

지역 농·수협, 직장 내 괴롭힘 등 기획감독 결과 763건 법 위반, 38억 임금체불

- 이정식 장관, 노동의 가치 보호를 훼손하는 어떠한 불법행위도 용납하지 않겠다며 엄정한 법 집행 의지 표명

이정식 고용노동부 장관은 9.7.(목), 서울지방고용노동청에서 「직장 내 괴롭힘 근절을 위한 간담회」를 개최했다. 이 자리에는 최근 직장내 괴롭힘이 문제가 된 농협, 수협, 신협, 새마을금고 중앙회 대표이사 등이 참석했으며, 고용노동부는 ‘지역 금융기관(농협, 수협 등) 기획감독’ 결과를 발표했다.

이번 기획감독은 작년 새마을금고, 신협에 대한 감독(60개소, '22.10.~'23.1.)에 이어 두 번째로 실시되었으며, 113개소의 금융기관에서 직장내 괴롭힘 및 성희롱(5건), 임금체불(214건, 38억), 비정규직·성차별(7건), 연장근로 한도 위반(33건) 등 총 763건의 법 위반사항이 적발되었다.

이 중 ‘여직원에게 고객과의 식사자리를 강요하고 이를 거부하자 합리적 이유 없이 다른 지점을 발령한 건’에 대해서는 기소 의견으로 검찰에 송치하였으며, 이외 위반사항에 대해서는 과태료 부과(35건, 47백만원), 시정지시(그 외 법 위반 사항)등 행사법적 조치를 완료했다. * 세부 감독 결과는 ‘붙임 1’ 참조

간담회에 참석한 각 기관 대표 등은 “직장 내 괴롭힘을 근절할 수 있도록 공정한 조사시스템을 구축하고 캠페인 및 교육 등을 통해 조직문화를 혁신해 나가겠다”고 한 목소리를 냈다. 또한, 같이 참석한 관계부처에서도 준법감시인 선임 의무화 등 제도개선방안을 설명하였다.

한편, 이정식 장관은 “산업현장에서 근로자의 기본적 인권을 침해하는 위법행위가 여전히 만연해 있다”고 언급하며 “노동시장 내 약자 보호 및 노사법치주의 확립을 위해 노동의 가치를 훼손하는 어떠한 사업주의 불법행위도 용납될 수 없다”며 근로감독 강화 및 엄정한 법 집행 의지를 밝혔다.

담당 부서	근로기준정책관 근로감독기획과	책임자	과 장	하창용 (044-202-7553)
		담당자	사무관 사무관 주무관	최충운 (044-202-7528) 김 원 (044-202-7971) 강승훈 (044-202-7531)

① 직장 내 괴롭힘 및 성희롱(5건)

- ▲ (○○축협) 임원이 여직원에게 **고객과의 식사** 자리에 강제로 참석하게 하여 술을 따를 것과 술 마시는 것을 강요하고, 직원이 이를 중단해 줄 것을 요구하자, 합리적 이유 없이 본점에서 다른 지점으로 발령(즉시 사법조치)
- ▲ (○○축협) 조합장이 매주 월요일마다 전직원 율동 동영상을 촬영하여 지점 직원들이 가입된 SNS에 올리도록 하고, 영상에 등장하는 여직원 외모와 복장을 지적
- ▲ (○○신협) 회식자리 중 여직원이 술을 깨기 위해 가게 앞 벤치에 혼자 앉아 있는 상황에서 남성 임원이 여성 직원에게 다가와 의사에 반하여 입맞춤
 - － 임원이 직원들에게 ‘나에게 잘 보이면 보너스 점수들 준다’며 특정 직원에게 워크숍에서 장기자랑 및 공연을 하도록 강요, 직원들은 뮤지컬 공연을 위해 3개월간 학원 연습을 했으며, 해당 임원이 워크숍 심사위원으로 참석하여 “너희들과 그 노래는 안 어울린다” 등 춤과 노래에 대한 평가
 - － 임원이 기간제 근로자의 계약기간이 남아 있음에도 **정당한 이유 없이 퇴사를 강요**하고, 이를 거부하자 CCTV 위치를 변경해 해당 근로자의 업무를 감시토록 하고, 기존 작성하지 않던 업무일지를 작성하게 하는 등 괴롭힘

② 임금 체불(총 214건, 3,955명, 38억원)

- ▲ 연장근로수당을 지급하지 않거나, 법정기준보다 과소지급
- ▲ 연장근로수당을 현금이 아닌 상품권으로 지급
- ▲ 연차유급휴가 미사용 수당 미지급, 퇴직금 과소지급 등

③ 비정규직 · 성차별(7건)

- ▲ 기간제 근로자에게만 합리적 이유 없이 가족수당, 업무수당 등 미지급
- ▲ 여성 근로자에게만 합리적 이유 없이 가족수당 미지급

④ 근로시간(연장근로) 법정한도 위반(총 33건)

- ▲ 총 33개소에서 266명에 대해 1,056회에 걸쳐 주 12시간의 연장근로 한도를 초과

붙임 2

지역 금융기관(농협·수협 등) 기획감독 세부 결과

위반법조	총계	주요 위반 내용	조치사항
합계	763		
근기법 제14조	18	·법령, 취업규칙 등 주요 내용 게시의무 위반	시정지시
근기법 제17조	70	·근로계약서 상 필수 기재사항 누락 * 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가 등	시정지시
근기법 제36조	55	· 퇴직자 연장근로수당, 연차유급휴가 미사용 수당 등 미지급(총 244백만원, 281명)	시정지시
근기법 제41조	12	·근로자 명부 미작성 또는 필수 기재사항 누락	시정지시
근기법 제42조	7	·근로계약서 임금대장 등 계약서류 미보존	시정지시
근기법 제43조	75	· 재직근로자 연장근로수당, 연차유급휴가 미사용 수당 등 미지급(총 2,533백만원, 2,585명)	시정지시
근기법 제48조	46	·임금대장 또는 임금명세서 상 필수 기재사항 누락 * (임금대장) 근로일수, 근로시간수, 종사업무 등 (임금명세서) 임금의 구성항목, 임금총액, 공제내역 등	시정지시
근기법 제53조	33	· 주12시간 연장근로 한도 위반(266명, 1,056회 위반)	시정지시
근기법 제54조	12	·휴게시간(8시간인 경우 1시간) 미부여	시정지시
근기법 제55조②	1	·대체휴일 근로자대표 서면합의 미실시	시정지시
근기법 제56조	44	· 연장야간휴일근로 가산수당 미지급(44개소, 972백만원 965명)	시정지시
근기법 제57조	1	·보상휴가 서면합의 미실시	시정지시
근기법 제60조	2	·연차유급휴가 미부여	시정지시
근기법 제70조①	40	·여성근로자 동의 없이 야간 및 휴일근로	시정지시
근기법 제71조	1	·산후 1년미만 여성 연장근로 한도위반	시정지시
근기법 제74조⑤	1	·임신중인 여성근로자에 대한 시간외 근로	시정지시
근기법 제76조2	1	· 사용자의 직장 내 괴롭힘 행위	과태료(5백만원)
근기법 제76조3⑤	3	· 직장 내 괴롭힘 행위자에 대한 징계 등 미실시	징계요구
근기법 제93조	61	·취업규칙 미신고 또는 변경신고 미실시	시정지시
근기법 제96조	32	·취업규칙 법령 개정사항 미반영 등 법령 위반	시정지시
근퇴법 제9조	35	·퇴직금 과소 지급(101백만원, 111명)	시정지시
근퇴법 제13조	2	·퇴직연금규약 미신고	시정지시
기간제법 제8조	6	· 기간제 근로자 차별(근로자 근로자 각종 수당 지급 배제)	시정지시
기간제법 제17조	29	·기간제 근로자 근로조건 서면 명시 의무 위반 *근로계약기간, 근로시간, 휴게, 임금의 구성항목 등	과태료(30백만원)
최임법 제6조	5	·최저임금 미지급(6백만원, 13명)	시정지시
최임법 제11조	33	·최저임금 주지의무 위반	시정지시
고평법 제9조	1	· (성차별)여성 근로자에게만 가족수당 미지급(54백만원, 23명)	시정지시
고평법 제13조	52	·성희롱 예방교육 미실시	시정지시 과태료(4백만원)
고평법 제14조⑥	1	· 직장 내 성희롱 피해근로자에 대한 불리한 처우	범죄인지
고평법 제18조의2	8	·배우자 출산휴가 미부여	과태료(12백만원)
근참법 제4조	2	·노사협의회 미설치	시정지시
근참법 제12조	41	·정기 노사협의회 미개최	시정지시
근참법 제18조	12	·노사협의회 규정 미제출	시정지시
근참법 제26조	21	·고충처리위원 미선임	시정지시

지역 금융기관(농협·수협 등) 기획감독 개요

- (대상) 총 113개소(농축협 92, 수협 14, 새마을금고 4, 신협 3개소) ■ (일시) '23.3~8월
- (내용) 감독 실시일 기준 1년간 노동관계법 위반사항을 점검(직장 내 괴롭힘, 성희롱, 공짜 노동 등 중점 점검)

붙임 3

「직장 내 괴롭힘 근절」을 위한 간담회 개요

- ❖ 농협·수협 등 지역 금융기관 기획감독 결과 발표와 함께,
직장 내 괴롭힘이 지속적으로 발생하고 있는 주요 업종에 대한
조직문화 개선 및 노동권 보호 방안 모색 및 당부

□ 간담회 개요

- 일시: '23. 9. 7(목) 14:30~15:30
- 장소: 서울지방고용노동청 5층 컨벤션룸(서울 중구 소재)
- 참석자
 - ▲ [정부] 고용노동부장관(주재), 관계부처 국장*, 근로기준정책관 등

* 농축산부 농업정책관, 해수부 수산정책관

- ▲ [협·단체] 4대 지역 금융기관 중앙회(농협, 새마을금고, 수협, 신협) 대표이사 또는 책임 임원, 대한병원협회 무임소 위원장, 대한요양병원협회장, 한국유치원총연합회 이사장, 한국HR서비스 산업협회장

□ 진행순서(안) 인사 말씀까지 공개

시 간		주요 내용	비고
14:30 ~ 14:32	2'	▶ 개회 및 참석자 소재	「사회」 근로감독기획과장
14:32 ~ 14:37	5'	▶ 인사 말씀	장관
14:37~14:45	8'	▶ 지역 금융기관(농협·수협 등) 기획 감독 결과 및 주요 업종별 직장 내 괴롭힘 사례 설명	근로기준정책관
14:45 ~ 15:25	40'	<발표 및 토의> ▶ 각 기관별 조직문화 개선 추진상황 및 향후 계획 논의 ▶ 노동환경 및 조직문화 개선방안 등 자유 토론	장관(주재) 4대 중소금융기관 중앙회, 협회장 등
15:25 ~ 15:30	5'	▶ 마무리 말씀	장관

※ 본 내용은 실제 발언내용과 다를 수 있습니다.

붙임 4

고용노동부 장관 인사 말씀

[인사말]

안녕하십니까. 고용노동부 장관 이정식입니다.

오늘 서비스업을 대표하는 금융·보건·교육 분야 등의
중앙회, 협회와 소통하게 되어 뜻깊게 생각합니다.

[노사법치 확립과 노동시장 약자 보호]

유난히도 맹위를 떨치던 무더위도 한풀 꺾여가는 것을 보며
“모든 것에는 때가 있다.” 라는
진리를 다시 한번 깨닫게 됩니다.

아울러, 이러한 계절의 변화를 보면서
우리 노동시장과 노동자에 대해서도 한 번 더 생각해봅니다.

오늘날 우리나라는 세계 10위권의 경제대국으로
성장하였습니다.

이는 기업인의 선도적 투자와 함께
노동자가 각자의 자리에서 성실히 노력한 결과이기에,
우리나라의 노동자는 그 누구보다도
안전한 환경에서 당당하게 일한 대가를 누릴 권리가 있습니다.

하지만, 노동시장 이중구조뿐만 아니라
여전히 다발하고 있는 산업현장 내 불법행위로 인해
노동시장의 약자인 노동자의 어려움이 가중되고 있습니다.

이에, 정부는 「노동시장 약자 보호」를 위해서는
현장의 「법치주의 확립」이 토대가 되어야 한다는 판단하에
산업현장 내 불법행위 근절을 위해 분투하고 있습니다.

법과 원칙을 지키는 것이야말로
상식과 공정성이 통하는 노동시장 구축을 목표로 하는
“노동개혁”을 완수하는 첫걸음이기 때문입니다.

[간담회 취지]

오늘 이 자리를 마련한 이유도
「노사법치 확립」과 「노동시장 약자 보호」를 위해서
무엇이 문제인지, 그리고 그 원인과 해법은 무엇인지를
함께 논의하기 위함입니다.

우리나라 노동자 중 약 70%가 서비스업에 종사하고 있습니다.
고객을 응대하는 업종의 특성상
노동자가 체감하는 어려움이 크리라 생각합니다.

이런 상황에서 노동자가 더 마음 편히 일할 수 있도록
건전한 조직문화를 만들고 노동권익을 보호하는 것은
사용자의 가장 기본적인 의무입니다.

그럼에도 불구하고, 일부 서비스 업종을 중심으로
언론보도 등을 통해 직장 내 괴롭힘과 같은 불법행위와
불합리한 조직문화 등의 사례가 지속 제기되고 있습니다.

노동의 가치를 심각하게 훼손하는 이런 불법행위에 대해서
정부는 특별감독, 기획감독 등 가능한 수단을 총동원하며
철저하게 대응해왔습니다.

[중소기업 기획감독('23.3~7월) 결과]

올해 3월부터 7월까지 중소기업 113개소에 대해서 기획감독을 추진하였고, 총 760건이 넘는 노동법 위반을 확인하였습니다.

특히, 고객에게 술 따르기 강요,
여성 직원에 대한 신체접촉, 장기자랑 강요 등
직장 내 괴롭힘, 성희롱이 적발되었습니다.

이러한 직장 내 괴롭힘과 성희롱은
단순히 노동법 위반을 넘어서
노동자의 인권을 침해하고
한 인격체의 삶과 존엄을 훼손하는 중대한 범죄행위인바
정부는 즉시 사법처리하는 등 엄정하게 대응하였습니다.

이 외에도 연장근로 수당 등 38억원 규모의 임금체불,
근로시간 초과, 비정규직 차별 등
당연히 지켜져야 하는 기본적인 노동권익이 침해되는
위법행위가 많이 적발되었습니다,

이번 감독 결과는
지난해와 올해 세 차례에 걸쳐 진행된 동종업계 특별감독,
2022년 10월부터 올해 1월 사이 진행된 기획감독에도 불구하고
아직도 현장에서 문화와 관행이 바뀌지는 않았다는 것을
보여준다는 점에서 그 심각성이 큼니다.

이는 윤석열 정부가 강조하는
“자유, 인권, 법치”의 가치와 정면으로 배치되는 사안으로,
비단 금융업뿐만 아니라
여기 있는 우리 모두가 통렬히 반성하고
같은 일이 재발하지 않도록 각고의 노력을 해야 할 것입니다.

[노동시장 약자 보호와 직장문화 개선 당부]

노동시장이 격변하고 있습니다.

이는 디지털화 등 산업기술의 발전뿐만 아니라
MZ세대가 노동시장에 진출하고 있기 때문입니다.

MZ세대는 사회 초년생으로

경제적·사회적으로 경험이 부족하고 아직은 목소리가 약합니다.

그렇지만 그 목소리는 사회를

토대부터 변화시키는 역할을 하고 있습니다.

서비스업은 이러한 MZ세대가 많이 종사하고 있는 분야입니다.

그들이 자신의 장점인

창의성과 역량을 제대로 발휘할 수 있도록

합리적이고 수평적인 조직문화를 만들어 주십시오.

직장 내 괴롭힘에 대한 공정한 조사시스템 구축,

경영평가 개선, 조직문화 혁신 등

오늘 각 증양회에서 준비하신 개선방안이

글에 그치지 않고 현장에서 실천되고 정착되기를 바라며,

여기 계신 유관 부처의 적극적인 관심도 부탁드립니다.

정부도 지원을 아끼지 않겠습니다.

직장 내 괴롭힘 취약 사업장에 대한 교육·컨설팅,

홍보·캠페인 등 정책적 노력으로

상호 존중하는 문화가 사회 전반에 뿌리내리도록 하겠습니다.

아울러, 직장 내 괴롭힘 관련 분쟁의 신속하고 전문적인 해결을 지원하는 방안 등 제도개선 방안도 모색해 나가겠습니다.

사용자가 법을 몰라서 지키지 못하는 일이 없도록 「현장 예방점검의 날」 등 전국적 캠페인 진행, 노무관리 컨설팅 등 노동법 준수를 지원하되, 불법행위는 법과 원칙에 따라 엄정 대응하겠습니다.

[맺음말]

국가의 근본은 국민(民)입니다.

기업도 다르지 않다고 생각합니다.

격변하는 산업현장에서 살아남기 위한 기업의 혁신은 결국 노동자로부터 시작합니다.

기본적인 노동권익이 당연히 지켜지고, 상호 존중하는 조직문화 조성은 청년 인재 등 노동자가 창의적으로 일할 수 있는 환경을 만들 것입니다.

이는 곧 기업의 혁신과 지속가능한 성장의 원동력이 될 것이며, 궁극적으로는 노사가 상생하고 연대하는 노동시장이 구축되는데 큰 자양분이 될 것입니다.

오늘 이 자리가 정부와 기업이 뜻을 함께 하며 우리 젊은이들이 웃으며, 마음 편히 자신의 역량을 발휘할 수 있는 방안을 논의하는 의미 있는 시간이 되기를 바랍니다.

감사합니다.