

균등처우의 판단기준과 관련사례

I. 문제의 소재

최근 화제가 된 판결이 무기계약직으로 전환된 근로자들에게 일반 정규직과 다른 별도의 직군을 만들어 차별을 한 사안에서, 이를 사회적 신분에 따른 차별이라 판결하였다. 이 판결로 인하여 균등처우에 대한 관심이 높아지고 있다. 우리나라 헌법 제 11 조 1 항은 “...누구든지 성별 · 종교 또는 사회적 신분에 의하여 모든 영역에서 차별을 아니한다”라고 규정하고 있다. 이와 관련하여 근로기준법도 균등처우 규정을 두고 ‘국적’을 추가하여 “성별, 국적, 신앙과 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다”라고 규정하고 있다. 근로기준법 외에도 사회적 변화에 따른 차별금지 조항이 계속해서 추가되어 현재는 비정규직, 연령, 장애인, 외국인 등에 대한 차별금지 규정을 개별 법률로써 도입하고 있다.

그러면 차별금지에 대한 판단기준을 어떻게 보아야 하는가? 에 있어 법원은 차별적 처우란 ‘같은 것을 다르게, 다른 것을 같게 취급하는 것’이라 정의하면서 다음의 두 가지 원칙을 제시하고 있다. 첫째, 차별적 처우에 해당하기 위해서는 우선 그 전제로써 차별을 받았다고 주장하는 사람과 그가 비교대상자로 지목하는 사람이 본질적으로 동일한 업무집단에 속해 있어야 한다.¹ 둘째, 같은 사업장에서 같은 직종에 근무하는 근로자 집단이라고 하더라도 근로의 내용, 근무형태 등 제반 여건을 고려하여 합리적인 기준을 정하여 차별하는 경우에는 정당한 차별로 인정하고 있다.² 이와 관련된 판단기준과 관련 사례를 다음과 같이 살펴보고자 한다.

II. 성별

1. 판단기준

성차별금지는 헌법 제 11 조 1 항에 명시되어 있으며, 헌법 제 32 조 4 항에서 “여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용 · 임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다”고 구체적으로 기술하고 있다. 이를 현실적으로 반영하는 근로기준법 제 6 조에서는 성차별을 금지하고, 위반한 자에 대해 벌칙조항을 두고 있다. 특히 1987 년에 제정된 남녀고용평등법에서는 성차별(제 2 조)을 아래와 같이

¹ 대법원 2015. 10. 29. 선고 2013 다 1051 판결

² 대법원 2002. 2. 26. 선고 2000 다 39063 판결

규정하고 있다.

첫째, ‘차별’이란 사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우이다.

둘째, 사업주가 채용조건이나 근로조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성(性)에 비하여 현저히 적고 그에 따라 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 증명할 수 없는 경우를 포함한다. 즉, 기업문화에서 간접적인 차별도 성차별로 인정할 수 있다.

셋째, 차별에 대한 예외로서 ①직무의 성격에 비추어 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우, ②여성 근로자의 임신·출산·수유 등 모성보호를 위한 조치를 하는 경우, ③ 그 밖에 이 법 또는 다른 법률에 따라 적극적 고용개선조치를 하는 경우를 두고 있다. 이는 다른 성에 대한 역차별 문제를 사전에 배제하기 위한 것이다.³

2. 성차별금지의 내용

남녀고용평등법에서 성차별에 관한 구체적인 규정은 다음과 같이 요약된다. ①모집과 채용에서 차별을 금지하고(제 7 조), 특히 사업주가 여성 근로자의 모집과 채용에서 그 직무에 필요하지 아니한 용모, 키, 체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건 등을 제시하거나 요구 하여서는 아니 된다. ②임금에서 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다(제 8 조). 동일 가치 노동의 기준은 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업 조건 등으로 한다. 여기서 판례가 말하는 ‘동일 가치 노동’이란 해당 사업내의 서로 비교되는 남녀의 노동이 동일하거나 실질적으로 거의 같은 성질의 노동 또는 그 직무가 다소 다르더라도 객관적인 직무평가 등을 통하여 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 노동에 해당하는 것을 말하고 동일 가치의 노동인지 여부는 직무 수행에서 요구되는 기술, 작업 조건, 학력·경력·근속기간 등의 기준을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.⁴ ③임금 외의 금품으로 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 융자 등 복리후생에서 남녀를 차별 하여서는 아니 된다(제 9 조). ④교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별 하여서는 아니 된다(제 10 조). ⑤정년·퇴직 및 해고에서 남녀의 차별을 하여서는 아니 된다. 특히 여성 근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직 사유로 예정하는 근로계약을 체결 하여서는 아니 된다(제 11 조).

³ 임종률, 「노동법」, 제 14 판, 2016. 박영사, 374 면.

⁴ 대법원 2003. 3. 14. 선고 2002 도 3883 판결; 대법원 2013. 3. 14. 선고 2010 다 101011 판결

III. 국적

1. 판단기준

국적은 국적법상 지위를 말하며, 대한민국의 국적을 소유하지 않은 외국인근로자, 해외동포, 불법체류자 등을 대상으로 한 차별이 발생할 수 있다. 최근에 외국인근로자가 증가하면서 국적에 의한 차별이 주요 사회적 이슈가 되고 있다. 2003 년도 8 월에 제정된 ‘외국인근로자고용법’에서 “사용자는 외국인근로자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우 하여서는 아니 된다”라고 규정하고 있지만(제 22 조), 이에 대해 처벌규정이 없고, 적용범위도 고용허가제와 관련된 비전문직 외국인 근로자에게만 적용되어 한계가 있다. 따라서 국적에 의한 차별은 근로기준법 제 6 조“...국적을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다”는 규정과 위반 시 관련 벌칙규정에 따른다고 할 수 있다. 다만, 차별에 합리적인 이유가 있는 경우에는 그 예외가 인정된다. 관련 행정해석은 “국적을 이유로 근로조건을 차별하는 것에 해당하는지의 판단은 근로조건에 대한 차별이 단순히 국적만을 이유로 한 것인 지 여부와 차별의 대상인 근로조건에 대하여 임금, 근로시간 등 근로자 대우에 관한 일체의 요소를 전반적으로 고려하여 합리적인 기준에서 벗어난 차별이 있었는지 여부 등을 종합적으로 판단하여야 한다”는 입장이다.⁵

2. 차별 사례

국적에 의한 차별의 사례로 ① 헌법재판소는 “산업연수생이 연수라는 명목 하에 사업주의 지시 · 감독을 받으면서 사실상 노무를 제공하고 수당 명목의 금품을 수령하는 등 실질적인 근로관계에 있는 경우에는, 근로기준법이 보장한 근로기준 중 주요사항을 외국인 산업연수생에 대하여만 적용되지 않도록 하는 것은 합리적인 근거를 찾기 어렵다”고 하여 근로기준법을 일부 적용하지 않는 것은 위헌이라고 판단하였다.⁶ ② A 는 태국국적 외국인으로 산업연수 체류자격으로 입국하였으나, 체류기간을 초과하여 불법체류자로 근무하던 중에 부상을 입었다. A 는 요양신청을 하였으나 공단은 A 가 불법 취업한 외국인이라는 이유로 산재불승인을 하였다. 그러나 대법원은 불법체류는 단속의 대상임을 명백히 하고 있으나, 이미 제공된 사실적 행위의 노동에 대해서는 노동법의 보호가 있어야 한다는 취지에서 불법체류자도 산재보험이 적용된다고 판결하였다.⁷ ③ 서울과 경기도의 불법체류자로 구성된 외국인근로자들이 2005 년 5 월 3 일 서울지방노동청에 노동조합 설립신고를 제출하였으나 불법체류자라는 이유로 거부당하였다. 이 노동조합 인정여부에 대해 장기간 법원에서 다툼이 있었으나 2015 년 6 월 25 일 결국 대법원 합의체 판결에서 불법체류자들로 구성된 노동조합의 설립을 인정하였다.⁸

⁵ 행정해석 1994. 5. 25. 근지 68207-585.

⁶ 헌법소원 사건(산업연수생제도): 2007. 8. 30. 헌재 2004 헌마 670

⁷ 대법원 1995. 9. 15. 선고 94 누 12067 판결 (요양불승인처분취소)

⁸ 대법원 2015. 6. 25. 선고 2007 두 4995 전원합의체 판결(노동조합설립신고서 반려처분취소)

IV. 신앙

1. 판단기준

근로기준법은 신앙을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다고 규정하고 있다. 신앙을 이유로 한 차별은 특정의 종교, 종교적 신념, 정치적 세계관, 사회주의적 신조, 특정정당의 정치노선 등을 이유로 해당 근로자를 차별하는 것이다.⁹ 다만, 특정의 사상과 직접적으로 연결된 목적으로 수행하는 사업인 경향사업에 있어서는 그 사업목적에 반하여 행동하는 경우에는 차별적 처우를 허용하고 있다.

2. 차별 사례

관련 사례로 헌법재판소는 경향사업에 저촉되는 경우를 정당한 해고의 사유로 인정하고 있다. ①“사용자가 근로자를 해고함에 있어서 정당한 이유의 유무는 개별적 사안에 따라 구체적으로 결정될 일이지만 그 일반적 내용은 해당 근로자와 사용자 사이의 근로관계를 계속 유지할 수 없을 정도의 이유, 즉 해당 근로자와의 근로관계의 유지를 사용자에게 더 이상 기대할 수 없을 정도의 것이 되어야 하는 것이다. 여기에는 업무에 대한 적성에 흠이 있거나 직무능력이 부족한 경우, 계약상의 노무급부를 곤란하게 하는 질병, ... 특정 신조나 사상과 밀접히 연관된 소위 경향사업(傾向事業)에 있어서 근로자가 이러한 경향성을 상실한 경우 등이 일반적으로 이러한 정당한 이유에 해당하는 것으로 인정되고 있다.”¹⁰

대법원도 경향사업에 반하는 근로자의 행위에 대해 정당한 해고로 인정하고 있다. ②“근로자에 대한 징계사유인 부동산투기행위가 근로자의 사생활에서의 비행에 불과하다고 할지라도, 택지의 개발과 공급, 주택의 건설 등을 통하여 시민의 주거생활의 안정과 복지향상을 목적으로 설립한 도시개발공사의 설립목적, 부동산보상 관련업무를 담당하는 근로자의 업무내용 등의 여러 사정을 종합적으로 고려하면, 도시개발공사 소속 근로자의 부동산투기행위는 객관적으로 그 공사의 사회적 평가에 심히 중대한 악영향을 미치는 것으로 평가될 수 있는 경우라고 할 것이다.”¹¹

V. 사회적 신분

1. 판단기준

‘사회적 신분’이란 상당한 기간이 지나면서 형성된 지위로서 사회적 평가가 수반되고, 자신의 의사나 능력으로 피할 수 없는 사회적 위치를 말한다.¹² 판례는 “사회적

⁹ 김형배, 「노동법」, 제 24 판, 2015. 박영사, 239 면.

¹⁰ 헌법재판소 2005. 3. 31. 결정, 헌재 2003 헌바 12 선고(해고에 대한 정당한 이유의 해석).

¹¹ 대법원 1994. 12. 13. 선고 93 누 23275 (경향사업 관련 판결)

¹² 임종률, 376 면; 김형배, 240 면; 하갑례, 「근로기준법」 제 28 판, 2016, 중앙경제, 79 면.

신분이란 사회에서 장기간 점하는 지위로서 일정한 사회적 평가를 수반하는 것으로서, 사업장 내에서 근로자 자신의 의사나 능력발휘에 의해서 회피할 수 없는 사회적 분류를 말한다”¹³ 고 판시하고 있다.

2. 차별 사례

최근에 사회적 신분으로 인한 차별사건에 대한 판결이 나와 화제가 되고 있다. 그 내용은 다음과 같다. 해당 근로자들은 계약직 근로자로 입사해 업무직(무기계약직) 근로자로 전환이 됐다. 이들은 회사에서 일반직 근로자들과 달리 직급 승진도 적용 받지 못했다. 또 일반직 근로자들과 보수규정도 다르게 적용 받으며 주택수당, 가족수당, 식대 등 수당도 지급받지 못했다. 이에 근로자들은 이러한 차별은 근로기준법 제 6 조의 균등처우규정을 위반해 차별적 대우는 무효'라며 수당 지급을 청구했다. 이에 법원은 “직업 뿐 아니라 사업장 내의 직종, 직위도 사회적 평가를 수반하거나, 근로자 스스로의 의사나 능력으로 벗어날 수 없는 사회적 분류라면 사회적 신분이라 할 수 있다”고 판단하며 무기계약직을 '사회적 신분'으로 판단했다. 법원은 “보수규정만 달리 적용하고 있을 뿐, 무기계약직 근로자와 일반직 근로자들은 동일한 취업규칙, 인사규정을 적용 받고 있으며, ... 업무의 양과 질, 난이도나 회사에 대한 기여도가 무기계약직 근로자가 적다고 보기 어려운 점 등을 들어 ... 근로기준법 제 6 조를 위반했다”고 판단했다.

VI. 결론

근로기준법에서 언급한 성별, 국적, 신앙, 사회적 신분에 의한 차별은 별칙규정이 있고, 근로자는 고용노동부에 진정이나 고소를 통해 차별시정을 구할 수 있다. 근로자는 차별에 의한 불이익으로 인해 발생한 임금손실에 대해 소급해서 청구가 가능하다. 한편, 성별에 대한 차별금지에서 특히 주목해야 할 점은 모집과 채용단계에서도 차별금지 규정이 적용된다는 것이다. 또한 간접차별로 인해서 입사할 때 동일한 직급의 남녀사원 숫자가 고위 직책에서는 여성이 극소수를 차지하는 경우에는 간접 차별로 간주될 수 있다. 국적에 있어서도 차별금지조항은 근래 외국인의 증가로 인하여 사회적 이슈가 되고 있으며, 신앙을 이유로 한 차별에 있어서는 특정 종교 보다는 경향사업과 관련한 사례가 다수 발생하고 있다. 마지막으로, 사회적 신분을 이유로 한 차별에 있어서 최근 판례와 같이 비정규직을 무기계약직으로 전환하면서 별도의 직종을 두어 차별하는 경우에도 사회적 신분에 의한 차별에 해당된다.

¹³ 서울남부지법 2016. 6. 10. 선고 2014 가합 3505 판결(사회적 신분과 관련 판결).

외국인근로자의 사회보험 적용

I. 문제의 소재

외국인근로자란 “대한민국 국적을 가지지 아니한 사람으로서 국내에 소재하고 있는 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하고 있거나 제공하려는 사람을 말한다.”¹⁴ 다시 말해서, 국적법에 의해 대한민국의 국민의 자격을 갖지 않은 근로자이면 모두 외국인근로자이다. 외국인근로자는 ①외국국적 동포근로자¹⁵, ②비전문직 근로자¹⁶, ③전문외국인력¹⁷, ④불법체류근로자로 구분할 수 있다. 근로기준법 제 6 조는 근로조건에 있어서 국적을 이유로 차별을 하여서는 아니 된다는 명문규정을 두고 있으며, 판례도 외국인 불법체류자의 신분을 가진 자에게도 근로기준법과 노동조합및노동관계조정법에 차별 없이 적용된다고 판시하고 있다. 그러나 사회보험법은 보험의 내용에 따라 적용을 달리하는 특징이 있다. 사회보험법은 산업재해보상보험, 고용보험, 국민건강보험, 국민연금이라는 4 대보험을 말한다. 산업재해보상보험은 외국인도 당연히 적용되지만, 나머지 사회보험은 적용상 차이가 있다. 고용보험의 경우 외국인근로자는 한국에서 일시적으로 체류하는 경우가 대부분이므로 본인의 선택에 의해 가입여부를 결정하는 임의 적용으로 하는 경우가 많다. 국민건강보험은 외국인근로자가 고용을 전제로 사업장에 채용된 경우에는 당연 가입대상이 된다. 국민연금도 당연가입이 원칙이지만 외국국가와의 관계에 따른 상호주의 원칙이 적용되고 있다. 이하에서는 외국인근로자의 사회보험 적용에 대해 구체적으로 살펴보려고 한다.

II. 산업재해보상보험 (산재보험)

1. 개요

산재보험은 근로자가 업무상 사유로 부상을 당하거나 질병이 걸리는 경우 근로기준법상 사업주가 부담해야 할 보상책임을 국가가 대신하여 수행하는 사회보험제도이다. 산재보험은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에서 적용되는 것을 원칙으로 하면서, 사업의 위험률, 규모 및 사업장소 등을 참작하여

¹⁴ 외국인고용법 제 2 조는 외국인근로자를 비전문직 근로자인 E-9(고용허가제), H-2(방문취업)에만 한정적으로 적용되고, 전문외국인력과 불법체류자는 외국인고용법 적용에서 제외하고 있다.

¹⁵ H-9(방문취업), F-4(재외동포)

¹⁶ E-9(비전문취업), E-10(선원취업), C-4(단기취업)

¹⁷ 전문직으로 E-1(교수), E-2(회화지도), E-3(연구), E-4(기술지도), E-5(전문직업), E-7(특정활동)

대통령이 정한 사업은 예외적으로 적용치 않을 수 있다.¹⁸ 산재보험료는 사업주가 전액부담하며, 산재보험요율은 사업업종의 위험여부에 따라 정부에서 고시하는 보험요율을 사업장의 보수총액을 곱하여 계산된 보험금을 납부한다.

보험급여는 산재보험 적용대상 사업장의 근로자가 업무상 사유로 4 일 이상의 요양을 요하는 부상, 질병을 얻거나 사망한 경우 당해 근로자(또는 유족)의 신청에 따라 지급한다. 보험급여의 종류에는 요양급여, 휴업급여, 상병보상연금, 장해급여, 유족급여, 간병급여, 장의비, 직업재활급여가 있다.

2. 외국인근로자에 대한 적용

외국인근로자의 체류자격과 무관하게 모두 산재보험에 적용된다. 산재보험은 국민여부와 상관없이, 불법체류 여부와 상관없이, 업무상 재해를 당한 경우에 산재보상의 대상이 된다. 대법원은 불법체류는 단속의 대상임을 명백히 하고 있지만, 이미 제공된 사실적 행위의 노동에 대해서는 노동법의 보호가 있어야 한다는 취지에서 불법체류자도 산재보험에 적용된다고 판결하였다.¹⁹

III. 고용보험

1. 개요

고용보험은 실직근로자에게 실업급여를 지급하는 실업보험사업, 취업알선을 통한 재취업의 촉진과 근로자의 직업안정 및 고용구조 개선을 위한 고용안정사업, 근로자의 능력개발사업 등을 상호 연계하여 시행하는 사회보험제도이다. 고용보험은 모든 사업 또는 사업장에 적용되는 것을 원칙으로 하되 사업의 규모를 고려하여 예외규정을 두고 있다.²⁰ 고용보험은 근로자의 입장에서 실업급여를 받는 것이 주 목적이므로 모든 근로자에게 적용되는 것이 원칙이지만, 실업급여의 도움이 필요하지 않거나 다른 보험에서 보호되는 경우에는 적용되지 않는다.²¹ 고용보험 비용은 실업급여와 고용안정 · 직업능력개발사업의 보험료로 구분하여 부과되는데, 실업급여 보험료는 근로자와 사용자가 각 1/2 씩 부담하고, 고용안정 · 직업능력개발사업 비용은 사용자가 부담한다.²²

¹⁸ 적용제외 대상은 ①건설공사 중 총 공사금액이 2 천만 미만인 공사, ②주택사업자 또는 건설업자가 아닌 자가 시공하는 공사로서 연면적이 100 제곱미터 미만인 건축물의 건설(대수선 공사는 200 제곱미터), ③ 가사서비스업, ④상시 근로자수가 1 인 이상이 되지 않는 사업, ⑤ 농업, 임업, 어업, 수렵업 중 상시 5 인 미만의 근로자를 사용하는 사업.

¹⁹ 대법원 1995. 9. 15. 선고 94 누 12067 판결 (요양불승인처분취소)

²⁰ 고용보험에 적용되지 않는 사업은 각주 5)의 산재보험과 동일하다.

²¹ 고용보험 적용제외 되는 근로자: ①65 세 이상인 자, ②1 월간의 소정근로시간이 60 시간 미만(1 주간 15 시간)

미만인 자, ③국가공무원법 및 지방공무원법에 의한 공무원, ④사립학교교원연금법의 적용을 받는 자, ⑤별정우체국법에 의한 별정우체국 직원, ⑥선원법에 의한 선원, ⑦거주 자격이 없는 외국인 근로자(체류자격을 가진 외국인은 임의가입 가능).

²² 2016 년과 2017 년 실업급여는 근로자와 사용자가 근로자의 보수총액에 각각 0.65%, 총 1.3%; 고용안정/직업능력개발사업은 전 근로자의 보수총액의 0.25~0.85%에 해당하는 금액으로 사업주가 전액 부담한다.

2. 외국인근로자에 대한 적용

외국인근로자는 원칙적으로 고용보험의 실업급여 적용에서 제외하고 있다. 다만, 영구체류자 [거주(F-2), 영주(F-5), 결혼이민(F-6)]는 고용보험의 당연가입 대상이고, 출입국관리법에 의해 취업자격[교수(E-1)~선원취업(E-10), 단기취업(C-4), 방문취업(H-2), 재외동포(F-4)]이 있는 경우에는 보험가입을 신청한 자에 한한다.²³

【외국인의 체류자격별 고용보험 적용 여부】

2016. 12. 31. 기준

체류자격	고용보험 적용	체류자격	고용보험 적용
1. 외 교(A-1)	×	19. 교 수(E-1)	○(임의)
2. 공 무(A-2)	×	20. 회화지도(E-2)	○(임의)
3. 협 정(A-3)	×	21. 연 구(E-3)	○(임의)
4. 사증면제(B-1)	×	22. 기술지도(E-4)	○(임의)
5. 관광통과(B-2)	×	23. 전문직업(E-5)	○(임의)
6. 일시취재(C-1)	×	24. 예술흥행(E-6)	○(임의)
7. 단기종합(C-3)	×	25. 특정활동(E-7)	○(임의)
8. 단기취업(C-4)	○(임의)	26. 비전문취업(E-9)	○(임의)
9. 문화예술(D-1)	×	27. 선원취업(E-10)	○(임의)
10. 유 학(D-2)	×	28. 방문동거(F-1)	×
11. 산업연수(D-3)	×	29. 거 주(F-2)	○(강제)
12. 일반연수(D-4)	×	30. 동 반(F-3)	×
13. 취 재(D-5)	×	31. 재외동포(F-4)	○(임의)
14. 종 교(D-6)	×	32. 영주(F-5)	○(강제)
15. 주 재(D-7)	○(상호주의)	33. 영주(F-6)	○(강제)
16. 기업투자(D-8)	○(상호주의)	34. 기 타(G-1)	×
17. 무역경영(D-9)	○(상호주의)	35. 관광취업(H-1)	×
18. 구직(D-10)	×	36. 방문취업(H-2)	○(임의)

※ ×로 표시된 경우에는 임의가입도 불가함에 유의

²³ 「고용보험법 시행령」 제3조 제2항 제1호

IV. 국민건강보험

1. 개요

국민건강보험은 국민의 질병이나 부상에 대한 예방, 진단, 치료, 재활과 출산, 사망 그리고 건강증진에 대하여 보험급여를 실시함으로써 국민보건을 향상시키고 사회보장을 증진하기 위함을 목적으로 한다. 건강보험은 직장가입자와 지역가입자 구분되는 의무보험이고, 현재 전체국민의 약 97%가 건강보험에 적용되고, 그 외에는 기초생활보장수급자 등에 속하는 공공부조에 해당하는 의료급여법에 의하여 의료서비스를 제공받고 있다.²⁴ 직장가입자에서 제외되는 자는 근로자를 채용하지 않은 자영업자, 1 월 미만의 기간 동안 고용되는 일용근로자, 비상근 근로자 또는 1 개월간의 소정근로시간이 60 시간 미만인 시간제 근로자 등이다. 직장가입자의 보험료는 표준보수월액에 보험료율을 곱한 금액이 되며, 여기서 산출된 금액에 근로자와 사용자가 각각 50%씩 부담한다.²⁵

2. 외국인근로자에 대한 적용

외국인과 재외국민은 관련법에 의해 체류자격이 인정되는 경우에 건강보험 의무가입의 대상이다. 다만, 외국의 법령 및 보험 또는 사용자와의 계약에 따라 의료보장을 받는 경우에는 예외로 하고 있다.

노인장기요양보험은 건강보험가입자가 보험 가입과 동시에 가입이 된다. 고령이나 치매·중풍 등의 노인성 질병으로 혼자서는 거동이 불편한 노인에게 세수, 목욕, 식사 배변처리, 간호 등에 필요한 요양서비스를 제공하는 제도이다. 단기체류 외국인근로자[D-3(기술연수), E-9(비전문취업), H-2(방문취업)에 한함]는 체류기간 종료 후 귀국이 요구되므로 노인장기요양보험료 납부는 적절치 않으므로 별도의 적용제외 신청서를 제출하여 납부를 면제 받을 수 있다.

²⁴ 이철우 외 「이민법」 중 “외국인의 사회보장”, 박영사, 2016 년, 468 면.

²⁵ 2016 년 기준 보험료율은 보수월액에 6.12%로, 근로자와 사용자가 각각 3.06% 씩 부담한다. 월 건강보험료는 보수월액(최저 28 만원, 최고 7,810 만원)에 월 건강보험료율을 곱하여 산정한다.

V. 국민연금법

1. 개요

국민연금제도는 국민이 납부한 연금보험료를 가지고, 해당 국민이 일정한 연령에 이르렀을 때 노령연금을 지급하거나, 연금가입자가 장애나 사망한 경우에 그 가족의 생계를 위해 연금을 지급하는 제도이다. 국내에 거주하는 18 세 이상 60 세 미만의 국민은 국민연금의 가입대상이 된다. 다만, 공무원연금법, 군인연금법 및 사립학교연금법의 적용을 받는 공무원 · 군인 및 사립학교 직원은 가입대상에서 제외된다. 국민연금 가입대상자는 사업장가입자와 지역가입자로 구분되는데, 상시 1 인 이상의 근로자를 사용하는 사업장은 당연적용사업장이 된다. 사업장 가입자에서 적용제외 되는 자는 근로자를 채용하지 않은 자영업자, 1 월 미만의 기간 동안 고용되는 일용근로자, 비상근 근로자 또는 1 개월간의 소정근로시간이 60 시간 미만인 시간제 근로자 등이다. 연금보험료는 국민의 소득에 비례하여 근로자와 사용자가 각각 50%씩 부담한다.²⁶ 국민연금법에 따른 급여의 종류는 노령연금, 유족연금, 장애연금, 반환일시금이 있다.

2. 외국인근로자에 대한 적용

국민연금법 제 126 조에 따라 국민연금법을 적용 받는 사업장에 사용되는 외국인과 국내에 거주하는 외국인은 당연히 사업장가입자 또는 지역가입자가 된다. 다만, 그 국민연계에 상응하는 연금제도를 그 외국인의 본국법이 대한민국국민에게 적용하지 아니하면 해당 외국인에게도 국민연금을 적용하지 않는다는 상호주의의 입장을 취하고 있다. 기타 국민연금의 가입에서 적용대상에서 제외되는 대상은 ① 출입국관리법 제 25 조에 따라 체류기간연장허가를 받지 아니하고 체류하는 자, ② 출입국관리법 제 31 조에 따른 외국인등록을 하지 아니하거나 같은 법 제 59 조제 2 항에 따라 강제퇴거명령서가 발급된 자, ③ 체류자격이 문화예술(D-1), 유학(D-2), 기술연수(D-3), 일반연수(D-4), 종교(D-6), 방문동거(F-1), 동반(F-3), 기타(G-1)인 자이다.

국민연금 수령자가 되기 위해서는 최소 가입기간 10 년과 수급연령 60 세를 충족하여야 하기 때문에 사실상 외국인근로자가 국민연금을 수령하기가 힘들다. 따라서 이 요건을 충족하지 못한 외국인은 출국할 때에 국민연금 납입금을 일시 반환금으로 수령할 수 있다.²⁷

²⁶ 2017 년보험료율은 기준소득월액의 9%로 근로자와 사용자가 각각 50%씩 납부한다. 2016. 7 월부터 2017. 6 월까지 적용할 최저, 최고 기준소득월액은 각각 28 만원과 434 만원이다.

²⁷ 국민연금법 제 126 조 제 4 항에서는 원칙적으로 외국인은 국민연금 반환일시금에 적용되지 않지만, 본국법에 반환일시금 규정이 있거나, 반환일시금에 지급에 대한 사회보장 협정이 있거나, 체류자격이 E-8(연수취업), E-9(비전문취업), H-2(방문취업)인 경우에는 예외를 두고 있다.

<상호주의에 의한 국민연금 적용대상 국가 (2016.7.31.)>

사업장·지역 당연 적용국	미국, 러시아, 일본, 중국, 캐나다 등 73 개국
사업장 당연적용·지역 적용제외국 (36 개국)	가나, 가봉, 그레나다, 대만, 라오스, 레바논, 멕시코, 몽골, 비누아투, 베네수엘라, 벨리즈, 볼리비아, 부탄, 스리랑카, 시에라리온, 아니티, 알제리, 에콰도르, 엘살바도르, 예멘, 요르단, 우간다, 인도, 인도네시아, 짐바브웨, 카메룬, 카자흐스탄, 케냐, 코스타리카, 코트디부아르, 콩고, 콜롬비아, 키르기스스탄, 태국, 파라과이, 페루
사업장·지역 적용제외국 (22 개국)	나이지리아, 남아프리카공화국, 네팔, 동티모르, 말레이시아, 미얀마, 방글라데시, 베트남, 사우디아라비아, 싱가포르, 이란, 이집트, 캄보디아, 파키스탄 등. 그루지야, 몰디브, 벨로루시, 스와질란드, 아르메니아, 이디오피아, 통가, 피지

VI. 결론

외국인근로자들은 체류자격의 내용에 따라 4 대사회보험의 적용이 달라진다. 근로자의 신분이 아니라 그 체류자격에 따라 적용여부가 결정되는 것은 근로자 보호에 취약하다고 할 수 있다. 산업재해를 당한 경우, 비전문직 외국인근로자, 전문외국인력, 동포근로자, 불법체류근로자와 상관없이 외국인근로자는 산재보험의 적용을 받는다. 이 산재보험과 같이 한국에 체류하면서 근로를 제공하는 외국인근로자들은 그 체류자격과 상관없이 고용보험, 건강보험, 국민연금이 당연 적용 되어야 할 것이다.



동포근로자의 활용제도와 근로관계

I. 문제의 소재

2016 년 12 월, 체류외국인은 2,049,441 명으로 한국의 전체인구(51,696,216 명)의 4.0%에 해당되며, 2010 년 이후 연평균 증가율인 8.4%를 유지할 경우 2021 년에는 300 만명을 상회하여 전체인구의 5.6%에 해당하게 될 것으로 예상된다. 이러한 외국인의 주요증가 요인은 중국과 구 소련지역의 외국국적 동포들이 2010 년 이후 연평균 29.0%로 증가한 데에 있다.²⁸이 특정지역의 동포근로자들이 급속히 늘고 있는 현실적 이유는 첫째 한국정부의 동포근로자에 대한 적극적 개방정책으로 인해 입국절차가 완화된 국내에서 일하기가 쉬워졌다는 점이고, 둘째 동포근로자들의 입장에서 한국에서 일하는 것이 더 큰 수입을 올릴 수 있다는 부분이다. 이하에서는 한국 내에서 동포근로자들이 급속히 증가하게 된 한국내의 법적 변화, 외국국적 동포고용시스템, 그리고 동포근로자들의 노동법적 보호내용에 대해 살펴보려고 한다.

II. 동포근로자의 법적 환경과 고용제도

1. 법적 환경의 변화

「재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률」(이하 “재외동포법”)은 대한민국의 국경문턱을 낮춰 재외동포근로자를 적극 유치하고자 동포근로자에 대한 모국 출입 및 체류에 대한 제한과부동산 취득·금융·외국환거래 등에 있어서 각종 제약을 완화하기 위하여 제정되었다. 재외동포법 제정 당시에는 외국국적 동포를 i) 대한민국 정부수립 이후에 국외로 이주한 자 중 대한민국의 국적을 상실한 자와 그 직계비속, ii) 대한민국 정부수립 이전에 국외로 이주한 자 중 외국국적 취득 이전에 대한민국의 국적을 명시적으로 확인 받은 자와 그 직계비속으로 규정하였다. 그러나 중국 및 구 소련(CIS 지역²⁹)동포는 대부분 대한민국 정부수립 이전에 국외로 이주하였거나 이주한 자의 직계비속에 해당되지만 이주를 전후하여 중국이나 소련이 우리나라와 미수교 상태였으므로 그 외국국적 취득 이전에 대한민국 국적을 명시적으로 확인 받을 방법이 없었다. 이를 이유로 ‘외국국적 동포’에서 제외되는 것은 재외동포법의 적용을 받고 있는 미국, 일본 등지의 동포와 비교할 때 평등원칙에 위배되므로 헌법재판소는 이 규정에 대하여 ‘헌법불합치’를 결정하였다.³⁰ 이 헌법재판소의 결정과 후속의 법률개정

²⁸법무부, “출입국·외국인정책 통계월보(2016 년 12 월호)” 3-4 면.

²⁹CIS(Commonwealth of Independent States: 독립국가연합)는 1991 년 소비에트 연방의 해체로 독립한 9 개 공화국의 연합체이다.

³⁰헌재 2001. 11. 29. 자 99 헌마 494 결정(재외동포법 제 2 조 제 2 호 위헌확인, 헌법 불합치): “재외동포법은 외국국적동포에게 광범위한 혜택을 주고 있다. 이 사건 심판대상규정은 대한민국 정부수립 이전에 국외로 이주한

작업을 통해 아래<표 1>과 같이 중국동포와 구 소련지역 동포근로자들을 방문취업(H-2)제도를 통해 점차적으로 재외동포(F-4) 자격과 영주(F-5) 체류자격으로 인정하여 장기적 체류가 가능하도록 신분변화를 가져왔다.³¹ 다만, 무분별한 재외동포비자 발급으로 인하여 발생할 수 있는 국내 고용시장의 부작용을 예방하기 위해 대졸자 등이 아닌 경우에는 방문취업 절차를 통해서 자격을 갖춘 경우에 재외동포(F-4) 비자발급이 가능하도록 하였다.

<표 1>체류외국인 자격별 현황³²

기준일시	합계	재외동포 (F-4)	비전문취업 (E-9)	방문취업 (H-2)	영 주 (F-5)	유 학 (D-2)	거 주 (F-2)	기타
2016.12.31	2,049,441	372,533	279,187	254,950	130,237	76,040	39,681	896,813
2011.12.31	1,395,077	136,702	234,295	303,368	64,979	68,039	138,418	449,277
2007.12.31	1,066,273	34,695	175,001	228,686	16,460	47,780	9,071	554,580
증가율	92%	974%	60%	12%	691%			

2. 동포근로자의 고용제도

거주국에 따른 재외동포 차별규정에 헌법재판소의 헌법불합치 결정에 따라 중국이나 구 소련 지역의 동포와 미국과 유럽 등의 동포에 대해 차별을 하지 않아야 한다는 법개정이 이루어지면서 중국 동포 등에 대한 포용정책으로 인해 제도적 변화를 가져왔다.

(1) 취업관리제 (2002 년 ~ 2004 년, 방문동거 F-1 비자)

2002 년 12 월, ‘동포 취업관리제’를 도입하여 40 세 이상 국내 연고가 있는 동포를 대상으로 8 개 분야 서비스 업종에 취업을 허용하였다. 2003 년 5 월에는 기존 40 세 이상으로 제한되었던 연령기준을 30 세로 인하하여 시행하였다.

(2) 특례고용허가제 (2004 년 ~ 2007 년, 비전문취업 E-9 비자)

중국과 구 소련지역 동포근로자는 2004 년 8 월에 시행된 외국인고용법의 특례고용허가제로 포함되어 관리 되었다. 특례고용허가제는 만 25 세 이상의 연고동포에 대해 방문동거(F-1-4) 사증을 발급하고, 일정한 절차를 거쳐 비전문취업비자(E-9)로 변경하여 3 년 동안 제한된 서비스업, 제조업, 농축산업에서 취업활동을 할 수 있게 하였다. 그러나 특례고용허가제는 무연고 동포를 배제하여 엄격하게 관리하였다.

동포와 그 이후 국외로 이주한 동포를 구분하여 후자에게는 위와 같은 혜택을 부여하고 있고, ...정부수립이전 이주동포를 재외동포법의 적용대상에서 제외한 것은 합리적인 이유없이 정부수립 이전이주동포를 차별하는 자의적인 입법이어서 헌법 제 11 조의 평등원칙에 위배된다”

³¹법무부 출입국·외국인정책본부, 「출입국관리법 해설」, 2011, 177 면.

³²법무부, “출입국·외국인정책 통계월보(2007 년, 2011 년, 2016 년 각 12 월호)” 참조하여 재편집

(3) 방문취업제 (2007 년부터, 방문취업 H-2 비자)

2007 년 3 월부터 ‘방문취업제’를 도입하였다. 이 제도는 재외동포법에서 상대적으로 소외당하여 온 중국 및 구소련 동포 등에 대한 차별을 해소하는 포용정책의 성격을 가지고 있다.³³ 국내에 가족 또는 친족이 있는 외국국적 동포뿐만 아니라 중국과 구소련 국적의 무연고 동포에게도 국내 취업을 허용하고, 취업업종도 확대하였으며 근무처 변경도 허용하는 등 보다 완화된 정책을 시행하였다.

사증의 유효기간의 범위 내에서 자유로운 출입국 및 최대 5 년까지 체류가 가능하다. 국내 친족 등이 있는 연고동포는 초청을 받아 입국하지만, 무연고동포는 국내 노동시장 상황을 고려, 한국어 능력시험에 합격한 자 중 전산추첨 등을 통해 입국이 허용된다. 방문취업제 동포의 취업 허용업종은 단순노무분야 38 개 업종으로 취업희망자는 취업교육을 이수하고 구직신청 후 구직알선을 받거나 자율구직으로 취업할 수 있다.

<표 2>외국국적 동포 취업관련 제도 변화³⁴

제도	도입시기	법적 근거	내용
취업 관리제	2002 년	방문동거자의 고용 관리규정 (노동부 고시 2002-29 호)	국내 연고자의 초청을 받아 입국하는 중국 및 구소련(CIS) 지역 동포가 최대 3 년간 서비스 업종에 한하여 취업가능
특례고용 허가제	2004 년	외국인고용법	‘취업관리제’를 ‘고용허가제’로 편입시켜 취업허용 업종 및 취업기간 등을 확대
방문 취업제	2007 년	외국인고용법	5 년 복수비자로 출입국이 자유로운 방문 취업비자(H-2)로 입국한 외국국적동포를 고용허가제로 관리하고, 사업장 이동의 자유 보장

III. 동포근로자의 고용관계

1. 동포근로자 체류자격 부여 확대 (H-2 → F-4 → F-5)

법무부는 거주국에 따른 동포 사이의 차별을 해소하기 위해 재외동포(F-4) 부여 대상을 확대하였다. 2010 년 4 월, 「2010 년 재외동포 정책 추진과제」에 따라 국익기여자라는 명분으로 방문취업(H-2) 체류자격 동포들이 제조업 등의 특정산업분야에 1 년 이상 장기 근무하는 등의 경우(2011 년 8 월 이후 2 년)에 이들을 재외동포 체류자격(F-4)으로 변경, 한국에 계속 체류가 가능하도록 하였다.³⁵

³³ 윤인진, 김희상, “재외동포 귀환 이주인 공동체의 형성과 현황”, 한국민족문화 (60), 2016.8, 51 면.

³⁴ 법무부 출입국 외국인정책본부, 2011, 「재외동포의 이주현황 및 향후 정책 방향」

³⁵ 최홍엽 외 「이민법」 중 “외국인근로자와 전문외국인력”, 박영사, 2016 년, 388 면.

또한 방문취업 동포가 ①제조업·농축산업·어업 분야에서 취업하고 있는 사람으로 동일업체에서 근무처를 변경하지 않고 4년 이상 계속 근무하는 경우로써, ②본인과 국내에서 생계를 같이하는 가족이 3천만 이상의 자산을 보유하는 등 생계를 유지할 능력이 있을 것, ③한국산업인력공단에서 실시하는 검정을 통해 일정한 기술기능자격을 취득하였거나 연간 소득이 한국은행 고시 전년도 일인당 국민총소득(GNI) 이상인 자는 영주자격(F-5)를 부여하고 있다.³⁶

<표 3>동포근로자 체류 현황³⁷

(단위: 명)

구분	2007.12	2011.12	2016.12	비고
방문취업(H-2)	228,686	303,368	254,950	10년 동안 10~30%의 증가율 유지
재외동포(F-4)	34,695	136,702	372,533	10년 동안 폭발적으로 증가 30만명 이상 체류, 974%로 지속적 증가함.
영주(F-5)	16,460	64,979	130,237	10년 동안 11만명 증가하여, 691% 증가율 유지함

2. 동포근로자의 근로관계

(1) 방문취업 (H-2)

방문취업으로 입국한 동포근로자는 외국인고용법에 따라 채용, 근로관계의 변동, 체류기간 등에 구속된다. 방문취업 동포근로자는 자유롭게 지정된 업종에서 자유롭게 업종변경이 가능하나 체류기간 3년이 만료되면, 체류기간 연장신청을 통해 추가적으로 2년을 근무 한 후 출국해야 한다.

방문취업 동포근로자는 내국인과 동일하게 노동법의 전면적인 보호를 받는다. 외국인고용법 제 22 조도“사용자는 외국인 근로자라는 이유로 부당하게 차별을 하여 처우하여서는 아니 된다”고 규정하고 있고, 근로기준법 제 6 조도 사용자는 국적을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다고 명시하고 있다.

그러나 고용노동부는 “국적을 이유로 근로조건을 차별하는 것에 해당하는지의 판단은 근로조건에 대한 차별이 단순히 국적만을 이유로 한 것이지 여부와 차별의 대상인 근로조건에 대하여 임금, 근로시간 등 근로자 대우에 관한 일체의 요소를 고려하여 전반적으로 합리적인 기준에서 벗어난 차별이 있었는지 여부 등을 종합적으로 판단하여 결정하여야 할 것이다”고 하면서, 합리적인 이유가 있는 경우에는 같은 사업장의 한국인과의 차별을 인정하고 있다. 구체적으로, “외국인근로자의 근로에 대한 비숙련성, 언어소통의 불편, 장기근속의 불가능, 생산성 향상의 곤란 등 업무수행 능력과 관련된 제반 요소와 근로조건에 일부로 볼 수 있는

³⁶법무부, “알기쉬운 재외동포 정책 매뉴얼”, 2016.7.1.

³⁷법무부, “출입국·외국인정책 통계월보(2007년, 2011년, 2016년 각 12월호)” 참조하여 재편집

무상 숙식의 편의제공 등 대우에 관한 사항 등을 종합적으로 고려하여 내국인 근로자에게 적용되는 취업규칙의 내용보다 불리한 근로조건을 정한 취업규칙을 적용하고 있는 경우라면 이를 국적만을 이유로 한 근로조건 차별이라 보기는 어려울 것이다” 라고 판단하여 차별을 인정하고 있다.³⁸

(2) 재외동포 (F-4) 자격

재외동포 비자는 단순노무 종사 가능성이 적은 대학졸업자, 법인기업대표, 기능사이상 자격증 소지자, 만 60 세 이상 동포 등에 대해 재외동포 자격을 부여하고 있다. 중국이나 구소련지역 동포들에는 거의 발급하지 않다가 2010 년부터 일정한 조건을 갖춘 방문취업자에게 확대하였다. 매 3 년 마다 동포비자를 갱신하여야 하고 장기체류가 가능하다.

방문취업 동포근로자와 다르게 장기체류가 가능하기 때문에 단순노무가 아닌 한 전 업종에 취업 가능하고, 내국인과 거의 동일하게 노동법의 보호를 받는다. 특히, 재외동포근로자에게는 외국인고용법이 적용되지 않으며 출입국관리법과 일반 노동법이 적용된다. 장기체류가 가능하기 때문에 기간제근로자가 아닌 장기취업이 가능하다. 다만, 출입국관리법의 적용으로 인해 일부 노동법의 보호가 제한된다. 재외동포(F-4) 체류자격을 부여 받고 기간제 근로자로 근무하는 동포근로자가 2 년을 초과하여 근무한 경우 기간의 정함이 없는 근로자가 될 수 있는지 대해 행정해석은 다음과 같이 부정하고 있다.

“기간제법 제 4 조에 의한 2 년을 초과(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우 그 계속근로 한 총기간이 2 년을 초과)하여 기간제 근로자를 사용하는 경우 동 2 년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으나, 동법의 예외규정에서 기간제 근로자를 2 년을 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 않도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있다. 외국인은 출입국관리법 제 17 조의 규정에 따라 국내에서 체류할 수 있는 체류자격을 부여 받아야 하며, 체류기간도 같은 법에서 정하고 있으므로 기간제법에 의한 사용기간 제한의 예외에 해당된다.”³⁹

따라서 재외동포(F-4) 자격으로 취업하고 있는 동포근로자는 체류 자격의 제한으로 기간제법의 사용기간 제한규정의 보호를 받지 못한다. 그러나 체류자격이 영주(F-5)인 경우는 출입국관리법 제 18 조에 따라 체류기간의 제한이 없으므로 “다른 법령에서 기간제근로자의 사용기간을 법 제 4 조 제 1 항과 달리 정한 경우”로 볼 수 없다.

³⁸ 근로기준법-852, 1994.5.25; 근로기준법 68207-1586, 2003.12.09

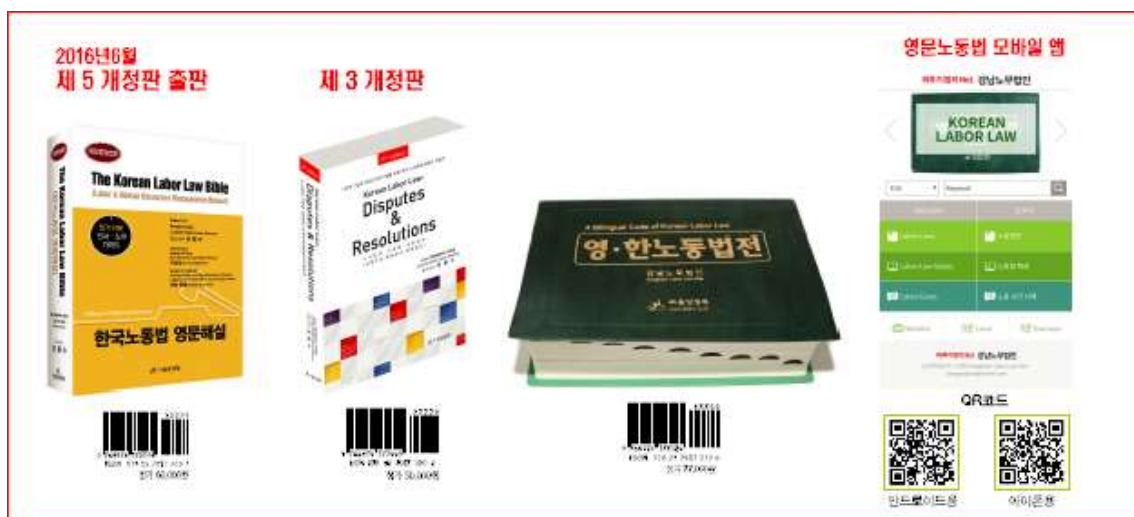
³⁹ 고용노동부 행정해석, 2012. 3. 15. 고용차별개선과-446.

(3) 외국국적 동포의 영주(F-5) 자격

영주자격(F-5)을 가진 동포근로자는 출입국관리법이 정하는 가장 안정된 법적 지위로서 체류기간은 ‘무제한’이다. 따라서 영주자격 소지자는 체류연장허가를 신청할 필요가 없다. 이 영주비자는 친족초청이 가능하다.

IV. 결론

국내에서는 저출산 · 고령화로 인한 취약업종 노동력 부족으로 외국인력의 도입이 필요하기 때문에, 외국인근로자들을 도입하는 정책에 있어 같은 한민족으로 한국문화에 쉽게 동화될 수 있고 사회적 갈등이 적은 동포근로자들을 도입하는 것이 바람직하다고 본다. 그러나, 두 가지 미흡한 점이 있다. 첫째는 현재 재외동포법 시행령 제 3 조에서 재외동포를 “부모의 일방 또는 조부모의 일방이 대한민국의 국적을 보유하고 있던 자로서 외국국적을 취득한 자”로 규정함으로써 재외동포의 범위를 대한민국의 국민 3 세 까지만 한정적으로 적용하고 있다. 중국이나 구소련지역의 동포들의 경우 대부분이 한국정부수립 이전에 이주하였기 때문에 한국인 4 세까지 재외동포의 인정범위를 확장하는 것이 외국인력 도입의 취지에도 부합한다고 판단된다. 둘째는 동포근로자들이 출입국관리법에 의한 체류자격 제한으로 근로관계에 있어 노동법적 보호를 제한 받는 경우가 많이 있는데, 이를 보완하는 법제도의 개선이 필요하다고 하겠다.



재보험료 부과처분 취소청구사건⁴⁰

I. 사건개요 (서론)

이 사건의 대상이 된 A 엔지니어링주식회사 (이하, “청구인”)는 2005 년 3 월에 설립되어 상시근로자 10 여명을 고용, 철근콘크리트 단순건설업으로 출발하여 점차적으로 대형장비를 설치하는 전문건설업으로 성장하고 있었다. 2010. 3.21. 청구인의 한 일용직 직원이 작업 중 사고가 발생하여 근로복지공단 (이하 “피청구인”)에 산업재해 보상을 신청하였다. 피청구인은 청구인의 해당 직원의 산재처리를 하던 중, 청구인의 업종을 조사하게 되었고, 그 결과 청구인의 사업 종류가 건설업이 아니라 제조업이었다는 사실을 확인하게 되었다. 피청구인은 사업자등록증에 건설업과 제조업이 같이 기재되어 있고, 2007 년부터 재무제표에 제조원가가 건설원가보다 더 많이 표시되어 있었고, 또한 제품매출이 공사매출보다 훨씬 많았다는 것을 확인했다. 이에 피청구인은 청구인의 업종을 건설업이 아닌 ‘건설용 금속제품 제조업’으로 업종을 변경하였다.

이로 인하여 2010 년 12 월에 피청구인은 사업종류 변경에 따른 보험료 차액금과 가산금을 청구인에게 추가하여 부과하였다. 즉 청구인이 전문건설업의 사업 종류에 기재되어 있어, 공사사업장 일용 근로자들은 모두 원청에서 산재보험에 가입되어 있기 때문에 본사에 상주하는 본사직원에게 대해서만 산재보험에 가입되어 ‘각급사무소(905009) 보험요율: 10/1,000’로 납부하였다. 그러나 피청구인은 청구인의 사업을 제조업으로 판단하여 ‘건설용 금속제품 제조업(21809) 보험요율: 49/1,000’으로 변경하였던 것이다. 이에 청구인은 2011 년 2 월에 피청구인의 처분을 취소하기 위한 행정심판을 제기하였다.

이 사건의 처리 과정에서 청구인의 사업은 실제로 건설업으로서, 재무제표에 제조원가가 건설원가보다 그리고 제품매출이 공사매출보다 많은 것으로 기재된 것은 차후 은행대출을 받기 위해 임의로 조작하여 작성한 것으로 밝혀졌고, 해당 기간에 대해 발생한 모든 세금계산서 매출에 대해 각각 입증자료를 제시하여 청구인의 사업이 제조업이 아닌 건설업이라는 것을 인정받을 수 있었다. 이하, 이 사건과 관련하여 부과처분의 내용과 이에 대한 입증과정에 대해 구체적으로 설명하고자 한다.

⁴⁰ 2011. 2~8 월, 행정심판위원회에 진행된 사건으로 정봉수노무사대리

II. 근로복지공단의 부과처분 이유

청구인은 2005. 7. 1. 부터 산업재해보상보험에 가입하여 사업의 종류를 기타의 각종 사업 중 “각급사무소”로 적용 받아 왔으나, 2010. 3.21. 동 사업장에서 업무상 재해가 발생하여 산재보험의 사업 종류를 검토하게 되었다. 조사결과 동 사업장은 제조를 할 수 있는 공장은 없으나, 원재료를 구입하여 현장에서 구조물을 조립하거나 제작하여 현장에서 설치하는 것으로 확인되므로 제조업이 타당하다고 판단하였다. 이에 따라, 2010.11. 9. 청구인의 사업장에 대하여 사업종류를 “건설용 금속제품 제조업”으로 변경하였음을 통보하고, 2007~2009 년도에 대한 산재보험확정보험료 및 2010 년도 추가개산보험료 등 총 101,536,050 원을 추가하여 부과하였다.

청구인은 건설업 면허를 등록하였으나, 사업장은 별도의 공장등록 없이 구매자와의 계약에 의해 철구조물을 반제품상태로 제작하여 현장에 설치작업을 하고 있으며, 2007~2009 년 발주자인 (M 사, W 사)의 구매계약서를 확인한 바, 청구인은 철구조물 제작하기 위해 일용직을 고용하여 반제품 제작 후 현장에서 조립 및 설치작업을 행하고 있음이 확인됨에 따라 동 사업장에서 발생한 인건비는 당해 제품의 제조업으로 적용함이 타당하다.

따라서 청구인의 사업장은 건설업 면허를 소지하여 공사를 행하고 있고, 공사와는 별도로 구매자와의 계약에 따라 현장에 구조물을 설치하기 위해 재료를 구입하여 청구인의 사업장에서 반제품 상태로 제품을 만들어 현장에서 구조물을 용접, 조립 등을 행하고 있으며, 비록 청구인의 사업장이 구조물을 제작하는 생산시설을 갖추어져 있지 않으나 정기적·계속적으로 주문자와의 계약에 따라 구조물용 금속제품을 제작 설치하고 있어 현재 적용된 사업 종류가 타당하다고 사료된다.

III. 청구인(건설회사)의 취소청구 이유

청구인은 소규모의 건설회사로 2005 년 3 월에 자본금 2 억 2 천만원으로 설립되었으며 꾸준히 사세를 확장하고 있다. 이러한 소규모 건설회사가 1 억원 이상의 산재보험료를 추가징수 처분을 받는 것은 회사의 존립과 직결되는 막중한 사안이다. 청구인은 회사 설립 이후, 10 여명으로 회사를 운영하고 있으며 건설하도급 여부에 따라 적게는 일용직 3 명을 많게는 100 여명 이상을 채용하여 사용하고 있는 전형적인 건설회사이다.

근로복지공단은 청구인의 사업자등록상 “건설업, 제조업”이라는 기재된 명칭과 손익계산서상 공사매출 보다는 제품매출이 더 많은 것으로 되어 있는 문서상의 기재 내용만을 가지고 판단하였다고 판단된다. 그러나 실제로는 회사에서 생산하는 생산제품이 없고, 생산공장도 없으며, 정기적으로 생산할 수 있는 인력도 없다고 하겠다. 따라서 본 회사를 제조업이라 할 수 없다.

법적으로도, [산업재해보상법규칙 제 4 조 (생산제품의 설치공사에 대한 적용 특례)] “사업주가 상시적으로 고유제품을 생산하여 그 제품 구매자와의 계약에 따라 직접 설치하는 경우 그 설치공사 그 제품의 제조업에 포함되는 것으로 본다. 다만, 도급 단위 별로 고유생산제품의 설치공사 외에 다른 공사가 포함된 경우에는 그 제품의 제조업에 포함되는 것으로 보지 않는다.”는 규정이 적용되는 사업이라고 볼 수 있다. 청구인은 해당 기간 중 가장 큰 공사는 3 개의 회사로부터 당해 회사의 물건을 원청회사에 설치해주는 작업이었다. 청구인은 하도급업체로 원청의 요구에 따라 1) S 사의 경우 S 사의 제품인 건조기 오븐(oven)을 현대자동차 울산공장에 기존의 설비를 철거하고 설치해준 것이었고, 2) M 사의 경우, 현대제철 당진공장의 가스관 보온 설비공사를 한 것으로 이는 제조와 무관한 것이고, 3) W 사의 경우, 제강설치 전문업체로서 파이프 설치작업을 한 것으로 이는 제조하고는 전혀 무관한 건설업에 해당한다.

IV. 행정심판위원회의 판정 내용(결론)

1. 사실관계 일지

- 1) 2010. 3.21. 청구인 근로자 업무상 사고발생 및 산재보험 처리
- 2) 2010. 5.25~2010.11.11. 피청구인의 청구인의 사업종류 실사
- 3) 2010.11.11. 사업종류 변경 및 산재보험료 추가 징수처분
- 4) 2011. 2. 9. 사업종류변경 신청 및 산재보험료 추가징수반환 청구
- 5) 2011. 6. 1. 국민권익위원회 직원 2 명 청구인 사업장 출장 조사
- 6) 2011. 8. 9. 행정심판위원회 회의개최 및 재결결정
(사업종류 변경처분 취소 및 산재보험료 및 가산금 징수처분 취소)

2. 행정심판위원회 재결 내용

1) 피청구인은 청구인의 사업장에서 건설용 금속제품을 제조하여 현장에 설치하고 있고, 청구인의 사업자등록상 청구인의 업태가 ‘건설업, 제조업’이며, 청구인의 손익계산서 등에 제품매출 내역이 확인된다는 등의 이유를 들어 청구인의 사업종류는 ‘건설용 금속제품 제조업’에 해당한다고 주장하고 있다. 이에 반해 청구인은 대출을 받기 위해 결산서상 공사원가를 제품원가로 기재했을 뿐, 청구인의 사업장은 건설용 금속 제품을 제조할 수 있는 인력, 장비, 시설을 보유하고 있지 않으며 청구인의 사업장에서 건설용 금속제품을 제조한 사실이 없다는 등의 주장을 하고 있다. 이러한 주장들과 관련하여 청구인의 사업장의 사업종류는 사업자등록증, 등기사항전부증명서, 결산서 등에 기재된 내역이 아닌 청구인이 최종적으로 제공하는 재화 또는 서비스, 청구인 사업장의 작업공정 등을 기준으로 실질적으로 판단해야 할 것이다.

2) 사업종류예시표상 ‘제조업’은 유기 또는 무기물질에 물리적, 화학적 변화를 가하여 신제품을 제조하는 사업으로 제조업에 있어서는 일정한 장소와 시설을 보유하고 물품의 제조, 가공 및 조립 등의 작업이 수반된 산업활동을 행하는 사업이라고 되어 있는 바, 피청구인의 직원이 작성한 조사복명서와 행정심판 답변서를 통해 피청구인은 청구인이 제조업 공장등록을 하지 않고 구조물을 제작하는 생산시설을 갖추고 있지 않다고 인정하고 있다.

3) 2007 년 재무제표의 손익계산서상 제품매출이 7,000 만원, 공사수입금이 13 억원으로 기재되어 있는데, 청구인의 매출처 별 세금계산서 합계금액이 13 억 7,000 만원으로 손익계산서상 금액과 동일하며, 실제로 매출이 없었음에도 제품매출로 기재하였다. 2008 년 손익계산서상 제품매출이 6 억원, 공사수입금 4 억원으로 기재되어 있는데, 2008 년도에 발행한 세금계산서 내용에 실제 공사매출이 10 억원으로 확인되었다. 2009 년도 손익계산서상 제품매출 수익이 26 억원, 공사수입금이 2 억원으로 기재되어 있는데, 2009 년도 실제로 발행된 세금계산서상 실제 공사매출이 28 억원으로 확인되었다. 따라서 2007 년, 2008 년, 2009 년 손익계산서상 제품매출로 기재된 금액은 청구인의 주장처럼 차후 대출을 위해 은행 등에 제출하는 용도로 사용하기 위해 실제매출과 관계없이 제품매출로 기재한 것으로 보인다. 청구인의 사업자등록증상 업태가 ‘제조업’으로 기재되어 있고, 결산서 상 제품매출 내역이 확인되며, 청구인이 피청구인에게 제출한 2010. 6. 14. 사업장 실태확인서상 청구인 회사는 2007. 11. 1. 부터 제조업을 개시했다는 취지로 기재되어 있는 것 외에 청구인이 실제로 건설용 금속제품을 제작하여 판매했다고 볼 만한 내역이 확인되지 않는다.



우울증에 의한 자살사건

I. 서론

최근 우울증으로 인한 자살 사건이 많이 발생하고 있어 사회문제화 되고 있다. 우울증도 하나의 질병이므로 관심을 가지고 치료해야지 외상이나 내상이 없다고 하여 방치하게 되면 자살과 같이 극단적인 행동으로 발전할 수 있다. 이러한 우울증에 의한 자살이 산업재해로 인정받기 위해서는 질병과 업무간에 상당한 인과관계가 있다는 것을 입증하면 된다. 산업재해보상보험법 (이하 “산재보상법”) 시행규칙 제 32 조 (업무상 사고)에 따르면, “업무상 스트레스로 인하여 정신과 치료를 받은 자가 정신장해로 인하여 정상적인 인식능력이나 행위선택능력 또는 정신적 억제력이 현저히 저하된 상태에서 자살행위로 인하여 사망하였다는 의학적 소견이 있는 경우에는 업무상 재해로 본다”. 라고 명시하고 있다.

2008 년 4 월에 한 법무법인의 사무장이 업무상 스트레스로 인하여 자살한 사건이 발생하였다. 그 사고자의 미망인은 남편의 자살이 업무상 스트레스로 인하여 발생하였다고 설명하면서 본 노무법인에 사건을 의뢰하였다. 사실 이 사건을 맡으면서, 자살사건이 산재로 인정받기가 쉽지 않다는 현실적 문제와 특히 법무법인을 상대로 해야 한다는 부담감도 있었지만, 앞에 언급한 산재보상법에 명시된 업무상 재해 판단기준만을 제대로 만족시킨다면 산재재해로 인정받을 수 있다는 확신을 가지고 사실조사에 착수하였다. 결론적으로 지난 9 월에 이 ‘우울증에 의한 자살사건’이 업무상 재해로 인정받았고 유족은 국가로부터 연금을 받게 되었다.

II. 우울증 발병 및 업무상 스트레스

1. 사고자의 근무환경

사고자 (37 세)는 2005 년 10 월에 법무법인에 경력직 사무장으로 입사하였다. 당해 법무법인은 변호사업을 하는 사업장으로 변호사 6 명과 직원 6 명 (사무장 1 명, 직원 5 명)으로 구성된 법인 사업체이다. 사고자는 송무업무 (민사, 형사, 집행) 등에 대한 서면 초안을 작성하였고, 직원관리, 자문업체 법률상담, 변호사 비서업무 등을 수행하였다.

2. 과다 업무량

사고자가 현 법무법인에 입사하기 전에 근무하였던 법률사무소는 법인체가 아니라 합동법률사무소로서 변호사 1 인당 한 명의 사무장을 두고 있어, 사고자가 서면 작성업무는 변호사 오직 1 명 이었다. 이에 비해 당해 법무법인은 법인체로 다양한 분야의 전문변호사 5~6 명이 상주해 있으며, 이들의 서면작성 업무를 보조했던 사무장은 사고자 단 한 명뿐이었다. 사고자는 성실하고 책임감이 강했으며, 업무처리에 있어 늘 완벽을 기하기 위해 노력하였다. 그런 노력에 힘입어 사고자는 입사 이래 변호사들로부터 신임을 얻어왔고, 법인 내 변호사들은 실장인 사고자에게 난이도가 높은 서면 작성의 초안 등을 맡겼다.

3. 담당변호사에 대한 스트레스

사고자에게 가장 많은 업무를 할당해 왔던 변호사는 철두철미하며 집요한 성격의 소유자인 것으로 파악된다. 또한 상대방의 실수를 즉석에서 심하게 다그치고, 원하는 결과가 나올 때까지 추가 업무를 계속 요구하는 집요한 성향을 가지고 있을 뿐만 아니라, 쉽게 흥분하여 자주 언성을 높이는 편이었다.

4. 업무스트레스로 인한 우울증 진단

사고자는 지난 2007 년 12 월부터 2008 년 1 월초까지 우울한 기분, 피곤함, 흥미나 관심소실, 수면장애, 죄책감, 자신감 저하, 식욕감퇴 증상이 심해져 2008 년 1 월 5 일경 ‘신경정신과’에서 우울증 진단을 받았다.

5. 업무상 과실과 이로 인한 심각한 심적 중압감

지난 2007 년 초 법무법인의 오랜 고객 회사로부터 미수금 채권회수(10 여건)에 대한 법률자문을 의뢰 받았고, 사고자는 이를 일임 받았다. 사고자는 과다한 업무량으로 인해 채권 중 가액이 5000 만원에 상당한 미수금 채권의 소멸시효가 도과하여, 결국 당해 채권에 대해서는 더 이상 법적 청구가 불가능해졌다는 사실을 한참 후에야 발견하게 되었다. 사고자가 사망하기 1 주 전 즈음 배우자에게 “의뢰인 회사가 우리 법인에 손해배상을 청구해 올 수 있고, 법인은 내게 구상을 할 지도 모를 일이다. 우리의 전 재산인 전세자금을 지키려면 명의를 당신 이름으로 바꿔야 한다”는 이야기를 하며 안절부절하는 모습을 보였다.

6. 사망 직전 장거리 출장, 출장업무 실패, 교통사고 및 자살

1) 2008 년 4 월 16 일 사고자는 변호사로부터 지방 출장을 지시 받았다. 당해 출장건은 ‘유아인도가처분신청사건’으로서 아이의 친부모(채권자)가 조부모(채무자)로부터 아이를 강제로 인도받기 위해 법원에 집행결정을 구했던 사건이었다.

2) 사고자는 오후 5 시가 다가올 무렵 법인 차량을 직접 운전하여 전라남도 고흥으로 출발하게 되었다. 이후 5 시간 이상 운전을 해 저녁 11 시가 다 되어 고흥에 도착하였다. 도착한 시골에는 숙박시설이 전혀 보이지 않아 차 안에서 잠을 자게 되었다. 사고자는 새벽 4 시까지 잠을 못 자다가 겨우 3 시간 자고 일어났다. 사고자는 17 일 오전 집행관들 2 명과 의뢰인인 아이의 친부모를 만나 ‘초등학교’로 이동하였고 10 시 55 분경 집행을 시작하였다. 그러나 완강히 저항하는 친할아버지와 당사자인 아이가 조부모 곁을 떠나지 않으려 하여 아이를 친부모에게 인도하는 것에 실패하였다.

3) 4 월 17 일 오후 사고자는 서울로 복귀하는 도로상에서 교통사고가 발생하여 법인 차량이 파손되어 정비소에 맡겼으며, 6 시 10 분경 서울방향의 고속버스에 탑승한 사고자는 오는 시간 내내 사고접수 및 법인 직원들과 업무상 통화를 하느라 제대로 쉬지를 못했다. 사고자는 21 시경 강남고속터미널에 도착하였고 23 시가 넘어 귀가하여 간단히 식사 마치고 자겠다며 안방으로 들어갔으며, 다음날 새벽 6 시경 집 근처 등산로에서 목을 매 자살하였다.

III. 우울증 증상 및 산재보상법상 업무상 재해 판단기준

1. 우울증 증상 (위키 백과사전)

일시적으로 우울한 기분을 느끼는 것과 다르게 우울하고 슬픈 감정과 의욕저하, 다양한 신체적인 증상이 함께 나타나 지속되는 것을 말한다. 우울한 기분 및 감정이 주 증상이며 그로 인한 수면, 식욕, 흥미의 저하와 불안, 자살생각, 무기력감 등의 증상과 함께 나타난다. 자신에 대한 무가치감, 부적절한 죄책감이 동반되며 집중력과 기억력이 떨어진다. 만성적으로 피곤하며 잠을 못자는 경우가 많고 잠이 많아져 자더라도 깨운하지 않다. 감정과 생각, 욕구와 더불어 신체증상도 나타나는데 두통, 소화불량, 목과 어깨결림, 가슴이 답답함 등이 나타난다. 심한 우울증의 경우 망상이나 환각이 나타나기도 한다.

2. 산재보상법상 업무상 재해 판단 기준

- 1) 업무상 재해의 정의 (산재보상법 제 5 조 제 1 호)
“업무상의 재해”라 함은 업무상의 사유에 의한 근로자의 부상·질병·신체장해 또는 사망을 말한다.
- 2) 업무상 사고 판단기준 (산재보상법 시행규칙 제 32 조)
사고로 인한 근로자의 사상이 다음 각호의 요건에 해당되는 경우에는 이를 업무상 재해로 본다.
 - (1) 근로자가 근로계약에 의한 업무를 사업주의 지배관리하에 수행하는 상태에서 사고가 발생하거나 사업주가 관리하고 있는 시설물의 결함 또는 관리상의 하자로 인하여 사고가 발생하여 사상하였을 것
 - (2) 사고와 근로자의 사상간에 상당인과 관계가 있을 것
 - (3) 근로자의 고의·자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 사상이 아닐 것. 다만 ‘업무상 스트레스로 인하여 정신과 치료를 받은 자’가 정신장애로 인하여 정상적인 인식능력이나 행위선택능력 또는 정신적 억제력이 현저히 저하된 상태에서 자살행위로 인하여 사상하였다는 의학적 소견이 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

IV. 결론

우울증은 누구에게나 찾아올 수 있는 질병이고, 질병은 반드시 적절한 진료를 통해 치료를 해야 한다. 이를 단순히 심리적 변화 정도로 치부하여 방치하게 되면, 앞에서 언급한 산재와 같이 극단적인 방법을 찾을 수 있다. 사업주는 근로자가 업무와 관련하여 우울증이 발생한 경우에는 사업주의 안전배려 의무 차원에서 적극적으로 대응해야 하며, 회사의 근로자 고충처리 절차를 통해 적절한 조치와 재발방지를 위한 노력을 기울여야 하겠다.

심장마비⁴¹와 사망 사건 산재인정⁴²

I. 사건개요 (서론)

2011. 5. 4. 경기도에 위치한 우유팩 용기를 인쇄하는 A회사의 공장장(이하, “재해자”라 함)이 아침 일찍 출근해서 업무를 보던 중, 사무실의 책상에 앉은 상태로 급성심근경색(심장마비)로 사망하였다. 이에 대해 유족은 재해자의 사망이 업무와 관련한 스트레스와 과로로 인하여 사망하였다고 주장하면서 근로복지공단에 산업재해에 따른 유족급여를 청구하였다.

일반적으로 업무 중에 발생한 사고의 경우에는 산업재해로 쉽게 인정을 받는다. 그러나 과로나 스트레스로 인해 발생한 질병인 경우에는 노동부가 제시한 엄격한 기준을 충족시켜야만 업무와 사망 간에 상당한 인과관계가 있다고 보고 산업재해로 인정을 받을 수 있다. 따라서 근로자가 업무수행 중 발생한 사망에 대해 산재보상을 신청한 근로자의 유족이 업무와 사망 간의 인과관계를 입증하지 못하면 산업재해로 인정을 받을 수 없다.

이 유족급여신청사건에 대해 근로복지공단은 2011년 8월에 재해자가 업무상 사유로 발생한 과로와 스트레스로 인하여 사망하였다는 것을 인정하였다. 사실상 과로와 스트레스로 인해 발생한 사망 사건이 산업재해로 인정받기가 쉽지 않는 현실에서, 이 사건의 경우 과로사를 입증하기 위한 충분한 내용이 있었던 사건이었다고 판단한 것이다. 이하의 글에서는 재해자의 사망 사건에 있어 사망에 이르게 된 과로와 스트레스의 내용을 설명하고, 재해자의 사망 원인인 급성심근경색에 대한 산업재해보상법에 의한 산업재해 인정기준을 살펴본 후, 이 사건에 있어서 재해자의 업무와 사망 간에 상당한 인과관계가 있음을 설명하고자 한다.

II. 과로내역

1. 사건경위

재해 사업장은 미국에 본사를 두고 있으며, 서울에 관리사무소, 경기도에 제조공장을 두고 100여명을 고용하여 우유 등 유제품의 포장용기 인쇄 사업을 하고 있었다. 재해자는 1984년에 회사에 입사하여 주요 보직을 거치면서, 2004년부터 이 사업장의 공장장으로 근무를 해오고 있었다. 2011년 2월과 3월에 걸친 구제역 파동으로 인하여 생산량이 감축되어 인건비가 상승되었고, 이로 인하여 미국본사로부터 공장의

⁴¹ 급성심근경색은 심장에 혈액을 공급해 주는 관상동맥이 갑작스럽게 막혀 심장근육에 혈액을 공급해주지 못하여 심장근육이 괴사되는 질환이다.

⁴² 2011. 6 월~8 월 간 근로복지공단에 변지혜, 정봉수 노무사 사건대리

인력을 감축하라는 지시가 하달되어 재해자는 10년 이상 같이 동고동락했던 동료들을 정리하고 해야 하는 스트레스를 받고 있었다. 이러한 와중에 일본의 대지진 사태로 인하여 2011년 4월에 일본으로의 갑작스런 수출물량 증가로 2교대에서 3교대로 전환하여 생산을 하였지만 일본 우유팩회사의 까다로운 품질 요구로 인해 상당량의 제품을 불량 폐기 처분함으로써 오히려 인건비 상승을 초래하였다. 이러한 와중에 재해자는 재해를 당하기 전날 본 사업장을 방문하기 위해 입국한 미국본사의 사장 일행을 접대하고, 늦은 밤 귀가하여 늦게 까지 회사상황 브리핑(PT)을 준비하였고, 아침 7시에 출근하여 사무실에서 PT를 준비하던 중 오전 8시 30분 경 책상에 앉은 채로 심장마비(급성 심근경색)로 사망하였다.

2. 과로의 주요 내용

가. 재해자의 건강상태

최근 3년간 (2008년부터 2010년까지) ‘직장건강검진 결과통보서’를 보면, 특별히 자연경과에 따라 기초질환이 악화되어 사망에 이르렀다고 볼 만한 요인은 없었다. 다만, 협압이나 고지혈증 관리를 요한다는 소견은 있었으나 그 수치에서도 정상구간에 해당하는 수치였다.

최근 5년간 건강보험 사용내역에 따르면, 2006년부터 2개월에 한 번씩 병원을 다니면서 고혈압 수치를 확인하였고, 그에 따라 처방전을 받아 매일 아침 고혈압 약을 복용한 사실은 있다. 그 외에는 특별한 질병이 없었다.

나. 재해자의 업무적 과로 내용

(1) 발병 24시간 이내

재해자는 발병 당일 업무시간보다 1시간 빠른 오전 7시에 출근하여 미국본사의 임원들에게 발표할 PT를 준비하였다. 발병 전일에도 1시간 빨리 출근하여 업무를 시작하였으며, 그날 저녁에는 미국본사 임원들을 접대하기 위해 인천의 한 호텔로 가서 저녁 9시 40분까지 시간을 같이 보낸 후 본인의 집으로 12시경에 귀가하였다. 그리고 재해 당일 본사 임원들에게 발표할 PT를 준비하기 위해 1시간 가량 준비한 후 취침하였다.

(2) 발병 전 1주일 이내

재해 발생일(5월 4일) 1주일 전에 있었던 휴일 4.30(토), 5. 1(일), 5. 2(월: 회사 창립기념일 휴일)에도 정상 출근하여 근무하였다. 일본 수출물량의 증가와 내수의 성수기물량이 겹치면서, 공장은 4월 중순 이후 5월 초까지 연장근로와 휴일근로가 지속되고 있었다. 재해자는 급작스런 생산량 증가와 미국본사의 임원방문에 대한 준비로 인해 육체적, 정신적 부담감이 극에 달해 있었다.

(3) 발병 전 3개월 이내

- 2011년 2월 초 구제역 파동으로 인하여 생산량 감소로 인건비 상승이 있었고 이로 인하여 미국본사로부터 인원감축 지시를 받은 상태였다.
- 2011년 4월에 일본의 대지진으로 인해 상기 일본 업체로부터 상당량의 주문을 받은 후, 일본인 품질기술자들이 제기한 품질문제에 관한 의견충돌에 대해 일일이 재해자가 직접 설명해야 했으며(일본어를 하는 직원이 공장에 유일하게 재해자 밖에 없었으므로), 일본인 기술자들에 대하여 저녁 접대까지 담당하였다.
- 4월과 5월에 일본회사의 많은 주문과 내수의 성수기물량을 맞추기 위해 2교대의 공장이 3교대로 전환하면서 공장이 비상가동체제로 유지하게 되었고, 재해자는 실무자로서의 책임 때문에 4월에 있었던 대부분의 휴일에도 출근하여 일하였다.

다. 스트레스의 주요 내용

재해자는 상기한 바와 같이 육체적 과로뿐만 아니라 정신적인 스트레스를 가지게 되었다. 대만과 중국 공장에 비해 한국 공장이 생산 인건비가 많다는 지적으로 인해 미국본사로부터 인원감축의 지시를 받고 있었다. 재해자는 이미 2007~2009년 3년간 30%의 인원을 일일이 면담을 통해 감원하였고, 그 동료들이 재해자와 10년 이상 동고동락했던 직원들이었기 때문에 상당한 스트레스를 받은 기억을 하고 있었다. 더욱이 재해자는 앞으로는 구조조정이 없을 것이라 생각했는데, 2011년 2월에 구제역 파동으로 인한 인건비 상승으로 인하여 본사로부터 인원감축 지시를 받고 있었고, 재해 전날 저녁에도 미국본사의 임원을 접대하면서 인원감축 지시를 재차 확인한 후 스트레스 수치가 높아져 있었다.

III. 관련법령: 뇌혈관질환 또는 심장질환에 업무상 질병에 대한 기준

업무상 재해로 인정받기 위해서는 근로자가 업무상 사유로 의한 질병으로 사망하였다는 증명하여야 한다. 산업재해보상보험법 판단기준은 다음과 같다(시행령 제34조 제3항 별표3).

가. 근로자가 다음의 어느 하나에 해당하는 원인으로 뇌실질내출혈, 지주막하출혈, 뇌경색, 심근경색증, 해리성 대동맥류가 발병된 경우에는 업무상 질병으로 본다.
다만, 그 질병이 자연발생적으로 악화되어 발병한 경우에는 업무상 질병으로 보지 않는다.

- 1) 업무와 관련한 돌발적이고 예측 곤란한 정도의 긴장·흥분·공포·놀람 등과 급격한 업무 환경의 변화로 뚜렷한 생리적 변화가 생긴 경우
- 2) 업무의 양·시간·강도·책임 및 업무 환경의 변화 등으로 발병 전 단기간 동안 업무상 부담이 증가하여 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 육체적·정신적인 과로를 유발한 경우

3) 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

나. ‘가’에 열거되지 않은 뇌혈관질환 또는 심장질환의 경우에도 그 질병의 유발 또는 악화가 업무와 상당한 인과관계가 있음이 시간적·의학적으로 명백하면 업무상 질병으로 본다.

다. 노동부 고시 제2008-43호

1. 뇌혈관질환 또는 심장질환

가. “업무와 관련한 돌발적이고 예측 곤란한 정도의 긴장·흥분·공포·놀람 등과 급격한 업무 환경의 변화로 뚜렷한 생리적 변화가 생긴 경우”란 발병 전 24시간 이내에 업무와 관련된 돌발적이고 예측 곤란한 사건의 발생과 급격한 업무 환경의 변화로 뇌혈관 또는 심장혈관의 병세가 그 자연경과를 넘어 급격하고 뚜렷하게 악화된 경우를 말한다.

나. “업무의 양·시간·강도·책임 및 업무 환경의 변화 등으로 발병 전 단기간 동안 업무상 부담이 증가하여 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 육체적·정신적인 부담을 유발한 경우”란 발병 전 1주일 이내 업무량이나 업무시간이 일상 업무보다 30%이상 증가되거나 업무 강도·책임 및 업무 환경 등이 일반인이 적응하기 어려운 정도로 바뀐 경우를 말한다.

다. “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 일상적인 업무에 비해 과중한 육체적·정신적 부담을 발생시켰다고 인정되는 업무적 요인이 객관적으로 확인되는 상태를 말한다.

라. 나목 및 다목에 따른 “단기간 동안의 업무상 부담” 및 “만성적인 과중한 업무”를 판단할 때에는 다음과 같은 사항을 종합적으로 고려하여 판단한다.

- 1) 평소의 업무시간이나 강도
- 2) 고정야간근무, 순환교대근무, 장시간 운전근무 등 특수근무형태
- 3) 근로자 스스로의 업무 조절, 적응기간, 수면시간 확보 가능 여부
- 4) 발병 전 근로자의 건강과 신체조건에 변화가 있었는지 여부 등

IV. 결론 (사망과 업무 사이의 인과관계 입증)

본 사건은 살펴볼 때, 사실적인 관계는 ‘업무상 질병에 대한 기준’을 충족시키고 있다고 할 수 있다. 2011 년 초 대한민국을 떠들썩하게 만들었던 구제역 파동의 파급효과로 재해자가 실무책임자로 있었던 우유팩 회사의 실적 저하로 이어지게 되었고 그로 인한 회사의 인건비 상승으로 설상가상 본사로부터 감원 지시까지 받게 되었다. 그리고 2011 년 4 월 일본 수출물량 증가로 인하여 공장이 2 교대에서 3 교대로 전환하면서 연장, 휴일 근로를 하게 되었고, 이로 인하여 재해자는 4 월 내내 휴일에도 계속 정상근무를 하였으며, 재해자는 일본 품질기술자들과 품질문제로 인한 마찰도 직접 해결해야 하였다. 이러한 과도한 육체적 피로가 누적되어 있는 상태에서 본사의 인원 감축 지시를 받고서 인원 감축을 해야 하는 실무책임자로서 재해자는 고도의 정신적인 스트레스에 노출되기 시작하였다. 따라서 재해자는 “업무의 양, 시간, 강도, 책임 및 업무 환의 변화 등으로 발병 전 단기간 동안 업무상 부담이 증가하여 심장혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 육체적, 정신적인 과로를 유발한 경우”에 해당된다 할 수 있으므로 ‘업무상 재해’로 인정을 받게 되었다.



점심식사 중에 발생한 뇌출혈 산재사고

I. 사건개요

1. 재해자는 1973년 11월 한국농촌공사에 입사하여 1998년 12월 승진한 뒤 2000년 11월경부터 한국농촌공사 연기대금지사 연기지소의 지소장으로 근무하여 왔다.
2. 재해자는 2005년 3월 2일 12:10 경 연기지소 인근 식당에서 직원들과 점심식사를 하던 중 의식을 잃고 쓰러져 00대학병원으로 후송되었으나, 2005. 3. 13. 02:00 경 뇌내 출혈에 의한 뇌부종을 선행사인으로 하여 사망하였다.
3. 재해자의 유족은 본 공인노무사를 찾아와 사건을 의뢰하였습니다. 2005. 6. 8. 결정기관에 유족급여 및 장의비 지급 청구를 하였으나, 결정기관은 2005. 8. 10. 업무와 재해자의 사망 사이에 상당인과관계가 인정되지 않음을 이유로 지급불가 결정을 하였다.
4. 유족은 2005. 9. 28. 이 사건 처분에 대하여 공단본부에 심사청구를 하였으나 2005. 11. 21. 심사청구가 기각되었고, 2006. 1. 6. 산업재해 보상보험 심사위원회에 재심사 청구를 하였으나 2006. 4. 18. 재심청구가 기각되었다.
5. 이에 유족은 2006년 8월 이 사건을 대전지방법원에 소송을 제기하여 승소하였다.

II. 결정기관의 주장

1. 산재보험법에 의한 업무상 재해라 함은 업무상 사유에 의한 근로자의 부상, 질병, 신체장애 또는 사망을 말하고 있다. 즉 업무와 질병과의 사이에 상당한 인과관계가 있음이 인정되어야 하며, 이러한 상당 인과관계는 그 발병원인이 업무에 기인하였다거나 업무로 인하여 그 질병의 속도를 현저히 초과하여 악화시켰다고 인정할 만한 객관적 사실이 있어야만 한다. 그리하여 그 사실에 근거한 의학적 소견에 의해 판단되어야 한다.
2. 재해자의 재해경위와 수행업무 및 의학적 소견을 종합할 때, 재해자는 2005.3.2 12:10분경 회사 인근 식당에서 직원들과 점심식사를 하던 중 눈을 비비는 등의 이상행위를 보여 119 구급차를 이용하여 00대병원으로 후송되어 수술을 받았으나 회복하지 못하고 사망한 것이므로 업무수행 중 발병한 재해로 보기는 어렵고, 발병일 및 발병 전 최근 업무에서 뚜렷한 만성적 과로 또는 급격한 작업환경의 변화도 확인되지 않으며 다만, 2004년 경영평가결과 최하위로 인한 심리적

스트레스와 관할 구역이 행정중심복합도시로 선정되면서 평소 업무보다는 일부 업무가 과중 되었을 것으로 추정되나 재해자의 위와 같은 업무수행과 관련하여 뇌출혈이 발생한 것으로 보는 의학적 소견이 미흡하고 재해자가 가지고 있던 뇌출혈의 위험요인인 고혈압, 비만 등으로 인한 자연발생적으로 발병한 것으로 보는 소견이 다수인 점을 고려할 때, 이 건 재해자의 재해를 업무와 상당인과 관계가 인정된다고 보기는 어렵다고 판단된다

III. 근로자의 주장

1. 업무 수행성이 없는 휴게시간(점심시간)에 발생하였음.

반박: 대법원 판례에 “휴게시간 중의 근로자 행위가 휴게시간 종료 후의 노무제공과 관련되어 있는 생리적 행위, 합리적, 필요적 행위라면 업무상 재해로 인정되어야 한다. (2004.4.25, 대법 2000 다 2023)

2. 재해 당시 및 재해 전 최근 업무와 관련 뚜렷한 만성적인 과로 또는 급격한 작업 및 근무환경의 변화가 없었음.

반박 : 2004 년 7 월에 연기지소의 담당지역 전체가 행정중심복합도시로 선정되었다. 이것으로 인하여 민원이 많이 발생하였고, 피해자의 영농규모화사업이 차질을 빚어 피해자가 속한 연기대금지사가 전국 한국농촌공사 평가에서 최하위를 받게 되었다. 2005 년 1 월초에 새로이 부임한 지사장은 매월 1 회의 간부회의를 월 2 회로 늘리면서 각 지소별 추진실적에 대해 독려하였다. 특히 영농규모화사업은 수치상으로 평가되는 기준이 되므로 지사장이 많이 관심을 보였다. 이에 피해자는 1 월과 2 월에 지역의 인맥을 동원하고, 친인척을 통해 영농규모화사업을 추진하여 관할 지사 27 명 직원 중 최고의 실적을 올렸다.

3. 재해 전날이 휴일이었던 점

반박 : 2 월 28 일(월) 에 농지사업과 관련하여 피해자가 다른 직원과 다룬 것이 이유가 되어 음주를 많이 하였고, 3 월 1 일(화, 휴일)에 집에서 쉬면서 영농규모화사업과 관련하여 농지소유인과 직접 전화를 하여 업무처리를 한 점을 보면, 휴일이었지만 업무와 관련하여 계속 농지사업에 대해 추진하고 있었음을 알 수 있다.

IV. 관련 법령

1. 관련 법령 (산업재해보상보험법)

제 5 조 (정의)

"업무상의 재해"란 업무상의 사유에 따른 근로자의 부상·질병·장해 또는 사망을 말한다.

제 39 조 (업무상 질병 또는 그 원인으로 인한 사망)

① 업무상 질병 또는 업무상 질병으로 인한 사망에 대한 업무상 재해의 인정기준은 별표 1 과 같다.

[별표 1] 업무상 질병 또는 업무상 질병으로 인한 사망에 대한 업무상 재해인정기준

1. 뇌혈관질환 또는 심장질환

가. 근로자가 업무수행 중에 다음의 1 에 해당되는 원인으로 인하여

뇌실질내출혈·지주막하출혈·뇌경색·고혈압성뇌증·협심증·심근경색증·해리성대동맥류가 발병되거나 같은 질병으로 인하여 사망이 인정되는 경우에는 이를 업무상 질병으로 본다. 업무수행 중에 발병되지 아니한 경우로서 그 질병의 유발 또는 악화가 업무와 상당인과관계가 있음이 시간적·의학적으로 명백한 경우에도 또한 같다.

(1) 돌발적이고 예측곤란한 정도의 긴장·흥분·공포·놀람 등과 급격한

작업환경의 변화로 근로자에게 현저한 생리적인 변화를 초래한 경우

(2) 업무의 양·시간·강도·책임 및 작업환경의 변화 등 업무상 부담이 증가하여 만성적으로 육체적·정신적인 과로를 유발한 경우

(3) 업무수행중 뇌실질내출혈·지주막하출혈이 발병되거나 같은 질병으로 사망한 원인이 자연발생적으로 악화되었음이 의학적으로 명백하게 증명되지 아니하는 경우

나. 가목(1)에서 "급격한 작업환경의 변화"라 함은 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 정도의 과중부하를 말한다.

다. 가목(2)에서 "만성적인 과로"라 함은 근로자의 업무량과 업무시간이 발병전 3 일 이상 연속적으로 일상업무보다 30% 이상 증가되거나 발병전 1 주일 이내에 업무의 양·시간·강도·책임 및 작업환경 등이 일반인이 적응하기 어려운 정도로 바뀐 경우를 말한다.

2. 관련 판례(대법 2006.3.9. 선고 2005 두 13841)

산업재해보상보험법 제 5 조 제 1 호에 정한 업무상 재해라 함은 근로자의 업무수행 중 그 업무에 기인하여 발생한 질병을 의미하는 것이므로 업무와 사망의 원인이 된 질병 사이에 인과관계가 있어야 한다. 그러나 질병의 주된 발생원인이 업무수행과 직접적인 관계가 없더라도 적어도 업무상의 과로나 스트레스가 질병의 주된 발생원인에 겹쳐서 질병을 유발 또는 악화시켰다면 그 사이에 인과관계가 있다고 보아야 한다. 그리고 이러한 인과관계는 반드시 의학적, 자연과학적으로 명백히 입증하여야 하는 것은 아니고 여러 사정을 고려할 때 업무와 질병 사이에 상당 인과관계가 있다고 추정되는 경우에는 그 입증이 있다고 보아야 하며, 또한 평소에 정상적인 근무가 가능한 기초질병이나 기존 질병이 직무의 과중 등이 원인이 되어 자연적인 진행속도 이상으로 급격하게 악화된 때에는 그 입증이 있는 경우에 포함되는 것이고, 업무와 사망과의 인과관계의 유무는 보통 평균인이 아니라 당해 근로자의 건강과 신체조건을 기준으로 판단하여야 한다.

V. 결론 (대전지방법원 2007.4.18, 2006 구합 3836)

1. 재해자는 영농규모화사업과 관련된 연기대금지사의 실적 악화와 2005. 1. 경 새로 부임한 지사장의 독려, 행정중심복합도시 건설 계획으로 말미암은 영농규모화사업 추진 업무의 양적, 질적인 강도 증가, 계속된 승진 누락과 마지막 승진기회를 놓치지 않기 위한 적극적 업무 추진에 따른 정신적 스트레스 등으로 인해 이 사건 사고 당시 2005. 1. 경부터 가중된 만성적 업무상 과로와 스트레스를 겪고 있었던 것으로 보인다.
2. 재해자는 이미 1998. 7. 경 뇌출혈이 발병하여 입원치료와 통원치료를 받은 적이 있으며 사망 무렵까지 고혈압 등으로 치료를 받았는데, 그 동안 재해자의 업무상 과로와 스트레스가 재해자의 지병을 악화시켰을 것으로 보인다.
3. 재해자의 사인은 뇌 내 출혈에 의한 뇌부종으로서 과거에 뇌출혈이 재발한 것으로 보이는 점 등을 종합하면 재해자는 업무상 과로 및 스트레스로 인하여 과거에 발병하였던 뇌출혈이나 지병이었던 고혈압이 자연발생적 이상으로 급격히 악화 또는 재발되어 뇌내 출혈로 이어져서 재해자가 사망하게 된 것으로 판단된다. 따라서 이 사건 사고는 산업재해보상보험법상의 업무상 재해에 해당된다고 할 것이다.

업무상 사망과 관련한 합의건 사례

I. 문제의 소재

지난 2015 년 10 월에는 한강공원에서 세계불꽃축제 행사가 열려 많은 사람들에게 감동과 추억거리를 선사하였다. 하지만 아름답고 환상적인 행사 전날에는 이 행사를 준비하다가 보트에서 물에 빠져 사망한 일용직근로자 (이하 “재해자”)가 있었다. 이 사건은 전날 저녁에 불꽃놀이용 레이저 장비를 보트에서 바지선으로 옮겨 싣던 중 재해자가 보트에서 균형을 잃고 수중으로 떨어져 사망한 사건이었다. 이 재해자는 레이저 전문 운용업체 (이하 “A 회사”)에 일용직으로 채용되어 일하였고, A 회사는 불꽃놀이 행사 원수급인 (이하 “B 회사”)과 하도급계약으로 레이저 부분만 담당하였고, 이 산재사고가 발생한 보트는 제 3 자의 회사 (이하 “C 회사”)에서 운용하고 있었다.

재해자의 유가족과 합의가 이루어지지 않아 장례식을 미루고 있던 중, 동년 10 월 6 일에 A 회사 대표가 노무법인을 찾아와 이 산재사건에 대한 업무처리를 요청하였다. 이에 본 노무법인은 이 사건을 맡아 각 당사자의 이해관계를 설명하고 원만한 합의를 유도해 이 사건을 해결하였다. 이번 산재사건 해결내용에 대해서 자세히 살펴보고 법률적 쟁점에 대해 살펴보고자 한다

II. 사실관계

2015 년 10 월 3 일(토)일 여의도 한강공원에서 ‘서울세계불꽃축제 2015’ 행사가 진행되었다. A 회사는 이 불꽃 축제를 위해 불꽃 놀이를 관장하는 B 회사와 레이저 장비 대여, 설치 및 운영업무에 관하여 도급계약을 체결하였다. A 회사는 레이저 장비설치를 위해 본 재해자를 일용직으로 일당 10 만원에 9 월 29 일부터 채용하였다. 재해자는 불꽃 놀이 하루 전인 10 월 2 일(금) 오후 2 시부터 A 회사의 사장을 도와 밤늦은 시각까지 레이저 장비를 설치하였다. 저녁 10 시 30 분경, 여의도 부근의 원효대교와 한강철교 사이에 A 회사의 직원 3 인(사장, 직원, 재해자)은 축제에 사용할 레이저 기기를 5m 크기의 모터보트로 실어 수중에 떠있는 바지선까지 이동시켰다. 재해자는 모터보트에서 레이저 기기를 들어 바지선 위의 직원에게 올리는 작업을 수행하던 중 균형을 잃고 수중으로 떨어졌고, 직후에 경찰이 수중수색을 하였으나 재해자를 당일 발견하지 못하였다. 결국, 2 일이 지난 10 월 4 일 일요일 오전 8 시 30 분경 여의도 한강공원 앞 수중 100 미터 지점에서 표류중인 재해자의 익사체가 발견되어 경찰에 의해 인양되었다.

재해자는 사망일 현재 미혼 상태였고, 동거 중이거나 생계를 함께하는 가족이 없었으며, 부모는 모두 오래 전 사망하였다. 재해자의 유족은 형제자매에 해당하는 형과 누나가 전부였다. 유족은 이 사건 축제 행사장의 원수급인 B 회사대표와

하수급인 A 회사대표, 2 인을 상대방으로 하여 2015 년 11 월 6 일 산재보상에 합의하였다. 총 합의금액은 2 억 6000 만원으로, 그 합의내용으로 산재보험급여는 유족이 별도로 청구하되, 나머지 합의금 1 억 5 천만원을 관계회사가 2015 년 11 월 10 일 지급하기로 하는 것이었다.

III. 유족보상 책임소재

이 사건의 불꽃놀이 프로젝트를 일괄적으로 수입한 B 회사가 특정 레이저 업무를 A 회사에 하도급을 주었고, A 회사가 채용한 일용직 근로자가 레이저 장비설치 업무를 수행하다가 제 3 자인 C 회사가 운용하는 보트에서 실족하여 수중으로 떨어져 사망한 사건이었다. 그러면 이 사건에 있어 누가 사업주로서 책임을 져야 할까?

근로기준법 제90조(도급 사업에 대한 예외) 제1항은 “사업이 여러 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우의 재해보상에 대하여는 원수급인을 사용자로 본다.”라고 명시하고 있다. 산재사고가 발생한 경우에는 사용자의 안전배려의무에 기초하여 근로자를 직접 고용하고 있는 사업주로서 수급인에게 그 책임을 물어야 한다. 그러나 건설공사에는 원수급인에게 산업안전보건법에 의한 안전시설, 안전망 등에 대한 안전보건총괄책임을 부과하고 있다. 따라서 원수급인이 안전조치를 이행하지 않은 경우에는 1차적인 배상책임을 져야 한다.⁴³

본 사안에 있어 재해자를 직접 채용한 A회사가 재해자의 사용자로서 재해보상에 대한 직접적 책임을 진다. 다만, A회사는 이 불꽃놀이 프로젝트에서 있어 원수급인의 업무의 일부분만 하수급인으로 도급을 받았기 때문에, 근로기준법 제90조의 도급사업에 대한 예외의 규정과 같이 원수급인 B회사도 손해배상에 대해 책임을 져야 한다. 따라서 본 재해에 대해서는 A회사와 B회사가 공동으로 책임을 져야 할 것이다. 실제로 이 사건에 있어서 산재보험에 대해서는 재해자를 채용한 A회사가 책임을 지고, 산재보상금을 초과하는 보상에 대해서는 A회사와 B회사가 각각 책임을 지도록 합의하였다. 한편, C회사가 운영하는 보트에서 실족사 하였기 때문에 유족은 C회사에 별도의 청구권이 있고, 이에 대해서는 이 합의 사건과 별도로 진행하기로 하였다.

IV. 손해배상 내역 및 합의금액 도출

유족과 원만한 합의를 위해서는 산업재해보상법상 보상금액과 민사상 손해배상금에 대해 구체적인 금액의 산정이 필수적이다. 이 산정금액이 정확히 나와야 유족이 청구할 수 있는 금액과 사용자가 부담해야 할 금액을 알 수 있기 때문이다.

⁴³ 임종률, 『노동법』, 제 13 판, 2015, 박영사, 487 면; 이상국, 『산재보험법(I)』, 제 3 판, 2014, 대명출판사, 153 면.

1. 산재법상 손해배상 산정

(1) 기초자료

- 1 일평균임금 : 73,000 원 (일당 10 만원 x 0.73 : 일용직 통상근로계수)

(2) 산재보상금 : 104,712,340 원

- 유족보상 : 1 일분의 평균임금 x 1300 일 = 73,000 x 1300 = 94,900,000 원

- 장의비⁴⁴ : 1 일분의 평균임금 x 120 일 = 73,000 x 120 = 8,760,000 원

따라서 2015 년 최저 고시금액인 9,812,342 원이 적용된다.

2. 민사상 손해배상액⁴⁵

(1) 기초자료

1) 생년월일 : 1972. 5. 13.

2) 재해발생일 : 2015. 10. 4. (사고당시 만 43 세 4 월 21 일)

3) 1 일평균임금 : 73,000 원 (일당 10 만원 x 0.73 : 일용직 통상근로계수)

4) 시중노임단가⁴⁶ : 102,144 원 (2015 년 하반기 시중노임단가 조력공 기준)

5) 노동력 가동능력기간⁴⁷: 2032. 5.12. (60 세: 사망시점 기준 잔여기간 ⇒199 월)

(2) 구체적 계산

1) 재해자의 일실수입

○ 사망 시부터 60 세까지산정 (조력공 노임단가 적용, 노동능력상실을 100%)

- 시중노임 조력공 단가 x 22 일⁴⁸ x 생계비공제⁴⁹ x 노동능력상실을 x

종결일로부터 60 세까지의 호프만 수치⁵⁰

⁴⁴ 장의비는 장제를 실행한 유족에게 평균임금의 120 일분을 지급한다. 평균임금이 낮은 근로자의 경우 장례비에 훨씬 못미치는 장의비를 받으므로 최고, 최저 장의비 제도를 도입해 일정액의 장의비를 보장한다. - 2015 년 장의비 최고 고시금액: 13,848,542 원; 최저 고시금액: 9,812,342 원

⁴⁵ 손해배상액 계산표 설명서(2005 년판): 서울남부지방법원 판사 홍기만

⁴⁶ 대한건설협회, 시중노임단가(건설업 임금실태 조사보고서): 2015.9.1 부터 적용

* 일용직의 경우 아래의 3 가지로 분류할 수 있다.

1)보통인부 (일당 89,566 원): 기능을 요하지 않는 경작업인 일반잡역에 종사하면서 단순 육체노동을 하는 사람

2) 특별인부 (일당 111,771 원): 보통 인부보다 다소 높은 기능 정도를 요하며, 특수한 작업 조건하에서 작업하는 사람

3) 조력공 (일당 102,144 원): 숙련공을 도와서 그의 지시를 받아 작업에 협력하는 사람

⁴⁷ 취업가능기간은 단체협약 또는 취업규칙에서 취업정년을 정하고 있지 아니면 만 60 세까지를 취업정년으로 본다(산재보험법시행령 제 73 조 제 3 항).

⁴⁸ 농촌일용노임은 25 일, 도시일용노임 등 시중노임은 22 일로 계산함.

⁴⁹ 생계비는 1/3 로 적용한다. 즉, 33.33%

⁵⁰ 1. (사상상식사전, 박문각) 호프만식 계산법/라이프니츠식 계산법

보상을 할 경우, 향후 매월 순차적으로 얻게 될 소득을 미리 계산하여 일시금으로 지급하기 때문에 지급일로부터 원래 소득이 발생할 때까지 생기는 이자는 공제해야 한다. 이 경우 단리로 계산하는 방식을 호프만식 계산법이라 하고, 복리로 계산하는 방식을 라이프니츠식 계산법이라 한다.

2. 일반적으로 호프만 계산법이 재해자에게 유리하기 때문에 민사상 손해배상에서 많이 사용한다.

산재보상보험법에서는 장해특별급여를 산정하는 경우 라이프니츠 방식을 특정하고 있다. 어느 방식을 사용할 것인가에 대해서는 관련 대법원 판결(대법원 1983.6.28 선고 83 다 191 판결)에서는 법원의 자유로운 판단에 따라야 한다고만 판시하고 있다.

- 102,144 원 x 22 일 x (1-1/3) x 100% x 144.7001 = 216,776,956 원
- 재해자의 과실 20% 적용 시: 216,776,956 원 x 80% = 173,421,564 원

2) 위자료

- 100,000,000⁵¹ x 100%(노동능력상실율) x [1-(피재자의 과실율 x 0.6)]
- 과실상계 20% 적용한 금액 기준으로 88,000,000 원

3) 민사배상액: 일실수입액(173,421,564 원) + 위자료(88,000,000 원)
= 261,421,564 원.

3. 합의의 구체적 내용

유족과 관계회사인 A 회사와 B 회사 사이에 합의가 도출되기 위해서는 정확하게 계산된 산재보상금과 민사상 손해배상금액 산출이 중요하다. 근로자의 사망사건에 대해 민사상 손해배상금 전체를 261,421,564 원으로 산정하였고, 이 금액에 포함되어 있는 산재보험급여는 104,712,342 원으로 계산되었다. 따라서 관계회사에서 부담해야 할 민사상 손해배상액은 산재보험료를 제외한 156,709,222 원이다. 이 부분에 대해 유족, A 회사와 B 회사는 여러 차례 협상을 통해 회사가 150,000,000 원을 직접지급하고, 산재보험급여는 유족이 직접 청구하여 수령하는 합의안에 동의하였다.⁵² 이 합의서에 의한 관계 회사의 보상금이 지급되면 유족은 회사를 상대로 민사, 형사상 손해 및 일체의 행정청구를 하지 않을 것을 서면화 하였다. 또한, 이 산재사망사건과 관련하여 A 회사와 B 회사에 대해 형사상 처벌을 완화하기 위한 탄원서를 관련 행정기관에 제출하기로 약정하였다.

V. 합의내용 (합의서)

1. 합의당사자

- 1) 갑: 하도급 회사 A, 도급회사 B
- 2) 을: 형제자매 (형, 누나)

2. 사고내용 : -중략-

3. 합의내용

- 1) “갑”은 “을”에게 2015 년 11 월 10 일 까지 민법, 기타 제 법령에 의한 일체의

⁵¹ 2015. 3. 1. 이후 산재 위자료 기준금액은 1 억원임.

⁵² 관련 법원판례 (서울고법 2000.9.10 선고, 99 누 15343 판결): 산재보험급여 수급권자가 사용자로부터 산재보험급여와는 별도로 지급받은 합의금은 산재보험상의 제급여에 상당하는 손해배상금을 제외한 나머지 손해배상금을 의미하는 것으로 산재보험법상 보험급여청구권이 소멸되지 않는다.

손해배상합의금 (단, 산업재해보상보험급여 제외함) 및 위자료로 “을”이 지정하는 계좌로 일금 일억오천만원(150,000,000 원)을 지급하고 “을”은 정히 수령한다. 근로복지공단의 산재보험급여(유족일시금 및 장의비)는 “을”이 직접 청구하여 수령하는 것으로 한다.

2) “을”은 “을” 및 기타 이해관계인(직계혈족, 방계혈족, 친족 등)에 대한 상가 합의금으로 “갑”과 원만히 합의하였으므로 향후 본 건 사고와 관련하여 합의 당시 예기치 못한 사항을 포함하여 민, 형사상 일체의 이의청구, 추가배상청구, 소송 등 어떠한 유형의 이의를 제기하지 않으며, 일체 관련자에게 이와 관련한 모든 청구권을 포기한다.

3) 위의 제 1 항의 합의금은 “을”의 이해관계인(직계혈족, 방계혈족, 친족 등) 모두에 대한 위자료를 포함한 금액으로 향후 “을”의 이해관계인 중 특정인이 “갑” 및 “갑”의 이해관계인에게 이의를 제기하거나 기타의 사유로 청구권을 행사할 경우 “을”의 책임으로 한다.

4) “갑”, “을”간의 본 합의가 원만히 이루어짐에 따라 “을”은 본 사고와 관련된 “갑”과 기타 관계 회사의 임직원들의 형사상 처벌을 원하지 않는 것을 확인하며, 필요시 관계기관에 본 뜻이 정확히 전달되도록 협조한다.

5) “을”은 사기, 강박 또는 착오에 의한 의사표시가 아니며, 자유로운 의사에 따라 모든 정황을 충분히 숙지하고 진정한 의사표시로서 이 합의를 체결하였음을 확인한다.

6) “갑”과 “을”은 본 합의의 성립을 증명하기 위하여 합의서 4 부를 작성하며, 각각 기명, 날인하여 공증 후 각각 1 부씩 보관한다.

VI. 맺음말

이번 산재사건을 해결하면서 2가지의 교훈을 얻을 수 있었다. 첫째는 산업 안전의 중요성이다. 이번 산재사건은 작업장 안전조치를 제대로 취하지 않아 발생한 사건으로 보트 위에서 일하는 근로자가 구명조끼 하나만 입고 있었어도 이러한 비극은 막을 수 있었을 것이다. 둘째로 이번 사건과 같이 이해관계가 복잡한 산재사건에 있어 전문가의 역할이 중요하다고 생각한다. 본 노무사는 이 사건의 관계당사자에게 법적 책임소재를 정확히 설명해주었고, 또한 손해배상금액을 적절하게 제시하여 관계당사자가 이 보상금에 대해 수용·합의하면서 사건이 원만히 해결될 수 있었다.

산재 사망사고와 후속조치 사례

I. 사건개요

산재사망사고가 발생하면 사용자는 관련법에 따라 유가족에 대해 필요한 조치 등을 신속하고 적절하게 해야 한다. 근로자가 업무수행 중 사고로 인하여 사망한 경우, 바로 경찰이 개입해서 관련 사건을 조사하며 이와 동시에 회사는 분노하는 유가족과 향후 손해배상 등에 대해 지체 없이 논의를 해야만 장례절차가 진행되고 사고수습을 적절하게 할 수 있다. 실제로 A 회사에 발생한 산재 사망 시 취해진 대응 방안을 검토해보고 향후 산재 사망 발생 시 취해져야 할 관련 조치를 사전에 준비하는 데 참고할 수 있도록 하고자 한다.

A 회사는 수원비행장내의 창고를 관리하고 있다. 2013 년 9 월 6 일(금) 오전 8:20 분 경, 창고 내에서 지게차로 야외용 에어컨을 유도자(재해자)의 지시에 따라 옮기고 있던 도중 지게차에 실린 에어컨이 좌측으로 기울어지면서 유도자인 재해자를 덮쳤고 재해자는 중상을 입고, 급히 수원에 소재한 아주대병원으로 옮겨 응급조치를 받던 중 사망하였다. 이에 회사는 신속히 112 로 전화하여 경찰서에 신고하였고, 곧 경찰이 병원을 찾아와 사망사실을 확인하고, 사고사업장 현장조사를 하였다. 이와 동시에 9 월 6 일 오후에 A 회사를 자문하고 있는 본 노무사에게 연락을 하여 긴급한 사후 처리 방법에 대해 자문을 구하였다.

회사가 질문한 내용은 다음 3 가지로 일반적으로 산재 사망시에 필요한 조치에 대한 질문이었다. 첫째, 일차적으로 회사가 어떻게 유가족 및 사고에 대해서 처리를 하는 것이 좋은지에 대한 의견과, 둘째, 산재보험 처리시에 회사에 대한 다른 법적(민사 또는 형사) 책임이 있는지 여부와, 셋째, 산재처리 방법이였다. [재해자의 연령은 72 세의 고령자이었고, 월 평균급여 1,719,340 원(일일 평균급여 56,065 원임)을 받았다.] 본문에서는 회사의 질문에 대해 답변을 보내면서 관련사항에 대해 자문한 내용으로서 제시한 적절한 조치를 살펴보고자 한다.

II. 회사측의 산재 사고 및 유가족에 대한 대응 [후속조치]

먼저, 회사는 산재 사망 사건이 중대재해로 간주되는 만큼, 즉시 노동관청에 신고해야 하고, 현장 소장이 유족과 장례절차에 대해 협의함과 동시에 인사팀에서는 회사차원의 법적·도덕적·사회적 책임 등의 대응 방안을 강구하여야 한다. 아래는 근로자의 산재 사망 사고의 주요 대응 내용으로서, 중대재해발생신고, 산재보상금액 및 방법, 민사상 손해배상금 등을 미리 준비하여 대응할 수 있도록 해야 한다.

1. 중대재해 발생시 즉시 보고

본 사건은 사고로 인하여 1 명이 사망한 사건이므로 중대재해에 해당한다. 이때 사망사실에 대해 경찰서에 신고함은 물론, 중대재해라는 사실에 대해서는 즉시 관할 노동청으로 신고를 해야 한다. 이를 위반하여 미신고나 24 시간을 초과하는 지체 신고시에 1000 만원이하의 과태료에 해당하는 처분을 받는다.

☐ 산업재해 발생 보고 (산업안전보건법 제 10 조, 과태료 : 1000 만원이하)

○ 산업재해로 사망 또는 4 일 이상의 요양이 필요한 부상·질병에 걸린 사람 발생시, 1 개월 내에 산업재해조사표를 작성하여, 관할 노동사무소에 제출해야 한다. 다만, 1 개월 내에 근로복지공단에 유족급여 또는 요양급여를 신청한 경우는 보고의무 이행으로 본다.

○ 아래 각 호 중대재해는 발생시 즉시 보고

1. 사망자가 1 명 이상 발생한 재해; 2. 3 개월 이상의 요양이 필요한 부상자가 동시에 2 명 이상 발생한 재해; 3. 부상자 또는 직업성질병자가 동시에 10 명 이상 발생한 재해

2. 유가족 대응 자료 준비

유족은 장례를 치르는 조건으로 다음 3 가지 사항을 문자로 회사에 요청하였다. 첫째, 산재처리 여부 확인. 둘째, 산재 이외 회사 책임에 대한 합의 여부 및 일정. 셋째, 병원비 및 장제비 선지급. 이에 대해 회사는 다음과 같이 답변으로 회신하여 이것을 근거로 유가족은 장례를 미루지 않고 일요일(3 일장)에 진행하였다.

문자 메시지로 요청하신 아래 세가지 항목에 대하여 다음과 회신합니다.

1. **산재처리여부확인** : 산재처리를 약속 드리며, 신청서 기재 내용중 유가족측의 관련 정보가 필요한바, 빠른 시일내 처리토록 하겠습니다.
2. **산재이외 회사 책임에 대한 합의 여부 및 일정** : 회사에서 책임질 부분이 있으면 회피하지 않고 책임을 질 것이며, 이에 대한 합의는 회사측 대표, 회사가 선임한 노무사 및 유가족 (또는 유가족이 선임한 노무사)과 유가족분들이 원하는 시는 날짜에 협의가 진행이 될 수 있도록 하겠습니다.
3. **병원비 및 장제비 선지급** : 갑작스럽게 발생한 일이고 공교롭게도 주말이 겹쳐서 은행을 통한 입,출금이 불가능하여 마음과 달리 요청하신 선지급은 힘들 것으로 생각합니다. 유가족 분들께서 먼저 처리를 하신 후, 빠른 시일 내 정산이 이루어 지도록 최선을 다하겠습니다. 유가족분들이 원하실 경우 은행거래가 가능한 9 월 9 일 (월요일) 병원비 및 장제비에 대해선 유가족분들께 지급이 되도록 할 수 있습니다.

3. 산재보상금(유족급여 및 장의비) 산정

이 산재 사망사건에 대해 회사의 「산업재해보상보험(이하 “산재법”이라 함)에 따라 유족급여와 장의비를 청구할 수 있으며, 그에 대한 계산을 미리 해놓아야 한다. 산재보상금액은 병원비, 유족급여, 장의비로 구성되어 있다. 그 금액은 유족보상 일시금 72,884,500 과 장의비 9,300,770 로 총합계 82,185,270 원이다. 그 계산의 세부내역은 다음과 같다.

○ 유족보상: 평균임금의 1,300 일분으로 수령방법은 1) 전액 연금 또는 2) 연금 50% : 일시금 50%이다. 유족보상 일시금은 $56,065 \text{ 원} \times 1,300 \text{ 일} = 72,884,500 \text{ 원}$ 이다.

(1) 전액연금수령시 계산 (근로자 일일 평균급여 56,065 원)

① 기본연금: $56,065 \text{ 원} \times 365 \text{ 일} \times 0.47 = 9,617,950 \text{ 원}$

② 가산금: $56,065 \text{ 원} \times 365 \text{ 일} \times 0.05 \times \underline{1 \text{ 인원}} = 1,023,186 \text{ 원}$ (가산인원은 최대 4 명까지: 재해자가 실제 부양했던 배우자, 60 세이상 부모, 19 세 이하 자녀)
연금 100% 수령시 위의 ①과 ② 의 합계는 연간 10,641,136 원이다. 따라서 연간 금액을 1/12 로 나눈 금액을 매월 886,761 원을 수령한다.

(2) 연금 50% 및 일시금 50% 수령시 계산

① 일시금: $72,884,500 \text{ 원} \times 50\% = 36,442,250 \text{ 원}$

② 연금: 50% 할인된 금액 $886,761 \times 50\% = 443,380 \text{ 원}$

○ 장의비: 평균임금의 120 일분 (최저 9,300,770 원 ~ 최고 13,051,700 원)

계산은 $56,065 \text{ 원} \times 120 \text{ 일} = 6,727,800 \text{ 원}$, 최저수준에 미치지 못하므로 장의비는 최저금액을 적용하여 9,300,770 원이다.

유족연금을 받던 배우자가 유족연금을 수령하던 중에 유족일시금 100%에 해당되지 못하는 연금을 받고 사망하게 될 경우에는 그 다음 연금수령권자에게 유족일시금과 실제 수령한 차액을 계산하여 일시금이 지급된다.

4. 민사상 손해배상 산정

이 사건과 같이 근로자가 산재 사망한 경우에 회사는 산업재해보상보험으로 처리하고, 그 보상책임을 면하게 된다. 그러나 근로자의 사망에 있어 회사의 안전조치 미흡 등 회사의 과실 책임이 있는 경우에는 회사는 재해자의 유족에 대해 산재보상 외에 민사상 손해배상 책임을 져야 한다.

민사상 손해배상의 범위는 회사의 과실과 상당인과관계에 있는 재해자의 모든 손해를 말하며, 판례에서 인정하는 손해배상의 범위는 적극적손해, 소극적손해, 정신적손해로 구분하고 있다. 일반적으로 근로자가 사망한 경우, 그 범위는 소극적손해로 일실수입(사망한 시점에서 퇴직시점까지의 잃게 된 수입금)과 일실퇴직금(조기퇴직으로 인해 발생하는 퇴직금 손해액), 적극적 손해로서 장의비, 그리고 정신적 손해로서 위자료로 구성되고 있다. 통상 재해사고를 입은 근로자의 나이가 적거나 본인 과실이 적은 경우에는 민사상 손해배상액이 산재보상금액을 훨씬 초과하여 발생한다. 그러나, 본 재해 근로자의 경우 연령이 72 세이므로 일실수입과 일실퇴직금은 발생하지 않고, 위자료만 발생할 수 있다고 하겠다.

산재 사망사고가 발생한 경우 「산업재해보상보험법」에는 요양급여, 유족급여, 장의비만 규정하고 있을 뿐 위자료는 규정되어 있지 아니하여 재해보상의 대상이 되지 아니다. 재해보상금의 수령은 민법상의 위자료청구에 대하여 아무 영향을 줄 수 없으며 또한 그 재해보상을 가지고 위자료의 배상책임을 면할 수도 없다. 따라서 사고가 사용자의 과실로 인하여 발생한 경우에는 산재보상금을 수령하였다고 하여도 회사를 상대로 한 정신적 손해에 대해 위자료청구가 가능하다. 법원은 재해자의 연령, 과실 정도, 수령한 보상금 등을 참작하여 위자료 금액을 결정하고 있다.

Ⅲ. 산재보험 처리시에 회사 측의 다른 법적(민사 또는 형사) 책임

1. 산재보상과 민사상 손해배상 책임

사용자의 과실이 없는 경우에도 재해자는 「산업재해보상보험법」에 의한 재해보상은 받을 수 있지만, 사용자를 상대로 「민법」상 불법행위로 인한 손해배상을 청구할 수 없다. 그러나 사용자의 과실이 인정된다면, 과실 정도에 따라 「민법」상 불법행위로 인한 손해배상책임을 지게 되는 것이고, 다만 산재보험 처리된 범위의 한도 내에서는 손익상계가 된다.

2. 산재보상과 형사상 책임

산재 사망사고에 대해 직접적 가해자와 피해자 관계가 발생한다면 피해자의 유족이 가해자 개인을 상대로 과실치사로 형사고소가 가능하다. 이 사건 회사의 경우에는 근로자의 직접적 고소대상이 되지 않았으나, 중대재해 발생 사업장에 대해 「산업안전보건법」에 따른 산업안전 준수여부에 대해 근로감독관 점검을 받게 되고, 여기서 산업안전준수사항에 대해 위반여부가 있는 경우에 형사처벌을 받게 된다. 따라서 중대재해가 발생한 사업장이므로 산업안전과 관련하여 철저한 준비를 통해 근로감독관의 점검에 준비하고 중대재해가 다시 발생하지 않도록 철저히 준비해야 할 것이다.

[산업안전보건법 제 66 조의 2 【벌칙】 제 23 조(안전조치) 제 1 항부터 제 3 항까지 또는 제 24 조(보건조치) 제 1 항을 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 자는 7 년 이하의 징역 또는 1 억원 이하의 벌금에 처한다.]

IV. 산재처리 방법

산업재해보상업무는 고용노동부로부터 위임 받아 근로복지공단이 처리하고 있다. 유족은 관할 근로복지공단지사에 「유족급여 및 장의비신청서」를 작성하여 회사와 연명으로 날인하여 신청하여야 한다. 이 사건과 같이 중대재해인 경우에는 노동부에 즉시신고를 하여야 하지만, 일반적인 업무상 사고인 경우에는 사고발생일로부터 1 개월 이내에 산재신청을 하면 된다. 그렇지 않으면, 회사는 관할 노동청에 산업재해조사표를 작성하여 제출해야 한다. 본 산재 사망사건과 같이 사실관계가 명확한 경우에는 2~3 주 내에 산재승인과 함께 관련된 보상이 이루어지지만, 업무상 질병인 경우에는 산재신청 처리에 최소 2 개월의 시간이 소요된다. 그 절차는 요양신청서 접수, 상병상태확인, 재해상황과 상병상태 관계 확인, 자문의사 확인, 질병판정위원회를 통한 최종 승인·불승인 결정 순서로 이루어진다.



출장을 위한 출근 중 재해에 대한 산재승인여부

I. 문제의 소재

산재사고시 산재로 승인받는 경우, 절망에 빠진 재해자와 그 가족에게 희망을 줄 수 있어 중요하다. 이 사건은 근로자(청구인)가 원거리 출장을 가기 위해 평소 출근시간보다 2 시간이나 이른 시각에 출근하던 중 교통사고가 발생하여 하반신이 마비가 되었다. 이 사건에 대하여 근로복지공단 지사(원처분기관)는 산재신청에 불승인을 처분하였다. 그 이유로 출장을 위해 집합장소로 이동 중에 발생한 사고는 출장이 시작되지 않았기 때문에 출장 중 재해로 볼 수 없고, 회사로 출근하던 중 발생한 사고는 현재의 노동법에서는 업무상 재해로 인정이 되지 않는 점을 제시하였다. 이에 대해 청구인은 재심신청을 하면서, 비록 회사로 출근 중에 발생한 개인 차량의 교통사건이지만, 사장이 청구인에게 출장을 지시하면서 청구인의 차량으로 이동한다고 이동수단을 지정하였기 때문에 출장 중 사고라고 주장하였다. 산재심사위원회는 본 사건에 대해 회사가 청구인의 차량을 이용할 것을 지정하였고, 청구인이 동료직원을 픽업하기 위해 출근 중 발생한 재해로 결정, 원처분기관의 처분을 '취소'하였다.

본고에서는 이 사례에서 쟁점 및 출퇴근 재해와 출장중 재해의 판단기준을 각각 검토해 보고자 한다.

II. 사실관계와 주요쟁점

1. 사실관계

청구인은 2015년 6월 26일 오전 11시에 예정된 회의(경남 창원)에 참석하기 위해, 출장에 사용할 본인의 차량을 직접 이용하여 오전 5시 30분에 자택(서울 대방동)에서 출발한 후, 출장에 동행할 사장(사업주)과 동료직원을 픽업하러 회사(안양시 소재)로 가는 도중 빗길에 차가 미끄러져 가로수를 들이받은 재해로 하반신 마비가 되어 최초요양 급여를 신청하였으나, 원처분기관은 이에 대해 불승인 처분을 내렸다.

2. 원처분기관의 거부처분 내용

사장으로부터 출장 명령을 받고 각자 일정한 지점에서 집합하여 사업주가 제공하는 교통수단을 이용하여 업무수행 장소로 이동하기로 한 경우, 집합 장소에 집합한 후 업무수행 장소로 갔다가 다시 집합장소로 돌아올 때까지를 출장으로 보아야 할 것이고, 출장 수행자 각자가 주거지에서 집합장소로, 그리고 집합장소에서 주거지로 이동하는 동안에는 아직 출장이 개시되지 않았거나 출장이 끝난 것으로 보아야 할 것이다. 이는 여러 명의 근로자가 함께 출장명령을 받고 일정한 장소에 집합하여 그 중 1인의

승용차로 업무수행 장소로 이동하는 경우에도 마찬가지로 보아야 한다. 따라서 동 재해는 청구인이 직접 본인의 차량을 운전하여 집합장소인 회사로 가던 중 발생한 교통사고로서 사업주의 지배관리를 벗어난 상태에서 관리이용권이 청구인에게 전담되어 있는 교통수단을 이용하다가 발생한 ‘출퇴근 중의 재해’이므로 업무상 재해 인정기준에 해당되지 않는다.

3. 청구인의 주장

(1) 경로 및 수단의 선택권이 강제적으로 제한되었다.

청구인은 평소 대중교통 또는 자가용을 이용하여 오전 7 시 30 분경 자택을 출발하였지만, 재해 당일에는 출장을 위해 평소보다 두 시간이나 이른 시각인 5 시 30 분경 자택을 출발하였고 6 시 16 분경 재해가 발생하였다. 평소보다 2 시간이나 이른 시각에 본인의 차량을 이용하여 사무실로 출근한 이유는 전날 사장의 출장 지시가 있었기 때문이다. 재해발생 전날인 2015 년 6 월 25 일 사장이 청구인과 동료직원에게 출장을 명령하면서 회사(안양시 소재)에 6 시 30 분에 모여서 청구인의 차량을 이용하여 출발하자고 구체적으로 지시하였다.

교통사고가 발생한 지점은 청구인의 자택에서 회사 사무실에 도착하기 위한 통상적인 이동경로에서 벗어나지 않은 장소이다. 회사도 이번 재해가 사장의 지시를 이행하던 중 발생한 교통사고로 인정하여 병원비와 급여를 일부 지급하였을 뿐 아니라 산재 요양신청서도 사업주가 직접 신청해주었다. 사장이 출장의 이동수단으로 청구인의 개인 차량을 지정한 이상 청구인이 집합장소로 이동해오기 위한 교통수단은 청구인의 개인차량으로 한정될 수 밖에 없었으므로 경로 및 수단의 선택권이 강제적으로 제한되었다고 보아야 한다. 따라서 사고 당일 자택에서 출발한 순간부터 청구인의 차량은 업무목적으로 사용되었고 관리와 이용권의 주체가 사용자에게 전환된 것이므로 사업주의 지배관리 하에서 발생한 재해에 해당한다.

(2) 출장 중 또는 출근 중으로 판단하든 모두 업무상 재해에 해당한다.

사장의 지시로 청구인의 차량을 출장에 이용하게 되었고, 회사(안양시 소재)에서 대기하던 사장과 동료들 청구인이 픽업하기 위해 이동 중 재해가 발생하였으므로 사고 당시 청구인의 차량은 사업주의 지배관리 아래 있었다고 보아야 하므로 업무상 재해에 해당한다. 창원 출장을 위해 안양 회사 사무실을 경유했다가 출장지로 이동하기 위한 수단으로서 개인 차량을 이용한 행위는 사장의 업무상 지시를 이행하는 과정으로 이해해야 하므로 청구인이 평소보다 두 시간 일찍 자택에서 본인 차량을 운전하여 안양 사무실로 출근한 행위는 교통수단 선택권이 청구인에게 주어진 것이 아님이 명백하므로 사업주 지배관리하에서 발생한 출근 중 재해에 해당한다.

4. 주요 쟁점

이번 사건은 개인의 과실로 인한 교통사고가 출장 중의 사고인지 아니면 출근 중의 사고인지의 문제이다. 일반적으로 출장을 위한 출근 중 재해는 출퇴근 재해로 산재가

인정되지 않는다. 그러나 사업주가 청구인의 차량을 출장용으로 이용한다고 지정한 경우에 청구인이 자신의 차량을 가지고 출근 중 발생한 재해에 대해 산업재해로 인정할 수 있는지가 주요 쟁점이다.

III. 출퇴근 재해의 법리

1. 관련 법령

업무상 재해라 함은 “업무상 사유에 따른 근로자가 부상·질병·장해 또는 사망”⁵³을 말하는 것으로, 업무상 재해재해의 인정 기준에서 “사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배관리하에서 출퇴근 중 발생한 사고에 한해서 업무상 재해로 인정하고 있다. 즉, 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 것이어야 재해로 인정된다.”⁵⁴ 이라고 규정하고 있다.

2. 관련 판례

(1) 판례는 “시행령 제 29 조는 각 호의 요건 모두를 해당하는 출퇴근 중에 발생한 사고가 법 제 37 조 제 1 항 제 1 호 다목이 규정하고 있는 ‘사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배관리하에서 출퇴근 중 발생한 사고’에 해당하는 경우임을 예시적으로 규정한 것으로 보이고, 그 밖에 출퇴근 중에 업무와 관련하여 발생한 사고를 모두 업무상 재해 대상에서 배제하는 규정으로 볼 수 는 없다”고 하면서 “① 사업주가 제공한 교통수단을 근로자가 이용하거나 또는 사업주가 이에 준하는 교통수단을 이용하도록 하는 경우뿐만 아니라, ② 출퇴근 도중에 업무를 행하였다거나 통상적인 출퇴근시간 이전 혹은 이후에 업무와 관련한 긴급한 사무처리나 ③ 그 밖에 업무의 특성이나 근무지의 특수성 등으로 출퇴근의 방법 등에 선택의 여지가 없어 그러한 출퇴근 중에 발생한 재해와 업무 사이에는 직접적이고도 밀접한 내적 관련성이 존재하여 그 재해는 사업주의 지배관리 아래 업무상의 사유로 발생한 것이라고 볼 수 있다.”라고 판시하고 있다.⁵⁵

(2) 출퇴근과 출장이 혼재된 경우 판례는 다음과 같이 판단하고 있다. “산재법 시행규칙 제 35 조 제 4 항은 근로자가 출퇴근하는 도중에 발생한 사고로 인하여 사상한 경우에는 사업주가 소속근로자들의 출퇴근용으로 제공한 교통수단의 이용 중에 발생한 사고일 것(제 1 호)과 사업주가 제공한 교통수단에 대한 관리 이용권이

⁵³ 산재법 제 5 조 제 1 항

⁵⁴ 산재법 제 37 조 (업무상 재해의 인정기준) 제 1 항 1 목의 다; 시행령 제 29 조(출퇴근 중의 사고)

⁵⁵ 대법원 2012.11.29. 선고 2011 두 28165 판결, 대법원 2008.9.25.선고 2006 두 4127 판결

근로자측에 전담되어 있지 아니할 것(제 2 호)이라는 요건에 해당되는 경우에 한하여 이를 업무상 재해로 보도록 규정하고 있다. 따라서 망인이 팀장 등 동료 근로자들과 함께 출장업무를 수행한 다음 집합장소로 돌아와 해산한 후 귀가의 수단으로 망인 자신의 자가용승용차를 운전하여 가던 중 이 사건 사고가 발생하였다면, 이는 사업주의 지배관리를 벗어난 상태에서 관리이용권이 망인에게 전담되어 있는 교통수단을 이용하던 중 발생한 출퇴근 중의 재해로써 업무상 재해로 볼 수 없다고 할 것이다.”⁵⁶

3. 근로복지공단의 출퇴근 사고의 재해 판단기준⁵⁷

(1) 기본원칙: 출퇴근 중 사고의 업무상의 재해 인정 여부는 출퇴근 과정이 사업주의 지배 관리 하에서 있었는지 여부에 따라 판단하여야 하므로, 교통수단을 사업주가 제공하였는지 여부 또는 출퇴근의 수단과 경로의 선택이 근로자에게 유보된 상태였는지 여부를 파악하여 결정하여야 한다.

(2) 출퇴근 중의 사고에 대한 업무상 재해 여부는 다음과 같이 판단하여야 한다.

① 제 1 단계: 산재보험법 시행령 제 29 조 충족 여부 판단한다. 즉, 통근버스 이용 등 출퇴근 수단 및 경로 선택이 제한된 것이 명백한 경우나 그에 준하는 경우에는 업무상 재해로 인정한다.

② 제 2 단계: 경로와 수단의 선택이 근로자의 판단에 맡겨져 있는지 여부를 판단한다. 즉, 개인 소유의 승용차 등을 이용하였다더라도 다른 교통수단과 경로를 선택할 여지가 없는 경우 등 근로자에게 유보되었다고 할 수 없으면 업무상의 재해로 인정한다.

(3) 경로 및 수단의 선택이 제한된 경우는 다음과 같다.

① 출퇴근 도중에 업무를 행한 경우

② 통상의 출퇴근 시간 이전 혹은 이후에 업무와 관련한 긴급한 사무처리를 한 경우;

③ 그 밖의 업무특성, 근무지 특수성 등으로 볼 때 출퇴근 경로 및 수단에 대한 근로자의 선택권이 강제적으로 제한이 있다고 보이는 경우

다만, ①과 ②의 경우는 업무 또는 사무처리를 종료하고 통상의 출퇴근 경로에 진입할 때까지는 “출장”으로 처리하고, 통상의 출퇴근 경로에 진입한 이후는 출퇴근 재해로 판단한다.⁵⁸

⁵⁶ 대법원 2002.9.4. 선고 2002 두 5290 판결: 정상적인 출장경로와 방법에서 벗어나 음주운전 후 귀가하던 중 사망했다면 업무상 재해가 아니다.

⁵⁷ 출퇴근 사고의 업무상 재해 판단 관련 업무지시: 근로복지공단 요양부-10195 (2013.12.17). 공단은 출퇴근 재해에 관하여 행정소송 패소율이 높아지는 상황에서 판례의 기준에 맞추어 출퇴근 재해에 대해 확대하는 차원에서 이 업무지시를 하달하였다.

⁵⁸ 근로복지공단 요양부-7065 호, 2013.8.30.

IV. 산재심사 위원회의 결정 및 평가

1. 결정

청구인은 평소 지하철을 타고 출퇴근하면서 외근이 있는 경우에만 자가용을 이용하였고, 통상 주 2~3 회 외근이 있으며, 평소 출근 시 사무실 도착시간은 오전 8 시 30 분인 점, 사고 당일 청구인은 출장 업무 수행을 위해 사업주 지시에 의거, 회사에 모여 청구인 차량으로 이동하기 위해 불가피하게 개인 차량 차량을 운행하게 되었던 점, 통상의 출근시간 보다 2 시간이나 빠른 5 시 30 분경 자택에서 출발하여 6 시 16 분경 사고가 발생한 점, 사고 발생 장소 또한 정상적인 순로상에 있었던 점을 종합하여 볼 때, 청구인의 재해는 교통수단 및 경로의 선택이 사업주에 의해 제한되고 있는 상태에서 발생한 업무상 재해에 해당된다는 위원 전원일치 의견으로 원처분을 취소한다고 의결하였다.

2. 산재심사의 결정에 대한 평가

사용자가 청구인의 차량을 이용할 것을 출장 전날 지정하였고, 청구인은 자신의 차량을 출장용으로 사용하기 때문에 평소의 대중교통을 이용하지 않고 본인의 차량으로 운행하여 회사로 출근 중에 발생한 사고로, 개인의 차량이지만 회사의 지정된 차량으로써 사용자의 지배 관리하에 있는 차량을 이용한 것이기 때문에 출퇴근 중 재해에 대해 업무상 재해로 인정한 것이라 판단된다.

V. 맺음말

법원에서도 출퇴근 재해에 대한 업무상 재해 인정범위가 지속적으로 확대되는 추세에 있고, 2013 년 12 월 17 일 근로복지공단 역시 법원의 법리해석을 존중하여 판단기준을 변경하는 업무지침을 시달한 것으로 볼 때, 출퇴근 재해에 대해 점차로 인정해주고 있는 추세에 맞추어 이번 사건을 판단한 사례라고 볼 수 있다.

최근 출퇴근 사고의 업무상 재해 인정범위를 확대하는 내용의 산재보험법 개정안이 국회에서 발의돼 논의 중에 있다. 출퇴근재해는 가장 많이 발생하는 사고임에도 불구하고 산업재해로 인정을 못 받고 있기 때문에 출퇴근 재해를 입은 근로자들의 생계에 심각한 타격을 받고 있다. 현재 출퇴근 재해에 대해서는 공무원도 산업재해로서 보호를 받고 있어 형평성 차원에서 조속히 입법화가 되어 일반 근로자들도 산업재해보상보험의 보호대상이 될 수 있기를 기대한다. 본 사건은 출퇴근 관련해 산재를 인정받아 재해자와 가족에게 위안을 찾아줄 수 있어서 보람을 느낄 수 있었다.