

조합간부의 무급 조합활동을 업무수행으로 인정한 산재사례

정봉수 노무사 / 강남노무법인

I. 문제의 소재

근무시간이 과로사 산재인정 기준에는 미치지 못하지만, 노조간부의 비공식 조합활동시간을 회사의 업무수행으로 보아 산재로 인정한 판결이 나왔다. 지금까지 판례나 행정심판 사례는 유급전임자의 조합활동에 한해서 업무수행을 인정하였으나, 조합간부의 무급 조합활동은 업무와 직접관련성을 인정하지 않았다. 따라서 이번 조합간부의 무급 조합활동에 대해 업무수행성을 인정한 사례는 차후 유사한 사례에 있어 참조가 될 수 있는 의미 있는 판결이라 하겠다. 이는 조합간부의 노동조합 활동시간이 회사 내부인사관리의 한 부분으로 인정받았다는 사실을 의미한다.

이번 조합간부의 무급 조합활동을 업무수행으로 인정한 산재사례에서 근로복지공단(이하 ‘공단’)이 산재신청을 불승인한 사유가 무엇인지, 법원은 어떤 입장에서 이러한 조합활동을 산재로 인정했는지에 대해 구체적으로 살펴보려고 한다.

II. 구체적 내용¹

1. 근로복지공단의 불인정 입장

재해자는 1990. 12. 11. 한국철도공사에 입사하여 2006. 1. 2. 부터 서울본부 KTX 기관사로 근무하였다. 재해자는 2018. 1. 24. 23:30 자택에서 사망한 채로 발견되었다. 재해자의 사체에 대한 국립과학수사연구원의 부검 감정 결과 사망원인은 심장마비(급성 심장사)로 추정되었다. 유족은 2018. 7. 2. 재해자의 사망이 업무상 재해라고 주장하며, 공단에 유족급여와 장례비를 청구하였다.

공단은 2019. 2. 1. ①‘재해자의 업무시간은 발병 전 1주 평균 38시간 56분, 발병 전 4주간 1주 평균 42시간 21분, 발병 전 12주간 1주 평균 36시간 28분으로 고용노동부 고시의 단기 및 만성 과로 기준을 충족하지 못하였다.’² ②교대 업무를 수행하나 통상적으로 1달 전에 예정된 교대근무를 수행하였다. ③야간 운행 시 다음 날부터 2~3일은 휴무하는 등 휴일이 확보되었다. ④사망에 이르게 할 만한 돌발적 상황도 확인되지 않는 등 재해자의 업무와 사망과의 상당인과관계를 인정하기 어렵다’는 업무상 질병 판정 위원회의 심의결과를 사유로 원고의 유족급여와 장례비의 부지급 결정을 하였다.

2. 재해자의 주장

재해자는 KTX 기관사로서 교번근무제에 따라 불규칙한 교대제 업무를 수행하였다.³ 또한

¹ 서울행정법원 2021. 10. 27. 선고 2019구합86761

² ‘뇌혈관 질환 또는 심장 질환’(고용노동부 고시 제 2017-117 호, 2017.12.29)

³ 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.

서울고속철도 노조지부의 부지부장 겸 산업안전보건부장(이하 '산안부장')으로서 노조 업무를 부가적으로 수행하였다. 사망 무렵에는 설연휴와 평창올림픽 등으로 승무근무표의 작성이 용이하지 않았다. 그 밖에 재해자가 사망 전에 특별한 질환을 앓았던 사정은 존재하지 않는다. 이러한 사정 등을 종합하면 재해자는 업무상 과로와 스트레스로 급성 심장사에 이른 것이라고 보는 것이 타당하다.

3. 서울행정법원의 판단

(1) **근무시간**: 재해자의 업무시간은 발병 전 1주간 38시간 56분, 발병 전 4주간 42시간 21분, 발병 전 **12주간 37시간 48분으로** 노동부 고시에서 정한 만성 과로의 업무시간 기준에 미치지 못하는 것이다.⁴ 그러나 재해자의 업무시간은 동료 기관사의 근로시간을 다소 상회하는 수준이고 이에 더하여 재해자는 노동조합의 부지부장으로서 업무를 수행하면서 근무시간 외에도 상당한 시간을 조합활동을 위해 투입하였던 것으로 보인다. 더불어 재해자에게는 불규칙한 교대제 업무, 정신적 긴장이 큰 업무를 하였다는 업무 가중요인도 인정된다.

(2) **조합활동시간**: 재해자가 노동조합 부지부장으로서 조합활동에 투입한 시간은 이 사건 사업장에서 인정하는 근로시간에는 포함되지 않더라도 업무상 과로 여부를 판단함에 있어서는 고려되어야 한다. 재해자는 2017년 11월부터 단체협상에 참여하였고, 2016년 중순 무렵 이후 2년째 승무근무표 작성을 협의하는 업무를 담당하였다. 사망 직전인 2018. 1. 23.~2018. 1. 24.에는 근무를 하지는 않았지만 노조간부 워크숍에 1박 2일 일정으로 참석하여 임금피크제 등 현안에 대하여 논의하였다. 특히 승무근무표 작성업무의 경우 매달 반복되고, 230여명의 기관사들의 야간 근무시간이나 휴무일을 안내하여 업무를 조정하는 일로 난이도가 낮지 않을 것으로 보이는데, 업무시간 외에 부가적으로 수행되어야 했다. 이와 같이 재해자는 앞서 본 업무시간에 더하여 노조활동에 상당한 시간을 투입하고 있었던 것으로 보이고, 이는 장기적으로 재해자의 건강상태에 영향을 주었을 여지가 있다.

실제로 재해자가 사망한 2018. 1. 24.은 재해자의 휴무일에 해당하였지만, 재해자는 노조간부 워크숍에 참석한 후 교번근무표 검토 작업을 하였고, 열차 지연 사고와 관련하여 동료 기관사의 책임 없음을 본사 담당자에게 설득하는 등 이 사건 사업장의 업무에 관련된 일을 수행하였다.

(3) **업무 가중요인**: 재해자의 승무근무표에 의하면 출근과 퇴근이 모두 불규칙적이고, 일주일에 1~2번은 야간 근무를 하면서 새벽에 퇴근하는 등 노동부 고시에서 정한 업무부담 가중요인이 존재한다. 또한 재해자는 혼자서 KTX를 출발지부터 도착지까지 운전하여야 하고, 비상 시대체인력이 열차 내 존재하지 않으며, 장시간 운행 중에도 열차 도착시간을 맞추어야 하는 등 재해자의 업무는 정신적 스트레스가 큰 업무로써 업무부담 가중요인이 존재한다. 특히 승무근무표의 검토는 기관사의 노동강도와 임금이 직결되므로 기관사들의 이러한 이해관계를 조정하기가 쉽지 않았고, 마감시간이 정해져 있어 재해자에게 상당한 스트레스로 작용하였을 것으로 보인다.

(4) **사망직전의 스트레스**: 위와 같이 과중한 업무에 더하여, 재해자는 사망 당일 승무근무표

⁴ '뇌혈관 질병 또는 심장 질병' (고용노동부 고시 제 2017-117 호, 2017.12.29)

작성과 협의를 보조하던 김해진으로부터 관련 업무를 그만두고 싶다는 의사를 전달받기도 하였다. 2월 승무근무표 작성의 경우 평창동계올림픽 개막, 인천공항 제2터미널 개통, 설연휴, 경강선 개통으로 인한 기관사 파견 등으로 인해 고려해야할 사항이 많았다. 재해자가 열차 지연 사고와 관련하여 본사 담당자에게 동료 근로자의 입장을 보호하기 위해 노력하였던 사정을 비추어 보면 재해자가 업무와 그에 관련된 조합활동으로 업무상 스트레스를 받고 있었다고 볼 수 있다.

(5) 사망의 원인: 재해자의 업무와 그와 관련한 조합활동으로 인한 과로와 스트레스는 심박동과 혈압을 상승시키는 원인으로 작용하여 재해자와 같이 심장질환이 있는 사람에게는 심장마비를 야기할 수 있다.

III. 공단의 거부처분에 대한 법원의 해석

1. 공단의 과로사 판단 기준

공단은 재해자의 근로시간을 노동부 지침에 나와 있는 과로사 기준만을 가지고 과로 여부를 판단하였다. 그러나 법원은 재해자의 조합활동을 업무수행으로 인정하여 과로로 인정하였다. 재해자는 서울고속철도 노조지부의 부지부장이자 산안부장으로 활동하면서 업무 시간외의 활동을 많이 하였고, 특히 사망 전날 1박2일 워크숍에 참여하였으며, 사망 직전 까지 교번근무표 검토작업을 하였고, 열차지연사고 발생에 대해 동료 기관사를 대변하는 업무 수행을 하였다. 이러한 근로자를 위한 조합활동에 대해 공단은 업무수행으로 인정하지 않았다.

2. 공단의 사실관계 누락과 사실관계 미반영

법원은 사업장과 노동조합에 대한 사실조회를 요청하여 공단의 다음과 같은 사실관계 오류를 수정하였고, 미흡한 조사를 보충하였다.⁵ 공단은 재해자가 사망 전 11주차에 단체교섭을 위해 유급으로 사용한 16시간을 근로시간에서 누락시켰다. 또한 공단은 재해자가 교번근무를 6일 단위로 하면서 야간 운행 시 다음날부터 2~3일 동안은 휴무를 하였다고 하였으나, 실제로는 전날 야간 근무 후 오전 운행을 마친 다음에서야 퇴근하기 때문에 휴무는 2일만 보장 되었다.

공단은 사망에 이르는 돌발적인 상황이 확인되지 않았다고 하였지만, 실제로 재해자가 사망하기 4시간 전에 휴무임에도 불구하고 마감시간이 있는 교번근무표 확인 작업을 하던 중 업무를 보조하던 동료 기관사가 이 업무를 그만 둔다고 하여 계속 맡아 달라고 설득하면서 스트레스를 받았다. 특히, 사망하기 1시간 전에 전날 고속열차의 지연사고를 접수하여 상황파악을 하고, 회사의 담당자에게 전화를 걸어 동료 기관사의 잘못이 아니라는 사실을 강하게 설명하는 등의 노력을 하였다. 이러한 돌발적인 사항에 대해서도 공단은 확인조차 하지 않았다.

3. 공단의 과중요인 미 반영

⁵ 서울고속철도사무소와 서울고속철도사무소 노동조합 지부 사실확인 조회서

공단은 고속철도 기관사의 교번근무가 통상적으로 1달 전에 예정된 교대근무를 수행하는 것이라는 이유로 과중요인을 배제하였다. 이에 대해 법원은 재해자의 업무를 가중요인이 복합적으로 존재하는 업무로 판단하였다. 승무근무표의 근무는 출근과 퇴근이 매일 다른 불규칙적인 근무이고 일주일에 1~2번은 야간 근무를 한다. 또한 재해자가 혼자서 KTX를 운행하고, 장시간 운행 중에도 열차시간을 맞추어야 하고, 지체운행에 따른 책임추궁이 있기 때문에 상당한 스트레스를 받는다.

IV. 조합활동이 업무시간에 해당하는지 여부에 대한 법원의 판단기준

산업재해보상법은 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 재해 해당여부 판단과 관련하여 기존의 업무상 사고의 판단기준을 확대하고 있는 경향을 보인다.⁶

판례에서 인정한 노동조합 전임자 또는 간부의 업무상 재해 인정 기준은 다음과 같다. 첫째, 유급 전임자의 조합활동이나 조합간부가 회사로부터 유급으로 인정받은 활동시간인지의 여부이다. 전임자가 근로계약상 본래 담당할 업무를 면하고 노동조합의 업무를 전임하게 된 것이 단체협약이나 사용자인 회사의 승낙에 의한 것이다. 이러한 전임자가 담당하는 노동조합업무는 회사의 노무관리업무와 밀접한 관련을 가지는 것으로 사용자가 본래의 업무 대신에 이를 담당하도록 하는 것이어서 그 자체를 회사의 업무로 볼 수 있다. 따라서 전임자가 노동조합업무를 수행하거나 이에 수반하는 통상적인 활동을 하는 과정에서 그 업무에 기인하여 발생한 재해는 업무상 재해에 해당한다.⁷

둘째, 전임자가 근무시간 외에도 업무와 관련된 조합활동을 하다가 발생한 재해 까지도 인정된다. 사용자가 원만하고 안정된 노사관계를 형성하기 위해 노조간부에게 근로자의 지위는 여전히 보유한 채로 근로계약상 본래 업무 대신 노동조합의 업무를 담당하도록 승낙한 것이 전임자 제도이다. 이러한 전임자 제도의 법적 취지를 고려해 보았을 때 노조전임자가 노동조합 업무를 수행하던 중 입은 재해를 산재법상 업무상 재해로 볼 수 있으려면, 그가 수행하던 노동조합의 업무가 사용자의 노무관리업무와 직접적이고 구체적으로 밀접한 관련이 있어야 한다.

8

셋째, 노동조합업무는 회사의 노무관리업무와 밀접한 관련을 가지는 것으로—사용자가 본래의 업무를 대신해서 이를 담당하도록 하는 것이다. 노동조합업무 전임자가 아닌 간부가 사용자인

⁶ 임종률, 「노동법」 제18판, 2020년, 497면

⁷ 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

⁸ 대법원 2015.7.14 선고 2005두5246 판결

회사의 승낙에 의하여 노동조합업무를 수행하거나 이에 수반하는 통상적인 활동을 하는 과정에서 그 업무에 기인하여 발생한 재해의 경우에도 마찬가지로 산재가 적용된다고 보아야 한다.⁹

한편, 전임자나 조합간부의 조합활동을 근로시간에 해당되지 않는다고 판단한 사례는 다음과 같다. 첫째, 당해 회사의 업무와 무관한 상급단체의 활동이나 불법적인 노동조합 활동의 경우이다.¹⁰ 둘째, 노동쟁의 상태가 된 후부터 단체협약 체결 전까지 회사와 대립적인 노사관계에 있는 기간에 재해가 발생한 경우이다.¹¹ 셋째, 전임자나 조합간부가 업무시간 외에 사용자의 노무관리 업무와 구체적인 관련성이 없는 활동을 한 경우가 이에 해당된다.¹²

V. 결론

법원은 재해자의 근로시간 뿐만 아니라 특수한 근무상황의 가중요인, 조합간부로서 참여한 조합활동시간도 종합적으로 고려하여 업무상 재해인정여부를 판단하였다. 재해자의 ①근무시간은 4주 평균 42시간에 지나지 않지만 정상적인 고속철도 기관사의 4주 평균 36시간 보다 많은 점, ②재해자의 업무상 가중요소로 다수의 야간근무가 있었고, 불규칙한 교번근무, 고속철도의 1인 승무와 고속운행에서 발생하는 긴장감과 소음의 환경적인 요소가 있는 점, ③특히, 재해자는 노동조합의 간부 자격으로 재해 당일 전날 노조규약에 명시된 1박2일의 간부워크숍에 참여하였던 점, ④그 밖에 당일 재해자는 자택에서 노조 교번근무표 작성업무를 수행하였고, 또한 산안부장으로 철도운행 지연사고에 대해 조합원을 대변하여 회사측 담당자에게 항의하기도 하였던 점 등을 비추어 보아 산재법상 ‘업무상 재해’에 해당된다고 판단했다. 법원은 본 과로사사건을 판단함에 있어, 노동부 ‘업무상 질병 인정지침’의 근로시간에 더하여 노조간부 조합활동시간을 회사의 노무관리 업무와 밀접한 관련이 있는 회사의 업무로 보아 재해자의 과로를 업무상 재해로 인정하였다.

⁹ 대법원 2014.5.29 선고 2014두35232 판결

¹⁰ 대법원 2005.07.14 선고 2005두5246 판결.

¹¹ 대법원 2004.03.15. 선고 2003두923 판결.

¹² 대법원 1997.3.28. 선고 96누16170 판결.