

---

# 2019 유엔글로벌콤팩트 이행보고서

(2019 UN Global Compact Communication on Progress)

---

2020. 5.



This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

# 차 례

I. 유엔글로벌콤팩트 지지문 .....	1
II. 기관 소개 .....	2
III. 10대 원칙 이행내용 .....	4
인권 .....	4
노동 .....	6
환경 .....	10
반부패 .....	12

## 1. 유엔글로벌콤팩트 지지문

---

- 한국도로공사는 1969년 2월 설립된 이후 지난 반세기 동안 국가경제와 국토 균형발전의 초석이 되는 고속도로의 건설·유지관리 및 부대사업을 수행하고 있습니다.
  
- 우리 공사는 2006년 11월 유엔글로벌콤팩트에 가입한 이래 인권·노동규칙·환경·반부패에 관한 10대 원칙을 기업의 운영과 경영전략에 내재화시켜 국내 및 국제사회의 지속가능 발전에 기여해야 한다는 신념을 모든 회원사와 함께하고 있습니다.
  
- 이번 이행보고서에는 2019년의 주요 활동내용을 담고 있으며, 향후에도 매년 이행보고서를 작성하여 공개할 계획입니다.
  
- 앞으로도 우리 공사는 유엔글로벌콤팩트를 적극 지지하고, 경영활동이 사회전반의 지속가능 발전에 기여할 수 있도록 소임을 다할 것을 약속드립니다.

2020년 5월

한국도로공사 사장 김진숙

## II. 기관 소개

### 1

#### 설립목적 및 기능

##### □ 설립목적

- 도로의 설치 및 관리와 이에 관련된 사업을 통해 도로의 정비를 촉진하고 도로교통의 발달에 이바지

##### □ 주요연혁

- 1969. 2. 15. 한국도로공사 창립(한국도로공사법, 법률 제13690호)
- 2005. 10. 전자지불 및 하이패스 도입
- 2012. 4. 고속도로 4,000km 시대 돌입
- 2014. 11. 한국도로공사 본사 김천혁신도시 이전
- 2019. 2. 창립 50주년 5대 국민약속 선포

##### □ 기 능

- 고속도로 신설·확장, 유지관리
- 휴게 및 편의시설 설치·관리, 관련업무 연구 및 기술개발

### 2

#### 조직 및 인원

##### □ 조 직

- 본 사 : 7본부 7실 22처
- 산하기관 : 지역본부(8), 지사(56), 건설사업단(16), R&D본부, 직할기관(6)

##### □ 인 원

구 분	계	임원	1급	2급	3급	4급이하	실무직 등
인 원(명)	7,873	7	41	416	1,229	3,417	2,763

### 3

## 운영노선 및 운영현황

### □ 운영노선

31개 노선	10차로	8차로	6차로	4차로
4,151km	48km	436km	549km	3,118km

### □ 통행료

- '19년 실적 : 113억원/일 (4조 1,175억원, '18년 대비 2.9% 증가)
- '20년 예상 : 114억원/일 (4조 1,557억원, '19년 대비 0.9% 증가)

### □ 교통량

- '19년 실적 : 455만대/일 (16억 6,006만대, '18년 대비 3.4% 증가)
- '20년 예상 : 460만대/일 (16억 8,522만대, '19년 대비 1.5% 증가)

### 4

## 재무현황

### □ 자산 및 부채

('19. 12. 31 기준)

$$\frac{\text{총 자산}}{65\text{조 } 7,814\text{억원}} = \frac{\text{부 채}}{29\text{조 } 4,536\text{억원}} + \frac{\text{자 본}}{36\text{조 } 3,278\text{억원}}$$

\* 부채비율 81.08%

### □ 자본금

('19. 12 현재)

- 법정자본금 : 35조원
- 납입자본금 : 34조 9,358억원

<주주기관 (7)>

국토교통부(86.47%), 기획재정부(0.38%), 수출입은행(9.41%)  
 산업은행(2.65%), 기업은행(0.64%), 주택금융공사(0.43%), 국민은행(0.02%)

### III. 10대 원칙 이행내용

#### 1

#### 인권

**원칙1 : 기업은 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 한다.**

□ 공사는 국가인권위원회의 인권경영 매뉴얼에 기반한 인권경영을 추진하고 있습니다. 이를 위해 인권경영이행지침을 제정함으로써, 기관운영에 있어 국제적으로 선언된 인권 보호를 위해 노력하고 있습니다.

○ 인권경영이행지침(7장 41개 조문)

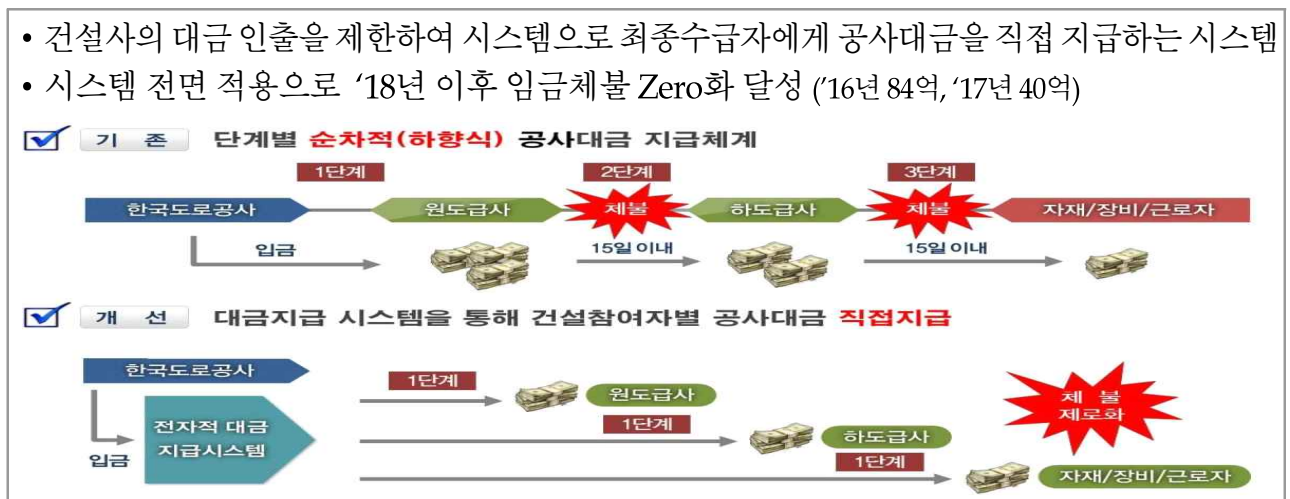
구 분	주요내용
제1장 총 칙	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3개 조문으로 구성</li> <li>• 총목적 · 적용범위 · 용어의 정의</li> </ul>
제2장 일반원칙	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 12개 조문으로 구성</li> <li>• 인권경영의 범주, 직원 인권보호, 구제 조치의 노력 등</li> </ul>
제3장 인권경영 체계	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 7개 조문으로 구성</li> <li>• 인권경영헌장, 인권경영 담당부서, 인권경영담당관 등</li> </ul>
제4장 인권경영위원회	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 7개 조문으로 구성</li> <li>• 설치 및 구성, 소집 및 회의, 의견청취, 자료 제출요구 등</li> </ul>
제5장 인권영향평가	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1개 조문으로 구성</li> <li>• 실시횟수, 담당부서, 결과 활용, 세부 절차와 방법 등</li> </ul>
제6장 인권침해 조사 및 구제	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 8개 조문으로 구성</li> <li>• 진정의 접수, 조사, 심의, 기각, 합의, 권고, 취하 등</li> </ul>
제7장 보 칙	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3개 조문으로 구성</li> <li>• 인권침해 상담, 진정인의 보호, 불이익 금지 등</li> </ul>

**원칙2 : 기업은 인권 침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다.**

- 공사는 구성원들의 인권침해를 예방하고, 더 나은 근무환경을 조성하고자 안전·건강·복지여건을 지속적으로 개선하고 있습니다.

구 분		내 용
인권침해 예방	기관별 고충상담	• 상시 소통채널 운영을 통한 전직원 고충·인사 상담 정례화
	성희롱 고충상담제도	• 성희롱 고충상담창구 운영, 기관별 성희롱 고충상담원 지정 전직원 연1회 이상 성희롱 예방교육 • 직장 내 성희롱 예방 강조대책 시행, 주체별 대응매뉴얼 마련 • 성희롱·성폭력 고충상담 온라인 신고센터 운영
안전·건강·복지	작업장 안전관리	• 산업안전보건교육 (전직원, 분기1회) 실시 • 안전보건관리규정제정, 도급사업 안전관리체계 정립 • 산업안전보건 이행실태 특별점검(40곳)
	직원 고충상담	• 근로자 지원프로그램(EAP) 운영 * 심리(찾아가는 심리상담포함)·재무·법률상담 실시(447명)
	보건서비스	• 찾아가는 건강검진 서비스 실시(전 기관) • 대사증후군 예방 및 금연 프로그램 운영
	다양한 휴가제도	• 임신부 월 1일 태아검진 휴가 • 산전후 휴가 90일 보장, 배우자 출산휴가(10일) • 학교행사 및 교사상담 등에 자녀돌봄휴가 부여(연 3일)

- 공사는 대금지급 시스템을 선도적으로 도입('16.9)하여 협력회사 임금체불을 근절하고 경제적 약자에 대한 보호를 강화하였습니다.



**인권 추진성과**

- 인사조직학회 주관 2019 피플어워드 수상
- 2018년 이후 협력회사 임금체불 Zero화 달성



**원칙3 : 기업은 결사의 자유와 단체교섭권의 실질적인 인정을 지지한다.**

- 공사는 헌법·노동관계법·ILO 기본정신에 의거 노동조합의 정당한 권리 보장을 명문화하고 있습니다. 노동조합 3대 권리를 통해 조합의 자유로운 활동을 보장하고, 조합원의 경제적·사회적 지위 향상을 도모하고 있습니다.

○ 노동조합 권리보장 명문화

구 분	내 용
헌 법 제33조 1항	• 근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 가진다.
노동조합 및 노동관계조정법 제1조	• 이 법은 헌법에 의한 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 보장하여 근로조건의 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하고 ...
노동조합 규약 제3조	• 본 조합은 자주적으로 단결하여 경영참여를 통한 조합원의 근로조건 유지개선과, 복지증진, 기타 경제적, 사회적, 정치적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 한다.

- 합리적 단체협약 의제설정과 지속적인 노사협의를 통하여 근로여건과 경영개선을 동시에 달성하였습니다.

- 내용 및 절차적 합리성을 겸비한 단체협약 의제 속에 32년간 무분규 단체협약 체결
- 노사협의회, 노사공동위원회 및 TF 등 노사공동운영 제도 활성화를 통한 소통과 공감의 협력관계 구축

**원칙4 : 모든 형태의 강제노동을 배제한다.**

- 공사는 근로기준법 및 취업규정에 의거하여 강제노동을 금지하고, 노동의 대가에 대한 적절한 보상을 실시하고 있습니다.

구 분	내 용
근로기준법 제 7 조	• 사용자는 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 못한다.
취업규정 제 15 조	• 통상 근무자의 근무시간은 휴게시간을 제외하고 1일 8시간, 1주 40시간으로 함을 원칙으로 한다.

- 적절한 근로의 대가 지급 및 휴식 보장
  - 연장·야간·휴일 근로에 대한 보상휴가 부여
  - 초과 근무 후 적절한 휴식시간 부여 등 강제노동 배제
- 유연근무제를 이용한 자유로운 근로형태 선택제도 운영
  - 주40시간 내에서 개인여건에 맞게 근무시간을 자유롭게 조정
  - 시간선택제, 시차출퇴근형, 원격근무제 등 8개 유형 활용

**원칙5 : 아동노동을 효율적으로 철폐한다.**

- 공사는 합리적 원칙과 기준에 의거하여 아동노동을 배제하고 있으며 협력회사에 대해서도 노무관리 컨설팅을 통해 아동노동이 철폐될 수 있도록 관리하고 있습니다.
- 합리적 채용기준으로 아동노동 사전예방
  - 채용시 자격사항 등 최소 지원자격기준 설정, 별도 신원조회로 공직자 부합여부 확인 등 비자발적 아동채용 방지
- 협력회사 노무관리 컨설팅
  - 유지관리 협력사원에 대한 적정 인사관리로 부당한 노무제공이 발생하지 않도록 정기적 컨설팅 실시

**원칙6 : 고용 및 업무에서 차별을 철폐한다.**

□ 공사는 관련 규범을 통하여 고용 및 업무에 있어서 부당한 차별을 예방하고 있으며, 취약계층의 취업기회를 확대하고 비정규직의 처우 개선을 추진하고 있습니다.

○ 내부규정에 따른 공정인사 명문화

구 분	내 용
윤리규범 제10조	• 채용, 승진, 평가, 보상 등에 있어 공정하고 합리적인 기준을 적용하며, 기준과 무관한 국적, 인종, 출신지역, 학교, 성별, 연령, 외모 등의 사유로 차별하지 않는다.
인사규정 제24조	• 직원은 형의 선고, 징계 처분 또는 이 규정에 정하는 바에 의하지 아니하고는 그의사에 반하여 휴직, 면직, 기타 불이익한 처분을 받지 않는다.
채용업무관리예규 제3조	• 직원을 채용하는 경우 공개경쟁채용시험에 의해 채용하는 것을 원칙으로 하며 응시자의 공평한 기회 보장을 위해 학력·성별·신체조건·용모·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두지 아니한다.

○ 공정한 인사관리제도 운영과 양성평등 실천

구 분	내 용
공정하고 투명한 채용프로세스 구축	• 최소자격기준 충족 시 필기전형 응시기회 부여 • 구직자에 대한 최소한의 신상정보도 제공하지 않는 블라인드 면접 실시
직위공모제도를 통한 투명한 보직관리	• 인사정보 노출 방지로 학연, 지연 등으로 인한 불합리한 처우 방지 • 능력, 업무경력에 따른 전문가 지수를 활용한 직위공모제 도입
합리적인 승진제도 운영	• 공평한 승진기회 제공을 위한 유지관리 현장근무자 우대방안 및 호칭대우제 도입을 통해 다양한 분야의 자아실현 기회 제공
출산·육아 지원 여건마련	• 육아휴직, 출산휴가, 태아검진휴가 등 직원 여건을 고려한 인사제도 운영 • 직장 어린이집 운영, 육아를 고려한 근무지 배치 등 근무환경 개선

○ 비정규직의 정규직 전환 및 처우개선

구 분	내 용
정규직 전환	<ul style="list-style-type: none"> <li>상시·지속적 업무에 종사하고 있는 비정규직 근로자 6,532명 정규직 전환 완료(직접고용 996명, 자회사 5,536)</li> </ul>
처우개선	<ul style="list-style-type: none"> <li>기본급 지속인상으로 무기계약직과 동일임금 수준 지급 및 차별 해소</li> <li>* 무기계약직 기본급의 100% 수준으로 인상(기존 97.5%)</li> </ul>

○ 취약계층 취업기회 확대

구 분	내 용
장애인 및 취업지원대상자 채용	<ul style="list-style-type: none"> <li>장애인 의무고용비율 준수(상시근로자의 3.4% 이상)</li> <li>국가보훈처와 협업하여 취업지원대상자 추천전형 도입</li> </ul>
비수도권 지역인재 채용	<ul style="list-style-type: none"> <li>실질적인 블라인드 채용을 통한 학력에 따른 차별 철폐</li> <li>‘17년 : 97명(52%) → ‘18년 : 128명(50%) → ‘19년 : 127명(45%)</li> </ul>
이전지역 인재 채용	<ul style="list-style-type: none"> <li>채용할당제 도입을 통한 지속적 이전지역 인재 채용 확대</li> <li>‘17년 : 38명(20%) → ‘18년 : 45명(22%) → ‘19년 : 49명(23%)</li> </ul>
고졸채용	<ul style="list-style-type: none"> <li>先취업·後진학 등 다양한 지원책을 통한 우수 고졸 인력 채용</li> <li>‘17년 : 55명(29%) → ‘18년 : 42명(16%) → ‘19년 : 37명(13%)</li> </ul>

<b>노 동 추진성과</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>노사협의회 및 단체협약 이행률 15%p 향상(78→93%)</li> <li>장애인 의무고용비율(3.4%) 초과달성(5.0%)</li> <li>취업지원대상자 고용목표 6% 달성</li> <li>이전지역 인재채용 목표(21%) 초과달성(23%)</li> </ul>
---------------------	--

### 3

## 환경

**원칙7 : 기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지한다.**

- 공사는 발생가능한 환경갈등에 대하여 사전적인 예방조치를 통해 환경문제 발생의 최소화를 위해 노력하고 있습니다.

구 분	내 용
환경영향평가 신뢰도 제고 (세종-안성 구간)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 주민 참여기회 확대</li> <li>- 다수민원지역 합동 소음 측정, 쉬운 설명자료 작성(2D도면→3D동영상)</li> <li>• 평가 전문성 강화</li> <li>- 전문가 합동 현장조사(환경부, 한국환경정책평가연구원,국립생태원)</li> </ul>
철저한 사후관리	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 협의내용 충실 이행</li> <li>- 모니터링 횟수 강화(기준대비 수질 3배, 야생동물 6배)</li> <li>- 지자체·전문가 합동 현장조사</li> <li>• 첨단기술을 활용한 예방적 관리</li> <li>- 전문가 합동 현장조사(환경부, 한국환경정책평가연구원,국립생태원)</li> </ul>

**원칙8 : 환경적 책임을 증진하는 조치를 수행한다.**

- 공사는 다양한 활동을 통해 환경을 온전히 보전하는 노력을 적극 추진하고 있습니다.

구 분	내 용
한 생 복 반 태 도 축 원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 도로로 단절된 한반도 생태축을 복원하여 생태계 연결성 회복</li> <li>- 생태통로 조성, 야생동물 이동로 연결, 생물 다양성 증진</li> <li>- 1단계('13~'18년) 5개소 1.7만㎡ 복원 완료</li> <li>- 2단계(~'22년) 20개소 39만㎡ 복원 추진</li> </ul>
동 물 사 고 ( 로 드 킬 ) 예 방	<ul style="list-style-type: none"> <li>• '20년까지 도전적 목표 설정(0.4건/km) *선진국 최고수준 0.5건/km</li> <li>- 전년대비 18% 저감('17년 0.51건/km, '18년 0.42건/km)</li> <li>• 사고다발구간 집중 투자</li> <li>- 공주 등 5개소에 울타리 60km 설치</li> <li>• 환경부, 국토교통부, 녹색연합 등과 로드킬 예방을 위한 합동 캠페인 실시</li> </ul>
온 실 가 스 축	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 도로조명 친환경 LED로 교체(터널 '22년까지 194개소, 가로등 '20년까지 68천개)</li> </ul>
물 순 환 체 계	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LID 생태습지조성으로 비점오염물질 저감 및 물순환 체계 회복</li> <li>- IC, JCT 녹지대에 LID 생태습지 5개소 조성</li> </ul>

**원칙9 : 환경친화적 기술의 개발과 확산을 촉진한다.**

□ 공사는 고속도로에 적용 가능한 기술을 개발하고 확산하여 친환경 고속도로를 만들고 있습니다.

구 분	내 용
미 세 먼 지 감	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 국내 최초로 터널 미세먼지 저감장치 개발               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 무동력 대형필터 여과기술로 공인기관 시험 및 전문가 검증</li> <li>- 수도권 인근 수리터널 등 4개소(필터:14대) 설치 적용</li> <li>- 미세먼지 570kg/년 저감, 지자체·타기관 등 기술 공유</li> </ul> </li> <li>• 수도권 대도심 비산먼지 개선               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 노면청소 강화 시범운영(월 1회→2회), 장비·인원 추가투입(14억원)</li> <li>- 비산먼지 1,226톤/년 저감(전년대비 2배)</li> </ul> </li> <li>• 건설현장 관리 노력 강화               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 건설근로자 보호를 위해 터널 입출구부에 실시간 농도 측정 및 기준 초과시 자동 살수하는 자동제어 시스템 구축</li> <li>- 주민 보호를 위해 주거 인접현장에 먼지 신호등을 설치하고 단계별 차별화된 저감조치 실시</li> <li>- 비산먼지 36% 저감(62→39<math>\mu\text{g}/\text{m}^3</math>)</li> </ul> </li> </ul>
고 속 도 로 소 음 저 감	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 차세대 소음저감기술 도입               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기존 '방음벽 설치' 중심에서 '소음발생 저감'으로 전환</li> <li>- 노면 마찰소감을 저감 또는 흡수하는 공법 도입</li> <li>- 방음벽 높이를 2~10m를 낮추는 효과로 경관 및 주행여건 개선</li> </ul> </li> </ul>
고 속 도 로 태 양 광 발 전 사 업	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 도로부지 및 시설물을 활용한 태양광 발전사업으로 친환경 에너지 생산               <ul style="list-style-type: none"> <li>- '12년부터 성토부, 녹지대 등 활용 124.5MW 추진 중                   <ul style="list-style-type: none"> <li>* (운영중) 76.3MW(133개소) (건설중) 48.2MW(103개소)</li> </ul> </li> <li>- '19년까지 총 54.2억원의 수익 발생</li> <li>- '30년까지 고속도로에 필요한 에너지를 자체생산 신재생에너지로 전량 생산할 수 있는 기반 마련</li> </ul> </li> </ul>

**환경 추진성과** • 동물사고 18% 감소, 사고 다발구간 23% 저감  
 • 환경보전 유공 환경부 표창(대기질분야 공기업 유일)

# 4

## 반부패

**원칙10 : 기업은 부당취득 및 뇌물 등을 포함하는 모든 형태의 부패에 반대한다.**

□ 공사는 “반칙과 특권없는 청렴한 고속도로”라는 비전 아래 반부패·청렴 향상을 위하여 전사적 역량을 집중하고 있습니다.

### ○ 전사적 청렴경영체계 구축

구 분	내 용
고위직 반부패 의지 확립	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 청렴향상추진협의회, 윤리경영위원회 등 고위직 청렴협의체 운영</li> <li>• CEO 포털, 경영진 현장경영 등 온·오프라인 청렴소통 활성화</li> </ul>
임직원 청렴정책 참여 활성화	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 청렴향상 아이디어 공모 실시 및 우수 아이디어 정책 반영(7건)</li> <li>• 현장 개선의견을 청취하는 내부청렴도 향상 특별추진단 신설</li> </ul>

### ○ 규정 제·개정을 통한 청렴의무 강화

구 분	내 용
임직원 행동강령 개정	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공정한 직무수행이 어려운 관계에 해당하는 자의 구체적 명시</li> <li>• 직무권한 등을 행사한 부당행위(갑질)기준 정립</li> </ul>
인사규정시행세칙 개정	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 채용비리 징계시 승진 제한기간 3개월 연장, 징계감경 제한</li> </ul>
채용업무관리예규 제정	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 채용비리 사전 차단 및 엄중제재를 위한 기준 명문화</li> </ul>
공사관리규정 개정	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 원하도급 불공정 계약 체결 방지 조항 신설</li> <li>- 하도급 계약시 부당특약 부존재 확인서 제출 의무화</li> </ul>

### ○ 반부패 자정역량 강화

구 분	내 용
내부신고 활성화	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 금품·향응 수수 등 부패행위자 의무적 고발대상 확대</li> <li>• 부패행위 신고자 보상금·포상금 한도액 및 지급기준 상향</li> </ul>
참여·실천형 윤리청렴교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 부패취약분야 청렴순회교육 지사확대 실시(1,608명)</li> <li>• 자체 청렴강사 31명 육성, 우수청렴인재 대상 심화교육 실시</li> </ul>
청렴 조직문화 형성	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 예산 부당사용, 갑질 유무를 평가하는 자가진단시스템 도입</li> <li>• 청렴관련 지식을 공유할수 있는 청렴갑질소통방 운영</li> </ul>
이해관계자 소통 강화	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공사, 유지관리현장 불공정 관행개선을 위한 참여자 인터뷰 실시</li> <li>• 유지관리 상생협력 ‘제도개선 협의체’ 운영</li> </ul>

**반 부 패 추진성과** • 한국언론인협회 주관 2019년 공직사회 청렴 부문 Korea Top award 대상 수상  
 • 산업정책연구원 주관 국가산업대상 윤리·인권경영부문 대상 수상