



근로자 질병의 업무관련성 입증책임

성균관대 산업의학교실 / 김 수 근

서론

산업재해보상보험법(이하 산재법)은 ‘근로자의 업무상 재해를 신속하고 공정하게 보상하며, 재해근로자의 재활 및 사회 복귀를 촉진’ 할 목적으로 제정되었다.

2008년부터 개정된 산재법이 적용된 이후로 업무상 질병의 산업재해 승인율이 감소하였다. 개정된 산재법에 따라 업무상질병판정위원회(이하 질판위)가 운영되기 전인 2008년 1-6월 39.2%였던 업무상질병 불승인율은 질판위가 운영된 뒤인 같은 해 7-12월 55.3%로 증가하였다.

이에 대하여 근로복지공단의 승인절차가 공정하지 못하고 업무와 질병의 관련성을 근로자가 입증해야 하기 때문이라며 입증책임전환이 필요하다는 주장이 제기되고 있다.

불승인율 증가가 업무상 질병 인정기준과 심의가 적정하지 못하고 불공정해서 생긴 문제라면 개선해야 하는 것이 마땅할 것

이다. 따라서 개정 후에 근로자 질병의 업무관련성 심의와 판단이 적정하고 공정하게 이루어졌는가를 먼저 검토하여야 할 것이다.

그런데, 불승인율이 높은 것에 대한 구체적인 사실을 확인하지 않고 입증책임전환으로 불승인율의 증가를 해결하고자 하는 것은 일방의 이해관계만을 관철하기 위한 것으로 보이며, 업무상 질병 승인절차의 발전에 도움이 되지 못할 뿐만 아니라 산재보험제도 자체를 위기에 빠뜨릴 수도 있다.

무제한적으로 업무상 질병의 인과관계를 주장하는 것을 반증한다는 것은 불가능하기 때문이다.

불승인율 증가는 표면적으로 질병을 얻은 근로자에게 불이익을 주는 것으로 보일 수도 있지만, 먼저 업무상 질병의 결정이 적정하고 공정하게 되고 있는가를 살펴야 한다.

새로운 제도를 시행하면서 적정하지 못한 점과 공정하지 않았던 것을 보다 면밀하게 살펴서 개선해야 한다고 생각한다. 물론 개정된 제도가 적용되면서 업무상 질병결정의 적정성과 공정성에서 개선해야 할 것들이 없지는 않을 것이다.

그러나 개정이전에 비하여 오히려 적정성과 공정성이 훼손되었다는 것을 불승인율이 증가한 것만으로 판단하는 것은 타당한 평가와 판단이라고 하기는 어렵다.

이미 일부 질병의 인정기준이 개정되면서 불승인율 증가는 예견되었던 것이기 때문이다.

따라서 불승인율의 증가가 인정기준 적용이 불공정하거나 인정기준이 적정하지 않은 것이 있는지를 조사하고 개선하는 것이 선행되어야 할 것이다.

이에 최근에 제도개선을 요구하고 있는 입증책임의 전환 문제도 이러한 입장에서 검토하여 산재보상제도의 발전을 위한 방안을 모색하는 것이 필요하다. 이에 업무상 질병의 입증책임 문제를 살펴보았다.

〈표 1〉 보험자의 업무 관련성 판단과정

1. 근로자의 질병 확인(진단)
2. 근로자의 산재보상 신청
3. 근로자의 진술과 제출한 근거자료 검토
4. 문헌조사
5. 보험자의 관련 자료수집 및 조사
6. 사업장 조사
7. 근로자 질병의 업무 관련성 평가 :
해당 질병을 일으킬 수 있는 인자의 존재 유무와 정도(과거노출 재구성) 직접증거만이 아닌 전문가의 판단과 같은 간접 증거도 비중 있게 반영

보험자의 직권과 의무

우리나라의 산재보상제도는 질병을 가진 근로자가 산재보상을 받기 위해서는 근로복지공단(이하 보험자)에 신청을 해야 하고, 질병이 업무때문에 발생했는지에 대한 인과관계가 있어야 산재로 인정된다.

따라서 근로자의 산재보상신청에 의하여 보험자는 업무 관련성을 결정해야할 의무를 가지게 된다.¹⁾ 근로자의 질병에 대한 업무 관련성 결정 과정은 다음 〈표 1〉과 같다.

그런데, 업무 관련성 입증에 대한 부담을 근로자가 지고 있어서 부당하게 산재보상을 받지 못하는 경우가 많다는 것이다. 그래서 입증책임 전환이 필요하다는 것이다.

근로자가 질병에 걸렸다고 해서 모두 업무상 질병으로 인정되어 산재보상을 받을 수

1) 청구자가 수급권자인지 여부, 문제의 사고가 산재사고에 해당되는지 여부, 산재보험관계가 보험료 체납 등의 사유로 휴지 혹은 종료된 상태인지 여부 등에 대한 확인과 조사가 필요한 것이다. 특히 보험급여청구서의 내용이 사실과 일치하는지 여부에 대한 확인과 검토는 필수적이고, 공단이 필요하다고 판단하는 경우 청구서 기재내용에 대한 사실조사를 할 필요가 있다.

있는 것은 아니다. 그들은 개별적인 조사과정을 거치게 되는데, 조사방법은 매우 어려운 과정이다.

보험자는 환자의 병력 및 경력에 대하여 조사해야 할 필요가 있는데, 환자에게 서면으로 요구하는 경우도 있고 효율적으로 일을 하기 위해 전화를 통한 조사나 직접 방문하여 면접조사를 하는 경우도 있다. 중환자의 경우 환자의 경력과 병력에 대한 조사를 직접 한다. 업무상 질병 인정여부에 대한 보험자의 조사는 질병의 종류에 따라 소요되는 시간이 다르나 대체로 몇 개월 정도 시간이 걸린다. 이 조사가 끝나면 보험자가 업무상 질병 여부를 결정하게 된다.

이 과정은 결국 근로자가 신청한 질병에 대한 업무상 사유를 찾아내는 것으로 업무상 사유를 확인할 수 있느냐 없느냐의 문제가 된다.

이를 위해서 이미 의학적인 검증과정을 거쳐서 직업과 관련이 있다고 인정된 질병들에 대해서는 산재법 시행령에 업무상 질병의 인정기준이 있어서 이를 기초로 판단하게 된다.

이런 질병들은 전 세계를 통해서 특정 직업에서 비정상적으로 많이 발생하는 것이 확인된 질병들이다.

근로자가 이런 질병에 걸렸다면, 업무상 질병을 의심할 수 있으며, 관련 작업조건과

환경이 확인되면 업무상 질병으로 인정한다. 이때에 규정으로 열거된 것 외에 문헌상으로 밝혀진 질병도 검토하여 관련성이 확인되면 인정할 수 있도록 되어 있다. 이 과정은 사실관계를 확인하는 것이다.

이때에 작업조건과 환경에 대한 상세한 조사와 검토를 통해서 관련 근거를 확보해야 한다. 확인과 조사에서 근로자와 사업주가 상반된 주장을 하는 경우가 있으나, 누구의 말을 믿느냐 하는 것은 보험자가 결정하는 것이므로 보험자의 책임과 역할이 중요하다.

따라서 근로자의 입증부담보다는 보험자의 직권에 의한 조사가 결과에 더 크게 영향을 미친다고 할 수 있다.

보험자는 근로자의 진술과 제출한 자료에 대한 검토뿐만 아니라 사업장에 대한 직접 조사를 하고, 신청한 질병에 대한 광범위한 문헌을 검토하게 된다. 자문의사에게 의뢰하고, 필요한 경우에는 역학조사를 실시하기도 한다.

이를 근거로 하여 근로자가 질병을 일으킬 수 있는 유해인자의 노출유무를 확인하고, 노출정도가 질병을 일으킬 수 있는 정도에 이르렀다고 판단되면 업무상 질병으로 결정하게 된다.

또한, 이때에 노출유무와 정도는 반드시 직접적인 증거로서 확인되어야 하는 것은

아니고, 전문가의 판단이나 문헌상의 간접적인 증거도 광범위하게 채택하고 있다. 결국, 보험자의 직권에 의한 조사로 근로자의 입증부담을 현격하게 줄여주고 있다.

이와 같이 입증책임을 보험자가 분배하여 부담하는 것은 공정성과 정책적 필요에 의한 것이다.

이 중에서도 공정성의 요청에 의하여, 근로자에게 모든 입증책임을 부담하는 것은 부당한 것이므로, 이를 분배하게 된 것이다. 그리고 근로자의 권리행사를 보다 손쉽게 하기 위해, 산재보상업무를 보다 신속하고 간편하게 처리하기 위해 보험자가 직권으로 업무 관련성을 입증할 수 있도록 정책적으로 도입한 것이라고 할 수 있다.

보험자의 노력에도 불구하고 업무관련성을 인정할 수 있는 근거를 확인하지 못하면 불승인하게 되고 이에 대한 불복으로 행정소송을 하게 되면, 보험자의 노력으로 확인하지 못한 업무 관련성의 근거를 이때에는 근로자가 입증해야 한다.²⁾

그러나 법원의 판례에서 상당한 입증책임의 완화와 전환이 실질적으로 이루어지고

있다는 점은 여기에서 논외로 하겠다. 사실 입증책임 전환을 주장하는 것은 법원에서의 입증책임전환이라기보다는 근로복지공단의 업무상 질병 결정 단계에서 반영되어야 한다는 것으로 이해 할 수 있기 때문이다.

결론적으로 보험자의 직권에 의한 업무관련성 결정을 위한 조사의 충실성과 타당성이 결여되어 있어서 관련성의 근거를 찾아 내지 못하고 있기 때문에 입증책임 전환이 필요하다는 것이라고 이해 할 수 있다.³⁾

근로자의 입증부담 경감

보험자는 근로자의 업무상 질병신청에 따라서 업무 관련성을 결정할 의무가 생긴다고 하였다. 그러나 업무상 질병의 입증에 있어서 보험자가 신청한 근로자에게 유리한 방향으로 판단할 원칙은 없다.

신청에 따른 입증의 곤란과 이로 인한 부담은 근로자만 가지는 것이 아니라 보험자도 입증곤란의 결과를 안게 되는 것이다. 보험자는 관리운영주체로서 산재급여지급의 무가 있으며, 이것은 바로 산재의 입증에 관한 보험자의 판단이 있는 후라는 점에서, 보

2) 그래서 업무상 질병의 입증책임은 본질적으로 근로자에게 있는 것이다. 입증책임의 전환은 이것을 보험자(정부)나 사업주로 바꾸는 것이다.

3) 질병의 발병 원인을 규명하는 의과학 기술의 한계와 불확실성으로 인한 측면을 고려하여 입증책임의 전환이 필요하다는 주장도 있으나, 이에 대한 논의는 생략하였다.

4) §19 SBG IV. 보험자가 직권으로 업무상 질병의 입증을 하기 위해서는 법규정 내지 판례를 통한 법적 판단을 요하는 것이다. 이것은 산재보험법관계내의 당사자들 간의 법률관계에 관한 판단이 전제된 체계하에서 가능하다고 본다.

험자에게 업무 관련성 결정에 대한 보험자로서 의무가 있는 것이다.

따라서 보험자가 업무상 질병을 결정하기 위한 직권을 행사할 수 있다.

독일도 사회보험급여와 달리 산재보험급여의 지급은 직권주의에 의하고 있다.⁴⁾ 보험자의 직권은 근로자가 신청한 질병에 대한 업무 관련성 결정을 위하여, 직접 실체적 진실을 발견하기 위해 근로자의 주장이나 청구에 구속받지 않고 직권으로 증거를 수집·조사하여 관련성을 결정하는 것이다.

그리고 근로자에게는 유리한 입증을 주장할 기회가 주어진다. 즉, 신청한 근로자와 보험자가 공히 입증절차에 관여하고 입증부담을 같이 지고 있다.

따라서 신청자에 의한 입증책임으로 급여 지급여부 결정이 나는 것보다 직권주의에 의하면 상대적으로 근로자가 스스로 업무상 재해를 입증할 부담이 적다고 할 수 있다.

그리고 업무상 질병의 입증책임은 무과실 책임에 의한 기금으로부터의 급여지급 목적에 부합하는 지의 판단이 주된 것으로 사업주의 과책⁵⁾을 대상으로 하는 것이 아니므로

입증 정도는 완화되었고⁶⁾, 업무 관련성의 결정이 법원 이전에 보험자에 의하여 먼저 이루어지므로 산재보상이 신청된 것에 대한 확인과 조사의 의무로서 보험자에게 입증 부담이 주어져서 근로자의 입증부담은 실질적으로 미미한 것이 현실이다.

그렇다고 하더라도 근로자와 보험자가 입증을 하지 못하면 근로자의 산재보상 신청은 거부된다.

이것은 산재법에는 입증책임⁷⁾이 명시되어 있지 않고, 판례상 “근로자의 업무와 질병 또는 질병에 따른 사망 간의 인과관계에 관하여는 이를 주장하는 측에서 입증하여야 한다”(대법원 1997.2.28 선고 96누14883 판결, 대법원 2008.1.31 선고 2006두8204 판결 등 참조)라고 하여 근로자의 입증책임으로 되어 있기 때문이다.

그러므로 근로자가 신청한 질병이 업무상 질병으로 추정된다고 하더라도 이를 뒤집을 정도로 반증하지 못하면 산재보험 급여를 지급하도록 하고 있지는 않다. 즉, 보험자에게 업무상 질병의 추정에 대한 반증

5) 과책(科責) : 잘못을 저지른 사람을 그 잘못의 정도에 따라 책망하고 처벌함.

6) 사실의 존부 내지 진위를 명확하게 하려는 입증이라는 점에서는 다르지 않으나, 업무관련성을 판단할 때에 통상의 관련성이 있다는 확신을 얻을 정도의 엄격한 증명 내지는 합리적인 의심을 침묵시키는 높은 개연성을 요하지 않고 단순 우세(약 51% 정도)의 개연성 정도로 입증의 정도를 경감되었다고 할 수 있다.

7) 판단을 위한 사실의 존재 여부가 불분명한 경우에, 그 불명확한 사실을 어느 당사자의 불이익으로 처리할 것인가에서 주장하는 자가 일방적으로 입는 불이익이 바로 입증책임이다. 즉, 사실의 존부, 진위가 불명확한 경우 일방 당사자에게 귀속하게 될 불이익 부담이라고 할 수 있다.

책임 부담이 전적으로 주어지는 것은 아니다.

그러나 보험자는 관리운영주체로서 반증에 대한 부담도 하고 있다. 여기서 반증은 당해 업무와 질병이 관련이 없는, 완전히 사적영역의 행위로 인한 것이라든지 또는 기존 질환이 우연히 업무수행 중에 발병한 소위 기회요인의 입증이다.

보험자의 산재보상 신청으로 업무 관련성 결정을 위한 입증절차에 개입하게 되며, 이때에 입증과 반증에 대한 부담을 동시에 받고 있다고 할 수 있다.

이와 같이 업무상 질병의 입증부담을 근로자가 전적으로 가지고 있는 것은 아니다. 입증책임의 일반원칙에 있어서도 보험자가 직권조사를 해야 하기 때문에, 결과적으로 근로자의 입증부담이 거의 문제가 되지 않는다.

근로자의 증거제시로 입증하지 않으면 그 사실의 존부, 진위가 불명이 될 가능성은 직권주의 하에서는 상대적으로 덜 하기 때문이다.

따라서 보험자가 급여요건(또는 업무상 사유)을 확인하는 정도 만큼, 근로자의 업무상 질병에 대한 입증 부담을 경감시켜주고 있다.

입증책임의 일반원칙은 진위불명의 원인이 무엇인가를 탐구하는 것이 아니라 사실 존부의 불명확한 결과를 어떻게 처리할 것인가에 관한 문제이며, 소송에 있어서 승패를 결정하는 중요한 요소이다.

따라서 주장하는 자가 입증을 하지 못하면 불이익을 받게 된다.

그러나 업무상 질병의 경우, 근로자가 불이익을 받는 정도는 입증 책임의 일반원칙에 이르는 만큼의 불이익은 현실적으로 일어나지는 않는다. 단지 근로자의 입증이 부족하다는 이유로 산재보상을 부정하는 것은 사회정의의 원칙에 어긋난다고 보기 때문에, 전문적이고 기술적인 사항을 보험자의 입증 노력으로 보완하고 있기 때문이다.

업무상 질병의 입증에서 사실관계⁸⁾와 인과관계를 구분해서 볼 필요가 있는데, 사실

8) 근로관계를 근거로 하여 사실관계를 입증하기 위한 근로상황에 관련된 증거의 수집, 제출이 당사자에게만 일임되지 않는다.
 9) 사실관계에 있어서 인과관계의 연결고리가 되는 것 중에서 질병으로 진단된 것, 산재적용 사업장의 근로자였던 것은 확실성에 접근할 정도의 높은 입증이 필요하다. 그러나 인과관계의 입증정도는 반드시 직접증거에 의하여 의학적·자연과학적으로 명백히 증명되어야 하는 것은 아니고 간접사실에 의하여 업무와 재해 사이의 상당인과관계가 추단될 정도로 입증되면 족하다고 하고 있다(대법원 판례 2008. 1. 31. 선고 2006두8204 판결과 대법원 2007. 6. 1. 선고 2005두517 판결, 대법원 2006. 3. 9. 선고 2005두13841 판결 등).
 10) 대법원은 막연히 과로가 만병의 근원이라든가 과로가 신체의 저항력을 약화시켜 모든 질병을 유발하는 원인이 된다거나 막연히 과로나 스트레스가 일반적으로 질병의 발생 악화에 한 원인이 될 수 있고 업무수행 과정에서 과로를 하고 스트레스를 받았다고 하여 현대의학상 그 발병 및 악화의 원인 등이 밝혀지지 아니한 질병에까지 곧바로 그 인과관계가 있다고 추단하기는 어렵다고 하고 있다.
 11) 대법원 2007. 4. 12. 선고 2006두4912 판결; 대법원 2006. 3. 9. 선고 2005두13841 판결 등

관계의 입증에 있어서는 과거의 기록 부족이나 기억과 진술의 결함으로 인하여 발생된, 직접적인 증거수집 등에 장애가 의심되는 경우에는 간접적인 증거를 광범위하게 인정하고 있어서 엄격한 입증책임을 요구하지 않고 있다.⁹⁾

다만, 일반원칙으로서 입증책임이 근로자에게 주어지는 경우는, 의과학 기술의 한계로 업무와 질병의 인과관계가 불명확한 경우로, 그 누구도 입증이나 반증할 수 없는 경우에는 근로자에게 불이익이 가도록 운영되고 있다.¹⁰⁾

여기에서도 인과관계의 확실성을 입증하는 일이 매우 어렵기 때문에 개연성으로 족하다는 입장을 취하여 인과관계의 입증 정도를 경감시키고 있다.

상당인과관계가 인정되기 위하여 어느 정도의 입증이 필요한가에 대해 판례¹¹⁾는 “제반사정을 고려할 때 업무와 재해 사이에 상당인과관계가 추단되는 경우에도 입증이 되었다”고 하여, ‘추단’ 되는 경우에도 입증이 된 것으로 보고 있다.

입증 정도를 그와 같이 경감시키지 않으면 대부분의 보험급여 청구가 거부될 수 있기 때문이다.

여기까지가 산재보험제도의 안정적인 운영을 위해서 최소한의 필요한 선택이라고 생각한다. 증명에서도 입증 방법에 대해서는 직접증거에 의하여 증명되어야 하는 것은 아니고 제반 간접사실에 의하여 입증하면 족하다고 판시하였다.

입증책임의 전환의 위험성

입증책임의 전환은 입증책임의 일반원칙을 수정하여 주장하는 상대방에게 반대사실의 입증을 부담시키는 것만이 아니라 반증을 못하면 불이익을 감수해야 하는 것이다.

업무상 질병의 입증책임을 근로자에서 보험자 또는 사업주로 전환해야 한다는 것은 근로조건은 사업주의 지시를 통해 업무상 사유의 기초가 되는 근로상황이 구체화되므로 사업주의 노력 없이는 밝히기 어렵기 때문이라는 것이다¹²⁾.

즉, 입증책임의 전환을 입증할 수 있는 가능성을 누가 더 가지고 있느냐에 따라야 한다는 것이다. 근로자는 작업과정, 작업환경 및 사용물질의 유해성에 대한 정보가 없고, 관련 지식도 따라가지 못하기 때문이라는

12) 근로관계에 있어 근로자의 업무와 행위는 사업주의 업무지시권이라는 영역 안에서 정하여지므로 사용자의 검증이 용이한 것이라고도 하겠다. 이경희 : 산업재해의 인정기준에 관한 법리-업무상 질병의 인정기준을 중심으로-. 한국외국어대학교 대학원 박사논문. 2009. 204-223pp

13) 강성규. 안전보건연구동향. 산업안전보건연구원. 2011년 3월호 6p.

것이다.

그러나 업무상 질병의 입증은 사업주가 근로자보다 유리한 입장에 있다고 할 수도 없다. 사업주는 업무 기인성을 평가하기 위한 기초가 되는 근로상황에 대한 사실관계에 대하여 입증하여야 하지만, 업무와 질병과의 인과관계에 관한 근로자보다 입증 가능성이 우월하거나 용이하다고 할 수 없다.

따라서 업무상 질병의 인과관계 기초가 되는 질병 진단이나 근로상황 등에 대한 사실관계를 제외한 업무 기인성에 대한 입증은 근로자나 사업주 모두 입증의 가능성이 낮다.

따라서 입증책임을 일방에게 전환하는 것은 정당하지 못하다.

증거의 편제현상에 의하여 입증책임이 왜곡되거나 전환될 필요성이 제기되고 있지만, 이것은 인과관계의 기초가 되는 사실관계에 국한하여 수용할 수 있을 것이다.

근로자의 입증이 없으면 업무상 질병을 부인하거나, 반대로 사업주의 반증이 없으

면 무조건 업무상 질병을 인정하는 것으로 되는 것은 위험하다. 이것은 산재보험제도를 위기에 빠뜨릴 수도 있기 때문이다.

스웨덴은 1977년에 기존의 업무상 질병 인정기준을 폐지하고 인정 요건을 명백한 반증이 없는 경우로 개정했다.

그 결과, 업무상 질병이 폭발적으로 증가하여 사회가 감당할 수 없는 수준에 이르렀다. 그래서, 1993년에 인정 요건을 높은 확률의 가능성(우리의 상당인과관계설과 같은 개념)으로 변경했다.¹³⁾

업무상 질병을 인정하려면 업무 관련성의 근거를 찾아야 하고, 그것을 찾지 못하면 업무상 질병으로 보지 않는 것이 상식적이다. 그런데 업무상 질병이 아닌 증거를 대보라고 하는 경우에는 알려진 원인에 의한 것이 아님이 밝혀지면 다른 원인의 가능성을 이야기하게 된다.

또 그 원인에 의한 가능성도 낮으면 또 다른 원인의 가능성을 주장한다. 이러한 의문은 끝이 날 수 없다.

14) 사업주나 근로자가 입증한 사실관계가 보험가입자나 피보험자에게 과실책임주의에 따른 인과관계 입증을 통한 과책이나 과실상계를 요구할 가능성이 없다면 기대 가능할 것이다. 이경희 : 산업재해의 인정기준에 관한 법리-업무상 질병의 인정기준을 중심으로-. 한국외국어대학교 대학원 박사논문. 2009. 204-223pp

15) 입증에 관한 대원칙은 권리를 주장하는 자가 자신이 권리자이며 그 권리의 내용이 여하한 것인지를 주장하고 입증하는 것이다. 즉 권리가 있다고 주장하는 자가 권리를 발생시키는 법규를 충족시키는 요건 사실을 주장하고 또 이에 관해 입증할 책임을 지는 것이다. 이러한 구조는 기본적으로 형평에 부합할 뿐만 아니라 당해 권리에 관한 분쟁을 신속하고 저렴하게 해결하는 데도 일반적으로 기여한다.

16) 김형배. 노동법. 박영사. 2007.443p

17) 그 이유는 업무상 질병에 대한 경험의 부족, 의과학적 인과관계에 대한 역학적 자료 등이 아직 부족하기 때문이다.

한편, 업무상 질병의 입증은 업무와 질병 간의 인과관계를 대상으로 하는 것이지 해당 사업주에게 과책하는 것은 아니므로 입증 전환을 기대할 수 있다고 한다.¹⁴⁾

그러나 입증의 결과에 따른 책임은 연대 원칙일지라도 사업주 일방에게 부담되며, 보험자가 이미 업무상 질병 인정요건을 확인하는 입증책임을 부담하고 있는 것은 간과한 것이다.

따라서 입증 부담이 경감된 상황에서 입증책임을 일반원칙¹⁵⁾을 벗어나 입증의 용이함이나 과책유무를 기초로 하여 전환을 기대하는 것은 정당하다고 할 수 없다.

입증책임의 원칙에 따라 근로자는 업무상 질병을 최종적으로는 입증하여야 한다. 그러나 이러한 일반원칙을 산재보험법에 그대로 적용한다면 근로자가 입증하기란 어려울 수밖에 없기 때문에, 보험자의 직권조사로 입증부담을 실질적으로 줄였으며, 인과관계의 입증 정도도 완화하고 있는 것이다.

결론

산재 인정은 근로자가 신청을 하여야 성립하므로 업무상 질병의 입증책임을 근로자

가 전적으로 부담하고 있는 것처럼 보인다. 그러나 근로자가 신청하면 보험자가 확인하고 조사하여 승인여부를 결정해야 한다.

따라서 보험자는 업무상 질병의 입증부담을 가지게 된다.

그런데 입증책임을 전환해야 한다는 주장은 입증책임이 근로자에게 있으나, 근로자가 이를 증명하는 것은 쉽지 않으니 사업주에게로 입증책임을 전환하자는 것이다.

업무와 질병간의 인정요건으로 업무기인성이 성립해야 하는데, 업무기인성이 없다는 반증이 없는 한 업무상 질병을 인정해야 한다는 것이다.¹⁶⁾

이것은 입증할 수 있는 가능성이 부족한 근로자의 입장을 대변하는 것이지만, 업무상 질병의 입증은 근로자뿐만 아니라 사업주도 가능성이 부족하다.¹⁷⁾

그래서 보험자가 직권주의에 의하여 입증을 분담하고 있다.

따라서 산재기금을 부담하고 있는 사업주에게 입증책임까지 부담하는 것은 공정한 주장이라고 할 수 없다.

다만, 직권주의에서도 무제한적 인과관계의 확인과 조사가 항상 이루어지는 것도 아

18) 급변하는 사회현상에 대한 신속적 대응, 구체적 타당성과 공익 확보, 입법기술의 한계 등의 이유로 법률에서 행정청에 직권을 부여하는 경우가 적지 않다. 이처럼 행정청에 대한 직권부여가 필요불가결한 면이 있다 하더라도 일단 행정청에 직권이 부여되면 집행과정에서 직권이 자의적으로 행사되거나 나아가 행정부패의 매개체 또는 규제개혁의 장애요인으로 작용할 소지를 배제하기가 어렵기 때문에 직권을 부여할 때에는 재량권이 남용되지 아니하고 투명하게 행사될 수 있도록 하는 방안을 함께 강구할 필요성이 크다.

니고 또 그럴 수도 없는 것이므로 업무기 인성이 불명한 경우가 얼마든지 발생할 수 있다.

그리하여 불이익 처리의 문제는 필연적으로 발생하고, 그 결과 입증책임의 문제가 제기되며, 이 경우에 주장하는 쪽에 입증책임을 부담하는 것이 일반적이다.

결과적으로 업무상 질병의 특수성으로 근로자가 인과관계를 입증하는 것이 사실상 불가능하여 불이익을 받지 않을 수 없다는 사실은 피할 수 없다.

따라서 보험자의 직권에 따른 확인과 조사를 통해서 인과관계를 규명하도록 하는 것이 정당하다.¹⁸⁾

보험자가 공정하게 업무상 질병의 입증을

수행할 수 있도록 전문성과 인력을 갖추도록 하여 근로자의 입증 부담을 더욱 경감시켜주고, 억울하게 불이익을 받을 수 있는 경우를 최소화하도록 정책적인 결정을 하는 것이 필요하다.

타당하고 충분하며, 투명하게 업무 기인성을 규명하는 확인과 조사가 이루어질 수 있도록 보험자의 의무를 명확하게 하고, 이를 위한 전문성과 인력을 갖추고 독립적이고 공정한 조사를 할 수 있는 여건을 마련하는 것이 중요하다.

특히 업무상 질병의 입증의 성과는 과거 노출 재구성에 있으므로, 이를 가능하게 하는 전문성을 가진 기관과 인력을 육성하고 지원하는 것이 선행되어야 할 것이다. ☞