

2018년 단체교섭 종사원 설명자료

목 차

	PAGE
[잠정합의안 의의]	1
I 잠정합의안 요약	3
II 임금 분야	5
III 인사/보수 분야	6
IV 복지 분야	14
[Q&A]	15

2018년 단체교섭 잠정합의안 의의

KT노사는 경영위기 극복 과정에서 후퇴되었던 종사원의 처우를 개선하고, 5G 성공을 통한 글로벌No.1 달성을 위해 종사원을 통합하고 사기를 진작하며, 국민기업으로서 노동존중 정책을 선도하는 상생의 대타협안을 타결

- ▶ 임금피크제 적용기간과 감액률을 대폭 개선하여 부담을 완화하고 대학학자금 지원을 폐지 이전 수준으로 전면 부활
- ▶ 인사·보수·복지제도의 종사원 친화적 개선 및 별도 직군(C/S직)의 G직 통합

1. 경영위기 속 후퇴되었던 근로조건의 회복으로 종사원 자긍심 고취

- 임금피크제 개선과 2014년 이후 폐지되었던 대학생자녀 학자금 지원제도 부활(75% 지원)을 통해 종사원의 가계부담을 경감하고 실질임금을 인상

2. 임금 등 근로조건 상향

- [임금] 요금규제 강화로 인한 수익악화 등 불투명한 경영환경 속에서도 기준급+역량급 2% 인상(정률)
- [일시금·주식] 경영성과 창출에 기여한 종사원의 노고를 격려하고 5G 성공을 위한 역량 결집과 일체감 조성을 위해 일시금 100만원과 KT 주식 100만원 상당(2년 보유 조건)을 지급

3. 직원 사기진작 및 동기부여를 위한 인사·보수제도 개선

- 고과차등폭 축소, 승진적체 현상 해소를 위한 승진규모 확대 등을 통해 직원 사기진작 및 동기부여
- 페이밴드 상한상향과 U고과 임금삭감 폐지, 대기발령·면직제도 폐지 등 종사원 친화적인 제도개선 단행

4. 종사원 일체감 강화를 위한 직군 전환

- C/Sales직의 G직 전환으로 직원들이 느끼는 불안감을 해소하고 현장의 일체감을 강화하며, 고질적 인력부족 현상도 해결
- A직 입사자의 G직 전환 기회 부여 및 A직 성과급 체계 개편으로 직원간 형평성을 제고하고 부서간 협업을 증진하며, A직 전입직원의 Care를 강화

5. 일과 가정의 양립을 위한 제도적 장치 마련

- 2017년 단체교섭에서 합의한 희망퇴직 기준을 확정(희망퇴직금 등)하여 희망직원이 퇴직 후 제2의 인생설계를 원활히 할 수 있도록 지원하고,
※ 희망퇴직금은 2014년 특별명예퇴직시와 유사한 수준으로 설계
- 배우자 해외파견시 최대 5년의 무급휴직 신설로 가정의 안정을 도모함과 동시에 애사심도 높일 수 있도록 제도적으로 뒷받침하였으며,
- 성희롱 예방관련 사규개정으로 피해자 최우선 보호에 만전을 기함

6. 기타 복지제도 개선

- 비급여항목 중 MRI·CT·초음파 검진비를 100% 지원하여 의료비 부담을 경감하고,
- 세대별 복지형평성 증진을 위한 카페테리아 복지제도를 개선하기 위해, 노사공동 연구위원회를 발족하기로 함

◆ 2018년 단체교섭 경과

노동조합 단체교섭 요구(3.20) → 본회의 5회, 2개 실무소위(임금, 제도개선) 총 9회 개최(4.18~5.23) → 잠정합의안 타결(5.25)

I

잠정합의안 요약

【임 금】

구 분	내 용	지급일
협약임금	• 정률 2% 인상 (기준급+역량급)	2018.6.25 (소급액)
일시금/주식	• 일시금 100만원 • 주식 100만원 상당 (2년 보유 조건)	2018.6.25 2018년 중

【인사/보수】

구 분	내 용	시행일																								
임금피크제 개선	• 임금피크 시점 및 지급률 변경 <table><tr><th>구분</th><th colspan="4">기존</th><th colspan="3">개선</th></tr><tr><th>연령</th><td>56세</td><td>57세</td><td>58세</td><td>59세</td><td>57세</td><td>58세</td><td>59세</td></tr><tr><th>지급률</th><td>90%</td><td>80%</td><td>70%</td><td>60%</td><td>90%</td><td>80%</td><td>80%</td></tr></table>	구분	기존				개선			연령	56세	57세	58세	59세	57세	58세	59세	지급률	90%	80%	70%	60%	90%	80%	80%	2019.1.1
구분	기존				개선																					
연령	56세	57세	58세	59세	57세	58세	59세																			
지급률	90%	80%	70%	60%	90%	80%	80%																			
희망퇴직 기준	• 희망퇴직금 : (월 기준급+월 역량급)^{주1)} X 산정월수 X 지급률 주1) 임금피크제 기 적용직원은 피크임금(100%) 기준 ▶ 산정월수 (최대 45개월) • 정년퇴직일 5년 이내 : 잔여월수 매 2월당 1개월 • 정년퇴직일 5년 초과 ~10년 이내 : 잔여월수 매 4월당 1개월 ※ 단, 잔여월수 계산시 4월미만은 1개월로 계산 ▶ 지급률(%) : 100+[55- {(20/45)X산정월수}] • 조정금(1회 限) : 만 58세 200만원, 만 59세 100만원 • 비금전적 보상 : 공로패, 여행상품권, 명예사원증 등 • 시기 : 분기별 시행	즉시 [최초시행] '18.6월 신청 '18.7.1 퇴직																								
인사평가 제도개선	• 인사평가인상률 조정 (평가등급별, 분위별) <table><tr><th>구분</th><th>S(10%)</th><th>E(30%)</th><th>G(50%)</th><th>N(5%)</th><th>U(5%)</th></tr><tr><td>2분위</td><td>4.1%</td><td>3.2%</td><td>1.8%</td><td>0.0%</td><td>0.0%</td></tr><tr><td>1분위</td><td>4.7%</td><td>3.8%</td><td>2.2%</td><td>0.4%</td><td>0.0%</td></tr></table> • 인사평가인상률 조정에 따라 감소된 재원은 승진확대 등 처우개선에 활용 • 인사규정 제24조제6호 및 제37조 폐지	구분	S(10%)	E(30%)	G(50%)	N(5%)	U(5%)	2분위	4.1%	3.2%	1.8%	0.0%	0.0%	1분위	4.7%	3.8%	2.2%	0.4%	0.0%	2018년 평가시부터						
구분	S(10%)	E(30%)	G(50%)	N(5%)	U(5%)																					
2분위	4.1%	3.2%	1.8%	0.0%	0.0%																					
1분위	4.7%	3.8%	2.2%	0.4%	0.0%																					

구 분	내 용	시행일
C/Sales직의 G직 전환	• C직/Sales직을 G직으로 전환하고, 유사직무에 배치하되 필요시 직무전환 교육 실시 ※ 전환에 따른 보수/직급 등 조정 병행 ※ C직이 개통/AS업무 지속수행 희망시 KT 희망퇴직 후 KT service 재입사 기회 부여	2018년 중
A직 인사보수 제도개선	• A직으로 채용된 직원 중 본인 희망시 G직 전환기회 부여(1회) - 대상 : 입사 후 실 근속년수 5년이 경과한 직원 • A직 성과급체계 개선 - 부서성과급 확대 및 개인성과급 축소, 전입 2년간 최소 성과급 보장 등	2018년 정기 인사시부터 2019.1.1
Pay-Band 제도개선	• 당해년도 임금협약 결과를 반영하여 차년도 1.1일자로 Pay-Band 상한을 조정	2019.1.1
청원휴직 제도개선	• 배우자 해외파견시 청원휴직(무급) 사용가능(최대 5년, 근무기간 중 1회) - 대상 : 입사 후 실 근속년수 5년이 경과한 직원	합의일부터
성희롱예방 사규 개정	• 성희롱 피해자 보호 및 권리강화를 위한 조항 신설/개정	사규 개정일부터

【복 지】

구 분	내 용	시행일
사내근로 복지기금	• 376억원 출연 (2018년 목적사업비)	2018년 출연
대학생 자녀 학자금 지원	• 75 % 지원 (3자녀 16학기 限) ※ 대학생 자녀학자금 무이자 대부제도는 '18.2학기를 마지막으로 폐지	2019.1.1
의료비 지원제도 개선	• MRI, CT, 초음파 개인부담액 100% 지원	2019.1.1
카페테리아 복지제도 개선	• 노사공동 연구위원회를 발족하여 논의 시행	-

1. 2018년 임금인상

- 임금인상 : 정률 2.0% (기준급+역량급)
- 적용대상 : 합의일 현재 재직 직원 (G직, A직, C직 및 Sales직)
- 적용시기 : 2018.1.1일자 (소급적용)
 - ✓ 임금인상 소급분(1.1~6.30) 지급일 : 2018.6.25(월) * 별도계좌 지급
 - 7월 급여분부터 인상분 반영 지급
- ☞ **2018년도 연봉조회** (2018년 임금인상 반영)
 - 조회기간 : 2018.6.21(예정) ~
 - 조회방법 : ERP > HR > 급여 > 연봉내역 > 기준연봉 조정내역

2. 일시금 및 주식 지급

- 취 지 : 경영성과 창출에 기여한 종사원의 노고를 격려하고 5G 성공을 위한
역량 결집과 일체감 조성을 위해 지급
- 지급대상 : 합의일 현재 재직자
(상무보/전문경력직/재직전출자/무기계약직 포함, 임원 제외)
- 지급액 및 지급방식

구분	1인당 지급액	지급방법
일시금	1백만원	6.25(월) 별도계좌 입금
주식	1백만원 상당 회사 주식	추후 별도 협의 후 공지

※ 주식은 2년 보유 조건 (2년 이내 퇴사시에도 2년동안 보유해야 함)

※ 지급일 이전 퇴직자에게도 퇴직시 일시금을 지급하고, 주식은 별도 절차 공지 예정

1. 임금피크제 개선

□ 취 지 : 적용기간과 감액률 개선을 통한 직원 사기진작 및 성과견인

□ 주요내용

○ 피크임금 : 만 57세에 도달하는 날(주민등록상 생일)의 당월 '기준급+역량급' * 기준:만 56세

○ 피크지급률

구 분	기 준				개 선		
연령(만)	56세	57세	58세	59세	57세	58세	59세
피크지급률 (피크임금 대비)	90%	80%	70%	60%	90%	80%	80%

✓ 만57세가 되는 날의 익월부터 적용

□ 시행일 : 2019.1.1일자 * 시행일 전까지는 기존 피크지급률 적용

<연령별 임금피크제 개선 적용(2019년 기준)>

생년월	기 준		개 선		비 고
	~생월	생월후	~생월	생월후	
1962.12월 이후	100%	90%	100%	100%	· '19년 인사평가인상률 적용 · 피크지급률 상향 조정 (피크임금은 기존과 동일)
1961.12월~1962.11월	90%	80%	100%	90%	
1960.12월~1961.11월	80%	70%	90%	80%	
1959.12월~1960.11월	70%	60%	80%	80%	
1958.12월~1959.11월	60%	-	80%	-	

2. 희망퇴직 기준

□ 취 지 : '17년 단체교섭 합의사항 이행

□ 주요내용

○ 대 상 : 아래 직원 중 본인이 희망하는 경우 신청(6개월 이상 정년 잔여직원에 한함)

- 임금피크제 최초 도래 직원 (최초 시행에 한해, 임금피크제 기 적용 직원 포함)
- 중대공상 및 신체정신상 장애로 업무수행이 어려운 직원(인사위원회를 통해 확정)

○ 희망 퇴직금

[보상기준] (월 기준급 + 월 역량급)^{주1)} X 산정월수 X 지급률

주1) 단, 임금피크제 적용직원은 피크임금(100%) 기준

- 산정월수 : 정년퇴직일 5년이내는 잔여월수 매2월당 1월,
5년초과 10년까지는 잔여월수 매4월당 1월 (최대 45개월)
※ 단, 잔여월수 계산 시 4월 미만은 1개월로 계산
- 지급률(%) : $100 + [55 - (20/45) \times \text{산정월수}]$

※ 장애 3 급 이상 판정으로 인한 공상자가 희망퇴직을 원하여 퇴직할 경우, 노사간
기 합의된 보상금(1 억 또는 1.5 억원)은 희망퇴직금 지급으로 갈음

○ 조정금(1 회 限) : 만 58 세 200 만원, 만 59 세 100 만원

○ 비금전적 보상

- 감사선물 : 공로패, 여행상품권(150만원), 명예사원증
- 복지지원 : 통신비 보조(1년간 최대 월 3만원), 동우회비 지원(22만원)

□ 시행주기 : 분기별 시행(인사위원회 심의 후)

※ 1~3월 임피도래 직원(12월 신청, 1.1 퇴직), 4~6월 임피도래 직원(3월 신청, 4.1 퇴직)
7~9월 임피도래 직원(6월 신청, 7.1 퇴직), 10~12월 임피도래 직원(9월 신청, 10.1 퇴직)

▶ 최초시행 : '18.6월 신청, '18.7.1일 퇴직

- 신청대상 : '58.12.1~'62.8.31일 출생자, 중대공상 및 신체정신장애자

3. 인사평가제도 개선

□ 취 지 : 인사평가제도의 종사원 친화적 개선 및 사기진작

□ 주요내용

○ 평가등급별/분위별 인사평가인상률 조정 및 종사원 처우개선을 위한 노력 시행

- 고과차등폭 축소(최대 평균 5.5→4.5%), U고과 임금삭감 폐지 병행 추진
- 인사평가인상률 조정에 따라 감소되는 재원은 승진 확대 등 처우개선에 활용

<평가등급별/분위별 인사평가인상률 전후 비교>

구 분	기 준					개 선				
평가등급	S(10%)	E(30%)	G(50%)	N(5%)	U(5%)	S(10%)	E(30%)	G(50%)	N(5%)	U(5%)
2분위	4.5%	3.5%	2.1%	0.0%	-1.0%	4.1%	3.2%	1.8%	0.0%	0.0%
1분위	5.0%	4.0%	2.4%	0.5%	-0.5%	4.7%	3.8%	2.2%	0.4%	0.0%

○ 인사규정 제24조제6호 및 제37조 폐지 (저성과자 대기발령 및 직권면직 관련)

□ 시행일 : 2018년도 인사평가시부터

4. C/Sales직의 G직 전환

□ 취 지 : 현장 일체감 조성 및 현장 핵심분야 인력보강

□ 주요내용

○ C/Sales직의 G직 일괄전환 및 재배치에 따른 직무전환교육 시행

- 배치부서 : C직→CM팀(선로)·Biz영업, Sales직→마케팅부·C&R팀 등 유사직무 배치
- 근무지 : 기존 근무지 또는 인근 (거주지와 근무지가 멀어지는 경우 회사는 직원의 생활상 불이익을 최소화하기 위해 노력)

○ 전환 방식

가. 직급 : 현재 직급기준 수평 이동(C2/S2 → G2)

- C1/S1(14명)은 G2 0년차 배치

나. 직급연차 : 현재 직급연차를 2년 단위로 묶어 G2 1~3년차 부여

※ 직급 최소 체류연수 차이 고려(C2/S2 6년 → G2 3년)

전환前 C2/S2)	1년차	2년차	3년차	4년차	5년차	6년차
전환後 (G2)	1년차		2년차		3년차	

다. 인사평가/승진

- '18년: G직과 분리하여 별도 평가/승진

※ C직/S직과 G직간 평가기준이 달라 동일그룹 평가 시 형평성 문제 발생

- '19년 이후: G직과 동일그룹 평가/승진

라. 마일리지 : 전환 후 유/불리 방지 차원, 전환 전 직급의 평가 마일리지를 모두 반영

- 평가 마일리지: 전환 전 직급에서 획득한 마일리지의 연 평균값 적용

전환前	전환後	평가 마일리지 변환
C1/S1 6~7년차	G2 0년차	- 전환대상 마일리지 없음
C2/S2 1년차	G2 1년차	- 전환대상 마일리지 없음
C2/S2 2년차	G2 1년차	- G2 1년차: '18년 평가 마일리지 ※ 17년 성과평가 기준 기타 마일리지 부여: S 2점, E 1점 (C2/S2 2년차는 G2 1년차 배치로 기존 평가마일리지 반영 불가)
C2/S2 3년차	G2 2년차	- G2 1년차: C2 1~2년차 평균 마일리지 - G2 2년차: '18년 평가 마일리지
C2/S2 4년차	G2 2년차	- G2 1년차: C2 1~3년차 평균 마일리지 - G2 2년차: '18년 평가 마일리지
C2/S2 5년차	G2 3년차	- G2 1년차: C2 1~2년차 평균 마일리지 - G2 2년차: C2 3~4년차 평균 마일리지 - G2 3년차: '18년 평가 마일리지

- 기타 마일리지: 전환전 직급 기타 마일리지 합산(전환 후 연차별 최대 3점 한도)

<평가 마일리지 부여 예시>

[C2 5년차]		→	[G2 3년차]		[C2 4년차]		→	[G2 2년차]		[C2 2년차]		→	[G2 1년차]	
구분	마일리지		구분	마일리지	구분	마일리지		구분	마일리지	구분	마일리지		구분	마일리지
1년차	10	평균	1년차	8	1년차	12	평균	1년차	10	1년차	성과 S	}	1년차	'18년평가
2년차	6		2년차	10	2년차	8		2년차	'18년평가	2년차	'18년평가		2년차	'19년평가
3년차	12	평균	3년차	'18년평가	3년차	10		3년차	'19년평가	3년차	'19년평가		3년차	'20년평가
4년차	8													

※ C2 2년차는 G2 1년차 배치로 C2 당시 평가 마일리지 반영 불가 → 가점으로 보상 (+2점)

마. 급여체계 개선

G직 급여체계 적용에 따른 기준연봉 인상, G직 성과급 제도적용으로 개인별로 유불리가 발생할 수 있으나, 합리적 지급범위 내에서 수준 결정

- 기준연봉(기준급+역량급) 공통인상 : 연 230만원
- 기준연봉 차등인상 : 연 0~300만원(최근 5년 인사평가 결과에 따라 인상금액 연도별 누적)
(단위 : 만원)

2014~ 2017년	성과	S	E	G	N	U	-
		42	34	21	5	0	-
	역량	S	E	G	N	U	-
		18	14	8	1	0	-
2013년	성과	A	B	C+	C	D	F
		42	34	30	17	5	0
	역량	A	B	C+	C	D	F
		18	14	12	7	1	0

EX) '13년 성과/역량 A, '14~'17년 성과/역량 E고과일 경우 252만원(60만원X1년+48만원X4년) 인상

※ G직 페이밴드 배치 후 하한 미달자는 하한 도달시까지 평가인상률 2배 적용

※ C1/S1 직원의 G2 배치시 기준급+역량급 50만원 추가지급

- 성과급 : G직 성과급 체계 적용 (750±150%)

바. 기 타 : 매출인센티브 정상 지급 (3년치)

□ 시행시기 : '18년 하반기 중

✓ '14년 사업합리화 후 C직만이 수행했던 Mass 개통/AS 업무는 C직의 G직 전환에 따라 일괄 KT Service에서 수행

- 해당 직원은 유사직무에 배치 예정이며, 기존 업무를 지속 희망하는 C직은 KT희망퇴직 후 KT Service로 재입사 기회 부여(재취업 확정여부는 KT Service에서 결정)

※ 희망퇴직시 희망퇴직금을 지급하되 기존 산식에도 불구하고 지급률은 100%로 적용 (최대 45개월)

5. A직 인사·보수제도 개선

□ 취 지 : A직 입사자 직무선택 기회 부여 및 협업강화

□ 주요내용

○ A직 입사자 G직 전환기회 부여

- 대상 : A직으로 채용된 직원 중 입사 후 5년 이상(실 근무년수) 근무자
- 시행시기/횟수 : 입사 후 5년이 경과한 연도의 연말 정기인사 시점 1회 限
 - ※ 단, '12년 입사자는 '18년 연말 정기인사 시점에 전환요청 가능
 - ※ G직으로 전환시 5년 이상 근무 후 인사위원회 심의를 거쳐 다시 A직으로 전환 가능하나, 이후 G직으로 재전환 불가
- 승인절차 : 신청 → 인사위원회 심의(배치 부서 유무, 전환 적정성 등) 후 결정
- 시행시기 : '18년 말 정기인사 시점부터

○ A직 성과급체계 개선

- 협업강화를 위한 부서성과급 확대 및 개인성과급 축소

구 분		기 준	개 선
부 서	전 사	100%(±20%)	150%(±30%)
	부 문	100%(±20%)	150%(±30%)
	담 당	100%(±20%) * 직책자: ±40%	150%(±30%) * 직책자: ±60%
부서성과급 계		300%(±60%)	450%(±90%)
개 인	목표달성률 100% 이하시	225%+[목표달성률-50%] X 4.5 ※ 목표달성률 하한 50%	175%+[목표달성률] X 1.25
	목표달성률 100% 초과시	225%+[100%+Σ(목표달성률 구간별 하한 초과분X가중치)-50%] X 4.5 ※ 상한 1,800%	175%+[100%+Σ(목표 달성률 구간별 하한 초과분X가중치)] X 1.25 ※ 상한 1,650%
개인성과급 계		225%~1,800%	175%~1,650%
기 타		관리매출 30억 미만시 담당 목표/실적 적용	<폐 지>

※ 가중치 (개인성과급 목표달성률 구간별) 변경

목표 달성률	100~ 105%	105~ 110%	110~ 115%	115~ 120%	120~ 130%	130~ 140%	140~ 150%	150%~
가중치	23→4.5	235→5.5	24→6.5	245→7.5	26→8.5	27→10	28→12.5	30→13

- 전입직원 인큐베이션 기간운영 : 최초 전입 2년간 최소성과급 보장 (650%)

- 시행시기 : 2019.1.1일

※ 개인성과급 및 전사성과급은 2018년 실적을 반영하여, 부문 및 담당 성과급은 2018년 하반기 실적을 반영하여 2019년 지급시부터 적용

6.페이밴드 제도 개선

□ 취 지 : 협약인상 결과와 페이밴드 상하한 동시연동

□ 주요내용

○ 페이밴드 상한을 당해년도 임금협약 결과와 연동하여 차년도 1.1일자 매년 조정

- 조정된 페이밴드 하한과 상한의 중간값으로 분위 재설정

□ 시행일 : 2019.1.1일자 (2018년 협약인상률 반영)

7. 청원휴직제도 개선

□ 취 지 : 가정의 안정 도모와 애사심 증진

□ 주요내용 : 배우자의 해외 파견으로 동행 필요시 무급휴직 신청 가능

○ 대상 : 배우자의 해외 파견으로 동행이 필요한 직원(입사 후 5년 이상실근속년수 근무자 限)

※ 배우자가 경쟁사 직원일 경우 승인 제한

○ 휴직기간/횟수 : 배우자의 파견 기간 이내(최대 5년)/ 근무 중 1회 限

○ 승인절차 : 대상자 신청 → 각 부서 및 인재경영실 최종 검토 후 승인

□ 시행시기 : 합의일부터

8. 성희롱 예방관련 사규 개정

□ 취 지 : 성희롱 '피해자 보호관점'에서의 프로세스 개선

□ 주요내용 : 성희롱예방지침, 인사규정시행세칙 개정

○ 피해자에게 징계위 재심청구권 부여(성희롱위반건 限), 징계위 징계의결결과 통보

○ 피해자 보호조치 명문화(근무지변경, 유급휴가 등), 신고인의 특정 심의위원회에 대한 기피신청제도 도입, 성희롱 발생시 조사 및 심의 공정성 강화 등

※ 세부내용은 별도 공지 예정

□ 시행시기 : 사규 개정일부터

1. 사내근로복지기금 출연 : 376억원 ('18년 목적사업비, 이사회 의결 이후 출연)

2. 대학생자녀 학자금 지원

□ 취 지 : 대학학자금 지원을 통해 종사원의 가계부담 경감

□ 주요내용

○ 대상 : 지급일 현재 재직자 중 대학교 취학 자녀를 둔 직원

- 직원 1인 기준 16학기 내, 자녀 동시신청 최대 3인까지(대상자녀 지정 후 중도 변경 가능)

※ 단, 단협 81조에 따라 직원이 순직한 경우와 공상으로 퇴직한 경우 동일한 기준으로 지원 (해당 직원이 정년퇴직 했을 시점까지 지원)

○ 지원 : 등록금 납입 영수증의 입학금·수업료·등록금 실비의 75%

- 실습비 등 기타 표기항목은 제외, 외국대학은 연세대학교 유사계열 기준 지원

✓ 대학생자녀 학자금 무이자대부제도는 2018년 2학기 발생분 대부분 끝으로 폐지

□ 시 행 일 : 2019.1.1일자 ('19년 1학기 발생분부터 신청가능, 납부일 이후 1년 이내 신청)

3. 의료비 지원제도 개선

□ 취 지 : 정부정책의 선도적 이행 및 의료비 부담 경감

□ 주요내용 : 비급여성 본인부담금(가족포함) 중 MRI, CT, 초음파 진단료 100%지원

구분	기 준	개 선
지원 규모	30% 지원	100% 지원

※ 지원대상(기준과 동일) : 본인 및 본인의 건강보험증에 등재된 배우자와 만 26세 이하 자녀 (단, 자녀가 장애인인 경우는 지원연령 상한 미적용)

□ 시 행 일 : 2019.1.1일자 ('19.1.1일 진료분부터 적용)

4. 카페테리아 복지제도 개선

□ 취 지 : 복지선택권 확대를 통한 세대별 복지만족도 향상

□ 주요내용 : 추후 노사공동 연구위원회 발족하여 운영기준/방법 등 논의 시행

Q&A

【임금인상·일시금·주식】

Q1. 임금인상에 따라 소급되는 항목은 무엇인지?

- A1.
- 기준급, 역량급, 성과급(전사/부문/담당/개인), 초과근무수당, 초과근무가산급(현장/야간) 및 휴일근무수당에 대해 소급 지급됨
 - 임금인상 소급액은 'ERP>HR>개인업무>급여>지급내역>월별급여내역>명세서 조회>소급내역 조회' 또는 '급여명세서' 에서 확인 가능(6.21 18:00~)

Q2. 임금피크제 적용 대상자의 임금인상 및 소급액은?

- A2.
- 임금인상(기준급+역량급 2%)을 반영하여 개인별 피크임금 재조정
 - 피크임금에 개인별(월별) 지급률을 반영하여 월 기준급+역량급 산정
※ 소급액은 개인별 상이할 수 있음

Q3. '18년 중도입사자·휴직자의 일시금 지급액은?

- A3.
- [중도입사자] 입사일부터 합의일까지 일할계산
 - [휴직자] 2018.1.1부터 합의일까지 감액사유에 해당하는 기간을 제외 후 일할계산

구 분	세부내용
감액사유	• 휴직, 직위해제/대기발령/정직/결근/출산 등에 따른 무급일수
감액산식	• 지급기준액 × 감액사유 일수 ÷ 계산기간 일수 (계산기간 : 2018.1.1~합의일)

※ 성과급 감액기준 동일 적용

Q4. 왜 주식을 지급하는지?

- A4.
- 종사원이 KT의 주인이라는 자부심과 일체감을 고취하기 위해 지급
 - 향후 5G 성공 등 실적개선에 따른 주가상승시 100만원 이상의 더 큰 혜택으로 돌아갈 수 있음

Q5. 주식지급 관련하여 별도의 개인별 신청절차가 있는지?

- A5.
- 회사에서 일괄적으로 계좌를 만들 예정이며, 세부사항은 별도 공지 예정

【희망퇴직】

Q1. 금년 56세인 경우 '19년 임금피크제 피크임금 재적용에 따라 희망퇴직 기회가 두 번 주어지는지?

A1. • 임금피크제 최초 도래시점에 한하므로 1번만 기회가 부여됨

【C/S/A직 인사제도 개선】

Q1. [C/Sales직] G직으로 일괄 전환하는 이유는?

A1. • 고용불안감 및 급여의 불확실성 등 해당직군 직원들의 고충이 지속 제기되어 이를 해소할 필요성이 있으며,
• 현장의 고령화 및 정년퇴직자 증가로 인력 충원 필요성 증가

Q2. [A직] 언제부터 전환신청을 할 수 있는지?

A2. • 실 근속년수 5년이 경과한 연도의 연말 정기인사 시점에 1회 신청할 수 있으며, '18년도의 경우는 '13년도 이전 입사자가 신청 가능
• 단, 인사위원회 심의를 거쳐 최종 전환

【인사평가제도 개선】

Q1. 인사평가인상률은 왜 조정되었는지?

A1. • S고과와 U등급 사이의 인상률 차등폭을 기존 대비 1%p 가량 줄이고, U등급의 임금하락을 동결로 변경함에 따라 조정됨
• 인사평가인상률 조정에 따라 감소된 재원은 승진확대 등 처우개선에 활용

【페이밴드제도 개선】

Q1. 페이밴드 상한 상향시 달라지는 것은?

A1. • 페이밴드 상향에 따른 상한초과자 감소로 실질임금 상승효과 기대
• 상한과 하한의 동시연동을 통해 균형적인 페이밴드 운영 가능

【대학학자금】

Q1. 해외대학도 동일하게 지원되는가?

- A1.
- 학위가 인정되는 대학과정에 대해 지원 가능 (어학연수, 이수과정 제외)
 - 지원금액은 연세대학교 유사계열 학자금의 75%를 초과할 수 없으며, 유사계열이 없을 시 연세대학교 '이학' 계열 학자금의 75%를 초과할 수 없음

Q2. 대학생자녀 무이자 대부를 받던 직원도 소급지원하는가?

- A2.
- 2019년 1학기 등록금부터 가능하며, 소급지원 불가

Q3. 대학생자녀 무이자 대부를 받던 직원도 학기 제한이 있는지?

- A3.
- 무이자 대부 학기는 차감하지 않고 별도로 새롭게 16학기까지 지원을 받을 수 있음