
'26년 노사문화 大賞 후보 사업장 공개검증

2026년 노사문화 大賞 후보 사업장을 사전 공개하여 국민의견을 수렴하고 공적심사 자료로 활용하고자 하오니, 붙임 후보 사업장에 대해 의견이 있으신 분은 2026.9.25.(금)까지 의견 주시기 바랍니다.

1. 공개검증 개요

○ 검증기간 : '26.9.10. ~ '26.9.25.(15일 이상)

○ 검증대상 : 32개사(명단 참조)

* 공개검증 대상 사업장이므로 향후 공적심사위원회 심사를 거쳐 수상 사업장으로 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.

2026년 노사문화 大賞 후보 사업(장) 공개검증 명단(32개사)

연번	후보사업장	주요 내용
1	(주)명진로직스	- 2007년 4개사 통합 출범 후 이질감 해소 위해 노사협의회 발족, 사업장 이전 갈등을 노사 협력으로 극복해 온 물류사업장 - 2023~2024년 사업장 이전 시 A/R 인력 100여 명 직고용 투입, 안정화 이후 정규직 전환 희망자 17명 전원 정규직 전환 - '18년 법정 시행 2년 전 주52시간제 선제 도입, 시차출근제(08:30/09:30/10:30) 시행으로 일평균 7~10명 유연근무 활용 - 매월 대표이사 간담회 및 QR코드 기반 익명 건의 채널 운영, 도입 후 의견 접수 건수 월평균 1~3건에서 10건 이상으로 증가 - 이천시 새일센터 연계 여성 인턴십으로 '23년 2명, '24년 5명, '25년 6명의 경력단절·미취업 여성 채용
2	삼양화성(주) 전주공장	- 석유화학 업황 악화로 S-1라인 가동중단 등 창사 이래 최대 경영위기 속 노사상생 TFT 발족('25) 및 위기 공동극복 - '25년 노사상생TFT 통해 복지·근무제도 등 58개 현안 공동검토, 14개 복지 항목 한시조정 노사합의 체결 - 정년퇴직 인력 신규채용 중단·자연감소 유지, 전환배치 우선 적용으로 인위적 구조조정 없이 고용안정 유지 - 저연차·직급 간 임금격차 완화 위해 임금인상을 차등 적용, 2025년 경영 위기 속 노사합의로 임금동결 결정 - 관리직 연간 50시간 이상 교육이수제 운영, 1인당 교육시간 '23년 11.64시간→'25년 14.54시간(25%↑)
3	에스비선보(주)	- 4개 법인 분산체제(선보공업·선보유니텍·선보하이텍·선보피스)를 '25.7.1. SB선보(주)로 통합, 조직·노사관계 재정비 - 대표이사 주관 노사협의회 분기 개최에서 '20년 월 1회로 확대, 경영현황·현안 정례 공유 - 선포터즈-사용자 대표 연 2회 소통회의 통해 최근 2년간 개선의견 15건 발굴, 5건 제도·업무환경에 반영 - '선보 대나무숲' 상시 고충 게시판 운영, 최근 2년간 고충·개선의견 137건 조치 완료 - 팀원 위임전결권 종전 30%에서 60%로 확대, 현장 신속 의사결정 체계 구축

4	에스와이탱크 터미널 주식회사	- '00년 노조 설립, '19~'20년 198일 장기파업 겪었으나 '22년 대주주 변경 계기로 협력적 노사관계로 전환 - 노사협의회(사용자·근로자 각 4명 동수) 분기별 운영, 4조2교대 근무제 노사합동 TFT 구성 후 '25년 시범 도입 - 현장개선 제안제도 상시 운영, 최근 3개년('23~'25) 채택률 66%, 66%, 50%로 현장 반영 - '22년 10월 연봉제 직급별 초임 기준 호봉제 수준 재설정(사원 1,100천원~부장 1,400천원 인상), 호봉인상분 1.6% 연봉제 직원에도 동일 반영 - 하계휴가비 40만원→50만원('22년), 중식대 12만원→15만원('23년), 조장수당 3만원→5만원('22년) 인상
5	(주)엠케이캠앤티텍	- 과거 수직적·형식적 노사관계에서 노사협의회 중심 실질적 소통으로 전환, 직급체계 개편 통해 수평적 파트너십 정착 - 수직적 직급체계 폐지, CL 등급제 도입 및 호칭 통일 과정에서 전 직원 평균 15% 임금 인상 병행 단행(2024년) - 영업·연구직 직무수당을 직급별 10~40만원 차등에서 최고 한도액 40만원으로 전 직원 일괄 상향 지급(2024년) - 원거리(편도 50km 이상) 미혼 근로자 대상 최대 4년간 기숙사 지원, 주택자금 지원 한도 상향(매매 9천만원·전세 6천만원) - 여름철 자택 침수 피해 근로자 대상 특별 재해보상금 각 200만원 지급, 장기 병가 대체 업무 동료에게 월 70만원 특별수당 지급(4개월)
6	이더블유피 서비스(주)	- 2018년 정규직 전환 출범 이후 복수노조 5개 병존 속 노사상생 공동선언 이행으로 갈등구조 극복 - 2025년 이익공유형 성과급 노사합의 체결 및 자율교섭 통한 무분규 임단협 7년 연속 유지 - 신규입사자 초임 직무별 3,470만원~4,756만원, 동종업계 산업평균 및 상위 25% 상회 수준 임금 지급 - 직무급 임금격차 최고 1.42배 이내 관리, 고용형태 무관 동일임금 적용으로 비정규직 임금차별 배제 - 2025년 노사합동 특별안전점검(6주간, 179건 발굴) 통한 위험성평가 우수 사업장 선정

7	케이이티솔루션 주식회사	- 2010년 한국단자공업(주)에서 분사, 이후에도 무분규 유지하며 상생·협력 노사문화 계승 - 2024년 말 통상임금 판례 개정에 따라 상여 폐지·기본급 산입 개편, 개편 후 월급제 평균임금 전년比 약 8% 인상 - 2020년 코로나19 물량감소로 주3~4일 근무 및 휴업 시행, 구조조정 없이 휴업수당 지급으로 급여 감소분 보전 - 2021년 탄력적 근로시간제 도입, 주당 평균 노동시간 2023년 45.5시간에서 2025년 43.1시간으로 단축 - 비정규직 정규직 전환 2023년 43명(69.4%), 2024년 40명(58.8%), 2025년 44명(47.3%) 실시
8	티아이씨주식회사	- 1989년 노사협의회 구성 이후 3개사 합병(2008년) 등 이질적 조직문화 극복 과정에서 노사 상생 협력체계 구축 - 노사협의회(분기별), 원하청 상생 노사협의회(2025년 5월 발족, 반기별) 등 대화 채널 운영, 20회 이상 협의 통해 임금체계 개선 - 조직문화 만족도 진단 결과 2025년 평균 3.6점(72점) 기록, 100~300인 기업 평균 2.9점(58점) 상회 - 비정규직 정규직 전환기간 2019년 1년에서 2022년 6개월로 단축, 3개월 수습평가 통해 조기 정규직 전환 - 성과배분 규모 2023년 353백만원에서 2025년 835백만원으로 확대, 직급별 연봉밴드 관리로 임금격차 해소
9	효림산업(주)	- 도급 중심 운영구조로 인한 근로조건 차이·소속감 저하를 노·노, 노·사 합의로 해소, 직고용 전환 - 노사협의를 통해 '25년 5월 도급 근로자 120명 직접고용 전환, 조직 통합 및 고용안정 기반 마련 - 물량 감소 시 인위적 감원 대신 공정 간 근무지원 및 노사합의 기반 전환 배치로 고용안정 유지 - '25년 5월 효림산업지회·노동조합 통합에 따른 노사관계 단일 창구 체계 전환 - '25년 12월 경산시노사민정협의회 4개 분과위원회 위촉, 지역 노사협력 활동 참여 확대

10	동아제약(주) 천안공장	- 1975년 노조 설립 후 52년간 무분규 유지, 2013년 분사에도 노사 신뢰 기조 지속(가입률 94.2%) - 품질관리 실험실 노출기준 50% 초과 확인 후 노사협의 거쳐 130억원 투자, 2024년 11월 실험실 신축 준공 - 최근 3년간 노측 제안 안건 13건 중 9건 협의·반영(반영률 69.2%), 분기별 노사협의회 운영 - 심야수당 가산율 2023년 3월 법정기준(0.5배) 대비 2배인 1.0배로 상향 조정 - 격월 셋째 주 금요일 전사 휴무 '패밀리데이' 도입, 임금 삭감 없는 100% 임금 보전 원칙 적용
11	동원모빌리티(주)	- '71년 창립 이후 '99년 민주노총 가입으로 산별교섭 전환, '20년~'25년 6년간 사업장 쟁의 0건 유지 - '21.5.17 노사협약서 체결로 유보임금 47억원(359명) 분할지급 수용, 31명 4.6억원 자발적 일괄지급 신청 - 노사협의회 분기별 개최, 매 분기 3~5건 의결사항 전건 이행, 산업안전 보건위원회 통해 지게차 에어컨('25.3, 9대 중 6대) 도입 - 위기 중단 복리후생 노사협의('18) 거쳐 복원, 1인당 복리후생비 1,578만원('23)→2,712만원('25) 지급 - 통상임금 확대 판결 관련 노조 설명회('25.2) 후 노사합의('25.9.29, 단체협약 제48조 반영)로 소송 없이 정리
12	주식회사 디에이치엘코리아	- 1988년 노조 설립 후 파업·점거 등 갈등 겪었으나 1990년 노경협의회 전환 이후 40여 년간 협력관계 유지 - 분기별 노경협의회 개최 시 노사 대표 6인씩 전원 100% 참석, 2023~2025년 안건 협의로 경조금·대출이자율 등 제도 개선 - 최근 3년간(2023~2025) 임금교섭·단체협약 갱신을 쟁의행위 없이 타결, 2026년 임금교섭은 4차수 교섭만에 합의 - 제안제도 통해 2023~2025년 연 300여 건 접수, 3년간 246건 채택하여 794만원 포상금 지급 - 근무시간 중 조합활동 사전 통지(10일 전) 및 시간 확대를 노사 협의로 명문화, 조합활동 이유 불이익 처우 금지 규정화

13	삼성바이오에피스 주식회사	- 2012년 설립 후 노사협의회 '동감동행'이 노조 이상의 대의기구 역할 수행, 10년 이상 무분규 노사관계 유지 - 노사협의회와 주간·월간·분기 협의체 및 연간 임금협상 실시, VoC 접수 건에 100% 피드백 제공하며 신뢰관계 구축 - 3년 연속 물가상승률 상회하는 임금인상률 적용('25년 6.9% 인상), 신입 초봉 인상 및 Pay Zone별 차등 인상률로 임금격차 완화 - 전 임직원 대상 선택적 근로시간제 시행 및 코어타임 전면 폐지, 잔여 근로시간 8시간 이하 시 사업장 출입 제한하는 과다근로 방지제도 운영 - 기간제·파견 근로자 정규직 전환(상담사 1명, 파견 운전기사 3명) 및 통근 버스·사내식당 등 복리후생 동일 적용으로 처우격차 해소
14	에스케이트리캠 주식회사	- '23년 노조 설립 후 상급단체 가입 갈등 심화, '24년 화재 계기 노사 대 타협·기업별 노조 전환으로 상생 전환 - 노사 리더십 9개월간 공동 학습(노사리더 MBA) 진행, '25년 임단협 교섭 기간 11개월→3개월(73%) 단축 무분규 타결 - '24~'25년 화재 위기 속 인위적 구조조정 없이 고용 유지, 이후 전년 대비 16명(9.6%) 순증 - 계약직·장애인 근로자 4명 정규직 전환('24~'25년), 비정규직 비율 1.6% (3명)로 축소해 직접고용 98.4% 실현 - 사무직 격주 금요일 휴무(4.5일제), 현장직 4조 3교대→4조 2교대 전환으로 근로시간 단축 시행
15	에스케이하이텍 주식회사	- 2008년 노조 설립 이후 18년간 무쟁의 임단협 유지, 2020년 복수노조 교섭창구 단일화 정착 - 2023년 반도체 Down Turn 속 2일 이내 임금교섭 타결, 2025년 경영 성과급 갈등 1개월 내 타결 - FGS 자동화 창고 전환 시 유휴인력 12명 발생 예상됐으나 신규 Biz 이관·이동배치로 정규직 감소 Zero 운영 - 최상위·최하위 직급 간 임금격차 2배 미만 목표로 정액+정률 방식 하후 상박 임금인상 합의 - BP사 대상 2014년부터 상생협력 Sharing 누적 100억원 지급, 2025년 생산장려금 1인당 353만원 지급

16	엘에스머트리얼즈 주식회사	- 2021년 법인 설립 이후 노사 갈등 없이 5년 연속 무분규 임단협 체결 및 상생협력 관계 유지 - 분기별 노사신뢰협의회·산업안전보건위원회 개최 및 주 1회 이상 노사 정기 티타임 운영으로 상시 소통채널 구축 - 사내하도급업체 30명 직영화 전환(25.11) 및 법인 설립 이후 비정규직 정규직 전환율 4년 연속 100% 달성 - 자녀 출산 시 첫째 500만원~셋째 1,000만원 지원, 생일자 선물대 60만원 지급 등 복리후생 제도 운영 - '23년 사내 동호회 도입 이후 임직원 약 60%가 가입해 활동, 연 4~12회 회당 최대 100만원 활동비 지원
17	(주)해양에너지	- 1982년 설립 이후 임단협 무쟁의·무분규 지속, 실무교섭·본교섭 이원화로 2025년 임단협 상여금·수당 기본급 반영 등 제도개선 합의 - 분기별 노사협의회·산업안전보건위원회 운영으로 비정규직 처우개선, 육아 휴직 대체자 채용, 안전장비 설치 등 개선사항 도출 - 최근 5년간 개선제안·사고예방 활동 1,627건 접수, 2025년 81명에게 845천원 포상, 최근 3년간 작업중지권 22건 행사 - 2025년 기본급 3.0% 인상(10년 연속 인상), 격려금 150%·성과금 100% 지급, 2026년부터 학력 간 초임 격차 폐지 - 연차휴가사용촉진비 연 130만원, 하계휴가비 연 120만원, 자기개발지원금 연 120만원 등 생활밀착형 복지 운영
18	광진구시설 관리공단	- 2007년 노동조합 설립 이후 반복된 갈등을 거쳐 실무교섭 중심 협력 관계로 전환, 19년 연속 무분규 임금협약 체결 - 매분기 노사협의회 정례 개최 및 구글 폼 사전 안전수렴 운영, 2025년 공유안전 100건 중 21건 처리(16건 완료) - CEO 소통간담회 '진심톡톡' 통해 직급별 3회 개최(105명 참석), 접수 의견 37건 중 18건 즉시 개선·16건 중장기 반영 - 2024년 임금피크제 차수별 감액을 완화(1~3년차 5·10·15%→5·5·15%), 2025년 공무직 명절상여금 인상(55만원 2회) 및 소급 지급 - 2025년 육아휴직기간 2년에서 3년으로 확대, 시간외 근무 인정시간 30분 단위 개선 및 자동육아휴직제 도입

19	부산도시공사	- 1991년 창립 이후 노사 안정 유지, 2021~23년 복수노조 형성 후 2025.7.31. 4자협약으로 노조 일원화 달성 - 2025년 노사협의회·직무중심 인사관리 노사협의체 등 통해 정원통합 추진, 정규직 34명 채용(상반기29·하반기5) - 저직급 위주 하후상박 임금협약 체결, 초과근무수당 월35만원→월20만원 한도 기본급화로 임금격차 해소 - 육아휴직 3년 중 1년 유급 운영, 출산휴가·육아휴직 통합신청제도 시행으로 육아휴직 사용률 3.7%→7.1% 증가 - 사내근로복지기금으로 목적사업비 매년 지출('23년 7.77억·'24년 16.25억·'25년 11.42억), 1인당 연 200만원 이상 수혜 유지
20	부산신용보증재단	- 2019년 이사장 직장 내 괴롭힘 사건으로 노사갈등·파업, 2021년 상생협약 체결 후 6년간 노사분쟁 없이 협력관계 유지 - 2025년 통상임금·가족수당 이건을 노사협의로 해결, 가족수당 지급대상을 4급 이하에서 전 직원으로 확대(자녀당 1~2만원 인상) - 2025년 실무자 중심 주니어보드 도입, 발굴과제 2건을 2026~2030 중장기 경영전략 및 2026년 KPI에 반영 - 기간제근로자 성과격려금 연 65만원에서 2025년 80만원으로 확대, 복지 포인트·명절휴가비 정규직과 동일기준 지급 - 2024년 임금협약에서 1·2·5급 및 무기계약직 급여 상승률을 3·4급 대비 0.33%p 가산 조정
21	부산환경공단	- 2000년 설립 이후 25년간 무분규 임단협 체결, 노동자이사제·한마음협의회 등 참여형 노사관계 정착 - 2023~2025년 노사협의회 안건 46건 100% 이행, CEO 소통워크숍 매년 40~46명 참여 - 2025년 9월 임금피크제 별도직군 도입, 대상자 17명 중 16명 별도직군 전환해 근무 - 2026년 4~6월 순환 교대근무제 3개월 시범운영, 4조2교대 일근자 15명 순환 참여 - 노사 임금협상 실무팀 운영, 1인당 평균인상액 2023년 165만원→2024년 210만원→2025년 243만원

22	시흥도시공사	- 2007년 노조 설립 후 대립 없이 협력적 노사관계 구축, 무분규·무분쟁 노사문화 현재까지 유지 - 주 1회 이상 노사실무협의회(2025년 60회) 및 분기별 노사협의회 운영으로 현안 사전협의·조정 - 노사 공동 워크숍 매년 1회 개최, 참여인원 2023년 22명에서 2025년 70명으로 확대 - 통상임금 산입범위 확대(명절휴가비 포함) 노사합의, 임금피크제 감액을 7%에서 3%로 완화 - 정원의 직원 명절휴가비·복지포인트 지급 기준을 1년 이상 재직자에서 전 직원으로 확대
23	인천광역시 서해구시설 관리공단	- 2003년 최초 노조 설립 후 갈등 관계였으나 2024년 교섭대표노조 변경 이후 23년간 무분규 지속 - 노·노·사 실무협의체 연 5~6회 운영, 노·노·사 공동워크숍 연1회(노사 23명 참석)로 복수노조 갈등해소 - 2025년 근로시간면제자 근무평정 적용 점수를 상위 20%에서 상위 50%로 개선, 형평성 제고 - 2025년 임금협상 총 7차 실무단 운영으로 공무원 연공급 확대(1.0%→1.30%), 직무수당 신설·인상 - 유연근무제 활용률 41.68%(2025년), 부서 BSC 지표 반영해 연차사용률 100% 촉진
24	포천도시공사	- 2009년 설립 이후 16년 연속 무분규 단체교섭 유지, 복수노조 체제 하 상생협력 노사관계 구축 - 분기별 노사협의회 운영으로 2025년 협의사항 이행률 90%(전년 80%), 주니어보드 2기 23명 참여 - 희망보직 반영 전보 2024년 29명에서 2025년 107명 확대, 직원 혁신제안 142건에서 162건 증가 - 2025년 생활임금 시급 11,110원 지급(최저임금 대비 10.7%↑), 복지포인트 1억5,469만원→2억610만원 상향 - 유연근무 사용 36명→39명, 육아휴직 사용 5명→6명 확대, 임금피크제 감액을 5·10·15%→5·5·5% 축소

25	(주)한국가스 기술공사	- '23년 기관장 해임에 따른 리더십 공백 속 노사 임금·인사 현안 대립, 노사 합동TF·정기협의(연 6회)로 갈등을 제도개선으로 전환 - '24년 질병휴가 사용기준 강화 노사합의(4건), '26년 완화된 진단서 인정 등 근무제도 개선을 보충협약으로 반영 - '25년 임금인상재원 10억원 전액 상·하위직급 정액인상 추진, 조합원 85% 찬성으로 임금격차 완화 협약 체결 - '25년 초급간부 승진제도 30년만에 개편, 노사TF(9회)·설문 및 현장인터뷰(4회) 거쳐 역량기반 21명 승진 - '25년 관로검사 등 휴일근무 완화 위해 노사TF(5회)·현장워크숍(2회) 통해 인력배치 기준 개선 및 인력 확보
26	한국남동발전(주) 삼천포발전본부	- '02년~'09년 세 차례 파업 등 갈등적 노사관계였으나 '11년 기업별 노조 출범 이후 협력적 노사문화로 전환 - 노사협의회 지속이행안건 T/F 운영('18~'25년 20건 발굴), 의결안건 이행을 2년 연속 100%('24년 39건, '25년 23건) 달성 - 유연근무제 활용인원 346명(전체 88%, '26년), 연차휴가 소진율 73.8% 달성으로 장시간 근로 개선 - 1인당 연장근로시간 13.2시간('23년)→13시간('24년)→11시간('25년)으로 지속 단축 - 사내근로복지기금 활용 자회사(코엔서비스) 도급근로자 지원 '23년 2억 730만원, '24년 1억 8,408만원 지원
27	한국농수산식품 유통공사	- '18년 복수노조 설립에 따른 노노노사 갈등, 범협의체 통해 41개 개선계획 도출·이행('19년) 대통합 - 노사합동 「제도개선 협의체」 전직원 총투표(88.7% 동의)로 직무급 비중 4.6%('22)→12.9%('25) 확대 합의 - 노사 Two-Track 정부 설득으로 육아휴직자 현원제외 시점 개정('24.5), 신규 채용 53명('23)→72명('25) 확대 - 노사분과협의회 11개 신설, 상·하반기 100% 개최로 현장고충 자체해결 체계 구축('23~'25) - 「노·사 일줄이기 협의체」 운영('21.12 노사합의) 통해 RPA 적용업무 11개('21)→22개('22) 확대, 서무업무 연 6천시간 절감

28	한국부동산원	- '87년 설립 이후 감정평가 민간이양 등 조직변화 속에서도 21년 연속 무분규 임단협 체결 - 노사합의추진단 구성('25.6) 후 집중협상으로 중징계자 성과급 지급제한 최초 합의('25.7) - 노동이사제 도입('22.8) 후 이사회 참여 23회, 근로시간면제 한도 법상 최대한도 명문화 - 직무급 비중 8.416%('23)→9.72%('24) 확대, 무기계약직·대외파견자까지 직무급 신설('25.12) - 주4.5일제 도입 노사합의 완료, 연차휴가 의무사용률 60%('23)→75%('24) 확대
29	한국에너지기술평가원	- 리더십 공백기('23.8~'24.8) 이직 급증 후 노사 상시 협의체 운영으로 14년 연속 무분규 임단협 체결 - 전 직원 직무급 도입 노사합의 시 조합원 총회 찬성률 93.5% 확보, 총연봉 대비 직무급 비중 3.0%('24)→6.3%('25) 확대 - 기관장·노조위원장 정기면담 11회('24)→14회('25), 직원간담회 10회('24)→12회('25) 실시로 소통만족도 3.20점('23)→3.74점('25) 상승 - 직급 간 임금격차 완화 위해 정액 인상 50%-정률 인상 50% 병행 적용, 신규입사자 초임 대졸 평균 대비 약 20% 상향 책정 - 자율출퇴근제 96명·근무시간선택제 51명·시차출퇴근제 90명 활용, 연차휴가 사용률 약 90% 달성
30	한국철도기술연구원	- '19년 최초 노조설립 후 갈등 겪었으나 '21년 단체협약 체결로 상생협력 전환('23년 이후 노사분규 0건) - 노사협의회 근로자위원, 인사위원회·기획관리위원회 정직원 및 5개 TFT 필수인원으로 참여해 성과급·승진·정년연장 심의 - 분기별 노사협의회 정례 개최를 통해 임금 사전협의 의무화, 연차 저축제(최대 7일/5년 이월), 육아기 단축(만12세) 제도화 - '25년 비정규직 성과급 1인당 지급액 전년 대비 115% 증가, 유연근무 비정규직 49명(89.1%) 활용 - 남성 육아휴직자 '23년 4명→'25년 9명으로 3년 연속 증가, 출산 관련 휴가 10일→20일로 확대

31	한국해양 교통안전공단	- 1988년 노조 설립 후 갈등 지속되었으나 이후 상생 협력으로 전환, 2025~2027 단체협약 무분규 체결로 37년 연속 무분규 사업장 유지 - 2023년 직무급제 전 직원 확대 시 노사대표 30개 근무지 순회 설명회 개최, 12월 노조대의원대회 92% 찬성으로 노사합의 통해 도입 - 2024년 창립기념일 유급휴일 폐지를 두고 3년간 논의 지속, 노조대의원대회 89.6% 찬성 거쳐 2025년 단체협약에 반영·폐지 - 2025년 9월 해양수산부 산하기관 부산 이전 논의 시작에 따라 이사장·노조 위원장 공동대표로 노사공동협의체 구성, 진행상황 공유·의견수렴 지속 - 2024년 9월 관리직 대상 주 4.5일제(월 1회) 시범 도입 후 2025년 이용 확대(월 2회, 사용실적 65건→459건), 임금 차등 없이 운영
32	해양환경공단	- '12년 선원법 개정 후 취업규칙·직무급 도입 갈등 겪었으나 '20년 3대 현안 합의로 극복, '24년 채용·승진 갈등도 노사 소통으로 해소 - 노사협의회(분기 1회, 연평균 40건 이상 합의), 노사공동협의체·간사회의(분기 1회) 등 3단계 소통체계 운영 - '25년 공무원 명절수당 55만원 신설, 정규직 동일 임금인상을 적용으로 임금격차 '23년 대비 1,000천원 축소 - 정규직 내 하위직급 우선 인상으로 최고·최저 임금격차 '23년 대비 '25년 573천원 축소, 직급간 격차 142천원 축소 - 30분 단위가던 유연근무 신청을 10분 단위로 개선, PC-OFF 제도·초과근무 강요 금지 공문 발송으로 장시간 근로 개선