

노동판례리뷰

노동조합 전임자 아닌 노조 간부의 업무상 재해 판단

- 대법원 2014. 5. 29. 선고 2014두35323 판결 -

【판결요지】

노동조합업무 전임자가 근로계약상 본래 담당할 업무를 면하고 노동조합의 업무를 전임하게 된 것이 단체협약 혹은 사용자인 회사의 승낙에 의한 것이라면, 이러한 전임자가 담당하는 노동조합업무는, 업무의 성질상 사용자의 사업과는 무관한 상부 또는 연합관계에 있는 노동단체와 관련된 활동이나 불법적인 노동조합 활동 또는 사용자와 대립관계로 되는 쟁의단계에 들어간 이후의 활동 등이 아닌 이상, 회사의 노무관리업무와 밀접한 관련을 가지는 것으로서 사용자가 본래의 업무 대신에 이를 담당하도록 하는 것이어서 그 자체를 바로 회사의 업무로 볼 수 있고, 따라서 전임자가 노동조합업무를 수행하거나 이에 수반하는 통상적인 활동을 하는 과정에서 업무에 기인하여 발생한 재해는 산업재해보상보험법 제5조 제1호 소정의 업무상 재해에 해당한다. 이러한 법리는 노동조합업무 전임자가 아닌 노동조합 간부가 사용자인 회사의 승낙에 의하여 노동조합업무를 수행하거나 이에 수반하는 통상적인 활동을 하는 과정에서 업무에 기인하여 발생한 재해의 경우에도 마찬가지로 적용된다.

우리 노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노조법’이라 함)은 단체협약 또는 사용자의 동의가 있는 경우 근로자가 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사할 수 있도록 하는 제도를 두고 있다(제24조 제1항). 그리고 이와 같이 근로가 면제되어 노동조합의 업무에만 종사하는 자를 노동조합 전임자(이하 ‘노조 전임자’라 함)라 한다(제24조 제2항). 노조 전임자는 전임기간 중 여타의 근로자와는 다른 특수한 관계에 놓이기 때문에, 이와 관련해서는 여러 가지의 법률 문제가 발생할 수 있다. 노조 전임자의 전임활동 중 재해를 업무상 재해로 볼 수 있는지, 어떠한 경우에 업무상 재해로 볼 수 있는지의 문제도 그 중 하나이다.

이에 대해 판례는 노조 전임자의 노동조합업무를 ‘회사의 노무관리업무를 일환’으로 파악하여 재해가 유발된 전임자의 활동업무가 ‘회사 노무관리업무와의 밀접성’이 있는지에 따라 업무상 재해 여부를 판단한다. 그러므로 판례는 단체협약 또는 회사의 승낙에 의한 전임자의 전임활동은 “그 자체를 바로 회사의 업무”로 볼 수 있고, 따라서 “전임자가 노동조합업무를 수행하거나 이에 수반하는 통상적인 활동을 하는 과정에서 업무에 기인하여 발생한 재해”는 업무상 재해로 인정하지만, “업무의 성질상 사용자의 사업과는 무관한 상부 또는 연합관계에 있는 노동단체와 관련된 활동이나 불법적인 노동조합 활동 또는 사용자와 대립관계로 되는 쟁의단계에 들어간 이후의 활동에 의해 발생한 재해”는 업무상 재해에서 제외한다(대법원 1994. 2. 22. 선고 92누14502 판결; 대법원 1998. 12. 8. 선고 98두14006 판결 등). 그리고 산업별 노동조합의 경우, 산별 노조는 기업별 노동조합과 마찬가지로, 동종 산업에 종사하는 근로자들이 직접 가입하고 원칙적으로 소속 단위 사업장인 개별 기업에서 단체교섭 및 단체협약체결권과 조정신청 및 쟁의권 등을 갖는 단일조직이기 때문에, 산업별 노조의 노동조합업무를 사용자의 사업과 무관한 상부 또는 연합관계에 있는 노동단체와 관련된 활동으로 볼 수는 없다고 한다(대법원 2007. 3. 29. 선고 2005두11418 판결).

이에 따라 판례는, 회사의 승낙에 의한 노조 전임자가 노동조합이 단체교섭을 앞두고 조합원들의 단결력을 과시하기 위하여 개최한 결의대회에 사용된 현수막을 철거하던 중 재해를 입은 경우(대법원 1998. 12. 8. 선고 98두14006 판결), 산업별 노조의 분회 소속 노조 전임자가 산업별 노조가 개최한 수련회에 참가하여 체육행사 도중 사고로 부상당한 경우(대법원 2007. 3. 29. 선고 2005두11418 판결)에는 업무상 재해를 인정한 반면, 노동조합의 전임자가 임금협상을 앞두고 노동조합 간부들의 단결과시를 위하여 노동조합이 근무시간 종료 후에 개최한 체육대회에 참가하여 경기 도중 부상을 당한 경우(대법원 1997. 3. 28. 선고 96누16179 판결), 재해를 당할 즈음 파업·태업 등 쟁의행위에 돌입하지는 않았지만 임금협상이 타결되지 않아 쟁의조정절차를 거쳐 쟁의행위신고 등을 한 경우(대법원 2004. 3. 15. 선고 2003두923 판결), 노조 전임자가 상급단체 노조의 체육대회에 참가하였다가 축구경기 중 부상한 경우(대법원 2005. 7. 14. 선고 2005두5246 판결)에는 업무상 재해를 인정하지 않은 바 있다.

그렇다면 노조 전임자가 아닌 노동조합 간부의 업무상 재해는 어떻게 판단되어야 할까? 이 사건 원고는 노조 전임자가 아닌 노동조합 상무집행위원직을 맡고 있었던 자로서, 회사 내에서 개최된 임시대의원대회 및 상무집행위원회에 참석하였다가 회의 보고 자료를 가지로 가는 계단에서 헛디디는 바람에 부상을 당하였다. 이에 대해 대상판결은 노조 전임자 아닌 노동조합 간부의 조합 활동에 대하여도 노조 전임자의 업무상 재해의 판단 법리가 적용된다고 보았다. 이에 따라 대상판결은, 단체협약에서 정한 바에 노동조합이

노조간부 및 회의참석자를 유급으로 처리해 줄 것을 요청하자 회사가 유급으로 인정하고 회의장소를 제공한 점, 단체협약상 대의원대회와 상무집행위원회가 근무시간으로 인정되는 점, 회의의 보고 및 토의 안전이 단체교섭에 대한 소송 진행 보고, 대의원 선출 보고, 단체교섭 대의원 교섭위원 선출, 대의원 활동 활성화 방안 등 노동조합의 통상적인 활동에 해당하는 회의라는 점 등을 들어, 이 사건 근로자의 상병은 회사의 업무로 볼 수 있고 따라서 업무상 재해에 해당한다고 판단하였다.

대상판결은 노조 전임자가 아닌 노동조합 간부의 재해에 대하여도 노조 전임자의 업무상 재해에 대한 법리가 동일하게 적용됨을 명확히 하였다는데에서 그 의의를 찾을 수 있지만, 노조 전임자나 노동조합 간부가 수행하는 노동조합업무를 ‘회사 노무관리업무의 하나’로 보는 기존 판례 법리를 그대로 따르는 한계도 보여주고 있다. 노조 전임자의 조합업무를 회사의 노무관리업무의 일환으로 이해하는 판례의 입장에 따르면, 노조 전임자의 업무상 재해성을 판단함에 있어서는 ‘회사 노무관리업무와의 밀접성’이 중요한 의미를 가지게 된다. 따라서 회사의 노무관리와 무관하거나 노무관리를 저해하는 상급단체에서의 활동 쟁의행위에 들어간 이후의 조합 활동 등은 산업재해보상보호법(이하 ‘산재보험법’이라 함)상의 업무상 재해에서 제외된다.¹⁾ 그러나 근로관계 전반으로부터 발생하는 위험으로부터 근로자를 보호하고자 하는 산재보험법의 취지에 비추어 볼 때 이와 같은 이해가 타당한지는 극히 의문이다. 노조 전임자나 노조 간부의 노동조합업무를 사용자의 승낙으로 이루어진다고 해서 이를 회사 노무관리업무의 하나로 볼 필연적 이유는 없어 보인다. 노조 전임자나 노조 간부의 노동조합업무를 단체협약이나 사용자의 동의에 의해 실시된 이상, 노조 전임자나 노동조합 간부가 제공하는 노무는 노동조합을 위한 것으로서 그 자체가 바로 산업재해보상법에서 말하는 ‘업무’에 해당한다. 따라서 노조 전임자나 노조 간부의 재해가 업무상 재해에 해당하는지 여부는 노조 전임자나 노조 간부의 활동이 노동조합의 업무범위에 속하는가에 결정되어야 할 문제이다. 이러한 점에서 상급단체에서의 활동이나 쟁의행위에 이후의 활동을 당연히 산재보험법상의 업무상 재해에서 제외하는 판례의 입장은 재고될 필요가 있다. **KLI**

김기선(한국노동연구원 부연구위원)

1) 이와 같은 판례의 입장을 비판하는 견해로 강성태(2005), 『노동조합 전임자의 법적 지위』, 한국노동연구원, pp.79-80.

농협법상 지역조합 간부직원의 법적 지위

- 대법원 2014. 7. 10. 선고 2012다100760 판결 -

【판결요지】

구 농업협동조합법(2011. 3. 31. 법률 제10522호로 개정되기 전의 것) 및 축산업협동조합의 정관에 따라 이사회의 의결을 거쳐야 하는 간부직원의 임면이라 함은 일반직 직원을 간부직원으로 임명하거나 간부직원에서 해임하는 것을 의미하고, 징계해직 등과 같이 본인의 의사에 반하여 직원의 신분이 제적되는 경우는 포함되지 않는다고 봄이 타당하다.

구 농업협동조합법(2011. 3. 31. 법률 제10522호로 개정되기 전의 것, 이하 “구 농협법”) 제56조 제1항은 “지역농협의 직원은 정관으로 정하는 바에 따라 조합장이 임면한다. 다만, 상임이사를 두는 지역농협의 경우에는 상임이사의 제청에 의하여 조합장이 임면한다”고 하여 농협법상 지역조합 직원의 임면권이 조합장(조합장이 비상근인 경우에는 상임이사)에게 속함을 선언하면서도, 동조 제2항에서는 “지역농협에는 정관으로 정하는 바에 따라 간부직원을 두어야 하며, 간부직원은 중앙회의 회장이 실시하는 전형시험에 합격한 자 중에서 조합장이 이사회의 의결을 거쳐 임면한다”고 하여 간부직원의 임면에는 이사회의 의결을 거쳐야 한다고 규정하고 있었다. 이들 두 조문의 관계를 보면, 일반직원의 임명과 면직은 조합장의 권한에 속하지만, 간부직원의 임명과 면직에 관한 의사결정권은 이사회에 전속하고 조합장에게는 이사회의 의결로 결정된 사항을 집행할 권한만이 있는 것이라고 이해될 여지가 있다.

대상판결은 농협법에 따라 설립된 지역조합이 그 간부직원을 징계해직하는 경우에도 구 농협법 제56조 제2항에 따라 반드시 이사회의 의결을 거쳐야만 하는 것인지 다투어진 사안인 바, 대상판결의 원심인 서울고법 2012. 10. 19. 선고 2011나107179 판결의 “간부직원의 임면 중 면직이라 함은 …… 본인의 의사에 반하는 해직만을 의미한다는 이유로, 간부직원이 징계해직되는 경우에도 이사회의 의결을 거치지 아니한다고 규정한 피고 조합의 인사 규정 제76조 제2항 단서 제1호 중 해당 부분은 위임의 본지를 벗어나 법이나 정관의 해당 규정을 위반한 것으로 무효”라는 판단도 ‘간부직원의 임명과 면직에 관한 의사결정권은 이사회에 전속’한다는 이해에 근거한 것으로 생각된다. 구 농협법 제56조 제2항 소정의 간부직원을 일반적인 언어관용으로의 ‘기관이나 조직체 따위의 중심이 되는 자리에서 책임을 맡거나 지도하는 자’라는 의미를 받아드린다면 이러한 이해는 나무랄 데가 없을 것이다. 문제는 농협법상 지역조합의 간부직원은 이러한 일반적인 언어관

용을 넘는 독자적인 법적 지위 내지 신분을 의미한다는 데 있다. 농협법에 지역조합의 간부직원에 관한 규정이 최초로 도입된 것은 1976. 12. 31. 개정된 구 농협법(법률 제2963호)에서였다. 동법은 제57조의 2 제1항으로 “조합에 간부직원으로 전무 1인과 3인 이내의 상무를 둘 수 있다”라고 조항을 신설하였는 바, 지역조합에 간부직원을 둘 수 있도록 한 이유는 비전문가이자 임기제로 되어 있는 지역조합의 임원의 부족한 면을 채워 지역조합의 경영이 원활화되도록 하는데 있었다. 한편 동조 제2항은 “제1항의 간부직원은 중앙회장이 실시하는 전형시험에 합격한 자 중에서 조합장이 이사회의 승인을 얻어 임명한다”고 규정하여 간부직원의 ‘임명’에 이사회의 승인을 거치도록 규정하고 있었다. 이후 1980. 12. 31. 개정법(법률 제3300호) 부칙 제10조에 따라 지역조합의 간부직원 임면에 중앙회장의 승인을 득하도록 규정한 시기도 있었고,²⁾ 1994. 12. 22. 개정법(법률 제4819호)에서는 이사회와의 협의로 간부직원을 임명하도록 하다가(제57조의 2 제2항), 1999. 9. 7. 제정법(법률 제6018호) 제56조 제1항에서 “지역농협에는 정관이 정하는 바에 따라 간부직원을 두어야 하며, 간부직원은 중앙회의 회장이 실시하는 전형시험에 합격한 자 중에서 조합장이 이사회의 의결을 얻어 임명한다”고 규정된 이후 현재까지 그 골격이 유지되고 있다.

이러한 입법 연혁을 살펴볼 때 농협법상 지역조합의 간부직원은 단순한 상위직급의 직원을 의미하는 것이 아니라 근거법률에 따라 특별한 지위를 부여받은 자, 구체적으로는 지역조합의 법정기관은 아니지만 지역조합이 반드시 갖추어야 하는 포괄적 대리권을 가진 지배인 유사인(使用人)을 의미한다고 할 것이다. 한편 구 농협법 제56조 제2항에서 명시적으로 규정하고 있지는 않지만 간부직원의 임명의 요건으로서 ‘중앙회의 회장이 실시하는 전형시험’, 즉 간부직원 전형시험의 응시자격이 일정한 기간 이상 지역조합에 근속하고 있는 ‘직원’으로 제한된다는 점에 비추어 볼 때,³⁾ 지역조합의 간부직원은 당해 지역조합과 기본적인 근로관계를 맺고 있는 직원들 중에서 임명되는 것이다. 따라서 지역조합과 그 간부직원 사이에는 간부직원으로의 임명 이전부터 양자 간에 이미 존재하던 기본적인 ‘근로계약관계’와 간부직원 임용으로 인하여 새로이 형성된 ‘위임계약관계’가 중첩적으로 존재하는 것으로 이해하는 것이 합리적이다.⁴⁾ 이와 같이 간부직원의 임명

2) 1981. 2. 28. 개정 농업협동조합법 시행령(대통령령 제10211호) 부칙 제3항은 처음에는 “법률 제3300호 농업협동조합법 중 개정법률 부칙 제10조에 의하여 조합장이 조합의 전무와 상무를 중앙회장이 실시하는 전형시험에 합격한 자 중에서 중앙회장의 승인을 얻어 임명하는 시한은 1987년 3월 31일까지로 한다”고 규정하고 있었으나, 이후 위 부칙규정의 개정으로 조합간부직원의 임면특례시한은 1995년 3월 31일까지 연장되었다.

3) 참고로 2014년의 경우에는 승진시험 응시자격을 2014년 2월 말을 기준으로 5급 실근무기간 2년 이상을 경과한 일반직 5급 직원으로 제한하고 있다.

4) 지역조합의 간부직원에게 상법 제11조 등이 준용되어 간부직원이 지역조합의 지배인으로서의 포괄적 대리권을 갖는다는 점을 생각해 보면 지역조합과 간부직원 간에 단순한 근로계약관계를 넘는 위임계약관계의 존재를 인정할 수 있을 것이다.

을 새로운 근로계약의 체결이 아니라 기존의 근로계약을 유지한 상태에서의 간부직원의 선임에 관한 위임계약의 체결로 이해할 경우, 구 농협법 제56조 제2항에서의 간부직원의 ‘면(免)’ 또한 기본적 근로계약의 일방적인 종료로서의 해고가 아니라 간부직원의 선임에 관한 위임계약의 해지를 의미한다고 할 것이다. 따라서 이사회 의결을 거쳐 간부직원의 지위에서 해임된다고 하더라도 당해 간부직원이 지역조합과의 관계에서 ‘직원’으로서 유지하여 오던 기본적인 근로계약관계까지 당연히 종료된다고 볼 수는 없다고 생각한다. 즉, 직원으로서의 근로계약관계를 종료시키는 별도의 법률요건이 충족되지 않았다면 간부직원의 지위에서 면(免) 당하더라도 직원으로서의 지위는 여전히 존속한다고 보아야 할 것이다.⁵⁾ 한편 간부직원의 선임은 지역조합의 직원으로서의 지위를 전제로 한다는 점에서 지역조합과 간부직원 간의 기본적인 근로계약관계가 유효하게 종료되는 경우에는 간부직원의 선임에 관한 위임계약도 당연히 종료된다고 이해하는 것이 합리적일 것이다.⁶⁾

이러한 점을 고려할 때 “이사회 의결을 거쳐야 하는 간부직원의 임면이라 함은 일반 직 직원을 간부직원으로 임명하거나 간부직원에서 해임하는 것을 의미하고, 징계해직 등과 같이 본인의 의사에 반하여 직원의 신분이 제적되는 경우는 포함되지 않는다고 봄이 상당하다”는 대법판결의 판단은 충분히 설득력이 있다고 생각한다. 나아가 대법판결은 농협법과 유사한 규율을 받는 여타 특수법인의 간부직원의 법적 지위에 관한 유의미한 참조지점이 될 것으로 예상된다.⁷⁾ **KLI**

권오성(성신여자대학교 법과대학 부교수)

-
- 5) 회사의 지배인으로 선임된 직원이 나중에 그 지배인에서 해임되었다고 하여 자동적으로 직원으로서의 지위까지 상실하는 것은 아니라는 점을 생각해보라.
- 6) 이사의 자격을 전제로 하는 주식회사의 대표이사가 그 이사로서의 신분을 상실할 경우 대표이사의 지위도 당연히 상실하게 된다는 점을 생각해보라.
- 7) 예컨대, 산림조합법 제45조 제2항에 따른 간부직원의 임면, 신용협동조합법 제30조 제4항에 따른 간부직원의 임면 등.

의족 파손에 대한 요양급여 지급 인정 여부

- 대법원 2014. 7. 10. 선고 2012두20991 판결 -

【판결요지】

의족은 단순히 신체를 보조하는 기구가 아니라 신체의 일부인 다리를 기능적·물리적·실질적으로 대체하는 장치로서, 업무상의 사유로 근로자가 장착한 의족이 파손된 경우는 산업재해보상보험법상 요양급여의 대상인 근로자의 부상에 포함된다고 보아야 한다.

한 근로자가 1995년 교통사고로 오른쪽 무릎 위에서 다리를 절단한 후 의족을 착용하여 정상적으로 사회생활을 해 오던 중 2009년에는 아파트 경비원으로 취업하여 근무하기 시작했는데, 아파트 경비원의 업무인 제설작업을 하던 중 넘어져 의족이 파손되었다. 이 근로자가 착용하고 있던 의족이 파손되었는데, 이 의족의 파손에 대하여 근로복지공단에 업무상 재해에 따른 요양급여를 신청하였다. 1심과 2심에서는 근로자가 패소하였으나, 대법원은 의족의 파손도 요양급여의 신청 대상인 근로자의 업무상 부상에 해당한다고 판단하였다.

원심판결(서울고등법원 2012. 8. 17. 선고 2012누6836 판결)에서 서울고등법원은 이 사건의 의족 파손이 요양급여 신청 대상으로서 근로자의 업무상 부상에 해당하지 않는다고 판단하였다. 그 근거로서 ① 부상의 사전적 의미는 신체에 상처를 입는 것을 의미하는 것이므로, 부상을 수반하지 않는 의족만의 파손을 요양급여의 대상인 부상의 범위에 포함시킬 수는 없는 점, ② 산업재해보상보험법(이하 ‘산재법’이라 함) 제40조 제4항 제2호, 같은 조 제5항에 따른 ‘산업재해보상보험 요양급여 산정기준’에 보조기 등이 포함되어 있다고 하더라도 위 보조기 등의 파손을 업무상 부상으로 보아 요양급여를 인정할 수 있는 근거가 되는 규정은 아닌 점, ③ 탈부착이 비교적 쉽고 신체의 기능을 완전히 대체하는 것이 아니라 보조하는 정도에 그치는 의족을 위와 같이 신체의 일부라고 해석할 수 있는 정도에 이르는 보조기에 해당한다고 보기는 어려운 점 등을 거론하였다.

대법원은 우선 의족 착용 장애인들에게 의족은 기능적·물리적으로 신체의 일부인 다리를 사실상 대체하고 있는 점에 주목하면서, ① 산재법과 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률(이하 ‘장애인차별금지법’이라 함)의 입법 취지와 목적, 요양급여 및 장애인보조기구에 관한 규정의 체계, 형식과 내용, 장애인에 대한 차별행위의 개념 등에 의하면, 산재법의 해석에서 업무상 재해로 인한 부상의 대상인 신체를 반드시 생체적 신체에 한정할 필요는 없는 점, ② 의족 파손을 업무상 재해로 보지 않을 경우 장애인 근로자에

대한 보상과 재활에 상당한 공백을 초래하는 점, ③ 의족의 신체 대체성에 비추어 볼 때, 신체 탈부착 여부를 기준으로 요양급여 대상을 가르는 것이 합리적이라고 할 수 없는 점, ④ 의족 파손을 업무상 재해에서 제외한다면, 사업자들로 하여금 의족 착용 장애인들의 고용을 더욱 소극적으로 만들 우려가 있는 점, ⑤ 근로복지공단은 재해근로자의 재활 및 사회 복귀라는 설립 목적의 달성을 위해 장애인 근로자를 포함한 모든 근로자의 재활을 적극적으로 지원할 의무가 있는 점 등을 종합적으로 고려하여, 의족은 단순히 신체를 보조하는 기구가 아니라 신체의 일부인 다리를 기능적·물리적·실질적으로 대체하는 장치로서, 업무상의 사유로 근로자가 장착한 의족이 파손된 경우는 산재법상 요양급여의 대상인 근로자의 부상에 포함된다고 보아야 한다고 판단하였다.

근로복지공단은 탈부착이 되지 않는 치아 보철물과 같은 경우 “근로자가 업무수행 중 물건에 부딪쳐서 치아의 파손 없이 치과보철이 파손되는 재해를 입은 경우, 비록 물건이더라도 신체의 일부에 부착되면 신체의 일부로서 신체의 필수기능을 수행하고 있다고 할 것이어서, 해당 보철치료를 위하여 의료기관에서 4일 이상 요양이 필요하다고 인정되면 산재보험의 요양급여의 범위 내에서 지급이 가능하다”는 유권해석을 한 바 있다. 그런데 의족의 경우 신체의 일부에 직접 부착하여 고정하기보다는 탈부착이 가능한 형태로 제작되는 것이 일반적이고(물론 신체에 직접 부착하여 고정하는 형태의 의족도 있지만, 이는 우리나라에서는 거의 이용되지 않는다고 한다), 그러한 의족이 업무상 사고로 파손된 경우 신체의 일부로서가 아닌 물건으로 취급되었던 듯하다. 그리고 산재법은 근로자의 신체를 대상으로 업무상의 부상과 질병 여부를 판단하기 때문에 물건인 의족의 파손에 대해서는 산재법을 적용할 수 없다고 보는 것이다. 이것이 근로복지공단과 이 사건 원심판결의 논리이기도 하였다.

그러나 대법원은 이 사건에서 새로운 관점을 채택하였다. 신체로부터의 탈부착 가능성 여부와는 상관없이 의족 의수 등 장애인 보조기구가 신체의 일부로서 기능하고 있다면 그것도 신체의 일부라고 판단한 것이다. 이러한 판단은 산재법만으로는 불가능했을지도 모르겠다. 대법원은 신체의 일부로서 기능하고 있는 의족이 업무상 사고로 파손된 것도 산재법의 적용대상이 된다는 판단을 위해 산재법의 제정 취지와 함께 장애인차별금지법의 입법 목적과 각 규정의 취지까지 고려하였다. 즉 “장애인에 대하여 형식상으로는 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하지 아니하지만 정당한 사유 없이 장애를 고려하지 아니하는 기준을 적용함으로써 장애인에게 불리한 결과를 초래하는 경우”를 장애인에 대한 차별행위로 정하고 있는 장애인차별금지법(제4조 제1항 제2호)에 따라서 위 요지와 같은 판단을 한 것이다.

공익소송으로 진행된 이 사건은⁸⁾ 장애인의 활동에 필수적인 장애인 보조기구를 신체의 일부로 인정하고 그 파손을 업무상 사고 범주로 포함시킴으로써 산재법상 요양급여를

받을 수 있도록 하였다는 점에 중요한 의미가 있다.

그런데 장애인 보조기구 없이 일상생활을 하는 것이 어려운 장애인들에게 장애인 보조기구가 신체의 일부임은 굳이 어떤 이론적 지지가 없더라도 충분히 상식적인 일이다. 그럼에도 대법원의 판례를 통해 이 사실의 확인이 필요했던 것은 이 사건이 다른 아닌 산재법상 요양급여 청구에 관한 것이고, 산재법이 장애인 보조기구에 대한 보상 여부나 신체의 일부로 간주한다는 내용을 명확하게 명시하지 않고 있기 때문이다. 이를 입법적으로 해결해야 할 필요가 있다. 이번 사건을 통해 장애인의 의족이 업무상 사고로 파손되었다라도 요양급여 지급대상이 된다는 점이 확인되기는 하였지만, 예를 들어 업무상 재해의 범위에 포함시킬 수 있는 신체로서 장애인 보조기구는 어느 범위에까지 이를 것인가, 파손에 대한 급여액은 어느 정도까지로 할 것인가 등의 문제가 이 판결 이후에도 지속적으로 발생할 것이기 때문이다. 예컨대 미국 연방근로자보상법(Federal Employees' Compensation Act)은 업무상 재해의 범위에 업무상 발생한 사고나 질병 이외 의료용 보조기, 의족이나 의수 등에 대한 손해나 그것들의 파손을 포함시키고 있지만(파손에 따라 의족 등을 보수하거나 대체하는데 필요한 시간비용까지도 포함된다), 의학적 처치가 요구되지 않는 안경이나 보청기의 파손은 포함되지 않는다고 규정하고 있다(§8101(5)). 우리나라의 실정을 반영하여 어느 정도 구체적인 입법적 보완으로 이 문제가 해결되어 갈 수 있기를 바란다.

KL

박은정(인제대학교 법학과 교수)

8) 법무법인 (유)태평양 공익위원회가 소송을 수행하고 (재)동천이 지원하였다.

파업과 업무방해죄 : 2009년 철도파업 사건에 대한 검토

- 대법원 2014. 8. 20. 선고 2011도468 판결 -
- 대법원 2014. 8. 26. 선고 2012도14654 판결 -
- 대법원 2014. 8. 26. 선고 2013도875 판결 -

【판결요지】

순환파업 및 전면파업은 ... 단체교섭의 대상이 될 수 없는 공공기관 선진화 정책 반대 등 구조조정 실시 그 자체를 저지하는 데 주된 목적이 있었음이 뚜렷이 드러나는 점 ... 공중의 일상생활이나 국민경제에 큰 영향을 미치는 필수공익사업을 경영하는 한국철도공사로서는 전국철도노조가 위와 같은 부당한 목적을 위하여 순환파업 및 전면파업을 실제로 강행하리라고는 예측할 수 없었다고 평가함이 타당하고, 비록 그 일정이 예고되거나 알려지고 필수유지업무 근무 근로자가 참가하지 아니하였다고 하여 달리 볼 것은 아니다. ... 다수의 열차 운행이 중단되어 거액의 영업수익 손실이 발생하고 열차를 이용하는 국민의 일상생활이나 기업의 경제활동에 지장이 생기지 않도록 적지 않은 수의 대체인력이 계속적으로 투입될 수밖에 없는 등 큰 피해가 야기된 이상, 이로써 한국철도공사의 사업운영에 심대한 혼란 내지 막대한 손해를 끼치는 상황을 초래하였음이 분명하다. 결국 ... 순환파업 및 전면파업은 사용자인 한국철도공사의 사업계속에 관한 자유의사를 제압·혼란하게 할 만한 세력으로서, 업무방해죄의 위력에 해당한다고 보기에 충분하다.

본 리뷰는 2009년 철도파업 사건의 업무방해죄 성립 여부를 판단한 최근의 대법원 판결 3개(대법원 2014. 8. 20. 선고 2011도468 판결; 대법원 2014. 8. 26. 선고 2012도14654 판결; 대법원 2014. 8. 26. 선고 2013도875 판결)를 대상으로 한다. 위 판결들은 전국철도노동조합의 위원장 및 중앙간부와 지방본부장 등의 지역간부이던 피고인들이 2009년경 일련의 쟁의행위를 주도하여 한국철도공사의 업무를 방해하였다는 공소사실로 기소된 사안으로, 사실관계를 살펴보면 다음과 같다.

철도노사는 2009년 3월 11일부터 2009년 3월 25일까지 세 차례에 걸쳐 구내식당의 외주위탁과 관련하여 협의를 하였으나, 협의가 이루어지지 않았다. 한편 2009년 4월 23일 철도공사는 기획재정부의 ‘공공기관 제6차 선진화 계획’에 따라 인력감축 및 직영식당의 외주화를 결정하였다. 이에 철도노조는 2009년 5월 1일부터 2009년 6월 9일까지 및 2009년 6월 23일부터 2009년 7월 3일까지 안전투쟁을 진행하였고, 2009년 9월 8일 및 2009년 9월 16일에 경고파업을 실시한 후, 2009년 11월 5일부터 2009년 11월 6일까지 순환파업을, 2009년 11월 26일부터 2009년 12월 3일까지 전면파업을 시행하였다.

원심(서울중앙지법 2010. 12. 23. 선고 2010노2641 판결)은 철도파업에 대한 공소사실 중 2009년 5~6월의 안전투쟁, 2009년 11월 초의 순환파업, 2009년 11월 하순~12월 초순의 전면파업에 대해서는 쟁의행위로서의 정당성이 없다는 이유로 유죄를 인정하고, 2009년 9월의 경고파업에 대해서는 목적 등의 정당성이 있다고 보아 무죄로 판단하였다.⁹⁾

이에 대해 대법원(2011도486)은 2009년 9월의 경고파업, 2009년 11월 초의 순환파업, 2009년 11월 하순~12월 초순의 전면파업에 관한 원심의 판단은 정당하다고 인정하되, 2009년 5~6월의 안전투쟁에 관한 원심의 판단에는 법리오해의 위법이 있다고 판결하였다.¹⁰⁾

위 사건과 관련해서는 다양한 쟁점들이 있지만, 지면의 제한으로 인해 본 리뷰에서는 2009년 철도파업 사건에 대한 대법원 판결의 내용 중 3개의 판결에서 공통적으로 다룬 순환파업 및 전면파업에 대한 대법원의 판단을 중심으로 검토하기로 한다.

대법원은 순환파업 및 전면파업에 대해서 “임금수준 개선 등의 의도가 전혀 없었다고 단정할 수는 없을 지언정, 그 경위나 전개 과정 등으로 미루어 순환파업 및 전면파업은 공동투쟁본부가 정한 일정과 방침에 맞추어 단체교섭의 대상이 될 수 없는 공공기관 선진화 정책 반대 등 구조조정 실시 그 자체를 저지하는 데 주된 목적이 있었음이 뚜렷이 드러나는 점, 순환파업 및 전면파업의 직전까지 계속 진행되었던 단체교섭이 완전히 결렬될 만한 상황도 아니었던 것으로 보이는 점, 또한 한국철도공사가 단체협약의 해지를 통보한 것은 전면파업 돌입을 자제하고 단체교섭의 대상이 될 수 있는 사항에 한정하여 단체교섭을 진행하자는 의사표시였다고 해석하지 못할 바 아닌데다가 그 때문에 해지의 효력이 발생하기까지 남은 6개월의 기간 동안 단체교섭의 진행이 방해받을 이유는 없었던 점, 덧붙여 사업장의 특성상 업무의 대체가 용이하지 않아 한국철도공사의 대응에는 한계가 있을 수밖에 없었던 점 등을 종합할 때, 공중의 일상생활이나 국민경제에 큰 영향을 미치는 필수공익사업을 경영하는 한국철도공사로서는 공소의 노동조합이 위와 같은

9) 대전지법 2012. 11. 8. 선고 2011노369 판결(대법원 2012도14654 판결의 원심)의 경우에는 2009년 5-6월의 안전투쟁은 업무방해죄의 위력에 해당하지 않음으로 무죄라고 판단하였고, 경고파업은 목적이 정당하고 절차상 위법도 없다는 이유로 무죄를 선고하였으며, 순환파업과 전면파업은 한국철도공사가 예측할 수 없는 시기에 전격적으로 이루어진 것이라고 평가하기는 어려우며, 열차 운행 중단으로 상당한 손해가 발생하였더라도 이는 사업장 자체의 성격에 기인한 것으로 보아야 한다는 등의 이유로 무죄를 선고하였다. 대구지법 2012. 12. 28. 선고 2011노1074 판결(대법원 2013도875 판결의 원심)의 경우에는 안전투쟁을 제외한 경고파업, 순환파업, 전면파업에 대해서만 판단하였다. 각각의 파업에 대한 판단은 대전지법과 동일하다.

10) 대법원 2012도14654 판결의 경우 안전투쟁은 무죄, 경고파업도 무죄를 선고하였으나, 순환파업과 전면파업에 대해서는 무죄 부분을 파기하고 원심법원에 환송하였다. 대법원 2013도875 판결의 경우에도 경고파업에 대해 무죄를 선고하였으나, 순환파업과 전면파업에 대해서는 무죄 부분을 파기하고 원심법원에 환송하였다.

부당한 목적을 위하여 순환파업 및 전면파업을 실제로 강행하리라고는 예측할 수 없었고 평가함이 타당하고, 비록 그 일정이 예고되거나 알려지고 필수유지업무 근무 근로자가 참가하지 아니하였다고 하여 달리 볼 것은 아니다. 나아가 피고인들이 주도하여 전국적으로 진행된 순환파업 및 전면파업으로 말미암아 다수의 열차 운행이 중단되어 거액의 영업수익 손실이 발생하고 열차를 이용하는 국민의 일상생활이나 기업의 경제활동에 지장이 생기지 않도록 적지 않은 수의 대체인력이 계속적으로 투입될 수밖에 없는 등 큰 피해가 야기된 이상, 이로써 한국철도공사의 사업운영에 심대한 혼란 내지 막대한 손해를 끼치는 상황을 초래하였음이 분명하다. 결국 ... 순환파업 및 전면파업은 사용자인 한국철도공사의 사업계속에 관한 자유의사를 제압·혼란하게 할 만한 세력으로서, 업무방해죄의 위력에 해당한다고 보기에 충분하다”라고 판시하였다.

대법원은 “쟁의행위로서의 파업은 근로자가 사용자에게 압력을 가하여 그 주장을 관철하고자 집단적으로 노무제공을 중단하는 실력행사여서 업무방해죄에서의 위력으로 볼만한 요소를 포함하고 있지만, 근로자에게는 원칙적으로 헌법상 보장된 기본권으로서 ... 근로3권이 있으므로, 이러한 파업이 언제나 업무방해죄의 구성요건을 충족한다고 할 것은 아니며, 전후 사정과 경위 등에 비추어 전격적으로 이루어져 사용자의 사업운영에 심대한 혼란 내지 막대한 손해를 초래할 위험이 있는 등의 사정으로 사용자의 사업계속에 관한 자유의사가 제압·혼란될 수 있다고 평가할 수 있는 경우 비로소 그러한 집단적 노무제공의 거부도 위력에 해당하여 업무방해죄를 구성한다고 보는 것이 타당하다(대법원 2011. 3. 17, 선고 2007도482)”라는 대법원 전원합의체 판결을 인용하면서, 순환파업 및 전면파업이 업무방해죄에 해당한다고 판시하고 있다. 그러나 2011년 전합 판결의 경우 예외적으로만 집단적 노무제공의 거부가 위력에 해당하여 업무방해죄가 성립한다고 판시한 것으로, 기존 업무방해죄 판례에 비해 한결 진일보한 판결이었다.

그런데 대법원은 이러한 전합 판결을 인용하면서 2009년 철도파업은 업무방해죄의 위력에 해당한다고 판시하고 있다. 심지어 필수공익사업에 해당하는 사업의 특성상 필수유지업무 유지율을 지키고, 일정을 미리 예고하였다고 하더라도 사용자는 노동조합이 부당한 목적을 위하여 파업을 강행하리라고는 예측할 수 없었기 때문에 사용자의 사업계속에 관한 자유의사가 제압·혼란되었고, (필수유지업무제도에서 허용하는) 대체근로자를 투입함으로써 큰 피해가 야기되었기 때문에 한국철도공사의 사업계속에 관한 자유의사를 제압·혼란하게 할 만한 세력으로서 업무방해죄가 성립한다고 판시하고 있다. 도대체 어떠한 논리칙에 의하면 2011년 전합 판결을 인용하면서 대상판결과 같은 결론을 이끌어낼 수 있는지 논리력이 부족한 필자로서는 이해가 불가능하기에 대법원의 의도가 궁금할 뿐이다.

현행 노조법은 필수공익사업의 특수성을 고려하여 필수유지업무제도를 도입하였고 또한 파업 중 일정한 범위에서 대체근로를 사용할 수 있도록 허용하고 있다. 철도노조는

필수유지업무 유지율을 지키기 위해 대상자들을 근무하도록 조치하였고, 철도공사는 대체근로도 사용하였다. 파업시기를 미리 예고했기 때문에 철도공사로서는 철도노조가 파업에 돌입할 것이라는 것을 충분히 예상하고 이에 대해 대책을 강구하기도 하였다. 그런데도 필수공익사업이라는 점과 거액의 영업수익 손실을 핑계로 순환파업 및 전면파업에 대해 업무방해죄를 인정하는 것은 규모가 큰 필수공익사업의 파업권을 사실상 봉쇄하는 것이라 하지 않을 수 없다. 위헌 논란이 되던 직권중재제도를 폐지하고 필수공익사업장에서의 파업을 가능하게 하기 위해 도입된 필수유지업무제도는 7년이 지난 현재 대법원 판례에 의해 무용지물이 되어 버렸다. 하급심 사건에서 법관들이 이런 대법원의 선례에 구속되지 않기만을 바랄 뿐이다. **KLI**

신수정(인하대학교 강사)

육아휴직급여 반환명령의 정당성

- 서울행법 2014. 6. 26. 선고 2014구합51166 판결(대상판결 1) -
- 서울행법 2014. 8. 13. 선고 2013구합30285 판결(대상판결 2) -

【판결요지】

(대상판결 1) 육아휴직기간 중에 일시적으로 영유아와 동거하지 않는다고 하여 영유아와 동거하지 않게 된 경위나 영유아의 양육 상태 등을 고려하지 아니하고 일률적으로 육아휴직이 종료되는 것으로 보는 것은 구체적 타당성에 반하는 점 등에 비추어보면 남녀고용평등법 시행령 제14조 제1항에서 규정한 ‘영유아와 동거하지 아니하게 된 경우’는 영유아와 동거하지 않으면서 실질적으로 영유아를 양육하지 않는 경우로 한정 해석하여야 한다.

(대상판결 2) 육아휴직기간 중 다른 회사에서 49일 동안 근로를 제공하고 그에 상응하는 급여를 수령한 행위는 비록 일용노무직으로 근무한 것이라 하더라도 법에서 규정한 ‘취업’에 해당한다. 따라서 원고는 법 제73조 제1항에 따라 그 취업일로부터 육아휴직급여 수급자격을 상실한다 할 것이다.

육아휴직자의 수가 증가하면서 육아휴직을 둘러싼 분쟁 사례도 증가하기 시작하였다. 육아휴직 중인 교육공무원의 복직 시기를 제한하는 교육부 규정이 적법한지, 사용자가 임의적으로 부여한 육아휴직기간에 대하여 육아휴직급여를 청구할 수 있는지 등에 대하여 법원의 판단을 구한 사건 등이 대표적인 사례이다.¹¹⁾ 최근에는 육아휴직급여 반환 및

11) 전자의 사례로는 대법원 2014. 6. 12. 선고 2012두4852 판결이 있다. 이 판결에 대해 소개하는 연구

추가징수결정처분의 취소를 구하는 소송이 제기되어, 육아휴직급여의 지급제한 규정 해석과 관련된 쟁점을 제기하였다.

대상판결 1은 육아휴직기간 중 아이를 국내에 두고 해외에 출국하여 6개월 정도 보낸 경우 육아휴직 종료사유에 해당하는지 여부가 문제된 사안이다. 원고는 육아휴직을 시작한지 2개월 뒤 남편과 함께 해외로 출국하고 6개월 체류 후 귀국하였다. 출국기간 동안 이 사건 영유아는 원고의 어머니에게 맡겨졌다. 피고인 서울지방노동청은 “육아휴직급여 수령 중 이 사건 영유아를 양육하지 않고 해외에 체류하였다”라는 이유로 「고용보험법」 제73조 및 제74조 등에 따라 육아휴직 급여제한처분과 출국 이후부터 지급받은 급여 전액에 대한 반환명령 및 반환액수와 동일한 액수의 추가징수처분을 하였다.

대상판결 2는 육아휴직기간 중 주당 평균 15시간 이상 다른 직장에서 근로한 것을 이유로 육아휴직급여 지급을 제한한 것이 적법한지 문제된 사안이다. 원고는 1년 동안 육아휴직을 쓰고 6,876,000원의 육아휴직급여를 수령하였다. 그러나 고용보험전산망의 「모성보호 중복지 관리시스템」을 통해 원고가 다른 회사에서 일용직 노무자로 함께 49일을 근무한 사실을 확인하자, 피고는 원고가 새로 취업한 날부터 지급받은 급여 전액에 대하여 환수명령을, 육아휴직기간 중 근로를 제공한 일수에 상응하는 육아휴직급여액 상당에 대한 징수명령을 하였다.

대상판결 1은 원고가 아이와 동거하지 아니함으로써 육아휴직이 종료되었다고 볼 여지가 있다고 하면서도 육아휴직제도의 취지와 근거, 이 사건의 구체적인 사정 등을 고려했을 때 육아휴직급여 환수 처분은 부당하다고 판단하였다.¹²⁾ 이 판결에서는 육아휴직제도에서의 육아에는 직접 그 영유아와 동거하면서 영유아를 기르는 것뿐만 아니라 불가피한 사정이 있어 그 영유아와 동거하지 않더라도 실질적으로는 가족 등에게 그 영유아를 맡기는 등의 방법으로 그 영유아를 기르는 것도 포함된다고 하였다. 따라서 남녀고용평등법 시행령 제14조 제1항에서 규정한 ‘영유아와 동거하지 아니하게 된 경우’는 영유아와 동거하지 않으면서 실질적으로 영유아를 양육하지 않는 경우로 한정 해석해야 한다고 하였다. 이 사건 원고는 체크카드를 어머니에게 맡겨서 아이의 양육비로 사용케 하고, 온라인쇼핑으로 아기용품을 구입해 주고, 매일 전화통화를 하여 아이의 상태를 확인했기 때문에 실질적으로 영유아를 양육하지 않았다고 볼 수 없다고 판단하였다. 대상판결 2는 육아휴직기간 동안 다른 직장에 취업하여 49일 동안 일한 경우, 비록 일용노무직으로 근무한 것이라 하더라도, 법에서 규정한 ‘취업’에 해당한다고 하였다.¹³⁾ 또한 다른 직장에 근

로 구미영(2014), 「육아휴직자의 복직 시기를 제한하는 교육부 지침의 적법성」, 『노동리뷰』 8월호, 한국노동연구원, pp.80-83이 있다. 후자의 사례로는 서울행법 2008. 4. 29. 선고 2007구합48155 판결이 있다.

12) 고용노동청이 항소하여 2심 계류 상태이다.

13) 원고의 항소포기로 확정되었다.

료를 제공하기 시작한 이후부터의 육아휴직급여 전액에 대하여 반환을 명령한 것도 재량권의 일탈, 남용에 해당되지 않는다고 하였다.

대상판결들은 현행 육아휴직 관련 법제가 체계적이지 않고 모호하게 입법되어 있음을 보여주는 사례라고 할 수 있다. 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」(이하 ‘남녀고용평등법’)은 육아휴직의 신청, 종료에 대해 규정하고, 「고용보험법」은 육아휴직급여의 수급자격과 지급제한 사유 등에 대해 규정한다. 엄밀히 봤을 때, 「남녀고용평등법」은 육아휴직의 사용과 관련하여 사용자와의 노동법적 관계를 규정한 것이고 「고용보험법」은 사회복지수급권에 대해 규정한 것이라는 점에서 차이가 있다.¹⁴⁾ 그럼에도 현행 법제는 육아휴직급여의 수급권과 관련하여 「남녀고용평등법」과 연동하여 해석하는 방식으로 규정하여 해석상 모호한 부분을 남긴다는 문제점이 있다. 「고용보험법」 제73조는 ‘이직하거나 새로 취업한 경우’, ‘거짓이나 그밖의 부정한 방법으로’ 육아휴직급여를 수령한 경우 지급하지 않는다고 규정한다. 이 조항만으로는 영유아와 동거하지 않는 것이 ‘거짓이나 그 밖의 부정한 방법’으로 수급한 경우에 해당하는지 분명치 않다. 고용노동청에서 대상판결 1의 원고를 부정수급자로 판단한 것은, 영유아가 사망하거나 동거하지 않게 된 경우 육아휴직이 종료된다고 규정한 「남녀고용평등법」 시행령에 근거한 것이었다. 「남녀고용평등법」 시행령 제14조 제1항은 ‘영유아의 사망 등에 따른 육아휴직의 종료’라는 표제 하에 “육아휴직 중인 근로자는 그 영유아가 사망하거나 영유아와 동거하지 아니하게 된 경우에는 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 그 사실을 사업주에게 알려야 한다”고 규정한다. 동조의 제3항 제3호는 ‘제1항에 따른 통지를 하지 아니한 경우에는 영유아의 사망 등의 사유가 발생한 날부터 37일이 되는 날’ 육아휴직이 끝난 것으로 본다”고 규정한다. 이러한 규정들은 육아휴직기간의 종료 시기와 관련하여 규정한 것이지 육아휴직급여의 수급제한 사유를 규정했다고 보기는 어렵다. 그런데 고용노동청은 「남녀고용평등법」의 규정을 충족하는 경우에만 「고용보험법」의 육아휴직급여 수급 자격을 유지할 수 있다고 해석하였다. 급여 신청자격을 규정하는 「고용보험법」 제70조에서 “「남녀고용평등법」 제19조에 따른 육아휴직”이라는 표현을 사용하는 것에 근거한 해석이다.¹⁵⁾ 육아휴직급여 신청 서식이나 고용보험 홈페이지 등에서는 부정수급 사례로 ‘이직하거나 새로이 취업하는 경우’만을 안내하고 있다. 이러한 안내 역시 고용보험법령이 동거 요건과 관련하여 명시적으로 규정하지 않기 때문인 것으로 보인다. 이런 상황에서 일반 시민이 휴직기간 중 일부 기간 동안 동거하지 않는 것이 부정수급에 해당된다고 해석할 수 있었을지 의문이다.

사회보장수급권의 제한 조항은 원칙에 대한 예외로 엄격하게 해석해야 한다는 관점에

14) 김진(2014), 「판결의 법리적 문제 고찰」, 『육아휴직급여 판결을 통해 본 육아휴직급여제도의 현황 및 과제』 토론회 자료집, 서울사회복지공익법센터, p.50.

15) 김진, 위의 토론문, p.65.

서 봤을 때에도 환수명령을 취소한 대상판결 1은 타당하다고 할 수 있다. 대상판결 1은 “남녀고용평등법 시행령 제14조 제1항에서 규정한 ‘영유아와 동거하지 아니하게 된 경우’는 영유아와 동거하지 않으면서 실질적으로 영유아를 양육하지 않는 경우로 한정 해석해야” 한다고 하였다. 육아휴직급여제도의 목적이 자녀의 양육활동 지원에 있는 것이라면 동거 여부만으로 부정수급 여부를 따질 것이 아니라 실질적으로 양육하지 않았는지 여부를 심사해야 한다는 것이다.

육아휴직급여제도의 목적, 사회보장권 수급권 제한 기준이 엄격하게 적용될 필요성이 라는 측면에서 봤을 때 대상판결 2는 아쉬움이 있다. 육아휴직기간 중 ‘이직하거나 새로 취업한 경우(취직한 경우 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 경우는 제외)’에 대해서는 급여가 제한된다고 「고용보험법」 제73조 제1항이 명시하고 있기 때문에 대상판결 1에 비해 해석의 여지가 더 적은 사건이기는 하나, 1주간 15시간 이상 근로를 제공한 경우라 하더라도 영유아의 양육활동에 지장을 초래한 경우가 아니라면 부정수급으로 아니 볼 수 있지 않을까 하는 의문이 든다. 이러한 의문은 i) 현행 육아휴직급여의 수준이 매우 낮아서 육아휴직기간 동안 생계보전의 현실적 필요성이 크다는 점, ii) 주당 15시간이라는 기준을 일괄적으로 적용하기보다는 양육활동이 실질적으로 이뤄졌는지가 이 제도의 목적에 따른 심사기준에 부합한다는 점, iii) ‘이직하거나 새로 취업한 경우’라는 요건에 대한 안내가 충분히 이뤄지지 않는다는 점을 바탕으로 한다. 이 사건 원고는 ‘이 법이 금지하는 취업한 경우가 아니라 일용노무직으로 일한 것에 불과’하다는 항변을 제기한 바 있다. 일용직 근로를 ‘취업’한 것으로 보지 않는 일반 시민들의 인식을 고려하면 이 법에서 말하는 ‘이직하거나 새로 취업’의 의미가 명확하지 않기 때문이다. 같은 법의 구직급여 관련 조항은 지급이 제한되는 경우를 시행규칙에서 자세히 예시하는 것과 대비되는 모습이다. 이 법은 실업인정 대상기간 중 ‘근로를 제공하거나 창업한 경우’ 급여가 제한된다고 하면서, 일용근로자로서 근로를 제공하는 경우, 무급가사종사자 등 기업에 종사 다른 사업에 상시 취직하기가 곤란하다고 인정되는 경우 등이 근로제공에 포함된다고 예시한다(시행규칙 제92조 제1~7호). 육아휴직급여와 관련해서는 수범자의 이해를 돕기 위한 예시 규정이 없고, 육아휴직급여 신청서식에는 이직 또는 새로 취업 여부만을 체크리스트 사항으로 둘 뿐 15시간 이상 근무 여부, 일용직 근무 해당 여부 등에 대한 안내가 전혀 보이지 않는다.

이러한 제도적인 미비점을 고려했을 때, 설령 지급제한 사유에 해당함을 인정한다 하더라도 육아휴직급여의 “전부 또는 일부의 반환을 명할 수” 있다는 규정(제62조)을 고려하여 재량권의 남용 여부를 심사하는 것이 필요하다. 대상판결 2에서는 일용직으로 취업한 기간뿐 아니라 그 이후의 전 기간에 대해 내린 환수명령의 효력을 인정하였다. 그러나 이 제도 관련 안내가 미비한 점, 휴직기간 중 생계보전이라는 제도의 목적 등을 고려했을

때 일용직으로 근무한 시기 이후에 대해서도 환수명령을 내리는 것이 재량권을 벗어났는지 검토가 필요하다.

육아휴직급여제도는 실업급여제도와 다른 목적을 갖고 있기 때문에 실업급여 관련 규정과 거의 흡사하게 입법된 현행 법령을 입법적으로 정비할 필요가 있다. 구직급여의 목적상 취업 또는 창업한 것을 요건으로 지급을 제한하는 것은 타당하나, 육아활동의 지원이 주목적인 육아휴직급여에 대해서도 동일한 요건을 적용하는 것이 타당한지 의문이다. 또한 거짓, 부정에 의한 부정수급 중 취업 또는 창업한 사실을 신고하지 않은 것에 대해서는 지급제한을 완화해 주는 규정(제61조 제2항)이 있는 것과 달리 육아휴직급여 지급제한의 완화 규정이 없는 것도 입법적으로 보완이 필요한 부분이다. **KL**

구미영(한국여성정책연구원 부연구위원)

주야간 교대근무 등은 뇌심혈관질환의 업무상 질병과 상당인과관계가 있다

- 서울행정법원 2014. 6. 27. 선고 2013구단7318 판결 -

【결정요지】

① 원고가 이 사건 각 상병 발생 전 3개월 동안의 주당 평균 근무시간이 60시간을 초과하지는 아니하나, 27년 동안 일주일을 기준으로 주야간 교대근무를 하여 왔는데, 주야간 교대근무가 인간의 생체리듬에 역행하고 신체에 많은 부담을 주는 근무형태인 점, ② 원고 스스로 원고의 근무시간 중 절반 정도가 야간에 근무를 하는 것으로 야간근무 중 원고 스스로 업무를 조절한다든가, 수면시간을 확보하는 것은 불가능한 점, ③ 이 사건 각 상병 발생일 2달 정도 전에 원고는 조장에서 반장으로 승진하였는데, 7명의 조원을 감독하다가 23명의 반원을 감독하여야 하는 업무로 업무내용의 변경이 있었고, 후임 조장의 추천 문제로 기존 조원들의 불만이 많아 7월에는 설득작업을 위한 면담을 지속적으로 시행하였으며, 8월에는 임금협상을 위한 부분과업을 시작하면서 원고는 회사의 지시로 같은 동료들을 감시하고 결근하지 않도록 독려하는 등 회사의 입장을 대변하여야 하는 업무를 수행하면서 심한 정신적인 스트레스를 받아 온 것으로 보이는 점, ④ 원고의 건강검진 결과 혈압이 조금 높고 이상지질혈증관리를 요하였으나, 정상범위 내에 있었고, 심장과 관련된 특별한 기왕증이 있었다고 보이지 아니하는 점, ⑤ 원고가 급성심근경색에 취약한 52세의 중년이기는 하나 업무로 인한 만성적인 과로와 정신적인 스트레스가 이 사건 각 상병의 발생에 상당히 기여한 것으로 보이는 점 등에 비추어 보면 업무와 이 사건 각 상병 사이에는 상당인과관계가 인정되므로, 이와 달리 판단한 이 사건 처분은 위법하다.

이 사건 근로자(원고)는 1985. 10. 4. 경기도 광명시 소하1동 781 소재 기아자동차에 입사하여 2012. 9. 11.까지 약 27년간을 소의 회사의 소하리공장에서 근무하여 오던 중 2012. 9. 11. 12:10경 차제2부 체력단련장 내 정수기 옆에 쓰러져 있는 채 발견되어 병원으로 이송되었고, 가톨릭대학교 서울성모병원에서 심장정지, 급성심근경색, 저산소성뇌손상(이하 ‘이 사건 각 상병’이라 함)의 진단을 받고, 관상동맥 성형술 및 스텐트 삽입술을 시술받았다. 원고는 2012. 12. 12. 피고인 근로복지공단에 27년 동안 반복된 주야간 2교대 근무와 연장근로, 휴일근로 등으로 인한 만성적인 피로 누적, 승진누락에 따른 스트레스, 승진 후 업무량의 증대, 후임조장 추천과 관련한 직원들의 불만을 설득하기 위한 면담작업, 파업으로 인한 직원감시 및 관리감독 등으로 인하여 극심한 업무상 과로와 스트레스에 시달려 왔고, 그로 인하여 이 사건 각 상병이 발생한 것으로 보고 이 사건 각 상병에 대한 요양급여를 신청하였다. 그러나 피고는 2013. 1. 30. “원고의 업무내용 등을 고려할 때 업무상 과로의 소견이 없고, 업무(반장으로서의 역할, 부분파업에서의 감시업무, 승진누락 등)와 연관된 스트레스의 증가는 부분적으로 인정되나 상병의 자연경과에 영향을 줄 정도로 크지는 않을 것으로 판단되기에, 신청 상병과 업무와의 상당인과관계를 인정하기 어렵다”는 이유로 불승인 결정을 하였고, 이에 원고는 요양불승인처분의 취소를 구하는 소를 제기하였다.

뇌심혈관질환의 업무상 재해 인정과 관련하여 대법원은 “근로자의 업무와 질병 사이의 인과관계에 관하여는 이를 주장하는 측에서 증명하여야 하지만, 질병의 주된 발생 원인이 업무수행과 직접적인 관계가 없더라도 적어도 업무상의 과로나 스트레스가 질병의 주된 발생 원인에 겹쳐서 질병을 유발 또는 악화시켰다면 그 사이에 인과관계가 있다고 보아야 한다. 이 때 인과관계는 반드시 의학적·자연과학적으로 명백히 증명되어야 하는 것은 아니며, 제반 사정을 고려할 때 업무와 질병 사이에 상당인과관계가 있다고 추단되는 경우에도 증명이 되었다고 보아야 한다. 또한 평소에 정상적인 근무가 가능한 기초 질병이나 기존 질병이 직무의 과중 등이 원인이 되어 자연적인 진행속도 이상으로 급격하게 악화된 때에도 그 증명이 된 경우에 포함되는 것이고, 업무와 질병과의 인과관계의 유무는 보통평균인이 아니라 해당 근로자의 건강과 신체조건을 기준으로 판단하여야 한다”(대법원 2009. 4. 9. 선고 2008두23764 판결 참조)라고 판시하고 있다.

대상판결은 이와 같은 대법원 법리에 따라 “자동차공장 근로자인 원고는 27년 동안 1주일을 기준으로 주야간 교대근무를 하여 왔는데, 주야간 교대근무가 인간의 생체리듬에 역행하고 신체에 많은 부담을 주는 근무형태인 점, 원고의 근무시간 중 절반 정도가 야간에 근무를 하는 것으로 야간근무 중 원고 스스로 업무를 조절한다든가, 수면시간을 확보하는 것은 불가능한 점 등에 비추어 보면, 업무와 원고가 체력단련실에서 운동을 하던 중 발병한 심장정지, 급성심근경색, 저산소성뇌손상 사이에는 상당인과관계가 인정된다”

고 판시하였다. 또한 원고가 체력단련실에서 운동을 하던 중 이 사건 각 상병이 발병하였다고 하더라도, 체력단련실은 회사가 근로자들의 근골격계질환 등의 예방을 위하여 회사 내에 설치한 시설인 점에서 회사의 지배·관리 하에 있는 복리후생시설이고, 원고가 점심시간에 운동을 하는 것은 업무의 원만한 수행을 위한 체력유지보강활동으로 볼 수 있어 업무의 준비행위이거나 사회통념상 그에 수반되는 것으로 인정되는 합리적·필요적 행위로 보이므로 이 사건 각 상병과 업무 사이에 상당인과관계가 인정된다고 판단하였다.

교대근무란 하루 중 오전·오후·밤 등으로 시간이 바뀌어 가면서 일하거나 아니면 일정한 시간이긴 하지만 통상적이 아닌 시간에 일하는 것, 즉 고정적인 오후 또는 고정적인 밤근무 등을 말한다. 고용부의 발표에 의하면 전 업종을 통틀어 교대제를 실시하는 업체는 15.2%(고용노동부, 2011년 6월 발표)라고 하며, 그 중 2조 2교대 형태의 교대제를 채택하는 업체가 63.5%로 가장 큰 분포를 차지하고 있고, 많은 근로자들이 야간근무를 수반하는 교대근무에 종사하고 있으나, 인간의 신체는 야간근무에 적합하지 않게 되어 있다. 특히 교대근무자에게는 고혈압이나 관상동맥질환 등 심혈관계에 문제가 많은 경향이 있고, 교대근무자의 심장질환 발생에 관해서는 많은 보고가 있으며, 교대근무기간이 길어질수록 위험도가 증가한다는 보고도 있다. 교대근무하는 근로자가 안고 있는 가장 큰 문제는 수면장애이다. 이는 취침과 기상 패턴의 급격한 변화로 인해 인간의 생체리듬이 적응하지 못하기 때문이다.

그런데 법원은 이 사건과 유사한 사건에서 “일반적으로 교대근무가 불면증의 발병원인 중 하나인 것으로 알려져 있으나 한편 원고의 불면증의 발생기는 교대근무를 한지 3년 6개월 이상이 경과한 시점이므로 교대근무에 어느 정도 적응했을 것으로 보이므로 불면증 및 외상후 스트레스장애가 발생되었다는 주장에 대하여 업무상 재해를 인정하기 어렵다”(부산고등법원 2004. 10. 15. 선고 2004누862 판결), “원고는 주당 60시간이 넘는 시간을 지속적으로 근무해 왔고 주·야간 2교대근무를 하여 왔는데, 이는 상당히 장시간의 근로라고 할 것이지만, 원고는 25년이 넘는 기간을 같은 방식으로 근무해 왔고 특별히 이 사건 상병(뇌교경색) 발병 즈음에 근무시간, 근무방식이 급격하게 변화된 사정은 없었으며, 이 사건 상병 발병 전 3개월간 휴무일수를 볼 때 원고에게 최소한의 휴무일은 주어진 것으로 보이고, 원고는 이 사건 상병 발병 이틀 전 하루를 휴무한 점 등에 미루어 보면 원고가 이 사건 상병 발생 당시 특별한 과로상태에 있었다거나 과도한 스트레스를 받고 있었다고 단정하기 어렵다”(울산지방법원 2014. 1. 9. 선고 2013구합714 판결), “24시간 교대근무형태이나 취침시간이 정해져 있고 입사한지 2년 정도 지난점 등에 비추어 과로나 스트레스가 간농양을 유발 또는 악화시켰다고 볼 수 없다”(서울행정법원 2002. 7. 18. 선고 2001구4268 판결)라고 판시하는 등 오랜 기간 장시간 노동 및 교대근무를 해왔으므로 적응이 되었을 것이라고 판단하여 뇌심혈관질환의 업무상 재해를 부정하였다. 이런 식이

면 오랜 기간 장시간 노동 및 교대근무를 했으면 적응되었으니까 업무상 재해는 안 된다는 결론이다. 물론 법원이 뇌심혈관질환의 업무상 재해 인정과 관련하여 법률적 상당인 과관계로 판단하고 있다고 하더라도 납득하기 어려운 논리가 아닌가 한다. 법원의 야간근로 및 교대근무에 대한 노동현장 이해 및 공감 노력이 좀 더 필요하다 할 것이다. **KLI**

권오상(노무법인 유앤 노무사, 법학박사)