

제122회 임시이사회 회의록

- 일 시 : 2017. 7. 27.(목) 07:30
- 장 소 : 달개비 (서울시 중구 소재)
- 참석자 : 9명 (이사 8, 감사 1)

- 이사 : 11명 중 8명 참석
- 감사 : 2명 중 1명 참석

심의안건

- [제1안건] 직제규정 일부개정(안)
- [제2안건] 인사규정 일부개정(안)
- [제3안건] 보수규정 일부개정(안)
- [제4안건] 임·직원퇴직금지급규정 일부개정(안)
- [제5안건] 복무규정 일부개정(안)
- [제6안건] 회계규정 일부개정(안)

회의록 내용

- : 안녕하십니까? 지난 7월 1일자로 기획조정본부장을 맡게 된 입니다. 바쁘신 가운데 이사회에 참석하여 주신 이사장님과 이사님, 감사님께 감사의 말씀을 드립니다.
- 성원보고에 앞서 지난 7월 1일자 서울시 인사발령으로 당연직 이사로 되신 이사님을 소개하겠습니다. 서울시 정책기획관 이사님인데, 현재 하계휴가 중으로 오늘 이사회에 조직담당관께서 대리 참석하셨습니다. 그러면 오늘 이사회 성원을 보고 드리겠습니다. 재적이사 11분 중 8분과 감사님이 참석하여 정관 제25조의 규정에 의거 성원이 되었습니다.

- : 성원이 되었으므로 서울연구원 제122회 임시이사회를 개회하겠습니다.

오늘 이사회 안건은 연구원 운영과 관련한 규정을 개정하는 안건으로 개정 사유는 크게 세 가지로 '서울특별시 노동혁신 종합계획'에 따른 사항과 '서울특별시 투자·출연기관 규정 정비 컨설팅'에서 제시하는 사항, 그리고 「지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」 관련 사항을 개정하는 내용이 되겠습니다.

업무보고는 지난 정기 이사회에서 보고하였으므로 생략하고, 바로 안건을 심의하도록 하겠습니다.

첫 번째 안건입니다. 직제규정 일부개정(안)을 상정하겠습니다.
본부장께서는 제안 설명을 해 주시기 바랍니다.

- : 서울연구원 직제규정 일부개정(안)을 다음과 같이 의결한다.

제안사유는 '서울특별시 노동혁신 종합계획'에 따라 상시·지속적 업무를 수행하고 있는 비정규직을 정규직으로 전환하여 근로자 차별 해소 및 처우개선을 추진하는 사항으로 주요내용은 제12조의 정원 109명을 144명으로 35명 증원하는 내용입니다.

무기계약직의 정규직 전환에 따라 일반직·전문직 4급을 신설하고 19명을 증원하는 내용입니다. 그리고 미화·경비·안내·시설업무를 담당하는 공무직 직종을 신설하고, 16명을 증원하는 내용입니다. 증원된 직종은 표와 같습니다.

다음은 표기오류 수정 및 폐직 직종 삭제에 대한 내용으로 정원표에 표시된 '부원장'은 직위로서 직급에서 삭제하는 내용이고, '기능직'은 이미 일반직으로 전직이 되어 현재는 없어진 직종으로 삭제하는 내용이 되겠습니다.

- : 본 안건에 대해서 의견이나 궁금하신 내용이 있으시면 말씀해 주시기 바랍니다.
- : 부원장이 없어지면 직책명도 없어지는 건가요?
- : 직책은 있고, 정원표의 직급에 직위인 부원장이 표기되어 있어 표기오류를 수정하는 내용입니다.
- : 내부에 있다 보니 말씀을 드려야 할 것 같습니다. 저도 그렇고, 내부에서도 비정규직의 정규직화는 크게 이의는 없습니다. 동의하는 바이고요, 시대의 흐름도 그렇고요. 그런데 세부적인 부분에서 운영직을 일반직 4급으로 신설했습니다. 운영직이 하시는 일들이 비서 업무, 문서수발 업무, 박사들에 대한 행정지원서비스 업무를 하는데요. 일반직 업무와는 사실 이질적인 부분이 있는 업무입니다. 이분들을 운영직군으로 따로 분류해서 하는 것이 좋지 않겠느냐 하는 의견이 상당히 많았습니다. 이유는 이분들을 직무교육 없이 바로 업무에 투입하는 것은 무리가 있는 것으로 알고 있습니다.
다음은 4급으로 배치가 되면 향후 10년 정도는 신입직원을 뽑지 못하는 형태가 되거든요. 인력이라는 것이 들어가고, 나가고 하는 흐름 같은 것이 있어서 건강하게 돌아가야 하는데 물이 고이듯이 정체가 된다는 것이죠. 이런 부분에서 향후 조직이 악화되지 않을까 하는 우려들이 있었습니다. 이분들을 운영직군으로 신설해서 그 안에서 승진체계를 만들어주는 것이 낫다는 의견도 있었고요. 그리고 연구직 대비 지원인력 비율을 보면, 새로 개정된 내용으로 보면, 연구직이 79명인데 지원인력은 64명에 이르게 됩니다.

지원인력 비율이 상당히 높아지는 결과가 나오는데요. 다른 연구기관 중에서 이런 연구원이 있는지, 나중에 상당히 문제가 될 수도 있다는 우려들이 있습니다.

아쉬운 부분은 전환자들에 대해서 어떤 일을 어떻게 시킬 것인지, 직무배치에 대한 것을 포함해서 중장기적인 인력운영계획을 마련하여 이사진들이 판단할 수 있도록 충분히 제시가 되어야 하는데, 그런 부분이 없어서 상당히 아쉽게 생각합니다.

- : 좋은 말씀입니다.
- : 공무직 16명 신설한 부분에 대해서 별도로 승급·호봉 인사운영체계를 갖추지 않았나요?
- : 공무직에 대해서는 별도의 규칙으로 할 예정입니다.
- : 그것은 그것대로 자체적으로 하면 될 것 같고요. 저희도 마찬가지입니다. 시 입장도 공무직이 신설되어서 별도로 호봉 승급이 있고, 임단협이라든지 협약을 통해서 하는 부분이 있고, 그렇습니다.
- : 제가 알기로는, 서울시 계획에는 무기계약직이 정규직으로 전환하는 것으로 알고 있는데요. 전문직은 업무적 특성에 의해 3년 계약으로 하고 있는데, 3년 계약을 하는 전문직들도 전부 정규직으로 전환을 하는 내용으로 되어 있어요. 서울시의 당초 계획에 있는 것인지, 연구원에서 자의적으로 추진한 것인지 의문이 듭니다. 전문직의 경우는 3년 단위로 계약을 하고 있습니다.

- : 현재 무기계약직으로 근무하는 직원이 35명인데, 그 중에 전문직 5명은 구체적으로 무슨 일을 하나요?
- : 전산실 등에서 도시정보 보조업무를 하고 있습니다.
- : 다시 말해 정보처리 전산직인거죠, 그리고 일반직 14명은 문서수발 등 행정보조일이란 말이죠?
- : 새로 늘리는 인원은 없고, 상시지속 업무인 경우에는 일단은 정규직화 한다는 원칙에 의해서 정규직화 한 것은 문제가 없을 것 같고요. 기존의 전문직 11명의 경우는 연구직처럼 3년 계약 형태로 운영해 오고 있었는데, 전문직만 변경되었다는 것이 배 이사님이 말씀하신 것 같은데요. 내부적으로 TF를 통해 논의를 했지만 좀 더 구체적인 설명이 필요할 것 같습니다.
- : 제가 TF 위원장을 했고요. 일단 대상자인 19명은 연구원에서 2년 이상 근무했고, 무기계약직으로 있던 분들입니다. 그중에 14명은 행정보조업무를 맡고 있던 분이고, 5명은 전산보조를 비롯한 전문 직종에 근무하던 분이었습니다.
각자 업무에 맞는 직렬로 전환하는 것을 원칙으로 해서 14명은 일반직, 5명은 전문직으로 전환을 하는데, 이사님이 말씀하신 것은 현재 연구원의 행정직은 정년이 보장되고, 연구직 박사님과 전문직은 3년마다 계약을 하고 있다는 내용입니다.
당초에는 전문직을 3년씩 계약해서 박사들처럼 업무역량을 늘리는 기회를 갖고자 했는데, 사실 평가가 일반직과 차이가 없는 근무평가 수준의 것이고, 그 동안 3년 계약을 통해서 재계약이 안 된 분도 없기 때문에 전문직도 정년보장으로 하면서 5명을 정규직으로

전환하는 것으로 상정한 것입니다.

- 이사님이 몇 가지 쟁점을 말씀하신 것 같습니다.
첫째로 사무보조하시는 분들을 일반직 4급으로 하면, 앞으로 3급, 2급 승진도 해야 하고, 현재 그분들이 하시는 일도 성격이 다른데 과연 일반직으로 포함을 시킬 수 있겠느냐, 별도로 관리하자는 이런 말씀을 하신 것 같은데요.
학교에서도 오랫동안 일이 진행되면서 전환 과정에 있는데요. 이런 사무보조 하시던 분들이 따로 있다가 통합해서 같이 운영하고 있습니다. 나름대로 장단점이 있는 것 같아요.
그렇지만 통합을 하니까 조직의 안정성 부분은 장점이 있고요. 또, 전에는 정년이나 승급체계가 다 달랐는데 통합을 하면 나름대로 직장 내부 분위기라든가 안정성이나 장점은 있는 것 같습니다.
배 이사님 말씀하신 그런 문제가 있긴 하겠지만 전체적인 측면에서는 그렇게 가야하지 않을까 생각합니다.
무기계약직 부분은 그 업무 자체가 없어지지 않는 한 계속 계약을 해야 하기 때문에 그 부분에 대해서는 특별한 것이 아니라 생각합니다.
- : 연구원에서는 연구직들이 프로젝트를 주도하고 수행하는 핵심적인 인력이라 할 수 있는데, 역설적으로 가장 고용 안전성이 불안하게 되었거든요. 다른 분들이 다 정규직화 되면 연구직만 계약직이 되거든요. 상대적으로 안 좋아지는 거죠. 그런데, 과연 그게 맞느냐? 서울시에서는 연구직에 대한 언급이 없습니다. 그런 부분들에 대해서 연구직들이 동요를 하는 것이죠.
- : 사실 무기계약직으로 전환을 할 때 정년이 보장되어

있던 것인데, 무기계약직 조차도 정규직과 차등이 있어서 그것을 한 번 더 정규직으로 제대로 완성 시켜주는 과정이거든요. 그 부분이 새롭다고 할 수는 없을 것 같고요. 다만, 박사 연구직들은 여전히 3년 계약의 형태를 취하고 있기 때문에 박사급 연구원들이 그 점에 대해 상대적인 박탈감은 있는 것 같습니다.

- : 다른 이야기인데요. 서울연구원이 조직진단이나 인력진단을 한 적이 언제인가요?
- . : 정문건 원장님 당시에 한 적이 있습니다.
- . : 자체적으로 실시했는지, 외부에서 했는지?
- : 외부에서 했습니다.
- : 제기된 말씀처럼 연구인력 대비 지원인력에 대한 적정 인력 구성이나, 어떤 판단을 해본 적이 있나요?
- . : 이런 문제를 추진하면서 이사님이 말씀하신 그런 부분에 대해서 꾸준히 진행되고, 내부적으로 자가발전을 했다 기보다는 시 방침에 따라서 움직이는 부분이 분명히 있습니다. 그러면서도 연구원이 출발할 때부터 연구원 경쟁력 강화를 위해서 박사들은 3년마다 계약단위로 운영해 왔고, 그런 부분들은 남겨둔 상태에서 일반적인 업무를 수행하는 분야에서 정규직화를 하다 보니 이런 문제가 거론되는 것 같습니다.
배 이사님이 말씀하신 연구직 79명, 지원인력 64명에 대해 문제를 거론하셨지만, 사실은 우리가 정말 고민하고 있는 것은 위촉연구원

150여명입니다. 여기서 본다면 또 다른 문제거든요.

그래서 그런 것을 포함해서 연구직 박사, 연구원 그리고 지원인력이 앞으로 어떤 방향으로 가는 것이 좋을지 연구원의 목표와 비전에 맞추어서 이번 기회에 다시 구상하고 있습니다.

- : 지금 이 문제의 더 본질적 것은 석사급 위촉연구원 비정규직을 어떻게 할 것인지에 대해 남아 있습니다. 그 문제를 진행하기 위해서 연구원의 도시경영연구실에서 직무분석도 하고, 적정규모에 대해 연구를 진행하고 있습니다.
본격적인 판단과 그 부분에 대한 정규직화 문제는 그런 근거에 의해서 진행하게 될 예정이고요, 이번 사항은 1차적으로 무기계약직 형태도 차별성이 있어서 중앙정부도 그 원칙을 이야기 했고, 서울시에서도 그것을 정규직과 동일하게 하자는 보완적인 과정이며, 위촉연구원에 대한 작업은 따로 하지 않았던 것 같고, 다음 단계가 더 어렵고 큰 작업일 것 같습니다.
- : 다른 이사님들 의견 있으신가요?
- : 시의 전체적 틀 속에서 움직이는 것니까 이대로 하고, 원장님께서 말씀하신 내용은 연구원에서 자체적으로 하면 될 것 같습니다.
- : 운영직을 별도로 두는 기관이 있나요?
- : 서울시도 기능직이라고 하는 사무보조라든가 특수 업무하는 사람들을 일반직으로 전직을 했습니다. 그 과정에서 전직 시험을 봤습니다. 시험을 봐서 일반직이 된 사항인데요. 총장님이

말씀하셨지만 그런 부분들이 장단점이 있는데, 그런 맥락 속에서 운영을 하고 있고 진행을 하고 있습니다.

- : 저는 서울시에서 왜 이렇게 서두르는지 잘 이해가 안 가는데요. 지방자치단체는 중앙정부 다음인 2단계로 가이드라인이 나와 있는데, 중장기 인력운영 계획도 살펴보고, 직무를 어떻게 배치할 것인지 종합적으로 인력운영계획을 수립해서 치밀하고 정교하게 해도 늦지 않을 것 같은데요. 왜 지금 당장 해야 하는지?
- : 당장은 아니고요. 벌써 서울시는 진행을 해 왔던 것이고요. 투자·출연기관 중에서 오히려 서울연구원이 늦은 것이 저는 이상할 정도이고요. 시립대도 물론 하셨고, 중앙정부도 서울시의 선도적이고 정돈된 모델을 통해서 확산하는 추세라고 볼 수 있습니다.
- : 어떻게 보면 시대정신이라고 할 수 있는데, 과연 한 세대가 지나고 나서 지금의 시대정신이 참 현명했다라고 판단하는 것에 자신은 없습니다.
하나 말씀드리자면, 현재 서울연구원은 모두가 인정하는 연구원이 되었습니다. 물론 백지에서 만들어진 연구원이 아닙니다.
시청에 시정연구단이 있었고, 그 곳엔 계약직 비슷한 형태로 들어온 사람들이 상당히 많았는데, 그 사람들로는 제대로 된 연구원을 못 만들겠다 싶었습니다.
서울시정개발연구원 초기에는 시정연구단의 인력들이 당연히 기대했죠, 그 동안 고생한 사람이니까 주축이 되겠구나 생각한 거죠. 그렇게 해서는 연구원을 새롭게 만드는 의미가 없거든요. 저와 같이

일하던 사람이 상당히 많이 있었지만, 2명만 시험을 보고 들어왔습니다. 조직의 경쟁력이란 것이 사실 그런 건데, 지금은 잣대가 다른 거니까요.

그렇다면 큰 흐름에서 서울연구원은 시대정신을 맞춰서 따라가는 것이 좋은데요. 이렇게 하고 나서 예상되는 부작용에 대해서는 빠른 대응이 필요하다고 봅니다.

박물관장 시설에 공무직으로 비슷한 경험이 있는데요. 공무직으로 전환을 하니까 인력관리가 안 되는 겁니다. 관장 말도 안 듣는 상황이 되었어요. 정년보장과 아닌 것의 차이가 그렇게 무서운 겁니다. 그걸 보완할 수 있는 것이 평가인데, 그 시스템이 없는 거였어요. 일반적인 시스템을 적용해서 특수 업종이나 특수상황에 들어온 사람들을 교육시킨다든가 역량강화를 한다는 것에서 미흡한 점이 있었던 것 같습니다.

트레이닝 시킬 것은 시키고, 교육시킬 것은 시키고, 관리에 대한 매뉴얼이나 근무평정시스템이 만들어져야 할 것 같습니다.

배 이사님 말씀처럼 미리미리 체계를 갖추는 것이 바람직하겠고, 최소한 그런 부분에 대응할 수 있도록 조속히 준비해야 할 것 같습니다.

- : 전반적으로 연구하는 사람들에 대한 관점이 바뀌어야 할 시점인 것 같습니다. 대학도 그렇고요. 경쟁력 강화라고 해서 숫자 적으로 연구업적만 관심이 있는데, 그럼 좋은 연구가 나오지 않거든요. 연구직도 시간성이란 것도 필요하고, 연구직은 고학력 사회다 보니까 쉽게 대체 가능하지만, 연구역량은 개발이 안되고 있는 실정입니다.

제가 알기로는 많은 연구원들이 위촉연구원에 의존하는 바가 굉장히 높아지고 있거든요. 위촉연구원들이 실제 발로 뛰는 연구도 하

고, 글도 많이 쓰고 하는데, 이들을 계속 쓰고 버리는 방식으로 하면, 연구원이 되었다 해도 연구 트레이닝이나 역량개발이 안 되어 있는 경우가 있거든요.

최근 연구추세는 5년 이상해야 질 높은 연구가 나오는데, 불안한 환경에서 보다는 연구직의 고용 안정성 보장에 대해서도 생각해야 한다고 생각합니다.

우리나라는 고학력이 되면 될수록 사회적 인격이 없는 그런 방식으로 경쟁이라는 개념을 설정해 놓아서, 아마 모든 직종이 정년이 보장되는 상황에서, 사실 문화적인 차원에서 명예와 지위가 있는 고학력자와 항상 일자리 불안에 있는 고학력자와 사회적으로 일들을 보조한다고 하지만 가장 안정된 사람과의 불균형이 조직안에서 이루어졌을 때는 과거의 유교주의 선비의식처럼 우리는 돈도 바라지 않는다 하지만 그들은 양반계급 있었지 않습니까? 돈도 있고 땅도 있었고요.

- 이사님께서 말씀하시는 것은 다음 이사회에서 좀 더 심도 있게 논의되어야 할 것 같고요. 조직이 경직화 되고, 비대화 될 우려는 남아 있다고 생각합니다.
- : 이렇게 되면 인건비 부담에 변화가 있습니까?
- 무기계약직을 정규직으로 하는 과정에서 가장 중요한 부분이 급여체계가 달라지면서 인상되는 부분이 있고, 승진시스템에 변화가 있는데요, 급여 인상 규모는 크지 않았습니다.
- 연간 5천만 원 정도입니다.

- : 한 기관 안에 여러 직종이 있는 건 좋은 것 같지는 않습니다. 가급적 계약직, 용역직 등의 계급이 없이 지낼 수 있으면 좋을 것 같습니다.
- 이사님 말씀처럼 신규 채용함에 있어서 정규직화 원인 때문에 채용을 못한다는 것은 아니고, 정원을 늘리면 된다고 봅니다.
- 운영과 제도에서 새로운 시대정신을 반영함에 있어서 보완해야 할 것이 많다는 걸 염두에 두면서 이 개정안은 원안 의결하는 것이 어떨지요?
- 제가 한마디 더 하겠습니다. 저도 지금까지 근무한 것 보다는 앞으로 덜 남아 있는데요. 저를 포함해서 여기 계신 분들도 모두 연구원을 거쳐서 지나가는 사람이지만, 연구원은 계속 발전하고 계속 지속되어야 하는 것 아닙니까? 그런데 만약에 결정을 잘 못하게 된다면 정말 오점을 남기게 되거든요.
제 의견은 정규직화는 이미 정해진 것이고, 연구원이 정말 잘되기 위해서는 한두 달 만이라도 조금 더 신중한 검토를 했으면 좋겠습니다.
- 한두 달 검토해서 다르게 할 수 있는 게 무엇인가요? 이런 방향의 정규직화를 받아들이는 것 외에 다른 대안이 있다는 말인가요?
- : 정규직화에 반대하는 것이 아닙니다. 실제, 직군 이런 부분들에 대해서 연구원 내부 박사님들 사이에서도 합의가 부

족한 상태입니다.

- 아까 말씀하신 일반직에 대한 이야기를 하시는 거죠? 일반직으로 만드는 것이 아니라 운영직군으로 만드는 것이 어떠냐는 의견이시죠? 이 부분에 대해서 원장님은 어떻게 생각하시는지요?
- 사실은 제가 들어오기 전부터 TF가 구성되어서 TF에서 공식적으로 준비와 논의가 진행되어 왔고요. 그것을 결정하는 과정 자체가 내부 공유가 필요하긴 하지만, 사실은 우리 연구 박사님들의 근무조건이나 이런 문제와는 별개의 차원에서 판단되고 진행되어 왔던 부분이라서 그 부분을 깊이 고려하지는 않았던 거 같습니다. 생각 이상으로 아쉬움과 우려가 있어서 설명회 자리를 마련하기도 했습니다.
- 박사님들은 운영직원들이 OA실에서 단순한 업무를 수행하던 분들이어서 행정업무를 잘 할 수 있을까에 대한 염려가 가장 큽니다. 그래서 일반직으로 통합하지 말고, 별도의 운영직군을 만들어서 운영하자는 거였습니다.
- 별도의 운영직군을 만들어서 운영한 케이스가 있나요? TF의 결과가 나왔기 때문에 안건으로 올라온 거잖아요.
- : 저희는 그래서 그것도 논의를 했는데요. OA실에만 있는 것이 아니라, 행정실과 순환을 합니다. 행정실에서 재무나 인사, 예산 보조업무를 했습니다. 물론 보조업무이긴 하지만, 저희 TF에서도 별도의 직군도 하나의 대안으로 생각을 했었으나, 원칙적으로 유사한 업무가 있으면 해당 직종으로 전환하는 것이 원

칙이고, 정규직으로 가는 이유가 승진을 통해서 의사결정에 참여할 수 있도록 하자는 것이 노동혁신계획의 기본정신이고, 그래서 별도 직군을 만들지 않고 하위 직급을 신설하자는 의견수렴을 했습니다.

- : 아까도 말씀드렸지만, 상당히 큰 고민을 하고 운영을 하는데요. 저희는 처음으로 팀장 보직을 줬는데요. 사람마다 다 다른 것 같습니다. 밑에 하위 몇 분은 매번 업무능력에 대해서 고민을하게 되고, 몇 분은 진짜 잘 한다 이런 분이 있고, 각자 개인에 따라 다른 것 같습니다. 지금까지는 제한된 일을 하다가 일반적인 일을 하게 되면서 그에 대한 교육에 더 신경을 써야 하는 것이 아닌가 싶습니다.
- : 제가 말씀드리겠습니다. 제가 시의 전체적인 인사운영을 담당하고 있으니까요. 그런 부분들에 현실적으로 이사님 말씀하신 내용을 포함해서 말씀드리면, 연구원들에 대한 고용안전성을 지속적으로 보장하는 문제하고, 상시지속업무에 대한 직원의 고용안전성에 대해서 함께 얘기하니까 힘들어지는 것 같습니다. 서울시도 운전직 사무관이 나와요. 과거 같으면 상상도 못하는 일이죠. 방호직 팀장도 나와요. 사무관이라면 대단히 관리직 업무인데, 그런 식으로 시스템과 패러다임이 바뀌었다는 것이죠. 그래서 이것은 이대로 하시고요. 전체적인 노동혁신 틀에서 움직이는 것이니까 연구원은 이대로 이행하는 방향으로 했으면 합니다.
- : 박사님들의 우려가 있어서 조금 더 시간을 갖고자 했으면 TF에 반영되어서 안건으로 올리지 않았어야 하는데, 안건으로 부의되었다는 것은 가능한 논의를 해서 TF에서 결론으로 내리고, 연구원에서 판단했다고 나는 그렇게 보는데요.

개인적으로 배 이사님이 걱정하는 부분이 이해는 됩니다. 운영직원들로 들어오신 분들이 여러 유형이 있겠지요. 예전에는 아름아름해서 들어온 사람도 있을 것이고, 일반직이 되고 나서 예산, 인사, 조직관리 업무도 다 다루어야 할 텐데, 지금까지 일하는 모습을 지켜본 박사님들이 맡길 수 있겠나 하는 우려가 나올 수 있다고 생각이 듭니다. 그런데 개인의 계발이 문제일 것 같습니다. 이런 시스템에서는 개인의 능력을 계발하는 책임을 연구원 차원에서 가져야 할 것입니다.

또 하나 시하고 차이가 나는 것이 연구원의 경우에는 일반직도 가령 기획본부다 재무다 해서 한 부서에만 근무하는 것이 아니라 각 연구실에도 가야 되잖아요. 그런 시스템이 없다면, 의결한다는 것은 생각해 볼 필요가 있는데, 교통연구실이다 계획연구실이다 해서 그 안에서 발생하는 행정에 대해서도 누군가 처리해야 한단 말입니다. 그것을 지금은 운영직원이 했겠죠? 연구원의 행정실이 별도로 떨어져 있는 것이 아니고, 항상 연구실과 오가며 순환해 왔다면 앞으로 계속 트레이닝을 해서 유용하게 활용하는 것이 연구원이 해야 할 일이라 생각합니다.

- : 그리고 전문직의 임용형태 전환문제는 기본적으로 반대하지는 않는데요, 향후 3년마다 계약을 하는 연구직 박사들도 동일한 기준에서 검토해 주시기를 부탁드립니다.
- 첫 번째 안건은 충분히 논의를 했기 때문에 의결하도록 하겠습니다. 본 안건은 원안의결 하겠습니다.
- : 두 번째 안건으로 인사규정 일부개정(안)을 상정하도록 하겠습니다. 본부장께서는 제안 설명을 해 주시기 바랍니다.

- : 인사규정 일부개정(안)을 다음과 같이 의결한다.
제안사유는 직제규정 개정에 따른 직종, 직급 등 관련 조항을 개정하고, 상시·지속적 업무를 수행하고 있는 '전문직'의 임용형태를 일반임용으로 전환하여 근무여건을 개선하고자 하는 내용입니다. 주요내용으로 첫 번째 안건과 대부분 관련됩니다. 일반직·전문직 4급 및 공무직을 신설하고 폐지된 기능직 직종을 삭제하는 내용입니다. 미화·경비·안내·시설업무 직종의 공무직 인사사항은 별도 규칙으로 위임하는 사항입니다. 이 내용은 근무시간과 퇴근시간 등 업무특성상 일반직종에 규정을 적용할 수 없어서 별도로 규칙으로 위임하는 내용입니다.
제13조에는 일반직·전문직 4급의 임용자격기준을 신설하는 사항과 전문직 임용형태를 전환하는 사항입니다. 그리고 '별지서식' 내용 중 「헌법」에서 보장하였으나 '임용계약서'에서 규정한 정치활동 및 단체활동권 금지조항을 삭제하는 내용입니다. 이 내용은 '서울시 투자출연기관 규정 정비 및 표준안 제정 컨설팅 제시에 따른 것입니다.
제23조는 일반직·전문직 4급의 승진소요 최저년수를 신설하고, 승진소요 최저년수를 3년으로 하는 사항입니다.
제35조와 제36조는 인사규정 제11조제1호의 채용결격사유 시 퇴직 조항을 '당연퇴직'에서 '직권면직'으로 수정하는 사항이며, 명예퇴직 및 조기퇴직 직종을 일반직·기능직에서 일반직·전문직·공무직으로 변경하는 내용입니다. 관련된 신구조문대조표는 페이지 5쪽, 6쪽, 7쪽, 8쪽에 정리되어 있습니다. 이상입니다.
- : 첫 번째 안건과 연동된 안건인데요, 인사규정 일부개정(안)에 대하여 의견이나 궁금하신 내용이 있으시면 말씀해 주시기 바랍니다.

- : 제가 착각을 했는데요. 제가 말씀드린 내용이 두 번째 안건이었네요. 전문직의 임용형태를 말씀드리면, 5쪽 제13조에 보시면 연구직·전문직의 임용에서 연구직의 임용이 계약을 하는 형태로 남아 있는 것이죠. 사실 이런 사례가 있습니다. 박사들은 3년 계약이 보장되어 60세 정년까지 갈 것으로 생각하실 수 있는데요. 지금 원장님은 인격이 좋으신 분인데요. 어떤 원장님은 악용하는 경우가 있는데 1년만 계약을 한다든지 2년만 한다든지, 일종의 압박수단이죠. 결국은 어떻게든 나가게 하는 경우가 있는데, 고용안정이 안 되는 측면이 있습니다. 실제로 그런 사례가 있었고, 연구원 내에서 고용안정에서 가장 취약한 부분이 박사들이 되지 않을까 생각이 되어서 말씀을 드립니다.
- : 심의안건 두 번째는 아니고, 이사님의 말씀은 알겠습니다. 본 안건에 대한 얘기를 해주시고, 이사님이 말씀하신 내용은 별개의 안건이기 때문에, 심의안건 두 번째에 대해서 의견이나 궁금하신 내용이 있으시면 말씀해 주시기 바랍니다.
- : 나머지 부분은 첫 번째 안건과 다 연결된 것이고, 일부 정치활동과 단체행동권에 대한 문구 삭제 내용은 시 차원에서 컨설팅을 통해서 일제 정비를 해서 「헌법」에서 보장된 내용을 반영하도록 권고를 해서 반영한 내용입니다.
- : 이번 안건에 대해서 더 이상 의견이 없으시면 원안의결하도록 하겠습니다.
- : 그럼 세 번째 안건으로 보수규정 일부개정(안)을 상정하겠습니다. 본부장께서는 제안 설명을 해 주시기 바랍니다.

- : 서울연구원 보수규정 일부개정(안)을 다음과 같이 의결한다. 제안사유는 직제규정 및 인사규정 개정에 따른 관련 조항을 개정하고자 합니다.
- 주요내용으로 '공무직' 신설입니다. 제3조로 미화·경비·안내·시설 업무수행 직원의 보수사항은 별도 규칙으로 위임하는 내용입니다.
- 다음은 제8조 관련 연봉등급 개정 내용입니다. 일반직·전문직 4급의 연봉등급을 신설하고, 등급은 20등급으로 하는 내용과 '기능직' 폐직에 따른 자구 수정 내용입니다.
- 제11조는 연봉급의 지급방법을 개정하는 내용으로 「근로기준법」 제43조(임금지급) 규정에 따라 임금은 근로자 본인에게 지급하도록 단서조항을 삭제하는 내용이며, '서울시 투자출연기관 규정 정비 및 표준안 제정 컨설팅'에서 제시한 내용을 반영하였습니다. 관련 신구 조문대조표는 10쪽에 정리되어 있습니다.
- : 거의 자구 수정하는 내용인데요. 의견 있으신가요?
- : 본인이 질병이나 부득이한 사유가 있을 때 부인이나 다른 가족에게 지급을 못하는 건가요?
- : 요즘은 본인의 계좌로 입금을 하고 있습니다.
- : 더 이상 의견이 없으시면 본 안건은 원안의결 하도록 하겠습니다.
- : 네 번째 안건으로 임·직원퇴직금지급규정 일부개정(안)을 상정하겠습니다. 제안 설명을 해 주시기 바랍니다.

- · 서울연구원 임·직원퇴직금지급규정 일부개정(안)을 다음과 같이 의결한다. 제안사유는 직제규정·인사규정 개정 및 '서울시 투자출연기관 규정 정비 및 표준안 제정 컨설팅'에서 제시한 관련 조항을 개정하는 내용입니다.
주요내용으로 명예퇴직수당 및 조기퇴직수당 지급대상 직종을 개정하는 내용으로 현행 명예퇴직 및 조기퇴직 직종인 '일반직·기능직'을 '일반직·전문직·공무직'으로 변경하는 내용입니다.
다음은 제9조의 근로기간의 계산 개정에 대한 내용으로 「남녀고용과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조(육아휴직) 제4항의 규정에 따라 육아휴직 기간을 근속기간에 포함하도록 것으로 '다만, 인사규정 제37조제8호의 육아휴직 기간은 그러하지 아니한다'는 단서조항을 신설하는 내용입니다. 이 근거는 '서울시 투자출연기관 규정 정비 및 표준안 제정 컨설팅'에서 제시한 내용을 반영한 것입니다. 신구문대조표는 12쪽에 정리되어 있습니다.
- : 임·직원퇴직금지급규정 일부개정(안)에 대하여, 의견이나 궁금하신 내용이 있으시면 말씀해 주시기 바랍니다.
- : 더 이상 의견이 없으시면 본 안건은 원안의결 하도록 하겠습니다.
- : 다섯 번째 안건으로 복무규정 일부개정(안)을 상정하겠습니다. 제안 설명을 바랍니다.
- : 서울연구원 복무규정 일부개정(안)을 다음과 같이 의결한다. 제안사유는 '서울시 투자출연기관 규정 정비 및 표준안 제정 컨설팅'에서 제시한 관련 조항을 개정하고자 합니다.

주요내용은 「헌법」에서 보장하였으나 규정으로 금지한 조항을 삭제하는 내용으로 제9조, 제10조의 정치활동 금지 및 집단행위 금지 조항을 삭제하는 내용이며, 제22조는 연차휴가일수 공제 조항 개정으로 휴직은 휴가와 다른 성질의 것이며 정직 및 직위해제는 인사권 행사로 이를 연차휴가일수에서 공제하는 것은 부당하다는 '서울시 투자출연기관 규정 정비 표준안 제정 컨설팅' 제시 내용을 반영하여 개정하는 내용입니다. 관련 신구조문대조표는 14쪽에 정리되어 있습니다.

- : 복무규정 일부개정(안)에 대하여 의견이나 궁금하신 내용이 있으시면 말씀해 주시기 바랍니다.
- : 의견이 없으면 본 안건은 원안의결 하도록 하겠습니다.
- : 오늘의 마지막 안건인 회계규정 일부개정(안)을 상정하겠습니다. 제안 설명 해 주시기 바랍니다.
- : 서울연구원 회계규정 일부개정(안)을 다음과 같이 의결한다. 제안사유는 「지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」 개정에 따른 관련 조항 등을 개정하여 체계적이고 효율적인 회계업무를 수행하고자 합니다.
주요내용은 회계규정 제6조의2 및 제31조에 '회계팀장'을 '재무팀장'으로, '행정지원국장'을 '기획조정본부장'으로 수정하는 내용과 제89조, 제94조, 제112조, 제115조, 제117조, 제120조, 제128조는 법률개정에 따른 계약기준을 변경하는 내용으로 수의계약 체결 범위 및 금액 축소에 대한 내용과 계약의 성질에 따라 지체상금 부과 비율을 완화하는 내용입니다. 내용은 표를 참조해 주시기 바랍니다.

그리고 긴급공고 및 재공고 입찰공고 기간을 '3일'에서 '5일'로 확대하는 사항과 「중증장애인생산품 우선구매 특별법」에 의한 제한 경쟁계약 및 수의계약 체결 근거를 회계규정에 마련하고, 조달청 '국가종합전자조달' 시스템을 활용한 계약체결 근거를 마련하는 사항으로 이미 시행하고 있는 것을 규정에 넣는 내용입니다. 관련 신구조문대조표는 17쪽과 18쪽에 정리되어 있습니다.

- : 회계규정 일부개정(안)에 대하여 의견이나 궁금하신 내용이 있으시면 말씀해 주시기 바랍니다.
- : 계약에 관련 법률에 따라 개정하는 내용입니다.
- : 더 이상 의견 없으시면 본 안건은 원안의결 하도록 하겠습니다.

오늘 안건 심의는 모두 의결을 했지만 남은 안건이 큰 안건인 것 같습니다. 시간을 가지고 잘 준비하시기 바랍니다.

그럼 오늘 이사회는 이것으로 마치겠습니다. 바쁘신 가운데 이사회에 참석하여주신 이사님들과 감사님께 감사의 말씀을 드립니다. 그리고 연구원 관계자 여러분 수고하셨습니다. 이상으로 서울연구원 제122회 임시이사회를 모두 마치겠습니다.

의사록을 확인하고 이에 서명함.

2017. . .

이사장 :

이사 :

이사 :

이사 :

이사 :

이사 :

이사 :

감사 :