



(본사)서울시 강남구 테헤란로 147, 5층(역삼동, 성지하이츠2차)
T. 02-3471-3400 / F. 02-3471-5553
(충북지사)충북 청주시 상당구 복문로 2가 116-90, 2층 (영신빌딩)
T. 043-223-0323 / F. 043-224-0323
(영남지사)울산광역시 남구 대공원로241 코오롱파크폴리스상가 404호
T. 052-248-1582 / F. 052-244-1582

노무법인 더휴먼 뉴스레터

2026년 8월 두 번째

▶ 인사노무 ONE-POINT Lesson

■ [인사노무 One-Point] 취업규칙 불이익 변경, '집단적 동의' 의 의미

1. 개요

- 경영 악화나 인사제도 개편을 위해 상여금을 축소하거나 복리후생 제도를 폐지하는 등 취업규칙(사규)을 근로자에게 불리하게 변경해야 할 때가 있습니다.
- 이때 경영진의 결재만으로 제도를 시행하거나 직원들에게 개별적으로 서명만 받아 넘긴다면, 향후 근로자들이 기존 규정대로 수당을 청구할 때 회사는 불이익 변경에 대한 절차적 위반으로 차액을 지급해야 하는 법적 하자가 발생할 수 있습니다.

2. 법적 해석 (집단적 의사결정 방식)

- 근로기준법 제94조는 취업규칙을 불리하게 변경할 때 반드시 '근로자 과반수로 조직된 노동조합' 또는 노조가 없다면 '근로자 과반수의 동의'를 받도록 엄격히 규정하고 있습니다
- 대법원은 사측의 개입이나 간섭이 배제된 상태에서 직원들이 의견을 교환하는 '집단적 회의 방식'을 거치지 않은 동의는 효력이 없다고 봅니다. 즉, 부서장이 개별 직원들을 불러다 1:1로 서명을 강요하거나, 설명 없이 사내 인트라넷에 동의 버튼만 만들어

두는 방식은 원칙적으로 무효입니다.

3. 사업장 운영방안

- 적법한 변경을 위해서는 절차적 투명성 확보가 핵심입니다. 직원들을 강당에 모으거나 부서/팀 단위로 모이게 한 뒤, 변경의 불가피성과 구체적인 불이익 내용을 객관적으로 설명하는 '설명회'를 반드시 거치는 것이 좋습니다.
- 이후 관리자가 자리를 비워준 상태에서 직원들끼리 자유롭게 의견을 나누게 한 뒤, 무기명 투표나 찬반 서명을 진행해야 합니다. 이러한 절차를 거쳤음을 입증할 수 있는 '설명회 개최 공문, 회의록, 참석자 명부 및 과반수 동의서'를 철저히 구비해 두어야 법적 분쟁을 완벽히 방어할 수 있습니다.

▶ 고용노동부 동향

■ 청와대 “메가특구, 주 52시간 예외 숙고할 것”

노동계 반대 속 “일방 추진 안 해”

- 청와대가 올해 안에 메가특구특별법을 제정하겠다고 속도전을 강조한 가운데, 노동계의 강한 반대에 부딪혔던 '주 52시간 예외'에 대해서는 대통령이나 청와대가 일방적으로 추진할 사안이 아니라며 '숙고한다'고 밝혔다.
- 강훈식 대통령비서실장은 10일 이재명 대통령이 주재한 '메가프로젝트 제2차 민관 합동 점검회의' 뒤 춘추관에서 연 브리핑에서 “연내 메가특구특별법 제정을 추진하여 각종 인허가와 환경영향평가 등을 단축하고 주거, 교육 등 정주 여건을 신속하게 갖출 계획”이라며 “지방 투자를 가로막는 애로 사항들을 일일이 확인해 규제혁신 리스트를 설정하고 해결해나갈 것”이라고 밝혔다. 이를 위해 청와대에 메가프로젝트 전담 조직을 신설하고 총리실에는 범정부 협의회를 두고 부처 간 협업을 지원한다.

- 다만, 정부는 메가특구특별법에 '주 52시간제 예외'를 포함하는 문제와 관련해서는 신중한 입장을 보였다. 청와대 고위관계자는 이날 "주 52시간 관련해서는 노동계가 매우 강하게 반대하고 있는 상황에서 메가프로젝트 성공 자체가 주 52시간 문제와 직접 연관되는 사안은 아니라고 판단한다"며 "해당 지역과 노동계가 함께 논의해서 동의를 받을 때 가능한 문제"라고 밝혔다. 이 관계자는 "일방적으로 대통령이나 청와대가 지휘할 문제가 아니다"라며 "숙고의 시간을 가지고 있다"고 말했다.
- 앞서 정부는 메가특구특별법안에 연구개발 직군에 대해서 주 52시간 노동상한제 적용 제외, 기간제 노동자 사용기간 연장, 파견 허용 업종 확대 등 노동 규제를 완화하는 내용을 대거 포함하는 방안을 추진하는 것으로 알려졌다. 이후 양대 노총이 "반노동 정책으로 일관한 윤석열 정권이 추진한 정책"이라며 비판하는 공동성명을 내는 등 거세게 반발했다.

■ 배우자 '유산 위험' 땀 남편 육아휴직 가능...9월 실시

임신 중인 배우자가 유산·조산 등 건강상 위험이 있는 경우에 가능

- 정부가 9월부터 임신 중인 배우자가 건강상 위험이 있는 경우 남편의 육아휴직을 허용하고, 배우자 출산휴가도 출산 전부터 사용할 수 있도록 제도를 확대한다. 이달부터는 자녀 방학·질병·사고 등으로 돌봄이 필요한 경우 1주 또는 2주의 단기 육아휴직도 쓸 수 있다.
- 정부는 11일 국무회의에서 이러한 내용을 담은 '남녀고용평등법 시행령'과 '고용보험법 시행령' 개정안을 심의·의결했다.
- 먼저 다음달 18일부터 임신 중인 배우자가 유산·조산 등 건강상 위험이 있는 경우 남편이 배우자를 돌보기 위해 자녀가 태어나기 전에도 육아휴직을 사용할 수 있게 된다. 그동안 임신 당사자가 아닌 배우자는 자녀가 태어난 뒤에만 육아휴직을 쓸 수 있었다. 이 경우 육아휴직은 휴직 개시 예정일의 7일 전까지 신청할 수 있다.
- 배우자 출산휴가도 출산 전부터 사용할 수 있도록 확대된다. 기존에는 배우자가 출산한 뒤에만 사용할 수 있었지만, 앞으로는 출산 예정일 50일 전부터 출산 후 120

일까지 사용할 수 있다. 남성이 배우자의 출산 또는 출산예정일과 휴가 사용일 등을 적은 문서를 제출하면 사업주는 해당 기간 내 20일의 휴가를 부여해야 한다.

- 또 배우자가 유산·사산한 경우 사용할 수 있는 휴가도 신설된다. 남성은 이 경우 최대 5일 휴가를 쓸 수 있고, 최초 3일은 유급이다. 우선지원대상기업의 경우 유급휴가 기간에 통상임금 100%에 해당하는 배우자 유산·사산휴가 급여를 받을 수 있다. 급여 상한액은 1일 기준 8만4210원이다.
- ‘단기 육아휴직’은 오는 20일부터 시행된다. 어린이집·학교 등 자녀 소속기관의 휴원·휴교·방학이나 자녀의 질병·사고로 입원 등으로 인해 집중 돌봄이 필요한 경우 연 1회에 한해 1주 또는 2주의 육아휴직을 쓸 수 있다. 해당 휴직기간은 현행 최대 1년 6개월인 육아휴직 기간에서 차감되지만 육아휴직의 분할 사용 횟수에는 포함되지 않는다. 사고 등 긴급 돌봄 사유가 발생한 경우에는 당일 시작하는 육아휴직도 신청할 수 있고, 해당 기간 육아휴직 급여도 받게 된다.
- 아울러 다음달부터는 사업주가 대체인력 채용이 불가능하다는 이유로 사업주가 ‘육아기 근로시간 단축’ 제도를 거부할 수 없게 된다. 고용노동부는 “‘배우자 3종 지원 세트’로 남성이 배우자의 임신·출산 전 과정에서 육아 및 돌봄에 참여할 수 있고 단기간의 돌봄 수요에도 적시에 대응할 것으로 기대한다”고 밝혔다.

▶ 노동계 동향

■ ‘역대급 성과급’ 갈등 SK하이닉스...‘생산직·사무직 통합 노조’ 생기나 준비 모임에 3500여명 참여...전체 임직원 10%

- 에스케이(SK)하이닉스 일부 노동자들이 생산직과 기술사무직 직군을 아우르는 ‘통합 노동조합’ 설립을 준비하고 있다. 역대급 성과급을 놓고 협상력을 끌어올리겠다는 구상이지만, 올해 노사 교섭 참여는 어려울 것으로 보인다.

- 9일 에스케이하이닉스 등의 설명을 들어보면, 일부 노동자들은 지난 5일부터 '통합 노조 설립을 위한 준비 모임'을 만들었다. 모임에는 전체 임직원의 약 10%인 3500여명이 참여한 것으로 전해졌다.
- 현재 에스케이하이닉스는 생산직과 사무직에서 모두 3개의 노조가 있다. 생산 공장인 청주와 이천에는 한국노총 금속노련 소속으로 생산직 노조가 각각 있고, 기술사무직 노조는 민주노총 화학섬유식품산업노조 소속이다. 이들은 별도로 회사와 임금·단체협약(임단협) 교섭을 하고 있다. 통합노조가 생기면 4개로 늘어나게 된다.
- 통합노조는 직군 차이 없는 노조를 통해 성과급 협상에서 우위를 점한다는 계획이다. 임시위원장은 지난 8일 노조 설립신청서를 제출하며 "통합노조 최우선 출범 목적은 지난해 합의된 성과급 지급 약속의 완벽한 이행"이라며 "회사가 제안한 성과급 협상안을 전면 철회시키고, 임단협에서 성과급 안건을 완벽히 분리하고 향후 10년간 협상 대상이 되지 않도록 하겠다"고 공지했다.
- 에스케이하이닉스 노사는 지난해 영업이익의 10%를 성과급 재원으로 삼고, 이를 앞으로 10년간 유지하기로 합의했다. 그러나 올해도 반도체 호황이 이어지고, 삼성전자 노사의 성과급을 둘러싼 갈등이 사회적 논의로까지 번지자 회사는 올해 임단협 교섭에서 성과급 일부를 주식(자사주)으로 지급하고 일정 기간 매도를 제한하는 방안을 제시한 것으로 알려졌다. 이재명 대통령은 물론 김정관 산업통상부 장관 등 정부에서도 영업이익을 성과급 재원으로 삼을 수 없다는 입장을 밝히자 회사 쪽이 기존안을 주저하고 있는 것으로 보인다.
- 다만 통합노조가 출범하더라도 올해 노사 임단협에는 참여할 수 없다. 이미 기존 노조들이 5차 본교섭 대화까지 진행한 만큼, 교섭이 시작됐기 때문에 창구 단일화를 요청해 교섭권을 얻을 수 없기 때문이다. 만약 통합노조가 시작되더라도, 본격적인 조합원 확보와 이를 통한 교섭권 확보는 내년의 과제가 될 전망이다.
- 이에 대해 에스케이하이닉스 관계자는 "노조 설립이 확인되면, 관련 법령에 따른 절차에 의거해 진행하겠다"며 "올해 교섭은 적법·정상적인 절차에 따라 진행할 것"이라고 밝혔다.

■ '쟁의 대상 축소' 못박나..노동계 "정부, 노동기본권 제약"

대통령 거듭 지시에 시행령 검토

- 김영훈 고용노동부 장관이 12일 노란봉투법(개정 노동조합 및 노동관계조정법)의 노동쟁의 대상을 명확히 하기 위해 "시행령이나 시행규칙 등을 다각도로 검토하고 있다"고 밝혔다. 이재명 대통령이 재차 지시한 사안으로, 노동기본권을 제약하는 등 정부의 과도한 권한 행사라는 비판이 나온다.
- 김 장관은 이날 국회 기후에너지환경노동위원회 전체회의에서 "업무 지침으로 충분히 (쟁의 대상의) 모호성을 해소할 수 있을 것으로 생각했는데, 지침보다는 구체적인 제도화 검토를 (대통령이) 지시하셨다"며 이렇게 답변했다.
- 이 대통령은 전날 국무회의에서 김 장관에게 "노란봉투법상 쟁의 대상인지, 아닌지에 대해 규정으로 명확하게 해달라는 요구가 있다"며 "시행령이나 시행규칙, 시행지침으로 충분히 할 수 있는 것은 하라"고 말했다. 이런 대통령의 지시는 지난달 21일 국무회의 때도 나왔다. 이 대통령은 삼성전자 노조가 호남 반도체 투자 계획을 단체교섭 의제로 다루겠다는 것과 일부 대기업 노조가 영업이익의 일정 비율을 성과급으로 요구하는 것에 "쟁의 대상이 아닌 것 같다"고 문제의식을 드러냈다.
- 지난 3월 노란봉투법이 시행되면서 임금·근로시간 등 근로조건에 한정됐던 노동쟁의가 '근로조건에 영향을 미치는 사업 경영상의 결정'으로 범위가 넓어졌다. 이 대통령은 노조가 무리한 요구를 하지 못하게 '사업 경영상 결정'을 어디까지로 볼지, 이참에 못 박겠다는 의도로 보인다.
- 쟁점은 노조법에 위임 조항이 없는 상태에서 시행령이나 시행규칙에 쟁의 대상을 구체적으로 명시할 수 있느냐는 것이다. 김 장관도 처음엔 회의적으로 보고, 지난 2월 만든 가이드라인 성격의 '해석 지침'을 보강할 생각이었다. 하지만 대통령이 강하게 밀어붙이면서, 시행령 검토로 방향을 바꾼 것이다. 노동부는 노조법에 위임 규정을 만드는 것과 법 개정이 필요 없는 '집행명령'을 포괄적으로 검토하고 있다. 노동부 관계자는 "헌법상 시행령엔 위임명령뿐만 아니라 법을 집행하기 위한 집행명령도 있다. 모두 열어두고 살펴보고 있다"고 말했다.

- 노동계는 강하게 반발했다. 최종환 한국노총 대변인은 “노동기본권을 폭넓게 보장하기 위해 힘들게 법을 만들어놓고 정부 스스로 다시 좁히려 한다”며 “법 취지를 훼손하는 것”이라고 지적했다. 민주노총도 전날 성명을 내어 “노사관계에서 침예하게 다룰 사안을 특정 대기업의 사례를 계기로 정부가 성급하게 행정입법으로 재단하려는 것이냐”며 “재계의 요구에 정부가 화답하는 모양새”라고 비판했다.
- 전문가들도 우려가 크다. 박은정 한국방송통신대 교수(법학)는 “위임이나 집행 명령 등 시행령으로 쟁의 목적·대상을 제한한다면 단체행동권의 침해로 이어져 위헌 소지가 있다”며 “노사관계를 국가가 제약하는 것은 위험한 발상”이라고 말했다. 정홍준 서울과학기술대 교수(경영학)도 “시행령으로 하는 것은 쉽지 않다. 해석 지침 등으로 (노사관계) 현장 지원을 강화하는 것이 취지에도 맞고 효율적”이라고 강조했다.

▶ 경제·노동 단신

■ ‘연 3명 이상 산재 사망’ 기업에 영업이익 5% 과징금...국회 문턱 넘을까 산업안전보건법 개정안 국회 본회의 의결 예정

- 산업재해로 1년 동안 3명 이상 사망할 경우 해당 기업에 영업이익의 5% 이내 과징금을 부과할 수 있도록 하는 내용을 담은 산업안전보건법 개정안이 국회 본회의 의결만 남겨둔 가운데 오는 9월 정기국회에서 국회 문턱을 넘을 수 있을지 주목된다. 이 개정안이 국회를 통과하면 고용노동부는 시행령에 산안법상 안전·보건 조치 위반 횟수, 기업의 규모, 사망한 노동자 수 등을 고려한 상세한 부과기준을 마련할 전망이다.
- 17일 국회와 고용노동부의 말을 종합하면, 이런 내용을 담은 산안법 개정안이 지난 2월 국회 기후에너지환경노동위원회와 법제사법위원회 의결을 거쳐 본회의 심의 절차만 남겨두고 있다. 해당 개정안은 산재로 연 3명 이상 사망할 경우 영업이익 5% 이내 과징금을 부과하되, 영업이익 산정이 불가능한 경우 30억원 이내에서 과징금을 부과할 수 있도록 하는 내용을 담고 있다.

- 이때 노동부 장관은 위반행위의 내용과 정도, 전체 노동자 수 대비 사망한 노동자 수 비율, 산재 예방 및 재발방지에 필요한 조치 이행을 위한 노력의 정도 등을 고려해 과징금을 부과해야 한다. 보다 구체적인 과징금 부과 기준은 시행령을 통해 마련된다.
- 개정안은 중대재해가 반복 발생하는 사업장에 대한 등록 말소 근거도 신설했다. 최근 3년 동안 영업정지 처분을 2회 이상 받은 사업장에서 동시에 2명 이상이 사망하는 등 산업재해가 또다시 발생하는 경우, 노동부 장관이 관계 행정기관의 장에게 해당 사업장에 등록 말소를 요청할 수 있도록 한 것이다.
- 개정안이 국회를 통과하면 노동자의 작업중지권 행사 범위도 확대될 전망이다. 개정안은 하청 노동자가 산재가 발생할 급박한 위험이 있다고 판단할 경우 하청업체 사업주뿐 아니라 원청에도 작업중지 등 필요한 조치를 요구할 수 있는 권리를 새롭게 포함했다. 원청은 특별한 사유가 없으면 이에 응해야 하며, 노동자가 작업중지 등을 요구했다는 이유로 해고하거나 불리한 처우를 하는 것을 금지하는 규정도 신설됐다.
- 아울러 건설공사기간 연장 사유에 기존 태풍, 홍수뿐 아니라 폭염과 한파도 포함해 기후위기에 대응할 수 있도록 했다.
- 노동부는 지난 12일 열린 국회 기노위 전체회의에서 하반기 핵심추진과제로 △동일 유형 반복재해 근절 △폭염·맨홀 질식 재해 예방 △피할 권리, 참여할 권리 보장 등 '더 안전한 일터'를 만들겠다고 밝힌 바 있다. 지난 7월부터는 같은 유형의 산재가 반복되는 걸 줄이기 위해 업종별 특성을 반영한 점검·감독 등에 나선 상태다.
- 노동부 관계자는 "상반기 산재 사망자가 줄어든 성과를 거둔 만큼 하반기에도 해당 개정안이 통과될 수 있도록 노력하는 등 산재에 적극 대응하겠다"고 밝혔다.

■ 254억 추경 받고 본예산도 못 쓴 청년일자리 사업...112억 '다른 용도로' 고용노동부 청년일자리 예산 부실 추계 논란

- 정부가 청년고용을 지원하기 위해 지난해 청년일자리창출지원 사업에 추가경정예산을 편성했지만 정작 본예산 편성액조차 모두 집행하지 못한 것으로 나타났다. 국회 예산정책처(예정처)는 매년 예산이 남는 사업인데도 고용노동부가 추경을 통해 지원 규모를 확대하는 등 예산 추계를 소홀히 했다고 지적했다.
- 17일 예정처가 최근 펴낸 '2025 회계연도 결산 위원회별 분석' 보고서를 보면, 노동부는 지난해 추경을 통해 청년일자리창출지원 사업 예산을 약 254억원 늘려 총 8026억원을 편성했다. 지원 대상에 대학 졸업예정자가 새로 포함돼 지원 인원을 기존 10만명에서 10만7천명으로 늘리고, 고용 이후 18·24개월 차에 지급하던 장기근속인센티브 지급 주기를 6·12·18·24개월차로 분할해 지난해 지출액이 추가 발생한다는 이유였다.
- 하지만 지난해 실제 사용된 예산은 약 7188억원으로 본예산(약 7772억원)에도 못미친 것으로 나타났다. 노동부는 남은 예산 가운데 약 112억원을 늘어난 노동감독관 인건비로 쓰는 등 다른 용도로 집행한 것으로도 나타났다.
- 청년일자리창출지원 사업은 청년을 정규직으로 채용해 일정 기간 고용을 유지하는 기업과 청년에게 '청년 일자리도약 장려금'을 지급하는 사업이다. 수도권은 4개월 이상 실업 등 취업애로청년을 채용한 기업에, 비수도권은 청년을 채용한 기업과 재직 중인 청년에게 각각 최대 720만원을 지원한다.
- 노동부는 "불용액 대부분이 2024년부터 지원한 사업의 잔여 지원금을 집행하지 못해 발생했다"고 설명했다. 해당 사업은 장기근속인센티브와 별개로 기업에 채용 후 6개월~1년까지 3개월 단위로 총 3회에 걸쳐 지원금을 지급한다. 하지만 기업이 1~3회차 지원금을 한꺼번에 신청하는 경우가 있고, 이때문에 실제 지원금 지급 시기가 다음 해로 미뤄져 잔여 지원금이 발생한다는 것이다. 이밖에 해당 기업이 청년 채용을 이유로 기존 인력을 인위적으로 감축하는 등 지원 제외요건이 발생해 지원금을 지급받지 못한 사례도 있다고 노동부는 설명했다.
- 하지만 예정처는 이런 사유가 예산 편성 당시 충분히 예측할 수 있던 요인이라고 지적했다. 2022년부터 해당 사업을 운영하면서 매년 이런 사례가 반복됐기 때문이다. 예정처는 "유사한 이유로 매년 예산 불용이 발생했는데 같은 이유로 추경 예산

의 10.4%(약 838억원)를 집행하지 못한 것은 설명하기 어렵다”며 “추경을 통해 증액할 때 더욱 정확한 추계가 필요했다”고 지적했다. 아울러 “추경까지 편성해 증액한 사업 예산을 노동감독관 인건비 등 다른 용도로 이용하는 것에는 신중해야 한다”고 덧붙였다.

▶ 판례(법원) 및 판정례(노동위원회) 등

■ 20년 자동차 조립·도장 작업에 목디스크, 법원 “산재”

기아차 노동자, 5년 만에 산재 인정 ... “퇴행성 변화 있어도 업무로 악화했다면 산재”

- 법원이 20년 넘게 자동차 생산라인에서 조립과 도장 작업을 반복한 기아자동차 노동자의 목디스크(경추 추간판탈출증)를 업무상 재해로 인정했다. 자동차 생산라인 특성상 작업속도를 스스로 조절할 수 없는 상태에서 목 부담 작업이 장기간 누적됐다면 퇴행성 변화가 존재하더라도 업무와 질병 사이 상당인과관계를 인정해야 한다는 판단이다.

목 꺾고 위 바라본 채 반복 작업

- 서울고법 행정7부(재판장 구회근 부장판사)는 최근 기아차 노동자 A(50)씨가 근로복지공단을 상대로 낸 요양급여부지급처분취소 소송에서 공단의 항소를 기각하고 A씨의 청구를 인용했다. 공단이 상고하지 않아 A씨의 승소가 확정됐다.
- A씨는 2000년 10월부터 기아 화성공장에서 자동차 부품 조립 업무를 담당했다. 이후 2018년 8월부터는 도장공정으로 이동해 근무하다 2021년 4월 ‘경추 제5-6번 추간판탈출증’을 진단받았다.
- A씨는 요양급여를 신청했지만, 공단은 “목을 숙이거나 젖히는 자세의 빈도와 강도가 낮아 업무와 질병 사이 상당인과관계를 인정하기 어렵다”며 불승인했다. A씨는 공단 판정에 불복해 2023년 9월 행정소송을 제기했다.
- 쟁점은 자동차 생산라인의 반복작업이 목디스크를 발생시키거나 악화시켰는지였다.

법원은 A씨가 실제 어떤 작업을 했는지를 구체적으로 살폈다. A씨는 조립공정에서는 차량 실내 천장에 헤드라이닝(완충패드)을 설치하거나 선바이저를 조립했고, 실내등을 설치하기 위해 계속 위를 바라본 채 전동렌치를 사용했다.

- 루프안테나를 장착할 때는 차량 안으로 상체를 깊숙이 넣어 목을 옆으로 꺾은 상태에서 볼트를 체결했다. 열린 트렁크 아래에서 위를 올려다보며 작업하거나 천장을 향해 팔을 들어 올리는 행동도 반복했다. 도장공정에서도 차체 내부에 깊숙이 몸을 넣어 실러(코팅제)를 도포하고 차체 상단에 광폭 작업을 하는 등 목을 젖히거나 비트는 자세가 이어졌다.

“스스로 작업 속도 조절 못해, 하루 수백 대 조립”

- ‘생산라인 작업방식’도 중요한 판단 요소로 작용했다. A씨가 근무한 공장은 자동차가 생산라인을 따라 이동하면 정해진 시간 안에 작업을 마쳐야 하는 컨베이어 방식이었다. 조립공정은 하루 평균 약 365대, 도장공정은 약 226대를 생산했다. 작업자는 차량이 눈앞에 도착하면 곧바로 조립해야 했고, 자신의 몸 상태에 맞춰 작업속도를 늦추거나 휴식을 취하기 어려웠다.
- 직업환경의학 전문의는 A씨가 수행한 모든 작업이 목에 큰 부담을 주는 것은 아니라고 평가했다. 선바이저 조립이나 브레이크 페달 조립처럼 경추 부담이 상대적으로 크지 않은 공정도 있었다는 것이다.
- 하지만 법원은 A씨가 목에 부담이 가는 작업을 하루 약 8시간씩, 약 20년6개월 동안 반복했다는 점을 중요하게 봤다. 여러 작업을 순환하더라도 부담이 큰 공정이 반복됐고, 장기간 누적되면서 경추에 상당한 영향을 미쳤다고 판단했다.

“순환근무 해도 누적된 반복 업무, 발병 원인”

- 1심 재판부는 △하루 수백 대 차량을 대상으로 반복작업을 수행한 점 △약 20년6개월 동안 같은 계열 작업을 계속한 점 △생산라인 특성상 작업속도를 스스로 조절할 수 없었던 점 △30대 중반인 2012년부터 이미 목 통증 치료를 받아온 점 등을 근거로 업무상 재해를 인정했다. 재판부는 “원고가 1~2개월 간격의 순환근무로 일부 부담이 줄어든 사정은 인정되지만 경추에는 업무로 인한 상당한 부담이 계속 누적됐다

고 보는 것이 타당하다”고 판단했다.

- “경추 퇴행이 동일 연령대보다 심하지 않다”는 직업환경의학 전문의 의견에 관해서도 재판부는 “개인마다 퇴행성 변화의 진행 정도와 속도는 다르며, 같은 연령대보다 상태가 좋다는 이유만으로 업무관련성을 부정할 수는 없다”고 밝혔다. 재판부는 업무상질병판정위원 7명 가운데 3명이 업무관련성을 인정한 사실도 함께 고려했다. 2심 판단도 같았다.
- 법조계는 자동차 제조업처럼 여러 공정을 순환하는 생산라인 노동자의 근골격계 질환을 판단할 때 작업 전체와 장기간 누적된 신체 부담을 종합적으로 평가해야 한다는 점을 확인했다는 데에 의미가 있다고 평가했다. A씨를 대리한 김용준 변호사(법무법인 마중 대표)는 “동일 연령대에 비해 경추의 퇴행성 변화가 양호하게 나타나더라도 개인마다 병변 진행 정도가 다르므로, 그러한 사정만으로 업무와 상병 사이의 상당인과관계를 부인할 수는 없음을 명확히 한 판결”이라고 평가했다.

< 끝 >