

---

# 2017 노동자 건강권 포럼

---

2017년 2월 3일(금)~4일(토) · 가톨릭청년회관 다리

**주최** 일과건강 · 노동환경건강연구소

**주관** 세션 주관단체 —

과로사 예방모임 / 녹색병원 인권클리닉 / 민주사회를위한변호사모임 산재팀 / 발암물질없는사회만들기국민행동 / 사회공공연구원 / 알권리보장을위한화학물질감시네트워크 / 유성기업괴롭힘및인권침해사회적진상조사단 / 일터건강을지키는직업환경의학과 의사회(준) / 조선대학교 직업환경의학과 / 한국비정규노동센터



## 세부 프로그램

| 날짜               | 시간                                     | 세부 프로그램                                    | 장소      |
|------------------|--|--|---------|
| 1일차<br>2월 3일 (금) | 14:00~14:30                            | 개회식  | 바실리오홀   |
|                  | 14:30~16:20                            | [전체 세션 1]<br>비정규직 및 영세사업장 노동자 안전보건의 현실과 과제 | 바실리오홀   |
|                  | 16:30~18:30<br>포럼 ㉔부                   | 전기원 활선 작업의 위험 실태와 개선 대책                    | 바실리오홀 1 |
|                  |  | 30분 배달 사망사고로 본 단시간노동자 안전보건                 | 바실리오홀 2 |
|                  |  | 운수노동자의 적정노동 시간                             | 모임방 6   |
|                  | 18:30~19:30                            | 저녁식사                                       |         |
| 19:30~22:00      | [전체 세션 2]<br>화학물질로부터 안전한 사회, 어떻게 가능한가! | 바실리오홀                                      |         |
| 2일차<br>2월 4일 (토) | 09:00~10:50<br>포럼 ㉔부                   | 작업환경측정보고서 뜯어보기                             | 바실리오홀 1 |
|                  |  | 청소노동자 안전보건 손상과 대책                          | 바실리오홀 2 |
|                  |  | 죽도록 일하면 죽는다                                | 모임방 6   |
|                  | 11:00~13:00<br>포럼 ㉔부                   | 단식노동자, 농성노동자의 인권실태와 해법                     | 바실리오홀 1 |
|                  |  | 최근 산재판례 동향과 시사점                            | 바실리오홀 2 |
|                  |  | 유성기업 사례로 본<br>「노조탄압이 노동자 정신건강에 미치는 영향」     | 바실리오홀 3 |
|                  |  | 직업환경의학과 의사 사용설명서                           | 모임방 6   |



# 목차

|   |     |
|---|-----|
| 비정규직 및 영세사업장 노동자 안전보건의 현실과 과제 .....         | 7   |
| 메탄올 중독 사건으로 본 안전보건 .....                    | 9   |
| 구의역 사고로 본 안전보건 문제와 대안 .....                 | 27  |
| 산재예방에 있어서 발주자와 원청업체의 책임 강화 .....            | 31  |
| 전기원 활선 작업의 위험 실태와 개선 대책 .....               | 45  |
| 전기원의 아차사고와 관련인자 .....                       | 47  |
| 30분 배달 사망사고로 본 단시간노동자 안전보건 .....            | 73  |
| 초단시간노동자의 근로실태와 개선방안 .....                   | 75  |
| 사회적 합의와 배달노동자들의 노동안전 .....                  | 95  |
| 운수노동자의 적정노동시간 .....                         | 99  |
| 버스·화물의 노동조건 규제 국내외 사례와 장시간 노동문제 개선방향 .....  | 101 |
| 화학물질로부터 안전한 사회, 어떻게 가능한가! .....             | 125 |
| 위험사회에서 안전사회로!! - 가슴기살균제 참사와 우리 사회의 대응 ..... | 127 |
| 화학물질로부터 안전한 사회 노동자/주민/소비자 알권리 .....         | 149 |
| 이제는 독성물질을 줄일 때 - 톡스프리부터 발암물질배출저감법까지 - ..... | 161 |
| 화학물질로부터 안전한 사회 - 정부의 정책방향과 향후계획 - .....     | 167 |
| 수원 화학사고 대응 및 지역알권리 조례 현황과 지역감시활동 .....      | 173 |
| Toxic Free 서울 만들기 현황과 캠페인 .....             | 177 |
| 작업환경측정보고서 뜯어보기 .....                        | 189 |
| 작업환경측정보고서 뜯어보기 .....                        | 191 |
| 청소노동자 안전보건 손상과 대책 .....                     | 221 |
| 서울시 환경미화원 건강 및 안전 실태조사 .....                | 223 |
| “청소노동자 안전보건 손상과 대책” 토론문 .....               | 291 |
| 죽도록 일하면 죽는다 .....                           | 295 |
| 일본의 과로사방지센터 활동 소개 및 한국의 과로사센터 임무와 역할 .....  | 297 |
| ‘과로사 예방 센터’의 임무와 역할 .....                   | 303 |
| 단식농성자, 농성노동자의 인권실태와 해법 .....                | 311 |
| 고공농성과 인권 .....                              | 313 |
| 단식노동자의 건강과 인권 .....                         | 331 |

|  |     |
|--|-----|
| 농성/단식 노동자들의 마음 건강 돌보기 .....                | 339 |
| 최근 산재판례 동향과 시사점 .....                      | 343 |
| 2016년 주요 산재 판례·입법 동향과 시사점 .....            | 345 |
| 주요 산재판례 입법동향 발표문에 대한 토론문 .....             | 357 |
| 유성기업 사례로 본 「노조탄압이 노동자 정신건강에 미치는 영향」 .....  | 367 |
| 유성기업 노조파괴전략으로서 괴롭힘 실태 조사 결과 .....          | 369 |
| 유성기업의 가학적 노조탄압의 법적 쟁점 .....                | 403 |
| 직업환경의학과 의사 사용설명서 .....                     | 455 |
| 사회에 요긴하게 쓰이는 의사들이 되고 싶은 모임을 소개합니다. ....    | 457 |
| 특수 건강 진단(야간근무) 길라잡이 .....                  | 461 |
| 보건관리위탁기관 의사, 업무적합성 평가, 업무관련성 평가 활용하기 ..... | 479 |
| 위험한 한국 사회 직업환경의학과 위험소통 .....               | 491 |

비정규직 및 영세사업장 노동자  
안전보건의 현실과 과제





# 메탄올 중독 사건으로 본 안전보건

김현주 (이화여자대학교 의료원 직업환경의학과 교수)

## 1. 메탄올 중독사건



- 고용부, 메틸알코올 중독 사업장 전면작업중지 및 집중감독 실시  
- 전국 메틸알코올 취급 사업장 3,100여 곳으로 긴급점검 확대 -
- 고용노동부는 최근 경기도 소재 전자부품 제조업체인 OO회사와 AS회사에서 근로자 4명이 메틸알코올에 급성 중독(추행)되어 시력 손상을 입은 사고가 발생하였다고 밝혔다.
    - (OO회사) '15.1.16(토) 근로자 4명(29세)이 퇴근 후 적석분야, 서적이상 층상으로 A병입 입원치료, 현재 회복(추행) 중(실명위기)
    - '15.1.22(수) 근로자 2명(29세)도 시력이상 층상으로 B병원에 입원치료, 현재 회복(추행) 중(실명위기)
    - '15.1.22(수) 인사관리에서 근로자 2명(29세) 시야결손 증상, 추적검사 중
    - (AS회사) '15.12.30(수) 근로자 2명(29세)이 서적이상 층상 등으로 C 병원에 입원(2.20치료), 현재 B병원 입원(추행) 중(실명, 오목눈)은 시력 손상
  - ※ (메틸알코올) 두발·부속의 인화성 액체로, 고농도에 노출될 경우 누출 및 중추신경계 장애가 유발되며 심할 경우 생명까지도 잃 수 있음

정명서  
화정근로자 4명, 메탄올 중독...실명 위기  
-소규모사업장에서의 작업보건관리 제대로 풀 것인가?

지난 2월 4일 경기도 부천 소재 부속을 생산하는 다단계 학생사업장 2개소에서 파견근로자 4명이 CNC 절삭작업의 검사작업을 하면서 고농도의 메탄올 증기를 흡입함으로써 급성중독이 발생했다. 이 중 3명은 현재 실명 위기에 처해 있는 상태이며, 이들은 CNC 검사에서 제품 가동 시 발생하는 열을 식히는 용도로 사용하였던 100% 메탄올에 지속적으로 노출되어 왔고, 그 과정에서 제대로 된 보호구조차 착용하지 않은 채 근무하였음이 확인되었다.



## 2016년 1월, 휴대폰 버튼 가공 공장 20대 불법파견 노동자 2명 입원, 실명위기

- 1. 16 A 병원 응급실 내원, 신장내과 입원
- 1. 18 신장내과 -> 직업환경의학과 **협진** 의뢰
- 1. 18 환자면담: 중환자실, 의식저하상태  
“반도체공장, 휴대폰버튼, OO전자, 열을 식히려려고...”
- 보호자 산재상담안내, 유해인자 노출 확인용 검체 보관 권고)**
- 1. 20 보호자 면담
- 1. 22 오전 10시경 고용노동부 부천지청 통화
- 1. 22 부천지청 OO 회사 방문, 작업환경측정실시(오후~밤12시)

스마트 폰 버튼 제조를 위한 알루미늄 CNC 절삭 공정에서 메탄올(7): 에탄올(3) 혼합용제 사용, 곡소배기장치 미작동, 에어건사용 등 확인

**1월 25일 오전 추가 환자발생 인지(근로자 갑의 보호자 2차 면담)**

“근로자 갑과 같은 공장 근무, 실명...”

## A 사업장 알루미늄 CNC 절삭공정



사업주는  
월급 제 때 주고  
세금 잘 내면 되는 줄  
알았다 한다.



## 입원 한 달 만에 인지된 24세 남자(E 사업장 근로자 정)

2015. 12.30 아침 9시 10분전 E 사업장 근무 8일째 발생

주치의사 : "임상적으로 뚜렷한 메탄올 중독이지만, 노출경로를 알 수 없음"

노무사 : "일하다가 아파서 쓰러졌으니 산재 사고다"

고용 사업주 : 산재성립 상담차 근로복지공단 방문

사용 사업주 : "혹시 마신 게 아닐까?"

**근로복지공단 -> 고용노동부 부천지사에 통보**

사업주는 온 가족이  
여기서 십 년이상  
일했지만 이런 일은  
없었다고 했다.



그림 1. 가공기계, 약 50대 있음. 모든 작업은 개방형으로 작업 중 메탄올 및 알코올류의 공기 중으로 확산되는 구조임



그림 4. 메탄올이 담긴 드럼통으로 소분작업을 위한 새 기구를 12월에 비치했다함



그림 5. 과거 소분작업시 주로 사용한 기구로 새 기구 도입 후 보조적으로 사용하는 경우도 있었다 함.



## 임시건강진단 사업장의 특성

### 사업장 특성

| Company   | A   | B                                | C                                | D  | E                                |
|---|---|----------------------------------|----------------------------------|--|----------------------------------|
| Company Establishment                               | 2011.5.2                                  | 2015.8                           | 1998.12.1                        | 2002.5.2                                   | 2007.7.5                         |
| Employment agencies                                 | 2   | 4                                | 3                                | 3  | 2                                |
| Work schedule                                       | 2 crew<br>12-hour<br>2week rotatory shift | 2 crew<br>12-hour<br>Fixed shift | 2 crew<br>12-hour<br>Fixed shift | 2 crew<br>12-hour,<br>2week rotatory shift | 2 crew<br>12-hour<br>Fixed shift |
| Number of CNC-cutting machines<br>(open mode/total) | 24/29                                     | 17/49                            | 18/54                            | 3/25                                       | 66/66                            |

## 안전보건관리 현황(인터뷰)

- 사업주들 산업안전보건법상의 의무에 대해서 들어본 적이 없었음
- 작업환경측정 및 근로자건강진단 미실시
- 안전보건표지 부착 및 물질안전보건자료 비치 안됨
- 국소배기시설 부적절 혹은 미설치
- 적절한 보호구 지급 안됨(종이마스크, 폴리글러브, 목장갑)
  - \* 1개소에서 나이트릴 장갑 지급
- 작업자들은 거의 대부분 파견근로자로 작업방법에 대하여 1-2분 정도 설명을 듣고 일을 시작함.
- 공업용 알코올이라 알고 있고, 메탄올 독성에 대하여 들어본 적 없음

## 휴대폰 버튼용 알루미늄 CNC 절삭공정의 작업환경

| Company  | A              | B             | C             | D             | E              |
|--|----------------|---------------|---------------|---------------|----------------|
| Number of CNC-cutting machines (open mode/total) | 24/29          | 17/49         | 18/54         | 3/25          | 66/66          |
| Last methyl alcohol use                          | 1.24           | 1.25          | 1.25          | 1.5           | 1.29           |
| Environmental Sampling date                      | 1.22           | 1.28          | 1.28          | 1.28          | 1.29           |
| Proportion of methyl alcohol in bulk sample (%)  | 99.9           | 30.0          | -             | -             | -              |
| Air concentration (ppm)                          | Methyl alcohol | Ethyl alcohol | Ethyl alcohol | Ethyl alcohol | Methyl alcohol |
| cutting1   | 1656.3         | 93.7          | 22.5          | 94.6          | 347.9          |
| cutting2   | 2220.0         | 18.9          | 34.4          | 128.7         | 228.5          |
| cutting3   | 1030.1         |               | 23.0          |               | 417.7          |
| cutting4   |                |               |               |               | 252.9          |
| size measurement 1                               | 2052.2         | 94.0          |               |               | 231.1          |
| size measurement 2                               | 1103.5         |               |               |               |                |

## 동료근로자의 증상 및 임상 검사결과

### 사업장별 증상 유병률

| Company | N   | Eye   | Skin  | Nose  | Respiratory | Central Nervous |
|---------|-----|-------|-------|-------|-------------|-----------------|
|         | 155 | 50.3  | 40.0  | 29.0  | 33.5        | 36.8            |
| A       | 29  | 62.1  | 51.7  | 48.3  | 48.3        | 55.2            |
| B       | 44  | 43.2  | 25.0  | 27.3  | 27.3        | 40.9            |
| C       | 37  | 64.9  | 51.4  | 24.3  | 43.2        | 37.8            |
| D       | 13  | 38.5  | 53.8  | 15.4  | 0           | 0.0             |
| E       | 32  | 37.5  | 31.3  | 25.0  | 31.3        | 28.1            |
| p-value |     | 0.076 | 0.043 | 0.130 | 0.019       | 0.011           |

안저검사상 시신경이상자 5명(C1) : 시력저하는 없었음  
 신경행동검사상 이상소견 1명(D1) : 2종이상에서 95%ile 이상

## E 사업장 동료근로자의 소변중 메탄올농도

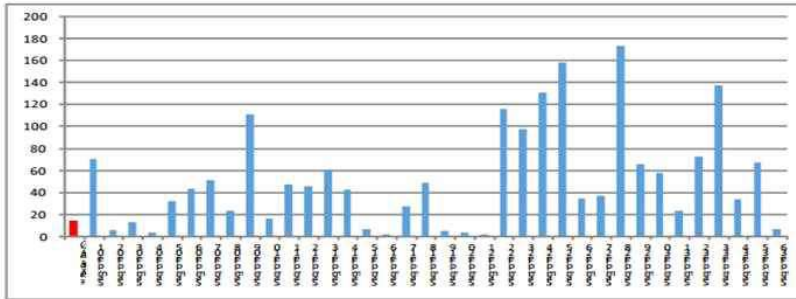


그림 6. 동료근로자의 소변 중 메탄올 농도

## 2016년, 10월 환자 2명 추가 확인



2015년 일한 지 3주만에 호흡이 가쁘고 눈이 안보여 병원에 찾아가감. 파견노동자는 산재신청할 수 있다는 사실을 몰랐음

“ 회사쪽이 산재보험에 들지 않아서 합의 말고는 방법이 없다고 했다” 파견회사와 400만원을 받고 합의함

사업주한테는 아파서 못 나간다고 동료한테 이야기했다고 한다. 10년 이상 공장을 운영했고, 메탄올 중독으로 인한 실명에 대해서 처음 들어본다는 사업주는 정말 몰랐을 수도 있다.

메탄올을 사용하지 않을 예정이라고 했던 사업주는 일년 전에도 실명으로 입원한 환자의 주치의사가 사업장에 전화를 했을 때에도 메탄올을 사용하지 않는다고 했다.

# 메탄올 중독 사건 이후 대응



## 고용노동부 동향

**모기업이 협력업체의 안전보건을 지원한다**  
 유해·위험물질 제조·사용 사외협력업체의 참여를 의무화 하는 「안전보건 공생협력 프로그램」 개선-시행

**정치·경제 경제일반**

**2018년부터 50인 미만 사업장도 안전보건관리담당자 뉘야**  
 노동부 산안법 시행령 개정안 입법예고 ... 앞대 노총 일부 조항 반대  
 김봉식 | seoki@labortoday.co.kr

- 직업병 감시체계 네트워크 구축 및 활성화
- 급성 손상/직업성 중독 감시체계 연구 발주 : 산재보고제도 정착이 우선

" 사업주는 3일 이상의 휴업이 필요한 부상을 입거나 질병에 걸린 경우 1개월 이내 산업재해보상표를 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 하는데 이를 4일 이상의 경우로 바꾸고, 보고기한이 초과하였더라도 15일 내에 산업재해보상표의 제출을 명할 수 있도록 변경, 입법 예고중"

# 고용노동부



### 서울지방고용노동청서울남부지청

고용노동부

안전보건공단 서울지역본부(직업건강부), (재단법인)한국화학연구소(여의도분사 추진 부소) 대표, 직업법안한국화학재단(아에프씨)의원 대표, 이화여자대부속동행원 대표, 중앙영상 대표 귀하

제목 산업보관 기초제도 미실시 사업장 이행지도 협조 요청

1. 귀 기관의 신재에달영우 협조에 감사드립니다.
2. 관할: 산업보건과-1571(2016. 6. 3.) 『산업보관 기초제도 미실시 사업장 이행지도 계획 시달』
3. 위와 관련하여, 본부에서 시달된 사업장 중에 우리지청 관내 108개소(공단 2개소, 축종 특검기관 106개소) 사업장에 대해 산업보관 기초제도(약형환경측정 및 특수건강진단) 대상 여부 및 이행 여부 조사를 요청하오니, **2016. 8. 31.(수)**까지 조사 완료 후 조사표 양식(별첨2)에 따라 그 결과를 회신하여 주시기 바랍니다.

붙임 1. 조사대상 사업장 명단(별부지청) 1부.  
2. 작업환경측정 및 특수건강진단 대상여부 조사표 1부. 끝.

# 산업안전보건공단

### 공지사항

제목: 해탄물(해일 알코올) 금상종독 발생 경보(KOSHA Alert)

해탄물(해일 알코올) 금상종독 발생 경보(KOSHA Alert)는 2016.10.20 06:05, 11월 1일 17:40, 2016.10.20 06:05, 11월 2일 17:40, 2016.10.20 06:05, 11월 3일 17:40

최근 일부미생물 재질이 변형된 부품을 생산하는 사업장 2개소에서 4명이 CNC 절삭작업과 검사작업을 고음(해일 알코올)에 중독되어 중수신장계장애 및 시각손상의 증상이 발생하였습니다.

이에 대응하여 재발방지를 위한 "해탄물(해일 알코올) 금상종독 발생 경보(KOSHA Alert)" 및 "3개소(해일) 유해위험성 정보자료(근로자용 및 관리자용)", "작업전 안전점검표(금상종독 발생가능성 평가)를 배포합니다. 참고하시기 바랍니다.

※ 작업 전 안전점검표(금상종독 발생가능성 평가)는 주로 작업내용(3가지)만 기재한 것으로 되어 실정에 의해 활용하시기 바랍니다.

붙임 1. 해탄물(해일알코올) 금상종독 발생경보(KOSHA Alert, 2016-10) 1부.  
2. 해탄물(해일알코올) 유해위험성 정보자료(근로자용 및 관리자용) 각 1부.  
3. 작업 전 안전점검표(금상종독 발생가능성 평가) 1부. 끝.

### 금성 중독성 질환 관리시스템

1. 발생: 2016.10.20 06:05, 11월 1일 17:40, 2016.10.20 06:05, 11월 2일 17:40, 2016.10.20 06:05, 11월 3일 17:40

2. 진단: 2016.10.20 06:05, 11월 2일 17:40, 2016.10.20 06:05, 11월 3일 17:40

3. 예방: 2016.10.20 06:05, 11월 3일 17:40

1. 발생: 2016.10.20 06:05, 11월 1일 17:40, 2016.10.20 06:05, 11월 2일 17:40, 2016.10.20 06:05, 11월 3일 17:40

2. 진단: 2016.10.20 06:05, 11월 2일 17:40, 2016.10.20 06:05, 11월 3일 17:40

3. 예방: 2016.10.20 06:05, 11월 3일 17:40

1. 발생: 2016.10.20 06:05, 11월 1일 17:40, 2016.10.20 06:05, 11월 2일 17:40, 2016.10.20 06:05, 11월 3일 17:40

2. 진단: 2016.10.20 06:05, 11월 2일 17:40, 2016.10.20 06:05, 11월 3일 17:40

3. 예방: 2016.10.20 06:05, 11월 3일 17:40



# 사업장

72 경향신문

"노동부 점검 나오니 메탄을 다른 데로 치워둬라"

김지환 기자 bakjken@kyunghyang.com

## [단독]"메탄올에 '에탄올 상표' 붙여달라" 삼성 협력사, 유해물 살 때 눈속임

김지환 기자 bakjken@kyunghyang.com

### 직업환경의학과의사들의 모임

올해 초 메탄올 사건 후, 메탄올 취급 사업장의 보건담당자에게 그 사건 아냐고 물어보면 의외로 모르는 사람도 꽤 있습니다. 결정적으로 취급 노동자들은 그 뉴스 아는 사람이 그다지 많지 않더라고요. 10명 물어보면 한 2,3명이나 알려군요.

### 구미쪽은 삼성에서 한 번

통보했고 노동부쪽에서도 한 번 점검해서 관련 업체는 거의 다 알고있지만 보건관리대행하러 다니다보면 아직 모르는 타업종 사업장들도 있어서 남영전구 수은중독과 함께 알려줍니다.

☞ 동아일보

6.20 오현호 기자

그리고 메탄올 더 안 쓴다고 하는 사업장도 현장 확인은 한 번 해봐야 합니다. 직접 가서 봤더니 여전히 안 버리고 갖고 있는 경우도 있었습니다. 간부, 보건담당자는 분명 폐기 지시했는데, 현장 실험실 근무자가 아깝다고 안 버린 경우였습니다. —; 제가 보는 앞에서 실험실 밖으로 일단 내보냈죠.

## 원청 사업장 :

### 메탄올은 에탄올로 교체되었을까?

1. 메탄올을 사용한 이유
  - 1) 원청에서 메탄올 사용을 지정했을 가능성 : 일부 사업주 진술
  - 2) 메탄올의 유해성을 알고도 가격 때문에 메탄올을 사용했을 가능성
    - 납품단가를 맞추려면 메탄올을 쓸 수 밖에 없다는 주장 : 에탄올이 메탄올의 3~4배
    - 사고 이후에도 제조업 사업주들이 공급업체에 메탄올을 에탄올로 라벨을 바꾸어 달라는 요청 등 (경향신문기사)
    - \* 알루미늄 CNC 가공장비의 가격 : 밀폐형-개방형 > 2천만원가량?

2. 에탄올 교체 후에도 메탄올 혼합 용제 납품
  - 임시건강진단 사업장중 에탄올로 교체한 사업장 근로자의 소변에서 메탄올 다량 검출(사업장 B와 D는 사업주가 메탄올을 에탄올로 교체했으나, 근로자의 소변에서 메탄올이 다량 검출되었고, B 사업장은 벌크 시료분석에서 메탄올이 30% 함유된 사실이 밝혀짐)

원청에서 메탄올 사용시 납품을 받지 않겠다는 의사를 표명하고, 에탄올 및 밀폐장비 사용 등 안전을 담보할 수 있는 납품단가를 보장해야 가능함

원청은 정말 아무것도 몰랐을까? 몰라도 되는 것일까?



## 2. 메탄올 중독사건으로 본 안전보건문제

- 1) 화학물질 중독은 사라진 것이 아니다, 다만 보고되지 않을 뿐이다.
- 2) 산업안전보건법이 여전히 작동하지 않는 곳이 많다.  
소규모 사업장, 하청업체, 불법파견노동자...
- 3) 부실점검과 솜방망이 처벌은 현장을 바꾸지 못 한다.
- 4) 메탄올 중독 집단 발생 사고 이후, 거의 아무것도 달라지지 않았다.



**은도계工場근무 15세 소년  
두 달 만에 水銀 중독**

▲ 한승연의 수은중독을 보도한 1988년 5월11일자 동아일보 기사. 경기도 용인에서 일한 15세 소년인 두 달만 두 달만 수은에 중독된다고 보도하고 있다. <http://www.pressphoto.com>



지하에 위치한 형광램프생산라인 내부



**LCD작업장 유해용제에 중독  
타이노동자 집단 '앓은뱅이병'**

▲ LCD작업장 유해용제에 중독된 타이노동자 집단 '앓은뱅이병'을 보도한 1998년 11월 11일자 동아일보 기사. 경기도 용인에서 일한 15세 소년인 두 달만 두 달만 수은에 중독된다고 보도하고 있다. <http://www.pressphoto.com>



# 한국의 급성 직업성 중독 현황

## 한국의 급성 직업성 중독 현황

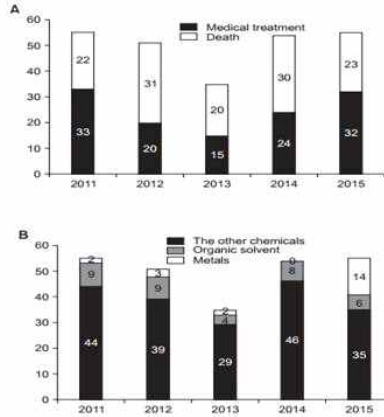
김현주, 류지수  
 \*대한노동법원 직업환경의학과, \*이화여자대학교 의과대학 직업환경의학과

### Acute Occupational Poisoning in Korea

Hyunjuo Kim, Ji Ryu\*  
 Department of Occupational and Environmental Medicine, Ewha Womans University Mokdong Hospital, \*Department of Occupational and Environmental Medicine, Ewha Womans University School of Medicine, Seoul, Korea

Although acute occupational poisonings are very rare officially, it seems that there are a considerable number of unreported cases even from non-intentional poisoning cases of the national injury and poisoning survey on the basis of patients. Establishing a proper clinical surveillance system for acute occupational poisonings is important because the victims who usually are not initially alerted can not provide the information on the workplace history. Consulting a specialist of occupational and environmental medicine may help to reveal the cause of poisoning. Furthermore, reporting to the public organization such as workers health center and Korea occupational safety and health is helpful to prevent additional injuries. (*Eur Arch Work Organ Ind Hyg Environ Health* 2016; 93:9-19)

Received September 10, 2015  
 Accepted October 10, 2015  
 Corresponding author:  
 Hyunjuo Kim  
 Department of Occupational and Environmental Medicine, Ewha Womans University Hospital, 107, Anyangseong-ro, Yangcheon-gu, Seoul 04703, Korea  
 Tel: 82-2-2650-5131; Fax: 82-2-2650-2827  
 E-mail: hyunjuo@ewha.ac.kr  
 Key Words:  
 Occupational poisoning, Korea



## 국내 화학물질 중독 논문 보고 사례(1)

| 저자, 년도         | 중독원인 (해당직업)  | 재해경위   | 임상 양상 및 예후                                       |
|----------------|--|--|--|
| 1 김유경, 2006[5] | 유기주석(철구조물제작업)  | 4일간 DMT 펄크 청소 작업 다음날 토 어지럼증 및 지남력저하, 환각, 혼돈 등 증상있어 응급실 내원  | 입원 4일째부터 의식저하, 후유증으로 3년 뒤까지 소뇌장애확인됨              |
| 2 류현호, 2007[6] | 알루미늄(폐유저장고 청소작업)                                     | 환자 A는 작업시작 30분후 쓰러졌고, 환자 B는 부족하러다 의식소실, 환자 A 가 쓰러진 뒤 26분후 동료들에 의해 발견.  | 환자 A는 의식호전없는 상태에서 12일째에 연고병원전원, B는 9일째 회복        |
| 3 이형재, 2007[7] | 브롬화메틸(중증소독업무)  | 35세 남자로 내원 10일전부터 두통, 미열, 전신무력감, 보행장애, 어지럼증으로 개인병원경유하여 응급실 입원  | 입원 22일째에 정상보행 및 활동가능하여 퇴원                        |
| 4 안중준, 2007[8] | 이산화질소(철구조물 제작위해 철판을 구부리는 곡직 작업 및 용접작업 수행, 토지직업에서 노출) | 선택요법 철구조물 제작위해 철판을 구부리는 곡직 작업 및 용접작업 수행, 토지직업에서 노출   | 폐부종, 입원 6일째 증상 호전, 3개월째 정상                       |
| 5 이선웅, 2008[9] | 트리클로로에틸렌(세척작업)                                       | 환자 A(여/24) 세척 및 선별작업 35일째 피부중상 발생<br>환자 B(남/47) 금속프레임을 세척, 건조, 분체도장업무 20일째 발진 발생<br>환자 C(여/22) 금속제 슬가락 세척, 검사, 포장업무 30일째 증상 발생 | 환자 A는 증상발생 39일째, B는 증상발생 42일째 사망, 환자 C는 증세호전뒤 퇴원 |

## 국내 화학물질 중독 논문 보고 사례(2)

| 저자, 연도            | 중독원인 (해당작업)              | 재해경위  | 임상 양상 및 예후  |
|-------------------|--------------------------|---|---|
| 6. 정경숙, 2009[10]  | 염화메틸렌(산업폐수 운반후 집수조 하차작업) | 52세 남자, 새벽6시경부터 30분간 단독작업 후 운전석에서 쓰러진 채 발견  | 사망  |
| 7. 노동효, 2009[11]  | 탄화수소(동유주입)               | 환자A(남/51), 보일러 동유주입위해 입으로 피켓을 빨아들이다가 한 모금 흡인<br>환자B(남/60), 농작물 건조기에 동유주입위해 입으로 피켓을 빨아들이다가 한 모금 삼킴 | 환자 A는 화학성 폐렴 발생후 8일째 증상 호전되어 퇴원, B는 9일째 퇴원        |
| 8. 박재석, 2011[12]  | 트리클로로에틸렌 흡입 (도장공장, 약품탱크) | 베트남 출신 노동자로 보호장구 착용하지 않고 약품탱크에 들어간 지 5분뒤 인기척이 없어 직장 동료에게 발견됨                                      | 호흡부전발생에 대해 인공 환기를 통해 치료후 호전됨                      |
| 10. 정현민, 2012[13] | 크롬산 (도금공정)               | 작업도중 넘어지면서 도금용 무스크롬산이 얼굴에 쏟아져 한 모금 음독   | 대사성 산증 지속, 입원 10일째에 폐렴악화 및 신부전으로 인한 다발성 장기부전으로 사망 |

## 임상독성학회지 원저로 살펴본 직업성 중독 현황

| 번호 | 저자 (연도)       | 연구대상                         | 방법                                     | 결과   |
|----|---------------|------------------------------|--|--|
| 1  | 신준현, 2008[14] | 공단폐렴지역 응급의료센터 내원 급성 중독환자 66명 | 2006년 4월~2008년 3월 2년간 의무기록 검토          | 사고경위: 피악불가(56%) 보호장구 미착용(26%) 부주의(18%)<br>원인물질: 불산(15%), 염산(8명), 가정소다(11%), 황산(8%)<br>노출경로: 흡입(23%), 접촉(77%) |
| 2  | 한규홍, 2009[15] | 플라수소산 노출환자 17명               | 2004~2009년까지 충청권 지역 2개 대학병원 내원 의무기록 검토 | 손상부위 내원까지 평균 10.4시간 소요, 유리세공(4명) 용접 및 도금(17.7%), 타일 세척(7명), 연구원(3명)<br>내과화장품 착용(6명) 수세척(5명) 등 예방조치 미흡        |
| 3  | 이재훈, 2010[16] | 응급센터 내원 중독환자 1544명           | 1998~2009년 서울 일개 상급 의료기관 의무기록검토        | 중독원인은 치료약물 등이 87.7%, 산업장 화학물질 15건, 중금속 2건, 독성 가스 17건, 농약 156건 등 12.3%  |
| 4  | 신희준, 2015[17] | 화학물질 누출 사고시 내원환자 460명        | 2010년~2013년 사고경위조사 의무기록검토              | 플리에스터, 폼산, 질산, 초산, 염소, 1,2-디클로로프로판, 일루미늄 화합물 등 노출사고 6건의 사고, 35종의 화학물질 노출이 확인됨, 화학화상이 48%를 차지함                |

## 비의도성 중독 손상환자의 중독물질별 퇴원환자수 : 2013년 퇴원손상심층조사

| 구분       | 중독물질                          | 전체     |       | 남자    |       | 여자    |       |
|----------|-------------------------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
|          |                               | (명)    | (%)   | (명)   | (%)   | (명)   | (%)   |
| 전체       |                               | 11,668 | 100.0 | 6,777 | 100.0 | 4,891 | 100.0 |
| 약물성취관련   | 비마약성 진통제, 해열제 및 항류마티스 약제      | 431    | 3.7   | 185   | 2.7   | 246   | 5.0   |
|          | 항간질제, 진정제, 최면제, 항파킨슨제, 정신작용약물 | 832    | 7.1   | 476   | 7.0   | 356   | 7.3   |
|          | 마약 및 환각제                      | 107    | 0.9   | 107   | 1.6   | -     | -     |
|          | 자율신경계통에 작용하는 기타 약물            | 90     | 0.8   | -     | -     | 90    | 1.8   |
|          | 기타 및 상세불명의 약물, 약제 및 생물학적 물질   | 678    | 5.8   | 241   | 3.6   | 437   | 8.9   |
|          | 알코올                           | 222    | 1.9   | 62    | 0.9   | 160   | 3.3   |
| 소계       |                               | 2,360  | 20.2  | 1,071 | 15.8  | 1,289 | 26.3  |
| 산업장 사용물질 | 유기용제 및 할로겐화 탄화수소              | 253    | 2.2   | 149   | 2.2   | 104   | 2.1   |
|          | 기타 가스 및 휘발성 물질                | 1,391  | 11.9  | 713   | 10.5  | 678   | 13.9  |
|          | 소계                            |        | 1,644 | 14.1  | 862   | 12.7  | 782   |
| 농약       | 살충제, 제초제                      | 915    | 7.8   | 544   | 8.0   | 371   | 7.6   |
| 미분류      | 기타 및 상세불명의 화학물 및 독성물질         | 6,749  | 57.9  | 4,300 | 63.4  | 2,449 | 50.1  |

## 임시건강진단 대상 사업장의 파견노동현황 : 근로감독결과

|                 | 부천A사 | 부천 B사 | 부천C사              | 부천D사 | 부천E사 |
|-----------------|------|-------|-------------------|------|------|
| 사업장 특성          | 재해발생 | 재해발생  | 재배발생사업장과 같은 2차 원청 |      |      |
| 근로자수            | 8    | 74    | 8                 | 44   | 20   |
| 채용시교육미실시<br>(명) | 220  | 80    | 224               | 7    | 111  |
| 검진미실시           | 220  | 160   | 224               | 72   | 104  |

## 재해발생사업장에 대한 근로감독

| 사업장     | 부천A사       | 부천B사                             | 중부청C사                                  |
|---------|------------|----------------------------------|--|
| 재해자발생현황 | 재해자2명발생    | 재해자2명발생<br>(1명 산재신청증 : 2015년 발생) | 재해자2명발생<br>(1명 산재신청증, 1개월 간격 발생, 산재은폐) |
| 법 위반건수  | 14건        | 21                               | 11건                                    |
| 과태료     | 17,647,000 | 37,354,000                       | 0                                      |

## 고용노동부의 동종 업종 점검현황

| 밀집지역 | 사업장수 | 점검건수 | 사업장당 점검건수 | 과태료         | 보건직근로감독관수/전체감독관수 |
|------|------|------|-----------|-------------|------------------|
| 부천   | 21개소 | 162  | 7.7건      | 173,033,000 | 2/7              |
| 중부청  | 13개소 | 52   | 4         | 6,208,000   | 1                |
| 안산   | 22개소 | 84   | 3.8       | 38,692,000  | 1/9              |
| 구미   | 63개소 | 178  | 2.8       | 26,436,000  | 0/5              |

# 2017년 고용노동부 산재예방및 근로자건강보호예산안

## 3 산재예방 및 근로자 임금채권보장 강화

### 1 산재예방 강화

- 근로자에 유해한 작업환경 개선을 위한 지원 확대 (16년 175억 → 17년 220억)
  - 고독성물질을 취급하는 소규모 사업장 대상으로 작업환경측정 비용지원 확대(1→1.6만개소)
  - 유해인자에 노출되는 근로자의 특수건강진단 비용지원 확대(8→10만명)
  - 50인 미만 화학물질 취급 위험사업장 대상으로 '화학물질 유해성 알리미' 사업 신설(4만개소)
    - \* 사업장의 화학물질 사용 모니터링, 유해성 인자 및 측정·보호구·환기장치 등 기본적인 안전조치 지원 등
- 근로자 건강보호를 위한 인프라 확대(16년 199억 → 17년 227억)
  - 근로자건강센터 방문이 어려운 소외지역 근로자에 최상으로 의사과의 건강상담을 지원하는 문소(헬스존) 설치 확대(5→21곳)
- 공장설립시 안전보건컨설팅을 신설(1만개소)하여 입주계획 수립부터 정상 가동시까지 산재예방 기술 지도 (임종별 재해예방 16년 465억 → 17년 466억)

## 근로자건강보호: 227억원

- 근로자건강센터(센터 21개소, 148억원), 근로자건강증진 활동지원(11,445개소, 22억원), 직업병 역학조사 및 민간기관정도관리(24억원), 화학물질 유해위험성 평가(29억원)

\* (신규) 감정노동근로자 건강보호 컨설팅 (1천개소, 4억원), (증액) 헬스존 설치(5→21개소, 27억원)

## 3. 안전보건문제의 대안?

1) 사업주로 하여금 산업안전보건법을 잘 지키도록 한다

작업환경관리 : 메탄올을 에탄올로 대체, 환기철저 : 국소배기시설, 밀폐장비 사용(격리), 적절한 보호구 지급 및 착용지도  
 특수건강진단  
 안전보건교육

2) 유해작업 도급을 금지한다

3) 원청의 책임을 강화한다.

4) 소규모 사업장에 대한 지원을 활성화한다.



# 사업주에게 분명한 책임을 물어야 한다.

1. 어떤 사업주가 어떤 책임을 져야 하는지 명확하게 해야 한다.

- 원청 사업주
- 1차 하청 사업주
- 2차 하청 사업주
- 3차 하청 사업주
- 고용사업주(인력파견회사)

2. 잘못된 사업주는 처벌해야 한다

노동자가 실명에 이르게 해도 아무도 구속되지 않았다.  
 일년동안 확인된 실명 피해자가 두 명이고 두 번다 메탄올을 쓰지 않는다고 거짓말을  
 한 사업주도 벌금형으로 끝난다고 한다.

실명을 하도록 방치하는 것이 비용이 훨씬 절감되는 사회에서 노동자  
 건강을 보호하기 위한 의무를 다하는 사업주가 있을 수 있을까?

# 사업주에 대한 지원도 필요하다.

산업보건기초서비스 비용지원 확대, 3자 지불제도 도입

The screenshot shows a web portal for business information and application. On the left is a navigation menu with categories like '사업안내', '신청서', '지원금', '교육', '평가', '문의'. The main content area is titled '사업소개' (Business Introduction) and includes sections for '사업목적', '직업대상', and '지원 영역'. Below this is a table comparing business statistics across three years: '15, '16, and '17.

| 사업     | 구분 | '15년     | '16년     | '17년(예)  |
|--------|----|----------|----------|----------|
| 작업환경측정 | 예산 | 3,019백만원 | 3,774백만원 | 6,018백만원 |
|        | 물량 | 8,000개소  | 10,000개소 | 16,000개소 |
| 특수건강진단 | 예산 | 4,932백만원 | 4,932백만원 | 6,099백만원 |
|        | 물량 | 80,000명  | 80,000명  | 100,000명 |

# 노동자건강보호 지원시스템을 만들고 활성화해야 한다.



## 산재 국선노무사 제도 도입해야

권동희 | [labortoday](http://labortoday)  
매일노동뉴스 승인 2015.1.5.

게다가 산재 분야에는 무자격자들이나 브로커들이 판을 치고 있는 실정이다. 이들에 의한 무분별한 시장 교란으로 피해를 당하는 이들은 결국 산재 노동자와 그들의 가족이다. 더 이상 이런 현실을 외면해서는 안 된다. 엄격한 규제방안을 마련하는 것과 별도로 국가가 공익적 차원에서 법률조력을 한다면 무자격자와 브로커에 의한 피해를 방지할 수 있다



# 감사합니다

Hyunjoo@ewha.ac.kr

# 구의역 사고로 본 안전보건 문제와 대안

박두용 (한성대학교 교수)

## 1.1. 구의역 사고는

2016. 5. 28. 오후 5시 55분 경, 서울 메트로 2호선 구의역에서 고 김○○군(19세)이 스크린도어 유지·보수작업을 하기 위해 스크린도어를 열고 선로 측에서 센서를 청소하던 중 진입하는 열차에 치여 목숨을 잃은 사고를 말한다.

구의역 사고에 대해서는 다시 언급할 필요가 없을 정도로 사건 경위에서부터 사고의 원인과 대책까지 언론보도만 취합해도 대강을 파악할 수 있을 정도이다. 상세한 진상보고서만 해도 서울시에서 설치한 ‘구의역 사고 진상규명위원회’에서 발간한 333쪽의 「구의역 사고 조사보고서」도 나와 있고, 이와 별도로 유가족이 추천한 전문가나 시민단체와 서울시, 지하철 양공사 노사가 함께 참여한 ‘구의역 사고 시민대책위원회 진상조사단’에서 발간한 「구의역 사망재해 진상조사 결과보고서」도 있다.

## 1.2. 진상조사를 통해 밝혀낸 구의역 사고 원인과 문제점과 대책

‘구의역 사고 진상규명위원회’ 및 ‘구의역 사고 시민대책위원회 진상조사단’에서는 대규모 인력과 적지 않은 시간을 들여 방대한 자료와 현장을, 그야말로 ‘살살이’ 조사했다. 그 결과, 적지 않은 문제점과 근본적인 원인 그리고 대책을 제시할 수 있었다.

또한 원청이라고 할 수 있는 서울메트로와 원청에 원청에 원청이라고 할 수 있는 서울시가 직접 나서서 문제점과 원인을 조사하고 무엇보다 이후 개선대책을 강구하고 이를 시행해 나간 것은 다른 어느 사고 때보다 진전된 모습이 아니었을까 싶다.

## 1.3. 그럼에도 불구하고

구의역 사고로 드러난 우리나라 안전보건 문제가 좀 해결되었느냐고 묻는다면 말문이 막힌다.

구의역 사고에서 스크린도어와 관련된 기술적인 측면을 빼면, 키워드는 대개 이런 것들이었다. “비정규, 하청, 청년, 노동안전, 노동조건”

구의역 사고는 우리 사회에 (특히 서울시에) 메가톤급 태풍인 것처럼 보였지만, 사회 전체로 놓고 보면 ‘찾잔 속에 태풍’에 지나지 않은 것인지도 모른다. 왜냐하면 그 이전이나 이후나 사회는 여전히 “비정규, 하청, 청년, 노동안전, 노동조건” 문제를 그대로 안고 있기 때문이다.

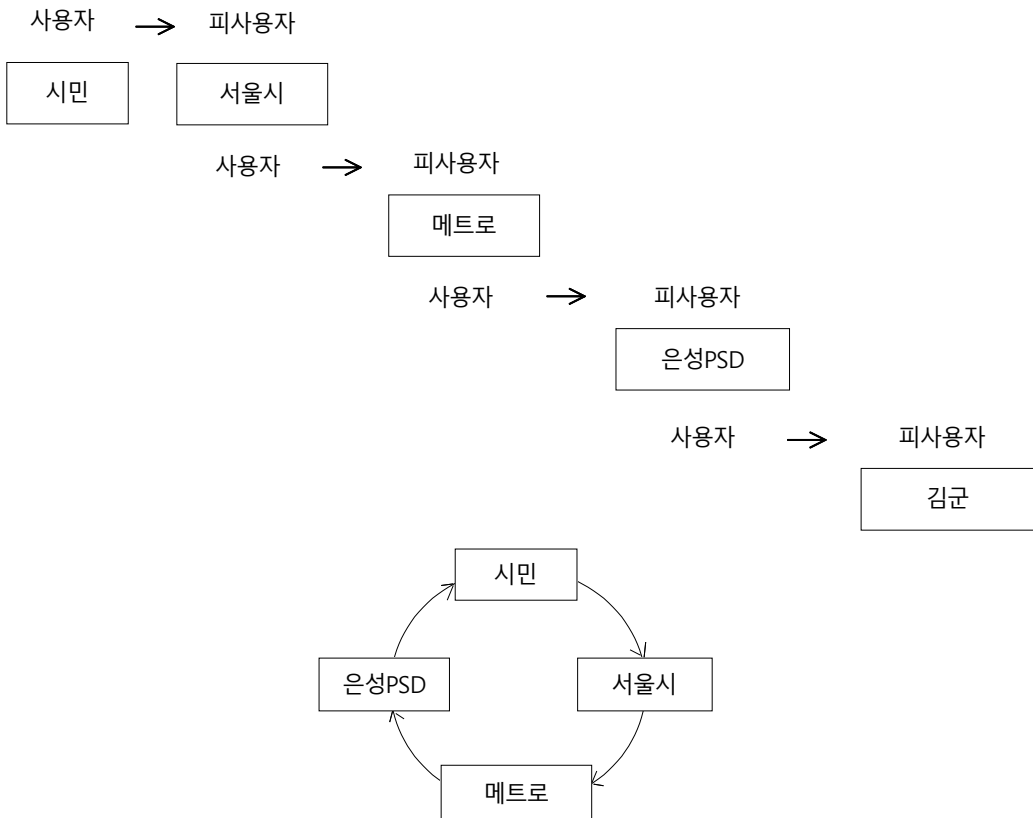
#### 1.4. 총체적 문제 때문?

구의역 사고는 ‘어느 한 부분을 고쳐서 해결될 문제가 아닌 우리사회가 가진 총체적 문제이기 때문에 그럴 것이다’라는 문제인식에 일단 동의는 하지만 그러면 어떻게 해야 하는가 하는 측면에서 필자는 지금까지의 접근 방식에 이의를 제기하는 것으로 오늘의 발제를 하고자 한다.

#### 1.5. 총체적 문제 때문?

구의역 사고는 ‘어느 한 부분을 고쳐서 해결될 문제가 아닌 우리사회가 가진 총체적 문제이기 때문에 그럴 것이다’라는 문제인식에 일단 동의는 하지만 그러면 어떻게 해야 하는가 하는 측면에서 필자는 지금까지의 접근 방식에 이의를 제기하는 것으로 오늘의 발제를 하고자 한다.

### 2.1. 구조분석



사실 서울시가 다가 아니다. 더 크게는 국민과 국가(정부)가 있다.

한편 이번 사고에서 서울시는 매우 적극적으로 나름 최선을 다하여 조사에 임했다. 사고조사 결과보고서도 그 어떤 사고조사 보고서보다 내용이 객관적이고 방대하며, 상세하다.

그럼에도 불구하고 필자는 서울시가 사고조사를 주도했다는 것이 우리나라가 가지고 있는 가장 큰 구조적 문제점 중의 하나라고 생각한다. 이 사고조사는 산업안전을 담당하는 기관에서 조사했어야 한다. 잘하느냐 못하느냐, 잘 할 수 있느냐 없느냐를 떠나서 말이다.

비유하자면 삼성에서 사고가 났는데 삼성에서 조사한 꼴이다.

물론 자체조사도 필요하다. 그래야 문제를 파악하고 고치고 할테니까. 그러나 사회문제를 풀기 위해서는 사회 구조적 해결구조 내지는 개입구조가 있어야 한다.

그래야 서울시장이 누가 되든, 서울시가 아니라 다른 곳에서 사고가 나든, 문제에 대한 개입이 가능해지고 고쳐질 기미가 보이고 그러다보면 그것이 사회적 구조로 정착되고 그것이 바로 그 사회의 안전문화가 되는 것이다.

그래서 나는 서울시가 나름 잘했다고 보는 시각이 불편하다. 그리고 그런 구조에 합류하여 진상으로 조사하고 그것으로 문제를 풀 수 있을 것이라는 흐름 자체가 염려스럽다. 한편으로 문제를 호도하고 있다는 생각이 들기 때문이다.

## 2.2. 총체적 문제 아닌 것은 없다. 문제는 개입지점

어떤 사건이든, 어떤 사회 문제든 총체적 문제 아닌 것은 없다. 범죄도 마찬가지고 가난도 마찬가지고 건강문제도 마찬가지다. 그렇다고 해서 문제를 총체적으로 풀어야 한다고만 할 수도 없고 그렇게 풀 수도 없다.

어떤 문제든 문제를 억제하거나 진작시켜야 하는 개입지점이 있어야 하고 이러한 개입지점에 적절한 제어장치를 마련해 놔야 견제와 균형이 잡힌 사회가 된다.

이번 사고의 개입지점은 일단 노동(과정에서의) 안전이고, 개입은 노동안전감독(규제)이다.

결론을 먼저 말한다면, 필자가 보기에 (필자의 희망사항이라고 해 두는 것이 좋겠다) 서울시 진상규명위원회나 시민진상조사단의 결론이나 요구는 다음과 같이 나왔어야 했다.

1. 문제는 노동안전감독 기능의 부재 내지는 미작동 → 국가의 노동안전감독을 현실화해야 한다 → 그 구조를 갖춰야 한다. (노동안전보건청으로 독립시키고 노동안전경찰을 늘려야 한다는 등)

### 2.3. 그래서 어쩌자는 것인가?

### 2.4. 원론

안전은 모든 사람에게 중요한 문제지만 '0' 아니면 '1'이다. 닥치기 전까지는 나하고 무관한 현실화 되지 않은 1/n의 문제인 것이다. 이런 문제는 개개인이 그 권리를 행사하거나 실현시키기 매우 어렵다.

인권과 관련된 문제가 대개 여기에 속하지만, 시장경제에서 직접적 재산권과 관련된 문제로서 가시적으로 손에 잡히는 것이 Q(quality, 품질), E(environment, 환경) S(safety, 안전), H(health, 보건) 문제다.

모든 사람들에게 1/n씩 분산된 권리를 실질적으로 구현하기 위한 행정원리가 신탁이다. 쉽게 말해서 세금을 내고 우리 권리를 지키도록 정부에게 맡기는 것이다. 그러니까 정부는 환경을 훼손하면 그것을 지켜줘야 하고, 안전을 침해하면 그것을 제재해야 하다.

이번 구의역 사고는 이것이 취약해서 생긴 증상이다. 가장 취약한 것은 그 구조이다.

### 3.1 결론

결론은 구의역 사고에서 보았듯이 전혀 작동하지 않는 노동안전 개입구조를 만들어야 하고, 그 첫 단추가 산업안전보건청 또는 노동안전보건청을 만드는 것이라고 본다.

# 산재예방에 있어서 발주자와 원청업체의 책임 강화

임상혁 (노동환경건강연구소 소장)

## 서론

- 오늘날 많은 기업들이 정규근로자 이외에 상당한 규모의 외부노동력을 이용하고 있다.
- 일반적으로 외부노동력이란, 해당 사업의 사용자와 근로계약관계 없이 그 사업 내에서 근로를 제공하는 근로자를 일컫는다.
- 업무영역 전부를 외부업체가 완전히 전담하여 처리도록 하는 아웃소싱(Outsourcing)의 방법 이외에, 기업들은 대표적으로 근로자파견, 도급계약 등에 의해 수급인의 근로자를 활용하는 방법을 통해 외부노동력을 이용할 수 있다.
- 정규직 근로자와 비교할 때, 파견근로자 또는 도급계약에 의한 수급인의 근로자 등과 같은 외부노동력의 산재위험은 상당히 높은 것으로 알려지고 있다.
- 외부노동력은 매번 다른 사업장에서 업무를 수행하게 되기 때문에 낯선 업무환경에 처하게 되는 경우가 적지 않고, 그 업무상의 위험에 대하여 정보부재, 관리의 부재, 개선의 어려움 등에서 그 이유를 찾을 수 있다.

## 산업안전보건법

제29조(도급사업 시의 안전·보건조치) ① 같은 장소에서 행하여지는 사업으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업 중 대통령령으로 정하는 사업의 사업주는 그가 사용하는 근로자와 그의 수급인이 사용하는 근로자가 같은 장소에서 작업을 할 때에 생기는 산업재해를 예방하기 위한 조치를 하여야 한다.

1. 사업의 일부를 분리하여 도급을 주어 하는 사업
2. 사업이 전문분야의 공사로 이루어져 시행되는 경우 각 전문분야에 대한 공사의 전부를 도급을 주어 하는 사업

② 제1항 각 호 외의 부분에 따른 산업재해를 예방하기 위한 조치는 다음 각 호의 조치로 한다.

1. 안전·보건에 관한 협의체의 구성 및 운영
2. 작업장의 순회점검 등 안전·보건관리
3. 수급인이 근로자에게 하는 안전·보건교육에 대한 지도와 지원
4. 제42조제1항에 따른 작업환경측정

## 제29조(도급사업 시의 안전보건조치)

③ 제1항에 따른 사업주는 그의 수급인이 사용하는 근로자가 토사 등의 붕괴, 화재, 폭발, 추락 또는 낙하 위험이 있는 장소 등 고용노동부령으로 정하는 산업재해 발생위험이 있는 장소에서 작업을 할 때에는 안전·보건시설의 설치 등 고용노동부령으로 정하는 산업재해 예방을 위한 조치를 하여야 한다.

④ 제1항에 따른 사업주는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 그가 사용하는 근로자, 그의 수급인 및 그의 수급인이 사용하는 근로자와 함께 정기적으로 또는 수시로 작업장에 대한 안전·보건점검을 하여야 한다.

⑤ 화학물질 또는 화학물질을 함유한 제제(製劑)를 제조·사용·운반 또는 저장하는 설비를 개조하는 등 안전·보건상 유해하거나 위험한 작업을 도급하는 자는 해당 작업을 수행하는 수급인의 근로자의 산업재해를 예방하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 안전·보건에 관한 정보를 제공하는 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 화학물질 또는 화학물질을 함유한 제제를 제조·사용·운반 또는 저장하는 설비 및 안전·보건상 유해하거나 위험한 작업에 관하여 구체적인 사항은 대통령령으로 정한다.

## 제29조(도급사업 시의 안전보건조치)

⑧ 사업을 타인에게 도급하는 자는 안전하고 위생적인 작업 수행을 위하여 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.

1. 설계도서 등에 따라 산정된 공사기간을 단축하지 아니할 것
2. 공사비를 줄이기 위하여 위험성이 있는 공법을 사용하거나 정당한 사유 없이 공법을 변경하지 아니할 것

⑨ 사업을 타인에게 도급하는 자는 근로자의 건강을 보호하기 위하여 수급인이 고용노동부령으로 정하는 위생시설에 관한 기준을 준수할 수 있도록 수급인에게 위생시설을 설치할 수 있는 장소를 제공하거나

자신의 위생시설을 수급인의 근로자가 이용할 수 있도록 하는 등 적절한 협조를 하여야 한다.



## 제29조의3(설계변경의 요청)

제29조의3(설계변경의 요청) ① 건설공사의 수급인은 건설공사 중에 가설구조물의 붕괴 등 재해발생 위험이 높다고 판단되는 경우에는 전문가의 의견을 들어 건설공사를 발주한 도급인에게 설계변경을 요청할 수 있다. 이 경우 재해발생 위험이 높다고 판단되는 경우 및 수급인이 의견을 들어야 하는 전문가에 관하여 구체적인 사항은 대통령령으로 정한다.

② 제48조제4항에 따라 고용노동부장관으로부터 공사중지 또는 계획변경 명령을 받은 수급인은 설계변경이 필요한 경우에 건설공사를 발주한 도급인에게 설계변경을 요청할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항에 따라 설계변경 요청을 받은 **도급인**은 고용노동부령으로 정하는 특별한 사유가 없으면 이를 반영하여 설계를 변경하여야 한다.

④ 제1항 및 제2항에 따른 설계변경 요청 내용, 절차, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. 이 경우 미리 국토교통부장관과 협의하여야 한다.

## 제29조의4(공사기간 연장 요청 등)

제29조의4(공사기간 연장 요청 등) ① **건설공사를 타인에게 도급하는 자**는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 공사가 지연되어 그의 수급인이 산업재해 예방을 위하여 공사기간 연장을 요청하는 경우 특별한 사유가 없으면 공사기간 연장 조치를 하여야 한다.

1. 태풍·홍수 등 악천후, 전쟁 또는 사변, 지진, 화재, 전염병, 폭동, 그 밖에 계약 당사자의 통제범위를 초월하는 사태의 발생 등 불가항력의 사유에 의한 경우

2. 도급하는 자의 책임으로 착공이 지연되거나 시공이 중단된 경우

② 제1항에 따른 공사기간 연장 요청 요건, 절차 및 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

# 제30조(산업안전보건관리비의 계상)

제30조(산업안전보건관리비의 계상 등) ① 건설업, 선박 건조·수리업, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사업을 타인에게 도급하는 자와 이를 자체사업으로 하는 자는 도급계약을 체결하거나 자체사업계획을 수립하는 경우 고용노동부장관이 정하여 고시하는 바에 따라 산업재해 예방을 위한 산업안전보건관리비를 도급금액 또는 사업비에 계상(計上)하여야 한다.

② 고용노동부장관은 제1항에 따른 산업안전보건관리비의 효율적인 집행을 위하여 다음 각 호의 사항에 관한 기준을 정할 수 있다.

1. 공사의 진척 정도에 따른 사용기준
2. 사업의 규모별·종류별 사용방법 및 구체적인 내용
3. 그 밖에 산업안전보건관리비 사용에 필요한 사항

그외 18조(안전보건총괄책임자) 등에 원청 또는 발주처 관련 법령이 있음.

## 사업주 구분과 법률적 책임

- 발주자(도급인)
  - 어떤 사업을 타인(타사업주)에게 (최초로) 도급하는 자
  - 발주자는 통상 작업의 진행에 관여하지 않기 때문에 형사상 책임을 지는 경우는 흔치 않음.
  - 하도급업체(원수급인, 하수급인) 노동자의 안전보건에 관한 발주자의 책임을 묻는 조항은 제 29조⑤, ⑧, ⑨항, 제29조의3(설계변경의 요청), 제29조의4(공사기간 연장 요청 등), 제30조(산업안전보건관리비의 계상)임.
- 원청업체(사업주, 원수급인)
  - 동일한 장소에서 행하여지는 사업의 일부가 아닌 '전부'를 도급에 의하여 행하는 사업의 사업주는 제29조 제2항의 의무를 이행하여야 하는 사업주에 해당하지 아니한다.
- 하청업체 (사업주, 하수급인)
  - 산업안전보건법에서의 사업주 의무를 수행

# 한가지 긍정적인 변화

- 2010년 대표적인 용역업인 청소업의 청소근로자의 휴게 및 위생시설 미비에 대한 노동보 건단체의 문제제기가 여론을 크게 환기하였고 관련 입법으로 이어짐(법 제29조 ㉞항).
- 2010년 여수화학단지를 중심으로 시민단체와 건설플랜트 노조 등이 발주처의 안전보건 책 임을 묻는 운동이 일어났고 법 제29조 ㉞ 항에 발주처의 화학물질 정보제공 등 관련 법령 신설
- 2011년 이마트에서 냉매가스 교체 작업 중 하청 노동자 질식 사망 사건은 건설업과 제조업 만이 아니라 서비스업에서도 하청노동자의 사망사건이 발생할 수 있음을 일깨웠고 관련 단체들의 문제제기로 제29조 적용대상이 대폭 확대되었음(시행령 제26조 대통령령으로 정 하는 사업을 '사무직에 종사하는 근로자만 사용하는 사업을 제외한 사업'으로 확대
- 29조 ㉞항 도급하는 자는 수급인이 해당 작업과 관련하여 이 법을 위반한 경우에 그 위반 행위를 시정하도록 필요한 조치를 하여야 한다. : 도급사업주가 하도급 사업주의 산업법 위 반을 방관할 수 없도록 개정

## 독일의 산업안전보건법제

- 산업안전보건법(Arbeitsschutzgesetz)
    - 여러 사용자에게 소속된 근로자가 하나의 사업장에서 업무를 수행하는 경우가 늘고 있다는 점을 감안하여 이들 사용자간의 협력의무(제8조)
    - (1) 사업주들은 노동자가 작업시 노출될 수 있는 안전보건 위험에 대해 다른 사업주들 과 상호통지하고, 위험예방을 위한 조치들을 조율하여야 한다. 조율의 내용을 그들의 노동자들에게도 알려야 한다.
    - (2) 수급회사와의 협력의무와는 별개로, 그 사업을 담당하는 사용자인 도급인은 그 수 급회사의 취업자가 적절한 지시를 받고 있는지, 그 위험성의 정도에 따라 안전 및 보 건상의 위험에 대하여 정보를 제공받고 있는지를 확인하여야 한다.
- 독일 산업안전보건법 제8조 제2항은, 예컨대 수급사업주가 그 취업자에 대하여 적 절한 지시를 부여할 의무를 이행하고 있는지 여부에 대하여 도급사업주에게도 공동 책임을 부여한 규정이다(Otto, 2010).

# 산재예방규칙인 예방원칙(Grundsätze der Prävention, BGV A1)

- 예방원칙 제6조 (여러 사용자 간의 협력)
- (1) 여러 사업주의 취업자 또는 자영업자가 한 작업장에서 업무를 수행하는 경우에, 사업주들은 취업의 산업안전보건, 특히 제2조 제1항에 따른 조치와 관련하여 산업안전보건법 제8조 제1항에 따라 협력하여야 한다.
- 특히, 있을지도 모를 상호간의 위험을 예방하기 위해 필요한 경우, 이를 조율할 자가 선임되어야 한다. 협력을 조율할 자에게는 특별한 위험을 방어하기 위해 이에 상응하는 지시권한이 부여되어야 한다.
- (2) 사업주는 사업 내에서 업무를 수행하는 자가 안전 및 보건과 관련하여 사업 내의 업무 수행 기간 중 적절한 지시를 받고 있는지를 각 업무형태별로 확인하여야 한다.

**사용자들 간에 협력이 없었거나 불충분함으로 인해 취업자가 손해를 입게 된 경우, 취업자는 관련 모든 사용자에게 대하여 손해배상청구권을 가진다(Pieper, 2009).**

## 위험물질시행령

- 위험물질시행령 제15조 (여러 사용자 간의 협력)
- (1) 사업 내에서 외부회사가 위험물질과 관련이 있는 업무를 수행하는 경우, 업무를 위탁한 자로서 사용자는 그 작업에 필요한 전문지식과 경험을 갖춘 회사만이 그 업무를 수행하도록 하여야 한다.
- 업무를 위탁한 자로서 사용자는 외부회사에게 위험의 원인 및 특별한 행동규율에 대하여 정보를 제공하여야 한다.
- (2) 어느 사용자에게 고용된 자가 업무를 수행에 의해 다른 사용자에게 고용된 자에게 위험물질에 대한 위험이 있을 수 있는 경우, 이에 관련된 모든 사용자는 이 법 제6조에 따른 위험성 평가를 실시함에 있어 협력하여야 하고 보호조치를 조율하여야 한다.
- 이는 서면으로 작성되어야 한다. 이 경우에 있어 사용자들은 위험물질로 인한 모든 관련 기업에 고용된 자의 위험에 대하여 효과적으로 대처할 수 있도록 하여야 한다.

- (3) 각 사용자는 사용자간에 공동으로 정한 보호조치가 이에 고용된 근로자에게 적용되는 것에 대하여 책임을 진다.
- (4) 어느 사용자에게 고용된 자의 업무수행에 의해 다른 사용자에게 고용된 자에게 위험물질로 인한 위험이 높아진 경우, 해당 사용자들은 협력을 조율할 자(Koordinator)를 선임하여야 한다.
- (5) 철거, 리모델링, 유지보수작업 또는 건축작업을 개시하기에 앞서 사용자는 이 법 제6조에 따른 위험판단을 위하여 업무를 위탁한 자 또는 건축주로부터 그 목적물의 사용연혁 또는 건축연혁에 의해 위험물질, 석면이 존재하는지 또는 있을 수 있는지에 관한 정보를 얻어야 한다.
- 위험물질시행령 제15조 제2항 위험평가의 공동 실시는, 관련 기업이 공동으로 업무가 진행되는 시간적 순서에 따라 발생할 지도 모르는 위험을 확인하고 이에 적합한 산업안전보호 조치를 확정하는 것을 뜻한다. 어떠한 방식으로 위험평가를 공동으로 실시하고 산업안전보호 조치를 정할 것인지는 법률에 규정된 바가 없다. 그렇지만 원칙적으로 도급사업주가 주체가 되어 수급사업주와 위험성평가의 실시하는데 협력해야 하는 것으로 해석된다.
- 공동으로 실시한 위험평가의 결과 및 그에 대한 안전조치의 내용은 서면으로 작성되어야 한다.

## 독일 근로자파견법

- 제11조 제6항 제1문은, "사용사업주에 대한 파견근로자의 근로제공은, 사용사업주의 사업 내에 적용되는 공법상의 산업안전보건보호규정의 적용을 받는다; 파견사업주의 의무와는 별개로, 사용사업주는 이로 인해 발생하는 의무를 부담한다."
- 이 밖에 사용사업주는 산업보건역과 산업안전전문인력에게 파견근로자의 사용에 대하여 통지하여야 한다(독일 산업안전법 제2조 제2항 및 제5조 제2항).
- 파견사업주는 직접적으로 사용사업 내의 산업안전보호를 위해 적절한 보호조치를 취할 수 없으며 사용사업주가 사업 내의 산업안전보건과 관련된 실질적인 조치를 하기 때문에, 파견근로자에 대한 파견사업주의 책임은 대부분의 경우 사용사업주를 감시, 감독하는데 머무른다.
- 파견사업주의 요청에도 불구하고 사용사업주가 이를 이행하지 않는 경우, 파견을 중지시킬 의무를 부담한다.
- 독일에서는 파견사업주와 사용사업주 간에 근로자파견계약을 체결함에 있어 추가적으로 파견근로자의 안전보건에 파견사업주와 사용사업주 각자의 역할에 관한 산업안전보건협정(Arbeitsschutzvereinbarung)이 체결되는 경우가 적지 않다.

# 영국. Health and Safety at Work 1974

- 제3조 도급사업주의 사업장 내 자신의 노동자가 아닌 자에 대한 의무
- 사업주는 산업안전보건법상 책임을 사업장내 자신의 노동자가 아닌 노동자와 일반 대중에 대해서도 취하여야 함.
- 산업안전보건법 제3조를 적용할 때 위험 (risk)에 대한 노출이 있었다는 것을 입증하면 되고, 그 위험으로부터 어떠한 위해 (harm)이 발생하는 지를 입증할 필요는 없음.
- 사업주는 해당 위험을 제거하거나 완화하기 위해 합리적으로 실행가능한 모든 조치를 취하였다는 점을 입증해야 면책이 가능함.
- 사업주가 이 의무를 제3자에게 위임하였다는 의무로 면책할 수는 없음.
- 도급사업주가 사업장내 안전보건 위험요소를 제거하지 못함으로 인해 하수급노동자가 상해를 당했을 경우 도급 사업주는 이에 대한 형사상 책임을 부담해야 함

## 제 4조. 도급사업주가 지배 관리하는 장소에 서의 일반적인 주의의무

- (1) 본 조는 다음의 자에 대한 의무부담을 규정한다.
- (a) 직접 노동자와 고용관계를 맺고 있지 않으면서
- (b) 자신의 비사적 공간 (non-domestic premises)을 작업장으로 제공하거나 설비나 물질의 사용을 위한 공간으로 제공하는 자
- (2) 본 조가 적용되는 사업장을 지배·관리하는 자, 위 사업장의 출입수단을 지배·관리하는 자는 합리적으로 실행가능 한 한도 내에서 그의 지위에서 요구되는 합리적인 조치를 위하여 위 사업장을 사용하는 자들의 사업장 출입수단 및 사업장 내 설비와 물질, 설비와 물질을 사용하기 위해 사업장을 제공하는 행위가 안전하고 보건에 위험이 없도록 하여야 한다.
- (3) 본 조 (2)의 목적달성을 위하여 다음의 사항에 대하여 의무를 부담.
- (a) 본 조가 적용되는 사업장, 사업장에 대한 출입수단의 유지·보수의무
- (b) 위 사업장에 위치한 설비 또는 물질로부터 발생하는 보건 상 위험의 제거 및 안전보장의무
- (4) 본 조에서 사업장이나 관련 문제에 관하여 지배·관리하는 자란 사업장 혹은 그가 수행하는 거래, 사업 (영리, 비영리를 불문하고)과 관련하여 수행되는 문제에 관하여 지배·관리하는 자를 의미.

# COSHH(The Control of Substances Hazardous to Health Regulations 2002)

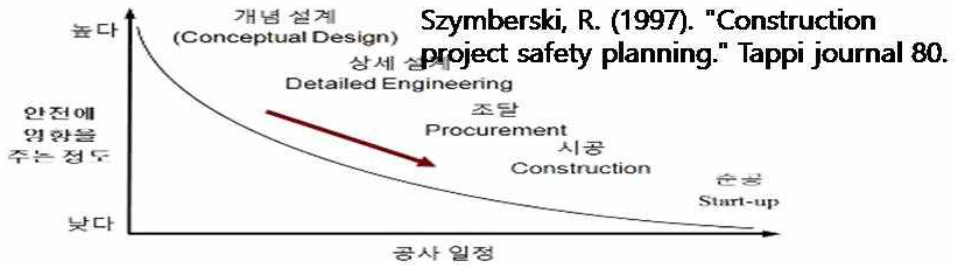
## 유해화학물질의 관리에 의한 근로자의 보호

| 사업주의 의무   | 보호 의무 대상: |                   |                           |
|---|-----------|-------------------|---------------------------|
|   | 자신의 근로자   | 사업영역 내에 있는 다른 사람들 | 작업에 의해 영향을 받을 수 있는 다른 사람들 |
| 평가(regulation 6)  | Yes       | SFAIRP            | SFAIRP                    |
| 노출의 예방 및 제어(regulation 7)                               | Yes       | SFAIRP            | SFAIRP                    |
| 노출 관리 방안과 관리의 적용, 조사 그리고 관리 방안의 테스트(regulation 8 and 9) | Yes       | SFAIRP            | SFAIRP                    |
| 작업환경 측정(regulation 10)                                  | Yes,      | SFAIRP            | No                        |
| 건강 검진(regulation 11)                                    | Yes       | No                | No                        |
| 정보, 훈련 기타 (regulation 12)                               | Yes       | SFAIRP            | No                        |
| 사고, 사건, 응급상황 관리 방안(regulation 13)                       | Yes       | SFAIRP            | No                        |

SFAIRP = So far as is reasonably practicable, 합리적으로 현실 가능한 한

- "So far as is reasonably practicable(합리적으로 현실 가능한 한)"이라는 말이 법원의 해석에 따르면 위험을 예방함에 있어서 고려될 수 있는 요인으로써 시간이나 경제적인 고려 역시 하나의 요인으로 여겨질 수 있다는 것.
- 합리적으로 현실 가능한 것이란 추가적인 조치를 취하는 것이 남아 있는 위험에 대해서 과다하다고 여겨질 수 있는 수준까지 필요한 조치를 취하는 것이라고 할 수 있다. 위험이 클수록, 위험을 줄이기 위한 상당한 수준의 비용, 노력, 그리고 개입이 필요하다.
- 그러나 위험이 적다면, 상당한 비용을 지불한다는 것은 비합리적이라고 여겨질 수 있다. 궁극적으로, 판단은 객관적인 것이며 건강과 관련된 위험에 기반을 두는 것이지 사업주의 사업 규모나 재정적 위치에 기반을 두는 것은 아니다.

# 건설업에서의 발주자 책임



- 최근 10년간 건설업 산업재해 발생현황 : 하루 평균 재해자 57명 발생, 이들 중 2명 사망.
- 한국의 건설업 사망은 미국의 2.6배, 영국의 7.7배에 해당.
- '12년 건설업 사망재해의 발생형태를 보면 떨어짐, 부딪힘, 맞음, 무너짐, 교통사고 등 후진적 재해가 전체 건설 사망재해(592명)의 70%(429명)을 차지.
- 산업법에 사업주 책임 속에는 공사 발주자에 대한 책임은 명확하지 않음.

## 영국 CDM. Construction (Design and Management) Regulation 2007

- 건설사업장에 유효한 안전관리체제는 건설사업의 설계, 시공, 유지관리, 해체라는 생애주기에 걸쳐 발주자, 설계자, 감리자, 수급인 및 하수급인 등 다양한 공사참여자의 역할에 따른 책임의 합리적 분담과 상호협력이 확보되어야 함.
- 영국의 안전보건청에서는 건설 현장의 부상과 질병의 발생을 줄이는 데 경영관리가 중요한 역할을 수행했다는 것을 명확하게 밝혔으며, 사망자의 70%는 더 효과적인 경영관리에 의해 미연에 방지할 수 있었다고 결론. 유럽 전체 건설현장 사망자의 60%이상은 작업 전의 계획과 경영관리의 결정에 기인.
- 건설업에서 안전관리 성패의 요건은 발주자의 역할에 달려있음.
- CDM의 시행으로 공사 발주량이 1994년 이전에 비해 1.5배 이상 증가하였음에도 불구하고 CDM 적용 이후 6년간 재해사망만인율을 이전보다 40%를 감소.



# 발주자 주도의 안전관리체제 내용

- 건설사업 참여주체의 선정 시 이들의 안전에 관한 전문성을 고려해야 한다.
- 공사참여자에게 충분한 정보를 제공하고 각 참여주체 사이의 원활한 의사소통을 유도하여야 한다.
- 안전관리계획의 작성을 유도하고 안전관리대장(Health and Safety File)을 보관한다.
- 발주자 주도 안전관리체제 이행의 관건은 발주자를 보좌할 수 있는 안전전문가(safety coordinator, SC)의 역할로서, SC의 자질과 역할은 안전관리체제의 실효성 개선의 궁극적인 관건이다.
- 이러한 시스템은 반드시 별책이 수반된 법령으로 의무화 되어야 하며, 기존 발주자의 노력의 의무는 의무 그 자체가 되어야 한다. 즉 발주자 책임에 대한 선인적 규정만으로도 발주자의 무지나 무리한 요구를 자체시킴으로써, 감리자, 설계자, 수급인 모두가 발주자의 배려 하에 참여하는 안전활동을 가능하게 한다.

## CDM 내 발주자의 안전 책임과 역할

| 발주자의 역할     | 세부내용   |
|-------------|--|
| 현장조사        | 주변건물 현황, 교통상황, 지질상황을 안전측면에서 파악   |
| SC 임명       | 공사 초기에 안전 보건의 관점에서 SC의 수행능력과 안전관리 능력을 검토   |
| 설계자, 수급인 선정 | 안전에 전문성을 가진 설계자, 수급인의 능력과 자질 검토  |
| 정보제공 및 의사교환 | SC, 설계자, 수급인에게 현장조사 결과 제공<br>설계자에게 공사의 설계도서 제공   |
| 안전관리계획 작성유도 | 설계자가 입찰전에 안전관리계획서를 작성하도록 유도<br>시공자가 안전관리계획을 작성하도록 유도<br>설계자와 수급인이 안전관리계획 작성시 SC의 지원을 유도<br>설계자와 수급인의 안전관리계획 적정성 검토 |
| 안전관리대장의 보관  | 유사 공사에서 유용한 정보를 제공하는 안전관리대장을 향후 사용하기 편리한 형태로 보관  |

# 안홍섭원장의 제안

<개정>제2조 제3호의 2항에 '발주자' 정의 추가

'발주자'라 함은 건설공사를 건설업자에게 도급하는 자를 말한다. 다만, 수급인으로서 도급받은 건설공사를 하도급하는 자를 제외한다.

<개정>제5조 3항에 건설사업 발주자의 책무 추가

1. 안전하게 공사를 수행할 능력이 있는 수급인(설계자, 도급자, 감리자 등)을 선정하여야 한다.
2. 수급인들에게 공사에 대하여 현장조사 등을 통하여 주변 현황, 교통상황, 지질상황 등 공사를 안전하게 수행하는데 충분한 정보를 제공하여야 한다.
3. 공사초기에 발주자를 대신하여 공사전반에 걸쳐 안전을 감독할 수 있는 유능한 안전관리자를 선임하여야 한다.
4. 안전관리자으로 하여금 공사안전계획(대장)을 기록하여 작성하여 관리하게 하여야 한다 등 추가

## 안전보건대표제도의 도입

- 독일(중업원 평의회)
  - 5인 이상 사업장에서는 의무
  - 도급사업주가 사업장 내 하도급노동자의 안전보건 조치를 실시할 때도 적용됨.

|                                  |
|----------------------------------|
| 관련 규정 시행여부 감시 의무 (사업장 시찰)        |
| 제안권                              |
| 정보를 제공받을 권리                      |
| 공동결정권                            |
| (작업장·작업경과·작업환경과 관련된) 통지·협의·공동결정권 |
| 참여 권리와 의무                        |
| 산업안전보건촉진을 위한 노사협의 체결             |

# 스웨덴(안전위원)

- 노동자 5명 이상인 작업장과 안전위원이 필요한 작업장에서는 1명 이상
- 안전위원의 권리
  - ① 훈련할 권리, ② 시간외 임금을 받을 권리, ③ 정보에 대한 권리, ④ 위험한 작업을 중지할 권리, ⑤ 고등과 차별로부터의 보호
- 안전위원의 임무
  - 현재 안전 표준과 규정의 완전한 지식을 얻는 것.
  - 안전 장비, 위생 표준, 그리고 개인 안전 장비가 유지되고 사용되어진 것을 확인.
  - 연구, 사고 조사, 안전 순찰을 포함한 작업장에서 안전에 관련하여 발생한 모든 것에 참여
  - 개선 대하여 노동자를 대표하여 관여
  - 노동자에게 현재 안전 문제에 관한 정보를 제공
  - 위험과 재해를 예방하기 위한 방법에 대하여 새로운 작업자와 낮은 직급의 노동자에게 정보를 제공.
  - 노동자들에게 동기 부여

# 영국(안전보건대표)

- 안전보건대표가 좀더 실제적인 권한을 행사
- 안전보건대표의 역할
  - ① 작업장에서 잠재적인 위험과 발생한 위험을 조사
  - ② 작업장에서 보건, 안전, 또는 복지와 관련하여 노동자를 대표하여 노동자들의 불평을 조사
  - ③ 위험한 상태뿐만 아니라 노동자의 보건, 안전, 또는 복지와 관련된 노동자들의 불평을 사용자에게 전달
  - ④ 감독을 수행
  - ⑤ HSE 감독관과 함께 작업장의 안전보건의 문제를 상의함에 있어 노동자를 대표
  - ⑥ 감독관으로부터 정보 취득
  - ⑦ 안전 위원회 회의에 참석

Number

**Safety Representative Report Form**

Notification to the employer (or his representative) of conditions and working practices considered to be unsafe or unhealthy and of arrangements for welfare at work considered to be unsatisfactory.

This column to be completed by the employer

| Date and time of inspection or matter observed | Particulars of matter(s) notified to employer or his representative (include location where appropriate) | Name(s) of safety representative(s) notifying matter(s) to employer (or his representative) | Remedial action taken (with date) or explanation if not taken. This information to be relayed to the safety representative(s) |
|--|--|---|---|
|  |  |   |   |

(This record does not imply that the conditions are safe and healthy or that the arrangements for welfare at work are satisfactory)

Signature(s) of safety representative(s)  Date

Record of receipt of form by the employer (or his representative)

Signature  Date

## 결론 : 하청노동자의 산재예방

- 원청 사업주의 책임성 강화
  - 원청사업주의 공동책임이라는 인식
  - 유럽제도에서 빠진 것을 하나하나 체크하고 개선
- 건설업에서의 발주처 책임 강화
  - 공공기관에서의 발주처에서부터 시작, 큰 규모의 공사부터 시작하면 시행착오와 반발을 줄일 수 있음.
  - 발주처에서 안전관리자를 임명
- 하청 노동자 대표의 실질적 참여
  - 하청 노동자의 참여와 협력권을 보장하고 있지만 이러한 권리가 집단화된 형태로 실현되지 않는다면 실효성을 거두기 어려움.
  - 사용자가 법적 규정대로 실행한다고 하더라도 노동자들의 협조가 없다면 제대로 실행되지도 않고 효과도 적음.

# 전기원 활선 작업의 위험 실태와 개선 대책



# 전기원의 아차사고와 관련인자

송한수 (조선대병원 교수)

목적 : 배전보수업에 종사하는 전기원은 재해율이 높고, 업무상사고로 인한 사망률이 높은 직종이다. 본 연구는 전기원의 사고와 관련된 요인을 파악하기 위해 사고위험의 간접적 지표인 아차사고(near miss)와 관련인자와의 연관성을 분석하였다.

방법 : 2016년 5월-6월에 전국건설노동조합 전기원본과의 협조로 전기원을 대상으로 자기기입식 설문조사를 시행하였다. 1,142명이 설문조사에 응하였으며, 설문지가 충실하게 작성된 1,045명의 자료를 분석하였다. 사고를 간접적으로 평가하기 위해 ‘최근 1년간 실제 사고가 난 것은 아니었지만 가볍게 다치는 정도에 머물렀거나, 감전, 추락 등과 같은 큰 위기를 무사히 넘긴 경험’이 있습니까?’라는 질문에 대해 ‘예’라고 답한 경우를 아차사고(near miss) 발생으로 정의하였다. 나이, 결혼 여부, 경력, 주작업, 지역, 위험음주, 흡연, 운동과 같은 잠재적인 혼란변수와 근골격계증상, 피로도(Chalder fatigue scale), 작업안전상태지수(8항목, 16점 척도)와 같은 관련인자를 설문지를 통해 조사하였다. 아차사고와 관련변수와의 연관성을 파악하기 위해 로지스틱회귀분석을 시행하였다.

결과 : 최근 1년간 아차사고 경험율은 46.1%였다. 3개월 이상 중간강도 이상의 통증이 지속되는 만성근골격계증상의 유병률 37.7%였다. 작업안전상태지수 50점 미만에서 작업하는 경우는 17.6%였다. 중등도 이상의 피로를 호소하는 경우는 32.4%였다. 작업안전상태지수가 75점으로 상대적으로 양호한 집단에 비해 50-75점인 집단은 연령과 관련변수를 보정한 오즈비가 1.74 (95% CI 1.31-2.31), 50점 미만은 2.33 (95% CI 1.62-3.36)으로 작업안전상태지수가 낮을수록 아차사고 발생위험이 높았다. 피로수준이 양호한 집단에 비해 중등도피로군은 연령과 관련인자를 보정한 오즈비가 1.48 (95% CI 1.08-2.03), 심한피로군은 2.31 (95% CI 1.51-3.53)으로 피로가 심할수록 아차사고 발생위험이 높았다. 만성근골격계질환이 없는 집단에 비해 있는 집단에서 1.47 (95%CI 1.13-1.91) 아차사고 발생위험이 높았다.

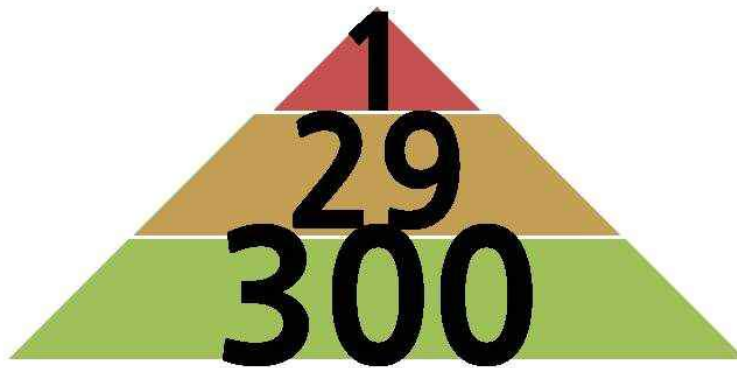
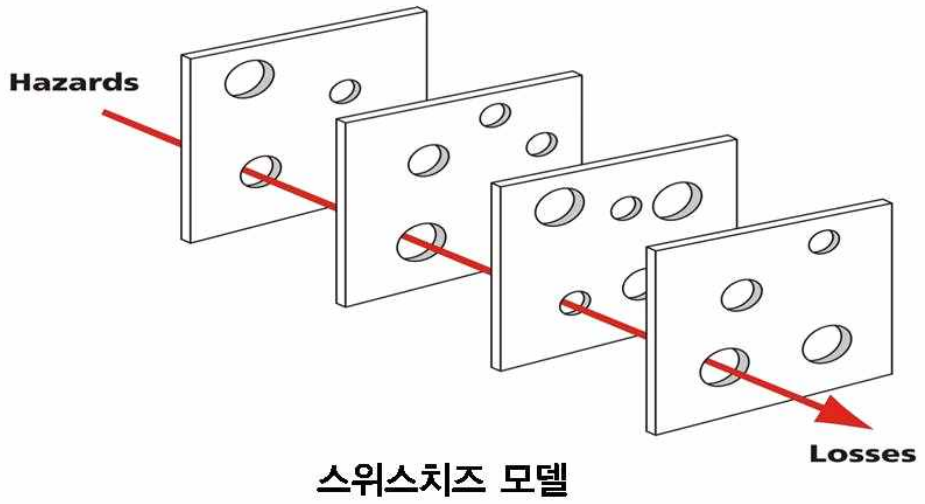
결론 : 본 연구에서 전기원들이 높은 피로도, 만성근골격계증상 유병률, 불안정한 안전체계는 아차사고의 발생의 위험을 높이는 주요 요인이라는 점이 확인된다. 이러한 문제를 개선하기 위한 사회적 노력이 요구된다.

키워드 : 아차사고, 전기원, 피로도, 근골격계질환



## 1. 연구배경





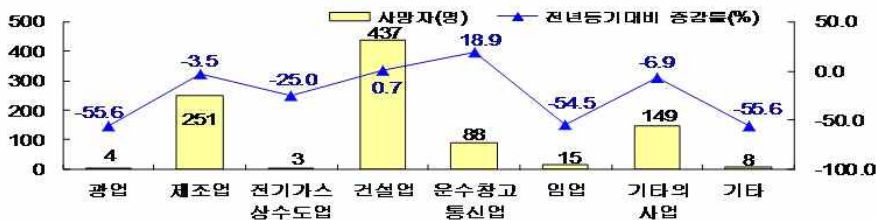
하인리히의 법칙



## 안전시스템

## 사고 사망만인율

- 2015년 우리나라 산업재해사고 사망자는 총 955명이었고, 건설업은 437명으로 45.9%를 차지



※ 기타의 사업은 통상 서비스업으로 지칭되는 도·소매업, 보건 및 사회복지사업, 음식·숙박업 등이 포함되어 있음

※ 기타는 임업, 어업, 농업, 금융보험업임

## 사고 사망의 원인별 분류



- 기타는 절단·베임·찔림, 감전, 이상온도접촉, 빠짐·익사, 화학물질누출, 산소결핍, 동물상해 등임

## 최근 7개년도 전기원 재해현황

| 구분        | 2010년 | 2011년 | 2012년 | 2013년 | 2014년 | 2015년 | 2016년 | 합계 |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----|
| 감전 및 추락사망 | 2     | 1     | 0     | 2     | 1     | 3     | 4     | 13 |
| 기타사망      | 0     | 0     | 0     | 0     | 0     | 0     | 1     | 1  |
| 감전사고      | 0     | 1     | 4     | 4     | 5     | 5     | 1     | 20 |
| 추락사고      | 2     | 3     | 5     | 2     | 1     | 3     | 0     | 16 |
| 화상사고      | 2     | 1     | 1     | 4     | 1     | 6     | 3     | 18 |
| 절단사고      | 1     | 1     | 4     | 2     | 1     | 5     | 0     | 14 |
| 기타사고      | 0     | 4     | 1     | 3     | 0     | 1     | 0     | 9  |
| 합계        | 7     | 11    | 15    | 17    | 9     | 23    | 9     | 91 |

2016년 6월 기준

## 2015년 재해 사망만인을 비교

| 구분        | 2015. 1~12월 |        |      |      | 사망만인율 |
|-----------|-------------|--------|------|------|-------|
|           | 근로자수        | 재해자수   | 사망자수 | 재해율  |       |
| 총계        | 17,968,931  | 82,210 | 955  | 0.46 | 0.53  |
| 광업        | 11,615      | 145    | 4    | 1.25 | 3.44  |
| 제조업       | 4,161,536   | 23,940 | 251  | 0.58 | 0.60  |
| 건설업       | 3,358,813   | 24,287 | 437  | 0.72 | 1.30  |
| 전기·가스·수도업 | 64,244      | 88     | 3    | 0.14 | 0.47  |
| 운수·창고·통신업 | 805,403     | 3,735  | 88   | 0.46 | 1.09  |
| 임업        | 86,565      | 1,593  | 15   | 1.84 | 1.73  |
| 기타의 사업    | 8,701,072   | 27,490 | 149  | 0.32 | 0.17  |
| 기타        | 779,683     | 932    | 8    | 0.12 | 0.10  |
| 전기원       | 3,000       |        | 3    |      | 10.00 |

전국: 4,700명

## 전기원 안전사고 조사현황

- 사고현황에 대한 체계적 통계자료 부족
- 사고원인분석 자료 미흡

## 2. 연구목적

- 배전보수업에 종사하는 전기원은 재해율이 높고, 업무상사고로 인한 사망률이 높은 직종
- 본 연구는 전기원의 사고와 관련된 요인을 파악하기 위해, 사고위험의 간접적 지표인 아차사고(near miss)와 관련인자와의 연관성을 분석

### 3. 연구방법

- 2016년 5월-6월에 전국건설노동조합 전기원분과의 협조로 전기원을 대상으로 자기기입식 설문조사를 시행
- 1,142명이 설문조사에 응함
- 설문지가 충실하게 작성된 1,045명의 자료를 분석

## 아차사고(near miss)를 조사함

- 최근 1년간 실제 사고가 난 것은 아니었지만 가볍게 다치는 정도에 머물렀거나, 감전, 추락 등과 같은 큰 위기를 무사히 넘긴 경험' 이 있습니까?' 라는 질문에 대해 '예' 라고 답한 경우

39. 최근 1년간 실제 사고가 난 것은 아니었지만 가볍게 다치는 정도에 머물렀거나, 감전, 추락 등과 같은 큰 위기를 무사히 넘겼던 경험(아차사고)이 있습니까?

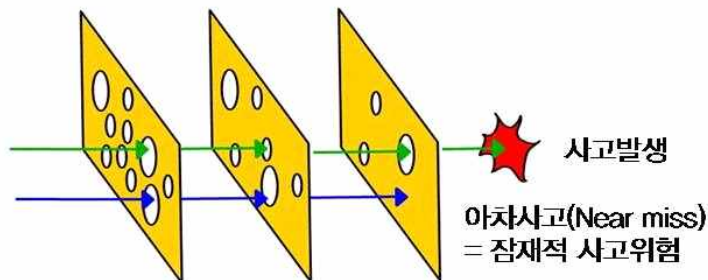
① 아니오

② 예 (⇒ 몇 번 이나 있었습니까?) \_\_\_\_\_ 번

(어떤 것이었습니까?, 모두 표시) ㉠감전 ㉡추락 ㉢끼임/전도 ㉣기타

## 아차사고란?

- 아차사고(Near miss) : 사고는 발생하지 않았지만, 그렇게 될 수 있는 잠재력이 있었던 사건



## 아차사고(near miss)를 이용한 연구

- 아차사고와 경미한 직업손상(minor injury)은 중대사고(major injury)의 인과경로는 유사하다.

[Am J Ind Med.](#) 2009 Jan;52(1):69-75.

[J Hazard Mater.](#) 2004 Jul 26;111(1-3):105-10.

## 아차사고보고를 활용한 사고예방

- 자발적 또는 무기명의 아차사고보고를 통해 개선이 필요한 위험요인을 파악한다.
- 아차사고보고는 매우 중요한 사고예방수단이다.

[Am J Ind Med.](#) 2011 Jan;54(1):40-8.

[BMJ Open.](#) 2015 Jun 11;5(6):e007562.



## 잠재적 관련변수 (혼란변수)

- 나이, 결혼 여부, 경력, 주작업, 지역, 위험음주, 흡연, 운동
- 자기기입식 설문지를 사용함

## 사고에 영향을 주는 관련인자

- 근골격계증상 : 만성적인 근골격계증상이 있을 경우, 아차사고는 더 많을 것이다.
- 피로도(Chalder fatigue scale) : 피로수준이 높을수록 아차사고는 더 많을 것이다.
- 작업안전상태지수(8항목, 16점 척도) : 작업안전상태가 열악할수록 아차사고는 더 많을 것이다.

## 피로도(Chalder fatigue scale)

17. 최근 1달간 피로정도가 어떠한지 가장 적당하다고 생각되는 곳에 √표 주십시오.

| 과거에 가장 좋았던 때와 비교 시에<br>지난 1달 간 어떻게 느끼셨습니까? | 평상시와 비교하여    |           |               |                 |
|--|--------------|-----------|---------------|-----------------|
|  | 덜하다<br>(편찮다) | 비슷하다      | 더 한다<br>(삼하다) | 매우 더<br>그렇다     |
| 1) 피로 때문에 (일상생활이) 문제 있습니까?                 | ①            | ②         | ③             | ④               |
| 2) 더 쉬고 싶습니까?                              | ①            | ②         | ③             | ④               |
| 3) 졸리거나 졸았던 적이 있습니까?                       | ①            | ②         | ③             | ④               |
| 4) 일을 시작하기 힘이 듭니까?                         | ①            | ②         | ③             | ④               |
| 5) 기운(기력)이 있습니까?                           | ①            | ②         | ③             | ④               |
| 6) 근력이 떨어졌습니까?                             | ①            | ②         | ③             | ④               |
| 7) 약해졌다고 느끼십니까?                            | ①            | ②         | ③             | ④               |
| 8) 일에 집중하기 어렵습니까?                          | ①            | ②         | ③             | ④               |
| 9) 말할 때 혀가 잘 안 돌아간다.                       | ①            | ②         | ③             | ④               |
| 10) 말할 때 적당한 단어가 잘 생각 안 난다.                | ①            | ②         | ③             | ④               |
| 11) 기억력은 어떻습니까?                            | ①<br>좋다      | ②<br>비슷하다 | ③<br>나빠졌다     | ④<br>매우<br>나빠졌다 |

## 작업안전상태 설문지

38. 귀하의 안전 작업에 대한 생각을 묻는 질문입니다.

| 귀하께서 생각하거나 느끼시는 부분에 √표 해주십시오.          | 매우<br>(항상)<br>그렇다 | 그렇다 | 보통<br>이다 | 그렇지<br>않다 | 전혀<br>아니다 |
|--|-------------------|-----|----------|-----------|-----------|
| 1) 나는 작업 중 안전을 먼저 생각하고 일한다.            | ①                 | ②   | ③        | ④         | ⑤         |
| 2) 나는 안전보호 장비(보호구/방호구)를 착용(확인)하고 작업한다. | ①                 | ②   | ③        | ④         | ⑤         |
| 3) 작업은 안전보건규정 및 정해진 절차를 따라서 한다.        | ①                 | ②   | ③        | ④         | ⑤         |
| 4) 작업시간(공사 진행속도)은 안전하게 작업하는데 충분하다.     | ①                 | ②   | ③        | ④         | ⑤         |
| 5) 작업현장은 사고가 발생할 가능성이 높다.              | ①                 | ②   | ③        | ④         | ⑤         |
| 6) 나는 언젠가는 작업 중 사고를 당할 것으로 생각된다.       | ①                 | ②   | ③        | ④         | ⑤         |
| 7) 나는 작업 중 불안정한 상태를 관리자(회사)에게 보고한다.    | ①                 | ②   | ③        | ④         | ⑤         |
| 8) 나는 불안정한 상태에서는 스스로 작업을 중단할 수 있다.     | ①                 | ②   | ③        | ④         | ⑤         |
| 9) 작업 시 보고되었거나 확인된 불안정한 상태는 개선된다.      | ①                 | ②   | ③        | ④         | ⑤         |
| 10) 회사나 안전관리자는 안전을 최우선으로 조치하고 있다.      | ①                 | ②   | ③        | ④         | ⑤         |

## 근골격계증상 설문지

44. 근골격계질환이란 손/손가락/손목, 팔/팔꿈치, 어깨, 허리, 무릎 중 어느 한 부위라도 통증이나 불편함 (쑤시는 느낌, 찢어짐, 화끈거리는 느낌, 무감각 혹은 찌릿찌릿함 등)이 있는 것을 말합니다. **최근 1년 동안** 한번이라도 이런 적이 있습니까?  
 ① 아니오      ② 예 (나 아래 표를 작성해주시시오)

| ① 최근 1년간 통증이나 불편함으로 병원, 의원, 한의원 등 의료기관을 이용한 적이 있습니까?  | ② 진단받은 병명은 무엇입니까?           | ③ 최근 1주일 사이에도 통증이나 불편감이 있었습니까? 통증이 있다면 통증 정도에 V 표시시오. | ④ 현재 통증이 처음 발생한 이후 3개월 이상 지속되고 있습니까? |
|---|-----------------------------|---|--------------------------------------|
| 목 / 등/어깨/목  | <input type="checkbox"/> 있음 | ①없음 ②약함 ③중간 ④심함 ⑤매우 심함                                | ①예 ②아니오                              |
| 어깨 / 팔  | <input type="checkbox"/> 있음 | ①없음 ②약함 ③중간 ④심함 ⑤매우 심함                                | ①예 ②아니오                              |
| 팔꿈치   | <input type="checkbox"/> 있음 | ①없음 ②약함 ③중간 ④심함 ⑤매우 심함                                | ①예 ②아니오                              |
| 손목 / 손(가락)  | <input type="checkbox"/> 있음 | ①없음 ②약함 ③중간 ④심함 ⑤매우 심함                                | ①예 ②아니오                              |
| 허리 / 엉덩이  | <input type="checkbox"/> 있음 | ①없음 ②약함 ③중간 ④심함 ⑤매우 심함                                | ①예 ②아니오                              |
| 무릎  | <input type="checkbox"/> 있음 | ①없음 ②약함 ③중간 ④심함 ⑤매우 심함                                | ①예 ②아니오                              |
| 발 / 발목  | <input type="checkbox"/> 있음 | ①없음 ②약함 ③중간 ④심함 ⑤매우 심함                                | ①예 ②아니오                              |
| ※ 통증 강도 예시    ②약함: 약간 불편한 정도    ③중간: 통증으로 불편하지만, 업무수행은 가능한 정도<br>④심함: 통증으로 인해 업무수행에 지장이 생기는 정도<br>⑤매우 심함: 통증 때문에 일은 물론 일상생활도 어려운 정도 |                             |   |                                      |

## 분석

- 아차사고와 관련변수와의 관련성을 파악하기 위해 다변수 로지스틱회귀분석을 시행하였다.

## 4. 연구결과

### 연구대상자들의 특성

|      | 변수     | 빈도  | %    |
|------|--------|-----|------|
| 나이   | 40세 이하 | 150 | 14.4 |
|      | 41~50세 | 485 | 46.4 |
|      | 51세 이상 | 410 | 39.2 |
| 결혼여부 | 미혼     | 100 | 9.6  |
|      | 결혼     | 945 | 90.4 |
| 주직업  | 활선     | 552 | 52.8 |
|      | 사선     | 248 | 23.7 |
|      | 기타     | 132 | 12.6 |
| 지역   | 수도권    | 396 | 36.9 |
|      | 강원지역   | 147 | 14.1 |
|      | 충부지역   | 51  | 4.9  |
|      | 전라지역   | 451 | 43.2 |
|      | 기타     | 10  | 1.0  |

|                       | 변수     | 빈도    | %     |
|-----------------------|--------|-------|-------|
| 경력                    | 10년 이하 | 91    | 8.7   |
|                       | 11~20년 | 338   | 32.3  |
|                       | 21~30년 | 341   | 32.6  |
|                       | 31년 이상 | 252   | 24.1  |
|                       | 무응답    | 23    | 2.2   |
| 위험음주<br>(주2회 5잔 이상)   |        | 436   | 41.7  |
| 흡연<br>(현재흡연)          |        | 551   | 52.7  |
| 고강도운동<br>(주2회 30분 이상) |        | 209   | 20.0  |
| 합계                    |        | 1,045 | 100.0 |

## 만성근골격계 증상

| 분류                |     | 빈도  | %    |
|-------------------|-----|-----|------|
| 1년간 근골격계 증상경험율    |     | 912 | 87.3 |
| 만성근골격계질환*         |     | 394 | 37.7 |
| 신체부위별             | 목   | 214 | 20.5 |
|                   | 이깨  | 260 | 24.9 |
|                   | 팔꿈치 | 203 | 19.4 |
|                   | 손   | 201 | 19.2 |
|                   | 허리  | 173 | 16.6 |
|                   | 무릎  | 132 | 12.6 |
|                   | 발   | 91  | 8.7  |
| 주관적으로 느끼는 진료의 필요성 |     | 521 | 49.9 |

- 만성근골격계질환 : 최근 1주일 동안 중간이상의 통증이 있으면서, 3개월 이상 지속
- 별도의 분석에서 근골격계질환에 의한 평균업무손실일은 17.6일, 사고로 인한 업무손실일은 8.0일 이었음.

## 작업안전상태

| 분류                  |                | 불량(0) | 보통(1) | 양호(2)  |
|---------------------|----------------|-------|-------|--------|
| 세부항목                | 보호구착용          | 0.7   | 11.8  | 87.6   |
|                     | 안전규정           | 3.4   | 24.0  | 72.5   |
|                     | 작업속도           | 27.1  | 35.7  | 37.2   |
|                     | 위험작업           | 60.7  | 29.3  | 10.0   |
|                     | 위험보고           | 23.5  | 28.8  | 47.7   |
|                     | 작업중지           | 19.4  | 24.4  | 56.2   |
|                     | 개선피드백          | 17.5  | 37.6  | 44.9   |
|                     | 안전문화           | 14.7  | 34.4  | 50.8   |
| 분류                  |                | 빈도    | %     | 비고     |
| 작업안전상태지수            | 75%이상 (12점 이상) | 436   | 41.7  |        |
| Cronbach알파<br>0.743 | 50-75점 (8-11점) | 425   | 40.7  | 평균 65점 |
|                     | 50점 미만 (0-7점)  | 184   | 17.6  |        |

## 피로

| 분류 |               | 빈도   | %     | 비고      |
|----|---------------|------|-------|---------|
| 피로 | 정상(-15)       | 706  | 67.6  | 평균 12.9 |
|    | 중등도피로군(16-21) | 227  | 21.7  |         |
|    | 고위험피로군(≥22)   | 112  | 10.7  |         |
| 합계 |               | 1045 | 100.0 |         |

## 아차사고

| 분류                   |       | 빈도  | %    |
|----------------------|-------|-----|------|
| 아차사고 경험율             |       | 435 | 41.6 |
| 아차사고 경험횟수            | 1회    | 207 | 19.8 |
|                      | 2회    | 116 | 11.1 |
|                      | 3회 이상 | 110 | 10.5 |
| 아차사고유형               | 감전    | 183 | 17.5 |
|                      | 추락    | 98  | 9.4  |
|                      | 충돌    | 83  | 7.9  |
|                      | 기타    | 141 | 13.5 |
| 사고손상 작업손실 경험 (1일 이상) |       | 214 | 20.5 |

근골격계통증에 의한 1일 이상 업무손실경험자는 309명(29.6%)였음

## 잠재적 변수와 아차사고간의 상관관계1

| 변수   |        | 아차사고 |      | P값    |
|------|--------|------|------|-------|
|      |        | 빈도   | %    |       |
| 나이   | 40세 이하 | 50   | 33.3 | 0.082 |
|      | 41~50세 | 210  | 43.3 |       |
|      | 51세 이상 | 175  | 42.7 |       |
| 결혼여부 | 미혼     | 29   | 29.0 | 0.007 |
|      | 결혼     | 406  | 43.0 |       |
| 주직업  | 활선     | 246  | 44.6 | 0.001 |
|      | 사선     | 113  | 45.6 |       |
|      | 조공     | 38   | 33.6 |       |
|      | 기타     | 38   | 28.8 |       |
| 지역   | 수도권    | 176  | 45.6 | 0.141 |
|      | 강원지역   | 66   | 44.9 |       |
|      | 충무지역   | 21   | 41.2 |       |
|      | 전라지역   | 169  | 37.5 |       |
|      | 기타     | 3    | 30.0 |       |

## 잠재적 변수와 아차사고간의 상관관계2

| 변수   |        | 아차사고 |      | P값    |
|------|--------|------|------|-------|
|      |        | 빈도   | %    |       |
| 경력   | 10년 이하 | 29   | 31.9 | 0.264 |
|      | 11~20년 | 147  | 43.5 |       |
|      | 21~30년 | 149  | 43.7 |       |
|      | 31년 이상 | 102  | 40.5 |       |
|      | 무응답    | 8    | 34.8 |       |
| 위험음주 | 무      | 264  | 43.3 | 0.182 |
|      | 유      | 171  | 39.2 |       |
| 흡연   | 무      | 203  | 41.1 | 0.740 |
|      | 유      | 232  | 42.1 |       |
| 운동   | 유      | 94   | 45.0 | 0.272 |
|      | 무      | 341  | 40.8 |       |
| 합계   |        | 1045 | 41.6 |       |

## 주요 관련 요인과 아차사고간의 상관관계

| 분류       |               | 아차사고 |      | p값     |
|----------|---------------|------|------|--------|
|          |               | 빈도   | %    |        |
| 만성근골격계질환 | 양호            | 241  | 37.0 | <0.001 |
|          | 질환            | 194  | 49.2 |        |
| 안전상태점수   | 75%이상 (≥12)   | 139  | 31.0 | <0.001 |
|          | 50-75점 (8-11) | 193  | 45.4 |        |
|          | 50점 미만 (0-7)  | 103  | 56.0 |        |
| 피로       | 양호(≤15)       | 254  | 36.0 | <0.001 |
|          | 중등도피로군(16-21) | 113  | 49.8 |        |
|          | 심한피로군(≥22)    | 68   | 60.7 |        |
| 합계       |               | 435  | 41.6 |        |

## 아차사고와 관련인자간의 다변량 분석

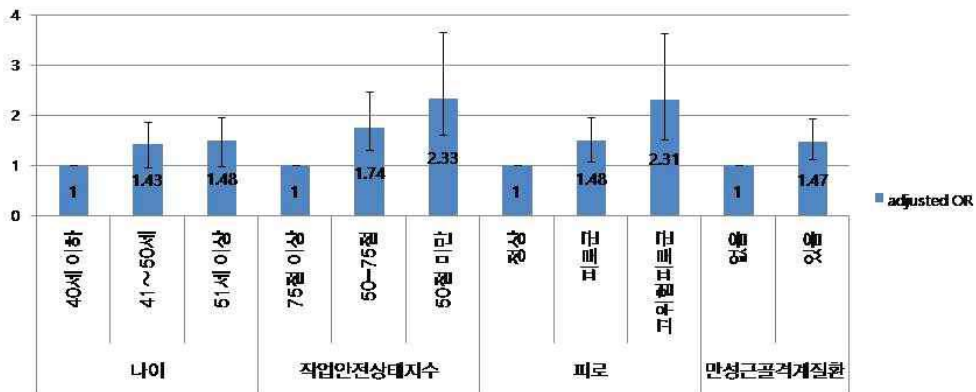
| 변수       |        | 빈도(%)        | unadjusted OR    | adjusted OR      |
|----------|--------|--------------|------------------|------------------|
| 나이       | 40세 이하 | 150 (14.4)   | 1.00             | 1.00             |
|          | 41~50세 | 485 (46.4)   | 1.53 (1.04-2.24) | 1.43 (0.96-2.13) |
|          | 51세 이상 | 410 (39.2)   | 1.49 (1.01-2.20) | 1.48 (0.99-2.22) |
| 작업안전상태지수 | 75점 이상 | 436 (41.7)   | 1.00             | 1.00             |
|          | 50-75점 | 425 (40.7)   | 1.78 (1.35-2.35) | 1.74 (1.31-2.31) |
|          | 50점 미만 | 184 (17.6)   | 2.72 (1.01-3.87) | 2.33 (1.62-3.36) |
| 피로       | 정상     | 706 (67.6)   | 1.00             | 1.00             |
|          | 피로군    | 227 (21.7)   | 1.76 (1.30-2.39) | 1.48 (1.08-2.03) |
|          | 고위험피로군 | 112 (10.7)   | 2.75 (1.83-4.14) | 2.31 (1.51-3.53) |
| 만성근골격계질환 | 없음     | 651 (62.3)   | 1.00             | 1.00             |
|          | 있음     | 394 (37.7)   | 1.65 (1.28-2.13) | 1.47 (1.13-1.91) |
| 합계       |        | 1045 (100.0) |                  |                  |



## 결과 요약

- 최근 1년간 아차사고 경험율 46.1%
- 3개월 이상 중간강도 이상의 통증이 지속되는 만성 근골격계증상의 유병률 37.7%
- 작업안전상태지수 50점 미만에서 작업하는 경우 17.6%
- 중등도 이상의 피로를 호소하는 경우 32.4%

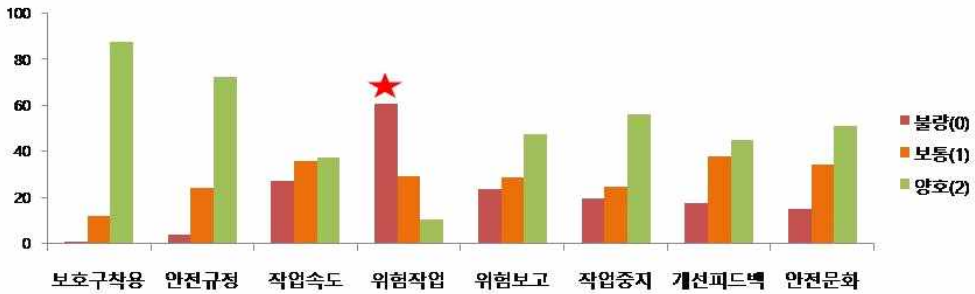
## 주요 관련 요인과 아차사고의 관련성



## 5. 토의

토의주제 1) 위험요인 고찰

## 작업안전상태분석결과



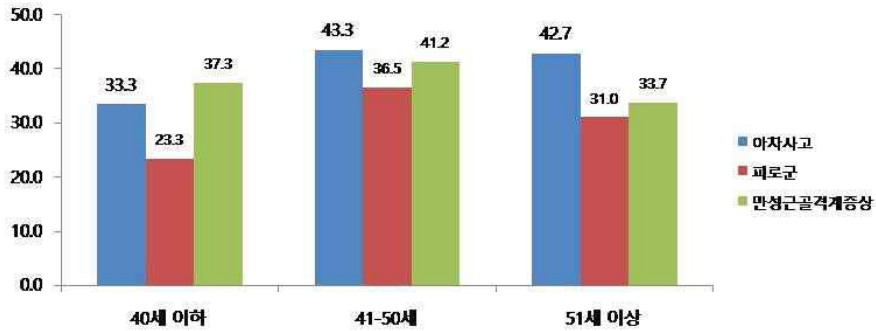
보호구 착용, 안전규정 준수는 잘 지켜지고 있으나, 빠른 작업속도를 유지하여야 하고 작업을 중지할 수 없으며, 위험사항보고에 대한 개선이 부족하다

## 직종에 따른 차이



아차사고, 피로, 근골격계질환에서 활선작업자들의 위험수준이 높다. 아차사고는 활선작업자 뿐만 아니라, 사선작업자도 높은 수준을 보인다.

## 연령에 따른 차이



젊은 연령에 비해 40세 이후 연령대가 피로, 아차사고가 높은 편이다.

## 토의주제 2) 손상감시체계

# 재해강도별 사고조사체계

- 사망(fatality)
- 부상(LWC, lost workday case): 업무상 사고로 인해 24시간 이상 휴업초래, 요양 일수와 관계없이 부상으로 인해 24시간 이내 작업에 복귀하지 못한 경우
- 근로제한사고(RWC, restricted work case): 업무상 사고로 부상을 당하여 전문의 료기관에서 치료 후 24시간 이내 작업에 복귀한 부상자수. (본래 업무는 못하고, 가벼운 작업 가능)
- 의무진료사고(MTC, medical treatment case): 전문의료기관의 치료를 받고 24 시간 이내 재해자 본인의 작업에 복귀
- 응급처치사고(FAC, First Aid Case): 현장에서 응급처치 후 정상작업에 복귀한 부상자수
- 아차사고(NM, Near miss): 정상적인 상황을 이탈하는 사고가 발생하였으나, 인 적상해가 수반되지 않은 사고. 재산손실은 있을 수 있다.

## 사업장의 재해 강도분류 및 분석사례

〈표 2〉 대우건설 해외 전세 현장에서의 최근 5년간 사고 현황

| 구분      | Fatality | LWC | RWC | MTC | FAC | NM  | Total | Man-hour   |
|---------|----------|-----|-----|-----|-----|-----|-------|------------|
| 2007    | 2        | 10  | 18  | 14  | 331 | 244 | 619   | 54,685,810 |
| 2008    | 0        | 6   | 20  | 33  | 320 | 477 | 856   | 62,694,583 |
| 2009    | 1        | 3   | 11  | 19  | 272 | 840 | 1,146 | 77,256,235 |
| 2010    | 5        | 10  | 12  | 36  | 229 | 650 | 942   | 86,725,570 |
| 2011    | 0        | 5   | 7   | 27  | 165 | 368 | 572   | 88,057,080 |
| 2012.02 | 0        | 1   | 1   | 3   | 32  | 33  | 70    | 15,825,666 |

〈표 3〉 연도별 재해 발생비율 비교

|      |                |                   |
|------|----------------|-------------------|
| 2007 | 12 : 32 : 575  | (1 : 2.7 : 47.9)  |
| 2008 | 6 : 53 : 797   | (1 : 8.8 : 132.8) |
| 2009 | 4 : 30 : 1,112 | (1 : 7.5 : 278)   |
| 2010 | 15 : 48 : 879  | (1 : 3.2 : 58.6)  |
| 2011 | 5 : 34 : 533   | (1 : 6.8 : 106.6) |

경미한 재해 발생빈도에 비하여 중대재 해나 경상해 재해가 상대적으로 많이 발생하고 있다.

1:29:300?

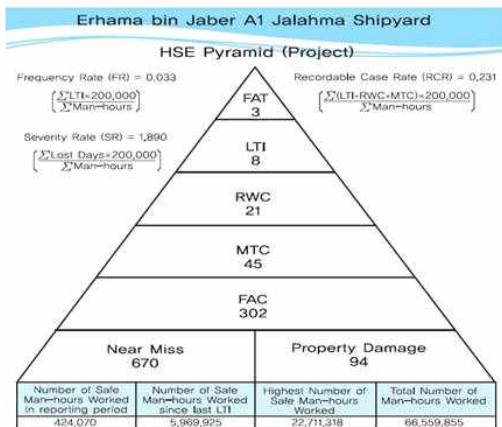
### 사업장의 재해 강도분류 및 분석사례

- 해외 건설현장에서의 재해기록 및 분석을 통한 재해 예방활동 이근석 상무보, 대우건설 경영지원본부, 안전보건 연구동향 2012년 봄호

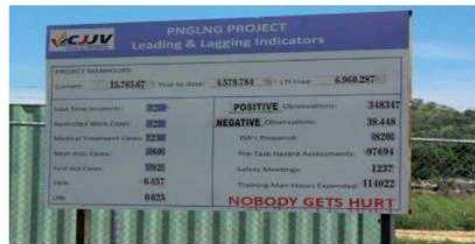
# 자체적 재해조사의 필요성

- 정부의 산업재해통계는 안전정책을 수립하는 기준이 되지만,
- 사업장에서의 재해통계 및 분석은 현 상황에서 가장 취약한 부분을 파악하여 즉시 시정조치하고 재해의 발생경향에 맞는 안전활동을 추진해야 하므로 **실무적으로 중요**

## 재해피라미드의 게시



[그림 3] 재해비율 피라미드(Qatar, shipyard project)



해외 현장 안전활동 선행 및 후행지표 안내판

## 사고보고의 장벽

### 장벽이 생기는 이유

- 사고의 원인에 대한 개인적 책임의식 때문
- 사고보고로 인한 직간접적 불이익 때문

### 해결방법

- 보고체계마련(담당자, 교육시행)
- 무기명 아차사고보고(Anonymous near-miss reporting)
- 정기적인 안전보건현황 설문조사

## 토의주제 3) 방향

## 노동조합활동은 안전에 기여

| 2017년 노동조합의 요구안     | 안전에 기여하는 요소                |
|---------------------|----------------------------|
| 한전배전업무 국가자격증 제도화    | 신규 전기원의 인적오류에 의한 사고발생 감소   |
| 전기노동자 의무보유인원 법제화    | 여유있는 작업을 통한 사고발생 감소        |
| 전기현장 직접활선공법 위험공종 폐지 | 사고발생 위험요인 제거               |
| 전기노동자 근골격계질환 대책 마련  | 근골격계질환, 피로도 개선을 통한 사고발생 감소 |
| 단기업체 편조인원 변경불가      | 인력부족 방지를 통한 안전확보           |

## 한국전력의 책임과 역할

- 위험공법을 안전공법으로 대체해야 함
- 종합적인 안전보건관리체계를 갖추어야 함
- 안전보건관련 예산이 투명하게 집행되도록 해야 함



30분 배달 사망사고로 본  
단시간노동자 안전보건



# 초단시간노동자의 근로실태와 개선방안<sup>1)</sup>

정흥준(한국노동연구원, 부연구위원)

우리나라의 초단시간노동자는 주로 유통, 서비스산업 등 민간부문에서 많이 활용되어 왔으나 최근에는 초등학교의 돌봄교실 등 공공부문에서도 초단시간노동자의 고용이 크게 늘어났다. 그런데 이들 초단시간노동자들은 근로기준법 예외적용을 받고 있어 사회적 보호 및 제도보완에 대한 요구가 많아지고 있는 상황이다. 단시간노동의 배경은 1970년대 후반 이후 유럽과 미국을 중심으로 경제의 글로벌화, 기술 발전, 유연생산체제 등 포스트 포디즘적인 거시적 변화를 겪게 되면서 전일제 고용체제가 해체되고 비전형적인 고용관계가 형성되면서부터이다. 그리고 그 과정에서 유연한 생산스케줄과 노동시간의 배치 문제가 노동유연화의 핵심이 되면서, 시간제 근로라는 새로운 고용범주가 확산되었다(이주희, 2011: 23-24). 2000년대에 들어서도 시간제 근로는 2000년 OECD 평균 13.9%에서 2015년 16.8%로 계속 증가하고 있다(OECD Statistics 홈페이지 참조).

2002년부터 2015년까지 경제활동인구조사 근로형태별부가조사를 이용하여 임금근로자 중 시간제로 일한다고 응답한 사람 중에서, 일주일에 15시간 이상 36시간 미만 일한 일반단시간 근로자와 주당 15시간 미만 일한 초단시간 근로자, 그리고 전일제 근로자의 추이를 비교하였다. 분석 결과, 2002~2015년의 연평균 증가율이 초단시간 근로(9.2%) > 일반단시간 근로(7.6%) > 전일제 근로(2.2%) 순으로 높아 이 기간 동안 전일제 일자리보다 초단시간이나 일반단시간 같은 시간제 일자리가 더 빠른 속도로 확산되었다고 볼 수 있었다.<sup>2)</sup>

근로형태별 근로자의 변화 (명, %)

|      | 규모       |           |            | 전년 대비 증가율 |           |         |
|------|----------|-----------|------------|-----------|-----------|---------|
|      | 초단시간 근로자 | 일반단시간 근로자 | 전일제 근로자    | 초단시간 근로자  | 일반단시간 근로자 | 전일제 근로자 |
| 2002 | 186,543  | 620,256   | 12,821,635 |           |           |         |
| 2003 | 170,907  | 757,996   | 13,219,895 | -8.4      | 22.2      | 3.1     |
| 2004 | 200,731  | 871,187   | 13,512,182 | 17.5      | 14.9      | 2.2     |
| 2005 | 185,777  | 858,458   | 13,924,005 | -7.4      | -1.5      | 3.0     |
| 2006 | 255,015  | 880,033   | 14,215,700 | 37.3      | 2.5       | 2.1     |

1) 본 발제문은 발제자가 저자로 참여한 초단시간노동자 인권실태(국가인권위원회 발행, 한국비정규노동센터 연구수행)의 요약 수정본임을 밝힙니다. 따라서 발제자가 보고서로 요약했으나 실제 연구참여는 발제자만이 아니라 조돈문, 김영미, 남우근, 최혜인 등 다수의 연구자에 의한 것임을 밝힙니다.

2) 단시간(주 36시간 미만) = 일반단시간(주 15시간 이상 36시간 미만) + 초단시간(주 15시간 미만)으로 구분함.

|      |         |           |            |      |      |     |
|------|---------|-----------|------------|------|------|-----|
| 2007 | 262,314 | 939,111   | 14,681,425 | 2.9  | 6.7  | 3.3 |
| 2008 | 272,079 | 956,544   | 14,873,170 | 3.7  | 1.9  | 1.3 |
| 2009 | 312,766 | 1,112,133 | 15,052,088 | 15.0 | 16.3 | 1.2 |
| 2010 | 389,392 | 1,230,878 | 15,427,851 | 24.5 | 10.7 | 2.5 |
| 2011 | 456,275 | 1,238,574 | 15,807,840 | 17.2 | 0.6  | 2.5 |
| 2012 | 460,888 | 1,365,464 | 15,907,414 | 1.0  | 10.2 | 0.6 |
| 2013 | 497,536 | 1,385,810 | 16,356,544 | 8.0  | 1.5  | 2.8 |
| 2014 | 520,352 | 1,491,055 | 16,744,618 | 4.6  | 7.6  | 2.4 |
| 2015 | 585,453 | 1,612,148 | 17,076,541 | 12.5 | 8.1  | 2.0 |

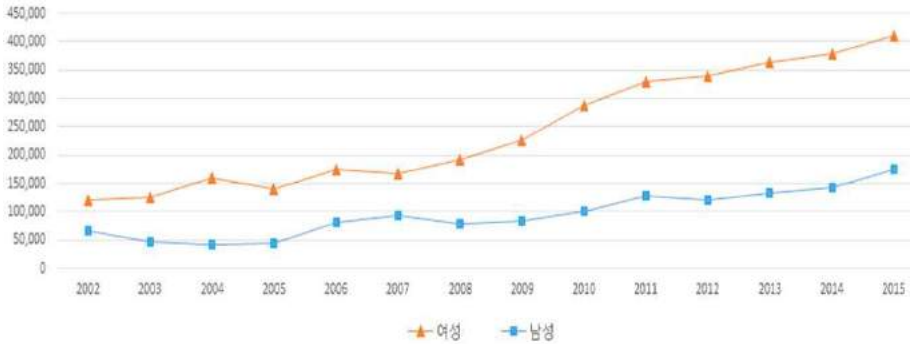
초단시간 근로자는 2000년대 초중반을 제외하고는 계속 증가 추세였으며, 2009~2011년에는 전년 대비 15% 이상 높은 모습을 보였다. 단시간 근로자와 전일제 근로자도 대체로 계속 증가했는데, 2009년 전일제 근로자는 2008년보다 1.2% 증가해서 2007~2008년의 증가율 1.3%보다 다소 완만한 증가세를 나타냈다. 그런데 이 때 초단시간 근로자와 단시간 근로자는 이전해보다 10% 이상 증가해서, 전일제 고용 창출이 주춤한 대신 초단시간과 단시간 등의 시간제 고용이 늘어난 것일 수 있었다. 금융위기가 있던 2008년에는 전일제 근로자의 증가율이 이전보다 2.0%p 낮은 1.3%에 그쳤었다. 그런데 이 때 초단시간 근로의 증가율은 2.9%에서 3.7%로 약간 더 증가했고, 15.0% 증가했던 2009년에 이어 2010년에 24.5% 대거 증가한 모습을 보였다.

근로시간을 좀 더 세분화하면 표 1에서 알 수 있듯 2003년에는 주당 15시간 이상 36시간 미만의 단시간 근로자가 압도적으로 증가했지만, 2009년에는 단시간 근로자뿐만 아니라 초단시간 근로자도 증가했고 오히려 향후 2년 동안 초단시간 근로의 증가가 두드러졌다. 금융위기 이후의 시간제 일자리 확산이 초단시간 고용에서 비롯되었다고 볼 수 있는 부분이다.

일반단시간 근로자와 초단시간 근로자의 추이 (명)



초단시간근로자



그런데 단시간 근로자와 초단시간 근로자 모두 항상 여성이 남성보다 더 많았고 증가 속도도 대체로 여성이 더 빨랐다. 전일제와 시간제의 근로시간 형태에 응답한 임금근로자 중 초단시간 근로자는 2002년 여성(120,279명)이 남성(66,264명)보다 약 1.8배 많았는데, 2015년에는 여성 411,307명(70.3%), 남성 174,146명(29.7%)으로 2.4배까지 격차가 벌어지게 되었다. 또 2015년은 2002년 대비 여성은 3.4배, 남성은 2.6배만큼 규모가 커졌고, 연평균 증가율도 여성이 9.9%로 남성 7.7%보다 더 높았다.

그렇다면 초단시간 근로자는 여성 중에서도 어떤 특성의 집단에서 주로 증가하고 있는 것일까? 남성의 경우 저학력 청년층에서 2009년 이후 증가세가 두드러졌고, 여성은 저학력 중장년층에서 줄곧 가장 높은 모습을 보였다. 또 성별이나 연령과 상관없이 전체적으로 저학력 계층의 시간제 근로 비율이 높은데, 특히 남성은 청년층, 여성은 중장년층이 약진하는 가운데 고령층이 이들을 바짝 추격하고 있다고 볼 수 있었다.

남성은 2009년부터 저학력자 중에서도 고령층이 청년층을 추월하여 그 수가 가장 많았고 2013년을 제외하고는 그 추세를 이어가고 있으며, 특히 여성이 2008년부터 저학력 고령층의 초단시간 근로자 수가 급증하고 있었다. 따라서 초단시간 근로도 시간제 근로와 마찬가지로 저학력 계층을 중심으로 확산되고 있지만, 고령자의 비율이 높고 무엇보다 여성 초단시간 노동시장에서 저학력 고령자가 눈에 띄게 증가하고 있다고 볼 수 있었다. 중졸 이하 저학력의 고령층 여성이 초단시간 근로자의 중심 세력인 것이다.

2015년을 기준으로 초단시간 근로자나 일반단시간 근로자, 전일제 근로자 모두 고용계약기간을 정한 비율이 정하지 않은 비율보다 더 높았는데, 초단시간 근로자는 6개월 이상~1년 미만 계약한 경우가 80%에 육박할 정도로 높았고(77.5%), 1개월 이상~6개월 미만 계약자도 두 번째로 많아(15.0%), 초단시간 근로자는 고용이 단기간만 지속되어 노동시장 내 지위가 매우 불안정함을

확인할 수 있었다. 더욱이 초단시간 근로자 중 2년을 초과하여 근로계약을 맺은 경우가 약 0%라는 것은 대부분이 자신의 2년 후 고용 상황을 장담할 수 없다는 것을 의미한다. 단지 2년 후의 고용 상태에 대해서도 확실하게 예측할 수 없을 정도로 초단시간 노동자가 한계적 상황에 몰려있는 것이다.

2015년 근로형태별 지난주 고용계약기간 정했는지 여부와 고용계약기간, 근로계약 서면 작성 여부 (명, %)

|            | 초단시간 근로자        | 일반단시간 근로자        | 전일제 근로자           |
|------------|-----------------|------------------|-------------------|
| 합계         | 585,453(100.0)  | 1,612,148(100.0) | 17,076,541(100.0) |
| 정하지 않았음    | 290,216(49.6)   | 405,118(25.1)    | 2,146,293(12.6)   |
| 정했음        | 295,237(50.4)   | 1,207,030(74.9)  | 14,930,248(87.4)  |
| 1개월 미만     | 9,763(3.4%)     | 55,574(13.7%)    | 119,812(5.6%)     |
| 1개월~6개월 미만 | 43,515(15.0%)   | 81,198(20.0%)    | 173,977(8.1%)     |
| 6개월~1년 미만  | 225,025(77.5%)  | 168,648(41.6%)   | 341,484(15.9%)    |
| 1년         | 7,806(2.7%)     | 81,914(20.2%)    | 1,160,769(54.1%)  |
| 1년 초과~2년   | 3,581(1.2%)     | 14,502(3.6%)     | 210,091(9.8%)     |
| 2년 초과~3년   | 0(0.0%)         | 1,877(0.5%)      | 67,404(3.1%)      |
| 3년 초과      | 526(0.2%)       | 1,405(0.4%)      | 72,756(3.4%)      |
| 합계         | 290,216(100.0%) | 405,118(100.0%)  | 2,146,293(100.0%) |
| 서면으로 작성함   | 314,828(53.8%)  | 659,383(40.9%)   | 10,463,412(61.3%) |
| 서면 작성 안 함  | 270,625(46.2%)  | 952,765(59.1%)   | 6,613,129(38.7%)  |

2002년부터 2015년까지 근로형태별로 근로자의 월평균 임금<sup>3)</sup>을 살펴본 결과, 매년 대체로 꾸준히 임금이 상승해온 전일제 근로자와 달리 일반단시간 근로자나 초단시간 근로자는 임금 변화가 미미했고, 그나마 일반단시간 근로자는 2002년 66.5만원에서 2015년 76.5만원으로 임금이 증가했지만 초단시간 근로자는 55.0만원에서 30.1만원으로 하락하는 모습을 보였다.

3) 경제활동인구조사에는 시급제 보수액도 조사됐지만 무응답 결측치가 많아, 시간당 임금으로 분석할 경우 평균 임금을 잘 못 추정할 위험이 있었다. 또 노동자의 삶의 질에 있어서도 경제활동을 통해 한 달에 실질적으로 얻게 되는 임금총액이 시간당 임금보다 더 중요하므로, 최근 3개월 간 세전 월평균 임금을 이용하여 초단시간 노동시장을 분석하였다. 한편, 임금 추이 분석에서는 연도별 물가의 차이에 따라 임금의 실제 가치가 달라지므로, 이를 고려하여 소비자 물가가 반영된 실질임금을 이용하였다.

2002~2015년 근로형태별 월평균 임금의 추이 (만원)



주 : 2010년 기준 소비자 물가지수(CPI)로 조정된 임금들의 추이임.

초단시간 근로자는 주휴수당과 연차수당(혹은 유급휴가)을 받지 못하며, 퇴직금도 못 받는다. 또 산재보험을 제외한 4대 보험에서도 배제되며, 2년 넘게 일하더라도 기간의 정함이 없는 근로자의 지위로 이동하지 못한다. 이는 모두 근로기준법과 근로자퇴직급여 보장법, 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률에 명시된 예외조항으로 인한 것이다. 이처럼 초단시간 근로자를 노동법에서 보호하고 있지 않기 때문에, 노동집약적인 서비스업종에서 그렇지 않아도 값싼 노동력인 저학력 계층을 전일제나 단시간 고용 대비 더 저렴한 초단시간 근로자로 사용할 수 있는 것이다. 여기에 민간 사회서비스업은 여성의 돌봄노동에 대해 저평가하는 사회 분위기에 편승하여 저학력 고령층 여성을 더욱 저렴한 노임으로 이용함으로써, 저학력 고령층뿐만 아니라 이들이 주요 세력인 초단시간 노동시장까지 열악해졌다고 볼 수 있었다.

정부가 애초 단시간 근로를 장려한 것은 우리나라의 시간제 근로 비율이 낮은 상황에서, 경력단절 여성을 시간제 근로로 유인하여 일가정 양립을 용이하게 함으로써 침체된 고용률을 끌어올리기 위해서였다. 시간제 근로는 이명박 정부 때는 ‘반듯한 시간제 근로’, 박근혜 정부에서는 ‘양질의 시간선택제 일자리’로 주목받으면서, 시간제 근무 공무원 선발, 사기업에 대한 인사노무관리 매뉴얼 및 컨설팅 제공, 일자리 창출 지원금 지급 등의 방식으로 촉진되었다.

하지만 2013년 시간선택제 일자리 창출 계획을 밝혔던 대기업 중 2014~2015년에 계획대로 시간선택제 근로자를 채용하여 지원금을 받은 기업은 단 두 곳뿐이었고(신한은행 493명, 에어코리아 340명), 2013년 시간선택제 일자리 채용박람회에 참여했던 10대 그룹, 82개 기업 중에서도 이 기간 동안 일자리를 창출하여 정부 지원금을 받은 기업은 외주업체까지 합쳐도 12곳의 600여명에 불과했다. 또 전일제 근로자에게 시간제 일자리로 전환할 기회를 주거나, 시간제 근로자를 무

기계약직으로 전환하는 등 근로조건을 개선하여 정부 지원금을 받은 기업은 파견업체와 대기업의 외주업체에서 가장 많았다. 시간선택제 일자리 지원금을 받고 있는 업체의 대부분이 파견업체나 외주업체들인 것이다. 지원금의 대상도 20대가 2013년부터 꾸준히 증가해 2015년 29.8%를 차지하고 20~30대도 65%에 달하는 등 시간제 근로의 목표 집단인 경력단절 여성이 아닌 20~30대에서 시간제 근로자가 증가하고 있었다.

통계 분석에서도 마찬가지로 경력단절 연령에 해당하는 중장년층(저학력) 여성보다 고령층(저학력) 여성이나 청년층(저학력) 여성에서 초단시간 근로의 증가 추세가 더 분명했다. 또 육아나 가사 때문에 초단시간 근로를 하는 경우는 유배우 여성 초단시간 근로자에서만 많았고, 원하는 일자리가 없거나 당장 수입이 필요해 초단시간 근로를 하는 비율은 유배우 여성과 사별 또는 이혼 여성 모두 높아 정부의 원래 의도와 다른 측면이 있음을 알 수 있었다. 여성이 일가정 양립 욕구에 의해 자발적으로 초단시간 근로를 선택하는 것도 아니었고, 정부의 계획대로 경력단절 여성에서 초단시간 근로가 증가하는 것도 아니었다. 실상은 저학력 계층에서 초단시간 근로가 증가하고 있었고, 구체적으로 사회서비스업의 저학력 고령층 여성, 그리고 음식숙박업의 저학력 청년층 여성에서 집중적으로 초단시간 근로가 확대되고 있었다. 따라서 현재의 초단시간 근로 내지 시간제 근로의 성장은 정부의 제도 지원 효과로 볼 수 없었다.

종합하면, 우리나라의 초단시간 노동시장은 유럽의 조정시장경제처럼 국가가 여성의 일가정 양립을 위해 대폭적으로 공보육 서비스를 제공하거나 공공부문의 일자리를 창출하면서 형성된 것이 아니었다. 오히려 영미권 자유시장경제처럼 시장수요의 요인에 의해 초단시간 근로가 확산되었고, 정부도 일자리의 질이 좋고 임금이 평등한 고용 성장을 추구하기보다 양적인 고용 창출이 목표였기 때문에 초단시간 내지 시간제 근로의 어두운 면을 방관하였다. 특히 사회서비스업과 관련해서 정부는 예산이 들어가더라도 공공영역에서 사회서비스를 제공하여 서비스의 질뿐만 아니라 고용의 질을 담보하는 역할을 하지 않았다. 증대하는 사회복지의 욕구가 민간영역에서 채워지게 되었고, 민간 사회서비스업은 이윤을 높이기 위해 비용 절감을 추구했으며, 이 과정에서 가장 경제적 동기가 강하지만 시장에 취약한 집단을 중심으로 초단시간 근로가 증가한 것이다. 정부의 시간제 고용 유도가 있었지만 장기적으로 비용과 시간이 들어가는 일가정 양립 측면에서 이루어지기보다, 단기적이고 성과적인 고용창출 측면에 집중되면서 초단시간 노동시장은 저임금에 근로조건도 열악하며 사회보험과 기업복지 등 부가급여도 기대할 수 없는 열악한 특성을 띠게 되었다. 이윤 추구의 시장, 생계가 급한 노동공급자, 예외 조항 단 몇 줄이 초래할 영향력을 과소평가한 불완전한 법, 시장을 규제하기보다 시장에 복지 책임을 일임하고 가시적인 고용 성과에 매몰된 정부 이 복합적인 요인이 작용하여 악화 일로의 초단시간 노동시장이 존재하게 된 것이다.

초단시간근로에 대한 법적 쟁점은 주로 초단시간근로에 대해 법적 권리를 배제하는 것이 합리적이고 타당한가라는 내용이 중심을 이룬다. 왜냐하면 법률에서 초단시간근로를 규율하는 내용이 대부분 근로기준법 상의 보호를 제외하거나 축소하는 형태로 이루어져 있기 때문이다. 바꾸어 말



하면 법 자체에서 단시간근로를 일반적인 근로보다 불리한 내용의 근로로 전제하고 있는 것이다. 통상근로자에 비하여 보호의 축소를 내용으로 하는 단시간근로에 대한 규율 방식을 유지하는 한, ‘단시간근로 = 임시적 근로 = 비정규직 = 나쁜 일자리’라는 도식을 벗어날 수 없다.

근로기준법에서 단시간근로 규정을 처음 도입했을 때 입법취지로 산업구조 변화에 따라 근로시간 제도에 대한 유연화 및 탄력적 적용의 필요성을 얘기했는데, 이러한 근로시간 유연화 및 탄력적 적용이 노동시장 유연화의 일환으로 추진된 것이고, 이로 인해 단시간근로를 나쁜 일자리로 만드는 데 제도가 앞장서고 있음을 보여주고 있다고 할 것이다. 단시간근로 자체가 나쁜 일자리는 아닌데 단시간근로에 대한 노동법적 보호를 제외시키고 있는 법률로 인해 결과적으로 나쁜 일자리가 되었다는 의미이다. 이런 차원에서 단시간근로 및 초단시간근로에 대한 법 적용 제외가 타당한 것인지는 세세하게 살펴볼 필요가 있다.

근로기준법에서는 “4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자”를 초단시간근로자로 봄으로써 소정근로시간을 판단의 기준으로 삼고 있다. 근로기준법에서 소정(所定)근로시간은 “제50조(근로시간), 제69조(근로시간) 본문 또는 「산업안전보건법」 제46조(근로시간 연장의 제한)에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간”을 말한다. 하지만 초단시간근로에 해당되어 유급주휴일, 연차유급휴가, 퇴직금 등의 적용을 제외받는 커다란 불이익에 비해서 ‘근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간’이라는 규정 방식은 사용자 주도성이 매우 강하기 때문에 다양한 편법이 가능해지는 문제를 낳게 되며, 외국의 입법례와도 차이가 있다.<sup>4)</sup>

2014년 홉플러스 등 대형유통업체에서 각종 노동법 적용을 회피하기 위한 꼼수로 출퇴근시간을 30분 단위로 관리하는 이른 바 “점오계약(0.5시간 근로계약)”을 강요하여 사회문제가 되었던 적이 있었다. 영리를 목적으로 하지 않는 교육현장에서 “점오계약”보다도 더욱 심각한 “십분계약”을 체결하는 꼼수까지 동원하기도 한다. 출퇴근 시간을 ‘10분’을 다르게 만든 근로계약 체결강요 초단시간으로 억지로 만드는 것이다.

|   |
|---|
| (사례1) 주 2일 출근시간을 10분 늦추어 초단시간 만든 사례<br>월/화/금요일 : 14시 출근 17시 퇴근(3시간 × 주3일 = 9시간)<br>수/목요일 : 14시 10분 출근 17시 퇴근 (2시간 50분×주2일 = 5시간 40분)<br>주 근무시간 : 9(시간)+5시간 40분 = 14시간 40분<br>(사례 2) 주 2일 퇴근시간을 10분 당겨 초단시간 만든 사례<br>월/수/목요일 : 13시30분 출근 16시 30분 퇴근(3시간 × 주3일 = 9시간)<br>화/금요일 : 14시 출근 16시 50분 퇴근 (2시간 50분×주2일 = 5시간 40분)<br>주 근무시간 : 9(시간)+5시간 40분 = 14시간 40분 |
|---|

4) ILO는 “비교대상이 되는 통상근로자에 비하여 통상적인 근로시간이 짧은 자”, 독일은 “비교가능한 통상근로자에 비하여 통상적인 주간 근로시간이 짧은 근로자”, 일본은 “1주간의 소정근로시간이 동일한 사업장에 고용된 통상의 근로자의 1주간의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자”로 정의하고 있다. 이승욱 앞의 글 참조.

이러한 사용자 주도의 근로계약체결 사정을 고려할 때 소정근로시간을 초단시간근로를 구분하는 것은 소위 ‘고양이 앞에 생선’ 격이 될 수밖에 없다. 단시간근로자 여부를 계약 당사자의 의사에 맡기고 통상 근로자보다 소정근로시간이 1시간이라도 짧은 사람도 단시간근로자에 포함되게 함으로써, 사실상 통상 근로자와 같거나 비슷한 정도의 일을 함에도 통상 근로자 수준의 근로조건을 보장받지 못하는 “유사 단시간근로자”의 발생을 법률이 묵인하는 결과가 초래된다. 따라서 단시간근로자 여부를 판단하는 기준을 소정근로시간이 아닌 실근로시간으로 대체하는 입법이 필요하다. 만약 단시간근로자의 실근로시간이 통상 근로자의 소정근로시간과 같다면, 통상 근로자로 봐야 하며, 이때 실근로시간은 소정근로시간과 초과근로시간을 합산하여 계산해야 한다. 특히, 소정근로시간에 포함되지 않은 업무의 준비, 정리시간이 있다면 이를 포함하여 초단시간근로 여부를 따져야 한다. 또한 휴게시간이 아닌 대기시간으로 볼 수 있는 여지가 있는 경우에는 휴게시간의 성질에 따라 근로자의 지위가 달라질 수 있다는 점을 감안할 때 소정근로시간을 기준으로 초단시간근로 여부를 판단하는 것은 현실적이지 않다.

초단시간근로자에게 일부 근로조건이 배제되는 것에 대해 입법취지에서는 별 다른 설명을 하고 있지 않다. 그에 대한 해석을 살펴보면, 계산상의 번거로움에 비하여 소정근로시간에 비례하는 보호를 할 의미가 적다고 설명하는 견해, 근로시간이 매우 짧아 긴 시간 근로에 대한 보상의 성격을 갖는 휴일·휴가제도나, 공로보상적 성격을 갖는 퇴직금제도를 적용할 필요성이 적기 때문이라고 설명하는 견해, 「근로기준법」 규정들은 통상 근로자를 전제로 한 것이 많기 때문에 이를 초단시간근로자에게 그대로 적용할 때에는 사용자에게 가혹한 경우가 생길 수 있으므로, 사용자 측의 과도한 부담을 경감하기 위한 목적이라고 설명하는 견해 등이 있다.

‘소정’근로시간을 기준으로 삼아 휴일 및 연차유급휴가의 적용 여부를 결정하고 있는바, 설령 초단시간근로자에 해당하더라도 실근로시간이 통상 근로자나 일반적인 단시간근로자와 같거나 동일한 경우가 있을 수 있는 점, 초단시간근로자에게도 휴일 및 연차유급휴가의 필요성이 존재한다는 점, 초단시간근로자에 대해 휴식권이라는 가장 기본적이고 핵심적인 근로조건을 배제하는 것은 단시간 근로에 대한 부정적 인식을 확산시킬 수 있다는 점 등에 비추어 부당하다.

‘소정’근로시간을 기준으로 삼아 퇴직급여제도의 적용 여부를 결정하고 있는바, 설령 근로자퇴직급여보장법 제4조 소정의 초단시간근로자에 해당하더라도 실근로시간이 통상 근로자나 일반적인 단시간근로자와 같거나 동일한 경우가 있을 수 있는 점, 단시간근로자와 통상 근로자 사이의 퇴직금 지급 차별은 금지됨에도 일반적인 단시간근로자에게는 퇴직금 전액이 지급되는 반면 초단시간근로자에게는 전혀 지급되지 않는 상태를 용인하는 것은 불합리하다.

기간제법 제4조 제1항 제6호 및 기간제법 시행령 제3조 제3항 제6호는 초단시간근로자에 대하여 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는 예외를 인정하고 있다. 기간제법에 따른 기간제근로자의 기간의 정함이 없는 근로자로의 전환을 회피하기 위하여, 초단시간 근로를 통해 위 예

외 규정의 적용을 받으려는 탈법행위가 발생한다. 이러한 현상은 단시간 근로를 양질의 일자리로 만들고자 하는 정책 방향에 부합하지 않는다.

이 조항에 대해 고용노동부는 다음과 같이 설명하고 있다. 1주 동안의 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 단시간근로자(이하 ‘초단시간근로자’이라 함)의 경우 인력운영의 탄력성을 위해 통상 고용하기 때문에 2년을 초과하여 근무하였음을 이유로 무기계약직으로 전환하는 것은 적절하지 않아 기간제한 예외에 포함시켰다는 것이다. 반면, 15시간 미만의 단시간근로에 대해 주요 노동법령(퇴직금, 연차휴가, 주휴일)과 사업장 단위의 국민연금·건강보험 등이 적용되지 않는다는 점을 악용하여 쪼개기식 근로계약을 체결하는 사례에 비추어 보면 인력운영의 탄력성을 위함이라는 전제는 무너진 것으로 보인다. 이러한 측면에서 사용기간 제한의 예외자로서 15시간 미만의 단시간근로는 재고해야 된다. 그리고 이 사건 근로자와 같이 같은 사용자 아래에서 같은 업무를 기간제 근로계약으로 근무형태만을 달리(15시간 미만 → 15시간 이상/그 역으로/또는 번갈아 가면서 반복하는 경우)하여 장기간 수행하여 온 경우는 달리 판단해야 된다고 본다. 입법적으로 동일한 사용자 아래에서 동일하거나 유사한 업무를 수행하면서 근무형태만을 달리하거나 사용기간 제한의 예외자가 사용기간을 적용받게 된 경우에는 최초의 고용일로부터 사용기간을 산정하여 기간제한을 적용하는 것으로 개정하는 것도 고려할 문제이다.

단시간근로 노동조건과 관련해서 근기법상의 근로시간 비례 원칙이 어느 범위까지 적용되어야 하는지에 대한 논란이 있다. 근로시간 비례 원칙이 단시간근로자에 대한 처우를 더욱 열악하게 만드는 면이 있고 이에 대한 보완이 필요하다는 의견이 있다. 근로기준법에서는 단시간근로자의 근로조건에 대해 ‘같은 사업장의 같은 업무를 하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율’에 따라 정하고 있다. 이를 근거로 시간제 일자리의 ‘노동시간 비례 대우’ 원칙을 당연시 하게 된다. 일면 합리적인 듯 보이는 근로시간에 비례한 보호 원칙은 다른 한편에서는 노동관계법을 관통하는 비차별 원칙을 무시하고 ‘합리적’ 차별을 위한 근거 규정으로 작용하기도 한다. ‘비례 보호 원칙’은 다른 표현으로는 ‘비례 차별 원칙’이 될 수 있고, 근로시간에 비례해서 ‘차별’하는 것을 정당화하는 원칙으로 작용할 수 있다.

근로시간에 비례해서 적용해야 할 노동조건이 있고, 근로시간의 길이와 무관하게 온전히 보장되어야 할 노동조건이 있는데, 모든 노동조건을 비례적 관점에서 접근하게 되면 오히려 차별을 강화하는 결과를 가져올 수 있다는 것이다. 시간에 비례한 임금/휴가/복리후생 혜택 등 현실 적용을 위한 산술적 계산식에 근거하여 적용하겠다고 하나, 이들에 한 끼 식사비만 지급하거나, 아침 출근 교통비만 지급하고 퇴근 교통비는 제외하는 식으로 비례보호 원칙을 적용하는 사례 등은 노동자 삶의 질을 중심으로 한 접근이 아니다.

결과적으로 비례보호 원칙을 보다 명확히 할 필요가 있다. 근로시간의 길이에 비례해서 보장해야 할 부분은 근로대가성 임금으로 국한하고, 교통비, 식사비, 가족수당, 교육수당, 학자금지원, 명절

선물 등 후생복지적 차원에서 지급되는 생활보장성 임금은 비례보호 원칙에서 벗어나서 온전히 적용해야 한다. 이러한 방식은 역차별 논란을 불러올 수도 있지만 시간제 노동이 갖는 고용의 유동성에 대한 보상 차원에서 더 두터운 보호를 해주는 것을 원칙화할 필요가 있다.

초단시간 노동에는 노인, 여성, 청년·대학생 등 노동시장 취약집단들이 밀집분포 되어 있다. 노동시장 취약집단은 취업에 어려움을 겪으면서도 당장 소득이 필요한데, 사용자들은 저렴하게 사용할 수 있는 노동력을 찾고 있어, 양자의 이해관계가 상충하며 호혜관계가 수립되었다. 이렇게 노동시장의 취약집단들을 중심으로 초단시간 노동시장의 저임금 평형(low wage equilibrium)이 형성된 것이다.

서비스산업 팽창과 일자리 양극화(job polarization)는 세계적 추세를 이루고 있는데, 이러한 추세 속에서 초단시간 노동은 저임금 서비스산업 일자리 팽창 추세의 중요한 한 축을 구성하고 있다. 따라서 서비스산업의 팽창 추세 속에서 일자리 양극화의 하위 축을 구성하는 초단시간 노동은 꾸준히 확대될 것으로 전망된다.

설문조사결과에 따르면 초단시간 업종들은 노동시장 취약집단별로 분리되어 분절화되고 있다. 노인일자리 업종과 여성취업자 업종군의 경우 노동시장 분절화 정도가 대학생알바 업종군과 청년알바 업종군에 비해 더 많이 진전되었다.

노인일자리 업종은 노인 구직자 집단을 위해 정책적으로 설계되었는데, 노인 구직자들이 노동시장내 경쟁력이 취약하여 노인빈곤 등 노인문제를 스스로 개선할 수 있는 능력을 갖추지 못했기 때문에 정부가 노인문제 해결 차원에서 정책적으로 접근한 결과물이다. 한편 여성취업자 업종들은 돌봄노동 중심으로 형성되고 있는데, 이미 성별 업종분리가 상당정도 진전되어 여성 비정규직 업종의 노동시장 분절로 구조화되고 있다.

나머지 업종들도 여성 비중이 높지만 상대적으로 젊은 연령대의 초단시간 노동자들이 집중되어 있다. 이들 가운데 특정 업종들을 중심으로 구인업체들의 대학생 선호 현상과 대학생들의 업종선택 경향성이 서로 상충하며 대학생알바 업종들이 분리되면서 분절화가 진행되고 있다.

노인일자리 업종의 초단시간 노동자들은 62%가 본인이 가구수입을 담당하고 있는데, 거의 모두 현재의 초단시간 노인일자리 한 곳에서만 일하고 있다. 따라서 1인 가구의 경우에도 월 20만원 수입으로 생계를 영위하기 어렵다는 점에서 노인빈곤 문제의 심각성을 잘 보여준다. 이들 노인일자리 업종의 초단시간 노동자들이 자체적으로 다른 추가적 수입원이나 대안을 확보하기 어렵기 때문에 노인일자리 업종의 초단시간 노동만으로는 경제적 빈곤상태를 벗어나기 어렵다.

노인 빈곤 문제를 포함한 노인 문제를 해결하기 위해 복지 수당 지급보다 노인 취업을 우선시하

는 것은 EU나 OECD 등과 같은 입장으로서는 올바른 정책방향으로 설정된 것이다. 하지만 노인일자리 업종의 초단시간 노동은 노인빈곤 문제에 대한 해결책이 되지 못하기 때문에, 근로빈곤이 아니라 취업을 통한 경제적 자립을 가능하게하기 위한 정책개선이 요구되고 있다.

여성취업자 업종군의 초단시간 노동자들은 일시적인 수입 취득方便이 아니라 현재의 일자리에 자신의 경력과 전망을 모색하는 정상적인 취업으로서 여타 초단시간 업종군들과는 달리 현재의 일자리에 대한 심리적 결합도가 매우 높다. 따라서 여성취업자 업종군의 초단시간 노동자들이 전체 초단시간 업종군들 가운데 가장 높은 기대수준과 의식수준을 보이게 된다. 그 결과 이들은 현재 일자리의 노동조건 개선에 대한 강한 의지를 지니고 있기 때문에, 직무불만족 수준과 함께 노동조합 가입 의향 등 친노조성향도 가장 높은 것으로 나타나고 있다.

하지만 현재 초단시간 여성취업자 업종들은 성별·고용형태별 직무분리가 많이 진전되어 여성 비정규직 업종들의 분절로 구조화되어 있다. 따라서 정규직 전환 가능성은 실질적으로 차단되고 정규직과의 차별처우도 증명하기 어렵기 때문에 현재 법제화되어 있는 각종 차별처우 금지와 동등 처우 원칙들이 실효성을 발휘할 수 없게 한다.

대학생알바 업종들과 청년알바 업종들은 노동조건도 열악하고 근로기준법 위반 등 노동기본권 유린 정도도 심각하다. 하지만 이 업종 초단시간 노동자들은 학업 종료 이후 혹은 생애경로 상에서 업종 전환 및 정규직 취업 등을 통한 일자리의 수직 이동 의향이 강하기 때문에 현재 일자리에 대한 심리적 결합도가 약하다. 따라서 현재 일자리의 문제점에 대한 개선 의지가 박약하기 때문에 여성취업자 업종군 노동자들과는 대조적으로 현재 직무와 업종의 노동조건 개선에 대해 관심이 별로 없다. 그 결과, 대학생알바 업종들과 청년알바 업종들의 노동조건은 개선되지 않고, 열악한 노동조건을 초단시간 일자리들이 관련 업종들을 중심으로 재생산될 수 있게 한다.

대학생알바 업종군과 청년알바 업종군 사이 초단시간 노동자들의 연령 차이는 별로 없지만 학력 수준 차이는 커서 대학 재학생 비율에서 19% 포인트나 차이가 난다. 대학생알바 업종들은 청년알바 업종들에 비해 노동조건이 더 양호하여 모든 젊은 구직자들이 선호하는 업종들이지만 사용업체들이 일반 청소년에 비해 대학생을 더 선호하여 대학생 구직자와 구인업체 사이에 호혜 관계가 형성된 것이다.

대학생알바 업종들의 경우 사용업체가 대학생을 선호하는 것은 교육관련 서비스 업종처럼 직무수행을 위한 대학재학 이상의 자격요건이 요구되거나, 서비스업의 감정노동을 위해 여대생 채용을 선호하기 때문이다. 따라서 대학생알바 업종들과 청년알바 업종들의 대학재학생 비율 차이는 남자 대학생보다 여자 대학생 비율에서 두드러지게 나타나는데, 이는 커피숍과 판매업처럼 분위기와 정서도 상품화된 결과라 할 수 있다. 이처럼 대학생알바 업종들은 사용업체가 특정 사유로 인해 대학생 채용을 선호하기 때문에 청년알바 업종들에 비해 더 나은 노동조건을 제공하는 것이

다. 그 결과, 저임금 일자리들과 최저임금 위반 등 노동기본권 유린 일자리들이 청년알바 업종군에 집중되어 있다.

청년알바 업종군이 대학생알바 업종군에 비해 노동조건이 더 열악하다는 사실은 시간당 임금 격차에서 잘 확인될 수 있다. 청년알바 업종군은 대학생알바 업종군에 비해 총노동시간에 포함된 야간·휴일 근로시간도 길지만 시간당 임금수준은 대학생알바 초단시간 노동의 70% 수준에 불과하다. 그 결과 청년알바 업종군은 대학생알바 업종군에 비해 총노동시간이 더 많아도 월 임금 수준은 더 낮다.

시간당 임금 수준이 낮을 뿐만 아니라, 청년알바 업종군은 대학생알바 업종군에 비해 최저임금 위반 비율이 두 배 정도에 달할 뿐만 아니라, 근로계약서 미집필, 연장근로시간 대비 연장근로수당 미지급 비율도 높다. 이처럼 청년알바 업종군은 대학생알바 업종군에 비해 임금 등 노동조건이 열악할 뿐만 아니라 근로기준법 위반 등 노동기본권 유린의 피해가 더 큰 것으로 나타나고 있는데, 이는 위법행위인 동시에 학력수준에 따른 차별 처우로 해석될 수 있다.

초단시간 근로는 동일 사업장에 동일 직무를 수행하는 정규직이 존재하는 비율이 높은 것으로 나타났다. 이는 초단시간 일자리가 직무자체의 특성으로 인해 15시간 미만 노동의 초단시간으로 설정된 것이 아니라 장시간 수행할 정규직 직무였는데 정규직을 채용해야 할 직무의 노동시간을 쪼개서 초단시간 노동자들을 사용하는 것임을 의미한다.

정규직뿐만 아니라 더 긴 시간 동안 동일 직무를 수행하는 비정규직도 많은 것으로 보고되고 있다. 이는 15시간 이상 노동하는 일반단시간 노동자들과 15시간 미만을 노동하는 초단시간 노동자들은 업무도 거의 동일하고 법적 차별을 제외하면 노동조건에도 별 차이가 없다는 사실에서도 확인된다.

사용업체측 정규직 일자리의 쪼개기 인센티브는 초단시간 노동에 대한 합법화된 차별제도에 있는 것으로 해석된다. 초단시간 노동자들을 차별하는 법제도가 정규직 일자리를 없애고 초단시간 노동을 악용하는 관행을 확대 재생산하고 있는 것이다. 그런 점에서 초단시간 노동자들을 차별하는 법제도는 정당화될 수 없으며, 차별처우 법규정은 폐지되어야 할 것으로 판단된다.

법규정 위반과 부당한 관행도 많은 것으로 나타났다. 초단시간 노동자는 기존 법·제도에 의해 합법적으로 보장된 보호 장치들의 혜택도 제대로 받지 못하고 있다. 산재보험 가입, 근로계약서 작성, 초과근로 수당 지급, 최저임금제 등은 초단시간 노동자들도 보호하도록 법제화되었지만 실제 위반 사례들이 많은 것으로 나타났다. 예컨대, 초단시간 노동자들의 산재보험 가입률은 23.9%에 불과한데, 그나마도 사고 발생시 산재보험으로 처리되는 비율은 7.3%에 불과하여 초단시간 노동자들의 93%는 산재보험제의 보호를 받지 못하고 있는 것이다.

법규 위반은 공적부문에 비해 사적부문에서 더 심각하며, 법규 위반 외에도 관행화된 부당한 처우와 노동조건 문제도 있다. 예컨대 초단시간 노동자들의 경우 하루 18분 과외노동을 하고 있고, 여성취업자 업종군의 경우 하루 과외 노동시간이 30분에 달하는 것으로 나타났다.

15시간 이상 노동하는 일반단시간 노동자들의 경우도 주휴수당과 연차 유급휴가 혜택도 받지 못하는 비율이 70-80%에 달하고 있다. 한편 부수적 업무나 계약서 초과 노동시간 등의 경우 일반단시간 노동자들이 초단시간 노동자들보다 경미하게나마 부당한 경험의 빈도가 더 많은 것으로 나타났는데, 이는 노동시간이 길기 때문에 부당한 경험을 하게 될 가능성이 높아지기 때문이다. 이처럼 법규정 위반과 부당한 관행의 피해는 초단시간 노동자들에 한정되지 않고 일반단시간 노동자들을 포함한 전체 단시간 노동자들에 보편화된 현상이며, 제대로 법적보호를 받지 못하는 비정규직 노동자 전반의 문제점이라 할 수 있다.

한편, 취업하고 있는 대학 재학생들의 상당부분은 경제활동부가조사에서 학생으로 분류되어 비취업자로 배제하고 있다. 본 조사에서 대학생알바 업종군 초단시간 노동자들의 77%와 청년알바 업종군 초단시간 노동자들의 58%가 대학 재학생으로 나타났다. 이처럼 경제활동부가조사에서 상당수 대학 재학생들을 조사대상에서 제외함으로 인해 초단시간 노동자들의 실태 파악과 관련하여 몇 가지 심각한 문제점들이 발생하고 있다.

첫째, 노동시장 내 초단시간 노동자의 규모를 과소추산함으로써 단시간 노동자 규모와 전체 비정규직 규모까지 과소추산하게 하여 비정규직 문제의 심각성을 은폐하는 결과를 가져올 수 있다. 대학 재학생뿐만 아니라 대졸자로 분류된 초단시간 노동자들의 상당수도 대학원 재학생으로 경제활동부가조사 대상에서 배제되었는데, 이들까지 포함하면 초단시간 노동자 규모의 과소추산과 그로 인한 전체 비정규직 규모의 과소추산 정도는 훨씬 더 심각한 수준에 달할 것으로 판단된다.

둘째, 대학 재학생들은 대학생알바 업종군과 청년알바 업종군에 밀집되어 있는데, 이 두 업종군들은 각종 근로기준법 규정과 최저임금제의 위반을 포함하여 열악한 노동조건을 지니고 있다. 따라서 대학 재학생들의 조사 배제는 초단시간 노동자의 열악한 노동조건에 대한 심각성을 희석화하는 결과를 가져올 수 있다.

셋째, 경제활동부가조사가 초단시간 노동자들의 절반 정도를 접하는 대학 재학생들을 배제함으로써 초단시간 노동자 문제 해결을 위한 바람직한 정책대안을 수립하기 어렵게 한다. 예컨대, 시간제 선택 이유를 보면, 경제활동부가조사 결과에 비해 본 조사연구 결과에서는 학업·취업 병행 사유의 비율이 높게 나타났는데, 이러한 경제활동부가조사의 초단시간 노동자 실태 파악 오류는 정책 수립에 중대한 하자를 초래할 수 있다.

본 조사연구는 경제활동부가조사와 마찬가지로 표본의 대표성 문제로부터 자유롭지 못하고 있다. 전체 초단시간 노동자들을 포함하는 표집틀을 확보하는 것이 불가능하여 본 조사연구는 확률표집 방법을 실시하지 못하고 유의표집 방법을 중심으로 하는 비확률표집방법을 실시함으로써 초단시간 노동자들 가운데 노동조합 조합원들이 과대표집되는 결과를 가져왔다.

이처럼 표집방법에서 경제활동부가조사가 대학 재학생을 과대표집한 반면, 본 조사연구는 노동조합원들을 과대표집했다. 이처럼 두 조사 모두 비확률표집방법을 실시함으로써 표본의 대표성을 주장하기 어렵게 되었고, 그래서 분석결과를 일반화하는데 신중함이 요구된다.

첫째, 경제활동부가조사와 본 조사연구는 확률표집방법을 실시하지 않았지만 그로 인한 측정오차와 표본 대표성의 문제는 그렇게 심각한 수준이 아닌 것으로 판단된다. 초단시간 노동자 실태 파악을 위해 중요한 설문들 가운데 대학 재학생 비율과 노조조직원 비율로부터 자유로운 항목이 시·간제 노동 선택 사유인데, 경제활동부가조사가 학업 병행 사유를 과소추산하기는 했지만 핵심적 선택 사유들의 우선순위가 거의 동일하게 나왔다. 물론, 표본의 대표성 문제가 심각한 수준은 아니라 하더라도 대학재학생 비율과 노조원 비율의 영향을 받을 수 있는 항목들의 분석에서는 신중함이 요구된다.

둘째, 경제활동부가조사는 노동조건이 상대적으로 열악한 대학 재학생들을 배제함으로써 초단시간 노동자들의 노동조건이 실제보다 더 양호한 것으로 보이게 하는데, 본 조사연구 역시 초단시간 노동자들 가운데 상대적으로 노동조건이 양호한 부분인 노동조합원들을 과대표집함으로써 초단시간 노동자들의 노동조건을 실제보다 더 나은 것으로 보이게 하는 문제점을 지니고 있다. 두 조사 결과를 비교하면, 월평균 임금, 4대 사회보험 적용률, 연장근로수당 지급 비율, 퇴직금 적용 비율 등 근로기준법 등 노동관계법 준수 정도에서 본 조사연구에서 확인된 노동조건이 보다 더 양호한 것으로 나타났다. 따라서 실제 초단시간 노동자들의 노동과정 상 각종 위법행위와 노동조건 열악함은 본 조사연구에서 확인된 것보다 훨씬더 심각할 수 있는데, 초단시간 노동자 관련 정책대안 수립 과정에서 이 점은 신중하게 고려되어야 한다.

면접조사결과, 초단시간으로 일하는 가사노동자들은 노동자성을 인정받지 못해 사회보험에서 배제되어 있었으며 업무특성 상 노동과정에서 다치는 경우가 많았는데, 이는 본인이 모두 부담해야 하는 불이익을 받고 있었다. 따라서 일차적으로 가사노동자들에 대한 노동자성이 인정되어 근로기준법을 적용받는 것이 중요하지만 우선적으로 산재보험이라도 적용받을 수 있도록 보호할 필요가 있다. 노인 일자리사업도 비슷한 상황이었다. 현재 노인일자리 사업은 공익활동 사업과 시장형 사업으로 구분된다. 정부는 공익활동 사업의 자원봉사 성격을 강조하고 있지만 참여자들의 생각은 다르다. 생활비 마련을 위한 목적에서 참여하는 경우가 많다. 시장형 사업과 구분되지 않는 경우가 많다는 것이다. 그럼에도 불구하고 공공활동 참여자들은 노동자로 인정받지 못하고 있다. 근로계약서도 작성하지 않으며 어떠한 사회보험 혜택도 받지 못하고 있다. 근무 중 사고가 발생



해도 산재보험 처리가 되지 않는다.

편의점 초단시간의 경우 최저임금법 6조에 따른 최저임금액 이상을 지급받아야 하지만 일부 위반이 있었다. 현재 시급은 6,030원으로 2016년 최저임금액에 해당하지만, 입사 직후 교육시간과 1-2개월간의 수습기간 동안 최저임금에 미달한 임금이 지급되고 있는 것이다. 수습이란 근로계약 체결 후 근로자의 업무수행능력을 향상시키기 위한 훈련 기간을 두는 것인데, 피면접자는 별도의 교육시간 동안 무급으로 교육을 받았음에도 별다른 이유 없이 정상적인 근로를 제공하면서 수습기간이라는 이유로 최저임금에 미달한 임금을 받았다. 따라서 최저임금법 위반의 소지가 있어 보인다. 근로기준법 제17조에 따라 서면으로 근로계약서를 작성한 후 근로자에게 교부해야 하지만, 서면 근로계약서만 작성하고 교부받지 못하는 경우도 많았다. 이러한 범위는 음식점 초단시간도 비슷했다.

초단시간노동자의 경우 만연한 인권침해도 확인되었다. 음식점업에 종사하는 청년 초단시간노동자의 경우 노동권 침해가 너무 일반화·만성화되어 있고, 자신의 권리를 사업주에게 요구할 경우 오히려 불이익을 입는 경우가 많으며, 피해를 국가기관에 신고하더라도 해결 및 처벌이 이루어지는 경우가 드물었다. 가사노동자도 비슷한 상황이어서 가사노동자들은 고객으로부터의 부당대우, 사회적인 편견에 노출되어 있으며 사회적 약자로서, 고객과의 관계에서 을로서 감정노동의 수준이 적지 않았다. 알선업체나 협동조합이 고객서비스를 중시하는 정책을 가지고 있기 때문에 업무에 대한 관리감독이 고객위주로 되어 있어 고객의 비위를 거슬리지 않기 위해 불필요한 감정노동이 많은 것으로 나타났다.

결론적으로 초단시간 노동자들의 실태 분석을 통해 다음과 같은 사실들을 확인할 수 있었다.

첫째, 주당 15시간 미만을 노동하는 초단시간 노동자들에 대해 사회보험, 노동복지, 고용안정성 등에서 차별 처우할 수 있도록 법제화되어 있다. 초단시간 노동자들은 4대 사회보험 중 산재보험을 제외한 고용보험, 국민연금, 국민건강보험의 경우 의무 가입이 아니라 임의 가입 대상으로 분류되어 사산재보험을 제외한 사회보험의 보호를 받지 못하는 경우가 많다. 초단시간 노동자들은 근로기준법 상의 유급주휴일/주휴수당과 연차유급휴가/연차수당의 적용 대상에서 제외되고, 1년 이상을 근무하더라도 근로자퇴직급여보장법에 규정된 퇴직금의 수혜 대상에서 제외된다. 또한 2년을 초과하여 근무하더라도 기간제법에 따른 무기계약직 전환 대상에서 제외된다.

둘째, 초단시간 노동자 규모는 꾸준한 증가 추세를 보여 왔는데, 이러한 증가 추세는 향후에도 지속될 것으로 전망된다. 전체 단시간 노동자는 물론 초단시간 노동자 규모도 꾸준히 증가해 왔는데, 이러한 초단시간 노동자 규모 증가 추세는 여성 초단시간 노동자 규모 증가 추세가 주도해 왔다. 그런 점에서 초단시간 노동자의 여성화와 여성 비정규직의 초단시간화가 동시에 진행되었다고 할 수 있다. 서비스산업의 팽창 추세 속에서 여성 중심의 초단시간 노동자들이 함께 확대되

면서 일자리 양극화의 하위 축을 견지할 것으로 전망된다.

셋째, 열악한 노동조건을 초단시간 업종들은 노동시장 취약집단들이 집중 분포되어 저임금 평형을 이루고 있다. 비정규직 일자리를 가운데서도 다양한 합법적 차별처우로 인해 초단시간 일자리는 열악한 노동조건을 벗어나기 어렵다는 점에서, 구직자들이 육아가사 혹은 학업·취업준비와의 병행 등 특별한 사정이 없는 한 구직자들이 우선적으로 기피하고 싶은 대상이 된다. 따라서 초단시간 일자리는 당장 수입이 필요하지만 보다 나은 일자리를 구하기 어려운 오인, 여성, 대학생, 청년 등 노동시장 취약집단들에게 돌아가게 된다. 그 결과, 사용업체들은 합법적 차별처우에 기초한 저임금 등 열악한 노동조건을 이력한 노동시장 취약집단들로 채울 수 있게 되어, 저임금 평형이 재생산되는 것이다.

넷째, 한국의 초단시간 일자리는 좋은 시간제가 아니라 나쁜 시간제라 할 수 있다. 한국의 초단시간 일자리는 네덜란드와 스웨덴 등 유럽의 조정시장경제모델 국가들에서처럼 사회적 보호 속에서 자발적으로 선택되는 좋은 일자리가 아니다. 그보다는 영미형 자유시장경제모델 국가들에서처럼 사회적 배제 속에서 시장에 의해 노동시장 취약집단들에게 강제되는 열악한 노동조건을 나쁜 일자리들이다. 그런 점에서 단시간 일자리 확대를 통해 고용률을 높이려던 이명박정부의 '반듯한 시간제 근로' 정책이나 박근혜정부의 '양질의 시간선택제 일자리' 정책은 모두 좋은 시간제 일자리 만들기에 실패했다고 할 수 있다.

이러한 문제점들에 대한 대안으로서 상시적 업무 정규직 일자리의 쪼개기에 대한 개선이 요구된다. 초단시간 일자리는 초단시간으로 수행되어야 할 직무의 특성을 지닌 것이 아니라 정규직이 담당해야 할 상시적 업무를 사용자의 편의에 따라 자의적으로 다수의 초단시간 일자리로 쪼개 결과물이다.

\* 설문조사 결과 초단시간 노동자들과 동일 업무를 수행하는 정규직이 존재하는 비율은 34.4%로 나타났다. 노인일자리에는 노인들을 위해 한시적으로 설계된 일자리이며 여성취업 업종군은 정규직 일자리들과 직무 분리된 비정규직 일자리이기 때문에 동일 업무 수행 정규직 비율이 매우 낮지만, 대학생알바 업종군과 청년알바 업종군의 경우 각각 40.2%와 42.6%로 높게 나타났다.

\* 심층면접 조사연구에서도 청년알바의 편의점 업종과 대학생알바의 커피전문점 업종의 초단시간 노동자들은 해당 매장들이 매일 16-24시간 수행되는 직무를 복수의 초단시간 일자리들로 쪼개서 다수의 초단시간 노동자들을 교대로 투입하고 있다고 증언했다. 이처럼 초단시간 일자리는 주로 정규직이 수행해야 할 상시적 업무를 쪼개서 초단시간 노동자들을 사용하는 관행이 대학생알바 업종들과 청년알바 업종들을 중심으로 널리 확산되어 있음을 확인할 수 있다.

사용업체들이 상시적 업무의 정규직 일자리를 쪼개서 다수의 초단시간 노동자들을 사용하는 것은

초단시간 노동을 사용하는 인센티브가 있기 때문인데, 그 핵심에 합법화된 초단시간 노동의 차별처우가 있다.

\* 사용업체가 주당 15시간 미만의 초단시간 노동을 사용할 경우 산재보험을 제외한 고용보험, 국민연금, 국민건강보험 등 사회보험 가입 의무를 면제받고, 근로기준법상의 유급주휴와 연차유급 휴가를 주지 않아도 되고 1년 이상 근속해도 퇴직급여를 지급하지 않아도 되도록 법제화되어 있다. 이러한 인건비 절감 효과 외에도 기간제 노동자를 2년 이상 고용하더라도 무기계약직으로 전환하는 고용의무 조항의 적용을 받지 않음으로써 채용과 해고를 통한 노동력 활용의 유연성을 극대화하는 인센티브도 추가된다.

이러한 초단시간 노동자 사용을 통한 인건비 절감과 노동력활용 유연성을 확보하기 위해 소정 근로시간을 15시간 미만으로 설정하고 작업 준비와 정리 시간을 무급으로 강제하거나 초과근로를 수행하도록 하는 사례들이 발생하고 있다. 또한 소정 근로시간을 15시간 미만으로 설정하기 위해 점오 계약을 체결하는 등의 폐해도 만연하고 있다.

초단시간 노동자에 대한 차별처우를 허용하는 법제도는 정규직이 담당할 상시적 업무를 복수의 초단시간 일자리로 쪼개서 다수의 초단시간 노동자들을 고용하는 인센티브로 작동하고 있지만, 정부는 고용률 증대를 위해 이러한 폐해를 방관하고 있다. 이처럼 초단시간 노동자 차별처우 법제도는 정규직의 좋은 일자리를 비정규직의 나쁜 일자리로 전환하여 초단시간 노동자들을 양산하고 재생산하는 메커니즘으로 작동하고 있다는 점에서 초단시간 노동자 차별처우를 허용하는 법제도는 폐지하는 것이 바람직하다.

\* 개별 차별처우 내용들을 봐도 초단시간 노동자의 차별처우를 정당화하기 어렵다. 사회보험의 보편성 원칙에 비추어 보면, 4대 사회보험 가운데 고용보험, 국민연금, 국민건강보험은 초단시간 노동자들을 적용 대상에서 배제함으로써 사회적 보호가 가장 절실한 노동시장 취약집단을 배제하는 결과를 가져오고 있다.

\* 연차휴가제, 퇴직급여제도와 기간제 사용기간 제한제의 초단시간 노동자 배제는 초단시간 노동은 한시적으로 단시간 노동하는 일자리로서 장기간의 고용계약을 필요로 하지 않는 단기적 일자리라는 전제에 기초해 있다. 본 조사연구에서 초단시간 노동자들의 58.2%는 현재의 직장에서 더 많은 시간을 노동할 의향이 있음을 밝혔고, 현재의 고용계약기간이 1년 미만인 비율은 32.7%에 불과하고 계약기간 종료후 통상 재계약된다는 비율이 33.1%에 달하여 초단시간 노동자들 가운데 동일 직무를 1년 이상 수행하는 경우가 상당정도에 이르고 있음을 확인할 수 있었다.

\* 따라서 초단시간 노동자 차별처우 제도는 개별 차별처우 조항들도 그 자체로 정당화되기 어려울 뿐만 아니라 차별처우 제도가 나쁜 일자리의 초단시간 노동을 확산하는 메커니즘으로 작동한

다는 점에서 폐지하는 것이 타당하다.

법규 위반과 부당 처우 관행에 대한 징벌적 제재와 공적 지원 서비스가 필요하다. 사용업체들은 초단시간 노동자들을 사용함에 있어 법적으로 허용된 차별처우를 실행하고 있을 뿐만 아니라 법적으로 보장된 동등처우 규정들도 위반하고 있다.

- \* 산재보험 가입율, 처리율 낮음
- \* 근로계약서 작성 교부 안됨
- \* 최저임금 위반
- \* 연장근로수당 지급 없음
- \* 임금체불
- \* 작업준비 및 정리시간을 근무시간으로 포함한다는 현행법 규정 미준수
- \* 초과 근로시간 & 초과 과제 강요, 일방적 근무 시간 변경
- \* 4시간 노동 30분 휴게시간 보장 안됨
- \* 고객을 위한 과도한 친절 요구, 복장이나 외모에 대한 과도한 통제 등 부당한 지시 통제

법규 위반과 부당한 처우가 만연하지만 제어되지 않는 이유는 다음과 같다.

- \* 300인 이상 업체들은 단시간노동도 사용하지 않는다. 초단시간 노동은 영세업체들이 주로 사용하기 때문에 감독이 어렵기 때문이다.
- \* 대규모 사업체의 경우도 실제 노동하는 사업장의 경우 한 명 혹은 소수의 노동자들만이 고립되어 노동하기 때문에 집단적인 문제제기를 하는 등 조직화에 어려움이 있기 때문이다.
- \* 노조 조직을 낮고, 사업장 노동조합 자체가 없는 비율 높기 때문에 현장에서의 문제점을 지적하고 저항할 주체가 없기 때문이다.

초단시간 노동자들은 노동시장의 취약한 지위로 다른 일자리 대안이 없어 저항하기보다 적응하는 경향이 크고, 그 결과 사용업체가 이러한 노동시장 취약집단이 밀집된 초단시간 업종의 특성을 악용함으로써 부당한 상황이 지속되고 있다. 비정규직 사용 자체가 유연성 허용에 따라 자본에 주어진 혜택이며 합법적 차별처우가 허용되고 있음에도, 추가적으로 법규 위반과 부당한 처우를 감행함으로써 이중·삼중의 부당한 편익을 취하는 것이므로 징벌적 제재가 요구된다.

초단시간 노동자는 동일 사업장 내 비교대상 찾기 어려움(지식 정보의 결여) 등으로 인해 단시간 노동자 차별처우 금지 조항의 실효성 결여되어 있다. 따라서 동일 사업장내 비교대상 찾기 어려우면 동일 업종·산업으로 확대하여 찾을 수 있도록 하고, 차별처우 금지 원칙을 동등처우 원칙으로 전환하여 입증의 책임을 사용자 측에 부과하도록 하고, 차별처우 시정 혹은 동등처우 회복의 신청권을 본인 외에 해당 사업장 혹은 업종·산업 수준의 노동조합에도 부여하도록 하는 것이 타당하다.

\* 채용시 고용계약서를 서면으로 작성하고 교환시 노동자의 권리 및 사용자 준수 서약서도 작성하여 각자 보관하도록 할 필요가 있다.

\* 산재보험료 포함 4대 사회보험료 사용자 부담하도록 하고 임의 보험이 아니라 의무적용제로 바뀌어야 한다.

\* 초단시간 노동자의 노동시간은 소정근로시간이 아니라 작업의 준비·정리 등 과외 노동시간을 포함한 실근로시간으로 하고, 초과 근로는 주당 총 노동시간 15시간(15시간 초단시간 규정을 폐지하지 않는 경우)을 초과하지 않는 수준에서 허용하되 초과근로에 대해서는 할증을 2배 이상을 적용하도록 해야 한다.

\* 헌법이 보장하는 노동3권을 초단시간 노동자 등 비정규직의 경우 조건 없이 보장할 필요성이 있다. 따라서 초단시간 노동자들을 포함한 비정규직의 조직화를 지원하고 부당한 처우의 신고를 받고 상담하는 지원 서비스를 공적기구의 수립·운영 필요성이 있다. 예를 들어 서울시 위탁기관인 노동권익센터 등이 이에 해당한다.

근로기준법 제18조는 단시간 노동자의 근로조건을 동종 업무에 종사하는 “통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정한다”는 시간비례보호원칙을 채택하고 있다. 이러한 시간비례보호원칙은 초단시간 노동자들을 보호하지 않고 차별처우를 보장함으로써 열악한 노동조건을 개선할 어렵게 하는 측면이 있으므로 다음과 같은 초단시간 노동자들에 대한 우호적 배려가 필요하다.

\* 초단시간 노동자는 산재보험 제외한 사회보험들, 유급휴, 유급연차휴가, 퇴직급여 등의 혜택에서 배제되는 등 불이익을 받고 있다. 초단시간 노동자들을 일반단시간 노동자들과 비교해도 생산현장의 담당 업무, 노동과정과 노동조건은 거의 동일하다는 점에서 초단시간 노동자들이 받는 합법화된 차별처우의 불이익을 물적 보상으로 상쇄할 필요성 있다.

\* 초단시간 노동자는 음식점 업종 등에서 보듯이 점심식사와 저녁식사 시간 등 업무량이 많은 피크타임에 한정하여 집중적으로 사용되어 압축적 노동을 강요받고 있기 때문에 노동 강도가 상대적으로 더 높기 때문이다.

시간비례원칙에는 타당성이 있는 부분도 있지만 정당화될 수 없는 부분도 있다.

\* 초단시간 노동자들에 대해 우호적 배려가 필요함에도, 시간비례원칙으로 초단시간 노동자들에 대한 불이익이 가중될 수도 있다.

\* 출근·퇴근 등 직무 수행 위한 이동 시간, 출근 준비 및 퇴근 후 일상 복귀에 소요되는 시간은 근로시간의 장단과 무관하게 동등한 정도의 시간이 소요되고, 식사시간도 노동시간과 비례하지 않고 일정한 시간이 필요하기 때문이다.

법원 판례도 노동시간에 비례하여 지급하는 교환적 임금과 노동시간과 비례하지 않고 노무 제공 여부에 따라 지급하는 보장적 임금을 구분하고 있다.

- \* 생활보장성 임금은 시간비례원칙과 무관하게 지급하도록 해야 한다. 예를 들어 교통비, 식사비, 보육 지원과 가족수당, 학자금 지원과 교육수당, 명절선물 등 후생복지적 차원의 임금이 이에 해당한다.
- \* 근로대가성 교환적 임금은 비례원칙을 적용하되, 소정노동시간이 아니라 실노동시간을 기준으로 산정하여 지급해야 한다.

# 사회적 합의와 배달노동자들의 노동안전

이성종 민주노총서비스연맹 정책실장

## 1. 상황

교통수단을 이용하여 일하고 있는 운송노동자들이 업무를 수행하면서 가장 우려스러운 상황은 교통사고를 포함한 사고성 재해이다. 그런데 그 사고를 유발하는 원인이 자신의 과실에 의해 일어나는 경우도 일부 있지만 대부분은 사용자(기업)들의 영업방침에 기인하여 발생하는 경우가 많다는 것이 문제이다.

특히 피자, 치킨을 비롯한 패스트푸드업계의 '30분배달제'로 인한 사고성 재해는 업체들 간의 과당경쟁이 부른 필연의 결과이고 이는 수익만을 극대화하려는 자본의 왜곡된 논리(배달속도 경쟁에서 타 업체에 이겨야 수익이 배가된다는)가 적용된 치명적인 결과이다. 결국 노동자는 피해자다.

한편 택배노동자들의 경우 자신이 배달해야 할 물량이 과다하여(이는 하나의 물건을 배달하고 받는 수수료가 너무 낮기 때문에 많은 물량을 배달해야 생계가 가능한 상황이 반영된 결과임) 근무일 기준 12시간 이상 일하게 되고 밤늦게 귀가하는 시간을 조금이라도 단축하기 위해 위험운전을 감수하다가 사고성 재해를 입는 경우도 있다. 퀵서비스노동자들도 유사한 경험을 하는 것으로 알려져 있고 이는 결국 당연하게도 노동조건과 산업재해는 밀접한 관계가 있다는 뜻이다.

## 2. 사회적 합의가 필요

### 30분배달제가 생긴 원인은 무엇일까?

소비자들의 니즈를 만족시키려는 불가피한 기업의 영업방침을 구축하도록 만든 원인이 오히려 빠른 배송을 원하는 소비자들의 욕구로부터 나올수도 있다는 것인데 이러한 상황을 고려한다면 결국 사회적으로 합의를 만들어가는 과정이 필요하다는 판단이 든다.

그전에 주로 고용형태가 아르바이트이면서 또한 단시간, 초단시간인 배달노동자들에 대한 산업재해 적용을 위해 사용자들이 산재보험 가입을 회피하지 못하도록 노동부가 관리감독을 해야 하고

최악의 노동조건을 개선하기 위한 법적인 조치도 우선적으로 필요하다. 그러기 위해서는 근로기준법령을 개정하고 사용자들이 법을 준수하도록 관리감독을 철저히 해야 한다. 필요하다면 지자체별로 관련 조례를 제정하는 것도 실질적으로 유용할 것으로 보인다.

사용자들이 보험료 부담을 이유로 산재보험 가입을 회피하는 경우가 있다면 보험적용 방식을 유연하게 하는 방안도 고려해 볼 필요가 있다. 이를테면 대리운전노동자들이 일하는 건수별로 보험을 적용하는 방식처럼 배달노동자들도 배달건수별로 보험을 적용하여 사업주가 부담하는 산재보험료를 적정하게 조정할 수도 있을 것이다. 물론 산재보험료 징수에 관한 법률 개정이 필요할 것이다.

### 사회적합의는 불가능한가?

기업은 배달할 식품이나 상품을 소비자에게 출발하기 전까지 완성에 필요한 시간과 완성된 배달품을 소비자에게 안전운전을 통해서 도착할 수 있는 시간을 고려하여 주문초기에 정확하게 안내를 해주고 양해를 구하는 것과 소비자는 자신이 주문한 식품이나 상품을 기업에서 안내한 시간보다 과도하게 빨리 배송되도록 요구하는 행위를 하지 않으면 된다.

그러한 사회문화를 지속해 나아가면서 정착단계까지 간다면 30분배달제 같은 패스트푸드 업체들 간의 속도경쟁속에서 무고하게 희생되는 청년노동자들의 생명을 보호할 수 있을 것이다. 그러기 위해서는 정부와 NGO 등의 관심과 노력도 병행되는게 필요하다. 배달노동이 안전하지 못한 원인을 찾아서 이를 해소하는 것이 관건이다.

## ■ 참고자료

### \*언론기사

청년유니온과 노동환경건강연구소, 민주노총 서비스연맹은 최근 피자배달 노동자의 사망을 계기로 피자업체 '30분 배달제' 폐지운동을 벌이고 있다고 17일 밝혔다.

청년유니온 등 관계자에 따르면 지난 8일 '피자업체 30분 배달제 폐지 요구 공개서한 기자회견'을 갖고 국내 5대 피자 업체에 배달노동자의 생명과 안전을 요구하는 공개서한을 보낸 것으로 알려졌다.

그들은 기자회견에 이어 30분 배달 폐지를 요구하는 트위터 시위를 가지며 실시간으로 중계해 '빠른 배달보다 생명을 생각하는' 네티즌과 시민들의 의견을 피자업체들에게 보여줄 것이라고 피력했다.

또 청년유니온 등은 해당 업체가 배달노동자들의 안전을 위협하는 '30분 배달제'처럼 속도경쟁을 부추기는 관행을 즉각 중단하고 구체적인 안전대책과 안전장구 마련에 최선을 다해야 한다며 정부당국 또한



배달노동자들의 안전대책을 정책으로 마련하고 업체 근로감독을 철저히 해야 한다고 강조했다. 2011. 2. 8

[국감현장]사라졌다면 '죽음의 30분 배달제', 현실에선 여전히 '존재' 2016-10-14

[헤럴드경제=김대우 기자]배달노동자의 안전을 위협하던 30분 배달제가 여전히 존재한다는 주장이 나왔다. 도미노피자 등이 지난 2011년 초 소위 '죽음의 30분 피자배달 보증제도'를 폐지하겠다고 공식 선언했지만, 지난 6년 동안 내부적으로는 여전히 작동했다는 사실이라 국민들의 충격과 우려가 고조되고 있다.

14일 국회 이용득 의원에 따르면 맥도날드, 롯데리아, 도미노피자 등 유명 패스트푸드 프랜차이즈 업계에서 아직도 30분 배달제가 남아 있는 것으로 드러났다. 이용득 의원이 공개한 녹취록은 제보자가 직접 아르바이트 면접장에서 녹음하거나, 의원실에서 현직자를 대상으로 인터뷰 한 것이다. 이 의원은 이같은 녹취를 통해 대형 패스트푸드 업체인 맥도날드와 롯데리아, 그리고 피자 배달 전문 업체인 도미노피자에서 아직도 30분 배달제가 남아있다고 주장하고 나섰다.

이용득 의원은 "이같은 내용은 이미 5년 전에 폐지되었다고 믿고 있던 '30분 배달제'가 실제로는 여전히 작동하고 있는 것을 증명한다"며 "특히 맥도날드, 롯데리아, 미스터피자, 도미노피자 등 4개 업체가 전체 대한민국 모든 음식배달노동자 산재 신청의 10%를 차지하는 것도 30분 배달제가 상당한 영향을 끼쳤기 때문에 추정된다"고 말했다.

이용득 의원이 근로복지공단을 통해 받은 자료에 따르면, 맥도날드, 롯데리아, 미스터피자, 도미노피자 등 4개 업체가 전체 음식배달노동자 산업재해 신청건수의 10%를 차지하는 것으로 나타났다.

배달 어플 1위인 '배달의 민족'에 등록된 음식배달 업체수만 18만 개에 이르는 상황에서, 4개 업체가 산재 신청건수의 10%를 차지한다는 사실은 '30분 배달제'가 얼마나 위험한 제도인가를 보여주고 있다는 것이 이 의원의 시각이다.

이 의원은 "30분 배달제 문제는 이를 폐지하지 않고 시행하고 있는 업체도 문제이지만, 청년 노동자들의 안전을 외면한 고용노동부도 문제이다"라고 밝혔다.

고용노동부의 '산업안전 근로감독관 직무규정'에서는 '사업장 외 교통사고의 경우 조사 생략 가능'이라고 명시되어 있어서, 배달 노동자들이 사망을 하는 등 중대재해가 발생을 해도, 그동안 고용노동부는 배달업체들이 산업안전보건법 상 사용자가 쾌적한 작업환경을 조성하고 근로조건을 개선했는지, 안전보건 교육을 실시했는지 등을 조사하지 않았다.

이에 대해 이 의원은 "30분 배달제 의심 사업장에 대해서는 조속히 감독을 시행하고, 사업장 외 교통사고라도 적극적으로 조사를 하고, 특히 산업안전 측면에서 각종 의무를 이행했는지에 대해서 조사를 할 수 있도록 규정을 개정해서 죽음의 위험에 내몰린 청소년 배달 종사자들의 생명과 안전을 보호해야 한다"고 강조했다.

앞서 10월 열린 국감에서는 2011년 폐지됐다고 알려진 '30분 배달 보증제도'가 내부적으로는 여전히 존재한다는 지적이 나왔다. 당시 이용득 의원은 "맥도날드와 롯데리아, 미스터피자, 도미노피자 등 4개 업체가 전체 음식배달노동자 산업재해 신청건수의 10%를 차지한다"며 "이는 30분 배달제의 영향"이라고 말한 있다.

**\*2016년 서울 노원구에서 시행한 ‘배달음식 재촉 안하기’캠페인**



서울 노원구가 배달청소년들의 안전을 위한 ‘배달 음식 재촉 안하기’ 캠페인을 진행한다고 9일 밝혔다. 지난해 ‘30분 배달’ 시간을 지키려다 배달청소년 10명이 사망하고 435명이 다쳤다.

캠페인 슬로건은 ▲주문할 때 “안전하게 오세요” ▲방문할 때 “안녕하세요” ▲음식을 받으며 “운전 조심하세요”다. 구는 “배달 노동자 중 청소년의 비중이 높아졌다”며 이 캠페인을 통해 배달원의 안전의식 부족과 안전사고, 금전적 배상 등의 문제 해결을 위해 홍보물을 제작해 주민들에게 알릴 계획이다.

**\*안산시 전국 최초로 ‘단시간노동자 노동인권 보호 위한 업무협약’ 추진**



안산시는 14일 오전 10시 시청 제1회의실에서 고용노동부 안산고용노동지청, (주)BGF리테일, (주)GS리테일, (주)코리아세븐, (주)롯데리아가 참여한 가운데 ‘단시간노동자 노동인권 보호를 위한 업무협약’을 체결했다.

이번 협약을 통해 각 협약기관장들은 안산시에서 일하는 단시간노동자들의 열악한 노동환경 개선과 노동인권 보호를 위해 사업장에서의 노동관계법 준수를 위한 기반을 조성하고 법 준수 및 기초고용질서 정착을 위한 홍보와 교육, 지역사회의 노동관계법 준수 환경을 만드는데 협력하기로 했다.

# 운수노동자의 적정노동시간



# 버스·화물의 노동조건 규제 국내외 사례와 장시간 노동문제 개선방향

이영수(사회공공연구원 연구위원)

## 1. 버스·화물의 노동조건과 교통사고 실태

### 1) 버스

#### (1) 노동시간과 임금 실태<sup>5)</sup>

한국자동차노동조합연맹(이하 자노련)이 실시한 설문조사<sup>6)</sup>에 따르면 버스 노동자들의 월 근로일수는 20.3일, 1일 평균 근로시간은 11.6시간, 주당 평균 근로시간은 54.3시간, 월 평균 노동시간은 235.7시간으로 조사되었다. 2015년 상용 근로자 월 평균 노동시간과 비교해보면 57.3시간 정도 일을 더하고 있었다.

업종별로 보면 시내버스는 각각 19.8일, 11.8시간, 53.8시간, 233.4시간 등이었다. 시외버스는 21.6일, 12시간, 60.1시간, 260.6시간 등이었으며, 농어촌버스는 21.1일, 12.6시간, 61.4시간, 266.3시간 등이었다. 고속버스는 20.5일, 10.3시간, 48.8시간, 211.8시간 등으로 조사되었다. 시내버스와 고속버스는 전체 평균 보다 월 평균 근로시간이 적었지만 시외버스와 농어촌 버스는 전체 평균보다 30시간 정도 많았다.

<표 1> 버스 업종별 노동자 근로시간 현황(2015년 9월 현재)

|            | 전체    | 시내    | 시외    | 농어촌   | 고속    |
|------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 월 근로일수(일)  | 20.3  | 19.8  | 21.6  | 21.1  | 20.5  |
| 1일 평균 근로시간 | 11.6  | 11.8  | 12.0  | 12.6  | 10.3  |
| 주당 평균 근로시간 | 54.3  | 53.8  | 60.1  | 61.4  | 48.8  |
| 월 평균 근로시간  | 235.7 | 233.4 | 260.6 | 266.3 | 211.8 |

출처: 자노련(2015)

버스 업종별 월 평균임금을 보면 전체 평균은 314만원이며 시내버스가 323만원, 시외버스가 291

5) 정부의 공식통계가 없기 때문에 버스 노동자들을 다수 조직하고 있는 노조의 설문조사 자료를 인용하도록 함.  
6) 조사방법은 연맹간부들이 2015년 10월부터 12월까지 직접 현장에 방문하여 직접 설문을 진행함. 조사방법은 업종별 시내와 시외버스는 조합원 대비 4%, 농어촌과 고속버스는 8%를 기준으로 무작위 추출방식으로 설문을 진행하였음. 19개 지역과 업종 노조소속 92개 단위 사업장의 3,934명의 조합원에게 설문을 받았고 답변이 부족한 설문지를 제외하고 총 2,892명의 표본수를 사용하였음. 표본수 2,892명은 2015년 현재 전체 조합원 81,295명 중 운전직 조합원(전세, 화물, 마을버스 제외) 70,474명의 약 4.1%에 해당하는 크기임.(자노련, 2015)

만원, 농어촌버스가 269만원 등으로 조사되었다. 시내버스 중에서 준공영제 시행지역은 335만원 이고 미 시행지역은 308만원이었다. 시급별로 보면 전체 평균은 13,324원이며 시내버스 중에서 준공영제 시행지역이 15,751원으로 제일 높았고 준공영제 미 시행지역은 12,181원 이었다. 이 밖에 시외버스가 11,168원, 농어촌버스가 10,118원 등으로 각각 조사되었다.

2015년 고용노동부의 상용 근로자 월 평균임금인 349만원과 비교해보면 전체 버스업의 월 평균 임금은 90%수준이었다. 하지만 상용 근로자 월 평균임금의 시급(19,592원)과 비교해보면 68% 수준에 불과했다. 초과 노동으로 부족한 임금을 벌충하고 있는 것이다. 업종별로 상용 근로자 월 평균임금의 시급과 비교하면 준공영제 시행지역은 80.3%, 준공영제 미 시행 시내버스 지역은 62%, 시외버스는 57%, 농어촌버스는 51.6% 등으로 조사되었다.

<표 2> 버스 업종별 월 평균임금(2015년 9월 현재)(단위 : 원)

| 구분           | 전체        | 시내        |           |           | 시외        | 농어촌       |
|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|              |           | 시내버스전체    | 준공영제 시행   | 미시행 도 단위  |           |           |
| 월 평균 임금(A)   | 3,140,462 | 3,233,658 | 3,353,505 | 3,084,363 | 2,910,326 | 2,694,627 |
| 월 평균 근로시간(B) | 235.7     | 233.4     | 212.9     | 253.2     | 260.6     | 266.3     |
| 시급(A/B)      | 13,324원   | 13,854원   | 15,751원   | 12,181원   | 11,168원   | 10,118원   |

출처: 자노련(2015) 재구성

## (2) 장시간 노동의 원인과 교통사고 실태

버스업종에서 장시간 노동이 만연한 이유는 크게 다음의 세 가지 이유 때문이다. 우선 기본적으로 버스업종의 일일 노동시간이 매우 길다. 세부업종과 운영체계에 따라서 차이는 있지만 대기시간까지 포함하면 준공영제가 아닌 지역에서는 일일 일반적으로 16~19시간의 근무를 하고 있다. 이는 근로자대표와 서면 합의를 하게 되면 근로기준법 제59조7)에 명시된 연장근로에 대한 특례로 운수업은 1주간 12시간을 초과하여 연장근무가 가능하기 때문이다.

두 번째는 버스 대당 인력 부족으로 인한 연속 근무일수가 증가하면서 주간이나 월간 노동시간도 대단히 길어진다는 점이다. <표 3>처럼 2014년 기준으로 시내버스는 그나마 대당 인원이 1.97명 이지만 농어촌 버스는 1.33명, 시외버스 1.32명, 고속버스는 1.48명에 불과하다. 다시 말하면 대부분의 버스업종에서 대당 2명에도 미치지 않는 운영을 하면서 교대 인력 부족으로 인한 연속근무가 만연할 수밖에 없다는 것이다.

예를 들면 경기도 시내버스는 격일제이지만 대당 인원이 부족하다보니 원활한 교대가 되지 않아서 노동자들이 3일 연속 근무할 때가 많다. 1일 19시간 근무를 3일 연속으로 일하면서 월 근로시간이 300시간 이상 넘어가는 것이다. 복격일제는 5일 연속으로 일할 수도 있다.

7) 근로기준법에 의하면 1일당 8시간, 1주일 40시간을 초과할 수 없다. 하지만 운수업은 근로기준법 제59조에 명시된 연장근로에 대한 특례로 1주간 12시간을 초과하여 연장근무가 가능하기 때문에 장시간이 전반적으로 일상화되어 있다.

<표 3> 노선버스의 보유대수와 운전자 현황(2014년 말)

|          |        | 시내버스   | 농어촌버스 | 시외버스   | 고속버스  | 총계     |
|----------|--------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 보유대수     |        | 33,403 | 1,802 | 7,654  | 1,899 | 44,758 |
| 운전자수     |        | 65,958 | 2,393 | 10,247 | 2,821 | 81,419 |
| 대당인원     |        | 1.97   | 1.33  | 1.34   | 1.48  | 1.82   |
| 근로<br>형태 | 1일 2교대 | 39,971 | -     | 16     | -     | 39,987 |
|          | 격일제    | 22,665 | 145   | 156    | -     | 22,966 |
|          | 복격일제   | 3,322  | 2,248 | 10,075 | 2,821 | 18,466 |

출처: 전국버스운송사업조합연합회 홈페이지

세 번째는 빠듯한 배차시간으로 휴식시간을 제대로 가지지 못하면서 실제 운행시간이 많아진다는 점이다. 이는 일차적으로 운행거리와 배차간격에 비해서 버스업체에서 차량대수를 부족하게 운영하기 때문이다. 차량대수가 부족해도 배차간격을 조정해서 휴식시간을 마련할 수 있지만 업체들이 이를 감안하지 않고 차량을 운행하는 것이다. 빠듯한 배차시간으로 많은 버스 노동자들이 휴식과 점심시간을 제대로 가지지 못하면서 노동 강도가 더욱 강화되고 있다.

버스업종에서 만연한 이러한 장시간 노동은 졸음운전과 인지반응 저하는 물론 난폭운전과 신호위반까지 야기하면서 교통사고 위험성을 높인다는 측면에서 교통안전을 저해할 수 있다. 실제로 전체 버스업종 교통사고 통계를 보면 노동시간이 많은 경기도 시내버스의 교통사고 건수와 증가율이 월등히 높고 계속해서 증가하는 경향을 보이고 있다.

천정배 국회의원의 보도자료에 따르면 2008년부터 2014년까지 전국 시내버스 교통사고는 평균 2.8%의 증가율을 보였지만 경기도는 3배나 높은 9.6%를 기록하면서 전국 최고 수준이었다.<sup>8)</sup> 경기도의 버스 대수가 전국적으로 30% 정도를 차지하고 있어서 그만큼 교통사고 비중도 높겠지만 증가율이 평균보다 3배 이상 높고 전국 최고라는 점은 충분히 장시간 노동과 교통사고의 관련성을 반증한다고 볼 수 있다.

<표 4> 시도별 시내버스 교통사고 발생추계(2008년~2014년)

| 시도 | 구분   | 2008년 | 2009년 | 2010년 | 2011년 | 2012년 | 2013년 | 2014년 | 연평균증감률<br>(2008-2014) |
|----|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------------------|
| 합계 | 발생건수 | 5,442 | 6,003 | 6,132 | 6,003 | 6,226 | 6,390 | 6,415 | 2.8                   |
|    | 사망자수 | 135   | 147   | 140   | 105   | 110   | 105   | 125   | -1.3                  |
|    | 부상자수 | 8,408 | 9,205 | 9,394 | 9,241 | 9,566 | 9,543 | 9,747 | 2.5                   |
| 경기 | 발생건수 | 1,308 | 1,599 | 1,724 | 1,939 | 2,165 | 2,163 | 2,272 | 9.6                   |
|    | 사망자수 | 34    | 51    | 41    | 35    | 39    | 34    | 40    | 2.7                   |
|    | 부상자수 | 2,242 | 2,646 | 2,838 | 3,200 | 3,564 | 3,376 | 3,626 | 8.3                   |

출처: 도로교통공단 교통사고분석시스템(TAAS), 천정배 국회의원 보도자료(2015.10.5보도자료)

민간버스 기업들이 비용절감과 이윤추구 목적으로 적정한 인력과 차량을 운영하지 않으면서 교통

8) 2014년 기준으로 전체 버스업종의 교통사고 발생건수는 8,645건이고 사망자수는 185명, 부상자수는 14,735명에 이른다. 연간 9천 건 정도의 교통사고가 발생하면서 1만 5천 정도의 사상자가 발생하고 있다.

사고 가능성을 높이고 있다. 민간버스 기업들이 적절한 인력과 차량을 운영하도록 해야 하지만 비용이 증가하기 때문에 인력과 차량의 추가 투입에 소극적일 가능성이 높다. 인력과 차량의 추가 투입관련한 적극적인 규제조치가 없다면 장시간 노동이라는 교통사고의 원인이 쉽게 제거되지 않는다는 것이다. 장시간 노동에 의한 교통사고를 예방하기 위해서는 적극적인 사회적인 규제가 반드시 필요할 수밖에 없다.

## 2) 화물

### (1) 노동시간과 임금 실태

2014년 4/4분기 기준으로 일반화물 운전자들의 일평균 근로시간은 13.6시간이며 월 평균 운행일수는 23.8일이어서 월 평균 근로시간이 323.7시간에 달했다. 2010년 이후 일평균 근로시간과 평균 운행일수 모두 계속 증가하면서 월 평균 근로시간이 55.8시간(20.8%)이나 증가했다. 개별화물 운전자들은 각각 12.4시간, 22.5일을 운행하면서 월 평균 근로시간이 279시간이며 2010년 이후로 30.6시간(12.3%)이나 증가했다. 용달화물도 각각 11.6시간, 22.2일을 운행하면서 월 평균 근로시간이 257.5시간으로 조사되었으며 2010년에 비해서 20.2시간(8.5%)이나 증가했다.

화물 업종마다 월 평균 근로시간이 다르지만 2014년 4/4분기 상용 노동자 평균 노동시간인 180.7시간과 비교해보면 화물노동자는 많게는 120시간에서 적게는 52시간이나 초과 노동을 하고 있었다. 더욱이 화물자동차 운전자들은 고속도로 통행요금 50% 할인혜택과 보다 빠른 운행을 위해서 심야운행을 주로 하고 있어서 근로시간 압박이 더하다.

<표 5> 최근 5년 간 사업용 화물자동차 운전자 일평균 근로시간

| 구분       |               | 2010년<br>4/4분기 | 2011년<br>4/4분기 | 2012년<br>4/4분기 | 2013년<br>4/4분기 | 2014년<br>4/4분기 |
|----------|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 일반<br>화물 | 운행시간          | 7.9            | 8.2            | 8.5            | 8.2            | 8.5            |
|          | 운행 외 시간       | 3.8            | 4.5            | 4.0            | 4.3            | 5.1            |
|          | 일 평균근로시간(A)   | 11.7           | 12.7           | 12.4           | 12.5           | 13.6           |
|          | 월 평균운행일수(B)   | 22.9           | 22.6           | 22.8           | 23.7           | 23.8           |
|          | 월 평균근로시간(A×B) | 267.9          | 287.0          | 282.7          | 296.2          | 323.7          |
| 개별<br>화물 | 운행시간          | 6.7            | 6.5            | 6.5            | 6.5            | 7.1            |
|          | 운행 외 시간       | 4.1            | 4.8            | 4.7            | 4.9            | 5.3            |
|          | 일 평균근로시간(A)   | 10.8           | 11.3           | 11.1           | 11.4           | 12.4           |
|          | 월 평균운행일수(B)   | 23.0           | 21.9           | 22.2           | 22.6           | 22.5           |
|          | 월 평균근로시간(A×B) | 248.4          | 247.4          | 246.4          | 257.6          | 279            |
| 용달<br>화물 | 운행시간          | 5.8            | 5.7            | 5.5            | 5.4            | 6.0            |
|          | 운행 외 시간       | 4.3            | 4.9            | 4.8            | 5.0            | 5.6            |
|          | 일 평균근로시간(A)   | 10.1           | 10.6           | 10.3           | 10.4           | 11.6           |
|          | 월 평균운행일수(B)   | 23.5           | 22.9           | 22.2           | 22.4           | 22.2           |
|          | 월 평균근로시간(A×B) | 237.3          | 242.7          | 228.6          | 232.9          | 257.5          |

출처: 한국교통연구원 화물운송시장정보센터



<표 7>처럼 업종별로 5년 간 월 평균 총수입, 총지출, 순수입 변화를 보면 순수입이 거의 정체하거나 오히려 낮아지고 있다. 일반화물은 2014년 4/4분기 기준으로 월 평균 총수입은 958만원이고 총지출은 719만원으로 순수입은 239만원에 불과했다. 2010년과 비교하면 총수입은 103만원(12.0%)이 증가했으나 총지출도 111만원(18.2%)으로 더 많이 늘어나면서 순수입이 오히려 8만원 감소했다. 2014년 4/4분기 상용 노동자 평균 임금총액인 334만원과 비교해보면 95만원이 적어서 임금수준이 71.5%에 불과했다. 시간당 임금으로 계산하면 일반화물은 7,383원(2390천원/323.7시간)이므로 상용 노동자 평균인 19,059원(3444천원/180.7시간)보다 38.7%에 불과했다.

개별화물은 동 기간에 총수입이 536만원, 총지출이 349만원으로 순수입은 187만원으로 조사되었다. 2010년 대비 총수입은 49만원이 증가하고 총지출도 20만원이 증가하면서 순수입은 29만원(18.3%)이 증가했다. 하지만 2014년 4/4분기 상용 노동자 평균 임금총액 비교해보면 임금은 147만원이 적어서 55.9%에 불과했다. 역시 개별화물도 시간당 임금으로 계산하면 더욱 열악해지는데 개별화물은 시간당 임금이 6,129원(1710천원/279시간)으로 상용 노동자 평균임금 대비 32.1%에 불과했다.

용달화물은 동 기간에 총수입이 282만원, 총지출이 186만원으로 월 평균 순수입은 96만원에 불과했다. 2010년과 비교하면 순수입이 20만 원이나 줄어들었다. 2014년 4/4분기 상용 노동자 평균 임금총액 비교해보면 평균 임금은 248만원이 적어서 27.9%에 불과했고 시간당 임금도 3,728원(960천원/257.5시간)으로 19.7%이었다. 용달이 다른 화물업종에 비해서 임금구조가 더욱 열악한 것으로 나타났다. 전체적으로 보면 화물노동자들은 장시간 노동은 물론 최저임금에도 못 미치는 저임금에 시달리고 있으며 이러한 상황이 시간이 갈수록 더욱 악화되고 있다.

<표 7> 상용 근로자 월평균 노동시간과 임금총액 변화(단위: 일, 시간, 천원, %)

|       | 2009년 | 2010년 | 2011년 | 2012년 | 2013년 | 2014년 4/4 | 2015년 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------|-------|
| 근로일수  | 21.5  | 21.5  | 21.5  | 21.3  | 21.1  | 21.4      | 21.1  |
| 근로시간  | 184.4 | 184.7 | 182.1 | 179.9 | 178.1 | 180.7     | 178.4 |
| 임금총액  | 2,863 | 3,047 | 3,019 | 3,178 | 3,299 | 3,444     | 3,490 |
| 임금상승률 | 2.2%  | 6.4%  | -0.9% | 5.3%  | 3.8%  | 3.4%      | 3.3%  |

주) 상용근로자 5인 이상 사업체 대상

출처: e-나라지표

<표 8> 최근 5년 간 화물 업종별 월 평균 총수입, 총지출, 순수입(단위: 만원)

| 구분       | 총수입(매출)     | 총지출 | 순수입 |     |
|----------|-------------|-----|-----|-----|
| 일반<br>화물 | 2010년 4/4분기 | 855 | 608 | 247 |
|          | 2011년 4/4분기 | 903 | 715 | 188 |
|          | 2012년 4/4분기 | 898 | 705 | 193 |
|          | 2013년 3/4분기 | 912 | 692 | 220 |
|          | 2014년 4/4분기 | 958 | 719 | 239 |
| 개별       | 2010년 4/4분기 | 487 | 329 | 158 |

|          |             |     |     |     |
|----------|-------------|-----|-----|-----|
| 화물       | 2011년 4/4분기 | 497 | 333 | 164 |
|          | 2012년 4/4분기 | 490 | 330 | 160 |
|          | 2013년 4/4분기 | 483 | 312 | 171 |
|          | 2014년 4/4분기 | 536 | 349 | 187 |
| 용달<br>화물 | 2010년 4/4분기 | 287 | 171 | 116 |
|          | 2011년 4/4분기 | 288 | 190 | 98  |
|          | 2012년 4/4분기 | 267 | 181 | 86  |
|          | 2013년 4/4분기 | 249 | 165 | 84  |
|          | 2014년 4/4분기 | 282 | 186 | 96  |

주) 일반화물 2013년 4/4분기 자료는 부재

출처: 한국교통연구원 화물운송시장정보센터

## (2) 장시간 노동의 원인과 교통사고 실태

화물 노동자들의 순수임이 정체되거나 하락하는 이유는 운임이 오르지 않고 중간착취가 심하기 때문이다. 우선 컨테이너 편도운임은 1998년 이후 오히려 하락하다가 최근에 들어서야 1998년 수준을 회복하고 있다. 같은 기간 물가는 매년 오르면서 지입차주들이 부담해야 하는 차량운영비용은 늘어났지만 운임은 오히려 하락했던 것이다.

중간착취도 심하다. 예를 들면 수출입 업체가 부산-서울 왕복 40피트 컨테이너를 운반할 때, 대형운송사에서 123만원을 지불하지만 운송사와 중간알선업체가 중간착취를 하면서 실제 화물 노동자가 최종적으로 받는 운임은 78만원에 불과했다. 화주가 지급한 운임의 63% 정도만 화물노동자들에게 지급되며 운임의 37%는 화물운송을 직접 하지 않는 중간 알선 업체들이 가져가는 것이다.<sup>9)</sup>(한지원, 2013)

<표 9> 컨테이너 편도운임(서울-부산 40ft, 편도 순방향)(분기 평균)

| 구분      | 1998  | 2002  | 2007  | 2009  | 2011  | 2013  |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 컨테이너 운임 | 450천원 | 400천원 | 394천원 | 433천원 | 460천원 | 458천원 |

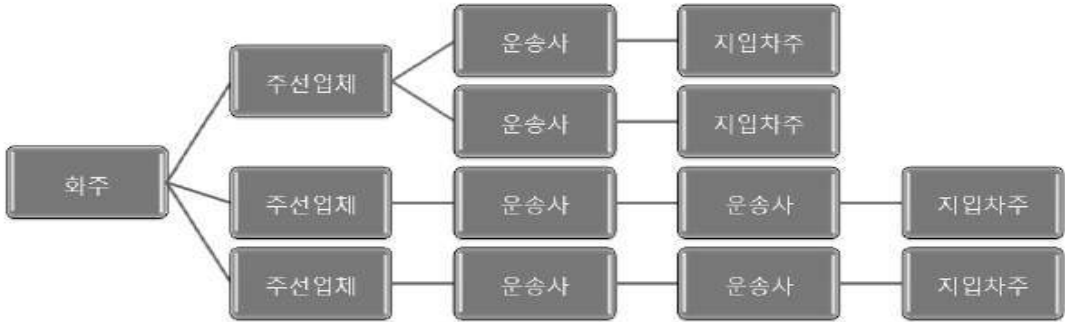
출처: 박정섭·박종삼(2011) 재인용, 한국교통연구원 화물운송시장정보센터

이렇게 중간착취가 심한 이유는 다단계 운송거래 때문이다. 화물운송시장에서는 운송서비스를 제공하지 않고 지입료에 의존하는 지입전문운송사업자들이 만연하다. 지입차주들도 타 운송업체와 주선업체를 통해서 물량을 확보할 수밖에 없어서 복잡한 다단계 운송거래가 형성되는 것이다. 운송업무가 운송업체와 개별 및 지입차주로 이원화 되어 있어 다단계 거래구조를 형성하게 하는 요인으로 작용하고 있다.(한국교통연구원, 2009)

9) 서울에서 울산의 편도 적정 운임이 1톤 기준 30여 만원 인데 실상을 들여다보면 15~18만원의 운임으로 운행을 감수하고 있다. 이 경우 왕복운임 36만원으로 부대경비 및 감가상각 등의 여비를 공제하면 12만원 정도가 수입원으로 48시간을 꼬박 고생한 결과가 너무 빈약하며 월 평균 100여만원의 수입으로 생계를 유지해야 한다.(용달화물업계의 현주소, 2010.10.18, 교통신문)

한편으로는 화물운송사업자가 화주로부터 위탁받은 화물의 전부를 직접 운송하여야 하는 부담을 피하기 위해 화물운송주선업을 겸업하고 이 화물운송주선업 면허를 이용하여 위탁받은 화물의 전부 또는 일부를 다른 화물운송사업자에게 재위탁함으로써 화물운송시장이 다단계 거래구조화되어 화물운송사업자의 화물운송기능이 사실상 이루어지지 않았다.(최진이·김상구, 2013)

<그림 2> 화물운송시장의 다단계 운송거래 구조



출처: 최진이·김상구(2013)

화물 노동자들은 지입제<sup>10)</sup>와 다단계 하청으로 일상화된 중간착취 그리고 낮은 운임이라는 시장 조건에서 수입을 유지하려면 더 많은 일을 해야 한다. 장시간 운행이 구조화될 수밖에 없는 것이다. 이러한 상황에서 우월적 지위에 있는 화주와 대기업 물류회사들 또한 자신들의 이익을 위해서 화물노동자들에게 과적을 강요하고 있다.<sup>11)</sup> 더 빨리 운행을 해야 새 일감을 하나라도 더 받을 수 있어서 과속도 일상화되어 있다.

현재 한국의 화물자동차 운송시장은 화물노동자들에게 과적, 과속, 과로를 강요하는 구조적 문제에 봉착해 있으며 이러한 요인이 화물차 교통사고로 그대로 이어지고 있다. 최근 5년 간(10년~14년) 연 평균 약 3만 건에 이르는 화물차 사고가 발생하고 있으며 이 중에서 평균적으로 매년 약 1,200명 정도가 사망하고 4만 5천 명 정도가 부상을 당하고 있다.

<표 10> 최근 5년 간(10년~14년) 화물차 교통사고현황

|           | 2010년  | 2011년  | 2012년  | 2013년  | 2014년  | 5년 평균  |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 교통사고 발생건수 | 30,281 | 29,143 | 29,011 | 27,650 | 28,250 | 28,867 |
| 사망자수      | 1,266  | 1,121  | 1,231  | 1,169  | 1,073  | 1,172  |

10) 지입제에서는 차량의 실소유주는 차주이나 명의는 운송회사로 되어 있어 계약해지 시 불이익이 차주에게 전가되면서, 이로 인한 재산권 분쟁이 빈번하게 일어나고 있다. 지입차주의 안정적이지 않은 지위를 악용하여 운송회사들의 불공정 계약관행이 상존하고 있는 것이다(한국교통연구원, 2009). 실제 차량의 소유자가 위수탁 차주임에도 운송사업자의 임의 매매나 운송사업자의 채무로 인한 차량 압류로 재산권이 박탈되는 경우가 빈번하게 발생하고 있다. 이뿐만 아니라 위수탁차주가 경영위탁권을 제3자에게 양도하는 경우에도 권리를 보장받지 못하고 운송사업자가 요구하는 권리금을 주고 다시 위수탁 계약을 체결해야 경우도 많다.

11) 2006년 도로교통공단 연구의 설문조사에서 53.5%가 과적을 하는 이유 중에 차량소유주의 강요라고 응답했다. 34.9%는 이윤을 남기기 위해 11.9%는 기름을 절약하기 위해서라도 응답했다.

|      |        |        |        |        |        |        |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 부상자수 | 47,431 | 45,092 | 45,242 | 42,801 | 43,418 | 44,797 |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|

출처: 도로교통공단 교통사고분석시스템(TAAS) 차종별 교통사고현황

## 2. 버스·화물의 노동시간(조건) 규제 해외 사례와 시사점

### 1) 유럽연합

유럽의회와 유럽연합이사회는 2006년 3월 15일에 회원국 간에 경쟁조건을 조정하고 노동조건과 안전을 개선하기 위해서 국내외 여객과 화물차량 운전자(50km 이상)의 운행시간 제한과 휴식시간 의무를 규정한 (EC) No. 561/2006 규칙을 제정했다. 지역적으로는 유럽연합뿐 아니라 유럽 경제지역(EEC)인 노르웨이, 아이슬란드, 리히텐슈타인 등에도 동일하게 적용된다.

(EC) No. 561/2006 규정의 주요 내용은 다음과 같으며 <표 10>로 요약할 수 있다.

- 1) 하루 운행시간은 9시간을 초과하면 안 되며 예외적으로 1주일에 2회까지 10시간으로 연장할 수 있다.
- 2) 주 운행시간이 56시간을 초과하면 안 되고 2주 기간 안에 운행시간이 90시간을 초과하면 안 된다.
- 3) 하루 휴식 시간이 최소 11시간이어야 하고 예외적으로 1주일에 3회 이 시간을 9시간으로 단축할 수 있다. 하루 휴식시간은 3시간 후 9시간(총 12시간)으로 나눌 수 있다.
- 4) 주 휴식 시간이 연속 45시간이어야 하며, 격주로 24시간으로 단축할 수 있다. 주 휴식 시간이 단축될 경우 보상 지급 기준이 적용한다. 주 휴식 시간이 6일 노동일 후에 배치되어야 하는데 예외적으로 국제 여객수송을 담당하는 리무진버스(coach) 운전자는 리무진버스 휴무일을 가능하도록 주 휴식 시간을 12일 후로 연기할 수 있다.
- 5) 최대 4시간 30분의 운행시간 후에 45분의 휴식시간이 배치되어야 하며 이는 15분 후 30분으로 나눌 수 있다.

<표 11> 유럽연합의 (EC) No. 561/2006 규정내용

| 구분        | 시간  |
|-----------|---|
| 연속운전시간    | 4시간 30분                                       |
| 1일 최대운전시간 | 9시간 미만(주 2회 이하 10시간)                          |
| 1주 최대운전시간 | 56시간 미만                                       |
| 2주 최대운전시간 | 90시간 미만                                       |
| 휴게시간      | 4시간 30분 연속운전 후 45분 휴게(15분 후 30분으로 나눌 수 있음)    |
| 1주 휴게시간   | 연속 45시간(격주로 24시간 단축 가능, 단 보상지급)               |
| 연속휴식시간    | 최소 11시간(주 3회 9시간으로 단축가능, 3시간 후 9시간으로 나눌 수 있음) |

그리고 유럽연합은 (EC) No. 561/2006 규정의 집행과 준수를 위해서 최소한의 모니터링과 단속 기준을 정한 강제지침(Enforcement Directive)인 2006/22/EC를 두고 있다. 이 지침은 균등하고 효과적인 점검절차를 규정함으로써 도로운수 관련 사회적 규칙에 대한 회원 국가들의 통일화된

해석을 도모하는 역할을 한다. 유럽연합 각 국가들은 자신의 국적 운전자들에 대한 최소점검 비율을 2006년부터 2007년 말까지는 1%, 2008년 1월 1일부터는 2%, 2010년 1월 1일부터는 3%, 2012년 1월 1일부터는 4% 등으로 확대해야 한다.

점검은 노상 점검과 사업(장) 점검으로 나누며 최소한 총 점검 비율에서 각각 30%, 50%은 진행하도록 규정하고 있다. 회원국들의 협조를 유도하기 위해서 연 최소 6회에, 두 개 이상의 집행(단속)기관이 참여하는 집중 노상 점검을 의무화한다. 지침은 집행(단속) 모범 사례 관련 가이드라인과 세부 위반을 구분한다. 회원국들은 운전시간 관련 점검을 진행하고 결과를 보고할 의무가 있다. (EC) No 561/2006 규정 17조에 따르면 회원국들은 2년 주기로 점검의 결과를 보고하고 유럽연합집행위원회 차원에서 이 내용을 취합하여 보고서를 발표하고 개선 방안을 결정하도록 되어 있다.

운행과 휴식 시간 위반에 대해서는 2006/22/EC의 부록 III인 (EU) 2016/403 규정을 통해 위반 구분을 정하고 처벌수준을 규정하고 있다. (EU) 2016/403 규정에 따르면 처벌의 수준은 위반 구분에 맞추어 있어야 한다. (EU) 2016/403 규정에서 명시된 위반사항은 가장 심각한(most serious infringement, MSI), 아주 심각한(very serious infringement, 이하 VSI), 심각한(serious infringement, 이하 SI) 등으로 크게 세 가지로 분류할 수 있다. SI 또는 VSI 위반이 잦으면 MSI 수준으로 올라가기도 한다.

유럽연합 회원국 간의 운수서비스를 운영하려는 사업자들은 community licence(코뮤니티 면허)를 취득해야 한다. 이를 위해 사업자들은 운행 및 휴식 시간제한을 비롯한 안전 기준에 있어서 'good repute'(자격을 유지하기 위해 모든 조건을 충족) 지위를 유지하고 재정적 건전성과 전문적 능숙함을 증명해야한다. (EU) 2016/403 규정에서 명시된 세 가지 분류에 근거해서 적발되게 되면 good repute 지위의 상실(즉 면허 취소)로 이어질 수 있는 것이다. 운전자 당 연/3번 SI로 적발이 되면 1번 VSI가 되며 운전자 당 연 3번 VSI가 적발되면 good repute 지위 상실 여부 관련 조사를 시작할 수 있도록 했다. 물론 실제 단속과 처벌의 수준 결정은 각 회원국에 맡겨진다. 아울러 (EC) No 561/2006 규정, 10조 4항에서는 송하인(화주), 주선업체, 하청업체, 파견업체 등에 대해서도 계약에서 명시된 운행기간 내에서 운행과 휴식 시간 관련 규칙을 준수하도록 보장하도록 하고 있다. 책임의 사슬(chain of responsibility) 원칙이 적용된 것인데 이 개념은 도로운송 공급사슬체계를 구성하는 대기업 화주, 물류회사, 주선업체, 운송회사 등의 기업들에게도 운전시간 규제 위반 책임을 부가한 것을 말한다. 책임의 사슬 원칙에 근거해서 도로운송 공급사슬에 관여를 하는 모든 단위들에게 노동과 휴식시간 위반에 대한 책임을 물을 수 있도록 했다.

**<표 12> (EU) 2016/403 Annex 1 첫 번째 표**

| no. | 법적근거  | 위반 구분          | 심각성의 수준 |     |    |
|-----|-------|----------------|---------|-----|----|
|     |       |                | MSI     | VSI | SI |
|     |       | <b>운전인원</b>    |         |     |    |
| 1   | 제5.1조 | 운전자의 최저 연령 미준수 |         |     | x  |
|     |       | <b>운전시간</b>    |         |     |    |

|                     |                |   |  |                                       |            |   |
|---------------------|----------------|---|--|---------------------------------------|------------|---|
| 2                   | 제6.1조          | 10시간까지 연장할 수 없을 경우 하루 9시간 운행시간 초과                     | 10h ≤.. <lt;11h< td=""> <td></td> <td></td> <td>x</td> </lt;11h<>        |                                       |            | x |
| 3                   |                |   | 11 ≤ ...   |                                       | x          |   |
| 4                   |                | 하루 9시간 운행시간을 휴식 또는 4.5시간 쉬는 시간 없이 50%로 초과             | 13h30m ≤.. (휴식 없음)   | x                                     |            |   |
| 5                   |                | 연정이 가능할 경우 10시간 하루 운행시간 초과                            | 11h ≤.. <lt;12h< td=""> <td></td> <td></td> <td>x</td> </lt;12h<>        |                                       |            | x |
| 6                   |                |   | 12 ≤...  |                                       | x          |   |
| 7                   |                | 하루 10시간 운행시간을 휴식 또는 4.5h 쉬는 시간 없이 50%로 초과             | 15 ≤.. (휴식 없음)   | x                                     |            |   |
| 8                   | 제6.2조          | 1주 운전제한시간 초과  | 60h ≤.. <lt;65h< td=""> <td></td> <td></td> <td>x</td> </lt;65h<>        |                                       |            | x |
| 9                   |                |   | 65h ≤ 70   |                                       | x          |   |
| 10                  |                |   | 1주 운전제한시간을 25% 이상 초과   | 70h ≤..                               | x          |   |
| 11                  | 제6.3조          | 2주 연속, 최대 총 운전시간을 25% 이상 초과                           | 100h ≤.. <105h   |                                       |            | x |
| 12                  |                |   | 105h ≤.. <lt;112h30< td=""> <td></td> <td>x</td> <td></td> </lt;112h30<> |                                       | x          |   |
| 13                  |                | 2주 연속, 최대 총 운전 시간을 25% 이상 초과                          | 112h30 ≤..   | x                                     |            |   |
| <b>휴식</b>           |                |   |  |                                       |            |   |
| 14                  | 제7조            | 휴식 없이 4,5시간 연속운전제한시간 초과                               | 5h ≤.. <6h   |                                       |            | x |
| 15                  |                |   | 6h ≤..   |                                       | x          |   |
| <b>휴식시간</b>         |                |   |  |                                       |            |   |
| 16                  | 제8.2조          | 1일 휴식시간 감소가 허용되지 않을 경우, 11시간 이하의 불충분한 1일 휴식시간         | 8h30 ≤.. <10h  |                                       |            | x |
| 17                  |                |   | .. <8h30   |                                       | x          |   |
| 18                  |                | 휴식시간 감소가 허용될 경우, 9시간 이하의 불충분한 1일 휴식시간                 | 7h ≤.. <8h   |                                       |            | x |
| 19                  |                |   | .. <7h   |                                       | x          |   |
| 20                  |                | 3시간 + 9시간 이하의 불충분한 나뉘어진 1일 휴식시간                       | 3h + [7h ≤.. <8h]  |                                       |            | x |
| 21                  |                |   | 3h + [.. <7h]  |                                       | x          |   |
| 22                  |                |   | 제8.5조  | 다수의 운전자가 운전할 경우, 9시간 이하의 불충분한 1일 휴식시간 | 7h ≤.. <8h |   |
| 23                  | .. <7h         |   |  |                                       | x          |   |
| 24                  | 제8.6조          | 24시간 이하의 불충분한 1주 휴식시간                                 | 20h ≤.. <22h   |                                       |            | x |
| 25                  |                |   | .. <20h  |                                       | x          |   |
| 26                  |                |   | 1주 휴식시간 감소가 허용되지 않을 경우, 45시간 이하의 불충분한 1주 휴식시간                            | 36h ≤.. <42h                          |            |   |
| 27                  |                |   | .. <36h  |                                       | x          |   |
| 28                  | 제8.6조          | 이전 1주 정기 휴식 후에 12차례 연속 24시간 업무 초과                     | 3h ≤.. <12h  |                                       |            | x |
|                     |                |   | 12h ≤..  |                                       | x          |   |
| <b>12일 규정 일부 수정</b> |                |   |  |                                       |            |   |
| 29                  | 제8.6a조         | 이전의 1주 정기 휴식 후에 12차례 연속 24시간 업무 초과                    | 3h ≤.. <12h  |                                       |            | x |
|                     |                |   | 12h ≤..  |                                       | x          |   |
| 30                  | 제8.6a.(b)(ii)조 | 12차례 연속 24시간 업무 후에 1주 휴식시간                            | 65h ≤.. ≤67h   |                                       |            | x |
|                     |                |   | .. ≤65h  |                                       | x          |   |
| <b>위반행위의 유형</b>     |                |   |  |                                       |            |   |
| 31                  | 제8.6a.(d)조     | 차량 운전자가 다수가 아닐 경우, 22시와 6시 사이의 운전기간 동안 휴식없이 3시간 이상 운전 | 3h <.. <4,5h   |                                       |            | x |
|                     |                |   | 4,5 ≤...   |                                       | x          |   |
| <b>업무조직</b>         |                |   |  |                                       |            |   |
| 32                  | 제10.1조         | 임금과 운행거리 혹은 운송화물량과의 관계                                |  |                                       |            | x |
| 33                  | 제10.2조         | 전무하거나 부적절한 운전자 업무 조직,                                 |  |                                       |            | x |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
|  | 운전자의 법규준수를 돕는 지침을 제공하지 않거나 부적절한 지침을 제공함. |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|

출처 : <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32016R0403>

하지만 대부분 회원국들이 단속에 대한 의지와 역량이 부족할 뿐만 아니라 단속을 하더라도 주로 자국 소속 차량을 대상으로 진행하면서 제도적 허점이 발생하고 있기도 하다. 서유럽 지역에서 운전하는 동유럽 회사 소속 국제 운전자들의 노동기준(임금 등)에 대한 점검이 제대로 이뤄지지 않고 있는 것이다. 동유럽에 등록했지만 소속 노동자들을 서유럽에서 일을 하게 하는 회사들을 우편함 회사(Letter-box Companies)라고 부른다. 문제는 우편함 회사 소속 동유럽 노동자들은 일반적으로 동유럽 수준의 임금 내지 그 이하를 받으면서 사회적 덤핑에 내몰리고 있다는 점이다.

유럽연합 내에서 운전시간 규제를 시행하고 있지만 이러한 우편함 회사 소속 노동자들에 대한 준수 여부는 제대로 관리감독을 하지 않고 있는 것이다. 이렇게 사회적 덤핑을 야기하는 우편함 회사가 양산되는 주된 이유는 공급사슬 정점에 있는 이케아(IKEA) 같은 대(大) 화주들이 낮은 운임과 장시간 노동을 통해서 비용을 절감하려는 경영전략을 추구하기 때문이다. 그러므로 최근 유럽사례를 보면 세계 공급사슬체계<sup>12)</sup>를 주도하고 지배하는 원청 사용자인 대 화주들에 대한 직접적인 처벌과 사전적인 규제가 이뤄져야 하며 운전시간 규제가 효과적으로 작동할 수 있음을 시사하고 있다.

## 2) 미국

미국에서의 운전시간 관련 규제는 앞에서 살펴본 CSA의 BASICs에서 과로운전의 판단 근거가 되는 근로시간 제한규정(HOS, Hour-of-Service, 이하 HOS)을 대표적으로 꼽을 수 있다. 미국 HOS 규정은 연방자동차 안전규정(Federal Motor Carrier Safety Regulations)에 근거해 있다.

사업용자동차(CMV)를 운전하는 자는 누구나 HOS 규정을 따르도록 되어 있다. 사업용자동차(CMV)란 사업의 일부로 활용되고 주간(interstate) 상업거래에 관련되며 다음의 어느 하나에 해당되는 경우를 말한다. 1) 차량무게 10,000파운드 이상인 경우 2) 운전자를 포함하여 16명 이상의 승객을 수송하거나 수송할 수 있도록 설계된 경우 3) GVWR<sup>13)</sup>(The Gross Combined Weight Rating) 또는 GCWR 10,000파운드 이상의 경우 4) 주간(interstate) 또는 주내(intrastate)의 상업에 관련된 차량으로서 플래카드의 게시를 요하는 만큼의 위험물질을 운반하는 차량은 사업용 차량으로 간주 등 이다.(교통안전공단, 2012)

HOS에서 규정된 운전시간 규제의 구체적인 내용은 화물자동차와 여객자동차로 나눌 수 있는데

12) 세계 공급사슬은 제품이나 서비스를 생산해서 소비자에게 제공하기 위한 국경을 넘는 사업의 조직화를 의미한다.

13) The Gross Combined Weight Rating(GCWR) is the maximum allowable combined mass of a towing road vehicle, passengers and cargo in the tow vehicle - plus the mass of the trailer and the cargo in the trailer.

<표 12>와 같다. 화물운송 운전자는 10시간 휴식 후, 1일 최대 11시간 운전이 가능하며 14시간 이상의 근로<sup>14)</sup>는 할 수 없다. 여객운송 운전자는 8시간 휴식 후, 1일 최대 10시간 운전이 가능하며 15시간 이상의 근로는 할 수 없다. 60/70시간 근로제한 규정은 보편적으로 생각하는 일요일부터 토요일까지의 주간(weekly) 근로가 아니라 특정 시점부터 시작하여 24시간을 하루로 계산한 7일 또는 8일 간의 근로를 의미한다.

연속 7일 간 60시간을 근로한 후에는 연속 7일간 근로시간이 60시간 이하가 될 때까지 60/70시간 근로제한에 규정에 따른 운전을 할 수 없다. 연속 8일간 70시간을 근로한 후에도 최소 34시간(1시에서 5시 사이의 2번 이상 휴식포함)의 연속휴식시간을 가진 후 근무를 시작할 수 있다. 취침이 가능한 화물자동차(Sleeper Berth)를 이용할 경우에는 최소 8시간 이상 차량용 간이침대에서 연속휴식시간을 가져야 하며 14시간 근로가 가능하다.(김소형, 2014)

<표 12> 운전자 근로시간 제한규정

| 화물운송 운전자   | 여객운송 운전자  |
|--|---|
| 11시간 이상 운전제한<br>- 연속 10시간 휴식 후 최대 11시간 운전 가능   | 10시간 이상 운전제한<br>- 연속 8시간 휴식 후 최대 10시간 운전 가능                             |
| 14시간 근로 제한<br>- 연속 10시간 휴식 이 후, 근무를 시작하여 연속 14시간 이상 근로 할 수 없음. 비근로시간(off-duty time)을 합해 14시간의 제한을 연장할 수 없음.  | 15시간 근로 제한<br>- 연속 8시간 휴식 이후 15시간 이상 근로 할 수 없음. 비근로시간은 이 15시간에 포함되지 않음. |
| 휴식 시간<br>운전자의 마지막 비번시간이나 차량용 간이침대를 이용한 최소 30분의 휴식이 끝난 후 최대 8시간이 지난 후에만 운전 가능. 395.1(e)에 나오는 예외적인 단거리 (운행 차량)를 활용하는 운전자에게는 적용되지 않음. [다른 의무들이 전혀 이행되지 않았을 경우, 49 CFR 397.5 의무 '이행' 시간은 휴식에 포함되지 않음]. |   |
| 60/70 근로 제한<br>7/8일 연속 60/70시간 이상 운행 불가능.<br>운전자는 연속 34시간 이상 휴식 후 7/8일 연속 운행을 재개할 수 있음   | 60/70 근로 제한<br>7/8일 연속 60/70시간 운행 후 운전 불가능.                             |
| 차량용 간이침대 규정<br>- 차량용 간이침대를 이용하는 운전자들은 간이침  | 차량용 간이침대 규정<br>- 차량용 간이침대를 이용하는 운전자들은 간이                                |

14) 근로시간(On-Duty Time)이란 운전자가 일하는 모든 시간과 업무를 개시하는데 필요한 모든 시간을 포함하는 것으로 아래와 같은 활동들을 포함한다.① 운전자의 사업용자동차에 대한 책임이 면제되지 않는 한 버스정류장, 야드, 터미널 또는 기타 운수회사 시설에서 보내는 모든 시간 ② 주유, 세차 등을 포함하여 사업용자동차를 점검하거나 운행하는 모든 시간③ 모든 주행시간 ④ 운전자가 사업용자동차 안에서 보낸 모든 시간(단, 차량용 간이침대에서 쉬는 시간은 제외) ⑤ 사업용자동차에 짐을 싣고 내리는 시간 또는 사업용자동차 운행과 관련한 모든 문서작업에 종사하는 시간 ⑥ 자동차가 고장이 난 경우 이를 해결하는데 걸리는 모든 시간 ⑦ 교육·훈련 참석, 회사의 업무용 차량 운전 등 운수회사에서 요구하는 일하는데 소요된 모든 시간 ⑧ 지역 레스토랑에서 파트타임으로 근로하는 경우와 같이 운수회사 업무 이 외의 다른 업무를 보수를 받고 수행할 경우에 소요되는 모든 시간(교통안전공단, 2012)



|   |  |
|---|--|
| 대에서 연속 8시간 이상 쉬어야 하며 간이침대 휴식 시간을 두 차례로 나눠 각각 최소 2시간 이상 쉬어야 함. | 침대에서 연속 8시간 이상 쉬고, 거기에서 2시간 연속해서 간이침대 휴식 또는 비번 시간, 또는 두 가지 조합으로 쉬어야 함. |
|---|--|

출처: <https://www.fmcsa.dot.gov/regulations/hours-service/summary-hours-service-regulations>

미국도 MAP 21(Moving Ahead for Progress in the 21st Century Act) 32911조에 따라 책임의 사슬원칙을 적용하고 있는데 2015년 11월 27일에 연방운수차량안전국(FMCSA)이 상업용 화물 및 버스 운전자들에게 연방 안전 규정 위반을 강제하지 못하도록 보호할 수 있는 최종시행규칙을 발표했다. 운전자들의 규정위반을 강제할 수 있는 운송업체, 화주, 수하인, 운송중개업자 등에게 상업용 차량의 안전운행 책임을 물을 수 있도록 했다.

최종시행규칙은 운전자들이 거부하기 어려운 안전규정 위반 강제에 관해서 1) 상업용 화물 및 버스 운전자들이 강제에 의해서 발생한 사고를 FMCSA에 보고할 수 있도록 하는 절차 수립, 2) 그러한 혐의들에 대처하는 과정에서 FMCSA가 취할 수 있는 조치들, 3) 운전자들에게 강제한 것으로 밝혀진 주체들에게 부과할 수 있는 제재조치 등의 중요한 세 가지 내용을 담고 있다. FMCSA가 발표한 최종시행규칙은 연방안전 규정들을 위반하며 운전자들이 운전을 하도록 강제하는 운송업자뿐만 아니라 화주, 수하인, 운송업자 혹은 중개업자등의 주체들에게도 책임을 묻겠다는 의지의 표현이다. 미국 또한 상업용 차량의 안전을 제대로 규제하기 위해서는 운송업자와 운전자로 국한된 전통적인 규제로는 한계가 있으며 도로운송체계 전반에 대한 규제가 있어야 한다는 사실을 인식하고 정책을 추진하고 있는 것이다.

### 3) 호주

현재 호주에서 시행되고 있는 중대형차량법(Heavy Vehicle National Law, HVNL 이하 HVNL)은 4.5톤 이상인 화물 중대형차량에 적용하는 등록, 면허, 검사, 위험물질 운반, 연방과 주정부의 권한 등과 관련한 전반적인 내용을 담고 있는 제도이다. 이 법의 4개 시행령에는 일반사항 관련 구체적인 규정, 운전시간(피로 관리) 관련 규정, 적재질량, 치수와 상하차 관련 규정 및 차량 정비 기준 관련 등의 내용을 담고 있다. 이러한 규정이 위반될 시에 당국의 개입 권한과 구체적인 처벌(벌금) 수준까지 규정하고 있다.

HVNL은 운전자를 비롯해서 운송공급사를 참가자에 대한 의무 및 책임 위반에 대한 처벌까지 명시하고 있어서 책임의 사슬 개념을 담고 있기도 하다.<sup>15)</sup> 현재 HVNL은 호주연방수도특별구, 뉴사우스웨일스 시, 퀸즐랜드 주, 사우스오스트레일리아, 태즈메이니아 주, 빅토리아 주 등에서 시행되고 있다.

HVNL 시행령은 최대 노동시간과 최소 휴식시간을 규정하여 운전자가 피로한 상태에서 차량을

15) 전국중차량규제기관 홈페이지에서는 최대 노동과 최소 휴식 시간 관련 공급사를 참가자의 책임을 다음과 같이 설명한다. “공급사를 참가자는 운전기사들이 제한시간을 초과하지 않도록 방지하기 위해서 모든 합리적인 조치를 취해야 한다. 이는 산업보건안전법과 유사하며 시간제한을 초과할 위험이 있는 운전기사는 정차하고 대안적인 계획을 세울 수 있어야 한다고 의미한다.”

안전하지 않도록 규제하고 있다. 이러한 HVNL 시행령의 핵심적인 특징은 ‘안전인가 등급’에 따라 노동/휴식시간을 다르게 적용하고 있다는 점이다. HVNL 시행령은 운송업체들이 취득한 인가 등급에 따라 3가지 노동/휴식 시간 옵션을 명시하고 있다. 더 높은 피로관리 안전인가를 획득한 운송업체는 운전제한시간을 연장할 수 있다.

구체적인 3가지 등급은 다음과 같다. 첫 번째는 안전 인가를 아예 받지 못한 업체 소속 차량들에게 적용되는 ‘일반 노동시간(Standard Hours)’인가 등급이다. 내용을 설명하면 전체 5시 30분의 시간 중에서 운전자의 최장 노동시간은 5시 15분을 초과해서는 안 되고 최소한 15분 동안 연속으로 휴식을 주어야 한다. 8시간 중에서는 운전자의 노동시간이 최장 7시 30분을 초과해서는 안 되고 최소한 30분의 휴식시간이 주어져야 한다. 각각 11시간, 24시간, 7일, 14일 등의 시간에 대해서도 허용된 최장 노동시간과 부여해야 하는 휴식시간을 명시하고 있다.<sup>16)</sup>

<표 13> HVNL 일반 노동시간 기준

| 시간       | 노동                       | 휴식  |
|----------|--------------------------|---|
| 다음 기간 동안 | 운전자의 노동시간을 다음을 초과하면 안 되고 | 나머지 시간에 쉴 수 있어야 하며, 특히 최소 휴식시간이 다음과 같아야 한다. |
| 5시 30분   | 5시 15분                   | 15분 연속 휴식                                   |
| 8 시간     | 7시 30분                   | 총 30분의 휴식시간, 15분짜리 휴식으로 나눔                  |
| 11 시간    | 10 시간                    | 총 60시간 휴식, 15분짜리 휴식으로 나눔                    |
| 24 시간    | 12 시간                    | 7시간 연속 정지휴식 <sup>17)</sup>                  |
| 7일       | 72 시간                    | 24시간 연속 정지휴식                                |
| 14일      | 144 시간                   | 2회 야간 휴식 + 2일 연속 2회 야간 휴식 <sup>18)</sup>    |

출처: <https://www.nhvr.gov.au/safety-accreditation-compliance/fatigue-management/work-and-rest-requirements/standard-hours>

두 번째는 ‘기본피로관리(BFM, Basic Fatigue Management)’인가 등급이다. 피로를 방지할 수 있다고 증명이 되면 일반 노동시간 등급보다 유연한 노동시간이 가능하다. 예를 들면 24시간 내에서 최대 14시간까지 노동시간이 허용되는 것이다.

<표 14> HVNL 기본피로관리 기준

| 시간       | 노동             | 휴식                  |
|----------|----------------|---------------------|
| 다음 기간 동안 | 운전자의 노동시간을 다음을 | 나머지 시간에 쉴 수 있어야 하며, |

16) 이렇게 기준을 설정하는 이유는 다음과 같다. 휴식시간을 세분화해서 분류하지 않으면 연속노동을 과도하게 하면서 쉬는 시간을 가질 수 없다. 예를 들어 5시 30분 시간 중에서 5시 15분까지 최대로 일하고 15분 휴식 규정이 없으면 바로 8시간 규정이 적용되면서 7시간 30분까지 일하고 마지막 30분에 휴식을 몰아서 쉴 수도 있기 때문이다.

17) 정지휴식시간(stationary rest time)은 차량 밖 또는 정지된 차량 내 승인받은 침대차량(sleeper berth)에서 취하는 휴식시간을 말함.

18) 야간휴식은 밤 8시와 다음날 아침 8시 사이에 7시간 연속 정기휴식 또는 연속 24시간 정지휴식 시간을 말한다.

|        |                              |  |
|--------|------------------------------|--|
|        | 초과하면 안 되고                    | 특히 최소 휴식시간이 다음과 같아야 한다.  |
| 6시 15분 | 6시간                          | 15분 연속 휴식  |
| 9 시간   | 8시 30분                       | 총 30분의 휴식시간, 15분짜리 휴식시간으로 나눔   |
| 12 시간  | 11 시간                        | 총 60시간 휴식, 15분짜리 휴식으로 나눔   |
| 24 시간  | 14 시간                        | 7시간 연속 정지휴식 <sup>19)</sup>   |
| 7일     | 36 잔업/야간 노동시간 <sup>20)</sup> | 규정한 제안이 없음.  |
| 14일    | 144 노동시간                     | 최대 84시간 노동시간 후 24시간 연속 정지휴식시간, 24시간 정지휴식 시간 + 2회 야간 휴식시간 + 2일 2회 야간휴식 시간 |

출처: <https://www.nhvr.gov.au/safety-accreditation-compliance/fatigue-management/work-and-rest-requirements/basic-fatigue>

세 번째는 ‘고급피로관리(AFM, Advanced Fatigue Management)’인가 등급이다. 표준과 기본피로관리보다 더 유연하며 다음과 같이 적용하고 있다.

<표 15> HVNL 고급피로관리 기준

| 시간         | 노동  | 휴식   |
|------------|---|--|
| 다음 기간 동안   | 운전자의 노동시간을 다음을 초과하면 안 되고                      | 나머지 시간에 쉴 수 있어야 하며, 특히 최소 휴식시간이 다음과 같아야 한다.                |
| 24시간       | ·15시간(뉴사우스웨일스와 빅토리아 주에서만 적용)<br>·다른 주에서는 16시간 | 6시간 연속휴식(차량 밖에서 휴식을 가지거나 침대차량에서 휴식)                        |
| 14일(336시간) | 154시간   | 7시간 연속 휴식(2번)<br>-22시에서 8시 사이이거나 24시간 연속 휴식<br>-84시간 이하 근로 |
| 28일(672시간) | 288시간   | 24시간 연속휴식(4번)  |

출처 : 김소형(2014) 재인용

하지만 이러한 호주의 운전시간 인가제도에 대해서 비판적인 시각도 있다. 호주운수노조(Transport Workers Union, TWU) 마이클 케인 사무부총장<sup>21)</sup>은 이 제도에서는 최고 등급이기는 하지만 하루에 15~16시간의 장시간 노동이 가능하므로 문제가 있다고 지적하고 있다. 정부의 인가가 필요하지만 사업주들이 합법적으로 최대 운전시간을 늘리기 위한 방편으로 악용할 소지가 충분히 있는 것이다.

19) 정지휴식시간(stationary rest time)은 차량 밖 또는 정지된 차량 내 승인받은 침대차량(sleeper berth)에서 취하는 휴식시간을 말함.

20) 잔업/야간 노동시간은 24시간 기간 내 12시간을 초과한 후의 노동시간 또는 새벽 12시와 6시 사이에 이른 노동시간을 말한다.

21) 마이클 케인 호주운수노조 사무부총장과의 인터뷰는 9월 23일, 오전 10시 30분에 공공운수노조 회의실에서 진행되었다.

안전인가 등급에 따라서 규제하고 있는 최대 노동과 최소 휴식시간 규정을 위반하면 초과(또는 단축)한 시간에 따라 경미한 위험(minor risk), 중대한 위험(substantial risk), 심각한 위험(severe risk), 위태로운 위험(critical risk) 위반(breach) 등으로 나뉘서 처벌(벌금)이 이뤄진다. 호주의 중대형차량법도 책임의 사슬 개념에 근거해서 도로운송 공급사슬에 관여를 하는 모든 단위들에게 노동과 휴식시간 위반에 대한 책임을 물을 수 있도록 했다. 위반과 관련된 법인(회사)에게는 개인에 부과한 금액에 최대 5배까지 부과할 수 있게 했다.<sup>22)</sup>

호주에는 노동시간 규제 이외에 화물업종의 임금까지 규제하는 제도도 있다. 호주 정부는 뉴사우스웨일스의 운임과 노동기준 규제 관련 법제도를 발전시킨 도로안전운임법(Road Safety Remuneration<sup>23)</sup> Act 2012)을 2012년 3월 20일에 제정하였다. 화물 노동자의 노동조건과 운임 등을 도로안전운임법에서 규정한 ‘도로안전운임 심사위원회(Road Safety Remuneration Tribunal(RSRT), 이하 심사위원회)’를 통해서 규제할 수 있게 된 것이다. 이 심사위원회는 화물 노동자에게 지급되는 운임(또는 임금)수준과 지급 방식, 도로안전을 보장하기 위해 화주들이 책임져야 할 공정 운임(임금)과 지급 방식, 대기시간에 대한 보수를 비롯한 노동기준 등을 정할 수 있다.(임월산, 2016b)

도로안전운임법은 호주운수노조가 오랫동안 축적해온 제도적이고 사회적 산물이었다. 호주운수노조는 일찍이 많은 운송업체와 화주들의 경제적인 압박이 화물 노동자들의 장시간 노동을 야기하고 교통사고를 유발한다는 사실에 주목했다. 도로화물 교통사고를 근본적으로 예방하려면 화물 노동자들이 적절한 운임을 받고 경제적인 압박으로부터 벗어나야 한다고 주장한 것이다.

호주운수노조는 현재 전체 대비 12%(물동량으로 보면 20%)에 달하는 운송업체와 안전운임을 보장하는 단체협약을 체결하고 있다.<sup>24)</sup> 운송업자에 물량운송을 위탁하는 대기업 화주 1개 회사와 안전운임 관련한 양해각서를 맺고 있기도 하다. 운송업체는 화주와 계약을 통해서 화물 노동자들에게 운임을 지급하므로 실질적으로 화주가 화물 노동자들의 수입을 결정한다고 볼 수 있다. 호주운수노조는 책임의 사슬 극단에 있는 화주와의 안전운임 협정이 필요하다고 생각했고 실제로 실천해 옮겼다. 더 나아가서는 모든 화주에 똑같이 적용할 수 있는 국가차원의 법 제정까지 이뤄낸 것이다.

도로안전운임법은 특수고용 화물 노동자와 이들과 계약한 운송업체, 직접고용 노동자와 고용주, 송하인과 수하인, 중개인 등을 포함한 공급사슬 참가자 전반이 적용받도록 했다. 심지어 상하차 작업장의 근무자도 포함될 수 있도록 했다. 도로안전운임법 또한 중대형차량법처럼 책임의 사슬 개념에 근거하고 있는 것이다.

도로안전운임법의 또 다른 성과는 ‘안전운행계획’에 대해서 운송업체뿐만 아니라 화주에게도 책임

22) 그래서 노동과 휴식시간 위반에 책임이 있는 개인에 적용하는 벌금은 경미 위험 위반 최대 벌금 : \$4000, 중대 위험 위반 \$6000, 심각한 위험 위반: \$10000, 위태로운 위험 위반: \$15,000 등을 부과하지만 이러한 위반에 관여한 법인(회사)에게도 개인에 적용되는 벌금의 최대 5배까지 가능하다.

23) Remuneration은 ‘보수’라는 의미이나 화물자동차운송업에서는 ‘보수’가 ‘운임’에 의해 거의 결정되기 때문에 운임이라고 번역한다.(윤영삼, 2014)

24) 안전운임을 체결하지 않는 노동자들과 비교하면 1주를 기준으로 기본운임이 200달러 정도 차이가 난다고 한다.

을 부여했다는 점이다. 안전운행계획은 화물 노동자가 해당 노선을 운행하기 전에 안전운전이 가능한 조건을 사전적으로 구축하는 작업이다. 이러한 안전운행계획에 대해서 운송업체뿐만 아니라 화주까지 책임을 지게 함으로써 효과적으로 운영이 될 수 있도록 한 것이다. 하지만 도로안전운임법은 2013년부터 집권한 호주 보수당이 2016년에 기습적으로 폐기해버리면서 더 이상 운영이 되지 않고 있다. 이에 호주운수노조와 호주 노동당은 기존의 도로안전운임법을 대체할 수 있는 새로운 법 제정을 추진 중에 있다.

#### 4) 시사점

호주, 유럽연합, 미국 등 해외의 운전시간 규제 사례에 대한 시사점은 다음과 같다. 첫째, 해외에서는 1일, 1주일, 근무와 다음 근무 사이 등 다양한 기간으로 운전 및 휴식 시간 규제를 실시하고 있었다. 사업용 자동차의 안전관리체계에 운전자의 노동시간 관리를 중요하게 반영하고 있었다.

둘째, 운전시간 규제 제도 위반에 대한 처벌과 제재수단이 마련되어 있었다. 특히 운전자보다 운전자들의 장시간 노동을 압박하는 운송업체와 (대)기업 화주 등에 대해서 더욱 무거운 처벌을 내리고 있었다. 행위 당사자보다는 그 행위를 야기하게 하는 주체들에 대한 처벌이 더욱 중요하다고 생각하고 있는 것이다.

셋째, 책임의 사슬 원칙을 적용하고 있었으며 운전시간 규제에 있어서 경제적 조건까지 고려하고 있었다. 운송업체뿐만 아니라 대기업 화주, 주선업자 등 도로운송 공급사슬체계를 구성하는 전반에 걸쳐 운전시간 규제 위반의 책임을 부과하고 있었다. 호주의 도로안전운임법 사례에서는 도로 운송시장 내에 내재되어 있는 경제적인 문제를 해결하지 않으면 운전시간 제한 규정만으로는 한계가 있음을 파악했다. 더 나아가서는 최근 유럽에서 우편함 회사를 통해서 대 화주들이 노동기준을 회피하는 사례가 빈번하게 발생하고 있으므로 공급사슬체계를 주도하고 지배하는 대 화주들에 대해서 사전적이고 제재와 규제가 이뤄져야 한다.

### 3. 국토부 추진 정책의 내용과 비판

#### 1) 추진내용

국토부가 2016년 7월 27일에 여객과 화물에서 4시간 이상 연속 운전 후, 최소 30분 휴게시간을 보장하는 대책을 골자로 하는 사업용 차량 교통안전 강화대책을 발표했다.<sup>25)</sup> 이전과 다르게 운전자들의 운전시간 규제를 사업용 차량 안전관리 대책에 수용했다는 점에서 나름 의미가 있다. 하지만 앞에서 살펴본 해외 사례와 비교해보면 실효성이 떨어지고 미흡한 점이 매우 많다.

일단 정부가 추진하는 내용을 살펴보면 다음과 같다. <표 31>과 같이 1) 운수종사자 안전관리 2) 운수업체 안전관리 3) 자동차 안전 관리 4) 안전한 도로 환경 조성 5) 사람 우선의 교통문화 정착 등으로 크게 5가지 분야로 나눌 수 있다.

25) 국토부 보도자료(7.27), 「사업용 운전자, 4시간 연속운전 후 최소 30분 휴식보장 된다.」

- 1) 운수종사자 안전관리항목에서는 4시간 이상 연속 운전 시에 30분 휴게시간을 보장, 단속에 활용하기 위해서 디지털 운행기록 활용을 확대, 중대 교통사고에 대한 운수종사자 자격정지를 강화 등의 정책을 제시했다.
- 2) 운수업체 안전관리에서는 중대 교통사고 유발업체에 대해 국토교통부 장관 특별교통안전점검 실시, 부적격 운전자 고용업체 대한 제제 강화 등을 제시했다.
- 3) 자동차 안전관리에서는 첨단안전장치 장착 의무화, 불법행위 근절 등을 제시했다.
- 4) 안전한 도로 환경개선에서는 화물차 휴게소, 화물차 공영차고지, 고속도로 졸음쉼터 등의 증설을 제시했다.
- 5) 사람우선의 교통문화 정착에서 교통안전교육 강화, 사고요인 행위 집중단속 등을 제시했다.

<표 16> 국토부 사업용 차량 교통안전 강화대책

| 항목            | 세부항목                  | 내용   |
|---------------|-----------------------|--|
| 운수종사자 안전관리    | 휴게시간 확보               | ·4시간 이상 연속 운전 시 최소 30분 휴게시간 보장<br>·특별한 사정시 1시간 연장운행허용                    |
|               | 디지털 운행기록 활용확대         | ·최소 휴게시간 미준수 및 속도제한장치 무단해제 단속에 활용  |
|               | 자격관리 강화               | ·중대 교통사고 시 버스운수종사자 자격정지 40~60일   |
| 운수업체 안전관리     | 교통안전점검 강화             | ·중대 교통사고 유발업체에 대해 국토교통부 장관 특별교통안전점검 실시                                   |
|               | 부적격 운전자 고용업체 대한 제제 강화 | ·과징금, 운행정지 또는 사업정지   |
| 자동차 안전관리      | 첨단안전장치 장착 의무화         | ·차로이탈경고장치와 자동비상제동장치 장착   |
|               | 불법행위 근절               | ·불법 구조변경에 대한 불시 점검강화<br>·최고속도제한장치 해제 의심차량<br>▷경찰청 과속 단속 정보를 제공받아 자동차검사명령 |
| 안전한 도로 환경개선   | 화물차 휴게소 증설            | 27개→30개소   |
|               | 화물차 공영차고지             | 26개소→42개소  |
|               | 고속도로 졸음쉼터             | 190개소→212개소  |
|               | 고속도로 졸음 알리미           | 254개소→310개소  |
|               | 고속도로 백색중앙차선 전구간 확대    | 3,871km  |
| 사람우선의 교통문화 정착 | 교통안전교육 강화             | ·법령위반 운전자에 대한 보수교육 시간 확대 4▷8시간   |
|               | 사고요인 행위 집중단속          | ·암행순찰차 운영, CCTV화상순찰  |

출처 : 국토부 보도자료

## 2) 비판

하지만 작년 7월 27일 발표에 근거한 국토부의 정책이 실효성이 없고 현장의 상황을 제대로 반영하지 못한 이유는 다음과 같다.

첫 번째는 운전시간 규제가 아주 제한적이라는 점이다. 해외 사례에서도 살펴보았듯이 운전자들의 피로관리가 효과적으로 진행되기 위해서는 휴게시간 뿐만 아니라 일일 운전시간, 특정기간(1주나 그 이상의) 내의 운전시간, 연속운전시간, 근로와 다음 근로사이의 휴식시간 등이 종합적으로 제시되어야 한다. 하지만 이번 정책은 30분 휴식시간을 부여하는 게 전부이기 때문에 효과성에 의문이 들 수밖에 없다.

물론 이에 대해서 국토부는 7월 27일 보도자료에서 휴게시간 뿐만 아니라 “1일 총 운행시간을 제한할 필요성이 있으나, 운송수입 하락과 이로 인한 반발 우려 등으로 신중한 검토 필요”라고 대답하면서 합리화를 하고 있다. 하지만 아이러니하게도 이러한 국토부의 입장은 운전시간을 제대로 규제하기 위해서는 운송수입 등의 경제적 조건도 같이 개선되어야 한다는 사실을 내포하고 있다. 앞에서 살펴본 호주의 화물 사례에서도 이를 증명하고 있으며 버스의 경우도 운전자들이 일일 장시간 근무와 연속근무를 통해서 장시간 노동을 강제 받고 있기 때문에 30분 휴게시간 적용 가지고는 별다른 효과를 얻지 못할 것이다.

두 번째는 운송업체나 화주들에 대한 규제가 제대로 이뤄지지 않고 오히려 현장 노동자들에 대한 단속이 집중될 가능성이 높다. 현장실태조사 결과에서도 나타났듯이 운전시간 규제를 제대로 하려면 일일 장시간 근무와 연속근무를 강제하는 운송업체에 대한 실질적인 규제가 이뤄져야 한다. 하지만 운수업체 관리강화 항목을 보면 이러한 내용은 전혀 없다. 국토부의 대책을 보면 오히려 장시간 노동의 피해자라고 볼 수 있는데 운전자들에 대한 처벌과 단속이 핵심이라는 생각까지 들게 하고 있다.

구체적으로 두 가지 지점에서 우려가 드는데 우선 운수종사자 안전관리 항목에서 “디지털 운행기록 활용확대를 통해서 휴게시간 미 준수 및 최고속도제한장치 무단해제 등의 불법행위 근절”이라는 부문이다. 물론 디지털 운행기록은 선진국에서도 운전자 피로관리를 위해서 폭넓게 사용되고 있기 때문에 별 문제가 없다고 볼 수 있다. 문제는 휴게시간 미 준수 및 최고제한장치 무단해제 등의 불법행위가 운전자에 대한 처벌로 집중될 우려가 있다.

운전시간 규제 미 준수는 운전자들을 압박하는 경제적인 조건과 운송업체 압박 등의 구조적인 원인이 핵심이며 최고제한장치 무단해제 또한 이러한 구조적인 원인에서 비롯되고 있다. 그런데 국토부의 정책을 보면 이러한 요인들을 사전적으로 규제하지 않은 채, 눈에 보이는 운전자들의 위반행위 위주로만 처벌할 수 있다는 우려가 든다는 것이다.

그 다음 자동차 안전관리 항목에서도 불법 구조변경에 대한 불시 점검강화에 대한 우려도 제기할 수 있다. 현장 노동자들의 증언에 의하면 불법 구조변경이 발생하는 근본적인 원인은 화주들이 과적을 통한 경제적인 이익을 취하기 위해서 화물 노동자들에게 요구하고 있기 때문이다. 화주들이 과적을 할 수 있는 차들을 선호하기 때문에 ‘을’인 화물 노동자 입장에서는 불법 구조변경을 하지 않을 수 없는 것이다. 그럼에도 이러한 현장실태를 고려하지 않고 불법구조변경을 하는 운전자들만 처벌한다는 것은 문제를 해소하는 방법도 아니며 정당하지도 않다. 운전자 스스로 본인의 안전을 위해서 차량에 부착물을 달기도 하는데 이러한 조치에 대해서도 일괄적으로 처벌한다는 것 또한 문제가 있다.

물론 운전자들만 규제에서 예외로 해달라는 말이 아니다. 해외의 사례처럼 운전자들의 장시간 노

등을 압박하는 다양한 주체들에 대해서도 규제가 있어야 효과적이며 정당하다는 것이다. 장시간 노동은 결과일 뿐이며 그 결과를 야기하는 원인을 규제하는 것이 핵심이어야 한다. 하지만 국토부의 이번 정책은 장시간 노동을 수행하는 노동자들에게만 처벌과 단속이 이뤄질 수 있다는 우려를 충분히 자아내고 있다.

세 번째는 현장운전 실태를 너무나 모르고 탁상행정을 펼치고 있다는 점이다. '안전한 도로 환경 개선 영역'에서 제시하고 있는 졸음쉼터 확대, 공영차고지 확대, 휴게소 증설 등의 정책들은 나름대로 의미가 있지만 늘리는 숫자가 너무나 부족하다. 도로주변에 설치되는 졸음쉼터 같은 경우는 화물차 자체가 접근할 수 없으므로 구조적인 개선부터 선행되어야 한다. 공영차고지도 현재 운영되고 있는 차량 대수에 비하면 턱없이 부족하다.

국토부는 버스에서도 노동자들이 제대로 쉴 수 있는 휴게소가 많이 부족하다는 사실을 간과하고 있다. 여객자동차법에 일정 규모의 휴게소를 설치하라고 명시되어 있음에도 버스업체들이 제대로 설치하지 않은 경우가 많기 때문이다. 특히 버스는 차고지에 휴게시설이 있다고 해도 노선의 기점과 종점이 차고지와 분리되어 있으면 노동자들이 휴게시설을 제대로 이용할 수가 없게 된다. 버스에서도 노동자들이 편하게 쉴 수 있는 휴게실이 확충되도록 정부가 적극적인 조치를 취해야 하는 것이다.

버스는 업종에 따라 한 탕을 운행하는 시간이 제각각이라는 점도 고려해야 한다. 시내버스와 마을버스는 노선길이가 짧고 상대적으로 시외버스와 고속버스는 길다. 그런데 이러한 특성을 무시하고 버스업종 모두 4시간 연속 운전 후, 30분 휴식시간을 적용해버리면(2시간 연속 운전 후 15분 휴게도 가능하다는 조항은 있음.) 노선길이가 상대적으로 짧은 시내버스와 마을버스는 노동자들이 오히려 제대로 쉬지도 못하고 운행을 할 수도 있다. 예를 들면 대부분의 마을버스는 노선길이가 1시간도 안 되기 때문에 4시간 동안 휴식 없이 계속 탕을 돌 수도 있는 것이다.

물론 국토부는 작년 10월 4일<sup>26)</sup>에 버스에 한하여 1) 퇴근 후 다음 출근 시 까지 최소 8시간 연속 휴식 보장 2) 운전시간 규제를 위반하는 버스 운송사업자에 대한 행정처분 기준 마련(사업 일 부정지(1차: 30일/ 2차: 60일/ 3차: 90일) 또는 과징금 180만 원) 등의 내용을 추가한 여객자동차법 시행령 개정안을 입법 예고했다.

처음에 발표한 내용보다는 보강이 되었다고 볼 수 있지만 여전히 많이 미흡하다. 해외 사례처럼 1일과 주 단위 등에 대한 운전시간 제한이 없어서 실효성이 떨어진다. 그리고 퇴근 후 다음 출근 시까지 8시간 연속 휴식 보장은 달리 이야기하면 16시간 근무를 보장한다고 볼 수 있다. 더욱이 연속 운전 및 휴게시간 위반 운수종사자에 대해서 과태료 10만원(법 제94조제3항제4호)이 부과될 뿐만 아니라 운수종사자 자격 취소도 가능(법 제87조제1항제4호)하다. 중대 교통사고를 야기한 버스 운전자에 대해서는 운전 자격정지 기준<sup>27)</sup>까지 신설했다. 그럼에도 사업자들에 대한 처벌은 여전히 미약하다. 해외 사례에서도 보았듯이 장시간 노동을 노동자들에게 압박하는 운송업체에 대한 처벌이 더욱 무겁게 이뤄져야 하는데 그러지 못한 것이다.

26) 국토부 보도자료 10.4 「4시간 운전 후 30분 휴식」등 버스차량의 안전이 강화된다.」

27) ① 사망자 2인 이상 : 자격정지 60일, ② 사망자 1인 이상 및 중상자 3인 이상 : 자격정지 50일, ③ 중상자 6인 이상 : 자격정지 40일



종합해보면 국토부의 사업용 차량 안전관리 대책은 규제 내용이 너무 부실하며 장시간 노동을 강제하는 운송업체와 화주·대기업 물류회사들에 대한 처벌도 미약하고 책임도 제대로 부과하지 않고 있다. 현장실태를 제대로 반영하지도 못했으며 장시간 노동의 피해자인 운수 노동자들에게 오히려 처벌이 집중될 가능성도 높다. 문제가 많고 생색내기에 불과한 대책이라고 볼 수 있다.

#### 4. 결론 : 장시간 노동문제 개선방향

버스·화물의 장시간 노동의 원인은 화주와 (대)기업들의 비용 전가에서 발생하고 있었다. 버스는 민간버스 기업들이 비용절감과 이윤확대를 위해서 안전운행에 소요되는 인력과 차량을 적절하게 투입하지 않고 과소로 운영하고 있었다. 대중교통으로서 원활하게 버스운영이 되려면 버스 노동자들이 장시간 노동을 할 수밖에 없는 상황에 내몰리고 있는 것이다.

화물은 (대)기업 화주들이 비용절감을 위해서 적정한 운임을 지급하지 않고 있는데 화물 노동자들이 더 많은 물량을 배송해야 현상을 유지할 수 있는 처지에 내몰리고 있었다. 운임은 계속 떨어지는 상황에서 부담해야 할 차량유지 비용은 꾸준히 증가하기 때문에 화물 노동자들은 일을 더 많이 할 수밖에 없는 것이다. 다단계 하청과 지입제로 인해서 중간착취도 심하다. 현재의 화물운송시장 구조 자체가 화물 노동자들의 장시간 노동을 강제하고 있는 것이다.

그러므로 버스·화물의 장시간 노동 문제를 해결하기 위해서는 운전시간 규제와 함께 장시간 노동을 야기하는 구조적인 원인을 개선하는 노력이 병행되어야 한다. 일단 운전시간 규제 제도가 합리적으로 시행되어야 하며 운전자에게 장시간 노동을 압박하는 (대)기업 화주들에 대한 처벌과 제재가 가중되어서 이뤄져야 한다. 아울러 운전자들에게 장시간 노동을 압박하는 경제적인 조건까지 개선할 수 있는 방안이 마련되어야 한다.

이러한 결론을 토대로 해서 버스·화물의 노동조건에 대한 사회적 규제 도입방향을 다음과 같이 제시할 수 있다. 일단 국가차원에서 운전시간 규제에 대한 최소한의 법 규정이 여객과 화물자동차법 등에서 제정되어야 한다. 1일, 1주일, 근무와 다음 근무 사이 등의 기간에 대한 운전시간, 휴식시간, 수면시간 관련한 세밀한 기준이 제시되어야 한다.<sup>28)</sup>

운전시간 규제 제도를 만드는 과정에서 노사정이 함께 참여하는 관련 연구도 진행되어야 한다. 국가가 공인하는 운전시간과 도로교통사고 간의 관련성 연구가 뒷받침되어야 제도 제정에 탄력을 받기 때문이다. 물론 운전시간 규제 위반에 대한 처벌과 제재 수단도 명확하게 명시되어야 한다. 책임의 사슬 원칙에 따라 장시간 노동에 영향을 주는 다양한 이해주체들에 대해서도 책임이 부과되어야 한다.

국가 차원에서 코로나 운전시간 규제에 대한 최소한의 기준이 주어진다면 이에 맞게 업종별로 사회적 규제 도입방향을 진행할 수 있을 것이다. 버스와 화물은 업종별로 성격이 다르고 업종을 규정하는 법도 다르기 때문에 구분해서 제정할 필요가 있다. 일단 버스는 지역과 직종별 그리고 운영체제별로 노동조건과 특성이 다르기 때문에 이러한 조건을 감안해야 한다. 국가차원에서 제시된

28) 운전시간 규제의 최소 기준 산정을 위한 별도의 연구가 필요할 것이다.

최저기준을 반영하되 지역과 업종별로 버스 안전운행에 필요한 내용들을 논의해서 시행하는 과정이 필요하다는 것이다. 그런 측면에서 호주사례에서 소개되었던 안전운행계획의 내용을 참고할 수 있다.

본 연구에서는 국가차원에서 제시된 운전시간 규제 관련한 최저기준을 준수하면서 안전운행에 필요한 해당 운전자 수, 노선별 탕수, 운영차량 수, 재정지원 수준 등을 결정하고 집행하는 ‘버스안전운행계획’을 버스의 사회적 규제방향으로 제시해볼 것이다. 앞에서 언급한대로 버스업의 장시간 노동의 원인은 민간버스 기업들이 비용을 절감하고 이익을 극대화하기 위해서 인력과 차량을 과소로 운영하기 때문이다. 이러한 요인을 지역별/업종별로 해소할 수 있는 버스안전운행계획을 지방정부 차원에서 확정하고 집행할 수 있도록 하자는 것이다.

노동시간을 줄이고 인력을 더 채용하게 되면 추가적으로 소요되는 임금의 부담문제가 논란이 될 수밖에 없다. 또한 효과가 있으려면 일회성 대책에 머무르지 않고 지속적으로 진행되어야 한다. 버스안전운행계획이 효과적으로 운영이 되려면 법적으로 명확하게 규정되어서 실시되어야 하는 것이다. 그래서 여객자동차법에 버스안전운행계획의 수립과 집행을 법정계획으로 신설할 필요가 있다. 이렇게 법정계획으로 신설하게 되면 일정기간 마다 계획을 수립해서 집행해야 하며 추가적으로 소요되는 재정지원 문제도 해소할 수 있을 것이다.

이미 버스는 공공부문으로서 정부의 재정지원이 이뤄지고 있으므로 버스안전운행계획 실시에 따른 추가비용 문제도 해결할 수 있다. 물론 전적으로 정부가 부담하는 건 아니고 민간버스 기업들도 일정정도 부담을 해야 할 것이다. 고속버스는 면허 발급 주체가 국토부이고 전세버스는 전국적으로 통일된 기준을 제시할 수 있다는 측면에서 중앙정부 차원에서 안전운행계획을 수립하고 집행할 수 있을 것이다.

버스안전운행계획 제도를 도입하려는 궁극적인 목적은 버스안전운행의 실질적인 책임은 정부라는 사실을 명시하기 위해서이기도 하다. 버스안전운행 보장하기 위한 노동조건 개선 문제를 더 이상 노사의 문제로만 치부하지 말고 적극적으로 정부가 책임지고 나서야 한다는 것이다.

화물은 낮은 운임이 장시간 노동을 야기하고 있기 때문에 근본적으로 운임을 사회적으로 규제하는 정책이 필요하다. 국가차원에서의 운전시간 규제 기준이 마련되고 공공운수노조 화물연대본부가 주장하는 표준(안전)운임제도가 시행이 된다면 장시간 노동 문제를 효과적으로 해소할 수 있다.

<표 17>의 표준운임제도는 운송원가를 반영한 적절한 표준운임이 지급되도록 함으로써 화물 노동자가 안전하게 운송업을 영위할 수 있도록 하는 제도이다. 그 외에도 표준운임제도는 현재 화물운송시장의 구조적인 문제점인 불법다단계로 인한 중간착취 근절, 화주의 운임 비용 절감, 운송회사와 주선회사의 공급과잉 해소, 탈세·탈법·리베이트를 통한 비자금 조성 등의 문제도 개선할 수 있다.

호주사례에서도 나타났듯이 경제적인 조건이 개선되지 않으면 운전시간 규제만으로는 최적의 효과가 나올 수 없다. 특히 화물 노동자들은 물량 배송 건당으로 수입을 얻고 있기 때문에 운임의 수준은 경제적인 조건과 직결되어 있다. 장시간 노동을 하지 않아도 삶을 영위할 수 있도록 최저임금과 같은 운임을 국가 차원에서 제시하고 관철시킬 수 있는 법을 제정해야 하는 것이다.

<표 17> 표준운임제도의 주요 내용

|  |
|--|
| <p>가. 표준운임위원회에서 매년 표준운임을 심의, 의결하고 표준운임은 운송원가 이상의 금액으로 품목별, 구간별로 정하여 국토해양부장관이 매년 고시하도록 함(안 제5조의2 및 제5조의5).</p> <p>나. 화물운송사업자 및 화물차주에게 표준운임액 이상의 운임이 지급하도록 하고 표준운임액 미만으로 정한 경우에 표준운임액과 동일한 운임을 지급하기로 한 것으로 간주함(안 제5조의3).</p> <p>다. 표준운임 결정 시 운송원가에 반영된 유류비가 증가한 경우에는 표준운임위원회를 개최하여 유류할증료를 심의, 의결하도록 함(안 제5조의8).</p> <p>라. 표준운임위원회는 화물차주를 대표하는 위원(이하 “화물차주위원”이라 한다) 6명, 화물운송사업자를 대표하는 위원(이하 “화물운송사업자위원”이라 한다) 4명, 화물운송의뢰자(화물운송사업자는 제외)를 대표하는 위원(이하 “화물운송의뢰자위원”이라 한다) 4명, 공익을 대표하는 위원(이하 “공익위원”이라 한다) 6명으로 구성하고 위원의 임기는 3년으로 하되 연임할 수 있도록 함(안 제5조의12).</p> <p>마. 표준운임위원회에는 전문위원회와 실무위원회 그리고 사무국, 표준운임신고센터를 두어 그 운영을 뒷받침하도록 함(안 제5조의 17, 제5조의18, 제5조의21).</p> <p>바. 표준운임액보다 적은 운임을 지급하거나, 표준운임을 이유로 종전의 운임을 낮춘 자는 3천만원 이하의 과태료에 처하도록 하여 표준운임제도의 실효성을 확보함(안 제70조제1항)</p> |
|--|

출처: 화물연대본부(2014)

<참고문헌>

- 교통안전공단(2012). 『사업용자동차 운행시간 제한제도 도입방안 연구』.
- 김소형(2014). 국외 화물자동차 운전자의 피로관리 정책, KOTI 물류브리프.
- 박정섭·박종삼(2011). 정부정책과 시장수요에 관한 연구: 화물자동차 운송사업을 중심으로, 한국 무역학회 학술대회 발표문.
- 윤영삼(2014). 「호주 도로안전운임제의 내용과 시사점」, 『인적자원관리학회』 제21권 3호.
- 임월산(2016a). 「무책임의 사슬에 브레이크를 걸다」, 월간 『오늘보다』 제16호.
- 임월산(2016b). 책임의 사슬과 노동자 권력 강화 전략(미발표).
- 임월산(2016c). 호주 책임의 사슬 법제도와 버스산업 적용 사례(미발표).
- 임월산(2016d). 유럽연합의 운전 및 휴식시간 제도와 문제점(미발표).
- 최진아·김상구(2013). 「화물운송사업자의 직접운송의무 및 직접운송의무 비율제의 문제점과 개선 방안 연구」, 『동아법학』 제61호.
- 한국교통연구원(2009). 화물운송 표준운임제 도입방안.
- 한국자동차노동조합연맹(2015). 『버스노동자의 근로실태 및 개선방향』.
- 한지원(2012). 화물운송시장의 다단계 하청구조와 대기업의 유류세 전가 문제, 노동자운동연구소.
- 화물연대본부(2014). 국민에게 안전을! 화물노동자에게 권리를!.



화학물질로부터 안전한 사회,  
어떻게 가능한가!



# 위험사회에서 안전사회로!!

## - 가습기살균제 참사와 우리 사회의 대응

강찬호 (가습기살균제피해자와가족모임 대표)

### 1. 가습기살균제 참사 개요

√ 가습기살균제 사건 주요일지 요약

가습기살균제 17년간 20개종류 연간 60만개 판매

사용자 894만~1,087명 추정

잠재적피해자 29만~227만명

1992년 환경부, CMIT/MIT 기존 화학물질로 고시, 이후 유해성 심사 방치.

1994년12월 유공 가습기살균제 최초 개발(CMIT/MIT) 판매 가습기메이트

1996년12월30일 SK케미컬, PHMG 생산신청(유해성 심사 신청)

1997년3월. 환경부, PHMG ‘유독물 아니다’ 관보게재

1997년 SK케미컬, PHMG 경구 유해성 시험자료 보유 유무(?)

1996년 옥시, 독일 멜리타사, 프리벤톨 원료로 만든 제품 도입 검토..시행은 못함.

1996년 옥시, 프리벤톨R80 원료도입 개발 판매, 옥시가습기당번

1996년 옥시, 가습기당번 백화현상, 원료물질 교체 검토

1997년-2011년 애경가습기메이트/이마트PB(CMIT/MIT) 15년 판매

1997-2003년 LG 119가습기살균제 7년 판매

1998년 미국 EPA, CMIT/MIT 농약분류, 급성흡입독성물질 vs 우리는?

1998년 EU, 살생물제관리지침 BPD

1997-1999 옥시, 원료물질 교체 등 작업, 중개상으로부터 SK케미컬 PHMG 제안. 흡입독성 데이터 확보 관건 등 거론됐으나, 시행 안 됨.

2000년10월 옥시 PHMG로 원료물질 교체 시판, 옥시가습기당번 생산 판매

2001년 알비-옥시인수, 11년까지 400만개(48억원)

2002년 최초 피해자 보고(접수 자료)

2003년 (주)선플러스, PGH 생산신청(유해성 심사신청) (고무,목재, 직물 등 항균제)

2003 옥시, 옥시썩썩가습기당번으로 명칭 변경. ‘살균99.9%-아이에게도 안심’ 문구 추가, 내부 연구원 부적절의견 제시 됐으나 무시.

2003년6월 환경부, PGH ‘유독물 아니다’ 관보 게재

2003년 SK케미컬, PHMG 호주 판매 신청, 호주 안전성평가 심사 공고; 경구유해성, 어류독성, 에어로졸분사시 흡입위험 경고

2003년3월18일 EU SCCNFP CMIT MIT 유해성 자료 무시

2003년-2011년 홈플러스PB(PHMG) 9년 판매

2005년-2011년 롯데마트PB(PHMG) 엔워드 7년 판매

2005년 옥시, 아이에게도 안심 문구 마케팅 부서에서 검토 요구-연구소장 목살.

2005년 환경부 용역보고서 <가정용 바이오사이드 제품 관리방안>에 PHMG가 가정용 사용-무시.

2007년 8월,9월 산자부, 가슴기클린업(성분 PHMG), 세정제로 자율안전확인인증KC마크 부여

2008년 옥시, GS리테일로부터 안전성 자료 요구..KBS소비자 고발 프로그램에서도 요구..회사 자료 부재...

2008년-2011년 코스트코PB(PHMG) 4년 판매

2008년-2011년 세푸(PGH)/ 아토오가닉 판매

2008년 대한소아과학회 원인미상 소아사망 사례 보고

2009년 환경부 용역, 어린이용품 내 환경유해인자 목록에 CMIT MIT 포함-무시

2011년8월31 산모사망 역학조사 결과 발표 위험교차비 47.3

2011년11월11일 동물실험 1차 결과 발표, 6개제품 강제회수, 나머지 자발회수

2011년11월 옥시, 서울대(옥시의뢰) 동물실험(저농도) 임신쥐 15마리 중 13마리 새끼 폐사, 추가 실험 필요-연구결과 은폐

2011년11월 옥시, 호서대 1차 노출실험 고농도 확인 은폐

2011년11월18일 산자부, ‘가슴기클린업’ 등 가슴기 용도 신고된 6건(‘07년 4건, ’11년 2건) KC 취소. (세정제로 KC신고된 총2,029건(‘07-’11) 전수조사)

2011년12월 옥시 알비, 주식회사에서 유한회사로 전환

2012년 2차 옥시, 호서대 2차 노출실험, 옥시 직원APT, 60회 중 2회 고농도 확인-평균값 법원 제출, 연구사 매수

2012년 옥시, 서울대 2차 동물실험(일반쥐, 저농도), 건강영향 안 나타남, 연구자 매수 법원제출, 연구기간 1년에서 4개월로 단축

2012년 옥시, 김앤장 선임

2012년8월31일 피해유족 8명, 가해기업 검찰 1차 고발

2012년9월 공정위 고발장 접수(표시광고의공정화에관한법률위반)

2012년9월12일 검찰, 수사 착수 발표

2012년10월 국정감사 (옥시, 롯데)

2012년5월 옥시, 건설생활시험환경연구원 실험(2011.11-2012.5)결과은폐-실험쥐 폐섬유화, 간독성 확인

2012년 환경부, PHMG 유독물 지정, CMIT/MIT 유독물 지정

2012년5월10 덴마크, PGH 사용금지



2012년11월28일 환경부 환경보건위원회, 가슴기살균제 질환을 환경성질환으로 지정하는 심의안 부결 결정; 제품 사용 피해자로 봐야. 환경보건법 취지에 부합되지 않음.

2013년3월17일 검찰, 고발 건 시한부기소중지 결정 (환경부 판정결과 나와야)

2013년 환경부, PGH 유독물 지정

2013년4월29일 국회, 가슴기살균제 피해자 구제를 위한 결의안 채택

2013년5월 화학물질평가및등록법 제정

2013년8월14일 경제관계 장관회의, 공적부조 차원에서 피해자 구제키로. 구상권 전제.

2013년10월23-29일 환경부 환경보건위원회, 환경성질환으로 의결 ; 여건 변화, 화평법 제정, 경제장관회의 결과 반영 등.

2013년12월, 복지부 일본 1차 조사완료 (2011.9~2013.12) 총인원 361명(사망106명, 생존 255명), 172명(1.2단계 인정, 사망76명)

2014년3월 환경부, 가슴기살균제 폐질환을 ‘환경성질환’ 인정(환경유해인자로 인한 건강피해 인정 및 지원 기준 등에 관한 고시)

2014년3월11일 환경부, 1차 판정결과 발표(361명, 172명 12단계, 사망76)

2014년8월26일 피해자들128명, 2차 검찰 고발 (살인죄)

2014년12월 환경부, 2차조사 완료(2014.1~2014.12), 총인원 169명(사망 40, 생존 129), 51명(1.2단계 인정, 사망20명)

2014년12월 피해자 신청기간(3차 피해접수) 2015년12월31일까지 연장하기로 의결.

2015년, 환경부, 3차 피해자조사 진행(2015.1~2016.12) 총인원 752명

2015년1월29일 서울중앙지법, 세푸 피해 국가상대 소송 원고 패소 판결 ; 공산품안전법에 의거 신고의 의무나 확인할 수 있는 제도적 수단이 없었음. 피고인 국가 무죄.

2015년4월 환경부, 세정제 등 생활화학가정용품 관리업무 환경부로 이관

2015년5월 1차 영국항의방문 행동

2015년9월18일 강남경찰서, 고발 건 검찰 송치(15곳 중 8곳만 업무상과실치사상 기소의견)

2015년9-12월 검찰, 부장검사를 주임검사로 30여곳 압수수색 진행

2015년11월12일 전국자전거순회캠페인

2016년1월27일 서울중앙지검 가슴기살균제특별수사팀 구성 가동

2016년1월-4월 검찰, 40여곳 압수수색, 피해자, 전문가 등 조사

2016년2월29일 환경보건시민센터, 가해기업 임직원 검찰고발

2016년4월18일 롯데마트 김종인 대표 기자회견 사과

2016년4월22일 피해자 접수 재개.(4차 피해 접수) 폐 이외 건강피해 가능성 연구조사 밝힘.

2016년4월28일 환경부 가슴기살균제폐손상조사판정위 개최, 폐 이외 건강피해기준 마련하기로 의결.

2016년4월23일 홈플러스 사과

2016년4월 민변집단소송 제기

2016년5월3일 옥시레킷벤키저 사과

2016년5월 2차 영국항의행동

2016년5-8월 윤성규 환경부 장관 퇴임 1인시위

2016년5월7일 서울대 조명행 교수 구속. 5월24일 구속기소. 5월31일 구속기소.

2016년5월14일 옥시 신현우 전 대표 등 옥시 관계자 4명 구속, 세푸 오 대표 구속

2016년5월19일 옥시 재무담당 임원, 소환조사

2016년5월22일 존리 전 대표 피의자 신분 조사

2016년5월28일 옥시 현 연구소장 구속. 6월14일 구속기소.

2016년5월31일 검찰 공소제기(1,2차 사망자 86명+1,2차 상해자119명+3차 사망자16명+3차 상해자18명=사망104명+상해137명=241명)

2016년6월10~11일 호서대 유일재 교수, 롯데마트 조병용, 홈플러스 김원희 본부장, 용마산업 사장 등 6명 구속

2016년6월15일 존리 전 대표 구속

2016년6월16일 CDI 대표 등 검찰구속 // 이상 6차 검찰구속 영장신청-총 18명 중 12명 구속, 6명 영장기각

2016년7월31일 옥시, 12단계 최종보상안 발표(1-1.5)3.5-10억)

2016년8월1일 옥시, 일간지 사과광고

2016년9월19일 국회 기금논의 모임 시작

2016년8-9월 가슴기살균제국정조사 청문회

2016년8월18일 환경부, 3-1차 조사 판정, 총 165명 중 35명 1.2단계 인정(사망 17명)

2016년8월30일 검찰, 서울대 조교수에게 징역3년 구형

2016년9월6일 검찰, 호서대 유교수에게 징역3년 구형

2016년9월21일 영국CEO 공식사과(국조 영국조사)

2016년9월29일 법원, 서울대 조교수 징역2년 선고

2016년11월29일 검찰, 신현우에 징역20년 구형, 존리 10년 구형

2016년11월30일 검찰, 노병용 에게 금고 5년 구형

2016년12월29일 가슴기살균제피해구제법 국회 환노위 통과

2016년12월31일 환경부 접수 기준 5,431명 접수, 이 중 사망자 1,112명

2017년1월6일 재판부 1심 선고. 옥시 신현우 7년. 존리 무죄. 롯데 노병용 금고4년.

2017년1월13일 환경부, 3-2차 조사 판정 188명, 이 중 18명 12단계로 인정(사망 3명)

(피해자 판정누계 883명 판정, 이 중 276명 12단계, 이중 116명 사망//3차 접수자 752명중 353명 누계 판정, 나머지 399명은 2017년 안에 판정 예정 )

2017년1월20일 가슴기살균제피해구제특별법 국회 통과

√가슴기살균제 참사는 2011년 8월31일 정부 발표로 공식화됨.

√2016년말 기준, 가슴기살균제 피해신고자는 5,431명이고, 사망자는 1,112명. 정부는 2015년말

까지 3차 피해신고를 받았고, 현재 4차 피해신고 접수 중. 정부의 폐손상 판정기준에 의하면 2017년1월13일 현재, 883명이 판정을 거쳤고, 이 중 276명(1·2단계 판정)이 피해자로 인정. 276명 중 사망자는 116명. 정부 판정기준 1·2단계 판정을 받은 이들만 의료비 등 피해구제급여를 받고 있음. 3·4단계 판정자들은 지원이 없음. 다만 3단계 피해자들은 건강모니터링 대상에 포함됐다가, 1월13일 가족 피해자의 경우 4단계도 모니터링 대상으로 포함하기로 함.

√94년 유공이 처음 개발해 시판(CMIT/MIT). 옥시 가슴기당변이 96년 제조 판매되었고, 2000년 PHMG를 원료로 해서 본격 시판. 이어 옥시썩썩가슴기당변을 벤치마킹하며 PHMG 가슴기살균제 제품인 홈플러스 가슴기청정제, 롯데마트 와이즐렉 등 경쟁사들의 제품이 잇달라 출시되며 시장이 확대됨. PGH를 원료로 한 세푸 제품(2008~2011) 등장.

√가슴기살균제는 가슴기에 물때가 끼고 곰팡이 등 세균이 오염되는 것을 방지하기 위해, 개발된 제품으로 동절기에 주로 판매되는 저가형 상품이었다. 옥시 레킷벤키져 등 제조, 판매사들은 겨울철 매출 유지를 위해 가슴기살균제를 개발해서 판매했다. 이들 제조, 판매사들은 저가형 제품을 손쉽게 팔아 이윤을 남길 목적으로, 제품의 안전성에는 관심을 기울이지 않았다.

√이 사건은 현재 시점에서 이 사건이 알려진 2011년을 기준으로 95년 제품 개발 당시, 혹은 시판 시점인 98년을 기준으로는 대략 20년이 지났고, 옥시가 PHMG 제품을 개발해 판매할 당시인 2000년을 기준으로 하면 16년이 경과한 사건이다. 2011년을 기준으로 삼아도 10년에서 15년이 경과한 사건이다. 그 기간 동안 수많은 사람들이 죽거나 다치는 상황에 놓였고, 해당 살인제품은 아무런 통제 없이 판매되고 사용되었다.

√이는 생활화학제품이 안전의 통제 없이 제조되고 유통되고 있다는 사실을 적나라하게 보여준다. 소비자라면 누구나 손쉽게 동네 슈퍼마켓이나 마트, 인터넷을 통해 구입이 가능했고, 집안에서 별다른 주의조치 없이 사용이 가능했다는 것을 동시에 보여준다.

√이는 소비자들이 제품에 대한 주의 의무를 지키기 어렵고, 제대로 표시하지 않는다면, 제품의 정보를 알 수 없다는 현실을 반영한다. 즉 소비자는 기업에 대한 통상적 신뢰를 가지고 제품을 구입해 사용하고 있다는 현실을 말한다. 이는 소비자들은 기업이 안전성을 스스로 확인해가며 제품을 만들고 유통시키고 있을 것이라고 믿고 있으며, 정부 수준에서 안전관리를 수행하고 있다는 믿음을 수반하고 있다. 가슴기살균제 참사는 이러한 소비자들의 믿음, 신뢰를 배반한 것이다.

√반면, 그러한 믿음과 신뢰를 의심해야 하고, 스스로 확인하고 점검할 수 있는 어떤 수단(감시체제 등)이 필요함을 지적하고 있다. 동시에 가슴기살균제 참사는 생활화학물질 및 제품의 전반, 특히 바이오사이드 물질과 제품의 전반에 대한 사각지대가 발생했다는 점과 이에 대한 대책 마련이 필요하다는 점을 제기했다.

## 2. 한 걸음 더...가습기살균제 참사는 왜 발생한 것인가.

√ 가습기살균제 참사는 ‘정치적’이며, 동시에 ‘비정치적’이다.

가습기살균제 참사는 현 정권과 별개로 역대 정권 전반에 걸쳐서 발생했다. 그래서 이 문제는 정치적으로 흘러가는 것을 경계하는 동시에, 또 다른 측면에서는 매우 정치적인 이슈이자, 사건이다. 현 정부는 지난 정부에서 제기된 이 문제에 대해 소극적이지만, 일부 문제 해결에 나섰다. 현 정부 하에서 뒤늦게 검찰 수사를 진행했고, 사건을 본격적인 수면으로 드러낸 것에 대해서는 평가를 할 수 있다. 그러나 문제를 매우 소극적이고 제한적으로 취급하고 있다는 한계를 갖고 있다.

이전 정부인 MB정부는 2011년 역학조사를 통해 문제의 원인을 밝혔다는 점에서 평가를 할 수 있지만, 피해자 대책이나 재발방지 대책에는 소극적이었고, 특히 피해자 대책은 손을 댔다.

이전 참여정부가나 국민의 정부, 문민정부에서는 이 사건 자체를 인지하지도, 발견도 하지 못했다. 더구나 이러한 제품이 만들어지지 못하도록 규제 장치를 마련했어야 함에도 그렇게 하지 못했다. 이를 어떻게 받아 들여야 하나. 어느 정권의 탓을 하기 보다는 모든 정권이, 정치가 이 문제에 대한 책임을 지고 있음이다. 동시에 모두의 탓은 아무도 책임이 없다는 것으로 흐를 수도 있기에, 동시에 정치적 책임을 지우고, 누가 어느 만큼의 책임이 있는 것인지에 대한 논의도 필요하다.

√가습기살균제라는 괴물의 탄생...안전불감증, 무사안일주의, 이윤 우선, 국가 무능..개발제조 과정 안전조치 주의의무 이행 없어.

가습기살균제와 같은 괴물이 태어난 것은 결국 우리 사회 안전불감증과 무사안일주의 그리고 국가의 무능, 기업의 무책임 탓이다. 그동안 위험사회에 대한 경종이 꾸준히 울려왔음에도, 그러한 시그널을 감지할 수 있는 안전감수성이 우리 사회에서 여전히 빈약했다는 점을 드러내고 있다.

한편, 기업이 소비자 안전에 대한 무한책임을 갖고서 안전한 제품을 만들어 팔아야 함에도, 가습기살균제 사건은 우리 사회의 수준이, 특히 기업의 안전책임이나 의무 이행에 있어, 어느 수준에 머물러 있는지를 적나라하게 보여주었다. 가습기살균제 참사에서 보여 지는 기업의 행태는 소비자 안전에 대해 전혀 신경 쓰지 않았다. 어느 업체도 가습기살균제 개발·제조·유통 과정에서 해당 제품의 흡입독성 시험 등 안전조치 의무를 지키지 않았다. 그러한 기준 조차도 없었고, 문제의식도 가지고 있지 않았다. 결과적으로 유독물질을 사용하였음에도 독성 시험을 거치지 않았다. 1심 형사재판 판결문을 보면 옥시는 2005년경 내부의 문제제기가 있었음에도, 안전 조치를 취하지 않았다. 2000년경 원료물질을 프리벤톨알80에서 PHMG로 변경하는 과정에서도 흡입독성 시험을 했어야 하는 상황이 있음에도 이를 무시하고 진행했다. 옥시썩썩가습기당번의 후발제품들 역시도

안전 검사 없이 제품을 출시하고 돈을 벌기에 바빴다. 소비자들의 크레임은 무시되었고, 안전성 검사를 거치지 않은 제품임에도 허위표시 광고, 제품표시를 했다. 제품의 권장사용량 표기도 소비자 안전을 무시한 채 허술하게 관리되었다. PHMG 원료물질을 유독물로 지정 고시하지 않았기 때문에, 기업이 해당 제품의 유해성을 알 수 없었다는 것은 변명에 불과했다.

√기업의 안전 규제 무관심...허술한 규제 관리...기업하기 좋은 나라, 신자유주의 기조 유지  
정부 역시도 해당 원료물질의 지정 고시 과정에서 미흡하게 대응했다는 것이 국정조사 내내 제기되었던 이슈였다. 기업 스스로가 제조물 안전에 대한 책임에 최선을 다해야 했음에도, 이를 이행하지 않았을 경우 규제하는 정부의 감독권 역시도 허술했다. 결국 촛촛했어야 할 안전규제 장치가 없는 상태에서 기업은 임의적으로 가슴기살균제라는 괴물을 맘대로 만들어 유통시킬 수 있었던 것이다. 이는 역대 정권을 지나오면서, 우리 사회를 지배해 온 ‘기업이 왕이고, 소비자는 봉’이라는 흐름, 즉 ‘기업하기 좋은 나라’를 위해 우리사회가 질주해 온 대가이자, 희생이 가슴기살균제 참사이다. 이는 기업에 대한 규제 완화, 신자유주의 흐름과 맞닿아 있다. 기업 경쟁력 제고를 최우선 가치로 여기고, 반면에 산업현장에서 노동자의 안전을 소홀히 취급하고, 급기야 소비자의 생명과 안전을 불모로 여긴 결과이다. 가슴기살균제라고 하는 괴물은 우리 사회가 ‘신자유주의’라고 하는 또 다른 괴물을 떠받든 결과의 산물이다.

√ 모두의 책임=누구의 책임도 아닌 책임방기의 또 다른 모습  
이러한 흐름 속에서 기업의 경영책임자들과 안전 책임자들은 소비자 안전에 무감했다. 기업은 본질적으로 이윤 추구를 동기로 삼는다. 안전에 대한 투자를 비용으로 여기기 때문에, 당초부터 기업에 대한 안전 규제는 다른 철학과 차원에서 다뤄졌어야 할 부분이었다. 그렇기에 국가의 개입과 사회의 개입이 적극적으로 행해졌어야 할 영역이었다. 이런 점에서도 가슴기살균제 참사는 안전규제와 관리라는 책임의 사각지대에 방치되어 있었다. 그런 문제이기에, 국정조사 등 일련의 과정에서나 검찰의 수사 과정에서도 기업과 정부 부문에 있어 보다 본질적인 책임을 묻는데 한계를 안고 있다고 판단하고 있는지도 모른다. 아니면 지난 5년 동안 서로 떠넘기기에 바빴던 것도 이러한 안일한 문제의식, 즉 누구의 책임도 아닌 모두의 탓으로 돌리면서 아무도 책임지지 않는 사안으로 방치해 놓는 것이다. 이러한 태도는 결국 또 다시 제2의 참사를 막을 수 있는 것인지에 대한 본질적 질문으로 이어진다.

### 3. 왜 가슴기살균제 참사는 ‘안방의 세월호 사건’인가.

가슴기살균제 사건은 ‘안방의 세월호 사건’으로 불린다. 여러모로 세월호 사건을 닮았기 때문이다. 세월호 사건을 둘러싼 음모설 등을 배제한다면, 가슴기살균제와 세월호 사건은 기업의 탐욕과 정부의 무능이 빚어낸 대형참사이다. 그럼에도 기업에 대한 처벌은 솜방망이이고, 정부에 대한 책임 묻기는 오리무중이다. 동시에, 우리 사회에 안전문제를 본격적으로 제기했다는 점에서는 같은 교훈을 담고 있다. 사건 발생 후 여러 해가 지나고 있음에도 불구하고, 사건의 진실은 미궁이다.

드러난 일부의 진실을 통해 참사를 덮으려고 하는 점도 유사하다. 아직도 배 안에 사람이 있다며, 그들을 기다리는 부모들이 팽목항을 지키고 있다. 인양을 통해 사건의 진실을 밝혀야 한다는 사회적 요구가 있다.

√미흡한 진실규명...이게 나라냐 하는 피해자들의 통한...안전사회에 대한 각성의 계기  
가습기살균제 역시 국정조사를 통해 일부의 진실이 드러났지만, 정부의 책임은 여전히 감춰져 있다. 기업도 다국적기업이나 원료공급사 등 책임을 피해가고 있다. 사건의 진실이 다 드러나 있다고 보기 어렵다. 수년에 걸쳐 발생한 사건 피해의 규모나 진상도 다 드러나 있지 않다. 가습기살균제 피해자를 찾아야 한다는 요구는 세월호에서 찾지 못한 실종자와 맥을 같이 한다. 정부는 인양을 지연시키고 있고, 가습기살균제 피해자 찾기에 소극적인 점도 닮았다. 즉각적인 구제활동을 통해 세월호 생존자 구제에 나섰어야 하는 상황에서 ‘골든타임’을 놓쳤고, 피해구제 컨트롤 타워는 작동하지 않았다. 가습기살균제 사건 역시 2011년 사건의 원인을 밝혀 놓고, 정작 피해자 구제에는 손을 떼는 모습은 세월호의 그날을 상기 시킨다. ‘이게 국가냐’라며, 국민의 생명과 안전을 지켜야 하는 국가의 존재에 의문을 제기하고, 존재를 묻게 되는 것도 닮았다. 세월호 피해자나 가습기살균제 피해자들 중에서 이민을 생각하지 않은 이들이 있었을까 생각해보면 답은 보다 분명하다. 동시에 소비자로서 상품을 구매하고 세월호에 승선한 승객이나, 마트에서 제품을 구매한 가습기살균제 피해자들은 자본주의 사회의 소비자로서 악덕 살인기업을 만난 격이다. 대량소비사회의 어두운 그늘이 드리워져 있는 사건이라는 점에서 공통점이다. 가습기살균제 참사는 정부와 기업으로부터 외면 받고 농락당했다는 점에서, 그리고 국민의 안전이 철저히 유린됐다는 점에서 ‘안방의 세월호 사건’이라고 불린다.

#### 4. 가습기살균제 참사, 정경유착의 단서 또는 정황들.

√MB정부는 2011년 8월, 원인 발표 후 사건 진상 파악과 피해자 대책에 나서지 않았다.

√이후, MB정부는 사실상, 이 문제에 대해서 손을 뗐다. 왜?

√현 정부는 국회에서 국회결의안이 채택되는 등 압박이 행해지면서, 최소한의 피해구제에 나섰다. 피해자 찾기, 진상조사, 대책마련에는 최소 대응 또는 무대응으로 일관했다.

√그 사이 19대 여대야소 국회에서 특별법 등이 자동폐기 됐다. 20대 국회 들어 국정조사, 청문회가 개최되었다. 정부와 여당은 이 법안의 통과를 적극 반대했고, 무력화시켰다.

√어렵게 화학물질등록및평가법이 제정됐지만, 몇몇 조항은 여전히 문제였다. 당시 전경련 앞에서 환경단체들이 이에 대해 항의기자회견을 진행했다.

√2012년부터 검찰 고소고발이 있었지만 검찰 역시 최소 대응 또는 무대응으로 일관했다. 이유는 무엇이였을까?

√2015년말 경 어떤 연유에서 인지 검찰이 수사에 나섰지만, 그 이유는 밝혀지지 않았다. 이후 검찰은 PHMG계열, PGH관련 회사를 중심으로 수사했고, CMI/MIT계열과 원료공급사인 SK케미컬, 정부에 대한 수사는 미온적 혹은 소극적이었다. 검찰의 수사가 어떤 가이드라인을 가지고 수사한 것은 아닌가 하는 의구심이 있다. 뒤늦은 검찰 수사는 증거인멸, 가해기업 시간 벌여주기, 공소시효와 손배시효 등 시효 문제, 수사 상 피해범위 축소 등 문제를 낳았다. 이를 모를 리 없었을 텐데...왜?

√가습기살균제참사전국넷에서 감사원에 감사 촉구를 했지만, 감사원 역시 검찰 수사를 이유로 감사에 나서지 않았다.

√20대 국회 야당 국정조사 위원들이 피해대책과 재발방지가 미흡하다며 국정조사를 연장해야 한다고 요구했지만, 새누리당은 이에 동의하지 않았다.

√정부는 피해대책 문제에 대해 가해기업과 피해자가 알아서 할 문제라며 선을 그었다. 윤성규 전 환경부 장관은 이 사건을 교통사고로 취급했다, 피해자를 만날 이유도 없다는 망언도 서슴치 않았다. 누구를 비호하는 결과일까.

√정부는 피해자 찾기에 소극적이었다. 피해규모를 축소시키고자 한 것은 아닐까. 행정편의 주의일까. 기업의 책임을 덜어주고자 한 것일까.

√ 감춰진 진실에 대응해 세월호와 가습기살균제 진상조사를 위한 안전사회관련 법안이 패스트 트랙으로 소관 상임위에서 지정(2016.12).

## 5. 2016년 국정조사 관련 주요 이슈들 (요약)

√유공, SK케미컬의 주의의무 소홀

가습기메이트(CMIT MIT) 최초 개발, PHMG 제조판매 ; SK는 흡입독성 몰랐다. CMIT MIT는 낮은 농도로 사용했다. PHMG가습기살균제는 몰랐다.(14년간) 정당한가??

- CMIT/MIT 최초 개발사인 미국 롬앤하스사 MSDS 흡입독성 경고
- 미국 EPA CMIT MIT, 농약으로 분류. 2등급 흡입독성물질 지정.
- 94년 유공 최초개발. CMIT MIT 독성시험 시행 여부. 동물실험 했는가. 관련자들 관련 자료 공개해야. 당시 자료에 근거 안전성이 미흡했다면, SK케미컬이 유공 인수 당시 재검사했어야.
- 2003년 호주 국가산업화학물질 신고 당시 : 상온 분사 시 흡입우려 경고 VS 국내 무시.

- 독성평가 없이 가슴기당번 최초 개발. 인체 무해 표시. 코1회 시험-서울대 수의학과 교수.
- SK케미컬은 애경에 CMIT/MIT PB 상품 판매 : 영업비밀 이유로 성분명, MSDS 제공안함.
- SK케미컬->애경->이마트 : 영업비밀 이유로 살균제 성분 미공개

√ 옥시레킷벤키저의 안전주의 의무 소홀

- 96년 가슴기당번 개발 시판. 당시 프리벤틀R 80 원료사용. 해당 제품 독일 관계자 흡입독성시험 고지(초음파가습기 사용 위험). 옥시도 이 당시 흡입독성 위험 인지 정황.
- 97년 미국 소재 연구소 급성흡입독성 유무 확인
- 96년부터 프리벤틀 가슴기에서 백화현상으로 원료변경 작업 검토, 2000년경 PHMG로 변경. 원료 전환 제품개발 과정에서 원료중개 관계자 등 흡입시험 필요성 언급. 흡입독성데이터 확보방안 추천 받음(00사이언스, '99년), CDI에 흡입독성데이터 요구했으나 없다고 답변 받음(2000.3)-옥시, CDI에 흡입독성 가능 여부 문의(2000.5)-옥시, 해외연구소 접촉하다 중단(2000.11) 옥시알비 무시하고 진행. 카펫트 향균제 원료를 가슴기살균제로 용도변경 사용. 안전성 시험 없이. 이후 옥시 내부에서 인체무해 광고 표시 등 안전성 우려 제기 했지만 의사결정자들이 무시.
- 2002. 11. 소비자 문의 '세균 죽이는데..독성 있는 것 아니냐. 성분이 뭐냐' 등 문의...
- 2001년 RB, 옥시 인수 시 로컬제품 성분검사 생략. VS EU, 98년부터 살생물제 관리지침.
- 옥시알비의 이중잣대 논란. 로컬에 대해서는 독성기준 달리 적용. 알비 본사의 안전기준은?
- 2011년 이후 영국본사 레킷벤키저의 한국 지사 개입 확인. 주식회사->유한회사 전환(2011.12, 조직변경 본사 주주동의)
- 2011 이후 각종 실험 보고서 조작 은폐 재판제출. KCL 28일 결과보고서 승인 안함. 90일 추가실험 미 실시. 실험의뢰자 변경. 알비 본사 개입.
- 국정조사특위의 영국 현지 방문 조사와 최고CEO 공식사과. 2011 이전 관련은 끝까지 부인. 영국 현지 검찰SFO 추가 고소 등

√정부는?

(이슈들) 가슴기살균제 유해물질에 대한 규제? 가슴기살균제 제품에 대한 규제?? 유해물질과 유해물질 함유 제품의 안전규제 등록 실패 및 추적관리 실패.

기업의 영업비밀이어서 원료를 알 수 없었다? 15년간 사용됐는데도. 기업이 용도를 변경해서 사용한 것이다? 최초 원료물질 신고단계에서는 기존 화학물질은 제외되었고, 다른 물질은 용도 등 유해성 대상에 해당되지 않았다고 판단하고 고시했다. "당시 유해성심사는 물질 신고제도로써 용도등록제와는 다르다. 용도 변경에 따른 재심사 의무 없었다."VS 국민 기본권 보호~과소보호에 해당, 유해화학물질에 대한 지속적인 관리체계 필요했음.

가슴기살균제는 관리대상 품목에서 제외되어 지속적으로 방치되는 것은 정당했는가.

"의약외품 관리 대상이냐? 품공법 관리대상 품목이냐??"

환경성질환 인정 거부(2012)하다, 인정(2014)하는 환경부의 오락가락 행보

2006년, 2008년 원이미상 질병의 보고. 역학조사를 의뢰했나? 왜 안했나?? 감염성통제 VS 환경



성질환 통제 시스템 부재??

2011년 11월 CMIT/MIT 제품 강제 리콜 안함. 왜?

- CMIT/MIT 기존물질로 94년 심사대상에 제외. 이후 그 상태로 지속 방치. 미국-농약.
- '97년 PHMG 카펫트 향균제 용도로 화학물질유해성 심사 시. 유독물 아님 고시. 흡입독성 요구 안함. 고분자물질 예외조항 적용(주노출경로가 흡입으로 판단되더라도 예외조항으로 유해성 심사 제외 가능. 독성자료제출 면제 BY 시행령. VS 이는 건강과 환경에 해를 끼칠 우려가 있을 경우 유해성심사기준과 배치-과도한 위임에 해당 모법 위배) 독성시험자료 면제. 가슴기살균제로 용도 전환에 대해 감시 제외-재심사 제도 없다 발뻠.
- PGH 유해성 심사, 용도 노출 경로 경피 또는 흡입...당시 '스프레이 또는 첨가' 흡입 가능. but 유독물 아님 고시. 정부 측 주장은 환경 배출 경로에 해당되지, 인체 노출경로에 해당되는 것 아니냐라고 주장.
- 환경부 유해성 심사 당시, PHMG와 PGH 양이온성 고분자화학물질로 '고분자화학물질 독성자료 제출 면제' 조항 적용 VS 미국 독성물질규제법(TSCA, 1984), 양이온성 고분자화학물질의 경우는 면제 안 됨.
- > 97년 국립환경연구원 고시, 양이온성 고분자화학물질의 경우 환경생태독성시험성적서 제출 요구 가능. VS 일률적인 면제 조항으로 해석되는 것은 입법상 부주의에 해당 주장
- 2006, 2008년 원인미상 보고. 그러나 환경성질환에 대한 감시체제 작동 안함.
- 고용노동부의 MSDS 전달 관리 공유 등 작동 안함.
- . 96년 물질안전보건자료를 산업안전보건법에 도입.
- . 97년 PHMG 심사 후, 관보에는 다른 물질로 표시 <- 사업주의 비공개 요구로.
- . 성분 1%이상(발암물질은 0.1%) 함유 성분에 대해서만 적용. 이하는 의무 아님. 강화해야.
- . SK케미칼-> 애경에 성분 미공개로 가슴기메이트 판매 - 과도한 기업영업비밀 유지-사전심사제도 필요.
- . 유공, 97년 2월에 고용노동부에 신규화학물질 유해성조사결과보고서 제출(급성경구독성, 언점막 자극성 등 유해성 확인) 후 그 해 6월 관보 게재. 동시에 관계 부처에 통보. 당시 독성시험성적자료 제출은 의무화(2012년에 도입) 아님.
- 살균제 포함 공산품의 존재(cmit.mit), 살균제 포함 시 표시 등..
- 약사법 의약외품 관리 대상에서 제외됐다가 2011년말 의약외품으로 포함.
- 품공법, 약사법, 화장품법 등 관리체계에서 가슴기살균제 살생물제 유통 방지
- 산자부, 안전관리대상 품목에 해당되지 않는다는 이유로 책임 회피. 맞는가?
- 산자부, 기표원 자율안전확인품목 관리에 미포함. VS 환경부, 유해물질 대상 관리 미포함
- > 세정제로 신고해 KC마크 부여 VS 판매는 살균제로....후속 모니터링 부재.
- > 세정제 KC부여의 정당성; 세정제 신고시 수행해야. VS 살균제 신고시, 세정제 아님. 살균제는 관리대상 아님-신고 취소함. BUT 살균제가 부가적으로라도 세정기능을 갖고 있다는 것은 판단할 수 없는가?

- > 국표원, KC인증 부여 BY KCL. 제대로 심사했는지? 시험기관과 인증기관 동일.
- 2006년(PGH),2007년 가슴기메이트, 옥시 기표원에 품공법상 안전관리 대상인지 문의
- > 신규 공산품으로 지정하지 않은 것은 온당한가? (시그널 포착 못함)
- 산자부(산업부), 품공법, 제품안전기본법 - 제품 내 화학물질 안전관리 충분?? 산업부와 환경부의 역할 문제 ; 제품과 원료물질의 안전규제 통합의 문제. 공산품(품공법)-유해성물질 안전규제 VS ->환경부 이관=유해물질 안전규제 일원화 요구(화평법) (품공법 관리품목 사각지대 공백의 문제에 대한 대안으로 요구)
- 공정위, 표시광고 위반 등 적극 대처 미흡. 소비자보호 주무관청으로 책무 소홀.
- 소비자원, 소비자 권익과 안전 의무 이행 여부. 소비자위해감시시스템의 작동여부. 직무유기.
- 질병, 질병본부냐? 감염병본부냐? 2006,2008년 시그널을 읽지 못해 실기.
- 2011.8.이후 정부의 대응 : 의약외품 지정('11.12.30), 생활화학가정용품 안전관리대상 8종 ->11종으로 확대('11.12.9), 가슴기살균제 지원 환경부로 이관(2014.5)
- CMIT MIT 동물흡입독성시험, 폐손상 안나타남. VS 세포독성실험, 폐세포 독성 확인-추가 실험 진행의 필요성 있었으나 미시행.
- 영수증 확보 등 난제, 구상권을 전제로 한 정부 지원으로 대상 범위 협소- 광범위한 구제 방안 마련을 위한 제도 마련

#### √ 검찰은?

- 2011.8~11 검찰 자체 기업범죄로 인지수사 했는지?
- 2012.8 피해자 첫 고발, 검찰과 경찰 내부의 수사 상황은?
- 2013. 시한부 기소중지 왜? 적정한가? 업무상과실치사상 수사는 했어야.
- 2014.3. 피해자 1차 판정 이후, 검찰의 대응은?
- 다국적기업에 대한 적극 수사 의지 부재.
- CMIT MIT 피해자 조사 및 SK케미컬 수사, 가슴기메이트 제조판매사 수사 미흡.

#### √질환의 인과관계와 피해자 인정 확대

- 폐질환의 인과관계는 확립. 폐질환 이외의 인과관계 확인작업 필요
- KCL, 안전성평가연구원 보고서, 간 신장 등 독성영향 나타남.
- 동물실험 결과를 사람과 동일하게 적용할 수 있는지.
- 건강보험자료를 통한 건강이력 추이
- 피해자 판정 작업 서둘러야. 인력풀, 협력체계 확보 등.
- 34단계 판정기준 가이드라인 마련. 판정절차 및 판정위원회, 협력 병원 지원 방안 등.

#### √ 재발방지 관련 제안

- 살생물제 관리, 유해물질 관리 강화
- 환경성질환 모니터링 체계 마련 ; 예방, 조기발견 및 신속 구제 시스템

- 환경성질환, 실시간 모니터링 및 장기적인 모니터링 진행. 조직인력 확보해가야.
- 환경성질환 역학조사 및 판정 시스템; 시행 기관을 어디에. 지역사회 환경보건 문제 대응으로 확대해가야. 어떻게?

√ 정부 책임 일부 확인, 사과는 못 받고 있음. (가습기특별법에도 정부 책임 부과 제외)

√ 병원 등 사용 일부 확인, 판매사 판매 내역 받기로. 가해기업 기금모임. 12단계 배상 진행.

√ CMIT 치약 등 관련 제품들의 유해성 감시 확대

√ 징벌제 도입, 집단소송제도입, 화평법.유해화학물질법 등 보완, 흡입독성제품 전수조사 등.

√ 피해대책 결론 못 내림. 야당특위 별도로 특별법과 기금논의 진행.

√ 가습기살균제 질환-환경성질환. 질병관리본부 일상적 질환감시체계 VS 환경성질환감시체계; 환경부와 복지부의 협력 방안.

- 피해자 구제 질환과 인과관계 규명 우선으로 피해자 방치 문제. 선 지원 후 입증, 입증책임의 전환문제, 판정기준의 문제

## 5. 가습기살균제 사건의 본질은 무엇인가.

### 5-1. '소비자 문제'로서의 가습기살균제 참사

가습기살균제 사건은 크게 두 개의 시선으로 바라보는 듯하다. 하나는 유해화학물질로 인한 화학물질 사고, 혹은 바이오사이드 사건으로 보는 시각이다. 화학물질 관리의 실패가 부른 참사이고, 실제로 화학물질 관리의 책임을 지는 환경부가 주무부처를 담당해 문제를 처리해가고 있다. 현재 가습기살균제로 인한 폐질환을 환경보건법상 환경성질환으로 규정해 대응해가고 있다. 환경부도 화학물질을 포함한 생활화학물질 관리에 초점을 맞춰 대책을 마련해가고 있다. 바이오사이드물질 관리에 나서는 것도 같은 맥락이다.

√ 두 개의 프레임, 대형 소비자 참사냐? 화학물질 참사?

반면 가습기살균제 사건이 소비자 문제, 소비자 피해사건이라고 하는 점에 있어서는 크게 부각되지 못하는 문제점을 안고 있다. 즉 가습기살균제 사건의 프레임이 화학물질 관리 실패에 의한 환경사고로 규정 되면서, 즉 프레임이 형성되면서, 제품 하자로 인한 '소비자 문제'라고 하는 지점이 집중 부각되는 데는 한계가 있는 듯하다. 물론 지난해 검찰 수사와 언론의 집중 보도로 옥시불매 운동이 일어나면서, 소비자 이슈로 부각되는 것은 성과였다. 소비자단체들이 결합하고, 독자

적으로 혹은 연대를 통해 옥시불매 운동에 나선 점은 이 사건의 프레임이 다르게 설정될 수 있음을 보여준 사례이다. 즉 가슴기살균제 참사를 원인물질에 초점을 맞추거나 혹은 제품의 하자 문제로 초점을 두는 것은 곧, 프레임이 달리 적용될 수 있고 다른 이슈를 부각시킬 수 있다. 물론 이 지점에서는 무엇을 우선순위로 놓느냐의 문제로 접근 될 수 있기에 논쟁의 소지가 있고, 또 무엇을 우선하던 간에 동시에 해결해야 할 문제라는 점에는 이문이 없을 것이다.

√ 소비자 참사 이슈..불매와 노동진영의 대응 등 힘의 결집...자본 대 소비자의 구도

다만 제품의 하자 문제로 우선순위를 설정할 경우, 제품의 관리 문제와 함께 소비자 문제를 더욱 부각시킬 수 있다는 점이다. 소비자 문제로 접근할 경우, 기업의 행태를 더욱 집중적으로 부각시킬 수 있고, 자본주의 사회, 대량소비사회에서 소비자의 권리와 안전의 문제를 더욱 부각시킬 수 있는 이점이 있을 수 있다. '살인기업 대 소비자 문제'로 프레임을 설정하면서, 옥시 불매를 포함해 소비자 국민들의 경각심을 더욱 부각시킬 수 있는 강점이 있다. 환경문제 혹은 환경성질환으로 국한될 경우, 이 문제는 피해자 문제로 대상이 좁혀지고, 자칫 그들의 문제가 될 가능성이 있기 때문이다. 따라서 환경 문제를 넘어서, 소비자 문제로 프레임을 설정할 경우, 사건의 파급력과 경각심이 더욱 커질 수 있다는 점이다. 동시에 이윤, 탐욕에 눈이 먼 살인기업, 악덕기업의 행태를 보다 전면에서 부각시키면서, 이러한 기업의 행태에 보다 더 적극적으로 대응하는 우리사회의 태도를 주문할 수 있다. 간간히 민주노총 등에서 가슴기살균제 피해 문제에 대해 연대를 해주기는 했지만, 보다 전면적으로 이 문제를 우리사회 노동 진영이나, 시민사회에서 끌어안지 못한 데는 이러한 문제의식이 작용하지 않았을까 하는 의문이다. 즉 다른 의미에서 소비자 문제 혹은 그보다도 환경문제로 이슈를 축소해서 보지 않았을까 하는 점이다.

그러나 가슴기살균제 문제는 악덕 살인기업의 행위로 인해 무수한 소비자들이 죽고 다친 사건이다. 근본적으로 안전을 도외시한 자본기업이 저지른 참사였다. 여기에는 SK케미컬, 삼성홈플러스, 롯데마트, 옥시레킷벤키저, 애경, 이마트 등 대형 유통업체들, 제조사들이 개입돼 있었다. 더욱이 옥시레킷벤키저나 삼성홈플러스는 다국적기업이고, 이들의 이중 잣대 문제가 이슈로 제기됐다. 살인기업, 악덕기업을 응징하는 노동진영의 선도적인 문제제기가 따랐어야 했고, 적극적으로 대응해야 하는 아쉬움이 있다. 이러한 기업에 대응하는 최전방에 민주노총, 한국노총이 자리 잡고 있었어야 했다. 노동자는 소비자이고, 소비자로서 안전한 제품을 사용한 권리가 있다. 또한 노동조합은 제품의 제조, 유통의 현장에서 안전한 제품이 생산될 수 있도록 괴물 자본을 감시하고 통제해야 할 책임을 가지고 있다. 그런데 어떤 이유에서인지 환경단체와 연대하는 수준에서 대응했던 것 같다. 물론 살인기업 선정식이나 중대재해기업처벌법 제정 운동 과정에서의 연대는 살인기업, 악덕기업에 대한 대응이라는 차원에서 함께 이뤄진 것이고, 옥시불매운동의 동참 역시도 그러하다. 그럼에도 아쉬운 점은 아쉽게 남는다.

√ 살인기업 옥시의 대응...전형적인 한국형 대응...내부자들의 결탁과 소비자는 호갱

한편 소비자의 문제, 소비자 안전문제에 우선순위를 두고, 이에 대응하는 기업의 행태를 보면 기

업의 속성이 더욱 분명하게 드러난다. 대표적인 가해기업 옥시레킷벤키저의 대응을 살펴보자. 이미 알려졌듯이 옥시는 2011년 이 문제가 세상에 알려진 후, 사건을 은폐하기 위해 김앤장을 법률대리인으로 내세웠다. 서울대와 호서대 교수를 매수했다. 피해자들의 손해배상에 대응해, 재판과정에서 가슴기살균제가 원인이 아니라며 황사 등 다른 원인이 문제였다고 사건을 호도했다. 자본의 우위를 내세워 피해자를 매수하고, 사건을 은폐하고 축소시키려고 하는 전형적인 나쁜짓을 저질렀다. 살인기업과 함께 하는 ‘내부자들’의 커백션을 드러내 보여주었다. 살인기업의 나쁜짓에 피해자들은 속수무책 깨졌다. 거대한 골리앗에 맞선 피해자 개개인들은 너무도 약하고, 다윗도 될 수 없었다. 허약한 피해자들과 함께 한 우리사회의 지지와 연대는 미약했다. 개개인이 외롭게 버티고 자신의 힘으로 맞서야 했다. 애초부터 질 수밖에 없는 싸움이었다. 그렇게 옥시 피해자들은 목숨값을 헐값에 넘겼다. 정부는 이러한 사실을 알고 있으면서도 피해자들을 대신해 싸워주지 않았고, 거대한 골리앗의 싸움에 맡겨 버렸다. 이렇게 피해자들은 한명 두명 백기를 드는 상황에 놓였고, 옥시는 완승을 거두는 듯 했다.

그런데 반전이 생겼다. 2016년 검찰의 본격수사가 진행이 되면서 옥시의 만행이 만천하에 드러났다. 옥시는 영국 본사와 교신을 해가며 피해자 문제를 축소하고 은폐해왔던 정황이 드러났다. 국립대 교수가 영혼을 팔았다. 국내 최대법률기업이 살인기업을 대변했다. 옥시는 다국적기업의 힘을 이용해, 영국 수준의, 글로벌 수준의 안전기준을 적용하는 대신, 기업이 전횡을 휘두르는 한국 현실에 부합해, 철저하게 ‘한국식’으로 문제를 쪼개고 왜곡했다. 안전에 대한 어떤 책임감도 없이, 피해자들을 조롱했다. 이는 결국 한국 소비자를 대하는 옥시의 태도를 보여주는 것이었다. 피해자들이 옥시 앞에서, 국회 앞에서, 광화문에서 ‘옥시 아웃’과 함께 한국 소비자들을 ‘호갱’으로 보는 살인기업을 규탄한 이유였다. 검찰 수사와 국정조사를 통해 살인기업의 협잡이 세상에 알려졌고, 일부지만 진실이 밝혀졌다. 그 결과로 영혼을 판 국립대 교수는 징역 2년에 처해졌고, 최근 1심 형사재판을 통해 신현우 전 옥시 대표가 지역 7년형을 선고 받았다. 다만 존리 전 대표는 증거부족으로 무혐의 처분을 받아, 글로벌기업의 높은 벽에는 접근하지 못하는 한계를 드러냈다.

√ 옥시는 왜 그랬을까? ...기업 규제 없는 기업하기 좋은 나라에서 소비자와 국민 무시 그렇다면 다국적기업 옥시는 왜 이러한 행태를 보인 것일까. 철저하게 ‘한국식’으로 문제를 풀고자 했던 것이다. 한국에는 ‘징벌제’가 없다. 있어도 낮은 수준이고, 특정 영역에만 국한돼 있어 실효성이 떨어진다. 진정한 의미에서 징벌제가 없는 한국에서는 목숨값이 낮아 손해배상 수준이 낮은 점을 악용한 것은 아닐까. 소비자 집단소송제가 없어, 피해를 입은 소비자들이 집단적으로 대응할 수도 없는 조건이다. 소송에 나선 피해자도 일부이지만, 그마저도 각개전투를 통해 충분히 대응할 수 있다고 판단했던 것은 아닐까. 돈만 주면 영역을 가리지 않고 덤벼드는 영혼 없는 법률대리인을 고용해 그들의 로비력과 대응력을 통해 피해자들의 대응을 무력화시킬 수 있다고 판단했던 것은 아닐까. 법률대리인 비용이나 국립대 교수 매수비용이 피해자들에게 주는 비용 처리보다 훨씬 이익이라고 하는 계산이 섰기 때문이 아닐까. 이를 통해 기업은 잘못이 없고, 있더라도 최소화함으로써 기업 이미지를 실추시키지 않으면서 다시 영업에 나설 수 있고, 최소한의

소비자 문제, 크레임 수준으로 문제를 격하시키려고 한 의도는 아니었을까. 결국 소비자 권리를 중심으로 대응할 수 있는 시스템이 없거나 있더라도 무력한 한국 상황에서는 유럽식 혹은 글로벌 방식이 아닌, 철저하게 한국식으로 기업 우위의 대응을 통해 한국 소비자, 한국 사회를 제압할 수 있다고 판단한 것은 아닐까. 매사 이윤중심, 이익 중심, 비용 최소화를 기준으로 삼는 기업으로서의 당연한 선택으로 예상될 수 있는 상황이었다. 옥시가 영국, 혹은 유럽에서 기업의 사회적 책임을 표방하고 모범을 보이는 기업이었다 하더라도, 한국은 영토적으로 제한되어 있는 상황에서, 충분히 선방이 가능했을 것이라고 판단했을 것이다. 유럽기업의 선량한 책무 이행을 기대하는 것은 그래서 애초부터 불가능했고, 순진한 생각이었다. 충분히 리스크 관리가 가능했고, 그렇게 예정된 수순으로 진행될 것이라고 판단했던 차에, 뒤늦게 복병을 만나, 결국 옥시가 손을 든 것이다. 물론 손을 든 것도 어떻게 해석하느냐에 따라 판단은 달라질 수 있다.

지난 5년 동안 피해자들은 국회와 옥시, 정부를 찾아다니며 사과와 피해대책을 요구해왔다. 특히 옥시를 찾아가서 수차례 사과를 요구했지만 문전박대를 당해왔다. 옥시는 환경부 등 정부 사이트와 소통하며 피해자 문제를 회피하는 식으로 대응했다. 2011년 검찰 수사 압박에 몰리면서 롯데마트가 먼저 사과를 했다. 물론 피해자 앞이 아니라, 기자들 앞에서였다. 검찰 수사에 앞서 봐달라는 제스처였다. 옥시도 뒤늦게 사과에 나섰다. 처음에는 이메일 사과를 했고, 이에 대한 여론이 나빠지자 기자들 앞에서 사과했다. 롯데마트 보다는 한 발 더 모양새를 갖추기 위해 피해자들의 참석도 요구했지만 가슴기피해자와가족모임(가피모)는 그 자리에 참석하지 않았고, 당일 검찰 앞에서 기자회견을 갖고 옥시 본사 임원들을 추가로 고발했다. 옥시의 사과 역시 본질적으로는 검찰 수사에 앞서 봐달라는 사과라는 점에서, 롯데마트와 다르지 않았다. 피해자들에 대한 진정어린 사과와는 거리가 멀었다. 검찰수사와 옥시불매 운동이 거세게 일면서 궁지에 몰린 옥시는 본사 차원에서 피해대책 문제를 해결하겠다는 행보를 보였고, 지난해 하반기 옥시 1·2단계 피해자에 대한 보상안을 발표하고 개별 보상에 착수해 진행 중이다.

이는 거세게 이는 여론을 무마하고 검찰 수사와 재판에서 불리한 상황을 모면하게 위한 꼼수이고 어쩔 수 없는 대응책이었다. 피해자 문제 해결이라고 하는 본질에 접근하기 보다는 정부의 발표 기준에 맞춰 정부 인정 기준 뒤에서 최소한의 피해구제에 나서는 행보를 보였다. 즉 1·2차 피해 판정자들을 대상으로 1·2단계 피해자들에 대해서만 보상안을 발표하고, 보상에 나선 것이다. 현재 3차 피해자들 중 1·2단계 피해자들에 대한 보상 계획은 유보 중이다. 3·4단계 피해자들에 대해서는 정부 기준을 핑계 삼아, 별도의 대책을 세우지 않고 있다. 다만 가해기업의 기금 조성이라는 흐름을 쫓겠다는 입장이다. 이는 엄청난 참사를 저지르고, 문제를 회피하고 왜곡해 온 기업의 태도가 아니다. 정부 뒤에 혹은 다른 기업의 행보 뒤에서 미적대는 모습이다. 여전히 최소화하는 전략을 취하고 있는 것이고, 국면 모면용 전략을 우선적으로 취하고 있는 것이다. 옥시는 검찰의 수사에 대해서는 국내 수사에 대해서만 협조하고, 외국 임원들의 소환에는 철저하게 선을 그었다. 영국 본사 책임에 대해서도 국내 옥시의 책임으로 선을 그었다. 결국 국회 국정조사단이 영국 본사까지 가서 현지 조사를 벌였고, 현지에서 어렵게 사과를 받아내는 ‘해프닝’(?)이 전개됐다. 여러

측면에서 국정조사 위원들이 무척 고생을 하고 애를 쓴 결과로서 얻어진 결과물이지만, 국민의 대표들과 피해자 대표단이 살인기업 당사자를 찾아가서 사과를 받아내야 한다는 것은 납득되지 않고, 그래서 해프닝에 가깝다는 것이다. 이마저도 ‘현실’이라는 이유로 인정하고 수용해야 한다면, 무척이나 서글픈 일이 아닐 수 없다.

가피모는 국회를 통해 옥시 본사 대표를 국정조사 현장에 세우고, 피해자들이 모인 자리에서 무릎 꿇고 진심어린 사과를 해야 한다고 요구해 온 것에 비하면, 아직도 갈 길이 멀다. 그날이 오는 것은 오는 것일까. 앞으로 남은 피해자들의 산적한 문제 해결은 언제, 어떤 식으로 해결될 수 있는 것일까. 국정조사와 청문회, 옥시 사과 이후 기업의 태도는 얼마나 달라지고, 한국 사회는 얼마나 달라져가고 있는 것일까. 기업의 ‘갑질’ 태도가 달라지고, 소비자를 ‘봉, 호구’로 여기는 태도에서 소비자의 안전과 권리를 우선하는 방식으로 우리 사회가 변화가고 있는 것일까.

√ 옥시 뒤에 숨어서 지낸 다른 가해기업들...사회적 책임은 공허한 구호

가해기업의 태도, 한 발 더 들어 가보자. 가습기살균제 참사 가해기업군에는 많은 기업들이 관여돼 있다. 내노라하는 대기업들도 포함돼 있다. 이들은 어떻게 행보를 해왔나. 자신들의 덩치에 맞지 않게, 철저하게 옥시 뒤에서 숨어 있었다. 가습기살균제 시장에서 최대 시장점유율을 차지했던 옥시가 총대 메고 문제를 선방하고 대응해 갈 것이라고 믿은 것이다. 김앤장을 고용하며 의기양양 대응하는 모습을 보면서 옥시 수준에서 문제가 해결될 수도 있을 것이다라고 믿었던 것은 아닐까. 옥시가 선방하는 것을 봐서 살짝 발을 엮고 가면 될 것이라고 판단했던 것은 아닐까. 자사의 피해자들을 찾고 문제 해결에 나서는 대신, 모든 것을 옥시가 하는 행보 뒤에 숨거나, 결과를 보고 대응하는 식이다. 그러다 검찰 수사 중에 롯데마트가 어떤 배경에서 인지, 선도적으로 사과를 하면서 치고 나왔다. ‘더 이상 옥시 뒤에 숨어 있다가는 큰 코 다치겠구나’ 하는 어떤 판단이 작용했던 것은 아닐까. 롯데마트, 옥시에 이어, 홈플러스도 마지못해 낮은 수준의 사과 형식을 취했다. 반면 애경이나 SK케미컬은 자신들이 사용한 주원료인 CMIT/MIT의 독성이 확인되지 않았다며 지금까지 발뺌을 하고 있다. 가습기살균제를 최초로 개발하고 모든 원료를 공급해왔던 SK케미컬 행보 역시 철저하게 드러내지 않으면서 자신들의 로비력으로 대응하는 행보를 보이고 있다. ‘권력이 시장으로 넘어갔다’는 한탄이 가습기살균제 문제라고 예외가 될 수 있을까. 이렇듯 가습기살균제 가해기업들의 행태는 철저하게 계산적이며, 소비자 문제에 대한 어떠한 책임도 지지 않으려 하고 있고, 지더라도 최소한도로 지려는 모습이다. 기업의 ‘사회적 책임’이라는 말이 얼마나 공허하고 비현실적인 구호에 지나지 않는 것인가 실감하지 않을 수 없다.

그렇다면 우리는 가습기살균제 참사를 통해 앞으로 악덕 살인기업의 행태를 어떻게 규제하며 이를 통해 소비자 문제, 소비자 권리와 안전을 어떻게 확보해야 할 것인지 문제에 봉착하게 된다.

## 5-2. 환경문제로서의 가습기살균제 참사.

√ 선도적인 환경보건단체, 환경단체의 대응...환경과 보건의 새로운 이슈, 환경운동 대응력.

한국사회에서 가습기살균제 참사는 좁게는 환경보건 이슈로 다뤄져 왔고, 보다 넓게는 환경문제, 환경사고로 비춰지기도 했다. 이는 초기부터 '환경보건시민센터'라고 하는 환경보건시민단체가 결합해서 활동을 진행해 왔기 때문이다. 환경보건시민센터는 이전에 석면 문제, 시멘트 문제를 다루며 환경과 보건문제를 결합해 새로운 환경운동 영역을 개척해 가고 있었다. 가습기살균제 문제는 폐를 딱딱하게 굳게 만드는 무서운 질환의 형태로 등장했다. 석면으로 인한 진폐증도 폐를 굳게 만드는 '침묵의 살인자'였다. 가습기살균제도 그런 면에서는 '제2의 침묵의 살인자'로 우리 사회를 경악하게 했다. 석면 문제를 다뤘던 환경보건시민센터가 이 이슈에 주목하게 된 것은 자연스러운 흐름일 수 있다. 환경보건센터는 2011년 9월경 가습기살균제 피해자들을 만나게 됐고, 이후 피해자들과 함께 이 문제를 우리 사회에 알리며 해결과제를 제기하는 방식으로 투쟁하고 활동했다. 이러한 활동은 현재 진행형이다. 환경보건시민센터에 참여하는 전문가들은 각 자의 영역에서 가습기살균제 문제가 제대로 해결되어 질 수 있도록 맡은 바 역할을 수행해 주었다. 그러한 노력의 산실로 환경보건법에 근거한 환경보건위원회에서 가습기살균제로 인한 폐질환을 환경성질환으로 인정될 수 있도록 했다. 또한 초기 폐질환 판정기준위원회를 통해 시급한 피해자 구제 활동을 전개했고, 이후에도 이 문제를 개선해가기 위한 다방면의 활동을 펼쳐가고 있다. 그러나 이러한 활동에도 불구하고, 우리 사회의 거대한 벽을 뛰어 넘기에는 여전히 넘어야 할 산이 많다. 그리고 피해자들의 원성과 바람은 아직도 해결되지 못하고 있어, 안타까움을 자아내고 있다.

환경보건시민센터의 태동은 환경운동연합에 뿌리를 두고 있다. 환경문제를 전담하는 환경운동연합에서 환경보건 이슈가 새로운 사회적요구로 불거지면서, 환경운동연합의 협력기관으로 환경보건시민센터가 태동한 것으로 이해하고 있다. 환경보건시민센터는 환경보건이라는 전문성을 기반으로 하면서 독자적 운동방식으로 전개하고, 동시에 환경운동연합과 연대하며 가습기살균제 대책 활동을 펼쳐왔다. 환경보건시민센터와 환경운동연합이 가습기살균제 대책활동을 우선적으로 전담하고 맡아오면서, 시민사회 진영에서는 이 문제를 환경적 이슈, 환경보건적 이슈로 여기는 사고 혹은 판단을 하지 않았을까 하고 조심스럽게 진단해본다.

√ 가습기살균제 피해 문제 해결과 동시에 화학물질 관리 이슈, 쟁점 부각

여하튼 앞서 언급한대로 가습기살균제 문제를 소비자 이슈로 보던, 환경보건적 이슈로 보던 우선순위의 차이는 있을지 모르지만, 본질에서는 다를 수 없다. 우리는 두 개의 문제를 공정하게 대해야 하고 적극적으로 취급해야 하는 문제이고, 동시에 우리 사회에서 직면하고 해결해야 할 문제이기 때문이다. 다만 초점을 어디에 두느냐에 따라 문제 해결의 역량이 모이거나, 집중하는 우선순위에 차이가 발생할 수 있다는 점에서 각각 구분해 보는 것도 필요하고 의미가 있다고 판단한다.

거론한대로 가습기살균제 문제는 환경보건적 이슈를 다루는 진영에서 우선적으로 주목했고, 문제 해결에 힘을 보탰다. 그 결과로 이 문제는 지난 5년 길고 지루한 싸움을 이어 올 수 있었고, 우



리 사회에서 화학물질 사고의 위험, 바이오사이드 물질의 위험을 다시 한 번 점검하고 반성하는 계기가 되었다. 환경보건 시민사회영역, 화학물질 안전운동 영역에서는 유해화학물질의 차단과 정보공개 등 관리 방안, 생활화학제품 관리 방안, 바이오사이드 물질 관리 방안, 정부부처 관리와 협력체계 등 컨트롤타워 설치 방안 등 다양한 이슈를 중심으로 문제 해결 방안을 고민하고 모색해왔다. 이 역시 진행형이고 앞으로도 그러한 방향을 진행되어 갈 것이다.

#### √ 환경보건 분야의 중요성 인식...안전사회 인식

시민사회 활동의 여러 고민과 대응에 비한다면, 정부의 대응은 거북이 걸음이고, 미흡한 점이 많다는 것은 우리 사회가 안고 있는 고질적인 병폐를 확인하는 것 같아 씁쓸하다. 여하튼 가슴기살균제 참사로 인해 사회적 공분과 공감대가 형성되면서, 문제 해결을 제안하고 운동으로 풀어나가는 보건사회 영역의 선도적인 활동, 이와 협력하는 국회의 활동이 결합하면서 ‘화학물질등록및평가법’ 등 제도개선이 이뤄지고 있는 것이 성과라면 성과이다. 지난해 말 뒤늦게 환경부가 정부의 생활화학제품 관리 방안 등을 제시하는 것도 그런 맥락에서는 성과이다. 동시에 환경부 등 정부가 환경보건 영역, 환경영역 등 시민사회와 제대로 소통하며 새로운 거버넌스를 구축해가고 있는 지는 여전히 의문이다.

여하튼 이번 가슴기살균제 참사와 환경보건단체의 대응 과정은 환경문제와 결합된 보건이슈, 환경으로 인한 사람의 건강피해 문제 대응이 결국 중국에는 소비자 문제와 맞닿고, 거대한 자본기업과 대응해 싸워가는 문제라고 하는 점을 새삼 다시 환기시켜 주었다. 그 힘들다던 기업에 대한 불매운동에 대해 환경단체, 환경보건단체가 이슈를 주목하고 주도하며 끌어 갈 수 있었던 점도 특징이라고 평가할 수 있을 것 같다. 환경보건 영역, 환경운동 영역에서 그동안의 성과를 평가하고 우리사회를 보다 진전시켜 가는 활동을 지속적으로 펼쳐갈 것으로 기대되며, 이 운동의 중요성을 우리사회가 인식하게 된 것도 새로운 안전사회로 나아가는데 있어 큰 성과일 것이다. 어렵게만 느껴지던 생활화학 분야, 환경보건 분야가 우리의 삶과 생활과 직접적으로 맞닿아 있는 너무도 중요한 이슈이고 분야라고 하는 각성이 우리사회에 생겨난 것도 성과일 것이다. 또한 해당 분야에서 많은 전문가들과 활동가들이 전문성과 열정을 가지고 버팀목이 되어주고 있다는 사실을 확인하는 과정도 성과였다.

#### √ 소비자 문제로서 소비자 권리운동의 대응은 과제 남겨

동시에 엄청난 대량소비 사회를 지나고 있는 한국사회에서 소비자 이슈에 천착하며 소비자 권리운동을 주도해야 할 한국 사회 소비자 운동의 현주소와 과제의 문제에 직면하기도 한다. 대량소비 사회로 소비자의 권리의식 보다는 소비자가 자본기업의 봉으로 전락되어 있는 경도된 현상을 타파할 소비자의 주도권을 회복해가는 운동이 보다 적극적으로 이뤄져야 하는 것은 아닐까하는 의문을 조심스레 던져본다. 지난해 옥시불매 운동에 동참하고 연대하며 독자적인 힘을 보여주었던 소비자운동단체들이 이 부분을 보다 더 적극적으로 주도해가야 하지 않을까 하는 생각도 주체 넘게 던져본다.

## 5. 마지막으로 피해자의 관점이다.

√ 피해자의 눈으로 문제를 해결한 다는 것은? 피해자들의 인권의 문제는?

가습기살균제 참사를 피해자의 입장에서 보면, 소비자로서 부당하게 자신의 권리를 침해당한 사건이다. 기나긴 시간 동안 영문도 모른 채 가족이 죽어나갔고, 견디기 힘든 질환으로 고통을 받았고, 현재도 그렇게 놓여 있는 상황이다. 우리 사회를 신뢰했고, 국가와 기업을 신뢰했던 소비자들이었다. 그런데 이들은 자신의 손으로 가족을 죽고 다치게 한 당사자가 되었고, 심지어 자신의 목숨과 건강을 스스로 자해한 당사자가 되었다. 이런 일이 과연 앞으로도 일어날 수 있을까 하면 상상이 되지 않는다. 참 어처구니없고, 어이없는 사건이다. 여러 관점으로 이 참사를 곱씹어 보고 우리 사회가 해결해야 할 과제들을 점검하고 해결해 가야 하겠지만, 동시에 과거와 현재 그리고 미래를 거쳐 피해자들이 존재하고, 존재할 것이라는 엄연한 사실이다. 이들을 위해 우리 사회가 무엇을 어떻게 해야 하는 것일까. 언제든 소비자들의 무참하게 죽고 다치는 일이 일어날 수 있음을 어떻게 받아 들여야 하는 것일까. 내 가족이, 내 이웃이, 아니면 스스로가 당사자가 될 수 있음을 어떻게 받아 들여야 할 것일까. 그리고 실제로 피해자들은 그 모습으로 실존하고 있는 게 가습기살균제 참사의 진실이다. 지난 5년 넘게 외면 받아 왔고, 버려져 왔던 것이 사실이고 진실이다. 피해자 문제 해결이 여전히 난맥상인 것을 부인할 수 없다. 당사자의 문제로 외면했을 때, 다시 벌어질 수 있는 소비자의 피해 문제를 어찌 할 것인가 하는 문제이다. 지금 우리 사회가 이 정도로 대응하는 것으로 만족할 수 있을까. 앞서 언급한 대로 우리 사회는 대량소비 사회이고, 자본기업 위주로 작동되는 사회이다. 소비자의 목숨값이 턱없다. 당한 자만 억울한 사회이다. 그 대로 두면 될 것인가. 우리 사회 일각에서 개선의 노력들이 제안되고 있겠지만, 보다 전면화 되어야 하고 반드시 실현되어야 하지 않을까.

√ 피해자 문제에 대응하는 우리사회의 대응 역량은?

또 다른 측면에서는 환경사고 혹은 환경보건사고의 피해자라는 것이다. 유독한 화학물질에 노출되어 죽고 다친 사건이다. 죽은 피해자들의 넋을 위로해야 하고, 동시에 살아남은 피해자들의 건강 피해와 영혼을 돌보는 일이 필요하다. 우리 사회는 어디쯤 와 있는 것일까. 아직도 피해규정을 하지 못해 혼란한 상황이다. 만 5년의 시간이 흘렀음에도 그러한 상황이다. 화학물질 피해에 노출된 이들에 대한 우리 사회 대응 매뉴얼은 무엇이고, 지원책은 무엇일까. 피해 자체를 규정하는 것도 하지 못하고 수많은 시간을 흘러 보내는 것이 우리 사회의 역량이고 수준이 아닐까. 이런 상황에서 피해자들의 인권을 논하고, 이들이 살아야 할 본래의 삶의 자리로 빠르게 회복시켜 놔야 하는 것이 최우선의 과제라고 외치는 것이 무슨 의미가 있을까 싶다. 주장과 외침은 그것대로 걸돌고, 행정의 대응 등 우리사회는 별도로 다른 세계인양 돌아가는 현실이라면, 피해자들은 도대체 어떤 존재들인 것인지 자문하지 않을 수 없다. 사회에 기대는 것은 덧없고 스스로 자신의 삶을 견디라고 밖에 달리 말할 수 있을까.

그래서 가슴기살균제피해자와가족모임은 지난 5년 싸움의 과정에서 진정어린 사과와 함께 피해구제 해결을 위한 특별법을 최우선의 과제로 놓고 활동해왔던 것은 아닐까. 진상규명과 재발방지 등 모든 사회적 노력이 동시에 진행되는 것도 중요한 문제이지만, 피해자들의 절실한 상황이나 입장이 되어서 그들과 함께 문제를 해결해 가는 것이 피해자의 눈으로 문제를 풀어나가는 것이고 원칙이 아닐까. 그런 면에서 가슴기살균제 피해자들이 살인기업에 의한 희생자이던, 대한민국 최대 소비자 사건이 피해자이던, 아니면 세계 최대 환경보건사건 내지 바이오사이드 사건의 희생자로 규정되었던, 우리 사회가 피해자 혹은 피해자 문제를 풀어나가는 것이 무엇을 말하는 것인지에 대한 질문과 답을 찾아가보는 노력이 필요하지 않을까 한다. 끝.



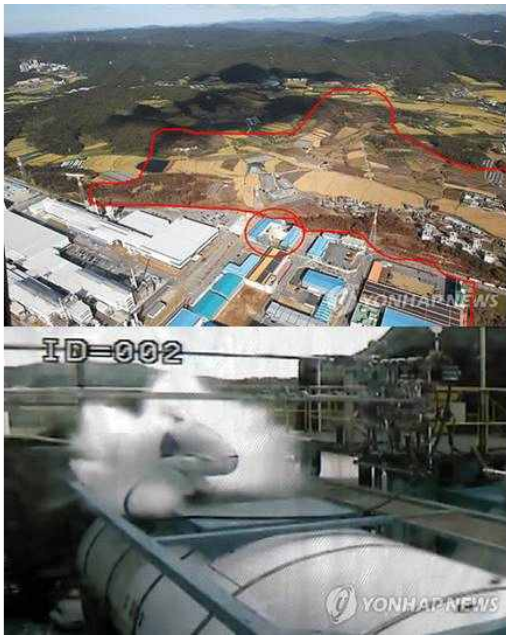
## 화학물질로부터 안전한 사회 노동자/주민/소비자 알권리

현재순 (일과건강 기획국장)

### 원진 레이온 – 이황화탄소 중독 (1988)



- ✓ LG전자 양산 공장의 유기용제 집단중독 (1995)
- ✓ 노말렉산-다발성 신경장애 (2004)
- ✓ 삼성반도체 백혈병 (2008)
- ✓ 부천 메틸알콜(메탄올) 실명 (2016)



2012년 9월 27일

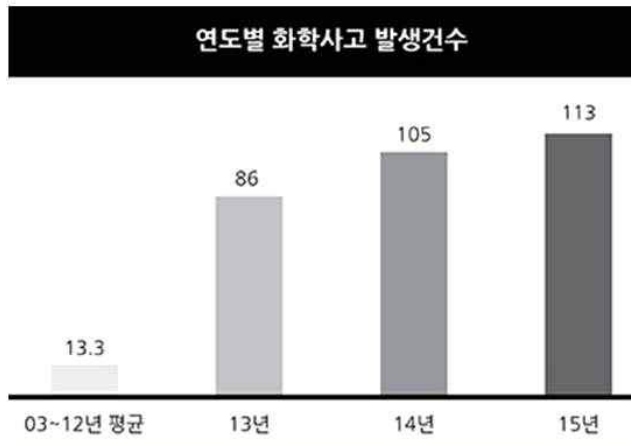
## 구미 휴브글로벌 불산 누출사고

노동자 **5명 사망**  
 소방관 **18명 부상**  
 주민 건강검진 **1만2천 건**  
 농작물 고사 **212ha**  
 차량부식 **1958대**  
 가축피해 **3943마리**  
 주민 보상금 **380억원**

4

## 연도별 화학사고 보고건수

화재,폭발,누출사고 2013년 예년 평균 7배, 이후 계속 증가 추세.



2017-01-27

5

2011년 4월

살균제

# 가습기 살균제 참사

## 무엇이 문제였나?



### 2011년 원인 미상 폐손상 사망사건 일지

|        |                                       |
|--------|---------------------------------------|
| 4월 말   | 서울아산병원 중환자실에 급성호흡부전 임상부 환자 잇따라 입원     |
| 5월 8일  | 원인 불명 폐손상 환자 6명 확인                    |
| 10일    | 원인 불명 폐손상으로 34세 산모 첫 사망               |
| 11일    | 조직 검사 결과 원인 바이러스 발견. 보건당국 "감염 아니다" 결론 |
| 26일    | 32세 산모 사망                             |
| 6월 10일 | 34세 산모 사망                             |
| 12일    | 가족 내 집단발병 사례 첫 확인                     |
| 14일    | 36세 산모 사망                             |
| 20일    | 43세 남성 폐 이식 후 퇴원                      |
| 7월 2일  | 29세 여성 폐 이식 후 퇴원                      |
| 8월 22일 | 39세 여성 폐 이식 후 퇴원                      |
| 31일    | 보건당국 "가습기 살균제 위험요인 추정" 역학조사 결과 발표     |

3월 초 원인불명 폐손상 환자가 집단 발생하기 전 1명 사망. 총 사망자 5명.

자료: 질병관리본부

6

## 노동자, 주민, 소비자 안전 지역사회 알권리 보장대책이 핵심!

- 주민의 알권리와 참여가 보장된 지역별 관리체계 -

- 집 근처에 있는 공장에서 어떤 유해물질을 취급하는가?  
(내가 일하는 일터에는 어떤 유해물질이 있는가?)  
→ **작업환경에서의 알권리**  
(내가 쓰고 있는 제품에는 어떤 유해물질이 있는가?)  
→ **생활환경에서의 알권리**
- 그 물질이 얼마나 위험한가?
- 사고 발생할 시 어떻게 대처해야 하는가?  
(유해물질 노출을 회피하거나 줄일 수는 없는가?)

7

## 알 권리 보장을 위한 화학물질감시네트워킹



- 2014. 3. 감시네트워킹 발족(27개 단체 참여)

8

## 화학물질 노동자알권리법(산안법) 개정운동

- 2016. 김영주 의원실 발의 2017. 강병원 의원실 발의-



사업장 MSDS 영업비밀 사전심사(정보공개심의위원회 운영)  
안전보건자료 30년간 보관, 전/현직 노동자와 유족에게 정보제공

9



# 화학물질관리 지역사회알권리법(화관법) 제정운동

- 2016. 5. 화학물질관리법 개정안 통과 -



10

# 화학물질로부터 안전한 사회를 위한 국민선언

- 2016. 생활화학제품에 대한 제도개선(화평법) 운동 -



## 화학물질

### 로부터 안전한 사회를 위한 국민선언

- 화학물질의 용도·독성 정보는 사전에 파악되어야 한다.
- 모든 제품에 들어있는 화학물질 정보를 소비자가 알아야 한다.
- 발암물질 등 고독성물질은 제조/수입/사용을 줄여야 한다.
- 안전에 대한 결정권은 노동자/소비자/주인에게 있어야 한다.
- 화학물질에 대한 완전한 알권리를 실현해야 한다.

- 국민선언 지지서명 개인 2025명, 단체 245개
- 7월 13일 국회, 13시 국민선언 기자회견, 14시 법제도개선 토론회

비밀은 위험하다 알권리를 보장하라! 발암물질없는사회를위한국민행동/화학물질감시네트워크/한국환경청





12

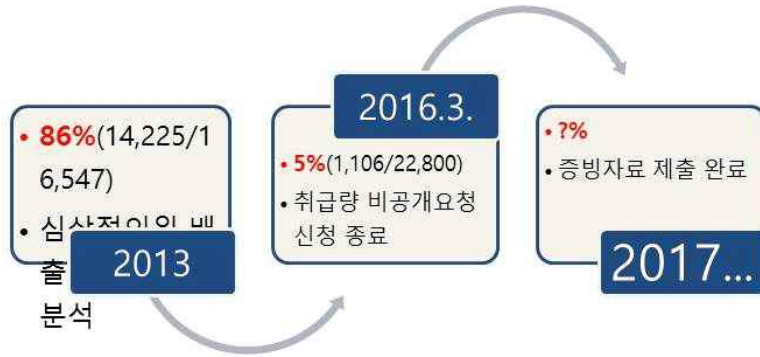
## 화학물질 정보공개 청구소송운동\_2015

- 10개 단체, 2727명 개인 청구인단 모집 -
- 2016. 영업비밀관련 정보공개 심의제도 운영 -



13

## 기업영업비밀, 변화의 시작, 더 나가야 합니다.



14

## 화학물질관리법 개정안 주요내용\_2015.5

| 지역사회알권리법 공동발의안 (2014.5.15)   | 화학물질관리법 개정안(2016.5.19.)  |
|--|--|
| <p>&lt;안 제6조의2, 제6조의3, 제7조의2 신설&gt;<br/>지자체의 장에게 화학물질 관리 기본계획, 비상대응계획을 수립하고, 계획 심의 등을 위한 화학물질관리위원회를 구성해야 하는 의무를 부여</p> | <p>&lt;안 제7조의2 신설&gt;<br/>지자체가 화학물질안전관리 등을 위한 계획, 화학물질관리위원회 구성, 화학물질관련 정보의 제공 등의 사항을 조례로 정하도록 수정</p> |
| <p>&lt;안 제12조의2 신설&gt;<br/>지자체 장에게 화학물질 통계, 배출량 조사결과 및 정보의 주민 고지의무 부여</p>  | <p>&lt;안 제7조의2 3. 신설&gt;<br/>화학물질 관련 정보의 제공으로 수정</p>   |
| <p>&lt;안 제41조와 42조&gt;<br/>위해관리계획서 변경제출에 대한 법적 근거 마련</p>   | <p>&lt;안 제41조제3항 신설&gt;<br/>영업 변경허가 시 취급량 등 중요사항이 변경되거나, 주민소산 계획 보완이 필요한 경우</p>                      |
| <p>시·군·구 화관위에서 위해관리계획 심의</p>   | <p>&lt;안 제41조제5항 신설&gt;<br/>위해관리계획서 심사 전 지자체 의견수렴.</p>   |
| <p>위해관리계획서 고지주체 변경<br/>(사고대비물질 취급자 → 환경부장관)</p>  | <p>&lt;안 제42조제3항 신설&gt;<br/>지자체의 장은 위해관리계획서 고지가 원활히 이행될 수 있도록 필요한 지원하도록 함</p>                        |

15

## 화학물질 안전관리 조례 비교표

- 주민의 참여와 알권리 보장 -

| 구분          | 경기도<br>(13년3월) | 충청북도<br>(14년12월)   | 인천/전북/군산/양산/광주<br>/수원/전남/여수/평택/영주<br>(15'5/10/11/12,16'2/3/5/9/10월) |
|-------------|----------------|--------------------|---|
| 위원회<br>심의기능 | 없음(자문)         | 없음(자문)             | 심의, 자문  |
| 민간전문가<br>참여 | 없음             | 도지사 추천<br>민간단체 관계자 | 민간단체 추천<br>전문가  |
| 지역사회<br>고지  | 없음             | 없음                 | 배출량, 통계조사결과<br>/위해관리계획서 <b>지역주민고지</b>                               |

- 광주/전남/여수/평택 : 120톤 미만 사업장 실태조사와 관리 조항 추가
- 수원 : 화학사고위원회, 화학물질정보센터 설치운영 조항 추가
- 여수/평택 : 화학사고 시 주민 고지 의무 조항 추가

16

## 화평법 개정 정부계획 발표

- ◆ 시장 유통 중인 생활화학제품을 '17.6월까지 전수조사하여 위해성을 평가하고, 조사결과 공개 및 위해성이 높은 제품은 즉각 퇴출
- ◆ 그 이후에도 생활화학제품을 상시조사하여 기준 위반제품을 퇴출하고, 소비자기관·단체와 관계부처 간 협력 강화

< 전수조사, 위해성평가 추진일정 >

| 제품 구분    |  | 전수조사    | 위해성평가-공개 |
|----------|--|---------|----------|
| 위해우려제품   | 스프레이형<br>방향제·탈취제·세정제<br>코팅제, 접착제 등 12종 | ~'16.12 | ~'16.12  |
|          | 스프레이형                                  |         | ~'17.12  |
| 공산품·전기용품 | 습기제거제, 워셔액, 부동액, 양초                    | ~'17.6  | '17.7~   |
|          | 기타 화학물질 유출 우려 제품                       |         |          |
| 비관리제품    | 화학물질 유출 우려제품                           |         |          |

17

|  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 제품의 용도, 함유물질의 유출여부·유해정도에 따라 소관부처 조정 <ul style="list-style-type: none"> <li>- (식약처) 인체·식품에 직접적으로 적용되는 제품</li> <li>- (환경부) 살생물제, 물질 유출 가능성이 높은 제품</li> <li>- (산업부) 물질 유출 가능성이 낮은 고형완제품</li> </ul> </li> <li>◆ 살생물제와 함유제품에 대해 승인·허가제 도입(살생물제관리법 제정)</li> <li>◆ 화평법 상의 허가·제한·금지물질 제도를 보완(화평법, 화관법 개정), 활성화하여, 고위험물질의 제품 함유를 사전에 차단</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 고위험물질의 유해성 정보를 '19년까지 확보 완료하는 등 화학물질 유해성 정보를 조기에 확보해 제품의 유해성 파악에 활용 <ul style="list-style-type: none"> <li>· 유해성: 물질 고유의 독성, 위해성: 유해물질이 노출되어 건강에 피해를 줄 수 있는 정도(=유해성×노출빈도×지속시간×강도)</li> </ul> </li> <li>◆ 위반사업자 처벌강화, 정보제공체계 개선 및 관련기관 전문성 보강</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 생활화학제품 제조·수입자 스스로 제품성분을 소비자에게 공개하고 정부와 공유하는 등 기업의 책임성 강화</li> <li>◆ 성분 점검, 모니터링, 안전 최우선 경영 등 기업의 제품 안전관리 강화 <ul style="list-style-type: none"> <li>→ 정부와 기업과 협약(MOU)을 체결하여 실행계획(17~20)을 수립·이행 하고, 정부는 지원 역할 수행</li> </ul> </li> </ul>   |

|  |                |
|--|----------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>산업안전보건법 개정</b></li> </ul>  | <b>노동자 알권리</b> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 사업장 화학물질 기업비밀 사전승인제</li> <li>• 화학물질별 위험정보 라벨표시 의무화</li> <li>• 사업장 안전보건자료 관리 및 공개 의무화</li> <li>• 알권리 보장 산업안전보건법 개정</li> </ul>              |                |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>화학물질관리법 개정</b></li> </ul>  | <b>주민 알권리</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 사업장 화학물질별 취급량 정보공개</li> <li>• 화학물질 안전관리계획 지역사회 공개</li> <li>• 사고 발생 시 주민 고지방법 및 대피가이드 공개</li> <li>• 알권리 보장 화학물질관리법(지역사회알권리법) 개정</li> </ul> |                |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>화학물질 평가와 등록에 관한 법 개정</b></li> </ul>  | <b>소비자 알권리</b> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• PVC없는 학교만들기/안심마트 만들기</li> <li>• 가정용 생활용품 위험정보 공개</li> <li>• 품목별 위험/주의/안전 제품가이드 공개</li> <li>• 알권리 보장 생활 속 화학제품 성분표시제 도입</li> </ul>         |                |

## 2017 ‘비밀은 위험하다’ 알권리 보장 운동

### ○ 알권리 보장법안 개정운동

- 산업안전보건법 개정운동 : 사업장 화학물질 MSDS 기업비밀 사전승인제
- 화학물질관리법 개정운동 : 비상대응체계 및 배출량제도, 영업비밀심사제도
- 화학물질평가법 개정운동 : 모든 제품에 대한 ‘No Data No Market’ 실현
- 화학물질 정보 ‘우리동네 위험지도’ 확대 사업 : 3.0 및 지역별 지도/앱 제작

20

### ○ 알권리 조례제정과 감시활동 전국화

- 조례운영과 지역비상대응체계 마련 : 평택, 양산, 전북, 충북 등 조례
- 조례 미제정 지역은 화학물질 알권리조례 제정 사업 지속
- 배출량조사/통계조사 결과활용 지역감시활동 전개
- 고독성물질 저감정책 법제화와 저감활동 지원 촉구 캠페인
- 우리지역 영업비밀 심의신청사업장, 제품수, 물질수 현황 공개
- “(기업) 비밀은 위험하다” 캠페인

21

○ 생활 속 화학물질 지역감시캠페인(우리동네위험지도2.0 활동방안)

<사장님! 안심제품 만들어주세요> 캠페인

- 안심제품 생산업체 알리기 : 제품홍보, 칭찬글
- 앱 사용자 참여기능 탑재 : [생활화학제품 분석 신청하기] 배너

<시장님! 독성없는 어린이집에 가고 싶어요> 캠페인

- 비안심 어린이집 실태조사와 독성분석 요구
- 우리동네 어린이집 측정 요구, 신청하기

<소셜펀딩> 해피빈, 다음스토리펀딩

- “생활화학제품 분석비용 펀딩 참여하기”
- 어린이집 독성정보 분석비용 펀딩 참여하기

22

**화학물질 지역별  
주민감시단 구성**

**“건강과생명을지키는사람들”**

- 화학물질 노동자시민감시단(모니터링단)  
)건생지사 온라인 공개모집
- 지역별 건생지사에 편재하여 온라인 감시활동 전개
- 현장과 지역의 화학물질 위험요소 신고/  
생활화학제품 라벨표시 신고 등 감시활동

Map of South Korea with callouts for regional health organizations:

- 평택 건생지사
- 대전중정 건생지사 (준)
- 전북 안/전/모 (준)
- 전남여수 건생지사
- 경남 건생지사 (준)
- 발암없는 울산만들기
- 안/행/주

23

**감사합니다.**

현재순 010-2287-4748  
hjsoon9@hanmail.net

**일과건강**  
건강과 생명을 지키는 사람들



# 이제는 독성물질을 줄일 때 - 특스프리부터 발암물질배출저감법까지-

김신범 (노동환경건강연구소 화학물질센터 실장)

## 발표내용

1. 달라진 한국사회
  - 1) 가습기살균제참사와 전환
  - 2) 화학사고에 대한 지역대비체계 마련
2. 제안
  - 1) 프레임 : 노동자/주민/소비자는 함께 안전해져야 한다
  - 2) 비전 : 발암물질 없는 대한민국
  - 3) 도구 : 특스프리와 제품감시
  - 4) 함께 할 일

2

## 가습기살균제 참사를 겪은 사회는?

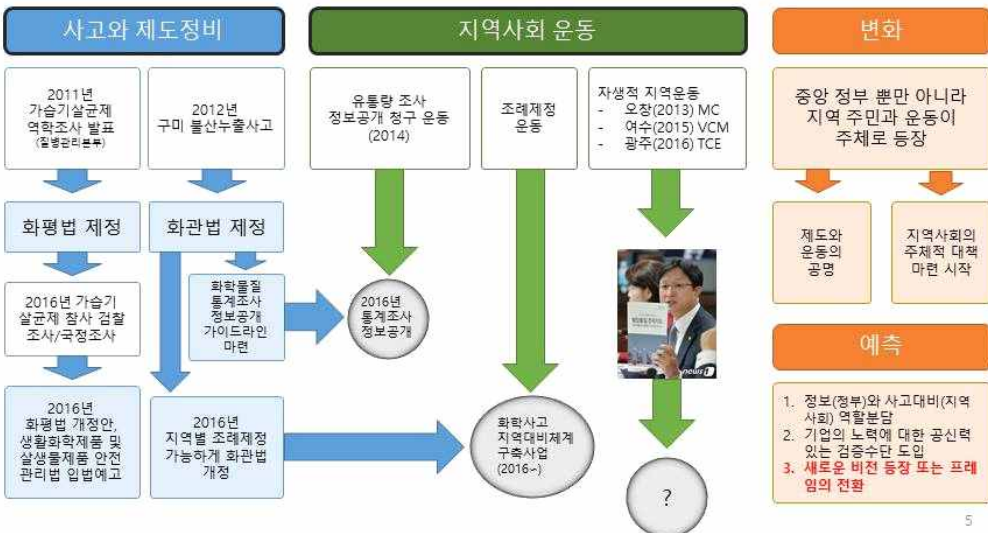
| 기업 봐주기로 위험한 사회  | 화학물질로부터 안전한 사회   |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 입증책임을 피해자에게 주고, 기업에게는 자료 확보와 공개 및 안전성 입증 책임 묻지 않음</li> <li>• 기업이 명백한 잘못을 저지르더라도 처벌의 수위가 낮아 기업에게 위협이 되지 않음</li> <li>• 위험이 확인되지 않았으면 안전한 것으로 간주함으로써 위험대비가 불가</li> <li>• 기업이 비밀을 남발하여 화학물질 관리가 되는지 아닌지 확인 불가</li> <li>• 정부 정책이 정부와 기업관계자를 중심으로 결정되어 국민이 신뢰하기 어려움</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 입증책임이 기업에게 있어서 기업이 안전성 평가자료를 확보하지 않으면 책임을 묻게 됨</li> <li>• 고의로 법을 지키지 않았거나 마땅히 준수해야 할 책임을 방기한 경우 강력히 처벌함</li> <li>• 안전이 확인되지 않으면 위험한 것으로 간주함으로써 위험에 사전 대비 가능</li> <li>• 기업의 비밀을 엄격히 제한하고 알권리를 보장하여 기업감시 가능</li> <li>• 정부 정책 마련과정이 투명하고 이해당사자에게 개방되어 있어 국민 신뢰 가능</li> </ul> |

# 가습기살균제 참사를 다시 겪지 않기 위하여

- 기업은 안전의 입증책임을 져라
  - 화학물질과 제품의 안전정보는 기업이 생산해야 하고, 안전성에 대한 입증책임을 져야 한다. 정부는 기업이 할 일을 대신하지 말아야 한다.
- 발암물질 등 위해우려물질 사용과 배출 저감을 의무화하라
  - 발암물질 등 고독성물질을 생산과정에서부터 줄여나가 전체 사회의 위험을 줄여야 한다.
- 규제와 진흥은 구분하라
  - 기업을 지원하는 산업부는 모든 화학물질 관리에서 손을 떼야 한다. 제품안전기본법, 어린이제품특별법 등은 타 부서로 이관하라.
- 책임지지 않는 기업은 강력히 처벌하라
- 비밀을 남용하지 못하게 하고, 정보를 적극적으로 국민과 공유하라.

4

## 지역에서 비롯한 변화



5

# 수원시의 성과와 의미

## 추진 경과

- 2016. 03. 21. 수원시의회 조례 제정 <수원시 화학사고 대응 및 지역 알권리 조례>
- 2016. 04. 01. 수원지역 유해물질 알권리 모임 회의
- 2016. 05. 03. 수원시 조례이행방안 기획회의(수원시)
- 2016. 06. 28. 수원시 화학사고 대응 및 지역사회 알권리 조례 실행방안 마련 토론회
- 2016. 08. 11. 수원시 조례이행방안 기획회의(시민사회단체)
- 2016. 08. 30. 화학사고관리위원회 발족을 위한 준비회의(실무회의로 명칭 변경)
- 2016. 09. 22. 조례이행 실무회의 2차
- 2016. 10. 18. 조례이행 실무회의 3차
- 2016. 10. 27. 화학사고대응 기업협의회 구성을 위한 기업 간담회
- 2016. 11. 04. 화학사고대응 시민사회협의회 구성을 위한 시민사회단체 간담회
- 2016. 11. 11. 조례이행 실무회의 4차
- 2016. 12. 21. 화학사고관리위원회 발족



## 2017년 계획

- 2017년 1-3월 수원시 화학사고관리기본계획 수립
- 2017년 4-8월 영동구 화학사고대비계획 수립(지역협의체 건설)
- 2017년 10월부터 수원시 관내 화학물질 취급 사업장 파악 (화관법 미준수 사업장 계도)

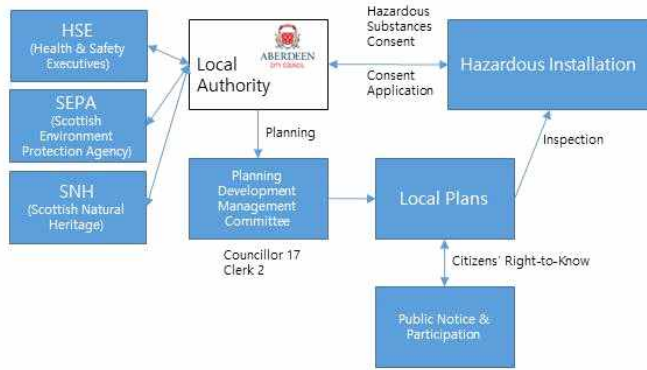
## 작동 체계



# 새 프레임: 민주주의가 안전을 보장한다

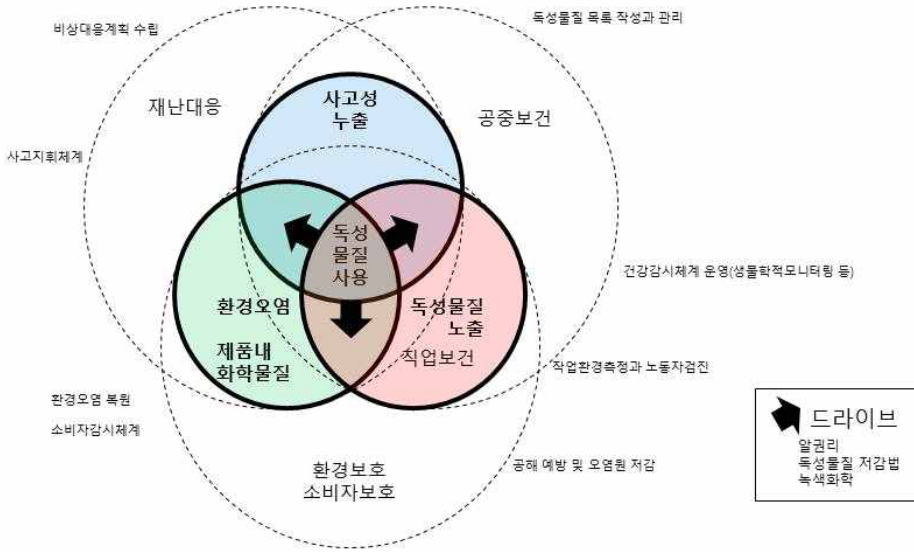
세배소(III) 지침에 의거한 계획 수립은 토지이용계획을 중요시

- 지역계획 수립기관의 사명은 대형사고의 예방과 사고로 인한 피해의 최소화
- 위험한 화학물질을 취급하는 것을 허가받은 사업장들은 지역계획 수립을 위하여 안전관리계획을 제출
- 지역주민이 참여하는 계획수립은 법적인 의무는 아니지만 지역사회의 권리로 인식
- 지역주민의 참여는 지역사회가 향후 10년, 15년, 20년 동안 지역의 발전과 주민의 보호가 대립하지 않는 지역사회 비전수립에 기여

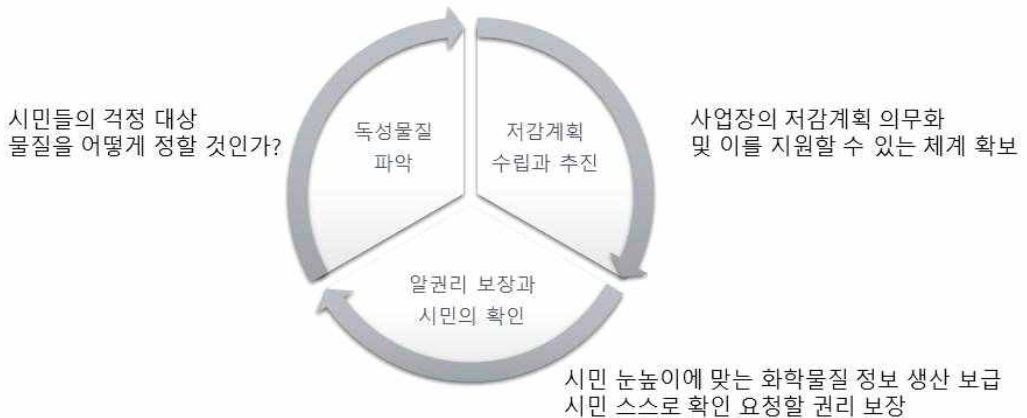


DMR: The Town and Country Planning (Development Management Procedure (Scotland) Regulations 2013 (SSI 2013/155).

## 새 프레임 : 우리는 왜 위험한가?



## 발암물질 없는 나라의 출발 : 저감대상물질 정의, 배출과 사용저감 계획의무화



▶ [2004817] 화학물질관리법 일부개정법률안(강병원의원 등 12인) **입법예고중**



· 심사진행단계

입수 > **위험의 심사** > 체계지구 심사 > 본회의 심의 > 정부 이송 > 공포

· **접수**

▶ 의안접수정보

| 의안번호    | 제안일자       | 제안자         | 문서  | 제안회기                  |
|---------|------------|-------------|-----|-----------------------|
| 2004817 | 2016-12-30 | 강병원의원 등 12인 | 제안서 | 제2002(2016-2020)제347회 |

▶ 제안이유 및 주요내용

■ 제안이유

현행법이 다루지 않는 환경부장관은 배출량조사를 매년 실시하고 그 결과를 사업장별로 공개하도록 하고 있으나, 발암물질 등 고독성물질의 사용·배출을 줄이려는 사업장의 노력이 부족한 실정이며, 고독성물질을 다량 취급하는 자는 배출저감계획을 수립하도록 의무화할 필요가 있음.

**화학물질관리법 일부개정법률안**  
(강병원 의원 대표발의)

|      |      |
|------|------|
| 의안번호 | 4817 |
|------|------|

발의연월일 : 2016. 12. 30.

발 의 자 : 강병원·강훈식·송옥주  
윤우덕·서철수·소병훈  
홍영표·이종득·김철우  
박용진·신정현·안규백  
의원(12인)

**제안이유**

현행법에 따르면 환경부장관은 배출량조사를 매년 실시하고 그 결과를 사업장별로 공개하도록 하고 있으나, 발암물질 등 고독성물질의 사용·배출을 줄이려는 사업장의 노력이 부족한 실정이며, 고독성물질을 다량 취급하는 자는 배출저감계획을 수립하도록 의무화할 필요가 있음.

다만, 배출저감계획의 이행을 강제화할 경우 배출저감계획 달성만을 위해 실질적인 배출저감이 미흡해질 우려가 있으므로 사회적 감시체계를 통해 배출저감계획을 이행하도록 배출저감계획서를 공개하도록 함으로써 고독성물질 배출저감에 기업이 사회가 참여하도록 하고, 주민과 환경에 미치는 영향을 최소화하려는 것임.

**톡스프리, 독성물질 줄이는 사회를 당길 노동자와 시민의 도구**

**개발 연혁**

- 2012년 타타대우상용차 발암물질진단사업에서 아이디어 시작
- 2013년 경주 발암물질진단사업에서 엑셀 DB구축
- 2015년 경주 발암물질진단사업에서 액세스 DB구축
- 2017년 2월 웹기반 톡스프리 테스트 오픈



**솔루션**

| 제품관리 | 위험관리  | 계획   |
|------|-------|------|
| 제품목록 | 규제물질  | 대체   |
| MSDS | 위험성평가 | 위험관리 |

**사명 : 노동자/시민의 화학물질감시체계(공공의 재산)**

발암물질 목록1.0 → **톡스프리** → 발암물질 목록2.0

고용노동부 CMR관리      산업용 제품 DB      위해우려물질 허가

# 공공재산을 우리의 손으로



# 5000



노동자들에게 나쁜 제품 막고 좋은 제품 독려

산업용 제품

지역사회 정보

지역사회 화학사고 대비 체계 구축 및 발암물질 없는 지역사회 만들기

화학물질 정보센터

발암물질 2.0

정부 대상 독촉 및 물질 확대 및 노동자와 소비자들의 감시물질 기준

생활 속 제품

소비자들에게 나쁜 제품 막고 좋은 제품 독려



## □ 회수명령(11개 제품)

| 연번 | 생산/수입 | 생산자명/수입자명 | 자가검사번호 (KC번호) | 품목  | 모델명     | 조사결과 (안전기준)            | 제품사진 |
|----|-------|-----------|---------------|-----|---------|------------------------|------|
| 1  | 생산    | (주)일신 CNA | -             | 장청제 | 부리는 그라스 | 빈전 0.00% 검출 (0.00% 이하) |      |

# 화학물질로부터 안전한 사회 - 정부의 정책방향과 향후계획 -

박봉균 (환경부 화학안전과장)

## I. 그간 성과와 한계점

가습기살균제 역학조사 발표('11)  
구미 불화수소누출사고('12)

피해자 지원 및 재발방지대책 추진  
화평법·화관법 제정 등 화학사고  
사전예방·사후관리체계 구축

- 1 -

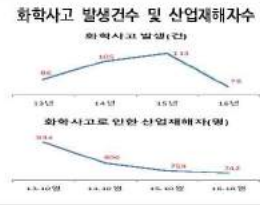
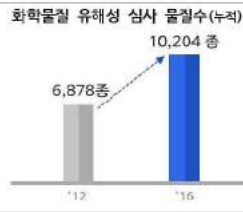
## 주요 성과

### 가습기살균제 피해지원 및 재발방지대책 추진

- 가습기살균제 피해 조기 판정체계 구축, 피해자 지원 확대
- 근원적 재발방지를 위해 생활화학제품 안전관리대책 수립('16.11)

### 화학물질 위해 사전예방·사후관리

- 시장 출시 전 유해성 정보제출 의무화
- 취급시설 설계시 사업장 밖 피해 시나리오까지 고려한 안전대책을 반영
- 합동방재센터 운영 등 사고대응체계 강화



- 2 -

## 한계점 및 개선필요

### 화학물질에 대한 국민 불안해소 필요

- 기존화학물질에 대한 정보 확보가 미흡
- 생활화학제품에 대한 국민불안 가중
- 가습기 살균제 피해자 지원에 대한 낮은 만족도

### 현장 안전관리 강화 및 지역사회 참여확대

- 일선 현장에서 안전관리 미흡 등으로 사고가 지속 발생(연간 100여건)
- 신규·강화된 화학물질 안전규제의 현장 적용 어려움 호소

### 개선 방향

- 유사사고 재발방지를 위해 화학물질의 등록·평가와 생활화학제품 안전관리를 강화, 사각지대 해소를 위해 살생물제 관리법 제정 추진
- 화학사고 발생을 사전에 최소화하고, 사고 발생시 신속히 대응
- 지역사회 참여한 유해화학물질 배출저감, 민·관·산 협력 거버넌스 구축

- 3 -



## II. 화학물질 안전관리 정책 추진방향

- 4 -

### 1. 화학물질 유해성·위해성 평가 강화

- 유해성 정보수집 전달 강화
- 고위험물질 관리개선

### 3. 사용단계의 화학제품에 대한 관리 강화

- 살생물제 관리법 제정
- 생활화학제품 안전관리 강화

### 2. 화학물질 취급현장 안전관리 강화

- 수입·유통 관리 강화
- 취급시설 기준 등 합리화
- 안전관리 사각지대 해소
- 발암물질 등 유해화학물질 배출저감
- 민·관·산 협력(거버넌스)을 통한 지역 비상대응 체계 구축

- 5 -

## 1 화학물질 유해성·위해성 평가 강화

### 유해성 정보 수집 전달 강화

- (등록대상 기존화학물질 확대) 연간 1톤 이상 유통되는 모든 기존화학물질(약 7,000종)에 대해 기업이 유해성 정보 등을 등록

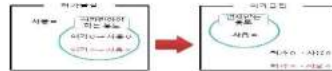
현행 (3년마다 등록대상 지정·고시)      개선 (모든 기존화학물질 단계적 등록)



- (독성자료 확보) 소량 유통물질(제조·수입량 1~10톤/년)은 정부에서 유해성자료 생산, 국제기구·외국기관 등의 신뢰성 있는 정보 조사
- (유해성정보 전달 강화) 유해화학물질은 등록여부 및 함량에 관계 없이 물질 구매자에게 정보전달

### 고위험물질 관리 개선

- (허가제도 개편) 허가 원칙, 일부 위해성 낮은 용도 면제



- (고위험물질 사용제한 확대) 벤젠·DEHP를 허가·제한물질 지정검토, 내분비계 장애우려물질 및 우선관리대상 고위험물질 위해성 평가
- (사고대비물질 지정확대) 사염화규소 등 28종 사고대비물질 추가

- 6 -

## 2 화학물질 취급현장 안전관리 강화

### 수입·유통 관리 강화

- (통관관리 강화) 관세청 수입화학물질 협업검사 확대(인천공항·인천항·부산세관 → 평택·양산세관 추가), 화학물질 수입시스템을 구축·운영
- (온라인 불법유통 차단) 사이버감시단(50명) 상시 모니터링, 니코틴 불법 해외직구 차단을 위한 특송업체 수입대행 중단 유도

### 화학물질 취급시설 기준 합리화

- (안전성 심사제 도입) 기존시설 중 부지협소 등으로 기준준수가 곤란한 경우 대체방안을 심사·인정
- (개인보호장구 착용 합리화) 작업형태, 위험도 등 작업 상황별로 적합한 개인보호장구 착용기준 마련

### 안전관리 사각지대 해소

- (항만 내 안전관리) 유해화학물질 하역 후 즉시 반출, 장시간 보관시 별도 저장소 마련, 유해화학물질관리자 선임 등 관리규정 마련
- (고위험사업장 관리) 사고 및 법령위반 이력 등을 고려, 지역별 고위험사업장을 선정 집중 지도점검

- 7 -

## 2 화학물질 취급현장 안전관리 강화

### 발암물질 등 유해화학물질 배출저감

- 정부(지자체)-사업장-지역시민사회가 함께 지역의 유해화학물질 배출 저감을 위해 노력하는 협의체 시범 구성·운영
  - 유해대기측정망, 화학물질배출량, 산단 건강영향조사 자료 등을 분석하여 시범 관리지역 선정 및 배출저감 모델 개발
- 배출저감 대상물질 지정, 사업장 배출저감계획 수립의무 등 제도화

### 민·관·산 협력 (거버넌스)을 통한 지역 비상대응체계 구축확대

- 지역 비상대응체계 구축 시범적용 확대('16년 2개소\* → '17년 4개소)
 

|              |   |
|--------------|---|
| 수원<br>(주민주도) | 전국 최초 지자체 단위 화학사고대비위원회 발족, 화학사고 대응 및 지역사회 알권리 조례 제정,          |
| 여수<br>(기업주도) | 기업주도로 자체 공동대응시스템을 활용토록 여주시·산단 공동발 전협의회 구성·운영, 조례 제정('16.9.29) |

  - 지역사회 관심도와 관심분야(사고대응, 배출저감 등), 사고이력, 산업계 업종과 사업장수, 화학물질 유통규모 등 지역특성 반영
- 화학물질관리에 관한 지역사회 알권리 보장, 사고시 주민소산 등 지자체의 역할을 강화하도록 표준조례안 마련

- 8 -

## 3 사용단계의 화학제품에 대한 관리 강화

### 생활화학제품 및 살생물제 안전관리법 제정

- EU, 미국과 같이 살생물제와 살생물제품은 시장 출시 전 승인·허가를 의무화하는 등 차별화된 안전관리 제도 도입
- 화평법상의 위해우려제품 관리제도를 이관하여 통합 관리

### 생활화학제품 안전관리 강화

- (위해우려제품 확대) 화학물질 노출로 위해우려가 있는 제품(자동차 워셔액, 부동액, 습기제거제, 양초 등)은 위해우려제품 추가 지정
- (전수조사) 화학물질 노출 우려가 있는 공산품·전기용품\*과 비관리 제품\*\* 성분 전수조사 및 단계적 위해성평가를 통해 안전기준 마련 등
  - \* 자동차 브레이크액, 수유패드, 실내용바닥재 등 13개 품목(산업부)
  - \*\* 향균필터, 칫솔살균제, 오존발생기, 비누방울액 등 10개 품목(환경부)
- (시장감시 강화) 스프레이형, 대량 유통제품 중심 안전성 조사 강화 및 소비자단체·기관과 협업하여 상시 모니터링 실시

- 9 -



# 수원 화학사고 대응 및 지역알권리 조례 현황과 지역감시활동

윤은상(수원환경운동연합, 수원시 화학사고관리위원)

## 1. 주요 경과

- 2014. 10. 31. 원천리천 삼성우수토구 폐수 방류로 인한 물고기 집단폐사
- 11월~12월 시민환경단체 대책위 구성, 시장 면담, 삼성 면담.
- 2015. 1. ~ 3. 시민단체, 전문가, 수원시 공동 민관대책단 구성 활동
- 5월 최종보고회, 재발방지대책 마련을 위한 실무협의회 구성 합의.
- 6월 ~12월 수원시 화학사고 대응과 지역알권리 보장을 위한 조례안과 하천사고 대응 매뉴얼 작성.
- 2016. 3. 21. 조례 수원시의회 본회의 의결
- 6. 28. 조례실행방안 토론회, 수원시, 노동환경건강연구소, 기업(삼성), 환경부, 전문가, 수원시의회. 수원 화학물질알권리네트워크 주관 출범행사로 수원하천유역네트워크 참여단체와 지역 시민사회단체 50여명 참석.
- 8월 30일 조례실행을 위한 1차 실무협의회 : 시행규칙, 정보센터 설립, 화학사고 관리위원회 구성, 위험등급지역 설정(지역협의회 구성), 고독성 물질 목록 작성, 운영 예산 등 실무 논의 시작.(수원시, 수하넷, 전문가, 수원환경연합-알권리네트워크, 삼성전자, 수원시의회 )
- 8월~12월 다섯 차례 실무협의회 진행
- 10월 27일 수원 관내 유독물질 취급 사업장 60여 곳 대상 기업간담회 진행
- 12월 21일 화학사고관리위원회 발족, 위촉식 및 1차 정례회.  
(시민단체 3, 기업 3, 전문가 2, 시의원 2, 당연직 5)
- ※ 2016년 옥시OUT! 수원시민행동, 수원화학물질 알권리네트워크 활동이 조례실행 실무협의를 위한 촉진제 역할.

## 2. 조례 실행 실무협의회

### 1) 주요 논의 사항

- 조례 시행규칙, 화학사고관리위원회 구성안, 화학사고관리위원회 운영규정과 2017년 핵심 안건.

## 2) 조례실행 2017년 제1목표

- 수원시 영통구 유독물질 위험등급 전국4위(2016.10. 환경부)
- 목표 수정 : 영통구 삼성전기 반경 3Km 내 비상대응계획 수립과 지역협의회 구성. 수원은 통상적인 기준과 다르게 포괄적 지역계획으로 수립 필요.
- 이 지역은 경기도 조례에 근거해 경기도가 지역협의회(요청권자 수원시장)를 구성 운영할 수 있는 덕성, 송원 산업이 소재한 곳이라서 협의가 필요.(유독물질 연 5000톤 이상 사용 사업장 반경 1Km 내 2만명 이상 거주 지역)
- 수원시 화학물질관리 기본계획(비법정계획), 기본계획에 근거해 예산확보(시의회), 정보센터설립, 수원시 고독성물질 목록 작성 등.

## 3) 화학사고관리위원회 구성

- 기업위원 : 10월 27일 수원 관내 유독물질 취급 사업장 60여 곳 대상 기업간담회 진행, 기업협의회 구성, 기업대표 3인 선출.
- 시민사회단체 위원 : 11월 4일 수원 화학물질 알권리네트워크 확대회의(실무책임자, 대표자), 경과보고와 이행방향 토론, 시민단체 대표 3인 선출.
- 12월 21일 화학사고관리위원회 발족, 운영규정 확정.

2017년 2월 '수원시 화학물질관리 기본계획' 용역발주 관련 임시회 예정.

## 3. 수원 화학물질 알권리 네트워크

### 1) 배경과 준비과정

- 2014년 10월 삼성우수도구(원천리천) 물고기집단폐사 사건을 화학사고로 규정 하는 지역합의 계기로 지역운동 필요성 공감.
- 사건 해결을 위한 대응과정과 화학사고 조례제정, 가슴기살균제 참사 대응활동으로 네트워크 구성과 활동 원할.

### 2) 주요 활동과 목표

- 조례 실행 참여 : 조례실행준비 실무협의회, 정보센터 운영, 화학물질 정보 가공, 주민교육, 화학사고관리위원회, 위험 등급에 따른 지역협의회.
- 지역감시 활동
- : 수원지역 화학물질 기본계획 이행과 조례실행 평가사업.
- : 노동안전, 생산 공정과 상품소비 영역까지 의제 확장.
- : 일반산업단지 주변지역, 영통구 위험지역 거점 '환경, 안전, 건강, 알권리' 의제 융합형 공동체

운동.

: ‘우리동네 위험지도’ 보급 확산

- 2016년 주요사업

: 조례실행 토론회, 대중특강(가습기 살균제, 생활 속 화학물질 위험)

: 수원시 관내 청소제 사용실태조사. 관공서, 병원, (대)학교, 역사, 어린이집, 도서관 대상. 1차 탐문, 문헌 조사와 본 조사매뉴얼 작성. 노동, 환경, 인권, 여성단체로 기획단 구성.



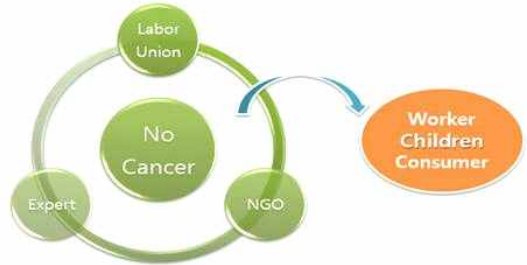


# Toxic Free 서울 만들기 현황과 캠페인

박수미 (발암물질없는사회만들기국민행동 사무국장)

## 발암물질없는사회만들기국민행동은...

생활주변에 만연한 유해화학물질로부터  
안전한 사회를 만들기 위해  
시민단체, 노동조합, 연구기관 등이  
함께 참여하는 환경보건네트워크입니다.



### ■ 참여단체

노동환경건강연구소, 발암물질없는교신만들기시민행동, 발암물질없는물산만들기, 보건의료단체연합(건강사회를위한약사회, 건강사회를위한치과의사회, 노동건강연대, 민주노동당실천의사협회, 참의료실현을위한정년연속사회, 식생활교육서클네트워크, 아이건강국민연대, 아이급소배자살동연합회, KCOOP서울지역생협협의회(경서, 구로, 금천, 구로우물서클연합, 동양해물, 경남, 권역, 송파, 여성환경연대, (사)일과건강, 전국금속노동조합, 전국민주노동조합총연맹, 참교육을위한전국학부모회, 초록교육연대, 푸른광명지실천협의회, 한국전보연대, 환경과 생명을 생각하는 교사 모임, 환경운동연합, 환경정의

## 주요활동내용

|   |   |
|---|---|
|  | <b>생산</b><br>•사업장 발암물질 조사 & 직업성 암원자 찾기<br>•금속가공용 가이드라인 협약 |
|  | <b>유통</b><br>•마트, 남으로부터 아이들을 지켜줘<br>•안심마트 만들기             |
|  | <b>소비</b><br>•PVC없는 학교 만들기<br>•유해물질로부터 어린이 안전 환경 만들기      |
|  | <b>정책</b><br>•어린이제품안전특별법<br>•화학물질의등축및평가에관한법률, 화학물질관리법     |

# 목차

- 2016년 생활 속 유해물질 현황과 캠페인
- 생활환경 유해물질 관리의 문제점
- 함께 만드는 '유해물질로부터 안전한 서울'

## ✓ 2016년 생활 속 유해물질 현황과 캠페인

2016년 녹색서울실천공모사업

## 유해물질 없는 건강한 학교 만들기

여성환경연대 / 일과건강

## 유해물질 없는 건강한 학교 만들기



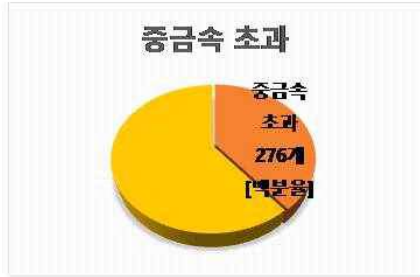


## 교육환경 유해금속 조사결과

5개 초등학교, 704개 제품의 PVC재질과 유해금속 측정



# 초등학교 교육환경 중금속 조사 결과 (704개 제품의 납, 카드뮴, 브롬 / PVC재질 여부)



## 납

[안전기준] 함유량 300ppm

[건강영향] - 신경독성물질 - 어린이 지능저하 - ADHD 연관



도서관 책장  
4708ppm

16배 초과



교실 칠판  
59800ppm

200배 초과



도서관 바닥재  
29000ppm

97배 초과



체육관 벽 보호대  
9938ppm

33배 초과



도서관 책자리표  
24200ppm

81배 초과



교실 게시판  
2687ppm

9배 초과

## 체육용품과 체육관 먼지 조사결과 시중에서 유통되는 학습교구 35개 제품 환경호르몬 분석



▶ 동영상 / [체육 교구에도 발암물질... '안전 규제' 절실\(KBS 뉴스\)](#)

## ✓ 생활환경 유해물질 관리의 문제점

## 화학물질 관리 제도

- 화학물질평가및등록에관한법률(화평법)
  - 환경부, 유통되는 화학물질 관리
- 화학물질관리법(화관법)
  - 환경부, 화학사고 대응
- 산업안전보건법(산안법)
  - 고용노동부, 생산현장 화학물질 관리 MSDS
- 어린이제품안전특별법
  - 산업통상자원부, 어린이제품 유해물질 관리
- 환경보건법
  - 환경부, 어린이활동공간과 어린이제품 유해물질 관리

## 유해화학물질 관리 실패...



### [인식 전환]

- 사전예방주의 원칙
- 유해물질 안전 기준은 없다
- 유해물질 성분 공개
- 기업 책임과 처벌 강화



# 어린이제품안전특별법... 적용 제외가 너무 많아, 소비자제품 확대 필요

어린이용? 성인용?  
성인은 무한정 노출되어도 문제 없나...

|       |               |  |    |
|-------|---------------|--|----|
| 제품명   | 호로로 유아경용 변기커버 |  |    |
| 제품군   | 생활용품          |  |    |
| 제조년월일 | 2015년3월31일    | 제조국명                                       | 한국 |
| 제조사   | (주)홈테크        | 판매원  |    |
| 분석결과  | 속장위치          | 유아변기 앞, 뒤/성인변기 앞, 뒤                        |    |
|       | 중금속           | 카드뮴(Cd) : 불검출<br>납(Pb) : 333-916 ppm (성인용) |    |
|       | 프탈레이트         | DEHP : 불검출<br>DINP : 불검출                   |    |



|       |                                   |                    |     |
|-------|-----------------------------------|--------------------|-----|
| 제품명   | STAR 농구공(BB526)                   |                    |     |
| 제품군   | 체육교구                              | KC마크               | -   |
| 제조년월일 | -                                 | 제조국명               | 중국  |
| 수입원   | -                                 | 구입처                | G마켓 |
| 분석결과  | 재질                                | PVC                |     |
|       | 중금속 (납/카드뮴/브롬)<br>프탈레이트 (관리대상 6종) | 브롬 59ppm<br>31.26% |     |



|       |                                   |                  |   |
|-------|-----------------------------------|------------------|---|
| 제품명   | STAR 농구공 (BB527)...초등학교에서 수거한 제품  |                  |   |
| 제품군   | 체육교구                              | KC마크             | - |
| 제조년월일 | -                                 | 제조국명             | - |
| 수입원   | -                                 | 판매원              | - |
| 분석결과  | 재질                                | PVC              |   |
|       | 중금속 (납/카드뮴/브롬)<br>프탈레이트 (관리대상 6종) | 납 5943ppm<br>24% |   |



## 환경보건법 어린이활동공간 환경안전기준

시설 따로... 제품 따로... 관리부서 따로...



**1 시설물 관리**  
어린이활동공간에 설치된 시설물은 높이 솟거나 날이 가거나 도료(페인트 등)가 벗겨지지 아니하게 관리해야 함

**2 도료·마감재료**  
어린이활동공간에 사용되는 도료나 마감재료는 다음 각 항의 기준을 모두 충족해야 함

1) 실내·외 활동공간  
 납 + 카드뮴 + 수은 + 6가크롬 ≤ 0.1%  
 (납은 질량분율로 0.005이하)

2) 실내 활동공간  
 일산화탄소  
 휘발성유기화합물  
 총량  
 ≤ 0.12 mg/m³  
 ≤ 0.06 mg/m³

\* 다중이용시설 중의 실내공기질관리법 제 6제 2항을 적용할 경우 적용하지 않아야 함

**6 위생관리**  
어린이활동공간의 시설 및 바닥재는 미생이나 미생물이 서식하지 않도록 환경부성장이 정하여 고시하는 바에 따라 위생적으로 관리해야 함

**5 합성고무 재질 바닥재의 표면재료**  
 납 + 카드뮴 + 수은 + 6가크롬 ≤ 0.1%  
 휘발성유기화합물 ≤ 75mg/kg

**4 도래(토양)**  
 바닥에 사용된 무거운 토양에 함유된 중금속 및 비소는 다음의 기준에 적합해야 함

납 ≤ 200 mg/kg  
 카드뮴 ≤ 4 mg/kg  
 수은 ≤ 5 mg/kg  
 6가 크롬 비소 ≤ 5 mg/kg



## ✓ 함께 만드는

# 유해물질로부터 안전한 서울

## 서울시 제안 협치사업 1

- 서울형 건강한 어린이집 만들기
  - 서울형 친환경 어린이집 기준 마련
  - 어린이활동공간 환경안전관리 통합형 진단프로그램 제시
  - 제품 점검을 통한 녹색구매가이드 개발(학습교구, 화학제품)
  - 어린이활동공간 환경호르몬 저감 캠페인
  - 건강한 어린이집 조성을 위한 민관 협약 추진
  - 유해물질 민감계층 시민교육(영유아학부모)
  - 어린이집 점검결과와 안전 제품 목록 등 정보공개

## 서울시 제안 협치사업 2

- 생활밀착형 사업장 유해물질 저감 사업
  - 유해물질 사용 저감을 위한 시민 실천활동
    - 여성의 환경호르몬 노출 저감을 위한 실천 활동(캠페인, 워크샵 등)
    - 찾아가는 여성 건강 교실
  - 내일 제품 환경호르몬 점검과 안전제품 목록 작성
  - 여성의 환경호르몬 노출 실태 파악과 작업환경 개선방안 제시
  - 시민 정보제공용 안전제품 목록 제작

## 서울시 제안 협치사업 3

- 다중이용시설 환경호르몬 저감 사업
  - 방향제, 세척제, 손세정제 안전여부 확인
    - 제품의 물질안전보건자료 수집·분석과 제품 점검
  - 생활화학용품 구매가이드 제작
    - 안전제품 목록과 사용방법

[부록] 소비 패턴을 바꿔 변화의 바람을...

## 원원 프로젝트

연심제품 구입으로 소비자·노동자·사업주 함께 살기

- 제조업체(JR줄넘기/다넬약기 등) 판로 확보로 생산 확대
- 생산과정 유해물질 저감으로 노동자 건강권 확보
- 안전한 제품 구입으로 소비자 건강권 확보



- 감사합니다.
- 문의는 박수미 010-2261-6636 / nocancer.kr@gmail.com





# 작업환경측정보고서 뜯어보기



# 작업환경측정보고서 뜯어보기

김원 (노동환경건강연구소 화학물질센터 팀장)

## 목차

1. 작업환경측정이란
2. 작업환경 측정의 내용 및 방법
3. 작업환경 측정 사례1(결과보고서 중심으로)
4. 작업환경 측정 사례2(발암물질조사사업 병행 조사)
5. 현장개선 우선순위
6. 제언

# 작업환경측정이란

제도로서의 작업환경측정

## 작업환경 측정의 정의

### 산업안전보건법

**제2조(정의)** 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2010.6.4.>

5. "작업환경측정"이란 작업환경 실태를 파악하기 위하여 해당 근로자 또는 작업장에 대하여 사업주가 측정계획을 수립한 후 시료(試料)를 채취하고 분석·평가하는 것을 말한다.



## 작업환경측정의 목적

- 근로자 개개인이 건강장해를 초래할 수 있는 유해인자에 노출되는 정도나 유해인자의 발생수준을 측정하여 적절한 대책을 강구함으로써 쾌적한 작업환경을 조성하여 **근로자 건강을 보호하기 위한 제도**
  - 작업환경측정은 **작업환경실태를 정확히 파악**함으로써 작업환경 개선의 실마리를 제공하는 동시에 개선 후의 효과를 확인하는 기능을 갖는 것으로 작업환경 관리의 중요한 요소
- from. 노동부 홍보자료

## 작업환경측정 연혁

- '70년도 이전
  - 정부 지도차원 또는 사업주 요청으로 일부 의과대학에서 실시
- '70년 ~ '80년
  - 행정관청(근로감독)이 지도차원에서 검지관, 소음측정기 등 측정이 용이한 직독식 장비를 활용하여 측정 실시
  - ※ 57종의 유해물질과 분진, 소음, 온도에 대해 허용농도를 규정
- '81년 ~ '85년 : 작업환경측정 법적근거를 마련(산업안전보건법 제31조)
  - "**작업환경측정방법**"(노동부고시 제1호 : '83. 1.30) : 62개 유해인자 측정
  - ※ 유기용제(16종), 특정화학물질(31종), 소음, 분진, 납 등 총 50종에 대한 허용농도 규정
- '86년 ~ '90년
  - "작업환경측정방법" 중 "유해물질의 허용농도"를 분리하여 총 324종에 대한 허용농도 별도고시 제정(고시 제86-45호 : '86.12.22)
  - ※ "원진레이온 근로자 이황화탄소 중독사건"을 비롯하여 유기용제, 중금속 등 유해물질에 의한 직업병이 사회문 제화된 것을 계기로 유해물질 373종 추가하여 허용농도 설정대상물질 확대 : 총697종(고시 제98-69호 : '98.12.23)

## 작업환경측정 연혁

○ '91년 ~ '95년 : 작업환경측정제도 수차 개정 보완

- **측정과정의 근로자대표 입회 확인 실시**

- 측정 시료포집방법을 개선(단위작업장소 지역시료포집 → **근로자 개인시료포집**)

- 허용기준치 미만의 측정주기 완화(중금속, 발암성물질은 제외)

※ **년2회 → 1년 또는 3년 1회로 횟수조정**

○ '96년 ~ 2000년

- 측정결과보고서 서식을 시행규칙으로 상향하고 **측정자료 전산자료 제출**에 대한 법상 근거를 마련

※ **작업환경측정의 평가기준으로 사용하기 위해 허용농도를 노출기준으로 용어변경 및 생식독성물질인 2-브로모프로판을 추가 : 총698종(고시 제97-65호 : '98.1.5)**

## 작업환경측정 연혁

○ '01년 ~ '03년 : 「산업재해예방 5개년 계획」 일환으로 작업환경관리 제도개선

- **5인미만 사업장까지 작업환경측정 의무화**('02. 1. 1부터 적용)

- 측정대상물질을 대폭 확대하는 한편 측정주기도 노출정도에 따라 탄력적으로 조정

※ **측정대상 : 국내 미사용 물질 등 28종 삭제하고 직업병 유발 가능한 유해물질 등 103종 추가하여 기존 116종 측정대상인자를 191종으로 확대**

※ **측정주기 : 획일적이던 측정주기(6월 1회)를 노출정도에 따라 탄력적으로 1년에 1회 또는 3월에 1회 측정토록 조정하고 미량 또는 일시적 사용물질은 측정의무 제외(횟수조정제도 폐지)**

- **육외 사업장에 측정의무 확대 적용(2003)** 및 신규로 공장 가동 또는 공정 변경시 30일 이내 작업환경측정 실시 토록 개정(단, 노출이 미미한 임시작업 및 단시간작업은 측정 제외)

○ '04 ~ '05년

- 작업환경측정 제외대상 사업장 확대 및 작업환경측정 주기의 합리적 조정

# 작업환경측정의 내용과 방법

현장의 작업환경측정

## 작업환경측정 내용

산업안전보건법

제5장 근로자의 보건관리 <개정 2009.2.6.>

**제42조(작업환경측정 등)** ① 사업주는 유해인자로부터 근로자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위하여 인체에 해로운 작업을 하는 작업장으로서 고용노동부령으로 정하는 작업장에 대하여 고용노동부령으로 정하는 자격을 가진 자로 하여금 작업환경측정을 하도록 한 후 그 결과를 기록·보존하고 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 보고하여야 한다. 이 경우

**근로자대표가 요구하면 작업환경측정 시 근로자대표를 임회시켜야 한다.** <개정 2010.6.4.>

③ 사업주는 제1항에 따른 작업환경측정의 결과를 해당 작업장 근로자에게 알려야 하며 그 결과에 따라 근로자의 건강을 보호하기 위하여 해당 **시설·설비의 설치·개선** 또는 건강진단의 실시 등 적절한 조치를 하여야 한다. <개정 2013.6.12.>

④ 사업주는 제1항에 따른 작업환경측정 및 작업환경측정에 따른 시료의 분석을 고용노동부장관이 지정하는 측정기관(이하 "지정측정기관"이라 한다)에 위탁할 수 있다. <개정 2010.6.4.>

⑤ 제4항에 따라 사업주로부터 작업환경측정을 위탁받은 지정측정기관이 작업환경측정을 한 후 그 결과를 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 전산자료로 제출한 경우에는 제1항에 따른 작업환경측정 결과보고를 한 것으로 본다. <개정 2010.6.4., 2013.6.12.>

⑥ 사업주는 제19조에 따른 산업안전보건위원회 또는 근로자대표가 요구하면 **작업환경측정 결과에 대한 설명회를 직접 개최하거나 작업환경측정을 한 기관으로 하여금 개최하도록 하여야 한다.**

## 작업환경측정 대상 작업장

### 산업안전법 시행규칙

#### 제5편 근로자의 보건관리

##### 제1장 작업환경의 측정

제93조(작업환경측정 대상 작업장 등) ① 법 제42조제1항에서 "고용노동부령으로 정하는 작업장"이란 별표 11의5의 작업환경측정 대상 유해인자에 노출되는 근로자가 있는 작업장을 말한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 작업환경측정을 하지 아니할 수 있다. <개정 2010.7.12., 2011.3.3., 2011.7.6., 2013.8.6., 2016.2.17.>

1. 안전보건규칙 제420조제8호에 따른 임시 작업 및 같은 조 제9호에 따른 단시간 작업을 하는 작업장(고용노동부 장관이 정하여 고시하는 물질을 취급하는 작업은 제외한다)
2. 안전보건규칙 제420조제1호에 따른 관리대상 유해물질의 허용소비량을 초과하지 아니하는 작업장(그 관리대상 유해물질에 관한 작업환경측정만 해당한다)
3. 안전보건규칙 제605조제2호에 따른 분진작업의 적용 제외 작업장(분진에 관한 작업환경측정만 해당한다)
4. 그 밖에 작업환경측정 대상 유해인자의 노출 수준이 노출기준에 비하여 현저히 낮은 경우로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 작업장 ← **주요소**

② 보건진단기관이 보건진단을 실시하는 경우에 제1항에 따른 작업장의 유해인자 전체에 대하여 고용노동부장관이 정하는 방법에 따라 작업환경을 측정하였을 때에는 사업주는 법 제42조에 따라 해당 측정주기에 실시하여야 할 해당 작업장의 작업환경측정을 하지 아니할 수 있다. <개정 2010.7.12.> [전문개정 2009.8.7.]

## 임시작업과 단시간 작업

### 산업안전보건법 시행규칙

8. "임시작업"이란 일시적으로 하는 작업 중 월 24시간 미만인 작업을 말한다. 다만, 월 10시간 이상 24시간 미만인 작업이 매월 행하여지는 작업은 제외한다.
9. "단시간작업"이란 관리대상 유해물질을 취급하는 시간이 1일 1시간 미만인 작업을 말한다. 다만, 1일 1시간 미만인 작업이 매일 수행되는 경우는 제외한다.

### 작업환경측정 및 지정측정기관 평가 등에 관한 고시

제5조(임시작업, 단시간작업의 적용제외 등) 규칙

제93조제1항제1호, 제93조의4제1항 각 호, 제2항 단서

및 제144조제1항 단서에서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 물질이란 다음 각 호의 어느 하나를 말한다.

1. 영 제30조에 따른 허가대상유해물질
2. 안전보건규칙 별표 12에 따른 특별관리물질

제30조(허가 대상 유해물질) 법 제38조제1항에 따라 제조 또는 사용허가를 받아야 하는 유해물질은 다음 각 호와 같다. <개정 2010.2.24, 2010.7.12, 2012.1.26, 2016.2.17>

1. 디클로로벤젠디과 그 염
2. 알파-나프틸아민과 그 염
3. 크롬산 아연
4. 오로토-톨리딘과 그 염
5. 디아니시딘과 그 염
6. 베틸론
7. 비소 및 그 무기화합물
8. 크롬광(열을 가하여 소성 처리하는 경우만 해당한다)
9. 휘발성 킴타르피치
10. 황화니켈
11. 염화비닐
12. 벤조트리클로리드
13. 사제 <2016.2.17>
14. 제1호부터 제11호까지의 어느 하나에 해당하는 물질을 함유한 제제(함유된 중량의 비율이 1퍼센트 이하인 것은 제외한다)
15. 제12호의 물질을 함유한 제제(함유된 중량의 비율이 0.5퍼센트 이하인 것은 제외한다)
16. 그 밖에 보건상 해로운 물질로서 고용노동부장관이 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 정하는 유해물질  
[전문개정 2009.7.30]

## 특별관리물질

- "특별관리물질"이란 「[산업안전보건법 시행규칙](#)」 [별표 11의2제1호나목](#)에 따른 발암성, 생식세포 변이원성, 생식독성 물질 등 근로자에게 중대한 건강장해를 일으킬 우려가 있는 물질로서 [별표 12](#)에서 특별관리물질로 표기된 물질을 말한다.(산업안전보건 기준에 관한 규칙)

[별표 12] <개정 2013.3.21>

관리대상 유해물질의 종류(제120조, 제139조 및 제140조 관련)

1. 유기화합물(13종)
  - 나. 니켈<특별관리물질>
  - 다. 니켈 및 그 화합물(중독성화합물만 특별관리물질)
  - 라. 카드뮴 및 그 화합물(상승위험이문명 특별관리물질)
  - 마. 카드뮴 및 그 화합물<특별관리물질>
  - 바. 카드뮴 및 그 화합물(6가크롬만 특별관리물질)
  - 사. 크롬 및 그 화합물(6가크롬의 중량을 총중량을 1퍼센트)나 및 그 무기화합물(특별관리물질)은 0.3퍼센트, 그 밖의 특별관리물질은 0.1퍼센트 이상 함유한 제제
2. 금속류(23종)
  - 나. 납 및 그 무기화합물(특별관리물질)
  - 다. 니켈 및 그 화합물(중독성화합물만 특별관리물질)
  - 라. 카드뮴 및 그 화합물(상승위험이문명 특별관리물질)
  - 마. 카드뮴 및 그 화합물(특별관리물질)
  - 바. 카드뮴 및 그 화합물(6가크롬만 특별관리물질)
  - 사. 크롬 및 그 화합물(6가크롬의 중량을 총중량을 1퍼센트)나 및 그 무기화합물(특별관리물질)은 0.3퍼센트, 그 밖의 특별관리물질은 0.1퍼센트 이상 함유한 제제
3. 실·암갈리류(17종)
  - 다. 용각[나] 2.0 이하인 정상은 특별관리물질]
  - 라. 가독부터 여덟까지의 중량을 총중량을 1퍼센트(특별관리물질은 0.1퍼센트) 이상 함유한 제제
4. 가스 상태 물질류(15종)
  - 다. 질화수소<특별관리물질>
  - 나. 가독부터 여덟까지의 중량을 총중량을 1퍼센트(특별관리물질은 0.1퍼센트) 이상 함유한 제제

**질 의**

소독약 제조업체로서 메탄올(120kg/월), 디클로로벤젠(1,990kg/월), 크레졸(200kg/월)을 사용하고 월평균 1.5일 가량(약 8~16시간) 작업이 이루어질 때 작업환경측정 및 특수건강진단 대상이 되는지

**회 시**

메탄올, 디클로로벤젠, 크레졸은 산업안전보건법 시행규칙 별표 11의3에 의거 작업환경측정 대상에 해당되며 작업환경측정 대상 유해인자에 노출되는 근로자가 있는 작업장은 작업환경측정을 하여야 함

다만, 임시작업(임시적으로 행하는 작업중 월 24시간 미만인 작업. 단, 월 10시간 이상 24시간 미만인 작업이 매월 행하여지는 작업은 제외함) 및 단시간 작업(1일 1시간 미만인 작업. 단, 1일 1시간 미만인 작업이 매일 행하여지는 작업을 제외함)을 행하는 작업장은 시행규칙 제93조에 따라 작업환경측정을 실시하지 않을 수 있음

동 사업장은 산업안전보건법 시행규칙 제98조에 따라 특수건강진단 대상에도 해당됨

(산업보건취재과-2122, 2005.04.19.)

**질 의**

1. 옥내 작업장에서 장비수리를 위해 납땜업무를 1일 30분미만으로 작업하되 매일 작업하는 것이 아닐 때 작업환경측정, 특수건강진단 대상 여부와 국소 배기장치 설치 의무 여부는
2. 공기청정기와 같이 재순환방식의 국소배기장치가 국소배기시설로서 인정받을 수 있는지

## 회 시

1. 산업안전보건법 시행규칙 제93조제1항제1호에 의거 임시작업(일시적으로 행하는 작업 중 월 24시간 미만인 작업. 다만, 월 10시간 이상 24시간 미만인 작업이 매월 행하여지는 작업은 제외) 및 단시간작업(납 취급에 소요되는 시간이 1일 1시간 미만인 작업. 다만, 1일 1시간 미만인 작업이 매일 행하여지는 작업은 제외)을 행하는 작업장은 작업환경측정을 실시하지 않을 수 있으며 임시작업 및 단시간 작업에 해당된다면 보건규칙 제169조(임시작업인 경우의 설비특례) 및 제170조(단시간작업인 경우의 설비특례)의 규정에 따라 국소배기장치를 설치하지 않을 수 있으나 같은 법 시행규칙 제98조에 의거 특수건강진단 대상에는 해당됨
2. 국소배기장치는 후드, 닥트, 배풍기 등의 구조로 되어 있는 것으로서 보건규칙 별표 8에 따른 후드의 제어풍속을 유지할 수 있으면 국소배기시설로서 인정될 수 있음

(산업보건환경과-2731, 2005.05.19)

※ 기존 보건규칙 제169조 및 제170조는「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제423조 및 제424조로 개정

# 단시간작업인 경우의 설비 특례

## 산업안전보건기준에 관한 규칙

**제424조(단시간작업인 경우의 설비 특례)** ① 사업주는 근로자가 전체환기장치가 설치되어 있는 실내작업장에서 단시간 동안 관리대상 유해물질을 취급하는 작업에 종사하는 경우에 제422조에 따른 밀폐설비나 국소배기장치를 설치하지 아니할 수 있다.

② 사업주는 유기화합물 취급 특별장소에서 단시간 동안 유기화합물을 취급하는 작업에 종사하는 근로자에게 송기마스크를 지급하고 착용하도록 하는 경우에 제422조에 따른 밀폐설비나 국소배기장치를 설치하지 아니할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항에도 불구하고 관리대상 유해물질 중 별표 12에 따른 특별관리물질을 취급하는 작업장에는 제422조에 따른 밀폐설비나 국소배기장치를 설치하여야 한다. <개정 2012.3.5.>

# 작업환경측정 방법

제93조의3(작업환경측정방법) ① 사업주는 [법 제42조제1항](#)에 따른 작업환경측정을 할 때에는 다음 각 호의 사항을 지켜야 한다.

1. 작업환경측정을 하기 전에 **예비조사**를 할 것
  2. **작업이 정상적으로** 이루어져 작업시간과 유해인자에 대한 근로자의 노출 정도를 정확히 평가할 수 있을 때 실시할 것
  3. **모든 측정은 개인시료채취방법**으로 하되, 개인시료채취방법이 곤란한 경우에는 지역시료채취방법으로 실시(이 경우 그 사유를 별지 제21호서식의 작업환경측정 결과표에 분명하게 밝혀야 한다)할 것
- ② 제1항에 따른 측정방법 외에 유해인자별 세부측정방법 등에 관하여 필요한 사항은 [고용노동부장관이 정한다.](#) <개정 2010.7.12.>

[전문개정 2009.8.7.]

## 측정 주기 변경

### ○ 측정주기 단축(화학적 인자 측정치가 노출기준을 초과한 경우)

작업환경측정결과가 다음 경우에 해당하는 작업장 또는 작업공정은 해당 유해인자에 대하여 그 측정일부터 3월에 1회 이상 작업환경측정을 실시해야 함(시행규칙 제93조의4제1항단서)

- 화학적 인자(발암성 물질에 한함)의 측정치가 노출기준을 초과하는 경우
- 화학적 인자(발암성 물질을 제외)의 측정치가 노출기준을 2배 이상 초과하는 경우

### ○ 주기 연장

다음 경우를 모두 충족하는 경우에는 1년에 1회 이상 작업환경을 측정할 수 있음. 다만, 발암성 물질 취급 작업공정 제외(시행규칙 제93조의4제2항)

- 최근 1년간 그 작업공정에서 공정 설비의 변경, 작업방법의 변경, 설비의 이전, 사용 화학물질의 변경 등으로 작업환경측정결과에 영향을 주는 변화가 없을 것
- 작업환경측정결과가 최근 2회 연속 노출기준 미만일 것



## 위반에 대한 조치

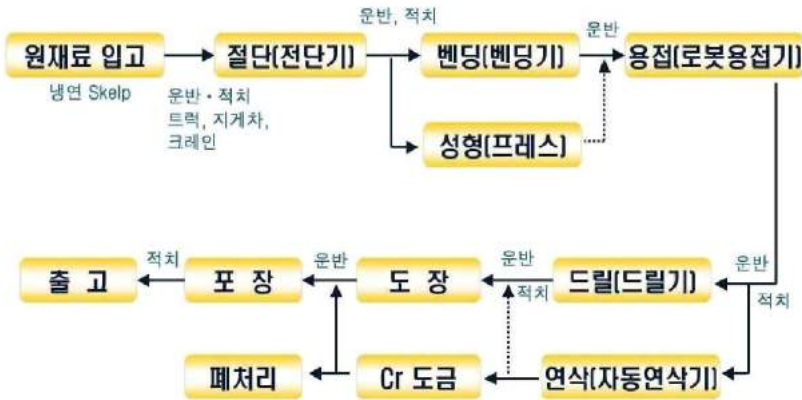
| 위반내용   | 조치   | 비고   |
|--|--|--|
| 작업환경측정을 실시하지 않은 경우<br>(법 제42조제1항 위반)   | 미 실시 1회의 경우 30일 이내에<br>실시토록 행정조치하고 불이행<br>시 <b>1,000만원 이하</b> 의 과태료 부과           | 최근 3년 이내에 2회 이상 미<br>실시한 경우에는 미 실시 횟<br>수별로 과태료 부과와 함께<br>30일 이내에 실시토록 행정<br>조치 병행 |
| 측정결과 보고를 불이행한 경우(법<br>제42조제1항 위반)  | 보고요구절차에 의하여 보고토<br>록 행정조치하고 불이행시 <b>300<br/>만원 이하</b> 의 과태료부과 및 행정<br>조치 병행      |  |
| 작업환경측정을 하는 경우 근로자대<br>표의 요구가 있음에도 근로자대표를<br>입회시키지 아니한 경우(법 제42조제<br>1항 위반)           | 즉시 <b>500만원 이하</b> 의 과태료부<br>과 및 행정조치 병행   |  |
| 작업환경측정결과를 근로자에게 미통<br>보 또는 근로자 건강보호조치 불이행<br>의 경우(법 제42조제3항 위반)                      | 즉시 통보토록 하는 등 필요한<br>조치를 하고 불이행시 범죄인지<br>보고 후 수사에 착수( <b>1,000만원<br/>이하의 벌금</b> ) |  |
| 산업안전보건위원회 또는 근로자대표<br>의 요구가 있음에도 작업환경측정결<br>과에 대한 설명회를 개최하지 아니한<br>경우 (법 제42조제5항 위반) | 20일 이내에 시정토록 행정조치<br>하고 불이행시 <b>500만원 이하</b> 의<br>과태료 부과 및 행정조치 병행               |  |

## 작업환경측정 사례1

모 사업장 측정 보고서를 중심으로

## 위험요인 평가

# 자동차부품 제조사



## 위험 요인 평가

| 위험성 평가대상 선정공정        | 유해위험요인          |
|----------------------|-----------------|
| 용접(로봇용접기), 연삭(자동연삭기) | 화학물질(중금속), 소음   |
| 도장, 크롬 도금            | 화학물질(유기용제, 중금속) |
| 절단, 성형(프레스), 드릴(드릴기) | 소음              |
| 출고(지게차나 화물트럭)        | 디젤연소물질          |
| 연삭(자동연삭기)            | 금속가공유           |

# 작업환경측정 보고서(조선업 사례)

## 1. 예비조사 결과

### 작업환경측정 결과 및 종합의견

#### 1. 예비조사 결과

가 - 1. 작업공정별 유해요인 분포 실태

#### 2-3. 해당도장부

(행렬일제: [redacted])

(단기일제: [redacted])

◎ 작업공정 : 불록 입고 → 기계정비 → 소지 → 도장 → TSA → PFP → 포장 → PASSIVATION → 부채운반

# 작업환경측정 보고서

## ○ 작업공정별 유해요인 발생 실태

| 순번 | 공정명        | 유해위험인자            | 발생 실태  |
|----|------------|-------------------|--|
| 1  | [redacted] | 소음, 용접흄, 금속류, 가스류 | 각종 작업에 필요한 장비등의 정비 및 수리.                     |
| 2  | [redacted] | 소음, 금속류           | 도장 전처리 공정으로 강재표면의 녹과 이물질 제거.                 |
| 3  | [redacted] | 소음, 금속류, 유기화합물    | 공장 내, 외부에서 분사도장 및 붓도장.                       |
| 4  | [redacted] | 소음, 금속류           | 알루미늄을 아크로 녹인후 분사하여 부재 표면을 코팅하는 작업.           |
| 5  | [redacted] | 소음, 금속류           | 환제로 부더 구조물 보호 및 유해가스의 발생 막기 위해 페인트를 도포하는 작업. |
| 6  | [redacted] | 소음, 분진            | 제품을 포장하기 위하여 기계를 이용한 목재 가공.                  |
| 7  | [redacted] | 소음, 무기산, 유기화합물    | 스테인레스 제품 및 선박의 각종부위에 녹 또는 오염물질을 제거하는 작업.     |
| 8  | [redacted] | 소음, 금속류, 유기화합물    | 부채 및 불록을 운반하는 공정.                            |

나. 작업환경측정대상 공정 및 유해인자별 측정계획

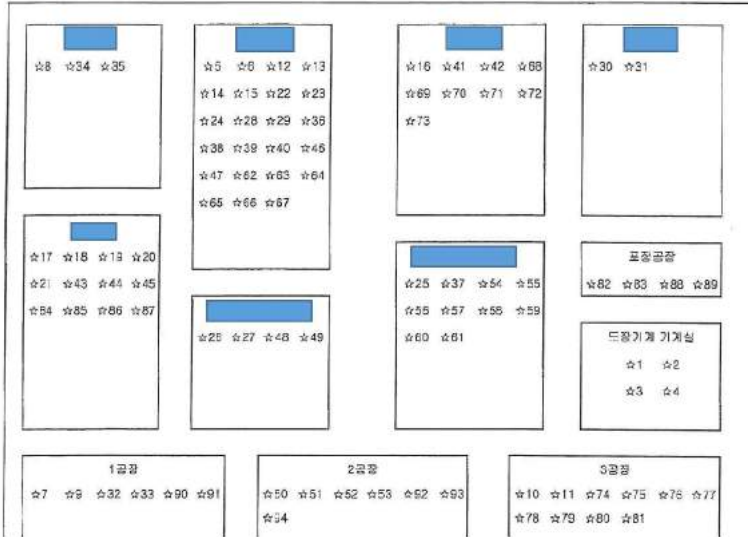
| 순번 | 측정대상<br>공정 | 측정대상<br>유해인자             | 유해인자<br>발생주기 | 근로자<br>수 | 작업시간<br>(평균시간) | 측정방법<br>(개인 / 지역) | 예상 시료채취<br>또는 측정건수 |
|----|------------|--------------------------|--------------|----------|----------------|-------------------|--------------------|
| 1  | 기계정비       | 응집흡                      | 불규칙          | 20       | 480(480)       | 개인                | 4                  |
| 2  | 기계정비       | 일산화탄소                    | 불규칙          | 20       | 480(480)       | 개인                | 4                  |
| 3  | 기계정비       | 아황산가스                    | 불규칙          | 20       | 480(480)       | 개인                | 4                  |
| 4  | 기계정비       | 이산화질소                    | 불규칙          | 20       | 480(480)       | 개인                | 4                  |
| 5  | 기계정비       | 산화질소                     | 불규칙          | 20       | 480(480)       | 개인                | 4                  |
| 6  | 기계정비       | 산화아연(흄)                  | 불규칙          | 20       | 480(480)       | 개인                | 4                  |
| 7  | 기계정비       | 망간및그무기화합물                | 불규칙          | 20       | 480(480)       | 개인                | 4                  |
| 8  | 기계정비       | 알루미늄및그화합물(흄)             | 불규칙          | 20       | 480(480)       | 개인                | 4                  |
| 9  | 기계정비       | 니켈(불용성무기화합물)             | 불규칙          | 20       | 480(480)       | 개인                | 4                  |
| 10 | 기계정비       | 이산화티타늄                   | 불규칙          | 20       | 480(480)       | 개인                | 4                  |
| 11 | 기계정비       | 크롬과그무기화합물(금속과크롬3가화합물)    | 불규칙          | 20       | 480(480)       | 개인                | 4                  |
| 12 | 기계정비       | 크롬과그무기화합물(수용성 6가 크롬 화합물) | 불규칙          | 20       | 480(480)       | 개인                | 4                  |
| 13 | 기계정비       | 소음                       | 불규칙          | 20       | 480(480)       | 개인                | 4                  |

다. 공정별 유해화학물질 사용 상태

| 부서 또는<br>공정명 | 화학물질명<br>(상품명)                                 | 제조 또는<br>사용 여부 | 사용 용도 | 월 취급량<br>(kg/톤) | 비고 |
|--------------|--|----------------|-------|-----------------|----|
| 기계 정비        | SC-8 1N12                                      | 사용             | 용접제   | 9450 Kg         |    |
| 기계 정비        | Super cord 70MX4                               | 사용             | 용접제   | 3200 Kg         |    |
| 기계 정비        | S-30BL-16N                                     | 사용             | 용접제   | 20 Kg           |    |
| 기계 정비        | S-4301-1                                       | 사용             | 용접제   | 100 Kg          |    |
| 기계 정비        | S-7016H  | 사용             | 용접제   | 600 Kg          |    |
| 도장           | EAB000 INTERZONE<br>954 WHITE PART A<br>외 195종 | 사용             | 도료    | 3326 ㎡          |    |
| 도장           | 1PK THINNER GTA<br>713 외 15종                   | 사용             | 희석제   | 181.2 ㎡         |    |
| 도장           | YY900  | 사용             | 리무버   | 950 ㄹ           |    |
|              | 아연 선   | 사용             | 코팅    | 40000 Kg        |    |
|              | 알루미늄 선   | 사용             | 코팅    | 40000 Kg        |    |
|              | CHARTEK 1709 PART<br>B                         | 사용             | 도료    | 3000 Kg         |    |
|              | CHARTEK 1709 GREY<br>PART A                    | 사용             | 도료    | 3000 Kg         |    |
|              | INTERTHERM 7050<br>PINK PART A                 | 사용             | 도료    | 3000 Kg         |    |
|              | INTERTHERM 7050<br>PINK PART B                 | 사용             | 도료    | 3000 Kg         |    |
|              | HI-500   | 사용             | 도료    | 54 ㄹ            |    |

2. 작업환경측정 개요

가. 단위작업 장소별 유해인자의 측정위치도(측정점소)



나-1. 단위작업장소별 작업환경측정결과 (소용제외)

○ 작업장기온 : 9.1 ℃

○ 작업장습도 : 71 %

○ 전회측정일 : 2014. 10. 15

| 부서<br>또는<br>공정 | 단위<br>작업<br>장소         | 유해인자 | 근로<br>자수 | 근로형태<br>및<br>실근로시간 | 유해인자<br>발생시간<br>(주기) | 측정<br>위치<br>(근로<br>자명) | 측정시간<br>(시각-종료) | 측<br>정<br>횟<br>수 | 시간가중평균치<br>(TWA) |            | 노<br>출<br>기<br>간 | 측정<br>농도<br>평균<br>결과  | 측정 방법           | 비고 |
|----------------|------------------------|------|----------|--------------------|----------------------|------------------------|-----------------|------------------|------------------|------------|------------------|-----------------------|-----------------|----|
|                |                        |      |          |                    |                      |                        |                 |                  | 전회               | 근회         |                  |                       |                 |    |
| 1001           | 음성용                    |      | 20       | 1조1교대8시간           | 8시간                  |                        | 08:20-15:45     | 1                | 0.16             | 0.2        | 0.16             | 5 mg/m <sup>3</sup>   | 대교채취법/중량분석법(분진) |    |
|                | 발산화관소                  |      |          |                    |                      |                        | 08:20-15:45     | 1                | 검출한계<br>이만       | 검출한계<br>미만 | 30 ppm           | 대교채취법/현장측정법           |                 |    |
|                | 이황산가스                  |      |          |                    |                      |                        | 08:20-15:45     | 1                | 불검출              | 불검출        | 2 ppm            | 대교채취법/현장측정법           |                 |    |
|                | 이산화질소                  |      |          |                    |                      |                        | 08:20-15:45     | 1                | 불검출              | 불검출        | 3 ppm            | 대교채취법/현장측정법           |                 |    |
|                | 산화물분진과을                |      |          |                    |                      |                        | 08:20-15:45     | 1                | 0.043            | 0.08       | 0.043            | 5 mg/m <sup>3</sup>   | 대교채취법/ICP법      |    |
|                | 설회아연(총)                |      |          |                    |                      |                        | 08:20-15:45     | 1                | 0.009            | 0.008      | 0.009            | 5 mg/m <sup>3</sup>   | 대교채취법/ICP법      |    |
|                | 망간및그무기화합물              |      |          |                    |                      |                        | 08:20-15:45     | 1                | 0.001            | 0.004      | 0.001            | 1 mg/m <sup>3</sup>   | 대교채취법/ICP법      |    |
|                | 크롬과크롬3가화합물(금속과크롬6가화합물) |      |          |                    |                      |                        | 08:20-15:45     | 1                | 0.001            | 0.001      | 0.001            | 0.5 mg/m <sup>3</sup> | 대교채취법/ICP법      |    |
|                | 납및납2가화합물(총)            |      |          |                    |                      |                        | 08:20-15:45     | 1                | 0.003            | 0.007      | 0.003            | 5 mg/m <sup>3</sup>   | 대교채취법/ICP법      |    |



## 종합의견(계속)

●소음에 대한 작업환경측정 결과, 노출기준을 초과하는 작업장은 작업자의 건강상태 예방을 위하여 산업안전보건기준에 관한 규칙 제517조에 의거하여 용해보온프로그램을 수립·시행하여야 한다. '용해보온프로그램'이라 함은 소음노출평가, 노출기준 초과에 따른 공학적 대책, 청력보호구의 지급 및 착용, 소음의 유해성과 예방에 관한 교육, 정기적 음력검사, 기록·관리 등이 포함된 소음성 나침은 예방관리절기 위한 종합적인 계획을 말한다.

●공회 TSA공정에서 노출기준을 초과한 경지는 없었다. 하지만 TSA 작업을 할수미는음 음을 인식하여 구형하는 작업의 특성상 국소배기시스템의 구성요소를 교체하기는 어려움이 따른다. 이에 따라 임시 알루미늄 배기 배기구(송기매스크)를 착용하여야 한다. 특히서 필요의 사용이 이루어 대항 배기 사용될 경우에는 작업과 측정이 대항 배기를 설치하여 알루미늄 작업자의 노출기에 알려 전하 측식이 되도록 설치한다.

●안전에 대한 작업환경측정 결과, 노출기준을 초과하는 경우 작업자의 건강상태 예방을 위하여 산업안전보건기준에 관한 규칙 제 516조에 의거하여 노출기준 프로그램을 수립, 시행하여야 한다.

'소음기포로 프로그램'이란 안전노출에 대한 평가, 분진노출기준 초과에 따른 공학적 대책, 호흡용 보호구의 지급 및 착용, 분진의 유해성과 예방에 관한 교육, 정기적 건강진단, 기록·관리 사항 등이 포함된 노출기준 예방·관리를 위한 종합적인 계획을 말한다.

●작업장에서 사용하는 제강에 고압노출부기 지령의 폭발관리를 포함되었거나 폭발성 발생은 경우에는 마래도 같은 조치를 하여 발생을 억제하거나 노출을 최소화하여야 한다.

<특별관리물질>프론트라이드, 트리클로로에틸렌, 벤젠성 니켈화합물, 8가크롬(발암성 무기화합물, 수성성), p42.0 이하의 황산(미산 0.1% 이상 함유), 납 및 그 무기화합물(0.3% 이상 함유) 등

### 1. 취급금지 작종

- (1) 발암성, 사용성/재고량, 취급금지 및 직업병
- (2) 취급성의 문제점 및 적어 사용 발생 시 처리내역 등

### 2. 직업안전 및 건강관리 계획(표준안 등)

- (1) 취급물질의 유해성, 위험성
- (2) 취급성향서 응급조치 요령
- (3) 시공(관리, 누출)시의 대응방법

### 3. 개인보호구 착용-소음기 보호구 등(안전인증 제품)

- (1) 입자상-방진마스크, (2) 가스상-방독마스크, (3) 용탕 선다-방진가용복 미란 방독마스크 등

## 작업환경측정 사례2

발암물질조사사업과 작업환경측정의 연계

## 작업환경측정준비

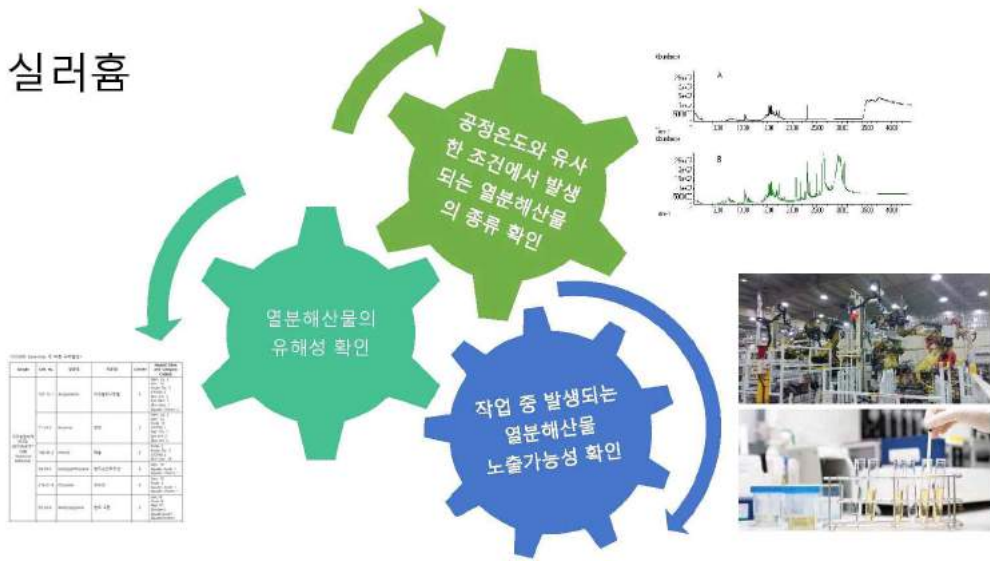
1. 발암물질 조사사업 실시
2. 조사결과 중 현장 평가가 필요한 항목을 결정
3. 작업환경측정 합의
4. 측정 예비조사를 통해 현장 재확인 및 측정 대상과 항목 선정
5. 작업환경 측정 실시
6. 작업환경 측정 결과 설명회

## 작업환경측정 실례





# 실러흙



37

## 측정 대상 물질

- 실러와 방청유 열분해산물 실험을 통해 대상물질 선정함

| 실러흙   | 오일흙  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 다핵방향족탄화수소(PAHs)</li> <li>• 방향족탄화수소(벤젠, 톨루엔, 크실렌)</li> <li>• 프탈레이트</li> <li>• 페놀</li> <li>• 비스페놀 A (BPA)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 다핵방향족탄화수소(PAHs)</li> <li>• 방향족탄화수소(벤젠, 톨루엔, 크실렌)</li> </ul> |

2016-08-16

2016년 상반기 작업환경측정 결과 설명회

38

## 실리훬 평가 결과

- 열분해산물 실험을 통해 확인된 다양한 종류의 PAHs 중 일부가 공기 중으로 미량 발생되는 것 확인
  - 나프탈렌, 플루오렌, 페난트렌, 아세나프틸렌이 검출되었고, 이 물질들은 발암성이 낮거나 없는 물질임
  - 총 PAHs 농도는 AD라인 0.29-0.64  $\mu\text{g}/\text{m}^3$  HR라인(DOOR, HEMM'G) 0.14-0.16  $\mu\text{g}/\text{m}^3$ (고용노동부 노출기준: 200  $\mu\text{g}/\text{m}^3$ )
- 방향족탄화수소 중 톨루엔만 검출되었으나, 매우 낮은 수준임 (ND-0.02 ppm)
- 프탈레이트는 MSDS에 표기되지 않은 성분이 함께 검출됨
- 페놀은 0.0008-0.0023  $\mu\text{g}/\text{m}^3$ 로 매우 낮은 수준으로 나타남

39

## 실리훬 평가 결과

- 일반 대기보다 조금 높은 수준의 BPA 농도 확인되었으나, 작업자들의 내부 노출에 기여한 바는 적다고 판단됨
- 그러나, 용접이 이루어지는 장소(공장 상부)에서는 고농도의 BPA 농도가 확인되고 있기 때문에 환기상태를 최적으로 유지하는 것이 필요함

<표 10> BPA 노출 작업자의 노출 수준 비교

| 연도   | 저자             | 국가 | 사업장                 | 작업내용      | BPA 농도                            |                                       |
|------|----------------|----|---------------------|-----------|-----------------------------------|---------------------------------------|
|      |                |    |                     |           | 공기 ( $\mu\text{g}/\text{m}^3$ )   | 소변 ( $\mu\text{g}/\text{g Cr}$ )      |
| 2016 | 본 조사           | 한국 | 자동차 부품제조            | 용접 (실린드포) | 0.78(AM)<br>0.71(GM) <sup>2</sup> | 1차: 3.02(AM)<br>2차: 3.40(AM)<br>; 작업후 |
| 2009 | D.Li, et al.   | 중국 | BPA 및 에폭시 수지 제조     | 제조        | 5,97(GM)                          | 57.9(50th)                            |
| 2009 | Yonghua et al. | 중국 | 에폭시 수지 제품 생산/BPA 제조 | 에폭시 수지 제조 | 492(AM)                           | 5580(AM)<br>; 작업 후                    |
|      |                |    |                     | BPA 제조    | 51(AM)                            | 543(AM)<br>; 작업 후                     |
| 2008 | 고상복 등          | 한국 | 중공업, 자동차 부품 및 수리    | 용접        | 99.48(AM)                         | 46.06(GM)                             |

<sup>1</sup>GM: 기하평균, <sup>2</sup>AM: 산술평균, <sup>3</sup>단위:mg/kg, <sup>4</sup>단위:mg/L

40

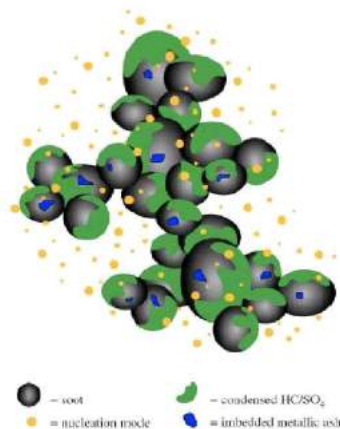
## 실러흙 평가 결과

- 실러흙을 통해 작업자들이 PAHs, 방향족탄화수소, 페놀, 프탈레이트에 노출될 가능성은 매우 낮음
- 최근에 전체환기 설비를 보강한 것처럼, 공장 내부에서 발생하는 오염물질이 빠르게 밖으로 배출될 수 있도록 설비를 보강하고 유지/관리하는 노력이 필요함

41

## 디젤배출물질(Diesel Engine Exhaust, DEE) 평가

- DEE는 디젤 연료 사용하는 기계장치 및 차량의 **매연, 매캐한 연기** 등
- 가스상 또는 입자상물질로 이루어진 복잡한 혼합물임
- 입자상물질의 경우 일반 먼지보다 훨씬 작은 크기로 발생하여 노출시 건강영향이 더욱 큼



42

## 디젤배출물질의 종류

- 연료, 엔진형태와 연식, 관리상태, 배출조절 시스템, 운전환경 및 방식, 첨가제 등에 따라 다름
- 배출저감장치가 없는 경우, 입자상 물질이 차지하는 비중이 더 큼

| 함유 성분            | 함유 성분의 특성                                      |
|------------------|--|
| 입자상물질            | 검댕, 디젤흑연이라 불림                                  |
| 벤젠               | 석유연료의 불완전연소로 발생가능(특히 밀폐환경)                     |
| 다핵방향족탄화수소 (PAHs) | 디젤흑연이나 가스상으로 존재, 석유연료의 불완전 연소물이며, 발암물질임        |
| 이산화탄소와 일산화탄소     | 연료가 산화하면서 나오며, 밀폐환경에서 연소물로부터 발생되어 두통의 주된 원인이 됨 |
| 황산화물, 질산화물       | 황은 연료 중 잔류유황성분에 의함/호흡기에 영향                     |

43

## 디젤배출물질의 건강영향

- 2012년 세계보건기구(WHO) 산하 국제암연구소(IARC)는 DEE에 노출되는 것이 폐암 발생의 위험을 증가시킨다는 충분한 증거를 바탕으로 DEE를 인체발암성물질로 발표함
  - 2014년 8월 금호타이어 노동자 폐암 산재 승인: 디젤엔진 지게차 매연에 오랜 기간 노출돼 폐암이 발병했음이 인정된 사례
- 호흡기계 자극 증상, 두통, 어지러움, 구토, 마비 등 다양한 중증도의 생리학적 증상이 발생 가능함
- 천식과 같은 알레르기 반응을 야기할 수 있음

44

## 평가결과

표 7. 디젤배출물질 측정결과

| 단위작업장소  | 원소탄소(EC, $\mu\text{g}/\text{m}^3$ ) |                            | PAHs( $\text{mg}/\text{m}^3$ ) |                        | 톨루엔<br>(ppm)    | 이산화질소<br>(ppm) | 아황산가스<br>(ppm) |
|---------|-------------------------------------|----------------------------|--------------------------------|------------------------|-----------------|----------------|----------------|
|         | EC                                  | 비고<br>(EC/TC) <sup>a</sup> | 총 PAHs                         | 주요성분                   |                 |                |                |
| BLK 라인  | 0.52                                | 5.2                        | 0.0003                         | 나프탈렌                   | 0.014           | 0.01           | 0.13           |
| HPF 3라인 | ND <sup>b</sup>                     | -                          | 0.0024                         | 나프탈렌,<br>플루오렌,<br>페난트렌 | ND <sup>b</sup> | 0.08           | 0.10           |
| 실외(대조군) | 0.26                                | 10.9                       | 0.0001                         | 나프탈렌                   | 0.006           | 0.07           | 0.04           |

a: EC/TC: 총탄소(TC) 중 원소탄소(EC)의 비

b: ND: 검출한계미만(Non-detected)

- 일산화탄소와 이산화탄소는 모든 지역에서 매우 낮은 수준으로 나타남

45

## 평가결과

| 측정위치    | 미세먼지 농도( $\mu\text{g}/\text{m}^3$ ) |                  |
|---------|-------------------------------------|------------------|
|         | PM <sub>2.5</sub>                   | PM <sub>10</sub> |
| BLK라인   | 29.3                                | 66.2             |
| HPF 3라인 | 32.5                                | 83.4             |

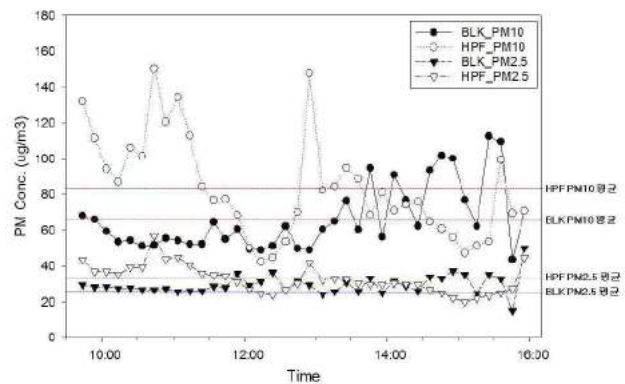


그림 12. 실시간 미세먼지(PM<sub>10</sub>, PM<sub>2.5</sub>) 농도 분포.

46

## 참고: 2015년 측정결과 비교

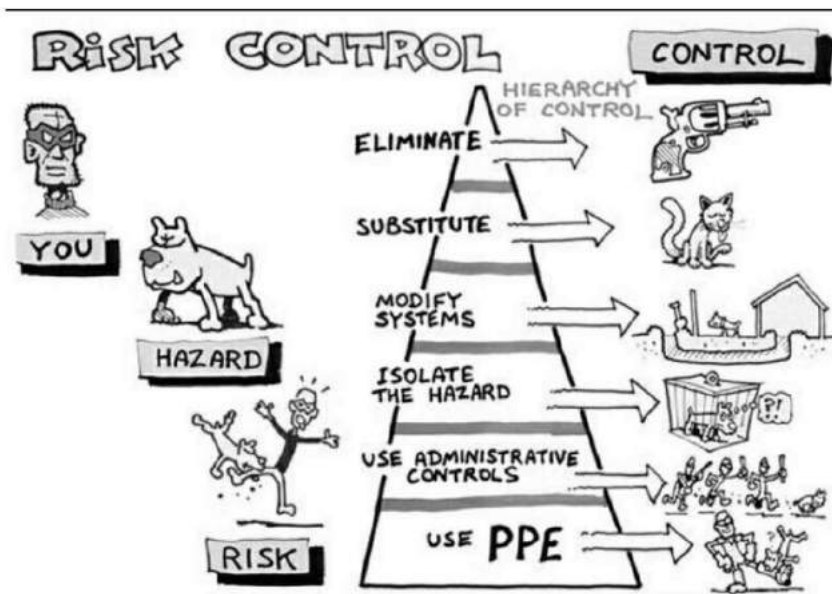
- 디젤엔진지게차 매연에서 발생하는 디젤배출물질 평가
- 원소탄소, 벤젠, PAHs 공기중 시료 채취
  - 지게차 동선, 인근공정, 실외(대조군)에서 지역시료 채취
  - 지게차 이동횟수, 머무름시간 파악
  - 실시간 미세먼지 측정
- 원소탄소: 6.8-17.0 ug/m3 검출 (총탄소 중 원소탄소의 비율: 22.7-37.0%)



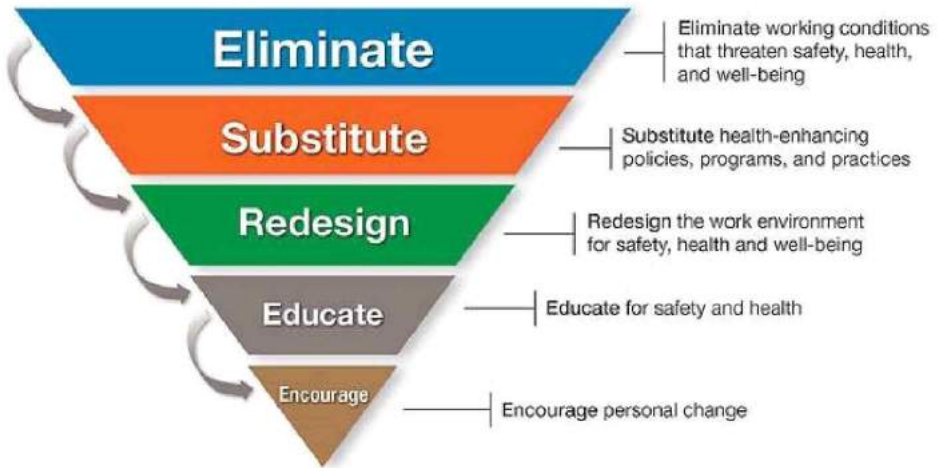
## 평가결과

- 전반적으로 디젤배출물질의 농도가 낮은 수준임
- 측정 당일, 공장의 전체환기는 양호한 수준이었음
  - HPF 3라인은 중앙 통로 중심에 위치해 있었고, 라인과 가까운 출입문은 종일 열려 있었음
  - BLK라인은 공장 안쪽에 위치해 있었으나, 측정 당일 벽체 한 쪽이 탈락된 상태였음
  - 게다가 날이 더워지면서 공장 내에 있는 문의 대부분이 열려 있었음
- 디젤엔진 지게차가 신차라는 것(2016년 1월 도입)도 영향을 미쳤겠지만, 결정적으로 충분한 환기의 효과를 본 것으로 판단됨

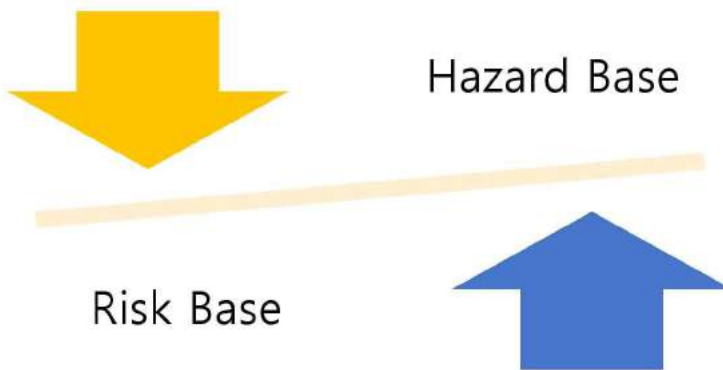
# 현장개선 우선순위



# NIOSH



## 환경개선의 중심 컨셉





**Hazard** = any source of potential adverse health effect, harm or damage

**Risk** = the likelihood that a person exposed to a hazard will be harmed

**Exposure** = the extent to which someone is subjected to a hazard

**HAZARD + EXPOSURE = RISK**

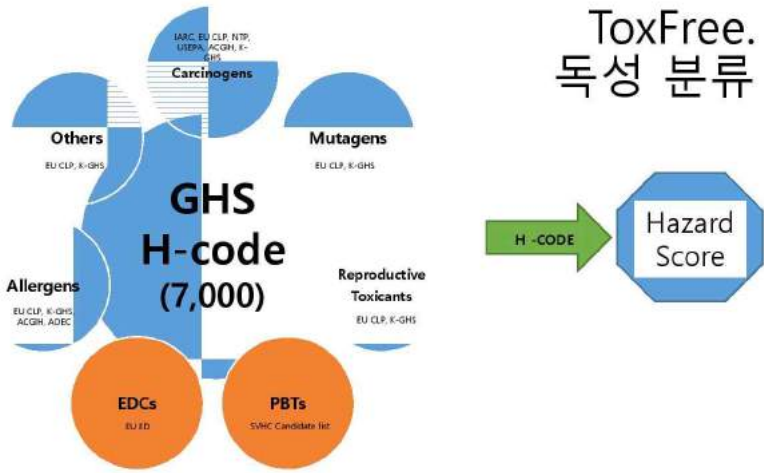


**RISK = HAZARD x EXPOSURE**

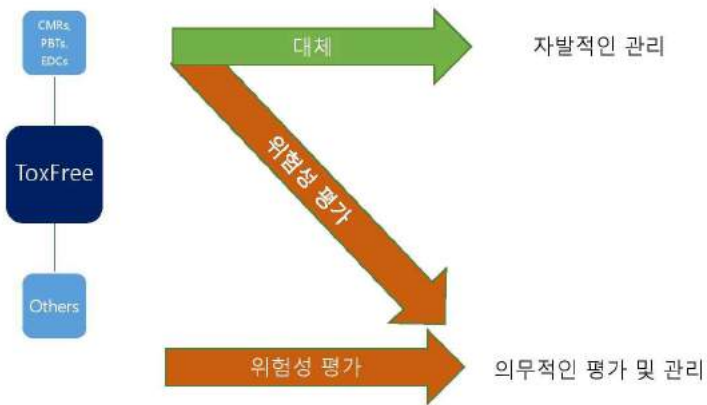


## ToxFree program

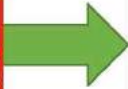
웹 기반의 화학물질 관리 프로그램



## ToxFree. 화학물질 관리 계획



# Industrial Product Database(13,000)



화학물질안전정보관리시스템

화학물질안전정보관리시스템은 화학물질의 안전정보를 관리하고, 화학물질의 안전정보를 제공하는데 목적이 있습니다. 화학물질안전정보관리시스템은 화학물질의 안전정보를 관리하고, 화학물질의 안전정보를 제공하는데 목적이 있습니다.

| 화학물질명 | 화학물질명 | 화학물질명 | 화학물질명 | 화학물질명 |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| 아세트산  | 아세트산  | 아세트산  | 아세트산  | 아세트산  |
| 아세트산  | 아세트산  | 아세트산  | 아세트산  | 아세트산  |
| 아세트산  | 아세트산  | 아세트산  | 아세트산  | 아세트산  |
| 아세트산  | 아세트산  | 아세트산  | 아세트산  | 아세트산  |
| 아세트산  | 아세트산  | 아세트산  | 아세트산  | 아세트산  |

화학물질안전정보관리시스템

| 화학물질명 | 화학물질명 | 화학물질명 | 화학물질명 | 화학물질명 |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| 아세트산  | 아세트산  | 아세트산  | 아세트산  | 아세트산  |
| 아세트산  | 아세트산  | 아세트산  | 아세트산  | 아세트산  |
| 아세트산  | 아세트산  | 아세트산  | 아세트산  | 아세트산  |
| 아세트산  | 아세트산  | 아세트산  | 아세트산  | 아세트산  |
| 아세트산  | 아세트산  | 아세트산  | 아세트산  | 아세트산  |

## Application



# 제언

## 작업환경측정을 제대로 하기 위한 요건

1. 현장 입회 필수
2. 꼼꼼한 예비조사(조합원 의견 최대한 반영)
3. 발암물질조사사업을 포함한 위험성 평가
4. 모든 위험요소가 평가될 수 있는 작업환경측정
5. 측정 결과 설명회 개최
6. 화학물질 관리프로그램 도입

# 청소노동자 안전보건 손상과 대책



# 서울시 환경미화원 건강 및 안전 실태조사

김규연(녹색병원 직업환경의학과 전공의)

## 연구목적 및 필요성

- 환경미화원은 미화나 지역의 위생을 담당하는 존재에 머물지 않고, 자원순환(쓰레기 재활용)을 위해 필수불가결한 존재
- 생산의 영역에서 쓰레기 자체를 감소시키기 위하여 과도한 포장을 억제시키거나, 주민의 역할로서 쓰레기의 분리수거를 의무화하는 것과 함께, 환경미화원이 쓰레기를 수거 및 분류하여 적절히 처리하는 것은 소중한 자원을 낭비하지 않고 재순환시키는 매우 중요한 구성요인

## 연구목적 및 필요성

- 그러나 사실, 환경미화원들은 위험한 직업이다. 미국이나 영국의 통계에 따르면, 경찰이나 소방관보다 환경미화원의 산재사망률이 더 높음



# 연구목적 및 필요성

## • 높은 사고 위험

- 환경미화원은 청소차량 및 일반차량에 의한 교통사고
- 압축기 등 유압장치에 의한 협착
- 날카로운 물체에 의한 자상
- 중량물 취급과 무리한 동작에 따른 사고성 요동
- 호흡기질환이나 각종 감염성 질환

## • 원인

- 차량의 정비 소홀
- 극도의 피곤
- 야간 근무







## 序. 문헌 조사 · 사전 조사

1. 서울시 환경미화원 현황
2. 서울시 폐기물 현황
3. 환경미화원 업무 및 위험요인

## 서울시 환경미화원 현황

- 환경미화원
  - 한국표준직업분류(2007)의 '단순노무종사자'에 포함
  - 거리 및 공공장소에서 쓰레기를 수거하거나 청결하게 유지하고 재활용품 수거 등의 업무를 담당하는 직종
  - 지방자치단체에서 직영이나 위탁을 받아 청소업무를 수행

## 서울시 환경미화원 현황

- 서울시 2014년 생활폐기물(생활쓰레기, 음식물쓰레기, 재활용쓰레기) 처리인력은 5,438명 (직영 2,479명, 대행 2,959명)
  - 2011년 생활폐기물 처리인력은 6,645명 (직영 3,586명, 대행 3,059명)
  - 폐기물은 점차 많아지고 있는 반면 작업자의 수는 오히려 감소되거나 변화되지 않는 추세

## 서울시 환경미화원 현황

- 임금 수준
  - 직영미화원의 월 평균 임금 4,155,173원
  - 대행업체의 환경미화원 월 평균 임금 2,493,455원
    - Y구 대행업체의 월 임금 1,911,000원, 1,983,000원 ↔ 직영미화원의 임금 4,500,000원
    - K구 대행업체의 월 임금 1,950,000원, 1,973,000원 ↔ 직영미화원의 임금 4,150,000원
    - U구 대행업체의 월 임금 1,911,000원 ↔ 직영미화원 임금 4,556,000원

## 서울시 환경미화원 현황

- 쓰레기 적환장
- 소형 및 중형차량에 의해 수집된 쓰레기를 대형운반용 차량에 싣는 장소
- 33개소가 설치 (2012년 기준)

<표 2-181> 적환장 현황

(단위: 개소)

| 구 분 | 계  | 가로변 | 하 천 | 기 타 |
|-----|----|-----|-----|-----|
| 계   | 33 | 11  | 8   | 14  |
| 직 영 | 18 | 6   | 5   | 7   |
| 대 행 | 15 | 5   | 3   | 7   |

## 대행업체 현황

- 총 117개
- 평균적으로 직원수 50명 내외의 규모, 고용된 직원수는 3 ~ 82명
- 환경부에서는 “폐기물처리업 허가업무처리지침”에 수집·운반 대행업체 선정 시 공개경쟁 입찰을 원칙으로 하고, 부득이한 경우에 한해 수의계약 하도록 지침을 시달한 바 있음
- 또한 시장경제 원리상 공개경쟁입찰을 통해 폐기물 수집·운반 대행, 음식물류 폐기물 처리대행 등을 계약하여야 하나, 업무 편의성 및 현지 불가피성을 사유로 대부분 수의계약으로 체결하고 있음
- 대행업체의 최근 계약방법을 조사한 결과 총 652건의 계약 중 수의계약이 562건(86.8%)이었으며, 경쟁입찰은 90건(13.8%)으로 이루어짐
- 수의계약 비율이 가장 높은 지역은 서울(100%), 울산(100%), 전남(100%), 경남(100%)이며, 경쟁입찰 비율이 가장 높은 지역은 전북(71.4%)임



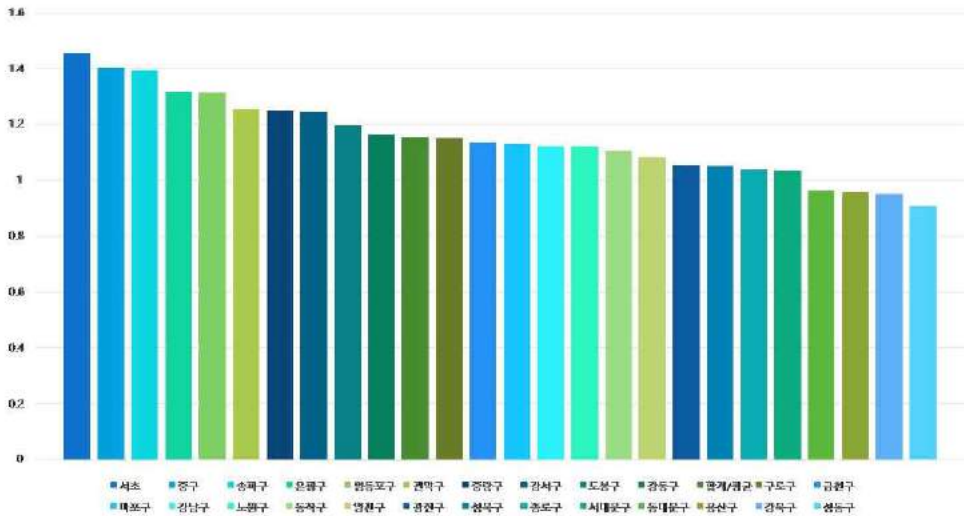
# 序. 문헌 조사 · 사전 조사

1. 서울시 환경미화원 현황
2. 서울시 폐기물 현황
3. 환경미화원 업무 및 위험요인

| 지구명 | 인구(명)      | 폐기물 발생량(톤/연) |           | 직영미화원 |           | 대형업체    |        |           | 중형계 동부      |        | 폐기물관련 예산(천원) |             | 비 |
|-----|------------|--------------|-----------|-------|-----------|---------|--------|-----------|-------------|--------|--------------|-------------|---|
|     |            | 일반쓰레기        | 음식물쓰레기    | 인원(명) | 평균임금(원/월) | 업체명     | 직원수(명) | 평균임금(월)   | 인대수입(천원/연)  | 수입확인방법 | 일반쓰레기        | 음식물쓰레기      |   |
| 구경  | 10,172,841 | 1,134,184    | 1,160,908 | 2,479 | 4,155,173 |         | 2,959  | 2,493,455 | 113,949,929 |        | 101,616,961  | 106,379,206 |   |
| 도구  | 156,993    | 50,373       | 43,618    | 130   | 3,000,000 | 삼정기업하   | 42     | 2,890,000 | 5,374,697   | 대형업체월보 | 1,683,000    | 2,303,260   |   |
|     |            |              |           |       |           | 대송기업하   | 30     | 2,500,000 |             | 대형업체월보 |              |             |   |
|     |            |              |           |       |           | 원아남업하   | 46     | 2,550,000 |             | 대형업체월보 |              |             |   |
|     |            |              |           |       |           | 거구실업    | 8      | 2,226,900 |             | 대형업체월보 |              |             |   |
| 중구  | 138,738    | 55,462       | 47,443    | 134   | 4,300,000 | 흥보환경    | 10     | 2,195,000 | 5,023,807   | 대형업체월보 | 3,527,765    | 2,799,035   |   |
|     |            |              |           |       |           | 무한기업    | 13     | 2,802,000 |             | 대형업체월보 |              |             |   |
|     |            |              |           |       |           | 만영주축    | 7      | 2,697,371 |             | 대형업체월보 |              |             |   |
|     |            |              |           |       |           | 수도환경    | 10     | 2,440,000 |             | 대형업체월보 |              |             |   |
| 서산구 | 235,951    | 34,425       | 28,134    | 84    | 4,500,000 | 강남중역    | 11     | 1,911,000 | 2,504,028   | 대형업체월보 | 1,533,163    | 2,583,200   |   |
|     |            |              |           |       |           | 대서환경    | 30     | 1,983,000 |             | 대형업체월보 |              |             |   |
|     |            |              |           |       |           | 상성환경    | 16     | 2,133,000 |             | 대형업체월보 |              |             |   |
|     |            |              |           |       |           | 한결기업    | 24     | 2,258,000 |             | 대형업체월보 |              |             |   |
| 동구  | 299,337    | 31,144       | 29,088    | 120   | 4,440,000 | 나선기업    | 14     | 2,218,000 | 4,427,211   | 대형업체월보 | 2,377,973    | 5,296,450   |   |
|     |            |              |           |       |           | 해고려도시개발 | 17     | 2,542,000 |             | 대형업체월보 |              |             |   |
|     |            |              |           |       |           | 해성동용역   | 14     | 2,371,714 |             | 대형업체월보 |              |             |   |
|     |            |              |           |       |           | 해나리환경산업 | 19     | 2,694,000 |             | 대형업체월보 |              |             |   |
| 서천구 | 387,391    | 34,559       | 38,142    | 85    | 4,100,000 | 신용환경하   | 12     | 2,371,380 | 3,426,773   | 대형업체월보 | 2,317,092    | 4,849,317   |   |
|     |            |              |           |       |           | 포항프론트   | 27     | 2,790,000 |             | 대형업체월보 |              |             |   |
|     |            |              |           |       |           | 정수환경    | 23     | 2,100,000 |             | 대형업체월보 |              |             |   |
|     |            |              |           |       |           | 경동사     | 27     | 2,300,000 |             | 대형업체월보 |              |             |   |
| 대원구 | 363,687    | 42,667       | 38,356    | 99    | 4,579,800 | 대아이디아이  | 27     | 2,300,000 | 4,482,476   | 대형업체월보 | 2,363,929    | 3,725,734   |   |
|     |            |              |           |       |           | 제원환경하   | 52     | 2,660,000 |             | 대형업체월보 |              |             |   |
|     |            |              |           |       |           | 종마산업하   | 47     | 2,550,000 |             | 대형업체월보 |              |             |   |
|     |            |              |           |       |           | 동양풍역하   | 32     | 2,560,000 |             | 대형업체월보 |              |             |   |
| 서구  | 418,836    | 37,023       | 32,360    | 84    | 4,300,000 | 중정환경    | 44     | 2,350,000 | 2,706,674   | 대형업체월보 | 1,621,508    | 1,693,014   |   |
|     |            |              |           |       |           | 유리환경    | 23     | 2,350,000 |             | 대형업체월보 |              |             |   |

## 서울시 쓰레기 발생 현황

- 서울시민 1인이 1년간 발생시키는 쓰레기 양 : 0.23톤
- 일반쓰레기 (톤/연) : 1,134,184
- 음식물쓰레기 (톤/연) : 1,160,908
- 환경미화원 1인당 하루에 수거하는 쓰레기 양 : 1.59톤





## 序. 문헌 조사 · 사전 조사

1. 서울시 환경미화원 현황
2. 서울시 폐기물 현황
3. 환경미화원 업무 및 위험요인

## 가로청소

### • 작업내용

- 근무시간 : 04 시 ~ 15시
- 휴식시간 : 07:30~09:00 아침 식사 및 휴식, 11:30~13:00 점심식사 및 휴식
- 가로청소는 환경미화원이 3,279km/일(작업연장)의 보도 및 차도측구를 빗자루로 청소
- 손수레, 빗자루, 쓰레받기 등을 사용하여 폐기물을 청소하거나 제설작업 실시

## 가로청소

### • 작업내용

- 보도 및 도로 시설물에 대해서도 주기적으로 물청소를 실시
  - 거리가 좁아지거나, 고지대인 경우, 불법 주차가 많은 길은 차가 갈 수 없으므로 사람이 청소
  - 도로변 청소 차량 도입된지 15년 정도 됐지만, 차량 개수가 충분하지 않고, 구 예산이 빠듯하여 고장 문제 등에 있어서 바로 해결이 되지 않는 문제점
  - 실제 업무의 coverage는 30%도 되지 않는 수준
- 차량을 이용한 도로청소작업 중에는 차량 정비 불량으로 인한 교통사고 위험 및 차량과 인접한 작업자와의 부딪힐 위험이 있다.

## 생활쓰레기

### • 작업 내용

- 작은 골목까지 쓰레기차가 들어올 수 없기 때문에 골목(일반 주택가, 원룸형 빌라, 작은 상가 건물 등)에 나와있는 쓰레기들을 지정된 장소에 모으는 작업
- 약 1시간 40분 동안 대략 4.7km 정도의 거리를 걸음
- 1시간 40분동안 수거한 쓰레기 양 : 끝차 1회 운반 시 평균 300L 정도의 쓰레기를 수거, 1회 최고 운반량 370L까지 확인, 1시간 40분간 운반량 평균 2000L
- 하루 평균 1인당 20개 장소
- 1개 동 수거 후에는 차량 뒤에 매달려서 차량에 실는 작업

### • 작업시간

- 오후 8시 작업 시작, 쉬는 시간 및 식사 시간 없이 새벽 4~5시까지 근무
- 업무량이 많은 월요일의 경우 아침 6시 반 가량 종료
- 실제 작업시간 8시간~10시간 정도



## 음식물쓰레기

### · 작업 내용

- 작은 골목까지 음식물 쓰레기차가 들어올 수 없기 때문에 골목(일반 주택가, 원룸형 빌라, 작은 상가 건물들)에 나와있는 음식물 쓰레기들을 지정된 장소에 모으는 작업
  - 약 50분 동안 대략 2km 정도의 거리를 걸음
  - 120L 짜리 바퀴 달린 쓰레기통을 들고 골목을 다니며 음식물 쓰레기를 모음
  - 50분 동안 수거한 쓰레기 양 : 120L 통 8-9개
  - 하루 평균 120L 통 40개 정도를 채워서 지정된 장소로 운반
- 해당 구역의 음식물 쓰레기를 차량으로 옮겨 신고, 적환장에 버리는 작업. 아파트 단지, 상가 건물, 골목 등 포함
  - 1시간 기준 15회 정도 하차 : 120L 쓰레기통을 차량에 싣거나, 쓰레기 봉투를 수거하여 차량에 싣는 작업
  - 하루 평균 120L 통 140-150개 싣고, 그 외에 비닐로 묶여져 있는 쓰레기 수거
  - 하루 평균 2회 적환장 방문





|    | 적재 시간   | 쓰레기 적재량      |
|----|---------|--------------|
| 1  | 21시 48분 | 120L * 3통 적재 |
| 2  | 21시 51분 | 120L * 2통 적재 |
| 3  | 21시 54분 | 120L * 2통 적재 |
| 4  | 21시 56분 | 120L * 5통 적재 |
| 5  | 22시 01분 | 120L * 3통 적재 |
| 6  | 22시 06분 | 120L * 4통 적재 |
| 7  | 22시 13분 | 120L * 4통 적재 |
| 8  | 22시 18분 | 120L * 2통 적재 |
| 9  | 22시 21분 | 120L * 4통 적재 |
| 10 | 22시 28분 | 120L * 6통 적재 |
| 11 | 22시 37분 | 120L * 4통 적재 |
| 12 | 22시 42분 | 120L * 5통 적재 |
| 13 | 22시 49분 | 120L * 3통 적재 |
| 14 | 22시 52분 | 120L * 2통 적재 |
| 15 | 22시 55분 | 120L * 1통 적재 |

ex) H아파트 단지에서 업무 시 1시간 동안 업무량 (수요일 기준)

## 재활용쓰레기

### • 작업내용

- 근무 시간 및 방식은 음식물쓰레기와 생활쓰레기와 유사
- 압축기 차량을 사용하지 않기 때문에, 쓰레기를 수거하는 덤프트럭 위에 작업원 한명이 올라가서 쓰레기를 정리해줘야 함



## 작업환경 요인

- 교통사고 위험(78.7%)
- 먼지 많음(76.0%)
- 계속 서 있거나 걸어 다님(66.6%)
- 심한 악취(66.2%)
- 지저분하고 불결함(62.2%)
- 너무 덥거나 추움(61.6%)
- 소음 심함(60.0%)
- 무거운 물건 이동(57.5%)
- 휴식공간과 식당 부족(52.7%)
- 안전시설이나 장치가 부적절(49.1%)
- 잘 씻을 수 없음(44.4%)



# 작업조건 요인

## 1. 야간근무

- 일부 환경미화원은 업무특정상 자정이나 새벽2~4시 경부터 시작하는 야간근무가 있음
- 이로 인해 불면증, 우울증, 소화 장애, 뇌졸중 등의 심혈관 질환, 대사증후군 등의 발생위험도가 높아질 수 있음

## 2. 중량물 취급

- 환경미화원이 하루 평균 취급하고 있는 폐기물의 평균 중량
  - 가로청소작업 9.6kg, 생활폐기물 수거작업 6.2kg, 음식물류폐기물 수거작업 7.8kg 등
- 환경미화원 1인이 취급하는 폐기물의 하루 평균 취급량
  - 가로청소작업 227.5kg, 생활폐기물 수거작업 6,433.7kg, 음식물류폐기물 수거작업 3,636.4kg 등

# 건강문제 요인 – 작업관련 근골격계질환

- 환경미화원은 각종 폐기물 또는 수거용기를 취급하는 과정에서 수반되는 중량물로 인한 과도한 힘의 사용, 허리나 목을 숙이거나 측면으로 기울이는 자세, 팔을 어깨 위로 들어 올리거나 몸통에서 떨어지는 자세 등의 부적절한 작업자세로 인해 근골격계질환에 이환될 위험이 높음

〈표 14〉 환경미화원의 작업공정별 근골격계질환 유해인자

| 공정       | 유해인자    | 신체 부위     | 관련사진   |
|----------|---------|-----------|--|
| 가로청소     | 반복동작    | 팔, 어깨, 허리 |  |
|          | 과도한 힘   | 어깨, 허리    |  |
|          | 부적절한 자세 | 팔, 어깨, 허리 |  |
|          | 집중스트레스  | 손, 손목     |  |
| 수집 운반 작업 | 반복동작    | 팔, 어깨, 허리 |  |
|          | 과도한 힘   | 어깨, 허리    |  |
|          | 부적절한 자세 | 팔, 어깨, 허리 |  |
|          | 집중스트레스  | 손, 손목     |  |

※ 안전보건공단(2011). 환경미화원의 근골격계질환 예방 지침(KOSHA GUIDE, H-10-2011)

## 건강문제 요인 – 뇌심혈관질환

- 환경미화원은 대부분 고령근로자가 많고 교대작업을 하는 경우가 많음
- 도로청소 혹은 쓰레기 수집운반 시 심한 소음에 노출됨
- 추운 겨울이나 더운 여름에는 지온 혹은 고온에 노출됨
- 힘이 드는 노동을 연속적으로 수행함
- 정해진 작업량을 주어진 시간 안에 마쳐야 하므로 직무요구도가 높음
- 고용불안 · 직무불만족 등의 요인으로 직무스트레스와 뇌심혈관질환 발생가능성이 높음

## 건강문제 요인 – 감염성질환

- 접촉가능한 유해물질
  - 기저귀에 있는 대변, 실금 패드와 장루 주머니
  - 애완동물들의 쓰레기, 토끼 우리, 가축 우리 등에서 나온 동물 폐기물(짚과 건초 포함)
  - 죽은 동물 시체, 설치류 침입
  - 깨진 유리와 다른 날카로운 물품(못, 금속, 날카로운 나무 꺾질)

> 생물학적 유해요인

| 구분                | 유해요인  |
|-------------------|---|
| 파생물               | ▶ 흙이나 분변 오염물에서 노출<br>• 못, 금속, 날카로운 물체로 인한 피부 손상으로 감염  |
| 모질 감염 바이러스        | • 할례를 통한 감염<br>• 오염된 주사기  |
| A형 간염 바이러스        | • 분변 오염물      • 오염된 물<br>• 구강을 통한 감염  |
| 세균성 독소            | • 음식물 쓰레기      • 날카로운 물체로 인한 상처감염<br>• 구강을 통한 감염  |
| 로타 바이러스, 아데노 바이러스 | • 대변 또는 요충기 분비물      • 감염 유발<br>• 호충기 통한 비말 감염      • 구강을 통한 감염                                       |
| 이질균, 장티푸스         | • 분변 오염물      • 오염된 물<br>• 이질, 장티푸스를 유발      • 구강을 통한 감염  |
| 기생충, 원충           | • 분변 오염물      • 기생충 감염<br>• 구강을 통한 감염   |
| 렙토스피라균            | • 동물에 소변에 오염된 물, 퇴원, 음식물에 노출시 심각한 비무를 통해 전파<br>• 감염된 동물에 소변 등과 직접 접촉<br>• 오염된 음식물 통한 구강 감염<br>• 비말 흡입 |

# 사고관련 요인

## 1. 진도(넘어짐)

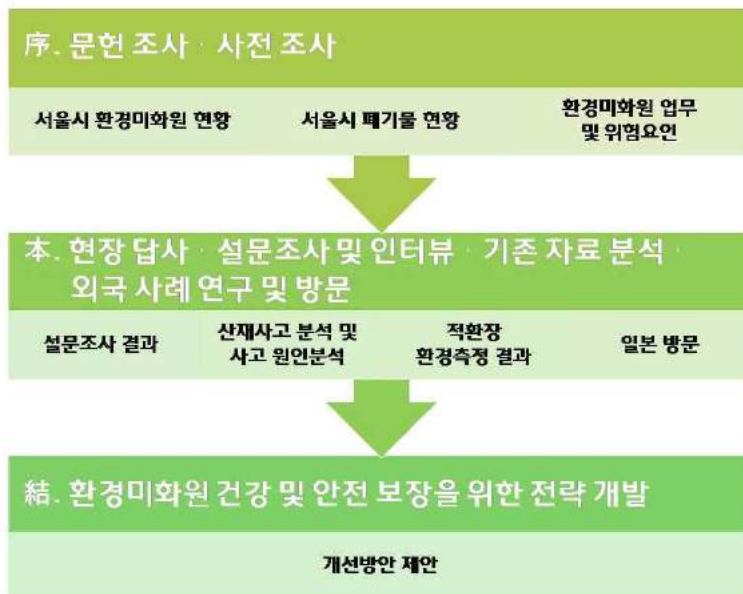
- 환경미화원에게서 가장 많이 발생하는 재해형태임

## 2. 추락

- 2011년 기준으로 환경미화원에게서 발생한 추락은 환경미화원 재해의 13.6% 차지함

## 3. 교통사고

- 환경미화원에게 발생한 교통사고는 매년 감소추세이지만 2011년 60건으로 여전히 높은 수준
- 2009년 118명 → 2010년 99명 → 2011년 60명





## 本. 현장 답사 · 설문조사 및 인터뷰 · 기존 자료 분석 · 외국 사례 연구 및 방문

### 1. 설문조사 결과

2. 산재사고 분석 및 사고 사고 원인 분석
3. 적환장 환경측정 결과
4. 일본 방문

## 응답한 환경미화원의 일반적 특성

- 전체 453명이 설문지를 제출
  - 운영방식에 따라 직영 305명, 민간위탁 148명
- 직영사업장 : 가로청소 164명, 청소차량 운전 27명, 쓰레기 수집 및 운반하는 상차원 83명, 재활용 폐기물 재분류하는 업무 30명
- 위탁사업장 : 가로청소 3명, 청소차량 운전 84명, 쓰레기 수집 및 운반하는 상차원 88명, 재활용 폐기물 재분류하는 업무 3명
- 평균 근무년수 : 운영방식(직영/위탁)에 따라 큰 차이를 보임
  - 직영은 14.5년 : 15년 이상 근무한 사람들이 36.9 %에 해당
  - 민간위탁은 7.4년 : 15년 이상 근무한 사람들이 13.2 %, 10년 미만 근무자 62.5 %

## 환경미화원들의 근무조건

- 여유인력의 부족으로 인하여 여름휴가나 경조휴가를 제대로 사용할 수 없는 경우가 많음
- 전체 환경미화원 중에서 45.67%가 여름휴가를 제대로 가지 못한다고 응답
- 지자체 직영과 민간위탁 각각 40.20%, 47.01%

| 운영방식  |         | 휴가를 원활히 사용하는가 |          | 계      |
|-------|---------|---------------|----------|--------|
|       |         | 원활히 사용함       | 사용하기 어려움 |        |
| 지자체직영 | 미화원수(명) | 177           | 119      | 296    |
|       | 비율(%)   | 59.80         | 40.20    | 100.0% |
| 민간위탁  | 미화원수(명) | 71            | 63       | 134    |
|       | 비율(%)   | 52.99         | 47.01    | 100.0% |

## 사고의 경험

- 지난 1년간 사고를 경험한 수는 전체 453명의 환경미화원 중 99명(22.35%)

| 사고경험 | 응답자수(명) | 비율(%)  | 사고경험 횟수 | 응답자수(명) | 비율(%)  |
|------|---------|--------|---------|---------|--------|
| 없다   | 344     | 75.94  | 없다      | 344     | 77.65  |
| 있다   | 99      | 22.35  | 1번      | 68      | 15.35  |
| 무응답  | 10      | 2.20   | 2번      | 22      | 4.97   |
| 계    | 453     | 100.0% | 3번      | 3       | 0.68   |
|      |         |        | 4번이상    | 6       | 1.35   |
|      |         |        | 무응답     | 10      | 2.20   |
|      |         |        | 계       | 453     | 100.0% |

## 사고의 경험

- 민간위탁사업장보다는 지역 소속 환경미화원이 사고경험이 더 높은 것으로 확인됨
- 두 집단의 차이는 통계적으로도 유의함 ( $\chi^2$  test,  $p < 0.009$ )
- 지자체직영 소속 미화원 중 사고경험이 없다고 응답한 자는 73.1%
- 민간위탁 소속 미화원 중 사고경험이 없다고 응답한 자는 81.8%

| 운영방식  |         | 사고경험 |      | 전체     |
|-------|---------|------|------|--------|
|       |         | 없다   | 있다   |        |
| 지자체직영 | 응답자수(명) | 223  | 82   | 305    |
|       | 비율(%)   | 73.1 | 26.9 | 100.0% |
| 민간위탁  | 응답자수(명) | 121  | 27   | 148    |
|       | 비율(%)   | 81.8 | 18.2 | 100.0% |

## 사고의 경험

- 사고경험자 중 치료를 위하여 병원에 간 경험이 있는 환경미화원은 응답자 433명 중에서 85명
- 전체 사고경험자의 77.1%는 병원치료까지 하게 된다는 의미

| 사고경험 |         | 병원경력 |      | 전체     |
|------|---------|------|------|--------|
|      |         | 없다   | 있다   |        |
| 없다   | 응답자수(명) | 326  | 11   | 337    |
|      | 비율(%)   | 96.7 | 3.3  | 100.0% |
| 있다   | 응답자수(명) | 22   | 74   | 96     |
|      | 비율(%)   | 22.9 | 77.1 | 100.0% |



## 차량 안전문제

- 청소차량이 후진할 때 청소차량에 치이거나 치일 뻔한 경험
- 지자체직영 소속 미화원이 민간위탁 소속 미화원보다 많음
  - 지자체직영 소속 미화원들이 실제 치인 경험은 2.3%, 치일 뻔한 경험은 20.7%
  - 민간위탁 소속 미화원들 중 치인 경험은 0.7%, 9.5%가 치일 뻔하였다고 응답

| 업무구분  |         | 후진중인 청소차에 치이거나 치일 뻔한 경험 |                       |                            |              | 전체     |
|-------|---------|-------------------------|-----------------------|----------------------------|--------------|--------|
|       |         | 무응답                     | 후진 중인 청소차량에 의해 치인적 있다 | 후진 중인 청소차량에 의해 치일 뻔한 적이 있다 | 전혀 그런 일은 없었다 |        |
| 지자체직영 | 미화원수(명) | 72                      | 7                     | 63                         | 270          | 305    |
|       | 비율(%)   | 23.6                    | 2.3                   | 20.7                       | 53.4         | 100.0% |
| 민간위탁  | 미화원수(명) | 26                      | 1                     | 14                         | 107          | 148    |
|       | 비율(%)   | 17.6                    | 0.7                   | 9.5                        | 17.6         | 100.0% |

## 차량 안전문제

표 28. 운영방식에 따른 차량의 불량 경험

| 운영방식  |         | 차량의 불량 경험 |      | 전체     |
|-------|---------|-----------|------|--------|
|       |         | 없다        | 있다   |        |
| 지자체직영 | 응답자수(명) | 127       | 66   | 193    |
|       | 비율(%)   | 65.8      | 34.2 | 100.0% |
| 민간위탁  | 응답자수(명) | 80        | 48   | 128    |
|       | 비율(%)   | 62.5      | 37.5 | 100.0% |

표 29. 차량의 고장 항목

| 운영방식  |         | 차량의 고장항목 |      |       |      |       | 전체     |
|-------|---------|----------|------|-------|------|-------|--------|
|       |         | 브레이크     | 타이어  | 압축기   | 기타   | 고장없음  |        |
| 지자체직영 | 미화원수(명) | 6        | 10   | 28    | 16   | 245   | 305    |
|       | 비율(%)   | 1.97     | 3.28 | 9.18  | 5.25 | 80.33 | 100.0% |
| 민간위탁  | 미화원수(명) | 1        | 6    | 24    | 11   | 106   | 148    |
|       | 비율(%)   | 0.68     | 4.05 | 16.22 | 7.43 | 71.62 | 100.0% |

## 차량 안전문제

표 28. 운영방식에 따른 차량문제 해결방법

| 운영방식  |         | 차량에 문제발생시 처리방법 |             |            |       | 전체     |
|-------|---------|----------------|-------------|------------|-------|--------|
|       |         | 항상<br>회사처리     | 이따금<br>회사처리 | 회사처리<br>안함 | 무응답   |        |
| 지자체직영 | 미화원수(명) | 155            | 19          | 4          | 127   | 305    |
|       | 비율(%)   | 50.82          | 6.23        | 1.31       | 41.64 | 100.0% |
| 민간위탁  | 미화원수(명) | 126            | 1           | 0          | 21    | 148    |
|       | 비율(%)   | 85.14          | 0.68        | 0.00       | 14.19 | 100.0% |

## 신체증상

- 몸에 증상이 있다고 응답한 사람들은 총 355명
- 기침 증상을 호소한 미화원이 45.5 %
- 눈이 따갑거나 가려움 43.0 %
- 코가 따갑거나 가려움 35.8 %
- 실신 22.5 %
- 피부가 빨갛게 부어오름 10.2 %

| 증상             | 응답자수(명) | 비율(%) |
|----------------|---------|-------|
| 실신             | 102     | 22.5  |
| 현기증            | 10      | 2.2   |
| 피부가 빨갛게 부어오름   | 46      | 10.2  |
| 기침             | 206     | 45.5  |
| 호흡곤란           | 40      | 8.8   |
| 숨 쉴 때 쉼 소리 가 남 | 35      | 7.7   |
| 눈이 따갑거나 가려움    | 195     | 43.0  |
| 코가 따갑거나 가려움    | 162     | 35.8  |

## 신체증상 - 피로

- 일하다가 피곤해서 실수할까봐 걱정되는 경우가 17.2 %
- 가정 내에서도 피곤해서 짜증을 내게 되는 경우가 27.2 %
- 밥 먹고 잠만 자는 경우가 39.3 %  
→가족과의 관계형성을 어렵게 만드는 것으로 확인
- 환경미화원들은 피곤하기 때문에 운동을 하고 싶어도 하지 못하는 경우 34.0 %  
→ 피곤 때문에 건강관리가 힘들
- 취미활동을 하지 못하고(36.0 %), 친구를 만나거나 행사에 참석하지 못함(29.6 %)  
→ 피곤 때문에 사회활동에도 장애가 생길 가능성 있음

## 샤워시설 현황

- 옷을 갈아입지 않고 집에 감 : 직영 소속 미화원의 29.5 %와 민간위탁 미화원의 54.7 %
  - 환경미화원들이 다량의 미생물 분진에 노출되는 것을 고려하면, 씻지 못하는 문제는 심각하게 받아들여야 함
  - 또한 오염된 의복을 집으로 가져가서 세탁하는 행위는 가족구성원에게 2차적으로 위험을 발생시키는 행위라고 볼 수 있음
  - 환경미화원들이 제대로 씻고, 옷을 갈아입을 수 있는 샤워실과 탈의실 및 옷 보관함의 설치가 필요한 상황
- 위탁사업장 환경미화원의 퇴근시 샤워 및 탈의 현황이 직영사업장의 현황보다 좋지 않음
- 대다수의 환경미화원들은 본인이 맡은 작업구역으로 출근하고 그곳에서 퇴근 → 출퇴근을 하면서 접근성이 좋은 곳에 샤워 및 탈의가 가능한 시설을 제공하지 않는다면, 실질적인 효과는 발생하지 않을 것

## 환경미화원들이 원하는 것

- ① 폐기물 봉지에 위험한 것을 넣지 않는 시민의 협조
  - 환경미화원들이 쓰레기 봉지에 들어있는 날카로운 물체들로부터 손을 베이는 등 다치는 일이 많기 때문인 것으로 보인다
- ② 인원충원으로 적절한 작업량을 유지하는 것
- ③ 작업복, 마스크, 운동화 등 보호구를 회사에서 넉넉히 지급하는 것
- ④ 그리고 유해한 먼지를 마시지 않도록 대책을 마련하는 것
- ⑤ 씻을 수 있는 시설 및 온수와 비누 제공



### 本. 현장 답사 · 설문조사 및 인터뷰 · 기존 자료 분석 · 외국 사례 연구 및 방문

1. 설문조사 결과
2. 산재사고 분석 및 사고 사고 원인 분석
3. 직환경 환경측정 결과
4. 일본 방문

## 산업재해 발생현황 및 특성

- 환경미화원의 산업재해건수는 연간 약 1,000여건에 이르며, 2010년 산업재해율은 2.95%로 우리나라 전체 산업재해율인 0.69%보다 높은 수준
- 환경미화원의 산업재해는 '위생 및 유사서비스업'의 산업재해율 1.27% 보다 높음
- 최근 3년간 환경미화원의 산업재해건수는 연간 약 800~1,200건으로, 위생 및 유사 서비스업 산업재해건수의 약 28~35%
- 최근 3년간 환경미화원에게 발생한 산업재해 현황 : 부상이 90.2%, 사고사망이 1.8%, 업무상질병이 11.4%

## 산업재해 발생현황 및 특성

- 환경미화원에게 가장 많이 발생한 산업재해 형태를 살펴보면,
  - 전도(미끄러짐, 걸려서 넘어짐)가 약 37%로 가장 많았고, 그 외에 추락, 충돌, 도로교통사고, 절단, 베임, 찢림 등
  - ※ 최근 3년간 전도, 추락, 충돌, 교통사고, 절단, 베임, 찢림 등이 증가 추세
- 최근 3년간 환경미화원에게 발생한 업무상질병은 연간 72~138건, 그 중 근골격계 질환이 94.4%

## 연구 내용 및 방법

- 분석은 환경미화원의 업무 중 사고의 특성을 파악하여, 개선 대책의 우선순위를 제안
- 2008년 공식 집계된 전국 산재자료를 이용

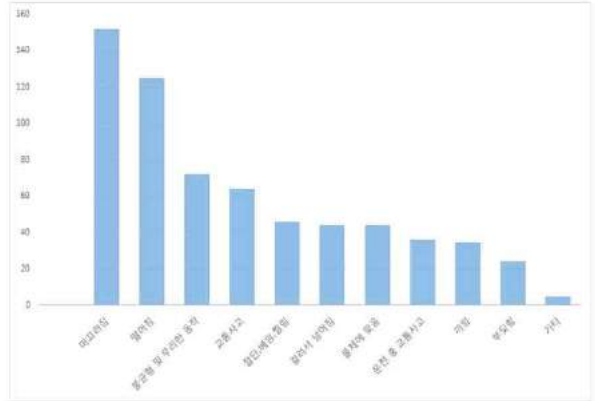
## 환경미화원 산재사고의 발생 현황

- 환경미화원의 직종을 6가지 군(생활쓰레기 수거원 및 운전원, 음식물쓰레기 수거원 및 운전원, 재활용쓰레기 수거원 및 운전원, 가로수청소원, 대형폐기물 수거원 및 운전원, 기타)으로 나눔
- 생활쓰레기가 전체의 약 39.57%로 업종 중 가장 사고가 많았으며, 그 다음으로 재활용쓰레기가 20.85%, 가로수청소 18.44%, 음식물쓰레기 9.08% 순이었음

| 업종        | 사고수   |          |
|-----------|-------|----------|
| 생활쓰레기     | 279 건 | (39.57%) |
| 재활용쓰레기    | 147 건 | (20.85%) |
| 가로수청소     | 130 건 | (18.44%) |
| 음식물쓰레기    | 64 건  | (9.08%)  |
| 기타(대형폐기물) | 49 건  | (6.95%)  |
| 기타        | 36 건  | (5.11%)  |

## 환경미화원 산재사고의 발생 현황

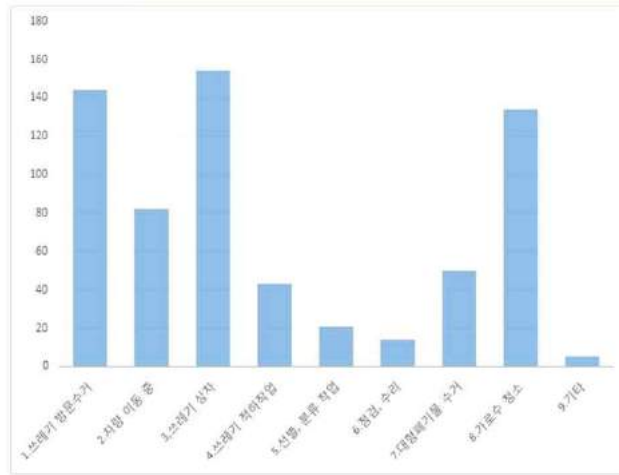
- 사고 형태로는 미끄러짐이 23.49%로 가장 많았고, 그 다음으로 떨어짐이 19.32%, 불균형 및 무리한 동작이 11.13%로 확인됨.
- 그 뒤로 교통사고, 절단, 베임, 찰림, 걸려서 넘어짐, 물체에 맞음, 운전 중 교통사고, 끼임, 부딪힘 순서임.



## 환경미화원 산재사고 상황 분석

- 사고가 자주 발생하는 작업 상황을 파악하기 위해, 작업을 총 9가지 군(쓰레기 방문수거, 차량 이동, 쓰레기 상차, 쓰레기 적하 작업, 선별·분류 작업, 점검·수리 작업, 대형폐기물 수거 작업, 가로수 청소 작업, 기타)으로 나눔.
- 쓰레기를 상차하는 작업(방문 수거를 통해 모여진 쓰레기를 쓰레기 차에 상차하는 작업) 시 전체 사고의 23.8%를 차지하여 가장 사고가 자주 발생하는 작업 상황임이 확인되었고, 쓰레기 방문수거 작업(집 앞에 내놓은 쓰레기를 한 장소로 모으기 위해 집집마다 방문하여 쓰레기를 들고 나오는 작업) 시 전체 사고의 22.26%가 발생하였음. 이 두 작업 시 발생한 사고가 절반을 넘음.
- 이어, 가로수 청소 작업 시 사고가 20.71%, 차량 이동 시 사고가 12.67%로 높음.

# 환경미화원 산재사고 상황 분석



|             | 생활쓰레기           | 음식물<br>쓰레기      | 재활용<br>쓰레기      |
|-------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 1. 쓰레기 방문수거 | 98건<br>(37.12%) | 19건<br>(31.15%) | 26건<br>(18.71%) |
| 2. 차량 이동 중  | 47건<br>(17.8%)  | 13건<br>(21.31%) | 22건<br>(15.83%) |
| 3. 쓰레기 상차   | 82건<br>(31.06%) | 15건<br>(24.59%) | 57건<br>(41.01%) |
| 4. 쓰레기 적하작업 | 24건<br>(9.09%)  | 9건<br>(14.75%)  | 10건<br>(7.19%)  |
| 5. 선별·분류 작업 | -               | -               | 21건<br>(15.11%) |
| 6. 점검·수리    | 6건<br>(2.27%)   | 5건<br>(8.2%)    | 3건<br>(2.16%)   |
| 7. 대형폐기물 수거 | 2건<br>(0.76%)   | -               | -               |
| 8. 가로수 청소   | -               | -               | -               |
| 9. 기타       | 5건<br>(1.89%)   | -               | -               |
| 합계          | 264건            | 61건             | 139건            |

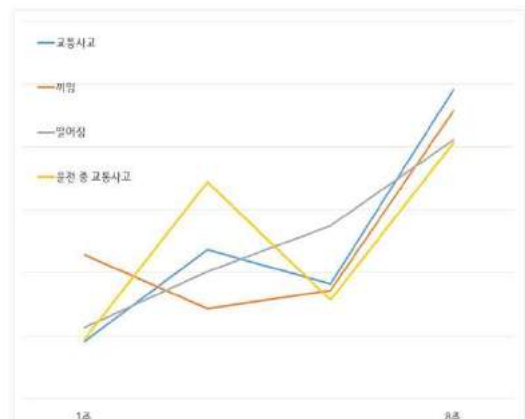
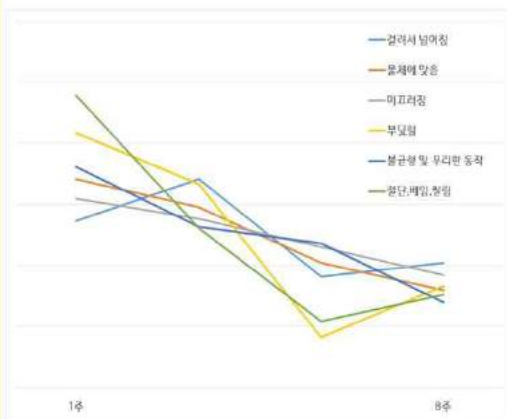
## 상황 분석



## 사고 형태에 따른 중증도

- 환경미화원 산재사고를 사고의 심각한 정도(이하 '중증도')에 따라 분석하고자 함.
- 이를 위해 647건의 산재 사고에서 사망을 뺀 633건의 자료를 가지고 분석.
- 633건의 사고를 휴업일수에 따라 나누고, 이를 다시 업종 별로, 사고 형태별로 나누어, 어떤 직종에서 어떤 유형의 사고가 발생했을 시에 휴업일수가 큰, 즉 중증도가 중한 사고가 발생하는지까지 파악 가능한 수준으로 분석함.
- 이로써 사고 형태별 중증도 경향을 파악할 수 있음.
  - 경한 중증도를 가지는 사고 형태 : 걸려서 넘어짐, 물체에 맞음, 미끄러짐, 부딪힘, 불균형 및 무리한 동작, 절단·베임·찔림 사고
  - 중한 중증도를 가지는 사고 형태 : 교통사고, 운전 중 교통사고, 끼임, 떨어짐 사고

## 사고 형태에 따른 중증도



# 환경미화원 작업의 위험도 분석

- 작업 시 사고가 발생할 위험한 정도(이하 '위험도')를 분석하고자 함.
- 이를 위해, 647건의 사고를 사고 시 작업 상황과 사고 형태에 따라 나누고 각각의 빈도에 각 군의 총휴업일수를 곱하여 위험도를 산출함.
- 총 65개의 작업군(사고 시 작업 상황과 사고 형태에 따라 나눈 것)을 위험도 순으로 나열하고 그 중 상위 20개를 확인함.

| 순위 | 사고 상황과 사고 형태 |              | 위험도    |
|----|--------------|--------------|--------|
|    | 사고 시 작업 상황   | 사고 형태        |        |
| 1  | 쓰레기 상차       | 떨어짐          | 197036 |
| 2  | 쓰레기 방문수거     | 미끄러짐         | 111540 |
| 3  | 차량 이동 중      | 떨어짐          | 64532  |
| 4  | 가로수 청소       | 교통사고         | 57408  |
| 5  | 가로수 청소       | 미끄러짐         | 51948  |
| 6  | 차량 이동 중      | 운전 중 교통사고    | 33028  |
| 7  | 쓰레기 방문수거     | 불균형 및 무리한 동작 | 32319  |
| 8  | 가로수 청소       | 걸려서 넘어짐      | 26544  |
| 9  | 쓰레기 상차       | 미끄러짐         | 23052  |
| 10 | 쓰레기 직하작업     | 떨어짐          | 18828  |
| 11 | 쓰레기 방문수거     | 교통사고         | 15444  |
| 12 | 쓰레기 상차       | 교통사고         | 10032  |
| 13 | 쓰레기 방문수거     | 절단/베임/찔림     | 9432   |
| 14 | 가로수 청소       | 운전 중 교통사고    | 8190   |
| 15 | 쓰레기 상차       | 끼임           | 7414   |
| 16 | 대형폐기물 수거     | 물체에 맞음       | 6048   |
| 17 | 쓰레기 상차       | 불균형 및 무리한 동작 | 5810   |
| 18 | 절길, 수리       | 끼임           | 4833   |
| 19 | 대형폐기물 수거     | 불균형 및 무리한 동작 | 4608   |
| 20 | 차량 이동 중      | 미끄러짐         | 4186   |

## 환경미화원 작업의 위험도 분석

- 위험도의 순위를 파악하는 것이, 환경미화원의 산업재해 사고 발생을 예방의 우선 순위를 결정하는 데에 도움이 될 것으로 예상된다.
- 위의 방식으로 계산했을 때, 가장 위험도가 높은 다섯 가지 사고를 확인할 수 있음 :
  - ① 쓰레기 상차 중 떨어지는 사고
  - ② 쓰레기 방문수거 중 미끄러지는 사고
  - ③ 차량 이동 중 떨어지는 사고
  - ④ 가로수 청소 중 교통사고
  - ⑤ 가로수 청소 중 미끄러지는 사고

### ① 쓰레기 상차 중 떨어지는 사고

- ! 포항시 흥해읍 대우황실 A.P.T쓰레기 야적장 난간(약1m)위에서 쓰레기봉투를 차량에 상차시 바가워서 미끄러운 난간에 쓰레기봉투의 무게로 중심을 잃어버려 미끄러지면서 바닥으로 떨어지면서 머리를 부딪쳐서 다침.
- ! 동작구 대방동 391번지 대림초등학교 근처에서 재활용 쓰레기 수거 작업을 위해 상차해 주는 쓰레기를 받아 정리하던중에 미끄러져 차위에서 떨어졌다고함.

## ① 쓰레기 상차 중 떨어지는 사고

*“쓰레기 상차 때엔, 적재함 위에 올라갈 수밖에 없다. 쓰레기 양이 너무 많아서 시간 내에 옮기려니 차에 꼭 꼭 눌러담아야 한다. 때문에 작업원이 적재함 위에서 쓰레기를 정리해서 쌓고 발로 밟는다. 적재함 위에서 추락사고가 매우 큰 문제이다. 재활용의 경우 압축기를 사용할 수 있는데, 스트로폼 같은 경우 부서지면 재활용이 안되기 때문이다.”*

*“차량의 크기를 줄이는 것(일본 벤치마킹)도 우리나라 상황에는 잘 맞지 않는다. 인원이 적고 업무량이 많은 상황에서 트럭의 크기마저 줄어버리면 너무 어려 번 트럭이 움직여야 하는 수고로움이 발생한다. 적재함의 높이가 30cm만 낮아져도 떨어지는 사고가 줄어들 것이며, 차량 높이가 낮아지면, 타고 내리는 것도 용이해지고, 쓰레기를 상차하는 데에도 힘이 덜 들것이다.”*

## ② 쓰레기 방문수거 중 미끄러지는 사고

- ! 약간의 비가 내리고 있던 상태에서 희망체육공원에서 쓰레기를 수거하여 공원 입구쪽의 쓰레기 수거장소로 이동하던 중 비탈길에서 미끄러지면서 넘어져 발생한 재해임
- ! 수원시 권선구 탐동 327번지 생활쓰레기 100L를 들고 상차를 할려고 하다가 바닥에 떨어진 비닐 봉지에 발이 미끄러져 가로화단으로 넘어져 옆구리 부분이 화단에 부딪치는 사고임.
- ! 2007.8.13 03:20 영등포구 신길3동 마을금고 앞에서 음식물 쓰레기 수거작업을 하기 위하여 음식물 쓰레기통(PVC제품, 용량 12리터)을 골목길에서 음식물 수거차량에 옮겨 신기워해 끌고 나 오다가 발을 잘못디디서 옆으로 넘어진 사고

### ③ 차량 이동 중 떨어지는 사고

---

- ❗ 경기 여주 제일시장에서 청소작업 중 종량제 봉투를 차량에 적재 중 차량 출발시 불법 전기 가설물에 걸려 차량에서 바닥으로 추락하여 재해를 당함
- ❗ 태평동에서 배출된 쓰레기 수거작업 중 태평동 오거리 근처에서 재활용품 수거 후 다음 장소로 출발하면서 차량뒷편 발판에 서있다가 발판에서 중심을 잃고 떨어져 재해를 당함
- ❗ 2008.1.25. 05시경 갈현2동 상가주택가에서 재활용품 수거작업(재활용품 수집하여 재활용차량에 정리적재)차에서 정리적재 중 전선에 걸려 넘어지면서 뒷문 상단에 허리 부딪치고 원어깨, 머리부터 갈바닥에 떨어졌습니다.

### ③ 차량 이동 중 떨어지는 사고

---

*"이동 중 조수석에 타고 내릴 때, 미끄러지거나 차체에 부딪히는 사고가 빈번히 일어난다. 특히, 작업을 해서 장갑에 기름기가 묻어있거나, 비가 올 때에는 차체를 짚고 몸을 움직이더라도 손이 미끄러져서 몸이 차 밑으로 떨어지거나 차에 부딪히는 경우가 발생한다. 차량의 높이가 낮아지면 타고 내릴 때에 드는 힘이 훨씬 덜 할 것이다."*

## ④ 가로수 청소 중 교통사고

- ! 2008.10.17일 오전 8시 20분경 담당 청소구역(경기도 시흥시 과림동)에서 가로청소에 임하던 중 시흥시 과림동 만나기시작당 앞 편도 1차선 도로의 중앙선 부근 낙하물 수거를 위해 도로에 진입하여 작업중 오토바이와 부딪히는 사고 발생
- ! 2008. 4. 9. 07:20경 환경미화원인 망인의 청소근무지 중원구 도촌동 사거리 앞에서 대원터널방향의 편도 2차선 노상에서 청소작업을 하던중 미상의 차량이 2차선으로 진행하면서 청소하던 망인을 차량으로 충격하고 도주한 교통사고 사망재해임.
- ! 상기인은2008.06.25일07시50분경 소흘읍 사거리에서 거리청소를 하는 도중138번 노선버스가 갑자기 오른쪽 어깨를 쳐 골절재해를 입음.

## ⑤ 가로수 청소 중 미끄러지는 사고

- ! 2008.9.1일 04:20분경 중구 문창동 동양모터스앞 도로변 환경정비를 위하여 조기청소를 실시하던 중 도로변 경계석에 발을 디디어 미끄러져 우슬관절 전방십자인대파열의 부상을 당함.
- ! 2008년06월18일07시경 풍기읍 청내리 우체국 건너편에서 오물을 쓸던 중에 비가 오는 도중에 견차석(도로경계석)위에 있는 미널을 밟아 다리가 경계석 양쪽으로 벌어지면서 오른쪽 무릎의 안쪽이 경계석에 강하게 부딪히는 재해를 입음.
- ! 2008년 1월 22일 05시30분경 당진을 읍내리 푸른병원앞 도로에서 걸으면서 집게로 쓰레기(휴지 등)를 쓸던 중 전날 내린 눈이 녹은 빙판길에서 미끌어져 엄지발가락을 다쳤으나 당일에는 괜찮은 줄 알고 참고 일을 마쳤으나 23일날 아프고 쭈서서 가까운 흥익병원에 방문

## 환경미화원 안전사고의 주요 원인

### 1) 공공 장소에서의 작업

- 도로, 가로, 골목 등 환경미화원의 업무 수행은 공공장소이며, 실외임.
- 불특정 다수가 이용하는 공공장소로 안전 사고 유발 요인 발생이 빈번(일반 차량에 의한 교통사고, 도로 파손/구조물로 인한 걸려 넘어짐 등)함.
- 공공 장소이므로 환경미화원의 안전에 위협이 될 수 있는 위험 요인에 대한 관리 주체가 불명확함.

### 2) 안전 관리 주체의 부재

- 일반 사업장의 경우 종사자의 안전한 작업을 위한 환경 조성 및 위험요인 관리는 사업주의 책임이나, 환경미화원의 경우 안전한 작업 환경 관리 주체가 부재하기에 작업자 스스로 안전을 생기는 수준임. 이미지도 인식 부족, 바쁜 작업과 피로로 인해 제대로 챙기기 힘들.
- 안전관리에 있어서도 보호 위주의 관리일 뿐 적극적인 위험요인 제거 및 수정 노력이 어려워 한계가 있음(위험요인이 자연 환경, 일반 시민과 밀접한 관련).

## 환경미화원 안전사고의 주요 원인

### 3) 야간 작업

- 주간 작업, 야간 휴식으로 고정된 생체리듬은 야간 작업을 지속하더라도 수정될 수 없음. 생체리듬에 어긋난 야간 작업은 피로의 누적, 판단력 감소, 위험 대처 능력 저하 등의 이유로 안전 사고 발생의 주요 원인임.
- 또한 야간 작업시에는 불충분한 조명, 추위(겨울), 일반차량의 과속 등 다양한 사고 발생 위험 요인이 많음.

### 4) 실외 작업

- 실외 작업으로 예상하지 못한 환경 변화에 따라 사고 발생 위험이 증기(빛물, 빙판 등으로 인한 미끄러짐 등)
- 더위, 추위에 노출되어 이로 인한 질병(일사병, 동상 등) 발생 위험이 높고, 집중력 및 신체 기능의 감소로 사고 발생 위험 또한 증가함.

## 환경미화원 안전사고의 주요 원인

### 5) 안전보호구 미착용 또는 부적절

- 안전화, 장갑, 안전모 등의 안전 보호구 미착용 또는 부적절함으로 인해 다양한 사고가 발생함
- 환경 미화원의 작업은 이동 거리가 많고, 빠른 속도가 필요하며, 여름에는 더위로 인해 안전을 고려한 보호구 착용을 꺼려하건, 안전 보호성이 낮은 보호구 착용을 선호함
- 안전 보호구 교체 주기의 경우에도 안전 보호성을 기준으로 하지 않고, 외관상의 낡음을 기준으로 되어, 안전 보호성이 낮은 보호구 착용 중(예를 들어 바닥이 닳은 안전화를 신고 미끄러짐) 사고 발생이 빈번함.

## 환경미화원 안전사고의 주요 원인

### 6) 인력 부족

- 부족한 인력은 안전사고 발생의 근본적인 원인임. 목표 업무량을 부족한 인력으로 달성하기 위해서는 안전작업 절차를 지키기 어렵고, 위험 상황을 감수하며 작업을 수행하게 됨.
- 인력 부족은 작업 속도를 높일 수밖에 없고, 그 과정에 안전에 대한 관심과 투여 시간은 감소하게 됨.
- 환경미화원 안전사고의 대표적인 상황인 이동 차량의 옆/뒤에 메달림/오름/내림, 적제함에 올라가 상차 작업시 떨어짐, 중량 쓰레기 운반 중 허리/어깨 등 근육 손상, 쓰레기에 찰림/배임 등은 목표 업무량을 부족한 인력으로 수행하는 과정에서 안전 조치를 제대로 지키지 않은 것이 근본 원인 중 하나임.



## 환경미화원 안전사고의 주요 원인

### 7) 안전사고 인식 부족

- 안전 인프리가 부족한 환경미화원에게서 안전 사고 예방을 위한 최소한의 조치가 안전사고 인식 강화와 실천임에도, 제대로 이루어지지 않고 안전사고 인식 부족으로 인해 다양한 사고가 발생함.
- 각자 수거 현장으로 출근하고, 야간 작업, 고연령, 낮은 관심도, 교육 관련 지원 부족 등의 이유로 환경 미화원에게서 안전 사고 예방 교육은 이루어지지 않고 있음.

### 8) 환경 미화원 고령화

- 연령이 증가할수록 사고 위험 인지 능력(시력, 청력 등)이 감소하고, 사고 위험시에 대처 능력(근력, 균형 감각 등)이 감소함. 열악한 근로환경으로 인해 젊은 신규 인력 유입이 적어, 환경미화원 고령화가 고착화됨.
- 불안정한 행동, 중량물 취급시 안전사고 발생이 증가함.

## 환경미화원 안전사고의 주요 원인

### 9) 시민 협조 부족

- 환경미화원의 안전사고 원인 중 하나는 쓰레기 자체임. 날카로운 쓰레기로 인한 찔림/베임, 무거운 쓰레기로 인한 허리/어깨 등 근육 손상, 화학약품으로 인한 안구/피부 손상 등 다양한 안전사고가 발생함.
- 쓰레기 미분리, 무단 투기 등 잘못된 쓰레기 배출의 경우에도 환경미화원 노동강도 강화에 기여하고, 일부 사고 발생의 원인이 됨.

### 10) 효과적인 사고 예방 대책 부족

- 환경미화원에서 빈번하고, 위험한 사고는 이동 차량의 옆/뒤에 매달림/오름/내림, 적재함에 올라가 상차 작업시 떨어짐, 인력/업무량/작업이동거리를 고려한다면 불가피한 작업 형태임에도 불구하고, 무조건적인 단속과 금지는 효과적인 예방 대책이 될 수 없음. 근로환경의 개선과 더불어 도로보 방문 수거를 최소화 할 수 있는 차량 개선(좁은 골목을 들어갈 수 있는 소형화)이 필요함.

## 환경미화원 안전사고의 주요 원인

---

### 11) 현대화되지 못한 청소 장비

- 가로청소의 경우 청소 중 일반차량에 의한 치입 사고가 다발하였으나, 노면청소차량의 증대가 가로 청소중 교통사고 감소에 기여함.
- 부득이한 위험 작업인 이동 차량의 옆/뒤에 매달림/오름/내림, 적재함에 올라가 상차 작업등 도 청소 장비의 현대화를 통해 감소될 수 있음. 장비의 현대화는 안전사고 예방뿐 아니라 노동강도 감소에도 기여할 수 있음.
- 압축기 등 일부 청소 장비의 경우에는 끼임 사고등의 안전사고 예방 장치 미부착이 많아 끼임/협착 사고의 원인이 됨.

## 환경미화원 안전사고의 주요 원인

---

### 12) 중량물 취급

- 생활쓰레기 및 음식쓰레기의 경우에는 쓰레기 봉투 용량이 2~100liter 까지 다양하며, 용량이 클 수록 환경미화원의 부담은 증가함.
- 환경미화원의 고령화, 현대화되지 못한 청소 장비, 시민 협조 부족 등과 함께 전도사고 및 무리한 동자 사고의 주요 원인이 됨.



## 本. 현장 답사 · 설문조사 및 인터뷰 · 기존 자료 분석 · 외국 사례 연구 및 방문

1. 설문조사 및 인터뷰 결과
2. 산재사고 분석 및 사고 사고 원인 분석
- 3. 직한장 환경측정 결과**
4. 일본 방문

## 적한장 환경 측정 결과

- 서울시 금천구 적한장(이하 적한장)은 각 지역에서 수거해온 생활쓰레기와 음식물쓰레기를 매립장으로 보내기 전에 임시로 모아두는 곳
- 직업자들은 쓰레기를 수거해오는 사람들과 적한장에 상주하며 생활쓰레기와 음식물쓰레기를 처리하는 사람들로 나뉨
- 생활쓰레기는 포크레인 등을 이용하여 처리하고, 음식물쓰레기는 방통(쓰레기를 모아두는 통) 옆에 있는 간이휴게실에 직업자가 상주하며 관리

## 적환장 환경 측정 결과

- 각 작업공간별로 집진기가 설치되어 있으나, 가동되지 않는 상태였음
- 작업자들은 쓰레기가 투척되면서 발생하는 먼지뿐만 아니라 쓰레기 수거 차량 및 포크레인에서 기인하는 디젤배출물질과 같은 화학적 인자, 그리고 오래된 쓰레기와 음식물 등에서 비롯될 수 있는 생물학적 유해인자에 노출될 가능성이 높았음

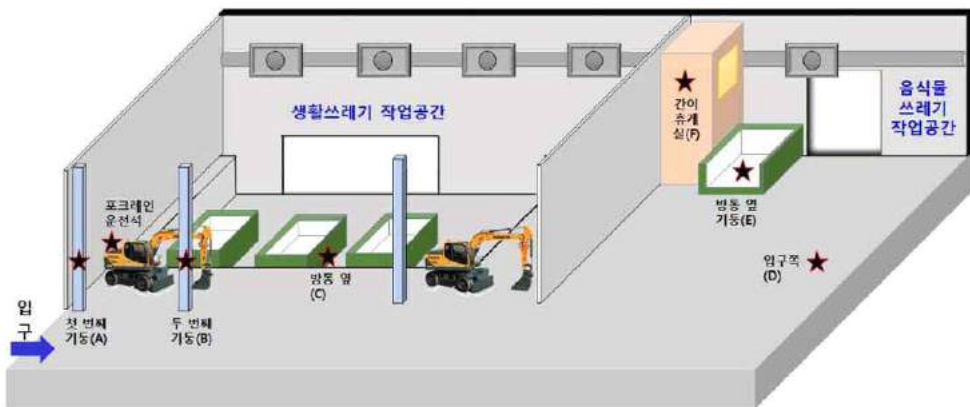


그림 1. 금천구 적환장 측정위치.

## 적환장 환경 측정 결과 - 먼지(분진)

- 예비조사(2016년 2월 23일)를 통하여 작업자들이 노출될 수 있는 유해인자의 종류를 파악
- 본조사(2016년 3월 13일 오후 11시 30분부터 14일 오전 5시 30분까지)를 통하여 공기 중으로 발생하는 유해인자의 노출수준을 확인
- 적환장에 발생하는 먼지의 상당 부분이 미세먼지로 구성되어 있는 것으로 판단되며, 그 농도 또한 일반 대기환경과 실내환경의 미세먼지에 대한 기준 농도 보다 높은 수준임
- 겨울철에는 생활쓰레기 중에 연탄과 같이 먼지를 발생시키는 것들이 많기 때문에 (작업자 인터뷰를 통해 확인) 겨울철에는 측정 당일(봄철) 보다 먼지의 농도가 더 높을 것으로 예상됨
- 적환장 내에서 발생하는 분진을 줄이기 위해 현재의 국소배기 설비를 전반적으로 점검하는 것, 상시적으로 가동시키는 것, 그리고 주기적으로 그것의 성능을 평가하는 것이 필요

## 적환장 환경 측정 결과 - 내독소(엔도톡신) 및 미생물

- 적환장에서 측정된 미생물(총 박테리아, 그람음성 박테리아, 곰팡이)의 농도 수준은 여러 나라에서 적용하고 있는 노출기준 혹은 조치기준(안)보다 높은 수준
- 엔도톡신(내독소) 농도는 네덜란드의 기준보다 낮은 수준이었으며, 안전보건공단 용역보고서(2003)에서 정리한 건강영향이 나타나는 노출 수준인 45-400 EU/m<sup>3</sup>보다 농도 수준이 낮았으나
- Sigsgaard 등(1994)이 보고한 경우에서처럼 피부 증상과 소화기 증상에 대한 유병률이 증가한 대상자들이 노출되었던 미생물의 평균 농도(음식물쓰레기 25 EU/m<sup>3</sup>, 퇴비 취급 작업자 8 EU/m<sup>3</sup>)수준과 비슷하거나 높은 수준
- 적환장 작업자들은 엔도톡신을 포함한 다양한 미생물에 복합적으로 노출되고 있음
- 따라서 먼지 측정 결과에서 언급한 바와 같이, 유기분진(엔도톡신 및 미생물) 노출을 저감시킬 수 있는 현실적인 방안이 시급히 적용되어야 할 것으로 보임



## 本. 현장 답사 · 설문조사 및 인터뷰 · 기존 자료 분석 · 외국 사례 연구 및 방문

1. 설문조사 결과
2. 산재사고 분석 및 사고 사고 원인 분석
3. 적환장 환경측정 결과
4. 일본 방문

## 도쿄 세타가야 구 청소 노동 안전 위생 보호구 조치 규정

- 제 12 조 사무소 장은 직원에 대하여 보호가 위험 또는 건강 장애로부터 신체를 보호하는 취지의 것임을 및 제 8 조 제 1 항 각 호에 규정하는 사항을 알 수 있게 함. (공시)

(사용 지침)

- 제 13 조 직원을 지휘 감독하는 권한을 가진 사람은 직원을 위험 또는 건강 장애를 미칠 우려가 있는 작업에 종사시킬 경우 직원에게 제 8 조 제 1 항 제 2 호에 규정하는 사용방법 사용자 몸을 보호하기에 충분한 기능을 갖는 보호 장비의 사용을 명하여야 함.
- 직원은 위험 또는 건강 장애를 미칠 우려가 있는 작업에 종사하는 경우는 신체를 보호 할만한 기능을 갖는 보호 장비를 사용하여 해당 작업에 종사해야 함.

## 도쿄 세타가야 구 청소 노동 안전 위생 보호구 조치 규정

(예비 보호구)

- 제 14 조 사무소의 장은 당해 사무소의 보호를 분실하거나 기능을 상실한 경우에 대비하여 보호 장비의 성능에 따라, **여분의 보호장비를 갖추고** 두어야 함.

(보호구 대장에 마련)

- 제 15 조 사무소의 장은 당해 사무소의 소관에 관한 보호 장비, 보호 장비 대장 (양식)을 갖추고 필요한 기록 관리를 하여야 함.

## 나카노 구 청소 사무소 산업 안전 보건 추진 요강

- 관리자 등은 폐기물 수집 및 운반에 종사하는 직원을 대상으로 파상풍 예방 접종을 다음 각 호와 같이 실시.

(1) 파상풍 독소이드 첫 회 면역 2 회 및 추가 면역 2 회 방식에 의함

(2) 직원을 새로 채용 한 경우에는 신속하게 실시하고 추가 접종은 연도 계획에 따라 실시

## 나카노 구 청소 사무소 산업 안전 보건 추진 요강

- 관리자 등은 재해, 직원의 부상과 가벼운 질병에 대비하여 업무 내용에 적합한 일정한 **약품 및 공구를 상비 구급 상자를 설치**하고 직원의 청구가 있는 경우 즉시 이를 에 따라 수 있도록 **정비** 해 두어야 함.
- 관리자 등은, 전조의 규정에 의한 것 외에 수집 작업 단위마다 **휴대용 구급 가방**을 상비하고 소정의 약품 및 장비를 정비하여 작업에 종사 할 때마다 직원에게 지참시켜야 함.
- 관리자 등은 재해, 직원의 부상과 가벼운 질병에 대비하여 업무 내용에 적합한 일정한 **약품 및 공구를 상비 구급 상자를 설치**하고 직원의 청구가 있는 경우 즉시 이를 에 따라 수 있도록 **정비** 해 두어야 함.
- 관리자 등은, 전조의 규정에 의한 것 외에 수집 작업 단위마다 **휴대용 구급 가방**을 상비하고 소정의 약품 및 장비를 정비하여 **작업에 종사 할 때마다 직원에게 지참**시켜야 함.
- 관리자 등은 전 3 조의 규정에 의한 **양치질 액, 약품 및 공구**에 대해 사용 상황을 파악하고 항상 부족하지 않도록 **보충**해야 함

## 나카노 구 청소 사무소 산업 안전 보건 추진 요강

- 관리자 등은 직원의 안전 보건 및 건강 유지 증진에 관한 지식의 향상을 도모하기 위해, **노동 안전 계획에 따라 보건 및 안전 보건 교육을 실시**.
- 관리자 등은 전항의 규정에 의한 교육 훈련 외에 다음 각 호의 자에 대하여는 업무에 종사하기 전에 업무에 따라 안전 보건 교육을 실시.
  - (1) 새롭게 채용 된 자
  - (2) 업무 내용이 다른 직장에 배치 된 자
  - (3) 임시적인 직원으로 채용 된 자
  - (4) 기타 관리자 등이 특히 필요하다고 인정하는 자



## 청소 사업에 있어서의 안전 보건 관리 요강 (1993)

### 3 위생 관계 시설의 정비

- (1) 휴식 시설
- (2) 상시 50 명 이상 또는 상시 여자 30 명 이상의 근로자를 사용하는 경우: 남녀별 휴양 시설
- (3) 식당
- (4) 적절한 화장실, 양치실의 시설, 탈의 시설, 세탁 시설, 남녀별 변소, 의류 건조 설비
- (5) 구급 용구
- (6) 조명 및 환기
- (7) 적당한 수면 또는 낮잠 장소를 남녀별로 설치, 목욕 시설 (온수 샤워를 포함한다)을 가능한 한 설치

## 청소 사업에 있어서의 안전 보건 관리 요강 (1993)

- 쓰레기 수거 작업의 일반적인 안전 보건 대책
- (공동 사항)
  - **채조, 신발, 조끼, 장갑** 등, 운반시 주의점, 차량 적재물, 차량 이동, 베기구 등의 위치, 방향, 차량 오르내림, 쓰레기 양, 사다리 사용, 작업 위치, 공동 작업시 주의점
- (기계식 쓰레기 트럭)
  - 쓰레기양 및 적재시 보조기구 사용
  - 이동중 스위치 끄기
  - 쓰레기 투입구 안전장치, 주의사항 등

# 1. 환경미화원 기본 인적사항

(1) 소속되어 있는 총 인원 수 : 135명

(2) 남녀 비율 : 남:녀=98.5:1.5

(3) 직원 평균 연령 : 관리계 55세, 작업계 45세, 하리마사카 청소사업소(운전/차고) 50세

(4) 입/퇴사 연령 : 18세부터 34까지 입사. 60세 정년퇴직. 희망에 따라 60세부터 65세까지: 재임용(주 31시간), 65세 이후: 재고용(월 16일)

(5) 평균 근속년수 : 관리계 35년, 작업계 19년, 하리마사카 청소사무소 22년

# 2. 전체 업무 흐름

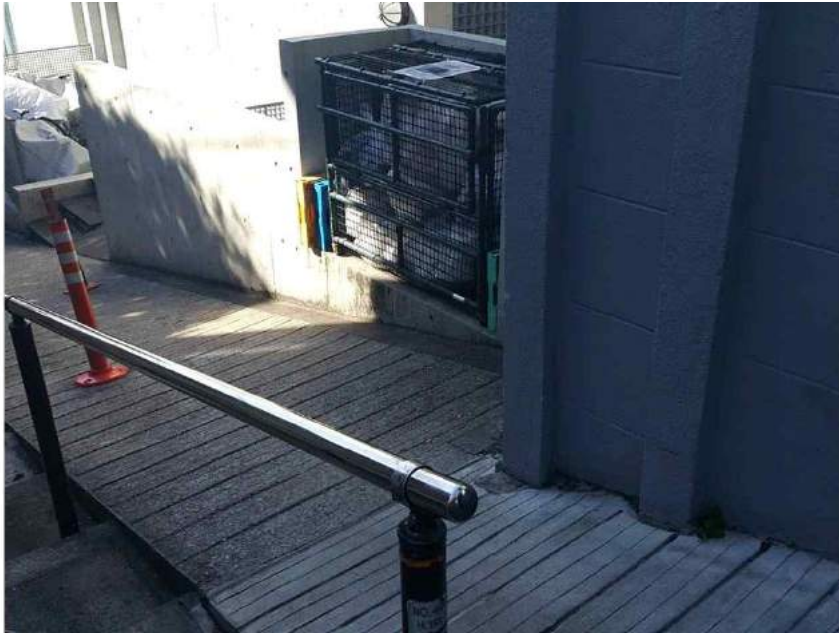
## (1) 주 업무 내용

- 생활 쓰레기 수거원
  - 각 조마다 정해진 경로에서 가연, 불연 쓰레기 수거
  - 쓰레기 내기가 어려운 주민 방문(개별) 수거.
  - 규칙위반 쓰레기(불분리 쓰레기, 사업계 스티커 미첨부 쓰레기 등) 조사, 지도.
  - 작업일지 기입
- 운전원
  - 신은 쓰레기를 소각장, 중계소으로 운반.
  - 차량 운행전 점검. 차량 청소. 인출차 시 차량 유도. 운전일지 기입.

## (2) 업무량

- (수거원의 경우) 하루 평균 수거하는 쓰레기의 양(톤) 혹은 부피(liter) 등 : 소형 프레스차량 2.2-4.4t. 소형 특수차량 2.1-2.6t \* 1인당 실는 양이고 가연 쓰레기 양.
- (운전원의 경우) 1일 적하장에 방문하는 횟수 등 -> 3번





## 3. 근무시간

(1) 근무 일수 : 5일

(2) 출근 시간과 퇴근 시간 :

- 관리계: 8:30-17:15(근무시간 7시간 45분, 휴식시간 1시간)
- 작업계/하리마사키청소사무소: 7:40-16:25(근무시간 7시간 45분, 휴식시간 1시간)

(3) 회사의 공식 출퇴근 시간과 환경미화원들이 실제 출퇴근하는 시간이 같습니까?

- 근무 시작 시간 전에 출근. 직원은 대략 6시경부터 7시만까지 자발적으로 출근.
- 퇴근시간 후 거의 신속히 퇴근하고 있다.
- 초과근무수당은 실적에 따라 지급

(4) 여름/겨울 휴가 및 경조휴가를 원할 때 다녀올 수 있습니까?

- 휴가는 원칙적으로 직원의 희망에 따라 취득 가능하다.

## 4. 근무 시 위험요인

(1) 야간 근무 여부 : 야간/교대근무는 없음

(2) 물리적 위험 요인

- 날씨

- [작업원]비나 눈이 내리면 비옷을 입으면 움직이기 어렵습니다. 또 발밑이 미끄러지게 되고 쓰레기를 들 때도 미끄러지게 되면서 맑은 날에 비해 작업은 하기 어려워지고, 위험성이 높아진다. 강풍 시는 폐출된 쓰레기가 주변에 산란하고 수거가 어려워진다. 한여름은 열사병 위험성이 높아진다.

- [운전직]비나 눈 때, 노면 변화에 대한 대응. 시야 불량.

- 소음 : 좁은 골목길에서는 신경 쓰인다. 수거직원의 목소리를 듣기 어려울 때가 있다.

## 4. 근무 시 위험요인

(2) 물리적 위험 요인

- 쓰레기 조각(유리 등)으로 인한 사고의 위험

- 기연 쓰레기 수거 때, 역채상태 물질이 비산할 때가 있다. 아직까지 큰 사고에 이르지 않았지만, 비산물이 약품이나 독극물이라면 큰 사고가 될 가능성이 있다.

- 불연 쓰레기 수거 때, 실 때나 회전판 작동시에 비산하고 유리나 날뿔이 등으로 손상이 될 가능성은 충분이 있다.

- 또 가연성 기스가 들어있는 스프레이캔이나 라이터 등이 원인으로 차량 화재가 일어날 때도 있다. 현재는 위험물을 분리해서 수거해 처리하고 있다.

- 교통사고의 위험 : 아주 많음

- 간선도로에서의 수거작업은 교통량이 많고 위험하다. 또 노상 주차 영향으로 이중주차로 작업을 할 수 밖에 없을 때도 있어서 아주 위험하다.



## 4. 근무 시 위험요인

### (3) 인간공학적 위험요인

- 중량물 취급에 따르는 신체적 부담 상황
  - 중량물을 실을 때는 들어서 들어 올리고 있지만 신체에 걸리는 부담은 크다.
- 환경미화원들이 주로 겪는 근골격계 질환이 있습니까?
  - [작업원] 관절부위에 이화감을 느끼는 작업원이 많다. 특히 허리는 많은 작업원이 경험하고 있다.
  - [운전원] 중량물 취급으로 인한 요통. 장시간 운전에 의한 이코노미증후군. 승차 하차로 일좌.

## 5. 보호구 착용

### (1) 작업복은 회사에서 지급합니까?

- 작업에 필요한 작업복, 보호구는 구가 지급한다.
- 하기/등기용 2가지, 방한복, 비옷
- 작업복은 1년에 하기용, 등기용 한 벌씩 지급
- 작업복의 단가는 : 약 12,500엔 (한 벌)
- 직원들이 근무 시 작업복을 반드시 착용

### (2) 회사에서 마스크를 지급합니까? 먼 마스크입니까? 방진마스크입니까?

- 독감 유행 시기에 지급.
- 마스크 지급 개수는 정해진 바 없음. 실태에 따라 지급.
- 마스크 착용을 의무화하고 있지 않다. 착용은 직원 개개인의 판단에 따른다.







## 5. 보호구 착용

### (3) 안전화 혹은 운동화를 지급합니까?

- 작업직원에게는 안전화와 장화를, 운반직원에게는 운전화와 장화(세차용)를 지급.
- 1년에 한 켤레. 장화는 3년에 한 켤레.
- 근무시에는 반드시 정해진 신발을 착용함.

### (4) 장갑을 지급합니까?

- 2가지(통상용, 우천용) 종류의 장갑 지급
- 1년에 10쌍. 우천용은 6쌍
- 근무시에는 반드시 정해진 장갑을 착용함.

### (5) 그 밖에, 지급하는 보호구

- 헬멧, 방진용 안경, 헬멧과 방진용 안경 모두 3년에 한 번 지급



## 6. 근무 중 휴식 시간

---

- (1) 공식적인 휴식 시간
  - [작업직원] 11:45-12:45
  - [운반직원] 11:30-12:30
- (2) 식비 지급 등
  - 식사 지급은 없음

## 7. 회사 시설

---

- (1) 화장실이 회사 건물 내에 있음
- (2) 쉴 수 있는 공간이 회사 내에 있습니까? 총 몇 개 있습니까?
  - 목욕탕이 각 사무소에 하나 설치되어 있다.
  - 비누, 수건과 같은 소모품은 개인 기호도 있어서 개인 부담
- (3) 회사 내에 별도의 휴게공간이 있음
  - 놓고 앉아서 쉴 수 있음
  - 냉장고 설치 되어 있음, 음료는 각자 준비. 단 하기기간은 일시별 대책으로서 이온음료가 구비되어 있음
  - 냉난방시설 있음
- (4) 세탁시설
- (5) 기타 운동시설 등







## 8. 고용형태

- (1) 생활 쓰레기 수거원, 재활용 쓰레기 수거원, 운전원의 소속
  - [분묘구의 경우]
  - 가연/불연 쓰레기 수거원: 분묘구
  - 가연/불연 쓰레기 운반원: 분묘구 외 일부 민간위탁
  - 재활용/대형쓰레기 수거원: 민간위탁.
  
- (2) 고용형태
  - 분묘구 정규직 직원 및 비정규 직원, 임시 직원
  
- (3) 1개월 기준 보수
  - 분묘구 급여기준에 따름 (수거/운반직원 평균 약 290,000원)

## 9. 안전보건관리

- (1) 작업 방법과 작업 시, 안전에 관한 교육 및 자료 제공 여부
  - 안전작업선서를 배포
  - 교육은 정기적으로 : 연말연시 등, 안전작업에 대해 정기적으로 실시
  - 교육은 전직원을 대상으로 이루어짐
  - 직원들 사이에서 자료 및 교육은 현장에서의 실제로 유용한 것으로 평가 받음
  - 작업 시 교육받은 지침에 따라 작업함
  - 각 사업장마다 동일한 자료를 제공 및 사용
  - 자료를 이용한 교육은 몇 개 그룹으로 나누어 실시하고 필요에 따라 동영상 시청
  - 교육 자료는 기존의 자료를 연수 때마다 개선하여 사용

## 9. 안전보건관리

- (2) 작업환경측정과 같은 사업장 감독의 실시 여부
- 청소사무소는 미 실시, 하리마사카 청소사무소(차고)는 실시
  - 총괄 안전 위생 관리자/안전 및 보건 관리자/안전 위생 추진자/담당 산업전문자가 있음
    - 총괄안전위생관리자: 청소사무소장
    - 안전관리자: 동팔기능장
    - 위생관리자: 기능장(유자격자)
    - 산업약: 의사(2명)
  - 매년 연도 초에 산업안전보건계획 작성. 3월에 안을 제시, 4월에 결정
- (3) 직원들이 정기적인 건강검진을 받고 있습니까? : 수진하고 있다.
- (4) 직원들의 안전, 위생을 위한 사업소 위원회 : 안전위생위원회를 원직 매달 1번 개최.

## 9. 안전보건관리

- (5) 직원들의 보건을 위해 규정하고 있는 의료적 시스템(예, 파상풍 예방접종, 응급 박스 구비 등)
- 파상풍 예방접종: 실시(분교구 직원건강관리규정)
  - 응급상자: 사무실에 설치, 그 외 응급용으로서 각 청소차에 구비
- (6) 직원들의 작업 중 질병 혹은 사고 시 : 증상에 따라 병원 입원, 응급차량 요청을 한다.
- (7) 직원들이 질병 혹은 사고로 작업이 어려울 시
- 작업 중 사고라면 공무재해 인정 신청
  - 회복 시 복귀에 대해서는 치유 상황을 맡아 현장 복귀시킴
- (8) 청소 설비에 대한 관리 어떻게 이루어지고 있는가?
- 공조기, 공기청정기, 고압세척기 등, 정기적으로 점검/정비를 하고 있음



## 10. 차량 안전

- 차량은 1개월에 1회씩 rotatio으로 정비
- 하루에 15대 정도 정비받음 / 2명의 정비사
- 세차는 매일 이루어짐 (차 내부까지)





小型プレス車月例自主点検記録表(圧縮板方式)

Table with columns for inspection items (点検項目), contents (点検内容), results (点検結果), and remarks (補修). Includes sections for engine, transmission, and electrical systems.

年度次自主点検記録表(圧縮板方式) 1

Table for annual inspection records with columns for item name (点検項目), content (点検内容), result (点検結果), and remarks (補修). Includes a section for engine oil and other mechanical parts.

Table for inspection records with columns for item name (点検項目), content (点検内容), result (点検結果), and remarks (補修). Includes a section for emergency stop switches and other safety features.

作業終了時刻 (月,日,時)

Table for automatic vehicle operation log (自動車運転日誌) with columns for date, weather, and driving time. Includes a section for pre-operation checks (運行前点検).

## 11. 주민과의 관계 (지역사회와의 관계)

- 초등학교 현장 실습
- 쓰레기 수거 및 청소와 관련해서도 주민과 긴밀히 협조하는 관계
- 구 바자회에서 경품추천하는 이벤트 진행







## 12. 회사 내 소통





## 민간 청소 업체 (위탁) : 요도세이 회사

- 51개 민간 청소 회사 + 공공기관이 함께 청소 업무를 분담
- 51개 회사는 가정용 쓰레기만 수거
  
- 단가 및 입찰 과정 :
  - 각 구에서 그 해에 필요한 청소차량의 숫자 등에 대한 계획을 고시
  - 중소 협의회를 이루고 있는 51개의 청소 회사가 입찰
    - 51개 회사가 입찰을 통해서 가격을 결정하고 같은 가격으로 수거하는 제도가 아주 오래 전부터 유지되어 옴
    - 단가를 너무 싸게 책정하면 스스로 경영이 불가능하기 때문에 그렇게 하지 않음
    - 51개 회사가 같이 외웠기 때문에 가격은 어느 정도 적당 수준으로 유지
  - 형식상 공개경쟁입찰이나 실질적으로 수의계약
  - 10km 당 단가를 결정하여 51개 회사가 입찰에 들어감

## 민간 청소 업체 (위탁) : 요도세이 회사

- 51개 회사의 노동환경 등 비교
  - 각자 다름
  - 51개 회사가 하는 사업은 같지만, 각각의 사기업들이기 때문에 서로의 내부상황은 공유되지 않음
- 공공과의 역할 분담
  - 예전엔 가정에서 나오는 대형폐기물 음식물쓰레기 등 지방자치단체가 맡아왔으나, 업무량의 부담으로 현재 민간에 위탁하기 시작 : 지자체의 일을 민간이 도와준다는 개념
  - 예전에 민간은 원래 운전 업무만 맡았으나 현재는 수거원도 뽑아서 분리수거물, 대형폐기물, 일반쓰레기 수거 모두 업무에 포함함
  - 때문에 업무 자체의 차별성은 없음

## 민간 청소 업체 (위탁) : 요도세이 회사

- 51개 민간 청소업체의 규모는 각자 다름:
  - 차량 20대-100대 보유
- 요도세이 회사 :
  - 차량 70대 가량 보유
  - 122명 노동자 : 운전자 63명, 수거원 33명, 그 외 일용직
  - 1주일 5.5일 근무산업안전보건위원회 : 안전위생위원회가 열리고, 안전관리자, 위생관리자 산업의 등 참여
  - 직원 교육
    - 직원 안전 교육 : 책자 사용
    - 도쿄환경보건협회(51개 회사의 협의회에서 연수센터 운영) : 전직원 참여
    - 한달에 한번 직원대상 안전보건 교육 (9-10명씩)

## 민간 청소 업체 (위탁) : 요도세이 회사

- 차량 점검
  - 청소차는 매일 물로 청소 : 냄새 나면 민원이 제기될 수 있으므로
  - 전 차량 후방카메라 설치 (15년 전부터) : 도쿄시의 모든 청소차에 설치되어 있음
  - 점검은 회사에서 자체적으로 시행
  - 분해 및 정비는 다른 곳(자동차 수리를 전문적으로 하는 곳)에서
  - 차량 점검표는 협의회 지침을 따름
- 거울에 독감예방주사 접종 (전직원 대상, 무료)
- 구강 소독제 및 알코올 손 소독제 비치
- 아침 출근 시, 매일 음주측정기로 본인 상태 확인 : 음주 후 업무 수행 불가
- 휴게시설 : TV, 냉장고, 정수기, 음료, 다과, 전자레인지, 테이블, 소파, 에어컨, 싱크대 등
- 샤워시설 및 목욕탕









## 민간 청소 업체 (위탁) : 요도세이 회사

- 업무 중 사고 (재해)
  - 근골격계 질환으로 병가까지 써야 할 정도로 심각해진 경우는 없었음
  - 추락 : 건축물 내에서 수거 중(산입 폐기물 수거 중) 대형차량 위쪽에 있다가 차 움직이면서 걸려서 추락 - 아주 특수한 사례이고 자주 있는 일 아니고 일반적인 사례도 아님
  - 찢리는 사고 : 쓰레기 봉지 잡을 때 손 다치는데 2-3년 전에 한 번 발생 - 고무 코팅된 면장갑 지급
- 주민과의 관계
  - 소음에 관한 민원제기 : 청소차가 왼쪽으로 꺾일 때 경고음을 내는데 그게 시끄럽다고 하는 경우
  - 그 밖에 냄새, 교통 혼잡과 관련된 민원제기 없음



# “청소노동자 안전보건 손상과 대책” 토론편

남우근 / 한국비정규노동센터 정책위원

## 1. 발제문 설문조사 결과 중 의문

- 발제문 36쪽에서는 환경미화원 사고경험 유무에 대해 민간위탁 사업장 보다는 직영 소속 환경미화원이 사고 경험이 더 높은 것으로 확인되는 결과가 나와 있음.(직영 사고경험 있다 응답율 26.9%, 민간위탁 사고경험 있다 응답율 18.2%)
- 통상 민간위탁이 직영에 비해 더 열악한 노동조건이기 때문에 사고발생도 더 많은 것으로 알려져 있음. 아래의 조사 결과에서도 확인할 수 있음.

김신범, ‘환경미화원 안전보건 실태 조사 결과보고 및 환경미화원의 씻을 권리를 위한 제안’, 「환경미화원에  
게 씻을 권리를 토론회」 발제문, 2010. 4. 13.

민간위탁 사업장에서는 노동자 475명에게서 총 80건의 재해가 발생하였으며, 이 중에서 42건이 산재처리  
되었고, 24건은 공상처리되었다. 나머지 사고는 개인이 치료한 것으로 추정된다. 전체 재해율은 16.8 %였  
으며, 산재처리된 재해만 따져도 재해율은 8.8 %였다. 직영사업장은 이보다 낮은데, 전체 700명의 노동자에 대  
하여 48건의 재해가 발생하였고, 이 중에서 24건이 산재처리, 14건이 공상처리되었다. 전체 재해율은 6.9 %,  
산재처리된 재해만 따질 경우 3.4 %였다. 민간위탁 사업장에서 재해가 훨씬 많이 발생한다고 할 수 있었다.

<운영방식에 따른 환경미화원의 사고경험>

| 운영방식 |         | 사고경험  |       | 전체     |
|------|---------|-------|-------|--------|
|      |         | 없다    | 있다    |        |
| 직영   | 응답자수(명) | 309   | 295   | 604    |
|      | 비율(%)   | 51.2% | 48.8% | 100.0% |
| 위탁   | 응답자수(명) | 167   | 221   | 388    |
|      | 비율(%)   | 43.0% | 57.0% | 100.0% |
| 계    | 응답자수(명) | 476   | 516   | 992    |
|      | 비율(%)   | 48.0% | 52.0% | 100.0% |

## 2. 안전사고 주요 원인

한국비정규노동센터, 「지방자치단체 환경미화업무 민간위탁의 문제점과 대안」, 2006. 3.

직장생활 중 가장 어려운 점에 대해서는 자치단체가 산재발생에 대한 걱정(25.8%), 고용불안(25.2%), 휴일에

쉬지 못하는 것(15.0%) 순으로 응답을 했고, 민간업체의 경우는 적은 임금(19.5%), 고용불안(19.2%), 산재발생에 대한 걱정(18.1%) 순으로 대답했다. 직영 노동자든 위탁 노동자든 고용에 대한 불안은 동일하게 가지고 있음을 알 수 있다. 한편 저임금에 대한 애로는 직영 노동자가 6.8% 밖에 안되지만 위탁노동자는 19.5%를 차지하고 있는 것에서도 알 수 있듯이 위탁노동자의 저임금에 대한 불만이 직영과 가장 큰 차이라는 것을 확인할 수 있다.

<직장생활 중 어려운 점>

| 구 분       | 지자체 직영 |       | 지방공기업 소속 |       | 민간위탁 |       |
|-----------|--------|-------|----------|-------|------|-------|
|           | 빈도     | 비중(%) | 빈도       | 비중(%) | 빈도   | 비중(%) |
| 고용불안      | 263    | 25.2  | 49       | 19.7  | 124  | 19.2  |
| 동료상사와 불화  | 45     | 4.3   | 11       | 4.4   | 33   | 5.1   |
| 낮밤이 바뀜    | 134    | 12.8  | 63       | 25.3  | 71   | 11.0  |
| 산재에 대한 걱정 | 270    | 25.8  | 43       | 17.3  | 117  | 18.1  |
| 민원발생우려    | 105    | 10.0  | 22       | 8.8   | 63   | 9.8   |
| 적은 임금     | 71     | 6.8   | 5        | 2.0   | 126  | 19.5  |
| 휴일에 못 쉬   | 157    | 15.0  | 56       | 22.5  | 112  | 17.3  |
| 응답수       | 1045   | 100.0 | 249      | 100.0 | 646  | 100.0 |

### ○ 인원 부족

- 발제문에서도 지적하고 있듯이 산재의 근본적인 원인은 인원 부족임. 인원부족으로 인한 야간 작업, 업무과부하가 주요한 사고유발 요인임.
- (발제문)환경미화원들이 원하는 것 : ② 인원충원으로 적절한 작업량을 유지하는 것

### ○ 외주화

- 외주화는 고용불안, 저임금, 업무과부하의 또 다른 원인임.
- # 직영과 민간위탁의 임금 차이
- 임금 : 직영미화원 월 415만원, 위탁업체 미화원 월 249만원, 직영 대비 60%
- 근속기간 : 직영 14.5년, 위탁 7.4년으로 절반 수준

### ○ 근무시간

- 인원 부족, 서비스에 대한 시민 의식 등의 이유로 야간 근무가 관행화 됨.
- 근무시간 비교
- 한국 생활폐기물 수거원 - 20:00~04:00
- 한국 가로청소원 - 04:00~15:00
- 일본 생활폐기물 수거원 - 07:45~16:25(야간, 교대근무 없음)

## ○ 씻을 권리 문제

- 옷을 갈아입지 않고 집에 감 : 직영 미화원 29.5%, 민간위탁 미화원 54.7%
- 2010년 민주노총을 비롯한 관련 단체들이 시행했던 “환경미화원에게 씻을 권리를” 캠페인의 영향으로 관련 규정이 만들어졌으나 미준수 사업장이 아직도 많음.
- 관련 법제도

### <산업안전보건기준에 관한 규칙>

제79조의2(세척시설 등) 사업주는 근로자로 하여금 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무에 상시적으로 종사하도록 하는 경우 근로자가 접근하기 쉬운 장소에 세면·목욕시설, 탈의 및 세탁시설을 설치하고 필요한 용품과 용구를 갖추어 두어야 한다.

1. 환경미화 업무
2. 음식물쓰레기·분뇨 등 오물의 수거·처리 업무
3. 폐기물·재활용품의 선별·처리 업무
4. 그 밖에 미생물로 인하여 신체 또는 피복이 오염될 우려가 있는 업무

[본조신설 2012.3.5.]

## 3. 개선 방안

### 1) 운영방식의 개선

- 비용절감을 목표로 추진된 민간위탁의 경우 고용불안, 저임금이 결과적으로 노동강도 강화로 나타나고 있고 안전사고의 원인임.
- 직영 사업장의 경우도 자연퇴사시 점차 위탁으로 전환하는 등 직영 환경미화원의 고용불안도 여전히 존재함.
- 일반관리비, 업체 이윤, 부가세 등 민간위탁으로 인해 누수되는 예산도 문제임. 여러 개의 군소 업체로 쪼개서 위탁을 줌으로써 관리 중복의 문제도 발생.
- 지자체 직영화 또는 시설관리공단 등의 준공영화를 통해 고용안정, 적정 노동조건 보장이 필요함.

### 2) 적정인력 보장

- 인력의 방만한 운영도 문제지만 과소인원으로 운영하는 것도 서비스 질, 안전사고 문제 등을 일으키는 원인임. 일본 등 외국과의 비교를 통해 쓰레기 처리량에 따른 적정인원 모델을 수립할 필요가 있음.

### 3) 야간근무에 대한 규제

- 빠른 시간 안에 많은 양의 생활폐기물을 수거하기 위해 야간에 작업하거나, 교통량이 적은 시간에 가로청소를 하기 위해 어두운 새벽부터 일하는 것이 사고의 원인으로 작용하고 있음.

- 인력이 충원되거나 서비스에 대한 시민들의 인식이 바뀐다면 충분히 야간작업은 없애거나 최소화할 수 있음.

#### 4) 노동자 안전보건에 대한 지자체 책임 명확화

- 직영이든 민간위탁이든 지자체 책무로 되어 있는 행정서비스에 종사하고 있는 노동자의 안전보건에 대한 책임을 지자체가 부담하는 것은 너무나 당연함.
- 세면·목욕시설, 탈의 및 세탁시설 등 산업안전보건기준에 규정된 조건을 제대로 갖추지 않은 것에 대한 책임을 민간업체에게 떠넘길 것이 아니라 지자체의 관리감독권에 기반한 책임을 명확히 해야 함.

#### 5) 시민들의 의식 개선

- 생활환경을 쾌적하고 청결하게 보전하기 위해서는 환경미화원의 건강권이 먼저 보존되어야 한다는 것을 인식해야 함.
- 세금납부를 통해 적정 행정을 요구할 수 있는 주권자로서, 그리고 미화서비스의 수혜자로서 시민들의 환경미화원 건강권에 대한 관심이 요구됨. 서비스 질과 서비스 종사자의 안전보건은 직결될 수밖에 없음.
- 지자체 예산집행의 민주성, 효율성이라는 측면에서도 납세자로서의 시민들의 관심과 요구가 노동자들의 건강권과 적정 노동조건을 보장하는 문제와 연관됨. ‘시민’과 ‘노동’이 만날 수 있는 지점.

죽도록 일하면 죽는다





# 일본의 과로사방지센터 활동 소개 및 한국의 과로사센터 임무와 역할

## - 일본 과로사방지법의 소개와 한국의 과로사 예방센터 논의 소개

정병욱 (법무법인 송경 변호사, 민변 노동위원회 부위원장)

### 1. 일본의 과로사방지법 제정경과 개략과 현재까지 실시상황

- 2010. 10. 전국과로사가족회가 ‘원내회의’ 개최 (약 170인)
- 2011. 11. 과로사방지기본법제정실행위원회 결성
  - 서명 약 55만명
  - 지방자치단체 의견서 143 (중 10이 도부 현 의회)
  - 원내집회 총 10회
  - 초당파의원연맹 약 130인
- 2013. 5. 17. UN사회권규약위원회가 일본정부에 권고
- 2014. 6. 20. 과로사 등 방지대책 추진법 (과로사 방지법) 성립
  - 10. 29. 과로사방지전국센터 결성
  - 11. 1. 과로사방지법시행, 제1회 ‘계발월간’
- 2015. 5. 23. 과로사방지학회 설립
  - 7. 24. ‘과로사 등의 방지를 위한 대책에 관한 대강’ 각의결정
  - 11. 1. 제2회 ‘계발월간’(예산을 반으로)

### 2. 일본 과로사방지법의 내용

#### 목적 (제1조)

“이 법률은 근년 일본에서 과로사 등이 다발하고 커다란 사회문제가 되고 있는 것 및 과로사 등이 본인은 물론 그 유족 또는 가족뿐만 아니라 사회에 있어서도 커다란 손실인 점에 비추어, 과로사 등에 관한 조사연구 등에 관하여 정함으로써 과로사 등의 방지를 위한 대책을 추진하여, 이로써 과로사 등이 없고 일과 생활을 조화시켜 건강하고 충실하게 계속 일할 수 있는 사회의 실현에 기여함을 목적으로 한다.”

#### 정의 (제2조)

“이 법률에서 “과로사 등”이란 업무에서의 과중한 부하에 의한 뇌혈관질환 혹은 심장질환을 원

인으로 하는 사망 혹은 업무에서의 강한 심리적 부하에 의한 정신장애를 원인으로 하는 자살에 의한 사망 또는 이들 의 뇌혈관질환 혹은 심장질환 혹은 정신장애를 말한다.”

#### 기본이념 (제3조)

과로사방지대책은, 조사연구의 성과와 방지의 대처에 활용하고, 방지의 중요성에 대한 국민의 관심과 이해를 심화하는 것 등으로 행해야 하고, 또, 국가, 지방자치단체, 사업주 기타 관계자의 상호 밀접한 연대하에 행해져야 한다.

#### 관계자의 책무 (제4조) 국가, 지방자치단체, 사용자, 국민

국가, 자치단체는 과로사방지대책을 실시할 책무를 부담하고, 사업주는 그것에 협력할 책무, 국민 스스로도 이해와 관심을 심화할 책무를 부담.

#### 대강의 작성 (제7조)

##### 대책

- ① 조사 연구 (제 8 조)
- ② 계발 (제 9 조)
- ③ 상담 체제의 정비 (제 10 조)
- ④ 민간 단체의 활동 지원 (제 11 조)

#### 과로사등방지대책추진협의회 (제12조~제13조)

※ 당사자대표위원 (과로사유족) 4인, 노동자대표위원 4인, 사용자대표위원 4인, 전문가위원 (학자, 산업의, 변호사 등) 8인 합계 20인

#### 법제상의 조치 (제14조)

조사연구의 결과, 필요하다고 인정되는 때에는, 과로사방지를 위한 필요한 법제상, 재정상의 조치를 강구함.

#### 3년 후의 검토 (부칙 제2항)

### 3. 일본 과로사방지법의 의의와 한계

#### 가. 의의

과로사를 방지하는 사회운동을 “공인, 지원”(‘무관심, 푸대접’에서 ‘공인, 제휴’로) 국민공동의 대응과 추진(행정과 사회운동의 협력공동)

중참양원의 전원일치에 의한 가결  
협의회와 의원연맹에 의한 실효성 확보

#### 나. 한계

구체적인 권리의무를 정한 것이 없음.  
과로사방지대책의 실천을 위한 '법률상, 재정상 조치'가 없음.

### 4. 일본의 과로사방지대강의 소개

#### 가. 과로사방지대강이란 (법 제7조)

- ① 과로사방지법(제7조)에 기초하여 행해지는 국가(정부)의 과로사방지대책을 하나로 정리한 정책 문서(체계성과 치밀성)
- ② 그 자체가 광범위하게 국민에게 읽혀지는 교과서적인 문서(종합성과 평이성)

#### 나. 과로사방지대강의 개요

##### ◎ '제2 현황과 과제'

- ① 노동시간 등의 상황, ② 직장에 있어서 정신건강 대책 상황, ③ 취업자의 뇌 혈관 질환, 심장 질환 등의 발생 상황, ④ 자살의 상황 ⑤ 뇌 · 심장 질환 및 정신 장애에 따른 산재 보상 등의 상황, ⑥ 과제

##### ◎ '제3 과로사 등의 방지를 위한 대책의 기본 방향'

전단에서는, 과로사 등의 발생요인 등은 명백하지 않은 부분이 없지 않지만, 첫째, 실태해명을 위하여 조사연구가 시급하게 행해지는 것이 중요하고, 또, 계발, 상담체제의 정비 등, 민간단체의 활동에 대한 지원은, 조사연구의 성과를 바탕으로 행하는 것이 효과적이고, 과로사방지등은 매우 중요한 과제로, 과로사 등의 원인 중 하나인 장시간노동을 해소하고, 일과 생활의 조화(워크 라이프 밸런스의 확보)를 도모함과 동시에, 노동자의 건강관리에 관한 조치를 철저히하고, 양호한 직장환경(직장풍토 포함)을 형성한 후, 노동자의 심리적 부하를 줄여나가는 것이 급선무이며, 관계 법령 등의 준수의 철저로 도모하는 것이 중요하다.

후단에서는, 이러한 노력을 통해 향후 과로사 등을 제로로 하는 것을 목표로, 헤이세이 32년까지 주당 노동 시간 60 시간 이상 고용주의 비율을 5% 이하, 연차 유급 휴가 취득율 70% 이상, 헤이세이 29년까지 정신 건강 대책에 임하고 있는 사업장의 비율을 80% 이상으로 목표를 조기에 달성하는 것을 목표로 한다고 기술.

##### ◎ '제4 국가가 임하는 중점 대책'

조사연구 등, 개발, 상담체제의 정비 등, 민간 단체의 활동에 대한 지원

◎ ‘제 5 국가 이외의 주체가 임하는 중점 대책’

지방공공단체, 사업주, 노동조합, 민간단체, 국민

◎ ‘제 6 추진상의 유의 사항’

## 5. 한국의 과로사예방센터 논의

○ 우리나라의 산재보상시스템 속에서 나타난 뇌·심혈관계질환은 연간 630여 명에 이르고 이 중 약 46%가 사망에 이른다. 업무관련 질병 중 근골, 진폐 다음으로 많은 비중을 차지하고 있음. 특히 과로로 인한 자살을 산재로 인정하지 않는 특징으로 인해 그 규모는 매우 저평가 되어 있으며, 뇌·심혈관계질환 산재 승인률도 15%밖에 되지 않는 현실. 일본의 경우 과로세어 과로자살은 뇌·심혈관계 질환의 2배에 이른다. 우리나라의 경우 노동시간 규제를 받지 않는 취업자의 규모가 무려 70%에 이르고 있어 심각함을 내포.

○ 2015년 제정된 일본의 과로사방지법을 통해, 일과 건강, 노노모, 민변 노동위원회 등에 소속된 전문가들이 지속적인 내부세미나를 진행하였고, 두 가지 활동에 대한 전망을 수립함. 가칭 ‘과로사방지법 마련’과 ‘이를 현실화시키기 위한 사회적 의제를 형성하는 작업으로 과로사예방센터를 설립할 계획’임.

○ 과로사예방센터의 목표는 첫째, 피해자를 모아 원인을 분석하고 고통을 함께 나누며 사회적으로 의제화하는 것, 둘째, 피해자들에게 직접적인 지원을 하고 향후 법 제(개)정에 힘을 싣는 연대 활동을 하는 것.

○ 이를 수행하기 위해서 ① 광범위한 홍보활동을 진행, ② 피해자 상담을 통해 산재신청과 행정 소송 대상을 분류해 법률적 지원을 수행, ③ 피해자 활동의 주기성과 안정성을 위해 프로그램을 개발, ④ 법률지원을 위한 노무사집단과 변호사집단을 구성, ⑤ 모든 성원의 참여와 논의를 통해 법 제(개)정의 내용을 마련.

○ 이 활동을 위해 과로사예방센터를 설립하고, 피해자상담을 진행하고자 함.

(가안) 과로사 예방사업 활동 내용 및 시기

| 활동 내용                | 진행시기  | 주관단위 |
|----------------------|-------|------|
| 피해자 활동프로그램 마련        | 1~2월  |      |
| 과로로 인한 뇌심, 자살 피해자 연대 | 3월 이후 |      |
| 연속기고(언론사 등)          | 3월 이후 |      |
| 피해자 상담 및 산재신청        | 4월 이후 |      |
| 피해자 상담 및 행정소송        | 4월 이후 |      |
| 과로사 예방센터 개소          | 6월    |      |
| 토론회, 사례집 제작          | 12월   |      |
| 과로사예방법(안) 마련         | 12월   |      |



# ‘과로사 예방 센터’의 임무와 역할

유성규(공인노무사)

## 1. 산업재해 발생 현황

### 가. 전체 산업재해 개요

2015년도 산업재해보상보험법 적용사업장 2,367,186개소에 종사하는 근로자 17,968,931명 중에서 4일 이상 요양을 요하는 재해자가 90,129명이 발생(사망 1,810명, 부상 80,999명, 업무상질병 이환자 7,064명)하였고, 재해율은 0.50% 이었음<sup>29)</sup>.

전년대비 산업재해 현황 비교표 (출처: 고용노동부, 2015sus 산업재해 현황분석)

| 연 도                     | 적 용<br>사업장수<br>(개소) | 대 상<br>근로자수<br>(명) | 재해자수(명)         |                      |                 |                 |                    | 재해율 <sup>2)</sup><br>(%) | 경제적손실추정액<br>(단위 : 백만원) |                   |                          | 근로<br>손실<br>일수 <sup>4)</sup><br>(일) |
|-------------------------|---------------------|--------------------|-----------------|----------------------|-----------------|-----------------|--------------------|--------------------------|------------------------|-------------------|--------------------------|-------------------------------------|
|                         |                     |                    | 계               | 사<br>망 <sup>1)</sup> | 부 상             | 신체<br>장애<br>자   | 업무상<br>질 병<br>요양자수 |                          | 계                      | 산 재<br>보상금        | 간 접<br>손실액 <sup>3)</sup> |                                     |
| 2014년                   | 2,187,391           | 17,062,308         | 90,909          | 1,850                | 81,955          | 34,403          | 6,820              | 0.53                     | 19,632,795             | 3,926,559         | 15,706,236               | 48,398,387                          |
| 2015년                   | 2,367,186           | 17,968,931         | 90,129          | 1,810                | 80,999          | 34,158          | 7,064              | 0.50                     | 20,395,540             | 4,079,108         | 16,316,432               | 47,538,877                          |
| 증감 <sup>5)</sup><br>(%) | 179,795<br>(8.22)   | 906,623<br>(5.31)  | -780<br>(-0.86) | -40<br>(-2.16)       | -956<br>(-1.17) | -245<br>(-0.71) | 244<br>(3.58)      | -0.03                    | 762,745<br>(3.89)      | 152,549<br>(3.89) | 610,196<br>(3.89)        | -859,510<br>(-1.78)                 |

주 1) 사망자수는 재해당시의 사망자수에 요양 중 사망자수를 포함한 것임.

※ 사망자수에는 사업장외 교통사고, 체육행사, 폭력행위, 사고발생일로부터 1년 경과 사고사망자는 제외(다만, 운수업, 음식·숙박업의 사업장외 교통사고 사망자는 포함)

2) 재해율(%) =  $\frac{\text{재해자수}}{\text{근로자수}} \times 100$

3) 간접손실액 : 하인리히 방식에 의하여 직접손실액(산재보상금 지급액)의 4배로 계상

4) 근로손실일수 : 신체장애자의 등급별 손실일수+사망자 손실일수+부상자·업무상 질병요양자의 요양일수

29) 고용노동부, 2015년 산업재해 현황분석 9쪽

$$5) \text{증감}(\%) = \frac{2015\text{년도}}{2014\text{년도}} \times 100 - 100$$

6) 산업재해로 인한 근로손실일수는 2015 노사분규로 인한 근로손실일수 447천일의 106배

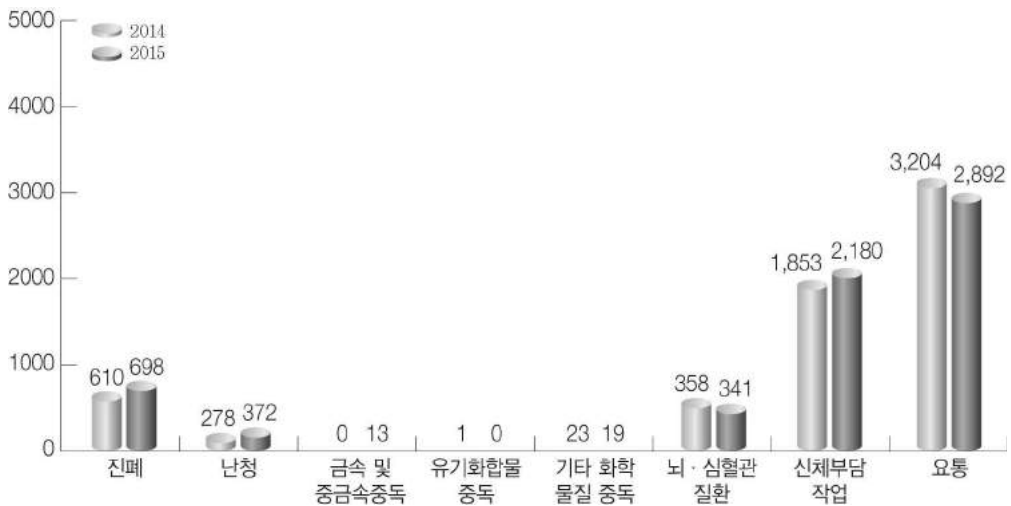
## 나. 업무상 질병 현황

### (1) 업무상 질병 요양재해 현황

• 2015년도 업무상질병 요양자(사망자 제외)는 7,064명으로 전년도 6,820명에 비해 244명(3.58%)이 증가하였음. 이 중에서 뇌·심혈관 질환자는 341명으로 전년도 358명보다 17명(4.75%) 감소하였음<sup>30)</sup>.

<업무상질병 요양자 비교표> (출처: 고용노동부, 2015년 산업재해 현황분석)

| 구 분   | 총 계   | 직업병   |     |     |             |           |             |     | 작업관련성 질병 |          |          |       |     |
|-------|-------|-------|-----|-----|-------------|-----------|-------------|-----|----------|----------|----------|-------|-----|
|       |       | 소 계   | 진 폐 | 난 청 | 금속 및 중금속 중독 | 유기 화합물 중독 | 기타 화학 물질 중독 | 기 타 | 소 계      | 뇌·심혈관 질환 | 신체 부담 작업 | 요 통   | 기 타 |
| 2014년 | 6,820 | 1,225 | 610 | 278 | 0           | 1         | 23          | 313 | 5,595    | 358      | 1,853    | 3,204 | 180 |
| 2015년 | 7,064 | 1,445 | 698 | 372 | 13          | 0         | 19          | 343 | 5,619    | 341      | 2,180    | 2,892 | 206 |
| 증감    | 244   | 220   | 88  | 94  | 13          | -1        | -4          | 30  | 24       | -17      | 327      | -312  | 26  |



<업무상 질병 요양자 비교도> (출처: 고용노동부, 2015년 산업재해 현황분석)

30) 고용노동부, 2015년 산업재해 현황분석 23쪽

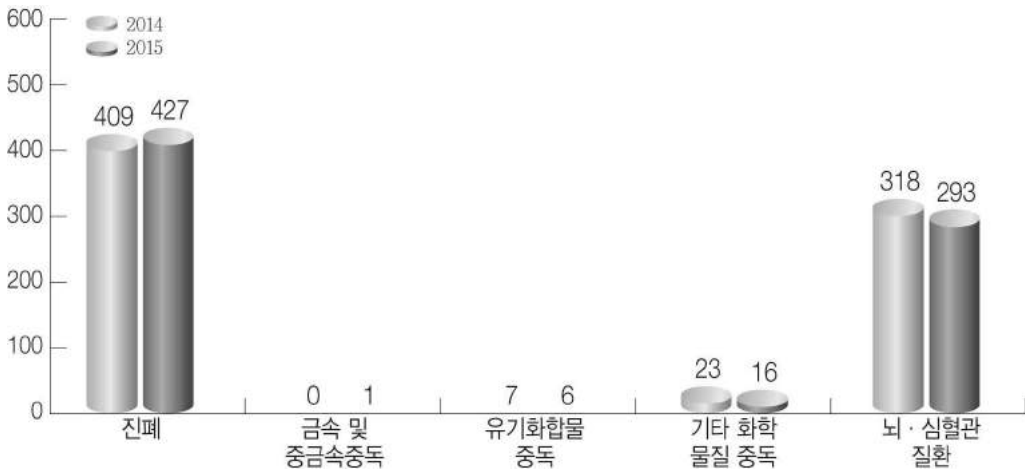


## (2) 업무상 질병 사망재해 현황

2015년도 업무상질병 사망자수는 855명으로 전년도 858명에 비해 3명(0.35%)이 감소하였음<sup>31)</sup>. 이 중에서 뇌·심혈관 질환으로 인한 사망자는 293명으로서 사망자수가 진폐 다음으로 많았음.

<업무상질병 사망자 비교표> (출처: 고용노동부, 2015년 산업재해 현황분석)

| 구 분   | 총 계 | 직 업 병 |     |     |             |           |            |     | 작업관련성 질병 |          |          |     |     |
|-------|-----|-------|-----|-----|-------------|-----------|------------|-----|----------|----------|----------|-----|-----|
|       |     | 소 계   | 진 폐 | 난 청 | 금속 및 중금속 중독 | 유기 화합물 중독 | 기타 화학물질 중독 | 기 타 | 소 계      | 뇌·심혈관 질환 | 신체 부담 작업 | 요 통 | 기 타 |
| 2014년 | 858 | 507   | 409 | 0   | 0           | 7         | 23         | 68  | 351      | 318      | 0        | 0   | 33  |
| 2015년 | 855 | 514   | 427 | 0   | 1           | 6         | 16         | 64  | 341      | 293      | 0        | 0   | 48  |
| 증감    | -3  | 7     | 18  | 0   | 1           | -1        | -7         | -4  | -10      | -25      | 0        | 0   | 15  |



<업무상질병 사망자 비교도> (출처: 고용노동부, 2015년 산업재해 현황분석)

## 2. 현행 과로사 예방 법제의 한계

- 현행 산업안전보건법 제5조는 사업주의 의무로 신체적 피로와 스트레스 등을 줄일 수 있는 작업환경 조성 및 근로조건 개선을 명시하고 있으나 사업주의 위반시에 처벌 규정이 없음

31) 고용노동부, 2015년 산업재해 현황분석 26쪽

### 산업안전보건법

제5조(사업주 등의 의무) ① 사업주는 다음 각 호의 사항을 이행함으로써 근로자의 안전과 건강을 유지·증진시키는 한편, 국가의 산업재해 예방정책에 따라야 한다. <개정 2013.6.12.>

1. 이 법과 이 법에 따른 명령으로 정하는 산업재해 예방을 위한 기준을 지킬 것
2. 근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경을 조성하고 근로조건을 개선할 것
3. 해당 사업장의 안전·보건에 관한 정보를 근로자에게 제공할 것

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 설계·제조·수입 또는 건설을 할 때 이 법과 이 법에 따른 명령으로 정하는 기준을 지켜야 하고, 그 물건을 사용함으로써 인하여 발생하는 산업재해를 방지하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다. <개정 2013.6.12.>

1. 기계·기구와 그 밖의 설비를 설계·제조 또는 수입하는 자
2. 원재료 등을 제조·수입하는 자
3. 건설물을 설계·건설하는 자

[전문개정 2009.2.6.] [제목개정 2013.6.12.]

- 고용노동부는 산업안전보건법 제24조(보건조치)에 과로 및 스트레스에 관한 구체적 규정이 없다는 이유로 과로 및 스트레스 유발 사업주에 대해 처벌을 할 수 없다고 해석하고 있음.

### 산업안전보건법

제24조(보건조치) ① 사업주는 사업을 할 때 다음 각 호의 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

1. 원재료·가스·증기·분진·흠(fume)·미스트(mist)·산소결핍·병원체 등에 의한 건강장해
  2. 방사선·유해광선·고온·저온·초음파·소음·진동·이상기압 등에 의한 건강장해
  3. 사업장에서 배출되는 기체·액체 또는 찌꺼기 등에 의한 건강장해
  4. 계측감시(計測監視), 컴퓨터 단말기 조작, 정밀공작 등의 작업에 의한 건강장해
  5. 단순반복작업 또는 인체에 과도한 부담을 주는 작업에 의한 건강장해
  6. 환기·채광·조명·보온·방습·청결 등의 적정기준을 유지하지 아니하여 발생하는 건강장해
- ② 제1항에 따라 사업주가 하여야 할 보건상의 조치 사항은 고용노동부령으로 정한다.

<개정 2010.6.4.> [전문개정 2009.2.6.]

- 산업안전보건법의 구체적 기준 및 지침인 산업안전보건기준에관한규칙에도 장시간 노동, 스트레스, 직장 내 괴롭힘 등 과로사의 원인이 되는 다양한 유해요인을 예방하기 위한 법률상 규정이 미흡함.

### 산업안전보건기준에관한규칙

제79조(휴게시설) ① 사업주는 근로자들이 신체적 피로와 정신적 스트레스를 해소할 수 있도록 휴식시간에 이용할 수 있는 휴게시설을 갖추어야 한다.

② 사업주는 제1항에 따른 휴게시설을 인체에 해로운 분진등을 발산하는 장소나 유해물질을 취급하는 장소와 격리된 곳에 설치하여야 한다. 다만, 갱내 등 작업장소의 여건상 격리된 장소에 휴게시설을 갖추지 못하는 경우에는 그러하지 아니하다.

제669조(직무스트레스에 의한 건강장해 예방 조치) 사업주는 근로자가 장시간 근로, 야간작업을 포함한 교대작업, 차량운전(전업(專業)으로 하는 경우에만 해당한다) 및 정밀기계 조작작업 등 신체적 피로와 정신적 스트레스 등(이하 "직무스트레스"라 한다)이 높은 작업을 하는 경우에 법 제5조제1항에 따라 직무스트레스로

인한 건강장해 예방을 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

1. 작업환경·작업내용·근로시간 등 직무스트레스 요인에 대하여 평가하고 근로시간 단축, 장·단기 순환작업 등의 개선대책을 마련하여 시행할 것
2. 작업량·작업일정 등 작업계획 수립 시 해당 근로자의 의견을 반영할 것
3. 작업과 휴식을 적절하게 배분하는 등 근로시간과 관련된 근로조건을 개선할 것
4. 근로시간 외의 근로자 활동에 대한 복지 차원의 지원에 최선을 다할 것
5. 건강진단 결과, 상담자료 등을 참고하여 적절하게 근로자를 배치하고 직무스트레스 요인, 건강문제 발생가능성 및 대비책 등에 대하여 해당 근로자에게 충분히 설명할 것
6. 뇌혈관 및 심장질환 발병위험도를 평가하여 금연, 고혈압 관리 등 건강증진 프로그램을 시행할 것

- 현행 근로기준법은 5인 미만 사업장에 대해서는 노동시간 규제 자체를 하지 않고 있음.

| 근로기준법 시행령 [별표 1]                                  |   |
|---|---|
| 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하는 법 규정 (제7조 관련) |   |
| 구분  | 적용법규정   |
| 제1장 총칙  | 제1조부터 제13조까지의 규정  |
| 제2장 근로계약  | 제15조, 제17조, 제18조, 제19조제1항, 제20조부터 제22조까지의 규정, 제23조제2항, 제26조, 제35조부터 제42조까지의 규정                        |
| 제3장 임금  | 제43조부터 제45조까지의 규정, 제47조부터 제49조까지의 규정  |
| 제4장 근로시간과 휴식                                      | 제54조, 제55조, 제63조  |
| 제5장 여성과 소년  | 제64조, 제65조제1항·제3항(임산부와 18세 미만인 자로 한정한다), 제66조부터 제69조까지의 규정, 제70조제2항·제3항, 제71조, 제72조, 제74조             |
| 제6장 안전과 보건  | 제76조  |
| 제8장 재해보상  | 제78조부터 제92조까지의 규정   |
| 제11장 근로감독관 등                                      | 제101조부터 제106조까지의 규정   |
| 제12장 벌칙   | 제107조부터 제116조까지의 규정(제1장부터 제6장까지, 제8장, 제11장의 규정 중 상시 4명 이하 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되는 규정을 위반한 경우로 한정한다) |

- 5인 이상 사업장의 경우에도, 고용노동부의 그릇된 법해석으로 인해 1주 100시간의 노동이 가능한 상황임.

근기 68207-2855, 2000.9.19. 중 발췌

근로기준법 제49조의 규정에 의한 1주 44시간, 1일 8시간의 근로시간한도는 원칙적으로 1주간 또는 1일의 법정기준 근로시간을 의미함.

동법 제52조의 "1주간에 12시간을 한도로 제49조의 근로시간을 연장할 수 있다"는 규정에서의 연장근로시간에는 휴일근로시간이 포함되지 아니함.

따라서 1주 6일 근무체제 하에서 일요일을 근로기준법 제54조의 휴일로 규정하였고 월요일부터 토요일까지 10시간 연장근로를 하고 주휴일인 일요일에 9시간 근로를 하였다면 근로기준법 위반문제는 발생하지 않는다고 사료됨.

근로기준법의 규정에 의한 1주간은 7일간을 의미함. 7일간의 의미는 주휴일부터 기산하여 7일간(일요일~토요일)으로 하거나 또는 일정한 요일을 시기(始期)로 하여 7일간(수요일~화요일)으로 하는

등 사업장 형편에 맞게 정하여 운용할 수 있다고 사료됨.

- 현행 근로기준법은 운수업 등 특례 업종에 대해 장시간 노동을 무한정 허용하고 있음.

제59조 (근로시간 및 휴게시간의 특례)  
 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면 합의를 한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.

1. 운수업, 물품 판매 및 보관업, 금융보험업
2. 영화 제작 및 흥행업, 통신업, 교육연구 및 조사 사업, 광고업
3. 의료 및 위생 사업, 접객업, 소각 및 청소업, 이용업
4. 그 밖에 공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요한 경우로서 대통령령으로 정하는 사업

### 3. 과로사 예방 센터 설립의 필요성

- 앞서 살펴보았듯이, 과로사의 대표적 유형인 뇌심혈관계 질환이 업무상 질병 사망 통계에서 2위를 차지할 정도로, 우리나라의 과로사 문제는 매우 심각한 상황임. 그러나 과로사 예방 법제로 작동되어야 할 산업안전보건법 및 근로기준법은 과로사 예방을 위한 내용을 제대로 갖추고 있지 못함.

- 더욱이, 최근 증가하고 있는 자살의 경우, 상당한 수가 업무상 과로와 스트레스에 의한 과로 자살로 추정되고 있으나, 아직 우리나라는 자살을 과로사의 범주에 포함시키지 않고 있으며, 그 실태에 대한 정확한 통계조차 없는 상황임.

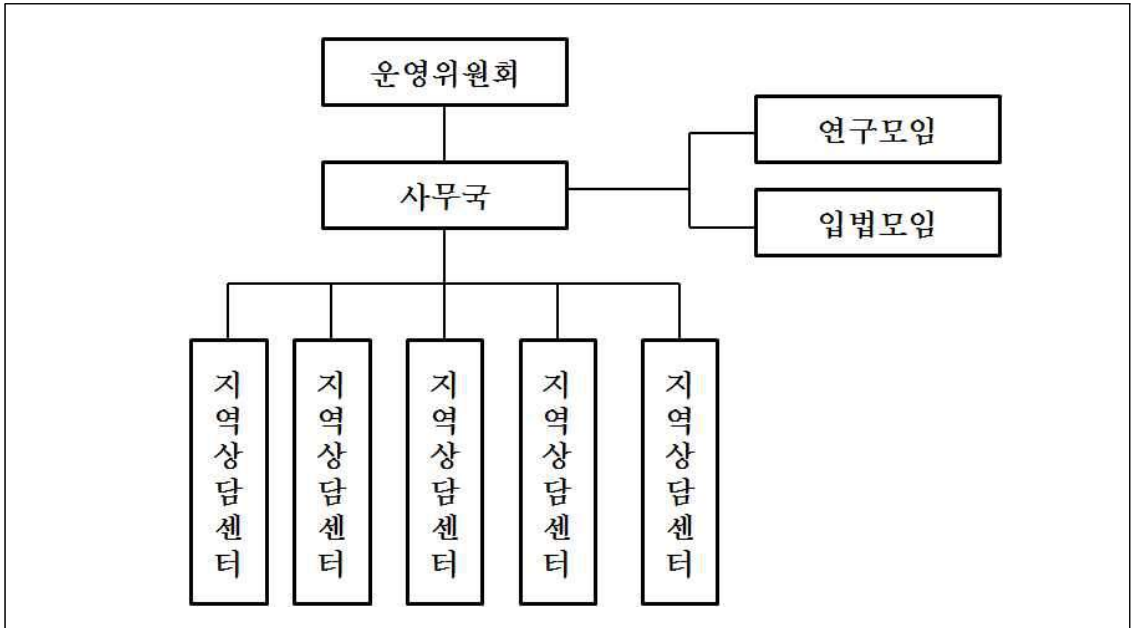
- 일본은 현재 과로에 기인한 자살을 과로사의 범주에 포함시키고 있으며, ‘과로사 등 방지 대책 추진법(이하 과로사방지법)’이 2014년에 제정되어 시행 중임. 또한 과로사방지학회와 같은 단체를 중심으로 과로사 방지를 위한 다양한 연구와 활동이 활발히 이뤄지고 있음.

- 이에, 다양한 유형의 과로사 사례를 유형화하고 체계적으로 연구함으로써 과로자살을 포함한 과로사의 합리적 산재 인정 기준을 마련하고, 과로사 예방의 필요성에 공감하는 사회적 여론을 만들어 내감으로써 과로사 예방을 위한 법제도 개선을 추진해 나가는 활동의 구심점이 필요한 상황임.

### 4. 과로사 예방 센터의 체계와 기능

가. 과로사 예방 센터의 체계

- 운영위원회 : 주요 사업 방향 결정과 각종 심의 의결 사항의 처리 등
- 사무국 : 사업의 집행 총괄, 정보 및 사례의 취합 정리, 대외 업무 등
- 지역상담센터 : 지역별 거점을 중심으로 상담센터를 지정해 운영하되, 별도의 사무실을 두지 않고 상담과 사건 수행을 담당할 변호사, 노무사 사무소 네트워크를 만들어 나가도록 함
- 분과모임 : 과로사 예방 센터 활동에 동의하는 다양한 시민, 학생, 노동자, 전문가등이 참여하는 분과모임을 기획해서 운영함. (ex. 외국 산재보험제도, 노동법 스터디 모임, 국회 입법 활동을 위한 법안을 준비하는 모임 등)



나. 과로사 예방 센터의 기능

- 피해 사례 수집 및 정리

매년 수많은 과로사 사례가 발생하고 언론에서도 종종 소개되고 있으나 일회적으로 회자되다가 잊혀지는 경우가 대부분임. 이에, 피해 사례를 체계적정리하고 이를 유형화, 통계자료화함으로써, 법제도 개선 및 사회이슈화를 위한 근거를 마련함.

- 유가족 등 피해자의 구심점으로 기능

일본의 사례를 볼 때, 과로사의 문제를 사회이슈화하기 위해서는 유가족 등 피해자가 사회에 호

소하는 과정이 중요함. 이에 과로사 예방 센터는 피해자들이 함께 모여 서로의 아픔을 이야기하고 서로의 뜻을 모으는 구심점이 되어야 함.

- 산재 신청 및 소송 지원

지역별 상담센터를 운영함으로써 유가족의 산재 신청과 소송을 적극적으로 지원함. 이를 통해 유의미한 사건 사례를 축적하고 법제도의 문제점 및 제도개선과제를 도출하도록 함.

- 사회이슈화를 위한 다양한 활동

과로사 사례에 대한 자료집 발간, 법제도 문제점 및 개선 방안에 대한 토론회 개최, 피해 사례에 대한 언론 보도 지원, 과로사 예방을 위한 시민 캠페인 전개, 과로사 예방을 위한 법제도 청원 운동 등 과로사의 문제를 사회이슈화하기 위한 다양한 활동을 펼치도록 함.

- 법제도 연구와 입법 운동

일본의 과로사방지법과 같은 새로운 법률의 제정, 기존 산업안전보건법 및 근로기준법상 보호 규정 강화를 위한 연구 등을 수행하고, 국회와의 연계를 통해 그 연구 성과를 입법화하기 위한 활동을 펼침.


단식농성자, 농성노동자의  
인권실태와 해법






# 고공농성과 인권

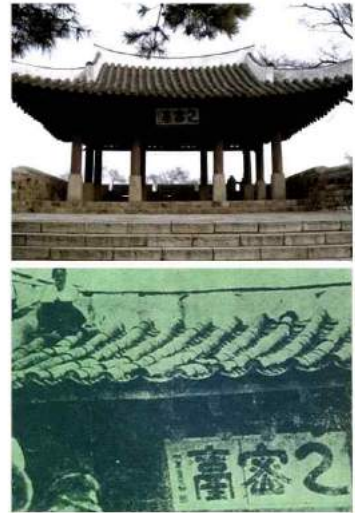
김규연(녹색병원 직업환경의학과 전공의)

- 
1. 고공농성이라는 것
  2. 고공농성과 인권
  3. 우리가 할 수 있는 것

- 
1. 고공농성이란?
  2. 고공농성의 역사
  3. 고공농성 해외 사례
  4. 국내 고공농성 사례와 현황
  5. 고공농성과 건강영향

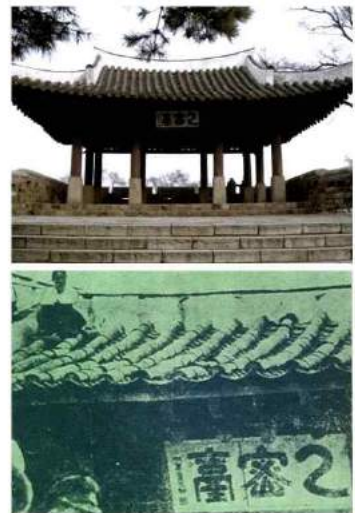
## 체공녀 강주룡 (1930)

- 1929년 미국발 세계대공황
- 1930년 임금 17% 삭감 통보
- 5개 공장 1천 800여 명의 노동자들이 '임금인하 반대, 해고반대'를 외치며 파업



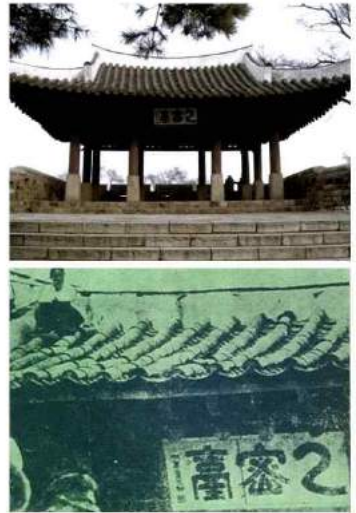
## 체공녀 강주룡 (1930)

- 1931년 회사측이 일방적으로 노동자들의 임금삭감 기획을 통보
- 이에 노동자들은 파업으로 대응, 파업 12일차에 49명의 노동자들이 단식농성 선포
- 회사측 노동자 49명 전원 해고 결정
- 단식농성에 들어간 그날 밤 경찰들은 노동자들을 강제로 공장 밖으로 쫓아냄



## 체공녀 강주룡 (1930)

“우리는 49명 우리 파업단의 임금감하를 크게 여기지는 않습니다. 이것이 결국은 평양의 2천3백명 고무공장 직공의 임금감하의 원인이 될 것이므로 우리는 죽기로서 반대하려는 것입니다. 2천3백명 우리 동무의 살이 깎이지 않기 위하여 내 한 몸등이가 죽는 것은 아깝지 않습니다. 내가 배워서 아는 것 중에 대중을 위해서는 (중략) 명예스러운 일이라는 것이 가장 큰 지식입니다. 이래서 나는 죽음을 각오하고 이 지붕 위에 올라왔습니다. 나는 평원고무사장이 이 앞에 와서 임금감하 선언을 취소하기까지는 결코 내려가지 않겠습니다. 끝까지 임금감하를 취소치 않으면 나는 자본가의 (중략) 하는 근로대중을 대표하여 죽음을 명예로 알 뿐입니다. 그러하고 여러분, 구태여 나를 여기서 (자봉) 강제로 끌어낼 생각은 마십시오. 누구든지 이 지붕 위에 사다리를 대놓기만 하면 나는 곧 떨어져 죽을 뿐입니다.”



## 연돌남(煙突男) 기요시 (1930)

- 1930년 후지가스 방적공장 정리에고 - 노조에서 태업과 파업으로 맞섰으나 사측은 이에 동참한 노동자를 해고
- 가와사키 공장의 40미터 굴뚝에 한 짚은 남성 굴뚝 배출구 둘레의 작은 공간에 진을 치고 정상의 피뢰침에 붉은색 깃발을 달고는 아래를 향해 사측의 부당한 처사를 폭로하고 투쟁의 정당성을 외치기 시작
- 고공농성 6일째 협상 타결
- “오늘까지 추위와 바람 때문에 시달렸지만, 목적이 달성되어야 한다는 생각만 했다. 대변은 아직 한번도 보지 못했다. 투쟁이 장기화되면 1개월 정도는 걸릴 것이라고 각오하고 올라갔다. 간밤의 비바람은 뼈속까지 스며 무척 힘들었다. 그러나 그만큼의 민중들이 우리의 투쟁을 응원하고 준 것을 생각하니 너무 감사하다.”
- 병원으로 이송



# 해외사례

- Seattle, protest against WTO (1999)
- Glasgow, Scotland (2014)
  - Four anti-war activists climbed and occupied the Finnieston Crane
  - Protest against the glorification of war on Armed Forces Day
  - Occupied the crane for several hours but were eventually arrested
- Protest from a crane at the Kusile power station near Witbank, South Africa (2014)
  - Nine Greenpeace activists
  - Against the dependence on coal
  - Six people were arrested after they were persuaded to come down peacefully and safely after climbing the crane.



# 해외사례

- Iranian asylum seeker climbs crane in Nauru (2015)
  - Scaled the crane early on Friday and refused to come down for nine hours
- Chinese crane protest (2012)
  - Four ~ five hours



## 고공농성

“ Sky protest involves a single or small number of protesters isolating themselves in a place of high altitude such as an industrial crane or a transmission tower for days and sometimes months. This action symbolises the protesters’ desperation, determination, and self-sacrifice because they are choosing selfconfinement in an unsafe place. Most of the sky protesters testify that they chose this method as a last resort to make their desperate circumstances known”

*Yoonkyung Lee (2015) Sky Protest: New Forms of Labour Resistance in Neo-Liberal Korea, Journal of Contemporary Asia, 45:3, 443-464*

- 고공농성이란 한명 혹은 작은 숫자의 농성자가 높은 고도 (공장 크레인, 송전탑 등)의 시설물에 자리잡아 며칠에서부터 길게는 몇 달까지 체류하는 것
- 많은 고공농성자들이 자신들이 이 방법을 택한 것은 절박한 상황을 알릴 수 있는 마지막 방법이기 때문이라고 증언

## 고공농성

“ By choosing isolation, the protesters intend to achieve two goals. First, their isolation at height makes their action and cause more visible and attracts public attention. Second, the danger associated with the protest location makes it hard for strike-breakers or the police to defeat the protest. However, by selecting this form of resistance, sky protesters subject themselves to extreme conditions and considerable suffering. ”

- 고립을 택함으로써, 농성자는 두 가지의 목표를 달성하려고 한다.
- 첫째, 높은 곳에서의 고립은 그들의 행동과 농성의 이유를 조금 더 가시적으로 만들어주고 대중의 이목을 끌게 해준다.
- 둘째, 농성장소와 관련된 위험요소들은 경찰과 사측이 농성을 방해하기 어렵게 한다.

# 고공농성

Table 3. Details of sky protests

|                      |  |
|----------------------|--|
| Place                | Industrial crane (16), factory tower (10), transmission tower (8), bridge (7), smokestack (6), closed-circuit television tower (4) |
| Duration             | 1 to 309 days  |
| Number of protesters | 1 to 400 <sup>a</sup>  |
| Company              | Hyundai Motors (4), GM Daewoo Motors (4), construction (4)   |
| Status               | Regular workers (42), non-regular workers (20)   |

Note: <sup>a</sup>The case of 400 workers involved 87 cranes.

Source: Compiled by the author based on information from KINDS (<http://www.kinds.or.kr>).

Table 2. Sky protests reported by the media (1990–2012)

|                  | 1990–99 | 2000–09 | 2010–12 |
|------------------|---------|---------|---------|
| News reports     | 173     | 414     | 847     |
| Reported protest | 9       | 39      | 14      |
| Protest per year | 0.9     | 3.9     | 4.7     |



## 한진중공업 故 김주익 노조위원장 (2003년)

- 2003년 '85호 크레인'
- 김주익(당시 40세) 금속노조 한진중공업지회 지회장(위원장)
- “내가 85호기 크레인위로 올라온 지 벌써 90여일. 조합원 동지들의 전면파업이 50일이 되었건만 회사는 교섭 한 번 하지 않고 있다. 아예 이번 기회에 노동조합을 말살하고 노동조합에 협조적인 조합원의 씨를 말리려고 작심을 한 모양이다..... 이 회사에 들어온지 만 21년, 그런데 한달 기본급 105만원, 그중 세금 등을 공제하고 나면 남는 것은 80여만원. (후략)”
- 2003년 10월 17일 목을 매어 자살



# 한진중공업 김진숙 지도위원 (2011년)



## 고공농성 현황 2015년 8월 11일 기준

| No. | 지역/장소           | 농성장소                        | 현장 사진   | 소속   | 농성자 이름                       | 농성 인원 | 농성 시작 날짜 | 기타   |
|-----|-----------------|-----------------------------|---|--|------------------------------|-------|----------|--|
| 1   | 대우조선해양<br>육포조선소 | 70m 높이<br>크레인               |  | 대우조선<br>하청노동자<br>조직위원회                                 | 대우조선하청노동<br>자조직위원회<br>강병재 회장 | 1     | 4월 9일    |  |
| 2   | 부산 서생 앞         | 광고탑                         |  | 부산합동당교의<br>일반노조<br>현장위원회<br>/ 공공운수노조<br>부산지부<br>한남노동부회 | 송복남 총무부장<br>/ 심정보 조합원        | 2     | 4월 16일   |  |
| 3   | 서울 중구           | 국가인권<br>위원회<br>옥상 광고<br>전광판 |  | 글속노조<br>기아자동차<br>화성지회<br>사내하청분회                        | 최정명 대리원<br>한규현 정책부장          | 2     | 6월 11일   | 고공농성자들이 점거하고 있는 광고판<br>을 운영하는 업체가 10일 오후부터 옥<br>상 출입문을 자물쇠로 잠그고 모든 출<br>입을 차단한 상태 / 식사와 물 공급<br>차단 |



# 고공농성 현황 2015년 8월 11일 기준

| No. | 지역/장소           | 농성장소          | 현장 사진   | 소속   | 농성자 이름                     | 농성 인원 | 농성 시작 날짜 | 기타  |
|-----|-----------------|---------------|---|--|----------------------------|-------|----------|---|
| 4   | 서울 영등포구<br>여의도동 | 30m 높이<br>망고담 |  | 중공은수노조<br>화물연대본부 /<br>술신지부<br>CJ대한통운택배<br>본부 | 이준서 지부장 /<br>신기택 부부회장      | 2     | 7월 30일   | 이전 고공농성에서 사측과 합의 하에<br>이름만 내려왔으나 사측이 무리한 요<br>구가 담긴 서한서를 요구하여 2차 고<br>공농성 |
| 5   | 창천시<br>유지촌화동길   | 20m 높이<br>술신담 |  | 화물연대<br>경남지부<br>동양퍼일노조                       | 백은홍 본회장<br>김무대형<br>김필규 조합원 | 2     | 8월 10일   |   |

## 고공농성 - 대우조선



# 고공농성 – 기아자동차 금속노조



## 고공농성 현황 2016년 7월 10일 기준

- 인천 서구 검단신도시
- 전국 건설노동조합 경인지역본부 - 신인천  
지회장 등 2명
- 2016년 6월 27일 - 현재 진행중
- 고공농성 장소 : 40m 크레인
- 요구사항
  - 평균 임금 지급
  - 근로시간 준수



## 고공농성 현황 2016년 7월 10일 기준

- 서울 양재동 현대차 본사 앞
- 유성기업법시민대책위원회 소속 운영호 유성기업 아산지회장
- 2016년 6월 24일 ~ 25일 (연행)
- 고공농성 장소 : 7m 높이의 망루
- 요구사항
  - 노조탄압에 따른 한광호 열사 죽음에 대한 사죄
  - 노조탄압 중단과 재발방지 약속
  - 책임자 처벌
  - 노조탄압에 따른 정신건강 피해자 심리 치료
  - 유가족 배상



## 고공농성 현황

- 고공단식농성
- 서울 여의도 이룸센터 앞
- 경기420장애인차별철폐공동투쟁단 집행위원장
- 2016년 6월 20일 종료 (14일)
- 요구사항
  - 장애인차별철폐 선언
  - 최종중장애인24시간 활동지원 보장
  - 장애인 지역사회 자립생활권리 보장



## 고공농성 현황 2015년 동국대학교

- 고공농성 45일
- 동국대학교 교내 조명탑 (15m 높이)
- 일반대학원 총학생회장
- 요구사항
  - 중단개입 거부
  - 총장선거 재 실시 촉구



## 고공농성과 건강

“ Protesters will usually fast because food needs to be delivered by supporters from the ground and the protesters take only small portions in order to minimise the amount of excreta, which also need to be transported to the ground. Defecating and urinating can hardly be done with privacy because the space is usually open. Resting or sleeping is difficult in the small space where the protester is exposed to inclement and windy weather. The protesters are literally isolated from the rest of the world except from their reliance on a mobile phone.”

- 농성자들은 대부분 굶주리게 되는데 지상에서부터 음식이 올라와야 한다는 이유도 있고, 실제로 농성자들은 적게 배설하기 위해서 적게 먹기도 한다. 배설물을 다시 지상으로 내려보내야 하기 때문이다.
- 배설이 private 하게 이루어지기가 힘든데, 농성장 자체가 열려있기 때문이다.
- 잠자고 쉬는 것이 작은 공간에서 이루어지려니 힘들고, 열악한 날씨에는 더 힘들어진다.
- 농성자들은 문자 그대로 세상으로부터 고립되고, 의존할 수 있는 것이 휴대폰 정도밖에 없다.

## 건강 위해요인 – 날씨 (겨울, 혹한)

- “두들겨맞아 온몸이 멍든 것 같다.” - 이창근(금속노조 쌍용차지부 정책기획실장)
- 한랭 장애 : 저체온, 동상 등
- 근육통, 두통
- 따뜻한 식사가 힘들어 소화기계 증상 발생

## 건강 위해요인 – 날씨 (여름, 혹서)

- “여름 날씨가 일상적으로 36℃를 넘었다. 겨울엔 옷을 꺼입으면 되지만 여름엔 다 벗어도 숨이 막혀 죽을 것 같았다.” - 천의봉(현대자동차 비정규직 해고노동자)
- “겨울엔 텐트에 들어가 있으면 조금은 나아지는데 여름엔 더위를 피할 공간이 없었다. 너무 더워 하루 종일 잠을 자고 두통 때문에 맥을 놓는 경우가 많았다.” - 오수영(재능교육 노동자)
- 폭우나 태풍, 천둥과 번개
- 고온 장애 : 열사병, 열탈진, 열경련, 열실신 등
- 탈수 증상, 기립성 저혈압 등

## 건강 위해요인 – 농성장 구조

- “굴뚝에서 떨어지는 악몽을 매일 뛰 몸에 밧줄을 묶고 지냈다.” - 차광호(스타케미칼 해고 자복직투쟁위원회 대표)
  - 추락의 공포, 불면증
  - 등을 바닥에 붙이고, 허공을 시야에서 가려야 불안함이 해소됨
- 고압 송전탑은 감전의 위험
  - “15만4천V의 고압 전류가 흘렀다. 안개가 끼고 비가 오면 미세먼지가 삼겹살 구울 때 처럼 ‘치이’ 소리를 내며 났다. 전류단자에 먼지가 끼면 타닥타닥 하는 소리도 났다. 그 공포 때문에 새벽마다 소름이 돋으며 잠을 깼다.” - 복기성(전 쌍용차 비정규직지회 수석부지회장)
- 쌍용차 농성 굴뚝에선 액화천연가스(LNG)가 배출됨 - 다량을 장기적으로 흡입하면 폐장염으로 진행 가능

## 건강 위해요인 – 기저질환의 F/U Loss

- “어떤 고공농성자도 농성이 장기화되길 원치 않는다. 농성에 돌입하면서 챙겨가는 약은 내게 수일 분량에 불과하다. 약품이 떨어진 뒤부터 증상이 악화된다.”
- 당뇨: 가장 조절이 힘든 질병 중 하나
  - 김을래(쌍용차지부 부지부장)-김봉민(정비지회 부지회장)-서맹섭(전 쌍용차지부 비정규직지회장)
  - “한 달 뒤부터 혈당 관리가 안 돼 두 사람의 몸 상태가 급격히 악화됐다”
- 고혈압
  - “시간이 지날수록 혈압이 점점 올라 고혈압 수준으로 치솟았다. 극도의 스트레스와 운동량 급감이 원인이었을 것으로 본다. 지속되면 뇌출혈이나 심근경색, 뇌경색이 올 수도 있다.” - 최병승·천의봉

## 건강 위해요인 – 근골격계 질환의 악화

- 움직임 공간이 없고 허리를 곧추세우기 힘든 농성장 구조
- 요추수핵탈출증(허리디스크)
  - “원래 허리가 안 좋은데다 가로세로 2m 널빤지를 깔고 스티로폼과 비닐로 얹어놓은 천막에서 지냈다. 운동을 하기도 어려웠고 살짝 잘못 디디면 추락할 수 있었다. 몸을 움직이지 못하면서 허리도 굳었다.” 복기성(쌍용자동차) - 농성 마지막 보름은 움직이지 못한 채 누워만 지냄
- “허리가 아프면 좀 뒤척여야 하는데 꼼짝할 수 없어 통증이 심해지고 있다.” - 수면시 자세마저 불편한 상태

## 건강 위해요인 – 정신건강문제 (1)

- 증폭된 육체적 고통이 심리적·정신적 불안과 겹치며 우울증을 낳음
- 고공농성 경험자들과 그들을 진료해온 모든 전문가들이 공통적으로 꼽는 ‘최악의 상태’
- 이 단계로 농성자들을 밀어넣는 요인은 고공농성의 장기화·일상화
- 문제는 해결되지 않고 사회적 무관심 속에 ‘농성’이 ‘생활’이 될 때 급격히 불안감을 느끼기 시작
- “장기화된 농성에서 오는 만성피로감이나 불안 증상을 호소하는 경우가 많다. 정신건강상의 문제가 중첩될 경우 우울장애를 초래할 수 있다. 우울장애 환자의 3분의 2가 자살을 생각하고 10~15%가 실제 자살을 시도한다.”

## 건강 위해요인 – 정신건강문제 (2)

- “절망스러웠다. 농성 한 달 뒤 대선 후보들이 서로 찾아와 문제 해결을 약속했다. 선거 이후엔 대통령도 집권 여당도 언제 그랬느냐는 듯 모른 척했다. 곳곳에서 죽음의 비보도 잇달아 들려왔다. 송전탑 위에선 동료들끼리 대화도 줄어들었다. 슬픔이 북받쳤다. 내가 어떤 행동을 할지 나도 알 수 없었다.” - 복기성
- “농성 200일 이후부터 죽고 싶다는 생각이 불쭉불쭉 찾아왔다. 절박한 마음으로 하루하루를 버텼다. 환경은 적응하면 되고 질병은 참으면 된다. 농성 장기화가 위험한 것은 환경적·육체적 문제가 앞이 안 보이는 절망과 겹쳐 정신을 굴게 만들기 때문이다.” - 천의봉
- 고공농성의 장기화·일상화는 2008년 이명박 정부 때부터 강화되고 있음
  - 고공농성 역사상 50일 이상 고공농성은 이전엔 한두 차례 정도
  - 이후엔 최소 12차례 이상 발생, 100일 이하면 주목조차 받지 못하는 분위기



## 농성 종료 후 후유증

- 신체적
  - 땅 멀미
  - 기저질환의 악화
- 정신적
  - 우울증
  - 불안장애
  - 공황장애
- 사회적
  - 정치적 탄압 : 구속 수사 등
  - 경제적 어려움

## 농성 종료 후 후유증

- 한동안 땅이 흔들리고 반갑게 인사하는 사람들 얼굴을 알아보지 못할 정도로 ‘땅멀미’, ‘사람 멀미’를 겪었다 (김진숙 지도위원, 고공농성 309일)
- 내려올 땐 괜찮은가 싶었는데 착륙 6일 만에 ‘땅멀미’가 왔는지 너무 어지러웠다. 계속 멍하고 붕 떠 있는 기분이다. 눈과 머리가 아프다. 눈알이 빠져나올 것 같다. (스타케미컬 차광호, 고공농성 408일)
- 밑바닥 없는 물 위를 걷는 것처럼 걸음걸이가 출렁거리고 두통이 지속된다. 408일 전보다 몸무게가 10kg 줄었다고 했다. 발음이 엉클어졌고, 혀가 둔해졌다. (스타케미컬 차광호, 고공농성 408일)



# 단식노동자의 건강과 인권

이보라 (녹색병원 내과 과장)

## 단식투쟁

- hunger strike
- 어떤 요구를 관철하기 위하여 음식을 먹지 아니하면서 시위하는 일.
- a method of non-violent resistance or pressure in which participants fast as an act of political protest, or to provoke feelings of guilt in others, usually with the objective to achieve a specific goal, such as a policy change.

## 외국의 사례

- 20세기 초 영국과 미국의 여성참정권 운동가(suffragette)
  - 여성의 선거권과 피선거권
  - 감옥에서 단식 투쟁, 강제급식, 「Cat and Mouse Act」
- 아일랜드 단식투쟁
  - 아일랜드 공화주의자들의 정치범으로 대우 요구
  - 1917년 12명 사망, 1981년 10명 사망
- 마하트마 간디
  - 영국에 저항하여 14회 단식(아중 1933년 3월 옥중단식 21일)

# 국내 사례

- 권희정 열사 – 학원민주화 투쟁
- 강의석 : 사립학교 종교 교육에 반대하여 단식 투쟁
- 국가보안법 폐지 집단 단식
- 지율스님 : 경부고속철도 천성산 관통터널 반대 운동

# 최근 사례

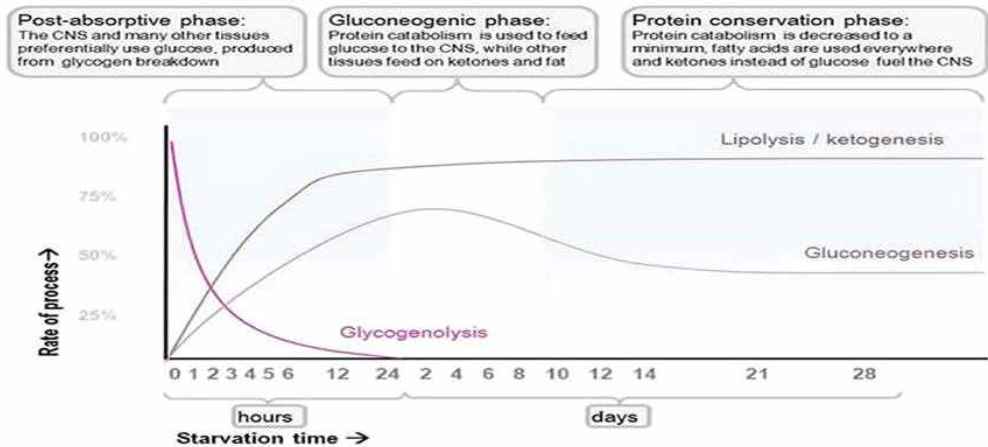
- 2014년 7월 세월호 유가족
- 2014년 11월 코오롱기업 최일배 지부장
- 2015년 10월 쌍용자동차 김득중 지부장
- 2016년 5월 피델에이 김국배 지회장 / 코리아연대 회원 김혜영
- 2016년 6월 알바노조 박정훈 위원장과 조합원들
- 2016년 7월 학교비정규직노조 용순옥 지부장
- 2016년 7월 공무원노조 김주업 위원장
- 2016년 7-8월 세월호 특별조사위원회, 세월호 유가족 집단 단식
- 2016년 9월 유성기업 한광호 열사 유가족 국석호 외 2인  
    케이불방송비정규직 티브로드 해고자들

.....

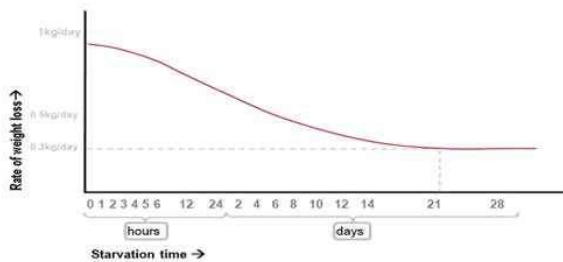
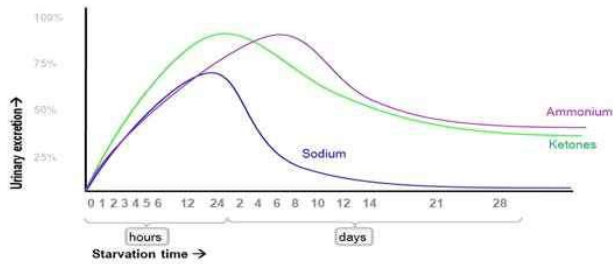
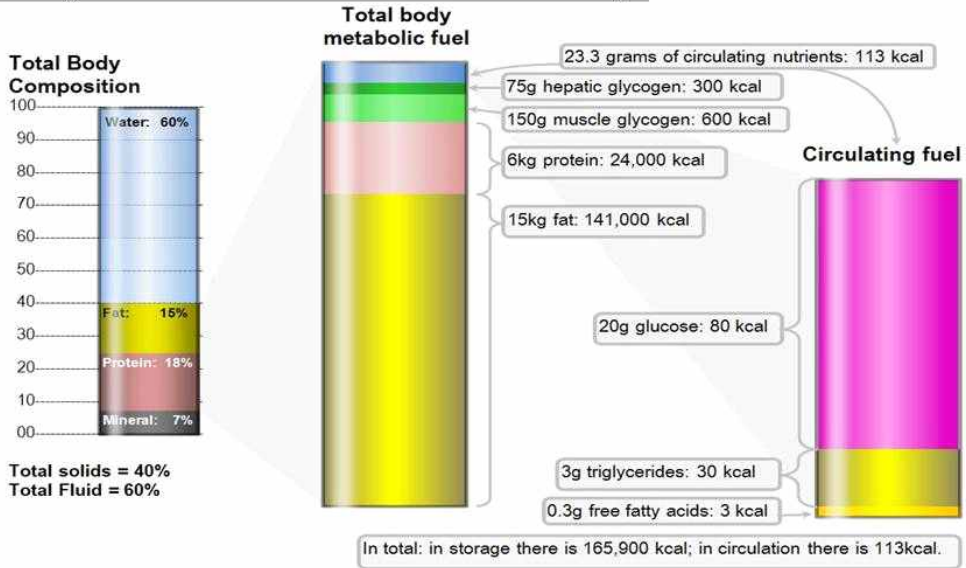


## 의학적 관점

### • Physiology during fasting



**Male, 70kg, 170cm, basal metabolic rate 1800kcal/day**



# 윤리적 관점

- Force-feeding

: 치료가 아닌 고문

: 의학적으로 위험

: 의료윤리에도 어긋남.

도쿄 선언(1975년), 몰타선언(1991년)

- 비전향 장기수 손윤규씨 '강제 금식'으로 사망 (국내 유일 '인정' 사례)



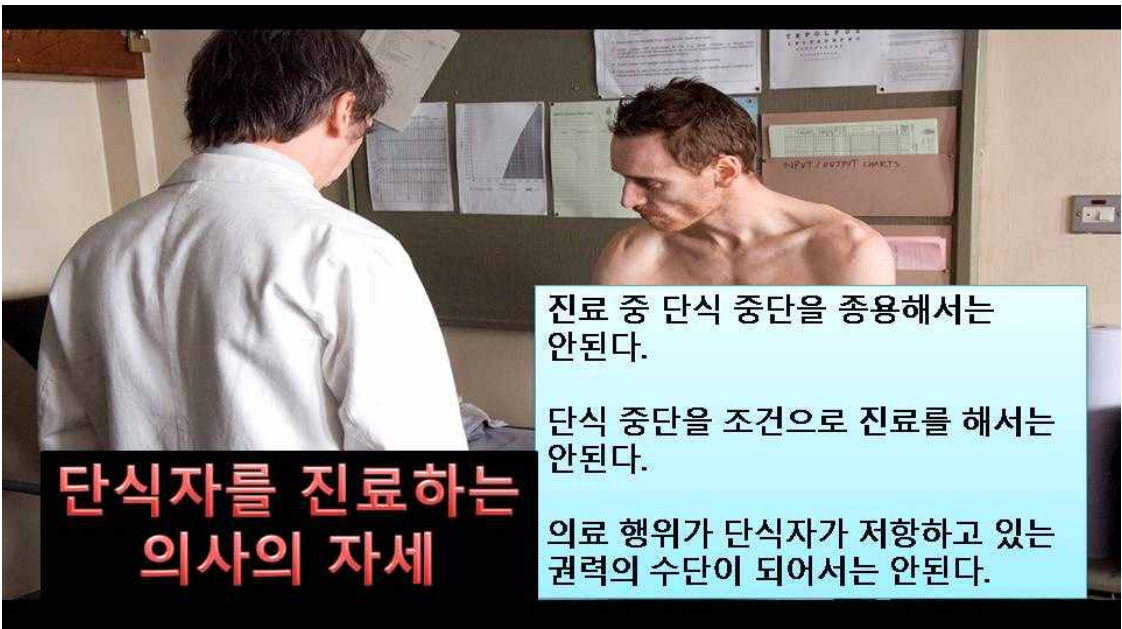
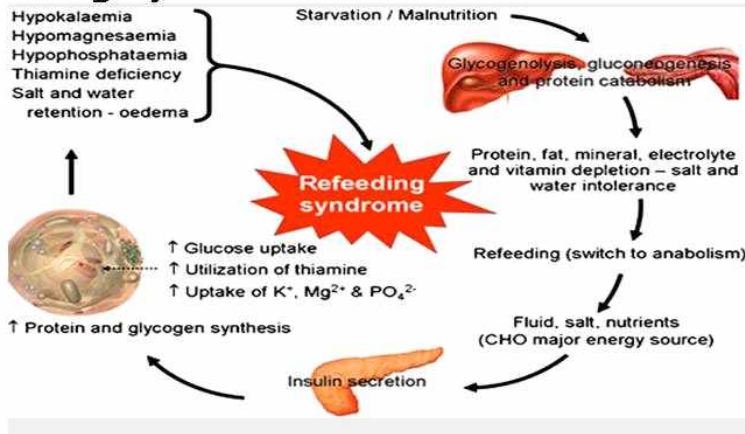
## 의사의 고문 개입, 고문 증거 은폐

“의사는 고문이나 그 밖의 잔혹하고 비인간적이며 모욕적인 대우가 가해지거나 이러한 행위를 가할 것이라고 위협하는 어떠한 과정에도 가담해서는 안된다”

1975년 세계의사회 「도쿄선언」

# 의학적 관점

## • Refeeding syndrome





# 단식자를 진료하는 의사

- 단식 투쟁에 대한 이해
  - Hunger strike ≠ suicide
- 단식 투쟁자의 의지를 존중
  - 충분한 의학적 조인을 제공
  - 상태가 나빠진다면 환자의 권익을 고려한 다음 치료를 자유롭게(의학적으로) 결정
- Balancing dual loyalties
  - 양심 혹은 압력 때문에 단식자를 진료하기 힘들다면 다른 의사에게 맡긴다.

# 단식자의 건강과 인권

- 안전한 단식을 위하여
  - 단식자를 위한 매뉴얼
  - 단식자를 위한 콜센터(?)
  - 단식 중 진료요청 경로
  - 회복식 매뉴얼

# HUNGER STRIKE

## 농성/단식 노동자들의 마음 건강 돌보기

하효열 (사회활동가와 심리치유 네트워크 '통통톡' 운영위원장, 외락 치유단장)

### 지금은 먼저 내 마음과 관계를 돌보아야 할 때

농성/단식 노동자들은 전방위적인 상처에 노출되어 있다. 사측의 회유와 협박, 용역깡패와의 몸싸움, 공권력의 침탈, 건강을 상하게 하는 외부환경, 끝이 보이지 않는 막막함 등 투쟁사업장 노동자들을 괴롭히는 것은 무수히 많다. 그러나 이런 외적인 어려움 못지않게 노동자들을 힘들게 하는 부분은 바로 내부적인 갈등과 관계의 어려움이다. '동지'라고 부르는 이들로부터 느끼는 실망이나 배신감, '동지'가 떠나갔을 때의 허탈함, 때로 '적'들을 향한 것보다 더 매섭게 날아오는 비난의 화살, 억울함, 분노..., 이런 상처들은 앞장서서 싸우는 노동자들을 더욱 병들게 하고 있다.

노동운동을 열심히 하는 사람은 소신이 있다. 소신은 꼭 필요한 것이지만 이를 다른 측면에서 보면 고집이 된다. 고집은 상황에 따라 장점이 될 수도 단점이 될 수도 있지만 다른 사람의 생각과 처지를 고려하지 않고 "내 의견이 무조건 옳다"고 할 때는 문제가 된다.

민주노총, 산하 연맹이나 지역본부, 많은 단위노조 및 지부 지회들, 아주 작은 조직이라도 그 내부에 크고 작은 소통의 문제가 없는 곳은 별로 없을 것이다. 얼마 전 민주노총 상근활동가들에 대한 조사 결과 현재 겪고 있는 가장 큰 어려움이 관계의 어려움이었다고 하는데, 그렇다면 이제는 조직 내 소통과 관계 개선에 좀 더 직접적인 노력을 기울여야 할 때임이 분명하다.

우리가 혼신의 힘을 다해 하고 있는 노동운동(혹 사회운동)이 발전하기 위해서는 자기 이해를 기본으로 하는 타인 이해가 중요하다. 일하는 스타일과 성격의 차이를 존중하고, 다른 의견을 가질 수 있음을 용납해야 하는데 실상은 그렇지 못한 경우가 많다. 그러다보니 열심히 활동하는 사람 일수록 답답하고 아프고, 죽고 싶은 마음이 들기도 한다. 가장 앞에서 열심히 활동하다가 상처를 안고 떠나는 사람들도 점점 늘어나고 있다.

이런 부분을 개인의 문제로 치부하거나 각자 알아서 해결하라는 것은 또 다른 폭력이 될 수 있다. 지금은 조직적으로 치유와 돌봄에 힘을 쏟아야 할 때라고 생각한다.

### 통통톡이 출범하기까지

이런 마음들이 모여진 것이 "통통톡"이다. 농성/단식하는 노동자들 뿐 아니라 투쟁하는 모든 노

동자들, 이 사회를 치유하기 위해 애쓰지만 정작 자신은 돌보지 못해 힘들어하는 활동가들의 마음을 돌보는 일이 절실하다는 생각을 하고 있던 사람들은 의외로 많았다. 그리고 금방 의기투합을 할 수 있었다. 2015년 7월, 첫 준비모임을 가졌다. 그동안 각자 생각으로만 가지고 있던 것을 현실화시킬 수 있겠다는 희망이 보였다.

첫 만남에서부터 함께 할 사업내용이 구체적으로 논의되었고, 네트워크의 본격적 출범에 앞서서 전체 활동가대회를 진행하기로 했다. 활동가대회의 초점은 치유활동을 하고자 하는 사람들이 먼저 치유의 기운을 느끼고 힘을 받는 것이었다. 우리가 치유 받지 않고 누구를 치유한다는 것을 불가능한 일이라는 데 뜻을 모았던 것이다. 이 활동가대회를 준비하면서 통통톡(通統 talk)이라는 작명도 하게 되었다. 3번의 준비모임을 더 가진 후 2015년 11월 26일, 역사적인 통통톡 첫 번째 활동가대회가 열렸다. 그간 각자의 공간에서 치유활동을 열심히 해 오거나 새롭게 치유활동의 영역을 개척하고자 하는 활동가 30여명이 모여서 서로를 확인하고 이야기를 나누었다. 매우 추운 날이었는데도 첫 모임을 마친 활동가들의 얼굴은 빨갛게 상기되어 있었다. 치유의 기운을 느끼고 힘을 받고자 하는 목적이 달성된 것이다.

그 열정들을 모아서 네트워크 출범에 박차를 가했다. 그러나 서두르지는 않았다. 우리가 먼저 지켜서는 아무것도 할 수 없다는 것을 잘 알았기 때문이다. 2016년 상반기에는 사업계획을 집중 논의하기 위한 두 번의 내부토론회를 가졌다. 최소한의 사업집행을 위해 십시일반 재정도 모았다. 우리의 존재와 사업을 알리기 위한 리플렛도 제작했다. 아직 공식 출범을 하지도 않았는데 상담과 치유 프로그램 의뢰가 들어오기 시작했다.

드디어 2016년 7월 1일, “사회활동가와 노동자 심리치유 네트워크 『통통톡』(通統 talk)”이 출범했다. 민주노총 교육원에서 진행된 출범식 분위기는 매우 뜨거웠다. 부산, 창원 등 멀리서 온 참가자들을 비롯해서 예상보다 많은 인원이 참석해 의자와 자료집이 모자랐으며, 그간 간헐적, 개별적으로 이루어져 왔던 투쟁사업장과 활동가들에 대한 심리적 지원이 보다 큰 틀에서 힘 있게 진행될 것이라는 기대감과 열정이 넘치는 자리였다.

## 통통톡과 함께 하는 사람들

통통톡은 열린 네트워크로서 어떤 단체든지 사회활동가와 노동자들의 마음에 집중하며 보다 건강하게 돌보기 원한다면 참여할 수 있다. 현재는 10개 단체 - 쌍용차 해고자와 그 가족들을 위해 만들어졌지만 이제는 모든 투쟁하는 노동자들과 활동가들의 마음을 어루만지고자 하는 **와락 & 와락치유단**, 현장 활동가와 상담선생님들이 1년 이상 공부하며 준비한 **길목 협동조합 심심**, 종교계가 마음치유사업에 가장 앞장서야 한다고 뜻을 모은 **조계종 사회노동위원회**, **천주교서울대교구 노동사목**, **영등포산업선교회 쉼힐링센터**, **천주교인천교구 노동사목**, 심리상담 및 힐링프로그램 전문 사회적기업으로 이러한 뜻에 동참한 **마음의숲**, 진작부터 현장 노동자들과 함께 마음치유사업을 해 오고 있던 **충남노동인권센터 두리공감**, 가장 무궁무진한 활동 잠재력을 가지고 있는 **민주노총교육원**, 마지막으로 가장 최근에 결합한 전북 일하는 사람을 위한 **심리상담센터 마음집 - 와**

3명의 개인활동가가 함께 하고 있고 앞으로도 참여 또는 협력하는 단체와 개인이 늘어날 전망이다.

## 통통독이 하고 있는 일과 하고자 하는 일

▶ 개인 심리상담 : 전문 심리상담사와 1:1로 하는 상담, 주 1회 50분씩 15~20회를 기본으로 진행, 원할 경우 부부상담이나 가족상담도 가능, 해고자나 장기투쟁사업장 노동자, 시민사회단체 활동가 및 직계가족은 무료이며 그 외에는 유료로 진행

⇒ 2016년 3~12월 개인상담 신청 및 진행 40여명

▶ 집단 프로그램 : 상호역동 속에서 나와 주변, 관계를 깊이 성찰할 수 있는 프로그램, 의사소통, 갈등관리 등 다양한 주제를 가지고 진행 (각 단체에서 기존에 진행하고 있던 프로그램들은 그 특징과 장점을 잘 살려서 지속하고 협력)

⇒ 진행했거나 진행 중인 사업장 : 동양시멘트, 서울노동권익센터 상담활동가 역량강화교육, 화섬노조 K2코리아지회, 한국케피코 등

▶ 심리검사(성격검사, 우울검사 등) 및 해석상담

⇒ 동양시멘트, 자동차판매연대 전주금암분회, 공무원노조 회투위 등

▶ 찾아가는 치유활동 : 투쟁사업장이나 거리농성장 등을 방문하고 상황에 따라 맞춤형 집단 프로그램을 진행

⇒ 자동차판매연대 전주금암분회, 알바노조, 메탄올 피해 노동자들 등

▶ 산업안전 교육 시간에 마음 치유 내용으로 참여

⇒ 한온시스템

▶ 정책 개발 및 공유 사업

⇒ 연맹, 지역본부, 노조의 산안담당, 교육담당들이 함께 하는 토론회 준비 중

▶ 상담활동가 양성과정 (인턴십 과정)

⇒ 노동운동이나 사회활동 경험이 있는 전문상담사 양성 과정 개설 준비 (올 하반기에 시작 예정)

▶ 홍보 사업

⇒ 민주노총 대의원대회, 비정규노동박람회 등 노동자들이 많이 모이는 행사에 참여하여 홍보 및 해석상담 부스 운영 등

## 마음 돌봄은 선택이 아니라 필수이다

민주노총을 비롯한 노동운동계 내에서는 “지금 시국이 어느 시국인데 투쟁에 몰두해도 될까 말까 한데 마음 치유 같은 낭만적인 소리를 하느냐”고 생각하는 이들이 있다. 지금까지 활동해 온 바탕에서 보면 충분히 그렇게 생각할 수 있다는 것을 이해한다. 그러나 개개인이 행복하지 않고 보람을 느끼지 못하며 상처받고 떠나는데 어떻게 힘을 내서 투쟁을 할 수 있겠는가?

이에 우리는 민주노총과 산하 연맹, 지역본부에 다음 사항을 정식으로 제안하고 싶다.

- 1) 모든 조직의 노동안전 부서에서 마음건강을 위한 사업을 필수적으로 할 수 있도록 제도화 한다.
  - 2) 간부의무교육에 자신을 돌아보고 소통을 증진시키는 내용을 포함시킨다.
  - 3) 투쟁사업장 노동자들이 정기적으로 심리치유를 받을 수 있도록 제도를 만들고 지원한다.
- 이러한 사업은 민주노총의 핵심 사업 중 하나가 되었으면 한다.

또한 통통톡 활동이 민주노총 조합원들에게 좀 더 알려지고 다가갈 수 있도록 조직적인 연결이 이루어졌으면 한다. 마음이 아프고 치료를 받고 싶어도 어떻게 할지 몰라서 그저 혼자서만 끙끙 앓는 경우가 많을 것이기 때문이다.

외상을 입어 피가 나면 재빨리 상처를 소독하고 약을 바르는 등의 치료를 하는 것이 당연하다. 그런데 눈에 보이지 않는 마음의 상처는 방치하는 경우가 많다. 상처를 드러내는 것조차 연약해 보일까봐 꺼리는 것이 운동하는 사람들의 습성이다. 그러나 내면의 상처일수록 결코 저절로 없어지지 않는다. 오히려 끙끙 싸매들수록 깊어가기 마련이다. 이제 그 상처를 당당히 꺼내어보자. 고름을 터뜨리고 짜 내어 치료하여 새 살이 돋게 하자. 그러면 운동이 한 걸음 진보하게 될 것이다. 투쟁도 더 강고하게 할 수 있을 것이다. 개인의 치유는 곧 조직의 치유로 연결될 것이다.

# 최근 산재판례 동향과 시사점





# 2016년 주요 산재 판례·입법 동향과 시사점

천지선(법률사무소 지선 변호사)

## 1. 개요

2016. 1. ~ 2016. 12. 선고 산재 주요 판례와 입법 동향을 정리하면 다음과 같다.

- 1) 헌법재판소가 산업재해보상보험법 제37조 제1항 제1호 다목이 헌법상 평등원칙에 위반된다고 헌법불합치 결정을 했다. 위 규정은 사업주의 지배관리 아래 출퇴근하다가 발생한 사고만 업무상 재해로 인정하는 규정이다.
- 2) 서울행정법원은 삼성반도체 난소암 노동자에 대해 업무상 재해를 인정하였다. 2016년 근로복지공단은 삼성반도체의 악성 림프종, 폐암 노동자에 대해 업무상 재해를 인정하였다.
- 3) 스트레스와 과로로 인한 질병을 업무상 재해로 인정한 판결들이 나왔다. 직장 내 괴롭힘으로 인한 정신질환, 스트레스로 인한 자살, 과로·스트레스로 인한 폐렴·결핵성 폐농양을 업무상 재해로 인정한 판결이 있었다.
- 4) 여성근로자의 업무상 사유로 생긴 태아의 건강손상에서 비롯된 출산아의 선천성 질병은 업무상 재해가 아니라는 판결이 있었다.

그리고 이와 관련하여,

- 1) 산업재해보상보험법 상 업무상 재해로 ‘출퇴근 재해’를 포함한 산업재해보상보험법 개정안,
- 2) 입증책임에 대한 산업재해보상보험법 개정안, 알권리(영업비밀을 이유로 한 업무 환경 자료 은폐)에 대한 산업재해보상보험법 개정안,
- 3) 업무상 질병 인정 기준에 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병이나 직장 내 괴롭힘으로 인한 상병을 추가하는 내용의 산업재해보상보험법 개정안, 감정노동자의 보호의무를 규정한 산업안전보건법 개정안,

4) 여성근로자의 업무상 사유로 생긴 태아의 건강손상에서 비롯된 선천적 질병을 업무상 재해로 인정하는 내용의 산업재해보상보험법 개정안,

그 외 연이은 간접고용 노동자 사망 사고에 대한 위험의 외주화 방지, 중대재해 처벌을 위한 법률안

등이 국회에서 발의되었다. 또 산업재해보상보험법 시행령 개정안이 시행되었다.

## 2. 통상의 출퇴근 재해

### 가. 출퇴근 재해 인정의 법적 근거

#### ▶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 상당인과관계가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

##### 1. 업무상 사고

가. 근로자가 근로계약에 따른 업무나 그에 따르는 행위를 하던 중 발생한 사고

나. 사업주가 제공한 시설물 등을 이용하던 중 그 시설물 등의 결함이나 관리소홀로 발생한 사고

다. 사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배관리하에서 출퇴근 중 발생한 사고

라. 사업주가 주관하거나 사업주의 지시에 따라 참여한 행사나 행사준비 중에 발생한 사고

마. 휴게시간 중 사업주의 지배관리하에 있다고 볼 수 있는 행위로 발생한 사고

바. 그 밖에 업무와 관련하여 발생한 사고

##### 2. 업무상 질병

가. 업무수행 과정에서 물리적 인자, 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

② 근로자의 고의·자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 부상·질병·장애 또는 사망은 업무상의 재해로 보지 아니한다. 다만, 그 부상·질병·장애 또는 사망이 정상적인 인식능력 등이 뚜렷하게 저하된 상태에서 한 행위로 발생한 경우로서 대통령령으로 정하는 사유가 있으면 업무상의 재해로 본다.

③ 업무상의 재해의 구체적인 인정 기준은 대통령령으로 정한다.

▶시행령 제29조(출퇴근 중의 사고) 근로자가 출퇴근하던 중에 발생한 사고가 다음 각 호의 요건 모두에 해당하면 법 제37조제1항제1호다목에 따른 업무상 사고로 본다.

1. 사업주가 출퇴근용으로 제공한 교통수단이나 사업주가 제공한 것으로 볼 수 있는 교통수단을 이용하던 중에 사고가 발생하였을 것

2. 출퇴근용으로 이용한 교통수단의 관리 또는 이용권이 근로자측의 전속적 권한에 속하지 아니하였을 것

### 나. 헌법재판소 결정 이전 출퇴근 재해 인정 판결

헌법재판소 결정 이전에는 사업주의 지배관리 아래 출퇴근하다가 발생한 사고만을 업무상 재해로 인정하였다. 사업주가 직접 제공한 교통수단 외의 수단을 이용한 경우는 우회적인 방법으로 업무상 재해를 인정하였다. 예를 들면 서울행정법원은 시내버스 운전기사인 원고가 자신의 오토바이를 타고 퇴근하던 중 당한 교통사고를 업무상 재해로 인정하였다(서울행정법원 2016. 8. 19. 선고 2016구단52173 판결). 이 경우, ‘외형상으로는 출퇴근의 방법과 그 경로의 선택이 근로자에게 맡겨진 것으로 보이지만, 원고가 선택한 방법은 운행시각에 맞추어 차고지에 도착하기 위한 유일한 방법으로 다른 선택의 여지가 없었고 사업주의 지배관리하에 있었다고 볼 수 있으므로, 이 사건 사고는 업무상 재해에 해당한다’고 판시하였다.

#### 다. 헌법재판소 결정의 내용

아파트 관리사무소에서 전기기사로 근무하던 청구인은 2011. 11. 11. 자전거를 타고 퇴근하다가 넘어지면서 버스 뒷바퀴에 왼손이 깔려 왼손 둘째, 셋째 손가락이 부러지는 상처를 입었다. 청구인은 근로복지공단에 산업재해보상보험법이 정한 요양급여를 신청하였으나, 근로복지공단은 2011. 12. 14. 청구인이 입은 부상이 업무상 재해에 해당하지 않는다는 이유로 요양불승인처분을 하였다.

헌법재판소는 2016. 9. 29. 사업주의 지배관리 아래 출퇴근하다가 발생한 사고만 업무상 재해로 인정하는 산업재해보상보험법 제37조 제1항 제1호 다목이 헌법상 평등원칙에 위반된다고 결정했다(헌법재판소 2016. 9. 29. 선고 2014헌바254 결정, 헌법불합치, 6:3). 이 결정은 특히 “오늘날 산재보험제도는 피재자와 그 가족의 생활을 보장하는 기능의 중요성이 더 커지고 있다.”며 산재보험의 생활보장성을 강조했다. 또한 ‘근로자의 출퇴근 행위는 업무의 전 단계로서 업무와 밀접·불가분의 관계에 있고, 사실상 사업주가 정한 출퇴근 시각과 근무지에 기속된다. 대법원이 출장행위 중 발생한 재해를 업무상 재해로 인정하는데, 이러한 출장행위도 이동방법이나 경로 선택이 근로자에게 맡겨져 있다는 점에서 통상의 출퇴근 행위와 다를 바가 없다. 사업장의 규모나 재정여건의 부족 또는 사업주의 일방적 의사나 개인 사정 등으로 출퇴근용 교통수단을 지원받지 못하는 근로자는 출퇴근 재해에 대하여 보상을 받을 수 없는데, 이러한 차별을 정당화할 수 있는 합리적 근거를 찾을 수 없다. 재정 건전성 문제는 보상이 가능한 출퇴근 재해의 범위를 합리적 경로와 방법에 따른 출퇴근행위 중 발생한 재해로 한정하는 방법 등을 통해 어느 정도 해결할 수 있는 반면, 심판대상조항으로 초래되는 비혜택근로자와 그 가족의 정신적·신체적 혹은 경제적 불이익이 매우 중대하다’고 판시했다.

#### 라. 헌법재판소 결정의 의의(시사점)

이 결정은 산재보험의 생활보장적 성격을 강조하였고, 공단의 재정문제와 근로자의 불이익을 비교형량 하였다. 그 결과 통상의 출퇴근 재해로 부상 등을 당한 경우 산업재해보상보험법상 업무상 재해로 인정받을 수 있게 되었다. 단순 위헌을 선고하지 않았기 때문에 입법부의 추가조치를

필요로 하지만, 헌법재판소가 대상 조항이 합헌이라는 내용의 종전 선례(헌재 2013. 9. 26. 2011헌바271; 헌재 2013. 9. 26. 2012헌가16)를 변경하여, 근로자의 업무상 재해에 대한 신속하고 공정한 보상, 근로자 보호라는 산업재해보상보험법의 목적에 부합하는 결정을 내렸다는 점에서 그 의의가 있다.

#### 마. 관련 개정안

위 결정의 내용을 반영하여 통상의 출퇴근 재해를 업무상 재해로 포함하는 산업재해보상보험법 개정안들이 발의되었다(의안번호 2000030호, 2002714호).

### 3. 삼성반도체 직업병

#### 가. 직업병 인정의 법적 근거

##### ▶ 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 상당인과관계가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 업무상 사고<생략>

2. 업무상 질병

가. 업무수행 과정에서 물리적 인자(인자), 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

② 근로자의 고의·자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 부상·질병·장애 또는 사망은 업무상의 재해로 보지 아니한다. 다만, 그 부상·질병·장애 또는 사망이 정상적인 인식능력 등이 뚜렷하게 저하된 상태에서 한 행위로 발생한 경우로서 대통령령으로 정하는 사유가 있으면 업무상의 재해로 본다.

③ 업무상의 재해의 구체적인 인정 기준은 대통령령으로 정한다.

##### ▶ 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 업무환경 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

② <생략>

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

④ 공단은 근로자의 업무상 질병 또는 업무상 질병에 따른 사망의 인정 여부를 판정할 때에는 그 근로자의 성별, 연령, 건강 정도 및 체질 등을 고려하여야 한다.

**[별표 3] 업무상 질병에 대한 구체적인 인정 기준(제34조제3항 관련)**

**10. 직업성 암**

가. 석면에 노출되어 발생한 다음의 어느 하나에 해당하는 폐암, 악성 중피종, 후두암 또는 난소암

- 1) 석면폐증 또는 흉막반을 포함한 흉막비후와 동반된 경우
- 2) 객담 중 석면소체 또는 석면섬유가 발견되는 경우
- 3) 석면에 10년 이상 노출된 경우(노출기간이 10년 미만인 경우로서 노출의 양, 노출 기간, 노출 후 발병까지의 기간 등을 고려하여 석면으로 인한 질병으로 인정되는 경우를 포함한다)

나. 6가 크롬 또는 그 화합물(2년 이상 노출된 경우에 해당한다), 니켈 화합물에 노출되어 발생한 폐암 또는 비강·부비동암

다. 콜타르피치(10년 이상 노출된 경우에 해당한다), 라돈-222 또는 그 붕괴물질(지하 등 환기가 잘 되지 않는 장소에서 노출된 경우에 해당한다), 카드뮴 또는 그 화합물, 베릴륨 또는 그 화합물 및 결정형 유리규산에 노출되어 발생한 폐암

라. 검댕에 노출되어 발생한 폐암 또는 피부암

마. 콜타르(10년 이상 노출된 경우에 해당한다), 정제되지 않은 광물유에 노출되어 발생한 피부암

바. 비소 또는 그 무기화합물에 노출되어 발생한 폐암, 방광암 또는 피부암

사. 스프레이 도장 업무에 종사하여 발생한 폐암 또는 방광암

아. 벤지딘, 베타나프틸아민에 노출되어 발생한 방광암

자. 목재 분진에 노출되어 발생한 비인두암 또는 비강·부비동암

차. 1피피엠 이상 농도의 벤젠에 10년 이상 노출되어 발생한 백혈병, 다발성 골수종. 다만, 노출 기간이 10년 미만이라도 누적 노출량이 10피피엠·년 이상이거나 과거에 노출되었던 기록이 불분명하여 현재의 노출농도를 기준으로 10년 이상 누적 노출량이 1피피엠·년 이상이면 업무상 질병으로 본다.

카. 포르말데히드에 노출되어 발생한 백혈병 또는 비인두암

타. 1,3-부타디엔에 노출되어 발생한 백혈병

파. 산화에틸렌에 노출되어 발생한 림프구성 백혈병

하. 염화비닐에 노출되어 발생한 간혈관육종(4년 이상 노출된 경우에 해당한다) 또는 간세포암

거. 보건의료업에 종사하거나 혈액을 취급하는 업무를 수행하는 과정에서 B형 또는 C형 간염바이러스에 노출되어 발생한 간암

너. 엑스(X)선 또는 감마(γ)선 등의 전리방사선에 노출되어 발생한 침샘암, 식도암, 위암, 대장암, 폐암, 뼈암, 피부의 기저세포암, 유방암, 신장암, 방광암, 뇌 및 중추신경계암, 갑상선암, 급성 림프구성 백혈병 및 급성·만성 골수성 백혈병

13. 그 밖에 근로자의 질병과 업무와의 상당인과관계가 인정되는 경우에는 해당 질병을 업무상 질병으로 본다.

**나. 이전 판결**

법원은 삼성반도체 노동자 중 백혈병, 뇌종양, 재생불량성빈혈, 다발성 신경증을 업무상 재해로 인정한 선례가 있다. 대법원은 2016. 8. 30. 백혈병 사망자 중 행정법원과 고등법원에서 업무상 재해로 인정되지 않은 유족들이 낸 상고를 기각했다.

**다. 난소암 인정 판결의 내용**

서울행정법원은 2016. 1. 28. 삼성반도체 노동자였던 고 이은주 씨의 난소암 사망을 산업재해로 인정하는 판결을 내렸다(서울행정법원 2016. 1. 28. 선고 2013구합53677 판결). 이 판결에서 서울행정법원은 1) 유해 화학물질에 장기간 지속적으로 노출되었고, 2) 주야간 교대근무를 수행한

점, 3) 피로, 스트레스가 누적되었던 점 등을 이유로 업무관련성을 인정했다.

#### 라. 판결의 의의(시사점)

이로써 법원과 근로복지공단에 의해 직업병 피해를 인정받은 반도체 노동자들은 총 13명(삼성 반도체 13명, 하이닉스 1명)이고, 그 질병은 백혈병, 림프종, 재생불량성빈혈, 유방암, 뇌종양, 난소암, 다발성신경병증, 폐암 등 8종에 이르게 되었다.<sup>32)</sup> (근로복지공단은 2016. 6. 고 박효순 씨의 악성 림프종(비호지킨 림프종) 사망에 대하여, 2016. 8. 고 이경희 씨와 고 송유경 씨의 폐암 사망에 대하여 각각 산재인정 처분을 내렸다.)

법원은 이 판결에서 “생식독성물질과 난소암 사이에 직접적인 관련성을 인정하기는 어렵다고 하더라도, 생식독성물질은 생식 기관인 난소세포에 유해한 영향을 끼칠 수 있는바, 다른 요인들과 복합적으로 작용하여 난소암 발병에 기여할 가능성을 배제할 수 없다고 판단된다.”고 보아 재해 근로자들이 업무 중에 노출된 유해요인과 각 유해요인의 노출량, 복합 노출로 인한 발병 가능성을 판단함에 있어 적극적으로 개연성을 추정했다.

또한 법원은 “난소암, 특히 망인에게 발병한 점액성 난소암은 그 발병률이 낮은 질병이고, 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.”, “이 사건 역학조사는, 칩 집착 공정에서 접착제로 일반적으로 사용되는 에폭시레진의 화합물인 4-VCD(4-비닐시클로헥센 디옥사이드, 4-Vinyl Cyclohexene Dioxide), 4-VCH(4-비닐시클로헥센, 4-vinylcyclohexene) 등에 대하여, 4-VCD 등이 난소독성이 있는 화학물질이고, 피부암에 건강영향이 있는 물질임을 인정하면서도, 난소독성은 기능부전에 불과하며, 피부암과 난소암을 동일시할 수 없다는 등의 이유만으로, 난소암과의 관련성을 배제하였는데, 이는 의학적인 관점에서 명확한 인과관계를 따지는 방식으로 적절할지 몰라도, 업무상 재해에 있어 상당인과관계를 판단하는 방식으로는 적절하다고 볼 수 없다.”, “더구나 이 사건 역학조사 당시 위 물질의 농도에 대하여 별다른 조사가 이루어지지 아니하였고, 공기 중 유해인자에 대한 작업환경측정도 실시되지 않았다. 작업장에서 발생할 수 있는 산업안전보건상의 위험을 사업주나 근로자 어느 일방에게 전가하는 것이 아니라 공적(公的) 보증을 통해 산업과 사회 전체가 이를 분담하도록 하는 산업재해보상보험제도의 목적 등에 비추어 보면, 근로자에게 책임 없는 사유로 사실관계가 제대로 규명되지 않은 사정에 관하여는 증명책임에 있어 열악한 지위에 있는 근로자에게 불리하게 인정할 수는 없다고 할 것이다.”라고 보아 산업재해보상보험법의 공적 보증의 성격을 강조하고, 산업재해 인정을 위해 필요한 증명의 정도가 의학적 증명의 정도에 이를 필요가 없음을 밝혀서, 이를 바탕으로 원고의 입증책임을 사실상 완화하였다.

#### 마. 관련 개정안

32) 미디어오늘, 2016. 9. 2.자, 삼성 반도체 직업병으로 폐암 최초 인정돼 뇌종양, 난소암 포함 직업병 8종으로 늘어나... 반올림 “발암물질 안 쓴다는 삼성, 근거가 뭐냐”

이처럼 직업병, 특히 전자산업의 화학물질 노출로 인한 직업병을 산업재해로 인정하기 위한 과정에서 노동자가 증명해야 하는 내용과 그 정도(증명책임) 및 인과관계 입증에 필요한 사용자의 업무환경 자료의 제출 의무(노동자의 알권리)가 문제가 된다. 삼성 직업병에 대하여 지난해와 올해 잇따라 한국을 방문한 UN 인권과 유해물질·폐기물 특별보고관과 UN 기업과 인권 실무그룹이 발표한 보고서는 모두 산재인정 과정에서의 재해자 입증책임 문제와 노동자 알권리 문제를 주요하게 지적하였다.

증명책임과 관련해서는, 근로복지공단의 산업재해 판정과정에서 업무상 질병의 증명책임을 배분하여 근로자의 입증책임을 완화하는 것 등을 그 내용으로 하는 산업재해보상보험법 일부개정법률안(의안번호2002810호)이 2016. 10. 발의되었다.

알권리(영업비밀을 이유로 한 업무환경 관련 자료 은폐)에 관련해서는, 물질안전보건자료 등을 작성할 때 영업비밀을 이유로 일정한 정보를 공개하지 않기 위해서는 공개심의위원회를 거쳐 고용노동부장관의 승인을 받도록 하고(의안번호 2003478호, 의안번호 2003091호), 이에 더하여 근로자의 건강장해를 초래할 우려가 있는 물질은 비공개 대상에서 제외하는 것을 내용으로 하는 산업안전보건법 일부개정법(의안번호 2003011호) 등이 발의되었다.

#### 4. 스트레스로 인한 업무상 재해 인정 판결

##### 가. 일터 괴롭힘으로 인한 정신질환

서울행정법원은 2016. 3. 30. “비록 원고에게 개인적으로 적응장애의 발병에 취약한 소인이 있다고 하더라도 그러한 원고의 개인적인 성격과 함께 참가인 회사의 위법한 수차례의 직무변경명령과 전보명령, 부정적인 인사평가, 그리고 이에 따른 법률적 쟁송이 계속되는 과정에서 받은 업무상 스트레스가 복합적으로 작용하여 원고에게 적응장애가 발생했다고 추인할 수 있다. 원고의 적응장애는 업무상질병에 해당한다.”며 케이티의 위법적 퇴출 프로그램(직장내 괴롭힘) 피해자의 정신질환을 업무상 재해로 인정했다(서울행정법원 2016. 3. 30. 선고 2014구단2112 판결).

서울행정법원은 동료로부터 욕설과 모함을 당했음에도 사업주 측의 미온적인 대처로 극심한 업무상 스트레스를 겪게 되었고, 그로 인하여 스트레스 장애가 발병·악화된 것이라면 업무상 재해에 해당한다는 판결을 했다(서울행정법원 2016. 4. 29. 선고 2015구단687 판결). 법원은 “설령 개인적 취약성이 스트레스 장애에 영향을 미쳤더라도 적어도 업무상 스트레스가 스트레스 장애를 유발하거나 급격하게 악화시켰다고 추단할 수 있다”고 판시했다.<sup>33)</sup>

##### 나. 스트레스로 인한 자살

33) 법률신문, 2016. 5. 23.자, [판결] 동료 모함으로 스트레스 장애... “산재(産災)”

서울행정법원은 2016. 6. 17. 철도노동자가 철도레일 위를 걸어오는 사람을 충격하여 타박상을 발생시킨 사고 및 선로 내로 들어오던 사람을 충격하여 형체를 알 수 없을 정도로 절단된 사체를 직접 수습한 후 열차를 계속 운행한 경험 등으로 우울증, 외상후 스트레스장애를 앓다가 자살한 사건을 산업재해로 인정했다(서울행정법원 2016. 6. 17. 선고 2014구합61064 판결). 또한 서울행정법원은 2016. 9. 2. 노동자가 약 3년 6개월 동안 소위 막내 역할을 하면서 홀로 기계정비를 할 만한 기술을 습득하지 못함으로써 심한 초조감을 느끼고, 다른 반원들과의 연령 및 경력의 격차 등 여러 이유로 “대인관계 상의 어려움”을 느끼고, 상급자로부터 쓰레기 취급을 받는다고 느끼는 등 “감당하기 어려울 정도의 스트레스”를 원인으로 자살한 사건에 대하여 업무상 스트레스와 자살 사이의 상당인과관계를 인정했다(서울행정법원 2016. 9. 2. 선고 2015구합74302 판결).

#### 다. 판결들의 의의(시사점)

정신질환의 업무상 재해 신청건수와 승인율은 여전히 매우 낮은 편이다.<sup>34)</sup> 하지만 정신질환을 업무상 재해로 인정한 사례가 꾸준히 이어지고 있고, 특히 스트레스를 원인으로 한 업무상 재해 인정 사례가 계속해서 나오고 있다. 스트레스의 원인이 된 구체적 사실도 사용자의 일터 괴롭힘, 동료의 욕설과 모함, 대인관계상의 어려움 등 다양해지고 있다.

#### 라. 관련 개정안

업무상 질병 인정 기준에 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병을 추가하는 내용의 산업재해보상보험법 개정안(의안번호 2003050호, 2003217호), 산업재해의 범주에 직장 내 괴롭힘으로 인해 발생한 사망 또는 질병을 포함하게 하는 산업재해보상보험법 개정안(의안번호 2002686호), 사업주로 하여금 고객을 직접 응대하는 업무에 종사하는 근로자에 대한 고객 등의 폭언, 폭행, 무리한 요구 등으로 인한 건강장해를 예방하기 위한 조치를 마련하도록 하고 건강장해가 발생한 경우 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 필요한 조치를 하도록 하는 것을 그 내용으로 하는 산업안전보건법 일부개정안(의안번호 2003055호) 등이 발의되었다.

### 5. 과로·스트레스로 인한 폐렴·결핵성 폐농양

#### 가. 판결의 내용

A씨는 2006. 7. 농협정보시스템에 입사한 뒤 농협중앙회 NH쇼핑몰 개발 프로젝트와 농협목우촌 종합정보시스템 개발 프로젝트에 잇따라 투입됐다. 두 프로젝트가 마무리된 뒤에는 NH쇼핑몰 운영업무와 개발업무를 동시에 맡았다. A씨는 농협정보시스템에 근무하는 동안 평일에는 밤 11시

34) 2015년 정신질환의 산재(업무상재해) 신청건수는 106건으로 전체 산재신청 건수(100,511건)의 0.1% 수준에 그쳤다. 산재신청에 대한 산재승인 비율도 매우 낮았다. 2013년 39.3%, 2014년 36.7%, 2015년 38.7%에 그쳤다. 2015년 사고로 인한 산재승인율(94.2%), 전체 질병으로 인한 산재승인율(60%)과 비교해 볼 때 현저히 낮은 수치이며, 그 중 자살 사건은 2015년 150건이 신청되어 46건이 인정되어, 산재승인율은 30.7%에 그쳤다. 머니투데이, 2016. 7. 25.자 기사, 매일노동뉴스, 2016. 7. 28.자 기사 참조



에서 12시까지, 토요일에는 저녁 6시에서 밤 10시까지 일했다. 기한 내에 프로젝트를 완수하기 위해 일요일에 출근하는 경우도 많았다. 상급자들은 밤 늦은 시간에 A씨에게 업무를 추가로 부여하거나 “프로젝트 진척이 왜 이렇게 느리냐” 혹은 “전날 지시한 사항을 아직도 끝내지 못했느냐”며 그를 질책한 것으로 알려졌다. 새벽까지 근무한 다음날에도 그는 오전 9시 정시출근을 해야 했다. 그렇게 2년4개월 동안 8천669시간을 일했다.

그러나 사측은 일12시간 이내로 제한된 근로시간을 주장하였고, 공단은 “원고의 업무환경이나 업무내용상 세균감염에 노출될 개연성이 전혀 없고 같은 직종에서 근무하는 동료 근로자에게 이 사건 상병이 집단적으로 발병한 사실도 없다”며 “업무와 무관한 개인 사회생활 중 감염된 상병에 해당해 업무관련성을 인정할 수 없다”고 판단했다.

하지만 서울고등법원은 2016. 6. 2. A씨가 근로복지공단을 상대로 낸 요양불승인처분 취소소송에서 원고 승소 판결을 했다(서울고등법원 2016. 6. 2. 선고 2016누36309 판결). 근로복지공단은 상고를 포기했다.<sup>35)</sup> 법원은 “과도한 시간외근무로 인한 극도의 과로 및 상사의 질책 등으로 상당한 스트레스가 원고의 면역기능을 저하시키는 한 요인으로 작용했을 것으로 보이고”, “면역기능이 저하된 상태에서 결핵균이 활성화돼 발생한 것으로 보인다”며 과로·스트레스와 폐렴·결핵성 폐농양 사이의 업무관련성을 인정했다.

#### 나. 판결의 의의(시사점)<sup>36)</sup>

결핵은 통상 감염성 질환으로 알려져 있고, 공단 측은 산업재해보상보험법 별표3 등을 들어 감염성 질환임을 강조, 업무상 감염 요인이 없었음을 주장하였다. 하지만 위 별표3은 제한적 열거 규정이 아니며, 법원도 위 별표3을 예시적 기준으로 보아서 과로가 면역력을 저하시켜 위 상병에 걸린 것으로 인과관계를 인정하였다. 또한 법원은 과로 및 스트레스 인정 기준에 있어 적극적인 해석을 하였다. 사측은 일 12시간 이내로 제한된 근로시간만을 주장하였으나, 법원은 원고가 작성한 교통카드, 증인신문조서, 녹취록, 이의제기서 등 각 증거를 통해 구체적으로 심리 판단하였다. 마지막으로 과로기준을 발병 전 12주 이내 주 60시간(4주 64시간) 이상으로 일률적으로 정하고 있는 공단과 달리, 법원은 과로 여부를 근로자 별로 구체적으로 판단하였다.

## 6. 여성근로자의 업무상 사유로 생긴 태아의 건강손상에서 비롯된 출산아의 선천성 질병

### 가. 원심(1심 판결)의 내용

원고들은 2000년대 초 제주의료원에 입사하여 2009~2010년 선천성 심장질환을 가진 아이들을

35) 매일노동뉴스, 2016. 7. 4.자, [과로와 감염병 인과관계 인정한 법원] 과로로 결핵 걸린 소프트웨어 개발자, 산재 소송 승소 서울고법 "과로·스트레스로 면역력 저하돼 상병 발생"

36) <http://m.blog.naver.com/laborlaw8100/220760803705> 요약

출산했다. 원고들은 2012. 12. “3교대 근무 등 과중한 업무강도와 고용 불안정으로 인한 스트레스, 임신부와 태아에게 유해한 약품 취급이 태아의 건강손상을 일으켰다”며 근로복지공단에 요양비 지급을 신청했고, 공단 측은 아이는 산재법 적용을 받는 근로자가 아니며, 초진소견서를 제출하지 않았다는 등의 이유로 거부했다. 원고들은 공단의 거부처분을 다투는 소송을 제기했고, 1심 법원은 유해한 업무환경에 노출된 탓에 선천성 심장질환을 가진 아이를 출산한 제주의료원 간호사들과 아이에 대해 업무상 재해를 인정하였다(서울행정법원 2014. 12. 19. 선고 2014구단50654 판결).

## 나. 2심 판결의 내용

서울고등법원은 2016. 5. 11. 위 1심 판결을 뒤집고 원고의 청구를 기각하였다. 서울고등법원은 2016. 5. 11. “산재보험급여수급권의 구체적 내용은 산재보험법에 의하여 비로소 확정되는데 산재보험법이 사망의 경우를 제외하고는 보험급여의 수급권자에 관하여 업무상의 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸린 사람 본인에 한정하고 있는 이상, 여성근로자에게 업무상 질병을 야기할 수 있을 정도의 유해요소로 인하여 태아에게 건강손상이 발생한 것을 보험사고로 본다고 하더라도 출산 이후에는 이와 같은 보험사고로 인한 보험급여의 수급권의 주체를 출산한 자녀로 볼 수 있음은 별론으로 하고 적어도 여성근로자 본인이 보험급여의 수급권자가 된다고 볼 수 없다(서울고등법원 2016. 5. 11. 선고 2015누31307 판결).”고 판결했다.

법원은 ‘이는 업무상 재해가 업무상 사유로 입은 부상 또는 질병인데 출산 이후에는 어머니가 아닌 출산아가 지닌 선천성 질병으로 바뀌므로 그 업무상 재해는 원고들과는 독립된 법인격체인 원고들의 자녀에 대한 질병임이 분명하며, 출산으로 모체와 출산아가 분리되는 이상 그 질병은 출산아가 지닌 것이므로 업무상 재해도 출산아에 대한 것으로 보아야 한다’, ‘산재보험법은 보험급여의 수급권자에게 그 청구권도 함께 귀속하고 보험급여의 수급권은 양도 등에 의하여 처분할 수 없는 전속적 권리로서 보호됨을 분명히 하여 수급권자와 청구권자의 분리로 수급권자가 요양급여 등을 받을 수 없는 경우의 발생가능성을 미연에 차단하고 있으므로 산재보험법상 보험급여의 수급권자와 청구권자는 동일인이어야 하고, 수급권과 청구권은 분리되지 아니한다’고 판시하였다.

## 다. 2심 판결에 대한 비판(시사점)<sup>37)</sup>

위 법원의 해석에 따르면, 임신 중 업무상 유해요소에 노출되어 태아가 유산되면 산재보험의 적용대상이 되지만, 태아가 선천성 질환을 가지고 태어나면 산재로 인정받지 못하게 된다. 임신부터 출산까지의 일련의 과정은 포괄적으로 여성과 자녀의 건강에 영향을 미치고, 태아의 건강과 모체의 건강은 일체로서 불가분의 관계에 있다. 그런데 법원은 출산하는 순간 여성과 아기의 신체적 분리가 이루어지므로 그 이후에는 각각 별개로 취급하여야 한다고 하여 여성 노동자 특유의 임신과 출산 시 신체와 건강에 대한 물이해를 보여주었다.

37) 2016한국인권보고서, 민주사회를 위한 변호사 모임, 516쪽

## 라. 관련 개정안

이에 여성근로자가 업무상 유해요소에 노출됨으로써 태아가 미숙아로 태어나거나 선천성 질병을 가지고 태어날 경우 유산한 경우와 마찬가지로 산업재해로 인정받도록 함으로써 태아와 산모를 보호하고자 하는 산업재해보상보험법 개정안이 발의되었다(의안번호 2003695).

## 7. 간접 고용 노동자 사망사고와 위험의 외주화와 중대재해 가중처벌을 위한 입법 움직임

2016. 5. 28. 승강장 안전문 용역업체 은성피에스디 소속의 파견 노동자 20세 김모씨가 서울 지하철 2호선 구의역에서 승강장 안전문 장애물검지센서를 청소하던 중 진입하는 열차에 치여 숨지는 사고가 있었다. 2016. 1.~2. 불법 파견된 20~30대 노동자 5명이 부천, 인천 소재 휴대폰 부품 제조업체에 파견되어 근무하던 중 메탄올에 중독되어 실명과 뇌손상 등의 증상을 입는 사고가 있었다. 2016. 6. 23. 삼성전자서비스 하청업체 기사가 서울 노원구 소재 빌라 3층 외벽에 설치된 에어컨 실외기를 혼자 안전장치 없이 수리하던 중 발코니 난간이 무너지면서 추락, 병원으로 이송돼 수술을 받았으나 사망한 사고가 있었다. 2016년 현대중공업 사내 하청 노동자 총 10명의 연이은 사망 사고, 2016. 9. 13. 야간 선로 작업을 하던 KTX 하청업체 간접고용 노동자 사망사고가 있었다. 이로 인하여, 위험의 외주화를 막고 중대재해 처벌을 강화하기 위한 입법안들이 발의되었다.

도급사업의 사업주가 해당 도급사업의 사업장에서 수급인이 사용하는 근로자에 대하여 산업재해 예방 조치를 하여야 하는 작업장의 범위를 해당 도급사업의 전체 작업장으로 확대하는 산업안전보건법 일부개정법률안(의안번호 2000517호), 특수고용노동자의 산재가입 범위를 확대하거나(의안번호 2003253호), 특수형태근로종사자의 산재보험 적용 제외신청 사유를 제한하거나 삭제하는 산업재해보상보험법 일부개정법률안(의안번호 2000592호, 의안번호 2001583호), 도급 금지 작업에 국민의 안전 생명과 밀접한 철도, 원전 등 유지보수 업무 등을 포함하게 하는 산업안전보건법 일부개정법률안(의안번호 2000110호), 유해 위험한 작업으로서 도급인의 사업장에서 상시적으로 행하여지는 사내하도급을 전면 금지하는 내용 등의 산업안전보건법 일부개정법률안(의안번호 2000105호) 등이 발의되었다.

사업주가 산업안전보건범죄를 범하여 그 사업 또는 사업장의 근로자나 종사자를 사망에 이르게 한 경우 3년 이상의 유기징역에 처하도록 하는 법안(의안번호 2000109호), 산업안전보건범죄를 범하여 중대재해를 2회 이상 야기하거나 이 법이 정한 산안법 규정을 2가지 이상 동시에 위반하여 중대재해를 야기한 자에 대하여 사망의 경우 7년, 상해의 경우 5년 이상의 징역 또는 5억 원 이하의 벌금에 처하고, 사망의 경우 손해배상책임도 3배로 가중하도록 하는 법안(의안번호 2003670호) 등이 발의되었다.

## 8. 산업재해보상보험법 시행령 개정

국회를 통한 입법은 아니지만 2016. 3. 22. 산업재해보상보험법 시행령 일부 개정으로, 대출모집인, 신용카드모집인, 전속 대리운전기사 등 3개 직종 특수형태근로종사자에 대해 산재보험 적용을 확대하였고, 두개 이상 사업장에서 근무하는 단시간 노동자가 산재보상을 받을 경우 두 사업장의 임금을 합산하여 평균임금을 산정하기로 하였다.

# 주요 산재판례 입법동향 발표문에 대한 토론문

권동희 (공인노무사 / 노동법률원 법률사무소 새날)

## 토론문의 요지



- ✓ 발제문을 작성해주신 천지선 변호사님의 노고에 감사를 드립니다.
- ✓ 토론문은 발제문의 판결과 입법동향에 대한 몇 가지 보충적 고민을 담은 글입니다.
- ✓ 출퇴근재해 입법안 등 전반적으로 산재법에 대한 개정 등에 대해 노동계와 국회의 고민이 부족한 것으로 보입니다.
- ✓ 특히 입법은 전쟁이지만, 법안을 제정하고 제출하는 것 이상의 치밀한 논리와 정리, 공조체계가 필요하지만 이러한 부분이 대부분 안타깝게도 형성되어 있지 못합니다.
- ✓ 그리고 실제로 판례가 형성되는 부분 및 이로 인해서 실무적인 개정을 이룰 수 있는 부분에 대해서도 주의와 노력이 필요합니다.
- ✓ 이러한 고민을 담아 몇 가지 내용을 살펴보도록 하겠습니다.

## 참고 행정소송 소취하 현황

### □ 공단 및 국가소송 소취하율 및 패소율 현황

(단위 : %)

| 구분      |      | '12  | '13  | '14  | '15  | '16.6 |
|---------|------|------|------|------|------|-------|
| 공단 행정소송 | 소취하율 | 24.2 | 28.1 | 35.4 | 33.9 | 31.9  |
|         | 패소율  | 16.2 | 13.0 | 11.2 | 11.3 | 11.9  |
| 국가 소송   | 소취하율 | 38.3 | 37.1 | 39.4 | 39.5 | 39.5  |
|         | 패소율  | 12.7 | 14.2 | 11.7 | 13.1 | -     |

※ 출처 : 대법원 사법연감 통계

### □ 공단 행정소송 소취하 세부 사유

(단위 : 건, %)

| 연도    | 확정 사건 | 판결 선고 건수 |     |     |      |      | 소취하 등<br>취하 사유 |             |             |     |      | 이관 | 원처분<br>취소율 |
|-------|-------|----------|-----|-----|------|------|----------------|-------------|-------------|-----|------|----|------------|
|       |       | 계        | 승소  | 패소  | 일부승소 | 패소율  | 계              | 처분 변경<br>건수 | 처분 유지<br>비율 | 건수  | 비율   |    |            |
| '16.6 | 816   | 555      | 437 | 97  | 21   | 11.9 | 251            | 135         | 16.5        | 124 | 15.1 | 2  | 28.4       |
| '15   | 1,758 | 1,153    | 923 | 199 | 31   | 11.3 | 605            | 385         | 21.9        | 212 | 12.0 | 8  | 33.2       |
| '14   | 1,652 | 1,066    | 842 | 185 | 39   | 11.2 | 586            | 375         | 22.7        | 211 | 12.7 | -  | 33.9       |

※ 소취하 등에는 취하 건수 외 이관(피고 경정 등)도 포함된 수치임  
 ① 처분변경(소취하): 법원 조정권고에 대해 검찰 지휘에 따라 원처분을 취소  
 ② 처분유지(소취하): 근로자가 소 유지 실익이 없는 경우 소를 취하

# 근로복지공단 행정소송 현황 (2) : 2015년 소송상황 분석

## 나. 보험급여 패소사건: 188건

- 요양급여 89건, 유족급여 76건, 장애급여 18건, 기타급여 5건

※ '14년 177건(요양급여 89건, 유족급여 61건, 장애급여 16건, 기타급여 29건)

## 다. 요양급여사건 패소유형

- 업무상 사고 27건, 뇌. 심장질환 14건, 척추근골격계 12건, 기타질병 등 36건

※ '14년 93건(뇌. 심장질환 25건, 척추근골격계 14건, 기타질병 11건, 업무상 사고 등 43건)

## 라. 유족급여사건 패소유형

- 뇌. 심장질환 29건, 업무상사고 13건, 자살 6건, 출퇴근 5건, 진폐 5건, 기타 18건 등

※ '14년 68건(뇌. 심장질환 21건, 업무상사고 21건, 진폐 15건, 자살 4건, 사인미상 3건, 기타 4건)

## 근로복지공단 행정소송 현황 (3) : 2015년 소송상황 분석

### 가. 패소원인

- 사실관계 및 증거판단의 견해차이: 178건

※ 공단과 법원과의 증거 판단의 견해차이가 전체 패소원인의 89.4%를 점유

- 법령해석의 견해차이: 21건

※ 법원과의 법령해석의 견해차이가 전체 패소원인의 10.6%를 점유

| 구분             | 계     | '10 | '11 | '12 | '13 | '14 | '15 |
|----------------|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 계              | 1,184 | 257 | 172 | 251 | 206 | 185 | 199 |
| 법령해석의 견해차이     | 174   | 56  | 26  | 40  | 21  | 23  | 21  |
| 증거판단의 견해차이     | 1,003 | 199 | 143 | 211 | 183 | 162 | 178 |
| 재량권범위등<br>견해차이 | 7     | 2   | 3   | -   | 2   | -   | -   |

4

## 출퇴근재해판결 관련 입법안에 대해 (1)



나. 자동차 사고로 인한 출퇴근 재해의 경우 재해근로자는 「자동차손해배상 보장법」에 따른 보험금 등을 보험회사 등에게 **우선적으로 청구하여야 하고**, 근로복지공단은 재해근로자가 「자동차손해배상 보장법」에 따라 지급받을 수 있는 보험금 등을 제외하고 보험금여를 지급함(안 제42조의2, 제87조제2항).

다. 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근 중 사고가 발생하였으나, 재해근로자에게 대통령령으로 정하는 **근로자의 중대한 과실로 인하여 재해가 발생한 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 보험금여가 제한될 수 있도록 함**(안 제83조제1항제3호). - 이완영의원실

나. 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근 중 사고의 경우에도 음주 운전, 무면허 운전 등 **근로자의 중대한 과실로 인하여 사고가 발생한 경우에는 보험금여가 전부 또는 일부가 제한될 수 있도록 함**(안 제83조제1항제3호).- 한정애의원실

5

현행 산재보험법 제37조는 업무와 재해 사이에 상당인과관계가 있는 경우 업무상재해로 간주한다. 다만 제2항에서 "근로자의 고의·자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 돼서 발생한 부상·질병·장해 또는 사망은 업무상의 재해로 보지 않는다"고 규정하고 있다. 산재보험법은 근로자의 과실 또는 중과실 유무를 따지지 않는다. 이는 입법적 또는 법리적 측면에서 볼 때 산재보험법의 중요한 근간이다. 중과실 개념 도입은 이런 입법체계를 한꺼번에 훼손하는 것이다.

또한 기여금을 공무원이 부담하는 공무원연금법과 사업주가 전액 부담하는 산재보험법은 입법 취지나 보험료 체계가 다르다. 이를 무시하고 출퇴근 재해에 '중과실 개념'을 도입하는 것은 앞으로 공무원연금법과 마찬가지로 다른 업무상재해에서도 급여를 제한하는 시도로 이어질 가능성이 높다.

덧붙여 중과실 개념 도입과 이를 근거로 한 급여 제한조치는 1964년 제정된 국제노동기구(ILO)의 제121호 협약(업무상 재해급여에 관한 협약)에 반한다. 해당 협약은 출퇴근 재해를 산업재해로 정의하고 있는데, 보상수준 감액이 아니라 전체 급부액의 동일성(다른 사회보장제도 수준)을 요구하고 있다. 일본의 노재보험법도 출퇴근 재해 급여를 다른 업무상재해와 동일한 수준으로 지급하도록 정하고 있다.

- 2015.10.15. 매노 기고

(<http://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=134389>)

6

제37조의2(유해요인으로 인한 업무상 질병의 입증책임) 근로자가 질병에 걸린 경우 근로자가 업무수행 과정에서 유해요인을 취급하거나 그에 노출된 경력 및 질병에 걸린 사실을 증명하면 제37조제1항제2호가목에 따른 업무상 질병으로 본다. 다만, 공단이 다음 각 호의 요건을 모두 증명하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 유해요인을 취급하거나 유해요인에 노출되는 시간, 그 업무에 종사한 기간 및 업무 환경 등에 비추어 볼 때 근로자의 질병을 유발할 수 있다고 인정되지 아니할 것
2. 근로자가 유해요인에 노출되거나 유해요인을 취급한 것이 원인이 되어 그 질병이 발생하였다고 의학적으로 인정되지 아니할 것

; 신창현 의원실 안

7



# 난소암 판결 관련 입법안에 대해 (2) : 2011년 노동부 입장

○ 그러나, 개정안은 **현재 공단이 담당하고 있는 유해. 위험 요인의 취급 및 노출 경력에 대한 조사 및 증명의 책임을 근로자에게 분배함으로써 오히려 근로자에게 더 부담이 될 우려가 있음**

• 유해. 위험 요인은 전문적이고 다양한 형태로 존재하므로 근로자가 이를 일일이 알아내고 증명하기가 쉽지 않음

○ 한편, 개정안이 **입증책임을 공단으로 전환하려는 취지로 해석된다면 산재보상 체계를 크게 왜곡시킬 우려가 있음**

- 즉, 원인이 밝혀지지 않은 질병의 경우 공단이 이를 반증하기가 어려워 당연히 산재로 인정되는 결과를 초래하며,
- 업무상 질병이 아닌 일반 질병의 경우에도 산재보험에 의존하려는 도덕적 해이 현상도 심화될 우려가 있음

□ 검토 결과, 소송상 문제되는 입증책임의 문제를 해결하기 위해서 입법을 통해 입증책임을 분배 내지 전환하려는 것은 부정적 효과도 우려됨

□ 따라서, 업무상 질병에 대한 조사를 철저히 하고 업무상 질병 인정기준을 좀 더 명확히 하는 등 업무절차 개선을 통해 궁극적으로 근로자의 입증부담을 완화 내지 경감시키는 것이 바람직함

# 스트레스 업무상 재해 판결 (1) ; 2014구합61064



자살과 업무와의 인과관계... 공유하기

자살과 업무와의 인과관계... 공유하기

3. 대법원 합의 사항

가. 기존 1심 판결의 판결은 '다부 원인'이 주요 판결론이다.

2015년도 일반기 대법원 재심이 선례가 아니고 판례화된 1심 판결에 5개 판결에 대해 이같은 판례가 있는 판결을 냈다(대법원 2015. 1. 15. 선고 2013두23461 판결, 대법원 2015. 1. 15. 선고 2013두2299 판결, 대법원 2015. 1. 20. 선고 2013두 16760 판결, 대법원 2015. 3. 25. 선고 2013두21328 판결, 2015. 6. 11. 선고 2011두 12899 판결). 그러나 대법원마다 1심 서울중앙지법에서 자살이 산재부 인정되는 경우는 없었다가 달라졌다. 서울중앙지법도 과도한 사회관용이 기준을 거론해 판결을 했기 때문이다.

속 저울질판결은 "자살이 사회관용의 범위를 벗어 나지 않았는지" (폭을 줄 수 있을 정도로 업무상 스트레스가 극도로 높을 정도로 가능한 것이 아닌 통 상업무와 관련을 인정할 수 없다(대법원 2005. 3. 15. 선고 2007두 2029 판결, 대법원 2012. 3. 15. 선고 2011두 24644 판결)라는 법원에서 주로 판단하는 경향이 있었다.

그런데 1심 판결은 법원의 선례도 두 개(1심 판결 2014. 11. 13. 선고 2012두 17070 판결, 1심 판결 2015. 1. 29. 선고 2013두 16760 판결)를 제시하고 있다. 두 대법원 판결의 공동점을 살펴보면 업무상 재해가 되는 당해 재해근로자의 본인 기준으로 판단한 것이다. 다시 말해 판결에서도 '업무상 재해 시야의 상당부분에서 업무상 보통 재해근로자의 아내(배우) 근로자의 건강과 신체조건을 기준으로 하여 판단하여야 한다는 것이 대법원의 확립된 법리'라고 했다(대법원 2015. 1. 29. 선고 2013두 16760 판결, 1심 판결 2015. 1. 10. 선고 2005두 0005 판결 참조). 결국 대법원 판례가 '마음의 주류적 인종과 인종 및 유전적 특성이 아닌 사회관용이 기준이 아니라 근로자 본인의 건강상태를 기준으로 판단'을 전제로 한 것이다.

나. 내상판결은 적극적 관리로 인해 자살사건의 상당부분을 인정하고 있으며, 자살의 인정기준을 새롭게 제시하고 있다.

자살사건에 있어 가장 중요한 사실 3개 및 행위 원인이 '자살사건'이다. 우선 자살의 가장 중요한 원인이 '자살사건' 원인이지만(1심)은 부합할 수 있지만, 다른 중요한 원인이 '자살사건' 원인이(사적 스트레스 원인)은 판사 사견에 있어 제한되고 있다.

기존 사실의 상당부분적 관계를 부정한 하급심 판결을 보전 '업무상 스트레스에 대한 평가, 부합할 수 있는 경우, 건강, 피로, 사회적 불합응, 우울증 등 복합적 원인이 있고 인과관계를 인정' 하는 등 대법원 판결을 적극적으로 하지 않는 경향을 보였다. 한편 이 사건 대법판결은 '근로자의 업무상 스트레스가 기준을 넘어 혼란(판사)에 의해 자살사건에 대한, 사적 스트레스와 업무상 스트레스 내역, 직무기록지 내역, 직무기록지 내역 등을 종합하여 판단한다.

즉 대상 사건은 한국철도공사의 업무상 재해가 인정된다고 보고해서 내역을 증거로 채택했으나, 재해자의 업무상 재해에 대한 스트레스의 2개가 사실이고 2개가 증명되고, 업무상 스트레스 인정 상황, 근로상 업무상 재해에 대한 증명이 스트레스 내역, 근로기록과 증명 상황시 스트레스 내역 증빙 근거를 충분히 인정했다. 또한 의무기록상 업무상 재해에 대한 스트레스 내역이 인정된다고 기재된 사실 증명 인정했다.

3. 이러한 사실관계를 앞서 본 법리에 비추어 살펴본다.

망인은 입사 이후 오랜 기간 관리부서에서 관리업무를 수행하면서 총무과장으로 승진하여 G 경주점의 총무팀장으로 근무하다가 약 4개월만에 사무실이나 부서원이 없는 신규부서인 객실 인스펙터팀의 팀장으로 발령받아 망인보다 직급이 낮은 대리가 팀장인 객실팀에 소속되어 500여개가 넘는 객실의 유지·관리업무를 새로 담당하게 되었고, 부총지배인의 지시에 따라 직접 객실 내 전화기에 붙은 스티커 제거, 에어컨 점검 등 잡다한 업무를 처리하면서 자존심이 많이 상하였으며, 그런 중에 직속 상사인 부총지배인과의 업무 마찰과 갈등으로 심한 스트레스와 정신적 고통을 받은 것으로 보인다.



본 판결문은 위법사유 인정부담론 차등적용의 명한 총무직업안정법 제2조 제1항 제1호 단서(본조 제1항 제1호 단서)에 따라 적용된다. (2016-09-15)

다.

망인은 인스펙터팀의 팀장으로 약 1년 2개월 이상을 근무하면서 위와 같은 스트레스가 누적되어 수면장애, 불안, 활력 감소 등의 증상을 보였고, 동료 근로자에게 자신의 불안감이나 업무 수행의 어려움을 등을 호소하기도 하였으며, 이러한 상황에서 주로 관리업무를 수행하였던 망인이 프론트로 고객 대응 지원업무를 나갔다가 본드와원으로부터 심한 욕설과 모욕적인 말을 듣고서 모욕감과 수치심으로 인한 극심한 스트레스를 받은 것으로 보인다. 망인은 평소 비교적 건강하였고 우울증을 앓은 전력이 전혀 없었으며 업무 외의 다른 요인으로 인하여 위와 같은 증상이 이르렀다고 볼 만한 특별한 사정은 찾아볼 수 없다. 따라서 이러한 사정들에 비추어 보면, 갑작스러운 담당 사무의 변경 및 변경된 사무로 인한 자존심 손상, 업무에 있어서 상사와의 마찰, 그리고 심한 모욕감과 수치심을 유발하는 사건에 직면하여 극심한 업무상의 스트레스를 받게 되어 급격히 우울증에 들어 유폐된 것으로 봄이 타당하다.

위와 같이 업무로 인한 스트레스가 망인에게 기한 증양감 내지 불안감의 정도와 지속시간, 망인의 신체적·정신적 상황과 망인을 둘러싼 주위상황, 우울증에 등의 별다른 것도, 망인이 자살을 선택할 만한 동기나 계기가 될 만한 다른 특별한 사유가 나타나 있지 아니한 사정 등을 모두 참작하여 보면, 망인이 자살 직전 극심한 업무상의 스트레스와 정신적인 고통으로 인하여 우울증에 들어 발현·악화되어 정상적인 인식능력이나 행위선택능력, 정신적 억제력이 현저히 저하되어 합리적인 판단을 기대할 수 없을 정도의 상황에 빠지게 되었고, 그러한 상태에서 자살에 이르게 된 것으로 추단할 여지가 충분하므로, 망인의 업무와 사망 사이에 상당인과관계를 인정할 수 있다. 비록 망인에게 우울증으로 치료받지 않은 구제적인 행위가 없었거나 망인의 성격 등 개인적인 특



본 판결문은 위법사유 인정부담론 차등적용의 명한 총무직업안정법 제2조 제1항 제1호 단서(본조 제1항 제1호 단서)에 따라 적용된다. (2016-09-15)

약성이 자살을 결심하게 된 데에 일부 영향을 미쳤을 가능성이 있다고 하여 달리 볼 것은 아니다.

4. 그럼에도 원심은 망인이 자살에 이를 당시 갖은 업무의 내용과 강도, 그로 인한 정신적 스트레스로 망인의 우울증에 등이 발현·악화되었을 가능성, 망인이 자살에 이르게 된 경위와 동기 등에 관하여 좀 더 면밀하게 파고보지 아니하고, 망인이 업무수행 중에 받은 극심한 스트레스 또는 압박감으로 인하여 우울증 등 정신적 이상 상태가 발현되었다거나 그와 같은 우울증 등 증상이 악화됨으로써 정상적인 인식능력과 행위선택능력이 현저히 저하된 상태에서 자살에 이르렀다고 볼 수 있다고 판단하여, 망인의 사할과 업무 사이의 인과관계를 부정하였다.

따라서 이러한 원심의 판단에는 업무상 손해배상의 업무의 사할 사이의 인과관계에 관한 법리를 오해하여 필요한 심리를 다하지 아니한 위법이 있다. 이를 지적하는 상고 이유 중장은 이유 없다.

5. 그러므로 원심판결을 파기하고, 사건을 다시 심리·판단하게 하기 위하여 원심법원에 환송하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

|     |     |     |
|-----|-----|-----|
| 재판장 | 대법관 | 이기택 |
|     | 대법관 | 이인복 |
| 주심  | 대법관 | 고영환 |

## 당해 판결의 의의 (매노 판례 리뷰 중)

- 나. 면역성 질환 산재 배제의 공단 실무는 법령의 잘못된 해석에서 비롯된다.
- 다. 업무상 질병 사안 중 결핵성 질병에 대한 선례가 되는 판결이다.
- 라. 과로 스트레스 인정 기준에 있어 적극적인 해석과 판단이다.
- 마. 과로의 여부는 각 근로자별로 구체적으로 판단해야 한다는 것이다.

### 고용노동부 고시 제2016-25호

#### 1. 뇌혈관 질병 또는 심장 질병

다. 영 별표 3 제1호 가목 3)에서 “업무의 양, 시간, 강도, 책임 및 업무 환경의 변화 등에 따른 만성적인 과중한 업무로 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 육체적, 정신적인 부담을 유발한 경우”란 발병 전 3개월 이상 연속적으로 과중한 육체적, 정신적 부담을 발생시켰다고 인정되는 업무적 요인이 객관적으로 확인되는 상태를 말한다. 이 경우 해당 근로자의 업무가 “만성적인 과중한 업무”에 해당하는지 여부는 업무의 양·시간·강도·책임, 휴일, 휴가 등 휴무시간, 교대제 및 야간근로 등 근무형태, 정신적 긴장의 정도, 수면시간, 작업 환경, 그 밖에 그 근로자의 연령, 성별, 건강상태 등을 종합하여 판단하되, 업무시간에 관하여는 다음의 사항을 고려한다.

- 1) 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 60시간(발병 전 4주 동안 1주 평균 64시간)을 초과하는 경우에는 업무와 발병과의 관련성이 강하다.
- 2) 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 60시간(발병 전 4주 동안 1주 평균 64시간)을 초과하지 않는 경우라도 업무시간이 길어질수록 업무와 발병과의 관련성이 서서히 증가하며, 야간근무(야간근무를 포함하는 교대근무도 해당)의 경우는 주간근무에 비하여 더 많은 육체적, 정신적인 부담을 발생시킬 수 있다.

## 과로 스트레스 폐렴 폐농양 판결 (2-2) : 2015년 뇌심분석

(1) 법원은 “고용노동부 고시”를 예시규정에 불과하다고 확정하여 수차례 판결하고 있음.

(2) 고용노동부 고시를 충족함에도 불구하고, 판정위원회에서는 이를 제대로 심의 판정하지 않은 사례도 있음.

(3) 공단은 급성스트레스에 대한 판단에 있어 소극적인 반면 법원은 구체적인 상황을 살펴서 이를 판단하고 있으며, 법원은 근로시간 이외 다양한 스트레스 요인을 중요하게 심리 판단하고 있음

(4) 과로 및 스트레스 인정에 있어, 공단은 노동시간에 매몰되어 경직된 판단을 하고 있는 반면 법원은 노동시간 외 “업무량”에 있어 더 넓고 상식적인 수준에서 판단함

14

## 과로 스트레스 폐렴 폐농양 판결 (2-3) : 2015년 뇌심분석

(5) 법원은 노동시간/업무량에 판단에 있어 고시 기준으로 구분하지 않고, 법률상 상당인과관계에 입각하여 판단함

(6) 공단은 지침상 사인미상의 재해의 경우 원칙적으로 업무기인성을 부정하고 있지만, 법원에서는 사인미상이라고 하더라도 구체적인 과로 및 스트레스를 분석하여 인정함



개  
선  
방  
향

- ✓ 고시 및 판정지침의 개정
- ✓ 임상의 축소 등 판정위원회의 판정위원 구성 개선
- ✓ 실질적 적극적 조사가 되는 구조 형성
- ✓ 개방적 민주적 판정위원회 구조

15

【요지】 구 산업재해보상보험법 시행령 제21조제1항제2호에 따라 장해급여의 청구를 받은 공단이 결정하여야 할 사항인 '장해급여의 지급 여부와 지급 내용 등'에는 '장해등급의 결정'도 포함된다고 보아야 하는 점, 구 산업재해보상보험법 시행규칙(2010.11.24. 고용노동부령 제8호로 개정되기 전의 것)은 제32조부터 제39조에서 정밀진단 등 진폐증의 판정 절차 등에 관하여 규정하면서, 제39조에서 "공단은 제37조제1항에 따라 정밀진단 결과를 받으면 지체없이 진폐심사회의의 심사를 거쳐 진폐증에 걸렸는지 여부와 그에 따른 요양의 필요성 및 장해 정도를 판정(이하 "진폐판정"이라 한다)"하도록 정하고 있는데, 이러한 규정은 법령상 위임의 근거 없이 공단이 보험급여의 지급 여부 및 내용 등을 결정함에 있어 내부적인 절차를 정한 것으로 보이는 점 등을 종합하면, 구 산업재해보상보험법에 따라 진폐를 원인으로 한 장해급여 청구를 받은 공단으로서는, 장해급여의 요건에 해당하는지 여부와 함께 구 산업재해보상보험법 시행령이 정한 장해등급에 해당하는지도 아울러 심사하여 보험급여에 대한 결정을 하여야 하고, 이와 달리 보험급여청구에 앞서 별도로 진폐판정 또는 장해등급의 결정을 받지 아니하였다는 사정만으로 장해급여청구를 거부할 수는 없다고 보아야 한다.

- ✓ 산재법, 산안법 입법전쟁의 우선순위에 대한 고려가 되어 있는가.
- ✓ 산재법의 개정과 고민에 대한 지점은 무엇인가.
- ✓ 공무원연금법 개정, 공무원연금공단 재해 판단구조에 대한 개입은?
- ✓ 산안법의 개정과 고민에 대한 지점은 무엇인가.
- ✓ 1년 200개 내외의 확정 산재판결에 대한 분석이 되어 있는가.
- ✓ 판례 분석을 통한 공단, 고용노동부에 대한 대응이 되고 있는가.
- ✓ 노동운동 등은 실질적으로 대응능력이 있는가.
- ✓ 기타 사항

감사합니다.

유성기업 사례로 본  
「노조탄압이 노동자 정신건강에  
미치는 영향」





# 유성기업 노조파괴전략으로서 괴롭힘 실태 조사 결과

명숙(유성기업 괴롭힘 및 인권침해사회적 진상조사단,인권운동사랑방)

## I. 배경 및 경과

### 1. 유성기업 노조파괴

2015년 12월에 만들어진 유성기업 인권침해 조사단도 ‘유성기업 괴롭힘 및 인권침해 사회적 진상조사단’(이하 유성진상조사단)으로 확대했다.

금속노조 유성지회와 회사는 2009년 심야노동 폐지를 위한 단체협약을 맺어 2011년 이를 시행하기로 했다. 당시 심야노동으로 인한 돌연사 등이 급증하면서 이를 방지하기 위한 노사합의였다. 그러나 2011년 회사는 돌연 단체협약을 거부하고 직장을 폐쇄하고 용역경비를 동원해 노동자들에게 폭력을 행사했다. 용역경비의 격렬한 폭력에서 사회적 반응이 좋지 않자 조합원들을 복귀시켰으나 예전과 달라진 작업배치와 노무관리를 받았다. 감시와 통제, 폭행, 감시, 징계와 고소고발이 끊이지 않았다. 게다가 2011년 7월부터 복수노조가 가능한 것을 악용해 회사는 사측 노조를 만들었다. 민주노조 탈퇴를 하지 않은 사람들을 주로 감시하고 임금과 조퇴, 근태 관리에 차별을 두었다. 6년째 가학적 노무관리로 괴롭힘을 당한 노동자들은 심각하게 정신건강이 훼손됐다. 2012년부터 충남노동인권센터 부설 두리공감에서 조사한 정신건강실태조사에 따르면 노동자들의 우울증, 외상 후 스트레스, 직무스트레스, 불안장애는 심각했다. 이에 상담치유를 지속적으로 하고 있지만 괴롭힘이 지속되는 현실에서 상담으로 노동자의 정신건강을 회복할 수는 없다.

### 2. 조사시기와 조사 방법(심층면접과 양적 조사)

2015년 12월부터 1월까지 사전조사를 했으며, 3월 고 한광호 노동자의 죽음 이후 조합원의 심리에 악영향을 미칠 수 있다는 우려로 3개월간 조사를 중단했다. 6월말부터 양적 조사를 위한 준비를 하기 위해 집단면접을 했다. 집단회 이후 조합원대상으로 양적 조사를 했으며 8월 양적조사결과 발표이후 8월과 9월에 심층면접을 했다.

## II. 심층면접 조사 결과

### 1. 심층면접 참여자

<표1> 심층면접 참여자

| 사례 | 노조 내 지위    | 근무상태 | 근속연수 | 특징                         |
|----|------------|------|------|----------------------------|
| A  | A 아산 현직 간부 | 산재   | 25년  | 징계, 해고, 감시, 임금삭감 차별, 고소고발  |
| B  | B 아산 전직 간부 | 해고자  | 12년  | 징계, 해고, 감시, 임금삭감, 차별, 고소고발 |
| C  | C 영동 전직 간부 | 근무   | 11년  | 징계, 해고, 감시, 임금삭감, 차별, 고소고발 |
| D  | D 영동 전직 간부 | 산재요양 | 22년  | 징계, 감시, 임금삭감, 차별           |
| E  | E 영동 조합원   | 근무   | 15년  | 징계, 해고, 감시, 임금삭감, 차별,      |
| F  | F 영동 전직 간부 | 근무   | 21년  | 감시, 임금삭감, 차별,              |
| G  | G 아산 전직 간부 | 근무   | 12년  | 징계, 감시, 임금삭감, 차별, 고소고발     |
| H  | H 아산 전직 간부 | 징계해고 | 9년   | 징계, 해고, 감시, 임금삭감, 차별, 고소고발 |
| I  | I 아산 전직 간부 | 근무   | 25년  | 징계, 감시, 임금삭감, 차별, 고소고발     |
| J  | J 아산 현직 간부 | 근무   | 12년  | 징계, 감시, 임금삭감, 차별, 고소고발     |

<표2> 집단 면접

| 사례     | 노조 내 지위 | 근무 상태 | 근속연수 | 특징   |
|--------|---------|-------|------|--|
| 아산 집단회 | J 현직 간부 | 근무    | 12년  | 승진차별, 잔업특근배제, 징계, 부당배치, 모욕, 폭행, 임금삭감, 기초질서지키기, 근태관리 차별, 감시, 고소고발 벌금, 가족관계 악용 |
|        | K 현직 간부 | 근무    | 16년  |  |
|        | L 현직 간부 | 근무    | 12년  |  |
|        | M 현직 간부 | 징계    | 12년  |  |
|        | N 조합원   | 근무    | 11년  |  |
|        | O 현직 간부 | 해고    | 9년   |  |
| 영동 집단회 | P 조합원   | 근무    | 16년  | 승진차별, 잔업특근배제, 징계, 부당배치, 모욕, 폭행, 임금삭감, 기초질서지키기, 근태관리 차별, 감시, 고소고발 벌금, 가족관계 악용 |
|        | Q 조합원   | 근무    | 16년  |  |
|        | R 조합원   | 근무    | 12년  |  |
|        | S 현직 간부 | 근무    | 19년  |  |

\* 3차례에 걸쳐 심층면접을 했다. 사전조사격으로 간부 심층면접, 양적조사설문 조사 전 집단면접, 개별 심층면접이다.

### 2. 괴롭힘의 유형과 양상

노동자들이 개별적으로 경험한 가학적 노무관리 (괴롭힘)의 유형은 크게 1) 성과급 및 승진, 근태

관리에서의 차별, 2) 몰래카메라, 녹취와 같은 일상적 감시, 3) 임금삭감, 4) 정당한 사유가 없는 해고나 징계 사소한 이유나 정당한 사유가 없이 경고장, 5) 고소고발, 6) 폭언 및 폭행 (성희롱) 등이다. 그런데 여기서 특이한 점은 차별의 경우 개별적 차별만이 아니라 집단 간 차별, 즉 소속원 모두가 경험하도록 한 점이다. 금속노조와 사측노조 교섭차별, 성과급 및 무쟁의 타결금 지급, 후원 중단 등이다. 이는 노조파괴가 목적이기에 더 두드러지는 괴롭힘 행위로서 차별이라 할 수 있다. 여기서는 유형별 분류보다는 금속노조 유성지회에서 두드러진 구체적 양상을 중심으로 분석하고자 한다.

**(1) 전제적(專制的) 노무관리(일방적인 불법 노동통제) : 부당 배치와 작업 도구 안 주기, 복귀 및 조퇴 거부 등**

사측에서 조합원들을 괴롭힐 때 기본적으로 사용한 방법은 근태관리를 포함함 일방적으로 일방적 지침을 변경하는 노무관리로 조합원이 불편을 직접 느끼거나 임금삭감을 당하도록 했다. 병원에 가기 위해 조퇴를 요구하는 조합원에게 조퇴를 해주지 않는 경우도 있었으며 아파서 치료받고 복귀한 노동자를 자료 요구 등을 수차례 하면서 복귀시키지 않는 경우도 있었다. 또한 일방적인 노무 관리 변경에 항의하면 대답하지 않거나 항의하는 조합원들의 행위를 채증하여 이를 감금이나 명예훼손으로 고소하거나 징계를 내렸다. 일방성만이 아니라 불법성을 염두에 둔다면 전제(專制)에 가깝다. 그런데 전제적 노무관리는 사측 노조에 가입한 노동자들에게는 하지 않았다는 점이다. 결국 이러한 전제적 노무관리는 징계, 고소, 감시, 임금삭감으로 이어지는 기폭제라 할 수 있다. 부당함을 느낀 조합원들이 항의하는 과정에서 욕설이 나오면 이를 기다렸다가 징계와 고소고발로 대응했다. 이로 인해 노동자들의 스트레스를 높여 정신건강의 훼손을 주었다.

현장에 못 들어가고. 그리고 지금도 성이 나는 게 옛날에 내 지금 신공장 민영기라는 놈이 있는데 내가 통로가 있어. 그래도 우리는 지게차를 가져가려고 공장에 들어가야 될 거 아니에요. 아 이 새끼가 문을 확 걸어 잠그는 거야. 기계 온다고. 나는 우리는 바깥에서 일하는데. 눈보라를 맞으면서. 그래서 너 임마, 이리 와봐. 여기 우리 사람도 안보이데? 니네 기계 언다고 문을 닫으면 어떻게? 우리는 어디로 들어가? 저리로 돌아오래. 앞으로다가. 아, 참 그게 사람 무시하는 거 더라구요. 제가 지금 기계를. 이쪽 기계가 본 내 꺼는 아닌데 내가 잡고 있는 게. 그걸 정비를 안 해요. 내가. 정비를. 정비를 안 해. 왜 안하냐면 고노무새끼가, 반장님, 고 뭐야 공구함 열쇠를 달라는 거야. 내 공구함을. 내가 왜? 아 공구 몇 개만 꺼내게요. 그라는겨. 그래서 키를 쫓더니만 키를 가져오데. 모르지 뭘 빼갔는지는 열어볼 일이 없으니까. 공구함을. 바깥에서는 장갑만 있으면 되결랑. 그래 복귀하고 딱 가봤더니 연장이 한 개도 없는 거야. 다 털어간 거여. 그래서 털어다가 개를 준거야. 개. (F씨 사례)

일상적으로 조퇴 등을 해주지 않는 등 관리자들은 전제적 권력을 휘둘렀다. 법에 의하면 조퇴를 이유 없이 거부할 수도 없으며 진단서를 확인하고 복귀를 해줘야 맞지만 관리자들은 그렇게 하지 않았다. 그야말로 초법적인 전제적 노무관리를 한 것이다.

제가 복귀하려고 1월 25일날 2주만에 퇴원해가지고 고 다음 주 설 쉬고 바로 복귀하려고 조퇴를 해줬다고 그러면 조퇴 해줬다고 일부러 조퇴증을 사진을 찍어요. 안 해주면 안 해준거를 녹취를 하고. 왜냐. 해줬으면 해준거에 대해서 나중에 안 해준거에 자료가 될 수 있으니까. 그러니까 우리 조합원들이 말 그대로 회사 관리자들이 계속 녹취하고 찍고 하는 것, 우리 조합원들이 살기 위해서 또 투쟁을 하기 위해서 그렇게 변화가 될 수 밖에 없는 거예요. 근데 또 우리 조합원들은 아직도 그런 거를 놓치는 경우가 되게 많거든요. 왜냐면 숙달이 안 되어 있기 때문에. 회사에서는 씨씨티비, 몰래카메라, 녹음 녹취 하물며 뭐 단추 같은거나 볼펜 이런 거에 녹음 녹취를 다 하거든요. 자기들도 관리자들도 몰라요. 관리자들도 서로가 서로를 감시하기 때문에. 우리하고 된 문제가 있을 때 관리자 누구는 나갔는데 누구는 안 나갔네 그게 또 다 보고가 되면 또 불러가서 혼나고 이러다보니까 자기들도 살기 위해서 막 비밀결사대가 되는 거예요. (B 씨 사례)

## (2) 감시와 기초질서지킴이 명목의 통제

감시는 임금삭감이나 징계, 고소고발을 위해서 이루어진다. 그리고 그 명목은 ‘기초질서지킴이’다. 갑자기 노무관리, 근태관리를 ‘기초질서지킴이’라며 바꾸고 그걸 일방적으로 적용하기 위해 감시를 했다. 감시는 조합 활동 위축을 위한 것과 일상적인 감시로 인해 스트레스를 주기 위한 것이기도 했다. 조합원들이 누구와 만나는지 감시하고 노조사무실에 가는 것까지 감시했다. 법적으로 노조활동으로 인정되는 부분까지 막고 그에 항의하면 몰래카메라까지 동원해 채증 했다. 유성기업은 CCTV를 공장 곳곳에 설치하여 조합원들의 일거수일투족을 감시하고 있었다. 아산공장 19대와 영동공장 11대로 총 30여대의 CCTV가 가동되고 있음이 확인되었다. CCTV이외에도 휴대용 촬영기와 휴대용 녹음기를 이용하여 무차별적으로 촬영하고 녹음했다. CCTV만이 아니라 몰래카메라까지 동원해서 감시했으며 특정 조합원의 경우 일지까지 작성되기도 했다. 심지어 탈의실에서 탈의하는 모습이 촬영되기도 하였다. 그걸 바탕으로 사측관리자가 조합원에게 기초 질서를 지키라며 시비를 걸거나 임금을 삭감하고 그에 항의하면 징계를 내렸으며 고소가 이어지는 형식이었다. 화장실에 가는 것까지 일일이 감시하며 왜 근무지를 이탈했느냐며 임금을 삭감하기도 했다.

저는 채증, 예를 들어 화장실에 있는데 한모가 어용이거든요. 그 사람이 화장실에서 막 소리를 지르면서 궁시령궁시령 거려요. 그래서 따라갔어. 따라가서 너 뭐하고 있어 했는데 갑자기 그걸로 허리 이거 구급차 부르고 구급차는 기본이에요. 그리고 진단서 바로 끊어 오고 그리고 저 고소당한 거예요. 여성조합원들이 고소당한 게 많아요. (아산집담회)

### 기초질서지킴이 명목의 감시

기초질서를 지켜야 한다며 노동자들에 일방적으로 화장실 가는 시간이나 점심시간 등을 통제하면서 근태관리를 했다.

### 노조 활동 감시

노조활동까지 채증하고 징계했다. 이 과정에서 관리자들의 도발에 항의하는 조합원들을 고소까지 당했다.

2011년도 이후에는 어용이 생겼고, 어용이 대표노조 되면서 단체협약을 딱 바꿨죠. 노동 조합활동 시간을 다 반으로 쪼갠죠. 그래서 회사 논리는 만약에 40시간씩...회의하고... 만약에 회의 시간을 한 달에 10시간씩 주던 걸 한 노조에 두 개 노조니까 10시간씩 같이 줘야 되잖아요. 두 개 노조니까 그러면은 일을 할 수 없다. 생산을 할 수 없다. 5시간 밖에, 한 달에 5시간만 해라. 이렇게 하면서 저쪽에서 다 받아주고. 다 반으로 쪼개줬죠. (G 씨 사례)

### (3) 부당한 임금삭감과 잔업특근 배제

금속노조 조합원들을 감시해서 화장실이나 탈의실에 오가는 것조차 노동시간에서 제외하는 방식으로 임금을 삭감했다. 잔업특근도 조합원은 시키지 않았다. 근로기준법 상 임금삭감은 노동자에게 사전고지 및 노사협의를 돼야하는 것이지만 유성기업 사측은 그런 것조차 없이 임의적으로 임금을 삭감했다. 또한 금속노조 조합원만을 잔업특근에서 배제하는 것은 차별행위이지만 지속적으로 관리자들도 그렇게 했다. 38) 그리고 노조활동을 인정하지 않고 임금삭감을 하기도 했다.

저희 같은 경우는 뭐 예를 들면 기초질서를 안 지키면은 뭐 잔업 특근을 없앤다, 그걸 지키면은 잔업특근 시키고 잔업특근 안 시키고 그런 식으로 나오고, 또 오분씩 안지키면 .. 밥 먹으러 갔는데 오분까고. 뭐 계속 감시해요. 기초질서 안 지켰다고. ..는 까야 되는데 5분을. 근데 이것들이 기준이 없는 게 언제 얘기하면 일분단위로 깎다고 하고 언제 또 어떤 놈한테 얘기하면은 오분단위로 깎다고 하고, 말하는 것마다 다 틀려요. 관리부 놈도 말할 때마다 틀리고 우리는 십분단위로 관리한다, 오분 단위로 관리한다, 말할때마다 틀려요. 점심시간, 밥 먹으러 갈 때, 계속 지키고 있고.(F씨 사례)

특히 임금삭감은 직접적인 압박이 된다. 대부분 생계를 책임지는 가장이어서 임금삭감은 민주노조활동을 그만두게 하는 주요 요인이 됐다.

그러니까는 수량을 돌려 달라 그거죠. 뭐 그러면 잔업특근 안 시키겠다, 그러면 잔업특근, 저희는 시급이기 때문에 그나마만큼 잔업특근을 해야 되거든요. 그러니까 월급제가 아니기 때문에. 그러니까 그 형님들, 나보다 나이 많은 뭐 대학간 아들도 있고 고등학교 간 사람들, 형님들도 그걸 감수하고 싸우고 있는데 저도 뭐 애 딸랑 하나 있는데 와이프. 그러니까 내색은 못하죠. 힘들다는 거는. 고등학교, 대학생, 뭐 하면서 꾀꾀하게 버티고 있으니까. 뭐 그러면서도 많죠. 여기 형님들도. 임금 갖다가 장난치는 것도 다반사고. 지금. 그러니까 특정부위, 어느 한 사람한테 반대조는 똑 같이 둘다 똑같이 하는데도 반대조는 그냥 월급을 주고, 이 사람은 까서 주고(C씨 사례)

### (4) 폭언과 대응 폭언 유발, 차별적 징계

관리자나 사측노조 간부들이 민주노조 조합원들에게 욕을 하거나 폭력을 하고 그에 대응하면 징

38) 2006년 6월 하이텍알씨디코리아지회는 국가인권위원회에 본인의사와 관계없이 특정한 작업장 배치를 했고, 작업 중 비 조합원들과 달리 엄격한 기준과 CCTV 촬영, 녹음 등으로 노무관리를 하였을 뿐만 아니라 2002년 연장근로에서도 배제 한 것은 차별이라며 진정했다. 2006년 9월 국가인권위원회는 "노동조합원만을 구분하여 별도 배치하고 CCTV 및 관리자에 의한 집중적인 관리를 받도록 하여 연장근로대상에서 배제하는 것은 차별"이며 국가인권위원회법 제 2조 4호의 '평등 권침해 차별행위'로 대표이사에게 시정권고했다.

계나 고소고발을 하였다. 2011년 10월에 두 번에 걸쳐 27명을 해고 하고 11월 조합원 전원을 징계하였다. 해고가 부당해고라 무효라는 법원의 판결이 이어졌으나 복직시키지 않다가 2013년 6월에 복직시켰다. 2013년 10월 또 11명을 재해고시켰다. 최근 고등법원에서 해고가 무효라고 판결이 났지만 지금도 유성기업은 해고와 징계를 일삼으며 노조 활동을 협박하고 있다. 일상적으로 폭력에 마주하는 것도 정신건강에 해롭지만 그를 근거로 징계를 하는 관리자들로 인해 노동자들은 사측노조 간부나 조합원들, 관리자들에 대한 분노가 커졌다.

저는 그때까지만 해도 그 반드시 이긴다는 확신이 있었어요. 진짜로 왜냐면 우리 단협이 그때까지만 해도 그 어용노조에 의해서 개악되지 않은 상태였고 그래서 우리 단협에 보면 징계위원회 구성과 관련이 되어서 삼분의 이 이상 해고를 동의하지 않으면 해고 못하게끔 되어 있어요. 그래서 그 조항이 있는 한 뭐 제가 특별하게 회사에 위해를 가한 것도 아니고, 그래서 반드시 복직 할 거라는 확신이 있었거든요. 그래서 그렇게 그런 거에 대해서는 힘들지 않았어요. (A 씨 사례)

### (5) 고소고발 등 사법수단 활용

고소고발은 경찰이나 법정에 갈 일이 없는 노동자에게 심각한 위험요소가 됐다. 전과자가 돼 이후 신변이 보장되지 않을 수 있다는 부담감과 벌금을 내야한다는 경제적 부담감을 주는 것이다. 또한 고소고발이 되면 경찰과 검찰, 법원을 왔다 갔다 하느라 근무시간이 줄어들 수밖에 없으며 감정노동도 심각하게 발생했다. 가정에서도 검찰이나 법원에서 오는 고지서 때문에 가정불화가 발생하기도 했다. 특히 고소고발 내용이 하지 않은 폭행이나 노조활동을 대상으로 할 때는 더 억울한 심정이 돼 심리적 압박이 심했다.

혼자서 막 이래요. .. 왜 그러냐고, 저희도 짜증이 나잖아요. 그래서 왜 그러냐고 얘기하면 나 너하고 말하고 싶지 않다고 가라고 그러면서 (이렇게 스치기만 하면 때렸다고) 최근에는 요즘에는 녹취를 해요. 녹취를 하는데 아, 000 내 얼굴 때리네 이런 식으로 안했는데 000 나 얼굴 치네, 지금 뺨 때리네 이런 식으로 이렇게 하는 거예요. 그게 법원으로 가면 인정이 되는 거예요. (아산집담회)

### (6) 사측노조 설립과 차별

창조컨설팅의 제안에 따라 회사 주도로 2011년 7월 14일 만들어진 사측노조는 기존 민주노조의 힘을 약화시켰다. 민주노조와 임금교섭을 하지 않았을 뿐 아니라 일상에서 사측노조 조합원이 아닌 사람들을 차별했다. 노동자들은 사측노조 가입을 직접적으로 종용받고 그러지 않을 경우 조퇴나 승진도 되지 않는 차별을 받았다. 2016년 4월 14일 서울중앙지방법원 제41민사부(재판장 권혁중)는 “유성기업 주식회사 노동조합의 설립이 무효임을 확인한다”고 판시했다.<sup>39)</sup>

하지만 유성기업 사측노조는 동일한 노조간부로 다시 3노조를 만들었고 고용노동부는 이를 수락

39) 재판부는 유성기업의 창조컨설팅이 만든 전략회의 문건에 따라 건설된 노조는 무효라고 다음과 같이 판결했다. “피고 노조는 설립 자체가 피고 회사가 계획하여 그 주도 하에 이루어졌고, 설립 이후 조합원 확보나 조직의 홍보, 안정화 등 운영이 모두 피고 회사의 계획 하에 수동적으로 이루어졌다고 볼 수밖에 없는바, 피고 노조는 그 설립 및 운영에 있어 사용자인 피고 회사에 대한 관계에서 자주성 및 독립성을 확보하고 있다고 보기 어렵다”

했다. 부당하고 판결이 났음에도 여전히 회사는 민주노조 조합원들에 대한 징계는 계속 하고 있다.

제가 8기 때 간부였을 때는 회사 측에서 어용을 이용해서 저희하고 트러블을 되게 많이 만들었어요. 어용하고 차별을 두게 했죠. 잔업 같은 것도 차별하고, 어용하고 금속하고 트러블 나면 금속은 무조건 징계 해주고 어용은 그런 것들이 하나도 없고. 같이 트러블 나면 같이 형평성에 맞게 해야 하는데 그런 건 하나도 없고. 그러다보니 저희는 어떻게 보면 맨날 당하는 입장이고 당한다고 생각하니까 어용에도 날이 서있고 트러블이 나면 회사는 빠지는 거죠. 빠져서 채찍만 하고, 불이익만 주고 가는 거고. 그래서 어용하고도 사이가 틀어지게 되고. 계기도 아마 그 때였을 것 같아요. (H씨 사례)

임금체불이다 그러면 법대로 해라, 고소해라, 이런 식이에요. 그러니까 이 몇 십만원을 받기 위해서 그러니까 사소하게 차라리 크게 하면 대응을 하는데 우리 조합원들한테도 사소하게 자꾸 계속 탄압 아닌 탄압, 심리적으로 힘들게 하는거예요. 누구는 조퇴해주고 누구는 안해주고. 왜 안해주냐? 조퇴를 왜 해야되냐? 그걸 가지고 와라. 근거를. 그런 거 없었던 거든요. 근데 그런식으로. 재는 왜 해주냐? 재는 예전에도 근태가 좋았고, 이런 식으로 막 평계를 대는 거예요. 우리 조합원들은 말 그대로 계속 조퇴는 개인적인 거니까. 개인적인 압박으로. 내가 드러워서 안간다, 이런 식에 대한 것들 그런 것들이 이제 점점 막 분노로 쌓이는 거거든요.(B씨 사례)

### 임금 교섭 차별

임금교섭을 하지 않는 노조의 조합원의 경우 임금인상이 되지 않는다는 것, 그 때문에 조합원들이 이탈할 동기가 생길 수 있다는 점을 고려해 임금교섭을 하지 않고 있다. 복수노조법을 악용해 교섭을 해태하고 성과급의 차이를 두는 방법으로 노조를 무력화하려고 했다. 이는 다른 사업장의 노조파괴에서도 자주 사용되는 방법이다.

### 모든 영역에서의 차별

차별은 임금, 휴게시간, 조퇴, 성과급, 승진 할 것 없이 차별했다. 심지어 과별 후원하는 것도 차별했다. 이를 조합원들은 막걸리 사건이라고 칭했다.

### 경찰, 검찰 등 국가기관에서의 차별

민주노조 조합원과 그렇지 않은 사람에 대한 차별은 공장안에서만 벌어지는 일이 아니었다. 사법적 괴롭힘에서 설명하겠지만 경찰이나 검찰이 고소사건에 대해서도 차별적으로 기소하고 구형하였다.

애는 경찰조사부터 혐의 없음이 나오는 거야. 집에서 등기가 그제 와요. 고소를 하면 내거 보면 벌금 백만원 언제까지 내세요. 그러면은 정식재판 청구하러 가는 거예요. 또. 그럼 가서 또 억울하다고 백날 얘기해도 달라지는 거 한 개도 없어요. 근데 내가 고소한 건 등기와. 그럼 혐의없데. 아, 그럼 어디를 갖다가 얘기를 해야 되는 거야. 그렇잖아요. 그래서 요번에도 검사와 원래 오늘 세시에도 검사와 재판인데 검사와 있으면 다 조퇴해서 다 같이 가거든요. 나 하나땀에 문제가 아니라 우리는 검사와는 싸워주는 사람도 있고 물론 뒤

쳐져서 못 싸우는 사람도 있지만 재판 받을 때만큼은 혼자 좀 그러니까 다 같이 가주세요. 그래서 다 같이 간단 말이에요. 그래서 언니도 나한테 나 이렇게 나, 말 못한다, 최후 변론 나 이렇게 할 건데 나 봐줘. 얘기해. 그럼 항상 마지막은 다 똑같애. 누구나. 너무 억울하다 판사님이, 법이 평등하다면 판사님이 제대로 좀 판단해주셨으면 좋겠다, 그냥 그거 한 개만 해줬으면 좋겠어. 딱 그건지 같애. 그거가 너무 억울해서 관둘 수도 없을 거 같고, 뭐 둘 다 무너지든 뭘 하든 어쨌든 간 내가 얼마큼 나오고 내가 이만큼 싸웠다 내가 잘했다가 아니라 어쨌든 억울해서 어느 날 갑자기 니네가 잘못이니까 직장폐쇄 해서 이렇게 오년 육년 나와 있지만 좀 그런 거 같애요. 노동자가 사람 죽어도 아무도 신경 안써. 법원가서 맨날 재판가서 얘기하거든요. 얼마전에 한광호 열사가 돌아가셨다. 그래서 싸운다 해도 그 사람들 눈에는 그냥 뭐 그냥 죽었나부지 땡이더라구요. 지금도 조금 그래요. 그래서 조금 회의도 많이 듣기도 하고, 답답하기도 하고 힘이 있어서 조금 막 부자, 부자 아는 사람이 있으면 진짜 뭐 해줄 수 있지 않나 (J 씨 사례)

### (7) 가족 및 친인척 관계를 이용한 노조 탈퇴 압력

노조 탈퇴 압력은 조합원의 인간관계를 동원해서도 했다. 영동공장의 경우 대부분 그 지역에서 태어나고 자란 경우가 많아 친인척 등을 동원해 노조탈퇴 압력을 넣을 수 있었고, 그 경우 노조를 나가든 안 나가든 인간관계를 더 이상 유지하기 어렵게 했다. 심지어는 가족들을 동원해 탈퇴를 종용하는 경우도 많아 2011년 이후 가족끼리 명절에 모이지 않는 사례도 있었다.

유성기업은 다 가족관계가 되게 얽히고 얽혔어요. 그래서 한 명이 있으면 여기에 두 명 세 명 네 명 다섯 명. 저 같은 경우, 저 같은 경우는 저희 고모부가 저희 부서에 계시요. 저희 고모부가 계시는데, 고모부 동생이 여 판부서에 있어요. 어떤 사람은 동서지간 옆에 부서에 있고, 그렇게 되는 것도 있고. 형제가 쪽 다니는데도 있고, 아버지부터 뭐 부자, 부녀 뭐 그런 게 되게 많아요. (G 씨 사례)

### (8) 신체적 폭력 및 언어폭력

차별과 모욕적 인사 등의 정신적 괴롭힘 외에도 신체적 폭력도 있었다. 그런데 폭력을 휘두르는 사람들은 관리자만이 아니라 어용노조 간부도 있었다. 하지만 경찰조차 이들의 폭력은 방치했다. 심지어 임신한 여성조합원들에 대한 폭력도 서슴지 않았다.

어용노조 위원장 등 여러명이 아산공장 곳곳을 몰려다니며 조합원들을 폭행, 욕을 했어요. 위원장은 전기충격기를 사용했는데 경찰은 현행범으로 체포하지 않고 전기충격기도 그대로 두고. 나중에 참고인으로 경찰서에 갔는데 오히려 조합원을 긴급체포하고 구속영장까지 청구하고. (L 씨 사례)

### (9) 직장폐쇄 시기 전후의 폭력

2011년 직장폐쇄 이후 먼저 복귀한 노동자들에 대한 폭력도 심각했다. 금속노조 조합원들과 접촉을 금지했을 뿐 아니라 구사대역할을 강요하며 집에도 들어가지 못하게 했다. 감금과 폭력 종용은 나중에 심각한 외상후스트레스를 낳았다.

먼저 복귀한 노동자들에게 회사의 과오들에 대해 소송 등의 수단을 강구할수 없도록 각서를 강요하기도 했다. 이는 매우 굴욕적일 뿐 아니라 다른 권리행사를 막는 효과를 주려는 사전 작업이었



다.

### 3. 괴롭힘의 특징

질적 조사에서 나타난 괴롭힘의 주요 유형은 금속노조 조합원에 대한 차별과 감시, 고소고발과 징계가 주요한 유형이다. 유성지회에서 벌어진 괴롭힘의 특징을 정리하면 공개성, 연계성, 사법수단을 이용한 괴롭힘, 생계 압박을 위한 임금삭감이다.

#### (1) 공개적 차별전략

특정 노조 조합원을 대상으로 한 괴롭힘이지만 그 효과를 높이기 위해 매우 공개적이고 공격적인 특징을 보였다. 감시, 징계, 고소고발, 임금삭감 등 모든 괴롭힘이 차별적이고 공개적인 방식으로 진행됐다. 공장에서 일을 할 때도 모든 노동자들이 보는 앞에서 녹취와 채증을 했으며 수시로 징계를 했다. 차별적 괴롭힘을 공개적으로 하는 이유는 일부만을 징계하거나 감시하더라도 그 효과는 전 노동자들에게 효과를 발휘하기 때문이다.

이는 창조건설팅의 노조파괴 시나리오에도 적시돼있다. 출입 통제 및 채증을 하라는 지시와 징계, 민형사 고소를 하라는 내용이 이미 2011년 전략회의 문건에 있다. 그 후에도 사측노조 조합원 확대 전략에서 징계와 손해배상 등을 적절히 이용하여 조합원들에 대한 압박을 높이라고 돼있다.<sup>40)</sup>

#### (2) 지속성과 연계성

노조파괴를 목적으로 한 괴롭힘이라는 목적이 분명하기에 각 괴롭힘은 반복적이고 지속적이다. 노조가 조합원이 탈퇴해 힘을 잃을 때까지 사측은 괴롭힘-가학적 노무관리를 지속하게 된다. 이는 2016년 1월 밝혀졌듯이 현대차가 지속적으로 사측노조 가입 인원을 확인하고 독촉하는 것에서도 드러난다.

금속노조에서 탈퇴를 시키기 위한 의도가 분명하기에 하나의 고리처럼 이어져 있다. 다시 말해 CCTV나 몰래카메라와 같은 감시(채증)은 임금을 삭감하거나 징계를 하거나 고소고발을 위한 것이다. 임금삭감이나 잔업특근 배제, 사측 노조와 임금교섭 차별은 민주 노조 탈퇴를 위한 것이다. 민주노조에 있으면 생계도 어렵고 고소고발로 형사처벌까지 받을 수 있다는 압박을 주었다. ‘감시→임금삭감→잔업특근 배제→부당배치→수당 및 승진 등에서 사측노조와 차별→노조 탈퇴’ 또는 ‘폭언 및 폭력→감시→고소고발→경고장 →징계(해고)→노조 탈퇴’의 고리로 이어지고 있었다. 이렇게 가학적 노무관리의 수법-괴롭힘의 유형은 서로 얽혀 있었다.

#### (3) 고소고발 등 사법수단을 이용한 괴롭힘

40)[향후 징계절차 진행 및 유성기업 노동조합 조합원 확보 관련] 문건(2011.9.21.)에서도 “징계 자체가 유례없는 사안이기 때문에 유성지회 조합원들은 회사의 징계권 행사에 대하여 실감하지 못하고 있는 상태”에 있으나 “1차 징계절차가 마무리 되어 이들에 대한 해고 등 중징계가 이뤄지는 10월 초순에는 회사의 징계권 행사에 대한 실감을 할 것으로 판단”했다. 또한 [유성노조 가입확대 전략] 문건(2011.10.8.)에서 “징계책임을 묻는 징계절차의 진행과 동시에 수천만원의 손해배상 소송이 진행되면 소송의 당사자뿐만 아니라 이를 지켜보는 일반 조합원들의 압박감이 더욱 커질 것으로 판단”된다고 써있고, 실제 유성기업은 대전지방법원 천안지원에 김성태 등 87명에 대하여 손해배상소송을 제기했다.

노무관리이사가 바뀌면서 특히 고소고발이 특히 많아졌다. 이 사실은 현장 내 갈등이 우연적인 노동자들 간의 갈등이 아니라 매우 의도적인 고소고발이라는 점을 명확히 보여준다. 고소고발을 위해 채증과 녹취, 몰래카메라 설치 등이 많아졌다. 부당한 고소고발이 가능했던 것은 경찰과 검찰의 무리한 기소가 있었기 때문이다. 관리자의 부당노동행위에 대해 항의하는 것도 업무방해나 명예훼손으로 고소하는 등 고소내용이 비상식적이었으나 검찰은 고소사건을 다 받아서 기소했으며 무리한 구형을 했다.<sup>41)</sup> 다시 말해 유성지회 노동자 괴롭힘의 조력자로서 국가기관이 존재했으므로 이후 노동자 괴롭힘 방지를 위해서는 검찰의 기업편향적 기소를 시정해야 한다.



#### (4) 생계 압박을 위한 임금삭감

금속노조와의 교섭 거부나 조합원들에 대한 잔업 특근 배제 등은 조합원 개개인에 대한 압박을 높이기 위한 것이었다. 반면 사측노조 조합원들에게는 상여금을 주며 유인하는 등 차별적 임금전략을 사용했다. 물질적 곤란함을 겪지 않으려면 조합에서 탈퇴하라는 메시지를 줬다. 민주노조에 남아있는 사람들은 생계 압박을 받았다. 노동소득이 전부인 노동자들에게 임금삭감은 매우 큰 어려움으로 작용했고, 이로 인해 가족 내 잦은 말다툼이 가족관계의 파괴, 우울증 심화 등으로 이어졌다. 임금삭감은 심리적 압박만이 아니라 실존적 어려움을 주는 방식이었다.

41) 황당고소사례는 뒤에 첨부자료 참고

<표 3> 복수노조 설립 이후 유성기업의 교섭 형태 변화

|                     | 2011년                            | 2012년                      | 2013년                                     | 2014년   |
|---------------------|----------------------------------|----------------------------|---|---|
| 교섭창구제도              | 개별교섭                             | 대표노조 교섭                    | 대표노조 교섭                                   | 개별교섭  |
| 조합원수<br>(금속노조/사측노조) | 289/275                          | 289/324                    | 289/324                                   | 330/281   |
| 사측노조 교섭 상황          | 임금 일 1500원,<br>생산기여금<br>320만원 지급 | 일 3500원 ,<br>무쟁의 타결금<br>지급 | 일 3500원 ,<br>성실성과금<br>150만원~200만원<br>차등지급 | 일 2500원,<br>쟁의타결 및<br>신교섭문화<br>구축격려금<br>300만원,<br>상생협력실천<br>격려금 300만원 |
| 금속노조 교섭 상황          | 교섭거부                             | 대표노조 교섭이라<br>사측노조와 동일      | 대표노조 교섭이라<br>사측노조와 동일                     | 교섭 거부   |

#### 4. 괴롭힘의 영향

평범하고 일상적인 생활을 하던 노동자들은 갑자기 기획적으로 들이닥친 노동자 괴롭힘으로 인해 참을 수 없는 고통을 겪었고 그 결과는 피폐한 노동자 삶을 만들어냈다.

##### 1) 정신건강 훼손의 사례

###### (1) 분노

대부분의 노동자들은 자신의 분노를 삭이지 못하고 지난 6년간 꾸준히 가슴에 담고 있다. 그 이유는 지난 6년간 지속적인 회사의 괴롭힘이 존재하고 있었기 때문이고 현재에도 진행 중이다.

“그 직전에는 상황이 어땠나 하면 매일 머리에서 살인 공작 시나리오를 꾸며요. 아, 저놈 야간에 밧데리 카 몰다가 지나가면 확 밀어버릴까...우리 밧데리 카가 짐만 실으면 2톤, 3톤 되니까 깨끗하게 해결할 수 있는데, 그러면 이 현장이 좀 더 달라질 텐데...그런 생각, 소재를 잡으면, 소재를 잡았는데 딱 관리자 애들이 감시하러 야간에 다녀요. 그러면 저걸 던져가지고 대갈통을 깨면 좀 뭔가 달라지지 않을까, 그러다가 안 되면 실제로 옆에 있는 뭐라도 한 번 집어 던지고...(웃음) 그러다 보니까 내가 영화나 TV에서 나오는 그런 진짜 사람이 된 거 같아요. 살인을 하려고 할 때는 뭔가 썩이거나 뭔가 강력하게 원해서 하는 거다, 그 사람이 본심에 의해서 하는 거다 뭐 이런 생각...나는 지금 (본심)인가, 그런 생각을 죽 하는데, 이걸 뭔가 더 이상 여기서 근무를 하고 좋은 상황을 바라는 거는 아닌 거 같다, 그래서 어, 더 이상 있다가는 살인을 하던지 뭐가 되겠다. 이제 주간에는 어떤 생각을 (하나 하면) 어쨌든 우두머리를 제거해야 되겠다, 그래서 공장장 같은 놈들을 이제 그 다리 옆이나 이런 데 갈 때 아 까짓 거 숙 밀고 깜빡 했다고 하고 보험처리 하면 되잖아, 뭐 이런 거...혹은 그 당시에 많은 조합원들이 그런 얘기들을 했었는데 중국 동포들 쓰면 얼마 안 한다고 하더라.”(D씨 사례)

## (2) 우울

한편 가장 흔한 정신건강 문제가 우울증 에피소드로 나타나는데 유성기업 노동자들 역시 우울감에 노출된 것으로 확인되었다.

“집에 딱 앉아있는데 어우 너무 어떻게 마음을 할 수가 없겠더라고. 내가 진짜 그때처럼 힘들었던 적이 없었던 거 같아요. 그래서 그때도 얘기했듯이 아, 사람이 이래서 죽나 이런 생각이 정말 들었어요. 연애인 누가 자살했다, 우울증이어서 자살했다 이런 소리 들으면 뭐가 그리 힘들어서 그랬나, 다 자기 입장에서 애길 하니까 그랬나보다 이렇게 생각했는데 지금은 나보다 힘든 사람이 누가 있어? 그런 생각을 되게 많이 했던 말이에요. 그리고 다 변명인 것 같고, 다 마음이 약하니까 그런 거야. 지가 할 수 있으면 충분히 할 수 있지, 왜 못해? 막 이렇게 생각을 했는데 정신없이 지내다가 딱 그게 딱 끝나고서 이렇게 어느 날부터인가 그게 확 오더라구요. 어우 나 뭐, 나 왜 그러지, 그것도 모르겠더라고. 막 아무것도 진짜 그때는 잠도 거의 못자고 밥도 거의 안 먹었던 거 같아요. 막. 좀 되게 많이 힘들었던 거 같아요. 그래서 하우스에 있을 때보다 한 8kg인가 확 빠졌었고 그래서 이제 엄마 집에도 못 가겠고, 막 누가 한마디만 해도 눈물이 막 날 거 같고 혼자서도 막 눈물이 날 것 같고, 너무 힘들었던 거 같아요. 그래서 한동안 되게 힘들다가 회사를 못 나오겠더라고요. 그래서 도저히, 그러니까 내 자리에서 일을 하면서도 한 번씩 확 울컥 울컥 하면서 눈물이 막...그래서 주변사람들한테 나 이렇게 있으면 내가 죽을 거 같다고...진짜 그런 생각이 들더라고요. 그래서 안 될 것 같다, 좀 안될 것 같다고. 그래가지고 좀 쉬어야 될 것 같다고 그래가지고 한 2주 정도 그냥 월차 다 쓰면서 그냥 쉬었던 거 같아요.”(J씨 사례)

“이 상황이 길어지면 길어질수록 사람들이 너무 힘들니까 그런 모습이 너무 보이고. 아마 거의 제가 아는 사람들도 병원 다니는 사람이 많고. 우울증이나. 저도 병원 가볼까도 생각중이고. 더 이상 안 죽었으면 좋겠고요. 누군가가 내 옆에서 안 떠났으면 좋겠고. 죽음으로 떠나는 것 말고도 회사에서 퇴직하고 나가는 일 없었으면 좋겠고, 당연히 해고 되는 사람도 없었으면 좋겠고, 다 들어와서 웃으면서 예전처럼 지내고 싶은데 그 날이 언제 올까가 가장 답답하고 현실적인 거고.”(H씨 사례)

## (3) 죄의식

한편 한광호 열사 사건 이후로 현장의 노동자들은 서로를 챙기는 모습을 강하게 보이는 반면 이에 대한 죄의식도 갖고 있는 것으로 나타났다.

“현장 조합원들이 그런 상태를 모르고 개는 말을 해도 안 돼, 이미 이제 죽기 전에 근태 상황이 점점점점 안 좋았잖아요. 안 좋아지면서 그때만 해도 광호를 굉장히 사랑했죠, 근데 현장 조합원들이 ‘너 임마, 너무 많이 빠지는 거 같아, 징계위원회 올라갈 정도였으니까...(징계위에) 올라가면 안 되잖아’ 동료들이 수차례 얘기했죠. 만나는 조합원마다, 걱정이 돼서, 그렇게 얘기했지만, 광호는 인제 나 같은 절망감을 느꼈을 것 같아요. 해도 해도 안 되는 거, 법에서 이간다고 해도 언제 그게 우리한테 들어올 거야, 해서 죽죽죽 가라앉았죠. 나는 그 마음 알아서 그래서 현장에 와서 ‘광호는 지금 일하는 게 문제가 아니다, 나쁜 마음을 먹을 수가 있다, 그래서 들어와서 일할 걸 바라지 말고 적극적으로 치료를 할 수 있게 해야 된다’ 이랬는데 그때 현장 조합원들이나 많은 사람들이 그걸 이해를 못 하는 거예요. 우리가 잘못된 거예요.”(D씨 사례)

#### (4) 불안/초조

지난 6년간의 지속된 괴롭힘과 한 치 앞이 안 보이는 상황에서 노동자들은 불안하고 초초한 빛을 보이고 있었다. 이는 답답함과 무기력함을 함께 동반하고 있었다.

“여기 있으면 회사 생각이 좀 많이 나요. 그게 너무 가슴을 답답하게 해요. 그래서 엄마집을 거의 일주일에 한번씩 거의 가거든요. (2011년 전에는) 이렇게 자주 가지 않았어요. 그러니까 그것도 피곤하긴 한데 그래도 일단 가면 토요일 저녁부터 일요일 아침까지는 괜찮아요. 별 뭐 그냥 바쁘잖아요. 가면은 뭐 엄마랑 뭐 어디를, 마트를 가든 뭘 하든 하다가, 근데 일요일 이제 내려올 때쯤 되면 막 아침부터 밥 먹을 때부터 아, 가야, 내일 출근해야 되는데 그 소리가 되게 입에 배인 거 같아요. 어느 날부턴가 아, 나 내일 또 내일 회사 가야 되는데 혼잣말을 하다보니까 엄마가 그럼 월요일 날 아침에 가라고 이렇게 얘기를 하는데 그럼 또 이제 바쁜 거죠. 그러면 일요일 날 잠이 안 오더라고요. 엄마집에서 자고 월요일날 올라니까. 잠이 안 오는 거야. 그래서 오면 되게 심할 때는 딱 가야지, 막상 가면은 오면 괜찮긴 한데 그 오는 동안이 진짜 막 가슴이 두근두근 하는 경우가 있어요. 아, 가기 싫다, 가기 싫다, 아, 또 가야되나 이런 생각을 되게 많이 해요.”(J씨 사례)

#### (5) 수면장애

각종의 정신건강 문제는 결국 수면장애(불면증, 주간졸리움 증상 등)로 이어지고 수면장애는 다시 새로운 정신질환을 가져올 가능성을 내포하고 있다.

“세 번째 징계를 맞았죠. 징계자들은 그래도 주어진 업무를 했어요. 그런데 어느 날 징계자들이랑 조합원들이 모여서 이렇게 오늘은 이러이러한 일 했고 아, 좋았다...뭐 이렇게 얘기하고 집에 가서 잤어요. 그런데 그 잠이 안 오기 시작하더라고요. 가위에 눌리고 악몽을 꾸게 되고 눈만 감으면 막 가위에 눌리는 거예요. 뭐, 점심시간에 피곤하기 때문에 살짝 누우면 가위가 눌러가지고 막 못 일어나는 거예요, 막, 암만 일어나려고 해도 안 돼. 그러니까 그때 상황이 그랬던 거 같아요. 내가 뭔가 굉장히 열심히 했어, 그런데 그게 안 통해, 도저히 안 된다고 느껴질 때 그런 현상이 오더라고요.”(D씨 사례)

“저도 518 이후로...(잠을 못자요) 저는 운동을 많이 하거든요. 근데 518 이후로 콜레스테롤부터 혈압부터 다 안 좋아요. 술 때문에. 근데 가장 중요한 거는요 피곤에서 헤어나지를 못해요. 피로에서. 그리고 잠도 못자요. 저 같은 경우에는 막 세시간 네시간. 하루에. 잠이 안와요. 저녁에. 생각을 안 해도, 생각해도 잠이 안 와요. 그래서 혼자서 자는데 새벽 세시, 네시에 깨요. 그 다음에 잠이 안 와. 술을 먹어도 안 먹어도 똑같아요. 그러니까 이게 현실 자체가 너무 마음속에 있기 때문에 내가 생각을 안 해도 내 몸이 자연적으로 느끼는 거예요.”(아산집담회)

## 2) 인간관계 파괴

### (1) (직계)가족관계의 파괴

인간관계의 가장 기초적인 단위는 가족이기 때문에 가장 단단한 구성이 필요하지만 노동자들은 배우자, 자녀 관계에서 폭력성을 동반하게 되면서 가장 기초적인 단위에서 균열이 발생하고 있는 것을 확인할 수 있었다.

“(금전적으로 어려워지니까) 외식 같은 거 최대한 자제하고 바깥활동 하는 거 어쨌든 하지 말고 가자, 그러니까 그대로 하는 거죠. 그러니까 집 안에만 있게 되고. 이제 와서 보니까 핸드폰만 가지고 노는 거예요. 게임에 빠지는 거지. 아들도 그렇게 되는 거예요. 아들은 지금 중학교 1학년인데 이렇게 빠져 있는 줄 몰랐어요. 이렇게 심각한 줄...와이프도 퇴근 하자마자 계속 게임이나 이것만 하고 있는 거야. 아들도 학교 갔다 와서 그것만 하고 있는 거예요. 야, 이제 하지 마, 그랬더니, 둘 다 하는 말이 아니, 왜, 지금까지 하게 뒀 놓고, 왜 또 하지 말라는 거야, 뭘 하라는 거야, 이래 돼 버리더라고요. 돈 들어가는 건 못하게 해놓고는...지난 6년 동안 온 집안이 그렇게 살았던 거 같아요. 각자 따로. 뭐 즐거워야지 뭔가 끼리를 가지고 만나서 뭐 회식도 하고 그러는 거잖아요. 즐거울 것도 없고 돈도 없고 뭐 아무 것도 없는 거지. 그냥 어쨌든 나는 조합원 방하고 이런 데 들어갔다가 세상 돌아가는 얘기라든지 죽 보고 와이프는 게임, 애들도 게임, 각자 그렇게 계속 산 거죠.”(D씨 사례)

“(동료들이랑 욕심각심하다) 헤어졌어. 그럼 어디가요. 집에 가잖아요. 집에 가면 딱 보면 이제 예전에는 그렇게 예뻐던 와이프도 안 좋게 보이죠. 애들도 그렇고... 집에서 이제 아무 죄 없는 애들을 때는 거죠. 애가, 애가 좀 짜증나게 하면 저리가 이렇게 되버리는 거죠. 스트레스 받고 왔으니까. 실질적으로 이혼하고 이런 사람들도 많이 생겼어요. 말을 안 해서 그렇지...그래서 자잖아요. 그러면 와이프는 아 이 사람이 정말 짱하다 이런 게 아니라 당장 내 눈앞에서 아이가 맞았는데 그럼 아이를 보호를 해야 하잖아요. 누구한테 들은 이야기이긴 하지만 아빠 여기 자는데 아빠 여기 자는데 애가 아침에 학교를 가야돼. 근데 가방이 있는데 무서워서 못 가지고 오는 거야. 그럴 정도까지 애가, 애들이 이제 엄청나게 거기에 대한 무서움이 있는 거예요.”(아산집담회)

## (2) 방계 가족관계의 파괴

한편 지역사회에서는 친족들이 가까이 모여 사는 경우가 많아 어릴 적부터 함께 호형호제 하며 자라는 경우가 많은데 이는 나이가 들어서도 유지되는 경향이 짙다. 특히 친족이 모여 사는 곳에서는 특정 기업에 먼저 입사한 친족이 다른 친족을 입사 추천하는 경우가 많고 회사에서도 노무 관리의 일환으로 이를 이용하는 경우가 많은데 사측의 괴롭힘은 이런 관계도 끊어놓았다.

“팔촌형. 사촌도 있고 팔촌도 있고 이게 가지가지 동네에 같이 살다보니까 엄청 가까워요. 거기. 이웃사촌보다 훨씬 더 가깝지. 팔촌이라도. 원래 지금 팔촌은 ..라고 하는데 지금도 뭐 그집이 그집이고 그런데 뭐 그래요. \*\*라는 사람이 있는데 팔촌형님이라고 그랬잖아요? 나랑 엄청 가까웠어요. 진짜. 근데 짬을 하면서 먼저 복귀를 한 거지. 여기 현장에 들어와서 동생기계를 잡아버렸네 이게. 내 기계를 잡았다고. 그 팔촌 형님이. 그리고 내가 바깥에서 생고생을 하고 들어왔잖아요. 바깥에 뭐 교육받니 교육도 받고 들어와서 그래도 형님이라고 형님 저 왔어요. 했더니만 외면을 하는 거야. 나를. 그래 열이 갑자기 확 나는 거야. 내 형이 나를 외면을 하네. 이게 진짜 몇 달만에 들어온 건데. 그때 8월말에 들어왔나 그랬죠. 그래서 승질이 나가지고 사무실에 올라갔죠. 그래서 부장한테 가서 물었지. 우리 \*\*형 무슨 교육을 시켰길래 돌대가리가 됐어. 동생도 못 알아보고. 그러고 따졌지, 그랬더니만 아, 우리는 교육시킨 일이 없다는 거야.”(F씨 사례)

## (3) 동료관계의 파괴

뿐만 아니라 가장 오랜 시간을 함께 보내는 직장의 동료는 가족보다도 양적으로, 물리적으로 밀접한 관계에 있는 경우가 많다. 그러나 서로 다른 노조에 속하고 한 쪽에서 일방적으로 한 쪽을

괴롭히는 경우가 발생하였고 같은 노조 내에서도 쉽게 마음을 전하던 방식이 스트레스로 인해 폭력적으로 바뀌면서 동료관계 역시 해체되기 시작하였다.

“조합원들이 아침에 출근을 하면 숨이 막힌다고 그랬잖아요. 숨이 막힌다고. 그리고 아침에 와서부터 해서 설사 충돌이 없더라도 그 어용들을 봐야하고 관리자들을 봐야 되는데 안 좋잖아요. 기분이 상했고. 그러면 오후쯤 되면 술자리를 잡으려고 하죠. 야 술먹자 뭐 이렇게 한단 말이에요. 어쨌든 술자리를 잡아요. 잡게 되면 그 사람들은 거기서 또 싸워요. 우리끼리 싸워요. 우리끼리. 옛날 같으면 아, 그래 그랬는데 조금만 의견충돌이 나면 확 터져버리는 거지. 그래서 싸웠죠. 싸웠단 말이에요. 그럼 좋게 헤어질 수 없잖아요...(중략)...그러니까 그런 것들이 계속 반복이 돼요. 반복이 되니까는 스트레스를 풀려고 하는 어떤 건 없는 거죠. 없는 거예요. 그러니까 그나마 스트레스를 풀 수 있는 거는, 이게 말이 되는 건지는 모르겠지만 그나마 스트레스를 풀 수 있는 게 충돌 났을 때 거기에 분노를, 그러면 그때 뿐이지 또 고소고발 되고 징계먹고 그러면 또 그게 반복적이예요. 진짜 동지랑 술 먹다가 싸우는 거가 비정상적인건 알아요. 내가 왜 이렇지 하고 근데 아는 사람도 있고 모르는 사람도 있는데 내가 왜 이렇지 하는 거는 느끼기도 해요. 근데 그때 뿐이야.”(아산집담회)

#### (4) 지인-동창관계의 파괴

한편 다양한 사회 속에서 만난 친구와 지인 간에서도 지역사회 노동조합 투쟁은 긍정적으로 작용하지 않으며 유성기업 노동자들은 사업장 안에서 겪고 있는 고통을 토로할 수 없다. 이해를 기만으로 하는 지역사회 문화가 없는데다가 회사가 주변에 퍼뜨려 놓은 일방적인 소문이 이들을 ‘지역사회 나쁜 인간’으로 만들어놓았기 때문이다.

### 3) 생계 어려움

임금이 거의 절반으로 줄어들면서 노동자들은 절대 빈곤선에서 생활하고 있다. 쌓이는 것은 빚뿐이다.

“빚 엄청 많은 거 같아요. 미칠 거 같아요. 하우스 있으면서 석달, 월급 보너스 안 나오면서 거의 한 이천 넘게 빚 진 거 같아요. 왜냐면 들어가는 돈은 달달이 정해져 있으니까... 어쨌든 월급 보너스 하면 그래도 이삼백씩 나왔던 게 빵꾸나지 마이너스는 계속되지 그래서 그때 적금 들었던 거 다 깨고 보험 약관 대출 받았던 거 다 받고, 막 그랬던 거 같아요. 그래서 어떻게 어떻게 버텨서 계속 메꾸고서, 메꾸고 있는데 임금삭감 되고 뭐 그러다 보니까 이게 마이너스가 더 이상 채워지질 않는 거 같아요. 더 늘어난면 늘어났지. 그러니까 더 이상 대출도 안 돼. 지금이 좀 한계인 거 같아요. 진짜로. 대출도 안 되고 뭐...”(J씨 사례)

“경제적으로는 뭐 다 똑같아요. 엇그제 경영 설명회를 하는데 평균 연봉이 6천 8백이라고 이야기 하더라고요. 그래서 한 번 뒤집어 졌거든요. 누가 6천 8백 받느냐고, 나 50만원 받는다고, 50만원 받는 사람한테 누가 6천 8백이냐고 뒤집어 졌거든요. 그런 거랑 똑같은 것 같아요. 경제적으로는 힘들죠, 힘든데 서로 이야기 못하는 거예요. 왜? 이 사람도 분명히 힘들 건데 나 힘들다고 이 사람한테 이야기 하면 어차피 똑같은 거잖아요. 솔직히 이야기하면 다 미친 사람들 같아요. 지난 번 이야기를 하면, 지난번에 \*\*형이 월급을 30만

원인가 받았다고 하더라고요. 자리에 없는 시간을 체크해서 다 까버리니까 30만원 받았다고 하더라고요. 30만원 받은 사람한테 50만원 받은 사람이 밥을 사요. 밥을 사고, 술을 사고, 안타깝다고 70만원 받은 사람이 또 그 사람들한테 밥을 사요.”(H씨 사례)

#### 4) 무제한의 노동강도

이러한 와중에서 노동자들은 무제한의 노동강도를 겪고 있다. 사측이 일방적으로 던져준 곱질의 수량, 잔업을 통제해 정해진 시간 안에 곱질의 생산량을 맞춰야 한다. 노동자들이 철인이 아닌 이상 이런 감당할 수 없는 노동강도는 노동자에게도 고통이지만 회사에도 ‘불량’이라는 대가를 안겨준다.

“UPH관련해서 뭐 예전에는 저희 맘대로 어느 정도 것 했던 거잖아요. 합의해서 안 하고 본인 기준이 있던 거예요. 예전에는. 딱 설비에 대한 기준이 아니라 본인 기준이 있었어요. 본인이 내가 이만큼 일하면서 좀 쉬어가면서 하면 딱 이만큼 할 수 있겠다. 이제 이렇게 했던 거고. 지금은 쉬는 시간 전혀 없이 풀로 기계가 돌아가면 이만큼 나온다. 그래서 년 이만큼 해야 된다. 이제 이렇게 돼 버린 거고. 쉬는 시간 이런 걸 전혀 두지 않고 8시간 풀로 가동했을 때의 개수. 저희가 다 설비가 오래됐고 하다보니까 3으로 맞춘다고 그러면 딱 3으로 맞추면 그게 정확하게 물건이 나오는 게 아니에요. 이게 1/100, 1/1000까지 막 맞추고 그러다보니까, 기계는 노후 됐는데 본인들 기계다 보니까 다 노하우가 있어요. 다 3에 맞추면 딱 3이 나와야 되는데 3.5맞춰야 되는 기계도 있고 이런 게 있는 거죠. 자기들 기계 특성 어떻게 변화된 걸 다 아는데 관리자들은 하나도 모르는 거예요. 기계상태와 상관없이 원칙적으로 계속 돌리면 불량률 진짜 만약에 1000개를 뽑는다고 하면 한 30%까지 나와요. 관리자들은 불량률이 뭐 5% 미만이다 이러는데 저희가 보면 30~40%. 어쩔 때 50%, 100%까지 날 때가 있어요. 지금도 그렇고.”(G씨 사례)

“어용 애들이 불량 다 내는 거. 안 가려내고. 내가 봐도 불량인데 다 내는 거. 신경 안 써요. 불량 산더미처럼 나와서 이걸 왜 냐고 하더라고요. ‘야 이 사람들아, 내가 이걸 안 넣으면 내 월급 까져.’ 그러니까 품질관리가 하향하고 있는 거지. 전에는 딱 보면 불량이다 아니다 다 측정해서 가려냈는데...예전에는 전표·바코드를 찍어냈는데 지금은 전표도 안 찍지, 그러니까 다 넣어서 보내는 거지. 불량률. 알면서도...애들 다 그래요. 그냥 물건만 뽑는 거야. 그냥. 아무생각 없이.”(F씨 사례)

### Ⅲ. 양적 조사 결과 (설문 조사)

#### 1. 조사 대상

양적 조사(설문)에는 전체 조합원 306명 중 241명이 참여했다. 이 중 해고상태의 노동자가 총 12명 응답을 하였으며, 본 설문 결과에는 해고자 12명을 따로 분리하여 분석을 시행하였다. 괴롭힘이 주로 2011년 직장폐쇄 이후 복귀한 조합원들과 간부들에게 행해졌기에 해고자들이 겪는 괴롭힘 경험은 양상이 다르기 때문이다. 설문조사는 2016년 6월 28일부터 7월 6일까지 일주일간 하였다. 몇몇 해고자들의 경우 나중에 설문에 참여하였다. 공장이 아산과 영동, 인천 남동으로 세



곳에 나뉘져 있어서 배포와 수거에 시간이 걸렸다.

## 2. 설문 조사지 구성

설문 문항은 크게 4개의 섹션으로 만들었다. ① 노동자들의 인적 사항 및 근무 현황, ② 건강행태 및 생활 습관, ③ 괴롭힘 및 가학적 노무관리 ④ 사회경제적 조건과 건강으로 구성했다.

○ 이번 조사에서는 가학적 노무관리의 대표적 행태들을 파악하기 위해 업무환경의 변화를 질문했다. 강압적 노무관리, 작업장 민주주의, 동료관계, 노동강도, 노동시간과 임금 등에 변화가 얼마나 있었는지를 파악하고 이를 바탕으로 부서이동, 차별, 임금삭감, 감시와 경고장 등을 얼마나 겪고 있는지를 설문했다. 문항은 집단면접과 사전 조사를 통해 구성했다.

○ 괴롭힘 설문 문항은 2015년 사무금융노동자 직장 내 괴롭힘 양적조사에서 사용한 괴롭힘에 관한 4문항 설문과 업무과정에서 겪는 경험 20개 문항을 사용했다. 20개 문항은 ‘모욕적 언행, 대인관계(따돌림 등), 업무관련 괴롭힘(업무과다 및 배제), 감시통제, 신체적 괴롭힘, 성적 괴롭힘’ 경험 빈도를 묻는 것으로 구성했다. 직장 내 괴롭힘에 대한 인식이 있건 없건 직접 겪는 어려움을 드러내고 그 양상을 보기 위해 두 설문 문항을 동시에 사용했다.

○ 사회경제적 조건과 건강에 대한 조사는 직장 내 괴롭힘이 실제 파괴하는 동료관계와 가족관계, 가학적 노무관리가 만든 생활조건, 하락, 정신건강의 훼손 등을 파악하고자 했다. 그런데 양적조사에서 조합원들의 심각하게 훼손된 정신건강을 단적으로 보여줄 수 있는 ‘자살’ 관련 항목을 넣지 않았다. 행여 양적 조사 결과가 노동자들의 정신건강에 자극을 줄 수 있을지도 모른다는 우려 때문이다.

○ 정신건강 수준을 측정하기 위해서 장세진(1999)의 PWI(Psychosocial Well-being Index)를 기초로 했다. 타당도와 신뢰도가 검증된 18문항의 단축형 PWI(PWI-SF)를 이용하였다. 이 설문은 사회심리적 건강의 위험정도에 대한 문항으로 구성이 되어 있으며, 각 항목의 내용은 아래와 같다.

○ 각 항목은 4점 척도로, ‘매우 그렇다, 대부분 그렇다, 약간 그렇다, 전혀 그렇지 않다’로 응답하게 되어 있으며, 각각을 0점에서 3점까지 최대 54점, 최소 0점의 점수를 부여 하고 점수에 따라서 건강군(0점에서 15점까지), 잠재적 스트레스군(15점에서 50점 까지), 고위험군(50점 초과)을 나누고 있다.

## 3. 분석 방법

○ 빈도분석을 이용하여 빈도와 백분율을 산출하였으며, 필요에 따라 공장별 분석을 시행하였다. 주요데이터에 대한 교차분석을 시행하였으며, 카이스퀘어 테스트를 시행하여 통계적 유의성을 검증하였다. 데이터 분석은 SPSS 20 평가판을 이용하였다.

○ 정신건강 수준을 측정하기 위해서 장세진(1999)의 PWI(Psychosocial Well-being Index)를 기초로 했다. 타당도와 신뢰도가 검증된 18문항의 단축형 PWI(PWI-SF)를 이용하였다. 각 항목은

4점 척도로 구분하여, 건강군, 잠재적 스트레스군, 스트레스 고위험군으로 나누었으며, 잠재적 스트레스 군에 대하여 점수 분포를 확인하였다.

#### 4. 빈도분석 결과

##### 1) 참여자의 일반적 특성

본 설문에 응답한 총 인원은 241명으로 전체조합원 306명 중 78.8%가 참가했다. 이 중 해고상태의 노동자가 총 12명 응답을 하였으며, 본 설문 결과에는 해고자 12명을 따로 분리 하여 분석을 시행하였다. 별도의 표시가 없는 경우 현재 근무 중인 노동자 229명을 대상으로 분석한 것으로 간주한다.

##### (1) 인적 사항

근무지의 비율은 영동공장이 45.1%, 아산공장이 53.1%였다. 남성이 217명으로 95.6%였으며, 여성 노동자의 응답은 4.4%(10명)에 그쳤다. 연령 비율은 30대가 20.4%, 40대가 63.9%였으며, 50대가 15.8%였다. 80%가 기혼이었으며, 자신을 포함한 부양가족 수는 2~3명인 경우가 66.7%를 차지하였으며, 4~6명이라고 응답한 경우도 23.5%였다.

<표 5> 인적 사항

| 총 229명 |       | 빈도(명) | 백분율(%) |
|--------|-------|-------|--------|
| 성별     | 남     | 217   | 95.6   |
|        | 여     | 10    | 4.4    |
|        | 계     | 227   |        |
| 연령     | 32~39 | 45    | 20.4   |
|        | 40~44 | 79    | 35.8   |
|        | 45~49 | 62    | 28.1   |
|        | 50~60 | 35    | 15.8   |
|        | 계     | 221   |        |
| 근무지    | 영동공장  | 101   | 45.1   |
|        | 아산공장  | 119   | 53.1   |
|        | 남동공장  | 4     | 1.8    |
|        | 계     | 224   |        |
| 결혼     | 기혼    | 182   | 80.9   |
|        | 미혼/기타 | 43    | 19.1   |
|        | 계     | 225   |        |
| 부양가족 수 | 1명    | 20    | 9.8    |
|        | 2~3명  | 136   | 66.7   |
|        | 4~6명  | 48    | 25.5   |
|        | 계     | 204   |        |

(2) 현재 직장 생활

응답자의 업무는 생산과(49.8%), 주조과(28.6%)가 가장 많았으며, 유성기업 근무 기간은 10년 미만이 5.7%, 20년 이상 근무자가 38.4%(88명)였다. 동일업종에 근무한 기간도 20년 이상 동일업종에 근무한 경우가 38.4%(47명)이었다(전체 응답자 수 : 117명).

1주 근무 시간은 절반이 40시간 근무를 하고 있었으며, 50시간 근무를 하는 경우는 5.9%로 낮은 편이었다. 현재 노조 가입 상태는 탈퇴 후 가입한 경우가 9.3%였으며, 설문 응답자는 전원 노조 가입 상태였으며, 응답자의 85%정도가 평조합원이었다.

<표 6> 직장 생활

|                 |                  | 빈도(명) | 백분율(%) |
|-----------------|------------------|-------|--------|
| 업무              | 생산과              | 113   | 49.8   |
|                 | 주조과              | 65    | 28.6   |
|                 | 검사과              | 16    | 7.1    |
|                 | 정비과              | 15    | 6.6    |
|                 | 표면처리과            | 6     | 2.6    |
|                 | 기타               | 12    | 5.3    |
|                 | 계                | 227   |        |
| 근무 기간           | 0~9년 근무          | 13    | 5.7    |
|                 | 10~14년 근무        | 48    | 21.0   |
|                 | 15~19년 근무        | 80    | 34.9   |
|                 | 20년 이상 근무        | 88    | 38.4   |
|                 | 계                | 229   |        |
| 동일업종 근무 기간      | 0~9년 (동종근무)      | 13    | 7.3    |
|                 | 10~14년 (동종근무)    | 40    | 22.6   |
|                 | 15~19년 (동종근무)    | 77    | 43.5   |
|                 | 20년 이상 (동종근무)    | 47    | 26.6   |
|                 | 계                | 117   |        |
| 최근 한 달 평균 근무 시간 | 40시간             | 116   | 52.5   |
|                 | 40시간초과~45시간이하    | 46    | 20.8   |
|                 | 45시간초과~50시간 이하   | 46    | 20.8   |
|                 | 50시간 초과          | 13    | 5.9    |
|                 | 계                | 221   |        |
| 노조 가입 여부        | 계속 가입 상태         | 205   | 90.7   |
|                 | 가입후 탈퇴           | 0     | 0      |
|                 | 가입 후 탈퇴 했으나 재가입  | 21    | 9.3    |
|                 | 처음부터 가입 안함       | 0     | 0      |
|                 | 계                | 226   |        |
| 노조내 지위          | 평조합원             | 187   | 84.2   |
|                 | 간부(상집간부, 대의원 포함) | 35    | 15.8   |
|                 | 계                | 222   |        |

(3) 근무시간에 영향을 미치는 요인

근무시간에 영향을 미치는 요인을 ① 관리자 지시 ② 쟁의 행위 ③ 경찰조사 및 재판 ④ 병원 ⑥ 개인 사정 ⑦ 잔업 및 특근 ⑧ 기타 중 우선순위를 두어 세 가지를 고르도록 하였다.

1순위로 ‘관리자의 지시’에 의해 근무 시간이 영향을 받는다는 응답이 48.6%로 가장 높았으며, 2,3 순위에서는 개인 사정과 쟁의행위가 영향을 미친다는 의견이 높았다.

<표7> 근무시간에 영향을 미치는 요인

|     |        | 빈도  | 백분율  |
|-----|--------|-----|------|
| 1순위 | 관리자 지시 | 104 | 48.6 |
|     | 쟁의 행위  | 73  | 34.1 |
|     | 계      | 214 |      |
| 2순위 | 개인 사정  | 57  | 27.8 |
|     | 쟁의 행위  | 53  | 25.9 |
|     | 계      | 205 |      |
| 3순위 | 개인 사정  | 71  | 36.4 |
|     | 쟁의 행위  | 32  | 16.4 |
|     | 계      | 195 |      |

(3) 결근 및 프리젠티즘

지난 1년간 건강상의 문제로 결근 한 날(병가를 포함)이 며칠인지 알아보았다. 2014년 근로환경 조사 결과에서는 제조업에서 건강으로 인한 1~3일 결근율이 5.8%, 4일 이상 결근율이 12.4%였는데, 본 조사에서는 1~3일 24.1%, 4일 이상 35.5%로 무척 높은 수준임을 알 수 있다. 또한 아픈데도 출근해서 일한 경험도 67.5%로 제조업 평균 23.4%보다 월등히 높은 수준으로 나타났다.

<표 8> 결근 횟수 및 원인

|                 |      | 빈도  | 백분율  |
|-----------------|------|-----|------|
| 건강 상의 문제로 결근    | 0일   | 89  | 40.5 |
|                 | 1~3일 | 53  | 24.1 |
|                 | 4일이상 | 78  | 35.5 |
|                 | 계    | 220 |      |
| 아픈데도 출근해서 일한 경우 | 없음   | 67  | 32.5 |
|                 | 있음   | 139 | 67.5 |
|                 | 계    | 206 |      |

#### (4) 건강행태

건강행태는 흡연과 음주에 관하여 조사하였다. 흡연율은 58.8%로 나타났다. 이는 2013년 통계청 보고에서 남성 흡연율을 42.1%로 보고 한 것과 비교 하였을 때 높은 수준임을 알 수 있다.

음주 빈도를 보면, 근로환경조사 결과와 비교한 음주 빈도를 살펴보면 응답자들의 음주 빈도가 일반 수준 보다 높게 나타남을 알 수 있다. 특히 주 2~3회 이상 마신다고 응답한 경우는 근로환경조사의 30.1%와 비교 해 56.6%로, 월등히 높은 상황임을 알 수 있다.

그런데, ‘최근 5년간 음주 횟수 및 양의 변화가 있었습니까?’라는 질문에 60%가 늘었다고 응답한 결과를 주의해야 한다. 주관식으로 변화의 이유 또한 물어 보았는데, 131명이 응답을 하였으며, 이 중 ‘회사의 감시, 통제, 노동탄압, 노무관리 등으로 인한 스트레스’를 주요 원인으로 언급한 경우가 51명으로 나타났다.

#### 2) 괴롭힘 및 가학적 노무관리

##### (1) 2011년 이후 작업 환경 변화

2011년 폭력적 직장폐쇄 이후 노동자들을 괴롭히는 가학적 노무관리 방식으로 바뀌었다. 관리자가 조퇴나 휴게시간 등의 근태 통제나 업무요청을 무시하거나 자의적으로 업무를 배정하는 강압적 노무관리가 많다고 응답한 사람이 87.3%나 됐다. 노동자들이 관리자에게 의견을 제시하는 게 불가능하거나 감시를 당하는 경우가 늘었다는 응답자도 83.7%나 됐다. 그리고 노동강도가 세졌다는 응답자가 81.9%, 임금이 감소했다는 사람이 92.1%로 됐다.

<표 11> 작업 환경 변화

|  | 감소          | 변화 없음      | 증가          |
|--|-------------|------------|-------------|
| (1) 강압적 노무관리 : 근태 통제, 업무요청 무시, 자의적 업무 배정 (n=229) | 8명(3.5%)    | 21명(9.2%)  | 200명(87.3%) |
| (2) 작업장 민주주의 : 감시, 의견 제시 불가 (n=227)              | 14명(6.2%)   | 23명(10.1%) | 190명(83.7%) |
| (3) 동료 관계 악화 (n=226)                             | 12명(5.3%)   | 29명(12.8%) | 185명(81.9%) |
| (4) 사측 노조 조합원과 경쟁 (n=223)                        | 5명(2.2%)    | 48명(21.5%) | 170명(76.2%) |
| (5) 노동 강도 (n=227)                                | 4명(1.8%)    | 31명(13.7%) | 192명(84.6%) |
| (6) 노동 시간 (n=227)                                | 90명(39.7%)  | 57명(25.1%) | 80명(35.2%)  |
| (7) 임금 (n=229)                                   | 211명(92.1%) | 8명(3.5%)   | 10명(4.4%)   |

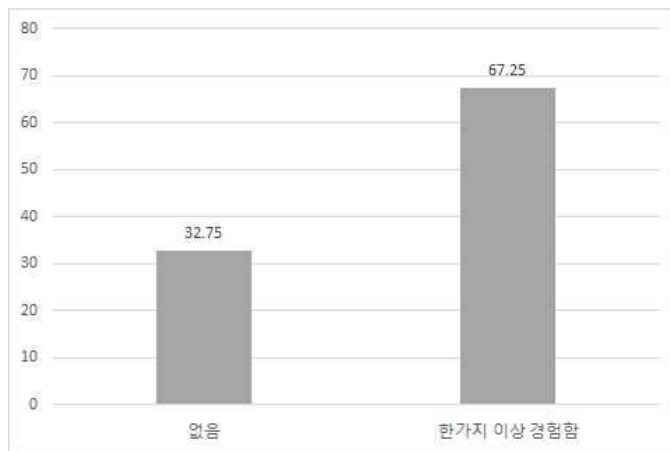
## (2) 업무 수행 중 폭력 경험

업무 수행 중 경험한 폭력으로 가장 높은 것은 업무관련 괴롭힘이었다. 또한 사무금융노동자 조사에 비해서 언어폭력(32.1%)이나 신체적 폭력(23.9%), 업무 관련 괴롭힘(63.7%)이 모두 2~7배 이상 높았다.(사무금융노동자 조사의 경우 언어폭력 29%, 신체적 폭력 3%, 성희롱 및 성폭력 7%, 업무관련 괴롭힘이 37%) 나타났다. 이는 조직적이고 의도적인 노조파괴 수단으로서 괴롭힘과 가학적 노무관리가 현장에서 벌어지기 때문에 압도적으로 높은 결과가 나온 것으로 보인다.

<표 12> 업무 수행 중 경험한 폭력

|                             | 있다          | 없다          | 계(명) |
|-----------------------------|-------------|-------------|------|
| (1) (지난 1개월 동안) 언어폭력        | 72명(32.1%)  | 152명(67.9%) | 224  |
| (2) (지난 1년 동안) 신체적 폭력 또는 위협 | 53명(23.9%)  | 169명(76.1%) | 222  |
| (3) (지난 1년 동안) 성희롱/성폭력      | 7명(3.2%)    | 215명(96.9%) | 222  |
| (4) (지난 1년 동안) 업무 관련 괴롭힘    | 144명(63.7%) | 82명(36.3%)  | 226  |

이중 업무 수행 중 지난 1개월 동안 언어폭력, 지난 1년 동안 신체적 폭력/위협, 성희롱/성폭력, 업무관련 괴롭힘을 한 번도 경험하지 않았다고 응답한 경우는 32.7%였다. 이는 2015년 사무금융노동자의 응답 51.25%보다 매우 차이가 난다.



<표 12-2> 업무 수행 중 폭력 경험 유무 그래프

### ○ 사무금융노동자 실태조사와 비교

이를 2015년 사무금융노동자 실태조사와 비교하면 다음과 같다. 신체적 폭력이나 업무관련 괴롭힘이 2배~7배에 달한다.

### (3) 가학적 노무관리의 양상

업무 중 불공정한 상황을 얼마나 경험했는지 물음으로써 실제 가학적 노무관리를 경험한 조합원의 실태를 파악하고자 했다. 질문은 사전 조사와 집단면접을 통해 구성했다. 아산공장과 영동 공장의 몇몇 조합원과 간부들을 대상으로 면접을 하면서 공장에 나올 때 부당하다고 느꼈던 경험이나 힘들었던 경험들을 물었고 그를 바탕으로 질문을 만들었다. 또한 노조파괴에 대응하는 소송과정에서 밝혀진 자료인 {유성기업(주) 불법파업 단기 대응 방안}(이하 단기대응방안)에 나와 있는 노무관리 지침과 이미 검찰이 압수수색한 유성기업 경영진의 이메일 등의 자료를 참조했다.

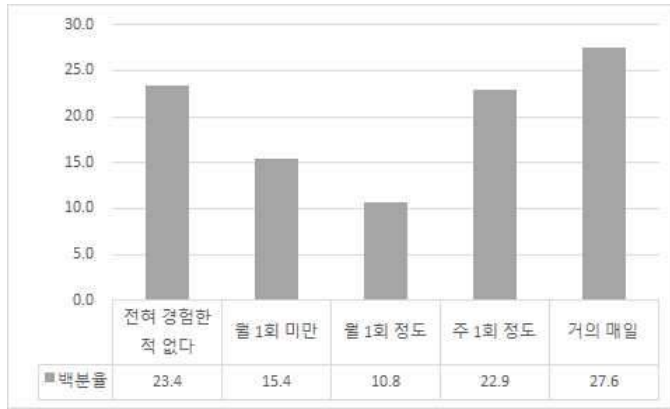
조합원들이 경험한 가학적 노무관리는 성과급 및 승진에서의 차별(50.9%), 정당한 사유가 없는 해고나 징계(43.8%), 사소한 이유나 정당한 사유가 없이 경고장(66.5%), 임금삭감(169명(%), 화장실 통제, 몰래카메라, 녹취와 같은 일상적 감시(53.4%), 고소고발(52.1%), 사측 노조와의 차별(82.9%)을 경험했다. 경고장이나 고소고발이 매우 많음을 알 수 있다. 특히 임금삭감과 사측노조와의 차별을 경험했다고 응답한 사람은 80%로 압도적으로 높았다.

<표 13> 업무 중 경험한 불공정 상황 (가학적 노무관리 경험)

|  | 있다          | 없다          | 계(명) |
|--|-------------|-------------|------|
| (1) 나에게 부서이동(원거리발령 포함) 또는 퇴사를 강요당했다                    | 45명(19.9%)  | 181명(80.1%) | 226  |
| (2) 복지혜택(휴가, 병가, 육아휴직 등 포함)을 쓰지 못하도록 압력을 받았다           | 55명(24.8%)  | 167명(75.2%) | 222  |
| (3) 정당한 사유 없이 성과급 또는 승진에서 불이익을 받았다.                    | 113명(50.9%) | 109명(49.1%) | 222  |
| (4) 정당한 사유가 없는 해고, 출근정지(정직) 등의 징계를 받았다.                | 98명(43.8%)  | 126명(56.3%) | 224  |
| (5) 정당한 사유가 없이 임금삭감을 받았다.                              | 169명(76.5%) | 52명(23.5%)  | 221  |
| (6) 사소한 이유나 정당한 사유가 없이 경고장을 받았다.                       | 147명(66.5%) | 74명(33.5%)  | 221  |
| (7) 일상적인 감시(화장실 통제, 몰래카메라, 녹취)를 받았다.                   | 119명(53.4%) | 104명(46.6%) | 223  |
| (8) 고소고발 등을 당했다.                                       | 114명(52.1%) | 105명(48%)   | 219  |
| (9) 사측 노조와의 차별(단체교섭 미룸, 금체제.업무배치 차별, 징계 등)을 경험한 적이 있다. | 184명(82.9%) | 38명(17.1%)  | 222  |

### (4) 직장 내 괴롭힘의 경험

괴롭힘을 경험했다고 응답한 사람은 67.6%로 매우 높았다. 경험 빈도를 물어 본 질문에는 주 1회 정도라고 응답한 경우가 22.9%였으며, 거의 매일 당한다는 응답도 27.6%로, 조합원들이 일상적인 괴롭힘을 당하고 있음을 알 수 있다.



<표 15> 괴롭힘 행위 경험 개수와 정도 그래프

구체적인 괴롭힘 상황에 대한 질문에 대한 응답을 보면 20개 문항은 ‘모욕적 언행, 대인관계(따돌림 등), 업무관련 괴롭힘(업무과다 및 배제), 감시통제, 신체적 괴롭힘, 성적 괴롭힘’ 경험 빈도 중 감시 통제(월1회 이상 32.9%)와 징계 협박(월 1회 이상 31.6%)로 매우 높았다. 그런데 이 괴롭힘 경험은 최근 1년간으로 한정했기에 실제 괴롭힘이 시작됐던 2012년에 비해 낮다고 볼 수 있다.

<표 15-1> 괴롭힘 행위 경험 개수와 정도

| 구분     | 설문 번호 | 전혀 없음        | 월1회 미만      | 월1회 정도      | 주1회 정도     | 거의 매일      |
|--------|-------|--------------|-------------|-------------|------------|------------|
| 모욕적 언행 | 1     | 137명 (62%)   | 47명 (21.3%) | 22명 (10%)   | 10명 (4.5%) | 5명 (2.3%)  |
|        | 2     | 172명 (77.1%) | 31명 (13.9%) | 11명 (4.9%)  | 6명 (2.7%)  | 3명 (1.4%)  |
|        | 3     | 125명 (56.1%) | 55명 (24.7%) | 24명 (10.8%) | 13명 (5.8%) | 6명 (2.7%)  |
| 대인 관계  | 5     | 191명 (87.2%) | 13명 (5.9%)  | 5명 (2.3%)   | 1명 (0.5%)  | 9명 (4.1%)  |
|        | 6     | 141명 (65%)   | 44명 (20.3%) | 22명 (10.1%) | 8명 (3.7%)  | 2명 (0.9%)  |
|        | 14    | 131명 (58.7%) | 54명 (24.2%) | 23명 (10.3%) | 9명 (4%)    | 6명 (2.7%)  |
| 업무 관련  | 4     | 89명 (40.3%)  | 63명 (28.5%) | 36명 (16.3%) | 21명 (9.5%) | 12명 (5.4%) |
|        | 7     | 153명 (68%)   | 46명 (20.4%) | 15명 (6.7%)  | 4명 (1.8%)  | 7명 (3.1%)  |
|        | 8     | 151명 (68%)   | 42명 (18.9%) | 10명 (4.5%)  | 9명 (4.1%)  | 10명 (4.5%) |
|        | 9     | 140명 (62.8%) | 44명 (19.7%) | 22명 (9.9%)  | 5명 (2.2%)  | 12명 (5.4%) |
|        | 10    | 191명 (85.3%) | 25명 (11.2%) | 5명 (2.2%)   | 2명 (0.9%)  | 1명 (0.5%)  |



|       |    |              |             |             |            |             |
|-------|----|--------------|-------------|-------------|------------|-------------|
|       | 11 | 146명 (65.2%) | 52명 (23.2%) | 13명 (5.8%)  | 9명 (4%)    | 4명 (1.8%)   |
|       | 12 | 155명 (69.2%) | 37명 (16.5%) | 13명 (5.8%)  | 11명 (4.9%) | 8명 (3.6%)   |
| 감시 통제 | 13 | 157명 (71%)   | 54명 (24.4%) | 6명 (2.7%)   | 3명 (1.4%)  | 1명 (0.5%)   |
|       | 15 | 105명 (47.3%) | 44명 (19.8%) | 24명 (10.8%) | 13명 (5.9%) | 36명 (16.2%) |
|       | 16 | 124명 (55.6%) | 43명 (19.3%) | 21명 (9.4%)  | 16명 (7.2%) | 19명 (8.5%)  |
|       | 17 | 153명 (68.3%) | 34명 (15.2%) | 16명 (7.1%)  | 9명 (4%)    | 12명 (5.4%)  |
| 신체    | 18 | 195명 (87.8%) | 17명 (7.7%)  | 4명 (1.8%)   | 3명 (1.4%)  | 3명 (1.4%)   |
|       | 19 | 220명 (98.7%) | 1명 (0.5%)   | 0명 (0%)     | 1명 (0.5%)  | 1명 (0.5%)   |
| 성     | 20 | 214명 (96%)   | 3명 (1.4%)   | 3명 (1.4%)   | 1명 (0.5%)  | 2명 (0.9%)   |

<표 15-3> 괴롭힘 행위 경험 구간별 개수

| 월 1회 이상 | 빈도(명) | 백분율(%) |
|---------|-------|--------|
| 없음      | 93    | 40.6   |
| 1~5개    | 97    | 42.4   |
| 6~10개   | 24    | 10.5   |
| 11~15개  | 10    | 4.4    |
| 16~20개  | 5     | 2.2    |

월 1회 이상 괴롭힘 상황을 평균 2.7개 경험했다. 평균을 넘는 3개 이상의 괴롭힘을 월 1회 이상 경험한 사람은 33.6%였으며, 6개 이상 경험을 했다고 응답한 경우가 17.1%였다.

#### (5) 괴롭힘에 대한 주관적 괴로움 정도

○ 괴롭힘을 경험했을 때 느꼈던 주관적 괴로움 정도에 대하여 조사하였다. 전혀 괴롭지 않았음을 1점, 매우 괴로웠음을 10점으로 하여 점수를 적도록 하였으며, 그 점수를 ‘전혀(1점)-약간(2~4점)-꽤(5~7점)-매우(8~10) 괴로웠음’으로 분류하였다.

○ 괴로움의 정도는 평균 5.2%이다. 이중 매우 괴로웠다라고 응답한 경우가 24.3%로, 꽤 괴로웠다고 응답한 사람(33.7%)과 합칠 경우 괴롭다는 사람은 58%로 매우 심각한 정신건강의 훼손을 가져올 수 있다.

#### (6) 괴롭힘의 가해자

○ 직장 내 괴롭힘을 당했을 때 가해자가 누구지를 조사하였다. 각 응답 항목에 대하여 복수 응답을 가능하도록 한 질문이었기 때문에 각각을 빈도수로 표시하였다.

○ 관리자가 50%로 가장 많았으며 임원 및 경영진이라고 응답한 경우가 24.3%로 두 번째로 높

았다. 사측 노조(간부 조합원)의 경우도 19%로 높았다. 그런데 사측 노조의 경우 관리자들도 조합원인 경우가 많아 가해자를 확실하게 구분하기는 어려웠을 것으로 보인다.

(7) 괴롭힘 상황에 대한 대처

- 괴롭힘을 당했을 때 어떻게 대처 했는지를 조사하였다. 이 질문은 복수응답이 가능한 질문이기 때문에 각각의 빈도수로 표시 하였다.
- 가해자에게 문제제기(33.2%)를 하거나 노동조합과 대처했다(32.9%)는 비율이 매우 높았다. 그만큼 조합원들의 권리의식이 높고 노동조합에 대한 신뢰가 높음을 짐작할 수 있다.
- 그럼에도 여전히 다른 조치 없이 참고 지나갔다는 응답이 21.1%나 됐다.

(8) 적극적 조치를 취하지 않은 이유

- 직장 내 괴롭힘을 당하고도 적극적인 조치를 취하지 못한 이유에 대하여 조사하였다. 이 질문도 복수응답이 가능한 질문이기 때문에 각각의 빈도수로 표시 하였다.
- ‘알려도 개선되지 않을 것 같아서’란 응답이 65.1%로 가장 높았으며, 회사가 가할 불이익이 두려워서라는 답변도 40.7%나 됐다.

(9) 괴롭힘의 원인과 목적

○ 1순위로 회사의 노무관리를 꼽은 경우가 81.5%로 가장 많았으며, 2순위로 회사의 경영정책이라고 응답한 경우가 51.1%였다. 대부분의 노동자가 회사의 정책 때문에 괴롭힘을 겪고 있다고 보고 있었다. 특이할 것은 사측노조와의 시비를 2순위로 꼽은 경우도 30.3%나 됐다는 점이다. 복수노조법을 악용한 사측노조에 가입하도록 회유하거나 협박하는 경험들이 이러한 응답을 끌어온 것으로 보인다.

<표 21> 노동자들이 생각하는 괴롭힘의 주요 원인

|     |                           | 빈도(명) | 백분율(%) |
|-----|---------------------------|-------|--------|
| 1순위 | 1. 회사의 노무 관리              | 167   | 81.5   |
|     | 2. 회사의 경영정책(구조조정, 인력감축 등) | 21    | 10.2   |
|     | 계                         | 205   |        |
| 2순위 | 2. 회사의 경영정책(구조조정, 인력감축 등) | 91    | 51.1   |
|     | 4. 사측노조와의 시비              | 54    | 30.3   |
|     | 계                         | 178   |        |

- 회사가 노동자를 괴롭히는 목적에 대해서는 노조 탈퇴 등 ‘노조의 힘을 약하게 하려고’, ‘노동

자를 회사 방침에 무조건 따르게 하려고’가 각각 1순위 2순위 합쳐서 80%가 넘었다. 조합원들은 노조파괴를 위해 괴롭힘을 당하거나 회사방침에 따르도록 하기 위해 회사가 괴롭히고 있다고 생각하고 있었다.

#### (10) 노조 탈퇴를 하지 않는 이유와 노조에 대한 인식

- 노조를 무력화하기 위해 회사가 괴롭히고 있다는 사실을 알고 있음에도 노조를 탈퇴하지 않는 이유를 물었다. 1순위로 응답한 비율이 높은 답은 ‘장기적으로 노동자의 권리를 지키기 위해서’였다.(1순위, 2순위 응답 집계 83.4%로 매우 높음) 노동조합이 노동자의 권리를 지켜주는 조직으로서 노동조합을 인식하고 있다는 사실을 알 수 있다. 또한 두 번째로 많은 응답은 ‘부당한 일이라서’로 노동자들이 자기의 의지와 무관하게 노조를 탈퇴하는 것은 옳지 않다는 인식하고 있었다.
- 회사가 노조파괴 전략에도 불구하고 노조가 강화됐다고 인식하는 사람은 52.7%나 됐다. 이는 노조가 6년째 사측의 가학적 노무관리에 대응하고 있기에 느끼는 것으로 짐작된다. 노조가 약화됐다고 응답한 비율도 38.8%로 적지 않았다. 이는 사측과 단체협약 등을 하지 못하고 있는 현상을 반영하고 있는 답변으로 보인다.

#### (11) 괴롭힘 대응과정에서 긍정적 변화

- 회사의 괴롭힘, 가학적 노무관리에 대응하면서 긍정적으로 바뀐 것이 무엇인가를 조사했다. 노조탄압에도 6년째 싸우고 있는 과정에서 개인들이 어떻게 변화했는지를 확인하는 질문이다.
- 괴롭힘에 대응하면서 가장 긍정적으로 변화한 것은 동료애(1순위 52.1%, 2순위 24.9%)와 노동자 권리의식(1순위 41.7%, 2순위 44.2%)를 꼽았다.

#### (12) 스트레스 해소 방법

- 괴롭힘으로 인한 스트레스를 해소하지 못할 때 정신건강은 더욱 악화되기에 이에 대해 질문했다.
- 해소방법이 있다는 답변이 76.6%나 됐다. 주된 방법은 동료들과의 술자리(39.6%)나 대화(22.3%)였다.

#### (13) 괴롭힘 중단을 위해 필요한 회사의 조치

- 괴롭힘 중단을 위한 회사의 조치가 무엇인지 질문했다. 회사가 더 이상 노동자를 괴롭히지 않는다거나 끝났다고 조합원들이 인식하는 지표이기도 하다.
- 1순위로 ‘괴롭힘 해당 행위 중단(경고장 남발, 감시 중단, 징계와 임금차별 철회, 고소고발 취하)’ 이 49.6%로 가장 많았고 다음은 사측이 만든 노조 해산이 21.4% 였다. 그런데 사측노조 해산은 2순위 응답(20.9%)자도 많고 3순위응답(24.7%)도 많아 합치면 절반이 넘는다. 사측 노조에 의한 괴롭힘 행위가 사라져야 한다는 인식이 많음을 알 수 있다.

(14) 괴롭힘 문제 해결을 위한 정부의 역할

- ‘가학적 노무관리에 대한 실태조사(노동부의 특별근로감독)’, ‘괴롭힘을 지시한 관리자 및 경영진 처벌’, ‘괴롭힘으로 인한 정신건강 회복을 위한 요양제도 (산재 인정)’ 순으로 응답이 높았다.
- 그 외에도 복수노조제도 개선이나 괴롭힘 금지법안, 임시건강진단 등에 대한 요구도 있었다.

<표 28> 괴롭힘 문제 해결을 위한 정부의 역할

|  | 빈도(명) | 백분율(%) |
|--|-------|--------|
| 02. 괴롭힘을 지시하는 가학적 노무관리에 대한 실태조사(노동부의 특별근로감독) | 179   | 27.3   |
| 01. 괴롭힘을 지시한 관리자 및 경영진 처벌                    | 174   | 26.5   |
| 05. 괴롭힘으로 인한 정신건강 회복을 위한 요양제도 (산재 인정)        | 94    | 14.3   |
| 06. 복수노조 제도 개선                               | 81    | 12.3   |
| 03. 조합원들에 대한 임시건강검진                          | 71    | 10.8   |
| 04. 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 법 제도 마련                  | 57    | 8.7    |
| 계  | 220   |        |

(15) 괴롭힘 문제 해결을 위한 회사에 대한 요구

- ‘과도한 업무량 책정 등 성과주의 중단’이 21.7%로 가장 높았고, ‘노동조합 활동에 대한 인정(금속노조 조합원에 대한 차별 행위 중단)’이 19.3%로 두 번째로 높았다. 그 외 ‘관리자들의 과도한 감시 등의 괴롭힘 금지 (기초질서 지키기 등의 악용 금지)’가 17.5%, ‘단체협약, 취업규칙 등에서 괴롭힘 금지에 관한 규정 마련’이 13.8%였다. 이는 2011년 이후 노동강도의 강화, 일방적인 UPH 상향조정으로 임금삭감 등을 경험한 위의 답변과 연관성이 있는 것으로 유추할 수 있다.

3) 사회 경제적 조건과 건강

(1) 정신건강 수준 측정

정신건강 수준 측정을 위해서 장세진(1999)의 PWI(Psychosocial Well-being Index)를 기초로 개발된 타당도와 신뢰도가 검증된 18문항의 단축형 PWI(PWI-SF)를 이용하였다. 이 설문은 사회심리적 건강의 위험정도에 대한 문항으로 구성되어 있으며, 각 항목의 내용은 아래와 같다.

<표 29> 사회심리적 건강의 위험 정도  
- PWI(Psychosocial Well-being Index) 질문 항목

| 질문                                     |
|--|
| 1. 현재 매우 편안하며 건강하다고 느낀다.               |
| 2. 잠자고 난 후에도 개운한 감이 없다.                |
| 3. 매우 피곤하고 지쳐 있어 먹는 것조차도 힘들다고 느낀다.     |
| 4. 근심걱정 때문에 편안하게 잠을 자지 못한다.            |
| 5. 정신이 맑고 깨끗하다고 느낀다.                   |
| 6. 기력(원기)이 왕성함을 느낀다.                   |
| 7. 밤이면 심란해지거나 불안해 진다.                  |
| 8. 대다수의 사람들과 마찬가지로 나를 잘 관리해 나간다고 생각한다. |
| 9. 전체적으로 현재 내가 하고 있는 일은 잘되어가고 있다고 느낀다. |
| 10. 내가 행한 일의 방법이나 절차에 만족한다.            |
| 11. 어떤 일에 바로 착수(시작)할 수 있다.             |
| 12. 정상적인 일상생활을 즐길 수 있다.                |
| 13. 안절부절 못하거나 성질이 심술궂게 변해간다.           |
| 14. 나에게 닥친 문제를 해결해 나갈 수 있다.            |
| 15. 불행하고 우울함을 느낀다.                     |
| 16. 나 자신에 대한 신뢰감이 없어지고 있다.             |
| 17. 모든 것을 고려해 볼 때 행복감을 느낀다.            |
| 18. 삶을 살아갈만한 가치가 있다고 느낀다.              |

각 항목은 4점 도로, ‘매우 그렇다, 대부분 그렇다, 약간 그렇다, 전혀 그렇지 않다’로 응답하게 되어 있으며, 각각을 0점에서 3점까지 최대 54점, 최소 0점의 점수를 부여 하고 점수에 따라서 건강군(0점에서 15점까지), 잠재적 스트레스군(15점에서 50점 까지), 고위험군(50점 초과)을 나누었다.

결과는 건강군에 속하는 경우가 6.1%에 불과하였으며, 잠재적 스트레스군이 93%로 나타났다. 50점을 초과하는 고위험군 또한 2명이 있었다.

(2) 근무시간, 임금과 가정생활 및 사회생활

현재의 근무 시간이 가정생활 및 사회생활을 유지함에 적당한가에 대한 질문에서는 응답자의 65.9%가 적당하지 않다고 응답하였다.

최근 12개월 동안 받은 임금이 가정생활 및 사회생활을 하기에 적당하지 않다는 응답은 99.1%(223명)에 달해, 현재 크고 작은 경제적 위기에 처해 있음을 알 수 있다. 또한 현재 세대에 본인의 급여 외 다른 소득이 없는 경우가 65%로 나타났다.

(3) 임금의 변화

최근 5년 동안 임금의 변화가 있었는가를 알아보는 질문에는 95%가 감소 했다고 응답하였다.

특히 어느 정도 떨어졌는가를 %로 표시하도록 하였는데, 평균적으로 35.7% 감소한 것으로 조사 되었다. 특히 50% 이상 감소했다는 응답도 23.1%로 높게 나타났다(총212명 응답). 응답자가 가장 큰 문제로 꼽은 것은 생활비 부족과, 부채발생이었으며, 2순위로 꼽은 문제도 부채와 자녀 교육비의 지출 감소였다. 특히 1순위만 보았을 때 응답자의 절반 정도가 기본 생활비가 부족하다고 응답을 하였다. 이러한 상황에서 부채의 발생과, 자녀의 교육, 그리고 개인의 여가 축소는 함께 발생할 수밖에 없을 것이다.

#### (4) 개인생활 및 인간관계의 변화

지난 5년간 개인 생활 및 인간관계 변화를 살펴보면, 나빠졌다고 응답한 경우가 51.6%~72.8%였다. 특히 건강이 악화되었다는 응답은 72.8%로 나타났는데, 이미 살펴본 PWI의 결과를 고려했을 때 많은 응답자들이 정신건강의 악화를 호소하고 있음을 짐작 할 수 있다.

<표 32> 개인 생활 및 인간관계 변화 정도

|                                  | 감소         | 변화없음       | 증가          | 계   |
|----------------------------------|------------|------------|-------------|-----|
| (1) 술자리                          | 79명(35.4%) | 29명(13%)   | 115명(51.6%) | 223 |
| (2) 동료 관계 악화                     | 44명(19.7%) | 58명(26%)   | 121명(54.3%) | 223 |
| (3) 가족 관계 악화(대화 단절과 다툼, 여가활동 중단) | 50명(22.2%) | 50명(22.2%) | 125명(55.6%) | 225 |
| (4) 대인 관계 및 사회활동 기피              | 49명(22%)   | 43명(19.3%) | 131명(58.7%) | 223 |
| (5) 건강 악화 (신체 및 정신 건강)           | 39명(17.4%) | 22명(9.8%)  | 163명(72.8%) | 224 |

<표 26> 괴롭힘 중단을 위해 필요한 회사의 조치

|     |   | 빈도(명) | 백분율(%) |
|-----|---|-------|--------|
| 1순위 | 1. 괴롭힘 해당 행위 중단(경고장 남발, 감시 중단, 징계.임금차별 철회, 고소고발 취하 등) | 109   | 49.6   |
|     | 3. 사측이 만든 노조 해산                                       | 47    | 21.4   |
|     | 계   | 220   |        |
| 2순위 | 3. 사측이 만든 노조 해산                                       | 46    | 20.9   |
|     | 4. 피해자가 당한 불이익 회복(임금회복, 징계 전 지위 및 배치 업무 회복)           | 40    | 18.2   |
|     | 계   | 220   |        |
| 3순위 | 3. 사측이 만든 노조 해산                                       | 53    | 24.7   |
|     | 8. 민주노조 활동 인정   | 35    | 16.3   |
|     | 계   | 215   |        |

## IV. 괴롭힘 및 가학적 노무관리 법 제도 개선안

### 1. 노조활동을 제한하는 법제도 및 관행 개선

우선 노조활동을 막는 것으로 작용하고 있는 복수노조 관련법이 개정되고 부당노동행위에 대한 관리감독이 강화되어야 한다. 2016년 유성기업 사측이 주도해 만든 노조는 노조가 아니라는 판결이 나기는 했으나 여전히 회사가 주도하여 노조를 만들고 이것으로 민주노조를 파괴하는 전략이 곳곳에 있다. 따라서 현행 복수노조법이 노조활동의 자유를 침해하고 있는 현실에서 이를 개선해야 한다. 또한 다수노조 지위를 민주노조가 획득하지 못했을 때는 개별교섭을 하자고 하고, 그렇지 않을 때는 대표노조 교섭을 하자며 기업의 요구에 따라 바뀌었다. 또한 개별교섭의 경우 단협체결을 차이를 두며 노조를 무력화하는 전략을 사용했다. 개별교섭을 했던 2011년과 2014년·2015년 교섭에서 기업노조와 재빠르게 합의하고 금속노조와의 단협 체결은 한없이 미루고 있다. 심지어 2014년 교섭에서는 기업노조와 무쟁의 타결금 지급에 합의했다. 이에 대해 대전지법은 부당노동행위라고 판결했지만 관행이 개선되고 있지 않다.

따라서 교섭창구 단일화 제도를 폐지하고 자율교섭제 도입 외에도 기업의 부당노동행위를 노동부가 관리감독하고 입증책임을 전환해야 한다. 부당노동행위에 대한 노동조합 및 노동관계조정법 조항과 노동위원회 조사권한 강화와 구제명령을 다양화하고 구체화해야 한다.

둘째, 조합 활동을 부정하는 기업의 행태가 현행법을 교묘하게 이용해서 노조활동을 하는 노동자들을 괴롭히고 있다. 따라서 노조활동과 관련된 업무방해나 명예훼손죄, 모욕죄 처벌을 제한하는 것이 필요하다. 42)

셋째, 유성기업처럼 현대차가 부품사 노사관계에 개입하는 부당노동행위에 대해서는 더욱 엄중 처벌해야 한다. 유성기업은 현대차의 지시에 따라서 기업수익도 올릴 수 있었던 점을 고려하면 원하청 관계에서 원청의 노조탄압 지시는 일반적 기업문화와는 질적으로 다른 심각성을 띤다.

### 2. 차별행위 금지법안 및 기업의 책임 관행 수립

첫째 조합 활동을 이유로든 개인적 특성(고용형태, 외모, 나이, 성별, 성적 지향, 종교, 장애유무 등)을 이유로든 임금, 인사고과, 휴가, 징계 등 일터에서 차별행위를 하지 못하도록 규율할 수 있어야 한다.

차별금지법이 없는 한국사회에서 차별이 인권침해라는 사실을 인지하는 경우도 적고 괴롭힘을 단순한 놀림이나 취향의 호오(好惡)로만 이해하는 경우도 많기 때문이다. 직장 내 괴롭힘을 차별금지법으로 규율하는 나라들이 있는 것을 볼 때 차별금지법 제정은 직장 내 괴롭힘을 예방하는 하나의 수단이 될 수 있다.

둘째, 따돌림, 감시 등의 행위가 괴롭힘이라는 사실을 관리자들을 포함한 전 직원이 인식할 수

42) 2011년 인권단체들은 모욕죄, 형사상의 명예훼손죄, 업무방해죄가 노동자의 표현의 자유를 침해하므로 폐지를 주장한 바 있다.

있도록 교육을 의무화해야 하며 괴롭힘으로 인한 정신건강 훼손을 막아야 한다. 그러기 위해서는 산업안전보건법을 개정해서 이에 대한 사업주의 책임을 명문화할 수도 있을 것이다.<sup>43)</sup> 또한 고용노동부가 사업주에게 직장내 괴롭힘 방지 가이드라인을 만들고 안내책자를 배포하고 관리 감독할 수도 있다.

일상적인 피해를 막기 위한 기업의 노력도 강조돼야 한다. 법 개정이나 제정은 시간이 오래 걸리지만 단위 사업장에서 괴롭힘을 방지하는 제도를 만드는 것은 상대적으로 덜 걸린다. 괴롭힘 방지를 위한 취업규칙이나 단체협약을 체결하고 그에 따라 교육을 하고 괴롭힘이 발생했을 때 피해 노동자가 상담을 받을 수 있도록 창구를 마련하는 안이 가능하다. 중요한 것은 기업의 괴롭힘 방지를 위한 제도나 기구를 신설할 때 노조나 직장협의회 같은 노동자의 의견과 참여를 적극적으로 보장하지 않을 때 실효적이지 않은 제도가 될 수도 있다.

작년 12월 KOTRA에서 직장 내 괴롭힘 금지 조항을 신설했다고 한다. 직장 내 괴롭힘을 '상사가 직위, 업무상 우월한 지위를 이용하여 부하 직원의 신체적·정신적 건강을 훼손하거나 인격을 침해하는 행위'로 정의하고 이를 바탕으로 금지 유형(개인/업무/배척 및 고립/기타 등의 분류)을 정해 예방하기로 했다고 한다. 그리고 클린신고센터, 노사합동 고충상담센터(노조 측 2명, 사측 1명이 고충처리위원) 등 사내 공식신고채널에서 직장 내 괴롭힘을 모두 접수, 처리하기로 했다.

### 3. 피해자 구제 방안

피해자 구제를 위한 산업재해보상법이 개정돼야 한다. 유성기업 고 한광호의 경우에는 산재로 인정받았지만 그렇지 않은 다른 사업장의 사례가 더 많다. 유성기업처럼 노골적으로 괴롭힘을 회사가 하지 않는 한 증명하는 게 쉽지 않기 때문이다. 심상정의원이 발의한 산업재해보상보험법에서 '업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생하는 질병'을 업무상 재해로 명시했던 것이 이 때문이다. 20대 국회에서 한정애 의원이 발의한 안은 서비스노동자들이 고객으로부터 폭언 및 괴롭힘으로 인한 피해를 받을 때 필요한 조치 등이 명시돼있다.

이외에도 괴롭힘 방지나 노조법이 개선된다면 피해자구제방안도 많아질 것이다.

### 4. 괴롭힘 및 가학적 노무관리 금지 법제도 개선

먼저 괴롭힘을 방지하는 법안이 필요하다. 19대 국회에 이어 20대 국회에서도 직장 내 괴롭힘을 방지하기 위한 근로기준법 개정안이 올라왔다. 이전보다 더 분명하게 괴롭힘 행위를 규정하고 과태료도 부과하고 있다. 하지만 이것으로 충분한지는 더 사회적 논의가 필요하다. 괴롭힘에 대한 사회적 인식이 부족하고 유성기업처럼 회사가 노골적으로 괴롭힘 전략, 즉 가학적 노무관리를 행사하는 현실에서 이를 방지하기 위해서는 특별법의 형태가 필요할 수도 있다.

그리고 가학적 노무관리를 지침으로 사용하는 기업이나 관리자에 대해서 엄중한 처벌을 해야 한다. 그러기 위해서는 가학적 노무관리로 볼 수 있는 기준들, 예를 들어 감시, 차별, 징계와 고소,

43) 산업안전법 5조에 규정된 '신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경을 조성'의 사업주의 책임을 행위규범인 제24조(보건의 조치)에 명문화할 수도 있다.



업무배제, 부당인사조치 등의 구체화된 판단기준을 두어 정기적으로 감독하고 그에 따라 조치를 취해야 한다.

정리하면 관련법의 개정 및 제정이 필요하다. 근로기준법, 산업안전보건법, 산업재해 보상법, 노조법 등의 개정과 직장 내 괴롭힘 방지법이나 차별금지법의 제정이 필요하다.

제8조의2(직장 내 괴롭힘의 금지 등) ① 사용자와 근로자는 특정 근로자에 대하여 지속적이거나 반복적으로 다음 각 호에 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니된다.

1. 격리시키거나 소외시키는 행위
2. 정당한 사유 없이 업무에서 배제하거나 경력과 동떨어진 업무를 부여하는 행위
3. 정당한 사유 없이 불필요한 업무 또는 과도한 업무를 지시하는 행위
4. 퇴사를 유도하는 방편으로서 대기발령, 전환배치, 교육훈련을 하는 행위
5. 그 밖에 근로자의 신체적·정신적 건강을 해치거나 권리를 침해하는 행위로서 대통령령으로 정하는 행위

② 사용자는 직장 내 괴롭힘을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 괴롭힘 예방 교육을 실시하여야 한다.

③ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다. 이 경우 피해 근로자가 요구하면 배치전환, 근무장소 변경, 휴직 허가 등을 하여야 한다.

④ 사용자는 직장 내 괴롭힘으로 피해를 입은 근로자 또는 피해의 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

⑤ 제2항에 따른 직장 내 괴롭힘 예방 교육의 내용·방법 및 횟수 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제116조(과태료) ① 제8조의2제1항을 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

### 5. 실태조사와 관리감독 등 정부의 의지

괴롭힘, 가학적 노무관리를 방지하는 길은 법제도만 만든다고 되지 않는다. 먼저 정부는 괴롭힘에 대한 실태조사를 하고 심각한 괴롭힘이 있는 사업장에 대한 관리감독, 그리고 피해가 발생한 기업에 대한 사회적 압력을 가하고, 괴롭힘을 주도한 경영인 및 관리자에 대한 징계 및 처벌이 함께 이루어져야 한다.

다행히도 직장 내 괴롭힘은 개인적 문제라기보다 조직적 문제라는 게 최근의 사회적 인식이다. 작년 10월 한국직업능력개발원이 종사자 수가 많은 순서에 따라 15개 산업을 선정해 산업분야별로 200명씩 총 3000명의 근로자를 조사해 발표한 ‘국내 15개 산업 분야의 직장 괴롭힘 실태’ 보고서에 따르면, 괴롭힘의 피해자는 비정규직(28.1%)이 많았으며, 가해자는 상류층(16.2%)이 많았다.<sup>44)</sup> 특이할 만한 것은 유성기업 조사결과처럼, 괴롭힘이라고 주관적으로 인식하는 것보다 인식하지 못하지만 괴롭힘을 객관적으로 경험하는 것<sup>45)</sup>이 높았다.

44) <http://news.heraldcorp.com/view.php?ud=20161027000759>

45) 실태조사를 한 서유정 씨는 이를 조작적 피해자라고 명명했다. 조작적 피해자는 직장 괴롭힘 행위의 해당 목록 중 하나 이상의 괴롭힘을 지난 6개월간 주 1회 이상 반복하여 겪은 사람을 의미한다.



# 유성기업의 가학적 노조탄압의 법적 쟁점

이서용진 (금속노조 법률원 충남사무소 노무사)

## I. 노동기본권 침해와 인간존엄의 파괴

### 1. 노조파괴 시나리오가 현장에 미치는 가학적성

복수노조 창구단일화제도와 전임자급여금지제도가 도입된 2010~2012년 전후, 안정적인 노사관행을 흔들고 적대적인 노사대립상황을 노려 사용자가 선호하는 노동조합을 설립하려는 시도가 이어졌다. 조직적인 노조파괴 시나리오의 가동은 단지 사용자의 부당노동행위가 공격적이고 노동조합 활동에 대한 피해규모가 크다는 점에서만 그 불법성이 문제되는 것이 아니라 어제까지도 한 사업장에서 직장동료였던 이들을 적으로 돌리는 방법을 통해 노동조합을 뿌리채 흔드는 노조파괴를 시도한다는 점에서, 수단의 가학적성으로 인한 가중된 불법성을 띤다.

복수노조를 악용한 노조파괴 시나리오는 노동조합을 무력화시키기 위한 단계적 전술을 구사한다. 1단계는 그동안 안정적인 노사관행을 깨뜨리는 노동조합 흔들기를 그 시작으로 한다. 평소라면 과도한 요구가 아니었던 노사관행에 회사가 강경하게 거부하거나 노사관행상 노조가 절대 받아들일 수 없는 회사요구안을 제시하고, 그동안의 협의절차의 관행을 무시하거나 정상적으로 합의했던 약속을 일방적으로 깨뜨리는 등의 방법으로 노동조합을 자극한다. 이러한 관행파괴나 교섭지연에 대해 노동조합이 원칙적인 대응을 할 경우, 강성노조 때문이라는 여론을 만들어 노동조합 내부의 갈등을 유발시키고, 복수노조를 만들기 위한 이탈세력을 지원한다. 1단계에서 핵심적인 것은 적대적인 환경을 조성하기 위해 사용자의 언론활동을 적극적으로 활용한다는 점이다. 사용자는 회사소식지나 선전물을 사업장에 배포하여 노동조합에 대한 비방이나 노동조합의 요구에 대한 공격적인 발언을 적극적으로 표출함으로써 노동조합에 대한 사용자의 공격적인 태도를 분명히 하고, 노동조합에 동조할 경우 불이익을 감수해야 할 것이라는 명확한 암시를 준다.

2단계에서는 정상적인 노사간 대화와 평화적 교섭이 막힌 상황에서 노동조합이 불가피하게 집단행동이나 쟁의행위를 선택하게 유도하고, 사용자는 이를 불법쟁의행위로 몰아세우며 직장폐쇄를 단행한다. 노조탄압을 위한 직장폐쇄는 반드시 노동조합과 조합원들을 분리하여 고립시키기 위한 선별적 복귀를 시도하고, 노동조합과의 접촉을 차단하기 위해 사업장 내 감시장비나 통행차단설비를 증설하여 조합원들의 활동을 통제하는 방법을 사용한다.

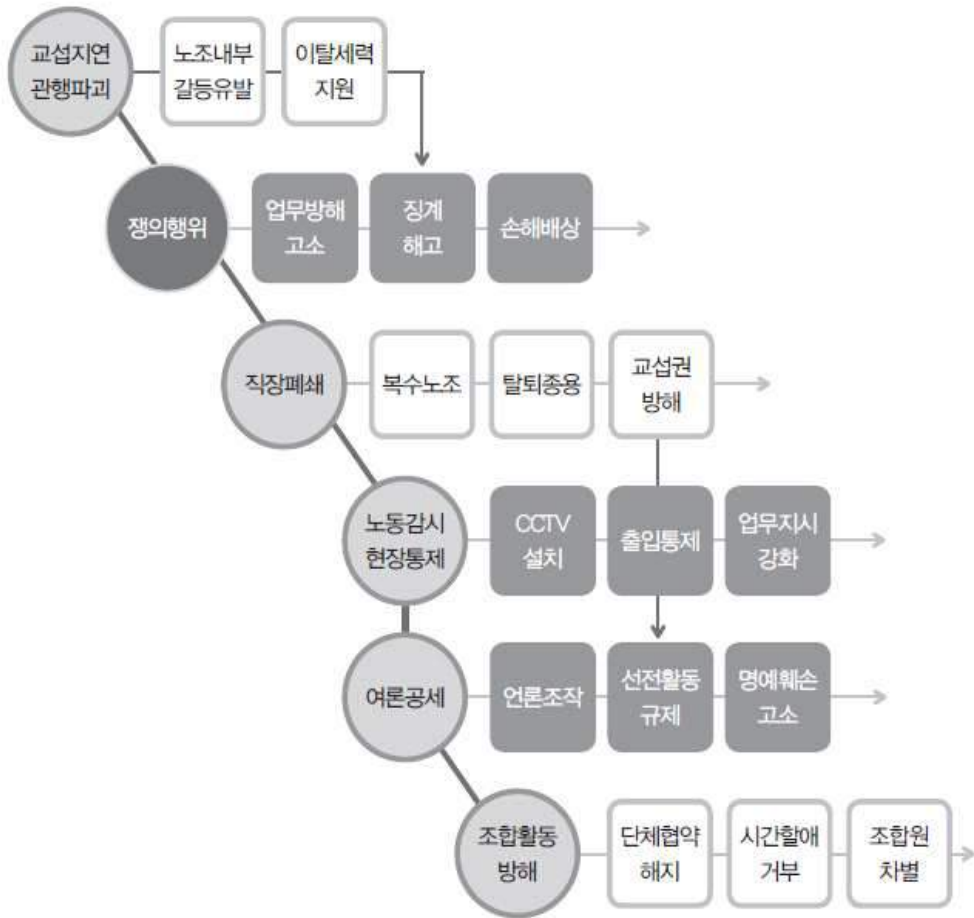
사용자의 선별적 복귀과정을 통해 노동조합의 간부와 일반 조합원이 만날 수 없도록 현장을 분리

하고, 사업장 감시를 강화함으로써 조합원의 활동을 위축시키는 것은 친사용자 성향의 이탈세력을 중심으로 복수노조를 설립한 뒤, 고립된 조합원들에게 기존노조의 탈퇴와 제2노조로의 가입을 종용하기 위한 것이다.

3단계로 사용자는 자신이 선호하는 제2노조의 조직확대를 극대화하기 위한 적극적인 탈퇴종용을 하게 된다. 사용자는 노조 핵심간부에 대한 징계·해고 및 불법파업에 대한 업무방해고소, 손배·가압류 등 사법적 테러를 가하는데, 이는 회사소식지나 제2노조의 선전물 등을 통해 공개함으로써 기존 노동조합에 남아 있으면 어떠한 불이익이 닥칠지 본보기를 보임으로써 노조탈퇴를 하지 않을 수 없도록 압박한다.

사용자는 제2노조가 과반수를 점할 때까지 직장폐쇄를 계속하면서 고립된 조합원들에게 은밀한 탈퇴강요를 계속한다. 결국 원하는 만큼 제2노조 조합원수가 확보되면 사용자는 마지막 단계로 직장폐쇄를 중단하면서 동시에 기존 노동조합이 다시는 조직 복원을 할 수 없도록 단체협약을 해지하고 조합활동에 대해 제공되었던 각종 편의제공을 부당노동행위라고 일방적으로 단정하여, 지급을 중단해버린다. 이제 사용자는 제2노조에게는 과반수 노조가 되었다는 이유로 공식적·비공식적으로 각종 편의제공을 하고, 제2노조 위원장과 대표이사 면담이 성사되는 모습을 보여주거나 제2노조와 협력적인 노사관계를 갖기로 합의했다고 선포식을 하는 등 제2노조 굳히기 작업을 진행한다.

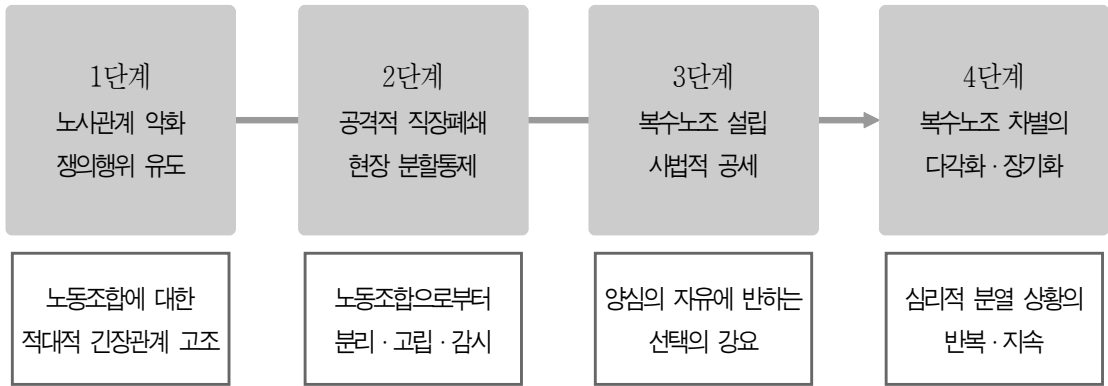
이러한 제2노조 굳히기 작업은 사용자가 원하는 만큼 제2노조의 조직확대가 이루어지지 못한 경우, 복수노조 창구단일화절차에서 개별교섭 동의를 통해 제2노조와 기존 노동조합 간 차별을 효과적으로 활용하여 제2노조 조합원에게만 임금 및 근로조건, 인사고과와 승진기회에서 유리한 기회가 제공되고 기존 노조에 남아 있는 조합원에게는 직접적인 불이익을 준다. 이는 제2노조로의 탈퇴 및 소속을 지속하도록 유인을 제공하기 때문에, 제2노조의 입지는 점차 확고해지게 되고 다음해 복수노조 창구단일화절차에서는 교섭대표노조 지위를 쉽게 확보할 수 있게 된다.



이러한 노조파괴 시나리오의 실행은 노동자들에게 마치 전쟁터와 같은 공포와 긴장을 경험하게 한다. 사용자는 노동조합에 대한 공세 수위를 점차 올리다 공격적 직장폐쇄를 통해 선별적 복귀를 통해 노동조합과 동료 조합원과 격리되는 과정에서 극도의 공포와 긴장을 경험하게 되게 된다. 복수노조가 설립되면서 하루아침에 어제의 동료가 나와 내 주변의 동료들을 적으로 비방하고, 전쟁터의 폭격처럼 회사는 연일 노동조합의 단체협약을 해지하고 조합원에게 대량징계와 민형사상 고소를 퍼부으면서 기존노조 탈퇴와 제2노조 가입을 중용하는데, 이러한 내전과 분열의 상황은 조합원들에게 엄청난 정신적 고통을 초래한다. 노조를 탈퇴한 조합원들은 불이익에 대한 공포심 때문에 노조탈퇴를 선택하지만 노동조합에 남은 이들을 더욱 고립시키고 고통에 빠뜨렸다는 죄책감, 양심에 반하여 사용자의 악의적인 부당노동행위에 굴복했다는 자괴감, 사용자 편에 서서 현장을 분열시킨 어용노조에 대한 분노와 어용노조에 가입한 자신 역시 어용노조의 한 패가 되었다는 무기력감은 노동자들에게 정신적으로 분열적 상황으로 몰아넣는다.

노조를 탈퇴하지 않고 남은 조합원들도 정신적 고통을 당하기는 마찬가지다. 노조를 배신하지 않았다는 자신감은 곧 자신들을 고립시키고 노조를 떠난 이들에 대한 회복하기 어려운 상처와 증오, 노동조합에 남아 있다는 이유로 인사상·금전상 불이익을 받게 되는데 시간이 갈수록 누적되

는 경제적 불이익에 대한 부담감과 이제 와서 사용자에게 굴복할 수 없다는 오기, 사업장에서의 고립이 고착화될수록 결국 노조를 복원할 수 없으리라는 두려움과 본인만 바보처럼 손해볼지 모른다는 억울함은 반복되는 차별 속에서 조증과 우울 사이를 오고가면서 마음의 병을 더욱 단단하게 고착화시킨다.



앞서 살펴본 것과 같이 노조파괴 시나리오는 공격적 직장폐쇄를 통해 복수노조를 만들고자 고립과 분열, 감시의 기재를 작동시키는 것을 핵심으로 한다. 어제까지도 한 사업장에서 직장동료이자 같은 동네 선후배, 한 아파트에 사는 이웃사촌, 우리 아이와 한 반에서 공부하는 친구의 부모인 내 커뮤니티의 연결고리들을 끊고 적으로 돌린다는 것은 마치 내전에서 내 가족에게 총부리를 겨누게 하는 것과 같은 수준의 고통과 인간으로서의 존엄과 양심의 자유를 침해하는 선택을 강요한다. 아래에서는 이와 같은 노조파괴 시나리오가 유성사업장에서는 구체적으로 어떻게 작동되었는지 살펴보기로 한다.

## 2. 유성기업에서 자행된 노조파괴 시나리오의 가학성

### 가. 1단계 적대적 노사관계 도발 : 노사관계 악화는 무엇에서 기인했나

유성의 민주노조 탄압의 시작은 주간연속2교대제 요구안을 핵심으로 한 2010년 임단협교섭에서 출발했다. 유성기업은 2009년 주간연속 2교대제와 월급제를 도입하기로 하고, 2011년 시행을 목표로 2010년 특별교섭에서 구체적인 근로조건과 임금에 관한 교섭을 진행하기로 했던 합의를, 단체협약의 효력이 없는 신사협정에 불과하다고 주장하면서, 스스로 합의를 깨고 주간연속2교대제와 관련한 교섭대상을 이유로 한 쟁의행위시 불법쟁의행위라고 주장하면서 직장폐쇄를 하고 용역을 투입하는 공격적 노사적대상황을 유도했다.

그러나 유성 노사 간에는 이미 2003년 근로시간 단축을 위해 노력하기로 하고, 주40시간 노동이 법제화되기 전부터 특근을 최소화하기로 하는 노사합의를 해왔다. 2009년 합의에 기초하여 2010년 6월부터 금속노조 유성 양지회(충남지부 유성아산지회, 대전충북지부 유성영동지회: 이하에서는 유성지회라 한다.)는 주간2교대와 월급제에 대한 연구자를 포함하여 구체적인 임금근로시간

제도개선요구안을 마련하기 위한 기획단 활동에 착수하였고, 2010년 12월 주간연속2교대제와 월급제 시행을 위한 특별단체교섭 요구안을 전달하고 2011년 1월 17일 상견례 및 1차 교섭을 시작하였다. 그러나 유성기업은 그동안 제도개선안을 마련하기 위한 회사측의 조사 착수를 촉구해왔으나 아무런 준비도 개시하지 않았고, 1차 교섭 이후 준비에 착수하겠다고 하여 1개월의 시간을 할애해주었음에도 5월 3일 총 10차례의 교섭이 진행되는 동안 회사제시안을 제출하지 않았다. 이에 교섭결렬을 선언하고 충남지방노동위원회에 쟁의조정신청을 하였으며, 5월 13일 조정회의에서 유성기업은 '4조3교대' 즉 주간2교대가 아닌 야간근무를 그대로 유지하는 안을 제시하였는데, 구체적인 시행방법에 대해서는 아무런 답변도 하지 못하는 등 그동안 회사가 주간2교대제와 월급제에 대한 아무런 검토도 하지 않았다는 것을 확인하게 되었다. 충남지노위는 회사의 불성실한 교섭태도로 조정이 불가하다는 판단 하에 조정중지 결정을 내렸다.

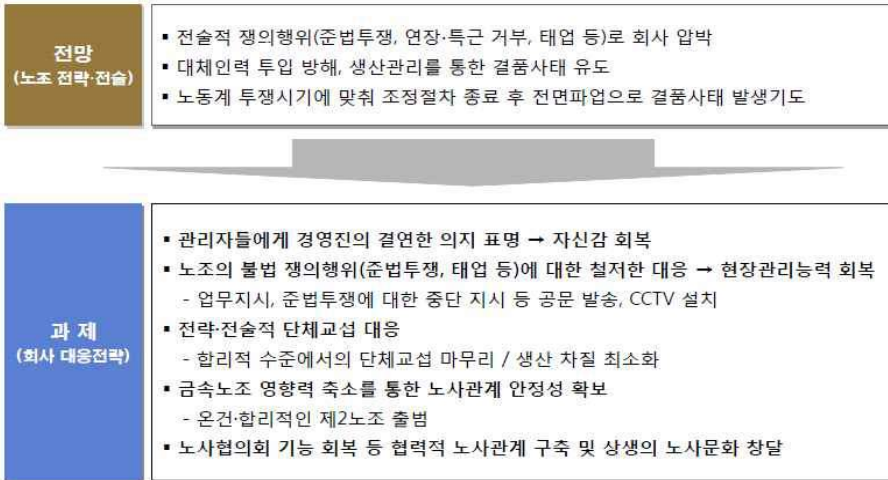
2009년 합의는 주간연속2교대제 시행 및 월급제의 구체적인 근로조건에 관한 사항을 사용자가 일방적으로 시행할 수 없고, 노사간 단체교섭의 대상으로 한다는 합의를 한 것이다. 즉 그 구체적인 근로조건에 대한 교섭으로서 진행된 2011년 주간연속2교대제와 월급제 시행에 대한 특별교섭은 단체교섭 대상으로서 노동쟁의가 발생한 것으로서, 노동위원회가 조정중지 결정을 내렸다는 것은 주간연속2교대제와 월급제 시행에 대한 교섭이 정당한 교섭대상으로서 쟁의행위가 가능하다는 점을 확인해준 것이다. 유성기업은 2009년 합의는 신사협정이거나 기존 합의에 따라 세부 방식만을 협의하는 것일 뿐이므로 쟁의행위를 할 수 없다며 조정대상이 아니라고 주장하였으나 노동위원회의 조정중지 결정은 교섭대상에 대한 회사의 주장을 사실상 부인한 것이라 할 수 있다.

주간연속 2교대제 도입과 관련하여 노동조합은 현행 시급제 급여체계를 월급제로의 전환하여 조속한 시행을 요구하고 있는 반면, 사용자측은 시급제의 월급제로의 전환에 따른 근무시간 단축으로 생산량 확보에 대한 노사간의 합의가 우선적으로 선행되어야 구체적인 주간연속2교대제의 시행방법에 대해 협의할 수 있음을 제시하고 있어, 당사자간 주장이 현저한 차이가 있음을 확인할 수 있었다. 이에 우리 조정위원회로서는 더 이상의 의견조율이 불가하여 조정안 마련이 어려울뿐만 아니라 자칫 조정안 제시가 당사자간 주장의 대립을 확대시킬 우려가 있는 등 원만한 조정이 이루어지기가 어렵다고 판단되어, 조정안을 제시하지 아니하고 본 건 조정을 종료하기로 하였다. (충남지노위 2011. 5. 13. 결정 2011조정8)

유성기업은 이미 2011년 4월부터 복수노조를 악용하여 유성지회를 무력화하기 위한 기획을 체계적으로 준비하기 시작했다. 2011년 4월 28일 유성기업은 창조건설팅으로부터 「회사 경쟁력 강화를 위한 노사관계안정화 컨설팅 제안서」를 통해 “금속노조 영향력 축소를 통한 노사관계 안정성 확보 - 온건·합리적인 제2노조 출범”을 대응전략의 과제로 제시하면서 노조파괴를 위해 유성기업 경영진을 주축으로 창조건설팅 자문인력과 유성기업 실무진으로 구성된 “노사관계 전략회의”를 구상하였다. 이는 애초부터 유성기업이 적대적인 노사갈등상황을 유도하여 이에 대항하는 지회의 활동을 불법쟁의행위로 규정, 공세적인 노조탄압을 밀어붙이기 위해 기획·연출된 노조파

괴시나리오가 있었다는 것을 의미하고, 이 과정에서 복수노조를 출범시켜 유성지회를 와해시키려는 체계적인 기획에 따른 것이라는 점을 명확히 하고 있다.

## 2. 향후 전망 및 과제



2011. 4. 28 창조컨설팅 「회사 경쟁력 강화를 위한 노사관계 안정화 컨설팅 제안서」

### 나. 2단계 파업유도를 통한 공격적 직장폐쇄의 기획 : 사용자 쟁의행위의 불법성

유성기업은 5. 3. 교섭결렬 직후 창조컨설팅과 컨설팅계약을 체결하고 노조 무력화를 위한 준비 절차에 착수하였다. 5. 13. 조정중지결정이 나기 전 5. 11. 유성기업과 창조컨설팅은 「유성기업 쟁의행위 대응요령」 및 「유성기업 불법파업 단기 대응방안」 등의 문서를 통해 드러나듯이, 복수노조를 설립하여 유성지회를 와해시키기 위한 핵심적인 전략의 수순으로 직장폐쇄를 사전 준비 하였다.

유성기업은 애초 노동위원회로부터 조정대상이 아니라는 이유로 행정지도를 받아내고 이를 기초로 유성지회의 쟁의행위를 불법화하고 직장폐쇄하기 위한 수순을 준비하였다. 이미 5. 11. 유성지회가 아직 쟁의행위를 하지도 않은 시점에 불법 쟁의행위로 단정하고, 노동위원회의 조정회의가 있는 5. 13.부터 미리 직장폐쇄를 위한 준비를 하도록 하고 5. 15.을 D-day로 잡아 노동위원회가 행정지도를 내릴 것을 전제로 한 직장폐쇄를 사전 계획을 세웠다.

- 따라서, 충남지방노동위원회는 「노동조합 및 노동관계조정법」 시행령 제24조 제2항에 의거 조정대상이 아니라는 내용의 “행정지도”를 할 것으로 판단됨.

2011.5.11. 유성기업 「유성기업(주) 불법파견 단기 대응방안」 7면



그러나 유성기업이 예상한 것과 달리, 실제 충남지방노동위원회는 조정 중지 결정을 내렸다. 주간 연속2교대제와 월급제 교섭이 정당한 교섭 대상이라고 주장해온 유성기업의 시나리오가 어긋났다. 그럼에도 유성기업은 조정절차 이전에 불법쟁의행위를 했다는 선전물을 배포하기 시작하면서 과거 관행적으로 허용해왔던 사업장내 조합활동을 불법쟁의행위로 문제삼기 시작하면서 계획대로 직장폐쇄를 밀어붙였다. 이는 노동조합의 쟁의행위에 대한 방어적·소극적인 임금지급청구권의 중지 목적이 아니라 직장폐쇄를 기점으로 복수노조를 활용한 사용자의 공세적인 노조탈퇴 시도를 위한 것임을 재확인해준다.



## 금속노조 유성기업 지회는 오랜기간 불법 집단행동을 계속하여 왔습니다.

유성기업 지회는 결품사태를 무기로 생산라인을 사실상 자주관리하여 왔습니다.

회사의 손해에 대하여 징계 및 민·형사 책임을 엄중히 물을 것입니다.

이에 회사는 일체의 생산이 중단된 상태에서 이미 일부 부품의 결품이 발생하여 막대한 매출 손실액이 발생하고 있고, 결품사태 발생시 현대자동차, 기아자동차, 한국GM, 르노삼성자동차, 쌍용자동차 등 국내 5개 완성차 업체에 대하여 시간당 18억 원의 손해배상금을 지불하도록 되어있는데, 회사에 큰 손해를 입고 있습니다.

따라서 회사는 지회에 대하여 불법 집단행동에 대한 책임을 엄중히 물을 것인바, 이미 아산지회와 영동지회 간부 13명에 대하여 아산경찰서에 고소 및 고발을 한 상태이고, 이들의 기획·선동 책임에 대하여 징계책임과 인사상 손해배상 책임 역시 엄중히 물을 것입니다.

또한 그동안의 불법 집단행동과 2011. 5. 18. 이후의 회사 사업장에 대한 배타적이고 전면적인 불법 점거행위에 대하여 일반 조합원들에게도 경중을 나누어 단체협약과 회사 내규에 따른 징계와 회사의 구체적 손해에 대한 인사상 손해배상 책임, 업무방해, 주거침입, 퇴거불응, 폭행, 상해 등의 범죄사실에 대한 형사 책임을 분명히 물을 것입니다.

유성기업 지회 조합원 역시 우리의 가족인바, 회사의 경고에 따라 퇴거하는 자에게는 기회를 주겠습니다.

< 표 2 > 대응 Schedule

| 일 시             | 내 용      |   |
|-----------------|----------|---|
| 5.11.(수)<br>D-4 | 시행<br>사항 | 1. 노동위원회 조정 관련 의견서 제출<br>2. 불법파업에 대한 대노조 경고 공문 발송<br>3. 노조의 불법파업에 대한 대조합원 호소문 게시 및 전단지 배포<br>- 정문, 식당, 생산현장<br>4. 태업 등 불법행위 채증<br>5. 잔업거부시 관리직 투입   |
|                 | 준비<br>사항 | ◇ 회사 주변 집회신고 추진   |
| 5.12.(목)<br>D-3 | 시행<br>사항 | 1. 제12차 특별고성 대응<br>2. 태업 등 불법행위 채증<br>3. 집회 신고  |
| 5.13.(금)<br>D-2 | 시행<br>사항 | 1. 노동위원회 조정 관련 결정문 수령<br>2. 태업 등 불법행위 채증  |
|                 | 준비<br>사항 | ◇ 직장폐쇄 공고문, 담화문 작성<br>◇ 시설보호요청 공문 작성<br>◇ 직장폐쇄 전후 조치사항 검토   |
| 5.14.(토)<br>D-1 | 준비<br>사항 | ◇ 보도자료 작성<br>◇ 시설보호요청 공문 발송<br>◇ 종합대책에 대한 세부계획 및 일정 확정<br>◇ 직장폐쇄 및 대응조치 관련 준비<br>- 비표(영합)제작<br>- 직장폐쇄 공고문, 담화문 게시판 제작 주문(공장별 6개)<br>- CCTV 설치 및 디지털카메라 구입(공장별 디지털카메라 5대<br>구입: 정문3대, 관리부2대)                             |
| 5.15.(일)<br>D-0 | 시행<br>사항 | 1. 용역경비원 배치(06:00)-정문봉쇄, 채증<br>2. 통근버스 운행중지 문자 발송(20:00)<br>3. 직장폐쇄 공고문, 담화문 게시(06:00)<br>4. 담화문 전단지 배포(08:00)<br>5. 정문출입 통제 및 채증, 비표 배부(08:00)<br>6. 보도자료 배포(09:00)<br>7. 직장폐쇄에 따른 노조사무실 출입 등 대노조 협조요청 공문<br>발송(09:00) |
|                 | 준비<br>사항 | ◇ 노사관계 안정화 방안 및 추진일정 검토   |
| 5.16.(월)<br>D+1 | 시행<br>사항 | 1. 가정통신문 발송(5.13. 충남지노위 행정지도 공문 첨부)<br>2. 정문출입 통제 및 채증, 노조사무실 출입관리  |
|                 | 준비<br>사항 | ◇ 유성소식 작성<br>◇ 포지션 페이퍼 작성   |
| 5.17.(화)<br>D+2 | 시행<br>사항 | 1. 유성소식 발행<br>2. 포지션 페이퍼 유관기관 배포(파업 및 직장폐쇄의 경위, 파업<br>의 불법성, 직장폐쇄의 정당성 강조)<br>3. 정문출입 통제 및 채증, 노조사무실 출입관리   |
|                 | 준비<br>사항 | ◇ 업무복귀희망자 복귀계획 수립<br>◇ 생산일용직 투입계획 수립<br>◇ 징계, 민사-형사고소 대상 및 일정 검토  |

유성기업은 직장폐쇄 전후 핵심적인 대응준비로서 회사공고문과 선전물을 배포하여 노조활동에 대한 불법파업 여론화하는 한편, 평조합원에게도 징계 및 민형사상 책임을 물을 수 있다는 위협과 함께, “정문 출입통제 및 업무복귀희망자 선별복귀방침, 노동조합 사무실 출입에 대한 관리”를 위한 사전 계획을 수립했다. 이는 △ 노조 간부와 조합원의 분리, △ 사업장감시 장비의 확대를 통한 현장통제 강화를 목적으로 한 것이고, 이를 기회로 복수노조 설립 후 친사용자 노조로 조합원 이탈을 종용하기 위한 것이다.

첫째, 직장폐쇄 후 유성기업은 유성지회가 요구하는 일괄복귀를 거절하고 선별적 복귀방침을 통해 노조 내부의 단결력을 깨기 위한 단계적 전략을 계획, 시행하였다. 개별 복귀원칙을 분명히 하면서, Key맨을 활용하거나 면담 압박을 통해 조직약화를 시도하고 있다.

<표1> 업무복귀 추진 단계

| 구분 | 1단계<br>(상시) | 2단계<br>(6월 25일부터) | 3단계<br>(7월 1일부터) |
|----|-------------|-------------------|------------------|
| 방안 | 개별복귀        | Key맨 활용           | 면담명령             |

특히 Key맨의 활용은 노조 내부의 분열을 조장하기 위해, 회사가 적극적으로 인사상 혜택을 주거나 징계 등의 불이익에서 선처를 약속하는 방식으로 지배개입하였으며, Key맨 포섭을 위해 조합원 분류와 블랙리스트를 작성하여 적극적으로 유성지회의 쟁의행위에 대한 방해행위를 하였다. 이는 노골적인 사용자의 부당노동행위이며, 유성기업은 스스로 부당노동행위로 처벌당하지 않도록 내부 보안관리를 철저히 하도록 주의를 당부하고 있는 바, 형사상 부당노동행위의 고의를 갖은 계획적인 범죄를 자행하였다는 점을 알 수 있다.

※ 유의사항

- key맨 활용은 비공식적 방안으로서 부당노동행위의 여지가 있을 수 있으므로 철저히 내부 보안자료로 분류하고, 선무활동 대상 조합원에 대한 접촉 등에서도 서면으로 남겨지는 자료가 없도록 철저히 주의하여야 함.
- Key맨의 활용을 위하여 회사는 일정한 이익을 미리 제시하여야 할 필요가 있는바, 우선적으로 징계시 선처를 약속하고, 더 이상의 승진이 없는 생산직 사원에게 관리적으로의 진군전환이 가능해지도록 제도 개선을 약속한다거나, 이후의 승진 등에서 인사상 이익을 제공할 것임을 제안할 수 있음.

- Key맨 포섭작업을 진행하기 위해서는 먼저 조합원 분류작업과 인사 기록카드 보완작업을 진행하여야 함.(6/24 진행)
- 즉, 직장폐쇄기간이 길어질수록 회사는 유성지회의 일괄복귀 통보를 계속하여 거부하기 어려울 것이므로 2011. 6. 30.까지 회사의 조합원 업무복귀 노력이 조합원 과반수에 이르지 못할 경우에는 면담명령과 같은 새로운 방법을 강구하여야 함.

▶ 2011. 6. 23. 유성기업 「조합원 복귀 관련 방안(대외비)」 1-5면.

둘째, 유성기업은 정의행위 대응요령에 채증조를 구성하여 채증활동을 강화하도록 지시하고, 개인 정보보호법(2011. 9. 30. 시행)에서 금지하는 원격조정 및 회전기능, 줌기능을 장착한 CCTV를 통해 현장감시를 하고 채증하도록 지시하였다. 이는 노조 간부와 조합원이 만나는 것을 감시하고 조합활동을 위축시키는 방법으로 노조탈퇴를 효과적으로 압박하기 위한 것으로, 명백히 CCTV 설치의 본래적인 목적에 반한 부당노동행위라 할 수 있다.

- 특히 cctv의 경우 요소요소 안보이도록 설치하되, 원격조정이 가능한 최신장비를 동원하여 활용할 필요가 있음.
- 한편, 불법행위 현장에 근접하여 사진을 촬영하는 방법만으로는 한계가 있음. 따라서 먼 장소에서 카메라의 줌기능을 이용하여 촬영을 하거나 제1선에서 촬영을 하고 촬영방해 장면을 제2선에서 촬영하는 등 다양한 채증방법을 이용하여야 함.

▶ 2011. 5. 11. 유성기업 「유성기업(주) 정의행위 대응요령」 8-9면.

실제 직장폐쇄 전후 유성기업은 공장 내, 특히 비공개 장소인 작업장 내에 CCTV 설치가 현격히 증가했고, 직접적으로 노동조합 사무실에 대한 촬영 등 노골적인 조합활동에 대한 감시행위를 통해 조합원들의 노조간부와 노조 사무실로의 접근을 위축시켰다.

2011년 직장폐쇄 이후 CCTV 설치현황

|      |   |
|------|---|
| 아산공장 | 식당앞1, 노조사무실앞1, 어용노조 사무실 옥상1, 제품부 건물1,관리동 건물2, 폐수처리장1,공장외벽(정문2)자제과1, 로비2, 공장장실1, 관리부 사무실1, 경비실내1,외2, 검사과 작업현장3 |
| 영동공장 | 공장장실1, 관리사무실2, 관리부 사무실 출입구1,관리동3, 경비실2, 생산부사무실1, 공무부사무실1, 주조부사무실1, 식당출입구1                                     |

CCTV를 통한 현장통제 현황



△CCTV설치에 대한 검사와 현장



△검사와 3대 중 1



△검사와 3대 중 2



△검사와 3대 중 3



△노동조합 출입감시용



△영동공장 사무실



△용역강패를 동원한 노동조합감시



△용역강패와 검사와 소속장의 검사과원 감시

## 다. 3단계 자주성이 결여된 어용노조의 설립

### (1) 부당노동행위를 위한 범죄조직의 구성

쟁의행위시 사용자가 직장폐쇄 후 조합원들을 사업장에서 내몰고, 불법쟁의행위에 대한 징계와 사법적 위협을 가하면서 선별복귀를 요구하는 것은 일차적으로 노조 내부의 단결력을 약화시켜 쟁의행위를 중단시키려는 의도가 크다. 그런데 복수노조창구단일화시대에는 비단 여기에 목적이 축소되지 않는다. 유성기업이 노사간 적대적 상황을 만들어 쟁의행위를 유도하고, 이를 핑계로 직장폐쇄를 개시하여 사업장 밖으로 노조 간부를 내쫓은 뒤 조합원 선별 복귀방침을 행한 것은 노동조합의 단결력이 약화된 틈을 타 사용자의 이해에 부합하는 새로운 노조를 만들기 위한 수단으로 삼고자 함에 있다.

복수노조 창구단일화제도를 악용하여 노동조합의 외피를 쓴 사용자의 이해를 대변하는 단체를 만들면, 사용자의 직접적인 부당노동행위 없이도 유성지회의 자주적인 조합활동을 봉쇄하고 궁극적으로 노동조합 자체를 와해시킬 수 있기 때문이다.

이러한 노조파괴 시나리오는 2011. 4. 28. 노조파괴 컨설팅 제안을 통해 구체화되었고, 5. 6. 금속노조 조합원수를 감소시키는 것을 목적으로 성공보수 약정을 한 뒤 매우 체계적이고 조직적으로 추진되었다.

## 약정서(대외비)

유성기업 주식회사(이하 "갑"이라 한다)와 (주)휴먼밸류컨설팅 (이하 "을"이라 한다)간에 컨설팅계약서에 명시되지 않은 세부내역(성공보수)에 대해서 아래와 같은 내용으로 별도의 약정을 체결한다.

### 제4조(계약금액)

③ 성공보수는 다음과 같이 지급한다.

1) 본 컨설팅을 수행함에 있어 아래 각호에 해당하는 경우 각각 성공으로 인정하여 "갑"은 "을"에게 성공보수를 지급한다.

가. 금속노조 산하 지회 소속 조합원 수가 2011. 5. 6. 기준 50%로 감소된

시점 : 일금 팔천만원(₩80,000,000/VAT별도)

나. 금속노조 산하 지회 소속 조합원 수가 2011. 5. 6. 기준 20%로 감소된

시점 : 일금 팔천만원(₩80,000,000/VAT별도)

다. 기타 위 가 내지 나호의 조건에 각각 준하는 경우

2) 성공요건이 달성되었을 때 "을"은 청구서를 "갑"에게 제출하여야 하며, "갑"은 "을"이 청구한 비용에 대해 7일 이내에 지급하여야 한다.

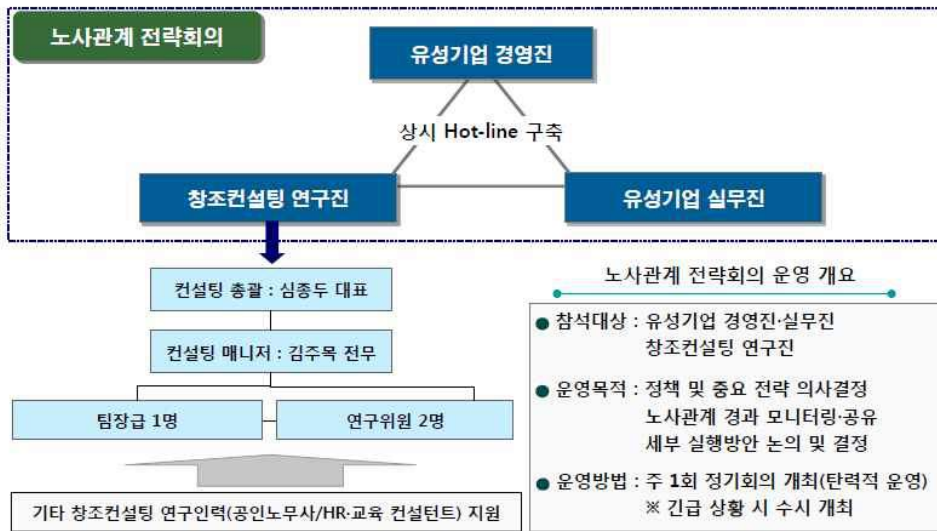
실

2011.5.6. 유성기업 「약정서(대외비)」

실제로 유성기업에서는 <경영정상화를 위한 전략회의>라는 이름으로 조직적인 부당노동행위를 위

한 범죄조직이 꾸려졌다. 어용노조 설립을 비롯, 유성지회를 와해시키기 위한 모든 전략이 이 전략회의에서 구체적으로 결정·집행되었다. 이는 사업장 내에 사용자의 입맛에 맞는 온건한 노동조합(어용노조)으로 바꾼다는 목표 자체가 특정노조를 와해시키고 다른 노조의 조직화를 적극 지원하는 부당노동행위라 할 수 있다. 즉 유성기업은 노동조합의 자주적 활동에 지배개입할 부당노동행위 의사를 갖고 이를 실행하기 위한 기구를 구성하였는 바, 불법목적의 범죄조직을 구성하여 체계적으로 범죄행위를 기획 및 실행한 것이라고 할 수 있다.

#### 4. 컨설팅 추진체계 및 방법



2011.4.28. 창조컨설팅 「회사 경쟁력 강화를 위한 노사관계 안정화 컨설팅 제안서」

구체적으로 2011. 6. 23. 유성기업은 조합원 선별복귀 방침을 세움과 동시에 유성기업(주)노동조합의 설립을 위한 준비 시나리오를 기획하였다. 유성기업이 설립한 유성기업(주)노동조합은 설립 자체가 사용자를 자문하는 노무사가 설립절차 및 설립신고에 필요한 서류들을 모두 작성하였다. 특히 설립신고시 아산시청 담당자에게 접수하면서, “3일내 신고증 교부가 될 수 있도록 사전 대책”을 수립하도록 지도함으로써 사용자에게 의해 주도된 시나리오에 따라 그대로 진행되었다.

| 시 기              | 내 용                | 비 고   |
|------------------|--------------------|---|
| 사전<br>준비         | 설립총회 전             | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 설립총회 관련 주요 인원 선정(위원장, 사무국장, 사회자, 서기, 감표위원 등)</li> <li>· 조합 가입원서 배부 및 가입(별첨 1 참고)</li> <li>· 회의 시나리오 사전 작성(별첨 2 참고)</li> <li>· 총회 개최 전 규약 내용 확정(별첨 3 참고)</li> <li>· 설립신고서 내용 사전 작성(별첨 4 참고)</li> <li>· 아산시청, 노동부 천안지청 등 유관기관 사전 대책</li> </ul> |
| D-day<br>(7. 1.) | 설립총회<br>개최 및<br>신고 | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 참석자 명단 작성(별첨 5 참고)</li> <li>· 직점·비밀·무기명 투표</li> <li>· 총회 회의록 작성</li> <li>· 아산시청에 신고</li> </ul>   |
| 이후               | 후속조치               | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 교섭항구 단일화 대응</li> <li>· 노노갈등 봉합</li> </ul>  |

- 총회 당일 시나리오 작성 : 성원수를 제외한 기타 사항을 모두 회의록 형식으로 작성하여 총회 당일날 시나리오대로 진행

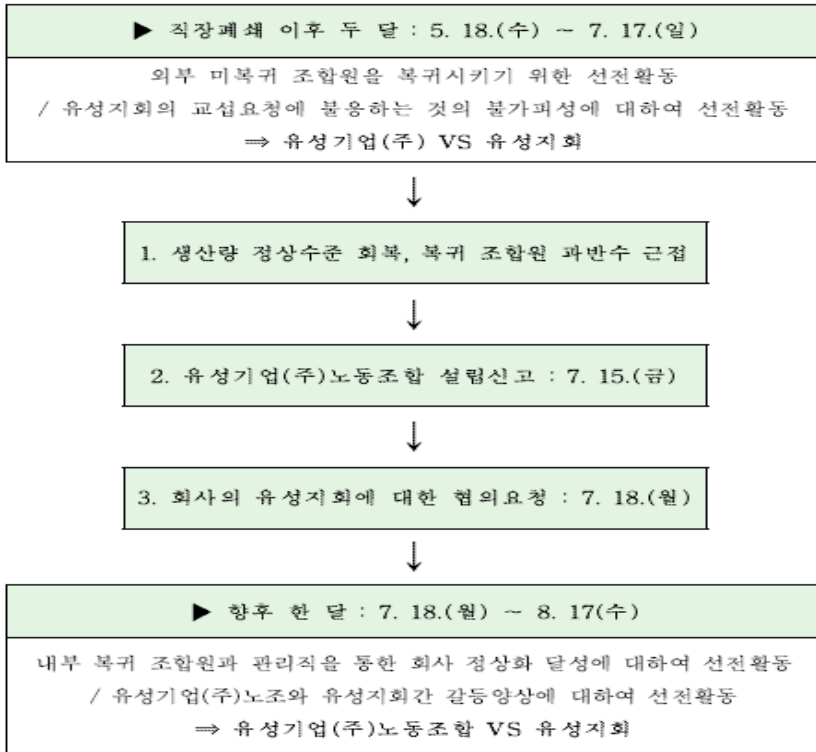
- 사전 접촉된 아산시청 담당자에게 설립신고서 접수

- 3일내 신고증 교부될 수 있도록 사전 대책

2011.6.23. 유성기업 「노동조합 설립 절차(대외비)」4-5면

유성기업은 유성기업(주)노동조합의 설립에 앞서, 이미 설립 후 유성지회와 유성기업(주)노동조합 간 갈등을 활용하여 유성지회 조합원 고립 및 이탈을 유도하기 위한 전략을 구체화한다. 직장폐쇄 시기에는 유성기업과 유성지회 간 노사갈등을 축으로 노조약화를 추진한다면, 직장폐쇄를 해제해야 하는 시기가 되면 복수노조를 띄워 노노갈등을 축으로 노조약화를 지속·강화하겠다는 전략이다.





- 회사가 기존의 선무활동 등에서 벗어나 더 이상 일체의 선무활동을 중단하는 7. 18. 이후 첫 주간인 7. 22까지의 기간은 특별히 대외적인 광고효과가 있는 '행사'에 집중하여 그간의 갈등 구도를 바꾸고, 미복귀 조합원들에게 심리적 박탈감을 증폭시켜야 함.

(1) 유성기업(주)노동조합의 “조합활동 정상화 선포식”

- 회사가 이 기간 동안 주력해야 할 내부 안정화 방안으로서 가장 효과적이고 시급하게 필요한 것은 새로운 노동조합인 유성기업(주)노동조합을 활용한 전략임.
- 따라서 고용노동부로부터 설립신고증이 교부될 것으로 예상되는 7. 18.(월) 이후인 7. 19.(화)에 유성기업(주)노동조합이 주최하는 대외행사인 “조합활동 정상화 선포식”을 개최하여 새로운 노동조합을 통해 유성기업 노동자들의 목소리를 전달함.
- 또한, 선포식에 참석한 언론기관에 대하여 유성기업(주)노동조합의 입장을 담은 '선언문'과 '포지션 페이퍼' 등을 전달하여야 함.

2011.7.16. 유성기업 「경영정상화 관련 전략회의 (대외비)」

그 구체적인 방법으로 유성기업은 친사노조와 회사간 상호 친화적 관계를 과시하면서 유성지회를 고립시킴으로써 재조직화를 가로막는 전략을 사용하였다. 유성기업(주)노동조합은 설립신고증 교부 직후 2011. 7. 22. 사용자에 의해 기획된 “조합활동 정상화 선포식”에 동원되었다. 심지어 선포식에 사용된 유성기업(주)노동조합의 플랭카드나 피켓문구조차도 모두 사용자가 미리 만들어 주었고, 선포식에서 낭독·배포할 선언문도 사용자(특히 유성기업 전무가 작성)에 의해 작성되었다.

<< 선언문 예시 >>

## 선언문

그동안 우리는 곁돌사태를 불모로 회사를 위협하여 우리의 잇속만 챙겨왔고, 상급단체의 지시에 따라 각종 정치투쟁의 선봉에 서왔으며, 지난 3월 25일부터는 지회집행부의 선동에 따라 불법태업·파업을 하였고, 공장점거로 우리의 일터인 회사를 위협에 빠뜨렸다.

우리는 뒤늦게나마 잘못을 깨달아 회사 살리기에 나섰지만 지회간부들과 이들의 꾀에 빠진 동료 조합원들로부터 온갖 욕설과 협박에 시달렸으며, 제명까지 당하였다.

우리는 상급단체와 지회집행간부들의 조종과 선동에 따라 움직이는 꼭두각시 놀음에서 벗어나 기업과 노동조합이 상생·협력하면서 근로조건과 지위향상을 꾀할 수 있는 길로 나아가기로 뜻을 모았다.

우리는 새로운 출발선에서 서서 우리들 자신과 우리 가족들과 회사와 지역주민에게 다음과 같이 다짐한다.

1. 우리는 건전하고 명량한 직장질서가 형성될 수 있도록 법과 원칙을 존중하고 민주적인 절차에 따라 조합활동을 하며, 근로자의 본분을 지킨다.
2. 우리는 이윤창출과 조합원의 행복증진이라는 노사 공동의 목적이 달성될 수 있도록 생산성 향상과 품질향상 활동에 적극 참여한다.
3. 우리는 지역주민들의 불행을 함께 나누고 행복을 증진시키기 위하여 회사와 함께 적극 노력한다.

2011년 7월 19일

유성기업노동조합원 일동

(1) 유성노조의 “조합활동 정상화 선포식”

<< 플래카드 문구 예시 >>

| 순번 | 내 용  |
|----|--|
| 1  | 외부 불순세력 물러가라! 우리의 근로조건, 우리가 직접 챙긴다!                            |
| 2  | 조합원의 희생만을 강요하는 정치노조에서 조합원을 위한 건강한 노조로 거듭나자!                    |
| 3  | 내 일자리 수호! 내 가족 보호! 유성기업(주)노동조합이 해낸다!                           |
| 4  | 외부 불순세력에 휘둘리지 않고, 우리 스스로를 위해 살겠다!                              |
| 5  | 두 번 다시 희생당하지 않겠다! 반드시 내 가족과 일터를 지켜내겠다!                         |
| 6  | 외부 불순세력의 선동전술에 희생만 당했던 우리! 조합원의, 조합원을 위한, 조합원에 의한 노동조합으로 거듭나자! |
| 7  | 우리 앞세우고 선동한 자들! 다 어디로 숨었나! 양지로 나와서 심판을 받아라!                    |
| 8  | 내 가족에게 찾아가서 위협하지 마라! 제발!                                       |
| 9  | 우리 회사는 유성기업(주)노동조합이 책임진다! 범피자들은 이 땅을 떠나라!                      |
| 10 | 희생만을 강요하는 불순세력 물러가라! 이제부터 우리끼리 해보련다!                           |
| 11 | 이제 우리 같은 손! 놓지 맙시다!  |

<< 피켓 문구 예시 >>

| 순번 | 내 용                       |
|----|---------------------------|
| 1  | 정치노조 ❌ 조합원 노조 ♥           |
| 2  | 조합원의 조합원을 위한 조합원의 노동조합!   |
| 3  | 우리의 일터가 가족의 미래다!          |
| 4  | 지역민과 함께하는 양심있는 노동조합!      |
| 6  | 희생만을 강요하는 유성지회 불순세력 물러가라! |
| 6  | 노사상생으로 가는 길, 우리가 찾아보자!    |
| 7  | 우리고통 외면하는 외부세력 물러가라!      |
| 8  | 절당만을 안겨주는 선동전술 중단하라!      |
| 9  | 위협받는 우리 일터, 상생으로 지켜내자!    |

2011.7.21. 유성기업 「플래카드 및 피켓문구 예시」

유성기업(주)노동조합은 노동조합이라는 외피를 뒤집어쓰고 있지만 근로조건 개선이라는 본래 목적을 위한 자주성과 민주성이 결여되어, 그 자체로 노동조합이 아니며, 나아가 사용자의 이익을 대변할 뿐 아니라 유성지회의 조합활동을 약화시키기 위해 사용자의 부당노동행위를 실행하기 위한 범죄단체에 불과했다.

이러한 범죄단체 구성과 운영은 원청인 현대차의 지도 및 개입에 근거한 조직적인 부당노동행위였다. 검찰의 압수수색자료들에 따르면, 현대차 구동부품개발실의 대리 → 차장 → 이사를 통해 현대차가 일상적으로 유성기업의 노조파괴 현황을 체크하고, 유성기업의 대응에 대해 지도, 점검하면서 유성기업노조의 조직확대에 대한 구체적인 목표를 설정하고 달성여부에 대해 감독해왔다는 점이 드러났다. 또한 현대차는 일상적인 보고 및 감독뿐 아니라 현대차가 직접 주관하여 유성기업과 창조컨설팅을 소집하여 주 1회 이상의 정례회의를 양재동 현대차 본사에서 진행하였다.

**From:** 강규원 차장 [mailto:newkkw@hyundai.com]  
**Sent:** Tuesday, September 20, 2011 9:28 AM  
**To:** 최창범  
**Subject:** (중요)유성기업 현안 협의

전무님,  
아래 안건 관련하여 9월 22일 오전 10시에 회의를 하고자 합니다.  
유시영사장님과 참조 측을 모시고 회의코자 하오니 참고하셔서 참석 부탁드립니다.  
장소는 본사 10층 회의실입니다.

---

**From:** 최재현 이사대우  
**Sent:** Tuesday, September 20, 2011 6:46 AM  
**To:** 황승필 차장  
**Cc:** 강규원 차장; 권우철 대리  
**Subject:** 회신: 유성동향 일일 보고(9/19)

황팀장

신규노조 가입인원이 최근 1주일간 1명도 없는데  
어떠한 활동을 하고 있는지 구체적으로 점검하고,  
9/20일 까지 220명, 9/30일 250명, 10/10일 290명 목표를 주었음에도 불구하고 1명도 없는 이유가  
뭔지 강하게 전달할 것

아울러 매 주 1회 회사,장조를 불러서 주간 실적및 차주 계획,동향을 면밀히 파악하고  
본부장 출근하시는 토요일 아침에 보고될 수 있도록 주간 동향및 향후 계획(정계및 신노조인원  
증가, 향후 협상계획일정등)  
보고 준비요(9/23)

---

|        |   |
|--------|---|
| 보낸 사람: | 최창범 [cbchoi@ypr.co.kr]                                    |
| 보낸 날짜: | 2011년 11월 1일 화요일 오후 12:23                                 |
| 받는 사람: | 'sjd@cjmc.co.kr'  |
| 참조:    | 'kjm@cjmc.co.kr'; 'lps@cjmc.co.kr'; 유시영 (syryu@ypr.co.kr) |
| 제목:    | 노조가입 확보방안및 회의합석 요청.                                       |

심대표님 안녕하십니까!

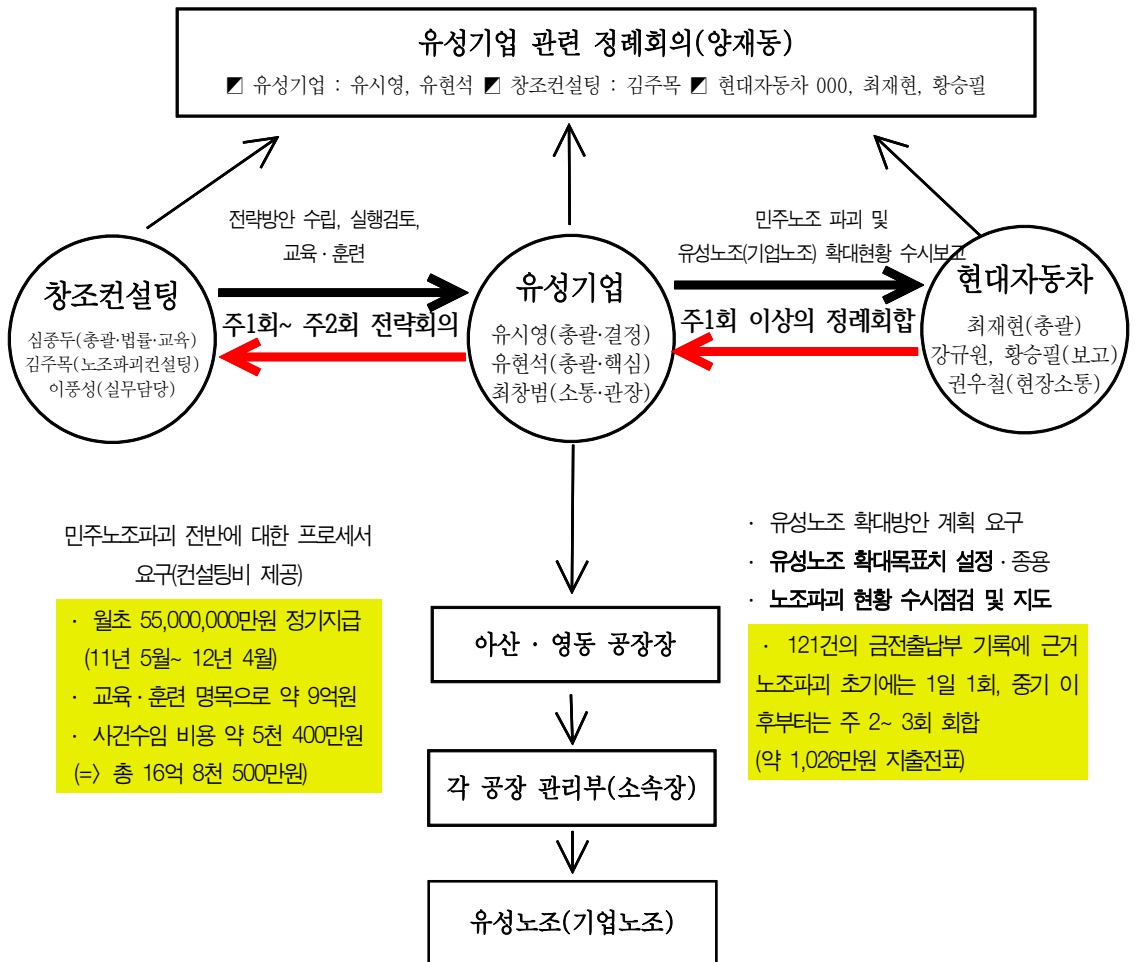
유성, 영업을 증강하고 있는 최창범전무입니다.  
저희 회사 노무업무를 consulting, support 해주시느라 노고가 많으신 걸 잘 알고 있습니다.  
분규가 발행한지 벌써 6개월이 지났습니다.  
덕분에 당사 최대고객인 현대차에 결품없이 공급되고 있어 격세지감이 듭니다.

하오나 우리회사의 노무현况에 대해 현대차의 complain이라고 할지 무리한 요구로

영업이 상당한 어려움에 처해 있습니다.  
요구사항 중 핵심은 유성노조 신규가입자를 7~80%선까지 확보하라고 강요하고 있습니다.  
금주 내로 일정과 확보방안을 갖고 유성(대표이사, 최전무)과 귀사(김전무님)함께  
양재동 구매본부에서 회의를 갖고자 하오니 공사다망 하시더라도 당사의 고충을 양철하시어  
협력하여 주시길 간곡히 부탁드립니다.

유성기업㈜ 최창범.

▶ 2011. 9. 20. 현대차 최재현 이사가 현대차 황승필 차장에게 유성기업의 기업노조 조직확대 성과목표 미달에 대한 지적사항, 정례회의 보고준비를 지시한 메일(중)과 이에 대해 현대차 강규원차장이 유성기업 최창범 전무에게 정례회의 일정과 장소를 공지한 메일(상), 이러한 현대차 정례회의 소집요구에 유성기업 최창범 전무가 창조컨설팅의 심종두와 김주목에게 현대차 정례회의 참석을 요청하는 메일(하)



현대차의 유성기업관련 정례회의는 현대차 고위임원이 참석하여 유성기업의 금속노조 조직와해의 경과를 체크하고 유성기업노조의 조직확대를 위한 구체적인 목표를 제시, 저조한 성과에 대한 질책 등이 이루어지는 등 유성기업에서 벌어진 부당노동행위에 현대차가 직접 지배개입해왔다는 사실이 확인되었으며, 유성기업도 현대차에 대한 적극적인 협조를 요청하는 등 유성기업노조 확대라는 공동의 목적을 위해 일체로서 부당노동행위를 했음을 알 수 있다.

- 고용노동부 대전지방고용노동청은 2011. 12. 26.(월) 언론기관에 보도 자료를 배포하여 유성기업에 대한 특별근로감독 결과 10억여 원의 과태료를 부과한다고 밝힘.
- 이에 대전지청의 과태료 부과처분의 정당성에 대한 이의제기 등 조직 질서를 다잡기 위한 방안을 강구함.

- 또한, 지역 경총과 상공회의소 등을 적극적으로 활용하여 정치적 행보를 계속하고 있는 고용노동부에 대하여 감독기관으로서 철저한 중립 의무를 지켜줄 것을 촉구할 것임.

- 따라서 원청에서도 전방위적 압박을 위한 협조가 요구됨.

2011.12.27. 유성기업 「유성기업노동조합 조합원 확보 관련 (현차 제출용)」

## (2) 대량징계·대규모 전환배치를 통한 재조직화 통제

유성기업노조의 설립 이후 유성기업은 유성지회의 조합원을 탈퇴시켜 유성기업노조의 조직 확대를 위한 전방위적인 활동을 시작하였다. 약 3개월간 유성지회 조합원 회유를 위한 활동이 149회 이상 진행됐으며, 이에 대한 비용을 유성기업이 부담하였다. △ 유성지회 조합원에 대해서는 배치면담이나 개별면담, 유선전화, 관찰일지 등을 통해 성향분석을 하고, 이 자료를 근거로 유성지회 조합원 개인별로 담당자를 선정(관리자)하여 징계 협박, 징계선처, 승진 등 인사상 혜택을 언급하며 유성지회 탈퇴를 회유하고, △ 유성기업노조의 조직확대를 위해 유성지회 조합원이 없는 대구공장의 경우 공장장과 유성노조 위원장이 함께 방문하여 격려하거나 △ 관리직들을 대상으로 ‘유성노조 과반수 확보의 중요성’을 담은 교육을 실시하여 관리자들이 조직적으로 유성기업노조에 가입하도록 종용하였다.

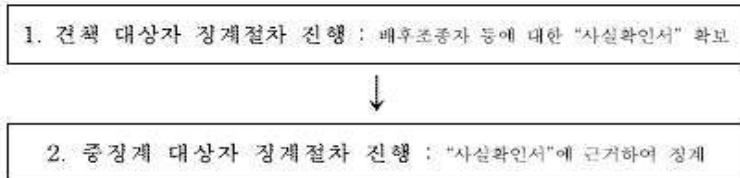
### ① 직장폐쇄 직후 조직복원을 막기 위한 대량 징계 조치

유성기업은 직장폐쇄 해제와 동시에 유성지회가 조직복원을 하지 못하도록 대대적으로 징계를 위한 사전조사 명분으로 개별면담 등을 진행토록 하였다. 특히 중징계자와 경징계자로 분리하여, 먼저 경징계자에 대한 사실조사 과정에서 징계위험을 통해 유성지회 간부를 중징계자로 정해두고, 주도 및 선동 책임을 묻기 위한 사실확인서 작성을 요구하고 이를 통해 중징계자에 대한 징계근거를 확보하도록 하였다.

#### (1) 견책 대상자와 정직 이상 중징계 대상자 구분

- 따라서 직장폐쇄를 해제하기 전에 회사는 불법 집단행동을 주도·기획한 임원 및 확대간부, 적극적 불법행위 참여자 등에 대한 징계절차를 신속하게 진행하여 향후 새로운 노사관계 시스템 구축을 위한 사전작업을 진행할 필요가 있음.

- 견책 대상자들은 대부분 중징계 대상자들에 의해 선동된 자들로서 이들에 대한 징계절차 진행시 자신의 불법행위 참가내역은 물론이고, 불법행위의 주도자, 선동자, 배후조종자에 대하여 진술하도록 “사실확인서”를 받고, 이를 근거로 대부분이 선동자, 배후 조종자 등으로서 채증이 어려운 중징계 대상자들에 대한 비위행위를 입증할 수 있도록 함.



2011.7.2. 유성기업 「징계 관련 전략회의(대외비)」10-12면

## ② 쟁의행위 약화 및 조직분열을 촉진하기 위한 징계 활용

대량징계를 위협하여 유성지회 간부와 조합원을 분열하도록 하고, 평조합원의 징계 조사과정에서 징계선처를 미끼로 유성지회의 파업을 이탈하도록 현장복귀를 회유하는데 활용하였다.

- 3차례의 조합원 면담일정이 모두 종료되는 7. 15.(금) 이후 주말인 7. 17.(일)까지 개별 복귀를 병행하여 진행하고, 7. 18.부터는 징계절차를 진행함.
  - 이는 직장폐쇄 기간의 장기화를 방지하고, 신속한 징계절차를 진행하기 위해서인바, 선별복귀 논란에 대응하기 위한 3차례의 면담일정 종료 후 바로 징계 절차를 수행함.
- 징계절차 진행의 규모와 순서는 7. 17. 현재 조합원 복귀율을 기준으로 달리하는바, 7. 17. 기준 업무복귀 조합원 수가 전체 조합원의 70%에 달할 경우와 그렇지 못한 경우를 구분함.
  - 7. 17. 기준 조합원 복귀율이 70%에 달할 경우 「징계 Process」에 따라 징계 절차 진행하고, 70%에 미달할 경우 상기 「II.2.나」와 같이 중징계대상자(D)에 대한 사실조사를 먼저 진행하여 미복귀 조합원들의 업무복귀를 촉진함.

2011.7.8. 유성기업 「징계 관련 전략회의(대외비)」13면

실제 유성기업은 1차 징계위원회 의결결과를 먼저 사내 게시판에 공개, 징계를 위협하면서 유성기업노조 가입을 유도하였다가, 4~5차에 이르는 징계위원회를 반복하면서 유성기업노조로 가입할 경우 징계를 감경하여 처분하는 방식으로 유성기업노조 가입을 유인하였다. 특히 유성기업은 최

중 목표 시한을 설정하여 이러한 징계 압박을 통한 효과로서 유성기업노조의 가입을 예측치를 현 대차에 보고해왔다.

- 회사의 가입확대 전략에 따라 최종 목표 기한인 2012. 12. 31. 까지 유성노조의 조합원 수가 80% 이상을 점할 수 있을 것으로 예상됨.
- 또한, ▲ 유성지회 핵심세력에 대한 징계가 실제 적용되고, ▲ 유성노조 가입 대상 조합원이 대부분인 제2차 이후의 징계위원회가 진행되며, ▲ 민사소송에 대한 압박이 시작되고, ▲ 임금교섭이 진행되며, ▲ 관리자 교육이 시작되는 2011. 10월 중순 경에는 회사의 가입확대 전략에 따라 50% 이상을 점할 수 있을 것으로 예상됨.

2011.10.8. 유성기업 「유성노조가입확대전략(현차제출용) 9면

| <p>○ 제1차 징계위원회의 대상자 106명에 대한 의결결과에 대하여 대표이사가 징계처분하기 전에 미리 의결결과만을 제시함.</p> <p>- 유성지회 조합원들에게 회사의 징계권 행사에 대하여 확실히 알리고, 대표이사가 이를 조정할 수 있다는 사실을 공지함으로써 회사측 관리력 향상과 유성노조의 조합원 수 증가, 향후 징계절차 진행시 대상자의 개전의 정 등의 효과를 가져올 수 있을 것으로 판단됨.</p> <p style="text-align: center;">&lt;&lt; 제1차 징계위원회 의결회의의 결과 게시 &gt;&gt;</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p><b>안 내 문</b></p> <p>- 징계위원회 의결결과 및 향후 징계절차에 관하여 -</p> </div> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">구분</th> <th style="text-align: center;">인원 수(명)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">해고</td> <td style="text-align: center;">25</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">출근정지 3월</td> <td style="text-align: center;">9</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">출근정지 2월</td> <td style="text-align: center;">8</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">출근정지 1월</td> <td style="text-align: center;">18</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">정직 1월</td> <td style="text-align: center;">9</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">정직 20일</td> <td style="text-align: center;">17</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">정직 10일</td> <td style="text-align: center;">13</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">견책</td> <td style="text-align: center;">7</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">계</td> <td style="text-align: center;">106</td> </tr> </tbody> </table> <p style="font-size: small; margin-top: 5px;">* 개인별 의결내역은 해당자에게 휴대전화 문자메시지로 통보</p> <p style="font-size: small; margin-top: 5px;">징계위원회는 생산현장에 복귀한 날짜 순으로 진행하고 있으며, 금주부터는 대상자 104명에 대한 제2차 징계위원회가 진행됩니다.</p> | 구분   | 인원 수(명)     | 해고                 | 25 | 출근정지 3월 | 9 | 출근정지 2월 | 8 | 출근정지 1월 | 18 | 정직 1월 | 9 | 정직 20일 | 17 | 정직 10일 | 13 | 견책 | 7 | 계 | 106 | <p>○ 회사는 유성기업노동조합 소속 조합원에 대하여는 금속노조 유성지회 소속 조합원에 비하여 상대적으로 감경하여 징계 처분할 예정인바, 향후 진행될 제4차와 제5차 징계위원회에서의 의결내역은 다음과 같음.</p> <p style="text-align: center;">&lt;&lt; 전체 징계대상자에 대한 징계양정 내역 &gt;&gt;</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">구분</th> <th style="text-align: center;">1차 대상자 처분결과</th> <th style="text-align: center;">2차 대상자 의결결과</th> <th style="text-align: center;">대상자 전체에 대한 처분결과 예상</th> <th style="text-align: center;">비율</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">해고</td> <td style="text-align: center;">23명</td> <td style="text-align: center;">4명</td> <td style="text-align: center;">약 30명</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">출근정지</td> <td style="text-align: center;">35명</td> <td style="text-align: center;">7명</td> <td style="text-align: center;">약 50명</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">정직</td> <td style="text-align: center;">40명</td> <td style="text-align: center;">25명</td> <td style="text-align: center;">약 100명</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">견책</td> <td style="text-align: center;">8명</td> <td style="text-align: center;">47명</td> <td style="text-align: center;">약 180명</td> <td style="text-align: center;">6</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">주의속구</td> <td style="text-align: center;">0명</td> <td style="text-align: center;">19명</td> <td style="text-align: center;">약 210명</td> <td style="text-align: center;">7</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">계</td> <td style="text-align: center;">104명</td> <td style="text-align: center;">102명</td> <td style="text-align: center;">약 570명</td> <td style="text-align: center;">-</td> </tr> </tbody> </table> | 구분 | 1차 대상자 처분결과 | 2차 대상자 의결결과 | 대상자 전체에 대한 처분결과 예상 | 비율 | 해고 | 23명 | 4명 | 약 30명 | 1 | 출근정지 | 35명 | 7명 | 약 50명 | 2 | 정직 | 40명 | 25명 | 약 100명 | 3 | 견책 | 8명 | 47명 | 약 180명 | 6 | 주의속구 | 0명 | 19명 | 약 210명 | 7 | 계 | 104명 | 102명 | 약 570명 | - |
|--|--|-------------|--------------------|----|---------|---|---------|---|---------|----|-------|---|--------|----|--------|----|----|---|---|-----|---|----|-------------|-------------|--------------------|----|----|-----|----|-------|---|------|-----|----|-------|---|----|-----|-----|--------|---|----|----|-----|--------|---|------|----|-----|--------|---|---|------|------|--------|---|
| 구분   | 인원 수(명)  |             |                    |    |         |   |         |   |         |    |       |   |        |    |        |    |    |   |   |     |   |    |             |             |                    |    |    |     |    |       |   |      |     |    |       |   |    |     |     |        |   |    |    |     |        |   |      |    |     |        |   |   |      |      |        |   |
| 해고   | 25   |             |                    |    |         |   |         |   |         |    |       |   |        |    |        |    |    |   |   |     |   |    |             |             |                    |    |    |     |    |       |   |      |     |    |       |   |    |     |     |        |   |    |    |     |        |   |      |    |     |        |   |   |      |      |        |   |
| 출근정지 3월  | 9  |             |                    |    |         |   |         |   |         |    |       |   |        |    |        |    |    |   |   |     |   |    |             |             |                    |    |    |     |    |       |   |      |     |    |       |   |    |     |     |        |   |    |    |     |        |   |      |    |     |        |   |   |      |      |        |   |
| 출근정지 2월  | 8  |             |                    |    |         |   |         |   |         |    |       |   |        |    |        |    |    |   |   |     |   |    |             |             |                    |    |    |     |    |       |   |      |     |    |       |   |    |     |     |        |   |    |    |     |        |   |      |    |     |        |   |   |      |      |        |   |
| 출근정지 1월  | 18   |             |                    |    |         |   |         |   |         |    |       |   |        |    |        |    |    |   |   |     |   |    |             |             |                    |    |    |     |    |       |   |      |     |    |       |   |    |     |     |        |   |    |    |     |        |   |      |    |     |        |   |   |      |      |        |   |
| 정직 1월  | 9  |             |                    |    |         |   |         |   |         |    |       |   |        |    |        |    |    |   |   |     |   |    |             |             |                    |    |    |     |    |       |   |      |     |    |       |   |    |     |     |        |   |    |    |     |        |   |      |    |     |        |   |   |      |      |        |   |
| 정직 20일   | 17   |             |                    |    |         |   |         |   |         |    |       |   |        |    |        |    |    |   |   |     |   |    |             |             |                    |    |    |     |    |       |   |      |     |    |       |   |    |     |     |        |   |    |    |     |        |   |      |    |     |        |   |   |      |      |        |   |
| 정직 10일   | 13   |             |                    |    |         |   |         |   |         |    |       |   |        |    |        |    |    |   |   |     |   |    |             |             |                    |    |    |     |    |       |   |      |     |    |       |   |    |     |     |        |   |    |    |     |        |   |      |    |     |        |   |   |      |      |        |   |
| 견책   | 7  |             |                    |    |         |   |         |   |         |    |       |   |        |    |        |    |    |   |   |     |   |    |             |             |                    |    |    |     |    |       |   |      |     |    |       |   |    |     |     |        |   |    |    |     |        |   |      |    |     |        |   |   |      |      |        |   |
| 계  | 106  |             |                    |    |         |   |         |   |         |    |       |   |        |    |        |    |    |   |   |     |   |    |             |             |                    |    |    |     |    |       |   |      |     |    |       |   |    |     |     |        |   |    |    |     |        |   |      |    |     |        |   |   |      |      |        |   |
| 구분   | 1차 대상자 처분결과  | 2차 대상자 의결결과 | 대상자 전체에 대한 처분결과 예상 | 비율 |         |   |         |   |         |    |       |   |        |    |        |    |    |   |   |     |   |    |             |             |                    |    |    |     |    |       |   |      |     |    |       |   |    |     |     |        |   |    |    |     |        |   |      |    |     |        |   |   |      |      |        |   |
| 해고   | 23명  | 4명          | 약 30명              | 1  |         |   |         |   |         |    |       |   |        |    |        |    |    |   |   |     |   |    |             |             |                    |    |    |     |    |       |   |      |     |    |       |   |    |     |     |        |   |    |    |     |        |   |      |    |     |        |   |   |      |      |        |   |
| 출근정지   | 35명  | 7명          | 약 50명              | 2  |         |   |         |   |         |    |       |   |        |    |        |    |    |   |   |     |   |    |             |             |                    |    |    |     |    |       |   |      |     |    |       |   |    |     |     |        |   |    |    |     |        |   |      |    |     |        |   |   |      |      |        |   |
| 정직   | 40명  | 25명         | 약 100명             | 3  |         |   |         |   |         |    |       |   |        |    |        |    |    |   |   |     |   |    |             |             |                    |    |    |     |    |       |   |      |     |    |       |   |    |     |     |        |   |    |    |     |        |   |      |    |     |        |   |   |      |      |        |   |
| 견책   | 8명   | 47명         | 약 180명             | 6  |         |   |         |   |         |    |       |   |        |    |        |    |    |   |   |     |   |    |             |             |                    |    |    |     |    |       |   |      |     |    |       |   |    |     |     |        |   |    |    |     |        |   |      |    |     |        |   |   |      |      |        |   |
| 주의속구   | 0명   | 19명         | 약 210명             | 7  |         |   |         |   |         |    |       |   |        |    |        |    |    |   |   |     |   |    |             |             |                    |    |    |     |    |       |   |      |     |    |       |   |    |     |     |        |   |    |    |     |        |   |      |    |     |        |   |   |      |      |        |   |
| 계  | 104명   | 102명        | 약 570명             | -  |         |   |         |   |         |    |       |   |        |    |        |    |    |   |   |     |   |    |             |             |                    |    |    |     |    |       |   |      |     |    |       |   |    |     |     |        |   |    |    |     |        |   |      |    |     |        |   |   |      |      |        |   |
| <p>▶ 2011. 10. 7. 유성기업 「경영정상화를 위한 전략회의(대외비)」8-9면.</p>  | <p>▶ 2011. 11. 3. 유성기업 「향후 징계절차진행 및 유성기업노동조합 조합원 확보관련(현차제출용)」2면.</p> |             |                    |    |         |   |         |   |         |    |       |   |        |    |        |    |    |   |   |     |   |    |             |             |                    |    |    |     |    |       |   |      |     |    |       |   |    |     |     |        |   |    |    |     |        |   |      |    |     |        |   |   |      |      |        |   |



### ③ 대규모 전환배치를 통해 현장 감시체계 정비

유성기업은 유성지회로의 조직복원을 막고 유성기업노조 조직확대를 위한 또 다른 방법으로 유성지회에 남아있는 조합원들간의 격리, 탈퇴한 유성기업노조 조합원의 관리를 목적으로 인사전환배치를 활용하였다. 인사평가 및 배치면담을 통해, 성향을 파악하고 새롭게 배치된 부서의 관리자들은 유성지회 간부들과의 접촉여부, 유성기업노조에 대한 반감이나 성향 등을 지속적으로 기록, 분석하여 유성지회 탈퇴와 유성기업노조 가입을 중용하기 위한 조직적인 부당노동행위에 활용하였다.

#### ■ 향후 계획

- 회사는 교육과 징계절차가 완료되고, 직장질서가 회복되어 어느 정도 안정을 되찾게 되면 단협에 따라 노조와 협의를 거친 후 대대적인 인사발령을 할 방침임

2011.8.19. 유성기업 「조합원 부서배치의 정당성 검토」

| <u>관찰일지</u> |    | 소속장 | 공장장 |
|-------------|----|-----|-----|
| 일자          |    |     |     |
| 부서          |    |     |     |
| 관찰 대상       |    |     |     |
| 시간          | 내용 |     |     |
|             |    |     |     |
| 작성인 :       |    | (인) |     |
| 유성기업(주)     |    |     |     |

- “관리 가능성”을 기준으로 배치부서를 정하여 배치하고, 담당 부서장은 복귀자를 철저히 관찰한 후 일일 관찰일지 작성 보고

2011.8.19. 유성기업 「현장관리지침」

라. 4단계 복수노조 차별전략 : 차별은 어떻게 세포분열하며 증식되는가

제2노조를 설립하고 직장폐쇄 과정에서 지회 간부와 조합원들을 분리하고, 현장복귀자를 격리시켜 징계위협과 감시통제를 통해 지회탈퇴·제2노조 가입을 시도했던 집중적인 탄압시기 이후, 제2노조를 통해 좀 더 일상적이고 장기적인 노조와해 전략은 바로 복수노조 간 차별을 핵심수단으로 한다.

유성기업은 제2노조의 조직확대를 지속하면서 유성지회의 조직복원을 막기 위해, 교섭창구단일화 절차를 통해 유성지회의 교섭권을 제약하는 한편 조합원에 대한 광범위한 차별을 일상화함으로써 유성기업노조를 중심으로 한 현장 장악을 고착화시키고자 시도하였다.

### (1) 교섭창구단일화절차를 악용한 차별적 교섭구조

#### ① 개별교섭을 통해 교섭과정의 차별 및 협약 적용의 차별

유성기업은 2011년 하반기 유성기업노조에 대한 조합원 확대를 위해 유성지회의 조합원에 대한 징계압박 및 90여명의 조합원을 상대로 손해배상 소송을 제기하는 등 사법적 압박을 확대하였다. 그러나 2011년 7월 이후 교섭창구단일화제도가 시행되자, 노조법 부칙상 교섭중이었던 금속노조 유성지회의 교섭대표노조의 지위를 인정하지 않고, 일방적으로 교섭창구단일화절차를 개시한 뒤 유성기업노조가 교섭대표노조가 될 수 있는 과반수를 접하지 못하였음이 확인하게 되자, 유성기업노조의 교섭권을 확보해주기 위해 개별교섭동의를 하였다. 유성기업은 임금교섭을 진행하면서 금속노조와는 징계위원회 진행중임을 이유로 교섭을 지연하는 반면, 유성기업노조와는 상견례와 동시에 첫 번째 교섭에서 바로 임금협약을 타결하여 유성기업노조 조합원에게 임금인상을 적용해 주고, 관리직 등 비조합원들도 그러한 수준에 맞추어 임금인상을 한 반면, 유성지회 조합원은 임금협약이 아직 체결되지 않았다는 이유로 이를 배제함으로써 지회 조합원에 대한 경제적 압박을 더욱 가중시켰다.

○ 회사는 2011. 10. 4.(화) 금속노조의 교섭 요구에 대하여 징계위원회 종료 후 임금교섭을 진행하자고 통보함.

- 부득이 교섭진행이 필요할 경우에는 징계일정에 해당되지 않는 매 주 토요일 또는 일요일에 교섭을 하자고 통보함.

○ 따라서 유성노조와의 임금교섭 역시 토요일 또는 일요일에 하는 것으로 하고 조기에 진행함.

- 징계절차 진행 기간 중 유성노조와의 임금교섭을 조기에 진행함.

- 협약의 체결을 최단기간으로 하고, 유성노조의 임금협약을 유성지회보다 유리하게 타결함.

- 따라서 유성노조와의 임금협약은 상견례 이후 첫 번째 교섭에서 타결하고, 유성지회와의 임금협약은 교섭을 반복함.

2011.10.8. 유성기업 「유성노조 가입 확대 전략」 6-7면

심지어 유성기업은 개별교섭과정에서 유성기업노조가 체결된 임금협약을 적용받기 위해서는 임금 지급일 전에 유성기업노조에 가입해야만 적용된다는 선전을 적극적으로 하도록 함으로써 차별을 통해 유성기업노조 조직확대전략을 지속하였다.

- 2011. 12. 30.(금) 협약 체결에 따른 특별생산기여금이 지급될 예정 이고, 유성노조가 지급일 이전 가입자에 한하여 해당 금액이 지급 될 것이라고 선전하고 있음.
- 따라서 2011. 12. 30.(금) 전후로 상당수의 유성지회 조합원이 유 성노조로 가입할 것으로 예상됨.

2011.12.27. 유성기업 「유성기업노동조합 조합원 확보 관련」 5면

실제 유성기업은 금속노조와는 5. 18. 직장폐쇄 이후 교섭을 지연하다 2011. 10. 교섭이 재개되 었으나 현재까지도 2011년 임금협약이 체결되지 못한 반면, 유성기업노조와는 2011. 9. 1차교섭 이후 금속노조와 교섭을 재개한 직후인 5차교섭만에 임금협약을 체결하여 일 1500원의 생산기여 금 약 320여만원을 지급하였다.

## ② 교섭대표노조를 통한 임금차별과 단체협약의 후퇴

금속노조 유성지회 조합원들이 유성기업의 압박으로 금속노조를 탈퇴하였다가 유성기업노조를 탈 퇴하지 않은 상태에서 비밀리에 다시 금속노조로 재가입하는 등 유성기업의 기대만큼 금속노조 탈퇴규모가 줄지 않자, 유성기업노조는 관리직 사원까지 조합원으로 가입시켜 조합원수를 부풀렸 고, 2012년 교섭창구단일화절차에서 교섭대표노조의 지위를 확보함으로써 유성지회의 교섭권을 차단하였다.

- 1. 20. 금속노조가 교섭요구 공문을 회사에 보내왔는데 조합원 수를 324 명으로 기재하였는바, 발송이 유보된 40명의 탈퇴서를 제외하더라도 실 제 숫자와는 차이가 있어서 상당수가 유성지회를 탈퇴하고 유성노조에 가입한 이후 다시 유성노조에서 탈퇴하지 않은 채 유성지회에 재가입한 것으로 추정되었음.
- 이러한 추정이 사실일 경우 노동조합 및 노동관계 조정법에서는 정하는 바에 따라 양 노조에 이중가입한 조합원 1명을 각 노조가 0.5명으로 기 산하여야 하므로 유성노조의 조합원 수가 상당부분 줄어들게 됨.

○ 따라서 유성노조는 조합원 수 유지에 대한 다방면의 위협 요소를 고려하여 2012. 1. 27. 일부 관리직 사원들의 가입을 받아서 338명으로 교섭 요구를 해 온 것임.

2012.1.30. 유성기업 「유성노조에 관리직 사원이 참여하게 된 배경 및 문제점·대책」 1-2면

유성기업은 교섭대표노조인 유성기업노조와의 2012. 5. 10. 1차교섭을 시작한지 두 달인 2012. 7. 12. 2012년 임단협을 체결하였는데, 개별교섭과 달리 교섭대표노조와의 교섭창구단일화시에는 교섭에 참여한 금속노조 유성지회에도 체결하는 임단협을 동일하게 적용해야 한다. 유성기업은 대표노조교섭시 두 가지 노조탄압전략을 취하였다. 첫째, 금속노조 유성지회의 조합활동을 축소시키기 위해 기존 단협보다 조합활동 보장과 관련한 상당수의 조문을 삭제, 개악함으로써 조합활동 보장을 후퇴시켰고, 둘째, 유성지회 조합원에게 임금상 불이익을 주는 방법으로 유성지회의 쟁의행위를 이유로 한 차별을 활용하였는데 생산기여금의 계산방법에 쟁의행위기간을 불이익하게 계산하여 생산기여금 차별을 하는 방법과 임단협 체결시 지급해왔던 타결금에 쟁의행위를 하지 않는 것을 전제조건으로 부여하는 방법이다.

유성기업은 이미 2011년 하반기 개별교섭 당시 복수노조 간 차별을 회피하면서 실질적으로 금속노조 지회 조합원에게 임금차별을 하기 위한 방편으로 특별생산기여금을 검토한 바 있다. 개별교섭 당시 금속노조는 임금협약을 체결하지 않았기 때문에, 성과급 지급을 전혀 하지 않았다. 그런데 교섭대표노조를 결정하여 대표교섭을 할 경우, 교섭창구단일화절차에 참여한 소수노조와 그 조합원에 대해서도 동일하게 적용되어야 하기 때문에, 유성기업은 금속노조 지회 조합원에 대한 차별을 지속할 방법으로 특별생산기여금의 계산방법을 쟁의기간에 대한 차별지급이 가능하도록 설계함으로써 공정대표의무 위반 및 복수노조 차별을 통한 부당노동행위를 회피하기 위한 전략을 그대로 적용하였다.

- 그러나 유성지회가 이를 전략적으로 받아들일 가능성이 있으므로 유성지회와 유성노조 동일한 조건으로 협약을 체결하였을 경우 결과적으로 양 노조간 차이를 둘 수 있도록 하는 방안에 대하여 검토하게 된 것임.
- 또한, 유성지회가 동일한 조건을 받아들인 후 결과적으로 유성노조에 비해 불이익한 결과를 빚게 될 경우 이를 부당노동행위라고 주장하며 문제제기할 가능성이 있으므로 이에 대한 합리적인 근거를 제시할 수 있는 방안을 검토하게 됨.

회사가 조합원들에 대한 성과급을 차등지급하되 차등지급 기준은 “실제 근로시간”으로 함.

- 소정근로시간과 연장근로시간 등을 더한 연간 실제 근로시간을 기준으로 하여 성과급을 지급하게 되면 직장폐쇄기간 동안 근로 제공을 거부하며 유성노조에 비해 뒤늦게 복귀한 유성지회 소속 조합원들의 성과급이 적게 됨.
- 또한, 이는 출근율을 기준으로 할 경우 제기될 수 있는 ‘직장폐쇄 기간의 포함여부에 대한 논쟁거리를 애초에 제거할 수 있음.
- 개인별 성과급, 즉 ‘특별생산 기여금’의 계산 방법은 다음과 같음.

예) 조합원 A의 경우

$$\text{조합원 A의 통상임금 } 120\% \times \frac{\text{조합원 A의 연간 실제 근로시간}}{\text{전체 조합원의 연간 근로시간 평균}}$$

2011.12.1. 유성기업 「경영정상화를 위한 전략회의(대외비)」 13-14면

또한 금속노조 유성지회가 2011년 임금교섭권을 근거로 확보한 쟁의권을 행사하는 것을 임금차별을 위한 근거로 삼았다. 2012년 임단협 체결 후 유성기업은 금속노조 유성지회가 2011년 임금교섭을 근거로 행사한 쟁의행위를 이유로 유성지회 조합원에게만 무쟁의타결금 100만원을 지급하지 않았다. 2013년 임금교섭에서도 유성기업은 교섭대표노조인 유성기업노조와 2013. 5. 17. 1차교섭을 시작한지 50여일도 되지 않은 2013. 7. 3. 9차교섭으로 임금협약을 타결하면서 성실성과급이라는 이름으로 쟁의행위기간 등을 빌미로 약 150~ 200여만원의 생산기여금을 차등지급하였다.

### ③ 교섭대표노조지위 불인정과 교섭지연·해태의 장기화

교섭대표노조를 통해 노동조합의 편의제공을 축소하고 조합활동권을 후퇴시키는 단체협약 체결에도 불구하고, 금속노조 유성지회 조합원들은 점차 조직복원을 해나갔고, 2014년 지회가 과반수를 점하게 되자 유성기업은 금속노조가 교섭대표노조가 되는 것을 막기 위해 다시 개별교섭 동의를 하여 금속노조의 교섭대표노조 지위를 인정하지 않았다.

2014년 임단협 교섭에서 유성기업은 유성기업노조와는 5차교섭만인 2014. 3. 24. 체결하여 임금 2500원 인상, 쟁의타결 및 신고섭문화 구축격려금 300만원, 상생협력격려금 300만원을 지급한 반면, 금속노조와는 임단협이 타결되지 않은 상태로 계속되었고, 2015년과 2016년에도 교섭창구단일화절차에서도 금속노조 유성지회가 과반수노조를 점하자 또 다시 개별교섭을 통해 차별을 지속하고 있다. 심지어 2015년 2월 이후 유성기업의 교섭거부로 교섭이 전면 중단되었다. 2011

년 이래 개별교섭과정에서 금속노조 유성지회의 조합원들은 임단협 체결이 이루어지지 못하였기 때문에 2014년 이후 임금이 동결된 상태이고, 이로 인해 유성지회 조합원은 정년퇴직시 차별로 인한 퇴직금에서도 상당한 불이익을 받았다. 또한 무쟁의를 조건으로 하는 성실성과급 차별, 생산 목표량 임의설정 등에 따른 성과급 차별이 반복, 누적되고 있다.

### 3. 복수노조를 악용한 신종 노조파괴 시나리오의 인권 침해

#### 가. 부당노동행위 목적의 범죄단체 설립과 노동3권 침해

유성기업이 금속노조 유성지회를 와해시키기 위한 명시적인 목적으로 조직적이고 기획적인 부당노동행위를 수행하기 위해 “경영정상화 대책회의”라는 이름으로 노조파괴 전략기획단위를 운영하고, 이를 통해 공격적인 직장폐쇄 과정에서 금속노조 조합원 탈퇴시키기 위한 부당노동행위 목적으로 “유성기업노동조합”을 설립하였다. 또한 원청인 현대자동차도 “유성기업 정례회의”를 통해 유성기업노조 조직확대에 대한 구체적인 진행상황을 보고받고 금속노조 와해를 위한 전략을 공모해왔다. 이는 노동3권 행사에 대한 사용자의 지배개입행위로서 부당노동행위라 할 수 있다.

특히 유성기업은 노동조합이라는 외관을 악용하여 “유성기업노조”를 설립하고 운영하는데 지배·개입해왔다. 이러한 유성기업노조는 설립부터 운영과정에 유성기업이 설립 자체를 계획하고 주도하였고 이후 조직확대 등 운영 전반을 유성기업의 계획하에 이루어진 것으로 사실상 노동자의 자주적인 단결체라는 노동조합의 실질적인 요건을 갖추지 못하였다. 법원도 유성기업노조는 노동조합으로서의 자주성과 독립성을 갖추지 못하여 노동조합이 아니라고 실시하면서 유성기업노조의 설립무효확인을 인용하는 판결을 하였다.

피고 노조는 설립 자체가 피고 회사가 계획하여 그 주도 하에 이루어졌고, 설립 이후 조합원 확보나 조직의 홍보, 안정화 등 운영이 모두 피고 회사의 계획 하에 수동적으로 이루어졌다고 볼 수밖에 없는바, 피고 노조는 그 설립 및 운영에 있어 사용자인 피고 회사에 대한 관계에서 자주성 및 독립성을 확보하고 있다고 보기 어렵다.

비록 과거 상당기간 지속되어 온 원고 노조의 불법적이고 폭력적인 쟁의행위에 대응하여 건전한 노사문화 형성의 필요성이 강하게 요구되는 상황에서 일부 근로자들이 이와 뜻을 같이 하여 새로운 노동조합의 설립을 의도하였다 하더라도 이 사건에서와 같이 사용자인 피고 회사가 그 설립부터 설립 이후 안정화, 세력화에 이르기까지 광범위하게 주도적으로 개입한 피고 노조는 근로자들에 의하여 위와 같은 의도 하에 자주적·독립적으로 설립된 노동조합으로 볼 수 없다.

한편, 노동조합이 설립 및 안정화, 세력화에 있어 자주성과 독립성을 갖추지 못하였더라도 이후 어느 시점에서 스스로 자주성과 독립성을 갖추고 진정한 노동조합으로서 활동하게 된다면, 자주성과 독립성을 획득한 그 시점부터는 노동조합법 제2조 제4호의 요건에 맞는 노동조합이 되어 설립 당시의 하자가 치유되었다고 볼 여지도 전혀 없지는 않으나, 이 사건의 경우 피고 노조가 사용자인 피고 회사의 개입에서 벗어나 스스로 자주성과 독립성을 갖춘 노동조합으로서 활동하고 있다는 사실을 인정하기 부족하고, 달리 이를 인정할 만한 증거가 없다. (서울중앙지법 2016. 4. 14. 선고 2013가합367 판결)

이처럼 노동조합의 외관을 활용하여 부당노동행위 목적으로 사용자가 노동조합을 설립·운영에 지배개입하는 것은 범죄행위 목적의 단체를 구성하였다는 점을 넘어, 이러한 범죄목적은 은폐하기 위해 헌법상 노동3권을 보호를 받는 노동조합이라는 외관을 악용하고 있다는 점에서 그 불법성이 크다. 노동조합의 외관을 사용함으로써 사용자의 부당노동행위를 마치 헌법상 노동3권의 행사처럼 위장하기 때문에, 부당노동행위에 문제제기하는 상황을 외형상 노노갈등으로 치부되는 등 사용자의 부당노동행위 의사를 입증하기는 훨씬 더 어려워진다. 사용자의 부당노동행위의 증표가 드러나는 경우에도, 헌법상 보호를 받는 노동조합이라는 외관을 갖추기 있기 때문에, 이러한 범죄단체를 해산시키기도 어렵고, 사용자의 지배개입을 받아 유성기업노조가 마치 조합활동인 것처럼 부당노동행위를 적극적으로 실행하는 등 사용자의 부당노동행위에 가담한 범죄행위자들인 유성기업노조의 임원들에 대한 형사제재도 쉽지 않다. 이처럼 헌법상 보호를 받는 노동조합의 외관을 악용하는 부당노동행위는 헌법상 기본권의 보호라는 사법적 가치를 농락한 범죄행위라는 점, 그렇기 때문에 노동3권을 침해당했음에도 부당노동행위의 원상회복 방법이 용이하지 않다는 점에서 부당노동행위 목적으로 노동조합을 설립하는 것은 범죄행위로서 해악성이 치명적이다. 법원은 유성기업이 금속노조 유성지회를 무력화시키기 위한 부당노동행위 목적으로 유성기업노조라는 노동조합의 외관을 악용한 범죄단체의 구성에 지배개입한 행위를 부당노동행위에 해당한다고 판단하고 공소제기를 결정하였다.

**주문**

피의자 유시영, 이기봉, 정이균, 최성욱, 유성기업주식회사에 대한 별지 기재 사건에 관하여 공소제기를 결정한다.

**범죄사실**

라. 피의자 유시영, 이기봉, 정이균, 최성욱의 유성기업(주)노동조합 조직 및 운영관여와 불이익 처분 피의자들은 공모하여 2011. 6.하순부터 2011. 7.중순까지 사이에 아산공장에서 유성기업(주)노동조합 설립총회를 개최한 뒤 설립신고를 함에 있어 최○○, 안○○ 등에게 노동조합 설립절차를 알려주고, 노동조합 설립신고서, 노동조합 규약, 노동조합 총회 회의록 등을 작성해 주어, 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위를 하였다.

피의자들은 공모하여 2012. 1. 9.부터 2012. 1. 26.까지 사이에 아산공장, 영동공장 등에서 유성기업 주식회사 사무직 직원 49명으로 하여금 유성기업(주)노동조합에 조합원으로 가입하도록 종용하여 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위를 하였다.

(대전고등법원 2014. 12. 30. 선고 2014초재413 결정)

이러한 판결은 유성기업이 부당노동행위라는 범죄목적으로 유성기업노조를 설립하는데 지배개입하는 행위가 그로 인하여 직접적으로 노동3권의 침해를 겪은 금속노조 유성지회에 대한 불이익취급(해고 등)이나 교섭거부해태, 조합활동방해의 지배개입 등으로 이해하는 것인지, 아니면 유성기업노조에 대한 지배개입으로 이해하는 것인지 분명하지 않다.

원고(유성기업)는 이 사건 노동조합을 무력화시키고 온건한 성향의 노동조합이 설립되도록 하기 위하여 노력한 점, 원고는 이 사건 노동조합의 활동에 적극적이었던 이 사건 근로자들을 해고한 점, 원고가 이 사건 노동조합 조합원들에 대하여 신생 노동조합인 유성기업 노동조합에 가입할 것을 수회에 걸쳐 권유한 것으로 보이는 점에 비추어 보면, 이 사건 징계해고는 노조법 제81조 제4호의 '근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위'에 해당한다고 봄이 타당하다. (서울행정법원 2014. 2. 13. 선고 2013구합1706 판결)

사용자가 부당노동행위라는 범죄행위를 위한 목적으로 노동조합을 설립을 주도하거나 지원하는 행위는 해당 노동조합이 사용자의 지배개입에 대해 피해를 주장하지 않거나 그 노동조합으로 인하여 노동3권을 침해당한 다른 노동조합이 존재하는지 여부와는 상관이 없이, 부당노동행위를 목적으로 노동조합을 설립하는 행위 그 자체가 곧 헌법상 노동3권에 대한 침해행위로서 노동자 일반에 대한 지배개입의 부당노동행위라고 보아야 한다.

복수노조 시대에는 사용자의 부당노동행위를 효과적으로 은폐하기 위해, 사용자가 노동조합의 외관을 꾸미는 페이퍼노조를 설립하거나 사용자의 이해에 친화적인 노동조합을 설립·지원하는 행위가 더욱 기승을 부릴 수밖에 없다. 사용자가 이러한 위장 노동조합을 설립하는 행위 자체를 근본적으로 엄격히 규율하지 않으면 복수노조 상화를 악용하려는 사용자의 부당노동행위는 유성기업에서 보는 것과 같은 회복하기 어려운 침해가 장기화될 수 있다.

## 나. 노조파괴가 노동인권침해를 넘어 사회적 차별인 이유

### (1) 복수노조의 기형적 형성과 사회적 차별 파급효과

흔히들 복수노조로 인한 차별 문제는 노동조합 활동을 하는데 제한을 받는 문제, 즉 헌법상 노동3권 침해, 부당노동행위의 문제라고 단정한다. 그러나 한국사회에서 복수노조 차별 문제는 단지 노조를 파괴하는 부당노동행위만이 아니라 조합원들의 관계와 삶을 파괴하는 양상을 띠는 점에 특징이 있다. 한국사회에서 복수노조 창구단일화제도를 통해 만들어지는 복수노조는 매우 기형적인 형태로, 사업장 내에서 형성되는 이등계급화는 사업장 내의 인간관계의 파괴를 가져오고, 노동자들의 가족에게까지 그 효과가 전이된다. 특히 지역의 공단이나 대공장의 노동자들은 일정한 지역공동체를 형성하게 되는데, 복수노조로 인한 차별은 사업장을 넘어 지역공동체를 파괴하는 차별적 효과로 확장된다. 따라서 복수노조 차별은 단지 조합활동 또는 노동법적 측면에 국한하지 않고, 사회적 차원에서 차별의 문제로서 재구성되고, 재조명될 필요가 있다.

### (2) 사업장 민주성 훼손은 시민사회의 불공정성을 강화

복수노조 차별은 차별을 받는 노동자와 그 가족에게만 차별적 효과를 주는 것은 아니다. 특정 노동조합이나 조합원에 대한 차별로 인해 혜택을 얻는 노동자들도 집단적 차별의 과정 속에서 또 다른 피해자가 된다. 이들은 사용자의 차별행위가 부당한 것이라는 점도 알고, 그로 인해 자신에게 주어지는 혜택이 왜 주어지는지도 안다. 타인을 차별적인 피해자로 만드는 대가 또는 부산물로서, 차별의 피해자를 외면하고 스스로 그 집단의 성원임을 부인하는 명명을 통해 주어지는 부



당이득이라는 점을 알기 때문에 계속되는 죄책감에 시달린다.

복수노조 차별은 그저 사용자의 악의적 차별행위에 그치지 않고, 사용자가 형성하는 차별적 사업장 환경을 통해 노동자들 스스로 특정 노동조합의 조합원에 대한 차별행위를 더욱 자극하고 강화시킨다. 이는 사용자가 차별을 조장 또는 방조함으로써 차별행위에 대한 감수성이 무뎠지는 것(이런 행위를 해도 차별이 아니라고 하면, 저런 행위를 해도 문제되지 않을 것이라는 생각)이기도 하고, 사용자가 특정 노동조합에 대해 반감을 가지고 있음을 인지하기 때문에, 특정 노동조합이나 조합원에 대해 이해관계를 달리하는 이들의 불공정한 차별적 행동에 대해서 제재를 받지 않을 것이라는 것을 알고 공격적인 태도를 가지적으로 드러낼 수 있다. 이처럼 복수노조 차별은 사업장 전체의 평등, 공정성을 훼손하는 문제가 있는 바, 차별시정이 집단적으로 이루어져야 할 필요성을 보여주는 것이기도 하다.

### (3) 노노간 차별전략은 기업경영에 장기적 악영향

이러한 차별적 효과는 사업장 내 노동자들 개인에 대한 차별의식, 자책감, 분노처럼 개인에게 체화되는 문제에서 그치는 것이 아니라 사업장의 생산성, 불량률 등 사용자에게도 다시 부메랑이 돌아갈 수 있다. 사용자는 복수노조를 악용하여 노조를 약화시키면 생산효율성 또는 이윤극대화가 가능하다는 생각을 하는 경우가 많지만 복수노조 차별은 상기와 같이 차별피해자에게 우울감이나 자존감의 상실 등을 유발할 수 있고, 노동자의 관계와 공동체 삶을 망가뜨림으로써 사업장 내에서의 성취감, 애사심 등 업무집중도를 낮추게 된다. 이는 장기적으로는 생산성 저조로 나타날 수 있다. 또한 복수노조에 대해 각각 대응해야 하는 사용자의 입장에서도 인사관리비용이 비정상적으로 증가된다.

물론 반대의 경우도 존재할 수 있다. 노조약화로 사용자의 사업장 내 통제력이 강화되면서, 단기적으로 노동강도가 높아지면서 생산성 증가를 보일 수 있다. 그러나 이는 오히려 조직피로도 등과 결부되어 불량률을 높이거나 산업재해 등 대형 사고의 위험성도 커진다.

## II. 유성지회 조합원들의 정신질환 산재 인정 관련 법적 쟁점

### 서론

앞서 이 자료집에 실린 다른 글에서 살펴보았듯이, 금속노조 유성지회에 가해진 노조탄압은 노동자들의 정신 건강에도 악영향을 미쳤다. 유성기업의 가학적인 노사관리가 본격화한 2011년 직장 폐쇄 이후로 우울증, 적응장애 등의 정신질환 상병 진단을 받은 유성지회 조합원들이 생겨났다.

해당 상병 진단을 받은 조합원들이 산재를 신청하여 8건의 정신질환 산재 신청 중 7건이 최종 승인됐고(승인된 7건 중 2건은 최초요양신청에서 불승인되었으나 이후 심사청구에서 승인됨), 사측의 노조탄압으로 발병한 우울증으로 인하여 목숨을 끊은 영동지회 한광호열사의 가슴 아픈 죽

음도 최근에 업무상 재해로 승인됐다. 한편, 유성기업 사측은 악랄하게도 산재 승인된 1건에 대하여 공단 산재승인처분의 취소를 구하는 소송을 진행하고 있다.

유성지회 조합원들의 정신질환 산재 (불)승인 판단 과정에서 살펴볼 논점이 존재한다. 무엇보다 조합원들의 정신질환 상병 발병의 원인 요소로서 가학적 노사관계가 갖는 특수성이 충분히 이해되고 고려되었는가 하는 문제가 있다. 이 문제는 공단의 현행 정신질환 산재 인정 기준이 갖는 한계와도 관련이 있다. 한편, 유성기업 등이 의도적·조직적으로 행한 부당노동행위(불법행위)의 결과로서 상기 유성 지회 조합원들의 정신질환 상병이 발병했다는 점에서 살펴볼 문제도 있다. 산재법은 무과실책임원칙에 입각해있으며, 사용자의 고의·과실여부는 산재 승인의 전제가 아니다. 상당인과관계(인과관계에 대한 법률적 판단)가 인정되면 사용자의 고의·과실이 없더라도(‘정당한 인사권 행사’의 경우에도) 산재로 승인되는 구조다. 그렇다면 유성기업 사례와 같이 노조탄압이라는 불법행위를 행한 경우에는 ‘정당한 인사권 행사’에 해당하는 경우보다 정신질환 상병과의 업무상 인과관계가 더 강하게 추단될 필요가 있다.

아래에서는 먼저 간략하게 정신질환의 산재 인정에 관한 법적 판단의 근거를 살펴보고, 유성지회 정신질환 산재 사례를 구체적으로 검토하면서 상기 문제점들을 구체적으로 검토해보고자 한다.

## 2. 정신질환의 업무상 질병 인정과 법적 근거

산재법 시행령 제34조 [별표3](개정 2016.3.22., 시행일 2016.3.28.)은 업무상 질병에 대한 구체적인 인정 기준을 제시하고 있다. 정신질환 상병과 관련하여 구체적으로 명시된 상병은 ‘신경정신계 질병’ 하의 ‘업무와 관련하여 정신적 충격을 유발할 수 있는 사건에 의해 발생한 외상후스트레스장애’와 ‘업무와 관련하여 고개 등으로부터 폭력 또는 폭언 등 정신적 충격을 유발할 수 있는 사건 또는 이와 직접 관련된 스트레스로 인하여 발생한 적응장애 또는 우울병 에피소드’다.

상기 3가지 상병 이외의 정신질환의 경우에는 업무상 질병에 대한 일반적 인정기준인 산재법 시행령 제34조를 근거로 하여 업무 관련성이 인정되면 산재로 인정되며, 과거 상기 정신질환들이 시행령 [별표3]에 명시되기 전에도 위와 같은 방식으로 정신질환 상병들이 산재로 인정됐다.

정신질환에 관한 시행령상의 판단 기준에도 불과하고 그 기준이 추상적이고 시행령에 기재되지 않은 정신질환 상병도 있어, 결국 산재 승인 여부는 업무와 정신질환 상병 발병 간 인과관계의 존부 판단에 달려있다. 그리고 판례는 이러한 인과관계의 의미에 관하여 ‘상당인과관계’라고 하여 의학·자연과학적 입증이 아니라 법률적 인과관계 판단을 뜻한다고 본다.

## 3. 유성지회 정신질환 산재 판단에서 고려되어야 할 사항들

유성지회 정신질환 산재 문제에 있어서 ‘가학적 노사관계’가 갖는 특수성을 고려하려면 그것이 수반하는 정신질환 스트레스 요인들을 구체적으로 살펴볼 필요가 있다.

## 가. 유성기업의 ‘가학적 노사관리’가 유발한 정신질환 스트레스 요인들

앞서 유성기업의 노조파괴 시나리오를 4단계로 구분하여 설명한 바 있다. 여기서는 유성기업의 가학적 노사관리의 ‘적극적 실행단계’와 ‘관리·유지 단계’로 나누어 해당 단계에서 나타난 스트레스 요인들을 정리해보고자 한다.

### (1) 가학적 노사관리의 ‘적극적 실행단계’

이 시기에는 단기간에 급격히 심각한 수준의 스트레스 유발요인들이 촉발됐다.

사측은 불법적 직장폐쇄를 자행하는 과정에서 유성지회 조합원들에게 무자비하게 폭력을 휘둘렀다. 용역직원들의 물리적 폭력은 조합원들을 자동차로 쳐서 상해를 입히는 수준까지 나아갔다. 정신질환 상병을 겪은 조합원들은 사측이 휘두른 폭력의 직접 희생자일 뿐만 아니라 친한 동료들이 폭행을 당하는 것을 지켜보면서 극도의 공포심과 분노감에 휩싸였다.

사측의 폭력은 동료들끼리 서로 반목하도록 하는 비열한 방식을 통해서도 이뤄졌다. 직장폐쇄 후 선별적 복귀를 유도하고 복귀자들을 구사대로 세워 이전의 동료들과 물리적으로 충돌하게 했던 것이다. 이렇게 이전의 동료들이 서로 대립하고 갈등하는 과정에서 조합원들은 엄청난 정신적 스트레스를 겪으면서 마음에 큰 상처를 입었다.

유성 지회 조합원들은 고립되어 사측의 무자비한 폭력에 노출되는 속에서도 정당한 조합활동을 보장받고 민주노조를 지켜야 한다는 의무감에 장기간의 농성을 이어나가야 했다. 물리적 충돌이 빈번한 극도의 대립 과정에서 조합원들은 물리적인 고통뿐만 아니라 심각한 스트레스 요인들에 지속적으로 노출됐다.

불법적 직장폐쇄로 인해 조합원들은 임금을 받지 못해 경제적 스트레스도 가중됐다. 정신질환을 호소한 조합원들 대부분은 아내와 자녀가 있었고 때문에 경제적 곤궁은 가장으로서 제 역할을 다 하지 못한다는 자괴감으로 이어져 이들을 정서적으로도 힘들게 했다.

2011년 5월의 직장폐쇄 직후의 짧은 기간 동안 조합원들이 겪은 스트레스는 감내할 수 있는 수준을 훨씬 넘는 것이었고 실제로 직장폐쇄 후 2달 만에 증상이 나타나 우울증 진단을 받은 사례가 나오기 시작했다.

### (2) 가학적 노사관리의 ‘관리·유지 단계’

이 단계에서 사측은 유성 지회와 조합원들에게 지속적인 탄압과 차별을 자행하면서 어용노조를 설립하고 ‘노노갈등’을 유발했다.

사측은 업무에 복귀한 유성 지회 조합원들에게 불법쟁의행위를 했다는 이유로 부당해고, 부당징직 등의 중징계를 가하고 손해배상을 청구하는 등 사법적 공세를 벌였다. 이로 인하여 조합원들은 경제적 곤궁이 가중됐고 불법을 자행한 사측이 아니라 정당한 노동조합 활동을 했다는 이유로 자신들이 탄압을 받게 된 상황 때문에 심각한 정신적 스트레스를 겪었다.

사측은 유성지회 조합원들을 통상의 직무에 배치하지 않고 청소 등의 허드렛일을 시키거나 강압적인 교육과정을 듣도록 하는 방식으로 탄압과 차별을 자행하는 등 유성지회 조합원들이 모멸감과 자괴감을 느끼게 되는 상황이 지속됐다.

사측은 임금 및 성과급에서도 부당한 차별을 행하였는데, 임금액이 부당하게 감소했다는 사실 뿐만 아니라 이러한 임금 삭감에 아무런 기준이나 근거가 없다는 점 또한 유성지회 조합원들의 경제적·정신적 스트레스를 가중시킨 요소다.

무엇보다 사측의 가학적 노사관리가 유발한 스트레스 요인들이 상시적·지속적으로 고착되면서 오랜 기간 동안 조합원들의 정신건강에 악영향을 미쳤다는 점이 중요하다. 사측은 관리자와 어용노조를 동원해 유성 지회와 조합원들에게 폭력을 행사하고 도발하고는 이에 대한 유성 지회의 정당한 항의를 구실삼아 징계를 가하는 방식으로 사법적 공세를 지속했다. 이 때문에 조합원들은 상시적인 긴장과 갈등 상황에 놓이게 됐고 ‘노노갈등’으로 인한 과거 동료 및 선후배와의 인적관계도 완전히 파괴됐다.

한편, ‘노노갈등’으로 인한 인적관계의 파괴가 단지 작업장 내에 그치지 않았다는 점도 중요하다. 지역사회와 작업장이 거의 분리되어 있지 않다 보니 유성지회 조합원과 어용노조 조합원 및 관리자와의 대립과 반목은 필연적으로 지역사회에서 각각 그 가족 구성원들 간의 대립과 반목으로 확대될 수밖에 없었다. 또한 노조탄압이 야기한 경제적·정신적 고통은 가정에서도 경제적으로나 정서적으로나 가장 역할을 제대로 하지 못한다는 자괴감이 들도록 함으로써 유성 지회 조합원들을 괴롭혔다. 이 때문에 조합원들은 사측의 노조탄압이 야기한 작업장의 스트레스 상황에서 한시도 완전히 벗어날 수 없었다.

마지막으로 언급할 스트레스 요인은 유성기업이 현대차와 창조컨설팅과 공모하여 노조탄압의 범 죄행위를 자행했다는 사실 자체다. 유성 지회 조합원들은 자신들이 부당하게 겪은 고초의 원인이 현대차와 유성기업 등의 조직적·계획적 위법행위에 있다는 사실에 엄청난 분노감을 느끼고 있고, 법을 지키라는 지극히 상식적인 요구만 받아들이면 해결될 문제가 전혀 해결되지 않고 있는 현실에 절망감과 무력감을 느끼고 있다는 점이 심리평가 보고서를 통해서 드러난다.

#### 나. 근로복지공단의 정신질환 산재 인정 기준과 문제점

정신질환 산재 인정 기준과 관련해 공단이 일반적인 기준과 원칙을 명시적으로 제시하고 있지는 않다. 다만 공단은 ‘정신질환 업무관련성 조사지침(제2016-11호)’을 통해 우울병 에피소드, 불안장애, 적응장애, 외상후 스트레스장애와 급성스트레스 반응, 자해행위 및 자살, 수면장애를 예시하고, 각각의 조사요령 및 판단 기준을 명시하고 있다.

예를 들어 ‘조사지침’에서는 주요 우울장애, 적응장애, 불안장애 등에 관한 “핵심조사사항”으로 업무관련 사건·사고 또는 폭력, 연장근로의 급격한 증가, 업무의 실패나 과중한 책임 여부, 업무의 양이나 질의 변화 여부, 업무상 불이익이나 차별, 상사·부하·동료 직원과의 관계 등을 제시하고 있고, “업무관련 일반적 스트레스 요인”들로는 직무 요구도, 직무 자율성, 노력보상 불균형, 직업 불안정성, 사회적 지지, 감정적 요구도 등을 제시하고 있다.

그러나 공단의 상기 조사 항목 등은 지나치게 간략해서 사건의 내용을 제대로 파악하기 어렵고 앞서 살펴본 ‘가학적 노사관리’에 수반되는 정신질환 상병의 유발요인들을 구체적으로 반영하지 못한다는 문제가 있다.

또한 정신질환과 관련하여 실제 6개월 이상에 걸친 업무상 스트레스 요인이 작용하는 경우가 많은 데도 불구하고 재해발생 6개월 이내의 상황을 조사하는 것을 원칙으로 하고 있다는 점도공단 ‘조사지침’의 문제점 중 하나다.

무엇보다 실제 판정 실무를 통해 드러나는 공단의 정신질환 산재 판정 기준은 대체로 그것이 지나치게 의학적 인과관계 평가에 치우쳐 있다는 점에서 큰 한계를 갖고 있다.<sup>46)</sup>

#### 4. 유성지회 정신질환 산재 사례 검토

아래에서는 서론에서 언급한 8건의 유성지회 조합원들의 정신질환 산재 사건들을 구체적으로 살펴해보면서 공단의 산재 (불)승인 판단에서 나타난 쟁점 및 문제점에 대해 서술하고자 한다.

##### 가. 공단 승인 사례

###### (1) 공단 승인 사례들 개별 검토

###### ① 故 유○○ (아산공장, 1981. 3. 입사)

- 신청상병명 및 진단일 : 중증의 우울성 에피소드, 2011. 8. 9.
- 최초요양신청 2012. 3. 29.
- 요양 승인 결정 2012. 7. 25.

최초요양신청에서는 2011년 직장폐쇄 이후에 작업장에 복귀한 후 물량을 맞추기 위한 장시간 근로, 사측에 의해 강제로 구사대에 동원되는 과정에서 겪은 동료들과의 갈등 및 물리적 충돌, 용역경비의 폭력, 1달 간 공장 내에 감금되어 노동력을 제공하면서 계속적인 스트레스에 노출된 것 등으로 인하여 우울증세, 불안, 초조, 불면 등이 발생했다고 주장했다.

故 유○○은 2011년 5월 직장폐쇄 이후에 조기복귀를 한 후 2달 동안 위와 같은 상황을 겪으면서 우울증 증세가 나타났다. 이 과정에서 사측과 어용노조는 산재 신청을 미끼로 어용노조 가입을 회유하기도 했다. 이후 민주노총의 도움을 받아 우울증 산재 신청을 하였고 요양승인이 되었으나 요양 중 2012년 12월 4일 자결하였다.

###### - 업무상 질병판정위원회 판정 요지

질병판정위원회는 “우울증이 인정되는 상태로 치료이전 원인 스트레스가 통상적으로 겪을 수 있는 수준을 넘어선 것으로 판단되며, 그 스트레스가 업무와 관련되는 것으로 판단된다”고 하였고 “2011년 5월 노사분규 이후 복귀하여 2개월여 경과한 시점에 수면장애 등의 증상이 발현되다가 이후 증상의 중증도가 심해지면서 우울증으로 진단된 상태로 파업 및 복귀과정에서 동료들의 비난에 대한 부담과 농성 중인 조합원들과의 대치상황에서 발생된 갈등, 장시간의 연장근무 등 업

46) 정신질환 산재인정의 장벽들, 매일노동뉴스, 권동희, 2013. 9. 3.

무와 관련된 상당한 스트레스와 과로를 경험한 사실이 인정되고, 신청인이 과거 정신과적 병력이 없었던 점 등을 보아 신청 상병은 업무와의 상당인과관계가 인정된다”고 판단하였다.

- 검토

故 유○○의 경우 2011년 5월의 직장폐쇄 이후의 사건들이 엄청난 스트레스 요인으로 작용한 결과 2달 만에 급성의 우울증이 발병했다. 특히, 조기복귀를 선택하면서 사측의 구사대로 동원되어 바로 얼마 전까지 소속되어 있었던 유성지회 조합원들과 물리적 충돌을 해야 했고, 어용노조 세력에게서도 심리적 지지기반을 갖지 못한 채 적대적 노사갈등과 노노갈등 국면에서 심각한 스트레스를 받았다. 이 점은 다음의 자필 메모에서도 잘 드러난다.

“용역이 비상시 피아식별을 위해 반드시 회사에서 지급된 두건을 착용하라는 지시였다. 곧이어 공장장님의 방송지시로 내부 복귀된 조합원도 두건을 착용하고 정문에 배치하라는 지시였다. 모두들 긴장한 탓에 우리의 손에도 쇠파이프와 삼각대 등이 쥐어져 있었다. 어제의 직장 동료가 오늘은 적이 되어 생명에 위협을 느끼며 그들을 바라보노라니 나도 모르게 나의 눈에는 눈물이 맺혀 어찌할 바를 몰랐다. 양측에서 부상자가 속출하고 분노에 몸부림치는 광경을 보며 나는 떨리는 마음으로 속으로 외쳐본다. ‘이것은 노사분규가 아니라 전쟁이라고...’”

게다가 1달 동안 공장 내에 감금되어 잠시도 편히 쉬지 못하고 끊이지 않는 충돌에 노출되어 잠도 제대로 이루지 못해 회사에서 제공하는 술을 먹고서야 겨우 잠에 들 정도로 스트레스를 받았다. 회사는 이런 상황에도 아랑곳하지 않고 장시간의 ‘감금’ 노동을 강요했고 이로 인해 우울증 상병이 결정적으로 악화되었던 것으로 보인다.

해당 사례에서 공단은 2011년 복귀 시점을 전후한 사건이 “원인 스트레스가 통상적으로 겪을 수 있는 수준을 넘어선 것으로 판단된다”고 하여 앞서 살펴본 가학적 노사관계의 ‘적극적 실행단계’에서 나타난 여러 적대적 상황과 1달 동안의 장시간 감금 노동 등을 업무상 스트레스와 과로요인으로 인정했다. 상기 공단 판정은 실제 故 유○○이 겪었던 스트레스 요인들을 상당부분 구체적으로 고려했다는 점에서 타당하다.

② 신○○ (아산공장, 1987. 3. 입사)

- 상병명 및 발생일(진단일) : 우울병 에피소드, 심한 스트레스에 대한 반응 및 적응장애, 2013. 1. 18.
- 최초요양신청 2014. 1. 8.
- 요양 승인 결정 2014. 3. 26.

최초요양신청에서는 유성기업 사측의 위법한 직장폐쇄, 부당징계, 제2노조와의 차별, 손해배상 청구 등으로 인한 경제적·심리적 압박 및 스트레스와 상기 부당노동행위가 회사에 의해 사전에 기

획했다는 사실을 알게 되고 난 후 느끼게 된 분노감, 용역경비 및 구사대와의 충돌, 우울증 산재 승인을 받고 요양 중이던 동료의 자살 등으로 인해 불안과 두려움, 증오, 불면, 우울 등의 증세가 나타나고 자살 시도까지 하는 등 이 사건 상병이 발병했다고 주장했다.

－ 업무상 질병판정위원회 판정 요지

업무상 질병판정위원회는 “신청인의 재해내용과 업무내용 등을 참조한 신청 상병에 대한 정신건강의학과, 직업환경의학과 등 전문가의 소견은 업무복귀 이후 직장동료와의 갈등, 연장근무와 그에 따른 보수지급문제에서의 갈등 등 광의의 업무와 관련된 스트레스가 있었다고 보여지며 선행 정신질환이 없는 상태에서 발병한 점 등으로 보아 업무관련성이 인정된다”고 판단하였다.

－ 검토

질판위 판정서가 적시한 업무 스트레스 요인들은 “직장동료와의 갈등”, “연장근무와 그에 따른 보수지급문제에서의 (사측과의) 갈등” 등이다. 그러나 여타의 보다 핵심적인 불법적 노조탄압 요소들을 업무상 스트레스 요인으로 명시적으로 언급하지 않은 점은 큰 문제라고 할 것이다.

③ 김○○ (영동공장, 2001. 11. 입사, 2011년 유성지회 선전부장)

- 신청상병명 및 진단일 : 혼합형 불안 및 우울병 장애, 2014. 4. 4.
- 최초요양신청 2014. 6. 25.
- 요양 승인 결정 2014. 11. 13.

최초요양신청에서는 2011년 5월 회사 측의 일방적인 직장폐쇄 후 회사 측의 지속적인 노무수령 거부, 업무복귀과정에서 용역경비와 구사대를 동원한 물리력 행사, 업무복귀 이후의 해고 및 정직의 징계, 손해배상청구, 차별, 직장동료와의 갈등 등이 발생하였고, 치밀한 노조탄압 기획과 불법행위에 따른 정신적인 고통 및 동료의 자살 등으로 상병이 발병했다고 주장했다.

－ 업무상 질병판정위원회 판정 요지

“신청인의 연령, 신체조건, 요양급여 신청경위, 경력, 작업환경, 작업 종사기간 및 근무시간, 작업내용, 과거병력, 진료기록, 신청인 및 사업주의 진술내용 등 일체를 검토한 결과, 의무기록 및 심리검사기록상 신청 상병이 확인되며 도벽 및 폭행 등은 신청 상병으로 인한 이차적인 증상으로 판단된다는 것이 위원들의 다수 의견이며 2011년 5월 이후 노사관계에서 발생한 일련의 사건들은 불안 및 우울증상을 일으킬 충분한 스트레스 요인이 된 것으로 판단되므로 신청 상병과 업무와의 상당인과관계가 인정된다는 것이 위원들 다수 의견이다.”

－ 검토

김○○ 조합원은 직장폐쇄 당시에 조합 간부로서 적극적으로 조합 활동에 참여했다는 이유로 사측에게 ‘찍혀’서 2011년 10월에 부당해고를 당했다. 이후 대법원 판결을 통해 부당해고임이 확정

되어 복직된 후에도 사측은 쓰레기장의 페인트칠 작업을 시키는 등 업무에서 배제하는 방식으로 차별적 처우를 하였고, 2013년 10월에 또 정직 3개월의 중징계를 내려 직접적 탄압을 가했다. 2011년 직장폐쇄 직후의 극에 달한 노조탄압으로 인해 우울증 증상이 나타나기 시작했고 2013년부터 치료를 받기 시작했지만, 위와 같이 사측의 계속되는 차별과 탄압으로 인해 상병이 더 악화됐다.

공단은 “2011년 5월 이후 노사관계에서 발생한 일련의 사건들은 불안 및 우울증상을 일으킬 충분한 스트레스 요인이 된 것으로 판단”된다고 하여, 2011년 직장폐쇄 직후 노사간 적대가 극에 달한 시점 뿐 아니라 이후 2014년에 이르는 과정에서 발생한 사건들을 스트레스 요인으로 인정했다. 이는 직장폐쇄 이후의 가학적 노사관리의 ‘관리·유지 단계’에서 사측이 활용한 차별적 처우, 징계 등의 수단들도 상병 발병의 업무상 스트레스 요인으로 인정했다는 점에서 타당하다.

따라서 신청 상병의 진단일이 2014년으로 적어도 노조탄압이 본격화한 ‘2011년 5월의 급격한 스트레스 사건’으로부터는 시간적으로 6개월(원칙상 공단이 중점적으로 조사해야 하는 스트레스 사건의 발생 범위) 이상 떨어져 있지만 공단의 산재 인정 판단에는 아무런 영향을 미치지 않았다.

④ 조○○ (아산공장, 2004. 3. 입사, 2012년부터 2013년 9월까지 유성지회 선전부장 및 대의원)

- 신청상병명 및 진단일 : 우울삽화(주요우울장애) 2014. 9. 22.
- 최초요양신청 2015. 4. 9.
- 요양 승인 결정 2015. 7. 8.

– 업무상 질병판정위원회 판정 요지

“신청인의 업무내용과 재해내용 등 관련 자료를 종합적으로 검토한 위원회의 정신건강의학과, 직업환경의학과 등 전문가 의견은 직장폐쇄 등 업무로 인한 스트레스와 상병의 상당인과관계가 인정된다는 소견이다.”

업무상 질병판정위원회 판정서에 의학적 소견 자료로 기재된 ‘2014. 9. 24. 심리 평가 보고서’는 “환자의 경우, 상당한 수준의 분노감을 지니고 있는 것으로 보이는데, 이는 회사와의 갈등상황에 기인하는 것으로 보이며, 환자는 인정욕구가 많은 편으로 자신의 성취나 수행을 통해 인정받고자 하나 회사가 자신을 비롯한 노조의 요구를 들어주지 않고 지속적으로 갈등이 지속되는 것에 대해 자신이 무시당하고 평가저하당한다고 지각하면서 분노감을 경험할 뿐 아니라 자신이 합리적인 것을 요구함에도 회사에서 이를 수용하고 문제를 해결하지 않으며 비합리적이라고 지각되는 갈등상황이 유발되고 지속되는 것에 대해 불편감 및 분노감을 경험하는 것으로 보임. 환자는 정서 억제적 성향이 우세하고 부정적 정서를 외현적으로 표출하는 것에 대해 거부감을 느낌. 이에 자신이 경험하는 분노감, 우울감 등 불쾌한 정서를 피로감 불면 등의 신체적 불편감으로 경험하고 있는 것으로 보이며, 부정적 정서나 스트레스를 해소하지 못한 채 지속적으로 상당한 수준의 스트



레스를 경험하고 있는 것으로 보인다”고 진단했다.

－ 검토

최초요양신청에서는 용역경비들의 폭력, 구사대가 된 동료 조합원들과의 충돌, 사측의 부당한 직장폐쇄로 인한 경제적 곤란과 이로 인해 가장 역할을 제대로 수행하지 못한다는 자괴감, 업무 복귀 후 징계 및 차별적 처우로 인한 울분과 좌절감, 사측의 감시와 통제, 어용노조와의 갈등 등을 업무상 스트레스 요인으로 주장했다.

앞서 김○○ 조합원의 경우와 마찬가지로 2011년 직장폐쇄 직후 노사간 적대가 극에 달한 시점 뿐 아니라 직장폐쇄 이후의 가학적 노사관리의 ‘관리·유지 단계’에서 사측이 활용한 차별적 처우, 징계, 감시 등의 수단들도 상병 발병의 업무상 스트레스 요인으로 인정했다.

⑤ 김○○ (아산공장, 2003. 10. 입사, 2011년 10월 ~ 2012년 9월 유성지회 대의원)

- 신청상병명 및 진단일 : 정신병적 증상이 없는 중증의 우울병 에피소드 2015. 1. 10.
- 공단 산재 심사실 산재 승인 2016. 3. 21.

※ (최초요양신청 2015. 4. 17., 요양 불승인 2015. 10. 27.)

김○○ 조합원은 평소 조용한 성격으로 정신질환 관련 기존 질환이나 가족력이 전혀 없었다. 그러나 2011년 이후 본격화한 유성기업 사측의 노조탄압을 겪으면서 2013년부터는 성격이 점차 변화하기 시작하여, 회사 정문에 도착하거나 동료들을 보면 가슴이 뛰면서 불안함을 느끼고 회사 생각만 하면 화가 치밀어 오르고, 아이들에게 소리를 치는 행동을 하는 등의 증상이 나타나기 시작했다.

직장폐쇄 기간 동안 유성지회 조합원으로서 집회에 적극 참여했고 2011년 10월부터 2012년 9월까지 유성지회 대의원으로서 조합활동에 참여했다. 유성기업 사측은 2011. 10. 10. 김○○ 조합원에 대하여 ‘견책’의 징계처분을 행하는 등 직접적 탄압을 가하기도 했다.

최초요양신청에서는 유성기업 사측의 불법적 노조탄압행위, 일상적으로 경험하는 노사간 충돌, 동료 근로자들과의 갈등과 반목, 제2노조 조합원과의 차별, 노동강도의 강화 등 극심한 노사대립을 해당 상병 발병의 근본적 원인으로 주장했다.

－ 공단 산재심사실 판정 요지

“신청인은 사업장의 극심한 노사분규와 노노 갈등의 상황으로 스트레스와 정신적 고통을 받아 왔다. ... 신청인의 상병이 업무와 관련 없는 개인적 요인에서 비롯됐다고 하더라도, 노사 대립이라는 업무상 스트레스가 상병의 주된 발생원인과 겹쳐 상병이 유발된 만큼 업무와 상병 사이에 상당한 인과관계가 존재한다. ... 신청인의 경우 가정문제나 금전문제 같은 개인적 소인이 전혀 없었는데도 업무와 관련성이 낮다고 판단한 천안지사의 불승인 처분은 부당하다.”

- 검토

원처분 기관은 업무상 스트레스 요인을 충분히 고려하지 않은 채, 실제 주장되거나 조사되지도 않은 업무외 스트레스 요인을 들어 업무상 인과관계를 부정했다. 그러나 공단 산재심사실은 올바르게 먼저 업무상 스트레스 요인과 관련하여, 노사대립과 노노갈등이 극심한 수준에 해당한다고 판단하였고 이를 업무상 스트레스 요인으로 인정했다.

공단 산재심사실은 해당 사례에서 극심한 수준의 노사대립과 노노갈등이라는 업무상 스트레스 요인이 상당한 수준으로 존재한다는 점은 조사보고서 등을 통해 분명한 반면, 가정문제, 금전문제 등의 업무외 스트레스 요인은 전혀 주장되거나 조사된 바 없으므로 업무상 인과관계를 부정하지 않았다. 이는 상병 발병에 있어 업무상 스트레스 요인과 업무외 스트레스 요인, 개인적 소인이 미친 영향을 구체적으로 심사하여 업무상 인과관계를 판단했다는 점에서 타당하다.

한편, 심사 결정에서는 스트레스 사건과 발병시점의 시간적 간격에 대한 언급이 없으며, 따라서 최초요양신청 판단에서와 달리 스트레스 사건과 발병시점 간 시간적 간격이 6개월보다 더 길다는 점을 산재 불승인 근거로 삼지 않고 있다.

⑥ 박○○ (아산공장, 2006. 5. 입사)

- 신청상병명 및 진단일 : 중증도의 우울병 에피소드 2015. 5. 21.
- 최초요양신청 2015. 12. 28.
- 요양 승인 결정 2016. 5. 27.

- 업무상 질병판정위원회 판정 요지

질판위는 “극심한 노사대립 상황에서 발생한 갈등, 조합원에 대한 사용자의 부당한 대우, 경제적 압박 등 업무상 스트레스로 인하여 해당 상병의 발병 및 악화에 영향을 주었을 것으로 판단되어 신청 상병은 업무 관련성 상병으로 인정된다”고 판단하였다.

- 검토

최초요양신청에서는 직장폐쇄 이후 극심한 노사대립 과정에서 회사가 자행한 불법행위, 노사간의 일상적인 충돌, 제2노조와의 차별, 동료와의 갈등과 반목, 차별적 임금 삭감 등으로 인한 경제적 어려움으로 인해 발생한 극심한 스트레스와 정신적 고통으로 신청 상병이 발병하였다고 주장하였다. 상기 질판위 판정은 “극심한 노사대립 상황에서 발생한 갈등, 조합원에 대한 사용자의 부당한 대우, 경제적 압박 등”을 구체적으로 적시하여 ‘가학적 노사관리’의 실행, 관리 및 유지 단계에서 자행된 사측의 불법적 행위들을 업무상 스트레스 요인으로 인정했다.

⑦ 육○○ (영동공장, 1994. 8. 입사, 2011년 유성지회 노안부장)

- 상병명 및 진단일 : 적응장애, 2014. 12. 26.
  - 공단 산재심사실 산재 승인 2016. 05. 16.
- (※ 최초요양신청 불승인 2016. 1. 25.)

－ 산재심사위원회 판정 요지

청구인은 2011. 5. 18. 시작된 노사분규 이후 2011. 10. 19. 징계해고 되었다가 2013. 6. 3. 징계해고 취소되어 업무에 복귀하였으나 그 이후에도 업무배제 및 출근정지의 징계처분 등으로 인해 정신적 스트레스가 유발될만한 업무환경에 노출된 것으로 판단되며, 달리 청구인이 이전부터 정신질환으로 치료를 받은 이력이 있는 등 개인적인 소인이 있었다고 볼 만한 객관적인 자료는 확인되지 않는 점, 진단 당시에도 이러한 업무적 스트레스 상황이 지속되고 있었던 점, 수면장애, 불안 및 초조, 분노 등의 증상을 호소하는 점 등을 종합해 볼 때, 신청상병인 '적응장애'의 진단기준에 부합하며, 청구인 개인의 내재적인 성격보다는 업무적 스트레스 상황으로 인해 신청상병이 유발되었을 가능성이 높을 것으로 판단됨.

－ 검토

최초요양신청에서 업무상질병판정위원회는 객관적인 근거 자료 없이 상병이 '다른 역할로 인한 충돌', '내재적 성격'으로 인해 유발된 것으로 판단하였으나, 이와 달리 산재심사위원회는 주장 및 조사를 통해 확보된 객관적 자료에 기초하여 개인적인 소인이 있었다고 볼만한 근거가 없다고 판단했다.

“진단 당시에도 이러한 업무적 스트레스 상황이 지속되고 있었”다고 하여 2011년의 직장폐쇄 직후의 사건들뿐만 아니라 그 이후 '가학적 노사관리'의 관리·유지 단계에서 사측이 자행한 노조탄압 행위들도 업무상 스트레스 요인들로 인정하였다.

⑧ 故 한○○ (영동공장, 1995. 12. 입사, 2012년 10월 ~ 2014년 9월 유성지회 대의원)

- 정신질환 및 발생일 : 정신질환에 의한 자살, 2016. 3. 17.
- 공단 산재 승인 2016. 10. 13.

－ 업무상 질병판정위원회 판정 요지

질판위는 “심리상담시 시행한 검사결과 등으로 보아 중증의 우울상태에서 발생한 사고로 보이며, 음주와 병원치료 거부는 고인의 문제로 여겨지나 그렇게 판단하기까지의 과정 역시 업무와 관련된 스트레스가 상당한 영향을 미쳤을 것으로 사료되고 수년간 노조활동과 관련한 갈등으로 인해 우울증 상태에 있었던 것으로 보이며, 사건 발생 1주전의 사실조사 출석요구서가 정신적 압박으로 작용하였을 것으로 보여지고 자살 당일의 행동이 일상적이지 않아 판단력 상실 상태였음을 추정할 수 있는 점 등으로 보아 업무와 사망 간의 상당인과관계가 인정된다”고 판단하였다.

－ 검토

질판위는 노동자 심리치유사업단 두리공감에서 실시한 다면적 인성검사(MMPI), 관련 상담 자료 및 보고서, 직장 동료 진술 등을 고려하여 자살 이전 고인이 중증의 우울상태에 있었다고 타당하게 판단하였다. 판정서에 기재된 두리공감의 보고서는 고인의 정신건강 상태에 관하여 "2번척도(D)의 상승은 슬픈 기분, 우울감, 불행감, 불만족감, 불쾌감을 경험한다. 무망감과 절망감이 심하며 미래에 대해 비관적이다. 죽음 혹은 자살과 관련된 생각에 몰두해 었거나 자살계획, 자살시도의 가능성이 있다. 특히 척도4척도7, 척도8척도9 등이 매우 높은 수준에서 동반상승할 경우 자살시도의 가능성이 더욱 높아지므로 주의가 필요하다"고 평가했다.

실제 정신질환으로 인해 자살에 이르게 된 경우에 자살 이전에 정신질환에 관하여 병원 치료를 받지 못한 경우가 많다. 고인의 경우에도 정신과 치료에 대한 상당한 거부감을 갖고 있었으며 "나만 힘든 게 아닌데 어떻게 지금 병원에 가니", "형도 해고된 마당에 내가 입원이라도 하게 되면 우리 어머니는 어떻게 하냐" 라고 하면서 동료들의 치료 권유를 거부하였다.(판정서에 기재된 동료 진술 내용) 따라서 정신질환 치료 전력이 구애됨이 없이 구체적 조사와 심리를 통하여 자살 이전 고인의 정신병적 상태를 판단해야 함은 당연하다. 이 점은 공단의 '정신질환 업무관련성 조사 지침'에도 반영되어 있지만, 실무상으로는 자살 이전 정신질환 치료 이력이 없는 경우 산재로 불승인되는 경우가 많았다. 따라서 상기 질판위 판정은 타당하며 환영할만하다.

질판위는 고인이 중증의 우울상태에 놓이게 된 원인과 관련하여 "수년간 노조활동과 관련한 갈등으로 인해 우울증 상태에 있었던 것으로 보"인다고 하여 2011년 이후 본격화하여 지금까지도 지속되고 있는 유성기업 사측의 가학적 노사관리가 우울증 발병의 주된 원인이자 고인을 죽음에 이르게 하였다는 점을 인정하였다.

질판위는 자살 직전의 특이사항과 관련해서 "사건 발생 1주전의 (징계)사실조사 출석요구서가 정신적 압박으로 작용하였을 것"이라고 타당하게 판단하였다. 부당징계, 고소(고발)을 통한 사측의 탄압은 고인을 각별히 괴롭혔던 것이었다. 유성기업 사측은 2011년 직장폐쇄 이후 유성지회 조합원들에 대하여 일괄적으로 부당한 징계처분을 내리는 과정에서 고인에 대하여 견책의 처분을 하였고, 2013년에는 사측의 부당한 노조파괴 행위에 맞서 투쟁한 것을 빌미로 고인에게 정직 2개월의 징계를 내렸고, 업무방해와 공동폭행을 이유로 고소하였다(각각 기소유예). 사측이 다시 징계를 한다면 해고까지 예상되는 상황에서 징계를 위한 수순으로서 사실조사 출석요구서를 받은 고인이 극심한 정신적 고통을 받았을 것임은 쉽게 추단할 수 있다. 결국 사측의 부당한 징계압박은 중증의 우울증을 앓고 있었던 고인이 극단적 선택을 하도록 촉발한 결정적 계기가 됐던 것이다.

## (2) 소결 : 승인 사례들에서 나타난 공단의 판단 기준

상기 승인 사례들을 통해 드러난 공단의 판단 기준을 다음과 같이 정리해 볼 수 있다.

공단은 2011년 직장폐쇄를 기점으로 본격화한 유성기업 사측의 '가학적 노사관리'에 수반되는 여

러 요소들(가학적 노사관리의 ‘관리·유지 단계’의 요소들까지 포함)을 정신질환 상병의 발병의 업무상 스트레스 요인으로 인정했다. 공단 판정서는 “2011년 5월 이후 노사관계에서 발생한 일련의 사건들은 불안 및 우울증상을 일으킬 충분한 스트레스 요인이 된 것으로 판단된다”, “사업장의 극심한 노사분규와 노노 갈등의 상황으로 스트레스와 정신적 고통을 받아 왔다”, “우울증이 인정되는 상태로 치료이전 원인 스트레스가 통상적으로 겪을 수 있는 수준을 넘어선 것으로 판단되며, 그 스트레스가 업무와 관련되는 것으로 판단된다”고 하여 타당한 판단을 내렸다.

그런데 정신질환 상병 산재를 신청한 유성지회 조합원들 전부는 “2011년 5월 이후 노사관계에서 발생한 일련의 사건들”이라는 사실상 동일한 업무상 스트레스 요인에 노출됐으므로, 상기 공단의 판단에 따른다면 적어도 이들 모두에게 있어 ‘보통 평균인’의 기준에서 정신질환 상병을 유발할 수 있는 업무상 스트레스의 존재가 객관적으로 인정된다고 보는 것이 논리적으로 타당하다.

공단은 또한 상당한 수준의 업무상 스트레스 요인의 존재가 분명한 상황에서 업무 관련성을 부정할 정도로 상병 발병의 결정적 원인이 됐다고 평가할 만한 업무외 스트레스 요인이 부재하다면 업무상 인과관계를 부정하는 것은 타당하지 않다고 판단한 것으로 보인다.

신청 상병의 진단일이 2014~2015년인 경우로서 적어도 노조탄압이 본격화한 ‘2011년 5월의 급격한 스트레스 사건’으로부터는 시간적으로 6개월(원칙상 공단이 집중해서 조사해야 하는 스트레스 사건의 발생 범위) 이상 떨어져 있는 경우에도 산재로 인정됐다. 이 점은 정신질환 상병의 경우 실제 유성기업의 사례가 그러하듯이 6개월 이상의 기간에 걸친 스트레스 요인들이 작용하는 경우가 많다는 점에서 타당하다.

#### 나. 불승인 사례 및 최초요양신청에서의 쟁점

서론에서 언급하였듯이 공단은 유성지회 조합원이 신청한 정신질환 산재 신청 건 중 1건에 대하여 최종 불승인하였고, 2건의 정신질환 산재 건들에 대하여는 최초요양신청에서 불승인하였으나 이후 심사에서 산재로 최종 승인했다. 상기 3건의 사례들은 신청 상병의 진단 시점이 2014~2015년으로 모두 유성기업 사측의 노조탄압이 본격화한 2011년에는 시기적으로 멀리 떨어져 있다. 물론, 2014~2015년에 상병 진단을 받은 경우에도 산재가 승인된 다른 사례들이 있지만 시간이 지나고 노사간 대립이 고착화되면서 최종 불승인 및 최초요양신청에서의 불승인이 늘어나는 흐름 또한 존재하는 것으로 보인다.

#### (1) 불승인 사례

육○○ (영동공장, 1997. 3. 입사)

신청상병명 및 진단일 : 상세불명의 재발성 우울병장애 2014. 8. 12.

- 최초요양신청 2014. 11. 7.

- 요양 불승인 2015. 7. 1.
- 심사청구, 공단 산재 최종 불승인 2015. 11. 26.

– 업무상질병판정위원회 및 산재보상재심사위원회의 판정 요지

업무상질병판정위원회는 “노사관계 갈등으로 인한 스트레스는 확인되나, 2005년 이후 알코올 의존증후군으로 인한 입원 및 통원 치료 경력으로 보아 업무관련 요인보다는 개인적인 요인에 의한 발병이 주된 것”으로 판단된다고 하였고, 산재보상재심사위원회도 “만성적 알코올 의존증후군과 알코올 간염의 병력을 지니고 있는 청구인의 경우 스트레스에 취약하고”, 2013. 8. 29. 우울증상을 호소하기 시작한 이후 진료내역은 “알코올성 간질환, '알코올 사용의 유해한 사용' 등에 대한 치료가 거의 대부분이고 심리평가보고서상 제반 검사내용 등을 살펴볼 때에도 청구인의 상병은 업무적 요인에 의해 유발되었다기보다는 개인적인 요인에 의한 발병이 주된 것”으로 판단하였다.

– 사례에서 공단 불승인 판정의 문제점

질병의 주된 발생원인이 업무수행과 직접적인 관계가 없더라도 적어도 업무상의 과로나 스트레스가 질병의 주된 발생 원인에 겹쳐서 질병을 유발 또는 악화시켰다면 그 사이에 인과관계가 있다고 보아야 하며 또한 기왕의 우울증 병력이 있다고 하더라도 그것으로 인해 정상적인 직장 및 가정생활을 하는 것에 지장이 없다면 업무상 관련성을 부인하지 않는 것이 타당하다(서울고법 1998.12.17. 98누1675). 기왕증(알코올 의존 증후군)은 신청 상병(우울증) 발병의 유일한 유발 요인이 아니라 업무상 스트레스와 함께 상병 발병 원인으로 작용할 수 있으며, 업무상 스트레스가 기왕증(알코올 의존 증후군)을 악화시켜 신청 상병(우울증)이 발병 또는 악화하는 경로도 가능하다.

해당 조합원의 경우 알코올 의존증으로 진료를 받기 시작한 것은 직장폐쇄 이전인 2006년부터였다. 그러나 재심사위원회의 재결서의 사실관계를 보더라도 사측의 노조탄압이 본격화한 2011년부터 알코올 의존증으로 진료를 받게 되는 빈도의 증가 추세가 분명히 나타난다.

한편, 공단은 우울증상을 호소하기 시작한 이후에도 그 치료 내용이 대부분 알코올 의존증에 대한 것이었다는 점을 불승인 근거의 하나로 주장하나, 알코올 의존증과 우울증은 공존할 수 있으며(2014. 10. 8. 대전한일병원 심리평가보고서) 이 경우 피해자가 새로이 발병한 우울증보다 익숙한 질환으로서 종전에 비해 악화된 알코올 의존증(기왕증)에 대한 치료에 더 치중했다고 하여 이 점이 업무상 인과관계를 부정할 근거가 된다고 보기는 어렵다.

노조탄압이 본격화하기 이전부터 존재한 기왕증의 존재는 상병 발병의 업무외 요인에 해당하겠지만 업무상 인과관계를 판단하는데서 사측의 노조탄압이라는 업무상 스트레스 요인이 기왕증을 악화시켰다는 점, 노조탄압이 기왕증과 동시에 작용하여 우울증을 발병시켰을 가능성에 대하여 더 면밀한 사실 조사와 구체적 심리를 수행하지 못했다는 점에서 상기 공단 판정례에는 아쉬운 점이 존재한다.

(2) 최초요양신청에서의 쟁점

다음은 공단이 최종적으로 심사청구에서 산재로 승인하였으나 최초요양신청에서 불승인하였던 사례이다. 각 사례에서 해당 판정과 관련한 쟁점을 살펴보면 다음과 같다.

① 김○○ (아산공장, 2003. 10. 입사, 2011년 10월 ~ 2012년 9월 유성지회 대의원)

- 신청상병명 및 진단일 : 정신병적 증상이 없는 중증의 우울병 에피소드 2015. 1. 10.
- 최초요양신청 2015. 4. 17.
- 요양 불승인 2015. 10. 23.
- 공단 산재 심사실 산재 승인 2016. 3. 21.

김○○ 조합원은 평소 조용한 성격으로 정신질환 관련 기존 질환이나 가족력이 전혀 없었다. 그러나 2011년 이후 본격화한 유성기업 사측의 노조탄압을 겪으면서 2013년부터는 성격이 점차 변화하기 시작하여, 회사 정문에 도착하거나 동료들을 보면 가슴이 뛰면서 불안함을 느끼고 회사 생각만 하면 화가 치밀어 오르고, 아이들에게 소리를 치는 행동을 하는 등의 증상이 나타나기 시작했다. 이후 갑자기 정신을 차려 보니 자신이 아파트 옥상 난간에 서 있는 것을 발견하는 등 증상이 더 심각해졌을 자각하고 나서 스스로 폐쇄병동에 입원했다.

직장폐쇄 기간 동안 유성지회 조합원으로서 집회에 참여했고 2011년 10월부터 2012년 9월까지 유성지회 대의원으로 활동하는 등 조합활동에 적극 참여했다. 유성기업 사측은 2011. 10. 10. 김○○ 조합원에 대하여 ‘견책’의 징계처분을 행하는 등 직접적 탄압을 가하기도 했다.

최초요양신청에서는 유성기업 사측의 불법적 노조탄압행위, 노사간 충돌을 일상적으로 목격, 동료 근로자들과의 갈등과 반목, 제2노조 조합원과의 차별, 노동강도의 강화 등 극심한 노사대립을 해당 상병 발병의 근본적 원인으로 주장했다.

– 업무상 질병판정위원회 판정 요지

공단은 “업무상 스트레스 상황은 이해되지만 노사 갈등 등 사건 발생 후 시간이 많이 소요되었고, 신청인의 병력과 증상을 볼 때 내인성 소인이 강한 우울삽화 또는 향후 양극성장애로 발전할 가능성이 높은 증상으로서 개인질병을 시사한다”는 이유로 불승인하였다.

– 사례에서 공단 불승인 판단의 문제점

공단은 업무상 스트레스 사건 발생 후 (상병 발병까지) 시간이 많이 소요되었다는 이유를 들어 불승인 판단을 했으나 이는 업무상 인과관계를 부정할 근거가 될 수 없다는 점에서 부당하다.

우선 언급할 것은 최초요양신청에서 주장한 스트레스 요인들은 2011년의 직장폐쇄 전후에 국한되는 것이 아니라 그 이후에도 대부분 유성기업 사측에 의하여 지속되고 있다는 점이다. 스트레스 사건 발생과 상병 발생일이 시간적으로 일치하지 않는다는 주장은 해당 상병의 발병에 있어 현재까지 지속되고 있는 스트레스 요인들이 미친 영향을 배제했다는 점에서 전혀 타당하지 않다.

정신질환과 관련하여서는 실제 6개월 이상에 걸친 업무상 스트레스 요인이 작용하는 경우가 많다. 공단은 정신질환과 관련하여 재해발생 6개월 이내의 상황을 조사하는 것을 원칙으로 하고 있으나, 예외적인 경우에는 그 이전의 기간에 대해서도 조사하도록 하고 있다. 따라서 공단의 기준에 따르더라도 해당 상병 진단을 받은 2015. 1. 10. 이전 6개월뿐만 아니라 그 이전(2011년 직장폐쇄 전후)의 업무상 스트레스 요인들도 고려해야 한다. 실제 공단은 판정서에서 2011년 직장폐쇄 직후에 발생한 사건들이 업무상 스트레스 요인이 됨을 인정하면서도 ‘시간이 많이 소요되었다’는 이유를 불인정 근거로 주장하여 앞뒤가 맞지 않는 주장을 하고 있다. 설령, 스트레스 사건 발생과 상병 발생일 간 시간적 간격이 있다고 가정하더라도 일정한 잠복기를 거쳐 해당 사건이 야기한 정신적 충격으로 인한 스트레스로 정신질환이 발병할 가능성이 존재한다. 판례 중 급격한 스트레스 유발 사건 이후 3년이 지나 발생한 정신분열증을 업무상 재해로 인정한 사례가 있다.(2006. 12. 13. 서울행법 2006구합7065 판결)

또한 공단의 판단은 조사보고서 등에서 전혀 주장되거나 조사된 바 없는 업무외 스트레스 요인들(예를 들어 금전문제 등)을 이유로 업무상 인과관계를 부정했다는 점에서 부당하다.

공단의 판단이 정당하려면 적어도 상대적 유력원인설의 입장에서 업무외 스트레스 요인이 상병 발병에 결정적이어서 업무상 인과관계를 부정할 수 있을 정도가 돼야한다. 그러나 공단이 불승인의 근거로 제시한 업무외 스트레스 요인들은 조사보고서 등에서 주장되거나 조사된 바가 전혀 없다. 반면, 불법적 노조탄압, 일상적인 노사간 충돌, 동료 근로자들과의 갈등과 반목, 제2노조 조합원과의 차별, 노동강도의 강화, 부당 징계 등 ‘가학적 노사관리’가 낳은 업무상 스트레스 요인들은 조사보고서를 통해서 주장됐고, 질판위 스스로도 업무상 스트레스 요인의 존재를 판정서에서 인정했다.

## ② 육○○ (영동공장, 1994. 8. 입사, 2011년 유성지회 노안부장)

- 상병명 및 진단일 : 적응장애, 2014. 12. 26.
- 최초요양신청 2015. 06. 18.
- 요양 불승인 2016. 1. 25.
- 공단 산재심사실 산재 승인 2016. 05. 16.

### － 공단 판정요지

적응장애 상병에 대하여 최초요양신청을 하였으나 공단에서 불승인하였다. 공단 자문의사는 해당 상병이 업무에서 기인했다기보다 신청인이 맡고 있는 ‘다른 역할로 인한 충돌’이 문제가 됐다는 이유로 업무상 인과관계를 인정하지 않았다. 업무상질병판정위원회 전문가는 적응장애로 판단되지 않는다고 하여 신청인의 적응장애 상병 주장 자체를 인정하지 않았고, 신청인의 상병 발생 시점과 진단상병이 시간적으로 일치하지 않고 피해자의 내재적인 성격이 큰 영향을 주었을 것으로 보여 업무관련성이 낮다고 판단했다.



- 사례에서 공단 불승인 판정의 문제점

공단은 업무상 스트레스 요인에 대한 충분한 고려 없이 ‘다른 역할로 인한 충돌’, ‘내재적 성격’이 적응장애 상병 발병에 큰 영향을 주었을 것이라고 판단했으나 이를 납득할 만한 구체적 근거를 전혀 제시하지 않고 있다.

우선 공단이 말하는 ‘다른 역할로 인한 충돌’이 정확하게 무엇을 말하는지 알 수 없다. 판정서에는 이에 대한 더 이상의 구체적 설명이 없다. 만일 공단이 말하는 ‘다른 역할’이 가장으로서의 역할 등 유성기업의 노동자나 유성지회 조합원이 아닌 ‘직장 외에서의 역할’을 말하는 것이라면, 이는 육○○ 조합원에게만 업무상 인과관계를 부정할 근거가 될 수 없음은 분명하다. 왜냐하면, 가장이라는 ‘다른 역할’은 동일한 스트레스 요인에 노출되어 동일 상병에 대하여 산재가 승인된 다른 조합원들도 마찬가지로 겪는 조건이기 때문이며, 실제로도 육○○ 조합원의 경우 별다른 업무 외 스트레스 요인들이 확인된 바도 없다.

한편 ‘직장 외에서의 역할’에서 겪는 스트레스 요인이 존재한다고 하더라도 그것이 ‘가학적 노사관리’로 인해 악화했다는 점 또한 중요하다. 이 점은 육○○ 조합원을 포함하여 정신질환 산재를 신청한 유성 지회 조합원들에게서 공통적으로 나타났다. 대부분 이전에는 별다른 문제가 없는 가정생활을 영위하고 있었으나 사측의 불법적 노조탄압으로 인하여 정신적으로뿐만 아니라 경제적으로 심각한 스트레스를 받았다. 게다가 가정에서 자녀들과 아내에게 정서적으로나 경제적 능력 측면에서 좋은 아버지와 남편 역할을 하지 못하고 있는 자괴감에 더 한층 정신적 스트레스가 악화하는 악순환을 겪어야 했다.

또한 공단의 상기 불승인 판단은 상병 발생 시점과 진단상병이 시간적으로 일치하지 않는다는 점(스트레스 사건 발생시기와 상병 발생 간 6개월 이상의 시간 간격)이 인과관계 부정의 근거 또는 적응장애 상병 진단을 불인정 할 근거가 될 수는 없다는 점에서도 문제가 있다.

### ③ 소결 : 최초요양신청에서의 쟁점

공단이 심사에서 최종 승인하였지만 최초요양신청에서 불승인한 사례들에서 나타나는 문제점으로 는 승인 사례들에서 공단 스스로가 인정한 ‘가학적 노사관리’의 업무상 스트레스 요인들을 불승인 사례에서는 제대로 고려하지 않았다는 점이 두드러진다. 공단은 스트레스 사건과 상병 발병 사이에 시간적 간극이 크다는 이유를 들거나 객관적 자료를 통해서도 전혀 주장될 수 없는 내인적 소인들을 제시하면서 ‘가학적 노사관리’의 업무상 스트레스 요인들을 인정하지 않거나 그것이 상병 발병에 미친 영향력을 부정했다.

이는 정신질환 산재가 불승인된 조합원들 또한 산재가 승인된 조합원들과 거의 동일한 업무상 스트레스 요인들에 노출되었다는 점에서도 매우 부당한 판단이 아닐 수 없다. 또한 정당한 인사권 행사로 행해진 전보로 인하여 유발된 범불안장애, 우울증 등의 정신질환을 산재로 인정한 판례(서울행법 2001.3.21. 2000구11856)를 고려해보면, 별다른 업무외 상병 유발요인이 없는데도 유성기업의 불법적 노조탄압으로 인하여 유발된 정신질환 상병을 업무상 질환으로 인정하지 않은

판정은 납득하기 어렵다.

#### 다. 유성기업 사측이 제기한 산재 불승인 주장

한편, 유성기업 사측이 상기 사례들과 관련된 의견서 및 공단처분에 대한 취소소송 서면에서 개진한 산재 불승인 주장들을 간략히 정리하면 다음과 같다.

△ 2011년의 직장폐쇄는 정당하며, 이후 유성지회 조합원들에 대한 징계도 정당한 인사권의 행사다 △ 노사대립 및 노노갈등의 원인은 금속노조 유성지회와 그 조합원들의 폭력행위 등 불법쟁의행위에 있다 △ 불법쟁의행위시 노동조합 전임자가 입은 재해는 산재법상 업무상 재해가 아니라는 판례법리에 비추어 본다면, 해당 조합원들이 입은 정신질환 상병도 업무상 재해가 아니다 △ 직장폐쇄와 정신질환 상병 발병 간에 의학적 인과관계가 있다고 보고된 바 없다 △ 해당 유성지회 조합원이 겪은 스트레스 상황은 전체 직원들에게도 마찬가지로 해당하므로 해당 조합원에 대하여 정신질환 산재가 승인된다면 마찬가지로 사업장 전체 직원들에게도 산재가 인정돼야 할 것이다 등.

상기 사측의 주장들에 대해 각각 반론해보면,

(1) 노사대립 및 노노갈등의 원인은 금속노조 유성지회와 그 조합원들의 폭력행위 등 불법쟁의행위에 있으며, 직장폐쇄 및 징계는 인사권 등의 정당한 행사다?

후안무치하게도 유성기업 사측이 이러한 주장을 하는 이유는 상병의 발병 원인으로 지목된 이른바 ‘노사대립’ 및 ‘노노갈등’의 스트레스 요인들을 제공한 장본인은 사측이 아니라 오히려 피재자 측인 유성지회 및 조합원들이라고 주장함으로써 업무 관련성이 부인되도록 하려는 데 있다. 그러나 사측의 거짓 주장과는 달리 불법행위를 저지른 당사자는 유성기업 사측이다. 유성기업이 현대차 및 창조컨설팅과 공모하여 노조파괴를 기획·실행·관리하였다는 점, 사측의 직장폐쇄 및 유성지회 조합원들에 대한 징계가 부당하다는 점은 보수적인 법원의 판결에 의해서도 확인된 바 있다.

(2) 불법쟁의행위 중 노동조합 전임자가 입은 재해는 산재법상 업무상 재해가 아니라는 판례법리에 비추어 본다면, 해당 조합원들이 입은 정신질환 상병도 업무상 재해가 아니다?

유성기업 사측은 금속노조 유성지회의 쟁의행위에 ‘불법’이라는 딱지를 붙이면 해당 조합원들의 상병이 업무상 재해가 될 수 없다는 듯이 주장하고 있다. 그러나 사측의 주장과 달리 유성기업이 야말로 불법적 노조파괴를 자행한 장본인이며 이에 대항하기 위하여 유성지회 및 소속 조합원이 수행한 조합활동은 정당하므로 업무 관련성이 부인되지 않는다.

사측이 인용하는 판례 법리에 따를 경우 쟁의행위의 경우에는 그것이 정당한 경우에도 업무 관련성이 부정된다. 그러나 유성기업의 경우와 같이 복수의 업무상 스트레스 요인들이 상당 기간에 걸쳐 상병 발병에 영향을 미친 경우에는 해당 기간 일부에 쟁의행위 기간이 있다는 이유만으로 상당인과관계를 부정할 근거는 어디에도 없다. 마찬가지로 이유에서 판례도 다음과 같이 노조 탄압

에 의한 만성 적응장애의 발병을 업무상 재해로 인정한 바 있다. “질병의 발생원인 중 일부가 업무수행과 직접적인 관계가 없는 노동쟁의 행위 중에 일어났더라도 노동쟁의 행위가 종료된 이후에 받은 업무상의 스트레스가 상당한 정도에 이르러 이 사건 상병의 발생 또는 악화에 상당한 정도로 기여하였다면, 이 사건 상병은 위 원고들의 업무와 상당인과관계가 있다고 함이 상당하다.” (서울행법 2008. 3. 26. 선고 2005구단11619)

한편, 사측이 인용하는 대법원 판례 법리 자체에도 문제가 있다. 즉, 상기 판례법리는 조합활동과 구별하여 쟁의행위의 경우에는 그것이 정당한 경우에도 해당 기간 중 발생한 재해의 업무 관련성을 부정한다는 점에서 정당한 쟁의권 행사를 부당하게 제약한다는 한계를 갖고 있기 때문이다.

(3) 직장폐쇄와 정신질환 상병 발병 간에 의학적 인과관계가 있다고 보고된 바 없다?

우선, 유성기업 사측이 주장하는 식의 직장폐쇄와 정신질환 상병 발병 간에 의학적 인과관계가 있다는 연구결과가 없다는 점은 전혀 이상할 것이 없다. 가학적 노사관계라는 더 큰 범주로 다룬다면 모를까, 직장폐쇄를 단독으로 정신질환 발병의 의학적 원인으로 삼은 연구 결과가 있어야 한다는 전제 자체가 상당히 억지스럽다.

사측의 주장과 달리 유성 기업의 가학적 노사관계가 야기한 정신질환 스트레스 요인들은 단지 직장폐쇄에 한정되지 않으며 그 외에도 수많은 스트레스 요인들이 존재한다.

또한 정신질환 산재 인정은 업무상 스트레스 요인과 해당 상병 간 법률적 인과관계(상당인과관계)가 존부에 따라 결정되는 것이지 반드시 엄밀한 의학적 인과관계를 요하는 것이 아니라는 점은 이미 확립된 판례법리이며 타당한 입장이다. ‘의학적 입증이 없다’는 것의 의미는 인과관계 여부를 아직 모른다는 것이지 실제로 인과관계가 존재하지 않음을 뜻하는 것이 아니기 때문이다.

(4) 해당 유성지회 조합원이 겪은 스트레스 상황은 전체 직원들에게도 마찬가지로 해당하므로 해당 조합원에 대하여 정신질환 산재가 승인된다면 마찬가지로 사업장 전체 직원들에게도 산재가 인정돼야 할 것이다?

유성기업 사측은 산재 신청 조합원들에 대하여 산재를 승인하면 전체 직원들에게 산재를 승인해야 하는 불합리한 결과가 발생할 수 있다는 호들갑을 떨면서 불승인을 정당화하는 주장을 하고 있다.

사실, 동일한 업무상 스트레스 요인에 노출된 복수의 사람들에게 동일한 상병이 발병하여 산재로 승인됐다면 적어도 보통 평균인의 입장에서 상병 발병을 가능케 하는 스트레스 요인이 객관적으로 존재한다고 판단해야 한다. 다만, 이 경우에도 개인적 스트레스 감수성의 차이로 인하여 상병 발병 여부에 있어서는 개인차가 존재하며, 업무외 스트레스 요인이나 내인적 소인이 상병 발병에 결정적 요인으로 작용했다면 ‘상대적 유력원인설’의 입장에서는 상당인과관계가 부정될 수 있는 것이다.

무엇보다 특정 상병의 산재 승인 여부는 독립적 판정 기준에 따라야 하는 것이지 해당 사업장에서의 동일 상병 산재율의 높고 낮음에 따라 결정되거나 영향을 받아서는 안 된다. 유성기업에서 최근 정신질환 업무상 질병이 급증했다는 점은 ‘불합리한’ 판정에 따른 것이 아니라 유성기업이

자행한 불법적 노조탄압으로 인하여 당연히 합리적으로 예견되고 실제로도 발생된 안타까운 결과다. 산재율 증가로 인하여 사용자가 부담하게 되는 산재보험료 인상 등의 비용은 사용자측이 작업장 환경을 개선하여 노동자들이 안전하게 작업장에서 일할 헌법상 권리가 보장될 수 있도록 하는 최소한의 유인책에 해당한다. 이런 비용이 부담스럽다면 정신질환 산재 발생의 원인 제공자인 유성기업 사측은 불법적으로 자행한 가학적 노사관리를 폐기함으로써 얼마든지 산재 발생을 줄이는 선택을 할 수 있다.

## 5. 관련 시사점

‘가학적 노사관리’가 업무상 질병으로서 정신질환의 유발인자 중 하나로서 다루어지도록 해야 한다. 앞서 살펴보았듯이 산재 승인 사례들 중 상당수에서 ‘노사갈등’, ‘노노갈등’이 업무상 스트레스 요인으로 고려되긴 했지만, 이는 어디까지나 개별 사례에서 피해자의 주장에 의해 인정된 것이다. 해당 스트레스 요인들은 현재 공단의 조사지침에 명시적으로 기재된 체크리스트가 아니다. 한편, 공단은 정신질환 산재로 인정된 사례들 중 두 건에 대하여는 취업 중 치료를 받도록 처분하였는데, 이는 공단이 ‘가학적 노사관리’의 성격을 제대로 이해하지 못하고 있음을 보여주는 사례라 하겠다. 사업장이야말로 사측의 일상적인 감시와 통제, 차별을 통해 ‘가학적 노사관리’가 수행되는 장소이며, 따라서 상기 공단의 처분은 사업장에서 취로를 하면서 산재로 인정된 상병을 유발한 업무상 스트레스에 계속 노출된 채로 해당 상병을 치료하라는 것으로서 상식적으로도 납득하기 어렵기 때문이다.

신종 노조탄압으로서 ‘가학적 노사관리’가 갖는 심각성에 비추어 볼 때, ‘가학적 노사관리’에 특유한 업무상 스트레스 요인들을 빠뜨리지 않고 조사할 수 있도록 관련 항목들을 별도로 공단의 체크리스트에 포함시키거나 시행령에 반영하는 것이 필요하다.

정신질환 상병의 상당인과관계 판단에 있어서 사용자가 행한 ‘가학적 노사관리’의 불법적 성격이 고려되어야 한다. 사용자가 불법적 노조파괴 행위를 자행했다는 사실 자체가 통상적으로 수인가능한 수준을 한참 벗어난 비정상적으로 높은 수준의 스트레스 요인으로서 정신질환 상병을 유발할 핵심 원인에 해당한다. 유성기업 사례와 같이 정신질환 상병 발병의 주요 업무상 스트레스 사건이 노동위원회나 법원에 의해 부당노동행위(불법행위)로 인정되는 경우에는, 해당 불법행위는 마땅히 가장 강한 수준의 업무상 상병 유발 요인으로서 평가되어야 하며 이런 판단 기준을 공단의 판정 지침 등에 반영할 필요가 있다.

상병 발병 전 6개월의 기간에 한정되지 않고 스트레스 요인들을 조사해야 한다. 현행 공단의 조사지침은 6개월 기간 내의 스트레스 요인들의 조사를 원칙으로 하고 특별한 경우에는 6개월을 초과한 기간의 스트레스 요인들을 조사하도록 돼 있다. 그러나 유성 기업의 경우와 같이 정신질환 상병과 관련하여 6개월 이상의 스트레스 요인들이 존재하는 경우가 많으므로 피해자가 주장하는 업무상 관련성이 있는 기간 전부에 관하여 조사하는 것을 기본 원칙으로 하는 것이 타당하다.

공단은 공식적인 조사 및 판정 지침을 합리적으로 개정하여 지나치게 의학적 인과관계에 기초해 정신질환 상병의 업무상 질병 인정여부를 판단하는 현재 관행에서 벗어나 올바른 법률적 인과관계 판단을 유도해야 한다. 앞서 공단이 최초요양신청 판단에서 재해조사서에도 나와 있지 않은 사실을 이유로 들어 업무상 인과관계를 부정하였는데, 공단 또한 이 점이 부당하다는 점을 인정하여 심사에서 최초요양신청 불승인 처분을 취소하였음을 살펴본 바 있다. 보다 타당한 업무상 인과관계 판단을 위하여는 상병 발병에 있어 업무상 스트레스 요인, 업무외 스트레스 요인, 개인적 소인 간 영향력 평가 비교가 보다 엄밀하게 납득할만한 수준으로 수행될 필요가 있다. 이와 관련하여 일본 후생노동성의 ‘심리적 부담에 의한 정신 장애 등에 관한 업무상·업무외 판단 지침’은 참고할만한 사례가 될 수 있다. 상기 지침은 ‘직장에서의 심리적인 부담 평가표’ 및 ‘업무 이외의 심리적 부담에 대한 평가표’를 두고 있으며, 이를 통해 업무관련 심리적 부담과 업무 이외의 심리적 부담의 정도를 각각의 세부 항목별로 강·중·약 3단계로 구별하여 체크하도록 돼 있다. 따라서 상병 유발 요인들의 상병 발병에 대한 영향력의 정도를 구체적으로 비교하여 종합적 평가를 내릴 수 있어 업무상 인과관계 판단에 관하여 보다 구체적인 심리·평가가 가능하도록 이루어져 있다.<sup>47)</sup>

### Ⅲ. 결 어

현대자동차-유성기업-창조건설팅의 노조파괴시나리오는 미리 치밀하게 기획된 단계(적대적 노사관계 도발 - 파업유도를 통한 공격적 직장폐쇄 - 어용노조의 설립 - 대량징계·고소고발, 차별적 처우)에 따라 실행이 되었고, 그 과정에서 진행된 가학적 노무관리로 인해서 2명의 노동자가 자살하고 대부분의 조합원들이 생활고와 함께 심각한 정신적 고통을 경험하게 되었다.

이러한 노조파괴시나리오와 가학적 노무관리는 그 자체로 노조법상 지배·개입 및 불이익취급의 부당노동행위에 해당됨이 명백하다. 또한 현대자동차에 보고한 문건에서도 분명히 드러나듯이 계획적이고 고의적으로 금속노조를 파괴하고 어용노조를 만들어 키우려는 범죄 의도를 가지고 있다는 점에서 그 죄질도 지극히 불량하다고 할 것이다. 나아가 이러한 계획적 부당노동행위인 가학적 노무관리로 인해서 유성지회 조합원들 대부분이 불안, 분노, 공포, 우울, 스트레스 등 큰 정신적 고통을 겪었고 2명이나 세상을 등지게 되었다는 점에서 그 피해도 중대하다고 할 것이다.

그럼에도 불구하고 그동안 노동부, 검찰은 이에 대해 적극적인 수사 및 기소의지를 보여주지 않았고, 법원의 재정신청 인용결정 이후에도 유시영 대표이사에 대해 징역 1년만을 구형하는 등 여전히 가학적이고 악의적인 부당노동행위에 대한 처벌의지를 크게 보여주지 못하고 있다. 결

47) 「근로자의 정신질환에 대한 업무상 재해 인정여부」, 김가람, 2009.

국, 벌써 7년째로 접어드는 유성지회 조합원들의 비극적인 상황과 고통은 헌법상 노동3권을 유린하는 야만적이고 가학적인 부당노동행위를 방치한 노동부, 검찰, 법원의 책임이 지극히 크다고 할 것이다.

다시는 이러한 야만적이고 가학적인 부당노동행위가 나타나지 않고 유성지회 조합원들이 정신적 고통에서 벗어나 자존감을 회복하기 위해서는 그동안 노동자들의 삶, 사회적 관계, 지역공동체를 완전히 파괴한 부당노동행위 공범 현대자동차-유성기업-창조컨설팅을 신속히 수사하여 추가기소하고, 기존에 기소된 유시영 등에 대해서는 중형의 실형이 선고되어야 할 것이다.

현시기 활발히 논의되는 재벌 등 수구기득권 세력의 적폐청산에는 이러한 구시대적이고 악랄하고 야만적인 노조파괴 부당노동행위도 포함되어야 할 것이다. 더 이상 노조파괴·가학적 노무관리로 인해서 노동자들이 세상을 떠나고 생활고와 차별·자책감·분노 등 극단의 정신적 고통을 겪는 비극은 나타나지 않아야 할 것이기 때문이다.

# 직업환경의학과 의사 사용설명서





# 사회에 요긴하게 쓰이는 의사들이 되고 싶은 모임을 소개합니다. (일터건강을 지키는 직업환경의학과 의사회 소개, 현안 및 향후계획)

직업환경의학화 의사회를 준비하는 강충원

누군가에게 처음으로 어떤 존재나 사물에 대해서 소개를 하는 것은 매우 조심스러운 일입니다. 첫인상을 중요하게 생각하는 우리나라 문화에서는 처음부터 만나기도 전에 편견을 가지게 만들 수도 있고, 나의 주관적인 판단이 어찌면 상대방에게 내 생각을 사실처럼 전달하는 오류를 범할 수도 있기 때문입니다. 무엇보다, 말은 힘이 있어 내가 “이런 사람이야”라고 소개하는 순간 그 사람은 그렇게 살아야 하는 압력으로 작용한다는 점이 가장 조심스럽습니다.

두렵고 떨리는 마음으로 “일터건강을 지키는 직업환경의학과 의사회”를 소개드립니다.

## 직업환경의학과 의사는?

-의사협회 26개 전문과목 중 하나로, 1996년 “산업의학과”로 시작해서 2000년 첫 수련전문의 9명을 배출하였고, 2011년 “직업환경의학과”로 개명하였습니다. 현재 전국 약 10만명의 의사 중 약 700여명의 전문의가 활동하고 있으며, 과거에는 중도에 전공을 포기하는 사례가 속출하고, 이 과를 선택하면 약혼자가 당장 파혼하겠다고 해서 전공의지원을 포기할 정도로 인기가 없었던 시절이 있었습니다.

크게 직업병에 대한 예방, 치료 및 보상과 재활을 비롯하여, 일하는 사람(직업을 가진 모든 노동자)에게서 발생하는 모든 질병을 다루는 직업의학분야와 인간의 생활을 둘러싼 자연, 사회, 도시, 문화 등의 환경과 인간의 상호작용을 연구하는 환경의학분야가 있습니다. 요약하면, 직업환경의학과 의사는 한 개인에게서 질병의 원인을 찾는 것이 아니라, 질병의 원인과 해결책으로 그 사람의 직업, 일터환경, 생활환경, 삶의 구조까지 고민하는 의사라는 의미입니다. 그러기 위해서는 노동의 가치와 의미가 우리에게 가장 중요한 질문이며, “당신은 무슨 일을 하십니까?”라는 질문이 우리에게 매우 중요합니다. 그리고 모든 의사들이 이 질문을 할 수 있어야한다고 생각합니다.

현장에서 의사들이 주로하는 일은, 특수건강진단을 비롯한 건강진단, 사업장 보건관리와 산업보건의, 채용이나 복귀 등과 관련된 업무적합성평가, 산업재해와 관련된 근로복지공단 자문의사, 질병판정위원회 업무, 장애평가, 직업병과 관련된 역학조사, 연구(안전보건공단, 직업성폐질환 연구소) 등이며, 의원을 개원하는 경우가 거의 없어서 산재신청 등 특별한 경우 외에는 회사를 거치지 않고 별도로 만나기가 쉽지는 않습니다.

## 의사회는 왜 시작하게 되었는가?

-일종의 무력감 때문입니다. 사실 대학교수나 사회변화를 위해 노력하는 활동가가 아니고서

는 일선 산업보건기관, 의료기관에서 일하는 직업환경의학과 의사들의 근무환경이 그들에게 부여된 역할과 책임을 감당하기에는 많이 열악한 편입니다. 하루에 수십명에서 수백명의 고객들을 진료실과 현장에서 만나느라, 일터의 문제나 커다란 사회적 과제와 같은 것에 관심 가질 여유도 없는 편입니다. 오히려 건강에 영향을 미치는 다양한 외부적 요인들을 바꿔나가야 할 직업환경의학과 의사가 개인의 건강에만 집중하다가 점점 일터의 건강에 소홀해지게 되었습니다. 사실, 우리가 만나는 노동 현장은 20년 전 처음 “산업의학과”가 시작되었을 때와 달라진 것을 찾기 어렵습니다. 맨몸으로 일하다 메탄올에 눈이 멀고, 실적이 떨어진다고 네 아이를 두고 자살을 선택하고, 일주일에 60시간을 일해도 부족하다는 이야기를 듣고, 류마티즘이 있어도 공장에서 반복노동에 시달리고, 심장에 6개의 관을 박고서라도 야간 경비를 서야 하고, 생활비가 없어 진폐 장애를 가지고도 석산에서 계속 그 일을 해야 하고, 병원을 가는 것도 관리자가 허락해줘야 가능하고, 산재가 나면 보상과 위로는커녕 오히려 회사에서 쫓겨나고, 나를 성희롱한 그 자식과 여전히 마주 보며 일해야 하고, 20년 전에도 큰 탈이 없었기 때문에 지금도 똑같이 염색하고 도금을 하고 가공을 하고 세척을 합니다. 의사가 환자를 살리지 못할 때 무력감을 느끼듯이, 이러한 열악한 일터의 현실, 잔인한 노동자의 건강을 보면서 우리는 지금까지 무력함을 느껴왔습니다. 그동안 무력감을 느끼고 불편함을 느끼는 그 지점에서 멈춰서 있었습니다.

하지만, 이대로 가다가는 일터건강을 지켜야 할 우리의 존재가치가 사라지게 되지 않을까? 걱정이 생겼습니다. 예를 들면, 환자가 질병이 나아도 의사가 필요없지만, 더 이상 치료가 불가능할 때도 의사가 필요없어지는 것과 같은 느낌입니다. 지금의 고민은 우리 의사들이 도대체 무엇을 더 할 수 있을까? 어디부터 잘못된 것일까? 우리가 멈췄던 그 자리에서 다시 생각해보는 것입니다. 다양한 문제를 고민하고 해결의 실마리를 찾기 위한 방법으로 의사회라는 모임을 만들어서 마음과 머리를 모으기로 하였습니다. 그것이 의사회의 시작입니다.

## 의사회는 앞으로 어떤 일을 할 것인가?

-구체적인 사업들은 일터건강을 위해 노력하는 수많은 산업보건전문가와 현장에서 건강과 미래, 삶의 문제를 고민하고 있는 노동자분들과 함께 만들어갈 예정입니다. 우선은 일터건강 영역에서의 건강형평, 전문가적 독립성과 권익, 주체역량 향상을 핵심 목적으로 생각하고 있습니다.

직업환경의학과 의사들에게 배타적인 독점권을 준 것은 노동자 건강에 기여하는 특별한 책임을 맡긴 것인데, 현장에서는 생각보다 이 역할을 제대로 하기 힘든 구조입니다. '전문가적 독립성(professional independence)'은 노동자건강을 지키기 위해서 우리가 가질 수 있는 첫 번째 도구라고 생각합니다. 그리고 현장에서의 실무적 역량과 변화를 이끌어 낼 수 있는 사회적 역량을 만들어 내는 것이 이 도구를 쓸모있게 다듬는 작업입니다. 직업환경의학과 의사들의 소통능력과 전문성을 높이기 위한 대화와 학습의 장을 마련하고, 자정노력을 위한 감시단을 운영하여, 회사와 산업보건기관의 가격흥정, 덤핑으로 인한 산업보건서비스의 질적저하와 이로 인해 일터건강은 사라지고 행정업무만 남는 것을 막기 위해 노력할 예정입니다.

원칙적으로 산업보건은 모든 노동자가 신체적, 정신적, 사회적 건강을 최고도로 유지, 증진시켜야 하는 분야인데, 대한민국에서는 최저를 지키기도 힘든 것이 현실입니다. 의사들의 역량을 증진시키는 것도 중요하지만, 대기업부터 소규모사업장, 도급사업장, 특수고용직까지

포함하는 다양한 직업군을 아우르는 적정수준의 서비스가 제공되어야 하고, 산재취약층이 일하는 열악한 사업장일수록 더 많은 관심과 서비스가 제공되어 건강하게 일할 수 있는 환경을 만들도록 노력할 예정입니다. 갈수록 산업보건도 민간의 영역, 시장의 영역이 확대되면서 건강의 양극화가 심화될 수 있기에, 이에 대한 공공의 영역을 확대하는 방안을 함께 찾아보고자 합니다.

그동안 의사로서 진료실에서는 나름 의미 있는 역할을 해왔지만, 조금 더 나아가 원인을 해결하기 위한 노력은 많이 부족했습니다. 의사회에서는 일터건강을 지키기 위해서 문제점을 드러내는 것을 중요한 과제로 삼고 있습니다. 노동자의 건강문제는 단순히 법률위반과 과태료의 문제를 넘어 노동권의 문제, 산재은폐, 해고와 불안정노동 등과도 연결되어 있습니다. 언젠가는 해결해야할 과제이기에 그동안 많은 분들의 노력에 의사회가 힘을 더하고 싶습니다. 우리나라는 산업보건과 일반의료체계가 분리되어 있는데, 직업환경의학과 의사회가 의료계에 다양한 방법으로 일터건강의 현실을 알리고 타과 의사들과 일하는 사람들을 연결시켜주는 중요한 통로가 되도록 노력할 예정입니다.

또한 직업환경의학과 의사가 노동자들을 위해 만들어진 분야이나 오히려 회사를 거치지 않고 노동자들을 만날 기회가 오히려 적었다고 할 수 있습니다. 노동조합을 비롯하여 직업환경의학과 의사가 필요한 분들이 쉽게 만나고 상담하고 의논할 수 있는 토대를 만들기 위해서 노력하고, 함께 대화해 나갈 예정입니다.

## 주변에 부탁하고 싶은 일은?

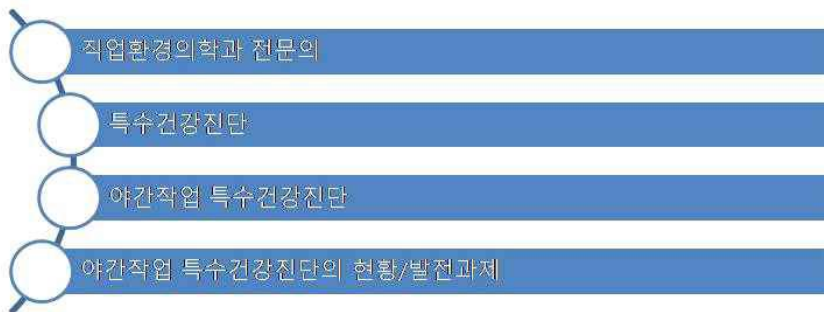
-학생시절부터 의료인들은 자주 “환자를 가족처럼 대하라”고 배웠습니다. 그리고 최근 고객의 무리한 요구를 막기 위해서 “당신의 가족이라면?” 진상을 부리지 말라고 부드럽게 권고하는 포스터도 붙어있습니다. 가족을 강조하는 것은 가족은 서로 대화가 가능하고 공감할 수 있는 사람이라는 전제가 있기 때문입니다. 많은 분들이 우리 직업환경의학과 의사들을 가족이라고 생각하고 찾아주시면 좋겠습니다. 일터건강을 위해서 노동하는 분들과 “대화가 가능한 의사”가 되는 것이 우리의 존재의 이유입니다. 함께 만나고, 대화하고, 어려운 문제들을 해결해 가는 기쁨을 나누면 좋겠습니다. 우리도 여전히 기관의 수입에 따라 흔들리고, 돈을 주는 회사나 사장의 압력에 무너지기 쉬운 사람들입니다. 하지만, 함께 싸워야 할 문제와 함께 싸워야 할 사람들이 있다면, 함께 용기낼 수 있는 모임은 될 수 있을 것 같습니다. 사회에 요긴하게 쓰이는 의사회가 될 수 있도록 많이 도와주시면 감사하겠습니다.



# 특수 건강 진단(야간근무) 길라잡이

추상호 (소중한건강증진센터·직업환경의학센터 부장)

## 순서



## 직업환경의학과 전문의

|             |           |             |            |
|-------------|-----------|-------------|------------|
| 1. 가정의학과    | 2. 결핵과    | 3. 내과       | 4. 병사선종양학과 |
| 5. 병리과      | 6. 비뇨기과   | 7. 맥첨동종의학과  | 8. 산부인과    |
| 9. 소아청소년과   | 10. 성형외과  | 11. 신경과     | 12. 신경외과   |
| 13. 연과      | 14. 영상의학과 | 15. 외과      | 16. 응급의학과  |
| 17. 이비인후과   | 18. 재활의학과 | 19. 정신건강의학과 | 20. 정형외과   |
| 21. 진단검사의학과 | 22. 피부과   | 23. 핵의학과    | 24. 흉부외과   |

## 사회의학

예방의학과

질환과 모든 인자

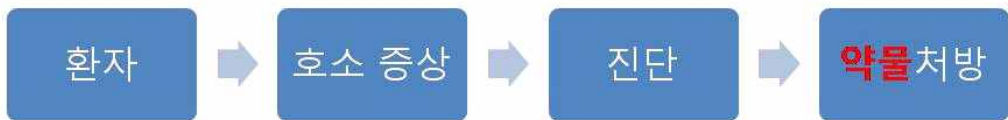
작업환경의학과(700여명)

질환과 업무관련성을 밝히는 학문

부모님과 가족에게 심지어 의사에게도 내가 무슨 일을 하고 있다고 설명하기가 가장 어려운 과

하지만, 근로자들과 "대화가 가능한 의사"

## 타 임상과(내과,가정의학과 등) VS 직업환경의학과(사회의학)



• 증상이 있어서 치료 받고자 하는 환자를 치료하는 의사



• 해당업무로 주로 생기는 증상/질환을 찾아서 질환을 찾고 치료/개선(회사)하는 의사

# 특수건강진단

## 건강진단 종류

- 비근로자 → 퇴직자/주부 등
  - 일반건강진단(2년)
- 근로자
  - 사무직 근로자
    - 일반건강진단(2년)
  - 기타 근로자
    - 일반건강진단(1년) → 운송/의사 등
    - 특수건강진단(6개월/1년/2년) → 유해인자 노출

## 특수 건강진단 → 위험 인자에 노출되는 상시 근로자 1명 이상 사업장의 모든 근로 자

- 유기화합물 108종(벤젠, 톨루엔 등)
  - 금속류 19종(수은, 납 등)
  - 산 및 알칼리류 8종
  - 가스상태 물질류 14종(일산화탄소 등)
  - 허가대상물질 13종
  - 금속가공유 1종
  - 분진 6종(광물성분진, 용접흄 등)
  - 물리적인자 8종(소음, 방사선 등)
  - 야간작업 2종 (2014년 규모별 선별 도입 → 2016년 완전 도입)
- 당직 의사/심혈관조영술 심장내과의사? 택시 기사? 경비?편의점 알바?

## 건강관리구분 & 업무관련성 평가

- A: 양호
  - C1: 질병으로 진전될 우려가 있음(업무관련성 있음)
  - CN: 질병으로 진전될 우려가 있음(야간작업)
  - C2: 질병으로 진전될 우려가 있음(업무관련성 없음)
  - D1: 직업성질병의 소견 보임(업무관련성 있음)
  - DN: 직업성질병의 소견 보임(야간작업)
  - D2: 직업성질병의 소견 보임(업무관련성 없음)
- 2015년 D1 약 1만여명 → 소음성 난청(96.8%), 진폐증(1.2%), 금속/중금속중독(1.1%), 유기화합물(0.7%), 산, 알칼리, 가스(0.1%)



# 업무수행적합성 평가

- 가: 건강관리상 현재의 조건하에서 작업이 가능한 경우
- 나: 일정한 조건(환경개선, 보호구착용, 건강진단주기의 단축 등)하에서 현재의 작업이 가능한 경우
- 다: 건강장애가 우려되어 한시적으로 현재의 작업을 할 수 없는 경우 (건강상 또는 근로조건상의 문제가 해결된 후 작업복귀 가능)
- 라: 건강장애의 악화 또는 영구적인 장애의 발생이 우려되어 현재의 작업을 해서는 안되는 경우
- → 건강유지를 위한 조치 불이행 → 즉시 범죄인지 보고 후 수사 착수(1,000만원 이하의 벌금)

## 특수 건강진단 특징

- 특수건강진단은 검진 행위보다는 사후관리가 중요(ex 근로자의 계약 형태/회사의 근무환경 변화 수용 가능여부/근로자의 치료수용도/타인의 생명위협여부)
- 비용지불은 기관에서 하지만 혜택은 근로자에게 가기 때문에 직업환경의학과 전문의는 직업병을 찾을 수록 사업주 불만으로 인한 병원 매출 저하 불가피 → 특수건강진단 기관에서 직업환경의학과 전문의에 대한 행정인력의 판정/사후관리 결정권 간섭 자주 발생
- 해당 사업체 근로자들을 전수 대면 및 근무부서별 상황 파악가능 → 특수건강진단이라는 틀에서 근로자에게 의미 있는 상황 파악 및 개선 사항 도출 또는 개인별 교육 통하여 유해물질에 대한 지식공유
- 대학병원보다 규모가 작은 의원/병원에서 보다 열악한 근로자들을 검진(임상질환은 대학병원에서 중증환자들 봄)

# 야간근무 특수건강진단

## 야간근무 특수건강진단 항목

### 일반항목

1. 신경계 : **불면증 증상 문진**
2. 심혈관계 : 복부둘레, 혈압, 공복혈당, 총콜레스테롤, 트리글리세라이드, HDL 콜레스테롤
3. 위장관계 : **문진**
4. 내분비계 : **문진**

### 선택항목

1. 신경계 : **심층면담 및 문진**
2. 심혈관계 : 혈압, 공복혈당, 총콜레스테롤, 트리글리세라이드, HDL 콜레스테롤, **24hr 심전도, 24hr 혈압**
3. 위장관계 : **위내시경**
4. 내분비계 : **유방촬영, 유방초음파**

**\*일반건강검진과 유사하게 정하여 사업주 부담을 경감시킴**

# 심혈관 질환(뇌혈관포함)



## 일반적 생각

- 최대한 신속하게 응급실로 후송하여 관상동맥조영술(심장내과) 및 관상동맥우회술(흉부외과) 치료를 받도록...
- 착한 사마리아인 관련 법

# 야간근무 업무적합성평가에 대한 고민

- 택시기사/경비원은 뇌졸중(뇌경색/뇌출혈), 관상동맥질환(협심증/심근경색) 등의 질환 유병률이 높으며 야간근무는 해당질환의 발병/악화 관여
- 승객운송업무자의 해당질환은 본인 뿐만 아니라 제 3자의 생명과도 직결되므로 보다 엄격한 제한 필요
- 경비원은 해당질환으로 인하여 본인 건강 악화가 높으므로 업무제한 보다는 엄격한 치료 하면서 근무를 요함(평생 직장/아르바이트)

## 고혈압/당뇨병

- 고혈압 → 약물복용
- 당뇨병 → 식사시간과 연동된 약물복용 시간 조절 필요  
→ 인슐린 치료는 사업주의 적극적인 협조 필요
- 교대근무 4년 후 27세 남성 400이 넘는 공복혈당 → 교대근무 제한 필요에 대해 설명 → 사업주 협조 → 주간근무 설득 중



## 관상동맥 사례



- M/63 1
- 가슴통증/두근거림/어지러움 있으세요?
- 방사통/운동중 숨참/1~3분간/흉통/1년전부터
- 1년전 개인내과에서 괜찮다고 했으나 심전도 바로 찍고 T-wave inversion
- **서울대병원 심장내과 90% 폐쇄로 stent 삽입**
- 매년 1~2회 가량 유사사례경험

## 관상동맥 사례2

- 사내 식당 (외주. 중견 급식사업부의 지점) 교대근로자
- **협심증** 기왕력
- 최근에 인력감축으로 업무강도가 증가하고 **수면의 질이 떨어지면서 흉통 발현**하여 약물치료 중
- 야간근무 제한이 필요하다고 판단하였으나 회사에서 퇴사를 원하고 본인도 교대근무가 없는 회사로 이직을 위하여 권고사직이 되도록 **근무제한으로 사후조치 함.**

# 당뇨병 사례

- **57세 남자 기관사 15년 경력**
- 기존 당뇨병, 고지혈증력
- 혈당 245 1차검진
- **2차 검진시 혈당 60, 당화혈색소 12.1**(정상 5.7미만, 당뇨병 진단기준 6.5이상)
- 문진결과 : 모 대학병원에서 당뇨병 관리중이라고 하며 수시로 저혈당이 오는 것으로 판단됨. 2차검진에 와서 1차검진 전날 저혈당이 와서 설탕물을 먹었다고 함.
- 사후관리 기본적인 교육시행했으며 한시적인 근무제한 시키고
- 입원 치료 등 적극적인 조치로 당을 안정적으로 조절한 이후 다시 보고 근무 복귀하는 것으로 보건관리자와 통화 및 본인 면담 시행함
- **승무에서 일반 업무전환하고 치료하게 함**

## 수면(신경계 질환)

## 지하철 추돌사고 부상자 49명 입원 치료 중



이카주 | 기사입력 2014-05-04 12:58 | 최종수정 2014-05-04 15:15



### 일반적 생각

- 운전자의 범죄 행위
- 운전자의 안전불감증

## 수면 사례 1

- 교대근무자의 수면장애를 개인의 책임으로 한정하는 것 보다는 근본적 문제점에 대해 탐색하는 계기
- 중년의 기관사가 교대근무 특수건강진단 불면증 점수가 최고점수에 근접 → 문진상 불면/과불안/과각성/재회상 등의 증상 → 외상후스트레스장애(PTSD) 소견의 심되어 약 30분간 문진 후 보건관리자 상담 하여 주간근무(운전 제외) 변경 및 정신건강의학과 진료 → 근로자는 사후 조치에 만족하였으며 최근 증상 호전되어 다시 야간근무 복귀 가능 여부 협의중

## 수면 사례 2

- 4년 차 직장인
  - 교대근무 첫 시작
  - 불면증 치료를 3년간 받음
  - 주간근무 권유하고 회사 그룹장(관리자)과 면담
- ➔ 교대근무에서 주간근무 사무직으로 전환

## 유방암(내분비계)



# 유방암과 교대근무

- 교대근무 → 완전한 빛차단 어려움  
→ 멜라토닌 부족 → 항암효과감소  
로 각종 암 발생 가능성 높음
- 국제암연구기관(IARC): 교대근무  
2A → 유방암
- 교대근무자 여성 특수건강진단대상  
자에게는 유방촬영/유방초음파 검  
사 권유
- 30대 여성 유방암 2기 수술(교대근  
무 10년) → 주간근무 권유



# 소화기 질환

# 소화기 질환

- 위식도 역류증
- 위/십이지장 염증/궤양
- 복통, 과민성대장증후군
- 지하에서 교대근무를 하  
는 근로자의 주증상의 원인  
인이 공기질 저하로 확인  
하여 대규모공사기획



## 야간 특수건강진단 현황·발전과제

# 야간근무



## 긍정적 영향 1

- 특수건강진단 대상자 증가 → 다양한 기관에서 직업 환경의학과 전문의 채용증가 → **직업성질환에 대하여 타 임상과(내과,가정의학과 등) 교육기회 증가 및 근로자와 산업보건 접점을 넓히는 기회**
- 특수건강진단 시 야간 근로자 교육 → **야간근무의 해로움에 대한 환기효과**

## 긍정적 영향 2

- 야간 근무가 의학의 한분야로 편입 되면서 **관련 연구증가**
- 특수건강진단 기관에서 직업환경의학과 전문의에 대한 행정인력의 판정/사후관리 **결정권 간섭 저하**
- 직업환경의학과 전문의 선호도 증가로 전문의 지원을 증가 → 부족한 직업환경의학과 Man Power 증가로 각종 **연구 및 다양한 전문분야**(모든 질환의 직업관련성을 밝히는 학문으로 Man Power 절실) **진출가능**



## 부정적 영향 2

- 기존 특수건강진단 대상이 아니었던 근로자도 특수건강진단 대상이 됨에 따라 **특수 건강진단기관이 적은 지역의 민원발생**
- 직업환경의학과 의사의 수요가 늘어 기존에 특수건강진단을 운영하던 **자본가(병원/투자자)입장에서 비용증가**

# 야간작업 특수건강진단 발전 과제

- 판정 기준 및 사후관리과 현재의 건강상태(고혈압/당뇨/고지혈증)에 대한 것과 뇌졸중/관상동맥질환 발병 가능성에 대한 것인지 명확하지 않음 → **컨센서스를 만드는 노력 필요**
- 검사항목 추가를 제한하여 일반검진과 같은 검사를 하여 비용은 낮췄으나 **추가검사항목 검토 필요**(당화혈색소 등)
- 특수건강진단기관이 부족한 지역 문제 → **현황 파악이 우선**
- 임상 의사는 환자에게서 질환을 배우고 직업환경의학과 의사는 근로자에게서 해당 근무에 대해서 배우고 대책을 세우는데 **3년이라는 시간은 해당질환을 연구하기에는 다소 짧음**



물을 가장 많이 담을수있는 통은  
함께 만들어야 합니다. 이리  

직업환경의학회가 대학병원이 주축이 되어 연구나 학술활동 중심으로 다양한 활동을 하고 있으나 훨씬 더 열악한 환경과 근무조건에 놓여있는 근로자를 만날 수 있는 기회가 많은 전문의들을 중심으로 현장의 목소리를 담아내는 그릇을 만들도록 노력하겠습니다



# 보건관리위탁기관 의사, 업무적합성 평가, 업무관련성 평가 활용하기

강희태 (연세대학교 원주의과대학 원주세브란스기독병원)

## 이 시간에 다룰 내용

### ▶ 보건관리위탁기관 의사

회사에서 왔다 갔다 하는 의사는 뭐 하는 사람일까?

### ▶ 업무적합성 평가

건강이 이런데 이 일을 계속 해도 되는 걸까?

### ▶ 업무관련성 평가

아픈 게 내가 하는 일과 상관 있는 것은 아닐까?

## 보건관리위탁기관 의사

### ▶ 누가 하나?

- **직업환경의학과 전문의** 또는 **직업환경의학과 레지던트 4년차**  
- **예방의학과 전문의**(환경 및 산업보건 전공)  
- **직업환경의학과** 관련 기관의 직업환경의학 분야에서 또는 사업장의 전임 보건관리자로서 **4년 이상 실무나 연구업무에 종사한 의사**. 다만, **임상의학과 전문의 자격자**는 직업환경의학 분야에서 **2년간의 실무나 연구업무에 종사한 것으로 인정**

- 2015년 12월 기준 전국 총 244명이 17,563개 사업장의 1,711,935명의 노동자들과 만나고 있음  
- 그 중 직업환경의학과 전문의는 119명

▶ **왜, 어디서 만날 수 있나?**

- **산업안전보건법**에 따라 건설업을 제외하고는 상시근로자 **50인 이상**인 사업장의 경우 보건관리자 선임
  - 상시근로자 **300인 미만** 사업장의 경우 보건관리업무를 보건관리전문기관에 **위탁 가능**
  - ‘기업활동 규제완화에 관한 특별조치법’ 제40조에 따라 **300인 이상**도 위탁이 가능하게 되어 있음

- ▶ - 100인 미만 사업장: **6개월**에 1회 이상
- 100인 이상 사업장: **3개월**에 1회 이상

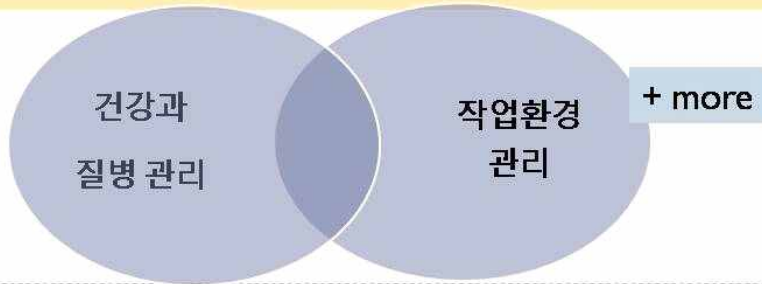
▶ **어떻게 만날 수 있나?**

- **사업장과 계약을 통해서 만날 수 있음**
- 다음의 경우 산업안전보건법 위반
  - 50인 이상 사업장이면서
  - 보건관리자(의사, 간호사, 산업위생기사 등)를 두지 않거나 보건관리위탁 계약을 맺지 않는 경우
- 회사에 보건관리자를 두거나 보건관리위탁 계약을 맺으라고 하고, 안 하면 고용노동부 지청에 신고



▶ 무엇을 하나?

**보건관리자의 역할:** 보건에 관한 기술적인 사항에 관하여 사업주 또는 관리책임자를 보좌하고 관리감독자에게 조언, 지도하는 업무를 수행



- 건강검진 상담, 사후관리

- 건강검진을 해서 결과표를 받았는데 결과가 괜찮은 건가?
- 건강검진에서 이상이 있다고 하는데 어떻게 해야 되는 거지?
- 건강검진에서 문제가 있어서 약도 먹고 그러고 있는데 나 잘 관리되고 있는 건가?

- 기본적인 건강상담

- 평소에 건강에 대해서 궁금한 것이 있는데 회사에서 의사 만난 김에 물어보자.

- 작업환경 관리

- 작업현장을 순회하면서 노동자의 건강과 안전에 영향을 줄 만한 작업환경의 문제를 확인하고
- 회사 관리자에게 문제를 해결하기 위한 개선책을 제안하고
- 제안된 개선책이 잘 이루어지고 있는지 지속적으로 확인

- 업무관련성 평가, 업무적합성 평가

## 업무적합성 평가

- ▶ 이 일을 계속 해도 괜찮은 걸까?



사진출처:YTN

- ▶ (건강 상태에 따른) 업무적합성 평가
  - ▶ 건강 상태가 이런데 이 일을 계속 해도 괜찮은 걸까?



## 업무적합성 평가 판단의 기준

- ▶ 이 일을 할 수 있는 상태인가?
- ▶ 이 일을 하면 이 사람의 건강이 더 나빠지거나 이 사람을 위험에 빠뜨리지는 않는가?
- ▶ 이 일을 하면 다른 사람의 건강을 해치거나 다른 사람을 위험에 빠뜨리지는 않는가?
  
- ▶ + 이 일을 못하면 할 수 있는 다른 일이 회사 내에 있는가?
- ▶ + 다른 일을 할 의사는 있는가?
- ▶ + 이 일을 못하면 경제적으로 어려워져서 다른 문제를 발생시키지는 않는가?



## 업무적합성 평가 판정

### ▶ 다음 중 하나

- ▶ 건강관리상 현재의 조건 하에서 작업이 가능
- ▶ 일정한 조건 하에서 현재의 작업이 가능
  - ▶ 일정한 조건에 작업환경 개선, 개인보호구 착용, 건강진단주기의 단축, 근무 중 치료, 근로시간의 단축 등 상황에 따라 다양한 조건
- ▶ 한시적으로 현재의 작업을 할 수 없음
- ▶ 현재의 작업을 해서는 안 됨

## 업무적합성 평가 사례 1

- ▶ 다음과 같은 상황인데 계속 일을 해도 괜찮은가요?
  - ▶ 자동차 부품 프레스 가공 공장
  - ▶ 남성 노동자가 작업 현장에서 정신을 잃은 상태로 동료들에 의해 발견되어 병원 응급실로 이송되었음
  - ▶ 병원에서 머리 CT 등을 찍었으나 특별한 소견은 발견되지 않았고, 정신도 곧 돌아와서 퇴원하였음
  - ▶ 이 남성 노동자는 정신을 잃었을 때 어떤 상황이었는지 전혀 기억이 나지 않는 상태이며, 발견되었을 당시 동료들 진술에 따르면 입에 거품을 물고, 몸을 부르르 떨었다고 함
  - ▶ 이 남성 노동자가 하는 일 중 하나가 중국인 노동자들 통근차량을 운전하는 것인데 통근차량을 타는 사람들이 이 차를 타도 괜찮은지 불안해하고 있음

- ▶ 의식을 잃어버린 이유
  - ▶ 넘어지면서 머리를 부딪혀서 일시적으로 의식 소실?
  - ▶ 뇌전증?
- ▶ 현장 방문
  - ▶ 쇼트 작업기 옆에서 쓰러짐
  - ▶ 현장 바닥에 쇼트볼이 굴러다니면서 미끄러움
- ▶ 운전을 할 수 있는 다른 사람이 있는가?
  - ▶ 현재는 없음



#### <평가 결과>

다. 한시적으로 통근차량 운전 업무 작업을 할 수 없음

#### <조치 사항>

1. 회사의 지원을 받아서 신경과 진료를 받을 수 있도록 하며, 신경과 진료 시 뇌파 검사 등을 통해 뇌전증 여부를 확인할 수 있도록 함
2. 당분간 통근차량 운영을 중단하되, 통근차량을 이용하는 사람들의 불편을 최소화할 수 있도록 회사 차원의 대책 강구
3. 뇌전증 여부 확인 후 업무적합성 평가 다시 실시
4. 통근차량 운전과 별개로 쇼트 작업장의 미끄러움을 방지하기 위한 대책 마련 (장기적으로는 쇼트볼이 밖으로 나오지 않도록 조치하되, 단기적으로는 미끄럼 방지를 위한 장치를 바닥에 설치하고 바닥 청소를 수시로 실시)

## 업무적합성 평가 다른 사례들

- ▶ 다음과 같은 상황인데 계속 일을 해도 괜찮은가요?
  - ▶ 지게차 운전을 하는 사람인데 일을 할 때 너무 졸려서 깜빡깜빡 조는 경우가 자주 있어요.
  - ▶ 전신주 만드는 일을 하는 사람인데 당뇨로 치료받고 있어요. 얼마 전에 당뇨 때문에 발에 문제가 생겨서 치료받기 시작했는데 작업화를 신고 하는 현재 작업을 계속해도 될까요?
  - ▶ 2주마다 12시간 주야 맞교대 근무를 하고 있어요. 당뇨가 있어서 치료받은지 오래 되었는데 1년 전부터는 약을 먹어도 혈당조절이 잘 안 되요.
  - ▶ 특수검진에서 청력이 나쁘다고 '작업전환' 하라는 판정을 받았는데, 나는 이 일 아니면 할 수 있는 일이 없어요.



- ▶ 집 떠나와서 기숙사에 사는 고위관리직인데 기숙사에도 잘 안 들어가고 밤에도 일을 하세요. 얼마 전에 혈압을 잴는데 180/120인데 약도 안 먹고, 회사에서 오래 있지 말고 퇴근해서 충분히 주무시라고 얘기하는데도 그렇게 안 해요. 저러다가 쓰러지지 않을까 걱정이 되요.
- ▶ 이번에 신입사원으로 시설과에 입사한 사람이에요. 뇌전증이 있어서 약을 먹고 있다고 하는데 시설과 업무 도중 지붕과 같은 높은 곳에 올라가는 경우가 많은데 이 일 해도 괜찮을까요?
- ▶ 자동차 부품 조립업무에서 일하는 신입사원인데 일하다가 종종 라인 사이를 돌아다니면서 알 수 없는 말들을 중얼중얼거리고, 히죽거리면서 이상하게 웃고 다녀요. 같은 부서원들이 정신이 이상한 사람 같다면서 불안해 해요.



## 업무관련성 평가

- ▶ 이 사건의 범인은 누구인가?



사진출처:  
명탐정 코난

- ▶ (질병의) 업무관련성 평가
  - ▶ 아픈 게 내가 하는 일과 상관이 있지 않을까요?

## 업무관련성 평가를 하는 경우

- ▶ 주로 ‘업무상 질병’으로 의심이 들어서 산업재해 신청을 할 때
  - ▶ 근골격계 질환: 어깨, 팔꿈치, 손, 손목, 허리, 목, 무릎, 발 등
    - ▶ 병원 미화부에서 오랫동안 근무를 했는데 어깨에 통증이 있으면서 들어올릴 수 없어요. 유리창을 많이 닦아서 그런 것 같아요.
  - ▶ 직업성 암: 폐암, 악성중피종, 백혈병 등
    - ▶ 백혈병 환자인데 인쇄소에서 제본업무를 수 십 년 동안 했어요. 제본 할 때 본드를 많이 썼는데 관계가 있지 않나요?
  - ▶ 정신질환: 외상 후 스트레스 증후군, 적응장애, 우울증 등
    - ▶ 정신과 치료를 받기 시작했어요. 일하기 전에는 괜찮았는데 직장 상사가 계속 괴롭히고 왕따를 시키면서 일을 할 수가 없을 정도로 힘들어요.

- ▶ 뇌심혈관질환
  - ▶ 심근경색으로 쓰러졌는데 몇 달 동안 12시간 맞교대로 휴일도 없이 일할 했어요.
- ▶ 호흡기질환: 천식, 만성폐쇄성폐질환 등
  - ▶ 전에는 이런 적이 없었는데 빵공장에서 일한 지 2달 지나서부터 숨 쉴 때 쌉쌉거리면서 힘들어요.
- ▶ 피부질환: 접촉성피부염, 옴 등
  - ▶ 요양원에서 근무하는데 제가 돌보던 분이 옴으로 치료받았었는데 저도 얼마전부터 온 몸이 가려워서 병원에 갔더니 옴이라고 진단받았어요.
- ▶ 기타
  - ▶ 감염성질환(결핵, 인플루엔자, 쯤쯤가무시 등), 소음성 난청, 간질환(독성 간염 등) 등 업무와 관련해서 생겼다고 의심되는 모든 질환

## 업무관련성 평가의 의미

- ▶ 업무와 관련된 원인을 밝혀서 산업재해 보상을 받을 수 있게 함
- ▶ 재발 방지, 동료 노동자 보호



사진출처: '살인의 추억' 포스터

## 업무관련성 평가 사례

### ▶ 응급실에 다음과 같은 환자가 방문

- ▶ 54세 여성
- ▶ 증상: 구역질이 나고 토함. 소변에서 피가 섞여 나옴
- ▶ 검사
  - ▶ 소변검사에서 피가 섞여 나옴
  - ▶ 혈액검사에서 빈혈 (용혈성 빈혈-피가 깨져서 생기는 빈혈)
  - ▶ 간기능 검사에서 황달을 동반한 간수치 상승, 콩팥기능 검사에서 콩팥수치 이상.

### ▶ 응급의학과 의사

- ▶ 직업이 뭐예요?
  - ▶ 아연제련공장에서 일하고, 일하다 가스 맡은 다음에 발생
- ▶ 직업환경의학과에 자문 의뢰
- ▶ 혈액 채취해서 국립과학수사연구원(국과수)에 의뢰

### ▶ 직업환경의학과 의사

- ▶ 환자 면담: 환자가 말하기도 힘들어해서 잠시만 면담
- ▶ 보호자(남편) 면담
  - ▶ 같은 회사에서 근무(아내는 협력업체, 남편은 외주하청업체)
  - ▶ 일하기 시작한지 7개월 되었음
  - ▶ 아내는 아연 원광을 녹인 것을 거르는 포(여포)를 세척하는 일을 했으며, 여포 세척에 미액이라는 것을 쓰는데 황산, 염산 등이 포함되어 있음
  - ▶ 낮에 일 끝나고 저녁 때 체한 것 같다고 하더니 새벽에 소변을 봤는데 변기에 피가 별경계 나와서 다른 병원 응급실 갔다가 큰 병원 가라고 해서 왔음
  - ▶ 낮에 일할 때 다른 때보다 가스를 더 많이 맡아서 그런 것 같은데 산재로 할 수 있으면 산재로 하고 싶다
  - ▶ 아내는 이전에 모 병원에서 특수검진 받았음



▶ 그렇다면 원인이 되는 가스는 뭐지?

▶ 아연이 산과 반응해서 생기는 물질?

- ▶ 아연이 산과 반응해서 생기는 물질이 무엇인지 검토
- ▶ 발생할 수 있는 물질이 용혈성 빈혈을 포함한 해당 증상을 일으키는가를 검토
- ▶ 결론:가능성 낮음(발생시킨다는 보고도 있지만, 매우 높은 농도에서나 발생하며, 그 정도 농도이면 호흡기 자극 증상이 먼저 발생해야 하는데 환자에게서는 그런 증상이 없었음)

▶ 특수검진을 받은 모 병원 직업환경의학과 연락

- ▶ 특수검진을 받았던 유해인자 확인:산화아연, 황산, 소음
- ▶ 검진결과 확인:이번 증상과 관련된 특이 소견 없었음

▶ 용혈성 빈혈을 일으키는 대표적인 물질 확인

- ▶ 아르신(Arsine) 가스, 클로레이트(Chlorate)

▶ Arsine 가스 중독 의심

- ▶ Arsine은 비소(Arsenic)가 포함된 광물이 산과 반응할 때 발생할 수 있음. Arsine 중독 사례 논문 검색해서 우리나라 아연제련공장에서 발생했던 Arsine 중독 사례 확인
- ▶ 국과수 검사 결과 벤젠과 톨루엔이 높게 나왔다면 응급의학과에서는 벤젠, 톨루엔 중독 가능성 의심
  - ▶ 벤젠, 톨루엔 중독 시 이 환자와 같은 증상이 나타나지 않으며 arsine 중독이 의심되며 혈중과 소변 비소(arsenic) 농도 측정이 필요하다고 회신
  - ▶ 국과수에서 비소에 대한 재분석 실시, 동시에 타기관에 혈중과 소변 비소에 대한 검사 추가 의뢰
- ▶ 검사결과 비소가 기준치보다 매우 높게 검출됨

- ▶ **Arsine 중독이 의심되면서 이후 대처**
  - ▶ 산업안전보건연구원에 arsine 중독 의심 사례로 보고
    - ▶ 조사 및 조치 필요성 설명
    - ▶ 안전보건공단 지역본부와 고용노동부 지청에 연락이 되어, 조사 및 감독에 들어감 (원인 확인 및 개선 명령, 개선 추적 확인)
  - ▶ 특수검진을 했던 병원에 알림
    - ▶ 해당 작업을 하는 노동자들이 간헐적으로 작업환경측정이나 특수검진 항목에 없는 arsine에 노출될 수 있음
    - ▶ 향후 특수검진 및 관리에서 arsine에 주의가 필요함
  - ▶ 해당 환자
    - ▶ 병원에서 치료하면서 점차 호전 중
    - ▶ 산업재해 신청 예정이며 직업환경의학과에서 업무관련성 평가서 받아서 같이 제출할 예정

# 위험한 한국 사회 직업환경의학과 위험소통

류현철 (직업환경의학 전문의/산업보건지도사/터직업환경의학센터/경남근로자건강센터)



## 우리 사회의 민낯

### 환경성 질환 가슴기 살균제

**일산부들이 갑자기 왜... 원인불명의 급성폐렴 확산**

최근 일산부들이 급성 폐렴이 원인 불명인 원인 불명인 급성 폐렴이 확산되고 있다. 급성 폐렴은 폐렴의 일종으로, 폐 조직에 염증이 생기는 질환이다. 급성 폐렴은 폐 조직에 염증이 생기는 질환이다. 급성 폐렴은 폐 조직에 염증이 생기는 질환이다.

**일반 폐렴과 달리 폐가 급속하게 굳어**

• 흉기 기침 증세도 시작 • 심호-일방면 폐활량 감소 • 모전단국 '편평형 사신 호'

**환한 대상 폐렴에 걸린 산모 14명이 사망하기까지**

| 환자   | 사망   | 사망   | 사망   | 사망   |
|------|------|------|------|------|
| 환자 1 | 환자 2 | 환자 3 | 환자 4 | 환자 5 |

• 일산부 폐렴에 대한 원인 규명이 분기되고 있음  
• "일산부 폐렴"에 대한 원인 규명이 분기되고 있음  
• 일산부 폐렴에 대한 원인 규명이 분기되고 있음

**가습기 살균제 피해 두달간 58건 접수... 한 가족의 2~4명 발병이 절반**

가습기 살균제 사용의 인과관계가 밝혀진 이후, 피해 사례가 계속 보고되면서 가습기 살균제 피해가 확산되고 있다. 피해 사례가 계속 보고되면서 가습기 살균제 피해가 확산되고 있다.

• "전부 집단 발병 사례가 가습기 살균제 때문"에 대해 의회에서도 주목할 필요가 있다  
• 일부 발병 사례도 가습기 살균제 때문이 아니라는 주장도 있다  
• 사망 없는 발병, 15년간 발병 사례

**가습기 살균제 업체들, 이미 유해성 알고 팔았다면? 형사처벌 가능**

가습기 살균제 업체들이 유해성을 알고 팔았다면 형사처벌 가능할 수 있다. 가습기 살균제 업체들이 유해성을 알고 팔았다면 형사처벌 가능할 수 있다.

**가습기 살균제 업체들, 이미 유해성 알고 팔았다면? 형사처벌 가능**

가습기 살균제 업체들이 유해성을 알고 팔았다면 형사처벌 가능할 수 있다. 가습기 살균제 업체들이 유해성을 알고 팔았다면 형사처벌 가능할 수 있다.

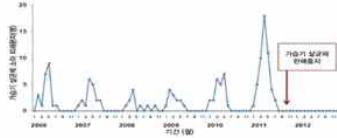
• 가습기 살균제 업체들, 이미 유해성 알고 팔았다면 형사처벌 가능  
• 일부에 비는 일부는 유해성, 발병률도 조사 통해  
• 사망한, 사망하지 않은 '가습기 살균제' 판매업체 제품 성분 비교

# 환경성 질환 가슴기 살균제

2014.03

## "가슴기 살균제로 폐손상 의심 35%, 살균제 원인 결론"

폐손상 조사위원회가 지난 7월부터 질병관리본부와 시민단체를 통해 총 4만 360명의 폐손상 사례를 조사한 결과, 이 가운데 가슴기 살균제 사용에 따른 폐손상 사례가 1만 2천 313명으로 28.6%로 집계된 바 있다. 가슴기 살균제 사용에 따른 폐손상 사례는 지속적으로 확인된 바 있다.



- 가슴기 살균제 사용에 따른 폐손상 의심 사례가 지속적으로 확인되고 있다.
- 가슴기 살균제 판매 금지, 원인조사, 폐인·구호사업자 2년 동안 발병률 제로

2016.01.26

## 검찰 '가슴기 살균제 사망' 전담수사팀 꾸리

검찰이 폐손상과 인구가 440명이 채ไม่ถึง 500인 소규모 마을 주민이 폐손상 사례를 신고한 사실을 조사할 전담 수사팀을 꾸렸다. 1년 동안 2016년 1월 1일부터 시작된 '가슴기 살균제' 사용과 폐손상 발생률의 상관관계 등을 조사할 예정이다. 폐손상 사망 20여건에 관해는 검찰은 지난 7월 1일 유죄 판결을 내린 바 있다.

2016.04.12

## "포퓰러판" 가슴기 살균제 피해로 지우고 연구고수 계좌로 수천만원 송금

검찰은 폐사 일부 수백 건에서 폐사 원인 조사 결과, 가슴기 살균제 사용에 따른 폐손상 사례를 조사할 전담 수사팀을 꾸렸다. 또한 폐사자 당시 서술해 연구자에게 보냈을 기록을 조사하면서 연구 용역의 불법으로 사용대금 등 총 4천만 2천 700여원을 돌려 부당 반환금 이 사건이 확정판결을 받았던 2014년 7월 15일 검찰로 송금한 바 있다.

## 숫자로 본 가슴기살균제 참사

- 103명** ■ 옥시제트병기지의 옥시제트 뉴가슴기살균제 제품 사용자의 사망자 수 (1·2차 정부발표에서 확인된 피해자 530명 중)
- 239명** ■ 1,528명의 피해자 중에서 사망자의 수 (2014년~2016년 4차 검사 피해자 사망 조사 결과)
- 1,528명** ■ 2016년 4월4일까지의 피해신고자 수 (사망자 239명 포함) 2014년~2016년 4월4일까지 접수된 피해자 수
- 2011년** ■ 가슴기살균제 사건이 세상에 알려진 해, 8월31일 정부는 가슴기살균제가 200여명의 폐손상 환자의 사망자의 원인이 가슴기살균제라고 밝혔
- 10만 5천 789개** ■ 2011년 11월11일~2012년 7월말, 최수원 가슴기살균제 개수
- 29만명** ■ 2010년 한해동안 대한민국에서 가슴기살균제에 고농도로 노출된 사람의 수 (추산치)
- 60만개** ■ 2011년 가슴기살균제 사건이 알려지기 전까지 매년 판매된 제품의 숫자, 약 20여종
- 227만명** ■ 2010년 가슴기살균제 사용으로 건강 피해 경험한 잠재적 피해자 수 (2015년 12월 여론조사 결과)
- 1천 87만명** ■ 2010년 한해 대한민국에서 가슴기살균제를 사용한 사람 (추산치, 2015년 12월 여론조사 결과)
- 5천 200만원** ■ 공정거래위원회가 옥시제트병기지 등 4개의 가슴기살균제 제조판매회사에 대해 과징금과 등의 책임을 물어 과징한 벌금 액수(2012년 7월 23일)

# 환경성 질환 가슴기 살균제

가슴기살균제 사용자는  
4,941만(2010년 인구)의 18.1%~22%  
=> **894만~1,087만명**

가슴기살균제  
고농도노출자 및 피해경험자는  
전체 사용자의 3.3%~20.9%  
=> **29만~227만명**

피해신고자 5,341명  
(사망 1,112명)은,  
**잠재적 피해자의  
0.2%~1.8%**

2016년 12월 31일 현재

<그림, 2016년 12월 말까지의 피해신고와 잠재적인 피해규모와의 비교>

# 환경성 질환 가슴기 살균제

<표, 가슴기살균제 정부신고 및 사망/판정 현황 2016년 12월31일 현재, 정리 환경보건시민센터>

| 구분   | 계     | 사망자              |                   |                   | 생존환자  | 담당<br>정부기관           | 관련성 판정여부 |             |       |
|--|-------|------------------|-------------------|-------------------|-------|----------------------|----------|-------------|-------|
|  |       | 사망 (사망률)         | 판정당시 생존<br>환경부 사망 | 신고당시 생존<br>판정전 사망 |       |                      | 판정       | 1-2단계/3-4단계 | 미판정   |
| 1차 조사<br>(2014년4월발표)                           | 361   | 106 (29.3%)      | (2)               |                   | 255   | 보건복지부,<br>질병관리본부     | 361      | 172/189     | 0     |
| 2차 조사<br>(2015년4월발표)                           | 169   | 42 (24.9%)       | (6)               |                   | 127   | 환경부<br>한국환경산업<br>기술원 | 169      | 51/118      | 0     |
| 3차 조사중<br>(2015년말 접수분,<br>2016년8월 165명만<br>발표) | 752   | 82 (10.9%)       |                   | (2)               | 670   | 환경부<br>한국환경산업<br>기술원 | 165      | 35/130      | 587   |
| 4차 접수중<br>(*16.4.25~*16.12.31)                 | 4,059 | 882 (21.7%)      |                   |                   | 3,177 | 환경부<br>한국환경산업<br>기술원 | 0        |             | 4,059 |
| 계  | 5,341 | 1,112<br>(20.8%) | (8)               | (2)               | 4,229 |                      | 695      | 258/437     | 4,646 |

# 환경성 질환 가슴기 살균제



- 고농도로 제조직에 노출 -> 감기, 폐렴증상 -> 만성성 폐렴 -> 폐 섬유화 -> 호흡곤란(호흡부전)
- 상당수의 폐손상은 회복되지 못하고 폐를 이식하지 않으면 사망
- 폐세포는 수축과 팽창을 하면서 공기를 혈관에 전달하는데 폐손상으로 섬유화가 발생하면 딱딱해져서 수축과 팽창이 이루어지지 못하므로 공기를 혈관에 전달하지 못해서 결국 숨을 쉬지 못해
- 치료방법
  - 원인물질 노출중단, 스테로이드제 투여, 산소호흡기 착용생활, 폐이식 (심장이식 동반도),
- 산모나 영유아의 경우는 대부분 증상이 급속도로 진전되어 사망하는 경우가 많음
- 가슴기 살균제를 사용한 다수의 소비자들은 전식과 비염 호소

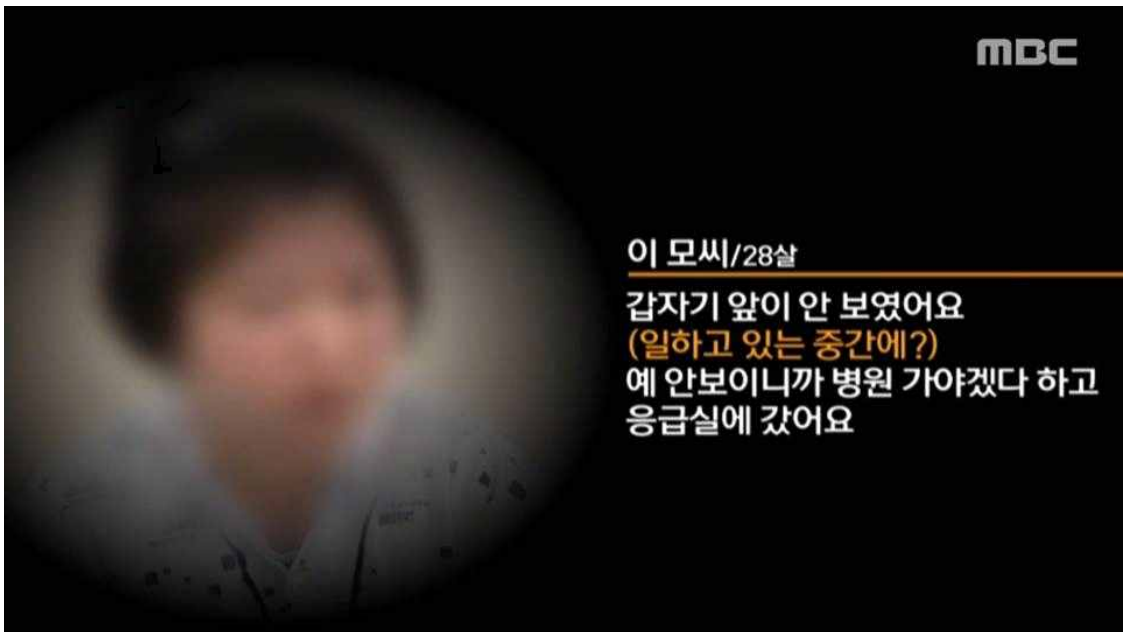
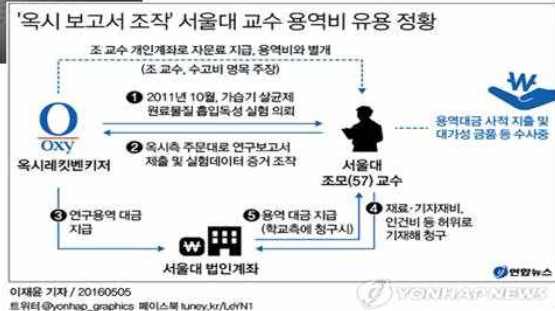
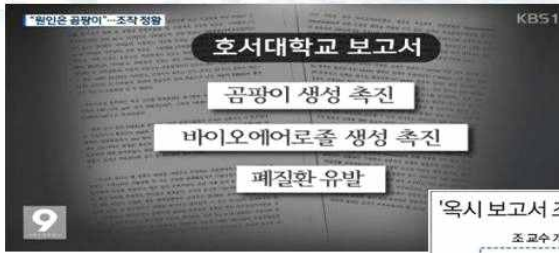
## 부도덕한 기업, 무능한 정부, 흔들리는 과학자

- 원료물질 개발 기업 SK케미칼
  - 가습기 살균제를 우리나라에서 세계 최초로 개발, 공산품으로 신고 이에 대한 흡입독성실험 없이 판매
  - 호주에 수출하려고 할 때는 호주 국가산업화학물질 신고·평가기관에서 공중건강에 대한 위험을 평가
- 가습기 살균제 판매 점유율 80%의 옥시레킷벤커서
  - 2001년에 PHMG를 사용할 당시 본사가 있는 영국에 있는 "바이오사이드 안전 확인 제조사 책임제도"가 한국에 없는 것을 알고 안전성 확인 실험을 하지 않고 시판
  - 이는 전형적인 이중 기준의 문제로 선진국인 유럽에 있는 기준이 한국에 없는 차이를 악용한 것
    - 유럽에서는 바이오사이드 성분을 소비자제품에 사용하려면 사전에 안전성 승인을 받아야 한다. 안전하다고 입증된 경우에만 사용하게 되어 있다. 안전성증의 책임을 제품개발자에게 요구하는 '살생제품관리지침(Biocide Product Regulation/EU Directive)'제도가 1998년부터 있었다. 한국에는 유사 제도가 없다.
  - 조작된 연구보고서로 책임 회피

## 부도덕한 기업, 무능한 정부, 흔들리는 과학자

- 질병관리본부
  - 2008년에 대한소아과학회에서 인플루엔자바이러스 دم장을 초창에 소아들의 안전이상 집단 호흡근과 서명 사례보고
  - 기록을 채워로 바이러스 관서를 했으나 안전으로 보이는 바이러스를 발견되지 않은, 추가 조사 미실시
- 환경부
  - 화학물질 안전관리의 실패는 자작에 질병관리본부가 하는 일을 왜 우려한데 그러냐는 식의 자작
  - 환경보건법상의 환경성실험으로 다루는 제한 - 그 법은 피해문제를 무관하고 조사연구를 위한 근거법령이라고 주장
  - 환경부 장관은 기자들에게 '과학적 불가지론' 가습기살균제 제조단위에서의 과학 수준으로는 위해성을 알지 못했다고 주장
- 식약처
  - 공산품으로 관리되는 것은 소관사항이 아니라고 주장
- 지식경제부 산하 기술표준원
  - '살균제'는 표준원의 관리대상 공산품이 아니라고 부인
- 세법부
  - 피해자들이 국가를 상대로 제기한 민사소송에서 세법부는 정부의 책임을 인정하지 않음, 이에 피해자들과 환경단체는 항소했고 2심에서 판결 중
  - 존리 전 옥시레킷벤커서 대표는 최근 무죄 판결

# 부도덕한 기업, 무능한 정부, 흔들리는 과학자



# 20대 노동자의 실명

## ◆ 사례 1 ◆

2015년 9월 21일부터 파견업체 '○○잡'에 고용된 김지영(가명·27여)씨는 경기도 부천에 위치한 'TECH' 사업장에서 CNC 설비를 통해 생산된 제품의 크기가 규격에 맞는지 검사하는 일을 했다. 정확한 치수를 확인하기 위해 CNC 설비에 얼굴을 가까이해야 했으며 검사를 하기 전 에어건을 이용해 제품에 남아 있는 메탄올을 제거했다. 근무를 시작한 지 약 4개월 만인 지난 1월 15일 속이 메스껍고 눈앞이 뿌옇게 보이는 증상을 느꼈고 다음날 의식까지 떨어져 서울 이대목동 병원 응급실을 방문했다. 김씨는 특이 병력이 있거나 안과 질환을 앓은 이력이 없다. 그런데 입원 후 김씨는 동공반사 상실 및 시력저하 증상이 나타나면서 '양안 시신경염'을 진단받았다.

## ◆ 사례 2 ◆

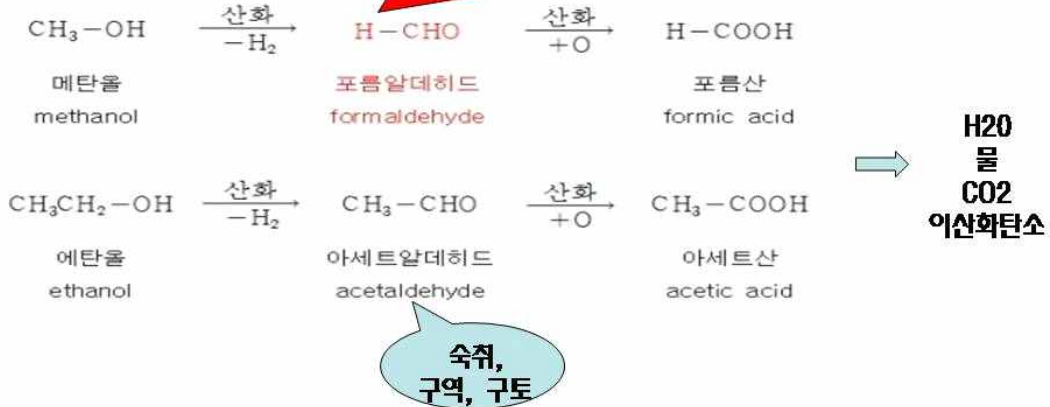
2015년 9월 2일부터 '○○잡'에 고용된 김씨와 같은 사업장에서 근무하던 이철수(가명·27)씨는 CNC 설비를 작동시켜 알루미늄을 절삭 가공, 에어건을 이용해 생산된 제품에 남아있는 메탄올을 제거, 수동필프를 이용해 설비에 부착된 통에 메탄올을 주입하는 등의 일을 해왔다. 이씨도 특이 병력이 있거나 안과 질환을 앓은 이력이 없다. 그는 사업장에서 근무를 시작한 지 약 5개월 만인 올 1월 20일 현기증을 느꼈고 다음날 안구 통증과 함께 앞이 희미해지는 증상을 겪다 결국 시력을 완전히 잃게 됐다.

## ◆ 사례 3 ◆

지난 2월 11일부터 파견업체 '○○아웃소싱'에 고용된 박근영(가명·28여)씨는 인천 남동구에 위치한 'TECH' 사업장으로 파견돼 CNC 설비를 통해 생산된 제품에 남아있는 메탄올을 에어건을 이용해 제거하는 일을 했다. 그 역시 가동 중인 CNC 설비 곁에서 늘 메탄올에 노출돼있었다. 박씨는 근무한지 5일 만인 같은 날 16일 눈이 침침하고 잘 안 보이는 증상을 느꼈고 다음날 눈이 보이지 않고 의식이 저하되는 증상이 나타나 응급실로 옮겨졌다.

# 메탄올 vs. 에탄올

구토, 구역, 복통  
심각한 대사성 산증, 망막과 시신경 손상, 실명  
신경계 장애 및 사망





# 메탄을 두 개의 사건

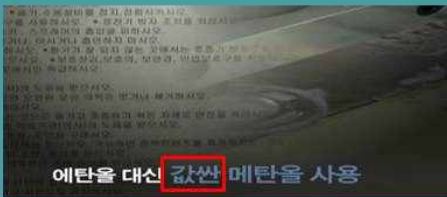


대한상공회의소 연구 보고서  
Volume 03, Number 4, October 2012

**술로 오인한 차량 유리 세정액 습폭으로 인한 메탄올 집단 중독**  
홍재석 연구 책임자, 홍승원 연구 책임, 이근진 조원장, 홍승원 연구 책임



# 부도덕한 기업, 무능한 정부



**Q 왜 국내 워셔액은 메탄올을 사용하나?**

메탄올 약 500원  
10당 원가  
메탄올 약 120원

**결국은 가격입니다.**  
사실 메탄올 워셔액은 그 일가가 메탄올의 배를 넘습니다. 그렇다보니 정부는 바보처럼만 가격이 저렴한 메탄올을 사용하는 것입니다.

**Q 수출용에 메탄올을 사용한 이유는?**

독일, 미국 등의 나라는 **법적으로 메탄올 함유량을 규제하고 메탄올 워셔액을 사용하도록 하고 있습니다.**  
중국 현지 규정에 따라 수출용에는 메탄올을 사용하는 반면 관련 규정이 없는 국내에서는 저렴한 메탄올을 사용하는 겁니다.

# 부도덕한 기업, 무능한 정부

## 고용노동부, 부실점검 논란

'YN TECH' 사업장의 '메탄올 급성중독 사건' 발생으로 고용노동부는 휴대폰 부품을 납품하는 하청업체 근로자들이 위험에 노출돼 있음을 인지하게 됐다. 때문에 긴급히 휴대폰 부품 제조업체에 대해 단순히 메탄올 사용 여부만을 점검할 뿐만 아니라 국소배기장치 설치, 송기마스크 지급이 이뤄졌는 등을 확인하는 긴급 점검을 실시하기로 결정했다.

하지만 지난 2월 3일 'BK TECH' 사업장을 방문한 고용노동부 소속 근로감독관은 "지난해 말부터 메탄올로 교체했으며 앞으로도 메탄올은 취급하지 않을 예정"이라는 사업주의 거짓 진술에 속아 또 다른 피해 발생의 원인을 제공했다.

당시 점검 대상 사업장에 사전 통보를 하고 진행돼 사업주들은 점검 당일에만 메탄올로 교체하거나 직원들을 출근시키지 않았고, 취급이나 교육여부에 대해 노동자들에게 허위 진술을 강요하면서 부실 점검에서 빠져 나간 것으로 전해졌다.

이와 관련해 고용노동부 산업보건과 관계자는 "모든 안전보건관리책임은 사업주한테 있다"며 "사업주가 사업장 자체에 안전 관리자 또는 보건관리직 자격증이 있는 사람을 두고 자율적으로 안전보건관리를 하는 것이 원칙이며 산업안전관리감독관들은 이런 시스템이 잘 돌아가고 있는지 확인하는 것"이라고 말했다.

# 부도덕한 기업, 무능한 정부

## “메탄올 중독 노동자들, 모두 파견노동자였다”

[포춘지] 삼성전자 하청업체 메탄올 중독 사태, 파견노동자 집단 소송 제기  
 손기영 기자 yaj@newsday.co.kr - 2016년 02월 19일 03:47



경기도 부천에 있는 삼성전자 3차 하청업체 두 곳에서 노동자 4명이 메탄올 급성중독으로 시력이 손상됐고 그중 3명은 실명위기에 처했다는 사실이 지난 4일 알려졌다. 이들은 모두 제조업체에 불법으로 파견된 20대 청년 노동자로, 2명은 일한 지 4개월 만에, 1명은 1주일 만에 중독증상이 발병해 많은 이들의 안타까움을 자아냈다.

이 사건을 지원하는 '노동건강연대'는 "불법파견의 무법권"이라며 정부와 원청 대기업에 책임을 물겠다고 선언했다. 이는 장하나 더불어민주당 의원실과 함께 10일 오후 국회 청담동 메탄올 중독 사건 의회와 구조적 원인을 진단하고, 이들의 시력 손상 사건이 의미하는 것을 열고 대책을 모색할 예정이다.

"노동자 안전·건강 생각한다면 제조업 파견 노동 금지돼야"



# 19세 노동자의 죽음



서울 구의역서 스크린도어 수리하던 직원 사망



스크린도어 작업 중 사고 2013년 이후 세 번째



# 부도덕한 기업, 무능한 정부

청년의 비참한 죽음 야기한  
노동의 외주화

글: 최재혁 경제노동팀장

서울시는 서울 지하철 2호선 구의역 스크린도어 정비노동자 사망사건의 후속 조치로 관리 중인 24개 스크린도어의 재구조화 등의 대책을 발표했다. 대책의 이행률 : 무용 '인(인)' 소상하겠다는 정책방향은 일단 긍정적이다. 모든 문제는 외주화에서



구의역 정비노동자 서명을 주도하는 보노도. 보노도 열차발로 기록한 스크린도어

생명과 안전은 외견이 되는  
외주화 구조

서울메트로 부실 구조조정 '메피아' 괴물 탄생했다

송고시간 | 2016/06/03 20:13

f t v + BAND YONHAP NEWS | + -



[연합뉴스TV제공]

2007년부터 구조조정...메트로서 대거 은성PSD로 '낙하산'

(서울=연합뉴스) 이태수 기자 = 지난달 28일 구의역 사망 사고로 '메피아(메트로+마피아) 논란이 이는 가운데, 그 근본 원인을 서울메트로의 부실 구조조정에서 찾아야 한다는 지적이 나왔다.

# 부도덕한 기업, 무능한 정부

## 진짜 문제는 '메피아' 품은 '외주화'

박은하 기자 eunha999@kyunghyang.com  
입력 2016.06.04 15:54:01



서울도시철도 노동조합원들이 2008년 서울 고막자랑기지에서 공공기관 외주화가 주된 내용인 정례적인 계획을 반대하는 집회와 현악제를 하고 있다. / 김영민 기자

서울메트로 구조개선을 위한 효율화 과정이 19세 노동자의 죽음을 불러

# 40대 가장의 죽음

## [MJ포트] '도' 위협의 외주화... 삼성 에어컨 AS기사 주력사

이성민 기자 ism@mjpost.com

이성민 기자



[문화이벤트] 박은하 기자) 삼성 에어컨 AS기사 사망사고와 관련한 4일 오전 서울 코용형 앞에서 열린 기자회견의 모습이다. 이날 기자회견에 참석한 이들은 '위협적 외주화'와 '법외이단'한다. 구위 역 참석 이계는 '책이' 한다 는 문구가 쓰여진 피켓을 들었다.



# 부도덕한 기업, 무능한 정부

## "에어컨 실외기 기사 추락사 반박...외주화 통한 중간착취 구조 문제"

기사출판 | 2014-06-26 15:14

에어컨부대가 머물던 기사 = 전국민주노동조합총연맹이 지난 25일에 대해 "중간착취 문제를 위한 대 시인 정태연과 김희, 박각 등 다양한 방법을 동원한 투쟁에 나설 것"이라고 강조했다.

26일 민주노총 서울본부에 따르면 최근 이 같은 사건이 발생하면서 생각하는 자본의 논리를 부수기 위한 행동에 즉각 나서기로 했다.

이번 사고는 2014년 8월 전북 광주 티브로드 케이블 설치기사 7명 경기도 안산 LG전자 AS기사의 에어컨 실외기 작업 도중 발생했다.

민주노총 관계자는 "지하철이라는 공공영역과 상정전자, 티브로드를 비롯한 노동자들의 사고는 똑같은 원인에 일어난 사고"라고 했다.

이에 민주노총은 이를 통한 중간착취 구조 강화, 실질적으로 작업 개선할 것을 요구했다.

## "삼성전자서비스, 노조 탄압 심각"

김국노조, 부산 고용노동청 찾아 노동 탄압 근절 대책 마련 촉구

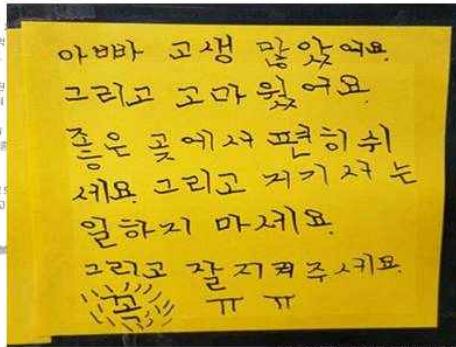
2014.06.27 11:00

김국노조 - 뉴스포스트

김국노조 - 뉴스포스트

4 댓글

댓글달기



김국노조는 20일 오전 부산 고용노동청을 찾아 삼성전자서비스 노동 탄압 근절 대책 마련을 촉구하는 기자회견을 열었다.

김정민 기자

관련사진보기

# 노동자의 죽음을 대하는 두가지 자세



# 노동자의 죽음을 대하는 자세



# 법, 제도가 없어서?



# 법, 제도가 없어서?

| 법령 계층            |                      | 효력생<br>존 | 서명                 | 심의              | 제정장       |
|------------------|----------------------|----------|--------------------|-----------------|-----------|
| 법                | 산업안전보건법              | 법률       | 명사<br>서명           | 국회<br>법사위       | 국회        |
| 사행규<br>칙         | 산업안전보건법 시행규칙         | 법규명<br>령 |                    | 법제처             | 노동부<br>장관 |
|                  | 산업안전보건기준에 관한 규칙      |          |                    |                 |           |
|                  | 유해 위험직업의 취업제한에 관한 규칙 |          |                    |                 |           |
| 고시, 영규, 훈령       |                      | 행정명<br>령 | 경제적<br>책임<br>(과제료) | 노동부<br>법무관<br>실 |           |
| 기술성의 저점, 작업환경 표준 |                      |          |                    |                 |           |

- MSDS
- 작업환경 측정
- 특수건강진단
- 유해 위험요인 방지 계획서
- 공정안전보고서
- 안전보건진단
- 근골격계 유해요인 조사
- 위험성평가

# 법, 제도가 없어서?



- 해운법
- 유선 및 도선사업법
- 해사안전법
- 선박안전법
- 수난구조법
- 선원법.....

# 대안?



## 법만 있다고 되는 것이 아니다..

- **입법취지!**
  - **산업안전보건법 제1조(목적)** 이 법은 산업안전·보건에 관한 기준을 확립하고 그 책임의 소재를 명확하게 하여 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 **근로자의 안전과 보건을 유지·증진함을 목적으로** 한다.
  - 원래 최종적 목표는 노동자들의 건강과 안전
- **정부 vs. 사업주 vs. 노동자**
  - 노동자들이 주체적으로 참여하지 않고 정부에서 행정력이 치밀하게 미치고, 시민사회 차원에서 적극적으로 감시하지 않으면...
  - 입법취지는 어디로....?



# 건강한 일터, 안전한 사회

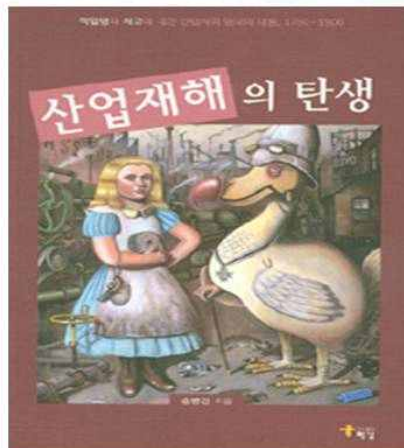
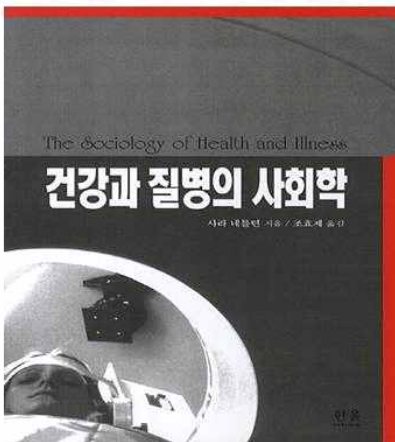


## 질병과 직업병의 사회학

## 사람이 아프면...

- 심장, 콩팥, 폐, 무릎, 허리가 아픈 것이 아니라 사람이 아픈 것입니다.
- 사람이 아프면 주변의 사람들도 아프게 되고 관계도 손상이 되고 결국 사회가 건강하지 않게 됩니다.
- 마찬가지로, 사회가 건강하지 않으면 인간관계(사람 사이의 관계)가 왜곡되고 불건강한 관계는 개인에게 영향을 미치고 결국 그 사람의 가장 취약한 부분의 질병으로 나타나게 됩니다.

## 건강과 질병의 사회학



## 직업병의 사회학

- Industrial health, Occupational health
- 한 나라의 산업발전 수준, 역사와 문화, 정치경제적 이해집단 사이의 역학관계와 깊은 관련이 있음
- 이해집단 사이의 역학관계 - 국가의 산업보건 수준을 결정하는 중요한 요소
  - 산업안전을 위한 기업주의 의지와 투자능력
  - 산업보건에 대한 노동조합과 노동자들의 인식과 요구
  - 정부의 개입 정도
  - 직업환경의학 전문가(의사)의 역할은?

## 직업병의 사회학



Mad hatter disease



Alice's Adventures in Wonderland,  
Lewis Carroll(Charles  
Lutwidge Dodgson)  
1865

# 직업병의 사회학



문송면 (1973-1988)

# 직업병의 사회학



[dongA.com](http://dongA.com)

2015-10-29 09:00:00 편집

원문주소 | [문송면](#)

## [단독]형광등 공장 철거 5명 수은중독

광주시 2014년 3월 작업 2명 산체 산체 다른 3명도 건강진단서 증세 나타  
나... 원경정, 도망-수질 오염여부 조사

광주에 한 공장 지하수 배관 철거 작업에 참여한 근로자 등 5명이 수은중독 증세를 보이 관계 당국에 조사 중인 것으로 29일 확인됐다. 이 공장 주변에는 대규모 아파트 단지가 있어 토양과 수질 오염 조사가 진행되고 있다.

광주지방법노동청은 3월 23일부터 4월 20일까지 광주 광산구 하남산업단지 내 N공장 지하수 배관 철거 작업에 참여한 근로자 25명 중 5명(사156)을 2명이 작업 중 수은에 중독됐다고 산체 도장을 신청했다고 29일 밝혔다. 위 씨 등 5명은 29일 대학병원 두 곳에서 실시한 소변 검사 결과 체내에서 상당량의 수은이 검출됐다는 결과를 받았다.

이해 노동청은 위 씨 등 5명 외에 같은 회사(453)를 배관 철거 작업에 참여한 다른 20명과 이 공장 근로자 25명 등 총 47명에 대해 일시간건강진단을 내렸다. 김 씨는 "배관 철거 당시 문지 열쇠가 풀려 바닥에 출간하게 되었다"며 "고통 때문에 하루에 2시간밖에 일을 못 하고 있다"고 주장했다.

관사를 한 조선대병원 측은 29일 진단 결과 45명 중 3명이 급성 수은중독 증세를 보이고 있다고 밝혔다. 급성 수은중독은 직업환경의학과의 교수는 "수은이 중독 체내로 들어온 뒤 1, 2개월 내에 소변을 통해 배출되는 것을 건강하면 김 씨 등 3명이 상당한 수준의 수은에 노출된 것 같다"며 "구체적 체내 수은 수치는 29일 통보할 예정"이라고 말했다.

이 공장은 지난해 3월까지 활동을 중단했다. 공장 지하수 배관은 공장 1층(2600m) 방광을 생산 사용도 수은을 자동 수집하는 공간이었다. 공장 측은 철거업체에 배관에 수은이 남아 있다는 사실을 알리지 않은 것으로 알려졌다. 노동청의 한 관계자는 "이해 철거업체 일시간건강진단결과 산체 사 45명에 대한 건강 결과가 나올 예정"이라고 말했다. 노동청은 공장 관계자 등 5명을 건강진단조사반팀 위한 혐의로 조사를 중이다. 일시간유형환경청 등은 공장 주변에 아파트가 있어 토양이나 지하수 등을 통해 수은이 일부로 유출됐는지를 확인하고 있다.

문송식 서울대 보건대학원 환경보건과 교수는 "수은은 200 정도에서도 기형이 되는데 고농도까지 받으면 상황이 더 심각하다"며 "이번 사고가 철거의 수은중독 재해가 될 우려가 있다"고 말했다.

광주-이철주 기자 cene90@dongA.com

Copyright © dongA.com. All rights reserved.

# 직업병의 사회학



OLIV  
TWIN  
CHARLES D  
1837

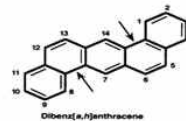
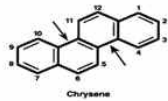
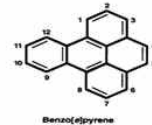
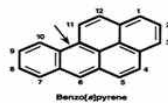


Travers 1934

# 직업병의 사회학

## 굴뚝청소부의 음낭암

- Sir Percivall Pott (1714-1788)
- 첫 직업성암 보고
- 음낭의 피부암
- 발암원: Coal tar
- Chimney sweeper's act (1788)



다환방향족탄화수소 PAHs  
Polycyclic Aromatic  
Hydrocarbons

# 직업병의 사회학

## 01 | 타이어 제조업 근로자에서 발생한 후두암

|    |   |    |     |    |         |       |    |
|----|---|----|-----|----|---------|-------|----|
| 성별 | 남 | 나이 | 45세 | 직종 | 타이어 제조업 | 업무관련성 | 높음 |
|----|---|----|-----|----|---------|-------|----|

### 1 | 개요

근로자 (망) 김○○은 1991년 8월 12일 ○○타이어(주)에 입사하여 성형공으로 근무해오던 중 2005년 4월 후두암 및 폐장에 전이된 암을 발견하였다. 이후 발견된 간전이로 항암치료를 받았고, 병의 진행으로 2005년 11월 6일 사망하였다.

### 2 | 작업내용 및 환경

근로자 (망) 김○○은 1991년 8월 12일 (주)○○타이어에 입사하여 2005년 5월 6일 휴직시점까지 13년 9개월 동안 성형공장에서 일해왔다. 근무형태는 4조 3교대이며, 5일간 일하고 2일 쉬게 된다. 평균 1일 작업시간은 8시간으로 식사시간과 휴식시간을 제외하면 약 7시간 정도 근무하게 된다고 한다. 망인이 근무하였던 성형공정은 타이어에 사용되는 모든 구성 재료(카카스, 사이드월, 비드, 이너 라이너, 트레드, 벨트)를 성형기 드럼에서 순차적으로 붙여 원



### 아동노예 현황

아동노예 Child labour (약 1억6천5백만 명)

아동노예 The worst form of child labour (약 8,500만 명)

- 01 무리한 야간 노동이나 노동시간이 긴 경우
- 02 위험한 기계, 도구를 사용하거나 무거운 짐을 운반하는 작업에 동원되는 경우
- 03 유해한 약물, 물질에 노출되는 등 건강에 해로운 환경에서 작업하는 경우
- 04 신체적, 정신적, 성적 학대에 노출된 경우

월드비전 © Xi: Marking progress against Child Labour, 2013 & O

# 직업병의 과거와 현재

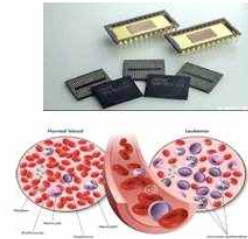


### 탄광부 진폐

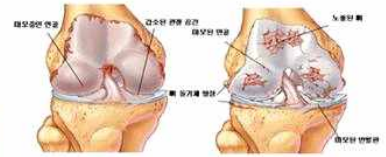


### 직업성 폐질환의 종류

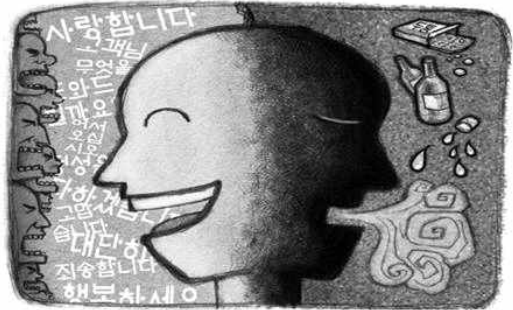
- 규 폐
- 석연폐
- 황색폐
- 납색폐
- 규조토폐
- 탄소폐
- 탄광부 간염
- 흑연폐
- 알루미늄폐
- 용접공폐 등



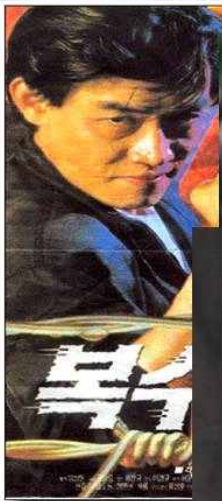
# 근골격계질환 직업병의 과거와 현재



# 직무스트레스 감정노동 직업병의 과거와 현재



# 과로, 소진 직업병의 과거와 현재



## 謹 살아서 일할 권리 弔



故 박동춘(남, 49세)

용산기관차지부  
88년 차량관리원 입사  
2005년 구로승무기관사 발령  
2009년 용산기관차 발령  
가족관계: 처, 자(중2), 녀(고2)

또 한 명의 기관사가 스스로 목숨을 끊었습니다  
마음 어떤 그는 사상사고를 겪은 충격에 잠을 이루지 못했습니다  
모든 게 자신의 책임인 양 자책하기 시작했습니다  
점점 소심해져 갔고 다른 사람이 자신을 손가락질하는 것처럼 느껴졌습니다  
그는 종종 무선도둑 외로웠습니다.  
마음의 병이 깊어지자 병원과 약물에도 의존해 봤지만  
살의 의미를 다잡기에는 역부족이었습니다  
스스로를 통제하지 못하는 시간이 길어지고  
죽음의 그림자가 짙어던 어느 날이었습니다  
문득 느닷없이 닥쳐올 죽음을 준비해야겠다고 생각했습니다  
자신의 병과 싸우기에도 바빴을 그는  
마지막 가는 순간에도 가족을 걱정했습니다  
아픈 사람을 보듬고 배려하지 못하는 제도와 경영상식  
그리고 사회의식이 낡은 또 하나의 비극이었습니다  
건강한 현장, 안전하게 일할수 있는 현장  
살아남은 우리가 반드시 만들어 가겠습니다.

삼가 故 박동춘 조합원의 명복을 받습니다.  
빈소: 여의도 성모병원 장례식장 3호실





## 견딜 만한 것들의 문제를 넘어서

- 증상이 없는 고혈압, 당뇨
- 참고 참고 참다가 아파서 도저히 때 즈음 병원을 찾는 노동자...(아버지, 어머니, 가장...)
- 소음성 난청
- 직무 스트레스
- 눈에 보이지 않는 미세먼지
- 냄새가 괜찮다는 벤젠

## 개인 질병 vs. 사회 병리

- 공황장애는 위협의 대상이 없음에도 발생하는 죽을 것만 같은 증상들로 인해 두려움과 불안을 주는 것이 문제이지만 실제로 생명에 위협을 주는 것은 아님
- 죽지 않을 수 있는 질환으로 인해 죽음에 이르게 하는 것은 개인의 문제라기 보다는 사회적인 문제
- 현재와 미래에 대한 심리적 불안의 요인 중 사회구조로 인해 발생하는 부분의 크기를 헤아려야 함
  - 노동자들의 정신적 질환 중 상당부분은 외적인 스트레스와 심리적 부담이 개인적인 노력으로 극복하기 어려울 정도로 압도적일 경우에 발생
  - 외부의 불안과 스트레스 요인이 자신의 의지와 심성으로 버티지 못할 정도로 위협적인 사회

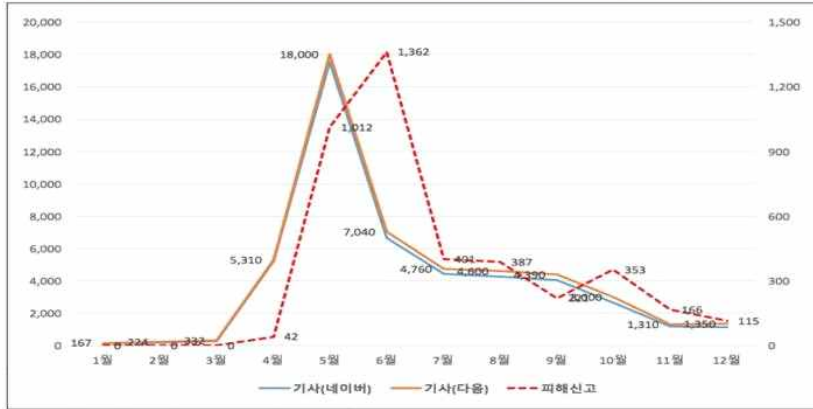


# 위험소통과 직업환경의학

## 건강한 일터, 안전한 사회



# 위험 소통?



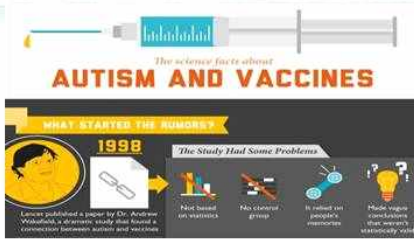
<그림, 2016년 1년동안의 가슴기살균제 언론보도와 피해신고의 월별 흐름 비교>

# 화학물질 공포증(케모포비아)



- 불안과 공포는 미지(未知)와 예측불가능성에서 발생
- 여기서 벗어나기 위해서는 지식과 정보가 필요
- 그러나 부적절한 정보제공은 때때로 불안과 공포를 확산시키기도
- 메시지(정보)와 매신저(정보제공자) 모두에 대한 신뢰가 필요

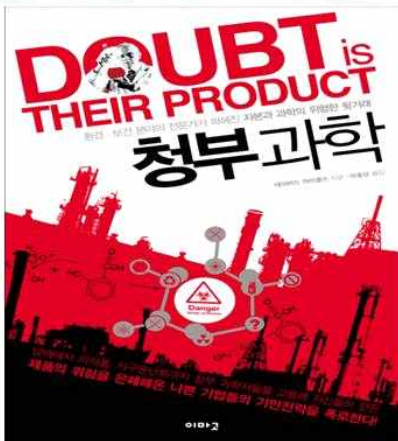
# 위험 소통 Risk Communication



건강보험공단 담배소송 쟁점

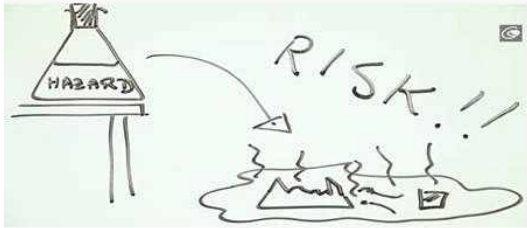
| 건강보험공단   | 쟁점           | 담배회사   |
|--|--------------|--|
| 흡연자들이 담배를 끊고 싶어하지만 그 도의 중독성 때문에 끊는데 실패... 이미 정부나 건강공단 통계에서도 2012년 기준 현재 1만8000여명이 흡연 관련 질병으로 사망했고, 흡연은 각종 암의 발병 가능성을 2.9~6.5배 높인다는 사실이 입증됨 | 흡연의 책임       | 흡연자들이 자유의지로 담배를 피우는 데 뒤늦게 담배회사에 책임을 묻는 것은 억울함  |
| 건강증진기금은 흡연자가 부담하는 비용을 담배회사가 대신 걷어 납부하는 2인1도는, 담배회사가 이를 내는 것처럼 요구   | 흡연과 질병의 인과관계 | 국내 소송에서 배양·후유증 등이 흡연 관련 질병이라고 주장했지만 흡연자의 생활 습관, 직업, 유전의 요인 등에 따라 질병 발생이 달라지는 등 인과관계가 모호함 |
|  | 이중과세 논란      | 현재 1조5000억원의 건강증진기금을 건강공단에 내는 데 소송을 제기하는 것은 이중과세   |

# 위험 소통 Risk Communication



- 불안과 공포는 미지(未知)와 예측 불가능성에서 발생
- 여기서 벗어나기 위해서는 지식과 정보가 필요
- 그러나 부적절한 정보제공은 때때로 불안과 공포를 확산시키기도
- 메시지(정보)와 메신저(정보제공자) 모두에 대한 신뢰가 필요

# 유해성 Hazard VS. 위험성(위해성) Risk



# 위험 소통 Risk Communication



**적절한 대상에게 적절한 정보를 쉽게 접근 가능한 방식으로!**  
**쌍방 소통이 필수적인 위험 소통**

# 직업건강 종사자의 고민



- 초기 단계의 고민
  - 잘 몰라서 발생하는 문제가 많음
    - 업무관련성 질환과 유해요인에 복잡다감함
    - 변형우량한 점 제대로 가늠하는 행정업무의 비중
    - 사측 관리자로서의 역할에서 벗어지는 문제
      - 원클릭이 아닌 공적 어떻게 할까?
      - 왜 아프다는 사실만 본인 아프다는 거야?
  - 도대체 나보고 어쩌라는 거야?

## • 심화되는 고민

- 이상과 현실의 괴리
  - 보건권리상의 문제를 확인했어도 해결 방법이 딱딱
  - 직업적인 건강유해요인을 제거하기 위해서 필요한 조치를 취할 수 없는 권능이 주어지지 못하고 있음
  - 법적인 보건권리 책임은 대부분 사업주에게 있고 보건권리자는 사업주의 보좌 역할
  - 실제로는 고용 계약권 밖에서 자유로울 수 없음
- 고위관리자나 CEO들, 현장의 근로자들을 어떻게 설득시킬 것인가?



# 직업환경의학의 사회적 소통



# 직업환경의학의 사회적 소통



▲ 반올림 활동가들이 이 중금속토론회가 주는 국제산업보건포럼상을 받고 기념하고 있다. 왼쪽부터 김민석, 이숙진, 윤희영씨, 기영 부각준씨

# 직업환경의학의 사회적 소통

**책 읽는 강연회**  
**책으로 만나는 기후·환경이야기**  
 2016. 11. 3(목) ~ 11.24(목)   
 (매주 1회 총 7강으로 7시~9시)  
 광주NGO센터(광주 삼남로11길 11-11) 전화: 062-983-1131

**11월 17일(목) 아이 몸에 독이 쌓이고 있다.**  
 임중환(인하대학교 직업환경의학 교수)

**아이 몸에 독이 쌓이고 있다.**

실근로, 미세먼지, 미세플라스틱이 포함된 가공기, 화장품, 차막 등 생활의 편리를 위해 사용되었던 화학물질, 합성물질이 인간에 대한 학습이 시작되었다.

임중환 교수는 직업적 문제뿐 아니라 안전 고장품 유해실용사건을 처음으로 밝혀내 우리 사회에 경종을 울렸다. 생활 곳곳에 포진해 있는 환경독성물질 연구하는 그가 말하는 우리의 생활환경은 위험수위다. 생활속 숨겨진 환경독성이 우리 건강에 치명적인 영향을 미칠 수 있다고 경고한다.

그는 2012년부터 가공기 실근로 피해에 대해 연구하는 등 기업의 매출에 의해 무시되는 시민의 건강을 지키는 활동을 하고 있다.

**11월 24일(목) 어느 지구주의자의 서신**  
 안병욱(기후행동연구소 소장)

**어느 지구주의자의 서신**

주요 후원처: (사)지속가능발전연구원, (사)한국환경재단, (사)한국농수산식품유통공사, (사)한국농수산식품유통공사, (사)한국농수산식품유통공사, (사)한국농수산식품유통공사



# 직업환경의학의 사회적 소통

## 중금속노출 근로자 관리사례

광주지역 남영전구 수은중독 사건발생  
남영전구 퇴직자들의 근로자건강센터 방문하여 건  
강상담  
폐형광등 처리과정에서 수은노출 가능성에 대한 우  
려 제기

## 폐형광등 재생 소규모사업장 사례

- 4명이 근무하는 소규모사업장
- 작업환경측정을 시행하나 노출기준 미만, 그러나 특수건강진단결과 상 수은노출이 우려되는 상황
- 24시간 소변수은평기결과 고농도노출이 확인됨
- 폐형광등 수탁업체가 과정에서 고농도노출이 원인으로 추정



| 부위            | 구분 | 직업 특수건강진단 소변수은 (근로자명) |       |       |       | TBC Value (mg/L) |
|---------------|----|-----------------------|-------|-------|-------|------------------|
|               |    | 2017                  | 2017  | 2018  | 2018  |                  |
| 독성물질량 (mg/L)  | A  | 0.50                  | 0.50  | 2.76  | 1.23  | 24.0             |
|               | B  | 12.00                 | 12.00 | 18.00 | 18.70 | 24.7             |
|               | C  | -                     | -     | 9.81  | 11.00 | 24.7             |
| 수은노출지수 (mg/L) | A  | Not Detected          | 0.100 | 0.000 | -     | 24.7             |
|               | B  | -                     | -     | 0.000 | 0.000 | -                |

노출기준: 평균 200 µg/L, ACGHI: 15 µg/L, 5일 100 µg/L, 1개월 200 µg/L

## 시사점

- 위험인자의 다양한 편차
  - 수은노출을 인지하고 있더라도 건강영향을 과소평가하는 경우가 있음 (남영전구 직원, 폐형광등재생업 종사자)
  - 수은노출을 모르는 경우가 있음 (철거 일용직)
  - 미량의 수은노출에 대한 건강영향을 과대평가하는 경우가 있음 (폐형광등 수거자)
- 위험소통이 중요함
- 실제 위험이 있어 관리가 필요한 곳을 특정화하는 과정이 중요



조선대학교병원 직업환경의학과/광주근로자건강센터 송한수

# 직업환경의학의 사회적 소통

[기고] 산업단지 인근 병원 의사분들께...“환자 직업력 꼭 물어봐 주세요”

김현주(이대목동병원 직업환경의학과장)

☎ 02-2625-1111 | 📧 khyunju@naver.com

이달 초 경기도 부천의 영도온 부흥을 생산하는 하형업체 2곳에서 근무하던 파견근로자 4명이 메탄을 급성 중독으로 시력을 잃을 위기에 처했습니다. CNC 절삭 작업 과정 중 발생되는 열을 식히는 용도로 사용했던 고농도 메탄올에 지속적으로 노출된 게 원인으로 지목됩니다.

메탄올은 물질안전보건자료(MSD)에서 고위험성 물질로 분류돼 있으며, 당연히 사업장에서 이를 취급할 때 노동자를 위한 안전관리대책을 철저히 준수해야 합니다. 하지만 이번 에 급성중독 사고가 난 사업장은 제대로 된 평가항목도 없었고, 그 속에서는 근무하는 노동자들에게 보호장비도 지급하지 않았던 것으로 드러났습니다.

보통 위기에 처한 노동자들은 그나마 자신이 산업재해를 당했다는 것은 확인할 수 있습니다. 하지만 이런 사실조차 모른 채 열악한 작업환경 속에서 직업병을 얻고 근무하는 노동자가 적지 않음은 부인할 수 없는 사실입니다. 라포르시안은 메탄올 중독과 같은 직업병이 의심되는 환자가 내원했을 때 의학적으로 고려해야 할 사항을 공유하고, 의롭게 자원에서 산업보건에 대한 관심을 환기시키는 취지로 이 기고문을 게재합니다.



[라포르시안] 지난 2월 중순 20대 파견노동자 세 명이 메탄올 중독으로 산재송인을 받았다. 메탄올 중독은 잘 알려졌고, 중급의학과 의사들이 진단과 치료를 할 수 있는 질병이다. 하지만 실수나 자살 목적으로 음독한 경우가 대부분이며, 작업장에서 메탄올 중독을 의심해서 중독이 발생할 수 있다는 것은 임상 의사들뿐 아니라 직업병 전문가들도 상상하기 어려운 일이다.

말자는 최근 메탄올 중독 흡입에 의한 급성 중독 사례를 확인하였고, 혹시라도 이러한 사례가 또 다시 발생한다면 의사가 무엇을 해야 하는지 정보를 제공하고자 이 글을 쓰게 되었다.

최근 메탄올 중독을 진단받은 이들은 공통점이 있다. 첫째, 환자들은 CNC 가공업체에서 휴대용 버퍼용 알루미늄 가공 기계를 조작하거나 채굴의 지수를 채는 일을 하면서 금속가공시 발생하는 열을 식히는 목적으로 분사되는 메탄올에 호흡기 또는 피부로 노출되었으며, 그 노출량은 기준치의 10배 이상으로 추정된다. 둘째, 폐상기증과 같은 증상이 먼저 있다가 인근 병원을 방문해서 혈액검사를 하고 별다른 이상이 없다는 말을 들었다 하며, 심지어 다시 회사에 복귀해서 근무를 계속하기도 했다고 한다.



# 직업환경의학의 사회적 소통



# 직업환경의학의 사회적 소통





## 함께 고민해보겠습니다.

### 노동자 건강권

- 아픈 것을 아프다고 이야기할 수 있게 만드는 것
  - 가장 원초적인 문제!
- 문제가 있는 것을 문제가 있다고 이야기할 수 있는 사회를 만드는 것
  - 문제를 제대로 확인해야 개선방향도 제대로
- 1차예방, 2차예방, 3차예방
  - 발생을 최소화하고(1차 예방),
  - 초기에 발견할 수 있어야 하며(2차 예방),
  - 복귀를 촉진(3차 예방)

# 산업안전보건법 개정?

우리는  
**산재은폐를 확대하고  
 노동자의 안전과 건강,  
 그리고 생명을 위협하는**  
**고용노동부의  
 산안법 개악을  
 반대합니다!**

한국노동안전보건연구소

# 작업 중지권

**이중부터 노동자에 용과 실용 (이)**  
**손깎자** 지키고 되살리자, **작업중지권!**

많은 사람들은 자신을 보호하려는 본능을 가지고 있습니다. 인간은 예민자입니다. 자신에게 해로운 일을 하지 않고, 위험으로부터 자신을 보호할 권리가 있습니다. 그런 점에서 노동자가 자신의 생명과 건강에 위협이라고 생각하는 일을 거부할 권리는 자연스럽고도 당연한 권리입니다.

하지만 작업중지권을 단순히 눈감아 주면 작업을 차하고 거부하는 소극적 권리가 아닙니다. 말은 할 수 있는 모든 위험을 예방하기 위한 노동조건을 바꾸는 적극적인 권리입니다.

사업주들은 작업중지권을 대항해 위협받고 있다고 비난하면서 작업중지권이란 것은 비전문성을 어떻게 정당화한다고 할지 모르지. 하지만 노동자의 생명과 건강을 가장 큰 절충과 비전문성이 말이 됩니까. 게다가 사업주가 생명의 건강은 노동환경을 만들어야 할 것이 의무를 지니고 있는 작업중지권 할 인위적 요소지요.

흔히도 사업주들이 정말로 두려워하는 것은 작업중지권을 통해 노동자가 현장을 자율적으로 통제하게 되는 일입니다. 하지만 거꾸로 생각해보십시오. 현장에서 실제로 현장을 가장 잘 아는 노동자가 아무런 행동 못지 못한다면, 과연 건강하고 인간다운 일터를 만들 수 있을까요?

한국노동안전보건연구소  
 한국노동조합총연맹  
 한국산업안전보건공단



**그는 왜 위험을  
 거부할 수 없었나**  
 구의역 사고로 본 작업중지권과 안전할 권리

**[유성기업 공대위 긴급토론회]**

**전쟁 같은 일터, 당장 멈춰**  
 노동자 존엄과 생명을 파괴하는 가학 노무관리

# 알 권리

정 보 의 주 인 은 시 민 이 다



나는  
그들이 무슨 일을 하는지  
**알 권리가 있다**  
THE RIGHT TO KNOW

## 물질안전보건자료(MSDS)

KOSHA

### ● 영업비밀

MSDS를 작성함에 있어서 영업비밀로서의 보호가치가 있다고 인정되는 경우에는 해당 정보는 기재하지 않을 수 있다.  
(3. 구성성분의 명칭 및 함유량에 한함)

### ● 영업비밀 제외 대상

근로자에게 중대한 건강장해를 초래할 우려가 있는 화학물질 또는 화학 물질을 함유한 재재의 경우에는 반드시 기재하여야 한다.

|                                |                                  |                                  |                    |
|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|--------------------|
| 제조 등의 금지유해물질<br>(산업안전보건법 제37조) | 제조 등의 허가대상유해물질<br>(산업안전보건법 제38조) | 관리대상유해물질<br>(산업보건기준에 관한 규칙 제66조) | 우려화학물질관리법에 따른 유해물질 |
|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|--------------------|



## 지역사회 알권리 보장대책이 핵심 - 주민의 알권리와 참여가 보장된 지역별 관리체계 -

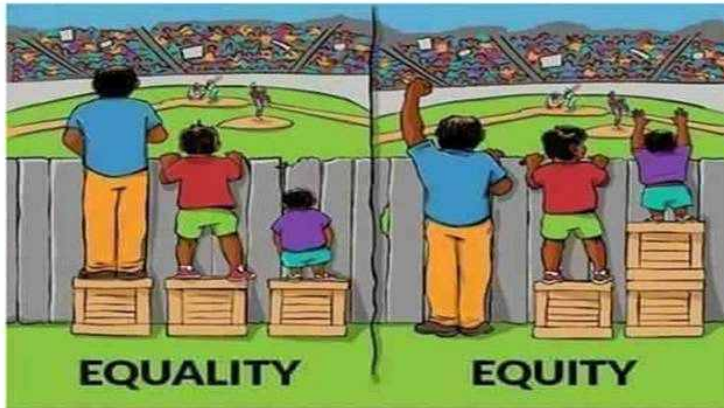
- 집 근처에 있는 공장에서 어떤 유해물질을 취급하는가?  
(내가 일하는 일터에는 어떤 유해물질이 있는가?)  
→ **작업환경에서의 알권리**  
(내가 쓰고 있는 제품에는 어떤 유해물질이 있는가?)  
→ **생활환경에서의 알권리**
- 그 물질이 얼마나 위험한가?
- 사고 발생할 시 어떻게 대처해야 하는가?  
(유해물질 노출을 회피하거나 줄일 수는 없는가?)

# 건강 형평성!

- 누구나 다 평등하게 가지고 있는 것?
  - 공기? 물? 시간?
  - 시간은 누구에게나 똑같이 주어지는가?
- 동시대를 살아간다는 것? - 시대를 살아가는 경험이 동일한가?
- 건강할 권리는 동등한가?
- 평등 vs. 형평성



# 건강 형평성



People of earth  
@StoryInPicture

팔로우



**감사합니다.**  
**cactus626@gmail.com**

## 후원자 명단

함께 해 주셔서 참 고맙습니다

공공운수노동조합

공공운수노동조합 부산교통공단노동조합

공공운수노동조합 서울지하철노동조합

공공운수노동조합 5678서울도시철도노동조합

궤도협의회

대우조선해양노동조합

원진산업재해자협회

전국건설노동조합

전국건설노동조합 전기분과위원회

전국금속노동조합

전국금속노동조합 현대삼호중공업지회

전국금속노동조합 현대자동차지부

전국민주노동조합총연맹

전국보건의료산업노동조합

전국서비스산업노동조합연맹

전국플랜트건설노동조합

전국플랜트건설노동조합 여수지부

전국플랜트건설노동조합 충남지부

전국민주화학섬유노동조합연맹

전국화학섬유산업노동조합 오비맥주지회





---

**일과건강** 2017 노동자 건강권 포럼  
건강과 생명을 지키는 사람들

발행일 2017년 2월  
발행처 일과건강

**건강하고 안전한 세상을 위해!**

전 화 02-490-2091  
주 소 131-831 서울 중랑구 사가정로49길 53 녹색병원 7층  
누리집 [www.safedu.org](http://www.safedu.org)

---

