

## 과로사의 입증책임

### I. 문제제기

과로사는 장시간 근로시간과 직접적으로 관련된 업무상 질병이다. 과로사는 의학적, 법률적 용어는 아니지만, 육체적 과로와 정신적 스트레스가 원인이 되어 신체적 기능이 저하되어 뇌 또는 심장혈관이 막히거나 터져서 사망에 이르는 뇌혈관질환 또는 심장질환(이하 “뇌심혈관질환”)을 말한다.<sup>1</sup> 2018년 4월 근로복지공단의 자료에 따르면, 2017년 뇌심혈관질환으로 산재요양을 신청한 건수는 1,809건으로 이 중 589건(32.6%)이 업무상 질병으로 승인되었고, 1,220건(67.4%)이 불승인 되었다. 일반적으로 뇌심혈관질환은 개인의 건강상태에서 유래하지만, 업무의 영향으로 인하여 사망에 이르게 되었다는 것이 입증되어 질병과 업무 사이에 상당한 인과관계가 있는 경우에는 업무상 질병으로 인정받을 수 있다.<sup>2</sup>

판례는 뇌심혈관질환은 고혈압, 동맥경화증과 같은 기초질환이 있더라도 업무상 부담요인이 있다면 업무상 질병으로 인정될 수 있다고 보고 있다. 이와 관련하여 근로복지공단 지침은 “업무상 부담 유무를 판단할 때는 발병에 근접한 시기의 사건, 업무 과중성, 장시간에 걸친 피로의 누적, 작업조건에 대하여 고려하여야 한다. 특히 업무시간을 주요 지표로 하되 근무일정, 유해한 작업환경에의 노출, 육체적 강도, 정신적 긴장 등 업무와 관련된 모든 상황을 구체적이고 객관적으로 파악하고 검토하여 종합적으로 판단한다”고 기술하고 있다.<sup>3</sup>

아래에서는 과로사의 입증을 위한 관련 법령, 지침, 판례에 구체적으로 살펴보고자 한다.

### II. 관련법령: 뇌혈관 질환과 심장 질환의 업무상 질병인정 기준<sup>4</sup>

과로사로 인정받기 위해서는 근로자가 업무상 사유에 의한 질병으로 사망하였다는 것을 입증해야 하며, 입증 책임은 아래의 3가지로 구분한다.

가. “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 심장혈관이 그 자연경과를 넘어 급격하고 뚜렷하게 악화된 경우를 말한다.

나. “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

<sup>1</sup> 이희자, 「과로성 재해와 산재보상」, 중앙경제, 2014, 162면.

<sup>2</sup> 임종률, 「노동법」, 제14판, 박영사, 2016, 482.

<sup>3</sup> 근로복지공단, 「뇌혈관질환·심장질환 조사 및 판정지침」, 제2018-2호, 2018. 1.

<sup>4</sup> 산재법시행령 제34조 제3항 별표3; 노동부고시 제2017-117호(2017. 12).

12주(발병 전 1주일 제외)간에 1주 평균보다 30퍼센트 이상 증가되거나 업무 강도·책임 및 업무 환경 등이 적응하기 어려운 정도로 바뀐 경우를 말한다. 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. “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 질병과의 관련성이 증가한다.

### III. 근로복지공단 지침: 과로사 인정기준 구체적 판단내용<sup>5</sup>

#### 1. 돌발적 사건 또는 급격한 업무환경 변화

돌발적인 사건과 급격한 업무환경의 변화는 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 정도의 긴장, 흥분, 공포, 놀람 등으로 정신적 부담을 주거나 급격한 신체적 부담을 주는 정도이어야 한다. 따라서 시간적, 장소적으로 돌발적인 사건의 발생상태가 명확하여야 하고, 그러한 상황과 발병과의 연관성이 있어야 한다. 즉, 돌발 상황 자체가 육체적, 정신적인 부담을 초래한 경우로서 돌발 사건 발생부터 증상 발생이 일반적으로 만 24시간 이내에

<sup>5</sup> 근로복지공단, 「뇌혈관질환·심장질환 조사 및 판정지침」

나타난 경우로 경과상 개연성이 있어야 한다. 대부분 즉각 발병하는 양상을 보이지만 질병의 특성에 따라 시간이 걸리는 경우도 있으므로 돌발적이고 예측 곤란한 상황 발생으로부터 증상 발생까지 만 24시간이 넘어가는 경우에도 사건과 발생과의 관련성이 인정되는 경우 업무관련성을 인정할 수 있다. 그러한 예는 다음과 같다.

- ① 업무와 관련된 중대한 인사사고나 중대사고에 직접 관여하거나 이러한 사고를 목격한 경우, 사고의 발생에 수반되어 구조 활동이나 사고 처리에 종사하는 경우
- ② 업무와 관련하여 상사, 동료 또는 고객과 과도한 말다툼 또는 폭행 등으로 육체적, 정신적인 부담을 초래한 경우.
- ③ 수면을 취하지 못한 상태로 장시간 연속적으로 근무를 수행한 경우 등.

## 2. 단기간 동안의 업무상 부담

뇌심혈관질병은 업무량, 업무강도 등이 발병 전 단시간(1주일) 이내에 급격히 증가하는 경우 발병으로 이어질 가능성이 높아지므로 이 점을 고려하여 판단한다.

- (1) “업무량 또는 업무시간이 이전 12주(발병 전 1주일 제외)간의 1주 평균보다 30% 이상 증가”하였는지 여부는 다음과 같이 비교, 평가한다. ① 발병 전 1주일 이내의 업무량을 계량화하여 발병 전 2주~12주 사이의 1주 평균 업무량과 비교한다. ② 발병전 2주~12주 사이의 1주 평균 업무시간이 40시간 미만인 경우에는 40시간을 기준으로 적용하여 변화량과 비교한다. ③ 야간 업무를 수행하는 경우에는 오후 10시부터 익일 6시 사이의 업무시간에서 휴게시간을 제외하고 30%를 가중하여 업무시간을 산출한다.
- (2) “업무강도, 책임 및 업무환경이 적응하기 어려운 정도로 바뀐 경우”에 해당하는지의 여부는 다음의 사항을 고려하여 평가한다. ① 발병 전 1주일 이내의 해당 근로자의 업무시간이나 업무량의 증가를 포함하여 업무에 따른 책임의 변화, 정신적 긴장의 증가, 근무환경의 변화 및 내용 등, ② 해당 근로자의 업무부담 등의 변화가 이전 12주간(발병전 1주일 제외)의 업무 또는 일상 업무에 비추어 해당 근로자가 적응할 수 있는 수준이었는지 여부.
- (3) 단기간 동안 업무상 부담 여부는 위와 같은 업무시간이나 업무량에 대한 평가 또는 업무강도와 책임, 휴일이나 휴가 등 휴무시간, 근무형태와 업무환경의 변화 및 적응기간 등에 대한 평가를 토대로 하되, 해당 근로자의 연령, 성별 등을 고려하여 발병 영향 가능성 여부를 종합적으로 판단한다.

## 3. 만성적인 과중한 업무

“업무시간”은 근로계약상의 “근로시간”과는 다른 개념으로 업무를 위한 준비 및 정리 시간을 포함하여 사용자의 지휘 감독하에 놓여있는 시간을 의미한다. “휴게(식사)시간”은 사업주의 지휘 감독에서 완전히 벗어난 시간을 의미하는 것으로 근로기준법상 또는 근로계약상 보장된 휴게(식사)시간이라 하더라도 업무를 중지한 상태로 계약상 보장된 만큼의 자유로운 휴식이나 식사가 불가능 하다면 업무시간에서 제외할 수 없다.

육체적, 정신적인 부담 요인으로 먼저 업무시간을 확인하고, 그 이외의 업무부담

가중요인(교대제, 휴일, 근무일정, 작업환경, 작업강도, 시차, 정신적 긴장 등)을 고려한다.

업무시간 평가는 발병부터 12주전까지 매일 하루의 업무시간을 산정한 후 발병 전 4주 동안의 1주 평균 업무시간을 확인하고, 그 다음 발병 전 12주 동안의 1주 평균 업무시간을 차례대로 평가한다. 하루의 업무시간은 ‘업무 시작부터 업무 종료까지의 시간’에서 ‘근로계약상 사업주의 지휘 감독에서 완전히 벗어난 시간’을 뺀 시간을 의미한다. 야간에 근무를 수행하는 경우에는 오후 10시부터 익일 6시 사이에 근무한 시간에서 휴게시간을 제외하고 30%를 가중하여 업무시간을 산출한다. 다만, 경비직 등 감시 단속 업무이거나 이와 유사한 업무인 경우에는 야간근무시간에 대해 가중하지 않는다. 단속적인 업무 또는 운전업무 등과 같이 근로형태의 특성상 발생하는 대기시간은 근로자가 작업을 위하여 사용자의 지휘 감독 아래에 있는 경우이므로 업무시간에 산입한다.

- 발병 전 4주 동안 업무시간이 1주 평균 64시간을 초과하는 경우 업무와 질병과의 관련성이 강하다고 평가
- 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 60시간을 초과하는 경우 업무와 질병과의 관련성이 강하다고 평가
- 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 52시간을 초과하고 업무부담 가중요인이 있는 경우 업무와 질병과의 관련성이 강하다고 평가
- 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 52시간을 초과하지 않는 경우라도 업무 부담 가중요인에 복합적으로 노출되는 업무의 경우 업무와 질병과의 관련성이 증가하는 것으로 평가

#### IV. 과로사 인정 인과관계에 대한 지침 및 판례 법리

##### 1. 근로복지공단 지침

업무와 질병 사이의 인과관계는 반드시 의학적, 자연과학적으로 명백히 증명되어야 하는 것은 아니고 법적, 규범적 관점에서 상당인과관계가 인정되면 그 증명이 된 것으로 본다. 즉, 발생원인에 관한 직접적인 증거가 없더라도 근로자의 취업 당시 건강상태, 질병의 원인, 발병의 원인이 될 만한 위험요인이 있었는지 등의 여러 사정을 고려하여 경험칙과 사회통념에 따라 합리적인 추론을 통해 인과관계를 인정할 수 있다.<sup>6</sup>

##### 2. 판례법리

업무상 재해라고 함은 근로자의 업무수행 중 그 업무에 기인하여 발생한 질병을 의미하는 것이므로 업무와 질병 사이에 상당인과관계가 있어야 한다. 이 경우 근로자의 업무와 질병 사이의 인과관계에 관하여는 이를 주장하는 측에서 입증하여야 하지만, 질병의 주된 발생 원인이 업무수행과 직접적인 관계가 없더라도 적어도 업무상의 과로나 스트레스가 질병의 주된 발생 원인에 겹쳐서 질병을 유발 또는 악화시켰다면 그 사이에 인과관계가 있다고 보아야 할 것이다.

<sup>6</sup> 근로복지공단, 「뇌혈관질환·심장질환 조사 및 판정지침」, 5면.

그 인과관계는 반드시 의학적·자연과학적으로 명백히 입증되어야 하는 것은 아니며 제반 사정을 고려할 때 업무와 질병 사이에 상당인과관계가 있다고 추정되는 경우에도 입증이 되었다고 보아야 한다. 또한 평소에 정상적인 근무가 가능한 기초질환이나 기존질환이 직무의 과중 등이 원인이 되어 자연적인 진행속도 이상으로 급격하게 악화된 때에도 그 입증이 된 경우에 포함되는 것이며, 업무와 질병과의 인과관계의 유무는 보통 평균인이 아니라 당해 근로자의 건강과 신체조건을 기준으로 판단하여야 한다.<sup>7</sup>

## V. 결론

과로사의 입증책임에 있어 법원은 업무와 관련된 신체의 과로와 정신적 스트레스를 종합적으로 판단하여 과로사를 업무상 질병으로 인정하는 경우가 많다. 이에 반해 근로복지공단의 질병판정위원회는 과로사에 대해 신체적 과로 중심으로 업무상 질병 여부를 판단하면서, 업무시간이 주당 60시간 이상이 되지 않는 경우 업무시간 부족으로 산재를 인정하지 않았다. 다행히도 이번 2018년에 새로이 개정된 근로복지공단의 지침은 기존의 판정지침을 많이 보장하여, 주당 근로시간이 60시간이 되지 않는 경우에도 ‘업무부담 가중요인’으로 정신적인 스트레스나 교대근무, 야간 근무 등을 반영하여 판단하기로 하였다. 이를 통해 앞으로 과로사에 대한 업무상 질병 승인율이 높아지기를 기대해 본다.

<sup>7</sup> 대법원 2007.4.12. 선고 2006두4912 판결, 대법원 2005.11.10. 선고 2005두8009 판결,