

노동판례리뷰

방송사 프리랜서 아나운서의 근로기준법상 근로자성과 판결 그 후

- 대법원 2023. 12. 21. 선고 2022다222225 판결 -

【판결 요지】¹⁾

원고는 2015. 11. 2.부터 2019. 7. 7.까지 피고에 의하여 배정된 방송편성표에 따라 피고의 상당한 지휘감독에 따라 정규직 아나운서들과 동일한 업무를 수행하여 왔고, 피고에 대하여 종속적인 관계에 있는 아나운서 직원이 아니라면 수행하지 않을 업무도 상당 부분 수행해온 점, 원고가 피고가 제작하는 방송 프로그램 이외에 별도로 방송출연을 하였다는 자료를 찾기 어렵고, 평일에는 C방송국, 주말에는 G방송국으로 출근하면서 모든 방송 스케줄 및 주말 당직 근무를 소화하였으며, 단체 카톡방을 통해서 각자의 방송 일정을 긴밀하게 공유하면서 다른 아나운서들의 일정에 차질이 생길 경우 수시로 이를 대체하기도 하였던 점 등을 고려하면, 원고는 실질적으로 피고에게 전속되어 있었다고 봄이 합리적인 점, 원고가 피고로부터 받은 급여는 원고가 진행한 프로그램에 대한 건별 대가로서 근로 자체의 대상적 성격을 가지고 있는 점, 원고의 출퇴근시간은 피고가 편성한 방송스케줄에 따라 정해졌고, 원고의 휴가일정이 피고에게 보고 관리될 수밖에 없는 시스템이었던 점 등을 고려하면, 원고는 피고의 근로자라고 봄이 상당하다.

방송사에 직접고용에 따른 비용 절감과 책임 회피 목적의 ‘무늬만 프리랜서’가 많다는 지적은 어제오늘 일이 아니다. 아나운서, 방송작가, PD, VJ, 제작업무 종사자(편집, 촬영, 그래픽디자이너, 연출 지원(AD·FD)) 등 직종을 가리지 않는다. 그들이 무늬만 프리랜서인지에 관한 법적 다툼은 법원과 노동위원회에서 지금도 계속되고 있는데, 대상판결은 그 직종 중 프리랜

1) 대상판결은 원심판결(서울고법 2022. 2. 16. 선고 2020나2048261 판결)에 법리 오해나 심리 미진, 자유심증주의의 한계를 벗어나는 등 잘못이 없으며 상고를 기각하였으므로, 이 판결 요지는 원심판결의 요지이다.

서 아나운서에 대한 첫 대법원 확정판결이라는 데에 의의가 있다. 방송프로그램 제작업무의 특성에 비추어 그 다툼들의 결론은 직종에 상관없이 대상판결과 크게 다르지 않을 것으로 보인다. 한편 ‘판결 그 후’ 그들의 근로조건의 결정 기준이나 취업규칙이나 복무규율, 단체협약의 적용 여부 등의 문제에 관한 논란은 현재 진행형이다. 대상판결과 판결 그 후의 문제를 차례로 살핀다.

〈대상판결〉

피고(KBS)는 국가기간방송으로 방송의 실시와 방송문화의 보급 및 이에 수반하는 사업을 하는 회사이다.

원고는 2015. 10. 31. 피고의 위임을 받은 A방송국장과 프로그램 출연 계약을 최초로 체결하고 같은 해 11. 2.부터 출근하여 기상캐스터 업무(날씨방송 각 주 5회)를 수행하였는데, 특약사항에 피고의 요청으로 다른 프로그램 2개를 더 맡아 매일 진행하였다. 2016. 9.경 내부 테스트 및 아나운서 교육을 받은 다음, 뉴스 아나운서 업무가 추가되어 원고는 위 계약에 따라 피고의 A방송국에서 텔레비전과 라디오 뉴스, 라디오 프로그램을 매일 진행하였고, 한편 B방송총국의 주말당직자 파견요청에 따라 2018. 6.부터 같은 해 10. 28.까지 평일에는 A방송국, 주말에는 B방송총국에서 뉴스를 진행하였고, 10. 28. 이후부터 평일과 주말 모두 B방송총국에서 근무하였다. 그러던 중 B방송총국의 인력 부족이 계속되자, 2018. 12. 1. 피고의 위임을 받은 B방송총국

〈2018. 12. 1. 체결한 프로그램 출연 계약(프리랜서 진행자용)의 주요 내용〉

법적지위	피고의 근로자 아닌 프로그램 개편 단위로 출연 약정을 체결한 프리랜서
계약기간	2018. 12. 1.부터 인력 총원 또는 프로그램 개편까지 계약만료 15일 전까지 계약의 해지 또는 변경 의사를 통보하지 않은 경우 동일 조건으로 다음 프로그램 종료일까지 자동연장 간주
방송기간 등 변경	피고는 방송예정일, 방송시간, 방송 횟수 등을 변경할 수 있고, 이를 원고에게 신속하게 통지
원고의 의무	피고의 프로그램 일정과 겹치거나 피고 아닌 다른 자의 제작 프로그램에 출연하는 경우 피고의 사전 동의를 받을 것 프로그램 홍보 위한 사진촬영, 강의, 기타 프로그램 출연에 적극 협조 공영방송 뉴스진행자로서의 공신력과 품위의 손상 금지
계약의 해지	원고의 출연 계약 및 의무 위반, 원고의 계속 업무 제공의 부적절, 피고의 불가피한 사정으로 계약 해지 가능 귀책사유에 따른 위약금과 손해배상 청구 가능
프로그램 수	TV 및 라디오 뉴스 등 2개 이상
주당 출연 횟수	TV : (10)분물×(5)회, 라디오 : (5)분물×(5)회
회당 출연료	TV : 72,000원, 라디오 : 15,000원 피고의 방송 제작비 지급규정에 의한 출연료. 단, 별도로 정함 가능
특약 사항	내레이션 비정기적으로 참여, 라디오 뉴스 출연료 기준으로 지급

장과 원고는 프로그램 출연 계약(프리랜서 진행자용)(이 사건 계약)을 새로 체결하고, B방송총국에서 텔레비전과 라디오 뉴스 진행과 내레이션 업무를 수행하였다.

원고는 B방송총국에 출근하면서 곧바로 TV 9시 메인뉴스 아나운서 업무를 수행하였는데, 아나운서부의 근무배정 회의에 참석하여 업무분장 협의를 하였다. 피고는 SNS상에 마련한 아나운서 게시판 또는 아나운서 단체 대화방 메시지를 통해 뉴스 진행 일정 등을 공유나 회람하였고, 업무 변경 요청을 하였다. 그리고 정규직 아나운서와 프리랜서 아나운서가 함께 근무하였는데(같은 사무실 사용), 피고는 정규직과 프리랜서를 구분하여 업무배정을 하지 않았고, 원고를 포함해서 아나운서 당직근무를 편성하였으며, 원고의 휴가일정은 대체인력 편성을 위해 보고되고 다른 아나운서에게 공유되었고, 원고는 다른 아나운서의 휴가나 방송일정 차질이 있으면 다른 아나운서를 대신하여 뉴스를 진행하기도 하였다. 또한 피고는 원고가 피해야 할 의상 색상을 지시하기도 하고, 방송 구성이나 내레이션 멘트가 정리된 문서를 제공하였으며 원고는 그에 따라 방송을 진행하였다. 한편 원고는 배정된 프로그램 편성시각 전후로 출퇴근을 하였으나 일일 생방송을 맡고 있었던 터라 거의 매일 출퇴근하였다. 그 밖에 원고가 주말에도 당직 명목으로 뉴스를 진행한 사실, 피고의 지정업체로부터 뉴스 진행을 위한 의상을 공급받고, 피고의 분장실에서 피고 소속 코디로부터 헤어, 메이크업을 받은 사실, 아나운서실의 대의의상 관리 업무를 담당한 사실, 피고의 종무실에서 사회를 보거나 피고가 진행하는 학생들에 대한 특강, 미디어 교육 강의에 강사로 참여하거나 피고의 일원으로 봉사활동에도 참여한 사실, 피고의 마크가 포함된 명함을 제작하여 사용한 사실, 4대 보험의 혜택을 받기 위해 2년여 동안 다른 업체(의료기기판매업체)에 등재된 적이 있지만, 실제 그 업체에 근로를 제공하거나 그 업체로부터 급여를 수령하지 않았던 사실 등이 있다.

2019. 피고의 신입사원 채용으로 인력이 충원되면서 원고는 2019. 7. 7. 이후 뉴스 진행 업무에서 배제(이 사건 해고)되었다. 이에 원고는 원고와 피고 사이의 계약 형식은 프로그램 출연계약이나 실질적으로 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공하였으므로 근로기준법상 근로자라면서 피고의 근로자 지위 확인을 청구하였다.

제1심판결²⁾은 위와 같은 사실관계를 인정하면서도, 이 사건 계약(2018. 12. 1. 체결된 프로그램 출연 계약(프리랜서 진행자용))에 지휘·감독에 관한 규정이 없고, 뉴스 등 방송을 진행하면서 지휘·감독을 받았다고 볼 만한 사정이 없는 점, 취업규칙이나 복무규정을 적용받지 않고 피고의 근로자에게 요구되는 교육을 받지 않았으며, 계약에 취업규칙이나 복무규정에 갈음할 만한 내용이 없는 점, 정해진 출퇴근 시간이 없고 방송시간 이외 시간에 대기할 것이 강제되지 않았으며 자유롭게 이탈할 수 있었던 것으로 보이는 점, 근태 승인을 받지 않았고 근태 소홀로

2) 서울남부지법 2020. 11. 27. 선고 2019가합114127 판결.

불이익을 가한 사정이 없으며 업무 조율은 업무처리의 편의를 위한 것으로 보이는 점, 아나운서실의 프리랜서 공용 책상 제공은 편의를 위한 것으로 개별적인 사무공간이나 비품 제공은 없었던 점, 정해진 출연료를 받았을 뿐 정해진 기본급이나 고정급이 없고 출연료에는 그 상한이 없으며 근로소득세 원천징수도 없었던 점, 피고의 허락 없이도 다른 업체 주관의 행사나 방송 진행으로 이익을 얻거나 화장품 등 협찬을 받아도 어떤 제한이나 징계를 받지 않는 점, 피고의 지정업체 의상 대여는 뉴스 진행에 따른 최소한의 관여로 보이는 점, 피고의 각종 행사에 참여 등은 원고의 동의 아래 원고의 전문성, 이미지 제고 등 원고의 필요에 따른 것으로 보이는 점,³⁾ 방송작가 등 다른 직종의 프리랜서도 피고의 마크가 포함된 명함을 사용할 수 있었던 점, 다른 업체의 근로자로 등재된 점 등에 비추어, 원고가 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 피고에 근로를 제공하였다고 보기 어렵다면서 원고의 청구를 기각하였다.

반면 원심판결은 제1심판결과 동일한 판례법리와 거의 동일한 사실관계를 기초로 하면서도, 종합적 판단에서 제1심판결과 전혀 다른 결론을 내놓았다. 원심판결이 그 실질에 있어 종속적인 관계에 있는지와 관련하여, 설령 원고의 동의에 따른 것이더라도 종속적인 관계에 있는 아나운서가 아니라면 수행하지 않았을 부가적인 업무를 원고가 수행해 온 것을 더하여 종합적으로 보아 피고의 지휘·감독이 있었던 것으로 판단한 점, 원고가 다른 업체의 근로자로 등재된 의도와 그 실재를 확인한 점,⁴⁾ 그리고 사용자가 우월적 지위에서 일방적으로 정할 수 있는 계약의 형식이나 내용, 취업규칙이나 복무규율의 적용이나 교육의 실시 여부, 근태관리(그와 관련한 제재 여부), 임금의 형태나 지급 방식, 비품의 제공 여부, 근로소득세 징수 여부 등 근로자인지에 관한 판단에서 비본질적 요소에 관한 피고의 항변을 모두 물리친 점 등은 적절하다. 그러나 원심판결이 제1심판결과 전혀 다른 결론을 내놓았다면, 특히 방송시간이나 프로그램 단위 계약의 특성을 반영한 전속성의 판단기준, 출연료의 근로 대가성이나 근태관리와 관련하여 제1심판결과 다른 결론에 이르게 된 논거를 구체적이고 치밀하게 제시했어야 하는데⁵⁾ 그렇지 않았고, 대상판결도 원심판결에 잘못이 없다고만 하였으니 아쉬움이 있다.⁶⁾

3) 그러나 이 사건 계약에 따르면 피고의 프로그램 일정과 겹치거나 피고 아닌 다른 자의 제작 프로그램에 출연하는 경우 피고의 사전 동의를 받을 것을 원고의 의무로 정하고 있다.

4) 제1심판결은 다른 업체(의료기기판매업체)의 근로자로 등재된 의도나 실제 근로 제공 및 급여 수령 여부에 대해서는 특별한 언급 없이 다른 업체에 등재된 사실만을 들어 피고와의 종속적인 관계를 부정하는 사정으로 단정하였다.

5) 조상균(2023), 「방송사 프리랜서 아나운서의 근로기준법상 근로자성 판단과 지위확인 효과 — 대상판결: 서울고법 2022. 2. 16. 선고 2020나2048261 판결」, 『인권법평론』 31), 전남대학교 법학연구소 공익인권법센터, p.440.

6) 한편 원고는 정규직 아나운서 교육을 받아 아나운서 업무를 본격적으로 수행하기 시작한 2016. 9. 이전인 2015. 11. 2. 체결된 최초 프로그램 출연 계약을 통해 기상캐스터 업무를 수행했었는데, 원심판결은 이 사건 계약(2018. 12. 1. 체결된 프로그램 출연 계약(프리랜서 진행자용))과 그 이전의 계약을 구분하거나 그 이전의 계약에 관해 특별히 언급하지 않은 채, 원고와 피고 사이의 최초 출연 계약 때(2015. 11. 2.)부터 원고가 정규직 아나운서와 동일한 업무를 수행했다고만 하였다. 나아가 피고가 출연 계약을 거듭 갱신하면서 원고를 2015. 11. 2.부터 2년이 넘

〈판결 그 후〉

대상판결은 원고의 근로자 지위 확인을 다룬 판결로, 원고가 피고의 근로자로서 정규직이나 운서 직원들과 동일한 업무를 수행해 왔다는 점을 분명히 하였으므로, 원고는 이 사건 해고 기간의 임금이나 그 밖에 근로조건의 이행을 청구할 수 있다. 그렇다면 원고에게 지급되어야 할 해고 기간의 임금 등은 정규직 아나운서와 동일한 임금 동일까? 피고는 정규직 아나운서와 동일한 업무를 원고에게 부여하여야 할까? 정규직 아나운서에게 적용되는 취업규칙이나 복무규율은 원고에게도 그대로 적용될까? 정규직 아나운서가 가입하고 있는 노동조합에 원고가 가입할 수 있게 되었을 때 기존 단체협약은 원고에게도 그대로 적용될까?

원고가 수행해 온 업무 내용의 질과 양이 정규직 아나운서의 그것과 크게 다르지 않다면, 정규직 아나운서와 동일한 임금 등 근로조건, 동일한 취업규칙이나 복무규율, 단체협약이 즉시 적용되어야 할 것이다. 한편 원고나 정규직 아나운서에게 요구되는 방송프로그램의 질은 크게 다르지 않을 것이나, 원고가 그동안 정규직 아나운서와 동일한 질의 업무를 수행해 왔더라도 그 양은 동일하지 않을 수도 있다. 그렇다면 업무의 양과 직접 연관되는 근로조건과 관련하여서는 별도의 근로계약 체결, 취업규칙의 제정이 필요하고, 그 밖에 사용자가 우월적 지위에서 일반적으로 그 적용을 배제해 온 근로조건, 취업규칙이나 복무규율은 정규직 아나운서와 동일하게 적용하는 것이 타당하다.⁷⁾ 단체협약은 단체협약 체결 당시 그 적용이 예상되는 노동조합 가입대상을 위한 단체교섭을 통해 체결되는 것이 일반적이므로, 기존 단체협약 체결 당시 그 적용을 예상하지 못한 가입대상에 관한 사항은 기존 단체협약의 유효기간 중이라도 단체교섭을 하여 새로이 정하여야 할 것이다.⁸⁾

방송사에서 무늬만 프리랜서인지에 대한 법적 다툼은 법원과 노동위원회에서 지금도 계속되고 있는데, 판결 또는 판정 이후 그들에게 적용될 근로조건의 결정 기준, 취업규칙이나 복무규율이나 단체협약의 적용 여부에 관한 논란은 현재 진행형이고, 한편 방송사는 판결 또는 판정 이후 무늬만 프리랜서였던 근로자의 권리보호에 상당히 소극적인 것 같다.⁹⁾ 따라서 방송사에

는 기간을 사용하였으므로, 원고는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자라고 하였다. 원고가 아나운서 업무를 본격적으로 수행한 2016. 9.부터 원고를 피고의 근로자로 보더라도 이 사건 해고(2019. 7. 7. 업무 배제) 당시 원고가 기간의 정함이 없는 근로자였다는 결론은 달라지지 않는다.

- 7) 원고의 근로조건보다 나은 취업규칙을 적용하여야 하고, 동종 또는 유사한 정규직 아나운서의 근로조건을 적용하여야 한다는 견해로는 조상균, 앞의 글, pp.443~445 참조.
- 8) 사용자는 기존 단체협약 체결 당시 그 적용을 예상하지 못한 가입대상에 관한 사항에 관한 단체교섭을 기존 단체협약의 유효기간 중이라는 이유로 거부하여서는 안 된다. 기존 단체협약에 정하지 않은 사항에 관한 단체교섭과 쟁의행위는 평화의무에 위반되지 않을 뿐 아니라 사용자가 당사자로 체결한 무늬만 프리랜서 계약이 단체교섭 필요성의 결정적 이유이므로 사용자가 그 단체교섭을 거부하는 것은 부당하다고 할 수밖에 없다.
- 9) 단순히 소극적인 정도를 넘어선 사례도 확인된다. 한겨레신문(2024. 1. 9.), 「부당해고 신고 뒤 ‘보복 갑질’... ‘아나운서인데 일감 없애’」; 최근 근로자 지위 인정 판정 또는 판결이 여러 있었으나 사용자가 정규직 근로자와 동일한 근로조건 등을 적극적으로 적용한 사례를 확인할 수 없었다.

조직된 노동조합이 그들을 노동조합에 가입하게 하고 노사협이나 단체교섭에 적극적으로 나서 그들의 권리보호가 적절히 이루어질 수 있도록 그들과 함께 해주기를 바란다. **KLI**

장영석(전국언론노동조합, 법학 박사)

직무와 무관한 장애 관련 면접 질문과 장애 차별

- 대법원 2023. 12. 28. 선고 2023두50127 판결 -

【판결 요지】

장애인차별금지법의 규정 내용과 체계, 고용의 성격 등에 비추어 보면, 장애인을 채용하려는 사용자가 채용을 위한 면접시험에서 장애인 응시자에게 직무와 관련이 없는 장애에 관한 질문을 함으로써 장애인 응시자를 불리하게 대하였다면, 이는 차별행위가 장애를 이유로 한 차별이 아니라거나 특정 직무나 사업 수행의 성질상 불가피한 경우라는 등의 정당한 사유가 있었다는 점을 사용자가 증명하지 못하는 이상 장애인차별금지법 제4조 제1항 제1호의 차별행위에 해당한다.

정신장애 3급(재발성 우울장애, 양극성 정동장애)인 원고가 A시의 9급 공무원 일반행정 장애인 구분모집 전형에 지원하여 유일한 필기시험 합격자로 공고되었다. 원고는 두 차례의 면접시험을 거쳤는데, 1차 면접시험에서 장애의 유형, 장애 등록 여부, 약 복용 여부, 약을 먹거나 정신질환 때문에 잠이 많은 것은 아닌지 등 장애와 관련된 다수의 질문을 받았으며, 각 면접위원들로부터 ‘창의력·의지력 및 발전 가능성’ 항목에서 ‘하’ 평정을 받아 ‘미흡’ 등급을 받았다. 추가 면접시험에서는 면접위원들로부터 A시의 문제점, 추진하고 싶은 정책, 불합리한 지시에 대한 대응방법 등에 대한 질문만을 받았으나 ‘미흡’ 등급을 받아 최종 불합격 처분을 받았다. 원고는 이 사건 불합격 처분의 취소와 정신적 피해에 대한 위자료를 구하는 소송을 제기하여 1심은 패소, 항소심 및 상고심은 승소하였다.

대상판결의 첫 번째 쟁점은 면접관이 직무와 무관하게 응시자의 장애에 대한 질문을 한 경우 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」(이하 ‘장애인차별금지법’)이 금지하는 차별이 성립할 수 있는지 여부이다. 대상판결은, “장애인차별금지법의 규정 내용과 체계, 고용의 성격 등에 비추어 보면, 장애인을 채용하려는 사용자가 채용을 위한 면접시험에서 장애인 응시자에게 직무와 관련이 없는 장애에 관한 질문을 함으로써 장애인 응시자를 불리하게 대하였다면, 이는 차별행위가 장애를 이유로 한 차별이 아니라거나 특정 직무나 사업 수행의 성질상 불가피한 경우라는 등의 정당한 사유가 있었다는 점을 사용자가 증명하지 못하는 이상 장애인차별금지법 제4조 제1항 제1호의 차별행위에 해당한다”고 판시하였다. 이 사건 피고들이 제출한 증거들만으로는, 이 사건 불합격 처분이 장애를 이유로 한 차별이 아니라거나 특정 직무나 사업 수행

의 성질상 불가피한 경우에 해당한다고 인정하기 부족하다고 판단하였다.

두 번째 쟁점은 1차 면접에서 장애차별적인 결정을 했다 하더라도 추가면접에서 그 하자가 치유되었다고 볼 수 있는지이다. 이 사건 1심 판결은 하자가 치유되었다고 판단하여 원고 패소 판결을 하였고 항소심과 상고심은 하자가 치유되지 못하였다고 판단하였다.¹⁾ 대상판결은 적법한 추가 면접시험을 치르더라도 추가 면접시험의 면접위원은 최초 면접시험에서 '미흡' 등급을 받았다는 선입견을 갖고 면접에 임하였을 가능성 등을 고려하면 위법한 1차 면접시험 결과가 최종 면접시험 등급이나 최종합격자 결정에 영향을 미치는 것이므로, 적법한 추가 면접시험으로 최초 면접시험의 하자가 치유되지 않는다고 본 원심 판단을 유지하였다.

대상판결은 면접관이 직무와 무관한, 장애에 관한 질문을 하는 것이 차별 판단의 중요한 근거가 될 수 있음을 판시하였다는 점에서 의의가 있다. 대상판결의 하급심 판결들은, "1차 면접에서 장애의 유형, 장애 등록 여부, 약 복용 및 그 영향 등 원고의 장애와 관련된 질문을 한 면접위원은 업무 적합도를 가늠하기 위하여 위와 같은 질문을 하였다고 진술하였는데, 장애의 유형과 정도는 원고가 공무원으로 임용된 후 공무원으로서 수행할 업무와 관련된 사항이라고 할 수 없고, 오히려 그러한 질문을 통하여 원고의 장애를 직무능력에 대한 평가요소로 삼은 것"이라고 판단하였다. 이러한 판단에서 주목해야 할 점은 장애에 대한 이 사건의 질문들이 직무와 무관하기 때문에 장애차별금지법 위반이라는 결론을 도출할 수 있었다는 점이다. 장애인차별금지법 제4조 제3항 제2호는 "금지된 차별행위가 특정 직무나 사업 수행의 성질상 불가피한 경우"에 해당하는 정당한 사유가 있는 경우에는 차별로 보지 아니한다고 규정하는데, 직무 수행 가능 여부에 해당 근로자의 장애가 중대한 영향을 미치는 경우에 한하여 장애를 이유로 한 불리한 처우가 예외적으로 허용될 수 있다는 의미이다. 예컨대 주차단속 직무에 지원한 시각장애인이라면 주차 위반 여부를 식별하기에 가능한 시력인지, 보조 기구의 도움을 받아 식별하는 것이 가능한지 등에 대한 질문이 '예외적으로' 허용될 수 있을 것이다. 다만, 이런 예외적인 경우라 하더라도 '시각 장애인이 이 업무를 할 수 있겠느냐'는 회의적인 관점에서 질문을 하는 것과 '시각 장애에도 불구하고 업무 수행을 하기 위해 어떤 지원이 필요한가'라는 관점에서 질문을 하는 것은 장애 차별 관련 다른 법적 평가를 받을 수 있음에 유의해야 할 것이다. 이 사건 원고에게 정신 장애가 있다는 이유만으로 장애로 인한 생활상의 특징과 어려움에 대해 질문하고 이를 바탕으로 불합격처분을 하는 것은 법률이 허용하는 예외가 될 수 없다.

이 사건 사용자는 '설령 직무와 무관할지라도 장애에 대해 질문하는 것 자체가 법 위반의 차별은 아니다'라고 주장한 것으로 보인다. 그러나 대상판결은 장애에 대한 질문 자체를 장애 차

1) 이 사건 하급심 판결. 수원고등법원 2023. 7. 21. 선고 2022누13080 판결, 1심 판결. 수원지방법원 2022. 4. 21. 선고 2020구합76204 판결.

별로 판단하였다기보다는 ‘장애를 이유로 한’ 불합격 결정인지 일응 추정할 수 있는 중요한 근거로 삼았다고 해석하는 것이 타당할 것이다. 대상판결은 “피고들이 제출한 증거들만으로는 위와 같은 차별행위가 장애를 이유로 한 차별이 아니라거나 특정 직무나 사업 수행의 성질상 불가피한 경우에 해당한다고 인정하기 부족하고, 달리 이를 인정할 증거가 없다”고 판단하였다. 장애에 대한 질문에 직무 관련성이 없다면 장애를 이유로 하여 불리한 대우를 했다고 추정할 근거로 인정한 것이다. 이는 직무 관련성이 명확하지 않은 이상 성별, 장애, 인종, 종교 등에 대한 질문, 발언에서 차별을 추정하는 외국의 차별판단 법리나 국내외 장애 차별 가이드라인과 일치하는 타당한 해석이다.²⁾ 장애인차별금지법의 증명책임 배분 조항(제47조 제2항)은 이러한 판단의 중요한 근거인데, 불합격 처분이 “장애를 이유로 한 차별이 아니”라고 판단하기에 사용자 측의 증거가 충분하지 않았던 것이다. 사용자 측은 1차 면접에서 장애 차별적인 질문을 했다 하더라도 최종면접에서 채용 여부를 결정하였으므로 1차 면접의 하자가 치유되었다고 주장하였다. 그러나 대상판결은 장애를 이유로 불합격 결정을 하였다는 추정을 복멸할 수 있을 정도로 사용자 측의 입증이 충분하지 못하였다고 판단하였다.

대상판결은 장애 등 법률에서 차별판단 관련한 구체적인 기준을 제시하였다는 점에서 중요한 의의가 있다. 우선 직무와의 관련성이 무관한 요소가 면접 등 고용 관련 과정에 영향을 미쳤다는 사실은 차별을 추정할 수 있는 중요한 근거이다. 이 사건에서는 면접관들의 장애 관련 질문이 담당 직무와 어떻게 관련된 것인지 사용자 측에서 추상적으로만 설명하였기 때문에 장애와 불합격 사이의 인과관계가 인정된 것으로 보인다. 또한 장애를 이유로 한 불합격 처분이라는 인과관계가 추정된다면, 사용자 측은 장애가 아닌 다른 합법적인 이유·요인 때문임을 증명할 수 있어야 하는데 장애인차별금지법 제47조 제2항의 입법취지를 고려하여 엄격하게 심사해야 한다. 이 사건 사용자는 응시자의 장애에 대한 우려나 편견이 불합격 처분에 영향을 미치지 않았다는 점을 설득하지 못하고, 응시자의 면접결과가 미흡으로 나온 이유가 무엇인지 구체적이고 명확하게 제시하지 못했기 때문에 “장애를 이유로 한 차별이 아니라는” 것을 증명하는 데 실패한 것으로 보인다. **KLI**

구미영(한국여성정책연구원 연구위원)

2) 이 사건 항소심 판결에서도 장애인 면접 관련 가이드를 인용한 바 있다.

자살이 업무상 재해로 인정되기 위한 요건

- 창원지방법원 2023. 12. 7. 선고 2022구합52919 판결 -

【판결 요지】

산업재해보상보험법 제37조 제1항에서 말하는 ‘업무상의 재해’란 업무수행 중 그 업무에 기인하여 발생한 근로자의 부상·질병·신체장애 또는 사망을 뜻하는 것이므로 업무와 재해발생 사이에는 인과관계가 있어야 한다. 그 인과관계는 이를 주장하는 측에서 증명하여야 하지만, 반드시 의학적·자연과학적으로 명백히 증명되어야 하는 것이 아니며 규범적 관점에서 상당인과관계가 인정되는 경우에는 그 증거가 있다고 보아야 한다. 따라서 근로자가 자살행위로 인하여 사망한 경우에, 업무로 인하여 질병이 발생하거나 업무상 과로나 스트레스가 그 질병의 주된 발생원인에 겹쳐서 질병이 유발 또는 악화되고, 그러한 질병으로 인하여 정상적인 인식능력이나 행위선택능력, 정신적 억제력이 현저히 저하되어 합리적인 판단을 기대할 수 없을 정도의 상황에서 자살에 이르게 된 것이라고 추단할 수 있는 때에는 업무와 사망 사이에 상당인과관계를 인정할 수 있다. 그리고 그와 같은 상당인과관계를 인정하기 위해서는 자살자의 질병 내지 후유증상의 정도, 그 질병의 일반적 증상, 요양기간, 회복가능성 유무, 연령, 신체적·심리적 상황, 자살자를 에워싸고 있는 주위상황, 자살에 이르게 된 경위 등을 종합적으로 고려하여야 한다. 비록 망인의 내성적인 성격 등 개인적인 취약성이 자살을 결의하게 된 데에 영향을 미쳤거나 망인이 자살 직전에 환각, 망상, 와해된 언행 등의 정신병적 증상에 이르지 않았다고 하여 달리 볼 것은 아니다. [...]

망인에게 업무상 스트레스로 인하여 우울증상이 발생·악화되었고, 망인은 그로 인하여 정상적인 인식능력이나 행위선택능력, 정신적 억제력이 현저히 저하되어 합리적인 판단을 기대할 수 없을 정도의 상황에서 자살에 이르렀다고 인정된다. 따라서 망인의 사망은 업무상 재해에 해당한다.

대상판결은, 증권회사 소속 자산관리사로 일하던 망인이 자해행위로 사망에 이른 것을 업무상 재해로 볼 수 없다고 보고 원고(망인의 배우자)의 유족급여 및 장례비 지급 청구를 거부한 피고(근로복지공단)의 처분을, 위법하다고 판단해 취소한 판결이다. 이 사건에서 원고는 망인이 업무상 스트레스로 사망하였다고 본 반면, 피고는 망인이 첫째, 업무상의 사유로 인하여 정신과적 진료를 받지 않았던 점, 둘째, 망인의 업무량 및 업무시간이 가중된 사실이 확인되지 않는 점, 셋째, 업무적 요인 외에 개인적인 사유로 인한 스트레스 가중 요인이 높은 것으로 평가되는 점 등을 근거로 망인의 사망과 업무 사이에 상당인과관계가 인정되지 않는다고 보았다.

즉 핵심쟁점은 망인의 자살이 「산업재해보상보험법」(이하 “산재보험법” 또는 “법”)상 업무상 재해에 해당하는지였고, 대상판결은 이를 긍정하였다. 대상판결은 특히 업무상의 사유로 발생한 정신질환으로 치료를 받은 적이 있거나 업무상의 재해로 요양 중인 경우가 아닌, “그 밖의 업무상 사유로 인한” 정신이상 상태에서 이루어진 자살이 업무상 재해로 인정되기 위한 법령규정¹⁾과 판례법리²⁾ 내용을 구체화했다는 점에서 눈길을 끈다.

대상판결은 먼저, 업무와 재해발생 사이에 의학적·자연과학적 인과관계가 아닌 산재보험법 관점에서의 ‘상당인과관계’가 있어야 한다는 원칙을 확인하였다. 판결은 이러한 상당인과관계 개념에 입각해, 망인의 업무상 스트레스를 원인으로 하여 우울증상이 발생·악화되었고, 우울 증상을 다시 원인으로 해 정상적인 인식능력이나 행위선택능력, 정신적 억제력이 현저히 저하되어 합리적인 판단을 기대할 수 없을 정도의 상황에서 자해행위를 통해 사망하였다고 보아 각 단계가 상당인과관계로 이어져 있다는 결론을 내렸다.

판결은 쟁점이 되는 주요 사실관계를 확정하고 확정된 사실관계의 법적 의미를 평가하며 대체로 피고의 입장과 다른 판단을 했다. 몇 가지 예를 들어보면, 업무상의 사유로 인하여 정신과적 진료를 받지 않았다는 피고의 지적에 대해 대상판결은 자산관리사라는 망인 업무의 특성, 즉 정신건강의학과 진료 사실이 고객 유치·유지에 미칠 수 있는 부정적 영향 및 그로 인한 평가와 실적 저하에 대한 우려 등을 고려해 그것이 정신적 이상 상태의 발생을 부정하는 근거가 될 수 없다고 보았다. 둘째, 망인의 업무량 및 업무시간이 가중되지 않았거나 업무실적이 전년 대비 상승하였고 최종 순위도 중위권이라는 사실 등을 지적해 업무상 스트레스가 발생하지 않았다는 피고의 주장에 대해서는,³⁾ 개인뿐 아닌 지점별 실적 순위를 산정하고 성과급을 배분하는 체계, 소속 지역본부의 경우 평가되는 방식의 차이, 피고가 산정한 망인의 업무시간이

1) 산업재해보상보험법 제37조(업무상의 재해의 인정 기준) ① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

[…]

② 근로자의 고의·자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 부상·질병·장애 또는 사망은 업무상의 재해로 보지 아니한다. 다만, 그 부상·질병·장애 또는 사망이 정상적인 인식능력 등이 뚜렷하게 낮아진 상태에서 한 행위로 발생한 경우로서 대통령령으로 정하는 사유가 있으면 업무상의 재해로 본다. <개정 2020. 5. 26.>

산업재해보상보험법 시행령 제36조(자해행위에 따른 업무상의 재해의 인정 기준) 법 제37조제2항 단서에서 “대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. <개정 2020. 1. 7.>

1. 업무상의 사유로 발생한 정신질환으로 치료를 받았거나 받고 있는 사람이 정신적 이상 상태에서 자해행위를 한 경우
 2. 업무상의 재해로 요양 중인 사람이 그 업무상의 재해로 인한 정신적 이상 상태에서 자해행위를 한 경우
 3. 그 밖에 업무상의 사유로 인한 정신적 이상 상태에서 자해행위를 하였다는 상당인과관계가 인정되는 경우
- 2) 대법원 2019. 5. 10. 선고 2016두59010 판결 등. 대상판결이 인용하였으며 이 글의 판결 요지에도 표기함.
- 3) 피고 주장의 직접적 근거가 되었을 것으로 추정되는 근로복지공단 부산업무상질병판정위원회의 판정(다수의견)은 “업무실적은 전년 대비 상승하였음이 확인되며, 최종 순위도 중위권으로 확인되는 점”을 추가로 언급하고 있다.

실제 망인의 업무시간을 정확히 반영하지 못한다는 점, 배려해준 직장 상사와 동료의 기대에 실적으로 부응하고 싶은 심정 및 그것의 실패로 인한 스트레스 등을 종합적으로 살펴 업무로 인한 압박감이 상당했을 것이라고 판단하였다. 셋째, 업무적 요인 외에 개인적인 사유로 인한 스트레스 가중 요인이 높았다는 입장에 대해서는, 예컨대 체중 감량을 위한 의약품 복용이 망인의 우울증을 야기했을 가능성이 낮거나 설령 그렇다 하더라도 업무 실적 개선 노력의 일환으로 업무관련성이 있다고 보았다.⁴⁾

대상판결은 자살이 업무상 재해로 인정되기 위한 요건에 관한 법리 자체를 새롭게 제시한 것은 아니다. 그러나 대법원이 확립한 일반적 기준을 개별 사안에 적용할 때 구체적으로 무엇을 살피고 어떻게 바라보아야 하는지, 그리고 경합 내지 충돌할 수 있는 여러 법적 판단의 갈래에서 산재보험법의 목적을 고려할 때 어떤 길을 선택해야 하는지에 대한 모범을 보여주었다.⁵⁾ 망인의 개인병력·증상과 의약품 복용 여부·시기와 정신건강의학과·직업환경의학과 전문의 다수의 의견을 폭넓고 주의깊게 확인·감안하고, 망인의 업무 특성과 인사이동·평정과 실적평가 및 직장 내 인간관계 등을 섬세하게 고려해 상당인과관계를 인정한 대상판결은 향후 유사 사건에 대한 좋은 참고사례가 될 것이라고 생각한다. **KLI**

남궁준(한국노동연구원 연구위원)

- 4) 업무상 스트레스를 유발하는 직장 스트레스의 유형, 업무상 자해행위(자살)의 인정기준 및 학설 등 보다 자세한 내용에 대해서는 정슬기(2023), 근로자 자살에 대한 산재보상, 성균관대학교 박사학위논문(법학), 27-39쪽 참조.
- 5) 판결 요지에 인용된 대법원 판결과 함께 대법원 2011. 6. 9. 선고 2011두3944 판결도 원심에 대해 망인의 업무상 스트레스를 인정하면서 업무외 스트레스와 개인적 성향을 이유로 자살과 업무 사이의 인과관계를 부정할 것이 아니라, “자살에 이르게 된 경위 등에 관하여 좀 더 면밀하게 따져본 후” 우울증과 사망 사이의 인과관계 및 그에 따른 업무와 사망 사이의 인과관계의 존부를 판단해야 한다고 실시한 바 있다. 대상판결은 이러한 법리에 따라 업무상 스트레스의 존부를 면밀하게 판단하여 인과관계를 판단한 사례로 볼 수 있다.