

보수체계 단순화 및 관련규정 정비 컨설팅 보고서

2014. 10.



노무법인유진

순서

1. 용역 개요

가. 추진배경 및 목적

나. 영역 및 참여인력

2. 추진경과

3. 현황분석 및 문제점

4. 개선안 도출

5. 개선안 및 결과물

가. 통상임금 해당여부 명확화 및 법적분쟁 대응방안

나. 제수당의 통폐합을 통한 보수체계 단순화

다. 보수 관련 제규정 정비

라. 임금피크제 도입 등 중장기 임금운영 전략 제시

6. 기대효과 및 사후관리

1. 용역 개요

가

추진배경 및 목적

□ 컨설팅 추진배경

- 공공기관으로서 적법하고 합리적인 인사노무제도 필요
 - 건강보험심사평가원은 공공기관으로서 기획재정부, 보건복지부 등 소관 정부 부서의 지침 준수, 공공기관 방만 경영 정상화 가이드라인의 준수 및 근로기준법 등 노동관계법령의 준수를 위한 적법하고 합리적인 인사노무제도를 갖출 필요성이 높은 기관임
- 제수당의 통상임금 해당여부 검토 및 보수체계 단순화 필요
 - 2013년 12월 '갑을오토텍'사건에 대한 대법원 전원합의체 판례 이후 '통상임금' 이슈가 중요한 인사노무 관련 문제로 대두되었는바, 건강보험심사평가원의 제수당들에 대한 통상임금 해당여부 검토와 향후 개선방안 도출을 통하여 보수체계를 단순화하고 제규정을 정비할 필요성이 있음
- 보수 관련 제규정의 단순화 등 정비 필요
 - 건강보험심사평가원은 보수와 관련한 다수의 규정 및 세칙을 두고 있는 바, 규정 상호 간의 모순이 없는 조화로운 규정 체계를 갖출 필요성이 있음
- 임금피크제 도입을 위한 법률적 검토 및 중장기 로드맵 필요
 - 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」에 따라 2016. 1. 1.부터 근로자의 정년이 60세 이상으로 변경되면서 정년연장이나 퇴직 후 재고용 등의 형식으로 특정시점 임금변화를 설계하는 임금피크제도의 도입을 고려해볼 필요가 있음

- 임금피크제 도입을 포함한 기획재정부 등 정부 부서의 지침, 건강보험심사평가원 예산집행 지침 등을 모두 준수를 위한 건강보험심사평가원의 중장기 임금운영 전략이 필요함
- 현행 단체협약의 적법성 검토 및 차기 단체협약의 합리적인 개선안 필요
 - 건강보험심사평가원의 현행 단체협약 및 임금협약의 근로기준법·노조법 등 노동관계법령 및 공공기관 방만 경영 정상화 가이드라인의 준수여부를 검토하고, 차기 단체협약 체결을 위한 합리적인 개선안 제시가 필요

□ 컨설팅 목적

- 근로기준법 기타 노동관계법령, 정부 지침 및 방만 경영 정상화 가이드라인을 준수하는 보수 관련 제규정 개정안(案) 도출
- 제수당의 통상임금 해당 여부 검토 및 제수당 통폐합을 통한 보수체계 단순화
- 보수규정 및 보수 관련 다수 세칙의 통폐합을 통한 보수규정 체계 정비
- 보수체계 단순화 및 보수 관련 규정 정비를 통한 중장기 임금운영 전략 설정 및 인사노무의 효율성 제고
- 임금피크제 도입을 통하여 숙련인력 활용 등 경쟁력 강화 및 고령사회 대비
- 현행 단체협약의 적법성 및 정부의 공공기관 방만경영 정상화 가이드라인 위반 여부 검토를 통한 차기 단체협약의 합리적인 변경안(案) 도출

나

영역 및 참여인력

□ 컨설팅 영역 및 기간

컨설팅 영역	취업규칙 등 제규정 정비 및 보수체계 단순화
컨설팅 기간	2014. 7. 29. ~ 2014. 10. 29. (3개월)
컨설팅 추진체계	①컨설팅 착수 - ②현황분석 - ③진단결과 도출 - ④제도 설계 - ⑤결과 보고 및 실행

□ 컨설팅 참여인력

구 분	성 명	비 고
Directing Team	<ul style="list-style-type: none"> 기획총괄 컨설턴트 공인노무사 안영봉 	
Performance Team	<ul style="list-style-type: none"> 책임 컨설턴트 공인노무사 권세웅 선임 컨설턴트 공인노무사 김민우 	

2. 추진경과

가

개 요

□ 컨설팅 수행 기간 : 2014. 7. 29. ~ 10. 29. (3개월)

구 분		7월	8월				9월				10월				
		5주차	1주차	2주차	3주차	4주차	1주차	2주차	3주차	4주차	1주차	2주차	3주차	4주차	5주차
착 수	kick off 미팅	●													
	방향설정 회의	●													
	착수보고서 제출		●												
현황 분석	기관 현황 분석		●	●											
	외부 환경 분석														
	핵심관계자 인터뷰		●	●											
	제규정 검토		●	●	●										
진단결과 도출	분석결과 진단				●	●	●								
	이슈 및 문제점 도출				●	●	●								
	제도설계 방향 설정				●	●	●								
	전략 회의				●										
	중간보고서 제출						●								
제도 설계	보수관련 제규정 변경안 제시						●	●	●	●	●				
	차기 단체협약 변경안 제시						●	●	●	●	●				
	임금피크제 도입 안(案) 제시						●	●	●	●	●				
	임금운영 증장기 전략 제시						●	●	●	●	●				
보고 및 시행	컨설팅 최종보고 및 검토											●	●	●	
	시행안 마련 및 시행조직 구성											●	●	●	
	사후 관리												●	●	

□ 세부 일정 계획

○ 착수 단계

- Kick off 미팅
- 방향설정 회의

- 현황 분석 단계
 - 내부 현황 분석
 - 외부 환경 분석
 - 핵심관계자 인터뷰

- 분석결과 도출 및 제도설계방향 설정 단계
 - 분석 결과 진단
 - 이슈 및 문제점 도출
 - 제도설계 방향 설정
 - 전략 회의 및 중간보고서 제출

- 제도 설계 단계
 - 보수 관련 제규정 변경 안(案) 제시
 - 임금피크제 도입 시 고려해야 할 제반 사항 및 중장기적인 임금운영 전략 제시
 - 차기 단체협약에 대한 합리적 변경 안(案) 제시

- 보고 및 시행 단계
 - 컨설팅 최종 보고 및 검토
 - 컨설팅 시행 안(案) 마련 및 시행조직 구성
 - 컨설팅 사후 관리

나

구체적 진행 경과

□ 착수 단계

○ 기 간 : 2014년 7월 29일 ~ 2014년 8월 6일

○ 내 용

- 컨설팅 용역 계약 체결
- 컨설팅 진행 방향 및 일정 수립을 위한 Kick-off 미팅
- 컨설팅 현안에 대한 상호 Feedback을 통한 이해와 기초 현황 파악
- 기초 현황 및 제규정 등 관련 자료 요청 및 수집
- 건강보험심사평가원의 실제 운영실태 파악을 위한 핵심 관계자 인터뷰
- 컨설팅 착수 상황에 대한 착수보고서 작성 및 제출

□ 현황 분석 단계

○ 기 간 : 2014년 8월 7일 ~ 2014년 8월 24일

○ 내 용

- 내부 현황 분석
 - 건강보험심사평가원의 전반적인 인사노무시스템 분석
 - 제수당 및 복리후생비의 통상임금 해당성 검토를 위한 보수체계 분석
 - 제규정의 노동관계법령 위반 여부 및 제규정 상호간의 충돌여부 진단을 위한 보수규정 및 관련 세칙에 대한 분석
 - 중장기적인 임금운영 방안 전략 수립을 위해 임금피크제 관련 법령, 통상임금과 관련한 대법원 판례 및 고용노동부 지침, 고용노동부 임금체계 개편 가이드라인 등의 검토
 - 차기 단체협약의 합리적 개선안 도출을 위한 현행 단체협약에 대한 분석
- 외부 환경 분석
 - 통상임금과 관련한 최근 대법원 판례 분석
 - 고용노동부 임금체계 개편 가이드라인을 통한 통상임금 관리 방향 분석
 - 임금피크제 도입과 관련 공공기관의 동향 및 법률 규정 검토·분석

- 핵심관계자 인터뷰
 - 인사 담당자 등과의 인터뷰를 통하여 건강보험심사평가원의 제수당 등 보수체계에 대한 현황 파악
 - 인사규정, 보수규정 및 관련 세칙 등 제규정에 대한 구체적 내용 파악
 - 노사 핵심 관계자 인터뷰를 통한 현행 단체협약에 대한 문제점 파악

□ 분석결과 도출 및 제도설계방향 설정 단계

○ 기 간 : 2014년 8월 25일 ~ 2014년 9월 7일

○ 내 용

- 분석결과 진단
 - 보수규정 등 제규정 및 단체협약 검토, 핵심관계자 인터뷰 등을 통한 분석 결과 진단
- 이슈 및 문제점 도출
 - 보수규정 및 관련 세칙 등 제규정 검토를 통하여 제규정의 노동관계법령 위반 사항 도출
 - 현행 단체협약 및 임금협약의 노동관계법령 위반 사항 도출
 - 특히 제규정 상호간의 충돌 및 제규정과 단체협약 간의 충돌 여부 파악
 - 제수당의 통상임금 해당 여부 등 검토를 통하여 현 보수체계의 문제점을 도출하고 향후 예상되는 통상임금 관련 법률적 이슈 파악
 - 제수당의 통·폐합 등을 통한 보수체계 단순화 방향 및 가능성 도출
 - 임금피크제 및 성과연봉제 등 중장기적인 임금운영 전략상 문제점 도출
- 제도설계 방향 설정
 - 제수당의 통상임금 해당 여부를 명확히 함으로써 향후 통상임금과 관련한 법적 분쟁 대비
 - 노동관계법령 및 정부의 지침을 준수하는 범위 내에서 제수당의 통·폐합 등을 통

한 보수체계 단순화

- 보수규정 및 관련 세칙의 통폐합 등을 통한 보수관련 규정 정비
 - 중장기적인 임금운영 전략에 맞도록 임금피크제 도입을 위한 중장기 로드맵 설정
 - 차기 단체협약에 대한 합리적 개선안(案)을 제시할 수 있도록 방향 설정
- 전략 회의 및 중간보고서 제출
 - 도출된 이슈 및 문제점, 제도설계 방향 등과 관련한 회의 진행
 - 제도설계 방향 확정
 - 중간보고서 작성 및 제출

□ 제도 설계 단계

○ 기 간 : 2014년 9월 8일 ~ 2014년 10월 20일

○ 내 용

- 제수당의 통상임금 해당 여부 명확화 및 향후 통상임금과 관련한 법적 분쟁 대비 방안 마련
- 제수당의 통폐합을 통하여 보수체계 단순화
 - 노동관계법령 및 정부지침을 준수하는 변경 안(案) 제시를 최우선적으로 검토
 - 기존 제수당의 통폐합 등 보수체계를 단순화할 수 있는 개선안(案) 제시
- 보수관련 규정의 통일화를 위한 제규정 정비
 - 보수규정과 관련 세칙의 변경 및 통·폐합 등 제규정의 정비가 가능하도록 개선안(案) 제시
 - 제규정 상호 간 충돌하지 않도록 조화로운 규정 체계 구축

- 임금피크제 도입 시 고려해야 할 제반 사항 및 중장기적인 임금운영 전략 제시
 - 임금피크제 도입을 위해 내·외부적으로 고려해야 할 제반 사항 제시
 - 임금피크제 및 성과연봉제등 중장기적 임금운영 전략 제시

- 차기 단체협약에 대한 합리적 변경 안(案) 제시
 - 노조법 등 기타노동관계법령을 준수하고 공공기관 방만경영 정상화 가이드라인을 포함한 정부지침에 부합하도록 차기 단체협약에 대한 합리적인 변경 안(案) 제시
 - 보수규정 등 제규정과 충돌하지 않도록 변경 안(案) 제시

□ 보고 및 시행 단계

○ 기 간 : 2014년 10월 21일 ~

○ 내 용

- 컨설팅 최종 보고 및 검토
 - 컨설팅 과업수행에 따른 최종보고서 작성
 - 컨설팅 최종 보고 실시
- 컨설팅 시행 안(案) 마련 및 시행조직 구성
 - 최종산출물 검토를 통하여 과업중요도·실행가능성 여부를 파악하여 컨설팅 실행 안(案) 마련
 - 컨설팅 실행 안(案)의 시행을 위하여 건강보험심사평가원 및 노무법인 유진 사이의 상시 커뮤니케이션이 가능한 시행조직 구성
- 컨설팅 사후 관리
 - 변경된 보수체계 활용상의 오류 및 문제점 발생 시 이를 시정·보완할 수 있는 사후관리 프로세스 정립
 - 향후 변경된 제규정 등에 대한 법률적 자문 진행

3. 현황분석 및 문제점

가

현황분석

□ 현행 우리나라 기업의 임금체계 분석

○ 임금구성 비율 (‘13년도 6월 고용노동부 실태조사 100인 이상 사업장 978개소, 단위 : 원. %)

사례수	임금총액	정액급여(73.7)			초과 급여 (8.7)	특별급여(17.6)	
		기본급	통상적 수당	기타 수당		고정 상여	변동 상여
978	2,977,413 (100)	1,706,690 (57.3)	290,967 (9.8)	197,493 (6.6)	258,368 (8.7)	350,691 (11.8)	173,204 (5.8)

- 임금총액 대비 기본급이 낮고, 제수당과 상여금 등의 비중이 높음
- 제수당 및 상여금의 종류가 다양하고 복잡하여 임금체계가 단순하지 않음

○ 규모별·고용형태별 임금총액 구성비(‘12년 고용노동부 「고용형태별근로실태조사」, 단위 : %)

		정액 급여				초과 급여	특별 급여		
			기본 급	통상 임금	기타 수당			고정 상여	변동 상여
1~4인	정규직	94.2	88.2	92.1	2.1	1.0	4.9	2.9	2.0
	비정규직	98.7	96.6	97.9	0.8	0.9	0.4	0.2	0.2
5~9	정규직	90.0	80.4	87.2	2.8	2.1	8.0	4.6	3.4
	비정규직	95.5	90.0	93.1	2.4	2.7	1.8	1.1	0.7
10~ 29	정규직	85.1	72.7	81.1	4.0	4.5	10.4	6.5	3.8
	비정규직	92.3	87.2	90.6	1.8	5.2	2.4	1.5	0.9
30~ 99	정규직	81.2	67.3	77.4	3.8	7.9	11.0	1.5	4.0
	비정규직	90.7	81.5	86.2	4.5	7.4	1.9	1.2	0.7

100~ 299	정규직	76.1	61.2	71.7	4.3	8.7	15.3	11.0	4.3
	비정규직	90.6	74.4	83.9	6.6	6.4	3.1	2.2	0.9
300인 이상	정규직	68.3	54.6	62.2	6.1	7.5	24.2	14.0	10.2
	비정규직	89.5	73.7	82.0	7.5	4.2	6.3	3.8	2.5

- 대기업은 기본급 비율이 55%(전체 70.5%)로 낮고, 특별급여 비율은 23.1%에 달함
- 대기업 근로자 중 정규직은 기본급 비율이 54.6%(비정규직 73.7%)로 낮고, 특별급여 비율은 24.2%로 정규직(비정규직 6.3%)의 4배 수준에 이룸
- 결국 대규모 기업일수록, 정규직 직원일수록 제수당과 상여금 등의 비중이 높고 임금체계가 복잡한 경향이 있음

○ 우리나라 임금체계 개편 관련 동향

- 연봉제('97년 3.6% -> '13년 66.2%)가 확산되었으나 형식만 연봉제인 사례가 많고, 직능급(30%)도 근속중심으로 운영되고, 직무급(24.2%)도 연공급(호봉제)을 유지하면서 직무수당을 지급하는 형태로 운영되고 있음
- * 연봉제 도입 사업장 중 차등 없는 임금결정이 20%, 관리자급만 적용하는 비율이 30.1%로 나타남('07년 고용노동부 임금제도 실태조사)
- * 많은 기업이 호봉제를 기반으로 운영하고 있으며, 인사고과에 따라 연봉을 결정하지 않고 기존 임금구성항목을 연봉이라는 이름으로 통합 운영하고 있음

□ 건강보험심사평가원 보수체계 분석

○ 보수 관련 제규정 및 지침 현황 분석

- 보수규정
- 연구직 연봉제 보수 운영지침
- 단시간 근로제 등 운영지침
- 개방형 직위 운영 세칙
- 인사규정
- 인사규정 시행세칙

- 진료심사평가위원회 운영규정
- 2014년 제수당 및 복리후생비 등 지급기준
- 2014년 인턴 관리운영 기준

○ 직급별 보수체계 분석

- 호봉제(3급 이하)와 연봉제(1, 2급 및 계약직, 임원 및 상근위원 등)를 직급별로 구별하여 운영
- 기본 급여 외 각종 수당 및 복리후생비 등을 운영하고 있으며, 직급·직종별 급여 체계 및 산정방식이 달라 복잡함

	호봉제(3급 이하 직원)	연봉제(1,2급 및 연구직 등)
기본 구성항목	기본급, 정기상여금, 제수당, 성과상여금	기본연봉, 성과연봉, 연봉외수당
제수당 (연봉외수당)	대우수당, 장기근속수당, 가족수당, 특수업무수당, 시간외근무수당, 야간근무수당, 휴일근무수당, 관리업무수당, 명절휴가비, 식대보조비, 월정직책급, 명예퇴직수당	(1, 2급) 가족수당, 특수업무수당, 명예퇴직수당
		(연구직) 장기근속수당, 가족수당, 특수업무수당, 시간외근무수당, 야간근무수당, 휴일근무수당, 월정직책급, 명예퇴직수당
복리후생비	출산장려지원금, 출산축하금, 보육지원비, 학용품비, 학자보조금, 맞춤형 복지포인트, 보육시설 지원비, 경조사 지원	(공통) 출산축하금, 보육지원비, 학용품비, 학자보조금, 보육시설 지원비, 경조사 지원
		(연구직) 출산장려지원금

○ 단체협약 및 임금협약 분석

- 건강보험심사평가원의 단체협약은 임금에 관하여 별도의 임금협약에 따르도록 규정
- 건강보험심사평가원의 임금협약은 총인건비 인상에 대한 개략적인 내용만 있을 뿐
이므로 구체적인 보수체계는 보수관련 제규정이 정하는 바에 따르고 있음

□ 임금피크제의 도입을 위한 관련 노동관계법령 및 동향 분석

○ 관련 노동관계법령 분석

- 임금피크제의 도입 및 시행과 관련하여 근로기준법 기타 노동관계법령은 구체적인 규정을 두고 있지 않으며, 다만 고용보험법 시행령 제28조는 임금피크제 지원금에 대한 내용만을 규정하고 있음
- 따라서 임금피크제의 도입 및 시행은 현행 건강보험심사평가원의 제규정 및 단체협약에 위반되지 않는 범위 내에서 가능

○ 임금피크제 도입 현황(통계청 조사 : 사업체 특성별 임금피크제 도입실태)

구 분		2007		2009		2011	
		비율(%)	사업체(수)	비율(%)	사업체(수)	비율(%)	사업체(수)
민간 부문	검토한바 없음	81.07	31,329	85.19	35,246	79.80	36,419
	도입 검토 중	14.03	5,424	10.19	4,216	11.33	5,169
	도입 진행 중	1.50	581	2.49	1,029	1.93	883
	도입	3.40	1,313	2.13	883	6.94	3,166
공공 부문	검토한바 없음	59.20	216	61.21	223	61.54	225
	도입 검토 중	28.00	102	24.14	88	17.95	66
	도입 진행 중	0.00	0	2.59	9	0.85	3
	도입	12.80	47	12.07	44	19.66	72

- 공공부문의 임금피크제 도입률은 2011년 19.66% 수준으로 민간부문의 임금피크제 도입률과 비교하여 크게 높은 수준임
- 그러나 사업체 수는 민간부문이 훨씬 많다는 점 및 높은 연공급 비율과 정년제 비중으로 인하여 공공부문의 도입 필요성이 높다는 점을 감안할 때 단순 비교는 곤란함
- 공공부문의 연도별 도입추세를 보면 2007년과 2009년에는 각각 47개 사업장(12.80%), 44개 사업장(12.07%)로 크게 차이가 없으나, 2011년 72개 사업장

(19.66%)로 상승추세를 보이고 있음

○ 임금피크제에 대한 노·사·정의 입장

- 임금피크제에 대한 긍정적·부정적 효과

구 분	사용자 측	노동자 측	정부
긍정적 효과	<ul style="list-style-type: none"> • 인건비 부담완화 • 인사 적체 해고 • 신규 채용 확대 	<ul style="list-style-type: none"> • 정년연장 	<ul style="list-style-type: none"> • 고령화에 따른 사회보장 비용부담 경감 등
부정적 효과	<ul style="list-style-type: none"> • 정년연장수단 	<ul style="list-style-type: none"> • 구조조정 방법으로 활용 • 정년연장의 효과보다 임금저하의 효과가 큼 	

- 임금피크제에 대한 노사간 입장 차

- 임금피크제에 대하여 노사간 입장차가 큼
- 민주노총 : 임금피크제 도입은 사실상 구조조정 수단에 불과하며, 인위적인 임금삭감의 수단일 뿐 실제 고령자 고용확대로 이어지지 않을 것이므로 도입실효성이 없다는 입장
- 한국노총 : 정년연장이 담보된다면 일부 수용이 가능하다는 입장
- 경영계 : 기업의 인건비 부담 완화와 고령자 고용수요 확대를 위하여 도입이 필요하다는 입장이며, 정년연장형은 인위적인 정년연장 수단으로 악용될 소지가 있다는 점에서 정년보장형 선호

○ 정부는 장시간 근로문화 개선과 일자리 창출을 통한 노동시장에 긍정적 영향을 줄 수 있도록 임금피크제를 도입한 사업주에게 '임금피크제 지원금'을 지급하고 있으며, 기업의 임금피크제 도입의 격려를 위하여 임금피크제 지원금의 경우 지원금 지급기준이 되는 피크임금을 100인 이상 사업장의 임금교섭타결 임금인상률 (base-up) 수준으로 매년 상향조정하고 있음

□ 통상임금에 해당하는 수당을 통상임금에 포함하지 않음으로써 법률적 분쟁 소지

- 통상임금에 해당하는 정기상여금 및 일부수당을 통상임금에 미포함
 - 건강보험심사평가원의 보수규정 제23조에 따른 정기상여금은 소정근로에 대한 대가로서 정기적·일률적으로 지급되고 재직 중인 자 뿐만 아니라 퇴직하는 직원에 대하여도 일할 계산되어 지급된다는 점에서 고정성이 인정되어 통상임금에 해당함에도 불구하고, 현행 「제수당및복리후생비등지급기준」은 통상임금에서 제외하고 있음
 - 정기상여금 이외에도 관리업무수당, 월정직책급 등은 통상임금에 해당함에도 불구하고, 현행 「제수당및복리후생비등지급기준」은 통상임금에서 제외하고 있음
- 향후 통상임금과 관련한 법적 분쟁의 발생 가능성
 - 통상임금은 연장·야간·휴일근로수당의 산정기준이 되므로, 향후 통상임금의 재산정에 따른 미지급 연장·야간·휴일근로수당의 지급을 구하는 법적 분쟁이 발생할 가능성 있음

□ 보수체계가 복잡하여 단순화 필요

- 제수당 및 상여금의 종류가 다양하여 보수체계가 복잡
- 직급별·직종별로 급여체계 및 급여의 산정방식이 상이
 - 건강보험심사평가원의 경우 직급별로 연봉제와 호봉제로 달리하고 있을 뿐만 아니라 직급별·직종별로 급여체계 및 급여의 산정방식이 상이

□ 보수관련 규정의 통일성 결여

- 보수관련 규정체계가 복잡하고 통일성이 결여
 - 제수당 및 복리후생비 등과 관련한 보수체계 및 보수의 산정방식이 건강보험 심사평가원의 다수의 규정 및 지침에 산재함으로써, 규정체계가 복잡하고 통일성이 결여됨
 - 동일한 내용을 다수의 규정 및 지침에 중복하여 규정

□ 노동관계법령 및 정부지침 미준수 조항 존재

- 보수관련 일부 규정 및 지침의 노동관계법령 미준수
 - 보수규정 제16조가 퇴직금 산정을 위한 근속기간에서 직위해제기간을 제외하고 있는 등 보수관련 일부 규정 및 지침이 노동관계법령을 미준수하고 있음
- 보수관련 일부 규정 및 지침의 정부지침 미준수
 - 보수규정 제37조가 업무상 재해로 인한 휴직의 경우 산재법상 휴업급여(평균임금의 70%) 이상의 보수를 지급하도록 규정하고 있는 등 보수관련 일부 규정 및 지침이 정부지침을 미준수하고 있음 (14.9월말 현재)

□ 임금피크제 등 정년연장에 대비한 제도 검토 필요

- 임금피크제 등 정년연장에 따른 인건비 부담을 완화할 수 있는 제도 미비
 - 「고용상연령차별금지및고령자고용촉진에관한법률」의 개정에 의해 2016년부터 정년이 60세로 연장됨에 따라 인건비 부담이 늘어나게 되므로, 이를 완화할 수 있는 제도가 필요함에도 미비한 상태
 - 임금피크제의 도입 및 시행에 대한 법률적 검토 및 중장기 로드맵 부재

4. 개선안 도출

가

제수당의 통상임금 해당여부 명확화 및 법적분쟁 대응방안

□ 제수당의 통상임금 해당 여부를 명확화

○ 제수당의 통상임금 해당 여부를 명확화

- 통상임금의 범위에 관한 최근 대법원 판결을 바탕으로 건강보험심사평가원의 제수당, 정기상여금 및 복리후생비 등의 통상임금 해당 여부를 명확화

□ 향후 통상임금과 관련한 법적 분쟁 대비

- 통상임금은 연장·야간·휴일근로수당의 산정기준이 된다는 점에서, 향후 통상임금과 관련한 법적 분쟁 발생에 대비하고, 통상임금 산정 오류에 따른 비용 추산 등을 시뮬레이션

나

제수당의 통폐합을 통한 보수체계 단순화

□ 임금성을 기준으로 임금과 기타금품으로 구분

- 보수체계의 단순화 및 효율적인 보수체계 운영을 위하여 제수당 및 각종 복리후생비를 임금성 여부를 기준으로 하여 임금과 기타 금품으로 구분

□ 제수당의 통폐합

- 기본급 이외의 제수당 및 각종 복리후생비는 각각 다른 지급기준, 지급대상 및 지급시기 등을 규정하고 있어 보수체계가 복잡하므로, 보수체계의 단순화 및 효율적인 보수체계의 관리를 위하여 제수당을 통폐합
- 각종 제수당 및 복리후생비 가운데 그 성격이나 지급기준이 유사한 수당들을 통폐합
- 제수당의 통폐합에 따라 일부 직원의 경우 보수 변경이 있을 수 있다는 점에서 직원들의 수용 가능성을 고려하여 합리적인 제수당 통폐합 방안 마련
- 통폐합되는 수당들의 내용 및 성격이 방만 경영 정상화 가이드라인을 비롯한 정부지침을 준수할 수 있도록 방안 마련

다

보수 관련 제규정 정비

□ 노동관계법령 및 정부지침을 준수하도록 보수관련 제규정 정비

- 건강보험심사평가원의 보수관련 제규정이 노동관계법령 및 정부지침을 준수하도록 보수관련 제규정에 대한 개선안 제시

□ 통일성을 위하여 제규정을 보수규정과 시행세칙으로 통합 정비

- 약 9개의 규정 및 세칙으로 산재되어 있던 보수 관련 제규정의 내용을 보수규정과 시행세칙으로 통합
- 제규정에 중복으로 규정되어 있는 부분을 통일적으로 정비

- 시행세칙 등 하위규정이 상위규정인 보수규정이 위임한 바에 따라 제정·운영될 수 있도록 보수규정에 하위규정의 제정·운영에 관한 명확한 위임 근거 조항을 마련

□ 정의 규정 및 용어 변경

- 현행 보수 관련 제규정의 정의 조항 및 용어의 사용을 근로기준법 기타 노동관계 법령에서 규정하고 있는 내용에 맞게 변경
- 근로기준법 기타 노동관계법령에서 정하지 아니하는 정의 조항 및 용어의 사용에 대하여는 해석 상 분쟁의 소지를 제거할 수 있는 명확한 내용으로 변경

라

임금피크제 도입 등 중장기 임금운영 전략 제시

□ 임금피크제 도입 및 시행을 위한 법률적 검토안 제시

- 임금피크제 도입 및 시행을 위한 적용대상, 유형의 선택, 감액시기 및 방법, 감액 비율, 감액 후 임금인상 등에 대한 유의사항 제시
- 고용보험법 시행령 제28조에 따른 임금피크제 지원금을 지급받을 수 있도록 임금피크제 유형 제시

□ 중장기적인 임금운영 전략 제시

- 임금피크제 이외에 성과연봉제 도입 등 중장기적인 임금운영 전략 제시

5. 개선안 및 결과물

가

통상임금 해당여부 명확화 및 법적분쟁 대응방안

□ 제수당의 통상임금 해당 여부 검토

○ 통상임금의 정의 및 기준

- 정의 : 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액(근로기준법 시행령 제6조 제1항)
- 판단 기준

구 분	내 용
소정근로의 대가	근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로에 관하여 사용자와 근로자가 지급하기로 약정한 금품
정기성	일정한 기간마다 정기적으로 지급되는지 여부 단, 1개월을 초과하는 기간마다 지급되더라도 일정한 간격을 두고 계속적으로 지급되는 경우 정기성 인정
일률성	모든 근로자 또는 일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자에게 지급되는지 여부 단, 일정한 조건 또는 기준은 소정근로의 가치 평가와 관련된 조건이어야 함(ex. 작업 내용, 기술, 경력 등)
고정성	업적, 성과 등 추가적인 조건과 관계없이 지급 여부가 확정되어 있는지 여부

○ 건강보험심사평가원 제수당의 통상임금 해당 여부

구분	명칭	지급 조건	지급 시기	해당 여부	사유
임금	기본급	재직	보수 지급일	○	소정근로의 대가로 정기적·고정적·일률적으로 지급되므로 통상임금
	연봉 월액	재직	보수 지급일	○	소정근로의 대가로 정기적·고정적·일률적으로 지급되므로 통상임금
	시간외·휴일·야간근무수당	시간외·휴일·야간근무	보수 지급일	×	소정근로 외의 근로 제공의 대가로서 소정근로의 대가가 아님
	특수업무 수당	특수업무 대상자	보수 지급일	○	특수한 기술의 보유나 특정한 경력의 구비 여부는 그 성취 여부가 불확실한 조건이 아니라 기왕에 확정된 사실이므로, 그와 같은 지급조건은 고정성이 인정되며, 정기적이고 일률적으로 지급되므로 통상임금에 해당
	연가보상 수당	중도 퇴직하는 자 중 연가보상수당이 발생한 직원	매월 1일	×	인사규정에 의하면 '연가'란 '연차유급휴가'에 해당하므로, 연가수당이란 연차유급휴가미사용수당이라고 할 것인바, 연차유급휴가미사용수당은 소정근로에 대한 대가가 아님
	월정직책급	직제규정 등에 의한 직위자	매월 1일	○	소정근로의 대가로 일정 직위자에게 정기적, 일률적으로 지급되며, 직위 변동 시 일할 계산하여 지급된다는 점에서 고정성 인정
	대우수당	대우직원 선발	보수 지급일	○	소정근로의 대가로 대우직원에게 정기적, 일률적으로 지급되며, 직위 변동 시 일할 계산하여 지급된다는 점에서 고정성 인정
	관리업무 수당	부장이상 직원	보수 지급일	○	소정근로의 대가로 부장이상 직원에게 정기적, 일률적으로 지급되며, 직위 변동 시 일할 계산한 금액이 지급되므로 고정성 인정
	장기근속 수당	일정 년수 근속	보수 지급일	×	근속기간은 근로와 관련된 일정한 조건으로 일률성이 인정되며, 일정기간 근속 후에는 정기적·고정적으로 지급
정기상여금	재직, 퇴직 시에는	3,6,9,12월 보수지급일	○	정기적, 일률적으로 지급되며, 지급일 이전에 퇴직하여도 일할 계	

		일할계산			산하여 지급되므로 고정성이 인정
기타금 품	가족수당	별도 기준	보수 지급일	×	부양가족 수에 따라 차등 지급되므로 근로와 관련한 일정한 조건 또는 기준에 다른 것이 아니므로 일률성 부정
	명절휴가비	명절일 재직 중인 직원	설과 추석일 전7일 이내	×	임금이 아닌 복리후생적 금품일 뿐만 아니라, 재직 중인 직원에 한하여 지급하므로 고정성 부정
	식대보조비	재직 중인 직원	보수 지급일	×	임금이 아닌 복리후생적 금품
	명예퇴직 수당	명예퇴직	퇴직 시	×	근로의 대가가 아니라 퇴직 시 지급되는 것으로 임금이 아님
	출산장려 지원금	임신중인 3급이하 직원	신청 월부터 출산, 유산 및 사산 월까지	×	소정근로의 대가가 아닌 복리후생적 금품으로 임금이 아님
	출산축하금	별도 기준	신청월 내역 취합하여 익월 지급	×	소정근로의 대가가 아닌 복리후생적 금품으로 임금이 아님
	보육지원비	별도 기준	보수 지급일	×	소정근로의 대가가 아닌 복리후생적 금품으로 임금이 아님
	학용품비	별도 기준	매년 말 연 1회	×	소정근로의 대가가 아닌 복리후생적 금품으로 임금이 아님
	학자보조금	별도 기준	각 분기별 지급해당월의 급여지급일 또는 원장이 따로 정하는 날	×	소정근로의 대가가 아닌 복리후생적 금품으로 임금이 아님
	맞춤형 복지포인트	별도 기준	「맞춤형복지 제도 운영계획」에 의함	×	소정근로의 대가가 아닌 복리후생적 금품으로 임금이 아님
	보육시설 지원비	별도 기준	매월 15일 지급	×	소정근로의 대가가 아닌 복리후생적 금품으로 임금이 아님
	경조사지원금	재직	경조사 발생 시	×	소정근로의 대가가 아닌 복리후생적 금품으로 임금이 아님

나

제수당의 통폐합을 통한 보수체계 단순화

□ 임금성을 기준으로 임금과 기타금품으로 구분

- 보수체계의 단순화 및 효율적인 보수체계 운영을 위하여 제수당 및 각종 복리후생비를 임금성 여부를 기준으로 하여 임금과 기타 금품으로 구분
- 기존의 보수 관련 규정은 제수당 및 복리후생비에 대하여 임금인지 기타 금품인지의 구분 없이 규정하고 있어 임금성 해당 여부가 모호하므로, 제수당 및 각종 복리후생비를 근로기준법 기타 노동관계법령에 따른 임금과 임금 이외의 기타 금품(복리후생적 금품, 생활지원적 금품)으로 구분
- 제수당 및 각종 복리후생비의 임금성 해당 여부를 검토한 후, 「보수규정 시행세칙안」 제정 및 「제수당 및 복리후생비 지급기준안」 개정
- 임금과 기타 금품의 정의
 - 임금 : 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖의 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품 (근로기준법 제2조 제1항 제5호)
 - 기타 금품 : 근로기준법 기타 노동관계법령 상 정의가 규정되어 있지는 않지만, 기타 금품이란 임금 이외에 근로시간과 관계없이 근로자에게 생활보조적, 복리후생적으로 지급되는 금품과 실비변상적 성격으로 지급되는 금품을 의미 (고용노동부 예규 제47호, 2012. 9. 25.)

□ 제수당의 통폐합

○ 각종 제수당 및 복리후생비 가운데 그 성격이나 지급기준이 유사한 수당들을 통폐합

○ 제수당 및 복리후생비의 통폐합 가능성 검토

구분	명칭	통폐합 가능성	내용
임금	시간외·휴일근무수당	불가능	근로기준법 제56조에 따른 법정수당
	야간근무수당	불가능	근로기준법 제56조에 따른 법정수당
	월정직책급	「직책수당」의 명목으로 통합 가능	명칭에 차이는 있으나 본질적으로 일정 직책 또는 직위에 해당하는 직원에게 지급하는 수당이라는 점에서 동일한 성격을 가지는 것으로 파악되는 바, 「직책수당」의 명목으로 통합 가능
	대우수당		
	관리업무수당		
	특수업무수당	현행 유지	통상임금에 해당하는 임금으로서 지급조건이 특수한 업무 대상자에게만 지급하므로, 현행 유지가 바람직
	가족수당	노사 합의를 거쳐 통폐합 가능	노사합의를 거쳐 제수당 및 복리후생비 지급기준을 변경하여야 하며, 근로기준법에 따른 취업규칙 변경 절차를 거쳐야 함
	연가보상수당	불가능	연가보상수당은 연차휴가미사용수당에 해당하는데, 연차휴가미사용수당은 판례의 법리에 따라 인정되는 부분
기타 금품	맞춤형 복지포인트	제도 변경	포인트당 일정한 금액으로 환가하여 현금 지급 가능. 다만 현금으로 지급하는 경우 통상임금에 해당할 수 있으므로 관련 문제 검토가 필요
	명절휴가비	노사 합의에 따라 통폐합 가능	복리후생적 금품에 해당하는 수당들의 경우 현행 제수당 및 복리후생비 지급기준에 지급이 명시되어 있어, 일방적으로 통폐합을 할 수는 없음 노사합의를 거쳐 제수당 및 복리후생비 지급기준을 변경하되, 근로기준법에 따른 취업규칙 변경 절차를 거쳐야 함
	식대보조비		
	출산장려지원금		
	출산축하금		
	보육시설 지원비		
	보육지원비		
	학용품비		
	학자보조금		
	경조사 지원		

- 월정직책급, 대우수당, 관리업무수당의 통합
 - 월정직책급, 대우수당 및 관리업무수당은 그 명칭과 지급대상에 약간의 차이가 있지만, 본질적으로는 일정 직책 또는 직위를 가지는 직원에게 지급하는 수당이라는 공통점이 있다는 점에서 월정직책급, 대우수당 및 관리업무수당의 명칭을 「직책수당」으로 통합하는 것을 검토할 수 있음

(현행)

구분	지급 대상	지급 기준			
		진료심사 평가위원 및 일반직	월 지급액	연구직	월 지급액
월정직책급	직제규정 등에 의한 직위자	심사위원 장(지역제외)	2,200천원	선임연구 위원	1,000천원
		기획심사 위원	2,400천원	연구위원	300천원
		심사평가 위원	1,700천원	부연구위 원	200천원
		차장	150천원	주임연구 위원	100천원
대우수당	인사규정 제29조의 규정에 의하여 대우수직원으로 선발된 자에게 지급	월기본급 × 4.6/100			
관리업무수당	부장(팀장포함)이상 직원에게 지급	월기본급 × 12.8/100			

(개정)

구분	지급 대상	지급 기준			
		진료심사 평가위원 및 일반직	월 지급액	연구직	월 지급액
직책수당(갑)	직제규정 등에 의한 직위자	심사위원 장(지역제외)	2,200천원	선임연구 위원	1,000천원
		기획심사 위원	2,400천원	연구위원	300천원
		심사평가 위원	1,700천원	부연구위 원	200천원
		차장	150천원	주임연구 위원	100천원

직책수당(을)	부장(팀장포함)이상 직원	월기본급 × 12.8/100
직책수당(병)	인사규정 제29조의 규정에 의하여 대우직원으로 선발된 자	월기본급 × 4.6/100

□ 맞춤형 복지포인트의 현금 지급과 관련한 법률적 검토

- 2015년부터 매년 초 지급하는 복지포인트를 포인트당 일정한 금액으로 환가하여 근로자에게 현금으로 지급하는 제도로 변경하는 경우 직원에게 지급되는 금품의 명칭이 복리후생비라 할지라도 그 실질이 통상임금에 해당할 수 있으므로, 통상임금을 기준으로 산정하는 연장근로수당 등의 증가분을 고려할 필요가 있음
- 제수당 및 복리후생비 지급기준의 변경은 취업규칙의 변경에 해당하므로, 반드시 근로기준법 제94조에 따른 취업규칙 변경 절차를 준수하여야 함

□ 보수체계 단순화를 통한 효과

- 현재 보수 관련 규정에 규정되어 있는 다양한 명칭의 금품 중 어느 금품이 임금에 해당하는지에 대하여 명확히 구분하여 규정을 정비함으로써, 통상임금 및 평균임금 산정 등에 있어서 명확한 기준을 제시하여 논란의 소지를 제거하고, 향후 임금 관련 분쟁이 발생하는 경우 건강보험심사평가원의 효과적 대응이 가능하게 됨
- 정부의 지침 및 방만경영 정상화 가이드라인을 준수하는 방향으로 보수체계의 정비가 가능하게 됨

□ 노동관계법령 및 정부지침을 준수하도록 보수관련 제규정 정비

○ 보수규정

조 항	검토 및 개선안
<p>제15조(퇴직급여지급액) ② 퇴직일 이전 3월 동안 휴직, 정직, 직위해제, 감봉, 병가 및 결근(이하 "휴직등"이라 한다)으로 퇴직하거나 보수가 감액된 월이 있는 경우에는 휴직 등 전날을 기준으로 하여 퇴직급여를 산정 지급한다. 다만, 이와 같이 산정된 금액이 제1항에 따라 산정된 금액에 미달할 경우에는 그러하지 아니하다.</p>	<p>"휴직 등 전날을 기준으로 하여 퇴직급여를 산정 지급한다" 의 의미가 모호하므로 "휴직 등이 있었던 날을 근로기준법 제2조 제1항 제6호의 평균임금을 산정하여야할 사유가 발생한 날로 간주하여 퇴직급여를 산정 지급한다"로 변경하는 것이 바람직</p>
<p>제16조(근속기간 계산) ② 형사사건으로 기소되어 직위해제된 자가 유죄판결로 퇴직하는 경우에는 해당 직위해제기간을 제1항의 근속기간에서 제외한다.</p>	<p>퇴직금 산정 시 '계속근로기간'이란 사용자와 근로자간의 근로계약이 시작되어 종료될 때까지의 기간을 의미하는 것으로서, 직위해제기간 동안이라도 근로관계가 종료된 것이 아니므로 계속근로기간에 포함되어야 하므로 제16조 제2항은 삭제하는 것이 바람직</p>
<p>제23조(상여금) ④ 상여금은 상여금지급기간(매분기 첫날부터 분기 마지막 날까지를 말한다. 이하 같다) 중 1개월 이상 근무한 연봉제 적용 대상자를 제외한 직원에게 매년 3월, 6월, 9월, 12월의 보수지급일에 각각 상여금지급일 현재 기본급의 10%를 지급한다. 다만, 퇴직자의 경우에는 퇴직급여지급일에 제2항에 따라 지급한다.</p>	<p>제23조의 상여금은 소정근로에 대한 대가로서 고정적, 정기적, 일률적으로 지급하는 임금에 해당하므로 통상임금에 해당함에도 불구하고, 현재 급여체계는 상여금을 통상임금에 포함하지 아니하고 각종 수당(연장·야간·휴일근로수당 등)등을 계산하고 있는 바, 추후 통상임금 관련 노동분쟁의 발생 소지가 있음</p>
<p>제39조(징계처분기간의 연봉감액) 연봉제 적용대상자가 징계로 정직처분을 받은 경우에는 정직 기간동안 연봉의 10분의 1을 감액 지급하며, 감봉처분을 받은 경우에는 감봉 1개월에 대하여 평균임금 1일분의 반액을 감액 지급한다.</p>	<p>근로기준법 제95조는 감금의 제재에 대하여 1회의 금액이 평균임금의 1일분의 2분의 1을, 총액이 1임금지급기의 임금 총액의 10분의 1을 초과하지 못하도록 규정하고 있으나, 현재 보수규정 제39조는 감봉 총액에 대한 규정이 없다는 점에서 명확하게 규정할 필요가 있으므로 근로기준법 제95조의</p>

<p>[별표3] 제 수당 지급기준 시간외근무수당 : 통상임금×1.5/209×근무시간 휴일근무수당 : 통상임금×1.5/209×근무시간 야간근무수당 : 통상임금×1.5×0.5/209×근무시간</p>	<p>내용으로 변경하는 것이 바람직 수당 지급기준과 관련하여 구체적인 지급기준을 명확하게 할 필요가 있음. 예컨대, 휴일근무이면서 시간외근무가 되는 경우 또는 휴일근무이면서 야간근무가 되는 경우 등에 대한 지급기준을 명확하게 하기 위하여 근로기준법 제56조의 규정으로 변경하는 것이 바람직</p>
--	--

○ 2014년 제수당 및 복리후생비 지급기준

조 항	검토 및 개선안
<p>1. 시간외·휴일근무수당 라. 수당지급기준 ○ 시간외·휴일 근무수당</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px auto; width: fit-content;"> <p style="text-align: center;">시간외·휴일근무수당 : 통상임금 × 1.5 ÷ 209 × 근무시간</p> </div> <p>※ 통상임금: 기본급, 대우수당, 특수업무수당, 장기근속수당, 식대보조비</p> <p>○ 임신 중인 직원의 시간외·휴일근무수당 - 임신 중인 직원은 근로기준법에 의거 초과근무가 금지인 점을 고려하여 출산장려지원금을 지급(월 35만원)</p>	<p>기본급과 일정 수당을 통상임금의 범위에 포함하고 있으나, 보수규정 제5조 제1항 별표3은 통상임금을 근로기준법령에 의거 원장이 따로 정하도록 규정하고 있다는 점에서 통상임금에 관하여 통일적으로 규정할 필요가 있음</p> <p>관리업무수당 및 월정직책급 등은 성질상 통상임금에 해당함에도 통상임금에서 제외되었다는 점에서 통상임금과 관련한 법적 분쟁의 가능성 있음</p> <p>통상임금의 범위에 관하여 근로기준법 시행령이 규정하고 있는 내용으로 변경하는 것이 바람직</p>
<p>1. 시간외·휴일근무수당 바. 실적시간(확인시스템 운영) - 반드시 사전명령(전자결재)에 의하여 1회 30분 이상 시간외근무를 실시한 경우 인정</p>	<p>시간외근로는 30분 미만을 하더라도 그 시간은 시간외근로로 인정되므로, 30분 이상의 시간외근무만을 인정하는 경우 향후 노동분쟁의 소지가 될 수 있음. 따라서 삭제하거나 실제 시간외근무시간에 대하여 인정하는 것으로 변경하는 것이 바람직</p>
<p>7. 연가보상수당 나. 지급기준 ○ 잔여연가일수 : 당해연도 연가일수 - 사용한 연가일수 - 결근, 병가, 휴직, 직위해제, 정직일수 등은 연가를 사용한 것으로 간주함. 다만, 업무상병가 및 휴직기간은 제외</p>	<p>연차유급휴가는 시기지정권이 근로자에게 있으므로 연차유급휴가를 사용하지 않은 일수에 대하여 사용자의 임의대로 결근, 직위해제, 정직일수 등에 대하여 연차유급휴가를 사용한 것으로 간주할 수는 없음. 따라서 "직원의 동의를 얻는 경우 연가를 사용한 것으로 간주할 수 있다"로 변경하는 것이 바람직</p>
<p>6. 식대보조비</p>	<p>보수규정 [별표3]은 식대보조비의 경우 재</p>

지급대상 : 직원(연봉제 적용 대상자 제외)	직중인 직원에게 지급한다고 규정하고 있으므로 보수규정과 통일 필요
--------------------------	--------------------------------------

○ 연구직 연봉제보수 운영지침

조 항	검토 및 개선안
연구직 연봉제보수 운영지침의 전체적인 내용의 검토	근로기준법 위반사항은 없으며, 건강보험심사평가원의 보수규정과 상충되는 조항은 없는 것으로 사료됨

○ 2014년도 인턴 관리운영기준

조 항	검토 및 개선안
4. 보수 및 복리후생 가. 보수 ○ 보수는 제세공과금, 4대 보험료 등 모든 공제내역을 포함하여 월 1,300,000원으로 하고 아래의 조건에 따라 지급함.	세금 및 4대보험료 등은 원천징수를 하는 것이 당연하기 때문에 해당 내용을 둘 필요는 없음. 삭제하는 것이 바람직
4. 보수 및 복리후생 가. 보수 ○ 연장근로(시간외수당)를 인정하고 그 기준은 아래와 같음. - 수당지급기준: 52,000원x1.5/8x근무시간 ○ 퇴직에 따른 연가보상 기준은 아래와 같음 - 연가보상기준 : 52,000원x잔여 연가일수	<ul style="list-style-type: none"> • 시간외수당을 연장근로수당, 야간근로수당이라는 용어로 변경 필요, 휴일근무수당을 휴일근로수당으로 변경 필요 • 연장·야간·휴일근로수당은 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 하는바 수당지급기준에 따른 52,000원이 통상임금을 하회하는 경우에는 근로기준법 위반의 문제가 발생할 수 있음 • 연차유급휴가미사용수당 또한 통상임금 또는 평균임금으로 계산하여 지급하여야 하는바 이는 최저기준이므로 연가보상기준에 따른 52,000원이 통상임금을 하회하는 경우에는 근로기준법 위반의 문제가 발생할 수 있음 • 따라서 노동관계법령이 정하는 바에 따라 지급하는 것으로 변경하는 것이 바람직
9. 계약의 해지 ○ 인턴이 다음 어느 하나에 해당하는 때에는 계약을 해지를 할 수 있음. ① 계약기간이 만료된 때	계약기간이 만료되는 경우 근로관계는 자동으로 종료되는 바, 별도로 계약의 해지를 할 필요가 없으므로 삭제하는 것이 바람직

○ 단시간 근로제 등 운영지침

조 항	검토 및 개선안
<p>제10조(복무)</p> <p>① 단시간 근로직원의 연차휴가는 아래 산식에 따라 부여하되, 반일휴가는 사용할 수 없다.</p> <p>전일제 근무시 재직기간별 연가일수 × 단시간 근로직원의 주당 근무시간/주 40시간</p>	<p>산식에 있어서 주당 근무시간을 “주 소정근로시간”이라는 용어로 명확하게 변경할 필요가 있음</p>

○ 개방형 직위 운영세칙

조 항	검토 및 개선안
<p>제7조(계약기간)</p> <p>① 개방형직위 채용계약은 3년의 범위 내에서 연단위로 함을 원칙으로 한다.</p> <p>② 원장은 제1항에 의한 3년의 계약기간 만료 후 개방형 임용자의 근무성적이 우수하거나 계속하여 근무하게 하여야 할 특별한 사유가 있는 경우에는 최대 3년의 범위 내에서 연단위로 계약기간을 연장할 수 있다.</p>	<p>「기간제및단시간근로자보호등에관한법률」에 따르면 기간제근로자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 사용할 수 있고, 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다는 점에서, 3년을 사용하는 경우 기간제법 제4조 제1항의 예외적 사유에 해당하지 않는다면 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보게 되므로, 기간제법의 규정을 고려하여 2년으로 변경하는 것이 바람직</p>
<p>제8조(채용계약의 해지)</p> <p>① 원장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 잔여계약기간에도 불구하고 개방형직위 임용계약을 해지할 수 있다.</p> <p>8. 「인사규정」제71조에 의한 정년에 도달할 때</p>	<p>정년의 도달은 근로계약의 당연종료 사유에 해당하기 때문에 계약을 해지할 필요가 없으므로 삭제하는 것이 바람직</p>

○ 인사규정

조 항	검토 및 개선안
<p>제14조(결격사유)</p> <p>다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 직원으로 임용될 수 없다.</p> <p>1. 금치산자 또는 한정치산자</p>	<p>민법 개정에 따른 용어의 변경이 필요</p>
<p>제18조(수습임용)</p> <p>③ 수습기간 중에 있는 자가 근무성적 또는 교육성적이 불량하여 해당 직무를 수행</p>	<p>‘면직’이라는 용어의 사용보다 직원 임용을 거부하는 ‘본채용 거부’로 용어를 변경하는 것이 바람직</p>

<p>하기에 부적당한 경우에는 제65조 및 제 67조제1항 본문에도 불구하고 면직시킬 수 있다.</p>	
<p>제35조(연가일수) ① 제1항의 재직기간에는 건강보험관련기관의 직원으로 재직할 기간을 포함하고 제 25조제4항을 준용하여 산정하고, 휴직기간, 정직기간 및 직위해제기간은 합산하지 아니한다.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 제25조 제4항이 존재하지 않음 • 휴직기간, 정직기간 및 직위해제기간은 연차유급휴가를 산정하는 재직기간에 포함하여야 하므로 삭제하는 것이 바람직
<p>제36조(연가의 운영 및 보상) ③ 질병이나 부상이 아닌 사유로 인한 지참·조퇴 및 외출 누계 4시간을 반일연가 1회로 계산한다.</p>	<p>연차유급휴가 시기지정권은 근로자에게 있으므로 사용자의 임의대로 지참·조퇴 및 외출시간을 합산하여 연차유급휴가를 사용한 것으로 보지 못하므로, “직원의 동의를 얻는 경우 누계 4시간을 반일연가 1회로 계산한다”로 변경하는 것이 바람직</p>
<p>제36조(연가의 운영 및 보상) ⑤ 제4항 단서에 따른 연가보상일수의 계산에 있어서 결근일수, 병가일수, 휴직일수, 직위해제일수 및 정직일수는 사용한 연가일수로 본다. 다만, 업무상 재해로 인한 병가일수 또는 휴직일수는 그러하지 아니하다.</p>	<p>연차유급휴가 시기지정권은 근로자에게 있으므로 사용자의 임의대로 결근일수, 휴직일수 등을 연차유급휴가를 사용한 것으로 할 수 없으므로, “직원의 동의를 얻는 경우 ... 사용한 연가일수로 본다”로 변경하는 것이 바람직</p>
<p>제36조(연가의 운영 및 보상) ⑥ 원장은 필요한 경우 연도 말 전 3개월 이내에 연가사용을 촉진할 수 있으며, 다음 각 호의 조치를 한 경우에는 제4항 단서에 따른 귀책사유로 보지 아니한다. 1. 직원별 연가일수를 통보하고, 기간별 휴가계획을 수립하여 직원이 그 사용시기를 정하여 원장에게 통보하도록 한 경우 2. 직원이 제1호에 따른 통보를 하지 아니하여 원장이 그 사용시기를 정하여 직원에게 통보한 경우</p>	<p>근로기준법 제61조의 연차휴가사용촉진제도 규정은 그 절차 및 방법을 명확히 규정하고 있고, 근로기준법 제61조에서 정하는 바에 따라 연차휴가사용촉진제도가 진행되어야 하므로, 근로기준법 제61조에서 정하는 내용으로 변경하는 것이 바람직</p>
<p>제39조(특별휴가) ② 임신한 직원에 대하여는 출산 전후로 90일의 출산휴가를 부여하고, 분만 후에 45일 이상이 되도록 하여야 한다.</p>	<p>근로기준법 개정(다태아 임신 관련)으로 인하여 규정을 수정하는 것이 바람직</p>
<p>제39조(특별휴가) ⑤ 직원이 유산·사산을 한 경우에는 다음 각 호와 같이 휴가를 사용할 수 있다.</p>	<p>근로기준법 시행령 제43조 제3항 제3호에서 규정한 일수(30일)보다 많이 부여하고 있으므로 근로기준법 위반의 문제는 없으</p>

<p>3. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 45일까지</p>	<p>나, 향후 방만경영 가이드라인 등 정부 지침에 따라 문제가 발생할 소지는 있으므로, 근로기준법 시행령의 규정대로 변경하는 것이 바람직</p>
<p>제68조(휴직) ② 원장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직을 원하는 경우에 휴직을 명할 수 있다. 다만, 제3호의 경우에는 휴직을 명하여야 한다. 3. 직원이 만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀를 양육하기 위하여 휴직을 원할 경우에는 1년 이내(1회에 한하여 분할사용 가능)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 제68조 제2항 제3호와 관련하여 개정된 「남녀고용평등과일가정양립지원에관한법률」(이하 "남녀고평법"이라 함) 제19조 제1항에 따라 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 "육아휴직"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 하므로, 남녀고평법을 반영 필요 • 참고로 단체협약 제32조 제2항 제4호는 육아휴직과 관련하여 "남녀고용평등과 일·가정 양립지원법에 의거 직원이 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 휴직을 원할 때 : 3년 이내(3회 분할 사용 가능)"이라고 규정하고 있어 인사규정에서 정하는 기준보다 상회하는 단체협약을 체결하고 있음 • 추후 단체협약 체결 시 정부 방만경영 가이드라인 등 정부 지침을 고려하여 단체협약 제32조 제2항 제4호를 남녀고평법의 규정대로 변경하는 것이 바람직

○ 인사규정 세칙

조 항	검토 및 개선안
<p>제23조(파견근무자의 보수 등) 파견근무자에 대한 보수, 복리후생비 등은 「보수규정」 등에 따라 지급한다. 다만, 원장과 파견근무 기관장이 별도로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.</p>	<p>보수규정에 파견근로자에 대한 조항이 없으므로, 파견근로자에 관한 구체적인 지급기준 등을 설정할 필요가 있음</p>
<p>제87조(공로연수절차 등) ③ 공로연수 중인 직원의 보수, 복리후생비 등 제반 급여에 대하여는 일체의 불이익이 없도록 하여야 한다.</p>	<p>공로연수 중인 직원의 보수, 복리후생비 등 제반 급여에 관한 구체적인 지급기준 등을 설정하여 보수규정 등에 규정할 필요가 있음</p>

○ 정규직·계약직·인턴 채용계약서

조 항	검토 및 개선안
정규직 채용계약서 내용의 전반적인 검토 내용	전반적인 조항의 내용이 인사규정, 보수규정 등에서 정한 바에 따른다고 규정이 되어 있으므로 계약서 내용의 변경은 없어도 될 것이며, 각 규정들의 내용 변경이 필요하다고 사료됨
계약직 채용계약서 내용의 전반적인 검토 내용	전반적인 조항의 내용이 구체적이지 않고 계약직 운영세칙 등에서 정한 바에 따른다고 규정이 되어 있으므로 계약서 내용의 변경은 없어도 될 것이며, 각 규정들의 내용 변경이 필요하다고 사료됨
*인턴 채용계약서 제5조(계약의 해지) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 계약을 해지할 수 있다. 1. 계약기간이 만료된 때	계약기간만료는 근로관계의 자동종료사유이므로 해당 조항을 삭제하는 것이 바람직함

□ 통일성을 위하여 제규정을 보수규정과 시행세칙으로 통합 정비

- 약 9개의 규정 및 세칙으로 산재되어 있던 보수 관련 제규정의 내용을 보수규정과 시행세칙으로 통합
 - 보수규정 내에 보수의 책정, 지급기준 및 계산 방법 등 세부적인 시행기준들을 모두 포함하기 보다는 보수규정 시행세칙을 제정하여 보수의 책정, 지급기준 및 계산 방법 등에 대한 세부적 시행기준을 별도의 시행세칙에 위임
 - 기존에 보수규정 및 각종 세칙에 규정되어 있던 보수의 지급기준, 계산 방법 등 구체적인 시행 기준에 대한 내용을 보수규정 시행세칙에 통합하여 규정함으로써 보수규정과 보수규정시행세칙에 규정되어 있는 내용을 명확하게 구분
- 제규정에 중복으로 규정되어 있는 부분을 통일적으로 정비
- 시행세칙 등 하위규정이 상위규정인 보수규정이 위임한 바에 따라 제정·운영될 수 있도록 보수규정에 하위규정의 제정·운영에 관한 명확한 위임 근거 조항을 마련

- 직제규정 상 다양한 직군이 존재하고 있고, 각각의 직군에 따라 별도의 보수 관련 규정 및 세칙 등을 규정하고 있어, 각 직군별로 지급기준 등이 중복되고 있고 동일한 의미를 각각 다른 용어로 사용하여 해석 상 논란의 소지가 있었으나, 보수규정 시행세칙에 중복되는 내용을 통합하여 규정하고, 용어를 통일적으로 규정

○ 현행 보수 관련 제규정의 정의 조항 및 용어의 사용을 근로기준법 기타 노동관계 법령에서 규정하고 있는 내용에 맞게 변경

○ 직무급의 시행과 관련, 정의 조항 및 직무급 시행의 근거 조항을 추가, 연봉 및 직무급의 결정에 대한 이의신청 제도에 대한 조항 추가

□ 제규정 정비를 통한 효과

○ 기존 보수 관련 제규정의 검토를 통하여 근로기준법 기타 노동관계법령 및 정부 지침에 위반하는 조항들을 개정 또는 삭제함으로써 적법하고 합리적인 보수규정 운영 가능

○ 기존에는 인사노무 실무자들이 여러 세칙·지침 및 지급기준 등을 각각 검토하여 사례 별로 적용을 하였으나, 보수 관련 제규정 통합을 통하여 규정체계를 통일함으로써 소수의 규정만을 검토하여 사례 별로 적용이 가능함으로써 규정 적용의 혼란을 배제하고 신속한 실무 처리가 가능

□ 임금피크제 도입절차

1. 사전준비	2. 진단분석	3. 제도설계	4. 관련규정 및 퇴직급여제도 정비
(1)임금피크제 도입 목적 설정 (2)정보공개 및 노사공감대 형성 (3)공동 태스크포스(TF)팀 구성	(1) 경영현황 분석 - 예산, 기타 공공기관의 도입 여부, 유동성 등 (2) 인력현황 분석 - 연령대 구성비율 - 연령대 인건비 (3) 임금체계 분석 - 인사규정, 보수규정, 보수규정시행세칙 등 - 급여대장 (4) 근로자 의견조사 - 대상근로자 - 임금결절연령 - 임금감액률 - 직무조정 등에 대한 근로자 의견	(1) 대상자 결정 (2) 제도유형 결정 - 정년 연장형 - 재고용형 - 근로시간 단축형 (3) 임금결절점 결정 (4) 임금감액률 결정 (5) 임금 조정 (6) 직무·직책의 조정	(1)임금피크제 운영에 관한 규정 정비 - 보수규정 및 보수규정 시행세칙에 포함하거나 별도의 운영규정 신설 (2) 퇴직급여제도 정비

□ 임금피크제 도입 시 고려해야 할 사항

○ 도입 목적

- 임금피크제의 도입목적으로 인건비 부담 경감, 인사적체 해소, 고용안정 등의 고령제 제시되고 있으나 임금피크제의 주된 기대효과 중 하나인 고령 인력 활용에 대해서는 공공기관들의 관심이 낮은 것으로 보임
- 임금피크제가 생산성과 무관하게 인사적체 해소, 고용안정 등 내부적 인사관리 목적만을 위해 설계되는 경우, 고령자에 적합한 직무개발 등에 소홀하여 인건비 절감효과 이상의 생산성 저하가 나타날 우려가 있음(직무변화로 인한 대상자들의 적응 실패, 사기 저하로 인한 생산성 저하를 임금피크제의 문제점으로 꼽음)

○ 적용대상

- 임금피크제의 적용대상은 근로자별로 적용되고 있는 임금체계의 특성 등을 감안하여 합리적으로 결정해야 하므로 건강보험심사평가원에서 직급, 계약 형태에 따라 합리적으로 그 대상자들을 선정해야 함. 전 직급을 대상으로 하여 일정 연령에 도달한 전원을 임금피크제로 전환하는 경우가 대부분이나 일부 직급에만 도입하는 경우는 대부분 상위직에만 적용함(상위직에만 적용하는 이유는 노조와의 합의가 불필요한 비노조원에 대해서만 도입하는 것이 용이하기 때문)
- 임금피크제를 실시에 따른 직무전환 시 기피하는 직무를 맡아야 하고 임금이 감소되기 때문에 임금피크제 자체에 대한 반발 우려가 있음
- 임금피크제 미도입 사유 1위로 노사합의의 어려움이 37.6%(164/436개 기업)를 차지함(임금피크제 실태조사, 노동연구원, '08.5)
- 따라서 임금피크제 도입 시, 노사공동 TF팀을 구성하는 것이 필수적임

○ 감액비율

- 임금피크제 미도입 사유 3위로 임금삭감에 따른 소득감소를 우려하여 근로자와 노동조합의 반대가 28.9%를 차지함(임금피크제 실태조사, 노동연구원, '08.5)
- 임금피크제 도입 시 감액되는 임금의 비율은 정년이 연장되는 기간, 타 공공기관과의 연공급 수준의 차이, 예산 등 경영환경, 요구되는 기술 숙련의 정도 등을 종합적으로 고려해야함, 특히 60세 이상으로 정년을 연장하면서 임금 감액 비율을 정하는 등 근로자의 고용은 연장되고 임금은 양보하는 다양한 방안을 고려해야 할 것임

○ 감액시기 및 방법

- 늘어나는 정년 기간 및 감액률 등을 감안하여 기존 정년 이전부터 임금을 조정하거나 기존 정년 도달 후 임금을 조정하는 방법 등을 고려해야 함. 임금감액은 임금피크제 적용 기간에 걸쳐 매년 일정비율을 단계적으로 감축하는 방법, 임금피크제 도입 시점에 임금을 감축하고 이후 더 이상 감액하지 않고 임금 수준을 유지 하는 등의 다양한 방법을 고려할 수 있음

○ 감액 후 임금인상

- 임금감액률의 기준이 되는 피크임금을 매년 물가인상률 등을 감안하여 인상할지 여부, 매년 협상 타결 기준 임금인상률(base-up)을 반영할지 여부, 매년 승급분 등을 반영할지 여부 등을 노사 간에 사전 협의를 통하여 확정해야 할 것임

○ 직무관리

- 임금피크제 도입 시 별도 직무를 부여하는 것이 일반적이나 대상자에 부여할 직무의 종류와 양에 한계가 있고 또한 직원의 나이가 증가함에 따라 생산성이 증가하는 직무가 있기 때문에 기존 직무를 그대로 수행하는 방안도 고려해야 할 것임
- 임금피크제 미도입 사유 2위로 고령자 적합 직무·직종 개발의 어려움이 31.9%를 차지함(임금피크제 실태조사, 노동연구원, '08.5)
- 신규 채용인력의 조기 숙련공화를 위해 고령자의 노하우를 후배직원에게 전달할 수 있는 OJT를 운영하는 것에 고려해볼 필요성이 있음

○ 임금피크제 지원금

- 임금피크제 지원금은 고용보험법 시행령 제28조 제1항 및 제2항에 따른 임금피크제를 적용받고 있는 근로자에게 지원금을 지급하는 제도임
- 임금피크제 지원금 수급 요건

구분	근거	요건 ①
정년연장형	고용보험법 제28조 제1항 각호	사업주가 근로자대표의 동의를 받아 정년을 60세 이상으로 연장하거나 정년을 56세 이상 60세 미만으로 연장하면서 55세 이후부터 일정나이, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 임금을 줄이는 제도를 시행하는 경우
근로시간 단축형		사업주가 제1호에 따른 제도를 시행하거나 제4호에 따라 재고용하면서 주당 소정근로시간을 15시간 이상 30시간 이하로 단축하는 경우
재고용형		정년을 55세 이상으로 정한 사업주가 정년에 이른 사람을 재고용(재고용기간이 1년 미만인 경우는 제외한다)하면서 정년퇴직 이후부터 임금을 줄이는 경우

구분	근거	공통요건	요건 ②
정년연장형	고용보험법 제28조 제2항 각호	해당 사업주에 고용되어 18개월 이상을 계속 근무한 자로서 피크임금(임금피크제의 적용으로 임금이 최초로 감액된 날이 속하는 연도의 직전 연도 임금을 말한다. 이하 같다)과 해당 연도의 임금을 비교하여 다음 각 호의 구분에 따른 비율 이상 낮아진 자(해당 연도 임금이 고용노동부장관이 고시하는 금액 이상인 경우는 제외한다)에게 지급	제1항 제1호의 경우 : 100분의 10
근로시간 단축형			제1항 제2호의 경우 : 100분의 30
재고용형			제1항 제4호의 경우 : 100분의 10

- 임금피크제 지원금은 임금피크제가 적용되는 날부터 5년 동안 지급함

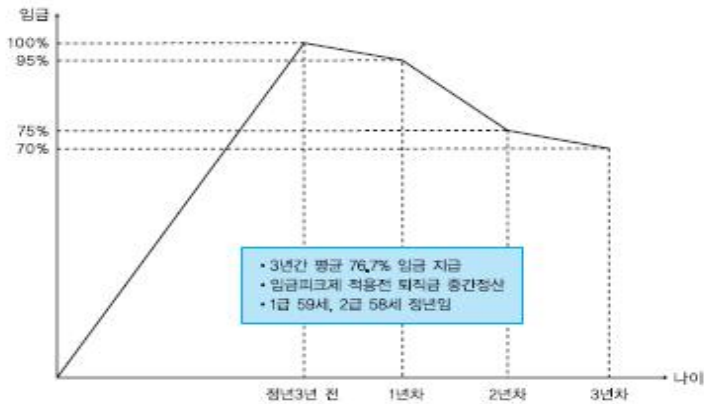
○ 임금피크제 도입 시 고령자 적합 직무개발

- 건강심사평가원의 경우 호봉제(연공급) 보수체계가 적용되는 3급 이하 직원의 비율이 전 직원 대비 80% 이상에 해당함, 당해 연도 예산의 범위가 확정되어 있는 공공기관의 특성 상, 향후 과다예산의 편성이 되지 않는 방향으로 임금피크제의 도입과 건강보험심사평가원의 업무 효율성을 위하여 고령자에 적합한 직무개발 방안을 마련해야 할 필요성이 있음
- 임금피크제 도입은 노사합의에 기반하여 추진하는 것으로서 임금과 고용 조정을 통한 고령자의 정신적·신체적 근무조건, 업무지식과 노하우 등을 검토한 직무설계 방안 마련이 반드시 필요함

□ 공공기관 임금피크제 도입 사례

[선택형 임금피크제와 대상자를 위한 다양한 직무개발을 한 사례]

임금피크제 적용 감액률



업종	공공 / 정부투자기관
규모	매출 17,211억원 / 인원 4,064명 (2006년 기준)
목적	인사 적체 해소, 인건비 부담 경감
유형	고용보장형
대상	정년 3년 전 근로자 (1급 59세, 2급 58세)
방식	피크연령 도달 후 정률 감액
효과	인사 적체 해소, 고용 보장, 직원 만족, 기업 임금 부담 경감

○ 도입배경

- 인력 고령화에 따른 인사 적체
 - 해당 공공기관은 임금피크제 도입 당시(2004년 7월) 근로자 3,608명 중 40대 이상 근로자가 1,807명(50.3%)이나 되었고, 재직자의 평균 연령이 1급은 52.7세, 2급은 49세였음, 상급자 인원 과다 및 인력 고령화로 승진 등의 인사가 적체됨에 따라 3급 이하 직원들의 사기가 저하되는 문제가 발생
- 인건비 부담 가중
 - 인력의 고령화로 인해 인건비 부담이 증가함. 성과가 나이와 일치하지 않는 것에 비해 임금의 배분은 대체로 연공에 비례하였음. 따라서 효율적인 인건비 배분에 과한 문제가 제기됨

- 명예퇴직의 불안감
 - 명예퇴직의 상시화로 50세 이상의 근로자는 노후에 대한 불안감이 존재함

○ 도입내용

- 해당 공공기관은 인사 적체와 명예퇴직의 활성화로 인한 직원들의 사기저하 및 불안감, 인건비 부담을 해결하고 고령화 시대를 대비한 정년보장과 인건비의 효율적인 배분방안으로서 임금피크제를 도입함
- 유형은 정년보장형 도입
- 임금피크제 대상자는 1~2급(보직자)에 한함(연봉제 적용 대상자 및 비노조원과 일치)
- 직급별 정년제를 활용(1급 정년 59세, 2급 정년 58세)
- 1급 임금피크제 선택자의 피크임금 연령은 56세이고 2급 임금피크제 선택자의 피크임금 연령은 55세에 해당함
- 피크임금 항목은 기본연봉, 성과급, 부가급여이며 기본연봉에 연계된 항목이 모두 변화하는 형태임(보가급여는 감액 없이 그대로 지급)
- 대상자들의 임금은 퇴직년도까지 3년간 순차적으로 감액(1차년도 피크 임금의 95%, 2차년도 75%, 3차년도 70% 지급)
- 일부 직원에 한해 임금피크제 적용에서 제외하여 기존 업무를 그대로 수행할 수 있게 함(임금피크제 적용 대상에서 제외되면 정년까지 기존 업무를 그대로 수행하게 됨)
- 임금피크제 도입 시 퇴직금 중간정산을 실시하여 임금 감소에 따른 부작용이 발생하지 않도록 함
- 임금피크제 대상 직원들이 직군전환에 의해 맡게 되는 직무는 총 19개 분야 150개 직무로서 외주용역, 조사, 설계 업무나 경험을 활용하여 높은 성과를 낼 수 있는 수도진단, 시공감리, 연구원, 교수 등의 업무를 수행하게 함, 해당 직무들은 노사로 구성된 '임금피크제 추진전담반'에서 6개월 이상 검토 및 발굴하여 개발한 직무에 해당함
- 일반적으로 직군전환형 임금피크제를 시행하는 기업의 경우 피크연령 이후 연령 증가에 따라 생산성이 감소하는 것을 전제로 대상자의 직무를 좀더 단순한 직무로

전환하는데 비해 해당 공공기관은 연령이 증가함에도 생산성이 향상되는 일부 직원에 대하여는 직군전환을 실시하지 않고 기존에 수행하던 직무를 그대로 수행할 수 있게 하였음

- 공공기관으로서 건강보험심사평가원의 지속적인 발전 추구하고 고령 인력의 활용 및 소득보장 기회 확대를 위하여 심사, 행정, 전산, 연구 기타 관련 업무영역에서 인력수요에 적합한 신규 직무를 발굴하고 기존 직무를 재설계하여야 함

□ 중장기 임금운영 전략

○ 성과연봉제의 도입

- 공공기관 성과연봉제 권고안 등에 따라 보수체계를 장기적으로 성과연봉제로 전환할 필요성 있음
- 업적·성과에 따라 임금의 차등수준이 확대되도록 연봉제를 내실화하여 건강보험심사평가원의 생산성 향상 및 경쟁력 강화를 도모해야 함
- 성과연봉제의 성공적 정착을 위해 연봉제 대상을 현재 관리직 1,2급 및 연구직, 상근심사위원에서 단계적으로 3급 이하의 일반직원에게도 점진적인 확산 필요

○ 연봉구조 설계

- 이번 컨설팅을 통하여 연봉제 적용대상자들의 연봉구조를 기본연봉(기준급 및 직무급), 성과연봉, 연봉외수당으로 단순화(직군에 따라 연봉의 구성항목이 달리 적용됨)
- 향후 연봉제 적용대상자들의 연봉외수당도 기본연봉 및 성과연봉에 포함시키는 방향으로 개편
- 향후 변경된 연봉구조에 따른 연봉제 시행 성과 등을 검토하여 연봉제 적용대상자를 단계적으로 확대시키는 방향으로 보수체계 구조를 개선

○ 일반직원의 성과연봉제로의 구조 설계

As-is	To-be
기본급	기본연봉 (직무급 포함)
통상임금 해당수당	
----- 정기상여금	
성과상여금	성과연봉
기타수당	연봉 외 기타수당

- 기존의 기본급, 통상임금에 해당하는 수당 및 정기 상여금을 기본연봉으로 통폐합 (기본연봉에는 직무급을 포함)
- 성과상여금 등 평가결과에 따라 차등 지급되는 성격의 임금은 성과 연봉으로 통폐합
- 법정수당(시간외수당, 휴일근무수당) 및 연가보상수당 등은 연봉 외 기타수당으로 통폐합

○ 호봉제 직원에 대한 성과연봉제 도입 시 고려해야 할 사항

- 기존의 다양한 제수당 및 복리후생비를 단계적으로 통폐합 시킬 필요가 있음
- 월정직책급, 대우수당, 관리업무수당 등은 향후 명칭을 통합하는 등 기본연봉(직무급)에 포함하여 지급하는 방향으로 설계 가능함
- 통상임금성이 있는 정기 상여금의 경우에는 기본연봉(직무급)에 포함하여 지급하는 방향으로 설계하거나 정기 상여금을 폐지하여 성과연봉의 비중을 늘리는 방향으로 설계 가능함

- 향후 호봉제 직원에 대한 성과연봉제 도입에 있어 기본연봉을 근속년수와 연동하여 책정하는 방안은 지양하고 직무의 내용, 업무수행능력 등 객관적이고 합리적인 근거를 통하여 기본연봉을 적용하는 것이 바람직
- 공공기관 성과연봉제 권고안에 따라 성과연봉의 비중은 총연봉 대비 20~30% 이상으로 운영하는 것이 바람직(성과연봉 확대 재원은 정기 상여금, 고정적으로 지급되어지는 수당 등을 활용할 수 있음)
- * '09년 말 기준 11.4% 수준(공기업 14.7%, 준정부기관 6.9%)

○ 기타 고려사항

- 전 직원의 성과연봉제 전환은 노동조합 및 직원의 공감대 형성이 우선되어야 하며, 중장기적으로 추진 필요
- 향후 전 직원의 보수체계를 성과연봉제로 전환하는 경우 연봉제 운영취지 및 운영방안 등에 대하여 노동조합과 충분한 협의를 통하여 건강보험심사평가원의 내·외부 환경에 적합한 모델을 도출해야 함
- 성과연봉제로 전환하게 됨에 따라 근로조건이 불이익하게 변경되는 경우 근로자 과반수 이상의 동의가 필요한 바, 현 건강보험심사평가원의 경우 과반수 노동조합의 동의가 필요하므로 성과연봉제로의 전환에 대한 지속적인 대화가 필요함(특히 노동조합 구성원의 대부분이 3급 이하의 직원이라는 점에 대하여 노동조합과의 협의가 필수적이라고 할 것임)

6. 기대효과 및 사후관리

가

기대효과

□ 통상임금 해당여부 명확화 및 법적 분쟁에 대한 대비

- 기존의 제수당 및 각종 복리후생비의 임금 해당성 여부를 명확화하고 이를 보수규정 및 시행세칙에 명시함으로써 향후 발생 가능한 법적 분쟁의 소지를 제거

□ 보수체계의 단순화

- 제수당 및 각종 복리후생비를 임금성 여부를 기준으로 구분하고, 그 성격이나 지급기준이 유사한 수당들을 통폐합함으로써 보수체계를 단순화함

□ 보수관련 규정체계의 통일

- 보수관련 제규정의 내용을 보수규정과 시행세칙으로 통합함으로써 보수관련 규정체계를 단순화함

□ 보수관련 규정 및 단체협약의 노동관계법령 및 정부지침 준수

- 보수관련 제규정을 정비하고 및 차기 단체협약의 변경안을 마련함으로써 근로기준법 기타 노동관계법령, 방만 경영 정상화 가이드라인 등 정부지침을 준수하도록 함

□ 임금피크제 도입 등 중장기적인 임금운영 전략 설정

나

사후 관리

- 변경된 보수체계 활용상의 오류 및 임금체계 개선 로드맵 수립 등의 문제점 발생 시 이를 시정·보완할 수 있는 사후관리 프로세스 정립
 - 변경된 보수체계 활용상 오류 등 발생 시 시정·보완을 위하여 사후관리 담당자를 선정하고 이메일, 유선 등을 통한 상시 보완 가능 체계 구축

구 분	건강보험심사평가원	노무법인 유진
사후관리 책임자	경영지원실 인사부장	공인노무사 안영봉
사후관리 담당자	경영지원실 인사부 보수담당 차장, 과장	공인노무사 권세웅 공인노무사 김민우

- 보수규정 및 보수규정 시행세칙의 제·개정과 관련한 법률적 자문 진행
- 향후 변경된 보수규정 및 보수규정 시행세칙의 적용과 관련한 법률적 자문 진행
- 차기 단체협약에 대한 변경 안(案)에 대한 법률적 자문 진행

다

기타 고려사항

- 본 컨설팅 결과물의 적용은 실효성 등을 고려, 순차적으로 추진
 - 보수 및 관련규정 중 즉시 실행 가능하고, 시의성 있는 사안 우선 개정
 - 보수 관련 규정의 통합 및 시행세칙의 제정, 통상임금의 재산정, 임금피크제 도입 등 중장기적 검토 필요사항은 제반 여건 등을 고려, 순차적으로 추진