작업환경측정결과보고서 공개를 둘러싼 쟁점

김 수 근
성균관의대 강북삼성병원
직업환경의학과 교수
ksg6201@naver.com

서 론

고용노동부는 삼성전자 온양공장의 작업환경측정결과보고서를 공개하라고 판시한 대전고등법원의 판결을 존중하여, 대법원에 상고를 포기하고 삼성전자 온양공장의 작업환경측정결과보고서를 유족에게 공개하기로 하였다. 이 같은 조치는, 작업환경측정보고서가 작업장 내 근로자의 유해인자에 대한 노출정도를 평가한 결과를 기재한 자료로서, 직업병 피해 근로자의 산재 입증에 중요하게 활용되는 점을 감안한 조치다. 또한 고용노동부는 이번 법원 판결을 참조하여 앞으로 「작업환경측정결과보고서」를 적극적으로 공개하기로 하고, 이를 위해 안전보건자료 정보공개지침의 개정을 추진할 방침이다.[1]

이에 앞서 대전고등법원에서는 정보공개법 제9조의 그 공개로 인하여 법인 등의 정당한 이익을 현저히 해하게 되는 경영상 · 영업상 비밀에 해당하지 않는다. 설령 이에 해당한다고 하더라도, 삼성전자 온양공장의 각 해당 작업장에서 사용된 유해화학물질 등이 어떠한 위험성이 있는지를 확인하는 것은 일차적으로 망인과 같은 해당 작업장의 전 · 현직 근로자의 안전권과 보건권의 보장을 위하여 매우 중요하고, 작업장 주변에 거주하는 주민의 안전보건과도 직결되어 공개거부의 예외사유인 사업 활동에 의하여 발생하는 위해(危害)로부터 사람의 생명 · 신체 또는 건강을 보호하기 위하여 공개할 필요가 있는 정보에 해당하므로 공개하여야 한다고 하였다.[2]

이러한 고등법원의 판시와 고용노동부의 방침 이후 추가적으로 작업환경측정보고서 공개요청이 있었으며, 이에 대해 고용노동부가 공개하기로 함에 따라 삼성전자에서는 가처분 신청을 하여 결정을 기다리고 있는 상황이다. 고용노동부가 명시한 작업환경측정보고서 공개대상은 삼성전자와 삼성디스플레이, 삼성 SDI 3사로, 작업환경측정보고서의 공개 여부에 촉각이 모이고 있다. 이에 이 문제의 쟁점을 살펴보고 향후 유사한 사례들에 대해 합리적이고 타당한 정보의 보호와 공개가 이루어질 수 있도록 하기위해 이글을 준비하게 되었다.

작업환경측정결과보고서

작업환경측정결과보고서는 작업환경을 측정한 뒤 그 내용과 결과를 보고하기 위하여 작성하는 보고서로, 작업환경에 따라서 작업환경측정보고서는 다양하게 구성될 수 있다. 일반적으로는 작업에 필요한 설비에 문제점은 없는지, 온도, 조명 등의 근로환경은 적절한지 등을 평가한다. 작업환경측정결과보고서를

작성함으로써 근로자의 작업환경을 개선할 수 있으며 이는 궁극적으로 작업 효율의 극대화로 이어질 수 있다.

작업환경측정은 산업안전보건법 제42조에 의거하여 작업환경 중 존재하는 소음, 분진, 유해화학물질 등의 유해인자에 근로자가 얼마나 노출되고 있는지를 측정 · 평가하여 문제점에 대한 적절한 개선을 통해 쾌적한 작업 환경을 조성함으로서 근로자의 건강과 생산성의 증진에 기여하기 위한 제도이다. 따라서 산업안전보건법 시행규칙 제93조에 의하여 상시 근로자 1인 이상 고용사업장으로서 소음, 분진, 화학물질 등 작업환경측정 대상 유해인자에 노출되는 근로자가 있는 옥내 · 외 작업장에 대해서는 유해인자별로 정해진 측정주기에 맞춰서 측정을 하고 그 결과로 작업환경측정결과보고서를 제출하여야 한다. 이 보고서는 고용노동부에도 제출해야 하며 근로자들에게도 측정결과를 설명하고 열람할 수 있도록 해야 한다. 또한, 작업환경측정에 관한 서류는 3년간(발암성 확인물질은 30년) 보존해야 한다(산업안전보건법 제64조). 이러한 작업환경측정은 단위작업장소에 대해서 이루어지며 단위작업장소란 작업환경측정대상이 되는 작업장 또는 공정에서 정상적인 작업을 수행하는 동일 노출집단의 근로자가 작업을 하는 장소를 말한다.

이러한 작업환경측정은 고용노동부에서 인력, 시설 및 장비기준 등의 지정요건을 갖춘 작업환경측정기관을 지정하게 되며, 이들은 사업장과 협약을 통해서 작업환경측정업무를 수행하게 된다. 작업환경측정은 다음 사항을 파악하고 진행하게 되며, 작업환경측정결과보고서에 기록된다.

① 원재료의 투입과정부터 최종 제품생산까지의 주요공정 도식
② 해당 공정별 작업내용, 측정대상공정, 공정별 화학물질 사용실태 및 그 밖에 이와 관련된 운전조건 등을 고려한 유해인자 노출 가능성
③ 측정대상 유해인자, 유해인자 발생주기, 종사근로자 현황
④ 유해인자별 측정방법, 측정 소요기간 등 필요한 사항

작업환경측정결과보고서의 정보공개

앞에서 기업에서는 산업안전보건법 제42조에 의하여 작업환경측정을 하고 그 보고서를 고용노동부에 제출해야 하며, 고용노동부는 제출받은 정보를 보유하고 관리하게 된다. 이에 업무상 질병의 입증을 위해서 전 · 현직 근로자 또는 가족이 작업환경측정결과보고서의 공개를 고용노동부에 청구하는 것과 관련된 제도를 살펴보면 다음과 같다.

1. 작업환경측정결과보고서의 비공개대상 여부

행정정보 비공개대상 세부기준(제정 2015. 10.)에서는 공공기관의 정보공개에 관한 법률 제9조(비공개 대상 정보)에서 법인, 단체 또는 개인(이하 "법인등"이라 한다)의 경영 · 영업상 비밀에 관한 사항으로서 공개될 경우 법인 등의 정당한 이익을 현저히 해할 우려가 있다고 인정되는 정보는 비공개대상으로 하고 있다. 다만, 사업 활동에 의하여 발생하는 위해로부터 사람의 생명 · 신체 또는 건강을 보호하기 위하여 공개할 필요가 있는 정보는 제외하고 있다. 이에 따르면 질병에 걸린 전 · 현직 근로자가 자신의 질병이 업무와 관련이 있다고 추정하여 산업재해보상신청을 한 경우에 이를 판단하기 위하여 고용노동부에서 보유하고 있는 작업환경측정결과보고

서에 대한 정보공개를 청구하여 확인할 수 있다.

그러나 여기에서 공개의 방법 등에 따라서 기업의 영업비밀을 보호하면서 업무상 질병의 입증에 필요한 정보를 공개하는 방법이 있다면 이러한 방법을 채택하는 것이 바람직할 것이다. 이러한 방안에 대해서는 뒤에서 살펴볼 것이다.

2. 정보공개 청구방법과 공개여부 결정

공공기관의 정보공개에 관한 법률 제10조(정보공개의 청구방법)에서 정보의 공개를 청구하는 자(이하 "청구인"이라 한다)는 해당 정보를 보유하거나 관리하고 있는 공공기관에 다음 각 호의 사항을 적은 정보공개 청구서를 제출하거나 말로써 정보의 공개를 청구할 수 있다.

① 청구인의 성명 · 주민등록번호 · 주소 및 연락처 (전화번호 · 전자우편주소 등을 말한다)

② 공개를 청구하는 정보의 내용 및 공개방법

같은 법 제11조(정보공개 여부의 결정)에서 공공기관은 정보공개의 청구를 받으면 그 청구를 받은 날부터 10일 이내에 공개 여부를 결정하여야 하고, 공공기관은 공개 청구된 공개 대상 정보의 전부 또는 일부가 제3자와 관련이 있다고 인정할 때에는 그 사실을 제3자에게 지체 없이 통지하여야 하며, 필요한 경우에는 그의 의견을 들을 수 있다. 작업환경측정보고서의 경우에 제3자는 해당 기업이 된다. 정보의 공개를 결정한 경우에는 공개의 일시 및 장소 등을 분명히 밝혀 청구인에게 통지하여야 한다. 그리고 청구인이 사본 또는 복제물의 교부를 원하는 경우에는 이를 교부하여야 한다.

한편, 같은 법 제14조(부분 공개)에 공개 청구한 정보가 비공개대상이 되는 부분과 공개 가능한 부분이 혼합되어 있는 경우로서 공개 청구의 취지에 어긋나지 아니하는 범위에서 두 부분을 분리할 수 있는 경우에는 비공개에 해당하는 부분을 제외하고 공개하여야 한다고 되어있다.

같은 법 제21조(제3자의 비공개 요청 등)에 공공기관에 공개 청구된 사실을 통지받은 제3자는 그 통지를 받은 날부터 3일 이내에 해당 공공기관에 대하여 자신과 관련된 정보를 공개하지 아니할 것을 요청할 수 있다. 제3자의 비공개 요청에도 불구하고 공공기관이 공개 결정을 할 때에는 공개 결정 이유와 공개 실시일을 분명히 밝혀 지체 없이 문서로 통지하여야 하며, 제3자는 해당 공공기관에 문서로 이의신청을 하거나 행정심판 또는 행정소송을 제기할 수 있다.

이상과 같이 공공기관의 정보공개에 관한 법률에 의하면 기업에서 작업환경측정결과보고서를 고용노동부에 제출한 것에 대하여 전 · 현직 근로자 또는 그의 가족이 질병에 대한 업무관련성을 입증하기 위하여 청구할 경우에 전부공개 또는 영업비밀에 해당하는 부분을 제외하고 업무상 질병의 입증에 필요한 부분에 대하여 공개(부분공개)를 할 수도 있다.

다만, 정보의 공개를 청구하는 자에 대해서는 별도의 규정이 없다. 따라서 기업이 제출한 작업환경측정결과보고서를 언론 일반이나 시민이면 누구든지 청구할 수 있다고 볼 수 있다. 여기서 질병의 업무관련성 입증과 관련하여 해당 전 · 현직 근로자 또는 가족 및 법률 대리인을 제외하고 작업환경경측정결과보고서를 볼 필요가 있는 지에 대해서는 의문이 든다.

그러나 고용노동부는 안전보건자료 정보청구 처리 지침(2018.3.6.)에서 고용노동부가 산업안전보건법에 따라 보유 · 관리하는 안전보건자료 등의 공개를 청구하는 경우 보고서의 내용 중에 개인정보(근로자명)를 제외하고 모두 공개를 원칙으로 하고

있다. 이러한 지침의 근거로 앞에서 거론한 대전고등법원의 2018년 2월 1일자 판결문(사건 2017누10874판결)을 제시하고 있다.

대전고법 판결문이나 고용노동부의 행정 지침은 대상이 특정되는 작업환경측정결과보고서에 대한 정보공개청구를 할 수 있는 자에 대한 언급이 없다. 따라서 앞에서 지적한 바와 같이 언론이나 불특정 시민이 자신과 직접적인 이해관계가 없는 특정한 작업환경측정결과보고서의 공개를 청구할 수 있도록 했다[3]. 실제로 고용노동부는 JTBC의 한 PD가 삼성전자의 기흥, 화성, 평택 반도체 공장, 구미 스마트폰 공장의 작업환경측정결과보고서에 대해 정보 공개를 청구하자 이를 모두 허용했다[4].

고용노동부는 지침에 대전고법의 항소심 결과를 예로 들며 "정보공개법상 행정기관의 정보공개 의무는 특정사안의 이해 관련성 유무를 불문하고 정보에 대한 이익 그 자체를 권리로서 보장하는 객관적 의무다"라는 판시를 인용했다.

그러나 공공기관의 정보공개에 관한 법률 제9조에서 비공개 대상 정보의 예외로 사업 활동에 의하여 발생하는 위해로부터 사람의 생명 · 신체 또는 건강을 보호하기 위하여 공개할 필요가 있는 정보는 제외하고 있다는 점을 고려할 때 이해 관련성 유무를 불문한다면, 불특정한 일반인이 특정 기업의 운영으로 인하여 생명 · 신체 또는 건강이 염려된다면서 일반 환경이 아닌, 작업장을 쾌적하게 하고 근로자의 건강보호를 위한 작업환경측정결과보고서 공개 청구를 할 수 있도록 하고 있는 것이기 때문에 법 제9조의 비공개 대상정보의 예외를 둔 것을 지나치게 확대 적용하는 문제가 있다. JTBC의 정보공개청구에 즉각 모두 허용한 것은 작업환경측정결과보고서의 의미와 영업비밀이라 하더라도 공개해야 하도록 한 단서조항에 대한 해석과 적용에 문제가 있다. 이해관계가 없고, 정보공개 청구의 목적이 특정하지 않는 경우라면 이를 신중하게 살펴야 할 것이다. 실제로 고용노동부에서는 "제3자에게 영업비밀을 제공한다는 우려에 대해서는 주무부처인 행정안전부에 정보공개의 수준, 방법 등을 구분하여 결정할 수 있는 방안을 건의하겠다"고 하였다[4].

국민의 알권리를 보장하고 국정에 대한 국민의 참여와 국정운영의 투명성을 확보한다는 법의 입법 목적과 취지에 비추어 일정하게 이해관계와 정보공개 청구 목적을 살피는 것이 필요하다. 아울러 이러한 혼란을 해결하기 위해서 고용노동부에서도 언급하였다시피 정보의 종류에 따라서 공개청구를 할 수 있는 자와 청구목적, 정보공개의 대상과 범위 및 정보공개의 방법 등에 대한 규정과 지침이 필요하다.

또한, 영업비밀이라 하더라도 사람의 생명 · 신체 또는 건강을 보호하기 위하여 공개할 필요가 있는 정보는 제외하도록 하고 있기 때문에 정보공개의 목적이 질병의 업무관련성을 판단하기 위하여 공개되어야 한다면 정해진 목적 외에는 사용하지 않도록 하며, 알게 된 비밀을 누설하거나 도용하여서는 안 된다는 비밀 준수 규정도 필요하다.

3. 정보공개방법

공공기관의 정보공개에 관한 법률 시행령 제14조(정보공개 방법)에서 정보는 다음 각 호의 구분에 따른 방법으로 공개한다고 규정하고 있다.

고용노동부의 행정지침에서 규정한 공개방법은 문서 · 도면 · 사진 등 : 열람 또는 사본의 제공하는 것으로 보유 · 관리하고 있는 작업환경측정결과보고서의 상태를 반영하고 있다.

① 문서 · 도면 · 사진 등 : 열람 또는 사본의 제공
② 필름 · 테이프 등 : 시청 또는 인화물 · 복제물의 제공
③ 마이크로필름 · 슬라이드 등 : 시청 · 열람 또는 사본 · 복제물의 제공
④ 전자적 형태로 보유 · 관리하는 정보 등 : 파일을 복제하여 정보통신망을 활용한 정보공개시스템으로 송부, 매체에 저장하여 제공, 열람 · 시청 또는 사본 · 출력물의 제공
⑤ 법 제7조제1항에 따른 정보 등 공개를 목적으로 작성되고 이미 정보통신망 등을 통하여 공개된 정보 : 해당 정보의 소재(所在) 안내

한편, 같은 시행령 제14조제3항에 공공기관은 정보를 공개할 때에는 타인의 지식재산권, 사생활의 비밀, 그 밖에 타인의 권리 또는 이익이 부당하게 침해되지 아니하도록 유의하여야 한다고 되어 있다. 따라서 교부하는 경우와 열람을 하는 경우에 대한 세심한 고려가 필요하다. 즉, 영업비밀이 혼재되어 있는 정보의 경우에 부분공개 또는 열람만 할 수 있도록 하는 것이 효율적일 수 있기 때문이다.

작업환경측정결과보고서의 영업비밀

작업환경측정결과보고서가 영업비밀에 해당한다고 하더라도 앞에서 살펴본 바와 같이 사업 활동에 의하여 발생하는 위해로부터 사람의 생명 · 신체 또는 건강을 보호하기 위하여 공개할 필요가 있는 정보는 제외하고 있다. 따라서 근로자 질병에 대한 업무관련성을 입증하기 위해서 공개되어야 할 정보인 것이다.

다만, 정보를 제공받을 수 있는 자의 범위, 정보공개의 범위 및 정보공개 방법으로서 연람, 비밀 준수 등에 대한 구체적인 지침이나 규정이 필요하다.

그러나 작업환경측정결과보고서가 영업비밀에 해당되지 않는다면, 이러한 지침이나 규정 등은 불필요한 것이다. 따라서 작업환경측정결과가 영업비밀에 해당되는 지에 대한 검토가 필요하다.

공공기관은 자신이 보유 · 관리하는 정보를 공개하는 것이 원칙이고, 정보공개의 예외로서 비공개 사유에 해당하는지 여부를 엄격하게 해석할 필요가 있다(대법원 2009.12.10. 선고 2009두12785 판결 등 참조). 정보공개법은 이와 관련하여 사업체인 법인 등의 사업 활동에 관한 비밀의 유출을 방지하여 정당한 이익을 보호하고자 하는 취지에서, 제9조 제1항 제7호로 '법인 · 단체 또는 개인의 경영 · 영업상 비밀로서 공개될 경우 법인 등의 정당한 이익을 현저히 해할 우려가 있다고 인정되는 정보'를 비공개대상 정보로 규정하고 있는데, 위와 같은 정보공개법의 입법 목적 및 위 규정의 취지 등을 고려하여보면, 위 조항에서 정한 '법인 등의 경영 · 영업상 비밀'은 부정경쟁방지 및 영업비밀보호에 관한 법률 제2조 제2호 소정의 '영업비밀'에 한하지 아니하고 '타인에게 알려지지 아니함이 유리한 사업 활동에 관한 일체의 정보' 또는 '사업 활동에 관한 일체의 비밀사항'을 의미한다고 해석함이 상당하고, 다만 위 조항은 '법인 등의 경영 · 영업상 비밀에 관한 사항'이라도 공개를 거부할 만한 정당한 이익이 있는지의 여부에 따라 그 공개 여부가 결정되어야 한다고 해석 되는바, 그 정당한 이익이 있는지의 여부는 앞서 본 정보공개법의 입법취지에 비추어 이를 엄격하게 해석하여야 한다(대법원 2010.12.23. 선고 2008두13101 판결 등 참조)[2].

대전고등법원(2018.2.1. 사건2017누10874판결)에서는 측정위치도 및 각 단위작업장소별 유해인자 측정결과의 개인이름을 제외한 나머지 부분이 정보공개법상의 비공개 대상 정보에 해당하지 아니

한다. 측정위치도는 삼성전자의 경영 · 영업상 비밀에 해당한다고 보기 어렵고, 또한, 이 사건 측정위치도가 공개될 경우 삼성전자의 생산방법 등에 관한 기술적 노하우가 유출되거나, 거래업체들 또는 경쟁업체들에 의하여 삼성전자의 생산능력에 관한 정보가 이용당함으로써 삼성전자의 경쟁력이 약화되어 정당한 이익을 현저히 해할 우려가 있다고 보기 어려우므로, 비공개 대상 정보에 해당하지 않는다고 보았다.

산업보건에서 '단위작업'이란 '비슷한 장소나 비슷한 유형의 작업을 함으로써 유사한 유해요인에 노출될 수 있는 작업'을 말하고, 또한, '단위작업장소별 유해인자의 측정위치도(측정장소)'란 '구체적인 공정의 세부정보를 기입하는 것이 아닌, 개략적이고 간략한 공장도면 모식도에 측정대상자의 작업자 위치나 시료를 채취한 개략적 위치(지점)를 표시한 것'을 말한다. 또한, 위 사실조회결과에 의하면, 이러한 측정위치나 지점은 작업환경관리의 측면에서 중요한데, 이는 화학물질 농도가 높게 나타나는 것을 확인함으로써 발생원을 식별하고 이 부분을 개선하는 등 관리대책의 자료로 활용되고, 측정 시 사전 예비조사 사항과 비교해 측정의 누락이나 측정위치(지점)의 선정위치 오류를 바로 잡을 수 있으며, 측정 이후에도 측정지점의 적절성을 판단할 수 있고, 작업장을 이동 · 순회하는 작업자가 있을 경우 여러 측정지점으로부터 중첩되어 복합적 노출 가능성 등을 추정할 수 있는 자료로 활용되기 때문이다.

측정위치도는 삼성전자 온양공장의 개략적인 도면 위에 유해인자 등의 측정위치를 표시한 것에 불과하여, 그 자체로는 정보공개법 제9조 소정의 '법인 등의 경영상 · 영업상 비밀'에 해당한다고 보기 어렵다. 다만 이 사건 측정위치도를 공개되는 다른 정보들과 함께 대조해 볼 경우 해당 유해인자가 공장의 어느 지점에서 어느 정도 측정되었는지는 대략적으로 파악할 수 있게 되는데, 그렇다고 하더라도, ① 해당 유해인자를 함유한 화학물질이 매우 다양한 제품으로 존재하고, 여러 유해인자의 조합으로도 수많은 화학물질이 조제될 수 있는 점, ② 일반적인 반도체 생산 공정이 이미 보고서, 인터넷 등을 통해 상당 부분 공개되어 있는 점, ③ 이 사건 보고서에는 라인명과 공정명, 근로자수 등이 기재되어 있을 뿐 공정간 배열이나, 각 생산라인에 배치한 설비의 기종 및 보유대수, 생산능력, 설비배치, 공정 자동화 정도, 인건비 관련 자료, 각 공정에서 사용하는 화학물질의 종류 · 사용량 · 구성성분 등에 관한 기재는 별도로 없는 점 등의 사정에 비추어 보면, 그 정도의 정보만으로는 피고가 우려하는 '삼성전자 온양공장의 공정간 배열, 각 라인에 배치한 설비의 기종 및 보유대수, 생산능력, 반도체 후공정 자동화를 통한 인건비 절감 효과 등의 정보', '제품 생산을 위하여 사용하는 화학물질의 종류, 사용량, 구성성분 등의 정보' 등까지 알려지게 된다고 보기는 어렵다(이 사건 사실조회결과에도 같은 취지로 회신되었다).

이와 같은 대전고등법원의 판단은 이미 보편화된 제품의 제조를 하는 작업장에 대해서는 크게 다르지 않을 것이다. 그러나 전 세계에서 최첨단으로 유일한 반도체 제조 사업장이라는 점을 고려할 때 개략적인 도면과 공정 흐름과 위치 및 사용하는 원료 등에 대한 정보가 담겨있는 작업환경측정결과보고서에 대하여 반도체제품 생산 분야의 전문가들이 영업비밀 여부를 검토하지 않은 것은 문제가 있다. 산업보건전문가들이 어떤 기술과 설비, 재료가 영

업비밀에 해당되지는 여부를 판단할 수 있는 기술적 또는 전문 지식이 있는 것으로 간주할 수는 없다.

이미 앞에서 정리했듯이 영업비밀이라 하더라도 근로자의 질병에 대한 업무관련성 입증을 위해서는 공개되어야 하기 때문에 해당 목적을 달성할 수 있는 범위에서 공개되고 달리 누설되지 않도록 할 수 있음에도 불구하고 그러한 조치가 취해지지 않고, 무관한 일반에까지 무차별적으로 공개할 수 있도록 된 것은 제고되어야 할 것이다. 왜냐하면, 작업환경경측정결과보고서는 이미 근로자의 질병에 대한 업무관련성 입증을 위해서는 비공개 대상 정보가 아니다. 부수적인 것일 뿐이다. 따라서 기업에서 업무관련성 입증을 위한 정보공개를 하도록 하고, 다른 목적으로 활용되거나 누설될 위험으로부터 보호하고자 하는 사업주의 노력은 보호할 수 있도록 하는 것이 올바른 조치이다. 이런 기전(mechanism)을 갖추는 것이 근로자의 알 권리와 업계의 영업비밀 보호 필요성 간의 균형을 유지하는 것이다.

한편, 일부에서 사업주가 영업비밀 임을 입증해야 한다고 하나 법에서는 법인 · 단체 또는 개인(이하 "법인등"이라 한다)의 경영상 · 영업상 비밀에 관한 사항으로서 공개될 경우 법인 등의 정당한 이익을 현저히 해칠 우려가 있다고 인정되는 정보라고 매우 포괄적으로 규정하는 점을 고려하지 않고, 질병과 건강보호와 관련해서는 공개되도록 되어 있는데, 일반에게까지 무차별적으로 공개되는 것으로부터 보호해 달라는 요구에 대한 비판으로는 정당하다고 할 수 없다. 아울러 이미 소속 근로자들에게 다 공개되어 있고 외부의 작업환경측정기관에서 측정하고 작성한 것이므로 영업비밀에 해당되지 않는다고 하는 것은, 소속근로자들을 대상으로 목적 외로 활용되거나 누설되지 않도록 조치를 취하고 있고, 외부의 작업환경측정기관도 비밀 준수의 의무를 이행하지 않는 것이 해당 직무윤리를 어기는 것이라는 점을 간과한 것이다.

사건의 재구성과 쟁점의 도출

이상의 쟁점을 정리해보면 다음과 같다.

삼성반도체에서는 질병의 업무관련성을 입증하고자 원고(환자 측)에서 관련 문서를 보여 달라고 할 때에 당연히 보여주어야 했다. 다만, 업무관련성 입증을 위해서만 사용하고 다른 곳으로 알려지거나 사용되지 않도록 주의해 달라고 할 필요가 있을 것이다. 이때에 상호의 약속을 명확하게 하기 위해서 비밀준수협약을 하는 것도 필요하다. 문제의 발단과 확산은 이 부분에서 뭔가 원활하지 못했던 것으로 보이나 이에 대해 구체적으로 알려진 것이 없다. 즉, 삼성반도체나 고용노동부가 원고의 요청에 대해서 구체적으로 어떻게 했는지는 알 수 없다. 다만, 영업비밀이어서 일부를 가리고 공개하였다는 정도를 확인할 수 있을 뿐이었다.(첫 번째 쟁점)

어쨌든 원고가 법원으로 문서 공개 건을 가져간 것을 보면 첫 번째 단계에서 원고는 만족스럽지 못하였던 것으로 추정되었다. 그래서 법원에서 판결을 받기로 하였던 것으로 보인다. 그렇다면 법원에서는 피고(고용노동부)로 하여금 해당 문서를 공개하도록 하고, 원고에게는 업무관련성 입증을 위해서만 해당 문서를 사용하고 일체의 다른 곳으로 노출이 되지 않도록 해야 한다고 할 수는 없었는가? 그러나 판결문을 보면 공개하도록 한 것으로 되어 있고, 공개의 목적과 범위 및 방법 등에 대해서는 구체적으로 확인할 수 없었다.(두 번째 쟁점)

그런데, 고용노동부에서는 이러한 법원의 판결

을 근거로 해당 문서를 일반에게도 공개가 가능하도록 행정지침을 공포하였다. 그러자 유사한 문제들을 가지고 있던 사업장 몇 곳에 대한 정보공개청구가 이루어졌고, 방송국에서 앞장을 섰다. 그리고 행정지침에 따라 공개하도록 하였다. 과연 해당문서를 근로자의 질병에 대한 업무관련성을 입증하는 것과 관련이 없는 일반에게 공개 할 필요가 있는가?(세 번째 쟁점)

한 가지 더 정리해야 할 것은 알권리와 영업비밀이 상호 충돌되는 것인가 하는 점이다. 업무관련성 입증자료로 보아야겠다고 했을 때에 당연히 공개하고, 다만 영업비밀이 있으니 입증하기 위한 자료로만 사용하고 영업비밀을 보호해 달라고 하면 안 되는 것인가? 그러면 영업비밀을 보호하겠다는 약속을 하고 보면 되었을 것이라는 생각이다. 영업비밀인지 아닌지에 대해서 굳이 다툴 필요가 없었을 것이다.(네 번째 쟁점)

결론

작업환경측정결과보고서를 일반인 누구에게나 공개하는 법원의 판결과 행정지침이 마련되고 실제 일반의 청구에 대하여 공개가 허용되면서 논란이 불거지고 있다. 따라서 지금이 바로 근로자 건강보호를 위한 알권리와 영업비밀의 조화로운 운영을 모색할 때라고 생각한다. 알권리와 영업비밀보호가 균형을 유지하면서 조화롭게 근로자의 건강을 보호하기 위해서 사용되어야 하기 때문이다.

사업장에서 작업을 할 때에 노출되는 여러 위험요인으로부터 근로자들을 보호하고, 질병에 걸렸을 경우에는 업무관련성을 입증할 수 있도록 안전보건자료가 공개되어야 하는 것은 마땅하다. 하지만, 근로자들의 건강을 보호하고, 질병에 걸렸을 경우에는 업무관련성을 입증하기 위해서 작업환경측정결과보고서를 공개하는 것은 받아들이되, 일반에게 공개되는 것으로부터 보호받도록 해달라고 사업주의 요청도 수용되어야 하며, 이것은 양립할 수 있다고 생각한다.

알권리 보장과 영업비밀 보호를 위한 절차와 방법을 명확하게 규정하면 될 것이다. 현행 공공기관의 정보공개에 관한 법률에서는 영업비밀이라도 건강문제 등과 관련해서는 공개하도록 규정하고 있을 뿐, 건강문제 등과 관련해서 공개할 때에 영업비밀을 보호할 수 있도록 규정하고 있지 않다. 성기게 만들어진 법률이 갈등과 혼란을 불러온 것이 아닌가 하는 생각이다. 그래서 기업은 영업비밀을 빌미로 근로자의 건강보호를 위한 정보제공을 소홀히 하고 있다는 지적을 받고 있으며, 법원의 판시와 고용노동부의 행정 지침에서는 모든 정보를 일반인에게도 공개해야 한다고 하여 영업비밀을 보호할 여지가 없어 보인다.

이러한 상황에서 앞에서 살펴본 첫 번째 쟁점은 상호간에 원만하게 해결되지 못하고 그 다음 단계의 쟁점으로 확산되어 갔던 것으로 보인다. 법원과 고용노동부에서는 질병의 업무관련성 입증을 위해서 완전하게 공개하되, 제한된 목적과 범위에 대해서만 공개하고 그 외에 대해서는 원고(또는 정보공개 청구인)와 관계자들이 영업비밀을 보호하도록 판시하거나 행정지침을 마련할 수는 없었는가? 근로자의 건강보호와 업무관련성 입증을 위해서 필요한 정보는 공개가 되어야 하고, 동시에 해당목적 이외로 활용되거나 누설되지 않도록 한다는 영업비밀 보호를 위한 책임준수를 병행하는 것은 불가능 한 것인가?

알권리는 당연히 보장되어야 한다. 사람의 생명과 건강을 보호하기 위하여 공개할 필요가 있는 정보는 공개되는 것이 마땅하다. 그러나 알권리가 보장되려면 영업비밀과 관련된 정보는 보호하겠다는 책임준수도 동반되어야 한다. 무차별적인 알권리를 요구하는 것은 더욱 공개를 어렵게 할 뿐이다. 근로자의 건강보호를 위해서는 공개를 우선시하고, 청구한 사람은 기업의 영업비밀을 보호할 수 있도록 알게 된 정보의 비밀보호 방침을 준수하고 유지하기 위한 규칙과 절차를 수립해야 한다. 공개로 인하여 발생할 수 있는 이익과 손실에 대한 균형이 필요한 것이지 일방의 권리가 아니기 때문이다. 따라서 공공기관의 정보공개에 관한 법률의 성긴 부분을 보완하기 위해서 알권리를 행할 때와 영업비밀 보호를 요구할 때에 정보공개 대상과 범위 및 방법은 물론, 공개된 영업비밀을 추가적으로 보호하는 방법 등이 규정되어야 할 것이다.

근로자의 알권리와 영업비밀보호의 확보를 위해서는 필요한 제도적 정비 사항이 아직 많다. 근로자의 알권리와 영업비밀보호는 서로 배치되는 제도가 아니라 새로운 선진사회를 구현하기 위해 꼭 필요한 조화로운 장치로 발전시켜야 할 과제 중 하나이다.

참고문헌

[1] 고용노동부 산업보건과. 고용노동부, 삼성전자(온양공장) 작업환경측정보고서 유족에게 공개. 고용노동부 보도자료. 2018. 2. 19.
[2] 대전고등법원 제1행정부 판결 사건 2017누10874 정보공개거부처분취소, 2018.2.1.
[3] 공공기관의 정보공개에 관한 법률 제5조(정보공개청구권자) ① 모든 국민은 정보의 공개를 청구할 권리를 가진다.
[4] 권승현 기자. 삼성 '작업환경 보고서 공개' 갈등…산업부 판단이 변수. 파이낸셜뉴스. 2018.04.09. http://www.fnnews.com/news/201804091710136925