

'26년 노사문화유공 정부포상 추천 후보자 공개검증

2026년 노사문화유공 정부포상 추천 후보자를 사전 공개하여 국민 의견을 수렴하고 공적심사 자료로 활용하고자 하오니, 붙임 후보에 대해 의견이 있으신 분은 2026. 9. 9.(수)까지 의견 주시기 바랍니다.

1. 공개검증 개요

○ 검증기간 : '26. 8. 25. ~ '26. 9. 9.(16일간)

○ 검증대상 : 95명(명단 참조, 가나다 순)

* 공개검증 대상자는 정부포상 후보자이므로 향후 공적심사위원회 심사를 거쳐 수상자로 선정되거나 탈락될 수 있음을 알려드립니다.

2. 의견제출

○ 제출방법 : 이메일(feb11@korea.kr)

○ 제출된 의견은 작성자의 실명, 연락처, 구체적인 사유를 명시한 의견에 한하여 공적심사 자료로 활용되며 별도로 회신하지 않습니다.

기타 자세한 사항은 고용노동부 노사협력정책과(044-202-7598)로 문의 바랍니다.

2026년도 노사문화유공 포상 후보자 공개검증 명단(95명)

연번	후보자	주요 공적
1	한국호세코(주) 갈명학	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 월 1회 노사공동등반, 주 1회 노무담당자 정기 티타임 제도로 상호신뢰 회복 - 2022년 위원장 취임 이후 임단협 교섭 2개월 이내 신속 타결로 2023~2025년 연속 무분규 달성 - 고용노동부 상생파트너십 종합지원사업을 노조 주도로 신청·선정하여 임금체계 개편 등 추진 ■ 좋은 일자리 창출 - 원료납품 차량 전용구역 구획 및 보행자 전용 횡단보도 신설로 보행 노동자 안전권 확보 - 매년 6월 안전데이 제정 및 체험형 안전교육 실시로 재해율 0% 유지 - 22년간 누적 400여 건 공정개선 제안 주도, 생산공정 작업 매뉴얼 제작·전수 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 상집간부 시절 상여금 체계 개편(600%→700%) 및 통상임금 소송 원만한 합의 도출 - 위원장 취임 후 장학금 수혜대상을 직계자녀 2인에서 전원으로 확대 - 형식적이던 노사협의회를 실무 중심으로 재정비하여 비조합원 고충까지 해결 ■ 사회공헌활동 - 사내 풋살 동아리 및 컴퍼니데이 활성화로 직종·세대 간 소통문화 조성 - 부천시 관계당국과 연계하여 지자체장의 중소 제조기업 현장 방문 성사
2	순천향대학교 부속서울병원 강정구	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 일자리 개선 노사공동 TFT를 2018년 12차례 운영하여 감염병 예방 근무복 세탁시스템, 출퇴근 키오스크 등 근로환경 개선을 노사 협의로 실현 ■ 좋은 일자리 창출 - 2019년 임용직 330명 전원을 정규직으로 전환하고, 보상휴가제 도입으로 공짜노동을 근절하여 근로시간 단축과 휴식권을 보장 - 학자금 지원, 정년퇴직자 유급휴가, 감정노동자 보호를 위한 녹취-웨어러블 카메라 시스템 도입으로 안전한 일터 조성 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 여성 근로자에게 6급 갑 승진기회를 부여하여 매년 4명 이상 대리 승진을 실현하고, 신규입사자 수당 차등지급을 폐지하여 매년 3억원 이상 동일 지급 - 하청연대노동조합 설립을 지원하여 50명 이상 가입을 이끌어내고 원하청 상생의 가교 역할을 수행 ■ 사회공헌활동 - 노동조합 자체기금으로 의료사각지대 환우에게 의료비를 지원하고, 병원 ESG 경영 도입 및 사회사업실 운영으로 매년 수천만원의 의료비를 지원

3	광진구시설관리공단 강호철	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 노사상생 TF팀 구성, 69일 만에 자치구 공단 최초 무교섭 타결(2023) 및 2024~2025년 무분규 협약 체결 - 2024년 한국경영인증원 노사관계 우수기업 인증 획득 및 노동조합 감사패 수여 - 2025년 노사협의회 안건 21건 중 16건(76%) 이행, 도서관 휴관일·현금없는 체육센터 지정 ■ 좋은 일자리 창출 - 장기재직휴가(최대 55일), 연가저축·당겨쓰기 신설로 근로자 휴식권 보장 - 육아휴직 2년→3년 확대, 공무원 상여금 10% 인상, 임금피크제 감액을 30%→20% 완화 - 내부고객 만족도 82.0점(전년대비 +13.5점) 달성 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 근무평정 결과 100% 인트라넷 공개로 인사 투명성 확보 - 지도직·기술직 상위직급 신설 및 근속승진 제도 개선 - 사무직 여성인력 24명 중 13명(54%) 주요부서 배치 ■ 사회공헌활동 - 2025년 노사공동 사회공헌 12개 분야, 총 4,039시간(전년대비 117%↑) 실천 - 농촌일손돕기·플로깅 각 2회, 바자회 수익금 400만원 기부, 취약가구 5가구 집수리 지원
4	에스케이스페셜티 주식회사 권경원	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 회사 매각 경영·고용위기 상황에서 주주·지자체와 협의 채널을 구축, 고용 안정 사수 및 복리후생제도 약 10건 체결 - 분기별 정기 노사협의회 외 임시 노사협의회 3회 개최 등 내실있는 소통 실적 - 23~24년 장기화 교섭에서 25년 이후 3~5개월 신속 교섭 체결(무분규 유지), 노사상생협력협약식 개최 ■ 좋은 일자리 창출 - 권장 연차휴무일(11일)·Refresh day(6일) 운영으로 휴식권 보장 - 명절 유급휴일 확대, 장기근속·정년퇴직 포상제도 신설 - 행복포인트 확대(100→150만원), 근로복지기금·개인연금제도 신설 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 단체협약 체결 시 협력업체 직원(약 200명)에게까지 상품권 지급하여 원하청 상생 실천 ■ 사회공헌활동 - 단체협약 체결 시 지역상품권 약 17억원 지급으로 지역경제 활성화 - 노조 창립기념행사를 전통시장살리기 행사로 확대(경제효과 약 1억원) - 지역 소상공인·배달라이더 지원 기부금 2천만원 기탁

5	한국전력공사 경북본부 권오범	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 한국노총 안동지역지부 신설, 사업소 방문 80회 이상, 고충상담 100회 이상 시행 - 매분기 노사협의회, 연 2회 이상 노사합동워크숍 개최 - 코로나19 백신공장 무결점 전력공급, 경영위기 극복 위한 성과급 반납 동참 ■ 좋은 일자리 창출 - AI·디지털 기술 접목 업무효율화로 근로시간 단축, 유연근무자 339명 운영 - 노사대표 합동 안전지도·점검 90여회, 안전장비 점검 60여회 시행 - 장애인 연간 16명 고용 등 취약계층 고용 확대 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 협력회사 근무 근로자 정규직 전환(2019년 완료) - 협력사와 안전사고 제로 결의대회, 안전보건협의회 매월 운영 - 1·2차 협력사 하도급 대금 지급여부 매분기 점검 ■ 사회공헌활동 - 기쁘미 사회봉사단 운영(12개 시·군, 850여명 봉사단원) - 독립유공자 가정 주거환경 개선(18호), 돌봄활동(249가구) 시행 - 재난 발생 시 피해복구 지원 및 취약계층 에너지복지 향상 기여
6	한국노총 대구지역본부 권오준	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 2012년부터 노사분쟁 예방 갈등관리 프로그램을 기획, 현재까지 50회·약 2,500여 명 교육 수료 - 노사상생 기반조성위원회를 운영, 노사분규 우려 사업장 방문·대화를 통해 사전예방 및 안정된 노사관계 조성에 기여 ■ 좋은 일자리 창출 - 노사협력 대구형 일자리창출 지원사업, 재직자 직업훈련 사업을 기획·추진 - 노사 구인·구직 만남의 날을 2017~2019년 연 3회씩 운영, 매회 30여 개 업체·500여 명 참여, 회당 25명 내외 취업 연계 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 비정규직·특수고용직·플랫폼종사자 등 고용취약계층 고용안정 및 환경개선 활동에 적극 참여 - 2020년 전국연대노동조합 대구지부 위원장 선출 후 연 5~6회 교육으로 임금 격차 및 차별 해소에 기여 ■ 사회공헌활동 - 노사민정 사회적 책임 선언 확산 및 일생활 균형 릴레이 협약식 기획, 30여 개 기업 참여 유도 - 대구광역시 노사민정 협력 최우수 자치단체 3년 연속 대통령상 수상에 실무적 역량 발휘

7	주식회사 우아한청년들 권오중	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 취임 직후 로드러너 스케줄제 갈등을 노조 위원장과의 면담(4.7.)으로 해소하고 스케줄 기능을 백지화(4.8.)함 - 라이더 전용 소통창구 '보이스라운지'(4.9.), 커뮤니티 '배라클'(4.15.)을 신설·운영 - 2026.6.23. 7년 연속 단체협약을 타결하고, 노사 공동 '라이더 안전경영위원회'를 지속 운영 ■ 좋은 일자리 창출 - '바로공제보험'을 개발·출시(6.25., 시간당 690원, 5분 내 가입)하여 유상운송 보험 의무화에 선제 대응함 - '2026년 라이더 폭염 종합대책'으로 생수 지원을 45만병에서 70만병으로 확대(6.5.)함 - '사계절 안전지원 캠페인'을 6년째 시행, 혹서기 안전용품 1만 개를 무상지원(7.2.) ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 서울시50플러스재단과 협업해 중장년(1962~1986년생) 채용설명회를 개최(5.19.~6.10.), 서류전형 없이 면접기회를 제공함 - 협력사 상생 프로그램 '배민커넥트비즈'를 지속 운영하여 원·하청 상생 기반을 강화함 ■ 사회공헌활동 - 배라클·임직원이 유기견 보호소 봉사활동(6.18., 50명 참여)을 실시함
8	케이티오파트너스 주식회사 김건우	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 노사협의회 정기회의 연 4회 및 실무협의회 수시 운영으로 정년연장, 징계 제도 개선 등 협의 활성화, 최근 3년간 노사분규 0건 유지 - 2026년 노사파트너십 지원사업 참여, 노사공동 TF(25명) 운영 및 갈등예방 교육 8회(200명) 실시 - 일터혁신 컨설팅 참여를 통한 인사제도·평가체계 개선 현장의견 수렴 및 노사 공동 개선과제 발굴 ■ 좋은 일자리 창출 - 중장년 경력지원제 참여 및 정년연장 노사합의로 고용안정 기반 마련 - 육아휴직자 부서 평균평가 제도 도입으로 평가 이의제기 0건 달성 - ISO45001 인증 및 위험성평가 우수사업장 인정 유지, 안전점검 연 36회 실시 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 외부고충신고처리센터 구축(공인노무사 10명 참여)으로 외부 익명민원 2건 →0건 감소 - 노사공동 인사제도·평가체계 구축으로 근로자 승진기회 확대 ■ 사회공헌활동 - 취약계층 주거환경 개선사업 및 심향영육아원 재능기부 봉사활동 참여 - 경북 산불피해지역 지원 등 노사 공동 사회적 가치 실현활동 전개

9	삼성바이오에피스 주식회사 김경아	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 분기 노사협의회 100% 실시, 직원 VoC 100% 피드백 제공으로 노사협의회 신뢰 증진 - CEO노사협의회 합동 신년사, 타운홀 미팅, 팀장 월례회 등 다양한 소통채널 운영 - 근무시간 20% 교육 활용 안내, 자율학습 연구회 지원(2025년 157명, 25개 연구회) ■ 좋은 일자리 창출 - 전 직원 유연근무제 100% 사용, 연차사용률 79.0%에서 89.6%로 향상 - 모성보호실 운영, 난임휴가·휴직 확대, 육아휴직 최대 2년 등 법정기준 상회 제도 구축 - 300명 규모 어린이집 증축 결정, 사내 부속의원·근골격계센터 운영으로 복지 강화 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 성차별 없는 채용승진으로 여성관리자 비율 34.4%(국내 평균 17.5% 상회) 달성 - 기간제·파견직 정규직 전환 및 실비변상 복리후생 동일 적용으로 차별 처우 금지 - 협력사 소부장 무상테스트 지원, 하도급 대금 60일 이내 지급으로 상생협력 강화 ■ 사회공헌활동 - 2025년 사회공헌기금 10.17억 원 기부, 사회공헌단 운영으로 지역사회 나눔 실천 - 중소 바이오기업 ESG경영 컨설팅 지원, 희귀질환 아동 지원 나눔활동 추진
10	주식회사 푸드윈 김봉환	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 노사공동워크숍 연2회, 매분기 정기 노사협의회 운영 등으로 08년 이후 무 파업·무분규 사업장 유지 - 코로나19 식수 급감(19년 180만식→20년 78만식)에도 전 조직원 간담회로 구조조정 없이 고용 유지 - 현장 의견 반영한 조리도구 개선으로 산업안전 강화 ■ 좋은 일자리 창출 - 연차소진율 23년 98.7%, 24년 95.7%, 25년 99.1%로 휴식권 보장 - 시차출근제 활용한 유연근무로 정시 퇴근 문화 정착 - 생산인력 50명 중 여성 19명, 60세 이상 12명 채용 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 26년 외주업체 소속 근로자 19명 당사 근로계약 전환 - 최저임금 인상률 대비 평균 2.2~5.6%p 높은 인상률로 임금격차 해소 ■ 사회공헌활동 - 공단 내 고령 근무자 무료 중식 제공(23~25년) - 24~25년 국군의날 제병대 급식 지원, 근로자 휴게공간 조성

11	한국베링거인겔하임 (주) 김석우	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 직원 참여 웰빙 프로그램(ASKAN CARE) 운영을 통해 2023년 동호회 지원비를 최대 10배 인상하는 등 직원 만족도 제고 - 노동조합과 주기적인 임금협약 및 단체협약 체결로 유치원 교육비 130% 증액 등 복리후생 확대 ■ 좋은 일자리 창출 - 샌드위치데이, 하계휴가·리프레시 휴가 등 연차 및 휴식권 보장 제도 실시 - 출산휴가·육아휴직 시 대체 인력 채용비율 80% 달성으로 안정적 복직 지원 - 유연근무제(재택근무, 탄력근무) 실시로 직원 만족도 91%, 활용도 78% 달성 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 연령별·성별 차별 없는 일자리 환경 구축, 장기근속자(10년 이상) 비율 55% 달성 - 재직자 대비 여성 근로자 49.1%, 매니저 48.6%, 임원 50% 등 성별 균형 실현 - 정규직·비정규직 동일 복지 적용 및 비정규직 우선 채용 실천 ■ 사회공헌활동 - 분취의학상 운영(32회)으로 매년 7,000만원 연구비 지원, 국내 의학 학술 발전 도모 - 국악치료 지원 '보듬음' 캠페인에 2,000만원 기부로 지적장애우 정서 치유 지원 - 한강 줍깅(줍기+플로깅) 캠페인, 김장 나눔 봉사 등 지역사회 상생 실천
12	한국전력기술(주) 김성도	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 기관 창립 이래 21년 연속 무분규 평화 타결 달성 - 4대 복리후생 미이행 과제 100% 합의 해소, 직무급 비중 2.2%→3.5% 확대 - 노사 파트너십 지수 3.4점→4.0점, 교육 이수자 18명→327명 증가 ■ 좋은 일자리 창출 - 공공기관 최초 주 4.5일제 시범 도입 및 유연근무제 이용률 100% 정착 - 육아시간제 대상 확대(만 8세 이하/36개월)로 이용 인원 170명→295명 - 임신검진 동행휴가 신설 및 11년 연속 가족친화기업 인증 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 자회사 최초 선택적 복지포인트(연 22만 원) 지급 합의 및 사무공간 독립 재배치 - 정년퇴직자 재고용 비율 30%→40% 확대, 설계 직무 117개 발굴로 35명 재고용 ■ 사회공헌활동 - 김천시 장애인 이동 차량 지원 기부금 5천만 원 전달 - 지역사회사랑카드 사용실적 15억 원→42억 원 견인, ESG 평가 2년 연속 A등급

13	주식회사매그니프 김영만	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 2018년부터 매년 경영성과급을 지급하여 경영성과를 임직원과 공유하고 상생 문화 정착 - 2023년 전사 인사평가 제도 도입으로 공정한 인사·보상체계 구축 - 1시간 단위 연차, 시차출퇴근제, 패밀리데이 확대 운영으로 일생활 균형 문화 조성 ■ 좋은 일자리 창출 - 근로자 수 35명(2023년) → 46명(2024년) → 62명(2025년) → 65명(2026년)으로 지속 확대 - 여성 근로자 78.4%(65명 중 51명)를 고용하여 여성 일자리 창출에 기여 - 최근 2년간 매출 190억 원 → 358억 원, 영업이익 26억 원 → 42억 원으로 성장하여 안정적 고용 기반 마련 ■ 노사상생을 위한 차별해소 및 근로환경 개선 - 연간 최대 180만원 복지포인트, 장기근속 포상제도 확대 등 복리후생 강화 - 유연근무제 운영과 공정한 인사평가를 통해 차별 없는 근무환경 조성 - 자발적인 외부감사 실시 및 성실납세를 통한 투명경영 실천 ■ 사회공헌활동 - 2017년부터 월드비전 연간 360만원 정기후원 지속 - 2024년 세이브더칠드런·사랑의열매에 자사 화장품 7,000개 기부 - 특허 1건, 디자인출원 6건, 상표권 184건, 비건 인증 12개 제품 확보로 지속 가능한 경영 실천
14	현대하이텍주식회사 김영훈	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 근로자 참여형 공정혁신으로 생산수율 14.2% 향상, 불량률 1% 미만으로 개선하여 『자동차의 날』 산업포장 수상에 기여 - 월례 소통회의의 2년간 24회 정례화, 분기별 노사협의회 등 노사협력 프로그램을 내실 있게 운영 - 직무·숙련도 반영 보상체계 개선으로 성과공유 문화 정착, 『경기 노사상생 우수기업』 선정 ■ 좋은 일자리 창출 - 정시퇴근제 정착 및 유연근무제(탄력·시차출퇴근제) 도입·운영 - 취업규칙 개정으로 배우자 출산휴가·육아기 근로시간 단축 등 모성보호제도 확충 - 28년 무재해 달성, 『대한민국 안심일터 대상』 종합대상(고용노동부 장관상) 수상 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 호칭문화 개선 캠페인으로 '언어폭력 없는 기업' 인증, 청년 21명 고용 등 청년일자리 강소기업 선정 - 외국인 근로자 다국어·VR 안전교육으로 『경기 이주노동자 행복일터』 1위 선정 - 표준화도급계약서 도입 및 기술·인프라 무상지원으로 협력사 동반성장 견인 ■ 사회공헌활동 - 지역아동센터 냉온가전 후원, 어린이과학교실 개최, 대학발전기금 누적 1억 3천만 원 기탁 등으로 『경기 착한기업』 선정

15	(주)포스코와이드 김원희	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 사업종료에 따른 대상자 총 102명 전원 고용 보장, 잔류 직원 재배치율 92.6% 달성 - 한마음협의회 5회 개최 및 근로조건 관련 17건 제도개선 추진 - 아이디어 경진대회(WIDE:A Day)를 통해 근로자 제안 25건 현장 적용 - 현장 소통 간담회 정례화하여 21개 사업장 232명 참여 ■ 좋은 일자리 창출 - 임직원 평균 연차휴가 사용일수 증가('24년 10.0일→'25년 10.7일) - 남성 육아휴직 활성화('25년 육아휴직자 22명 중 16명, 73%) - '안전제일' 가치 실천으로 산재율 0.21% 기록, '26년 산업재해 0건 달성 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - '25년 승진심의 시 여성 승진율 35% 달성(남성 승진율 33%) - 프로젝트계약직 환경수당(월 30만원) 신설로 임금격차 완화 - 계약직 105명 정규직 전환('25년 62명, '26년 43명) ■ 사회공헌활동 - 소외계층 아동 1,000만원 후원, 참전유공자 주거환경 개선 등 업(業) 연계 사회공헌 실천
16	(주)우신버스 김이태	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 육하원칙에 따른 합리적 소(小) 노사교섭 진행으로 노사간 이견·반목을 사전 예방 - 노사 대화창구를 상시 확보하여 재임기간 노사분규 0건의 모범적 노동조합으로 정착 - 임금·단체협약 교섭 장기 지연으로 갈등이 고조된 상황에서 대의원 교육 및 현장 대응지침 지도, 집행부·현장 간 중재 역할 수행으로 원만한 타결에 기여 ■ 좋은 일자리 창출 - 신규 조합원에게 23년간 축적한 현장 노하우를 적극 전수하여 안전의식 제고 및 운행서비스 향상에 기여 - 교통법규신호 준수, 친절한 버스만들기 등 안전교육 캠페인에 개근 참여하여 안전하고 신뢰받는 근무환경 조성 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 조합원 대소사를 일일이 챙기며 상호간 친밀함과 가족 같은 근무 분위기를 적극 조성 - 여름철 식수 제공 등 사내식당·휴게실 환경개선을 자발적으로 주도하여 조합원 복지 향상에 기여 ■ 사회공헌활동 - 교통사고로 고통받는 조합원 유자녀를 돕기 위해 우신버리지부 바자회를 개최 - 매년 상·하반기 시민과 함께하는 교통사고 가정 돕기 모금운동을 추진하여 지역사회와의 상생 실천

17	노무법인 와이케이 김익성	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 2017년 울산플랜트산업협의회(약 100여개사) 설립으로 지역 통합교섭 체계 구축, 설립 첫째 무파업 타결 건인 및 9년간(2017~2025) 안정적 노사관계 유지 - 2026년 교섭 결렬·파업 찬반 82.3% 가결 상황에서 사후조정제도 제안·주도, 노조 총회 74.1% 찬성으로 최종 타결 ■ 좋은 일자리 창출 - 사후조정을 통한 일급 7,500원 인상안 도출로 조합원 임금·근로 손실 사전 차단 - 9년간 파업 없는 교섭 관행 정착으로 안정적 고용환경 조성 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 전국지방의료원(27개소) 등 다양한 업종·규모의 단체교섭을 균형있게 대리 - S-Oil Total 사내하도급 점검 컨설팅으로 원하청 상생 실천 기여 ■ 사회공헌활동 - 한국노동교육원 외래교수, 울산광역시 교육청 고문노무사 등 공공영역 활동 수행 - 전국 200여개사 자문으로 기업 노무관리 법규 준수 및 근로환경 개선 지원
18	(주)KT 김인관	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 2001년 이후 24년 연속 노사 무분규 단체교섭 타결 대기록 달성 - 성과배분제 안착으로 2025년 영업이익 1조 4,500억 원 달성(최근 10년 내 최대실적) - 통상임금 신속협의로 판결 후 1개월 내 소급분 지급, 노사협의회 연간 250건 안건해결 ■ 좋은 일자리 창출 - 총량자율근무제 도입으로 주3일 근무 여건 조성, 스마트오피스로 일하는 방식 혁신 - 리프레시휴직·내일설계휴직 활성화로 고령층 고용안전망 확립 - 자녀교육보조비(월100만원), 신생아 첫만남대부(최대1억원) 등 모성보호 확충 - KT119 통합고충처리로 누적 3만5천여 건 처리, 생활상담 연간 800건 지원 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 전태일재단 운영위원(2023~) 겸임으로 취약계층 권익보호 및 차별철폐 운동 주도 - 노사공동 나눔협의체(UCC) 및 노사공동 ESG 운영으로 상생 노사문화 확산 - KT그룹노동조합협의회 주도로 모·자회사 처우격차 해소, 고용안정 도모 ■ 사회공헌활동 - 2022년부터 21억 1,746만 원 규모 사회공헌 주도, 국가유공자·고려인동포·취약계층 지원 - 카자흐스탄 봉사 등 고려인지원 3.9억 원, 보훈문화 확산 2.5억 원 추진

19	인천광역시서해구 시설관리공단 김인우	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 복수노조 회합을 위한 노·노·사 공동 워크숍 2회 개최 및 노사평화선언문 체결 - 행정체계 개편(2군 9구) 과정에서 조직진단.분구준비단 참여로 고용안정 기반 마련 - 노사협의회 10회 운영, 50건 안전 협의로 장기재직휴가 확대 등 근로조건 개선 ■ 좋은 일자리 창출 - 육아시간·육아기 근로시간 단축 등 가족친화제도 확대로 일가정양립 문화 조성 - 유연근무제 활용률 41.68% 달성으로 근로자 근무여건 개선 - 장기재직휴가 확대, 스마트 무인주차시스템 도입으로 근무환경 및 만족도 향상 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 일반직·공무직 간 처우개선 및 근로조건 합리화를 위한 규정 개정 추진 - 장애인 고용률 6.28%로 의무고용률(3.8%) 초과 달성, 고령자 고용률 30~40% 유지 - 공정한 인사·평가체계 구축으로 차별 없는 조직문화 조성 ■ 사회공헌활동 - 집수리 봉사, 취약계층 지원, 지역아동센터 후원 등 노사공동 사회공헌활동 지속 - 중소기업 상생을 위한 동반성장물 운영으로 지역경제 활성화 기여 - 노사공동 사회적 책임 실천으로 지역사회 상생 노사문화 확산에 기여
20	(사)인천경영자 총협회 김일	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 인천경총CEO인재대학 매년 1회 과정 진행, 현재 30기수(1,500명) 수료 - 평생학습조직 경총CEO포럼을 매월 진행하여 114회 운영 - 근로자종합예술제, 근로자가요제 등 노동단체 문화행사에 매년 참석·지원 ■ 좋은 일자리 창출 - 인천뿌리내일채움공제(고용유지율 81.9%), 인천반도체내일채움공제(83.7%) 운영으로 고용안정 기여 - 청년도약기지 등 청년 일자리 지원사업으로 129명 인턴 선발·100명 취업연계 - 2018년부터 유연근무제 시행 및 남성 육아휴직 권장으로 일가정양립 지원 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 공동안전관리자 지원사업으로 5~49인 미만 사업장 18개사에 월 1회 정기 방문 컨설팅 - 인천광역시 안전지킴이 사업으로 14개 사업장 안전관리 실태 지도·점검 실시 - 유관기관 합동 패트롤 점검을 통해 위험요인 사전 제거 및 안전의식 제고 ■ 사회공헌활동 - 2003~2013년 매년 노사정 한마음대회 개최로 노·사·정 공동체 형성과 신노사 문화 정립 - 1994년부터 보람의 일터 대상을 32회 진행하여 64개 기업, 62명 시상 - 초록우산재단과 8월의 크리스마스 캠페인 협약 체결로 아동 지원 체계 구축

21	롯데웰푸드(주) 김일배	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 경영·고용위기 속에서도 최근 3개년 기본급 약 5% 인상 및 복지제도 통합 - 노사협의회, 대의원대회, 실무협의회 등 최근 3개년 총 117회 진행 - 노사합동 워크샵, 체육대회 등을 통해 1976년 노조 설립 이후 무분규 달성 ■ 좋은 일자리 창출 - 연차 축진 제도 활성화로 연차 사용율 60%→79% 제고, 매월 Healing Day 시행 - 육아휴직 등 모성보호제도 확대, PC Off 제도 및 다출산 가구 차량 렌탈 도입 - 최근 3개년 정규직 352명, 계약직 303명 채용 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 성수기 고령인력(50세 이상) 채용 확대 및 계약직 경영성과급 지급 - 계약직 기숙사·협력업체 통근버스 지원 등 고용안정 도모 - 원/하청 및 협력기업과의 안전 협의체 운영을 통한 상생 협력 ■ 사회공헌활동 - 한국백혈병어린이재단 후원(총 1.6억원, 19명 환아 지원) - 노사 합동 김장나눔 행사, 육군 복지지원 업무협약 등 지역사회 나눔 실천 - 충남노사민정협의회, 충남ESG포럼 등 지역 상생 노사문화 확산
22	(주)신신엠앤씨 김종우	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 2019년 노사협의회 정례화, 실무진 중심 근로자위원 개편으로 현장 의견 반영체계 구축, 최근 7년간 노사분규 0건 유지 - 월례회, 골든벨회의 등 참여형 소통 프로그램 운영, 2025년 일터혁신 상생 컨설팅 도입 ■ 좋은 일자리 창출 - 주4일 근무제(임금삭감 없음), 시차출퇴근제, 간주근로시간제 운영, 매주 수요일 정시퇴근 독려 - 육아휴직 복직률 100%, 배우자 출산휴가 20일 확대, 임신부 휴게시간 60분 부여 - 청년 인력 43명(2023)→62명(2025) 확대, 인턴십 정규직 전환 10명 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 여성 관리자 비율 66.7%, 여성 임원 비율 65.0%(2024년 47.4%→2025년 65.0%) 달성 - 전 직원 100% 정규직 고용, 성별·연령 차별 없는 공정한 인사기준 운영 - 재직자 연봉 평균 10% 이상 인상, 신입 초임 2,900→3,000만원 인상 ■ 사회공헌활동 - 대구 제3호 나눔명문기업 가입, 연탄나눔·김장봉사·장학사업 지속 추진 - 코로나19 시기 무약정 정책 유지, 자연재해 피해 소상공인 단말기 무상교체 지원

23	주식회사서문 김준호	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 작업 전 개인위험성 체크리스트 도입, 매일 위험성평가를 근로자가 직접 실시하는 참여형 안전관리체계 구축 - 노사협의화안전회의 정기 운영으로 근로자 의견 적극 수렴 및 개선사항 신속 반영 - 매월 안전 우수 근로자에게 20~40만원 포상금 지급하여 자율적 안전문화 확산 - 매일 작업 전 TBM 실시로 당일 위험요인 및 안전수칙 공유 ■ 좋은 일자리 창출 - 여성근로자 10여명 적극 고용하여 경력단절 방지 - 정년 이후 근로자 축탁직 계속고용으로 고용안정 실현 - 근로자 100여명 사업장 대상 산업재해 예방활동 지속 추진 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 축탁근로자 제외 비정규직 ZERO 실현 - 전체 근로자 약 50%인 외국인 근로자에게 다국어 안전교육 지원 및 내국인과 동일한 처우 제공 - 체류자격 고려한 적법 근로계약 체결로 차별 없는 근무환경 조성 - 임금·복리후생·안전관리 기준을 내국인과 동일하게 적용 ■ 사회공헌활동 - 안전한 생산환경 조성으로 2025년 제62회 무역의 날 300만불 수출의 탑 수상 기여 - 유니세프 정기후원 및 자율방범활동 등 사회공헌활동 지속 실천
24	선진기업 김진국	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 2021년부터 현대중공업 사내협력사 공동근로복지기금 이사회 위원으로 21회 활동, 자녀 학자금·주택자금·명절 지역화폐(울산페이) 등 복지사업 운영 - 2026년 6월 임금체불대응공조회 창립, 임금체불 시 최대 2개월분 생활안정 지원금 지급체계 마련 - 대중소상생 아카데미 협약 체결로 협력업체 근로자 직무역량 향상 지원 ■ 좋은 일자리 창출 - 고용 증가율 37% 달성, 정규직 100% 고용으로 안정적 일자리 창출 - 청년근속장려금, 타지역 근로자 숙소비 지원 등 장기근속 유도 - 육아휴직(25년 1명), 육아기 근로시간 단축(26년 1명) 운영으로 일가정 양립 지원 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 정규직 100% 유지로 차별 없는 공정한 고용체계 구축 및 근로조건 향상 ■ 사회공헌활동 - 2017년부터 사랑의열매 정기기부(총 5,650만원), 사회복지관 후원 등 지역 사회 나눔 실천 - 청소년 Dream Up 협약 체결, 1999년부터 헌혈봉사(24회), 산불 피해지역 성금 기부 등 사회안전망 구축에 기여

25	주식회사시큐아이 김태욱	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 영보드협의회를 분기 1회 운영, 근로자위원을 직접·비밀·무기명 투표로 선출하여 대표성·공정성을 확보함 - 임금·복리후생 등 주요 안건을 협의하고 결과를 전사 공유하여 협의 투명성을 강화함 - 최근 3년간 중대한 노사분규 없이 평균 근속연수 5.63년→6.48년, 이직률 11.7%→6.8%(약 41.9% 개선)로 향상시킴 ■ 좋은 일자리 창출 - 노동자 수 469명→509명(약 8.5%↑), 1분 단위 근무시간 인정 등 주 52시간 관리체계를 강화함 - Refresh 휴가 등 휴식권 보장으로 산업재해 3년 연속 0건 유지, 육아휴직자 2배 증가(남성 비중 16.7%→58.3%)시킴 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 주요 복지를 정규직·계약직에 동일 적용, 계약직 정규직 전환율 90% 이상 운영함 - 여성 노동자 62명→78명, 여성 관리자 23명→31명으로 확대하여 여성 리더 성장 기반을 마련함 ■ 사회공헌활동 - 복지관 김장나눔, 성북구 장애인센터 봉사 등 지역사회 공헌활동을 정례적으로 실천함
26	서울특별시강동구 도시관리공단 김현주	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 노사공동 비상경영선포(‘23), 노사상생협력 공동선언·갑질근절 실천선언(‘25) 조성 - 노사공동위원회 3년간 13회·25건 협의, 상생교육 이수제(‘23년 46h→‘25년 250h) - 노사협의회 이행률(‘24년 54.5%→‘25년 71.4%) 및 6건 임·단협 무분규 체결 ■ 좋은 일자리 창출 - 장기재직휴가 신설(‘25년 259.3일 사용), 보상휴가제·우선병가제 도입 - 육아휴직 확대(최대 2년), 출산축하금 신설(100~300만원)로 양립 실현 - 유연근무제 이용(‘24년 13명→‘25년 52명) 및 주4.5일제 컨설팅 공동추진 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 상용·기간제 복지포인트·통상임금 개선(‘25, 소급액 115,593천원) - 상용직 장기근속수당 신설, 국외연수 확대로 직종간 차별 해소 - 「남녀고용평등 우수기업」 고용노동부 장관 표창(2025) ■ 사회공헌활동 - 산불피해 모금(2,283천원)·물품기부(2,044천원) 등 사회공헌 실천 - 「지역사회공헌 인정기업」(보건복지부) ‘23~‘25 3년 연속 선정

27	동림푸드(주) 김형익	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 분기별 노사 간담회, 전 직원 워크숍(연 1회) 등 노사 화합 프로그램 지속 운영으로 상호 신뢰 기반 조직문화 정착 - 노사민정협의회 활동(연 4회) 및 노무사 노사 갈등 컨설팅 지원으로 노동법 준수 노력에 기여 ■ 좋은 일자리 창출 - 전 직원 정규직 채용·운영하는 '비정규직 Zero' 정책 지속 실천으로 안정적 고용환경 조성 - 지역인재 우선채용으로 근로자 수를 2020년 49명에서 2021년 51명으로 확대 - 만 60세 이상 고령 근로자 10명 계속고용, 정년 후 15년 이상 장기근속 사례로 고령자 고용안정 모범 제시 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 고용형태 구분 없이 동일한 근로조건·복리후생 제공으로 공정한 근무환경 조성 - 2018년 인적자원개발 우수기업(Best HRD) 인증 획득 및 지속 교육훈련으로 근로자 직무역량 강화 ■ 사회공헌활동 - 네팔 지진피해, 강릉 산불피해, 코로나19 방역물품 지원 등 재해구호 및 취약 계층 지원 지속 실천 - 강릉상공회의소 회장으로서 지역경제 활성화와 기업 상생협력 기반 조성에 기여
28	광주교통공사 김형일	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 통상임금소송 원인항목 해소 합의 및 기본급 중심 임금구조 개편 - 노사공동워크숍(매년 1회, '26년 44명 참여) 및 노사상생파트너십 프로그램 공동 수행 - 2025년 고용노동부 노사문화 우수기업 선정(140개 신청기관 중 공공기관 8개 선정) ■ 좋은 일자리 창출 - 근로시간 단축·휴식권 보장 위한 4조2교대 시범운영('21.6~12) 실시 - 옥동차량기지 1인1침실 11실 조성 완료('26.6)로 휴식권 확보 - 배우자 유산·사산휴가 신설, 자녀돌봄휴가 확대 등 모성보호 휴가제도 개선 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 공무원 호봉제 도입('20) 및 기관성과급 일반직과 동일 지급('22) - 지역 최초 공무원 직급제 도입('25.7 노사합의, '26.1 시행) - 공무원 직렬 간 임금격차 해소 위한 기본급 일원화 T/F 운영('26.1~) ■ 사회공헌활동 - 노사민 사회공헌활동(반기 1회, '19~'26년 약 1억원) 및 사랑의 김장담그기 - 백혈병소아암협회 후원캠페인(117명 참여)으로 지역사회공헌 인정제 3년 연속 인증

29	(주)에스이앤컴퍼니 김흥관	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 노사공동워크숍 매년 1회 개최, 당기순이익 약 20% 성과급 지급 제도 정착에 기여 - 2025년 임금교섭 간사로서 회사조합 가교 역할 수행, 5년간 무교섭 임금인상 합의 타결 - 상여금 400% 전액 순차적 기본급 전환, 포괄임금제 개선(고정OT 폐지) 및 상조회 제도 도입 ■ 좋은 일자리 창출 - 사무직 연장근로를 월 40시간에서 20시간 이내로 단축 - 협소한 사내 기숙사를 외부 빌라 매입으로 전환하여 사외 1인1실로 획기적 개선(빌라 6채 운영) - 기숙사 공간을 개조하여 휴게실 및 안전교육장으로 개선, 쾌적한 근무환경 조성 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 2020년부터 공정거래 자율준수프로그램(C.P) 도입, 자율준수관리자로서 협력사 동반성장 정착 - 협력사와의 공정거래 인식개선을 통한 상생관계 구축에 지속 기여 ■ 사회공헌활동 - 대한적십자사와 '씀씀이가 바른 기업' 협약 기안, 매월 불우이웃 돕기 정기 후원 실천 - 사)함께걷는 길버회와 협약 기안, 무료급식소(제물포 밥집)에서 배식·설거지 자원봉사 실시
30	주식회사 케이티앤지 나균희	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 회사내 노동환경 개선을 위한 TF를 구성하여 노사 공동의 문제해결 체계 마련 - 영업직능협의회 처장으로서 영업조직 조합원 처우개선을 위한 회사와의 단체 협약 강화 추진 - 산별노조 역할 강화를 위해 대각선교섭을 안착시키고, 노사간 소통강화를 위한 워크숍을 연 2회 이상 개최 ■ 좋은 일자리 창출 - 영업조직 조합원의 잔업감축을 위한 별도 협의체를 구성·운영하여 근로시간 단축에 기여 - 연차휴가 사용을 적극 장려하고, 각 지사별 안마의자 지급 등 건강하고 안전한 근무환경 조성 - 매월 1회 Family Day를 도입하여 일·가정 양립 문화 확산 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 사내 비정규직의 정규직 전환을 유도하여 고용형태에 따른 차별 해소에 기여 - 기혼 여성 조합원의 출산휴가를 보장하고 관련 차별금지 협약을 체결하여 모성보호 실현 - 영업조합원 피복비 인상을 통해 근로조건 개선 및 처우 균형 도모 ■ 사회공헌활동 - 사내 기부펀드를 통한 전 직원 기부활동을 상시 전개, 회사 ESG경영에 적극 동참 - 지역사회 노사협의체를 구성, 명절·동하계 등 정기적인 취약계층 돕기 운동 전개 - 조합원 애경사 적극 참여·지원 및 장례물품 지원 등 조합원 복지 실현

31	의왕도시공사 노성화	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 노사실무TF 9회, 노사협의회 4회 운영으로 임금체계·근로조건·복리후생 공동 협의 및 제도개선 - 노사공동 노사평화선언문 선포, 노사공감톡톡 4회, 비빔밥데이 운영으로 상호 신뢰 소통문화 정착 - 임금피크제 개선, 통상임금 기준정립, 병가지침 제정 등 노사협의로 무분규 사업장 지속 ■ 좋은 일자리 창출 - 기간제 20명 공무직 전환, 공무직 104명 일반직 전환으로 고용안정 기반 마련 - 유연근무제 활용률 19.2%→24.1% 확대, 가족친화기업 인증 4회 연속 획득 - 일생활균형 캠페인 참여기업 3회 연속 재승인으로 워라벨 문화 확산 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 계약직 제로화로 비정규직 정규직 전환 기반 마련 및 공정한 인사체계 구축 - 최저임금 수준 근로자 처우개선(수영강사 5천원 인상 등) 및 취약계층 고용확대 - 고충처리 운영체계 개선을 통한 차별없는 조직문화 조성 ■ 사회공헌활동 - 노사공동 사회공헌활동, 취약계층 지원 및 교육기부로 지역사회 상생 실천 - 전통시장 ESG협력사업 등 지역경제 활성화, 대한민국 사회공헌대상 외교부장관상 수상
32	재단법인 의정부문화관광재단 도향훈	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 2016년 이후 무분규·무파업 노사관계 유지 및 협력적 노사문화 정착 - 단체교섭, 노사협의회(연4회), 소통과공유(연12회) 정례 운영으로 갈등예방 및 의견수렴 강화 - 조직개편 및 직무중심 인사관리 도입 협력으로 조직안정과 업무효율성 제고 ■ 좋은 일자리 창출 - 육아휴직 시행('24년 2명→'26년 3명), 장기근속휴가 등 일가정양립 지원 확대 - 가족친화기업 및 여가친화기관 인증 추진에 적극 협력 - PC-OFF제, 가족사랑의날, 공동연차휴가제 등 노사합의로 워라벨 제도 정착 - 적립휴무제 개선을 통한 사용기간 확대로 근로자 복지 증진 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 장애인 의무고용(2명) 이행 위한 노사합의로 결원 1명 충원 완료 - 총인건비 관리, 보수체계 개선, 유연근무 활성화('25년 34명 180건) 등 합리적 인사체계 구축 - 노사 간 신뢰기반의 제도개선과 재정건전성 확보에 기여 ■ 사회공헌활동 - 사랑의열매 달기 모금행사 노동조합 적극 동참('21~'24년 지속 참여) - 장애인 편의시설 확충, 문화소외계층 관람료 지원 등 사회적 약자 배려 - 낙엽재활용 통한 인근농가 소득증대 기여로 친환경 정책 실천

33	대동하이렉스 주식회사 류성용	■ 노·사 화합과 산업평화의 정착 - 매년 노사공동워크숍, 체육대회, 산행대회 등 노사화합 프로그램 정례화로 소통·신뢰 강화 - 노사 간 현안 공유와 합리적 조정 구조 구축으로 2003년 창립 이후 무분규 기조 유지 - 3개월 단위 탄력근로제 체계적 운영으로 주52시간 근로시간 준수 체계 확립 ■ 좋은 일자리 창출 - 자녀출산축하금, 학자금 지원 등 가족친화적 복지체계 구축 - 남성 육아휴직자 수를 '23년 1명에서 '26년 5명으로 확대하여 일가정양립 문화 정착 - 청년 신규채용 지속 확대('23~'25년 연 8~10명) 및 AI 전문가 양성 교육과정 운영 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 원·하청 상생 및 협력사 근로환경 개선을 위한 연대활동 추진 - 장기근속포상 대상자 확대, 근무환경 디자인 개선으로 근로자 간 위화감 완화 - 우수사원 해외연수 프로그램 운영으로 성과 인정과 역량 향상 기여 ■ 사회공헌활동 - 노사공동 지역사회 봉사단을 조직하여 양로원 봉사활동 실시 - 장애인복지회 정기 후원(월 1회)을 지속하여 지역사회 취약계층 지원 - 기업의 사회적 책임(CSR)을 노사 공동 실천으로 확장
34	씨엠엘아시아 주식회사 문정오	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 국내 조선소에 파이프벤딩 기술을 전수하고 요청 시 2~3시간 세미나를 실시하여 현장 작업자들과 긴밀한 협력관계를 유지함 - 선실 내부 협소공간, 고소작업 등 현장 애로사항을 파악하여 소형 배터리 벤딩기, 23kg 경량 이동식 전동벤딩기를 자체 개발·공급함으로써 작업자들로부터 큰 호응을 받음 - 정유회사의 엘보우 사용 관행에 대해 파이프벤딩 안전성 테스트 결과를 제출하여 공사기간 단축과 비용절감을 이끌어냄 ■ 좋은 일자리 창출(안전한 일터 조성) - 조선사 현장 작업자 대상 파이프벤딩 안전교육을 1~2시간씩 실시하여 안전한 작업환경 조성에 기여함 - 원자력발전소 등 안전이 최우선인 현장에 벤딩 작업의 안전성을 테스트·검증하여 신뢰를 확보함 - 냉각기 업체에 열처리 없이 안전하게 작업할 수 있는 냉간벤딩 기술을 전수하여 작업 안전성을 향상시킴 ■ 사회공헌활동 - 투철한 봉사정신과 원만한 사회생활로 협력업체 현장 문제해결에 솔선수범함 - 개인의 기술 노하우를 해외 협력업체에도 전수하여 국내 벤딩기 수출 확대에 기여함

35	재단법인 대구경북첨단의료 산업진흥재단 박구선	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - '소담터'(익명 온라인 소통채널), 노사대표 차담회, 생일자 간담회 등 이사장 직접 소통체계 구축으로 재단 창립 이래 노사 무분규 유지 - 직무급 도입 시 근로자위원 및 비보직자 직무전문가 참여를 통한 근로자 참여형 제도 설계 - 출산축하금, 자녀수당 등 신설로 직원 처우개선 ■ 좋은 일자리 창출 - 유연근무제 의무근로시간 개선으로 사용률 74.5%(25년)→78.1%(26년) 확대 - 난임치료휴가배우자출산휴가 확대 등 모성보호 제도개선, 장기재직휴가 신설 - 안전보건경영방침 선포 및 분기별 안전점검 강화(8건→12건), 직장 내 폭력 사건 대응 매뉴얼 마련 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 여성 관리자 비율 35.7%(공공기관 평균 대비 9.13%p 높음), 26년 승진자 여성비율 50% 달성 - 남성 육아휴직 사용률 21.7%(24년)→60%(26년) 상승, 장애인 고용률 5.16% 달성 - 비정규직 동일 호칭 사용 등 차별해소, 원·하청 상생 통해 국무총리 표창 수상 ■ 사회공헌활동 - 소상공인 지원, 발달장애인센터·지역아동 나눔, 자연재해 피해지역 성금 800만원 기부
36	성북구도시관리공단 박근종	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 공단 설립이후 25년 연속 노사 무분규·무투쟁 임금단협 체결 - 노사협의회 안건 이행률 지속 향상('21년 62.5%→'25년 83.3%), 내부고객 만족도 대폭 증대('21년 71.9점→'25년 83.4점) - 노사 공동 경비절감 노력으로 최근 3개년 평균 소모성 경비 16.7% 절감, 코로나19 방역 1,192명 인력지원 및 소상공인 임대료 11개소 100,510천원 감면 ■ 좋은 일자리 창출 - 신규사업 발굴 및 사업수탁 확대를 통한 신규 일자리·청년 일자리 창출로 고용안정 기반 마련 - 여가친화·가족친화 인증 연속 유지, 휴양시설 지원금 인상 및 누적 278명 힐링연수 운영으로 일·생활 균형문화 확산 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 직무능력 중심 블라인드 채용 운영 및 취약계층 채용 확대 - 여성관리자 비율 30.2% 달성 및 주요 보직 배치로 성별 차별 완화 - 생활임금 적용 및 하위직급 연봉테이블 현실화로 임금격차 완화 ■ 사회공헌활동 - 지역사회공헌 인정제 5회 연속 인증기관 획득, 아름다운 빨래방 21년간 장기 운영 - 2024년 대한민국 나눔국민대상 보건복지부장관 표창, 단체헌혈·재난구호 등 지속적 사회공헌 실천

37	에이치디현대 일렉트릭 주식회사 박정훈	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 3년 연속 무분규 조기타결 및 노사 공동 위기극복으로 적자회사(영익 - 7.5%)를 흑자 전환시키는데 기여 - 사업장 이전 시 전원 동의·이탈자 0명을 달성하고, 생산기술직 42명 신규채용 등 양질의 일자리 창출에 기여 - 노사협의회 이행률 100% 달성, 노사문화대상 수상 등 상생문화 정착에 기여 ■ 좋은 일자리 창출 - 대한민국 일·생활균형 우수기업 선정에 기여하고, 휴가·유연근무·모성보호 제도 확대로 지속가능한 일자리 환경 조성에 기여 - 자기계발휴가(197명), 위케이션(37명) 등 실질적 휴식권 보장 확대에 기여 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 정년후계약직 운영(161명) 및 정규직 전환 확대(11명), 계약직·파견직 성과급 동일 지급률 적용 등 차별 없는 근로환경 조성에 기여 - 협력사 성과급 추가지급(1인당 최대 1,150만원) 및 상생협력기금 83.9억원 출연으로 원·하청 상생문화 확산에 기여 ■ 사회공헌활동 - 이웃사랑성금 11억원, 수해복구성금 2.5억원 등 총 15.5억원 이상의 사회공헌 재원을 출연하여 지역사회 상생에 기여
38	세방전지(주) 박정희	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 임금·단체협약 관련 무쟁의 실현, 매년 한마음체육대회·모범사원 행사 등 노사 화합 프로그램 운영 - '25년 통상임금 산입 이슈, 노사공동TFT 직접 주도로 임금체계 개편 대타협 성사(법적분쟁 사전예방) - '25년 단체협약 신설(정년 60→61세, 의료비 한도 상승, 자녀 학비보조 확대) 등 처우개선 - 분기별 노사협의회·산업안전보건위원회 정기 시행, 경영설명회 등 소통채널 다각화 ■ 좋은 일자리 창출 - 청년 신규채용 확대('22년 27명→'24년 109명), 청년 비중 32.7%→37.0% 증대 - 정년퇴직자 재고용을 통한 기술전수 및 생애경력설계 프로그램 운영('23년~) - 유연근무제 확대, 연차휴가비·하계휴가비 지원 등 일·생활균형 제도 운영 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 직무능력 중심 공정채용절차 및 채용연계형 인턴십(3개월) 운영 - 동일노동·동일임금 원칙에 따른 성과급 정액지급으로 임금격차 해소 ■ 사회공헌활동 - 광주 지역 취약계층 지원('24~'25년 매년 1,000만원), 무안공항 참사 지원금 5억원 기부 - '1사 1산' 환경정화 활동, '세방 이의순 봉사단' 등 임직원 참여형 사회공헌 주도

39	(주)유에스티 (UST CO.,Ltd) 방민규	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 노사협의회 통해 셔틀버스·시차출퇴근제·자율복장제 도입, 분기별 정기 협의회 운영 - 제안제도 운영으로 작업환경 개선안 312건 실무 반영, 무재해 1,300일 이상 달성 ■ 좋은 일자리 창출 - 최근 3년간 97명 신규채용, 고용증가율 197% 달성(34명→101명), 청년 57명 구성 - 시차출퇴근제(54명 이용)·육아 재택근무제 도입 및 연차사용률 80% 이상 보장 - 임신기 근로시간 단축 및 출산지원금 지급 등 모성보호 강화 - 2022년 고용노동부 대한민국 일자리 으뜸기업, 2025년 가족친화기업 선정 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 포괄임금제 미운영, 초과근무수당 전액 지급 및 동일 임금·복지·승진기준 적용 - 단시간 근로자 2명, 일용직 근로자 14명 정규직 전환(26.1월)으로 고용안정 실현 ■ 사회공헌활동 - 초록우산 어린이재단 11년 지속후원(총 6,650만원), 국군장병 헌물기부(1억 7천만원) - 특성화고 발전기금·지역아동센터 냉방시설 설치 등 지역사회 기여
40	한국원자력의학원 배금숙	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 장기 근속자의 사기 저하 원인인 정체호봉을 노조와의 장기적 소통을 통해 합리적으로 개선하고, 연봉제·호봉제 직원 간 인사·급여 체계를 외부 전문 컨설팅을 거쳐 성공적으로 단일화함 - 노사협의회 담당부서 책임자로서 매분기 회의를 정례 운영하고 노사 공동 실무회의를 상설화하여 상호 신뢰를 바탕으로 잠재적 노사 갈등을 사전에 예방함 ■ 좋은 일자리 창출 - 조직 내 가장 두터운 6급 사무기술직의 만성적 인사정체 해소를 위해 자동 승진제도를 전격 도입하여 청년 및 하위직급 직원의 고용 만족도와 안정적 고용환경을 제고함 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 직종·계약형태별 보수·인사 체계 단일화로 보이지 않는 차별 요소를 차단하는 선도적 상생 모델을 정립하고, 직장내폭언·폭행및성폭력방지위원회 운영을 전담하여 예방교육과 신속한 고충 처리 프로세스를 확립함 ■ 사회공헌활동 - 기관 내 반부패·청렴 업무를 성실히 수행하고 전 직원 청렴 교육을 의무화 하였으며, 노사 공동 헌혈 캠페인과 지역사회 소외계층 대상 봉사활동을 기획·운영하여 사회적 책임을 확산함

41	한국전력공사 서종창	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 노사간담회 정례화(연4회, 총32회)로 2018년 이후 현재까지 무분규 달성 - 노사협의회 32회 개최, 457건 현안 발굴·해결로 실사구시형 노사관계 정착 - 수원지역 노사공동워크샵 등 17개 프로그램 운영(2,400여명), 노사민정 공동 선언 2회 ■ 좋은 일자리 창출 - 수원시 2025년 지역일자리 목표공시제 최우수상 수상 기여(고용률 64.1% 달성) - 자유로운 휴가사용 문화 정착, 주4.5일제 시범운영 등 유연근무제 확대 - 노사합동 안전문화 확산으로 혹서·혹한기 물품지원 및 안전교육 총 20회 실시 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 장애인 청년인턴 채용 차별문구(계약갱신) 삭제 등 장애인 인권보호 활동 - 수원노동상담소 운영으로 1,907건 노동상담 및 차별해소('18~현재) - 수원형 생활임금제도 심의·의결로 노동취약계층 3,600여 명 임금격차 해소 지원 ■ 사회공헌활동 - 취약계층 생필품 지원 7개소 6,400만 원 및 노사합동 봉사활동 지속 실천 - 수원노동총장학회 이사장으로서 대학생 등 79명에게 1.1억 원 장학금 지원
42	(주)재담미디어 서종휘	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 노사협의회를 실질적 협의기구로 운영, 취업규칙 개정·근태관리 개선 등 주요 제도를 노사합의로 추진 - 주40시간→37.5시간→35시간 단계적 개편, 실근로시간 주당 5시간 단축 - 1인 평균 월 연장근로시간 49.44시간(2023)→28.14시간(2026), 약 43% 감축 ■ 좋은 일자리 창출 - 정규직 유연근무(자율시차출퇴근제) 사용률 100%, 연차 사용률 매년 90% 이상 달성 - 임직원 심리상담 프로그램 도입(24년 15명, 25년 12명) 및 조직문화·리더십 교육 운영 - 배우자 출산휴가(최초 2건), 모성보호제도(최초 1건) 활용 이끌어냄 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 비정규직 차별개선 진단 통해 복리후생 개선 권고사항 단계적 반영 - 2023년 이후 비정규직 4명 정규직 전환, 자율시차출퇴근제 적용률 50% 이상 달성 ■ 사회공헌활동 - 워라벨+4.5 프로젝트 1호 참여기업 선정, 근무혁신 우수사례 확산 - 임직원 참여형 기부경매 개최, 수익금 전액 지역사회 취약계층 지원

43	에스티엑스엔에이스 해운주식회사 선은현	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 정기대의원대회를 경영설명회 결합형 소통 플랫폼으로 고도화하고, 노사 합동 방선점검 체계를 구축함 - 25년 연속 무분규 사업장을 달성하고, 호르무즈 위험해역 통항 선원 특별 위로금 타결을 주도함 ■ 좋은 일자리 창출 - 국적선원 우선채용 제도화 및 선박노동협약(MLC 2006) 선제 수용으로 글로벌 스탠더드 일터를 조성함 - 초고속 위성인터넷 전 선단 도입을 관철하고, 내항상선선원정책협의회 노사 TF/T 활동을 전개함 - 선상부재자투표제도 법제화에 기여하여 선원 참정권 행사의 첫길을 마련함 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 외국인 선원 최저임금을 국적선원과 100% 동등 수준으로 인상시키고, 소정 근로시간 단축(주44→40시간) 및 유급휴가 확대(4일→5일)를 이끌어냄 - 부산외국인노동자지원센터와 협력하여 육해상 통합 다국어 상담·케어 체계를 구축함 ■ 사회공헌활동 - 해기사 양성기관에 매년 장학금·발전기금을 전달하고, 독거노인 무료급식·연탄 및 김장(연 600~1,000포기) 나눔, 취약계층 리어카(80대) 지원 등을 실천함 - 부산항 남항 선원 휴게실에 여가장비를 기증하여 선원 복지 증진에 기여함
44	(주)광양교통 선형중	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 지부장 취임 후 임금협상 4회, 단체협약 1회를 단 한 차례의 분규 없이 원만히 타결 - 조합원 150명의 공동체 의식을 강조하여 갈등·분열 조직을 단결된 조직으로 전환 - 분기별 정기 간담회 및 수시 간담회 등 14회 이상 실시로 현장 중심 소통 체계 구축 ■ 좋은 일자리 창출 - 매년 정기 안전교육 및 운수종사자 보수교육 실시로 안전한 근무환경 조성 - 연 3회 이상 교통안전 캠페인 추진 및 안전수칙 교육 지속 시행 - 조합원 의견을 노사협약에 반영하여 배차·휴게시간·근무환경 개선 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 조합원 요구와 회사 경영상황을 함께 고려하는 합리적 교섭으로 상호 신뢰 제고 - 투명한 정보 공유와 현장 소통으로 조직 내 화합 및 신뢰 기반 강화 ■ 사회공헌활동 - 2023년부터 매년 교통봉사활동 4회 이상 실시, 명절·지역행사 시민 이동 지원 - 사내·지역사회 봉사활동 연 6회 이상 실시, 최근 3년간 총 18회 이상 봉사 활동 추진

45	서울특별시용산구 시설관리공단 성기욱	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 3년간 실무소위원회·노사협의회를 각 12회 정례 운영, 협의 19건·의결 2건·보고 12건 처리 - '찾아가는 임원실'(7회), '현장의 답이 있다'(8회) 등 임원진 현장소통으로 애로 사항 해결 - 신규직원 간담회 '설레임' 운영으로 3년간 26건 개선과제 완료 ■ 좋은 일자리 창출 - 육아휴직 기간을 1년→3년, 배우자 출산휴가 20일로 확대하는 등 양립 지원 체계 구축 - 유연근무제 신청자 100% 승인 원칙 유지 및 '가족사랑의 날'로 정시퇴근 문화 정착 - 남성 육아휴직 5년간 31명, 배우자 출산휴가 7명 활용 지원 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 다등이 배우자 출산휴가 확대, 출산축하금 신설(5→10만원) 등 차별 없는 복지 운영 - 임금피크제 감액율 20%→10% 인하 및 공무원 연계 임금테이블 설계로 보상 체계 개선 ■ 사회공헌활동 - 노사합동 성금 모금(3회 358명), 헌혈캠페인(3년 137명)으로 재난 극복 및 생명나눔 기여 - '전통시장 가는 날'(12회 1,080명) 등 지역경제 활성화, 2024년 지역사회공헌 인정기관 최초 획득
46	주식회사 이앤씨 신광현	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 분기별 노사협의회를 정례화하고 현장소통 간담회를 신설하여 근로자 건의 사항을 신속히 청취·해결 - 휴게공간 확충 등 근로자 건의사항을 노사협의회 공식 안건으로 상정, 즉각 합의·처리하여 대화와 타협 기반의 선진 노사문화 정착 ■ 좋은 일자리 창출 - 근로자 참여형 정기 위험성평가를 실시하여 현장 중심의 안전체계 확립 - 전문 종합검진기관 협약 및 전 임직원 상해보험 무료 지원 - 가족친화적 워라벨 문화 조성으로 신체적·심리적 안심 일터 완성 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 일단위 OJT 일지 및 객관적 전환평가 시스템 도입으로 정규직 전환자의 안정적 조직 정착 지원 - 검증된 인턴·수습사원 100% 정규직 전환 제도 실현 - 화장품 생산라인 핵심업무 외주화 없이 우수인력 직접 정규직 채용 원칙 고수 ■ 사회공헌활동 - 용인 지역 거주민 우선 선발 채용 우대정책 추진으로 지역경제 활력 제고 - 지역사회 청년 및 취약계층 지원을 통한 지역사회 동반성장형 사회공헌 경영 실천

47	현대아이티씨 주식회사 신봉구	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 2025년 현대제철 계열사 공동 안전협의체를 발족, 한국노총·민주노총을 아우르는 노사정 상생형 안전관리 체계를 구축하고 전 사업장 안전협약 체결 추진 - 2021년 안전·환경·복지 노사협의체 합의를 주도하여 혹서기 보건음료(1,842명), 전용 의무실 설치, 제세동기 250대 추가 등 성과 도출 - 2023년 제도개선위원회 구성, 23개 공정(531명) 직무등급 상향 등 형평성 있는 노사합의 실현 ■ 좋은 일자리 창출 - 2026년 사내근로복지기금 설립, 행사성 지원을 선택형 복지포인트 제도로 전환 - 난임치료비·출산축하금·출산바우처 등 출산·육아 지원제도 확대, 육아휴직 기간 1년에서 2년으로 연장 - 첫차 구매 지원, 주거대출금 출연금 확대(40억→60억) 등 근로조건 개선 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 장애인 자녀 교육지원비 월 50만 원에서 60만 원으로 상향, 지원 연령 확대 - 현대제철 당진공장 차량출입증 제도 개선으로 1,200여 명 출입 불편 해소 ■ 사회공헌활동 - 성과금 일부 온누리상품권 지급으로 3개년 총 23억 8,280만 원 지역경제 활성화 기여 - 지역 아동복지시설 후원 및 환경정화 봉사활동 지속 전개
48	광일운수(합자) 신수철	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 2006년 이후 노사협의회 198회 개최, 약 120건의 실질 안건 합의로 실사구시형 노사관계 정착 - 유류비·사고처리비용·신차구입비 조합원 부담을 0%로 전환하여 실질임금 향상 - 코로나19 시기 운송수입기준금 감면 및 방역용품 지원, 감염조합원 생계비 지원으로 고통분담 실천 ■ 좋은 일자리 창출 - 2010년 대체근무제 폐지 및 유연근무제 도입으로 장시간노동 개선과 일생활 균형 향상 - 이직률을 2006년 20% 이상에서 2026년 10% 이내로 감소시켜 고용안정 기여 - 전국 최초 운행 전 자동음주측정장치 도입('22년~)으로 음주운전사고 0건 달성 - 정기 안전교육 및 차량점검으로 사고율을 동종업계 대비 200%에서 120%로 개선('08→'24) ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 노사합의로 비정규직 채용 사실상 폐지, 취업 즉시 정규직과 동일한 근로조건 적용 - 한국장애인공단·경기도장애인협회와 협력하여 장애인 운수노동자 보조장치 설치비 지원 ■ 사회공헌활동 - 월 2회交通安全 캠페인 시행 및 모범운전자회 봉사활동 지원 - 전택노련 수원시지부 간부로서 택시운송질서 확립 및 교통법규 위반 계도 봉사활동 참여

49	(주)신신엠앤씨 오교열	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 노사협의회 안건 발굴 및 협의를 통해 유연근무제 운영 매뉴얼 정비, 근태 관리 절차 간소화 등 제도 개선 추진 - 신입사원 순환교육 체계 구축으로 부서 간 협업 능력 및 조직 적응력 향상 - 7년 연속 노사분규 없는 안정적 노사관계 유지에 기여 ■ 좋은 일자리 창출 - 조식제도 및 카페포인트 제도 도입으로 직원 건강 증진과 업무 집중도 향상 - 직원 휴게실 조성, 반찬포장 서비스 등 생활밀착형 복지 확대 - 외부 위탁교육 및 자기계발비 확대로 직원 역량 강화 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 복직자 온보딩 프로그램 구축으로 여성 근로자 경력단절 예방 및 고용안정 지원 - 신입사원, 장기근속자, 복직자 등 구성원 의견을 반영한 공정한 근무환경 조성 ■ 사회공헌활동 - 정기 안전점검 체계 마련 및 신규 입사자 안전교육 정례화로 안전한 일터 조성 - 가족 할인제도 확대, 성과공유 프로그램 등 가족친화 문화 확산에 기여하여 가족친화기업 인증 기반 마련
50	한국조폐공사 유만재	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - Fast-Track 상시소통 및 본부 간 탄력적 인력운영(89명)으로 여권 노무비 12억 원 절감 등 경영위기 극복 - 복수노조 창구 단일화 및 공통협약 체결로 28년 연속 평화적 단체협약 달성 - 공공기관 선도 정년 후 재고용 제도 신설(10명)로 고용위기 조기 해소 ■ 좋은 일자리 창출 - RPA 업무자동화 6건으로 반복업무시간 단축(주 16.5시간→1.5시간) - 시간단위 연차·장기재직휴가 신설 및 자동육아휴직제 안착으로 남성 육아 휴직자(44명) 여성(37명) 추월 - 10년 연속 중대재해 ZERO 달성 및 취약계층 일자리 90명 창출 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 제1·2노조 공통협약 체결로 직군 간 임금격차 해소, 비정규직·인턴 정규직 동일 휴가·수당 지급 - 승진격차 폐지 및 고졸 승진연수 단축(3년→2년)으로 성별·학력 차별 해소 - 공공기관 최초 원·하청 상생교섭 선도 및 자회사 노조 공동교섭 합의('26.5.) ■ 사회공헌활동 - 단체협약 기반 부여군 수해복구 노사 합동 봉사단(12명) 파견 - 428명 규모 봉사·소통 릴레이 페스티벌 개최로 지역사회 복지 증진 및 ESG 경영 실천

51	주식회사 에스엠백셀 유병선	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 4년 연속 무분규 임금·단체협약 체결, 대표이사 현장점검 연 12회 이상 - 일터혁신 컨설팅으로 업무개선 제안 월 6건→15건, 생산성 13.8% 향상 - 정년퇴직자 재고용 3명 등 인위적 구조조정 없는 고용안정 실현 ■ 좋은 일자리 창출 - 주52시간 준수, 가족친화기업 인증 획득, 유연근무제·모성보호제도 운영 - 경력단절 여성 13명 신규채용, 여성근로자 비율 5%→17% 확대 - 산업재해율 1% 미만 유지, 작업환경 개선 18건, 2024년 재해 0건 달성 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 고용형태 관계없는 동일 복리후생 운영 및 계약직 정규직 전환 확대 - 성과역량 중심 공정 보상체계 및 장기근속·우수사원 포상제도 운영 - Tier2 품질혁신 캠페인 동참, 협력사 건강검진·안전교육 등 상생협력 ■ 사회공헌활동 - 아산시 사랑의 김치나눔 후원 등 지역사회 공헌활동 전개 - 순천향대·국립공주대 산학협력을 통한 미래인재 양성 및 공동연구 추진
52	(주)대창 유복근	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 노동조합 출범('04년) 이후 약 '23년간 노사 무분규 달성 - 노사협의회를 통해 매 분기 6~7건 안건 발굴, 연중 100% 개선 - 우수 제안자·장기근속자(3개년 4,171만원, 8명)·학자금(3개년 3,600만원) 지급 등 이윤 공유 ■ 좋은 일자리 창출 - 노사 공동 안전활동으로 '08년 이후 무재해 사업장 유지, '24년 KOSHA MS 인증 취득 - '02년 고철절단 전문업체 최초 미국 스탠리사 절단기 도입 등 총 8대(35억원) 투입, 작업환경 개선 - 매년 단체협약 갱신을 통한 연차휴가·모성보호·유연근무제 등 근로자 권익 보호 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - '16~'23년 세아베스틸 사내협력사협의회 회장 역임, 원·하청 근로조건 격차 해소 - 원청사로부터 2회('14·18년) 우수 협력사 선정, 대화를 통한 원하청 상생 모델 선도 ■ 사회공헌활동 - 군산청소년지도위원회장, 군산소방의용대장, 전북 내사랑 꿈나무 이사장 등 역임 - 불우이웃 성금(연 200~1,000만원), 장학금(7,000만원), 노인요양시설 기증(2,000만원) 등 지속 후원

53	하이트진로(주) 유복순	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 분기별 노사협의회에서 제기되는 근로자 의견을 적극 청취, 근무복 개선·경조물품 지원방법 개선 추진 - 통근버스 노선 조정, 체력단련장 확장 및 흡연실 설치 등 근무환경·복지후생 지속 개선 - 현장인원 법정교육 체계화(2025년 403명 완료)로 상호존중 노사문화 정착 ■ 좋은 일자리 창출 - 학자금 지원제도를 대학입학축하금에서 성년축하금으로 개편하여 지원범위 확대 - 비데 정기소독(연 2회) 등 근무환경 위생관리로 쾌적한 근무여건 조성 - 상호존중 캠페인 전개로 조직문화 개선 및 근로자 만족도 향상 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 협력업체 근로자 위한 여자탈의실 개선, 화장실 신설, 기사대기실·경비실 휴게실 설치 - 협력업체 안전화건조기·장갑건조기 등 안전용품 구입비치로 산업재해 예방 - 냉장고·옷장 등 편의시설 확충으로 원·하청 근로자 간 복지격차 해소 ■ 사회공헌활동 - 참이슬 장학금 지급(1998년~ 약 10.2억 원), 키다리아저씨후원사업 등 지역 취약계층 지원 - 여주 법사랑장학금 후원(2013년~), 신하초 여자축구부 지원(2009년~), 복하천 환경정화 활동 지속
54	한국공항공사 윤병구	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - PC-OFF제 5개년 고도화, 교대근무자 별도 운영기준 최초제정 등으로 노사 종합신뢰지수 84.4점 달성('25년, 전년비 6.4%↑) - 노동이사제 안정적 정착: '23.3월 노동이사 선임 완수, 이사회 참석률 92.9% - 직무급 도입률 100%('24년) 완수, 산업재해 50% 감축(44건→22건) ■ 좋은 일자리 창출 - 지역전문사원제도 운영으로 사택비용 39억원 절감, 신규채용 4년 연속 확대(99명→199명) - 주4.5일제 도입('25.7월)으로 직원 출산율 3.07명(국가 평균 4.3배) 달성, 가족친화우수기업 15년 연속 인증 - 여성관리자 비율 확대(7.1%→17%), 창사 최초 여성 부사장 배출 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 복수노조 4년 갈등을 3자 노사공동위원회로 종식, '22.12월 양대노조 통합 합의 - 사회형평채용 2배 확대(27명→53명), 장애인 의무고용률 3.8% 달성 ■ 사회공헌활동 - 'KAC 슬기로운 공정여행' 추진으로 지역 소상공인 매출 21.6억원 유발, 101,570명 이용 - 노사공동기금 1.02억원 조성, 라오스 해외봉사단 연1회 정례화

55	한국수목원 정원관리원 윤홍균	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 2년간 11차례 교섭을 통한 기관 최초 단체협약 체결 및 소속기관 간 전보 기준 마련으로 노사 신뢰 구축 - 역지사지 역할전환 멘토링, 근무환경개선협의회(연 5회) 운영 등 근로자 참여형 일터혁신 추진 - 전직원 워크숍 매년 개최, 현장 중심 소통체계(LTE) 운영으로 신속한 근로 조건 개선 ■ 좋은 일자리 창출 - 연차휴가 이월·연속사용 보장 및 유연근무제 3년 연속 90% 이상 활용으로 근로시간 단축 - 여성 신규채용 비율 확대('24년 35.7%→'25년 56.1%), 경력단절여성 최초 채용, 육아휴직자 승진 확대 - 안전보건 신고·제안제도 활성화('23년 18건→'25년 113건)로 안전 일터 조성 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 비정규직(청년인턴) 채용 확대('24년 98명→'25년 104명) 및 정규직 전환 노력, 장애인 고용률 매년 충족 - 협력사 상생결제·납품대금 연동제 활성화, K-테스트베드 활용 중소기업 지원 확대(5건→10건) ■ 사회공헌활동 - 노사공동 사회공헌 협력선포식 개최('24.9월), 소외계층 위문·수해복구 봉사 등 사회적 책임 실천
56	백남관광(주) 프레지던트호텔 이교석	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 17년간 단체교섭 17회 체결, 코로나19 기간 2년 연속 임금·복리후생 동결 합의로 고용안정과 경영정상화 동시 실현 - 2025년 회사 매각 추진 과정에서 조합원 의견수렴 및 지속 협의로 매각 철회서 확보, 고용불안 해소 ■ 좋은 일자리 창출 - 15회 기본급 인상 및 성과급 지급(2023년 100만원, 2024·2025년 기본급 100%)으로 임금수준 향상 - 장기근속수당·가족수당·출산축하금 신설, 교통비·휴가비·학자금·경조사비 인상 등 복리후생 확대로 근로여건 개선 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 2026년 서울지방노동위원회 근로자위원으로 위촉되어 부당해고, 부당노동 행위, 공정대표의무 위반, 차별시정 등 8개 유형 28건 심리, 화해 8건 성립 시켜 공정한 노사관계 정착에 기여 ■ 사회공헌활동 - 서울노총 및 상급단체와 협력하여 장학금 총 1억 1,490만원 유치, 조합원 자녀 교육비 부담 경감 - 조합 간부와 함께 지역사회 소외계층 대상 정기적 기부·봉사활동 실천

57	공인노무사 이동엽사무소 이동엽	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 노사정포럼 운영위원회 공익위원 및 부천시지역노사민정협의회 본협의회 위원 (12회)으로 생활임금 결정·고시 및 노동정책 기본계획 심의 - 고용노동부 노사관계안정화 지원단('23~'26)으로 노사분규 장기화 사업장 관계회복 지원 - (재)부천산업진흥원 비상임이사(4년)로 기업 경영개선·인권경영 심의·자문 ■ 좋은 일자리 창출 - 부천시 노동정책 기본계획 수립 심의('22) 및 이행점검('25~)으로 정책기반 조성 - 청소년·중고등학교 노동인권교육, 여성 재취업지원 교육 등 정책참여형 교육 실천 - 청소년 근로조건보호위원(16~'17)으로 청소년 노동권익 보호 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 부천시비정규직근로자지원센터 운영위원 8년('13~'20)으로 비정규직 권익보호 및 노동법 강의 전담 - (사)부천시외국인주민지원센터 이사로 이주민 인권향상 및 다문화 공동체 실현 활동 - (재)부천산업진흥원 비상임이사 활동으로 원·하청 및 대·중소기업 상생 기반 조성 ■ 사회공헌활동 - 부천고용노동지청 노동법률상담 자원봉사('05~'07) 및 지역 노동법 교육 확산 - 형사·민사·가사조정위원으로 각 18년, 12년 이상 활동하며 대안적 분쟁해결 봉사
58	서울특별시관악구 시설관리공단 이명구	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 노사상생워크숍 2025년 2회 개최(241명 참석), 노사협의회 안건을 '24년 11건에서 '25년 36건으로 확대 - 6년 연속 무분규 임금단체협약 체결, 노사발전재단·지방공기업평가원 컨설팅 2건 추진 - 행정안전부 고객만족도 5.63점 상승(93.22점), 고객민원 174건 감소 ■ 좋은 일자리 창출 - 장기재직휴가·현월휴가 신설, 시차출퇴근 활용 550% 증가('24년 14명→'25년 91명) - 연차사용률 99% 달성, AI 기반 중대재해 예방플랫폼 '세이프르' 구축 - 산업안전보건위원회 '25년 4회 37건 안건 논의 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 전 직군 대상 건강검진비 20만원 지원, 선택적복지포인트 130만원 지급 - 통상임금 고정성 요건 삭제 등 보수체계 정비, 공공구매 유공 국무총리표창 수상 ■ 사회공헌활동 - 임직원 급여기부 313명 19,674천원, 노사합동 김장 185박스 기부 - 러블리프로젝트 등 주거환경개선 지원으로 지역사회공헌 인정제 최고레벨 달성

59	전진건설로봇(주) 이석근	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 임금협상 16회, 단체협약 7회를 전원 무분규로 타결하여 16년 연속 무분규 사업장을 유지함 - 매년 노사 공동 「생산성 향상을 위한 공동선언」 발표 및 정례 워크숍·간담회로 소통 중심 노사문화를 구축함 - 경영위기 시 100% 고용유지 공동협약 체결을 이끌어 구조조정 없이 고용 안정을 실현함 ■ 좋은 일자리 창출 - 매월 확대간부회의와 고충상담을 통해 현장 애로사항을 해결하고 신입사원 멘토제를 운영함 - 영업이익의 6%를 성과급(P.S)으로 환원하는 성과공유 제도 도입을 이끔 - 노사 공동 안전보건점검단 운영, 출산휴가·육아휴직 확대 등 복지제도 개선으로 근로환경을 향상시킴 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 협력사·비정규직 근로자 약 80명에게 복리후생시설을 동일하게 제공하여 차별을 해소함 - 협력업체와 정기 간담회 및 납품단가 현실화로 동반성장 기반을 구축함 ■ 사회공헌활동 - 취약계층 도시락 배달, 환경정화, 지역 나눔행사 등 사회공헌활동 지속 추진 - 지역 농산물 우선 구매 등을 통해 지역사회 농가와 함께 성장하는 나눔문화 실천
60	부산환경공단 이성호	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 하수처리장 민간투자사업 갈등 시 노사공동 위기극복 TF(사측 10명·노조 3명) 구성 및 4자 협의체 관철로 구조조정 없는 고용안정 달성 - 산업안전보건위원회 분기 1회 운영(36명 참석, 7건 의결), 2025년 인권영향평가 '가'등급 달성 - 2025년 단체교섭·노사협의회를 통해 근로자 요구안건 10건 반영 ■ 좋은 일자리 창출 - 임금협약 체결로 직원 평균임금 61,427천원→67,069천원 인상(2025년 4.5%), 9급 폐지 등 임금격차 해소 - 유연근무제 이용 162명, 연차사용률 86.8%→99.4%로 3년 연속 상승, 가족친화기업 11년 연속 인증 - 근로복지시설 확충으로 내부만족도 65.9점→73.6점 상승 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 비정규직 관리 내규 제정, 기간제근로자 정기채용 확대로 142명 일자리 창출 - 장애인·청년·고졸자 등 취약계층 법정 의무고용 목표 전 부문 달성 - 상생결제시스템(848건, 343억원) 운영 등 원하청 상생 실천 ■ 사회공헌활동 - '더나눔 봉사단' 8건(3,220만원) 지역사회 환원, 헌혈릴레이 53명 참여 - 지역제한 입찰제(109건, 173억원) 등 지역경제 활성화 기여

61	부천도시공사 이수창	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 정기 노사협의회 및 연 2회 찾아가는 노동조합 운영으로 현장 고충 해소, 26년간 무분규 전통 유지 - 수석부위원장 재임 중 70건, 위원장 재임 중 22건 등 다수의 노사협의 체결로 생산적 노사문화 정착 ■ 좋은 일자리 창출 - 장기근속휴가 신설·확대(10일→최대 20일, 2026년 5월 신설), 유급병가제도 도입으로 휴식권 보장 - 초등 2년 이하 자녀 둔 주차관리원 1교대 우선배려 등 모성보호 및 유연 근무제 실질 운영 - 월 1회 노사합동 안전캠페인 실시로 건강하고 안전한 일터 조성 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 2012년 상용직 246명 전원 정규직 전환, 상용직 정년 60→65세 연장으로 비정규직 차별 해소 - 임금피크제 감액비율 36%→16% 축소, 일반8·9급 직급통합으로 임금격차 해소 - 노동이사제 도입 기반 마련, 지문인식 근태관리 폐지로 근로자 인권 향상 ■ 사회공헌활동 - 강원·경북 산불피해 이재민 돕기 노사 공동성금 총 1,188만 원 기부 및 자원 봉사 참여 - 사랑의 쌀 모금 1천만 원 기부, 이취임식 기부금 지역 소외계층 전달
62	에스케이 하이이엔지(주) 이영근	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 분기별 노사공동 소통간담회 및 상생워크숍 정례화로 잠재적 갈등요소 선제 조율 - 위원장 재임기간 중 임단체협 분쟁 제기일 기준 노사자율 타결률 100% 달성 - 대립적 노사관계를 상호신뢰 기반 협력적 파트너십으로 성공적 전환 ■ 좋은 일자리 창출 - 조합원 700여 명 전수조사 및 10여 차례 집중교섭으로 유연근로제(시차출퇴근·탄력근로) 도입 - 주4.5일제 기반 '해피프라이데이' 제도 선도적 도입으로 일가정양립 문화 확산 - 현장 휴게실 얼음정수기·커피머신 등 편의시설 100% 전면 확충 및 교체 - 사외기숙사 거주 근로자 83명 통근여건 개선으로 통근피로도 최소화 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 직군 간·원하청 간 격차 해소를 위해 현장 기능직 및 협력사 근로자 고용안정 약조 이끌어냄 - 이천시 노사민정 실무위원장, 금속노련 경기본부 조직부장 등 다양한 직책으로 상생연대 실천 ■ 사회공헌활동 - 한국노총 이천여주지역지부 수석부의장으로서 지역 노동계 리더 역할 수행 - 노사공동 희망나눔기금 조성 주도 및 정기적 현장봉사·성금기부로 사회적 책임 실천

63	주식회사유유제약 이장훈	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 경영위기 시 노조의 선제적 임금양보 3회(2009-2012-2021)로 고용안정 기여, 18년 연속 무분규 유지 - 노사협의회 상시 운영 명문화('17.7.28.)와 노사공동선언('14.10.25.)으로 소통 강화 - 노사발전재단 노사파트너십 사업('16) 근로자측 대표 수행, 전 직원 워크숍 3회(150명) ■ 좋은 일자리 창출 - 법정 상회 처우 협약화(정년 63세, 리프레쉬 휴가 연 3일, 퇴직금 근속 누진제) - 유연근무제 명문화로 사용 확대(2025년 시차출퇴근제 69명) - 중대질병 휴직수당·복지포인트제(연 70만P) 신설로 복리후생 강화 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 계약직 전원 17명 정규직 전환('23.6.1.) 및 고용형태 폐지 - 「동일노동 동일임금」 명문화, 여성 우대 임금인상 4년 연속 관철로 성별 임금격차 축소 - 6급(여) 직급 폐지·통합으로 성별 직급차등 철폐('25.3.27.) ■ 사회공헌활동 - 노조 주관 사랑의 쌀 나눔 정례화(연 150만원), 노사 공동 연탄봉사·국가유공자 위문 지속 - 노사상생 공로로 제천시 노사평화상 수상(2013-2019 개인부문 등)
64	큐렉소(주) 이재준	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 2024년 영업손실 58억원의 경영위기에서도 인위적 고용조정 없이 고용을 유지, 2025년 매출 745억원·영업이익 25억원 흑자전환 견인 및 인건비 71.1억원으로 증액 - 2025년 초 노사협의회 설치, 근로자위원 3인과 소통 제도화 및 통근 셔틀버스 신설('25.5), 반반차 제도 신설('26.5) - 연공서열 파괴형 성과주의 7단계 레벨승급제(Level 1~7) 도입 ■ 좋은 일자리 창출 - 엘리프라이데이(금요일 30분 조기퇴근) 전사 적용, 하계휴가 4일 별도 부여 - 시차출퇴근제 37명(육아기 근로자 19명 포함) 활용, 출산·육아휴직 수혜율·복귀율 100% - 남성 배우자 출산휴가 활성화('24년 0명→'25년 4명→'26년 4명), 수술로봇 테스트 공간 안전 레이아웃 설계 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 정규직 비율 100%(104명) 유지, 신규채용 10명 전원 정규직 고용으로 고용형태 차별 원천 차단 - 만 60세 정년퇴직자 대상 임금삭감 없는 촉탁계약직 제도로 R&D 숙련인력 2명 계속고용 - 레벨승급제로 임금격차 완화, 퇴직연금 DC 4분기 10% 가산적립, 연 1% 저리 사내대출 및 복지포인트 균등지급 ■ 사회공헌활동 - 가천대·전남대·동국대 등과 산학협력 체결, 로봇 전문인력 양성 및 취업연계 프로그램 운영

65	(주)로알이지 이정렬	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 분기별 노사협의회 정례 개최(연 4회) 및 경영현황 설명회 연 1회로 경영정보 공유, 무분규 사업장 유지 - 2025년 매출 약 31% 감소(190억원→131억원)에도 근로시간 조정, 고용유지 지원금 활용하여 전 직원 고용 유지 ■ 좋은 일자리 창출 - 주52시간제 선제적 정착 및 초과근로시간 단축(월 20시간→10시간), 연차 사용률 77.4% 달성 - 사내 교육훈련(OJT)을 통한 청년 기술인력 양성 및 지속 신규채용('23년 5명, '24년 8명, '25년 1명) ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 연령·성별 차별 없는 채용 및 정년 후 재고용(촉탁직)으로 고령 숙련인력 고용안정(현재 4명 근무) - 전 직원 정규직 고용 원칙으로 비정규직 최소화 ■ 사회공헌활동 - 안전 패트롤 및 자체점검으로 2021.04.26.~2025.09.11. 기간 무재해 1,600일 달성 - 다회용기 사용, 자전거출퇴근 등 ESG 환경(E) 실천 및 주변 정화활동 등 사회(S) 실천
66	에스피엠텍 주식회사 이정용	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 노조없는 사업장임에도 노사협의회 연 4회 정기운영으로 근로자 의견을 경영에 반영 - 근속5년 이상 자녀 학자금 지원, 장기근속포상(10년 금1돈~30년 금3돈) 운영 - 2023~2025년 3개년 연속 노사분규 0건·산재율 0% 달성으로 안정적 노사관계 구현 - 경영여건 악화 속에서도 인위적 감원 없이 고용유지('23년 1,057명→'25년 1,000명) ■ 좋은 일자리 창출 - 남성육아휴직 적극장려로 2025년 34명, 2026년 21명 사용, 전체휴직자 중 60% 이상 차지 - 육아기 근로시간단축 지원('25년 10명, '26년 14명)으로 일생활균형 실현 - 연차휴가 100% 사용장려, 기숙사·통근버스 지원 등 건강증진활동 지원 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 100% 정규직 운영으로 고용형태 차별 해소, 일학습병행제로 청년인재 육성(누적 144명) - 장애인 의무고용 3개년 지속 준수('23년 33명→'25년 29명), 부담금 체납 없이 관리 ■ 사회공헌활동 - 2019년부터 오산 늘푸름복지재단 매월 정기후원(77명 참여)으로 지역사회 상생 실천 - 임직원 건강증진활동 및 조직력강화 행사로 사내 화합과 소통문화 조성

67	태림페이퍼(주) 이종관	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 2017년 노동조합 설립 이후 대화와 협의 중심의 노사관계를 정착시켜 9년 연속 무분규 임금·단체교섭 실현 - 2019년 태림페이퍼 인수합병 과정에서 조합원 의견 수렴 및 투명한 정보 공유로 구조조정 없는 고용안정 확보 ■ 좋은 일자리 창출 - 2017년 12월 단체협약으로 임금 저하 없는 4조3교대 전환을 이끌어내고 신규인력 22명 채용 견인 - 2021년부터 안전체조·안전교육·안전보안관 제도를 운영하여 현장 중심 안전 문화 정착 및 산업재해 예방 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 근속연수별 임금격차 해소를 위해 회사와 지속 협의, 통상임금 제도개선 등 합리적 임금체계 구축 - 창원시 노사민정협의회 노동권익분과위원 및 타 사업장 노조 설립·운영 자문으로 상생 노사문화 확산 ■ 사회공헌활동 - 2022년 「태림페이퍼 사랑나눔」 설립, 2026년부터 연 600만원 기금 조성으로 지속가능한 공헌체계 구축 - 취약계층 난방유·의료비·주거환경 개선사업 및 칠서초·칠원중 학생 장학사업 추진
68	(주)금화피에스시 이철우	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 산업전환 대응 직무전환 127명 지원, 전환배치 22명 및 교육비 15,570천원 지원 - 노사협의회 15건, 노사 공동 TF 6회 운영으로 협력적 노사관계 구축 - 2018년 노동조합 설립 이후 8년간 무분규 유지 및 임금·단체협약 원만 체결 ■ 좋은 일자리 창출 - 연차사용률 71.0%→80.5% 향상, 유급병가·장기근속휴가 등 휴식권 보장 확대 - ERP·모바일 전자결재 구축 및 탄력적 근로시간제 도입으로 근로시간 단축 - 신규채용 215명(청년 132명), 2025년 가족친화인증기업 및 '23·'25 일자리 으뜸기업 선정 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 2021년 학력 제한 폐지, 여성 기간제 근로자 14명 정규직 전환 - 노사 공동 임금체계 개선 TF 6차례 운영, 협력기업 근로자 29명 직접 고용 ■ 사회공헌활동 - 최근 2년간 2,600만원 사회공헌활동 및 4개 NGO 정기후원 - ESG 종합 2등급(상위 7.1%) 획득으로 지속가능경영 체계 대외 인정

69	엘에스일렉트릭(주) 이호정	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 2년 연속 임단협 위임 및 사업장간 전환배치 11명 합의로 고용안정과 생산성 향상 동시 실현 - 전사단위 노경협의회 신설 및 협력선언문 채택으로 근로자 권익 향상 기반 마련 - 스마트공장 도입 과정에 근로자 200여명 해외연수 인솔 참여 등 참여적 일터 혁신 주도 ■ 좋은 일자리 창출 - 채용연계형 인턴십으로 최근 4년간 39명 정규직 전환(전환율 75% 이상) - 출산·육아 지원 패키지 및 2시간 휴가제 도입, 정년퇴직자 재고용제도로 고용 안정 실현 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 비정규직 임금인상률('24년 10.7%)을 정규직 대비 우대 적용, 저근속자 146명 임금격차 해소 - 비정규직 120명 정규직 전환 및 협력업체 근로자에 사내 복지 인프라 전면 개방 ■ 사회공헌활동 - 저소득 가정 성금 290만원, 취약계층 백미 265만원 상당 지원 - 하천 정화활동 등 지역사회 환경보호 활동 지속 참여
70	로쏘 주식회사 임영진	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 2024년 매출 1,306억 원 초과 달성 및 「2024 매출의 탑」 수상에 따라 격려금 약 49.5억 원 지급 - 2025년 매출 2,097억 원 초과 달성에 따라 격려금 약 59.9억 원 지급 - 노사협의회 운영으로 체감형 복지 개선 및 최근 3년간 무분규 유지 ■ 좋은 일자리 창출 - 직원휴게실 안마의자 운영으로 근로자 휴식권 보장 - 직장어린이집 운영 지원으로 임직원 보육 부담 완화 및 일·가정 양립 지원 - 노사상생협력프로그램을 통한 해외연수·전문교육 지속 추진 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 고령근로자 고용 및 정년 이후 재취업 지원 - 직장어린이집 운영을 통한 여성근로자 경력단절 예방 - 협력기업과의 안정적 거래관계 유지로 고용안정 기여 ■ 사회공헌활동 - 대한노인회 자문위원, 대전역 일일 명예역장 등 지역사회 협력활동 수행 - 우송학원, 배재대학교 등 교육기관과의 산학협력으로 다수 감사패 수상 - 대한제과협회, 코레일유통 등과의 협력으로 지역상생 및 산업 발전에 기여

71	(주)코스알엑스 전상훈	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 매년 엠버서더(근로자 대표)를 선발해 익명 의견수렴 및 사용자와 공식회의를 운영, 복지포인트 확대(연 50만원→100만원, 최대 180만원), 회사 전용 휴양소 신규 도입, 사내대여금 제도 개선 등 참여적 노사문화 정착 - 상반기 PI 성과급 고정 지급, 하반기 PI·PS 제도 도입, 승진 시 추가 연봉 인상률 적용, 신입사원 기본연봉 3,400만원→4,000만원(17.65% 인상)으로 공정한 성과 보상체계 구축 ■ 좋은 일자리 창출 - 탄력근무제, 시차출퇴근제, 휴일대체제도 운영으로 일·생활 균형 실현 - 장기근속자 최소 3일~최대 10일 유급휴가·포상금 지급, 복지포인트 연 100만원(최대 180만원), 저금리(연 1%) 사내대여금(최대 5천만원) 등 복리후생 운영 - 종합건강검진, 단체상해·실손보험 가입 지원으로 사고·질병 대비 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 성별·연령 무관 역량 중심 채용·인사제도 운영, 여성 근로자 비율 79.6%, 여성 관리자 비율 62.2% 유지 등 다양성·공정성 기반 조직문화 구축 ■ 사회공헌활동 - 2025년 경북 산불 피해지역(안동·영양·의성·영덕)에 2억 8천만원 상당 제품 기부 - 2025년 육군 제6·3사단 및 수도방위사령부에 5,700만원 상당 제품 기부
72	이넵스주식회사 전영준	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 소모적 상대평가 폐지, 절대평가 및 호봉제 전면 도입으로 근로자 간 화합 도모 - 영업이익 30% 한도 내 성과급 지급기준 명문화로 보상 투명성과 노사신뢰 제고 - 사내 아이디어 공모전 및 익명제보 채널 '소통광장' 신설로 근로자 주도형 일터혁신 실현 ■ 좋은 일자리 창출 - 육아휴직 1.5년 연장, 배우자 출산휴가 20일 확대 등 모성보호제도 전면 확대 - 반반차 제도 도입(2023년)으로 근로자의 유연한 시간 활용 및 휴식권 보장 - 산업기능요원 제도 활용, 매년 청년기술인재 2명 신규채용으로 병역대체 일자리 제공 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 현장 일용직 기술인력 100% 상용직 전환('26년 9명)으로 고용불안 해소 - 배관사·용접사 실수령액 약 13%, 조공 약 5.8% 인상 등 실질적 처우개선 - 관리직군·기능직군 통합 및 수평적 직급체계(기술선임, 기술책임) 신설 ■ 사회공헌활동 - 자체 제작 안전수칙 교안을 70여 개 협력사·영세사업장에 무상 배포 - 민·관 협력 '안전문화 확산 협약' 주도, 영세업체 대상 무상 합동 안전점검 실시

73	한국전기연구원 전재모	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 근로자가 체감할 수 있는 일·생활 균형 중심 인사제도를 확대하여 노사가 함께 만족하는 근무환경 조성 - 3대 인증 추진 과정에서 부처별 평가지표 분석 및 유관부서 협업을 통한 증빙체계 구축, 운영현황 점검으로 제도 실효성 제고 ■ 좋은 일자리 창출 - 유연근무제 활성화, 육아기 근로시간 단축제도 개선, 연차 사용 활성화로 근로자 휴식권 보장 - 가족돌봄 지원 확대 등 모성보호 정책 강화로 안정적 근무환경 조성 및 구성원 만족도 향상 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 연구·시험·행정 부문별 특성을 반영한 가산점·고객만족도 지표 개정으로 직군 간 형평성 있는 평가체계 마련 - 2025년 566명 대상 개인평가를 공정하고 안정적으로 운영하여 평가절차의 신뢰성과 수용성 제고 ■ 사회공헌활동 - 정부출연연구기관 중 유일하게 대한민국 일·생활 균형 우수기업으로 선정되어 우수사례로서 기관 위상 제고 - 3대 인증 확보를 통해 정기근로감독 면제 등 행정·재정적 혜택 확보로 기관 경영 경쟁력 향상에 기여
74	파주우체국 전창권	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 우정사업본부 지침을 바탕으로 노사합의를 유도하여 정기 노사협의회 100% 이행 달성 - 현장 집배·창구 인력의 직무스트레스 해소를 위한 노사협의 주도 - 집행부와외의 합리적인 의견조율 및 현장 조합원 고충처리, 근무환경 개선 노력 - 건전하고 생산적인 노조문화 정착을 위한 교육·워크숍 추진 ■ 좋은 일자리 창출 - 연차휴가 사용률을 '24년 75%에서 '26년 현재 90%로 지속 상승시켜 휴식권 보장 - 노사합의로 유연근무제(시차출퇴근 등) 개선하여 현장 적용 확대 - 집배·창구 인력의 직무스트레스 완화 및 감정노동자 보호활동 전개 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 우정실무원 등 상시계약직 위탁인력 처우개선과 정규직 전환을 위해 노력 - 직종 간 격차완화를 위한 피복 및 현장안전용품 전산보급 체계개선 합의 도출 - 신규조합원과 선배조합원 간 세대소통 창구 마련 ■ 사회공헌활동 - 노조간부로서 솔선수범하여 39회의 정기적 헌혈을 실천, 생명나눔 분위기를 원내외에 확산 - 지속적인 헌혈활동으로 혈액수급 안정화와 이웃사랑 실천에 앞장서 노동조합의 긍정적 사회이미지 제고에 기여

75	(주)전북은행 정원호	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 2021년 취임 이후 6년간 무분규 사업장 유지, 노사협의회 연 4회·조직문화 개선 상생TF 11회 운영으로 신뢰기반 협력관계 정착 - 2024년 조합원 전체 대상 노사워크숍 6회차 실시, 업무효율화 TF를 통한 가정의 날 확대(2일→3일) 등 현안 해결 ■ 좋은 일자리 창출 - 연차 의무사용 5일→7일 확대, 생일휴가 신설, 남성 육아휴직 사용 보장으로 그간 전무했던 사용 실적(2명) 창출 - PC-OFF시스템·유연근무제 도입, 신입 및 경력직 채용 매년 40명 내외 지속, 퇴직직원 45명 재고용 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 무기계약직 사무텔러 94명 7급 정규직 전환, 감액 없는 호봉·경력 인정 등 불이익 없는 제도 설계 - 관리자·연수 여성할당제 도입(팀장급 10%, 전문연수 30%), 계약직 성과급·특별상여금 지급 확대 ■ 사회공헌활동 - 지역사랑봉사단장으로 2012년부터 JB희망의 공부방 235곳 조성 - 우리사주 취득지원금 1% 적립을 통한 기부사업 운영, 최근 3개년 기부금 총 235백만원(60건) 전달로 2025년 고용노동부 장관상 수상
76	한국전력공사 정재성	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 문재인 정부 일자리위원회 원형모델인 광주형일자리 창출을 위해 노동단체 대표로 시작부터 참여, 전국 제1호 상생형 일자리 선정에 기여 - 2020년부터 광주광역시 노동정책자문단, 노동자권익보호위원회 위원으로 활동하며 지역 고용대책·노동정책 수립·노사갈등 해소에 기여 ■ 좋은 일자리 창출 - 광주형일자리를 통한 (주)광주글로벌모터스 법인 출범 및 투자협약 체결로 지역 내 양질의 일자리 창출에 기여 - 광주형일자리 전국 확산을 통해 국정과제 이행 및 지역 고용환경 개선에 기여 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 2024년 대유위니아 임금체불 사태 발생 시 규탄대회를 적극 주도하고, 임금 체불 근절 신고센터 출범을 이끌어 근로자 권익 보호에 기여 ■ 사회공헌활동 - 광주지역문제해결플랫폼을 통해 동구 쪽방촌 주민 긴급지원(100만원) 및 광주광역시와 1인가구 안부살핌 서비스 MOU 체결로 1,800호 고독사 예방에 기여 - 무안공항 여객기 참사 현장지원, 수해지역 봉사활동, 취약계층 김장나눔·명절 지원 등 지역사회 공동체 회복에 헌신

77	에스케이하이닉스 주식회사 정제모	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 노사불이기금 조성, 3개 노조 합의로 근로복지기금 740억 원 출연하여 실질 소득 154억 원 증가 - 전 구성원 참여형 노사합의로 투명한 성과급 기준 마련, 주주참여율 9.4% →21.4% 상승 - 다층적 소통채널 정착(경영설명회·노사협의회 분기1회 등)으로 복수노조와 무분규 협력체계 운영 ■ 좋은 일자리 창출 - AI 회의록시스템·One Resume 도입으로 연간 13.7만 시간 절감 - 선택근무제 사용률 96%로 국내 반도체 최초 가족친화 최고기업 선정, 퇴직률 2.3%→0.8% 감소 - 특별육아휴직·돌봄휴직·도담이방 등 연속적 모성보호제도 정착, 장애인 1,154명 고용 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 협력사 생산장려금 965억 원(12개사 11,001명), 임금공유제 누적 600억 원 이상 지원으로 원하청 임금격차 해소 - 청년 Hy-Five로 정규직전환 975명 달성, AI·SK 전형 도입 등 공정채용 기반 마련 ■ 사회공헌활동 - 행복나눔기금 누적 370억 원 조성으로 취약계층 지원 및 청소년 장학금 사업 추진 - 헌혈행사, 취약시설 지원 등 노사공동 사회공헌활동 지속 전개
78	(주)세스코 조기근	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 2019년부터 교섭대표로 활동, 2020년 업계 최초 단체협약 체결 및 6년 연속 무분규·평화적 임단협 체결 - 성과중심 임금체계 3회 개편(2021·2023·2025년), 구성원 동의율 평균 98% 확보 - 2023년 임금피크제 폐지로 고용안정 실현 ■ 좋은 일자리 창출 - 2023년 시간제 연차휴가제도 도입(1,675명 이용) 및 사차출퇴근제 운영(2,372명) - 장애인 의무고용률 16년 0.4%→26년 3.1%로 향상 - 최근 3년간 정규직 일자리 약 2,400명 창출 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - Grade 평가제도 등 공정한 인사제도 운영, 고용형태 무관 동일 복리후생 적용 - 협력사 ESG 교육·평가 100% 실시 - 최근 3년간 정년 도래자 75% 이상 축탁직 재고용 ■ 사회공헌활동 - 코로나19 및 국제행사 방역 지원, 보건복지부 장관 표창 수상 - EcoVadis Silver 획득, 3년 연속 ESG 사회·환경부문 대상 - 한국방역학회 부회장, 강동구 일자리위원회 부위원장 활동

79	제주특별자치도 개발공사 조대현	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 분기별 노사협의회·노사협력회의 정례 운영(2023~2025년 총 44회) - 이사회·포상심의위 등 주요 의사결정에 근로자대표 참여 제도와 - 3차수 단체협약 무분규 체결, 이행관리 협의체로 이행률 97.7% 달성 ■ 좋은 일자리 창출 - 도내 공기업 최초 직장어린이집 개원, 직원 만족도 98.47점 달성 - 출산장려금 확대(30만원→최대 150만원), 남성 육아휴직 사용률 81% - 유연근무제 적극 활용 선도(이용인원 2022년 109명→2025년 518명) ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 인권경영시스템 인증 6년 연속 획득, 인권침해 구제절차 협의체 운영 - 여성의 날 기념행사·간담회 매년 개최로 여성 근로자 권익 향상 ■ 사회공헌활동 - Happy+ 공모사업 등으로 취약계층 4,075명 지원, 지역사회공헌 인정제 최고 등급 5년 연속 획득 - 야외근로자 온열질환 예방 생수 지원사업(9개소, 22,400병) 추진
80	주식회사아이앤에스 차태환	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 산업안전보건위원회·노사협의회 분기별 정례 운영으로 근로자 애로사항을 근로조건·복지후생에 반영 - 안전 개선제안제도 운영(2024년 85건, 2025년 70건 발굴·반영) - 내일채움공제 36명 가입(월 860만원 지원)으로 장기근속 유도 ■ 좋은 일자리 창출 - 임신가·육아기 근로시간 단축(3명), 남성 육아휴직 보장(1명) 등 일·가정 양립 지원 - 자녀 학자금(총 69명 107,000천원), 종합건강검진(총 155명 62,000천원) 지원 - 장기근속자 포상(10년 100만원, 20년 400만원) 14명, 여성관리자 4명·장애인 3명 고용 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 명예고용평등감독관 지정·운영, 성희롱예방·장애인인식개선·괴롭힘예방 교육 정례 실시 - 임신가·육아기 근로시간 단축과 남성 육아휴직으로 성별 무관한 일·가정 양립 지원 ■ 사회공헌활동 - 2025년 교육·문화예술·법무보호·사회복지·체육단체 등에 약 3억 8,600만원 기부 - 충북사회복지공동모금회 아너소사이어티(제90호) 가입 - 청주상공회의소 회장으로서 중대재해예방 릴레이 캠페인 등 안전한 일터조성 주도

81	(주)프라코 최남식	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 노사공동 산업안전보건위원회 및 중대재해예방 TFT 정기운영으로 위험요인 발굴·개선·사후관리 연계체계 구축 - 사업장 안전보건관리조직 정비, 관리감독자 책임체계 확립으로 자율안전관리 체계 정착 - 노사합동 위험성평가와 분기별 산업안전보건회의의 지속운영으로 근로자참여형 안전문화 확산 ■ 좋은 일자리 창출 - 압력용기·사출성형기·산업용로봇 등 고위험설비 법정 안전검사 적기 실시 및 안전시설 개선 - 위험성평가 결과 반영한 안전장치 개선 및 노후설비 교체로 산업재해 예방 기반 강화 - 근골격계질환 예방 위한 건강증진시설 확충 및 보건상담실 운영지원으로 근로자 건강보호 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 고용노동부·현대자동차 공동 경기지역 자동차부품제조업 안전보건협의회 핵심위원으로 지역 협력체계 구축 - 정부 안전보건정책과 우수사례를 협력사에 공유하여 지역 안전문화 확산 및 협력사 안전수준 향상 기여 ■ 사회공헌활동 - 중대재해처벌법 대응 안전보건매뉴얼 제작·배포로 사업장 전반의 안전문화 확산 - 명예산업안전감독관으로 현장의견 수렴 및 노사협의를 통한 개선과제 도출 - 3대사고·8대위험요인 중심 사례형 안전교육 도입으로 근로자 안전의식 향상에 기여
82	제영산업(주) 최무경	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 정기 노사협의회 운영 및 원만한 단체협약 체결로 노사 갈등 예방 - 노사 상생협력 결의대회 및 평화협정 추진으로 무분규 사업장 유지 - 상호 존중과 협력에 기반한 갈등 예방 중심의 노사관계 모델 구축 ■ 좋은 일자리 창출 - 서울지역본부와 함께 택시 제도 개선 정책 활동에 참여 - 브랜드콜(카카오톡, 타다, 우버 등) 도입 추진으로 근로자 소득 증대에 기여 - 고용안정 및 근로환경 개선을 지속 추진 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 택시 산업 경쟁력 강화를 위한 제도 개선을 건의 - 대중교통 활성화 및 운수 산업 발전에 기여 ■ 사회공헌활동 - 교통법규 준수 및 무사고 운동을 전개 - 안전 운행 교육과 친절 서비스 실천으로 시민 안전 교통문화 조성에 기여 - 조합원 간담회 및 교육 정례화로 조합원 화합과 단결 도모

83	티케이기술믹스 주식회사 최병천	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 두 차례 매각위기('24년 PE매각, '25년 그룹사 재매각)마다 고용안정협약 체결, 인위적 구조조정 없이 조직안정 견인 - 풀타임 면제자 없이 파트타임만으로 조합 운영, '25년 타임오프 초과사용률 0% 달성 - 노사협의회 100% 참석, 현장안전 17건 발굴·상정으로 내실 있는 노사협의회 운영 ■ 좋은 일자리 창출 - 조합원 건강증진을 위한 영양제 복지 프로그램 직접 제안·시행 - 카페테리아 및 협력업체 휴게실 설치로 원·하청 근로자 휴식권 개선 - 노사합의로 통상임금 산정시간 단축(226h→195~209h)하여 실질임금 개선 - 일생활균형 활성화 노사토론회 참여로 근로시간·근무체계 개선 논의 주도 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 원청 조합원 처우개선에 머무르지 않고 협력업체 휴게실 설치를 실제 개선으로 연결 - 원·하청 간 근무환경 격차 해소를 위한 실천적 노력 지속 ■ 사회공헌활동 - 사업장 주변 환경정화 정례화('24~'25년 누적 참여 117명) - 평택시 행정복지센터에 500만 원 기부, 한국노총 경기지역본부 이웃사랑 쌀 나누기 참여
84	주식회사금영산업 최영태	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 매년 정기·수시 노사협의회 연 6회 개최, 야외 단합행사 등 노사회합 프로그램 운영으로 소통을 강화하여 창업 이후 노사 무분규 달성·유지 - 자녀학자금 전액지원, 하기휴가비·명절휴가비 지급 등 직원 처우개선 지속 운영 ■ 좋은 일자리 창출 - 장애인 채용 운영관리 유지로 일자리 창출, 최근 3년간 장애인 채용인원 2024년 3명, 2025년 4명, 2026년 4명 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 신규 인원 채용 시 전원 근로계약 기간 정함이 없는 100% 정규직 채용 유지·관리로 비정규직 차별해소 실천 ■ 사회공헌활동 - 현대중공업(주) 협력사협의회 부회장 겸 선체도장부문 회장 2년간(2022~2024년) 역임, 협력사 직원 후생복지 및 노사상생 실천 - 울산 동구 실버축구회 회장 4년간(2021~2024년) 운영, 고령자 사회적 책임 실천 - 승가원(장애인 어린이집) 20여년간 매월 운영비 지원, 장애 어린이 사회적 책임 실천

85	성화통상(주) 최재일	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 1995년 이후 31년 연속 무분규 달성, 노동부장관 표창(2000, 2009) 수상 - 코로나19 시기 노사상생협약 체결로 가동률 35%→90%로 반등, 경영·고용 위기 극복 - 사내 도박·음주 폐습 근절 및 헬스장·샤워시설 확충으로 고용환경 개선 ■ 좋은 일자리 창출 - 업계 최초 '신규 입사자 상여금 지급' 도입, 3년간 203명 신규 채용 - 교통안전관리자 자격 취득, 안전교육 총괄로 보험요율 40%p 인하(연 1억원 절감) - 분기별 성희롱예방교육으로 성 관련 사고 무발생 사업장 유지 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 2020년 정년 60→65세 연장, 임금복지 조건 동일 유지로 고령근로자 권익 보호 - 신규 입사자 근로장려금·보조금 지급으로 취약계층 임금격차 완화 - 자녀 장학금 전액 지원 및 사고·수감 근로자 가족 생활비 지속 지원 ■ 사회공헌활동 - 중증 지체장애(CRPS)의 극심한 통증 속에서도 조합원 복지 위해 솔선수범 - 34년 무사고 운전 표창 누적, 뺑소니범 검거로 경찰청장 표창 수상 - 태안·세월호 성금 모금 주도 및 코로나19 시기 전 차량 자비 방역
86	주식회사 화인특장 최종석	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 정년 후 계속고용 제도 운영으로 숙련기술 전수 및 고용안정 극대화(2026년 현재 7명 재직) - 노사협의회 설립(2010년) 이후 24년간 단 한 건의 노사분규 없는 '노사 무분규 24년' 달성 - 정기·비정기 간담회 등 열린 소통 채널 및 전 직원 워크숍·체육행사로 화합 조직문화 구축 ■ 좋은 일자리 창출 - 자녀 1인당 480만 원 출산지원수당·기저귀수당 지급으로 초저출산 대응 가족 친화 모범사례 보도 - 초등학교생 자녀 둔 직원 대상 '오전 10시 출근제' 도입으로 돌봄공백 완화 및 경력단절 예방 - 장기근속 해외여행 항공료 지원, 명절상여금·하계휴가비, 자녀 대학입학 축하금 지급 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 정년퇴직자 재고용으로 연령 차별 없는 세대 통합형 일터 구현 - 생애주기별 맞춤 복지로 남녀 근로자 모두 육아로 인한 경력단절·불이익 없는 환경 조성 ■ 사회공헌활동 - 독감 예방접종 비용 지원 등 건강증진 복지제도로 근로자 건강관리 및 안정적 생산활동 지원 - 지역 대학 연계 현장실습·취업 프로그램 운영으로 지역 청년인재 정착 및 산학협력 활성화

87	(주)대웅제약 추인호	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 무분규 임단협 전통 정착 및 직무급제 도입을 통한 공정 보상체계 구축 - 익명제보 '신문고 제도' 운영으로 억울함 없는 일터 구현 - 약가제도 개편 대응 등 제약업계 고용안정을 위한 정책대안 제시 ■ 좋은 일자리 창출 - 장기리프레시휴가('25년 121명 사용) 및 법정상회 연차(15→22일) 제공 - 유연근무제 활용인원 연평균 60% 이상 성장('23년 37명→'25년 94명) - 남성 육아휴직 비율 30% 달성 및 임신기·육아기 근로시간 단축 정착 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 여성인력 비율 36.7%(생산직 남녀 52:48) 및 외국인근로자 친화환경 조성 - 고령자 고용안정(55세 이상 '25년 44명) 및 축탁계약직 제도 운영 - 자녀학자금 외 입학축하금 신설로 임직원 경제적 부담 경감 ■ 사회공헌활동 - 산재율 0.03%로 동종업계 평균(0.05%) 대비 하회 유지 - 건강주치의·건강챌린지·비만관리 등 노사공동 건강프로그램 운영 - 사회공헌기업대상 ESG부문 대상(2022), 안전보건우수사례 최우수상(2024) 수상
88	태광후지킨주식회사 하두호	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 2009년 일본 Fujikin 매각·합병 과정 노사갈등 없이 극복, 185억원 외국자본 유치 일조 - 2008년 노조 설립 이래 18년 연속 무분규, 매년 1월 임단협 선제 타결로 녹산산단 상생문화 선도 - CEO·노조위원장 필수 참석 분기별 노사협의회 및 매월 운영위원회 통한 고충처리 시스템 정착 ■ 좋은 일자리 창출 - 경영위기 시 해고 대신 5개월 순환휴직 실시, 전 직원 고용 유지 - 8배 일자리 창출(2010년 120명→2026년 906명), 연차휴가사용촉진제·반차제도 도입 - 2011년 퇴직연금 선제 도입, 통근버스 8개 노선 증설 등 파격적 복지 확충 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 급격한 수주 증가 시기에도 외국인 노동자 채용 0명 유지, 내국인 일자리 창출 원칙 고수 - 매년 대규모 정규직 전환 실천(2022년 142명, 2025년 118명 등), 비정규직 제로 마스터플랜 추진 ■ 사회공헌활동 - 노동조합 주도 소양보육원 정기 후원 및 유니세프 급여공제 후원 실천

89	한국도로공사 하중수	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 쉼 노조 참여 상생협의체 운영('25년 240회) 및 갈등관리위원회 구성으로 노사분쟁 7건('22)→0건('25) 감소 - 정부경영평가 노사관계 지표 SOC군 7년 연속 1위, 저출산 극복 노사 공동 선언 등 BP 발굴 - 균형·공정·공감 3대 교섭원칙 수립으로 38년 연속 무분규 단체협약 체결, 만족도 83.1→91.7점 상승 ■ 좋은 일자리 창출 - 임신기 재택근무, 일·육아 병행공간(아이랑) 조성 등 가족친화기업 15년·여가친화기업 9년 연속 인증 - 교통상황실 교대근무 개편(4조3교대→4조2교대) 시범운영 노사 합의로 근로여건 개선 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 공공기관 최초 모·자회사 공동 복지기금 60억원 출연으로 정규직 전환 자회사 복지격차 최소화 ■ 사회공헌활동 - 공공기관 최초 고충솔루션센터 신설, 전 직원 심리케어로 '25년 자살직원 0명 달성 - 지역 취약계층 아동 14개 기관 302명 대상 정서 안정 프로그램 운영 등 EAP 지역 확산
90	주식회사티에이치엔 한영덕	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 2025년 임금교섭 합의사항에 따라 온누리 상품권 892명 지급(159,210,000원)으로 노사합의 성실 이행 - 중대재해 ZERO 선포식(30명) 및 Safety Day 합동점검으로 노사 공동 안전문화 확산 ■ 좋은 일자리 창출 - 사내식당 시설투자(53,230,000원), 휴게실·교육장·웰니스센터 조성(392,000,000원) 등 근무환경 개선 - 총 교육시간 6,100시간('23)→12,980시간('25)으로 확대, 공기청정기 설치·후리스 920벌 지급 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 온누리 상품권, 후리스 등 고용형태·근무지 구분 없이 전 임직원 대상 보편적 복리후생 확대 - Safety Day 합동점검을 통해 사무·현장 간 근무환경 격차 완화 ■ 사회공헌활동 - 생일자 선물제도(연 853명) 공급업체로 장애인 표준사업장을 활용하여 사회적 가치 창출 - 3개년간 총 120,000,000원 지역사회 기부 지속 지원

91	주식회사 엘에이치이앤에스 한준현	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 2025년 단체협약 체결로 건강검진비 지원, 직무대행수당·복지제도 신설, 노사상생의 날 신설 등 근로조건 개선 - 2026년 인사개선위원회 2회 운영으로 직급·임금·평가체계 개선방향 마련, 창립 8년 만에 전국 체육대회 개최 ■ 좋은 일자리 창출 - 산업안전보건위원회 통해 온열질환 보호물품 지급, 경비·방재실 의자 개선 등 근무환경 개선 - 진주 합숙소 4교대→5교대 전환, 서울지역본부 8교대 확대 협의 등 휴식권 보장 및 근무체계 개선 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 2024년 경남지방노동위원회 부당노동행위 인정 결정 도출로 노동자 권익 보호 - 국가인권위원회 진정 통해 직장 내 괴롭힘 피해자 병가 인정 및 가해자 인권 교육 이수 합의 이끌어냄 ■ 사회공헌활동 - 2025년 산불 피해 조합원 긴급모금(1,545,000원) 실시 및 전액 지원 - 2026년 경남 산청 재해지역 탄소상쇄 숲 조성 봉사활동 참여로 지역사회 상생 실천
92	씨앤지하이테크 주식회사 홍사문	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 우리사주조합 설립, 제3자배정 유상증자(4.6%, 평가액 28억)로 근로자 재산 형성 실현 - 3개년(2018~2020) 일터혁신 컨설팅 참여로 임금·평가체계 및 노사협의회 운영체계 확립 - "C&G톡톡" 노사협의회 및 익명 고충게시판 운영으로 소통형 노사문화 정착 ■ 좋은 일자리 창출 - 연차휴가 사용률 93%(2025년), 자율 유연근무제 운영으로 일·생활 균형 지원 - 최근 3년간 육아휴직 6명 사용, 복귀율 100% 달성 - 안전등급제 운영으로 5,254일 무재해 사업장 달성, 5년 연속 청년친화강소 기업 선정 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 전체 임직원 214명 중 정규직 211명(99%)으로 고용안정 실현 - 성과·역량 중심 MBO 평가체계로 공정 보상체계 운영 - 협력기업 안전보건협의체 운영 및 ESG 평가로 협력사 근로조건 개선 지원 ■ 사회공헌활동 - 2007년부터 어린이재단 결연후원(2025년 1,166만원) - 울진·삼척·경남·경북 등 화재피해 복구 지원금 다수 기부

93	학교법인가톨릭학원 가톨릭대학교 인천성모병원 홍승모	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 복수노조 체제 하에서 2018년 이후 현재까지 소수노조 보호를 위한 개별교섭 지속 실시 - 노사협의회 및 산업안전보건위원회 정기 운영으로 근로환경 개선 및 복리후생 확대 - 자녀 학비 전액 지원 등 직원 복지 증진 노력 ■ 좋은 일자리 창출 - 고용보험 사각지대 해소 위한 자체 육아휴직급여 기준 마련('25년 지급액 11억 원) - 법정기준 상회 난임휴가(3일) 및 유급 생리휴가(사용률 98.3%) 등 모성보호 확대 - 장애인 의무고용률 3.2% 이행, 연차휴가 사용률 98.8% 달성으로 휴식권 보장 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 단일호봉제 임금체계 운영으로 동일 직종 내 성별 임금격차 구조적 차단 - 신규채용 여성비율 77.9%, 정기승진 여성비율 80.1%, 여성관리자 비율 60% 달성 - 직장어린이집 설치·운영('25년 지원금 3억 원)으로 일가정양립 지원 ■ 사회공헌활동 - 명절 이웃사랑 성금, 경로당 후원금 등 지역사회 나눔 실천 - 연평도 의료봉사(1섬 1주치병원 사업) 참여로 도서지역 건강 사각지대 해소 - 주간보호센터, 해바라기센터, 광역치매센터 등 4개 위탁기관 운영으로 공공의료 실천
94	안동시청 황병원	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 노사 간 소통 창구 역할 수행, 노사협력 프로그램간담화행사에 연 20회 이상 참여 - 조합원 애로사항을 합리적으로 건의하고 해결 방안을 모색하여 협력적 노사관계 형성에 기여 - 대화와 협력 중심의 문제해결을 실천하여 노사 간 신뢰 구축에 이바지 ■ 좋은 일자리 창출 - 근무여건 개선, 산업안전 확보, 복리후생 증진 관련 건의사항을 노사 협의를 통해 제안 - 근로자 권익보호 활동과 교육, 간담회, 노사협의회 등에 적극 참여 - 신규 직원의 조직 적응을 위한 협력·배려의 직장문화 조성에 앞장섬 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 비정규직·기간제·공무직 근로자 처우개선 및 정규직 전환 정책 공감대 형성에 기여 - 동일유사 업무 근로자 간 임금·복리후생 불합리 해소를 위해 현장 의견 수렴 및 노사 협의 ■ 사회공헌활동 - 저소득 아동 후원금 전달, 병원비 지원, 수해복구 봉사활동 등 지속 실천 - 안동시자율방범대·라이온스클럽 활동을 통한 지역사회 나눔문화 확산에 기여

95	네이버주식회사 황순배	■ 노·사 상생협력 실천으로 노사문화 정착 - 2022년 직장내괴롭힘 예방조치 등 건강한 조직문화 조성 노사합의, 노사공동 국내외 워크샵 실시 - 2025년 스톡옵션 연봉산입 합의로 안정적 보상체계 확립, 2026년 임금교섭 집중교섭으로 조기타결 - NVO 노사협의회 분기별 정례운영으로 인력현황·복지기금 투명공개 등 열린 경영 실천 ■ 좋은 일자리 창출 - 붙여쓰면지원금·리프레시플러스휴가·자기돌봄휴직 등 다양한 휴가제도로 실질적 휴식권 보장 - 장시간근로 예방 위한 시스템오프 도입, 선택적근로시간제·Connected Work 등 유연근무 확대 - 법기준 상회 모성보호체계 구축으로 '25년 여성 육아휴직 사용률 94%, 복귀율 98% 달성 - 자회사형 장애인표준사업장 2개 운영, 보훈대상자 7명 채용 등 취약계층 적극고용 ■ 노사상생을 위한 차별해소 - 여성 임직원 비율 지속상승('25년 43%), 여성 직책자 비율 국내평균 대비 10% 이상 상회 - 기간제근로자 사용비율을 국내 300인 이상 기업 평균 대비 25%p 하회로 유지 ■ 사회공헌활동 - 고용노동부와 협력한 산업안전 캠페인 무상홍보, 소상공인 디지털상생 생태계 조성 추진 - 튀르키예 지진, 국내 산불·수해 피해복구 등 재난재해 성금 지속 기부
----	--------------------	---