

소음성 난청의 인정기준 한·일 비교

포천중문의대 이 용 호

1. 들어가면서

소음성 난청은 우리나라에서 가장 많은 직업성 장애이다. 그럼에도 불구하고 소음성 난청에 대한 근로자나 정부 당국의 관심은 그렇게 높지 않은 편이며, 이에 따른 학계에서도 큰 반향을 일으키지 못하고 있다. 근로자의 보건교육에는 항상 약방의 감초처럼 다루어지고 있고 사업장의 관리감독자에게도 정기적인 교육이 이루어지고 있음에도 그 예방사업의 우선순위에는 항상 뒤떨어지고 있는 실정이다. 소음성 난청은 영구장해를 초래하는 일상 생활에 아주 불편함을 초래하는 것으로 이러한 변화가 급격하게 오지 않고 서서히 장기간에 걸쳐 한쪽으로는 순응되면서 진행하기 때문에 근로자 자신들도 모르는 경우가 대부분이다. 따라서 소음성 난청의 예방은 철저하게 소음원을 찾아내어 근본적인 공학적 대책과 함께 개인 보호구의 착용으로 원하지 않는 소음에의 노출을 최소화하는 길이 최선의 대책인 것이다. 이러한 대책에도 불구하고 근로자들에게 일어난 소음성 난청을 예방 및 관리차원에서 일단 업무상 재해로서 분류하여 더 진행되지 않도록 특별관리가 필요하다. 업무상 재해로 소음성 난청이 일상생활에 지장을 초래할 경우 응분의 보상기준에 의거 보상해주어야 함은 마땅한 일이다. 여기서 한일간의 소음성 난청의 업무상 재해 인정기준에 대하여 비교 검토하고자 한다.

2. 소음성 난청 한일 인정기준 비교

소음성 난청의 업무상 재해 인정기준의 한국과 일본을 비교하면 표 1과 같다.

주지하시는 바와 같이 우리나라에서는 업무상 재해의 법적 근거는 첫째, 근로기준법에 명시되어 있다. 근로기준법(법률 제6507호, 2001. 8. 17개정) 제8장 재해보상편에서 제81조 제1항에 근로자가 업무상 부상 또는 질병에 걸린 경우에는 사용자는 그 비용으로 필요한 요양을 행하거나 또는 필요한 요양비를 부담하여야 한다. 제2항에는 제1항에 규정한 업무상 부상 또는 질병의 범위는 대통령령으로 정한다라고 되어 있다. 따라서 근로기준법 시행령(대통령령 제17402호, 2001. 10. 31개정) 제40조 업무상 질병의 범위 등에 따르면 제1항에 법 제81조 제2항의 규정에 의한 업무상 질병과 요양의 범위는 별표 3과 같다고 되어 있다. 별표 3 업무상 질

〈표 1〉

한 국	일 본
<p>1. 연속음으로 85dB(A)이상의 소음에 노출되는 작업장에서 3년 이상 종사하거나 종사한 경력이 있는 근로자로서 한 귀의 청력손실이 40dB이상이 되는 감각신경성 난청의 증상 또는 소견이 있을 것.</p> <p>2. 1의 규정에 의한 근로자의 증상이 다음의 요건을 충족할 것</p> <p>(가) 고막 또는 중이에 뚜렷한 병변이 없을 것.</p> <p>(나) 순음청력검사결과 기도청력역치와 골도청력역치 사이에 뚜렷한 차이가 없어야 하며 청력장애가 저음역보다 고음역에서 클 것 .</p> <p>(다) 내이 염, 약물중독, 열성질환, 메니에르씨증후군, 매독, 두부외상, 돌발성 난청, 유전성 난청, 가족성 난청, 노인성 난청, 또는 재해성 폭발음 등에 의한 난청이 아닐 것.</p>	<p>1. 금속연마, 병타, 압연 등 심한 소음을 일으키는 장소에서 업무에 종사하고 있는 노동자에게서 발생한 난청으로 다음의 어느 조항에도 해당되는 것은 노동기준법상 업무에 기인하는 질병으로서 취급한다.</p> <p>(1) 심한 소음에 폭로되는 업무에 장기간 계속 종사한 후에 발생한 것이어야 함.</p> <p>(2) 다음 ①과② 어느 것에도 해당하는 것이어야 함.</p> <p>① 고막 또는 중이에 현저한 변화가 없어야 함.</p> <p>② 순음청력검사 결과가 다음과 같아야 함.</p> <p>ㄱ) 오디오그램에서 기도치와 골도치가 장해되어 기도치와 골도치에 명확한 차이가 없을 것. 즉 감음난청의 특징을 보일 것.</p> <p>ㄴ) 오디오그램에서 청력장해가 저음역보다 3,000Hz 이상의 고음역에서 클 것.</p> <p>(3) 내이염 등에 의한 난청이 아니라고 판단되는 것이어야 함.</p>

병과 요양의 범위는 38항까지 나열되어 있으며 그 중에서 1항이 업무상의 부상에 기인하는 질병과 제12항에 강렬한 소음을 발하는 장소에서의 업무로 인한 귀질환이 명시되어 있다. 참고로 업무상 재해로서의 귀질환은 최고 신체장애 등급이 6급으로 분류되어 있으며 그 정도에 따라서 14급까지 세분화되어 있다.

아울러 산업재해보상보험법(노동부령 제180호, 2001. 12. 31 일부개정)에 규정된 업무상 질병

또는 업무상 질병으로 인한 사망에 대한 업무상 재해 인정 기준이 구체적으로 명시된 바와 같이 청력손실이 40dB가 안되면 인정이 되지 않는다. 제4항에 규정된 소음성 난청의 인정기준은 상기 표에서 보는 바와 같다.

일본의 경우 소음성 난청의 업무상재해 인정기준은 재해성 난청을 제외함과 동시에 비재해성 난청의 소음성 돌발난청에 대해서도 발생초기에는 치료효과가 인정되며 소음수준과 증상 기간에 있어 소음성 난청의 수치로서 판단할 수 없다는 등의 이유로 인정기준에서 제외되고 있다. 소음성 난청의 치료는 아직 없으므로 치료에 필요한 요양은 인정되지 않고 있다. 인정기준 (1)에서 심한 소음에 폭로되는 업무라 함은 노동자의 귀 위치에서 소음의 수준이 대략 85dB(A) 이상인 업무를 말하며, 장기간이라 함은 대략 5년 또는 그 이상의 기간을 말하고 있어 우리나라에서는 3년 이상으로 정한 것에 비하면 인정기준이 엄격하다고 볼 수 있다. 아울러 인정기준 (2)의 ①에서 고막 또는 중이에 현저한 변화가 없을 것이라 함은 전음성 난청이 아님을 의미한다. 또한 (3)에서 내이염 등이라 함은 다음과 같은 것이 포함된다. 즉, 1)메니에르씨병, 2)약물중독, 3)폭음, 두경부 외상에 의한 내이장해, 4)유전성, 가족성 난청, 5)노인성 난청, 6)기능성 난청, 7)기타 소음성 난청이외의 감음성 난청 등이 명시되어 있는데 그 취지는 내이염 등에 의한 난청이 조금이라도 있으면 안된다는 것이 아니라 상대적으로 보아 업무에 의한 난청인지 아닌지 판단한다는 것이다. 우리나라의 경우 여기에 열성질환과 매독에 의한 합병증에 의한 것도 추가로 제외조건을 첨부하고 있음을 볼 때 전문가에 의한 업무이외의 질병을 평가할 수 있도록 전문성을 인정하는데 인색하다고 본다.

참고로 우리나라의 경우 산업재해보상 보험법 시행령(대통령령 제16871호, 2000. 6. 27 일부개정) 제31조에서 장해급여의 등급기준 등에 의하면 제1항에 법 제42조 제2항의 규정에 의한 장해급여를 행할 신체장애 등급기준은 별표2의 규정에 의한다. 이 경우 신체부위별 장애등급 판정에 관한 세부기준은 노동부령으로 정한다고 명시하고 있어 앞에 비교표에 정한 인정기준 및 별표2에 의하면 최고 4급에서 14급까지 장애정도에 따라 세분화되어 있다.

3. 나가면서

소음성 난청은 소음에 장기간 폭로되는 동안 언제인지 모르게 발생하여 서서히 진행되는 난청으로 보통 직업성 난청으로 부르고 있다. 소음성 난청은 보통 양측성이며 소음작업을 떠나면 거의 더 나빠지지 않는 특성이 있다. 소음성 난청의 재해 인정기준이 엄격하든 관대하든 근로자 자신의 영구장해로 남기 때문에 청력손실이 근로자 자신의 삶의 질에 큰 영향을 미치므로 철저하게 근로자 스스로가 자신의 건강을 지키려는 노력이 적극적으로 요구된다. 아울러 소음성 난청의 업무상 재해 인정기준이 너무 구체적으로 수치화할 경우 법의 제정 취지에 벗어날 수가 있기 때문에 그 분야의 전문성이 최대한으로 보장되는 선으로 법제화가 이루어져야 할 것이다. 