

산업재해보상보험법(법률 제 4826호) 4조 1항에 의하면 '업무상 재해라 함은 업무상의 사유에 의한 근로자의 부상, 질병, 신체장애 또는 사망을 말한다'로 규정되어 있습니다. 질병을 포함한 재해가 업무상 사유에 의한 것인가의 여부를 판단하는 것은 쉬운 일이 아니며 더욱이 국가의 사회적·경제적 여건에 따라 시대적으로 업무관련성의 범위나 인정기준 등 개념이 변화되고 있기 때문에 산업보건분야 관련 종사자들은 관심을 갖고 항시 그 흐름을 파악하는 것이 바람직합니다. 본 란에서는 관계자 분들의 이해를 돕기 위해 근로복지공단에서 발행되는 '산재보험법판례속보'에 게재된 내용을 선별하여 업무상 재해 인정에 관한 최근의 법원 사례를 소개합니다.

## 평균임금 개정처분취소

### 판결요지

복지수당이 임금협약에 따라 동일직종 근로자 모두에게 일률적, 정기적, 고정적으로 지급되는 것이라면, 이는 복지후생을 위한 임의적, 은혜적 금품이 아니라 사용종속관계에서 행하는 근로의 대상으로서 지급되는 금품, 즉 임금에 해당되고, 또 개인적, 비고정적 임금이 아니라 통상의 근로일, 근로시간에 대한 고정적 임금이어서 통상임금에 속한다고 보아야 한다.

### 판결이유

#### 1. 처분의 경위

아래 사실은 당사자 사이에 다툼이 없다.

(1) 원고는 산업재해보상보험의 가입주인 소외 주식회사 ○○ 소속 근로자로서, 1994. 10. 28 15:30경 업무상 재해로 인하여 각막열상, 외상성 백내장 등 부상을 입고 당일부터 요양중에 있고 부상당한 달 기준의 최초 평균임금은 금 72,302원 85전이였다.

(2) 소외회사는 1995. 8. 10 그 노동조합과 사이에서 소속 근로자의 기본급을 남자 8%,

- 부산고등법원 제2특별부, 1996. 9. 25. 선고, 96구2583 판결
- 판시사항 : 복지수당이 통상임금에 포함되는지 여부
- 참조조문 : 산업재해보상보험법 제25조 제3항, 제4조 제2호, 근로기준법 제18조
- 주 문 : 피고가 1996. 10. 18 원고에 대하여 한 평균임금개정처분은 이를 취소한다. 소송비용은 피고의 부담으로 한다.

여자 11% 인상하고 1호봉씩 특별 승호하며, 복지수당으로 매월 금 30,000원씩을 지급하되, 1995. 1. 1부터 소급하여 시행하기로 하는 내용의 임금협약을 맺었다.

(3) 이에 원고는 1995. 10. 4같은 사업장의 동일직종 근로자(이하 동일직종 근로자라 한다)들의 통상임금이 올랐음을 이유로 산업재해보상보험법시행령 제25조 제2항 규정에 의하여 피고에게 평균임금개정신청을 하였고, 이에 대하여 피고는 동일직종 근로자들의 통상임금 변동비율(이하 통상임금평균액의 변동률이라고 한다)이 100분의 114라고 인정하고(기본급 인상 등은 변동률에 계상하였으나 복지수당은 통상임금에 해당하지 아니한다는 이유로 계상하지 아니하였다), 통상임금평균액의 변동률을 적용하여 1995. 10. 18 원고에게 그 평균임금을 금 79,822원 37전으로 개정, 통보하였다.

## 2. 처분의 적법 여부

### 가. 당사자의 주장

원고는 복지수당은 임금협약에 따라 동일직종 근로자 모두에게 임금지급일에 일률적, 정기적, 계속적으로 지급되는 금품으로서 통상임금에 속하고 이에 따라 통상 임금평균액의 변동률을 산정함에 있어서 이를 계상하여야 하는 것인데, 이 사건 평균 임금개정 처분은 이를 계상치 아니한 통상임금평균액의 변동률에 의하여 산정하였으므로 위법하다고 주장하고, 이에 대하여 피고는, 복지수당은 복지후생적인 측면에서 지급된 금품으로서 통상임금에 속하지 아니한다는 이유로

이 사건 평균임금개정처분은 적법하다고 주장한다.

### 나. 관계법령의 검토

(1) 산업재해보상보험법 제25조 제3항은 “보험급여의 산정에 있어서 그 근로자가 소속된 사업과 동일한 직종의 근로자에게 지급되는 통상임금이 변동되거나 사업의 폐지·휴업 기타 부득이한 사유가 있을 때에는 대통령령이 정하는 기준에 따라 평균임금을 증감할 수 있다”고 규정하고 있고, 그 시행령 제25조 제1항은 “법 제38조 제3항의 규정에 의하여 보험급여를 산정하는 경우에 적용할 평균임금의 증감은 별표 1의 규정에 의한다”고 규정하고, 별표 1(평균임금의 증감)에 의하면 평균임금 증감액은 특별한 경우외에는 통상임금평균액의 변동률이 5/100을 초과하거나 -5/100 미만인 경우에 한하여 전회의 평균임금에 위 변동률을 곱하여 산정하도록 규정하고 있다.

(2) 산업재해보상보험법 제4조는 그 제2호 본문에서 “근로자·임금·평균임금·통상임금이라 함은 근로기준법에 의한 근로자·임금·평균임금·통상임금을 말한다”고 규정하고 있고 근로기준법 제18조는 “이 법에서 임금이라 함은 사용자가 근로자에게 근로의 대상으로 근로자에게 임금, 봉급, 기타 여한 명칭이라든지 지급하는 일체의 금품을 말한다”고 규정하고 있으며, 근로기준법시행령 제31조 제1항은 “법과 이 영에서 ‘통상임금’이라 함은 근로자에게 정기적·일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액·일급금액·월

복지수당이 임금협약에 따라 동일직종 근로자 모두에게  
일률적, 정기적, 고정적으로 지급되는 것이라면,  
이는 복지후생을 위한 임의적, 은혜적 금품이 아니라  
사용종속관계에서 행하는 근로의 대상으로서 지급되는 금품,  
즉 임금에 해당되고, 또 개인적, 비고정적 임금이 아니라  
통상의 근로일, 근로시간에 대한 고정적 임금이어서  
통상임금에 속한다고 보아야 한다.

급금액 또는 도급금액을 말한다”고 규정하고 있는 바, 임금이란 사용자가 근로자에게 지급하는 금품 가운데 사용종속관계에서 행하는 근로에 대한 보수로서 지급되는 것으로서 임의적·은혜적인 것 등이 제외되며, 통상임금이란 실제 근무일수나 실제 수령한 임금에 구애됨이 없고 고정적이고 평균적으로 지급하기로 정하여진 임금으로서, 이른바 기본급과 이에 준하는 고정적인 수당 등이 이에 해당되고 각종 할증임금 등 개인적, 일시적, 불확정적인 것을 제외하는 것으로 풀이된다.

#### 다. 판 단

(1) 갑 제1, 5호증의 각 기재에 변론의 전 취지를 종합하면, 소외회사가 소속 근로자에게 지급하기로 한 복지수당 금 30,000원은 임금인상에 관한 노사협약시 기본급 등의 정률인상만 할 경우 고임금자와 저임금자의 임금차가 더 커지는데 따른 그들간의 갈등을 해소하기 위하여 신설한 것으로서, 매월 임금지급일에 기본급과 함께 동일직종 근로자 모두에게 기한을 정함이 없이 일률적, 고정적으로 지급하기로 한 사실이 인정되고

이와 달리 볼 증거없다.

(2) 복지수당이 위 인정과 같이 임금인상의 한 방법으로 동일직종 근로자에게 일률적, 정기적, 고정적으로 지급되는 것이라면, 이는 복지후생을 위한 임의적, 은혜적 금품이 아니라 사용종속관계에서 행하는 근로의 대상으로서 지급되는 금품, 즉 임금에 해당하고, 또 개인적, 비고정적 임금이 아니라 통상의 근로일, 근로시간에 대한 고정적 임금이어서 통상임금에 속한다고 보아야 할 것이다.

(3) 그렇다면 복지수당은 통상임금에 해당하여 통상임금평균액의 변동률을 산정함에 있어서 계산되어야 할 것인 바, 이와 다른 전제에서 한 이 사건 평균임금개정처분은 위법하다고 하겠다.

### 3. 결론

따라서 이 사건 평균임금개정처분은 위법하여 취소되어야 할 것이므로, 그 취소를 구하는 원고의 이 사건 청구는 이유있어 이를 인용하고, 소송비용은 패소자인 피고의 부담으로 하여 주문과 같이 판결한다. **법원**