

2026. 2.

2025년도 임금 및 단체협약 교섭 안건 현황

본 교 섭	실 무 협 의 회
1차 : 2025. 09. 22.(월) 10:30	1차 : 2025. 09. 30.(화) 15:00
2차 : 2025. 10. 30.(목) 10:00	2차 : 2025. 10. 14.(화) 15:00
3차 : 2025. 12. 11.(목) 10:00	3차 : 2025. 10. 22.(수) 15:00
	4차 : 2025. 11. 07.(금) 14:00
	5차 : 2025. 11. 21.(금) 13:30
	6차 : 2025. 12. 10.(수) 14:00
	7차 : 2026. 01. 05.(월) 15:00
	8차 : 2026. 01. 13.(화) 15:00

2025년도 임금 및 단체협약 교섭 안건 연왕

□ 단체협약 (7건)

구분	연번	연영	안건내역	협의내역	협의결과
단 계 협 약	1	○ 인사규정 시행세칙 제33조(승진후보자 명부작성) 1. 근무성적평정점 : 70% 2. 경력평정점 : 20%, 3. 교육평정점 : 10% 4. 가점 : 포상 및 자격가점	[사측안] ○ 인사제도 개선 - 5. 감점 : 주의(0.1), 훈계 및 경고(0.2) 제도 신설 (2025년 대전시 감사 통보 사항)	[노사실무협의] 인사규정 제59조(징계의 종류 및 내용)에 주의·훈계·경고 사항이 없으며, 인사규정시행세칙 제69조(징계의 감경) 제3항에 경징계인 견책에 해당하는 비위를 불문에 부치기로 의결한 경우 “불문으로 의결한다. 다만, 경고할 것을 권고한다.” 라고 주문을 기재하는 등 징계로 판단하지 않는 주의·훈계·경고 사항에 대하여 인사 불이익을 주는 것이 타당하지 않음.	○ 안전 미반영 노사동의 - 대전시 감사 지적사항으로 지속적 협의 - 노사 간 의견이 접근된 사항
	2	○ 단체협약 제48조(유급휴일) 공사 창립기념일 ○ 취업규정 제25조(휴일) 공사 창립기념일 - 유급휴일 운영	[사측안] ○ 공사 창립기념일 휴일 제외 - 단체협약 제48조(유급휴일) - 취업규정 제25조(휴일) 개정 (2025년 대전시 감사 통보 사항)	[노사실무협의] 행정안전부 「지방공기업 인사·조직 운영기준」(2026. 1. 1.) ③ 휴일 및 휴가 (가. 휴일에 주휴일, 법정공휴일 및 기타 지방공사·공단에서 지정하는 날은 유급휴일로 함.)이라고 규정하고 있으며, 행정안전부 예규 제340호 「지방공무원 복무에 관한 예규」(2025. 9.12.) 9페이지 관공서의 공휴일과 일반국민의 휴일 (상시 5인 이상 근로자를 사용하는 사업장은 취업규칙이나 단체협약에서 관공서의 공휴일(일요일 제외), 근로자의 날(5.1)을 유급휴일로 보장해야 하며, 그 밖에 창립기념일 등을 휴일로 정하여 운영할 수 있음.) 이라고 예시로 규정함에 따라 공사의 단체협약 및 취업규정에 공사 창립기념일을 유급휴일로 운영함은 타당함.	○ 안전에 대한 대안 노사동의 - 협의 내역 및 관련 자료를 감사부서에 제출 - 노사 간 의견이 접근된 사항
	3	○ 장기교육 현황 - 현재 1 ~ 4급 중 선발을 통해 최대 4명 한남대학교 공기업과정 교육	[노측안] ○ 장기교육 대상자의 증원 - 장기교육의 기회 확대를 위해 2명 추가 증원 요청	[노사실무협의] 현재 인력의 운영 등 고려하여 대학원 석사과정 2명 운영을 추가 2명을 금년도 선발하고 2027년 예산편성을 통해 교육실시	○ 안전에 대한 대안 노사동의 - 장기교육 현행 4명 유지 - 석사과정 2명 증원(2027년) - 노사 간 의견이 접근된 사항
	4		[노측안] ○ 전문직 및 교대근무자의 교육가점 불균형 해소 - 전문직 및 교대근무자의 교육참여 기회가 타 근무자에 비해 어려워 인사상 교육가점의 불이익 해소 방안 마련	[노사실무협의] 전문직 및 교대근무자의 경우 일반 주간근무자보다 집합교육 및 법정교육에 현장 필수인력인 이유로 참석하기에 제한적임. 인사교육 가점 취득 시 일부 직원이 불이익이 있는 사항을 해소하고자 현장 교육을 늘리고 한번 참여시 대상 인력에게 교육시간 가점을 주어 해결하고자 함.	○ 안전에 대한 대안 노사동의 - 2026년 교육계획 수립 시 현장 근무하는 전문직 및 교대근무자에 대해 집합교육 시간의 1.5배 인정 및 교육기회 확대 - 노사 간 의견이 접근된 사항

구분	연번	연 영	안 건 내 역	업 의 내 역	업 의 결 과
단 계 업 약	5	<p>○ 사무노조 단체협약</p> <p>- 제17조(투명경영의 실현)</p> <p>① 공사는 투명경영 실현을 위해 업무구상보고, 각종업무보고, 심사분석, <u>이사회</u> 등 각종 위원회에 조합대표 또는 조합대표가 지정하는 자가 참석할 수 있으며, 인력이 수반되는 중대한 신규사업 참여 및 기존 사업의 철수 시 사전에 조합과 사전협의 한다.</p> <p>- 제26조(인사의 원칙)</p> <p>① 공사는 직원의 인사(채용, 승진, 승급, 휴직, 전직, 전보, 배치전환, 징계, 해고 등) <u>원칙</u>에 대하여 조합과 <u>서면 협의</u>한다.</p> <p>- 제79조(협의회 운영)</p> <p>③ (신 설)</p> <p>④ (신 설)</p> <p>⑤ (신 설)</p>	<p>[노측안]</p> <p>○ 사무노조 단체협약 개정</p> <p>- 제17조(투명경영의 실현)</p> <p>① 공사는 투명경영 실현을 위해 업무구상보고, 각종업무보고, 심사분석, 이사회, <u>인사위원회(제1, 제2), 징계위원회</u> 등 각종 위원회에 조합대표 또는 조합대표가 지정하는 자가 참석할 수 있으며, 인력이 수반되는 중대한 신규사업 참여 및 기존 사업의 철수 시 사전에 조합과 사전협의 한다.</p> <p>- 제26조(인사의 원칙)</p> <p>① 공사는 직원의 인사(채용, 승진, 승급, 휴직, 전직, 전보, 배치전환, 징계, 해고 등) <u>원칙 및 결과</u> 대하여 조합과 <u>서면 합의</u>한다.</p> <p>- 제79조(협의회 운영)</p> <p>③ <u>사용자는 정기회의에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항에 관하여 성실하게 보고하거나 설명하여야 한다.</u></p> <p><u>가. 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항</u></p> <p><u>나. 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항</u></p> <p><u>다. 인력계획에 관한 사항</u></p> <p><u>라. 기업의 경제적 재정적 상황</u></p> <p>④ <u>근로자위원은 근로자의 요구사항을 보고하거나 설명할 수 있다.</u></p> <p>⑤ <u>근로자위원은 사용자가 제1항에 따른 보고와 설명을 이행하지 아니하는 경우에는 제1항 각호에 관한 자료를 제출하도록 요구할 수 있으며 사용자는 그 요구에 성실히 따라야 한다.</u></p>	<p>[노사실무협의]</p> <p>○ 사무노조 단체협약 개정</p> <p>제17조(투명경영의 실현) 중 인사위원회(제1,제2) 및 징계위원회 노동조합 참석의 건은 기존 “각종 위원회”에 해당되어 기본적으로 참석이 가능한 경우에 해당되며, 인사규정시행세칙 제55조(인사위원회의 구성) 제4항에 (위원장은 노동조합에서 지명하는 사람을 제1인사위원회의 회의에 참석 시킬 수 있다)고 규정하고 있음.</p> <p>제26조(인사의 원칙) 중 원칙 및 결과는 현재 상호간 서면 협의 또는 통보하는 사항이며, 다만 서면 협의를 서면 합의로의 변경은 사측의 불가 통보.</p> <p>제79조(협의회 운영) 중 제3 ~ 5항의 신설은 제77조(노사협의회) 중 (협회사항 및 운영은 “근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률”에 따른다.)고 규정하고 있으며, 신설하고자 하는 제3 ~ 5항의 내용은 “근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률” 제22조(보고 사항 등)의 제1 ~ 3항과 동일한 사항으로서, 제77조에 따라 당연히 노사협의회 시 법률적 보고 사항으로서 단체협약에 추가 신설은 불필요함.</p>	<p>○ 안전에 대한 노사 대립(일부분)</p> <p>- 제17조 개정 노사동의</p> <p>- 제26조 일부 개정 대립 (‘협의’ 유지)</p> <p>- 제79조 제3~5항 신설 노사동의</p> <p>- 노사 간 의견이 대립된 사항</p>
	6	<p>○ 직원 호봉제 개편</p> <p>- 직원 최고호봉 33호봉</p>	<p>[노측안]</p> <p>○ 직원 호봉제 개편</p> <p>- 최고호봉의 상향 (33호봉 ⇒ 36호봉)</p>	<p>[노사실무협의]</p> <p>○ 직원 호봉제 개편</p> <p>직원 호봉의 최고호봉의 상향은 현재 정부에서 추진 중인 정년연장과 연계하여 처리하여야 할 사항으로 판단됨. (사측)</p> <p>정년이 연장될 경우 최고호봉이 38호봉으로 상향됨에 따라 그보다 못 미치는 36호봉 까지 상향주장(노측)</p>	<p>○ 안전에 대한 노사시 대립</p> <p>- 사측 수용 불가 주장 (정년 연장 시 재협의)</p> <p>- 노측 개편(호봉상향) 주장</p> <p>- 노사시 간 의견이 대립된 사항</p>
	7	<p>○ 직원 인사발령의 방법 변경</p> <p>- 직원 인사발령은 실·처·원 으로 함.</p>	<p>[노측안]</p> <p>○ 직원 인사발령의 방법 변경</p> <p>- 실·처·원 발령 ⇒ 팀·단·소로 변경</p>	<p>[노사실무협의]</p> <p>○ 직원 인사발령의 방법 변경</p> <p>직원 인사발령 시 정기인사(1월, 7월)의 경우 팀·단·소로 변경 운영하고</p> <p>수시인사 시에는 해당 실·처·원의 형편에 맞는 인사를 운영함으로써 인사의 성격과 방식의 합리적인 방안 마련</p>	<p>○ 안전에 대한 대안 노사동의</p> <p>- 정기인사(1월, 7월) 팀·단·소</p> <p>- 수시인사 실·처·원 (2026. 1. 1. 팀·단·소 인사시행)</p> <p>- 노사 간 의견이 접근된 사항</p>

□ 임금협약 (11건)

구분	연번	연 영	안 건 내 역	협 의 내 역	협 의 결 과
임 금 협 약	1		<p>[사측안]</p> <p>○ 2025년 임금인상</p> <ul style="list-style-type: none"> - 행정안전부 예산편성지침 적용 : 4.4% (인건비 인상율 3% + 호봉승급분 1.4%) 	<p>[본교섭]</p> <p>정액 + 정률의 방식으로 임금 인상</p> <p>28,000원 + 1.8% + 호봉승급분</p>	<p>○ 합의(잠정합의서 작성)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2025.12. 잠정합의를 통해 인상분 지급 완료
	2	<p>○ 통합 정원제의 확대</p> <ul style="list-style-type: none"> - 4~7급 통합정원제 시행 - 4급 이하 통합정원제의 각 직급의 정원한도 <ul style="list-style-type: none"> · 2025년 ~ 2026년 : 40% 이내 · 2027년부터 : 35% 이내 - 4급 승진자의 경우 퇴직자의 60% 이내 규정 	<p>[노측안]</p> <p>○ 통합 정원제의 확대</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3~7급 통합정원제 시행(3급 추가) - 4급 이하 통합정원제의 각 직급의 정원한도의 폐지 <ul style="list-style-type: none"> · 2025년 ~ 2026년 : 40% 이내 · 2027년부터 : 35% 이내 - 4급 승진자의 경우 퇴직자의 60% 이내 규정 폐지 	<p>[노사실무협의]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3~7급 통합정원제 시행(3급 추가) 3급 통합 정원제 시행 이전 1급(실·처·원장), 2급(팀·단·소장)의 직제가 완비 된 이후 실사가 조직관리 차원에서 이상적임. - 4급 이하 통합정원제의 각 직급의 정원한도의 일부 유예 <ul style="list-style-type: none"> · 69년생(17명) 공로연수 시점까지 유예 필요 · 정원한도 40% : 2025년 ~ 2028년 / 2029년부터 35% - 4급 승진자의 경우 퇴직자의 60% 이내 폐지 직급별 정원한도로 인해 4급의 경우 승진의 일부 제한 발생 제한에 제한을 더해 일반승진의 적체 발생 	<p>○ 안전에 대한 노사시 대립 (사측)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 4급 이하 정원한도의 일부 유예(2029년부터 35%) - 4급 승진자의 경우 퇴직자의 60% 이내 폐지 <p>(노측)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1급(실처원)과 2급(팀단소)에 맞추어 직제정비 - 4급 이하 정원한도 폐지 - 4급 승진자의 퇴직자 60% 폐지 <p>- 노사시 간 의견이 대립된 사항</p>
	3		<p>[노측안]</p> <p>○ 통상임금 관련 지방공기업 총인건비 개정통보</p> <ul style="list-style-type: none"> - 행정안전부 문서(2025. 9.10.) 및 공사 통상임금 소송 결과 (2023. 3) 	<p>[노사실무협의]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 보수규정 개정(2025.12.)을 통해 2025년 통상임금 관련 미지급분 (자체평가급 최소지급분, 현장체제비) 지급 완료 - 2023. 하반기~2024.12.까지의 미지급분 행정안전부 질의를 통해 공사 상황이 총액인건비 제외 여부 판단 후 지급 예정 	<p>○ 안전에 대한 대안 노사 동의</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2025년 미지급분 지급완료 (보수규정 개정) - 2023. 하반기~2024.12 행정안전부 질의 후 판단 <p>- 노사시 간 의견이 접근된 사항</p>
	4	<p>○ 급식보조비</p> <ul style="list-style-type: none"> - 172,000원 	<p>[노측안]</p> <p>○ 급식보조비의 소득세법 비과세 식대금 일치</p> <ul style="list-style-type: none"> - 20만원으로 상향(28,000원) 	<p>[노사실무협의]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 급식보조비는 현재 기본급화하여 급여에 포함된 사항으로 급식보조비의 소득세법 비과세 식대금과 일치하는 경우 기본급 중 28,000원을 급식보조비로 전환하여 비과세 혜택만 받는 사항임. - 급식보조비의 별도 인상분은 없음. 	<p>○ 안전에 대한 노사시 대립</p> <ul style="list-style-type: none"> - 급식보조비 20만원으로 상향 (보수규정 별표1 일반직 봉급 기준표에 기입) <p>- 노사시 간 의견이 대립된 사항</p>
	5	<p>○ 건강검진비</p> <ul style="list-style-type: none"> - 30만원 	<p>[노측안]</p> <p>○ 건강검진비의 상향</p> <ul style="list-style-type: none"> - 40만원으로 상향(10만원) 	<p>[노사실무협의]</p> <p>2022년 환경사업소의 지방자치단체조합 결성에 따라 약 500명의 근로자가 감소함으로 이후 건강검진 계약 시 종전의 검진비(30만원)로는 동일한 조건의 검진을 받을 수 없으므로, 검진비 상향을 통해 일정 수준의 검진항목이 확보될 수 있도록 조치.</p>	<p>○ 안전에 대한 노사시 대립</p> <ul style="list-style-type: none"> - 검진비의 상향 이외의 검진항목 추가의 방안 마련 (계약방식 등 변경) - 추후 재논의 <p>- 노사시 간 의견이 대립된 사항</p>

구분	연번	연 영	안 건 내 역	업 의 내 역	업 의 결 과
임 금 업 약	6	○ 출산축하금(사내근로복지기금) 첫째 : 100만원 둘째 : 150만원 셋째자녀 이상 : 200만원	[노측안] ○ 출산지원금 지원 - 300,000원 예산 확보후 지원	[노사실무협의] 출산지원금의 경우 현재 사회적 분위기(저출산) 쇠신 및 아이키우기 좋은 직장 만들기 일환으로 중복지원 시 큰 혜택이 될 수 있으나, 현재 사내근로복지기금의 지원금이 있어 추후 재논의 필요	○ 안전에 대한 노사시 대립 - 사내근로복지기금의 지원 - 추후 재논의 (지원금의 일부 상향 검토) - 노사시 간 의견이 대립된 사항
	7	○ 가족수당 - 배우자 : 월 4만원 - 자녀 첫째 : 월 3만원 둘째 : 월 7만원 셋째자녀 이상 : 1명당 월 11만원 - 배우자와 자녀를 제외한 부양가족 : 1명당 월 2만원	[노측안] ○ 가족수당의 인상(지방공무원 수당 등에 관한 규정) - 배우자 : 월 4만원 - 자녀 첫째 : 월 5만원 둘째 : 월 8만원 셋째자녀 이상 : 1명당 월 12만원 - 배우자와 자녀를 제외한 부양가족 : 1명당 월 2만원	[본교섭] - 지방공무원 수당 등에 관한 규정 제10조(가족수당)의 개정 따른 공사 보수규정 제8조(가족수당)의 개정 합의	○ 합의(잠정합의서 작성) - 2025.12. 잠정합의를 통해 인상분 지급 완료 (보수규정 개정 완료)
	8	○ 업무대행수당 - 200,000원 ÷ 업무대행자(최대 5명)	[노측안] ○ 업무대행수당의 현실화 - 업무대행자 1인당 업무대행수당 200,000원 지급	[노사실무협의] - 행정안전부 지방공기업 예산편정기준에 “직원의 업무를 대행하는 직원에게는 예산의 범위에서 월20만원의 업무대행수당을 지급할 수 있음” 이라고 규정함. - 공사 보수규정 제14조(업무대행수당)은 직원이 다수(최대 5인)인 경우 지정인원수로 나누어 지급하도록 규정하고 있으며, - 지방공무원 수당 등에 관한 규정 제14조의2(업무대행수당)에서도 지정인원수로 나누어 20만원을 지급하도록 규정하고 있음. - 대체인력 수급시 까지의 많은 소요시간이 발생 업무의 과중화	○ 안전에 대한 노사시 대립 - 안전 취지에는 동의하나 개정 근거가 미약함. (전국 도시개발공사 동일) - 인사규정 개정을 통해 휴직자 대체인력의 수급을 통해 최대한 결원 예방에 노력 - 노사시 간 의견이 대립된 사항
	9		[노측안] ○ 통신비 지원 신설 - 부산, 대구, SH공사의 실비 정산 제도 검토 후 적용	[노사실무협의] - 업무용 사용 통신비의 일정 부분을 보전하는 차원에서 별도 수당적 오해가 발생하지 않는 적절한 수준으로 보전하였으면 함.	○ 안전에 대한 노사시 대립 - 통신비 3만원 지급(사측) (3만원 미만자 실비 정산 / 미사용자 미지급) - 통신비 5만원 지급(노측) - 노사시 간 의견이 대립된 사항
	10	○ 시간외 근무시간 - 기본인정시간 : 15시간 부여	[노측안] ○ 시간외 근무시간 정비 - 고정 OT 지급방식 금지에 따른 기본인정 시간의 기본급 산입(15시간)	[노사실무협의] - 기본인정시간 15시간의 전체 기본급화는 무리가 있음. - 행정안전부의 고정 OT 지급방식 금지에 따라 규정에 맞게 재편성은 필요하다고 판단됨. - 기본인정시간 중 일정시간만 기본급화하고 그 외의 시간은 실 초과 근로시간으로 변경 운영이 바람직함.	○ 안전에 대한 노사시 대립 (사측) - 기본인정시간 5시간 기본급화 (노측) - 기본인정시간 10시간 기본급화 - 노사시 간 의견이 대립된 사항
	11		[노측안] ○ 출산지원제도 개선 - 본인 또는 배우자 : 태아산모 검진비 지원 - 난임 진단에 의한 인공수정 시 : 본인부담금 지원	[노사실무협의] - 사회적 문제로 대두되는 저출생 인구감소 정책에 적극 동참하는 사항으로 대전시 지원금 이외에 예산수립 후 지원 시 인구 증가에 큰 도움이 되리라 판단됨.	○ 안전에 대한 노사시 대립 - 인공수정 시술비 지원 (1인당 1회 250만원 이내) - 노사시 간 의견이 대립된 사항