

2021년 단체교섭 종사원 설명자료

목 차

	PAGE
[잠정합의안 의의]	1
I 합의안 요약	5
II 임금	8
III 보수	9
IV 인사	14
V 복무	21
VI 복지	23
VII 고용안정	27
[Q&A]	28

2021년 단체교섭 잠정합의안 의의

- 역대 최고수준 '일시금/임금' 지급, 공정하고 획기적인 성과배분 도입으로 보상 대폭 강화
- DIGICO 성장을 지원하는 유연한 HR제도 도입 및 근로시간 자율성 확대로 워라밸 실현
- 현장 직무경쟁력 강화 및 특별승진 시행으로 묵묵히 일하는 현장 종사원 사기진작
- 종사원의 선호도와 최신 트렌드를 반영한 복리후생 확충으로 복지 선도기업 위상 제고
- 국내 최고 수준의 경영참여제 도입 노력, 고용안정위원회 설치로 종사원 고용안정 지원

1. 역대 최고 수준의 근로조건 개선

- 코로나19 재확산, 글로벌 사업환경 변화에 따른 불확실성 증대에도 불구하고 맡은 바 자리에서 묵묵히 소임을 다한 종사원의 노고를 격려하기 위해 **500만원의 일시금** (현금 300만원, 주식 200만원 상당)과 **1인당 평균 연 75만원**(평균 1% 수준) 임금인상
 - 과거 10년내 최고 수준인 약 **10% 임금인상 효과** *협약인상률 1%+일시금 6.7%+평가인상률 2.5%

2. 공정하고 획기적인 성과배분제도 신설

- 경영실적에 비례하는 공정한 성과배분을 위해 노사간 전향적 결단으로 **영업이익의 10%를 쏠 직원에게 균등 배분하는 성과배분제도 신설**
 - 평가결과에 따라 유불리가 발생하는 성과급지급률(525±105%), 인사평가인상률(2.5%)을 조정하고, 전 직원이 균등지급 받는 직관적 보상체계를 도입하여 형평성 제고
- **부서장 재량보상제**를 추가로 신설하여 묵묵히 일하는 종사원에 대한 보상 확대
- 성과배분 금액을 KT주식으로 선택 후 1년 보유 시, **주식 보유 인센티브로 수령액의 10%를 현금으로 추가 지급** (100주 한도)
- 회사성장에 따른 종사원 자산증식 기회를 제공하고자 **우리사주 취득시 무이자 대부 지원** (100만원 限, 1회성)

3. DIGICO 전환을 촉진하는 유연한 HR체계 도입

- 획일적 평가기준 적용에 따른 경직성을 완화하고 새로운 도전을 지원하고자
미래사업부서 대상 유연한 평가제도(E고과 이하 자율부여, 인사평가인상률 총량 유지) 도입
- 승진은 핵심가치 우수자 우대를 위해 **마일리지 상위자 Pool** 중에서 심사·선발
- 현장의 보이지 않는 곳에서 묵묵히 일하는 종사원 사기진작을 위해 **현장 대리/과장급 특별승진 시행**
- 현장 인력감소 및 산업구조 변화에 따른 종사원 불안감을 해소하기 위해 **직무경쟁력 강화를** 추진하여 개인의 역량 향상을 지원하고 TELCO와 DIGICO의 동반성장 도모
- 창업지원휴직은 **자격증 취득교육 및 재취업 연계** 중심의 **내일설계휴직**으로 전환하고, 내일설계지원금과 특별학자금을 지급하여 퇴직 후 제2인생까지 든든하게 지원
- 상이한 성과급/수당 체계에 따른 직군간 위화감을 해소하고 협업 강화를 위해 **A직을 G직으로** 전환하고, **현장 유통영업직 시내출장비를 인상**(13,000원→16,000원) 하여 현장 활성화 및 사기진작

4. 워라밸을 극대화 하는 복무제도 혁신

- 종사원 근로시간 자율성 확대를 위해 주3일 출근 후 4일 재충전 가능한 **총량자율근무제**(주40시간 총량 내) 도입
- 초과근무에 대한 종사원간 형평성을 제고하기 위해 **고정인정시간을** 조정하여 실제 초과근무한 만큼 비례하여 보상받는 합리적 체계를 마련
- 초과근무수당 지급기준의 합리적 개선을 위해 **휴가일에는 일할계산하는 것으로** 감액기준을 조정하고, 법적 연장근로 금지 대상인 **임신기 여성**은 초과근무수당을 **모성보호지원금**(총 500만원)으로 전환하여 지급

- **긴급출동보전비**는 출동시간을 반영하여 법정 기준 **초과근무수당 체계로 통합**
- **재택근무**시에는 출퇴근 교통비를 보조하는 **통근보조비**를 취지에 부합하는 **재택근무보조비**로 전환하여 지급
- 불필요한 연장근로 축소에 따라 확보된 시간은 종사원 역량 향상에 활용되도록 **자기계발비 2배 인상**(50→100만원)
- **안식년휴가**는 일 단위 **자율사용**이 가능하도록 하고 **사용기한을 1→2년**으로 늘려 실질적 자기계발 기회를 확대, **리프레시 휴직도 무급휴직(6개월) 연계 사용기간 확대** 및 **6개월 단위 분할사용**을 통해 종사원 친화적으로 개선

5. 미래 성장의 주축인 MZ세대 지원 확대

- MZ세대 종사원의 성장동기를 부여하고 임금경쟁력을 강화하고자 **G1/G2 페이밴드 하한을 협약인상액의 2배만큼 연동하여 상향**(3년간)하고, **직급 승진시 보상도 대폭 강화** (대리 승진시 +50만원, 과장~부장 승진시 + 30만원)
- **어학시험 응시료 실비**(20만원/년) 지원을 통해 지속적인 자기계발 니즈 충족
- 해외 문화체험에 대한 갈증을 해소하고 글로벌 마인드 함양을 위해 **글로벌문화체험비 지원** 제도(입사 5년차, 100만원)를 선제 도입하여 **포스트코로나 시대 대비**
- **태아·어린이보험 가입 무상 지원**으로 육아에 대한 직원부담 경감
- **대부한도를 최대 2억원으로 상향**(現 1.5억)하고, 내집 마련에 어려움을 겪는 종사원을 위해 **생애최초 주택 구입시에는 최대 3억원까지** 파격적으로 대부지원

6. 종사원 선호도와 최신 트렌드에 발맞춘 복지 개선

- 고가의 신형 단말 구매지원을 위해 과거 수준 대비 **2배 확대된 단말구입비**(50→100만원)를 지원하고, **서비스 요금제 지원액도 상향**(월 8→10만원)하여 종사원 혜택 확대
 - 요금제 상향시 스마트기기(워치, 패드) 추가사용 가능, 멤버십 VIP→VVIP 상향
- 호캉스 등 선호도가 높은 최근 여가 트렌드를 반영하여 **국내 최고 수준의 휴양시설 운영 예정**
- 현재 직원의 초/중등 자녀를 대상으로 시행 중인 **교육프로그램을 고등학생자녀까지 확대**하고, 국내 최고 수준 교육업체의 **양질의 교육 콘텐츠를** 제공할 수 있도록 개선
- DIGICO 이미지에 부합하는 세련된 디자인을 적용하고 작업환경에 따라 개인 선택 구매가 가능하도록 **현장작업복 개선**
- **의료비 신청방식을 개별신청에서 자동지급 되도록** 개선하여 종사원 편의성 대폭 확대
- **장애자녀 교육비**(월20만원) **신설**을 통해 장애인 자녀를 둔 종사원 지원 강화

7. 국내 최고 수준의 노사 파트너십 선도 기반 마련

- 근로자추천이사제 등 종사원 권익 신장을 위한 **다양한 의사결정 참가제도의 도입 노력**
- 대내외 사업 환경 변화에 따른 노동환경 영향분석, 고용안정 방안을 논의하기 위한 **노사공동 고용안정위원회 신설**

◆ 2021년 단체교섭 경과

노동조합 단체교섭 요구(7.14) → 본회의 3회, 3개 실무소위(임금, 제도, 보수·복지)
총 16회, 축조심의 4회 개최(7.22~9.3) → 잠정합의안 타결(9.6)

I 잠정합의안 요약

【임 금】

구 분	내 용	지급일
협약임금	• 직원 1인 평균 연 75만원 인상 (평균 1% 수준)	2021.9.16 (소급)
일시금/주식	• 일시금 500만원 (현금 300만원, KT주식 200만원 상당) * KT주식 : 의무 보유기간 없음	(현금)2021.9.16 (주식)2021년 중

【보 수】

구 분	내 용	시행일
성과배분 체계	• 영업이익의 10%를 균등 배분하는 성과배분제 *현금 또는 KT주식 선택 가능 (2022년 限) · KT주식 선택 후 1년 보유시, 취득가의 10% 현금 추가 지급 (100주限) ※ 전사성과급의 성과배분제 전환 후 부문·담당성과급 확대 - 전사/부문/담당 525%±105% → 성과배분(85%±α), 부문/담당 440%±80%	2022.1.1
부서장 재량보상제 도입	• 부서장 재량으로 연중 수시 보상 시행 - 지급기준·대상은 부서장(부문장급) 자율 결정	2022.1.1
인사평가 인상률	• 평균 2.5 → 2.0% (△0.5%) - S-U등급 차등폭 완화 : 4.4%p → 4.0%p	2021년 인사평가시
초과근무수당	• 고정인정시간 조정 : 24 → 22시간 *교대근무자는 19 → 17시간 • 감액기준 개선 : 휴가일수 월 10일 초과 시 → 휴가일수당 • 임신기 여성 지급방식 개선 : 초과근무수당 → 모성보호지원금 (총 500만원)	2022.1.1
긴급출동 보전비	• 긴급출동보전비를 초과근무수당 체계로 통합 ※ 긴급출동시 자택, 회사/작업장소로의 왕복 이동시간을 근로시간에 1시간 포함	2022.1.1
직급 승진 인상액	• 과장급/차장급/부장급 승진시 인상액 상향 (기본급 30만원) - 단, 저직급 임금경쟁력 강화를 위해 대리급은 50만원 인상	2021년 정기인사시
Pay-Band 제도	• 사원/대리급 Pay-Band 하한을 당해년도 협약인상의 2배 반영 (3년간)	2022.1.1~ 2024.1.1

【인 사】

구 분	내 용	시행일
유연평가제 신설	<ul style="list-style-type: none"> 대상 : 미래사업 관련 부서 - AI/DX융합사업부문, 융합기술원, IT부문(직속현업 제외) 등 내용 : 부서장 재량 E등급 이하 자율부여, 성과/역량평가에 동료평가 반영 ※ 평가인상률 및 평가마일리지는 분포비와 연동하여 부여 	2021년 인사평가부터
승진자 선발방식 및 자격요건	<ul style="list-style-type: none"> 대상 : 전사 일반승진 : 마일리지 順 → 마일리지 상위자 중 심사/선발 발탁승진 : 당해 평가 12M 이상 → 당해 'E/E 이상' 또는 '성과 S' 	2021년 직급승진부터
현장 특별승진	<ul style="list-style-type: none"> 대상 : 현장의 보이지 않는 곳에서 묵묵히 일하는 과장/대리 방법 : 부서 인사위원회 심사 및 그룹인재실 검증 	2021년 직급승진시
직무경쟁력 강화	<ul style="list-style-type: none"> 최적화 대상 : (21년)SMB영업, C&R운영 (22년)IP엑세스, 지역전송, 전원^{일반국사} 최적화 업무의 인력은 직무전환교육 후 KT내 재배치 ※ 본인 희망시, 유관 그룹사로 전직 기회 제공 - 그룹사 정년 + 계약직 2년 - 전직시 전직지원금, 특별학자금, 임금피크보전금 지급 	2021년, 2022년
창업지원휴직	<ul style="list-style-type: none"> 명칭 변경 : 내일설계휴직 지원자격 확대 : 만56세 이상 → 만50세 이상 ~ 만58세 미만 * 단, 2021년^限 만58세 이상도 신청 가능 지원분야 확대 : 창업 外 재취업, 귀농귀촌 가능 ※ 전문자격증 취득교육, 내일설계지원금, 특별학자금 지원 	2021년 4분기
리프्रेस 휴직	<ul style="list-style-type: none"> 무급휴직 (6개월 선택) 연계 사용기간 확대 및 시행시기 조정 (3,9월→1,7월) ※ 총 리프्रेस 휴직기간 내 6개월 단위 분할사용 가능 	2022.1.1
A직 폐지	<ul style="list-style-type: none"> A직을 폐지하고 G직으로 통합 	2022.1.1

【복 무】

구 분	내 용	시행일
유연근로제	<ul style="list-style-type: none"> 선택근로제 개선 (주5일 근무 → 주 40시간 총량자율근무제, 일요일 제외) 재택근무시 통근보조비를 재택근무보조비로 전환 	2022.1.1
글로벌문화 체험 지원	<ul style="list-style-type: none"> 근속 5년 도래 직원 대상 100만원 한도의 체험비를 실비로 지원 	2022.1.1
안식년휴가· 근속보로금	<ul style="list-style-type: none"> 실질적인 자기계발을 지원하는 제도로의 전환 (휴가 → 자율출장) - 사용기한 2년으로 확대, 분할사용 허용, 초과근무수당 미차감, 자기계발활동비 지원 (장기근속보로금 폐지) 	2022.1.1
유통영업직 출장제도	<ul style="list-style-type: none"> 현장 유통영업 직무 시내출장비 3,000원 인상 (13,000원 → 16,000원) - 적용대상 : 관리 대리점을 전담하는 현장 유통영업 직무 직원 	2022.1.1

【복 지】

구 분	내 용	시행일
업무용 단말기 구입 지원	• 단말 구입비용 : 최대 100만원 (1회성, 차액 본인 부담) *개인명의 전환직원 限	2021년 하반기 ~2022년 상반기
	• 요금제 지원한도 상향 : 월 8만원 → 10만원 (월 요금약정할인 25% 필수)	2022.1.1
자기계발비	• 지원금액 : 50만원 → 100만원으로 상향	2022.1.1
대부제도	• 주택자금(마련/임차) 대부한도 1억원으로 확대 • 금융기관 이자지원 대부한도 1억원으로 확대 *생애최초주택 구입시 이자지원 포함 최대 3억원	2022.1.1
	• 우리사주 취득 시 사내근로복지기금 활용 무이자 대부 지원 (100만원 限)	2022년 중
태아·어린이 보험	• 대상 : 태아 또는 만 4세 이하의 자녀를 둔 직원 • 지원내용 : 태아·어린이 보험가입 무상 지원	2022.1.1
장애자녀 교육비	• 대상 : 만 18세 이하의 장애인 자녀 (장애인 복지법상 장애인 限) • 지원내용 : 자녀당 월 20만원	2022.1.1
어학시험비 지원 신설	• 연 20만원 한도 내 어학시험비 지원 (토익, HSK 등 응시료 실비지원)	2022.1.1
의료비지원 제도	• 신청방식 : 직접 신청 → 자동 지급 (건강보험공단 제공자료 활용) • 지급기준 : 급여성 월 2만원 → 분기 6만원 초과분	2022.1.1
휴양시설	• 노후 수련관을 대체하여 국내 최고 수준의 휴양시설 운영	-
직원자녀 교육프로그램	• 고교자녀까지 교육대상 확대, 전문교육업체의 양질의 교육 콘텐츠 제공	2022년 중
현장작업복 개선	• DIGICO에 적합한 디자인으로 최적화 및 개별 근무환경, 개인선호에 따라 선택 가능하도록 개선	-
사내근로 복지기금	• 820억원 출연	2021년 중

【고용안정】

구 분	내 용	시행일
종사원 경영참여제도	• 노사 파트너십 강화를 위해 근로자추천이사제, 이사회참관제 등 다양한 의사결정 참여제도의 도입 노력	2022년 중
고용안정위원회	• 대내외 사업환경 변화에 따른 노사공동 고용안정 방안 논의 기구 신설	2022년 중

1. 2021년 임금인상

□ 임금인상 : 1인 평균 연 75만원 (기본급 470,000원, 평균 1% 인상수준)

- 기본급 인상에 따른 성과급, 초과근무수당 포함 1인 평균 연간 75만원 인상

※ 개인별 인상액은 직군별, 성과급지급률 등에 따라 다소 상이

□ 적용대상 : 합의일 현재 재직자 (G직, A직)

□ 적용시기 : 2021.1.1일자 (소급적용)

- 임금인상 소급분(1.1~8.31) 지급일 : 2021.9.16(목) * 별도계좌 지급

· 9월 급여분부터 인상분 반영 지급

※ 2021년도 연봉조회 (2021년 임금인상 반영)

· 조회기간 : 2021.9.30(목) 18:00 ~

· 조회방법 : ERP > HR > 급여 > 연봉내역 > 기준연봉 조정내역

2. 일시금 및 주식 지급

□ 취 지 : DIGICO로의 성장을 위해 맡은 바 자리에서 묵묵히 소임을 다한 종사원의 노고를 격려하기 위해 지급

□ 지급대상 : 합의일 현재 재직자 (G직, A직) *전문경력직, 재적전출자, 무기계약직 포함

□ 지급내역

일시금	지급 방법	지급 시기
500만원	현금 300만원	9.16(목) 별도계좌 입금
	KT주식 200만원 상당 (의무 보유기간 없음)	추후 별도 협의 후 공지 (2021년중 지급)

1. 성과배분체계 개선

□ 취 지 : 경영 실적에 비례하는 공정한 성과배분

□ 주요내용

○ 전사성과급의 성과배분제 전환 후 부문·담당성과급 확대

구 분	현 재	개 선
전사성과급	• 월기본급의 175%±35%	• 영업이익의 10% 성과배분
부문성과급	• 월기본급의 175%±35%	• 월기본급의 220%±40%
담당성과급	• 월기본급의 175%±35%	• 월기본급의 220%±40%

※ 2021년 재무성과 결과를 반영한 전사성과급 변동분(±35%)은 2022년도에 정산

※ 전사성과급 관련 퇴직급여 산정방식은 종전기준 유지 *월기본급의 85%±α

○ 전사 영업이익과 연계한 성과배분제 도입

- 영업이익의 10% 균등배분 및 KT주식 선택권 부여로 자산증식 기회 부여

구 분	내 용
대 상	• G직 (※ 단, 지급일 현재 재직자 限)
성과배분제 자원	• 영업이익의 10% (별도 손익계산서 기준) *2022년도 영업이익부터 적용
지급시기	• 12월 지급 *연간 추정실적 기준 지급(차액분 발생시 차년도 성과급에서 정산, 3월)
지급산식	• 성과배분 자원 ÷ 지급대상 인원수 <small>지급시점 기준</small>
지급방법	• 현금 또는 KT주식 선택 가능 (단, 주식 선택은 2022년 限) - KT주식 선택 후 1년 보유시, 취득가의 10% 현금 추가 지급 (100주 한도)

※ KT주식 선택 관련 세부사항은 노사협의 후 별도 공지 예정

※ 성과배분제의 DC경영성과급제 도입은 2022년도에 노사협의 후 별도공지

· DC경영성과급 : 본인이 희망하는 경우 성과배분액의 일부를 퇴직연금 DC형 계좌에 적립 (절세효과 있음)

□ 시행일 : 2022.1.1일자

2. 부서장 재량보상제 도입

□ 취 지 : 고성과 및 핵심가치 이행에 대한 부서별 자율 보상 강화

□ 주요내용

○ 핵심가치 이행과 부서성과 견인에 대한 부서장(부문장급) 재량 下 적재적시 보상

- 지급 심의 : 부서 단위 보상위원회 통해 대상자 선정

□ 시행일 : 2022.1.1일자

3. 인사평가인상률 개선

□ 취 지 : 협업 및 부서/회사 성과 견인 강화

□ 주요내용

○ 인사평가인상률 조정(평균 2.5%→2.0%)

인사평가인상률		인사평가인상률	평균 2.0%
		성과배분	(영업이익 10%)/n

○ 인사평가등급별 인상률 차등폭 축소

- S-U등급 차등폭 완화 : 4.4%p → 4.0%p(1분위 4.7%→4.3%, 2분위 4.1%→3.7%)

구 분	현 재					개 선					
	등급	S	E	G	N	U	S	E	G	N	U
PayBand		(10%)	(30%)	(50%)	(5%)	(5%)	(10%)	(30%)	(50%)	(5%)	(5%)
2분위		4.1%	3.2%	1.8%	0%	0%	3.7%	2.7%	1.2%	0%	0%
1분위		4.7%	3.8%	2.2%	0.4%	0%	4.3%	3.3%	1.6%	0%	0%

○ 임금피크 적용 대상자 성과보상금 개선

- 인사평가인상률 조정 비율 적용(성과/역량 G등급 이상 등급별 정액 40만원 조정) (단위 : 만원)

구 분	현 재					개 선					
	성과평가	S	E	G	N	U	S	E	G	N	U
역량평가		(10%)	(30%)	(50%)	(5%)	(5%)	(10%)	(30%)	(50%)	(5%)	(5%)
S		400	330	190	-	-	360	290	150	-	-
E		370	300	160	-	-	330	260	120	-	-
G		310	240	100	-	-	270	200	60	-	-
N		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
U		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

□ 시행시기 : 2021년 인사평가부터

4. 초과근무수당 개선

□ 취 지 : 불필요한 연장근로 축소 등 근로시간 효율화 및 지급기준 합리화

□ 주요내용

○ 초과근무수당 고정 인정시간 조정 및 감액기준 개선

구 분		현 재	개 선
고정 인정시간	상시 일근	• 기준연봉월정액×1.5÷209×24시간	• 기준연봉월정액×1.5÷209×22시간
	교대 근무	• 기준연봉월정액×1.5÷209× (19시간+출근일수 18일 초과 1일당 1시간)	• 기준연봉월정액×1.5÷209 (17시간+출근일수 18일 초과 1일당 1시간)
감액기준		• 휴가일수 월 10일 초과 시 영업일수 중 휴가일수 만큼 차감	• 영업일수 중 휴가일수 만큼 차감

○ 임신기 여성 초과근무수당 지급방식 개선

구 분	현 재	개 선				
지급방식	• 초과근무수당	<ul style="list-style-type: none"> 모성보호지원금(2회 분할) <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>임신</td> <td>출산</td> </tr> <tr> <td>200만원</td> <td>300만원 (유·사산시 100만원)</td> </tr> </table> * 지급사유별 1년간 1회 限 (단, 임신 12주 이내 임신정보 등록자 限) 	임신	출산	200만원	300만원 (유·사산시 100만원)
임신	출산					
200만원	300만원 (유·사산시 100만원)					

※ 임신기 여성 : 법적 연장근로 금지 대상(임신 12주 이내 36주 이후 근로시간 3시간 단축 의무화)

□ 시행일 : 2022.1.1일자

5. 긴급출동보전비 개선

□ 취 지 : 근로시간을 반영한 법정 기준의 초과근무수당 체계로 통합

□ 주요내용

○ 긴급출동보전비를 초과근무수당체계로 통합 운영

구분	현재	개선
지급항목	• 긴급출동보전비	• 초과근무수당
지급기준	• 3시간 미만 3만원, 3시간 이상 6만원	• 기준연봉월정액×1.5÷209 ×(초과근로시간+긴급출동시간) - 고정 인정시간 초과시 초과분 자동 지급

※ 긴급출동시 지급하는 일비(13,000원), 식비(7,000원/1식), 간식비(3,000원)는 유지

○ 긴급출동에 따른 이동시간에 대해 '사업장 밖 간주근로시간제' 적용

구분	현재	개선
근로시간	• 긴급출동시간만 적용	• 긴급출동시 자택, 회사/작업장소로의 왕복 이동시간을 근로시간에 1시간 포함

□ 시행일 : 2022.1.1일자

6. 승진인상액 개선

□ 취 지 : 직급 승진자 보상 확대를 통한 임금경쟁력 강화

□ 주요내용

○ 직급별 승진인상액 상향

* 대리 승진시 2배 인상 (+50만원)

(단위: 만원, 연)

구분	현재	개선	
	기본급	기본급	성과급/초과수당 포함시
G1→G2(대리 승진)	50	100	152
G2→G3(과장 승진)	200	230	351
G3→G4(차장 승진)	250	280	427
G4→G5(부장 승진)	300	330	503

□ 시행일 : 2021년 정기인사 직급승진시 부터

7. Pay-Band 제도 개선

□ 취 지 : 사원/대리급 임금경쟁력 강화를 위한 Pay-Band 하한 상향방식 개선

□ 주요내용

- 사원급(G1), 대리급(G2)의 Pay-Band 하한을 당해년도 임금협약 결과의 2배 적용
 - 조정된 Pay-Band 하한과 상한의 중간값으로 분위 재설정

□ 적용기간 : 2021년~2023년 협약인상



1. 유연평가제 신설

□ 취 지 : 미래사업 특성에 맞는 유연한 평가체계 도입으로 DIGICO 전환 가속화

□ 대 상 : 미래사업 관련 부서 * AI/DX융합사업부문, IT부문(직속현업 제외), 융합기술원 등

□ 주요내용

○ 평가등급 : 부서장 재량으로 E등급 이하 자율 부여

상대평가						유연평가						
<ul style="list-style-type: none"> 평가등급별 고정 분포비 						<ul style="list-style-type: none"> E등급 이하 자율 분포비 						
구분	S	E	G	N	U	구분	S	E	G	N	U	
분포비	10%	30%	50%	5%	5%	분포비	10%	부서 자율				

○ 평가인상률 : 평가등급 분포비에 따라 인상률 총량 內 조정

상대평가						유연평가						
<ul style="list-style-type: none"> 평가등급별 고정 인상률 						<ul style="list-style-type: none"> S는 고정, E이하는 분포비에 따라 조정 						
구분	S	E	G	N	U	구분	S	E	G	N	U	
2분위	3.7%	2.7%	1.2%	-	-	2분위	3.7%	인상률 변동				
1분위	4.3%	3.3%	1.6%	-	-	1분위	4.3%					
┌─ 평가인상률 총량 2.0% ─┐						┌─ 평가인상률 총량 2.0% ─┐						
※ (상대평가 시) 임금피크 성과보상금						※ (유연평가 시) 임금피크 성과보상금						
역량	성과	S	E	G		역량	성과	S	E	G		
S		360만원	290만원	150만원		S		360만원	지급액 변동			
E		330만원	260만원	120만원		E						
G		270만원	200만원	60만원		G						

※ 유연평가 등급별 평가인상률 산출

① 조정 인상률 산출(1/2분위 평균 기준)

$$\text{조정 인상률} = \text{평가등급별 고정 인상률} + \text{조정계수 (분포비 변동에 따른 평균인상률 차이 보정)}$$

$$\text{조정계수} = \frac{\text{산식 (고정분포비에 따른 평균인상률 - 유연분포비에 따른 평균인상률)}}{\text{E등급이하분포비}}$$

* 단, S등급은 조정계수 적용 없이 고정 인상률 적용

② Pay-Band 분위별 가감(가감 후 인상률이 마이너스일 경우 0%로 적용)

구분	S	E	G	N	U
2분위	-0.3%p	-0.3%p	-0.2%p	-	-
1분위	+0.3%p	+0.3%p	+0.2%p	-	-

③ 최종 평가인상률은 성과평가 70%, 역량평가 30% 비율로 반영

※ 임금피크 성과보상금 산출

- 고정 평가인상률 대비 유연평가로 조정된 비율만큼 성과보상금을 가감

$$\text{임금피크 성과보상금} = \text{상대평가 성과보상금} \times \left(\frac{\text{성과등급 조정 인상률}}{\text{성과등급 고정 인상률}} \times 70\% + \frac{\text{역량등급 조정 인상률}}{\text{역량등급 고정 인상률}} \times 30\% \right)$$

○ 평가마일리지 : S/G등급은 고정, E등급은 분포비에 따라 변동

상대평가						유연평가						
▪ 평가등급별 고정 마일리지						▪ E등급은 분포비에 따라 변동						
구분	S	E	G	N	U	구분	S	E			G	N/U
성과	12	8	4	-	-			30% 이하	~	50% 초과		
역량	6	4	2	-	-	성과	12	8	7	6	4	-
						역량	6	4	3.5	3	2	-

* 기존 평가/기타 마일리지는 그대로 유지

○ 동료평가 : 1차 성과/역량평가 점수에 반영 및 개인별 피드백 제공

□ 적용시기 : 2021년 인사평가부터

2. 승진자 선발방식 및 자격요건 개선

□ 취 지 : 핵심가치 기반 묵묵히 소임을 다하는 모범인재의 동기부여 강화

□ 대 상 : 전사

□ 주요내용

○ 일반승진 선발방식 개선

구분	현 재	개 선
차장으로의 승진 이하	<ul style="list-style-type: none"> 부서별 마일리지 順 선발 - 부적격자 제외 	<ul style="list-style-type: none"> 부서별 마일리지 상위자 중 심사/선발 - 핵심가치 실천 우수자 우대
부장으로의 승진	<ul style="list-style-type: none"> 부서별 자격요건 충족자 중 심사/선발 - 핵심가치/리더십 우수자 우대 	

○ 발탁승진 자격요건 개선

현 재	개 선
<ul style="list-style-type: none"> 당해 평가마일리지 12M 이상 - 직급 2년차 이상 	<ul style="list-style-type: none"> 당해 '성과&역량 E 이상' 또는 '성과 S' - 직급 2년차 이상

□ 적용시기 : 2021년 직급승진부터

3. 현장 특별승진 시행

□ 취 지 : 현장의 보이지 않는 곳에서 묵묵히 일하는 종사원 사기진작

□ 주요내용

○ 대상 : 현장에 근무하는 과장/대리 *현장부서 : 광역본부, 직속현업부서

○ 자격요건 : '21년 '평가 12M 이상' 또는 'G/G등급 이상 중 예하본부장 추천'

○ 선발절차 : 부서 인사위원회 심사 및 그룹인재실 검증

□ 시행시기 : 2021년 직급승진시

4. 직무경쟁력 강화

□ 취 지 : 대규모 정년퇴직에 따른 현장 업무부담 해소 및 개인 직무가치 향상

□ 주요내용

- 최적화 대상 : SMB영업, C&R운영, IP액세스, 지역전송, 전원(일반국사)
 - 최적화 업무는 유관 그룹사로 이관 또는 폐지
- 최적화 업무의 인력은 직무전환교육 후 KT내 재배치
 - 재배치 분야 : 회사 내 충원이 필요한 분야
 - 근무지 : 소속 광역본부 권역 내 재배치 원칙
- 본인 희망시, 유관 그룹사로 전직 기회 부여
 - 시기 : 현장 업무 최적화 시점 1회 한
 - 고용조건* : 정규직(~60세)+ 계약직 2년**
 - * 전직 이후에는 소속그룹사의 취업규칙 등 사규가 적용됨
 - ** 전직 시점에 정년잔여 1년 미만 시, 계약직 재고용은 1년
 - 처우(직급/보수) : 직급은 KT직급 수평이동/보수는 각 그룹사 과장초임 수준*
 - * 과장초임이 3,600만원/년 미달 시, 3,600만원으로 조정 (임피 미적용 연령기준)
 - 기본급/성과급/초근수당/급통비 포함, 기타 복리후생은 그룹사 기준 준용
 - 일시금 지급 : 전직지원금, 특별학자금, 임금피크보전금

구 분	지급 산식
전직지원금	- 산정기준 : 월 기본급 × 산정 월 수 ¹⁾ × 지급률(%) ²⁾ 1) 정년 잔여기간 5년 이내 : 매2월당 1월 정년 잔여기간 5년 ~ 10년 : 매4월당 1월 2) 100 + [50 + { (9 ÷ 45) × 산정 월 수 }]
특별학자금	- 대상자녀 : 대학생 및 대입예정(정년 內 고교 졸업) 자녀 * 단, 고교 기 졸업 후 3년미만 경과 시 대입예정 자녀로 인정 - 산정기준 : 대상자녀별 지원학기 ¹⁾ × 학기당 지원금액 ²⁾ 합산 1) 정년까지 수혜 가능한 대학장학금 잔여 지원학기 * 대입예정 자녀는 대학 입학 가능한 시기부터 지원학기 산정 2) 등록금의 75%(대학생) 또는 학기당 280만원(대입예정) * 전국 4년제 사립대 학기당 평균 등록금의 75% 수준 ※ 단, 대학장학금 지원제도 운영 그룹사로 전직 시에는 지급을 제외하며, 해당 그룹사의 지원 제도를 적용

구분	지급 산식
임금피크 보전금	<ul style="list-style-type: none"> - 지급대상 : 임금피크제도 운영 그룹사로 전직하는 직원 - 산정기준 : 전직처우 대비, 그룹사별 임금피크제도 적용에 따른 소득감소 예상액¹⁾ 1) 임금피크 적용 시, 3,600만원/년을 미달하는 금액에 대하여 지급 <p>※ 지급액은 그룹사, 전직연령에 따라 별도 산정 (전직 신청접수 시점에 개별 안내)</p>

- 시행일 : 2021년 (SMB영업, C&R운영),
2022년 (IP엑세스, 지역전송, 전원^{일반국사})

5. 창업지원휴직 개선

- 취지 : 직원 제2인생 준비를 위한 회사 차원의 체계적 지원 강화

□ 주요내용

○ 지원분야 확대 및 자격요건 개선

구분	현재	개선
명칭	창업지원휴직	내일설계휴직
지원분야	창업	창업, 재취업, 귀농귀촌
자격요건	만 56세 이상	만 50세 이상 ~ 만 58세 미만 ※ 단, '21년 ^限 만 58세 이상 신청 가능
휴직기간	2년 6개월 ~ 정년퇴직 시점	2년 6개월 ~ 최대 4년
휴직 중 보수	최초 1년 6개월 유급 ^{월급100%} 이후 무급 ※ 휴직 2년 6개월 미만 시 유급기간 · 1년 6개월~2년 6개월 : 최초 6개월 · 1년 6개월 미만 : 무급	좌동 ※ 휴직 2년 미만 시 유급기간 · 1년~2년 미만 : 최초 1년 · 1년 미만 : 최초 6개월

※ 단, 정년 잔여기간이 2년 6개월 미만인 직원의 휴직기간은 정년퇴직 시점까지로 함

○ 전문자격증 취득 교육 및 재취업 지원 서비스 제공

- 맞춤형 컨설팅 : 개인별 직무경력/자격증, 희망분야 기반 단계별 진로 설계
- 전문교육 : 시장수요가 많은 전문자격증* 취득 교육 및 심화 교육 등 제공
* 전기기사, 소방설비기사, 산업안전기사, 주택관리사(보) 등
- 재취업 연계 지원 : 중장년 일자리희망센터, 한국폴리텍대학과 연계한 재취업 지원

○ 내일설계지원금 및 특별학자금 일시금 추가 지원

- 대상 : 휴직 중 창업/재취업/귀농귀촌 등 회사가 인정하는 사유로 퇴직하는 직원

구분	지급 산식
내일설계 지원금	- 산정기준 : 월 기본급 × 산정 월 수 ¹⁾ × 지급률(%) ²⁾ 1) 정년 잔여기간 5년 이내 : 매2월당 1월 정년 잔여기간 5년 ~ 10년 : 매4월당 1월 2) $100 + [35 - \{(20 \div 45) \times \text{산정 월 수}\}]$
특별학자금	- 대상자녀 : 대학생 및 대입예정(정년 內 고교 졸업) 자녀 * 단, 고교 기 졸업 후 3년미만 경과 시 대입예정 자녀로 인정 - 산정기준 : 대상자녀별 지원학기 ¹⁾ × 학기당 지원금액 ²⁾ 합산 1) 정년까지 수혜 가능한 대학장학금 잔여 지원학기 * 대입예정 자녀는 대학 입학 가능한 시기부터 지원학기 산정 2) 등록금의 75%(대학생 자녀) 또는 학기당 280만원*(대입예정 자녀) * 전국 4년제 사립대 학기당 평균 등록금의 75% 수준

□ 시행일 : 2021년 4분기 부터

6. 리프레시 휴직제도 개선

□ 취 지 : 장기근속자의 재충전 기회 부여 및 제도 이용 활성화

□ 주요내용

○ 무급휴직 연계 사용기간 확대 및 시행시기 조정을 통한 사용 활성화

- 기사용자도 기사용 휴직기간을 제외하고 잔여 휴직기간 내에서 재신청 가능

구분	현 재	개 선
부여 기준	근속10년	• 6개월 월기본급의 80%
	근속20년	• 6개월 월기본급의 80% 또는 12개월 월기본급의 80%
분할사용	• 불가	• 재직기간 동안 최대 3회 사용가능 - 최대 18개월내 (12개월 월기본급의 80%+6개월무급) 6개월 단위 분할사용 가능
사용시기	• 3월, 9월	• 1월, 7월 *인사평가 시행시기 고려

※ 6개월 무급휴직 여부 선택가능

□ 시행일 : 2022.1.1일자

7. A직 폐지

□ 취 지 : 개인성과 중심 성과급제 폐지로 직무만족도 제고 및 협업 강화

□ 주요내용

○ A직을 폐지하고 G직으로 통합

- 대상 : 시행일 기준 A직 재직자

□ 시행일 : 2022.1.1일자



1. 유연근로제 개선

□ 취 지 : 업무특성에 따른 자기주도적 근로시간 관리를 통한 집중근무 환경 조성

□ 주요내용

○ 선택근로제 개선 (주 5일 근무 → 주40시간 총량자율근무)

구 분	현 재	개 선
기준 근로시간	• 주 40시간(월~금요일)	• 주 40시간 총량 내 자율(일요일 제외)
휴무일	• 2일(토요일, 일요일)	• 최대 4일(주 3일 집중근무 가능)
근로시간대	• 06시~20시	• 06시~22시

※ 출근일의 경우 필수 근로시간(4시간)은 현재와 동일, 휴무일은 급식통근보조비 미지급

○ 재택근무시 취지에 맞게 통근보조비를 재택근무보조비로 전환

구 분	현 재	개 선
지원금	• 통근보조비(일 6,000원)	• 재택근무보조비(일 6,000원)

□ 시행일 : 2022.1.1일자

2. 근속 5년 직원 글로벌문화체험 지원제도 신설

□ 취 지 : 포스트 코로나 시대 대비 글로벌 마인드 함양 기회 제공

□ 주요내용

○ 근속 5년 직원 글로벌문화체험비 100만원 한도 실비 지원

- 적용대상 : 근속 5년 도래 직원
- 지원비용 : 글로벌체험시 소요되는 항공료, 숙박비 등 실비 지원 (100만원 한도)
- 신청방법 : 자기계발 출장을 통한 글로벌체험 증빙 제출 및 정산
- 지원기간 : 근속 5년 도래일로부터 2년 이내 (인턴기간 제외 실근속년수 기준)

□ 시행일 : 2022.1.1일자

3. 안식년휴가 및 장기근속보로금 개선

□ 취 지 : 실질적인 자기계발을 지원하는 제도로의 전환

□ 주요내용

○ 분할 사용 및 사용기한 확대 등을 통한 자기계발 지원 활성화

구 분	현 재	개 선
부여일수	<ul style="list-style-type: none"> 안식년휴가 - 근속 5년/10년 : 5일, 20년/30년 : 8일 - 연차휴가와 함께 사용 必 	<ul style="list-style-type: none"> 자기계발출장 - 안식년휴가일수와 동일 - 연차휴가와 분리 사용 가능
부여방식	<ul style="list-style-type: none"> 근속도래시 자동 부여 	<ul style="list-style-type: none"> 신청시 부여
사용기한	<ul style="list-style-type: none"> 1년 (분할사용 불가) 	<ul style="list-style-type: none"> 2년 (분할사용 가능)
지원금액	<ul style="list-style-type: none"> 근속보로금 - 근속 10년:100만원, 20년/30년:150만원 	<ul style="list-style-type: none"> 자기계발활동비 - 지원금액은 현 수준과 동일
기타	<ul style="list-style-type: none"> 초과근무수당 차감 	<ul style="list-style-type: none"> 초과근무수당 미차감

□ 시행일 : 2022.1.1일자

4. 유통영업직 출장제도 개선

□ 취 지 : 현장 유통영업직 처우 개선 위한 시내출장비 인상

□ 주요내용

○ 현장 유통영업 직무 시내출장비 지원기준 3,000원 인상

- 적용대상 : 관리 대리점을 전담하는 유통영업 직무 직원
- 소속부서 : 마케팅부, 본부 광역도매팀, 수도권도매영업단, 전략유통센터, 지사 전략상권부(팀)
- 지원기준 : 현재 13,000원 → 개선 16,000원

□ 시행일 : 2022.1.1일자

1. 업무용 단말기 구입 지원 및 요금제 지원한도 상향

□ 취 지 : 교체주기가 도래한 단말에 대한 구매비용 지원을 통해 업무환경 개선

□ 주요내용

○ 지원대상 : 합의일 현재 재직자 중 지급일 현재 재직자 (단, 개인명의 전환 직원 限)

○ 지원금액

- 단말 구입비용 지원액 : 최대 100만원 (1회성, 차액은 본인부담)

- 요금제 지원한도 상향 : 월 8만원 → 10만원 (월 요금약정할인 25% 필수)

※ 약정/결합할인 후 7만 5천원을 초과하는 금액은 개인 부담 (기존 6만원)

슈퍼플랜스페셜 요금제(월 10만원)로 변경 시 스마트기기(워치,패드)1회선 무료, 멤버십상향(MP→WP)가능

□ 지원시기

○ 단말 구입비용 : 2021년 하반기부터 2022년 상반기까지 (세부사항은 별도 공지)

○ 요금제 지원한도 상향 : 2022.1.1일자 (요금제 변경은 개별 신청)

2. 자기계발비 지원금액 상향

□ 취 지 : 자기계발비 지원금액 상향을 통한 직원역량 향상 지원

□ 지원대상 : 지급일 현재 재직자

□ 주요내용

현 재	개 선
50만원	100만원

□ 시행시기 : 2022.1.1일자

3. 대부제도 개선

□ 취 지 : 주택가격 상승 등으로 인한 종사원의 가계부담 경감, 우리사주 취득 지원

□ 주요내용

○ 대부금액 : 최대 1.5억 → 2억 *생애최초주택 구입시 최대 3억

구 분	현 재	개 선	비 고
주택자금	7천만원	1억원 (2억원)	<ul style="list-style-type: none"> • 생애최초주택 구입 사유시 최대 2억원 • 상환기간을 최대 12년까지 연장
금융기관 이자지원	3천만원	1억원	<ul style="list-style-type: none"> • 이자율 1.5%, 5년간 지원 (대출시 금융기관과 약정한 상환방식과 관계없이 '원금균등 분할상환' 방식 적용) • 신규 대출 외 기존 제1금융권을 통해 대출한 상품에 대해서도 지원 (유동성 한도대출^{마이너스통장}은 제외)
긴급생활자금	2천만원	폐지	-
가계안정자금	3천만원	폐지	-
계	1.5억원	2억원 (3억원)	• 생애최초주택 구입시 이차지원 포함 최대 3억원

○ 우리사주 취득시 사내근로복지기금 활용 무이자 대부 지원 (최대 100만원 상당, 상환기간 1년)

※ 세부사항은 사내근로복지기금 협의회 및 우리사주조합 이사회에서 별도 협의 후 공지 예정

□ 시행일 : 2022.1.1일자 * 우리사주 취득 대부 지원은 2022년 중 시행 (1회성)

4. 태아·어린이보험 신설

□ 취 지 : 복지수혜 사각지대 지속 발굴을 통한 계층간 수혜 불균형 해소

□ 주요내용

○ 임신·육아기 직원의 육아부담 경감을 위해 태아·어린이 보험 일괄가입 지원

구 분	내 용
지원대상	• 태아 또는 만 4세 이하의 자녀를 둔 직원 *자녀수 제한 없음
지원내용	• 태아·어린이 보험가입 무상 지원 *개별 보험상품 선택 불가

□ 시행일 : 2022.1.1일자

5. 장애자녀 교육비 지원

□ 취 지 : 장애자녀를 둔 직원에 대한 지원 강화

□ 주요내용

○ 장애자녀에 한하여 자녀교육보조비 외 월 20만원 추가 지원

구 분	내 용
지원대상	• 만 18세 이하의 장애인 자녀(장애인복지법상 장애인 限) *자녀수 제한 없음
지원내용	• 자녀당 월 20만원
증빙서류	• 장애인등록증

□ 시행일 : 2022.1.1일자

6. 어학시험비 지원

□ 취 지 : 어학능력을 향상시키고자 하는 종사원들의 자기계발 지원

□ 주요내용

○ 연 20만원 한도 어학시험비 실비 지원 (토익, HSK 등 응시료)

□ 시행일 : 2022.1.1일자 (단, 신청 및 지급은 운영시스템 개발 후 별도 안내)

7. 의료비 지원제도 개선

□ 취 지 : 의료비 자동지원을 통해 신청 프로세스 간소화 및 정확성 확보

□ 주요내용

구 분	현 재	개 선
신청 방식	본인 직접신청	자동지원
지급 주기	월 2회	분기 1회
지원 금액	급여성 월 합산 2만원 초과분	급여성 분기 합산 6만원 초과분

* 의료비 자동지원을 위해서는 건강보험공단에 개인정보제공 동의 필수(별도안내)
· 단, 개인정보제공 미동의시에는 '본인 직접신청' 방식으로 지원 (분기 6만원 초과분)

* 비급여항목(MRI, CT, 초음파) 의료비는 現 기준 유지 (월 1회)

□ 시행일 : 2022.1.1일자 (2022년 1월 1일 이후 진료분 부터 자동 지원)

8. 국내 최고수준 휴양시설 운영

□ 취 지 : 종사원 니즈 및 최신 여가 트렌드를 반영한 최고의 휴양시설 제공

□ 주요내용

○ 노후된 수련관을 대체하여, 국내 최고 수준의 휴양시설 운영

- 국내 유수의 리조트 및 SI 호텔 등 시설 확보하여 운영

※ 세부사항은 노사협의 후 별도 공지

9. 직원자녀 교육프로그램 개선

□ 취 지 : 수혜대상 확대 및 프로그램 내실화

□ 주요내용

○ 현재 직원의 초/중 자녀를 대상으로 시행 중인 교육프로그램을 고등학생자녀까지 확대하고, 전문 교육업체의 최신 교육 콘텐츠를 제공할 수 있도록 개선

□ 시행일 : 2022년 중 (세부사항은 노사협의 후 별도 공지)

10. 현장작업복 개선

□ 취 지 : 개별 근무환경, 개인선호에 따라 선택 가능하도록 자율권 부여

□ 주요내용

○ 기능성 위주의 작업복을 Digico이미지에 적합한 디자인으로 최적화하고, 직무별·개인별 특성 등을 유연하게 반영할 수 있도록 개선

※ 세부사항은 노사협의 후 별도 공지

11. 사내근로복지기금 출연 : 820억원 (이사회 의결 이후 출연)

1. 종사원 경영참여제도 도입

- 취 지 : 회사 지속성장을 위해 국내 최고수준의 모범적인 종사원 경영참여제도 시행
- 주요내용
 - 노사 파트너십 강화를 위해 근로자추천이사제, 이사회참관제 등 다양한 의사결정 참가제도 도입 노력
- 시행일 : 2022년 중 (세부사항 노사협의 후 별도 공지)

2. 고용안정위원회 신설

- 취 지 : 기술혁신의 가속화 등 급변하는 고용환경에 따른 노사공동 대응방안 모색
- 주요내용
 - 노사공동 연구·토론기구 운영을 통해 대내외 사업환경 변화에 따른 노동환경 영향 분석, 종사원 경쟁력 강화 방안 등 논의
- 시행일 : 2022년 중 (세부사항 노사협의 후 별도 공지)

【임금】

Q1. 임금인상에 따라 소급되는 항목은 무엇인가요?

- A1.
- 기본급, 성과급(전사/부문/담당/개인), 초과근무수당, 초과근무가산금(현장/야간) 및 휴일근무수당에 대해 소급 지급
 - 임금인상 소급액은 'ERP > HR > 개인업무 > 급여 > 지급내역 > 월별급여내역 > 명세서 조회 > 소급내역 조회' 또는 '급여명세서'에서 9.15일에 확인 가능

Q2. '21년 중도입사자·휴직자의 일시금은 어떻게 지급되나요?

- A2. • 일시금 계산기간('21.1.1~9.6, 249일) 중 제외일수를 반영하여 지급

구 분	세부내용
제외일수	• 휴직일수 및 직위해제/정직/결근/출산 등에 따른 무급일수
감액산식	• 지급기준액 × (제외일수 ÷ 계산기간 일수)

* 성과급과 동일기준 적용

【성과배분체계】

Q1. 성과배분제는 어떤 형태로 지급하나요?

- A1.
- 영업이익의 10%를 지급일 기준 재직중인 G직, 청경의 인원수로 나누어 정액방식으로 배분 (단, 성과급과 동일하게 휴직/무급일수는 제외일수 반영)
 - 12월말 지급시에는 1~12월 누계 추정 영업이익으로 지급하고, 최종 확정된 영업이익과의 차액분은 차년도 성과급 지급월에 정산하여 지급

* 2022년 영업이익에 따른 성과배분제 예상 지급액

영업이익	1 조원	1 조 1,000 억원	1 조 2,000 억원
예상지급액	460 만원	510 만원	560 만원

【초과근무수당】

Q1. 초과근로시간은 어떻게 산정하나요?

- A1. • 초과근로시간은 출퇴근시간대(08:30~09:00, 18:00~18:30)에 업무시작/업무종료를 체크한 시간과 09:00~18:00 이외의 시간에 초과근로시간을 신청/승인한 시간을 합산하여 산정 *모바일 Kate와 PC를 통해 신청가능

Q2. 휴가사용시 초과근무수당 금액 계산방식은 어떻게 되나요?

- A2. • 지급산식 : 초과근무수당 × (해당월 영업일수 - 총휴가일수) ÷ 해당월 영업일수
*반차휴가는 총휴가일수 중 0.5일로 산정
- 휴가유형 : 연차휴가, 병가, 청원휴가, 출산휴가 등 모든 휴가 포함 (공상휴가 제외)
예) 초과근무수당 60만원, 영업일수 20일 중 5일 휴가 사용시
☞ 60만원 × (20일-5일) ÷ 20일 = 45만원

Q3. 시행일 이전 임신한 경우에도 모성보호지원금을 지급하나요?

- A3. • 시행일(2022.1.1일) 이전에 임신하였더라도, 시행일 이후 임신정보 등록한 경우 모성보호 지원금 지급(단, 동일 임신 건에 대한 재등록 시 미지급)
- 시행일 이전 임신등록까지 완료한 경우, 시행일 이후 출산 시 출산사유에 해당하는 모성보호지원금(300만원) 지급

【긴급출동보전비】

Q1. 긴급출동시 초과근무수당은 어떻게 지급하나요?

- A1. • 해당월 긴급출동시간과 초과근로시간을 합산한 기준으로 초과근무수당 지급
- 예) 초과근로 20시간(출퇴근 체크 + 초과근로 신청/승인한 시간),
긴급출동 작업 6시간(=2시간×3회) 가정 *월기본급 400만원

구 분	긴급출동비	초과근무수당	계
현 재	9만원 (=3만원×3회)	69만원 (=400만원 ^{월기본급} ÷209×1.5×24시간)	78만원
개 선	-	83만원 (=400만원 ^{월기본급} ÷209×1.5×29시간*)	83만원

* 29시간 = 연장근로 20시간 + 긴급출동 작업 6시간 + **긴급출동 이동시간 3시간**

【유연평가제 신설】

Q1. 유연평가제를 신설하는 이유는 무엇인가요?

- A1.
- 전사 공통으로 시행되고 있는 현재의 평가제도는, TELCO 사업의 특성 중심으로 설계되어 DIGICO 사업의 도전과 성장에 일부 허들로 작용함
 - 각 사업별 특성에 부합하는 유연한 평가체계 도입으로 TELCO와 DIGICO 사업의 동반 성장 지원이 목적

Q2. 유연평가제 적용 부서만 혜택을 받는 것 아닌가요?

- A2.
- 유연평가제는 부서장 평가 재량권을 확대하여, 고정 비율 평가의 경직성을 해소하는 장점이 있으나 평가 처우 관점에서 특정부서에 대한 혜택은 아님
 - 유연평가 결과가 상대평가 분포비와 동일하면 평가 인상률과 마일리지도 동일함. 반면, E등급이 많아지면 평가 인상률과 마일리지는 낮아짐

Q3. 다른 부서도 유연평가제를 적용 할 수 있나요?

- A3.
- '21년은 AI/DX부문, 융합기술원, IT부문(직속현업은 제외) 등에 적용함
 - 타부서 확대 시행 여부는 유연평가제의 업무몰입/동기부여 효과를 충분히 검증 후 검토 예정임

Q4. 유연평가 시, 평가인상률과 마일리지는 어떻게 조정 되나요?

A4. • 유연평가 시, 등급별 분포비에 연동하여 평가인상률과 마일리지 조정

✓ 평가인상률 산정(예시)

유연평가제 적용 부서의 G3 10명 성과평가 결과가
S등급 1명, E등급 4명, G등급 5명이고, 모두 페이밴드 1분위인 경우

① 조정인상률 산출

- 고정분포비에 따른 평균인상률 : 2.0%
- 유연분포비에 따른 평균인상률 : 2.3%

평가등급	S	E	G	N/U	계
고정인상률	4.0%	3.0%	1.4%	-	2.0%
유연분포비	10%(1명)	40%(4명)	50%(5명)	-	100%(10명)
유연분포비 평균인상률	-				2.3%

- 조정계수 : $(2.0\% - 2.3\%) \div E\text{등급 이하 분포비 합}(90\%) = -0.33\%$
- 조정인상률 : 고정인상률 + 조정계수(-0.33%) ※ 단, S등급은 조정계수 미적용

평가등급	S	E	G	N	U
조정인상률	4.0%	2.67%	1.07%	-	-

② Pay Band 분위별 가감

평가등급	S	E	G	N	U
가감(1분위)	+0.3%p	+0.3%p	+0.2%p	-	-
가감 후 인상률	4.3%	2.97%	1.27%	-	-

③ 성과평가 70% 반영

평가등급	S	E	G	N	U
최종 성과평가 인상률	3.01%	2.08%	0.89%	-	-

✓ E등급 평가 마일리지

- 유연분포비에 따른 마일리지 부여 : 성과평가 E등급 40% → 7M 부여

구분	S	E		G	N	U
		30% 이하	~ 50% 초과			
성과평가	12	8	7	6	4	-
역량평가	6	4	3.5	3	2	-

개인별 평가 인상률과 마일리지는 향후 ERP에서 확인 가능

* 평가 인상률 : kate ERP → HR → 급여 → 연봉내역 → 기준연봉 조정내역

* 마일리지 : kate ERP → HR → 인사정보 → 인사상세 → 마일리지

Q5. 유연평가 시, 임금피크 성과보상금은 어떻게 조정 되나요?

A5. • 유연평가로 평가인상률이 조정된 수준에 비례하여 성과보상금 조정

✓ **성과보상금 산정(예시)**

유연평가제 적용 부서에서
성과평가 S 1명, E 4명, G 5명, 역량평가 S 1명, E 3명, G 6명이고
이 중 임금피크제 직원이 평가결과가 E/G인 경우
* 평가인상률 조정 결과 : (성과 E등급) 3.0% → 2.67%, (역량 G등급) 1.4% → 1.24%

※ **임금피크 성과보상금 계산**

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{상대평가 시 성과보상금}}{\text{성과보상금}} \times \left\{ \frac{\text{성과등급 조정 인상률}}{\text{성과등급 고정 인상률}} \times 70\% + \frac{\text{역량등급 조정 인상률}}{\text{역량등급 고정 인상률}} \times 30\% \right\} \\ &= 200\text{만원} \times \left\{ \frac{2.67\%}{3.00\%} \times 70\% + \frac{1.24\%}{1.40\%} \times 30\% \right\} = 178\text{만원} \end{aligned}$$

Q6. 유연평가제 적용부서의 신입, BDO, 직무전문가의 평가는 어떻게 되나요?

A6. • 유연평가제 적용부서의 신입 1년차, BDO Group, Meister는 유연평가에서 제외하며, 현재와 동일한 기준·방식·절차로 각각 인사평가를 시행함
• 단, Specialist는 유연평가제를 적용함

Q7. 유연평가제 적용부서의 평가제외자 처우는 어떻게 되나요?

A7. • 법정휴직(육아/가족돌봄), 리프레시휴직, 교육파견자 등 평가제외자의 평가 인상률과 마일리지는 소속부서 평가그룹의 유연평가 결과를 동일하게 적용함

Q8. 동료평가 결과는 인사평가에 어떻게 반영되나요? 본인에게도 공개 되나요?

A8. • 동료평가 점수는 직책자/직원 모두 성과·역량평가의 1차 평가 점수에 반영되며, 동료평가 점수와 강점·보완점 의견은 1/2/3차 평가자에게 평가 참고자료로 제공함
• 본인에게는 동료평가 강점·보완점 의견을 제공하며, 평가점수는 비공개함

【승진자 선발방식 및 자격요건 개선】

Q1. 일반승진 방식을 개선하는 이유는 무엇인가요?

- A1.
- 올 초 인사운영방향에서 공지한 바와 같이 핵심가치 실천이나 業에 대한 자부심, 책임감 등 업무추진 과정이 우수한 모범적 우수인재를 더욱 우대하여 긍정적 동기부여 고취가 목적임
 - 일반승진 방식을 변경하더라도, 부서별 승진 마일리지 상위자에게는 기존과 동일하게 승진 후보 자격이 주어짐

Q2. 발탁승진 요건을 바꾸는 이유는 무엇인가요?

- A2.
- 유연평가제 도입에 따른 발탁승진 유불리 해소 차원임. 유연평가제에서는 부서 내 평가등급 비율에 따라 '고과 E/E'를 받더라도 '12마일리지 미만'을 받을 수도 있기 때문에, 발탁승진 후보에서 제외되는 불이익의 방지 필요
 - 요건을 변경하더라도 후보자격 충족자는 기존과 동일하며, 자격요건 개선에 따른 승진 유불리는 없음

【직무경쟁력 강화】

Q1. 직무 경쟁력 강화를 위한 최적화를 시행하는 이유는 무엇인가요?

- A1.
- 매년 1천명씩 정년퇴직이 발생하는 상황에서 현장의 모든 업무를 직영으로 유지할 경우 직원은 업무 부담 가중, 회사는 인력 운영의 효율성 저하가 불가피한 상황에 직면
 - 최적화 업무의 인력은 100% KT 내 충원이 필요한 분야로 재배치가 원칙으로, 필수유지분야로 부서 이동을 통해 고용안정을 강화하는 조치임

Q2. 재배치 직무/부서로 발령시기는 언제인가요?

- A2.
- SMB영업, C&R운영은 '21년 4분기 중 배치 희망조사를 시행하고, 조직 개편 시점에 맞춰 발령 예정
 - IP액세스, 지역전송, 전원(일반국사)은 '22년 중 희망조사 및 재배치 시행 예정으로 세부 일정은 추후 공지

Q3. 재배치 기준은 무엇인가요? 희망하는 직무나 근무지로 갈 수 있나요?

- A3. • 개인별 배치 희망조사를 통해 희망직무와 근무지에 대한 의견을 수렴하고
보유역량/자격증, 배치 수요부서의 의견 등을 종합 고려하여 확정 예정
• 단, 생활상의 불이익 최소화를 위해 광역본부 권역 내 배치를 원칙으로 함

Q4. 재배치 시, 유사분야 외 타분야로도 배치 될 수 있나요?

- A4. • 유사분야로 최대한 재배치 하되, 분야 내 총원소요를 초과하는 인원에 대해서는
총원이 필요한 타 분야로 재배치 함
• 다만, 타 분야 배치 시에도 기존 직무경력, 자격증 등을 충분히 고려하여
배치 예정이며, 직무전환 교육 등을 통해 조기안착을 지원함

Q5. 전직할 수 있는 그룹사는 어디인가요?

- A5. • 최적화 업무와 업무 연관성이 높은 그룹사 중 선정할 계획이며, 자세한 사항은
추후 별도공지 예정

Q6. 그룹사로 전직하면, KT 재직 대비 금전적으로 불리한 것 아닌가요?

- A6. • 만 57세 도래직원(기준연봉 5,500만원)이, 그룹사 전직 시의 총 보상은 3.1억원
(전직지원금 1.26억원 + 그룹사 총 보상 1.8억원)으로 KT 재직 시 잔여 총 보상 2.3억원
보다 더 많은 수준임

✓ **총보상 산정(예시)**

기본급 5,500만원인 만 57세 도래 직원이 그룹사로 전직 시

① **전직지원금 : 1.26억원**

- 산정기준 : 월 기본급¹⁾ × 산정 월 수²⁾ × 지급률(%³⁾)

1) 월 기본급 : 458만원

2) 산정 월 수 : 18개월 * 정년잔여 36개월의 매 2월당 1월

3) 지급률 : 153.6% * 100 + [50 + { (9 ÷ 45) × 18개월 }]

② **전직 후 그룹사 총 보상 : 1.8억원**

- 3,600만원*/년 × [정년 3년 + 계약직 2년] = 1.8억원

* 기본급, 성과급, 초근수당, 급통비 포함

Q7. 그룹사로 전직 시, 특별학자금은 어떻게 산정되나요?

- A7. • 자녀 대학 교육비를 지원하지 않는 그룹사로 전직 시, 정년까지 수혜 가능한 사내 대학장학금을 지급(정년 內 고교 졸업 예정 자녀 포함)
- 직원당 최대 16학기(재직 중 사내 대학장학금 기수혜분 포함) 내 지원
- 가족관계증명서에 등재된 자녀에 한하며, 자녀 수에 제한은 없음

✓ 특별학자금 산정(예시)

'24년 말 정년 예정자가 '21년 말 그룹사(대학장학금 제도 없음) 전직 시

- ① 자녀A: 대학생(학기당 등록금 400만원), 사내 대학장학금 8학기 중 1학기 기수혜
- ② 자녀B: 고등학교 2학년 재학, '23년 2월 고등학교 졸업 예정
- ③ 자녀C: 중학교 3학년 재학, '25년 2월 고등학교 졸업 예정

① 자녀A(대학생)

- 지원자격 : 재학 중인 대학생이므로 인정
- 지원학기 : 6학기(= 잔여 대학장학금 7학기 중 정년까지 수혜 가능한 학기)
- 지원금 : 1,800만원(= 6학기 × 등록금 400만원의 75%)

② 자녀B('23년 2월 고교 졸업 예정)

- 지원자격 : 정년퇴직 전 고교 졸업이 가능하므로 대입예정 자녀로 인정
- 지원학기 : 4학기(= 고교 졸업 후 정년까지 수혜 가능한 학기, '23.2~'24.12)
- 지원금 : 1,120만원(= 4학기 × 280만원)

③ 자녀C('25년 2월 고교 졸업 예정)

- 지원자격 : 정년 이후에 자녀가 고교를 졸업하므로 지원 대상에서 제외

Q8. 그룹사로 전직 시, 임금피크보전금은 어떻게 산정되나요?

- A8. • 전직 그룹사에서 임금피크제도가 운영 중일 경우, 임금피크 적용률에 따라 3,600만원/년 대비 미달하는 금액을 일시금으로 지급함

✓ **임금피크보전금 산정(예시)**

A 그룹사로 만56세 직원이 전직할 경우

* 과장 초임 4,000만원, 임피 적용 대상 금액은 3,700만원

* A그룹사의 임금피크 적용률 : 57세 90%, 58세 80%, 59세 80% 가정

※ 전직 후 소득

구분	만56세	만57세	만58세	만59세
임금피크 적용률	-	90%	80%	80%
예상 소득 수준	4,000만원*	3,630만원	3,260만원	3,260만원
(3,600만원 대비)		0원(기준 초과)	-340만원	-340만원

→ **임금피크보전금 : 680만원(= 0 + 340만원 + 340만원) 지급**

【내일설계휴직(舊 창업지원휴직)】

Q1. 창업지원휴직을 내일설계휴직으로 개선하는 이유는 무엇인가요?

- A1. • 50代 비중이 지속적으로 증가하고 정년퇴직은 매년 약 1천명이 발생하나, 개인 차원의 제2인생 준비는 전반적으로 미흡한 수준
- 재직 중 제2인생 설계에 전념할 수 있도록 유급휴직 기간을 부여하고, 시장 수요가 많고 정년 없이 일할 수 있는 전문자격증 취득교육을 제공함
- KT 성장에 기여한 직원들의 퇴직 후 인생까지 적극 Care하기 위함이며, 회사 지원으로 체계적인 제2인생 준비 후 얼마든지 복직도 가능함

Q2. 만 58세 미만으로 대상자를 제한하는 이유는 무엇인가요?

- A2. • 제2인생 준비를 지원하는 회사차원의 프로그램을 통해 충분한 기간 동안 내실있는 준비를 할 수 있도록 연령을 제한함
- 단, '21년에 한하여 제도 개선에 따른 유불리 해소를 위해 만58세 이상도 신청 가능함

Q3. 교육은 어떤 방식으로 지원하나요? 교육비도 지원하나요?

- A3. • 개인별 경력과 역량 수준을 고려한 단계별 교육과정을 제공

구분		세부내용
1단계	맞춤형 컨설팅	• 개인별 경력 및 역량 진단을 통한 희망 진로분야 설계
2단계	기본교육	• 재취업/귀농귀촌/창업 등 전직분야 관련 교육
3단계	심화교육	• 온라인(에듀윌)/오프라인(폴리텍)을 통한 전문자격증 취득교육 • 창업/귀농귀촌 기관과 연계한 정부지원 프로그램
4단계	재취업 교육	• 지원서 작성/검토, 실무면접 대비 등 취업 실전교육

- 교육비는 회사 지정 교육과정에 한하여 개인별 300만원 한도 내 지원하며, 회사와 연계된 교육기관에서 교육 수강 시 KT가 교육기관에 일괄 정산

Q4. 전문자격증 취득교육 과정은 무엇인가요?

- A4. • 시장 수요가 많고 정년 없이 일할 수 있는 분야의 전문자격증 취득 교육 예정, 희망분야 취업에 유리하도록 KT 복합 자격증 커리큘럼도 신설 예정

✓ 주요 전문자격증 취득 교육과정 및 취업 연계 분야(예시)

구분	교육방식	취업 연계 분야
전기기사/기능사	- 기본 온라인 - 전국 주요거점별 교육기관 연계	사업체 전기/에너지 시설 관리직
소방설비기사		소방설비/건설업체 시설관리직
산업안전기사		안전관리 대행업체, 사업체 위험관리원
주택관리사(보)		공동주택 및 아파트 관리직

* 복합 커리큘럼 : 시설관리취업 과정(전기기사+소방설비기사+산업안전기사)

- 취득한 자격증을 기반으로 중장년 일자리 희망센터, 한국폴리텍대학과 연계하여 양질의 일자리 재취업 지원 예정

Q5. 내일설계지원금은 어떻게 산정되나요?

A5. • 개인별 월 기본급과 정년 잔여 개월에 따라 차등 지급함

✓ 내일설계지원금 산정(예시)

기본급이 5,500만원인 만57세 도래 직원이 내일설계휴직을 신청하여
유급휴직기간(18개월) 후 재취업으로 퇴직하는 경우

※ 산정기준 : 월 기본급¹⁾ × 산정 월 수²⁾ × 지급률(%)³⁾

1) 월 기본급 : 458만원

2) 산정 월 수 : 9개월 *정년 잔여 18개월의 매 2월당 1월

3) 지급률 : 131% *100 + [35 - { (20 ÷ 45) × 9개월 }]

→ 458만원 × 9개월 × 131% = 5,400만원

※ 휴직기간 보수(0.72억원) 합산 시 1.26억원으로, 희망퇴직금(1.21억원) 상회

【리프레시 휴직】

Q1. 2022.1.1일 이전 리프레시 휴직 사용자도 사용가능한가요?

A1. • 기사용자라도 부여된 총 휴직기간 내에 기사용한 휴직기간을 제외하고
6개월 단위로 분할사용 가능

<최대 사용가능 휴직기간>

근속 10년 이상~20년 미만	근속 20년 이상
6개월기본급의 80% + 6개월 무급	12개월기본급의 80% + 6개월 무급

Q2. 리프레시 휴직 후 7.1일자 복직 시 평가 대상에 해당하나요?

A2. • 평가 대상임 (평가공시 기준일로부터 3개월 이상 재직 시 평가 대상에 포함)

※ 7.1일자 휴직 시는 평가공시 기준일에 재직상태가 아니므로 평가 미대상

【A직 폐지】

Q1. A직 폐지 시행일이 2022년1월1일인데 올해 성과급은 어떻게 지급되나요?

A1. • 2021년 성과급은 현) A직 성과급 체계로 지급

<A직 연간 성과급 지급률>

구분	전사	부문	담당	개인	계
A직	105±21	105±21	105±21 (직책±42)	122.5~1,155	374.5~1,533 (직책353.5~1,554)

※ A직 최초 전입 직원의 최소성과급 : 455% (2년간)

※ A직 개인성과급 지급산식

목표달성률	개인성과급
100% 이하	122.5%+(목표달성률×0.875)
100% 초과	122.5%+[{100%+Σ(목표달성률 구간별 하한초과분×가중치 ¹⁾ }]×0.875 ※ 단, 개인성과급의 상한은 1,155%

¹⁾ 가중치 : 기존 노사합의사항(2018.5.25) 동일적용

- 2022년부터 성과급은 G직 성과급 체계로 지급
 - 단, 2021년 A직 재직기간 동안의 개인실적에 따른 개인성과급 정산분은 2022.3월에 정산 지급

【유연근로제】

Q1. 총량자율근무제 이용시 급식통근보조비는 어떻게 되나요?

- A1. • 출근일수에 따라 급식통근보조비 지급
- 예) 월~수요일 근무, 목~토요일 휴무 경우에 월~수요일에 대해서 급식통근보조비 지급

Q2. 총량자율근무제로 토요일 근무시 휴일근무수당이 지급되나요?

- A2. • 토요일은 소정근로일에 해당하므로 휴일근무수당 미지급(대체휴무일 미적용)

【글로벌문화체험 지원】

Q1. 글로벌문화체험비의 2022년 대상자는 누구인가요?

- A1. • 2022.1.1일 이후 실근속년수가 5년 도래한 직원부터 해당
- 실근속년수 확인 경로 : ERP-HR(개인업무) > 인사정보

【자기계발출장】

Q1. 자기계발출장의 2022년 대상자는 누구인가요?

- A1. • 2022.1.1일 이후 실근속년수가 5년/10년/20년/30년 도래한 직원부터 해당
- 실근속년수 확인 경로 : ERP-HR(개인업무) > 인사정보

Q2. 안식년휴가 사용만료일이 2022년인 대상자는 어떻게 하나요?

- A2. • 2021.12.31일까지 안식년휴가 사용 또는 2022.1.1일 이후 자기계발출장 사용
- 안식년휴가 사용 선택 시, 연도를^{21년~22년} 걸쳐서 사용 불가
- 장기근속보로금을 기지급 받은 경우 자기계발 출장비는 신청 불가

【대부제도】

Q1. 금융기관 이자지원은 어떤 방식으로 진행되나요?

- A1. • 이자지원은 약정된 금융기관(국민, 농협, 신한, 우리)을 통한 신규 대부 또는 기존 제1금융권에서 받은 대부에 대해 지원
- 대부금액이 수시로 변동하는 유동성 한도대출(마이너스통장)은 지원제외
- 대부상환 잔여기간이 5년(60개월) 미만인 경우 잔여기간에 한해 지원
- 이자지원은 직원 본인이 금융기관에 체결한 대부약정 방식과 무관하게 「원금균등 분할상환」을 기준으로 1.5% 이자비용을 산정하여 지원
(예시) 5천만원 기준 이자비용 지원 내역(원단위 금액 절사)

회차	1	2	3	...	59	60
이자 지원액	62,500원	61,450원	60,410원	...	2,080원	1,040원

【태아·어린이보험】

Q1. 태아 및 만4세 이하의 자녀 여부에 대한 구분은 어떻게 하나요?

- A1. • 어린이보험은 「ERP-HR(개인업무) > 인사정보 > 가족사항」 정보기준 적용
※ 2022년 기준 가입대상 : 2018.1.1 이후 출생한 자녀

Q2. 태아·어린이 보험의 보장범위는 어떻게 되나요 ?

- A2. • 세부적인 보장범위에 대해서는 보험사 협의 후 추후 공지 예정

【어학시험비】

Q1. 어학시험비를 지원 받을 수 있는 시험은 어떤 것들이 있나요?

A1. • 영어(TOEIC/TOEFL/TEPS/OPIc 등), 중국어(HSK), 일본어(JPT/JLPT) 등 공인어학성적으로 제출되는 국내 모든 어학시험에 대하여 가능

Q2. 어학시험비를 지원 받기 위해 제출해야 하는 서류가 있나요?

A2. • 실비 지원으로 신청시, 수험표/성적표/응시료 영수증 첨부 필요

Q3. 신청 및 지급은 언제부터 가능한가요?

A3. • 신청/지급은 운영시스템 개발 후 가능하기 때문에 향후 별도 안내 예정
* 2022년 1월 1일 이후 건에 대해서는 모두 소급 적용 가능

【의료비 지원】

Q1. 의료비 자동지원을 받기 위해서는 어떻게 해야 하나요?

A1. • 의료비 자동지원을 위해서는 건강보험증에 기재된 지원대상 가족 모두 「사업장 의료비자료 제공」에 동의를 해야 함
자료제공 동의를 하지 않는 경우 회사 의료비 지원이 불가할 수 있음
[자료제공 동의 신청방법]
국민건강보험공단 접속(www.nhis.or.kr) > 민원여기요 > 개인민원 > 사업장 의료비자료 제공 동의

* 미성년 자녀는 자료제공 동의를 대리하여 신청할 수 있으나, 배우자 또는 성년인 자녀는 본인이 직접 신청을 해야 함

Q2. 의료비 자동지원은 언제부터 되나요?

A2. • 사업장 의료비자료 제공동의를 한 경우 진료일자 기준 2022년 1월 1일 이후 발생한 의료비에 대해 자동지원함