

한국방송광고진흥공사 2025년 2분기 노사협의회 회의록	
회의 일시	2025. 6. 26(목)
회의결과	<p>■ 보고 사항</p> <p>※ 2025년 1분기 노사협의회 안전 진행경과 보고</p> <p>○ 첫번째, 청원 휴가 개정 건은 형제 자매 사망시 휴가를 1일에서 3일로 확대하는 내용이며, 3분기 내 규정 개정을 목표로 추진 중.</p> <p>두번째, 자녀수당 관련 안전은 공무원에 준하는 수준으로 자녀수당 증액을 요구하는 조합의 취지에 공감함. 다만, 올해 1월부터 이미 자녀수당을 1차 증액한 상황에서 동일 연도 내 추가 증액은 현실적으로 어려움. 해당 사항은 내년 예산 수립 시 타 기관 사례와 함께 검토하겠음.</p> <p>세번째, 난임 치료 휴가 안전은 올해 1월부터 난임 치료 휴가를 기존 3일에서 6일로 확대했으며, 이 중 유급으로 최대 3일 까지 사용할 수 있도록 규정 개정을 완료한 바 있음. 공사는 향후 저출산 해소를 위한 정부 정책 방향과 타 공공기관 운영 사례를 지속 모니터링하며 제도 개선을 종합적으로 검토하겠음</p>
	<p>■ 협의 사항</p> <p>〈노측 안전〉</p>
	<p>1 장기 재직 휴가 신설 요구</p> <p>〈노동조합 제안〉</p>
	<p>○ 국가공무원 복무규정의 개정으로 장기재직휴가 제도가 도입될 예정임. 그 목적은 장기 재직 공무원의 사기 진작 및 휴식을 통한 재충전 기회 제공임. 이를 통해 인사처는 공직사회의 활력 제고를 기대하고 있음. 공사에서도 장기 재직 구성원의 사기 진작 및 휴식을 통한 재충전이 절실히 요구되는 상황임. 공사도 공무원 복무규정 개정에 맞춰 10년 이상 20년 미만 재직자에게 5일, 20년 이상 재직자에게 7일의 특별휴가를 부여할 것을 제안함</p>
	<p>〈사용자측 설명〉</p> <p>○ 장기근속휴가의 필요성과 취지에 대해서는 공감함. 그러나, 해당 제도는 과거 방만경영 항목으로 지적되어 공공기관 전반에서 폐지된 바 있음. 현재 우리 공사는 연차저축 제도를 통해 장기 재직자가 자율적으로 휴가를 활용할 수 있는 환경을 갖추고 있음. 추후 국가공무원 복무규정의 개정 여부와 타 공기업의 대응 사례 등을 종합적으로 검토하여, 장기 재직자에 대한 사기 진작 방안을 중장기 과제로 검토하겠음</p>
	<p>〈노동조합 답변〉</p> <p>○ 과거 장기근속휴가의 폐지는 공무원의 장기재직휴가의 폐지에 따른 조치였으며, 이는 2005년 공무원의 주5일 근무제의 시행과 맞물려 있음. 20년이 지난 지금 사회문화환경의 변화에 따라 공무원의 장기재직휴가에 대한 공감이 형성되었음.</p>

회의결과	<p>○ 각 개인의 연차휴가를 소진하는 것과 장기재직자의 공로에 대한 보상 성격으로 특별휴가를 부여하는 것은 큰 차이를 가짐. 더욱이 공공기관 인건비 가이드라인으로 인해 물질적 포상을 확대할 수 없는 환경임을 감안한다면 장기재직휴가야말로 공사가 장기재직자에게 부여할 수 있는 유일한 사기 진작 프로그램임. 적극적인 검토가 요구됨.</p> <p>2 임신검진 동행휴가 신설 제안</p> <p>〈노동조합 제안〉</p> <p>○ 현재 남성 직원이 배우자의 임신 검진에 동행하려면, 연차휴가를 활용할 수밖에 없음. 이는 국가공무원 역시 마찬가지였으나, 국가공무원은 4월 복무규정 개정을 통해 배우자의 임신검진에 동행하는 남성 공무원에 대해 배우자의 임신기간 동안 10일 이내의 특별휴를 신설하였음. 이에 우리 공사 역시 초저출생 극복을 위해 공무원과 동일한 수준의 임신검진 동행휴가 신설을 제안함.</p> <p>〈사용자측 설명〉</p> <p>○ 저출산 문제 해소를 위한 정부 정책에도 부응하는 부분이니만큼 타 공공기관들의 운영 실태등을 함께 살펴보며 제도 도입 여부를 검토하겠음</p> <p>〈사측 안전〉</p> <p>1 공사 창립기념일 유급휴일 삭제</p> <p>〈사용자측 제안〉</p> <p>○ 이 사안은 반복적으로 외부 지적이 있었던 사안으로, 복무 규정 개정을 통해 유급휴일에서 제외될 수 있도록 노측의 협조를 요청함</p> <p>〈사용자측 제안에 대한 노동조합 의견〉</p> <p>○ 일과 가정의 균형, 직원 사기 저하 방지 등을 위하여 창립기념일의 유급휴일 삭제에 동의하기 어려움.</p> <p>2 고등학생 자녀 학비 지원 규정 폐지</p> <p>〈사용자측 제안〉</p> <p>○ 기획재정부 공공기관 복리후생 체크리스트 점검 결과 및 경영평가 지적사항에 따라 고등학생 자녀 학비 지원 규정을 폐지하고자 함.</p> <p>〈사용자측 제안에 대한 노동조합 의견〉</p> <p>○ 사회적으로 공무원 처우 개선 논의가 지속되고 있어 관련 규정이 개선될 가능성이 있음. 따라서 법령을 위반하고 있지 않는 한 선제적 규정 정비에 반대함.</p> <p style="text-align: right;">(뒷장 계속)</p>
------	--

회의결과	<p>3. 유연 근무 제도 정비 <사용자측 제안> ○ 사내 원활한 업무협조 및 새벽 근태관리 문제를 해소하기 위해 유연근무제를 정비코자 함 ※6시~22시(일일 최대 12시간) → 8시~20시(일일 최대 10시간)</p> <p><사용자측 제안에 대한 노동조합 의견> ○ 유연근무는 기본적으로 팀장의 승인하에 실시되고 있기 때문에 팀장과 직원이 직접 협의하는 것이 적절하다고 보여짐. 또한 유연근무 제도를 강화하려는 움직임이 확산되는 가운데 해당 내용으로 규정을 정비하는 것은 시대에 역행하는 규정 개정으로 이해되며, 이에 동의하기 어려움.</p> <p>4. 만 6세 미만 아동 보육 수당 폐지 <사용자측 제안> ○ 「공공기관 혁신에 관한 지침」에 의거 만 6세 미만 아동에 대한 보육수당 지급 규정을 폐지하고자 함.</p> <p><사용자측 제안에 대한 노동조합 의견> ○ 공사 보수규정의 취지는 소득세법의 출산 장려 정책에 부응하기 위한 규정으로 판단됨. 소득세법 상 6세 이하 자녀 보육과 관련한 급여의 비과세 한도 기준이 20만원으로 상향 개정됨(’23.12). 보육수당 지급 규정 폐지는 반대하며, 소득세법 개정에 따라 비과세 한도금액을 20만원으로 상향조정 해줄 것을 요구함.</p>
------	---

(참석위원 서명 은 뒤쪽)

참 석 위 원 서 명	사용자위원	서 명	근로자위원	서 명
	사 장	민영신	위원장	양승환
	경영혁신본부장	오/362	부지부장	이동백
	기획조정실장	정인환	총무부장	박성배
	영업1국장	정병	조직부장	김민석
	경영관리국장	최완선	사무국장	김세원