


노 사 합 의 서

주식회사 케이티와 KT노동조합은 종사원의 사기를 진작하고,
5G 시대 글로벌 1등 플랫폼 사업자로서 본격적인 성장을 위해
함께 노력하기로 하며 불임과 같이 합의한다.


불임 : 제도 개선사항 1부

2019.6.17

주식회사 케이티
회장을 대리하여

경영관리부문장 신 

KT노동조합
위원장을 대리하여

사업지원실장 변 우 영 

제도 개선사항

I. 복지제도

1. 대부제도 신설·개선

가. 부채상환 등 긴급한 가계부담 해소를 위한 ‘긴급생활자금’을 사내근로복지기금 등을 활용하여 신설한다.

- 기금에서 대부 : 1인당 2천만원 한도, 이자율 1%, 5년 상환
- 금융기관 대부 이자 지원(최대 1.5%) : 1인당 3천만원 한도, 최대 5년간

나. ‘학자금 대출금 상환 대부’ 제도를 가계안정자금을 활용하여 신설한다.

- 대상 : 입사 전 한국장학재단을 통한 학자금 대출금 잔액이 있는 직원
- 대부액 : 본인명의 학자금 대출금 잔액
- 이자율 / 상환기간 : 무이자 / 5년, 7년, 10년 중 택일

다. 대부제도 운영방식을 아래와 같이 개선한다.

- 주택자금 : 본인 결혼목적 주택구입·임차시 또는 생애최초 주택구입시 우선 선정
- 주택자금/긴급생활자금 : 연령별 선정구간 이원화(만40세 미만/만40세 이상)
- 가계안정자금 : 본인 결혼목적 신청시 우선 선정

라. 시행일은 2020.1.1일자로 하며 세부사항은 사내근로복지기금 협의회에서 협의하여 정한다.

2. 자녀교육보조비 신설

가. 만 5~15세의 자녀를 둔 직원에게 자녀 1인당 연 60만원의 교육보조비를 지원하며, 세부사항은 노사간 협의하여 정한다.

3. 건강검진 개선

- 가. 배우자 및 자녀가 없는 직원의 부모 중 1명에 대해 연 1회 건강검진을 지원하며 지원단가는 배우자 건강검진 지원기준을 따른다.

4. 출산축하금 상향

- 가. 직원 또는 직원의 배우자가 출산시 축하금을 아래와 같이 지급한다.
- 첫째 : 200만원, 둘째 : 200만원, 셋째 이상 : 300만원

5. 글로벌 연수 프로그램 운영

- 가. 글로벌 마인드 함양과 심신의 힐링을 통한 대고객서비스 품질향상을 위해 글로벌 연수 프로그램을 운영하며, 시행규모/장소/지원 사항 등 세부사항은 노사간 협의하여 정한다.
- 나. 본 합의에 따라 ‘우리가족孝사랑휴가’는 폐지한다.

6. 연금저축 지원 확대

- 가. 2017년 4월 이후 입사자 대상으로 매월 5만원씩의 연금저축을 2026년 12월까지 지원하며, 입사시점에 따른 지원 가능기간은 아래와 같이 한다.

입사시점	지원 가능기간 (재직기간 限)
2017.4~2019.12	2020.1.~2026.12
2020년 이후	입사월~2026.12

- 나. 세부 지급방식 및 절차는 본 합의시점에 운영중인 연금저축 지원 운용기준을 준용한다.

7. 2~6항의 시행일은 2020.1.1일부터 한다.

II. 복무제도

1. 탄력적 근로시간제 시행

가. 근로시간의 효율적 운영을 위해 전직원 대상으로 3개월 단위의 탄력적 근로시간제를 시행한다.

나. 근로일과 근로일별 근로시간의 운영 원칙은 아래와 같이 한다.

- 근로시간을 탄력적으로 운영하고자 하는 부서는 근무표(근로일 및 근로일별 근로시간 포함) 및 단위기간의 시작일 등을 명시하여 노동조합과 서면합의 후 시행

- 근무표는 1주일 전까지 대상 직원에게 공지

※ 단, 사전 공지된 근로시간은 직원 개별동의가 있을 경우 변경 가능

다. 유효기간은 합의일로부터 2년간으로 하되, 유효기간 만료 1개월 전까지 개정 관련 별도의견이 없는 경우 그 후 2년간 자동갱신되며, 그 이후에도 동일한 것으로 한다.

2. 사업장밖 간주근로시간제 시행

가. 직원이 업무를 목적으로 한 해외출장으로 인해 근로시간을 산정하기 어려운 경우 출장 중의 소정근로일에는 1일 9시간 근무한 것으로 간주한다.

나. 시행일은 합의일부터로 한다.

3. 휴가 제도 개선

가. 직원의 건강검진일에 연간 유급 1일의 청원휴가를 부여한다.
(도서지역은 2일 부여)

나. 자녀 결혼시의 청원휴가일수는 3일로 하며, 자녀의 결혼일과 그 날의 직전·후 1일을 사용토록 한다. (휴일 또는 휴무일 포함)

- 다. 연차휴가는 연간 최대 7일(연 14회)을 반차휴가로 사용할 수 있다.
- 라. ‘가’, ‘나’의 시행일은 2019.7.1일부터, ‘다’의 시행일은 2020.1.1일부터 한다.

III. 인사/보수제도

1. 인사평가제도 개선

가. 인사평가등급을 평가그룹과 무관하게(사원 제외) 조정할 수 있도록 한다.

- 조정 규모는 피평가자(사원 제외) 40명당 2개(성과2, 역량2) 이내로 한다.
- 상위 평가등급으로 1등급 조정시 하위 평가등급으로 1등급 조정하며, 성과/역량평가에 대해 각각 조정할 수 있다.
- ※ 단, U등급을 N등급의 비율에 가산한 경우, N→U 등급으로의 조정은 불가
- 조정 단위는 사업/지원부서는 실/본부급, 현장은 지사/담당/센터급으로 한다.

나. N등급을 받은 직원에 대해 필요시 G등급으로 조정할 수 있도록 한다.

- 조정 규모는 부서 전체 N등급의 최대 30% 이내로 한다.
- 부서장의 추천을 받은 직원 대상으로 인사위원회 심의를 통해 확정하며, 성과/역량평가에 대해 각각 조정할 수 있다.
- ※ 단, ‘III-1-가’의 내용에 따라 N등급 인원을 확대한 부서는 조정 제외
- 조정 단위는 사업/지원부서는 실/본부급, 현장은 지사/담당/센터급으로 한다.

다. 직책자의 인사평가 등급 분포비율을 다음과 같이 한다.

인사평가 등급	S	E	G	N	U
분포비율	20%	40%	40%	-	-

※ 단, 필요시 N/U 등급을 총 10% 이내 부여 가능하며 징계자는 G등급 이상 부여할 수 없음

라. 시행일은 2019년 인사평가지 부터로 한다.

2. Pay-Band 제도 개선

- 가. 인사평가인상 및 협약임금인상에 따른 기준급과 역량급의 조정
결과가 Pay-Band 상한을 초과하는 경우, 조정에 따른 초과분에
성과급의 인상액에 해당하는 금액을 포함하여 지급한다.
- 나. 시행일은 2020.1.1일자로 하되, 인사평가인상에 따른 성과급 인상분
지급은 2019년 평가결과를 반영하여 2020년부터 지급한다.

3. A직 인사·보수제도 개선

- 가. A직으로 채용된 직원 중 본인 희망시 G직으로 전환할 수 있는
기회를 실 근속년수 5년이 경과한 연도의 연말 정기인사 시점 및
이후 매 격년마다 부여한다.
 - 시행일은 2019년 정기 인사시부터 하며, 직군전환은 인사위원회 심의를
거쳐야 한다.
- 나. 글로벌사업부문 A직의 G직 전환을 2019.7.1일자로 시행한다.
- 다. 2018년 A직 성과급체계 변경에 따른 개인성과급 100%를 2019년
3분기 중 정산하여 지급하며, 지급 대상은 2019년 3월 개인성과급
지급 대상이었던 직원에 한한다.

4. 정년퇴직 후 재고용 제도 개선

- 가. 정년퇴직 후 재고용 규모를 확대하고 선발자격 요건을 완화하기로
하며, 세부사항은 노사간 협의하여 정한다.
- 나. 시행일은 2020년 1분기 선발시 부터로 한다.

5. 직장 내 괴롭힘 예방 사규신설·개정

가. 직장 내 괴롭힘 예방지침을 신설하며, 관련 사규를 개정한다.

나. 시행일은 사규 발령일부터로 한다.

6. 1등 도전지사 인사/보수제도 자율권 부여

가. ‘1등 도전지사’의 인사/보수제도를 한시적으로 자율 운영한다.

평가등급 분포	<ul style="list-style-type: none">• 인사평가 총 마일리지 내에서 평가그룹별 등급분포 자율 부여 * G1 1년차 제외- 천안지사 평가그룹 : 직책자, 일반직원 (직급별)- 인천지사 평가그룹 : 직책자, G1, 임금피크제, 일반직원 ※ 2019년 인사평가시 적용
성과급	<ul style="list-style-type: none">• 부서성과급 변동분을 지사 성과만 반영 (인천지사 限)- 지사성과 750±150% (직책자±200%) ※ 2019년 성과를 반영하여, 2019년 하반기부터 2020년 상반기까지 지급

IV. 기 타

1. 노동이사제 도입 등 근로자 경영참여와 관련하여, 노사 신뢰를 바탕으로 사례연구·검토 등을 포함한 제반사항에 대해 상호 적극 협력 하기로 한다.