물비 등 처우개선을 위해 4.5억원을 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 의견을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협

의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 설립 및 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다. 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "D+ 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하지 않고, 지원 가능한 예산을 명시하였으나, 앞으로 계약에 반영될 필요가 있다고 판단된다. 모기관 교육훈련에 자회사 근로자 참여를 유도한 점은 긍정적으로 판단되나, 지원 계획이 제도적으로 마련되지는 않았고 최소한의 교육훈련 활동들만 진행되었는데, 지원 계획을 체계적인 계획으로 반영하고, 교육 프로그램도 확대될 필요가 있다고 평가된다. 아울러, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 실비 금품 지급, 공정한 채용제도, 근무평정제도 운영 등 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 일부 준수하고 있으며, 비정규직 채용 사전 채용심사제는 비정규직 미채용을 이유로 도입하지 않고 있다. 공무직 호칭 등 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하고, 비정규직 채용 사전심사제를 명문화하여 도입하는 등 개선노력이 필요하다고 평가된다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 이에 근거해서 운영되고 있으며, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시한 것은 긍정적이다. 다만, 2023년에 언급된

것처럼 외부심사위원의 비율이 전체 심사위원 대비 50% 미만인데, CEO를 선발할 때 공정성을 위해 외부심사위원의 비율을 50% 이상으로 위원회를 구성하는 제도를 도입할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 평가연도에 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 지원이나 노력이 확인되지 않는다. 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하고 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 평가연도에 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 등 경영 투명성 확보를 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 확인되지 않는다. 자회사 여건 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 방안을 구체화할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있다. 하지만 홈페이지 공시 내용 확인 결과 공시 항목이 제한적이다. 한편, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기공시와 수시공시별 세부 항목을 구분해서 제공하고 있다고 응답했는데, 홈페이지에서는 확인할 수 없었다. 앞으로 정기와 수시를 구분해서 공시자료를 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D0 등

급"으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 "E 등급"으로 평가한다.

부산교통공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 부산교통공사는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관의 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 관련하여 부산시 조례(제3조)와 모기관 정관(제6조)을 보면 각각 '공사는 제1항 각 호의 사업과 관계되는 사업을 효율적으로 수행하기 위하여 부산광역시장(이하 "시장"이라한다)의 승인을 받아 공사가 설립하는 법인에 출자하고, 해당 사업을 그 법인에 위탁할 수 있다', '공사는 제1항 각 호의 사업과 관계되는 사업을 효율적으로 수행하기 위하여 시장의 승인을 받아 공사가 설립하는 법인에 출자하고, 해당 사업을 그 법인에 위탁할 수 있다'고 규정하고 있다. 이 같은 조례와 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립·위탁근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 5억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2024년 기

준 정원 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 12.5억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만으로 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 역사청소 장비 도입 예산 반영(연간 3,500만 원), 자회사 업무 공간 무상임대(사무실, 창고, 휴게시설 등), 자회사 업무수행 관련 역사 내 전기설비 지원 등을 추진한 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수 실적이 없으며, 모기관에 대한 배당 실적이 없다는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 적자사업 이관 금지 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 등 합리적인 제도 마련이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회

사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모회사는 자회사의 재정적 안정을 위해 전년 대비 5억 원이 증가한 25억 원을 선금으로 지급하는 등 모기관의 노력이 인정된다. 그러나 모기관은 전년도 평가에서 대금지급 방식 개선이 필요하다는 지적에도 불구하고 월별 후지급하는 방식을 유지하고 있다. 따라서 향후 분기별 또는 반기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 또한 모기관은 기성검사와 대가지급을 합한 총 지급기간을 단축(2024년 6.5일)하고 있는 점은 인정되나, 향후 지급기한을 단축할 수 있도록 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모·자회사 노사 4자가 동수로 참여하는 모·자회사 노사 공동협의회를 구성하여 운영하고 있다. 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회 안건 취합, 실무협의 등을 거쳐 2024년 4월 모·자회사 노사 공동협의회를 개최하였고, 자회사 노동조합의 요청 사항인 환경 분야 안전 관련 시설물 개선을 논의하고 조치하였다. 이와 같은 모기관의 활동은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 정기회의의 횟수를 재검토하는 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 도모하는 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 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 과업의 범위를 명확하게 하기 위한 내용을 추가하였고, 성과평가에 따른 대가 감액조치 조항을 삭제하였으며, 자회사 업무위탁 용역 개선 TF를 통하여 공정한 계약 체결을 위한 과제를 자체적으로 검토하여 과업수행과 관련하여 필요한 항목을 추가하는 등의 활동을 진행한 것은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 차량기지 경비와 관련하여 교대시간 전 합동근무를 의무화하고 있는 내용과 4호선 기계설비에 있어 긴급 상황 시 발주자가 근무인원 및 시간을 초과로 시행할 수 있도록 하는 것은 자회사의 인사권 침해에 해당될 여지가 있으므로 이를 개선하는 것을 권고한다. 아울러, 특기사항 중 유지되어야 하는 기록의 내용에 근무자의 신상명세서 및 비상 연락망을 규정하고 있는데 신상명세서를 구비하도록 하는 것은 다소 과도한 측면이 있으므로, 상기 항목의 개선에 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 2021년에 체결한 경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 경영협약을 이행하기 위하여 모·자회사 실무협의회를 설치하고 총 9차례의 회의를 개최하여 안건을 검토한 점이 인정되며, 외부 컨설팅을 통해 최적의 조직과 인력 운영 방안을 마련한 점도 긍정적으로 평가된다. 또한 자회사의 역량 강화를 위하여 인력을 지원하고, 교육훈련 장소 대관 등을 지원한 점도 평가에 반영하였다. 향후에도 경영협약을 충실히 준수할 수 있도록 관리할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야

한다. 모기관의 보고서와 계약서 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임 단가를 100% 예정가격에 반영하며, 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 모기관은 생활임금과 시중노임단가를 비교하여 더 높은 기준을 적용하려고 노력한 결과 적용한 노임단가가 시중노임단가를 상회하고 있어 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 자회사의 구체적인 직종별로 직무 가치를 고려하여 시중노임단가 기준을 정하고, 해당 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 결정하는 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 상·하반기 지급단가를 동일하게 책정하고 있지만, 하반기 시중노임단가를 상회하는 수준으로 책정하고 있는 것으로 확인되었다. 앞으로도 모기관은 연도 중 시중노임단가 인상 추이를 모니터링하여 적정예산이 보장되는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 행정인력과 현장감독자 인건비를 모두 일반관리비에서 반영하고 있다. 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성 제고 차원에서 현장감독자의 인건비를 노무비로 별도 계상할 필요가 있으며, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사 임직원을 포함한 자회사 업무위탁 계약 TF를 운영하여 계약의 객관성과 투명성을 확보하고 있으며, 차년도 계약 시 노동자 노무비가 개선될 수 있는 방안을 지속적으로 협의해오고 있어 긍정적으로 평가된다.

앞으로도 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에“자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 일반관리비 비율과 이윤 비율을 적절히 보장하는 노력을 지속할 필요”가 있으며 “추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자 처우개선 방안을 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가연도에는 일반관리비 비율을 동일하게 유지하고 이윤 비율도 전년도와 동일하게 보장하지 않고 있어 지적사항에 대한 개선 노력이 충분하다고 보기 어렵다.

- 일반관리비 비율은 7.5%로 전년도와 동일하며 이는 평가대상 모기관 전체 평균을 상회하는 수준이나 국가계약법상 최대한도(9%)에는 미치지 못한다. 한편 이윤 비율은 0%로 전년도와 동일하게 보장되지 않았다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 500천원, 명절 상여금 1,500천원, 식비 월 200천원이 지급되었으며, 그 외 복리후생 항목으로 터널물 청소직 인당 360천원 상당의 위험수당, 종합건강검진 인당 200천원 지원, 직원정신건강 증진사업으로 힐링 프로그램 지원이 제공되고 있다. 평가연도에 정부 공무직 지급기준에 부합하는 복지포인트, 명절 상여금, 식비를 지급한 점, 복리후생 항목의 지급기준 및 지급액을 규정화하여 지급 안정성을 도모한 점, 콜센터 근로자 감정노동수당 연 360천원, 정신건강 프로그램 추진 및 휴게시설 개선 등은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관 사내근로복지기금은 2006년 1월 이후 재정 여건 악화로 기금 출연이 되지 않아 공동활용이 어려운 것으로 확인된다. 이에 모기관이 시중노임단가 상회하는 부산시 생활임금 기준 노무비 책정, 일반관리비 증액, 휴게시설 조성 및 개선 활동을 벌이고 정신건강 프로그램을 시행하는 등 직·간접적으로 자회사 근로자 복지 증진 및 근로조건 개선 활동을 진행한 것

은 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. 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B0 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였다. 직원들에게 필요한 교육훈련을 자회사 직원 역량 강화 지원 계획을 통해 실시한 점은 긍정적이다. 다만, 향후에는 안전 등 법정 교육을 포함해 보다 다양한 교육 과정이 제공될 필요가 있다. 한편, 모·자회사 실무위원회를 통해 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 청취하는 제도를 운영할 필요가 있다.

- 모기관은 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 대부분 준수하고 있으며, 비정규직 채용 사전심사제 운영예규('21.12.27. 제정)에 따라 평가연도에 총 1회 비정규직 채용 사전심사위원회를 개최하여 안전보건팀 안

전관리자를 채용하는 등 실적이 인정된다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하고, 비정규직 채용 사전심사제 또한 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 평가연도에 자회사 근무여건, 자회사 관리의 효율성 제고 등을 위한 자회사 업무위탁 용역 개선 TF를 운영하였고, 적정인원 산출 등을 위한 원가설계 용역을 실시하고 동 용역결과에 따라 과업수행 체계를 구축하였으며, 2024년도 단체교섭과 지방노동위원회 조정을 거쳐 기본급 인상, 전 직원 하계휴가 1일 추가 등 처우를 개선하였다. 향후 노사 또는 모·자회사 간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하여 직무 특성과 난이도에 따른 직무급 운영 등 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 평가연도에 노사협의회에서 2023년도 경영실적과 2024년도 경영계획, 2023년도 생산 실적, 인력계획에 관한 사항, 계획 전반 및 실적에 관한 사항, 생산계획과 실적에 관한 사항, 2023년 재정 현황을 보고한 것은 경영 투명성 확보를 위한 차원에서 긍정적 조치로 평가된다. 다만, 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 등 경영참가제도 도입 여부를 검토한 것 이외에 구체적인 실적은 확인되지 않으므로, 로드맵 마련 등 구체적인 개선계획을 마련할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있다. 하지만 공시 항목이 제한적이다. 한편, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기공시와 수시공시별 세부 항목을 구분해서 제공한다고 했는데, 홈페이지에서는 수시 공시와 관련된 내용을 찾을 수 없었다. 앞으로 정기공시와 수시공시를 구분해서 운영할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B0 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “B 등급”으로 평가한다.

대구교통공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 대구교통공사는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관의 자회사 설립 근거와 관련하여 지방공기업법 제54조는 '공사의 사업과 관계되는 사업을 효율적으로 수행하기 위하여 지방자치단체의 장의 승인을 받아 지방자치단체 외의 다른 법인에 출자할 수 있다'고 정하고 있고, 동법 시행령 제57의8은 '공사의 업무를 위탁하거나 대행시키기 위하여 그 자회사 또는 출자회사와 계약을 체결하는 경우에 수의계약을 할 수 있도록' 정하고 있다. 모기관의 자회사 설립은 해당 조항에 근거한 것으로 보이며, 모기관의 자회사 설립에 관한 법적 근거가 일부 마련된 것으로 평가할 수 있다. 다만, 이 같은 법률의 해당 조항은 모기관의 출자에 관한 사항을 규정하는 데 주된 목적이 있는 것으로 보이고, 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 조속히 자회사 설립·업무위탁 근거의 명확성을 높이기 위해 법령 또는 모기관 정관에서 '자회사 설립' 및 '업무위탁'에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운

영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 7억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2024년 기준 정원 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 12.5억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만이고 부채비율 또한 다소 높기 때문에, 부채비율 축소, 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력도 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 업무 공간(자회사 본사 사무실, 교육장, 관리소장실 등) 및 업무관련 장비(휴대용진공청소기, 청소용재료보관함 등) 유·무상임대, 직원 위생편의시설 확충 및 근무환경 개선(지속) 등을 추진한 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전, 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수 실적이 없으며, 모기관에 대한 배당 실적이 없다는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 등 합리적인 제도 마련이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 자회사 출범 이후 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필

요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 그러나 모기관은 전년도 평가에서 대금지급방식 개선이 필요하다는 지적에도 불구하고 월별 후지급하는 방식을 유지하고 있다. 따라서 향후 분기별 또는 반기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 또한 기성검사 시기를 년 12회에서 년 5회로 축소하고 기성검사와 대가지급을 합하여 법정 기준을 준수하고 있는 점은 긍정적으로 평가되나, 향후 5일 이내에서 지급될 수 있도록 기간 단축방안을 추진할 필요가 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B0 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모·자회사 노사 각 3인으로 구성된 모·자회사 노사 공동협의회를 구성하여 운영하고 있다. 모기관은 2024년 상·하반기 각 1회 총 2회 모·자회사 노사 공동협의회를 개최하였고, 사측 위원 변경 관련 업무협약서를 개정하고 자회사 근로자 식비 인상을 검토하는 등 모·자회사 노사 공동협의회의 실질적 운영 및 자회사 근로자 처우개선을 위한 논의를 진행하였다. 모기관은 모기관 및 자회사 관리자 간 소통·공감 간담회를 반기 1회 개최하여 모·자회사 현안 사항 공유 및 자회사 고도화 방향 등을 협의하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 전차 회의 합의사항의 이행 상황을 이후 회의에서 보고하는 등 합의사항의 이행 및 성과의 투명성 확보를 위한 방안 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선 방안을 모색할 필요가 있다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 대부분의 용역 계약특수조건에서 계약해지와 관련하여 당사자 간의 협의절차를 규정하였고, 용역의 일시정지와 관련해서도 모기관의 일방적 판단이 아닌 당사자 간의 협의를 요건으로 추가하였으며, 전동차 청소용역 계약특수조건에서 본선 청소 불량 시 재시행 요구 없이 실적에서 제외할 수 있다는 내용을 재시행을 요구할 수 있도록 개선한 점 등은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 본보고서 상 개선결과로 기재된 내용 중 다른 항목은 실제 반영되었으나, 역사청소용역 계약특수조건은 2025년도에도 기존과 동일하게 규정되어 있어 타 용역과 일관성 있는 정비가 필요하며, 전년도 지적사항 중 하나인 역사 등 관련 시설 내 청소용역 계약특수조건에서 모기관의 청소상태에 대한 지적을 재시행하지 않거나 재시행 거부 시 모기관이 일방적인 감액을 할 수 있도록 한 조항에 대한 검토 및 개선이 이루어지지 않았는데, 자회사의 경영권 침해 소지가 있는 규정들의 개선에 노력을 기울일 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결 이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2018년에 체결한 경영협약을 2020년에 보완하여 체결한 이후 지속하여 유지하고 있다. 2024년도에는 자회사 경영혁신 지원계획을 통해 지도점검을 폐지하고 협의를 통한 주제 선정 후 컨설팅을 시행하여 구체성을 높인 점이 인정된다. 또한 근무평정 및 평가급 제도를 도입하여 자회사의 자력 성장 기반을 조성하고자 노력한 점도 긍정적으로 평가된다. 소통간담회, 용역 실무협의회를 비롯한 모·자회사 공동노사협의체를 지속적으로 운영하고 있는 점도 평가에 반영하였다. 향후에도 경영협약이 잘 이행될 수 있도록 관리할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등

급"으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 계약서 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임 단가를 100% 예정가격에 반영하고 있지만, 92.2%의 낙찰률을 적용하여 계약을 체결하고 있다. 향후 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않고 노임 단가를 100% 적용하는 방식으로 개선할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 모기관이 모터카 운전원에 대하여 직종의 특성에 따라 시중노임단가 기준을 차등하여 정하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 낙찰률 적용, 산입범위 차이 등으로 청소, 경비, 기관사수송 직무의 단가는 중소기업중앙회의 단순노무종사원 노임을 하회하는 것으로 평가된다. 향후 모기관은 직종별 기준이 되는 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하도록 개선할 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관이 상·하반기 시중노임단가 내용을 반영하여 변경계약을 체결한 노력은 긍정적으로 평가된다. 다만, 낙찰률 적용, 산입범위 차이 등으로 인해 변경 후에도 시중노임단가를 하회하고 있으므로, 노동자의 처우를 고려하여 지급단가를 개선하려는 노력이 필요할 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의

고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장감독자 노무비를 별도로 계상하고 있지만, 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관이 자회사 처우개선을 위해 정기적인 협의회를 운영하고 있는 점, 생활임금 적용 추진, 과업 변동에 따른 증원, 승진기회 부여를 위해 직급별 정원 상향 조정, 일부 직종에 대하여 정년을 65세로 연장한 점 등은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에“자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 일반관리비 비율과 이윤율을 적절히 보장할 필요”가 있고, “정부 공무직 지급 기준을 하회하는 복지 포인트·식비 개선과 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자 처우개선 방안을 지속적으로 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가연도에 이윤율은 전년도와 동일하게 보장하지 않았고, 복지포인트와 식비가 인상되지 않아 지적 사항에 대한 충분한 개선이 이루어졌다고 보기 어렵다.

- 일반관리비 비율은 전년도와 동일하게 7.0%로 평가 대상 모기관 전체 평균은 상회하나 국가계약법상 최대한도(9%)에는 미치지 못하는 수준이고, 이윤 비율은 전년도와 동일하게 전혀 보장하지 않고 있다. 이는 자회사가 적정 행정인력을 확보하고 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 적절한 이윤 보장을 권고하는 정부 정책에 비추어 충분한 수준이라고 평가되지 않는다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 100천원, 명절 상여금 1,000천원, 식비 월 100천원이 지급되었으며, 그 외 복리후생 항목으로 연 250천원 상당의 건강검진, 연 50천원의 하계휴가비, 단체보험 가입, 휴양소 혜택, 소청소 직원 교통비(월 100천원) 등이 제공되고 있다. 정부 공무직 지급 기준

에 부합하는 명절 상여금을 지급하고 있는 점, 복리후생 항목의 지급기준 및 지급액을 규정화하여 지급 안정성을 도모한 점, 평가연도에 30천원 상당의 창립기념품 지급 등 추가 복리후생 혜택을 제공한 점은 긍정적이다. 다만 정부 공무직 지급 기준을 하회하는 복지포인트 및 식비 지급은 개선이 필요하고, 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자의 처우개선 방안을 지속적으로 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 2021년에 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 공사 및 자회사 임직원 3,482 명에 대해 온누리상품권을 지급한 바 있으나, 평가연도에는 직전사업연도에 당기순손실이 발생하여 지원 실적이 확인되지 않는다. 다만, 재원 문제로 공동근로복지기금 설립이 어려운 상황에서 추가적인 자회사 노동자의 복리후생 증진을 위해 하계휴가비, 창립기념품 등을 지원한 점 등은 긍정적으로 평가된다.

- 모기관의 사내근로복지기금의 활용에 있어서 안정화를 도모하기 위한 구체적인 방안 마련이 시급하다고 판단되며, 모기관 사내근로복지기금의 활용 외 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직·간접 지원활동의 다각화를 모색하는 노력이 필요하다고 보인다. 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "C 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지는 않았지만, 지원 가능한 예산을 명시하였는데, 예산을 계약에 반영할 필요가 있다고 평가된다. 한편, 안전 등 법정 교육 위주로 교육훈련이 진행되었고, 지

원 계획이 제도적으로 마련되지 않은 점도 앞으로 개선이 필요해 보인다. 또한, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있다.

- 모기관은 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 준수하고 있으며, 비정규직 채용 사전심사제 운영계획(안)('21.11.1.)에 따라 인사·예산·관리업무 담당자간 협의 및 사전심사위원회 심사를 거쳐 비정규직을 채용하고 있다. 2025년 전 직원 종합평정제도 시행, 기관 특성 등을 감안한 유연근무제도 운영과 규정화 등 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하고, 비정규직 채용 사전심사제 또한 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 평가연도에 부서별 성과(평정)에 따라 성과급을 차등지급하고 2025년도에는 개인근무평정을 실시하여 성과급을 차등 지급할 예정이다. 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 지원이나 노력을 위한 추가적인 실적은 별도로 확인되지 않으므로, 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하여 직무 특성과 난이도에 따른 직무급 운영 등 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 평가연도에 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 등 경영 투명성 확보를 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 확인되지 않는다. 자회사 여건 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고 구체적인 개선계획을 마련하는 등 제도 도입을 위해 노력

할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 했으나, 홈페이지에서는 업무추진비와 채용, 입찰 공고만 있고, 이 정보들도 경영공시 메뉴를 통해 일관적으로 제공되고 있지 않다. 2024년에는 2023년 4개 항목에서 1개 항목이 확대된 점은 긍정적이나 공시 항목 전체 수는 다른 기관에 비해서 제한적이다. 향후, 자회사 홈페이지에 경영공시 메뉴를 통해 경영공시가 이루어져야 하며, 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기공시와 수시공시별 세부 항목을 구분해서 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

서울교통공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 서울교통공사는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관의 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 관련하여 모기관 설립 및 운영 조례(제16조)와 정관(제19조)을 보면 각각 '공사는 이사회 의결을 거쳐 제1항 각 호의 어느 하나에 해당되는 사업 또는 이와 유사한 사업을 수행하는 법인에 대하여 시장의 승인을 받아 그 법인에 자본금 전부 또는 일부를 출자할 수 있다', '공사는 사업수행에 필요한 경우 시장의 승인을 받아 자회사를 설립·운영할 수 있다'고 정하고 있다. 이러한 조례와 정관의 해당 조항을 살펴보면 모기관의 자회사 설립 및 운영에 관한 법적 근거가 마련된 것으로 인정된다. 다만, 이 같은 조례와 모기관 정관의 해당 조항만으로 자회사에 대한 업무위탁의 근거가 구체적으로 마련된 것으로 평가하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 조속히 법령(조례) 또는 모기관 정관에서 '자회사 설립' 및 '업무위탁'에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금

8.3억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2024년 기준 정원 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 12.5억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 따라서 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 시설유지보수 업무 수행을 위한 공기구를 자체 구매할 수 있도록 예산편성·지원, 현장사무실, 창고 및 휴게 공간 무상임대, 휴게공간 환경개선비 편성 등을 추진한 점이 긍정적으로 평가된다. 또한 공기구, 수선유지비 등 적정예산 반영을 위한 모·자회사 사전협의 실시 등을 통해 필수설비 현황 파악 등 자회사 의견수렴 및 지속적인 모니터링을 위해 노력한 점도 인정된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진 시 유지관리 비용의 지원과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 2022년 12월에 관련 규정을 제도화하여 시행하고 있으며, 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수 실적이 없다는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관의 어려운 재정여건을 감안하여 자회사의 배당이 시행되었다. 따라서 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 무배당 원칙 등 합리적인 제도 마련과 개선이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 2021년부터 단일통합계약을 체결하여 금년도까지 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 그러나 모기관은 전년도 평가에서 계약대금 지급방식 개선이 필요하다는 지적에도 불구하고 월별 후지급하는 방식을 유지하고 있다. 모기관의 어려운 경영상황은 인정되나 향후 분기별 또는 반기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 기성검사와 대가지급을 합한 총 지급기간을 단축(2024년 15일 이내)한 점은 인정되나 향후 5일 이내에서 대금 지급이 완료될 수 있도록 기간 단축방안을 추진할 필요가 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B0 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 6개 자회사와 총 10개의 노동조합이 존재하고, 또한 다수의 자회사에서 복수노조가 설립되어 있어 평가대상 자회사인 서울도시철도ENG(주)만을 대상으로 모·자회사 노사 공동협의회를 설치·운영하기 어려운 상황이라 보고하였다. 모기관은 이에 대한 대안으로 총 72회의 안전근로협의체 회의, 총 6회의 경영협력협의체 회의, 총 2회의 자회사 중대재해예방 정례회의 등 모·자회사 소통·협력을 위한 회의체를 운영하였다. 이와 같은 모기관의 활동은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 단기적으로 해결하기에는 쉽지 않을 수 있으나 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영이 이루어질 수 있도록 지속적으로 노력하는 한편, 규정 마련을 통해 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 담보하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 지속적인 개선 노력으로 전년도 개선사항이 지적되지 않았으며, 사업협의 추진절차를 보면 계약 체결 전 사전협의 시 자회사의 의견을 수렴하고, 부당계약 체크리스트를 활용한 자가진단으로 계약의 공정성을 저해할 수 있는 항목을 검토하며, 그 결과 문제점이 발견되면 자체적으로 시정하는 노력을 계속하고 있다. 전반적인 계약 내용과 개선을 위한 프로세스 운영 면에서 바람직한 성과를 보이고 있음이 인정된다.

(3) 경영협약 체결 이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2021년 체결한 경영협약을 2022년도에 개선한 후 지속하여 운영하고 있다. 99% 이상의 낙찰률 적용을 통한 자회사 경영의 안정화를 보장하고 있으며, 직무 난이도에 따라 기준시중노임단가 차등적용으로 합리적인 원가산정과 처우 개선을 지원하고 있는 점이 인정된다. 직원의 역량 강화를 위해 모회사 온라인 교육 시스템을 공동으로 활용하는 등 경영협약 이행 노력이 긍정적으로 평가된다. 모·자회사 노사공동협의회 구축을 위한 노력을 지속적으로 기울이고 있으며 이를 보완하기 위한 협의체를 운영하는 점도 인정된다. 향후에도 경영협약이 준수될 수 있도록 노력할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야

한다. 모기관의 보고서와 계약서 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임 단가를 대부분 100% 예정가격에 반영하고 있지만, 단순노무 용역에 대해서는 99.58%의 낙찰률을 적용하고 있다. 향후 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않고 노임 단가를 100% 적용하는 방식으로 개선할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 모기관이 직종의 특성을 고려하여 시중노임단가 기준을 차등하여 적용하고 있는 점, 단순노무종사자에게는 생활임금을 적용하여 시중노임단가보다 높게 계약단가를 결정하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 자회사의 구체적인 직종별로 직무 가치를 고려하여 시중노임단가 기준을 정하고, 해당 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 결정하는 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 지방계약법 등을 이유로 상·하반기 지급단가를 동일하게 책정하고 있지만, 하반기 시중노임단가를 상회하는 수준으로 책정하고 있는 것으로 확인되었다. 앞으로도 모기관은 연도 중 시중노임단가 인상 추이를 감시하여 적정예산이 보장되는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장감독자 노무비를 별도로 계상하고 있지만, 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사와의 사전협의와 잠정설계서를 작성함으로써 자회사 노동자의 임금인상, 처우개선 재원 등을 반영하려고 노력하고 있어 긍정적으로

평가된다. 앞으로도 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 이윤율을 추가 상향 조정하는 등의 개선노력을 지속할 필요”가 있으며 “명절 상여금 및 식비 지급액이 정부의 공무직 지급기준에 부합하도록 개선하고 자회사 노동자의 처우개선 방안을 지속적으로 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가연도의 이윤율은 전년대비 0.5% 상승하였고, 명절 상여금을 인상하는 등 지적사항에 대한 일부 개선 노력이 인정된다.

- 일반관리비 비율은 전년도와 동일하게 9%로 국가계약법 상 최대한도(9%)를 충족하였고, 이윤 비율은 전년대비 6.0%에서 6.5%로 상승하였다. 이는 평가대상 모기관 전체 평균은 상회하나 국가계약법상 최대한도(10%)에는 미치지 못하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 적절한 이윤이 보장될 수 있도록 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 1,500천원, 명절 상여금 850천원, 식비 월 100천원이 지급되었으며, 그 외 복리후생 항목으로 50천원 상당의 창립기념품 지급, 건강검진비 지원 및 단체보험 가입, 휴양시설 이용 외에 평가급 비대상자 격려금, 통신 지원비, 정년퇴직자 공로연수 지원금 및 기념품 등이 제공되고 있다. 평가연도에 명절 상여금을 20천원 인상한 점, 정부 공무직 지급 기준을 초과하는 복지포인트를 지급하고 있는 점, 복리후생 항목에 대한 지급 기준 및 지급액을 명시하여 지급 안정성을 보장한 점, 기타 복리후생 항목 지급 등은 긍정적이다. 다만, 명절 상여금과 식비가 정부 공무직 지급 기준을 미치지 못하는 점은 개선이 필요하며, 지속적으로 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 적자 지속으로 최근 20여 년간 사내근로복지기금 추가 출연이 되지 않고 있어 모기관 사내근로복지기금을 활용하기는 어려운 상황으로 보이며, 이에 현실적인 대안으로 자회사 사우회를 통해 기금을 적립하고 모기

관 심리상담 제도를 자회사에도 적용하는 등 노동자 복지 증진 및 상생 경영 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. 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B+ 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지는 않았지만, 지원 가능한 예산을 명시하였는데, 예산을 계약에 반영할 필요가 있다고 평가된다. 한편, 자회사 자체 직무능력 향상 교육 계획을 수립하여 교육이 실시된 점은 긍정적이다. 하지만, 교육훈련 계획 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 청취하는 제도를 운영할 필요가 있다.

- 모기관은 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 대부분 준수하고 있으며, 비정규직 채용 사전심사제 운영지침('21.12.29. 제정)에 따라 위원장을 포함한 5인 이내로 사전심사위원회를 구성하여 채용인원, 채용기간

등을 심사하고 있다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본 목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하고, 비정규직 채용 사전심사제 또한 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 임금교섭을 통해 기본급 및 운전수당 인상, 창립기념일 기념품 지급 등 처우를 개선하였고 적정 위탁계약비를 설계하여 지원하고자 노력하였다. 평가연도에 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 별도로 확인되지 않으므로, 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 컨설팅 지원 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하여 직무 특성과 난이도에 따른 직무급 운영 등 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 평가연도에 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 등 경영 투명성 확보를 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 확인되지 않는다. 자회사 여건 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고 구체적인 개선계획을 마련하는 등 제도 도입을 위해 노력할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있다. 하지만 공시 항목이 제한적이다. 한편, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기공시와 수시공시별 세부 항목을 구분해서 제공하고 있다고 했지만, 홈페이지 확인 결과 업무추진비와 같은 일부 항목만 수시로 게시되고 있다. 앞으로, 정기공시와 수시공시를 구별해 홈페이지에서 경영공시 메뉴를 통해 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

인천교통공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 인천교통공사는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 기존 정관에 자회사 설립 및 업무위탁에 관한 구체적 규정을 두지 않았으나, 2023년 11월 정관 개정(6조)을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적인 내용을 보면 '공사는 이사회 의결을 거쳐 제1항 각 호에 해당하는 사업 또는 이와 유사한 사업을 행하는 법인에 대하여 시장의 승인을 얻어 출자'할 수 있고, '공사는 제1항 각 호에 해당되는 사업을 제2항에 의해 출자하고 설립한 법인에 위탁할 수 있다'고 규정하고 있다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 평가대상 기간 중 자회사 설립·위탁근거 마련과 관련하여 추가적인 개선을 확인할 수 있는 구체적인 자료가 제시되지 않아 모기관의 노력과 성과에 대해 긍정적으로 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 법령 또는 자회사 정관에 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 위탁사업 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 7억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2024년 기

준 정원 300인 이상 자회사들의 평균 자본금이 12.5억 원이라는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만으로 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 필수설비 지원 근거 마련(통합과업내용서 등), 필수장비 무상제공 및 무상대여(진공청소기, 고압세척기, 바닥광택기 등), 업무 공간 제공(역무실 등), 자회사 사용 전용공간 관리·운영 개선(자회사에 법적 관리·운영권 부여) 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전, 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 2023년 11월에 관련 규정을 개정하여 시행하고 있으며, 전년도에 이어 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 모기관에 대한 배당 실적이 없다는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 합리적인 배당 관련 제도 등 자회사를 지원하기 위한 추가적인 제도 개선과 노력도 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 출자회사 관리규정에 통합계약 체결을 규정화하고, 전년도에 이어 단일통합계약을 유지하고 있다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 그러나 모기관은 계약대금 지급방식 개선이 필요하다는 지적에도 불구하고 월별 후지급하는 방식을 유지하고 있다. 따라서 향후 분기별 또는 반기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 기성검사와 대가지급을 합한 총 지급기간을 평균 8.5일 이내에 지급하고 있는 점은 인정되나, 향후 대금 지급이 단축될 수 있도록 모기관의 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2024년 2회에 걸쳐 모·자회사 안전보건 소통간담회를 실시하여 자회사 근로자 안전과 관련된 사안을 논의하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 공동업무협의회와 노사대표자 공동협의회를 정기적으로 개최하고, 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 협의회 활성화를 위한 추가적인 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관이 제출한 용역분야별 과업내용서를 전체적으로 점검한 결과 모기관의 자의적 판단에 의한 계약해지가 이루어질 가능성이 있는 조항에 대한 수정을 완료하였다. 또한, 부당발주 체크리스트를 통한 자가진단을 계속 수행하고 있으며, 그 결과 고용노동부 민간위탁 노동자 근로조건 실태 점검에서도 별도의 지적사항이 발견되지 않는 점 등은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 과업내용서 일반사항 중 용역의 일시정지와 관련된 내용은 모기관이 자회사에게 협의, 시정을 요구한 후 자회사의 이행 여부와 관계없이 곧바로 일시 정지할 수 있다고 해석될 여지가 있으므로, 해당 내용을 보다 명확히 규정하는 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 2021년 경영업무협약을 체결한 이후 지속하여 유지하고 있으며 2022년에는 안전관리 상생협력 업무협약을 추가로 체결하였다. 모기관은 자회사의 독립성 보장(제1조), 안정성과 공공성 확보, 전문성 확보, 인력 교류와 채용 지원, 교육 프로그램 운영(이상 제2조), 공동이익 증진을 위한 노사공동협의회 운영(제3조) 등을 규정한 점이 인정된다. 2024년도에는 추가로 공사직원 자회사 파견·운영 합의를 신규로 체결하여 자회사의 경영 및 운영체계를 지원한 점이 긍정적으로 평가된다. 향후에도 경영협약이 충실히 이행되도록 관리할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 계약서 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임 단가를 100% 예정가격에 반영하고 있고, 낙찰률을 가능한 범위 내에서 최대

로 개선한 노력이 매우 긍정적으로 평가된다. 다만, 여전히 97.7%의 낙찰률을 적용하여 계약하고 있는바, 향후 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않고 노임 단가를 100% 적용하는 방식으로 개선할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 모기관이 직종의 특성을 고려하여 시중노임단가 기준을 차등하여 적용하고 있는 점, 계약단가가 시중노임단가를 상회하는 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 자회사의 구체적인 직종별로 직무 가치를 고려하여 시중노임단가 기준을 정하고, 해당 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 결정하는 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 중소기업중앙회에서 시중노임단가 발표 방식을 변경(연 2회 → 연 1회)하였다가 다시 번복함에 따라 10월부터 적용되는 시중노임단가 변경내역을 적시에 반영하는 데 어려움이 있었다. 이로 인해 모기관의 처우개선 노력에도 불구하고 일부 직종은 하반기 단순노무종사자 노임을 하회하는 것으로 평가된다. 향후 모기관은 연도 중 시중노임단가 인상 추이를 모니터링하여 변경계약 체결 등 계약단가 개선을 위한 방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장감독자 노무비를 별도로 계상하고 있지만, 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에“자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 일반관리비 비율과 이윤율을 적절히 상향 조정할 필요”가 있으며 “복지포인트 항목 마련 등 자회사 노동자 처우개선 노력이 필요하다”는 지적을 받았는데, 평가연도에는 일반관리비율 및 이윤율 인상과 복지포인트를 신설하여 지적사항에 대한 개선 노력을 한 것으로 인정된다. 다만 이윤율이 지방계약법상 최대한도인 10%에는 미치지 못하여 지적사항에 대해 충분한 개선노력이 이루어졌다고 보기는 어려울 것으로 평가된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 8%에서 9%로 인상하여 지방계약법 상 최대한도(9%)를 충족한 점은 긍정적으로 평가되나, 이윤 비율은 전년도 1%에서 3%로 인상하였음에도 평가대상 전체 모기관과 비교하면 평균을 크게 하회하고 지방계약법 상 최대한도(10%)에 미치지 못하는 수준이다. 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 이윤율을 추가 상향 조정하는 등의 개선 노력을 지속할 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 연간 500천원, 명절 상여금 연간 1,000천원, 식비 월 140천원이 지급되고 있다. 그 외 복리후생 항목으로 연간 최대 307천원의 건강검진비, 체련대회비를 지원하고 있다. 복지포인트를 신설하고 명절 상여금 및 식비를 인상하여 정부 공무직 지급 기준을 충족하는 복지포인트, 명절 상여금 및 식비를 지급하고 있는 점, 복리후생 항목에 대한 지급 기준 및 지급액을 규정으로 명시하여 지급 안정성을 보장한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 향후 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자 처우개선 방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

- 모기관은 행정안전부 지방공기업 예산편성기준에 따른 당기순손실 발생 기관으로 모기관 사내복지기금 공동 활용은 어려운 상황이여서 모기관 사내근로복지기금을 이용한 자회사 노동자의 복리후생 증진 관련 실적을 내기는 어려운 상황으로 판단된다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연 시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사

협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다. 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B0 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지는 않았지만, 지원 가능한 예산을 명시하였는데, 예산을 계약에 반영할 필요가 있다고 평가된다. 소통 간담회 등을 통해 안전 보건 교육 수요를 파악하여 교육을 진행한 점은 긍정적으로 평가된다. 하지만, 교육훈련의 폭이 넓어질 필요가 있고, 구체적인 계획을 수립하여 교육훈련을 운영할 필요가 있다고 평가된다. 또한, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 안전, 보건 수요뿐만 아니라 전체 교육에 대한 근로자들의 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 대부분 준수하고 있으며, 비정규직 채용 사전심사제 운영지침에 따라 평가연도에 본 예산 편성 전에 사전심의위원회를 개최하여 부서별 심의결과에 따라 운영하는 등 실적이 인정된다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본 목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하고, 비정규직 채용 사전심사제 또한 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이

잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 평가연도에 임금체계 개선 관련 일터혁신 컨설팅을 진행하여 노사 대표 인터뷰, 전 직원 설문조사 등을 실시하고 동 컨설팅 결과를 반영하여 2024년 임금협약 시 장기근속수당을 직능급으로 전환하기로 합의한 실적이 인정된다. 향후에도 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 적정한 예산 지원과 컨설팅 시행 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하여 직무 특성과 난이도에 따른 직무급 운영 등 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 평가연도에 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 등 경영 투명성 확보를 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 확인되지 않는다. 자회사 여건 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고 구체적인 개선계획을 마련하는 등 제도 도입을 위해 노력할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있다. 2024년에 감사 결과를 포함하여 15개 항목에 대한 공시를 완료한 점은 긍정적으로 평가되나, 공시 항목이 다른 기관에 비해서 제한적이다. 앞으로 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기공시와 수시공시별 세부 항목을 구분해서 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

전남개발공사

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 전남개발공사는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관의 자회사 설립 및 업무위탁의 근거와 관련하여 지방공기업법 제54조를 보면 '공사는 공사의 사업과 관계되는 사업을 효율적으로 수행하기 위하여 지방자치단체의 장의 승인을 받아 지방자치단체 외의 다른 법인에 출자할 수 있다'고 정하고 있고, 모기관 정관 제4조를 보면 '공사는 이사회 의결을 거쳐 제1항 각 호의 사업 또는 이와 유사한 사업을 시행하는 다른 법인에 대하여 도지사의 승인을 받아 관계 법령이 정하는 범위 안에서 출자할 수 있다', '공사는 제1항의 사업(공사 소유시설물에 대한 경비, 청소, 시설관리 업무를 포함한다)을 원활하게 수행하기 위하여 제2항에 따라 설립한 출자기관에 위탁할 수 있다'고 규정하고 있다. 이 같은 법령과 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립·위탁근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금

5억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 자회사의 안정적 성장을 지원하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자본건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 수준으로 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 사무실 임대료 및 관리비, 지원부서 인건비 전액 지원, 자회사 직원의 사무환경 개선(휴게실 설치 등) 등을 추진한 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비는 상당히 이관된 것으로 판단되지만 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가에서 이어서 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 모기관에 대한 배당 실적이 없다는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 무배당 원칙 또는 예외적 배당 사유 규정화 등 합리적인 배당 제도 마련이 필요하고, 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 제도 개선이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 전라남도의 승인이 선행되어야 하는 시설관리를 제외한 모기관의 사업은 단일통합계약을 체결하여 시행하고 있다. 또한 2024년 12월에 전라남도 위·수탁 사업의 종료로 2025년부터 단일통합계약 시행이 예상된다. 따라서 향후 단일통합계약으로 전환하여 계약을 효율적으로 개선하는 방향으로 발전시킬 필요가 있다고 평가된다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 모기관은 업무 위탁과 관련하여 체결된 계약에 대해서는 반기별 선지급 방식을 시행하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사에 대금을 지급하는 방식에서 모범적인 사례라 할 수 있다. 또한 모기관은 계약대금 지급에 있어서 반기별 선지급 방식으로 전환하여 6일 이내에 지급하고 있는 점은 인정되나 향후 대가지급 소요기간을 최소화하려는 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A0 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모·자회사 간 상호 협력 관계를 마련하기 위해 모·자회사 간 주기적 현안 협의를 진행하였다. 이와 같은 모기관의 적극적인 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 이른 시일 내에 모·자회사 노사 4자로 구성된 노사 공동협의회를 구성하는 한편, 운영 규정 마련 등을 통해 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 담보하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다. 또한 모기관은 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간

부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관이 제출한 국제자동차경주장 시설관리 위·수탁 계약서에는 모기관의 사정 또는 시설물 관리를 위하여 필요할 경우 추가근무에 관한 협의를 할 수 있으며, 이와 관련하여 발생된 시간외 근무 비용은 주중 휴무로 대처하여 원활하게 운영될 수 있도록 해야 한다고 규정하고 있다. 연장근로의 보상수단으로 예외적으로 인정하는 대체휴무의 활용을 의무화하는 것은 자회사의 인사권을 침해할 우려가 있다. 또한, 교육·훈련 등으로 종업원이 3일 이상 업무를 수행할 수 없을 경우 사전에 모기관에 통보하고 동의를 받아야 한다고 되어 있는데, 동의가 없다면 법정의무교육의 참여도 할 수 없다는 문제가 있다. 그리고 제37조 제2항 제5호 및 제38조 제2항의 내용은 계약서 기재사항과 일치하지 않으므로 확인이 요구된다. 모기관은 자회사와의 협의를 통하여 과업내용의 구체화 및 부당·불공정한 조항을 발굴 및 개선하고 상호 협력하는 노력을 기울일 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결 이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사와 위탁경영 기본협약서를 2021년 9월에 수정한 뒤 체결하여 현재까지 유지하고 있다. 자율적인 자회사의 운영 보장(제1조), 안정적인 사회사의 성장지원(제2조), 소속 직원 처우 개선(제3조) 등을 규정하고 있음이 인정된다. 다만 2년 연속 지적사항으로 제시한 모·자회사 공동이익 증진을 위한 공동노사협의회 구성을 하지 못하고 자회사의 노사협의회를 추진한 것으로 대신하고 있으므로 이를 평가에 반영하였다. 향후 경영협약의 내용이 보다 적극적으로 이행될 수 있도록 조치할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “E+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관은 자회사 독립예산제와 실비정산제를 운영하고 있어 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있는 것으로 확인되었다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 모기관은 자회사 보수규정에 따라 경력과 자격을 고려하여 1~7급 및 1~7단계로 차등 설계된 노임을 지급하고 있다. 다만, 경비와 미화 노동자는 최저임금을 기준으로 하고 있어 단순노무종사자 단가를 하회하는 것으로 평가된다. 향후 모기관은 경비와 미화 노동자에 대해서 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하도록 개선할 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 자회사가 독립예산제로 운영됨에 따라 상·하반기 계약단가를 동일하게 책정하고 있는데, 일부 직종이 시중노임단가를 하회하고 있는 것으로 평가된다. 시중노임단가를 하회하는 직종은 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 지급단가가 더 낮아질 수 있으므로, 개선할 수 있는 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관이 행정인력 인건비와 현장감독자의 인건비 계상 방식을 보고서에 기재하지 않아 이를 구체적으로 평가할 수 없다. 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성

과

- 모기관은 전년도에“자회사가 독립적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 이윤과 관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비 비율과 이윤율을 적절히 상향조정하고, 산정 방식을 변경하는 등의 개선 노력을 기울일 필요”가 있으며, “식비를 정부 공무직 지급 기준에 부합하게 인상하여 지급하고, 복리후생 항목의 지급 기준 및 지급액을 규정에 명시해 지급의 안정성을 도모하는 등 개선 노력이 필요하다”는 지적을 받았는데, 평가연도에는 일반관리비 비율과 이윤 비율 개선을 확인하기 어렵고 일부 복리후생 항목 관련 규정이 부재하는 등 지적사항에 대한 개선 노력이 충분치 않다고 평가된다.

- 일반관리비 비율과 이윤 비율은 전년과 마찬가지로 구체적인 수치가 제시되지 않아 확인되지 않는다. 모기관은 현장인력 및 자회사 행정지원 인력의 인건비, 복리후생비, 교육비 등 자회사 운영에 소요되는 관리비(일반 관리비 명목)를 모기관에서 전액 부담하고 있고, 일정 금액의 위탁 수수료를 이윤 명목으로 지급하고 있다고 하였으나 위탁수수료는 목적 외 사용이 제한적이고 실제 자회사의 예산 사용 정도에 따라 금액이 유동적이라 자회사의 자체 활용 계획 수립 등이 어려울 것으로 보인다. 자회사가 독립적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 이윤과 관리비가 보장될 수 있도록 비율을 상향 조정하고, 차년도 평가에서는 개선 여부를 개선 여부를 확인할 수 있도록 구체적인 수치를 제출하는 등의 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 1,500천원, 명절 상여금 기본급의 100%, 식비 월 130천원을 지급하고 있으며 그 외 복리후생 항목으로 생일 축하금, 명절선물, 근로자의 날 및 창립기념일 축하, 하계휴가비, 문화생활비 등의 명목으로 상품권이 제공되고 있다. 정부의 공무직 지급 기준에 부합하는 복지포인트, 명절 상여금을 지급하고 추가적인 복리후생 항목을 지급하는 점은 긍정적이다. 다만 정부의 공무직 지급 기준으로 제시된 수준에 미치지 못하는 식비, 일부 복리후생 항목(복지포인트)의 지급기준 및 지급액 등을 명시한 규정이 부재한 점에 대해서는 여전히 개선이 필요하고, 지속적으로 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우 개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 2018년부터 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 노동자 복리후생을 지원하였으나 이후 구체적 실적이 없다가 2024년 모기관과 협의를 거쳐 신년업무보고서에 모기관 사내근로복지기금 활용 또는 공동복지기금 관련 추진 계획을 반영하기로 하였고 다만 평가연도에 구체적 지원 실적이 확인되지 않는다.

- 모기관의 사내근로복지기금의 활용은 주무부처와 사전 협의, 이사회 의결, 모기관 노동조합과의 합의 등 다양한 절차적 정당성 확보 노력이 필요함에도 불구하고 이를 충실히 수행하고 실질적으로 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 노동자에게 복지포인트를 지급하는 등의 실적은 긍정적으로 평가된다. 다만 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 자회사 노동자들의 처우개선 및 복리후생 증진을 위한 직간접적 지원활동을 다각화하는 노력이 필요하다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "D0 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였다. 제도적으로 마련되지는 않았지만, 직원들에게 필요한 직무 교육이 진행되었는데, 지원 계획을 체계적인 계획으로 반영할 필요가 있다고 평가된다. 또한, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 유연근무제 운영지침에 따라 유연근무제도를 운영하는 등 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 준수하고 있으며, 채용 희망일 1개월 전까지 채용목적, 채용인원 등을 포함한 채용계획을 수립하여 인사부

서에 제출하고 사전심사위원회를 구성하여 운영하는 등 비정규직 채용 사전심사제를 운영하고 있다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하고, 비정규직 채용 사전심사제 또한 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 2024년에는 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 반영하고 운영한 것은 긍정적으로 평가된다. 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고 CEO를 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율이 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는 것은 긍정적이므로, 계속 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 임금 인상률을 모기관과 동일하게 적용하여 모·자회사간 불공정을 방지하고자 하였다. 평가연도에 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 별도로 확인되지 않으므로, 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 적정한 예산 지원과 컨설팅 시행 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하여 직무 특성과 난이도에 따른 직무급 운영 등 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 평가연도에 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 등 경영 투명성 확보를 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 확인되지 않는다. 자회사 여건 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고 구체적인 개선계획을 마련하는 등 제도 도입을 위해 노력할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를

지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있지 않다. 2023년과 동일하게 홈페이지에는 메뉴만 존재하고 내용이 전혀 없다. 향후 자회사 홈페이지를 통해 경영공시는 이루어져야 한다. 또한, 경영공시 실행 시 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기공시와 수시공시별 세부 항목을 구분해서 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “E 등급”으로 평가한다.

울산테크노파크

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 울산테크노파크는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2019년 7월 정관 개정을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '법인의 주사무소는 울산광역시에 두며, 이사회 의결 및 중소벤처기업부장관 승인을 거쳐 분소, 산하기관 또는 자회사 등을 설치'할 수 있고, '법인은 법인의 출자회사와 위·수탁협약 (수의계약)을 할 수 있다'고 규정하고 있다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립·위탁근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 2억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2024년 기준 정원 100인 미만 자회사들의 평균 자본금이 3.5억 원이라는 점

을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 따라서 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사 주요 물품의 무상이관(총 20종 156개), 사무실(공간) 확보 및 무상임대, 사무집기 지원(PC 등), 임대관리시스템 구축, 모기관 시설을 자회사와 공유하기 위한 MOU 체결 등을 추진한 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전, 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위한 관련 규정을 제도화하여 시행하고 있다. 또한 전년도에 이어서 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수 실적이 없으며, 모기관에 대한 배당 실적이 없다는 점은 긍정적으로 평가된다. 따라서 향후에도 자회사의 안정적 운영을 지원하기 위한 추가적인 제도 개선과 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전

년도에 이어 분기별 선지급 방식을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사에 대금을 지급하는 방식에서 모범적인 사례라 할 수 있다. 또한 자회사 청구일로부터 대가를 지급한 기간을 단축 및 유지(2023년 5일 → 2024년 4일)하고 있는 모기관의 노력이 인정되나, 향후에도 대가지급 소요기간을 최소화하려는 지속적인 노력이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모기관 12명, 자회사 6명으로 구성된 모·자회사 노사 공동협의회를 구성하여 운영하고 있으며, 전년도 지적 사항을 반영하여 연 1회 개최하던 모·자회사 노사 공동협의회를 2회 개최하였다. 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회를 통해 자회사 근로자의 동아리 활동을 권고하고 자미화원 휴게실 무상임대와 시설 보수를 지원하는 등 자회사 근로자의 근무여건 개선을 위한 조치를 하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 자회사 근로자의 처우개선 및 모·자회사 노사 공동의 이슈를 적극적으로 발굴하는 등 모·자회사 노사 공동협의회의 활성화를 위한 추가적인 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 위탁업무와 관련하여 변동이 발생하고 그로 인하여 위탁업무의 범

위에 영향을 미치는 사항에 대하여는 자체적으로 점검하고 이를 현실화하기 위하여 과업지시서에 해당 내용을 반영하는 노력을 하였는데, 자체 검토 결과에 따라 신규 위탁건물의 추가에 대하여 법정기술책임자 선임의 주체를 명확히 하고, 위탁운영비 요청서에 대한 검토의 담당을 규정하여 위탁업무 수행과 관련된 제반 사항을 명확히 한 점은 긍정적으로 평가된다.

- 또한, 모회사는 전년도에 특별한 지적사항이 없었지만 모·자회사 간 협의를 통해 개선사항을 지속적으로 도출해내고자 노력하였다. 이는 모·자회사 간 관계를 고려할 때 의미 있는 노력으로 판단된다.

(3) 경영협약 체결 이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2020년에 체결한 경영협약을 2024년까지 3회에 거쳐 갱신과 변경을 하여 지속적으로 유지하고 있다. 2024년도에는 학남지구 내 자회사 사무실을 추가로 무상 지원한다는 내용을 신설하여 내용을 보강하였다. 2024년도부터 자회사에도 중대재해처벌법이 확대 시행됨에 따라 모기관의 안전관리 전문가인 실장을 한시적으로 자회사에 파견하여 산업안전보건 관리체계를 강화하고자 지원한 점도 긍정적으로 평가된다. 향후에도 경영협약이 잘 준수될 수 있도록 관리할 것을 권고한다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 계약서 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임 단가를 100% 예정가격에 적용하고 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 모기관이 전기산업기사, 전기기능사, 기계장치정비원 등 직종별 직무가치를 고려하여 시중노임단가를 차등하여 정하고 있으며 해당 금액에 맞춰 계약단가를 정하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 자회사의 구체적인 직종별로 직무가치를 고려하여 시중노임단가 기준을 정하고, 해당 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 결정하는 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관이 상·하반기 시중노임단가 내용을 반영하여 변경계약을 체결한 노력은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 시중노임단가가 상향되는 경우 이를 반영하는 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관이 행정인력 인건비와 현장감독자 인건비를 별도 계상하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 이러한 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 높은 관리비와 이윤율을 보장하는 것은 긍정적”이며, “명절 상여금이 정부의 공무직 지급 기준에 미치지 못하는 점, 일부 복리후생 항목의 지급기준과 지급액 등을 명시한 규정이 부재하여 지급 안정성을 확인하기 어려운 점은 개선이 필요”하고 “추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다.”

고 지적받았는데, 평가연도에는 이에 대한 조치가 없어 지적 사항에 대한 개선 노력이 충분하다고 보기는 어려울 것으로 평가된다.

- 전년도와 동일한 일반관리비 비율 9%, 이윤 비율 10%는 평가대상 전체 모기관과 비교하면 모두 평균을 상회하는 수준이며, 국가계약법상 최대한도(일반관리비 9%, 이윤율 10%)를 만족하는 수치이다. 자회사의 재정 안정성과 독립성 측면에서, 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 높은 관리비와 이윤을 보장하는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 700천원, 명절 상여금 500천원, 식비 월 200천원이 지급되었으며, 그 외 복리후생 항목으로 250천원의 건강검진비, 단체상해보험, 결혼기념일 선물, 모기관 콘도이용, 호텔객실 및 콘도할인, 항공권 할인 등이 제공되고 있다. 추가적인 복리후생 항목이 존재하는 점은 긍정적이다. 다만 명절 상여금이 정부의 공무직 지급 기준에 미치지 못하는 점에 대한 개선이 필요하고, 지속적으로 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 모기관 사내근로복지기금을 활용하기 위하여 사내근로복지기금협의회 임시회의를 통해 논의했지만 예산 부족 등을 이유로 우선적으로 자회사 자체 사내근로복지기금 설립을 추진해 설립을 완료하였고 이를 통해 평가연도에 자회사 노동자 근무복 구입, 명절선물 구입 등에 6,200여만원을 지원한 것은 긍정적으로 평가된다. 또한 공동노사협의회를 통해 공동근로복지기금에 대한 장기 검토 원칙을 정하고 평가연도에 노사공동위원회를 개최하여 복지포인트와 명절 상여금을 동시 상향하는 것을 권고한 것도 긍정적으로 평가된다.

- 다만 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 노력을 장려하려는 취지이므로, 자회사 자체적인 근로복지기금 마련의 노력을 하고 있더라도 모기관의 근로복지기금 공동활용 및 공동근로복지기금 설립, 시설 및 복리후생제도의 공동적용 등 별도의 노력을 통해 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있고, 그 과정에서 자회사 노동자들의 의견을 수렴하여 실질적으로 필요한 효과가 담보되도록 노력할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B+ 등

급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2023년 평가와 달리 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영한 점은 긍정적으로 평가된다. 한편, 자회사 교육훈련 계획을 수립하여 맞춤형 교육훈련을 제공하고, 인문, 직무 교육 등을 실행한 점도 긍정적으로 평가된다. 또한 전직원을 대상으로 수요조사를 통해 근로자들의 의견을 청취하여 개선 사항을 파악하는 등 환류체계를 구축한 점도 긍정적이다. 향후 이러한 계획, 실행, 피드백의 프로세스가 지속될 필요가 있다.

- 모기관은 공동망 이용, 급수에 따른 호칭 지정, IOS45001(안전보건경영시스템) 인증을 통한 안전보건경영시스템 구축 등 규정화하여 준수하고 규정화하여 준수하고 있으며, 인사관리규칙 및 사전심사제 운영계획(안)에 따라 계약직 직원 채용 사전심사 및 채용계획(안)에 따라 비정규직 채용 사전심사제를 운영하고 있는 것으로 확인된다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하고, 비정규직 채용 사전심사제 또한 지속적이고 실질적으로 운영될 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2023년도 임금체계 개편방안 컨설팅에 따른 개편(안)에 따라 평가연도에 처우개선비 및 보전수당을 연봉에 산입하는 등 급여체계를 단순화하고 모자기관 규정검토위원회를 개최하여 인사관리규정 등을 개정하고, 모·자회사간 인사·총무, 교육, 재무·회계, 안전시설 등 분과별 행정소통의 날을 개최하여 상호 모니터링을 강화하며, 직장만족 등에 대한 만족도 조사를 실시하여 중장기 발전계획 수립에 반영하는 등 실적이 인정된다. 향

후에도 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 적정한 예산 지원과 컨설팅 시행 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하여 직무 특성과 난이도에 따른 직무급 운영 등 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 근로자 이사회 참관 지침('22.9. 제정)에 따라 평가연도에 2차례에 걸쳐 노사협의회 근로자측 대표위원이 이사회에 참관하고 2023년도에는 정관에 노동이사제 도입을 명문화하고 노동이사를 위촉하는 등 실적이 인정된다. 향후에도 노동이사제가 안정적으로 정착되고 내실 있게 운영될 수 있도록 관리·감독할 필요가 있을 것이다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 다양한 항목을 공시하고 있다. 2024년에는 2개 항목이 확대한 것과 정기 공시와 수시 공시별 세부 항목을 적절히 반영하여 공시를 진행하고 있는 것도 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 계속 공개 항목을 발굴하고 확대하는 노력을 지속해 나갈 필요가 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A+ 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “A 등급”으로 평가한다.

킨텍스

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 킨텍스는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 정관 제2조에서 '제1항과 관련하여 주차관리, 안내사업, 보안, 환경미화, 시설물운영관리(건축·기계·방재·세팅·전기·통신 등)를 위하여 이사회의 승인 및 관계법령의 절차에 따라 자회사를 설립·운영할 수 있다'고 규정하고 있다. 모기관 정관의 해당 조항을 살펴보면 모기관의 자회사 설립 및 운영에 관한 법적 근거가 마련된 것으로 인정된다. 다만, 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사에 대한 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 조속히 자회사 업무위탁 근거의 명확성을 높이기 위해 법령 또는 모기관 정관에서 '업무위탁'에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 3억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2024년 기준 정원 100~300인 미만 자회사들의 평균 자본금이 5.9억 원이라

는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 아울러 자본 건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만으로 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 주차분야 비품 지원(유도·안내 사이니즈, 파라솔 등), 미화분야 자동카트·소모품 신규 구매, 사무관리비(소프트웨어)·차량유지비 지원, 주차관계시스템 장비의 연중 유지보수 지원, 고장 터치패널 교체 등을 추진한 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수 실적이 없으며, 모기관에 대한 배당 실적도 없다는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 무배당 원칙, 적자사업 이관 및 흑자사업 회수 등 합리적인 제도 마련과 개선이 지속적으로 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 분기별 선지급 방식을 유지하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사에 대금을 지급하는 방식에서 모범적인

사례라 할 수 있다. 또한 모기관은 계약대금 지급에 있어서 자회사의 청구일로부터 평균 4.8일 이내로 단축하는 노력은 긍정적으로 평가되나 향후 대가지급 소요기간을 최소화하려는 지속적인 노력이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A0 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 모·자회사 노사 공동협의회 구성 필요성에 대한 모·자회사 노사 간 공감대 조성 이후 추진계획을 밝히면서, 대안적 모델로 모회사와 자회사 각 3인으로 구성된 모·자회사 상생협의회 운영 지침을 마련하여 2024년 1차례 상생협의회를 개최하고 사업 운영 효율화 및 행사 공동 참여 방안 등을 논의하였다. 모기관은 매월 모·자회사 안전보건협의체 및 점검반을 운영하여 자회사 근로자 안전보건 향상을 도모하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 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 개선 방안을 모색할 필요가 있다고 판단된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 전년도 이행 확인 대상인 시설물운영관리 사업 위수탁 협약서 제9조에서 정한 협약 해지사유 중 공익을 위하여 협약을 계속 유지할 수 없는

조항 삭제를 완료하였고, 그 외 자체적인 검토를 통하여 당직근무 시 각 전시장의 방재실에서 근무하도록 하는 것을 삭제하였으며, 장비의 미작동으로 인한 2차 피해에 대하여도 자회사의 귀책사유가 있는 경우에만 책임을 지는 것으로 개정하는 등 공정한 계약 체결을 위한 노력이 있었음이 인정된다.

- 다만, 시설운영분야 과업이행요청서의 도급의 범위에 있어 '기타 도급인이 필요하다고 인정하는 전반적이고 포괄적인 사항'을 규정하고 있는데, 이는 과업의 범위를 다소 불분명하게 할 수 있고, 주차분야 과업이행요청서에는 과업의 범위에 대하여 규정한 후 관리시설은 도급인의 의사에 따라 증감될 수 있고 이 경우 용역범위에 자동 포함된다고 규정하고 있는데, 모기관의 의사로 관리대상 시설을 증가할 수 있도록 하는 것은 계약의 공정성을 저해할 우려가 있으므로, 자회사와의 협의를 바탕으로 상기 내용에 대한 개선 방안을 모색할 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결 이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2022년에 체결한 경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 모기관은 자회사의 경영독립성과 자율성을 보장하고 자회사는 경영성과를 창출하고 서비스 품질을 향상시키기 위한 노력을 협약에 명시하고 있음이 인정된다. 협약서 제2조(임무)에서 자회사의 안정적인 성장과 직원 역량 향상에 대한 교육 지원, 업무공간과 장비 지원 협력, 합리적인 인사관리 및 임금체계 지원 등을 규정하고 있다. 법정 교육 외 직무별 필요 교육에 대한 예산을 반영하고, 사무실 리모델링을 통한 환경 개선, 조직 및 임금체계 개선 컨설팅 시행 등 구체적인 협약 이행의 노력이 긍정적으로 평가된다. 전년도에 지적한 사항을 이행하기 위해 모·자회사 노사공동협의회 전 단계인 상생협의회를 구성한 노력을 평가에 반영하였다. 향후 이를 보완하여 경영협약이 준수될 수 있도록 노력을 기울일 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B0 등급"으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성

과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 계약서 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임 단가를 100% 예정가격에 적용하고 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 모기관이 경기도 생활임금 수준을 참고하여 단순노무종사자 단가보다 높은 계약단가를 결정하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 자회사의 구체적인 직종별로 직무 가치를 고려하여 시중노임단가 기준을 정하고, 해당 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 결정하는 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 지방계약법 등을 이유로 상·하반기 지급단가를 동일하게 책정하고 있지만, 하반기 시중노임단가를 상회하는 수준으로 책정하고 있는 것으로 확인되었다. 앞으로도 모기관은 연도 중 시중노임단가 인상 추이를 감시하여 적정예산이 보장되는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관이 현장감독자 성격의 부서별 팀장 노무비는 별도로 계상하고 있지만, 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 위해 다각도로 노력할 필요가 있다. 모기관이 생활임금 인상률을 고려하여 임금인상률을 결정하는 등 자회사 종사자의 처우 개선을 위한 노력 기울인 점은 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “일반관리비 비율 8.5%, 이윤 비율은 9.48%로 이는 평가대상 모기관 전체 평균을 크게 상회하나 지방계약법상 최대한도(일반관리비 9%, 이윤율 10%)에는 미치지 못하는 수치이므로 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요”가 있으며, “복리후생 항목의 지급 안정성을 도모하기 위해 지급기준 및 지급액을 내부 규정화할 필요”가 있고 “향후 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자 처우개선 방안을 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가연도에는 일반관리비 비율 및 이윤비율이 소폭 증가하였고, 복리후생 항목의 지급 기준 및 지급액을 규정화하는 등 지적사항에 대해 개선 노력이 인정된다.

- 일반관리비 비율은 8.5%에서 8.86%로 증가하였고, 이윤 비율은 9.48%에서 10%로 증가하였는데 이는 평가대상 모기관 전체 평균을 크게 상회하는 수준이다. 일반관리비 비율은 지방계약법상 최대한도(일반관리비 9%)에는 미치지 못하는 수치이나, 이윤 비율은 지방계약법상 최대한도(이윤율 10%)를 충족한다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 적절한 관리비가 보장될 수 있도록 일반관리비를 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 연간 500천원, 명절 상여금 연간 1,000천원, 식비 월 140천원을 지급하고 있으며 그 외 복리후생 항목으로 30천원의 생일축하금, 200천원 상당의 종합건강검진, 창립기념일 축하금 100천원, 단체상해보험 등을 지급하고 있다. 평가연도에 복지포인트, 명절 상여금, 식비를 정부 공무직 지급 기준에 부합하도록 지급한 점, 기타 복리후생 항목을 지급하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 향후 추가적인 복리후생 항목 마련 등 자회사 노동자 처우개선 방안을 모색할 필요가

있다고 판단된다.

- 모기관의 사내근로복지기금이나 공동 사내근로복지기금을 활용하지 않고 있으나 환경미화 휴게 공간 개선, 샤워실 및 탈의실 환경 개선 등 근로환경 개선공사를 진행한 점, 2024년 경영평가성과급 1.9억여원을 지급, 2024년 사무공간 리모델링 및 환경개선 지원에 약 5천만원, 1전시장 통합휴게실 공간 신규조성에 약 5천만원을 지원하는 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. 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B+ 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하였다. 역량 강화를 위한 교육비 지원, CS, 기술 교육과 함께 감정 노동자 심리상담 교육을 도입한 것은 긍정적으로 평가된다. 한편, 이러한 교육들이 향후에는 구체적 제도를 통해 시행될 필요가 있다. 또한, 교육훈련에 대한 해당 근로

자들의 의견을 청취하는 것도 필요해 보인다.

- 모기관은 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 대부분 준수하고 있으며, 비정규직 채용 사전심사제는 매년 제도 도입을 권고하고 있지만 긴급한 업무 공백 대응 등 시설물 유지관리 업무 특성상 비정규직 채용 사전심사제를 도입하기는 어렵고 인사위원회 심의·의결로 대체하고 있는 것으로 확인된다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하고, 비정규직 채용 사전심사제는 규정화하는 등 합리적인 인사체계 마련을 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 평가연도에 킥오프 회의, 현황 분석 및 인터뷰, 직무분석 워크숍, 직무기술서 및 개선방안을 수립하여 직군, 직급체계 변경, 보직 기준 구체화 등 조직운영을 개선하고자 하였다. 2025년도 임금체계 공정성 개선을 위한 예산 편성 등 향후에도 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 적정한 예산 지원과 컨설팅 시행 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하여 직무 특성과 난이도에 따른 직무급 운영 등 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 평가연도에 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 등 경영 투명성 확보를 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 확인되지 않는다. 복수노조 등 자회사 여건 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고 구체적인 개선계획을 마련하는 등 제도 도입을 위해 노력할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관

한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있다. 2024년에 항목이 확대되었다고 했으나, 홈페이지 경영공시에 2024년에는 하나의 항목만 올라와 있다. 경영공시 항목이 매우 제한적이고, 업데이트 또한 늦다. 향우 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기공시와 수시공시별 세부 항목을 구분해서 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “B 등급”으로 평가한다.

㈜벡스코

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- ㈜벡스코는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 2021년 12월 정관 개정을 통해 자회사 설립 및 운영에 관한 근거와 구체적인 위탁업무 내용을 명시하였는데, 구체적 내용을 보면 '제1항 각 호의 사업과 관계되는 사업을 효율적으로 수행하기 위하여 이사회의 승인을 받아 회사가 설립하는 법인에 출자하고, 해당사업을 그 법인에 위탁할 수 있다'고 규정하고 있다. 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사 설립 및 업무위탁의 근거를 구체적으로 마련한 것으로 평가된다. 다만, 자회사 설립·위탁근거 마련과 관련하여 평가대상 기간 중 추가적인 개선을 확인할 수 없어 모기관의 노력과 성과를 평가하기에 한계가 있었다. 따라서 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가 반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 전년도 평가를 반영하여 자회사에 자본금 1억 원을 증액하여 총 6억 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 평가된다. 다만, 유사한 규모의 다른 자회사들의 평균 자본금과 비교할 때 개별 모기관의 자본금 부담액 규모가 충분하다고 평가하기에는 한

계가 있었다. 아울러 자본 건전성을 판단하는 자기자본비율이 50% 미만으로 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 필수설비 이관(건식·습식청소차, 진공청소기, 고압세척기 등), 사무실 및 휴게시설 등 제공, 벡스코 임대시설 무상제공(전시장, 회의실), 환경·미화 소모품비 지원 등을 추진한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비는 상당히 이관된 것으로 판단되지만 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전 또는 유·무상 임대 추진 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수 실적이 없으며, 모기관에 대한 배당 실적도 없다는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 적자사업 이관 금지 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 등 합리적인 제도 마련과 개선이 지속적으로 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 모기관은 전년도 평가에서 다수의 개별 계약을 체결하고 있는 점을 개선할 필요가 있다는 지적에도 불구하고 2024년에도 기존 개별계약을 유지하고 있다. 따라서 향후 단일통합계약 전환을 추진하고 계약업무의 효율성을 도모할 필요가 있다고 평가된다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 그러나 모기관은 전년도

평가에서 계약대금 지급방식 개선이 필요하다는 지적에도 불구하고 월별 후지급하는 방식을 유지하고 있다. 따라서 향후 분기별 또는 반기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 모기관은 자회사의 급여일을 고려하여 청구일로부터 평균 3.5일 이내에 대가를 지급하는 노력은 긍정적으로 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2024년 분기별 1회 총 4회에 걸쳐 모·자회사 사측 각 5인으로 구성된 모·자회사 상생협의회를 개최하여 총 46건의 안건을 논의하고, 자회사 근로자의 근무 여건 및 처우개선, 자회사 자립 기반 확충을 위한 수익사업 개발 등을 논의하고 이행하였다. 이와 같은 모기관의 활동과 노력은 긍정적으로 평가된다.

- 다만, 모기관은 모·자회사 노사 4자로 구성된 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영이 이루어질 수 있도록 하는 한편, 규정 마련을 통해 모·자회사 노사 공동협의회의 안정적이고 지속적인 운영을 담보하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관이 착수신고서, 유지관리계획서의 제출기한, 착수보고회 개최 일시 등을 명확히 하였다는 개선 성과는 확인된다.

- 다만, 전년도 미확인 사항 중 세팅용역 계약서 상 수탁자가 업무를 수행하지 않은 결과로서 발생하는 손해에 대하여 사유를 불문하고 전액 배상하도록 한 부분은 개선되지 않은 것으로 확인되므로 추가적으로 검토할 것을 권고한다. 누리마루 APEC 하우스 시설물 유지·관리용역의 내용 상 행사 개최 시 일부 직군에 대하여 의무적으로 유연근무제를 시행하도록 명시하고 있는데, 다소 과도한 측면이 있으므로 개선방안을 모색할 것을 권고한다.

(3) 경영협약 체결 이행을 통해 자회사의 독립성을 보장하면서 직접 개입 대신 자회사 운영 및 서비스를 합리적으로 관리하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 2023년 12월 14일에 자회사의 독립성과 자율성을 보장하고 직원 역량강화를 지원하는 내용을 골자로 한 경영협약을 체결하여 유지하고 있다. 제2조(역할과 책임)에서 경영 독립성과 자율성 보장, 자회사 직원 처우 개선, 안정적인 성장과 역량 강화를 규정하고 있다. 다만 모·자회사 상생협의회를 운영하고 있으므로 경영협약의 규정에도 노사공동협의체와 관련한 내용이 추가될 필요가 있다는 점을 평가에 반영하였다. 향후 지적사항 개선을 통해 경영협약이 충실히 이행될 수 있도록 조치할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 계약서 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임 단가를 100% 예정가격에 적용하고 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사

의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용하면, 자회사 노동자 임금의 계약단가는 시중노임단가보다 낮지 않아 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 자회사의 구체적인 직종별로 직무 가치를 고려하여 시중노임단가 기준을 정하고, 해당 시중노임단가보다 낮지 않게 노임단가를 결정하는 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 상·하반기 지급단가를 동일하게 책정하고 있는데, 보고서와 추가 제출된 자료에 따르면 시중노임단가 산입 범위를 고려하더라도 시중노임단가보다 낮지 않은 것으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 연도 중 시중노임단가 인상 추이를 모니터링하여 적정예산이 보장되는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 현장감독자 노무비를 별도로 계상하고 있지만, 행정인력 인건비는 일반관리비를 활용하고 있다. 앞으로도 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에“자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있도록 일반관리비 비율과 이윤 비율을 적절히 보장할 필요”가 있으며 “복지포인트, 명절 상여금과 식비의 지급수준을 조정 정부의 공무직 지급기준을 충족할 필요가 있으며, 복리후생 항목 및 지급기준을 규정화하는 등 개선 노력이 필요하며 추가적인 복리후생 항목 마련 등이 필요하다”는 지적을 받았는데, 평가연도에는 일반관리비 비율을 증가시키고 명절 상여금 지금액수를 증액시킨 점 등은 지적사항에 대한 개선 노력으로 인정된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 4.2%에서 6%로 인상하였으나 이는 국가계약법상 최대한도(일반관리비 비율 9%)에 미치지 못하고 평가대상 모기관 전체 평균을 하회하는 수준이다. 이윤 비율은 전년도 1.0% 수준을 금년에도 유지하였는바 여전히 국가계약법상 최대한도(이윤율 10%)에 미치지 못하며 평가대상 모기관 전체 평균을 하회하는 수준이다. 모기관은 향후 자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 적절한 관리비 및 이윤이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있다고 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 400천원, 명절 상여금 100천원에서 200천원으로 인상, 식비 월 80천원에서 100천원으로 인상 지급되었으며, 그 외 복리후생 항목으로 연간 250천원의 건강검진비, 연간 200천원의 명절 상품권, 교통보조비 50천원, 인당 35천원의 독감예방접종비, 단체상해보험, 창립기념일 기념품 등이 제공되고 있다. 명절 상여금과 식비를 인상 지급한 점, 기타 복리후생비를 증액하거나 복리후생 항목을 추가 지급한 점 등은 긍정적이다. 다만 복지포인트와 명절 상여금, 식비가 정부의 공무직 지급 기준에 미치지 못하는 점, 일부 복리후생 항목의 지급 기준 및 지급액을 규정으로 명시하지 않은 점은 개선이 필요하고, 지속적으로 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관의 사내근로복지기금이나 공동 사내근로복지기금을 활용하지 않고 있으나 모회사가 시행하고 있는 독감예방 접종, 단체상해 보험 가입, 자회사 노고 격려비 지급 등 복리후생제도를 자회사에도 지원하고자 노력하고 있는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연 시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다. 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기

관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B0 등급”으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지는 않았지만, 지원 가능한 예산을 명시하였는데, 예산을 계약에 반영할 필요가 있다고 평가된다. 직무 교육 등 직원들에게 필요한 교육훈련이 진행되었는데, 앞으로는 체계적인 계획을 바탕으로 운영될 필요가 있다. 아울러, 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 청취할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있을 것이다.

- 모기관은 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 대부분 준수하고 있으며, 업무 절차 과중 및 행정력 간소화를 위해 비정규직 채용 사전심사제는 추후 도입을 검토할 예정이다. 향후에도 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하고, 비정규직 채용 사전심사제는 규정화하는 등 합리적인 인사체계 마련을 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

- 공정한 CEO 선발을 위한 자회사 규정이 있고, 공개 선발을 진행하며, 공정성 확보를 위해 외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 운영하는 등 규정이 잘 지켜지고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 향후에도 규정이 잘 준수될 필요가 있다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 조직구성원의 효율적 활용을 위해 모든 직군에서 부장/팀장/파트장 직위가 가능하도록 직제규정을 개정하고, 휴직자의 급여 지급 기준을 명확히 한 점이 확인된다. 평가연도에 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 지원이나 노력을 위한 실적은 별도로 확인되지 않으므로, 노사 또는 모·자회사간 공동TF팀 운영 등을 통해 기존 임금체계의 문제점을 파악하고 인터뷰, 설문 등과 같은 방법으로 근로자의 의견 등을 수렴하며 적정한 예산 지원과 컨설팅 시행 등과 같은 방안을 통해 개선방안을 도출하여 직무 특성과 난이도에 따른 직무급 운영 등 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 1인 대표이사 체제인 자회사의 여건상 노동이사제 도입 및 운영을 지원하기 어려운 실정임이 확인된다. 향후 자회사 여건 변화 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있다. 하지만 2023년과 같이 공시 항목이 매우 제한적이다. 한편, 자회사 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기공시와 수시공시별 세부 항목을 구분해서 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D+ 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “C 등급”으로 평가한다.

제주테크노파크

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 제주테크노파크는 자회사의 안정성 및 공공성 확보를 위해 자회사 설립·위탁 근거를 개별 법령 또는 모기관 정관에 명시할 필요가 있다. 모기관은 정관 제3조에서 '법인의 주사무소는 제주특별자치도에 두며, 이사회의 의결 및 중소벤처기업부장관의 승인을 거쳐 분소, 산하기관 또는 자회사 등을 설치할 수 있다'고 규정하고 있다. 모기관의 자회사 설립은 해당 조항에 근거한 것으로 보이며, 모기관의 자회사 설립에 관한 법적 근거가 마련된 것으로 평가할 수 있다. 다만, 이 같은 모기관 정관의 해당 조항은 자회사에 대한 업무위탁의 근거를 구체적으로 규정한 것으로 평가하기에 부족해 보인다. 따라서 모기관은 조속히 자회사 업무위탁 근거의 명확성을 높이기 위해 법령 또는 모기관 정관에서 '업무위탁'에 관한 사항을 구체적이고 명확하게 규정하는 등 개선이 필요할 것으로 판단된다. 아울러 모기관은 향후에도 정규직 전환정책의 취지를 반영하여 법령 또는 자회사 정관에 구체적인 위탁사업내용을 명확하게 규정하는 한편 자회사 정관에 위탁사업 내용 추가반영, 출자회사 관리규정 개정 등 추가적인 개선을 위한 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 지속가능하고 안정적인 사업 영위를 위해 적정 수준의 자본금을 출자하는 한편, 모기관이 100% 지분을 갖고 자회사의 안정적 운영과 공공성이 담보되도록 노력할 필요가 있다. 모기관은 자회사에 자본금 5천만 원을 100% 출자하고 있는 바, 모기관이 자회사에 100% 출자하도록 권고하고 있는 정부 방침을 준수하고 있는 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 2024년 기준 정원 100인 미만 자회사들의 평균 자본금이 3.5억 원이라

는 점을 고려할 때, 자회사의 자본금 규모가 충분하다고 평가하기에는 한계가 있었다. 따라서 자본금 증액 등 자회사의 자본 건전성을 개선하기 위한 모기관의 추가적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 업무수행에 필수적인 설비·장비의 지원 등 자회사의 안정적 운영을 지원할 필요가 있다. 모기관이 자회사의 안정적 재정지원을 위해 이노비즈카페 설비 등 무상임대(2021.01.~) 등을 추진한 점이 긍정적으로 평가된다. 다만, 자회사 업무수행에 필수적인 주요 설비·장비는 상당히 이관된 것으로 판단되지만 평가대상 기간 중 추가적인 필수설비 소유권 이전, 유·무상 임대 추진, 유지관리 비용의 지원 여부 등과 관련하여 구체적 자료의 확인이 제한되어 이에 대한 성과를 평가하는데 한계가 있었다. 아울러 모기관은 필수설비 이관·지원의 적정성, 추가지원 필요사항 등과 관련하여 자회사 노·사를 상대로 주기적인 협의 및 모니터링, 지원계획 수립·시행, 추진실적 평가 등 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 판단된다.

- 모기관은 합리적 근거없이 자회사 이윤을 배당받거나 모기관의 적자사업 이관 및 자회사의 흑자사업 회수 등의 행위를 지양할 필요가 있다. 모기관은 자회사의 안정적 운영을 보장하기 위해 적자사업의 이관이나 흑자사업의 회수실적이 없으며, 모기관에 대한 배당 실적이 없다는 점은 긍정적으로 평가된다. 다만, 적자사업 이관 및 흑자사업 회수, 무배당 원칙 등 합리적인 제도 마련과 개선이 지속적으로 필요하다고 평가된다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 2022년에 단일통합계약으로 전환하여 2024년에도 단일통합계약을 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 모범적인 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도 평가에 이어 월별 선지급하는 방식을 유지하고 있다. 따라서 향후 분

기별 또는 반기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 모기관은 전년도에 이어 계약대금 지급에 있어서 자회사의 청구일로부터 2일 이내에 지급하고 있어 긍정적으로 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사의 상시 근로자 수가 노사협의회 설치 대상인 30인 미만이기 때문에 자회사에 노사협의회를 구성 및 운영되고 있지 않으며, 모·자회사 노사 공동협의회가 구성되어 있지 않고 관련 실적이 없음을 보고하였다.

- 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

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 과업지시서 내 자회사 인사권 침해 발생 가능성 조항 및 계약 부당·불공정 조항을 개선하였다고 하나 여전히 재청소 지시 사항이 존재하고, 전년도 지적사항인 과업지시서 기타사항에서 명시되지 않은 경우일지라도 당연히 필요하다고 판단되는 경우에는 자회사의 책임으로 이행하도록 하는 조항의 개선이 이루어지지 않았으므로 해당 부분에 대한 검토 후 개선의 노력을 기울일 것을 권고한다. 또한, 과업지시서 내용의 변경사항 결

정 및 조항 해석에 있어 쌍방 합의가 성립되지 않을 경우 발주자의 의견에 따르도록 하고 있는데, 계약 당사자간의 대등한 지위에서 의견을 교환하는 과정은 공정한 계약 체결을 위하여 필요한 과정이라 할 것이므로, 계약 내용에 대한 공동 모니터링이 수행될 수 있는 방안을 마련하도록 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 전년도에 이어 외상매입금 변제 등 경영정상화 방안 추진 사유를 들어 경영협약에 관한 성과를 제출하지 않았다. 향후 여건을 마련하여 경영협약을 체결할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “E0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 계약서 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임 단가를 100% 예정가격에 적용하고 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준을 적용할 때,

자회사의 직종별 단가는 시중노임단가를 하회하는 것으로 평가된다. 향후 모기관은 직종별 기준이 되는 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하도록 개선할 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 상·하반기 지급단가를 동일하게 책정하고 있는데, 시중노임단가 산입 범위로 인해 직종별 노임 단가는 시중노임단가를 하회하고 있어 하반기 시중노임단가 변경에 따른 내용을 반영하지 못하고 있는 것으로 평가된다. 계약 체결 노임단가가 시중노임단가보다 낮음에도 연도 중 시중노임단가 인상 시 변경계약을 체결하지 않을 경우 시중노임단가와 비교하여 상대적으로 지급단가가 더 낮아질 수 있으므로 하반기 변경된 시중노임단가를 충족할 수 있도록 변경계약을 체결하는 등 이를 개선할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 행정인력과 현장감독자 인건비를 모두 일반관리비에서 반영하고 있다. 따라서 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성 제고 차원에서 현장감독자의 인건비를 노무비로 별도 계상할 필요가 있으며, 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에 “자회사의 재정 안정성과 독립성 측면에서, 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 높은 관리비와 이윤을 보장하는 점은 긍정적”이며 “명절 상여금을 지급하지 않는 점, 내부 규정상 일부 복리후생 항목의 지급 기준 및 지급액이 명시되지 않은 점, 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안이 필요하다”는 지적을 받았는데, 평가연도에는 정부 공무직 지급 기준에 부합하는 복지포인트와 식비를 지급하는 등 지적 사항에 대한 개선 노력이 인정된다.

- 일반관리비 비율은 9.0%, 이윤 비율은 10%로 전년도와 동일한 수준을 유지

하였으며, 일반관리비율은 국가계약법상 최대한도(9.0%)를 충족하고, 이윤 비율 또한 국가계약법상 최대한도(10.0%)를 충족하는 수준이다. 자회사의 재정 안정성과 독립성 측면에서, 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 높은 관리비와 이윤을 보장하는 점은 긍정적으로 평가된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 800천원, 식비 월 200천원이 지급되었으며 그 외 복리후생 항목은 확인되지 않는다. 정부 공무직 지급 기준을 충족하는 복지포인트와 식비를 지급하고 있는 점, 복지포인트 금액이 전년도에 비해 200천원(년) 증가한 점은 긍정적으로 평가된다. 다만 명절 상여금을 지급하지 않는 점, 내부 규정상 일부 복리후생 항목의 지급 기준 및 지급액이 명시되지 않은 점은 개선이 필요하고, 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 주요 핵심사업 운영 인력 감축 및 자구책 시행 중으로 사내근로복지기금 활용, 공동근로복지기금 설립 및 출연, 기타 금전적·비금전적 지원 방안 마련을 위한 활동을 하기에 어려움이 있을 것으로 보이며 평가연도에 사내근로복지기금 공동 활용 또는 기타 자회사 노동자의 복리후생 향상 지원 실적은 확인되지 않는다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연 시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다. 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있다고 평가된다.

❍ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "C 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 교육훈련을 위한 예산을 계약에 반영하여 편성하지는 않았고, 지원 가능한 예산도 명시되지 않았다. 차후 예산 반영을 계약에 반영하여 예산이 책정될 필요가 있다. 법정 교육만 구성원들이 이수했고, 20인 미만 사업장이기 때문에 향후 교육 시스템을 갖출 예정이라고 2023년 평가에 밝혔으나 2024년 진척된 사항이 없는 것으로 보인다. 또한 향후 교육훈련 등 지원방안을 마련할 때 해당 근로자들의 의견을 청취하고, 교육훈련 계획을 수립해서 진행할 필요가 있다.

- 모기관은 실비 금품 지급, 조직관리규정에 따른 직급별 호칭 사용, 인사관리규정에 따른 유연근무제도 운영, 채용 및 징계제도 운영 등 공무직 인사관리 가이드라인에서 요구하는 내용을 준수하고 있으며, 비정규직 채용 사전심사제 도입을 위한 노력과 성과는 확인되지 않는다. 공무직 인사관리 가이드라인의 목적과 기본목적 등을 감안하여 세부내용별 추가 적용방안을 강구하고, 비정규직 채용 사전심사제는 규정화하는 등 합리적인 인사체계 마련을 위한 노력을 계속할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관은 공정한 CEO 선발을 위한 제도를 자회사 규정에 두고 있으며, 이에 근거해서 운영되고 있는 것은 긍정적으로 평가된다. 또한, 공정한 CEO 선발을 위해 CEO 선발 공고를 외부인이 접근 가능한 공개사이트에 게시하고, CEO 선발할 때 공정성을 확보하기 위해 외부심사위원의 비율을 전체 심사위원 대비 50% 이상으로 하고 있는데, 현재 제도를 지속적으로 유지할 필요가 있을 것이다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 외상매입금 변제 등 경영정상화 방안을 추진 중에 있기 때문에 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 위한 지원하기가 어려운 실정임이 확인된다. 평가연도에 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 지원이나

노력을 위한 실적은 별도로 확인되지 않으므로, 핵심기업 육성, 신성장산업 발굴, 재정자립도 향상 등 경영목표를 달성하여 경영을 정상화하고 그에 따라 승진, 평가, 인센티브 등 인사관리제도 개선 분야를 발굴하고 개선안을 마련하는 등 합리적인 임금체계 정착 또는 확대를 위한 중장기적인 노력을 계속할 필요가 있을 것이다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 평가연도에 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입 등을 위한 실적은 확인되지 않는다. 자회사 여건 등을 감안하여 근로자 이사회 참관제 또는 노동이사제 도입을 위한 로드맵을 마련하고 구체적인 개선계획을 마련하는 등 제도 도입을 위해 노력할 필요가 있으며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)를 활용하여 노사협의회에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황을 보고하고 논의하도록 하는 등의 노력이 필요하다고 평가된다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 자회사 홈페이지를 통해 경영 성과와 기관 운영에 대한 항목을 공시하고 있다고 보고서에 언급했지만, 홈페이지가 2023년과 같이 여전히 부재하다. 자회사 홈페이지를 통해 경영공시가 이루어져야 하며, 향후 경영정보 공시 효과성 및 시의성 제고를 위해 정기공시와 수시공시별 세부 항목을 구분해서 제공할 필요가 있으며, 공시담당자 실무교육 및 공시 모니터링 제공이 필요하다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D0 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “E 등급”으로 평가한다.

.

KOSPO영남파워㈜

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2023년 평가부터 해당 지표는 모기관의 실적을 반영하므로 평가의견을 작성하지 않았다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2023년 평가부터 해당 지표는 모기관의 실적을 반영하므로 평가의견을 작성하지 않았다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 그러나 모기관은 전년도 평가에서 계약대금 지급방식 개선이 필요하다는 지적에도 불구하고 월별 후지급하는 방식을 유지하고 있다. 따라서 향후 분기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 기성검사와 대가지급을 합산한 총 대

가지급기간을 평균 12.92일 이내에 지급하고 있어, 향후 모기관은 대금지급 기한을 단축할 수 있도록 지속적인 노력이 필요하다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B+ 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 지배구조상 모기관과 자회사 관계에 해당하지 않아 모·자회사 노사 공동협의회를 개최하기에 어려움이 있으나, 기존 안전보건협의체를 노사협의체로 개편하고 운영 지침을 제정하여 격월로 회의를 개최하고 2건의 의제를 발굴하여 조치하는 등의 노력이 인정된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 계약상대자의 준수 규정에 있어 발주자의 관련 규정과 규칙의 범위를 본 계약의 이행과 관련된 사항으로 한정하고, 투입인력의 차이에 대해서는 계약 미이행 간주에서 기성대금 정산 방식으로 변경하였으며, 기성대금 선지급 근거조항의 도입, 용어의 순화를 진행하는 등 공정한 계약 체결을 위한 노력을 기울인 점이 인정된다.

- 다만, 전년도 지적사항 중 제19조에서 자회사 직원의 근태행위 등에 대한 내용을 해지사유로 열거하고 있는 점에 대한 개선조치가 이루어지지 않았음이 확인된다. 또한, 시설경계 일반관리용역 계약특수조건 제12조는 전 경비원의 노무관리에 관한 규정을 제정 시행할 것을 의무화하고 있는데, 인사관리 규정의 제정 및 운영방향은 자회사의 인사권에 해당하므로 해당 내용

의 개선에 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 모·자회사 관계가 불성립하여 경영협약 체결·이행과 관련한 자료를 별도로 제출하지 않았다. 모기관과 자회사와의 관계와 별개로 본 항목은 평가의 대상에서 제외되지 않았으므로 향후에 평가지표를 이행할 수 있도록 개선할 것을 권고한다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “E+ 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 계약서 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임 단가를 100% 예정가격에 적용하고 있지만, 95.299%의 낙찰률을 적용하여 계약을 체결하고 있다. 향후 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않고 노임 단가를 100% 적용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 이러한 기준과 낙찰률을 고려할 때, 경비대원, 중노무원, 경노무원 직종은 시중노임단가를 하회하고 있는 것으로 평가된다. 향후 모기관은 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하도록 개선할 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 상·하반기 시중노임단가 내용을 반영하여 변경계약을 체결하였지만, 시중노임단가 산입 범위, 낙찰률 적용 등으로 인해 변경 후에도 시중노임단가를 하회하고 있다. 연도 중 시중노임단가를 변경하는 노력을 기울여도 시중노임단가를 하회할 수 있으므로 변경계약 체결 등 지급단가를 개선할 수 있는 방안을 모색하는 것이 필요하다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관이 행정인력 인건비와 현장감독자의 인건비 계상 방식을 보고서에 기재하지 않아 이를 구체적으로 평가할 수 없다. 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에“정부의 공무직 지급 기준에 미치지 못하는 식비 지급은 개선이 필요하며, 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다”는 지적을 받았는데, 평가연도에는 식비를 인상하는 등 개선 노력이 일부 인정된다.

- 일반관리비 비율은 9.0%, 이윤 비율은 10.0%로 전년과 동일하게 평가 대상 모기관 평균을 크게 상회하여 국가계약법상 최대한도(9%, 10%)를 충족하는 수준이다. 자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 관리비와 이윤율을 보장하는 것은 긍정적으로 평가되며, 향후에도 이를 유지할 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 600천원, 명절 상여금 2,000천원, 식비 월 200천원을 지급하고 있다. 그 외 복리후생 항목으로 교통비 월 30천원 등을 지급하고 있다. 복지포인트와 명절 상여금, 식비를 70천원 인상하여 정부의 공무직 지급 기준에 부합하도록 지급하고 있는 점, 추가 복리후생 항목을 지급하고 있는 점, 복리후생 항목에 대한 지급 기준 및 지급액을 규정으로 명시하여 지급 안정성을 보장한 점은 긍정적으로 평가된다. 이후 지속적으로 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의

처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관과 자회사인 코스포 서비스는 지배구조상 모·자회사 관계가 성립하지 않아 모기관 사내근로복지기금을 활용하기는 어려운 상황으로 확인된다. 한편, 모기관이 제출한 자료로는 평가연도에 모기관의 사내근로복지기금 활용 또는 공동근로복지기금 설립을 위한 노력이나 실적은 확인되지 않는다.

- 사내근로복지기금 공동 활용은 근로복지기본법상 기금 설립 및 (추가)출연 요건 달성 여부, (추가)출연 시 주무부처와의 사전 협의 및 이사회 의결, 출연상한액 기준, 현재 기금 상태 등과 같은 대내외적 여건과 밀접하게 연계되어 있고, 모기관, 사내근로복지기금협의회, 노동조합(노사협의회) 및 모기관 노동자의 의견과 수용도, 자회사와 자회사 노동조합(노사협의회) 및 자회사 노동자의 의견 등을 원만히 조율하는 과정 등을 거쳐야 하는 만큼, 모기관과 자회사 간 정기적 협의, 모기관과 자회사 노동자 또는 노동조합(노사협의회) 간 협의와 의견 수렴 등을 통해 사내근로복지기금을 공동으로 활용할 수 있도록 하기 위한 노력을 계속할 필요가 있다. 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "C 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2023년 평가부터 해당 지표는 모기관의 실적을 반영하므로 평가의견을 작성하지 않았다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2023년 평가부터 해당 지표는 모기관의 실적을 반영하므로 평가의견을 작성하지 않았다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2023년 평가부터 해당 지표는 모기관의 실적을 반영하므로 평가의견을 작성하지 않았다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2023년 평가부터 해당 지표는 모기관의 실적을 반영하므로 평가의견을 작성하지 않았다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “A0 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “D 등급”으로 평가한다.

㈜IBK저축은행

1. 자회사의 안정성·지속성 기반 마련

(1) 자회사의 설립·운영 등을 규율하는 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립근거 및 구체적인 위탁사업내용 등을 명시하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2023년 평가부터 해당 지표는 모기관의 실적을 반영하므로 평가의견을 작성하지 않았다.

(2) 적정 자본금 출연 또는 업무 수행에 필수적인 설비의 지원 및 사업 이관, 이윤 배분 등 자회사의 안정적 성장 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2023년 평가부터 해당 지표는 모기관의 실적을 반영하므로 평가의견을 작성하지 않았다.

(3) 자회사와의 계약을 단일통합계약으로 전환하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사의 계약을 단일통합계약으로 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 관계를 지속적이고 안정적인 관계로 발전시키는 한편, 소속 근로자의 고용안정성을 증대할 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 모기관은 전년도에 이어 단일통합계약을 체결하여 유지하고 있어 긍정적으로 평가된다. 모기관의 이러한 노력은 자회사와의 위탁계약 형식에 있어 바람직한 사례라 할 수 있으며, 앞으로도 단일통합계약을 지속적으로 유지할 필요가 있다.

(4) 계약대금 지급기간을 개선하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관에게 계약금 총액을 매달 분할 지급하는 기성방식에서 분기별·반기별 선지급 또는 선금·잔금 지급방식으로 변경하도록 권고하는 것은 자회사의 재정적 안정을 도모할 필요가 있기 때문이다. 그러나 모기관은 전년도 평가에서 계약대금 지급방식 개선이 필요하다는 지적에도 불구하고 월별 후지급하는 방식을 유지하고 있다. 따라서 향후 분기별 또는 반기별 선지급 방식 등으로 개선할 필요가 있다고 평가된다. 한편 보고서에 청구일과 지급

일을 비교할 수 있는 구체적인 내용이 포함될 필요가 있다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 1에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “B0 등급”으로 평가한다.

2. 자회사의 독립성 보장 및 바람직한 모·자회사 관계 구축

(1) 모·자회사 공동이익 증진을 위한 모·자회사 노사 공동협의회 설치 및 운영 등에 관한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 지배구조 상 IBK서비스는 모기관과 출자지분이 없어 자회사 관계에 해당하지 않고, 모기관 역시 IBK은행의 예산 통제 하에 있어 모·자회사 노사 공동협의회를 구성하기 어렵고 실적이 없다고 보고하였다. 관계회사라는 특성상 자체적으로 공동협의체를 마련하여 운영하는 것이 부담될 수 있는 점을 고려한다면 중소기업은행과 공동협의체 등을 구성하는 등의 노력을 할 필요가 있다고 평가된다.

(2) 모기관과 자회사가 대등한 지위에서 공정하게 계약을 체결하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관과 자회사가 공정한 계약을 체결하도록 권고하는 것은 모·자회사 간 부당·불공정한 계약체결을 방지하여 대등하고 지속적인 관계로 발전시키고, 자회사의 독립성 보장을 통해 소속 근로자의 고용안정성을 도모할 필요가 있기 때문이다.

- 모기관은 개선성과를 제시하지 않았고, 전년도부터 계속 지적되어 온 바와 같이 자회사와 협력하여 자율적으로 개선사항을 검토하고 부당·불공정 계약조항을 개선하고 예방하기 위한 체계와 절차를 마련하여 자회사와 사전 협의를 하고 그 결과를 위수탁계약 체결 시 반영 노력의 권고 또한 이행하지 않은 것이 확인된다. 앞선 지적사항과 아울러 청소업무과업지시서 3. 과업수행주기에 있어 작업 내용 및 시기를 은행의 사정에 따라 조정·변경할 수 있도록 한 것과 4. 작업시간 및 회수에서 직원의 근무시간 변경 권한을 모기관도 보유하고 있다는 점은 자회사의 인사권 침해에 해당할 여지가 있으므로 개선을 권고하며, 2개년에 걸쳐 지적되는 공정한 계약 체결을 위한 자체적 개선에 대하여 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 2021년에 체결한 경영협약을 지속하여 유지하고 있다. 관리비와 이윤을 보장하여 안정적인 성장을 지원하는 조항(제2조), 노동자의 처우개선 협력(제3조), 자율적 운영 보장(제1조)에 대해서는 협약의 내용 관련성은 긍정적으로 평가된다. 다만, 2년 연속 지적사항으로 제시한 모·자회사 간 공동이익을 증진하기 위한 조항과 자회사 근로자의 처우 개선과 관련한 모기관의 역할에 관한 조항이 개선되지 않아 추가적인 노력이 필요한 것으로 판단된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 2에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “E0 등급”으로 평가한다.

3. 자회사 노동자의 처우 개선

(1) 자회사 노동자의 전년도 대비 노무비 개선 등을 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 자회사 노동자의 처우개선을 유도할 수 있도록 계약 금액을 합리적으로 책정하기 위하여 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않아야 한다. 모기관의 보고서와 계약서 등을 살펴보면, 모기관은 산출된 노임 단가를 100% 예정가격에 적용하고 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않고 있다. 앞으로도 모기관은 낙찰률을 임의 적용하지 않는 체계를 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 모기관은 용역비를 산정함에 있어 공신력 있는 외부기관을 활용하여 자회사의 직종별 직무 가치에 부합하는 적정 단가를 책정하거나, 시중노임단가 발표 직종 중 자회사 내 직종과 동종·유사한 직종의 시중노임단가보다 낮지 않은 단가를 적용하는 등 노무비 단가를 합리적으로 책정할 필요가 있다. 또한 중소기업중앙회가 발표하는 시중노임단가에는 기본급과 노동자에게 매월 정기적, 일률적으로 지급되는 자격수당, 가족수당, 근속수당 등이 포함되며 중식대, 교통비 등의 수당은 포함되지 않는다. 모기관은 단순노무종사자 단가를 기본급으로 정하고 이를 계약단가에 반영하였다. 다만, 2024년 상반기 시중노임단가의 하락 금액을 그대로 반영하고 있는 것으로 확인된다. 향

후 모기관은 직종별 기준이 되는 시중노임단가보다 낮지 않게 계약단가를 결정하는 노력을 지속적으로 수행하되, 시중노임단가 하락을 이유로 자회사 종사자의 임금설계 기준이 하락하지 않도록 유의할 필요가 있다.

- 계약 노임단가가 시중노임단가를 충족하기 위해서 모기관은 시중노임단가가 상향 조정될 경우 계약 금액을 변경할 필요가 있으며, 이는 자회사 노동자에게 적정 수준의 임금을 지급하기 위한 적정예산을 보장하기 위함이다. 모기관은 상·하반기 시중노임단가 내용을 반영하여 변경계약을 체결한 노력이 긍정적으로 평가된다. 앞으로도 모기관은 시중노임단가가 상향되는 경우 이를 반영하는 노력을 지속적으로 유지하는 것이 바람직할 것이다.

- 자회사 노동자의 처우 개선을 위한 용역비 확보 차원에서는 현장감독자 등의 고정적인 인건비는 별도 항목으로 계상하는 것이 적절하다. 모기관은 종사자 규모를 고려하여 현장감독자와 행정인력 인건비를 별도로 계상하지 않고 있다. 향후 모기관은 자회사 노무비 예산의 안정성을 높일 수 있도록 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 자회사에 일반관리비·이윤의 적절한 보장 및 사내근로복지기금 등 활용을 통한 자회사 노동자의 복리후생 향상을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 모기관은 전년도에“자회사 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비 비율과 이윤 비율을 적절히 상향 조정할 필요”가 있고, “정부 공무직 지급 기준에 맞는 식비를 지급하고 복리후생 항목과 지급 기준을 규정화하고 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선 노력이 필요하다.”는 지적을 받았는데, 평가연도에는 일반관리비율을 인상하고 식대를 신설하는 등 지적사항에 대한 일부 개선 노력이 인정된다.

- 일반관리비 비율은 전년도 6.39%에서 6.64%로 증가하였는데 이는 평가대상 모기관 전체 평균 수준이며 국가계약법상 최대한도(9%)에는 미치지 못하는 수준이다. 이윤 비율은 1.2%로 전년도와 동일하며 국가계약법상 최대한도(10%)에 미치지 못하는 수준이고 평가대상 전체 모기관과 비교하더라도 평균에 크게 하회하는 수준이다. 모기관과 자회사인 IBK서비스가 서로 계열사 관계이고 지배구조상 모·자회사 관계가 성립하지 않더라도, 모기관의 정규직 전환이 IBK서비스를 통해 실행된 이상 다른 모기관과 같이 일반관리비와 이윤율을 보장하는 등의 책임을 부담해야 한다고 보는 것이 합리적이라

판단된다. 따라서 모기관은 향후 자회사가 자체적으로 복리후생 정책을 수립할 수 있는 수준의 적절한 재정이 보장될 수 있도록 일반관리비와 이윤율을 상향 조정하는 등의 추가적인 개선 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 판단된다.

- 복리후생 항목은 인당 기준으로 복지포인트 600천원, 명절 상여금 1,200천원식비 140천원을 지급하고 있다. 복지포인트와 명절 상여금, 식비를 정부의 공무직 지급 기준에 부합하도록 지급하고 있는 점 등은 긍정적이다. 다만 복리후생 항목의 지급 기준 및 지급액 등이 자회사 규정으로 명시되어 지급 안정성이 보장되는지에 대해 확인이 어려운 점은 개선이 필요하고, 지속적으로 추가적인 복리후생 항목 마련 등과 같은 자회사 노동자의 처우개선에 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 평가된다.

- 모기관과 자회사인 IBK서비스는 서로 계열사 관계이고 지배구조상 모·자회사 관계가 성립하지 않아 모기관 사내근로복지기금을 활용하기는 어려운 상황으로 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. 사내근로복지기금의 공동활용에 대한 평가는 자회사 노동자의 복리후생을 증진하기 위한 모기관의 구체적 노력을 장려하려는 취지이므로, 모기관의 상황과 현실적인 어려움을 감안하더라도 그와 같은 여건에서 자회사 노동자들의 복리후생 지원을 위한 적극적인 최선의 노력을 통하여 지속적인 지원체계를 마련할 필요가 있다고 평가된다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 3에 대하여 모기관의 노력과 성과를 "B0 등급"으로 평가한다.

4. 자회사의 전문적 운영노력 및 지원

(1) 자회사 노동자의 교육훈련 등 합리적인 인사체계 마련 등을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2023년 평가부터 해당 지표는 모기관의 실적을 반영하므로 평가의견을 작성하지 않았다.

(2) 자회사의 합리적인 임금체계 마련 및 개선을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2023년 평가부터 해당 지표는 모기관의 실적을 반영하므로 평가의견을 작성하지 않았다.

(3) 자회사 경영의 투명성 확보를 위해 법령의 범위 내에서 다양한 경영참가 제도 도입 및 운영을 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2023년 평가부터 해당 지표는 모기관의 실적을 반영하므로 평가의견을 작성하지 않았다.

(4) 자회사 경영정보 공시 등 자회사 운영현황에 대한 대국민 접근성 확보를 지원하기 위한 모기관의 노력과 성과

- 2023년 평가부터 해당 지표는 모기관의 실적을 반영하므로 평가의견을 작성하지 않았다.

○ 이상의 결과를 종합하여 지표 4에 대하여 모기관의 노력과 성과를 “D0 등급”으로 평가한다.

○ 이상의 결과를 종합해 볼 때, 자회사의 운영실태 개선을 위한 모기관의 노력과 성과를 “E 등급”으로 평가한다.