



“ 들어가며 ”

지역노사민정협의회는 노사협력·지역고용·인적자원개발 등 지역의 다양한 의제를 발굴하고, 협의·심의하는 사회적 대화 기구로 1997년 경제위기 극복을 위해 지역 노사정이 자발적으로 구성한 협의체에서 시작되었다.

지역노사민정협의회 운영에 대한 법·제도적 기반이 확립되고, 지자체의 관심이 고조되면서 지역노사민정협의회 설치는 지속적으로 확대되었다.

2024년 12월 기준으로 총 167개 지역에 ‘지역노사민정협의회’ 조례가 제정되어 있고, 그중 53개 지역에서 지역노사민정협의회 사무국을 운영 중에 있다.

경제·사회·노동의 주체인 지역 노·사·민·정 각 주체는 상생과 협력으로 지역 경제위기를 극복하겠다는 실천 약속 등을 통해 각 지역에서는 고용유지, 사회안전망 확충, 노동약자 보호 등 위기를 극복하기 위한 노력을 진행하고 있다.

우리 사회는 디지털·저탄소 중심 산업·노동 전환, 고용형태 다양화, 저출생·고령화 등 복합적인 과제에 직면해 있다.

이러한 당면과제들을 해결하기 위해 지역과 현장 노·사·민·정의 역할이 그 어느 때보다 중요하고, 그 중심에는 지역 단위 사회적 대화 기구인 지역 노사민정협의회가 자리하고 있다.

본 매뉴얼은 지역노사민정협회의 의미와 필요성, 협의회 및 사무국 설치 구성 및 운영 방법 등을 구체적으로 제시하여, 노사민정협의회가 지역의 실질적인 사회적 대화 기구로서 역할을 수행할 수 있도록 도움을 주고자 한다.

Contents

I 지역노사민정협의회 개요

- | | |
|-------------------|---|
| 1. 의의 및 법적 근거 | 3 |
| 2. 주요 연혁 | 6 |
| 3. 지역노사민정협의회 설치현황 | 7 |
| 4. 운영주체별 역할 | 8 |

II 지역노사민정협의회 구성 및 운영

- | | |
|----------|----|
| 1. 조직 | 13 |
| 2. 본회의 | 18 |
| 3. 실무협의회 | 27 |
| 4. 분과위원회 | 29 |
| 5. 사무국 | 34 |

III 지역노사민정협의회 운영방향 및 논의 의제

- | | |
|-------------------|----|
| 1. 지역노사민정협의회 운영방향 | 41 |
| 2. 주요 분야별 논의 의제 | 55 |
| 3. 의제 도출 방안 | 61 |



IV. 지역노사민정 상생협력 지원사업

1. 지원사업 개요	67
2. 지원사업 지원 기준 및 절차	68
3. 사업비 편성 및 집행기준	70
4. 사업 추진단계	71
5. 사업 종료단계	73
6. 정부포상 지자체 현황	75
7. 우수지자체 주요사례	76

V. 지역노사민정협의회 사무국 운영방안

1. 사무국 역할과 기능	81
2. 사무국 운영 현황	83
3. 사무국 설치	87
4. 사무국 설치 효과 및 필요성	88
5. 사무국 운영 규정(예시)	90

VI. 부 록

1. 노사관계 발전 지원에 관한 법률	109
2. 노사관계 발전 지원에 관한 시행령	112
3. 주요 연락처	116



I

지역노사민정협의회 개요

1. 의의 및 법적 근거
2. 주요 연혁
3. 지역노사민정협의회 설치현황
4. 운영주체별 역할



1 의의 및 법적 근거

▣ 지역노사민정협의회란?

- 지방자치단체가 지역 노, 사, 주민대표, 고용노동부 지방관서와 협력(협치)하여 지역경제 발전을 위해 지역일자리, 인적자원개발, 노사협력 등 관련 지역 현안을 심의하는 회의체
 - 지역노사민정협의회는 광역 혹은 기초 지역단위에서 지역주체를 대표하는 노사민정이 사회적 대화를 수행하는 회의체로 기능
 - 지역 주체의 민주적 참여를 활성화하고, 지역 주체 간의 소통과 합의를 장려
 - 지역 사회적 대화를 통해서 지역의 경제 사회 문제를 해결하는 거버넌스 역할을 수행하고 지역 경제 활성화에 기여
- ☞ 사회적 대화 개념에 대해서는 5p 참고

▣ 법률에 의한 법적근거

- 「노사관계 발전 지원에 관한 법률」 제3조(지방자치단체의 책무 등) 및 동법시행령 제2조(지역노사민정협의회의 설치, 구성 및 기능)



노사관계 발전 지원에 관한 법률 및 같은 법 시행령

<법률>

제3조(지방자치단체의 책무 등) ① 지방자치단체는 제2조 각 호에 따른 국가의 정책에 적극협조하고, 해당 지방자치단체 관할 지역의 근로자, 사용자 및 주민과 지방자치 단체(이하 "지역노사민정"이라 한다) 간 협력 활성화를 위하여 노력하여야 한다.

- ② 국가는 지역노사민정 간 협력증진을 위하여 필요한 사항을 지원할 수 있다.
- ③ 국가는 지방자치단체별로 지역노사민정 간 협력 활성화 및 상생의 노사관계 구축 등 성과를 평가하여 우수 지방자치단체에 대하여 표창수여, 포상금 지급 등의 우대 조치를 할 수 있다.
- ④ 지역노사민정 협력증진을 위한 국가와 지방자치단체의 지원 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

<시행령>

제2조(지역노사민정협의회 설치, 구성 및 기능) ① 지방자치단체의 장은 「노사관계 발전 지원에 관한 법률」(이하 "법"이라 한다) 제3조제1항에 따라 해당 지방자치단체 관할 지역의 근로자, 사용자 및 주민과 지방자치단체(이하 "지역노사민정"이라 한다) 간 협력이 필요한 주요 사항을 심의하기 위하여 지방자치단체에 지역노사민정으로 구성된 지역노사민정협의회(이하"협의회"라 한다)를 둘 수 있다.

- ② 협의회는 위원장을 포함한 30명 이내의 위원으로 구성한다.
- ③ 협의회는 위원장은 해당 지방자치단체의 장이 된다. 다만, 효율적이고 공정한 협의회 운영을 위하여 필요한 경우 제4항제3호에 해당하는 위원 중 협의회에서 호선(互選)하는 사람 1명이 해당 지방자치단체의 장과 공동으로 위원장이 될 수 있다.
- ④ 협의회는 위원은 해당 지방자치단체 관할 지역의 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 지방자치단체의 장이 위촉한다.

1. 근로자를 대표하는 사람
2. 사용자를 대표하는 사람
3. 주민을 대표하거나 노사관계·고용·경제·사회문제에 관하여 학식과 경험이 풍부한 사람
4. 지방자치단체나 지방관서를 대표하는 사람

⑤ 협의회는 다음 각 호의 사항을 심의한다. 다만, 「고용정책기본법」 제10조 제1항에 따른 지역고용심의회 또는 같은 법 시행령 제17조제1항에 따른 시·군·구 고용 심의회가 다음 각 호에 해당하는 사항을 이미 심의한 경우 협의회는 해당 사항에 대하여 심의하지 아니할 수 있다.

1. 지역 일자리 창출 및 인적자원 개발 등 지역 노동시장 활성화에 관한 사항
2. 지역 노사관계 안정에 관한 사항
3. 지역경제 발전에 관한 사항
4. 그 밖에 지역노사민정 협력증진을 위하여 지방자치단체의 장이 필요하다고 인정하는 사항

⑥ 이 영에서 규정한 사항 외에 협의회는 구성·운영, 하부 협의체 및 사무국의 설치·구성 등에 필요한 사항은 지방자치단체의 조례로 정한다.

☞ 지역노사민정협의회 설치운영 조례는 "자치법규정보시스템(www.elis.go.kr)" 참고



국제노동기구(ILO)의 사회적 대화 개념

지역단위 사회적 대화를 위한 매뉴얼 (Manual for social dialogue in municipalities)

사회적 대화란?

사회적 대화는 노동 문제에 초점을 맞춘 참여 과정이다. 이것은 노동 분야의 주요 행위자들(사용자, 노동자, 정부, 이를 삼자 프로세스라고도 함)을 포함한다. 일의 세계(the world of work)에서 활동하는 다른 행위자들에(시민단체) 또한 이 사회적 대화에 참여한다. 사회적 대화의 목적은 노동 세계와 관련된 현안을 논의하고, 향후 실행을 위한 구체적인 활동으로 이어지는 해결책을 제시하는 것이다.

국가 차원의 사회적 대화에서 노동자는 노동조합에 의해 대표되고, 사용자는 사용자단체에 의해 대표되며, 정부는 고용노동부에 의해 대표된다.

지역단위 사회적 대화의 경우 노동자와 사용자는 지역 내 각 노사 조직을 대표하고 정부는 지자체가 대표하며 중앙정부는 대표자를 참여시킬 수 있다. 또한 지역 단위 사회적 대화는 비공식 노동자 조직, 중소기업 등 소상공인 협회, 지역 공동체 협회 및 사회 운동(주택, 여성 운동)과 같이 국가 또는 지역 차원에서 대표되지 않는 행위자들에게 기회를 제공한다. 또한 사회적 대화의 과정을 기록하고 문서화하거나, 학습과 평가의 지속적이고 참여적인 과정의 중요성을 위하여 대학과 연구기관 등이 참여하기도 한다.

<출처>

van Empel, C., & Werna, E. (2010). Manual for social dialogue in municipalities: A basis for a municipal decent work programme. (in) Labour-oriented participation in municipalities: how decentralized social dialogue can benefit the urban economy and its sectors: multisectoral approach. ILO.

http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---led/documents/publication/wcms_151450.pdf



2 주요 연혁

- 1997 경제위기 시 지역경제 및 고용 위기 극복을 위해 광주 광산구, 부천시 등에서 지역 노사정이 자발적으로 협의체 구성 시작
- 1999 「노사정위원회 설치 및 운영 등에 관한 법률」에 지역노사정협의회 설치 근거 마련, 광주 광산구, 부천시 지역노사정협의회 설립, 운영
- 2005 ~ 2008 '05년부터 노사정위원회는 중층적 사회적 파트너십 구축을 위해 지역노사정협의회에 예산 지원
- 2007 「경제사회발전노사정위원회법」에 지원 근거 마련
- 2008 고용노동부로 지원 사업 이관, 노사정협의회에 공익적 성격의 '민'을 추가하여 '지역노사민정협의회'로 개편
- 2010 「노사관계 발전 지원에 관한 법률 및 시행령」에 지역노사민정협의회 설치, 구성·기능, 예산 지원 및 포상금 근거 마련
- 2011 「고용정책 기본법」 개정, 지역고용심의회 통합
- 2012 노사관계뿐 아니라 고용까지 총괄할 수 있도록 「고용정책기본법 개정(12.7.1 시행)을 통해 지역고용심의회 통합 근거 마련
- 2016 지역인적자원개발위원회를 협의회의 특별위원회로 편제
- 2020 「국가균형발전특별법」 및 같은 법 시행령 개정, 상생형 지역 일자리 선정 신청 기준에 노사민정협의회를 통한 상생 협약 의결을 필수요건으로 포함



3 지역노사민정협의회 설치현황

【 지역노사민정 조례 제정 현황 】

(24.12월 기준)

구분	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년
광역	17	17	17	17	17	17
기초	138	141	147	147	149	150
합계	155	158	164	164	166	167

【 지역노사민정 조례 제정 지역 현황 】

(24.12월 기준)

구분	설치	해당지역
광역	17개소	서울, 부산, 대구, 인천, 광주, 대전, 울산, 세종, 경기, 강원, 충북, 충남, 전북, 전남, 경북, 경남, 제주
기초	150개소	서울(7) 성동구, 동대문구, 도봉구, 노원구, 금천구, 강동구, 송파구
		부산(4) 사하구, 금정구, 기장군, 연제구
		대구(3) 동구, 달서구, 달성군
		인천(7) 동구, 미추홀구, 남동구, 부평구, 서구, 계양구, 중구
		광주(5) 동구, 서구, 북구, 남구, 광산구
		대전(1) 대덕구
		울산(5) 중구*, 남구, 동구, 북구, 울주군
		경기(31) 수원, 성남, 고양, 용인, 부천, 안산, 안양, 남양주, 화성, 평택, 의정부, 시흥, 파주, 광명, 김포, 군포, 광주, 이천, 양주, 오산, 안성, 포천, 의왕, 여주, 양평, 연천, 동두천, 구리, 가평, 하남, 과천
		강원(12) 춘천, 원주, 강릉, 동해, 태백, 속초, 삼척, 횡성, 영월, 정선, 인제, 양양
		충북(11) 청주, 충주, 제천, 보은, 옥천, 증평, 진천, 괴산, 음성, 단양, 영동
		충남(15) 천안, 공주, 보령, 아산, 서산, 논산, 계룡, 당진, 금산, 부여, 서천, 청양, 홍성, 예산, 태안
		전북(9) 전주, 군산, 익산, 김제, 완주, 무주, 임실, 부안, 고창
		전남(22) 목포, 여수, 순천, 나주, 광양, 담양, 곡성, 구례, 고흥, 보성, 화순, 장흥, 강진, 해남, 영암, 무안, 함평, 영광, 장성, 완도, 진도, 신안
		경북(10) 포항, 경주, 김천, 안동, 구미, 영주, 영천, 경산, 성주, 칠곡
경남(8) 창원, 진주, 통영, 사천, 김해, 거제, 양산, 함안		

* 2024년 신규 조례 제정 지역



4 운영주체별 역할

■ 고용노동부(운영)·노사발전재단(지원)

지방자치단체가 지역노사민정협의회의 원활한 운영과 지역노사민정 간 협력 활성화를 위해 필요한 비용의 일부를 지원

- 지역 노사관계 안정 및 일자리 창출 등 도모

○ 지역노사민정 상생협력 지원사업 추진

- 지원사업 공모, 지원대상 선정 및 국고보조금 교부
- 지원사업 운영현황 등 점검, 추진실적 평가 및 사업 정산

○ 지역노사민정협의회 성과향상 및 협의회 관계자 역량강화 지원

○ 지역노사민정 상생협력 우수사례 발굴 및 확산

○ 지역노사민정 협력 유공 정부포상 실시

■ 지방고용노동관서

○ 협의회와 연계 지역노사민정 협력 활성화 지원계획 수립

- 협의회(본회의, 하부협의체) 운영 참여
- 미활성화(미설치 지역 포함) 지역 설치·운영 지도

○ 사업 의제 및 우수사례 발굴, 공동선언 등 사회적 대화 활성화 지원, 컨설팅 대상 자치단체 발굴

○ 지역노사민정 담당자 역량강화 교육, 지역노사민정 협력 유공 후보자 추천



▣ 지방자치단체

지역노사민정협의회가 '지원대상 사업'을 착안하여 의제를 발굴하되, 지역 특성을 반영하고 구체적인 성과가 도출될 수 있도록 사회적 합의 도출 등 일련의 사회적 대화 과정을 진행하도록 운영 및 지원

- 지역 사회경제에 이해관계를 공유하는 다양화 주체 참여 확보 및 지원

- 지역노사민정 상생협력 지원사업 자체 계획 수립, 이행점검, 성과보고 등
- 지원사업 수행(공모 참여 및 선정) 및 자체 사업 수행
- 지방고용노동관서 등 유관기관과의 협의회 운영 및 사업에 대한 협력
- 사업실적 중간보고 및 사업평가
- 최종 사업실적(성과) 보고

※ 광역 지방자치단체에서는 많은 기초자치단체가 사업에 참여할 수 있도록 광역-기초 공동 의제 중심으로 사업 우선 발굴 / 기초자치단체 협의회 설치·운영 지원 등

II

지역노사민정협의회 구성 및 운영

1. 조직
2. 본회의
3. 실무협의회
4. 분과위원회
5. 사무국



1 조직

- 지방자치단체의 「지역노사민정협의회 조례」에 근거하여 지역 여건에 따라 실무협의회, 사무국 및 다양한 형태의 분과위원회 등을 설치·운영가능
 - 조례에는 협의회의 협의 및 심의 기능이 포함되는 것이 바람직하고, 부천시 조례와 같이 협의회 의결 기능을 포함하여 제정 가능

(예시)

제1조(목적) 이 조례는 「노사관계 발전 지원에 관한 법률」 제3조제1항 및 「노사관계 발전 지원에 관한 법률 시행령」 제2조, 제3조에 따라 OO지역노사민정협의회 설치·운영 등에 필요한 사항을 정하고, OO지역 내의 노사관계가 협력과 상생의 관계로 발전할 수 있도록 규정함으로써 노동자가 안정적으로 노동할 수 있는 여건을 조성하는 것을 목적으로 한다.

제2조(기능) OO지역노사민정협의회(이하 "협의회"라 한다)는 다음 각 호의 사항을 협의·심의한다.

1. 지역경제 정책 및 노동시장 정책에 관한 사항
2. 고용안정 및 인적자원 개발에 관한 사항
3. 각 경제주체가 담당하여야 할 역할과 사명 등 공동선언 및 협약에 관한 사항
4. 협의회 및 경제사회노동위원회에서 합의한 사항*의 이행방안
5. 그 밖에 경제위기 극복을 위하여 협의회가 필요하다고 인정한 사항

- 사무국 운영과 지자체의 지원 내용을 다음과 같이 조례에 포함 가능



(예시)

제11조(사무국) ① 위원장은 협의회 사무를 처리하기 위하여 협의회에 사무국을 두고, 사무국은 OO지자체 노사업무 담당 과에서 운영하거나 도내 비영리법인(단체) 등에게 위탁·운영하게 할 수 있다.

② 위원장은 사무국에 사무국장과 상근 직원을 둘 수 있으며, OO지역노사업무를 담당하는 과장 또는 사무국을 위탁·운영하는 비영리법인(단체), 그 밖의 공공기관 담당 관계자를 사무국장으로 임명 또는 위촉할 수 있다.

③ 사무국장은 위원장의 명을 받아 사무를 처리하며 예산의 범위에서 노사민정 활성화 사업을 추진할 수 있다.

④ 사무국은 협의회에서 필요하다고 요청하는 경우 공청회 또는 세미나를 개최하거나 고용·노사관계에 대한 전문기관 또는 단체 등에 조사 또는 연구를 의뢰할 수 있다.

제12조(노사민정 간 협력증진 지원) 지자체장은 협의회 사무국의 운영·위탁 및 노사민정 상생협력 활성화 사업을 추진할 경우 필요한 경비를 예산의 범위에서 지원할 수 있다.

- 지역노사민정협의회 조직도는 다음과 같이 본 협의회를 중심으로 실무협의회, 분과위원회, 특별위원회, 사무국 등으로 구성

- 특별위원회로는 인적자원개발위원회(인자위), 고용심의위원회 등이 설치되어 있는 사례 참고

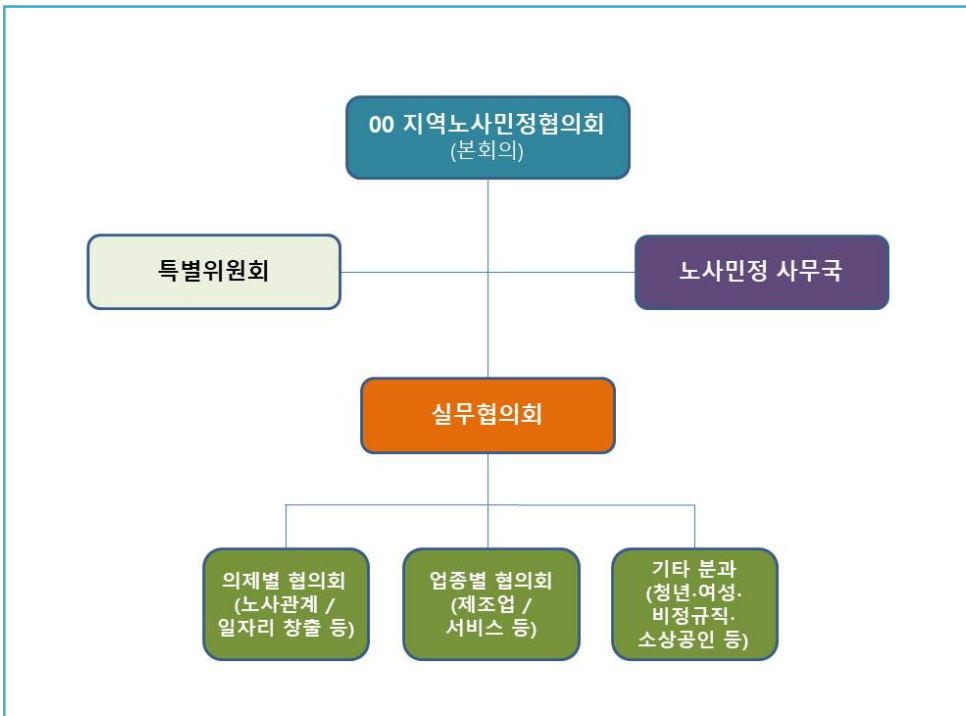
- 지역 현안 및 특성에 따라 노동전환특별위원회(충남), 일터혁신특별위원회(화성), 지역시민특별위원회(충주) 등의 특별위원회 운영

예시) 본협의회, 실무협의회, 분과등 위원을 구성할 때 위원간 교류·소통을 고려하여 본협의회 위원(각 기관 단체장), 실무협의회 위원(각 기관 중간 관리자)등으로 구성하며, 협의회 활동상황 공유 및 사업 교류 소통에 집중



- 지역노사민정협의회 예시는 다음과 같음
 - 협의회 기본 구성 방향은 주요 고용노동 안건에 대한 심의 및 의결의 기능이 있는 본회의를 최상위로 구성
 - 하부협의체로 본회의 상정 의안을 사전 검토 및 조정하는 실무협의회, 지역 내 고용노동 정책 수립 및 관련 사업을 전문 추진하는 분과위원회, 특정 의제에 대한 논의 및 검토하는 특별위원회 구성 가능
 - 또한 사무국을 구성하여 협의회 운영·관리를 지원하고 연계사업을 발굴, 추진하며 협의회에서 위임받은 사항을 처리 가능

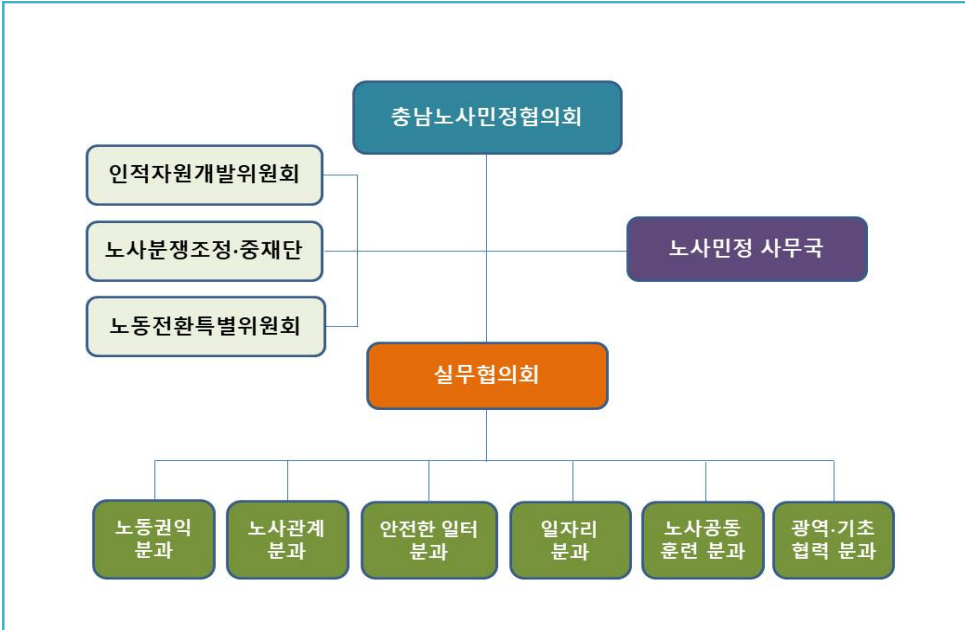
【 기본 구성방향 】



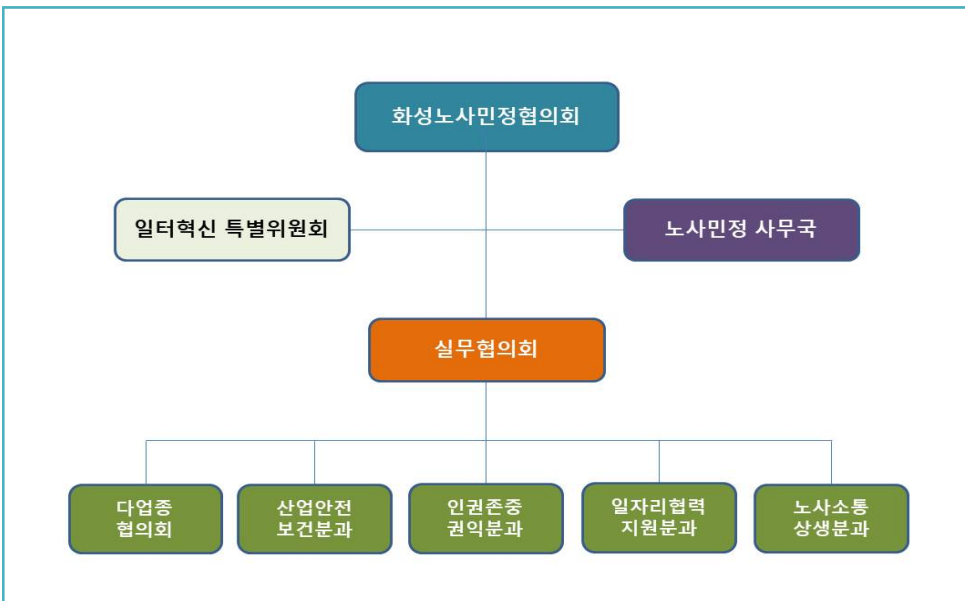


○ 주요 지역노사민정협의회의 조직도 예시(지자체별 현황 발췌)

【 충청남도 】

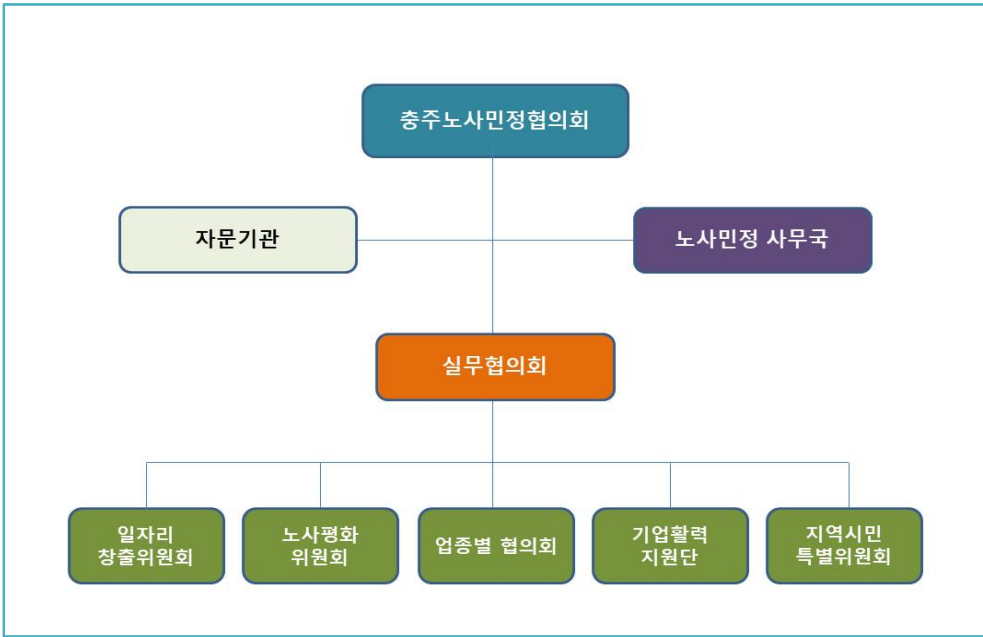


【 경기 화성시 】

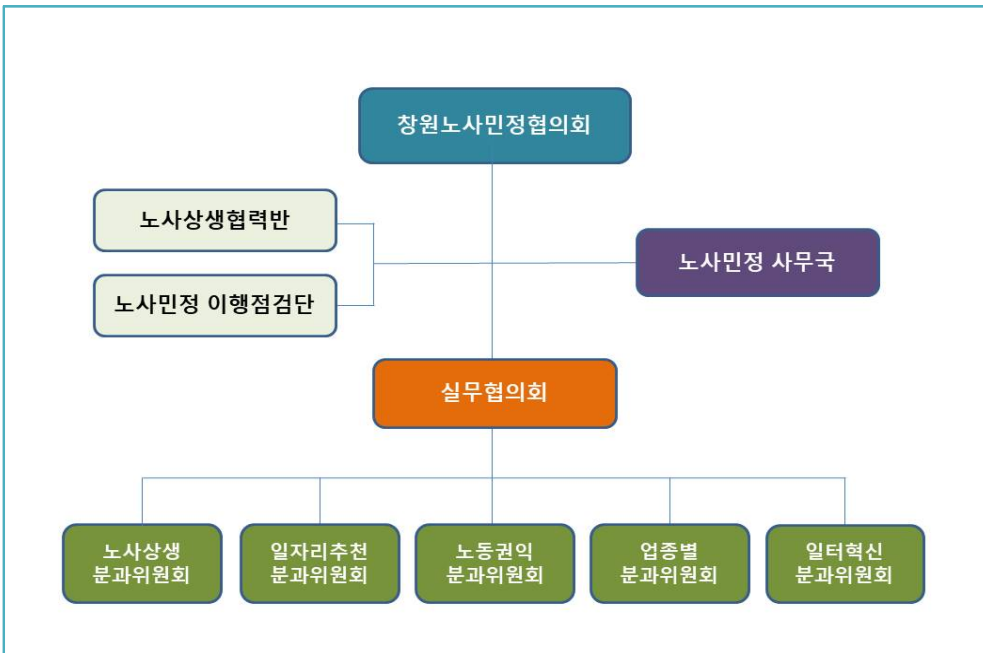




【충북 충주시】



【경남 창원시】





2 본회의

▣ 위원장

노사관계 발전 지원에 관한 법률 시행령

제2조제3항 협의회 위원장은 해당 지방자치단체의 장이 된다. 다만, 효율적이고 공정한 협의회 운영을 위하여 필요한 경우 제4항제3호에 해당하는 위원 중 협의회에서 호선(互選)하는 사람 1명이 해당 지방자치단체장과 공동으로 위원장이 될 수 있다.

* (제2조제4항제3호) 주민을 대표하거나 노사관계·고용·경제·사회문제에 관하여 학식과 경험이 풍부한 사람

1 위원장

- ① 원칙적으로 지방자치단체의 장이 위원장이 되며, 위원장은 협의회를 대표하고, 협의회 위원 위촉, 본회의(지역노사민정협의회) 개최 등 협의회 운영 총괄
- ② 효율적이고 공정한 협의회 운영을 위하여 필요한 경우 민간위원 중 협의회에서 호선(互選)하는 사람 1명이 공동위원장 위촉 가능
- ③ 위원장은 협의회가 지역 노사관계 및 지역 고용노동 등 지역 현안 논의의 구심점이 되도록 역할 수행

2 부위원장

- ① 필요한 경우 부위원장을 둘 수 있으며, 부위원장은 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때 위원장의 직무를 대행
- ② 일반적으로 지방자치단체의 부단체장, 지방고용노동관서장 등 政을 대표하는 위원 중에서 단체장이 위촉하는 경우가 있으나 법적인 의무 사항은 아님



▣ 위원

노사관계 발전 지원에 관한 법률 시행령

제2조제4항 : 협의회의 위원은 해당 지방자치단체 관할 지역의 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 지방자치단체의 장이 위촉한다.

1. 근로자를 대표하는 사람
2. 사용자를 대표하는 사람
3. 주민을 대표하거나 노사관계·고용·경제·사회문제에 관하여 학식과 경험이 풍부한 사람
4. 지방자치단체나 지방관서를 대표하는 사람

1 구성

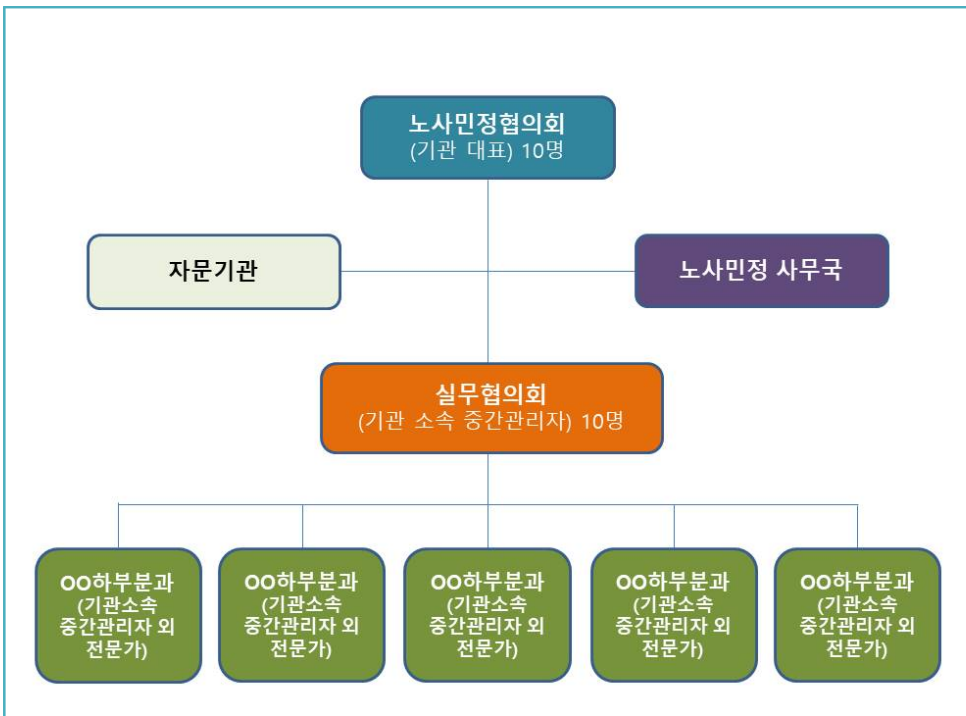
- 지역 실정을 감안하여 위원장 포함 30명 이내 위원으로 구성하되, 다음의 어느 하나에 해당하는 사람을 위원으로 선정하여 지방자치 단체의 장이 위촉
- (勞) 총연합단체인 노동조합의 지역본(지)부, 지역 내 산업·업종·고용형태 등 다양하게 조직화된 노동단체 대표, 기업규모·업종 등을 감안하여 개별기업의 노사협의회 대표 및 미조직 취약 노동자 등 노동약자 이해·대변 단체 등
- (使) 경총·상공회의소 지역대표, 지역 내 산업·업종·기업 협의체 등 다양한 사용자단체 대표, 지역 내 영향력 있는 대·중소기업 대표, 중소기업인, 영세 자영업자 등 경영약자 이해·대변 단체 등
- (民) 지역 내 대학 교수(자문위원 포함), 노무사·변호사, 고용·훈련 전문기관, 언론, 시민단체, 여성·청년 대표, 지방의회 의원 등 노사관계·고용·경제·사회 문제에 관한 전문가 및 주민대표 등



- (政) 자치단체, 지방고용노동관서, 지방노동위원회, 중소기업청, 교육청 등

※ (위원 위촉 예시) 노사민정을 대표하는 각 기관 주체를 기본으로 본 협의회 위원을 선정하고 실무협의회, 또는 하부 분과위원회에는 각 기관 단체장 소속 중간관리자를 위원으로 위촉하여 노사민정협의회 운영 상황을 보고하게 함으로써 노사민정협의회 활성화를 도모

【기본 구성방향】





2 [] 위원 구성의 원칙

- (균형성) 노·사·민·정 위원수가 고르게 분포, 특히 노사 위원은 최소 각 10% 이상 동수로 구성하는 것이 토론의 균형성이나 합의 명분상 적절
 - 양성평등 측면에서도 균형성을 고려한 위원 구성 필요
- (다양성) 지역 내 산업·업종별 협의체, 미조직 취약노동자, 청년, 장년, 여성 등 다양한 지역사회 대표를 포함하여 구성
 - 미조직 취약노동자, 중소기업인, 청년·여성 등을 대변할 수 있는 기관 및 단체 대표 등도 위원 구성 시 고려
- (전문성) 지역 노사관계, 일자리창출, 인력양성, 산업안전·보건, 지역경제 등에 관한 경험과 지식이 풍부한 전문가가 협의회에 참여

예시1 광역 지방자치단체 위원 구성

· 총연합단체인 노동조합의 지역본부, 지역 내 기업 및 관련 협의체 등 다양한 노사단체 대표가 참여하는 유형

구분	소속 및 직위	비고
위원장	지방자치단체의 장	위원장 포함 25명
노(5명)	총연합단체인 노동조합의 지역본부 의장, 산별노조 지역본부 의장 등	
사(5명)	지역 경총·상공회의소 회장, 산단협의회 회장 등	
민(9명)	자문위원, 대학교수, 자치단체 의회 의원, 시민단체·지역언론 대표 등	
정(5명)	지방고용노동관서장, 자치단체 부지사 또는 국장, 유관기관장 등	



예시2 기초 지방자치단체 위원 구성

- 지역 내 주력 산업, 업종 등 대·중소기업 노사 대표가 참여하는 유형

구분	소속 및 직위	비고
위원장	지방자치단체의 장	위원장 포함 17명
노(3명)	○○기업 노동조합위원장, ○○기업 노사협의회 근로자위원 등	
사(3명)	지역 상공회의소 회장, ○○기업 대표이사 등	
민(7명)	자문위원, 대학교수, 자치단체 의회 의원, 시민단체·지역언론 대표 등	
정(3명)	지방고용노동관서장, 자치단체 부지사 또는 국장, 유관기관장 등	

3 위원의 역할

- 본회의에 참여하여 주요 고용노동 안전에 대해 심의·의결
- 논의 의제 발굴·제안 및 의견 제시
- 본회의 심의·의결한 사항 등에 관해서는 소속 기관이 성실히 이행할 수 있도록 역할 수행

■ 논의 의제

노사관계 발전 지원에 관한 법률 시행령

제2조제5항 : 협의회는 다음 각 호의 사항을 심의한다. 다만, 「고용정책기본법」 제10조 제1항에 따른 지역고용심의회 또는 같은 법 시행령 제17조제1항에 따른 시·군·구 고용심의회가 다음 각 호에 해당하는 사항을 이미 심의한 경우 협의회는 해당 사항에 대하여 심의하지 아니할 수 있다.

1. 지역일자리창출 및 인적자원개발 등 지역 노동시장 활성화에 관한 사항
2. 지역 노사관계 안정에 관한 사항
3. 지역경제 발전에 관한 사항
4. 그밖에 지역 노사민정협력증진을 위하여 지방자치단체장이 필요하다고 인정하는 사항



1 지역 일자리 창출 및 인적자원개발 등 지역노동시장 활성화에 관한 사항

- 지역 투자 촉진과 지역 일자리 창출을 위해 다양한 경제주체 간 근로여건, 복리후생 또는 생산성 향상 등에 대한 논의 및 협의
- 지역산업맞춤형 일자리 창출 지원사업, 지역체감형 일자리 프로젝트, 지역일자리 목표공시제, 산단 대개조 등에 관한 사항을 협의
- 기후변화 등으로 인한 공정한 산업·노동 전환과 관련된 사항들의 협의
- 중소기업 인력수급 애로 해소 및 사내하도급 근로자 고용관행 개선 사항
- 지역 내 노동시장 및 고용창출·인력양성 등 관련 실태조사
- 경제사회노동위원회의 일자리 관련 협약의 주요 과제들에 대한 지역단위 확산 등 양질의 일자리 창출 등 지역 노동시장 활성화에 관한 사항

2 지역 노사관계 안정에 관한 사항

- 산업현장 노사관계의 갈등 예방·관리 및 지역 내 분쟁사업장의 노사갈등 해소
- 산재사고 예방을 위한 사업장 안전·보건 관리 사항 등
- 임금체계 및 근로시간 개선 등 일하는 문화 개선
- 노동시장 이중구조 개선을 위한 원·하청 상생협력 등
- 노사 단위 파트너십 형성을 위한 프로그램 및 일터혁신 지원



3 지역경제 발전에 관한 사항

- 지역 내 산업단지 환경개선 및 대·중소기업 상생협력 방안
- 지역 내 기업 유치 및 기업 지원에 관한 사항
- 사회적기업·마을기업 육성 및 지속적 자생 방안 등 기타 지역경제 발전에 관한 사항

4 그 밖에 지역노사민정 상생협력을 위하여 지방자치단체의 장이 필요하다고 인정하는 사항

- 지역 노사민정 공동선언 및 상생협약 체결에 관한 사항
- 지역 내 노사의 사회적 책임 실천 및 사회적 가치 활동
- 최저임금 준수, 서면근로계약 작성, 임금체불예방 등 기초고용 질서 확립에 관한 사항
- 노동약자 차별 시정 및 고용안정
- 기타 분과위원회 및 사무국 설치·운영, 회의 운영 등에 관한 사항 등

4 회의 운영

노사관계 발전 지원에 관한 법률 시행령

제2조(지역노사민정협의회의 설치, 구성 및 기능)

- ⑥ 이 명에서 규정한 사항 외에 협의회의 구성·운영, 하부 협의체 및 사무국의 설치·구성 등에 필요한 사항은 지방자치단체의 조례로 정한다.



1 회의 개최

- 위원장은 회의를 소집하고 그 의장이 되며, 최소 반기 1회(연 2회) 이상 개최하는 것이 적절
 - 정기회의 개최 의무화, 수시회의 개최요건* 등을 조례에 포함하는 등 본회의 개최를 정례화하는 것이 적절
- * 재적위원 1/3이상의 요구가 있거나, 위원장이 필요하다고 인정하는 경우 등

2 감사

- 지방자치단체는 회의 진행 및 의제관리 등 본회의 사무를 원활히 추진하기 위하여 담당부서장을 감사로 위촉 가능
- * 지방자치단체는 사업운영주체인 지방고용노동관서 관계자를 공동간사로 추가 지정하여 사업활성화를 도모할 필요

3 회의 결과

- 회의 결과를 반드시 작성하고, 필요시 열람 등이 가능하도록 지방 자치단체 또는 사무국에 비치
 - 내부 결재 문서 형태로 보관하여 체계적인 관리 및 각종 증빙자료로 활용
- 회의록은 참석자의 주요 발언내용을 명확히 확인할 수 있도록 구체적으로 작성하고, 회의가 끝난 후 가급적 빠른 시간에 작성하여 위원들에게 확인을 받고, 차기 회의 시 보고
 - 참석자, 안건, 참석자별 주요 발언내용, 결정사항, 향후 추진계획 등을 기록



4 수당

- 위원, 자문위원, 외부인사 등 참석자 수당은 지방자치단체별로 정해진 기준에 따라 적정하게 지급하되, 지급 내역을 기록
 - * 「예산 및 기금운영계획 집행지침(기획재정부)」 참조



3 실무협의회

노사관계 발전 지원에 관한 법률 시행령

제2조(지역노사민정협의회의 설치, 구성 및 기능)

⑥ 이 영에서 규정한 사항 외에 협의회의 구성·운영, 하부 협의체 및 사무국의 설치·구성 등에 필요한 사항은 지방자치단체의 조례로 정한다.

1 기능

- 본회의의 하부 협의체로서 협의회에 상정할 의안을 미리 검토·조정
- 협의회로부터 위임받은 사항 처리 및 협의회의 운영과 활동 지원
- 협의회에서 의결된 사항을 이행
- 분과위원회가 설치된 경우에는 분과위원회와 본회의 사이 실무 가교역할 담당
 - 분과위원회 제안 안건에 대한 본회의 상정여부 결정 등 분과위원회 논의 결과를 실무적으로 최종 검토
 - 실무협의회도 회의록을 작성해야 하며, 필요시 회의일자, 참석자, 안건, 참석자별 주요 발언 내용 등을 요약하는 형태로 정리 가능



2 구성

- 본회의에 참여하는 노사민정 각 위원의 소속기관 실무책임자로 구성하거나, 분과위원회 대표 또는 위원으로 구성하며,
 - * 본회의와 마찬가지로 가급적 균형성, 대표성, 전문성, 다양성 등을 고려하여 구성
 - 실무협의회 위원장은 위원 중에 호선하여 본회의 위원장이 위촉 가능
- 분과위원회가 있는 경우, 각 분과위원회 대표 혹은 분과위원회 참여 기관 실무책임자들을 포함

예시1 본회의 참여기관의 실무자를 중심으로 구성

구분	본회의	실무협의회
위원장	자치단체장	광역(기초)의회 기획재정위원장
노	○○노총 지역지부 의장	○○노총 지역지부 사무국장
	여성노동자회 이사	-
사	지역상공회의소 회장	지역상공회의소 진흥부장
	○○전자(주) 대표	-
민	광역(기초)의회 의원	자치단체 노동복지회관 관장
	○○대학교 총장	○○대학교 산학협력단 정책실장
	△△대학교 부총장	△△대학교 산학협력처장
	한국공인노무사회 ○○지회장	한국공인노무사회 ○○지회 사무국장
정	변호사	-
	고용노동지청장	고용노동지청 근로개선지도과장
	자치단체 재정경제국장	자치단체 일자리정책과장

예시2 분과위원회 위원을 다수 포함하여 구성

구분	실무협의회	참여 분과위원회
위원장	○○노총 지역본부 총무국장	고용 및 인적자원개발위원회
노	투자기관 노동조합협의회 의장	공공분과위원회
사	지역경총 본부장	-
민	차별없는 일터지원단 소장	일터혁신·차별개선 분과위원회
정	자치단체 고용노동 관련 팀장	-
	○○(지)청 근로감독관	노사상생 분과위원회
	○○고용센터 지역협력팀장	일자리창출 분과위원회



4 분과위원회

노사관계 발전 지원에 관한 법률 시행령

제2조(지역노사민정협의회의 설치, 구성 및 기능)

⑥ 이 영에서 규정한 사항 외에 협의회의 구성·운영, 하부 협의체 및 사무국의 설치·구성 등에 필요한 사항은 지방자치단체의 조례로 정한다.

■ 기능

- 지역 고용·노동 정책 수립 및 사업추진과 관련하여 보다 효과적이고 전문적인 논의를 위해 분과위원회 설치 가능
 - * 지역 내 고용·노동·훈련 분야의 주요현안을 논의·심의하나 조직 및 구성을 달리하여 분과위원회로 흡수·통합이 어려운 협의체가 있는 경우, 지역노사민정협의회의 특별위원회로도 운영 가능
- 노사관계, 고용창출, 직업능력개발, 산업안전 등 의제를 논의하기 위해 의제별 위원회를 구성 가능
 - 대표적인 업종이나 다수 업종이 있는 경우 업종 특성에 적합한 고용·노동 의제를 논의하기 위해 업종별 위원회를 구성 가능
 - * 지역 내 업종별 노사협약체가 있는 경우에는 기존 협약체를 업종별 분과위원회로 구성하는 방법도 가능

■ 구성

- (의제별) 지역 내 노동단체 지역본(지)부 국장, 사용자단체 본부장, 의제 관련 대학교수 등 경험·학식이 풍부한 인사, 지방자치단체 국(과)장, 지방 고용노동관서 고용센터소장(과장) 등으로 구성 가능



- (업종별) 해당 업종 관련 전문가, 해당 업종의 대표적 기업의 노사대표, 지방자치단체 국(과)장, 지방고용노동관서 노사상생지원과장(근로개선지도과장) 등으로 구성 가능
- 의제별·업종별 분과위원회 위원장은 위원회에서 호선하여 본회의 위원장이 위촉 가능
- * 업종별 협의체가 지역 내 자생적으로 있는 경우, 동 협의체 구성원에 지방자치단체·고용노동부 지방관서 및 관련 전문가 등을 포함하여 구성

예시1 고용·노사관계 (의제별) 분과위원회 구성

< 고용 분야 >		< 노사관계 분야 >	
노	○○노총 지역본부 총무국장	노	○○노총 지역본부 사무처장
	○○산업노조 지역본부 부의장		○○산업노조 지역본부 부의장
사	지역경총 본부장	사	지역경총 전무이사
	지역 상공회의소 사무국장		○○산업 대표이사
민	지역신문사 차장	민	△△산업 이사
	○○연구원 인재개발센터 소장		○○지방노동위원회 사무국장
	△△ 대학교 교수		변호사
정	지방자치단체 지역경제과 과장	정	공인노무사
	○○고용복지플러스센터 소장		지방자치단체 고용노동 관련 과장
	한국산업인력공단 지역본부 팀장		○○(지)청 근로개선지도과장



예시2 공공부문·제조업 (업종별) 분과위원회 구성

<공공부문 분야>		<제조업 분야>	
노	지방자치단체 노동조합 위원장	노	○○노총 지역지부 부장
	녹지공원노동조합 위원장		○○ 기업 노동조합 사무장
	지방자치단체 환경기동반 노동조합 위원장		△△ 산업 노동조합 위원장
	공공서비스노동조합 위원장		▽▽ 화학 노동조합 위원장
	○○환경노동조합 위원장		☆☆ 노동조합 위원장
	도시환경노동조합 지부장		△▽ 전기 노동조합 부위원장
사	시설관리공단노동조합 위원장	사	지역 상공회의소 사무국장
	지방자치단체 청소과장		○○ 화학 관리이사
	지방자치단체 공원관리팀장		△△ 기업 대표이사
	지방자치단체 후생복지팀장		▽▽ 기업 이사
민	시설관리공단 총무부장	민	☆☆ 전기 과장
	노무법인 대표 노무사		△▽ 산업 과장
정	지방자치단체 건설과장	정	☆☆ 시민단체 위원
	지방자치단체 고용노동 관련 과장		지방자치단체 일자리정책과장
	○○(지)청 근로개선지도과장		○○(지)청 근로개선지도과장

☐ 운영

- 정기적으로 회의를 개최하는 것이 바람직하나, 특별히 중요한 사안 또는 노사분규 등 시급한 현안 발생 시 이를 해결하기 위해 수시 회의 개최 가능
- 본회의와 마찬가지로 각 분과마다 위원장을 두어 회의 주관
- 안건 논의 후, 보고·의결 등이 필요한 경우 본회의에 안건 상정 가능 (실무협의회가 있는 경우 실무협의회 검토 후 상정)
- 회의 결과는 실무협의회 회의록에 준하여 작성

☞ 36p 회의록 작성 예시 참고



▣ 유형

1 의제별 위원회

- (노사관계 분야) 노사분규 예방·해결 활동, 노사협력 사업, 노동시간 단축, 임금체계 개편, 원·하청 상생협력, 노동약자 차별개선 및 근로복지 등 다양한 노동 의제를 논의

예시1 노사관계 관련 분야

- 경기(고용노사협력분과위원회), 전남(노사갈등조정해결실무위원회), 경북(노동권익분과), 용인(필수·감정노동자복지분과협의회), 충주(노사평화위원회), 창원(노사상생분과위원회), 충북(노사상생분과위원회) 등

- (일자리 분야) 지역 고용정책 기본계획, 지역 일자리 창출, 지역 경제 활성화 등 지역 고용 전반에 관한 주요 사항 논의

예시2 일자리 창출 관련 분야

- 충북(일자리·인력양성분과위원회), 경남(고용심의전문위원회), 대구(고용증진분과위원회), 화성(일자리협력지원분과위원회), 원주(강소기업지원분과위원회), 청주(지역경제활성화분과위원회) 등

- (직업능력개발분야) 지역 내 구직자, 실업자, 재직자 훈련 등 지역 인적 자원 개발 전반에 관한 주요 사항을 논의하되, 지역 인적자원개발 위원회를 분과 위원회로 통합 운영

예시3 직업능력개발 관련 분야

- 경기(지역인적자원개발위원회), 인천(인적자원개발위원회), 전남(인적자원개발위원회), 강원(인적자원개발위원회), 충남(인적자원개발위원회), 충북(인적자원개발위원회), 경남(인적자원개발위원회) 등



- (산재예방 분야) 산업안전보건 의제에 대하여 논의하고, 산업재해 예방 등 안전하고 건강한 일터 조성 등 모색

예시4 산업안전보건 관련 분야

- 충남(안전한일터분과위원회), 경북(산업재해예방분과위원회), 이천(산업안전분과위원회)

- (노동약자 차별개선분야) 노동시장 이중구조 개선, 노동약자에 대한 사회적 보호체계 방안 마련

예시5 노동약자 차별개선 분야

- 대구(차별개선일터혁신분과위원회), 이천(배달플랫폼지역상생분과위원회), 속초(취약노동분과위원회), 안산(차별개선분과), 안양(미조직취약노동자권익보호분과위원회)

2 업종별 위원회

- 지역 내 제조·운수·서비스 등 다수 업종이 있거나 산업단지가 형성되어 있는 경우 그 특성에 적합한 의제를 발굴·논의
 - 주요 고용노동 현안, 고용·노동 및 산안 관련 법령 제·개정 등이 지역 내 업종·산업에 미치는 영향과 조치방안 등에 대해서도 논의
 - * 경기(업종별분과위원회), 안양(택시업종분과위원회), 화성(다업종협의회), 충주(업종별협의회), 창원(업종별분과위원회), 울산 북구(업종별회의) 등

3 기타 위원회

- 다양한 주체를 대변할 수 있도록 청년 및 여성 등 노동약자·소상공인 등이 참여하여 취약계층의 노동권익 보호, 협의회 참여주체 대표성 및 균형성 보완
 - * 부천(노동인권위원회), 안산(성평등분과위원회), 이천(배달플랫폼지역사회상생분과위원회) 등



5 사무국

노사관계 발전 지원에 관한 법률 시행령

제2조(지역노사민정협의회의 설치, 구성 및 기능)

⑥ 이 영에서 규정한 사항 외에 협의회의 구성·운영, 하부 협의체 및 사무국의 설치·구성 등에 필요한 사항은 지방자치단체의 조례로 정한다.

■ 기능

- 사무국을 설치하는 경우, 협의회의 회의 운영 지원, 협의회를 통해 추진하는 각종 사업 추진 및 관리, 사업 발굴 및 기타 협의회에서 위임받은 사항 등을 처리

■ 구성

- 사무국장은 지역 고용·노동관련 전문가 중에서 협의회 위원장이 임명
- 사무국은 지역 실정에 맞게 구성하되, 전담 전문인력을 두는 등 별도의 사무국을 설치 가능

■ 운영

- 자치단체 여건에 따라 사무국을 민간단체에 위탁하는 등 다양한 형태로 운영 가능



- 지속적이고 효율적인 협의회 운영 및 사업 추진을 위해서는 지방자치단체 담당 부서에 사무국을 설치 운영하는 것보다 별도의 사무국을 설치·운영하는 것이 적절
 - 중장기적으로는 광역 자치단체는 노사관계, 고용, 인적자원개발 의제를 총괄하는 사무국으로 운영
 - 이를 통해 지역일자리 목표공시제, 지역산업맞춤형 일자리창출 지원, 지역·산업 맞춤형 인력양성 사업 등을 통합하여 운영하는 것이 적절
- ☞ 자세한 내용은 “제5장 지역노사민정협의회 사무국 운영방안(81p)” 참고

* 사무국 운영유형

1. 독립사무국: 독립공간, 예산·인력등 확보 후 사무국을 운영하는 방식
2. 위탁사무국: 노·사 관련 단체 위탁으로 사무국을 운영하는 방식
3. 자체사무국: 지자체 내 운영인력을 두고 운영하는 방식

* '24년 기준 사무국 운영 현황 (총 53개소)

1. 독립사무국: 21개소
2. 위탁사무국: 26개소
3. 지자체 내 사무국: 6개소



참고

회의록 작성 예시

○○ 노사민정협의회 0000년도 제1차 본회의 회의록

- 아래의 예시는 속기로 작성한 경우이며 주요발언 요지 위주로 작성하는 것도 가능

1. 일시 : 00.00.00(화) 00:00 ~ 00:00
2. 장소 : ○○○ 회의실
3. 참석자 : 00명(참석자 기재)
* 참석자 직위 또는 성명 별도 첨부
4. 안건
 - 1) 보고 : '00년 지역노사민정 상생협력 활성화 사업계획 → 추가 사업 관련 의견에 대해 실무협의회 검토 후 추후 반영
 - 2) 의결 : 실무협의회 구성·운영 계획 → 원안 가결
 - 3) 심의 : 안심 산업단지 만들기 사업 → ○○산업단지 시범 시행
5. 향후계획
 - 1) ○○구 고용포럼(의제별 분과) 개최
 - 2) 실무위원회 구성 및 첫회의 : 4월말 ~ 5월초
6. 참석자별 발언내용(속기)

사회자: 이번 노사민정협의회는 구청장님 주재로 ○○발전연구원의 보고사항에 대한 토의 시간을 가지도록 하겠습니다.

위원장: 위원님 중 질문이나 의견제시 모두 가능하오니 발표하여 주십시오.
○○단지 협의회 회장님, 기업에서 사람 구하기가 힘들다고 들었는데 어떠합니까?

○○단지협의회 회장: 기업에서 실제로 원하는 인력을 구하는데 보통 3~6개월 정도 걸립니다. 보고를 듣고 몇 가지 제안을 드리고 싶습니다. HRD센터 설립과정에서 지역의 대기업 퇴직자, 중소기업 은퇴자, 여성, 탈북자, 외국인 등 다양한 미취업자들이 존재하는데 이런 미취업자들의 실태를 조사하여 데이터



베이스를 구축한다면 인력수급 미스매칭 해결에 도움이 될 것이며, 이런 미취업자 실태조사를 구청에서 주관 실시하여 데이터베이스화하여 유지관리한다면 인력수급불균형 해소에 도움을 줄 것입니다.

○○대 교수 : 보고내용 중 몇 가지 쟁점사항에 대하여 말씀드리겠습니다. 중점 추진 분야 중 플랜트, 기계, 금형이라고 하셨는데, 기계, 금형 쪽은 자동차산업과 연관되어 있어 그렇다치고, 플랜트 분야는 우리 지역의 산업 여건과 맞지 않는다고 생각하는데 이에 대하여 ○○발전연구원에서 설명 부탁드립니다.

○○발전연구원 : 고용노동부 사업에 플랜트 교육에 관한 사업이 시작되었고 그 속에 HRD센터설립이 연관되는 것입니다.

○○시민연대실장 : 센터가 잘 운영되기 위해서는 커뮤니티 비즈니스와의 연계가 중요하다고 생각합니다. 베이비부머 창업, 사회적 기업, 마을기업 등 다양한 커뮤니티 비즈니스가 활성화가 되었으면 하고, 재원확보에 중앙부처와의 협력이 어렵다 하더라도 커뮤니티 비즈니스가 센터 사업 초기부터 시작될 필요가 있다고 생각합니다.

○○단지협의회회장 : ○○발전연구원의 금번 보고가 좀 이해가 가지 않습니다. 지난 발표 때에는 연구의 필요성이 중소기업의 인력난 해소와 지속적인 성장지원이 필요하다고 하여 중소기업인력수급의 미스매치를 강조하였는데, 금번에는 너무 HRD센터 설립부분에 치중하는 것 같습니다. 예산과 인력이 미확보된 사항에서 효율적으로 센터가 운영될까 미지수라고 생각합니다.

○○발전연구원 : 인력수급불균형해소를 위한 정보제공과 취업알선은 중요하다고 생각합니다. 창업분야는 시니어파트에서 자금이 내려올 계획이라고 알고 있습니다. 일단은 보이는 작업부터 하고 단계적으로 실시하는 것이 바람직하여, 지금 이 자리에서 나오는 의견들을 잘 반영하여 알차게 최종보고서를 완성할 예정입니다.

위원장 : ○○자동차에서도 1년에 약 천명의 퇴직·은퇴자들이 쏟아져 나오고 있는 실정에서 노사민정에서 서로 협력하여 은퇴자 교육시간 협조, 비용의 분담 등 실행한다면 효과적일 것이라고 생각합니다.

지금까지 좋은 의견 감사합니다. 실효성 있는 논의를 위해서는 공단협의회 등 하부 단계에서 활발히 협의되어야 할 것입니다. ○○발전연구원에서는 지금까지 나온 다양한 의견들을 반영하여 최종보고서 완성에 참조하였으면 좋겠습니다. 감사합니다.

Ⅲ

지역노사민정협의회 운영방향 및 논의 의제

1. 지역노사민정협의회 운영방향
2. 주요 분야별 논의 의제
3. 의제 도출 방안



1 지역노사민정협의회 운영방향

지역단위 사회적 대화 활성화

1 고용노동 현안에 대한 논의 확산

- 지방자치단체의 실정·특성에 맞는 고용노동현안을 협의회 의제로 선정하여 논의

예시 주요 고용노동현안

- 노동시장 이중구조 개선, 산업재해 예방, 공정한 산업·노동전환, 지역산업 맞춤형 일자리, 지역체감형 일자리 등 지역 일자리 모델 개발 및 창출
- 특고·프리랜서, 돌봄종사자 등 고용안정 및 권익향상 방안 마련 등
- 노동약자 차별시정, 최저임금 준수 및 노동시간 단축, 취약근로자 권익 보호, 필수업무 종사자 보호, 일가정 양립 및 직장내 괴롭힘 등
- 위험성 평가 확대, 중대재해처벌법 현장 안착, 특고 종사자 등 산재보험 적용확대 등

- 광역과 기초가 연계하여 수행할 수 있는 의제를 적극 개발하여 광역이 지원하며 광역, 기초가 공동으로 수행

- 지역 노사단체, 지방고용노동관서 및 유관기관*이 참여하여 고용노동 분야 주요 이슈가 활발히 논의될 수 있도록 의제 발굴

* 산업인력공단, 산업안전공단, 근로복지공단, 한국폴리텍대학, 한국기술교육대학교, 노사발전재단, 노동연구원, 한국고용정보원 및 직업능력연구원 등

- 지방자치단체가 지역일자리 목표공시제, 지역산업맞춤형 일자리창출 지원사업, 지역·산업 맞춤형 인력양성사업 등을 추진할 때 사업신청 단계부터 지방 고용노동관서와 협의하여 추진하고 협의회에 상정·논의되도록 제안



2 지역 고용노동 전문가 통합 네트워크 구축

- 산업재해 예방, 노동시장 이중구조 개선, 공정한 노동전환, 청년고용 확대, 원·하청, 대·중소기업 상생협력, 취약계층 노동권익 보호 등 지방자치단체-지방고용노동관서가 협업
 - 지역 전문가와 네트워크를 구축하고 간담회 등을 통하여 지역 특성에 부합하는 논의 의제를 발굴·공유하고 협의회에서 논의될 수 있도록 제안
 - 주요 고용노동 현안에 대한 정보 공유하고 공감대 형성
 - 지역의 다양한 포럼 등과 연계하여 지역 노사민정이 공동 추진할 수 있는 고용·인적자원개발 사업도 적극 발굴하여 지역산업맞춤형 일자리창출 지원사업 등으로 제안

예시 지역 전문가 네트워크

- 대학교수: 노동법·노동경제·인사관리 및 노사관계 분야 등
- 지방의회의원: 고용노동 분야 위원회 소속 및 학식과 경험이 있는 의원
- 공공기관: 중소기업진흥공단, 산업단지공단, 산업인력공단, 노사발전재단, 산업안전보건공단 등
- 전문가: 변호사, 노무사, 정부출연기관 연구원 등

- 필요시 협의회 및 분과위원회에 해당 전문가를 참여시켜 논의 의제 관련 발표 등 협의회 활성화 도모

3 고용노동 현안 토론회 개최 등 공감대 형성·확산

- 협의회 또는 지역고용노동 전문가 네트워크 등을 통해 제안된 주제를 중심으로 지역노사민정 토론회 개최
 - * 토론회 논의 주제와 관련하여 이견이 있는 경우 분과위원회에서 사전 조율



예시 토론회 개최 방법

- 지역노사민정 상생협력 지원사업으로 토론회 개최를 신청한 경우에는 협의회가 주관이 되어 개최
- 지역 사회에 영향력 있는 지역 전문가·대표 또는 대학·단체 등 지역 전문가 네트워크와 공동주관(후원)하여 토론회 개최

- 토론회 주제 발표자로 해당 분야 전문지식·경험을 가진 협의회 위원 및 지역 전문가 네트워크에 포함되어 있는 전문가 등이 참여
 - 지정 토론에는 노사민정을 대표하는 자를 균등하게 포함되도록 하되, 필요시 지방고용노동관서도 지정토론자로 참석
- 토론회 개최가 어려운 경우, 지방고용노동관서와 연계하여 관내 사업장 노사를 대상으로 주요 고용노동 이슈에 대한 설명회를 개최
 - 관내 지역 노사단체 또는 영향력 있는 사업장 노사대표, 지역 전문가와 간담회 개최

사례 「○○○○○○」 노사민정 토론회

- 필요성
 - ~~~~~~ 노사민정 실천방안 모색
- 행사개요
 - 행사명 : ○○○ 대토론회
 - 일 시 : 0000. 0. 00 00:00~00:00
 - 장 소 : ○○○○
 - 주최/후원 : ○○시청 / ○○지방고용노동(지)청
- 진행 순서
 - 제1부 개회식
 - 사 회 : ○○○

개회사	· 시장(부시장)
축 사	· ○○지방고용노동(지)청장



· 제2부 주제발표 및 토론

- 토론진행자 : ○○○

제 1 주제발표	• 임금체계 개편을 위한 노사상생 방안
제 2 주제발표	• ○○시 주요 사업장 임금체계 개편 확산 방안
지정 토론	• ○○노총 ○○지역본부 사무처장 • ○○경영자총협회 이사 • ○○지방고용노동청 근로개선지도과장 • ○○시 노동정책과장
질의응답	• 토론자 및 참가자
총평 및 폐회	

▣ 지역 단위 ○○○ 공동선언·협약체결

- 지역노사민정협의회에서 연중 논의할 주요 현안 의제를 선정, 지역 고용노동 전문가와 노·사 대표가 모여 토론회 등을 개최하여 지역 사회의 관심 제고
- 지역노사민정협의회 심의·의결 등을 거쳐 노사민정 실천방안 마련, 노사민정 상생협력 공동선언·협약체결 및 이행, 우수사례 확산

1 협의회 심의·의결 등 의견 조율

- 지역 전문가 토론회에서 공감대가 형성된 사항은 지역 노사민정 공동선언 또는 협약 합의문 도출을 위해 지역노사민정협의회 관련 분과위원회 등에서 논의
 - 지역 여건상 토론회를 거치지 못한 경우, 협의회 분과위원회 혹은 실무협의회에서 공동선언문·협약문 도출을 위한 협의 절차 필요
 - * 기초 자치단체가 독자적으로 추진하기 어려운 경우, 광역 자치단체가 주도하여 기초 자치단체와 협력하여 공동선언·협약체결을 추진하는 것도 가능



- 공동선언·협약체결에 이견이 있는 노사단체, 지역대표에 대해서는 지방고용노동관서와 협업하여 별도로 간담회 등을 통해 의견을 조율
 - 필요시 합리적인 대안을 발굴·제시하는 등 공동선언·협약체결 적극 추진
 - * 합의문에 담길 세부내용 논의 및 노사민정 간 조율이 필요한 경우 고용·노동분과 위원회에서도 논의 가능

2] 공동선언·협약 도출

- 본회의 심의·의결 등을 거쳐 지역노사민정 공동선언·협약 도출
 - 지역단위 중장년과 청년 간 상생고용, 노동시간 단축, 임금체계 합리적 개편 확산, 일자리 문제, 상생의 노사관계 구축·확산 등 다양한 고용노동 이슈들이 합의문에 포함

참고 공동선언 및 협약에 포함될 주요 내용

- 노동시장 이중구조 완화 및 소득분배 개선
- 중장년과 청년 간 상생고용
- 장시간 근로개선 등 일하는 방식·문화 개선
- 지역·산업 맞춤형 일자리 창출 및 인력 양성
- 산재예방을 위한 근로자의 안전 및 보건에 관한 사항
- 임금체불 예방, 최저임금 준수, 대·중소기업 격차 완화, 사내하청 차별 해소 및 노사의 사회적 책임 등
- 미래세대를 위한 청년취업 확산

- 협약내용에 지역 노사민정 각 주체가 이행해야 할 과제 및 역할이 포함되도록 하여 형식적 선언에 그치지 않고 실질적인 성과로 연계 필요
- 지역 언론 등을 통하여 공동선언·협약체결의 주요내용·의미·기대 효과 등을 적극 홍보(보도자료 배포 등)



예시 지역노사민정 공동선언문

미래 세대의 더 좋은 일자리를 위한 ○○지역노사민정 상생협력 공동선언(협약체결)(안)

우리 ○○지역노사민정은 좋은 일자리 창출과 상생의 노사관계를 통한 지역 경제발전 및 지역민의 행복 증진을 위하여 다음과 같이 공동선언(협약체결)한다.

제1조(목적) 이 선언(협약)은 ○○지역노사민정이 상호 협력하여 ①임금체계 합리화 ②장시간 근로 개선 ③원·하청 상생협력과 근로자 간 격차 해소 ④지역·산업 맞춤형 인적 자원개발 ⑤양질의 일자리 창출 등 5대 과제의 실천을 목적으로 한다.

제2조(이행 사항) ○○지역노사민정은 5대 과제를 실천하기 위하여 다음의 사항을 성실히 이행한다.

1. 노사가 함께 상생하는 미래지향적·합리적인 임금체계 개편
 - 가. ○○지역노사는 상호 협력하여 임금을 단순·명확하게 구성하고, 직무의 가치와 난이도, 근로자의 능력·성과 등을 공정하게 반영하는 방향으로 임금체계를 합리화하기 위해 노력한다.
 - 나. ○○지역노사는 임금체계 합리화를 통해 장년들의 고용안정은 물론 청년들의 고용 창출을 위해 노력한다.
 - 다. ○○자치단체 및 ○○지방고용노동(지)청은 산업현장의 자율적인 임금체계 합리화를 위해 다양한 지원을 확대한다.
 - 라. ○○지역노사민정은 근로자의 생산성 향상을 위한 훈련, 장년 친화적인 작업장 설계 및 인적자원 관리제도 혁신 등 임금체계를 합리화하고 일하기 좋은 일터를 만들기 위해 노력한다.
 - 마. ○○지역노사민정은 임금체계 개편 등 모범사례 발굴·홍보, 공동 캠페인 전개 등 임금체계 개편이 지역사회 전반에 확산되도록 적극 협력한다.
2. 일과 가정이 양립하고 생산성을 제고하는 장시간 근로 개선
 - 가. ○○지역노사는 장시간 근로 개선을 위해 작업방식을 개선하고, 법정 근로시간 준수, 연차휴가 활용 촉진 등 건강한 직장문화 조성에 노력한다.
 - 나. ○○지역노사는 근로시간 단축에 따른 임금 및 생산성 손실을 보전하기 위해 생산성 향상, 직무재설계 및 인력배치전환 등에 협력한다.
 - 다. ○○자치단체 및 ○○지방고용노동(지)청은 산업현장의 근로시간 단축을 촉진하기 위해 컨설팅, 신규채용 인건비, 직업훈련, 설비투자 지원 등 종합적 지원방안을 강구한다.
 - 라. ○○지역노사민정은 모범 사례 발굴·홍보, 공동캠페인 전개 등 장시간 근로 개선과 다양한 근무형태가 지역사회에 확산되도록 적극 협력한다.
3. 지역사회의 통합을 위한 원·하청 상생협력과 근로자 간 격차 해소
 - 가. ○○지역 대규모 기업은 협력업체와 성과를 공유하고, 협력 업체의 생산성 향상 및 지불능력 제고 등 원·하청 동반성장에 적극 노력한다.



- 나. ○○지역노사는 양보와 배려를 통해 사내하청 근로자의 고용안정, 처우개선 및 정규직 전환 통로 마련 등 사회적 책임 확산을 위한 분위기 조성에 노력한다.
 - 다. ○○자치단체 및 ○○지방고용노동(지)청은 원·하청 상생협력과 근로자 간의 격차 해소를 위한 행정적·재정적 지원을 다한다.
 - 라. ○○지역노사민정은 양보와 배려를 통한 격차해소 모범사례 발굴·홍보 공동 캠페인 등을 통해 격차 해소에 대한 지역사회의 공감대 확산을 위해 적극 노력한다.
4. 누구나 원하는 일자리에서 역량을 발휘하고 일을 통한 행복을 추구하도록 근로자의 능력개발
- 가. ○○지역 기업은 근로자의 능력개발을 위한 투자에 힘쓰도록 노력한다.
 - 나. ○○지역노사민정은 청년이 일과 학습을 병행할 수 있는 여건을 마련하고 학벌과 스펙이 아닌 능력중심의 채용관행이 확산될 수 있도록 함께 노력한다.
 - 다. ○○지역노사민정은 지역·산업에 적합한 인적자원 개발을 통하여 취업으로 연결될 수 있도록 하고 채용 이후에도 지속적인 교육·훈련을 통해 근로자의 능력을 개발하고 생산성 향상으로 이어질 수 있도록 노력한다.
 - 라. ○○자치단체 및 ○○지방고용노동(지)청은 지역의 노사가 인적자원개발에 대한 전문성을 키울 수 있도록 실태조사, 교육과정 마련 사업의 발굴·추진을 적극 지원한다.
5. 양질의 일자리 창출
- 가. ○○지역 기업은 좋은 일자리 창출을 위한 투자에 힘쓰도록 노력한다.
 - 나. ○○지역노사민정은 현 세대는 물론 미래 세대의 좋은 일자리를 확보하고 성실한 근로자가 60세를 넘어 능력껏 일할 수 있도록 함께 노력한다.

제3조(이행계획 마련) ○○지역노사민정은 “공동 이행점검단”을 구성하여 정기적인 회의를 통해 선언(협약) 이행을 위한 구체적인 실천과제 및 목표를 마련하고 선언(협약) 이행상황 점검 및 발전방향 등을 논의한다.

제4조(효력발생 및 유효기간) 본 선언문(협약서)은 선언(협약)기관이 서명한 날로부터 효력이 발생하며 유효기간은 1년으로 한다. 다만, 유효기간 이후 어느 일방으로부터 별도의 서면으로 된 해지 의사 표시가 없는 한 선언(협약)의 효력은 유지되는 것으로 본다.

년 월 일

○○노총○○지역본부 의장	(인)
○○경총회장	(인)
○○도 상공회의소 연합회장	(인)
○○도(시)의회 의장	(인)
○○도지사(시장)	(인)
○○지방고용노동청장	(인)



참고 1

경제사회노동위원회 주요 합의(2018년~2024년)

구분	합 의 문
경제위기 극복	<ul style="list-style-type: none"> • 코로나19 확산에 따른 위기극복을 위한 노사정 선언(2020.3.5.) • 코로나19 확산 위기극복을 위한 보건의료위원회 합의문(2020.3.19.) • 코로나19 위기 극복을 위한 노사정 협약(2020.7.28.)
노사관계	<ul style="list-style-type: none"> • 근로자 대표제도 개선에 관한 노사정 합의문(2020.10.16.) • 지속가능한 버스산업 발전을 위한 버스운수산업위원회 노사정 합의(2020.10.29.) • 공공기관의 지속가능한 발전을 위한 합의(2020.11.18.)
노동약자 대책	<ul style="list-style-type: none"> • 취약계층의 소득 보장 및 사회서비스 강화를 위한 합의(2018.08.21.) • 플랫폼 경제 활성화 및 노동 종사자 지원 방안에 관한 합의문: IT·SW 개발 분야를 중심으로(2020.5.13.) • 배달노동종사자의 산재보험 사각지대 해소를 위한 노사정 합의문(2020.9.8.) • 어선원 안전·보건 보장 및 노동환경 개선을 위한 합의문(2021.11.5.) • 가사·아이돌봄 영역의 산업생태계 조성 및 종사자 보호 확대를 위한 합의문(2022.6.9.) • 대리운전업의 지속가능한 산업생태계 조성 및 대리운전 종사자 보호 확대를 위한 합의문(2022.6.10.)
일자리 창출	<ul style="list-style-type: none"> • 디지털 전환에 대한 기본인식 및 정책과제에 관한 기본합의(2019.2.18.) • 해운산업의 지속가능발전과 선원일자리 창출을 위한 해운산업위원회 합의문(2020.2.20.) • 관광산업 생태계 유지와 고용안정을 위한 긴급 노사정 합의문(2020.8.18.) • 사람중심의 스마트공장 실현을 위한 노사정 합의문(2020.10.8.) • 지속가능한 일자리와 미래세대를 위한 사회적 대화의 원칙과 방향 선언(2024.2.6.)
고용서비스	<ul style="list-style-type: none"> • 고용안전망 강화를 위한 합의문(2019.3.5.)
임금·근로시간 단축	<ul style="list-style-type: none"> • 탄력근로제 개선을 위한 합의문(2019.2.19.)
산업안전 산재보험	<ul style="list-style-type: none"> • 일하는 사람의 안전과 건강을 위한 노사정 합의문(2020.3.2.) • 중대재해 예방을 위한 노사정 합의문(2023.3.15.)

* 경제사회노동위원회 홈페이지(www.eslc.go.kr) 참고



참고 2

경제사회노동위원회 합의 권고(안)

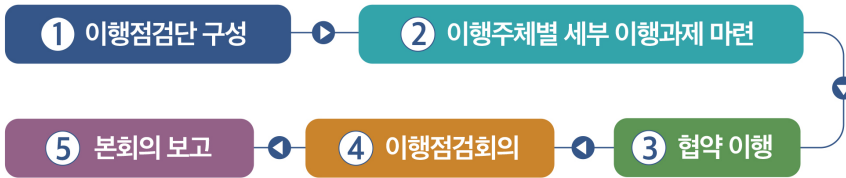
구 분	합 의 문
경제위기 극복	<ul style="list-style-type: none"> • 비상사태 등에 대비하기 위한 해운 및 항만 기능 유지에 관한 법률 일부 개정 건의문 (2019.8.19.)
노사관계	<ul style="list-style-type: none"> • ILO 기본협약 비준 등에 관한 노사관계제도 개선에 관한 공익위원 의견 (2018.11.20.) • ILO 기본협약 비준 등에 관한 노사정 합의를 위한 공익위원 제언(2019.3.18.) • ILO 기준협약 비준을 위한 노사관계 제도·관행 개선방향에 관한 공익위원 입장 (2019.4.15.)
노동약자 대책	<ul style="list-style-type: none"> • 플랫폼 노무제공자 권리보호 및 처우개선을 위한 위원회 설치 제언(비정규직 제안서)(2020.11.16.) • 양극화 해소와 고용플러스위원회 공익위원 권고문(직업능력개발 및 고용서비스 분야)(2021.11.10.) • 디지털 플랫폼 산업 활성화와 플랫폼 종사자 보호를 위한 권고문(2022.6.16.) • 여성노동 정책의 실효성 제고와 사회적 대화를 위한 권고(2023.1.10.)
사회보장	<ul style="list-style-type: none"> • 빈곤문제 완화를 위한 국민기초생활보장제도 개편 방안 노·사·공익위원 권고문 (2019.5.3.) • 국민연금개혁과 노후소득보장 제도 개선을 위한 권고문(2019.8.30.) • 국민의 건강권 보장과 지속가능한 보건의료체제 마련을 위한 보건의료 위원회 공익위원 권고문(2020.10.27.)

* 경제사회노동위원회 홈페이지(www.eslc.go.kr) 참고



3 이행계획 마련 및 실행

【협약 이행점검 체계도】

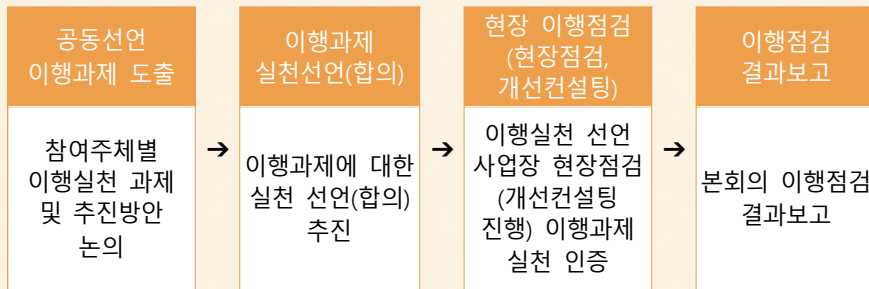


- (이행점검단 구성) 협약 체결이 실제 이행으로 연결되어 성과가 도출될 수 있도록 빠른 시일 내에 이행점검단을 구성·운영하는 것이 적절
 - 이행점검단은 지역 노사대표, 전문가, 지방자치단체 및 지방고용노동관서 등 5명 내외로 구성
 - * 다만, 실무협의회에서 협의회 결정 사항을 이행 점검하는 경우에는 별도의 이행점검단 미설치
 - 이행점검단에는 노사민정 각 대표가 골고루 참여하도록 구성
- (이행점검단 운영) 이행점검단에서 노사민정 각 주체가 이행해야 할 세부 과제를 구체적으로 마련하고, 정기적으로 이행 여부를 점검하는 회의 개최
 - 협약 체결 이후 이행점검단을 구성하여 집중적으로 2~3회 회의를 개최하여 세부 이행과제 도출
 - 이행점검단은 통상 1년 내외로 운영하되, 분기별 1회 이상 이행 점검 회의를 개최하고 회의 결과를 본회의 보고
- (홍보) 이행과정에서 우수사례 및 성공모델을 적극 발굴·홍보



예시 ○○시 협약체결 및 이행점검

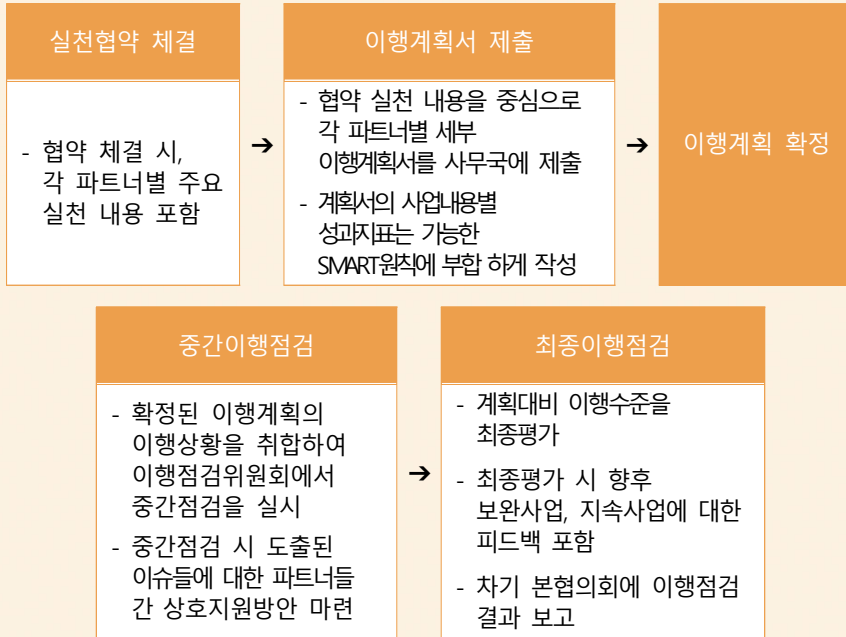
- 추진목적
 - 일터 혁신과 노동약자 차별시정을 위한 협약 및 캠페인 등을 통해 공정한 일터 및 노동 존중의 가치를 구현
- 추진내용
 - (관계기관 협력체계 구축) 지역노사민정협의회, 지자체 실무지원단, 그리고 지방 고용노동관서와 협력체계를 구축
 - (이행점검단 구성) 노사단체, 지자체, 지방고용노동관서, 전문가그룹의 준대표급이 참여하는 이행점검단을 구성하여 이행과제 도출, 이행실천 캠페인 전개, 이행실천 점검을 추진
 - (기업 현장 지원) 지역노사민정협의회 노사상생분과위원회의 기업 현장개선 컨설팅 지원
 - (공동선언 이행실천) 개별기업 노사공동 이행합의 추진을 결의하고, 00개 기업의 노사대표가 서명한 이행합의서 제출
 - (이행실천 확산캠페인) 지역방송, 지방지 및 SNS 등을 통한 이행합의 사업장 협약 내용 홍보·확산
- 참여규모: ○○시 관내 63개 업체 협약체결 및 이행합의서 제출
- 추진절차





참고 노사민정 이행점검 프로세스

- 참여 주체들은 이행계획을 SMART원칙에 따라 최대한 구체적으로 작성하고 이행점검단은 참여 주체들의 이행계획 대비 이행실적을 점검



<SMART원칙>

분 석 요 소		내 용
S	구체성 (Specific)	- 명확하게 표현되어 있는가?
M	측정가능성 (Measurable)	- 수치나 비율 등으로 제시되어 있는가? - 신뢰할 만한 자료를 얻을 수 있는가?
A	달성가능성 (Achievable)	- 현행 법·제도와 부합하는가? - 지역 자원을 활용하여 달성할 수 있는가? - 현재의 여건으로 달성할 수 있는가?
R	적절성 (Relevant)	- 지역의 중요문제와 관련되어 있는가? - 사업들 간 성과목표 등이 상충하지는 않는가? - 투입된 비용에 비해 더 큰 이익을 얻을 수 있는가?
T	시간적 계획성 (Timed)	- 기한 내 착수 및 완료할 수 있는가? - 시기별 추진계획이 포함되어 있는가?

출처 : 매니페스토스마트(SMART)평가지표(한국정책학회, '06.12.)



참고 이행점검 및 평가과정의 중요성과 평가방법

- 이행점검 및 평가는 아래와 같은 이유로 매우 중요
 - 참여 주체들이 적절한 사업을 추진했는지 이행 과정을 성찰할 기회를 제공
 - 지방자치단체의 요구와 자원(예산 등)을 고려할 때 더욱 발전된 이니셔티브(사업추진 방향)를 설계하는 데 도움 제공
 - 참여 주체들이 제안된 내용을 이행하였고, 상황변화에 따라 적절한 조처를 했는지를 평가하는 기회를 제공하여 주체들에게 책임감을 부여
 - 이행점검 및 평가과정을 통해 타 지자체가 보유하지 못한 유효한 경험(우리 지역만의 노하우)을 공유
 - 이행점검 및 평가과정을 통해 사업의 장점을 살리고 단점을 보완하여 사업의 장기적 유지 및 발전에 이바지
 - 지방자치단체의 참여 기회를 만들고 참여를 강화
 - 네트워크를 더욱 발전시킬 수 있으며, 다양한 프로세스 간의 교류 및 접점을 개발할 기회를 제공
 - 의사결정자와 정책 입안자들에게 사회적 대화 전략이 유익하다는 것을 설득할 기회를 제공
- 평가방법과 관련하여 다음과 같은 요소들을 고려
 - 질적 접근과 양적 접근을 결합한 평가방법을 개발
 - 참여자들이 사업추진 과정에서 필요하다고 동의하는 정량적 지표를 개발
 - 사회적 대화의 구조, 프로세스 및 결과를 함께 고려할 수 있는 평가 지표를 마련
 - 각 지자체가 보유하는 정보를 활용하거나, 기존 데이터베이스를 강화하여 지표를 구성
 - 지역 내 지리적 분포, 인구통계학적 분포, 경제적/사회적/문화적 요소들을 함께 고려하여 평가지표를 마련

<참고문헌>

van Empel, C., & Werna, E. (2010). Manual for social dialogue in municipalities: A basis for a municipal decent work programme. (in) Labour-oriented participation in municipalities: how decentralized social dialogue can benefit the urban economy and its sectors: multisectoral approach. ILO.
http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---led/documents/publication/wcms_151450.pdf



■ 광역 단위 지역 고용·노동·훈련 통합 거버넌스 구축

1 지역 단위 고용·노동 조정기능 강화

- 지역 인적 자원 개발위원회 및 고용포럼을 지역노사민정협의회의 분과위원회로 운영 가능
 - * 이미 분과위원회로 구성된 지역은 안건 및 심의결과 등을 본회의에 보고
- 지역별 산업구조·노동시장의 특성에 따라 다양한 분과위원회가 구성될 수 있도록 지원
 - 분과위원회 간 위원 교류 및 네트워크 구축을 위해 '분과위원 협의회' 개최(분기별 1회 이상) 지원
 - * (구성·운영) 분과위원회 위원으로 구성, 분과위원회별 업무추진 현황 발표 및 토론

2 지역의 정책(사업) 결정 권한 및 역량 강화

- 지역노사민정협의회(분과위원회)에서 심의·결정할 지역 관련 정책과 사업을 점진적으로 확대 추진
 - * 지방고용노동관서에서 심사하거나, 민간기관에 위탁하여 수행하는 일자리·인력양성 사업에 대한 심의조정 권한 부여 가능
 - * (예시) 광역 단위 노사민정협의회(분과위원회)가 기초자치단체 대상의 지역맞춤형 일자리 창출 지원사업의 심사 및 지역 내 사업조정
- 중앙 단위 공모사업과 지역노사민정 상생협력 간 연계 강화
- 광역 지방자치단체의 지역고용포럼 또는 포럼 소속 전문가를 활용하여 고용 관련 분과위원회의 의제 발굴 등 지원
 - 지역 노사 등을 대상으로 실시하는 노사상생 협력교육, 노사관계전문가 육성사업의 내실화를 통해 관련 전문가 양성 및 역량 강화



3 사무국 등 협력적 집행체제 구축

- 지역인적자원개발위원회와 지역노사민정협의회 간 연계를 통하여 단계적으로 실질적 협력을 추진

4 광역과 기초의 연계사업 추진

- 광역과 기초가 공동으로 수행할 수 있는 사업을 개발하여 광역이 기초를 지원하는 방식으로 공동근로복지기금이나 중대재해 예방 등의 사업을 추진

2 주요 분야별 논의 의제

유형별 의제 도출

- 유형화란 공통되는 성질이나 특징에 따라 몇 개의 전형적인 틀로 분류하는 것으로, 고용노동부 지원사업 유형화(70p)에 따른 지방자치단체별 주요 의제 및 사업을 1.인프라 구축, 2.협의회 활성화, 3.노사관계 안정(상생의 노사관계 구축), 4.노동시장 활성화(일자리 창출)로 구분하여 적용 가능

발전단계	대분류	중분류	소분류
설립초기 (개소기)	인프라 구축	조직기반 / 체계	지방자치단체 전담조직
			협의회 체계
	인프라 구축	물적기반	각종 조례 및 규정
			공간 확보 재정 지원 등



발전단계		대분류	중분류	소분류
설립초기 (개소기)			인적기반	전담인력 확보
				역량강화(핵심역량)
				파트너십 구축
협력의제 모색기		협의회 활성화	사회적 대화	노동 및 일자리
				지역 현안
			지역 간 협력	광역-기초 연계
				거버넌스 구축 / 운영 지원
				거버넌스 협력 / 연계사업
			의제발굴	노동 및 일자리
				지역 현안
			연구 / 출판 / 홍보	노동 및 일자리
지역 현안				
발전 / 성숙기		노사관계 안정 (상생의 노사관계 구축)	노동기본권 보장	노동기본권 보장
				노동약자 보호
				사각지대 지역사업 확대
				산업안전 / 건강권
				근로조건 개선
				노사평화 및 협력
		노사관계 안정	노동의 대표성 강화	
		노동시장 활성화 (일자리 창출)	일자리-복지 연계	사회복지 일자리
				취약계층 일자리
			일자리-산업 연계	특화산업 연계 일자리
				일반산업 연계 일자리
노동시장 활성화 (일자리 창출)	사회적 경제	미래산업 준비 일자리		
		사회적 기업 등		
	취약계층 창업 등			



발전단계		대분류	중분류	소분류
발전 / 성숙기			좋은 일자리	고용안정 / 양극화 해소
				생활 보장
			지역 일자리 활성화	일자리 창출 모색
				지역경제 활성화

- 인프라 구축은 지역단위 사회적 대화를 추동하기 위한 최소한의 구성요소로 특히 설립 초기 지역의 경우 ①협의회 운용의 근간이 되는 조례제·개정과 시행규칙, 사무국 운영규정 및 사무처리규칙 마련, ②사무국 공간 및 전담인력 구성, ③참여 이해당사자의 요구를 반영할 수 있는 노사민정 실천선언이나 협약 체결이 매우 중요

중분류	소분류	내용
조직 기반/체계	지자체 전담조직	자치단체 전담부서(일자리/노동/산업경제/기업지원 등)에 따라 협의회의 지역적 현안 및 협의내용이 달라질 수 있음. 또한 전담부서의 활성화 의지가 매우 중요하게 작용함
	협의회 체계	<ul style="list-style-type: none"> - 협의회 운영을 위한 조례 적합성과 사무국 설치 등 운영규정 및 사무처리규칙 등 정비 - 본협의회+실무협의회 등 협의구조 마련 (설립초기) 본협의회+실무협의회 중심 (협력이제 모색기) 핵심의제 해결위원회(최소한) (성숙발전기) 분야별 핵심의제 해결위원회 확대
	각종 조례 및 규정	<ul style="list-style-type: none"> - 지역 사회적대화 기구로서의 '조례나 시행규칙이 적합한지 검토 재개정 - 지역고용노동 관련 조례 등이 충분한지 ※ (예시) 감정노동자 보호조례/노동인권보호/플랫폼노동자 보호/필수노동자 보호/일자리창출/직장내 괴롭힘 금지조례 등 (국가법령정보센터 활용)
물적기반	공간확보	협의회 업무 및 협의를 위한 공간 확보(사무국 / 회의실), 홈페이지 및 회계프로그램 등
	재정지원	협의 이행을 위한 예산이 충분한지(협의회 운영비 / 전담인력 인건비 확보)



중분류	소분류	내용
인적기반	전담인력 확보	평균 (광역) 전담인력 4~5명, (기초) 2~3명으로 단계적 증원도 고려할 수 있음(실무협의회+사무국)
	역량강화 (핵심역량)	<ul style="list-style-type: none"> - (학습토론) 장기간의 반복적 학습과 경험을 통해 전문가로 성장(환경과 발전단계 고려) - (조사연구) 협의회 발전단계 고려, 지역특성 및 현안 조사연구, 토론 활성화로 의제발굴 역량 강화 - (경험공유) 작더라도 노사민정 공동 실행프로젝트 실행 성과공유로 신뢰 축적
	파트너십 구축	<ul style="list-style-type: none"> - 설립초기 가장 중요한 요건 공식 / 비공식적인 스킴십이 매우 필요함 (형태: 벤치마킹형 / 워크숍 / 정책간담회 등 다양화 시도) ※ TIP 재미있고 유익하게 ※ TIP 참여자 중심 교육 / 활동 / 토론이 충분히 반영

- 협의회 활성화는 지역단위 사회적 대화를 추동하기 위한 협의 의제 발굴 및 공유, 실천 선언 및 협약 체결, 인지도 확산을 위한 조사연구, 홍보 콘텐츠 제작배포, 사회 공론화 등의 활동

소분류	내용	사례
사회적 대화	지역고용 및 노동 관련 문제 해결을 위한 지역 주체 간 협의와 선포, 사회적 공론화	<ul style="list-style-type: none"> 노사민정협의회 전체 컨퍼런스 개최 지역 사회적 대화 포럼 개최 일자리 공론화 및 산업안전 예방 원탁 토론회 사회적 약속 '실천선언'과 '사회협약' 체결
의제발굴	지역고용과 노사, 노동문제 및 관련 의제 발굴 협의 이행	<ul style="list-style-type: none"> 지역 일자리 노사관계 현안 협의 노사민정 사업 발굴 전문가 포럼 시민참여 의제 발굴 '작은연구 희망플랜' 의제발굴 경진대회
조사연구 홍보콘텐츠	의제발굴 및 현안해결 조사연구, 인지도 확산 홍보 콘텐츠 개발 보급	<ul style="list-style-type: none"> 지역 노동정책 수립 연구 및 속의공론화 고용노동 현황조사 및 자산맵 구축 백서 '20년사', 지자체 조례 현황 파악과 활용 노사민정 동영상 제작과 홍보 노동전환 의제개발 연구



- 노사관계 안정은 합리적 노사(노동)관계 구축을 위한 노동계 대표성 획득, 불합리한 노동관행 개선 및 미조직 노동자 등 취약계층 보호 활동

소분류	내용	사례	
노동기본권	노동기본권 보장	노동기본권 보장 및 기초고용질서 확립	마을노무사 / 노동조사관 등을 통한 권리구제 근로시간 단축 맞춤형 지원사업 노동인권 지킴이 / 근로개선 캠페인 노동존중사회 정착 맞춤형 교육 안전하고 행복한 일터 캠페인
	취약계층 노동자 보호	외국인 근로자·플랫폼노동자 등 보호	감정노동자 마음 나누기 노동인권조례 / 직장 내 괴롭힘 금지조례 제정 노동자 심리치유사업 외국인 노동자 상담 및 권리구제 플랫폼 노동자 산재보험 가입
	사각지대 사업확대	계층별 취약계층 및 소기업 대상으로 한 노동상담, 고충처리 등 노동인권 보호	예비 사회인 노동인권 학교 찾아가는 방문 노무사 시민과 함께하는 길거리 무료 상담 산업단지 일생활균형 '노동자 쉼터' 운영
	산업안전 / 건강권	산업안전보건 예방 활동 등	안전일터 조성 산재예방 실천교육 노동자 건강지원사업
	작업조건 개선	일터혁신, 근로개선 활동	경비직 노동자 근로환경 개선 취약계층(하청업체) 근로여건 개선 활동
노사관계안정	노사평화 / 협력	노사분쟁 사전대응 및 해결방안 모색	갈등조정전문가 및 퍼실리테이터 양성 노사분쟁 조정중재단 운영
	노동대표성 강화	노조조직률 제고 활동 및 활성화	노동이사제 도입 미조직 노동약자 권익보호 노동포럼 미조직 취약계층 현황조사 및 토론회



- 노동시장 활성화는 지역 산업 및 고용창출, 훈련 및 고용안정 및 유지, 숙련 등 작업장 혁신 및 고용복지 등 적극적인 정책 및 지원을 위한 사업, 활동

소분류		내용	사례
일자리·복지	사회복지 일자리	고용노동의제 관련 복지연계, 협력	공동근로복지기금 조성 훈련정보망 구축과 노동자 쉼터
	취약계층 일자리	취약계층 연계사업 (정부사업 활용)	공동주택 경비전문가 양성 취약계층 창업 종합지원체계 구축 취약계층 일자리 확대 정책 콘서트 특고·플랫폼 노동자 맞춤형 교육
일자리·산업	산업연계 일자리	중장기 산업 육성 및 사업추진, 또는 산업연계 일자리, 계획수립 추진	지역체감형 및 지역플러스형 일자리 사업 연계 산업전환 공동훈련센터 유치 산업연계 취약계층 일자리창출 사업
	미래산업 일자리	미래산업 예측, 연계 일자리사업	지역의 전략산업 연계 기회발전특구와 연계
사회적경제	사회적기업 등	사회적기업, 협동조합, 동종사업 간 공동훈련 및 컨설팅	교육, 정보통신, 환경 등 사회적 기업 연계 로컬푸드, 원예, 의료복지 등 협동조합 연계 지역대학 생협 및 협동조합 등과 연계
	제3부문 일자리	농어촌 경제 및 환경 관련 미래형 모델 개발	탄소중립 회의체 등과 연계 산림형 및 농어촌형 일자리 인구소멸 지역대책 등
좋은일자리	노동시장 이중구조 개선	노동시장 격차 완화, 고용안정 민간 확대, 도급계약 축소 및 외주화 제한 등	동반성장을 위한 원하도급 상생협약 일하기 좋은 기업 선정 지역산업 일터혁신 연계
	임금체계 개편	임금체계 개편 및 생활임금 확대, 상생기금 등 각종 보호제도 마련	임금체계 개편 사례 홍보 및 컨설팅 생활임금 확대조례 개정 산업전환 상생기금 조성
지역일자리활성화	일자리창출 모색	지역 일자리창출 방안 및 로드맵, 사례 발굴	노사상생 모델 구축발굴 노사공동 상생훈련 모델 개발 근로시간 및 근로형태 관련 토론회 지역고용노동정책 기본계획 수립
	지역경제 활성화	지역경제 활성화를 위한 다각화 노력	노사상생 일터 만들기 더불어사업 사회적 책임 공동실천대회 혁신도시 공공기관 지역상생 협력과제 발굴



3 의제 도출 방안

㉑ 의제 도출 단계

1 지역 관련 기본자료 취합 및 협의회 위원 공유

- 고용노동부 지역고용정보네트워크(www.reis.or.kr)을 참고하여 우리 지역의 통계, 지역일자리 목표공시제 자료 등을 검토
 - 또한 노동단체나 경영자단체 등으로부터 지역의 노사단체 현황 파악 및 정책연구관리시스템(www.prism.go.kr)에서 지역 이름을 넣고 검색하기도 하고, 광역 인적자원개발위원회의 연단위 훈련 수요조사 참조
 - 한국고용정보원, 한국노동연구원, 한국산업연구원, 국토연구원 등의 자료에서 해당 지역의 위상을 파악하고, 지역에 맞는 지역별 고용조사의 분석연구도 진행

2 지역에서 활용할 수 있는 자원지도(Resource Map) 작성 검토

- 지역의 전체 자원지도는 방대하기 때문에 목적에 따라 활용 가능한 자원지도 마련
 - 자원지도는 지역 특성을 반영하는 자원과 노사 및 일자리 관련 자원으로 구분하여 작성
 - 작성 이후에는 이를 논의하고 토의하는 실무단위를 구성하는데 일반적으로 실무협의회 등에서 논의하는 것이 적절
 - * 「2024년 지역일자리 포럼(’24.1.16.~18. 개최) 자료집 - 지역 자산지도의 작성」 참고(한국기술교육대학교 고용직업능력개발센터 발행)



3 SWOT 분석으로 전략과제 도출

- 지역의 기회와 위협요인, 강점과 약점 등을 리스트하고 이를 연계하여 전략과제(SO/ST/WO/WT전략)를 도출
 - 노사민정 구성원이 참여하는 논의와 토론을 통하여 지속적으로 수정
 - * 기회 및 위협요인: 인구, 교통 등 사회지리적 분석, 산업구성 및 기업 특성, 노동시장 및 일자리 여건, 수요 및 제품 시장 여건 등
 - * 강점 및 약점: 산업 및 기업의 강점, 지역 인적자원의 특성, 노사의 특성, 일자리 및 노사의 거버넌스, 지자체의 의지, 지자체 부서 간 협력, 지식자원 등

4 노사민정협의회 매뉴얼 등을 참고하여 진행하는 의제에 대한 체크 및 지역 도입 타당성을 검토

- 인프라 구축, 의제 모색 및 발굴, 노사관계 혹은 노동시장, 일자리 외 현안 이슈에 초점을 두는 것에 대한 방향 설정과 타지역 의제를 검토
 - 고용노동부, 노사발전재단이 실시하는 전문가의 지원 및 컨설팅 활용

5 도출 의제 관련 벤치마킹 실시

- 해당 지역을 방문하거나 지역 당사자를 초청하는 방안 검토
 - 벤치마킹 대상으로 지역의 고민과 유사한 의제를 논의 진행하는 지역을 선정하고 범위를 좁혀서 사전 준비한 심층 질의 및 관련 고민의 공유가 필요(해당 지역 발제 시간 맞춤형 질의 및 논의 시간 확보)



6 의제의 구체화를 위한 지역 이해관계자들과의 토론을 통한 의견 수렴

- 상위 5단계를 거쳐서 정리한 의제 관련 이해관계자 식별 및 섭외
 - 논의 대상 의제는 지나친 광범위 및 세부화를 배제하여 적절한 범위에서 문제 제기하는 방식으로 설정
 - 초반에는 해당 지역의 비전이나 발전방향 같은 범위의 논의로 시작하여 비전 달성을 위한 과제 차원으로 의제 논의
 - * 퍼실리테이터 등이 주도하는 분임그룹 토론 방식을 권장

7 논의 의제의 정책화 및 실현 가능성에 대한 검토

- 지자체 및 지방고용노동관서 담당 관계자 등과 논의하여 해당 의제가 제도화 등의 정책 실현 가능성이 있는지 검토

IV

지역노사민정 상생협력 지원사업

1. 지원사업 개요
2. 지원사업 지원 기준 및 절차
3. 사업비 편성 및 집행기준
4. 사업 추진단계
5. 사업 종료단계
6. 정부포상 지자체 현황
7. 우수지자체 주요 사례



1 지원사업 개요

■ 사업목적

- 지역노사민정협의회를 통해 노동시장 이중구조 해소 등 국정과제와 지역 특성을 반영한 고용·노동 현안 논의·사업 추진에 소요되는 비용을 일부 지원
- 근거: 「노사관계 발전 지원에 관한 법률」 제3조 및 같은 법 시행령 제3조

■ 보조금 지원

- (지원 대상) 지역노사민정협의회가 설치되어 있는 지방자치단체
- (지원 기간) 보조금 교부결정 시 ~ 당해 연도 말까지
- (지원 예산) 매년도 예산편성에 따름
- (지원 한도) 광역 최대 80백만원, 기초 최대 40백만원
* 다만 광역-기초 공동의제는 2천만원 범위 내에서 추가지원 가능하며 최소 지방비 부담률 이상 지방비 투입 시 차년도 지원 우대, 평가 시 가점 부여

○ (보조율) 재정자주도에 따라 3단계 차등 지원

구분	재정자주도	보조율
광역	50% 미만(하)	55%
	50% 이상 70% 미만(중)	50%
	70% 이상(상)	45%

구분	재정자주도	보조율
기초	60% 미만(하)	85%
	60% 이상 70% 미만(중)	80%
	70% 이상(상)	75%

- 지방비 매칭은 전체 사업비 기준이 아닌 국고지원을 신청한 세부 사업별로 각각 매칭



예시 (세부사업①)임금체계 개편 분과위원회 구성 및 이행점검(총 사업비 10백만원),
(세부사업②)중대재해 예방을 위한 안전일터 조성(총 사업비 8백만원), 총 2개의
세부사업을 신청(수행)할 경우

<재정자주도 "상" (광역 및 기초: 70% 이상) 지자체>

- ① 광역 5.5백만원 이상, 기초 2.5백만원 이상 지방비 매칭
- ② 광역 4.4백만원 이상, 기초 2백만원 이상 지방비 매칭

<재정자주도 "중" (광역: 50% 이상 ~ 70% 미만 / 기초: 60% 이상 ~ 70% 미만) 지자체>

- ① 광역 5백만원 이상, 기초 2백만원 이상 지방비 매칭
- ② 광역 4백만원 이상, 기초 1.6백만원 이상 지방비 매칭

<재정자주도 "하" (광역: 50% 미만 / 기초: 60% 미만) 지자체>

- ① 광역 4.5백만원 이상, 기초 1.5백만원 이상 지방비 매칭
- ② 광역 3.6백만원 이상, 기초 1.2백만원 이상 지방비 매칭

2 지원대상 선정 및 절차

□ 지원대상

- 각 지자체로부터 지원신청서(사업계획서 등 포함)를 제출받아 사업 선정심사위원회의 심의를 거쳐 최종 지원 대상 사업 선정
 - 사업계획의 적정성, 예산산정의 합리성, 협의회 운영실적, 전년도 예산집행실적 및 사업추진 평가 결과 등을 고려하여 심사위원회에서 지원대상 지자체 및 사업과 지원액을 결정

□ 우선 선정 사업

- 상생협력의 노사관계 구축을 위한 국정과제 관련 의제, 광역-기초 공동의제, 지역특성을 반영한 의제 추진사업 우대
 - 매년 사업추진계획에 따름

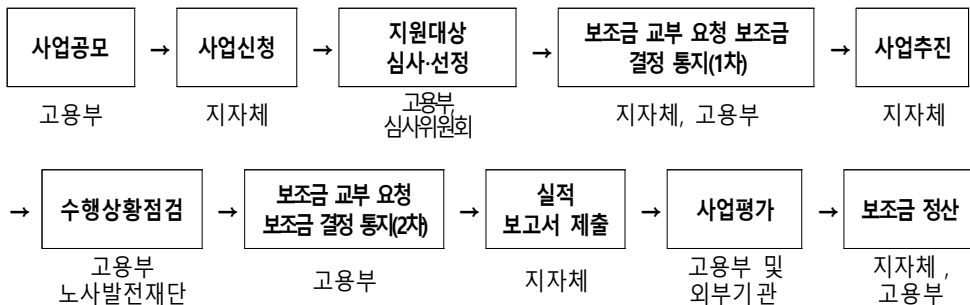


지원 제외

- 사업내용과 직접적 관련성이 낮은 기본적인 협의회 운영경비(인건비) 등
 - 보조사업과 무관한 회의비용 등 협의회 운영비
 - 시설비 · 수선비 · 시설부대비 · 전신전화 설비 등 자본적 경비
 - 사무공간 이용료(임차료 및 그 부대비용을 포함)
 - 사무실임대료 · 사무용 집기구입 · 공과금 · 전화요금 등 사업과 관련이 없는 단체기관 운영경비
 - 불우이웃돕기성금, 진료비 지급, 시상금, 장학금 등 현금성 지출 경비
- 사무국 운영비 · 인건비
- (사업의 주된 목적과 관련성 부족) 노조 간부 워크숍 등
- (일회성 행사사업) 단순 파트너십 구축, 체육대회 · 등반대회, 공연 등
- (간접보조사업자 반복사업) 매년 노사단체에서 진행하는 채용박람회, 자선행사 등
- 사업수행기관의 매년 자체 수행 또는 지방정부 지원 수행 방식 진행 사업
- (사용목적 불분명) 예비비, 잡비 등
- (타사업 중복) 노동약자를 대상으로 하는 고용노동 관련 교육 및 법률구조상담 등
- 단순히 지역 수행기관의 추진사업을 취합 · 제출함으로써 유사 · 동일한 사업이 2개 이상 포함되어 간접보조사업별 배분하는 경우 해당 신청사업 모두 지원 제외

* 사업내용과 관련성이 낮은 지역노사민정협의회 및 사무국의 인건비 등 운영비는 지원 제외되나, 지자체 자체예산(매칭률에 포함되는 금액은 제외) 편성 가능

지원절차





3 사업비 편성 및 집행기준

사업비 편성의 원칙 및 기준

- (편성의 원칙) 사업비는 지역노사민정 상생협력의 목적 달성을 위해 보편·타당하고 실행 가능하게 편성하고, 각 사업 항목별로 구체적인 산출 근거를 제시해야 하며 포괄적인 예산편성 지양
 - * 예비비, 잡비 등과 같이 구체적인 사용 목적이 나타나지 않는 예산은 편성 불가
- (기관·단체의 기본경비 편성 불가) 지자체는 보조금으로 다음 각 호와 같이 사업과 직접적 관련이 없는 협의회 운영경비(인건비) 편성 불가
 - 보조사업과 무관한 회의 비용 등 협의회 운영비
 - 시설비·수선비·시설부대비·전신전화 설비 등 자본적 경비
 - 사무공간 이용료(임차료 및 그 부대비용을 포함)
 - 사무실 임대료·사무용 집기구입·공과금·전화요금 등 사업과 관련이 없는 단체·기관 운영경비
 - 불우이웃돕기성금, 진료비 지급, 시상금, 장학금 등 현금성 지출 경비
- (최소경비 편성) 사업비는 사업목적 달성을 위한 최소경비로 편성하여야 하며, 특히 매 식비·강사료·회의비 등을 과다계상하지 않도록 노력 회의비 편성 시 회의운영과 직접 관련 있는 경비(회의자료 작성, 회의 참석비 등)로 편성하고, 식비 등 소모성 경비는 가급적 편성 자제

사업비 편성 기준표

- (회의 참석수당) 1일당 150천원(서면심사 100천원), 참석시간이 2시간 이상일 경우 1일 1회에 한하여 50천원 추가 지급 가능
- (강사수당 : 교육, 세미나, 토론회 등) 1시간 250천원
- (발표·토론수당) 1회 200천원
- (원고료)
 - A4용지 1매 기준(80columns×20lines, 글씨 크기 13pt, 문단 간격 160%, 상하 여백 15, 좌우 여백 25 또는 300단어) : 15천원
 - 파워포인트 1매 기준 : 10천원
 - 강의교재 원고료(1과목) : 100천원
- (인쇄비) 정부(조달청) 인쇄기준요금 실비(경인쇄 권장)
- (출장여비)
 - 시내여비 : 20천원(4시간 미만 소요 시 50%)
 - 시외여비 : 일반 1인 1일 25천원 정액, 식비 1인 1일 25천원 정액, 교통비 실비, 숙박비 70천원 한도 실비 지급



- 기타사항은 「보조금 관리에 관한 법률」 및 「2025년도 예산 및 기금운용계획 집행지침(25.1월, 기획재정부)」, 「국고보조금 통합관리지침(기획재정부공고 제2024-226호)」에 의거 적법·적정하게 편성

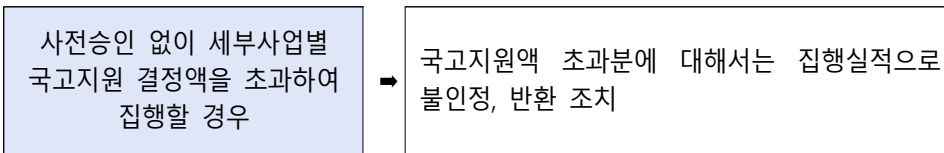
4 사업 추진단계

- 보조사업자(간접보조사업자 포함. 이하 “보조사업자”에는 간접보조사업자가 포함됨)는 「보조금 관리에 관한 법률」과 기타 회계 관계 법령 및 동 지침에 따라 보조사업을 성실하게 수행
- 보조금은 보조사업 목적인 「지역노사민정 상생협력」 사업비 이외의 용도로 사용 불가
- 보조사업자는 교부받은 보조금에 대하여 ‘별도의 계정’을 설정하여 거래은행 통장을 개설하고 자체 수입 및 지출과 명백히 구분하여 계리
- 보조사업자는 교부신청 시 제출한 보조사업 추진계획에 따라 효율적이고 투명하게 집행 준수
- 보조사업자는 자부담분 확보 이전에 국비로 사업을 우선 추진할 수 있으나, 추후 지방비 미확보 시 전액 반납
- 보조사업자는 2천만원을 초과하는 물품 및 용역구매 계약을 체결하는 경우 다음 각 호의 방법으로 계약을 체결하여야 함
 - 가. 조달청장에게 위탁하여 계약 체결
 - 나. 지방자치단체장에게 위탁하여 계약 체결
 - 다. 국가종합전자조달시스템(나라장터)를 이용하여 계약 체결
 다만, 국가계약법 제7조 제1항 단서 및 동법 시행령 제26조에 따른 사유로 수의계약 체결 가능
- 보조금 관리에 관한 법률 제22조, 예산 및 기금운용계획 집행지침(기획재정부), 국고보조금 운영관리지침(기획재정부), 보조금의 교부결정 내용 및 교부조건에

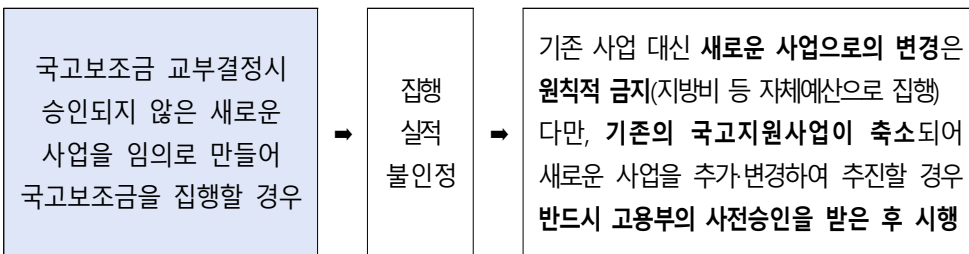


따라 보조금을 보조사업 목적에 맞게 집행

- 사정변경으로 보조금 교부결과와 달리 사업내용을 변경하거나 세부사업 간 소요되는 비용의 배분을 변경할 경우 또는 보조사업을 중단·폐지하는 경우 등에는 반드시 고용노동부의 사전 승인 절차 준용
 - 사전 승인 없이 사업내용, 세부사업 간 비용 배분 등을 변경할 경우 반환 조치
 - 세부사업 내에서 예산의 변동은 고용노동부의 사전 승인 불필요함
- <예시1>



<예시2>



- 지방비 매칭은 국고지원을 받는 각 세부사업의 전체 비용(즉, 세부사업비 전액 = 국비지원액 + 지방비)을 기준으로 산출
 - * 국고지원액만을 기준으로 산출 시 매칭비 미달
- 보조사업은 회계연도 내 집행이 원칙(이월 불가), 보조사업을 연내 추진하지 못할 경우 해당 사업비 반환 조치
- 수행상황 점검보고: 7월 31일까지의 추진실적을 제출
 - 점검결과 적정한 지자체에 대해서만 2차 보조금 교부 가능
 - 추진실적이 부적정하거나 저조한 경우, 현장점검 대상에 선정
 - * 국고보조금 통합관리지침 제17조 및 '25년도 예산 및 기금운용계획 집행지침에 따라, 보조금은 2차례 나누어 교부하고, 1차 교부와 2차 교부 사이에 점검 실시, 점검 결과를 반영하여 2차 교부 여부 결정



5 사업 종료단계

▣ 보조사업의 종료

- 지자체는 보조사업을 마감하면서 반드시 그 성과와 예산지출내역 등을 담은 최종실적 보고서를 서식에 의거, 고용노동부에 공문 제출
 - 고용노동부는 검토 결과, 사업계획 및 관련 법령 등에 부합되게 사업을 수행하였다고 판단될 경우 지자체에 국고보조금 교부확정 통지 (보조사업 종료)

Check point

- ✓ 최종실적보고서의 집행금액, 잔액, 이자, 수익금 등 은 국고보조금통합관리지침 (e나라도움)에 작성 제출한 '실적 및 정산보고서'와 반드시 일치하여야 함
 - 대조하여 체크하지 않을 경우, 잔액 등 정산금 착오 발생 우려 있음
- ✓ 지자체 직접 수행사업과 간접보조사업을 병행하는 지자체는 간접보조사업에 대한 정산을 반드시 실시하고, 그 정산결과보고서와 직접수행 사업의 정산내용을 포함한 최종사업실적 보고서를 작성·제출

▣ 보조사업의 중단(보조금의 전액 반환)

- 「보조금법」 제21조 또는 제30조의 규정에 의하여 교부결정이 취소된 때
- 고용노동부장관은 사업종료 2개월 전까지 사업이 추진되지 않는 등 사업실적이 극히 저조하여 보조사업이 더 이상 원하는 결과를 산출하기 어렵거나 보조사업을 지속하는 것이 곤란하다고 인정하는 경우 사업을 중단하거나 취소
 - * 신청인의 과실로 보조사업을 철회하게 될 경우 고용노동부장관은 지원금의 전부 또는 일부에 대해 반환청구



■ 사업실적 보고 및 정산

- 수행상황 점검보고: 연간 7월 31일까지의 추진실적 제출
- 사업이 종료한 때 또는 보조사업을 완료한 때로부터 3개월 이내에 보조금 정산 관련 최종실적보고서 및 지원사업 평가 관련 기초보고서(별도통보)를 별도 계획 시달 양식에 의거 제출
- 최종실적보고 시 당초 교부 결정한 세부사업별로 추진현황을 상세히 작성하고, 세부사업수행 및 비용지출 관련 증빙서류를 첨부하여 제출

Check point

- ✓ 집행기록 및 증빙자료(각종 사업 결과물)는 취합·정리하여 제출
 - 회계자료를 함께 제출하되, 원본은 자체 보관하고 사본을 원본대조필 날인 후 제출
 - 연구용역 등 계약체결 건의 증빙은 계약서, 비용 산출내역, 세금계산서, 은행 및 이나라도움 이체확인증 등 일괄 제출

○ 미집행액 등 반납조치

- 집행 잔액은 정산 완료 후 국고로 즉시 반납
- 이자 및 기타 수익금은 정산 시 내역서와 함께 반납하되, 이자 정산에 따른 행정 부담을 최소화하기 위해 보조금의 교부일로부터 1개월 내에 집행한 경우 등 불가피한 사유로 발생한 이자는 반납 불요(보조금법 제31조 및 동법 시행령 제13조)
- 반납해야 할 이자를 예산에 계상하지 못하였을 경우에는 추경예산에 반영하여 최소한 사업 집행 완료 익년도 내에 반납(이자산정을 위한 금리는 금융기관과 약정한 보통예금 금리를 적용)

* 반납의 경우 교부확정 통지 후 고용노동부가 추후 납입 고지서를 발급



6 정부포상 자치단체 현황

연도별	대통령 표창	국무총리 표창	장관 표창
2011	충남·전남 울산 북구·구미	대구·경기·부산 여수·수원·속초	충북·광주·광주 광산구 부천·충주
2012	전남·부산 수원·울산 북구	대구·경기·천안 광주 북구·아산·여수	전북·속초·광주 광산구 창원·충주
2013	대구·경기 부천·수원	전남·충남·광주 북구 충주·창원·인천 남동구	부산·여수·속초·아산·김천
2014	대구·충남 부천·수원	경기·전남·울산 북구 충주·천안·창원	부산·광주 북구·인천 남동구 순천·아산
2015	전남·대구 충주·울산 북구	광주·경기·인천 남동구 여수·천안·아산	부산·강원 광주 북구·속초·창원
연도별	대상	최우수상	우수상
2016	광주·경기 수원·창원	대구·전남 부천·청주·충주·화성	강원·속초·울산북구 원주·천안
2017 (경진대회)	경기·충남 부천·수원	강원·전남 속초·여수·울산 북구·원주	광주·광주북구·창원 충주·화성
2018	전남·충남 안산·청주	경기·광주 북구·부천·창원 충주·화성	세종·속초·수원·시흥·원주
2019	경기 부천	충남·강원 수원·원주	경남·전북·화성·울산 북구· 속초·용인·광주 북구·청주·아산
2020 (성과 공유회)	부산 속초	강원·경남 용인·창원	광주·인천·안양·울산 북구 원주·청주·충주·평택·화성
2021	전남 충주	경남·충남 원주·부천	수원·아산·여수·울산북구 이천·창원·화성
2022	충남 부천	부산·제주 원주·여수	전남·경기도 이천·화성·속초 창원·아산·충주·청주
2023	충남 원주	제주·부천 여수·용인	경북·세종·삼척·속초·순천 아산·안산·이천·청주·화성
연도별	대통령 표창	국무총리 표창	장관 표창
2024	충남	원주·부천	경기·청주



7 우수 자치단체 주요사례

▣ 광역 자치단체

<'23년>

구분	주요 내용
충청남도	<p><산업구조 변화에 대응한 경제 및 노동전환 지원 기반 구축 사업></p> <ul style="list-style-type: none"> · 지역·산업 단위 선제적인 노동전환 지원체계 구축 및 인식확산으로 산업구조 변화 대응 충남형 정의로운 노동전환 모델의 도입 위한 전환 대응 지역 역량 강화, 거버넌스 확장 · 노동전환 특별위원회 신설 후 지역 '정의로운 전환 거버넌스' 구축 및 의제 발굴 · 50인 미만 사업장 위험성 평가등 '작은사업장 안전컨설팅 지원 사업' 진행 · 지역 '사회적 대화 촉진자(퍼실리테이터)' 전문(자격증) 과정 운영 · 일하는 도민의 고용·노동 의제 중심의 공론장 '충남일터넷' 운영 및 앱(app) 제작
제주특별자치도	<p><제주지역 근로환경조사 통한 노동권익 지원 강화></p> <ul style="list-style-type: none"> · 노사민정이 참여하는 제주지역 사업체 근로환경조사 및 토론회를 통해 현안 진단 및 과제 발굴 · 제주 고용·노동 자산맵 구축 사업을 통해 지역 내 고용·노동 인프라 기초자료 확보 · 노사민정 수놓음 공동선언문을 바탕으로 사회적 대화의 장 활성화 및 노동존중 문화 조성 우수기업 선정사업 발굴, 취약근로자 지원 방안 마련 · 협의회 자체 로고 선정 사업을 통해 도민 참여 확대, 지역 내 관심 환기

<'24년>

구분	주요 내용
충청남도	<p><기후위기 산업전환에 따른 대응></p> <ul style="list-style-type: none"> · 기후변화에 대응하는 산업전환을 주요 의제로 선정하여 노사민정이 원팀으로 고용노동 중심 거버넌스로 위상 강화 및 주도적 의제 발굴 및 실행 · 지역 석탄화력발전소 순차적 폐지에 따른 공정한 노동전환 지원 · 기후위기 대응, 탄소중립경제 특별도 실현 및 노동전환 지원기반 마련을 위한 공동선언 · 노동전환 특별위원회 및 노동분쟁 조정중재단 구성 및 운영 · 화력발전 산업과 자동차부품산업 실태조사 연구



구분	주요 내용
경기도	<탄소중립 이행, 안전일터 조성, 일·생활 균형 활성화 등 대·중소기업 및 광역·기초 간 연계> · 국정과제에 부합하는 안전 발굴 및 사회적 대화 활성화에 적극적으로 노력 · 지역인적자원개발위원회 구성 운영 · 광역·기초의 고용·노동 훈련 통합 거버넌스 구축 체계 마련 · 산업안전 거버넌스 구축 및 경기도형 대·중소기업 동반 상생형 모델 형성

기초 자치단체

<23년>

구분	주요 내용
원주시	<공공기관 합동 상생발전 지원사업 및 강소기업 지원 및 을 통한 지역경제 활성화> · 공공기관 관계자 및 본협의회 위원을 중심으로 공공기관 상생지원 전담 분과위원회를 구성하여 노사민정 간 소통기회 마련으로 향후 공동사업 추진 도모 · 공공기관 합동 지역사회 상생발전 지원을 위한 ESG경영 부분 성과공유 및 홍보 · 노사상생 및 일·생활균형, 체불임금 없는 기업을 기준으로 차별화된 '원주형 강소기업 선정 및 중소기업 육성자금 이차보전 공공기관 예탁금 조성 대출이자 지원 등 우대 혜택 지원 · 『원주시 산업재해예방 및 산업안전보건 지원 조례』 제정으로 산업현장 예방교육 및 중대재해처벌법 강화 교육에 따른 경영자와 근로자 산업안전의식 고취 확산 노력
부천시	<부천시 고용·노동 거버넌스 확대 및 강화> · 공동 실천선언 주체 확대(24개 고용노동 관련기관) · 시민주도형 정책연구를 통한 정책 제안 및 수립('23년 산업안전보건 조례 제정 추진) · '사람이 힘, 4개 전략 15개 세부과제'의 노동정책 기본계획 수립 · 노동자들을 위한 쉼터 3개소 추가 설치 및 유관기관 연계 프로그램 운영
여주시	<여수 지역 고용갈등 방지 대책 수립 등 노사상생 문화 정착 지원 강화> · 사내하청 노동자 집단해고 재발방지를 위한 여수지역 상생 공동협약 체결 · 여수산단폭발 안전사고 지역사회대책 협의회 구성 및 운영 · 노사민정 사업비 분담(기탁)을 통해 지자체 최초 국가산단 산업재해 희생자 추모탑 건립 추진 · 전남 최초, 여수시 산단노동자 작업복 공동세탁소 건립 추진
용인시	<상생과 협력의 일자리 구축 확산 및 취약노동자 보호지원 활동 강화> · 용인특례시 인적자원개발위원회 추진 및 경력단절 예방문화 확산 · 청년·경력단절여성 일자리 연구조사 실시, 컨택상담사 전문가양성교육 기반 마련 · 필수·감정노동자 및 취약노동자 보호지원 및 노동인권존중 지원 활동 강화 · 노동권익서포터즈 운영 등 건전한 고용문화 확산과 열악한 노동환경 개선 지원

〈24년〉

구분	주요 내용
청주시	<p><지역노사민정 활성화를 통한 지역경제 활성화></p> <ul style="list-style-type: none"> · 노사민정 인프라를 구축하고 노동자의 권익보호, 노사관계의 안정과 화합, 노사 상생협력, 안전일터 조성을 바탕으로 지역 일자리창출 및 지역경제 활성화에 기여 · 필수업무종사자 등 취약계층 노동자 권익증진 사업 추진 · 노사분장 예방 및 노사관계 안정을 위한 노사상생 의제발굴단 운영 · 노사협력 문화 조성을 위한 노사 화합사업 추진
부천시	<p><노동시장 이중구조 개선 및 인권보호·산재예방 실천></p> <ul style="list-style-type: none"> · 노동시장 이중구조 개선을 위한 실천선언 및 ESG경영위원회를 통한 이행확인 · 산업안전 조례 제정 등 인식개선 프로젝트 추진 · 산업재해 위험업체 모니터링을 통한 산업안전 대진단 및 안전문화 추진단 운영 · 미조직 플랫폼 배달노동자 인식개선 사업 추진 · 미조직 근로자 거점센터 조성 사업

V

지역노사민정협의회 사무국 운영방안

1. 사무국 역할과 기능
2. 사무국 운영 현황
3. 사무국 설치
4. 사무국 설치 효과 및 필요성
5. 사무국 운영 규정(예시)



1 사무국 역할과 기능

역할

- (운영지원) 회의 소집 연락, 회의자료 준비, 회의록 및 사후 결과 보고 등 원활한 회의 개최·진행
- (사업관리) '지역노사민정 상생협력' 사업 계획의 수립, 사업운영, 사업의 성과관리 및 회계 업무 등 협의회에서 위임받은 사업 등 수행 및 관리
- (의제 및 사업 발굴) 지역 내 고용·노동 관련 자료수집·분석, 의제 선정을 위한 관계자 논의, 논의 의제 자료 작성 등 의제 발굴 및 관리

회의운영 및 지원	사업추진 및 회계관리	의제 발굴 및 이행 점검
<ul style="list-style-type: none"> - 본회의 및 하부협의회 · 회의자료 준비+ · 참여 연락 및 회의서류 발송 · 안건 상정 · 회의록 작성 · 본회의 위임사항 처리 · 지역노동-고용 현안 논의 · 회의 수당 지급 · 회의 결과 보고 	<ul style="list-style-type: none"> - 사업계획 및 회계 관리 · 사업계획서작성 및 예산계획 · 업무정산 및 회계관리(구분 제출) · 예산집행 및 영수증관리(구분 제출) - 노동·고용 현안의제 실천사업 · 지역 노사민정 파트너십 구축 · 청년일자리 창출 네트워크 운영 · 고용·노동 현안 전문가 포럼 및 토론회 · 노사민정 공동선언 협약식 - 노사관계 안정 및 일자리 창출 등 지원사업 · 지역 파트너십 강화 워크숍, 역량강화 교육 · 협의회 홍보 및 각종 캠페인 전개 - 노사민정 상생협력 추진사업 · 최종 성과 보고 	<ul style="list-style-type: none"> - 의제 및 사업 발굴 · 우수사례 벤치마킹 · 의제발굴을 위한 연구사업 · 기타 지역 현안 실태조사 - 공동선언 등 이행점검 · 실무협의회(이행점검단) 이행점검 검토 · 이행성과 보고 · 본회의 최종보고 - 기타 위임사항



· 지역노사민정 업무역할 분담 예시

구 분	자치단체	사무국	노사단체 등 유관기관
내 용	<ul style="list-style-type: none"> ■ 지역 노·사·민·정 참여 확대 및 활성화 지원 ■ 사업에 관한 전반적인 관리 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 노사민정 상생협력 사업 계획 수립 및 집행 ■ 사업 및 예산 결과 보고 ■ 신규사업 및 의제 발굴 ■ 지역 파트너십 유지·강화 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 참여 및 협력 ■ 지역 현안 사업 발굴

참고 의제 및 사업 발굴 포인트

- (국가법령정보센터) 관계 법령 및 지자체 자치법규 등
- (공공데이터포털) 공공영역 분야별 통계 등
- (한국고용정보원) 고용동향 브리프, 연구사업 보고서, 고용보험 DB 등
- (국가통계포털) 지역 고용 등 지자체 관련 정보
- (직업훈련 지식포털) 훈련과정 등 지원제도 안내, 일자리·직업 정보 등

■ 기능

- (전문성) 지역 고용노동 현안에 대해 다양한 주체들과의 대화와 협력을 지원함으로써 지역 현안 등 문제해결 방안 모색 및 지역 노사민정 파트너십 전문성 확보
- (연속성) 지자체장의 교체, 담당 공무원의 인사이동 등으로 인한 변화 속에도 사업의 연속성 문제 등을 보완하고, 지속적이고 안정적인 “노사민정 상생협력 활성화” 사업추진 가능



2 사무국 운영 현황

- 지방자치단체 243개소 중 167개소에서 지역노사민정협의회 조례 제정, 그중 53개소에서 사무국을 운영('24년 기준)
 - (광역) 서울, 부산, 광주, 세종, 제주, 경기, 충남 등 17개소
 - (기초) 부천, 용인, 충주, 울산 북구, 광주 광산, 창원 등 36개소
- 사무국의 운영형태는 크게 독립운영, 위탁운영 등으로 구분할 수 있고, 광역에서는 서울, 경북을 제외한 대부분 지역에서 노사단체 등에 위탁운영 중이며 기초에서는 독립운영과 위탁운영이 같은 비율로 운영
 - * (독립) 서울, 부천, 충주 등 21개소, (노사단체, 민간 위탁) 부산, 광주 등 26개소, (지자체 내) 충북, 춘천, 공주 등 6개소
- 사무국을 신설하여 운영하는 초기 단계에서는 지역 파트너십 구축을 통한 지역 노사민정의 상호 이해와 공감대 형성 과정이 매우 중요
 - 지역 네트워크의 안정적인 형성을 통해 사업 운영의 안정성과 지속가능성을 확보하여, 대표성 및 헌신성을 기반으로 지역 노사민정의 전문 주체로 발전을 지향



참고

지역노사민정협의회 사무국 운영현황(2024.12. 기준)

구분	지역	운영방식	운영주체	
광역 (17개소)	1	서울특별시	독립 사무국 운영	
	2	부산광역시	노사단체 위탁운영	부산경영자총협회
	3	대구광역시	노사단체 위탁운영	대구경영자총협회
	4	인천광역시	노사단체 위탁운영	한국노동조합총연맹 인천지역본부
	5	광주광역시	민간 위탁운영	광주경제진흥생일자리재단
	6	대전광역시	노사단체 위탁운영	대전충남경영자총협회
	7	울산광역시	민간 위탁운영	울산경제일자리진흥원
	8	세종특별자치시	노사단체 위탁운영	한국노동조합총연맹 세종지역지부
	9	경기도	노사단체 위탁운영	경기경영자총협회
	10	강원도	노사단체 위탁운영	한국노동조합총연맹 강원지역본부
	11	충청북도	독립 사무국 운영	
	12	충청남도	노사단체 위탁운영	한국노동조합총연맹 충남세종지역본부
	13	전북특별자치도	노사단체 위탁운영	한국노동조합총연맹 전북지역본부
	14	전라남도	노사단체 위탁운영	전남경영자총협회
	15	경상북도	독립 사무국 운영	
	16	경상남도	노사단체 위탁운영	경남경영자총협회
	17	제주특별자치도	노사단체 위탁운영	제주경영자총협회
기초 (36개소)	1	광주 광산구	지자체 내 설치 운영	
	2	울산 북구	지자체 내 설치 운영	
	3	울주군	지자체 내 설치 운영	
	4	수원시	독립 사무국 운영	
	5	성남시	노사단체 위탁운영	한국노동조합총연맹 성남지역지부
	6	용인시	독립 사무국 운영	
	7	부천시	독립 사무국 운영	
	8	안산시	독립 사무국 운영	
	9	안양시	독립 사무국 운영	
	10	화성시	독립 사무국 운영	
	11	평택시	독립 사무국 운영	



구분	지역	운영방식	운영주체
12	시흥시		독립 사무국 운영
13	이천시		독립 사무국 운영
14	춘천시		지자체 내 설치 운영
15	원주시	노사단체 위탁운영	한국노동조합총연맹 원주지역지부
16	강릉시	노사단체 위탁운영	한국노동조합총연맹 강릉지역지부
17	동해시	노사단체 위탁운영	한국노동조합총연맹 동해지역지부
18	속초시		독립 사무국 운영
19	삼척시	노사단체 위탁운영	한국노동조합총연맹 삼척지역지부
20	영월군	노사단체 위탁운영	한국노동조합총연맹 영평정지역지부
21	청주시		독립 사무국 운영
22	충주시		독립 사무국 운영
23	제천시		독립 사무국 운영
24	천안시	노사단체 위탁운영	한국노동조합총연맹 천안지역지부
25	공주시		지자체 내 설치 운영
26	아산시		독립 사무국 운영
27	논산시	노사단체 위탁운영	한국노동조합총연맹 논산지역지부
28	당진시	노사단체 위탁운영	한국노동조합총연맹 충남서부지부
29	전주시		독립 사무국 운영
30	여주시		독립 사무국 운영
31	순천시	노사단체 위탁운영	순천상공회의소
32	포항시		독립 사무국 운영
33	경주시		지자체 내 설치 운영
34	김천시	노사단체 위탁운영	한국노동조합총연맹 김천지역지부
35	구미시	노사단체 위탁운영	한국노동조합총연맹 구미지역지부
36	창원시		독립 사무국 운영

* 지자체 제출자료 등 참고

- ▲ (독립사무국) 별도 예산·인력·공간을 확보하고 독립적 사업으로 운영하는 방식
- ▲ (위탁사무국) 노사단체 또는 특정 단체에 사업·예산 등 전반을 위탁하여 운영하는 방식
- ▲ (지자체 내 설치) 사무국 인력 확보 후 지자체 내 활동으로 운영하는 방식



예시1 연간 운영 주요 프로세스



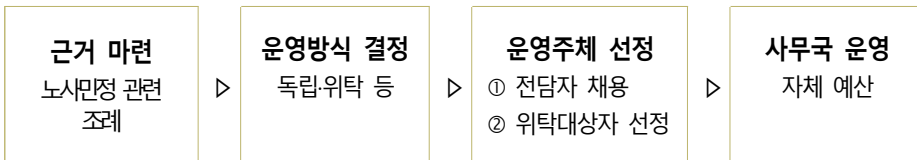
예시2 사업 추진 단계별 프로세스





3 사무국 설치

- 지역노사민정협의회 사무국은 「노사관계 발전 지원에 관한 법률 시행령」 제2조 (지역노사민정협의회 설치, 구성 및 기능)을 근거로 설치
- 각 지자체별 지역 노사민정 관련 조례에 의거 사무국 설치 근거 마련
- 사무국의 업무 및 지원 범위 등을 조례에 명시하여 운영하는 것도 고려
- 사무국 운영방식과 사무국 운영 주체 선정은 지자체별 상황을 고려하여 결정, 운영방식 채택



- 사무국은 지역 실정에 맞게 구성하되, 전담 전문인력을 두는 등 별도의 사무국을 설치 가능
- 노사단체 등에 사무국 운영을 위탁하는 경우, 해당 단체와의 사무국 위탁운영 근거를 마련하여 사무국을 운영하는 것이 적절

예시1 사무국 설치 관련 조례

제00조(사무국) ① 도지사(시장)는 협의회 사무를 처리하기 위하여 사무국을 설치할 수 있다.
 ② 사무국 운영에 필요한 사항은 시장이 정한다.
 ③ 도지사(시장)는 사무국의 업무를 전문적·효율적으로 추진하기 위하여 사무국 업무의 전부 또는 일부를 법인, 단체 또는 기관에 위탁·운영하게 할 수 있다. 이 경우 위탁운영 시 위탁기간 및 운영에 관한 사항은 별도의 협약에 따른다.
 ④ 제3항에 따라 위탁하는 경우 위탁절차 및 방법 등에 관한 사항은 행정권한의 위임 및 위탁에 관한 규정과 ○○시 사무의 민간위탁 및 관리 조례에 따른다.

제9조(지원) 도지사(시장)는 협의회의원활한 운영과 지역 노사민정 간 협력 활성화를 위하여 필요한 경비를 예산의 범위에서 지원할 수 있다.



예시2 사무국 설치 관련 조례

제00조(사무국의 설치 등) ① 위원장은 다음 각 호의 노사민정 등과의 협력 사업을 수행하기 위하여 사무국을 둔다.

1. 협의회 및 실무협의회의 회의 등 운영지원
 2. 지역 일자리 창출 및 인적자원 개발 등 지역 고용대책 활성화 사업
 3. 노사민정 협력사업 과제 발굴 및 사업추진
 4. 노사 협력 증진 및 노사관계 안정 사업
 5. 노동 관련 공청회 또는 세미나 개최
 6. 노동 관련 조사·연구 및 전문기관 또는 단체 조사·연구 의뢰
 7. 노동 관련 기관·단체와의 협력 사업
 8. 고용노동부 국비매칭 펀드사업
 9. 그 밖의 홈페이지 구축 및 예산 등 협의회와 실무협의회 운영에 관한 사항
- ② 사무국에는 사무국장 등 상근직원을 둘 수 있으며, 그 기능과 구성 및 운영 등에 대하여는 위원장이 따로 정한다.
- ③ 사무국장은 협의회 및 실무협의회의 운영을 지원하며 예산의 범위에서 노사민정 활성화 사업 등을 추진한다.
- ④ 도지사(시장)는 사무국의 운영에 관한 사무를 공공기관 또는 도(시·군·구)내 소재하는 비영리 법인·단체에 위탁할 수 있다.
- ⑤ 도지사(시장)는 제4항에 따라 사무국 운영을 위탁하는 경우에는 예산의 범위에서 필요한 경비를 지원할 수 있다.

4 사무국 설치 효과 및 필요성

- 안정적이고 지속적인 지원 시스템 구축으로 지역노사민정협의회 운영 체계성 확립 및 효율성 제고
- 지역노사민정 상생협력 지원사업에 대한 전문성 확보로 지역 노사민정의 파트너십 내실화 및 사업 업무 역량 강화에 기여
- 지역 노사관계 및 일자리 창출 등 주요 고용·노동 현안의 의제 및 사업 발굴 강화
- 지역 파트너십을 기반으로 지역 단위 사회적 대화 및 협력 활성화 향상



○ 사무국 설치 점증

【최근 10년간 사무국 설치 현황】

구분	'15년	'16년	'17년	'18년	'19년	'20년	'21년	'22년	'23년	'24년
광역	8	9	11	11	13	14	16	16	17	17
기초	15	23	27	27	28	30	32	34	36	36
합계	23	32	38	38	41	44	48	50	53	53

- 지역 노·사·민·정의 파트너십을 기반으로 다양한 지역 현안 의제를 발굴하고 관련 사업을 추진하기 위해서는 사무국과 같은 업무 전담 기구가 필요
 - 고용·노동 정책들의 지역 단위 사업추진과 효과성 제고를 위해서는 사무국 내 지역 노사관계, 일자리창출 분야의 전문가를 배치하는 것이 필요
- 사무국과 같은 업무 전담 기구 설치(지역 현장 전문가 배치 등)를 통해 지역 노사민정 간 파트너십 구축·유지·지속 가능
 - 이를 통해 지역 노사민정 간 주요 의제 논의 및 지역 노사민정 상생협력 지원사업의 지속적이고 안정적인 관리 가능

예시 사무국 주요 업무

- (협의회 운영 및 지원) 본회의 및 하부협의회 회의자료 자료 준비 및 논의 의제 사전 조율, 회의 소집 및 자료 송부, 안건상정, 회의록 작성 및 결과보고, 기타 위임사항 처리 등
- (사업수행) 사업계획 수립, 사업수행, 예산집행 및 정산, 결과 보고 등 사업관리
- (사회적 대화 지원) 지역 내 고용·노동·산업 등 주요 이슈에 대한 지역 내 공론화 (토론회, 워크숍 등) 개최 지원
- (의제 발굴) 지역 내 고용·노동 관련 자료수집·분석 등 실태조사 및 연구사업 등을 통한 협의회 논의 의제 발굴
- (현안 해결) 지역의 주요 현안에 이해당사자 간 의견 대립 등에 대해 지역 파트너십을 기반으로 문제 해결 방안 모색



5 사무국 운영 규정(예시)

제 1 장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 ○○○노사민정협의회(이하 "협의회"라 한다) 사무국 운영에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 사무국 운영을 위해 직원의 임용, 복무, 포상, 후생복지, 징계, 면직 등에 관하여 관계 법령에 특별한 규정이 있을 경우를 제외하고는 이 규정이 정하는 바에 의한다.

제3조(임용권자) ○○○노사민정협의회 위원장(이하 "위원장"이라한다)은 이 규정이 정하는 바에 따라 그 소속직원에 대한 임용권을 갖는다.

제4조(직종 등) ① 직원의 직종은 일반직, 계약직으로 하며, 그 직종의 직급 및 직위는 [별표 1]과 같다.

제5조(용어의 정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. "임용"이라함은 신규채용·승진임용·휴직·복직·해임 등 인사관리에 관한 일체의 발령을 말한다.
2. "직위"라 함은 1인의 직원에게 부여하는 직무와 책임을 말한다.
3. "직급"이라 함은 직무의 종류 및 관련성과 책임정도가 상당히 유사한 직위의 균을 말한다.
4. "승진"이라함은 현재 보직되어 있는 직급보다 상위직급으로 임용되는 것을 말한다.
5. "승급"이라함은 동일 직급 내에서 하위호봉에서 상위 호봉으로 임용되는 것을 말한다.
6. "복직"이라 함은 정직·휴직 또는 직위해제 등으로 직무에 종사하지 못한 자를



- 직위에 복귀시키는 것을 말한다.
7. "면직"이라 함은 직원의 신분을 해제하는 것을 말한다.
 8. "임원"이라 함은 사무국장을 말한다.
 9. "직원"이라 함은 협의회에서 채용한 임원을 포함한 직원을 말한다.

제 2 장 조직 및 직원의 채용

제6조(조직구성) 사무국의 원활한 운영을 위하여 사무국장과 직원을 둔다. 단, 필요시 단기 인턴을 채용할 수 있다.

제7조(채용방법) ① 사무국장 및 직원의 채용은 공개모집 방법으로 선발함을 원칙으로 한다.

- ② 직무의 특수성으로 인하여 특별 채용이 적합하다고 판단되는 경우는 특별채용을 할 수 있다. 다만 ○○년 이내의 기간으로 한다.
- ③ 사무국장의 계약기간은 ○○년 이내로 하되 연임할 수 있고, 직원은 정규직으로 채용한다.
- ④ 직원을 신규 채용하는 경우에는 임용일로부터 3개월간의 수습기간을 둔다.
- ⑤ 단기 인턴은 ○○월 미만으로 채용하고, 채용방법 등 필요한 사항은 위원장이 따로 정한다.

제8조(채용자격기준) 직원의 자격기준은 [별표 2]와 같다.

제9조(임용결격사유) 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 직원으로 임용될 수 없다.

1. 대한민국 국민이 아닌 자
2. 금지산자, 한정치산자 또는 파산의 선고를 받고 복권되지 아니한 자
3. 금고 이상의 형을 받고 그 집행이 종료되거나, 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 경과되지 아니한 자
4. 금고 이상의 형을 받고 집행유예 기간이 만료된 날로부터 2년을 경과하지 아니한 자
5. 금고 이상의 형의 선고유예를 받은 경우에 그 선고유예 기간 중에 있는 자



6. 법원의 판결 또는 다른 법률에 의하여 자격이 상실 또는 정지된 자

제10조(채용자의 제출서류) 직원의 채용에 필요한 구비서류는 [별표 3]과 같다.

제11조(경력연수산정) 직원은 호봉산정에 필요한 경력연수의 계산은 [별표 4]의 경력환산기준표에 의한다.

제 3 장 복 무

제12조(복무원칙)

1. 직원은 협의회 제 규정을 준수하며 성실히 직무를 수행하여야 한다.
2. 직원은 직무를 처리함에 있어서 소속 상관의 직무상의 명령을 성실히 이행하여야 한다.
3. 직원은 재직 중은 물론 퇴직 후에도 직무상 취득한 비밀을 엄수하여야 한다.
4. 직원은 직무와 관계하여 사례, 증여 또는 향응을 받거나 하는 행위를 하여서는 아니된다.
5. 직원은 직무의 내외를 불문하고 그 품위를 손상하는 행위를 하여서는 안된다.
6. 직원은 직무를 수행함에 있어서 공사를 분명히 하여 공적인 책임과 의무를 다하여야 하며 그 직위를 이용하여 사적인 이익을 취득하여서는 안 된다.

제13조(근무시간) ① 직원의 근무시간은 휴게시간을 제외하고 1일 09:00부터 18:00까지 8시간, 1주 40시간으로 한다.

② 휴게시간은 12:00시부터 13:00시까지로 한다.

제13조의1(유연근무제) ① 제13조에도 불구하고 직원은 1일 8시간을 기준으로 의무적 근로시간을 제외한 기간을 출퇴근 시간으로 할 수 있다. 이때 의무적 근로시간은 오전 ○○시부터 오후 ○○시까지로 한다.

② 전항의 단위 기간은 월 초일부터 말일까지 1개월로 하고, 유연근무제의 적용과 변경 시 직원은 사무국장의 사전 승인을 득하여야 한다.



제14조(시간외 근무 등) ① 직원은 필요한 경우에 근무시간외에 연장근무를 할 수 있다.
 ② 시간외 근무하는 직원에 대해서는 보수규정이 정하는 바에 따라 수당을 지급한다.

제15조(출근 및 결근) ① 직원은 지정된 시간까지 출근하여 근무준비를 완료하여야 한다.
 ② 직원이 결근 또는 지참하고자 할 경우에는 당일 근무개시 이전까지 유선보고 또는 서면으로 결근계를 제출하여야 하며, 유선보고시는 사후에 서면으로 결근계를 제출하여야 한다. 다만, 결근일수가 5일 이상인 경우에는 그 사유를 증명하는 서류를 첨부하여야 한다.

제16조(근무상황관리) 직원이 허가 없이 결근하는 경우에는 월보수액을 일할 계산하여 감액 지급한다.

제17조(휴일) 다음 각 호에 해당하는 날은 유급휴일로 한다.

1. 주휴일
2. 국경일 및 법정공휴일
3. 근로자의 날
4. 기타 정부 및 지방자치단체에서 정한 휴일 등

제18조(휴가의 종류) 직원에게 부여하는 유급휴가의 종류는 다음과 같다.

1. 연가
2. 공가
3. 병가
4. 특별휴가

제19조(연가일수) ① 1년간 8할 이상 출근한 직원에 대하여는 15일의 유급 휴가를 준다.

② 계속 근로연수가 1년 미만인 직원에 대하여는 1개월간 개근시 1일의 유급 휴가를 준다.

④ 3년 이상 계속 근로한 직원에 대하여는 제1항의 규정에 의한 휴가에 최소 1년을 초과하는 계속근로연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 준다.



이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가일수는 25일을 한도로 한다.

- ⑤ 제1항 내지 제3항의 규정을 적용함에 있어서 직원이 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간과 산전·산후의 여성이 휴업한 기간은 출근한 것으로 본다.
- ⑥ 1항 규정에 의한 연가는 당해 연도에 행사하지 아니한 때에는 소멸된다. 다만 사무국의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.

제20조(연가허가) ① 연가는 오전 또는 오후의 반일단위로 허가할 수 있으며, 반일연가 2회는 연가 1일로 계산한다.

- ② 사무국장은 직원으로부터 연가원의 제출이 있을 때에는 업무수행상 특별한 지장이 없는 한 이를 허가하여야 한다. 단, 사무국장의 연가는 위원장의 허가를 받는다.

제21조(연가일수에서의 공제) ① 결근일수, 휴직일수, 정직일수 및 직위해제 일수는 직원의 신청이 있을 시에 이를 연가일수에서 공제한다. 다만, 법령에 의한 의무 수행이나 공무상 질병 또는 부상으로 인하여 휴직한 기간과 산전·산후의 여성이 휴업한 경우에는 그러하지 아니하다.

- ② 질병이나 부상 외의 사유로 인한 지참, 조퇴 및 외출은 누계8시간을 연가 1일로 계산한다.
- ③ 제 24조 1항의 규정에 의한 병가 중 병가일수가 연간 6일을 초과할 때에는 연가를 활용하여야 한다. 다만, 의사의 진단서가 첨부된 병가는 그러하지 아니하다.

제22조(공가) 직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 이에 직접 필요한 기간을 공가로 허가하여야 한다.

1. 「병역법」 또는 그 밖의 다른 법령에 따른 징병검사·소집·검열점호 등에 응하거나 동원 또는 훈련에 참가할 때
2. 공무에 관하여 국회, 법원, 검찰, 그 밖의 기관에 소환될 때
3. 법률에 따라 투표에 참가할 때
4. 「산업안전보건법」 제43조에 따른 건강진단 또는 「국민건강보험법」 제52조에 따른 건강검진을 받을 때
5. 「혈액관리법」에 따른 헌혈에 참가할 때
6. 천재지변, 교통차단 또는 그 밖의 사유로 출근이 불가능할 때



제23조(병가) 직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 연 누계 60일의 범위 안에서 병가를 부여한다. 다만, 그 일수가 7일 이상일 때에는 의사의 진단서를 제출하여야 한다.

1. 질병 또는 부상으로 인하여 직무를 수행할 수 없을 때
2. 전염병의 일환으로 인하여 그 직원의 출근이 다른 직원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있을 때

제24조(특별휴가) ① 직원은 본인이 결혼하거나 기타 경조사가 있을 경우에는 지방공무원 복무규정에 따라 휴가를 얻을 수 있다.

② 임신 중의 여자직원은 그 출산의 전후를 통하여 90일 이내의 휴가를 얻을 수 있으며 휴가기간의 배치는 산후에 45일 이상이 되어야 한다.

③ 임신 중인 여자직원이 유산(「모자보건법」 제14조 1항에 따라 허용되는 경우 외의 인공임신중절에 의한 유산은 제외한다. 이하 같다) 또는 사산한 경우에 그 직원이 신청하면 다음 각호에 따라 유산휴가 또는 사산휴가를 주어야 한다.

1. 유산 또는 사산한 직원의 임신기간이 11주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 5일
2. 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 10일까지
3. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 30일까지
4. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 60일까지
5. 임신기간이 28주 이상인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 90일까지

⑤ 인공수정 또는 체외수정 등 불임치료 시술을 받는 직원은 시술 당일에 1일의 휴가를 받을 수 있다. 다만, 체외수정 시술의 경우 난자 채취일에 1일의 휴가를 추가로 받을 수 있다.

⑥ 임신 중인 여자 직원으로서 12주 이내에 있거나 임신 후 36주 이상에 해당하는 직원은 1일 2시간의 범위에서 휴식이나 병원진료 등을 위한 모성보호시간을 받을 수 있다.

⑦ 여자 직원은 매 생리기와 임신한 경우 1일의 여성보건휴가를 얻을 수 있다.



제25조(휴가기간중 공휴일) 휴가기간 중의 토요일·공휴일은 휴가일수에 산입하지 아니한다. 다만 휴가일수가 30일 이상 계속되는 경우에는 그러하지 아니하다.

제26조(출장명령) ① 직원이 업무를 수행하기 위하여 출장하고자 할 때에는 사전에 기록하고 출장 명령을 받아야 한다.

② 출장 명령을 받은 자에게는 ○○시지방공무원여비조례에 따라 실비를 지급한다.

제27조(출장자의 의무) 출장 직원은 명령받은 기간 내에 그 임무를 수행하여야 하며 부득이 그 기간을 연장하여야 할 경우에는 지체 없이 가능한 방법으로 보고하고 필요한 지시를 받아야 한다.

제 4 장 신분보장

제28조(신분보장) 직원은 징계처분 또는 계약기간의 만료 등 규정이 정하는 바에 의하지 아니하고는 그 의사에 반하여 휴직·면직 또는 기타 불이익한 처분을 받지 아니한다.

제29조(정년) 직원의 정년은 다음과 같다.

1. 일반직 : 만 ○○세
2. 계약직 : ○○년이내(단 근무성과를 통하여 연임가능)

제30조(휴직) ① 위원장은 직원이 다음 각 호 1의 사유로 본인 또는 본인의 위임을 받은 자나, 직계가족이 휴직을 신청한 경우 휴직을 명할 수 있다.

1. 신체·정신상의 장애로 1개월 이상 장기요양을 요하는 때
2. 병역법에 의한 병역의무를 필하기 위하여 징집 또는 소집된 때
3. 천재지변 또는 전시사변이나 기타의 사유로 인하여 생사 또는 소재가 불분명하게 된 때
4. 생후 ○○세 이하의 자녀를 가진 직원이 그 자녀의 양육하기 위하여 필요하거나 여자직원이 임신 또는 출산 하게 된 때



5. 기타 법률의 규정에 의한 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 되었을 때
 ② 제1항 제1호 내지 제3호 및 제5호에 해당하는 경우 본인의 의사에 불구하고
 위원장이 휴직을 명할 수 있다.

제31조(휴직기간) 휴직기간은 그 사유와 실정에 따라 정하되 제30조 각호의
 사유에 의한 휴직은 다음 기간을 초과할 수 없다.

1. 제30조 제1항 제1호 및 제5호의 경우 1년 이내
2. 제30조 제1항 제2호의 경우 징집 또는 소집기간
3. 제30조 제1항 제3호의 경우 3월 이내

제32조(복직) ① 휴직자는 휴직사유가 소멸되었을 때에는 지체없이 복직원을
 제출하여야 한다.

- ② 제1항의 규정에 의한 복직원을 제출받은 경우에는 위원장은 지체없이 휴직 전의
 직위에 임용함을 원칙으로 한다.
- ③ 제30조제1항제3호의 규정에 의한 경우 이외에는 그 휴직기간을 근무연수에
 산입한다.

제33조(당연면직) 직원은 다음 각호의 1에 해당하는 때에는 당연면직한다.

1. 제9조 및 제29조의 규정에 해당된 때
2. 사망한 때

제34조(의원면직) 직원이 사직하고자 하는 경우에는 사직원을 제출하여야 하며
 위원장의 승인을 얻어야 한다.

제 5 장 승진 및 승급

제35조(승진) 승진은 하위 직급에서 실시하되, 1회에 1직급을 원칙으로 한다.

제36조(승진순위) ① 직원의 승진은 당해 직급의 승진후보자 명부의 고순위자로 하되,
 승진하고자 하는 결원의 범위 내에서 실시한다.



② 승진 후보 순위의 결정은 근무성적평정·경력평정·성과평가 등에 의한다.

제37조(승진 소요 기간) 직원의 직급별 최저 승진 소요 기간은 다음과 같다.

1. 7급에서 6급 : ○○년
2. 8급에서 7급 : ○○년
3. 9급에서 8급 : ○○년

제38조(호봉의 승급기간 등)

1. 직원의 호봉 간 승급에 필요한 기간은 ○년으로 한다. 다만, 인사규정에서 따로 정한 경우에는 그에 따른다.
2. 직원이 승진하는 경우의 호봉 획정은 지방공무원 보수규정 호봉획정표에 따른다.
3. 직원이 당해 직급 호봉의 최고호봉에 도달하였을 때에는 승급하지 아니한다.

제 6 장 상 별

제39조(포상) 다음 각호의 1에 해당할 때에는 포상한다.

1. 품행이 단정하고 업무에 근면하여 타 직원의 모범이 되는 자
2. 헌신적인 노력으로 협의회 발전에 기여한 자
3. 업무개선을 창안하여 협의회 발전에 기여한 자
4. 대외적으로 협의회 명예를 높이 선양한 자
5. 기타 협의회 발전에 공로가 뚜렷한 자

제40조(포상의 종류) 포상의 종류는 다음 각 호와 같다.

1. 정부 및 ○○시 포상 조례에 의한 표창
2. 위원장의 표창(유공, 모범, 근속)

제41조(추천) 사무국장은 제 39조의 규정에 해당하는 직원을 포상 대상자로 추천할 수 있다.

제42조(포상시기) 포상은 정기 및 수시로 구분하여 시행할 수 있다.



제43조(징계) 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 징계한다.

1. 법령 및 제 규정에 의한 준수사항을 위반하였을 때
2. 직무상의 의무에 위반하거나 직무를 태만히 하였을 때
3. 복무 질서를 문란시키는 행위를 하였을 때
4. 직무의 내외를 막론하고 협의회의 체면 또는 위신을 손상시켰을 때
5. 고의 또는 과실로 협의회에 손해를 끼쳤을 때

제44조(징계의 종류 및 효력) ① 징계는 견책, 감봉, 정직, 강등, 해임으로 구분하며 해임, 강등, 정직을 중징계, 감봉, 견책을 경징계라 한다.

- ② 해임 처분을 받은 자는 협의회 사무국 직원의 신분을 해제한다.
- ③ 견책은 서면으로 한다.
- ④ 감봉은 임금을 감액하는 것을 말하며, 그 감액은 기본급의 1/3을 감하여 지급한다.
- ⑤ 정직은 1월 이상 3월 이하의 기간으로 하고, 정직 처분을 받은 자는 직원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 그 기간 중 기본급의 2/3를 감액 지급한다.
- ⑥ 강등은 1계급 아래로 직급을 내리고 직원신분은 보유하나 3개월간 직무에 종사하지 못하며 그 기간 중 기본급의 2/3를 감한다.
- ⑦ 기타 수당 등 감액 사항은 보수 규정에 의한다.

제45조(징계양정기준) 징계 양정 기준에 관하여 필요한 사항은 “00시 지방공무원 징계양정에 관한 규칙”을 준용한다.

제 7 장 인사위원회

제46조(구성) ① 직원의 인사관리에 적정을 기하기 위하여 사무국에 인사위원회 (이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

- ② 위원회는 위원장 1명 및 부위원장 1명을 포함한 5명 이내의 위원으로 위원장이 위촉한다.
- ③ 위원장은 00시 관련업무 부서장으로 하고 부위원장은 위원 중에서 호선한다.



④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 위원으로 위촉될 수 없다.

1. 「정당법」에 따른 정당의 당원
2. 지방의회의원

⑤ 위원은 그 직무에 관하여 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 된다.

⑥ 위원의 임기는 2년으로 하되 연임할 수 있다. 다만 당연직 위원의 임기는 그 직위의 재임 기간으로 한다.

⑦ 사무국은 예산의 범위 내에서 위원에게 수당 등을 지급 할 수 있다.

제47조(임무) 인사위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 인사제도와 인사에 관한 중요방침
2. 직원의 채용 및 승진에 관한 사항
3. 직원의 근무성적평정에 관한 사항
4. 직원의 포상 및 징계에 관한 사항
5. 그 밖에 인사에 관한 협의회의 요구사항 및 필요하다고 인정하는 사항

제48조(소집 및 의결) ① 위원장은 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에 위원회의 회의를 소집한다.

1. 협의회의 요청이 있을 때
2. 위원장이 필요하다고 인정할 때

② 위원회는 재적 위원 3분의 2이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 위원장은 표결권을 가지며, 가부동수인 때에는 결정권을 가진다.

④ 위원장은 긴급을 요하거나 위원회 소집이 불가능하다고 판단되는 경우에는 서면 의결로 갈음할 수 있다.

제49조(보고 및 재심의 등) ① 인사위원회의 의결사항은 의결서를 첨부하여 지체없이 협의회에 보고한다.

② 협의회는 제1항의 규정에 의한 의결사항에 대하여 이의가 있을 때에는 재심을 요구할 수 있다.



제 8 장 후 생 복 지

제50조(급식 및 피복지급) ① 직원이 필요에 의하여 시간 외 근무를 할 경우 예산의 범위 내에서 급식비를 지급할 수 있다.

② 업무상 필요한 때에는 직원에게 피복비를 지급할 수 있다.

제51조(건강진단) ① 직원에 대한 건강진단은 2년에 1회 이상 실시하고 그 결과에 따라 건강유지에 필요한 조치를 취하여야 한다.

② 직원의 건강진단에 소요되는 비용은 협의회가 부담한다. 다만 직원이 사적으로 받은 건강진단의 경우에는 그러하지 아니한다.

제52조(자기계발 및 연관 업무 지원) ① 직원들의 업무 능력 향상과 복지 향상을 위하여 자기 계발비를 지원할 수 있다.

② 지원항목은 다음의 각 호와 같다.

1. 업무 관련 교육 수강비
2. 어학 등 관심 분야 학원비, 도서 구입비 등
3. 체력 단련비
4. 연수 관련 경비

③ 제2항제4호의 연수 관련 경비는 중앙정부 또는 광역 및 기초지방자치단체 등 관련 기관에서 주최·주관하는 노사민정 상생협력 활성화 및 시정 발전에 연관된 해외연수 및 출장의 경우 공무원여비 규정을 준용하여 그 경비를 지원할 수 있다.

④ 직원은 자기계발 수행 시에 영수증 및 구입 항목이 명시되어있는 증빙서류를 제출하여야 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 위원장의 결재와 시장의 승인하에 ○○○부터 시행한다.

제2조(준용) 이 규정에 정하지 아니한 사항은 근로기준법이 정하는 바에 따른다.

부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 위원장의 결재와 시장의 승인하에 ○○○부터 시행한다.



제2조(준용) 이 규정에 정하지 아니한 사항은 근로기준법이 정하는 바에 따른다.
제3조(경과조치) 이 규정 시행일 이전에 채용된 직원은 이 규정에 의하여
채용된 것으로 본다.

부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 위원장의 결재와 시장의 승인하에 ○○○부터 시행한다.
제2조(준용) 이 규정에 정하지 아니한 사항은 근로기준법이 정하는 바에 따른다.
제3조(경과조치) 이 규정 시행일 이전에 채용된 직원은 이 규정에 의하여
채용된 것으로 본다.

부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 위원장의 결재와 시장의 승인하에 ○○○부터 시행한다.
제2조(준용) 이 규정에 정하지 아니한 사항은 근로기준법이 정하는 바에 따른다.
제3조(경과조치) 이 규정 시행일 이전에 채용된 직원은 이 규정에 의하여
채용된 것으로 본다.



[별표 1] 직종별 직급 및 직위

직 종	직 급	직 위
일 반 직	5급	사무국장
일 반 직	6급	사무차장
	7급	팀장
	8급	대리
	9급	주임



[별표 2] ○○○ 노사민정협의회 사무국 직원의 채용 자격기준

구분		경 력 및 자 격 기 준
사무국장	5급	<ol style="list-style-type: none"> 1. 정부 또는 지방자치단체의 공무원(산하, 출연, 출자기관, 선출직 포함) 5급 이상 또는 6급으로 8년 이상 근무한 경력이 있는 자 2. ○○○에 등록된 채용과 관련한 비영리 민간단체에서 채용 관련분야에서 실무 책임자로 5년 이상 재직한 경력이 있는 자(비영리 민간단체를 등록한지 5년 이상 경과한 단체에 한함) 3. 대졸자로서 해당 분야 5년 이상의 경력자 4. 전문대 졸업자로서 해당 분야에서 7년 이상의 경력자 5. 고교 졸업자로서 해당 분야 7년 이상의 경력자
사무차장	6급	<ol style="list-style-type: none"> 1. 정부 또는 지방자치단체의 공무원(산하, 출연, 출자기관 포함) 6급 이상 또는 7급으로 5년 이상 근무한 경력이 있는 자 2. ○○○에 등록된 채용과 관련한 비영리 민간단체에서 채용 관련분야에서 10년 이상 재직한 경력이 있는 자(비영리 민간단체를 등록한지 5년 이상 경과한 단체에 한함) 3. 대졸자로서 해당 분야 10년 이상의 경력자 4. 전문대 졸업자로서 해당 분야에서 12년 이상의 경력자 5. 고교 졸업자로서 해당 분야 14년 이상의 경력자
팀장	7급	<ol style="list-style-type: none"> 1. 정부 또는 지방자치단체의 공무원(산하, 출연, 출자기관 포함) 7급 이상 또는 8급으로 5년 이상 근무한 경력이 있는 자 2. ○○○에 등록된 채용과 관련한 비영리 민간단체에서 채용 관련분야에서 동급 이상으로 6년 이상 재직한 경력이 있는 자(비영리 민간 단체를 등록한 지 5년 이상 경과한 단체에 한함) 3. 대졸자로서 해당 분야 6년 이상의 경력자 4. 전문대 졸업자로서 해당 분야에서 8년 이상의 경력자 5. 고교 졸업자로서 해당 분야 10년 이상의 경력자
대리	8급	<ol style="list-style-type: none"> 1. 정부 또는 지방자치단체의 공무원(산하, 출연, 출자기관 포함) 8급 이상 또는 9급으로 4년 이상 근무한 경력이 있는 자 2. ○○○에 등록된 채용과 관련한 비영리 민간단체에서 채용 관련분야에서 동급 이상으로 3년 이상 재직한 경력이 있는 자(비영리 민간단체를 등록한 지 5년 이상 경과한 단체에 한함) 3. 대졸자로서 해당 분야 3년 이상의 경력자 4. 전문대 졸업자로서 해당 분야에서 5년 이상의 경력자 5. 고교 졸업자로서 해당 분야 7년 이상의 경력자
주임	9급	<ol style="list-style-type: none"> 1. 고교 졸업 이상인 자로서 해당 분야에서 2년 이상의 경력자 2. 전문대 졸업 이상인 자로서 해당 분야에서 1년 이상의 경력자 3. 대학교 졸업 이상인 자



[별표 3] 채용 구비서류

1. 응시원서 1통(소정 양식)
 - 1) 최근 6개월 이내에 촬영한 동일 원판의 탈모 상반신 사진 2매를 응시원서 소정란 부착
2. 이력서 1통(소정 양식)
3. 자기소개서 1통(A4용지 2~3매 분량)
4. 최종학교 졸업증명서 1부
5. 관련분야 자격 또는 면허증, 교육이수 증명서 사본 1부
6. 당해 분야 경력증명서(최근 6월 이내발급, 해당자에 한함, 원본) 각 1부
 - ※ 외국어로 된 서류는 번역문을 첨부하여 제출하여야 함

[별표 4] 경력환산 기준표

구 분	경 력 내 용	환산율
공공기관 등 근무경력	1. 국가공무원법 및 지방공무원법에 규정된 공무원으로 상근한 경력 2. 법률에 의한 준경력 및 군무원 경력 3. 교육공무원법 및 사립학교 교원법에 의한 교원 경력 4. 국가기관 및 정부투자기관에서 공무원에 준하는 신분으로 근무한 경력	100%
공통사항	병역법에 의한 의무복무 군 경력	100%

VI

부 록

1. 노사관계 발전 지원에 관한 법률
2. 노사관계 발전 지원에 관한 시행령
3. 주요 연락처



1 노사관계 발전 지원에 관한 법률

제1조(목적) 이 법은 협력과 상생의 노사관계 발전을 도모함으로써 국민경제의 건전한 발전과 사회안정에 기여함을 목적으로 한다.

제2조(국가의 책무) 국가는 노사의 자치가 강화되고 노사 협력적 관계가 정착·발전될 수 있도록 다음 각 호의 노사관계 발전을 위한 시책을 수립·시행하여야 한다.

1. 노사관계 발전 종합대책 수립에 관한 사항
2. 노사정 협력 활성화 지원에 관한 사항
3. 노사관계 발전을 위한 조사·연구 및 교육·컨설팅에 관한 사항
4. 사업장의 고용·임금체계 개선 등 작업장혁신 지원에 관한 사항
5. 노동단체 및 노사관계 비영리법인 지원에 관한 사항
6. 노사협력 우수기관·단체 또는 유공자 포상 등 노사협력 증진을 위한 프로그램 지원에 관한 사항
7. 노사관계 선진화를 위한 홍보·캠페인에 관한 사항
8. 그 밖의 노사관계 발전 지원에 관한 사항

제3조(지방자치단체의 책무 등) ① 지방자치단체는 제2조 각 호에 따른 국가의 시책에 적극 협조하고, 해당 지방자치단체 관할 지역의 근로자, 사용자 및 주민과 지방자치단체(이하 "지역 노사민정"이라 한다) 간 협력 활성화를 위하여 노력하여야 한다.

- ② 국가는 지역 노사민정 간 협력증진을 위하여 필요한 사항을 지원할 수 있다.
- ③ 국가는 지방자치단체별로 지역 노사민정 간 협력 활성화 및 상생의 노사관계 구축 등 성과를 평가하여 우수 지방자치단체에 대하여 표창 수여, 포상금 지급 등의 우대 조치를 할 수 있다.
- ④ 지역 노사민정 협력증진을 위한 국가와 지방자치단체의 지원 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.



제4조(근로자와 사용자의 의무) 근로자와 사용자는 참여와 협력을 통하여 사업장 노사관계 발전 및 파트너십 증진을 위하여 노력하여야 한다.

제5조(노사관계발전위원회) ① 제2조 각 호에 따른 노사관계 발전을 위한 시책을 심의하기 위하여 노동부장관 소속으로 노사관계발전위원회를 둔다.

② 노사관계발전위원회의 조직·기능·운영, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제6조(노사발전재단 운영 지원) ① 국가는 노동단체와 사용자단체가 노동부장관의 허가를 받아 공동으로 설립한 노사발전재단(이하 "재단"이라 한다)이 노사 주도의 자율적 상생의 노사관계 발전을 도모할 수 있도록 지원한다.

② 재단이 수행할 수 있는 사업은 다음과 같다. <개정 2016. 1. 27.>

1. 노사협력 증진을 위한 프로그램 개발·지원 사업
2. 노동단체 및 노사관계 비영리법인 지원 사업
3. 노사관계 진단·평가 및 개선에 관한 사업
4. 노사 협력에 기반한 고용·인적자원개발 사업
5. 노사 파트너십 증진을 위한 교육 및 홍보 관련 사업
6. 노사 협력적 근로 복지증진 지원에 관한 사업
7. 노사관계 발전에 관한 국제협력 사업
8. 그 밖에 노동부장관이 필요하다고 인정하여 위탁·보조하는 사업

③ 국가는 예산의 범위에서 제2항 각 호의 사업을 재단에 위탁하거나 재단의 사업 운영에 필요한 비용의 전부 또는 일부를 보조할 수 있다.

④ 재단은 제2항 각 호의 사업 수행에 필요한 경비를 조달하기 위하여 노동부장관의 승인을 받아 수익사업을 할 수 있다.

⑤ 노동부장관은 재단의 사업 운영에 관하여 지도·감독을 실시하고 필요시 시정을 명할 수 있으며, 재단은 회계 및 재산에 관하여 필요한 사항을 노동부장관에게 보고하여야 한다.

⑥ 제5항에 따른 지도·감독, 시정명령 및 보고 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.



제7조(재단 이사회 등) ① 재단의 업무에 관한 중요 사항을 심의·의결하기 위하여 재단에 이사회를 둔다.

- ② 이사회는 이사장·사무총장을 포함한 이사로 구성한다.
- ③ 이사장은 정관으로 정하는 바에 따라 4명 이내로 둘 수 있으며 이사회를 소집하고 그 의장이 된다.
- ④ 사무총장은 재단을 대표하고, 그 업무를 총괄한다.
- ⑤ 이사장은 사무총장을 검할 수 없다.

제8조(재단 명칭의 사용 등) ① 이 법에 따른 재단이 아닌 자는 노사발전재단 또는 이와 유사한 명칭을 사용하지 못한다.

- ② 재단에 관하여 이 법과 「공공기관의 운영에 관한 법률」에서 정한 것 외에는 「민법」 중 재단법인에 관한 규정을 준용한다.

제9조(노사관계발전 사업의 촉진) ① 국가는 예산의 범위에서 제2조 각 호의 사업을 노동단체 및 노사관계 비영리법인에 위탁·보조할 수 있다. 이 경우 노동부장관은 위탁·보조사업이 목적에 부합하고 효율적으로 운영되도록 관리·감독을 하여야 한다.

- ② 제1항에 따른 위탁·보조의 대상·방법·절차 및 관리·감독에 필요한 사항은 노동부장관이 정하여 고시한다.

제10조(권한의 위임·위탁) 고용노동부장관은 이 법에 따른 권한의 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 지방고용노동관서에 위임하거나 지방자치단체에 위탁할 수 있다.

부칙 <제13905호, 2016. 1. 27.>

이 법은 공포한 날부터 시행한다.



2 노사관계 발전 지원에 관한 법률 시행령

제1조(목적) 이 영은 「노사관계 발전 지원에 관한 법률」에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(지역 노사민정협의회의 설치, 구성 및 기능) ① 지방자치단체의 장은 「노사관계 발전 지원에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제3조제1항에 따라 해당 지방자치단체 관할 지역의 근로자, 사용자 및 주민과 지방자치단체(이하 “지역 노사민정”이라 한다) 간 협력이 필요한 주요 사항을 심의하기 위하여 지방자치단체에 지역 노사민정으로 구성된 지역노사민정협의회(이하 “협의회”라 한다)를 둘 수 있다.

② 협의회는 위원장을 포함한 30명 이내의 위원으로 구성한다. <개정 2012. 4. 16.>

③ 협의회의 위원장은 해당 지방자치단체의 장이 된다. 다만, 효율적이고 공정한 협의회 운영을 위하여 필요한 경우 제4항제3호에 해당하는 위원 중 협의회에서 호선(互選)하는 사람 1명이 해당 지방자치단체의 장과 공동으로 위원장이 될 수 있다. <개정 2012. 4. 16.>

④ 협의회의 위원은 해당 지방자치단체 관할 지역의 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 지방자치단체의 장이 위촉한다. <신설 2012. 4. 16.>

1. 근로자를 대표하는 사람
2. 사용자를 대표하는 사람
3. 주민을 대표하거나 노사관계·고용·경제·사회문제에 관하여 학식과 경험이 풍부한 사람
4. 지방자치단체나 지방고용노동관서를 대표하는 사람

⑤ 협의회는 다음 각 호의 사항을 심의한다. 다만, 「고용정책기본법」 제10조제1항에 따른 지역고용심의회 또는 같은 법 시행령 제17조제1항에 따른 시·군·구 고용심의회가 다음 각 호에 해당하는 사항을 이미 심의한 경우 협의회는 해당 사항에 대하여 심의하지 아니할 수 있다. <개정 2012. 4. 16.>

1. 지역 일자리 창출 및 인적자원 개발 등 지역 노동시장 활성화에 관한 사항



2. 지역 노사관계 안정에 관한 사항
 3. 지역경제 발전에 관한 사항
 4. 그 밖에 지역 노사민정 협력증진을 위하여 지방자치단체의 장이 필요하다고 인정하는 사항
- ⑥ 이 영에서 규정한 사항 외에 협의회의 구성·운영, 하부 협의체 및 사무국의 설치·구성 등에 필요한 사항은 지방자치단체의 조례로 정한다. <개정 2012. 4. 16.>

제3조(지역 노사민정 간 협력증진 지원) 고용노동부장관과 지방자치단체의 장은 협의회가 설치되어 있는 경우에 법 제3조제1항 및 제2항에 따라 협의회의 원활한 운영과 지역 노사민정 간 협력 활성화를 위하여 필요한 경비를 예산의 범위에서 지원할 수 있다.

제4조(포상금 지급) 법 제3조제3항에 따른 포상금의 지급 대상·규모·심사기준, 사용 범위 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.

제5조(노사관계발전위원회의 구성) ① 법 제5조에 따른 노사관계발전위원회(이하 "위원회"라 한다)는 위원장 1명을 포함한 15명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원회의 위원장은 위원 중에서 호선(互選)하며, 위원회의 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 고용노동부장관이 위촉하거나 임명한다. 이 경우 근로자를 대표하는 위원과 사용자를 대표하는 위원은 같은 수로 한다. <개정 2013. 3. 23., 2014. 11. 19., 2017. 7. 26.>

1. 근로자를 대표하는 사람
2. 사용자를 대표하는 사람
3. 노사관계·고용·경제·사회문제에 관하여 학식과 경험이 풍부한 사람
4. 기획재정부·행정안전부·산업통상자원부 및 고용노동부의 노사관계 또는 노동 관련 업무를 담당하는 고위공무원단에 속하는 공무원

제6조(위원장의 직무) ① 위원회의 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

② 위원회의 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 위원장이 지명하는 위원이 그 직무를 대행한다.



제7조(위원의 임기) ① 제5조제2항제1호부터 제3호까지의 위원(委員)의 임기는 2년으로 한다.
② 위원회의 위원(委員)(제5조제2항제4호에 해당하는 위원은 제외한다)이 궐위(闕位)된 경우 보궐위원(補選委員)의 임기는 전임자 임기의 남은 기간으로 한다.

제8조(위원회의 운영) ① 위원회의 위원장은 위원회의 회의를 소집하고, 그 의장이 된다.
② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의(開議)하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
③ 위원회에 그 사무 처리를 위하여 간사 1명을 두며, 간사는 고용노동부의 관련 업무를 수행하는 3급 또는 4급 공무원 중에서 고용노동부장관이 지명한다.
④ 위원회에 노사관계 발전 정책에 관한 사항을 조사·연구할 3명 이내의 비상근(非常勤) 조사·연구위원을 둘 수 있으며, 조사·연구위원은 노사관계 발전 정책에 관한 학식과 경험이 풍부한 사람 중에서 고용노동부장관이 위촉한다.
⑤ 위원회는 안건의 심의·의결을 위하여 필요할 때에는 관계 행정기관 또는 단체 등에 자료의 제출을 요청하거나 관계 공무원 또는 전문가 등을 출석시켜 의견을 들을 수 있다.
⑥ 위원회의 회의에 출석하거나 회의 안건에 대한 검토의견을 제출한 위원, 조사·연구위원 및 제5항에 따라 출석한 관계인에게는 예산의 범위에서 수당과 여비를 지급할 수 있다. 다만, 공무원인 위원이 그 소관 업무와 직접 관련되어 출석 또는 의견 제출을 한 경우에는 수당과 여비를 지급하지 아니한다.
⑦ 이 영에서 규정된 사항 외에 위원회의 운영에 필요한 사항은 위원회의 의결을 거쳐 위원장이 정한다.

제9조(노사발전재단의 지도·감독 등) ① 법 제6조제1항에 따른 노사발전재단(이하 "재단"이라 한다)의 사업연도는 정부의 회계연도에 따른다.
② 재단은 법 제6조제5항에 따라 매년 다음 연도의 사업계획서 및 예산서를 작성하여 이사회(理事會)의 의결을 거쳐 12월 31일까지 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.
③ 재단이 제2항에 따른 사업계획서 및 예산서를 변경하려는 경우에는



이사회 의결을 거쳐 고용노동부장관에게 그 내용을 제출하여야 한다.

④ 재단은 매 사업연도가 끝난 후 사업보고서, 지출결산서, 주요 재산 증감계산서, 재무상태표 및 재산목록 등을 작성하여 2월 말일까지 고용노동부장관에게 제출하여야 한다. <개정 2019. 7. 2.>

⑤ 재단은 해당 사업연도의 수입액을 초과하는 차입금에 대해서는 그 변제기간이 1년 이내인 것을 제외하고는 고용노동부장관에게 보고하여야 한다.

⑥ 고용노동부장관은 법 제6조제5항에 따른 지도·감독을 위하여 필요한 경우에는 재단에 자료의 제출을 요구하거나, 소속 공무원으로 하여금 재단의 장부, 서류를 검사하게 할 수 있다.

⑦ 고용노동부장관은 재단이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 법제6조제5항에 따라 위반 사항의 시정에 필요한 기간을 정하여 그 시정을 명할 수 있다.

1. 재단의 운영에 관하여 법이나 설립 목적을 위반한 경우
2. 법 제6조제2항제7호에 따라 위탁을 하면서 체결한 위탁계약을 위반한 경우
3. 그 밖에 시정이 필요하다고 인정되는 경우

제10조(권한의 위임) 고용노동부장관은 법 제10조에 따라 법 제9조에 따른 노동단체 및 노사관계 비영리법인에 대한 관리·감독 권한을 지방고용노동관서의 장에게 위임한다. 다만, 노동단체 및 노사관계 비영리법인의 활동 범위가 둘 이상의 지방고용노동관서의 관할구역에 걸치는 경우는 그러하지 아니하다.

부칙 <제29950호, 2019. 7. 2.>

(어려운 법령용어 정비를 위한 210개 법령의 일부개정에 관한 대통령령)

이 영은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>



3 주요 연락처

【지방고용노동관서 연락처 및 관할구역 안내】

□ 지방고용노동청

명칭	연락처	관할구역
서울지방고용노동청	02-2250-5861	서울특별시 중구·종로구·서초구 및 동대문구
중부지방고용노동청	032-460-4568	인천광역시 중구·동구·미추홀구·연수구·남동구 및 옹진군
부산지방고용노동청	051-850-6382	부산광역시 중구·동구·서구·사하구·영도구·남구·부산진구 및 연제구
대구지방고용노동청	053-667-6264	대구광역시 중구·동구·수성구·북구·군위군, 경상북도 영천시·경산시·청도군
광주지방고용노동청	062-975-6307	광주광역시, 전라남도 나주시·화순군·곡성군·구례군·담양군·장성군·영광군 및 함평군
대전지방고용노동청	042-480-6254	대전광역시, 세종특별자치시, 충청남도 공주시·논산시·계룡시 및 금산군

□ 지청 및 출장소

명칭	연락처	관할구역
서울강남지청	02-3465-8418	서울특별시 강남구
서울동부지청	02-2142-8849	서울특별시 성동구·광진구·송파구 및 강동구
서울서부지청	02-2077-6190	서울특별시 용산구·마포구·서대문구 및 은평구
서울남부지청	02-2639-2220	서울특별시 영등포구·강서구 및 양천구
서울북부지청	02-950-9738	서울특별시 성북구·도봉구·강북구·중랑구 및 노원구
서울관악지청	02-3282-9048	서울특별시 관악구·구로구·금천구 및 동작구
인천북부지청	032-540-7962	인천광역시 부평구·계양구·서구 및 강화군



명칭	연락처	관할구역
부천시청	032-714-8748	경기도 부천시 및 김포시
의정부지청	031-850-7743	경기도 의정부시·동두천시·구리시·남양주시·양주시·포천시·연천군 및 강원도 철원군
고양지청	031-931-2890	경기도 고양시 및 파주시
경기지청	031-259-0234	경기도 수원시·용인시 및 화성시
성남지청	031-788-1553	경기도 성남시·하남시·이천시·광주시·여주시 및 양평군
안양지청	031-463-7420	경기도 광명시·안양시·과천시·의왕시 및 군포시
안산지청	031-412-1935	경기도 안산시 및 시흥시
평택지청	031-646-1125	경기도 평택시·오산시 및 안성시
강원지청	033-269-3599	강원도 춘천시·홍천군·인제군·화천군·양구군 및 경기도 가평군
강릉지청	033-650-2553	강원도 강릉시·속초시·동해시·양양군 및 고성군
원주지청	033-769-0805	강원도 원주시 및 횡성군
태백지청	033-550-8631	강원도 태백시 및 삼척시
영월출장소	033-371-6231	강원도 영월군·정선군 및 평창군
부산동부지청	051-559-6628	부산광역시 동래구·해운대구·금정구·수영구 및 기장군
부산북부지청	051-309-1564	부산광역시 북구·사상구 및 강서구
창원지청	055-239-6552	경상남도 창원시·창녕군·함안군 및 의령군
울산지청	052-228-1831	울산광역시



명칭	연락처	관할구역
양산지청	055-370-0964	경상남도 김해시·밀양시 및 양산시
진주지청	055-760-6525	경상남도 진주시·사천시·합천군·거창군·산청군·하동군·함양군 및 남해군
통영지청	055-650-1916	경상남도 통영시·거제시 및 고성군
대구서부지청	053-605-9055	대구광역시 서구·달서구·남구·달성군, 경상북도 칠곡군 (석적읍 중리 구미국가산업단지는 제외한다)·고령군 및 성주군
포항지청	054-271-6808	경상북도 포항시·경주시·영덕군·울릉군 및 울진군
구미지청	054-450-3517	경상북도 구미시·김천시 및 칠곡군 석적읍 중리 구미국가산업단지
영주지청	054-639-1156	경상북도 영주시·상주시·문경시 및 봉화군
안동지청	054-851-8035	경상북도 안동시·예천군·의성군·영양군 및 청송군
전주지청	063-240-3354	전북특별자치도 전주시·남원시·정읍시·장수군·임실군·순창군·완주군·진안군 및 무주군
익산지청	063-839-0018	전북특별자치도 익산시 및 김제시
군산지청	063-450-0527	전북특별자치도 군산시·부안군 및 고창군
목포지청	061-280-0140	전라남도 목포시·무안군·영암군·강진군·완도군·해남군·장흥군·진도군 및 신안군
여수지청	061-650-0124	전라남도 여수시·순천시·광양시·고흥군 및 보성군
청주지청	043-299-1159	충청북도 청주시·진천군·괴산군·보은군·옥천군·영동군 및 증평군
천안지청	041-560-2885	충청남도 천안시·아산시·당진시 및 예산군
충주지청	043-840-4060	충청북도 충주시·제천시·음성군 및 단양군
보령지청	041-930-6126	충청남도 보령시·서천군·청양군·홍성군·부여군
서산출장소	041-661-5647	충청남도 서산시·태안군



【노사발전재단 본부 및 지사 연락처 안내】

□ 노사발전재단

서울특별시 마포구 마포대로 130 별정우체국연금관리단빌딩 6, 8, 10층 / 02-6021-1000

부서명	담당 사업	연락처
노사협력팀	<ul style="list-style-type: none"> · 노사상생협력교육 · 미조직 근로자를 위한 노사협의회 구축 및 활성화 지원 · 지역 노사민정 상생협력(운영지원) · 정부포상 사무용역(노사문화大賞, 근로자의 날) · 노동조합 회계 컨설팅 및 회계감사원 교육지원 	02-6021-1050
공정일터지원팀	<ul style="list-style-type: none"> · 취약근로자 참여 커뮤니티 구축 및 활성화 · 취약근로자 커뮤니티 구축·운영 · 취약근로자 교육 및 법률구조상담 지원사업(운영지원) · 차별없는일터지원단 운영사업 · 비정규직 고용구조개선지원단 컨설팅 사업 	02-6021-1065
고용문화혁신팀	<ul style="list-style-type: none"> · 적극적 고용개선조치 지원사업 · 대한민국 일·생활 균형 우수기업 선정 	02-6021-1212
일터개선팀	<ul style="list-style-type: none"> · 일터혁신 지원(총괄관리) · 일터혁신 지원(인프라) 	02-6021-1221
혁신컨설팅팀	<ul style="list-style-type: none"> · 일터혁신 컨설팅 수행 	02-6021-1185
중장년고용촉진팀	<ul style="list-style-type: none"> · 중장년내일센터 운영 (중장년 근로자 지원, 중장년 고용 사업주 지원) 	02-6021-1150
전직지원팀	<ul style="list-style-type: none"> · 재취업지원서비스 시행지원(기업컨설팅, 재취업서비스 운영 실비 지원, 기업담당자 역량 강화 지원) 	02-6021-1153
국제협력팀	<ul style="list-style-type: none"> · 해외 현지 노사협력 지원 	02-6021-1073
외국인력팀 (여주 교육청)	<ul style="list-style-type: none"> · 외국인노동자 취업교육 운영, 외국인노동자 고충 상담 지원 (경기도 여주시 점등면 장여로 987-189 본관 2층) 	031-885-1940



【지역노사민정협의회 사무국 연락처 등 안내】

지역	주소	연락처	비고
서울특별시	서울특별시 중구 서소문로 124 시티스퀘어빌딩 16층	02-6367-0521	
부산광역시	부산광역시 부산진구 중앙대로 900, 양정타임스퀘어 12층	051-647-0458	http://www.bsnsmj.org/
대구광역시	대구광역시 서구 서대구로 128, 대구경총회관	053-560-7814	http://www.dgeel.kr/
인천광역시	인천광역시 남동구 구월남로 75, 남부근로자종합복지관 4층	032-437-8501	http://www.lmgc-incheon.org/
광주광역시	광주광역시 광산구 하남산단 8번로 177	062-960-2651	http://gjeep.or.kr/
대전광역시	대전광역시 중구 계백로 1712, 기독교연합봉사회관 5층	042-242-0068	
울산광역시	울산광역시 북구 산업로 915	052-283-7242	
세종특별자치시	세종특별자치시 조치원읍 터미널안길 60, 근로자종합복지관 4층	044-862-8536	http://www.sjnosaminjung.or.kr/
경기도	경기도 수원시 권선구 효원로 230번길 10, 중앙빌딩 신관 2층	031-289-3496	http://www.ggnosa.org/
강원특별자치도	강원특별자치도 춘천시 효자로 7-1, 4층	033-254-5458	
충청북도	충청북도 청주시 상당구 상당로 82, 본관 3층	043-220-3386	http://www.cbnsa.or.kr/
충청남도	충청남도 아산시 동남구 탕정면 용머리길 40 아산탐정유니콘 101 지식산업센터 B동 641호	041-544-6993	http://cnsm.or.kr/
전북특별자치도	전북특별자치도 전주시 덕진구 가리내로 52	063-254-7671	http://jbnosa.kr/
전라남도	전라남도 나주시 빛가람로685, 비전타워 7층	061-282-6200	http://www.jnnsmj.org/
경상북도	경상북도 안동시 풍천읍 천년숲동로 46, 114호	054-843-6662	
경상남도	경상남도 창원시 성산구 중앙대로 228번길 6, 센트럴빌딩 5층	055-286-8323	http://gnnsa.or.kr/
제주특별자치도	제주특별자치도 연삼로 473, 제주경제통상진흥원 5층	064-751-2206	http://jejunosa.or.kr/



지역	주소	연락처	비고
광주광산구	광주광역시 광산구 광산로 29번길 15	062-960-8144	
울산북구	울산광역시 북구 산업로 1010, 북구청 경제일자리과	052-241-7714	http://www.bukgu.ulsan.kr/nsmj
울주군	울산광역시 울주군 청량읍 군청로 1, 일자리지원과	052-204-1324	
수원시	경기도 수원시 장안구 덕영대로 559, 2층	031-268-1916	http://www.swpartner.kr/
성남시	경기도 성남시 중원구 순환로 166, 4층	031-731-9079	
용인시	경기도 용인시 처인구 중부대로 1356, 노동복지회관 3층	031-321-6522	http://www.yonginnosa.co.kr/
부천시	경기도 부천시 부일로 232, 부천상동행복주택 지역자치센터동 4층	032-322-3814	http://www.bcnsj.org/
안산시	경기도 안산시 단원구 광덕2로 186, 2층	031-484-1199	http://www.asnsmj.or.kr/
안양시	경기도 안양시 만안구 안양로 3, 안양노동복지회관 3층	070-7576-2571	
화성시	경기도 화성시 화산중앙로 16-1, 근로자종합복지관 4층	031-898-9120	http://www.hsnsmj.or.kr/
평택시	경기도 평택시 장당길 120	031-668-8051	
시흥시	경기도 시흥시 마유로 218, 근로자종합복지관 2층	070-7777-7678	https://www.shnosa.com/
이천시	경기도 이천시 부발읍 무촌로18번길 60-26, 2층	031-632-9850	http://www.icnosa.kr/
춘천시	강원특별자치도 춘천시 시청길 11, 기업지원과	033-250-3813	
원주시	강원특별자치도 원주시 우산공단길 24, 3층	033-742-5821	
강릉시	강원특별자치도 강릉시 울곡로 3020, 근로자종합복지관 2층	033-642-1702	
동해시	강원특별자치도 동해시 동굴로 2, 근로자종합복지관 2층	033-532-0095	
속초시	강원특별자치도 속초시 청초호반로 201, 근로자종합복지관 3층	033-639-2952	http://www.sokchonosa.kr/



지역	주소	연락처	비고
삼척시	강원특별자치도 삼척시 중앙로 38	033-575-3351	
영월군	강원특별자치도 영월군 한반도면 쌍용로 89	033-370-5517	
청주시	충청북도 청주시 흥덕구 죽천로 108-1, 2층	043-263-1740	
충주시	충청북도 충주시 충인1길 16, 3층	043-843-2839	
제천시	충청북도 제천시 내토로35길 17, 노동복지회관 1층	043-645-5800	https://jcnsmj.or.kr/
천안시	충청남도 천안시 서북구 봉정로 347, 복지회관 3층	041-551-8041	http://cheonannsmj.org/
공주시	충청남도 공주시 봉황로 1, 경제도시국 경제과	041-840-8306	
아산시	충청남도 아산시 남산로 10	041-531-9311	https://www.aasapartnership.co.kr/
논산시	충청남도 논산시 시민로 173-8, 4층(내동, 노블레스웨딩홀)	041-735-6391	
당진시	충청남도 당진시 송악읍 부곡공단4길 53-13, 2층	041-354-8686	https://www.danginnosa.or.kr/
전주시	전북특별자치도 전주시 완산구 신촌4길 26-8	063-237-4750	
여주시	전라남도 여주시 무선로 171, 근로자복지회관 1층	061-686-8633	http://ys-nsmj.or.kr/
순천시	전라남도 순천시 장명로 18	061-741-5711	
포항시	경상북도 포항시 남구 뱃머리길 39번길 26, 덕업관 2층	054-277-0540	http://phnsmj.org/
경주시	경상북도 경주시 양정로 260	054-760-2583	
김천시	경상북도 김천시 공단3길 120-1	054-433-9505	
구미시	경상북도 구미시 산호대로185, 근로자권익지원센터 2층	054-461-6250	
창원시	경상남도 창원시 마산합포구 월영동 14길 14	055-243-6663	http://www.cwnosa.or.kr/

지역노사민정협의회 운영 매뉴얼

2025년 1월 인쇄

2025년 1월 발행

발행처: 고용노동부 노사협력정책과