

# 에스티유니타스 웹디자이너 과로자살 진상조사결과 발표 및 재발방지를 위한 토론회

: 압축 노동, 당연시되는 야근, 직장 상사의 괴롭힘

5.9. 수. 오후 2:00

국회의원회관  
제3간담회의실

이정미 국회의원  
&  
공인단기·스콜레  
웹디자이너 과로자살  
대책위원회



## [사회]

이진우, 민주노총 노동안전보건부장, 과로사OUT대책위 사무국장

## [인사]

이정미, 정의당 국회의원

장향미, 고인의 언니 - 에스티유니타스는 바뀌어야 합니다. 시스템이 바뀌어야 합니다.

## [발제]

임창식, 노무사 (노무법인 선 대표) - 에스티유니타스의 장시간 노동, 업무스트레스를 과중하게 하는 요인들

최민, 직업환경전문의 (한노보연 상임활동가) - 에스티유니타스 노동환경은 어떻게 우울증을 악화시켰나

정병욱, 변호사 (에스티 대책위 집행위원장) - 야근근절, 고용노동부와 에스티유니타스는 무엇을 해야하는가?

## [토론]

고용노동부 근로기준정책관 - 에스티유니타스 근로감독의 경과, 장시간 노동근절을 위한 근로감독 개선방안

송효원, 청년유니온 정책팀장 - tvN 사건으로 본 에스티유니타스 사건 해결방향

# 목차

## [인사말]

이정미 국회의원 .....	1
“에스티유니타스는 바뀌어야 합니다” .....	3

## [발제문]

에스티유니타스의 장시간 노동, 업무스트레스를 과중하게 하는 요인들 .....	7
에스티유니타스 노동환경은 어떻게 우울증을 악화시켰나 .....	29
야근문화근절, 고용노동부와 에스티유니타스는 무엇을 해야 하는가? .....	41

## [토론문]

에스티유니타스 근로감독의 경과, 장시간 노동근절을 위한 근로감독 개선 방안 .....	51
tvN 사건으로 본 에스티유니타스 사건 해결방향 .....	53

---

[인사말]

# 이정미 국회의원

---



---

[유가족 인사]

# 에스티유니타스는 바뀌어야 합니다

---

장향미 | 故 장민순 언니

안녕하세요. 저는 장민순의 언니 장향미 입니다. 오늘은 제 동생이 세상을 떠난 지 127 일째 되는 날입니다. 지금까지도 에스티유니타스는 유족이 요구한 세가지, 야근근절을 포함한 재발방지대책, 책임있는 진정어린 사과, 책임자 징계 및 처벌 중 어느 것 하나 제대로 이행하지 않고 있습니다. 대책위와의 협의에 성실히 응하지 않으면서도 언론과 내부직원에게는 유족에게 이미 사과했고, 유족의 요구에 성실히 임하겠다고 이야기하며 이중적인 태도를 취하고 있습니다.

에스티유니타스에서 2년8개월 동안 웹디자이너로 근무했던 제 동생이 사망했습니다. 회사는 동생의 죽음이 우울증 때문이며 회사의 책임이 아니라고 말했습니다. 제 동생이 왜 죽었는지, 무엇이 문제인지 저는 꼭 알아야만 했습니다. 오늘 이 자리는 그 질문의 대답하기 위해 모인 모두가 지난 126일 동안 함께 조사한 결과를 발표하는 자리이며, 나아가 이와 같은 문제가 재발되지 않도록 하기 위해 앞으로 무엇을 어떻게 바꿔가야 하는지 논의하는 자리입니다.

에스티유니타스 소개 중에는 “대한민국에서 가장 빠르게 성장하는 교육기업”이라는 문구가 있습니다. 모든 일에는 동전의 앞뒷면처럼 명암이 존재하기 마련입니다. 동생과 함께 일했던 수십명의 회사동료들과 인터뷰를 하면서, 저는 IT 스타트업의 성공신화와 화려한 고속 성장 뒤에 가려진 어두운 이면을 확인할 수 있었습니다. 회사는 근로기준법을 무시한 채 월 69시간 연장근로시간과 29시간의 야간근로시간을 전제로 포괄임금계약을 맺고 별도 수당없이 걸핏하면 일일12시간이 넘는 장시간 노동을 직원들에게 강요하였습니다. 그것도 모자라 직원들은 주말 이른 아침에 각종 시험장 응원이벤트에 자발적으로 참가해 응시생들에게 회사 홍보물을 나눠주고 인사평가에 20% 고정 반영되는 점수를 따야 했습니다. 과도한 업무로 밤낮없이 계속되는 야근은 스타트업 정신과 열정으로 그럴 듯하게 포장되었고, 출퇴근시간이 자유롭기 때문에 회사는 따로 출퇴근시간을 기록하지 않는다면 기본적인 노무관리조차 하지 않았습니다. 대표부터 평사원까지 모두 “님”호칭을 사용하는 평등문화를 강조하면서 상사의 일방적인 업무지시를 따라야 하고 일의 결과를 책임지는 것은 오롯이 담당 실무자의 몫이었습니다. 성과지상주의와 실적압박은 직원들끼리의 과열경쟁을 부추기고 직장괴롭힘의 문제를 유발시켰습니다. 이를 통해 회사는 창립 6년만에 매출4천억 돌파라는 빠른 성장을 할 수 있었지만, 비인간적인 근무환경 속에서 노동자들이 감내해야 하는 고통은 30%가 넘는 퇴사율과 재직자의 정신질환 유병율의 증가라는 객관적인 데이터로도 확인할 수 있습니다. 이런 회사가 과연 미래의 교육산업을 선도하는 일류기업을 운운할 수 있습니까?

뿐만 아니라 우리사회의 잘못된 시스템도 확인할 수 있었습니다. IT업계에 일상화된 야근관행은 포괄임금제 덕분에 가능할 수 있었습니다. 인건비를 줄이기 위한 꼼수로 포괄임금제에 야근수당을 함께 묶어버림으로써, 무제한 야근을 시킬 수 있는 인간무한요금제가 가능했던 것입니다. 이를 바로잡아야 할 근로감독기관 역시 문제가 있었습니다. 동생이 죽기 한 달 전 저는 강남노동지청에 에스티유니타스의 근로감독을 청원했었습니다. 하지만 강남노동지청은 당시 내년2월 이후에 다른 업체와 함께 묶어서 나가겠다고 하면서, 긴급 SOS를 무시하였고, 결국 제 동생의 죽음을 방관하였습니다. 법 또한 약자의 편이 아니었습니다. 현행법상 제 동생의 과로자살을 입증할 책임은 피해 유족인 저에게 있습니다. 회사는 출퇴근시간을 기록할 의무조차 없으며, 줄 기록이 없다며 오히려 당당합니다. 법원의 증거보전판결에도 불구하고 자료 제공에 비협조적인 회사에 맞서서 힘없는 개인인 제가 어떻게 회사의 책임을 입증할 수 있습니까? 회사에서 일하다가 팔다리가 부러지면 산재로 인정이 되지만, 야근과로와 업무스트레스, 직장괴롭힘으로 인해 정신건강에 문제가 발생해 병에 걸리거나 심지어 죽음에 이르는 것은 왜 산재가 아닙니까?

우리나라는 과로사, 과로자살에 대한 법적 정의도, 정확한 통계도 없습니다. OECD 자살률 1위, 최장노동시간 2위인 우리나라에서 과로사, 과로자살은 더 이상 개인의 문제로만 치부되어서는 안됩니다. 이미 많은 연구에서 과도한 야근은 수면장애, 우울증 등 정신건강에 악영향을 미친다는 결과가 밝혀졌습니다. 이것은 사회적 문제입니다. 문제를 정확히 알아야 해결을 할 수 있습니다. 일본은 과로사를 사회적 문제로 인식하고, 지난 2014년 과로사방지법을 제정한 바 있습니다. 공짜야근을 조장하는 포괄임금제는 폐지되어야 하며, 유가족이나 피해 당사자에게 전가된 피해 입증 책임을 사업주나 정부가 지도록 법이 바뀌어야 하고, 과로사와 과로자살의 산재인정기준이 현실에 맞게 완화되어야 합니다. 근로감독기관 또한 연장근로 위반에 대한 근로감독 신청을 ‘위험 신호’로 인지하고 즉각 근로감독에 나설 수 있도록 제도개선을 하고, 과로사, 과로자살이 발생한 사업장에 대해 처벌을 강화해야 합니다.

에스티유니타스는 바뀌어야 합니다. 노동자를 죽음으로 내모는 살인적인 야근관행을 즉시 근절해야 합니다. 평등을 강조하는 섬김의 가치는 상사의 부당한 지시에 No라고 말할 수 있는 조직문화일 때 진정으로 빛을 받을 것입니다. 스타트업 정신은 회사 구성원들이 노력한 만큼 그에 상응하는 정당한 대가를 지불할 때 긍정적인 열정으로 평가할 수 있을 것입니다. 인디언 속담 중에 “빨리 가려거든 혼자 가라, 멀리 가려거든 함께 가라”라는 말이 있습니다. 에스티유니타스는 이 말의 의미를 다시 한번 깊게 생각해보시길 바랍니다.

감사합니다.





---

[발제 1]

# 에스티유니타스의 장시간 노동, 업무스트레스를 과중하게 하는 요인들

---

임창식 노무사 | 노무법인 선 대표

# ST유니타스 장시간 노동의 특징

임창식 노무사 | 노무법인 선 대표

## 1. 장시간 노동을 강요하는 ST유니타스의 노무관리와 관련 문제

ST유니타스에서 고인이 일한 근 32개월 동안 고인의 번아웃과 정신적 질환의 야기 내지 악화에 영향을 가장 많이 미친 요인은 장시간 노동, 특히 ‘무한컨펌 까대기’로 인한 ‘초치기 작업’과 ‘압축노동’이었다. 이하에서는 장시간 노동을 가능하게 했던 포괄임금제 계약과 그 실태, 압축노동의 문제, 고인과 마찬가지로 소모되어 결국 이직하는 초단기 이직자 문제, 이러한 문제들에 대해 무기력·무사안일한 노동행정당국의 문제점에 대해 살펴보겠다.

## 2. 포괄임금제가 남용되는 이유

- 회사한테는 법정수당 절감, 노동자는 유노동 무임금

포괄임금제란 “기본임금을 미리 산정하지 아니한 채 법정수당까지 포함된 금액을 월급여액이나 일당임금으로 정하거나 기본임금을 미리 산정하면서도 법정 제 수당을 구분하지 아니한 채 일정액을 법정 제 수당으로 정하여 이를 근로시간 수에 상관없이 지급하기로 약정하는 내용”의 임금계약을 말한다(대법원 2010.05.13.선고, 2008다6052). 통상 전자를 정액급제, 후자를 정액수당제라 칭하며 포괄산정임금제, 포괄역산임금제 등 다양한 용어로 불린다.<sup>1)</sup>

법원이 정의한 포괄임금제는 근로기준법상 근로시간에 관한 규정<sup>2)</sup>과 달리 근로시간 수에

1) 포괄임금제는 법령상 용어가 아니라 판례를 통해 형성된 개념이다.

2) 근로기준법상 발생한 근로시간은 1분 1초라도 그에 대한 약정임금과 법정 가산율에 따른 임금이 지급되어야 한다.

상관없이 일정액의 수당을 지급하거나 제 수당이 포함된 월급여를 지급하면 연장·야간·휴일 근로수당의 지급의무를 면하는 것을 내용으로 하기 때문에 근로기준법상 근로시간에 관한 규정에 반하여 근로계약의 당사자간 약정이 있다고 모두 인정되지 않는다. 포괄임금제의 유효성 여부에 대해 지속적으로 분쟁이 발생하게 되자, 대법원은 ① 근로시간 산정이 어렵고 ② 노동자에게 불이익하지 않으며 ③노사간 합의가 명백한 경우(1997.4.25.선고, 95다4056판결, 2010.5.13.선고, 2008다6052판결)로 엄격한 요건을 판시하여 유효한 포괄임금제 인정범위를 제한하고 있다. 하지만 대법원 판례에 따르면 요건을 불충족한 전체 포괄임금제가 무효가 되는 것이 아니라 근로기준법을 위반한 부분인 근로기준법이 정한 기준에 따라 산정된 법정수당에 미달하는 때 그에 해당하는 포괄임금제에 의한 임금지급계약 부분만 무효로 보고 그 미달되는 법정수당만 지급하면 되도록 법원과 노동부가 처리하고 있다. 즉, 포괄임금제로 사전에 연장·야간·휴일근로시간을 정하여 지급하는 것으로 계약했다면, 이를 초과하여 근로한 시간에 대해서만 추가로 지급하면 법정수당지급의무를 면하는 것이다.

따라서 고정시간외근로가 발생하여 급여관리를 용이하게 할 목적이거나 근로시간을 체크가 어려운 경우 급여관리의 불편함(?)을 피하기 위한 목적으로 포괄임금제가 사용되기도 하지만, ST유니타스처럼 불규칙하게 시간외근로가 발생하고 충분히 근로시간 관리(근태관리)가 가능한 사업장에서도 기본급 수준을 낮추어 법정수당을 최대한 지급한 것으로 인정받고, 추가적인 법정수당 지급의무를 최소화하기 위하여 포괄임금제가 남용되고 있다. 즉, 연봉협상시에 연봉총액으로 노동자의 기대수준을 충족시킬 듯 현혹하며 실질적으로는 작아진 통상시급을 기준으로 임금 세부항목에 연장·야간·휴일근로를 장시간 포함시켜 시간외근로에 대한 추가적 수당지급을 최소화하기 위한 방식으로 쓰이고 있는 것이다.<sup>3)4)</sup>

### 3. ST유니타스의 장시간 노동 강요하는 포괄임금제 실체

#### 가. 2015·2016년 근로계약

: 매월 연장근로 69시간(주당 15.9시간) 야간근로(밤10시 이후) 29시간(주당 6.7시간) 예정

3) 법 및 근로계약상 임금산정방식이 복잡하여 이를 이해하기 어려운 대다수 노동자들은 포괄임금제에 모든 수당이 포함되어 있다고 여겨 추가수당의 발생조차 모르는 경우가 많다.

4) 2015년 고인은 연봉 중 36.1%가 연장 및 야간근로수당 명목으로 할당되어 있는 기이한 구조의 근로계약을 맺었다.

**제3조(연봉 및 구성장목)**

- ① "근로자"의 연봉은         금 32,000,000원        으로 한다.
- ② 건형식 연봉은 기본급, 법정수당률 포함한 포괄임금으로 산정한다.
- ③ 연봉 및 임금여의 구체적인 내역은 다음과 같다.

항 목			금 액	산출근거
월 금 여	기 본 급		1,704,377원	월 209시간분(주휴수당 포함)
	법 정 수 당	연장근로수당	844,040원	통상시급×월 69 시간×150%
		야간근로수당	118,250원	통상시급×월 29 시간×50%
	월 지 급 총 액	2,666,667원		
연	봉		32,000,000원	

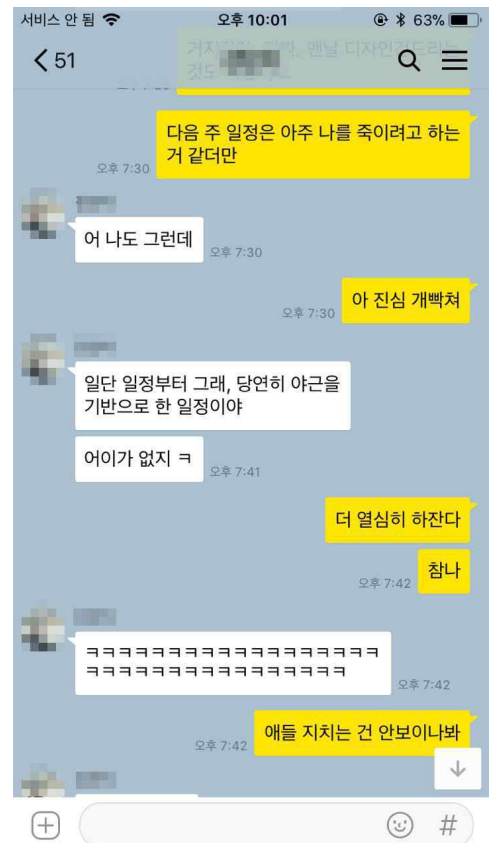
\*상기와 같이 포괄임금제로 임금을 산정하여 지급받음에 동의하며, 이에 이의가 없음을 확인합니다.



- ▷ 대놓고 법정 연장근로시간(주12시간 한도) 위반 예정
- ▷ 쓰러지면 바로 산재 : 뇌심혈관질병·심장질병 산재 판정지침에 근접한 업무시간

2015년, 2016년 ST유니타스가 고인과 맺은 근로 계약의 포괄임금제상 노동시간은 주5일만 근무한다 가정하면 매일 최소 3시간 이상 연장근로를 하고, 디자인실 특성상(출근 10시, 정시퇴근 7시, 저녁식사를 제대로 하면 보통 밤8시 연장근로 시작) 야간근로가 1시간 이상 발생하도록 설계되어 있다. 설정 자체로 법정 연장근로시간한도인 주당 12시간을 위반하고 있다.<sup>5)</sup>

또한 이는 통상 과로사라 불리는 만성 과중한 업무로 인한 뇌혈관질병·심장질병에 대해 근로복지공단이 산재여부를 판단하는 기준인 질병 발병 전 12주 평균 업무시간인 60시간에 거의 근접하고 있다<sup>6)</sup>. 뿐만 아니라 기획팀과 지속적인 업무연락을 하고 상시적으로 재수정작업을 해야하고 상사로부터의 매일 컨펌을 받으며, 막판 “초치기”를 하는 디자이너의 업무는 정신적 긴장이 큰 업무를 수행하는 경우에 해당하여 근로복지공단의 강화된 2018년 지침에 따라 업무와 질병의 관련성이 강하다고 인정될 수준이다.<sup>7)</sup> 즉, 근로계

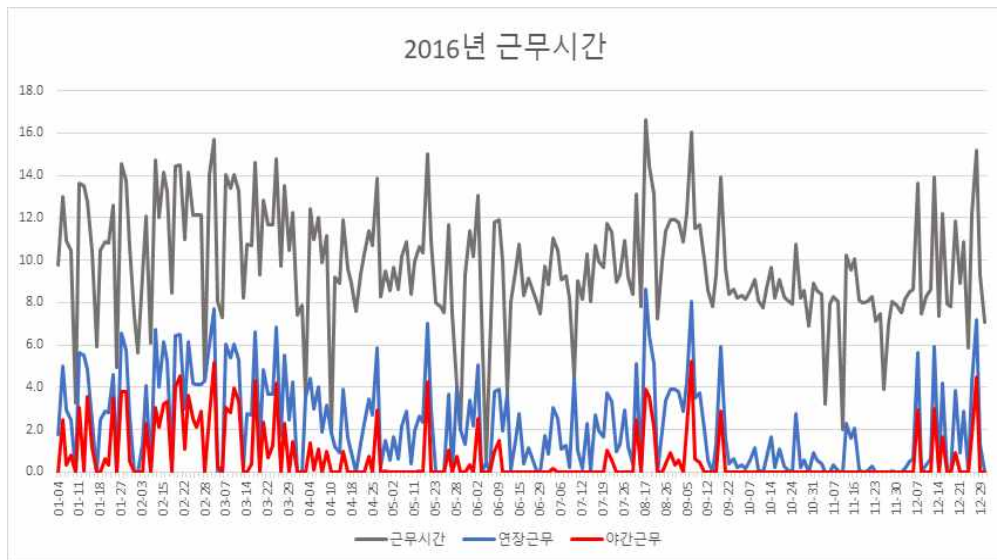
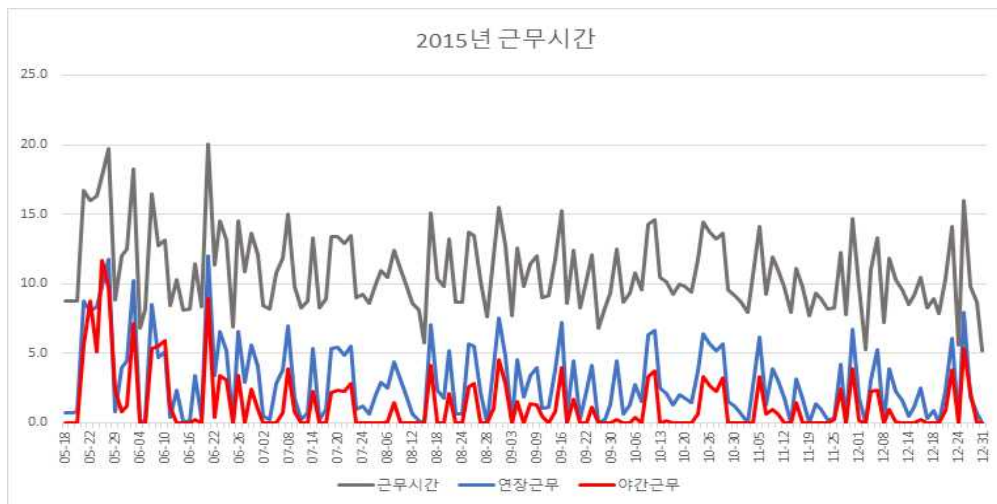


▲ 포괄근로계약을 맺으면 디자인 개발 일정은 야근을 전제로 짜인다.(2015.11.6. 故 장민순의 카톡 기록 중)

5) 근로기준법상 주당 연장근로시간 한도인 12시간을 초과한 연장근로의 사전 약정은 강행규정 위반으로 무효이고 법정 연장근로 한도 범위 내(주12시간)에서 포괄임금 계약을 체결한 것으로 봐야하므로(근로개선정책과-1182) 통상시급을 재산정하면 기존에 계약서상 적용하는 통상시급보다 상승하게 된다.  
 6) 고인의 근로계약상 주당 연장근로시간은 평균 15.88시간으로 주당 55.88시간 근무할 것이 예정되어 있다.  
 7) 근로복지공단의 2018년 판정지침에 따르면 발병 전 12주 동안 1주 평균 업무시간이 60시간에 미치지 못하고 52시간을 초과하는 경우에도 근무일정 예측이 어렵거나 휴일 부족, 정신적 긴장이 큰 업무 등의 경우 업무와 질병과의 관련성이 강하다고 본다.

약서대로 일하다가 뇌혈관·심장질환으로 쓰러지면 바로 산업재해 인정이 가능한 정도다.

이런 장시간 노동을 예정한 포괄임금제는 실근로시간에 어떠한 영향을 줄까? 한 연구에 따르면 실태조사를 통한 추정계수 값이 포괄임금제를 실시하는 경우 초과근로 시수대로 수당을 지급하는 경우에 비해 월 초과근로시간이 약 3시간 정도 증가하는 것으로 나타났다<sup>8)</sup>. 회사는 실제 발생한 초과근로 시간수를 그때그때 산정하는 경우보다 임금지급의 부담 없이 연장근로를 시킬 수 있으므로 실제 초과근로가 증가할 수밖에 없는 것이다.

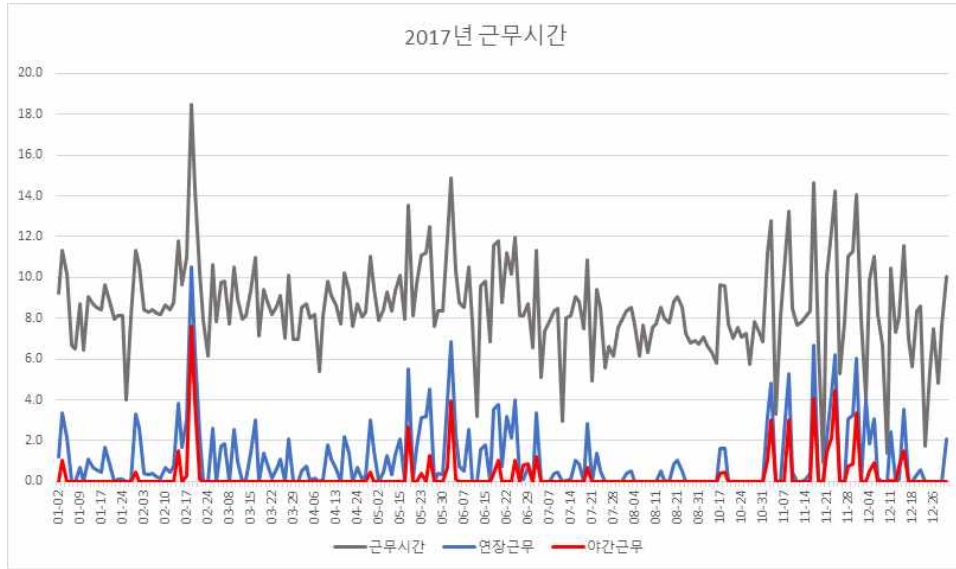


**나. 2017년 근로계약: 매달 법정 최대한도 연장근로(주당 12시간), 야간근로 12시간(주당 2.76시간)**

2016년 근로감독을 받은 결과인지, 법정근로시간 위반을 서면으로 증명하기 싫었는지 정확히 알

8) 한국노동연구원. 「사무직 근로시간 실태와 포괄임금제 개선방안」, 2016

수 없지만 ST유니타스는 고인과의 포괄임금계약상 연장근로시간은 법정근로시간 한도로 줄었다. 하지만, 단기간 집중적 연장근로로 인한 과로를 강제하는 실태는 여전했다. 특히, 2017년 11월 주당 평균 연장근로 10.5시간에 달해서 극단적 상황에 이르기 전 고인은 완전히 탈진할 수밖에 없었다.



#### 4. 1일 연장근로시간 한도 없는 근로기준법과 압축 노동 강요

##### 가. 1일 연장근로시간 제한하지 않는 근로기준법

근로기준법은 1주간 법정근로시간, 1일 법정근로시간 및 1주간 연장근로시간의 한도는 정하고 있으나<sup>9)</sup> 1일 연장근로시간의 한도에 대한 규정은 없다. 따라서 주당 연장근로시간 한도를 준수하면 주당 근로시간 한도의 예외인 특례업종<sup>10)</sup>이 아니더라도 하루 20시간(법정근로 8시간 + 연장근로 12시간) 근무를 시키는 것이 불법이 아니다. 이렇게 거의 하루 무제한 노동이 가능하도록 규율하는 근로기준법 체계와 포괄임금제가 결합하면 법정 연장근로시간 제한을 위반하지 않더라도 사용자의 필요에 따라 하루 20시간씩 근무하는 극단적인 신축적 노동이 가능하다.

더군다나 1주를 7일로 보는 최근 개정 근로기준법 적용이 즉시 시행되지 않는 적용유예 사업장에서는, 노동부의 행정해석에 따르면 1주에 휴일을 2일로 규정하는 경우 휴일노동은

9) 근로기준법 제50조 제1항 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.  
 근로기준법 제50조 제2항 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.  
 근로기준법 제53조 제1항 당사자 간에 합의하면 1주간 12시간을 한도로 제 50조의 근로시간을 연장할 수 있다.  
 10) 근로시간 및 휴게시간 특례를 규정한 근로기준법 제59조는 일부 사업에서 주12시간을 초과하여 연장근로할 수 있도록 규정하고 있다.

연장근로에 포함되지 않기 때문에 휴게시간을 제외하고 휴일 이틀동안 42시간<sup>11)</sup> 근무가 이론상 가능하며 주중 52시간(법정근로 40시간 + 연장근로 12시간)을 더하면 1주일에 총 94시간을 범위안 없이 근무하게 할 수 있다.

이러한 극단적 압축근무주(compressed workweek)가 가능한 법제도로 인하여 평균 1주 업무시간은 50시간에 미치지 못한다고 하더라도 압축근무를 시행하는 노동자는 빠른 탈진과 번아웃상태에 이를 수 있을 것을 충분히 예상할 수 있다.

#### 나. “자율적 출퇴근제”로 가려진 ST유니타스의 압축노동 강요

ST유니타스의 디자인실 노동자들은 근로계약상 출근시각 10시, 퇴근시각 17시이다. 그리고 출근시간에 대한 통제를 하지 않는다는 회사 정책에 대한 선전은 출퇴근이 자유로운 유연한 스타트업으로 오인할 수 있다. 하지만 거의 매일 상사로부터 컨펌을 받아야 하는 업무가 쌓여 있는 상태에서 정해진 출퇴근 시간은 무의미하다. 그냥 컨펌 받기 위해 계속 근무하든지, 계속 대기하든지 둘 중의 하나다. 실제 고인은 컨펌을 받기 위해 새벽까지 일을 하거나, 컨펌을 받지 못해 3~4시간 기다리는 등 계속되는 야근에 대해 스트레스를 호소했다.

고인의 ST유니타스에서 근무한 총 32개월 동안 연장근로 한도를 위반한 주가 35.7%이다. 또한 급성피로감을 높이고 하루 8시간에 비해 두 배 정도 사고위험률을 증가시키는 12시간 이상 압축노동<sup>12)</sup>이 이루어진 날은 104일로 전체근무일(580일)의 17.9%에 이른다. 그리고 위 각 해 근무시간 표에서 연장근로 그래프가 야간근로 그래프와 상당수 겹쳐지는 것에서 알 수 있듯이 연장근로 중 상당시간이 야간근로를 수반하는 것으로 나타났다. 비록 총 근무기간 중 64.3%는 법정 연장근로 한도를 위반하지 않았지만, 그런 주 중에도 1일 연장근로시간에 대한 제한이 없어 장시간 야간근무를 수반하는 압축노동이 수시로 강요되었음을 알 수 있다.

결국 적극적인 출퇴근시간 통제를 하지는 않지만 어쩔 수 없이 야근을 하게 만드는 무한 컨펌의 노무관리는 탈진, 번아웃을 야기하는 압축노동을 “자율적인 업무방식”, 일에 대한 “열정” 따위로 포장한 것에 다름 아니었다.

11) 근로시간이 4시간인 경우 30분 이상, 8시간인 경우 1시간 이상 휴게시간이 부여되어야 하기 때문에(근로기준법 제54조) 근로시간 7시간+ 휴게시간1시간+ 근로시간7시간+ 휴게시간1시간+ 근로시간7시간+ 휴게시간1시간 배치가 가능하여 하루 총 21시간의 노동이 이론상 가능하다.

12) Folkard and Tucker, 2003(김인아, 「과로사-과로자살의 노동자건강권 위협실태와 과제」, 『과로사 현장 증언&과로사-과로자살 근절 정부대책, 무엇이 필요한가』

※ 고인의 근무기간 동안 연장근로시간 제한 위반 통계표

	근무주	주평균 연장(H)	주평균 야간(H)	주52H 이상	주12H 연장 횟수	주16H 연장 횟수	연장 제한 위반 횟수	위반율 (위반횟수 /근무주)
2015년	32	13.9	6.5	18	20	11	20	62.5%
2016년	50	9.9	3.2	10	20	8	20	40.0%
2017년	47	4.9	1.3	5	6	2	6	12.8%
(2017년 11월)	5	10.5	4.8	1	2	1	2	40.0%
총합계	129	9.1	3.3	33	46	21	46	35.7%

## 5. 신입사원이 남지 않는 회사

### - 과잉경쟁과 장시간 노동에 던져진 신입사원은 그저 소모품일뿐

2017년 디자인센터의 디자이너중 2/3가 퇴사했다. ST유니타스의 승진정책은 창립멤버나 일부 직원을 짊어서 고속승진시키는 것이다. 고속승진자들을 ‘롤모델’로 만들어 장시간 노동에 대한 ‘보상’으로 제시하는 것은 열정페이·과잉경쟁과 장시간 노동에 고통받는 신입사원들에게 면피용 카드로 쓰이고 있다. 하지만, 그 경쟁 중 살아남아 고속승진하는 사람은 몇 되지 않고 3년을 채우지 못하고 퇴사하는 경우가 부지기수인 것이다. 그저 “신입사원은 업무처리를 위한 소모품으로 사용하면 되고, 매년 다시 뽑으면 된다”라는 생각이 아니면 이런 인사관리정책을 유지할 수 있을까? 고인이 안타까워했던 야근에 시달리는 신입사원들, 그리고 전·현직자들이 한 구직사이트에 남긴 아래 회사평가는 이러한 비인간적 노무관리 결과를 여실히 드러낸다.

#### < 잡플래닛\_회사평가 중 발췌 >

“직원의 피와 뼈를 갈아 이루어 나가는 회사”

“사람을 부속품 취급하는 경영진 마인드”

“돈 많이 준다고 직원들에게 야근을 강요하지 않았으면 한다. 기업이 구성원과 함께 성장하는 것은 이미 포기한 것으로 보이며, 구성원들 개개인의 노력을 착취하는 것으로 보인다.”

“비용 절감하느라 퇴사자 넘쳐도 묵묵부답하지 말고, 퇴사자가 루저인 것처럼 여기지도 말고 사람들이 왜 그렇게 많이 나가는지 곱씹어봤으면. 특히 오래된 사람, 직책 좀 되는 사람들 나가는거보면 단순히 연봉이나 야근 문제는 아니라는 걸 경영진 빼고 다 아는듯.”

“스타트업의 특징. 제대로 된 매뉴얼이 없어서 업무가 진전이 안됨”



“찾은 부서 및 자리 이동 : 평균 3달에 1번씩 바꿈. 만능 직원을 원하는 마인드 덕에 커리어 쌓기가 힘들”

## 6. 과로자살의 상황을 야기한 고용노동부 강남지청의 영터리 근로감독과 감독해태

### □ ㈜에스티유니타스 근로감독 결과보고

- 감독배경
  - 최근 ‘알바노동자 퇴직금·주휴수당 안주려고 내규까지 만든 유명어학원’에 대한 사례 보도 등으로 불공정 관행을 개선하기 위한 감독 실시
- 지도감독일: 2016.10.13.
- 감독결과: 법 위반사항 시정조치 완료(2016.12.2.)
  - 최저임금 미지급(128명-32,267,193원)
  - 연장·야간근로수당 미지급(128명-15,194,456원)
  - 취업규칙 미신고, 노사협의회 미설치, 고충처리위원 미선임, 성희롱예방교육 일부 직원(8명) 미실시, 연차휴가 사용대장 미보존

▲ 2016.10.13. ㈜ 에스티유니타스 근로감독 결과(이정미 의원실 자료 제공)

국가가 고인의 과로자살을 예방할 수 있었던 소중한 기회는 고인이 근무하는 동안 최소한 두 번 주어졌다.

2016년 10월 ‘알바노동자 퇴직금·주휴수당 안주려고 내규까지 만든 유명어학원’에 대한 사례가 보도된 것을 배경으로 불공정 관행을 개선하기 위한 고용노동부 강남지청의 근로감독이 ST유니타스에도 실시되었다. 그 결과 최저임금 미지급(128명-32,267,193원), 연장·야간근로수당 미지급(128명-15,194,456원), 취업규칙 미신고, 노사협의회 미설치, 고충처리위원 미선임, 성희롱예방교육 일부직원(8명) 미실시, 연차휴가 사용대장 미보존 등 법위반 사항에 대한 시정조치가 이루어졌다.

하지만, 2016년 근로감독이 제대로 이루어진 것인지, 의문을 갖지 않을 수 없다. 우선 지적사항 관련해서 살펴보면, 최저임금법 위반사례가 128명에 이르는데, 최저임금법 위반에 대한 처벌은 전혀 이루어지지 않았다<sup>13)</sup>. 또한 연장·야간근로수당 미지급 적발시 고인의 연

13) 최저임금액 미달한 금액 지급시 벌칙은 3년이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금형이다.

장근로 위반 사례는 지적되지 않았다. 근로자들의 근로계약서만 제대로 검토했어도 강행규정인 연장근로 한도를 초과하는 포괄임금계약의 위법사항을 발견할 수 있었을 것이다. 수백명을 사용하는 대형 사업장에서 최저임금법조차 지키지 않는다는 것을 인지한다면, 연장근로 한도 및 수당 등 관련한 근로기준법 위반이 광범위하게 이루어질 수 있다는 합리적 의심을 가져야 하는 것이 아닌가? 만약, 근로감독관이 최소한 모든 근로계약서를 들여다보고 그 계약 자체의 위법을 발견했다면, 그리고 실제 고인과 같은 노동자 몇 명만이라도 인터뷰하거나 출퇴근기록을 확인했다면 장시간 노동에 대한 개선조치를 취할 기회를 가질 수 있지 않았을까? 당시 근로감독의 불철저함 내지 부실함으로 인해 고인의 과로자살의 결과를 막을 수 있는 중요한 기회가 놓친 것이다.

2017년 12월에 고인과 고인의 언니의 진정 제기로 주어진 기회도 고용노동부는 그대로 날려버렸다. 2017년 12월 2일 과중한 업무와 장시간 노동, 상사의 갑질로 탈진한 고인을 대신하여 고인의 언니가 고용노동부 강남지청에 근로감독을 요구하는 진정을 접수하였는데 고용노동부 강남지청은 황당한 답변으로 자신의 감독의무를 해태한 것이다. 강남지청의 답변은 “올해 근로감독을 나가는 일정이 모두 끝났으니, 내년 2월 2후에 신고 들어온 다른 업체들과 묶어서 근로감독을 나가겠다. 갑자기 단독으로 이 업체만 근로감독을 나가면 이상하게 생각할 수도 있다”는 것으로 노동자들의 상황이 어떻게 되든 자신들의 일정에 따라 감독은 안할 수 있다는 식이었다.

이렇게 엉터리 근로감독과 감독업무의 해태가 이루어지는 동안 고인은 점점 더 탈진해갔고 결국 극단적 상황에 내몰릴 수밖에 없었다.

이제 고인의 사건이 언론을 통해 연일 보도되고 2018년 4월 ST유니타스에 대한 뒤늦은 근로감독이 이루어지고 있다. 하지만 이번에도 법정수당 미지급 시정지시 정도로 머문다면 문제의 원인인 장시간 노동과 갑질 노무관리 관행은 바뀌지 않을 것이다. 고용노동부는 형사처벌이 가능한 시효기간인 지난 5년간 모든 직원들의 출퇴근기록 등 근무시간 자료를 확보하여 연장근로시간 위반 등 법위반 사실을 모두 파악하여 한다. 그리고 대충 수당지급으로 무마하는 것이 아니라 법위반에 따른 사용자에 대한 엄중한 처벌이 이루어져야만 다시는 이러한 장시간 노동을 강요하는 노무관리 관행이 되풀이되지 않을 것이다.

# ST유니타스 노동자의 직무 스트레스를 과중하게 만드는 요인들

김미현 노무사 | 노무법인 선 부대표

## 1. 에스티유니타스의 가학적 인사관리 : 자아비판 내지 반성문 형식의 업무보고

□ 故 장민순님이 매일 업무종료 후 보고한 업무일지의 내용은 아래의 표와 같다.

일자	업무보고	비고
2017. 6.23.	리브로 단기펜 랜딩을 진행하였습니다. 진행 후 □□님께 <u>피드백을 들으며 아직도 부족한 점이 많아 부끄러웠습니다.</u> 어디에 포인트를 주어야 할지, 어떻게 강조하고 표현해야 할지 <u>기획서를 깊게 파지 않은 제 자신이 참 부끄러웠습니다.</u> 다음 번 작업에는 좀 더 기획서를 깊게 파고들어가도록 하겠습니다.	자아비판
2017. 10.30.	오늘 마혁 업무인 커넥츠 피드 컨텐츠 내 들어갈 에디터 네임카드 이미지를 제작하였습니다. 사전에 마혁 쪽에 어느 분이 글을 올리고 어떻게 사용되는지 제대로 확인하지 않은 채 업무를 진행하였습니다. <u>그 결과 디자인 아웃풋은 엉망이었습니다.</u> ○○팀장님께 <u>피드백을 받은 후에도 제대로 파악하지 못해 또 다시 제대로 된 아웃풋을 디자인하지 못했습니다.</u> ○○팀장님과 △△팀장님께서 다시 한 번 상세한 피드백을 받은 후 작업을 하였습니다. <u>제대로 파악하지 않고 엉망으로 작업을 진행한 제 자신이 너무 부끄러웠습니다.</u> 다시는 <u>이런 결과가 없도록 더욱 노력하겠습니다!</u>	자아비판

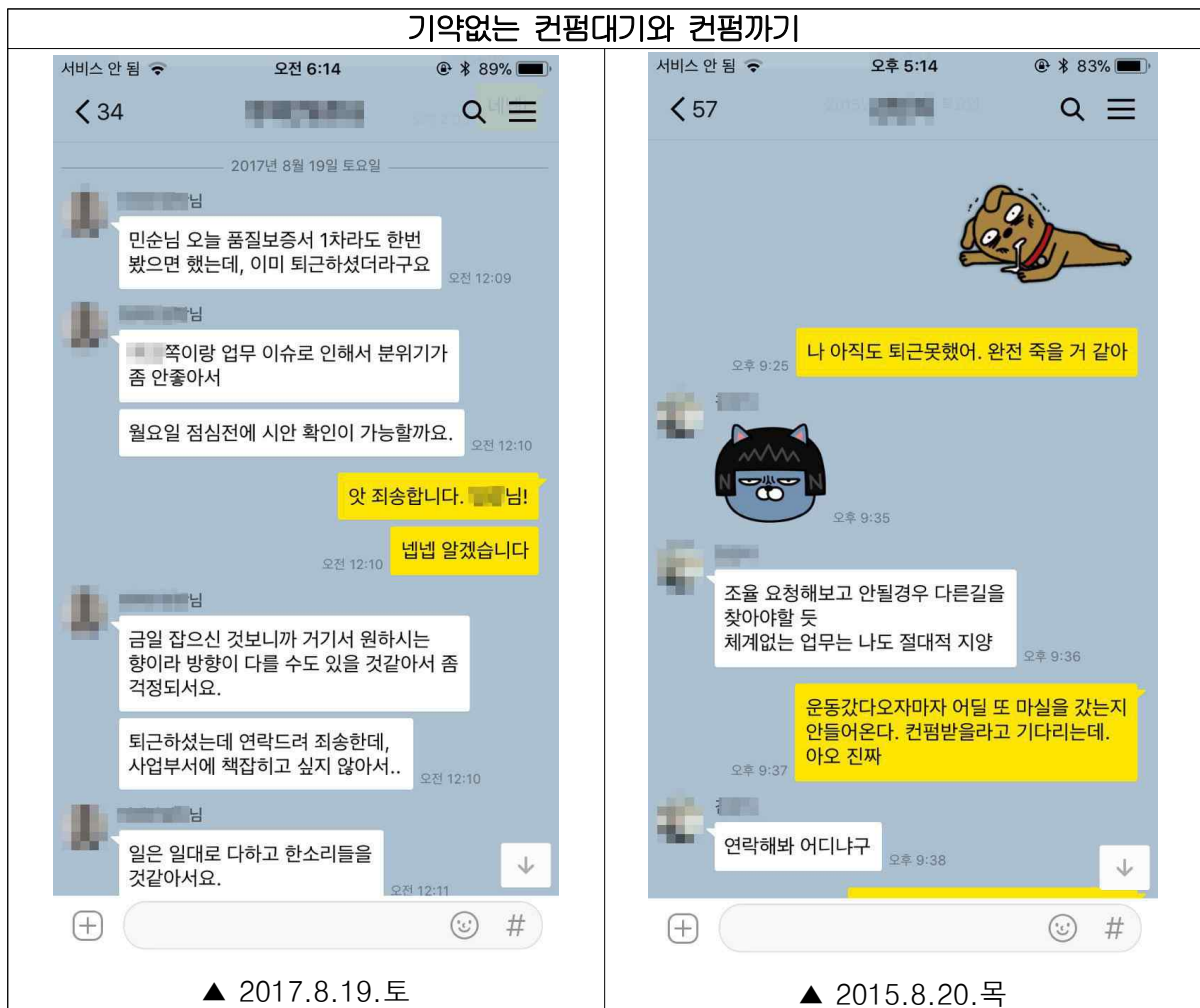
<p>2017. 11.15.</p>	<p>커넥츠 스콜레 페이스북 작업을 진행하였습니다. 이전처럼 포맷대로 작업을 진행하였습니다. 아웃풋을 보시고 □□님과 면담을 가졌습니다. 많은 이야기를 했고 제가 앞으로 어떻게 해나가야할지 진심으로 조언해주셨습니다. 많은 생각을 하게 된 시간이었고 또한 많은 도움이 되는 시간이었습니다. □□님께 피드백을 받을 후 페이스북 콘텐츠를 다시 디자인하였고, <u>그 동안 제가 얼마나 기계적으로 페이스북 콘텐츠를내보냈는지 부끄러웠습니다.</u> 또한 △△님과 □□님이 주신 피드백을 바탕으로 레퍼런스 분석을 다시 하여 금주 중으로 다시 보여드리겠습니다.</p>	<p>자아비판</p>
<p>2017. 11.22.</p>	<p>스콜레 브랜딩 작업을 진행중입니다. 수시로 □□님께 피드백을 받으며 진행 중인데 이렇게 하나의 브랜드를 깊게 파고든 경험이 처음이라 많이 어렵지만 재미있는 작업이라 즐겁게 작업하고 있습니다. <u>요즘 매일 머릿속에 온통 스콜레 브랜드에 대한 생각 뿐입니다. 지치지 않고 제대로 된 아웃풋을 내고 싶은 욕심이 가득합니다.</u></p>	<p>자기 부정</p>
<p>2017. 11.23.</p>	<p>커넥츠 스콜레 페이스북 작업을 진행하며 <u>오늘 또 한 번 배우고 부끄러운 하루였습니다. □□님께서 늘 말씀주신 이전보다 작아도 하나라도 더 나은 아웃풋을 내야한다고 하셨는데 그 말을 잊은 채 이전과 같은 실수를 반복하였습니다.</u> 다시 한 번 □□님이 조언해주셨고 잊지 않기 위해 메모에 적어 맥에 붙여 놓았습니다. <u>앞으로는 절대 잊지 않고 하나라도 발전된 아웃풋을 낼 수 있도록 노력하겠습니다.</u></p>	<p>자아비판</p>

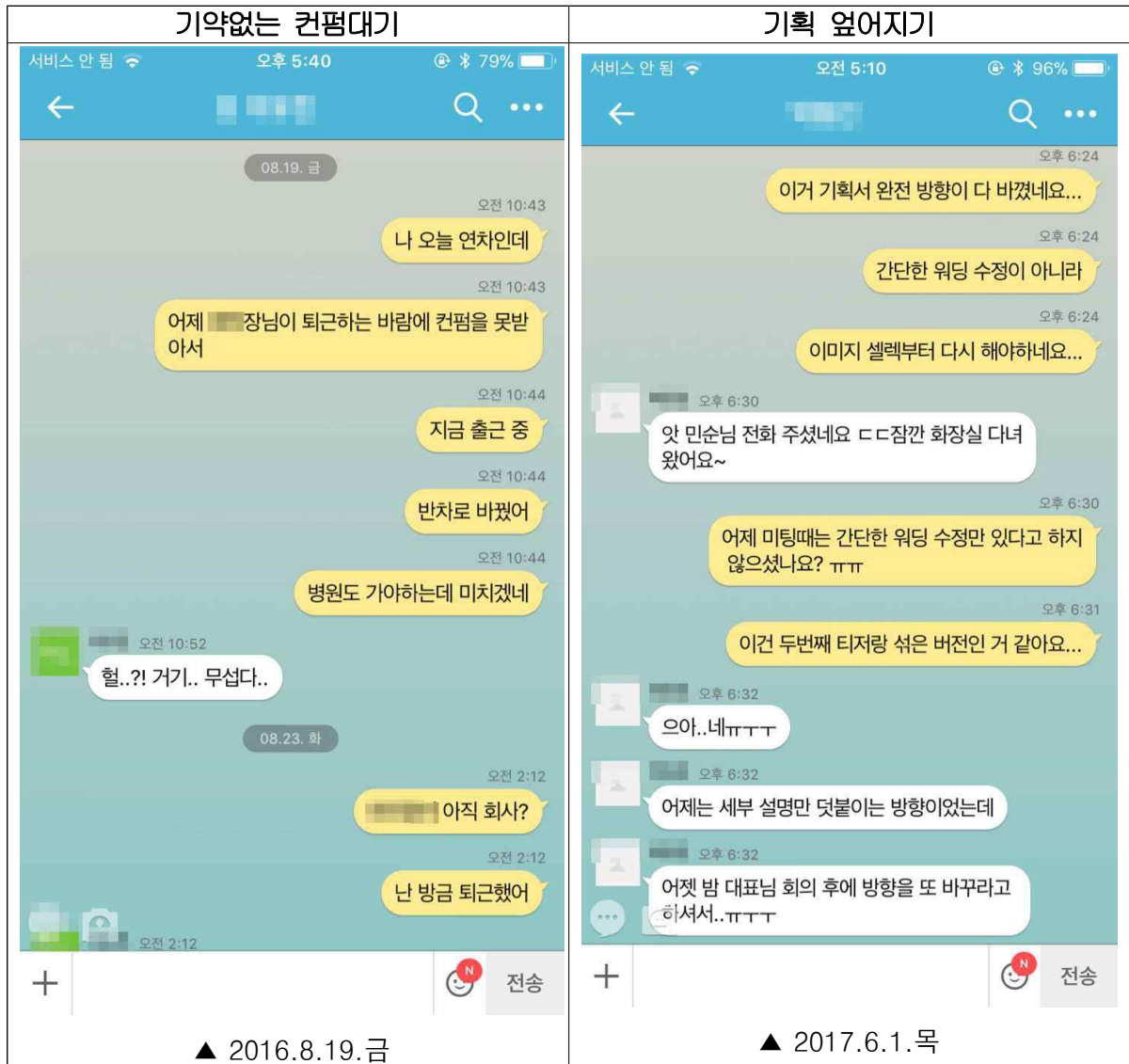
- 위 표의 업무일지 내용에서 볼 수 있듯이 회사는 업무보고가 아닌 자아비판의 내용을 포함한 반성문의 작성을 사실상 강요했으며 나아가 고인은 자기감정을 부정하면서까지 업무에 대한 열정 내지 의욕을 증명해야했음을 확인할 수 있다.
- 회사의 반성문 제출 요구와 관련하여 대법원 판례<sup>14)</sup>는 “시말서가 단순히 사건의 경위를 보고하는 데 그치지 않고 더 나아가 근로관계에서 발생한 사고 등에 관하여 자신의 잘못을 반성하고 사죄한다는 내용이 포함된 사죄문 또는 반성문을 의미하는 것이라면, 이는 헌법이 보장하는 내심의 윤리적 판단에 대한 강제로서 양심의 자유를 침해하는 것”이라고 판시하고 있다.

14) 2010.1.14. 선고, 대법2009두6605 판례에서 발취

□ 위와 같이 우리 대법원은 비위행위를 저지른 노동자에게 행하는 징계의 일환으로서의 반성문제출도 헌법이 보장하는 양심의 자유를 침해한다는 이유로 금지하고 있다. 그런데 심지어 징계도 아닌 일상적인 업무보고에서 반성문 작성을 강요한 에스티유니타스의 인사관리정책은 노동자를 존중받아 마땅한 하나의 인간으로 생각했다면 도저히 있을 수 없는 비인격적이고 가학적인 것으로, 이로 인해 고인을 포함한 노동자들의 스트레스가 얼마나 극심했었을 지 짐작할 수 있다.

## 2. 에스티유니타스의 체계 없는 업무프로세스





□ 위 표에서 확인할 수 있듯이 토요일 새벽 12시를 지난 시간임에도 불구하고 SNS를 통해 내려지는 수정지시, 상사의 컨펌이 내려지기 전까지 퇴근하지 못하는 대기상황, 대표의 지시로 인해 하룻밤 사이에 전면적으로 변경되는 프로젝트 기획 등 에스티유니타스의 기약없는 컨펌대기와 컨펌까지, 수시로 바뀌는 기획과 같은 체계 없는 업무프로세스는 노동자로 하여금 장시간 노동을 하도록 조장할 뿐 아니라 업무예측가능성을 낮춰 스스로 업무량, 업무 속도 및 업무 일정을 조절하기 어렵게 만든다. 고인 역시 언제 컨펌이 떨어질지 몰라 마냥 기다려야하는 상황에 대한 스트레스를 호소하고 있는 것을 확인할 수 있다. 이렇게 장시간 노동에 수반된 직무자율성의 결여는 직무스트레스를 급증시키는 요인이 된다.

### 3. 故장민순님에게 가해진 직장 내 괴롭힘

#### 가. 채식주의자에게 고기섭취 강요

쌤 [redacted] [redacted] 또 꼭지보내요. 제가 고기 안먹는 것에 대해 상사가 본인같아서라고 이야기했다고 했잖아요. 저는 그게 제 신념이거든요. 왜 고기안먹냐고 물어서 예전에 본 영상이 충격적이어서 못먹게됐다고 말했는데

2017. 11. 23. 오전 1:58 ✓

그게 본인같아서라고 하면서 자꾸 고기를 먹으라고 강요해요. 제 신념이라고 말해도 아니라고 하고, 고기를 먹어야 단백질이 풍부해져서 뇌가 잘 돌아가고 그렇다면서 자꾸 고기먹냐고 물어보고 재촉해요. 아니 왜 제가 뭘 먹는지까지 이렇게 강요받아야 하나 싶어요

신념이라고 해도 안되고, 도대체 어떻게 해야할지 모르겠어요. 담에 쌤 만나는 예약이 1월이라 이렇게 꼭지남깁니다.

2017. 11. 23. 오전 2:01 ✓

#### ▲ 2017.11.23. 트위터

- 위 에서 확인할 수 있듯이 채식주의자인 고인에게 직장상사는 ‘고기를 먹어야 단백질이 풍부해져서 뇌가 잘 돌아간다.’며 육식을 강요한다. 이러한 사생활과 관련된 모욕 또는 공격은 노동자에게 정신적·정서적 고통을 주는 행위로서 업무환경을 악화시킨다.

#### 나. ‘일감몰아주기’와 더불어 계속되는 컨펌까지

퇴직자 A씨 증언 : “장민순님이 2017년 11월~12월 한 일은 4명분의 일이다”

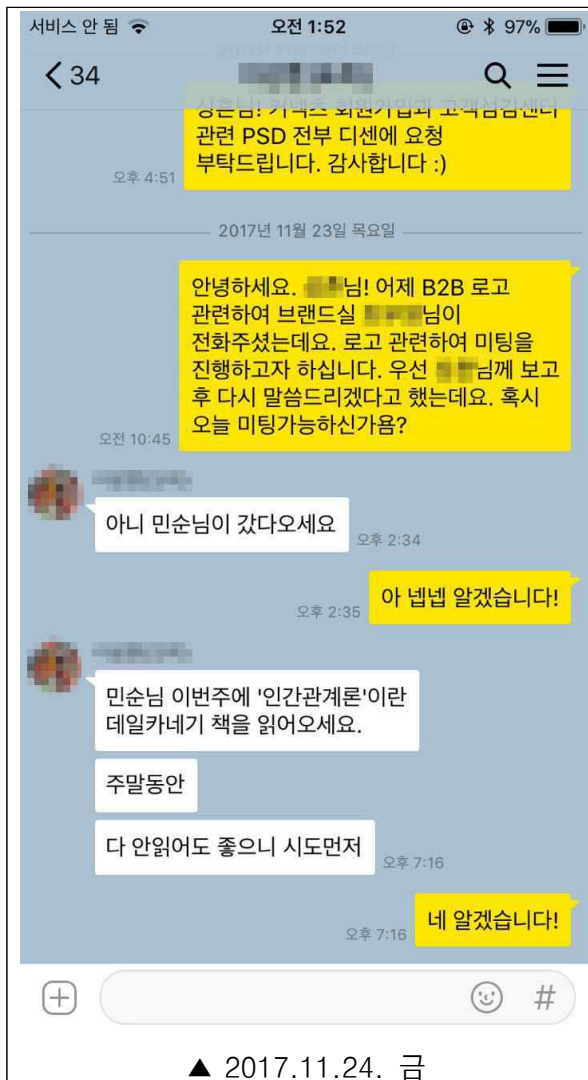
“ 민순님이 최종적으로 했던 양은 3~4명이 붙어야 한다. 카드뉴스? 3.0 리뉴얼? 이것도 민순님 혼자 못한다. 원래 민순님은 홈페이지만 하게 해야 한다. 브랜딩은 최소 2명이 해야 하고, 실장이나 본부장이 잡아 주면서 같이 생각해보자고 해야 한다.

브랜딩은 실장, 본부장이 방향을 잡고 그걸 디자이너가 논의하면서 표현해야 한다. 운영디자인 중

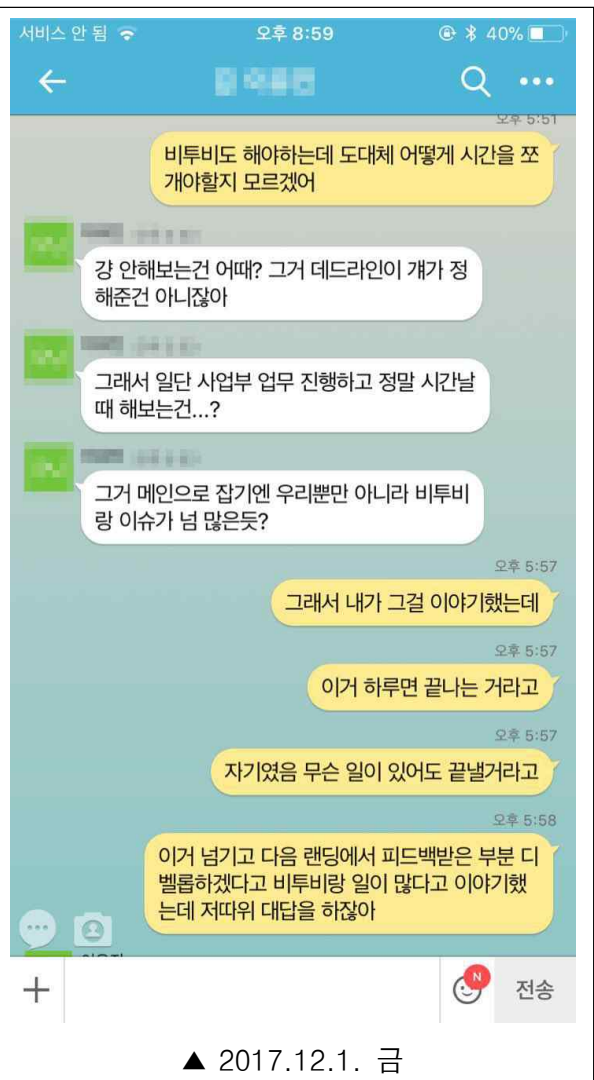
카드뉴스와 랜딩은 업무가 연결되어 있기 때문에 1명이 할 수는 있다. 그런데 홈페이지는 이것을 한 번 더 쌓은 업무이기 때문에 따로 해야 한다.

그래도 해야 하면 하루에 하나씩 야근해서라도 할 수는 있다. 대신 “퀄리티는 낮추자. 하나만 확실히 하자.” 이런 식으로 한다. 그리고 뭐라고 하면 안 된다. 고마워해야 한다. 옆에서 응원을 해줘도 모자랄 판에, ‘왜 이렇게 어렵게 했어’ 편진주고 지적했다는 건 상식적으로 이해가 안 된다.”

□ **퇴직자의 증언에 따르면 고인에게 4명이 일해야 하는 분량의 일감을 몰아준 것을 확인 할 수 있다.** 고인은 브랜딩 업무에 스킵레 B2B 가이드를 맡아 업무가 과중한 상태임에도 랜딩페이지 제작까지 담당해야 했다. 과중한 업무를 담당해야 했던 고인은 상사 및 동료의 지원이 절실했으나 직장상사는 오히려 고인에게 페이스북 카드뉴스제작 같은 업무 조차 권함을 해주지 않아 업무량을 급증시켰다. 심지어 밤을 새워가며 일을 하고있던 고인에게 주말에 책을 읽고 독후감을 써오라는 지시까지 내린다.

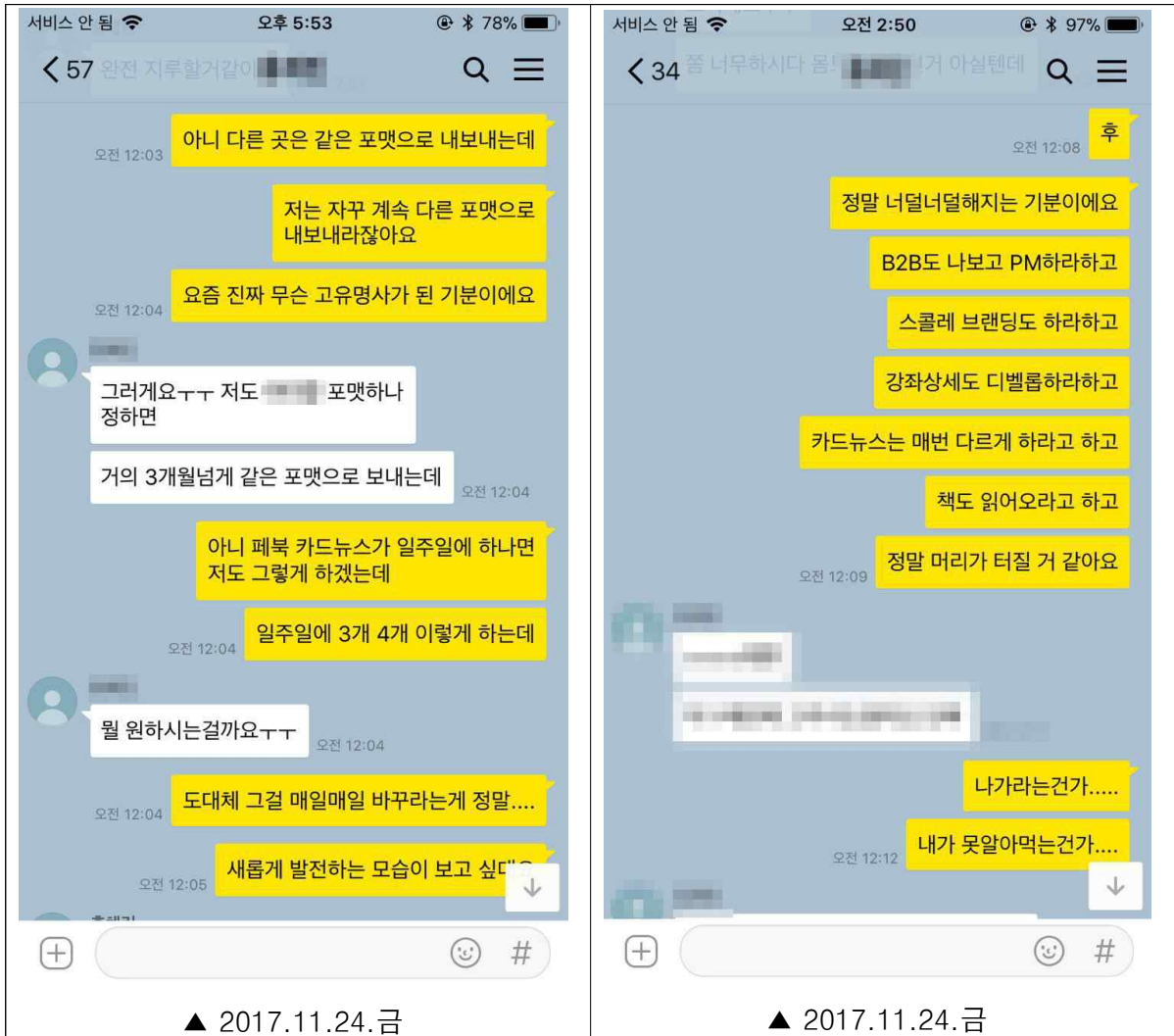


▲ 2017.11.24. 금



▲ 2017.12.1. 금

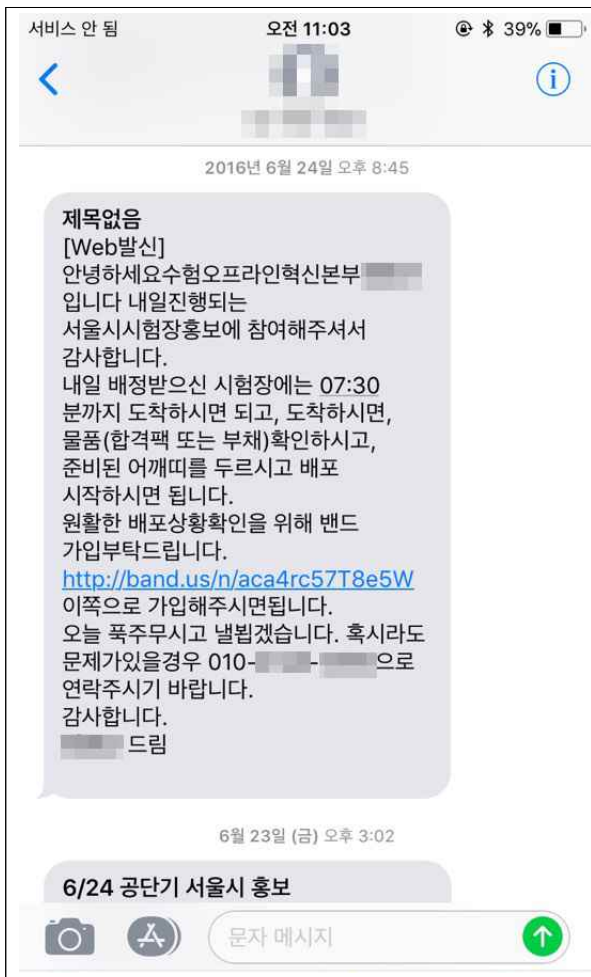




- 위 표에서 확인할 수 있듯이 개인이 감당할 수 없는 과도한 업무량을 부여하고 일명 컨펌까지를 지속하면서 이에 더해 독후감 쓰기와 같은 과외업무까지 추가로 강요하는 것은 고인이 말하고 있듯이 “나가라”는 의도를 가지고 괴롭히는 것으로 읽힐 수밖에 없다. 개인에게 도저히 감당할 수 없는 업무량을 부여하는 것, 그 자체만으로도 견디기 힘든 상황에서 과중한 업무량을 호소하던 고인에게 ‘자기라면 무슨 일이 있어도 하루면 끝낼 수 있다’라고 모욕적으로 질책한다.

#### 4. 과중한 업무와 만성적 야근문화 속에서 사내 행사 및 주말이벤트 참여 강요

□ 에스티유니타스는 ‘주말 응원이벤트’라는 명목 하에 각종 자격증 시험이 치러지는 주말 이른 오전시간, 시험 장소로 직원들을 보내어 수험생들에게 홍보책자나 물품 등을 배포하는 행사를 진행한다. 공식적으로는 직원들에게 주말 응원이벤트 지원신청을 받는다고 고지하고 있으나 업무평가에 주말 응원이벤트 참여 여부를 20%반영하면서 사실상 참여를 강요한 것이다. 이러한 홍보행사 참여는 업무의 일환으로서 근로시간에 해당한다. 그럼에도 불구하고 에스티유니타스는 홍보행사에 동원된 노동자들에게 당연히 지급했어야 할 노동의 대가, 즉 임금조차도 지급하지 않았다.



▲ 주말응원이벤트 공지 (2016.6.24.)



▲ 주말응원이벤터 참여 인증사진(2017.4.8.)

■ 평가방법

※ 피평가자

- 주요 업무: 부서의 업무 목표와 연계된 개인이 수행한 '주요 업무'를 설정합니다.
  - '주요 업무'는 5개로 이내로 작성하며, 항목이 5개를 초과할 경우 유사한 업무 별로 묶어 5개 이내로 조정합니다.
  - '주요 업무' 5개 중, Asset Building을 반드시 포함 하여야 합니다.
  - 가중치는 '주요 업무'의 중요도 및 난이도를 고려하여, 0~100% 사이의 Percentage(기호포함)를 입력합니다.
- Asset Building 가중치는 성과평가 중 20% 고정이며(수정불가) 모든 평가 항목 가중치의 합은 100%가 되어야 합니다.

Asset Building		가중치
공단기 시험장 이벤트/ 공인단기 시험장 이벤트/ 주택단기 시험장 이벤트/ 합창대회		20%
자기평가	평가 점수 3	1차 평가
<p>바쁜 업무 와중에도 시험장 이벤트에는 왜만하면 참여하려고 하였습니다. 특히 제가 맡고 있던 단기들의 시험장 이벤트는 빠짐없이 참여하고자 하였습니다. 직접 현장에 나가서 경험해보면 아 공인단기를 더 많은 사람들이 알 수 있도록 해야겠다나 아 공단기는 정말 많은 분들이 신뢰하는구나같은 것들을 느낍니다. 그리고 다시 업무에 복귀하면 더 분발해야겠다는 생각이 듭니다. 그리고 올해 처음으로 진행 된 합창대회는 처음에는 왜 하는 걸까 했지만 연습에도 꾸준히 참여하고 막상 합창대회 날이 되니 최선을 다하게 되고 뭔가 더 잘하고 싶어졌습니다. 앞으로도 회사에서 진행하는 여러 행사에 참여하여 더 많은 것을 배우고 느끼고 싶습니다.</p>		평가 점수

□ 위 표에서 확인할 수 있듯이 에스티유니타스는 주말응원이벤트뿐 아니라 합창대회와 같은 사내행사참여여부까지 업무평가대상으로 삼아 사내행사참여를 사실상 강요하면서 대외적으로는 ‘활발한 소통을 통한 화합을 강점으로 하는 스타트업 문화’, ‘합창대회로 하나 되는 에스티유니타스’라고 홍보하는 기만적 행태를 보인다.<sup>15)</sup>

□ 에스티유니타스는 인력부족으로 인한 만성적 야근문화 속에서 과중한 업무로 장시간 노동을 이미 감내하고 있던 고인에게 사내행사 참여라는 추가노동까지 요구했던 것이다.

15) <http://www.readersnews.com/news/articleView.html?idxno=66480>  
<http://www.fnnews.com/news/201611031712123557>

## 5. 대외적으로는 ‘평등문화’ 지향한다는 에스티유니타스의 기만, 허위의식

- 에스티유니타스는 ‘1%가 누리던 교육을 99%에게’<sup>16)</sup> 제공한다는 교육철학 하에 ‘섬김’과 ‘평등문화’<sup>17)</sup>를 지향한다고 홍보한다. 에스티유니타스가 말하는 ‘평등문화’란 대표이사를 포함한 모든 직원이 직급과 나이에 관계없이 서로 존중하며, 서로 직급이 아닌 ‘~님’이라고 부르고, 모든 직급에 ‘디렉터(Director)’를 붙여 자율성과 책임을 강조하는 것을 말한다.

[재직자 □□□ ]

“에스티는 몸도 힘든데 정신적으로 압박감이 심하다. 야근하는 부서만 야근한다. 아는 지인이 6개월 만에 나왔는데 야근을 안 해도 힘들다고 한다. 성과를 못 내면 팀이 바로 해체된다. 팀이 많이 생겼다가 없어진다.”

[재직자 △△△]

“에스티유니타스에 있으면 다양하게 많이 배우고, 빠르게 경험해볼 수 있는 장점이 있다. 하지만 중간관리자가 없으니 누가 가르쳐주지 않는다. 스트레스가 많다.”

- 하지만 에스티유니타스가 자랑스레 홍보하는 ‘평등문화’는 중간관리자의 부재, 만성적 인력부족, 체계 없는 업무프로세스 등으로 인해 체계적이지 못한 의사결정구조로 비화하고 있으며 그에 따른 책임은 개별 노동자에게 전가된다. 재직자 인터뷰에 따르면 성과를 내지 못하는 팀은 바로 해체되게 되는데, 이러한 방식으로 개별 노동자 내지는 개별 팀에게 직접적으로 책임을 전가하는 문화 속에서 팀장은 성과창출을 위해 팀원들을 압박할 수밖에 없고 과도한 성과주의 압박 속에서 노동자들의 스트레스는 급증할 수밖에 없다.
- 에스티유니타스는 대외적으로 ‘섬김’, ‘수평적이고 평등한 기업문화’, ‘스타트업 기업 정

16) <http://www.etnews.com/20170323000140>

17) <http://www.kns.tv/news/articleView.html?idxno=308981>

<http://www.wowtv.co.kr/NewsCenter/News/Read?articleId=A201705160349&resource=>

신'을 내세우고 있지만 이와 모순되게도 반성문 형식의 업무일지 보고 강요, 체계적이지 못한 업무프로세스와 인력부족으로 인한 만성적 장시간 근로, 일감몰아주기와 같은 직장 내 괴롭힘, 보여주기식 사내행사로 인한 추가노동, 주말응원이벤트 명목의 무료노동 강요, 과도한 성과주의 압박 등으로 인해 오히려 동종업계보다 노동환경이 열악한 상태임을 알 수 있다.



---

[발제 2]

# 에스티유니타스 노동환경은 어떻게 우울증을 악화시켰나

---

최민 직업환경의학전문의 | 한노보연 상임활동가

# 1. 우울증의 이해

## (1) 우울증 등 정신질환은 함께 관리하며 살아갈 질병

○ 「2016년도 정신질환실태 역학조사」 결과 주요 17개 정신질환의 정신질환 평생유병률(평생 동안 한 번 이상 정신질환에 이환된 적이 있는 사람의 비율)은 25.4%(남 28.8%, 여 21.9%)으로, 성인 4명 중 1명이 평생 한번 이상 정신건강문제를 경험. 일년유병률은 11.9%(남 12.2%, 여 11.5%)로, 지난 일 년 간 정신건강문제를 경험한 사람은 470만 명으로 추산.

○ 그 중, 기분장애의 대표 질환인 주요우울장애(우울증) 평생유병률은 5.0%(남 3.0%, 여 6.9%), 일년유병률은 1.5%(남 1.1%, 여 2.0%)로, 지난 일 년 간 우울증을 경험한 사람은 61만명으로 추산.

○ 이런 우울증과 정신질환은 개인만의 문제가 아님. 만성적인 스트레스가 우울증을 유발한다는 것은 널리 알려져 있음. 만성적인 스트레스는 우울증의 소인을 가진 사람에서 증상을 발현시키는 위험 인자로 작용함. 또, 우울장애 환자들은 다른 정신장애나 정상대조군에 비해서 생활 사건의 빈도가 더 높음. 심각한 스트레스 상황(폭행, 심각한 결혼문제, 이혼, 결별 등)은 1개월 이내 우울증 발생의 강력한 예측요인이 됨. 초발 우울증이 재발 우울증보다 심각한 생활 사건에 의해 나타날 가능성이 더 높은 것으로 나타났지만, 스트레스는 재발에도 영향을 미치는 것으로 알려짐. 또, 급성 스트레스 요인은 우울 심각도 및 즉각적인 치료 결과와 관련되며, 좀 더 긴 기간의 예후(재발)는 반복, 만성화되는 급성 스트레스에 의해 영향을 받음. 결국 선행하는 급 만성 스트레스 요인은 현재 삽화의 예후를 나쁘게 하고, 향후 잦은 재발을 일으킬 가능성이 높음<sup>18)</sup>.

○ 비교적 가벼운 정신질환은 누구든 겪을 수 있는 질병으로, 우울증 등이 있는 노동자도 일상적인 업무 때문에 정신건강이 악화되는 일이 있어서는 안 됨. 정신질환을 발생시키거나 악화시킬 수 있는 업무환경은 적극 관리되어야 함.

## (2) 자살은 마음이 나약해서?

○ 역시, 「2016년도 정신질환실태 역학조사」에 따르면, 성인의 15.4%는 평생 한 번 이상 심각하게 자살을 생각하며, 3.0%는 자살을 계획하고, 2.4%는 자살을 시도하였으며, 지난 일 년 간 성인의 2.9%가 한 번 이상 심각하게 자살을 생각하고, 0.4%가 자살을 계획

18) 이화영, 함병주. 스트레스와 정신질환. J Korean Med Assoc 2013 June; 56(6): 471-477



하며, 0.1%가 자살을 시도.

○ 어떤 종류의 스트레스 때문이든, 자살을 생각하거나 계획하고 시도하는 것은 주변에서 적지 않게 발생하는 일임. 업무스트레스로 인한 우울증이나 자살 생각을 개인의 문제, 마음과 의지가 약한 문제로 치부하는 태도는 오히려 적절한 시기의 치료나 개입을 가로막을 수 있어, 문제를 증폭시킴.

○ 2016년 전체 사망 원인 5위, 십만명 당 25.6 명이 자살로 사망하며, OECD에서 자살률이 1위(리투아니아 제외)인 한국사회의 자살은 사회적 현상임.

○ 일본 심료내과 의사인 유키 유는 「“죽을 만큼 힘들면 회사 그만두지 그래”가 안 되는 이유」라는 만화책 해설에서 인간이나 동물이 장기간 계속해서 스트레스를 받으면 그 상황에서 도망치려는 노력조차 하지 못 하게 되는, ‘학습성 무력감’ 개념을 소개하며 장시간 노동이나 일터괴롭힘 등 장기간 지속적으로 업무 스트레스에 노출되는 경우 ‘도망간다’ 혹은 ‘직장을 그만 둔다’는 선택지를 보지 못할 수도 있다고 함<sup>19)</sup>. 상황이 이렇게까지 악화되기 전에 예방이 필요함.

## 2. 노동환경과 우울증

### (1) 장시간 노동과 정신건강, 우울증

○ 장시간 노동이 정신건강을 악화시키고 특히 우울증, 우울증상을 증가시킨다는 연구는 일관되게 제기되어 있음.

○ Bannai, Tamakoshi는 1995년부터 2012년까지 발간된 장시간 노동의 건강 영향에 대한 체계적 문헌 고찰을 시행<sup>20)</sup>. 총 19개 연구, 17개의 논문이 검토 대상으로 선정되었으며, 그 결과 총 사망률, 뇌심혈관질환, 2형당뇨, 정신질환 등이 모두 장시간 노동에 의해 나쁜 영향을 받는 것으로 나타남. 이 중 연구 결과의 신뢰도가 높은 전향적 코호트 연구 중 정신건강과 관련된 연구는 총 4개로 다음과 같음.

19) 시오마치 코나 글,그림. 유키 유 해설, 감수. “죽을 만큼 힘들면 회사 그만두지 그래” 가 안 되는 이유. 한겨레출판, 2017.

20) Scand J Work Environ Health. 2014;40(1):5-18.

연구	참여자	연구기간	결과지표	노동시간	결과
Virtanen M, et al. 2012 <sup>21)</sup>	영국, 공무원 2123명.(남성 77%, 평균 46.7세)	1991~1993년부터 1997~1999년까지 추적	UM-CIDI로 측정한 주요 우울에 피소드	하루 노동시간 7~8시간, 9시간, 10시간, 11~12시간	하루 7~8시간 일하는 사람에 비해 하루 11~12시간 일하는 사람은 주요 우울에 피소드 발생 위험이 2.52배 높았고, 통계적으로 유의함
Virtanen M, et al. 2011 <sup>22)</sup>	영국 공무원, (남성 76%, 평균 55.3세) 우울증상은 2549명, 불안증상은 2618명	1997~1999년부터 2001년, 2002~2004년까지 추적	설문(GHQ)을 이용한 우울증상, 불안증상	주당 노동시간 35~40시간, 41~55시간, 55시간 초과	주당 55시간 초과 근무자는 우울증상 1.66배, 불안증상 1.74배 높았고 모두 통계적으로 유의함. 이런 위험 증가는 여성에서 더 뚜렷. 여성만 따로 분석하면 우울증상은 35~40시간 일하는 경우에 비해 41~55시간도 2.15배, 55시간 초과인 경우 2.67배 높았고 모두 통계적으로 유의함.
Tarumi K et al. 2003 <sup>23)</sup>	867명, 일본, 제조업 회사의 사무직 노동자, 20~60세	1997~2000년부터 2001년까지 추적	건강보험자료 이용, 정신질환 발생	주 45시간 미만, 45시간 이상	45시간 이상 일하는 경우 정신질환 발생 위험이 1.56배 높았으나, 통계적 유의성 없음. 관찰 기간 동안 정신질환을 새로 진단받은 사례가 총 19건 밖에 되지 않아 통계적 유의성 확보가 어려웠던 것으로 보임
Shields M. 1999 <sup>24)</sup>	3830명, 캐나다, 다양한 직종, 25~54세 (남성 57%)	1994~1995년부터 1996~1997년까지 추적	CIDI로 측정한 주요우울 에피소드	주 35시간 이상 41시간 미만, 41시간 이상	남성은 통계적 유의성 없으나 여성은 주요 우울 에피소드 발생 위험이 2.2배로 통계적으로 유의함.

○ Virtanen 등이 최근 장시간 노동과 우울증상 사이의 관련성에 대한 18개 연구를 체계적 고찰한 결과 주당 노동시간이 55시간 이상인 경우 우울증상 발생 가능성이 아시아의 경우 1.50(1.13-2.01)배 높아지는 것으로 나타남<sup>25)</sup>. 이는 유럽이나 북미보다 아시아에서 장시간 노동과 우울증상 관련이 더 뚜렷한 것으로, 장시간노동에 대한 경제적 보상이 낮고, 고용불안정성이 높은 등 원치 않는 장시간 노동에 억지로 동원될 경우 장시간 노동의 유해한 영향이 더 크게 나타날 가능성을 보여줌.

21) Shields M. Long working hours and health. Health Rep. 1999 Autumn;11(2):33-48 (English); 37-55(French)

22) Tarumi K, Hagihara A, Morimoto K. A prospective observation of onsets of health defects associated with working hours. Ind Health. 2003 Apr;41(2):101-8.

23) Virtanen M, Ferrie JE, Singh-Manoux A, Shipley MJ, Stansfeld SA, Marmot MG, et al. Long working hours and symptoms of anxiety and depression: a 5-year follow-up of the Whitehall II study. Psychol Med. 2011; 41(12):2485-94.

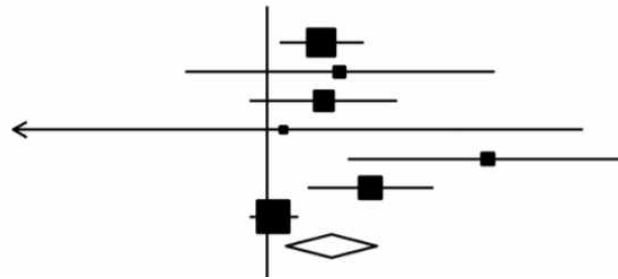
24) Virtanen M, Stansfeld SA, Fuhrer R, Ferrie JE, Kivimäki M. Overtime work as a predictor of major depressive episode: a 5-year follow-up of the Whitehall II study. PLoS One. 2012;7(1):e30719.

25) Virtanen M, Jokela M, Madsen IEH, Magnusson Hanson LL, Lallukka T et al. Long working hours and depressive symptoms: systematic review and meta-analysis of published studies and unpublished individual participant data, Scand J Work Environ Health. 2018;44(3):239-250. doi:10.5271/sjweh.3712

**REGION AND STUDY**

**Asia**

SUWAZONO, MEN  
 SUWAZONO, WOMEN  
 TOKUYAMA  
 AMAGASA  
 KATO, MEN  
 KIM  
 TCS  
 Subtotal (I-squared = 67.8%, p = 0.005)



**OR (95% CI)**  
 1.41 (1.09, 1.83)  
 1.58 (0.60, 4.19)  
 1.43 (0.90, 2.26)  
 1.11 (0.17, 7.34)  
 4.04 (1.68, 9.75)  
 1.92 (1.30, 2.85)  
 1.04 (0.90, 1.21)  
 1.50 (1.13, 2.01)

▲ 아시아 연구에서 주 55시간 이상 노동과 우울증상 발생 위험(Virtanen 등)

○ 고인은 에스타유니타스에서 장시간 노동을 강요하는 포괄임금제 하에서, 하루 12시간 이상의 장시간 노동이 전체 근무일의 17.9%에 이르는 기형적인 노동을 해 가면서 우울증이 악화된 것으로 보임.

**(2) 노동시간에 대한 통제력과 정신건강, 우울증**

○ 노동시간은 절대적 길이가 길 경우 정신건강에 악영향을 끼칠 뿐만 아니라, 노동시간에 대한 통제력이 적을 경우에도 정신건강이나 우울증 위험을 높이는 것으로 알려짐.

○ 노동시간통제력은 ‘노동자가 노동시간의 길이, 배치, 분배를 통제할 수 있는 가능성’을 의미하는데, 여기에는 출퇴근 시간, 휴식시간, 휴가, 한 주 내 업무일 배치, 연장근무에 대한 통제력 등이 포함됨. 이를 측정하는 방법은 아직 단일하지는 않고 다양함.

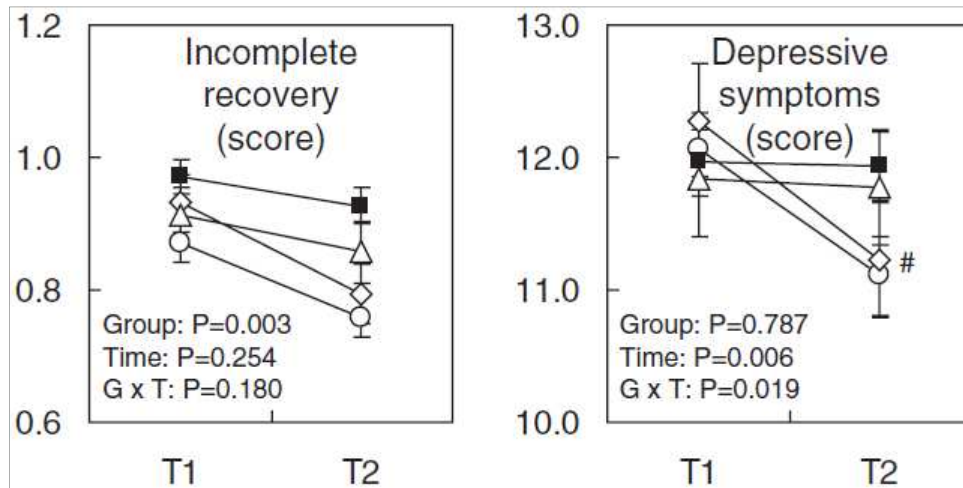
○ Nijp 등은 1995년부터 2011년까지 발표된 노동시간통제력이 미치는 영향(일-업무 외 삶 균형, 건강, 업무관련 결과)에 대한 논문 63편을 체계적 문헌 검토<sup>26)</sup>하였는데, 노동시간통제력을 어떻게 정의하느냐에 따라 건강 결과에 미치는 영향은 제한적~중등도 정도로 나타남. 이 중 연장근무에 대한 통제력과 건강 사이의 관련성을 보는 연구가 두 개 있었는데, 한 연구에서는 연장근무에 대한 통제력이 높을수록 피로도가 감소하는 것으로 나타났고, 다른 한 연구는 연장근무에 대한 통제력이 높아도 피로도는 감소하지 않으나 일반건강상태는 좋아지는 것으로 나타남. 저자들은 장기간 추적 연구나 개입 연구가 부족하지만 ‘이론적으로나 경험적으로 노동시간통제력이 노동자의 일-업무외 삶 균형, 건강, 업무관련 결과에 영향을 미치는 요인’이라고 결론내고 있다.

○ Takahashi<sup>27)</sup> 등은 총 2382 명의 노동자를 1년간 추적관찰하였는데, 관찰 시작 시

26) Nijp HH, Beckers DGJ, Geurts SAE, Tucker P, Kompier MAJ. Systematic review on the association between employee worktime control and work-non-work balance, health and well-being, and job-related outcomes. Scand J Work Environ Health. 2012;38(4):299-313.

27) Takahashi M, Iwasaki K, Sasaki T, Kubo T, Mori, Otsuka Y. Sleep, Fatigue, Recovery, and

점에 노동시간통제력이 낮고 1년 뒤에도 노동시간통제력이 낮았던 그룹이 우울증, 피로회복에서 가장 나쁜 결과를 보인 것은 물론이고, 노동시간통제력이 높았다가 낮아진 경우 1년 뒤 우울증과 피로회복 정도에서 이와 유사하게 나쁜 결과를 보임.



▲ 노동시간통제력 변화와 피로회복, 우울증상  
 노동시간통제력 ○높음-높음 ◇낮음-높음 △높음-낮음 ■낮음-낮음

○ 고인의 다양한 기록에 남아 있는 컨펌 대기, 주말 카톡 업무 지시, 갑작스러운 업무 계획 변경, 주말 이벤트 참여 강요 등의 내용을 볼 때, 고인에게는 노동시간에 대한 통제력이 거의 없었음을 알 수 있음. 이는 고인만의 문제가 아니라 에스타유니타스 전반의 직장 문화의 문제로, 상당한 노동자들이 노동시간에 대한 통제력 없이 예기치 않은 야근, 장시간 노동, 주말 근무에 노출될 수 있음을 보여줌. 이 과정에서 고인의 정신건강이 악화되었음을 충분히 예측할 수 있음.

### (3) 일터괴롭힘과 정신건강, 우울증

○ 일터괴롭힘 역시 노동자 정신건강에 악영향을 미치는 중요한 업무 요인으로 알려져 있으며, 최근 연구 및 보고가 활발히 이루어지고 있고, 사회적 관심도 높아지고 있음.

○ Butterworth 등<sup>28)</sup>은 호주에서 52~58세의 노동자 1466명을 조사했을 때, 현재도 일터괴롭힘을 당하고 있다는 응답이 7.0%, 이전에 일터괴롭힘을 당한 적이 있다는 응답이

Depression After Change in Work Time Control : A One-year Follow-Up Study. JOEM 2012; 54(9):1078-85

28) Butterworth P, Leach LS, Kiely KM. Why it's important for it to stop: Examining the mental health correlates of bullying and ill-treatment at work in a cohort study. Australian & New Zealand Journal of Psychiatry 2016, Vol. 50(11) 1085-1095.

16.6%, 이전 직장에서 괴롭힘을 당한 적이 있다는 응답이 22.8%에 달했음. 현재 괴롭힘을 당하고 있다고 응답한 사람들은 한 번도 일터괴롭힘을 당한 적이 없다는 응답자에 비해 우울 증상이 2배 높았고, 현재 직장에서 이전에 일터괴롭힘을 당한 적이 있다는 응답자는 1.79배 높았으며, 모두 통계적으로 유의했음. 이런 관련성은 불안증상에서 더 뚜렷하게 나타나서, 현재 괴롭힘을 당하고 있다는 사람은 불안 증상 위험이 3.39배, 현재 직장에서 이전에 일터괴롭힘을 당한 적이 있는 사람은 1.97배 높았음.(개인적 특성 및 다른 업무 스트레스를 보정한 결과임)

○ 국내에서도 2011년 실시된 제 3차 근로환경조사 자료를 이용하여 노동자 29,246명의 응답을 분석하여 일터괴롭힘과 프리젠테즘(아픈데도 참고 나와서 일하는 경우)의 관련성을 분석한 연구<sup>29)</sup>가 있음. 프리젠테즘은 신체적 폭력이 있는 경우 1.92배, 성희롱이 있는 경우 2.90배, 일-생활 균형이 맞지 않는 경우 1.38배, 동료의 지지를 받지 못하는 경우 1.11배, 업무 스트레스를 받는 경우 1.89배, 직무 요구도가 높은 경우 1.31배 높은 것으로 나타남. 프리젠테즘은 생산성 및 개인의 정신적, 육체적 건강의 대리지표로 볼 수 있음.

○ 대형병원 간호사 태움-자살 사건에서도 드러난 것처럼 국내에서도 일터괴롭힘은 중요한 문제임. 2016년 발표된 ‘국내 직장 괴롭힘의 실태 분석 및 대응방안 연구’에 따르면, 스스로 일터괴롭힘의 피해를 당하고 있다는 응답자는 4.3%에 불과했으나, 전 세계적으로 사용되는 직장괴롭힘 설문 문항을 이용해 25개의 괴롭힘의 행위를 나열하고, 6개월간 1개 이상의 행위를 주 1회 이상 겪은 경우를 괴롭힘의 피해자로 분류할 경우 대상자의 21.4%가 직장 괴롭힘 피해자로 나타남<sup>30)</sup>. 직장 괴롭힘 피해자의 경우, 우울감 증가, 몸이 불편했던 횡수병원 방문횟수, 진료비 증가(설문응답 시점 기준으로 이전 6개월간), 일일 근로시간 손실 증가, 업무 집중도 감소하는 결과가 나타남. 뿐만 아니라 노동자 주변의 자녀와 배우자까지 직장 괴롭힘에 연루될 가능성이 있고, 한 건의 괴롭힘 당 피해자 62.4만 원, 가해자 33.3만 원, 목격자 22.9만 원의 손실이 발생해 조사 대상인 15개 산업 전체의 인건비 손실은 약 4조 7,835억 원에 달하는 것으로 나타남.

○ 반성문 형식의 업무 보고, 채식 등 개인 기호에 대한 공격 등 직장 내 괴롭힘 역시 고인의 우울증을 악화시켰을 것으로 보임.

29) Cho YS, Park JB, Lee KJ, Baek CI. The association between Korean workers' presenteeism and psychosocial factors within workplaces. *Annals of Occupational and Environmental Medicine* (2016) 28:41.

30) 서유정, 이지은, 국내 직장 괴롭힘의 실태 분석 및 대응방안 연구, 한국직업능력개발원, 2016.

### 3. 에스티유니타스 노동자들의 정신질환 진료 인원

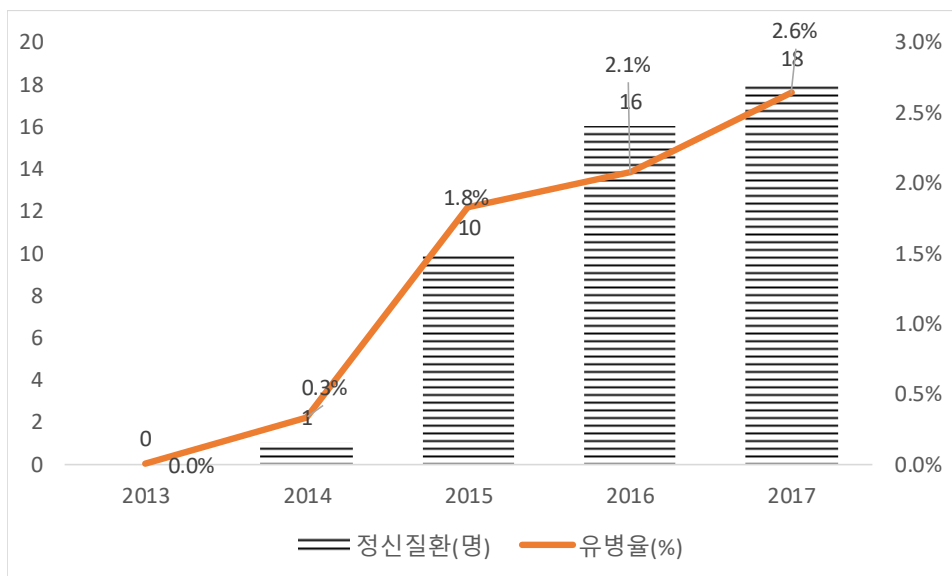
○ 대책위는 장시간 노동, 노동시간 통제력 부재, 직장 내 괴롭힘이 고인의 정신건강을 악화시켰을 것으로 볼 뿐 아니라, 이런 요인이 고인 이외의 에스티유니타스 노동자들에게도 악영향을 끼치고 있을 것으로 우려함.

○ 대책위가 이정미의원실을 통해 입수한 에스티유니타스 직원들의 건강보험 이용실적을 보면, 2013년부터 2017년까지 대표적 과로 관련 정신질환 진료 인원이 꾸준히 증가함.

	질병명	2013	2014	2015	2016	2017
F32	우울증	0	0	3	9	15
F33	재발성 우울장애	0	0	2	2	0
F40	공포성 불안장애	0	1	0	0	0
F41	기타 불안장애	0	0	4	4	3
F43	심한스트레스	0	0	1	1	0
	계	0	1	10	16	18

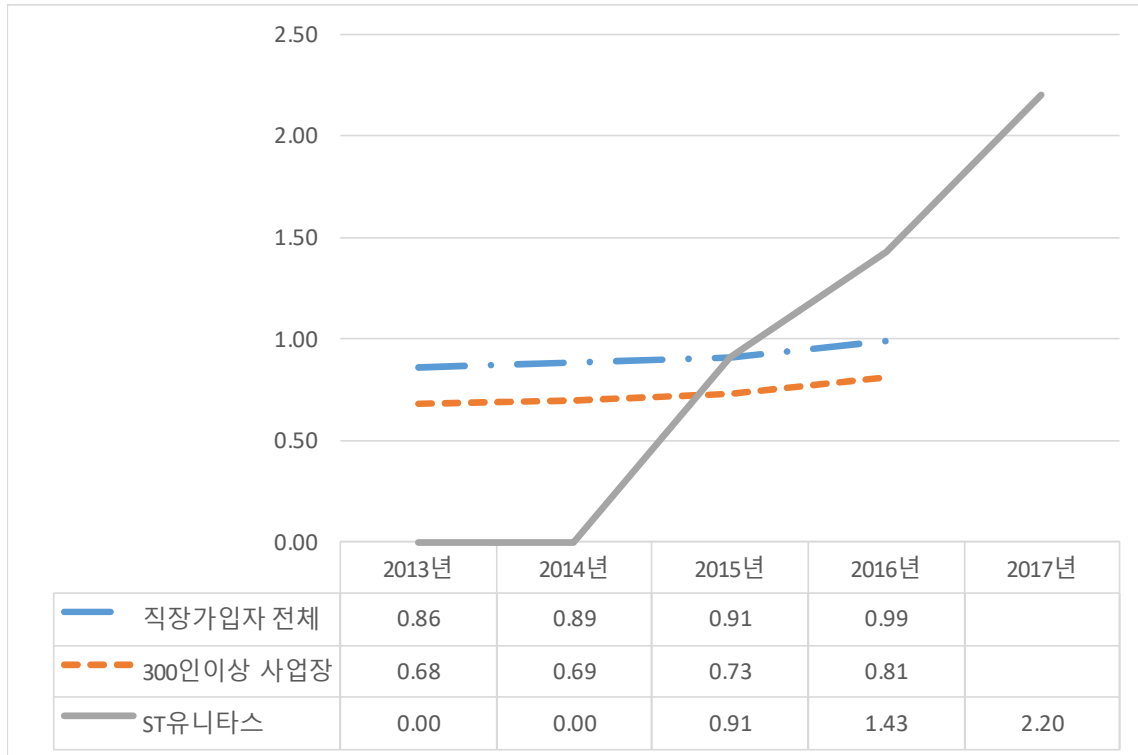
▲ 에스티유니타스 직원의 연도별 정신질환 진료 인원 (이정미 의원실 제공)

이를 해당 시기 에스티유니타스 직원 숫자를 이용해 연도별 정신질환 유병율을 계산하면 다음과 같음. 2015년 이후로 다양한 정신질환으로 건강보험을 이용하는 에스티유니타스 직원의 숫자가 급격히 증가했고, 그 비율도 2015년 1.8%에서 2017년 2.6%로 크게 증가함.



▲ 에스티유니타스 연도별 주요 정신질환 유병율

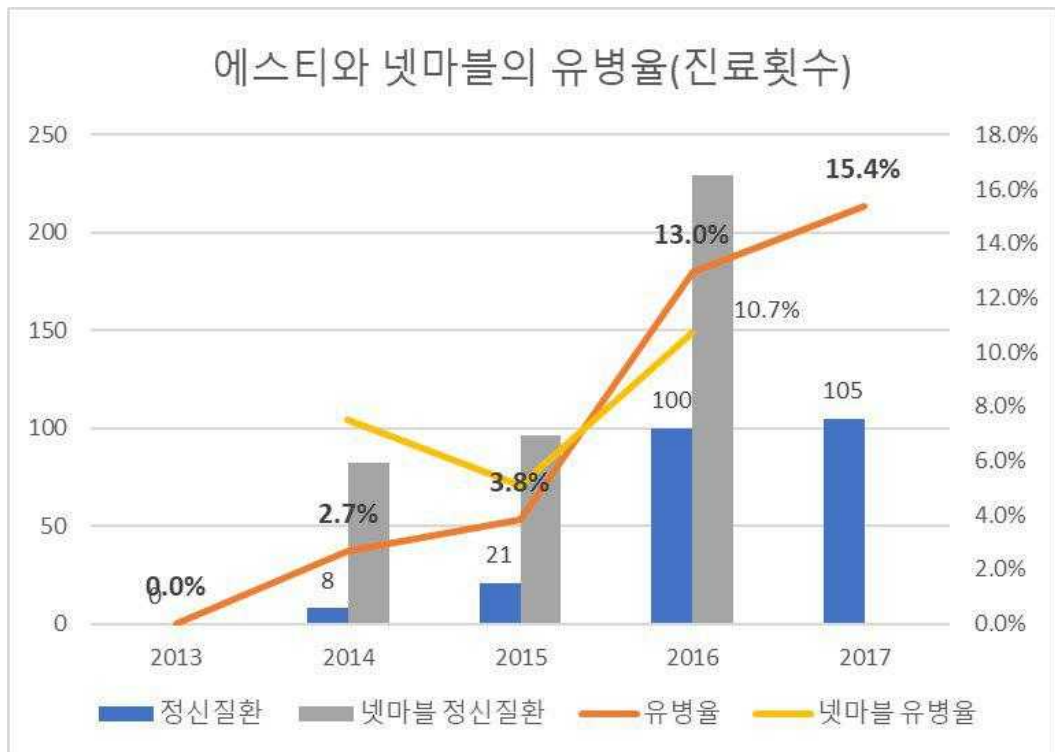
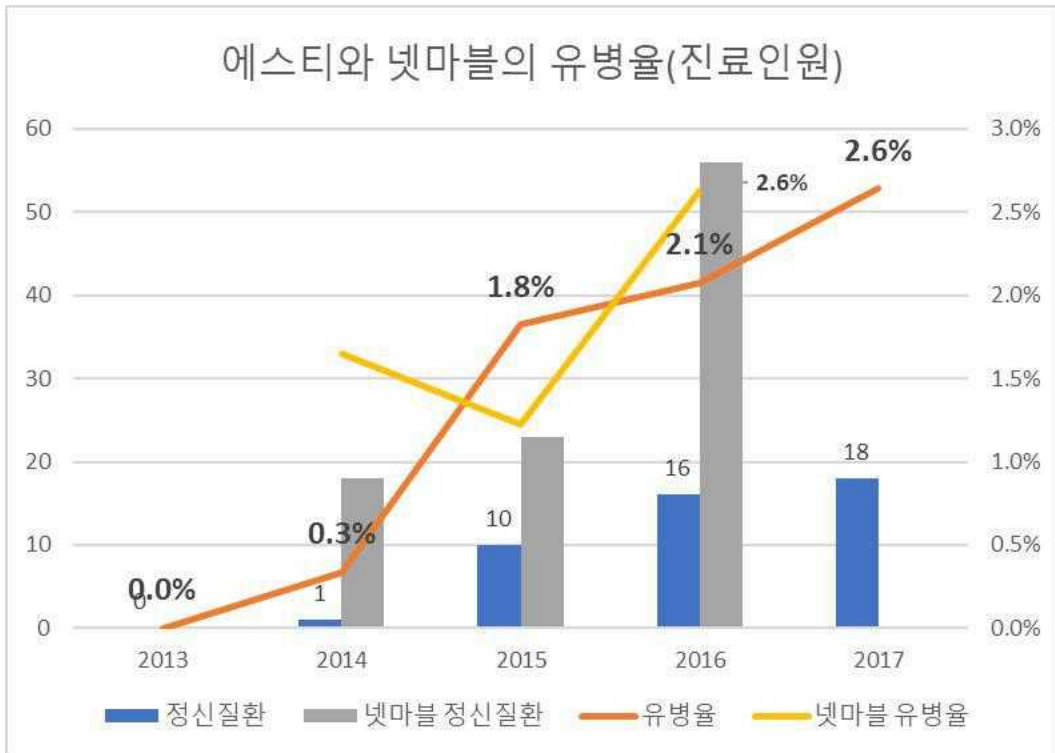
○ 이 중, 직접 비교가 가능한 우울증 진료인원을 이용해 국민건강보험 직장가입자 전체의 우울증 진료율과 비교한 결과는 다음과 같음. (강병원 의원실에서 확보한 국민건강보험 자료는 2016년까지 활용 가능)



▲ 건강보험 이용 내역을 통한 우울증 유병율 비교

건강보험 직장가입자의 우울증 유병율이 2013년~2016년 사이 0.86%에서 0.99%로 완만하게 증가하고 있는 데 비해, ST 유니타스의 경우 2015년 0.91%, 2016년 1.43%, 2017년 2.20%로 급격히 증가하고 있음. 직장 가입자를 300인 이상 사업장으로만 제한하면 그 격차는 더 커짐. 300인 이상 사업장 직장 가입자의 우울증 유병율이 4년간 0.68%에서 0.81%로 0.13%p 증가하는 사이 ST 유니타스는 2년 사이에 1.31%p 증가했고, 그 증가 폭은 2배가 넘음.

○ 이는 2017년 자살과 과로사 등으로 이슈가 됐던 넷마블의 정신질환 진료율과 유사하며, 진료 횟수는 오히려 넷마블보다 더 많은 것으로 나타남. 제2, 제3의 자살을 막기 위한 긴급한 개입이 필요함.



○ 에스티유니타스 노동자들이 공유하는 정신질환 악화요인이 존재함을 강력히 시사하는 증거이며, 현재도 노동자들이 일터에서 기인한 문제로 정신질환에 시달리고 있을 가능성을 보여줌. 이런 상황은 전현직 노동자들의 증언에서도 발견할 수 있음.



“내일 아침에 심장이 멈췄으면 좋겠다. 그냥 눈을 안 떴으면 좋겠다.” 그렇게 몇 달을 참았던 거 같다. 여행가고 싶어서 추석 때 연차 다 뺏겨서 쉬었는데, 그냥 집에서 누워서 울었다.

이 회사의 모든 시스템이, 이 회사 자체가 너무 싫는데... 못 나가겠는 거다. 여길 나가면 내가 다른 일을 해내지 못할 거 같은 거 같은, 그동안 쌓아 놓은 모든 게 무너지는 느낌이 들었다.

고문 당하듯이 밤을 새야 했다. 내일 까일 거 같은데, 만들어내긴 해야 하나까. 언제 없어질지 모르고 불안한 상태로 일을 했던 거다. 회사 그만 두고 나서도 한 6개월은 술 담배 하고, 울고 그랬다. 자존심 때문에 병원만 안 갔을 뿐, 나도 우울증이였다.“

에스티유니타스 전직 디자이너 000

○ 즉, 한 번의 사건이 문제가 아니라 노동조건, 직장 문화 등 근본 원인을 시급히 찾아 개선해나가야 할 상황임.

## 4. 과제

### (1) 에스티유니타스 및 IT 청년 노동자 정신건강 개입

- 에스티유니타스 정신건강 역학조사 혹은 임신건강진단 : 사망사고 발생했을 뿐 아니라, 정신질환 진료가 늘어가고 있음이 확인됨. 시급한 진단이 필요.
- IT 청년 노동자 정신건강 실태조사 : 유사한 노동조건에 있는 IT, 청년노동자로 관심 대상 확대. 치료보다 예방 중심이 될 수 있도록. 원인에 대한 조사. 심층 면접조사, 장기간 추적조사 등 실시
- 자살 예방 대책에 청년/ 노동자 대책 추가

### (2) 노동시간 관련 근로기준법 개정

- 노동시간 제한 규정 강화 : 일일 노동시간 제한 규정 도입, 하루 최소 연속휴식시간 도입
- 사업주에게 노동시간 기록 의무, 노동자 열람 권리

### (3) 산업안전보건법에 정신건강 관련 사업주 의무 부과

제38조(보건조치) ① 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

1. 원재료, 가스, 증기, 분진, 흠(fume), 미스트(mist), 산소결핍, 병원체 등에 의한 건강장해
  2. 방사선, 유해광선, 고온, 저온, 초음파, 소음, 진동, 이상기압 등에 의한 건강장해
  3. 사업장에서 배출되는 기체, 액체 또는 찌꺼기 등에 의한 건강장해
  4. 계측감시(計測監視), 컴퓨터 단말기 조작, 정밀공작 등의 작업에 의한 건강장해
  5. 단순반복작업 또는 인체에 과도한 부담을 주는 작업에 의한 건강장해
  6. 환기, 채광, 조명, 보온, 방습, 청결 등의 적정기준을 유지하지 아니하여 발생하는 건강장해
- <추가> 7. 업무 수행 및 이와 관계된 인적, 물적 환경에 의한 신체적 피로 및 정신적 스트레스에 의한 건강장해

- 관련된 구체적인 이행 조치를 시행령, 시행규칙, 산업안전보건기준에 관한 규칙에 도입

---

[발제 3]

**야근문화근절,  
고용노동부와 에스티유니타스는  
무엇을 해야 하는가?**

---

정병욱 변호사 | 법무법인 송경, 에스티 대책위 집행위원장

## 1. 고 장민순 웹디자이너의 사망의 원인

잡플래닛(<https://www.jobplanet.co.kr/welcome/index>) 에스티유니타스 기업리뷰 중 일부

"직원의 피와 뼈를 갈아 이루어 나가는 회사"

"사람을 부속품 취급하는 경영진 마인드"

"돈 많이 준다고 직원들에게 야근을 강요하지 않았으면 한다. 기업이 구성원과 함께 성장하는 것은 이미 포기한 것으로 보이며, 구성원들 개개인의 노력을 착취하는 것으로 보인다."

"비용 절감하느라 퇴사자 넘쳐도 묵묵부답하지 말고, 퇴사자가 루저인 것처럼 여기지도 말고 사람들이 왜 그렇게 많이 나가는지 곰씹어봤으면. 특히 오래된 사람, 직책 좀 되는 사람들 나가는거보면 단순히 연봉이나 야근 문제는 아니라는 걸 경영진 빼고 다 아는듯."

"스타트업의 특징. 제대로 된 매뉴얼이 없어서 업무가 진전이 안됨"

"짖은 부서 및 자리 이동 : 평균 3달에 1번씩 바꿈. 만능 직원을 원하는 마인드 덕에 커리어 쌓기가 힘들"

"야근은 참고 견뎌야 하는 것이라고 강조함. 저녁 식대를 사용한 사람, 야근을 하고 9시 이후에 퇴근한 사람 등을 체크하는 리스트가 별도로 있음."

"집에 가고 싶은데 안보내줌. 기획은 새벽에 하고, 컨펌할 때까지 못가는 경우가 너무 많음"

"하루 12시간이상 근무하는 날이 태반이고 아침07시 출근해서 밤 11시에 퇴근도 해봤음."

연차쓰는건 상상도 못하고 초과근무, 야간근무 수당 아예 없고 주말근무수당도 없고 밥먹을 시간도 빠듯하고 담배한대 피러 나갈 시간도 빠듯함 업계에서 제일 잘나가는 기업이 대체 왜 이렇게 까지 사람을 굴리는지 도저히 이해가 안됨"

"무한 컨펌 까대기로 인해 절대 끝나지 않는 업무"

크래딧잡(<https://kreditjob.com/>), 에스티유니타스 직원현황

입사 129명(19%), 퇴사 207명(31%)

크래딧잡(<https://kreditjob.com/>), 에스티유니타스 평가 중 일부

"맨날 퇴사하고 새로들어오고 해서 몇년째 신입들이랑만 일해서 맨날 또 설명하고 똑같은 문제생기고를 반복한지를 3년째니..나도 어서 나가야지....ㅠㅠ"

“잡플래닛에 직원들이 아주 울분을 누르며 최대한 솔직하게 쓴 글들이 많으니 지원하기전에 꼭 읽어보시길. 신입도 경력직도 예외는 없음”

“와 입사율보다 퇴사율이 높아 알만하네”

“노답,,얼른 탈출하고싶는데,, 일은 죽어라하는데 결국 이직하려고보니 물경력,, 이직도못함”

“12시가 칼퇴임”

“주5일 야근하는듯..... 생각하는 야근이 언제까지라고 생각하냐는 질문에 10시나 11시정도라고 말했다가 살짝 비웃음.....”

- ‘잡플래닛’, ‘크레딧잡’ 등 구인구직 기업정보 웹페이지에 올라온 에스티유니타스에 대한 평가 : 업무강도 세고, 야근 많고, 장시간 노동 일상인 회사

- 故 장민순 웹디자이너는 에스티유니타스와 포괄임금계약을 체결하고 4명이 할 일을 혼자 할 정도의 과중한 업무량으로 장시간 노동에 시달리고, 집중적 야근을 하였으며, 상사의 직장 내 괴롭힘 등으로 정신 건강이 악화됨.

- 故 장민순 웹디자이너와 고인의 언니는 고용노동부에 에스티유니타스에 대한 근로감독을 요청하였으나 고용노동부는 근로감독을 제 때 하지 않았고, 결국 고 장민순 웹디자이너는 사망하기 하루 전 날 언니에게 자신의 근로시간을 확인해줄 수 있는 교통카드 사용기록을 메일로 보내고 사망.

## 2. 고용노동부의 근로감독 실태

### 가. 포괄임금제에 대한 규제가 없음<sup>31)</sup>

- 포괄임금제는 연장근로수당을 비롯한 법정수당 등을 실제 근로시간과 상관없이 기본급에 포함해 지급하거나, 정액으로 지급하는 것.

- 포괄임금제는 근로기준법의 임금과 근로시간 규제를 무력화하고 사용자의 탈법행위를 조

31) 과로사OUT대책위, 관로사현장증언 & 과로사과로자살 근절 정부대책, 무엇이 필요한가?, 신인수 민주노총 법률원장 발제문

장하는 잘못된 관행.

- 그러나 종래 법원은 포괄임금제의 유효성을 긍정해왔고, 법원의 방조에 터잡아 사용자는 광범위하게 포괄임금제를 활용.

- 사용근로자 10인 이상 기업체에서 포괄임금제를 도입한 곳은 52.8%에 이르고,<sup>32)</sup> 근로시간 특례업종(10개)에서 포괄임금제 적용 사업장은 55.8%에 달함.<sup>33)</sup>

- 무분별하고 광범위한 포괄임금제 횡행.

#### 나. 장시간 노동에 대한 근로감독 방치<sup>34)</sup>

- 과로사가 연달아 발생하고, 장시간 노동에 대한 게임업체 기획근로 감독이 실시 되었으나, 사실상 그 동안 장시간 노동에 대한 근로감독은 방치되어 왔음.

- 현행의 근로감독관 직무 규정에도 근로기준법 분야에서 노동시간 관련해서는 근로시간제 도 관련 서류(탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 근로시간 계산의 특례, 근로시간 및 휴게시간의 특례도입 관련 서면 합의서 등)로 제한적으로 명시되어 왔음.

- 노동시간 관련해서 위반시 근로기준법상 사용자 형사처벌로 규정되어 있으나, 이에 대한 예방감독은 사실상 진행되어 오지 않았던 것.

- 장시간 노동에 대해서는 근로감독의 주요 영역으로 규정화 제도화 되어 있지 않았으며, 법 위반이 발생해도 실질적 처벌이 아니라 초과 노동에 대한 체불임금 지급으로 그쳐왔던 것이 현장의 장시간 노동과 반복적인 과로사, 과로자살로 이어지게 된 원인임.

- 집배 노동자의 과로사, 과로자살의 경우, 근로시간에 대해서 공무원은 근로기준법 적용을 받지 않는다면, 감독이 아닌 실태조사로 진행되었음. 실태조사결과 장시간 노동이 심각한 것으로 밝혀졌으나, 노동부에서 조치한 것은 초과근로에 대한 체불임금 지급이었음.

32) 고용노동부, 기업체노동비용조사 시범조사(2017. 5. 31.)

33) 고용노동부, 근로시간 특례업종 실태조사(2017. 9.)

34) 과로사OUT대책위, 관로사현장증언 & 과로사과로자살 근절 정부대책, 무엇이 필요한가?, 최명선 민주노총 노동안전보건실장 토론문

## 2. 야근 근절을 위한 개선 대책

### 가. 고용노동부의 경우

#### 1) 포괄임금제 전면금지<sup>35)</sup>

- 포괄임금제의 전면 금지 선포.
- 포괄임금제 관련 규제방안, 가이드라인 신속 공표.
- 최소한 ① 근로시간의 산정이 어려운 경우가 아니라면 포괄임금제는 근로기준법이 정한 근로시간에 관한 규제를 위반하는 것이므로 허용될 수 없다는 점(대법원 2010. 5. 13. 선고 2008다6052 판결 등 참조),<sup>36)</sup> ② 근로시간 산정이 가능한 경우에도 사용자에게 ‘포괄임금제라는 문구를 명시하여 구체적으로 설명할 의무’를 부과하고, ③ 근로자의 집단적 동의 및 개별 근로자의 명시적 동의를 받도록 지도할 필요.

#### 2) 수사엄격한 근로감독과 강력한 처벌<sup>37)</sup>

- 근무일 기준 12시간 연장근로 위반 집중 근로감독, 연장근로위반 처벌 강화(연장근로위반 처벌 사례 정보공개)
- 근무일 기준 연장근로 12시간 제한 ; 이 기준으로라도 엄격한 단속이 필요함. 기존 근로기준법으로도 연장근로는 근무일 기준 12시간으로 제한되는데,<sup>38)</sup> 사업주들, 특히 IT업계는 일주일 68시간 근무가 가능한 걸로 착각하고 있음. 고용노동부는 현재 행정해석대로 (일요일을 제외한) 연장근로는 12시간으로 제한된다는 사실을 명확히 하고, 이에 대한 대대적인 단속과 점검 및 처벌을 강화해야 함.

35) 과로사OUT대책위, 관로사현장증언 & 과로사과로자살 근절 정부대책, 무엇이 필요한가?, 신인수 민주노동법률원장 발제문 참조

36) 감시·단속적 근로 등과 같이 근로시간의 산정이 어려운 경우가 아니라면 달리 근로기준법상의 근로시간에 관한 규정을 그대로 적용할 수 없다고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한 근로기준법상의 근로시간에 따른 임금지급의 원칙이 적용되어야 할 것이므로, 이러한 경우에도 근로시간 수에 상관없이 일정액을 법정수당으로 지급하는 내용의 포괄임금제 방식의 임금 지급계약을 체결하는 것은 그것이 근로기준법이 정한 근로시간에 관한 규제를 위반하는 이상 허용될 수 없다.

(출처 : 대법원 2010. 5. 13. 선고 2008다6052 판결 [임금] > 종합법률정보 판례)

37) 과로사OUT대책위, 관로사현장증언 & 과로사과로자살 근절 정부대책, 무엇이 필요한가?, 최명선 민주노동노동안전보건실장 토론문 참조

38) 제50조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.

② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다. <신설 2012.2.1>

제53조(연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.

② 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제51조의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제2호의 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조의 근로시간을 연장할 수 있다.

- 한국은 1일 8시간 초과 노동과 주당 40시간 초과 노동을 금지하고 있는 근로기준법 제 50조와 1주 12시간 이상의 연장근로를 금지하고 있는 근로기준법 제53조 위반 시 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금 (개정법 적용 시 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하의 벌금<sup>39)</sup>)이 근로기준법에 명시.<sup>40)</sup>

그러나, 현실에서는 넷마블 초과노동, 집배 노동자의 초과 노동에 대해 초과노동에 대한체불 임금의 문제로만 접근. 근로기준법 위반의 장시간 노동으로 형사처벌이나 벌금형을받는 기업은 찾아 볼 수가 없음.

- 그러므로 이제부터라도 엄격한 근로감독과 근로기준법에 따른 강력한 처벌 필요.

### 3) 과로사과로자살 근로감독 규범화

- 돌연사자살 신고접수 이후 근로감독 매뉴얼화
- 특별근로감독 근무시간 확인, 업무 스트레스 평가
- 산재인정 이후에는 근로기준법 위반에 대한 처벌, 예방조치 의무화

## 나. 에스티유니타스의 경우

### 1) 진정한 사과와 책임의 인정, 책임자 처벌

39) 제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2009.5.21., 2012.2.1., 2017.11.28., 2018.3.20.>

1. 제10조, 제22조제1항, 제26조, 제50조, 제53조제1항·제2항·제3항 본문, 제54조, 제55조, 제59조제2항, 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항, 제64조제1항, 제69조, 제70조제1항·제2항, 제71조, 제74조제1항부터 제5항까지, 제75조, 제78조부터 제80조까지, 제82조, 제83조 및 제104조제2항을 위반한 자

2. 제53조제4항에 따른 명령을 위반한 자

[시행일 : 2018.9.1.] 제110조제1호

40) 제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2009.5.21., 2012.2.1.>

1. 제10조, 제22조제1항, 제26조, **제50조, 제53조제1항·제2항·제3항 본문**, 제54조, 제55조, 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항, 제64조제1항, 제69조, 제70조제1항·제2항, 제71조, 제74조제1항부터 제5항까지, 제75조, 제78조부터 제80조까지, 제82조, 제83조 및 제104조제2항을 위반한 자

제50조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.

② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다. <신설 2012.2.1>

제53조(연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.

② 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제51조의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제2호의 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조의 근로시간을 연장할 수 있다.

③ 사용자는 특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있다. 다만, 사태가 급박하여 고용노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 한다. <개정 2010.6.4>

④ 고용노동부장관은 제3항에 따른 근로시간의 연장이 부적당하다고 인정하면 그 후 연장시간에 상응하는 휴게시간이나 휴일을 줄 것을 명할 수 있다. <개정 2010.6.4>



## 2) 야근근절 및 충분한 휴식시간 보장

- (1) 업무량 조절 및 직원충원
- (2) 출퇴근 기록 의무화(체계적 근무시간 등)
- (3) 직원과 사전 동의없는 야근 근절
- (4) 야근제한 자체기준 마련 및 준수 (ex. 전원 OFF, PC OFF)
- (5) 충분한 휴식시간 보장 (프로젝트 끝내고 휴식기간 보장)

## 3) 포괄근로계약 및 과외업무 근절

- (1) 포괄근로계약 근절
- (2) 야근 및 특근시 별도 수당 지급
- (3) 주말 응원 이벤트 등 반 강제 과외업무 중단

## 4) 전 직원 심리 상담 및 상담 치료

- (1) 대책위가 추천하는 검진기관에서 전 직원 심리 상담 과로 질병 검진
- (2) 과로로 인한 질병에 대한 치료 지원(비용, 유급휴직 보장 등)
  - ※ 강남지청 "임시건강진단"

## 5) 상급자의 인권 교육

- (1) 팀장급이상 상급자에 대한 인권교육
- (2) 대책위가 추천하는 기관 및 강사, 해당 기관에서의 커리큘럼

## 6) 사회적 책임

- (1) IT업계 및 디자이너의 과로사 및 자살예방을 위한 기금 조성
- (2) 기관 설립 또는 대책위가 추천하는 기관에 대한 후원

# 3. 에스티유니타스의 재발방지대책

## 가. 근무환경 혁신위원회

파이낸셜뉴스, 2018. 4. 24. 기사

‘근무환경 혁신위원회’는 사내 공모를 통해 지원한 직원들로 구성되었으며, 조직 문화 및 근무 환경에 대한 논의를 진행하고 구체적인 개선 과제를 선정할 계획이다.

## 나. 쟁점

### 1) 민주성, 독립성, 자주성의 문제

1. 근무환경 혁신위원회 자율적 운영 보장(HR팀 및 컬처팀 배재)
2. 근무환경 혁신위원회 합의권 보장(근기법상 근로자 대표 지위 보장)
3. 근무환경 혁신위원회 대표의 민주적 선출(또는 혁신위안에 대한 직원 찬반 투표)
4. 근무환경 혁신위원회 대표와 대책위와의 협의 구조 마련

### 2) 노사협의회 노측위원과 근무혁신위원회의 대책위와 일상적 논의 보장

- 직원 설문조사 등 구체적으로 요구안 마련
- 요구안 마련을 위한 익명게시판 설치 및 접근 보장

## 4. 결론

장시간 노동 내지 야근 근절을 위해서는 고용노동부의 엄격한 근로감독과 강력한 처벌이 필요하고, 에스티유니타스는 제대로 된 재발방지대책을 마련하고 시행해야 함.

그리고 대책위는 시민사회와 함께 법제도 개선을 아래와 같이 제안함.

### 1) 출퇴근 기록 의무제

- 예) 사업주가 근무관련 기록 제출의무를 해태할 경우 형벌 부과, 또는 입증책임의 전환

### 2) 일일연장근로 제한 담론화

- 하루 3시간 연장근로 제한 규정 신설
- 주당 노동시간은 법정 한도를 초과하지 않으나, 1일 16시간, 17시간, 심지어는 20시간 이상 연속적인 노동을 하는 노동자의 과로사, 과로자살의 문제에 대한 대책이 필요함. 현행 근로기준법은 1일 8시간 노동을 정하고 있으나, 연장근로에 있어서는 주당 12시간으로 한도기준이 <주당> 기준임. 재량근로, 집중근로 등의 다양한 이름으로 진행되는 초인적 장시간 노동이 확대되고 있음. 만성적인 장시간 노동과 더불어 1일 노동시간의 상한 규제에 대

한 집중적인 검토와 대책이 필요함<sup>41)</sup>

### 3) 과로사과로자살 담론화 및 규범화

- 자살, 우울증에 대한 사회적 인식 제고

일본 ‘과로사 등 방지대책추진법’(平成26년 6월 27일 법률 제100호)  
제2조 (정의) 이 법률에서 “과로사 등”이란 업무에서의 과중한 부하에 의한 뇌혈관질환 혹은 심장질환을 원인으로 하는 사망 혹은 업무에서의 강한 심리적 부하에 의한 정신장애를 원인으로 하는 자살에 의한 사망 또는 이들 의 뇌혈관질환 혹은 심장질환 혹은 정신장애를 말한다.

- 과로자살 및 과로사에 대한 명문화 및 합리적인 산재 인정 기준 및 재발 방지 대책 마련

41) 과로사OUT대책위, 관로사현장증언 & 과로사과로자살 근절 정부대책, 무엇이 필요한가?, 최명선 민주노총 노동안전보건실장 토론문 참조



---

[토론 1]

# 에스티유티타스 근로감독의 경과, 장시간 노동근절을 위한 근로감독 개선 방안

---

고용노동부 근로기준정책관



---

[토론 2]

# tvN 사건으로 본 에스티유니타스 사건 해결방향

---

송효원 | 청년유니온 정책팀장

# 1. ‘영단기 스타트업 신화’ 이름 뒤에 가려진 청년노동 착취기업

“경제위기가 심해지고, 불황이 오래갈수록 모든 기업이 힘들지만, 유일하게 성장하는 회사가 어디지 아세요? 바로 영어학원, 자격증학원이에요” 예전에 서울의 유명 영어학원에서 바이럴 마케팅 업무를 하고 있는 한 청년을 만났을 때 들었던 말이다. 업계 경쟁이 심해질수록 일하는 사람의 근로조건에 대한 최소한의 기준선은 무너진다. 그 청년은 사실상 24시간 스텐바이 상태로 수시로 떨어지는 업무를 처리하느라 잠조차 제대로 잘 수 없고, 전 직원 앞에서 성과에 대한 평가와 무시를 당하고 나면 ‘자신이 회사의 자신이 부속품이 된 것 같다.’는 말을 했다. 성장이라는 그늘 뒤에 실적압박과 압축노동, 불합리한 근무환경이 구조화된 것이 비단 이 회사만의 이야기는 아닐 것이다.

‘창업 6년 만에 매출 4000억 신화, 직원 1200명의 기적.’ 에스티유니타스 관련 기사를 찾아보면 어렵지 않게 등장하는 수식어들이다. 이를 자랑스럽게 여기듯 에스티유니타스 회사소개 홈페이지에는 ‘우리는 섬김, 감사, 혁신 그리고 스피드를 중요하게 생각합니다.’라는 문구가 적혀있다. 채용페이지에는 ‘남들이 하는 그저 팬찮은 수준이 아닌, 압도적인 결과물을 만들어 내는 사람’, ‘고객이 진짜 바라는 것을 찾아내기 위해 남들보다 2배 더 고민하는 사람’과 함께 하고 싶다고 홍보한다. 에스티유니타스가 ‘이윤만을 생각하는 회사가 아니’라며 자신들의 경영이념을 자랑하지만, 이는 ‘직원들의 피와 뼈를 갈아 이루어나가는 회사’의 다른 이름일 뿐이다.



### 우리의 서비스

고객보다 앞서 고민하고, 연구하는 마음으로 서비스를 만듭니다. 우리가 만드는 모든 것이 누군가의 인생을 바꿀 기회가 될 것이기 때문입니다.

[자세히보기](#)



### 우리만의 문화

회사와 직원이 함께 가치와 문화를 만들어갑니다. 특히 우리는 섬김, 감사, 혁신 그리고 스피드를 중요하게 생각합니다.

[자세히보기](#)



### 우리와 함께할 사람들

ST Unitas는 단순히 매출을 높이고, 이윤만을 추구하는 회사가 아닙니다. 우리는 인생을 걸만한 멋진 일을 함께 할 특별한 동료들 기다립니다.

[자세히보기](#)

▲ 에스티유니타스 홈페이지 <http://www.stunitas.com>



고 장민순씨는 인터넷 강의업체 에스티유니타스에서 디자인 업무를 담당했다. 증언에 따르면 4명이 맡았던 업무를 1명에게 몰아줬다고 한다. 지극히 ‘한국적 풍경’이 아닐 수 없다. “퇴근시간이 없다.” “야근이 당연시된다.” 구직사이트 잡플래닛에 일했던 사람들이 올린 악평이다. 크레딧잡에 따르면 700여명 규모의 회사에서 1년 동안 퇴사자가 198명이나 된다. “하루면 되는 일이다. 나라면 무슨 일이 있어도 끝낼 것이다.” “이렇게 할 거면 왜 시간을 줘야 하지?” 모멸적인 언어를 들으며 울다 지쳐 잠이 들었던 고인의 업무일지에는 “제가 얼마나 기계적으로 업무를 했는지 부끄러웠습니다” 혹은 “지치지 않고 제대로 된 아웃풋을 내겠습니다”라고 적혀 있었다. 과로와 반복되는 수정 지시, 스스로 납득할 수 없는 이야기를 업무일지에 반강제로 적어야 했을 것이다. 업무일지를 적으면서 고인은 어떤 생각이 들었을까.

에스티유니타스는 공단기·영단기·스카이에듀 등 유명 교육상품으로 급성장해 6년 만에 교육업계를 평정한 회사다. 취업 준비를 하는 청년들에게는 아주 익숙한 교육 콘텐츠다. “꿈 꿀 수 있다면, 이를 힘도 이미 있다.” 에스티유니타스가 운영하는 ‘커넥츠 공단기’ 페이스북 페이지에 쓰여 있는 문구다. 고인 업무에는 아마 이런 디자인 업무도 포함돼 있었을 것이다. 이런 이미지 뒤에서 야근에 시달리며 일했을 직원들과 모멸적인 직장문화를 생각해 보면 이 회사가 과연 청년들에게 어떤 말을 할 수 있을지 묻지 않을 수 없다.

## 2. 이것은 나약한 ‘개인의 죽음’이 아니다

2016년 tvN 드라마 혼술남녀 신입조연출이었던 이한빛PD가 사망했을 때, CJ E&M은 “(혼술남녀)가 타 프로그램 대비 근무강도가 특별히 높은 편이 아니었다. 이PD의 성격, 근무태만등의 문제가 있었고, 이례적인 수준의 따돌림이나 인권침해는 없었다.”고 했다. 유가족의 사건조사를 위한 자료요청에도 제대로 된 자료를 주지 않았다. 죽음이후 6개월 뒤, 사건 공론화를 위한 기자회견 직후에는 유족에게는 사과와 책임인정의 뜻을 밝히지 않은 채로 ‘공적기관의 수사에 성실히 임하겠다.’는 입장을 일방적으로 보도자료로 통해 배포했다.

장민순님의 죽음에 대해 에스티유니타스가 취하고 있는 기간의 행보가 정확히 오버랩된다. 청년노동자들의 열정과 노동을 착취하며 성장하고, 지금도 수많은 청년들의 돈으로 회사의 이윤을 내고 있는 회사, ‘교육은 사람의 인생을 바꾸는 기회, 세상을 더 이롭게 하는 일’이 회사의 비전인 에스티유니타스가 2년 6개월간 함께 일한 동료의 죽음을 대하는 방식은

이처럼 너무 쉽다. ‘망인의 자살원인은 우울증이다.’이라던 말은 ‘우울증을 몰랐다.’로 바꾸었을 뿐, 근본적 성찰과 사과는 없다. 경찰조사에 성실히 임하겠으며, 직원들과 근로문화개선 위원회를 만들어 자체로 해결하는 중이고, ‘필요하면’ 대책위와 협의하겠다는 말을 반복한다.

문제를 해결하자면 원인을 찾아야 한다. 사건의 본질은 결국 ‘죽음의 원인이 어디 있는가.’ 하는 것이다. 이 죽음은 누구의 책임인가? 왜 장민순님은 죽음을 선택하게 되었는가에 대한 답이 故장민순님 사건의 문제 해결의 열쇠다. 그리고 이는 대책위의 진상조사보고 결과가 말해주듯이 우울증에 의한 개인적 자살이 아니라, 회사의 압축노동·야근을 당연히 하는 문화·직장 내 괴롭힘으로 인한 사회적 타살이다.

tvN 사건을 해결하는 과정에서 가장 어렵고 힘든 것은 회사가 이한빛PD의 죽음의 책임을 인정하도록 하는 것이었다. 각계의 성명과 캠페인, 규탄시위, 추모제등을 진행하는 과정에서 시청자들의 분노가 높아지고 드라마산업종사자들의 제보가 잇따르자, CJ E&M은 잘못을 인정하였으며, 그 이후 대책위와 재발방지를 위한 협의를 시작할 수 있었다.

고인의 사망이후 면담과정에서 유가족의 마음을 더 헤아리지 못하고, 아픔을 덜어드리지 못한 점에 대해 책임을 느끼며 진심으로 사죄의 말씀을 드립니다. 부족한 제작환경을 업계의 관행이라고 그럴 수 밖에 없었던 것이라고, 스스로 합리화 한 점 반성합니다. 또 우리만의 노력으로 불합리한 관행들을 개선할 수 있을지 회의적으로 생각한 점도 다시 반성합니다.

- (공식논의를 재개하며) 故이한빛 PD유가족과 대책위에 드리는 글 중(5월 21일)-

지난 5월 22일 저희 회사는 유가족을 포함한 대책위원회와 공식논의를 재개하며, 그동안 업계의 관행으로 여겨져 왔던 제작시스템에 대한 성찰의 시간을 가졌습니다. 이를 통해 제작과정의 불합리와 부적절한 소통방식을 직시하게 되었고 고이한빛pd가 겪었을 고통을 무겁고 엄중하게 받아들였습니다. 고인과 유가족에게 진심으로 사죄드립니다.

- CJ E&M의유가족과 대책위에 드리는 사과의 글 중(6월 22일)-

면담재개 후 한 달, 6월13일 CJ E&M의 김성수 회장과 임원진들은 이한빛pd유가족을 만나 머리를 숙여 사과했고, 방송제작환경과 문화를 개선하기 위한 개선과제를 약속하고 적정노동시간과 휴식시간, 합리적 표준근로계약서 마련 등 9가지 약속을 실천하겠다고 약속했다.

사건해결의 시작은 책임에 대한 인정이다. 에스티유니타스는 고 장민순님의 사망의 원인의 책임이 회사에 있음을 인정해야 한다. 그것이 시작이다. 과도한 성과압박, 근무시간 출퇴근 기록조차 정비되어 있지 못한 전근대적 업무환경, 주말 무료노동과 자기반성의 업무일지 강요, 장시간근로에도 계속되는 컨펌카기와 수정 요청등에 대한 업무환경을 방치하면서 노동자를 쥐어짜는 거대한 기업공룡이 되었다는 것을 스스로 성찰해야 한다.

회사에 대한 애정과 자신의 업무에 대한 자부심으로 크리에이티브 디렉터를 꿈꾸며 일하던 웹디자이너 장민순님의 소중한 삶과 꿈을 빼앗아간 것에 대해 유가족에게 사죄하고 반성해야 한다. 이것이 없다면 제작환경 개선안이 무엇이라 나오더라도 그것이 현장에서 제대로 자리 잡을 것이라 신뢰하기 어렵다. 함께 일하는 동료사원을 회사의 부속품처럼 취급하는 경영마인드가 변화하지 않은 한, 제2의 제3의 장민순님이 나오지 않으리란 보장이 없다.

### 3, 장시간근로, 근로문화개선등의 재발방지 대책마련 과정에 대해

에스티유니타스는 대책위의 면담요청에 대해 입장을 특정하지 않은 채 추후 논의를 하자고 하는 공문을 보내면서, '2018. 4. 23. 근로문화개선 위원회를 발족하였습니다. 자발적으로 참여를 희망한 21명의 위원으로 구성된 해당위원회는 현재까지 두 차례의 회의를 진행하여 야근문화개선, 근로시간 조정 등 몇 가지 개선 주제를 도출하였습니다. 그리고 해당 위원회는 금주에 3차 회의를 진행하여 주제 간 우선순위 확정 및 향후 일정 등에 관해 논의할 예정이며, 이후 개선과제의 내용을 구체화하고 세부 실행 방안을 마련할 계획입니다.'라고 밝혔다.

사내의 근로환경에 대한 개선을 위해 직원들의 의견을 듣고, 이를 토대로 개선안을 내는 것은 필요한 일이다. CJ E&M과 협의과정에서도 나온 제작환경, 문화개선안도 CJ E&M이 자체로 회사직원들과 면담을 통해 관련한 내용을 마련하고 이를 토대로 대책위와 논의하여 개선안을 냈다.

그러나 에스티유니타스는 지난 두 차례의 근로개선회의의 내용이 무엇인지, 대책위와는 언제 만나 이를 논의할 것인지에 대해서는 여전히 묵묵부답이다. 지난 4월 17일 고 장민순님의 언니를 만나 대책위와 재발방지대책을 마련하겠다고 약속한 말에 대한 진정성을 의심하지 않을 수 없다.

에스티유니타스가 개선하고자 하는 근로문화개선이 고 장민순님을 죽음으로 몰아간 것과 전혀 상관없는 것을 논의하는 것이 아니라면, 진행상황을 대책위와 함께 공유하고 토론해서 문제 해결방안을 도출하는 것이 상식적이다. 더불어 합의안이 마련되고 나서, 이행과정을 역시 대책위와 함께 논의할 것을 약속해야 한다. 진심어린 사과와 해결의 의지는 사과는 말이 아니라 행동으로 실천으로 보여야 하는 것이다.

## 故 이한빛PD 명예회복 및 방송 제작환경 및 문화 개선(案)

### □ 고인의 명예회복 관련 실행 案

1. 사내 인사위원회 통한 책임자 징계 조치(6월내)
2. 고인을 추모 할 수 있는 사내 공간 마련
  - 사내 개인 편집실 중, 고인을 추모 할 수 있는 공간으로 조성(17년 內)
3. 고인의 뜻을 기릴 수 있는 기금 조성에 관련된 재정적 후원.

### □ 제작 환경 개선 案(사내/외부)

1. 문화 개선: '일하는 방식'의 정의/실천과 리더의 책임 강화
  - 방송제작 업무 Credo 수립/확산 및 리더십 관리 강화 및 업무수행 방침 및 규율 구체화, 직원 전파 및 리더 솔선수범
2. 공간/설비 등 Infra 개선: 제작 기반 시설 및 Infra 적정 규모 확보
  - 편집실 확대 및 서버 Upgrade, 편집실 확대/고도화
3. 인력운영 개선: 제작 분업화 및 지원기능 전문화 강화
  - 역할 명확화(AD는 연출, FD는 제작지원) 및 증원, 지원/행정 업무 이관 및 시스템 간소화
4. 직원 복지 개선: 자율, 몰입 환경 구축 및 Refresh 기회 확대
  - 제작PD 맞춤형 복지제도 마련(Flexible Time, 창의 휴가 제동 등)
5. 방송 제작 인력 처우 개선
  - 주니어 제작 인력들에 대한 근무 환경 개선
    - 프리랜서 AD 및 작가 보조(막내작가) 용역료 인상/제작비 규정상에 명시
    - 적정 근로 시간 및 휴식시간 등 포괄적 원칙 수립
    - 프로그램별 스태프 인력 들에 대한 상해 보험 가입
  - 외주사와 스태프간 계약시, 합리적 표준 근로 계약서 마련 및 권고
    - 4대 보험 가입, 근로/휴식 시간 준수, 일방적 계약해지에 대한 안전 장치 등 포함
    - 임금 지급 여부 계약서 명시(E&M↔외주제작사)
  - 내/외부 근무 환경에 대한 부당한 처우(휘슬제도)/고충 처리를 위한 창구 마련
    - 외주 스태프 인력 대상, 프로그램 책임CP 명함 배포를 통한 Hot-Line
    - 제작현장의 소통과 구성원 간 의견 조율을 위한 스태프협의체의 상시 운영 장려