

제18차 이사회 의사록

재단법인 서울관광재단

일 시	2021. 7. 15.(목) 16:00~18:00	장 소	재단 4층 회의실
소 집 자	주○○ 이사장 및 대표이사 직무대행	기록자	윤○○ 주임
출 석 자	주○○ 이사장 및 대표이사 직무대행, 김○○ 이사(김○○ 공기업3팀장 위임), 이○○ 이사, 윤○○ 이사, 우○○ 노동이사, 조○○ 감사 직무대행		
결 석 자	-		
참 여 자	관광협력팀 홍○○ 팀장, 관광협력팀 김○○ 주무관, 공기업3팀 안○○ 주무관		

□ 의 결 사 항

의안번호	의 안 명	의결내용	소관부서
의결안건 1	이사회 운영규정 개정안	원안가결	기획경영본부
의결안건 2	여비규정 개정안	원안가결	
의결안건 3	보수규정 개정안	조건부 가결 (찬성 3, 반대 2)	
보고안건 1	채용 내규 개정	원안접수	
보고안건 2	성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 내규 제정	원안접수	
보고안건 3	여비규정내규 개정	원안접수	
보고안건 4	개방형직위 운영 내규 개정	원안접수	

□ 회 의 결 과: ‘회의내용’ 별첨

위와 같이 의결하였음을 확인 날인함.

2021년 7월 15일

이 사 장 및
대 표 이 사
직 무 대 행

주 ○ ○ (인)

이 사 김 ○ ○ (인)

이 사 이 ○ (인)

이 사 윤 ○ ○ (인)

노 동 이 사 우 ○ ○ (인)

감 사
직 무 대 행 조 ○ ○ (인)

□ 회 의 내 용

의장인 주○○ 이사장 및 대표이사 직무대행은 재단 정관 제26조 제1항에 의거 본 회의가 적법하게 성립되었음을 확인하고, 개회를 선언한 뒤 의제를 채택하다.

< 의안 1: 이사회 운영규정 개정안 >

의장이 상기 안건에 관한 심의를 구한 바, 참석 이사 전원 이의 없이 원안대로 승인 가결하다.

○ 주요 토의내용 및 제안사항

- 나○○ 기획경영본부장이 이사회 운영규정 개정안에 대해 설명하다.
- 다른 이사들의 추가적인 질의사항이 없어 안건을 의결하다.

< 의안 2: 여비규정 개정안>

의장이 상기 안건에 관한 심의를 구한 바, 참석 이사 전원 이의 없이 원안대로 승인 가결하다.

○ 주요 토의내용 및 제안사항

- 나○○ 기획경영본부장이 여비규정 개정안에 대해 설명하다.
- 윤○○ 이사가 여비규정의 세부적인 개정사항에 대해 설명을 요청하다.
- 남○○ 인재경영팀장이 본부장급 국외여비 지급기준이 하향 조정된 것임을 설명하다.
- 주○○ 이사장 및 대표이사 직무대행이 공무원 여비규정을 준용하고, 타 출연기관 수준에 맞춰 여비규정을 개정한 것임을 설명하다.
- 우○○ 노동이사가 9시간 이상 장거리 출장의 경우 기존에 본부장이 비즈니스 클래스를 이용한 사례가 있는지 질의하다.
- 남○○ 인재경영팀장이 해당 사례가 있음을 답변하다.
- 다른 이사들의 추가적인 질의사항이 없어 안건을 의결하다.

< 의안 3: 보수규정 개정안 >

의장이 상기 안전에 관한 심의를 구하고, 제21조 및 [별표 3] 개정안에 대해 표결 진행을 주문한 결과 찬성 3표(주○○ 이사장 및 대표이사 직무대행, 김○○ 공기업3팀장, 이○ 이사), 반대 2표(우○○ 노동이사, 윤○○ 이사)로 표결을 마친다.

의장은 표결 결과를 접수하고, 제19조 개정안은 원안가결, 제21조 및 [별표 3] 개정안은 조속한 시일 내에 재단의 전반적인 보수체계에 대한 개선방안, 예를 들어 직위가 있는 팀장에 대한 직책업무수당 마련 등 개선책을 수립하는 것으로 조건부 가결하다.

○ 주요 토의내용 및 제안사항

- 나○○ 기획경영본부장이 보수규정 개정안에 대해 설명하다.
- 우○○ 노동이사가 본 개정안은 재단 노동자의 처우와 직결되는 사안이므로 신임 대표이사 취임 후 차기 이사회에서 안전을 심의할 것을 제청하다.
- 윤○○ 이사가 현임 팀장의 급수체계에 대해 질의하다.
- 나○○ 기획경영본부장이 현임 팀장은 1급~3급으로 구성되어 있음을 답변하다.
- 김○○ 공기업3팀장이 본 안전은 서울시 출연기관 전체가 동일하게 적용되는 사안임을 설명하다.
- 윤○○ 이사가 보수체계는 기관의 상황에 따라 다르게 책정되어야 하고, 세부적인 근거자료를 이사회에서 검토한 후 심의를 진행할 필요가 있음을 지적하다.
- 이○ 이사가 본 개정안을 적용한 이후 변화되는 보수체계에 대한 세부적인 근거자료를 기반으로 심의를 진행하자는 윤○○ 이사의 의견에 동의를 표하다.
- 조○○ 감사 직무대행이 서울시의 경우에도 특정 급수 이상으로 승진할 경우 연장근로수당을 지급하지 않고 있음을 설명하다.
- 우○○ 노동이사가 ‘상위직 관리자’라는 표현은 기관마다 정의하는 방식에 차이가 있으며, 유사한 업무를 수행하는 출연기관의 경우 팀장이 3~4급 보직자로 구성되어있는 경우가 존재함을 설명하다.
- 이○ 이사가 타 출연기관과의 형평성을 고려하여 규정을 정비하는 것은 타당하나, 본 개정안은 실질임금을 삭감하는 결과를 초래하므로 재단 특성을 고려한 인센티브 지급 등의 보완책과 함께 안전을 검토할 필요가 있음을 주장하다.
- 윤○○ 이사가 보수체계 개편에 따른 세부적인 근거자료를 마련하여 신임 대표이사 취임 이후 안전 논의를 진행할 것을 제안하다.
- 주○○ 이사장 및 대표이사 직무대행이 본 개정안을 적용한 이후 임금 역전현상이 발생할 경우 팀장 보직자에 대한 사기가 떨어질 것이 분명하므로 총인건비 인상률을 고려한 개선방법을 서울시에서도 다각도로 고민하고 있음을 답변하고, 본 건에 대한 규정 위반 사례가 장기화할 경우 경영평가 점수 감점으로 인한 성과급 지급에 불이익이 발생할 수 있음을 설명하다.

- 주○○ 이사장 및 대표이사 직무대행이 다른 이사들의 의견을 정리하고, 총인건비 인상을 한도 내에서 향후 직책수당 지급 등 보수체계 개선방안을 마련하는 것으로 안건을 조건부 가결할 것을 제안하다.
- 우○○ 노동이사가 시정명령에 대해 본 안건을 조건부 개정하였을 때 어떤 조치가 이루어지는지 질의하다.
- 김○○ 공기업3팀장이 시정명령에 대해 조치가 이루어지지 않으면 경영평가에 불이익을 받게 되며, 이러한 경우 재단 전체 직원의 성과급에 영향을 끼칠 수 있음을 답변하다.
- 우○○ 노동이사가 시정명령에 응하여 개정을 진행할 경우 불이익을 받지 않는지 질의하다.
- 김○○ 공기업3팀장이 시정명령에 대해 조치가 완료되면 해당 부분에 대해서는 불이익을 받지 않으나, 조치가 이루어지지 않을 때에는 조치가 완료될 때까지 불이익을 받게 됨을 답변하다.
- 주○○ 이사장 및 대표이사 직무대행이 팀장 직책을 수행할 경우 명확한 인센티브를 지급해야 함에 동의하고, 관광정책과와 공기업과가 함께 구체적인 해결책을 마련할 것을 요청하다.
- 이○ 이사가 타 출연기관의 팀장 직책수당 지급여부를 질의하다.
- 김○○ 공기업3팀장이 출연기관별로 팀장 직책수당 지급여부에 차이가 있음을 답변하다.
- 윤○○ 이사가 팀장 직책수당을 신설하는 절차에 대해 질의하고, 보수체계 개선방안에 대한 구체적인 결론이 부재한 상태에서 본 안건을 의결할 경우, 근본적인 문제가 해결되지 않을 수 있음을 우려하다.
- 주○○ 이사장 및 대표이사 직무대행이 본 안건에 대한 세부 근거자료가 없음을 지적하고, 본 안건을 의결한 이후 서울시와 재단이 보수체계 개선방안 마련을 위한 TF를 구성하여 차기 이사회에서 보고안건으로 재논의할 것을 제안하다.
- 우○○ 노동이사가 본 개정안이 가결될 경우 향후 본 사안에 대한 협의의 여지가 줄어들 것에 대해 우려를 표명하고, 차기 이사회에서 본 안건을 재심의할 것을 재차 요청하다.
- 주○○ 이사장 및 대표이사 직무대행이 우○○ 노동이사의 의견에 대해 김○○ 공기업3팀장의 의견을 구하다.
- 김○○ 공기업3팀장이 현재 출연기관 경영평가가 진행되고 있음을 설명하고, 다음 주 중으로 기관별 평가결과를 제출해야 하는 상황임을 답변하다.
- 조○○ 감사 직무대행이 본 개정안과 연장근로수당을 지급하지 않는 것에 대한 개선방안을 모색하는 것은 별개의 안건으로 논의되어야 함을 설명하다.
- 윤○○ 이사가 현임 팀장이 자발적으로 직급 하향을 요청할 수 있는지 질의하다.
- 남○○ 인재경영팀장이 직급 하향은 인사규정상 강등으로 규정되어 있으며, 강등은 인사위원회 심의를 거쳐 진행되고 있음을 답변하다.
- 김○○ 공기업3팀장이 서울시 예산편성기준에 따라 1, 2급에 대해 연장근로 명령을 시행할 수 없도록 명시되어 있음을 강조하다.
- 나○○ 기획경영본부장이 6월부터 팀장 직급은 연장근로를 실시하지 않고 있음을 답변하다.

- 이○ 이사가 본 안전에 대한 의결은 진행하되, 보수체계 개선방안을 수립하는 기한을 조건부로 명확하게 설정할 것을 제안하다.
- 윤○○ 이사가 본 사안은 실질임금 삭감과 경영평가 점수 감점으로 인한 페널티에 대한 재단 노동자 전체의 의견이 중요한 사안임을 역설하고, 보수체계 개선방안에 대한 구체적인 결론 없이 의결을 진행하는 것에 대해 우려를 재차 표명하다.
- 우○○ 노동이사가 보수규정 개정안 의결을 표결에 부칠 것을 제안하다.
- 이○ 이사와 주○○ 이사장 및 대표이사 직무대행이 본 사안에 대한 의견이 첨예하게 대립하는 상황에서 안전을 표결에 부치는 것은 이사 개인에게 부담이 지워질 수 있음을 답변하다.
- 주○○ 이사장 및 대표이사 직무대행이 본 개정안을 가결하는 것에 대해 다른 이사들의 의견을 구하고, 서울시 공기업과가 향후 본 사안에 대해 명확한 개선방안을 제시할 것을 요청하다.
- 우○○ 노동이사는 주○○ 이사장 및 대표이사 직무대행의 제안에 대해 반대 의사를 표명하다.
- 주○○ 이사장 및 대표이사 직무대행이 본 안전에 대해 표결을 진행하는 것으로 의견을 모으고, 표결 절차를 질의하다.
- 노○○ 기획예산팀장이 표결 절차를 설명하다.
- 주○○ 이사장 및 대표이사 직무대행이 제21조 및 [별표 3] 개정안에 대해 표결을 주문하다.

<17:30, 보수규정 제21조 및 [별표 3] 개정안에 대한 표결 진행>

- 우○○ 노동이사: 반대
- 이○ 이사: 찬성
- 윤○○ 이사: 반대
- 김○○ 공기업3팀장: 찬성
- 주○○ 이사장 및 대표이사 직무대행: 찬성

<17:31, 보수규정 제21조 및 [별표 3] 개정안에 대한 표결 종료>

<표결 결과: 찬성 3, 반대 2>

- 주○○ 이사장 및 대표이사 직무대행은 표결 결과를 접수하고, 제19조 개정안은 원안가결, 제21조 및 [별표 3] 개정안은 조속한 시일 내에 재단의 전반적인 보수체계에 대한 개선방안, 예를 들어 직위가 있는 팀장에 대한 직책업무수당 마련 등 개선책을 수립하는 것으로 조건부 가결하다.

< 보고안건 1: 채용 내규 개정 >

○ 주요 토의내용 및 제안사항

- 나○○ 기획경영본부장이 채용 내규 개정에 대해 보고하다.
- 이○ 이사가 [별표 2] 직원 채용 시험과목 신설과 관련하여 신입사원 채용 시 관광 전문성에 대한 평가체계를 도입할 것을 제안하고, 타 기관의 사례를 질의하다.
- 남○○ 인재경영팀장이 신입사원 채용은 행안부 지침에 따라 NCS 직업기초능력평가를 시행하고 있으며, 서류전형에서 관광 관련 이슈 및 현안사항에 대해 서술문제를 출제하여 관광 전문성을 평가하고 있음을 답변하다.
- 이○ 이사가 서술문제만으로 관광 전문성을 평가하는 것에는 한계가 있음을 지적하고, 향후 관광 전문성을 평가하는 방법을 개선할 것을 요청하다.
- 나○○ 기획경영본부장이 블라인드 채용 및 예산 여건을 고려하여 향후 관광 전문성 평가방법을 개선할 것을 약속하다.
- 다른 이사들의 추가적인 질의사항이 없어 원안을 접수하다.

< 보고안건 2: 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 내규 제정 >

○ 주요 토의내용 및 제안사항

- 나○○ 기획경영본부장이 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 내규 제정에 대해 보고하다.
- 다른 이사들의 추가적인 질의사항이 없어 원안을 접수하다.

< 보고안건 3: 여비규정내규 개정 >

○ 주요 토의내용 및 제안사항

- 나○○ 기획경영본부장이 여비규정내규 개정에 대해 보고하다.
- 다른 이사들의 추가적인 질의사항이 없어 원안을 접수하다.

< 보고안건 4: 개방형직위 운영 내규 개정 >

○ 주요 토의내용 및 제안사항

- 나○○ 기획경영본부장이 개방형직위 운영 내규 개정에 대해 보고하다.
- 다른 이사들의 추가적인 질의사항이 없어 원안을 접수하다.