실제 사례로 보는 한일 블랙기업의 문제

일어일본문화 전공

201521535

한바오로

목차

1. 서론

1-1 연구 목적 및 필요성

1-2 블랙기업에 대한 선행 연구

1-2-1 블랙기업의 정의

1-2-2 블랙기업의 어원

1. 한일 블랙기업 사례

2-1 블랙기업의 특징

2-2 일본의 사례

2-2-1 광고회사 덴츠 여직원 자살사건

2-2-2 애니메이션 제작사 A-1 Pictures 월 600시간 노동강요 사건

2-2-3 스루가 은행 파워 해러스먼트 사건

2-3 한국의 사례

2-3-1 넷마블 직원 과로사 사건

2-3-2 블랙기업 이랜드의 청년 착취사건

2-3-3 오리온 여직원 직장내 괴롭힘 사건

1. 결론

**1 서론**

**1-1 연구 목적 및 필요성**

1997년 한국 현대사에 남을 IMF 금융위기 사태가 찾아왔다. IMF 이후 많은 회사가 부도 되었고 길 거리에는 실업자가 넘쳤으며 극단적 선택을 하는 사람도 늘어났다. 그리고 기업은 정규직보다 비정규직을 선호 하게 되었고 이후 우리나라의 **‘비정규직’**이라는 새로운 노동 구조를 만들었다.

그 후 IMF 사태가 20년이 지나고 2020년 현재 한국은 아직도 IMF의 후유증을 극복하지 못한 것 같다. 청년실업은 갈수록 늘어나고 비정규직 문제도 많이 크게 진전되지 않았다. 통계청에 따르면 2003년도의 비정규직의 비율은 32.6%이고 10년이 지난 2019년은 36.3%로 오히려 비정규직의 비율이 늘어났다는 것을 알 수 있다. 또한 청년 실업층은 2000년에는 8.1%, 그리고 2019년은 8.9%로 조사되었다[[1]](#footnote-1). 20년이 지난 현 시점에서도 문제가 크게 나아지지 않은 것을 알 수 있다. 그리고 청년 실업의 증가로 인터넷에서는 삼포세대[[2]](#footnote-2), 이태백[[3]](#footnote-3), 88만원 세대[[4]](#footnote-4) 라는 청년실업에 관한 유행어가 나오기도 했다. 그리고 2020년 현재 삼포세대는 N포세대[[5]](#footnote-5)로 용어가 확장되었다.

이러한 경제악화 영향으로 고용불안정의 심화되고 청년 실업의 확대는 청년 간의 경쟁 심화를 낳았고 기업에서는 비용절감의 목적으로 신입사원보다 경력직을 선호하게 되었고, 더 나아가 직장에서는 폭언・폭행이 자주 일어나고, 직장 내 갑질, 성추행 등 소위 한국에서도 블랙기업이라는 새로운 문제가 일어나고 있다. 블랙기업의 문제가 심해지면 청년의 노동으로부터 목숨이 위험해지고 저출산, 자살률 등 국가 발전에도 큰 문제가 일어날 수 있다. 다음으로는 블랙기업 단어의 기원인 일본의 상황을 살펴보았다.

옆 나라 일본도 고용불안정 문제로 큰 고생을 하고 있다. 일본은 80년대에 버블경제가 터지고 잃어버린 20년이라는 경제 침체를 겪었다. 후생노동성(2019)에 의하면 비정규직 노동자는 전체적으로 증가 추세에 있으며, 2017년에는 2,036만 명으로 고용자의 약 40%를 차지하는 상황까지 왔 다.[[6]](#footnote-6) 즉 일본의 노동자가 10명중 4명이 비정규직이라는 것이다. 또한 “아베 정권은 세계에서 기업하기 좋은 나라를 만든다는 선전 문구로 일하는 사람들의 권리를 지는 룰을 붕괴 시키고 있다.”[[7]](#footnote-7)

이로 인해 일본에서도 새로운 사회 문제가 대두 되기 시작했다. 대표적인 문제로서 ‘니트족’,[[8]](#footnote-8) ‘프리타족’,[[9]](#footnote-9) ‘히키코모리’[[10]](#footnote-10)등이 있다. 역시 일본에서도 청년의 목숨까지 뺏는 블랙기업이 등장하였다. 하지만 현재 일본은 블랙기업의 문제를 해결하기 위해 많은 노력을 하고 있다. 일본 후생노동성에서는 매년 ‘**労働基準関係法令違反に係る公表事案’**[[11]](#footnote-11) 을 발표해 회사가 위반한 법들을 알 수 있고, ‘블랙기업기획위원회’에서 매년 블랙기업 대상을 선출해 블랙기업의 불법적인 노동환경을 알리려고 노력하고 있다.

그에 반해 아직 한국은 블랙기업의 문제에 큰 관심이 없는 것 같다. 한국에서는 블랙기업이라는 단어도 생소 하고 크게 와 닿지 않는 것 같다. 하지만 열악한 노동 환경으로 힘들어 하는 청년이 늘고 죽음으로 까지 몰고 간 사건들이 있다. 본 논문에서는 실제 일본과 한국의 블랙기업의 사례를 찾아보고 문제점과 해결점에 대해 연구하고자 한다.

**1-2 블랙기업의 선행연구**

블랙기업의 선행연구로서 NPO(비영리 단체 Non-profit organization)의 ‘POSSE’[[12]](#footnote-12)설립과 연간 3000건 이상의 노동・생활 상담과 노동 복지 정책을 연구하고 있는 곤노 하루키의 ‘블랙기업’의 책과 논문을 통해 분석 했다. 한국의 경우는 노동조합 청년 유니온의 “청년의 노동경험에 근거한 한국형 블랙기업 지표개발 연구”를 통해 한국의 블랙기업에 대해 조사했고 한일 노동 기구인 ‘후생노동성’과 ‘고용노동부’에서 블랙기업에 대해 어떻게 생각하는지 보고서를 토대로 한일 블랙기업에 대해 공통점을 비교하고자 한다.

**1-2-1 블랙기업의 정의**

먼저 일본의 후생 노동성은 블랙기업에 명확하게 정의를 하고 있지 않다. 그 이유는 아마 블랙기업에 의미가 광범위 하기 때문이라고 생각한다. 실제로 후생 노동성은 2013년에 **‘若者の使い捨てが疑われる企業等への重点監督の実施状況’**를 발표했는데 이 보고서에서도 블랙 기업이라는 표현을 찾을 수가 없었다. 이 보고서에 따르면 5111의 기업 80%가 사업장 위반을 했는 보고서 였고 위반 사항으로서 법적인 시간 외 노동이 발생한 사업장은 43.8％이고 임금 미지급 잔업 23.9%, 과도한 노동으로 건강 장애 방지 조치가 실시되지 않는 것은 29.1%로 조사되었다.[[13]](#footnote-13) 즉 후생노동성에서는 블랙기업에 대해 “임직원이 몸과 마음에 과중 부담이나 극단적인 장시간 근무 등 열악한 환경에서 노동을 강요해 개선하지 기업”이라고 정의하고 있는 것 같다. 또한 일본 노동연구가 곤노 하루키는 “좁은 의미로 신흥산업에서 젊은이를 대량으로 채용하여 과중노동・불법노동에 의해 혹사 시켜, 차례차례 이직으로 몰아넣는 성장 대기업”[[14]](#footnote-14)이라고 정의하고 있다.

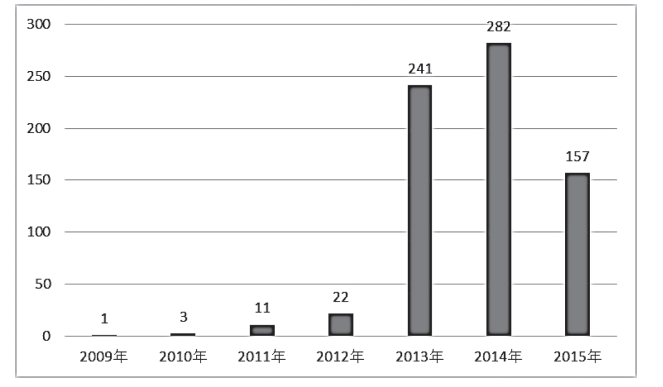
한국에서도 역시 블랙기업에 정의를 찾을 수가 없었다. 먼저 고용노동부에서는 블랙기업이라는 단어를 찾아 볼 수 없었고 블랙기업이라고 검색하면 일본의 블랙기업에 관련된 내용 밖에 찾을 수 없었다. 고용노동부에서는 비슷한 말로는 ‘악덕기업’. ‘나쁜 기업’ 이라는 단어를 사용하고 있지만 다소 의미 차이가 있는 것 같다. 한국노동조합 청년유니온에서는 한국형 블랙기업을 다음과 같이 말하고 있다. “청년의 절박한 처지와 불안정한 지위를 악용하여 일상적 착취와 비합리적 노동조건을 강제하고, 유・무형의 폭력으로 조직구성원의 자기 존재 부정을 강요함으로써 청년의 삶과 국가의 잠재력을 먹어 치우는 기업”[[15]](#footnote-15)이라고 정의하고 있다. 따라서 한일 블랙기업의 공통점으로서 직장내 따돌림과 괴롭힘, 과도한 야간근무와 야간수당 미지급, 성희롱 및 성추행으로 직원을 괴롭히는 행위로 정의할 수 있다.

**1-2-2 블랙기업의 어원**

今野 (2015) 논문에 의하면 '블랙 기업'이라는 단어가 처음으로 단어로서 보급되기 시작한 것은 인터넷 게시판 ‘２ちゅんねる’의 글이다. IT업계에 근무하는 노동자가, 일하는 방식에 대해 비판적인 글쓰기를 반복해 이것이 화제가 되었다. 그 후, 이 글을 편집한 출판물이 책으로 간행되었고 2009년에 ‘블랙회사에 다니고 있는데, 지금 나는 한계에 도달했는지도 모른다.’ 라는 영화가 개봉되어 일본에서 블랙기업이라는 단어가 유행하기 시작했다[[16]](#footnote-16). 즉 블랙기업의 단어는 어느 사람이 정의 한 것이 아닌 인터넷에서 출발한 인터넷 속어인 것이고, ‘블랙기업’이라는 단어가 일본의 젊은이들에게 많은 공감을 주게 되었고 현재까지 논문이나 책, 신문에서 사용되고 있는 것이다.

다음으로는 연도별 아사히 신문에서 블랙기업의 보도 횟수의 구체적인 그래프를 보며 설명하고자 한다.

**<그림 1 매스 미디어(아사히 신문)에서의 단어 '블랙 기업'의 출현수>**



(출처:津崎克彦(2017) 「ブラック企業問題とマネジメント」『四天王寺大学紀要』 第63号 四天王寺大学 p.91)

그림 1은 아사히 신문에서 블랙기업을 보도한 횟수로 2009년, 2010년에는 ‘블랙 기업’은 아사히 신문에서는 거의 취급되지 않고, 사용빈도가 저조했다. 다시 사회적 관심을 모으는 것은 2012년 이후이며, 급격하게 출현빈도가 증가했다. 아사히 신문에서 '블랙 기업'이라는 단어를 포함한 기사의 게재 건수는 2009년 1건, 2010년 3건, 2011년 11건으로 11년도 까지는 블랙기업에 대한 기사 인용수가 매우 적을 것을 알 수 있다.. 하지만 2012년부터 게재 건수가 늘었고 2013년과 2014년에는 각각241건과 282건이며, 폭발적으로 늘었다는 것을 알 수 있다 津崎 (2017) 논문에 따르면 이후 후생노동성이 '젊은이의 일회용이 되는 기업에 대한 대응을 강화'라는 제목으로 장시간 노동 억제, 전화 상담 실시, 직장 내 괴롭힘 예방 해결의 정책 지침을 발표했다.[[17]](#footnote-17)

**2 한일 블랙기업의 사례**

**2-1 한일 블랙기업의 특징**

일본 노동 연구가 곤노 하루키(2013)는 일본의 블랙기업의 특징을 다음의 표와 같이 정리하고있다.

**<표 1 블랙기업의 패턴>**

|  |  |
| --- | --- |
| 동기 | 패턴 |
| 대량 모집 | 1. 월수입을 과장하는 꼼수 |
| 2. 정규직 채용’이라는 위장 |
| ① 선별 | 3.입사 후에도 계속되는 취업 활동 |
| 4. 전략적인 직장 내 괴롭힘 |
| ②일회용품 취급 | 5. 야근 수당 미지급 |
| 6. 비정상적인 36협정과 장시간 노동 |
| 7. 퇴직 시키지 않음 |
| ③ 무질서 | 8. 직장 붕괴 |

(출처: 곤노 하루키(2013)『블랙기업:일본을 먹어 치우는 괴물』 이용택 역 레디셋고 p.88)

첫 번째로는 ‘대량 모집' 시에 '블랙 기업'은 '월수입을 과장'하는 수법을 이용한다. 구체적으로는 야근수당을 미리 기본급에 포함시켜 실제 임금은 정사원임에도 불구하고 시간급이 거의 최저임금으로 설정되는 경우도 있다.

둘째 '정사원' 으로 채용한다면서, 입사 후에 수습 기간을 악용해 “수습 기간 중에는 해고할 수 있다.” 라고 노동 계약의 개정을 강요하는 일도 있다.

세 번째 ‘입사 후 계속 되는 선별 경쟁’ 이라고 할 수 있다. 블랙기업에서 대량으로 채용된 많은 사람들이 직장 내에서 선별 경쟁을 하고 이 경쟁에서 진 사람은 아르바이트로 재계약 하거나 해고 당하기도 한다.

네 번째 선별 경쟁을 통과한 정규직에게 함부로 해고 할 수 없으니 ‘스스로 그만두도록 하는’ 형식을 취한다. 바로 대표적인 것이 노동자를 괴롭히며 정신적인 압박을 가해 스스로 그만두게 만드는 수법이다.

다섯 번째로 야근 수당을 미지급 한다는 것이다. 야근 수당을 미지급 하는 방법은 여러가지 있고 앞서 야근수당을 기본급에 포함하는 방법을 들 수 있다.

여섯 번째 일본 근로기준법 36조[[18]](#footnote-18)을 악용해 장시간 노동을 만든다는 것이다. 일본 근로 기준법 32조[[19]](#footnote-19) 노동시간 을 보면 ‘1주 간 40시간을 초과하여 일하게 해서는 아니된다.’ 라고 명시되어 있다. 하지만 근로 기준법 36조에 의한 ‘36협정’을 노사가 맺으면 이 제한을 풀 수 있다. 노동 연장시간은 법률상 명시된 의무가 아니기 때문에 쉽게 노동 시간을 늘릴 수 있고 ‘특별 조항’을 추가함으로써 오랫동안 일을 시킬 수 있다.

일곱 번째는 모순적이지만 노동자의 한 사람 당 비중이 큰 중소 기업에서는 노동자를 퇴직 시키지 않는 사례가 자주 발생하고 있다. 근로기준법 5조[[20]](#footnote-20)에 의하면 노동자는 언제든지 회사를 그만둘 수 있는 권리를 보장한다. 하지만 맘대로 회사를 그만 둘 경우 무단결근에 대한 손해 배상을 청구하기도 한다.

마지막으로 질서가 잡혀 있지 않은 상태인 ‘직장 붕괴’이다. 병원에 있는데 출근하라는 명령, 괴롭힘으로 인한 자살, 폭행으로 인한 타박상 등 막장 상태의 회사를 말한다.[[21]](#footnote-21) 다음으로는 한국의 블랙기업에 대해 설명하고자 한다.

한국 노동 조합 청년 유니온은 한국의 블랙기업에 대해 다음 표와 같이 설명하고 있다.

**<표 2 한국형 블랙기업 지표>**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 분류 | 항목 | 일본 블랙기업 패턴 대응 |
| 고용 불안전 | 정규직희망고문: 정규직 전환이라는 거짓 약속 | 입사 후 계속 되는 취업 활동 |
| 인턴・실습・수습　채용의 무제한적 남용 |  |
| **근로계약 자체의 무질서함** |  |
| 장시간 노동 | 야근・주말근무 등 초과근무 강요 (과도한 업무) | 비정상적인 장시간 노동 |
| 시간 외 수당 미지급・**과소지급** | 야근수당 미지급 |
| 휴식・휴가제도 사용의 제한 |  |
| 직장 내 괴롭힘 | 비인격적인 대우・폭언 (인격권 침해) |  |
| 실적 관리를 위한 압박과 비난 (경영전략) |  |
| 퇴사를 유도하기 위한 의도적 배제・무시 | 전략적인 직장 내 괴롭힘 |
| **폐쇄적 소통구조** | **의견 개진・문제제기 자체 차단(발언 금지)** |  |

(출처: 청년유니온(2014) 「청년의 노동경험에 근거한 한국형 블랙기업 지표개발 연구」pp. 76~77)

한국 역시 일본과 매우 비슷한 것을 알 수 있었다. 청년 유니온은 곤노 하루키의 블랙기업의 책과 실제 일본 블랙기업의 사례와 한국의 사례들을 분석 하여 표를 만들었다. 공통점으로서는 입사 후 계속 되는 취업활동, 비정상적인 장시간 노동, 야근 수당 미지급, 전략적인 직장 내 괴롭힘이다. 청년 유니온은 일본과 다르게 ‘**과소지급**’의 내용을 포함시켰다는 점이다. 청년들이 기업에서 일할 때 시간 외 수당을 일부 지급하지만 ‘**포괄임금제[[22]](#footnote-22)**’의 방식으로 일정하게 고정된 금액을 임금체계에 미리 포함 시켜 둔 후에 시간 외 수당이 있다는 이유로 더 강도 높은 장시간 노동을 요구하는 경우가 있다고 한다. 마지막으로 ‘**폐쇄적 소통구조**’라는 큰 분야를 추가했고, ‘**문제제기 자체의 차단’**이라는 항목을 포함시켰다. “한국의 블랙기업은 장시간 노동, 직장 내 괴롭힘, 비합리적 시스템 등 회사에서 일어나는 부당한 행위에 대해 일절 문제를 제기 하지 못하도록 만든다고 한다.”[[23]](#footnote-23)

이렇게 한일블랙기업에 특징과 정의에 대해 알아보았고 본문에서는 최근 10년 동안 일어난 한일 블랙기업의 대표적인 사례를 소개 하며 먼저 일본의 경우는 **광고회사** **덴츠 여직원 자살 사건**, **애니메이션 제작사 A-1 Pictures 월 600시간 노동강요 사건**, **스루가 은행 파워 해러스먼트 사건**과 한국의 경우 **넷마블 직원 투신 사건**, **블랙기업** **이랜드의 청년 착취사건, 오리온 직원 자살 사건**에 대해 소개하고 한일 블랙기업에서 어떠한 일이 일어나고 그리고 어떻게 청년들을 착취하는지 조사하고자 한다.

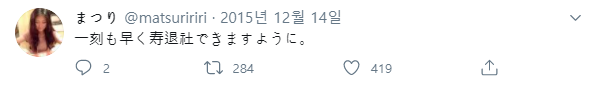
**2-2 일본의 사례**

**2-2-1 광고회사 덴츠 여직원 자살 사건**

2015년 12월 일본 유명광고회사 덴츠 에서 직원이 투신 자살하는 사건이 일어 났다. 직원의 이름은 高橋まつり(이하 타카하시 마츠리)이다. 그녀는 시즈오카 현의 사립 고등학교를 다녔고 열심히 공부하고 도쿄 대학 합격을 한 성실한 학생이었다. 이 후 그녀는 대학을 졸업하고 도쿄에 있는 덴츠 회사를 입사하게 되었다. 그녀는 입사 후 트위터에 “매스컴 관계의 일인 것과 직종의 이직할 수 있는 것이 있고 이 넓은 것과 새로운 컨텐츠를 만들어 갈 수 있는 것 등을 중시하여 선택했습니다.” 라는 글을 올리고 꿈을 풀고 덴츠에 입사 하게 되었다. 하지만 불과 1년 반 후 크리스마스 당일에 그녀는 덴츠 여자 기숙사 4층 난간에서 투신 자살 했다. 朝日新聞(2016)에 의하면 당시 타카히시 마츠리는 인터넷 광고를 담담하는 부서였고 데이터 분석, 리포트 작성이 주 업무였다. 그리고 업무 기간이 크게 늘어난 것은 수습기간이 끝나고 정직원이 된 후였는데, 문제는 부서의 인원이 14명에서 6명으로 줄어든 데다 전담 기업이 늘어 한 달의 100시간이 넘는 노동을 했다는 것이다. 또한 덴츠 회사에서는 회식의 준비도 신입사원에게 담당을 시키고 있고 회식이 끝난 후 ‘반성회’ 열어 폭언을 했다. 폭언의 내용으로는 “여자력이 없다.”, “너의 야근은 회사에 낭비다.” 등 직접적으로 폭언을 당했다고 한다.[[24]](#footnote-24)

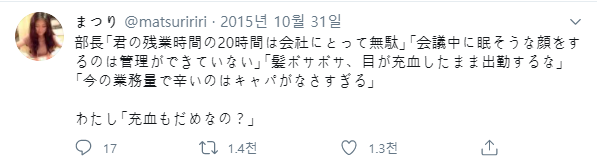
타카하시 마츠리는 계속되는 야근과 폭언에 큰 스트레스를 받았고 그녀는 트위터에 자기의 심경을 토로 했다. “하루빨리 징수퇴사(寿退社)[[25]](#footnote-25)가 되기를”, “토,일요일에도 출근 해야 한다는 일이 또 결정되어서 진심으로 죽고 싶어”, “하느님 회사에 가고 싶지 않아요”,”등 회사에서 받은 스트레스를 글로 적었다.

**<그림 2 타카하시 마츠리의 실제 트위터>**



나이프이(가) 표시된 사진

자동 생성된 설명



(출처: 高橋まつり 트위터 계정 <https://twitter.com/matsuririri> 접속일 2020-09-16)

결국 덴츠는 타카하시 마츠리의 사건에 대해 엄숙하게 받아들이고 산재 인정에 대해 깊은 하고 있다고 답했다. 이후 타카하시 마츠리의 어머니는 직접 쓴 편지를 공개 해 “소중한 마츠리를 잃은 슬픔과 괴로움으로 평생 살아갈 수 없습니다.”[[26]](#footnote-26) 라고 속마음을 밝혔다.

**2-2-2 애니메이션 제작사 A-1 Pictures 월 600시간 노동강요 사건**

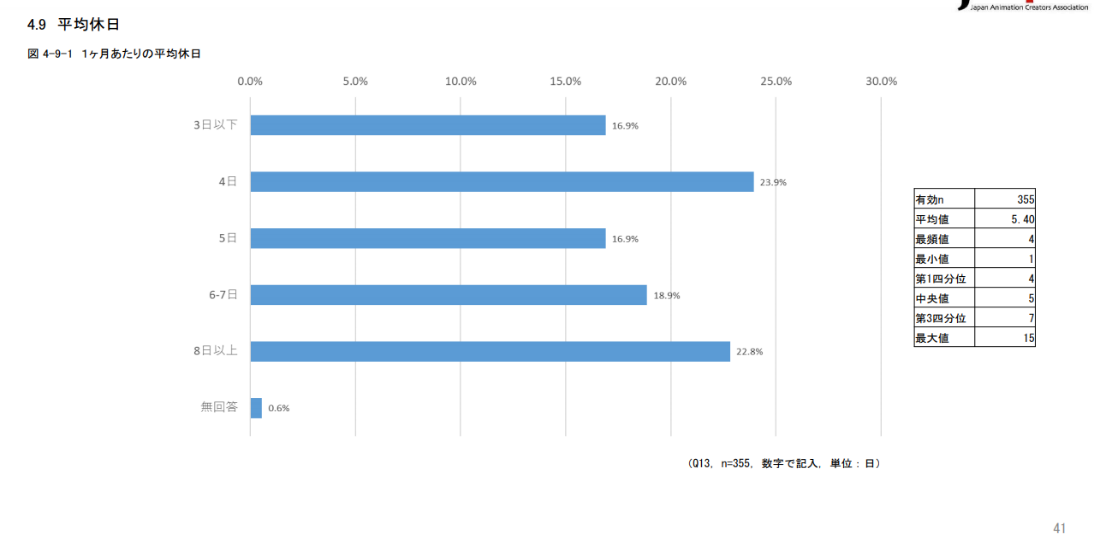
도쿄도의 유명 애니메이션 제작사 A-1 pictures에서 근무 하던 28세 남성이 자살하는 사건이 일어났다. 그는 2006년부터 2009년 12월 까지 A-1 pictures에서 애니메이션을 담당하였고 회사에서 근무하는 동안 퇴사 후 집으로 가는 경우는 적었고 또한 야근수당도 지불하지 않았다. 그리고 7일 연속으로 회사에서 근무 하거나 3개월간 휴일이 없었다. 가장 충격적인 것은 한달 동안 600시간의 노동을 강요 받았다는 점이다.

이 사건 이후로 애니메이션 제작사에서도 블랙기업의 문제가 있다는 사실이 알려지게 되었다. 애니메이션 제작소에서 6년간 일을 해온 p씨의 증언에 따르면 애니메이션 블랙기업의 현실은 냉혹하다. “애니메이션의 원화를 그리면 1장당 2000엔에서 최대 3000엔 까지 받을 수 있다. 하지만 동영상의 경우는 1장당 150엔서 200엔 정도이다. 빨리 그림을 그리지 못하면 전혀 돈을 벌 수가 없는 구조 인 것이다. 처음에는 1만엔으로부터 시작했고 10년이 지나고 10만엔을 받을 수 있었다고 한다.[[27]](#footnote-27)

이에 따라 일본 애니메이터 협회인 JAniCA에서 **“애니메이션제작자 실태조사 보고서 2019”**를 발표해 애니메이터들이 어떠한 어려움을 겪는지 조사 했다. 보고서에 따르면 연 수입이 300만엔 아래 인 사람들이 40%로 조사되었다. 심지어 연 수입 5만엔 이하를 받는 사람은 8.7%으로 조사되었고. 평균 휴일 조사에서는 3일 이하로 쉬는 비율은 16.9%, 4일은 23.9% 5일 16.9%, 6~7일은 18.9%, 8일 이상은 22.8%로 조사 되었다.

**<그림 3 일본 애니메이터의 평균 임금과 휴일>**

**스크린샷이(가) 표시된 사진

자동 생성된 설명**

(출처: JAniCA(2019) 「アニメーション制作者実態調査2019」文化庁 p.42-44)

그리고 애니메이션제작자 실태조사 보고서에서도 블랙기업에서 피해를 받은 애니메이션 제작자들의 다양한 목소리를 들을 수 있었는데 “작품을 제작했을 때 반년의 제작기간이 있었음에도 불구하고 반년의 보상이 10만엔 이었고, 눈이 돌아가는 작품 일정과 그것을 관리하는 일상 생활로 인해 몸도 마음도 여유가 없어진 사람과 무리한 일정으로 인해 정신적 스트레스를 받아 우울증을 호소 하는 사람들이 있었다.[[28]](#footnote-28) 이들의 공통점은 ‘값싼 임금’과 ‘고통스러운 스케쥴’이다. 즉 애니메이터들은 회사로부터 **‘やりがい搾取’[[29]](#footnote-29)** 를 당하고 있는 것이다.

이러한 부당한 대우에도 불구 하고 애니메이션 제작자들이 그만두지 못하는 이유로 애니메이션 제작에 행복을 느끼기 때문이라 밝혀져 안타까움을 자아냈다.

**2-2-3 스루가 은행 파워 해리스먼트 사건**

스루가 은행은 2018년 쉐어하우스를 둘러싼 부정 대출 문제와 3분기 수익성 부동산 대출에 따른 손실의 문제로 독립적이고 공정한 전문가와 외부 변호인을 구성해 ‘**제 3자 위원회**’ 를 열어 문제점을 알아보고자 했다. 이 과정에서 회사에 부패・부정행위가 있었고 그 중 직원들의 ‘**パラハラ**’의 문제가 있었다

**パラハラ** 란 パワーハラスメント(Power harassment)의 약자로 한국에서 회사 내에서 괴롭힘 따돌림이라고 번역 되고 있다. 厚生労働省(2018)에 의하면 다음 세 가지를 パワハラ로 보고 있다. 첫 번째 “우월적 관계에 근거하여 노동자에게 저항 또는 거절 할 수 없는 것을 하는 행위”, 두 번째 “사회통념에 비추어 해당 행위가 명백하게 업무상 필요성이 없거나 그 행위가 어울리지 않는 것”, 세 번째 “신체적 또는 정신적 고통을 주거나 취업 환경을 해치는 것”[[30]](#footnote-30) 이라고 정의하고 있다.

제 3자 위원회에서는 스루가 은행에서 현직 은행원과 은퇴한 은행원에게 직장 내 괴롭힘에 대해 설문 조사를 했다. 설문 조사에 따르면 회사에서 “할당량(대출잔액 목표)을 어렵게 느껴본 적이 있습니까?” 에서 은행원과 영업에 종사하던 은행원이 각각 39.6%, 87.2%로 어려움을 느꼈고, “영업 성적이 향상되지 않는 것에 대해 상사로부터 꾸중을 받은 적이 있습니까?” 에서는 23.3%, 72.3%로 상사에게 질책을 받은 것으로 조사되었다.[[31]](#footnote-31) 특히 영업직 은행원은 심하게 압박을 받은 것을 알 수 있었다. 스루가 은행의 상사들이 부하 직원에게 가한 행위를 다음표로 정리했다...

**<표 3 스루가 은행의 폭행・폭언 정리>**

|  |  |
| --- | --- |
| 행위 | |
| 폭행 | ① 할당량이 안 되면 응접실에 불려 나가 욕설을 퍼붓고, 책상을 치고 탁자를 두드리거나 월급을 돌려주라는 등의 고함을 지른다  ② “왜 안 되냐, 안건을 잡을 때까지 돌아오지마” 라며 목을 붙잡고 벽에 떠밀려 얼굴 옆 벽을 때렸다.  ③ 2~3시간 서고, 호통을 맞고, 의자를 차고, 곱슬머리라고 한 달 동안 무시 당하는 것이 계속 된다.  ④ 매일 계속 호통을 치고 점심도 2주 동안 못 먹었고 밤에도 오후 11시가 넘어서도 일을 했고 야근 수당도 받지 못했다.  ⑤ 지점장 석 앞에 1시간 넘게 서 있자 지점장이 격앙된 목소리로 쓰레기통을 걷어차거나 컵을 내던졌다.  ⑥ 상사 책상 앞에 서서 할당량에 협박을 당하고 책상을 내리치거나 발로 찬다. 그리고 가지고 간 서류를 찢고 내던진다. |
| 폭언 | ⑦ 성과가 달성되지 않으면 “빌딩에서 뛰어내려라” 라고 말함  ⑧ “죽어라” “월급 도둑” , “될 때까지 돌아오지 말아라” 라고 매도 당함  ⑨ 성과가 달성되지 않으면 물건을 던지거나 컴퓨터에 주먹을 날리고 "너희 가족을 몰살시키겠다"고 말함 |

(출처: スルガ銀行株式会社 第三者委員会(2018)「調査報告書（公表版）」pp.173-178)

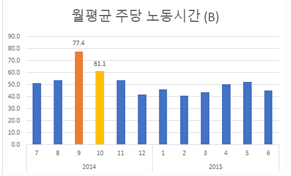
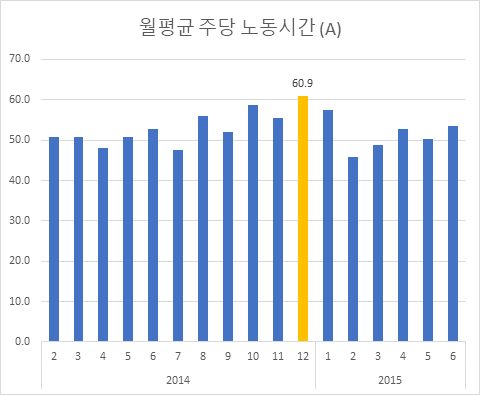
애당초 스루가 은행은 비현실적인 목표임에도 불고 하고 주마다 목표를 달성하지 못한 직원을 매일 같이 회의에 불러 매도 했다. 그리고 회사에서 직원에게 공갈협박을 하는 위원도 있었고 영업성과를 달성하지 못하는 직원을 괴롭혀도 괜찮다는 문화가 있었다고 한다. 스루가 은행의 사건은 다른 회사와 다르게 직접적인 폭행을 했다는 점이다. 앞서 덴츠와 A-1 pictures에서는 폭언과 야간수당 미지급의 문제가 있었지만 스루가 은행은 실적을 달성하지 못한 사람들에게 폭언과 야근수당 미지급 뿐만이라 아니라 발로 차거나 벽으로 밀치는 등 직원들에게 폭행을 가했고 심지어는 직원 가족에게 까지도 위협을 가했다는 점이다. 결국 블랙기업 위원회에서 스루가 은행은 2018년 올해 블랙기업 대상 후보[[32]](#footnote-32)에 등록되었다.

**2-3 한국의 사례**

**2-3-1 2016년 넷마블 직원 과로사 사건**

2016년 11월 대기업 게임 회사 넷마블에서 28세 남성이 과로사로 인해 사망하는 사건이 있었다. 넷마블은 그전부터 **‘구로의 등대’** 라고 불린 정도로 사무실에 불이 커지지 않을 정도로 야근을 강요하는 회사였다.[[33]](#footnote-33) 남성 직원이 사망하기 2개월 전 ‘**크런치 모드’[[34]](#footnote-34)**에 들어가 1주일 89시간을 근무하였고 12~13일 연속 근무를 했다고 한다. 넷마블의 만행은 여기 까지가 아니었다. 정의당 소속 이정미 국회의원은 **“넷마블 공짜야근 증언 대회”**를 열어 넷마블 회사를 퇴사한 직원들의 증언을 기록했다. 넷마블 회사를 퇴사한 직원들의 증언에 따르면 2013~2015년을 악몽이라고 기억한다고 대답했다. A직원은 “계속되는 크런치 모드로 쪽 잠자면서 3~4일씩 일하는 것이 일상이고 100시간씩 근무한 적도 있었고, 넷마블에서 야근은 회사에 대한 충성도와 동료에 대한 헌신, 이기주의가 아닌지 구별하는 척도[[35]](#footnote-35)”라고 답했다.”

**<그림 4 게임산업 노동자들의 노동시간>**



(출처:정의당 이정미 의원, 박준도, 송예진(2017)「넷마블 공짜 야근 증언대회」p.21)

추가적으로 넷마블은 정상적인 야근 수당 지급이 아닌 교통수단 지급이 이라는 이상한 명목으로 야근 수당을 지급 했다. 송예진(2017)에 의하면 평일에 야근을 할 경우 야근 수당을 교통비로 지급했는데 문제는 최저시급도 되지 않는 금액이었던 것이다. 예를 들면 4시간의 초과근무를 했다면 1만 오천원이 지급됐는데 시간당 계산하면 3,750원을 지급한 것이다.[[36]](#footnote-36) 결국 고용노동부에서 과로사로 인한 산업재해로 인정되었으며 이정미 의원은 “고용노동부가 감독범위가 1년에 그치는 수시감독이 아니라 3년인 특별근로감독을 해야 한다”[[37]](#footnote-37) 고 주장했다.

**2-3-2 블랙기업 이랜드의 청년 착취사건**

주식회사 이랜드는 ‘애슐리’, ‘자연별곡’, ‘SPAO’등 패션 및 외식을 운영하는 회사다. 이 회사는 2017년 정의당 이정미 국회의원의 **‘블랙기업 이랜드의 실체’**라는 보고서를 통해 직원과 아르바이트생에게 야근수당과 근로계약서를 지키지 않는 것으로 밝혀졌다. 아르바이트 노동자의 근로 시간을 노동자 동의 없이 사용자 마음대로 일반정으로 변경해 노동자를 압박하거나 주 35시간 근무를 사용자가 마음대로 조작하여 30시간으로 변경했다.[[38]](#footnote-38) 이 점은 주휴수당을 미지급하기 위한 꼼수 이고 주 4일 계약을 계약했으나 실제로 3일 근로하게 해 주유수당을 미지급 했다.

두 번째로는 청년들의 정규직 전환 희망 고문과 열정 페이를 이용해 청년들을 착취했다는 점이다. 이랜드월드 마켓팅 팀에서는 **‘트레이니’**라는 제도가 있다. 이 제도는 “대학생을 상대로 마켓팅을 경험 할 수 있는 제도 인데 문제는 대학생들에게 순수하게 업무 경험을 배우게 하는 것이 아닌 싼 값에 대학생을 굴리려는 제도인 것이다.”[[39]](#footnote-39)

정규직으로 전환해주는 인턴이 아닌 ‘정식 인턴’에 가산점을 준다는 혜택으로 대학생을 속였고 실제 출근 시간인 8시 보다 1시간 일찍 출근 하라는 강요를 받아 7시에 출근했다는 직원도 있었다. 또한 정규직 전환을 떨어진 사람들에게 1년간 계약직으로 근무하고 정직원으로 전환 시켜주는 약속을 해 놓고 1년이 지난 후 회사 이번은 사정상 정규직 전환이 힘들고 6개월을 더 연장 하겠다는 회사의 지침도 있었다. 결국 이랜드 회사의 희망고문으로 청년들은 회사를 그만 두었다.

마지막으로 종교와 개인 사비 필독서 구입을 강요 시켰다는 점이다. 앞서 두 번째 문제점에서 실제 출근 시간인 8시에 1시간 일찍 출근을 해 종교를 강요했다. 성교모임을 열어 종교활동을 진행 했고 성경모임을 하지 않는 직원은 바로 근무를 투입했다는 것이다. 또한 신입 사원 연수 기간에는 새벽 6시 반에 일어나 예배를 했으며 한 달에 한번씩은 교회를 참석해 설교를 들었다는 것이다.

이처럼 이랜드 회사는 14년부터 17년 까지 3년 동안 임금체불과 열정페이를 이용해 불법적으로 청년들을 압박했다. 이정미 의원은 이랜드의 불법적인 행위를 다음표로 요약・정리했다.

**<표4 이랜드 그룹 각종 위법행위 및 부당행위 요약・정리>**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 번호 | 시안 | 주요내용 | 관련 법령 |
| 1 | 주휴수당 미지급 | 주휴수당을 지급하지 않기 위해 주3일 근로하게 해놓고 주4일로 계약해 주휴수당 미지급 | 근로기준법 |
| 2 | 포괄임금제 악용 | 정규직 월급제노동자의 경우 포괄임금제 활용을 통한 고정 연장근로수당(20시간)외 초과근로에 대한 수당 미지급→장시간노동 | 근로기준법 |
| 3 | 근로계약 위반 | 근로계약상 소정근로시간 또는 근무 장소 등 에 대한 변경 시 노동자 동의 없이 진행 | 근로기준법 |
| 4 | 특정종교 강요 | 업무시간내·외QT, 사측에서는 자율적으로 진 행한다고 하지만 실제 부서별로 참석 공지 및 매일 참석자 현황 체크, 인사고과에 반영해 기 도시간에 참여할 수밖에 없다고 함 | 헌법, 국가인권위원회 법, 근로기준법, 고용정책기본법 |

(출처: 이정미 의원 ·정의당 정책미래내각 노동부·정의당 비상구(비정규노동상당창구) “블랙기업 이랜드의 실체”, 2017, 36-37쪽)

이랜드의 행위는 앞서 청년유니온이 제시한 표에서 ‘정규직희망고문’과 ‘시간외 수당 미지급’에 들어가고 전형적인 ‘블랙기업’인 것을 알 수 있다. 그리고 한국에서는 회사에 입사 면접을 볼 경우 회사에서 경험을 한 ‘인턴’의 경험을 매우 중시하는데 이랜드는 노동경험이 없는 청년들을 표적을 삼은 것이다.

이후 이정미 의원은 이랜드를 "한국의 블랙기업으로 규정하고, 통상적인 근로감독과 시정지시로 해결될 문제가 아닌 만큼 이랜드를 직접 검찰에 고발할 것"[[40]](#footnote-40)이라고 밝혔다.

**2-3-3 오리온 여직원 직장 내 괴롭힘 사건**

2020년 3월 전라북도 익산 오리온 공장에서 근무하던 22살 여직원이 자살하는 사건이 일어났다. 피해자는 고등학교를 졸업 후 바로 공장에 취직했고 정직원으로 입사하였다. 하지만 입사 후 공장에서 비정규직 어른들의 시기와 질투로 인해 괴롭힘을 받았다고 한다. SBS 궁금한 이야기 Y 제작진(2020) 취재에 의하면 그녀는 정직원이 되고 공장에서 여러 차례에 직장에서 괴롭힘과 폭언을 당했고 “너는 예쁘게 생겼고 또 나이도 어린데 왜 공장에 왔느냐? 가서 학교나 가라”, ”재 막 꼬리 친다”, ”연애 질 하러 다닌다.” 등 다른 직원에게 헛소문을 퍼트리거나 직접적으로 집요하게 괴롭혔다고 한다. 또한 퇴사한 직원들의 증언에 따르면 매일 근무가 끝나면 팀장에 불러 피해자에게 정신적으로 스트레스를 주었다고 한다.[[41]](#footnote-41)

**<그림 5 오리온공장 여직원의 유서>**

(출처: “22살 지현씨의 죽음, 딸은 왜 자살을 선택했나?” 궁금한 이야기 Y SBS 2020-04-03 방영)

결국 이러한 직장 내 괴롭힘으로 인해 피해 여직원으로 자살을 하게 되었고 이후 쓰레기통에서 발견된 유서로 공장에서 괴롭힘이 있었다는 것이 밝혀졌다. 오리온 여직원 사건의 주목할 점은 대한민국에서 **“직장 내 괴롭힘 방지법 특별 감독 1호”[[42]](#footnote-42)** 로 지정되었다는 점이다. **‘직장 내 괴롭힘 방지법’[[43]](#footnote-43)** 이란 고용노동부가 2019년 7월 16일에 제정한 법으로 많은 직장인이 괴롭힘 피해를 겪어 이를 막기 위해 제정한 법이다. 특별 감독에 들어간 오리온은 처음 직장 내 괴롭힘을 없었다고 주장했지만 결국 155일이 지나 “유가족들과 합의를 통해 공장에서 직장 내 괴롭힘을 인정하였고 조직문화를 개선할 것[[44]](#footnote-44)” 이라고 사과문을 공지했다.

**3 결론**

앞서 본론에서 실제 사례로 보는 블랙기업에서 공통점으로 야근수당 미지급, 직장 내 괴롭힘을 알 수 있었고 심지어는 직접적으로 폭행을 하는 기업도 있었다. 이러한 블랙기업에 입사를 할 때 우리는 어떻게 대처를 해야 하며 블랙기업에 대항 할 수 있을까? 블랙기업에 연구가 곤노 하루키는 블랙기업을 없애기 위해 ‘**사회적 전략’**을 제안한다. 그는 첫째 노동 조합이나 NPO(비영리 단체 Non-profit organization)에 가입하고 상담해 새로운 관계를 구축해야 한다고 주장 하며 두 번째로는 노동법 교육을 확립하고 보급해야 한다고 주장한다.[[45]](#footnote-45) 또한 塚原 (2014) 의 논문에 따르면 첫째 ‘**근로시간 규제’**, 둘째 **‘워크 룰 교육’**, 셋째 **‘노동조합의 복권’**을 주장하고 있다. 먼저 근로시간에서는 블랙기업 뿐만이 아니라 정규 노동자의 과업 문제를 해결하기 위해서는 노동법 본래의 역할이 완수하는 것이 필요하고, 워크 룰 교육에서 노동자가 노동법에 정확한 이해를 깊게 하고 적절하게 행동을 취할 수 있는 능력을 몸에 익히는 것이 노동자에게 중요하다. 마지막으로 노동조합의 복권으로 현재 블랙기업에는 노동조합이 없는 경우가 많고 60%가 노동 기준법을 위반하고 있다. 노동조합의 목적은 ‘노동조건의 유지 개선’이며 혼자가 아닌 노동조합을 가입함으로써 부당함의 목소리를 낼 수 있는 힘을 만드는 것이다.[[46]](#footnote-46)

한국의 경우 시미즈 (2015)에 의하면 청년유니온이 제시한 표2에서 **‘한국형 블랙기업 지표’**를 활용해 어떤 문제가 있는지 진단했다면 그에 맞는 처방이 필요하며 근로기준법, 최저임금법 등 법령이 보장하는 노동자의 권리에 근거해 문제를 해결할 수 있다고, 대응계획을 실행하기에 앞서 반드시 전문적인 상담을 받을 것을 권유하고 있다.[[47]](#footnote-47)

최근 중국에서 시작된 코로나 바이러스로 인해 기업의 경영이 악화되고 부도가 되고 있는 뉴스가 자주 보도 되고 있다. 앞서 연구목적에서 설명한 한국의 IMF사태와 일본의 버블경제를 예시로 경제침체로 인한 블랙기업의 문제가 떠오르는 시발점이 되었고 그 이후 블랙기업의 청년 착취 문제는 아직까지도 이어지고 있다. 마찬가지로 코로나 바이러스의 영향으로 기업의 경영 악화 더욱 심해질 것이 예측되고, 이에 따라 기업에서 돈을 절감하기 위해 좋은 인재들을 착취하는 블랙기업의 등장 할 가능성이 매우 높다. 그러므로 앞으로 블랙기업의 청년 착취 문제가 남 일이 아닌 자신에게도 일어 날 수 있는 **‘사회적문제**’로 인식 되어야 한다.

**<참고 문헌>**

[한국어]

<책과 논문>

•　기타자와 기미노리(2009)　「88만원 세대 우석훈・박권일 한・일번역 한일과 통번역전공 석사학위논문」 　선문대학교 통역번역대학원

•　곤노 하루키(2013) 『블랙기업:일본을 먹어 치우는 괴물』 이용택 역 레디셋고

•　시미즈 나오코(2015) 『이 회사도 블랙기업 일까? : 블랙기업 피해대응 매뉴얼』, 전형배 옮김, 개마고원

•　신문 아카하타 일요판 편집부(2015) 『블랙기업을 쏴라! 청년들은 어떻게 회사에서 버려지는가』

홍산현 옮김 나름 북스

<보고서>

•　이정미, 박준도, 송예진(2017) 「넷마블 공짜 야근 증언대회」

•　이정미・ 정의당 정책미래내각 노동부・정의당비정규노동상당창구(2017) 「블랙기업 이랜드의 실체 종합보고서」

•　청년유니온(2015)「청년의 노동경험에 근거한 한국형 블랙기업 지표개발 연구」

<신문기사>

• 　“블랙기업 이랜드, 정규직 월급도 떼먹어" <프레시안> 2017-01-05

<https://m.pressian.com/m/pages/articles/147878?no=147878#0DKW> (접속일 2020-10-31)

•　"오늘도 누구 한명 실려가는구나, 구로의 등대' 넷마블 퇴직자들 증언대회” <경향신문> 2017-08-08 <http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?art_id=201708081535001> (접속일2020-10-31)

• “오리온 '직장내 괴롭힘' 사망 사건…155일만에 유가족과 합의” < UPI뉴스> 2020-08-20

<https://www.upinews.kr/newsView/upi202008200062> (접속일 2020-10-31)

•　"직장 내 괴롭힘 ‘1호 특별감독’은 오리온 청년노동자 사망 사건" <민중의소리> 2020-06-22

<https://www.vop.co.kr/A00001495866.html> (접속일 2020-11-17)

•　“’크런치모드’ 과로사 넷마블 직원 산재 인정” <서울신문> 2017-08-04

<https://www.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20170804010024>

<기타>

•　고용노동부 근로기준법 제6장의2 직장 내 괴롭힘의 금지, 제 76조의2

•　비정규직, 청년실업의 비율<통계청>

<http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1YL20531E&conn_path=I2>

<http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1YL15002&conn_path=I2>(접속일 2020-11-6)

•　「포괄임금제」, 『실무노동용어사전』 2016 <https://www.elabor.co.kr/dic/index.asp?search_opt1=&s_keyword=%C6%F7%B0%FD%C0%D3%B1%DD%C1%A6&gopage=1&sort=1&inx=1> (접속일 2020-10-25)

• 　“22살 지현씨의 죽음 딸은 왜 자살을 선택했나?” <궁금한 이야기 Y SBS> 2020-04-03 방영

[일본어]

<논문>

•　今野晴貴(2015)「ブラック企業問題の沿革と展望 : 概念の定義及び射程を中心に」『大原社会問題研究所雑誌 』法政大学大原社会問題研究所

•　塚原英治(2014)「ブラック企業はなくせるか」『青山法務研究論集 9,1-14』

•　津崎克彦(2017)「ブラック企業問題とマネジメント」『四天王寺大学紀要』四天王寺大学 第63号

<보고서>

•　厚生労働省(2013)「若者の使い捨てが疑われる企業等への重点監督の実施状況・重点監督を実施した約8割の事業場に法令違反を指摘」

•　厚生労働省(2018)「パワーハラスメントの定義について」

•　厚生労働省(2018)「非正規雇用の現状・課題正規雇用と非正規雇用労働者の推移」

•　厚生労働省(2019)「平成30年版厚生労働白書・非正規雇用の現状と課題」

•　厚生労働省(2020)「労働基準関係法令違反に係る公表事案・令和元年10月１日～令和２年９月30日公表分」

•　スルガ銀行株式会社 第三者委員会(2018)「調査報告書（公表版）」

•　JAniCA(2019)「アニメーション制作者実態調査2019」文化庁

<신문기사>

• “過酷電通に奪われた命、女性新入社員が過労自殺するまで” ＜朝日新聞＞ 2016-10-18

<https://dot.asahi.com/aera/2016101800075.html?page=1> (접속일 2020-09-16)

• “月給１万円以下からスタート？　ブラック企業も驚くアニメ制作現場の超低賃金”

＜ライブドアニュース＞2013-08-23 <https://news.livedoor.com/article/detail/7976954/> (접속일 2020-09-17)

• “電通、意識改革は遠く難しい、高橋まつりさん母手記” <朝日新聞> 2017-12-25

<https://www.asahi.com/articles/ASKDS5CJ3KDSULFA005.html> (접속일 2020.10.30)

<기타>

• 厚生労働省 労働基準法 第三十二条(労働時間)、 第第五条、 第三十六条

• 高橋まつり 트위터 계정 <https://twitter.com/matsuririri> (접속일 2020-09-16)

• 「第7回ブラック企業大賞2018 ノミネート企業発表！」ブラック企業大賞、2018년12월5일 수정

<http://blackcorpaward.blogspot.com/2018/12/72018.html> (접속일 2020-10-3)

1. 비정규직, 청년실업의 비율<통계청>

   <http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1YL20531E&conn_path=I2>

   <http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1YL15002&conn_path=I2> (접속일 2020-11-6) [↑](#footnote-ref-1)
2. 연애, 결혼 출산을 포기하는 세대 [↑](#footnote-ref-2)
3. 이십대 태반이 백수 [↑](#footnote-ref-3)
4. 기타자와 기미노리(2009)「88만원 세대 우석훈・박권일 한・일번역 한일과 통번역전공 석사학위논문」 선문대학교 통역번역대학원 p.1 “비정규직 평균 임금 118만원에 20대 급여의 평균 비율 74%를 곱하면 88만원 정도가 된다는 뜻으로 20대의 평균이 88만원에서 119만원 정도의 임금을 수령한다는 뜻이다.” [↑](#footnote-ref-4)
5. N가지를 포기하는 세대 [↑](#footnote-ref-5)
6. 厚生労働省(2019)「平成30年版厚生労働白書・非正規雇用の現状と課」p.253 [↑](#footnote-ref-6)
7. 신문 아카하타 일요판 편집부(2015) 『블랙기업을 쏴라! 청년들은 어떻게 회사에서 버려지는가』

   홍산현 옮김 나름북스 p.186 [↑](#footnote-ref-7)
8. 취업하고자 하는 의지가 없는 무직자 [↑](#footnote-ref-8)
9. 정직원이 되지 않고 파트타임 노동만으로 생계를 해결하는 젊은 계층 [↑](#footnote-ref-9)
10. 학교와 직장에 가지 않고 가족이외에 인간관계가 없는 사람 [↑](#footnote-ref-10)
11. 厚生労働省(2020)「労働基準関係法令違反に係る公表事案・令和元年10月１日～令和２年９月30日公表分」 [↑](#footnote-ref-11)
12. 라틴어의 ‘힘을 가진’ 의미이며, 또한 영어의 속어로 ‘친구’도 의미한다 [↑](#footnote-ref-12)
13. 厚生労働省(2013)「若者の使い捨てが疑われる企業等への重点監督の実施状況・重点監督を実施した約8 割の事業場に法令違反を指摘」p.1 [↑](#footnote-ref-13)
14. 今野 晴貴(2015) 「ブラック企業問題の沿革と展望 : 概念の定義及び射程を中心に」『大原社会問題研究所雑誌 』法政大学大原社会問題研究所 p.10 [↑](#footnote-ref-14)
15. 청년유니온(2015) 「청년의 노동경험에 근거한 한국형 블랙기업 지표개발 연구」 p.7 [↑](#footnote-ref-15)
16. 今野 晴貴(2015) 「ブラック企業問題」の沿革と展望 : 概念の定義及び射程を中心に」『法政大学大原社会問題研究所』 p.7 [↑](#footnote-ref-16)
17. 津崎克彦(2017) 「ブラック企業問題とマネジメント」『四天王寺大学紀要』 第63号 四天王寺大学 p.91 [↑](#footnote-ref-17)
18. 厚生労働省 労働基準法 第三十六条（時間外及び休日の労働）에 의하면 사업장과 노동자가 합의 하고 노동시간을 늘릴 수 있다. 그러나 노동시간의 연장은 1일에 2시간을 초과해서는 안된다.. [↑](#footnote-ref-18)
19. 厚生労働省 労働基準法 第三十二条(労働時間)「使用者は、労働者に、休憩時間 を除き一週間について四十時間 を超えて、労働させてはならない」 [↑](#footnote-ref-19)
20. 厚生労働省 労働基準法　第五条「使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の自由を不当 に拘束する手段によつて、労働者の意思に反して労働を強制してはならない」 [↑](#footnote-ref-20)
21. 곤노 하루키(2013) 『블랙기업:일본을 먹어 치우는 괴물』 이용택 역 레디셋고 pp.88-112 [↑](#footnote-ref-21)
22. 일반적으로 ‘포괄임금제’란 근로계약 체결 시 근로형태나 업무 성질상 법정기준 근로시간을 초과한 연장·야간·휴일 근로 등이 당연히 예정돼 있는 경우나 계산의 편의를 위해 노사 당사자간 약정으로 연장·야간·휴일 근로 등을 미리 정한 후 매월 일정액의 제수당을 기본임금에 포함해 지급하는 것을 말한다. 「포괄임금제」, 『실무노동용어사전』(2016)

    <https://www.elabor.co.kr/dic/index.asp?search_opt1=&s_keyword=%C6%F7%B0%FD%C0%D3%B1%DD%C1%A6&gopage=1&sort=1&inx=1> (접속일 2020-10-25) [↑](#footnote-ref-22)
23. 청년유니온(2015) 「청년의 노동경험에 근거한 한국형 블랙기업 지표개발 연구」p.77 [↑](#footnote-ref-23)
24. “過酷電通に奪われた命、女性新入社員が過労自殺するまで”＜朝日新聞＞ 2016-10-18

    <https://dot.asahi.com/aera/2016101800075.html?page=1> (접속일 2020-09-16) [↑](#footnote-ref-24)
25. 寿退社(ことぶきたいしゃ)：회사원의 여성이 결혼을 이유로 직장을 퇴직하는 것 [↑](#footnote-ref-25)
26. “電通、意識改革は遠く難しい、高橋まつりさん母手記” <朝日新聞> 2017-12-25

    <https://www.asahi.com/articles/ASKDS5CJ3KDSULFA005.html> (접속일 2020-10-30) [↑](#footnote-ref-26)
27. “月給１万円以下からスタート？　ブラック企業も驚くアニメ制作現場の超低賃金” ＜ライブドアニュース＞ 2013-08-23 <https://news.livedoor.com/article/detail/7976954>　 (접속일 2020-09-17) [↑](#footnote-ref-27)
28. JAniCA(2019) 「アニメーション制作者実態調査2019」 文化庁 pp.76-77 [↑](#footnote-ref-28)
29. “하고 싶은 일을 하게 해 줬다는 구실로 청년 구직자에게 보수를 제대로 지급하지 않는다"는 것을 의미하며 비슷한 한국어로는 ‘열정페이’가 있다. [↑](#footnote-ref-29)
30. 厚生労働省(2018) 「パワーハラスメントの定義について」p.1 [↑](#footnote-ref-30)
31. スルガ銀行株式会社 第三者委員会(2018)「調査報告書（公表版）」p.173 [↑](#footnote-ref-31)
32. 「第7回ブラック企業大賞2018 ノミネート企業発表！」ブラック企業大賞 2018년12월5일 수정 2020년10월3일 접속 http://blackcorpaward.blogspot.com/2018/12/72018.html [↑](#footnote-ref-32)
33. ‘"오늘도 누구 한명 실려가는구나" '구로의 등대' 넷마블 퇴직자들 증언대회 <경향신문>, 2017.08.08 <http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?art_id=201708081535001> (접속일 2020-10-31) [↑](#footnote-ref-33)
34. 게임 출시 전 일정 기간동안 모든 팀원이 초과근무를 강제로 하여 생산량을 높이는 것을 말한다. [↑](#footnote-ref-34)
35. 이정미, 박준도, 송예진(2017) 「넷마블 공짜 야근 증언대회」 p.17 [↑](#footnote-ref-35)
36. 이정미, 박준도, 송예진(2017) 「넷마블 공짜 야근 증언대회」 p.25 [↑](#footnote-ref-36)
37. ‘크런치 모드’로 과로사한 넷마블노동자…산재 첫 인정 <한겨례신문> 2017-08-03

    <http://www.hani.co.kr/arti/society/labor/805357.html> (접속일:2020-10-31) [↑](#footnote-ref-37)
38. 이정미 의원・정의당 정책미래내각 노동부・정의당 비정규노동상당창구(2017) 「블랙기업 이랜드의 실체

    종합보고서」 p.7 [↑](#footnote-ref-38)
39. 이정미 의원・정의당 정책미래내각 노동부・정의당 비정규노동상당창구(2017) 「블랙기업 이랜드의 실체 종합보고서」p.18 [↑](#footnote-ref-39)
40. “블랙기업 이랜드, 정규직 월급도 떼먹어" <프레시안> 2017-01-05

    <https://m.pressian.com/m/pages/articles/147878?no=147878#0DKW> (접속일 2020-10-31) [↑](#footnote-ref-40)
41. “22살 지현씨의 죽음, 딸은 왜 자살을 선택했나?” 궁금한 이야기 Y SBS 2020-04-03 방영 [↑](#footnote-ref-41)
42. "직장 내 괴롭힘 ‘1호 특별감독’은 오리온 청년노동자 사망 사건" <민중의소리> 2020-06-22

    <https://www.vop.co.kr/A00001495866.html> (접속일 2020-11-17) [↑](#footnote-ref-42)
43. 근로기준법, 제6장의2 직장 내 괴롭힘의 금지, 제 76조의2 “사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적・정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화 시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니된다. [↑](#footnote-ref-43)
44. “오리온 '직장내 괴롭힘' 사망 사건…155일만에 유가족과 합의” < UPI뉴스> 2020-08-20

    <https://www.upinews.kr/newsView/upi202008200062> (접속일 2020-10-31) [↑](#footnote-ref-44)
45. 곤노 하루키(2013) 『블랙기업:일본을 먹어 치우는 괴물』 이용택 역 레디셋고 pp.266-267 [↑](#footnote-ref-45)
46. 塚原英治(2014) 「ブラック企業はなくせるか」『青山法務研究論集9,1-14』pp.9-14 [↑](#footnote-ref-46)
47. 시미즈 나오코(2015) 『이 회사도 블랙기업 일까? : 블랙기업 피해대응 매뉴얼』 전형배 옮김 개마고원p.189 [↑](#footnote-ref-47)