
2026

노사문화 우수기업·大賞 선정계획

2026. 3.

순서

I. 목적	1
II. 그간의 경과	1
III. '26년 노사문화 우수기업 및 大賞 선정 계획	2
1. 노사문화 우수기업·대상 신청	2
2. 심사 및 선정	4
3. 선정취소	8
4. 시상 및 홍보	10
5. 행정사항	10
6. 추진일정	11
※ 붙임 1. 노사문화 우수기업 및 大賞 신청서	12
2. 우수 노사문화 추진실적	15
3. 사전검증서	19
4. 1차 서류심사 기준	20
5. 2차 사례발표 심사기준	24
6. 심사 시 유의사항	25
7. 현지실사 조사서	27
8. 선정기업에 대한 지원내용	28
9. 서약서	29
<참고> 신청서 접수처	30

2026년 주요 변경사항

□ 민간부문과 공공부문 분리 심사·선정, 공공부문 선정규모 확대

* 모범적 사용자로서 공공부문의 책임과 역할 강화

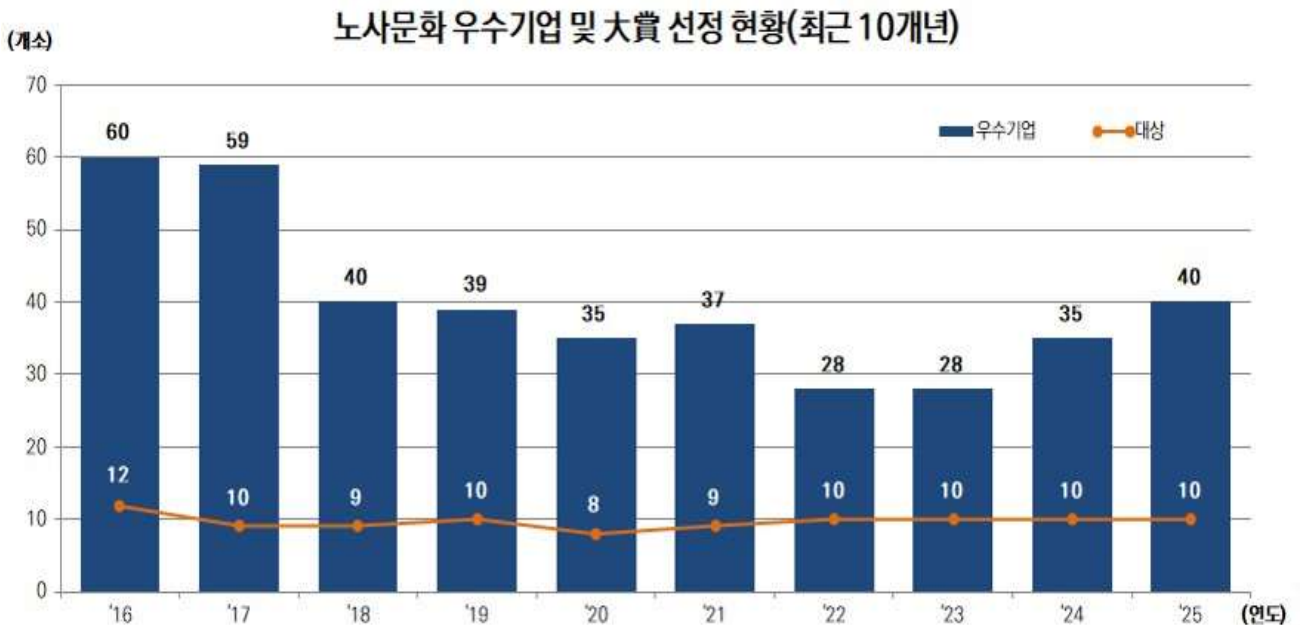
□ 체불 기업에 대한 심사 강화 및 우대조치 철회 요건 조정

* 체불 근절 및 체불에 대한 사회적 인식 개선을 통한 노동존중사회 구현

구 분	기 존	변 경	비 고
공공부문 선정규모	전체 40점 내외, 그 중 공공부문은 4~8점(평균 18% 비중)	25%로 확대 총 40개소 내외(공공부문 10개소)	P.7
공공부문 평가배점	민간부문과 동일	공무직, 비정규직 등 차별 해소 및 처우 개선 노력 항목 배점 확대	P.21 P.23
감점기준	신고사건, 감독 무관하게 노동관계법 위반 1건당 10~15점 감점 [최대 감점 한도(100점)]	- (감독) 최대 감점한도 30점으로 조정 (단, 체불 위반사항은 한도에 관계없이 추가 감점) - (신고사건) 기간 내 2회 이상 사건이 제기되어 체불 확인 시 20점 추가 감점	P.5
우대조치 철회요건	고액임금 체불(10억원 이상)로 기소 의견으로 송치된 사업장	5억 원 이상 또는 3회 이상 체불로 기소 의견으로 송치된 사업장	P.9
가점항목	(신설)	상생파트너십 종합지원사업 참여 (+10점 가점)	P.20
	(신설)	원하청 상생교섭 컨설팅 참여 사업장 (+20점 가점)	P.23
	(신설)	초기업 교섭을 통한 단체협약 체결 (원하청간 상생협력 평가항목에 추가)	P.23

- 노사 파트너십을 통한 상생의 노사협력 및 사회적 책임을 모범적으로 실천하고 있는 기업을 선정·지원
- 이를 통해 상생·협력의 우수한 노사문화를 사회 저변으로 확산해 기업 및 국가 경쟁력 강화

- '96년부터 「노사협력 우량기업」을 선정, 「노사협력 우량기업」 중 탁월한 기업에게 「노사화합대상」 시상
- '00년 「신노사문화 우수기업」 및 「신노사문화대상」으로 명칭 변경
- '05년 現 「노사문화 우수기업 및 노사문화대상」으로 변경
- '08년부터 「노사문화 우수기업 및 노사문화대상」 선정 업무를 노사발전재단에 위탁·수행



※ '00년~'25년 노사문화 우수기업 총 1,619개사, 노사문화大賞 총 271개사 선정·시상

< 기본 방향 >

상생의 노사협력 및 사회적 책임 분위기 확산을 위해 업종·규모에 관계없이 공개 경쟁을 통해 노사문화가 우수한 사업장을 선정·지원

1. 신청자격 및 방법

1 신청자격

- **(우수기업)** 사업 개시일로부터 1년이 경과되고, 결격사유에 해당되지 않는 모든 사업 또는 사업장(공고일 기준)
 - 사업장 단위로 신청하는 경우에는 노사협의회 설치 사업장에 한함
- **(大賞)** '24~'26년 노사문화 우수기업으로 선정된 사업장

(결격사유) 다음에 해당되는 사업장은 심사대상에서 제외

- ① 최근 3년 이내에 불법 노사분규가 발생한 사업장
- ② 노사문화 우수기업·대상 선정 후 2년이 경과되지 아니한 사업장
- ③ 최근 3년 이내 1회 이상 「산업안전보건법」에 따라 명단이 공표된 사업장 또는 공표가 확실시 되는 사업장
- ④ 최근 3년간 「근로기준법」에 따라 임금 등 체불로 명단이 공개되거나, 종합신용정보집중기관에 체불자료가 제공된 사업장
- ⑤ 장애인 고용이 저조하여 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따라 최근 2회 연속 명단이 공표된 사업장
- ⑥ 「공정거래관련법」 위반으로 최근 2년 이내 3회 이상 고발 또는 과징금 처분을 받았거나, 최근 1년 이내 3회 이상 시정명령 처분을 받은 사업장
- ⑦ 「국세기본법」, 「관세법」, 「지방세징수법」 등에 따라 고액·상습 체납 등으로 명단이 공개 중인 사업장
- ⑧ 최근 3년간 부당노동행위(노동조합 및 노동관계조정법)로 기소된 사업장
- ⑨ 부도덕한 행위 등으로 사회적 물의를 야기하거나 언론보도 또는 소송·민원 제기 등의 논란이 있어 우수기업 선정이 합당치 않다고 판단되는 기업

2 신청방법

○ 신청기간

- (우수기업) 2026. 3. 10.(화) ~ 4. 15.(수) 18:00시까지
- (大 賞) 2026. 7. 16.(목) ~ 8. 18.(화) 18:00시까지

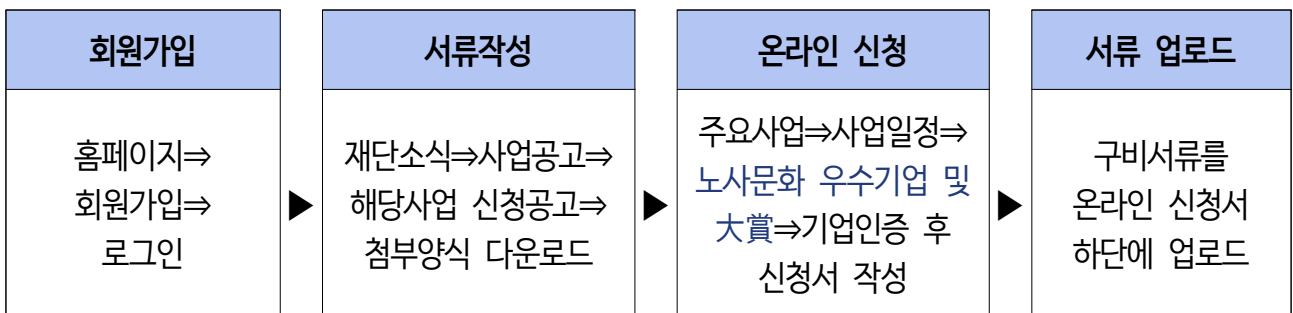
○ 신청서류

번호	구비서류	서류양식	작성방법
1	지원신청서	붙임1	온라인 작성 및 서명된 스캔본 제출
2	우수 노사문화 추진실적	붙임2	한글 및 PDF 파일로 제출 (증빙자료 포함 A4 50페이지 이내)
3	추진실적 증빙자료	-	PDF 파일로 제출
4	납세증명서	-	국세청 발급 후, 스캔본 제출
5	사업자등록증 사본	-	스캔본 제출

☞ <붙임1> 신청서 및 <붙임2> 우수 노사문화 추진실적 양식 참조

○ 신청방법

- 노사발전재단 홈페이지(www.nosa.or.kr)에서 신청기간 내 접수



- 반드시 노·사 대표자 공동명의로 신청

* 복수노조 사업장은 가급적 전체 노조 참여하에 공동명의로 신청

- 중소기업·대기업*·공공기관**을 구분하여 신청

* 「고용보험법 시행령」 제12조에 따른 우선지원대상기업을 중소기업으로 보며, 그 외에는 대기업으로 간주

〈우선지원 대상기업의 상시 근로자 기준〉

- △ 제조업: 500명 이하
 - △ 광업, 건설업, 운수·창고업, 정보통신업, 보건업 등: 300명 이하
 - △ 도매·소매업, 숙박·음식점업, 금융·보험업 등: 200명 이하
 - △ 그 밖의 업종: 100명 이하
- * 사업장(공장 등) 단위로 신청하는 경우 해당 기업 전체 노동자수를 기준으로 구분

** 공공기관은 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 재정경제부장관이 지정한 기관 및 지방자치단체가 경영하는 사업 중 「지방공기업법」의 적용을 받는 기관

2. 심사 및 선정

1. 심사위원회 구성

- 노사문화 우수기업과 노사문화 大賞 심사위원회를 별도로 구성
 - 노사관계에 전문적 식견이 있는 전문가 등 7인 이내로 구성
 - * 신청기업과 직접적인 이해관계가 있는 자는 배제
- 재적위원 과반수 출석과 출석위원 과반수 찬성으로 의결

〈 노사문화 우수기업 심사위원회 〉

- 당연직(2인): 지방고용노동청장(대표지청장), 노사발전재단 책임자
- 지명직(5인 이내): 지방고용노동청장(대표지청장)이 추천하는 전문가

〈 노사문화 大賞 심사위원회 〉

- 당연직(2인): 노사협력정책관, 노사발전재단 책임자
- 지명직(5인 이내): 고용노동부장관이 추천하는 전문가

2 노사문화 우수기업 심사·선정

<1> 사전검증 실시(지방관서)

- 사업장 담당 근로감독관은 노동관계법 위반 등 해당 여부*, 노사문화 우수기업 신청서 접수 시 노동자 대표 동의 여부 등에 대해 사전검증 실시 ☞ <붙임3> 사전검증서 작성

- * ▲ 최근 2년 이내 노동위원회에서 부당해고 및 부당노동행위 구제신청 건에 대해 인용재결(구제명령) 여부
 - ▲ 최근 2년 이내 노동관계법 위반혐의로 '기소' 의견 송치 및 과태료 부과 여부
 - ▲ 최근 2년 이내 임금체불 등 노동관계법 위반 사실 여부

- 사전검증서 작성 후 부서장의 결재를 받아 '노사발전재단 통합정보시스템(관리자페이지)에서 해당 사업장의 심사자료 탭에 업로드, 1차 서면심사 점수에 반영

- 담당 근로감독관은 해당 사업장 직전 2년간* 사업장 감독 실시 내역과 신고사건 조사내역(노사누리 전산조회 결과) 함께 제출

- * 조사 기간: (우수기업) '24.1.1.~'26.4.15. (우수기업 신청마감일까지)
(大 賞) '24.1.1.~'26.8.18. (大賞 신청마감일까지)

- 노동관계법 위반에 대해서는 다음 기준에 따라 감점(최대 100점)

- 동일 사안으로 감점이 중복될 경우에는 가장 큰 점수를 감점

감점 기준

- ◇ 최근 2년 이내 부당해고 등 또는 부당노동행위 구제명령 사례(1건당 15점)
- ◇ 최근 2년 이내 노동관계법 위반 기소의견 송치 및 과태료 부과(1건당 15점)
- ◇ 최근 2년 이내 노동관계법 위반 사실이 확인*된 경우(1건당 10점)
 - * 신고사건, 감독 시 위반사실 확인, 체불사건의 경우 체불확정이 되었을 때
 - 감독의 경우 1회 감독 시 위반 사실이 3건 이상인 경우에도 최대 30점 감점(단, 체불 위반사항은 최대 30점 감점에 관계 없이 감점)
 - 신고사건의 경우, 기간 내 2회 이상 체불 확인될 경우 20점 추가 감점

* 신청서 기재내용이 사실과 다른 사업장은 심사 제외

<2> 1차 심사(서면심사) ☞<붙임4> 1차 서류심사 기준 참조

- 항목별 5단계 척도로 심사 → 취득점수를 평균하여 만점(1,000점)의 90%(900점) 이상 획득한 사업장을 2차 심사 대상으로 선정

심사항목	심사 기준	배점 (1,000점±가·감점)
노사관계	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 최근 2년간 대립·갈등적 노사관계 요소 ▪ 노사관행 개선실적 	100점
노사문화 실천요소	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 열린 경영과 노동자 참여 ▪ 인적자원 개발·활용 ▪ 적정 임금수준 보장 및 격차 해소 노력 ▪ 근로복지 및 근무환경 개선 ▪ 기업 고유의 노사문화 정착 노력 	500점
노사의 사회적 책임	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 상생협력 및 동반성장 ▪ 노사의 사회적 의무 ▪ 기업의 노동정책 등의 이행정도 	400점
(가점)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 일터혁신 인증기업, 상생파트너십 사업참여 ▪ 원하청 공동노사협의회 구성+상생협력 체결 ▪ 원하청 상생교섭 컨설팅 참여 사업장 	10점 20점 20점
(감점)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 최근 2년간 노동관계법 위반 	100점 한도

<3> 2차 심사(사례 발표) ☞<붙임5> 2차 사례발표 심사 기준 참조

- 지역별 경진대회 형식으로 사례발표 및 질의응답을 통해 항목별 5단계 척도로 심사, 필요시 현지 실사

심사항목	심사 기준	배점 (700점)
노사관계일반	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 대립·갈등적 노사관계 요소 및 극복 사례, 노사관행 개선실적 등 	100점
열린 경영 및 노동자 참여	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 경영현황 설명을 위한 채널의 다양성, 일터혁신 등에 노동자 참여 정도 	100점
인적자원 개발 및 활용	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 프로그램 내용, 교육훈련의 만족도 및 효과성, 공정한 인사관리, 배치전환 등 고용유지 노력 	50점
임금 적정성 및 격차해소 노력	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 산업 평균 대비 임금 수준, 급여증가율, 임금 격차 해소 노력 	100점
근로복지 및 근무환경 개선	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 근로복지시설 운영·개선, 작업환경 개선, 장시간 근로 개선을 위한 노사의 노력 및 효과성, 일·생활 균형 실현 	100점
노사의 사회적 책임	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 기업 내 비정규직 등 취약계층 처우개선, 원·하청 간 공정 거래 실천 프로그램, 기업이익의 사회적 환원, 기업의 노동정책 이행 정도 	200점
발표 태도 및 기법	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 발표 태도 및 노사 대표자 참여도 등 	50점

<4> 선정

- 2차 심사에서 만점(700점)의 85%(595점) 이상을 획득한 사업장을 노사문화 우수기업으로 선정(1차 서면심사 점수 미반영)

☞ <붙임 6> 노사문화 우수기업 심사 시 유의사항

- 선정된 사업장은 본부 검증 및 조정절차를 거쳐 최종 선정
 - * 청(대표지청)은 선정(내정) 즉시 본부 보고 → 본부는 각 실·국 조회 등 검증 실시, 필요시 지역별로 중복 사업장 조정의견 통보 → 청(대표지청) 최종 확정
- 총 40개소(공공부문 '10개소') 내외 선정 예정
 - 2026년에는 공공부문의 모범사용자를 발굴하고자 비정규직 등 고용불안 직종의 차별 해소, 처우개선, 고용형태 개선에 공적이 있는 공공기관을 우대하여 선정 비중 확대 예정

3 노사문화 大賞 심사·선정

<1> 대상(大賞) 규모(안)

- 대통령상 2점, 국무총리상 2점, 장관상 6점(예정)
- 노사문화大賞 신청 사업장에 대해 1차 서면심사를 통해 '26년 시상규모의 1.3~1.4배수 범위 내에서 2차 심사대상으로 선정

<2> 2차 심사(사례발표)

- 노사발전재단은 1차 심사를 통과한 사업장에 대해 노조측(노조가 없는 경우에는 노사협의회)의 수상 의사 재확인
- 1차 심사 통과 사업장을 대상으로 현지실사를 거쳐 「노사문화 우수사례 경진대회(사례발표 및 질의응답)」를 개최하여 취득점수에 따라 노사문화大賞 선정(1차 서면심사 점수 미반영)

- * ▲ 노사발전재단은 大賞 신청기업 관할 지방고용노동관서에 사전검증 의뢰
- ▲ 1·2차 심사기준은 노사문화 우수기업 심사와 동일한 기준 및 방식 적용
- ☞ <붙임 6-1, 7> 노사문화大賞 심사 시 유의사항, 현지실사 조사서 참조

4 선정 사업장 지원 ☞<붙임 8> 참조

- (유효기간) 우수기업·大賞기업으로 선정된 날로부터 3년
- (지원내용) 정기근로감독 면제 등 행정 또는 금융상 우대

3. 선정 취소 및 우대조치 철회

1 요건 및 효력

<1> 선정 취소

- 제출한 서류를 허위로 작성한 것이 판명된 경우 또는 선정되기 이전의 노동관계법 등 위반으로 선정 이후 사회적 물의를 일으킨 경우 심사위원회 심사를 통해 노사문화 우수기업·대상 선정 취소
- 선정이 취소된 경우, 취소된 날로부터 우대지원 혜택 중단 및 5년간 신청자격 박탈
 - * 소속 사업장이 선정 취소된 경우 동 사업장이 속한 본사와 소속 사업장 모두 5년간 신청자격 박탈

<2> 우대조치 철회

- 선정 이후 혜택 유효기간 내에 노동관계법 등 위반으로 사회적 물의를 야기한 사업장에 대해서는 심사위원회 심사를 통해 선정 철회(아래 각호 사유가 발생할 경우에는 반드시 심사위원회 개최)
- ① 산업안전보건법 제10조에 따라 산업재해 등과 관련하여 명단이 공표된 사업장

- ② 근로기준법 제43조의2 및 제43조의3에 따라 임금 등 체불로 명단이 공개되거나, 종합신용정보집중기관에 체불자료가 제공된 체불사업주가 대표인 사업장
- ③ 불법 노사분규가 발생한 사업장
- ④ 중대산업재해(중대재해처벌법) 또는 중대재해(산업안전보건법)가 발생하여 기소 의견으로 송치된 사업장
- ⑤ 부당노동행위(노동조합 및 노동관계조정법), 5억 원 이상 또는 3회 이상 체불로 기소 의견으로 송치된 사업장
- ⑥ 사회적 물의 발생으로 수사·특별감독 실시 결과, 노동관계법 10건 이상 위반이 확인된 사업장

- 우대조치가 철회된 경우, 철회된 날로부터 우대지원 혜택 중단 및 5년간 신청자격 박탈

* 소속 사업장이 선정 철회된 경우 동 사업장이 속한 본사와 소속 사업장 모두 5년간 신청자격 박탈

2 시 기

- 유효기간(3년) 동안 심사위원회 개최 사유 발생 시 수시로 개최 하여 결정

3 절 차

- 매 반기 말 또는 사유 발생 시에 과거 3년간의 결격사유 조회 (청·대표지청) → 결격 사유 발생 확인 → 해당 사업장 조사(지방관서) → 심사위원회* 개최 및 심의 결정(관할 지방청·대표지청·본부) → 취소 또는 철회

* 선정 당시 또는 최근 심사위원회와 동일하게 구성·운영 원칙, 청(대표지청)은 심사결과를 본부, 지방관서 및 국세청 등 유관기관에 통보

4. 시상 및 홍보

1 선정 공고

- 고용노동부 및 노사발전재단 홈페이지에 일괄 공고

2 시상식 및 인증서·인증패 전수

- 노사문화 우수기업 인증서·인증패 전수는 관할 지방고용노동관서별로 자체계획을 수립하여 시행
- 노사문화大賞 시상식: 12월 중 개최

3 홍보

- (사전 신청) 포상계획 안내문 홈페이지(지방·본부) 게시, 홍보물(포스터·리플렛 등) 배부, 사용자 단체에 후보사업장 발굴 요청, 일터혁신·상생파트너십 프로그램 참여 사업장 대상 집중 홍보
- (선정후 사례 확산) 공고, 보도자료 배포, 우수사례 영상 제작 및 SNS 홍보 등을 통하여 노사문화 우수기업·대상 모범사례를 전파하고 산업현장 저변으로 확산

5. 행정 사항

- 원활한 사업추진을 위해 노사발전재단과 지방관서*의 유기적 협력

* ▲지방청(대표지청): 심사위원회 구성, 심사 및 선정 등 적극 지원

▲지청: 사전검증서 조사·작성, 인증서·인증패 전수 등

- 지방청(대표지청) 및 노사발전재단은 심사위원 명단이 외부에 유출되지 않도록 보안 유지 철저

* 심사위원 구성 후, 보안 결재 공문으로 전달해 업무관계자 이외의 자 열람 여지 차단하고, 업무관계자 및 심사위원에 대하여 보안유지 서약서<붙임9> 징구

6. 추진일정

구 분	추진일정	비 고
▪ 노사문화 우수기업 신청접수	3.10. ~ 4.15.	▪ 노사발전재단 홈페이지 접수 (www.nosa.or.kr)
▪ 서류검토 및 사전검증	4.16. ~ 4.22.	▪ 지방고용노동관서(근로감독관)
▪ 심사준비	4.23. ~ 4.29.	▪ 지방고용노동청(대표지청), 노사발전재단 ▪ 감점기준 및 결격사유 등 조회
▪ 지역1차 심사(서류심사)	4.30. ~ 5.13.	▪ 8개 지방청 · 대표지청별로 심사
▪ 현지 실사(필요시)	5.14. ~ 5.21.	▪ 지방고용노동청(대표지청)
▪ 지역2차 심사(사례발표)	5.22. ~ 6.8.	▪ ‘경진대회’ 형식으로 개최
▪ 심사결과 보고	~ 6.9.	▪ 즉시 본부 보고(청·대표지청)
▪ 노사문화 우수기업 인증 공고	6월 말	▪ 공고(고용노동부, 노사발전재단)
▪ 인증서 및 인증패 수여	7월 중	▪ 권역별 계획 수립
▪ 노사문화 大賞 신청접수	7.16.~ 8.18.	▪ ‘24년~’26년 우수기업 ▪ 노사발전재단
▪ 심사준비 및 사전검증	8.19. ~ 8.28.	▪ 노사발전재단
▪ 大賞 1차 심사(서류심사)	8.31. ~ 9.9.	▪ 13~14개 기업을 2차 심사대상으로 선정
▪ 현지 실사	9.10. ~ 9.23.	▪ 고용노동부, 노사발전재단
▪ 大賞 2차 심사(사례발표)	10월 초	▪ 大賞 선정 및 훈격 결정
▪ 노사문화大賞 공고	10.22.(예정)	▪ 공고(고용노동부, 노사발전재단)
▪ 우수사례 영상 제작 등	11~12월 중	▪ 우수사례 영상 제작·배포
▪ 시상식 개최	12월 중	▪ 시상 및 합동시상식 병행 ▪ 보도자료 배포

※ 추진상황 및 업무사정 등에 따라 일정 조정 가능

< 붙임 1 >

□ 노사문화 우수기업 · 大賞 신청서

※ 해당사항에 표 하세요

① 신청구분	<input type="checkbox"/> 기업단위 <input type="checkbox"/> 사업장단위		② 기업구분	<input type="checkbox"/> 중소기업 <input type="checkbox"/> 대기업 <input type="checkbox"/> 공공기관	
	노사발전재단 사업 참여 여부		<input type="checkbox"/> 교육 <input type="checkbox"/> 컨설팅 <input type="checkbox"/> 노사파트너십프로그램 <input type="checkbox"/> 전직지원 서비스 <input type="checkbox"/> 인증·포상(수상한 인증·포상명 기재)		
③ 사업체명	한글			④ 업종 (주생산품)	
	영문	※ 대·소문자 구분 표기			
③-1 사업주 성명			③-2 사업주 직책(직위)		
⑤ 소재지	(우) -				
⑥ 노동조합	<input type="checkbox"/> 있음(노동조합명 기재)		복수노조	<input type="checkbox"/> 유 <input type="checkbox"/> 무	
	<input type="checkbox"/> 없음(노사협의회명 기재)		상급단체	<input type="checkbox"/> 한국노총 <input type="checkbox"/> 민주노총 <input type="checkbox"/> 미가입·기타	
⑥-1 노동자대표 (노조대표자) 성명			⑥-2 노동자대표 (노조대표자)연락처	직 통	
				휴대전화	
⑦ 노동자수 (노동조합원)	명 ()	⑧ 자본금	원	⑨ 연매출액	원
⑩ 사업자등록번호 (법인등록번호)	()		⑩-1 산재보험관리번호		
			⑩-2 고용보험관리번호		
⑪ 사업개시일	년 월 일		⑫ 前노사문화 우수기업 선정시기	년	
⑬ 사업장 현황 ※ 사업장이 많은 경우 별지사용	사업장명	소재지	노동자수	주생산품	
담당자	부서명		연락처	직 통	
	직책			휴대전화	
	성명		e-mail		
사업장 소재지 관할 지방고용노동(지)청			지방고용노동청	지청(출장소)	
결격사유 조회 동의 여부	결격사유 조회를 위해 신청 기업의 신고사건, 지도감독 등 법위반 여부를 조회하는데 동의합니다. <input type="checkbox"/> 동의, <input type="checkbox"/> 부동의				

2026년도 「노사문화 (우수기업) · (大賞)」으로 선정 받고자 위와 같이 신청합니다.

2026년 월 일

⑭ 사 업 주 : (서명)

⑮ 노동자대표 : (서명)

(복수노조 대표) (서명)

지방고용노동(지)청장, 노사발전재단 사무총장 귀하

신청서 작성요령

1. 신청서 작성 시 유의사항

가. 신청서와 부속서류인 심사항목별 내용 설명서는 사실에 입각하여 작성

* 허위서류 작성 시 향후 5년간 신청자격 정지

나. 심사항목별 내용 설명서는 소정양식에 따라 실적을 용이하게 파악할 수 있도록 개조·서술식으로 작성하되 계량단위로 표시되는 실적은 계량화하여 기입하고 그 내용을 요약 설명

다. 해당 사실이 언제 있었던 일인지 시기를 명확히 표시

2. 신청서 항목별 기재요령

① 신청구분: 신청단위가 기업단위(기업 전체)인지 사업장단위(공장, 지사)인지 표시

② 기업구분

- (중소기업) 고용보험법 시행령 제12조에 따른 우선지원대상기업을 중소기업으로 보며, 그 외에는 대기업으로 간주

업종	규모	비고
제조업	500명 이하	중소기업 * 사업장(공장 등) 단위로 신청하는 경우 해당 기업 전체 노동자수를 기준으로 구분
광업, 건설업, 운수 및 창고업, 정보통신업 사업시설관리업, 과학·기술서비스업, 보건업·사회서비스업	300명 이하	
도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업 금융 및 보험업, 여가관련 서비스업	200명 이하	
위 업종 외의 산업	100명 이하	

- (공공기관) 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 의해 재정경제부장관이 지정한 기관 및 지방자치단체가 경영하는 사업 중 지방공기업법의 적용을 받는 기관을 말함

③ 사업체명: 기업단위는 본사, 사업장단위는 당해 사업장 명칭(사업자등록증에 기재된 명칭)을 한글과 영문(영문인증서에 사용됨)으로 정확하게 기입

③-1, ③-2: 기업단위는 본사, 사업장단위는 당해 사업장의 사업자등록증에 기재된 사업주의 성명과 직책(직위)를 기입

④ 업종: 신청기업의 사업종류를 기입(예, 화학제품제조)

- ⑤ 소 재 지: 기업단위는 본사, 사업장단위는 당해 사업장의 주소를 기입
 - ⑥ 노동조합: 노동조합 유무, 복수노조 유무, 상급단체 기입, 노동조합명(노사협의회명) 기입
 - ⑥-1, ⑥-2: 노조가 있는 기업(사업장)은 노조대표자, 노조가 없는 경우에는 노사협의회 노동자위원 대표의 성명과 연락처를 기입
 - ⑦ 노동자수: 신청일 기준 노동자수 합계(사업장단위는 당해 사업장의 노동자수)를 기입하고 노조가 있을 경우 당해 사업장 조합원 수를 괄호 안에 기입
 - ⑧ 자 본 금: 신청일 이전 최근 회계 연도 말 기준
 - ⑨ 연매출액: 신청일 이전 최근 회계 연도 말 기준
 - ⑩ 사업자등록번호 및 법인등록번호: 기업단위는 본사, 사업장단위는 당해 사업장의 사업자등록번호 및 법인등록번호를 기입
 - ⑩-1 산재보험관리번호:
 - * 사업장 단위 신청시 ⑩-1에 해당 사업장 산재보험관리번호 기재
 - * 기업단위 신청시 ⑩-1에 본사의 산재보험관리번호를 기재하고 '⑬사업장현황'에서는 소속된 모든 사업장의 산재보험관리번호 기재
 - ⑩-2 고용보험관리번호: 우선지원대상기업 여부 재확인 위해 기재 필수
 - ⑪ 사업개시일: 사업자 등록증상 사업개시일 기재(합병에 따른 사업 승계 시는 그 이전 사업 개시일 기재)
 - ⑫ 노사문화우수기업 선정시기: 우수기업 선정 시기를 명시(예: '20년)
 - ⑬ 사업장현황: 기업단위의 경우 여러개의 사업장(공장, 지사 등)이 있을 경우 각각의 사업장을 모두 기입
 - ⑭ 기업단위는 사업주가 서명하고, 사업장 단위는 사업장 대표자가 서명
 - ⑮ 노조가 있는 기업(사업장)은 노조대표자, 노조가 없는 경우에는 노사협의회 노동자위원 대표가 서명
- ※ 모든 업무연락은 e-mail을 이용하므로 e-mail주소를 정확하게 기재

< 붙임 2 >

우수 노사문화 추진실적

1. 사업장 일반현황

노사개요

사업체	노동조합(노사협의회)
◦ 명칭:	◦ 명칭:
◦ 소재지:	◦ 상급단체:
◦ 대표자:	◦ 대표자:
◦ 노동자수:	◦ 조합원수:
◦ 업종 및 주요생산품:	◦ 설립일:
◦ 설립일:	◦ 임<단>협만료일:
◦ 연락처:	◦ 연락처:
◦ 연혁:	◦ 연혁:

노사관계 변천사

※ 당 사업장의 노사관계 변천 과정을 약술

노사관계 안정요인 및 계기

※ 갈등을 겪은 후 안정되었다면 그 배경, 계기, 안정요인 등을 기술

※ 갈등 관계가 없이 계속 안정을 유지하였다면 안정요인 등을 기술

2. 노사상생협력 추진 체계도

※ 노사상생협력을 달성하기 위한 실천전략 및 비전 등을 기술

※ 현재 운영 중인 갈등관리 방식(체계) 등을 기술

3. 기업경영 현황

※ 단위사업장의 경우, 기업의 총액도 함께 기술

(단위: 원)

구 분	2023년	2024년	2025년
1. 연간 매출액			
- 연간 매출액(증가율)			
2. 당기 순이익			
- 당기 순이익(증가율)			
3. 1인당 노동생산성 (매출액/전체 노동자수)			
4. 인건비 총액			
- 매출액 대비 인건비 비율			
5. 임금			
- 전 직원 평균임금			
- 평균임금 중 변동급 비중			
- 신입사원(남성) 평균임금			
- 신입사원(여성) 평균임금			

4. 노동환경 현황

구 분	2023년	2024년	2025년
1. 고용			
- 노동자 수			
- 노동자 평균 근속연수			
- 이직률			
- 명예퇴직 실시여부			
- 비정규직 노동자 수			
- 여성 노동자 수			
- 여성 관리자 수			
- 장애인 노동자 수			
- 장년(55세 이상) 노동자 수			
2. 노동시간			
- 주당 평균 노동시간			
- 평균 연차휴가 사용일수			
- 유연근무제 운영 여부			
3. 일·생활 균형			
- 전체 육아휴직자 인원			
- 남성 육아휴직자 인원			
4. 안전보건			
- 산업재해 발생건수			
- 안전보건 노사협의기구 설치·운영 여부			
5. 상생협력			
- 사내하청 노동자 수(업체수)			
- 협력사와 동반성장 정책수립 여부			

5. 우수 노사문화 추진실적

- ※ 심사기준의 평가항목 순서대로 기술하되, 세부항목에 열거되지 않은 실적도 포함
- ※ '23.1월-신청시점까지의 내용을 중심으로 기재

□ 요약 자료

대항목	세 부 항 목	추진실적(신명조 13p) (요약하여 개조식 기술)
I. 노사관계	1. 최근 3년간 대립·갈등적 노사관계 요소	○ 대립·갈등적 노사관계 극복사례 기술 (요약)
	2. 노사관행 개선실적 등	○ 추진실적 기술(요약)
II. 노사 문화 실천요소	1. 열린경영과 노동자 참여 (1) 노사협력 프로그램 실시	○ 추진실적 기술(요약) (이하 같음)

※ 심사항목의 서류심사 기준의 항목순서에 따라 한글(신명조), A4종 형태로 5쪽 이내 작성

□ 심 사 자 료

대항목	세 부 항 목 (신명조 13p)	추진실적(신명조 13p)
I. 노사관계	1. 최근 3년간 대립·갈등적 노사관계 요소 (신명조 11p)	○ 대립·갈등적 노사관계 극복사례 기술
	2. 노사관행 개선실적 등	○ 추진실적 기술
II. 노사문화 실천요소	1. 열린 경영과 노동자 참여 (1) 노사협력 프로그램 실시	○ 추진실적 기술 (이하 같음)

※ 심사항목의 서류심사 기준에 따라 반드시 한글(신명조), A4 형태로 50쪽이내 작성하되 추진실적 증명자료는 뒷편에 붙임 순으로 첨부

< 붙임 4 >

1차 서류심사 기준

○ 사업체명:

○ 위원명:

(서명)

대항목	세 부 항 목	배 점		평 점				
		민간	공공	A 100%	B 90%	C 80%	D 70%	E 60%
총점		1000	1000					
I. 노사 관계	1. 최근 2년간 대립·갈등적 노사관계 요소 ○ 대립·갈등적 요소 극복 사례	(50)	(50)					
	2. 노사관행 개선실적 등 ○ 개선이유 ○ 노사공동 협의 개선여부 ○ 개선내용 - 구체적 개선내용과 단협·취업규칙 개정 여부	(50)	(50)					
II. 노사 문화 실천 요소	1. 열린 경영과 노동자 참여	(100)	(100)					
	(1) 노사협력 프로그램 실시 ○ 노사협력 증진 및 노사관계 개선을 위한 다양한 프로그램(노사공동워크숍, 노사관계진단, 일터혁신 관련 교육 및 컨설팅, 설문조사, 벤치마킹 등) 실시 관련 - 프로그램 도입 이유 및 의사결정 과정(노사공동기구 설치·운영 등) - 각종 프로그램별 실시 성과 - 노사협력이 기업성장에 미친 공헌 등							
	(2) 현장개선활동에 노동자 참여 정도 ○ 노동자나 노조 의견수렴 후 현장 개선 활동 실시 여부 등 ○ 의사결정권을 작업부서 단위로 이양한 정도, 이양된 권한의 내용·성과 등 ○ 현장 노동자들의 품질관리나 기계장비 보전업무(예: My machine 운동) 수행 정도 등							
	(가점) 상생파트너십 종합지원사업 참여	(+10)						

대항목	세 부 항 목	배 점		평 점				
		민간	공공	A 100%	B 90%	C 80%	D 70%	E 60%
II. 노사 문화 실천 요소	2. 인적자원 개발·활용	(100)	(50)					
	(1) 프로그램의 내용의 충실도							
	○ 직종, 직급, 연령, 성별 및 내·외부, 온·오프, 신입·재직자·전직자 교육 등 다양한 훈련프로그램 시행여부							
	○ 프로그램 운영 - 전담부서 또는 인력배치 여부 - 노동자 및 노조 의견수렴 정도							
	○ 프로그램 효과성 - 노동자 만족도, 효과성(생산성 향상 등)							
	(2) 투자규모							
○ 수혜폭: 년도별 교육훈련을 받은 노동자 비율 (수강노동자/ 상시노동자)								
○ 훈련시간: 연간 노동자 1인당 평균 교육훈련시간								
○ 훈련투자규모: 교육훈련비용/임금총액 ※ 재무제표상 교육훈련비용 기재								
(3) 공정한 인사관리								
○ 공정한 인사관리 기준 유무 및 준수 여부 - 채용·배치·이동·승진·평가 등의 공정성 - 불합리한 인사관리 체계 개선								
○ 생산직/영업직 노동자의 관리직(임원) 수								
○ 여성노동자의 관리직(임원) 수								
(4) 고용안정노력								
○ 일자리나누기, 배치전환 등 고용유지노력, 노동자에 대한 고용안정 지원								
○ 전직지원 등의 고용안정지원								
3. 적정 임금수준 보장 및 격차해소 노력		(50)	(100)					
(1) 적정 임금수준 보장								
○ 신규입사자 임금수준(초임수준)								
○ 1인당 연평균 급여 수준(산업평균 수준 여부)								
○ 1인당 연평균 급여 증가율/물가상승을 반영 정도								
(2) 임금격차 해소 노력								
○ 최고/최저, 각 직급별·고용형태별* 임금격차 적정성								
○ 최고/최저, 각 직급별·고용형태별* 임금격차 해소 노력 *예시) 정규·일반직/공무·무기계약직/기간제·파견 등								

대항목	세 부 항 목	배 점		평 점				
		민간	공공	A 100%	B 90%	C 80%	D 70%	E 60%
II. 노사 문화 실천 요소	4. 근로복지 및 근무환경 개선	(150)	(150)					
	(1) 근로복지 시설운영 및 개선 ○ 복지시설 운영 및 개선 - 휴게실, 직장 동호회 지원, 체육시설 설치, 휴양소, 직장보육시설, 기숙사 등 복지시설 운영 및 개선 실적 ○ 장애인 복지시설 운영 및 개선							
	(2) 근로복지기금 및 자금 지원 ○ 사내근로복지기금의 운영실적 및 비율 ○ 저소득 노동자 지원, 주택자금, 학자금 지원 등 기업별 복지제도 운영실적							
	(3) 장시간 근로 개선 ○ 법정노동시간 준수 여부 ○ 노동시간 단축 및 효과성, 노사간 합의 여부 등 ○ 노동시간 단축에 따른 임금저하 방지 노력 ○ 유연근무제 활용률, 연차휴가 사용률 등 장시간 근로개선 노력 정도							
	(4) 근무환경 개선 ○ 인체공학을 고려한 직무설계 사례, 작업환경의 인간화를 위해 작업환경을 개선한 사례 ○ 일·생활 균형 실현 사례 등							
	5. 기업 고유의 노사문화 정착 노력	(100)	(100)					
	○ 선진 노사문화 실천에 따른 경영성과, 분야별 우수사례 및 향후 계획 등(지난 2년간 변화된 상황 중심) ○ 전반적인 우수성 및 독창성 ○ 정착노력, 개선실적 및 성과 ○ 우수사례 활용 및 확산 가능성							
(가점) 일터혁신 인증 가점		(+10)						

대항목	세 부 항 목	배 점		평 점				
		민간	공공	A 100%	B 90%	C 80%	D 70%	E 60%
Ⅲ. 노사의 사회적 책임	1. 상생 협력 및 동반성장	(250)	(300)					
	(1) 기업내 상생협력							
	○ 비정규직, 외국인노동자, 장애인, 여성노동자 등 취약계층 처우개선 및 고용창출을 위한 노사의 양보·배려							
	○ 비정규직 노동자에 대한 안전보건 강화 및 개선							
	○ 비정규직 노동자의 정규직 전환							
	(2) 원·하청간 상생협력							
	○ 원·하청 노사간 공동워크숍, 상생협력관계 진단, 상생 협력 교육 및 컨설팅, 공동훈련 우수사례 벤치마킹 등							
	○ 원·하청 상생협력 및 동반성장 실천협약, 공정거래 및 동반성장 협약체결, 공유가치 창출 및 동반성장 협약체결 실적							
	○ 협력사에 대한 기술 및 자금지원 프로그램 운영							
	○ 원·하청간 공동 사내근로복지기금 도입							
○ 초기업 교섭을 통한 단체협약 체결								
(3) 원·하청간 공정거래								
○ 협력사와 동반성장정책 수립								
○ 협력사와 공정거래 실천프로그램 도입								
○ 공정한 구매/조달시스템 운영, 적정 납품가 보장								
○ 상생결제시스템 이용								
2. 노사의 사회적 의무		(100)	(50)					
(1) 지역사회 참여								
○ 지역사회에 대한 사회공헌활동 정책 수립								
○ 지역공동체와의 상생협력 등 사회공헌 활동 및 노사의 사회봉사활동								
○ 지역주민 의견수렴 채널 운영 및 반영								
○ 사회공헌활동 전담조직 유무(대기업)								
(2) 지역사회 투자 및 기여도								
○ 공급업체 선정시 지역공급자 배려 정책								
○ 노동자 채용시 지역인재 우선 채용								
○ 지역사회 사회공헌 활동 지원프로그램 운영								
○ 기업이익의 사회적 환원(매출액 대비 사회공헌기금)								
3. 기업의 노동정책 등의 이행정도		(50)	(50)					
○ 장애인 의무고용, 고령자 기준고용율 준수 정도								
○ 퇴직연금 가입여부								
○ 고용창출 실적 노력								
(가점) 원하청 공동노사협의회 구성+상생협약 체결		(+20)						
(가점) 원하청 상생교섭 컨설팅 참여 사업장		(+20)						
발생 건당 감점		(-100)		(최대 - 100)				
(감점)	○ 노동위원회로부터 부당해고 및 부당노동행위 구제명령을 받은 사례가 있는지 여부			()	건	x	15점	
	○ 노동관계법 위반혐의로 '기소 의견 송치 및 과태료 부과 여부			()	건	x	15점	
	○ 노동관계법 위반사실이 확인된 경우(기소송치 제외)			()	건	x	10점	

< 붙임 5 >

2차 사례발표 심사기준

평가항목	세부 평가항목	배점	평 점				
			A 100%	B 90%	C 80%	D 70%	E 60%
총점		700					
①노사관계 일반	<ul style="list-style-type: none"> ○ 노사간 대립·갈등적 노사관계 요소와 극복 사례(최근 2년) ○ 노사관행 개선을 위한 노사 공동협의 여부 및 구체적 개선사항 	100					
②열린경영 및 노동자 참여	<ul style="list-style-type: none"> ○ 경영현황 설명을 위한 채널의 다양성 ○ 일터혁신 등에 노동자 참여 정도 ○ 선진 노사문화 실천사례 및 향후 계획 	100					
③인적자원 개발 및 활용	<ul style="list-style-type: none"> ○ 주요 인적자원개발 프로그램 운영사례 ○ 인적자원개발을 위한 교육훈련에 대한 노동자 만족도, 효과성 등 ○ 일 자리 나누기, 배치전환, 전직지원 등 고용유지노력을 통한 고용안정 실천사례 ○ 공정한 인사관리 운영 및 불합리한 제도개선 	50					
④임금 적정성과 격차해소	<ul style="list-style-type: none"> ○ 물가반영 임금인상 등 적정 임금수준 보장 ○ 임금격차 적정성과 격차해소 노력 	100					
⑤근로복지 및 근무 환경 개선	<ul style="list-style-type: none"> ○ 휴게실·동호회지원·직장보육시설 등 기업의 주요 복지시설 운영 및 개선 실적 ○ 인체공학을 고려한 직무설계 등 작업환경 개선 사례 ○ 장시간근로 개선을 위한 노사 노력 및 노동시간 단축 효과성 ○ 일·생활 균형 실현 사례 	100					
⑥노사의 사회적 책임	<ul style="list-style-type: none"> ○ 비정규직 노동자 정규직 전환 등 처우개선 <ul style="list-style-type: none"> - 비정규직, 외국인노동자 등 취약계층 처우개선과 고용유지창출을 위한 노력 - 비정규직 등 취약계층 노동자 안전보건 개선 ○ 원·하청간 공동훈련, 동반성장 협약체결, 협력사에 대한 기술 및 자금지원 프로그램 운영 ○ 원·하청간 공정거래를 위한 공정거래 실천프로그램 도입, 공정한 구매조달 시스템 운영, 상생결재시스템 운영 등 ○ 지역사회에 대한 사회공헌활동 및 정책수립 ○ 기업이익의 사회적 환원, 지역인재 우선 채용 등 기업의 사회적 투자와 기여 ○ 장애인의무고용 및 고령자기준고용을 준수, 퇴직연금가입 등 노동정책 이행수준 	200					
⑦발표기법	<ul style="list-style-type: none"> ○ 발표태도 및 기법 - 노사 대표자 참여정도 감안 등 	50					

※ 사례발표심사 자료는 파워포인트(30매 이내)로 작성하여 별도 요청일까지 제출

< 붙임 6 >

노사문화 우수기업 심사 시 유의사항

■ 1차 심사(서류심사)

- 신청기업이 제출한 노사문화 추진실적을 각 심사위원은 서류심사 기준 (붙임 4)에 따라 심사
 - 총 배점 1,000점±가·감점 중 900점(만점의 90%) 이상인 기업을 통과
- 감점 항목은 사전검증 조사결과 위반건수를 기준으로 감점처리 하되, 감점 최대한도는 -100점까지 감점
 - 부당해고 및 부당노동행위 구제명령 사례는 1건당 15점씩 감점
 - 노동관계법 위반혐의로 '기소' 의견 송치, '과태료 부과' 사례는 1건당 15점씩 감점
 - 노동관계법 위반이 확인되었으나 기소 송치를 하지 않는 경우 1건당 10점씩 감점
- 심사점수는 항목별 배점 내에서 경중에 따라 5단계 척도로 평점하고 심사위원별 총 평점 중 최고·최저점수를 제외한 나머지 점수를 산술평균 하여 계산
- 서류심사 시 심사기준상의 예시에만 치우치지 말고, 그 기업의 특수한 제도 등 다양한 관련 내용을 참고하여 심사

■ 2차 심사(사례발표)

- 1차 심사를 통과한 기업을 대상으로 사례발표 및 질의·응답을 통해 심사
- 심사위원회에서 사례발표 심사기준(붙임 5)에 따라 총 배점 700점 중 595점 (만점의 85%) 이상인 기업을 선정
 - 제조업종 이외 다양한 세부업종도 지역 특성 등을 감안하여 최종 선정 여부를 결정
 - * 세부업종 : 제조, 운수, 통신, 건설, 의료, 서비스, 공기업, 기타업
- 심사점수는 항목별 배점 내에서 경중에 따라 5단계 척도로 평점하고, 심사위원별 총 평점 점수 전부를 산술평균하여 계산

< 붙임 6-1 >

노사문화 大賞 심사 시 유의사항

■ 1차 심사(서류심사)

- 신청기업이 제출한 노사문화 추진실적을 각 심사위원은 서류심사 기준 (붙임 4)에 따라 심사
 - 총 배점 1,000점±가 감점 중 고득점 순으로 2차 심사대상 13개 기업 내외로 선발
- 감점 항목은 사전검증 조사결과 위반건수를 기준으로 감점처리 하되, 감점 최대 한도는 -100점까지 감점
 - 부당해고 및 부당노동행위 구제명령 사례는 1건당 15점씩 감점
 - 노동관계법 위반혐의로 '기소' 의견 송치, '과태료 부과' 사례는 1건당 15점씩 감점
 - 노동관계법 위반이 확인되었으나 기소 송치를 하지 않는 경우 1건당 10점씩 감점
- 심사점수는 항목별 배점 내에서 경중에 따라 5단계 척도로 평점하고 심사 위원별 총 평점 중 **최고·최저점수를 제외한 나머지 점수를 산술평균**하여 계산
- 서류심사 시 심사기준상의 예시에만 치우치지 말고, 그 기업의 특수한 제도 등 다양한 관련내용을 참고하여 심사

■ 2차 심사(사례발표)

- 1차 심사를 통과한 기업을 대상으로 사례발표 및 질의·응답을 통해 심사
- 심사위원회에서 사례발표 심사기준(붙임 5)에 따라 총 배점 700점 만점으로 점수 부여
- 심사점수는 항목별 배점 내에서 경중에 따라 5단계 척도로 평점하고, 심사위원별 총 평점 점수 전부를 산술평균하여 계산

< 붙임 7 >

현지실사 조사서

○ 사업체명:

○ 조 사 자: (서명)

구분	세부항목	조사의견
I. 노사관계	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 대립·갈등적 노사관계 요소 및 극복 사례 ▪ 노사관행 개선실적(개선이유, 노사공동 협의 여부, 단협·취업규칙 개선여부 등) 	
II. 노사문화 실천요소	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 노사협력프로그램 실시 사례 ▪ 열린 경영의 실천 내용, 근무환경개선 정도, 인적자원개발 및 활용, 임금격차 해소 노력, 근무환경개선 등의 사례 	
III. 노사의 사회적의무	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 노사의 사회적 의무 이행정도, 기업의 노동정책 이행사례, 협력업체 노사관계 지원, 취약계층에 대한 양보·배려 등 	
기타의견		

< 붙임 8 >

선정기업에 대한 지원내용

지 원 내 용	노사문화 대 상	노사문화 우수기업	담당기관
< 행정상 우대 >			
■ 정부포상	대통령·국무총리상, 고용노동부장관상	인증서·인증패	고용노동부
■ 정기근로감독	면 제 (최장 5년)	면 제 (최장 5년)	
■ 노동절 정부포상 가점	2.5점 가점	2.5점 가점	
■ 상품용기 등에 우수기업 표식	우수기업 표식	우수기업 표식	
■ 소개책자 제작 및 유관기관 비치	제작·송부	제작·송부	
■ 일반용역 적격심사시 우대	0.5점 가점	0.5점 가점	국 방 부 (재정회계담당관)
■ 계약 적격심사시 우대	0.1점 가점	0.1점 가점	방위사업청 (계약제도발전과)
■ 세무조사 유예 (모범납세자에 한함)	1년(2년: 국무총리상 이상)		국 세 청 (납세자보호담당관)
■ 납세담보 제공 면제 (모범납세자에 한함)	2년(3년: 국무총리상 이상)		
■ 병역지정업체 추천시 우대	2점 가점	2점 가점	중소벤처기업부 (인력정책과)
■ 현역인원배정시 우대	2점 가점	2점 가점	
■ 클린사업장 인증시 우대	최우선 선정	2점 가점	한국산업안전보건공단 (지원계획부)
■ 산재예방시설 용자금 지원사업	5점 가점		
< 금융상 우대 >			
■ 대출금리	0.1% 우 대	0.1% 우 대	농협
■ 신용평가시 가산점 부여	우 대	우 대	신한, 하나 국민
■ 신용보증시 보증한도	우 대	우 대	신용보증기금

※ 각 기관의 사정에 따라 위 내용 중 일부내용이 변경 또는 조정될 수 있음

서 약 서

본인은 2026년 노사문화우수기업 및 대상의 선정과 관련하여 업무관계자 또는 심사위원으로 활동함에 있어 다음 사항을 준수할 것을 엄숙히 서약합니다.

1. 본인은 심사위원회 구성원에 대하여 정보를 누설하지 않는다
2. 본인은 심사과정에 취득한 기업의 정보를 누설하지 않는다
3. 본인은 동 심사와 관련하여 취득한 일체의 정보를 업무 수행 중은 물론 업무 완료 후에도 누설하지 않는다

2026. . .

서 약 자

소 속:

직 책:

성 명:

(인)

서약집행자(본부의 경우 노사협력정책관, 지방관서는 업무관장 부서의 장)

소 속:

직 책:

성 명:

(인)

< 참고 >

▣ 노사문화 우수기업 · 大賞 접수처: 노사발전재단

(우) 04212 서울시 마포구 마포대로 130 별정우체국연금관리단빌딩 6층 노사협력팀

▪ 문의 및 접수: 노사발전재단 노사상생본부 노사협력팀

Tel. 02-6021-1062

Fax. 02-6021-1488

<https://www.nosa.or.kr>

▣ 노사문화 우수기업 관할 지방고용노동관서

서울지방 고용노동청	노사상생지원과	02-2250-5726	부산지방 고용노동청	노사상생지원과	051-850-6335
서울강남지청	노동기준조사1과	02-3465-7367	부산동부지청	노동기준조사1과	051-559-6662
서울동부지청	노동기준조사1과	02-2142-8849	부산북부지청	노동기준조사과	051-309-1563
서울서부지청	노동기준조사1과	02-2077-6103	창원지청	노동기준조사1과	055-239-6557
서울남부지청	노동기준조사1과	02-2639-2232	울산지청	노사상생지원과	052-228-3822
서울북부지청	노동기준조사1과	02-950-9819	양산지청	노동기준조사1과	055-370-0962
서울관악지청	노동기준조사1과	02-3282-9048	진주지청	노동기준조사과	055-760-6504
충부지방 고용노동청	노사상생지원과	032-460-4561	통영지청	노동기준조사과	055-650-1916
인천북부지청	노동기준조사1과	032-540-7956	대구지방 고용노동청	노사상생지원과	053-667-6267
부천시청	노동기준조사1과	032-714-8746	대구서부지청	노동기준조사1과	053-605-9067
경기청	노사상생지원과	031-259-0347	포항지청	노동기준조사1과	054-271-6746
의정부지청	노동기준조사1과	031-850-7738	구미지청	노동기준조사과	054-450-3522
고양지청	노동기준조사1과	031-931-2895	영주지청	노동기준조사팀	054-639-1152
성남지청	노동기준조사1과	031-788-1516	안동지청	노동기준조사팀	054-851-8033
안양지청	노동기준조사1과	031-463-7420	광주지방 고용노동청	노사상생지원과	062-975-6314
안산지청	노동기준조사1과	031-412-1937	전주지청	노동기준조사1과	063-240-3365
평택지청	노동기준조사1과	031-646-1198	익산지청	노동기준조사과	063-839-0017
강원지청(대표지청)	노동기준조사과	033-269-3553	군산지청	노동기준조사과	063-450-0529
강릉지청	노동기준조사과	033-650-2514	목포지청	노동기준조사과	061-280-0144
원주지청	노동기준조사과	033-769-0806	여수지청	노동기준조사과	061-650-0127
대백지청	노동기준조사팀	033-550-8623	제주노동기준조사센터	제주노동기준조사센터	064-728-7112
영월출장소	노동기준조사팀	033-371-6236	대전지방 고용노동청	노사상생지원과	042-480-6255
			청주지청	노동기준조사1과	043-299-1163
			천안지청	노동기준조사1과	041-560-2885
			충주지청	노동기준조사과	043-840-4067
			보령지청	노동기준조사과	041-930-6126
			서산지청	노동기준조사과	041-661-5646