

노 사 합 의 서

주식회사 케이티와 KT노동조합은 기업가치 제고를 위한 DIGICO 전환을 위해 함께 노력하기로 하며, 종사원의 사기를 진작하고 미래 성장을 위한 체질 개선을 위해 불임과 같이 합의한다.

붙임 : 제도 개선사항 1부

2021. 9. 6

주식회사 케이티
대표이사를 대리하여

경영지원부문장 신 현 옥



KT노동조합
위원장을 대리하여

정책실장 변 우 영



[붙임]

제도 개선사항

I. 인사제도

1. 인사평가 보상기준 개선

가. 인사평가인상률을 아래와 같이 한다.

구 분	S(10%)	E(30%)	G(50%)	N(5%)	U(5%)
2분위 (50%초과~밴드상한)	3.7%	2.7%	1.2%	0.0%	0.0%
1분위 (밴드하한~50%이하)	4.3%	3.3%	1.6%	0.0%	0.0%

나. 임금피크 적용 대상자의 성과보상금은 아래와 같이 한다.

역량 \ 성과	S	E	G
S	360만원	290만원	150만원
E	330만원	260만원	120만원
G	270만원	200만원	60만원

다. 2021년도 인사평가부터 적용한다.

2. 직급 승진인상액 개선

가. 직급승진시의 기본급 인상액은 아래와 같이 한다.

<승진인상액(기본급)>

G1→G2 (대리 승진)	G2→G3 (과장 승진)	G3→G4 (차장 승진)	G4→G5 (부장 승진)
100만원	230만원	280만원	330만원

나. 2021년도 정기인사 직급승진부터 적용한다.

3. 미래사업분야 인사제도 개선

가. 평가등급 분포비율은 아래와 같이 한다.

평가등급	S	E	G	N	U
분포비율	10%	부서장 자율 부여			

나. 평가 마일리지는 평가등급 분포비율과 연동하며, 아래와 같이 한다.

구 분	S	E			G	N	U
		30%이하	~	50%초과			
성과평가	12	8	7	6	4	-	-
역량평가	6	4	3.5	3	2	-	-

다. 평가 인상률은 고정 분포비율 기준의 인상률 평균이 유지되도록, 평가등급 분포비율에 따라 아래와 같이 적용한다.

- ① Pay Band 1/2분위 평균을 기준으로, S등급은 고정 인상률을 적용하고, E등급 이하는 조정 인상률을 산출한다.

$$\text{※ 조정 인상률} = \text{평가등급별 고정인상률} + \left\{ \frac{\text{고정분포비 평균 인상률} - \text{유연분포비 평균 인상률}}{\text{E등급 이하분포비}} \right\}$$

- ② Pay Band 분위에 따라 S등급과 E등급은 각 $\pm 0.3\%p$, G등급은 $\pm 0.2\%p$ 를 가감한다.

- ③ 성과평가 70%, 역량평가 30% 비율로 반영한다.

라. 임금피크 성과보상금은 유연평가로 조정된 비율을 반영하여 가감한다.

$$\text{※ 임금피크 성과보상금} = \frac{\text{상대평가 시 성과보상금}}{\text{성과보상금}} \times \left\{ \frac{\text{성과등급 조정 인상률}}{\text{성과등급 고정 인상률}} \times 70\% + \frac{\text{역량등급 조정 인상률}}{\text{역량등급 고정 인상률}} \times 30\% \right\}$$

마. 동료평가 결과를 성과·역량평가에 반영한다.

바. 2021년도 인사평가부터 이를 적용하되, 적용부서는 미래사업 관련 부서 등 유연평가제 적용이 필요한 부서로 한다.

4. 창업지원휴직 개선

가. 직원의 체계적인 제2인생 설계를 지원하기 위해 창업지원휴직을 내일설계휴직으로 명칭 변경하고 지원분야와 자격요건을 아래와 같이 한다.

- 지원분야 : 기존 창업 外 재취업, 귀농귀촌까지 확대
- 지원자격 : 만 50세 이상 ~ 만 58세 미만
- 휴직기간 : 최소 2년 6개월에서 최대 4년. 단, 정년 잔여기간이 2년 6개월 미만인 경우 정년퇴직 시점까지로 함

나. 휴직기간 중 보수는 최초 1년 6개월은 월기본급의 100%를 지급하고 이후는 무급으로 한다.

다. 휴직기간 중 창업, 재취업, 귀농귀촌 등 회사가 인정하는 사유로 퇴직 시 내일설계지원금과 특별학자금에 대해 일시금으로 지급한다.

구 분	지급 산식
내일설계 지원금	<p>▪ 산정기준 : 월 기본급 × 산정 월수¹⁾ × 지급률(%²⁾)</p> <p>1) 정년 잔여기간이 5년 이내는 매2월당 1월, 5~10년은 매4월당 1월</p> <p>2) $100 + [35 - \{(20 \div 45) \times \text{산정 월 수}\}]$</p>
특별학자금	<p>▪ 대상자녀 : 대학생 및 대입예정(정년 內 고교 졸업) 자녀</p> <p>* 단, 고교 기 졸업 후 3년미만 경과 시 대입예정 자녀로 인정</p> <p>▪ 산정기준 : 대상자녀별 지원학기¹⁾ × 학기당 지원금액²⁾ 합산</p> <p>1) 정년까지 수혜 가능한 대학장학금 잔여 지원학기</p> <p>* 대입예정 자녀는 대학 입학 가능한 시기부터 지원학기 산정</p> <p>2) 등록금의 75%(대학생 자녀) 또는 학기당 280만원(대입예정 자녀)</p>

라. 회사는 휴직기간 중 휴직자 개인의 역량을 고려한 맞춤형 진로 설계 프로그램과 시장 수요가 많은 전문자격증 취득 및 심화 교육을 제공하고 자격증 취득 시 외부기관과 연계한 재취업 지원을 위해 노력한다.

마. 시행시기는 2021년 4분기부터로 하며, 2021년에 한해 만 58세 이상 직원 중 희망자에게도 지원자격을 부여한다.

－ 만 58세 이상 직원의 휴직기간 중 보수는 아래와 같이 한다.

휴직기간	보수
1년 ~ 2년 미만	최초 1년에 대해 월 기본급의 100%, 이후 무급
1년 미만	최초 6개월에 대해 월 기본급의 100%, 이후 무급

5. 리프레시 휴직제도 개선

가. 리프레시 휴직제도 부여기준, 사용시기 등은 아래와 같이 한다.

구 분	내 용
부여 기준	<div>근속10년 • 6개월월기본급의 80% (+ 6개월무급)</div> <div>근속20년 • 6개월월기본급의 80% 또는 12개월월기본급의 80% (+ 6개월무급)</div>
분할사용	• 6개월 단위 분할사용 가능
사용시기	• 1월, 7월

※ 6개월의 무급휴직 기간은 신청자 중 희망하는 자에 한하여 사용

나. 시행일은 2022.1.1일자로 한다.

6. A직 폐지

가. A직을 폐지하고 G직으로 통합한다.

나. 시행일은 2022.1.1일자로 한다.

II. 보수제도

1. 부서장 재량보상제 도입

가. 핵심가치 이행과 부서성과 견인에 대한 부서장 재량보상제를 도입하며, 지급기준과 대상은 회사가 별도로 정한다.

나. 시행일은 2022.1.1일자로 한다.

2. 성과급체계 개선

가. 성과급체계를 아래와 같이 한다.

구 분	전사	부문	담당
지급률 (월기본급 기준)	성과배분	220%±40%	220%±40%

※ 성과배분 관련 세부사항은 '경영성과 창출분야' 노사합의에 따름.

나. 지급시기, 지급규모 등 세부사항은 별도로 정한다.

다. 2021년 연간 전사성과 평가에 따른 전사성과급 변동분은 2022년도 중 정산한다.

라. 시행일은 2022.1.1일자로 한다.

3. 긴급출동보전비 개선

- 가. 긴급출동에 따른 긴급출동보전비는 폐지하고 초과근무수당체제로 통합한다.
- 나. 긴급출동시 자택, 회사/작업장소로의 왕복 이동시간은 1시간을 근무한 것으로 간주하여 근로시간에 포함한다.
- 다. 시행일은 2022.1.1일자로 한다.

4. 초과근무수당체제 개선

- 가. 초과근무수당의 지급기준을 아래와 같이 한다.

구 분	초과근무수당 지급기준
상시일근자	기준연봉월정액 $\times 1.5 \div 209 \times 22$ 시간
교대근무자	기준연봉월정액 $\times 1.5 \div 209 \times (17\text{시간} + \text{출근일수 } 18\text{일 초과 } 1\text{일당 } 1\text{시간})$

※ 휴가일수를 반영하여 일할 계산 후 지급

- 나. 임신기 여성은 연장근로 대상이 아니므로 초과근무수당을 지급하지 않으며, 아래와 같이 모성보호지원금을 지급한다.
- 임신시 200만원, 출산시 300만원(유·사산 시 100만원)
 - 지급방법 등 기타 세부사항은 노사간 협의하여 정한다.
- 다. 시행일은 2022.1.1일자로 한다.

5. Pay-Band제도 개선

- 가. 협약인상에 따른 Pay-Band 하한 조정시 G1과 G2 Pay-Band는 2021년부터 2023년까지 협약인상의 2배를 적용한다.

III. 복무제도

1. 유연근로제 개선

가. 선택근로제를 업무특성에 따른 자기주도적 근로시간 설계 및 근로시간 효율화를 위해 주 40시간(일요일 제외) 총량자율근무제로 전환한다.

- 1일의 근로시간대는 06시부터 22시까지 선택할 수 있으며, 출근일은 최소 4시간 근무한다.
- 연차휴가, 주휴일 부여 시 기준이 되는 1일의 표준근로시간은 8시간으로 한다.

나. 재택근무시에 지급하는 통근보조비는 재택근무보조비(일 6,000원)로 전환하여 지급하며, 지급주기는 월1회로 한다.

다. 시행일은 2022.1.1일자로 한다.

2. 근속 5년 직원 글로벌문화체험 지원제도 신설

가. 글로벌 마인드 함양을 위해 근속 5년 도래 직원에게 글로벌 문화체험에 소요되는 비용을 100만원 한도 내에서 실비로 지원한다.

나. 시행일은 2022.1.1일자로 한다.

3. 출장제도 개선

가. 직원의 자기주도적 역량 향상을 지원하기 위해 근속 5년, 10년, 20년, 30년 도래시 아래와 같이 자기계발출장을 지원하며, 그에 소요되는 비용을 지원한다.

근속년수	5년	10년	20년/30년
출장일수(최대)	5일	5일	8일
출장비(한도)	-	100만원	150만원

※ 출장일수/출장비는 도래일로부터 2년 이내 분할하여 사용 가능

나. 관리 대리점을 전담하는 현장 유통영업 직무에 종사하는 직원의 시내출장비를 16,000원으로 상향한다.

다. 시행일은 2022.1.1일자로 한다.

4. 안식년휴가 및 장기근속보로금 폐지

가. 안식년휴가와 장기근속보로금은 2022.1.1일자로 폐지한다.

IV. 복지제도

1. 업무용 단말기 구입 지원 및 요금제 지원한도 상향

가. 업무용 단말기의 교체 및 구입을 희망하는 직원에 대해 단말기 구입비를 최대 100만원까지 지원하며, 지원대상은 합의일 현재 재직자 중 지급일 현재 재직자로 하되, 개인명의로 회선을 사용 중이거나 전환한 직원에 한한다.

나. ‘가’항의 대상에게 지원하는 요금제 한도는 월 최대 10만원으로 하며, 이 경우 요금약정할인(25%)을 선택한 경우에 한한다.

다. ‘가’항의 지원시기는 2021년 하반기부터 2022년 상반기까지로 하고, ‘나’항의 시행일은 2022.1.1일부터 하되, 세부사항은 노사간 협의하여 정한다.

2. 자기계발비 금액 상향

가. 직원 역량강화를 위해 매년 지급하는 자기계발비를 100만원으로 상향하여 지급하며, 지급대상은 지급일 현재 재직자로 한다

3. 대부제도 개선

가. ‘주택자금’의 대부한도를 1억원으로 상향하고 상환기간을 최대 12년으로 연장한다. 단, 생애최초 주택구입의 경우 대부한도를 2억원으로 한다.

나. ‘금융기관 이자지원’의 대부한도를 1억원으로 한다. 이자지원은
년 1.5%의 이자비용(원금균등 분할상환 조건)에 대해 5년간
지원한다

다. ‘긴급생활자금’과 ‘가계안정자금’ 대부는 폐지한다.

라. 대부제도 개선에 관한 세부사항은 사내근로복지기금협의회에서
협의하여 정한다.

4. 태아/어린이보험 신설

가. 태아 또는 만 4세 이하의 자녀를 둔 직원에게 태아/어린이보험을
무상으로 지원하며, 세부사항은 노사간 협의하여 정한다.

5. 장애자녀 교육비 지원

가. 만 18세 이하의 장애인 자녀를 둔 직원에게 자녀 1인당 월 20만원을
교육보조비로 지원하며, 세부사항은 노사간 협의하여
정한다.

6. 어학시험비 지원

가. 어학시험비를 연 20만원 한도 내에서 실비 지원하며,
세부사항은 노사간 협의하여 정한다.

7. 의료비 지원제도 개선

- 가. 의료비 지원 신청방식을 건강보험공단에서 제공하는 자료를 활용한 자동지원 방식으로 전환한다. 건강보험공단에서 제공하지 않는 비급여항목(MRI, CT, 초음파)은 기존 의료비 지원방식을 따른다.
- 나. 보험급여 항목 중 가족합산(건강보험증에 등재된 배우자 및 자녀 포함) 본인부담금이 분기 6만원을 초과 시 그 초과액을 지원하며, 세부사항은 노사간 협의하여 정한다.

8. 국내 최고 수준 휴양시설 운영

- 가. 노후된 수련관을 대체하여, 최신 여가 트렌드를 반영한 국내 최고 수준의 휴양시설을 확보/운영하며, 세부사항은 노사간 협의하여 정한다.

9. 직원자녀 교육프로그램 개선

- 가. 현재 시행중인 자녀교육 프로그램의 내실화를 위해 개선하기로 하며, 시행일은 2022년 중으로 하되 세부사항은 노사간 협의하여 정한다.

10. 현장작업복 개선

가. DIGICO KT로의 전환 및 작업환경 변화에 맞춰 현장작업복을 개선하기로 하며, 세부사항은 노사간 협의하여 정한다.

※ 2~7항의 시행일은 2022.1.1일부터 한다.

