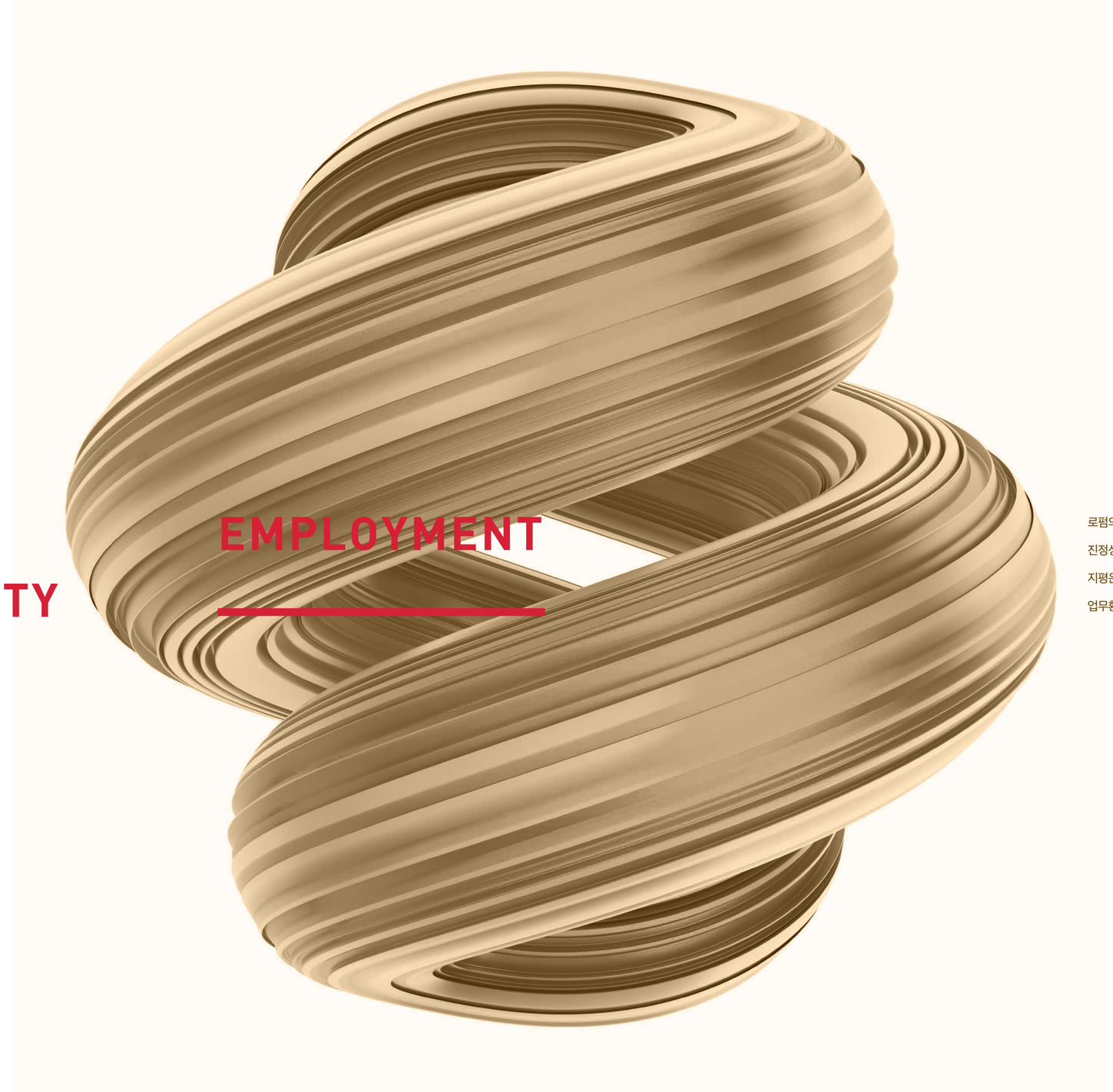
JIPYONG
SUSTAINABILITY
REPORT

EMPLOYMENT



로펌의 가장 큰 자산은 '사람'입니다. 특히 '사람중심'을 핵심적인 가치로 여기는 지평에서 진정성과 윤리성을 가진 진취적인 인재는 무엇과도 바꿀 수 없는 최고의 자산입니다. 지평은 구성원과 함께 성장하기 위해, 공정한 채용절차, 다양한 구성원, 일 · 가정 양립을 위한 업무환경, 성장을 위한 교육기회를 만들어가고 있습니다.

01

채용과정의 공정성과 투명성

지평의 소속변호사

지평의 변호사 채용정책은 한마디로 '동업자 찾기'입니다. 지평은 소속변호사가 근로자임과 동시에 미래의 동업자가 될 좋은 파트너라고 생각합니다. 지평 HR위원회는 최고의 동업자에 걸맞은 최선의 채용절차를 마련하기 위해 고심하고 있습니다. 지평은 실무수습 선발 및 신입변호사 선발 과정에서 인적 구성의 다양성 기준을 고려 요소로 포함시켜 2019년에는 보다 다양한 출신학교에서 실무수습 및 신입변호사를 선발하였습니다. 또한 성별, 혼인 여부, 사법연수원과 법학전문대학원, 장애 유무에 관한 차별 없이 채용을 진행하고 있습니다.

지평의 직원

지평은 지원자가 제출하는 이력서에 선발 과정에서 편견을 가지게 할 수 있는 용모 · 키 · 체중 등의 신체적 조건, 출신지역 · 혼인여부 · 재산, 직계 존비속 및 형제자매의 학력 · 직업 · 재산과 같은 정보를 기재하지 않도록 하여 투명성과 공정성이 침해되지 않도록 주의를 기울이고 있습니다. 또한 면접을 비롯한 채용과정에서 성별 · 연령 · 외모 · 병력 등 비합리적 이유에 의한 차별을 배제하고 있습니다.

2019 신규채용 성과 및 이직/휴직 현황(기준 : 명)

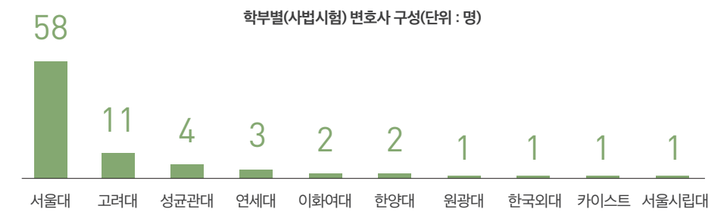
구분	입사	퇴직	퇴직률
전문가	45	21	9.1%
직원	27	19	10.9%
합계	72	40	9.9%

02

구성원의 다양성

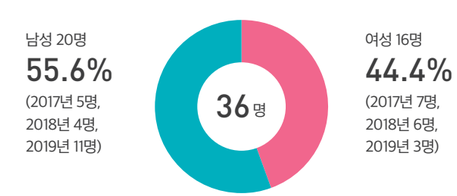
지평은 변호사의 특정 학교 편중현상을 완화하기 위해 노력하고 있으며, 특히 장애인, 탈북민 등 사회적 소수자 채용정책을 지속적으로 추진해 오고 있습니다.

학부별(사법시험) 변호사 구성(단위 : 명)

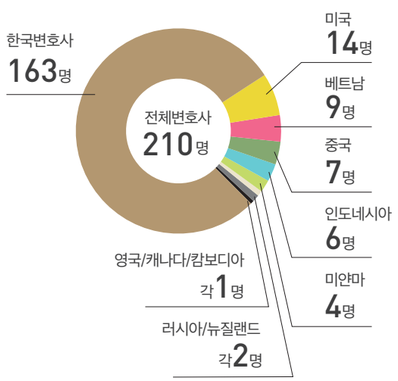


법학전문대학원별 변호사 구성(단위 : 명)

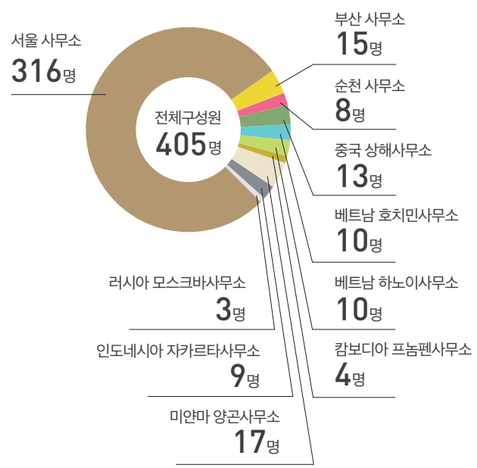
2017-2019년도 신입변호사 성별 비율



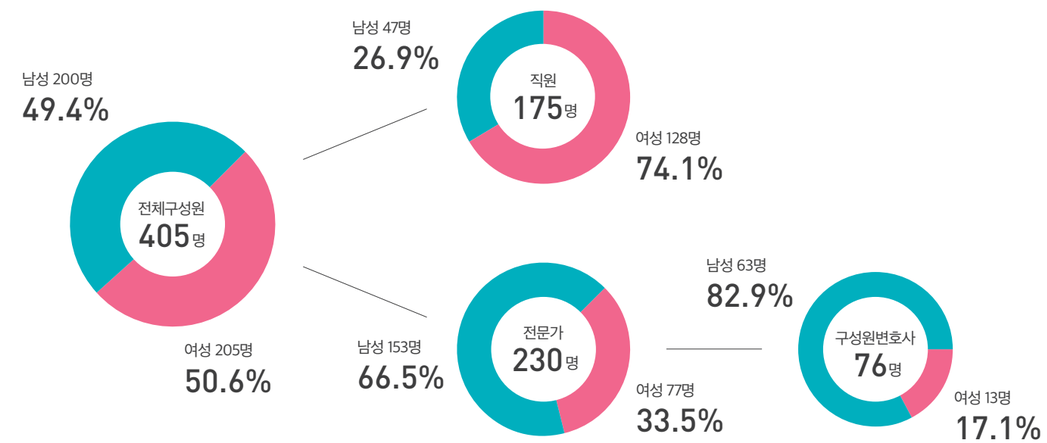
변호사 자격 국가



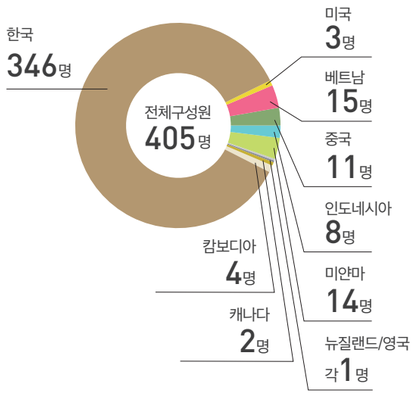
사무소별 구성원



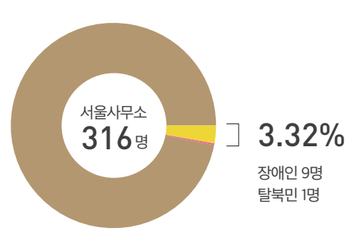
구성원의 성별 구성



구성원의 국적

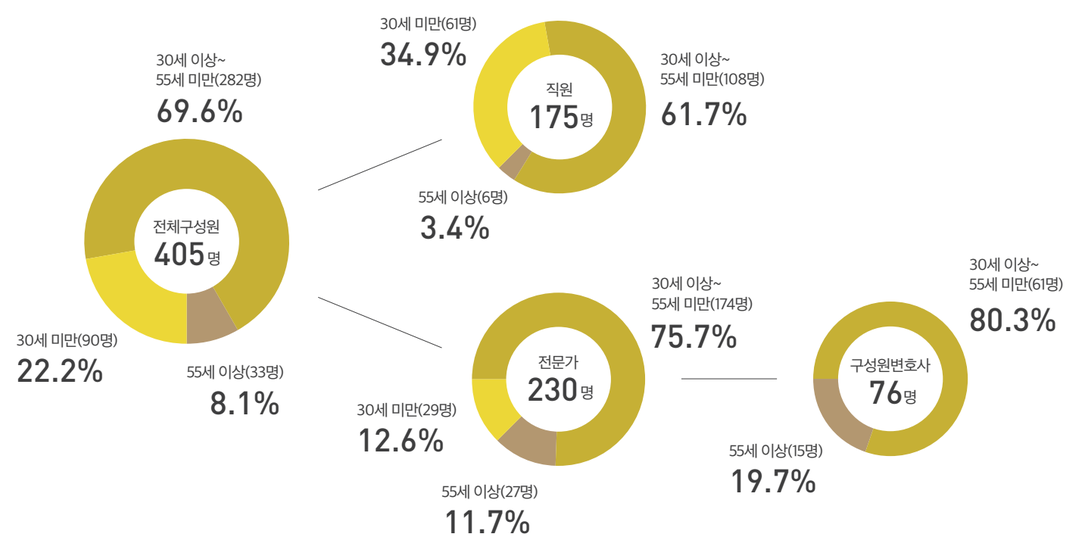


소수자 구성원



2019년 지평의 장애인고용률 3.32%
(의무고용률 3.1% 초과)

구성원의 연령별 구성



03

일 · 가정 양립을 위한 근무환경

지평은 일과 가정 양립을 위한 근무환경을 조성하기 위하여 근로시간 단축, 배우자 출산휴가 대상범위 확대, 경력단절여성 채용 등의 정책을 마련하고 적극적으로 실천하기 위해 노력하고 있습니다.

2019년 4월에는 계속 근로기간 '6개월' 미만인 자로 육아휴직 대상 범위를 확대하였습니다. 육아휴직 기간은 근속기간에 포함되며, 육아휴직을 사용하더라도 인사평가 시 불이익이 없습니다. 2019년 8월 27일 「남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률」의 개정으로 배우자 출산휴가가 3일에서 10일로 확대된 것보다 2년 이상 앞서 지평은 2017년 2월부터 배우자 출산 시 10일의 유급휴가(불연속)를 부여해 오고 있습니다. 또한 지평은 배우자의 육아휴직 사용을 권장하고 있습니다. 2018년 1월부터는 출산한 직원에게 100만원의 출산수당 지급제도를 시행하여 재정적으로나마 육아를 사회적 책임으로 실천하고 있습니다. 아울러 지평은 임신 · 출산 · 육아 등의 이유로 퇴사한 직원들에게 채용 수요가 있을 때 우선 연락하여 재취업의 기회를 제공하는 등 경력단절여성의 채용을 확대하고 범위를 다각화하고 있습니다.

2019년 출산휴가/육아휴직 사용실태[1]	전문가	총 6건	
		출산휴가만 사용	1건
		육아휴직 사용	3건
		출산휴가/육아휴직 동시사용	2건
	직원	총 0건	
		출산휴가만 사용	0건
		육아휴직 사용	0건
		출산휴가/육아휴직 동시사용	0건

최근 5년간 육아휴직 기간 (출산휴가 기간 포함)	전문가	평균 5개월
	직원	평균 14개월

2019년 배우자 출산휴가/육아휴직 활용 실적[2]	출산휴가 총 4명
	육아휴직 총 2명 (평균 3.5개월)

		2016년	2017년	2018년	2019년
육아휴직을 사용한 구성원 수[3]	남성	0	1	1	2
	여성	18	18	12	8

1) 2019년에 시작된 출산휴가와 육아휴직만 집계하였습니다.
2) 2019년에 종료되거나 시작된 출산휴가와 육아휴직을 모두 집계하였습니다.
3) 두개 연도에 걸쳐 사용한 육아휴직은 중복되어 집계될 수 있습니다.

04

소수자 차별금지

소수자 차별금지 정책

지평은 구성원의 다양성을 확보하기 위해 장애인, 탈북민 등 사회적 소수자 채용을 지속적으로 추진해 왔습니다. 이를 통해 균등한 기회를 부여하고 더불어 사는 사회 실현에 앞장서고 있습니다. 지평은 로펌 중 처음으로 시각장애인 변호사를 고용했습니다. 또한 시각장애인을 위한 점자 명함을 전사적으로 도입하여 활용하고 있습니다. 장애인에게 보조 업무를 맡기는 데 그치는 것이 아니라, 비장애인과 장애인이 함께 일할 수 있는 직무 환경을 조성하여 업무 내용 및 직급에 차별이 없도록 하고 있습니다. 그 결과 장애인과 비장애인 모든 직원이 적재적소에서 자기 역량을 발휘하고 있습니다. 이러한 노력은 '2019 이데일리 좋은 일자리 대상 시상식'에서 국내 로펌 중 유일하게 '고용노동부 장관상' 수상이라는 가시적인 성과로 이어졌습니다.

장애인식개선교육

지평은 「장애인고용촉진 및 직업재활법」을 준수합니다. 2019년 지평의 장애인 구성원 비율은 3.32%로 의무고용률인 3.1%를 초과하였습니다. 또한 2019년 6월에는 모든 구성원을 대상으로 2차에 걸쳐 장애인식개선교육을 진행하였습니다. 지평은 장애인식개선교육 의무에 관한 조항이 신설되기 전부터 구성원들의 인권의식을 제고하기 위하여 매년 장애인식개선교육을 진행해 왔으며, 지속적인 장애인고용정책 추진 및 공익위원회 내 장애인권소위원회 활동 등을 통해 장애인의 권익옹호에 앞장서고 있습니다.

직장 내 성희롱 예방교육 및 고충상담창구

지평은 성평등한 직장환경을 만들기 위한 성희롱 예방교육을 실시하고 있으며, 2018년 하반기 실시한 '직장 내 성희롱 예방을 위한 설문조사' 결과를 토대로 2019년에는 성희롱 · 성폭력 예방강화를 위한 안내자료를 배포하고 성희롱 · 성폭력 예방지침 매뉴얼을 만들었습니다. 지평은 성희롱 · 성폭력 예방지침을 수립하고 성희롱 · 성폭력 고충상담창구 및 고충처리위원회를 구성하였습니다. 지평은 이러한 활동과 제도를 통해 성별에 상관없이 누구나 평등한 동료로 인정받는 건강한 직장환경을 만들겠습니다.

2019년 고충사항 접수 및 처리

구분	건수	처리경과
회사생활 편의사항 개선 관련	1	고충처리담당자 보고 후 처리완료
직장 내 안전보건 문제	1	고충처리담당자 보고 후 처리완료
직장 내 근로조건에 관한 문제	1	고충처리담당자 보고완료
직장 내 괴롭힘 관련	0	-
성희롱 · 성폭력 관련	2	처리완료

05

교육과 훈련

다양한 교육기회의 제공

지평은 로펌 최초로 교육연구위원회를 구성하여 구성원에 대한 체계적인 교육을 실시해 오고 있습니다. 우선 '지평아카데미'라는 교육 프로그램을 개설하여 지평 안팎의 다양한 강사를 초청하여 교육 기회를 제공합니다. 신입변호사를 위한 프로그램으로는 매주 금요일 총 15회에 걸쳐 법률실무 전반을 학습할 수 있는 '금요세미나'를 실시하고 있습니다. 그 외에도 변호사들이 작성한 의견서 혹은 소송서면을 교육연구위원들이 집중적으로 강평하는 '서면 강평회', 최신 판례를 분석하고 함께 연구하는 '판례 세미나', 세부 법률분야별 '전문분야 세미나', 글쓰기, 상담법, 프리젠테이션 기법, 협상론 등을 배우는 '실무 세미나' 등 다양한 분야의 교육기회를 제공하고 있습니다.

2019년도 지평아카데미

2019년도 지평아카데미 프로그램은 매달 1회 점심시간을 활용하여 지평 내 혹은 외부의 전문가들을 모시고 강연을 진행하였습니다.

일자	강연주제
2019년 2월	분자진단과 헬스케어
2019년 3월	기업법무– 로펌 도와주세요!
2019년 4월	미래를 개척하는 한민족 경제 DNA
2019년 5월	찾아가는 윤리연수
2019년 6월	(1) 풍력 사업의 특이점과 법률자문사의 역할 (2) 태양광 사업의 특이점과 법률자문사의 역할
2019년 9월	의견서 매뉴얼 소개
2019년 10월	변호사가 알면 도움되는 협상기법
2019년 12월	나는 오늘도 설레는 마음으로 출근한다

변호사 장기연수

지평은 변호사에 대한 장기연수를 중요한 교육훈련의 기회로 생각하고 있습니다. 지평은 미국 로스쿨 LLM 과정 이외에도 해외사무소 근무, 외국로펌 근무, 국내 기업 및 정부기관 근무 등 다양한 장기연수프로그램을 개발하고 권장하고 있습니다. 현재 입사 후 4년 반(법무관 출신) 또는 5년 반(사법연수원, 법학전문대학원 출신) 이상 근무한 한국변호사가 연수 대상이 될 수 있습니다. 2018년과 2019년에 각 4명의 변호사가 연수를 시작하였습니다.

2019년도 금요세미나

2019년도 금요세미나는 신입변호사들을 대상으로 2019년 4월 5일부터 2019년 7월 19일까지 총 15회에 걸쳐 진행되었습니다. 지평은 사람을 존중하는 조직으로서 체계적인 훈련을 통해 구성원의 전문성을 높이고 함께 성장하는 환경을 조성하고자 노력하고 있습니다.

주차	강연주제	주차	강연주제
1주차	보전처분과 강제집행	9주차	수사절차
			형사재판절차
2주차	상법의 주요 쟁점	10주차	지적재산권법 개관
3주차	대출계약과 담보	11주차	건설 · 부동산 업무 개관
4주차	기업회계 개관	12주차	행정소송 쟁점과 사례
5주차	공정거래법 개관	13주차	금융관계법 개관
6주차	도산법 개관		자본시장법 개관
7주차	근로기준법 개관	14주차	의견서 작성 및 리서치 방법
8주차	조세법 개관	15주차	외국환거래법
			외국인 투자제도 개관

1인당 교육훈련시간 통계(서울사무소)

	전문가	직원	전체
총 시간	2397.2	642	3039.2
1인당 시간	13.6	4.6	9.6

정기적인 인사평가

지평은 소속변호사를 대상으로 1년에 2회, 직원을 대상으로 1년에 1회 인사평가를 실시하고 있습니다. 다만 소속변호사 중 장기연수나 휴직 중인 경우와 직원 중 입사 3개월 미만인 수습직원은 평가 대상에서 제외하고 있습니다. 2019년 상반기에 소속변호사(한국변호사) 중 평가 예외 대상을 제외한 90.9%가 평가를 받았고, 하반기에는 91.2%가 평가를 받았습니다. 직원들의 경우 입사 3개월이 지나지 않은 수습직원을 제외한 95.6%의 직원이 평가를 받았습니다.

	상반기	하반기	연간
소속변호사	90.9%	91.2%	–
직원	–	–	95.6%

06

복지와 안전

가정 및 육아 지원

지평은 직원이 행복하게 자녀를 양육할 수 있도록 출산한 직원에게 출산장려금으로 매월 10만원씩을 지급하고 있습니다(10회 총 100만원). 또한 자녀가 초등학교 입학 시 등하교 지원을 위한 자유로운 출퇴근제 사용하도록 하고, 중/고등학교 입학 시 대표변호사의 응원 격려 편지와 축하 꽃바구니 전달, 대학교 입학 시 학자금 400만원을 지원하여 구성원의 자녀가 회사와 함께 성장하도록 하고 있습니다.

여가 생활 지원

지평은 직급별로 복지비를 지급하여 여가 생활을 지원하고, 매월 1회 금요일 퇴근시간을 12시 30분으로 앞당긴 조기퇴근제, 연 6회 2시간 외출제 및 생일을 맞이한 구성원의 생일축하 조기퇴근제 등 근로시간 단축을 통한 삶의 질 향상에 힘쓰고 있습니다. 지평은 구성원들이 충분한 휴식과 더불어 업무 스트레스를 최소화하도록 하여 일과 삶의 균형을 유지하고 그 가치를 실현해 나가고자 노력하고 있습니다.

장기근속자 안식휴가

2017년 3월에 도입하여 시행 중인 장기근속자 안식휴가 제도는 장기근속한 구성원에게 연차휴가 외에 추가로 재충전할 수 있는 기회를 주고자 도입되었습니다. 변호사 등 전문가의 경우 3년을 근무한 소속변호사(2주일), 직원의 경우 10년차(2주일), 20년차(1주일)에 해당하는 때에 안식휴가를 부여하여 구성원들의 휴식과 충전을 위한 계기로 삼고 있습니다. 많은 소속변호사와 직원들이 팀별 업무 일정을 조정하여 안식휴가 제도를 잘 활용하고 있습니다.

	2016년	2017년	2018년	2019년
전문가	-	14	8	9
직원[1]	-	-	11	10

1) 10년차 안식휴가 건수입니다. 20년차 안식휴가는 지평 20주년이 되는 2020년부터 적용될 예정입니다.

2019년 업무상 상병 및 처리 사례

지평은 「산업안전보건법」상 산업안전보건위원회의 구성의무는 없으나 노사협의회를 통해 안전 · 보건 그 밖의 작업환경 개선과 근로자의 건강증진 등을 협의하고 있습니다. 지난 2019년 업무상 상병은 산재 1건(출퇴근 중 발목염좌: 산재접수를 통해 휴업 및 진료비 지급), 공상 2건(손목 터널 증후군, 어깨 염좌: 진료 및 약제비 지급)으로 총 3건이 발생하였습니다. 앞으로도 지평은 구성원의 대다수인 사무직 또는 전문직 구성원에게 자주 발생하는 질병을 파악하고 이에 적절하게 대응하도록 하겠습니다. 또한 지평은 직원이 스스로 건강에 관심을 가지고 예방적인 관리를 할 수 있도록 지원하고 있습니다. 직원이 만 40세, 만 50세가 되는 해에는 종합건강검진비용을 1인당 40만원씩 지원하여 건강상태를 체크할 수 있도록 하고 있습니다. 2019년 종합건강검진비용지원 대상 직원은 총 6명으로 합계 240만원을 지원하였습니다.

2019 노사협의회의 성과와 과제

조원익 차장 (노사협의회)

노사협의회는 어떤 조직인가요?
또 어떤 역할을 맡고 계신지 소개 부탁드립니다.

노사협의회는 근로자와 사용자가 참여와 협력을 통하여 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모하기 위하여 구성하는 협의기구입니다. 저는 지평 근로자 중 3명으로 구성된 근로자위원으로서 고충처리위원 역할을 담당하고 있습니다.

지평의 2019년 노사협의회를
간단하게 평가해 주세요.

2019년도 노사협의에 앞서 지평 직원근로자들의 의견을 폭넓게 수렴하여 사측에 전달하였습니다. 사측에서도 직원들의 건의사항에 대해 검토하고, 당시 회사상황에 따라 도입할 수 있는 제도는 적극 도입하였습니다. 협의회는 근로자들이 회사생활을 하면서 느끼는 고충과 불만사항을 최소화하고, 더 좋은 근무환경을 만들고자 민주적인 방법으로 잘 논의하였던 것으로 평가합니다. 다만 근로자들이 희망하고 기대했던 연봉상승금액에 미치지 못하여 아쉬움을 표현한 근로자들도 다수 있었습니다. 2019년 노사협의회의 주요 성과는 아래 내용과 같습니다.

① 3일 유급 병가 도입(전염성 질병), ② 팀 엠티 비용 인상, ③ 생일자 조기 퇴근 제도 도입, ④ 외출 제도 사용일수 확대, ⑤ 승진자 축하금 인상, ⑥ 캐쥬얼데이 확대

2019년 노사협의회의 주요 이슈는
무엇이었나요?

근로자들이 바라는 것은 업무와 역할에 따른 합당한 보상과 근무환경개선일 것입니다. 매년 반복되는 주제들이지만, 2019년에도 위 2가지 주요 이슈에 대한 많은 의견들이 수렴되어 사측에 건의하였습니다.

이상적인 노사협의회의 모습 또는
지평과 노동자의 관계는 어떤 모습일지요?

사측과 근로자가 화합과 신뢰를 바탕으로 서로 존중하는 자세로 협의회를 이끌어가는 것이 바람직한 노사협의회의 모습이 아닐까 생각합니다. 지평과 근로자는 서로의 신뢰를 바탕으로 회사를 함께 발전시켜 나가야 하는 동반자의 관계입니다. 지평은 근로자 관리의 평등성과 공정성을 바탕으로 근로자의 삶의 질 향상을 위해 노력하고, 근로자는 지평의 발전을 위해 본인의 역량을 최대한으로 발휘하여 회사의 이익과 공익에 기여해야 한다고 생각합니다.

육아휴직, 평범했던 일상을 값진 기억으로

한철웅 변호사

육아휴직을 언제부터
어떻게 준비하셨어요?

저는 큰 아이가 5살, 둘째가 2살이 된 2019년 9월부터 12월까지 4개월간 육아휴직을 사용했습니다. 회사에는 7월초에 말씀을 드렸고, 한 달 조금 넘게 업무 인수인계 기간을 가졌습니다. 팀장님과 팀원분들 모두 오히려 "아이들과 좋은 추억 만들고 오라"고 격려해주셔서 정말 감사했습니다. 다만 나름대로 준비해서 1달 조금 넘는 시간을 가지고 업무 인수인계를 했는데도 더 자세하게 설명드릴 걸, 죄송하고 아쉬움이 남더라고요.

육아휴직 기간에
기억에 남는 일이 있으신가요?

육아휴직 중에는 말 그대로 육아 및 집안일을 제대로 해봤습니다. 아침에 아이들을 준비시켜서 어린이집에 데려다 주고, 집에 돌아오면 아이들이 어질러 놓은 집의 뒷정리부터 시작해서 빨래, 청소, 설거지를 합니다. 오후에는 어린이집에 가서 아이들을 데리고 와서 놀이터에서 함께 놀고, 가족이 다같이 모여 저녁 식사를 했습니다. 육아와 집안일을 제대로 해보니 육체적, 정신적으로 굉장히 힘들더라고요. 처음 1달 정도는 적응하느라 애를 먹었습니다. 육아휴직 2주만에 손목에 염증이 생겨서 병원에 가기도 했습니다. 평범한 하루하루 모두 기억에 남네요.

육아휴직을 사용하시면서
어떤 어려웠던 점이 있으셨나요?

육아휴직을 사용하면서 어려웠던 점은 아무래도 경제적인 부분인데요, 무급휴직이고, 국가에서 나오는 육아휴직급여도 많은 금액은 아니다 보니, 현실적인 어려움이 있었습니다. 국가 정책이나 지평 경영방침과도 관련이 있는 부분이니, 앞으로도 계속해서 이러한 현실적인 어려움에 대해 더 많은 논의가 필요하다고 생각합니다.

육아휴직은 어떤 의미인가요?

육아휴직은 저에게 너무 소중한 경험이었습니다. 늘 바쁘다는 핑계로 아이들과 많은 시간을 보내지 못하는 것이 마음에 걸렸거든요. 독박육아를 하고 있는 아내에게도 항상 미안했고요. 아이들이 가장 예쁘다는 시기이면서, 동시에 육아가 가장 힘들다고 하는 시기에, 아이들 그리고 아내와 함께 할 수 있어서 행복했고 앞으로 영원히 잊을 수 없을 경험이 되었습니다.