

# '24년 복리후생/임금체계 개편 안내

4월 9일(화) 사원 설명회에서 설명드린  
'24년 주요 개선/변경되는 복리후생 및 임금(급여) 체계 내용을 아래와 같이 안내드립니다.

## 1. 개편사항 안내

### 1) 복리후생 개편

2023년 1~4분기 노경협의회에서 사원대표들이 발의한 복리후생제도 개선 안건과  
회사 검토(안)을 토대로 사원대표와 경영진이 수차례 논의를 통해 확정된 복리후생제도  
개선사항을 안내드립니다.

#### (1) 은행연계대출

구성원 Needs 반영하여 現 은행연계 대출한도를 상향 조정하고,  
회사 이자지원 기준을 일정 이자율의 초과분이 아닌 개인 이자율의 50%로 공정하게 지원합니다.

현재		변경	
○ 은행연계대출		○ 은행연계 대출 : 대출한도 및 이자지원 확대	
지원금액	이자지원	지원금액	이자지원
전세: 최대 4,000만원	3% 초과분 회사지원	전세: 최대 5,000만원 (기존 대비 1천만원 확대)	대출이자율의 50% 회사 지원
매입: 최대 7,000만원		매입: 최대 1억원 (기존 대비 3천만원 확대)	

#### (2) 종합건강검진

現 종합건강검진 적용 대상 인원의 수혜 공정성 제고를 위해 가족 선택 범위를 “배우자” 에서  
“배우자 혹은 본인 직계존속”까지 확대합니다.

현재			변경		
○ 종합건강검진			○ 종합건강검진 : 가족 선택범위 확대		
대상 기준	검진 대상자	검진년도	대상 기준	검진 대상자	검진년도
만 35세 이상	본인	매년 1회	만 35세 이상	본인	매년 1회
	배우자	격년 1회		배우자 or 본인 직계존속 中 택 1	격년 1회

(3) 리프레시 휴가

現 만 3년 근속 시 5일의 리프레시 휴가 부여기준을 매년 적절한 휴식 부여를 통해 보다 많은 구성원들이 일과 삶의 균형을 이뤄 업무에 몰입할 수 있도록 매년 3일의 리프레시 휴가를 부여합니다.

현재		변경	
대상	세부 내용	대상	세부 내용
기준	만 3년 근속 시 5일 리프레시 휴가 (+개인연차 5일 Matching)	기준	매년 3일 리프레시 휴가 (+개인연차 2일 Matching)
사용 방법	연속 사용 or 1회 분할사용	사용 방법	연속 사용
사용 기한	3년 내 (미사용시 소멸·미보상)	사용 기한	발생년도 내 (미사용시 소멸·미보상)
대상	정규직	대상	정규직+ 계약직(근로계약 1년 이상)

(3-1) 리프레시 휴가 제도개편 세부사항

① 新 리프레시 휴가 부여

○ '23년말까지 입사자(정규직/계약직)는 '24년 7월 1일 新 리프레시 휴가 3일 부여

② 중도 입사자 부여 기준

○ 당해 년 입사자는 입사시기에 따라 리프레시 휴가 발생시기를 달리함

- 최소 만 3개월 근무 후 부여

당해 년도												차년도					
1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월	1월	2월	3월	4월	5월	6월
1분기 입사자						7/1 : 3일 부여 + (개인연차 2일)						정규직) 1/1 : 3일 부여 + (개인연차 2일)			계약직) 4/1 : 3일 부여 + (개인연차 2일)		
			2분기 입사자						10/1 : 3일 부여 + (개인연차 2일) * 차년도 이월 가능 / 사용기한 : ~ 차년도까지								
						3분기 입사자						1/1 : 3일 부여 + (개인연차 2일)					
									4분기 입사자						4/1 : 3일 부여 + (개인연차 2일)		

③ 舊 리프레시 휴가 사용 기준

○ 舊 리프레시 휴가(만 3년 이상 근속 : 5일)는 '25년말까지 사용 가능 (미사용시 '25년말 소멸)

단, 동일연도 내 舊 리프레시 휴가와 新 리프레시 휴가 중복 사용 불가

(자세한 사항은 Q&A 5번에서 확인)

#### (4-1) 경조항목(회갑)

現 경조항목 中 과거 오랫동안 “회갑” 축하로 한정되어 있는 경조대상 항목을 최근 사회적 분위기상 고령자에 대한 인식 변화를 반영, 부모님의 “칠순”까지 경조항목 선택 범위를 확대합니다.

현재		변경	
○ 경조항목		○ 경조항목 : 선택범위 확대	
경조항목	대상	경조항목	대상
회갑	부모, 배우자 부모	회갑 or 칠순 택 1	부모, 배우자 부모

#### (4-2) 경조금

現 경조금은 개인의 임금기준에 따라 경조금이 차등 지급됨에 따라 동일 경조사에 대한 회사 지원 경조금의 수혜 공정성 이슈를 감안 경조사별 정률 방식에서 정액 방식으로 변경합니다.

현재		변경	
○ 경조금		○ 경조금 수혜 공정성 개선	
		- 경조금 지급방식 : 정률 → 정액 변경	
		- 백숙부모, 본인 재혼 경조금 폐지	
경조항목	경조금 (기본급 기준 정률)	경조항목	경조금 (정액)
결혼	50% ~ 100%	결혼	50만원 ~ 300만원
회갑	50%	회갑 or 칠순	100만원
조의	25% ~ 300%	조의	50만원 ~ 500만원

#### ※ 세부 항목별 경조금 변경사항

구분	세부항목	현재 (정률)	변경 (정액)	비고 (중요도)
결혼*	본인 결혼	100%	300만	★★★
	자녀결혼	100%	200만	★★
	형제자매 결혼	50%	50만	☆
	본인 재혼	50%	폐지	-
회갑 or 칠순	부모, 배우자부모	50%	100만	★
조의	배우자 상	300%	500만	★★★★★
	자녀상	300%	500만	★★★★★
	본인상	100%	300만	★★★
	부모상	100%	300만	★★★
	승중상	100%	300만	★★★
	배우자부모상	100%	300만	★★★
	형제자매상	50%	100만	★
	조부모상/외조부모상	50%	50만	☆
	백, 숙부모상	25%	폐지	-

\* 결혼 : 세부 항목별 동일 대상자 1회에 한하여 지급함.

(5) 전임여비

現 전임여비 제도는 개인의 임금기준에 따라 전임여비가 차등 지급됨에 따라 수혜 공정성 이슈를 감안 이동발령자의 이동 제반 소요비용 지원 관점에서 300만원 한도 내 실비 지원으로 변경합니다.

현재		변경	
○ 전임여비 (숙소지원 미 신청자)		○ 전임여비 (숙소지원 미 신청자) : 지원금액 합리성 제고 - 이사비, 동반 가족에 대한 숙박료 및 식비, 교통비 등 이사 제반 소요비용 실비 지원 (300만원 한도 내)	
인사발령 이동	전임여비		
단신	기본급 100%		
가족동반	기본급 200%		
+ 동반 가족에 대한 숙박료 및 식비, 교통비 실비 지급 (이전 당일)			

## 2) 임금체계 개편

우리 회사는 오래전부터 직원들의 월 급여체계를 개인 연봉의 14분할(월급여 12회, 설/추석 상여)로 하여 지급해 오고 있습니다. 다만, 지난해 지속적으로 노경협의회 사원대표를 통해 월 급여체계 기준을 연봉의 12분할로 하자는 개선 요청이 있어 이를 지난 1년 동안 지속 검토해 왔습니다.

아울러, 주 40시간제 체계 하에 現 월 유급근로시수 226시간, 임금피크제 적용기준도 함께 검토하여 확정된 개선 사항을 안내드립니다.

### (1) 월 급여체계 개편

現 월 급여의 기준이 되는 개인 연봉의 14분할을 12분할로 개편하면서, 올해 연봉계약기간을 회계연도 기준 1월부터 12월까지로 변경하여 올해 임금인상 시 연봉계약을 실시하고자 합니다.

현재	변경
○ 연봉계약기간 : 당해 년 3/1 ~ 익년 2/28	○ 연봉계약기간 : 당해 년 1/1 ~ 12/31 (회계연도 일치)
○ 월 급여 : 기본연봉의 14분할 (월급여 12 + 설/추석상여)	○ 월정급 산정 방식 : 기본연봉의 12분할
	※ 연봉계약기간을 회계연도 기준 24년 1월 1일자로 새롭게 적용 → 연봉 인상 시 1월, 설, 2월 급여분 소급 인상 적용
	※ '24년 설 상여 기 지급에 따라 - 1월 ~ 6월 : 24년 연봉의 1/14 기준 지급 - 7월 ~ 12월 : 24년 연봉의 1/12 기준 지급

### (2) 유급근로시수 변경 및 월정급(기본급/고정OT) 분리

現 월 유급근로시수 226시간을 주 40시간제 표준인 "209시간"으로 변경하고, 월정급을 기본급과 고정OT(약정연장 30시간 근로수당)로 명확히 분리하여 표기하고자 합니다.

현재	변경
○ 유급근로시수 : 월 226시간	○ 유급근로시수 : 월 209시간
• 現 226시간은 과거 토요일 4시간 근무가 포함된 [주 44시간제] 하에서 통용되던 시간	• 1일 8시간, 주 5일 근무를 기본으로 하는 [주 40시간제] 하에서 사회적으로 통용되는 기준인 209시간으로 적용
○ 급여 명세서 표기 : 월정급 표기	○ 급여 명세서 표기 : 기본급과 고정OT(30시간)로 임금 구분을 구분하여 표기
• 통상임금(시급) 기준 : 월정급(연봉의 1/14)/226h 적용	• 통상임금(시급) 기준 : 월정급(연봉의 1/12) 중 기본급 / 209h 기준으로 변경

(3) 임금피크제 적용기준 개선

現 임금피크제 적용기간이 개인의 생년월일 기준에 따라 짧게는 2년, 길게는 2년 6개월인 점을 2년으로 일원화하고, 직책 부여자는 역할의 중요도 고려 임금피크 감액 적용을 제외하고자 합니다.

현재

○ 임금피크제 적용기준 (대상 : 정규직)

구분	적용기간	임금 조정
1차	만 58세 <b>도래일</b> ~ 만 59세 도래 전일	직전 연봉의 10% 감액 (총 3회)
2차	만 59세 <b>도래일</b> ~ 만 60세 도래 전일	
3차	만 60세 <b>도래일</b> ~ 만 60세 도래일 <b>반기말</b>	

변경

○ 임금피크제 적용기준 : 적용기준 완화

구분	적용기간	임금 조정
1차	만 58세 도래일 <b>반기말 다음날</b> ~ 만 59세 도래일 <b>반기말</b>	직전 연봉의 10% 감액 (총 2회)
2차	만 59세 도래일 <b>반기말 다음날</b> ~ 만 60세 도래일 <b>반기말</b>	

○ 임금피크 감액 적용 제외 신설

- 임금 조정 시점 조직 내 직책 수행자는 임금피크 감액 적용을 제외함.

3) 복리후생/임금체계 개편 이행

- 시행일 : '24년 7월 1일 附

2. 취업규칙 개정 절차 안내

위 개편사항을 반영하기 위해 취업규칙을 개정하고자 아래와 같이 구성원 동의 절차를 진행합니다.

1	사원 설명회 및 전사 게시판 안내 ※ 개정에 대한 의견이나 문의사항은 Q&A 및 인사팀에 문의해주세요.	4/9(화) ~
2	구성원 과반 동의 진행 ( S-포털 온라인 설문조사 ) ※ 관련법상 취업규칙 개정 신고 시 구성원 과반 동의 필요	4/15(월) ~ 4/17(수)
3	관할 고용노동부 지청 신고 및 전사 게시판 / Swit 게시 ※ 시행일 : 2024. 7. 1.	

### 3. Q & A

**Q1** (은행연계대출) 기존 대출 받은 직원들도 변경된 이자지원 기준이 적용되나요?

네. 기존 대출 받은 직원들도 '24년 7월(급여지급일) 부터 대출 이자율의 50%를 회사가 지원하는 기준으로 동일하게 적용됩니다.

**Q2** (은행연계대출) 기존 대출자가 대출한도를 늘리려면 어떻게 해야 하나요?!

은행연계대출 제도는 '전세/매입 당시' 직원들의 주거 관련 경제적 부담을 덜기 위해 지원하는 취지로, 전세/매입/발령 후 3개월 이내 신청 건에 대하여 지원하고 있습니다.  
따라서 본 제도를 통해 대출을 받으신 분들은 제도의 취지에 따른 지원이 완료되었으므로, 한도 증액 적용은 어렵습니다. 단, 새로운 계약 건에 대해서는 기존 대출 상환 후 신규 한도로 대출 가능합니다.

**Q3** (은행연계대출) 1주택자인 유주택자가 분양권이 있는 경우 대출 가능한가요?

은행연계대출의 지원 대상은 '무주택자 및 이동발령자'로, 유주택자이시라면 추가 분양권으로 대출을 받는 것은 불가능합니다. 다만, 무주택자인데 분양권이 있는 경우에는 대출 가능합니다!

**Q4** (은행연계대출) '최초' 주택구입만 가능한가요?

아니요! 신청 당시 무주택자라면 가능합니다.

**Q5** (리프레시 휴가) 기존 리프레시휴가 보유자입니다. 舊 리프레시휴가와 新 리프레시휴가의 사용 기준을 알려주세요.

'24년 7월 1일 新 리프레시휴가가 부여되기 때문에 이후부터는 舊 리프레시휴가와 동일연도 내 중복 사용 불가능합니다.

예를들어 舊 리프레시휴가 5일과 新 리프레시휴가 3일이 있는 파트너의 경우,

Case1) '24년 7월 1일 ~ 12월 31일 : 舊 리프레시휴가 5일 사용한 경우

→ 新 리프레시휴가 3일 사용불가 ('24년말 소멸)

Case2) '24년 7월 1일 ~ 12월 31일 : 新 리프레시휴가 3일 사용한 경우

→ 舊 리프레시휴가 5일 사용불가 ('25년까지 사용 가능)

'25년 : 舊 리프레시휴가 5일 사용한 경우 → 新 리프레시휴가 3일 사용불가 ('25년말 소멸)

**Q6** (리프레시 휴가) 新 리프레시휴가는 분할해서 사용 가능한가요?

개인의 리프레시를 위해 최소한 1년 내 연속해서 5일 정도의 리프레시 휴가는 필요하다고 판단합니다.  
따라서 新 리프레시 휴가는 분할 사용 불가능합니다.

**Q7** (경조) 만 나이로 혼란스러운데 칠순, 회갑 올해 기준 몇 년생이 해당하는 것일까요?

환갑(만 60세 기준)과 달리, 칠순은 한국식 나이로 지내는 것이 사회적 관습·문화이나, 만 나이 통일법이 시행됨에 따라 칠순 또한 만 나이 기준으로 통일하고자 합니다. (법제처 권장)  
따라서, '24년 기준 대상자는 회갑(만 60세) 64년생, 칠순(만 70세) 54년생입니다.

**Q8** (경조) 회갑 경조를 지원받았는데, 칠순도 지원받을 수 있나요?

회갑과 칠순 중 선택하여 1회 지원받으실 수 있습니다.  
재직 중 회갑을 지원받으신 경우, 칠순은 지원받을 수 없습니다.

### 3. Q & A

**Q9** (경조) 칠순이 '24년 7월 1일 이전인 사람도 경조금 지원받을 수 있나요?

본 제도 시행일은 '24년 7월 1일 부터 입니다.  
제도 시행일 이전 발생한 칠순은 경조금 지원 대상이 아닙니다.

**Q10** (경조) 백숙부모상의 경조휴가는 유지되나요?

네! 경조휴가는 유지됩니다.

**Q11** (경조) 본인 재혼 시에는 더이상 경조금을 지원받을 수 없는 건가요?

결혼의 경우 재직 기간 중 세부 항목별(본인 / 자녀 / 형제자매) 동일 대상자에 대해 1회 지급합니다. 본인 재혼이라 하더라도 재직 중 본인 결혼에 대한 경조금 지원을 받은 적이 없으신 경우, 본인 결혼에 대한 경조금을 지원받으실 수 있습니다.

**Q12** (경조금) 변경되는 기준은 언제부터 적용되고, 기준일은 언제인가요?

본 개편 시행일인 7월 1일 附 발생한 경조부터 적용됩니다. ⇒ 경조 발생일 기준입니다.  
(경조금 신청일 기준으로 적용되는 것이 아닙니다.)

**Q13** (경조금) HR포털에서 언제부터 신청 가능한가요?

현재 금년 7월 시스템 신청 가능하도록 계획 중입니다. 상세사항은 추후 안내 예정입니다.  
다만, 경조금 신청 기한은 경조 발생일 이후 3개월 이내이나, 시행일 이전 경조 발생 건에 대해서는 일정 기간 (약 2주 정도)의 신청 기한을 안내하여 기한 내 신청하실 수 있도록 할 예정입니다.

**Q14** (종합검진) 35세 미만인 저는 종합건강검진을 받을 수 없나요?

네. 현재 종합검진 대상 기준은 만 35세 이상입니다.  
하지만 본인이 개별적으로 종합검진을 희망한다면 검진예약사이트에서 대상자 추가 후 임직원가로 검진 가능합니다. (전사공지 "2024년 종합건강검진 안내" 참고)

**Q15** (12분할) 유급근로시간 수가 209시간으로 변경되면 기본급이 줄어들나요? 평균임금과 퇴직금에 영향 있나요?

기본급 및 평균임금과 퇴직금에는 영향 없습니다. 유급근로시간 수는 통상임금 산정을 위한 기준 시간 수입니다.  
유급근로시간 수가 226시간에서 209시간으로 변경되면 통상시급 계산 시 분모가 작아져 통상시급이 올라갑니다.

**Q16** (12분할) 월급여가 높아지게 되면 소득세가 늘어나 총 받는 금액이 달라지지 않나요?

14분할에서 12분할로 변경되면 당월 소득이 늘어 월 소득세는 늘어날 수 있으나, 연간 총 소득금액은 동일하므로 (동일한 소득구간 유지) 연간 세금에는 영향 없습니다.

**Q17** (임금피크) 기존 임금피크 적용 중인 직원들의 연봉 조정은 어떻게 이루어지나요?

이미 임금피크 적용 중인 인원의 7/1 이후 연봉 조정 사항은 개별적으로 안내 예정입니다.