

보도일시	2021. 7. 27.(화) 배포 즉시 / 총 7쪽		
담당부서	고용노동부 근로감독기획과	과 장 이민재 사무관 김경민	044-202-7553 044-202-7528
	중부지방고용노동청 광역근로감독과	과 장 강종묵 감독관 이규호	032-460-4660 032-460-4586
	중부지방고용노동청 성남지청 근로문화개선지원과	과 장 문주란 감독관 유효상	031-788-1517 031-740-6702

< 본 자료는 <http://www.moel.go.kr> 에서도 볼 수 있습니다. >

「네이버」 특별감독 결과, 「직장 내 괴롭힘」 등 노동관계법 위반 확인

- ◇ 사망한 노동자에 대해 근로기준법 상 「직장 내 괴롭힘」 확인, 사내 「직장 내 괴롭힘 신고채널」 부실 운영, 「조직문화 개선」 시급
- ◇ 임금 체불 등 노동관계법 위반 다수 적발
- ◇ 정보기술(IT)업계 기업 관행 개선을 위해 관계부처 합동 간담회 추진

- 고용노동부(장관 안경덕)는 7.27.(화) 「직장 내 괴롭힘」으로 노동자 사망 사건이 발생했던 「네이버(주)」를 대상으로 실시한 특별근로감독 결과를 발표했다.
- 이번 특별감독은 지난 5월 25일 노동자 사망사건이 발생한 이후 「직장 내 괴롭힘」을 비롯한 조직문화와 근로조건 전반에 대한 심층적인 점검이 필요하다는 판단에 따라 실시하게 된 것이며,
- 특히, 사안의 중요성을 감안, 중부지방고용노동청과 성남지청을 중심으로 「특별근로감독팀」을 구성하여 지난 6월 9일부터 7월 23일까지 진행됐다.

- 특별감독에서는 근로기준법상 「직장 내 괴롭힘」을 중심으로 노동관계법 위반사항에 대해 중점적으로 점검했다.
- 특히, 노동자 사망과 관련한 「직장 내 괴롭힘」에 대한 조사와 함께, 사내 「직장 내 괴롭힘 신고채널」의 적정한 작동 여부와 「조직 문화」 등에 대해서도 점검했으며,
- 이외에도 근로기준법 등 노동관계법 전반에 대한 심층적인 점검도 병행 실시했다.

❖ 사망한 노동자에 대한 「직장 내 괴롭힘」 확인

❖ 사내 「직장 내 괴롭힘 신고채널」 부실 운영

① 사망 노동자에 대한 「직장 내 괴롭힘」, 「사용자 조치의무 위반」 확인

- 사망한 노동자에 대한 「직장 내 괴롭힘」 조사 결과,
 - 사망한 노동자는 직속 상사*로부터 지속적으로 폭언과 모욕적 언행을 겪고, 의사결정 과정에서도 의도적으로 배제됐으며, 과도한 업무 압박에 시달려 왔던 것으로 확인**됐다.
 - * 직장 내 괴롭힘 가해자: 책임 리더 (임원급)
 - ** 사망한 노동자와 같은 부서에 근무한 직원 진술 및 관련 자료(일기장 등)를 통해 「직장 내 괴롭힘」에 해당하는 내용이 다수 확인
- 이와 같은 행위는 근로기준법*에서 금지하고 있는 직장에서의 지위나 관계상의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 정신적·신체적인 고통을 준 「직장 내 괴롭힘」에 해당한다고 판단되며,
 - * 근로기준법 제76조의2 (직장 내 괴롭힘의 금지)
- 근로기준법* 상 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체없이 사실 확인을 위한 조사를 실시해야 함에도,
 - * 근로기준법 제76조의3 (직장 내 괴롭힘 발생시 조치) 제2항

- 「네이버」의 경우 사망 노동자에 대한 직장 내 괴롭힘 사실을 사전에 인지*하고서도 사실확인을 위한 조사를 진행하지 않는 등 「사용자의 조치 의무」를 이행하지 않은 것으로 확인됐다.

* 사망한 노동자를 포함한 다수의 직원들이 최고운영책임자(임원)에게 가해자의 「직장 내 괴롭힘」에 대해 직접 문제 제기 등

2 「직장 내 괴롭힘 신고채널」 부실 운영, 신고자에 대한 「불리한 처우」 확인

- 고용노동부는 이번 특별감독 과정에서 사내 「직장 내 괴롭힘 신고채널」이 적정하게 운영되고 있는지에 대해서도 점검했다.
 - 지난 2019.7.16. 「직장 내 괴롭힘」과 관련한 개정 근로기준법이 시행된 이후 신고된 사안에 대해 「네이버」가 처리 절차나 조치를 제대로 했는지에 대해 점검한 결과,
 - 직장 내 괴롭힘에 해당하는 사안임에도 「불인정」하는 등 일부 신고에 대해서 불합리하게 처리한 사실이 확인됐다.
- * ▲ (사례 ①) 직속 상사의 모욕적 언행, 과도한 업무부여, 연휴기간 중 업무 강요에 대해 「직장 내 괴롭힘」에 해당함에도 「불인정」 처리
- ▲ (사례 ②) 직속 상사의 의도적 업무 배제 등에 대해 조사를 의뢰받은 외부기관이 추가 조사가 필요하다는 의견을 제시했으나, 추가 조사 없이 「불인정」 처리
- 특히, 위 사례 ①과 관련해서는 직장 내 괴롭힘에 해당하는 사안임에도 부실하게 조사를 진행하여 직장 내 괴롭힘에 해당하지 않는 것으로 처리했다고 판단했으며,
 - 긴급하게 분리 조치를 한다는 명목으로 직장 내 괴롭힘 가해자가 아닌 피해 노동자를 소관업무와 무관한 임시 부서로 배치하고, 직무를 부여하지 않는 등의 내용을 종합적으로 볼 때, 「불리한 처우」에 해당하는 것으로 확인됐다.

* 근로기준법 제76조의3 제6항(직장 내 괴롭힘 발생시 조치) 위반: 벌칙(3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금)

❖ 조직문화 진단 결과, 「직장 내 괴롭힘」 피해 응답 다수
❖ 「폭언·폭행, 직장 내 성희롱」 피해도 호소

① 「직장 내 괴롭힘」 피해 응답 다수 → 「조직문화」와 관련한 전반적인 개선조치 필요

- 직장 내 괴롭힘 등 조직문화를 진단하기 위한 설문조사*에서는 응답자의 절반 이상(52.7%)이 최근 6개월동안 한차례 이상 직장 내 괴롭힘을 겪었다고 응답했다.

* ▲ (조사 내용·방법) 직장 내 괴롭힘 피해 경험 등 42개 항목에 대해 익명 설문조사
▲ (조사 대상) 임원급을 제외한 전 직원(4,028명) 중 1,982명(49.2%) 응답

- 특히, 응답자의 10.5%는 최근 6개월동안 1주일에 한차례 이상 직장 내 괴롭힘을 반복적으로 겪었다고 응답했다.

* ▲ (주요 사례) 팀 동료와 외부인들과 있는 자리에서 뺨을 맞은 사실이 있었고, 직장 내 괴롭힘을 조사한 외부기관에서 폭행 가해자에 대해 '면직' 의견을 제시했으나, 회사는 '정직(8개월)' 처분 → 가해자는 「복직」한 반면, 피해자는 「퇴사」했다고 응답

- 또한, 직장 내 괴롭힘 피해 경험이 있는 응답자 중 44.1%가 「대부분 혼자 참는다」고 응답한 반면, 「상사나 회사 내 상담 부서에 호소」 한다는 응답은 6.9%에 불과한 것으로 나타났으며,

- 혼자 참는 이유에 대해서는 「대응해봤자 해결이 안되기 때문」이라는 응답이 59.9%로 가장 높게 나타났다.

- 이와 같은 설문조사 결과에 따르면 「네이버」의 경우, 조직문화와 관련하여 전반적인 개선이 긴요한 것으로 확인된다.

② 「폭언·폭행·직장 내 성희롱」 피해 경험 호소

- 폭언·폭행 및 직장 내 성희롱에 대한 설문조사*에서도, 폭언·폭행 및 직장 내 성희롱 피해를 직접 겪었거나 주변 동료의 피해 사례를 보거나 들은 적이 있다는 응답이 일부 나왔다.

* ▲ (조사 내용·방법) 폭언·폭행, 직장 내 성희롱 피해 등 10개 항목에 대해 익명 설문조사
▲ (조사 대상) 임원급을 제외한 전 직원(4,028명) 중 1,482명(36.7%) 응답

- 폭언·폭행에 대한 설문조사 참여자 중 8.8%가 본인이 피해를 경험했고, 19%는 동료의 피해를 보거나 들었다고 응답했으며,
 - 직장 내 성희롱에 대해서는 설문조사 참여자 중 3.8%가 본인이 피해를 경험했고, 7.5%는 동료의 피해를 보거나 들었다고 응답했다.
- 이번 설문조사에 나타난 폭언·폭행 및 직장 내 성희롱에 대해서는 신고가 가능하도록 별도로 안내하고, 특별감독 이후에도 구체적인 신고가 추가로 접수되는 경우에는 별도 조사를 진행해 나갈 계획이다.

❖ 연장·야간·휴일근로수당 미지급 등 「임금체불」 적발
❖ 「임산부 보호 의무」 위반 등 노동관계법 위반 다수 적발

① 연장·야간·휴일근로수당 미지급 적발

- 최근 3년간 전·현직 직원에게 연장·야간·휴일근로수당 등 금품 86억 7천여만원을 제대로 지급하지 않은 사실이 있는 것으로 나타났다.

② 임산부 보호 등 노동관계법 위반 다수 적발

- 임신중인 여성 근로자에 대해 시간외 근로를 하게 할 수 없음에도 최근 3년간 12명에 대해 시간외 근로를 시킨 사실이 확인됐으며,
- 산후 1년이 지나지 않은 근로자에 대해서도 고용노동부장관의 인가를 받지 않고 야간·휴일근로를 시킨 사실이 확인됐다.
- 이외에도 연장근로 한도 위반, 기간제 근로자에 대한 근로조건 서면 명시 위반, 직장 내 성희롱 예방교육 미실시, 임금대장 기재 사항 누락 등 기본적인 노동관계법이 제대로 준수되지 않고 있는 것으로 나타났다.

- ❖ 노동관계법 위반사항에 대해 「사법처리」 등 후속조치
- ❖ 「직장 내 괴롭힘」 등에 대해 「조직문화 개선」 등 적극 지도

1 노동관계법 위반사항 「사법처리」 등 후속조치 추진

- 직장 내 괴롭힘 신고자에 대한 불리한 처우, 임금체불, 임산부 보호 위반 등 노동관계법 위반사항은 사건 일체를 검찰로 송치하고, 과태료 부과 처분도 진행할 예정이다.

2 「직장 내 괴롭힘」 재발 방지 등을 위해 조직문화 개선 적극 지도

- 「직장 내 괴롭힘」에 대해서는 더 이상 직장 내 괴롭힘이 발생하지 않도록 조직문화 전반에 대한 개선 방안과 직장 내 괴롭힘 재발 방지계획을 수립하여 제출하도록 적극 지도하는 한편,
 - 직장 내 괴롭힘 조사 내용과 조직문화 진단 결과에 대해서는 네이버 직원들이 알 수 있도록 공개하도록 하여 「네이버」의 기업 문화가 개선되는 계기가 되도록 지원할 계획이다.
- 「네이버」와 같은 정보기술(IT) 업종의 경우, 그간 장시간 근로 문제가 빈번하게 지적되어 온 만큼,
 - 연구개발 분야 등에 있어서는 탄력·선택·재량근로제 등 유연근로제를 적절히 활용하고, 직원들의 일·생활 균형이 이루어질 수 있도록 적극적으로 지도하여 근로시간이 준수되도록 지원할 방침이다.

□ 김민석 노동정책실장은,

- “네이버는 우리나라의 대표적인 정보기술(IT) 기업이자, 많은 청년층이 선호하는 기업임에도 불구하고,
 - 이번 특별감독 결과, 직장 내 괴롭힘 등과 관련하여 개선이 필요한 사항이 다수 나타났다”라고 밝혔다.
 - 특히, “특별감독 과정에서 많은 동료분이 고인에 대해 책임감이 강하고, 어려운 업무를 묵묵히 해내는 분이라며 진심으로 안타까워하면서 다시는 이러한 일이 일어나지 않도록 노력해야 할 시점이다”라고 말한 바와 같이,
 - “직원분들이 희망하는 더욱 합리적이고 수평적인 조직문화를 만들어 나가고, 국민들의 기대에 부응할 수 있도록 경영진을 중심으로 노사 모두가 적극적으로 협력해 줄 것”을 강조했다.
- “특히, 직장 내에서 괴롭힘을 근절하기 위해서는 경영진의 적극적인 의지와 정부의 노력이 더욱 필요하다”라고 하면서,
 - “이를 위해 관계부처와 합동으로 주요 정보기술(IT) 기업 대상 간담회를 통해 기업 문화를 개선할 수 있도록 지원하는 한편,
 - 직장 내 괴롭힘이 근절될 수 있도록 적극적인 지도, 조사, 근로 감독을 강화해 나갈 것이다”라고 밝혔다.

 공공누리  공공저작물 자유이용허락	이 보도 참고자료와 관련하여 자세한 내용이나 취재를 원하시면 고용노동부 근로감독기획과 김경민 사무관(☎044-202-7528)에게 연락주시기 바랍니다.
--	--