

비정규직은 건강검진, 생일축하금 못 받아? 아직도 여전한 저축은행 등 차별 관행 적발!

- 저축은행 등 금융권 비정규직 차별 등 기획감독 결과 185건의 법 위반 확인
- 차별 근절 및 육아지원제도 정착을 위한 기획 감독 지속

고용노동부(장관 이정식)는 저축은행 등(저축은행·카드사·신용정보회사 35개소)을 대상으로 올해 1분기 동안 실시한 비정규직 차별 및 육아지원 등 위반 감독 결과를 발표했다. 이번 감독은 '23년 금융기관(은행·증권·보험) 감독의 연장선으로 동종업계의 불합리한 차별을 근절하기 위해 추진되었다.

감독 결과, 34개소에서 비정규직 근로자에 대한 차별적 처우(14건, 32백만원), 성희롱 및 육아지원제도 위반(18건), 최저임금 미지급 등 금품 미지급(50건, 4.5억원) 등 법 위반사항 총 185건이 적발되었다.

※ 감독 결과 세부 내용 붙임1 참조

차별적 처우 관련하여 비정규직근로자가 동종·유사업무에 종사하는 정규직 근로자와 비교하여 다음과 같은 불합리한 차별을 받는 사례가 있었다.

- ①기업여신업무를 담당하는 통상근로자(8시간 근무)는 생일축하금(10만원), 자기계발비(월20만원)를 받고 있으나, 단시간근로자(7시간 근무)에게는 미지급
- ②정보기술(IT) 유지보수 업무를 담당하는 정규직은 건강검진(30만원 상당)을 지원받고 있으나, 기간제근로자는 지원 대상에서 제외
- ③임원 운전업무를 하는 직접고용 된 운전기사는 명절선물비(25만원), 복지카드(50만원)를 받고 있으나, 파견근로자에게는 미지급

그 외에도 기간제·단시간·파견근로자라는 고용형태를 이유로 식대를 차등(정규직 20만원, 기간제 15만원) 지급 받거나 통신비·귀향여비·의료보조금 등에서 합리적 이유 없이 차별받는 사례가 다수 확인되었다.

또한, 임원이 회식 자리에서 여직원 정수리에 뽀뽀하거나 포옹한 직장 내 성희롱이 적발되었고, 임신근로자에 대한 시간외근로, 기간제 수습근로자에게 최저임금의 90%보다 적게 지급하는 등 기초노동질서에 위반되는 사례도 확인되었다.

적발된 법 위반 사항에 대해서는 시정지시하고, 성희롱 발생 사업장에는 가해자 징계 등 필요한 조치와 조직문화 개선을 요구했다.

고용노동부는 이번 감독을 시작으로 비정규직 근로자 차별 및 육아지원 위반 근절을 위해 기획 감독을 연중 계속 실시해 나갈 예정이며, 감독을 통해 확인된 주요 위반 사례를 배포하여 사업장이 자율적으로 개선할 수 있도록 안내할 계획이다.

이정식 장관은 “현재 우리 노동시장은 저출생·고령화에 직면해 있고, 산업·인구구조 변화에 따른 노동시장 급변으로 고용형태도 다양해지고 있다.”라고 하면서, “다양한 고용형태의 근로자가 정당한 보상을 받고 눈치보지 않고 육아지원제도를 활용할 수 있도록 공정한 노동시장 조성을 위해 최선을 다하겠다.”라고 말했다.

담당 부서	근로기준정책관 고용차별개선과	책임자	과 장	이영진 (044-202-7570)
		담당자	사무관 주무관	김보경 (044-202-7574) 황혜선 (044-202-7577)
	통합고용정책국 여성고용정책과	책임자	과 장	조정숙 (044-202-7470)
		담당자	사무관 주무관	장지훈 (044-202-7476) 임동훈 (044-202-7472)



붙임 1

저축은행 기획 감독 결과 주요내용

□ 감독 개요

- (대상) 저축은행(26개소), 카드사(5개소), 신용정보(4개소) 등 총 35개소
- (내용) 비정규직 근로자의 차별·금품 미지급, 육아휴직 부여·임신 근로자 시간 외 근로 등 육아지원 위반 중점 점검(1~3월)

□ 감독 결과

〈1〉 주요 위반 내용

- (총괄) 34개소 사업장에서 185건의 노동관계법 위반사항 적발

계	차별적 처우	금품 미지급	육아지원 위반	기타
34개소 185건	13개소, 14건 (32백만원)	25개소, 50건 (454백만원)	14개소, 18건 (성희롱 등)	32개소, 103건

- (불합리한 차별) 13개소, 기간제 근로자 등에 대한 중식대·자기계발비 등 차별적 처우 14건 적발  291명, 32백만원

* 저축은행 10개소, 카드사 2개소, 신용정보 1개소

① 저축은행

- 건강검진·사내대출·학자금 등 지원 제외: 대출업무 담당하는 정규직에게는 학자금·의료비·사내대출 지원하나 기간제근로자는 지원 대상에서 제외
- 자기계발비·생일축하금 등 차별: 기업 여신 영업업무 정규직에게는 자기계발비(월 20만원), 생일축하금(10만원), 근로자의 날(10만원) 수당 지급하나, 단시간 근로자(7시간)에게는 미지급
- 복지카드 등 차별: 비서 업무를 수행하는 직접고용 근로자에게는 복지카드(연 50만원), 명절선물비(25만원)를 지급하나, 파견근로자에게는 미지급
- 중식대 차등: 사무보조 정규직에게는 월 20만원, 기간제에게는 월 15만원 지급

② 카드사

- 식대·명절 포인트 차등: 정규직에게는 중식대 월 31만원 지급하나 기간제에게는 월 25만원 지급, 운전업무를 수행하는 직접고용 근로자에게는 7만원의 명절 포인트를 지급하나 파견근로자에게는 6만원 명절포인트 지급

③ 신용정보회사

- 건강검진: IT 유지보수를 하는 정규직은 건강검진 지원하나 기간제근로자는 제외

- (육아지원 등 위반) 14개소, 성희롱 및 임신근로자 시간외 근로 등 18건 적발 ➡ **가해자 징계 등 조치, 조직문화개선 요구, 그 외 시정지시**

- ❶ **성희롱**: 임원이 미국에서 살다와서 아메리칸 마인드라고 하면서 회식자리에서 여직원 정수리에 뽀뽀하거나, 여직원 한 명씩 포옹함
 - 회식 이외 시간에도 수시로 팔짱 끼거나 손을 잡는 등 반복적으로 신체접촉
- ❷ **기타**: 임신근로자 시간 외 근로, 배우자 출산휴가 과소 부여, 성희롱예방교육 미실시, 근로자 동의 없이 여성근로자 야간·휴일근로 실시 등

- (금품 미지급) 25개소, 최저임금 미달 지급 등 금품 미지급 50건 적발 ➡ **949명, 454백만원**

- ❶ **최저임금 미지급**: 6명, 5백만원
 - 수습근로자에게 최저임금의 90%에 미만 지급, 기간제근로자 최저임금 미지급
- ❷ **연장·휴일·야간 근로수당 미지급 등**: 221명, 33백만원
 - 단속적 근로자 적용 제외 승인을 받은 임원 운전업무를 하는 근로자에게 약정 근로시간보다 많은 연장근로를 시켰음에도 연장근로수당 미지급
- ❸ **연차수당 미지급**: 511명, 183백만원
- ❹ **퇴직급여 미지급**: 202명, 225백만원
- ❺ **기타**: 9명, 677만원
 - 취업규칙 변경으로 중식대가 15만원에서 20만원으로 상향되었으나, 기간제에게는 변경 취업규칙이 아닌 근로계약서에 기재된 15만원 지급하여 체불

〈2〉 업권별 위반 현황

(단위: 개소, %)

구분	계			저축은행			카드사			신용정보회사		
	대상 사업장	위반 사업장	위반율	대상 사업장	위반 사업장	위반율	대상 사업장	위반 사업장	위반율	대상 사업장	위반 사업장	위반율
전체	35	34	97.1	26	25	96.2	5	5	100	4	4	100
불합리한 차별	35	13	37.1	26	10	38.5	5	2	40.0	4	1	25.0
육아지원 등 위반	35	14	40.0	26	9	34.6	5	3	60.0	4	2	50.0
금품 미지급	35	25	71.4	26	21	80.8	5	3	60.0	4	1	25.0



차별시정제도

개요

기간제·단시간·파견근로자를 동종·유사업무에 종사하는 비교대상근로자에
비하여 임금·정기상여금·경영성과금·그 밖에 근로조건 및
복리후생 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 금지

내용

적용대상

상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장
(기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제3조)

신청권자

기간제 근로자 또는 단시간 근로자, 파견 근로자
(기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제9조, 파견근로자 보호 등에 관한 법률 제21조)

신청기간

차별적 처우가 있는 날로부터(계속된 차별처우는 그 종료일부터) 6개월 경과 전

비교대상자

동종 또는 유사업무에 종사하는 비교대상근로자*가 존재하여야 함

* 예) 기간제 근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자,
단시간 근로자는 통상근로자, 파견 근로자는 사용사업주가 직접고용한 근로자

불리한 처우

사용자가 '임금, 정기상여금, 경영성과금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항'에 있어서 비교대상근로자와 다르게 처우함으로써 발생하는 불이익 전반

합리적 이유

임금 및 근로조건 등에 대해 다르게 처우할 필요성이 없거나, 그 방법과 정도가 적정하지 않은 경우는 합리적 이유 없음

차별적 처우의 시정신청 등

차별적 처우가 있는 날로부터(계속된 차별처우는 그 종료일부터)
6개월 이내에 지방노동위원회에 신청 또는 지방고용노동청에
진정·청원 등 제기 할 수 있음