

2025 - 8

# 노동 리포트

## < 목 차 >

### I. 주요 노동뉴스

- (1) 삼성디스플레이에서 10년 일하고 백혈병...법원 “산재 인정”
- (2) ‘사망사고 연속 3건’ 현대중공업 안전책임자 ‘집행유예’ 판결

### II. 이달의 주요 판례

- (1) 대법원 “형식 불과한 소정근로시간은 최저임금 지급 의무 없다”
- (2) 대법원 “소수노조 배제한 징계위원회 구성, 공정대표의무 위반”

## I 주요 노동뉴스

### 1. 삼성디스플레이에서 10년 일하고 백혈병...법원 “산재 인정”

삼성디스플레이에서 10년간 일하다 백혈병에 걸린 근로자에게 산재가 인정됐습니다. 법원은 근로자가 백혈병 유해물질을 사용하는 환경에서 일했다면 백혈병 발병과 상당 인과관계가 인정된다고 판단했습니다.

서울행정법원 행정 제1단독 박은지 판사는 지난 13일 삼성디스플레이 근로자 정 씨가 근로복지공단을 상대로 낸 요양 불승인 처분 취소 소송에서 원고 승소 판결했습니다.

정 씨는 2011년 삼성디스플레이에 입사해 10년간 디스플레이(OLED) 생산 라인 오퍼레이터로 근무하며 셀검사 및 편광판 부착 등의 업무를 수행하던 중 2021년 병원에서 급성 골수성 백혈병을 진단받았습니다. 정 씨는 백혈병과 관련한 병력, 가족력이 없었고 업무시간 외 백혈병 유해요인에 노출된 이력이 없어 공단에 요양급여를 신청했습니다.

그러나 공단은 정 씨의 신청을 받아들이지 않았습니다. 공단은 백혈병과 정 씨의 업무 사이에 상당인과관계가 인정되지 않는다고 봤습니다. 업무상질병판정위원회는 “정 씨가 근무하며 유해요인인 벤젠, 포름알데히드에 노출됐을 위험성은 낮고, 전리방사선의 노출 수준 또한 미미한 점 등을 고려했을 때 상당인과관계가 인정되지 않는다”고 판단했습니다.

이에 정 씨는 공단의 요양 불승인 처분이 위법하다며 법원에 취소 소송을 제기했습니다. 법원은 정 씨의 백혈병 발병과 업무 사이에 상당한 인과관계가 있다고 보고 정 씨의 손을 들어줬습니다.

법원은 정 씨가 다양한 업무를 수행하면서 백혈병 유해물질에 직간접적으로 노출됐을 것이라고 봤습니다. 박 판사는 “정 씨가 다양한 업무를 수행하면서 전기를 이용한 생산설비와 작업 과정에서 사용되는 이오나이저, 세정기, 검사장비 등으로 인해 전리방사선과 극저주파 자기장에 노출될 수밖에 없었을 것으로 보인다”며 “또한 일련의 공정으로 인하여 포름알데히드, 벤젠, 에탄올 등 다양한 유해물질과 독성가스에도 직간접적으로 노출되었을 개연성이 있다”고 봤습니다.

법원은 정 씨가 백혈병 유해물질에 직간접적으로 노출됐다면 상당인과관계가 인정된다고 판단했습니다. 박 판사는 “정 씨는 만 18세에 삼성디스플레이에 입사해 그 이

전에는 특별한 직업력이 없었던 것으로 보이고, 백혈병과 관련한 가족력이나 기저질환도 존재하지 않았다” 며 “이 같은 사정에 업무상질병판정위원회 심의 당시 일부 위원도 상당인과관계가 인정된다는 의학적 소견을 밝히기도 해 상당인과관계가 인정된다” 고 판단했습니다.

그러면서 “공단의 주장은 개별 유해물질과 백혈병의 연관성에 관한 내용일 뿐, 유해물질이 복합적으로 상존하는 업무환경에서 장기간 근무할 경우 어떤 영향을 미칠 수 있는지에 관한 유의미한 답변이 될 수 없다” 며 “원고에게 백혈병을 유발 또는 악화할 다른 요인이 존재했더라도 그런 사정만으로 상당인과관계를 부정할 것은 아니” 라고 판단했습니다.

## 2. ‘사망사고 연속 3건’ 현대중공업 안전책임자 ‘집행유예’ 판결

대법원이 원하청 근로자 사망사고가 연속으로 3번 발생한 HD현대중공업 안전관리책임자들에게 징역형 집행유예를 선고했습니다. 중대재해처벌법 시행 이전 사고가 발생해 경영책임자는 처벌 대상에서 제외됐습니다.

대법원 제2부(주심 엄상필 대법관)는 지난 14일 산업안전보건법 위반과 업무상 과실치사 혐의로 기소된 현대중공업 조선사업부 대표 A 씨에게 징역 8개월에 집행유예 2년, 특수선사업부 대표 B 씨에게 징역 6개월에 집행유예 1년을 선고한 원심을 확정했습니다. 현대중공업 법인에게 선고된 벌금 5000만 원도 확정됐습니다.

2020년 현대중공업 울산조선소에서는 9개월간 3건의 근로자 사망사고가 발생했습니다. 1건은 원청 근로자, 2건은 하청 근로자에 대한 사망사고였습니다.

첫 번째 사고는 추락사였습니다. 하청 근로자 C 씨는 24m의 LNG 트러스트에서 비계 재료 조립을 위해 이동하던 중 넘어져 개구부로 추락해 사망했습니다. 추락 당시 추락 방호망이 설치돼 있지 않았습니다.

그로부터 2개월 뒤엔 원청 근로자 사망사고가 발생했습니다. 원청 근로자 D 씨는 수중함 발사관을 정렬하는 작업을 마친 뒤 외부 문밖으로 나오다가 문에 끼어 9일 만에 뇌 압박으로 사망했습니다. 당시 원청은 수중함 발사관 정렬작업에 대해 작업계획서를 작성하지 않고, 위험성 평가도 실시하지 않았습니다.

두 번째 사고 후 한 달도 채 지나지 않아 하청 근로자가 또 사망했습니다. 하청 근로자 E 씨는 용접 작업을 위해 유독 가스인 아르곤 가스가 주입된 파이프에 들어갔다가 가스를 흡입해 질식사했습니다. 사고가 발생한 파이프에 출입 금지 표지판이 없었고, 감시인도 존재하지 않았습니다.

검찰은 세 건의 근로자 사망 사고에 대해 원청 사업부 대표 A 씨와 B 씨를 산업안전보건법 위반과 업무상 과실치사 혐의로 재판에 넘겼습니다.

1심은 공소사실을 모두 유죄로 인정했습니다. 법원은 하청 근로자 C 씨와 E 씨의 사망에 원청의 책임이 있다고 판단했습니다. A 씨는 산업안전보건법에 비계 재료 조립에 대해서는 추락보호망 설치 의무가 없고 하청에서도 설치를 요청한 적이 없어 책임이 없다고 주장했지만 받아들여지지 않았습니다.

법원은 “C 씨가 한 비계 재료 조립 작업은 산업안전보건법상 원청에게 안전조치의무가 없다”면서도 “C 씨가 추락 위험이 있는 장소에서 작업을 했다면 원청에게 안전조치의무가 인정돼 법 위반이 인정돼 유죄” 라고 판단했습니다.

법원은 E 씨의 아르곤 질식사에 대해서도 A 씨의 책임을 인정했습니다. A 씨는 E 씨가 개방 공간에서 작업을 해 원청에게 산업안전보건법상 안전조치의무 위반이 없다고 주장했습니다. 그러나 법원은 “E 씨의 작업은 개방 공간이 아닌 밀폐 공간에서 이루어졌다”며 “A 씨는 아르곤 가스가 파이프에 들어갈 수 있다는 것을 예견할 수 있었지만 적절한 조치를 하지 않아 미필적 고의가 인정된다” 고 했습니다.

법원은 B 씨에게 원청 근로자 D 씨의 사망에 대한 책임을 물었습니다. 현대중공업은 표준 작업지도서와 정비 지침서 작성을 통해 수증함 발사관 정렬 작업에 대한 작업계획서 작성과 위험성 평가가 이루어졌다고 주장했지만 법원은 인정하지 않았습니다.

법원은 “표준 작업지도서와 정비 지침서 작성만으로 정렬 작업에 대해 작업계획서 작성과 위험성 평가가 이루어졌다고 볼 수 없다”며 “B 씨가 산업안전보건법상 주의의무 행위 주체임에도 협착 위험에 대해 교육방호조치 등 필요한 의무를 다하지 않아 원청 근로자가 사망했다” 고 판단했습니다.

동료 근로자의 중대한 과실로 사고가 발생해 B 씨에게는 책임이 없다는 주장도 인정되지 않았습니다. 법원은 “동료 근로자의 중대한 과실이 있었다고 해도 B 씨가 작업계획서 작성 등 의무를 다하지 않아 회피가능성이 없었다는 주장은 인정될 수 없다”며 “실질적인 안전조치가 이루어졌다면 근로자 사망을 막을 수 있었다” 고 했습니다.

다만 법원은 사고 이후 원청이 재발 방지 대책을 마련하고 유가족이 처벌을 원하지 않은 점을 고려해 집행유예를 선고했습니다. 법원은 “산업안전보건법이 하청 근로자 사고에 대해 원청에도 이에 상응하는 엄중한 처벌을 요구하고 있다”면서도 “원청이 사고 이후 재발 방지 대책을 마련하고 유가족도 처벌을 원하지 않고 있는 점을 고려해 집행유예를 선고한다” 고 했습니다.

2심의 판단도 같았습니다. 2심은 1심의 유죄 판단과 양형에 문제가 없다고 판단했습니다. 원청의 상고로 상고심이 이어졌지만 대법원은 원심을 확정했습니다. 대법원은 “1심 판결을 유지한 원심 판단에 경험칙 위반이나 법리 오해가 없다” 고 판단했습니다.

## II 이달의 주요 판례

### 1. 대법원 “형식에 불과한 소정근로시간은 최저임금 지급 의무 없다”

노사 간 소정근로시간 합의가 있었다라도 형식에 불과하다면 최저임금을 지급할 의무가 없다는 대법원 판결이 나왔습니다. ‘무사고 조건’ 이 붙은 상여금은 통상임금이 아니라는 판결도 함께 나왔습니다.

대법원 제1부(주심 서경환 대법관)는 지난달 18일 G 택시회사 퇴직자 A 씨가 회사를 상대로 낸 임금 등 청구 소송 상고심에서 원고 승소 판결한 원심을 일부 파기하고 사건을 부산고등법원으로 환송했습니다.

경남 김해시에 위치한 G 택시회사는 2003년 노사 합의로 택시기사의 소정근로시간을 1일 17시간으로 합의했습니다. 회사는 합의한 소정근로시간에 해당하는 고정급을 임금으로 지급했습니다. 노사는 일정 근무일수를 충족하고 중대한 교통사고를 유발하지 않으면 상여금을 지급하는 무사고 조건 상여금도 함께 합의했습니다.

이후 2007년 최저임금법이 개정돼 하루 운송수입금 중 사납금을 제외한 초과운송수입금이 최저임금에서 제외되는 특례조항이 신설됐고, 택시회사는 초과운송수입금을 제외한 기본급을 최저임금 이상으로 지급해야 했으므로, G택시회사는 김해시에 특례조항이 시행된 2010년부터 2016년까지 소정근로시간을 17시간에서 2시간으로 단축했습니다.

이에 A씨는 단축 전 소정근로시간을 기준으로 최저임금을 지급해야 한다며 회사를 상대로 최저임금과 퇴직연금 부담금 차액을 청구하는 임금 소송을 제기했습니다.

1심은 A 씨의 손을 들었습니다. 법원은 노사의 소정근로시간 단축 합의가 최저임금법 잠탈 목적으로 이루어져 무효라고 판단했습니다. 재판부는 “최저임금법 개정의 취지는 택시 운전기사들의 안정적인 생활 영위를 통해 무리한 운행을 방지하는 것에 있다” 며 “법 개정 취지를 잠탈하기 위한 목적으로 이루어진 노사 합의는 노사 자치의 영역에 들 수 없는 것으로 무효” 라고 판단했습니다.

이에 따라 1심은 최저임금 지급 의무가 있는 소정근로시간이 노사 합의에 따른 1일 17시간이라고 봤습니다. 법원은 “개정 노사 합의가 무효여서 유효한 소정근로시간 합의는 1일 17시간뿐”이라며 “소정근로시간과 실근로시간이 다르다는 것을 사용자가 입증해야 하지만 입증이 이루어지지 않아 합의된 소정근로시간에 대해 회사가 모두 최저임금 이상을 지급해야 한다” 고 했습니다.

2심도 소정근로시간 단축 합의가 무효라고 판단했지만 최저임금 지급 의무가 있는 근로시간은 1일 17시간이 아닌 8시간이라고 봤습니다. 재판부는 “노사가 합의한 소정근로시간은 1일 17시간이지만 이를 모두 최저임금 지급 의무가 있는 근로시간으로 인정할 수 없다” 며 “문언상의 소정근로시간 17시간은 업무 시작·종료시간에 해당한다” 고 했습니다.

그러면서 “최저임금 지급 의무가 있는 실제 근로시간은 휴게시간과 식사시간을 제외하고 산정돼야 한다” 며 “실제 인정되는 근로시간은 1일 8시간” 이라고 판단했습니다.

2심에서는 무사고 조건 상여금의 통상임금성도 쟁점이 됐습니다. A 씨는 회사가 무사고 조건 상여금을 통상임금에서 제외한 것이 위법하다며 퇴직연금 부담금 차액을 지급해야 한다고 주장했습니다.

법원은 무사고 조건 상여금이 통상임금에 해당한다고 봤습니다. 재판부는 “중대한 교통사고를 유발하지 않는다는 조건은 근로자가 불법적으로 운행을 하는 등의 예외적인 사정이 없는 한 당연히 지급이 예정된 것” 이라며 “통상임금에 해당한다” 고 판단했습니다.

대법원도 최저임금 지급 의무가 있는 실제 근로시간이 1일 8시간이라고 봤습니다. 재판부는 “노사의 2010년 이후 소정근로시간 단축 합의는 무효” 라면서도 “2003년 노사가 합의한 소정근로시간 중 1일 8시간 부분만이 최저임금 지급 대상이 되는 근로시간이라고 판단한 원심 판단은 법리 오해가 없다” 고 했습니다.

다만 대법원은 무사고 수당의 통상임금성에 대해서는 원심의 판단을 뒤집었습니다. 재판부는 “상여금이 일정 근무일수 충족만을 조건으로 한다면 통상임금에 해당한다” 면서도 “중대한 교통사고를 유발하지 않는다는 조건은 근로자가 소정근로 제공 외에 추가적인 자격 요건을 달성해야 지급되는 것으로 소정근로 대가성이 없어 통상임금이 아니다” 라고 판단했습니다.

## 2. 대법원 “소수노조 배제한 징계위원회 구성, 공정대표의무 위반”

소수노조 조합원을 징계할 때 교섭대표노조 조합원으로만 근로자측 징계위원을 구성

한 것이 공정대표의무 위반이라는 대법원 판결이 나왔습니다. 대법원이 징계절차에서 공정대표의무 위반 여부 쟁점을 판단한 건 이번이 처음입니다.

대법원은 “회사가 소수노조 조합원을 근로자측 징계위원으로 선임하지 않아 소수노조는 징계에 대한 참여권을 실질적으로 행사할 수 없었다” 며 이를 절차상 중대한 하자로 보고 징계를 무효로 판단했습니다.

대법원 제1부(주심 서경환 대법관)는 지난 18일 버스기사 A 씨가 중앙노동위원회를 상대로 낸 부당징계 구제 재심판정 취소 상고심에서 원고 패소한 원심을 깨고 일부 파기환송했습니다.

A 씨는 제주에 위치한 한 운수회사에서 버스기사로 일했습니다. A 씨는 지난 2020년 4월 8일 아침 회사에 출근해 관리자와 말다툼을 벌이다 “일을 못하겠다” 며 조퇴했고, 회사는 무단 조퇴를 이유로 A 씨에게 승무정지 5일의 징계처분을 내렸습니다.

A 씨는 부당징계를 주장하며 제주지방노동위원회에 구제신청을 했지만 기각됐습니다. 중앙노동위원회에 재심신청을 했지만 이 역시 기각됐습니다. A 씨는 중노위 재심판정에 대한 취소 소송을 제기했습니다.

A 씨는 단체협약상 정당한 이유 없이 조퇴한 경우 2회부터 대기조치가 가능한데, 조퇴 1회 만에 사실상 대기조치와 똑같은 승무정지를 내렸다고 단체협약 위반이라고 주장했습니다.

또, A 씨는 징계절차에도 하자가 있다고 주장했습니다. 징계 당시 회사는 교섭대표노조에 근로자측 징계위원 3명을 선임해달라고 요청했고, 교섭대표노조 조합원 3명이 근로자측 징계위원으로 선정됐습니다. A 씨가 소수노조 소속 조합원이었음에도 회사는 소수노조에 징계위원회 개최 사실을 알리지 않았습다.

A 씨는 “소수노조에 징계위원회 개최 사실을 알리지 않고 근로자측 징계위원을 교섭대표노조 조합원으로만 구성한 것은 공정대표의무 위반에 해당해 징계절차상 중대한 하자” 라고 주장했습니다.

1심과 2심 모두 부당징계가 아니라고 판단했습니다. 법원은 A 씨의 조퇴가 ‘무단 조퇴’에 해당해 징계사유가 인정된다고 봤습니다. 규정상 부득이한 이유로 조퇴할 땐 회사의 사전 승인을 받아야 했지만, A 씨는 승인을 받지 않았고, 갑작스러운 조퇴로 회사는 대체인력을 구하는 데 어려움을 겪었습니다.

법원은 무단 조퇴 1회만으로 승무정지 징계를 내린 것이 단체협약 위반이라는 A 씨

주장을 받아들이지 않았습니다. A 씨는 승무정지와 대기조치가 형식상 구분돼 있을 뿐 같다고 주장했고, 실제로 승무정지와 대기조치는 해당 기간 동안 임금이 지급되지 않는다는 공통점이 있었습니다.

그러나 법원은 “징계처분의 일종인 승무정지와 인사조치의 일종인 대기발령은 단체협약 문언에서 서로 구별돼 있다”며 “A 씨에 대해 승무정지의 징계처분을 한 것이 대기발령에 관한 단체협약을 위반한 것임을 전제로 한 A 씨의 주장은 이유 없다”고 판시했습니다.

법원은 징계절차상 하자도 없다고 봤습니다. 법원은 소수노조에 징계위원회 개최 사실을 알리지 않았다고 해서 이것을 곧바로 공정대표의무 위반으로 단정할 수 없다고 지적했습니다.

재판부는 “징계위원회 개최 당시 소수노조 위원장은 형사재판에서 유죄를 선고받고 구속된 상태였다”며 “회사도 이 같은 사정을 고려해 소수노조엔 별도의 통지를 하지 않은 것으로 보인다”고 설명했습니다.

이어 “회사에 징계위원회 개최 과정에서 소수노조의 관여를 배제할 불순한 의도가 있었다고 보이지는 않는다”며 “회사가 징계위원회 개최 사실에 관한 통지 절차를 거치지 않았으나, 소수노조 측에서 이미 그에 관한 내용을 충분히 인지하고 있었고 A 씨를 위해 필요한 조치를 취할 기회도 있었다고 보인다”고 덧붙였습니다.

그런데 대법원에서 판단이 뒤집혔습니다. 대법원은 무단 조퇴 1회만으로 승무정지 징계를 내린 것이 단체협약 위반이라고 판단했습니다.

회사에서 규정한 징계 종류는 견책, 승무정지, 징계해고 세 가지뿐이었지만, 대법원은 대기조치 역시 징계의 일종으로 봐야 한다고 판단했다. 대기조치가 인사명령에 불과하다고 판단한 원심을 뒤집은 판단입니다.

대법원은 “정당한 이유 없이 지각·조퇴해 차량 운행에 지장을 줬을 때 2회부터 징계위원회 의결을 거쳐 20일 이내의 대기조치를 할 수 있다고 한 단체협약 제35조의 명문규정을 회사가 징계위원회 의결을 거치지 않고 인사명령 형식으로 대기조치를 취할 수 있다는 취지로 근로자에게 불리하게 변형·축소해 해석할 수 없다”고 지적했습니다.

이어서 “회사의 단체협약이 징계의 종류로 견책, 승무정지 징계해고만을 들고 있다고 하더라도, 단체협약상 대기과 승무정지는 동일한 의미로서 승무정지 역시 무단지각 또는 무단조퇴 2회부터 적용된다고 봄이 타당하다”며 “따라서 회사가 그 횟수가

1회인 이 사건 조퇴를 사유로 이 사건 징계를 한 것은 이 사건 단체협약 제35조에 위배된다” 고 판단했습니다.

대법원은 공정대표의무 위반도 인정했습니다. 대법원은 “사용자와 교섭대표노조가 소수노조 소속 조합원에 대한 징계절차에서 소수노조의 조합원들을 배제하고 교섭대표노조의 조합원들만을 근로자측 징계위원으로 선임했다면 이는 다른 특별한 사정이 없는 한 징계절차에서 소수노조 등을 합리적 이유 없이 차별한 것으로 공정대표의무에 위배된다” 고 판시했습니다.

징계위원회를 노사 각 3명으로 구성하고 근로자측 징계위원을 노조 대표가 위촉하도록 한 징계 규정은 회사와 교섭대표노조가 체결한 단체협약의 결과물이었습니다.

대법원은 “교섭대표노조가 독자적으로 단체교섭을 한 결과물인 단체협약에 해당하는 징계 규정의 효력이 소수노조에 미치는 것을 정당 징계 규정에 따른 참여권을 소수노조 등에 대해 실질적으로 보장할 필요가 있다” 며 “소수노조 소속 근로자에 대한 징계절차에서 교섭대표노조 조합원들만 근로자측 징계위원으로 선임할 경우, 징계의 절차적 공정성을 확보함과 아울러 사용자의 징계권 남용을 견제하고자 한 징계 규정 취지가 제대로 달성되지 못할 우려도 크다” 고 설명했습니다.

이어서 “회사와 교섭대표노조는 소수노조 소속의 조합원을 1명이라도 근로자측 징계위원으로 참여시켰어야 하고, 교섭대표노조의 조합원 수가 소수노조보다 13배 이상 많았다는 사정만으로 달리 볼 수 없다” 고 했습니다.

최종적으로 대법원은 공정대표의무 위반으로 절차상 중대한 하자가 발생했다며 징계를 무효라고 판단했습니다. 끝.