

산업재해

1 산업재해보상보험법의 개요

산업재해보상보험법(이하 ‘산재법’이라 합니다)은 노동자가 일을 하다가 다쳤거나 질병에 걸렸을 때 보상하는 법입니다. 산재법이 생기기 전, 그러니까 1964년 이전에는 근로기준법상 재해보상 규정에 의해 사용자가 직접 보상을 했습니다. 1964년 산재법이 생기면서 사용자에 의한 직접보상에서 사회보험으로 국가에 대한 보험급여를 청구할 수 있게 된 것입니다. 그런데 모든 노동자가 산재법의 적용을 받아 보상을 받을 수 있을까요? 산재법의 보상을 받기 위해서는 일정한 요건과 절차가 필요합니다.

(1) 기본 체크리스트

산재보험 가입 대상 사업장인지 여부(일반 사업장은 상시 근로자 1인 미만이라도 가입대상입니다) 이외 다음과 같은 요건을 체크합니다.

체크리스트	체크
산재법 적용대상 사업장인지 여부	
해당 노동자가 근로기준법상 노동자인지 여부	
국내 사업장인지 여부	

표1 산업재해 상담 기본 체크리스트

(2) 세 가지 적용요건

① 법령 적용 사업장 요건

노동자가 업무 중 사고나 부상, 질병, 사망한 경우에는 산재법의 재해보상을 받을 수 있습니다. ‘산재법 제6조(적용범위)규정’은 ‘이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 사업장에 적용한다’라고 합니다. 즉, 모든 사업장은 산재법의 적용을 받는 것으로 정하고 있습니다. 그러나 산재법 시행령 제2조(법의 적용 제외사업)를 통해 다음과 같이 적용제외 사업을 명시하고 있습니다.

다만 여전히 산재법상 재해보상이 안 될 경우 근로기준법상의 재해보상, 민사상 손해배상 등을 청구할 수 있습니다.

관련 법률 - 산재법 시행령 제2조(법의 적용 제외 사업)

제2조(법의 적용 제외 사업)

① 「산업재해보상보험법」(이하 “법”이라 한다) 제6조 단서에서 “대통령령으로 정하는 사업”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)을 말한다.

1. 「공무원 재해보상법」 또는 「군인 재해보상법」에 따라 재해보상이 되는 사업. 다만, 「공무원 재해보상법」 제60조에 따라 순직유족급여 또는 위험직무순직유족급여에 관한 규정을 적용받는 경우는 제외한다.

2. 「선원법」, 「어선원 및 어선 재해보상보험법」 또는 「사립학교교직원 연금법」에 따라 재해보상이 되는 사업
 3. 삭제 <2017. 12. 26.>
 4. 가구내 고용활동
 5. 삭제 <2017. 12. 26.>
 6. 농업, 임업(벌목업은 제외한다), 어업 및 수렵업 중 법인이 아닌 자의 사업으로서 상시근로자 수가 5명 미만인 사업
- ② 제1항 각 호의 사업의 범위에 관하여 이 영에 특별한 규정이 없으면 「통계법」에 따라 통계청장이 고시하는 한국표준산업분류표(이하 “한국표준산업분류표”라 한다)에 따른다. <개정 2017. 12. 26.>
- ③ 삭제 <2017. 12. 26.>

② 적용대상인 근로자성 여부

산재법의 적용대상은 근로기준법상 근로자의 경우에 한합니다. 산재법 제5조(정의)규정 제2호는 ‘2. “근로자” “임금” “평균임금” “통상임금”이란 각각 「근로기준법」에 따른 “근로자” “임금” “평균임금” “통상임금”을 말한다.’라고 하여, 근로기준법상 근로자의 경우에 한해 적용이 된다는 것을 명시하고 있습니다. 이와 관련하여 근로기준법상 근로자는 아니지만 산재법 시행령 제125조(특수형태근로종사자의 범위 등)에 근거하여, 보험설계사, 골프장 캐디, 레미콘기사, 택배기사, 전속 컨서비스기사, 대출모집인, 신용카드회원모집인, 전속 대리운전기사, 건설기계 자차기사(덤프트럭, 굴착기, 지게차 등 27개), 방문판매원, 대여제품방문점검원, 방문강사(학습지 방문강사 등), 가전제품설치원, 화물차주, 소프트웨어 기술자가 특수형태근로종사자로서 산재보험이 적용됩니다. 다만, 보험료는 사업주와 반반 부담해야 합니다. 산재법의 적용을 받지 않기 위해서는 “1. 특수형태근로종사자가 부상·질병, 임신·출산·육아로 1개월 이상 휴업하는 경우, 2. 사업주의 귀책사유에 따라 특수형태근로종사자가 1개월 이상 휴업하는 경우, 3. 사업주가 천재지변, 전쟁 또는 이에 준하는 재난이나 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에 따른 감염병의 확산으로 불가피하게 1개월 이상 휴업하는 경우”에 한정되며, 이 경우에도 특수형태근로종사자의 명시적인 동의를 필요로 합니다.

실무상 문제가 되는 경우는 근로기준법상 근로자성 여부가 불분명한 경우입니다. 특히 특수형태근로종사자·동거의 가족인 경우·형식상 대표이사지만 실질적인 근로자인 경우·사업자등록 명의인이지만 실체는 근로자인 경우·종전 근로자였다가 소사장으로 변경된 경우는 산재법 적용이 까다롭습니다. 통상 이러한 경우 근로복지공단에서는 근로자성이 인정되지 못하는 경우가 대부분입니다.

관련 판례 - 회사 관리자의 업무상 재해 인정 사건(서울행정법원 2007. 11. 27. 선고 2007 구합20362, 서울고법 2008. 1. 22. 선고 2008누77 항소기각)

망인이 소외 회사에 대표이사인 원고의 배우자이고, 소외 회사의 이사 겸 주주이며, 소외 회사 사업장 건물의 소유자이기도 한데, 망인이 소외 회사에 출근하여 자금관리 등의 경리업무와 문서작성·접수 등의 일반관리업무를 수행하면서 소외 회사로부터 매월 일정한 급여를 지급 받았던 점, 소외 회사는 망인을 소속 근로자로 고용하였음을 이유로 산재보험을 비롯한 고용보험, 건강보험 등에 가입하였고, 망인의 근로소득에 대하여 근로소득세도 징수·납부한 점, 망인은 소외 회사의 주업종인 승강기 제작·설치에 관하여는 전문적인 지식이 없는 관계로, 소외 회사의 사무실에 근무하면서 소외 회사의 경리업무, 일반관리업무 등을 대표이사인 원고 다음의 중간관리자로서 처리하여 온 점, 망인의 월급여액이 소외 회사에서 원고 다음으로 다액이라고 하여 망인의 월급여액이 근로와 관련 없이 지급되는 금액으로는 볼 수 없는 점 등을 종합적으로 고려하면, 피고가 이 사건 처분사유에서 든 사정만으로는 망인이 사용종속관계 하에서 임금을 목적으로 소외 회사에 근로를 제공하는 근로자가 아니라고 할 수 없을 것이다.

법인등기부에 등기된 대표자의 업무상 재해 인정 판례 발췌 요약(서울행정법원 2021. 8. 27. 선고 2020구합51372 판결)

재판부는 모 패러글라이딩 업체 사내 이사가 2018년 11월 1인용 패러글라이딩 비행 도중 추락사고를 당해 사망한 사건에 대하여, “실제 체험비행이 가능한 계절에는 근무시간 및 근무장소가 일정하게 고정돼 구속을 받았던 것으로 보인다”, “근로계약상 업무에 해당하는 개인 비행자격을 취득을 위해 비행을 하다가 사고를 당한 것으로 보이고, 당시 사적인 취미활동을 했다고 단정할 수 없다”며, “법인등기부에 형식상 대표자로 등기돼 있더라도 실질적 사업주로부터 지휘·감독을 받으며 보수를 받으면 근로기준법상 근로자에 해당하고, 근로계약에서 정한 업무를 수행하던 중 발생한 사고로 사망했기 때문에 업무상 재해에 해당한다”고 판시하였다.

③ 속지주의 원칙

산재법은 국내 사업(장)을 대상으로 합니다. 이를 속지주의 원칙이라고 합니다. 그럼 우리나라 기업이 해외에 나가서 사업을 하는 경우에는 어떻게 될까요. 이와 관련하여 산재법은 제121조(국외의 사업에 대한 특례), 122조(해외파견자에 대한 특례) 조항을 두고 있습니다. 단순히 짧은 기간 해외 출장의 경우에는 산재법이 적용되지만, 장기간 해외 파견이 되거나 해외에 지사 등을 설립해서 노동자를 보내 일을 하는 경우에는 산재보험에 별도로 가입해야 합니다. 다만 명칭은 해외파견이라도 국내 사업장의 상시적인 지휘 감독을 받는 경우에는 실질적으로 출장이라고 봅니다. 이 경우에는 산재법의 적용을 받습니다.

(3) 근로기준법상 재해보상

위 세 가지 적용요건에 해당되지 않는 경우에는 기본적으로 근로기준법상 재해보상을 요구할 수 있습니다. 왜냐하면 산재법은 근로기준법상 규정된 재해보상 특별법의 성격을 가지고 있기 때문입니다. 근로기준법 제8장을 보시면 ‘재해보상’ 규정이 있습니다.

규정을 보면 근로기준법 제78조(요양보상), 제79조(휴업보상), 제80조(장해보상), 제82조(유족보상) 등의 내용과 금원이 명시되어 있는데, 이 근로기준법상 보상보다 산재법의 보상이 더 크기 때문에 산재법의 적용을 받는 것입니다. 산재법의 적용이 안 될 경우에는 근로기준법상 보상을 받을 수 있는 권리가 있습니다.

따라서 사용자에게 근로기준법상 재해보상 청구를 직접 한 이후 사용자가 이를 보상하지 아니하면 근로기준법에 의해 제소해야 합니다. 근로기준법 제88조(고용노동부장관의 심사와 중재)에 의거 지방노동관서에 “심사와 중재”를 요청할 수 있습니다. 이후 근로기준법 제89조(노동위원회의 심사와 중재)에 의거 노동위원회에 “심사와 중재”를 요청하여 보상받을 수 있습니다. 실무상 문제는 이 규정이 거의 사용되지 않아 노동부와 노동위원회에서 잘 모를 수도 있다는 것입니다.

(4) 공상처리에 대한 이해 및 대응

공상에 대한 상담도 많습니다. 공상은 산재법에도 근로기준법에도 없는 용어입니다. 쉽게 생각하면 산재법상 산재처리를 하지 않고 사업주가 임의적으로 보상처리를 하는 것입니다. 통상 사업주는 노동자에게 여러 가지 내용(가령: 산재가 아니지만 치료비를 주겠다, 보험료가 올라간다, 산재가 나면 도와줄 수 없다, 해고시킬 수도 있다, 회사 명예가 훼손된다, 각종 입찰에 불이익을 받을 수 있다 등)을 이야기하며 공상으로 처리하고 산재를 은폐하고 있는 경우가 많습니다.

공상으로 인한 보상은 산재법에 의한 보상 및 치료보다 불충분한 경우가 많습니다. 특히 이후 재발하거나 상병상태가 악화될 경우 사업주가 이에 대한 보상을 회피할 수 있기 때문에 노동자로서는 ‘공상’보다는 산재법에 의한 보상 치료를 받는 것이 유리합니다. 공상으로 치료를 받고 있다고 하더라도 이후 산재법에 의한 요양신청을 해서 산재로 처리하는 것이 가능합니다.

(5) 산재 은폐에 대한 이해 및 대응

산재신청의 처리 주체는 사업주가 아닌 노동자와 그 가족(유족)입니다. 다수의 노동자들은 산재는 당연히 회사에서 처리해줄 의무가 있는 것으로 잘못 알고 있습니다. 심지어 사업주가 산재처리를 거부할 경우 산재신청을 못하는 것으로 아는 분도 많습니다. 그러나 법률상 사업주는 산재신청에 “조력해 줄 의무”만 있지 신청을 대신해 줄 법률상 의무가 없습니다. 산재법 제116조(사업주의 조력)규정에서 알 수 있듯이 조력해야 하는 당위적인 내용만을 명시했을 뿐입니다. 이를 위반해도 처벌받지 않기 때문에 산재사고가 나더라도 노동자의 책임으로 남을 뿐입니다. 따라서 산재사고에 대한 “신청주체”는 당해 피해 노동자(사망사고일 경우 ‘유족’)라는 생각으로 철저히 준비해야 합니다. 현재는 재해노동자의 위임에 의거, 의료기관에서 산재신청을 대행할 수 있습니다.

산재 사고가 명백함에도 불구하고 사업주가 노동자의 적극적인 산재신청(요양신청)을 거부하고 노동자도 산재신청을 하지 못하게 하였을 경우 소위 “산재은폐”가 됩니다. 현재 회사는 산업안전보건법 제57조 및 이에 따른 시행규칙 제73조(산업재해 발생 보고 등)규정에 의거 3일 이상의 휴업치료가 필요한 산재사고가

있으면 반드시 관할 노동청에 보고해야 합니다. 그럼 공상처리도 산재은폐일까요? 당연히 산재은폐 행위이며, 산업안전보건법 위반사항입니다.

그럼 회사나 병원에서 위임을 받아 산재신청을 하면 유리한 것일까요? 항상 그렇지는 않습니다. 모든 산재사고는 사고의 경위와 내용이 정확히 기재되는 것이 중요합니다. 회사는 산재처리를 하되 자신의 잘못을 감추거나 숨기는 경우도 있습니다. 병원에서는 구체적인 업무의 내용이나 산재법리를 잘 모르고 단순히 재해경위를 기재하는 경우도 많습니다. 회사나 병원에서 산재처리를 하더라도, 재해자나 가족은 그 서류를 확인하는 것이 반드시 필요합니다.

(6) 미가입 사업장 및 보험료 미납 사업장의 재해

상시 1인 미만 노동자를 사용하더라도 2018. 7. 1.부터는 산재보험에 가입해야 합니다. 산재보험료도 사업주가 전액 부담하는 것입니다. 그럼 사업주가 산재보험 가입을 하지 않으면 산재처리가 되지 않을까요? 아닙니다. 산재보험 미가입 사업장의 경우 노동자에 대한 불이익은 사실상 없습니다. 다만, 사업주는 미가입 기간에 해당하는 보험료를 일괄 납부해야 할 뿐만 아니라 근로복지공단이 노동자에게 지급한 보상금액(요양급여, 휴업급여 등)의 50%를 납부해야 합니다. 다만 이 경우 납부해야 하는 산재보험료의 5배를 초과할 수 없습니다. 산재보험료를 사업자가 체납한 경우에는 어떨까요? 이 또한 사업주가 재해발생일로부터 보험료를 납부한 날의 전날까지 기간 중에 급여 청구사유가 발생한 보험급여액의 10%를 추가 납부해야 합니다. 다만 이 경우에도 납부해야 하는 산재보험료의 5배를 초과할 수 없습니다.

(7) 산재급여 무엇이, 얼마나 지급되나

산재보험 보험급여의 종류는 산재법 제36조(보험급여의 종류와 산정기준 등) ‘요양급여, 휴업급여, 장해보상, 간병급여, 유족급여, 상해보상연금, 장의비, 직업재활급여’로 규정되어 있습니다. 이를 대표로 구분하면 다음과 같습니다.

구분	내용	기타
요양급여	<ul style="list-style-type: none"> 산재로 요양기간 중 발생한 진찰 및 검사, 수술비, 재활치료비, 입원비, 간호 및 간병비 등을 지급 산재 승인전 기간에 대해서는 일단 노동자가 부담하고, 산재가 승인되면 요양비 청구를 별도로 해야 함 (실무상 요양비청구서라는 양식에 진료비 영수증, 진료비 세부내역서 등을 첨부) 	현물급여 원칙
휴업급여	<ul style="list-style-type: none"> 산재로 일하지 못한 기간에 대해 지급하는 보상급여 평균임금의 100분의 70에 상당하는 금액 요양기간이라고 하더라도 취업을 하는 경우나 할 수 있는 경우 지급하지 않음 	
상병보상연금	<ul style="list-style-type: none"> 요양 후 2년이 지난 이후 폐질의 상태가 일정한 요건에 해당될 경우 휴업급여 대신 보다 많은 수준으로 지급되는 급여 	
장해급여	<ul style="list-style-type: none"> 업무상 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸려 치유된 이후 신체에 장해가 남는 경우에 지급받는 급여 주로 의학적으로 장해의 수준과 내용에 대한 판단 문제 	
간병급여	<ul style="list-style-type: none"> 요양이 끝난 이후 장해상태가 1급 내지 2급의 중증장애에 해당되는 경우 지급 	
유족급여	<ul style="list-style-type: none"> 업무상 사망한 경우에 지급하는 급여 연금지급이 원칙이고, 필요한 경우 일시금 50%, 연금 50%로 지급받을 수 있음 	
장의비	<ul style="list-style-type: none"> 업무상 사망한 경우 평균임금의 120일 한도 내에서 장의비 명목으로 지급하는 급여 	
직업재활급여	<ul style="list-style-type: none"> 장해 12급 이상 자 등에게 취업을 위한 직업훈련비용 및 직업훈련수당 등으로 지급하는 급여 	

표2 산재보험 급여

(8) 기타법상 재해보상: 공무원, 사립학교 교직원, 군인, 선원

① 공무원: 공무원재해보상법의 적용

공무원의 재해에 대한 보상은 공무원연금법에서 규정하고 있었으나, 2018. 3. 20. 공무원 재해보상법이 제정되어 2018. 9. 21. 시행되었습니다. 공무원 재해보상법의 규정 및 형식은 산업재해보상보험법의 내용을 많이 차용하였습니다.

공무원의 경우 일반 근로자와는 달리 소속된 기관도 신청주체가 됨에 유의해야 합니다. 일단 요양급여신청의 경우에는 소속기관을 경유하지 않아도 되지만, 이외 급여(순직유족급여, 장해급여 등)의 경우에는 소속기관을 반드시 경유하는 시스템입니다. 요양급여 신청시 소속기관을 경유하지 않고 공무원연금공단에 제출하거나 종합재해보상시스템을 이용하여 온라인으로 제출한 경우, 공무원연금공단은 연금취급기관장으로 하여금 그 부상 또는 질병의 경위를 조사한 후 7일 이내에 '경위 조사서'를 공단에 보내도록 합니다.

소속기관에서 작성한 '경위 조사서' 등 첨부된 자료는 인과성 여부 판단에 중요한 자료가 됩니다. '경위 조사서'의 내용이 피해 공무원에게 유리하게 작성될 수 있도록 주의를 기울이거나 협조를 요청해야 합니다. 공무원연금공단에 제출되는 "공무상

요양승인 신청서" 외 타 증거서류도 공무(업무)와 당해 사고(상병) 간의 인과관계가 적극적으로 입증될 수 있도록 작성해야 합니다.

특히 공무원의 경우 유족보상금 청구가 승인되면 보수월액의 36배의 금액, 공무원 유족연금이 지급되고 있습니다. 다만, 산재법의 "무과실책임주의"와는 달리 "중과실 처분"이 될 수 있기 때문에 피해 노동자의 과실이 가급적 나타나지 않거나 적게 보일 수 있도록 해야 합니다.

그리고 공무원상 요양승인 신청이나 유족보상금 청구가 "불승인될 경우" 소속기관을 경유하지 아니하고 "급여에 관한 결정 등이 있는 날부터 180일, 그 사실을 안 날부터 90일" 이내 공무원연금 재심위원회에 "심사청구"를 제기할 수 있습니다. 실무적으로는 공무원연금관리공단에 심사청구서를 제출하게 되며, 이후 심사청구에서도 기각(불승인)될 시 90일 이내 행정소송을 제기할 수 있습니다.

② 사립학교 교직원: 사립학교 교직원연금법의 적용

사립학교 교직원의 재해에 대해서는 사립학교교직원 연금법의 적용을 받습니다. 사립학교교직원연금법은 '공무원연금법' 및 '공무원재해보상법'을 준용하도록 합니다.

사립학교 교직원의 경우 업무 중 사고, 상병 발병 시 "직무상 요양승인 신청"이라는 서식을 사립학교 교직원 연금관리공단에 제출합니다. 이 경우 상병경위조사서 및 입증자료, 건강진단카드 등이 첨부되며 이러한 자료가 피해 노동자에게 유리하게 작성될 수 있도록 주의해야 합니다. 이러한 직무상 요양승인신청이 "부결"될 경우 사립학교 교직원연금 재심위원회에 심사청구 제기가 가능합니다. 심사청구에서도 "기각"될 경우 행정소송이 아닌 민사소송을 제기해야 합니다. 이 경우 민사소송은 직무상 요양비 수급권자의 확인소송으로 사립학교 교직원연금공단 관할 서울남부지방법원에 제기해야 합니다.

③ 기타: 군인의 경우 군인연금법의 적용, 선원의 경우 선원법의 적용

군인의 경우 군인연금법의 적용을 받게 됩니다. 선원은 노동자이나 별도로 선원법을 두어 재해보상의 세부내용을 규정하고 있습니다. 즉 선원의 재해에 대해서는 선박소유자가 직접 요양보상, 상병보상, 장해보상, 유족보상, 장제비 등을 지급하도록 합니다. 그리고 직무상 부상·질병 또는 사망의 인정, 요양의 방법, 재해보상금액의 결정 그밖에 재해보상에 관하여 이의가 있는 자는 해양수산관청에 대하여 심사 또는 조정을 청구할 수 있도록 합니다. 해양수산관청이 규정에 의한 기간 내에 심사 또는 조정을 하지 아니하거나 심사 또는 조정의 결과에 이의가 있는 자는 선원노동위원회에 심사 또는 중재를 청구할 수 있습니다.

Q&A

Q. 왜 사업주가 산재신청을 거부하나요?

A. 사업주들은 납부하는 보험료가 올라가기 때문이라고 많이 얘기합니다. 산재보험료를 사업주가 부담하는 것은 맞지만, 산재처리를 할 때마다 반영되어 보험료가 올라가는 것은 아닙니다. 3년간 납부한 보험료와 산재급여의 비율을 계산해서 일정 수준 이상일 경우에 올라가는 시스템입니다. 그리고 30인 미만 사업장은 산재보험료가 올라가지

않습니다. 따라서 보험료가 무조건 올라간다고 하는 것은 잘못된 얘기입니다. 오히려 산재처리를 하지 않아 보험료가 낮아지기도 해서, 많은 산재은폐 사업장들이 돈을 벌고 있는 수단으로 악용합니다. 또 회사는 사업장 감독이나 불이익이 있다고 이야기합니다. 중대재해가 발생하거나 산재가 많이 발생하는 사업장의 경우 노동부의 감독 사업장이 될 수도 있습니다. 이를 고려해서 사업주들이 산재신청을 거부하는 경우가 많습니다. 건설공사의 경우 산재사고 발생률에 따라 입찰에 제한이 될 수는 있습니다. 그러나 무엇보다 중요한 것은 사업주가 산재처리를 해주느냐의 문제가 아니라, 산재신청은 노동자의 적극적인 권리라는 점입니다.

Q. 중소기업주인데, 산재가입을 할 수 있나요?

A. 근로자를 고용하지 않은 사업주거나 300인 미만의 근로자를 고용한 사업주라면 가입할 수 있습니다. 산재법 제124조(중소기업 사업주에 대한 특례)조항에서 규정하고 있습니다. 따라서 산재사고가 빈발하거나 위험성이 높은 사업일 경우 가입하는 것이 유리합니다.

Q. 유족연금은 얼마나 받나요?

A. 유족보상연금액은 기본금액과 가산금액을 합산한 금액으로 계산됩니다. 피재노동자가 사망당시 그 노동자와 생계를 같이 하고 있던 유족 중 배우자와 1) 부모 또는 조부모로서 각각 60세 이상인 자, 2) 자녀로서 25세 미만인 자, 2-2) 손자녀로서 19세 미만인자, 3) 형제자매로부터 19세 미만이거나 60세 이상인 자, 4) 1)~3) 중 어느 하나에 해당하지 않는 자녀·부모·손자녀·조부모 또는 형제자매로서 장애인복지법 시행규칙 별표1에 따른 장애의 정도가 심한 장애인의 경우에만 연금대상자가 됩니다.

기존

2019. 7. 1.시행

1. 배우자	1. 배우자
2. 부모 또는 조부모로서 각각 60세 이상인 자	2. 부모 또는 조부모로서 각각 60세 이상인 자
3. 자녀 또는 손자녀로서 각각 19세 미만인 자	3. 자녀로서 25세 미만인 자
4. 형제자매로서 19세 미만이거나 60세 이상인 자	3.3 손자녀로서 19세 미만인 자
5. 2~4 중 어느 하나에 해당하지 않는 자녀·부모·손자녀·조부모 또는 형제자매로서 장애인복지법 시행규칙 별표1에 따른 장애의 정도가 심한 장애인	4. 형제자매로서 19세 미만이거나 60세 이상인 자
	5. 2~4 중 어느 하나에 해당하지 않는 자녀·부모·손자녀·조부모 또는 형제자매로서 장애인복지법 시행규칙 별표1에 따른 장애의 정도가 심한 장애인

표3 산재법 제63조[유족연금 지급자격자]

연금은 지급대상자가 사망할 때까지 계속 지급되지만, 배우자의 경우 재혼을 한 때(사실상 혼인관계에 있는 경우 포함)와 자녀는 25세, 손자녀와 형제자매의 경우 19세에 이른 때, 친족관계를 종료한 때는 연금이 지급되지 않습니다. 위와 같은 사유에

의하여 지급되지 않게 된 연금에 대한 수급권은 같은 순위자의 다른 유족이나 다음 순위의 유족에게 순차적으로 이전됩니다.

예를 들어, 배우자와 25세 미만의 자녀 2명이 있는 노동자가 일 평균임금 10만원을 받으면서 일을 하던 중 사망한 경우라고 한다면, 아래와 같이 월 유족연금액이 계산됩니다.

기본금액: 평균임금 365일분의 47%

가산금액: 배우자 및 25세 미만의 자녀 2명, 총3명에 대한 15%(3×5%)

연금지급률: 기본금액+가산금액 = 62%(47%+15%)

100,000 × 0.62 × 365(일) ÷ 12(월) = 1,885,830원

Q. 소속기관에서 경위조사서를 작성해주지 않을 경우 대응방법은?

A. 요양급여청구 사건이 아닌 순직유족급여 청구 등의 사건에서는 여전히 소속기관에 신청서를 제출한 이후 기관에서 경위조사서를 작성하여 공단에 제출하도록 하고 있습니다. 자살이나 정신질환으로 인한 사망, 뇌심혈관계질환으로 인한 사망 등 사망사건에서 여전히 소속기관이 경위조사서 작성을 거부하거나 해태하는 일이 많습니다. 이 경우 유족이나 대리인이 작성한 내용의 경위서를 소속기관에 제출하여 이를 토대로 하여 경위조사서를 작성해달라고 요구해야 합니다. 그럼에도 불구하고 경위조사서 작성을 거부하는 행위가 지속될 경우 법률상 처벌될 수 있는 행위임을 주지시켜야 합니다. 지속적으로 경위조사서 작성을 거부하는 경우 유족 측이 작성한 경위서, 증거자료 일체를 공무원연금공단에 직접 제출하면서, 소속기관이 경위조사서 작성을 거부하고 있음을 명시하여 직접 공단에서 소속기관에 경위조사서 작성을 징구할 것을 요청해야 합니다.

2 산재 신청 절차

(1) 개요

산재신청이라고 하는데, 산재신청서라는 서식은 없습니다. 일단 사람이 아프거나 다칠 경우에는 ‘요양급여 및 휴업급여 청구서’라는 서식을 이용해야 합니다. 사람이 사망한 경우의 서식은 ‘유족급여 및 장의비 청구서’입니다. 이 두 개의 서류를 산재신청서라고 보면 됩니다. 이러한 서식은 근로복지공단이 만든 것입니다.

그 외 병원을 옮기고자 할 경우에는 전원요양 신청을 합니다. 산재로 승인된 상병 이의 추가적인 상병으로 승인받고자 할 경우 추가상병신청을 합니다. 산재가 종결된 이후 당해 상병이 재발 악화될 경우 재요양 신청(공무원의 경우 요양기간연장 신청)을 합니다.

요양기간을 연장하여 치료받고자 할 경우 담당 병원 주치의에게 진료계획서를 작성해서 공단에 송부하도록 요구합니다. 그럼 노동자의 최초 산재 신청 시에 무엇을 유의해야 하고 어떻게 작성해야 할 지 살펴보도록 하겠습니다.

(2) 산재신청 및 판정 순서도

구분	기관	담당내역
1	관할 근로복지공단 지사	업무상 재해조사 담당
2	(지역별) 업무상 질병 판정위원회	업무상 질병 심의
3	역학조사기관	직업성 암 등 조사
4	산업재해보상보험 심사위원회	심사청구 담당
5	산업재해보상보험 재심사위원회	재심사청구 담당
6	법원	행정소송

표4 산재신청 및 판정 순서

(3) 청구서 작성 요령

① 앞장 기재방법

앞서 설명했듯이, 산재신청은 노동자 본인이 해야 하는 것이 원칙입니다. ‘요양급여 신청서’는 총 4페이지인데, 크게 2장으로 나뉩니다. 일단 앞장을 보면 일단 ‘재해자’의 인적사항 등을 기재하는 공간이 있습니다. 그 아래 ‘사업장 및 재해관련내용’ 공간을 보면 ‘업무상사고, 업무상 질병, 출퇴근재해’를 구분하여 체크합니다. 그리고 하단에 ‘사업장관리번호’라는 것이 있습니다. 이는 사업장에서 산재보험을 가입하면 부여되는 번호입니다. 사업주에게 문의하시거나 공단 홈페이지 ‘가입납부서비스 - 보험관리번호조회’에 사업장명을 기재하고 관할 지사를 클릭하면 알 수 있습니다. 이를 기재하지 않아도 산재 접수는 가능합니다.

그 아래 ‘재해발생경위’ 공간이 있습니다. 이 칸에 재해경위를 정확히 기재하면 됩니다. 공간이 좁을 경우 별지를 사용하면 됩니다. 주의해야 할 점은 재해경위에 있어 사업주의 과실 여부를 명확히 기재해야 한다는 점입니다. 왜냐하면 과실 유무는 산재보험급여와 별도로 사업주가 부담할 수 있는 손해배상액의 결정에 있어 가장 중요한 요소이기 때문입니다. 가급적 사고경위에 대한 동료들의 진술서를 2장 이상 첨부해서 제출하는 것이 좋습니다.

2018년도부터 사업주날인제도가 폐지되었습니다. 기존에는 요양급여 신청서 첫장 아래에 사업주 날인란이 있었지만, 이제 없어졌습니다. 사업주의 확인이나 날인이 필요 없습니다. 실무상 공단은 산재신청 접수시, 사업주의 의견을 문서나 전화로 확인하도록 되어 있습니다. 사업주의 의견이 재해자의 산재신청의 취지와 다를 경우 이를 재해노동자에게 통지하도록 되어 있습니다. 따라서 사업주의 의견을 확인하고,

이에 대해 추가적인 재해 노동자의 의견을 제출할 수 있습니다.

② 뒷장 기재방법

첫 페이지 뒷장을 보면 “다른보상, 안내사항, 개인정보 수집·이용 및 제3자 제공동의”로 구분되어 있습니다. 다른보상 란은 사업주로부터 산재사고와 동일한 사유로 인해 받은 금액이 있는 경우에 한해 기재합니다. 다만, 위자료 명목으로 보상을 받은 경우에는 동일한 사유가 아니므로 기재할 필요가 없습니다. 개인정보 수집·이용 등에 동의를 하지 않아도 산재 승인에는 아무런 불이익이 없습니다.

③ 산업재해보상보험 소견서 작성방법

산업재해보상보험 요양급여신청 소견서라는 두 번째 장은 의사가 작성 기재하는 것입니다. 산업재해보상보험 요양급여신청 소견서는 상병에 대한 상태를 진단하는 서류입니다. 총 19개 항목에 대해서 명시하도록 분류되어 있습니다. 일단 ①~⑩까지는 기본적인 항목이고, ⑪는 상병상태에 대한 의학적인 소견을 기재하는 곳입니다. 그 외 ⑮ 입원, ⑯ 통원 란에 예상기간 및 사유를 기재하는 것과 더불어 ‘취업치료여부(근무 병행치료)’에 잘 체크되는 것이 필요합니다. ‘취업치료가능’에 체크할 경우 휴업급여가 지급되지 않거나 일부만 지급되기 때문입니다. 주치의에게 ‘통원기간에 취업이 가능하지 않는 구체적 사유’를 써 달라고 하는 것이 좋습니다. 의사나 병원에 따라 요양급여신청 소견서 작성을 거부하는 경우가 있습니다. 이 경우 치료기간이 명시된 일반 진단서나 소견서를 발급받고, 이를 요양급여신청 소견서로 대체할 수 있음에 유의해야 합니다.

④ 유족급여청구서 작성방법

유족급여 청구서는 더 간단합니다. 사망진단서 또는 사체검안서와 주민등록등본 등을 첨부해서 제출하면 됩니다. 산재신청서류는 사업장이나 사고 당시 현장을 관할하는 근로복지공단 지사에 제출합니다. 유의해야 할 점은 질병으로 인한 사망(과로사 등) 등 복잡한 사건의 경우 사망의 경위와 내용을 구체적으로 작성하고, 이에 대한 증거자료를 첨부해야 한다는 것입니다.

(4) 근로복지공단 조사 시 대응 요령

요양급여 사건에 있어서는 공단 재활보상부 직원들이 담당하게 됩니다. 신청서류는 담당자에게 무작위로 분배되며, 다만 유족급여 사건은 재활보상부 담당 차장이 맡습니다. 일단, 산재신청이 되면 공단 담당자들은 “이런 산재사건이 들어왔는데, 사업주 당신의 의견은 어떠한가.”라는 보험가입자의 확인을 받습니다. 사업주의 의견이 있는 경우에는 이에 대한 확인서 등을 관련 자료를 당사자인 노동자에게 보내주게 되어 있습니다. 이를 반드시 확인해야 합니다. 그리고 산재신청 서류가 미비하거나 보완해야 할 서류가 있으면 보완요청을 합니다. 이후 통상적으로는 노동자 문답서, 사업주 문답서 등을 받습니다. 그리고 출석조사가 원칙입니다. 질문하는 내용을 꼼꼼히 확인하는 것이 필요합니다. 문답서가 작성된 이후 날인하기 전에 다시 확인하는 절차가 있습니다. 이 때 자신이 한 대답 중 잘못 기재한 부분이 있으면 수정을 요구할 수 있습니다. 이후 수시로 담당자는 유선으로 궁금한 점에 대해 조사를 합니다. 근골격계 질환이거나 사업장이나 사고현장

조사가 필요한 경우 출장조사를 합니다. 그리고 전체 조사가 끝나면, 요양급여사건 중 일부, 유족급여사건의 경우 '재해조사서'를 작성합니다.

여기서 유의할 점은 문답서, 현장조사서 등에 노동자의 의견이 최대한 반영되도록 적극적으로 진술해야 한다는 것입니다. 신청 후 추가적인 자료가 있을 경우 수시로 제출하도록 합니다. 사업주의 의견이 산재 결정 여부에 핵심적인 사항으로 작용할 수 있습니다. 사업주에게 최대한 조력을 요청하고, 사업주가 제출하는 각종 서류나 자료 등에 노동자의 의견이 반영되도록 합니다.

(5) 판정위원회 진술시 대응 요령

업무상 질병(근골격계질환, 과로성 질환, 직업성 암 등 질병, 정신질환, 자살사고)의 경우에는 공단에서 조사를 한 이후 공단 지역본부별 업무상 질병 판정위원회에서 심사를 합니다. 이런 판정위원회 회의에서 사실상 업무상 질병 여부를 결정합니다.

판정위원회는 주로 의사가 다수를 차지하는 구조입니다. 해당 과목의 임상 의사가 2명, 작업환경의학과 의사 또는 관련 전문가 2명, 공인노무사나 변호사 등 법률전문가 2명, 그리고 위원장 1명으로 총 7명으로 구성되어 있습니다. 이는 법률적 판단보다는 의학적 또는 직업환경의학적 관련성 판단에 따라 결정되는 구조입니다. 간혹 오랜 요양기간 동안 의사에 대한 나쁜 감정이 있어 위원회에서도 의사에 대해 성토하는 노동자가 있습니다. 이런 감정적 발언은 판단에 부정적인 영향을 끼칠 수 있습니다. 뿐만 아니라 "내 담당의사는 산재라고 하는데, 당신들도 그렇게 해야 하는 것 아니냐"라는 식의 발언도 좋지 않습니다. 최대한 자신이 작업장에서 힘들게 일했다는 식의 읍소형 전략이 좋습니다. 상당한 전문적 지식을 동원해서 논리적으로 얘기하는 것은 자제해야 합니다. 작업현장, 업무상황, 업무내용, 업무자세 등 제출된 자료나 내용 이외 발병요인에 대한 자세한 설명을 하는 것이 필요합니다.

(6) 산재승인 이후 해야 할 일

① 이중보상 금지원칙

일단 중요한 것은 사용자와의 합의에 유의해야 한다는 점입니다. 산재사고에 대해 회사가 손해배상금 명목으로 지급할 경우 (산재)보험급여가 나오지 않을 수 있습니다. 즉 근로복지공단은 산재법 제80조(다른 보상이나 배상과의 관계) 제3항에 의거 민법상 손해배상을 받은 것으로 볼 경우 당해 금원만큼 산재급여를 지급하지 않습니다. 합의금은 추후 산재처리가 종결된 이후(장해급여를 수령한 뒤) 일종의 위로금으로 명시해서 받는 것이 좋습니다. 미리 보상을 받은 경우라도 '위로금 또는 위자료'라고 명시하면, 이중보상에 해당하지 않습니다.

② 산재승인이유 파악하기: 정보공개신청

다음으로 왜 산재가 승인됐는지를 반드시 살펴봐야 합니다. 공단 지사에 정보공개신청서를 작성·제출해 사건 관련 일체의 자료를 요구합니다. 사업주의 거짓이나 잘못된 진술·증거가 있는지 여부를 파악하기 위해서입니다. 이를 통해 산재사고에 대해 노동자의 과실률·사업주의 책임 유무를 파악합니다. 노사의 각

과실률에 따라 손해배상금액의 차이가 큼니다. 잘못된 경위로 신청서가 제출된 경우 공단에 서류 반려요청을 하고 정확한 내용과 자료로 다시 신청해야 합니다.

③ 각종 보험급여 청구하기

각종 급여도 꼼꼼히 파악해야 합니다. 우선 산재 승인시점 이전 기간의 병원 치료비에 대해 요양비 청구를 해야 합니다. 진료비 영수증과 진료비 세부명세서를 발급받아 첨부합니다. 약국 비용에 대해서는 약제비 명세서를 첨부해 약제비를 청구합니다. 그리고 요양 승인된 기간(중환자실이나 회복실 기간 제외)에 간병인이나 가족이 간병을 했다면 간병료를 청구합니다. 이때 간병의 필요성이 있다는 주치의 소견을 첨부하는 것이 필요합니다. 그 밖에 환자의 이송과 통원(동행 간호인 포함)에 필요한 비용(이송료) 및 각종 의료기구 사용을 위한 비용(보조구)도 청구할 수 있습니다.

휴업급여를 제대로 받는 것도 중요합니다. 요양승인 기간(일하지 못한 기간)에 대한 보상금으로 평균임금의 70%를 받을 수 있습니다. 재해자 또는 회사가 제출한 월급명세서·임금대장을 기초로 산정되는데, 평균임금이 제대로 산정됐는지 여부를 확인해야 합니다. 공단에 '정보공개신청서'를 제출하면서 '평균임금 산정내역서'를 요구하면 됩니다. 한 번 산정된 평균임금은 산재보험급여의 기준이 되기 때문에 면밀히 살펴야 합니다. 잘못 산정됐다면 평균임금 정정 및 보험급여 차액청구서를 작성한 뒤 재산정을 요구해야 합니다.

그리고 노동자들이 산재를 신청하고 나서 승인되기까지 오래 걸리는 경우가 많습니다. 승인 전 기간 내 병원 치료내역이 없으면 휴업급여가 지급되지 않는 것이 원칙입니다. 이에 유의해서 병원 치료를 꾸준히 받을 필요가 있습니다.

④ 산재승인기간 연장하기

요양치료를 연기하기 위해 내원하는 병원에서 진료계획서를 공단에 제출해야 합니다. 이때 의사들이 일반적 기준에서 취업치료 가능 또는 부분취업치료 가능으로 기재하는 경우가 많습니다. 이를 근거로 공단에서 휴업급여를 지급하지 않을 수 있습니다. 따라서 재해자는 자신의 상태와 직업적 조건을 잘 알려 주고 취업치료가 될 수 없다는 점을 진료계획서에 기재해 달라고 요구해야 합니다.

⑤ 미지급 보험급여 청구하기

재해자가 사망 시 사망 전 발생한 요양급여·휴업급여 등 각종 미지급 보험급여에 대해서는 유족이 청구·수령할 수 있습니다. 뿐만 아니라 사망의 원인이 산재승인 사고나 질병일 경우 당연히 유족급여 및 장의비를 별도로 청구해야 합니다. 유족급여는 대부분 매월 연금으로 수령하는 것이 유리하다는 점을 기억해야 합니다.

⑥ 장해급여 청구하기 등

요양치료가 종결된 이후 장해급여 신청을 하는 것도 빼놓지 말아야 합니다. 주치의는 자신의 환자가 장해가 남았다는 사실을 인정하는 것에 소극적입니다. 또한 산재장해등급을 제대로 알지 못하는 경우가 많다는 점도 유념해야 합니다. 요양치료가 종결된 뒤 간병치료가 필요하다면 간병급여를 청구해야 합니다. 회사가 단체상해보험에 들었다면 산재보상과 별도로 수령할 수 있습니다. 보험 약관에 있어 재해자에게 불리한 경우가 많은데 이 경우 금융감독원 진정이나 민사소송을 통해

구제받을 수 있습니다.

⑦ 추가상병, 의료기관 변경 요양, 병행신청, 재요양, 직업재활급여청구 등

가) 추가상병신청

산재로 요양기간 중 부상이나 질병이 추가로 발견되어 요양이 필요한 경우나 산재로 발생한 부상이나 질병이 원인이 되어 새로운 질병이 발생하여 요양이 필요한 경우에는 추가상병 신청을 해야 합니다. 이 경우 주치의사에게 '산업재해보상보험 추가상병 소견서' 작성을 요청하여, '산업재해보상보험 추가상병 신청서'와 함께 제출해야 합니다.

나) 의료기관 변경 요양

세 가지 사유, 즉, "1. 요양 중인 산재보험 의료기관의 인력·시설 등이 그 근로자의 전문적인 치료 또는 재활치료에 맞지 아니하여 다른 산재보험 의료기관으로 옮길 필요가 있는 경우, 2. 생활근거지에서 요양하기 위하여 다른 산재보험 의료기관으로 옮길 필요가 있는 경우, 3. 상급종합병원에서 전문적인 치료 후 다른 산재보험 의료기관으로 옮길 필요가 있는 경우"에는 주치의사의 소견(산업재해보상보험 전원요양 소견서)을 요청하여, 의료기관 변경 요양을 신청해야 합니다.

다) 병행진료

진료과목이 특수하거나 수술 등 예외적인 사유, 즉 "① 요양 중인 산재보험 의료기관에 치과, 안과, 이비인후과, 비뇨기과, 정신건강의학과, 피부과, 신경과, 흉부외과, 내과, 마취통증의학과가 없어 다른 산재보험 의료기관에서 통원 진료가 필요한 경우, ② 수술 후 상병상태를 확인하기 위하여 수술을 한 산재보험 의료기관에 통원 진료가 필요한 경우, ③ 진폐로 요양급여를 받고 있는 산재근로자가 폐암진료를 위하여 법 제43조제1항제2호에 따른 상급종합병원에서 요양이 필요한 경우, ④ 진폐로 요양급여를 받고 있는 산재근로자가 수술이 필요한 합병증 또는 속발증이 발생하였으나 해당 산재보험 의료기관에서 수술이 불가능한 경우, ⑤ 진폐로 요양급여를 받고 있는 산재근로자가 진폐 요양급여 지급대상 합병증 또는 속발증이 발생할 우려가 있거나 그 이외의 질병이 발생한 경우로서 상급 의료기관에서 진료할 특별한 사유가 있다고 해당 산재보험 의료기관에서 인정하는 경우, ⑥ 요양 중 산재보험 의료기관에 자기공명영상진단(MRI), 전산화단층촬영장치(CT), 본스캔 검사 및 근전도 검사를 위한 검사장비가 없어 다른 산재보험 의료기관에서 검사가 필요한 경우 등" 12가지 사유가 있어, 위와 같은 사유에 해당하면 2개의 의료기관에서 요양할 수 있습니다.

라) 재요양

요양급여를 받은 사람이 치유 후 요양의 대상이 되었던 업무상의 부상 또는 질병이 재발하거나 치유 당시보다 상태가 악화되어 이를 치유하기 위한 적극적인 치료가 필요하다는 의학적 소견이 있으면 재요양을 신청해야 합니다. 수술 등 치료만이 아니라 재요양을 통해 호전되는 등 치료효과를 기대할 수 있으면 가능합니다.

마) 직업재활급여

장해급여 또는 진폐보상연금을 받은 사람이나 장해급여를 받을 것이 명백한

사람으로서 대통령령으로 정하는 사람 중 취업을 위하여 직업훈련이 필요한 사람에 대하여 실시하는 직업훈련에 드는 비용 및 직업훈련수당을 지급하고 있습니다. 직업훈련수당의 1일당 지급액은 최저임금액에 상당하는 금액입니다.

Q&A

Q. 다른 보험과 이중 보상이 되나요?

A. 원칙적으로 산재보험급여와 다른 보험과는 이중보상에 해당되지 않습니다. 재해 노동자가 가입한 개인보험이나 회사가 단체로 가입한 단체보험 등과 별개로 지급되는 것이 원칙입니다. 그러나 개인보험이라고 하더라도 이중보상이 되지 않는 경우도 있습니다. 이는 보험의 약관에 따라 달리 규정하기 때문입니다. 자신이 가입한 개인보험 약관 조항을 구체적으로 확인해 볼 필요가 있습니다.

2018년도부터 출퇴근재해의 경우에도 산재로 포함되었습니다. 원칙적으로 산재보험과 교통보험은 이중 보상이 되지 않습니다. 따라서 교통사고가 산재에 해당할 경우 어느 것이 유리한지 따져 볼 필요가 있습니다. 통상 사고가 크고 장애가 남을 경우 또는 사망사고의 경우 산재보험이 유리합니다. 그러나 교통보험이라고 하더라도 '자기 손해' 부분은 이중 보상에 해당되지 않고 별도로 받을 수 있습니다.

Q. 사업주가 합의를 요구하는데, 어떻게 해야 하나요?

A. 합의의 진정한 의도가 무엇인지 보셔야 합니다. 사업주의 경우 산재사고를 은폐하기 위해 합의를 요구하는 경우가 많습니다. 사업주에게 산재승인 전이나 그 후에 받은 금액이 있을 경우 이중보상에 해당됩니다. 이 때 산재법 제80조(다른 보상이나 배상과의 관계) 제3항에 의거해서 '수급권자가 동일한 사유로 민법이나 그 밖의 법령에 따라 이 법의 보험급여에 상당한 금품을 받으면 공단은 그 받은 금품을 대통령령으로 정하는 방법에 따라 환산의 금액의 한도 안에서 이 법에 따른 보험급여를 지급하지 아니한다'라고 합니다. 따라서 산재법에 의한 보상을 사업주에게 받은 경우로 볼 때에는 그 한도 내에서 지급하지 않습니다. 따라서, 일단 산재처리를 한 이후에 사업주와 별도의 합의를 하는 것이 유리합니다. 그 합의의 내용과 문구에 있어서도 유의해야 합니다. 만약 어쩔 수 없이 합의를 하더라도 "당 금품은 산재보상과 별도로 위로금(위자료)으로 지급한다." 등의 내용으로 합의를 작성하는 것이 필요합니다. 제3자의 가해사고 유형의 산재일 경우 형사상 문제와 민사상 문제가 동시에 발생할 수 있습니다. 이 경우에는 형사상 합의를 수령하는 것은 무방한 것으로 해석됩니다.

Q. 5년 전 일을 하다가 허리가 부러지는 사고를 당했는데, 산재신청을 할 수 있나요?

A. 네, 가능합니다. 산재에 따른 보험급여를 받을 수 있는 권리 중 요양급여의 경우 3년 이내 행사해야 합니다. 이 권리의 행사가 3년이라는 의미는 산재를 신청해서 승인받을 경우 3년 이내 발생한 각종 보험급여에 대한 청구권이 있다는 의미입니다. 가령 5년 전 추락사고로 인해 허리에 외상성 디스크가 발생해서 현재도 치료받고 있는 경우, 현재 시점에서 승인받는다면 3년간 발생한 요양급여, 휴업급여를 지급받게 됩니다. 그러나

3년이 지난 2년간 급여는 받지 못합니다. 그리고 향후 당해 상병으로 치료받는다면, 향후 요양비와 휴업급여를 받을 수 있습니다. 장애가 발생할 경우 장애급여도 받습니다. 그러나 사람이 사망한 산재사고의 경우에는 사망한 날의 다음날부터 계산해서 5년이 지난 시점에서 산재신청을 하더라도 유족급여는 받을 수 없습니다.

Q. 공무원 산재신청은 무엇을 어떻게 준비하나요?

A. 소속기관에서 산재신청을 준비해야 합니다. 공무원의 경우 연금취급기관, 즉 사업주가 경위조사서를 작성해야 합니다. 구청 소속 공무원은 구청에서, 학교 소속 공무원은 학교에서 작성합니다. 기본적으로 '공무상 요양승인신청서(사고, 질병), (상병)경위조사서, 진단서, 의무기록지, 관련 서류'를 공무원연금관리공단에 제출해야 합니다. 소속기관 담당자가 상병경위를 조사해서 관련 자료를 첨부하여 공무원연금공단 재해보상실에 이송하게 됩니다. 이후 공무원연금 급여심의회의의 심의를 거쳐서 승인여부를 결정하여 통보합니다.

공무상 재해로 승인될 시에 사고로 인한 요양에 소요되는 비용, 즉 공무상 요양비가 지급될 것입니다. 공무상 요양비의 경우 일반 산재보험법상의 요양급여보다 그 범위가 넓습니다. 이후 최초 승인된 기간을 초과하여 요양할 경우와 최초 승인 시 누락된 상병에 대해 신청할 경우에는 '공무상 요양기간 연장승인 신청서'에 '진단서'를 첨부하여 공단으로 제출하면 됩니다. 전자는 치료기간이 명시된 진단서가 필요하며, 후자는 최초 상병과의 의학적 인과관계가 명시된 소견서 등이 필요합니다. 그리고 요양기간이 종료된 후 장애가 남는 경우 장애급여를 청구할 수 있습니다. 이때 '장애급여 청구서, 공무원연금 장애진단서' 등을 소속기관에 제출하면 소속기관에서 장애경위 조사서를 작성하여 공단에 이송하게 됩니다.

3 업무상 사고의 유형 및 인정기준

(1) 업무상 사고의 일반적 인정원칙에 대한 기준

산재법 제5조(정의) 제1호는 '업무상 재해란 업무상의 사유에 따른 근로자의 부상·질병·장해 또는 사망을 말한다'라고 합니다. 업무상의 사유에 따른 사고는 산재법 제37조(업무상 재해의 인정기준) 제1항에 규정되어 있습니다. 규정에 있어 '업무와 재해 사이에 상당인과관계가 없는 경우에는 그러하지 아니하다'라고 합니다. 결국, 업무상 사고의 인정기준은 업무와 재해 사이에 '상당인과관계'가 인정될 수 있는지 여부가 쟁점입니다. 업무상 사고의 각 유형별로 인정기준은 다를 수 있지만, 이 '상당인과관계'라는 개념은 정확히 파악하기 어렵습니다. 업무상 사고에 대한 상담에 있어 각 사건의 유형별로

그 인정기준의 특징을 파악해야 합니다.

(2) 업무상 사고의 인정기준과 유형별 대응요령

아래에서는 각 업무상 사고의 유형별로 인정기준, 인정기준에 대한 설명, 상담 체크리스트 등으로 구성하였습니다. 상담 체크리스트는 기존 판례, 재결례 등에서 산재로 인정된 경우에 가장 중요하게 보았던 판단 항목입니다. 즉 체크리스트 항목에 모두 해당되면 산재가 인정된다는 의미가 아니라 하나라도 해당하는 경우에는 산재가 인정될 수 있으며, 체크리스트에 해당되는 항목이 많을수록 산재가 인정될 가능성이 높아집니다.

① 근무시간 중 사고 및 작업시간의 사고

가) 인정기준

산재법 시행령 제27조(업무수행 중의 사고)에 아래와 같이 규정되어 있습니다.

관련 법률 - 산재법 시행령 제27조(업무수행 중의 사고)

① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하던 중에 발생한 사고는 법 제37조제1항제1호가목에 따른 업무상 사고로 본다.

1. 근로계약에 따른 업무수행 행위
2. 업무수행 과정에서 하는 용변 등 생리적 필요 행위
3. 업무를 준비하거나 마무리하는 행위, 그 밖에 업무에 따르는 필요적 부수행위
4. 천재지변·화재 등 사업장 내에 발생한 돌발적인 사고에 따른 긴급피난·구조행위 등 사회통념상 예견되는 행위

② 근로자가 사업주의 지시를 받아 사업장 밖에서 업무를 수행하던 중에 발생한 사고는 법 제37조제1항제1호가목에 따른 업무상 사고로 본다. 다만, 사업주의 구체적인 지시를 위반한 행위, 근로자의 사적(私的) 행위 또는 정상적인 출장 경로를 벗어났을 때 발생한 사고는 업무상 사고로 보지 않는다.

③ 업무의 성질상 업무수행 장소가 정해져 있지 않은 근로자가 최초로 업무수행 장소에 도착하여 업무를 시작한 때부터 최후로 업무를 완수한 후 퇴근하기 전까지 업무와 관련하여 발생한 사고는 법 제37조제1항제1호가목에 따른 업무상 사고로 본다.

제31조(특수한 장소에서의 사고)

사회통념상 근로자가 사업장 내에서 할 수 있다고 인정되는 행위를 하던 중 태풍·홍수·지진·눈사태 등의 천재지변이나 돌발적인 사태로 발생한 사고는 근로자의 사적 행위, 업무 이탈 등 업무와 관계없는 행위를 하던 중에 사고가 발생한 것이 명백한 경우를 제외하고는 법 제37조제1항제1호바목에 따른 업무상 사고로 본다.

업무수행 중 사고의 경우에는 당해 사고 시간이 근무시간이며, 사용자의 지배·관리 하에 있다고 볼 수 있는 경우에는 별다른 반증이 없는 한 문제가 되지 않습니다. 그래도 명확하게 산재가 발생했다는 증거가 필요합니다. 목격자가 있는 경우에는 문제가 없었지만 목격자가 없는 경우에는 이를 증명해야 합니다. 사고 발생 이후 최대한 빨리 병원에 가서

치료받는 것이 좋은 증거가 됩니다. 병원에 내원해서 일을 하다가 다쳤다고 얘기하는 것이 좋습니다. 문제가 되는 경우는 근무시간이 아닌 경우, 그리고 사용자의 명시적인 업무 지시 여부가 불분명한 경우입니다. 따라서 사고 원인이 업무와 관련된 행위와 연관되었음을 밝히는 것이 매우 중요합니다.

관련 판례 – 작업 준비 중 행위로 인한 사고를 업무상 재해로 인정한 사건(대법원 2009. 5. 14. 선고 2009두157 판결)

겨울철 토목공사현장에서 작업 전에 몸을 녹이기 위하여 공사현장에 비치된 휘발유 등으로 불을 피우다 불이 몸에 옮겨 붙어 사망에 이른 사안에서, 망인은 사고 당일 현장 점검 후 작업이 가능하면 작업을 할 의도로 작업 장비를 갖추어 포클레인 기사 및 보조인과 함께 현장으로 가 현장을 둘러보고 대기하면서 현장반장의 지시 내지 양해 하에 몸을 녹이기 위하여 현장에 비치된 휘발유 등으로 불을 피웠을 가능성이 커 보이는바, 겨울철 토목공사현장에서 공사 준비 및 휴식 등을 위하여 불을 피워 몸을 녹이는 것은 공사현장에서의 작업을 위한 준비행위 내지는 사회통념상 그에 수반되는 것으로 인정되는 합리적·필요적 행위로서, 사정이 위와 같다면 이 사건 사고는 소외 회사의 지배 또는 관리 하에서 업무수행 및 그에 수반되는 통상적인 활동과정에서 일어난 사고로 업무상 재해로 인한 사망으로 인정된다.

나) 상담 체크리스트

체크리스트	체크
사고시간이 업무시간 중인가, 즉 실제 회사의 근무 시간 내에 다친 것인지 여부	
사고 장소가 사업장 안인가, 즉 실제 회사의 관리 범위 안에 있는 토지나 공장안 등에서 다친 것인지 여부	
사적인 행위가 아닌 업무를 수행하다가 다친 것인지 여부	
업무를 준비하는 도중 또는 마무리 작업을 하던 중 다친 것인지 여부, 평상시 준비 또는 마무리 작업을 하는지 여부	
업무에 대해 상사나 사업주의 지시가 있었는지 또는 관행상 지시가 없더라도 당연히 하는 것인지 여부	
업무지 용변 등 생리적 필요행위 중 다친 것인지 여부	
외출이나 조퇴시 사업장 내에서 다친 사고로, 사업장 복귀가 전제된 사실이 있는지 여부	
사업장 자체가 천재지변, 돌발사고 등이 많아 이로 인해 사고가 발생한 것으로 볼 수 있는지 여부	
천재지변, 화재 등 사업장 내 사고 등이 발생하여 피난, 구조행위 등으로 인한 행위 중 사고인지 여부	

② 시설물 결함 등에 의한 사고

가) 인정기준

산재법 시행령 제28조(시설물 등의 결함 등에 따른 사고)에 아래와 같이 규정되어 있습니다.

관련 법률 – 산재법 시행령 제28조(시설물 등의 결함 등에 따른 사고)

- ① 사업주가 제공한 시설물, 장비 또는 차량 등(이하 이 조에서 “시설물 등”이라 한다)의 결함이나 사업주의 관리 소홀로 발생한 사고는 법 제37조제1항제1호나목에 따른 업무상 사고로 본다.
- ② 사업주가 제공한 시설물 등을 사업주의 구체적인 지시를 위반하여 이용한 행위로 발생한 사고와 그 시설물 등의 관리 또는 이용권이 근로자의 전속적 권한에 속하는 경우에 그 관리 또는 이용 중에 발생한 사고는 법 제37조제1항제1호나목에 따른 업무상 사고로 보지 않는다.

즉 “시설물의 결함” 또는 “관리하자”는 사용자의 소유권 아래 있는 시설물이나 시설물 등의 유지·수선·운용·보관 시 과정상에 흠결이 있는 상황을 말합니다. 이런 시설물 결함으로 인해 발생한 재해는 업무상 재해로 인정될 수 있습니다.

관련 판례 – 사업주가 제공한 숙박시설에서 발생한 사고를 업무상 재해로 인정한 사건(서울행법 2006. 8. 8. 선고 2005구합34701 판결)

근로자가 사업주가 임차하여 제공한 숙박시설에서 잠을 자다가 추락방지시설을 갖추지 않은 낮은 창문 때문에 추락사한 경우, 망인의 사망이 사업주가 관리하고 있는 시설의 결함 또는 시설관리 소홀로 인하여 발생한 업무상 재해에 해당한다

나) 상담 체크리스트

체크리스트	체크
사업장의 차량, 장비 등 시설의 결함이나 시설의 관리소홀로 발생한 사고인지 여부	
당해 사고의 원인이 직접적인 노동자의 업무가 아니었다고 하더라도 그 원인된 사실(행위)에 대해 사업주의 지시가 있었는지 여부	
근무시간에 업무와 관련하여 음주를 하였고 그 사상의 원인도 사업주 관리 내의 시설결함 또는 시설관리 소홀이 사고 원인으로 인정(경합하여 인정)될 수 있는지 여부	

③ 통근(출·퇴근 중) 재해

가) 인정기준

산재법 제5조, 제37조에 아래와 같이 규정되어 있습니다.

관련 법률 – 산재법 제5조(정의)

8. “출퇴근”이란 취업과 관련하여 주거와 취업장소 사이의 이동 또는 한 취업장소에서 다른 취업장소로의 이동을 말한다.

제37조(업무상 재해의 인정 기준)

① 3호 ‘출퇴근 재해’

가. 사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배관리하에서 출퇴근하는 중 발생한 사고

나. 그 밖에 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하는 중 발생한 사고

③ 제1항 제3호 나목의 사고 중에서 출퇴근 경로 이탈 또는 중단이 있는 경우에는 해당 이탈 또는 중단 중의 사고 및 그 후의 이동 중의 사고에 대하여는 출퇴근 재해로 보지 아니한다.

다만, 이탈 또는 중단이 일상생활에 필요한 행위로서 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 출퇴근 재해로 본다.

④ 출퇴근 경로와 방법이 일정하지 아니한 직종으로 대통령령으로 정하는 경우에는 제1항제3호나목에 따른 출퇴근 재해를 적용하지 아니한다.

산재법 시행령 제35조(출퇴근 중의 사고)규정에 아래와 같이 규정되어 있습니다.

관련 법률 – 산재법 시행령 제35조(출퇴근 중의 사고)

① 근로자가 출퇴근하던 중에 발생한 사고가 다음 각 호의 요건에 모두 해당하면 법 제37조 제1항 제3호 가목에 따른 출퇴근 재해로 본다.

1. 사업주가 출퇴근용으로 제공한 교통수단이나 사업주가 제공한 것으로 볼 수 있는 교통수단을 이용하던 중에 사고가 발생하였을 것
2. 출퇴근용으로 이용한 교통수단의 관리 또는 이용권이 근로자측의 전속적 권한에 속하지 아니하였을 것

② 법 제37조 제3항 단서에서 “일상생활에 필요한 행위로서 대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 일상생활에 필요한 용품을 구입하는 행위
2. 「고등교육법」 제2조에 따른 학교 또는 「직업교육훈련 촉진법」 제2조에 따른 직업교육훈련기관에서 직업능력 개발향상에 기여할 수 있는 교육이나 훈련 등을 받는 행위
3. 선거권이나 국민투표권의 행사
4. 근로자가 사실상 보호하고 있는 아동 또는 장애인을 보육기관 또는 교육기관에 데려주거나 해당 기관으로부터 데려오는 행위

5. 의료기관 또는 보건소에서 질병의 치료나 예방을 목적으로 진료를 받는 행위

6. 근로자의 돌봄이 필요한 가족 중 의료기관 등에서 요양 중인 가족을 돌보는 행위

7. 제1호부터 제6호까지의 규정에 준하는 행위로서 고용노동부장관이 일상생활에 필요한 행위라고 인정하는 행위

산재법 개정(법률 제14933호, 시행 2018. 1. 1)으로 ‘출퇴근재해’가 전면적으로 도입되었습니다. 이는 2016. 9. 29. 헌법재판소의 결정(2014헌바254)에 따른 것입니다. 일단, 법률개정은 법 제5조, 제37조입니다. 법 제5조 제8호는 ‘출퇴근이란 취업과 관련하여 주거와 취업장소 사이의 이동 또는 한 취업장소에서 다른 취업장소로의 이동을 말한다’라고 규정합니다. 또한, 제37조 제1항 제3호 ‘출퇴근재해’에서 ‘나. 그밖에 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하는 중 발생한 사고’라는 규정을 신설했습니다. 따라서 기존에 ‘가. 사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배관리하에서 출퇴근하는 중 발생한 재해’만이 인정되는 체계에서 일반적인 ‘통상의 출퇴근 재해’도 모두 포함되는 구조로 변경되어 확대된 것입니다.

이를 위해 세부적인 기준도 마련했습니다. 즉 산재법 제37조 제3항에서 ‘제1항 제3호 나목의 사고 중에서 출퇴근 경로 이탈 또는 중단이 있는 경우에는 해당 이탈 또는 중단 중의 사고 및 그 후의 이동 중의 사고에 대하여는 출퇴근 재해로 보지 아니한다. 다만, 이탈 또는 중단이 일상생활에 필요한 행위로서 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 출퇴근 재해로 본다’라고 합니다. 이는 산재법 시행령 제35조에서 7가지 예외 사유를 규정하고 있습니다.

법의 구조를 보면 사업주가 제공하는 교통수단을 이용하는 재해와 통상의 출퇴근 재해로 구분되는 것을 알 수 있습니다. 또한 후자의 경우에는 이탈 중단이 있지 않는 경우에는 그 전후의 이동 중의 사고에 대해서는 모두 산재로 포함하되, 7가지 예외 사유의 행위를 하는 경우에는 이탈 또는 중단으로 포함하지 않고 보호하겠다는 의미로 해석됩니다.

출퇴근재해 법령개정으로 근로복지공단은 출퇴근재해에 대한 세부 운용기준(제2017-48호, 2017. 12. 28)을 마련하였습니다. 당해 지침은 업무처리 기준을 정한 것으로, ‘주거의 개념, 취업관련성 및 취업장소, 통상적인 경로 및 방법, 출퇴근 경로 이탈 및 중단’ 등의 항목으로 설명하고 있습니다.

공단의 지침을 보면, 통상의 출퇴근 재해로 인정되기 위해서는 세가지 요건을 모두 충족해야 한다고 합니다.

요건	설명
주거 ↔ 취업장소	주택 등 '주거'와 회사, 공장 등 '취업장소'를 시점 또는 종점으로 하는 이동행위
업무시작 전과 업무종료 후	출퇴근 행위가 업무에 종사하기 위해 또는 업무를 마친 후에 이루어질 것, 즉 '취업 관련성'이 있을 것
통상 경로와 방법	출퇴근 행위가 사회통념상 '통상적인 경로 및 방법'에 따라 이루어질 것, 즉 '일탈 또는 중단'이 없을 것

표5 출퇴근 재해 인정 요건 (출퇴근재해 업무처리지침 제2017-48호, 2017. 12. 28)

나) 주거

'주거'는 노동자가 거주하는 근거지를 의미하며 자신의 거주지뿐만 아니라 회사나 일하는 장소가 멀어 출퇴근하기가 곤란해서 근무지 근처에 숙소를 마련한 '비연고지 주거'도 포함하는 의미입니다. 또한 근무사정이나 교통두절, 천재지변 등으로 인해 불가피한 사유로 일시적으로 숙박하는 장소인 '일시적 주거'도 이에 포함됩니다. 다만 친구 집에 가서 잔다거나 동료의 집에 가서 자는 경우에는 주거지로 보지 않습니다. 주거의 경계는 개별 현관문이 그 기준이 됩니다. 따라서 출근길 아파트 현관문턱에 걸려 넘어진 경우에는 산재가 되지 않지만 아파트 현관문을 나와 계단을 내려가다가 사고를 당한 경우에는 산재가 됩니다.

다) 취업관련성

'취업관련성'의 개념은 업무를 하기 위한 행위인지 또는 업무를 마친 이후의 행위인지를 고려하는 것입니다. 공단은 늦잠을 잤다가 차가 막혀 돌아가던 중 사고가 나더라도 취업관련성이 있다고 보고 있습니다. 다만 회사일이 아닌 개인 업무를 보다가 2시간 늦게 퇴근하는 경우에는 취업관련성이 없다고 판단하고 있습니다.

라) 통상적인 경로 및 방법

'통상적인 경로'는 사회통념상 이용할 수 있는 경로를 의미하며 반드시 최단거리를 의미하는 것은 아닙니다. 따라서 길이 막혀 돌아간다가 카풀을 이용하는 경우에도 통상적인 경로로 보고 있습니다. '통상적인 방법'은 사회통념상 인정되는 교통수단, 즉 '철도·버스 등의 대중교통수단, 승용차·오토바이·자전거 등, 보도, 그밖에 교통수단(전동휠, 인라인스케이트 등)'을 의미합니다.

마) 경로의 일탈·중단

'경로의 일탈·중단'에서 일탈이란 통상적인 경로를 벗어나는 것을 의미하며 중단은 출퇴근과 관계없는 행위를 하는 것을 의미합니다. 예를 들어 일탈은 출근길에 친구 집에 물건을 가지러 가는 경우이며 중단은 퇴근길에 친구를 만나 소주한잔을 하는 경우 등을 의미합니다. 이러한 일탈·중단의 경우에는 일탈한 시점 그리고 중단된 시점부터는 산재로 보호되지 못하며 일탈·중단 행위를 마치고 원래의 통상적인 경로로 복귀하더라도 마찬가지로 산재가 인정되는 것이 공단의

입장입니다. 다만, 일상생활에 필요한 행위로서 시행령 제35조 제2항에 정한 사유에 해당하는 경우에는 일탈·중단으로 보지 않습니다.

그러나 공단은 일탈·중단이라고 하더라도 '경로상의 사고'에 한정하여 보호된다는 입장을 취하고 있습니다. 즉, 지침은 경로의 일탈·중단의 예외 행위 자체는 보호받을 수 없고 반드시 '이동 중인 재해'만 보호한다고 합니다. 가령 공단은 생필품을 사러 마트에 들러 장을 보다가 미끄러져 다친 경우에는 산재가 아니라는 것이며, 마트에 진입하기 이전 또는 마트를 벗어나서 통상적인 경로에 진입한 시점부터 보호된다는 입장입니다.

그러나 이러한 해석은 법의 취지에 비추어 타당하지 못합니다. 현행 법령은 출퇴근은 '이동'이라고 규정하고 있고, 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하던 중의 사고에 대해서는 '일탈 중단이 있는 경우에는 출퇴근 재해로 보지 않지만, 일상생활에 필요한 행위로서 대통령령이 정하는 사유가 있으면 출퇴근 재해'로 본다고 규정하고 있기 때문입니다.

바) 상담 체크리스트

체크리스트	체크
사업주가 교통수단으로 통근버스 등 교통수단을 제공하였고 이러한 교통수단 이용 중에 사고가 발생한 경우인지 여부	
통상적인 주거지를 벗어나 통상적인 방법으로 출퇴근하던 중 발생한 사고인지 여부	
일탈 중단의 예외 행위 전후에 발생한 사고인지 여부	

출퇴근재해가 자동차사고인 경우에는 산재보험과 자동차보험 중 택일해야 합니다. 이 경우 어느 것이 유리하다고 단정할 수 없습니다. 자동차보험의 경우 과실주의(과실상계 원칙)를 원칙으로 하며 산재보험은 (사업주의) 무과실주의를 원칙으로 합니다. 지급항목을 보더라도 자동차보험은 위자료가 있지만 일시금으로 지급하며, 산재보험은 일정한 경우의 장해급여(7급 이상) 및 유족급여는 연금지급이 원칙입니다. 통상적으로 사고가 커서 장해가 남는 경우 또는 사망사고의 경우에는 산재처리가 유리하다고 할 수 있으며 이 경우 나이, 임금, 부양가족 수, 과실률 등을 종합적으로 검토해서 판단해야 합니다. 이와는 별도로 대물배상 또는 자기신체사고에 대한 보상은 자동차보험으로 처리됩니다.

④ 휴게시간 중 사고

가) 인정기준

현행 산재법에서는 휴게시간 중 사고의 규정이 별도로 마련되어 있지 않습니다. 다만, 구법 상 인정기준은 아래와 같습니다.

관련 법률 - (구법)산재법 시행규칙 제35조의2 (휴게시간 중 사고)

「근로기준법」 제53조의 규정에 의하여 사업주가 근로자에게 제공한 휴게시간 중에 사업장내에서 사회통념상 휴게시간 중에 할 수 있다고 인정되는 행위로 인하여 발생한 사고로 사상한 경우에는 이를 업무상 재해로 본다. 다만, 취업규칙 등을 위반하거나, 고의·자해 및 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 사상한 경우에는 그러하지 아니하다(2000. 7. 29. 신설, 2008. 7. 1. 삭제).

구법 당시에는 위와 같이 휴게시간 중의 사고에 대해서 구체적인 규정이 있었으나 현행법령상에는 삭제되었습니다. 휴게시간 중 사고의 가장 중요한 기준은 사업장에서 휴게시간 중에 일반적으로 허용되는 행위로 인해 발생했는지, 통상적·정형적·관례적인 행위인지 여부를 판단합니다. 예를 들어, 점심시간이나 휴게시간에 회사 체력단련실에서 운동하다가 다친 경우입니다. 회사에서 체력단련실을 제공했고 업무의 특성상 근골격계질환이 다수 발생해서 체력단련이 필요한 사업장인 경우에는 산재로 인정될 수 있습니다.

최근 공단은 ‘휴게시간(식사)중 사고에 대한 업무처리요령(안)’을 통해 기존에 인정하지 않았던 사고, 즉 점심시간에 외부 식당을 이용하던 중 발생한 사고를 업무상 재해로 포함하였습니다(2018. 6. 11.부터 시행). 이는 아래와 같은 판례 기준을 수용한 것입니다.

관련 판례 - 점심식사를 위해 외출하여 이동하는 중 발생한 사고에 대해 업무상 재해 불인정한 사건 (대법원 2003. 10. 10. 선고 2003두7385 판결)

점심시간 중에 발생한 재해는 그 동안 회사에서 행해지던 통상적·정형적·관례적 방법에 따라 점심시간을 이용하던 중에 발생한 경우에 한하여 업무와 인과관계를 인정할 수 있지만 우발적·비정형적·특별한 방법에 따라 이용하던 중에 발생한 재해의 경우에는 사업주의 지배·관리 하에 있었다고 할 수 없어 업무와의 인과관계를 인정하기 어렵다. 이 사건 재해의 경우 김○진이 평소 점심시간 때 사무실에서 식사를 해결하던 통상적·정형적·관례적 이용방법에서 벗어나 그날따라 특별히 개인적 용무를 겸하여 집에서 점심식사를 하기 위하여 외출하였다가 귀사하던 도중에 발생한 것으로서 이와 같이 점심시간을 이용한 근로자의 임의적 개인적인 외출행위 도중에 발생한 재해는 사업주의 지배·관리 하에서 벗어나 업무상 재해로 인정하기가 어렵다.

나) 상담 체크리스트

체크리스트	체크
당해 사고가 통상적 관행적인 휴게 시간 내 이루어지는 행위 중 발생하였는지 여부	
휴게시간을 이용하여 회사 부지 내에서 운동을 하던 중 부상을 당하였는지 여부	
휴게(점심)시간을 이용하여 회사 밖 식당에서 식사를 하고 오던 중 사고를 당한 경우로 당해 행위를 통상적·정형적·관례적 방법으로 볼 수 있는지 여부	
사업장 밖의 행위가 원인이라고 하더라도 사업주의 사실상 지시가 있었거나 행위 자체가 관행적으로 밖에서 일어났는지 여부	
당해 행위가 사업주의 명시적 금지행위가 아닌지 여부	
휴게시간 중 운동으로 인한 재해의 경우 사업주가 운동시설 등의 설치 등 사실상 운동을 지원하였는지 여부	
휴게시간 중 매점이나 식당이용 등 합리적 필요행위 등으로 인해 사고를 당하였는지 여부	

⑤ 출장 중 사고

가) 인정기준

산재법 시행령 제27조(업무수행 중의 사고) 제2항에 아래와 같이 규정되어 있습니다.

관련 법률 - 산재법 시행령 제27조(업무수행 중의 사고)

② 근로자가 사업주의 지시를 받아 사업장 밖에서 업무를 수행하던 중에 발생한 사고는 법 제37조제1항제1호가목에 따른 업무상 사고로 본다. 다만, 사업주의 구체적인 지시를 위반한 행위, 근로자의 사적(私的) 행위 또는 정상적인 출장 경로를 벗어났을 때 발생한 사고는 업무상 사고로 보지 않는다.

출장 중 사고는 특별한 사정이 없는 한 출장과정의 전반에 대하여 사업주의 지배 하에 있다고 봅니다. 즉 출장업무의 경우 통상 자신의 자택에서 출장 업무 장소로의 이동, 그리고 출장업무 종료 후 자신의 자택으로의 복귀과정 전체를 업무과정으로 판단합니다. 사업장에서 근무 중 출장 장소로 이동하여 출장업무를 수행할 시에도 이러한 출장업무 종료 후 퇴근행위는 일반적인 통근이 아닌 출장업무로 인한 복귀과정으로 봅니다.

다만 출장기간이 장기간인 경우(가령 법원은 3개월 이상)에는 출장지의 숙소를 통상의 거주지로 보기 때문에, 숙소와 근무지를 출퇴근하는 중 사고를 ‘통근재해’로 보아 그 인정범위를 좁게 판단하고 있습니다. 특별한 장소에 집합하여 다시 출장 장소로 가는 경우에는 당해 집합장소까지의 이동은 일반적인

통근재해와 동일하게 취급하고 있습니다. 또한 출장업무 종료 후 집합장소에서 귀가행위는 일반 통근재해 범리로 판단하고 있음에 유의해야 합니다.

관련 판례 – 출장 중 숙소에서 발생한 사고로 인한 사망을 업무상 재해로 인정한 사건(대법원 1997. 9. 26. 선고 97누8892 판결)

근로자가 사업장을 떠나 출장 중인 경우에는 그 용무의 이행여부나 방법 등에 있어 포괄적으로 사업주에게 책임을 지우고 있다 할 것이어서 특별한 사정이 없는 한 출장과정의 전반에 대하여 사업주의 지배하에 있다고 말할 수 있으므로 그 업무수행성을 인정할 수 있고, 다만 출장 중의 행위가 출장에 당연히 또는 통상 수반하는 범위 내의 행위가 아닌 자의적 행위이거나 사적 행위일 경우에 한하여 업무수행성을 인정할 수 없고, 그와 같은 행위에 즈음하여 발생한 재해는 업무기인성을 인정할 여지가 없게 되어 업무상 재해로 볼 수 없다. (중략) 출장 중 과음 후 지정된 숙소에서 자다가 물을 마시거나 용변을 보기 위한 등의 목적으로 일어나 다니던 도중에 숙소의 벽이나 바닥에 머리가 부딪쳐 두개골 골절상을 입어 사망한 것으로 추단되는 경우, 업무상 재해로 볼 수 있다.

나) 상담 체크리스트

체크리스트	체크
출장에 있어 사고의 원인된 행위가 통상적으로 출장업무에 있어 행해 오던 것인지 여부	
출장의 과정이 통상적인 과정이며 임의적으로 이러한 통상적 경로를 이탈한 것이 아닌지 여부	
공사현장 등 사유로 3개월 이상 장기간 출장을 간 것인지 여부 (3개월 이상일 경우에는 출장이 아닌 통상의 근무지로 판단을 함)	
출장이 종료된 지점이 자택(자택으로 볼 수 있는 주차장 등)이 아닌 출장 경로 상(최소 자택 문 앞) 장소에서 재해가 발생하였는지 여부	
출장도중 정상적 경로나 순로를 벗어나지 아니한 시점에서 발생한 사고인지 여부	
여러 곳의 작업현장을 이동하여 출장업무를 수행할 경우 숙소에서 나와 작업현장으로 이동(통근) 중 재해를 당하였는지 여부	
출장 중 사적인 업무를 본 다음 다시 경로로 복귀한 이후 시점에서 사고가 났는지 여부	

⑥ 해외 출장·파견 중의 사고

가) 인정기준

가장 중요한 것은 해외 출장인지, 아니면 해외 파견인지입니다. 해외 출장이면, 출장 중 재해에 포함이 됩니다. 즉 산재법 제27조 제2항 규정에 의거해서, 사업장 밖에서 근무하는 경우 중 ‘해외’에서 일하는 형태입니다. 그러나 해외 파견근무의

경우 산재보험이 원칙적으로 적용되지 않습니다. 산재법 제122조(해외파견자에 대한 특례)조항에 의거, 별도 가입신고를 해야 합니다.

근로복지공단은 다음과 같이 해외출장으로 판단하는 5가지 예시를 제시하고 있습니다(적용 6402-182, 1998. 4. 3).

- ① 상담, 회의, 시찰, 업무연락, 기술교섭(기술연수), 기술서비스(after service) 등 사명에 의하여 국외로 나가는 경우
- ② 시장조사 등의 목적으로 해외의 각지를 이동하는 경우
- ③ 건설관계의 식전참가 및 업무연락을 위하여 국외로 나가는 경우
- ④ 건설사업에 관한 기술지도, 작업지도, 기계장치의 운전, 개조 및 수리지도 등을 위하여 사명에 의해 국외로 나가는 경우
- ⑤ 기타 사명에 의하여 특정의 업무를 수행하기 위하여 국내에 소재하는 통상의 근무지를 떠나 해외의 업무지에 도착하여 업무를 끝내고 근무지로 돌아오는 경우로서 그 과정 전반에 걸쳐서 국내 사업주의 지배관리 하에 있다고 인정되는 경우 등

문제는 해외 출장과 파견을 구분하는 것이 매우 어렵다는 것입니다. 단지 기간의 문제가 아니라 사업주에 의한 지배·관리의 징표는 객관성을 기준으로 하기 때문입니다. 법원의 경우 그 명목이 출장 또는 파견인지, 그 기간이 단기 또는 장기인지 등을 판단기준으로 삼는 것이 아니라 해외에 있는 노동자의 실질적인 근무상태가 어떠한지를 기준으로 삼고 있습니다. 즉 해외에서 제공하는 근로형태가 국내 사업주나 관리자의 지휘·명령에 따라 근무하는 경우로 볼 여지가 큰 경우에는 ‘해외출장’으로 판단하고 있습니다.

근로복지공단은 “해외 파견(자) 산재보험 적용여부 판단기준”을 2018. 8. 14.부터 시행하고 있습니다. 이 기준(지침)에 따르면, 지휘·명령의 주체를 우선적으로 판단하여 결정하고, 그 판단이 어려운 경우 순차적으로 ②취업규칙, ③인사관리를 기준으로 판단하도록 하고 있습니다.

관련 판례 – 국내 사업주에게 지휘를 받는 해외 출장자에게 산재법이 적용된다는 판결(대법원 2000. 10. 24. 선고 98두18503 판결)

같은 법 제5조에서 말하는 사업은 특별한 사정이 없는 한 국내에서 행하여지는 것만을 의미한다고 보아야 하나, 국내에서 행하여지는 사업의 사업주와의 사이에 산업재해보상보험관계가 성립한 근로자가 국외에 파견되어 근무하게 되었다고 하더라도 그 근무의 실태를 종합적으로 검토하여 보았을 때 단순히 근로의 장소가 국외에 있는 것에 불과하고 실질적으로는 국내의 사업에 소속하여 당해 사업의 사용자의 지휘에 따라 근무하는 경우라면 국내 사업의 사업주와의 사이에 성립한 산업재해보상보험관계가 여전히 유지되므로 같은 법의 적용을 받는다고 보아야 한다.

나) 상담 체크리스트

체크리스트	체크
해외파견업무의 경우 사업주가 산재법 제122조에 의거 공단에 보험가입신청을 하여 승인을 받은 이후 사고가 났는지 여부	
형식상 해외파견이라고 하더라도 사실상 국내 사업주(관리자 등)로부터 지속적인 업무지시를 받는 등 지휘 명령 하에서 근무한 경우(해외출장 업무)로 볼 수 있는지 여부	
상담, 회의, 시찰, 업무연락, 기술교섭(기술연수), 기술서비스 등 회사의 명령에 의하여 국외로 나가는 경우인지 여부	
시장조사 등의 목적으로 해외의 각지를 이동하여 업무를 수행하는 경우인지 여부	
건설관계의 행사참여 및 업무연락을 위해 해외로 나갔는지 여부	
건설사업의 기술지도, 작업지도, 기계장치의 운전, 개조 및 수리지도 등을 위해 회사의 명령에 의거하여 해외로 나간 경우인지 여부	

관례적으로 행사에 참여한 경우라 하더라도 그에 대한 참여가 사용자의 묵시적인 승인에 의한 경우이면 “업무상 재해”라 인정하는 입장입니다.

나) 상담 체크리스트

체크리스트	체크
행사나 모임의 주최자가 사업주인지 여부	
행사나 모임에 참가한 노동자에게 참가를 지시하거나 또는 참가시간을 근무 시간으로 인정하였는지 여부	
행사나 모임을 사업주에게 사전보고나 사후보고를 통해서 승인을 받은 경우인지 여부	
행사나 모임의 목적이나 내용이 사업주의 노무관리 등을 위해 수행되었거나 노무관리상 필요성에 의해 개최되었는지 여부	
행사나 모임의 운영 시 사업주나 관리자들이 참석을 하였거나 행사나 모임의 비용이 사업주로부터 지원되었는지 여부	
행사나 모임에 있어 사업주나 관리자들의 적극적인 참여 독려가 있었는지 여부	
행사나 모임이 동호회 활동이라고 하더라도 사업주나 관리자들이 관행적으로 참가를 독려하거나 수차례 지시하였는지 여부	
행사나 모임이 동호회 활동이라고 하더라도 근무시간에 이루어졌거나 경비 원조 등이 있었으며 사업주나 관리자들이 참여함으로써 단순한 동호회만의 활동으로 보기 어려운지 여부	
행사나 모임의 기획 운영이나 준비단계에서 사상을 당한 경우로서 그 행사나 모임이 사업주의 지배 관리 하에 있다고 볼 수 있는지 여부 (위 징표들로 판단)	
행사나 모임이 사업주의 지배 관리 하에 있었으며 재해의 원인된 행위가 일반적·상식적으로 일어날 수 있다고 볼 수 있는지 여부	
동호회, 행사 등이 노동자나 부서 성과 또는 인사고과 등에 반영되어 운용되는 제도가 있는지 여부	

⑦ 행사 중 사고

가) 인정기준

산재법 시행령 제30조(행사 중의 사고)에 아래와 같이 규정되어 있습니다.

관련 법률 - 산재법 시행령 제30조(행사 중의 사고)

운동경기·야유회·등산대회 등 각종 행사(이하 “행사”라 한다)에 근로자가 참가하는 것이 사회통념상 노무관리 또는 사업운영상 필요하다고 인정되는 경우로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 근로자가 그 행사에 참가(행사 참가를 위한 준비·연습을 포함한다)하여 발생한 사고는 법 제37조제1항제1호라목에 따른 업무상 사고로 본다.

1. 사업주가 행사에 참가한 근로자에 대하여 행사에 참가한 시간을 근무한 시간으로 인정하는 경우
2. 사업주가 그 근로자에게 행사에 참가하도록 지시한 경우
3. 사전에 사업주의 승인을 받아 행사에 참가한 경우
4. 그 밖에 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하는 경우로서 사업주가 그 근로자의 행사 참가를 통상적·관례적으로 인정한 경우

최근 사업장의 업무가 전문화되고 직무의 범위가 포괄적인 영역으로까지 확대되고 있습니다. 이에 따라 사용자의 직무지시도 구체적·개별적인 형태로 이루어지기보다는 전문영역에 대한 포괄적인 의미에 따라 불특정 또는 추상적 형태로 이루어지고 있습니다. 공단은 위 시행령의 문리적 요건을 엄격하게 해석하는 반면 법원은 위 문구에 더하여 행사 중 재해에 대한 인정범위를 확대하고 있습니다. 결국 법원은 노무관리 및 사업운영상 필요한 경우 통상적이고

⑧ 회식 중 사고

가) 인정기준

회식 중 재해에 대해서도 “행사 중 사고” 규정인 산재법 시행령 제30조(행사 중의 사고)규정을 적용하고 있습니다. 즉, 행사 중 사고와 마찬가지로 회식이 사업주의 전반적인 지배·관리 하에 있는지 여부가 기준입니다. 따라서 “회식이나 모임의 주최자, 목적, 내용, 참가인원과 그 강제성 여부, 운영방법, 비용부담” 등의 사정들을 분석해야 합니다. 이를 통해 사회통념상 그 회식의 전반적인 과정이 사용자의 지배나 관리를 받는 상태에 있고, 또한 노동자가 그와 같은 행사나 모임의 순리적인 경로를 이탈하지 아니한 상태에 있다고 인정되는 경우에는 업무상 재해로 인정할 수 있습니다.

그러나 “사용자가 주재하던 정례회식을 마치고서 참석 근로자들에게 귀가를 지시한 후 먼저 귀가한 다음에도 근로자들이 다른 곳에 가서 술을 더 마시기 위하여 사용자 소유의 차량을 함께 타고 가다가 발생한 교통사고로 인하여 근로자들이 사망하거나 다친 경우”(대법원 1995. 5. 26. 선고 94다60509 판결), “공식적인 회식이 끝난 후 분위기에 편승하여 사적으로 일부 직원들과 술집으로 자리를 옮겨 술을 마시던 중 술집 계단에서 굴러 떨어져 상해를 입은 경우”(대법원 2002. 12. 27. 선고 2000다18714 판결)에는 업무상 재해로 인정될 수 없습니다.

1차 회식 후 2차 회식 등 최종 회식에 대해서는 당해 회식이 사업주의 지배 관리 하에 있다고 볼 수 있는지 여부를 기준으로 판단하고 있습니다. 회식 후 사고, 즉 주로 문제되는 경우인 회식 후 퇴근 중 재해에 대해서는 구체적인 사정을 살펴서 예외적으로 “회식과 사고와의 인과관계가 있는지 여부”를 파악하여 판단하고 있습니다. 즉, 회식에서 비자발적인 음주와 회식 후 퇴근 중 사고와의 관련성이 인정되느냐 문제입니다.

관련 판례 – 회사 행사나 모임 도중, 그 장소를 벗어나 발생한 재해는 업무상 재해에 해당된다는 판례 (대법원 2008. 10. 9. 선고 2007두21082 판결)

근로자가 회사 외의 행사나 모임의 도중이나 직후 그 장소를 벗어난 곳에서 재해를 당하였다고 하더라도 행사장소 등의 이탈 및 재해발생의 직접적인 원인이 행사나 모임에서의 과음에 있었던 때에는 그 과음행위가 사업주의 만류 또는 제지에도 불구하고 근로자 자신의 독자적이고 자발적인 결단에 의하여 이루어졌다거나 과음으로 인한 심신장애와 무관한 다른 비정상적인 경로를 거쳐 재해가 발생하였다는 등의 특별한 사정이 없는 한 그러한 재해는 산업재해보상보험법이 정하는 업무상 재해에 해당한다.

실무적으로 공단도 위 대법원 판례의 판결에 따르고 있습니다. 즉, 공단은 다음과 같은 지침을 통해 법원과 동일하게 판단하고 있습니다.

① 공식적인 회식인지 여부
② 주된 사고의 원인이 음주 이외에 다른 사유와 결합되었는지 여부
③ 과음행위의 독자적·자발적 여부(사업주 제지 여부)
④ 귀가 경로의 순리적 경로 이탈 여부를 종합적으로 검토하여 근로자의 사고가 사업주 지배·관리 하에 있다고 인정되는 경우 업무상 재해로 인정

표7 업무상 재해 판단 관련 업무지시 (요양팀-1939, 2009. 3. 23)

나) 상담 체크리스트

체크리스트	체크
회식이 수차례 있었을 경우라도 재해를 당한 시점의 술자리 등이 사업주의 지배·관리 하에 있었다고 볼 사정이 있는지 여부	
회식 중 과음이나 만취상태가 직접적인 원인으로 인해 상상을 당한 것으로 볼 수 있는지 여부	
회식 이후 추락사나 교통사고를 당하였다고 하더라도 회식자리에서 자의적인 과음으로 인한 것이 아닌 음주로 인해 발생한 것으로 볼 수 있는지 여부	
회식 이후 귀가 중 사고를 당하였지만 이 원인이 만취한 상태로 인한 판단착오 또는 생리적 현상을 해결하던 중 발생한 것으로 볼 수 있는지 여부	
수차례 회식이 있었고 최종 회식이후 사고를 당하였다고 하더라도 회식이 실질적으로 종료되지 않은 상태라고 볼 수 있는지 여부	

⑨ 요양 중 사고

가) 인정기준

산재법 시행령 제32조(요양 중의 사고)에 아래와 같이 규정되어 있습니다.

관련 법률 – 산재법 시행령 제32조(요양 중의 사고) 업무상 부상 또는 질병으로 요양을 하고 있는 근로자에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사고가 발생하면 법 제37조제1항제1호바목에 따른 업무상 사고로 본다.

1. 요양급여와 관련하여 발생한 의료사고
2. 요양 중인 산재보험 의료기관(산재보험 의료기관이 아닌 의료기관에서 응급진료 등을 받는 경우에는 그 의료기관을 말한다. 이하 이 조에서 같다) 내에서 업무상 부상 또는 질병의 요양과 관련하여 발생한 사고
3. 업무상 부상 또는 질병의 치료를 위하여 거주지 또는 근무지에서 요양 중인 산재보험 의료기관으로 통원하는 과정에서 발생한 사고

여기에서 요양이라고 함은 근로복지공단으로부터 “산재 승인을 받고 치료 중에 있음”을 의미하는 것입니다. 따라서 업무상 재해로 요양치료를 받는 도중에 이와 인과관계가 인정된 사고나 질병에 대해서 산재로 인정하는 것을 규정하고 있습니다. 주로 요양 치료와 관련된 의료사고의 경우가 산재가 될 수 있는지 문제가 됩니다. 공단은 실무적으로 요양 치료를 받기 위해서 집에서 의료기관으로 이동 중에 발생한 사고 또는 의료기관에서 치료 후 집으로 귀가 도중 발생한 사고에 대해서는 업무상 재해로 판단하지 않았으나, 2018년 시행령 개정을 통해 업무상 재해로 규정하였습니다.

관련 판례 – 요양 도중 치료 부작용으로 발병한 새로운 질병을 업무상 재해로 인정한 판례(대법원 2003. 5. 30. 선고 2002두13055 판결)

업무상 재해로 인한 상병을 치료하는 과정에서 의료과오가 개입하거나 약제나 치료방법의 부작용으로 인하여 새로운 상병이 발생하였다고 하더라도 상당인과관계가 인정되는 한 이 또한 업무상 재해에 해당하는 것으로 보아야 하고, 위와 같은 의료과오나 약제 내지 치료방법의 부작용과 새로운 상병의 발생 사이의 상당인과관계 유무를 따질 때에도 앞서 본 바와 같은 법리가 적용된다. 업무상 재해로 인한 상병을 치료하는 과정에서 발생한 요도협착과 이를 치료하기 위한 수술 과정에서 발생한 발기부전이라는 성기능장애도 업무상 재해에 해당한다.

나) 상담 체크리스트

체크리스트	체크
산재로 요양치료 중 치료받던 의료기관 내에서 부상이나 요양치료와 관련하여 사고를 당하였는지 여부	
산재로 승인된 상병으로 인해 신체장애가 남은 상태에서 치료를 받던 중 당해 장애로 인해 발생한 사고인지 여부	
요양치료 중 그 치료과정에서 약물의 부작용이나 치료방법 등의 과오로 인해 질병이나 사고를 당하였는지 여부	
요양치료 중 전원치료를 위해 이동 중 사고를 당하였는지 여부	
요양 중 뇌심혈관계질환이 발생하였으나 치료 환경이나 치료 등으로 인해서 발생한 것으로 의학적으로 그 가능성이 인정되는지 여부	
요양기관에서 치료 기간 중 외출허가를 받았지만 당해 외출이 요양에 필요한 것으로 볼 수 있는 사유로 시행되었는지 여부	

⑩ 타인의 가해행위에 의한 사고

가) 인정기준

산재법 시행령 제33조(제3자의 행위에 따른 사고)에 아래와 같이 규정되어 있습니다.

관련 법률 – 산재법 시행령 제33조(제3자의 행위에 따른 사고)

제3자의 행위로 근로자에게 사고가 발생한 경우에 그 근로자가 담당한 업무가 사회통념상 제3자의 가해행위를 유발할 수 있는 성질의 업무라고 인정되면 그 사고는 법 제37조제1항 제1호 바목에 따른 업무상 사고로 본다.

쟁점은 노동자가 담당하고 있던 업무나 직장 안의 인간관계 그리고 이에 통상 수반하는 위험으로부터 유발된 것으로 판단할 수 있는지 여부입니다. 당해 피해자가 알고 있는 사람이든지, 타인이든지 상관없습니다.

예를 들어 아파트 경비원이 괴한에게 습격당하거나 택시 노동자가 승객으로부터 구타를 당하는 경우 등이 대표적인 인정사례라고 할 수 있습니다. 이러한 사례에 있어서도 업무나 업무의 성질로부터 당해 재해가 발생되어야지 재해의 발단경위가 사적인 감정으로부터 기인된 경우에는 부정될 수 있습니다.

그리고 하나 더 알아야 할 것이 있습니다. 산재법 제87조(제3자에 대한 구상권)규정이 있습니다. 제1항은 ‘공단은 제3자의 행위에 따른 재해로 보험급여를 지급한 경우에는 그 급여액의 한도에서 급여를 받은 자의 제3자에 대한 손해배상청구권을 대위한다’라고 합니다. 여기서 제3자는 일반적으로 해당 사업장의 근로자가 아닌 사람을 의미합니다. 결국 산재법 제87조 규정 상 제3자는 사업이나 사업장과 관련성이 없는 사람을 의미합니다.

관련 판례 – 타인의 폭력에 의해 재해를 당한 사건에 대한 업무기인성 인정 판례 (대법원 1995. 1. 24. 선고 94누8587 판결)

산업재해보상보험법상의 업무상의 재해라 함은 업무수행 중 그 업무에 기인하여 발생한 재해를 말하는 바 근로자가 타인의 폭력에 의하여 재해를 입은 경우 그것이 직장 안의 인간관계 또는 직무에 내재하거나 통상 수반하는 위험의 현실화로서 업무와 상당인과관계가 있으면 업무상 재해로 인정하되, 가해자와 피해자 사이의 사적인 관계에 기인한 경우 또는 피해자가 직무의 한도를 넘어 상대방을 자극하거나 도발한 경우에는 업무기인성을 인정할 수 없어 업무상 재해로 볼 수 없다.

나) 상담 체크리스트

체크리스트	체크
피재자의 업무의 내용이나 성질상 가해자로부터 가해행위를 유발할 수 있다고 볼 여지가 있는지 여부	
피해자와 가해자가 평소 업무 등 근무상황이나 조건으로 자주 대립이나 다툼이 있었는지 여부	
피해 당시에는 사적인 감정으로 피해를 당하였으나 그 원인이 업무나 작업조건 등으로부터 비롯되었다고 판단될 수 있는지 여부	
싸움의 발단 원인이 업무였으며 피해자가 욕설이나 폭력을 사용했다고 하더라도 이것을 재해의 직접적인 원인으로 볼 수 없다고 판단할 수 있는지 여부	
가해자와 피해자가 사적인 감정에 얽매어 폭행이 일어난 것이 아니라 업무상 관계로 인하여 당해 사고가 발생한 것으로 볼 수 있는지 여부	
운전기사의 업무 수행 중 승객으로부터 구타를 당하거나 경비원이 괴한에게 피습을 당하는 등 일반적으로 업무수행 중 일어나는 사고인지 여부	
업무수행 중 교통사고를 당하여 교통보험으로 처리하거나 합의하지 아니하였는지 여부	

업무수행 장소가 교통사고 등 위험이 현실화되어 제3자로부터 사고를 유발할 수 있는 가능성이 인정될 수 있는지 여부

⑪ 노동조합 활동 관련 재해

가) 인정기준

일반 조합원이나 노동조합 간부가 노동조합 활동 중 재해를 당한 경우에는 업무상 재해가 인정되기 어렵습니다. 다만 단체협약 및 사용자의 승낙에 의한 교육, 행사 등 노조 활동의 경우에는 업무상 재해로 인정될 수 있습니다. 단체협약 및 사용자의 승낙에 의한 활동인 경우 그 활동 자체를 회사의 노무관리업무와 밀접한 관련이 있는 것으로 볼 수 있기 때문입니다.

그리고 노조 전임자의 경우 통상의 노조활동은 “업무”로 볼 수 있기 때문에 이러한 노조활동 중 재해의 경우 업무기인성이 인정될 수 있습니다. 최근 고용노동부는 노조 전임자의 ‘근로자성’을 부정하는 입장을 변경해서, 근로자성을 인정하는 법원의 태도를 수용하였습니다(2018. 7). 이로 인해 노조전임자라고 하더라도 업무관련 재해의 경우에는 최초 근로복지공단 단계에서 업무상 재해로 인정될 수 있습니다. 그러나 쟁의행위, 간단히 말해서 파업 중에 발생한 재해에 대해서는 업무상 재해로 인정되지 않는 것이 판례와 공단의 입장입니다. 이는 쟁의행위에 돌입한 경우에는 더 이상 사용자의 지배·관리 하에 있다고 볼 수 없기 때문입니다. 또한 상급단체와 관련된 활동, 불법적 노동조합 활동에 있어서도 사용자의 지배·관리성이 인정될 수 없다는 입장입니다.

관련 판례 – 노동조합 전임자에 대한 업무에서 발생한 재해를 업무상 재해로 인정한 판례 (대법원 2014. 5. 29. 선고 2014두35232 판결)

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 노동조합활동 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 제5조제1호 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.

노동조합 전임자와는 달리 근로시간 면제자의 경우에는 급여가 유급 처리되고 있습니다. 근로시간 면제자의 통상의 업무범위 내의 활동 중 재해는 산재처리가 가능합니다.

나) 상담 체크리스트

체크리스트	체크
노조전임자의 일상적인 조합 활동(가령 조합원교육, 대의원대회) 과정에서 발생한 재해라고 볼 수 있는지 여부	
노조전임자가 상급단체의 공식 행사 중 재해를 당하였으나, 노조전임자의 소속이 하나의 산별노조의 지회나 분회에 해당하는지 여부	
노조전임자가 쟁의행위 돌입 이전에 결의대회 등을 참가하던 중 사고가 발생하였을 때, 사고시점이 쟁의행위 이전인지 여부	
노조전임이 아닌 대의원 간부 조합원 등이 노조 주관행사 등에 참여하여 사고가 난 경우, 회사가 당해 행사를 근무시간으로 인정하고 경비지원을 하는 등 행사에 대해 지원하였는지 여부	
단체협약 또는 노사합의서 등에 의해 노조활동이나 행사가 명시되었는지 여부	
노조전임 중 뇌출혈, 심근경색 등 과로성 질환이 발생할 경우 노조전임으로 인한 적응의 어려움 등 과로 및 스트레스가 상당했는지 여부	

⑫ 자해행위(자살)에 따른 사고

가) 인정기준

산재법 시행령 제36조(자해행위에 따른 업무상의 재해의 인정기준)에 아래와 같이 규정되어 있습니다.

관련 법률 – 산재법 시행령 제36조(자해행위에 따른 업무상의 재해의 인정 기준)

법 제37조제2항 단서에서 “대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 업무상의 사유로 발생한 정신질환으로 치료를 받았거나 받고 있는 사람이 정신적 이상 상태에서 자해행위를 한 경우
2. 업무상의 재해로 요양 중인 사람이 그 업무상의 재해로 인한 정신적 이상 상태에서 자해행위를 한 경우
3. 그 밖에 업무상의 사유로 인한 정신적 이상 상태에서 자해행위를 하였다는 상당인과관계가 인정되는 경우

일단 자살사건의 경우 업무상 스트레스가 있었는지, 이로 인해 우울증 등이 발생했는지 여부, 우울증의 상황 등으로 볼 수 있는지, 우울증 등으로 실제 치료받은 전력이 있는지, 우울증 등의 지속과 자살에 이르게 된 경위와 내용 등을 구체적으로 살펴보아야 합니다.

관련 판례 – 업무상 스트레스로 우울증세가 악화되어 자살한 경우 업무상 재해 인정 판례 (대법원 2017. 5. 31. 선고 2016두58840 판결)

산업재해보상보험법 제37조 제1항에서 말하는 ‘업무상의 재해’란 업무수행 중 업무에 기인하여 발생한 근로자의 부상·질병·신체장애 또는 사망을 뜻하는 것이므로 업무와 재해발생 사이에는 인과관계가 있어야 한다. 그 인과관계는 이를 주장하는 측에서 증명하여야 하지만, 반드시 의학적·자연과학적으로 명백히 증명되어야 하는 것이 아니며 규범적 관점에서 상당인과관계가 인정되는 경우에는 증거가 있다고 보아야 한다. 따라서 근로자가 극심한 업무상의 스트레스와 그로 인한 정신적인 고통으로 우울증세가 악화되어 정상적인 인식능력이나 행위선택능력, 정신적 억제력이 현저히 저하되어 합리적인 판단을 기대할 수 없을 정도의 상황에 처하여 자살에 이르게 된 것으로 추단할 수 있는 경우라면 망인의 업무와 사망 사이에 상당인과관계가 인정될 수 있고, 비록 그 과정에서 망인의 내성적인 성격 등 개인적인 취약성이 자살을 결의하게 된 데에 영향을 미쳤다가거나 자살 직전에 환각, 망상, 왜해된 언행 등의 정신병적 증상에 이르렀다고 하여 달리 볼 것은 아니다.

나) 상담 체크리스트

체크리스트	체크
우울증 등 정신질환을 산재로 인정받은 사람이 그 정신질환의 상태 또는 악화로 인해 자해행위를 하였는지 여부	
산재로 요양 중 그 요양상태가 악화되거나 요양으로 인한 스트레스로 인해 우울증 등 정신질환이 발병하여 자해행위에 이르렀다고 볼 수 있는지 여부	
통상적으로 최초 재해로 장애가 상당하거나 정신적 육체적 고통이 너무 심하여 자해행위를 하였다고 볼 수 있는지 여부	
최초 재해로 머리(두부)에 손상을 받은 바 있고 이로 인해 기질성 뇌병변 등이 생겨 자해행위로 이르렀다고 볼 수 있는지 여부	
업무로 인해 과중한 스트레스로 우울증 등 정신질환이 발병하였다고 보이고 그로 인해 정상적인 인식능력, 행위선택능력, 정신적 억제력 등이 현저히 저하되어 자해행위를 하였다고 볼 수 있는지 여부	
업무상 스트레스로 인해 우울증 등 정신질환으로 치료받던 도중 계속되는 스트레스로 인해 심신상실 내지 정신착란 상태에 빠져 자해행위를 하였다고 볼 수 있는지 여부	
우울증 등을 진단받은 경우는 없다고 하더라도 업무상 스트레스가 상당했고 또한 이로 인해 자해행위를 하였다는 것을 추후 의학적으로 인정받을 수 있는지 여부	

4 업무상 질병의 유형 및 인정기준

(1) 일반적 인정원칙에 대한 기준

업무상 질병에 대해서는 산재법 제37조(업무상의 재해의 인정기준) 제2호에 규정되어 있습니다. 즉 “가. 업무수행 과정에서 물리적 인자(因子), 화학물질, 분진, 병원체, 신체에 부담을 주는 업무 등 근로자의 건강에 장애를 일으킬 수 있는 요인을 취급하거나 그에 노출되어 발생한 질병, 나. 업무상 부상이 원인이 되어 발생한 질병, 다. 그 밖에 업무와 관련하여 발생한 질병”으로 구분됩니다.

산재법 시행령 제34조(업무상 질병의 인정기준)에 아래와 같이 규정되어 있습니다. 무엇보다 당해 시행령 제3항을 보면 구체적인 인정기준은 별표 3과 같다고 합니다. 따라서 “별표 3 업무상 질병에 대한 구체적인 인정 기준(제34조제3항 관련)”을 반드시 살펴보아야 합니다.

관련 법률 – 산재법 시행령 제34조(업무상 질병의 인정기준)

- ① 근로자가 「근로기준법 시행령」제44조제1항 및 같은 법 시행령 별표 5의 업무상 질병의 범위에 속하는 질병에 걸린 경우 다음 각 호의 요건 모두에 해당하면 법 제37조제1항제2호가목에 따른 업무상 질병으로 본다.
 1. 근로자가 업무수행 과정에서 유해·위험요인을 취급하거나 유해·위험요인에 노출된 경력이 있을 것
 2. 유해·위험요인을 취급하거나 유해·위험요인에 노출되는 업무시간, 그 업무에 종사한 기간 및 업무 환경 등에 비추어 볼 때 근로자의 질병을 유발할 수 있다고 인정될 것
 3. 근로자가 유해·위험요인에 노출되거나 유해·위험요인을 취급한 것이 원인이 되어 그 질병이 발생하였다고 의학적으로 인정될 것
- ② 업무상 부상을 입은 근로자에게 발생한 질병이 다음 각 호의 요건 모두에 해당하면 법 제37조제1항제2호나목에 따른 업무상 질병으로 본다.
 1. 업무상 부상과 질병 사이의 인과관계가 의학적으로 인정될 것
 2. 기초질환 또는 기존 질병이 자연발생적으로 나타난 증상이 아닐 것
- ③ 제1항 및 제2항에 따른 업무상 질병(진폐증은 제외한다)에 대한 구체적인 인정 기준은 별표 3과 같다.
- ④ 공단은 근로자의 업무상 질병 또는 업무상 질병에 따른 사망의 인정 여부를 판정할 때에는 그 근로자의 성별, 연령, 건강 정도 및 체질 등을 고려하여야 한다.

일단 업무상 질병에 대해 구분할 때는 크게 “뇌혈관계질환, 근골격계질환, 사고성 질환, 직업성 암을 포함한 직업성 질병, 정신질환”으로 봅니다. 따라서 사건을 접할 때 현재 질병이 어느 질환에 해당되는지를 구분할 필요가 있습니다. 아래에서 그 질병의 개념, 인정기준, 체크리스트에 대해 하나씩 살펴봅시다.

(2) 업무상 질병의 인정기준과 유형별 대응 요령

① 뇌심혈관계질환

가) 개념 및 분류

일반적으로 뇌혈관 질환은 뇌에 혈액을 공급하는 혈관이 막히거나 또는 터짐으로 인해 뇌가 손상되어 나타나는 신체적 증상을 말합니다. 뇌졸중이라고 통칭되기도 하지만 정확한 진단명은 아니며, 아래와 같이 구분됩니다.

출혈성		허혈성	
부위별	뇌실질내출혈 지주막하출혈 뇌실내출혈 기타: 경막하출혈 등	경과별	일과성 허혈 가역성 허혈 신경학적 손상 진행성 뇌허혈증 고정성 뇌졸중
원인별	고혈압성 뇌동맥류 뇌동정맥 기형 기타: 뇌종양, 출혈성 질환	기전별	뇌색전 뇌혈전 뇌혈색전

표7 뇌혈관계질환 분류

심장질환도 이와 마찬가지로 출혈성인 ‘해리성대동맥류’와 허혈성인 ‘심근경색증, 급성심근경색증, 협심증’으로 구분됩니다.

나) 노동부 및 공단 인정기준

산재법 시행령 별표 3에는 “뇌실질내출혈, 지주막하출혈, 뇌경색, 심근경색증, 해리성대동맥류” 다섯 가지 상병으로 구분됩니다. 물론 이외에도 뇌심혈관계질환이 업무와 인과관계가 있을 경우에는 산재가 인정될 수 있습니다.

관련 법률 - 산재법 시행령 제34조 제3항 관련 별표3. 업무상 질병에 대한 구체적인 인정기준

1. 뇌혈관 질병 또는 심장 질병

가. 다음 어느 하나에 해당하는 원인으로 뇌실질내출혈(腦實質內出血),

지주막하출혈(蜘蛛膜下出血), 뇌경색, 심근경색증, 해리성 대동맥자루(대동맥 혈관벽의 중막이 내층과 외층으로 찢어져 혹은 형성하는 질병)가 발병한 경우에는 업무상 질병으로 본다. 다만, 자연발생적으로 악화되어 발병한 경우에는 업무상 질병으로 보지 않는다.

- 1) 업무와 관련한 돌발적이고 예측 곤란한 정도의 긴장·흥분·공포·놀람 등과 급격한 업무 환경의 변화로 뚜렷한 생리적 변화가 생긴 경우
- 2) 업무의 양·시간·강도·책임 및 업무 환경의 변화 등으로 발병 전 단기간 동안 업무상 부담이 증가하여 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 육체적·정신적인 과로를 유발한 경우
- 3) 업무의 양·시간·강도·책임 및 업무 환경의 변화 등에 따른 만성적인 과중한 업무로 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 육체적·정신적인 부담을 유발한 경우

위와 같은 뇌심혈관계질환의 산재는 크게 돌발과로, 단기과로, 만성과로로 구분되며, 그 기준에 대해서는 아래의 “고용노동부 고시(제2020-155호, 2020. 12. 29.)”에 규정되어 있습니다.

관련 법률 - 1. 뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항 (고용노동부고시 제2020-155호, 2020. 12. 29).

1. 뇌혈관 질병 또는 심장 질병

가. 「산업재해보상보험법 시행령」(이하 “영”이라 한다) 별표 3 제1호 가목 1)에서 “업무와 관련한 돌발적이고 예측 곤란한 정도의 긴장·흥분·공포·놀람 등과 급격한 업무 환경의 변화로 뚜렷한 생리적 변화가 생긴 경우”란 증상 발생 전 24시간 이내에 업무와 관련된 돌발적이고 예측 곤란한 사건의 발생과 급격한 업무 환경의 변화로 뇌혈관 또는 심장혈관의 병변 등이 그 자연경과를 넘어 급격하고 뚜렷하게 악화된 경우를 말한다.

나. 영 별표 3 제1호 가목 2)에서 “업무의 양·시간·강도·책임 및 업무 환경의 변화 등으로 발병 전 단기간 동안 업무상 부담이 증가하여 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 육체적·정신적인 과로를 유발한 경우”란 발병 전 1주일 이내의 업무의 양이나 시간이 이전 12주(발병 전 1주일 제외)간에 1주 평균보다 30퍼센트 이상 증가되거나 업무 강도·책임 및 업무 환경 등이 적응하기 어려운 정도로 바뀐 경우를 말하며, 해당 근로자의 업무가 “단기간 동안 업무상 부담”에 해당하는지 여부는 업무의 양·시간·강도·책임, 휴일·휴가 등 휴무시간, 근무형태·업무환경의 변화 및 적응기간, 그 밖에 그 근로자의 연령, 성별 등을 종합하여 판단한다.

다. 영 별표 3 제1호 가목 3)에서 “업무의 양·시간·강도·책임 및 업무 환경의 변화 등에 따른 만성적인 과중한 업무로 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 육체적·정신적인 부담을 유발한 경우”란 발병 전 3개월 이상 연속적으로 과중한 육체적·정신적 부담을 발생시켰다고 인정되는 업무적 요인이 객관적으로 확인되는 상태를 말한다. 이 경우 해당 근로자의 업무가 “만성적인 과중한 업무”에 해당하는지 여부는 업무의 양·시간·강도·책임, 휴일·휴가 등 휴무시간, 교대제 및 야간근로 등 근무형태, 정신적 긴장의 정도, 수면시간, 작업 환경, 그 밖에 그 근로자의 연령, 성별 등을 종합하여 판단하되, 업무시간과 작업 조건에 따른 업무와 질병과의 관련성을 판단할 때에는 다음 사항을 고려한다.

- 1) 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 60시간(발병 전 4주 동안 1주 평균 64시간)을 초과하는 경우에는 업무와 질병과의 관련성이 강하다고 평가한다.
- 2) 발병 전 12주 동안 1주 평균 업무시간이 52시간을 초과하는 경우에는 업무시간이 길어질수록 업무와 질병과의 관련성이 증가하는 것으로 평가한다. 특히, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무를 수행하는 경우(업무부담 가중요인)에는 업무와 질병과의 관련성이 강하다고 평가한다.
 - ① 근무일정 예측이 어려운 업무
 - ② 교대제 업무
 - ③ 휴일이 부족한 업무

- ④ 유해한 작업환경 (한랭, 온도변화, 소음)에 노출되는 업무
- ⑤ 육체적 강도가 높은 업무
- ⑥ 시차가 큰 출장이 잦은 업무
- ⑦ 정신적 긴장이 큰 업무

3) 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 52시간을 초과하지 않는 경우라도 2항의 업무부담 가중요인에 복합적으로 노출되는 업무의 경우에는 업무와 질병의 관련성이 증가한다.

라. 오후 10시부터 익일 6시 사이의 야간근무의 경우에는 주간근무의 30%를 가산(휴게시간은 제외)하여 업무시간을 산출한다. 다만 「근로기준법」 제63조제3호에 따라 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 경우와 이와 유사한 업무에 해당하는 경우는 제외한다.

다) 뇌·심혈관계 질환 상담 체크리스트

일단 사업주의 조력이 있는 사건인지를 봐야 합니다. 사업주가 마음만 먹는다면 산재승인을 방해할 수 있기 때문입니다. 사업주 날인 없이 산재신청은 가능하지만 회사가 각종 근로시간·업무 스트레스에 관한 자료 제출을 거부하거나 동료들의 접촉을 차단할 경우 이를 근본적으로 막을 방법이 없습니다. 보험가입자 의견서·문답서·업무시간 확인원 등에서 부정적인 견해를 보인다면 산재승인에 장애가 된다는 점에 유의해야 합니다.

둘째, 병명이나 사인을 밝힌 사건인지 봐야 합니다. 병원이 아닌 곳에서 사망할 경우 병원에 도착하더라도 사망진단서가 발급되지 않습니다. 단지 사체검안서를 통해 추정 사인을 기재할 뿐입니다. 사체검안서에서도 추정 사인이 명시되지 않을 경우(가령 내인성급사 등으로 기재) 부검을 해야 합니다. 이전과 달리 공단은 지침(뇌혈관질환·심장질환 업무상 질병 조사 및 판정지침, 제2021-03호)을 통해 ‘부검을 하지 않았더라도 다른 질병이나 손상 등에 의한 심폐정지나 심장정지가 아닌 경우에는 일반적으로 심장의 문제(급성심근경색, 부정맥 등)으로 볼 수 있음’이라고 하여, 부검을 하지 않더라도 산재가 인정될 여지를 두고 있습니다.

셋째, 근로복지공단의 판단 원칙에 따라 대응해야 합니다. 공단과 판정위원회가 조사하는 방향은 크게 돌발과로·단기과로·만성과로 등 세 가지입니다. 문제는 24시간 이내에 급박한 상황이 발생(돌발과로)하거나 법정근로시간이 아닌 평소에 하던 업무시간보다 1주일 이내 30% 이상 증가하는 상황(단기과로)은 흔히 발생하지 않는다는 점입니다. 결국 과로성 질병 문제의 핵심은 만성과로에 해당하는지 여부입니다. 만성과로에 해당하는지 여부에 있어 공단과 판정위가 중요시하는 것은 업무시간 및 가중요인에 해당여부입니다. 일단 발병 전 12주 동안 1주 평균 60시간을 초과하는지와 발병 4주 동안 1주 평균 64시간을 초과하는지 여부입니다. 그리고 업무시간이 발병 전 12주 동안 1주 평균 52시간을 초과하며, 근무일정 예측이 어려운 업무 등 일곱 가지 업무부담 가중요인에 해당하는지 여부를 살펴야 합니다. 그리고 발병 전 12주

동안 업무시간이 1주 평균 52시간을 초과하지 않더라도 업무부담 가중요인에 2가지 이상 노출되는지 여부입니다. 이러한 고시상의 세 가지 만성과로의 기준은 산재인정이 될 수 있는 일종의 하한선입니다.

이를 위해 업무시간에 대한 자료를 최대한 확보해야 합니다. 업무시간은 근로시간의 개념보다 넓은 것으로서 업무를 위한 준비 및 마무리 등을 포함한다고 할 수 있습니다. 이를 위해 근태기록부·초과근무 대장·근무일지·출입카드 기록·급여명세서·컴퓨터로그기록·와이파이접속기록·출퇴근교통카드·택시이용 영수증·CCTV·동료 진술서 등으로 업무시간의 확보 및 증명이 가능한지 살펴봐야 합니다. 작업 준비시간은 물론 종료 후 처리시간·대기시간·체조시간 등 업무시간에 산입 가능한 시간을 최대한 늘릴 수 있는지도 분석해야 합니다. 이러한 업무시간 계산에 있어 야간(밤 10시~익일 6시) 근무의 경우 30%를 가산하여 계산해야 합니다.

그리고 업무부담 가중요인인지 자료를 통해 증명해야 합니다. 즉 “근무일정 예측이 어려운 업무, 교대제 업무, 휴일이 부족한 업무, 유해한 작업환경(한랭, 온도변화, 소음)에 노출되는 업무, 육체적 강도가 높은 업무, 시차가 큰 출장이 잦은 업무, 정신적 긴장이 높은 업무” 여부를 증명해야 합니다. 이는 출퇴근자료·기상청 날씨자료·작업환경측정결과서·근골격계 유해요인보고서·동료진술서 등으로 증빙할 수 있습니다. 육체적 강도가 높은 업무인지 여부는 공단의 판정지침 ‘별표 3’에 예시되어 있습니다.

넷째, 업무적 스트레스가 입증되고 있는지 봐야 합니다. 업무부담 가중요인에 있어서도 ‘정신적 긴장이 큰 업무’를 명시하고 있습니다. 이는 지침 상 ‘별표 2 정신적 긴장을 동반하는 업무의 평가기준’을 참고하여 판단할 수 있습니다. 업무적 스트레스 요인은 과로성 질병 발병·악화에 업무시간만큼이나 중요한 요소입니다. 따라서 지침 상 ‘별표 2’를 참조하되, 업무적 스트레스가 많았음을 적극적으로 입증해야 합니다.

다섯째, 기존 질환이나 위험인자를 확인해야 합니다. 물론 현행 고용노동부 고시상 개인의 위험인자나 기존질환을 산재 불인정의 요인으로 삼고 있지 않습니다. 그래도 기존 질환이나 위험인자가 없거나 적은 경우가 유리합니다. 건강검진결과서와 건강검진 문진표(각 5년), 건강보험 요양급여 내역(10년)을 건강보험공단 지사에서 발급받으면 됩니다. 기존 질환으로 치료받은 병력이 있을 경우 적절한 약치료를 통해 잘 관리돼 왔음을 소견서 등으로 증빙합니다. 운동으로 건강상태를 적절히 유지했음을 증명하는 것도 중요합니다.

여섯째, 고용노동부 고시 및 공단의 판정지침상의 기준은 하나의 예시적 기준에 불과합니다. 고용노동부 고시 및 공단의 판정지침에 포함되는 경우가 아니더라도 업무와 상병(사망)간에 상당인과관계가 인정될 수 있는 경우이면 업무상 재해라고 볼 수 있습니다. 따라서 공단이나 산재재심사위원회에서 과로성 질환 또는 과로성 재해로 인정되지 못하더라도 법원 소송에서 구제되는 경우가 많다는 점에 유의해야 합니다.

② 근골격계 질환

가) 개념 및 분류

근골격계 질환은 누적 외상성 질환으로도 불리며 장기간에 걸친 지속적인 반복동작에 의해 근육, 관절, 혈관, 신경 등에 미세한 손상이 발생하고 이것이 누적되어 나타나는 질환입니다. 현장에서는 소위 ‘골병’으로 불리며, 줄여서 ‘근골’이라고도 지칭합니다.

나) 노동부 및 공단 인정기준

산재법 시행령 별표 3에 있어서는 근골격계 질병에 대한 인정기준이 명시되어 있습니다. 반복동작, 무리한 힘, 부적절한 자세, 진동작업 등 신체부위에 부담을 초래하는 업무로 인해 발생하는 것으로 봅니다.

관련 법률 – 산재법 시행령 제34조 제3항 관련 별표3. 업무상 질병에 대한 구체적인 인정기준

2. 근골격계 질병

가. 업무에 종사한 기간과 시간, 업무의 양과 강도, 업무수행 자세와 속도, 업무수행 장소의 구조 등이 근골격계에 부담을 주는 업무(이하 “신체부담업무”라 한다)로서 다음 어느 하나에 해당하는 업무에 종사한 경력이 있는 근로자의 팔·다리 또는 허리 부분의 근골격계 질병이 발생하거나 악화된 경우에는 업무상 질병으로 본다. 다만, 업무와 관련이 없는 다른 원인으로 발병한 경우에는 업무상 질병으로 보지 않는다.

- 1) 반복 동작이 많은 업무
- 2) 무리한 힘을 가해야 하는 업무
- 3) 부적절한 자세를 유지하는 업무
- 4) 진동 작업
- 5) 그 밖에 특정 신체 부위에 부담되는 상태에서 하는 업무

나. 신체부담 업무로 인하여 기존 질병이 악화되었음이 의학적으로 인정되면 업무상 질병으로 본다.

다. 신체부담 업무로 인하여 연령 증가에 따른 자연경과적 변화가 더욱 빠르게 진행된 것이 의학적으로 인정되면 업무상 질병으로 본다.

라. 신체부담 업무의 수행 과정에서 발생한 일시적인 급격한 힘의 작용으로 근골격계 질병이 발병하면 업무상 질병으로 본다.

마. 신체부위별 근골격계 질병의 범위, 신체부담 업무의 기준, 그 밖에 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항은 고용노동부장관이 따로 고시한다.

관련 법률 – 뇌혈관질환 또는 심장질환 및 근골격계 질환의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항 (고용노동부 고시: 제2020-155호, 2020. 12. 29).

2. 근골격계에 발생한 질병

가. 근골격계 질병의 정의 및 범위

- 1) 근골격계 질병은 특정 신체부위에 부담을 주는 업무로 그 업무와 관련이 있는 근육, 인대, 힘줄, 추간판, 연골, 뼈 또는 이와 관련된 신경 및 혈관에 미세한 손상이 누적되어

통증이나 기능 저하가 초래되는 급성 또는 만성질환을 말한다.

2) 근골격계 질병은 팔(上肢), 다리(下肢) 및 허리 부분으로 구분한다.

가) “팔 부분(上肢)”은 목, 어깨, 등, 위팔, 아래팔, 팔꿈치, 손목, 손 및 손가락의 부위를 말하며, 대표적 질병으로는 경추염좌, 경추간판탈출증, 회전근개건염, 팔꿈치의 내(외)상과염, 수부의 건염 및 건초염, 수근관증후군 등이 있다.

나) “다리 부분(下肢)”은 둔부, 대퇴부, 무릎, 다리, 발목, 발 및 발가락의 부위를 말하며, 대표적 질병으로는 무릎의 반월상 연골손상, 슬개대퇴부 통증후군, 발바닥의 근막염, 발과 발목의 건염 등이 있다.

다) “허리 부분”은 요추 및 주변의 조직을 지칭하며 대표적 질병으로는 요부염좌, 요추간판탈출증 등이 있다.

나. 가목 1)에 따른 근골격계 질병을 판단할 때에는 해당 질병에 대한 증상, 의학적 소견, 검사 소견, 진단명 등을 확인하여 판단한다.

다. 업무수행 중 발생한 사고로 인한 근골격계 질병

1) 신체부담 업무를 수행한 작업력이 있는 근로자에게 업무수행 중 발생한 사고로 인해 나타나는 근골격계 질병은 업무상 질병의 판단 절차에 따른다. 다만, 신체에 가해진 외력의 정도와 그에 따른 신체손상(골절, 인대손상, 연부조직 손상, 열상, 타박상 등)이 그 근로자의 직업력과 관계없이 사고로 발생한 것으로 의학적으로 인정되는 경우에는 업무상 사고의 판단 절차에 따른다.

2) 1)에서 “업무수행 중 발생한 사고”란 업무수행 중에 통상의 동작 또는 다른 동작에 의해 관절 부위에 급격한 힘이 돌발적으로 가해져 발생한 경우를 말한다. 이 경우 “급격한 힘이 돌발적으로 가해져 발생한 경우”를 판단할 때에는 신체부담 업무에 따른 신체의 영향과 급격한 힘의 작용에 따른 신체의 영향을 종합적으로 고려하여 업무관련성 여부를 판단한다.

라. 업무관련성의 판단

- 1) 신체부담 업무의 업무관련성을 판단할 때에는 신체부담 정도, 직업력, 간헐적 작업 유무, 비고정작업 유무, 종사기간, 질병의 상태 등을 종합적으로 고려하여 판단한다.
- 2) 1)의 신체부담 정도는 재해조사 내용을 토대로 인간공학전문가, 산업위생전문가, 산업의학 전문의 등 관련 전문가의 의견을 들어 평가하되, 필요한 경우 관련 전문가와 함께 재해조사를 하여 판단한다.

다) 근골격계 질환 상담 체크리스트

다른 질환과 달리 근골격계질환은 해당 근로자의 적극성과 상담자의 노력 여하에 따라 승인 가능성이 가장 높은 질환입니다.

첫째, 근골격계 질환 상병의 특징을 이해하고 접근해야 합니다. 가장 중요한 것은 상병이 순수한 사고로 발생했는지, 사고가 동반된 근골격계 질환인지, 사고가 동반되지 않은 근골격계 질환인지 여부의 판단입니다. 허리부위와 달리 무릎이나 어깨는 상병코드(S 사고성·M 퇴행성)만으로 판단이 어렵습니다. 이 경우 주치의에게 문의해 상병이 사고성인지, 퇴행성인지 판단해야 합니다. 일회성

외상 기전(현상)으로 근골격계 질환이 발생한다는 것은 사실상 불가능하다는 점을 알아야 합니다.

둘째, 사고가 있다면 재해 경위를 구체적으로 입증하고 있는지 살펴야 합니다. 예를 들어 “허리부위 통증을 갑작스럽게 느꼈다”고 진술할 것이 아니라 “넘어지면서 왼쪽 허리부위를 바닥부위 요철에 부딪치면서 급작스럽게 통증이 발생했다”고 해야 합니다. 즉 정확하게 재해경위를 진술하고 목격자들의 확인서를 첨부해야 합니다. 사고성 재해와 마찬가지로 사고와 동반된 근골격계 질환도 ‘사고 자체에 대한 증명’이 중요합니다.

셋째, 재해노동자의 업무가 ‘근골격계 부담업무’인지 아닌지를 증명해야 합니다. “근골격계 부담작업의 범위(고용노동부 고시 제2020-12호)”를 참조하면 됩니다. 일단 노동부 고시에 충족할 경우 이를 주장하는 것이 좋습니다. 직접적 충족이 어려울 경우 이에 준하는 작업으로 주장하고 증명해야 합니다.

넷째, 각 공정에 대한 구체적 위험요인을 제시해야 합니다. 재해경위서로 갈음할 수도 있고 재해노동자 본인의 진술서를 제출해도 됩니다. 유의해야 할 점은 ‘상병 발생 당시 공정’만을 부각하는 것이 아니라 입사 이후 전 공정을 증명해야 한다는 것입니다. 입사 전 근골격계 부담업무에 종사했다면 이 또한 증명하고 정리해야 합니다. 이를 통해 각 부담업무에 있어 “작업속도, 반복동작 횟수와 시간, 무리한 힘의 사용, 작업자세의 부자연성, 각 부위의 꺾임이나 비틀림, 진동작업, 중량물의 무게·동작·횟수, 작업공간이나 작업대의 적절성, 개인의 신체(키와 몸무게)적 상태”를 구분해 간략하게 제시해야 합니다. 이를 뒷받침할 수 있는 작업사진이나 동영상상을 제출할 필요가 있습니다.

다섯째, 동일하거나 비슷한 상병으로 치료받은 전력이 있을 경우 업무로 인한 치료라는 것을 적극적으로 소명하는 것이 좋습니다. 또 동일업무 종사자의 공상을 포함한 산재사례 또는 근골격계 사례 등을 제시하면서 해당 직무와 공정이 ‘근골격계 다발 업무’라는 것을 주장합니다. 근골격계 유해요인 조사서 상 유리한 부분이 있으면 제출하면 됩니다.

③ 사고성 질환

가) 개념 및 분류

사고성 질환 또는 사고성 질병은 1회의 외상의 사고에 의해서 발생한 질병을 의미합니다. 산재법 제37조(업무상 재해의 인정기준)제2항 나호 “업무상 부상이 원인이 되어 발생한 질병”이라고 규정되어 있습니다. 예를 들어 공사현장에서 일하는 건설노동자가 발판에서 미끄러져 우측 어깨를 계단에 부딪쳐 ‘회전근개 파열’이 발생한 경우, 마트에서 청소하는 노동자가 추락해서 ‘요추간판탈출증’이 발생하는 경우 등입니다.

사고의 외력이 있었던 반면 발생하는 질병은 통상 근골격계 질환과 동일하거나 비슷한 질병으로 진단됩니다. 사고와 질병이 겹치는 부분입니다.

나) 노동부 및공단 인정기준

사고성 질병의 문제는 90% 이상 불승인된다는 점입니다. 문제는 사고의 외력이

있었는가라는 점이 아닙니다. MRI·CT·관절경 사진 등 영상의학 필름에서 명확한 ‘급성파열’의 소견이 관찰되는가라는 의학적 판단에 좌우됩니다. 또한 기존 동일 부위에 치료병력이 있을 경우에는 1회성 외상에 의한 ‘질병’은 승인되지 않습니다. 공단은 불승인 문서에서 퇴행성 상병인 점, 기존 치료병력이 있는 점, MRI에서 상병이 명확히 판독되지 않는 점을 근거로 제시합니다.

사고성 질병은 지사의 자문의사들이 판단을 합니다. 즉, 정형외과·신경외과 의사들이 필름과 상병, 기존 치료병력만 보고 업무상 재해인지 여부를 판단합니다. 이러한 임상 의사들은 ‘상병의 발생기전만 학습하고 치료하는 사람’들이지, ‘상병의 악화·발현 여부’에 대해서는 관심이 없습니다. MRI에서 퇴행성 기전(이미 20대 이후에는 거의 모든 관절 부위에 퇴행성 기전이 시작된다는 것이 의학적 정설임)이 보이거나 기존 치료병력이 확인되는 경우 ‘발생원인’이나 외상의 기여도를 중요하게 생각하지 않습니다. ‘급성 외상성 파열’이 명확한 경우만 발생 원인으로 볼 뿐입니다.

다) 사고성 질병 상담 체크리스트

공단에서 사고성 질병에 대한 판단과정은 “당해 사고로 인해 악화돼 발현했는지 여부”라는 법률상 상당인과관계가 전혀 개입될 수 없는 구조입니다. 대법원은 이미 수차례 이와 같은 사고성 질병에 대한 판단기준을 제시한 바 있습니다. 대법원은 “원고가 기왕에 가지고 있던 이 사건 상병이 이 사건 사고로 인한 충격으로 자연적인 진행경로를 넘어서 바로 적극적 치료를 하지 않으면 안 될 정도로 급격히 악화됐다고 볼 수 있고, 그렇다면 장애급여는 별론으로 하더라도 요양급여신청을 하고 있는 이 사건에서 원고의 이 사건 상병이 업무상 재해에 해당한다고 볼 여지가 충분하다”고 판결했습니다(대법원 2012. 2. 9. 선고 2011두25661 판결).

이러한 사고성 질병의 경우 다음과 같은 점에 유의해야 합니다. 첫째는 외상 사고의 유무입니다. 외상 사고의 내용과 정도, 충격 등에 대해 명확한 증명이 되어야 합니다. 사고의 외력이 충분히 당해 질병을 유발시킬 수 있을 것인가의 문제입니다. 따라서 재해 당시 최소한 5일 이내 병원을 방문해서 재해경위를 진술하는 것이 좋습니다. 또한, 사고 당시의 사진, 목격자 진술서 등을 첨부하는 것이 필요합니다.

둘째, 외상으로 인한 파열, 추간판탈출 등이 발생했다고 보기 위해서는 출혈, 종창, 급성 신경압박소견 등 해당 의학적 근거가 확인되는지 여부입니다. 구체적인 내용의 확인 유무에 대해서는 담당 의사에게 문의해보면 됩니다. 당해 사실이 확인되는 경우 이를 강조할 필요가 있습니다. 그리고 외상의 기여도가 50% 이상이라는 사실에 대해 초진소견서에 명시해 달라고 요청합니다.

셋째, 역시 척추, 견관절, 슬관절 등 퇴행성 변화의 소견이 있다고 하더라도, 재해 이전 치료사실이 전무(혹은 미미)한 상태라는 점을 강조합니다. 즉, 사고 이후 증상이 진단되거나 악화된 경우라는 점입니다. 퇴행성 증상이 있었다라도 업무에 지장이 없어서 노동자 본인이 인지하지 못할 정도였고 재해 이전 정상 근무를 했으며 재해로 인하여 특정한 외력이 더하여져 수술을 받아야 될 정도가 되었다고

설명해야 합니다.

④ 직업성 질병 및 직업성 암

가) 개념 및 분류

직업성 질병은 특정한 사고나 재해로 인해 발생하는 질병과는 달리 업무에 종사하면서 상당기간 업무의 유해인자로 인해 발생하는 질병을 의미합니다. 대표적인 직업성 질병은 바로 직업성 암입니다. 직업성 질병은 업무에 내재하거나 동반되는 각종 유해물질에 장기간 노출되고, 유해한 작업 조건과 환경으로부터 손상되어 발병하는 특징이 있습니다. 직업성 질병은 ‘업무상 특정 유해인자만으로 발생하는 경우, 유해인자 이외 타 발병요인이 있는 경우, 기초질환이나 질병이 함께 작용하는 경우, 업무상 질병 자체가 다른 질병을 유발하는 경우’로 구분됩니다.

나) 노동부 및 공단 인정기준

“산재법 시행령 별표 3 업무상 질병에 대한 구체적인 인정기준”에 명시되어 있습니다. 앞서 설명한 뇌심혈관계 질병, 근골격계 질병 이외 ‘호흡기계 질병, 신경정신계 질병, 림프조혈기계 질병, 피부 질병, 눈 또는 귀 질병, 간 질병, 감염성 질병, 직업성 암, 급성 중독 등 화학적 요인에 의한 질병, 물리적 요인에 의한 질병’의 10가지 질병이 더 규정되어 있습니다. 이러한 질병 이외에 직업성 질병과 업무와의 인과관계가 인정될 경우에도 이를 업무상 질병으로 판단하는 소위 ‘혼합주의’ 인정기준을 채택하고 있습니다. 이를 위해 “13. 그 밖의 근로자의 질병과 업무와의 상당인과관계가 인정되는 경우에는 해당 질병을 업무상 질병으로 본다”라고 규정하고 있습니다.

고용노동부는 ‘직업성 암 업무상질병 업무처리요령’(2019. 2. 28)을 통해 반도체·디스플레이 산업 종사자에게 발생한 8개 상병(백혈병,다발성경화증,재생 불량성빈혈,난소암,뇌종양,악성림프종,유방암,폐암)이외에 ① 석면에 의한 원발성 폐암 ② 석면에 의한 악성중피종 ③ 탄광부·용접공·석공·주물공·도장공에 발생한 원발성 폐암 ④ 벤젠에 노출되어 발생한 악성림프·조혈기계질환은 업무상질병 자문위원회 자문을 거쳐 업무관련성 전문조사(개별역학조사)를 생략하여 사실상 업무상 질병으로 인정할 수 있도록 개정하였습니다.

- **석면에 의한 원발성 폐암**
 1. 2009년 이전 석면 포함 제품의 제조 공정에서 석면 노출기간이 10년 이상인 자에게서 발생한 원발성 폐암
 2. 석면 광업, 선박 수리업에서 직업적 석면 노출 기간이 10년 이상인 자에게서 발생한 원발성 폐암

- **석면에 의한 악성중피종**
 석면 포함 제품의 제조, 제조 공정에서 석면 포함 제품의 사용, 작업 중에 석면 함유 제품의 취급 업종에서 노출기간이 1년 이상인 자에게서 석면 노출 시작 시점으로부터 10년 이후 발생한 악성 중피종

• **탄광부·용접공·석공·주물공·도장공에 발생한 원발성 폐암**

구분	적용기준
탄광부	지하탄광에서 근무 노출기간이 누적 10년 이상 * 지하 탄광에 한함 * 굴진, 채탄, 보강, 운반, 적재 작업을 모두 포함한 누적 노출기간
용접공	직업적으로 용접작업 노출기간이 누적 10년 이상 * 배관공, 제관공은 제외(용접작업의 비율을 고려하여 판단)
석공	직업적으로 석재가공(할석, 조각, 각자 포함) 노출기간이 10년 이상 * 석재부착(시공작업)은 제외(석재 가공작업의 비율을 고려하여 판단)
주물공	직업적으로 주물작업 노출기간이 10년이상
도장공	직업적으로 스프레이(분체) 도장 노출기간이 10년 이상(붓도장 제외)

- **벤젠에 노출되어 발생한 악성림프·조혈기계질환 ***
 * 급성/만성 골수성백혈병, 급성/만성 림프구성백혈병, 골수증식질환, 골수형성이상증후군, 무형성빈혈, 다발성골수종, 비호지킨림프종

- 벤젠 노출 직종에서 아래 기준 중 어느 하나의 누적기간 이상 근무한 자
1. 2005년 이전 10년이상 코크스 오븐*(화성공정) 작업자: 현장 감독자 포함하며 코크스오븐 실링, 스트립 공정 수행자, 대정비 작업 수행자
* 석탄을 일정한 크기의 코크스(탄 덩어리)로 만드는 화로
 2. 2003년 이전 5년 이상 인쇄작업자
 3. 2003년 이전 5년 이상 고무제품제조업에서 타이어 성형, 검사, 불량처리 공정 작업자
 4. 2003년 이전 5년 이상 도장작업자(붓도장 제외)

다) 직업성 질환 상담 체크리스트

직업성 질병의 경우 과로·스트레스와의 관련성이 아니라 유해인자의 노출이 무엇인지를 밝히는 것이 중요합니다. 예를 들어 백혈병의 경우 벤젠, 포름알데히드, 산화에틸렌 등의 노출 등이 입증되어야 합니다. 폐암의 경우 크롬, 니켈 등 발암물질과의 관련성이 인정되어야 합니다.

따라서 직업성 암을 포함한 직업성 질병 사건에 있어서 다음과 같은 점에 유의해야 합니다.

첫째, 직업성 질병의 경우 유해 위험인자가 무엇인지를 정확히 파악하고 이로 인한 노출, 노출기간, 보호구, 상병상태의 경과 등을 입증하고 있는지를 살피는 것이 우선이라고 할 수 있습니다. 유발가능성으로 접근하는 것이 아니라 유해물질의 노출 및 폭로력 조사, 객관적 입증자료를 구비해야 합니다.

건강검진표, 특수건강검진표, 작업환경측정결과표, MSDS 등 각종 자료를 구비한 이후 이를 분석해보아야 합니다. 현장에서 사용하는 유해화학물질의 경우 일반적으로 개선되어져왔거나, 사용하더라도 현장의 근로자들이 정확한 성분을 알지 못하는 경우가 많습니다. 회사에서 영업비밀이라는 등의 사유로 정보를 공개하는 것을 꺼리는 경우도 있습니다. 정확한 조사를 위해서는 신중하고 장기적인 접근이 필요합니다.

둘째, 상병명에 대한 기본적인 이해와 노력이 필요합니다. 병명에 대해서는 기본적으로 “KMLE”(http://www.kmle.co.kr/), 또는 구글(http://www.google.co.kr/) 등을 통해 알 수 있습니다. 또한, 의사에게 문의해서 표준질병분류표상 확진된 것인지, 특히 암은 원발성인지 전이성인지 등을 알아봐야 합니다.

셋째, 직업성 질병은 ‘작업환경의학’ 의사가 담당하는 분야입니다. 업무기인성에 대한 평가를 받을 수 있는 ‘작업환경의학’을 면담하여 “업무관련성 소견서” 또는 “업무기인성소견서”를 받도록 하는 것도 한 방법입니다. 이 때 피해자의 근무내역, 근무환경, 사용물질 등 관련 자료를 구비한다면 보다 원활하게 소견서가 작성될 수 있습니다.

넷째, 회사 및 동료 노동자의 유리한 진술을 받아서 제출하는 것도 필요합니다. 또한 이러한 진술이 공단의 조사 과정에서 유지될 수 있도록 합니다. 직업성 암 산재 사건의 경우 산업안전보건연구원, 직업성폐질환연구소 등에서 역학조사를 실시합니다. 이 때 회사나 작업장에 나와 조사를 하고 면담을 하기도 합니다. 이런 조사과정에서 회사나 동료의 적극적 진술이 도움될 수 있습니다.

다섯째, 최근 코로나바이러스 등으로 감염병에 대한 산재인정기준도 구체적으로 신설되었습니다. 공단은 ‘감염병의 업무상 질병 조사 및 판정지침’(제2021-09호, 2021. 3. 1)을 통해 감염병의 정의, 법령, 업무관련성 판단기준, 재해조사 및 판정절차를 규정하였습니다. 이는 산재법 시행령 별표 3 ‘9. 감염병 질병’의 조문을 구체화한 것입니다. 가장 중요한 쟁점은 업무와 관련된 접촉으로 인해 발생한 질병인지 여부입니다. 공단은 “① 업무활동의 범위와

바이러스 전염경로가 일치될 것, ② 업무수행 중 바이러스에 전염될 만한 상황을 인정할 수 있을 것, ③ 바이러스에 노출되었다고 인정될 것, ④ 가족이나 친지 등 업무 외 일상생활에서 전염되지 않았을 것”을 업무상 질병의 인정 원칙으로 명시하였습니다. 의무기록지, 검사결과지 등 의학적 접근 이외 역학조사 경로에 대한 자료도 중요합니다. 이에 대해 역학조사기관과 산재조사기관이 다르다는 점에 유의하고, 감염병 발병 시 적극적인 증명 노력이 중요합니다.

⑤ 정신 질환

가) 개념 및 분류

산재법 시행령 별표 3에는 신경정신계 질병으로 ‘외상 후 스트레스 장애, 적응장애, 우울증 에피소드’를 아래와 같이 규정합니다.

관련 법률 - 산재법 시행령 제34조 제3항 관련 별표3. 업무상 질병에 대한 구체적인 인정기준

4. 신경정신계 질병

바. 업무와 관련하여 정신적 충격을 유발할 수 있는 사건에 의해 발생한 외상후스트레스장애 사. 업무와 관련하여 고객 등으로부터 폭력 또는 폭언 등 정신적 충격을 유발할 수 있는 사건 또는 이와 직접 관련된 스트레스로 인하여 발생한 적응장애 또는 우울증 에피소드

이외에도 다양한 정신질환이 발생할 수 있으며, 이는 크게 기질적 정신질환 및 기능성 정신질환으로 구분됩니다. 기질적 정신질환은 뇌에 외상, 종양, 감염 등으로 인해 발생하는 질병입니다. 기질성 질병은 이러한 외상, 종양, 감염 등 이상상태를 증명하는 의학적 판단의 문제로 국한됩니다.

그리고 기능성 정신질환이 있습니다. 이는 어떠한 병변을 확인할 수 없는 상태에서 발생하는 정신질환을 의미합니다. 대표적인 정신질환은 주요우울장애, 불안장애, 적응장애, 외상 후 스트레스 장애, 급성 스트레스 반응, 수면장애 등이 있습니다. 아래에서 기능성 정신질환을 위주로 설명합니다. 현재 산재법에서는 위 3가지 상병만 규정하고 있지만, 이외에도 업무와의 관련성이 인정된다면 산재로 인정될 수 있습니다.

나) 노동부 및 공단 인정기준

정신질환의 인정 요건은 업무와의 관련성입니다. 즉, 업무상의 스트레스 요인과 당해 상병과의 관련성을 인정할 수 있느냐의 문제입니다. 공단은 별도의 조사지침(정신질환 업무관련성 조사지침 제2021-05호, 2021. 01. 13)을 두고 있습니다. 당해 지침은 ‘목적, 정신질환 개요, 인정기준, 재해조사 요령, 조사 및 판정절차, 재해조사 시 유의사항, 시행일 및 경과조치’로 구분되어 있고, 우울증 에피소드, 불안장애, 적응장애, 외상후스트레스장애, 급성스트레스반응, 자해행위, 자살, 수면장애 등 중요한 정신질환과 자살(자해행위)의 의미와 특징, 재해 조사시 고려사항, 업무관련 위험요인을 제시하고 있습니다. 특히 업무관련성 판단에 있어서 고려사항(일상적인 업무상 스트레스 요인, 주요업무상 스트레스 요인)이 무엇인지 구체적으로 명시하고 있습니다. 특히 기본적인 조사사항(개인적

위험요인 등)이외 공단에서 중요하게 조사하는 업무관련 위험요인, 재해조사양식, 주요 업무상 스트레스 요인 파악 체크리스트 등을 명시하고 있기 때문에 반드시 참고해야 합니다.

다) 정신질환 상담 체크리스트

일단 진단 상병과 의무기록지의 확인이 필요합니다. 상병이 적절히 진단된 것인지 여부 및 필요한 검사가 적절히 시행되었는지를 확인해야 합니다. 각종 심리검사 등의 검사결과지 및 의무기록지 상에 노동자가 호소한 주된 증상 및 스트레스 요인을 파악해야 합니다. 이를 통해 당해 상병의 주된 발생 원인이 업무적 요인인지 아니면 개인적 요인인지를 체크해야 합니다.

둘째, 업무 관련 스트레스 요인에 대한 증빙 여부입니다. 공단은 위 지침에서 각 질환의 업무관련 위험요인을 아래와 같이 평가하고 있습니다. 각 상병에 따른 업무 관련 위험요인이 적절히 제시되고 있는지를 살펴야 합니다.

상병명	업무관련 위험요인
주요 우울장애	직장 내 폭력, 장시간 근로, 직장 내 사회적 지지, 직무 요구도와 자율성, 부당한 전근, 근로조건, 사업장 내에서의 불공정한 조치, 고용 불안, 해고의 경험 등임
불안장애	직장 내 폭력, 만성적인 직무스트레스, 직무변경과 책임 변화 등 스트레스성 사건 등임
적응장애	업무와 관련하여 발생한 급성적 스트레스 요인으로서 급격한 직무 변경과 책임의 변화 등임
외상 후 스트레스 장애, 급성 스트레스 반응	심리적인 외상성 사건 등임 (4주 이상 지속되는 경우 외상 후 스트레스 장애로 진단, 4주 이내인 경우 급성 스트레스 반응)
수면장애	다른 정신질환이 동반되어 있는지 확인해야 하므로 정신건강의학과 진료가 선행되어야 하며, 일 주기 리듬의 교란 여부를 파악하기 위해 최소 2주 이상의 수면일지와 수면기록이 필요

표8 상병별 업무관련 위험요인

셋째, 증상 발생 전 6개월 이내의 노동자, 동료, 회사의 진술 등이 중요합니다. 특히 회사가 사업주 날인을 거부할 경우 보험가입자 의견서를 공단으로부터 확인해야 합니다. 증상 발생 6개월 이전 업무상 스트레스를 유발하는 사건이 객관적으로 증명되는지가 핵심입니다.

넷째, 각종 고객을 상대로 하는 감정노동직군의 경우 고객을 상대하는 시간, 비중, 내용이나 방식, 감정의 불일치 상황, 고객으로부터 항의의 내용과 횡수, 회사의 감정노동 단속실태 등이 업무상 스트레스를 증명할 수 있는 자료입니다.

Q&A

Q. 택시노동자인데, 뇌경색으로 쓰러졌어요. 산재처리가 되나요?
 A. 택시노동자의 경우 대부분 일 16시간 이상 장기간 노동을 하는 경우가 많습니다. 또한, 주야간 교대근무를 통해서 충분한 휴식을 취하지 못하는 경우입니다. 가장 중요한 것은 업무시간이 1주 평균 52시간을 넘는지 여부입니다. 업무시간은 타코미터 상 시동이 걸린 시간을 업무시작 시간으로 보며, 최후로 꺼진 시간을 업무 종료시간으로 봅니다. 따라서 근무일보, 타코미터 상 업무시간이 발병 전 12주 평균 1주 52시간을 초과하며, 주야간 교대근무를 하였다면 충분히 산재로 인정될 수 있습니다.

Q. 면역성 바이러스성 질병도 산재가 되나요?
 A. 네, 가능합니다. 면역성 질환의 대표적인 상병은 감기입니다. 물론 감기로 산재신청을 하는 경우는 거의 없습니다. 면역성 질병 중 산재로 인정된 사례가 있는 병은 ‘바이러스성 뇌염, 헤르페스 바이러스 뇌염, 안면신경마비, 화농성 척추염, 산재성 혈관 내 응고장애, 리스테리아균에 의한 상병’ 등입니다. 그러나 면역성 질병은 과로 및 스트레스가 입증되더라도 근로복지공단에서는 잘 인정되지 않고 거의 대부분 법원에서 산재로 인정되는 현실입니다.

Q. 난청은 어떻게 산재신청을 준비해야 하나요?
 A. 난청의 진단이 제대로 되었는지 여부를 확인해야 합니다. 메이에르증후군, 두부 외상, 돌발성 난청, 유전성 난청, 노인성 난청 등이 아니라 감각신경성 난청인지 여부가 중요합니다. 공단은 “연속으로 85데시벨[dB(A)] 이상의 소음에 3년 이상 노출되어 한 귀의 청력손실이 40데시벨 이상”일 때만 산재로 봅니다. 진단서 및 순음청력 검사결과지 등을 확인해야 합니다. 그리고 당해 작업장 소음이 85dB 이상인지 여부를 확인해야 합니다. 통상 작업환경 측정 결과서를 참고합니다. 이런 결과서가 없다면 직접 측정해서 결과지를 내는 것도 방법입니다. 다만, 공단의 인정기준인 연속 3년 이상 85dB의 기준은 최하한선입니다. 이 보다 낮은 기간이나 소음에 장기간 노출되었다면 법원에서 산재로 승인될 수 있습니다.

공단은 ‘소음성 난청 업무처리 기준 개선’(2020. 3)을 통해 전형적인 난청이 아닌 “소음노출 정도가 업무상 질병 인정기준에 충족되는 노인성 난청, 혼합성 난청, 비대칭성 및 편측성 난청, 기타 전형적인 소음성 난청이 아닌 경우”에도 업무상 질병으로 인정될 수 있도록 기준을 개선한 바 있습니다.

Q. 재택근무 중 음료를 사러 마트에 다녀오다가 넘어지면 산재가 되나요?
 A. 현재 공단의 입장에서는 산재로 처리되기 어렵습니다. 공단은 ‘재택근무 중 업무상 재해인정기준’(2020. 12. 30)을 마련하여 운용 중에 있습니다. 이 지침에 따르면, 사업주가 승인하거나 사전에 지정한 재택근무 장소에서 발생한 재해가 아닐 경우 산재로 인정하지 않습니다. 또한 근로계약에 정해진 근무시간 내에 발생한 재해를 인정하고

근무시간 종료 이후에 발생한 사고는 원칙적으로 불인정합니다. 또한 휴게시간 중 사고의 경우 자택 내에서 사회통념상 휴게시간 중 할 수 있다고 인정되는 행위를 하다 발생한 사고는 업무상 재해로 인정 가능하며, 식사를 위해 외부식당 등으로 이동하거나 식사를 마치고 재택근무 장소로 복귀 중 발생한 사고는 인정 가능하다고 합니다. 공단은 “생필품을 사기 위하여 집근처 마트에 다녀오다 넘어진 사고, 자택 인근 공터에서 담배를 피우기 위해 걸어가다 발목을 빼긋한 사고, 자택 전기누전으로 화재가 발생해 재택근무 중 연기흡입으로 인한 재해” 등은 인정할 수 없다고 예시하고 있습니다. 그러나 이러한 사항은 재택근무로 인한 필요적 행위 또는 재택근무가 근본원인으로 발생한 사고이므로, 법원에서 업무관련성이 인정될 여지가 있습니다.

경우 심사청구나 재심사청구를 제기하면 안 됩니다. 이 경우에는 ‘근골격계 질환’이라는 취지로 최초요양신청을 다시 한 번 해야 합니다. 심사위원회 또는 재심사위원회는 최초 신청인 사고성 질병의 범위 내에서만 심의 판단을 하기 때문입니다.

실무적으로는 (재)심사청구서, (재)심사청구이유서, 그리고 입증자료를 구비해서 불승인 처분한 공단 지사에 제출하면 됩니다. 심사청구서를 원처분 지사에 제출하면 원처분기관은 심사청구서를 공단본부에 전달하였다고 공문을 보냅니다. 이후 산재보상보험 심사위원회에서 원처분지사의 심사청구에 대한 의견서를 송달합니다. 가급적 이에 대해 적극적인 반박자료나 추가서면, 증거자료 등을 제출하는 것이 필요합니다.

(3) 제척기간 초과 시 불복방법

90일이 지난 경우 다시 신청서를 공단 지사에 제출하면 됩니다. 이 경우 공단은 동일하게 불승인처분을 합니다. 당해 처분을 기준으로 심사청구, 재심사청구, 행정소송을 할 수 있습니다(대법원 1993. 4. 13. 선고 92누17181 판결).

5 산재불승인 시 대응 절차

(1) 기본 대응 방법

요양급여신청, 유족급여및장의비청구 등에 대한 근로복지공단의 불승인처분에 대해서는 심사청구 및 재심사청구를 90일 이내(결정이 있음을 안 날)에 청구할 수 있습니다. 원처분지사의 불승인처분에 대해 바로 행정소송을 제기할 수 있으며 심사에서 불승인(기각)될 경우에도 재심사를 경유하지 않고 소송을 제기할 수 있습니다.

(2) 심사 및 재심사청구 방법

가장 중요한 것은 산재 불승인의 이유와 논리를 파악하는 것입니다. 불승인통지서 이외 공단에서 작성·보관하고 있는 자료를 확보해야 합니다. 공단에서 작성한 서류는 크게 재해조사서(유족보상청구의 경우 ‘중대재해조사복명서’), 문답서(통상 피해 노동자에 대한 문답서와 유족보상청구의 경우 유족, 사업주에 대한 문답서), 자문의사소견서(간혹 주치의에 대한 소견조회서) 등입니다. 또한 회사에서 제출·작성한 서류 등을 보관하고 있습니다.

업무상 질병에 대해 정보공개신청 시, 관할지사에서는 처리결과 알림(통지서), 업무상질병 판정위원회 판정서(표지 및 판정서), 심의의뢰서, 재해조사서, 재해조사시트, 관련자료, 제출자료 등을 공개하고 있습니다. 지사와 판정위원회의 모든 자료를 정보공개 신청하여 파악하는 것이 필요합니다.

업무상 질병의 경우 심사청구를 거치지 않고 대체로 재심사청구를 합니다. 그러나 업무상 질병의 판정서를 분석해서 다수의견의 취지로 불승인된 경우, 업무부담은 있으나 상병명이 불인정된 경우 등은 심사청구를 제기하는 것도 좋습니다.

또한, 사고성 질병으로 산재신청을 하여 불승인되었으나 실제로는 근골격계 질환인

업무상 질병에 대한 구체적인 인정 기준(제34조제3항 관련)

업무상 질병에 대한 구체적인 인정 기준(제34조제3항 관련)

1. 뇌혈관 질병 또는 심장 질병

가. 다음 어느 하나에 해당하는 원인으로 뇌실질내출혈(腦實質內出血), 지주막하출혈(蜘蛛膜下出血), 뇌경색, 심근경색증, 해리성 대동맥자루(대동맥 혈관벽의 중막이 내층과 외층으로 찢어져 혹을 형성하는 질병)가 발병한 경우에는 업무상 질병으로 본다. 다만, 자연발생적으로 악화되어 발병한 경우에는 업무상 질병으로 보지 않는다.

- 1) 업무와 관련한 돌발적이고 예측 곤란한 정도의 긴장·흥분·공포·놀람 등과 급격한 업무 환경의 변화로 뚜렷한 생리적 변화가 생긴 경우
- 2) 업무의 양·시간·강도·책임 및 업무 환경의 변화 등으로 발병 전 단기간 동안 업무상 부담이 증가하여 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 육체적·정신적인 과로를 유발한 경우
- 3) 업무의 양·시간·강도·책임 및 업무 환경의 변화 등에 따른 만성적인 과중한 업무로 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 육체적·정신적인 부담을 유발한 경우

나. 가목에 규정되지 않은 뇌혈관 질병 또는 심장 질병의 경우에도 그 질병의 유발 또는 악화가 업무와 상당한 인과관계가 있음이 시간적·의학적으로 명백하면 업무상 질병으로 본다.

다. 가목 및 나목에 따른 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.

2. 근골격계 질병

가. 업무에 종사한 기간과 시간, 업무의 양과 강도, 업무수행 자세와 속도, 업무수행 장소의 구조 등이 근골격계에 부담을 주는 업무(이하 “신체부담업무”라 한다)로서 다음 어느 하나에 해당하는 업무에 종사한 경력이 있는 근로자의 팔·다리 또는 허리 부분에 근골격계 질병이 발생하거나 악화된 경우에는 업무상 질병으로 본다. 다만, 업무와 관련이 없는 다른 원인으로 발병한 경우에는 업무상 질병으로 보지 않는다.

- 1) 반복 동작이 많은 업무
- 2) 무리한 힘을 가해야 하는 업무
- 3) 부적절한 자세를 유지하는 업무
- 4) 진동 작업
- 5) 그 밖에 특정 신체 부위에 부담되는 상태에서 하는 업무

나. 신체부담업무로 인하여 기존 질병이 악화되었음이 의학적으로 인정되면 업무상 질병으로 본다.

다. 신체부담업무로 인하여 연령 증가에 따른 자연경과적 변화가 더욱 빠르게 진행된 것이 의학적으로 인정되면 업무상 질병으로 본다.

라. 신체부담업무의 수행 과정에서 발생한 일시적인 급격한 힘의 작용으로 근골격계 질병이 발병하면 업무상 질병으로 본다.

마. 신체부위별 근골격계 질병의 범위, 신체부담업무의 기준, 그 밖에 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.

3. 호흡기계 질병

가. 석면에 노출되어 발생한 석면폐증

나. 목재 분진, 곡물 분진, 밀가루, 짐승털의 먼지, 항생물질, 크롬 또는 그 화합물, 톨루엔 디이소시아네이트(Toluene Diisocyanate), 메틸렌 디페닐 디이소시아네이트(Methylene Diphenyl Diisocyanate), 헥산메틸렌 디이소시아네이트(Hexamethylene Diisocyanate) 등 디이소시아네이트, 반응성 염료, 니켈, 코발트, 포르말데히드, 알루미늄, 산무수물(acid anhydride) 등에 노출되어 발생한 천식 또는 작업환경으로 인하여 악화된 천식

다. 디이소시아네이트, 염소, 염화수소, 염산 등에 노출되어 발생한 반응성 기도과민증후군

라. 디이소시아네이트, 에폭시수지, 산무수물 등에 노출되어 발생한 과민성 폐렴

마. 목재 분진, 짐승털의 먼지, 항생물질 등에 노출되어 발생한 알레르기성 비염

바. 아연·구리 등의 금속분진(fume)에 노출되어 발생한 금속열

사. 장기간·고농도의 석탄·암석 분진, 카드뮴분진 등에 노출되어 발생한 만성폐쇄성폐질환

아. 망간 또는 그 화합물, 크롬 또는 그 화합물, 카드뮴 또는 그 화합물 등에 노출되어 발생한 폐렴

자. 크롬 또는 그 화합물에 2년 이상 노출되어 발생한 코사이브 폐양·천공

차. 불소수지·아크릴수지 등 합성수지의 열분해 생성물 또는 아황산가스 등에 노출되어 발생한 기도점막 염증 등 호흡기 질병

가. 톨루엔·크실렌·스티렌·시클로hexan·노말hexan·트리클로로에틸렌 등 유기용제에 노출되어 발생한 비염.

다만, 그 물질에 노출되는 업무에 종사하지 않게 된 후 3개월이 지나지 않은 경우만 해당한다.

4. 신경정신계 질병

가. 톨루엔·크실렌·스티렌·시클로hexan·노말hexan·트리클로로에틸렌 등 유기용제에 노출되어 발생한 중추신경계장해. 다만, 외상성 뇌손상, 뇌전증, 알코올중독, 약물중독, 동맥경화증 등 다른 원인으로 발생한 질병은 제외한다.

나. 다음 어느 하나에 해당하는 말초신경병증

- 1) 톨루엔·크실렌·스티렌·시클로hexan·노말hexan·트리클로로에틸렌 및 메틸 n-부틸 케톤 등 유기용제, 아크릴아미드, 비소 등에 노출되어 발생한 말초신경병증. 다만, 당뇨병, 알코올중독, 척추손상, 신경포착 등 다른 원인으로 발생한 질병은 제외한다.
- 2) 트리클로로에틸렌에 노출되어 발생한 세갈래신경마비. 다만, 그 물질에 노출되는 업무에 종사하지 않게 된 후 3개월이 지나지 않은 경우만 해당하며, 바이러스 감염, 종양 등 다른 원인으로 발생한 질병은 제외한다.
- 3) 카드뮴 또는 그 화합물에 2년 이상 노출되어 발생한 후각신경마비

다. 납 또는 그 화합물(유기납은 제외한다)에 노출되어 발생한 중추신경계장해, 말초신경병증 또는 편근마비. 수은 또는 그 화합물에 노출되어 발생한 중추신경계장해 또는 말초신경병증. 다만, 전신마비, 알코올중독 등 다른 원인으로 발생한 질병은 제외한다.

마. 망간 또는 그 화합물에 2개월 이상 노출되어 발생한 파킨슨증, 근육긴장이상(dystonia) 또는 망간정신병. 다만, 뇌혈관장해, 뇌염 또는 그 후유증, 다발성 경화증, 율슨병, 척수·소뇌 변성증, 뇌막독으로 인한 말초신경염 등 다른 원인으로 발생한 질병은 제외한다.

바. 업무와 관련하여 정신적 충격을 유발할 수 있는 사건에 의해 발생한 외상후스트레스장애

사. 업무와 관련하여 고객 등으로부터 폭력 또는 폭언 등 정신적 충격을 유발할 수 있는 사건 또는 이와 직접 관련된 스트레스로 인하여 발생한 적응장애 또는 우울병 에피소드

5. 림프조혈기계 질병

가. 벤젠에 노출되어 발생한 다음 어느 하나에 해당하는 질병

- 1) 빈혈, 백혈구감소증, 혈소판감소증, 범혈구감소증. 다만, 소화기 질병, 철결핍성 빈혈 등 영양부족, 만성소모성 질병 등 다른 원인으로 발생한 질병은 제외한다.
- 2) 0.5피피엠(ppm) 이상 농도의 벤젠에 노출된 후 6개월 이상 경과하여 발생한 골수형성이상증후군, 무형성(無形成) 빈혈, 골수증식성질환(골수섬유증, 진성적혈구증다증 등)

나. 납 또는 그 화합물(유기납은 제외한다)에 노출되어 발생한 빈혈. 다만, 철결핍성 빈혈 등 다른 원인으로 발생한 질병은 제외한다.

6. 피부 질병

가. 검댕, 광물유, 옷, 시멘트, 타르, 크롬 또는 그 화합물, 벤젠, 디이소시아네이트,

톨루엔·크실렌·스티렌·시클로hexan·노말hexan·트리클로로에틸렌 등 유기용제, 유리섬유·대마 등 피부에 기계적 자극을 주는 물질, 자극성·알레르겐·광독성·광알레르겐 성분을 포함하는 물질, 자외선 등에 노출되어 발생한 접촉피부염. 다만, 그 물질 또는 자외선에 노출되는 업무에 종사하지 않게 된 후 3개월이 지나지 않은 경우만 해당한다.

- 나. 페놀류·하이드로퀴논류 물질, 타르에 노출되어 발생한 백반증
- 다. 트리클로로에틸렌에 노출되어 발생한 다형홍반(多形紅斑), 스티븐스존슨 증후군. 다만, 그 물질에 노출되는 업무에 종사하지 않게 된 후 3개월이 지나지 않은 경우만 해당하며 약물, 감염, 후천성면역결핍증, 악성 종양 등 다른 원인으로 발생한 질병은 제외한다.
- 라. 염화수소·염산·불화수소·불산 등의 산 또는 염기에 노출되어 발생한 화학적 화상
- 마. 타르에 노출되어 발생한 염소여드름, 국소 모세혈관 확장증 또는 사마귀
- 바. 덥고 뜨거운 장소에서 하는 업무 또는 고열물체를 취급하는 업무로 발생한 땀띠 또는 화상
- 사. 춥고 차가운 장소에서 하는 업무 또는 저온물체를 취급하는 업무로 발생한 동창(凍瘡) 또는 동상
- 아. 햇빛에 노출되는 옥외작업으로 발생한 일광화상, 만성 광선피부염 또는 광선각화증(光線角化症)
- 자. 전리방사선(물질을 통과할 때 이온화를 일으키는 방사선)에 노출되어 발생한 피부궤양 또는 방사선피부염
- 차. 작업 중 피부손상에 따른 세균 감염으로 발생한 연조직염
- 카. 세균·바이러스·곰팡이·기생충 등을 직접 취급하거나, 이에 오염된 물질을 취급하는 업무로 발생한 감염성 피부 질병

7. 눈 또는 귀 질병

- 가. 자외선에 노출되어 발생한 피질 백내장 또는 각막변성
 - 나. 적외선에 노출되어 발생한 망막화상 또는 백내장
 - 다. 레이저광선에 노출되어 발생한 망막박리·출혈·천공 등 기계적 손상 또는 망막화상 등 열 손상
 - 라. 마이크로파에 노출되어 발생한 백내장
 - 마. 타르에 노출되어 발생한 각막위축증 또는 각막궤양
 - 바. 크롬 또는 그 화합물에 노출되어 발생한 결막염 또는 결막궤양
 - 사. 톨루엔·크실렌·스티렌·시클로헥산·노말헥산·트리클로로에틸렌 등 유기용제에 노출되어 발생한 각막염 또는 결막염 등 점막자극성 질병. 다만, 그 물질에 노출되는 업무에 종사하지 않게 된 후 3개월이 지나지 않은 경우만 해당한다.
 - 아. 디이소시아네이트에 노출되어 발생한 각막염 또는 결막염
 - 자. 불소수지·아크릴수지 등 합성수지의 열분해 생성물 또는 아황산가스 등에 노출되어 발생한 각막염 또는 결막염 등 점막 자극성 질병
 - 차. 소음성 난청
- 85데시벨[dB(A)] 이상의 연속음에 3년 이상 노출되어 한 귀의 청력손실이 40데시벨 이상으로, 다음 요건 모두를 충족하는 감각신경성 난청. 다만, 내이염, 약물중독, 열성 질병, 메니에르증후군, 매독, 머리 외상, 돌발성 난청, 유전성 난청, 가족성 난청, 노인성 난청 또는 재해성 폭발음 등 다른 원인으로 발생한 난청은 제외한다.
- 1) 고막 또는 중이에 뚜렷한 손상이나 다른 원인에 의한 변화가 없을 것
 - 2) 순음청력검사결과 기도청력역치(氣導聽力閾値)와 골도청력역치(骨導聽力閾値) 사이에 뚜렷한 차이가 없어야 하며, 청력장해가 저음역보다 고음역에서 클 것. 이 경우 난청의 측정방법은 다음과 같다.

가) 24시간 이상 소음작업을 중단한 후 ISO 기준으로 보정된 순음청력계기를 사용하여 청력검사를 하여야 하며, 500헤르츠(Hz) (a)·1,000헤르츠(b)·2,000헤르츠(c) 및 4,000헤르츠(d)의 주파수음에 대한 기도청력역치를 측정하여 6분법 $[(a+2b+2c+d)/6]$ 으로 판정한다. 이 경우 난청에 대한 검사항목 및 검사를 담당할 의료기관의 인력·시설 기준은 공단이 정한다.

나) 순음청력검사는 의사의 판단에 따라 48시간 이상 간격으로 3회 이상(음향외상성 난청의 경우에는 요양이 끝난 후 30일 간격으로 3회 이상을 말한다) 실시하여 해당 검사에 의미 있는 차이가 없는 경우에는 그 중 최소가청역치를 청력장해로 인정하되, 순음청력검사의 결과가 다음의 요건을 모두 충족하지 않는 경우에는 1개월 후 재검사를 한다. 다만, 다음의 요건을 충족하지 못하는 경우라도 청성뇌간반응검사(소리자극을 들려주고 그에 대한 청각계로부터의 전기반응을 두피에 위치한 전극을 통해 기록하는 검사를 말한다), 어음청력검사(일상적인 의사소통

과정에서 흔히 사용되는 어음을 사용하여 언어의 청취능력과 이해의 정도를 파악하는 검사를 말한다) 또는 임피던스청력검사[외이도(外耳道)를 밀폐한 상태에서 외이도 내의 압력을 변화시키면서 특정 주파수와 강도의 음향을 줄 때 고막에서 반사되는 음향 에너지를 측정하여 중이강(中耳腔)의 상태를 간접적으로 평가하는 검사를 말한다] 등의 결과를 종합적으로 고려하여 순음청력검사의 최소가청역치를 신뢰할 수 있다는 의학적 소견이 있으면 재검사를 생략할 수 있다.

- (1) 기도청력역치와 골도청력역치의 차이가 각 주파수마다 10데시벨 이내일 것
- (2) 반복검사 간 청력역치의 최대치와 최소치의 차이가 각 주파수마다 10데시벨 이내일 것
- (3) 순음청력도상 어음역(語音域) 500헤르츠, 1,000헤르츠, 2,000헤르츠에서의 주파수 간 역치 변동이 20데시벨 이내이면 순음청력역치의 3분법 평균치와 어음청취역치의 차이가 10데시벨 이내일 것

8. 간 질병

- 가. 트리클로로에틸렌, 디메틸포름아미드 등에 노출되어 발생한 독성 간염. 다만, 그 물질에 노출되는 업무에 종사하지 않게 된 후 3개월이 지나지 않은 경우만 해당하며, 약물, 알코올, 과체중, 당뇨병 등 다른 원인으로 발생하거나 다른 질병이 원인이 되어 발생한 간 질병은 제외한다.
- 나. 염화비닐에 노출되어 발생한 간경변
- 다. 업무상 사고나 유해물질로 인한 업무상 질병의 후유증 또는 치료가 원인이 되어 기존의 간 질병이 자연적 경과 속도 이상으로 악화된 것이 의학적으로 인정되는 경우

9. 감염성 질병

- 가. 보건의료 및 집단수용시설 종사자에게 발생한 다음의 어느 하나에 해당하는 질병
 - 1) B형 간염, C형 간염, 매독, 후천성면역결핍증 등 혈액전파성 질병
 - 2) 결핵, 풍진, 홍역, 인플루엔자 등 공기전파성 질병
 - 3) A형 간염 등 그 밖의 감염성 질병
- 나. 습한 곳에서의 업무로 발생한 렙토스피라증
- 다. 옥외작업으로 발생한 찰갸가무시증 또는 신증후군 출혈열
- 라. 동물 또는 그 사체, 짐승의 털·가죽, 그 밖의 동물성 물체, 너마, 고물 등을 취급하여 발생한 탄저, 단독(erysipelas) 또는 브루셀라증
- 마. 말라리아가 유행하는 지역에서 야외활동이 많은 직업 종사자 또는 업무수행자에게 발생한 말라리아
- 바. 오염된 냉각수 등으로 발생한 레지오넬라증
- 사. 실험실 근무자 등 병원체를 직접 취급하거나, 이에 오염된 물질을 취급하는 업무로 발생한 감염성 질병

10. 직업성 암

- 가. 석면에 노출되어 발생한 폐암, 후두암으로 다음의 어느 하나에 해당하며 10년 이상 노출되어 발생한 경우
 - 1) 가슴막반(흉막반) 또는 미만성 가슴막비후와 동반된 경우
 - 2) 조직검사 결과 석면소체 또는 석면섬유가 충분히 발견된 경우
- 나. 석면폐증과 동반된 폐암, 후두암, 악성중피종
- 다. 직업적으로 석면에 노출된 후 10년 이상 경과하여 발생한 악성중피종
- 라. 석면에 10년 이상 노출되어 발생한 난소암
- 마. 니켈 화합물에 노출되어 발생한 폐암 또는 코안·코결굴[부비동(副鼻洞)]암
- 바. 콜타르 찌꺼기(coal tar pitch, 10년 이상 노출된 경우에 해당한다), 라돈-222 또는 그 붕괴물질(지하 등 환기가 잘 되지 않는 장소에서 노출된 경우에 해당한다), 카드뮴 또는 그 화합물, 베릴륨 또는 그 화합물, 6가 크롬 또는 그 화합물 및 결정형 유리규산에 노출되어 발생한 폐암
- 사. 검댕에 노출되어 발생한 폐암 또는 피부암
- 아. 콜타르(10년 이상 노출된 경우에 해당한다), 정제되지 않은 광물유에 노출되어 발생한 피부암
- 자. 비소 또는 그 무기화합물에 노출되어 발생한 폐암, 방광암 또는 피부암
- 차. 스프레이나 이와 유사한 형태의 도장 업무에 종사하여 발생한 폐암 또는 방광암

- 카. 벤지딘, 베타나프틸아민에 노출되어 발생한 방광암
- 타. 목재 분진에 노출되어 발생한 비인두암 또는 코안·코결막암
- 파. 0.5피피엠 이상 농도의 벤젠에 노출된 후 6개월 이상 경과하여 발생한 급성·만성 골수성백혈병, 급성·만성 림프구성백혈병
- 하. 0.5피피엠 이상 농도의 벤젠에 노출된 후 10년 이상 경과하여 발생한 다발성골수종, 비호지킨림프종. 다만, 노출기간이 10년 미만이라도 누적노출량이 10피피엠·년 이상이거나 과거에 노출되었던 기록이 불분명하여 현재의 노출농도를 기준으로 10년 이상 누적노출량이 0.5피피엠·년 이상이면 업무상 질병으로 본다.
- 거. 포름알데히드에 노출되어 발생한 백혈병 또는 비인두암
- 너. 1,3-부타디엔에 노출되어 발생한 백혈병
- 더. 산화에틸렌에 노출되어 발생한 림프구성 백혈병
- 러. 염화비닐에 노출되어 발생한 간혈관육종(4년 이상 노출된 경우에 해당한다) 또는 간세포암
- 머. 보건의료업에 종사하거나 혈액을 취급하는 업무를 수행하는 과정에서 B형 또는 C형 간염바이러스에 노출되어 발생한 간암
- 버. 엑스(X)선 또는 감마(γ)선 등의 전리방사선에 노출되어 발생한 침샘암, 식도암, 위암, 대장암, 폐암, 뼈암, 피부의 기저세포암, 유방암, 신장암, 방광암, 뇌 및 중추신경계암, 갑상선암, 급성 림프구성 백혈병 및 급성·만성 골수성 백혈병

11. 급성 중독 등 화학적 요인에 의한 질병

가. 급성 중독

- 1) 일시적으로 다량의 염화비닐·유기주석·메틸브로마이드·일산화탄소에 노출되어 발생한 중추신경계장해 등의 급성 중독 증상 또는 소견
 - 2) 납 또는 그 화합물(유기납은 제외한다)에 노출되어 발생한 납 창백, 복부 산통, 관절통 등의 급성 중독 증상 또는 소견
 - 3) 일시적으로 다량의 수은 또는 그 화합물(유기수은은 제외한다)에 노출되어 발생한 한기, 고열, 치조농루, 설사, 단백뇨 등 급성 중독 증상 또는 소견
 - 4) 일시적으로 다량의 크롬 또는 그 화합물에 노출되어 발생한 세뇨관 기능 손상, 급성 세뇨관 괴사, 급성 신부전 등 급성 중독 증상 또는 소견
 - 5) 일시적으로 다량의 벤젠에 노출되어 발생한 두통, 현기증, 구역, 구토, 흉부 압박감, 흥분상태, 경련, 급성 기질성 뇌증후군, 혼수상태 등 급성 중독 증상 또는 소견
 - 6) 일시적으로 다량의 톨루엔·크실렌·스티렌·시클로헥산·노말헥산·트리클로로에틸렌 등 유기용제에 노출되어 발생한 의식장해, 경련, 급성 기질성 뇌증후군, 부정맥 등 급성 중독 증상 또는 소견
 - 7) 이산화질소에 노출되어 발생한 점막자극 증상, 메트헤모글로빈혈증, 청색증, 두근거림, 호흡곤란 등의 급성 중독 증상 또는 소견
 - 8) 황화수소에 노출되어 발생한 의식소실, 무호흡, 폐부종, 후각신경마비 등 급성 중독 증상 또는 소견
 - 9) 시안화수소 또는 그 화합물에 노출되어 발생한 점막자극 증상, 호흡곤란, 두통, 구역, 구토 등 급성 중독 증상 또는 소견
 - 10) 불화수소·불산에 노출되어 발생한 점막자극 증상, 화학적 화상, 청색증, 호흡곤란, 폐수종, 부정맥 등 급성 중독 증상 또는 소견
 - 11) 인 또는 그 화합물에 노출되어 발생한 피부궤양, 점막자극 증상, 경련, 폐부종, 중추신경계장해, 자율신경계장해 등 급성 중독 증상 또는 소견
 - 12) 일시적으로 다량의 카드뮴 또는 그 화합물에 노출되어 발생한 급성 위장관계 질병
- 나. 염화비닐에 노출되어 발생한 말단뼈 용해(acro-osteolysis), 레이노 현상 또는 피부경화증
- 다. 납 또는 그 화합물(유기납은 제외한다)에 노출되어 발생한 만성 신부전 또는 혈중 납농도가 혈액 100밀리리터(ml) 중 40마이크로그램(μg) 이상 검출되면서 나타나는 납중독의 증상 또는 소견. 다만, 혈중 납농도가 40마이크로그램 미만으로 나타나는 경우에는 이와 관련된 검사(소변 중 납농도, ZPP, δ-ALA 등을 말한다) 결과를 참고한다.

- 라. 수은 또는 그 화합물(유기수은은 제외한다)에 노출되어 발생한 궤양성 구내염, 과다한 타액분비, 잇몸염, 잇몸고름집 등 구강 질병이나 사구체신장염 등 신장 손상 또는 수정체 전낭(前囊)의 적회색 침착
- 마. 크롬 또는 그 화합물에 노출되어 발생한 구강점막 질병 또는 치아뿌리(치근)막염
- 바. 카드뮴 또는 그 화합물에 2년 이상 노출되어 발생한 세뇨관성 신장 질병 또는 뼈연화증
- 사. 톨루엔·크실렌·스티렌·시클로헥산·노말헥산·트리클로로에틸렌 등 유기용제에 노출되어 발생한 급성 세뇨관괴사, 만성 신부전 또는 전신경화증(systemic sclerosis, 트리클로로에틸렌을 제외한 유기용제에 노출된 경우에 해당한다). 다만, 고혈압, 당뇨병 등 다른 원인으로 발생한 질병은 제외한다.
- 아. 이황화탄소에 노출되어 발생한 다음 어느 하나에 해당하는 증상 또는 소견
 - 1) 10피피엠 내외의 이황화탄소에 노출되는 업무에 2년 이상 종사한 경우
 - 가) 망막의 미세혈관류, 다발성 뇌경색증, 신장 조직검사상 모세관 사이에 발생한 사구체경화증 중 어느 하나가 있는 경우. 다만, 당뇨병, 고혈압, 혈관장해 등 다른 원인으로 인한 질병은 제외한다.
 - 나) 미세혈관류를 제외한 망막병변, 다발성 말초신경병증, 시신경염, 관상동맥성 심장 질병, 중추신경계장해, 정신장해 중 두 가지 이상이 있는 경우. 다만, 당뇨병, 고혈압, 혈관장해 등 다른 원인으로 인한 질병은 제외한다.
 - 다) 나)의 소견 중 어느 하나와 신장장해, 간장장해, 조혈기계장해, 생식기계장해, 감각신경성 난청, 고혈압 중 하나 이상의 증상 또는 소견이 있는 경우
 - 2) 20피피엠 이상의 이황화탄소에 2주 이상 노출되어 갑작스럽게 발생한 의식장해, 급성 기질성 뇌증후군, 정신분열증, 양극성 장애(조울증) 등 정신장해
 - 3) 다량 또는 고농도 이황화탄소에 노출되어 나타나는 의식장해 등 급성 중독 소견

12. 물리적 요인에 의한 질병

가. 고기압 또는 저기압에 노출되어 발생한 다음 어느 하나에 해당되는 증상 또는 소견

- 1) 폐, 중이(中耳), 부비강(副鼻腔) 또는 치아 등에 발생한 압착증
- 2) 물안경, 안전모 등과 같은 잠수기기로 인한 압착증
- 3) 질소마취 현상, 중추신경계 산소 독성으로 발생한 건강장해
- 4) 피부, 근골격계, 호흡기, 중추신경계 또는 속귀 등에 발생한 감압병(잠수병)
- 5) 뇌동맥 또는 관상동맥에 발생한 공기색전증(기포가 동맥이나 정맥을 따라 순환하다가 혈관을 막는 것)
- 6) 공기가슴증, 혈액공기가슴증, 가슴세로칸(종격동), 심장막 또는 피하기종
- 7) 등이나 복부의 통증 또는 극심한 피로감

나. 높은 압력에 노출되는 업무 환경에 2개월 이상 종사하고 있거나 그 업무에 종사하지 않게 된 후 5년 전후에 나타나는 무혈성 뼈 괴사의 만성장해. 다만, 만성 알코올중독, 매독, 당뇨병, 간경변, 간염, 류머티스 관절염, 고지혈증, 혈소판감소증, 통풍, 레이노 현상, 결절성 다발성 동맥염, 알칼톤뇨증(알칼톤을 소변으로 배출시키는 대사장애 질환) 등 다른 원인으로 발생한 질병은 제외한다.

다. 공기 중 산소농도가 부족한 장소에서 발생한 산소결핍증

라. 진동에 노출되는 부위에 발생하는 레이노 현상, 말초순환장해, 말초신경장해, 운동기능장해

마. 전리방사선에 노출되어 발생한 급성 방사선증, 백내장 등 방사선 눈 질병, 방사선 폐렴, 무형성 빈혈 등 조혈기 질병, 뼈 괴사 등

바. 덥고 뜨거운 장소에서 하는 업무로 발생한 일사병 또는 열사병

사. 춥고 차가운 장소에서 하는 업무로 발생한 저체온증

13. 제1호부터 제12호까지에서 규정된 발병요건을 충족하지 못하였거나, 제1호부터 제12호까지에서 규정된 질병이 아니라도 근로자의 질병과 업무와의 상당인과관계(相當因果關係)가 인정되는 경우에는 해당 질병을 업무상 질병으로 본다.