

제295회 시의회 정례회
문화체육관광위원회

I·SEOUL·U
너와 나의 서울

주요 현안 보고

2020. 6.

Seoul
Philharmonic
Orchestra

재단법인 서울시립교향악단

목 차

I. 일반현황

II. 비전 및 주요 사업방향

III. 주요 현안사항

1. 단체협약 관련
2. 노사현안 관련
3. 노조전임자 수당 자료 제출 관련
4. 제도개선 관련
5. 소송 관련

I . 일 반 현 황

1 기 관 현 황

설 립

- 설립일 : 2005. 6. 1(설립등기일)
- 명 칭 : 재단법인 서울시립교향악단
- 위 치 : 서울특별시 종로구 세종대로 175

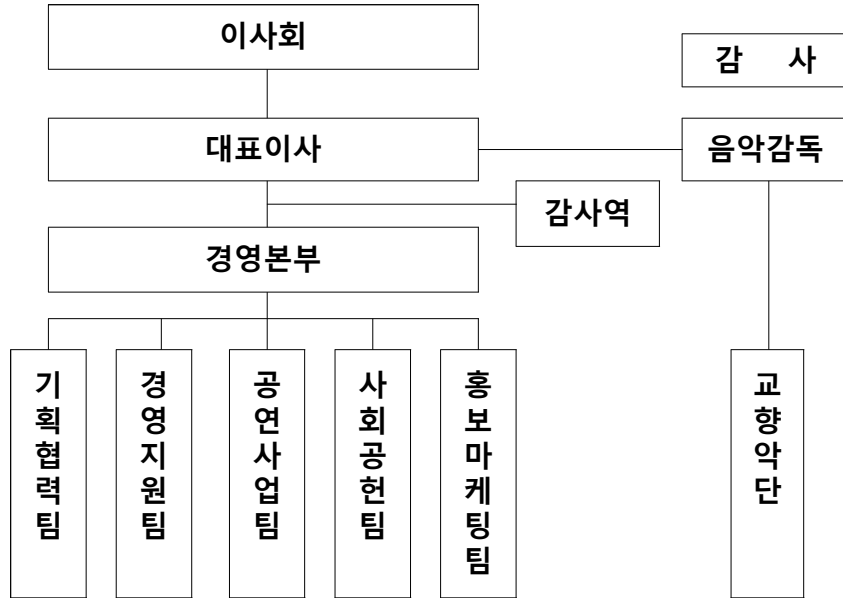
설립근거 및 목적

- 근거 : 민법 제32조(비영리법인)
 - 서울특별시 재단법인 서울시립교향악단 설립 및 운영 조례
- 목적 : 교향악단 활동을 통하여 서울특별시민을 위한 문화예술의 향유기회를 확대하고, 문화도시 서울의 음악적인 수준과 역량을 국내외에 널리 알림

연 혁

- 2005. 1. (재)서울시립교향악단 발기인 총회, 정명훈 예술고문 계약
- 2005. 3. 서울시출연예술단체설립·운영조례 공포
- 2005. 6. (재)서울시립교향악단 법인설립
- 2005. 6. 제1대 이팔성 대표이사 취임('05.6~'08.5)
- 2006. 1. 정명훈 예술감독 및 상임지휘자 계약('06.1~'15.12)
- 2009. 2. 제2대 김주호 대표이사 취임('09.2~'12.2)
- 2013. 2. 제3대 박현정 대표이사 취임('13.2~'15.1)
- 2015. 7. 제4대 최흥식 대표이사 취임('15.7~'17.9)
- 2016. 9. 서울시출연예술단체설립·운영조례 폐지
- 2016. 9. 서울시재단법인서울시립교향악단 설립 및 운영 조례 공포·시행
- 2018. 3. 제5대 강은경 대표이사 취임('18.3~)
- 2020. 1. 오스모 벤스케 음악감독 취임('20.1~)

조직 : 경영본부(1본부 5팀), 교향악단



인력 : 정원 156명, 현원 130명

구분	총원	대표이사	음악감독	공연기획자문역	상임작곡가	비고
정원	4	1	1	1	1	
현원	3	1	1	1	-	
과부족	△1	-	-	-	△1	

○ 교향악단

구분	총원	부지휘자	악장	부악장	제1수석	제2수석	부수석	차석	단원	악기보위원	비고
정원	115	2	2	1	14	4	14	6	68	4	
현원	100	2	-	2	11		13		68	4	
과부족	△15	-	△2	1	△7		△7		-	-	

○ 경영본부

구분	총원	본부장	팀장	팀원	행정지원직	비고
정원	37	1	6	26	4	
현원	27	1	6	20	-	
과부족	△10	-	-	△6	△4	

※ 행정지원직 전환예정 : 공무원 4명(비서 1명, 운전기사 1명, 환경미화 2명)

2020년도 예산 현황

□ 서울시 출연금 현황

(단위 : 천원)

구분	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
총 예산	18,750,999	20,769,199	20,660,443	21,426,984	25,003,633
출연금	11,700,000	11,690,000	12,118,600	13,626,700	18,009,225
비율	62.4%	56.3%	58.7%	63.6%	72.0%

□ 수입예산

(단위 : 천원)

구분	사업계획	조정액	예산현액	달성실적	달성률
총계	24,584,298	419,335	25,003,633	20,194,126	80.8%
출연금	18,009,225		18,009,225	18,009,225	100.0%
자주재원	5,449,900		5,449,900	640,393	11.8%
공연사업	2,696,700		2,696,700	500,573	18.6%
정기공연	1,982,700		1,982,700	212,548	10.7%
기업공연	100,000		100,000	90,909	90.9%
시민공연	50,000		50,000	97,116	194.2%
외부출연	314,000		314,000	100,000	31.8%
순회공연	250,000		250,000	-	0.0%
일반사업	2,753,200		2,753,200	139,820	5.1%
월간지판매	18,000		18,000	1,382	7.7%
후원금수입	247,000		247,000	50,900	20.6%
음반발매	2,000		2,000	1,902	95.1%
협찬사업	2,325,000		2,325,000	62,500	2.7%
교육사업	23,400		23,400	-	0.0%
기타수입	137,800		137,800	23,136	16.8%
세계잉여금	1,125,173	*419,335	1,544,508	1,544,508	100.0%

* 19년도 결산잉여금 419백만원은 세계잉여금에 반영

□ 지출예산

(단위 : 천원)

구 분	사업계획	조정액	예산현액	집행실적	집행률
총 계	24,584,298	419,335	25,003,633	5,889,044	23.6%
사업비	7,274,145		7,274,145	929,586	12.8%
공연사업비	5,820,020		5,820,020	693,102	11.9%
정기공연	2,629,153		2,629,153	444,565	16.9%
기업공연	57,677		57,677	55,894	96.9%
시민공연	1,643,923		1,643,923	87,872	5.3%
외부출연	82,570		82,570	23,531	28.5%
순회공연	1,042,091		1,042,091	-	0.0%
대관료	364,606		364,606	81,240	22.3%
일반사업비	1,454,125		1,454,125	236,484	16.3%
전산개발	232,800		232,800	50,501	21.7%
월간지발매	154,660		154,660	56,156	36.3%
교육사업	604,199		604,199	113,257	18.7%
티켓구매자관리	16,740		16,740	6,886	41.1%
후원회사업	33,800		33,800	4,310	12.8%
단원모집	19,448		19,448	-	0.0%
디자인물제작	47,000		47,000	-	0.0%
협찬사업	31,000		31,000	5,374	17.3%
단원트레이닝	14,478		14,478	-	0.0%
뉴미디어홍보	100,000		100,000	-	0.0%
스마트콘텐츠	100,000		100,000	-	0.0%
단원근태 관리시스템	100,000		100,000	-	0.0%
행정운영경비	15,710,153		15,710,153	4,959,458	31.6%
인 건 비	14,208,927		14,208,927	4,516,379	31.8%
관 리 비	1,222,406		1,222,406	279,445	22.9%
시 설 비	278,820		278,820	163,634	58.7%
예 비 비	*1,600,000	**419,335	2,019,335	-	0.0%

* 인력증원 봉급예비비 7억, 연차수당 소송배상금 8억 포함 / **'19년도 결산잉여금 419백만원은 예비비에 반영

Ⅱ. 비전 및 주요 사업방향

1 중장기 비전 및 추진과제

설립목적	서울특별시민을 위한 문화예술의 향수 기회를 확대하고, 문화도시로서 서울의 음악적 수준과 역량을 국내외에 널리 알림		
미션	음악으로 서울시민의 행복 구현		
비전	예술적 요청과 공공적 요청을 조화롭게 구현하는 '21세기 지속 가능 오케스트라'		
전략목표	예술부문 안정화 및 역량강화	시민 소통과 지역사회 동반성장	경영구조 개선 및 건전성 확보
전략과제	<ul style="list-style-type: none"> 예술적 리더십 체계 구축 예술적 역량 강화 예술적 교류협력 확대 	<ul style="list-style-type: none"> 사회적 공헌활동 확대 생애주기별 교육 시스템 구축 공익 프로그램 특화 	<ul style="list-style-type: none"> 건강한 조직문화 조성 조직 업무 역량 강화 재무건전성 확보
실행과제	<ul style="list-style-type: none"> 예술부문 인사 시스템 구축 차별화된 시즌 프로그래밍 안정적 프로덕션 운영 홍보마케팅 활성화 국내 위상 제고 국제 위상 제고 	<ul style="list-style-type: none"> 사회적 역할 강화 사회적 책임경영 강화 문화적 가치창출 기여 이해관계자 소통 및 협력강화 생애주기별 교육 프로그램 강화 서울시 정책 협력 사업 추진 시민공연의 공익성 강화 	<ul style="list-style-type: none"> 경영방침 내재화 효율적 조직관리 업무 효율성 제고 체계적 인사관리 및 역량강화 예산 및 재무관리 강화

예술부문 안정화 및 역량강화

- 음악감독 취임에 따른 정기공연 및 순회공연 예술성 강화
 - 음악감독 중심의 지휘자 체계 완성에 따른 재단 핵심 사업의 예술성 강화
- 교향악단 인사제도 혁신 및 정착
 - 노사협치를 기반으로 음악감독의 예술적 방향성을 반영한 인사 제도 정착

시민소통과 지역사회 동반 성장

- 생애주기별 교육체계 확립을 통한 클래식 음악 수혜대상 확대
 - 영유아기 교육 강화, 노년기 교육 신규 사업 개발, 청년기 교육 활성화 검토
- 신임 음악감독과 국내 순회공연 추진으로 문화교류 및 지역상생 도모
- 문화예술 접근성 제고 사업 확대
 - 다양한 장르와 콜라보레이션을 통한 클래식 저변 확대
- 지역경제 활성화를 위한 찾아가는 시민 공연 신규 추진
 - 전통시장, 창신동 봉제거리 등 소상공인을 위한 문화향유 기회 제공 및 서울시 도시재생 정책의 의미와 가치 부여

경영구조 개선 및 건전성 확보

- 설립 목적 기반 비전 미션 재도출
- 성과 모니터링 체계 구축
- 조직진단 및 분석을 통한 조직체계 개선
- 재무계획 수립 및 예산절감

Ⅲ. 주요 현안사항

1

단체협약 관련

단체협약 체결 경과

□ 2017년도 단체협약 체결 경과

- 2016.09.30. 단체협약 체결을 위한 단체교섭 요청공문 수신
- 2016.10.04. 교섭요구 사실공고
- 2016.10.11. 교섭요구 노동조합의 확정 공고
- 2016.11.02. 제1차 단체교섭 실시 : 노사 상견례
- 2016.11.10. 제2차 단체교섭 실시 : 기본협약서 합의체결 10개 교섭원칙 체결
- 2016.12.30. 제3차 단체교섭 실시 : 총 120개 단체협약(안) 검토방식 논의
- 2017.01.12. 실무교섭 1차 : 총 120개의 단체협약 조항 중 1조~43조까지 노동조합측 설명
- 2017.01.25. 실무교섭 2차 : 단체협약서 1조~43조 상호 검토, 44조~84조까지 노동조합 측 설명
- 2017.02.14. 실무교섭 3차 : 노동조합측이 제시한 단체협약서(안) 84조까지 검토, 85조~120조까지 노동조합측 설명
- 2017.03.07. 실무교섭 4차 : 노동조합측 단체협약서(안) 120조까지 검토
- 2017.03.29. 제4차 단체교섭 : 단체협약서(안) 중 상호합의가 완료된 54개 조항에 대하여 대표교섭위원 서명
- 2017.04.06. 실무교섭 5차 : 단체협약서(안) 중 추후협의 및 재단검토 조항에 대한 논의
- 2017.04.19. 실무교섭 6차 : 59조까지의 재단 검토(안) 검토 및 향후 단체교섭 진행방향 논의
- 2017.05.11. 제5차 단체교섭 : 59조까지 미합의 조항 상호 협의
- 2017.05.17. 제6차 단체교섭 : 59조까지 미합의 조항 상호 협의
- 2017.05.24. 제7차 단체교섭 : 61조~120조 미합의 조항 상호 협의

- 서울시립교향악단 노동조합 노동쟁의 사전조사 참석
 - 노동조합 : 2017.5.26(금) 10:00
 - 경영본부 : 2017.5.29(월) 14:00
- 서울시립교향악단 노동조합 노동쟁의 조정회의
 - 1차 : 2017.6.2(금) 15:00
 - 2차 : 2017.6.5(월) 15:00
 - 3차 : 2017.6.7(수) 14:00
- 2017.06.28. 제8차 단체교섭 : 잔여 조항 논의
- 2017.07.07. 제9차 단체교섭 : 잔여 조항 논의
- 2017.07.18. 제10차 단체교섭 : 잔여 조항 논의
- 2017.07.24. 단체협약서 120개 조항 합의
- 2017.09.07. 2017년 단체협약 체결식

□ 2019년도 단체협약 체결 경과

- 2019.06.24. 2019 단체협약 체결을 위한 단체교섭 요청 공문 수신
- 2019.06.25. 교섭요구 사실 공고
- 2019.07.03. 교섭요구 노동조합 확정 공고
- 2019.07.12. 제1차 단체교섭 : 노사 상견례
- 2019.07.18. 제2차 단체교섭 : 노동조합(안) 제시
- 2019.07.24. 재단 이사회 이사장 보고
- 2019.08.16. 인사위원회, 채용 조항에 대한 개별 협의
- 2019.08.19.~20. 인사위원회, 채용 조항에 대한 추가 협의
- 2019.08.22. 개별조항(인사위원회, 채용)에 대한 공기업과 의견 수렴
- 2019.08.22. 개별조항(인사위원회, 채용)에 대한 노사합의서 작성
- 2019.08.23. 실무교섭(1차) : 노사합의서 작성외 조항에 대한 협의
- 2019.08.26. 실무교섭(2차) : 노사합의서 작성외 조항에 대한 협의
채용 조항에 대한 추가 협의
- 2019.08.27. 서울시의회 문화체육관광위원회 위원장 보고
- 2019.08.27. 채용 조항에 대한 추가 협의
- 2019.09.02. 서울시 문화본부 문화본부장 보고

- 2019.09.02. 서울시 문화본부 주무과 의견 수령
- 2019.09.16. 서울시 노동협력관 면담
- 2019.09.20. 교섭대표 간 최종 협의
- 2019.09.24. 단체협약 관련 개별 합의 : 단원평가 및 단원복무 방안에 대해서는 단체협약과 별도로 양자가 성실하게 협의 진행
- 2019.09.24. 2019년 단체협약 체결식

■ 공기업과 및 문화본부 등 보고 시점 및 논의 경과

□ 공기업과 논의 경과

- 2019.08.22. (유선통화 논의)
 - 1) 인사위원회 노사 동수 구성
 - : 인사위원회 구성은 인사권으로 대표이사가 결정할 사항으로 보임
 - 2) 음악감독추천위원회 노사 동수 추천
 - : 규정상 내부위원 4명, 외부위원 5명으로 구성하며 외부위원은 서울시장, 이사회 추천으로 구성되어 있음. 내부위원을 노사동수 추천은 가능할 것으로 보이나 주무과 의견을 들어볼 것을 권함

□ 문화본부 주무과 논의 경과

- 2019.08.26. (이메일)
 - 단체협약 1차(안) 검토 요청
- 2019.09.04. (유선통화)
 - 1) 인사위원회 노사 동수 구성
 - : 운영규정 제37조 외부위원 구성비율(과반수 구성)과 상충될 수 있음
 - 2) 위원회 노사 동수 추천
 - : 임원추천위원회, 음악감독추천위원회는 규정 위반 소지가 있음
 - 3) 신규입사자 노동조건 등을 기존 노동자와 동일 적용
 - : 신규입사자의 경우 조건이 달라질 수 있어 지방출자출연기관 인사조직 지침상 성과관리, 보상체계에 상충될 소지가 있음

단체협약 주요 개정사항

□ 2019년 단체협약 주요 개정사항

2017년 단체협약서	최초 노동조합(안)	2019년 단체협약서	사유 및 협상내용
<p>(조합원의 자격과 가입) ① 조합가입대상자가 조합에 가입하지 아니하거나 탈퇴했을 때 그 직원은 즉시 조합원의 자격을 상실한다.</p> <p>② 조합임원이 승진, 승급으로 조합가입대상자의 범위를 벗어나는 경우, 조합원 자격을 상실한다. 단, 이후 조합가입 대상자의 범위에 해당하는 경우, 즉시 조합원 자격을 회복한다.</p> <p>③ 다음에 해당하는 직원에 대해서는 조합에 가입할 수 없는 자로 한다.</p> <p>가. 인사 및 노무, 예산, 회계, 경영기획, 경영정보시스템, 감사 업무 담당자</p> <p>나. 팀장 이상의 보직을 부여받은 자</p> <p>다. 약장 이상</p>	<p>(조합원의 가입) ① 조합가입대상자가 조합에 가입하지 아니하거나 탈퇴했을 때 그 직원은 즉시 조합원의 자격을 상실한다.</p> <p>② 조합임원이 승진, 승급으로 조합가입대상자의 범위를 벗어나는 경우, 조합원 자격을 상실한다. 단, 이후 조합가입 대상자의 범위에 해당하는 경우, 즉시 조합원 자격을 회복한다.</p> <p>③ 직원은 누구든지 자유로이 조합에 가입할 수 있으며, 조합가입대상자의 범위는 조합 규약에 따른다. 다음에 해당하는 직원에 대해서는 조합에 가입할 수 없는 자로 한다.</p> <p>가. 팀장 이상의 보직을 부여받은 자</p> <p>나. 약장 이상</p>	<p>(조합원의 자격과 가입) ① 조합가입대상자가 조합에 가입하지 아니하거나 탈퇴했을 때 그 직원은 즉시 조합원의 자격을 상실한다.</p> <p>② 조합임원이 승진, 승급으로 조합가입대상자의 범위를 벗어나는 경우, 조합원 자격을 상실한다. 단, 이후 조합가입 대상자의 범위에 해당하는 경우, 즉시 조합원 자격을 회복한다.</p> <p>③ 다음에 해당하는 직원에 대해서는 조합에 가입할 수 없는 자로 한다.</p> <p>가. <u>인사 및 노무, 감사 업무 담당자</u></p> <p>나. 팀장 이상의 보직을 부여받은 자</p> <p>다. 약장 이상</p>	<p>노사 합의</p> <ul style="list-style-type: none"> - 조합원 가입 현황 현실 반영 - 가입 제한 업무 범위에 대한 노사 합의
<p>(조합원 교육시간) 재단은 월2시간의 조합원 교육시간을 유급으로 부여한다. 단, 조합은 이를 적치 · 분할하여 사용할 수 있다.</p>	<p>(조합원 교육시간) ① 재단은 월2시간의 조합원 교육시간을 유급으로 부여한다. 단, 조합은 이를 적치 · 분할하여 사용할 수 있다.</p> <p>② 재단은 신입직원 및 신입단원 교육시 노동조합 소개시간 2시간을 조합에게 부여한다.</p>	<p>(조합원 교육시간) ① 재단은 월2시간의 조합원 교육시간을 유급으로 부여한다. 단, 조합은 이를 적치 · 분할하여 사용할 수 있다.</p> <p>② 재단은 <u>신입직원 및 신입단원 교육시 노동조합 소개시간 2시간을 조합에게 부여한다.</u></p>	<p>노측(안) 수용</p> <ul style="list-style-type: none"> - 노동조합 교육시간 요구 수용
<p>(전임자의 활동보장) 재단은 노동조합에게 연간 1,400시간의 근로시간면제제도 사용을 보장하고, 인사상의 불리한 처우를 하지 않는다. 근로시간면제제도 사용자의 임금은 3개월 평균임금으로 계산하여 지급한다.</p>	<p>(전임자의 활동보장) ① 재단은 노동조합에게 연간 <u>2,000</u>시간의 근로시간면제제도 사용을 보장하고, 인사상의 불리한 처우를 하지 않는다. 근로시간면제제도 사용자의 임금은 3개월 평균임금으로 계산하여 지급한다.</p>	<p>(전임자의 활동보장) ① 재단은 노동조합에게 연간 <u>1,600</u>시간의 근로시간면제제도 사용을 보장하고, 인사상의 불리한 처우를 하지 않는다. 근로시간면제제도 사용자의 임금은 <u>다음의 기준으로 계산하여 지급한다.</u></p>	<p>노사 합의</p> <ul style="list-style-type: none"> - 법 범위내에서 근로시간 면제제도 시간 합의 - 근로시간면제제도 사용자의 임금 중 수당이 공연횟수에 관계없이 3개월 평균으로

2017년 단체협약서	최초 노동조합(안)	2019년 단체협약서	사유 및 협상내용
	<p>② 재단은 전임자의 전임 해제 시 원직에 복귀시켜야 하며, 원직의 소멸로 그것이 불가능할 때는 본인과의 합의 아래 원직과 대등하거나 그 이상의 지위에 승급을 감안하여 복귀시킨다.</p>	<p><u>가. 기본급: 계약상 기본급</u> <u>나. 기타수당: 노조활동으로 인하여 업무 및 연습, 공연, 녹음 등을 하지 못했을 경우 모두 근무한 것으로 간주하여 발생하는 수당을 지급</u></p>	<p>지급하는 것에 대한 조정 (근로시간 면제자에 대한 수당 과다 지급부분에 대한 우려를 해소하기 위하여 사측의견으로 수정) - 2항 노조 제안 삭제</p>
<p>(인사위원회) ① 노동조합은 재단의 인사위원 후보군에 외부 인사를 추천할 수 있다. ② 재단은 조합원의 징계에 관한 인사위원회 개최에 대하여 사전에 조합에게 알리고, 조합의 참관을 보장한다. ③ 재단은 조합원의 인사위원회를 개최하기 전, 노동조합에 통보하며, 심의 대상자의 거부 의사가 없을 경우, 노동조합의 참관을 보장한다.</p>	<p>(인사위원회) ① <u>인사위원회는 노사 동수로 구성하며</u>, 노동조합은 재단의 인사위원 후보군에 외부 인사를 추천할 수 있다. ② 재단은 조합원의 징계에 관한 인사위원회 개최에 대하여 사전에 조합에게 알리고, 조합의 참관을 보장한다. ③ 재단은 조합원의 인사위원회를 개최하기 전, 노동조합에 통보하며, 심의 대상자의 거부 의사가 없을 경우, 노동조합의 참관을 보장한다. ④ <u>재단의 이사회 및 모든 위원회에 노동조합은 참관 할 수 있으며 위원회의 위원 과반은 노동조합에서 추천한다.</u></p>	<p>(인사위원회) ① <u>인사위원회는 노사 동수로 구성하며, 전체위원의 1/2 이상은 외부위원으로 한다.</u> ② 재단은 조합원의 징계에 관한 인사위원회 개최에 대하여 사전에 조합에게 알리고, 조합의 참관을 보장한다. ③ 재단은 조합원의 인사위원회를 개최하기 전, 노동조합에 통보하며, 심의 대상자의 거부 의사가 없을 경우, 노동조합의 참관을 보장한다. ④ <u>재단의 이사회 및 모든 위원회에 노동조합은 참관 할 수 있으며, 이사회의 비공개 요구에 대하여 노동조합은 협조한다. 임원추천위원회를 제외한 위원회의 위원동수는 노동조합에서 추천하고, 임원추천위원회의 경우에는 서울특별시 출자·출연기관 운영에 관한 조례 제8조에 따른다.</u></p>	<p>노사합의 - 인사절차에서 노동조합 의견 반영 요청 수용 - 의사결정 과정상 투명성 제고 - 외부위원 구성 추가 (<u>재단 운영규정과 상충될 여지가 있어 사측의견으로 수정</u>) - 이사회 요구의 경우 명시 (<u>최고의사결정 기구인 이사회의 비공개 요구에 대한 내용 사측의견으로 추가</u>) - 위원회 추천 노조 과반 요구는 동수로 변경 (<u>노사 균형을 위하여 사측의견으로 동수로 변경</u>) - 임원추천위원회 별도로 명시 (<u>조례 및 규정 준수를 위하여 사측의견으로 수정</u>)</p>
<p>(채용) 노동자의 신규채용은 공개채용을 원칙으로 하고, 채용인원과 전형방법을 공개하며, 그 절차를 공정하게 처리하여야 한다. 단, 음악감독, 부지휘자, 공연기획자문, 상임작곡가와 같이 공개채용이 어렵다고 판단될 경우에는 예외로 하며, 사전에 노동조합과 협의 및 정보를 제공한다.</p>	<p>(채용) ① 노동자의 신규채용은 공개채용과 <u>정규직 채용을 원칙으로 하고, 채용인원과 전형방법 및 절차에 대하여 조합과 합의하여 시행해야 한다.</u> ② <u>신규 입사자의 노동조건 등을 기존 노동자와 동일하게 적용한다.</u> ③ <u>음악감독, 부지휘자, 공연기획자문, 상임작곡가의 공개채용이 어렵다고 판단</u></p>	<p>(채용) ① <u>노동자의 신규채용은 공개채용과 정규직 채용을 원칙으로 하고, 채용인원과 전형방법 및 절차에 대하여 조합과 합의하여 시행해야 한다.</u> ② <u>음악감독, 부지휘자, 공연기획자문, 상임작곡가의 공개채용이 어렵다고 판단될 경우에는 공개채용 예외로 한다. 사전에 노동조합과 합의 및 모든 정보를 제공한다.</u></p>	<p>노사합의 - 인사절차에서 노동조합 의견 반영 수용 - 신규 입사자의 노동 조건 부분에 대한 노조 제안 삭제 (<u>인사조직 지칭 등에 근거한 성과관리, 보상체계 준수를 위하여 사측의견으로 삭제</u>)</p>

2017년 단체협약서	최초 노동조합(안)	2019년 단체협약서	사유 및 협상내용
	<p>될 경우에는 공개채용 예외로 한다. 사전에 노동조합과 합의 및 모든 정보를 제공한다.</p> <p>④ 음악감독, 부지휘자, 공연기획자문 상임작곡가의 채용 및 재계약시 노동조합의 동의를 받아 채용 및 재계약 여부를 판단한다.</p> <p>⑤ 경영본부 직원의 채용시 심사위원의 과반은 조합이 추천하는 심사위원으로 구성한다.</p>	<p>③ 부지휘자, 공연기획자문, 상임작곡가의 채용 및 재계약시 노동조합의 동의를 받아 채용 및 재계약 여부를 판단한다.</p> <p>④ 경영본부 직원의 채용 시 심사위원의 동수는 조합이 추천하는 심사위원으로 구성한다.</p> <p>⑤ 음악감독 채용 및 재계약시 위원회를 구성하며, 위원은 노사가 동수로 추천한다.</p>	<p>- 음악감독 채용 및 재계약시 노동조합 동의에 대한 노조 제안 삭제하고, 위원회 구성하고 노사 동수 위원 추천으로 변경</p> <p>(음악감독 임명절차 준수를 위하여 사측의견으로 음악감독에 대한 내용 분리하여 규정함)</p> <p>- 직원채용 심사위원 추천 노조 과반 요구는 동수로 변경 (노사 균형을 위하여 사측 의견으로 동수로 변경)</p>
<p>(징계사유와 입증책임) 재단은 다음 각 호에 해당하는 경우를 제외하고는 징계할 수 없다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 정당한 이유없이 연속 3일 이상 무단결근할 때 2. 고의 또는 중대한 과실로 재단에 막대한 재산상의 손해를 끼쳤을 때 3. 금고 이상의 실형을 확정 판결 받았을 때 4. 단체협약, 재단의 규정 또는 정당한 재단의 명령을 위반하였을 때 5. 현저한 근무 태만으로 사고가 발생했을 때 6. 성희롱 또는 언어적, 신체적 폭력을 행사했을 때 7. 부당노동행위로 입건된 때 8. 기타 사유로 인해 징계가 요청되었을 때 (입증책임) <p>재단이 조합원에 행한 해고와 그 외의 징계사유에 대한 객관적 입증책임은 재단 측에 있다.</p>	<p>(징계사유와 입증책임) ① 재단은 다음 각 호에 해당하는 경우를 제외하고는 징계할 수 없다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 정당한 이유없이 연속 7일 이상 무단결근할 때 2. 고의 또는 중대한 과실로 재단에 막대한 재산상의 손해를 끼쳤을 때 3. 금고 이상의 실형을 확정 판결 받았을 때 4. 단체협약, 재단의 규정 또는 정당한 재단의 명령을 위반하였을 때 5. 현저한 근무 태만으로 사고가 발생했을 때 6. 성희롱 또는 언어적, 신체적 폭력을 행사했을 때 7. 부당노동행위로 입건된 때 <p>② 다음 각 호에 해당하는 행위를 한 자는 직위, 직급을 막론하고 인사위원회에 회부하여 징계에 처한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 부당노동행위, 조합 또는 조합원에 불이익 행위를 한 자 2. 조합업무를 방해하거나 위해를 가한 자 	<p>(징계사유와 입증책임) ① 재단은 다음 각 호에 해당하는 경우를 제외하고는 징계할 수 없다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 정당한 이유없이 연속 3일 이상 무단결근할 때 2. 고의 또는 중대한 과실로 재단에 막대한 재산상의 손해를 끼쳤을 때 3. 금고 이상의 실형을 확정 판결 받았을 때 4. 단체협약, 재단의 규정 또는 정당한 재단의 명령을 위반하였을 때 5. 현저한 근무 태만으로 사고가 발생했을 때 6. 성희롱 또는 언어적, 신체적 폭력을 행사했을 때 7. 부당노동행위로 입건된 때 8. 기타 사유로 인해 징계가 요청되었을 때 <p>② 징계사유에 대한 입증 책임은 징계를 요청한 측에 있으며, 해당 조합원이 징계의 부당성을 입증하지 못함을 이유로 징계사유 입증을 대신할 수 없다.</p>	<p>노사합의</p> <p>- 노동조합 요구 징계사항 중 기존의 징계사유에 해당하는 사항 외에 대하여는 내용이 불명확하여 사측의견으로 제외</p> <p>- 입증책임의 객관화</p>

2017년 단체협약서	최초 노동조합(안)	2019년 단체협약서	사유 및 협상내용
	<p>3. 조합원의 조합 활동에 대해 상급자의 직위를 이용하여 직·간접적으로 방해한 자</p> <p>4. 성희롱을 포함한 성적 폭력에 가담한 자</p> <p>③ 징계사유에 대한 입증 책임은 징계를 요청한 측에 있으며, 해당 조합원이 징계의 부당성을 입증하지 못함을 이유로 징계사유 입증을 대신할 수 없다.</p>		
<p>(징계절차) (징계절차)</p> <p>재단이 조합원을 징계하고자 할 때는 다음의 절차를 거쳐야 하며, 이를 따르지 않은 징계는 무효로 한다.</p> <p>1. 조합원을 징계하고자 할 때에는 대상자의 인적사항, 징계사유, 인사위원회 개최일시 및 장소를 명시하여 징계위원회 개최 7일 전까지 해당자에게 서면으로 통보하여야 한다.</p> <p>2. 징계위원회는 징계요구일 및 이에 준하는 사유가 발생한 날로부터 30일 이내에 개최해야 하며, 해당 조합원에게 반드시 소명의 기회를 주어야 하고, 증인을 신청할 때에는 이를 받아들여야 한다.</p> <p>3. 징계위원회는 참석 징계위원들이 서명, 날인한 회의록을 2통 작성하며, 재단 및 징계 대상 조합원들이 각각 1부씩 보관한다.</p> <p>4. 징계 절차에 하자가 있을 시는 동인사위원회에서 결정한 어떠한 사항도 효력을 발생하지 못한다.</p> <p>(이의제기)</p> <p>① 징계를 받은 자는 징계결정통보를 받은 날로부터 7일 이내에 재심을 청구할 수</p>	<p>(징계절차) (징계절차)</p> <p>재단이 조합원을 징계하고자 할 때는 다음의 절차를 거쳐야 하며, 이를 따르지 않은 징계는 무효로 한다.</p> <p>1. 조합원을 징계하고자 할 때에는 반드시 노사동수의 징계위원회를 개최해야 하며, 대상자의 인적사항, 징계사유, 인사위원회 개최일시 및 장소를 명시하여 징계위원회 개최 7일 전까지 해당자에게 서면으로 통보하여야 한다.</p> <p>2. 징계위원회는 징계요구일 및 이에 준하는 사유가 발생한 날로부터 30일 이내에 개최해야 하며, 해당 조합원에게 반드시 소명의 기회를 주어야 하고, 증인을 신청할 때에는 이를 받아들여야 한다.</p> <p>3. 징계위원회는 참석 징계위원들이 서명, 날인한 회의록을 2통 작성하며, 재단 및 징계 대상 조합원들이 각각 1부씩 보관한다.</p> <p>4. 징계 절차에 하자가 있을 시는 동인사위원회에서 결정한 어떠한 사항도 효력을 발생하지 못한다.</p> <p>(이의제기)</p> <p>① 징계를 받은 자는 징계결정통보를 받은</p>	<p>(징계절차) (징계절차)</p> <p>재단이 조합원을 징계하고자 할 때는 다음의 절차를 거쳐야 하며, 이를 따르지 않은 징계는 무효로 한다.</p> <p>1. 조합원을 징계하고자 할 때에는 반드시 노사동수의 징계위원회를 개최해야 하며, 대상자의 인적사항, 징계사유, 인사위원회 개최일시 및 장소를 명시하여 징계위원회 개최 7일 전까지 해당자에게 서면으로 통보하여야 한다.</p> <p>2. 징계위원회는 징계요구일 및 이에 준하는 사유가 발생한 날로부터 30일 이내에 개최해야 하며, 해당 조합원에게 반드시 소명의 기회를 주어야 하고, 증인을 신청할 때에는 이를 받아들여야 한다.</p> <p>3. 징계위원회는 참석 징계위원들이 서명, 날인한 회의록을 2통 작성하며, 재단 및 징계 대상 조합원들이 각각 1부씩 보관한다.</p> <p>4. 징계 절차에 하자가 있을 시는 동인사위원회에서 결정한 어떠한 사항도 효력을 발생하지 못한다.</p> <p>(이의제기)</p> <p>① 징계를 받은 자는 징계결정통보를 받은</p>	<p style="text-align: center;">노사합의</p> <p>- 인사위원회 구성 변경사항 반영 (인사위원회 관한 조항 개정에 따른 반영)</p> <p>- 징계 재심 청구기간 연장</p>

2017년 단체협약서	최초 노동조합(안)	2019년 단체협약서	사유 및 협상내용
<p>있고, 재심청구가 있을 시 인사위원회는 접수일로부터 30일 이내에 재심사하여 통보하여야 한다.</p> <p>② 재심은 원심보다 중징계를 할 수 없으며, 재심 결정시까지 원심의 효력은 정지된다.</p>	<p>날로부터 715일 이내에 재심을 청구할 수 있고, 재심청구가 있을 시 인사위원회는 접수일로부터 30일 이내에 재심사하여 통보하여야 한다.</p> <p>② 재심은 원심보다 중징계를 할 수 없으며, 재심 결정시까지 원심의 효력은 정지된다.</p>	<p>날로부터 15일 이내에 재심을 청구할 수 있고, 재심청구가 있을 시 인사위원회는 접수일로부터 30일 이내에 재심사하여 통보하여야 한다.</p> <p>② 재심은 원심보다 중징계를 할 수 없으며, 재심 결정시까지 원심의 효력은 정지된다.</p>	

부지휘자 및 공연기획자문역 재계약 관련

□ 부지휘자(Associate Conductor) 등 재계약 관련 진행 경과

- 부지휘자 및 공연기획자문역 재계약 여부 관련 노동조합 의견 요청
(’19. 08. 21, 재단 공문 발송)
 - 재단 부지휘자 및 공연기획자문역 재계약 검토 후 회신 요청
- 부지휘자 및 공연기획자문역 재계약 관련 노동조합 의견 통보
(’19. 09. 30, 노동조합 공문 발송)
 - 공연기획자문역의 재계약은 사용자 측에서 판단하여 계약여부 결정
 - 부지휘자 재계약의 경우에는 10월경 단원투표 후 회신 예정
- 부지휘자 재계약 관련 노동조합 의견 및 협의 요청
(’19. 12. 16, 재단 공문 발송)
 - 단체협약 제39조 3항 관련 부지휘자 재계약의 노동조합 동의에 대한 의견 및 협의 요청
- 부지휘자 계약 연장관련 노동조합 입장 통보
(’19. 12. 17, 노동조합 공문 발송)
 - 부지휘자 계약연장에 관한 조합원의 의견을 수렴하기 위해 단원지회에서는 전체 단원들의 투표 진행 (노조 자체 의견 수렴 절차)
 - 단원 투표결과 : 찬성 28명, 반대 53명(총 99명 중 투표참여 81명)
- 부지휘자 계약연장 관련 간담회 진행
(’19. 12. 19(목) 15:00)
- 부지휘자 계약 연장 관련 노동조합 입장 통보
(’19. 12. 19, 노동조합 공문 발송)
 - 부지휘자 재계약 관련하여 사용자측 입장과 조합원들의 의견을 수렴하였음
 - 2019년 단체협약체결 이전부터 ’20년도 공연준비가 진행된 점, 부지휘자의 ’20년도 공연일정이 확정되어 준비 중인 점을 고려하여 부지휘자 재계약에 대하여는 사용자측의 판단을 존중하겠음
 - 향후 공연기획자문역, 부지휘자의 재계약 여부에 대한 논의는 ’20년 상반기부터 충분한 기간을 두고 진행할 것을 제안함
- 공연기획자문역 계약 연장 관련(’19.9.30, ’20.4.28, 노동조합 공문 발송)
 - 위와 같이 사용자측 판단을 존중한다는 공문 수령하여 단체협약 체결 이후 3회의 부지휘자 및 공연기획자문역 재계약에 있어 노사협치 구현

노조 조직 현황

구분	전국공공운수노동조합 세종문화회관지부 서울시립교향악단 지회	(재)서울시립교향악단 기업노동조합
위원장(지회장)	지○○	장○○
설립일	2015.7.24. (직원지회) 2016.7. 6. (단원지회) 2020.1. 1. (시향지회)	2019.9.5
조합원수	약 81명	약 35명*
단협 유효기간	2019.9.24.~2021.9.23.	-
상급단체	전국민주노동조합총연맹	미가입

(* 노조 임원 및 조합원수에 대한 통보가 없는 관계로 서울지방노동위원회 판정서에 기재된 조합원수 기재)

노조 간 고소 등 갈등 현황

□ 공정대표의무 위반 및 부당노동행위 관련

○ 사건개요

- 기업노동조합에서 부지휘자 채용 관련 공정대표의무 위반 시정, 노조전임자 임금 파다지급 관련 부당노동행위 구제신청으로 서울지방노동위원회에 제출

○ 주요내용

- 공정대표의무 위반 : 단체협약 체결을 위한 교섭창구 단일화 절차에 기업 노조가 참여하지 않았기 때문에 제1노동조합과 재단은 공정대표의무 위반 시정신청 사건의 당사자 자격이 인정되지 않으며, 따라서 해당 건은 각하됨

* 공정대표의무는 교섭대표노동조합이 되지 못하는 소수 노동조합을 보호하기 위해 사용자와 교섭대표노동조합에게 공정대표의무를 부과(노조법 제29조의4 제1항)하여 교섭창구단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원에 대한 차별을 금지하고 있음(헌법재판소 2012.4.24. 선고 2011헌마388 전원재판부 결정)

- 부당노동행위 위반

- 1) 근로시간면제자에게 강사수당을 지급한 행위가 있는 날(2018.11.20.)부터 3개월이 지나 구제신청(2020.1.3.)을 하여 제척기간이 경과하여 각하됨

* 부당노동행위에 대한 구제신청은 부당노동행위가 있는 날 또는 그 행위가 '계속하는 행위'인 때에는 그 종료일로부터 3월 이내에 하여야 함(노조법 제82조제2항)

2) 단체협약 등에 근거한 임금의 지급은 '계속되는 행위'에 해당하며, 단체협약과 보수규정에 따라 지급한 연습수당, 공연수당, 강사수당을 '3개월의 평균임금'에 포함하여 지급한 사항은 실질적으로 노동조합의 자주성이 침해되었거나 침해될 위험이 현저한 경우에 해당한다고 보기 어렵기 때문에 기각됨

(부지회장의 경우 2018년 근로시간면제자로 통보하였음이 확인되었으므로 부당노동행위를 하였다고 볼 수 없음)

* 근로시간 면제자에게 급여를 지급하는 행위는 특별한 사정이 없는 한 부당노동행위가 되지 않는 것이 원칙이나, 근로시간 면제자에게 지급하는 급여는 근로제공의무가 면제되는 근로시간에 상응하는 것이어야 함(노동조합법 제81조제4호, 제24조제4항)

□ **공정대표의무위반 관련**

○ 사건개요

- 기업노동조합에서 게시판 사용 거부, 사무실 제공 거부, 조합원에 대한 감사 착수에 대하여 공정대표의무 위반임을 주장하여 서울지방노동위원회에 시정 신청

○ 주요내용

- 신청인 노동조합이 2020.4.24. 취하서를 제출하여 노동위원회규칙 제75조 제2항에 따라 종결처리함

요구자료 제출 개요 및 법적 쟁점

□ 요구자료 제출 개요

일자	내용
'19.12.10.	- 의원요구자료(2685번) 접수 : 노조전임자 수당, 인사위원회 명단
'19.12.27.	- 재단 자문 변호사 법률자문 결과 : 제출불가 의견 · 개인정보보호법 제18조 제2항에 근거하여 정보주체로부터 별도의 동의를 얻거나 다른 법률에 특별한 규정이 있어야 제출가능
'19.12.30.	- 의원요구자료(2685번) 제출 · 노조 전임자 수당은 개인정보보호법을 위반하는 문제가 발생할 수 있다는 법률자문의견에 따라 제출이 어려운 점에 대한 양해 요청 · 인사위원회 명단 제출 완료
'20.02.23.	- 재단 자문변호사 추가 법률자문 결과 : 제출불가 의견 · 서울시의회 본회의 의결을 통한 행정사무감사 대상기관으로 지정하고 자료 제출을 요구하는 상황이 아니라면 개인정보보호법 제18조 등에 근거하여 제출이 불가할 것임
'20.04.08.	- 서울시 법률지원담당관 법률자문 결과 : 제출불가 의견 · 평단원 및 노조전임자 급여 정보는 개인정보에 해당함 · 노조전임자 등 급여자료는 정보주체의 동의가 없더라도 시의회 행정사무감사 및 조사 대상이므로 자료 제공은 가능하나, 본회의 의결이나 의장의 요구 등이 없는 상황에서는 제공하기 어려움
'20.06.01.	- 의원요구자료(840번) 접수 · 요구자료 중 노조전임자 수당 재요구
'20.06.08.	- 재단 자문변호사 법률자문 결과 : 수당 평균으로 제출 의견 · 회기중에는 위원회 의결로 안건 심의와 관련된 서류제출 요구 가능 · 폐회중에는 의장에 의한 서류제출 요구 가능 · 정보주체가 2인인 경우 비실명처리를 하더라도 개인정보를 충분히 보호할 수 없을 것으로 판단되며, 수당 평균으로 제출하는 것이 수당지급의 적절성을 확인할 수 있으면서 정보주체의 개인정보를 보호하고자 하는 법령의 취지에 더 부합함
'20.06.10.	- 의원요구자료(840번) 제출 : 근로시간면제자 수당 평균으로 제출

□ 노조전임자 수당 자료 제출 관련 법적 쟁점

- 노조 전임자의 급여항목은 다른 정보와 쉽게 결합하여 특정 개인임을 알 수 있는 개인정보에 해당된다고 볼 수 있음(개인정보보호법 제2조 제1호)
- 노조 전임자 급여 관련 자료 제출은 개인정보의 목적 외 이용·제공에 해당
 - 서울시 또는 서울시의회 등 상부기관의 요청에 따라 노조전임자의 급여 관련 자료를 제출하고자 하는 경우, 노조전임자 급여 관련 정보는 상부 기관 제출 목적으로 수집한 것이 아니기 때문에, 이에 대해서는 정보주체로부터 별도의 동의를 얻거나 다른 법률에 특별한 규정이 있어야 함(개인정보보호법 제18조)

※ 개인정보보호법

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "개인정보"란 살아 있는 개인에 관한 정보로서 성명, 주민등록번호 및 영상 등을 통하여 개인을 알아볼 수 있는 정보(해당 정보만으로는 특정 개인을 알아볼 수 없더라도 다른 정보와 쉽게 결합하여 알아볼 수 있는 것을 포함한다)를 말한다.

제18조(개인정보의 목적 외 이용·제공 제한) ① 개인정보처리자는 개인정보를 제15조 제1항에 따른 범위를 초과하여 이용하거나 제17조제1항 및 제3항에 따른 범위를 초과하여 제3자에게 제공하여서는 아니 된다.

② 제1항에도 불구하고 개인정보처리자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 정보주체 또는 제3자의 이익을 부당하게 침해할 우려가 있을 때를 제외하고는 개인정보를 목적 외의 용도로 이용하거나 이를 제3자에게 제공할 수 있다. 다만, 제5호부터 제9호까지의 경우는 공공기관의 경우로 한정한다.

1. 정보주체로부터 별도의 동의를 받은 경우
2. 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우

- 노조전임자 급여와 관련된 사항은 본회의의 의결이 필요하며, 안건의 심의와 관련이 있는 경우에는 의장이 요구할 수 있을 것으로 보이나, 시의원이 의장의 요구 없이 직접 요구하기는 어려울 것으로 보임
 - 서울시의회는 서울시 출연금으로 지출되고 있는 노조전임자 수당 및 평단원 수당에 대해서도 행정사무 감사 및 조사 권한을 갖는 것으로 보임
 - 행정사무 감사 및 조사 대상이라 하더라도 관련 절차를 준수해야 할 것이고, 이는 '본회의가 특별히 필요하다고 의결하는 경우'에 해당되어야 할 것이기에 본회의 의결 없이 요구하는 것은 절차 규정에 부합하지 않을 것으로 보임
(지방자치법 시행령 제42조 제1항 제6호)

- 안건의 심의와 관련하여 본회의나 위원회의 의결로 요구할 수 있고, 폐회중 이라면 의장이 이를 요구할 수 있음(지방자치법 제40조 제1항, 제3항)
- 노조전임자 등 급여자료는 정보 주체의 동의가 없더라도 시의회의 행정사무 감사 및 조사 대상이므로 자료를 제공할 수 있을 것으로 보이나, 아직 본회의의 의결이나 의장의 요구 등이 있다고 보기 어려우므로 정보주체의 동의 없이 제공하기는 어려울 것임(※정보주체 동의 거부)
- 정보주체의 동의 없이 시의원에게 제공하는 경우에는 개인정보보호법 제18조 제2항 제2호의 다른 법률에 특별히 규정한 경우에 해당된다고 할 수 있음
- 그러나 지방자치법에 따른 관련 절차 규정에 부합하지 않는다면 정보주체의 동의 없이 제공하기는 어려울 것임
- 노조전임자에게 지급된 수당의 평균금액으로 제출하는 것이 수당 지급의 적정성을 확인할 수 있으면서 정보주체의 개인정보를 보호하려는 관련 법령의 취지에 더 부합할 것으로 판단됨

※ 지방자치법

제40조(서류제출요구) ① 본회의나 위원회는 그 의결로 안건의 심의와 직접 관련된 서류의 제출을 해당 지방자치단체의 장에게 요구할 수 있다.

② 위원회가 제1항의 요구를 할 때에는 의장에게 이를 보고하여야 한다.

③ 제1항에도 불구하고 폐회 중에 의원으로부터 서류제출요구가 있을 때에는 의장은 이를 요구할 수 있다.

제41조(행정사무 감사권 및 조사권) ① 지방의회는 매년 1회 그 지방자치단체의 사무에 대하여 시·도에서는 14일의 범위에서, 시·군 및 자치구에서는 9일의 범위에서 감사를 실시하고, 지방자치단체의 사무 중 특정 사안에 관하여 본회의 의결로 본회의나 위원회에서 조사하게 할 수 있다.

※ 지방자치법 시행령

제42조(행정사무 감사 또는 조사의 대상 기관) ① 감사나 조사의 대상 기관은 다음 각 호와 같다.

6. 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제2조제1항에 따른 출자·출연 기관 중 지방자치단체가 4분의 1 이상 출자하거나 출연한 법인. 다만, 본회의가 특히 필요하다고 의결하는 경우에 지방자치단체의 출자 또는 출연에 관련된 업무·회계·재산에 대하여만 실시한다.

제도개선 용역 추진 배경

- 2017년 시행된 기관운영감사 지적사항에 대한 개선방안 마련
 - 서울시립교향악단 교향악단과 경영본부 임금체계 및 인사평가체계를 진단하고 개선방안을 도출하여 조직 안정화 및 중장기 역량 강화에 기여
 - 노사협의회에서 제시된 단원 관련 수당 신설 요청 등에 대한 검토

직원 및 단원 인사 평가 제도 개선 추진

○ 용역 개요 및 추진경과

- 주요 내용

- 직원 : 평가, 보상제도 변경 검토
- 단원 : 채용, 재계약, 평가, 보상제도 변경 검토

- 추진경과

- '19. 1월~'19. 2월 교향악단 단원 및 경영본부 직원 1:1 인터뷰(51명)
경영본부 직무조사/역량모델링 및 1차 중간보고
- '19. 3월 경영본부 팀장 직무 워크숍 및 제도설계, 2차 중간보고
교향악단 벤치마킹 사례조사 및 세부 개선방향 도출
- '19. 4월 시 정책부합성 검토(공기업과/문화협력팀 보고/회의)
교향악단 제도설계 및 2차 중간보고 및 단원대상 설명회
외부전문가 자문회의 2회 및 최종보고
- '19. 5월~'19. 6월 서울시의회 문화체육관광위원회 의원 개별보고(5명)
- '19. 7월 추진 우선순위 노조 협의 : 악기/악보위원 수당체계 및
단원 신규채용 세부이행계획 수립
- '19. 8월~'19. 9월 악기/악보위원 관련사항 검토 및 수당체계 개선 관련
수정(안) 도출
 - * 컨설팅 도출결과 검토, 국내기관 사례 추가조사, 소요예산 추계,
관련 규정/내규 검토 등
- '20. 3월~'20. 4월 악기/악보위원 수당 협의안 내부 검토
- '20. 5.12 1차 회의 실시
- '20. 5.19 악기/악보위원 의견 수령(1차 협의안에 대한 답변)

음악감독의 단원 채용 및 평가 계획

○ 단원 채용 계획

- 단원 예술자문단을 구성하고, 단원 예술자문단에서 오디션 실무 자문단을 구성하여 오디션 진행

커미티	역할
단원 예술자문단(Artistic Committee)	오디션 관련 지침전반 결정 및 오디션 심사위원단 선정
오디션 자문단(Audition Committee)	심사, 심사관련 세부사항(레파토리 선정, 순서 등) 결정

- 단원 예술자문단(Artistic Committee)

- 전 단원 투표를 통해 현 파트 1명, 호른 & 우드 윈드 섹션 1명, 브라스 & 타악기 섹션 1명, 총 3명으로 구성하여 음악감독, 대표이사, 공연기획자문역과 관련 안건을 논의

※ 음악감독이 노동조합 측에 의견 전달완료

(2020.2.13. 노조간부 미팅/2020.3.6. 전 단원 및 직원 이메일 공지)

- 오디션 자문단(Audition Committee) 구성

- 자문단 인원 : 9명
- 구체적 제도화를 위해서 향후 서울시 공기업과 및 노동조합 협의 예정
 - 서울시 인사지침 및 단체협약에 적합하게 시행할 수 있는 방법 모색 중

○ 단원 평가 계획

- 음악감독에 의한 단원 평가는 시행
- 평가의 방법에 있어서 정기 오디션 제도 대신 상시 평가 제도 활용
- 향후 상시 평가 제도의 구체적 방식에 대하여 논의 예정

교향악단 정년 도입 추진 계획

○ 국내외 주요 오케스트라 정년 현황 비교

- 국내

기관명	정년유무	정년	내용
광주시립교향악단	○	만60세	- '고령자 고용촉진에 관한 법률' 적용
대구시립교향악단	○	만60세	- '공무원 정년 규정'과 동일 (대구교향악단에서는 위촉상한연령이라 함)
대전시립교향악단	○	만60세	- 만60세(06월까지) : 생일기준 1~6월 - 만60세(12월까지) : 생일기준 7~12월
부산시립교향악단	○	만60세	- 단체협약 체결에 따라 만60세까지 근무
성남시립교향악단	○	만61세	- 만62세가 되기 전일까지 근무 (조례상 정년이 만61세이며 최대기간 적용)
인천시립교향악단	○	만60세	- 만60세(06월까지) : 생일기준 1~6월 - 만60세(12월까지) : 생일기준 7~12월
KBS 교향악단	○	만61세	- 만61세가 되는 생일 전일까지 근무 (규정 : 만 61세에 도달한 때)

- 해외

기관명	정년유무	정년	내용
몬트리올	○	65세	- 계약단위 1년, 계약조건은 5년 단위 협상
뉴욕필하모닉	X	-	- 계약기간 4년, 해촉절차 운영
미네소타	X	-	- 계약기간 4년, 해촉절차 운영
볼티모어	X	-	- 계약기간 3년, 해촉절차 운영
LA필하모닉	X	-	- 계약기간 5년, 해촉절차 운영
버밍엄	X	-	- 계약기간 1년, 단원 재평가제도 운영(해촉)
시드니	X	-	- 계약기간 별도로 없으며, 은퇴관련 절차에 따라 은퇴계획 사측 논의 가능, 해촉절차 운영
리옹	X	-	- 고용과 동시에 공무원 지위 취득, 입사 시 1년 계약, 이후로는 2년 단위 계약 갱신

○ 정년 도입 관련 단원 의견 및 컨설팅 권고안

구분	의견
단원	- 대다수 해외 오케스트라가 정년이 없으며, 우수 단원 영입을 위해서는 정년 설정에 반대함. 규정상 설정해야 한다면 만 67세 수준은 수용함
컨설팅 권고안	- 만 60세로 설정하되, 재계약 Probation을 통해 고용을 연장할 수 있는 안을 제시함

○ 추진계획(안)

- '20. 6월 말 노동조합과 단원 정년도입에 대한 구체적 방향성 논의
- '20. 하반기 단원 의견 수렴 및 협의를 거쳐 하반기 제도 개선 도입 예정

■ 최근 3년간 소송 진행 경과

〈2017년〉

□ 건명 : 임금청구 소송

○ 구분 : 민사소송

- 원고 : 고○○ 단원

- 피고 : 서울시립교향악단

○ 사유

- 고○○ 단원이 부당해고구제재심판정 취소 소송에서 승소 후 복직시 지급받은 임금상당액에 대한 이의 제기

- 재단은 고○○ 단원에게 최종 단원 평가 등급인 'L2등급' 연봉을 지급하고 있었으나, 고○○ 단원 측에서는 해고기간 중 일반단원의 평균등급인 A1등급 기준으로 임금상당액 산정을 요구함(최소한 L1 등급, 청구금액 : 8,764천원)

○ 결과

- [1심] '17. 3.21 판결 선고 : 서울시향 승소

· 내용 : 피고는 해고 직전의 등급을 기준으로 임금산정 할 수 밖에 없음
L1 등급을 기준으로 미지급임금 산정 해 주어야 할 근거 없음

- [2심] '18. 8.22 판결 선고 - 서울시향 패소

· 내용 : 피고는 원고에게 8,763천원 지급, '17.7.4부터 '18.8.12까지는 5%, 이후 지급일까지 15% 비율로 계산하여 지급
'14.10.2.~ 4.까지 실시된 단원평가는 원고에 대한 임금산정 기준으로 삼을 수 없음. '14년 10월 지급받았던 L1등급을 기준으로 적용하는 것이 타당해 보임

- [상고심] '18.12.28 대법원판결 선고 - 서울시향 패소

<2018년>

□ 건명 : 단원 연차수당 지급 소송

○ 구분 : 민사소송

- 원고 : 광○○ 단원 외 76명

- 피고 : 서울시립교향악단

○ 사유 : 근로기준법 제60조(연차 유급휴가)에 근거 연차휴가 근로수당 지급 청구
(청구금액 : 889,726천원, 청구인 77명)

○ 진행사항

[1심] '19. 8.22 판결 선고 - 서울시향 패소

· 내용 : 개인 연습일은 근로를 제공한 날로 봄이 타당함

① 공연의 특성상 필연적으로 이를 준비하기 위한 개인 연습에 상당한 시간이 소요될 것으로 예상됨

② 재단은 연간 공연 및 연습일정을 단원들에게 통보하고, 통상 공연 1개월전 단원들에게 개인 악보를 제공함

③ 재단은 공연 및 전체연습을 통해 악보 연주에 숙달되었는지 여부를 확인함으로써 개인 연습시간을 사실상 지휘, 감독할 수 있음

④ 단원들의 개인 연습시간은 근로기준법 제58조 ①항 '근로자가 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간 사정이 어려운 경우' 에 해당함

[2심] '19. 9. 6 서울고등법원 항소

· 1차 변론 : '20. 4.24

· 2차 변론 : '20. 5.22

· 3차 변론 : '20. 7.17 예정

□ 건명 : 임금 등 체불금품 지급요청 진정서

○ 구분 : 형사고소 (고소인 : 이○○ 단원외 1명)

○ 사유

- '14. 1.~'16.12.까지의 근로계약서상 시간외수당 차액분 미지급에 대한 임금체불

- '14. 1.~'18. 6.까지의 단원 연차수당 미지급에 대한 임금체불

- 결과 : 형사고소 취하, 공소권 없음 종결
- '18. 7.10 안○○ 수석 외 16명 임금 등 체불금품 진정서
서울지방고용노동청에 접수
- '18. 9. 4 진정인 17명 중 15명 진정취하서 제출
- '19. 7.22 진정인 2명 형사고소 취하

□ 건명 : 단원 임금 청구 소송

- 구분 : 민사소송 (원고 : 이○○ 단원의 1명, 피고 : 서울시향)
- 사유
 - '14. 1.~'16.12.까지의 근로계약서상 시간외수당 차액분 미지급에 대한 임금체불
 - ※ '20. 3.20. 시간외수당에 관련된 부분에 대하여 '청구 취하'함
 - '14. 1.~ '18. 6.까지의 단원 연차수당 미지급에 대한 임금체불
(청구금액 : 39,097천원, 청구인 2명)
- 결과
 - [1심] '20. 6. 9 단원연차수당 미지급에 대한 1심 판결(재단 패소)
- 향후 계획
 - 2심 항소 예정

■ 단원 고소 관련 진행 경과

□ 형사고소 제출자 : 장○○ 부수석, 이○○ 단원 (이상 2명)

□ 제 출 처 : 서울지방고용노동청

□ 고소 내용

- '14. 1.~'16.12.까지의 근로계약서상 시간외수당 차액분 미지급에 대한 임금체불
- '14. 1.~'18. 6.까지의 단원 연차수당 미지급에 대한 임금체불

□ 관련 경위

- '05. 6.21. (재)서울시향 직원 및 단원 계약체결·임용계획
 - 기본연봉에 기본급, 시간외·야간·휴일수당(월38시간), 여비(월10만원), 급량비(월10만원) 포함하여 책정
- '16. 5.16. 서울지방고용노동청(광역근로감독과) 시정지시
 - 시간외근무수당 실제 지급액은 직원 월 33시간, 단원 월 23시간이므로 근로계약서에 기재된 시간과의 차액분에 대한 미지급분 지급(대상기간 : '15.5.~'16.4.)
- '16. 7. 7. 시간외수당 지급(대상기간 : '15.5.~'16.4. / 488백만원)
- '17. 2.10. 시간외수당 지급(대상기간 : '16.5.~'16.12. / 346백만원)
- '17.10.24. 단원 노조(지회장 지○○ 등 64명) 미지급 기간('14.11.~'15.4.)의 시간외근무 수당 지급을 요구하는 최고장 송부
- '18. 5.10. 최고장에 서명한 단원에 대하여 시간외근무수당 추가 지급(대상기간 : '14.11.~'15. 4./ 139백만원)
- '18. 5.25. 17명 비노조 단원 미지급 기간 시간외근무수당 지급 요구
 - * 미지급 기간('14.11~'15.4)에 대한 채권시효 소멸
- '18. 6.12. 안○○ 수석 등 17명 미지급 기간 시간외근무수당 지급 요구
 - 시간외수당 및 연차수당 지급요구 내용증명 2차 접수
- '18. 7. 9. 서울지방고용노동청에 관련내용 진정서 제출
- '18. 7.23. 서울지방고용노동청 근로감독관 1차 출석요청 방문 진술(4회에 걸쳐 출석 조사 진행)
- '18. 9. 4. 진정인 17명중 15명 진정 취하

○ '18. 9. 19. 서울지방고용노동청 근로감독관 형사사건으로 전환

- 형사처벌 요구 내용

1) 근로계약서상의 시간외수당 미지급에 따른 임금체불 관련 형사처벌 요구

- 처벌 요구기간 : '14.1.1.~'16.12.31. 발생한 시간외수당
- 처벌기간별 대표이사

구분	귀 속 기 간	대표이사	비 고
1	2014. 1. 1~2015. 1. 5	박 ○ ○	
2	2015. 1. 6~2015. 6.30	이 ○ ○	
3	2015. 7. 1~2016.12.31	최 ○ ○	

2) 단원 연차수당 미지급에 대한 임금체불 관련 형사처벌 요구

- 처벌 요구기간 : '14.6.1.~'18.6.1.까지 연차수당
- 처벌기간별 대표이사

구분	귀 속 기 간	대표이사	비 고
1	2014. 6. 1~2015. 1. 5	박 ○ ○	
2	2015. 1. 6~2015. 6.30	이 ○ ○	직무대행
3	2015. 7. 1~2017. 9.11	최 ○ ○	
4	2017. 9.11~2018. 2.28	서 ○ ○	직무대행
5	2018. 3. 1~2018. 6. 1	강 ○ ○	

○ '18.11.19. 강○○ 대표이사 노동청 출석 조사 방문 진술

○ '18.12.03. 박○○ 전 대표이사 노동청 출석 조사 방문 진술

○ '18.12.10. 최○○ 전 대표이사 노동청 출석 조사 방문 진술

○ '18.12.13. 이○○ 전 대표이사 직무대행 노동청 출석 조사 방문 진술

서○○ 전 대표이사직무대행 노동청 출석 조사 방문 진술

○ '19. 1.18. 감사역(소송담당) 및 이○○ · 장○○ 대질 조사 진행

3. 6. 서울특별시 투자출연기관 노사정협의회 조정 및 조정서 접수

- 재단은 근로자의 형평성 등을 고려 미지급한 31명에 대하여 6개월 시간외수당 차액분 지급 조정의견 제시

3. 8. 근로감독관 사건내용 검찰 송치

- 서울시 노사정 협의회 조정의견 반영하여 검찰로 송치
- 3.11. 서울중앙지방검찰청 사건 배정
- 4.12. 서울시 감사위원회 사전 컨설팅 의견서 접부
- 4.25. 시간외수당 6개월분 미지급 대상자 지급
 - 총 31명, 72,995천원
- 7.22. 형사고소 취하 (공소권 없음)

□ **법률 검토내용 (법무법인 한결)**

- 대법원은 임금·퇴직금 등 지급의무의 존부 및 범위에 관하여 다툼 만한 근거가 있는 것이라면 사용자가 임금·퇴직금 등을 지급하지 아니한 데에 상당한 이유가 있다고 보아야 할 것이어서 그 고의를 인정하기 어려우므로 형사처벌이 면책된다고 판결한 사례가 있음(대법원 2007. 3. 29. 2007도97)

■ 박○○ 전 대표 관련 소송 진행 경과('14년~현재)

※ 언론 보도내용 중심으로 작성

□ 개요

- 내용 : '14.12.2 서울시향 사무국 직원 17명(내부 확인 10명)이 박○○ 전 대표이사의 폭언, 성희롱, 인사전횡 등을 주장하는 호소문을 언론에 배포한 것과 관련하여 명예훼손으로 고소

※ 정보통신망이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률위반(명예훼손)

□ 진행경과

- '14.12. 2. 사무직 직원 17명이 박○○ 전대표의 일상적인 폭언, 욕설, 성희롱, 인사전횡 등을 주장하는 호소문을 언론에 배포
- '14.12.19. 박○○ 전 대표이사가 경찰서에 진정서(명예훼손 사건) 제출
- '14.12.30. 박○○ 전 대표이사 사임의사 표명('15. 1. 5자 사임)
- '16. 3. 3. 서울지방경찰청 사이버범죄수사대는 폭언, 성희롱, 인사전횡 모두 허위사실로 수사결과 발표
- '18. 5.10. 서울중앙지방검찰청에서 직원 10명 전원 무혐의 처분, 1명은 별도 고소의 건으로 정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률상 명예훼손 혐의로 불구속 기소
 - ※ 무혐의 처분사유
 - : 호소문 내용에 대해서는 공공의 이익을 위한 사실적시로 인정
 - ※ 박○○ 전 대표이사 무혐의 처분에 대해 항고
- '18. 8. 박○○ 전 대표이사 직원폭행으로 1심 벌금 300만원 선고
- '19. 7. 3. 서울고등검찰청 직원 10명 중 4명 추가 기소
 - ※ 총 10명 중 5명 기소(2인 퇴사), 5명 기소유예 처분
- '20. 3.18. 박○○ 전 대표이사 직원폭행 관련 대법원 무죄 판결

□ 재단의 입장

- 본 건은 박○○ 전 대표이사가 호소문 배포에 관여된 직원 대상으로 명예훼손 고소를 한 것으로써 검찰에서 직원 개인을 상대로 기소를 한 것이기에 재단은 이에 관여되어 있지 않음
- 사건 경과 및 처리과정, 관련 소송자료는 개인 송사인 관계로 재단에서는 정확한 확인이 불가능한 상황임