



(주)문화방송 특별근로감독 결과 발표

- 괴롭힘 등 불합리한 조직문화에 대한 개선권고
- 기상캐스터 외 일부 프리랜서에 대한 근로자성 인정
- 그 외 6건의 노동관계법 위반 사항도 적발

고용노동부(차관 김민석)는 고(故) 오요안나 씨에 대한 직장 내 괴롭힘 사건에 대해 서울지방고용노동청·서울서부지청에서 특별근로감독을 실시(2.11.~5.16.) 했고, 그 결과를 5.19.(월) 발표했다.

이번 특별근로감독은 고인에 대한 괴롭힘 행위 유무뿐 아니라 (주)문화방송 전반의 조직문화, 인력 운영 상태 등도 포함하여 실시했고, 그 결과는 아래와 같다.

① 고인(故人)에 대한 괴롭힘 행위가 있었다고 판단했음

고인은 ‘21년 입사 후 선배들로부터 업무상 수시로 지도·조언을 받아왔으나 단순히 지도·조언의 차원을 넘어 사회 통념에 비추어 업무상 필요성이 인정되기 어려운 행위*가 반복되어왔다.

* (예시) 고인이 MBC를 대표하여 유퀴즈에 출연하게 되자, 선배기상캐스터가 “네가 유퀴즈에 나가서 무슨 말을 할 수 있어?”라면서 공개적인 장소에서 비난

해당 행위들이 비록 고인의 실수나 태도를 지적하는 과정에서 이루어졌으나

- ① 고인이 기상캐스터를 시작한 지 불과 1~3년 이내의 사회 초년생인 점
- ② 업무상 필요성을 넘어 개인적 감정에서 비롯된 불필요한 발언들이 수 차례 이어져 온 점
- ③ 지도·조언에 대해 선·후배 간 느끼는 정서적 간극이 큰 점
- ④ 고인이 주요 지인들에게 지속적으로 정신적 고통을 호소하고 유서에 구체적 내용을 기재한 점 등을 종합적으로 고려한 결과 해당 행위들이 괴롭힘에 해당하는 것으로 판단했다.

이는 (주)문화방송 기상캐스터가 각각의 독립성과 자율성을 가진 프리랜서 신분임에도 당사자들 간에 선·후배 관계로 표현되는 명확한 서열과 위계 질서가 존재하는 조직문화 속에서 선·후배 간 갈등이 괴롭힘에 해당하는 행위들로 이어진 측면이 크다고 보았다.

다만, 참고인 조사, 고인의 SNS, 노트북 등 포렌식 분석 등을 토대로 기상 캐스터의 업무처리 실태를 면밀히 조사한 결과, 아래와 같은 사유로 근로 기준법상 근로자로 인정하기 어려워 같은법 제76조의 2에 따른 「직장 내 괴롭힘」 규정이 적용되지 않는다고 판단했다.

- ① MBC와 계약된 업무(뉴스 프로그램 출연) 외에는 문화방송 소속 근로자가 통상적으로 수행하는 행정, 당직, 행사 등 다른 업무를 하지 않은 점
- ② 일부 캐스터는 외부 기획사와 전속 계약을 하거나, 엔터테인먼트사에 회원 가입을 하고 자유롭게 타 방송 출연이나 개인 영리활동을 하여 있으며, 그 수입이 전액 기상캐스터에게 귀속되는 점
- ③ 기상정보 확인, 원고 및 CG초안 작성 등 주된 업무수행에 구체적 지휘·감독 없이 기상캐스터가 상당한 재량을 가지고 자율적으로 업무를 수행한 점
- ④ 취업규칙이나 복무규정에 적용을 받지 않고, 정해진 출·퇴근 시간이 없으며, 방송 시작 2~3시간 전 자유롭게 출근하고 방송이 종료되면 별도 절차 없이 자유롭게 퇴근한 점
- ⑤ 별도로 정해진 휴가 절차도 없으며, 기상캐스터 간 상호 조율을 통해 업무 대체 후 휴가를 실시하고, 방송 출연 의상비를 기상캐스터가 직접 코디를 두고 지불한 점 등

② 조직 전반에 만연한 불합리한 조직문화

고용노동부는 감독 기간 중 MBC 전 직원을 대상으로 3주간(3.18.~4.4.) 조직문화 전반에 대해 설문조사*를 실시한 결과 총 응답자 252명 중 115명 (응답자의 45.6%)이 “직장 내 괴롭힘 또는 성희롱 피해를 입은 사실이 있거나 주변 동료가 피해를 입은 사실을 알고 있다”라고 답변했다.

* 총 1,726명을 대상으로 모바일 설문을 실시한 결과 252명(14.6%)가 응답

또한, 입직 경로에 따른 부당한 대우, 무시 등 차별을 받았다는 응답도 일부 있었다.

<주요 피해 사실 답변 내용 >

- ✓ ○○국은 업무 시급, 중요성 등을 이유로 특정 팀장급 직원이 공개적으로 폭언, 욕설을 하는 경우가 종종 발생하지만, 다들 그 문제를 인지했음에도 쉬쉬하고 묵인
- ✓ 직장동료와 러브샷 요구, 옷차림과 외모 지적하며 신고하지 말라는 비꼬는 말투, 남녀 동료끼리 커플로 엮으려고 하는 등 사적인 농담으로 이상한 분위기 조성
- ✓ 부서 내에서 정규직임에도 입사 시 계약직인 점 때문에 신입 사원보다 못한 처우를 받고 있으며, 심지어 외주사 직원과 동일시하며 모멸감까지 느끼게 함

고용노동부는 고인에 대한 직장 내 괴롭힘 규정이 적용되지는 않았으나 위와 같은 조직 전반의 불합리한 조직문화에 대한 개선이 필요하다고 보고 조직문화 전반에 대한 개선계획서를 제출받고 그 이행 상황을 확인하는 등 적극 개선 지도해 나갈 계획이다.

③ 프리랜서 중 근로자로 확인된 사례

기상캐스터가 포함되어 있는 보도·시사교양국 내의 프리랜서 35명에 대한 근로자성을 추가 조사한 결과 이 중 25명은 근로기준법상 근로자로 확인되었다.

이들은 주로 FD, AD, 취재PD, 편집PD로 프리랜서 신분으로 (주)문화방송과 업무위탁계약을 체결했으나, 실제 인력 운영 과정에서 메인 PD로부터 구체적·지속적으로 업무상 지휘·감독을 받고 있으며, 정규직 등 근로자들과 함께 상시·지속적으로 업무를 수행하므로 독립된 사업자가 아닌 근로자로 판단했다.

- ① (FD) 메인 PD의 지시에 따라 방송 자료 검색, 아카이브에 촬영물 업데이트, 스튜디오 진행 보조, 재연 촬영 보조 수행
- ② (AD) 메인 PD의 지시에 따른 예고 제작, 제작비 및 진행비 정산, 연출 보조 등 메인 PD의 보조(비서 역할) 업무 수행
- ③ (취재 PD) 메인 PD의 지시에 따라 인터뷰, 탐문, 편집, 촬영, 회의 참여 등 업무가 결정되며, 취재 대상 선정, 인터뷰 질문지도 메인 PD가 최종 컨펌 등
- ④ (시사교양 편집 PD) 방송분 편집 업무를 편집 범위, 수정 요구 등 메인 PD의 상당한 지휘·감독에 따라 업무를 수행

※ (참고) 근로자성이 인정되지 않은 10명은 수어, 리포터, 번역 등으로 업무 특성상 전문성을 가지고 독자적으로 업무를 수행

고용노동부는 이들에 대해 업무처리 실태에 맞게 현재의 근로조건보다 저하되지 않는 범위에서 근로계약을 체결하도록 시정지시하고, 그 이행 상황을 점검할 계획이다.

④ 기타 노동관계법령 위반 사항

방송지원직·계약직 등에 대한 연장근로수당 과소 지급 등 총 184백만원(691명)의 체불임금을 포함하여 6건의 노동관계법령 위반 사항을 적발하여 즉시 범죄인지(4건) 및 과태료(2건, 1,540만원) 부과 조치했다.

- * ▶ 연장근로수당 과소 지급
 - 휴일근로에 대해 법적 기준에 미달하는 보상휴가 부여
 - 일부 직원 연차유급휴가 과소 부여
 - 퇴직연금 부담금 과소 납부
 - 배우자 출산휴가 10일 미만 과소 부여
 - '23년 변경된 취업규칙 미신고

김민석 고용노동부 차관은 “그간의 지속적인 방송사에 대한 지도·감독에도 불구하고 여전히 노동관계법령 위반 사항이 적발되고 인력 운영상의 문제가 지적되고 있으므로 향후 주요 방송사에 대해서도 적극 지도해 나가겠다”라고 밝혔다.

담당 부서	근로기준정책관 근로감독기획과	책임자	과장	김태연 (044-202-7553)
		담당자	서기관 주무관	최충운 (044-202-7528) 강승훈 (044-202-7531)
담당 부서	서울서부지방고용노동청 근로개선지도1과	책임자	과장	조용호 (02-2077-6149)
		담당자	근로감독관	김형근 (02-2077-6170)
			근로감독관	국정원 (02-2077-6152)
	서울지방고용노동청 광역근로감독과	책임자	과장	한창훈 (02-2250-5862)
		담당자	근로감독관	임채민 (02-2250-5866)