

특집연구논문

반도체 직업병 10년 투쟁의 법·제도적 성과와 과제

임자운*

* 반올림 활동가·변호사 전자우편: paperwatch@naver.com

시민단체 ‘반올림’을 중심으로 지난 10년간 이루어진 반도체 직업병 투쟁은 법·제도적 측면에서 상당한 성과를 이루었다. 먼저 직업병 인정 투쟁에서 총 24명의 재해노동자가 10개 질환으로 법원과 근로복지공단의 직업병 인정을 받았다. 특히 각 사건에 대한 법원 판결들이 대상 사업장과 질병을 확장했을 뿐 아니라 인정 논리면에서도 발전하는 모습을 보여 왔다. 그 정점에는 2017년 8월에 나온 대법원 판결이 있다. 직업병 예방 대책으로 가장 중요시된 ‘노동자 알권리’와 관련해서도 의미 있는 법안과 판결, 정부 지침이 나왔다. 안전보건 자료 공개, 영업비밀 사전 심사제 등을 도입하는 산업안전보건법 개정안이 국회에서 논의 중이고, 최근 법원은 반도체 공장에 관한 정부의 안전보건 진단 결과를 공개하라고 판결했다. 고용노동부도 최근 안전보건자료를 적극적으로 공개하도록 하는 내부 지침을 마련했다. 이 연구는 이러한 판결과 법안, 지침 등이 나오게 된 구체적인 경위와 각각의 내용들을 정리하고 그 의미를 분석함으로써, 앞으로 계속될 ‘전자산업 노동건강권’ 운동의 밑거름이 될 수 있도록 하고자 한다.

주제어 | 반도체 직업병, 삼성 백혈병, 반올림, 노동건강권, 산업재해, 알권리

1. 들어가며

2018년 3월이 되면 삼성반도체 백혈병 피해자인 고 황유미 씨¹⁾가 세상을 떠난지 11주년이 된다. 우리 사회에 반도체 노동자들의 직업병 참사가 알려지고 그 해결을 촉구하는 투쟁이 전개된 시간도 그만큼 흘렀다.

유미 씨의 아버지 황상기 씨가 딸의 열정을 안고 거리로 나서면서 이 싸움은 시작되었다. 딸의 죽음이 반도체 공장과 관련이 있다고 확신한 그는 함께 싸워줄 사람들을 찾아 나섰고, 그의 호소에 귀 기울인 활동가들이 2007년 11월 「삼성반도체 집단 백혈병 진상 규명과 노동기본권 확보를 위한 공동대책위원회」이라는 길고 복잡한 이름의 단체를 만들었다. 이름에서 알 수 있듯, 모임의 초점은 ‘삼성전자 반도체 공장’ 노동자들의 ‘백혈병’ 문제에 맞추어져 있었다. 그러나 활동가들은 곧 ‘삼성’과 ‘백혈병’에 국한된 문제가 아니라는 것을 알게 된다. 그래서 2008년 2월, 활동 영역을 ‘전자산업 노동건강권’ 문제로 확대했고 단체 이름도 ‘반도체 노동자의 건강과 인권지킴이, 반올림’(이하 ‘반올림’)으로 바꿨다. 그로부터 지금까지 반도체 직업병 투쟁의 중심에는 늘 ‘반올림’이 있었다.

1) 2003. 10. 부터 2005. 6. 까지 삼성전자 반도체사업부 기흥사업장에서 확산 및 식각 공정 오퍼레이터로 근무했다. 근무 중이던 2005. 6. 급성 골수성 백혈병 진단을 받았고, 2007. 3. 사망했다. 당시 나이 23세. 고인과 함께 근무했던 고 이숙영 씨 역시 백혈병으로 사망한 사실이 알려지며, 반도체 노동자의 백혈병 문제가 사회적 논란이 되기 시작했다. 서울고등법원이 2014. 8. 21. 고 황유미·이숙영의 백혈병을 산업재해로 인정하는 판결을 내리고 이 판결이 그대로 확정되며, 이들의 사망과 삼성 반도체 공장 사이의 관련성에 대한 법적 다툼은 끝이 났다.

반올림의 투쟁은 “노동안전문제를 한국 사회에 본격적으로 알리는데 기여했다”거나 “노동자 건강과 노동환경을 둘러싼 산업 체계, 보험체계, 과학체계, 법률체계의 모순을 드러냈다”는 평가를 받는다(김종영·김희윤, 2016). 하지만 반도체 직업병 참사의 최대 가해자로 꼽히는 삼성전자는²⁾ 이와 관련한 반올림과 언론의 문제제기를 여전히 “비과학적 문제제기”, “악의적 왜곡”, “허위사실” 등으로 폄훼하고 있다³⁾. 피해자 측과 가해자 측의 입장이 이처럼 극명하게 대립되는 상황만을 보더라도, 이 싸움은 여전히 뜨겁게 계속되고 있다. 이 글이 쓰여지고 있는 시간에도 반올림은 삼성전자 서초사옥 앞에서 노숙농성을 하고 있다. 2015년 10월에 시작하여 900일 가까이 되었다.

하지만 반올림이 중심이 된 반도체 직업병 투쟁이 현재까지 이루어낸 성과도 적지 않다. 특히 법·제도적으로 여러 성과가 있었다. 먼저 ‘진상규명 및 피해보상’ 측면에서 반도체 노동자 24명의 10개 질환(백혈병, 림프종, 재생불량성빈혈, 유방암, 난소암, 뇌종양, 폐암, 다발성경화증, 다발성신경병증, 불임)이 직업병⁴⁾ 인정을 받았다.

2) 2017년 12월 기준, 반올림에 제보된 전체 직업병 피해 제보자는 364명인데 그 중 236명이 삼성전자 반도체·LCD 생산라인 근무자였다. 이들 중 법원과 근로복지공단으로부터 산업재해 인정을 받은 피해자는 총 24명인데, 그 중 20명이 삼성전자 반도체·LCD 생산라인 근무자였다. 반도체 직업병 문제가 삼성전자에서만 있었던 것은 아니지만 현재까지 삼성전자 사업장에서 가장 많은 피해자가 확인된 것은 당연한 사실이다.

3) 삼성전자는 ‘삼성 뉴스룸’(news.samsung.com/kr)이라는 웹사이트에 ‘이슈와 팩트’라는 코너를 만들어, 언론이 보도한 삼성 관련 이슈에 대한 입장을 직접 밝히고 있다. 해당 코너에 올라오는 글의 반 이상이 반도체 직업병 이슈에 대한 것이다. 그 내용들을 보면 여전히 삼성의 기본 입장은 직업병 문제의 존재 자체를 전면 부인하는 것임을 알 수 있다.

4) 엄밀히 따지면 이 글에서 말하는 ‘직업병’이란 산업재해보상보험법상 용어인 ‘업무상 질병’으로 표기하는 것이 맞다. 그런데 일반적으로 ‘직업병’과 ‘업무상 질병’은 동일한 개념으로 쓰이고, 반도체 노동자들이 산재보상을 받기 위해 근로복지공단과 법정에서 벌이는 투쟁도 흔히 ‘반도체 직업병 인정 투쟁’으로 불리고 있어, 이 글에서도 ‘직업병’이라는 말을 쓰도록 한다.

또한 ‘재발방지’ 측면에서도 반올림이 전자산업 노동자의 직업병 예방 대책으로서 가장 중요하게 생각해 온 ‘노동자 알권리’ 문제와 관련하여, 의미 있는 법원 판결과 정부 정책들이 나왔다.

시기적으로 보면 법·제도적 측면의 성과들 중 상당수가 비교적 최근, 특히 2017년에 나왔다. 물론 아직 해결해야 할 문제가 많지만, 이 시점에서 지난 10년 투쟁의 경과와 성과를 정리하는 것은 다음 10년 투쟁을 준비하기 위해서도 필요하다.

2. 법·제도적 투쟁의 의의

1) 반도체 직업병 문제에서 법·제도적 투쟁의 의미⁵⁾

2016년 가을, 우리는 헌정사상 초유의 국정 농단 사태를 겪었다. 누적집계 1500만에 달하는 사람들이 주말마다 광장에 나와 대통령 퇴진을 외쳤고 대통령 지지도가 5%대까지 추락했을 정도로, 여론은 압도적이었다. 하지만 그러한 상황에서도 대통령을 물러나게 하기 위해서는 헌법재판소의 탄핵심판제도가 필요했다. 민중의 대대적인 쫓기는 ‘필요’ 조건이었으나 ‘충분’ 조건은 아니었다.

이처럼 세상은 이미 ‘제도화’ 되어 있었다. 아무리 정의롭고 시급하게 요청되는 개혁이라 할지라도 대부분 법·제도 안에서 천

5) 이 글에서 ‘법·제도적 투쟁’이라 함은 반도체 직업병 문제 해결(직업병 인정과 보상, 예방)을 위해 현행 법(산업재해보상보험법, 산업안전보건법, 공공기관의정보공개에관한법률 등)과 관련 제도(산재보상 신청 및 산재소송, 정보공개청구 등) 하에서 벌어진 투쟁을 의미한다.

천히 이루어진다. 대중을 향한 선전과 선동, 광장에서의 날선 투쟁은 여전히 필요하지만, 법·제도 안에서의 투쟁이 함께 이루어지지 않는다면 무력한 외침에 그치기 쉽다.

반도체 직업병 문제도 그랬다. 반도체 산업이 노동자들의 암을 유발한다는 반올림의 주장은 자칫 일각에서 제기되는 ‘의혹’ 정도로 치부되기 쉬웠다. 실제 삼성을 싫어하는 사람들이 퍼뜨리는 ‘음모론’으로 몰아가는 분위기도 있었다. 늘어가는 피해 제보 숫자와 피해자들의 안타까운 사정들만으로는 기업과 정부의 어떠한 변화도 기대할 수 없었다. 진보 진영 안에서의 연대를 이끌어 내기도 어려웠다. 이를테면 “고 황유미의 백혈병은 직업병이 맞다”는 판단이 법·제도 안에서 나와야 했다. 법원 판결과 같은 공신력 있는 판단이 나오기 전이라도 최소한 자신의 양심을 걸고 그렇게 말할 수 있으며 그 이유를 논리적으로 설명할 수 있는 법률 혹은 의학 전문가가 필요했다. 반올림을 직접 만들고 이끌어온 두 명의 대표적인 활동가가 이종란 공인노무사와 공유정옥 직업환경의학 전문의라는 점은 그래서 더 의미가 크다.

한편 직업병 피해를 입은 당사자들에게는 그 피해를 ‘법적으로’ 인정받는 것에 더 크고 중요한 의미가 있었다. 우선 산업재해보상보험법(이하 ‘산재보험법’)에 근거한 보상으로써 질병에 따른 경제적 부담이 일부나마 해소될 수 있었다. 또한 삼성전자와 같은 회사들이 노동자들의 직업병 피해를 전면 부인하며 그들의 질병을 업무와 무관한 개인적인 문제로 치부해 왔던 탓에, 근로복지공단이나 법원으로부터 직업병 피해를 인정받는 것은 재해 당사자와 그 가족들의 명예 회복과도 관계가 있었다. 한편 반올림과 함께 직업병 인정 투쟁을 벌여왔던 피해자들은 “다시는 나와 같은

피해자가 나와서는 안된다”거나 “내 잘못이 아니라는 말을 듣고 싶었다”는 이유로, 길고 고된 소송 과정까지 감내했다고 말한다.

2) 법률가의 역할

이처럼 반도체 직업병 문제에서 법·제도적 투쟁이 갖는 의미가 큰 만큼 법률가의 역할도 중요하다. 이 투쟁에 함께 했던 법률가들은 크게 노무사와 변호사로 구별된다. 노무사는 근로복지공단의 행정절차(업무상 질병 판정 절차)에서, 변호사는 법원의 소송절차(근로복지공단의 불승인 처분취소 소송⁶⁾)에서 주로 활동했지만, 양자 모두 노동자들의 질병이 법적으로 직업병 인정을 받을 수 있도록 연구하고 관련 실무를 담당해 왔다는 점에서는 차이가 없다.

이 투쟁에 함께 해온 노무사들의 중심에는 반올림의 활동이 시작된 2007년부터 지금까지 그 활동을 이끌어 오고 있는 이종란 노무사가 있다. 또한 이 문제에 대한 개인적인 관심에 따라 개별적으로 사건 대리를 맡아 온 노무사들이 있었다. 하지만 산재신청 건수가 늘어나고 사업장과 질병이 다양화 될수록 모든 사건을 전체적으로 관리하고 함께 연구해야할 필요성이 커졌고, 그래서 ‘반올림 지원 노무사 모임’(약칭 ‘반지모’)이 만들어졌다. 지금은 반올림이 관여하는 거의 모든 산재신청 사건이 ‘반지모’ 안에서 처리되고 있다.

6) 정확한 사건명은 ‘요양불승인처분취소’(재해당사자가 원고인 경우) 혹은 ‘유족급여및장의비부지급처분취소’(재해당사자의 유족이 원고인 경우) 사건이다.

변호사들의 연대는 2010년 1월에 제기한 제1차 소송(황상기 씨 등 백혈병·림프종 피해가족 6인이 제기한 산재소송⁷⁾)에서부터 시작되었다. 당시 5인의 변호사로 공동 대리인단을 꾸렸는데, 민주노총 법률원(이하 ‘법률원’) 또는 민주사회를 위한 변호사 모임(이하 ‘민변’)에 소속되어 있거나 그로부터 추천받은 이들이었다. 제1차 소송이 진행 중인 동안에도 다른 피해자들의 소송이 계속 이어졌고, 역시 각 사건마다 법률원 혹은 민변의 도움을 받아 소송 대리인을 찾았다. 그러다 2013년 3월, 필자가 반올림 상임활동가가 된 이후부터는 필자가 소송 업무를 총괄하였다. 그 때부터 약 2년 정도는 필자가 모든 소송을 대리하였고, 그 이후부터는 다시 법률원 혹은 민변 소속 변호사들과 함께 소송 대응을 하고 있다.

이러한 법률가들의 역할이란, 가장 중요하게는 아래에서 소개하는 직업병 인정 투쟁 절차에서 피해자 측 대리 업무를 하는 것이다. 근로복지공단의 행정절차 안에서는 신청서 접수, 공단의 재해조사, 산보연의 역학조사, 업무상 질병판정위원회 심의 등으로 이어지는 일련의 절차에서 각각 피해자 측 대응을 한다. 법원의 소송절차 안에서는 소장을 포함한 각종 서면을 쓰는 것을 시작으로 매 기일마다 법정 변론을 하고 각종 증거조사 신청과 기타 증거 수집·정리 업무를 한다. 업무상 유해요인을 빠짐없이 정밀하게 파악하기 위해 재해당사자들은 물론 반올림 활동가들과도 긴밀하게 소통해야 하고, 반도체 공정에 대한 별도의 연구도 해야 한다. 직업환경의학이나 산업위생 분야의 전문가를 찾아가 도움을

7) 고 황유미, 이숙영 씨 등 가장 초기에 제보를 받아 산재신청을 했던 백혈병·림프종 피해자들을 모아, 제일 먼저 소송을 제기한 사건이다. 반올림 안에서는 이 소송을 ‘1차 소송’이라고 부른다.

청하고, 그 결과를 공단의 심사 절차나 법원의 소송절차에 반영해야 하는 경우도 종종 있다.

한편 ‘노동자 알권리’와 같은 직업병 예방 대책을 마련하는 과정에서도 법률가의 역할이 필요하다. 직업병 피해노동자와 활동가들이 현장이나 상담, 기타 활동 과정에서 느꼈던 여러 문제의식을 구체적인 법률안이나 정책으로 마련하는 업무에 법률지식이 필요한 경우가 많다. 예컨대 반올림은 민변 노동위원회 소속 변호사, 서울대 법학전문대학원 학생 등과 함께 ‘노동자 알권리법 연구 모임’과 ‘정보공개청구 네트워크’를 만들어, 알권리 및 기업의 영업비밀 문제 등을 해결하기 위한 정책, 법률안을 만드는 연구 사업을 벌이기도 하였다.

3) 법률가와 활동가, 그리고 과학자

위와 같은 법·제도적 투쟁에서 법률가의 모든 활동은 활동가와 과학자의 조력을 필요로 했다. 특히 직업병 인정 투쟁은 활동가와 과학자의 조력 없이는 거의 불가능했다.

(1) 먼저 활동가들은 재해당사자의 투쟁을 이끌어내고 당사자와 법률가를 연계했으며 투쟁 전반을 지원했다. 피해 제보를 가장 먼저 접하고 그 내용을 기록하는 일, 재해당사자에게 산재보상 신청과 관련 소송에 나서도록 설득하는 일은 주로 활동가들의 몫이었다. 설득에 성공한 당사자를 법률가와 연계하고 그 이후의 법적 절차 전반을 지원하는 일도 활동가들이 했다. 활동가들은 소송에 필요한 자료, 동료 진술 등을 직접 수집하여 제공하기도 했다.

또한 활동가들은 근로복지공단 혹은 법원의 직업병 인정 판단에 도움이 되는 사회적 여론을 형성하는데 결정적인 역할을 해왔다. 이 문제와 관련하여 기자회견, 토론회, 집회, 거리 선전전, 언론 인터뷰나 기고, 관계부처 항의방문이나 면담요청 등을 기획하는가 하면, 관련 책과 연극, 영화⁸⁾가 나오는 과정에도 함께 했다. 이렇게 만들어진 사회적 여론이 반도체 직업병 관련 소송에서 재판부로 하여금 신중한 판단을 하도록 하고, 최소한 재판 진행에 있어서만큼은 노동자 측에 불리하지 않도록 주의를 기울이게 하는데 적지 않은 기여를 했다고 생각한다.

한편 법원에서 직업병 인정 판결이 나오면 활동가들은 정부가 그 판결에 승복하도록, 일종의 ‘항소 저지’ 투쟁에 나서기도 했다. 2011년 6월, 서울행정법원이 고 황유미·이숙영의 백혈병을 처음으로 직업병으로 인정하자(1심 판결), 반올림 활동가와 피해가족들은 근로복지공단에서 항소 포기를 요구하는 연좌 농성을 벌였다(미디어오늘, 2011.7.12.). 그 이후에도 법원이 직업병 인정 판결을 할 때마다 반올림 활동가들은 기자회견을 열거나 성명서를 발표하여 근로복지공단의 항소 포기를 요구하는 사회적 여론을 만들고자 했다. 근로복지공단이 최근 서울행정법원의 반도체 직업병 인정 판결(1심) 두 건에 대해 잇따라 항소하지 않고 그대로 승복한 것에는⁹⁾ 그러한 투쟁의 영향이 있었다고 본다.

8) 관련 책으로는 「삼성반도체와 백혈병」(2010. 박일환·반올림), 「먼지 없는 방」(2012. 김성희), 「사람 냄새」(2012. 김수박), 「삼성이 버린 또 하나의 가족」(2011. 희정·반올림)이 있고, 2014년 10월에는 연극 「반도체 소녀」가 전국 순회공연을 하였으며, 2014년 2월과 3월에는 홍리경 감독의 다큐 영화 「탐욕의 제국」과 김태운 감독의 극 영화 「또 하나의 약속」이 각각 개봉되기도 하였다.

9) 근로복지공단은 최근 반도체 공장 노동자의 유방암과 백혈병을 각각 직업병으로 인정한 서울행정법원의 1심 판결들에 대해(2017. 8. 10. 선고 2015구단56048 판결, 2017. 11. 17. 선고

이러한 역할을 했던 대표적인 활동가들이 위에서 언급한 이종란과 공유정옥이다. 각각 노무사와 직업환경의학 전문의면서 활동가이기도 했다. 2013년부터는 필자와 권영은이 반올림 상임활동가로 결합했다. 그밖에 한국노동안전보건연구소의 손진우, 정재현, 다산인권센터의 안은정, 박진, 노동건강연대의 박혜영, 삼성노동인권지킴이의 조대환, 건강한노동세상의 전지인, 장안석, 산재노협의 박영일 등이 오랜 시간 반올림과 함께 해 왔던 활동가들이다.

(2) 직업환경의학, 산업위생, 직업역학 등에 전문성이 있는 과학자들은 재해당사자들의 질병과 업무 사이의 ‘자연과학적·의학적’ 관련성에 대한 전문지식과 판단을 제공한다. 아래에서 상세하게 서술하겠지만, 직업병 인정 투쟁의 법적 쟁점은 ‘질병과 업무 사이의 상당인과관계’이고 이는 곧 양자 간의 ‘규범적’ 관련성을 판단하는 것이다. 과학자들이 제공하는 ‘자연과학적·의학적’ 관련성에 대한 전문지식과 판단은 그러한 ‘규범적’ 관련성을 입증하는데 매우 중요하다. 자연과학적·의학적 관점에서 해당 업무가 질병의 발병 혹은 악화에 기여했을 수 있다는 개연성이 곧 규범적 관련성을 판단하는 결정적인 자료가 되기 때문이다.

그러한 역할을 담당했던 전문가로서는 앞에서 언급한 공유정옥 외에도 시민건강증진연구소의 김명희, 노동환경건강연구소의 이윤근, 김신범, 노동건강연대의 이상윤 등을 들 수 있다. 삼성 백혈병 사건에서 최초의 승소 판결(위에서 언급한 “제1차 소송”)을 이끌었던 박영만 변호사도 직업환경의학 전문가였다. 그밖에도 많은 전문가들의 이름이 떠오르지만 일일이 언급하지는 않으려 한다. 그들에게 잘못된 오해가 덧씌워질 수 있기 때문이다. 그들은 종종

2015구합70225 판결), 모두 항소하지 않았다.

반올림 측과 비슷한 주장을 한다는 이유만으로 기업과 언론으로부터 비전문적이고 편향적이라는 비난을 받아야 했다.¹⁰⁾

다만 과학자의 조력을 받을 때 주의해야 할 점이 있었다. 법률가들이 소송에서 ‘규범적’ 관련성을 입증하는 것과 과학자들이 자신들의 영역에서 ‘자연과학적·의학적’ 관련성을 연구하는 것은 엄연히 다르다는 점이다. 따라서 과학자들의 연구 결과와 판단을 주의 깊게 살펴야 할 필요는 있으나, 그 판단에 의존하거나 매몰되지는 말아야 했다. 예컨대 어느 노동자의 백혈병이 직업병인지 여부를 다투는 소송에서 법률가는 그 노동자의 작업환경에 존재했던 백혈병 유발 인자를 특정해야 하는데, 그때 백혈병을 일으킨다는 점이 ‘의학적으로’ ‘확립된’ 유해인자만을 찾으려 하다가는 법률가 스스로 과학의 한계에 갇히는 꼴이 될 수 있었다.

(3) 필자는 반올림 상임활동가이자 법률가(변호사)로서 반도체 직업병 인정 투쟁에 참여해 왔다. 따라서 위에 서술한 법률가의 역할과 활동가의 역할을 함께 수행했는데, 그로 인한 긍정적인 측면이 꽤 있었다. 이를테면 활동가로서 직업병 피해 제보를 처음 접하였을 때 바로 제보 당사자에게 법적인 구제수단과 절차, 관련 쟁점에 대해 설명하면, 그만큼 당사자로 하여금 산재보상 신청이나 소송에 나서도록 설득하는 것이 용이해 진다. 활동가로서 재해당사자와 쌓아둔 신뢰와 친밀함이 소송 과정에서 큰 도움이 되기도 한다. 활동가로서 수시로 접하는 각종 공정 자료, 제보 사례,

10) 그러한 비난을 받았던 대표적인 인물이 서울대 보건대학원 백도명 교수다. 그는 2009년 고용노동부 권고로 시작된 ‘반도체 사업장 유해성 평가’ 사업을 이끌며, 반도체 공장에서 취급하는 화학제품에서 ‘벤젠’이 검출된다는 사실을 처음으로 밝혀냈고, 반도체 공장의 화학물질 관리 문제를 여러 차례 제기해 왔다. 그로 인해 일부 기업과 언론에 의해 편향되고 거짓된 전문가라는 비난을 받아야 했다.

노동자 진술 등이 소송에서 효과적으로 활용되는 경우도 많고, 거꾸로 소송 업무를 하며 취득한 직업병 인정 논리와 근거들이 활동가로서 각종 선전 활동, 언론 대응, 외부 교육 등을 할 때 크게 도움이 되기도 한다. 또한 반올림 활동 과정에서 발생하는 각종 법률적 쟁점에 대해 빠르게 판단하고 대응할 수 있다는 장점도 있다. 집회나 시위, 교섭 과정에서 발생하는 법률적인 분쟁에 직접 대리인으로 나서는 경우도 있었다¹¹⁾.

다만 여기에서도 주의해야 할 점은, 법률가의 관점에서 어떤 문제의 추이를 전망하거나 해결책을 모색할 때 갖게 되는 한계가 있다는 것이다. 법의 보수성에 기인한 어쩔 수 없는 한계다. 그러한 한계가 반도체 직업병 투쟁 자체를 옹아매지 않도록 해야 한다. 반도체 직업병 투쟁에서 법·제도적 투쟁은 중요한 일부일 뿐 전부가 될 수 없고, 법·제도적 해결은 보상과 예방의 측면에서 모두 분명한 한계점이 있음을 명심해야 한다. 요컨대 직업병 피해 당사자와 현장 노동자, 활동가의 관점이 반도체 직업병 투쟁 전반에 관철되도록 해야지, 법률가의 관점으로 이 투쟁을 주도하려 해서는 안 된다.

11) 예컨대 2013년 7월 다른 반올림 활동가가 직업병 피해가족들의 1인 시위를 지원하는 과정에서 경찰로부터 불법적으로 체포되는 사건이 발생했을 때, 필자는 해당 활동가의 변호인으로서 경찰 및 검찰 조사에 참여했을 뿐 아니라 향후 관련 형사소송과 국가배상청구 소송을 직접 대리하여 모두 승소 판결을 받았다.

3. 직업병 인정 투쟁의 성과와 과제

1) 직업병 인정 투쟁의 절차

직업병 피해를 입은 노동자나 그 유족¹²⁾이 근로복지공단에 산재보험법상 ‘업무상 질병’에 따른 보상을 신청하면, 공단은 업무상 질병 판정 절차에 돌입한다. 먼저 ‘재해조사’를 실시하여 재해경위와 근로관계, 사업장의 업무환경 등을 조사한다. 구체적으로는 신청인과 사업장이 제출한 자료 검토, 사업장 방문 조사, 관계자 면담 등을 한다. 다만 사업장이나 질병의 특성상 근로복지공단의 자체적인 조사만으로는 부족하다고 판단할 경우, 공단은 지정된 전문기관에 자문할 수 있고, 그에 따라 산업안전보건연구원(이하 ‘산보연’), 직업성폐질환연구소 등이 질병의 업무관련성 판단에 필요한 조사를 할 수 있다¹³⁾. 실무에서는 이를 ‘역학조사’라고 하는데, 반도체 직업병 사건에서는 대부분 산보연 등의 역학조사가 실시되었고, 사실상 이 조사 결과가 근로복지공단 처분의 핵심 근거가 되어 왔다.

근로복지공단의 재해조사 및 산보연 등의 역학조사가 마무리되면, 공단은 그 조사결과를 업무상질병판정위원회에 송부하며 심의를 의뢰한다. 업무상질병판정위원회는 근로복지공단 이사장이 변호사, 공인노무사, 의사 등의 자격을 가진 사람들 중에서 위촉

12) 노동자가 업무상의 사유로 사망한 경우에 그 유족에게 지급하는 ‘유족급여’를 청구하는 경우를 의미한다.(산업재해보상보험법 제62조 참조)

13) 산업재해보상보험법 시행규칙 제22조, 산업안전보건법 제43조의 2 및 동법 시행규칙 제107조의 2, 근로복지공단 요양업무처리규정 제9조 참조.

하거나 임명한 1인의 위원장과 150명 내외의 위원으로 구성된 심의기관이다. 위원장이 지명한 6명의 위원으로 회의를 구성하여, 구성원 과반수 출석과 출석위원 과반수 찬성으로 개별사건의 업무상 질병 인정 여부를 심의한다.¹⁴⁾

근로복지공단은 업무상질병판정위원회의 심의결과에 따라 승인 혹은 불승인 처분을 내린다. 공단의 처분에 불복하는 신청인은 공단(본부)에 심사청구를 하거나 고용노동부(산재보험재심사위원회)에 재심사를 청구할 수 있고¹⁵⁾, 그러한 절차 없이 바로 행정소송을 제기할 수도 있다.

행정소송이 시작되면 재해자 측(소송에서의 원고)은 ‘업무환경의 유해성’과 ‘업무환경과 질병의 의학적 관련성’을 입증하기 위한¹⁶⁾ 증거자료를 수집해야 한다.

먼저 ‘업무환경’ 관련 증거를 확보하기 위해 재해자 측은 근로복지공단을 상대로 당해 사건 불승인 처분과 관련된 모든 자료에 대한 정보공개청구¹⁷⁾를 한다. 특히 산보연 등이 작성한 ‘역학조사 보고서’가 중요하다. 산재보험법은 재해노동자에게 업무환경의 유해성에 대한 입증책임을 지우면서도 그 유해성을 조사할 수 있는 권한을 따로 부여하지는 않았다. 이를테면 사업장을 출입하거나 사업주에 자료제출을 요구할 수 있는 권한이 재해자 측에게

14) 산업재해보상보험법 제38조, 동법 시행규칙 제6조, 제9조 및 근로복지공단 업무상질병판정위원회운영규정 참조.

15) 산업재해보상보험법 제103조 이하 참조

16) 이러한 요증사실(要證事實)은 곧 직업병 인정 투쟁의 법적 쟁점으로서 아래에서 자세하게 설명하다.

17) ‘공공기관의정보공개에관한법률’에 따른 정보공개청구를 의미한다.

는 없다. 근로복지공단 혹은 산보연 등이 재해조사(역학조사)를 할 수 있는 독점적 권한을 가지고 있을 뿐이다. 따라서 재해자 측도 그 재해조사(역학조사) 결과에 의존하여 업무환경을 파악할 수밖에 없다. 재해자 측이 소송에서 근로복지공단 측 조사결과에 의존해야 하는 상황이 아이러니하지만, 실상이 그렇다.

또한 재해자 측은 법원에 회사나 정부가 보관하고 있는 업무환경 관련 자료들에 대한 증거조사(사실조회, 문서송부촉탁, 문서제출명령 등)를 신청한다. 이것이 받아들여질 경우 법원은 회사 혹은 정부에게 해당 자료의 제출을 요청하고, 회사·정부가 그 자료를 제출하면 원고 측도 법원으로부터 자료의 사본을 받아 그 내용을 파악할 수 있다.

또한 필요한 경우 재해자 측은 재해자 본인이나 그 동료의 진술을 법정에서 직접 청취하거나(당사자신문 혹은 증인신문), 해당 진술이 담긴 문서를 법원에 제출하기도 한다. 그밖에도 인터넷 검색이나 특허자료, 각종 기술문서 등을 통해, 때로는 반도체 공정이나 산업보건 전문가의 도움을 받아, 업무환경의 유해성을 입증한다.

한편 ‘업무환경과 질병의 의학적 관련성’ 입증을 위해서는 해당 질병에 대한 역학(epidemiology)연구 결과를 분석하는 것이 가장 중요하다. 이와 관련해서는 공유정옥(반올림 활동가이자 직업환경 의학 전문의)과 같은 직업환경의학 전문의의 도움을 받아 왔다. 또한 필요한 경우 직접 의학 전문가의 소견서를 받아 서증으로 제출하거나 법원이 지정하는 의학 전문가의 소견을 받는 감정¹⁸⁾ 신청을 하기도 한다.

18) 재판에 관련된 특정 사항에 대하여 특별한 학식·경험이 있는 제3자에게 그 전문적 지식 또는 그 지식에 의한 판단이나 의견을 보고시켜 법관의 판단 능력을 보충하는 증거조사 방법. 민사소송법 제333조 이하 참조.

2) 직업병 인정 투쟁의 법적 쟁점

직업병 인정 투쟁의 법률적 쟁점은 ‘질병의 업무관련성’으로 요약되고, 이는 곧 산재보험법¹⁹⁾과 동법 시행령²⁰⁾이 규정한 업무상 질병 인정요건과 같다. 구체적으로는 ①업무상 유해·위험요인의 취급·노출이 있을 것, ②유해·위험요인의 취급·노출이 질병을 유발할 수 있는 정도일 것, ③유해·위험요인의 취급·노출과 질병 간에 의학적 관련성이 있을 것으로 정리할 수 있다. 동법 시행령 별표3은 ‘업무상 질병에 대한 구체적인 인정 기준’을 제시하고 있는데 대법원은 이를 “예시적 규정”에 불과하다고 보았다.²¹⁾

19) 산업재해보상보험법 제37조(업무상의 재해의 인정 기준) ① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

2. 업무상 질병

가. 업무수행 과정에서 물리적인자(因子), 화학물질, 분진, 병원체, 신체에 부담을 주는 업무 등 근로자의 건강에 장애를 일으킬 수 있는 요인을 취급하거나 그에 노출되어 발생한 질병

나. 업무상 부상이 원인이 되어 발생한 질병

다. 그 밖에 업무와 관련하여 발생한 질병

⑤ 업무상의 재해의 구체적인 인정기준은 대통령령으로 정한다.

20) 산업재해보상보험법 시행령 제34조(업무상 질병의 인정기준) ① 근로자가 「근로기준법 시행령」 제44조제1항 및 같은 법 시행령 별표 5의 업무상 질병의 범위에 속하는 질병에 걸린 경우 다음 각 호의 요건 모두에 해당하면 법 제37조제1항제2호가목에 따른 업무상 질병으로 본다.

1. 근로자가 업무수행 과정에서 유해·위험요인을 취급하거나 유해·위험요인에 노출된 경력이 있을 것

2. 유해·위험요인을 취급하거나 유해·위험요인에 노출되는 업무시간, 그 업무에 종사한 기간 및 업무 환경 등에 비추어 볼 때 근로자의 질병을 유발할 수 있다고 인정될 것

3. 근로자가 유해·위험요인에 노출되거나 유해·위험요인을 취급한 것이 원인이 되어 그 질병이 발생하였다고 의학적으로 인정될 것

③ 제1항 및 제2항에 따른 업무상 질병(진폐증은 제외한다)에 대한 구체적인 인정 기준은 별표 3과 같다.

한편 대법원은 “질병의 주된 발생 원인이 업무와 직접 관련이 없다고 하더라도 적어도 업무상의 과로 등이 질병의 주된 발생 원인에 겹쳐서 질병을 유발 또는 악화시킨 경우”, “평소에 정상적인 근무가 가능한 기초 질병이나 기존 질병이 업무의 과중 등이 원인이 되어 자연적인 진행속도 이상으로 급격하게 악화된 경우”에도 질병의 업무관련성을 인정할 수 있다고 했다²¹⁾.

결국 개별 사건에서 드러나는 피해자들의 업무와 질병을 위요조건들에 맞추어 재구성할 수 있는지가 직업병 인정 투쟁의 일반적인 쟁점이다. 그런데 반도체 직업병 관련 소송에서는 사안의 특성상, 다음과 같은 쟁점들이 추가적으로 불거진다. 지금까지 소송의 승패는 사실상 아래에서 나열하는 쟁점들에 의해 갈렸다고 생각한다.

첫째, ‘업무환경의 유해성 입증을 어렵게 만드는 사정들을 어떻게 평가할 것인가’이다. 반도체 직업병 관련 소송에서 가장 어려운 점은 재해자 측이 업무환경의 유해성을 명확하게 파악하는 것이 사실상 불가능하다는 것이다. 그 이유는 크게 두 가지다.

21) “산업재해보상보험법(2010. 1. 27. 법률 제998호로 개정되기 전의 것, 이하 ‘구 산업재해보상보험법’이라 한다) 제37조 제1항 제2호 (가)목, 제3항, 구 산업재해보상보험법 시행령(2013. 6. 28. 대통령령 제24651호로 개정되기 전의 것, 이하 ‘구 산업재해보상보험법 시행령’이라 한다) 제34조 제3항 [별표 3] 제15호 (나)목의 내용, 형식과 입법 취지를 종합하면, 구 산업재해보상보험법 시행령 제34조 제3항 및 [별표 3]이 규정하고 있는 ‘업무상 질병에 대한 구체적인 인정 기준’은 구 산업재해보상보험법 제37조 제1항 제2호 (가)목이 규정하고 있는 ‘업무수행과정에서 유해·위험 요인을 취급하거나 그에 노출되어 발생한 질병’에 해당하는 경우를 예시적으로 규정한 것으로 보이고, 그 기준에서 정한 것 외에 업무와 관련하여 발생한 질병을 모두 업무상 질병에서 배제하는 규정으로 볼 수는 없다. 따라서 [별표 3]의 제15호 (나)목에서 정하고 있는 기준을 충족한 경우뿐 아니라, 기준을 충족하지 아니한 경우라도 업무 수행 중 노출된 벤젠으로 인하여 백혈병, 골수형성 이상 증후군 등 조혈기관 계통의 질환이 발생하였거나 적어도 발생을 촉진한 하나의 원인이 되었다고 추단할 수 있으면 업무상 질병으로 인정할 수 있다.” (대법원 2014.6.12 선고 2012두24214, 판결 등)

22) 대법원 2003. 11. 14 선고 2003두5501 판결, 대법원 1998. 12. 8 선고 98두12642 판결, 대법원 1997. 8. 29. 선고 97누7530 판결, 대법원 1997. 5. 28 선고 97누10 판결 등

하나는 사업주와 정부가 관련 자료를 은폐하기 때문이다. 2016년 9월 더불어민주당 신창현 의원실과 반올림이 함께 분석한 결과에 따르면, 삼성반도체·LCD 공장에 관한 10건의 산재소송에서 법원의 자료제출 요청에 삼성 측이 제대로 응답한 경우는 17%, 고용노동부가 제대로 응답한 경우는 29%에 불과했다(한겨레신문, 2016.9.26.). 삼성과 고용노동부는 “영업비밀이다”, “사건과 관련이 없다”는 등의 이유로 자료제출을 거부하거나 답변을 회피해 왔다.

또 다른 이유는 근로복지공단의 재해조사(혹은 산보연의 역학조사)가 매우 부실하게 이루어지기 때문이다. 앞에서 언급하였듯, 사업장에 대한 조사권한은 근로복지공단 측에 독점적으로 주어져 있어 재해자 측으로서도 산보연 등이 작성한 ‘역학조사 보고서’에 의존하여 업무환경을 파악할 수 밖에 없다. 그런데 이 역학조사가 매우 부실하게 이루어지는 경우가 많다. 자체적인 조사나 분석 없이 사업주 제출 자료에 의존하고 재해자 측 주장은 일방적으로 배척함으로써 그 객관성·공정성을 신뢰할 수 없는 경우가 많았다.

그렇다면 이러한 상황을 어떻게 평가하는 것이 옳은가. 재해자 측은 산재보험법상 ‘업무와 질병의 상당인과관계’에 대한 대법원 판례의 기본 입장, 즉 그 인과관계는 자연과학적·의학적 관점이 아닌 법적·규범적 관점에서 판단되어야 한다는 점을 강조해 왔다.²³⁾²⁴⁾²⁵⁾ “업무상 재해 여부 판정의 본질은 과연 해당 사안이

23) “근로자의 업무와 사망 등 사이의 인과관계는 반드시 의학적·자연과학적으로 명백히 입증되어야 하는 것은 아니고 근로자의 취업 당시 건강상태 등 제반 사정을 고려하여 업무와 재해발생 사이에 인과관계가 있다고 추단되는 경우에도 그 입증이 있다고 보아야 한다.”(대법원 2000. 5. 12. 선고 99두11424판결 등)

24) “업무와 사망 사이의 상당인과관계의 입증을 위해서는 반드시 의학적 감정을 요하는 것은 아니고, 제반 사정을 고려할 때 업무와 사망 사이에 상당인과관계가 있다는 개연성이 입증되면 족하다.” (대법원 1992. 6. 9. 선고 91누13656판결 등)

업무상 재해 보상 제도를 적용하여 구제할 만한 것인가를 결정하는 법률판단이기 때문”(사법연수원,2010)²⁶⁾이다. 아울러 그러한 법률 판단을 위해서는 산재보험제도의 본래 목적²⁷⁾과 사회형평의 관점을 고려해야 한다고 주장해 왔다. 따라서 업무환경의 유해성 입증 이 어렵게 된 경우를 살펴보았을 때, 재해자 측에게 책임을 물을 수 없고 오히려 사업주나 피고(근로복지공단) 측에게 그 책임을 물을 수 있다면, 그러한 사정은 상당인과관계를 판단함에 있어 재해자 측에게 유리하게 해석해야 한다고 주장했다.

반면 피고 측은 그러한 입증 곤란의 ‘경위’, 즉 누가 무엇을 은폐하고 조사하지 않았는지에 대해서는 고려하지 않은 채, 최종적으로 입증이 되지 않았다는 ‘결과’만을 강조했다. 아울러 ‘입증 책임’의 일반원칙을 내세웠다. 대법원은 산업재해보상보험법상 업무와 질병의 인과관계에 대한 입증책임은 “이를 주장하는 측”, 즉 재해자 측에 있다는 점을 분명히 하였고²⁸⁾, 헌법재판소 역시 그러한 입증책임 부담이 “보험재정의 건전성을 유지하기 위한 것으로서 합리성이 있다”고 판단했다.²⁹⁾ ‘입증책임’이란 ‘요증사실이 진

25) “공무상 질병”은 공무 집행 중 공무로 인하여 발생한 질병을 뜻하는 것이므로, 공무와 질병의 발생 사이에는 인과관계가 있어야 하고, 인과관계는 주장하는 측에서 증명하여야 한다. 다만 인과관계는 반드시 의학적·자연과학적으로 명백히 증명되어야 하는 것은 아니며, 규범적 관점에서 상당인과관계가 인정되는 경우에는 증거가 있다고 보아야 한다.” (대법원 2015. 6. 11. 선고 2011두32898 판결)

26) 사법연수원(2010), 「노동특수이론 및 업무상 재해관련소송」, 193-194쪽.

27) “안전보건상의 위험을 사용자나 근로자 어느 일방에게만 전가하는 것이 아니라 공적(公的) 보험을 통해 산업과 사회 전체가 이를 분담토록 하는 산업재해보상보험 제도의 목적” (서울행정법원 2013. 10. 18. 선고 2013구합51244 판결)

28) 대법원 2015. 6. 11. 선고 2011두32898 판결 등

29) 헌법재판소 2015. 6. 25. 2014헌바269 결정

위 불명일 때 그로 인한 불이익을 누가 지는가' 문제다. 입증책임이 재해자에게 있다는 것은 곧 '유해인자 노출'과 같은 요증사실이 입증되지 않음으로 인한 불이익은 재해자가 져야 한다는 뜻이다. 따라서 유해인자 노출은 없었거나 아주 미약하였다고 결론 짓게 된다. 피고 측은 이 점을 강조해 왔다.³⁰⁾

둘째, '다양한 유해인자에 복합적으로 노출되었을 때 그에 따른 위험성을 어떻게 평가할 것인가' 이다. 유해인자 복합노출에 따른 '상가(相加)작용'이라는 개념이 있다. 여러 유해인자에 복합적으로 노출되는 경우 개별 인자들의 유해성이 상호간에 상승작용을 일으킨다는 것이다. 현행 산업안전보건법령은 노출기준을 사용할 때 복수의 유해인자가 혼재하는 경우의 '상가작용'을 고려해야 한다는 점을 명시하고 있다.³¹⁾

반도체 직업병 피해자들의 업무환경을 살펴보면, 단일한 유해인자가 홀로 존재하는 경우는 없다. 대부분의 피해자들이 밤낮이 불규칙하게 바뀌는 교대근무를 수행하며 호르몬 분비의 교란을 겪었고 상시적인 과로·스트레스에 시달렸다. 업무 중 직·간접적으로 노출된 화학물질도 여러 종이었고, 전리·비전리 방사선 노출이 의심되는 경우도 많았다. 따라서 반도체 직업병 관련 소송에

30) 이러한 문제 때문에 노동계와 시민사회에서는 오래전부터 산재보상 요건에 대한 입증책임을 전환해야 한다는 주장이 계속되어 왔다. 한편 법원은 반도체 직업병 관련 소송에서 아래('반도체 직업병 인정 판결의 주요 내용'에서 설명하는 세 번째 특이점)에서 보듯, 입증책임은 재해자에게 있다는 점을 인정하면서도 부실한 역학조사, 기업의 자료 은폐와 같은 입증 곤란의 경위를 고려하여 입증의 정도를 완화하는 논리를 취하고 있다.

31) 화학물질 및 물리적 인자의 노출기준 제3조(노출기준사용상의 유의사항) ① 각 유해인자의 노출기준은 해당 유해인자가 단독으로 존재하는 경우의 노출기준을 말하며, 2종 또는 그 이상의 유해인자가 혼재하는 경우에는 각 유해인자의 상가작용으로 유해성이 증가할 수 있으므로 제6조에 따라 산출하는 노출기준을 사용하여야 한다.

서 이러한 ‘상가작용’을 고려할지 여부는 대단히 중요한 문제다. 업무환경의 유해성을 평가할 때 상가작용을 고려하게 되면, 예컨대 특정 유해인자의 노출정도가 낮게 측정되는 경우에도 다른 유해인자의 노출이 복합적으로 이루어지는 상황을 고려하여 전체적으로 유해성을 높게 평가하게 된다.

셋째, ‘희귀질환의 특수성을 고려할 것인가’이다. 법적으로 직업병 인정을 받으려면 ‘업무환경과 질병 사이의 의학적 관련성’, 즉 업무 중 노출된 유해요인이 질병의 발병 원인이 될 수 있다는 ‘의학적’ 판단이 있어야 한다. 그런데 질병의 발병원인은 주로 ‘역학연구(epidemiology)’에 의해 밝혀지고, 이 연구를 위해서는 충분한 숫자의 유병자 수가 필요하다. 통계적 검증을 해야 하기 때문이다. 따라서 유병자수가 적은 희귀질환의 경우, 그러한 연구자체가 어려운 탓에 대부분 발병원인이 밝혀지지 않고 있다.

결국 직업병 인정 요건으로서 ‘업무환경과 질병 사이의 의학적 관련성’을 엄격하게 요구한다면, 희귀질환에 걸린 노동자들은 현대의학이 알지 못하는 질병의 원인을 스스로 밝혀내야 하는 처지에 몰리게 된다. 희귀질환은 ‘완치’되지 못하는 경우가 많아 그 피해자들은 평생을 질병과 싸워야 한다. 산재보험에 따른 치료비·생계비 지원이 가장 절실한 사람들이다. 만일 ‘의학적 관련성’ 판단을 엄격하게 함으로써 희귀질환을 산재보상 대상에서 배제해 버리면, 산재보험제도는 정작 그 지원이 가장 필요한 노동자들을 외면하는 제도가 된다.

반도체 직업병 피해자들 중에는 희귀질환 피해자들이 많다. 일례로 ‘다발성경화증’은 유병률이 10만명당 3.5명에 불과한데 삼성전자 반도체·LCD 사업장에서만 지금까지 네 명이 확인되었다.

근로복지공단은 이러한 질병에 대해서도 ‘의학적 관련성’ 판단을 엄격하게 하여, “질병의 원인이 명확하게 밝혀지지 않았다”는 점을 산재불승인 처분의 주요 근거로 삼아 왔다. 반도체 직업병 관련 소송에서 재해자 측은 그러한 공단의 태도를 비판하며, 희귀질환 사건에서는 위와 같은 연구 방법상의 한계를 고려하여 ‘의학적 관련성’에 대한 입증의 정도를 완화해야 한다고 주장했다.

3) 직업병 인정 투쟁의 성과

(1) 반올림의 산재보상 신청 및 인정 사례

2017. 12. 31. 기준, 반올림은 반도체 등 전자산업 노동자 94명의 30여개 질환³²⁾에 대해 산재보상 신청을 했다. 그 중 법원은 11명의 5개 질환³³⁾에 대해, 근로복지공단은 11명의 7개 질환³⁴⁾에 대해 각각 산재인정 판정을 했다.

한편 반올림이 직접 관여하지는 않았으나 언론 보도 등을 통해 파악된 삼성전자 반도체 생산라인 근무자의 직업병 인정 사례가 근로복지공단(재생불량성 빈혈)과 법원(다발성신경병증)에서 각각 건 씩 있었다.

32) 백혈병, 림프종, 재생불량성빈혈, 뇌종양, 웨게너육아종, 루게릭, 다발성경화증, 유방암, 갑상선암, 난소암, 폐암, 불임, 종격동암, 피부암, 루푸스, 급성신부전증, 골육종, 갑상선질환, IGA신증, 골수이형성증후군, 파킨슨병, 뇌수막염, 자궁경부이형성증, 류마티즘, 기쿠치병, 용모상피암 등

33) 백혈병, 재생불량성빈혈, 뇌종양, 난소암, 다발성경화증

34) 백혈병, 재생불량성빈혈, 림프종, 뇌종양, 유방암, 폐암, 불임

[표 1]은 대상 판결과 처분들의 사업장과 질병, 판단시기 등을 정리한 것이다.

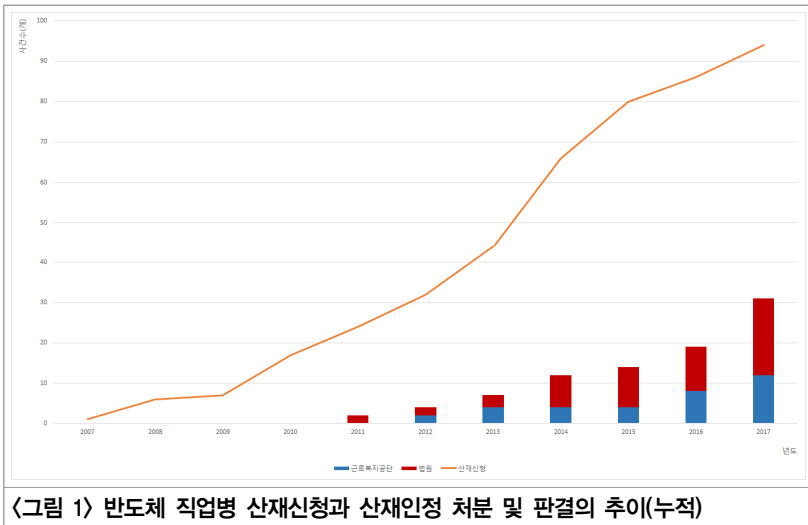
<표 1> 반도체 직업병 인정 판결 및 처분 사례

사업장, 질병	판단시기(최초)	기관	기타
1. 삼성반도체, 백혈병	2011-06-01	법원	-1,2심 승소(확정)
2. 삼성반도체, 백혈병			
3. 삼성반도체, 재생불량성빈혈	2012-04-01	공단	
4. 삼성반도체, 유방암	2012-12-02	공단	
5. 하이닉스, 백혈병	2013-04-01	공단	
6. 삼성반도체, 백혈병	2013-10-01	법원	-1,2심 승소(확정)
7. 삼성반도체, 재생불량성빈혈	2013-11-01	공단	
8. 삼성반도체, 다발성신경병증	2014-06-01	법원	-1,2심 승소(확정)
9. 삼성반도체, 재생불량성빈혈	2014-11-01	법원	-1심 승소(확정)
10. 삼성반도체, 뇌종양			-1심 승소, 2심 패소, 3심 승소(확정)
11. 삼성반도체, 난소암	2016-01-01	법원	-1,2심 승소(확정)
12. 삼성반도체, 림프종	2016-06-01	공단	
13. 삼성반도체, 폐암	2016-08-01	공단	
14. 삼성반도체, 폐암	2016-08-01	공단	
15. 애플테크놀로지, 유방암	2016-09-01	공단	
16. 삼성반도체, 뇌종양	2017-02-01	공단	
17. 삼성반도체, 불임	2017-02-01	공단	
18. 삼성LCD, 다발성경화증	2017-02-01	법원	-1,2심 승소(확정)
19. 삼성반도체, 다발성경화증	2017-05-01	법원	-1심 패소, 2심 승소(확정)
20. 삼성LCD, 백혈병	2017-06-01	공단	
21. 하이닉스, 뇌종양	2017-06-01	공단	
22. 삼성LCD, 다발성경화증	2017-08-01	법원	-1,2심 패소, 3심 승소(확정)
23. QTS, 유방암	2017-08-01	법원	-1심 승소(확정)
24. 삼성반도체, 백혈병	2017-11-17	법원	-1심 승소(확정)

* 7,8 번은 반올림이 직접 관여하지 않은 직업병 인정 사례

반올림의 산재보상 신청이 인정되기 시작한 것은 2011년 6월 고 황유미·이숙영에 대한 서울행정법원 1심 판결부터다.

아래 [그림 1]은 반올림이 파악하고 있는 2007년부터 2017년까지의 시기별 산재신청 숫자와 법원 및 근로복지공단의 산재인정 판단 숫자를 그래프로 나타낸 것이다.(법원의 산재인정 판단 숫자는 소송을 심급별·재해자별로 나눈 것이다. 예컨대 고 황유미·이숙영에 대한 법원 판결은 두 사람에게 대한 2011년 1심 판결과 2014년 2심 판결을 따로 추산하여 총 네 건의 판단이 있었던 것으로 보았다.)



〈그림 1〉 반도체 직업병 산재신청과 산재인정 처분 및 판결의 추이(누적)

위 그래프로부터 두 가지를 알 수 있다. 첫째, 여전히 산재신청 숫자와 산재인정 숫자 사이의 간극이 크다. 둘째, 법원의 산재인정 판단이 그 숫자와 내용면에서 근로복지공단을 계속 앞서고 있다. 전체 숫자만 보아도 법원은 총 19건, 공단은 총 12건의 산재인정 판단을 했고, 사업장과 질병 면에서도 법원이 인정 범위

를 확장하면 공단이 그 뒤를 따르는 형국이다. 이를테면 산재인정 대상 사업장을 반도체가 아닌 ‘LCD’ 생산공장까지, 대상 질병을 암이 아닌 ‘희귀질환’까지 처음으로 확장한 것은 모두 법원이었다³⁵⁾. 법원은 최근(2017. 11.) 삼성반도체 공장에서 협력업체 소속 관리자로 일했던 노동자의 백혈병에 대해서도 처음으로 산업재해를 인정했다³⁶⁾.

(2) 반도체 직업병 인정 판결의 주요 내용

반도체 노동자의 질병을 산업재해로 인정한 판결들(이하 ‘반도체 직업병 인정 판결’)은 시간이 갈수록 대상 사업장과 질병을 확장했을 뿐 아니라, 판정 논리 면에서도 발전하는 모습을 보여 왔다. 반도체 직업병 사건이 아닌 다른 직업병 관련 분쟁에서도 재해노동자 측이 유리하게 원용할 수 있는 판시들이 있었다. 물론 그 정점에는 2017년 8월에 선고된 대법원 판결이 있다. [표 2]는 해당 판결들의 대상 사업장과 질병, 선고 일시 및 사건 번호를 정리한 것이다.

〈표 2〉 반도체 직업병 인정 판결들

no.	사업장, 질병	선고일시	사건번호
1	삼성반도체, 백혈병(재해자 2인)	2011. 6. 23	서울행정법원 2010구합1149
2	삼성반도체, 백혈병	2013. 10. 18	서울행정법원 2013구합51244
3	삼성반도체, 다발성신경병증	2014. 6. 13	서울행정 2013구단51865
4	삼성반도체, 백혈병(재해자 2인)	2014. 8. 21	서울고등법원 2011누23995

35) 서울행정법원 2017. 2. 10 선고 2013구합53677 판결

36) 서울행정법원 2017. 11. 17 선고 2015구합70225 판결

no.	사업장, 질병	선고일시	사건번호
5	삼성반도체, 재생불량성빈혈 · 뇌종양(재해자 2인)	2014. 11. 7	서울행정법원 2011구단8751
6	삼성반도체, 다발성신경병증	2014. 12. 4	서울고등법원 2014누55771
7	삼성반도체, 백혈병	2015. 1. 22	서울고등법원 2013누50359
8	삼성반도체, 난소암	2016. 1. 28	서울행정법원 2013구합53677
9	삼성LCD, 다발성경화증	2017. 2. 10	서울행정법원 2013구단51919
10	삼성반도체, 다발성경화증	2017. 5. 26	서울고등법원 2015누71398
11	삼성반도체, 난소암	2017. 7. 7	서울고등법원 2016누38282
12	삼성LCD, 다발성경화증	2017. 7. 25	서울고등법원 2017누39268
13	큐티에스, 유방암	2017. 8. 10	서울행정법원 2015구단56048
14	삼성LCD, 다발성경화증	2017. 8. 29	대법원 2015두3867
15	삼성반도체, 뇌종양	2017. 11. 14	대법원 2016두1066
16	삼성반도체, 백혈병	2017. 11. 17	서울행정법원 2015구합70225

반도체 직업병 인정 투쟁의 가장 중요한 성과라고 생각되는, 위 판결들의 주요 내용을 소개하면 다음과 같다.(2017년 대법원 판결에 대해서는 뒤에 자세하게 설명하기로 한다)

첫째, 산업재해보상보험제도의 목적을 구체적으로 실시했다. 2013. 10. 삼성반도체 백혈병 판결(서울행정법원)에서부터 처음으로 “안전보건상의 위험을 사용자나 근로자 어느 일방에게만 전가하는 것이 아니라 공적(公的) 보증을 통해 산업과 사회 전체가 이를 분담토록 하는 산업재해보상보험 제도의 목적”을 명시적으로 언급하기 시작했다³⁷⁾. 이후 2014. 11. 삼성반도체 재생불량성빈혈·뇌종양 판결(서울행정법원 판결)³⁸⁾, 2016. 1. 삼성반도체 난소암 판결(서울행정법원)³⁹⁾, 2017. 7. 삼성반도체 난소암 판결(서울고등법원)⁴⁰⁾,

37) 서울행정법원 2013. 10. 18 선고 2013구합51244 판결

38) 서울행정법원 2014. 11. 7 선고 2011구단8751 판결

2017. 8. 큐티에스 유방암 판결(서울행정법원)⁴¹⁾, 2017. 11. 삼성반도체 백혈병 판결(서울행정법원)⁴²⁾도 이를 명시했다.

2017. 5. 삼성반도체 다발성경화증 판결(서울고등법원)은 한 걸음 더 나아가 “사회보험제도의 목적”, “사회형평의 관념” 까지 고려한 규범적 판단을 강조했다⁴³⁾.

둘째, 유해물질 노출 정도를 추단함에 있어 사업장 내 안전 보건 관리 문제와 같은 간접사실들을 적극 고려하였다. 산재보험법은 업무상 질병 인정요건으로 ‘상당 수준의 유해인자 노출’을 요구한다. 그러나 재해자 측이 사업장 내 유해물질 노출 ‘수준’ 까지 명확하게 입증하는 것은 대체로 불가능하다. 사업주가 관련 측정을 제대로 하지 않았을 뿐 아니라 관련 자료를 모두 폐기했다고 주장하기 때문이다. 즉 구체적인 노출 수준을 입증할 수 있는 증거가 거의 없다. 사업주의 화학물질 관리 문제, 작업 공간 혹은 업무 내용·방식의 특성 등 유해물질의 상당 수준 노출을 추단할 수 있는 간접사실들이 있을 뿐이다.

39) 서울행정법원 2016. 1. 28 선고 2013구합53677 판결

40) 서울고등법원 2017. 7. 7 선고 2016누38282 판결

41) 서울행정법원 2017. 8. 10 선고 2015구단56048 판결

42) 서울행정법원 2017. 11. 17 선고 2015구합70225 판결

43) “근로자의 업무상 재해를 신속하고 공정하게 보상함으로써 근로자 보호에 이바지함을 목적으로 하는 산업재해보상보험제도의 취지와 손해로 인한 특수한 위험을 적절하게 분산시켜 공적 부조를 도모하고자 하는 사회보험제도의 목적 및 사회형평의 관념 등을 고려하여 그 인과관계의 유무를 규범적 관점에서 판단하여야” (서울고등법원 2017. 5. 26. 선고 2015누71398 판결)

한편 근로복지공단은 유해인자 노출 수준을 사업주가 제출하는 ‘작업환경측정 결과’나 역학조사 기관(산보연 등)의 자체 측정 결과에 근거하여 판단해 왔다. 측정 시기나 방법 면에서 재해자의 업무환경과 부합하지 않는 점이 많지만 공단은 그 자료들에 근거하여 산재불승인 처분 했다.

반도체 직업병 인정 판결들은 이러한 사정을 고려하여 원고 측이 강조하는 간접사실들에 주목해 왔다. 먼저 반도체·LCD 생산 공장의 작업 공간이 밀폐된 공간(클린룸)인 점에 주목했다. 이를테면 삼성반도체 다발성경화증 판결(서울고등법원은)은 다음과 같이 판시했는데, 이는 대부분의 반도체·LCD 직업병 피해자들에게 공통적으로 적용되는 문제였다. “작업장은 미세먼지의 유입을 차단하기 위하여 창문이 없는 밀폐공간으로 되어 있고, 외부공기가 미세입자를 여과하는 HEPA 필터를 통해 들어와 그 공기가 공장 내에서 계속 순환하는 구조의 방(이른바 클린룸)으로 되어 있다. 그 결과 위 각 공정의 어느 한 공정에서 유해물질이 발생하더라도 그것이 별도로 배출됨이 없이 작업장 내에 계속 머물 수밖에 없어 그 방에 있는 모든 작업자들이 직·간접의 영향을 받았다.”⁴⁴⁾

또한 삼성반도체 백혈병 판결(서울고등법원)은 재해자가 수동 작업을 많이 했고 노후한 설비를 취급했으며 작업장 내 환기가 잘 되지 않았던 점에 근거하여⁴⁵⁾, 삼성LCD 다발성경화증 판결(서울행정법원, 서울고등법원)은 사업주가 취급물질 유해성에 대해 제대로 고지하지 않았고 보호장구도 제대로 지급하지 않은 점에 근거하여⁴⁶⁾, 삼성반도체 난소암 판결(서울행정법원)은 화학물질 가열

44) 서울고등법원 2017. 5. 26. 선고 2015누71398 판결

45) 서울고등법원 2014. 8. 21 선고 2011누23995 판결

작업이 많았고 국소배기장치가 없었던 점에 근거하여⁴⁷⁾, 각각 재해자들이 유해물질에 상당 수준 노출되었음을 인정했다. 한편 삼성반도체 다발성경화증 판결(서울고등법원)⁴⁸⁾과 큐티에스 유방암 판결(서울행정법원)⁴⁹⁾은 공단이 강조한 측정 자료에 대해 측정 시기·방법상의 문제점을 지적하며 증명력을 낮게 보았다.

셋째, 다양한 유해인자가 복합적으로 노출되었을 때의 위험성을 강조했다. 반도체 직업병 판결 중 ‘상가작용’이 처음 언급된 것은 삼성반도체 백혈병 판결(서울행정법원)이었다. “망인이 이러한 유해물질에 복합적으로 장기간 노출될 경우 앞서 본 백혈병 발암물질 또는 발암의심물질과 상승작용을 일으켜 백혈병의 발병 가능성을 높일 수 있다.”고 했다⁵⁰⁾. 이후 삼성반도체 재생불량성빈혈·뇌종양 판결(서울행정법원)이 유해물질과 극저주파 자기장의 복합작용을⁵¹⁾, 삼성반도체 난소암 판결(서울고등법원)이 유해물질과 주야간 교대근무의 복합작용을⁵²⁾, 각각 판단 이유에 명시하였다.

넷째, 업무환경의 유해성 입증을 어렵게 만드는 사정들에 대한 규범적 판단을 하였다. 앞에 설명하였듯 반도체 직업병 관련

46) 서울행정법원 2017. 2. 10 선고 2013구단51919 판결, 서울고등법원 2017. 7. 25 선고 2017누39268 판결

47) 서울고등법원 2017. 7. 7 선고 2016누38282 판결

48) 서울고등법원 2017. 5. 26 선고 2015누71398 판결

49) 서울행정법원 2017. 8. 10 선고 2015구단56048 판결

50) 서울행정법원 2013. 10. 18. 선고 2013구합51244 판결

51) 서울행정법원 2014. 11. 7 선고 2011구단8751 판결

52) 서울행정법원 2017. 8. 10 선고 2015구단56048 판결

소송에서 가장 어려운 점은 사업주의 자료 은폐, 근로복지공단의 부실한 재해조사 등으로 인해, 업무환경의 유해성을 명확하게 파악하는 것이 거의 불가능하다는 것이다. 따라서 반도체 직업병 인정 판결들이 “근로자에게 책임없는 사유로 사실관계가 규명되지 않은 사정들”을 직접 언급하기 시작한 것은 매우 큰 의미가 있다.

2013. 10. 삼성반도체 백혈병 판결(서울행정법원)이 처음으로 삼성전자의 자료 폐기 및 은폐 문제를 직접 거론하며 “(그러한 상황에서) 업무기인성에 대한 엄격한 증명책임을 근로자 측에게 부담시키는 것은 맞지 않다”고 했다⁵³⁾. 이후 2014. 11. 삼성반도체 재생불량성빈혈·뇌종양 판결(서울행정법원)은 산보연 역학조사의 문제점을 구체적으로 지적하며 “(이러한 사정은) 상당인과관계를 추단함에 있어 근로자에게 유리한 간접정황으로 참작함이 마땅하다”고 했다⁵⁴⁾. 2016. 1. 삼성반도체 난소암 판결(서울행정법원)도 역학조사 문제점을 거론하며 “(이러한 사정에 관하여는) 증명책임에 있어 열악한 지위에 있는 근로자에게 불리하게 인정할 수는 없다” 하였고⁵⁵⁾, 2017. 2. 삼성LCD 다발성경화증 판결(서울행정법원)도 “사업주 측이 작업환경측정을 하지 않거나 관련 자료를 보관하지 않고 소송에서 자료제출에 협조하지 않은” 문제를 직접 지적했다⁵⁶⁾. 2017. 7. 삼성반도체 난소암 판결(서울고등법원)도 역학조사 문제를 지적하며 “(이러한 사정에 관하여는) 증명책임에 있어 열악

53) 서울행정법원 2013. 10. 18 선고 2013구합51244 판결

54) 서울행정법원 2014. 11. 7 선고 2011구단8751 판결

55) 서울행정법원 2016. 1. 28 선고 2013구합53677 판결

56) 서울행정법원 2017. 2. 10 선고 2013구단51919 판결

한 지위에 있는 근로자를 불리하게 취급하는 것은 형평에 어긋난다.”고 했다⁵⁷⁾.

2017. 8. 큐티에스 유방암 판결(서울행정법원)은 산보연 역학조사의 문제점을 가장 구체적으로 지적했다. 이 사건에서 산보연은 역학조사보고서에 재해자 취급 화학제품에 대한 분석 결과를 제시했는데 일부 발암물질에 대해서는 분석 자체를 하지 않았음에도 “확인되지 않았다”고 썼고, 분석기관이 조건을 달리하여 재의뢰해달라고 요청했음에도 아무런 조치를 취하지 않았다. 법원은 판결문에 이러한 사실들을 낱말이 기록한 후, “매우 부당한 처사다”, “피고는 문제가 있는 역학조사를 근거로 처분한 잘못이 있다”고 썼다⁵⁸⁾.

다섯째, 희귀질환에 대한 업무관련성 판단 기준을 완화했다. 법원이 앞에 언급한 희귀질환의 특수성을 직접 거론하기 시작한 것은 2016. 1. 삼성반도체 난소암 판결(서울행정법원)에서 부터였다. 이 사건에서 법원은 망인의 질병이 난소암 중에서도 발병률이 낮은 점액성 난소암이라는 점을 지적하며 “그 발병원인이나 발생기전이 의학적으로 명백히 밝혀지지 아니한 질병이므로, 발병률이 높은 질병, 발병원인 및 발생기전에 대하여 의학적으로 연구가 다수 이루어진 질병에 비하여 상당인과관계에 대한 증명의 정도가 완화된다고 보는 것이 타당하다.”고 했다⁵⁹⁾.

57) 서울고등법원 2017. 7. 7 선고 2016누38282 판결

58) 서울행정법원 2017. 8. 10 선고 2015구단56048 판결

59) 서울행정법원 2016. 1. 28 선고 2013구합53677 판결

이후 2017. 5. 삼성반도체 다발성경화증 판결(서울고등법원)은 한층 더 나아간 판시를 했다. “희귀질병이어서 임상적 자료가 충분하지 않고, 발병원인으로 거론되는 요소들과 질병 사이의 인과관계를 의학적·자연과학적으로 규명하는 것이 현재의 기술 수준이나 성과에 비추어 현저히 곤란한 경우라고 하더라도 그러한 사정만으로 상당인과관계를 부정하는 것은 타당하지 않고, 현 단계에서 조사가능한 연구성과 등을 바탕으로 근로자의 업무 전 건강상태, 구체적 업무형태, 질병의 발병시기 등을 고려하고, 여기에 근로자의 업무상 재해를 신속하고 공정하게 보상함으로써 근로자 보호에 이바지함을 목적으로 하는 산업재해보상보험제도의 취지와 손해로 인한 특수한 위험을 적절하게 분산시켜 공적 부조를 도모하고자 하는 사회보험제도의 목적 및 사회형평의 관념 등을 고려하여 그 인과관계의 유무를 규범적 관점에서 판단하여야 할 것이다.”라고 했다. 나아가 “이러한 법리에 비추어 보면, 이 사건 상병과 같이 발병원인이 규명되지 않은 희귀성 질환의 경우에도 ①현재의 의학적·자연과학적 연구성과 등을 통해 그 질병의 발병 또는 악화의 원인으로 거론되는 요소들이 근로자의 업무환경에 존재하고, 근로자가 정상적인 업무수행과정에서 그러한 발병원인들을 가지게 되었으며, ②그 이전에는 근로자에게 질병의 원인이 될 만한 다른 건강상의 결함이나 유전적인 요소가 밝혀진 바 없고, ③업무수행 중 또는 업무수행 직후에 그러한 질병의 증상이 비로소 나타났다면 근로자의 재해와 업무 사이의 상당인과관계는 추단된다고 보아야 할 것이다.”라고 하여, 희귀질환의 업무관련성에 대한 완화된 판단 기준을 제시했다⁶⁰⁾. 이러한 법리는 2017. 7.

60) 서울고등법원 2017. 5. 26 선고 2015누71398 판결

삼성반도체 난소암 판결(서울고등법원)에서도 그대로 인용되었다⁶¹⁾.

(3) 2017년 대법원 판결

대법원은 2017. 8. 29. 삼성LCD 노동자의 희귀질환(다발성경화증)을 직업병으로 인정했다. 반도체 직업병 관련 소송에서 재해자측이 대법원에서 승소한 첫 사례다. 내용면에서도 역사적인 판결이라 할 수 있다. 위에서 열거한 반도체 직업병 판결의 주요 내용들이 대부분 들어가 있을 뿐 아니라, 더 진일보한 내용들도 있다.

대법원은 먼저 ①산재보험제도가 첨단산업분야 근로자를 보호해야 할 현실적·규범적 이유와 ②산재보험제도의 목적과 기능을 세 페이지에 걸쳐 자세히 설명했다. 특히 ‘첨단산업분야’에서는 직업병 관련 연구가 없거나 부족한 경우가 많고, 발전 속도가 빨라 취급 물질이 빈번히 바뀔 뿐 아니라 취급 물질이나 작업방식이 영업비밀에 해당하는 경우도 많으며, 유해물질로부터 근로자를 보호하기 위한 법령상 규제, 안전대책, 교육이 불충분할 수 있다는 점을 언급한 뒤, “이러한 점을 감안하여 사회보장 제도로 사회적 안전망의 사각지대에 대한 보호를 강화함과 동시에 규범적 차원에서 당사자들 사이의 이해관계를 조정하고 갈등을 해소할 필요가 있다”고 했고, 또한 산재보험은 “근로자의 희생을 보상하면서도 첨단산업의 발전을 장려하는 기능”이 있다며, “(이러한) 이해관계 조정 등의 필요성과 산업재해보상보험의 사회적 기능은 산업재해보상보험의 지급 여부에 결정적인 요건으로 작용하는 인과관계를 판단하는 과정에서 규범적으로 조화롭게 반영되어야 한다”

61) 서울고등법원 2017. 7. 7 선고 2016누38282 판결

고 했다⁶²⁾.

그리고 산재보험법상 ‘업무와 질병 사이의 인과관계’는 의학적·자연과학적 관점이 아닌 법적·규범적 관점에서 판단되어야 한다는 점을 다시 한 번 강조한 뒤⁶³⁾, 위 ①, ②를 종합적으로 고려하여 도출되는 다음과 같은 세 가지 판단원칙을 제시했다.⁶⁴⁾

62) “산업재해보상보험제도는 작업장에서 발생할 수 있는 산업안전보건상의 위험을 사업주나 근로자 어느 일방에 전가하는 것이 아니라 공적(公的) 보험을 통해서 산업과 사회 전체가 이를 분담하고자 하는 목적을 가진다. 이 제도는 간접적으로 근로자의 열악한 작업환경이 개선되도록 하는 유인으로 작용하고, 궁극적으로 경제·산업 발전 과정에서 소외될 수 있는 근로자의 안전과 건강을 위한 최소한의 사회적 안전망을 제공함으로써 사회 전체의 갈등과 비용을 줄여 안정적으로 산업의 발전과 경제성장에 기여하고 있다.

전통적인 산업분야에서는 산업재해 발생의 원인이 어느 정도 규명되어 있다. 그러나 첨단산업분야에서는 작업현장에서 생길 수 있는 이른바 ‘직업병’에 대한 경험적·이론적 연구 결과가 없거나 상대적으로 부족한 경우가 많다. 첨단산업은 발전 속도가 매우 빨라 작업장에서 사용되는 화학물질이 빈번히 바뀌고 화학물질 그 자체나 작업방식이 영업비밀에 해당하는 경우도 많다. 이러한 경우 산업재해의 준부와 발생 원인을 사후적으로 찾아내기가 쉽지 않다.

사업장이 개별적인 화학물질의 사용에 관한 법령상 기준을 벗어나지 않더라도, 그것만으로 안전하다고 단정할 수도 없다. 작업현장에서 사용되는 각종 화학물질에서 유해한 부산물이 나오고 근로자가 이러한 화학물질 등에 복합적으로 노출되어 원인이 뚜렷하게 규명되지 않은 질병에 걸릴 위험이 있는데, 이러한 위험을 미리 방지할 정도로 법령상 규제 기준이 마련되지 못할 수 있기 때문이다. 또한 첨단산업분야의 경우 수많은 유해화학물질로부터 근로자를 보호하기 위한 안전대책이나 교육 역시 불충분할 수 있다.

이러한 점을 감안하여 사회보장제도도 사회적 안전망의 사각지대에 대한 보호를 강화함과 동시에 규범적 차원에서 당사자들 사이의 이해관계를 조정하고 갈등을 해소할 필요가 있다. 산업재해보상보험제도는 무과실 책임을 전제로 한 것으로 기업 등 사업자의 과실 유무를 묻지 않고 산업재해에 대한 보상을 하되, 사회 전체가 비용을 분담하도록 한다. 산업사회가 원활하게 유지·발전하도록 하는 윤희유와 같은 이러한 기능은 첨단산업분야에서 더욱 중요한 의미를 갖는다. 첨단산업은 불확실한 위험을 감수해야 하는 상황에 부딪칠 수도 있는데, 그러한 위험을 대비하는 보험은 근로자의 희생을 보상하면서도 첨단산업의 발전을 장려하는 기능이 있기 때문이다. 위와 같은 이해관계 조정 등의 필요성과 산업재해보상보험의 사회적 기능은 산업재해보상보험의 지급 여부에 결정적인 요건으로 작용하는 인과관계를 판단하는 과정에서 규범적으로 조화롭게 반영되어야 한다.” (대법원 2017. 8. 29 선고 2015두3867 판결)

㉠ 질병이 “희귀질환” 또는 “첨단산업현장에서 새롭게 발생하는 질환”에 해당하고 관련 연구결과가 충분하지 않아, 현재의 의학·자연과학 수준에서 발병원인 의심 요인과 질병 사이의 인과관계를 규명하는 것이 곤란하더라도, 그것만으로 인과관계를 부정해서는 안 된다.

㉡ 다음과 같은 사정들은 상당인과관계 인정 단계에서 근로자에게 유리한 간접사실로 고려할 수 있다.

— 질환의 평균 유병율이나 연령별 평균 유병율에 비해 특정 산업 종사자 군(群)이나 특정 사업장에서 그 질환의 발병율 또는 일정 연령대의 발병율이 높음.

— 사업주의 협조거부 또는 관련 행정청의 조사 거부나 지연 등으로 작업환경상 유해요소들의 종류와 노출 정도를 구체적으로

63) “산업재해보상보험법 제5조 제1호가 정하는 업무상의 사유에 따른 질병으로 인정하려면 업무와 질병 사이에 인과관계가 있어야 하고 그 증명책임은 원칙적으로 근로자 측에 있다. 여기에서 말하는 인과관계는 반드시 의학적·자연과학적으로 명백히 증명되어야 하는 것은 아니고 법적·규범적 관점에서 상당인과관계가 인정되면 그 증명이 있다고 보아야 한다. 산업재해의 발생 원인에 관한 직접적인 증거가 없더라도 근로자의 취업 당시 건강상태, 질병의 원인, 작업장에 발병원인이 될 만한 물질이 있었는지 여부, 발병원인물질이 있는 작업장에서 근무한 기간 등의 여러 사정을 고려하여 경험칙과 사회통념에 따라 합리적인 추론을 통하여 인과관계를 인정할 수 있다. 이때 업무와 질병 사이의 인과관계는 사회 평균인이 아니라 질병이 생긴 근로자의 건강과 신체조건을 기준으로 판단하여야 한다.” (위 대법원 판결)

64) “근로자에게 발병한 질병이 이른바 ‘희귀질환’ 또는 첨단산업현장에서 새롭게 발생하는 유형의 질환에 해당하고 그에 관한 연구결과가 충분하지 않아 발병원인으로 의심되는 요소들과 근로자의 질병 사이에 인과관계를 명확하게 규명하는 것이 현재의 의학과 자연과학 수준에서 곤란하더라도 그것만으로 인과관계를 쉽사리 부정할 수 없다. 특히 희귀질환의 평균 유병율이나 연령별 평균 유병율에 비해 특정 산업 종사자 군(群)이나 특정 사업장에서 그 질환의 발병율 또는 일정 연령대의 발병율이 높거나, 사업주의 협조 거부 또는 관련 행정청의 조사 거부나 지연 등으로 그 질환에 영향을 미칠 수 있는 작업환경상 유해요소들의 종류와 노출 정도를 구체적으로 특정할 수 없었다는 등의 특별한 사정이 인정된다면, 이는 상당인과관계를 인정하는 단계에서 근로자에게 유리한 간접사실로 고려할 수 있다. 나아가 작업환경에 여러 유해물질이나 유해요소가 존재하는 경우 개별 유해요소들이 특정 질환의 발병이나 악화에 복합적·누적적으로 작용할 가능성을 간과해서는 안 된다.” (위 대법원 판결)

특정할 수 없었음.

㉔ 작업환경에 여러 유해물질이나 유해요소가 존재하는 경우, 개별 유해요인들이 특정 질환의 발병 혹은 악화에 복합적·누적으로 작용할 가능성을 간과해서는 안 된다.

그리고 이 사건 원고의 질병과 업무환경의 특수성을 설명하였고, 해당 사건에서 산업안전보건연구원 역학조사에 어떤 문제가 있었으며⁶⁵⁾ 소송 과정에서 삼성전자와 고용노동부가 사업장 관련 자료를 어떻게 은폐하였는지⁶⁶⁾ 등을 구체적으로 지적했다. 뿐만 아니라, “노출 기준 이하의 저농도 노출도 건강장애를 일으킬 가능성이 있고, 노출기준은 단일물질에 노출됨을 전제하는데 여러 유해물질에 복합노출 되거나 교대근무와 같은 유해인자까지 복합적으로 작용하면 유해요소들이 서로 상승작용을 일으킬 수 있다.”⁶⁷⁾고도 했다.

65) “이 사건 역학조사에서는 원고가 검사작업을 하면서 이소프로필알코올을 사용하는 작업을 1일 3~4회가량 사용하였다는 사실은 확인하였지만, 이소프로필알코올을 사용하는 작업을 할 때 근로자에게 직접 미치는 노출 정도나 그밖에 인접한 세부공정에서 발생하여 전파·확산되는 유해화학물질에 대한 노출 정도를 측정·조사하지는 않았다.” (위 대법원 판결)

66) “이 사건 소송에서 원고는 위와 같은 LCD 패널 검사작업 과정에서 유해화학물질에 노출되었다는 점을 증명하고자 대전지방고용노동청 천안지청에 삼성디스플레이 주식회사(삼성전자의 LCD 사업부가 2012년에 분할되어 설립된 회사이다)의 천안·아산공장에 대한 산업안전보건진단 결과에 대한 사실조사와 문서송부촉탁을 신청하였고, 1심 법원이 이를 채택하였다 대전지방고용노동청 천안지청은 대한산업보건협회가 2013. 4.경 삼성디스플레이 아산공장에 대하여 산업안전보건진단을 실시하여 2013. 5.경 작성한 결과보고서를 가지고 있었는데, 2014. 6. 25. 1심 법원에 위 보고서를 제출하였다. 그러나 당시 위 회사가 ‘공정에 따라 취급하는 유해화학물질의 현황 및 개선방안, 작업환경측정 현황 및 개선방안, 안전검사 실시 현황, 누출시 물질배출처리 시스템 현황, 보호구 지급 현황과 개선방안, 근로자 건강관리 현황과 개선방안 등에 관한 정보’는 영업비밀에 해당하므로 외부에 공개해서는 안 된다고 하여 그에 관한 정보는 삭제되어 있었다.” (위 대법원 판결)

무엇보다 이 판결에서 가장 인상적인 점은 산재보험제도의 목적과 취지, 특히 전자산업 직업병 문제에 이 제도가 어떻게 적용되어야 하는가를 구체적으로 실시한 것이다. 이 제도를 운영함에 있어 그 본래적 목적과 기능에 충실하라는 최고 법원의 준엄한 명령이 담겼다.

근로복지공단은 이 판결이 나온 직후 판결 내용을 요약하여 산하 기관에 전파했다. 심경우 근로복지공단 이사장은 같은 해 국정감사에서 “최근 삼성직업병 관련 대법원 판례 등 새로운 판결 경향을 적극적으로 반영하고 제도개선 등을 통해 노동자가 억울한 일을 당하는 일이 없도록 노력하겠다”, “재해노동자의 입증책임 부담 완화 등 산재노동자 권익보호에 힘을 쏟겠다”고 했다(뉴시스, 2017. 10. 26.).

한편 대법원은 2017. 11. 17. 삼성반도체 노동자의 뇌종양에 대해서도 직업병 인정 판결을 내렸다. 이 판결 역시 “희귀질환에 해당하여 현재의 의학 수준에서 인과관계를 규명하는 것이 곤란하더라도 그러한 사정만으로 인과관계를 부정할 수 없다”는 점, “사업주의 협조 거부 또는 행정청의 조사 거부 등으로 작업환경상 유해요소를 알 수 없었다면 이는 노동자에게 유리한 간접사실로 고려할 수 있다”는 점, “작업환경에 여러 유해요인이 함께 존재하는 경우 개별 유해인자들이 복합적·누적으로 작용할 가능성을 간과해서는 안된다”는 점을 명시했다⁶⁷⁾. 이러한 내용들은 모

67) “유해화학물질의 측정수치가 작업환경노출 허용기준 범위 안에 있다고 할지라도 근로자가 유해화학물질에 저농도로 장기간 노출될 경우에는 건강상 장애를 초래할 가능성이 있다. 뿐만 아니라, 작업환경노출 허용기준은 단일물질에 노출됨을 전제로 하는 것인데, 여러 유해화학물질에 복합적으로 노출되거나 주·야간 교대근무를 하는 작업 환경의 유해요소까지 복합적으로 작용하는 경우 유해요소들이 서로 상승작용을 일으켜 질병 발생의 위험이 높아질 수 있다.” (위 대법원 판결)

두 위 삼성LCD 희귀질환 판결의 내용을 원용한 것이다. 결국 이 판결은 위 희귀질환 판결의 취지를 그대로 따른 것으로 볼 수 있다.

아울러 뇌종양은 백혈병 다음으로 반도체 공장에서 직업병 피해제도가 많은 질병이고 현재 계류 중인 사건들도 많다. 따라서 2017. 11. 대법원 판결은 다른 뇌종양 사건에도 큰 영향을 미칠 것으로 보인다.

4) 남겨진 과제

(1) 여전히 질병의 업무관련성에 대한 입증책임은 노동자에게 있다. 이번 대법 판결에 따라 그 입증 정도가 상당부분 완화될 수는 있겠지만, 재해자 입증책임 원칙이 살아있는 한 그로부터 파생되는 기본적인 문제점들은 여전히 남는다.

국회에서는 2011년부터 지난해까지 총 네 차례에 걸쳐 산재보험제도의 입증책임 문제를 개선하는 법률안이 발의되었다⁶⁹⁾. 국가인권위원회도 2012년 5월 입증책임의 분배를 권고한바 있고⁷⁰⁾, 2015년에 잇따라 한국을 방문한 ‘UN 기업과 인권 실무그룹’⁷¹⁾과 ‘UN 인권이사회 특별보고관’⁷²⁾도 모두 산재보험법상의 입증책임 문제를 강하게 지적했다.

68) 대법원 2017. 11. 14 선고 2016두1066 판결

69) 해당 법률안의 ‘발의일자(대표발의의원)’를 나열하면 ‘2011. 8. 12.(강성천)’, ‘2011. 11. 1.(이미경)’, ‘2012. 7. 12.(이미경)’, ‘2016. 10. 21.(신창현)’이다.

70) “업무상 질병의 입증책임과 관련하여, 피해 근로자가 업무 수행과정에서 유해·위험 요인을 취급하거나 유해·위험 요인에 노출된 경력이 있음을 증명하도록 하고, 주장된 질병과 업무 사이에 인과관계가 없다는 사실은 상대방이 증명하도록 하는 내용으로 산업재해보상보험 법령을 개정할 것” (2012. 6. 13. 「국가인권위원회 상임위원회 결정 ‘산업재해보상보험제도 개선 권고’)

이처럼 입증책임 문제에 관해서는 거듭된 개선 요구와 개선 시도들이 있었지만, 매번 고용노동부와 재계의 강력한 반발에 부딪혀 무산되고 말았다. 고용노동부는 주된 반대 논거로서 “노동자가 산재보상 신청만 하면 근로복지공단이 조사를 다 해주고 있다”는 점을 강조한다. 하지만 전술하였듯 ‘입증책임’은 입증 행위를 누가할 것인가 문제라기보다는 입증되지 못한 ‘결과’를 어떻게 ‘해석’할 것인가 문제라는 점에서, 또한 그 조사가 잘못되었을 때 누구도 책임을 지지 않고 그로 인한 불이익까지 노동자에게 전가된다는 점에서, 노동부의 이러한 주장은 부당하다.

또한 입증책임의 전환 혹은 분배는 산업재해 ‘예방’ 효과도 가져올 수 있다. 재해자 입증책임 하에서는 사업주가 노동자의 업

71) “The burden of proof on those seeking compensation for industrial accidents is very high. Victims must provide, amongst other things, evidence of the presence of a risk factor and evidence of a high level of exposure. Victims must satisfy the burden of proof in order to receive any compensation from the Occupational National Insurance for injuries suffered from hazardous working conditions. It would be important to review the current legislation to bring it in line with international standards and to find a way to distribute the burden of proof more equally in cases where it is difficult for workers to prove wrongdoing/human rights abuse by an employer. In this regard, we note that one step in that direction has already been taken under the new Act on Liability for Environmental Damage and Relief Thereof.” (Statement at the end of visit to the Republic of Korea by the United Nations Working Group on Business and Human Rights, 2016.6.1, <http://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=20038&LangID>)

72) “Noting the disparity among the Korea Workers’ Compensation and Welfare Service industrial accident compensation scheme, decisions by courts in the Republic of Korea, and the dispute resolution committees established by Samsung Electronics and SK Hynix, the Special Rapporteur is concerned about the difficulty in accessing compensation under that scheme due to the high burden of proof imposed on the claimants. The Government’s criteria for work-related diseases were revised in 2013. The Special Rapporteur emphasizes that States are obligated to refrain from interfering with the enjoyment of the right to social security. The burden upon the claimant to prove causation between the health impacts from which workers suffer and the hazardous substances in the workplace can be a significant inconvenience and obstacle, often because of difficulty in using or accessing information.” (A/HRC/33/41/Add.1, http://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/33/41/Add.1)

무환경에 관한 자료를 구비하지 않거나 폐기 혹은 은폐할수록 직업병 관련 분쟁에서 사업주가 유리해질 수 있다. 이 점이 산재 '보상' 측면에서 만이 아니라 '예방' 측면에서도 큰 폐해를 불러온다. 반면 입증책임이 전환된다면 회사나 근로복지공단은 유해물질이 공장에서 쓰이지 않았거나 일부 쓰였더라도 전혀 노출되지 않았다는 점을 입증해야 한다. 이를 위해 공장에서 취급하는 모든 물질의 성분을 철저히 조사해야 하고, 유해성이 의심되는 모든 물질에 대하여 노출 평가를 해야 하며, 관련 자료는 오래도록 보관하고 있다가 분쟁이 생겼을 때 남김없이 제출해야 한다. 그 과정에서 발암물질의 노출이 확인되면 그 예방을 위해 애쓰거나 대체 물질을 고려할 수 있다. 노동자에게 지급하는 보호구, 사업장 내 환기시스템도 강화될 수 있다. 어쩌면 사업주가 질병의 발병원인·기전에 대한 연구까지 하게 될지 모른다. 직업병이 아니라는 점을 입증하기 위한 사업주의 노력들이 결국 직업병 '예방'의 결과를 가져올 수 있다는 것이다.

(2) 직업병 역학조사도 전반적으로 개선되어야 한다. 산보연, 직업성 폐질환 연구소 등이 시행하는 역학조사는 재해자 업무환경에 대한 '자연과학적·의학적' 조사를 하는 것이고, 이는 업무상 질병판정위원회(이하 '질판위')가 내리는 질병의 업무관련성에 대한 '규범적' 판단에 참고자료로 쓰인다. 따라서 역학조사는 과학적 합리성을 갖추어야 할 뿐 아니라 질판위의 규범적 판단에 도움을 주어야 한다. 그러나 지금의 역학조사는 어느 쪽도 제대로 하지 못하고 있다.

산보연 등이 역학조사를 할 때 해당 사업장 안에 재해노동자의 업무환경이 고스란히 남아 있는 경우는 거의 없다. 재해자의

업무환경을 평가할 수 있는 자료를 사업주가 보관하지 않거나 제출하지 않는 경우도 많다. 그러한 상황에서 산보연 등은 어떠한 합리적인 근거도 제시하지 않은 채 유해물질 노출이 “없다” 혹은 “낮다”고 판단한 경우가 많았다. 재해자의 업무환경이 어떠한지 알 수 없는 상황을 재해자 측에 불리하게 추정해 버리는, 자연과학적·의학적 판단이라기 보다는 사업주에게 유리한 규범적 판단에 가까운 역학조사 결과를 많이 보았다.

최근 대법원 판결에 따르면 사업주의 협조거부 등을 이유로 역학조사가 부실하게 이루어졌다면 그러한 사정은 “근로자에게 유리한 간접사실”이 된다⁷³⁾. 그렇다면 역학조사 보고서에는 구체적인 조사 과정이 낱낱이 기록될 필요가 있다. 무엇을 어떻게 조사했는지와 함께 어떠한 사정 때문에 무엇을 조사할 수 없었는지에 대해서도 세세하게 기록되어야 한다. 하지만 지금까지 그런 내용이 기재된 보고서는 거의 없었다.

또한 산보연 등은 역학조사 보고서에 대상 질병의 업무관련성에 대한 긍·부정 판단까지 기재하고 있는데, 과연 그럴 필요가 있는지 의문이다. 질병의 업무관련성이 규범적 판단 대상이라면 그 판단 자체를 질판위에 미루는 것이 타당해 보인다. 질판위가 역학조사 보고서에 기재된 업무관련성 판단을 그대로 좇아서 판단하는 경향까지 고려하면 더욱 그렇다.

(3) 위에서 설명한 반도체 직업병 판결의 주요 내용들, 특히 최근 대법원 판결 내용이 질판위의 구체적 판단원칙으로 자리 잡아야 한다. 질판위에 어떤 사람이 들어오건 법원이 정한 산재보험법 해석원칙들이 모든 사건에 적용될 수 있도록, 세세한 판단지침

73) 위 대법원 2015두3867 판결 및 대법원 2016두1066 판결

이 마련되어야 한다. 이를테면 사업주의 협조거부나 산보연의 조사부실 문제가 드러나면 재해자 측에 유리하게 해석하기로 하고, 희귀질환의 경우 질병의 원인이 규명되지 않았다는 점이 불승인 근거가 되지 않도록 하며, 여러 유해인자가 복합적으로 존재한다면 그에 따른 상가작용을 반드시 고려한다는 등의 지침이 필요하다.

4. 노동자 알권리 투쟁의 성과와 과제

1) 노동자 알권리 투쟁의 의의와 경과

반올림은 오래 전 부터 ‘노동자 알권리’의 중요성을 제기해 왔다. 전자산업 노동자들의 건강권이 확보되려면 현장 노동자들이 안전보건 활동의 핵심 주체가 되어야 하는데, 그 기본 전제가 ‘알권리’이기 때문이다. 누구도 알지 못하는 위험에는 대처할 수 없다. 노동자들의 알권리 부재는 반도체 직업병 참사의 주요 원인이기도 했다. 직업병 피해자들은 자신이 취급한 화학제품의 성분조차 제대로 알지 못했다. 최근 대법원도 삼성LCD 노동자의 희귀질환을 직업병으로 인정하며 화학물질의 유해성에 대한 교육의 부재, 기업의 정보 은폐 문제를 직접 거론했다.⁷⁴⁾

74) “첨단산업분야의 경우 수많은 유해화학물질로부터 근로자를 보호하기 위한 안전대책이나 교육 역시 불충분할 수 있다. ...(중략)... 원고의 업무와 질병 사이의 상당인과관계를 판단할 때 위와 같이 역학조사 방식 자체에 한계가 있었던 데다가 사업주 등이 유해화학물질 등에 관한 정보를 공개하지 않은 점도 고려하여야 한다.” (위 대법원 2015두3867 판결)

반올림은 삼성반도체 공장 인근을 중심으로 지역 곳곳을 돌며 알권리 캠페인을 벌였고, 알권리송을 만들어 전파하기도 했다. 반올림 활동가들이 요청받은 강연이나 외부 기고의 단골 주제도 노동자 알권리였다.

2013년에는 노동환경건강연구소 등과 함께 지역사회 화학물질 알권리 법·조례 제정 운동에 함께 했다. 2015년부터는 민변 소속 변호사들과 함께 노동자 알권리법 연구사업을 벌였는데, 2015년 10월 김영주 의원 등 13인이 발의한 산업안전보건법 개정안과 2016년 11월 강병원 의원 등 17인이 발의한 산업안전보건법 개정안이 그 결과였다.

산재심사 및 소송 과정에서 사업주와 정부가 업무환경에 관한 자료를 은폐하는 문제도 여러 차례 제기하였다. 특히 2016년 국회 환경노동위원회 국정감사에서 고용노동부와 삼성전자를 직접 겨냥한 문제제기가 있었다(아시아투데이, 2016. 9. 26).

고용노동부가 보관하고 있는 사업장 안전보건자료에 대한 정보공개청구 소송도 제기했다. ‘공익인권변호사 모임, 희망을 만드는 법’과 함께 2015년 1월에는 삼성반도체 공장 ‘안전보건진단 보고서’에 대한 정보공개청구 소송을, 2016년 1월에는 삼성반도체 공장 ‘작업환경측정 결과보고서’에 대한 정보공개청구 소송을 각각 제기했다.

2) 노동자 알권리 투쟁의 성과

(1) 노동자 알권리법(산업안전보건법 개정안)⁷⁵⁾

현행 산업안전보건법상 고용노동부는 각 사업장의 안전보건 상황에 대한 각종 자료들(이하 ‘안전보건 자료’)을 사업주로부터 제출받거나 스스로 작성하여 보관해야 한다. 그러나 정작 해당 사업장의 전·현직 노동자들이 그 자료들을 자유롭게 열람할 수 없다.

이유는 크게 두 가지인데, 첫째 현행법상 안전보건 자료들이 체계적으로 보관·관리되지 못하고 있기 때문이다. 관련 규정이 고용노동부나 그 산하 기관들의 내부 규칙에 따라 제각각으로 정해져 있고, 보관 기간도 3년 ~ 10년으로 짧다. 둘째, 노동자들이 해당 사업장의 안전보건 자료를 열람할 수 있는 절차가 따로 마련되어 있지 않다. 일부 자료(물질안전보건자료, 작업환경측정 보고서 등)는 재직 중인 노동자에게 공개되도록 하고 있으나 그 범위가 제한적이고 사업주가 관련 의무를 이행하지 않는 경우도 많다. 퇴직한 근로자들에게는 알려줄 의무도 없다. 전·현직 노동자들이 공공기관의 정보공개에 관한 법률(이하 ‘정보공개법’이라 함)에 따른 정보공개 청구를 할 수는 있으나, 동 법률은 일반 국민을 대상으로 하는 것이어서 비공개 범위가 넓고, 현실적으로 사업주의 영업 비밀 주장이 폭넓게 받아들여지고 있었다.

따라서 개정안은 안전보건 자료에 대한 통합적이고 장기적인 관리·보관 체계가 마련되도록 하였고, 각 사업장 안전보건 자료에 대한 전·현직 노동자의 알권리가 정보공개법의 특별법으로

75) 2016년 11월 강병원 의원 등 17인이 발의한 산업안전보건법 개정안의 골자

기능하는 별도의 정보공개 절차에 따라 보호되도록 했다. 그 절차에서는 비공개 사유가 매우 제한적으로 인정되도록 하였고, 공개 여부 판단은 독립적인 심의기구(안전보건자료 공개위원회)가 담당하도록 했다.

한편, 현행 산업안전보건법에 따르면 유해화학물질에 대한 물질안전보건자료를 작성할 때 영업비밀을 이유로 성분 물질을 기재하지 않을 수 있다. 대상 화학물질을 양도·제공하는 자가 영업비밀 해당 부분을 임의로 판단할 수 있게 함으로써, 최근 조사에 따르면 국내 산업현장에 유통되는 물질안전보건자료 중 67.4%에 영업비밀이 적용되어 있었다(이권섭 등, 2014년)⁷⁶⁾. 현행법상 영업비밀이 될 수 없는 유해성분이 물질안전보건자료에 기재되지 않는 경우도 종종 드러났다.

이에 개정안은 물질안전보건 자료의 일부 내용을 영업비밀을 이유로 기재하지 않으려할 때에는 위 안전보건자료 공개위원회의 심의·의결을 거치도록 했다. 이른바 영업비밀 ‘사전심사 제도’를 도입하는 것이다.

이 법안이 발의되고 며칠이 지나자, 국회 의안정보시스템 홈페이지에 수많은 반대의견들이 올라왔다. 총 1,073개의 반대 의견이 하루에 다 올라왔고, 그 내용도 ‘복사+붙여넣기’한 듯 비슷비슷 했다(허프포스트, 2017.1.11)⁷⁷⁾. 누군가 조직적으로 반대의견을 조작한 것이다. 이처럼 여론조작까지 해가며 틀어막으려는 시도가 있다는 것이 역으로 이 법의 필요성을 반증하였다.

76) 이권섭·이혜진·홍문기(2014), 「산업체 유통 GHS MSDS의 영업비밀 적용실태 및 개선방안 연구」

77) 허프포스트(2017.1.11.), 「1073개의 반대 댓글이 뜻하는 것」 참조

(2) 삼성반도체 안전보건진단보고서 정보공개 판결

2017년 10월 선고된 서울고등법원 판결은 삼성반도체 공장에 대한 「특별감독 보고서」와 「안전보건진단 보고서」의 공개를 명했다.

이 보고서들은 다섯 명의 사상자를 낸 2013년 삼성 화성공장 불산누출 사고를 계기로, 고용노동부가 삼성반도체 공장의 안전보건 관리 실태를 점검한 결과다. 삼성반도체 직업병 관련 소송에서 법원은 원고의 증거조사 신청을 받아들여 삼성과 고용노동부 등을 상대로 총 14차례나 이 보고서의 제출을 요청 혹은 명령하였다. 그러나 삼성과 고용노동부가 “영업비밀” 등을 이유로 계속 제출을 거부하자, 반올림은 산재소송과 별도로 정보공개청구 소송을 제기한 것이다.

고용노동부는 이 보고서들 전부가 삼성의 영업비밀에 해당하므로 공개할 수 없다고 했다. 하지만 수원지방법원의 1심 판결은 「특별감독 보고서」에 대해서는 감독반·점검자 부분을 제외한 전부 공개를, 「안전보건진단 보고서」에 대해서는 진단총평을 제외한 전부 비공개를 명했다⁷⁸⁾. 나아가 서울고등법원의 2심 판결은 「안전보건진단 보고서」에 대해서도 ‘감독반, 점검자, 일부 혼합물질 이름, 설비이름, 공정 흐름도’ 부분(총 670 페이지 보고서 중 60 페이지의 일부 내용)을 제외한 전부 공개를 명했다.

서울고등법원의 판결이유를 보면, 두 보고서 모두 “소송 근로자 및 지역주민의 생명·신체의 안전 내지 건강과 관련된 정보”로서 “삼성전자 사업장에서 재해를 입은 근로자, 지역주민, 근로

78) 수원지방법원 2017. 3. 15. 선고 2015구단32302 판결

자 직업병 예방에 관한 시민운동가 등은 보고서의 구체적 내용에 관하여 알권리를 충분히 보장받을 이익을 가진다”고 했다. 나아가 “안전진단의 결과를 투명하게 공개함으로써 소속 근로자의 사업장 안전에 대한 불안을 제거하고 안전진단결과의 신뢰성을 높일 필요가 있다.”, “사람의 생명·신체 또는 건강을 보호하기 위해 공개할 필요가 있는 정보에 대한 국민의 알권리는 삼성전자의 영업상 비밀에 대한 이익을 앞선다”고 하였다. 아울러 대상 보고서들의 구체적인 내용들을 지적하며 “원칙적으로 영업상 비밀과 관련 있는 정보는 포함되어 있지 않다”라고 하거나, “영업상 비밀에 해당될 여지가 있다 하더라도 이를 비공개함으로써 보호되는 삼성전자의 이익에 비하여 근로자 또는 지역주민의 건강·안전의 보호라는 공익이 더 크다”고 했다.⁷⁹⁾

(3) 안전보건자료 정보공개청구 처리 지침

고용노동부는 2017년 1월 <안전보건자료 정보공개청구 처리 지침>을 마련했다. 동 지침은 “공공기관에서 산업안전보건법령에 따라 보유·관리하는 안전보건자료 등에 관하여 국민이 정보공개법에 근거한 공개를 청구하는 경우에 적용”함을 전제로, “정보공개법에 따른 비공개대상 정보에 해당하지 않는 한 적극적으로 공개”한다는 원칙을 명시했다. 특히 “산업재해 연관성 입증에 필요한 정보는 최대한 공개하는 것이 원칙”이라 했다. “부분적으로 비공개대상 정보가 포함되어 있다는 이유로 전체를 비공개해서는 안된다”고 하였고, “정보를 공개하는 경우 현재 보유·관리하고 있는 정보

79) 서울고등법원 2017. 10. 13. 선고 2017누41988 판결

를 그대로 공개하여야 하며 (청구인의 동의가 없는한) 별도 가공된 형태로 공개해서는 안된다”는 원칙도 적었다. 아울러 ‘안전보건자료 유형별 공개여부 판단 참고자료’라는 것을 첨부하여 지금까지 산재소송에서 특히 문제가 되었던 「작업환경측정 결과 보고서」와 「안전보건 진단 보고서」, 「물질안전보건자료」의 구체적 공개범위를 제시하였다.

동 지침의 내용은 어쩌면 특별할 것이 없는, 정보공개법⁸⁰⁾의 내용과 관련 판례에 비추어 지극히 당연한 내용들을 ‘지침’으로 만든 것에 불과했다. 내용적으로 여전히 부족한 부분도 있다. 최근 직업병 관련 소송에서는 고용노동부가 동 지침을 법원의 문서제출명령에 대한 대응 지침으로 활용하는 문제도 있었다.

그러나 「작업환경측정 결과 보고서」의 ‘측정대상 유해인자’등과 같이 고용노동부가 계속 은폐해 왔던 정보들 중 상당부분에 대해 공개하기로 입장을 바꾸었고, 이를 고용노동부 지방관서, 안전보건공단, 근로복지공단 등 산하기관에 규범력 있는 업무지침으로 정했다는 것은 분명 긍정적인 변화라 할 수 있다. 지금까지 아무런 기준 없이 특히 삼성과 같은 대기업의 영업비밀 주장을 거의 전적으로 수용해왔던 고용노동부가, 비로소 정보공개에 대한 내부 원칙을 세웠다는 것 자체가 적지 않은 성과라 볼 수 있다.

3) 남겨진 과제

(1) 우선 이미 발의된 산업안전보건법 개정안(노동자 알권리법)이 무사히 통과되도록 해야 한다. 국회에서 본격적인 논의가 시작되

80) 공공기관의 정보공개에 관한 법률

면 재계로부터 적지 않은 압박이 있을 것이다.

(2) 최근 고용노동부도 정보공개, 알권리에 대해 이전과는 다른 모습을 조금씩 보이지만, 언제 또 분위기가 뒤바뀔지 모른다. 고용노동부 담당자들에게는 막연한 두려움이 있는 것 같다. 공정 기술, 화학물질 등에 대한 전문지식이 없는 입장에서 자칫 어떤 자료를 공개했다가 기업에게 해를 끼치면, 그로 인한 막대한 책임을 져야 한다는 두려움 같은 것이다. 실제 기업들이 ‘나중에 잘못되면 민형사상 책임을 묻겠다’는 식으로 위협을 가하는 경우도 있다고 한다. 그래서 더욱 안전보건자료 공개기준에 대한 법령을 만들고 관련 판례를 축적하는 게 필요하다. 일단 그 기준 안에서라도 공무원이 마음 놓고 공개할 수 있도록 말이다.

(3) 고용노동부의 2017. 1. <안전보건자료 정보공개청구 처리 지침>도 내용적으로 개선이 필요하다. 「안전보건진단 보고서」의 경우, 동 지침이 비공개로 설정한 부분을 2017. 10. 서울고등법원 판결은 공개하라고 명했다. 정보공개 심의위원회에 외부 전문가를 위촉하겠다고 했는데, 어떤 전문가를 어떻게 선정할 것인지에 대해서는 구체적인 내용이 없다. 지침의 내용만으로는 기술 분야 전문성을 강조하는 것 같은데, 안전보건 분야, 알권리 분야에 대한 전문성이 더 필요하다.

아울러 동 지침은 일반 국민의 정보공개법에 따른 정보공개 청구에 적용되는 지침이다. 정보공개를 누가 어떤 이유로 청구하느냐에 따라 공개 범위는 달라져야 하므로, 각각의 경우에 대한 별도의 대응 지침이 필요하다. 이를테면 직업병 피해를 주장하는 노동자나 현재 재직 중인 노동자가 안전보건 자료를 요청하면 그 공개범위는 더 넓어져야 하고, 산재소송 중인 법원의 제출요청이

있으면 그 범위는 한층 더 넓어져야 한다. 가장 일반적인 공개범위를 정하고 있는 동 지침이 법원의 문서제출명령에 대한 대응 지침으로 쓰인다면 또 다른 문제가 발생한다. 동 지침이 법원의 명령에 대한 거부 지침으로 악용되는 것이다.

(4) 발의된 산업안전보건법 개정안(노동자 알권리법)은 공공기관이 보유하고 있는 안전보건자료를 대상으로 한다. 그런데 사업장 안전보건에 관한 훨씬 더 많은 자료를 사업주가 갖고 있다. 이들 자료에 대한 알권리 보장 방안은 별도로 마련되어야 한다.

전·현직 노동자가 사업주에게 직접 정보공개 청구를 하도록 하는 것이 가장 좋겠지만, 이는 개별 사업장의 노사관계에 따라 유명무실해질 수 있다. 관련 법률이 만들어져도 노조가 없는 사업장에서는 실효성이 떨어질 것이다. 제도의 규범력을 강화하는 방안이 필요하지만, 다른 한편으로는 고용노동부가 사업주로부터 더 많은 자료를 제출받도록 하고, 개별 노동자가 노동부를 상대로 해당 자료를 청구하게 하는 것이 현실적으로는 더 좋은 방법일 수 있다.

(5) 한편 알권리의 가장 강력한 형태는 ‘조사 요구권’이라고 생각한다. 이미 존재하는 정보의 공개를 요구할 뿐 아니라, 아직 존재하지 않는 정보의 생산 및 공개까지 요구하는 권한이다. 가령 현장 노동자가 특정 유해물질의 노출가능성을 우려하고 있는데 사업주가 그 물질의 측정 자체를 하지 않는 경우, 해당 물질을 측정한 후 공개하도록 요구하는 것이다. 발의된 산안법 개정안(노동자 알권리법)에도 그러한 내용까지 담지는 못했으나, 추후 보완되어야 할 부분이라고 생각한다.

(6) 노동자 알권리는 현장 노동자의 안전보건 활동 주체성을 강화하기 위한 방안이다. 그런데 개별 노동자가 사업주를 상대

로 어떠한 권리를 행사하는 것 자체가 어려운 사업장에서는 의미 있는 알권리법이 마련되어도 아무 쓸모가 없게 된다. 설령 알권리를 행사하더라도 그에 기반한 안전보건 활동을 벌이기 어렵다. 따라서 노동 인권에 관한 모든 운동이 그러하듯, 알권리 운동 역시 노동기본권 운동, 민주 노조 설립 운동과 함께 이루어져야 한다.

5. 마치며

필자는 변호사 자격을 취득한 후 바로 반올림 상임활동가가 되어 반올림의 법·제도적 투쟁에 깊이 관여해 왔다. 기업과 정부의 무책임한 태도, 재해자 입증책임 원칙을 기계적으로 적용하는 법원 판결들 앞에서 무기력하고 참담해질 때도 있었지만, 앞에서 나열한 바와 같은 적지 않은 성과들이 있다는 것에 자부심을 느낀다.

물론 이 모든 성과들이 고스란히 2007년부터 계속된 반도체 직업병 투쟁의 결과들이고, 누구보다 끝까지 이 싸움을 포기하지 않은 직업병 피해가족들의 힘이 컸다는 것을 잘 알고 있다. 대표적으로 가장 오래, 그리고 가장 선두에서 이 싸움을 함께 해온 황상기 아버지(삼성반도체 백혈병 피해자 고 황유미의 아버지)과 김시녀 어머니(삼성LCD 뇌종양 피해자 한혜경의 어머니)이 안계셨다면, 이만한 성과를 만들어내기 어려웠을 것이다.

대법원은 2017년 11월 삼성반도체 노동자(고 이운정)의 뇌종양을 직업병으로 인정하는 판결을 내렸지만, 그보다 앞선 2015년 1월에는 삼성LCD 노동자(한혜경)의 뇌종양을 직업병으로 볼 수

없다고 판결했었다. 그래서 2017년 대법원 판결이 나왔을 때 반올림 활동가들은 혜경 씨와 그 어머니의 마음을 살펴야 했다. 최근 법원의 판결 경향대로라면 혜경 씨 사건도 충분히 승산이 있을테지만, 당시에는 무기력하게 졌다. 특히 필자는 혜경 씨 사건을 담당했던 변호사로서 법원의 변화를 좀 더 일찍 이끌어내지 못한 책임이 있었다.

그런데 그러한 활동가들의 마음을 아셨는지, 2017년 11월 대법원 판결이 나온 직후 어머니께서 이종란 활동가에게 이런 말씀을 하셨다고 한다. “장애인권 운동을 하는 분들이 힘들게 싸워온 덕에 우리 혜경이가 길에서 이 만큼이라도 이동할 수 있게 되었잖아요. 우리가 소송에서 비록 지긴 했지만 그래도 포기하지 않고 싸웠기 때문에 윤정 씨가 소송에서 이길 수 있었다고 생각해요. 그러니 우리가 이긴거나 마찬가지예요.” 어찌면 재해노동자와 그 가족들로부터 이런 말을 들을 수 있다는 것이 반올림 10년 투쟁의 가장 큰 성과가 아닐까 생각한다.

고용노동부는 최근 대법원 판례 취지를 업무상 질병 판정 절차에 적용할 수 있는 방안을 고민하고 있다. 이전 정부와 달리 반올림을 비롯한 시민사회와 노동계의 의견을 청취하려는 노력도 보이고 있다. 2017년 11월에 출범한 ‘고용노동행정 개혁위원회’에서도 업무상 질병 판정 절차에 대한 전반적인 개선안이 논의될 것으로 보인다.

한편 ‘SK하이닉스’는 2014년 10월, 대학 교수, 변호사, 시민단체 활동가 등이 포함된 8인의 외부위원과 노사대표 4인의 내부위원으로 구성된 ‘산업보건검증위원회’를 발족했다. 동 위원회는 그로부터 1년 후인 2015년 11월, “건강손상 근로자에 대한 포괄적

지원보상체계”와 “127개 개선 과제”를 제안했고, SK하이닉스는 이를 바로 수용했다(산업보건검증위원회, 2016. 5. 31.). 특히 보상과 관련하여 ‘산업보건 지원보상위원회’를 만들어 외부 법무법인에 그 운영을 위임하였고 ‘지원보상위원회’는 2016년 1월부터 현재까지 보상 사업을 운영하며 관련 내역을 공개하고 있다(조선비즈, 2016.8.12.). 또한 ‘LG디스플레이’는 2016년 5월부터 1년간 파주·구미 사업장에 대한 정밀분석을 ‘한국산업보건학회’에 의뢰하였고, 2017년 5월에는 ‘LG디스플레이 산업보건 지원보상 위원회’ 설립 계획을 발표했다. 한국산업보건학회에서 선정한 전문가로 구성된 위원회가 지원 대상과 지원 규모를 정할 것이며, 회사는 이를 위해 100억원의 재원을 마련하고 향후 10년간 운영하기로 했으며 필요에 따라 재원을 증액할 계획이라고 밝혔다(한겨레, 2017.7.31.).

2007년부터 이어진 반도체 직업병 투쟁은 이렇듯 많은 것을 바꾸었지만, 또 많은 것을 바꾸지 못했다. 특히 삼성전자를 바꾸지 못했다. 삼성전자가 2015년 9월, 반올림과의 교섭이 계속되던 중에 일방적으로 발족한 ‘보상위원회’는 SK하이닉스와 LG디스플레이의 보상대책과는 전혀 다른, 삼성전자가 직접 보상 대상과 내용을 결정하는 독단적인 내부 절차였다. 보상 범위가 두 회사에 비해 협소했을 뿐 아니라, 보상 절차가 매우 일방적이고 폐쇄적이었다. 피해자들은 삼성이 정해서 통보하는 보상금에 어떠한 이의 제기도 할 수 없었고, 세부적인 산정기준도 알지 못했다. 심지어 삼성은 그러한 보상절차를 2015년 12월까지 한시적으로 열었고⁸¹⁾, 2016년 1월 “백혈병 이슈가 9년만에 해결되었다”, “이로써 조정의 3대 쟁점(사과, 보상, 재발방지대책)은 모두 해결됐다”는 보도자료를 배포하기도 했다(삼성전자, 2016.1.14.).

고용노동부 등이 작성한 각종 보고서와 24건의 직업병 인정 판정들을 통해 반도체 공장 내부의 문제가 상당부분 드러났음에도, 삼성전자는 여전히 반도체 직업병 문제의 존재 자체를 부인하는 태도를 보인다. 삼성은 2015년 9월, 위 ‘보상위원회’ 발족을 알리는 보도자료에서 “반도체 산업은 최첨단 제조업으로 어떤 업종보다 안전하며, 특히 우리 반도체 생산라인은 그 가운데에서도 세계 최고 수준의 안전성을 확보하고 있다.”고 했다(삼성전자 뉴스룸, 2015.9.16.). 또한 2016년 2월, 어느 외신기자가 삼성에서 직업병 문제가 이토록 크게 불거지게 된 이유를 묻자, “삼성이 대한민국에서 갖는 독특한 지위와 관련 있다”며 마치 국내·외에서 워낙 앞서 있는 기업인 탓에 억울한 공격을 당하고 있다는 투로 답했다(허프포스트, 2016.2.19.)⁸¹⁾.

이렇듯 반도체 직업병 문제를 대하는 삼성의 기본 입장은 전혀 변하지 않았다. 특히 피해가족들을 대하는 태도가 10년 전,

81) 2015년 9월 18일, 삼성전자가 홈페이지 게시한 보도자료(“삼성전자·협력사 퇴직자 보상을 실시합니다”)에는 신청기간이 “2015년 9월 18일부터 12월 31일까지”로 명시되어 있었다. 반올림은 여기에 당장의 치료비·생계비가 절박한 피해자들을 심리적으로 압박하여 합의를 종용하려는 의도가 있다고 보았다. 실제 많은 직업병 피해자들이 ‘한시적’ 보상이라는 사실에 큰 압박을 느끼기도 했다. 이에 대한 많은 비판이 일자, 삼성은 위 기간이 지난 이후, “계속 보상 신청이 가능하다”고 입장을 바꾸었다.

82) 국내 외신기자 모임이 직업병 피해가족들과 삼성전자 측을 초대하여 마련한 간담회에서 나온 발언이다. 삼성전자 커뮤니케이션팀 소속 임원의 답변 내용을 그대로 옮기면 이렇다. “전 세계적으로 반도체 생산라인은 580개가 넘는다. 국내에서도 6개 회사가 30여개 라인을 운영한다. 그 중 삼성은 세계 메모리 반도체 시장에서 23년째 1위다. 점유율은 50%가 넘는다. 세계 반도체 산업에서 최첨단, 선두를 달리고 있다는 의미이고, 그렇다면 안전설비 또한 다른 어떤 기업보다 뒤지지 않는다고 판단한다. 그런데도 왜 삼성전자에서만 이런 문제가 발생하느냐? 그것은 삼성이 대한민국에서 갖는 독특한 지위와 관련 있다고 생각한다. 참고로 지난 해 삼성전자 앞에서 신고된 집회가 500여건이나 된다. 예를 들면 도로공사를 하는데 발주처가 누구이건 시공 업체가 ‘삼성물산’이라는 이유로 삼성 앞에서 시위를 한다. 정리하자면, 우리는 국내 외에서 동일한 안전기준으로 생산라인을 관리하고 있는데, 그럼에도 불구하고 삼성전자에서만 이 문제가 제기되는 것은 그런 문화적 배경과 무관하지 않다.”

황상기 아버님에게 취했던 방식과 같다. 개별적으로 피해자들을 접촉하여 일방적으로 정한 보상금으로 합의를 종용하고 문제를 매듭지으려는 방식 말이다.

그래서 이 싸움은 지금까지 계속되고 있고 앞으로도 그럴 것이다. 반올림의 노숙농성이 2년 넘게 이어지고 있는 이유이기도 하다. 이번 글에서 정리한 반도체 직업병 10년 투쟁의 법·제도적 성과들이 앞으로도 계속될 ‘전자산업 노동건강권’ 운동의 밑거름이 될 수 있길 바란다.

참고문헌

- 김종영·김희운(2016), 「반올림 운동과 노동자 건강의 정치경제학」, 『경제와사회』 제109호, 110-149쪽.
- 미디어오늘(2011.7.12.), 「근로복지공단 “삼성 백혈병 항소”에 유가족 ‘피눈물’」
- 한겨레신문(2016.9.26.), 「백혈병 등 산재 소송서 삼성, 법원 제출자료 불응 83%」
- 뉴시스(2017.10.26.), 「근로복지공단 이사장 “삼성직업병 판례 등 새로운 판결 적극 반영할 것”」
- 국가인권위원회(2012.6.13.), 「(결정문)산업재해보상보험제도 개선 권고」
- 아시아투데이(2016.9.26.), 「(2016국감)환노위, 여당 불참속 산업재해 대처 부실 등 지적」
- 이권섭·이혜진·홍문기(2014), 「산업체 유통 GHS MSDS의 영업비밀 적용실태 및 개선방안 연구」
- 허프포스트(2017.1.11.), 「1073개의 반대 댓글이 뜻하는 것」
- 고용노동부(2017.1.11.), 「안전보건자료 정보공개청구 처리 지침」
- 산업보건검증위원회(2016.5.31.), 「SK하이닉스 산업보건검증위원회 백서」
- 조선비즈(2016.8.12.), 「폭넓게 보상 나선 SK하이닉스, 직업병 접수 221건」
- 한겨레신문(2017.7.31.), 「엘지디스플레이 희귀질병 지원 상담하세요」
- 삼성전자(2016.1.14.) 「(보도자료)삼성전자 권오현 대표이사 가족위 만나 사과문 전달」
- 삼성전자(2015.9.16.), 「(보도자료)반도체 백혈병 보상위원회가 본격적인 활동에 들어갑니다」
- 허프포스트(2016.2.19.), 「외신 기자들 앞에서 삼성이 뱉은 말들」

- United Nations Working Group on Business and Human Rights(2016.6.1.),
“Statement at the end of visit to the Republic of Korea by the
United Nations Working Group on Business and Human
Rights”
- United Nations Human Rights Council(2016.8.3.), “Report of the Special
Rapporteur on the implications for human rights of the
environmentally sound management and disposal of hazardous
substances and wastes on its mission to the Republic of Korea”

논문 투고일	2018년 1월 29일
논문 수정일	2018년 2월 24일
논문 게재 확정일	2018년 3월 9일

Legal and Institutional Outcomes from the 10-year Struggle against Occupational Diseases of Semiconductor workers

Lim, Jawoon

ABSTRACT

Over the last 10 years, the fight against occupational diseases of semiconductor workers led by SHARPS(the Supporters for the Health And Rights of People in the Semiconductor industry, NGO) has accomplished considerable achievements, especially in the legal and institutional aspects. First, the court and the government accepted the claims that 24 injured workers respectively filed, recognizing their 10 types of diseases as occupational illness. The court not only expanded the list of work places and diseases that it recognized, but also presented more progressive logic of recognition. The most remarkable achievement among them is the case ruled by the Supreme court in July, 2017.

In terms of 'worker' s right to know', which is the most important factor in preventing occupational diseases, there have been significant legislative bills, court rulings and government guidelines. The revised bill of the Industrial Safety and Health Act to strengthen workers' rights to know and to introduce the pre-review system on trade secret is currently under review by the National Assembly. The court recently ruled that the government should disclose its inspection results on safety and health management at semiconductor factories. The ministry of labor has drawn up internal guidelines to more actively open its safety and health data to public.

This study looks over recent developments in such rulings, bills and guidelines and then, analyzes their implications, laying the groundwork for future actions for worker health in the electronic industry.

Key terms | Labor Safety and Health, Samsung Electronics, Semiconductor Worker's Occupational Disease, SHARPS