

2023년

1분기 노사협의회 회의결과

- ☐ 개최일시: '23. 4. 14.(금) 17:00 ~ 18:00
- ☐ 개최장소: 공사 소회의실
- ☐ 참석위원: 총 20명
- ☐ 협의회 내용

구 분	내 용	주 체
보고사항	2023년도 노사협의회 운영계획	사용자측
협의사항	<1안> 신규직원 직무교육 등 교육확대 요청	근로자측
	<2안> 경력환산표에 공사[정규직] 재직 근무 경력 인정 요청	
의결사항	의결사항 없음	

김해시도시개발공사 노사협의회

1분기 노사협의회 회의결과

1 보고사항

□ 2023년도 노사협의회 운영계획

① 운영개요

- (추진근거) 공사 「노사협의회 운영내규」 제3장(협의회의 운영) 및 단체협약 제71조(협의회의 운영)
- * 공사 「노사협의회 운영내규」 제12조(회의)에 의거 정기회의는 매 1분기 개최, 임시회의는 근로자 대표 및 사용자 대표가 필요 시 개최
- (노사협의회 운영 프로세스)

《공동목표》

근로자 복지 증진 및 시민 만족 지방공기업 운영



- * 간사회의로 안전을 사전 조율하고, 쟁점이 될 수 있는 상정안건을 실무소위원회를 거쳐 본회의 개최
- * 회의 자료를 사전 제공하여 소통의 노사협의회 추진

② 노사협의회 위원 구성

- (위원구성) 공사 「노사협의회 운영내규」 제5조에 의거 구성
 - * 근로자는 위원장 및 위원장이 위촉하는 자, 사용자측 사장 및 사장이 위촉하는 자로 구성
- (의장) 공사 「노사협의회 운영내규」 제6조에 의거 사장님으로 호선
- (주요임무) 공사 「노사협의회 운영내규」 제4장에 의거 크게 3가지로 분류

보고사항	협의사항	의결사항
- 경영 및 인력 계획(사측) - 근로자의 요구사항(노측)	- 인사·노무·임금 제도 개선 - 작업환경 개선과 건강증진 - 일·가정 양립 지원 및 성희롱 예방과 관향 사항	- 근로자 교육훈련 기본 계획 - 복지시설 및 기금 설치 - 근로자의 이해결 고충처리

③ 노사협의회 안전 수집

- (근로자측) 분기별로 사업장 방문하여 조합원들 의견수렴
 - * 사업장 방문 이후 노동조합 집행부 회의 시 안전 도출
- (사용자측) 찾아가는 고충처리반을 추진하여 직원 고충 의견수렴
 - * 직원 고충 사항 중 제도 개선이 필요한 사항을 부서별 담당자와의 협의를 거쳐 안전 결정

④ 노사협의회 사후(실적) 관리

- (전분기 실적보고) 전분기 노사협의회 협의 및 의결사항을 다음 분기 회의 시 실적 보고
 - * ‘노사협의회 실질적 운영을 위한 노력과 성과’ 경영평가 지표 관리
- (공지사항) 노사협의회 전반적인 회의사항 중 기업 비밀을 제외하고 공사 전자결재시스템으로 전파
 - * 전 직원 노사협의회 중요성 인지 및 소통창구 마련
- (협력 증진) 노사파트너십 등 프로그램 지원사업 공모사업 선정 시 성공적 운영을 목표로 노사협의회 위원 간 협의 체계 구성
 - * ‘노사협의회를 통한 상생과 협력 증진 노력·성과’ 경영평가 지표 관리

⑤ 노사협의회 주요일정

구분	주요내용	추진일정
1분기	<ul style="list-style-type: none"> ■ 23년도 노사협의회 운영계획 보고 ■ 23년도 노사파트너십 프로그램 지원사업 협의 체계 구성 	4월
2분기	<ul style="list-style-type: none"> ■ 23년도 노사파트너십 프로그램 지원사업 프로그램 구상 보고 ■ 상반기 찾아가는 고충처리반 운영 	6월 예정
3분기	<ul style="list-style-type: none"> ■ 노사간부 워크숍 	9월 예정
4분기	<ul style="list-style-type: none"> ■ 4대 노동조합 위원장 및 집행부 상견례 ■ 노사화합 선포식 ■ 하반기 찾아가는 고충처리반 운영 	12월 예정

① 신규직원 직무교육 등 교육확대 요청

근로자측 요구 안건		
○ (추진사항) 2022년도 김해시 출자·출연기관 신규직원 직무교육 추진 현황		
기 관 명	교육 기간(일)	채용 인원(명)
김해시도시개발공사	2	22
김해문화재단	3	5
김해시복지재단	3	2
김해의생명산업진흥원	1	2
근로자측 요청사항	○ 작년의 경우 코로나19 확산으로 인한 감염병 예방의 차원으로 교육 기간을 축소하다 보니, 신규직원 직무교육 습득에 어려움이 많았음. 뛰어난 역량을 갖춘 신규직원들이 계속 근무하고 싶은 조직문화를 조성하는 일환으로 신규직원 교육시간의 확대를 요청드립니다	
사용자측 입장 (검토의견)	○ (임 용) 23년도 통합채용 신규직원 임용일은 5. 15.(월)이며 26명 입사 예정 ○ (계획수립) 기초 직무교육과 사업장 견학을 실시하여 조직 적응력 및 업무 역량 강화 추진(5일간 예정) - (규정설명) 인사 및 복무, 보수와 연관된 공사 규정 설명(1일) - (직무교육) 공문서 작성요령, 계약 및 지출 실무 교육(1일) - (사업장방문) 공사에서 관리하는 사업장 방문 및 운영소개(2일) - (노동조합 소개) 노동조합과의 만남의 시간 별도 배정(1일)	
협의결과	○ (통합 직무교육) 이번 직무교육은 일반직, 계약직, 업무직 통합적으로 추진 * 이직율을 낮추는 것도 인사 업무에 중요한 일인 만큼 당초 계획보다 내실있게 준비토록 당부(의장) * 부서 배치 후에 멘토·멘티 운영 시 신규직원의 적응사항을 지속적인 모니터링	

② 경력환산표에 공사[정규직] 재직 근무 경력 인정 요청

근로자측 요구 안건	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 일반적으로 상근한 경력은 동일분야 비동일한 분야에 관계없이 100% 경력 인정이 되나, 공무원 및 업무직은 일반직과 같은 정규직에 포함이 되지만 비(非)동일한 분야의 상근 업무경력은 50%만 인정되고 있음 ○ 비(非)일반직의 경우 해당 분야 자격증 취득 후 통합채용에 응시를 하지만 비(非)동일한 분야의 50% 근무 경력 인정에 대한 경제적 부담감 고충 호소 	
근로자측 개선방안	<ul style="list-style-type: none"> ○ 호봉 확정 시 공사에서 정규직으로 재직한 직원은 일반직 · 공무원 · 업무직 등 직렬에 차별 없이 기존 근무 경력이 100% 인정 되도록 요청 ○ 타 공사·공단의 경우에도 수년간 가족으로 함께 일해 온 직원에 대한 처우개선의 일환으로 해당 공사·공단 재직 경력을 100% 인정 해주고 있음
사용자측 입장 (검토의견)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 17년 ~ 18년도 당시 비정규직 대상을 정규직 전환 후 후속조치로 이루어 졌어야 되는데 공사는 추진되지 않았음. ○ 타 기관의 환산율을 적용하기에는 타당성이 부족하고 일부 환산율에도 차이는 있지만 우리 공사의 경우 동일한 업무로 근무할 시 100% 인정해주는 것은 타 기관에 비해 좋은 조건임 ○ ‘시(市) 산하기관 경력환산 기준 개선 통보’에 의거 김해시 출자·출연 기관과 동일하게 경력환산표를 적용하는게 현재는 불가피하며 타 기관의 사례를 추가로 수집·검토하고 ‘동일한 업무’를 어떻게 개선해야 할지 시 담당부서와 지속 협의 하겠음
협의결과	<ul style="list-style-type: none"> ○ (장기과제) 해당 안건은 단기적으로 할 수 없는 사안으로 심도 있게 기간을 가지고 연구·협의·검토 후 노사합심하여 개선토록 진행

3

의결사항

☐ 해당없음. 끝.