

안전보건자료의 합리적 공개방안



현재 법령은 노동자 대표의 요구가 있으면 작업환경측정 결과에 대해 설명회를 열도록 하는 등, 노동자들의 알 권리를 다양하게 보장하고 있다. 그러나 안전보건자료의 공개를 둘러싸고 노동자의 알 권리(Right to know)와 영업비밀(Trade secret)이 충돌하는 양상이 진행 중이다.



김수근

성균관대 강북삼성병원
작업환경의학과 교수

서론

2018년 2월 1일, 대전고등법원은 삼성전자 온양공장의 작업환경측정 결과보고서를 공개하라고 판결했다. 재판부는 작업환경측정 결과를 담은 보고서가 ‘경영이나 영업상 비밀에 해당한다고 보기 어려운 데다, 공개한다고 해서 기업의 정당한 이익을 해할 우려도 없다’고 판시하였다.

한편, 중앙행정심판위원회가 29일 삼성 작업환경측정 결과보고서 중에서 측정대상공정과 화학물질명·측정위치도는 영업비밀로 비공개 대상이라고 밝혔다. 작업환경측정 결과보고서 비공개 대상은 △작업공정별 유해요인 분포실태 전체 해당 사업장 제품 생산에 관한 공정, 설비 명칭·배치, 주요 공정 순서(흐름)에 관한 사항 등 제품을 생산하기 위해 설치한 기반시설 등에 관한 내용이다. 공개 대상은 비공개 대상을 제외한 나머지다. 구체적으로는 사업장 작업환경측정 당시 일하던 노동자의 근로형태와 근로시간 측정대상 유해인자 종류 측정방법 및 측정결과에 관한 내용이다.¹⁾

안전보건자료의 공개를 둘러싸고 노동자의 알 권리(Right to know)와 영업비밀(Trade secret)이 충돌하는 양상이 진행 중이다. 당사자뿐만 아니라 언론에서도 안전보건자료의 공개를 요청하면서 알 권리와 영업비밀에 대한 관심은 한층 높아진 것 같다. 최근엔 작업환경측정 결과가 사내 노동자뿐만이 아닌 사회 전체에 공개해야 한다는 요구가 있다.

현재 법령은 작업환경측정 결과에 대해 해당 작업장에서 일하는 노동자에게 게시판 게시나 사보 게재 등을 통해 알리도록 하고 있다. 노동자 대표의 요구가 있으면 작업환경측정 결과에 대해 설명회를 열도록 정하고 있다. 이와 같이 산업안전보건법에서는 노동자들의 알 권리를 다양하게 보장하고 있다.

노동자의 질병이 업무상 질병인지 여부를 판단하기 위해서는 다양한 사업장의 안전보건자료가 필요하다. 따라서 안전보건자료의 공개를 통한 노동자의 알 권리를 보호하면서 기업의 영업비밀을 보호할 수 있어야 할 것이다. 노동자 또는 대리인이 자신의 건강을 보호하고 직업병 인과관계 증명을 위한 노출 기록 등 안전보건자료에 쉽게 접근·활용할 수 있도록 하는 것이 당연하다.

이에 주로 사업주 또는 관계기관에서 고용노동부에 제출하여 고용노동부가 보관·관리하는 안전보건자료에 대한 정보공개의 합리적인 방안을 검토하고자 하였다.

최근엔
작업환경측정 결과가
사내 노동자뿐만이
아닌 사회 전체에
공개해야 한다는
요구가 있다.

고용노동부에서 보관·관리하는 안전보건자료

고용노동부에서 보관·관리하고 있는 안전보건자료는 산업안전보건법을 근거로 정리하면 <표 1>과 같다. 이 중에서 물질안전보건자료는 개정안에서 고용노동부에 제출하도록 된 것이다. 제출의무는 제조하거나 수입하는 자로 되어 있다.

이렇게 하여 고용노동부가 보관·관리하고 있는 사업장의 안전보건자료는 정보공개법에 의하여 일반시민이 정보공개청구를 할 수 있는 대상이 된다. 따라서 이러한 안전보건자료들이 당사자들은 물론 일반시민에게까지 공개될 필요가 있는지, 공개된다면 어떻게 공개되어야 하는지 주요 관심사항이 되었다.

〈표 1〉 고용노동부가 보관·관리하는 안전보건자료

안전보건자료(현행법)	제출의무	심사대상	개정안
물질안전보건자료(제41조)	-	-	제113조
작업환경측정결과보고서(제42조)	사업주	-	제130조
건강진단결과(제43조)	건강진단기관	-	제139조
역학조사보고서(제43조의2)	자체	심사	제146조
유해·위험 방지 계획서(제48조)	사업주	심사	제41조
안전·보건진단보고서(제49조)	진단기관	-	제47조
공정안전보고서(제49조의2)	사업주	심사	제43조

물질안전보건자료

현행 산업안전보건법 제41조에서 물질안전보건자료는 사업장에 작성 비치하는 것으로 되어있다. MSDS는 화학물질을 직접 취급하거나 노출되는 노동자들의 건강보호와 사고방지를 위해서 도입된 제도이다.

그러나 그동안 물질안전보건자료에 영업비밀이 남용되면서 적절한 역할을 못한다는 인식이 확산되어 개정안에서는 물질안전보건자료 대상물질을 제조하거나 수입하는 자는 물질안전보건자료를 작성하여 고용노동부에 제출하도록 하고 있다.

이때 화학물질의 명칭 및 함유량을 적지 아니하려는 경우에는 고용노동부장관의 승인을 받도록 하고 있다. 고용노동부가 MSDS 사전심사제도에서 영업비밀여부를 판단하는 데에 있어서 기업이 영업비밀임을 타당하게 입증하지 못하면 공개하여야 한다. 따라서 영업비밀임을 승인받기 위해서 기업은 영업비밀을 입증하여야 한다.

입증정도가 부정경쟁방지 및 영업비밀보호에 관한 법률²⁾의 영업비밀 요건인 ‘공공연히 알려져 있지 아니하고 독립된 경제적 가치를 가지는 것으로서, 합리적인 노력에 의하여 비밀로 유지된 생산방법, 판매방법, 그 밖에 영업활동에 유용한 기술상 또는 경영상의 정보라는 것을 입증하는 것은 간단한 문제가 아니다. 피규제자의 부담도 고려할 필요가 있다. 따라서 비공개 승인 유효기간 확대나 영업비밀 입증요건에 대한 구체적인 방법이 마련되는 것이 필

요하다. 또한 물질안전보건자료 중 일부 사항에 대해서는 고용노동부령으로 정하는 방법으로 공개(전산 관리)하도록 하고 있다. 공개되는 일부내용은 ① MSDS대상물질 제조·수입자, ② 분류기준에 해당하는 구성성분의 명칭(승인받은 경우 대체명칭), ③ 건강, 환경 유해성 및 물리적 위험성, ④ 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 사항으로 하고 있다. 공개방법에 대하여 실효성 있는 방안에 대한 논의가 필요하다.

고용노동부의 안전보건자료 정보공개청구 처리지침에서 물질안전보건자료는 화학물질을 취급하는 노동자의 안전보건조치에 관한 내용을 포함하고 있으므로 원칙적으로 공개하여야 한다고 되어 있다. 비공개대상 정보로는 기재 항목 중 제품명의 경우 해당 기업에서 시행착오를 거쳐 최적의 제품으로 사용하는 정보인 경우로서 이를 공개하면 경쟁사가 해당 제품을 구입하는 등 경영·영업상 정당한 이익을 현저히 해칠 우려가 있으므로 신중한 판단이 필요하다고 하였다. 아울러, 제품명을 비공개할 경우 제조사(공급사 포함), 구성 성분 및 함유량 정보도 비공개하여야 한다고 되어 있다.

제조사 및 공급사 정보가 공개되는 경우 경쟁사가 이를 활용하여 제품명을 입수할 수 있으므로 비공개한다는 것이고, 구성성분과 함유량이 동시에 공개되면 경쟁사에서 제품을 복제할 수 있으므로, 어느 하나만을 공개할 수 있다고 하였다. 따라서 구성성분이 모두 공개된 경우에는 함유량을 비공개하고, 구성성분 중 일부가 영업비밀로 기재된 경우에는 함유량만 공개한다고 되어 있다.

한편, 영업비밀로 인정되어 기재하지 않도록 승인받은 경우라도 노동자의 안전·보건을 유지하거나 직업성 질환 발생 원인을 규명하기 위하여 노동자에게 중대한 건강장해가 발생하는 등의 경우에 노동자를 진료하는 의사, 보건관리자(보건관리전문기관 포함), 산업보건의, 노동자대표, 역학조사기관 및 업무상질병판정위원회는 대체정보로 기재된 구성성분의 명칭 및 함유량 정보를 제공할 것을 요구할 수 있도록 개정안을 마련하였다. 그러나 영업비밀 준수에 대한 사항이 빠져있기 때문에 이에 대한 보완이 필요하다.



작업환경측정 결과보고서

작업환경측정 결과보고서는 고용노동부에서 보관하고 있는 사업장의 안전 보건자료 중에서 정보공개를 두고 소송과 이후 행정심판이 있었고, 또한 현재 행정 소송이 진행 중인 자료이다.

작업환경측정 결과보고서는 작업환경을 측정한 뒤 그 내용과 결과를 보고하기 위하여 작성하는 보고서이다. 작업환경측정은 산업안전보건법 제42조에 의해 작업환경의 소음, 분진, 유해화학물질 등의 유해인자에 노동자가 얼마나 노출되고 있는지 측정·평가하여 문제점에 대한 적절한 개선을 통해 쾌적한 작업 환경을 조성함으로써 노동자의 건강과 생산성의 증진에 기여하기 위한 제도이다.

따라서 산업안전보건법 시행규칙 제93조에 의하여 상시 노동자 1인 이상 고용사업장으로서 소음, 분진, 화학물질 등 작업환경측정 대상 유해인자에 노출되는 노동자가 있는 옥내·외 작업장에 대해서는 유해인자별로 정해진 측정주기에 맞춰서 측정하고 작업환경측정 결과보고서를 고용노동부에 제출하여야 한다. 이러한 조치를 하지 않은 경우에는 고용노동부로부터 과태료를 부과받을 수 있다.

작업환경측정은 다음 사항을 파악하고 진행하게 되며, 작업환경측정 결과 보고서에 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, 종사노동자 현황
- ④ 유해인자별 측정방법, 측정 소요기간 등 필요한 사항

고용노동부의 안전보건자료 정보공개청구 처리지침에서 작업환경측정 결과보고서는 개인정보(노동자 명)를 제외하고 모두 원칙적으로 공개하도록 되어 있다.

한편, 작업환경측정 결과보고서 공개를 둘러싼 공방 과정에서 국민권익위원회 소속 중앙행정심판위원회는 작업환경측정 결과보고서 공개 여부에 관하여, 지난 7월 27일에 비공개 대상 정보에 대해 국가핵심기술로 인정된 내용과 그에 준하는 것으로, 법인의 경영·영업상 비밀에 관한 사항으로서 공개될 경우 정당한 이익을 현저히 해칠 우려가 있다고 인정되는 정보라고 설명했다.³⁾ 구체적인 공개·비공개 범위에 대해서는 서론에서 제시하였다.

건강진단결과

산업안전보건법 제43조에서 사업주는 노동자에 대한 정해진 건강진단을 하여야 한다. 이에 따라서 특수건강진단기관은 노동자에 대한 특수건강진단·수시건강진단 또는 임시건강진단을 실시한 경우에는 건강진단을 실시한 날부터 30일 이내에 건강진단 결과표를 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다. 그리고 지방고용노동관서의 장은 노동자의 건강을 유지하기 위하여 필요하다고 인정하는 사업장의 경우 해당 사업주에게 일반건강진단 결과표를 제출하게 할 수 있다.

건강진단결과는 노동자의 개인 식별정보와 민감 정보가 대부분이기 때문에 본인의 동의 없이는 공개가 불가능한 자료이므로 여기에서 추가로 검토하지는 않겠다.

역학조사

산업안전보건법 제43조의2에서 고용노동부장관은 직업성 질환의 진단 및 예방, 발생 원인의 규명을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 노동자의 질병과 작업장의 유해요인의 상관관계에 관한 직업성 질환 역학조사를 할 수 있다. 그리고 고용노동부장관은 역학조사를 위하여 필요하면 제43조에 따른 노동자의 건강진단 결과, 국민건강보험법에 따른 요양급여기록 및 건강검진 결과, 고용보험법에 따른 고용정보, 암 관리법에 따른 질병정보 및 사망원인 정보 등을 관련 기관에 요청할 수 있다. 이 경우 자료의 제출을 요청받은 기관은 특별한 사유가 없으면 요청에 응하여야 한다.

역학조사가 결정되면, 역학조사기관은 역학조사를 종료하면 역학조사보고서를 작성하여야 하며, 조사보고서에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

- 역학조사반 현황
- 작업장 유해요인의 종류, 노출수준 등에 대한 산업위생학적 조사결과
- 노동자 건강상태를 파악하기 위한 설문조사 등 직업환경의학적 조사결과
- 역학조사결과에 대한 해석·평가
- 직업성 질환 등에 대한 노동자 건강보호방안 및 예방대책

이상의 역학조사보고서는 고용노동부는 관련 기관에서 보관·관리하고 있기 때문에 정보공개법⁴⁾에 의한 공개청구대상이 된다. 다만, 역학조사보고서에는 개인의 식별정보와 민감정보가 포함되어 있으므로 이에 대해서는 개인 당사자의 동의가 필요하다.

유해·위험 방지계획서

유해·위험 방지계획서는 작업시작 15일전에 안전보건공단에 제출하여 사전에 유해·위험 방지계획에 대해 심사를 받는 제도이다. 생산과 직접적으로 관련된 건설물, 기계기구 및 설비 등 일체를 설치 이전, 변경하기 전에 제조

업 등은 유해·위험 방지계획서를 작성 제출하고 근원적으로 안전성을 확보하여 산재예방 및 노동자 안전보건증진을 도모하는 제도이다.

산업안전보건법 제48조에서 대통령령으로 정하는 금속가공제품(기계 및 가구는 제외한다) 제조업 등 12개 업종 및 규모에 해당하는 사업의 사업주는 해당 제품생산 공정과 직접적으로 관련된 건설물·기계·기구 및 설비 등 일체를 설치·이전하거나 그 주요 구조부분을 변경할 때에는 이 법 또는 이 법에 따른 명령에서 정하는 유해·위험 방지 사항에 관한 계획서를 작성하여 고용노동부장관에게 제출하여야 한다. 또한, 기계·기구 및 설비 등으로서 유해하거나 위험한 작업을 필요로 하는 것, 유해하거나 위험한 장소에서 사용하는 것 및 건강장해를 방지하기 위하여 사용하는 것에 해당하는 것으로서 고용노동부령에서 정하는 금속이나 그 밖의 광물의 용해로, 화학설비, 건조설비, 가스집합 용접장치, 허가대상·관리대상 유해물질 및 분진작업 관련 설비를 설치·이전하거나 그 주요 구조부분을 변경하려는 사업주도 이 계획서를 제출하여야 한다. 유해·위험 방지계획서 제출 대상이 되는 기계·기구 및 설비에 대해서는 설치장소의 개요를 나타내는 서류, 설비의 도면, 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 도면 및 서류를 첨부하여 해당 작업 시작 15일 전까지 공단에 제출하여야 한다.

안전·보건진단

산업안전보건법 제49조에 고용노동부장관은 고용노동부령으로 정하는 사업장에 대하여 안전·보건진단기관이 실시하는 안전·보건진단을 받을 것을 명할 수 있다.

이에 따라 사업주는 안전·보건진단업무에 적극 협조하여야 하며, 정당한 사유 없이 이를 거부하거나 방해 또는 기피해서는 안된다.

고용노동부의 안전보건자료 정보공개청구 처리지침에서 안전보건진단보고서에 대하여 이것은 중대재해 발생 등 고위험 사업장의 잠재적 위험요인 등에 대한 조사·평가 및 측정결과와 개선방법 등에 관한 내용으로서 노동자의 생명, 신체 또는 건강과 직접적으로 관련되는 정보를 포함하고 있으므로 원칙

적으로 공개하여야 한다고 되어 있다. 특히 화학물질명, 설비명 등이 비공개 대상 정보에 해당하더라도 그 물질·설비의 중대한 유해·위험성(급성중독, 폭발)을 진단내용으로 하는 경우에는 공개하도록 하고 있다. 다만 취급화학물질 중 유해화학물질에 관한 사항이나 폭발위험지역의 관리에 관한 사항은 노동자들의 생명 신체 또는 건강과 직접 관련이 있는 정보이므로 이를 비공개 대상 정보에서 제외하기로 한다.⁵⁾

고용노동부의 안전보건자료 정보공개청구 처리지침에서 비공개대상정보로는 구체적인 생산방법 등에 관한 정보는 경영·영업상 비밀에 해당하는 정보로서 기업의 권리 및 경쟁적 지위 보호 필요성 등을 종합적으로 고려하여 공개 여부를 신중히 판단하여야 한다고 하였다. 다만, 협력업체 관련 정보(업체명, 노동자 수, 공정 등)를 비공개하고자 할 경우 진단의 배경 또는 정보공개청구 사유 등을 충분히 검토하고 국민의 알 권리 보장 등 필요한 경우 공개한다고 하였다. 특히, 보고서에 수록된 도면, 설비물질목록 등은 공장 설계 및 공정은 영정보가 구체적으로 명시된 기술적 사안이므로 해당 정보가 공개되어 기업의 정당한 이익이 침해될 우려가 있는 경우 비공개할 수 있다고 하였다. 또한, 각 공정별 화학물질명 등 정보의 조합으로 생산방법 등이 구체적으로 공개되면 해당기업의 경쟁력을 약화하여 정당한 이익을 침해하는 경우 이를 비공개하거나 조합 정보 중 주된 정보만 공개하고 일부 정보는 비공개 할 수 있다고 하였다. 즉, A 공정에 사용하는 B 물질(고유 생산방법)에 대하여 A(공정명)는 비공개하고 B(물질명, 주된 정보)는 공개하는 것이다.

공정안전보고서

산업안전보건법 제49조의2에서 유해·위험설비를 보유한 사업장의 사업주는 그 설비로부터의 위험물질 누출, 화재, 폭발 등으로 인하여 사업장 내의 노동자에게 즉시 피해를 주거나 사업장 인근지역에 피해를 줄 수 있는 사고를 예방하기 위하여 공정안전보고서를 작성하여 고용노동부에 제출하여 심사를 받아야 한다. 공정안전보고서에는 공정안전자료, 공정위험성 평가서, 안전운전계획, 비상조치계획 및 그 밖에 공정상의 안전과 관련하여 고용노동부장관이 필요하다고 인정하여 고시하는 사항이 포함되어야 한다.

안전보건자료 합리적 공개

고용노동부에서 2018년 3월 6일에 발표한 안전보건자료 정보공개청구 처리지침에서는 앞에서 살펴본 7개의 안전보건자료 중에서 건강진단자료를 제외한 6건 중에서 3개의 자료에 대해 구체적으로 처리지침을 제시하였다. 이 3건의 안전보건자료의 공개와 비공개 처리지침에 대해서는 앞에서 소개하였다. 각각의 안전보건자료는 작성기관(작성자), 대상 사업장, 보고서 종류 등에 따라 그 형태가 다양하여 그 공개 여부 및 범위를 일률적으로 정할 수 없으나 제3자의 비공개 요청 시 불임의 유형별 공개 예시를 참고하여 구체적 사안별로 판단한다고 되어 있다. 3건 이외의 역학조사보고서, 유해위험방지계획서, 공정안전보고서 등과 같이 해당 유형이 없는 경우에는 이에 준하여 결정하되, 사본을 제공하는 외에 열람하는 방법도 고려될 수 있다고 하였다.

고용노동부가 보관·관리하고 있는 안전보건자료는 정보공개법에 따라 공공기관에서 정보공개를 청구하는 경우에 공개여부를 판단하여 공개할 것을 결정하게 된다. 정보공개법상 해당 기관이 생산·보유·관리하는 정보는 국민의 알 권리 보장을 위하여 정보공개법에 따른 비공개대상 정보에 해당하지 않는 한 적극적으로 공개하여야 한다. 청구된 정보가 비공개 사유에 해당되는지 여부는 비공개에 의하여 보호되는 업무수행의 공정성, 기업의 경영·영업상 등의 이익과 공개에 의하여 보호되는 국민의 알 권리의 보장과 국정에



대한 국민의 참여 및 국정운영의 투명성 확보 등의 이익을 비교형량하여 구체적인 사안에 따라 신중하게 판단하여야 한다.

알 권리는 작업장에서 발생할 수 있는 유해위험 상황으로부터 본인의 신체와 건강을 보호하기 위해 반드시 알아야 하는 정보를 알 수 있는 권리 또는 이러한 정보에 자유롭게 접근할 수 있는 권리를 말한다. 한편, 영업비밀은 법인 단체 또는 개인의 경영·영업상 비밀에 관한 사항으로서 공개될 경우 법인 등의 정당한 이익을 현저히 해칠 우려가 있다고 인정되는 정보로서 권리보호의 필요성이 있다. 그러나 사업활동에 의하여 발생하는 위해로부터 사람의 생명·신체 또는 건강을 보호하기 위하여 공개할 필요가 있는 정보는 공개대상정보가 된다. 문제는 안전보건자료는 대부분 이러한 경우에 해당될 수 있다. 안전보건자료는 영업비밀이 인정된다고 하더라도 사람의 생명신체 또는 건강을 보호하기 위하여 공개할 필요가 있게 된다. 즉, 안전보건자료는 정보공개법에 의하여 당사자는 물론 일반시민들이 공개청구를 할 수 있으며, 설혹 이 정보에 영업비밀이 포함되어 있다 하더라도 '사업활동에 의하여 발생하는 위해(危害)로부터 사람의 생명·신체 또는 건강을 보호하기 위하여 공개할 필요가 있는 정보'는 공개하도록 되어있다.⁶⁾ 따라서 사업주의 입장에서는 영업비밀을 보호받을 장치가 없게 되었다. 이에 안전보건정보의 공개에 대한 알 권리를 충족시키면서도 영업비밀을 보호할 수 있는 방안이 필요하다. 비공개에 의하여 보호되는 기업의 경영영업상의 정당한 이익과 국민의 알 권리의



보장 등에 관한 이익을 비교형량하여 구체적인 사안에 따라 신중하게 판단하여 공개 또는 비공개의 이분법적인 접근이 아니라 영업비밀을 보호하면서 사람의 생명신체 또는 건강을 보호를 위한 알 권리도 보장하는 방법이 필요하다.

정보공개법에서는 당사자에게 공개하는 것과 일반인에게 공개하는 것을 구분하지 않고 있는데, 앞으로 안전보건자료로 영업비밀이 인정되어 비공개 대상이 되나 사람의 생명신체 또는 건강 보호를 위해서는 해당된 당사자에게 공개하고 일반인에게는 비공개로 하는 합리적 공개방안을 채택하는 것이 필요하다. 아울러 영업비밀 임에도 불구하고 공개를 할 경우에 당사자는 비밀 준수를 의무로 하여야 할 것이다.

안전보건자료는 사회에서 시민참여와 행정 감시와 같은 정치사회적 정보에 대한 알 권리와는 그 성격이 다른 점이 있다. 따라서 사회적 논란으로 소모적인 논쟁을 반복하지 말고, 기업의 영업비밀을 보호하면서 노동자의 알 권리를 보장할 수 있는 방안과 가이드를 마련해야 한다.

결론

고용노동부가 보관·관리하고 있는 안전보건자료의 합리적 공개방안을 제시하기 위하여 안전보건자료에 대한 당사자 공개와 일반시민에 대한 공개로 구분하여 접근하였다. 이는 산업안전보건법에 따라서 노동자의 쾌적한 작업 환경과 건강보호를 위하여 고용노동부가 보관·관리하는 안전보건자료를 사업주와 당사자 간에 공개와 비밀 준수의 틀에서 해결할 수 있기 때문이다. 이러한 접근방법이 국민의 알 권리가 보장되면서 영업비밀도 동시에 보호될 수 있다고 본다.

안전보건자료는 쾌적한 작업환경과 노동자 건강보호를 위하여 생산된 것이므로 당사자에게는 원칙적으로 공개하는 것이 타당하며, 공개될 경우 정당한 이익을 현저히 해할 우려가 있다고 인정되는 경우는 예외적으로 비공개하도록 하고 있다. 단, 비공개를 하는 경우에 해당할지라도 사람의 생명·건강 등을 보호하기 위하여 필요한 정보는 당사자의 비밀 준수계약을 전제로 공개(단서조항)하는 구조를 갖추는 것이 필요하다. 기존에 제출된 김영주와 강병원 의원의 개정안에는 자료를 제공받은 자는 사업주의 정당한 이익을 해칠 목

적으로 이용하거나 타인에게 제공 금지를 규정하고 있다. 이에 대해서 고용노동부의 입장은 안전보건자료를 제공받은 자는 해당 자료를 청구 목적 외 용도로 사용하거나 타인에게 제공 금지에 대해서 사업주와 전·현직 노동자 간 비밀 준수계약 체결 등이 가능하다고 하였다.

결론적으로 영업비밀이라도 노동자 개인에게는 제공하며 이 경우 비밀 준수협약을 체결하는 방식으로 운용하는 것이 필요하다.

마지막으로 MSDS의 영업비밀심사 시에 입증 부담을 경감하고 영업비밀의 인정요건을 완화하여 기업이 주장하는 영업비밀에 대해서 정보공개법과 같은 정도로 영업비밀여부를 심사하도록 해야 한다. 왜냐하면 식별정보 외에 MSDS의 취지에 합당한 유해위험성 정보 등은 이미 모두 공개하는 것이므로 영업비밀여부가 공개된 정보의 신뢰를 훼손하지 않는다고 판단되면 광범위하게 영업비밀보호를 하는 것이 타당하기 때문이다. MSDS에 대한 진정한 알권리는 유해위험성 등의 정보에 있는 것이지, 식별정보에 있는 것이 아니기 때문이다. ☺



주석

1. 국민권익위원회. 중앙행심위, 삼성측 '작업환경측정 결과보고서 정보공개결정 취소청구'에 '일부인용' 결정. 보도참고자료. 2018. 7. 27.(금)
2. 법률 제15580호, 2018. 4. 17., 일부개정
3. 박기용 기자. "작업환경보고서 핵심기술은 영업비밀" 삼성 손 들어준 행심위. 한겨레, 2018-07-29. <http://www.hani.co.kr/arti/society/labor/855329.html>
4. 공공기관의 정보공개에 관한 법률(약칭: 정보공개법) [법률 제14839호, 2017. 7. 26.]
5. 서울고등법원 2017. 10. 13. 선고 2017누 41988 정보공개처분취소 판결
6. 정보공개법 제9조제1항제7호