

제127회 임시이사회 회의록

일 시 : 2018. 5. 17.(목) 16:00

장 소 : 서울연구원 중회의실

참석자

○ 이사 : 8명 참석

○ 감사 : 1명 참석

심의안건

○ [제1안건] 직제규정 일부개정(안)

○ [제2안건] 인사규정 일부개정(안)

회의록 내용

○ : 안녕하십니까? 서울연구원 기획조정본부장

입니다. 바쁘신 가운데 이사회에 참석하여 주신 이사장님과 이사님, 감사님께 감사의 말씀을 드립니다.

성원보고에 앞서 지난 4월 24일자로 세 분의 이사님이 임명되셨는데, 이사님과 이사님은 소속 학교의 일정으로 참석하지 못하셨습니다. 이사님께서는 서울시장님을 대신하여 이사장님께서 임명장을 전달하도록 하겠습니다.

[임명장 전달]

그리고 지난 1월 1일자 서울시 인사발령으로 당연직 이사로 되신 이사님을 소개하겠습니다.

이사님은 서울시 긴급회의로 참석하지 못하시고, 조직담당관 시정연구팀장께서 대리 참석하였습니다.

그러면, 오늘 이사회 성원을 보고 드리겠습니다. 재적이사 12분 중 8분이 참석하여 정관 제25조의 규정에 의거 성원이 되었습니다.

- : 새로 참여하시게 된 세 분 이사님께 환영의 말씀드리며, 두 분은 다음 이사회에서 인사를 드리고, 회의에 참석해 주신 허정애 이사님 감사드립니다.

그럼, 성원이 되었으므로 서울연구원 제127회 임시이사회를 개회하겠습니다. 오늘 이사회 안건은 2건으로 비정규직의 정규직 전환추진과 관련된 직제규정 및 인사규정 개정(안)이 상정되었습니다.

그리고 별도사항으로 ‘임원 징계에 관한 규정 보고’ 내용을 논의하도록 하겠습니다.

그러면 지금부터 안건심의를 진행하도록 하겠습니다.

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

- : 오늘 심의안건 2건이 있는데, 2건 모두 정규직 전환과 관련이 있습니다. 먼저 그동안 정규직 전환추진을 어떻게 진행했는지 5페이지의 자료를 보고 드리고, 심의안건을 설명하겠습니다.
[서울연구원 정규직 전환 추진경과 설명 및 직제규정 일부개정(안) 제안 설명]

- : 본 안건에 대해서 의견이나 궁금하신 내용이 있으시면 말씀해 주시기 바랍니다.

- : 몇 가지 질문이 있는데요, 신구조문대조표의 현행 연 구직이 79명으로, 연구원까지 포함되어 있는데, 사실상 연구원 직급은 없었고, 부연구위원 이상으로만 79명이라는 말이죠?

- : 네, 그렇습니다. 초창기에는 공채에 의한 연구원 직급이 있었습니다. 이후에 직급이 변경되어서 부연구위원 이상이 되었고, 그 이후로는 연구원 직급을 충원하지 않았습니다.
- : 두 번째로, 정원표 개정에 의해서 79명이 증원되는데, 연간 인건비 상승은 어느 정도 예상하고 있습니까?
- : 그 부분에 대해서는 서울시와 협의를 하고 있는 중인데, 저희들의 계산에 따르면 내년부터 연간 4~5억 원 정도 예상하고 있습니다.
- : 앞으로 계약직 연구원 운영 계획은 어떤가요?
- : 과제 구성을 보면, 서울시 출연금으로 수행하는 내부과제가 있고, 출연금이 아닌 연구용역 성격의 수탁과제가 있습니다. 이번에 정규직으로 전환하는 연구원은 내부과제를 수행하는 인력이고, 수탁과제는 언제든지 변화가 있을 수 있고, 예측이 어렵기 때문에 계약직 인력으로 운영할 생각입니다.
- : 그렇게 되겠죠. 연구과제 성격에 따라서 장기적인 과제와 단기적인 과제가 있을 수 있으니까요.
- : 연구원의 직급체계에 대해서 관심이 있어서 그런데요, 선임연구위원, 연구위원, 부연구위원, 연구원의 역할에 있어서 차이점이 있을까요?

- : 박사들은 연구책임자로서 전체적으로 연구를 기획하고 수행하며, 연구와 관련된 자료 조사나 관련 행정을 지원하는 것은 연구원입니다. 부연구위원, 연구위원, 선임연구위원은 역할의 차이라기보다는 경력으로 인정되는 부분입니다.
- : 부연구위원 이상은 박사급 연구직이고요, 여기서 말하는 연구원은 석사급 연구원으로 구별하시면 되겠습니다. 지금까지는 박사급만 정규직으로 되어 있었고, 석사급 연구원은 위촉연구원인 비정규직으로 되어 있었는데요, 이번에 석사급 연구원 67명을 정규직으로 전환하는 것입니다.
- : 전체적으로 정규직 전환에 대해서는 큰 틀에서 동의합니다. 저도 정규직 전환과정에 단계마다 참여를 했지만, 한편으론 정규직 전환으로 고용안정이 높아지는 반면에 다른 한편에서는 어쩔 수 없이 자기 의사에 반해서 희생되는 분들이 있습니다. 물론 계약직으로 계약이 종료되어 끝난다고 인식하면 그만이지만, 계속 일을 하고 싶은데도 불구하고 전환과정에서 대상이 아니거나, 탈락하는 분들이 발생합니다. 그 부분에 대해서 연구원에서는 향후에 어떤 대책을 생각하고 계신지, 이런 부분들에 대해서 고민이 필요하지 않나 생각합니다.
- : 그 부분이 가장 큰 고민입니다. 그 분들 입장도 고려하고, 연구를 총괄하는 박사들의 입장도 고려해서, 참여 과제가 종료될 때까지는 고용을 보장해줄 계획입니다.
장기적으로 가장 불편한 부분은, 가이드라인에 의하면 2년 이상 연속계약을 할 경우 정규직으로 전환해야 하다는 내용이 있는데, 앞으로 유연하게 적용할 수 있는 방안에 대해서 고민하고 있습니다.

- : 79명이 몇 명의 풀에서 선정되는 것인가요?
- : 연구원 전체 인력은 140~150명 정도 되는데, 응모 자격을 봤을 때 105명 정도 됩니다.
- : 그러면 20~30명 정도가 탈락이 된다는 말인데, 기회를 못 갖게 되겠네요. 그런 분들은 나중에 과제에 따라서 위촉연구원으로 일하는데 지장이 없죠?
- : 위촉연구원은 운영 합니다. 정규직 전환에 포함되지 못한 분들은 연구주제에 따라서 위촉연구원으로 일할 수 있는 기회는 있습니다만, 무조건 보장된 것은 아닙니다.
- : 수탁과제에 연평균 위촉연구원을 채용할 수 있는 인원은 몇 명 정도 됩니까?
- : 90여명 됩니다.
- : 수탁과제의 경우 변동이 많아서 그 부분을 포함해서 정규직으로 할 것인가를 계속 고민했었는데, 수탁과제 부분은 제외하는 것으로 했습니다.
- : 현명하게 판단하신 것 같습니다. 79명은 안정성이 보장되는 정규직이 되고, 별도로 연간 90여명을 채용할 수 있는 여지는 있는 것이죠.

- : 자격을 가진 105명 중 79명을 정규직화 한다고 하셨는데, 가장 중요한 기준이 무엇인가요? 가장 중요하게 보시는 것을 1순위, 2순위, 3순위 순으로 말씀해 주시겠습니까?
- : 세 가지 심사영역이 있습니다. 근무평가, 내부평가, 면접심사 영역이 있는데요, 근무평가가 30, 내부평가가 30, 면접심사가 40입니다. 면접심사가 가장 중요하고요, 응시자의 역량, 동료들과의 관계 등을 평가하며, 발표 능력, 태도, 개인별 분야에 대한 자기 계획 등도 여기에서 평가합니다.
- : 일반적으로 정규직화 한다는 것이 기본적으로 장기고용을 염두 해 두는 것 아니겠습니까?
그 사람의 능력 못지않게 중요한 것이 더불어 함께 일한다든지, 조직의 비전과 개인의 비전이 일치하는지, 그런 것이 중요할 텐데, 실제로 그 사람의 연구역량에도 차이가 있겠으나, 장기고용 측면에서 역시 중요한 것은 다른 사람들과 더불어 일하는 능력, 굉장히 중요한 능력이지 않습니까?
개인의 비전이 조직의 목표하는 바와 일치하는지를 가려 보시는지에 대해서 궁금했는데, 잘 하시는 것 같습니다.
- : 면접심사가 다음 주부터 시작되는데, 말씀하신 부분을 잘 반영하도록 하겠습니다.
○ : 본 안건에 대해서 더 의견 있으신가요? 더 이상 의견이 없으시면, 본 안건은 원안의결 하도록 하겠습니다.
두 번째 안건으로 인사규정 일부개정(안)을 상정하겠습니다. 본부장께서는 제안 설명을 해 주시기 바랍니다.

- : [인사규정 일부개정(안) 제안 설명]
- : 연구원으로 근무하다가 부연구위원이 되고자 하면, 별도의 채용절차를 거쳐야 하는 건가요?
- : 네, 그렇습니다. 기본적으로 부연구위원 이상은 공동에 의해서 채용하고 있습니다.
- : 사실은 제가 1998년도에 원장으로 있었던 때에 연구직을 두 가지 경로로 만들었습니다. 그 당시 논리는 연구원과 연구위원의 역할이 다르기 때문에 자격요건도 다르게 했습니다. 다만 연구원이 연구위원이 되려면, 동일한 자격요건을 갖추고 응시할 수 있는 기회를 만들어 놓았던 것인데, 그 동안 두 가지 경로의 벽을 허물었다가 다시 예전으로 돌아가는 것 같습니다.
- : 직원 임용자격기준과 관련해서 어차피 부연구위원은 선발할 때 기본적으로 박사학위 소지자를 대상으로 엄격한 채용절차에 의해서 채용하고 있습니다.
그렇다면, 임용자격기준에 '다. 원장이 위와 동등한 자격이나 능력이 있다고 인정하는 자'라는 문구는 함께 삭제되어야 하지 않나요?
왜냐하면, 채용비리나 사회적 이슈와 관련해서 불필요한 오해가 있을 수도 있고, 어떤 인위적 인사권의 남용이라든가 논란을 일으킬 수 있는 조항이 될 수 있기 때문에 '다'항도 삭제해서 해당분야 박사학위소지자로 단일화 하는 것이 어떻겠습니까?
- : 이사님 대학교수 채용할 때도 비슷한가요?

- : 별도로 채용 관련 규정이 있습니다. 예를 들어서 심사는 어떻게 하고, 실적은 얼마나 요구하고, 별도 규정이 있으면 여기에는 최소한 임용규정을 두고, 구체적으로 어떻게 할지에 대해서는 관련 규정에서 정하고, 그런데 연구원은 '원장이 위와 동등한 자격이나 능력이 있다고 인정하는 자'외의 다른 규정은 없죠.
- : 대학교수 채용할 때 박사학위가 없는 경우도 있나요?
- : 저희는 특별채용의 절차가 별도로 있습니다. 변호사나 건축사를 채용할 때 박사 학위가 없는 경우가 있습니다. 연구원에서도 도시계획, 건축 이런 분야가 있고, 박사학위가 없는 전문가들이 필요할 것 같습니다. 박사학위 소지자로 한정해 놓으면 탄력적인 운영이 어려울 수 있죠.
- : 제가 말씀드리는 것은 석사 출신의 연구원이 부연구위원으로 임용된다고 했을 때, 나머지 직원들이 수긍을 할 수 있을지, 논란의 여지가 있다는 것입니다.
- : 우리가 통상적으로 생각하는 일반 석사학위면 여기에 해당이 안 되고, 변호사라든가, 건축사라든가 하는 특수 분야의 경우, 이런 다양한 분야의 전문자격이 따로 있고, 이런 분들이 들어올 수 있는 여지는 있어야 하는 것이 아닌가 생각합니다.
- : 이 조항은 인위로 열어 놓은 것이 아니고, 원래 만들어진 취지 자체가 박사학위 분야가 아닌 그런 분야에서 임용할 수 있다는 점을 고려해서 열어 놓은 것이니까 여기에서 삭제하는 것은 적절하지 않은 것 같습니다.

- : 이사님의 우려도 이해는 됩니다. 연구원 직급으로 있다가 부연구위원으로 갈 소지는 없겠지만, 박사학위 소지자가 아닌 분이 부연구위원으로 채용이 되었을 때 그럴 수는 있는데, '다' 항목의 운영을 어떻게 하느냐가 더 중요할거 같습니다.
- : 그런 경우가 있었나요?
- : '다'항에 관련된 운영규정이 있나요? 어떤 방식으로 동등한 자격이나 능력이 있다고 인정 할 수 있는지에 대한 구체적인 운영규정이 있나요?
- : 현재까지 전례는 없었습니다.
- : 원장님의 임의로 판단을 할 수는 없다고 보며, 기준과 절차를 만드는 것이 좋을 것 같습니다. 이사회에서 제안하는 것으로 하시죠.
- : 서울연구원 성격이 서울시정 전반에 걸친 종합적인 연구를 수행하기 때문에 박사학위가 아닌 분들도 필요할 것 같습니다.
- : 사실은 석사학위도 없이 학사학위만 있어도 실무에서 오랜 경험을 하고, 프로젝트를 하고, 보고서를 쓰고, 오랫동안 경험을 했던 사람은 사실 자격을 갖췄다고 볼 수 있는 경우도 있습니다. 이사장님께서 말씀하신대로 어떻게 판단할 것인지는 내부규정으로 간단하게 만드는 것이 중요하겠고, 한 가지 추가로, 여기에는 '원장이 인정하는 자'로 되어있지만, 실제 운영은 원장 혼자 할 수는 없다고 봅니다.

연구위원 이상의 위원회를 운영하든지 해서, 결국은 같이 공개를 해야 하는 상황이니까, 같이 할 수 있는 공모절차를 만드는 것이 좋을 거 같습니다.

- : 아주 좋은 제안 같습니다. 이것은 연구원 내부에서 검토를 해주시기 바랍니다.
- : 결국 그것을 전제로 해서, 이사회에서 의결하는 것으로 하시지요.
- : 두 번째 안건은 논의한 대로 직원임용자격기준에서 부연구위원 '다'항에 '원장이 위와 동등한 자격이나 능력이 있다고 인정하는 자'와 관련한 기준과 절차를 명시하는 규정을 보완하는 것을 전제로 해서 의결하도록 하겠습니다.
이상으로 안건심의를 마치고, 보고사항이 있다고 하는데 본부장께서는 설명해 주시기 바랍니다.
- : 지방공공기관 채용비리 특별점검 후속조치에 따라 비위행위가 있는 임원을 수사기관 등에 수사 또는 감사를 의뢰하도록 하고, 직무 정지 등 임원의 징계에 관한 사항을 규정하라는 내용이 있어서 보고를 드리겠습니다.
[임원 징계에 관한 규정 보고]
- : 지난번에 원장을 임명하고, 최근에는 이사회의 이사를 새롭게 임명하는 과정에서와 마찬가지로 행정안전부에서는 기관의 특성을 고려하지 않고, 모든 기관에 동일하게 임원추천위원회를 구성하여 선발하는 방식을 일괄적으로 적용하라는 지침이 있었습니다.

이제는 징계 부분도 규정으로 정하라고 요구하고 있는데, 사실 연구원의 비상임 이사님이나 감사님이 특별히 이해관계나 인사와 관련해서 그런 행위를 할 만한 소지 자체가 근본적으로 없는데도 불구하고, 임명할 때도 그렇고, 징계 문제도 그렇고, 모두 동일한 규정을 만들라고 요구하고 있는데, 서울시에서 저희한테 시달을 했기 때문에 정하지 않을 수도 없는 상황입니다.

연구원의 경우 적절한 대상이 아니다 라고 하는 것이 저희들의 생각으로 서울시와 협의를 하고, 그래도 불가피하게 규정을 만들어야 한다면, 다음 이사회에 상정하겠다는 것을 오늘 보고 드리며, 혹시 내용을 보시고 이사님들과 감사님께서 말씀해 주시면 그것까지 포함해서 서울시와 협의를 하겠다는 취지입니다.

- : 여기 있는 「임원인사규정」이 초안인가요, 아니면 샘플을 어디서 가지고 오신건가요?
- : 서울시에서 작성하여 각 기관에 이런 형태로 만들라는 표준(안)을 보낸 것입니다.
- : 서울시에서 내려 보내준 기본 모델이네요.
- : 네, 그렇습니다.
- : 연구원 임원들과 관련한 법률이 두 개 있죠.
- : 「지방자치단체 출자·출연기관 운영법」과 「지방자치단체 연구원법」이 있습니다.

- : 든든한 법률이 두 개가 있고, 법률에 따라서 임원 선정절차, 역할, 임무 등 많은 내용들이 규정되어있는데, 그 법률이 미비해서 예를 들어, 이사 중에 한 분이 또는 원장이 무슨 비위행위가 있을 때 수사가 안 된다든가, 문책이 안 되는 경우가 있나요? 다른 말로 이런 규정을 새삼스럽게 만들지 않는다고 해서 임원중에 한 분이 미투 같은 사항이 생겼을 때, 시장이 이사 그만두시오, 원장 그만두시오, 또는 사한이 크니까 이것은 경찰이나 검찰에서 수사를 한다, 규정이 없어서 이런 적절한 조치가 취해지지 않을 것이냐, 상상이 안 됩니다. 왜 만드는지, 이것이 없다고 해서 여기서 말하는 문책, 처벌, 직무상 권한 제한을 못하느냐 이겁니다.
- 행정안전부가 필요 없는 것을 이중으로 만드는 거 같고, 내가 볼 때는 면피에요. 어디서 일이 터졌는데, 좋지 않은 일로 제대로 조치를 못해서 야단맞고, 규정 만들겠습니다로 보여 집니다.
- 두 번째는 다른 재단은 어떤지 모르겠는데, 서울연구원과 관련해서 원장, 이사장은 모르겠지만, 다른 이사님이나 감사님은 전부 봉사하고 계시는 것인데, 특별히 회의참석 수당 외에는 다른 수당이 있는 것도 아니고, 오히려 서울시에서도 감사하게 생각해야 할 일인데, 처벌규정을 만들 대상인가, 상당히 조심스럽습니다.
- 서울시에서도 행정안전부에서 뭐가 내려왔다고 바로 시달하지 말고, 공기업과 소관이겠지만, 버틸 때는 좀 버텨보고 그래야 하지 않을까 합니다.
- : 제 경험으로는 민간부문은 지배구조가 다르죠. 상법의 적용을 받는 기업 또는 금융기관의 경우에는 임원이라고 했을 때, 정의가 있지 않습니까, 주주총회에 의해 선임된 이사들에 대해서는 상법에서 정한 '선량한 관리자의 주의의무'가 있습니다.

법에 의해서 이사회 구성원이 그것을 제대로 수행하지 못했을 때 처벌 기준들이 있고, 모든 조직들은 집행임원 인사관리 규정을 다 가지고 있습니다. 그런데 제가 이걸 보면서 이건 집행임원 인사관리규정이 아니고, 여기서 말하는 임원이라고 하면, 여기 앉아 계신 분이 모두 다 해당되는 경우라서, 저도 이것을 어떻게 이해해야 하나 조금 혼란스럽습니다.

- : 논리적으로 성립이 안 되는 겁니다. 최소한 임원의 직무와 선임 등등을 규정하고 있는 기존 법률과 하위 규정으로 충분히 가능한 일이고, 그것에 중복이라고 생각합니다.
- : 다음에 이 건으로 회의를 하게 되면, 지금 이사장님 말씀하신 내용을 자료로 준비해 주시면 어떨까요? 기존에 있는 것들은 여러 이러한 내용들을 담고 있고, 우리가 구태여 새로 만들어야 한다면, 어떤 부분을 보완하기 위해 이것을 만든다는 것을 보여주시면 조금 더 명확할 것 같습니다.
- : 두 가지를 다 갖추고 협의할 사안인 것 같습니다. 그것을 한 번 더 확인하고, 그럼에도 불구하고 해야 한다면,
- : 그럼에도 불구하고 해야 한다면, 원장님이 경영평가에서 불이익을 받아도 좋다, 이러면 됩니다.
- : 네, 알겠습니다.
- : 이게 표준(안)으로 제시되어서 실정과 안 맞지 않느냐 말씀하시는 것 같은데요.

상임과 비상임을 구분 없이 함으로써 특히 문제가 되는 것이, 임면에서 수사 또는 감사에 의해 직무를 정지 시킬 수는 있겠지만, 수사 또는 감사를 의뢰해야 되는 의무를 부과하고 있습니다.

제 경우만 해도 연구원의 이사회는 회의만 참석하는데, 일하는 것은 다른 회사에 있고요, 다른 이사님들도 그렇고요. 뭔가 비위가 있다면 회사에서 해야지, 연구원에서 할 일은 아니라고 생각됩니다.

그리고 여기 보면, 임원이 금품비위, 성범죄, 채용비위 등을 한 사실이 있거나 혐의가 있는 경우에는 무조건 수사 또는 감사를 의뢰해야 한다고 되어 있어요, 할 수 있다도 아니고요.

다른 건 다 좋은데, 실소를 금할 수 없는 것이 기본적으로 연구원이 할 수 있는 범위를 넘어선 것을 하라고 되어 있어서, 정말로 불가피하면, 말씀하신 것처럼 다른 규정들에 이렇게 되어 있어서 충분하다고 해주시고, 그것이 안 되서 규정을 만들어야 한다면, 적어도 표준안을 그대로 하지 말고 여기에서 비위행위 부분을 줄여서, 예를 들면 서울연구원 이사가 공무원으로서 직무와 관련된 비위행위가 있을 경우라든지 이렇게 제안을 해야지 않을까 생각합니다.

○ : 정말 적절한 말씀입니다. 더군다나, 오늘 처음 참석하시는 이사님께서 황당하실 수 있을 것 같습니다. 논의는 이정도로 하고, 보고사항에 대해서는 연구원에서 더 고민해 보시기 바랍니다.

○ : 네, 알겠습니다.

○ : 바쁘신 가운데 이사회에 참석하여주신 이사님들과 감사님께 감사의 말씀을 드립니다. 그리고 연구원 관계자 여러분 수고하셨습니다.

이상으로 서울연구원 제127회 임시이사회를 모두 마치겠습니다.

의사특을 확인하고 이에 서명함.

2018. . .

이사장 :

이사 :

이사 :

이사 :

이사 :

이사 :

이사 :

감사 :