2021년 임금 및 단체협약 안건 공모

1. 2021년 임금 및 단체협약 공모 안건

안건	세부안	비고
1.포괄임금제 완전 폐지	가. 시간외근로 현행 11시간 폐지 나. 기타수당, 시간외수당 → 기본급편입 다. PC-OFF제 도입 라. 유연근무제 도입	• 각종 수당 상승 • 시간외수당 청구 용이 • 대체휴가 및 보상 가능
2. 신인사제도 개선	가. 승진연한 축소 나. 승진포인트 축소 다. 객관적인 고과평가제도 도입 라. 수석매니저의 제한적 고과 철폐 마. 자동인상분 1% 재도입 바. 승진 시 필수 자격증 현실화 (부서의 상황에 맞는 자격증 인정)	• C,D 고과하락폭 확대에 따른 보완책 도입 요구 (부서이동, BEP초과 달성 시)
3. 선택적복지 도입	가. 명절선물, 창립기념일 선물 등을 통합하여 복지포인트 지급 나. 미혼자 복지 확대 다. 대학원 지원 활성화	• 개인연금 지급 시 IRP계좌 납입 요구
4. 기존 복지제도 개선	가. 의료비 지원 한도 상향 나. 건강검진 매해 실시, 장소확대 다. 주거지원대출 한도 확대 및 이자율 인하	• 의료비 지원비용의 세금문제로 인해 보험처리 등으로 실질적 지원 비용 증가 요구 • 코로나 백신 무료 접종 • 휴직기간 의료비 확대 • 주거지원대출 시 사내부부 요건 개선
5. 특별성과급 지급	가. 최대성과 달성에 대한 보상 나. 코로나 특별 위로금	• 특별경영성과 지급 명문화 (과거 ROE기준)
6. 육아기 지원제도 개선 및 확대	가. 육아휴직 기간 확대 나. 육아기 단축근로 활성화 다. 사내 어린이집 설립	• 휴직자와 비 휴직자의 역차별 해소의 과제
7. 기타 근로환경 개선	가. CS상담직 단체협약 포함 나. 직군전환 확대 다. 부지점장 수당 신설 라. 영업용 폰 지급 마. 재택근무 활성화(노트북지급) 바. 장기근속휴가 차기년도 이월 사. 임지수당 현실화	• CS상담직 객관적 평가기준 마련 • 고객센터 조장 직책수당 • 휴가예탁제도(13대 노동조합 공약) • 안식년제도 도입 요구 • 네트워크비 지급

2. 고충사항

내용	세부안	비고
1. 연차촉진확대	가. 연차촉진 5일로 원복 나. 확대 시 사용할 수 있는 여건 마련	• 미사용 분 보상
2. 성과급제도 개선	가. 조직장의 과도한 의견 개입 제한 나. 본사에서 지점에 직접 부과 다. 본사성과급 제도 개선	• 정성평가 제한(지점) • 직급에 따른 과도한 성과급 차이 지양(본사) • 연1회 지급 → 분기/반기 지급
3. 고객센터/고객지원팀	가. 인력충원절실 나. 다이렉트업무 전담부서 신설 다. 지점 다이렉트 업무 배제 라. 지점 대형화로 인한 타 지역 발령 제한 마. 비대면 계좌개설 가능 계좌 확대 (미성년자,ISA)	• 업무팀/CS직군 연봉 정기적 상승 (예: 연 1.5% 자동상승 등) • '마'의 경우 법률적 검토 필요
4. 대학년차 혹은 군년차 미적용	가. 일부연도 입사자 중 미적용 사례	
5. 인프라 개선	가. 부서 가전제품, 의자, 책상, 컴퓨터 등의 노후화	• PC의 경우 인프라 본부와 협의 중
6. 직원보호	가. 악성민원고객으로부터 직원보호제도 마련	• 금감원, 회사 민원 시 KPI감점
7. 부문별한 타 부문 인사발령	가. 솔루션, 지점 등 발령으로 인한 고용 불안감 지속	

3. 팩트체크 사항

내용	팩트체크
1. 조기승진	Q. 포인트 조기달성자는 기준 점수만 초과할 경우 승진을 하지만 표준체류기간을 채우는 경우는 승진 가능한 점수보다 훨씬 높다.
	A. 기준포인트 조기 달성자와 표준 체류기간을 채운 승진자는 별도 심사를 합니다. 예를 들어 선임->수석 승진시 8년 57점이 기준 포인트 이지만 7년 57점 이상을 받은 사람들과 8년 57점 이상 받은 사람은 별도 심사를 통해 진행이 됩니다. 따라서 7년차에 조기 포인트를 달성한 사람은 표준체류기간을 채운사람보다 포인트 점수가 낮아도 승진이 가능합니다.
2. 연차 촉진	Q. 연차의무사용에 대한 명확한 법적 기준과 내용에 대한 상세한 설명이 필요하다.
	A. 근로기준법 제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진)에 관한 법률에 명시되어 있습니다. 사용자가 촉진하기 위한 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 사용하지 않았을 때는 보상할 의무가 없다고 명시되어 있습니다. 하지만 노동조합에서는 2020년 연차촉진 확대에 따른 실질적 방안마련을 회사에 요구하였고 회사는 다섯 가지 개선점을 내놓았습니다. 그럼에도 불구하고 연차촉진을 모두 소진하지 못한 조합원들이 생겼고 이를 보상하는 방안을 현재 마련 중입니다.

3. 육아기 단축근무	Q. 육아기 단축근무 홍보가 부족하다.
	A. 현재는 육아휴직이 하루라도 남은 사람에 한해 육아기 단축근무를 1년간 사용할 수 있습니다. 현재 국회에서 육아휴직을 모두 소진했더라도 육아기 단축근무를 사용할 수 있도록 하는 법안이 발의 중입니다. 육아기 단축근로기간에는 정부에서 일정부분의 임금감소분을 지원하고 있습니다. 당사는 현재 여성 근로자들이 주로 사용하는 육아기 단축근무를 보다 현실적으로 사용할 수 있도록 근무 인원 수 확대 방안에 대해 노사협의회 때 논의 할 예정입니다.
4. 성과급 유예	Q. 3분기 지점 성과급이 유예되었다. 지급은 똑바로 되는 것 맞나?
	A. 3분기에 성과급을 유예했던 이유는 4분기 시장 변수에 따른 실적 악화 예상 및 타 부서와의 형평성 문제 등을 고려하여 정책적으로 한 분기 유예하여 지급되었습니다. 또한 임금인상에 따른 비용 보전의 목적도 있었습니다. 성과급으로 측정된 금액은 언제 주느냐의 문제이지 회사가 임의대로 줄 수 있다 없다 할 수 있는 항목이 아닙니다. 따라서 유예되었던 성과급은 2월에 모두 지급 될 예정입니다.
5. 부부장제도 개선과 비슷한 연차의 구)미래에셋증권 직원의 문제점 해결	Q1. 부부장 연봉조정 재검토요청 (등급 하회 요청)
	A1. 2개년 평균 고과가 B+이 되면 10%의 연봉승급이 이루어졌습니다. B+는 전체 직원의 65% 이상의 비중으로 획득이 가능한 고과입니다. 또한 현재 선임에서 수석으로 승진 시에는 8개년 평균이 A0정도를 받아야 안정권 승진이 가능합니다. 따라서 현재 상황보다 더 낮은 등급 요청은 다소 무리가 있다고 판단됩니다. 참고로 이번 승급으로 약 40%의 부부장들께서 연봉 인상을 적용받았습니다. 승진율과 비교해보아도 낮은 비율이 아닌 만큼 참고해 주시기 바랍니다.
	Q2. 부부장과 비슷한 연차의 구)미래에셋증권 출신의 선임매니저도 구제가 필요합니다.
	A2. 2017년 신인사제도 도입 당시 구)대우증권 부부장들은 당시 차장 임금을 받는 부장(수석매니저의 초임연봉에 미달)이였기에 수석매니저로 직함을 변경하며 성과평가를 통해 급여승급을 적용해 수석매니저와의 연봉차이를 해소하기로 당시 결정한 바가 있습니다. 그러나 급여승급대상자는 당시 한해만 나왔으며, 그 이후로 급여승급대상자가 나오지 않아 해당되는 부부장수석들께서 노동조합에 문제점을 제기하였습니다. 이에 노동조합은 부부장 연봉승급문제를 이번 협상 때 논의하여 해결하게 되었습니다. 따라서 구)미래에셋증권의 선임매니저들 중 고과를 낮게 받아 수석매니저로의 승진 기회가 없는 부분하고는 별개의 내용입니다. 하지만 제기하신 문제점에 대해서는 2021임단협교섭 필수과제인 신인사제도 개선을 통해 풀어낼 예정이며 더 나은 개선방안을 찾아 교섭에 임하겠습니다.
6. 안식년 제도 도입	Q. 장기근속에 따른 안식년 제도를 도입해 주세요. (예 : 10년 근속시 6개월~1년 휴가, 최저임금 지급 후 3~6개월 휴가)
	A. 안식년제도 도입은 장기근속을 한 직원들에게 너무나 유익한 제도라 생각이 됩니다. 하지만 현재 우리에게 수개월의 휴가를 자신 있게 사용할 수 있는 조직문화가 형성되어 있는가에 대한 의구심역시 상존하는 것이 현실입니다. 현재 15주년 장기근속포상 시 15일 휴가를 선택할 수 있지만 15일 휴가를 선택하여 가는 직원의 숫자는 아직 미미한 수준입니다. 안식년 제도에 대한 부분은 조금 더 다듬어 (Ex: 가족 해외여행 비용 지불 등) 여러 가지 대책을 마련해 “사용해야만 하는 제도”를 만든 후 회사와 협상하는 방안으로 진행하도록 하겠습니다.

7. 3년간 노동조합 직책자설문조사에 대한 소회	Q. 바뀌지도 않는 직책자에 대해 매번 설문조사를 하기 힘듭니다.
	A. 직책자 설문조사는 13대 노동조합의 공약사항이기도 하며 회사가 직원들의 데이터를 누적하듯, 노동조합 역시 직책자들의 평판데이터를 누적해 데이터화 해 놓을 필요가 있습니다. 이 자료는 노동조합의 자산이 되며 조합의 연속성을 유지 하는데 많은 도움이 됩니다. 따라서 설문조사 내용이 다소 방대하여 평가에 어려움이 있다 하더라도 조합의 뜻을 헤아려 주시기를 부탁드리며, 조합 역시 질문의 내용을 다양하게 준비하여 조합원들로 하여금 신선하다는 평가를 받을 수 있게끔 준비 하겠습니다. 참고로 현재 진행하고 있는 설문조사는 2018년 처음과 비교했을 때 보다 상당히 큰 영향력을 발휘하고 있습니다. 조합원들의 의견이 담긴 설문조사가 실제로 직책자의 인사에 영향을 주었으며, 당사 직장 민주주의의 초석을 다짐에 있어 많은 역할을 하고 있다고 판단됩니다. 우리의 10분 참여로 '바뀌겠어?' 라는 생각보다는 이런 데이터들이 누적되어 변화의 바람을 불러일으킬 수 있다는 믿음을 갖고 많은 참여와 주변의 권면 부탁드리겠습니다.
8. 명예퇴직 시 실업급여 수령 여부(은행과 비교)	Q. 은행은 임금피크제 앞두고 명예퇴직을 하면 실업급여를 받는데 우리는 못 받는다. 노동조합에서 해결해 달라.
	A. 실업급여 수령여부를 결정하는 것은 고용노동부 산하의 관할공단입니다. 본인의사에 따른 자발적 퇴직은 실업급여 적용대상이 되지 않습니다. 따라서 본인의사에 따른 의원해직은 실업급여를 받을 수 없지만, 희망퇴직은 회사의 일시적인 제도를 통해 진행하는 부분이라 실업급여를 받을 수 있습니다. 이에 준하여 당사의 임금피크제 역시 일시적인 제도가 아닌 규정되어 있는 제도로 본인의 의사에 따라 명예퇴직을 선택할 수 있는 사안이기 때문에 법적으로 실업급여를 받을 수 없습니다. 은행의 경우는 당사와 달리 매년 희망퇴직를 협의하여 실시하고 있습니다. 따라서 당사의 명예퇴직 같이 규정되어 있는 제도가 아닌 일시적인 제도로 판단하여 고용센터에서 실업급여를 지급하고 있습니다. 당사는 은행과 달리 매년 희망퇴직을 협상하기에는 다소 어려움이 따릅니다. 퇴직의 규모가 다른 이유도 있고 매년 제도화하지 않으면 선택의 기회 없이 임금피크제로 급여만 삭감 될 수도 있기 때문입니다. 이러한 부분에 대하여 인지를 부탁드리며 조합 역시 기존 제도를 살리면서 실업급여를 받을 수 있는 방안을 고민하여 추후 협상에 임하도록 하겠습니다.
9. 리플레쉬 비용	Q. 명절 상여금을 지급해 주세요
	A. 2016년 임단협 당시 매해 지급해오던 리플레쉬비를 급여에 통합시켰습니다. 리플레쉬비는 설, 추석 상여금과 피복비를 통합한 금액입니다. 이는 2018년 임단협 당시 구)미래에셋증권의 직원들도 함께 받을 수 있도록 변경한 바가 있습니다. 그러나 이러한 금액이 임금에 추가 되었음에도 불구하고 자기자본 10조에 육박하는 명실상부 1등 증권사가 타사대비 낮은 임금을 받고 있다는 부분에 있어서 충분히 재고해 볼 필요가 있다고 판단됩니다. 현재 상품으로 지급되고 있는 부분을 변경하여 조합원들이 원하는 것을 먼저 확인 후 회사 측과 협의할 계획입니다.

제13대 집행부 공약 이행사항

1. 통합 노조의 초석을 다지겠습니다.

선거공약	실천사항
• 통합된 단체협약을 통한 동일한 근로조건 기준 마련	• 통합된 단체협약 및 임금기준 마련 (2018년 임단협 체결)
• 합리적 임금 인상	• 2018년 일시금 5% • 2019년 4% 인상 • 2020년 2% 인상
• 통상임금 정의 명문화 및 지급금액 현실화	• 포괄임금제 부분 폐지(연480시간 → 연132시간) • 통상임금 소송 진행 중
• 무기계약직 정규직 전환	• CS상담직 급여 및 직급체계 개편

2. 복지제도를 강화하겠습니다.

선거공약	실천사항
• 통합 및 확대 된 복지제도	• 미혼자 직원(만 35세 이상) 종합검진 시행 시 부모 1명 지원 • 유치원 보조비 자녀 2명 기준 삭제 • 배우자 출산 휴가 • 생일자 상품권 지급 • 난임휴가 • 장기근속 휴가 15년 조건 변경 (15일 휴가 or 200만원→ 15일 휴가 or 200만원+3일 휴가)
• 보편적 복지제도 도입	• 개인연금 월 10만원 지급
• 자녀입학 및 건강검진휴가 신설	• 자녀입학 단축근무 • 건강검진 시 일부 휴가 가능
• PC-OFF제 도입	• 2021년 임단협 시 논의 예정
• 의료비/주택자금대출 확대	• 2021년 임단협 시 논의 예정

3. 직원 사기 진작에 앞장서겠습니다.

선거공약	실천사항
• 정시 출/퇴근 문화 정착	• 정규근로시간 전/후 회의, 방송 근절
• WM부문 근로환경 개선	• 지점 수익/비용 구조 현실화 • 프로모션 미실시 • 저성과자 프로그램 도입 원천봉쇄 • 원격지 발령 원천봉쇄 • WM공통비용 현실화
• 체크오프 실시	• 2018년 6월 구)미래에셋증권 조합원 체크오프 실시
• 포괄임금제 부분폐지	• 연 480시간 → 연 132시간 축소 • 2021년 임단협 시 전면 폐지 주장
• CS상담직 처우개선	• 직군 내 새로운 직급 및 급여체계 신설
• OA직군 처우개선	• 직급 내 승진제도 신설 • 고객지원팀장 수당 증액
• 구)부부장 처우개선	• 급여 승급 기준 마련

4. 여성 조합원에 대한 처우개선

선거공약	실천사항
• 워킹맘 및 임산부 근로환경 개선	• 시차출퇴근제 실시 • 여직원 휴게실 신설(여의도 사옥) • 초등학교 입학자녀 부모대상 단축근무 실시
• 불임/난임 관련 휴직 확대	• 난임 치료 유급 휴가 일수 확대 : 1일→3일

5. 관리자에 대한 신상필벌을 조합원의 힘으로 이루겠습니다.

선거공약	실천사항
• 임원 상향식 평가 시스템 도입	• 정기적인 직책자 설문조사를 통한 관리자 견제