

노조간부의 조합활동이 업무인지 여부

I. 문제의 소재

노조간부의 조합활동시간이 업무시간에 해당하는지 여부에 따라 산재인정을 받을 수 있는 사건이 있어 이를 소개하고 여부에 대해 법령, 지침, 판례 등을 살펴보고자 한다.

1. 사건의 경위

2018년 1월 24일 49세의 서울고속철도사무소 기관사(이하 “재해자”)는 노동조합 간부 워크숍에 갔다 와서 집에서 휴식을 취하던 당일 23시경 심장마비로 사망하였다. 유족은 근로복지공단에 업무상 과로사라고 주장하며 유족급여를 신청하였으나 부지급판정을 받았다. 과로사 판단 기준에 있어 고용노동부는 근로시간을 기준으로 하고 있고, 보통 12주 평균 1주에 52시간을 근무해야 과로가 있었다고 판단하고 있다.¹ 이 사건 일반 기관사들은 교번근무에 따라 4주 평균 18일을 근무하고, 1주 평균 36시간을 근무한다.² 재해자는 재해발생일 기준 4주 동안 23일을 근무하여 5일 추가 4주 평균 1주에 46시간을 근무하였다. 재해자가 더 많이 근무한 이유는 평창올림픽을 위해 경강선이 신설되면서 해당 소속 기관사 10% 이상을 파견 보냈고 그로 인해 추가 근무가 요구되었기 때문이다.

특히 재해자는 본인의 정규근로시간 외에도 서울고속철도 노조지부의 부지부장과 산업안전(산안)부장 직책을 맡고 있었다. 조합활동을 업무시간으로 인정받지 못한 시간은 다음과 같다. (i)피해자가 사고발생일 전날 1박 2일로 진행된 지부 간부 워크숍에 참석한 시간(16시간). (ii)사망발생일에 노조측의 교번근무표 작성 담당자로서 업무를 수행한 시간(월 평균 8시간), (iii) 사망 1시간 전에 노조지부 산안부장으로 전날 고속철도가 지체운행된 사건에 대해 회사 담당자와 업무 협의를 한 시간 (1시간). 즉, 근로복지공단은 재해자의 ‘정규 근로시간’으로만 과로사를 판단하였고, 전술한 노조간부의 조합활동을 업무 시간으로 인정하지 않아 결국 본 사안의 산업재해보상보험법(산재법)상 ‘업무상 재해’에 해당되지 않는다고 판단하였다.

2. 사실관계³

- 재해자는 1990년 12월11일에 입사하여 2018년 1월 24일 심장마비로 사망할 때까지 고속철도 기관사로 교번근무표에 따라 기관차를 운행하였다.
- 재해자가 소속된 서울고속철도사무소 노동조합 지부는 기관사 230명의 조합원으로 구성되고 있으며, 재해자는 노조 부지부장과 산안부장 간부직책을 수행하였다.

¹ ‘뇌혈관 질병 또는 심장 질병’(고용노동부 고시 제 2017-117 호, 2017.12.29)

² 교번근무는 6 일 단위로 업무가 배정된다. 주간-주간-야간-야간후퇴근-휴일-휴일로 구성한다. 근무일을 8 시간으로 계산할 경우, 4 주 18 일을 근무하며, 1 주 평균 36 시간을 근무한다.

³ 참조: 서울고속철도사무소와 서울고속철도사무소 노동조합 지부 사실확인 조회서

- 서울 고속철도 사무소는 2018년 1월 평창올림픽 경기를 위해 최근에 개통된 경강선 고속철도 운행을 지원하기 위해 소속 기관사 27명을 파견하였고, 이로 인해 재해자는 사망 전 4주간 추가로 5일 간의 근로를 더 하였다.
- 재해자는 소속 조합원 230명의 교번근무표를 작성하는 담당자로 매 월 단위로 사측 운행담당자와 교번근무표를 조정하여 확정하였다. 2018년 2월 교번근무표는 설날 특별운송 기간이라 작성하는데 어려움이 많았다.
- 노동조합 지부는 조합 간부 워크숍을 2018년 1월 23일부터 1월 24일까지 1박 2일로 대천 콘도에서 개최하였다. 조합간부 워크숍은 규약에 따라 연 2회 정기적으로 개최되고 있으며, 사전에 단체협약 통보의무에 의거하여 회사 노조담당자에게 통보되었다. 본 워크숍은 회사로부터 전혀 비용지원 없이 100% 조합비로만 진행되었다.

II. 과로사의 판단기준과 조합활동

1. 과로사의 판단기준

과로사는 업무상 과로로 사망하는 질병으로 산업재해보상보험법에서는 업무와 질병이 상당한 인과관계가 있다고 인정되는 경우에 한해 산업재해로 인정하고 있다. 즉, 산재법은 업무상 질병으로 과로로 발생할 수 있는 뇌혈관 질병 또는 심장 질병을 규정하고 있다(제34조 제3항). 과로사 사건에 있어 업무상 재해로 인정받기 위해서는 업무와 재해 간 상당한 인과관계가 있어야 한다. 따라서 인과관계를 입증하기 위해서는 업무수행성과 업무기인성이 동시에 있어야 하고, 업무수행성이 있는 경우에는 업무기인성은 추정될 수 있다. 그러나 업무수행성이 없이 업무기인성을 인정받기 위해서는 재해자가 재해와 업무와 사이에 상당한 인과관계가 있다는 사실을 입증해야 한다. 그 입증책임은 근로자에게 있고 입증을 하지 못하면 산재로 인정받지 못한다.⁴

산재법에서는 업무에 해당되기 위해서는 업무와 재해사이에 상당한 인과관계가 있어야 하며, 그 종류로 업무상 사고, 업무상 질병, 출퇴근 재해에 대해서도 열거하고 있다(제37조 제1항). 업무상 사고의 경우에는 (i) 근로시간 내에 업무수행 중에 일어난 사고, (ii) 사업주의 시설물의 결함으로 발생한 사고, (iii) 사업주가 주관하거나 사업주의 지시에 따라 참여한 행사나 행사준비 중에 발생한 사고, (iv) 휴게시간 중 사업주의 지배 관리하에 있다고 볼 수 있는 행위로 발생한 사고를 말한다. 여기서 주목해야 할 점은 사업주가 주관하거나 지시에 따라 발생한 행사 중의 사고나 사업주의 지배관리 하에 있었던 행위에 대해서도 업무로 보았다. 업무상 질병의 경우에도 같은 기준으로 볼 수 있다.

2. 조합활동이 업무시간에 해당하는지 판단기준

산재법에는 조합활동 중 발생한 사고 및 질병이 ‘업무상 재해’에 해당되는지에 대하여 구체적으로 명시된 바가 없다. 다만, 판례에서 노조전임자나 조합간부는 단체협약이나 사용자가 승인한 활동에 한해서는 업무상 질병 기준을 적용하여 업무로 인정해준 사례가 다수 있다. 또한 법원은 조합활동을 업무상 재해에 해당하는지 판단과 관련하여 기존의 업무상 사고의 판단기준을 확대하고

⁴ 노동법실무연구회, 「근로기준법 주해」(III), 박영사, 2020, 607면; 이회자, “과로사의 업무상 재해인정기준”, 노동법률, 2007년 2월호.

있는 경향이다.⁵

판례에서 인정한 노동조합의 전임자 또는 간부의 업무상 재해 인정 기준은 다음과 같다. 첫째, 유급 전임자의 조합활동이나 조합간부가 회사로부터 유급으로 인정받은 활동시간이다. 둘째, 노동조합업무는 회사의 노무관리업무와 밀접한 관련을 가지는 것으로서 사용자가 본래의 업무 대신에 이를 담당하도록 하는 것으로 보고 있다. 셋째, 전임자가 근무시간 외에도 업무와 관련된 조합활동을 하다가 발생한 재해 까지도 인정된다.

한편, 전임자나 조합간부의 조합활동을 근로시간에 해당되지 않는다고 판단한 사례는 다음과 같다. 첫째, 당해 회사의 업무와 무관한 상급단체의 활동이나 불법적인 노동조합 활동. 둘째, 노동쟁의 상태가 된 후부터 단체협약 체결 전까지 회사와 대립적인 노사관계에 있는 기간. 셋째, 전임자나 조합간부가 업무시간 외에 사용자의 노무관리 업무와 구체적인 관련성이 없는 활동이 이에 해당된다.

(1) 사용자가 승인한 조합활동인지 여부

노동조합업무 전임자가 근로계약상 본래 담당할 업무를 면하고 노동조합의 업무를 전임하게 된 것이 단체협약 혹은 사용자인 회사의 승낙에 의한 것이다. 이러한 전임자가 담당하는 노동조합업무는 회사의 노무관리업무와 밀접한 관련을 가지는 것으로서 사용자가 본래의 업무 대신에 이를 담당하도록 하는 것이어서 그 자체를 회사의 업무로 볼 수 있다. 따라서 그 전임자가 노동조합업무를 수행하거나 이에 수반하는 통상적인 활동을 하는 과정에서 그 업무에 기인하여 발생한 재해는 업무상 재해에 해당한다.⁶

(2) 사용자가 승인한 조합간부 유급시간 조합활동

노동조합업무 전임자가 아닌 노동조합 간부가 사용자인 회사의 승낙에 의하여 노동조합업무를 수행하거나 이에 수반하는 통상적인 활동을 하는 과정에서 그 업무에 기인하여 발생한 재해의 경우에도 마찬가지로 적용된다고 보아야 한다.⁷

(3) 사용자의 노무관리와 관련있는 조합활동

사용자가 원만하고 안정된 노사관계를 형성하기 위한 필요에서 노조간부에게 근로자의 지위는 여전히 보유한 채 근로계약상의 본래 업무 대신 노동조합의 업무를 담당하도록 승낙한 것이 전임자 제도이다. 이러한 전임자 제도의 법적 취지를 고려해 보았을 때 노조전임자가 노동조합의 업무를 수행하던 중 입은 재해를 산재법상 업무상 재해로 볼 수 있으려면, 노조전임자가 수행하던 노동조합의 업무가 사용자의 노무관리업무와 직접적이고 구체적으로 밀접한 관련성이 있어야 한다.

8

(4) 조합활동이 업무로 인정되지 않은 경우

다음의 조합활동의 경우 업무시간으로 판단하지 않았다. ①그 업무의 성질상 사용자의 사업과는 무관한 상부 또는 연합관계에 있는 노동단체와 관련된 활동이나 ②불법적인 조합활동 또는 사용

⁵ 임종률, 「노동법」 제17판, 2019년, 497면

⁶ 대법원 1994.2.22 선고 92누14502; 대법원 1998.12.8. 선고 98두14006판결; 대법원 2007.3.29. 선고 2005두11418 판결; 대법원 2014.5.29 선고 2014두35232 판결

⁷ 대법원 2014.5.29 선고 2014두35232 판결

⁸ 대법원 2015.7.14 선고 2005두5246 판결

자와 대립관계로 되는 쟁의단계에 들어간 이후의 활동 등이다.⁹

III. 조합활동과 업무상 재해 인정 여부와 관련된 사례

1. 노동조합 활동이 업무상 재해로 인정한 사례

(1) 노조간부가 유급으로 인정받은 조합활동을 하다가 발생한 재해

“금호타이어 노동조합 대의원이 회사로부터 유급으로 회의에 참석하였다. 그 대의원이 보고자료를 가지러 가기 위해 계단을 내려가다가 발을 헛디뎌서 다리에 골절을 입게 되어 산재신청을 한 사건에서, 대법원은 산재로 인정하였다. 그 사유로 해당 조합간부는 유급으로 회의에 참석하였고, 회의 장소도 회사가 제공하였다. 그 회의 내용도 노동조합의 일상적인 조합활동으로 회사의 노무관리 업무와 밀접한 관련이 있는 회사의 업무로 보았다.”¹⁰ 이는 비전임 조합간부가 유급승인을 받아 근무시간 동안 조합활동을 하다가 발생한 사고에 대해 업무상 재해로 인정한 사례이다.

(2) 노조 수련회에 참석하였다가 복귀하던 전임자의 급성 심근경색증

“전임자는 단체협약 종료 후 후속조치로 시행된 수련회에 참석하였다. 전임자는 수련회에 참석하였다가 복귀하던 중 급성 심근경색증이 발병한 것으로, 일련의 과정이 전임자로서 활동과 수련회 참가를 회사의 업무로 보았다.”¹¹ 유급 전임자가 조합원 수련회에 참석하고 복귀하던 중에 발생한 급성 심근경색증 사망을 업무상 재해로 보았다.

(3) 노조전임자가 결의대회에 사용된 현수막을 철거하던 중 발생한 사고

“단체교섭에 앞서 조합원 결의대회를 위하여 설치한 현수막을 철거하고 내려오다가 나무합판을 밟는 순간 나무합판이 빠지면서 약 6.5m 아래 바닥으로 추락하여 재해를 입었다. 이 사건은 단체교섭을 앞두고 소속 조합원들의 단결력을 과시하기 위해 근무시간 종료 후인 18:00부터 21:00까지 사이에 일부 조합원들이 참가한 가운데 열렸으며, 사전에 회사측에 그 개최사실을 알리고 회사내 실내체육관 시설을 사용하는 것을 허가 받았다.”¹² 근로시간 외에 발생한 사고이지만, 회사가 인정한 조합활동의 부수적 업무를 처리하다가 발생한 사고로 업무상 재해로 인정받았다.

(4) 전임자가 산업별 노조가 개최한 수련회 체육행사 도중 발생한 사고

“산업별 노동조합은 기업별 노동조합과 마찬가지로, 동종 산업에 종사하는 근로자들이 직접 가입하고 원칙적으로 소속 단위사업장인 개별 기업에서 단체교섭, 조정신청 및 쟁의권 등을 갖는 단일조직의 노동조합이다. 이러한 산업별 노조의 노동조합 업무를 사용자의 사업과 무관한 상부 또는 연합관계에 있는 노동단체와 관련된 활동으로 볼 수는 없다.”¹³ 당해 조합원들이 산업별 노동조합에 직접 가입하였기 때문에 사실상 산업별 노동조합 활동은 당해 사업장의 근로조건 개선을 위한 활동으로 보았다.

2. 노동조합 활동을 업무상 재해로 불인정한 사례

(1) 전임자가 근무시간 종료 후 개최된 노조 체육대회 경기 도중 부상당한 경우

⁹ 대법원 2007.3.29. 선고 2005두11418 판결; 대법원 2014.5.29 선고 2014두35232 판결

¹⁰ 대법원 2014.5.29 선고 2014두35232 판결

¹¹ 울산지방법원 2006.8.2 선고 2006구합846 판결

¹² 대법원 1998.12.8. 선고 98두14006 판결.

¹³ 대법원 2007.3.29. 선고 2005두11418 판결.

“노동조합의 전임자인 근로자가 사측과의 임금협상을 앞두고 노동조합 간부들의 단결과시를 위하여 노동조합이 (근무시간 종료 후) 개최한 체육대회에 참가하여 경기 도중 부상을 당한 사례이다”¹⁴ 사용자의 관리감독을 벗어난 근무시간 이후의 개별적인 조합활동을 업무상 재해로 인정하지 않은 사례다.

(2) 노사간의 분쟁 상태에 있는 상태에서 발생한 전임자의 재해

“이 재해를 당할 즈음에 회사와 노동조합은 수차례에 걸친 임금협상에도 불구하고 그 타협점을 찾지 못한 상태에서 관계기관에 쟁의조정절차를 거쳐 쟁의행위신고를 한 노동쟁의 상태로 노사간에 대립관계에 있었다.”¹⁵ 전임자의 사고가 노조와 회사가 분쟁상태에서 발생한 재해이므로 산재로 인정하지 않은 사례이다.

(3) 전임자가 상급단체노조의 축구경기 중 부상한 사건

“전임자는 상급단체노조의 체육대회에 당해 노조의 대표자로서 참가하였다. 회사는 원고에게 이 사건 체육대회에 참가하도록 승낙하거나 참가를 강제하거나 경비를 지급하지도 아니하였다.”¹⁶ 상급단체의 활동이 당해 노조의 근로조건 개선과 전혀 무관한 상급단체 활동 중 발생한 재해는 산재로 인정하지 않는다는 사례이다.

IV. 고속철도 기관사 사건에 대한 견해

현 고속철도 기관사의 과로사 사건에 있어, 재해자의 근로시간 뿐만 아니라 특수한 근무상황의 가중요인, 조합간부로서 참여한 조합활동도 종합적으로 고려하여 업무상 재해인정여부를 판단하여야 할 것이다. 재해자의 (i)근로시간은 4주 평균 46시간에 지나지 않지만 정상적인 고속철도 기관사의 4주 평균 36시간 보다 27%나 많은 점, (ii) 재해자의 업무상 가중요소로 다수의 야간근무, 불규칙한 교번근무, 고속철도의 1인 승무와 고속운행에서 발생하는 긴장감과 소음 등의 환경적 요소가 고려되어야 하는 점,¹⁷ (iii) 특히, 재해자는 노동조합의 간부 자격으로 재해 당일 전날 노조규약에 명시된 1박2일의 간부워크숍에 참여하였던 점, (iv)그 밖에 당일 재해자는 자택에서 노조 교번근무표 작성업무를 수행하였고, 또한 노조 산안부장으로 철도운행 지연사고에 대해 조합원을 대변하여 회사측 담당자에게 항의하기도 하였던 점. 등에 비추어 보아 산재법상 ‘업무상 재해’에 해당되어야 할 것이다.

나아가 서울행정법원은 본 과로사사건을 판단함에 있어, 고용노동부 ‘업무상 질병 인정지침’의 근로시간에 더하여 노조간부 조합활동을 회사의 노무관리 업무와 밀접한 관련이 있는 회사의 업무로 보아 조합활동 시간을 포함한 근로시간을 기준으로 업무상 재해 여부를 해야 할 것이다.

¹⁴ 대법원 1997.3.28. 선고 96누16170 판결.

¹⁵ 대법원 2004.03.15. 선고 2003두923 판결.

¹⁶ 대법원 2005.07.14 선고 2005두5246 판결.

¹⁷ ‘뇌혈관 질병 또는 심장 질병’ (고용노동부 고시 제 2017-117 호, 2017.12.29)