노동판례리뷰

타다 사건이 남긴 근로자성과 사용자성의 새로운 판단방법

– 대법원 2024. 7. 25. 선고 2024두32973 판결 –

【판결 요지】

[1] 온라인 플랫폼(노무제공과 관련하여 둘 이상의 이용자 간 상호작용을 위한 전자적 정보처리시스템을 말한다)을 매개로 근로를 제공하는 플랫폼 종사자가 근로자인지를 판단하는 경우에는 노무제공자와 노무이용자 등이 온라인 플랫폼을 통해 연결됨에 따라 직접적으로 개별적인 근로계약을 맺을 필요성이 적은 사업구조, 일의 배분과 수행 방식 결정에 온라인 플랫폼의 알고리즘이나 복수의 사업참여자가 관여하는 노무관리의 특성을 고려하여 위 요소들을 적정하게 적용해야 한다.

[2] 어떤 근로자에 대하여 누가 임금 등의 지급의무를 부담하는 사용자인가를 판단할 때에도 계약의 형식이나 관련 법규의 내용에 관계없이 실질적인 근로관계를 기준으로 해야 하고, 근로기준법상 근로자인지를 판단할 때에 고려했던 여러 요소들을 종합적으로 고려해야 한다.

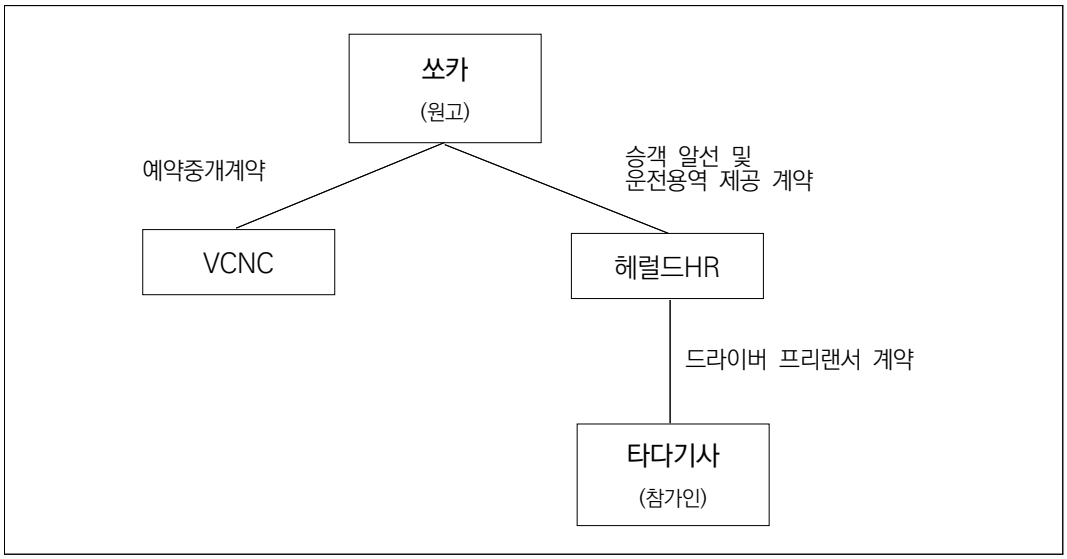
1. 사건개요 및 쟁점

택시와 유사한 승객운송업을 하는 타다서비스는, 대상판결의 1심판결[1]의 언급처럼, 쏘카가 소유한 11인승 승합차를 승객에게 대여하고 그 승객에게 운전용역을 제공할 운전기사까지 알선해주는 “기사 알선 포함 차량 대여서비스”이다. 1명의 근로자에 대해 3명의 사용자가 있는 타다의 사업구조는 다음과 같다.

자동차대여사업자인 ‘쏘카’는 차량을 제공하고, ‘VCNC’는 타다 앱을 개발·운영하고, ‘헤럴드HR’은 타다기사를 공급한다(인력공급업체는 헤럴드HR 이외에도 지역마다 여러 업체들이 있

1) 서울행정법원 2022. 7. 8. 선고 2020구합70229 판결.

다). 쏘카는 VCNC와 '예약중개계약'을, 헤럴드HR과 '임차인(승객) 알선 및 운전용역 제공 계약'을 체결하였다. 헤럴드HR은 타다기사와 '드라이버 프리랜서 계약'을 체결하였고, 타다기사는 시간당 10,000원의 보수를 받는다. 이를 그림으로 표현하면 아래와 같다.



인원 감축 통보를 받은 타다기사 甲은 3명의 사용자(쏘카, VCNC, 헤럴드HR)를 상대로 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였다. 중앙노동위원회는 타다기사의 근로기준법(이하 '근기법')상 근로자성을 인정한 후, 그 사용자는 VCNC와 헤럴드HR이 아니고 쏘카라고 판단하면서 구제신청을 인정하였다.

쏘카(원고)는 중앙노동위원회 재심판정에 불복하여 행정소송을 제기하였다. 주요 쟁점은 타다기사 甲(피고보조참가인)이 근기법상 근로자인지, 그리고 쏘카는 甲의 근기법상 사용자인지이다.[2] 1심판결[3]은 타다기사의 근기법상 근로자성을 부정하였으나, 2심판결[4]은 타다기사의 근로자성을 인정한 후 쏘카를 근기법상 사용자로 인정하였다. 대상판결은 2심판결의 결론을 그대로 유지하는 판단을 하였다.

2) 추가적으로 부당해고 등 구제절차에서 '피신청인의 추가 · 변경'이 허용되는지 여부에 대해서, 대상판결은 "부당해고 등 구제절차에서 최초 구제신청의 대상이 된 불이익처분을 다투는 범위에서 피신청인의 추가 · 변경이 허용되고, 이때 근로기준법 제28조 제2항의 제척기간 준수 여부는 최초 구제신청이 이루어진 시점을 기준으로 판단하여야 한다."라는 새로운 법리를 제시하였다. 이 부분에 대해서는 지면관계상 생략한다.
3) 서울행정법원 2022. 7. 8. 선고 2020구합70229 판결.
4) 서울고법 2023. 12. 21. 선고 2022누56601 판결.

2. 근로자성 : 플랫폼노동에서 특별 고려사항 제시

대상판결은 근로자성 판단에 관한 2006년 판례[5]의 기본법리에 더해 플랫폼노동에서의 추가적인 판단법리를 제시하였다. 즉, "온라인 플랫폼(노무제공과 관련하여 둘 이상의 이용자 간 상호작용을 위한 전자적 정보처리시스템을 말한다)을 매개로 근로를 제공하는 플랫폼 종사자가 근로자인지를 판단하는 경우에는 노무제공자와 노무이용자 등이 온라인 플랫폼을 통해 연결됨에 따라 직접적으로 개별적인 근로계약을 맺을 필요성이 적은 사업구조, 일의 배분과 수행 방식 결정에 온라인 플랫폼의 알고리즘이나 복수의 사업참여자가 관여하는 노무관리의 특성을 고려하여 위 요소들을 적정하게 적용해야 한다."는 것이다. 이로써 2006년 판례 이후 18년 만에 근로자성 법리에 일부 변화가 생겼다.

그리고 대상판결은 구체적 판단에서 다음과 같은 근거로 근로자성을 인정하였다. ① VCNC가 제작한 교육자료 등이 사실상 복무규정으로 기능하여 타다기사 甲의 근태를 관리·감독하였다. ② 근무시간과 근무장소(차고지)는 '쏘카를 대행한 VCNC'[6]가 최종적으로 결정했고, 甲이 호출 수락 여부, 휴식, 업무 종료를 자유롭게 선택할 수 있었다고 보기 어렵다. ③ 甲은 독립하여 사업을 영위하고 있다고 보기 어렵다. ④ 甲이 기본급·고정급을 받지 않았고 근로소득세를 원천징수 당하지 않았다는 사정은 플랫폼노동의 특성일 뿐 큰 의미를 두기 어렵다. ⑤ 甲의 보수는 근로 자체의 대가라고 볼 수 있다. ⑥ 甲은 근로시간이 짧았을 뿐 쏘카에 대한 전속성이 낮았다고 보기는 어렵다.

특히 주목할 부분은 "일의 배분"과 관련한 근무시간의 구속성이다. 타다서비스에서는 일의 배분을 위해 매주 '배차표'를 짠다. 타다기사가 배차 희망을 신청(청약)하면 VCNC가 배차를 결정(승낙)한다. 차량 대수보다 운행을 신청한 기사가 더 많은 경우에는 회사의 '배차 우선순위 기준'에 따라 기사를 선발한다.

근로자성을 부정한 대상판결의 1심은 '기사가 운행 희망 요일과 시간대를 자유롭게 선택하여 배차 신청을 할 수 있다'는 등의 이유로 근무시간의 구속을 부정하였다. 반면 대상판결은 회사가 배차권한을 갖고 있고, 기사는 "일단 배차가 완료되면 정해진 근무일과 출근시간에 차고지에" 출근하여 운전업무를 수행하여야 한다는 등의 이유로 근무시간의 구속을 인정하였다.

배차와 관련하여 1심과 대상판결이 같은 사실을 달리 판단한 것은 아니다. 서로 다른 관점에서 다른 사실을 본 것이다. 1심은 배차표 작성 '이전'의 '기사의 배차신청 자유'를 본 것이고, 대상판결은 배차표 작성 '이후'의 '기사의 출근 및 운전업무수행 의무'를 본 것이다. 플랫폼노동

5) 대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결.
6) 대상판결에서는 'VCNC는..... 원고(쏘카)를 위해 위 업무를 대행하였다', 'VCNC는 원고를 대신하여..... 하였다', '원고를 대행한 VCNC가' 등의 표현이 종종 나온다.

에서 일의 배분의 특성을 제대로 파악한 대상판결의 관점이 타당하다.

타다서비스에서 매주 정하는 '배차표'는 소정근로일과 소정근로시간을 정하는 것이다. 통상적인 근로계약과 달리, 타다서비스에서는 매주 소정근로시간 등을 정한다. 즉, "주(週) 단위 소정근로시간 약정"[7]인 셈이다.

타다기사와 회사가 최초로 체결하는 포괄계약에는 임금(시간당 1만 원)에 관해 규정하고 있으며, 매주 배차표(배차의 청약과 승낙에 의한 '계약')를 통해 소정근로시간을 정한다. 즉, 배차표 작성은 소정근로시간을 정하는 계약이다. 이와 같이 비전형 근로관계에서는 임금과 소정근로시간이 별도의 계약을 통해서 정해진다는 특징을 제대로 이해할 필요가 있다.[8]

3. 사용자성 : 실질적 근로관계 법리의 재발견

타다서비스를 둘러싼 "복수의 사업참여자"(쏘카, VCNC, 헤럴드HR) 중에 대상판결은 쏘카를 근기법상 사용자라고 판단하였다. 이를 위해 적용된 법리는 이른바 '실질적 근로관계 법리'이다. 즉, "어떤 근로자에 대하여 누가 임금 등의 지급의무를 부담하는 사용자인가를 판단할 때에도 계약의 형식이나 관련 법규의 내용에 관계없이 실질적인 근로관계를 기준으로 해야 하고, 근로기준법상 근로자인지를 판단할 때에 고려했던 여러 요소들을 종합적으로 고려해야 한다."는 법리이다.

대상판결은 VCNC와 헤럴드HR의 사업주로서의 실체를 부정하지 않으면서도 쏘카의 사용자성을 인정하였다. 대상판결은 VCNC(소외 1 회사)는 쏘카(원고)를 대행하는 회사에 불과하다고 보았다. 즉, "타다 서비스의 구조, 원고와 소외 1 회사의 역할과 두 회사의 관계 등에 비추어 보면, 소외 1 회사는 타다 서비스의 일부 업무를 독립하여 수행하였다기보다 타다 서비스 운영자인 원고를 위해 위 업무를 대행하였다고 평가할 수 있다."고 하였다. 그리고 대상판결은 인력공급업체인 헤럴드HR은 "프리랜서 드라이버의 구체적인 업무내용을 별도로 결정하거나 프리랜서 드라이버의 업무 수행을 독자적으로 관리·감독할 자료나 수단을 보유하지 않았다."고 보았다.

앞의 사업구조 그림에서 알 수 있듯이 VCNC와 헤럴드HR 간에 계약관계는 없다. 쏘카가 정

7) 방강수(2022), 「사이비(似而非) 플랫폼과 타다 드라이버의 근로자성」, 『노동법학』 제83호, 한국노동법학회, pp. 208~210.

8) 임금을 정하는 '포괄계약'과 소정근로시간을 정하는 '업무별계약'이라는 두 종류의 계약이 결합하여 근로계약이 완성되는 형태의 출발점은 호출노동이다. 플랫폼노동은 호출노동의 스마트폰 버전이라 할 수 있다. 스마트폰을 통해 업무별 계약을 정하는 주기는 점점 더 초단기로 되어간다. 호출노동에서 두 종류의 계약에 대해서는 방강수(2024), 「비전형 근로자의 소정근로와 근로조건 (4) – 호출형 돌봄노동 근로계약의 특성과 근로조건」, 『노동법논총』 제61호, 한국비교노동법학회, pp.140~144.

점에 서서 각각 VCNC와 헤럴드HR과 계약을 체결하였다. VCNC와 헤럴드HR은 서로 계약관계가 전혀 없음에도 유기적으로 결합하여 타다서비스를 운영하여 왔다. VCNC와 헤럴드HR은 그저 쏘카의 업무를 대행해주는 회사에 불과하다는 것을 스스로 드러냈다.

대상판결이 사업주 실체를 부정하는 묵시적 근로'계약'관계 법리가 아닌 실질적 근로관계 법리를 적용한 것은, 계약관계 중심적 사고에서 벗어났다는 점에서 그 의미가 크다. 계약관계보다는 '실질적인 근로관계'가 중요하다는 것이다. 특히 "온라인 플랫폼을 통해 연결됨에 따라 직접적으로 개별적인 근로계약을 맺을 필요성이 적은 사업구조"와 "복수의 사업참여자가 관여하는 노무관리의 특성"이 두드러지는 플랫폼노동에서, 실질적 근로관계 법리는 '사용자 찾기'의 강력한 무기가 될 것으로 기대된다. KLI

방강수(공인노무사, 법학박사)

택시 근로자 소정근로시간의 의미와 법적 한계

– 대법원 2024. 10. 8. 선고 2021다304779(본소), 2021다304786(반소) 판결 –

【판결 요지】

원고들은 25일을 초과하여 근로한 월에 대해서도 월별 근로일 전체를 기준으로 계산한 최저임금 미달액의 지급을 청구하고 있다. 반면 피고는 원심 이래로 원고들의 월별 근로일 중 25일을 초과하는 부분은 소정의 근로일이 아니므로 최저임금 지급 대상에서 제외되어야 한다는 취지로 주장하고 있다. 이러한 사실관계를 앞에서 본 법리에 비추어 살펴보면, 2010년 임금협정에서 월 만근일을 정한 것은 월 소정의 근로일을 정하는 취지로서 원고들이 만근일을 초과하여 근로한 날의 근로시간은 최저임금 지급 대상 시간에 포함되지 않는다고 볼 여지가 크다. 그런데도 원심은 원고들이 월 만근일을 초과하여 근로한 날의 근로시간까지 최저임금 지급 대상 시간에 포함시켜 최저임금 미달액을 계산하였다. 이러한 원심의 판단에는 최저임금 산정 방법 등에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이를 지적하는 상고이유 주장은 이유 있다.

1. 사실관계

이 사건 원고들은 택시여객 운송사업을 영위하는 회사 피고에게 고용되어 1일 2교대제로 근무하던 택시기사들이다. 2010년 7월, 피고는 피고 노동조합과 '2010년 임금협정'을 체결하였다. 해당 임금협정 내용에 따르면, 원고들을 포함한 택시 근로자들은 1일 2교대 근무를 원칙으로 1일 근로시간은 6시간 40분, 1일 기준 운송 수입금은 교대제 오전·오후 각 9만 3천 원이었으며, 1월 소정의 근로일수는 '만근 일 수 25일'이었다.

이후, 피고 회사의 근로자들의 실제 근무형태나 운행시간의 변경은 없었음에도 불구하고, 피고와 피고 노동조합은 2010년 12월부터 2017년 5월까지 소정근로시간을 단계적으로 단축하는 내용을 포함한 임금협정을 체결하였다. 2017년 5월, 마지막으로 체결된 임금협정의 소정근로시간은 '2시간 20분'이었다.

원고들은 위 임금협정에 따른 소정근로시간 단축 합의가 최저임금법에 위반하여 무효이고, 피고는 원고들에게 이전 협정인 '2010년 임금협정'에서 규정한 소정근로시간(1일 6시간 40분)을 기준으로 산정한 최저임금 미달액 차액분과 퇴직금을 지급할 의무가 있다고 주장하였다. 반면 피고는 사납금 인상, 경영 상태, 근로자 임금 수준 등을 고려하여 근로자들의 집단적 동의에 따라 합리적으로 소정근로시간을 단축한 것이라고 주장하였다.

2. 1심 및 원심의 판단

이 사건 1심에서는 '2010년 임금협정' 이후 단계적으로 소정근로시간을 단축한 각 변경 임금협정은 효력이 없다고 보았다.[1] 1심 법원은 소정근로시간은 원칙적으로 노사 간의 자유로운 의사에 따라 합의할 수 있으나 '소정근로시간의 정함이 단지 형식에 불과하다고 평가할 수 있는 정도에 이르거나, 노동관계법령 등 강행법규를 잠탈할 의도로 소정근로시간을 정하였다는 등의 특별한 사정이 있는 경우에는 소정근로시간에 관한 합의로서의 효력을 부정하여야 한다.'는 대법원 2019. 4. 18. 선고 2016다2451 전원합의체 판결을 인용한다. 이 법리에 따라 소정근로시간을 단축한 피고 회사의 각 변경 임금협정은 최저임금법 제6조 제5항 특례조항을 위반하는 것으로서 무효라고 본 것이다.

따라서 피고는 원고들에게 '2010년 임금협정'의 1일 소정근로시간에 따른 최저임금액을 지급해야 한다고 판단하면서, 피고가 원고들에게 지급한 임금이 각 연도별 최저임금액에 미달한다면 그 차액을 지급할 의무가 있다고 판시하였다. 이때, 최저임금 미달액 산정방식은 '(각 해당연도 최저임금 시급×1일 소정근로시간 6시간 40분×근로자별 월별 근로일수) - 비교 대상 임금'이라고 보았다. 원심도 1심의 판단은 정당한 것으로 보고 이를 그대로 인용하였다.[2]

3. 대법원의 판단

대법원은 원심이 이 사건 소정근로시간 단축 합의가 무효라고 판단한 부분은 법리를 오해한 잘못이 없다고 보았다. 그러나 대법원은 최저임금법 제6조 제5항과 택시 근로자의 최저임금에 포함되지 아니하는 임금 중 하나로 '소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금'이라는 규정을 둔 구 시행령 제5조의2 단서 제1호를 근거로, 노사 합의로 정한 월 만근일(25일)을 초과한 근로시간은 소정근로시간이 아니므로 최저임금 산정 대상에서 제외된다고 판단했다. 근거가 되는 최저임금법령이 소정근로시간 내에서 지급된 임금만을 최저임금 산정 기준으로 삼기 때문이다. 따라서 대법원은 만근일을 초과한 근로일을 최저임금 비교 대상 임금 산정에 포함한 원심의 판단은 잘못이라고 보아 원심을 파기하고 사건을 수원지방법원으로 환송하였다.

1) 수원지방법원 2021. 1. 14. 선고 2019가단545405 판결.
2) 수원지방법원 2021. 11. 26. 선고 2021나53535(본소), 53542(반소) 판결.

4. 대상판결의 검토

2019년 대법원 전원합의체 판결 이후, 택시업계에서는 '소정근로시간'을 둘러싼 법적 분쟁이 끊이지 않고 있다. 근로기준법 제2조 제1항 제8호는 소정근로시간을 근로자와 사용자 간 합의에 따라 정한 근로시간으로 규정하고 있다. 그러나 근로자의 근무가 외부에서 이루어지는 택시업계의 특수한 근로환경과 도급제에 기반한 임금체계는 소정근로시간을 둘러싼 논란을 불러일으키는 원인이 되었다. 이번 대상판결은 이러한 논쟁의 연장선에서 소정근로시간의 기준과 범위에 대한 판단을 내렸다.

택시업계는 오랫동안 도급제 방식으로 운영되어 왔다. 도급제하에서 택시 근로자들은 일정 금액의 사납금을 회사에 납부하고, 초과 운송수입금을 개인 수익으로 가져가는 방식으로 급여를 받았다. 이 구조는 근로자들이 장시간 노동에 내몰리게 하는 문제를 초래했고, 과속 운전이나 난폭 운전과 같은 사회적 부작용을 낳았다. 이에 정부는 택시업계의 임금체계를 개선하기 위해 전액관리제를 도입하여 근로자의 급여 형태를 월급제로 전환하려는 노력을 기울였다. 전액관리제는 근로자가 운송수입금을 전액 회사에 납부하고, 회사는 이에 따라 고정급여를 지급하는 체계로, 택시 근로자들의 안정적인 생활을 보장하려는 목적을 가지고 있었다.

이 과정에서 최저임금법 제6조 제5항(특례조항)이 도입되었다. 특례조항은 택시 근로자의 생산고에 따른 임금을 최저임금 산정 기준에서 제외하여, 그들의 기본급이 소정근로시간에 따라 최저임금 이상의 수준으로 보장되도록 유도했다. 그러나 최저임금법 특례조항 실시 이후, 택시 운송사업자들은 소정근로시간을 축소하여 임금 부담을 줄이려는 시도를 이어갔다. 이 과정에서 택시기사 측은 실제 근로시간과 소정근로시간 간의 괴리가 최저임금 미달 문제로 이어진다고 주장했다. 반면, 사업주 측은 소정근로시간을 실제 택시 운행 시간으로 한정하고, 대기나 휴식 시간은 근로시간에서 제외해야 한다고 맞서고 있다. 이러한 견해 차이로 인해 택시업계에서 소정근로시간을 둘러싼 법적 다툼이 심화되는 상황이다. 대상판결 또한 이러한 연장선상에서 볼 수 있다.

이번 대상판결은 노사 간 합의로 설정된 '만근일수 25일'을 소정근로시간으로 인정하였다. 더불어 이를 최저임금 비교 대상 임금을 산정하는 기준으로 삼았다. 이 사건 원심은 최저임금 적용을 위한 임금 환산식에 '근로자별 월별 일수'를 대입하였다. 즉, 소정근로시간을 '실 근로시간'이라고 보았다. 반면, 대상판결은 노사 임금협정의 '만근 일수 25일'을 소정근로시간으로 인정하고 있다. 이는 근로기준법에 따른 소정근로시간은 근로기준법에서 정한 근로시간 범위 내 노사가 정한 근로시간이므로 근로자의 실제 근로시간에 따라 소정근로시간을 다르게 볼 수 없다는 입장을 재확인 한 것이다.[3)]

이처럼 대상판결은 최저임금 비교 대상 임금을 산정할 때 적용되는 소정근로시간은 원칙상

노사 간 자유로운 합의에 따라 정해야 한다는 점을 강조한다. 동시에 그 합의는 실제 근무형태나 운행시간 변경이 없는 형식상의 합의이거나, 강행법규인 최저임금법 특례조항 적용을 잠탈할 의도로 정해진 것이라면 무효로 본다. 이는 소정근로시간 설정이 단순한 형식적 합의로 변질돼 택시 근로자의 기본급이 줄어들어 생활상 불이익을 겪지 않도록 하려는 취지다. 즉, 대상판결은 근로자와 사용자의 자율적 합의를 존중하면서도 그 합의가 최저임금법 특례조항의 취지를 훼손하지 않도록 경계하는 입장을 보여준다.

도급제에서 시간급제로 전환된 택시 근로자의 사례는 소정근로시간의 의미를 재조명하는 데 중요한 시사점을 제공한다. 기존의 시간급제 근로자들에게 소정근로시간은 장시간 근로를 방지하고 근로자의 휴식권을 보장하는 데 초점이 맞춰져 있었다. 그러나 택시 근로자처럼 도급제에서 시간급제로 전환된 경우, 소정근로시간은 근로자의 기본급 및 안정적인 생활을 보장하는 역할을 한다.

2019년 대법원 전원합의체 판결에서도 최저임금법 특례조항 도입 취지에 대해서 "최저임금법의 본래 목적을 달성하고 택시운전근로자의 생활 안정을 실효적으로 보장하기 위한 방안으로, 비교 대상 임금의 범위를 보다 예측 가능한 통상적이고 기본적인 임금으로 한정하기 위해 이 사건 특례조항이 도입된 것"이라고 판시하였다. 이는 택시 근로자와 같은 직종에서 소정근로시간이 단순히 근로시간을 제한하는 도구가 아니라, 일정한 수입원을 보장하는 근본적 역할을 해야 함을 시사한다.

대상판결은 '만근 일수 25일'을 소정근로시간으로 인정하면서도, 노사 간의 자율적 합의를 최저임금법의 강행 규정 내에서 제한적으로 해석했다는 점에서 의의가 있다. 특히 이 사건 '2010년 임금협정' 이후 단축된 소정근로시간 합의를 무효화하고, 택시기사들의 기본급이 최저임금 이상으로 보장될 수 있도록 기준을 제시하였다. 근로자의 안정적인 생활을 보장하려는 최저임금법 제6조 제5항 특례조항의 취지를 확인하면서, 그 실행이 노사 간 자율적 합의라는 이름으로 왜곡되지 않도록 경계하고 있다. 즉, 대상판결은 근로기준법상 '소정근로시간'과 최저임금법 특례조항이 전제하는 '소정근로시간'의 의미를 조화롭게 해석한다.

정리하면, 대상판결은 소정근로시간은 근로기준법상 자율적 합의 대상이라는 원칙을 존중하면서도 최저임금법 특례조항의 취지를 훼손하지 않도록 기준을 제시한 판결로 평가할 수 있다. 이는 도급제에서 시간급제로 전환된 택시 근로자의 특수성을 반영하여, 소정근로시간이 단순한 시간급 환산 도구가 아닌 근로자의 안정적인 생활을 보장하는 핵심적 기준임을 확인한 것이다. KLI

이샛별(한국방송통신대학교 강사)

3) 대법원 2019. 7. 25. 선고 2016두42289 판결.

단과대학 교수노조 설립신고 수리처분에 대한 학교법인의 원고적격 여부

– 수원고등법원 2024. 9. 4. 선고 2023누10439 판결 –

【판결 요지】

헌법과 구 노동조합법, 구 교원노조법 등 교원의 노동기본권 관련 규정의 내용과 입법목적, 연혁 등을 종합하여 보면, 구 교원노조법에 따라 설립된 교원 노동조합은 일반 노동조합과 마찬가지로 노동기본권의 향유 주체가 되고, 헌법상 교육의 중요성 또는 교원지위의 특수성 등을 감안하여 일반 노동조합과 달리 단체행동권 등을 제한할 수 있는 것은 별론으로, 구 교원노조법 관련 규정을 해석함에 있어서도 일반 노동조합과 마찬가지로 단결권을 최대한 보장하고 그러한 취지가 훼손되지 않도록 하여야 한다. 그와 같은 입장을 견지한다면, 노동조합 설립신고 수리처분 자체에 대하여 사용자가 항고소송으로 다툴 수 있는 원고적격이 없다는 점에 관하여 교원 노동조합을 일반 노동조합과 달리 해석할 합리적인 이유를 찾기 어렵다.

대상판결은 **대 의대 교수노조(참가인)에게 피고(행정청)가 노조 설립신고필증을 교부한 것은 무효라고 주장하며 학교법인 ○○학원(원고)이 소를 제기한 사안에 관한 2심판결이다.

이 사안의 1심판결은, 참가인 **대 의대 교수노조가 조합원 자격을 의과대학 겸임교원으로 임용되어 근무하는 사람으로 제한하고 있어서 학교 단위 노조가 아닌 단과대학인 의과대학노조라는 이유로 적법하지 않은 단과대학 단위노조라고 판단하여 노동조합설립신고증교부처분 즉 노조설립신고 수리처분을 취소하였다. 1심판결에서는, 원고가 의대 주임교수가 노조원으로 가입되어 있는 부분에 대해서 사용자의 이익대표자가 가입되어 있으므로 노조의 결격사유라고도 주장하였으나 이 부분은 받아들여지지 않았다. 그리고 이 사건에서는 원고가 노조설립신고 수리처분의 무효확인을 구하고 있는 것이었으나, 그 취소를 구하지 않는다고 밝힌 바 없으므로 무효확인을 구하는 청구취지에는 그 취소를 구하는 취지도 포함된 것으로 보는 판례법리(대법원 2018. 10. 25. 선고 2015두38856 판결 등)에 따라 법원은 처분을 취소한 것이다.

그러나 2심판결은 신고만으로 노조설립이 가능하게 한 것은 노조의 자주성 및 민주성 확보를 위한 것으로 행정청이 노조설립신고를 수리했다는 이유만으로 사용자의 법률상 이익이 침해되었다고 볼 수는 없기 때문에 사용자가 소송을 제기할 권한이 없다고 하면서 각하판결을 하였다. 즉 행정청의 처분등이나 부작위에 대하여 제기하는 항고소송[1]의 원고적격 자체를 부정한

1) 행정소송법 제3조(행정소송의 종류) 행정소송은 다음의 네 가지로 구분한다. 〈개정 1988. 8. 5.〉
1. 항고소송 : 행정청의 처분등이나 부작위에 대하여 제기하는 소송

것이다.

행정청이 행한 노동조합의 설립신고 수리처분에 대해서 사용자가 다투는 것은 어떤 행정활동이 그 직접 상대방에게는 유리하게 작용하지만 제3자에게 부담스럽게 내지 불리하게 작용하여 그 제3자가 이를 다투는 유형에 속한다.

이때 사용자가 노동조합의 설립신고 수리처분에 대해 다툰다고 할 때 그 유형은 두 가지를 생각해볼 수 있다. 한 가지는 취소소송이고 다른 한 가지는 무효등 확인소송이다.

> 행정소송법 제4조(항고소송) 항고소송은 다음과 같이 구분한다.
> 1. 취소소송 : 행정청의 위법한 처분등을 취소 또는 변경하는 소송
> 2. 무효등 확인소송 : 행정청의 처분등의 효력 유무 또는 존재여부를 확인하는 소송

취소소송은 행정청의 처분을 취소하고자 하는 것이고 무효등 확인소송은 행정청의 처분이 무효라는 것을 확인하는 소송인데, 그 실체적 근거는 처분의 위법성에 있다. 행정처분이 위법한 경우 취소사유가 존재하는 것이고 그 위법한 하자가 법규의 중요한 부분을 위반한 중대한 것으로서 객관적으로 명백하다면 무효사유가 존재하는 것으로 취급된다(대법원 2004. 11. 26. 선고 2003두2403 판결).

행청청이 받아준 노동조합 설립신고 수리에 대해서 사용자가 다투는 것은 행정청의 행정활동을 제3자가 다투는 것이기에 이 제3자가 항고소송을 제기하기 위해서는 이 제3자에게 원고적격이 있는지 여부가 문제의 초점이 된다.

항고소송에 해당하는 취소소송이나 무효등 확인소송을 누가 제기할 수 있느냐와 관련하여 행정소송법은 다음과 같이 원고적격의 요건을 규정하고 있다.

> 행정소송법 제12조(원고적격) 취소소송은 처분등의 취소를 구할 법률상 이익이 있는 자가 제기할 수 있다. 처분등의 효과가 기간의 경과, 처분등의 집행 그 밖의 사유로 인하여 소멸된 뒤에도 그 처분등의 취소로 인하여 회복되는 법률상 이익이 있는 자의 경우에는 또한 같다.

2. 당사자소송 : 행정청의 처분등을 원인으로 하는 법률관계에 관한 소송 그 밖에 공법상의 법률관계에 관한 소송으로서 그 법률관계의 한쪽 당사자를 피고로 하는 소송
3. 민중소송 : 국가 또는 공공단체의 기관이 법률에 위반되는 행위를 한 때에 직접 자기의 법률상 이익과 관계없이 그 시정을 구하기 위하여 제기하는 소송
4. 기관소송 : 국가 또는 공공단체의 기관상호간에 있어서의 권한의 존부 또는 그 행사에 관한 다툼이 있을 때에 이에 대하여 제기하는 소송. 다만, 헌법재판소법 제2조의 규정에 의하여 헌법재판소의 관장사항으로 되는 소송은 제외한다.

> 행정소송법 제35조(무효등 확인소송의 원고적격) 무효등 확인소송은 처분등의 효력 유무 또는 존재 여부의 확인을 구할 법률상 이익이 있는 자가 제기할 수 있다.

항고소송의 원고적격은 결국 그 처분등의 취소를 구할 법률상 이익이 있거나 그 처분등의 효력 유무 또는 존재 여부의 확인을 구할 법률상 이익이 있을 것이 핵심이다. 대법원은 행정처분의 직접 상대방이 아닌 제3자라도 당해 행정처분을 다툴 법률상의 이익이 있는 경우에는 원고적격이 인정된다 할 것이나, 법률상의 이익은 당해 처분의 근거 법률에 의하여 보호되는 직접적이고 구체적인 이익이 있는 경우를 말하고, 다만 간접적이거나 사실적·경제적 이해관계를 가지는 데 불과한 경우는 여기에 포함되지 아니한다고 판시하고 있다(대법원 1995. 12. 12. 선고 95누11856 판결, 1999. 12. 7. 선고 97누12556 판결 등 참조).

노조설립신고 수리처분에 대해 종래 대법원은 사용자에게 이를 다툴 법률상 이익이 있는지, 즉 원고적격이 있는지 여부에 대하여 다음과 같이 판단한 바 있다.

> 대법원은 1997. 10. 14. 선고 96누9829 판결 : "노동조합법이 노동조합의 설립에 관하여 신고주의를 택하고 있는 취지는 소관 행정관청으로 하여금 노동조합에 대한 효율적인 조직체계의 정비·관리를 통하여 노동조합이 자주성과 민주성을 갖춘 조직으로 존속할 수 있도록 노동조합을 보호·육성하고 그 지도·감독에 철저를 기하게 하기 위한 노동정책적인 고려에서 마련된 것이다(대법원 1993. 2. 12. 선고 91누12028 판결 참조). 노동조합의 설립에 관한 노동조합법의 규정이 기본적으로 노동조합의 설립의 자유를 보장하면서 위와 같은 노동정책적 목적을 달성하기 위해 설립신고주의를 택하여 조합이 자주성과 민주성을 갖추도록 행정관청으로 하여금 지도·감독하도록 하게 함으로써, 사용자는 무자격조합이 생기지 않는다는 이익을 받고 있다고 볼 수 있을지라도 그러한 이익이 노동조합의 설립에 관한 법 규정에 의하여 직접적이고 구체적으로 보호되는 이익이라고 볼 수는 없고, 노동조합 설립신고의 수리 그 자체에 의하여 사용자에게 어떤 공적 의무가 부과되는 것도 아니라고 할 것이다. 당해 사안에서 지방자치단체장이 노동조합의 설립신고를 수리한 것만으로는 사용자의 어떤 법률상의 이익이 침해되었다고 할 수 없으므로 사용자로서는 신고증을 교부받은 노동조합이 부당노동행위구제신청을 하는 등으로 법이 허용하는 절차에 구체적으로 참가한 경우에 그 절차에서 노동조합의 무자격을 주장하여 다툴 수 있을 뿐 노동조합 설립신고의 수리처분 그 자체만을 다툴 당사자적격은 없다."

일반 근로자는 노동3권을 헌법상 차원에서 처음부터 보장받고 있고, 노조법도 일반 근로자의 노조설립에 대해서는 제한을 두지 않는다. 그리고 노조법상 설립신고에 대해서는 노동조합의 자유로운 설립을 일정 부분 제한하고 있기는 하나 이는 헌법상 근로자들의 단결권을 최대한

보장하고자 노동조합의 대외적 자주성과 대내적 민주성을 확보하려는 노동행정상 목적을 위한 것으로 보는 것이 일반적인 입장이다.[2] 이런 이유에서 대법원은 종래부터 노조 설립신고증 교부처분에 대해 다투고자 하는 사용자의 원고적격 자체를 법률상 이익이 없다고 하여 부정한 것으로 이해할 수 있다.

노동조합 설립신고주의를 취하는 현행법하에서, 사용자로 하여금 항고소송으로 노동조합 설립신고 수리처분 자체에 대하여 다툴 수 있는 원고적격을 인정하게 되면, 본안에서 사용자의 주장이 인정되느냐와는 별개로, 근로자의 단결권을 보호하고자 하는 노동조합 설립 신고주의의 당초 입법취지가 훼손될 우려가 있다. 또한 경우에 따라서는 사용자가 노동조합의 단체교섭 요구에 응하지 않고 소송으로 대응하는 등 근로자의 단결권이 장기간 불안정한 지위에 놓이게 될 가능성을 배제하기 어렵다. 결국 노동조합 설립신고 수리처분을 다투는 항고소송에서 사용자의 원고적격 인정 문제는, 표면적으로 행정소송의 원고적격을 확대하는 문제와 관련된 것처럼 보일 수도 있지만, 사용자의 원고적격성을 인정하게 될 경우 헌법이 보장하는 노동조합 설립의 자유를 본질적으로 제약하는 결과를 초래할 수 있다. 또한 사용자로 하여금 노조의 설립신고 수리처분을 다툴 수 있게 하면 우리나라가 비준한 국제노동기구 제87호 협약에 저촉되는 것으로 평가될 여지도 없지 않다. 일반 근로자에 대해서는 이러한 논리가 매우 타당하다. 일반 근로자의 경우 헌법에서부터 노동3권의 보장을 받는 자이고, 노동3권의 실질적 보장의 취지라는 견지에서도 노조 설립신고 단계에서부터 사용자가 행정소송으로 다툴 수 있게 되면 그만큼 노조 소속 근로자의 지위는 불안정해지고, 노동3권을 보장하는 헌법 및 관계 노동법령의 취지에도 부합하지 않으며, 단결권을 최대한 보장하고자 하는 노조 설립신고 제도의 취지에도 맞지 않기 때문이다. 물론 사용자 입장에서 노동조합의 설립신고 단계에서부터 그 적법 여부를 다툴 수 없게 하면 자격이 없는 노동조합과 단체교섭을 진행하고, 이를 결렬시킨 이후 중앙노동위원회의 조정·중재 절차 내지 부당노동행위 구제신청 등에 따른 절차에서 노동조합의 무자격을 주장하여 다툴 수밖에 없어서 일정 기간 불안정한 지위에 처하게 될 가능성도 배제하기 어렵긴 하지만, 그럼에도 불구하고 현재와 같이 복수 노동조합이 인정되는 변화된 입법환경을 감안하더라도 일반 근로자의 노조 설립신고 수리처분에 대해서는 사용자 측의 원고적격을 인정할 필요가 없다고 보다.

그러나 공무원노조나 교원노조의 경우 다르게 볼 여지가 있지 않을까 생각된다. 현행 법체계상 공무원노조나 교원노조의 인정은 예외적인 현상이다. 기본적으로 헌법에서 공무원인 근로자의 노동3권 인정은 법률이 인정하는 경우에만 허용되도록 되어 있고, 공무원법에서는 공무원의 노동운동을 금지하고 있으며[3] 교육공무원도 공무원이므로 노동운동이 금지되며 사립학교법은

2) 헌법재판소 2008. 7. 31. 선고 2004헌바9 결정 등 참조.
3) 국가공무원법 제66조(집단 행위의 금지) ① 공무원은 노동운동이나 그 밖에 공무 외의 일을 위한 집단 행위를 하여

국가공무원법을 준용하고 있으므로[4] 사립학교 교원 역시 마찬가지이다.

어디까지나 공무원노조법 및 교원노조법의 제정 및 시행으로 공무원노조 및 교원노조가 예외적으로 인정되기에 이른 것이다.[5] 예외적 인정이기 때문에 공무원노조법 및 교원노조법은 노조의 설립단위에 있어서도 제한을 두고 있는 상황이다. 예컨대 공무원의 경우 특정 국가기관 내지 자치단체를 최소 설립단위로(공무원노조법 제5조 제1항), 대학교원의 경우 노조의 설립단위는 개별학교 단위, 시·도 단위 또는 전국 단위로 가능하다고 규정하고 있다(교원노조법 제4조 제2항). 교원노조법이 근로자의 노동3권을 교원에 대해서 적용하기 위한 노동조합법의 특별법이라는 점에 대해서는 대상판결도 인정하고 있는 바이다. 교원지위의 특수성과 교원직무의 공공성, 전문성 등에서 비롯되는 교원노조의 특수성으로 인하여 일반 노동조합과는 별도로 규율할 필요성이 인정된다는 점 및 교원노조의 설립에 있어서 설립단위에 최소단위를 규정함으로써 일정한 제한을 가하고 있다는 점 역시 대상판결은 인정하고 있다.

그러나 대상판결은, 교원노조법이 교원노조의 설립단위에 관한 최소단위를 규정한 취지는, 교원의 책임, 근무조건 등이 법령, 예산 등에 의해 결정되고 있고 임용권은 시·도 교육감이 갖고 있다는 등의 특수성을 고려하되, 대학교원의 경우에는 학교 단위로 근로조건이 결정된다는 점을 감안하여 시·도 또는 전국단위 외에 개별 학교 단위로도 교원노조를 설립할 수 있도록 한 데 있다고 보일 뿐이어서 사립학교 설립·경영자가 위와 같은 교원노조의 설립단위 제한을 통해 간접적으로 무자격조합이 생기지 않는다는 이익을 누릴 수 있다고 하더라도, 그것이 사립학교 설립·경영자의 이익을 개별적·직접적·구체적으로 보호하는 취지의 규정으로 해석할 수는 없다고 보아서 이 사건 학교법인의 원고적격을 부정하기에 이른다.

우리 헌법 및 노동관계 법령에 따르면, 일반 근로자의 노동3권은 '원칙적 긍정 - 예외적 제한'의 원리로 보장된다. 그러나 공무원(교육공무원 포함)이나 사립학교 교원은 '원칙적 부정 – 예외적 허용'의 원리로 인정되어 왔다. 교원의 경우 그 허용 대상이 종래 초·중등교육법상 교원이었다가 헌법재판소 2018. 8. 30. 2015헌가38 결정에 의해 교원노조법이 2020. 6. 9. 법률 제

서는 아니 된다. 다만, 사실상 노무에 종사하는 공무원은 예외로 한다.
지방공무원법 제58조(집단행위의 금지) ① 공무원은 노동운동이나 그 밖에 공무 외의 일을 위한 집단행위를 하여서는 아니 된다. 다만, 사실상 노무에 종사하는 공무원은 예외로 한다.

4) 사립학교법 제55조(복무) ① 사립학교 교원의 복무에 관하여는 국립학교·공립학교 교원에 관한 규정을 준용한다.
교육공무원법 제1조(목적) 이 법은 교육을 통하여 국민 전체에게 봉사하는 교육공무원의 직무와 책임의 특수성에 비추어 그 자격·임용·보수·연수 및 신분보장 등에 관하여 교육공무원에게 적용할 「국가공무원법」 및 「지방공무원법」에 대한 특례를 규정함을 목적으로 한다.

5) 교원노조법 제1조(목적) 이 법은 「국가공무원법」 제66조제1항 및 「사립학교법」 제55조에도 불구하고 「노동조합 및 노동관계조정법」 제5조제1항 단서에 따라 교원의 노동조합 설립에 관한 사항을 정하고 교원에 적용할 「노동조합 및 노동관계조정법」에 대한 특례를 규정함을 목적으로 한다.
노동조합 및 노동관계조정법 제5조(노동조합의 조직·가입·활동) ① 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다. 다만, 공무원과 교원에 대하여는 따로 법률로 정한다.

17430호로 개정되면서 대학 교수를 포함하게 되었다. 이러한 입법적 과정을 보아도 교원노조의 허용에 있어서 교원노조법상 설립단위에 관한 규정은 교원노조의 권한사항이 아니라 준수사항으로 볼 필요가 있다.

행정활동에 대해 국민이 항고소송을 통해서 다투는 경우 일반적으로는 국민이 국가에 대해서 가지는 기본권의 방어권적 기능의 발현 내지는 권리구제의 측면이 부각된다. 그런데 국민이 항고소송을 통해서 다투는 대상은 위법한 행정처분이다. 즉 행정처분의 위법성을 다투어 해당 국민은 자신에게 침해된 법률상 이익을 회복하고자 하는 것이다. 그렇다면 항고소송을 통해서 국민이 다툰다고 하는 것은 행정활동이 적법성을 가질 수 있도록 위법한 행정활동을 통제하는 측면도 존재하는 것이다.

대상판결의 사안을 객관적으로 바라보면, 단과대학은 개별학교 그 자체가 아니고 개별학교의 하나의 기관에 해당하기 때문에 단과대학 교수노조는 교원노조법이 허용하는 노조가 아니고, 따라서 애초에 행정청은 의대 교수노조의 설립신고를 받아주면 안 되는 것이었다. 즉 행정청의 설립신고 수리처분은 위법성 통제의 필요성이 존재하는 것이다. 항고소송을 제기할 수 있는 원고적격의 요건으로서 법률상 이익을 엄격하게 해석하는 경우 행정활동의 위법성 통제의 측면은 약화될 수밖에 없다. 이는 행정처분의 직접 상대방이 아니라 그 행정처분으로 인해 영향을 받는 제3자 입장에서는 행정활동의 위법성의 존재 여지에 대한 문제제기를 하는 기회조차 처음부터 봉쇄하는 상황이 된다.

일반 근로자의 노조설립과 교원노조의 노조설립은 그 근거 규범의 구조부터 다르고, 그 설립에 있어서 법률상 제한이 있고 없고의 차이가 분명히 존재한다. 노조설립신고 제도가 폐지된다면 모르되 존재하고 있는 현 상황에서 행정활동의 위법성 통제의 중요성에도 불구하고, 본안판단이 어떻게 될 것이냐와는 별개로, 교원노조 설립신고 수리처분의 적법성을 다투는 항고소송의 원고적격 자체를 부정하여 문제제기의 기회 자체를 부정하는 것은 타당하지 않다고 본다.

대상판결(2심판결)의 재판부가 받아들이진 않았지만, 교원노조의 설립신고가 행정관청에 의해 수리되면 교원노조는 교원노조법 등의 보호를 받게 되고 교원노조가 적법하게 설립되었는가 여부는 교원노조법 등의 보호에 있어서 전제조건이 되는 점 등에 비추어, 분쟁의 신속하고 근원적 해결을 위해서는 학교법인으로 하여금 의대 교수노조의 설립신고 자체에 대해 문제제기를 할 수 있는 기회는 최소한 인정되어야 한다는 논리도 가능하다. 다만 이를 1심판결은 법률상 이익으로 보아서 원고적격을 인정했던 것이고, 대상판결은 법률상 이익으로 보지 않았던 차이가 있을 뿐이다.

한편 사실관계 측면에서 결과론적인 이야기이긴 하지만, **대 의대 교수노조가 노조 규약을 변경하여 대학 전체 교원을 조합원 범위로 개정했었더라면 애초에 학교 측이 소제기를 하기 어려웠을 것 같다. 그런데 학교 측에서는 학교 전체를 단위로 하는 노조가 아니라 단과대학인

의대 교수노조여서 문제가 있다고 생각하고 있었음에도 불구하고 정작 의대 교수노조의 교섭 요구에는 응했던 아이러니한 상황이 발견된다. KLI

노호창(호서대학교 법경찰행정학과 교수)

꽃신 제작자 요양급여불승인 처분

– 서울행정법원 2024. 9. 11. 선고 2021구단79530 판결 –

【판결 요지】

약 23년 동안 본드를 이용해 꽃신을 제작해온 망인이 사망한 사건에 대하여 다음과 같이 판단한다. (1) 산업재해보상보험법 제81조제1항은 보험급여의 수급권자가 사망한 경우에 그 수급권자에게 지급하여야 할 보험급여로서 아직 지급되지 아니한 보험급여가 있으면 그 수급권자의 유족의 청구에 따라 그 보험급여를 지급한다고 규정, 이러한 법령에 따라 보험급여의 수급권은 산재보험에서 정한 순위에 따라 우선순위에 있는 유족이 이를 승계할 수 있는 것이 원칙이라고 해석함이 마땅하므로, 사실상 요양급여불승인결정의 상대방은 망인의 요양급여 수급권의 승계자인 원고라 할 것이고 다만 요양급여불승인결정의 수신인 표시(망인)가 그릇된 것에 불과하다고 해석, 위 결정은 원고에게 고지되어 그 효력이 발생되었다고 봄이 타당하다.

(2) 산업재해보상보험의 사회적 기능은 사회보장제도로 사회적 안전망의 사각지대에 놓인 자들에 대한 보호를 강화함과 동시에 규범적 차원에서 당사자들 사이의 이해관계를 조정하고 갈등을 해소할 필요가 있다. 따라서 산업재해보상보험의 지급 여부에 결정적인 요건으로 작용하는 인과관계 판단을 규범적이고 조화롭게 하여야 한다. 이 사건 교모세포종의 발병 원인이 의학적으로 명백하게 밝혀지지 않았다고 하더라도 오랜 기간 열악한 환경에서 유해화학물질에 직접적으로 노출된 요인이 교모세포종을 발병케 하였다거나 적어도 그 발병을 촉진하였다고 판단하여 이 사건 상병과 업무 사이에 상당인과관계가 인정된다고 보아야 할 것이다.

1. 사실관계

망인은 23년 8개월 동안 고무제품(꽃신 등)을 제작하였다. 꽃신 제작은 MEK[1]를 사용해 본드를 용해하고, 용해한 본드에 꽃신 굽을 넣어 골고루 묻힌 후, 꽃신 틀에 신발 밑창과 굽을 붙이는 순서로 작업이 이루어진다. 꽃신 제작을 위해서는 접착용 본드 사용이 필수였고, 위 본드는 작업 전에 용해제인 MEK 등에 녹여 묽게 만드는 용해 작업을 거쳐야 한다. 망인은 23년가량의 업무 기간 중 3년 동안은 위 작업을 전담하였다. 이 사건 사업장에서는 꽃신 제작을 위해 각종

1) Methyl Ethly Ketone으로 고무, 레진, 인조피혁의 원료로 사용되며 흔히 알고 있는 아세톤과 유사한 성상을 지녔으나 끓는 점이 더 높은 물질이다. 이 물질은 사람의 눈과 코에 자극을 주고 다른 용제의 독성을 강화하는 특성이 있다. 이 물질은 위험물안전관리법에 따라 제4류의 위험물로 지정되어 규제를 받으며 산업안전보건법에 의해 관리대상유해물질, 특수검진대상유해물질, 작업환경측정물질로 규제를 받는다.

유해화학물질이 광범위하게 사용되었으나 근로자들에게 보호복, 마스크, 장갑, 장화, 보안경 등과 같은 보호구를 제공한 적이 없고, 근로자들은 보호구를 착용하지 않은 채 각종 유해화학물질에 그대로 노출된 상태에서 수작업으로 이 사건 업무를 수행하였다.

원고(망인의 유족)는 (1) 망인이 약 23년이 넘는 기간 동안 위 공정을 수행하면서 지속적으로 유기용제 등 유해화학물질에 장기간·직접적으로 노출되었다는 점, (2) 망인이 이 사건 업무 수행을 위해 상당 기간 동안 과로상태에 있었던 점, (3) 망인이 취급한 유해화학물질은 대부분 발암물질인 점을 주장하여, 이와 다른 전제에서 한 피고(근로복지공단)의 요양불승인 처분을 취소하는 소를 제기하였다.

이에 대해 피고는 이 사건 업무와 이 사건 상병 사이에는 상당인과관계가 인정되지 않는다는 이유로 망인의 요양급여신청을 불승인하는 결정을 하고, 받는 사람을 원고로 하는 등기우편으로 위 요양급여불승인결정통지서를 발송하였다. 피고는 망인이 사망하였다는 사실을 알지 못한 채 망인을 상대로 요양급여불승인 결정을 하였는바, 그 처분은 망인을 대상으로 한 것이므로 무효이고 원고는 유족으로서 위 처분의 직접 상대방이 아니므로, 원고가 제기한 주위적 청구 부분은 존재하지 않는 처분의 취소를 구하거나 당사자 적격이 없는 소제기이므로 부적법하다고 주장하였다.

2. 대상판결의 내용

대상판결은 원고의 요양급여불승인 처분 취소를 구하는 주위적 청구를 인용하였다. 우선, 원고가 처분의 상대방이 될 수 있다고 보아 소제기의 당사자적격이 없다는 피고의 주장을 배척하며 원고의 주위적 청구를 인정하였다. 또한, 법원은 피고의 처분의 위법성을 판단하였는바, 법원의 입장은 다음과 같다.

법원은 산재보험제도가 작업장에서 발생할 수 있는 산업안전보건상의 위험을 사업주나 근로자 어느 일방에 전가하는 것이 아니고 공적 보험을 통해서 산업과 사회 전체가 이를 분담하고자 하는 목적을 가지는 것으로, 궁극적으로는 경제·산업 발전 과정에서 소외될 수 있는 근로자의 안전과 건강을 위한 최소한의 사회적 안전망을 제공함으로써 사회 전체의 갈등과 비용을 줄여 산업의 발전과 경제 성장에 기여한다고 말한다. 그리고 직업병에 대해서, 경험적·이론적 연구결과가 없거나 상대적으로 부족한 상황에서 근로자들은 작업현장에서 사용되는 각종 화학물질 등에 복합적으로 노출되어 원인이 뚜렷하게 규명되지 않은 질병에 걸릴 위험이 있다고 판단한다. 그럼에도 이러한 위험을 미리 방지할 정도로 법령상 규제 기준이 마련되지 못할 수 있기에 사업장이 개별적인 화학물질의 사용에 관한 법령상 기준을 벗어나지 않더라도 그것만으로 안전하다고 단정할 수 없다고 판시한다.

또한, 업무와 질병 사이의 인과관계 판단에 있어서, 반드시 의학적 · 자연과학적으로 명백히 증명되어야 하는 것은 아니고 법적 · 규범적 관점에서 상당인과관계가 인정되면 그 증명이 있다고 보아야 한다. 즉, 산업재해 발생 원인에 대한 직접적인 증거가 없더라도 근로자의 취업 당시 건강상태, 질병의 원인, 작업장에 발병 원인이 될만한 물질이 있었는지 여부, 발병 원인 물질이 있는 작업장에서 근무한 기간 등의 여러 사정을 고려하여 경험칙과 사회통념에 따라 합리적인 추론을 통하여 인과관계를 인정할 수 있다는 것이다.[2] 특히, 첨단산업 분야에서 유해 화학물질로 인한 질병에 대해 산업재해보상보험으로 근로자를 보호할 현실적 · 규범적 이유가 있다고 판단한다. 근로자에게 발병한 질병이 희귀질환 또는 첨단산업으로 인해 발생한 새로운 유형의 질병이기에 연구결과가 충분치 않아 근로자와 질병 사이의 명확한 인과관계 규명이 곤란하더라도 그것만으로 인과관계를 쉽게 부정할 순 없고, 작업환경에 유해요소가 존재하는 경우 개별 유해요인들이 특정 질환의 발병이나 악화에 복합적 · 누적적으로 작용할 가능성을 간과하면 안 된다고 본다. 피고에 대해 법원은, 이 사건 사업장에서 사용된 유해화학물질의 종류 및 노출 정도 등을 구체적으로 파악하려는 별다른 노력도 기울이지 않은 채 만연히 '교모세포종의 발병 원인이 현대 의학 수준에서는 명확하게 밝혀지지 않았다는 견해만을 근거로 요양급여불승인 처분을 한 것으로 보아는바, 앞서 살펴본 내용에 따라 망인의 사망과 이 사건 업무 사이의 상당인과관계가 인정된다고 보아야 하므로 이와 다른 전제에서 한 피고의 이 사건 처분은 위법하다고 판시한다.

3. 시사점

산업재해보상보험법 제5조제1호에서 규정하는 업무상의 사유에 따른 질병으로 인정되려면 업무와 발생한 질병 사이의 인과관계가 인정되어야 한다. 그리고 그 증명책임은 원칙적으로 근로자에게 있다. 그러나 정보가 부족하고 전문성이 낮은 일반인에게 질병에 대한 직접적이고 명확한 증명을 요구하는 것은 무리이다. 대상판결은 까다롭고 쉽지 않은 인과관계 판단에 있어, 유해물질을 다루는 업무로 발생한 직업병의 산재 인정에 상당인과관계를 규범적으로 판단할 필요가 있다고 제시하고 있는 것에 의의가 있다. 이 판결은 LCD 공장에서 근무한 근로자에게 발병한 다발성 경화증의 업무상 재해 여부를 다투었던 대법원 2017. 8. 29. 선고 2015두3867 판결을 따르고 있으며, 상당인과관계의 규범적 판단의 필요를 다시 한번 확인한다고 볼 수 있다. 그동안 유해화학물질 사용으로 발병된 질병에 대한 산재 인정 여부에 대해 법원의 입장은 인색하였다. 판결의 변화가 있기까지 산재 불승인으로 결론이 나는 경우가 대부분이었다. 따라

2) 물론, 업무와 질병 사이의 인과관계는 사회 평균인이 아니라 질병이 생긴 근로자의 건강과 신체조건을 기준으로 해야 한다(대법원 2004. 4. 9. 선고 2003두12530 판결, 대법원 2008. 5. 15. 선고 2008두3821 판결).

서 이와 같은 법원의 입장 변화는 의미가 있다. 추후 규범적 판단의 필요에 대한 판결이 누적되어 특히 유해화학물질로 인해 발생한 직업병 문제의 해결이 한결 수월해지길 기대해 본다.[3)]

영화 「로마의 휴일」의 주인공 오드리 헵번이 신고 나온 샌들(헵번 샌들)이 유명세를 타기 시작하면서 일본에서는 헵번이 신은 샌들을 본뜬, 비닐로 만들어진 이른바 "헵-샌들"이 제작되기 시작했다(헵 샌들 사건).[4)] 이 샌들은 가내수공업으로, 통풍이 되지 않는 곳에서 벤젠을 함유한 접착제를 사용하여 만들어졌다.[5)] 그러나 당시에는 가내수공업 및 유해화학물질을 규율할 법령이 부재했었다. 그 후 1958년 오사카에서 벤젠 중독에 의한 사망자 3명이 발견되는 것을 시발점으로 이 사건은 사회 문제로 부각되기 시작하였다. 이에 같은 해 11월 벤젠을 함유하는 접착제 제조 등을 금지하는 법령이 제정되었고, 1960년에는 유기용제 중독방지규칙도 공포되어 그에 대한 대책이 마련되었다. 유해화학물질 사용으로 인한 직업병 문제는 우리나라에만 국한된 것이 아니며, 현재 급작스레 발생한 사건만은 아니라는 것이다. 일하는 사람들의 안전과 보건에 관한 사항은 앞으로도 무게감 있게 다루어질 필요가 있을 것이다. KLI

박채은(호서대학교 법학연구소 연구교수)

3) 다만 이 사건의 경우 첨단산업의 문제가 아니라 오히려 재래식 공정으로 발생한 사건이다. 따라서 유해화학물질을 사용하고 이에 지속적으로 노출되어 발생한 직업병이라는 것에 초점을 맞추어 바라보면 될 것이다.
4) ガステックNEWS(2016),『化学物質をめぐる制度改正と検知管』, 94, 겨울호 참조.
5) 가내 공업으로 주로 주부들이 헵-샌들을 만들었다.