

- 차별을 지우고, 상생을 그린다 - 「2025년 원하청 상생 및 차별없는 일터 조성 우수사업장 시상식」 개최

- 고용승계와 성과 공유로 원·하청 동반 성장을 이끌고
고용형태를 넘어 차별 없는 일터 조성을 실천한 우수사업장 20곳,
노동존중일터의 새로운 기준을 세우다

고용노동부(장관 김영훈)와 노사발전재단(사무총장 박종필)은 12.10.(수) 10시 30분 서울 루나미엘레 그랜드볼룸에서 「2025년 원·하청 상생 및 차별 없는 일터조성 우수사업장 시상식」을 개최했다.

‘차별을 지우고, 상생을 그린다’를 주제로 한 이날 행사에는 권창준 고용노동부 차관과 박종필 노사발전재단 사무총장을 비롯해 ‘고용구조 개선’(장관상 10개소) 및 ‘차별 개선’(장관상 5개소·사무총장상 5개소) 분야 우수사업장 20개소의 관계자들이 참석한 가운데 우수사업장 시상과 우수사례 발표가 진행되었다.

- * ▲ 고용구조 개선지원단: 원하청 상생·협력 중심 컨설팅으로 올해 총 80개소 참여
- ▲ 차별없는 일터지원단: 비정규직 노동자에 대한 차별 중심 컨설팅으로 올해 총 405개소 참여

오늘 고용구조 개선 분야에 수상한 사업장들은 하청업체 변경 시 고용승계 관행을 형성하고 원청의 성과를 하청 노동자에게 성과금이나 복리후생 등의 형태로 공유하여 원·하청이 함께하는 성장 구조를 만들어 나가고 있다.

대표적으로 SK마이크로웍스(주)는 하청업체 변경 시에도 기존 하청 근로자의 고용을 승계해 고용 안정을 위해 노력해 왔다. 또한 도급계약 시 매년 임금 인상을 고려해 도급 단가를 인상하고 있으며, 연 1회 생산성 향상 기여금을 배분하고 있다. 실제 올해 1월 기여금을 전원에게 지급하는 등 성과를 배분했다.

복리후생 측면에서 체력단련실·휴게실 등을 하청 노동자에게 개방하고, 사내 식당 무료 이용권, 카페 할인 혜택을 제공하기도 했다. 또한, 원·하청 공동으로 위험성 평가를 실시하고 안전포상제도를 하청 노동자까지 확대 적용하기도 했다.

올해 차별 예방 분야에서 수상한 사업장들은 고용 형태를 넘어 모든 구성원이 차별 없이 존중받는 일터를 조성하고, 정규직 고용 원칙을 확립해 고용 안정을 실천했다.

BMW파이낸셜서비스코리아(주)는 파견·기간제 노동자에게도 정규직과 동일한 기준으로 회사 경영 성과에 따른 성과급과 개인 인센티브를 부여하고 있다. 또한 일터에서의 모든 노동자가 일·생활 균형을 실현할 수 있도록 매월 1회 4시간 유급휴무를 사용할 수 있는 패밀리데이와 주 2회 재택근무제를 정규·기간제·파견 노동자 모두에게 적용하고 있다. 그 외에도 ‘다양성과 포용성’을 주제로 토의하는 워크숍을 실시하는 등 차별 예방을 위한 조직문화를 구축하기도 했다.

권창준 고용노동부 차관은 “고용형태가 어떠하든 모든 노동은 존중받아야 하고 일터에서의 권리가 보장될 때 노동과 함께하는 ‘진짜 성장’이 가능하다”라며, “오늘 수상한 사업장들은 비정규직에 대한 차별 없는 처우, 원하청 상생을 실천해 일터에서의 새로운 기준을 제시했다”라고 강조했다. 이어 “정부도 일터에서 차별받는 억울한 일이 없도록 동일가치노동 동일임금 원칙을 확립하고, 노동 현장에서 정규직 고용 관행이 확산될 수 있도록 기업에 대한 지원도 강화하겠다.”라고 밝혔다.

담당 부서	근로기준정책관 고용차별개선과	책임자	과 장	강승현 (044-202-7570)
		담당자	사무관 사무관 주무관 주무관	김누리 (044-202-7578) 이용우 (044-202-7575) 김경민 (044-202-7569) 정윤희 (044-202-7571)



□ 시상식 개요

- (목적) ‘원·하청 상생·협력을 위한 고용구조개선’ 및 ‘차별없는 일터 조성’에 기여한 사업장 포상 및 우수사례 전파
- (일시) ‘25.12.10.(수) 10:30~12:00
- (장소) 루나미엘레 그랜드볼룸(서울 영등포구)
- 참석
 - － (고용노동부) 차관, 근로기준정책관, 고용차별개선과장 등
 - － (노사발전재단) 사무총장, 노사상생본부장, 컨설턴트(노무사) 등
 - － (사업장) 고용구조 및 차별 개선 우수사업장 20개사 대표 등 관계자

□ 세부일정

※ 행사 전체 공개

시간		주요내용
10:30~10:32	2'	• 개회 및 국민의례
10:32~10:40	8'	• 노발재단 사무총장 환영사 • 차관 축사
10:40~11:10	30'	• 우수사업장 시상 ①원·하청 상생 우수사업장 10개사 ②차별없는 일터 우수사업장 10개사
11:10~11:20	10'	• 우수사업장 퍼포먼스
11:20~12:00	40'	• 우수사례 발표 ①원·하청 상생 우수사례 ②차별없는 일터조성 우수사례

1 고용구조 개선(원·하청 상생협력) 분야

장관상 **DOOSAN** 두산모트루 주식회사 제조업, 경남 창원시

"협력사는 두산모트루의 성장과 경쟁력을 함께 만들어 나가는 핵심 파트너입니다. 안전, 복지, 소통 전 영역에서 동반 성장하며 상생하는 문화를 만들어 나갈 수 있도록 노력하겠습니다."

원·하청 간 정기적 간담회를 통한 소통, 복리후생 시설 공유로 근무환경 개선

- 매월 1회 원청책임자 및 사내협력사 대표가 참여하는 '사내협력사 간담회' 실시하여 하청의 고충 및 건의사항을 협의하는 등 소통을 강화
- 대중소기업 안전보건 상생협력사업을 통하여 협력사의 작업환경을 개선하는 컨설팅을 지원하였으며, EHS책임제를 통해 안전 관련 우수협력사 1개사 선정 및 포상 실시, 원하청 간 괴롭힘 및 성희롱 공동예방지침을 신설

장관상 **S 신한라이프** 신한라이프생명보험주식회사 생명보험업, 서울 중구

"컨설팅을 통해 원·하청 간 협력체계 재정비, 하청노동자에 대한 직장 내 괴롭힘 관련 기준을 명확히 하는 계기를 마련하는 한편, 하청노동자들의 근로환경을 개선하고자 하는 의지를 실질적 제도로 연결한 점에서 큰 의미가 있다고 생각합니다."

하청 노동자 대상 정규직 채용으로 높은 고용안정성, 강한 업무환경 개선 의지

- 동종 업계 대비 수준을 상회하는 도급비를 지급하고 있으며, 안정적인 도급 계약 유지로 하청 노동자를 정규직으로 고용하는 등 안정성도 높은 편임
- 연말 시상금 지원, 장비 최신화, 교육 지원 등 높은 수준의 업무환경을 제공 해왔으며, 이를 확대 및 제도화 하고자 하는 의지가 강함

장관상 **AMOREPACIFIC** 아모레퍼시픽 헤어앤뷰티사업장 제조업, 대전 대덕구

"이번 수상은 협력과 상생이라는 원칙 아래 협력사와 함께 사업장을 진단하고 개선해 온 구성원의 노력이 만든 결과입니다. 안전과 존중을 기반으로 건강한 파트너십을 지향하며, 지속 가능한 고용 생태계 구축에 더욱 힘쓰겠습니다."

도급비 인상, 하청업체에 적극적인 성과 배분 등 통해 처우개선 도모

- 매년 물가상승률, 임금인상률을 반영하여 도급비 산정하고, 원하청 성과를 공유할 수 있도록 도급 인센티브 합의서를 작성, 매년 매출액의 일정 비율을 도급사에 인센티브 지급
- 신규 설비 도입 시 관련 전문교육을 하청과 공동으로 실시, 온열질환 예방을 위한 도급사 근로자 대상 물품 지급 및 하청노동자 대상 익명 고충 처리함 설치

장관상



(주)아이티엠반도체

제조업, 충북 청주시

"생각지 못한 수상과 뜻깊은 자리에 서게되어 영광으로 생각합니다. 금번 우수 사업장 선정은 하청업체와 함께 만든 변화의 결과로, 앞으로도 모두에게 공정하고 윈-하청이 WIN-WIN 할 수 있는 일터를 만들기 위해 최선을 다하겠습니다."

원청 채용시 하청 노동자 우대, 하청근로자의 고충 청취 노력

- 원청 정규직 채용 시 업무내용·채용규모 등 정보를 하청 노동자에게 사전 제공하고, 하청 근무경력을 우대, 생산직 노동자는 원·하청간 임금격차 없음
- 매년 외부감사를 통해 하청 노동자 인터뷰를 진행하는 한편, 별도 도급사 간담회를 통해 하청 노동자들의 고충사항을 듣고 개선방안 논의

장관상



SK마이크로웍스(주)

제조업, 경기 수원시

"원하청간 격차해소를 위한 그 동안의 노력이 다소 부끄럽게 느껴집니다만, 이번 컨설팅을 통해 새로운 접근 방법을 모색하게 되었고, 우리 회사의 원하청 상생을 위한 발전적 모델 개발에 많은 도움이 되었습니다."

적정임금보장, 성과배분을 통해 처우개선 도모, 안전보건개선 노력 지원

- 하청업체 변경 시에도 하청 노동자에 대해 고용 승계 해왔으며, 매년 임금 인상율을 고려하여 도급단가 인상 및 도급계약서에 연 1회 생산성 향상 기여금 지급 근거 규정을 두고, 2025년 1월에 기 지급
- 복리후생시설(체력단련실, 휴게실 등)이 제공되며 사내 식당 제공 및 카페 할인 혜택 제공, 원하청 공동 위험성 평가 실시 및 안전 포상제도를 하청 노동자 대상으로 확대 실시

장관상



에어부산 주식회사

항공여객운송업, 부산 강서구

"이번 수상은 에어부산 주식회사만의 성과가 아니라 함께 성장해 온 협력사와 임직원들이 만든 결과라고 생각합니다. 저희 회사는 협력사와의 상생의 가치를 최우선에 두고 함께 성장하기 위해 노력해 왔으며, 수상을 계기로 진정한 동반자로서 지속 가능한 협력 모델을 만들어 가겠습니다."

도급계약 연장을 통한 하청근로자의 안정적 고용유지, 복리후생 혜택 적용 확대

- 별도 의사표시가 없는 경우 1년 단위로 도급계약을 자동연장 함으로써, 하청 근로자의 고용 및 근로조건 안정적으로 유지, 원청에 적용 중인 항공티켓 제공, 제휴 숙박 및 휴양소 이용 시 할인 혜택 등 복지제도 하청근로자에 확대 노력
- 원·하청 공동 위험성 평가 실시 및 합동 안전점검을 통해 도급사업 안전관리 수준 향상

장관상



(주)제트에프삭스코리아

제조업, 경남 창원시

"우리회사는 단체협약을 통해 협력업체 노동자 처우개선을 약속하고, 실제로 함께 성장하는 관계를 만들어 왔습니다. 이번 컨설팅을 계기로 원·하청 상생협의를 구성해 정기적인 소통과 개선을 이어가겠으며, 모든 노동자가 안심하고 일할 수 있는 안전한 일터, 동반성장을 실천하는 모범 사업장이 되도록 노력하겠습니다."

하청노동자 우선채용을 단협에 명시하고, 정기적 성과기여금 지급을 통한 이익 배분

- 원청 노·사간 합의(단체협약)를 통해 하청노동자 우선채용 기회를 부여하여 '22년부터 총 22회 채용, 연간 1인 200만원 성과기여금을 협력사에 지원하고 노사타결금을 수시 지급하는 등 원·하청 상생을 위한 실질적 지원이행

장관상



PARADISE (주)파라다이스호텔부산 숙박 및 음식점업, 부산 해운대구

"이번 수상은 원하청이 함께 만들어낸 상생의 결실이라 생각합니다. 앞으로도 원하청이 상생 실천을 통한 진정한 동반성장의 모범을 만들어 가겠습니다."

하청노동자 복지시설 개선 등 실질적 처우 개선, 원·하청 공동 안전조치(위험성평가) 노력

- 하청노동자의 실질적 처우개선을 위해 원청의 비용지원(1억여원)으로 협력사 전용 락커룸, 휴게시설 정비 및 식사쿠폰·특별상여금 지급, 도급업체 변경 시 기존 인력의 고용승계 관행을 형성(평균 근속기간 3.5년), 원·하청 도급협의체를 구성하여 정기적 위험성 평가 실시 등 도급사업 안전관리 수준 향상

장관상



HITEJINRO 하이트진로(주)강원공장 제조업, 강원 홍천군

"이번 수상을 계기로 원청의 입장에서 협력업체 노동자의 입장과 환경을 더욱 헤아릴 수 있는 계기가 되었으면 좋겠고, 원하청 모두가 지역사회의 소중한 일원으로 역할을 수행할 수 있도록 노력하고 실천하겠습니다."

장기적 도급계약 유지로 하청노동자 고용안정 노력, 상생협의를 통한 격차 해소

- 2015년부터 10년간 도급계약 갱신을 통해 도급인·수급인 간 상호 신뢰와 공동체 의식 형성 노력, '안전보건상생협의체'를 활성화하여 하청노동자에 대한 근로조건 개선, 복지혜택 제공, 안전시설 설치 등을 지원, 원하청 간 경영 정보 비대칭성 해소하는 체계화된 소통 채널 확립

장관상



(주)현대홈쇼핑

통신판매업, 서울 강동구

"이번 컨설팅은 원·하청 간 협력과 근무환경 개선 노력의 중요성을 다시 한번 확인할 수 있었던 기회였습니다. 앞으로도 협력사와 상생을 위한 방안을 지속적으로 모색하며, 소통 확대를 통해 모범이 되는 관계를 구축해 나가겠습니다."

안전조치 관련 하청노동자의 직접 참여 유도, 상사지속 업무 도급파견노동자 정규직 전환

- 하청노동자들이 QR코드를 통해 상사 의견제시 가능한 창구 운영, 안전보건 전담조직 역량 확대 및 하청 관리감독자 대상 안전보건 견학프로그램 시행, '18년 파견노동자 200여명 정규직 전환 후 현재까지 고용유지
- 하청노동자 대상 심리상담 프로그램 운영, 운동물품·스포츠 마사지 등을 통해 하청노동자들의 복리증진 적극 지원

2 비정규직 차별개선 분야

장관상	 BMW Financial Services	BMW파이낸셜 서비스코리아(주)	여신금융업, 서울시 중구
“이번 수상은 임직원 모두가 함께 만들어진 차별 없는 일터의 가치가 인정받은 결과라 더욱 뜻깊습니다. 다양성과 포용을 핵심 가치로 삼아 공정한 인사체계와 활발한 소통 문화를 통해 모두가 존중받는 환경을 조성해 왔습니다. 앞으로도 차별 없는 문화를 확산시켜, 모든 구성원이 잠재력을 최대한 발휘하는 조직으로 나아가겠습니다.”			
파견노동자에게 동일한 성과급·인센티브 지급 및 재택근무제 적용하는 ‘차별 안전 사업장’ ■ (진단내용) 고용형태 및 처우, 제규정 분석 결과 차별 안전 사업장으로 진단 ■ (우수사항) 기간제·파견 노동자에게 정규직과 동일한 기준으로 성과급·개인 인센티브·웰빙비·통신비 등 복리후생을 제공, 비정규직을 포함한 모든 노동자에게 패밀리데이(월1회 4시간 유급휴무), 주2회 재택근무제를 도입하여 배려와 존중의 일·생활 균형 도모			

장관상	 용인문화재단 Yongin Cultural Foundation	재단법인 용인문화재단	예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업, 용인시
“이번 성과는 단순히 고용 형태의 변화를 넘어, 조직 전반의 신뢰와 협력을 더욱 굳건히 다지는 계기가 되었습니다. 앞으로도 모든 구성원이 존중받으며 안정적인 환경 속에서 역량을 마음껏 발휘할 수 있는 조직문화를 만들어 나가겠습니다.”			
초단시간 노동자인 예술인 49명 전원을 무기 근로계약 형태로 전환하여 고용안정 쾌거 ■ (진단내용) 초단시간 기간제 노동자의 질병휴가 일수·생리휴가 미지급 등 차별, 그 외 기간제 사용기간 제한의 예외(초단시간)를 이유로 한 고용 불안 개선 노력 권고 ■ (개선사항) 1년 단위로 계약하는 초단시간 기간제 합창단원 49명 전원과 기간의 정함이 없는 근로계약 형태로 전환하고, 1주 소정근로시간을 연장(12→16시간) 하여 유급휴일·연차휴가·퇴직급여 등을 보장하는 등 고용안정 및 처우 개선			

장관상	 NARA SPACE	(주)나라스페이스 테크놀로지	우주 기술 분야 제조 스타트업, 서울시 영등포구
“회사의 설립배경과 같이, 항상 모든 임직원들의 꿈과 열정을 응원하며, 구성원 한분 한분이 함께 미래를 만들어가는 중요한 분들이라고 생각합니다. 앞으로도 열린 소통, 동등한 기회 제공으로 차별 없이 모두가 일하고 싶은 일터로 만들어 나가겠습니다.”			
임금, 성과급, 복리후생에 있어 고용형태별 차이가 없는 ‘차별 안전 사업장’ ■ (진단내용) 고용형태 및 처우, 제규정 분석 결과 차별 안전 사업장으로 진단 ■ (우수사항) 정규직과 동일하게 기간제 노동자에게 성과급 지급 및 자율출퇴근, 복리혜택 등을 지급하고, 법정 유급휴가 외 연간 12일의 월차 추가 제공하여 유연한 조직문화 조성			

장관상



아진전자부품(주)

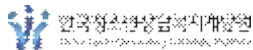
제조업, 정읍시

"평소 차별이라고 인지하지 못했던 내용을 이번 진단을 통해 개선할 수 있는 계기가 되었습니다. 앞으로도 규정 재정비와 ESG경영 강화를 통해 차별 없는 사업장을 만들어 갈 수 있도록 더욱 노력하겠습니다."

정규직 전환 요건을 완화하여 이직율 감소 등 고용안정 패거

- (진단내용) 정규직 전환 관행 등 재검토 등을 통한 전환 노력 필요
- (개선사항) 정규직 전환 검토 요건을 근속 기간 1년에서 3개월로 완화, 컨설팅 후 65명 중 63명(93.6%) 정규직 전환하는 등 안정된 노사문화 구축을 통해 전년 대비 이직율 4.9%p 감소

장관상



한국청소년
상담복지개발원

연수 및 교육용역업, 부산시

"컨설팅을 통해 우리 원의 차별 수준을 진단하고 되돌아보는 좋은 계기가 되었습니다. 우리 원은 앞으로도 성별이나 고용 형태와 관계없이 공정한 대우를 받을 수 있도록 직원들의 의견을 경청하고 조직문화를 개선하기 위해 지속적으로 노력하겠습니다."

고용형태와 무관하게 직급별 근로조건을 일원화하여 동등 처우를 보장한 "차별 안전 사업장"

- (진단내용) 고용형태 및 처우, 제규정 분석 결과 차별 안전 사업장으로 진단
- (우수사항) ▲ 고용형태와 무관하게 직급체계를 일원화하고 인사·복무·보수·복리후생 등 근로조건을 동일 적용, ▲ 비정규직 처우 개선을 위해 월 1회 노사차담회, 이심점심토크 등 소통, 비정규직 최소화를 위한 사전심사위원회 운영

사무총장상



재단법인 전남연구원

서비스업, 나주시

"이번 진단을 통해 재단 내부에 존재하는 차별 요소를 점검·해소하는 계기가 되었습니다. 지방 공공기관으로서 모든 구성원들이 차별 없이 근무하기 좋은 일터로 거듭나기 위해 더욱 노력해 나가겠습니다."

복지포인트·가족수당 차별을 개선하여 기간제 노동자의 근로조건 향상

- (진단내용) 기간제 노동자에 대해 복지포인트 차등 지급(정규직 950점, 기간제 500점) 및 가족수당 미지급
- (개선사항) ▲ 정규직과 동일한 기준으로 복지포인트와 가족수당을 지급·개선, ▲ 프로젝트·기간한정사업·육아휴직 대체 등에 한하여 기간제 사용하여 정규직 고용 원칙 확립

사무총장상



제주시농업협동조합

금융업, 제주시

"앞으로도 비정규직 처우 개선과 차별적 요소에 대해 지속적으로 관심을 갖고 평등한 조직문화 형성에 노력할 것이며, 농업협동조합이 추구하는 상생의 정신을 바탕으로 노사 소통을 통해 근로환경 개선 및 사회적 분위기 조성에도 최선을 다하겠습니다."

적극적 개선 의지로 진단 후 2개월 만에 기간제 노동자에게 동일한 복리후생 제공개선

- (진단내용) 기간제 노동자에게 자녀학자금, 경조금, 안식휴가, 대학 출석·경조사 등 출근을 인정해주는 인정 휴가 등을 부여하지 않거나 차등 부여
- (개선사항) 취업규칙 등 내규 변경은 이사회 의결을 받아야 하는 등 절차가 복잡함에도 경영진의 적극적인 개선의지로 진단 후 2개월 만에 내규를 변경하여 기간제 노동자에게 자녀학자금, 경조금, 안식휴가, 인정휴가 등을 동일하게 부여

사무총장상	 도봉구시설관리공단 dobong-gu facility management corporation	서울특별시도봉구 시설관리공단	공공서비스업, 서울시 도봉구
"이번 수상은 우리 공단의 노력과 의지를 인정받은 의미 있는 성과라 생각합니다. 이를 계기로 차별 해소와 근로환경 개선을 위한 제도적 기반을 더욱 강화하겠습니다. 앞으로도 지속가능한 조직문화를 선도하는 공공기관으로서 모범이 되겠습니다."			
초단시간 노동자에 명절격려품 지급 개선하고 상사·지속 업무 정규직 채용 원칙 확립!			
■ (진단내용) 초단시간 노동자 명절격려품 미지급, 규정상 정규직과 비정규직 간 가족수당 지급 기준 상이(실제로는 동일 기준 적용 및 지급하고 있음) ■ (개선사항) ▲ 초단시간 노동자 명절격려품(서울페이상품권) 지급하고 차별 예방을 위해 가족수당 지급시 동일 기준으로 적용하도록 규정을 현행화하는 등 개선, ▲ 시니어 인턴, 육아휴직 등 대체자, 청년 인턴 외에는 모든 직무에 정규직 고용 원칙을 확립			

사무총장상	 EINC 대전울지대학교병원	학교법인 을지학원 대전울지대학교병원	보건업, 대전시
"앞으로도 지속적인 모니터링과 개선 노력을 통해 모든 구성원이 고용 형태나 성별, 장애 유무에 관계없이 동등하게 존중받는 일터를 만들어 나가겠습니다."			
노사 협의를 통한 명절수당·하계휴가비 인상, 파견노동자에게 동일 지급·개선			
■ (진단내용) 명절수당 설·추석, 하계휴가비를 파견 노동자에게는 지급하지 않고 (정규직·기간제 명절수당 40만원 및 하계휴가비 30만원), 식대를 차등지급(정규직·기간제 20만원, 파견근로자 10만원) ■ (개선사항) ▲ 명절수당·하계휴가비와 식대를 파견근로자에게도 동일 금액으로 지급, 특히 명절수당·하계휴가비는 50만원으로 인상하여 처우 개선, ▲ 월간 상호존중의 날을 운영하여 차별 없는 일터 조성 추진			

사무총장상	 Biztech	비즈테크아이	소프트웨어 개발 및 공급업, 서울 마포구
"이번 진단을 통해 비교대상 없는 간접고용 비정규직에 대한 처우도 함께 고려해야 함을 인식할 수 있었습니다. 앞으로도 비정규직이 차별받지 않는 일터를 만들어 갈 수 있도록 노력하겠습니다."			
비교대상 노동자가 없음에도 파견노동자에 정규직과 동일한 식대·생일 선물 지급 개선			
■ (진단내용) 파견 노동자에 식대 차등 지급(정규직 20만원, 파견직 10만원), 생일 선물 미지급 ■ (개선사항) '기간제·단시간·파견 근로자 차별 예방 및 자율 개선 가이드라인'을 준수하여 비교대상 노동자가 없음에도 파견 노동자에게 복리후생적 금품인 식대, 생일선물을 정규직과 동일하게 지급			

반갑습니다. 고용노동부 차관 원창준입니다.

「2025년 원하청 상생 및 차별없는 일터 조성 우수사업장 시상식」에
함께하게 되어 매우 뜻깊게 생각합니다.

무엇보다 일터에서의 차별을 힘차게 지우고 상생을 멋지게 그려주신
기업 및 기관 관계자 여러분께 깊이 감사드립니다.

올해 컨설팅 사업을 수행해주신
노사발전재단 박종필 사무총장님과 임직원,
그리고 컨설턴트 여러분의 노고에도 진심으로 감사드립니다.

비정규직이 없는 세상이 지금 당장 오지 않더라도
최소한 입고, 먹고, 쉴 권리에 대한 차별만큼은
절대 있어서는 안됩니다.

모든 노동은 고용형태가 어떠하든 존중받아야 하고,
모두가 행복하게 일할 수 있는 일터가 실현될 때
비로소 노동과 함께하는 ‘진짜 성장’이 가능하게 됩니다.

이 자리에 함께하신 기업 및 기관들은
업종과 규모는 달랐지만 공통점이 있었습니다.

고용형태와 무관히 차별은 없애고, 동등하게 처우하고,
고용도 안정시켜 노동존중에 앞장서주셨습니다.

또한 원청의 성과를 하청 노동자에게도 공유하고,
차별이 불러오는 사고를 막기 위해 산업안전 관리 역량도
원·하청이 함께 키워나갔습니다.
다시 한번 감사의 말씀을 드립니다.

정부는 여러분의 실천에 발맞춰 더 큰 변화를 만들어 나가겠습니다.

일터에서 차별받는 억울한 일이 없도록
동일가치노동에는 동일임금 원칙을 확립해 나가겠습니다.

또한 노동 현장에서 정규직 고용 분위기가 확산될 수 있도록
사업장에 대한 지원도 강화하겠습니다.
'26년부터는 기간제·파견·노무제공자를 정규직으로 전환하거나
직접 고용한 기업에게 전환 근로자 1인당 월 최대 60만원을 최대 1년간
지원하는 사업을 시행하겠습니다.

그러나 정부의 노력만으로는
일터에서의 차별과 원·하청 격차 문제를 완전히 해결할 수 없습니다.

기업의 자발적인 참여, 노사간 신뢰에 기반한 대화,
그리고 무엇보다 모든 구성원을 존중하는 조직문화가
뒷받침되어야 합니다.

오늘 수상한 사업장들은 단순한 법의 준수를 넘어
노동 현장의 새로운 기준을 제시하는 모범을 보여주셨습니다.
앞으로도 노·사 모두가 존중받는 일터를 만들어 주시기 바랍니다.

저 또한 노동 존중 사회를 만드는 데 최선을 다하겠습니다.

감사합니다.