

노동정책연구
2010. 제10권 제4호 pp.181~209
© 한국노동연구원

연구논문

산재보험법상 유족보상연금의 남녀차별적 지급기준

강 선 희*

유족보상연금 수급자격자로서 처는 연령제한이 없지만 남편은 장애인이거나 60세 이상인 자로 그 수급자격을 제한하고 있어 여성 배우자와 남성 배우자 간 남녀차별적 요소가 존재한다. 이 글에서는 우선 산재보험법에서만 아니라 다른 사회보험법 및 노동법에서의 배우자의 수급자격을 비교·분석하였다. 그리고 현행 배우자의 유족보상연금 수급자격의 평등권 위반을 검토하였으며, 그 결과 남성 배우자에 대한 연령제한 요건의 부가는 과잉침해로서 비례성을 갖지 않는바 평등원칙에 반한다고 판단하였다. 남녀차별적 요소의 해소와 합리적인 개선방안으로서 남성 배우자의 연령제한을 제거하고 여성 배우자와 동일하게 규율하는 것을 최선의 방안으로 제시하였으며, 이러한 최선의 방안이 채택될 수 없다면 최소한으로 개선해야 할 점을 제시하였다.

핵심용어 : 산재보험의 유족보상연금, 남편의 수급자격, 연령제한, 성차별, 평등원칙

I. 문제 제기

산업혁명 이후 근대산업사회의 성립과 함께 노동 과정에서 산업재해가 빈번하게 발생하였고, 그로 인한 피해의 정도도 근로자 개인이 감당하기 벅찰 정도

논문접수일: 2010년 12월 2일, 심사의뢰일: 2010년 12월 13일, 심사완료일: 2010년 12월 24일

* 고려대학교 법과대학 강사, 법학박사(dulle200@hanmail.net)

로 광범위해지면서 산업재해는 근로자의 생활을 파괴하는 전형적인 위협이 되었다. 이러한 배경에서 산업재해에 대한 근로자의 법적 보호수단이 강구되었고, 그 법적 보호수단으로서 근로기준법에 사용자의 재해보상책임을 입법화하였고 더 나아가 이러한 사용자의 재해보상책임을 담보하고 재해근로자의 재활 및 사회복귀를 촉진하기 위하여 산업재해보상보험법(이하 ‘산재보험법’이라 칭함)을 제정하게 되었다. 이러한 산재보험제도에서 유족급여는 근로자가 산업재해로 인하여 사망한 경우 그 가족의 생활보장과 복리향상을 위하여 사망근로자의 수입에 의존하여 생계를 유지하던 유족의 생계비 내지 소득을 보장하는 데에 일차적인 목적이 있는 것이다. 현행 유족급여제도 특히 보상을 받을 자(유족) 중에서도 배우자에 대한 연금과 일시금의 수급자격자가 될 요건 등이 위와 같은 유족급여의 목적에 부합되도록 규정되었는지 또는 그 목적을 적절하게 구현하고 있는지 문제시되고 있다.

구체적으로 유족보상연금 수급자격자로서 처는 연령의 제한이 없지만, 남편은 60세 이상인 자로 그 수급자격을 제한하고 있어 여성 배우자와 남성 배우자 간 형평성의 문제가 발생하고 있다. 이 규정의 제정 당시 우리나라의 기혼 남성과 여성의 사회경제적 지위, 취업, 기타 소득활동 참가율과 기간 및 소득수준과 가정에서의 역할 등에 있어서의 현실적 차이를 반영한 것으로서 남성 배우자의 사망으로 인하여 이에 의해 부양받던 여성 배우자를 보호하기 위한 것으로 보이지만 변화된 사회구조에서는 달리 판단해야 할 필요성도 제기되고 있으며, 헌법상 평등권 침해의 문제를 야기하고 있기도 하다. 이하에서는 우선 산재보험법뿐만 아니라 다른 사회보험법 및 노동법에서의 배우자의 수급자격을 비교·검토하고, 현행 배우자의 유족보상연금 수급자격의 평등권 위반 여부를 평가하며, 외국의 입법례를 통해 유족보상연금에서의 남녀차별적 요소의 해소와 합리적인 개선방안을 모색하는 것으로 글을 맺고자 한다.

Ⅱ. 배우자에 대한 남녀차별적 수급자격 인정기준

1. 산재보험법상의 배우자의 수급자격

유족급여는 근로자가 업무상 사유로 사망한 경우에 유족에게 지급하며, 지급 형태는 유족보상연금이나 유족보상일시금으로 지급하되, 유족보상일시금은 근로자가 사망할 당시 유족보상연금을 받을 수 있는 자격이 있는 자가 없는 경우에 한하여 지급하며, 그 지급방법은 최우선 순위의 수급권자에게만 유족보상연금 그 전액이 지급된다(산재보험법 제62조 제1항·제2항). 산재보험급여의 “유족이란 사망한 자의 배우자(사실상 혼인 관계에 있는 자를 포함한다)·자녀·부모·손자녀·조부모 또는 형제자매”를 말하며(산재보험법 제5조 제3호), 이러한 유족 중에서도 유족보상연금을 받을 수 있는 자격이 있는 자(이하 ‘유족보상연금 수급자격자’라 한다)는 “근로자가 사망할 당시 그 근로자와 생계를 같이하고 있던 유족(그 근로자가 사망할 당시 대한민국 국민이 아닌 자로서 외국에서 거주하고 있던 유족은 제외한다) 중 처(사실상 혼인 관계에 있는 자를 포함한다. 이하 같다)”이며, 남편인 경우에는 “1. 남편(사실상 혼인 관계에 있는 자를 포함한다. 이하 같다)·부모 또는 조부모로서 각각 60세 이상인 자”로 규정하고 있다(산재보험법 제63조 제1항 본문과 제1호). 한편 유족보상연금 수급자격자가 없는 경우에는 일시금으로 지급되는데 이 경우에는 배우자에 대한 연령제한 요건이 부가되지 아니한다(산재보험법 제65조 제1항). 유족보상연금 수급자격자는 연금제도의 특성상 일시금과 달리 유족의 범위 내에서 근로자의 사망 당시 그 근로자와 생계를 같이하고 있던 유족으로 한정되고, ‘연령’, ‘국적’과 ‘신체장애’ 등을 고려한 제한을 두고 있으며, 이러한 제한은 산재보험법 뿐만 아니라 다른 사회보험법에서도 연금으로 지급하는 경우에 공통적으로 발견된다. 여기서 장애인복지법상 장애인 중 장애등급 2급(시각장애인의 경우에는 3급) 이상에 해당하는 자¹⁾에 대해 연령과 관계없이 수급자격을 부여하는 것은

1) 산재보험법 시행규칙 제51조.

독자적인 근로능력이 없으므로 경제활동 자체가 불가능하여 소득을 얻을 능력이 없는 장애인의 소득을 보장함으로써 그 생계를 보장하는 데 있다. 즉 장애등급 2급 이상에 해당하는 자는 부양 필요성이 절대적이라 할 수 있다. 남성 근로자가 사망한 경우에 남은 여성 배우자(처)에게는 어떠한 요건이나 연령 등의 제한 없이 생계를 같이하고 있던 자이면 무조건 유족보상연금 수급권을 부여하나, 반면 여성 근로자가 사망한 경우에 남은 남성 배우자(남편)에게는 60세 이상이거나 장애등급 2급인 경우에 한하여 수급권을 부여하고 있다.

2. 다른 사회보험 및 노동법에서의 배우자의 수급자격

가. 다른 사회보험에서의 배우자의 수급자격

국민연금법은 제73조에 유족연금을 지급받을 수 있는 유족의 범위를 규정하고 있으며, 그 제1항 제1호에 ‘배우자’라고만 되어 있어 여성 배우자와 남성 배우자 간의 수급자격 요건에서 차이가 없다. 2007년 7월 23일 법률 제8541호로 개정되기 이전의 구 국민연금법 제63조 제1항 제1호에서는 “배우자, 다만 부의 경우에는 60세 이상이거나 장애등급 2급 이상에 해당하는 자에 한한다”고 하여 여성 배우자인 처에 대해서는 아무런 요건을 부가하지 않았으나 남성 배우자인 부에 대해서는 연령요건을 부가하였다. 이와 같은 남녀 간 차이를 둔 유족연금 수급연령 제한은 구 국민복지연금법(국민연금법의 이전 명칭)이 제정되었던 1973년 당시부터 존재했던 규정이다. 그러나 오늘날 여성의 사회경제적 지위 상승으로 개별 수급권을 가지고 있던 기혼여성이 먼저 사망하는 경우 남편에게도 동일하게 유족급여 수급권을 인정하는 것이 바람직하다는 점을 반영하여, 2007년 7월 23일 국민연금법을 전부 개정하면서(법률 제8541호) 배우자의 유족연금 수급요건에 있어서 남녀 배우자의 구별을 폐지하였다. 이와 함께 종전에 처에 대하여는 유족연금 수급권이 발생한 때부터 5년간 유족연금을 지급한 후 50세에 달할 때까지 지급을 정지하도록 하던 것을, 남녀 배우자 구별 없이 유족연금 수급권이 발생한 때부터 3년 동안 유족연금을 지급한 후 55세가 될 때까지 지급을 정지하도록 하여 수급재개연령을 성별에 관계없이 55세로 동일하게 조정하였다. 그리고 부칙 제8조에서 “법률 제5623호 국민연금법 중 개정

법률 …제66조 제1항 본문 …중 급여에 관한 지급연령은 그 지급연령에 관한 각각의 규정에도 불구하고 그 지급연령에 2013년부터 2017년까지는 1세를, 2018년부터 2022년까지는 2세를, 2023년부터 2027년까지는 3세를, 2028년부터 2032년까지는 4세를, 2033년 이후에는 5세를 각각 더한 연령을 적용한다”고 규정하여 처에 대한 지급재개연령이 갑자기 늦춰지는 것을 방지함으로써 처에 대한 보호규정을 두었다.²⁾

공무원연금법상의 유족으로서 배우자는 “공무원이거나 공무원이었던 자가 사망할 당시 그가 부양하고 있던” “가. 배우자(재직 당시 혼인 관계에 있던 자로 한정하며, 사실상 혼인 관계에 있던 자를 포함한다)”이다(공무원연금법 제3조 제3호). 공무원연금법상의 유족인 배우자는 1960년 제정 당시부터 남녀 간 수급연령제한을 두지 않았다. 이는 우선 공무원연금법상 유족과 관련된 급여규정은 공무원의 노후보장을 목적으로 하는 퇴직연금과 직접적인 관련이 있기 때문이며 실제 공무상 재해로 인해 사망한 경우에는 유족보상금만이 직접적인 관련성이 있다. 공무원이 공무상 질병 또는 부상으로 재직 중에 사망하거나, 퇴직 후 3년 이내에 그 질병 또는 부상으로 사망한 경우에는 그 유족에게 유족보상금을 지급하며, 유족보상금은 공무원이거나 공무원이었던 자의 기준소득월액의 10분의 234에 상당하는 금액으로 한다(공무원연금법 제61조 제1항·제2항). 둘째는 제정 당시 공무원연금법은 유족연금이 아니라 유족일시금·유족부조금과 같이 일시금으로 지급하는 제도만을 설정한 데에 더 중요한 이유가 있다.³⁾ 사립학교교직원 연금법상의 유족도 공무원연금법과 동일한 내용으로 되어 있으며 남녀 배우자 간 요건의 차이는 없다(사립학교교직원 연금법 제2조 제2호). 군인연금법상의 유족이라 함은 “군인 또는 군인이었던 자의 사망 당시 그에 의하여 부양되고 있던(제31조의 규정에 의한 재해보상금의 지급에 있어서는 부양의 여부에 불구한다)” “가. 배우자(사실상 혼인 관계에 있던 자를 포함하며, 퇴직 후 61세 이후에 혼인한 배우자를 제외한다)”로 규정되어 있다(군인연금법 제3조 제4호).

결론적으로 유족과 관련한 급여를 규정하고 있는 다른 사회보험법에서 유족

2) 남성 배우자에 대한 차별규정의 삭제 경위에 대해서 헌법재판소(헌재 2008. 11. 27. 2006헌가1)의 판시 내용을 일부 정리한 것이다.
3) 제정 공무원연금법(1960) 제7조.

으로서 배우자에 대해서 남녀 간의 수급요건상 차이는 존재하지 않는다. 국내에서는 산재보험법이 유일하게 남녀 간 수급요건상의 차이, 즉 수급연령제한을 두고 있는 셈이다.

나. 노동법에서 배우자의 수급자격

위의 다른 사회보험법을 제외하고 노동법의 영역, 즉 근로기준법, 선원법, 어선원 및 어선 재해보상보험법상 유족으로서 배우자는 여성 배우자와 남성 배우자 간의 연령제한기준이 존재하지 않는다. 이들의 유족보상 내지 유족급여는 연금형태가 아니라 일시금으로 지급되기 때문이다. 이는 산재보험법상 유족보상연금 수급권자가 없거나 중도에 없게 된 경우에 지급되는 (차액)일시금의 수급권자와 동일하다.

Ⅲ. 현행 배우자의 유족보상연금 수급자격의 평등권 위반 여부

1. 외국 남녀차별적 수급자격요건의 평등권 침해 사례

가. 미국 - 남성 배우자에게 여성 배우자와 달리 가중적 요건을 부가한
미주리(Missouri)주의 산재보상법의 위헌 사례 : *Wengler v. Druggists
Mutual Insurance Co.* 446 U.S. 142 (1980)

미주리 주의 산재보상법(Missouri workers' compensation laws)에 따르면 남성 근로자가 업무상 사망한 경우 여성 배우자는 사실상 남편의 수입에 의존한다는 것(부양받고 있음)을 입증함이 없이도 자동적으로 유족보상연금을 지급받을 수 있으나, 반면 여성 근로자가 업무상 사망한 경우 남성 배우자는 정신적 또는 신체적으로 장애가 있거나 사실상 여성 근로자의 수입에 의존한다는 것을 입증하여야만 유족보상연금을 지급받을 수 있다. 1977년 2월 11일 Ruth Wengler가

업무상 사고로 사망하자 그녀의 남편인 Paul J. Wengler는 산재보상법의 유족보상연금을 신청하였으나 위와 같은 사실을 입증하지 못하여 거부되었다. 이에 남편인 Paul J. Wengler는 장애도 없고 아내의 수입에 의존하지 않지만 비슷한 상황에 처해 있는 과부와 홀아비를 불평등한 대우(disparate treatment)를 하는 것이기 때문에 미주리 주의 산재보상법의 규정은 미국 수정헌법 제14조의 평등보호조항⁴⁾을 위반한 것이라고 주장하였고, 이 주장은 행정적으로 거부되었으며, 순회법원에서는 위의 산재보상법은 평등보호조항을 위반하였다고 판결하고 남편에게 유족보상연금을 지급할 것을 명하였다. 그러나 미주리 주대법원(Missouri Supreme Court)은 “근로하는 남성과 여성의 경제적 지위에서 오는 실질적인 차이는 과부에게 행정적으로 제공하는 유리함을 정당화”시킨다는 이유로 순회법원의 결정을 기각하였고, 이에 연방대법원에 상고한 사건이다.

연방대법원은 우선적으로 위의 미주리 주 산재보상법의 규정이 여성과 남성에게 성차별적 규정이라는 것을 확인하였다. “미주리 주법은 명백하게 성차별적이다. 미주리 주대법원은 여성에게 불리하기보다는 유리한 법이라는 관점에 있었다고 하더라도 이 법규는 남성과 여성 양자에 대하여 차별하는 것이다. 이 규정은 미주리 주 산재보상법의 적용을 받는 여성에 대한 차별이다. 왜냐하면 업무상 사망한 경우 여성 근로자의 배우자(남편)는 정신적 또는 신체적으로 장애가 있거나 어느 정도 그녀에게 부양받는 경우에만 그녀의 남편에게 유족보상연금을 지불할 수 있기 때문이다. 이러한 기준에서 Wengler 부인의 남편은 유족보상연금을 받을 자격이 없게 된다. 만약 Wengler씨가 사망한다면 Wengler 부인이 사실상 Wengler씨에게 부양받지 않는다고 하더라도 Wengler 부인은 결론적으로 부양받고 있다고 추정되고 평생 동안 또는 재혼할 때까지 법정 금액을 지급받는다. 그러므로 여성 근로자가 업무상 사망 시에 그녀의 배우자에게 지불될 것이라고 기대할 수 있는 유족보상연금은 사망한 남성 임금근로자의 배

4) 1866년 6월 13일 제안되어 1868년 7월 28일 효력이 발생한 수정헌법 제14조 제1항에서 “합중국에서 출생하고 또는 귀화하고, 합중국의 관할권에 속하는 모든 사람은 합중국 및 그 거주하는 주의 시민이다. 어떠한 주도 합중국 시민의 특권과 면책권을 박탈하는 법률을 제정하거나 시행할 수 없다. 어떠한 주도 정당한 법의 절차에 의하지 아니하고는 어떠한 사람으로부터도 생명, 자유 또는 재산을 박탈할 수 없으며, 그 관할권 내에 있는 어떠한 사람에 대하여도 법률에 의한 평등한 보호(equal protection of the laws)를 거부하지 못한다”고 규정하고 있다.

우자에게 지불될 수 있는 유족보상연금의 경우보다 적다. ... 미주리 주법원에서 인정하듯이 미주리 주의 법은 업무상 사고로 사망한 여성 근로자의 유족인 남성에게 대해 차별이다. 유족연금수당을 받기 위해서 유족인 남성 배우자는 장애가 있거나 부양받고 있음을 입증해야만 한다. 역으로 사망근로자의 여성 배우자는 부양받고 있다고 추정되고 평생 동안 혹은 재혼 시까지 유족보상연금을 보장받는다. 유사한 상황에 처해 있는 여성과 비교하여 남성 유족에 대한 차별이다.”

그리고 이러한 차별에 있어서 위헌법률 심사기준으로서 “이러한 차별에 있어서 우리 판례는, 성차별의 경우 입법 목적은 매우 중요한(serve important governmental objectives) 것이어야 하고, 정부가 제정한 차별적 수단은 이러한 목적을 달성하는 데에 실질적인 관련(substantially related)이 있어야 한다”고 하여 중간단계 심사(intermediate scrutiny) 기준을 적용하였다.⁵⁾ 연방대법원은

5) 중간단계 심사(intermediate scrutiny)는 1976년의 *Craig v. Boren*, 429 U.S. 190 판결에서 성차별에 적용되는 새로운 심사 기준으로서 정립되었으며, 이 기준은 전통적인 합리성 심사(rationality review) 기준보다는 좀 더 엄격하나 엄격심사(strict scrutiny) 기준에 의하여 해결하기에는 정도가 약한 영역에 적용되는 중간적 심사 기준인데, 중요한(important) 입법 목적, 그리고 그 목적과 실질적인 관련이 있는(substantially related) 차별일 것을 요구한다. 따라서 이 기준은 입법 목적 자체의 중요성과 그 목적과 수단(차별)과의 간에 공정한 실질적인 관련이 있어야 한다. 즉 목적과 수단의 양자에 초점을 두고 있다는 것이 전통적인 합리성 심사 기준과 다른 특성을 가지고 있다. 그러므로 어떤 법률이 중요한 정부의 (입법)목적에 실질적으로 관련이 있다면 그 법률은 합헌이 될 것이다. 다시 말하면 정부의 목적은 단지 “정당한” 목적(legitimate goal for government to pursue)에 그쳐서는 안 되고 법원이 “중요한”(important) 것으로 인정할 수 있어야 하며, 또한 그 법률(에 의한 차별수단)이 정부의 목적을 달성하는 데 실질적으로 관련이 있음을 (법원이) 믿을 수 있어야 한다. 합리성 심사는 법률이 추구하려는 적법한(legitimate) 목적을 달성하기 위하여 사용된 차별적 수단이 합리적으로 관련된(rationally related) 것임을 말하며, 엄격심사기준은 입법 목적이 차별을 정당화시키기에 충분한 정도에 그치지 않고 불가피하고(compelling) 우월한(overriding) 목적일 것을 요하며, 그 목적을 이루기 위한 수단은 필수적(necessary)인 것이어야 하고 엄밀히 고안되어야(narrowly tailored) 한다는 기준이다. 이러한 엄격한 심사기준은 차별의 수단만이 아니라 목적까지도 심사하게 되며, 차별하는 수단이 입법 목적과의 관련성에 있어서 절대적으로 필수적이어야 한다(absolute necessity)는 것까지는 요구하지 않지만 밀접한 적합성(close fit)이 있어야 하고, 입법 목적 자체도 아주 중요한 이익의 증진을 위한 것이라는 것도 정당화해야 하는 고도의 까다로운 심사기준이다(김현철, 「헌법재판소의 평등권심사」, 『허영박사정년기념논문집』, 2002, p.105; 서주실, 「평등보호를 위한 사법심사 기준」, 『미국헌법연구 8』, 미국헌법학회, 1997, p.1 이하; 안경환, 「평등권-미국헌법을 중심으로」, 『헌법재판연구』 제6권, 1995, p.45 이하; 이부하, 「평등보호의 사법심사기준에 관한 소고-미대법원 판례를 중심으로」, 『한양법학』, 제12집, 한양법학회, 2001, p.217 이하; 한수용, 「엄격한 기준에 의한 평등원칙 위반 여부의 심사: 헌법재판소 “제대군인 가산점 결정”에 대한 판례평석을 검하여」, 『법학연구』, 제6집, 흥

차별적 법률이 “중요한 입법 목적이 있어야 하는데, 미주리 주의 법은 모든 유족인 여성 배우자와 부양받고 있음을 입증하는 유족인 남성 배우자에게 유족보상연금을 지급하는 데에 그 목적이 있다. 그러나 이러한 목적을 위한 차별적 수단이—여성 임금근로자와 유배우자인 남성에 대한 차별—그 자체가 이 규정의 목적에 실질적으로 부합하는지 여부에 대해 의문이 있다. 유족인 과부와 홀아비 양 그룹의 모든 이들에게 유족보상연금을 지불하거나 혹은 그 필요성을 입증하는 어느 한 그룹의 모든 이들에게만 유족보상연금을 지불함으로써, 유족인 과부와 홀아비의 필요성은 완전히 충족될 수 있다. 그렇다면, 부양의 입증 없이 유족인 모든 과부에게 지불하지만, 요구된 입증을 행한 유족인 홀아비에게만 지불하는 이러한 차별적 수단은 어떻게 (목적에)부합하는가? 주법원 또는 피고인에 의해 제출된 여성과 남성을 달리 대우하는 것에 대한 유일한 이유는, 대부분의 여성은 남성 임금근로자에 의존적이므로(부양받으며), 여성의 경우 사안별로 결정하는 것보다는 의존성(부양)을 추정하는 것이 더욱 효율적인 반면, 남성이 부양받을 수 있는 상정된 몇몇의 경우 개별적 조사는 엄청난 비용이 들지 않는다는 것이다. … 이러한 빈약한 주장은 행정상의 편의를 이유 삼아 성차별을 정당화하는 데에 한참 못 미친다”고 하여 위헌으로 판결하여 하급심 판결을 파기하고 환송하였다.⁶⁾

연방대법원은 어느 법이 성역할에 대한 고정관념에 의거하고 있다고 판단할 경우 그 법이 남성에게 불이익을 주고 여성에게 이익을 줄지라도 해당 법들을 번번이 무효화하였다. 이러한 많은 법들은 여성의 역할에 대한 전통적 고정관념 또는 여성은 경제적으로 남편에게 의존하고 있지만 남성은 경제적으로 아내에게 의존하고 있지 않다는 고정관념에 의거한 것이다. 남편이 아내에게만 위자료를 지급할 수 있고 아내가 남편에게는 줄 수 없도록 규정한 앨라배마(Alabama) 주법을 위헌이라고 선언한 1979년의 *Orr v. Orr* 판결⁷⁾과 사망한 남편이나 자녀의 아버지가 사망한 경우 아버지 소득에 의거하여 유족연금을 과부와 부부의 미성년 자녀에게 주지만 사망한 아내 또는 자녀의 어머니가 사망한 경우에는 어머니의 소득에 의거한 유족연금은 오직 미성년 자녀에게만 지급하

익대학교 법학연구소, 2004, p.155 이하 참조)

6) White 대법관의 위헌 의견에 대해 8대 1의 결정으로 위헌으로 결정하였다.

7) 440 U.S. 268(1979).

고 홀아비에게는 지급하지 않는 사회보장법의 규정은 성차별로서 수정헌법 제5조의 적법절차조항이 보장하는 평등보호권에 위반한다고 선언한 1975년의 *Weinberger v. Wiesenfeld* 판결⁸⁾이 그러하다. 또한 1977년의 *Califano v. Goldfarb* 판결⁹⁾은, 사망한 남편의 소득에 의거한 유족연금은 그의 과부에게 지급될 수 있는 반면, 사망한 아내의 소득에 의거한 유족연금은 유족인 홀아비가 사망한 아내로부터 자신의 생계의 반 이상을 부양받던 경우에만 그 홀아비에게 지급될 수 있도록 규정한 사회보장법(Social Security Act)의 규정을 위헌으로 판시하였다. 이 판결에서 연방대법원은 해당 법률의 목적뿐만 아니라 해당 규정의 문언과 입법사로부터, 피부양자가 아닌 과부와 홀아비를 달리 취급하는 것은 더 곤궁할 과부를 구제하려는 신중한 의회의 의도에 기인한 것이 아니라 오히려 아내는 일반적으로 부양받고 있을 것(피부양자)이라는 추정과 더불어 사망한 임금근로자의 피부양 배우자를 도우려는 의도에 기인한다고 보았다. 그리고 이러한 추정에 근거한 분류의 유일한 정당화 논거는, 모든 과부에게 유족연금을 지급하는 것이 남성과 여성 양자 모두에게 의존 상태의 증거를 요구하는 것보다 정부의 시간, 돈 및 노력을 절약할 것이라는 입증되지 않는 가정에 기초하고 있고, 이와 같은 가정은 고용 관련 사회보장급부의 지급에 있어서의 성차별을 정당화하기에 충분하지 않다고 판시하였다.

나. 독일 - 연방헌법재판소의 유족연금 중 배우자연금에 있어서 남성 배우자에게 여성 배우자와 달리 가중적 요건을 부가한 제국재해보험령의 1963년의 합헌결정과 1975년의 합헌결정과 입법촉구결정: BVerfGE 17, 1; 39, 169.

1) 심판대상 법률조항

고용인보험법(Angestelltenversicherungsgesetzes: AVG)¹⁰⁾ 제43조 제1항과 제국재해보험령(Reichsversicherungsordnung: RVO)¹¹⁾ 제1266조 제1항에 규정

8) 420 U.S. 636(1975).

9) 430 U.S. 199(1977).

10) 사무직 근로자의 연금보험(국민연금)을 정하고 있는 것으로서 이후에 사회법전 제6권에 '법정 연금보험'으로 편제되었다.

된 “홀아비연금은 피보험자인 여성 배우자의 사망 이후에 남성 배우자에게 지급한다. 다만, 사망자가 그녀 가족의 생계비를 주로 부담하였던 경우에 한한다”는 내용이다.¹²⁾ 이에 반해 사망근로자의 여성 배우자인 과부에게 이러한 요건이 없이 유족연금(과부연금)을 지급하도록 규정하고 있다(§ 41 AVG, § 1264 RVO).

2) 1963년의 연방헌법재판소의 합헌결정¹³⁾

연방헌법재판소는 여성의 소득활동이 사회적으로 일반적인 현상이 아니므로 유족연금의 경우 남성 배우자와 비교하여 여성 배우자에게 상대적으로 용이하게 지급권을 인정받을 수 있도록 한 것은 사회보험에 있어서 여성 배우자의 보호를 더욱 두텁게 한 것이고, 여성의 경제적 취약성에 비추어 이러한 사회보험 체계상의 남녀차별은 헌법적으로 용인되는 합리적인 차별에 해당한다고 판시하였다.

3) 1975년의 연방헌법재판소의 합헌결정과 입법촉구결정¹⁴⁾

연방헌법재판소는 크게 세 가지로 판단하였다. 첫째는 종전에 합헌으로 선언한 법률조항(1963년 합헌결정)이 다시 위헌제청이 될 수 있다는 판단이며, 두 번째는 “사회보험에서 과부연급에 비해 홀아비연급에 대한 가중적인 요건의 부가는 기본법에 위반한다는 결정은 현재에는 해당될 수 없다”고 판단하였고, 세 번째는 “그럼에도 불구하고 입법자는 앞으로 장래에 기본법 제3조 제2항과 제3항¹⁵⁾에 대한 위반을 배제할 객관적인 해결책을 강구할 의무가 있다”고 판단하였다.

11) 산업재해에 대한 보험급여를 정하고 있는 것으로 이후에 사회법전 제7권에 ‘법정 재해보험’으로 편제되었고, 우리나라의 산업재해보상보험법에 해당한다.
 12) § 43 Abs. 1 AVG, § 1266 Abs. 1 RVO: “Witwerrente erhält der Ehemann nach dem Tod seiner versicherten Ehefrau, wenn die Verstorbene den Unterhalt ihrer Familie überwiegend bestritten hat.”
 13) BVerfG 24. 7. 1963 - 1 BvL 30/57, 11/61 - BVerfGE 17, 1.
 14) BVerfG 12. 3. 1975 - 1 BvL 15, 19/71 und 32/73; 1 BvR 297, 315/71, 407/72 und 37/73 - BVerfGE 39, 169.
 15) 독일 기본법 제3조 제2항 “남성과 여성은 동등한 권리를 가진다. 국가는 여성과 남성의 동등한 권리의 사실적인 실현을 증진하고 현존하는 불이익을 제거하기 위하여 노력한다.” 제3항 “누구도 성별, 혈통, 종족, 언어, 고향과 출신, 신앙, 종교적 또는 정치적 견해 때문에 불이익을 받거나 특혜를 받지 아니한다.”

연방헌법재판소는 일차적으로 1963년에 합헌으로 선언한 법률조항을 다시 위헌제청을 할 수 있는지 여부에 대하여 판단하였다. 연방헌법재판소법은 연방헌법재판소의 모든 결정은 국가기관을 기속한다고 규정하고 있으며, 연방헌법재판소의 결정에는 실질적 확정력(materielle Gesetzeskraft)이 인정되어, 결정주문 및 주문의 해석을 위하여 중요한 결정이유(tragende Gründe)는 소송당사자를 기속한다. 실질적 확정력과 관련하여 특별히 중요성을 갖는 문제는 실질적 확정력의 시간적 범위이다. 심리의 원인이 된 사안이 그것에 적용된 법률에 대한 결정이 이루어진 후 변화하였다면 해당 결정은 이제 더 이상 실질적 확정력을 가진다고 할 수 없을 것이기 때문이다. 이에 대해서 해당 연방헌법재판소는 이미 결정이 이루어진 조항이라도 그 조항의 적용 사안이 사실상 변화하였으면 같은 조항에 대한 위헌제청은 가능하다고 판단하였고 이때 위헌심사를 제청하는 법원은 어떠한 사정의 변화 때문에 이미 합헌결정된 법률이 이제 다시 위헌상태로 변화하였는지를 명시해야 한다고 판시하였다. 이에 대해 연방헌법재판소는 종속적 노동 또는 자영업의 직업활동을 하고 있는 기혼여성이 1950년에 7.5%이었으나 1973년에는 약 30%로 4배로 증가하였다는 사실을 인정하면서 이러한 기혼여성의 소득활동에 대한 참여도가 비약적으로 증가한 현실은 사회보험에 있어서도 반영되어야 할 의미 있는 변화에 해당한다고 보았다.

연방헌법재판소는 우선 기혼여성 내에서의 차별, 즉 소득활동을 하는 여성 유배우자와 가사활동만을 전업으로 하는 기혼여성이 산재보험에 있어 동일한 유족연금을 받는 것이 합리적이지 못한 것으로 보일 수도 있지만 기혼여성의 경우 가정 외부에서 소득활동에 종사하더라도 가정 내에서의 가사활동 역시 여성의 몫인 경우가 대부분이므로, 소득활동에 종사하는 기혼여성과 그렇지 않은 기혼여성에게 산재보험의 유족급여 지급에 있어 차별적인 규정을 새롭게 제정할 필요는 없다고 보았다. 그러나 남성 유배우자의 경우에는 헌법적 관점에서 지금은 아니라 향후에 시정을 요하는 차별이 존재하는 것으로 판단하였다. 남성의 경우에는 여성과 동일한 소득활동을 하고 있음에도, 여성 배우자의 사망으로 인한 유족급여 지급에 있어 여성 유배우자의 소득으로부터 생계비를 지급받았음을 입증하지 못하는 경우 유족연금을 지급받지 못하고 있도록 규정하고 있었다. 연방헌법재판소는 아직은 유배우자연금의 지급조건의 차별은 합헌이

지만 남성과 여성의 가정에서의 역할 분담에 대한 고정관념(남편: 소득근로자, 아내: 가사노동자)이 바뀌고 있고 여성의 취업률이 남성에 버금할 것인 약 10년 후에는 이러한 차별적 수급요건은 더 이상 헌법적인 정당성을 가질 수 없을 것이라 지적하면서 입법자에게 남녀평등에 부합하는 입법개정을 촉구하였다. 즉 연방헌법재판소는 현재는 심판 대상 법률조항이 합헌이지만 시간의 흐름에 따라 위헌의 여지가 예견되므로 결정이유에서 입법자에게 법률 개선의 입법을 촉구하는 결정을 한 것이다. 적어도 이러한 법률조항을 제정할 당시에는 입법자가 기본법에 반하지 않는 법률을 제정했다는 과거의 상태를 존중한 것으로 보인다.

이 판결에서 연방헌법재판소는 차별시정의 방식으로 다음의 세 가지를 제시하였다. 우선 유배우자연금의 지급을 위해서 사망한 배우자의 소득이 생계비에 실질적으로 충당되었는지의 여부를 사례별로 검토하여 지급하는 방식이다. 하지만 이러한 방식은 급여지급을 결정함에 있어 시간적으로, 그리고 실질적인 생계비에 충당되었는지를 판단하는 방법적인 문제가 따른다는 것을 지적하고 있다. 두 번째로는 제한적으로 인정되었던 남성 유배우자의 수급요건을 완화하여 여성 유배우자와 같이 그 법적 지위만으로도 유배우자연금을 지급받을 수 있도록 하는 방식이다. 사회보험의 목적과 의의에 따르면 가장 타당한 해결방식이겠으나, 사회보험 재정의 유한성으로 인하여 급여의 과도한 확대는 재정의 건전성을 해할 수 있는 문제점도 제시하였다. 마지막으로 유배우자연금의 수급요건을 완전히 새롭게 개정하는 방식을 제안하였다. 이는 수급요건을 성별에 따라 달리하는 것이 아니라, 실질적으로 가사 업무를 전담하는 경우, 예를 들어 자녀의 양육 등으로 소득활동이 이루어지지 못하였던 경우, 연령이나 기타 사회적인 조건을 원인으로 소득활동에 참여하지 못하는 경우 등과 같은 수급요건을 규정하여 연금이 지급되도록 하는 방식을 말한다. 다만 이 경우에도 첫 번째의 방안과 마찬가지로 급여지급의 결정을 위해 수급요건을 검토하는 시간이 오래 걸려 연금을 통한 생계보호에 문제가 발생할 수 있다는 단점도 제시하였다.

4) 1985년 법률개정

연방헌법재판소는 이러한 개선방안과 그에 따른 문제점들을 함께 제시하며

그 선택은 입법자에게 일임하였다. 이러한 판결에도 불구하고 법률의 개정은 쉽게 이루어지지 못하고 있다가 1985년에서야 그 개정이 이루어져 남녀 유배우자가 그 법적 지위만으로 유배우자연금을 수급할 수 있도록 하는 방식으로 차별을 시정하였다.

2. 산재보험법상 남성 배우자의 유족연금 수급자격 제한의 평등권 위반 여부

가. ILO 기준에의 부합 여부

ILO 제102호 사회보장의 최저기준에 관한 협약(1952년) 제10절의 유족급여 제60조에서는 배우자의 수급자격은 국내 법령에 따라 스스로의 힘으로 생활할 수 없는 상태에 있을 것을 요건으로 할 수 있도록 하고 있으며, 제121호 업무상 재해급여에 관한 협약(1964년) 제18조 제1항에 따르면 수급권자가 남편인 경우에는 신체의 장애가 있고 부양되고 있는 자로 규정할 수 있다. 이러한 ILO 기준에 비추어 보면 우리나라 남편의 수급자격에 대한 기준이 이에 부합하지는 의문의 여지가 있다. 즉 일정한 연령(60세 이상)을 기준으로 하는 것이 부양되고 있는 자 내지 스스로의 힘으로 생활을 할 수 없는 상태에 있다는 것을 의미하는 것인지 의문이다. 60세 이상인 자라면 이를 판단하는 징표로 삼을 수 있을 것이지만 역으로 60세 미만인 남편이 부양받지 않는 자 내지 스스로의 힘으로 생활할 수 있는 상태에 있는 자라고 단정할 수 없다고 본다.

나. 논의의 현황

남성 배우자의 유족연금 수급자격 제한에 대한 규정은 평등권을 침해한다고 보는 견해가 있다. 우선 전광석 교수는 구 국민연금법상의 남녀차별적 수급자격에 대해 “남성 배우자에 대하여 엄격하게 제한하는 것은 남자는 소득활동을 하고, 따라서 여자의 사망으로 가족의 존속이 영향을 받지 않는다는 관념에 기초하고 있다. 그러나 이러한 일반적인 가정(假定)은 타당성이 없다. 첫째, 고용구조의 변화에 따라 여자가 소득활동을 하는 것도 더 이상 이례적이라고 볼 수

없다. 둘째, 설혹 위와 같은 가정이 타당하다 해도 여성은 가사활동을 수행해 왔고 이러한 인력이 상실된다면 이제 남은 남편은 가사활동을 위한 인력을 시장에서 구입해야 하는 위험에 닥친다. 결국 남자의 소득활동과 여자의 가사활동은 가족의 기능 유지라는 기준에서 관찰하면 본질적으로 같은 사안이다. 그럼에도 불구하고 우리 연금보험법이 자의적으로 차별 취급을 하고 있다”¹⁶⁾고 한다. 또한 이상광 교수 역시 “배우자의 유족급여 지급요건상의 이와 같은 남녀차별은 남성이 여성보다 노동시장에서 유리한 지위에 있다는 가정 하에 두고 있는 것이나, 그 합리적 근거는 현대사회의 노동구조에 비추어 볼 때 매우 약화되고 있다. 따라서 이와 같은 남녀차별 규정은 폐지되어야 한다”고 주장한다.¹⁷⁾ 마찬가지로 조성혜 교수도 남성에게 유족급여 수급권을 인정하지 않은 것은 보는 시각에 따라서 남성 차별로도, 또는 여성 차별로도 볼 수 있다고 하면서 “우선은 남성에게 원칙적으로 수급권을 인정하지 않았다는 관점에서 보면 남성 차별적이라고 볼 수 있다. 그러나 다른 한편 남성은 생계능력이 있는 자로 보아 유족급여를 지급하지 않고, 여성은 생계능력이 없다고 보아 유족급여를 지급하도록 하였다는 점에서는 여성을 차별한 것으로도 볼 수 있다. 즉 경제적 득실은 별론으로 하고 여성에 대한 과보호가 오히려 여성 차별적이라는 의미이다. 그러나 국민연금법 제정 당시 사회 분위기로 보아 여성이 직업을 갖는다는 것이 어려운 만큼 배우자의 사망으로 생계가 막연해질 가능성이 높으므로 그로 인한 불이익을 법률이 조정해 준 것이라고 보면 합리적인 이유에 의한 여성보호규정으로도 볼 수도 있다. 한편 이 규정을 남성은 생계능력이 있는 자이므로 당연히 취업한(할) 것으로 보아 여성 배우자가 사망하더라도 유족급여를 지급하지 않는다는 의미로 새기면 특별히 남성 차별적이라고 볼 수는 없다. 그러나 남성이 라고 반드시 취업을 할(했) 것으로 볼 수 없고, 혼하지는 않더라도 여성이 생계책임자인 가정도 있다는 점을 간과했다는 점에서는 문제가 있다. 즉 남성 측면에서 보면 생계능력이 있던 여성 배우자가 사망한 경우 60세 이상 자녀 장애인이 아닌 이상 유족급여를 지급하지 않는다는 것은 심히 불공평하다고 볼 수

16) 전광석, 『한국사회보장법론』, 법문사, 2007, pp.141~142. 이와 동일한 견해로서 차성안 「유족연금 수급자격상 남녀차별」, 『사회보장판례연구』, 법문사, 2010, p.43.

17) 이상광, 「사회법에 있어서 배우자 유족급여의 문제점」, 『아세아여성법학』, 제4호, 아세아여성법학연구소, 2001, p.296.

있다”고 한다.¹⁸⁾

또한 구 국민연금법과 관련해서도 “남성의 경우에도 18세 미만의 아동이나 장애아동을 부양하는 경우가 있고, 질병·부상 등으로 소득활동을 할 수 없는 경우가 있으므로 남성 유족에 대하여 과도하게 연령제한을 하는 것은 상당히 불합리하다고 볼 수 있다. 우리나라에서 경제발전 초기인 과거에 여성의 취업이 어렵고 여성 근로자의 임금이 매우 낮아 여성이 소득활동을 하여 가족을 부양하기가 어렵다는 가정에서 여성 배우자의 유족연금 수급을 용이하게 하기 위하여 여성 배우자에 대한 제한을 두지 않았다고 볼 수 있다. 대부분의 선진국의 경우에 배우자에 대한 유족연금 수급연령제한은 남녀 간 차이를 두지 않고 있으며, 배우자에 대한 유족연금 지급제한에 결혼 기간이 추가되는 경우가 있다”고 한다.¹⁹⁾

다. 평등권 침해 여부에 대한 평가

1) 심사의 척도

유족보상연금의 수급에 있어서 남성 배우자의 수급요건을 여성 배우자인 처와 달리 정하고 있으므로 여성 배우자에 비하여 차별하고 있음은 긍정되나 이러한 차별이 헌법적으로 정당성을 지니고 있는 것인지가 문제된다. 평등권 위반 여부에 대한 심사는 자의금지원칙에 의한 심사(완화된 심사척도)와 비례성 원칙에 의한 심사(엄격한 심사척도)로 나누어 볼 수 있다. 헌법재판소는 “평등 위반 여부를 심사함에 있어 엄격한 심사척도에 의할 것인지, 완화된 심사척도에 의할 것인지는 입법자에게 인정되는 입법형성권의 정도에 따라 달라지게 될 것이다. 먼저 헌법에서 특별히 평등을 요구하고 있는 경우 엄격한 심사척도가 적용될 수 있다. 헌법이 스스로 차별의 근거로 삼아서는 아니 되는 기준을 제시

18) 이와 더불어 “현행법이 유족급여의 수급자격을 남녀를 구분하지 않고 단순히 ‘배우자’로 규정한 것은 긍정적으로 평가할 수 있다. 다만, 국민연금법이 시행된 지 21년이 흐른 2009년에야 개정이 되었을 정도로 남녀에 대한 고정관념이 사라지는 데 오랜 시간이 필요했다는 사실이 주목된다”고 평가하고 있다(조성혜, 「국민연금법상 양성평등의 실현과제」, 『남녀고용평등법과 사회보장법상 여성의 지위향상』, 한국노동조합총연맹·한국사회법학회, 2010. 11, pp.99~100).

19) 오근식, 『유족연금급여제도 개선에 관한 연구』, 국민연금관리공단 국민연금연구센터, 2003, p.37.

하거나 차별을 특히 금지하고 있는 영역을 제시하고 있다면 그러한 기준을 근거로 한 차별이나 그러한 영역에서의 차별에 대하여 엄격하게 심사하는 것이 정당화된다. 다음으로 차별적 취급으로 인하여 관련 기본권에 대한 중대한 제한을 초래하게 된다면 입법형성권은 축소되어 보다 엄격한 심사척도가 적용되어야 할 것이다.”²⁰⁾ 헌법 제11조 제1항은 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교·사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다”라고 하여 성별에 의한 차별을 금지하고 있고, 나아가 헌법 제36조 제1항은 “혼인과 가족생활은 개인의 존엄과 양성의 평등을 기초로 성립되고 유지되어야 하며, 국가는 이를 보장한다”고 규정하여 혼인과 가족생활에 있어서 특별히 양성의 평등대우를 명하고 있다. 그러므로 유족보상연금에 있어서 남성 배우자의 수급자격에 대한 제한규정에 대하여는 엄격한 심사척도를 적용하여 비례성 원칙에 따른 심사를 행하여야 할 것이다. 따라서 단순히 합리적인 이유의 존부 문제가 아니라 차별을 정당화하는 이유와 차별 간의 상관관계에 대한 심사, 즉 비교대상 간의 사실상의 차이의 성질과 비중 또는 입법 목적(차별 목적)의 비중과 차별의 정도에 적정한 균형관계가 이루어져 있는가를 심사해야 한다.

2) 입법 목적의 정당성 측면

산재보험법에 의한 보험급여는 사용자가 근로기준법에 의하여 보상하여야 할 근로자의 업무상 재해로 인한 손해를 근로복지공단이 보험자의 입장에서 근로자에게 직접 전보하는 성질을 가지는 것으로서, 근로자의 생활보장적 성격 외에 근로기준법에 따른 사용자의 재해보상에 대한 책임보상적 성질도 가지고 있다 할 것이지만, 그 재해로 인하여 부담하게 될 민사상 손해배상책임에 대한 책임보험의 성질까지 갖는 것은 아니다. 또한 유족보상연금은 근로자의 사망 당시 그에 의하여 생계를 같이하고 있던 유족의 생활보장과 복리향상을 목적으로 하여 민법의 상속제도와는 다른 입장에서 수급권자를 정한 것²¹⁾이다. 한편 “산재보험은 노동관계의 종속성을 갖는 노동과정에서 발생한 사고에 기인하는

20) 헌재 1999. 12. 23. 98헌마363; 헌재 2008. 11. 27. 2006헌가1 등.

21) 대법원 2009. 5. 21. 선고 2008다13104 판결 참조.

피해를 보호함으로써 사용자의 책임관계를 규율하는 성격을 아울러 갖는다. 이러한 성격으로 말미암아 산재보험의 가입자는 근로자를 사용하는 당해 사업의 사업주이며(‘고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률’ 제 5조 제3항, 이하 ‘보험료징수법’이라 한다), 산재보험 사업에 소요되는 비용은 원칙적으로 전액 사업주가 부담하고, 여기에 약간의 국고 부담이 행해질 뿐이다(보험료징수법 제13조 제1항, 산재보험법 제3조). 이처럼 그 재원 구성에 국가가 관여하는 부분이 최소한에 그치는 산재보험은 그 관여의 정도가 큰 사회연금과 대비되고, 바로 이런 점이 산재보험법상의 유족연금이 민법상 상속에 좀 더 친화도록 만드는 요소가 되는 것이다.”²²⁾ 따라서 산재보험 유족연금 수급자격자로서 유족의 범위는 배우자·자녀·부모·손자녀·조부모뿐만 아니라 형제자매까지 포함되어 있는 것이다. 그러나 이러한 유족의 범위에 해당하는 자 모두를 유족급여의 수급권자로 인정되는 것은 아니며, 유족보상연금을 수급할 수 있는 자격이 있는 자에 대한 기준은 생계를 같이하는 유족 중에서 처를 제외한 나머지 유족은 18세 미만이거나 60세 이상이어야 한다.

여기서 논란의 대상이 되는 것은 유족인 남성 배우자의 나이가 왜 60세 이상일 것을 요하는지에 대한 입법 목적이 아니라 생계를 같이하는 유족 중에서 여성 배우자와 달리 남성 배우자에게만 연령제한을 두는 차별적인 요건을 정한 입법 목적이 정당한지의 여부이다.²³⁾ 우리나라 산재보험법상 유족보상연금의 수급자격은 일차적으로는 생계를 같이하고 있던 유족의 범위에 포함된 자들이지만 이것만으로 수급자격을 부여하는 것이 아니라 이들 중에서도 소득 수단이 없거나 경제활동을 하지 못하여 생계의 곤란을 겪는 유족에게 그 수급자격을 부여하는 것이다. 후자의 측면, 소득수단이 없거나 경제활동을 하지 못하여 생계의 곤란을 겪는 유족에 대한 기준은 이차적으로 연령제한 기준으로서 획일적으로 규정한 것이다. 여성 배우자에게 아무런 제한이 없다는 것은 소득 수단이 없거나 경제활동을 하지 못하여 생계의 곤란을 겪는다는 것이 전제되는 것이며, 남성 배우자는 60세 이상일 경우에만 그러하다는 것이다. 구 국민연금법 유족연금의 남녀차별적 수급기준에 대해 합헌으로 결정을 하면서 헌법재판소²⁴⁾

22) 헌재 2010. 4. 29. 2009헌바102.

23) 전자의 측면에 한정하여 판단하면 심사의 척도는 완화된 심사기준으로 갈 것이다.

24) 헌재 2008. 11. 27. 2006헌가1.

는 남성 배우자에게 수급연령을 제한하는 규정은 남성 배우자를 여성 배우자에 비해 차별하려는 의도에서 비롯되었다기보다는 남성 근로자의 사망으로 생활이 곤란하게 된 여성 배우자의 생활을 보장한다는 사회보장 측면에서 여성 배우자를 보호하려는 의도가 강하였다는 점을 강조하고 있다.²⁵⁾ 여성의 노동시장에서의 처지를 고려하여 적극적 입법으로 수급제약 요건을 별도로 설정하지 않은 점은 일응 정당성이 있다고 볼 수도 있을 것이나 출발점부터 판단한다면 정당성이 있다고 볼 수 없다. 일반적으로 여성·남성 배우자 모두 60세 이상이면 소득 수단이 없거나 경제활동을 하지 못하여 생계의 곤란을 겪게 되며, 60세 미만 경우에는 그러하지 않을 것이라고 일차적으로 전제하고, 가부장적 사회에서 한 가구 내에서 주로 남성은 소득활동을 담당하고 있어 경제적으로 아내에게 의존하는 바가 없으므로 아내가 사망한 경우라도 하더라도 생계에 지장이 없는 반면에 여성은 전업주부로 가사활동을 담당하고 있어 경제적으로 남편에게 의존하고 있으므로 남편이 사망한 경우에는 생활능력이 없게 된다는 이차적인 전제하에 여성 배우자에 대해서는 통상적으로 연령과 무관하게 생활능력이 없는 것으로 보아 수급자격을 부여한 것이라는 논리이다. 그러나 이는 노령에 대해하는 노령연금에서나 가능한 논리이며, 산재보험의 유족보상연금은 노령으로 인하여 소득을 상실한 경우 그 생계비를 보장하기 위한 노령연금이 아니다.

3) 수단의 적합성 측면

여기서 입법자는 ‘60세 이상’이라는 연령제한을 남성 배우자에게 부가하였고, 이러한 연령제한 규정이 차별적 수단으로서 적합한지가 문제된다. 소득능력이 없을 것이라는 예상 기준을 획일적으로 60세 이상으로 삼는 것은 실제 소득능력의 유무와 그 정도 등을 판단하고 확인하는 데 소요되는 행정비용 및 행정상의 편의 도모 등에서 상당한 장점이 있다. 한편으로 소득활동 능력의 유무를 사유별로 세세하게 분류하고 파악하는 것이 곤란하다는 측면에서 이를 불가

25) 이와 같은 헌법재판소의 합헌결정에 대한 비판은 이 논문에서 산재보험법상 유족보상연금의 지급기준이 평등권 침해로서 위헌이라고 판단하는 것과 궤를 같이하므로 이하의 내용을 참조하고, 구체적인 비판에 대해서는 박종희·강선희·이승현·차동욱, 「산재보험 유족급여 지급기준의 개선방안」(노동부 정책용역보고서), 노동부, 2010, pp.172~178을 참조한다.

피한 것으로 간주할 여지도 있다. 그러나 국민연금 유족연금에서 배우자가 수급하는 비중이 거의 90%에 육박하며, 특히 그 중에서도 60세 이상이거나 2급 장애인인 남성 배우자가 차지하는 비중은 2003년 2.32%(전체 배우자 174,611명 중 남성 배우자 4,057명)에 불과했으며, 2006년 유족연금의 수급자인 배우자 254,218명 중 남성 배우자가 6,206명으로 2.44%, 2007년 전체 배우자 283,993명 중 남성 배우자 7,526명으로 2.65%를 차지하고 있다. 수급연령제한이 없어진 2008년 유족연금의 수급자인 배우자 전체 314,461명 중 남성 배우자가 9,602명으로 3.05%, 2009년 배우자 346,337명 중 남성 배우자 11,838명으로 3.42%를 차지하는 것으로 보았을 때 비교적 큰 비중을 차지하지 않으며 법개정 전후 큰 변동이 없다.²⁶⁾ 이는 근로자 총수 중 여성 근로자가 차지하는 비중뿐만 아니라 재직 중 사망하는 여성 근로자의 비중이 적다는 것을 의미한다. 사정이 이러하다면 남성 배우자의 실제 소득능력의 유무와 그 정도를 판단하고 확인하는 데 소요되는 행정비용 및 행정상 편의를 도모하는데 별 이점이 없다는 점이다. 따라서 이와 같이 이점이 부재함에도 불구하고 남성 배우자에게 생활능력이 없는 사유의 예외를 인정하여 구제하지 않고 획일적으로 연령제한기준(60세 이상)을 설정한 것은 차별적 수단으로서 적합성이 없으며 비례성을 상실한 것으로 볼 수 있다.

4) 차별취급의 비례성 측면

60세 미만의 남성 배우자인 경우에도 여러 사정으로 소득활동을 할 수 없거나 생계비의 일부만을 충당하는 때가 있을 수 있음에도 불구하고 별도로 구제할 수 있는 예외를 설정하지 않고 절대적인 연령기준으로만 제한한 것은 과도한 차별로서 비례성을 상실한 것이라 판단된다. 앞서 외국의 위헌 사례에서 보았듯이 위헌성이 의심되거나 위헌으로 선언된 남성 배우자에 대한 입법은 연령을 수급기준으로 설정한 것이 아니라 남성 배우자가 처에 의해 생계비를 지원받았거나 처의 수입에 의존하였음을 입증하여야 수급자격을 취득할 수 있도록 규정한 내용이다. 하물며 이러한 기준도 위헌성 논란을 불러일으키고 위헌으로 선언되는데 우리나라는 최소한의 수급자격을 취득할 수 있는 예외적 규정도 없

26) 국민연금공단, 『국민연금통계연보』, 각 연도.

이 절대적인 연령기준으로만 제한하고 있으므로 이는 과잉침해에 해당된다.

결론적으로 유족보상연금에서의 남녀차별적인 수급요건은 입법 목적의 정당성, 차별적 수단의 적합성 및 차별취급의 비례성 측면에서 보았을 때 평등원칙에 반한다 할 것이다.

IV. 수급권자로서의 배우자에 대한 외국의 입법례

1. 독일

독일은 다양한 사회보장제도를 사회법전(SGB)을 통하여 유기적으로 규율, 운영하고 있으며, 그 중에서 산업재해에 대한 보상이나 보험 등과 관련한 사항은 독일 사회법전 제7권(SGB VII)²⁷⁾에서 규정하고 있다. 독일은 앞서 언급한 연방헌법재판소의 입법촉구결정에 따라 1985년 이래 배우자연금에서 남성 배우자와 여성 배우자 간의 동등대우가 실현되었다. 따라서 남성 유배우자에게도 실제 사망한 여성 근로자가 생계비를 지급하였는지와 관계없이 수급권을 부여하였다. 배우자는 피보험자인 근로자가 사망한 달의 만료 후 3개월이 만료될 때까지는 피보험자의 사망시 연간근로소득 3분의 2를 연금으로 지급받는다. 이 기간 동안의 연금 산정에는 유배우자의 소득을 공제하지 않는다. 이는 근로자의 사망으로 인해 급격히 변화된 경제적인 상황에 적응할 수 있도록 하기 위한 것이다.²⁸⁾ 따라서 이 기간에는 근로자 사망 시의 연간근로소득 80%라는 유족연금의 한도규정도 적용되지 않는다.²⁹⁾ 피보험자가 사망한 달의 만료 후 3개월

27) 독일 사회법전 제7권(SGB VII)의 내용상 명칭은 “법정 재해보험(Gesetzliche Unfallversicherung)”으로 되어 있으나, 그 내용은 사실상 산업재해, 즉 업무상 재해 및 직업병 등에 대한 위험의 방지 및 사고 후의 보상과 회복 등에 대해 규정하고 있는 한국의 ‘산업재해보상보험법’에 해당하는 법률이다.

28) Schmitt, Jochem, SGB VII, 4. Aufl., 2009, S. 316, Rdn. 14.

29) 독일 사회법전 제7권 제70조 (유족연금의 한도액) 제1항 유족연금의 합계는 연간근로소득의 100분의 80을 초과할 수 없으며 초과하는 경우 유배우자, 전(前)배우자, 유자녀연금은 그 금액의 비율에 따라 감액된다. 제1문의 적용 시 제65조 제2항 제2문 제2호 및 제3호 혹은 제68조 제2항에 의해 산정된 연금은 배제된다. 제65조 제3항 혹은 제68조 제2항은 적용된다. 제65조 제2항 제1호는 영향을 받지 않는다. 직계존속, 계부모, 수양부모 및 수양자녀는 유배우

의 배려 기간이 경과한 후에는 별도의 증액 요건에 해당하지 않는 이상 피보험자 사망 당시 연간근로소득의 30%를 유족연금으로 지급받는다. 이 연금은 피보험자가 사망한 달의 다음 달부터 최장 24개월까지만 지급될 수 있다. 배우자가 사망한 달의 만료 후 연금의 지급에 있어 3개월의 배려 기간이 지난 후, 자녀의 양육 또는 부양, 노령화, 건강상의 이유 등과 같은 요건이 충족될 경우 기본연금에서 10%가 증액되어 피보험자 사망 당시 연간근로소득의 40%가 지급된다.³⁰⁾ 배우자가 47세를 지난 경우 사망 후 3개월이 경과한 후에 기본연금의 10%를 증액하여 연간근로소득의 40%를 지급한다.

2. 스위스

스위스의 산재보험법(Unfallversicherungsgesetz : UVG)상의 유족연금은 기본적으로 현금성 급여로서의 성격을 갖는다. 연금의 기본적인 지급 목적은 생계비의 보충에 있으며, 스위스 산재보험법(UVG)상의 유족연금도 이러한 목적에 기초하여 수급요건 등을 규정하고 있다. 따라서 급여지급은 연금주의를 원칙으로 하고, 보호의 필요성은 있으나 연금으로의 보호가 이루어지지 못하는 예외적인 경우에만 보조금 등과 같은 일회성 급여를 별도로 규정하고 있다. 독일과 유사하게 유족연금은 수급권자에 따라 크게 배우자연금과 자녀연금으로 분류될 수 있다.

유족급여의 배우자연금을 수급하기 위해서는 (자녀연금의 수급자격이 있는)

자, 전 배우자 혹은 유자녀연금이 유족연금의 한도액을 초과하지 않는 경우에 한하여 수급권이 있다.

30) 독일 사회법전 제7권 제65조 (사망자의 배우자 연금) 제2항 연금 액수는 다음과 같다.

1. 배우자가 사망한 익월부터 3개월이 경과할 때까지 연 근로소득의 3분의 2
2. 3개월이 경과한 후 연 근로소득의 100분의 30
3. 다음의 경우 3개월이 경과한 후 연 근로소득의 100분의 40
 - a) 유배우자가 유자녀연금수급권을 갖고 있는 자녀를 양육하거나 신체적·정신적·심리적 장애로 인하여 유자녀연금 청구권을 갖고 있는 자녀나 만 27세가 지났다는 이유만으로 그 청구권을 상실한 자녀를 돌보는 경우
 - b) 사망자의 배우자가 만 47세가 지났을 경우
 - c) 사망자의 배우자가 사회법전 제6권에서 의미하는 취업능력 감소, 직업활동 불능 또는 취업불능인 한, 연금보험기관의 취업능력 감소, 직업활동 불능 또는 취업 불능에 대한 결정은 재해보험기관을 기속한다.

자녀를 부양하고 있거나 소득활동능력이 3분의 2 이상 상실되어야 한다(UVG 제29조).³¹⁾ 후자의 경우는 반드시 사망 당시만을 기준으로 하지 않으며 사망 이후 2년 이내에 소득활동 능력을 상실한 경우도 포함한다. 스위스는 배우자연금에서 남성 배우자에 대하여 수급제한요건을 부가하는 방식이 아니라 여성 배우자에 관한 특칙을 두어 유족연금의 수급 가능성을 확대하고 있다. 즉 여성 배우자는 위와 같은 연금수급요건을 충족하지 못한 경우에도 연금수급권이 없는 자녀가 있는 경우 또는 45세를 넘는 경우에는 배우자연금의 수급권을 갖는다. 여성 배우자에 대해 정책적 배려를 하고 있는 셈이다. 배우자연금은 자녀연금 등을 포함하여 최대 70% 한도 내에서 피보험 소득 중에서 최대 40%까지 지급한다(UVG 제31조).³²⁾

31) 스위스 산재보험법(UVG) 제29조 (유배우자의 수급권)

- (1) 유배우자는 연금 또는 보조금에 대한 수급권을 갖는다.
- (2) 보험사고가 발생한 후 혼인 관계가 성립된 경우, 결혼이 보험사고 전에 이미 선포되었거나, 해당 결혼이 적어도 사망 전 2년간은 지속되었을 경우 수급권이 인정된다.
- (3) 유배우자는 피보험자의 사망으로 자신의 고유한 연금수급권을 갖는 유자녀를 가지고 있거나, 또는 공동으로 거주하여 배우자의 사망으로 연금수급권을 갖게 된 자녀들과 함께 살고 있는 경우 또는 적어도 3분의 2의 소득활동 능력을 상실한 경우나 배우자의 사망 후 2년 내에 3분의 2의 소득활동 능력을 상실하게 되는 경우에는 연금에 대한 수급권을 갖는다. 그 밖에 여성 유배우자가 피보험자의 사망 시에 더 이상 연금수급권을 갖지 못하는 자녀를 가진 경우나, 또는 여성 유배우자가 45세가 넘는 경우에도 연금에 대한 권리를 갖는다.; 여성 유배우자가 연금수급권의 요건을 충족하지 못하는 경우에는 일회성 보조금에 대한 권리를 갖는다.
- (4) 이혼한 전(前) 배우자는 사고를 당한 피보험자가 부양의무를 부담하고 있었던 경우에만 한하여 유배우자와 동일하게 취급된다.
- (5) 유배우자의 연금 또는 보조금은 자녀에 대한 의무를 중대한 양식으로 불이행한 경우 ATSG의 제21조 제2항과는 달리 감소되거나 면제될 수 있다.
- (6) 연금에 대한 권리는 피보험자가 사망한 달에 발생하거나 유배우자에게 적어도 3분의 2 이상의 소득활동 능력 상실이 발생한 달에 발생한다. 연금수급권은 재혼 시, 수급권자의 사망 시, 또는 연금이 완제된 경우 소멸한다.

32) 스위스 산재보험법(UVG) 제31조 (연금의 상한)

- (1) 유족연금은 피보험 소득 중에서 다음과 같이 지급된다.
 배우자연금으로 40%,
 자녀감액연금으로 15%,
 자녀전액연금으로 25%,
 그 밖의 유족연금을 모두 포함하여 최대 70%
- (2) 이혼한 전(前) 배우자에 대한 유족연금은 지급되던 생계비 한도 내에서 피보험 소득의 20%가 지급된다.
- (3) 연금은 배우자와 유자녀에 대한 연금이 70% 이상인 경우 또는 이혼한 전(前) 배우자

3. 미국 워싱턴 주의 산재보험법

미국은 앞에서 살펴본 바와 같이 연방대법원에서 1980년 남성 배우자에게 여성배우자와 달리 가중적 요건을 부가한 미주리(Missouri) 주의 산재보상법을 위헌으로 판결한 이후 수급자격에서 남성 배우자와 여성 배우자 간의 차별적 수급요건은 존재하지 않는다. 미국 워싱턴 주의 산재보험법의 유족급여의³³⁾ 수급권자는 배우자이며, 남성·여성을 불문하고 배우자의 경우에는 수급자격에 대하여 연령제한 요건이라든지 부양받을 것 등의 수급자격 요건이 없으나 다만 재혼하는 경우에는 수급자격을 상실하도록 하고 있다. 사망근로자가 자녀가 없는 경우에는 사망근로자 임금의 60%, 사망근로자의 자녀가 1명이고 그 배우자가 법적 양육권을 가지고 있는 경우에는 사망근로자 임금의 62%, 사망근로자가 자녀 2명이고 그 배우자가 법적 양육권을 가지고 있는 경우에는 사망근로자 임금의 64%, 사망근로자가 자녀 3명이고 그 배우자가 법적 양육권을 가지고 있는 경우에는 사망근로자 임금의 66%, 사망근로자가 자녀 4명이고 그 배우자가 법적 양육권을 가지고 있는 경우에는 사망근로자 임금의 68%, 사망근로자가 자녀 5명 이상이고 그 배우자가 법적 양육권을 가지고 있는 경우에는 사망근로자 임금의 70%의 유족연금액은 유배우자에게 지급한다{§ 51.32.050 제2항 (a)}. 유배우자가 사망근로자의 자녀에 대한 법적 양육권을 가지지 아니하거나 근로자의 사망이후에 자녀의 법적 양육권이 유배우자로부터 다른 사람에게 이전되는 때에는 유배우자의 법적 양육권이 없는 자녀를 위한 모든 급여는 그 자녀의 법적 양육권을 가지는 사람에게 지급되고, 그 급여액은 자녀 각각 1명에 대하여 근로자 사망의 결과로 지급할 수 있는 월별 급여액의 5%이며 그 총액은 25%를 초과할 수 없다. 그리고 법적 양육권이 이전된 경우에는 유배우자의 유족연금에서 이를 공제하고 지급한다{§ 51.32.050 제2항 (b)}.

에 대한 연금과 합하여 90% 이상인 경우 균등한 비율로 조절한다.

33) 미국 워싱턴 주의 산재보험법은 워싱턴 주법 제51편에 그 규정을 두고 있고(Revised Code of Washington - RCW Title 51 Industrial Insurance), 제51.32.050조에 유족보상(Death benefits)을 규정하고 있다.

V. 결론 : 차별적 요소의 해소 및 합리적 개선방안의 모색

유족보상연금 수급자격에서의 남녀차별적 요소를 해소하기 위한 입법적 개선방안으로서 우선 남성 배우자의 연령제한을 없애고 여성 배우자와 동일하게 규율해야 한다. 즉 남성 배우자의 연령제한 요건을 제거하고 남성 배우자도 여성배우자와 같이 일차적 요건(생계공동 요건 내지 생계유지 요건)만으로 유족보상연금을 지급받을 수 있도록 개선해야 한다. 이는 유족보상연금의 목적 등에 비추어 가장 적절한 해결방안이며, 위헌성 논란을 불식시키는 방안이기도 하다. 여기서 수급대상이 60세 이상의 남성 배우자에서 60세 미만으로 할 경우 그에 따라 수혜자가 확대되면서 산재보험 재정에 부담을 주어 재정의 건전성을 해할 수 있다는 문제점이 제기될 수 있다. 그러나 업무상 사망한 근로자 중 여성 근로자가 차지하는 비중이 2002년 149명으로 5.72%, 2003년 140명으로 4.79%, 2004년 144명으로 5.20%, 2005년 144명으로 5.78%, 2006년 134명으로 5.46%, 2007년 122명으로 5.07%, 2008년 112명으로 4.62%이며³⁴⁾, 이들 중 미혼여성을 일부 제외하면 실제 남성 배우자가 있는 비중은 최대한 5% 내외가 될 것이며, 이는 여성의 경제활동참가율(2008년 49.9%)³⁵⁾에 비하여 현저히 적은 비중을 차지하고 있음을 확인할 수 있다. 또한 종래에 수급권자인 60세 이상인 남성 배우자를 제외하면 추가적으로 소요될 보험급여는 보험 재정에 큰 부담을 줄 정도의 수준이 아니다. 예컨대 2008년 산재보험의 유족보상연금의 수급자격자가 존재하는 사망한 여성 근로자 총 30명 중 남성 배우자(60세 이상인 자)는 18명인 점에 비추어 보았을 때 다른 점을 고려하지 않고 최대한 추가 재원을 산정하더라도 그 액수는 미미할 것으로 보인다(표 1 참조). 더 나아가 우리나라의 유족보상연금의 지급은 최우선 순위자에게 그 전체를 지급하므로 종전에 60세 미만인 남성 배우자가 수급자격이 없어 그 후순위자에게 지급되었던

34) 노동부, 『산업재해 현황분석』, 2008. 이들 사망한 근로자들이 모두 산재보험 처리되는 것이 아니라는 점도 고려해야 한다.

35) 통계청, 『경제활동인구연보』(국가통계포털 <http://kosis.kr>).

〈표 1〉 여성 사망자의 유족보상연금 수급자 유형별 분포

(단위: 명, %)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	전체
남편	21 (58.3)	20 (47.6)	32 (61.5)	24 (55.8)	21 (56.8)	17 (43.6)	25 (52.1)	18 (60.0)	15 (65.2)	193 (55.1)
자녀	12	17	17	16	12	18	19	11	6	128
부모	3	5	3	2	4	4	4	1	1	27
손자	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2
전체	36	42	52	43	37	39	48	30	23	350

주: 사망근로자에 대해 수급권자가 2명인 경우를 제외함(자녀·손자가 3명인 경우 1로 취급, 부모 2명은 1로 취급). 실무상 같은 순위의 수급권자가 2명 이상인 경우에는 동등하게 나누어 지급하기 때문에 다수인을 1명으로 산정하는 것이 정확도를 기할 수 있음.
자료: 근로복지공단 내부자료.

것을 대체하는 효과에 불과할 수 있다. 물론 유족보상연금의 지급체계를 변경(예컨대 수급자 유형별로 독자적인 연금제도와 수급권을 부여하는 방식)한다면 대체효과는 그만큼 감소될 것이다. 또한 후순위자에게 지급되던(자녀·부모 등) 것을 대체한다고 하더라도 자녀가 18세 이상에 도달하는 기간 내지 부모가 수명연령(기대여명연령)에 도달하는 기간 보다 남성배우자가 수명연령(기대여명연령)에 도달하는 기간이 길어짐으로 인해 수급기간이 증가하여 다소 보험재정이 증가할 수 있다. 그러나 이 또한 민사상 손해배상과 관계에서 본다면 이를 충분히 상쇄할 수 있다. 즉 여성근로자의 사망이 민사상 손해배상의 대상이 되는 경우 변경된 전원합의체 판례³⁶⁾에 따르면 상속후 공제설의 입장을 취하고

36) 대법원 전원합의체(대법원 2009. 5. 21. 선고 2008다13104 판결)는 종래 판례가 취했던 공제 후 상속설을 변경하면서 “따라서 근로자가 업무상 재해로 인하여 사망함에 따라 공단이 구 산재보험법에 의한 유족급여를 수급권자에게 지급하였다 하더라도, 수급권자가 아닌 망인의 공동상속인들이 상속한 손해배상채권과 그 유족급여의 수급권은 그 귀속 주체가 서로 상이하여 위와 같은 상호 보완적 관계를 인정할 수 없으므로, 수급권자에 대한 유족급여의 지급으로서 그 수급권자가 아닌 다른 공동상속인들에 대한 손해배상책임까지 위 조항에 의하여 당연히 소멸된다고 할 수는 없다... 위와 같은 구 산재보험법상 보험급여의 법적 성질, 수급권자의 법적 지위와 수급권의 법적 성질, 구 산재보험법상 보험급여에 의한 손해배상책임의 면제 및 공단의 손해배상청구권 대위의 법리 등을 종합하면, 근로자가 업무상 재해로 인하여 사망함에 따라 발생하는 망인의 일실수입 상당 손해배상채권은 모두가 그 공동상속인들에게 각자의 상속분 비율에 따라 공동상속되고, 공단이 구 산재보험법에 의하여 수급권자에게 지급하는 유족급여는 당해 수급권자가 상속한 일실수입 상당 손해배상채권을 한도로 하여 그 손해배상채권에서만 공제하는 것으로 해석하여야 할 것이고, 이와 달리 망인의 일실수입 상당 손해배상채권에서 유족급여를

있으며, 이에 근거하면 60세 미만의 남성 배우자는 손해배상의 상속인이며 가장 많은 상속지분을 점하고 있음에도 불구하고 유족보상연금에서는 수급자격이 없어 보험급여를 지급받지 못하는 경우에는 사유의 동일성은 긍정되나 귀속주체의 동일성(수급자의 인적 동일성)이 인정되지 않아 민사배상과 보험급여 간의 가액의 한도 내에서 공제할 수 없게 되므로 이러한 경우에서 남성 배우자는 거의 대부분 민사상 손해배상소송을 통하여 자신의 청구권을 실현할 수 있게 된다. 그렇다면 사용자는 산재보험료의 납부를 통하여 벗어날 수 있는 책임의 범위는 제한적일 수밖에 없게 되고 별도의 민사배상을 남성 배우자에게 행함으로써 그에 따른 부담이 확대될 수 있다. 이러한 측면에서 보면 60세 미만인 남성 배우자에게 수급자격을 확대하는 것은 부수적으로 사용자의 민사배상 부담을 경감하여 전체적으로 상기의 다소 증가하는 보험 재정을 상쇄하고도 남음이 있다.

위와 같은 방안이 수용될 수 없다면, 최소한 남성 배우자에게 과잉침해가 되지 않도록 구체책을 강구하여야 한다. 최소한의 구체책은 두 가지로 제시할 수 있다. 첫째는 남성 배우자의 수급제한연령을 ‘고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률’ 제2조 및 같은 법 시행령 제2조에 따라 준고령(50세 이상) 내지 고령(55세 이상)으로 개정하는 것이다. 이러한 연령에 있는 자는 고용조정이 일상화되어 있는 현재에 조기퇴직 등으로 실업에 처하기 쉬우며 또한 취업의 기회를 갖기 곤란하여 노동시장으로의 진입이 어렵기 때문에 위의 법에서 보호연령으로 규정하고 있는 것이다. 따라서 현행 60세 이상을 이와 같은 보호연령(50세 내지 55세)으로 낮추는 것이다. 둘째는 일정 연령을 기준으로 하되 이를 절대적인 수급요건으로 규정하는 것이 아니라 예외를 허용하는 방안이다. 이러한 절대적인 수급제한연령에 대해서는 누차 지적된 바 있으므로 재론이 필요하지 않다. 일정 연령 미만에 있는 자들 중에서 소득활동능력이 없거나 배우자의 수입에 의존하여 생활한 경우에는 수급자격을 인정하는 것이다. 이와 같

먼저 공제한 후 그 나머지 손해배상채권을 공동상속인들이 각자의 상속분 비율에 따라 공동상속하는 것으로 해석할 것은 아니라 할 것이다”고 판시하였다. 즉 대법원 전원합의체는 손해배상과 유족급여의 상호 보완적 관계는 사유의 동일성뿐만 아니라 보험급여 수급권과 민사상 손해배상채권의 귀속 주체 사이의 동일성이 요구된다고 보았고 그 귀속주체가 서로 상이한 경우에는 상호 보완적 관계가 인정되지 않으므로 유족급여의 수급권자가 아닌 다른 상속인에 대한 손해배상책임은 소멸되지 않는다고 판단하였다.

이 개선하는 것은 최소한 여성과 남성 배우자 간의 차별취급에 있어 남성 배우자에 대한 과잉침해를 면하게 되어 그에 따른 위험성을 회피할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 김현철. 「헌법재판소의 평등권심사」. 『허영박사정년기념논문집』. 2002.
- 박종희 · 강선희 · 이승현 · 차동욱. 「산재보험 유족급여 지급기준의 개선방안」(노동부 정책용역보고서). 노동부, 2010.
- 서주실. 「평등보호를 위한 사법심사 기준」. 『미국헌법연구 8』. 미국헌법학회, 1997.
- 안경환. 「평등권—미국헌법을 중심으로—」. 『헌법재판연구』 6 (1995): 37-166.
- 오근식. 『유족연금급여제도 개선에 관한 연구』. 국민연금관리공단 국민연금연구센터, 2003.
- 이부하. 「평등보호의 사법심사기준에 관한 소고—미대법원 판례를 중심으로—」. 『한양법학』 12 (2001): 217-233
- 이상광. 「사회법에 있어서 배우자 유족급여의 문제점」. 『아세아여성법학』 4 (2001): 283-311.
- 전광석. 『한국사회보장법론』. 법문사, 2007.
- 조성혜. 「국민연금법상 양성평등의 실현과제」. 『남녀고용평등법과 사회보장법상 여성의 지위향상』. 한국노동조합총연맹 · 한국사회법학회, 2010.
- 차성안. 「유족연금 수급자격상 남녀차별」. 『사회보장판례연구』. 법문사, 2010.
- 한수웅. 「엄격한 기준에 의한 평등원칙 위반여부의 심사: 헌법재판소 “제대군인 가산점 결정”에 대한 판례평석을 겸하여」. 『법학연구』 6 (2004): 149-185.
- 국민연금공단. 『국민연금통계연보』. 각 연도.
- 노동부. 『산업재해 현황분석』. 2008.
- 통계청. 『경제활동인구연보』.(국가통계포탈 <http://kosis.kr>).
- Schmitt, Jochem, SGB VII, 4. Aufl., 2009.

abstract

Sex-Based Discrimination in the Survivors' Pension Scheme in the Industrial Accident Compensation Insurance Acts

Sun-hee Kang

The provision of the Industrial Accident Compensation Insurance Act denies a widower benefits on his wife's work-related death unless he is disabled or his age is over 60. But the provision grants a widow death benefits without the age limitation clause. In other words, to qualify for survivors' pension, widower is disabled or his age is over 60. So, there is sex discrimination in the provision.

This Article analyzes the spouse's entitlements not only of Industrial Accident Compensation Insurance Act but also of the other social insurance act. And this article examines the equal rights of spouse's entitlements of the act in force. As a result, this article judges that the provision is violation of the principle of equal protection, because the provision which has additional age limitation clause in the widower's benefits has not proportionality test.

To get rid of sex discrimination factor and to be reasonable improvements in the Act, this article suggests getting rid of age limitation clause in the widower's benefits, and rulling equal base in the spouse's entitlements. And if the best improvement plan will not be accepted, this article suggests minimal improvement in the act.

Keywords : survivors' pension of Industrial Accident Compensation Insurance Act, widower's entitlement of benefit, age norm, sex-based discrimination, the principle of equal protection

