

## 정신질환의 업무상 재해 인정 현황 및 평가

- 한국과 일본의 사례를 중심으로 -

### Evaluation on Occupational Accidents Assurance of Mental Illness

- Focusing on Korean and Japanese cases -

홍 남 희\*

Hong, Nam-Hee

#### 목 차

- I. 들어가면서
- II. 한국에서의 정신질환과 업무상 재해
- III. 일본에서의 정신질환과 업무상 재해
- IV. 정신질환의 업무상 재해 인정 현황에 대한 평가
- V. 나가면서

#### 국문초록

산업재해보상보험법에 의한 각종 급여가 손해의 공평한 분담을 목적으로 하는 손해배상과 달리 사회보장제도의 하나로 실시되는 점, 의료전문가가 아닌 근로자로서는 과로나 업무로 인한 스트레스가 구체적으로 특정 정신질환의 원인이 되었다는 점 등을 의학적으로 완벽하게 밝히는 것이 사실상 불가능에 가까운 점 등에 비추어 근로자의 정신질환이 산업재해인지 여부를 심사하는 과정에서 근로자의 부담을 최소화하는 방향으로 제도를 개선할 필요가 있다.

논문접수일 : 2015. 06. 30.

심사완료일 : 2015. 07. 22.

게재확정일 : 2015. 07. 23.

\* 변호사 · 서울시립대학교 일반대학원 법학박사과정

이러한 의미에서 근로복지공단 및 법원에서 정신질환이나 정신질환으로 인한 자살에 대하여 산업재해로 인정하는 사례가 늘고 있으며 고용노동부에서 감정노동자들의 산업재해를 폭넓게 인정하는 구체적 기준을 마련하고 있는 등 산업재해 인정의 문턱을 낮추고자 노력하고 있는 점은 긍정적인 현상으로 여겨진다.

그러나 '외상 후 스트레스 장애' 외의 다른 정신질환을 업무상 질병 인정 기준에 추가하지 않고 있는 상황이나 당해 정신질환이 산업재해에 해당하는지에 대한 심사·승인과 관련하여 제도적 규정이 미비한 점 등은 정신질환의 산업재해 인정을 어렵게 하는 원인이다. 그리고 이처럼 정신질환이 산업재해로 인정받기 어렵다는 이유로 근로자들은 업무로 인해 정신질환이 발병하였음에도 불구하고 산업재해 승인 신청을 하지 않는다는 악순환이 발생하고 있다.

또한 업무상 질병 중 정신질환은 다른 육체적 질병에 비해 업무와의 상당인과관계를 밝히기가 어려움에도 불구하고 근로자에게 입증책임을 지우는 것은 불합리하므로 입증책임을 전환 혹은 배분이 필요하다.

그리고 자살로 인한 산업재해 인정에서 업무 자체의 스트레스 강도는 '평균인'을 기준으로 판단하고, 그 업무상 스트레스와 질병 간 인과관계는 '근로자 본인'을 기준으로 판단하여야 한다는 법원의 판결은 이론적으로는 가능할지 모르나 실제의 판단과는 괴리가 있는 것으로 보이므로 이러한 판단에 대한 재검토가 필요하다.

뿐만 아니라 재해를 입은 근로자를 비롯한 이해관계자들의 예측가능성을 제고하고 사법부에 대한 신뢰를 높이기 위하여 사법부는 과중한 업무와 다른 원인이 공동으로 작용하여 과로재해(과로자살)가 초래된 경우 과중한 업무가 과로재해(과로자살)에 어느 정도의 비중으로 원인이 되어야 산업재해로 인정되는지, 과중한 업무와 더불어 애당초 우울증 등 중한 기초질환이 있는 경우에 업무와 중한 기초질환 중 어느 것에 기인하여 과로재해(과로자살)가 발생하였다고 판단하여야 하는지 등에 대하여 관련 기준을 마련하고 판결을 통해 이를 제시할 필요가 있다고 생각된다.

주제어 : 산업재해, 업무상 재해, 업무상 질병, 정신질환, 산업재해보상보험법

## 1. 들어가면서

2014. 8. OECD가 발표한 조사 결과에 따르면 한국 근로자의 1인당 연간 근로시간은 2,163시간으로 이는 OECD 국가 중 멕시코(2,237시간)에 이어 두 번째로 길다. 또한 한국사회에서는 정시에 퇴근하는 사람을 직장에 대한 충성심 및 업무에 대한 애정이 없다고 여기거나 상사가 야근을 하면 부하도 함께 야근을 해야 한다는 등의 야근을 당연시하는 조직 문화가 팽배해 있다. 일과 가정이 양립하는 직장 문화를 만들자고 하는 사회 일각의 목소리는 일과 가정이 양립하지 못하고 일 쪽으로 무게 중심이 상당히 옮겨져 있는 이러한 현실을 고스란히 드러내는 것이라고 하겠다.

한국 근로자의 1인당 연간 근로시간인 2,163시간을 연평균 근무일수 240일(1개월에 20일 근무를 가정하여 1년에 240일 근무할 경우)로 나누면 한국의 근로자는 1일 평균 9시간가량을 일하는 셈이다. 여기에 출퇴근 및 점심식사 시간 등을 더하면 일과 관련하여 보내는 시간은 1일 12시간 이상이다. 이처럼 공휴일이나 휴가 등을 포함하지 않고 어림 계산한 결과에 의하더라도 한국의 근로자들은 평균적으로 수면 시간을 제외한 대부분의 시간을 업무와 관련하여 보내는 셈이다. 업무 관련 소요 시간이 길다보니 근로자들이 업무로 인해 재해를 입게 될 가능성도 높다.

종래에는 제조업, 건설업에 종사하는 근로자나 유해 화학물질을 취급하는 근로자의 상해나 질병에 대하여 산업재해의 승인 여부가 주로 문제가 되었다. 그런데 최근 대기업 임원의 비행기 승무원 폭행사건(2013. 4.), 통신회사 고객센터 상담사의 자살사건(2014. 10.), 아파트 경비원의 자살사건(2014. 10.) 등이 잇달아 일어나면서 감정노동자로 대표되는 서비스업 종사 근로자의 건강권·인권 문제에 대한 관심이 높아지고 있다. 실제 이들 서비스업 종사 근로자들 중 상당수는 업무상 폭언과 인격 무시 등으로 인한 정신질환을 겪는 것으로 나타나고 있다.

서비스업 종사자뿐만 아니라 사무나 영업 등 다른 직종에 종사하는 근로자들도 사측의 노조탄압, 감정노동, 과로 등으로 인해 정신질환을 겪게 되는 경

우가 적지 않은데 이러한 경우 산업재해로 인정을 받기가 쉽지 않은 것이 현실이다.

본고에서는 한국에서 정신질환의 산업재해 인정을 둘러싼 현황을 검토하고 한국과 비슷한 문화권에 있는 일본의 상황을 살펴봄으로써 한국에서의 정신질환의 산업재해 인정 현황을 평가하고 문제점에 대한 대안을 제시하고자 한다.

## II. 한국에서의 정신질환과 업무상 재해

### 1. 정신질환의 업무상 재해 인정의 법적 근거

산업재해보상보험법(이하 '산재보험법'이라 한다) 제37조 제1항에 따라 근로자가 업무상 사고 혹은 업무상 질병으로 인하여 부상·질병 또는 장애를 입거나 사망하면 업무상 재해로 보는데 업무와 재해 사이에 상당인과관계가 없는 경우에는 업무상 재해로 보지 않는다.

업무상 재해의 인정기준에 대해서는 산재보험법 시행령에서 규정하고 있는데 업무상 사고는 산재보험법 시행령 제27조부터 제33조까지에서,<sup>1)</sup> 업무상 질병의 인정기준은 산재보험법 시행령 제34조에서 규정한다.

근로자가 근로기준법 시행령 제44조 제1항 및 같은 법 시행령 별표 5의 업무상 질병의 범위에 속하는 질병에 걸린 경우 ① 근로자가 업무수행 과정에서 유해·위험요인을 취급하거나 유해·위험요인에 노출된 경력이 있고 ② 유해·위험요인을 취급하거나 유해·위험요인에 노출되는 업무시간, 그 업무에 종사한 기간 및 업무 환경 등에 비추어 볼 때 근로자의 질병을 유발할 수 있다고 인정되고 ③ 근로자가 유해·위험요인에 노출되거나 유해·위험요인을 취급한 것이 원인이 되어 그 질병이 발생하였다고 의학적으로 인정되면 산재보험법 제37조 제1항 제2호 가목에 따른 업무상 질병에 해당한다(산재보험법 시행령 제34조 제1항).

1) 제27조(업무수행 중의 사고), 제28조(시설물 등의 결함 등에 따른 사고), 제29조(출퇴근 중의 사고), 제30조(행사 중의 사고), 제31조(특수한 장소에서의 사고), 제32조(요양 중의 사고), 제33조(제3자의 행위에 따른 사고)



한편 업무상 부상을 입은 근로자에게 발생한 질병이 ① 업무상 부상과 질병 사이의 인과관계가 의학적으로 인정되고 ② 기초질환 또는 기존 질병이 자연 발생적으로 나타난 증상이 아니라면 산재보험법 제37조 제1항 제2호 나목에 따른 업무상 질병에 해당한다(산재보험법 시행령 제34조 제2항).

업무상 질병(진폐증은 제외<sup>2)</sup>)에 대한 구체적인 인정 기준은 산재보험법 시행령 별표 3에서 규정한다(산재보험법 시행령 제34조 제3항). 산재보험법 시행령 별표 3 「업무상 질병에 대한 구체적인 인정 기준」에는 정신질환이 규정되어 있지 않았다. 그럼에도 불구하고 근로복지공단은 업무로 인한 코로나 스트레스가 원인이 되어 근로자에게 정신질환이 발병하였다고 인정되는 경우에는 산업재해로 승인하여 왔다. 그러던 중 2013. 7. 1.부터 업무상 질병 목록에 '업무와 관련하여 정신적 충격을 유발할 수 있는 사건에 의해 발생한 외상 후 스트레스 장애'<sup>3)</sup>가 신설<sup>3)</sup>되었는데 외상 후 스트레스 장애의 인정기준이 구체적으로 적시되어 있지는 않다.

한편 원칙적으로 근로자의 고의·자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 부상·질병·장해 또는 사망은 업무상의 재해로 보지 않는다. 다만, 그 부상·질병·장해 또는 사망이 정상적인 인식능력 등이 뚜렷하게 저하된 상태에서 한 행위로 발생한 경우로서 일정한 경우<sup>4)</sup>에는 업무상의 재해로 본다(산재보험법 제37조 제2항 및 같은 법 시행령 제36조).

## 2. 정신질환의 업무관련성 조사 방법

근로복지공단은 2006. 9. 27. '정신질환 업무관련성 조사 지침'을 제정하여

- 2) 진폐증은 1984. 12. 31. 특별법인 '진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률'이 제정되어 이 법률에 따라 처리하고 있다.
- 3) 2013. 7. 1.부터 근로기준법 시행령 제44조 제1항 별표 5에도 업무상 질병의 범위에 '업무와 관련하여 정신적 충격을 유발할 수 있는 사건으로 인한 외상 후 스트레스 장애'가 신설되었다.
- 4) 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 것이 의학적으로 인정되는 경우

시행하고 있는데 2014. 7. 이를 개정하여 2014. 8. 1.부터 개정된 지침을 시행하고 있다.

종전에는 정신질환을 기질적 정신질환과 기능적 정신질환으로만 구분하고 그 발병원인만 기술하였으나 개정된 지침에서는 인정기준에 명시되어 있는 ‘외상 후 스트레스 장애’ 이외에 그 동안 개별적인 업무관련성 조사를 통해 인정한 정신질환(주요 우울장애, 불안장애<sup>5)</sup>, 적응장애, 급성 스트레스 반응, 수면장애)을 명시하였다. 그리고 종전에는 일반적인 업무 관련 스트레스 요인과 개인적 취약성을 조사하도록 하였으나 이를 개정하여 정신질환 유형별로 업무 관련 위험요인을 명시하여 재해조사 시 핵심 위험요인을 빠짐없이 조사하도록 하였다.<sup>6)</sup>

또한 감정노동에 대한 조사 방법을 구체화<sup>7)</sup>하고 정신질환 유형별로 핵심 위험요인을 조사하도록 하며<sup>8)</sup> 성희롱·성폭력을 정신질환 핵심 위험요인으로 명시하였다.<sup>9)</sup>

5) 공황장애를 포함한다.

6)

|                          |  |
|--------------------------|--|
| 주요 우울장애, 적응장애, 불안장애      | 급격한 충격적 사건, 업무의 실패나 과중한 책임, 역할이나 입장의 변화, 연장근로시간의 증가 등을 구체적으로 조사하도록 명시  |
| 외상 후 스트레스 장애, 급성 스트레스 반응 | 업무 관련 충격적 사건 유무, 작업장 폭력, 성희롱·성폭력 여부, 업무의 양과 질의 변화, 연장근로의 증가 등 근무시간 등을 구체적으로 조사   |
| 자해행위, 자살                 | 자살 또는 자해행위 이전의 정신과적 상태, 사건 발생 전 특이 사항, 급성의 충격적 사건 등을 구체적으로 조사  |
| 수면장애                     | 교대제, 연장근로의 급격한 증가, 휴일 없는 연속 근무, 근무형태의 갑작스러운 변화 등을 조사(종전에는 업무 관련 스트레스 요인 조사표 중의 하나로 “업무에 기인하여 수면습관의 갑작스런 변화가 생겼다.”를 체크하도록 운영) |

7) 감정노동과 관련하여 종전에는 감정노동의 개념이나 직업군, 별도의 조사내용이 없이 업무상 스트레스 요인 점검표의 조사항목(“고객과의 트러블이 있었다.”)을 통해 간접적으로 확인하였다. 그러나 조사원칙에 서비스 업종 등 감정노동 직업군을 예시적으로 명시하고, 관련 직업군의 경우에는 감정노동 실태를 확인하고, 감정노동 직업군의 경우 그 업무의 특성 및 근무시간 중 감정노동에 노출되는 비중 등을 구체적으로 조사하도록 명시하였다.

8) 종전에는 정신질환에 대한 별도의 재해조사시트 없이 일반적인 재해조사 방법으로 운영하였으나 정신질환 유형별로 핵심 위험요인을 조사하도록 체크리스트화 하여 구체적인 조사내용을 기재하도록 서식을 마련하였다.

9) 종전에는 성희롱을 업무상 스트레스 요인 점검표의 조사항목으로만 명시하고 별도의 유의사

### 3. 신청 및 승인 현황

근로복지공단이 공개한 ‘최근 5년간 정신질환으로 인한 산재신청 승인현황’에 의하면 정신질환으로 인한 산업재해 신청 건수는 한해 130여건 가량이며 승인율은 30%대로 밝혀졌다.

〈표 1〉 정신질환으로 인한 산재신청 및 승인현황<sup>10)</sup>

(단위 : 건, %)

| 구분  | 2010년 | 2011년 | 2012년 | 2013년 | 2014년 |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|
| 신청  | 89    | 102   | 127   | 137   | 137   |
| 승인  | 21    | 26    | 47    | 53    | 47    |
| 승인율 | 23.6  | 25.5  | 37.0  | 38.7  | 34.3  |

### 4. 정신질환의 업무상 재해 여부 판단

#### 가. 업무와 정신질환 발생 사이의 상당인과관계

‘업무상 재해’는 업무수행 중 그 업무에 기인하여 발생한 근로자의 부상·질병·신체장애 또는 사망을 뜻하는 것이므로 업무와 재해(정신질환) 발생 사이에는 인과관계가 있어야 한다(산재보험법 제37조 제1항). 인과관계 유무는 반드시 의학적, 자연과학적으로 명백히 증명되어야 하는 것은 아니고 규범적 관점에서 상당인과관계의 유무로써 판단한다. 대법원은 업무와 재해 사이의 상당인과관계의 유무는 보통의 평균인이 아니라 당해 근로자의 건강과 신체조건을 기준으로 하여 판단하여야 한다고 하였다.<sup>11)</sup>

항은 없었는데 개정을 통해 성희롱·성폭력을 정신질환 핵심 위험요인으로 명시하였다. 성희롱·성폭력 사건을 조사하는 경우 동성(同性)의 직원이 조사하고 부서장이 조사과정 전반을 관리하도록 하는 등 2차 가해 방지를 위한 유의사항을 명시하였다. 또한 성희롱·성폭력 피해 근로자에 대한 조사를 하는 경우에는 2차 가해 방지를 위하여 근로자가 근로복지공단에 요구할 수 있는 사항을 명시한 안내문을 고지하도록 하였다.

10) 심상정 정의당 의원이 근로복지공단으로부터 받아 공개한 ‘정신질환 산재신청 및 판정 건수’ 자료를 바탕으로 작성하였다.

## 나. 인과관계의 입증 책임

산재보험법에서는 정신질환이 산업재해에 해당한다는 점에 대하여 누구에게 입증책임이 있는지를 규정하고 있지 않다. 그런데 대법원은 근로자의 업무와 재해 사이의 인과관계에 관하여는 이를 주장하는 측에서 입증하여야 한다<sup>12)</sup>고 하므로 결과적으로 근로자에게 입증책임이 있다고 할 것이다.

## 다. 입증의 방법 및 정도

입증의 방법 및 정도는 반드시 직접증거에 의하여 의학·자연과학적으로 명백히 증명되어야 하는 것은 아니고 간접사실<sup>13)</sup>에 의하여 업무와 재해 사이의 상당인과관계가 추단될 정도로 입증되면 족하다.<sup>14)</sup> 그러나 이 정도에 이르지 못한 채 막연히 과로나 스트레스가 일반적으로 질병의 발생·악화에 한 원인이 될 수 있고 업무수행과정에서 과로를 하고 스트레스를 받았다고 하여 현대의학상 그 발병 및 악화의 원인 등이 밝혀지지 아니한 질병에까지 곧바로 인과관계를 추단하기는 어렵다.<sup>15)</sup>

한편 정신질환 관련 사안은 아니지만 근로자가 입은 재해인 척수허혈성 경색증(脊髓虛血性 梗塞症)이 산업재해인지가 문제된 사건에서 서울고등법원<sup>16)</sup>

11) 대법원 2005. 11. 10. 선고 2005두8009 판결

12) 대법원 2005. 11. 10. 선고 2005두8009 판결, 대법원 2008. 1. 31. 선고 2006두8204 판결 등

13) 당해 근로자의 건강과 신체조건을 기준으로 하여 취업 당시의 건강상태, 기존 질병의 유무, 종사한 업무의 성질 및 근무환경, 같은 작업장에서 근무한 다른 근로자의 동종 질병에의 이환 여부 등

14) 대법원 1998. 5. 22. 선고 98두4740 판결, 대법원 2008. 1. 31. 선고 2006두8204 판결 등

15) 대법원 1998. 5. 22. 선고 98두4740 판결, 대법원 2008. 1. 31. 선고 2006두8204 판결 등

16) 서울고등법원은 “척수허혈성 경색증은 척수로 통하는 혈관이 막히거나 혈액순환이 불충분하여 척수의 괴사를 일으키는 질환으로, 동맥경화(혈전증), 대동맥 박리, 동맥색전증(고지혈증에 의한 색전증), 혈관염, 외상, 수술(심장과 대동맥), 혈관기형(동정맥기형), 혈압저하나 결정성다발성동맥염 등 다양한 원인에 의하여 발병할 수 있다. 원고(피재자)는 업무로 말미암아 육체적으로 과로하고 정신적으로 과도한 스트레스를 받았다고 할 것이고, 한편, 다른 발병원인이 발견되지 아니한 상태에서 원고가 당뇨의 과거병력을 가지고 있으며, 흡연을 하고 있고, 혈관조영 검사상 혈관폐색이 관찰된 점으로 미루어 이 사건 질병(척수허혈성 경색증)은 동맥경화에 의한 혈류감소에 의하여 발생하였다고 보아야 한다.”고 전제하였다.

은 과로와 과도한 스트레스가 동맥경화를 유발하였다고 볼 수 없다거나 또는 원고(피재자)가 기존에 가지고 있던 흡연이나 당뇨 등 다른 유발인자들만으로 동맥경화가 발생하였다는 점을 피고(근로복지공단)가 입증하지 아니하고 있는 만큼,<sup>17)</sup> 원고가 업무로 말미암아 받은 과로 내지 누적된 피로 및 과도한 스트레스와 이 사건 질병(척수허혈성 경색증) 사이에는 인과관계가 인정된다고 하여 입증책임을 전환시켰고<sup>18)</sup> 대법원 역시 이러한 서울고등법원의 판단을 긍정<sup>19)</sup>한 사례가 있다.

#### 라. 자살의 업무상 재해 여부 판단

근로자가 업무로 인하여 질병이 발생하거나 업무상 과로나 스트레스가 질병의 주된 발생 원인에 겹쳐서 질병이 유발 또는 악화되고, 그러한 질병으로 인하여 심신상실 내지 정신착란의 상태 또는 정상적인 인식능력이나 행위선택능력, 정신적 억제력이 현저히 저하된 정신장애 상태에 빠져 자살에 이르게 된 것이라고 추단할 수 있는 때에는 업무와 사망 사이에 상당인과관계가 있다고 할 수 있다.<sup>20)</sup> 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 요양 중 자살한 경우에는 제반 사정<sup>21)</sup>을 종합적으로 고려하여 당초의 상병에 기인하여 심신상실 내지 정신착란의 상태에 빠져 그 상태에서 자살이 이루어진 것으로 추단되면 사망과 업무와의 사이에 상당인과관계를 인정할 수 있다.<sup>22)</sup>

17) 서울고등법원은 “산업재해보상보험법에 의한 요양제도가 손해의 공평한 분담을 목적으로 하는 손해배상과 달리 사회보장제도의 하나로 실시되는 점, 과로와 스트레스가 구체적으로 특정질환의 원인이 되었다는 점을 의학적으로 완벽하게 밝히는 것은 사실상 불가능에 가까운 점 등을 고려하는 한편, 원고(피재자)의 취업 당시의 건강상태, 발병경위, 질병의 내용, 치료의 경과 등 제반사정과 특히, 원고가 업무로 말미암아 받은 과로와 과도한 스트레스가 동맥경화의 촉발 내지 유발인자 중 하나라고 인정되는 점 등을 고려하면, 원고가 기존에 가지고 있던 흡연이나 당뇨 등 다른 유발인자와 함께 과로와 과도한 스트레스 또한 이 사건 질병(척수허혈성 경색증)의 원인이 된 동맥경화를 유발하였다고 추단할 수 있다.”고 하였다.

18) 서울고등법원 2001. 4. 6. 선고 2000누4431 판결

19) 대법원 2001. 10. 12. 선고 2001두3723 판결

20) 대법원 1993. 12. 14. 선고 93누13797 판결, 대법원 1999. 6. 8. 선고 99두3331 판결 등

21) 자살자의 상병 내지 후유증상의 정도, 그 상병의 일반적 증상, 요양기간, 회복가능성 유무, 연령, 신체적 심리적 상황, 자살자를 에워싸고 있는 주위상황, 자살에 이르게 된 경위 등

대법원은 “근로자가 자살한 경우 자살의 원인이 된 우울증 등 정신질환이 업무에 기인한 것인지 여부는 당해 근로자의 건강과 신체조건 등을 기준으로 하여 판단하게 되나, 당해 근로자가 업무상 스트레스 등으로 인한 정신질환으로 자살에 이를 수밖에 없었는지는 사회평균인의 입장에서 제반 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.”고 하였다.<sup>23)</sup>

## 5. 주요 인정 및 불인정 사례

### 가. 근로복지공단의 인정 사례

#### (1) 직장폐쇄로 인한 노사 대립 상황에서 우울증 발병(유성기업 사례)

근로복지공단은 2012. 8. 유성기업 직원 유씨의 산업재해 신청을 승인했다.<sup>24)</sup> 유씨는 2011. 5. 18. 유성기업이 직장폐쇄 조치를 내린 뒤 열흘 만에 업무에 복귀하였는데 공장의 문이 잠겨 감금당하여 고립된 상태에서 장시간 중노동에 시달렸다.<sup>25)</sup> 이로 인해 유씨는 극심한 스트레스와 불면, 불안증을 겪다 다섯 차례 자살을 시도했고 2011. 8. 중증 우울증 진단을 받고 병원에서 입원 치료를 받았으나 2012. 12. 4. 자살했다.<sup>26)</sup> 이어 유성기업 사측의 노조탄압

22) 대법원 1993. 12. 14. 선고 93누9392 판결. 그러나 자살은 본질적으로 자유로운 의사에 따른 것이므로 근로자가 업무를 수행하는 과정에서 받은 스트레스로 말미암아 우울증이 발생하였고 그 우울증이 자살의 동기 내지 원인과 무관하지 않다는 사정만으로 곧 업무와 자살 사이에 상당인과관계가 있다고 함부로 추단해서는 안 되며, 자살자의 나이와 성행 및 직위, 업무로 인한 스트레스가 자살자에게 가한 긴장도 내지 중압감의 정도와 지속시간, 자살자의 신체적·정신적 상황과 자살자를 둘러싼 주위 상황, 우울증의 발병과 자살행위의 시기 기타 자살에 이르게 된 경위, 기존 정신질환의 유무 및 가족력 등에 비추어 그 자살이 사회평균인의 입장에서 보아 도저히 감수하거나 극복할 수 없을 정도의 업무상 스트레스와 그로 인한 우울증에 기인한 것이 아닌 한 상당인과관계를 인정할 수 없다(대법원 2008. 3. 13. 선고 2007두2029 판결).

23) 대법원 2012. 3. 15. 선고 2011두24644 판결

24) <http://www.yonhapnews.co.kr/bulletin/2012/08/09/0200000000AKR20120809173200004.HTML> (최종방문일 2015. 6. 29.)

25) 유씨는 49일 동안 이틀을 빼고 매일 일했고 하루 최고 15시간 30분, 2011. 6.에는 연장근로만 109.5시간을 근무했다. 또한 유씨는 사측의 구사대에 강제로 동원되어 노조원들과 대치하기도 했다.

으로 2014. 3. 근로자 신씨가 우울병 에피소드 및 적응장애 진단을 받아 업무상 재해로 인정받았다.<sup>27)</sup> 또한 유성기업 영동공장 근로자 김씨가 2014. 6. 혼합형 불안 및 우울병 장애 진단<sup>28)</sup>을 받아 업무상 재해 승인을 받았다.<sup>29)</sup>

(2) 회사의 차별과 감시(KT 사례)<sup>30)</sup>

KT 직원이었던 박씨<sup>31)</sup>는 사측이 일상생활 및 회사업무를 감시하여 정신적 충격과 함께 우울증과 스트레스가 발병했다며 2004. 6. 근로복지공단에 요양신청서를 냈고 근로복지공단은 2004. 7. 박씨의 요양신청을 승인했다.<sup>32)</sup> 이후에도 사측은 박씨에 대해 일상적인 차별과 감시, 명예퇴직 강요, 인사고과에서의 차별 등을 지속적으로 자행하여 박씨는 입원치료를 받기도 했는데 2010. 4. 8. 근로복지공단은 박씨의 업무상 스트레스에 의한 정신질환을 산업재해로 승인했다.<sup>33)</sup> 또한 근로복지공단은 2004년 A씨 등 KT 직원 두 명이 회사의 감시 등으로 스트레스를 받아 정신질환에 시달리고 있다<sup>34)</sup>며 요양신청을 낸 것에

26) [http://news.khan.co.kr/kh\\_news/khan\\_art\\_view.html?artid=201212042212425&code=940702](http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?artid=201212042212425&code=940702) (최종방문일 2015. 6. 29.)

27) <http://www.newscham.net/news/view.php?board=news&nid=86565> (최종방문일 2015. 6. 29.)

28) 김씨는 2011. 5. 18.부터 회사의 노조파괴 시나리오에 따라 동료들이 용역경비들에게 폭행을 당해 피를 흘리고 쓰러지는 모습을 목격하고, 사측이 시행한 장기간의 직장폐쇄로 비닐 하우스에서 3개월 동안 농성을 하고 구사대와 충돌하는 등 하여 심한 스트레스와 정신적 충격을 받았다. 또한 김씨는 2011. 9. 복귀 이후 업무에서 배제되어 강압적 교육 참여, 해고 처분, 차등 임금 지급, 연장근로 배제 등의 차별을 받고 울분과 좌절감에 시달렸다. 이 외에도 김씨는 직장폐쇄와 중징계처분으로 월급이 제대로 지급되지 않은 상태에서 사측이 제기한 거액의 손해배상청구소송에 따른 경제적 압박, CCTV 및 몰래카메라 등을 활용한 사측의 감시와 통제, 부당해고 판정 이후 복귀했지만 업무배제와 정직 3개월이라는 중징계 처분 등 불이익 처분이 계속되는 등으로 극심한 스트레스를 받았고 정신질환이 발생하기 시작했다.

29) <http://www.newscham.net/news/view.php?board=news&nid=86565> (최종방문일 2015. 6. 29.)

30) KT가 일부 근로자들에게 한 차별과 감시를 비롯한 괴롭힘 관련 자세한 내용은 'KT 사례로 보는 경영전략으로서의 직장 내 괴롭힘 조사·연구 프로젝트팀, "KT 직장 내 괴롭힘 실태조사 보고서", 2014.'에 기재되어 있다.

31) 박씨는 2001년 회사의 구조조정으로 114 전화번호안내 서비스 등을 하는 한국인포데이터(KOID)로 발령받자 이를 거부하고 KT에 잔류하였다.

32) <http://www.domin.co.kr/news/articleView.html?idxno=498905> (최종방문일 2015. 6. 29.)

33) <http://www.newscham.net/news/view.php?board=news&nid=56279> (최종방문일 2015. 6. 29.)

34) 인터넷과 휴대전화 등을 판매하는 영업직이었던 A씨는 2004. 4.부터 사측으로부터 구조조

대해서 산업재해로 승인했다.<sup>35)</sup> 그리고 근로복지공단은 KT에서 영업직으로 근무하는 K씨가 “회사의 감시와 차별행위 등으로 스트레스를 받아 우울증과 정신질환에 시달리고 있다”<sup>36)</sup>며 2006. 11. 요양신청을 한 것에 대해서 2007. 1. 23. 산업재해로 승인했다.<sup>37)</sup>

### (3) 아파트 경비원의 분신자살 사건

근로복지공단은 2014. 12. 아파트에서 경비원으로 근무하던 중 입주민의 괴롭힘으로 인해 분신자살한 고 이만수 씨의 사망 사건을 ‘업무상 재해’로 승인하였다.<sup>38)</sup> 이는 감정노동으로 인한 경비노동자의 자살이 산업재해로 인정된 첫 사례이다.

---

정을 강요당하자 이를 거부했고 한 달 뒤 ‘근무지를 이탈했다’는 감사실 통보를 받고 자신의 사생활이 감시당하고 있다는 사실을 알았다. 이후 A씨는 대인기피증과 우울증, 불면증 등에 시달렸고 결국 병원 치료를 받았다. A씨와 같은 상품판매팀에 소속되어 있던 B씨도 마찬가지로 사측의 감시로 정신질환 증세를 얻어 산업재해 승인을 받았다.

35) <http://economy.hankooki.com/ArticleView/ArticleView.php?url=news/200502/e2005022115214647590.htm&ver=v002>(최종방문일 2015. 6. 29.)

36) K씨는 1984년 KT 충북지사예 입사하여 20여 년 동안 선로업무를 담당해 왔는데 2001년 KT 노조 충북 가경분회장 임기가 끝난 이후 사측으로부터 지독한 감시와 차별행위를 받아 왔다. K씨는 2001년부터 2005년까지의 사이에 연고와 무관한 지역으로 네 차례 인사이동 조치를 받았으며 선로업무와 무관한 영업직으로 발령받았다. 영업직으로 전환된 이후 사측은 K씨만 따로 불러 시험을 보게 하고 90점 이상을 받을 것을 요구하는 등 차별행위를 했고 사측에서 K씨의 자취방 주변을 감시한 것으로 보인다. 이러한 사측의 차별과 감시로 K씨는 2006. 9. 6.부터 우울증성 장애로 정신과 치료를 받다가 그 해 9. 18. 적응장애로 충북대학교 정신병동에 입원하기도 했다.

37) <http://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=68777>(최종방문일 2015. 6. 29.)

38) <http://www.asiatoday.co.kr/view.php?key=20150604010002729>(최종방문일 2015. 6. 29.), [http://safedu.org/index.php?mid=focus&page=2&document\\_\\_srl=87554](http://safedu.org/index.php?mid=focus&page=2&document__srl=87554)(최종방문일 2015. 6. 29.). 근로복지공단 서울업무상질병판정위원회의 판정서에는 “고인의 재해경위와 업무내용 등 관련 자료 일체를 종합적으로 검토한 위원회의 정신건강의학과, 직업환경의학과 등 전문가 의견은 ‘① 업무 중 입주민과의 심한 갈등과 스트레스로 인하여 기존의 우울 상태가 악화되어 정상적인 인식능력을 감소시켜 자해성 분신을 시도한 것으로 판단된다. ② 기존상병과의 관련성을 배제할 수 없으나 업무상의 스트레스가 상당부분 인정 가능함. ③ 업무수행과정에서 보여지는 여러 가지 상황들을 고려할 때 업무적으로 누적된 스트레스가 극단적인 형태로 발현되어 발병한 것으로 보이는 바, 업무관련성이 있다고 사료됨’의 소견으로 업무와 고인의 사망 간 상당인과관계가 인정된다는 위원 다수의 소견이다.”라고 명시되어 있다.



(4) KTX 승무원 사건

근로복지공단은 2015. 3. 30. KTX 검표 담당 승무원으로 근무하였던 A씨(여성)에게 발생한 우울증을 업무상 질병으로 승인하였다. A씨는 근무 당시 지속적인 성희롱과 욕설, 폭행에 시달리다 우울증을 앓게 되었다.<sup>39)</sup> A씨의 업무상 질병의 산업재해 여부를 심사한 서울업무상질병판정위원회는 “신청인의 정신병적 증상이 없는 중증의 우울증 에피소드에 대해 업무상 질병에 해당한다.”고 결정<sup>40)</sup>하였다(2014 판정 제2229호).<sup>41)</sup>

나. 법원의 인정 사례

(1) 업무상 사고 후 정신질환 재발<sup>42)</sup>

원고(피재자)는 상가신축공사 현장의 지하 1층에서 단순노무직으로 일하던 중 갑자기 토사가 무너져 발목이 묻히는 사고를 당했다. 원고는 좌측 족부 및 족관절 타박상 등의 상해를 입고 요양승인을 받아 상병에 대한 치료를 받던 중 외상성 스트레스 증후군(PTSD)에 대해 추가 요양승인을 신청하였고 근로복지공단은 업무 또는 위 사고와 인과관계가 인정되지 않는다는 이유로 요양승인 신청을 거부하였다.<sup>43)</sup>

서울행정법원은 “인정되는 사실<sup>44)</sup>과 외상 후 스트레스 증후군의 발생 가능

39) <http://www.womennews.co.kr/news/83246#.VXsaF2ClqJA>(최종방문일 2015. 6. 29.)

40) ‘중증의 우울병 에피소드, 광장공포증’의 두 가지 상병으로 신청했으나, 공단에서 후자의 상병은 전자의 상병의 한 증상으로 보아 ‘일부 승인 결정’을 한 것이므로, 사실상 전체 상병을 승인한 것으로 볼 수 있다.

41) <http://safedu.org/focus/89995>(최종방문일 2015. 6. 29.)

42) 서울행정법원 2005. 4. 7. 선고 2004구합20552 판결. 피고인 근로복지공단이 항소했으나 항소기각 판결을 받았고(서울고등법원 2005. 12. 1. 선고 2005누8445 판결) 쌍방 상고하지 않아 이 판결이 확정되었다.

43) 원고는 외상성 스트레스 증후군, 양측 슬관절부 염좌 및 타박상에 대하여 추가적인 요양승인을 신청하였고 근로복지공단은 양측 슬관절부 염좌 및 타박상에 대하여는 요양승인 신청을 받아들인 반면, 외상성 스트레스 증후군에 대하여는 업무 또는 이전에 발생한 사고와 인과관계가 인정되지 않는다는 이유로 요양승인 신청을 거부하였다.

44) 원고가 순간적으로 이 사건 사고에 대하여 생명에 위협을 느낄 정도로 심각한 상황으로 인식할 수 있었다고 보이는 점, 원고가 이 사건 사고 이전 정신분열증으로 치료받은 경력이 있었지만, 그 후 이 사건 사고가 있기까지 약 6년 8개월 가까이 위 질환에 대한 치료 없이

성은 ‘객관적인 사고의 경중’에 달려 있는 것이 아니라 ‘사고를 경험하거나 목격한 당사자의 주관적인 느낌의 경중, 즉 생명에 대한 위협 등 두려움과 공포감을 얼마나 심각하게 느끼는지’에 달려 있는 점 등을 종합하여 보면, 원고의 외상 후 스트레스 증후군은 이 사건 사고로 인하여 발생한 것으로 능히 추단할 수 있다.”고 판시하였다.

(2) 소심한 성격에 업무상의 과로나 스트레스가 더해져 우울증 발병 후 자살<sup>45)</sup>

(가) 1심<sup>46)</sup> 및 항소심<sup>47)</sup>의 판결

1심과 항소심은 “인정되는 사정<sup>48)</sup>만으로 망인과 비슷한 경력을 가지고 동종 업무에 종사하는 근로자들의 업무에 비하여 질적으로나 양적으로 과도하여 극심한 우울증을 초래할 정도였다고 보기는 어렵고, 오히려 망인이 이와 같은 우울증을 앓게 된 데에는 망인 자신의 내성적이고 소심한 성격 등 개인적인 취약성이 큰 영향을 미친 것으로 보인다.”고 판시하였다. 그리고 부하직원 등 회사동료나 상급자와의 관계 등 주위 상황도 망인이 견디기 어려울 정도로 열악하였다고 볼 수 없고 마케팅팀으로의 보직변경을 두고 우울증의 원인이 된 업무상 스트레스로 거론하기는 부적합하다고 보았다.<sup>49)</sup> 또한 망인의

---

생업에 종사하여 왔던 점, 그런데 이 사건 사고 후 원고에게 외상 후 스트레스 증후군에 해당하는 증세(반복되는 고통스러운 회상과 꿈, 중요한 활동들에 대한 흥미나 참여의 현저한 감소 등)가 나타났고, 원고의 신체를 감정한 의사는 위 증세가 이 사건 사고와 연관이 있다고 판단하고 있는 점을 인정하였다.

45) 건설회사의 주택분양관리팀 입주관리 파트의 팀장이 자살한 사건에서 1심 및 항소심은 망인이 우울증을 앓게 된 데에는 망인의 내성적이고 소심한 성격 등 개인적인 취약성이 큰 영향을 미쳤다고 보아 산업재해 해당성을 부정하였으나 대법원은 산업재해로 인정하였다.

46) 서울행정법원 2010. 6. 24. 선고 2009구합47415 판결

47) 서울고등법원 2011. 1. 14. 선고 2010누22681 판결

48) 2007. 9. 1. 망인(피재자)이 입주관리 파트로 발령받아 입주자관리업무, 특히 민원상담업무를 담당하게 되면서 바뀐 업무환경 등에 적응하느라 다소 어려움을 겪었고 당시의 이 사건 회사 안팎의 사정으로 인하여 업무량이 상당히 증가하였으며 각종 민원의 처리에 있어 적지 않은 어려움을 겪었던 사정이 인정되고, 그로 인하여 정신적 부담과 스트레스를 받아 이로 인한 우울증을 앓고 있었던 것으로 보인다고 인정하였다.

49) “망인은 장기간 휴가를 사용하면서 다시 업무에 복귀하는 것에 대하여 두려움을 갖고 있었던 것으로 보이고, 업무에 복귀한 이후에는 자신이 원하던 부서가 아닌 마케팅팀으로 발령이 나면서 이를 두고 자신이 강등되었다고 생각하였던 것으로 보이는 하나, 이와 같은 인사발령으로 대리직급의 사원이 담당하던 업무를 망인이 수행하게 될 예정이었다고 하여

자살 직전의 행적<sup>50)</sup>에 비추어 보면, 망인이 당시 업무상 스트레스로 인한 우울증의 극단적인 증세로서 심신상실 내지 정신착란 상태에까지 도달했다거나 정상적 인식능력 내지 행위선택능력을 잃었던 것으로 단정하기 어렵다고 판단하였다.<sup>51)</sup>

(나) 대법원<sup>52)</sup>의 판단

대법원은 위 항소심 판결에 대하여 파기환송 하였는데 “인정되는 사정<sup>53)</sup>을

망인의 직급이나 임금 등이 과장급에서 대리급으로 강등되거나 변경되는 것은 아니었던 점, 망인이 마케팅팀으로 가더라도 자신과 동급자인 과장의 지휘를 받게 되는 것이 아니라 상급자인 부장의 지휘를 받게 될 것이었던 점, 게다가 현재에는 망인이 수행하기로 되어 있던 업무를 과장직급의 사원이 수행하고 있는 점 등에 비추어 볼 때, 이러한 마케팅팀으로의 보직변경을 두고 우울증의 원인이 된 업무상 스트레스로 거론하기는 부적합하다.”고 판시하였다.

- 50) 망인은 2008. 6. 9. 출근한 후 본사로 가서 마케팅팀으로의 보직변경을 확인하였는데, 마케팅팀에서 망인이 맡게 될 업무는 기존에 대리직급의 사원이 담당하던 것이었다. 망인은 이와 같이 보직변경을 공식적으로 확인한 후 사무실로 가서 같은 날 11:50경 00과 전화통화를 하면서 “계약직 여직원이 업무가 힘들어 도망갔다.”는 등의 말을 하였고, 15:30경 원고(망인의 처)의 전화를 받아 원고에게 늦을 것 같다고 통화하였다. 망인은 같은 날 18:00경 다시 원고의 전화를 받고는 23:00경에 끝난다고 통화하였고, 당시 하루 종일 멍하니 모니터만 보는 망인을 이상히 여긴 김00이 망인에게 퇴근을 권유하기도 하였다. 망인은 같은 날 18:40경 사무실을 나갔다가 19:30경 다시 사무실에 들어와서 원고와 원고의 딸로부터 전화를 받기도 하였고, 그 이후부터 새벽까지는 원고의 전화를 계속 받지 아니하였다. 망인은 그 다음날인 2008. 6. 10. 01:00경부터 07:00경까지 사이에 00갤러리관 3층에서 투신하여 사망하였다.
- 51) 근로복지공단 소속 자문의사 두 사람이 작성한 각 자문소견서에 “보직변경의 자료가 있으나 이로 인한 크나큰 스트레스 요인으로 볼 수 없고, 보직변경 후 업무가 가중되었다고 하거나 업무시간이나 양으로 볼 때 절대업무량이 증가되었다고 볼 수 없어 업무상 스트레스 부분은 인정할 수 없다. 과거 우울증의 기왕력이 있고 또한 이번 우울증으로 1개월 이상 치료받은 바 있으며, 회사에서 사직서는 수리하지 않고 치료 후 보직변경의 배려까지 한 점 등은 업무상 스트레스보다는 개인적인 취약성에 의한 우울증을 극복하지 못한 상태에서 자살을 시도한 것으로 사료된다.”는 취지로 기재되어 있다는 점도 1심과 항소심이 이러한 판단에 이르게 된 근거 중 하나로 제시하였다.
- 52) 대법원 2011. 6. 9. 선고 2011두3944 판결
- 53) 망인이 담당하던 주된 업무는 민원인들로부터 심한 항의와 욕설을 듣기도 하는 민원상담 내지 민원처리 업무로서 그 업무의 양을 떠나 스트레스를 많이 받을 수밖에 없는 업무인 점, 더구나 남에게 싫은 소리를 하지 못 하는 여린 성격으로서 과거에도 민원 업무로 인한 스트레스로 정신과 치료를 받은 적이 있는 망인이 2007. 9. 1. 보직의 변경으로 다시 민원 업무를 맡게 됨으로써 그 스트레스가 더욱 컸을 것으로 보일 뿐만 아니라, 경기침체, 다수의 입주프로젝트 진행, 여직원 퇴사 등으로 망인의 업무가 가중되면서 망인이 우울, 불안,

살펴보면, 망인은 업무상의 과로나 스트레스로 인하여 우울증이 발생하였다고 봄이 상당하고, 2001년 발생한 우울증이 이 사건 자살 당시까지 지속되었다고 볼 자료가 없는 이상 약 7년 전의 우울증 병력만으로 망인의 업무상 스트레스와 이 사건 우울증 사이의 인과관계를 부정할 수는 없다.”고 판시하였다.<sup>54)</sup> 또한 “망인이 우울증을 앓게 된 데에 망인의 내성적이고 소심한 성격 등 개인적인 취약성이 영향을 미쳤다고 하더라도, 업무상의 과로나 스트레스가 그에 겹쳐서 우울증이 유발 또는 악화되었다면 업무와 우울증 사이에 상당인과관계를 인정함에 아무런 지장이 없다.”고 판단하였다.<sup>55)</sup>

(3) 우울증의 기왕증이 있는 공무원이 동료들과의 갈등 등으로 우울증 악화<sup>56)</sup>

서울고등법원은 “원고(공무원)는 2006. 2.경부터 자신의 업무수행과 관련하여

---

불면증, 자살충동, 체중감소 등을 겪다가 업무상 스트레스로 인한 ‘중등도의 우울성 에피소드’라는 정신질환이 발병되어 두 달 가까이 정신과 치료를 받은 점, 망인은 업무수행에 따른 스트레스로 인하여 업무수행이 불가능하다며 두 차례에 걸쳐 사직의사를 표명하기까지 한 점, 망인이 업무 이외의 다른 요인으로 인해 우울증에 걸렸거나 자살에 이르게 된 것이라고 볼 만한 자료가 없는 점 등을 인정하였다.

54) 대법원은 원심과 달리 “여러 사정에 비추어 망인이 자살 직전 심야에 혼자 사무실에 있으면서 우울증의 심화로 정신병적 증상이 발현됨으로써 정상적인 인식능력이나 행위 선택능력, 정신적 억제력이 현저히 저하된 상태에서 자살에 이르게 된 것이라고 추단할 여지가 충분히 있어 보인다.”고 판단하였다.

55) 대법원은 “원심로서는 망인이 업무로 인하여 스트레스를 받아 우울증을 앓고 있었음을 인정하면서도 동종의 평균적인 근로자와 비교할 때 우울증을 초래할 정도였다고 보기 어렵고 오히려 망인의 내성적이고 소심한 성격이 큰 영향을 미친 것으로 보인다는 등의 이유를 들어 가볍게 망인의 사망과 업무 사이의 인과관계를 부정할 것이 아니라, 우울증의 일반적인 진행과정과 여러 증상들, 그리고 과연 망인의 자살 당시 우울증의 증세가 정상적인 인식능력이나 행위선택능력, 정신적 억제력을 현저히 저하시킬 정도에 이른 것인지 여부, 업무로 인한 스트레스가 망인에게 가한 긴장도 내지 중압감의 정도와 지속시간, 망인의 신체적·정신적 상황과 망인을 둘러싼 주위상황, 우울증의 발병과 자살행위의 시기 기타 자살에 이르게 된 경위 등에 관하여 좀 더 면밀하게 따져본 후 망인의 자살이 우울증의 병적인 발현에 따른 것인지 아니면 망인의 정상적이고 자유로운 의사에 기한 것인지를 판단함으로써 우울증과 사망 사이의 인과관계 및 그에 따른 업무와 사망 사이의 인과관계의 존부를 판단하여야 할 것이다.”라고 하면서 서울고등법원으로 환송하였다. 파기환송심(서울고등법원 2011. 10. 5. 선고 2011누19224 판결)은 각하판결로 종결되었다.

56) 서울고등법원 2014. 12. 9. 선고 2014누48834 판결, 원심(서울행정법원 2014. 4. 9. 선고 2013구단5459 판결)은 원고 패소 판결을 하여 원고가 항소한 것이었다. 한편 피고인 공무원연금공단이 상고했으나 2015. 4. 9. 심리불속행 기각 판결을 받았다.

여 직장 동료들과 갈등을 겪게 되면서 2006. 5.경 자살을 시도하게 되어 정신과병원에서 치료를 받기 시작한 점<sup>57)</sup>, 이후 여러 사건<sup>58)</sup>으로 정신적 스트레스가 커지고 휴일근무와 야간근무 등 초과근무를 매월 20여일 가량 하는 등의 과로가 겹쳐 계속 정신과병원 통원치료를 받았는데, 2008. 8.경 동료 여직원과의 갈등<sup>59)</sup> 등으로 2008. 8. 말경 다시 자살을 시도하게 되면서 정신과병원에서 한 달 남짓 입원치료를 받게 되었고 이 사건 상병(주요우울장애)의 진단을 받게 된 점, 원고에 대한 진료기록 감정 의사들의 소견<sup>60)</sup> 등에 비추어 이 사건 상병의 발병원인이 공무 수행 그 자체와 직접 연관되는 것은 아니고 원고에게 우울증의 기왕증이 있었다고 하더라도 공무 수행 과정에서 별다른 배려를 받지 못한 채 업무로 인한 스트레스나 동료 직원들과의 갈등으로 인해 이 사건 상병이 적어도 자연적인 경과 이상으로 악화되었다고 봄이 상당하므로 원고의 공무와 이 사건 상병 사이에 상당인과관계가 있다.”고 판시하였다.

(4) 해외파견을 앞두고 부족한 영어실력과 관련한 업무상 스트레스를 받아 자살 회사원이 부족한 영어실력 때문에 해외파견 업무를 포기한 뒤 스트레스를 받다 자살한 사건에서 산업재해에 해당하는지가 문제되었는데 하급심은 이를 부정하였으나 대법원은 인정하였다.

(가) 1심<sup>61)</sup> 및 항소심<sup>62)</sup>의 판결

57) 원고는 20세 무렵 자살을 시도한 적이 있었고, 1996년부터 강직성 척추염을 앓고 있으며, 홍채염, 폐렴, 관절 질환, 소화기 장애 등 여러 질환으로 자주 병원치료를 받았으나 20여년 동안 자살을 시도한 적은 없었다.

58) 2007. 2.경 C동사무소로 옮겨서도 동료 직원들과의 관계가 원만하지 못하였고, 2007. 6.경 구청 인터넷게시판 게시글과 관련하여 동료들로부터 근거 없는 의심을 받게 되었으며, 2007. 11.경 퇴출대상 공무원 선정작업이 진행되는 등의 일련의 사건

59) 동료 여직원이 소액의 민원수수료 부족액을 원고가 가져간 것으로 의심하자 서로 폭행하여 형사 처벌을 받게 되고, 나아가 그 여직원이 인터넷게시판에 명예훼손적 글을 게시하는 등 하였다.

60) 원고의 경우 우울증의 소인이 있는 것으로 추정되고 과거 행적상 이 사건 상병 이전에 우울증이 발병했을 수 있으나 이후 과로, 직장 동료와의 갈등 등으로 우울증이 자연경과적 진행 이상으로 급격하게 악화된 것으로 판단된다는 소견을 밝히고 있다.

61) 서울행정법원 2013. 3. 21. 선고 2011구합17462 판결

1심에서 서울행정법원은 “인정사실<sup>63)</sup>과 증거들에 변론 전체의 취지를 더하여 인정되는 여러 사정들을 관련 법리에 비추어 살펴보면, 망인이 사회평균인의 입장에서 보아 도저히 감수하거나 극복할 수 없을 정도의 업무상 스트레스와 그로 인한 우울증으로 인하여 자살에 이르렀다고 볼 수 없으므로, 망인의 업무와 사망 사이에 상당인과관계를 인정할 수 없다.”고 판시하였고 항소심에서 서울고등법원도 1심 판결을 긍정하였다.

#### (나) 대법원<sup>64)</sup>의 판단

이 사건에서 대법원은 하급심의 판단과 달리 망인이 자살 직전 극심한 업무상의 스트레스 및 정신적인 고통으로 인하여 우울증세가 악화되어 정상적인 인식능력이나 행위선택능력, 정신적 억제력이 현저히 저하되어 합리적인 판단을 기대할 수 없을 정도의 상황에 처하여 자살에 이르렀다고 판단할 여지가 충분하여 망인의 업무와 사망 사이에 상당인과관계가 인정될 수 있으며 비록 망인에게 우울증으로 치료를 받은 구체적인 병력이 없다거나 망인의 내성적인 성격 등 개인적인 취약성이 자살을 결의하게 된 데에 영향을 미쳤다고 하여 달리 볼 것은 아니라고 하였다.

### 다. 법원의 불인정 사례

#### (1) 회사의 특별감사를 받던 근로자가 자살한 사건<sup>65)</sup>

62) 서울고등법원 2013. 10. 17. 선고 2013누10467 판결

63) 망인이 자살할 무렵 해외파견 및 부족한 영어실력과 관련한 업무상 스트레스로 인하여 불면증, 설사, 식욕부진, 체중감소 등의 증세를 보였고, 나아가 망인이 해외파견 희망 의사를 번복함에 따라 망인을 해외에 파견하지 않기로 하는 회사 내부의 방침이 정해진 이후 망인은 이러한 사실이 회사에 알려지게 되면 직장 상사나 동료 및 부하직원들로부터 좋지 않은 평가를 받게 되어 직장에서의 지위가 불안해질지도 모른다는 점에 대해 두려움을 느끼고 있었던 사실을 추단할 수 있고, 또한 이러한 스트레스를 배제한 채 독자적으로 위와 같은 증세를 야기하였다고 인정할 정도의 명백한 다른 요인을 찾을 수 없다는 점은 인정하였다.

64) 대법원 2015. 1. 15. 선고 2013두23461 판결. 파기환송심(서울고등법원 2015누495 판결)에서는 원고가 소를 취하하여 소송이 종료되었다.

65) 대전지방법원 2009. 9. 17. 선고 2009구단459 판결. 쌍방이 항소하지 않아 이 판결이 확정되었다.

대전지방법원은 “망인이 특별감사를 받는 과정에서 정신적 부담과 스트레스로 적응장애의 증상이 발생하였다고 해도 망인의 적응장애가 평균적인 근로자로서 감수·극복하기 어려울 정도의 과중한 업무상 스트레스 때문이고, 나아가 그 적응장애로 말미암아 심실상실 내지 정신착란 상태 또는 정상적인 인식능력이나 행위선택능력, 정신적 억제력이 현저히 저하된 상태에 빠져 자살에 이르게 된 것이라고 추단하기 어렵다.”고 하여 업무와 근로자의 자살 사이의 상당인과관계를 부정하였다.<sup>66)</sup>

(2) 두 택시회사의 배차업무를 동시에 담당하던 근로자가 자살한 사건

두 택시회사의 배차업무를 동시에 담당하던 근로자가 자살한 사건에서 부산고등법원은 산업재해로 인정<sup>67)</sup>하였으나 대법원<sup>68)</sup>은 “망인에게 노출된 업무상 스트레스<sup>69)</sup>가 객관적으로 보아 우울증을 유발하거나 심화시킬 정도의 극심한 스트레스라고 보기는 어렵고, 망인이 우울증을 앓게 된 주요 원인은 내성적이면서 꼼꼼한 성격, 지나친 책임의식, 예민함 등 개인적 소인에 있는 것으로 보이므로 망인의 업무량이 근무일과 근무시간 면에서 다소 과도한 면은 있다 하더라도 그로 인하여 우울증이 발병하였다거나 심화되었다고 단정할 수 없다.”고 판시하였다.<sup>70)</sup>

66) '회사의 특별감사는 전국 지사를 대상으로 이루어진 것으로 망인만 이와 관련하여 과도한 스트레스를 받았다고 보기 어려운 점, 적응장애로 볼 수 있는 기간이 특별감사가 실시된 때로부터 3일 정도에 불과하다는 의학적 소견이 있는 점 등'을 근거로 들었다.

67) 부산고등법원 2011. 9. 21. 선고 2011누174 판결. 원심(창원지방법원 2010. 11. 30. 선고 2009구단2604 판결)은 산업재해로 인정하지 않았다.

68) 대법원 2012. 3. 15. 선고 2011두24644 판결. 파기환송심에서는 원고의 항소를 기각하였고 (부산고등법원 2013. 1. 9. 선고 2012누1273 판결) 이후 대법원에서 심리불속행 기각되었다 (대법원 2013. 5. 9. 선고 2013두3467 판결).

69) 망인이 배차과장 또는 배차부장으로 근무하면서 배차인원 부족으로 어려움을 겪었고, 휴일 없이 매일 새벽에 출근하여 저녁까지 근무하는 등 업무로 인한 스트레스를 받았으며, 우울증 치료가 장기화되면서 오랜 기간 근무하였던 회사로부터 퇴직요구를 받게 되어 정신적으로 스트레스를 받았을 것으로 보인다고 인정하였다.

70) 망인은 2008. 5.경 우울증 치료를 위하여 회사를 휴직하고 입원하였는데, 그 당시 건강이 회복되면 회사로 복귀하여 일을 하고 싶다는 의사를 표시하였던 점, 망인은 입원치료를 받은 후 상태가 호전되어 집에서 통원치료를 받다가 2008. 12. 13. 자살하였는데 이때는 업무상 스트레스로부터 상당 기간 해방된 상태였던 점 등의 제반 사정을 고려하면, 사회평균인

(3) 한국전력공사 소속 팀장이 자살한 사건

한국전력공사 소속 팀장이 자살한 사건에서 서울고등법원은 산업재해로 인정<sup>71)</sup>하였으나 대법원은 “인정된 사실<sup>72)</sup>에 비추어 망인의 우울증이 평균적인 근로자로서 감수·극복하기 어려울 정도의 과중한 업무상 스트레스로 인한 것이었고 나아가 그 우울증으로 인하여 심신상실 내지 정신착란 상태 또는 정상적인 인식능력이나 행위선택능력, 정신적 억제력이 현저히 저하된 정신장애 상태에 빠져 자살에 이르게 된 것이라고 추단하기는 어렵다.”고 하였다.<sup>73)</sup> 평소 망인은 내성적이며 남들에게 싫은 소리를 하지 못하고 화가 나더라도 혼자 속으로 삭이는 성격이었으며 매사에 꼼꼼하고 정리정돈된 것을 좋아하였는데 이러한 망인의 개인적인 요인이 자살에 더 큰 영향을 미쳤다고 판단하였다.

(4) 함께 작업하던 동료가 사고로 사망한 후 죄책감으로 기관사가 자살한 사건<sup>74)</sup>

서울고등법원<sup>75)</sup>은 “망인(사망한 동료 수송원)의 사망으로 인하여 소외인(피재자)에게 우울증이 발병하여 그 우울증으로 인하여 자살에 이른 것이라

---

의 입장에서 보았을 때 망인이 도저히 감수하거나 극복할 수 없을 정도의 업무상 스트레스와 그로 인한 우울증으로 자살에 이르렀다고 단정할 수 없다고 하였다.

71) 서울고등법원 2006. 12. 21. 선고 2005누29787 판결. 원심(서울행정법원 2005. 11. 29. 선고 2004구합36359 판결)도 마찬가지로 판결하였다.

72) 망인은 한국전력공사에 입사한 후 근무를 위해 2년 6개월 정도 휴직한 사실이 있다고 하므로 입사동기들보다 과장 승진이 늦었다고 단정하기 어려우며, 한국전력공사에서 과장 승진 누락을 이유로 망인에게 명예퇴사 등을 지시·종용한 사실은 없는 점, 망인은 월 2~3회 열리는 다른 순회점점장들과의 회의에도 종종 빠지고 상급부서에 정례보고를 하는 자리에도 참석을 하지 않는 등 동료와의 업무협조에 소극적인 태도를 보였는데 이는 과중한 업무부담 때문이라기보다는 망인 자신의 내성적이고 소심한 성격 때문인 것으로 보이는 점, 망인은 자살 당일 또는 그 전날 무렵에 친구의 분신자살 소식을 들었던 것으로 보이는데 이러한 소식이 자살을 감행하는 결정적인 계기로 작용하였을 가능성이 있는 점 등이 인정되었다.

73) 대법원 2008. 3. 13. 선고 2007두2029 판결. 파기환송심(서울고등법원 2008. 9. 16. 선고 2008누8446 판결)에서는 원고의 청구를 기각하였고 쌍방이 상고하지 않아 이 판결이 확정되었다.

74) 소외인(피재자)은 철도청 소속 기관사로 근무했는데 동료 수송원인 망인의 신호에 따라 기관차를 운전하여 화차와 연결하는 작업을 시도하던 중 위 망인이 위 기관차와 화차 사이에 끼어 사망하는 사고가 발생하자 이로 인한 죄책감으로 고민하다가 20여일 후 자살하였다.

75) 서울고등법원 1998. 12. 15. 선고 97구49017 판결. 쌍방 상고하지 않아 이 판결이 확정되었다.



고 단정하기에 부족하고 오히려 소외인이 자신의 잘못으로 인하여 동료인 망인이 사망한 사실에 대하여 위 망인과 그 유가족에 대한 죄책감과 양심의 가책 등 개인적인 감정으로 고민하다가 결국 그로 인한 정신적인 압박감을 이기지 못하여 자살에 이른 것이라고 보는 것이 상당하므로 소외인의 사망은 공무상의 질병으로 인한 사망에 해당한다고 볼 수 없다.”고 판시하였다.

### 라. 산업재해 관련 판정(판결)에 대한 평가

유성기업 사례나 KT 사례와 같이 사측의 조직적이고 악질적인 불법행위가 개입되어 사회적인 지탄을 받은 경우에는 근로복지공단 단계에서 산업재해가 인정되었다. 한편 근로자가 우울증을 앓다가 자살한 경우 하급 법원과 대법원의 판단이 다른 경우<sup>76)</sup>가 있는데 이들 판결문을 비교해 보면 업무와 사망 사이의 상당인과관계 여부의 판단과 관련하여 ‘귀에 걸면 귀걸이, 코에 걸면 코걸이’ 식으로 어떠한 원칙이 있다기보다는 판단자의 자의에 의해 산업재해 인정 여부가 달라질 수 있음을 엿볼 수 있다. 어떤 성향의 재판부에 사건이 배정되느냐에 따라 결론이 달라질 가능성이 높다는 것은 재해를 입은 근로자 측과 근로복지공단 양측 모두를 불안하게 하고 사법적 판단에 대한 불신을 조장하는 것으로 문제가 있다.

## Ⅲ. 일본에서의 정신질환과 업무상 재해

### 1. 정신질환의 업무상 재해 인정의 법적 근거

일본의 경우 노동기준법에서는 업무상 재해에 관한 정의 규정을 따로 두고 있지 않고 노동자재해보상보험법(이하 ‘산재보험법’이라 한다) 제7조 제1항 제1호에서 ‘노동자의 업무상 부상, 질병, 장애 또는 사망’을 ‘업무재해’로 정의하

76) 본고에서 소개한 두 사례는 모두 하급심 법원에서는 산업재해로 인정하지 않은 것을 대법원에서 산업재해로 인정한 사건이다.

고 있는 것 외에 업무상 재해를 정의한 명문 규정이 없다. 일본에서 업무상 질병으로 인정되기 위해서는 휴업 4일 이상의 질병재해(사망)이어야 하며, 업무상 질병의 범위는 노동기준법 시행규칙 별표 제1의2에서 규정하는 53가지 유형의 질병이다. 노동기준법 시행규칙 별표 제1의2 중 제9호는 ‘사람의 생명에 관계되는 사고를 경험하거나 기타 심리적으로 과도한 부담을 주는 현상을 수반하는 업무에 따른 정신 및 행동 장애 또는 이에 부수되는 질병’을 규정하고 있다.

총래 노동성<sup>77)</sup>은 1999년 제정한 ‘심리적 부하(負荷)에 의한 정신장애 등에 관한 업무상·업무외의 판단지침<sup>78)</sup>(이하 ‘판단지침’이라 한다)에 근거하여 산업재해 판정을 하고 있었으나 2011. 12.에 ‘심리적 부하에 의한 정신장애의 인정기준’을 새롭게 마련하여 이에 근거하여 산업재해 판정을 하고 있다. 그리고 정신장애로 인한 자살의 취급, 성희롱이나 상사의 괴롭힘으로 인한 정신장애를 산업재해로 인정할지 여부와 관련하여 개개의 지침을 마련하여 운영하고 있다.<sup>79)</sup>

## 2. 행정기관에서의 정신질환의 업무관련성 판단 방법

### 가. 인정기준의 제정과 그 내용<sup>80)</sup>

77) 1938. 1. 11. 후생성을 설치하고 1947. 9. 1. 노동성을 설치하여 별개의 조직으로 운영하다가 2001. 1. 6. 후생성과 노동성을 폐지하고 후생노동성을 설치하였다.

78) 노동성은 정신장애의 업무기인성에 관한 판단지침으로서, 정신의학, 심리학, 법률학 전문가들로 구성된 ‘정신장애 등의 산업재해 인정에 관한 전문 검토회’가 1999. 7. 29. 정리한 보고서를 바탕으로, ‘심리적 부하에 의한 정신장애 등에 관한 업무상·업무외의 판단지침’을 마련하고, 이것을 1999. 9. 14.자로 노동성 노동기준국장 통보 ‘심리적 부하에 의한 정신장애 등에 관한 업무상·업무외의 판단지침에 대해서’(基發 제544호)로 하여 도도부현 노동기준국장에게 발송하였다.

79) ① 심리적 부하에 의한 정신장애 인정기준에 대해서(平成23年 12月 26日 基發 1226 第1号), ② 심리적 부하에 의한 정신장애의 인정기준의 운용 등에 대해서(平成23年 12月 26日 基發 1226 第1号), ③ 정신장애로 인한 자살의 취급에 대해서(平成11年 9月 4日 基發 第545号), ④ 성희롱(sexual harassment)에 의한 정신장애 등의 업무상·업무외의 인정에 대해서(平成17年 12月 1日 基勞補發 第1201001号), ⑤ 상사의 ‘괴롭힘’에 의한 정신장애 등의 업무상·업무외의 인정에 대해서(平成20年 2月 6日 基勞補發 第0206001号)

80) 東京地方裁判所 平成26年 9月 17日 平成24(行ウ)133号 및 静岡地方裁判所 平成23年 12月

(1) 인정기준의 제정 경위

정신장애의 업무상·업무외의 판단은 판단지침 등에 근거하여 이루어져 왔지만, 정신장애에 대한 산업재해 청구건수가 증가하여 산업재해 청구에 대한 심사의 신속화 요청에 대응하기 위해서 후생노동성은 법학 및 의학 전문가로 구성된 '정신장애의 산업재해 인정기준에 관한 전문 검토회'를 소집하고 신속하고 공정한 산업재해 보상을 하기 위해서 필요한 사항에 대한 검토를 요구했다. 후생노동성은, 본 검토회가 2011. 11. 8. 정리한 '정신장애의 산업재해 인정기준에 관한 전문 검토회 보고서'(이하 '검토회 보고서'라 한다)의 내용을 바탕으로, '심리적 부하에 의한 정신장애의 인정기준'(이하 '인정기준'이라 한다)을 마련하고, 2011. 12. 26. 후생노동성 노동기준국장 통보 '심리적 부하에 의한 정신장애의 인정기준에 대해서'(基發 1226 第1号)로 하여 도도부현 노동국장에게 발송하고 판단지침을 폐지했다.

(2) 인정기준의 내용

(가) 대상 질병

국제질병분류 제10회 수정판(이하 'ICD-10'이라 한다) 제V장 '정신 및 행동의 장애'로 분류되는 정신장애(그 대부분류는 ICD-10 제V장 '정신 및 행동의 장애' 분류에 기재된 대로이다)로 기질성의 것 및 유해물질에 기인하는 것을 제외하고 주로 'ICD-10 제V장 「정신 및 행동의 장애」'에 기재된 F2에서 F4까지로 분류되는 정신장애인 '정신분열증, 정신분열증형 장애 및 행동장애'(F2), '기분(감정)장애'(F3), '신경증성 장애, 스트레스 관련 장애 및 신체표현성 장애'(F4)이다.

(나) 인정 요건

① 대상 질병이 발병하고 있을 것, ② 대상 질병의 발병 전 대략 6개월 사이에 업무에 의한 강한 심리적 부하가 인정될 것, ③ 업무 이외의 심리적 부하 및 개체(근로자) 측 요인에 의해 대상 질병이 발병했다고는 인정되지 않을

15日 平成20(行ウ)12号의 판시내용을 요약·정리하였다.

것이라는 세 가지 요건 모두를 충족한 경우에, 당해 대상 질병에 해당하는 정신장애에 대해서 노동기준법 시행규칙 별표 제1의2 제9호에 해당하는 업무상 질병으로 취급한다.

인정기준은 대상 질병의 발병에 이르는 원인과 관련하여 ‘스트레스-취약성이론’<sup>81)</sup>에 의하고 있어 이에 근거하여 전술한 인정 요건 ②가 마련되어 있다.

#### (다) 대상 질병 발병 유무 등의 판단

위에서 기술한 인정 요건 ①의 대상 질병의 발병 여부, 발병 시기 및 질환명에 대해서, ‘ICD-10 정신 및 행동 장애 임상기술과 진단 가이드라인’에 근거하여 주치의의 의견서와 진료 기록 등의 관계 자료, 청구인과 관계자로부터의 청취 내용, 기타 정보로부터 얻은 인정 사실에 의해 의학적으로 판단된다.

#### (라) 업무에 의한 심리적 부하 강도의 판단

##### 1) 사건의 평가

위에서 기술한 인정 요건 ②에 관하여 업무에 의한 사건 및 그 후의 상황을 구체적으로 파악하고, 그것들에 의한 심리적 부하의 강도를 판단할 때에 사용하는 “별표 1 업무에 의한 심리적 부하 평가표”(이하 ‘인정기준 별표 1’이라 한다)가 정해져서 이를 지표로 하여 사건의 심리적 부하를 ‘강’(업무에 의한 강한 심리적 부하가 인정되는 것), ‘중’ 및 ‘약’의 세 단계로 구분한다.<sup>82)</sup>

81) 환경에서 유래하는 심리적 부하(스트레스)와 개체 측의 반응성, 취약성과의 관계에서 정신적 파탄이 생긴 것인지 여부가 결정되어 심리적 부하가 매우 강하면, 개체 측의 취약성이 작아도 정신적 파탄이 일어나고, 반대로 취약성이 크면 심리적 부하가 작아도 파탄이 생긴다고 하는 사고방식

82) 구체적으로는 발병 전 대략 6개월 동안에 인정기준 별표 1의 ‘특별한 사건’(이하 ‘특별한 사건’이라 한다)이 인정된 경우에는 심리적 부하의 종합 평가를 ‘강’으로 판단한다. ‘특별한 사건’에 해당하는 사건이 없는 경우에는 업무에 의한 각각의 구체적인 사건에 대해서 심리적 부하의 정도가 ‘강’, ‘중’, ‘약’의 어느 쪽인지를 평가하고, 그 중 하나의 사건이 ‘강’으로 평가될 경우에는 업무에 의한 심리적 부하를 ‘강’으로 종합평가하고, 어느 사건도 단독으로는 ‘강’으로 평가되지 않는 경우에는, 사건이 관련되어 발생하고 있는 때에는 전체를 하나의 사건으로 하여 평가한다. 원칙적으로 최초의 사건을 인정기준 별표 1에 적용시켜, 관련하여 생긴 사건에 대해서는 사건 후의 상황으로 간주하는 방법으로 전체 평가를 하고, 사건에 관련성이 없는 때에는, 사건의 수, 각 사건의 내용(심리적 부하의 강약), 각 사건의 시간적인 근접의 정도를 바탕으로 전체적인 심리적 부하를 평가한다.

## 2) 시간외 근로시간의 평가

발병일로부터 기산한 직전의 1개월 동안에 대략 160시간이 넘는 시간외 근로(주 40시간이 넘는 근로시간을 말한다)를 한 경우 등에는 당해 극도의 장시간 근로에 종사한 것만으로 심리적 부하의 종합평가를 '강'으로 한다. 장시간 근로 외에 특별한 사건이 존재하지 않는 경우에는, 장시간 근로 그 자체를 사건으로 하여 인정기준 별표 1에 규정된 '1개월에 80시간 이상의 시간외 근로를 했다'라는 구체적 사건에 적용하여 심리적 부하를 평가한다. 또한 발병일로부터 기산한 직전의 2개월 동안에 1개월당 대략 120시간 이상의 시간외 근로를 하고, 그 업무 내용이 보통 그 정도의 근로시간을 요하는 것인 경우 등에는 심리적 부하의 종합평가를 '강'으로 한다.

한편 다른 사건이 있는 경우, 사건에 대처하기 위해서 한 장시간 근로는 심신의 피로를 증가시키고 스트레스 대처 능력을 저하시키는 요인이 되며 장시간 근로가 계속되는 중에 발생한 사건의 심리적 부하는 보다 강해지기 때문에 사건 자체의 심리적 부하와 항시적인 장시간 근로(월 100시간 정도가 되는 시간외 근로)를 관련시켜 종합평가를 한다.

## (마) 이미 발병하고 있는 정신장애가 악화된 경우의 업무기인성

업무 이외의 원인이나 업무에 의해 '강'으로 평가할 수 없는 심리적 부하에 의해 발병하여 치료가 필요한 상태에 있는 정신장애가 악화된 경우, 원칙적으로 악화에 대해서 업무기인성은 인정되지 않는다. 단, '특별한 사건'에 해당하는 사건이 있고 그 후 대략 6개월 안에 대상 질병이 자연 경과를 넘어 현저하게 악화했다고 의학적으로 인정되는 경우에는 그 '특별한 사건'에 의한 심리적 부하가 악화의 원인이라고 추인하고 악화된 부분에 대해서 업무상 질병으로 취급한다. 여기서 '치료가 필요한 상태'란 실제로 치료가 이루어지고 있는 것에 한하지 않고 의학적으로 그러한 상태에 있다고 판단되는 것을 포함한다.

## (바) 자살의 취급

업무에 의한 심리적 부하로 정신장애가 발병한 것으로 인정되는 사람이 자살을 기도한 경우에는 정신장애로 인해 정상의 인식, 행위선택능력이 현저히

저해되거나 또는 자살 행위를 단념할 정신적인 억제력이 현저히 저해되어 있는 상태에서 자살이 이루어진 것으로 추정하여 원칙적으로 업무기인성이 인정된다.

### 3. 신청 및 승인 현황

노동후생성이 공개한 ‘최근 5년간 정신질환으로 인한 산재신청 승인현황’에 의하면 산업재해 신청 건수가 2011년 이후에는 한해 1200건이 넘으며 승인율은 30%가량이다.

〈표 2〉 정신질환으로 인한 산업재해 신청 및 승인현황

(단위 : 건, %)

| 구분  | 2009년 | 2010년 | 2011년 | 2012년 | 2013년 |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|
| 신청  | 1136  | 1181  | 1272  | 1257  | 1409  |
| 승인  | 234   | 308   | 325   | 475   | 436   |
| 승인율 | 20.6% | 26.1% | 25.6% | 37.8% | 30.9% |

### 4. 정신질환의 업무상 재해 여부의 판단에 관한 사법부의 논리

가. 업무와 정신질환 발생 사이의 상당인과관계 : 스트레스-취약성 이론

정신질환이 업무상 재해로 인정되려면 당해 업무와 정신질환의 발병과 악화 사이에 상당인과관계가 인정되어야 한다. 재판소는 “당해 업무와 정신질환의 발병과 악화 사이에 상당인과관계가 인정되려면 단순히 업무가 다른 원인과 공동하여 정신질환을 발병 또는 악화시킨 원인이라고 인정되는 것만으로는 부족하고 당해 업무 자체가 사회 통념상 당해 정신질환을 발병 또는 악화시키는 일정 정도 이상의 위험성을 내재 또는 수반하고 있을 것을 요한다.”고 하였다. 그리고 “업무와 질병 등과의 상당인과관계의 유무는 사회통념상 당해 질병 등이 업무에 내재 또는 수반할 위험이 현실화한 것으로 평가할 수 있는지 여부에 따라 결정되어야 한다.”고 하였다.<sup>83)</sup>

한편 재판소는 “우울증 발병의 메커니즘에 대해서는 아직 충분히 해명되지는 않았지만 현재의 의학적 지식에 따르면 환경에서 유래한 스트레스(업무상 또는 업무 외의 심리적 부하)와 개체 측의 반응성, 취약성(개체 측의 요인)과의 관계에서 정신파탄이 생기는지 여부가 결정되고 스트레스가 매우 강하면 개체 측의 취약성이 작아도 정신장해가 발생하고 반대로 개체 측의 취약성이 크면 스트레스가 작아도 파탄이 생긴다고 하는 ‘스트레스-취약성’이론이 합리적이라고 인정된다.”고 하였다.<sup>84)</sup>

또한 재판소는 “업무와 우울증의 발증, 악화 사이의 상당인과관계의 존재 여부를 판단할 때에는 우울증에 관한 의학적 지식을 바탕으로 발병 전의 업무 내용 및 생활 상황과 이들이 근로자에게 주는 심신적 부하의 유무나 정도, 그리고 당해 근로자의 기초 질환 등의 신체적 요인이나 우울증에 친화적인 성격 등의 개체 측 요인 등을 구체적이고 종합적으로 검토하여 사회 통념에 비추어 판단하는 것이 상당하다.”고 판시하였다.<sup>85)</sup>

#### 나. 인과관계의 판단 방법<sup>86)</sup>

그리고 재판소는 산재보험제도의 취지에 비추어 ‘사회 통념상 당해 정신질환을 발병 또는 악화시키는 일정 정도 이상의 위험성’을 판단함에 있어서는 통상의 근무에 취업하는 것이 기대되는 평균적 근로자를 기준으로 하는 것이 상당하다고 본다. 한편 ‘통상의 근무에 취업하는 것이 기대되고 있는 사람’이란 완전히 건강한 사람만이 아니라 일정한 소인이나 취약성을 가지고 있지만

83) 東京地方裁判所 平成19年 3月 14日 平16(行ウ)517号. 이러한 판단의 근거로 “노동기준법 및 산재보험법에 의한 근로자 재해보상제도는 업무에 내재 또는 수반하는 각종 위험이 현실화해서 근로자에게 질병 등의 결과를 초래한 경우에 사용자 등에게 과실이 없어도 그 위험을 부담하여 손실의 전보책임을 지도록 해야 한다고 하는 위험책임의 법리에 의한 것이기 때문”이라고 하였다.

84) 高松高等裁判所 平成21年 12月 25日 平21(行コ)4号

85) 高松高等裁判所 平成21年 12月 25日 平21(行コ)4号. 재판소는 “스트레스와 개체 측의 반응성, 취약성과의 관계에서 정신파탄이 생길지 여부가 결정된다고 해도, 양자의 관계와 각각의 요소가 어떻게 관계하고 있는지에 대해서는 아직 의학적으로 밝혀지지 않았다.”는 점을 그 이유로 하였다.

86) 高松高等裁判所 平成21年 12月 25日 平21(行コ)4号

근무의 경감을 요하지 않는 통상의 근무에 취업할 수 있는 사람을 포함한다고 해석하는 것이 상당하다고 한다.<sup>87)</sup> 그래서 당해 업무가 정신질환을 발병 또는 증가시킬 가능성이 있는 위험성 혹은 부하를 갖는지 여부를 판단함에는 당해 근로자가 처해있는 입장이나 상황, 성격, 능력 등을 충분히 고려할 필요가 있으며, 이는 업무의 위험성에 대해서 위와 같이 평균인을 기준으로 하는 사고를 채용하는 것과 모순되지 않는다고 보았다. 그리고 사안마다 판단을 할 때에는 “사회 통념에 비추어, 위와 같은 의미의 평균인이 피해자와 같은 상황에 놓인 경우에 당해 업무가 우울증을 발병시킬 위험성이 있는지 여부를 판단해야 한다.”고 하였다.

#### 다. 업무상 사망의 경우 업무와 사망 사이의 상당인과관계

재판소는 “산재보험법에 근거한 보험급여는 근로자의 업무상 부상, 질병, 장애 또는 사망에 대해서 이루어지는데 업무상 사망한 경우란 근로자가 업무에 기인하여 사망 등을 한 경우를 말하며 업무와 근로자의 사망 등 사이에 상당인과관계가 인정될 필요가 있다.<sup>88)</sup> 또한 산재보험법에 따른 보상제도가 업무에 내재 또는 수반하는 각종 위험이 현실화되어 근로자에게 사망 등의 결과가 초래된 경우에는 사용자 등에게 과실이 없어도, 그 위험을 부담하여 손실의 전보를 하게 하여야 한다고 하는 위험책임의 법리에 따른 것임을 감안하면 위 상당인과관계의 유무는 근로자의 사망 등이 업무에 내재 또는 수반하는 위험이 현실화한 것으로 평가할 수 있는지 여부에 의해서 결정된다고 해석하는 것이 상당하다.”고 판시하였다.<sup>89)</sup>

#### 라. ‘정신질환에 의한 자살’을 업무상 재해로 인정하기 위한 기준

87) 재판소는 “근로자 중에는 일정한 소인이나 취약성을 가지면서도 특단의 치료나 근무 경감을 요하지 않고 통상의 근무를 하고 있는 사람도 적잖이 있으며 사용자가 이러한 근로자들도 고용하여 영리 활동을 하고 있는 현재의 근무 실태에 비추어 보면” 이러한 판단을 함이 타당하다고 한다.

88) 最高裁判所 第二小法廷 昭和51年 11月 12日 昭50(行ツ)111号

89) 東京地方裁判所 平成22年 3月 11日 平21(行ウ)402号



재판소는 “정신질환에 의한 자살이 업무상 재해에 해당하려면 해당 정신질환이 노동기준법 시행규칙 별표 제1의2 제9호의 ‘기타 업무에 기인하는 것이 분명한 질병’에 해당할 것, 즉 그 정신질환에 대하여 업무기인성이 인정되어야 하는데 이 업무기인성을 긍정하려면 업무와 사망의 원인이 된 질병과의 사이에 조건관계가 존재할 뿐만 아니라 양자의 사이에 상당인과관계가 있을 것이 필요하다고 해석된다.”고 판시하였다.<sup>90)</sup> “정신질환에 이환했다고 인정되는 근로자가 자살한 경우에는 정신질환의 발병에 업무기인성이 인정될 뿐만 아니라 질환과 자살 사이에도 상당인과관계가 인정될 필요가 있다.”고 판시한 경우도 있다.<sup>91)</sup>

#### 마. 판단 지침에 대한 평가

재판소는 판단지침<sup>92)</sup>에 대하여 “판단지침은 정신의학, 심리학, 법률학 등의 전문가에 의해 정리된 전문 검토회 보고서에 근거하여 의학적 지식과 견해에 따라서 작성된 것이므로, 정신장애가 업무상의 심리적 부하에 의한 것인지 여부의 판단에서 일정한 합리성이 있고 다수의 산업재해 사건을 객관적이고 확실적으로, 신속히 처리하여 행정 절차상 유익한 것으로 인정된다.”고 하면서도 “판단지침은 상급 행정청이 하부 행정기관에 대하여 그 운용기준을 제시한 통첩에 불과하고 재판소를 구속하는 것이 아닌 것은 말할 것도 없고, 그 내용에 대해서도 비판이 있어 현재는 아직 반드시 완전한 것으로 보기는 어렵다.”고 평가하고 있다.<sup>93)</sup> 따라서 업무기인성의 판단에 있어서는 판단지침을 참고

90) 最高裁判所 第二小法廷 昭和51年 11月 12日 昭50(行ツ)111号 참조. 산재보험법 제12조의8 제1항 제4호 및 제2항은 근로자의 업무상 부상, 질병, 장애 또는 사망에 관한 보험급여(같은 법 제7조 제1항 제1호)로 유족보상급여를 정하여 ‘근로자가 업무상 사망한 경우’(노동기준법 제79조)에 유족보상을 지급하도록 정한다.

91) 名古屋高等裁判所 平成19年 10月 31日 平18(行コ)22号

92) 판단지침을 폐지하고 제정하여 시행 중인 인정기준의 경우 대상 질병, 인정 요건 등에 관한 기본적인 생각은 판단지침과 크게 다르지 않으므로 재판소는 인정기준에 대하여도 유사한 판단을 할 것으로 보인다. 판단지침(‘심리적 부하에 따른 정신적 장애 등에 관련된 업무상·업무외의 판단지침에 대해서’)은 전술한 것처럼 ‘스트레스-취약성’이론을 기초로 하여 심리적 부하에 따른 정신장애와 업무와의 관계를 검토하여 심리적 부하에 따른 정신장애에 관한 업무상·업무외의 인정을 도모하기 위해서 마련된 것이다.

하면서 여전히 개별 사안에 입각하여 상당인과관계를 판단하여 업무기인성의 여부를 검토하는 것이 상당하다고 보고 있다.<sup>94)</sup>

## 5. 주요 인정 사례<sup>95)</sup>

### 가. 과로로 우울증에 걸려 자살(주식회사 덴츠 사건)<sup>96)</sup>

이 사건에서 도쿄 지방재판소는 1996. 3. 1심 원고(사망한 근로자의 부모)의 주장을 거의 전면적으로 인정하여 1심 피고에게 사용자로서 당연히 이행해야 하는 안전배려의무 불이행에 기인하여 X(사망한 근로자)가 입은 손해를 배상하도록 명했다.<sup>97)</sup> 이 판결은 과로자살 사안에서 기업에 대해 안전배려의무 위반을 이유로 하는 손해배상을 인정한 최초의 판례로서 산업재해보상보험제도에 의한 보상에서는 커버할 수 없는 손해를 전보하는 새로운 길을 개척한 획기적인 판결이다.<sup>98)</sup> 1997. 9. 위 사건의 항소심(도쿄 고등재판소)에서 재판부는 과실상계를 하도록 판시하였고<sup>99)</sup> 2000. 3. 최고재판소는 1심 원고 패소 부분 즉 과실상계에 관한 부분을 파기하여 도쿄 고등재판소로 환송하였다. 그

93) 名古屋高等裁判所 平成19年 10月 31日 平18(行コ)22号

94) 名古屋高等裁判所 平成19年 10月 31日 平18(行コ)22号

95) 행정소송뿐만 아니라 사용자를 상대로 한 민사소송에서 산업재해로 인정된 사례도 포함하였다.

96) 1991. 8. 27. 주식회사 덴츠(電通, 이하 '1심 피고'라 한다)에 입사한 지 약 1년 5개월이 된 24세의 남성 사원 X가 자살했다. 그의 부모(이하 '1심 원고'라 한다)는 X의 자살 원인이 사용자 측에 의해 강요된 장기간 근로와 그로 인한 우울증 이환에 있다면서 1심 피고를 상대로 민법 제415조(채무불이행) 및 제709조(불법행위)에 따라 손해배상을 청구하였다.

97) 東京地方裁判所 平成8年 3月 28日 平5(ワ)1420号

98) 濱本眞男, “「電通事件」判決の默示 - 労働時間・精神医学診断・被害者家族 - ”, 「Core Ethics」, Vol. 8, 立命館大學大學生院先端総合學術研究科, 2012, 341면. 사용자가 지는 안전배려의무의 내용으로 근로자의 정신보건(mental health) 관리의 책임이 기업 측에 있다고 명시한 것, 피해자 본인의 성격적 요인 및 합리적 행동의 기여와 피해자 가족이 구체적 조치를 취하지 않은 것을 이유로 하는 안이한 과실상계를 용인하지 않는 구조를 판시한 것 등을 들 수 있다.

99) 東京高等裁判所 平成9年 9月 26日 平8(ネ)4089号·平8(ネ)1647号. 1심에서는 피해자 본인의 성격적 요인 및 합리적 행동의 기여와 피해자 가족이 구체적 조치를 취하지 않은 것을 이유로 하는 안이한 과실상계를 용인하여서는 안 된다는 취지로 판시하였으나 항소심에서는 과실상계를 하여야 한다고 판단한 것이다.

후에 1심 원고의 주장이 거의 인정받는 쪽으로 화해가 이루어졌다.

최고재판소<sup>100)</sup>는 “업무의 부담이 과중한 것을 이유로 하여 노동자의 심신에 발생한 손해의 발생 또는 확대에 노동자의 성격 및 그에 따른 업무수행의 형태 등이 기여한 경우, 성격이 동종의 업무에 종사하는 노동자의 개성의 다양함으로서 통상 상정되는 범위를 벗어하는 것이 아닌 때에는 손해에 대해 사용자가 배상해야 할 금액을 결정하면서 성격 등을 민법 제722조 제2항<sup>101)</sup>의 유추 적용에 의해 노동자의 심인적 요인으로서 참작할 수 없다.”고 판시하였다.

#### 나. 유아원 보모가 퇴직 후 1개월 만에 우울증으로 자살(가코가와 유아원 사건)

오사카 고등재판소는 가코가와(東加古川) 유아원의 보모(이름이 ‘하루코’이다)가 퇴직 후 1개월 만에 자살한 사건에서 “본건의 하루코(피재자)의 자살에 대해서 의사는, 하루코는 우울상태가 된 결과 자살한 것이며 그 우울상태가 된 원인은 하루코의 일상의 근무 자체가 과중한 것에 더해서 보모로서의 경험이 일천한 나이 어린 하루코에게 중대한 책임을 지우고 그에 대한 배려를 하지 않은 피항소인 유아원의 업무의 가혹함 이외에는 짚이는 것이 없다는 점이 인정된다.”고 판시<sup>102)</sup>하였다.<sup>103)</sup>

100) 最高裁判所 第二小法廷 平成12年 3月 24日 平10(オ)217号·平10(オ)218号

101) 피해자에게 과실이 있는 때에는 재판소는 이를 고려하여 손해배상액을 정할 수 있다.

102) “일반적으로 3개월 정도의 기간 동안 스트레스가 지속되면 우울상태에 빠지는 경우가 있고 우울상태에 기초한 자살은 우울상태가 심한 시기에 일어나는 경우는 거의 없고 외형적으로는 기력을 되찾은 듯이 보이는 회복기에 발생하는 경우가 오히려 많은 것이 의학적으로 널리 인정되고 있으며 K의사(정신과 의사)의 견해도 마찬가지이다.”라고 하여 유아원을 퇴직하여 스트레스를 유발하는 업무로부터 해방된 상황에서 자살했음에도 불구하고 자살을 업무상 재해로 인정하였다.

103) 大阪高等裁判所 平成10年 8月 27日 平9(ネ)1625号. 최고재판소에서 상고 수리를 하지 않아 고등재판소의 판결이 확정되었다[最高裁判所 第三小法廷 平成12年 6月 27日 平10(オ)2012号·平10(受)503号·平10(受)504号]. 다만, 오사카 고등재판소는 하루코가 우울상태에 빠져서 자살에 이르게 된 것은 다분히 하루코의 성격이나 심인적 요소에 의한 바가 크다고 보아 가코가와 유아원 측에게 손해액 중 2할을 배상하도록 명하는 것이 상당하다고 하였다.

다. 업무와 직장에서의 인간관계로 인한 스트레스 등으로 정신질환에 걸려 자살(산요전기서비스 사건)

우라와(浦和) 지방재판소는 전기 제품의 부품판매회사[산요(三洋)전기서비스]의 근로자가 관리직 승진에 따른 업무와 직장에서의 인간관계의 스트레스 등으로 인해 정신적 질환이 발병하여 자살한 사건에서 회사와 직속 상사의 불법행위에 의거하여 손해배상책임을 인정하였고<sup>104)</sup> 도쿄 고등재판소 역시 위 근로자의 자살은 회사 측의 안전배려의무 위반이 원인이라고 하여 유족이 회사를 상대로 제기한 손해배상청구를 인용하였다.<sup>105)</sup>

라. 과중한 업무에 의해 우울증이 발병하여 휴업 중에 해고됨(도시바 사건)

1심(도쿄 지방재판소) 피고[도시바(東芝)]로부터 해고된 1심 원고가 본건 해고는 업무상 질병인 우울증에 걸려 휴업하고 있던 때에 이루어진 위법 무효인 것이라고 하여 고용계약상의 지위 확인, 미지급 임금 지불을 요구하는 동시에 1심 피고의 고용계약상의 안전배려의무 위반 또는 근로자의 건강 피해 방지 의무 위반에 따라 우울증에 걸린 것이라고 하여 위자료의 지불을 요구했는데 1심에서 청구를 일부 인용<sup>106)</sup>하였기 때문에 쌍방이 항소하였다. 항소심(도쿄 고등재판소)은 1심과 같이 본건 우울증의 업무기인성을 인정하고 본건 해고를 무효로 한 후에 안전배려의무 위반 등의 배상청구에 대해서 1심 원고가 치료를 받고 있으면서도 이를 1심 피고 등에게 신고하지 않은 것 등의 사정은 과실상계의 참작사유라고 하여 1심 원고의 과실비율을 2할로 보아 2할의 과실상계를 하고 쌍방의 항소를 이유가 있다고 인정하여 원심 판결을 취

104) 浦和地方裁判所 平成13年 2月 2日 平9(ワ)1194号. 피재자 및 원고(피재자의 처)가 주치의에게 자살미수의 보고를 하지 않았던 것이나 근무계속을 원했던 원고의 언동 등에 대해서 과실상계 유사의 신의칙상 상계를 해야 한다고 하면서 손해액에서 5할을 공제하였다.

105) 東京高等裁判所 平成14年 7月 23日 平13(ネ)1345号. 피재자 및 원고(피재자의 처)가 주치의에게 자살미수의 보고를 하지 않았던 것이나 피재자가 퇴직이나 휴가를 고집하지 않은 것 등에 대해서 과실상계 조항을 적용(혹은 유추적용)하여 손해액에서 8할을 공제하고 2할만을 배상받도록 하여야 한다고 하였다.

106) 東京地方裁判所 平成20年 4月 22日 平16(ワ)24332号

소하였다.<sup>107)</sup> 그러나 최고재판소는 항소심의 판단과 달리 근로자가 과중한 업무에 의해 우울증이 발병하여 증상이 악화된 경우에 사용자의 안전배려의무 위반 등을 이유로 하는 손해배상액을 정하면서 당해 근로자가 자신의 정신적 건강에 관한 정보를 신고하지 않은 것을 가지고 과실상계를 할 수 없다고 하였다.<sup>108)</sup>

#### 마. 산업재해 관련 판결의 특이사항

일본에서는 산업재해 관련 민사사건에서 과실상계가 문제가 된 사건이 많았다. 최고재판소는 주식회사 덴츠 사건<sup>109)</sup>에서 성격이 동종의 업무에 종사하는 근로자의 개성의 다양함으로서 통상 상정되는 범위를 벗어하는 것이 아닌 때에는 손해에 대해 사용자가 배상해야 할 금액을 결정하면서 성격 등을 근로자의 심인적 요인으로서 참작하여 과실상계 할 수 없다고 하였다. 또한 도시바 사건<sup>110)</sup>에서 사용자의 안전배려의무 위반 등을 이유로 하는 손해배상액을 정하면서 당해 근로자가 자신의 정신적 건강에 관한 정보를 신고하지 않은 것을 가지고 과실상계를 할 수 없다고 하였다.<sup>111)</sup> 그러나 위 가코가와 유아원 사건에서는 근로자의 성격이나 심인적 요소에 비추어 손해액 중 8할을 감액한 고등재판소의 판결을 결과적으로 최고재판소가 지지<sup>112)</sup>하였으며 위

107) 東京高等裁判所 平成23年 2月 23日 平20(ネ)2954号

108) 最高裁判所 第二小法廷 平成26年 3月 24日 平23(受)1259号

109) 最高裁判所 第二小法廷 平成12年 3月 24日 平10(オ)217号·平10(オ)218号

110) 最高裁判所 第二小法廷 平成26年 3月 24日 平23(受)1259号

111) 비슷한 취지로 히로시마(廣島) 지방재판소는 조미료 제조회사인 오타후쿠 소스(Otafuku Sauce) 주식회사에 근무하던 근로자가 자살한 사건에서 “다로(피재자)가 우울증에 걸린 후 정신신경과에 방문하여 진료를 받지 않은 것 및 자살에 이른 것을 다로의 과실이라고 인정하는 것은 상당하지 않다. (중략) 다로가 우울증에 걸리기 쉬운 성격요소를 가지고 있다고 해도 그것은 통상의 성격 성향의 일종일 뿐이며 이 점을 다로 측의 사정으로서 손해배상 청구의 감액사유로 하는 것은 상당하지 않다.”고 판시하였다[廣島地方裁判所 平成12年 5月 18日 平8(ワ)1464号].

112) 大阪高等裁判所 平成10年 8月 27日 平9(ネ)1625号. 최고재판소에서 상고 수리를 하지 않아 고등재판소의 판결이 확정되었다[最高裁判所 第三小法廷 平成12年 6月 27日 平10(オ)2012号·平10(受)503号·平10(受)504号].

산요전기서비스 사건에서는 피해자 및 원고(피해자의 처)가 주치의에게 자살미수의 보고를 하지 않았던 것이나 근무계속을 원했던 원고의 언동, 피해자가 퇴직이나 휴가를 고집하지 않은 것 등에 대해서 과실상계를 하여야 한다고 판시하였다.<sup>113)</sup> 이러한 판례들에 비추어 보면 근로자의 성격이나 심인적 요인을 이유로 과실상계가 가능하기는 하나 통상적인 범위 내라면 과실상계를 허용하지 않는 추세라고 평가할 수 있겠다.

#### Ⅳ. 정신질환의 업무상 재해 인정 현황에 대한 평가

##### 1. 근로자 보호를 위해 산업재해를 폭넓게 인정하려는 추세는 긍정적

최근 우울증 등 정신질환에 취약한 감정노동자들에 대하여 산업재해를 폭넓게 인정하려는 입법부와 행정부의 노력이 보이며 경비원의 분신자살 사건을 계기로 분신자살의 경우도 업무상 재해로 인정하게 되었다는 점은 근로자 보호에 고무적이라고 하겠다.

##### 가. 감정노동자의 정신건강 보호 및 산업재해 인정 확대를 위한 정부의 노력

2014년 한국직업건강간호학회가 실시한 ‘감정노동 종사자 실태조사’에 따르면 근무 중 우울감을 느낀다는 응답자는 58.3%였다. 또한 응답자의 7.5%는 자살을 생각해봤고 0.5%는 실제 자살을 시도했다는 등 감정노동자의 정신건강상태는 심각한 수준으로 국가와 사회의 조직적인 조치가 필요한 것으로 드

113) 1심에서는 피해자 및 원고(피해자의 처)가 주치의에게 자살미수의 보고를 하지 않았던 것이나 근무계속을 원했던 원고의 언동 등에 대해서 과실상계 유사의 신의칙상 상계를 해야 한다고 하면서 손해액에서 5할을 공제하였다[浦和地方裁判所 平成13年 2月 2日 平9(ワ)1194号]. 항소심에서는 피해자 및 원고(피해자의 처)가 주치의에게 자살미수의 보고를 하지 않았던 것이나 피해자가 퇴직이나 휴가를 고집하지 않은 것 등에 대해서 과실상계 조항을 적용(혹은 유추적용)하여 손해액에서 8할을 공제하고 2할만을 배상받도록 하여야 한다고 하였다[東京高等裁判所 平成14年 7月 23日 平13(ネ)1345号].

러났다.

국회 환경노동위원회 소속 황주홍 새정치민주연합 의원 등 15인은 2015. 5. '감정노동종사자의 보호 등에 관한 법률안'<sup>114)</sup>을 발의했다(의안번호 제1915155호).<sup>115)</sup>

한편 고용노동부는 2015. 5. 7. 감정노동자들의 산업재해를 폭넓게 인정하는 구체적 기준을 마련하기 위한 연구 용역을 진행 중이라고 밝혔다.<sup>116)</sup>

#### 나. 분신자살에 대한 업무상 재해 인정

아파트 경비원의 분신자살 사건을 '업무상 재해'로 인정한 것은 감정노동으로 인한 경비노동자의 자살이 산업재해로 인정된 첫 사례라는 점 외에도 '분신자살'을 업무상 재해로 인정하였다는 점에서 의의가 있다. 의사들이 지적하는, 일반적인 자살 재해와 분신자살의 큰 차이점은 '분신자살'은 정상적인 인식능력의 표출이라고 평가된다는 점이다.<sup>117)</sup> 즉, 이는 기존 우울증과의 관련성이나 악화 발현으로 평가하는 것이 아니라 분노를 표현한 것으로 보아 산재보험법 시행령 제36조 제1호 "업무상 사유로 발생한 정신질환으로 치료를

114) 국가와 사업주에게 감정노동 종사자의 업무상 정신적 스트레스와 이로 인한 건강장해를 예방하게 하고 감정노동 종사자의 근로환경을 개선하기 위한 계획의 수립, 실태조사의 실시 및 사업주의 책임 등을 법률에 규정함으로써 감정노동 종사자의 인권과 건강을 보호하고자 하는 목적을 가진다.

115) 법률안의 제안이유를 "고객 응대 등 업무수행과정에서 자신의 감정을 절제하고 자신이 실제 느끼는 감정과는 다른 특정 감정을 표현하도록 업무상 요구되는 '감정노동'에 종사하는 근로자의 숫자는 약 600만 명으로 추산되고 있음. 그러나 '고객제일주의' 등으로 일컬어지는 기업의 운영방식은 근로자에 대한 고객의 폭언·폭력 등을 업무 특성상 당연히 수반되는 것으로 인식하게 하고 이로 인하여 발생하는 문제를 근로자 개인의 문제로 한정지움에 따라 감정노동 종사자의 정신적 스트레스와 건강장해 예방에 대한 필요성, 인권 보호 등에 관한 사회 전체적인 인식이 부족한 상황임."이라고 밝히고 있다.

116) <http://www.womennews.co.kr/news/83246#.VXhSXWCiQJA> (최종방문일 2015. 6. 29.), 현재 이를 위해 정신질환으로 산업재해 승인을 신청했던 600여 건에 대한 전수조사를 진행 중이며 2005. 8.경 연구 용역 결과가 나오면 노사 의견 수렴 등을 거쳐 정신질환을 대폭 확대하는 방향으로 시행령을 개정하겠다는 계획이다. 개정된 시행령이 적용되면 노동자들이 겪고 있는 정신질환 문제가 산업재해보상 영역으로 들어오게 되며, 이를 통해 감정노동자들이 겪는 심리적·신체적 피해에 대한 산업재해 인정도 용이해질 것으로 보인다.

117) [http://safedu.org/index.php?mid=focus&page=2&document\\_srl=87554](http://safedu.org/index.php?mid=focus&page=2&document_srl=87554) (최종방문일 2015. 6. 29.)

받거나 받고 있는 사람이 정신적 이상상태에서 자해행위를 한 경우”에 포함되기 어렵다고 보는 것이다. 위 사망사건에서 근로복지공단 및 업무상질병판정위원회는 고인이 지속적인 입주민과의 갈등에서 스트레스가 누적되어 기존의 우울 상태가 악화되어 극단적 형태로 발병한 것으로 보았는데 이는 기존의학적 평가와 달리 ‘법률상의 평가’에 충실한 판단이라고 할 수 있다.<sup>118)</sup>

## 2. 제도적으로 미비한 부분 등에 대한 보완 필요

### 가. 업무상 질병 인정기준의 추가·보완 필요

산재보험제도는 보험가입자(사업주)가 납부하는 보험료와 국고부담을 재원으로 하여 근로자에게 발생하는 업무상 재해라는 사회적 위험을 보험방식에 의하여 대처하는 사회보험제도(사회보장기본법 제3조 제2호)이므로 이 제도에 따른 산재보험수급권은 사회보장수급권의 하나에 속한다.<sup>119)</sup> 한편 헌법 제34조 제2항은 국가의 사회보장·사회복지 증진의무를, 제6항은 국가의 재해예방 및 그 위험으로부터의 국민보호의무를 각 선언하고 있는데 산재보험수급권은 이러한 헌법상의 생존권적 기본권에 근거하여 산업재해보상보험법에 의하여 구체화된 것이다.<sup>120)</sup> 산재보험제도는 산업재해를 다른 불법행위와 동일하게 민법의 불법행위 법리에 따라 처리할 경우 불합리하다는 문제의식에서 마련된 제도<sup>121)</sup>임을 감안할 때 산재보험제도에의 접근이 낙타가 바늘구멍 통

118) [http://safedu.org/index.php?mid=focus&page=2&document\\_srl=87554](http://safedu.org/index.php?mid=focus&page=2&document_srl=87554)(최종방문일 2015. 6. 29.)

119) 헌법재판소 2004. 11. 25. 2002헌바52 결정

120) 헌법재판소 2005. 11. 24. 2004헌바97 결정

121) 헌법재판소는 산재보험제도가 마련된 연혁과 관련하여 “산업혁명 이후 근대산업사회의 성립과 함께 노동과정에서 산업재해가 빈번하게 발생하였는데 처음에는 산업재해를 근로자의 노동능력상실에 따른 재산상 손해의 전보 문제로 이해하고 이에 대하여 사용자에게 불법행위책임을 물음으로써 피해근로자를 보호하도록 하였다. 그러나 과실책임원칙에 근거한 불법행위책임을 근로자가 사용자의 과실을 입증하여야 하고 과실상계에 따라 배상액을 감면하는 등 그 구제수단으로서 실효성이 없어 근로자는 산업재해로 인한 손해를 구제받지 못하고 근로능력을 상실한 사회의 빈곤계층으로 전락하게 되었다. 그러므로 이러한 문제를 해결하기 위하여 사용자에게 산업재해에 대한 무과실책임을 부담하게 함으로써 피해근로자의 입증책임을 경감하고 보상액을 현실화하는 사용자의 재해보상책임을 정한 특별



과하기와 같아서 안 될 것이다.

업무상 재해에는 업무상 질병이 포함되고 업무상 질병에는 정신질환이 포함된다. 그럼에도 불구하고 산재보험법령은 정신질환과 관련하여서는 관련 규정이 전무하여 업무상 질병에 걸린 근로자를 보호하고자 마련된 이 법령의 취지를 무색하게 한다. 산재보험법 시행령 별표 3 「업무상 질병에 대한 구체적인 인정 기준」에는 업무상 질병 목록에 ‘업무와 관련하여 정신적 충격을 유발할 수 있는 사건에 의해 발생한 외상 후 스트레스 장애’가 규정되어 있을 뿐 다른 정신질환은 규정되어 있지 않다.<sup>122)</sup> 특히 우울증, 공황장애와 같은 감정노동자가 겪기 쉬운 정신질환 조차 규정되어 있지 않다는 점은 문제점으로 지적된다. 이는 입증책임의 문제와도 연결되는데 외상 후 스트레스 장애를 제외한 정신질환이 업무상 재해로 인정되기 위해서는 산재보험법 제37조 제1항 제2호 다목의 ‘그 밖에 업무와 관련하여 발생한 질병’에 해당함을 근로자가 입증해야 한다. 이러한 사정은 정신질환이 산업재해로 인정받기 어렵게 하는 것이며 산업재해로 인정받기 어렵다는 이유로 정신질환에 걸린 근로자들이 산업재해 승인 신청을 하지 않는 악순환을 낳는다.

이처럼 한국의 현황은 법령을 비롯한 제도가 빈약하여 정신질환을 산업재해로 인정하기가 어려운 상황이다. 산재보험이 유명무실하게 되지 않도록 우울증·급성 스트레스장애·수면장애 등 근로자의 유병률이 높은 정신질환은 법령에 인정 요건을 신설하여 이러한 정신질환에 걸린 근로자를 보호하여야 할

입법들이 나타나게 되었고, 1884년 제정된 독일의 재해보험법(Unfall-versicherungsrecht)을 시초로 국가가 직접 혹은 간접으로 개입하여 공적 보험의 형태로 산업재해로 인한 근로자의 피해를 보상하는 책임보험적 성격의 산업재해보상보험(이하 ‘산재보험’라고 한다) 제도를 마련하였다. 그리고 최근에 이르러서는 여기에서 더 나아가 산재보험의 사회보험적 성격을 강조함으로써 산업재해로 인한 노동력의 상실정도에 따른 손실의 보상에서 근로자의 사회복귀와 근로자 및 그 가족의 생활보장으로 그 보상의 본질과 성격이 변화되었다.”고 판시하였다(헌법재판소 2005. 11. 24. 2004헌바97 결정).

122) 근로복지공단은 2013년 정신질환의 산업재해 심사 적용을 위한 연구용역(「정신질환의 업무관련성 판단 및 요양방안 연구」, 연세대 산학협력단)을 진행했으나 우울증, 불안장애, 적응장애, 수면장애, 급성 스트레스 반응 등의 정신질환은 원인을 특정하기 어렵고 진단 및 요양의 방법도 명확하지 않아 ‘외상 후 스트레스 장애’ 외의 질병을 인정기준에 추가하는 것은 현실타당성이 부족하다는 입장이다[<http://www.nbnnews.co.kr/news/view.php?idx=28930>(최종방문일 2015. 6. 29.)]

필요가 있다.<sup>123)</sup>

#### 나. 정신질환에 관한 산업재해 심사와 승인에 대한 제도적 규정 마련 필요

심상정 정의당 의원이 근로복지공단으로부터 받아 공개한 ‘정신질환 산재 신청 및 판정 건수’ 자료(본고의 <표 1>)를 보면, 각종 정신질환을 이유로 산업재해 승인을 신청한 근로자는 2010년 89명에서 2014년 137명으로 늘었다. 같은 기간 산업재해로 인정받은 비율도 23.6%(21명)에서 34.3%(47명)으로 증가했다. 그러나 한국에서의 정신질환 산업재해 신청건수는 일본의 10분의 1에 불과하다.<sup>124)</sup> 일본과 한국의 인구를 비교하면 일본이 한국에 비해 2.5배 정도 많은데 정신질환으로 인한 산업재해 신청에서는 어떠한 이유에서 10배 가량 차이가 나는지 의문이 생긴다.

일본은 ‘심리적 부하에 의한 정신장애의 인정기준’과 같은 세부적인 조사·판단지침을 마련하여 이를 정신질환의 산업재해 판정에 사용하고 있다. 앞에서 그 내용을 대략 살펴보았듯이 업무에 의한 심리적 부하 강도의 판단, 시간의 근로시간의 평가 등에 관하여 상당히 구체적인 내용을 위 인정기준에서 규정하고 있다. 이에 반해 한국은 정신질환의 경우 근로복지공단 지사에서 정신과 자문의사의 소견을 받은 뒤 형식적으로 판단하고 있어 세부적인 스트레스의 내용을 모두 살피지 못하고 이로 인해 정신과 자문의사의 형식적 소견이 업무상질병판정위원회에서 중요한 근거가 되어 처음부터 단순히 의학적 판단이 작용한다는 문제가 있다.<sup>125)</sup> 근로복지공단은 ‘정신질환 업무관련성 조사 지침’을 개정하여 2014. 8. 1.부터 적용하고 있으나 개정된 조사 지침도 일본의 인정기준과 같이 구체적으로 규정되어 있지는 않다.<sup>126)</sup>

123) <http://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=120512>(최종방문일 2015. 6. 29.), 국가인권위원회도 이러한 문제점을 인식하고 2012. 6. 19. “산업의 발달과 변화에 따라 새로운 직업병이 발생하고 질병과 업무와의 인과성이 수시로 변하고 있음에도 산재보험법 시행령에서 명시한 질병은 2003년 이후 늘어나지 않고 오히려 2008년 고혈압성 뇌증이나 협심증은 삭제됐다.”며 “산업의 변화에 따라 새롭게 발생·증가하는 직업병을 조사·검토해 업무상 질병의 인정기준으로 추가·보완하라.”고 고용노동부장관에게 권고했다.

124) 본고의 <표 1>과 <표 2> 참조.

125) <http://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=120512>(최종방문일 2015. 6. 29.)

이처럼 정신질환에 관한 산업재해 심사와 승인에 대한 제도적 규정이 미비함으로 인하여 심사와 승인을 담당하는 관련자들이 업무 수행에 어려움을 겪을 수밖에 없고 일관성 없는 승인이 이루어질 가능성도 높다고 할 수 있다. 그리고 일관성 없는 승인으로 인하여 근로자 측은 산업재해로 인정받을 수 있는지에 관한 예측이 곤란하여(혹은 산업재해로 인정받기 어렵다고 판단하여) 산업재해 승인 신청을 포기함으로써 정신질환에 대한 산업재해 신청건수가 일본의 10분의 1에 불과한 것이 아닌가 싶다.

이러한 문제를 해결하기 위해서는 일본의 '심리적 부하에 의한 정신장애의 인정기준' 정도로 구체적이고 상세한 내용을 담은, 정신질환에 관한 산업재해 심사와 승인에 대한 지침을 제정하는 등 하여 제도적 규정을 마련하고 이를 시행할 필요가 있다.

#### 다. 입증책임의 전환 혹은 배분 필요

산업재해를 입은 근로자는 고도의 전문성 및 시간과 비용을 요구하는 의학 적 인과관계까지 증명해야 하는데,<sup>127)</sup> 이는 피해 근로자들이 입은 정신질환이 쉽게 산업재해로 인정받지 못하는 주된 요인으로 작용한다.<sup>128)</sup>

126) 뿐만 아니라 변경된 지침이 실제 현장에서 얼마나 세밀하게 적용되어 재해조사가 충실히 이루어지고 있는지 확인되지도 않고 있다[<http://www.nbnnews.co.kr/news/view.php?idx=28930>(최종방문일 2015. 6. 29.)]

127) 산재보험법 시행령 별표 3에는 정신질환으로서 '외상 후 스트레스 장애'만 규정되어 있고 우울증, 공황장애와 같은 감정노동자가 겪기 쉬운 정신질환 조차 규정되어 있지 않다. 따라서 '외상 후 스트레스 장애'를 제외한 정신질환이 업무상 재해로 인정되기 위해서는 산재보험법 제37조 제1항 제2호 다목의 '그 밖에 업무와 관련하여 발생한 질병'에 해당함을 근로자가 입증해야 한다. 한편 산재보험법에서는 정신질환이 산업재해에 해당한다는 점에 대하여 누구에게 입증책임이 있는지를 규정하고 있지 않다. 그런데 대법원은 업무와 재해 발생 사이에 인과관계가 있다고 주장하는 측에 입증책임이 있다(대법원 2005. 11. 10. 선고 2005두8009 판결, 대법원 2008. 1. 31. 선고 2006두8204 판결 등)고 하므로 결과적으로 근로자에게 입증책임이 있다고 할 것이다.

128) 정신질환이 아닌 근골격계 질환이 문제된 사안이지만 대법원도 "업무상 질병은 그것이 업무상 부상에 기인하는 경우 등을 제외하고는 완만하고 지속적인 위험원인의 작용으로 인하여 점진적으로 발생하는 특성을 가지고 있는 관계로 피해자인 근로자 측에서 업무와 질병 사이의 인과관계를 입증하는 것이 곤란한 경우가 많다는 점"을 인정(대법원 2000. 3. 10. 선고 99두11233 판결)하였다.

2011. 11. 1. 이미경 민주당 의원이 대표 발의한 산업재해보상보험법 일부개정법률안(의안번호 제13703호)은 '직업성 질병'의 경우 증명의 책임을 나누어 피해자는 '업무 수행과정에서 유해·위험요인을 취급하거나 유해·위험요인에 노출된 경력이 있다는 사실을 증명하도록 하고, 근로복지공단은 피해자가 증명한 사실이, 업무와 재해 사이에 의학적 인과관계가 없다는 사실을 반증하도록 하는 규정을 신설하는 것을 내용으로 하고 있다.<sup>129)</sup> 그러나 이 법률안은 임기만료로 폐기되고 말았다.

한편 국가인권위원회는 2012. 6. 19. "피해 근로자는 고도의 전문성 및 시간과 비용을 요구하는 의학적 인과관계까지 증명해야 하는데 이는 피해 근로자가 쉽게 산재인정을 받지 못하는 주된 요인으로 작용하고 있다."며 "피해 근로자는 질병에 걸린 사실과 유해 위험요인에 노출된 경력이 있다는 사실을 증명하고 제기된 질병이 업무관련성이 없다는 사실은 상대방이 증명하도록 입증책임을 배분하는 것으로 관련법을 개정하라."고 고용노동부장관에게 권고하였다.<sup>130)</sup> 그러나 고용노동부는 입증책임을 배분과 관련해서는 질병의 업무관련성을 밝히기 어려운 질병에 대한 무분별한 보상 및 과도한 재정지출 우려 등의 이유로 수용 불가 입장을 표명했다.<sup>131)</sup>

업무상 질병 중 정신질환은 다른 육체적 질병에 비해 상당인과관계를 밝히기가 어려우므로 입증책임을 전환 혹은 배분이 필요하다고 하겠다.<sup>132)</sup>

129) 제37조의2를 다음과 같이 신설한다.

제37조의2(증명책임을 분배) 근로자가 제37조 제1항 제2호 가목에 따른 업무상 질병에 걸린 경우 근로자가 업무수행 과정에서 같은 목상의 근로자의 건강에 장해를 일으킬 수 있는 요인을 취급하거나 그에 노출된 경력이 있다는 사실을 증명하면 제37조 제1항 각 호 외의 부분 단서에 따른 상당인과관계가 있는 것으로 추정한다. 다만, 공단이 다음 각 호의 사실을 모두 증명하면 그러하지 아니하다.

1. 근로자가 건강에 장해를 일으킬 수 있는 요인을 취급하거나 그에 노출되는 업무시간, 그 업무에 종사한 기간 및 업무 환경 등에 비추어 볼 때 근로자의 질병을 유발할 수 없다는 사실
2. 근로자가 건강에 장해를 일으킬 수 있는 요인을 취급하거나 그에 노출된 것이 원인이 되어 그 질병이 발생한 것이 아니라는 의학적 사실

130) <http://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=111949>(최종방문일 2015. 6. 29.)

131) <http://beminor.com/news/view.html?section=1&category=3&no=4540>(최종방문일 2015. 6. 29.)

132) 한편 입증책임이 누구에게 있느냐 하는 것은 피상적 논쟁이며 소송과정에서 보다 많은 판단자료를 법관에게 제공하는 것이 더 중요하므로 '심리적 부검'이 재판에서의 관행으로 정

## 라. 자살로 인한 산업재해 인정에서의 판단 기준의 문제점

법원은 정신질환으로 인한 자살 사건에서 일관된 기준을 마련하지 못하고 있다. 즉 “자살이 사회평균인의 입장에서 보아 도저히 감수하거나 극복할 수 없을 정도의 업무상 스트레스와 그로 인한 우울증에 기인한 것이 아닌 한 상당인과관계를 인정할 수 없다.”<sup>133)</sup>고 판결하면서 한편으로는 “재해자 본인설(업무와 재해 사이의 상당인과관계의 유무는 보통 평균인이 아니라 당해 근로자의 건강과 신체조건을 기준으로 하여 판단하여야 한다)”<sup>134)</sup>을 내세우고 있다.<sup>135)</sup>

그런데 법원의 이러한 판단구조에 대해서는 ‘업무와 재해 사이의 상당인과관계의 유무는 보통 평균인이 아니라 당해 근로자의 건강과 신체조건을 기준으로 판단해야 되므로...우울증 등 정신질환이 업무에 기인한 것인지 여부는 당해 근로자의 건강과 신체조건 등을 기준으로 판단’해야 된다고 한 기존의 대법원 다수 판결들<sup>136)</sup>과 모순되는 것이 아닌가 하는 의문이 제기된다. 굳이 이들 판결을 모순되지 않게 해석하고자 시도한다면 대법원은 업무 자체의 스트레스 강도는 ‘평균인’을 기준으로 판단하고(평균인의 통상적인 업무에 비해 과중한 정도인가를 평가), 그 업무상 스트레스와 질병 간 인과관계는 ‘근로자

착되도록 하자는 견해도 있다(황태운·류문호·안성호, “‘심리적 부검’에 의한 공무상 질병의 판단 - 대상판결 : 서울고법 2013. 12. 19. 선고 2012누27505 판결 -”, 『법과정제』 제20집 제1호, 제주대학교 법과정제연구소, 2014, 611면).

133) 대법원 2008. 3. 13. 선고 2007두2029 판결, 대법원 2012. 3. 15. 선고 2011두24644 판결

134) 대법원 2011. 6. 9. 선고 2011두3944 판결, 대법원 2010. 8. 19. 선고 2010두 8553 판결

135) 예를 들어 건설회사 팀장 사건에서 대법원은 피해 근로자 본인에게 노출된 업무상 스트레스가 우울증을 유발하거나 심화시킬 정도의 극심한 스트레스였는지 여부는 객관적으로 판단하여야 한다고 판시하였다(대법원 2011. 6. 9. 선고 2011두3944 판결). 그리고 송·변전 업무 담당자 사건의 경우 업무의 과중성은 당해 근로자가 담당하던 업무의 내용과 업무시간을 비슷한 경력을 가지고 동종 업무에 종사하는 다른 근로자들의 통상적인 업무 내용 및 시간과 비교하여 판단하였다(대법원 2008. 3. 13. 선고 2007두2029 판결). 즉, 업무 자체의 ‘과중성’은 ‘평균인(사회 평균인이 아닌 동종업무에 종사하는 평균인)의 통상업무’를 기준으로 판단하고 있는 것이다. 반면 외상 후 스트레스 증후군 사건에서 서울행정법원은 업무의 과중성 내지 그로 인해 발생하는 스트레스의 강도를 피해 근로자 본인을 기준으로 판단하는 듯하다(서울행정법원 2005. 4. 7. 선고 2004구합20552 판결).

136) 대법원 2004. 4. 9. 선고 2003두12530 판결, 2005. 11. 10. 선고 2005두8009 판결 등

본인'을 기준으로 판단한 것이라 할 수 있겠다.<sup>137)</sup>

하지만 이처럼 업무 자체의 스트레스 판단에서는 동종업무에 종사하는 평균인을, 업무상 스트레스와 질병 간 인과관계 판단에서는 피해 근로자 본인을 기준으로 판단하여야 할 합리적인 이유가 있는지 의문이다. 그리고 설령 합리적인 이유가 있다고 하더라도 이러한 판단은 이론적으로는 가능할지 모르나 실제로는 동종업무에 종사하는 평균인 및 피해 근로자 본인의 상황, 능력 등을 고려한 총체적인 판단이 이루어질 수밖에 없다고 생각된다. 이러한 법원의 판단은 실제의 판단과는 괴리가 있는 것으로 보이므로 재검토가 필요하다고 생각된다.

#### 마. 과로재해(과로자살)에 대한 산업재해 인정과 관련한 사법부 판결의 문제점

과로재해(과로자살)에 대한 산업재해 인정과 관련한 사법부의 판결은 과중한 업무와 다른 원인이 공동으로 작용하여 과로재해(과로자살)가 초래된 경우 과중한 업무가 과로재해에 어느 정도의 비중으로 원인이 되어야 산업재해로 인정되는지,<sup>138)</sup> 과중한 업무와 더불어 애당초 우울증 등 중한 기초질환이 있는 경우에 업무와 중한 기초질환 중 어느 것에 기인하여 과로재해(과로자살)가 발생하였다고 판단하여야 하는지, 과로를 초래한 과중한 업무에 종사한 것으로 인정할 수 있는 기간은 어느 정도의 기간을 의미하는지, 과로재해(과로자살)에 있어서 비교대상으로 삼을 수 있는 통상적인 업무는 어느 정도인지 등에 대하

137) 문무기, “서비스산업 정신질환의 산재법상 법리”, 『법학논고』 41권, 경북대학교 법학연구원, 2013, 181면. 이점과 관련하여 다카마쓰(高松) 고등재판소는 당해 업무가 정신질환을 발병 또는 증가시킬 가능성 있는 위험성 또는 부하를 갖는지 여부를 판단함에는 당해 근로자가 처해있는 입장이나 상황, 성격, 능력 등을 충분히 고려할 필요가 있으며, 이는 업무의 위험성에 대해서 평균인을 기준으로 하는 사고를 채용하는 것과 모순되지 않는다.”고 판시[高松高等裁判所 平成21年 12月 25日 平21(行コ)4号]한 바 있다.

138) 과로재해(과로자살)를 산업재해로 인정하는 문제와 관련하여 크게 과로재해(과로자살)의 다양한 원인들 중 과중한 업무가 과로재해(과로자살)에 상대적으로 유력한 원인인 경우에 한하여 과로재해(과로자살)를 인정하자는 ‘상대적 유력원인설’과 업무가 다른 원인과 공동으로 과로재해(과로자살)의 원인이 되면 업무상 재해로서 족하다고 하는 ‘공동원인설’의 두 가지 견해가 있다[방준식, “과로재해에 관한 법적 연구”, 『강원법학』 제33권, 강원대학교 비교법학연구소, 2011, 578면].

여 사법부가 어떠한 경향에 있다고 할 만한 기준을 제시하고 있지 않다.

과로재해(과로자살)가 발생하는 업종 및 근로자가 처한 근무환경이 다양하여 위와 같은 기준을 마련하는 일이 용이하지는 않을 것이나 재해를 입은 근로자를 비롯한 이해관계자들의 예측가능성을 제고하고 사법부에 대한 신뢰를 높이기 위하여 사법부는 관련 기준을 마련하고 판결을 통해 이를 제시할 필요가 있다고 생각된다.

## V. 나가면서

산업재해보상보험법에 의한 각종 급여가 손해의 공평한 분담을 목적으로 하는 손해배상과 달리 사회보장제도의 하나로 실시되는 점, 의료전문가가 아닌 근로자로서는 과로나 업무로 인한 스트레스가 구체적으로 특정 정신질환의 원인이 되었다는 점 등을 의학적으로 완벽하게 밝히는 것이 사실상 불가능에 가까운 점 등에 비추어 근로자의 정신질환이 산업재해인지 여부를 심사하는 과정에서 근로자의 부담을 최소화하는 방향으로 제도를 개선할 필요가 있다.

이러한 의미에서 근로복지공단 및 법원에서 정신질환이나 정신질환으로 인한 자살에 대하여 산업재해로 인정하는 사례가 늘고 있으며 고용노동부에서 감정노동자들의 산업재해를 폭넓게 인정하는 구체적 기준을 마련하고 있는 등 산업재해 인정의 문턱을 낮추고자 노력하고 있는 점은 긍정적인 현상으로 여겨진다.

그러나 '외상 후 스트레스 장애' 외의 다른 정신질환을 업무상 질병 인정 기준에 추가하지 않고 있는 상황이나 당해 정신질환이 산업재해에 해당하는지에 대한 심사·승인과 관련하여 제도적 규정이 미비한 점 등은 정신질환의 산업재해 인정을 어렵게 하는 원인이다. 그리고 이처럼 정신질환이 산업재해로 인정받기 어렵다는 이유로 근로자들은 업무로 인해 정신질환이 발병하였음에도 불구하고 산업재해 승인 신청을 하지 않는다는 악순환이 발생하고 있다.

또한 업무상 질병 중 정신질환은 다른 육체적 질병에 비해 업무와의 상당인과관계를 밝히기가 어려움에도 불구하고 근로자에게 입증책임을 지우는 것은

불합리하므로 입증책임의 전환 혹은 배분이 필요하다.

그리고 자살로 인한 산업재해 인정에서 업무 자체의 스트레스 강도는 ‘평균인’을 기준으로 판단하고, 그 업무상 스트레스와 질병 간 인과관계는 ‘근로자 본인’을 기준으로 판단하여야 한다는 법원의 판결은 이론적으로는 가능할지 모르나 실제의 판단과는 괴리가 있는 것으로 보이므로 이러한 판단에 대한 재검토가 필요하다.

뿐만 아니라 재해를 입은 근로자를 비롯한 이해관계자들의 예측가능성을 제고하고 사법부에 대한 신뢰를 높이기 위하여 사법부는 과중한 업무와 다른 원인이 공동으로 작용하여 과로재해(과로자살)가 초래된 경우 과중한 업무가 과로재해(과로자살)에 어느 정도의 비중으로 원인이 되어야 산업재해로 인정되는지, 과중한 업무와 더불어 애당초 우울증 등 중한 기초질환이 있는 경우에 업무와 중한 기초질환 중 어느 것에 기인하여 과로재해(과로자살)가 발생하였다고 판단하여야 하는지 등에 대하여 관련 기준을 마련하고 판결을 통해 이를 제시할 필요가 있다고 생각된다.

## 참고문헌

### 국내문헌

- 문무기, “서비스산업 정신질환의 산재법상 법리”, 「법학논고」 41권, 경북대학교 법학연구원, 2013.
- 방준식, “과로재해에 관한 법적 연구”, 「강원법학」 제33권, 강원대학교 비교법학연구소, 2011.
- KT 사례로 보는 경영전략으로서의 직장 내 괴롭힘 조사·연구 프로젝트팀, “KT 직장 내 괴롭힘 실태조사 보고서”, 2014.
- 황태윤·류문호·안성호, “‘심리적 부검’에 의한 공무상 질병의 판단 - 대상판결 : 서울고법 2013. 12. 19. 선고 2012누27505 판결 -”, 「법과정책」 제 20집 제1호, 제주대학교 법과정책연구소, 2014.



일본문헌

濱本眞男, “「電通事件」判決の黙示 - 労働時間・精神医学診断・被害者家族 - ”,  
「Core Ethics」, Vol. 8, 立命館大學大學院先端總合學術研究科, 2012.

인터넷자료

<http://www.yonhapnews.co.kr/bulletin/2012/08/09/0200000000AKR20120809173200004.HTML>(최종방문일 2015. 6. 29.)

[http://news.khan.co.kr/kh\\_news/khan\\_art\\_view.html?artid=201212042212425&code=940702](http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?artid=201212042212425&code=940702)(최종방문일 2015. 6. 29.)

<http://www.newscham.net/news/view.php?board=news&nid=86565>(최종방문일 2015. 6. 29.)

<http://www.domin.co.kr/news/articleView.html?idxno=498905>(최종방문일 2015. 6. 29.)

<http://www.newscham.net/news/view.php?board=news&nid=56279>(최종방문일 2015. 6. 29.)

<http://economy.hankooki.com/ArticleView/ArticleView.php?url=news/200502/e2005022115214647590.htm&ver=v002>(최종방문일 2015. 6. 29.)

<http://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=68777>(최종방문일 2015. 6. 29.)

<http://www.womennews.co.kr/news/83246#.VXsaF2CIqJA>(최종방문일 2015. 6. 29.)

<http://safedu.org/focus/89995>(최종방문일 2015. 6. 29.)

<http://www.asiatoday.co.kr/view.php?key=20150604010002729>(최종방문일 2015. 6. 29.)

[http://safedu.org/index.php?mid=focus&page=2&document\\_\\_srl=87554](http://safedu.org/index.php?mid=focus&page=2&document__srl=87554)(최종방문일 2015. 6. 29.)

<http://www.womennews.co.kr/news/83246#.VXhSXWCIqJA>(최종방문일 2015. 6. 29.)

<http://www.nbnnews.co.kr/news/view.php?idx=28930>(최종방문일 2015. 6. 29.)

<http://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=120512>(최종방문  
일 2015. 6. 29.)

<http://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=111949>(최종방문  
일 2015. 6. 29.)

<http://bemino.com/news/view.html?section=1&category=3&no=4540>(최종  
방문일 2015. 6. 29.)

[Abstract]

## Evaluation on Occupational Accidents Assurance of Mental Illness

- Focusing on Korean and Japanese cases -

Hong, Nam-Hee

*Doctorate course, Department of Law,  
Graduate School of University of Seoul : Lawyer*

Considering the fact that various benefits under the Industrial Accident Compensation Insurance Act are implemented as one of social security systems different from compensation for damages aiming at fair share of damages, it is almost impossible for a worker not as a medical expert to medically and perfectly discover the reason that stress from overwork or business became the cause of a certain mental disease and so, it is necessary to improve the system to minimize workers' burden in the course of reviewing whether a mental disease of a worker is an industrial accident or not.

In this connection, it is a positive phenomenon that there is an increase

to recognize a mental disease or suicide due to mental disease as an industrial accident by the Korea Labor Welfare Corporation and a court while the Ministry of Employment and Labor makes efforts to lower door sill to recognize industrial accidents and is under preparation of specific criteria to widely admit industrial accidents of emotional labor.

However, actual situation is that other mental diseases than 'post-traumatic stress disorder' are not included in criteria of occupational disease and institutional regulations are insufficient with respect to judgment·approval of an industrial accident, which makes recognition of a mental disease as an industrial accident. Owing to the reason that a mental disease cannot be recognized as an industrial accident, a vicious circle occurs not to apply for approval of an industrial accident even though a mental disease has arisen to a worker due to work.

It is unreasonable to lay burden of proof on workers because it is more difficult to determine proximate causal relation of mental disease with work considering other physical diseases and therefore, it is necessary to convert or distribute burden of proof. The court judgment, that stress strength of business itself is judged by 'an average person' in recognition of industrial accident due to suicide and that causal relation between stress due to business and a disease has to be judged by 'the worker' himself, may be theoretically possible but it has a gap between reality and ideal and therefore, it is required for us to make a review again on the judgment of a court.

**Key words** : industrial accident, occupational accident, occupational disease, mental disease, Industrial Accident Compensation Insurance Act