

업무상 질병 인정 여부에 대하여



업무상 질병이란?

고용노동부는 ‘뇌혈관질환 또는 심장질환 및 근골격계 질환의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항’을 고시하여 2013년 7월 1일부터 시행하고 있다. ‘업무상 질병’이라 함은 업무수행 중에 업무와 관련하여 발생한 질병으로 볼 수 있는데 어떠한 상병이 업무상으로 인정받기 위해서는 일반적으로 업무수행성과 업무기인성이 요구된다. 업무기인성과 관련하여 양자간 상당인과관계를 찾아보아야 하는데 여기서 ‘업무의 범위’에 대한 개념정의는 차치하고 그 상당인과관계를 입증하는 데에 전문가가 아닌 이상 난점이 있다. 즉, 업무와 상병 간에 상당한 인과관계가 있음이 시간적, 의학적으로 명백함을 입증하여야 업무상 질병으로 인정하는 것이다.

업무상 질병 판단기준

위 고시에서는 뇌심혈관질환의 업무상 질병 여부에 대한 판단기준을 적시하고 있는데 고시내용 중 만성과로의 판단기준에 대하여 살펴보자. 산재법 시행령 별표3 제 1호 가목3) ‘업무의 양·시간·강도·책임 및 업무 환경의 변화 등에 따른 만성적인 과중한 업무로 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 육체적·정신적인 부담을 유발한 경우’란 ‘발병 전 3개월 이상 연속적으로 과중한 육체적·정신적 부담을 발생시켰다고 인정되는 업무적 요인이 객관적으로 확인되는 상태를 말한 다’라고 규정되어 있다. 이 경우 해당 근로자의 업무가 ‘만성적인 과중한 업무’에 해당하는지 여부는 업무의 양·시간·강도·책임, 휴일·

휴가 등 휴무시간, 교대제 및 야간근로 등 근무형태, 정신적 긴장의 정도, 수면시간, 작업환경, 그 밖에 그 근로자의 연령, 성별, 건강상태 등을 종합하여 판단하되 업무시간에 관하여는 다음의 사항을 고려한다. 1) 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 60시간(발병 전 4주 동안 1주 평균 64시간)을 초과하는 경우에는 업무와 발병과의 관련성이 강하다. 2) 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 60시간(발병 전 4주 동안 1주 평균 64시간)을 초과하지 않는 경우라도 업무시간이 길어질수록 업무와 발병과의 관련성이 서서히 증가하며, 야간근로(야간근무를 포함하는 교대근로도 해당)의 경우는 주간근무에 비하여 더 많은 육체적·정신적인 부담을 발생시킬 수 있다고 고시하였다.

위 ‘12주 동안 1주 평균 60시간 또는 발병 전 4주 동안 1주 평균 64시간의 기준’은, 1주 40시간 법정근로시간제 하의 사업장에서 주당 평균 20시간 이상의 초과근로를 하는 경우 해당될 것이다. 다른 사항을 제외하고 1일 8시간 근무하고 일요일을 주휴일로 하는 사업장은 월요일부터 토요일까지 평균 3.3시간을, 월평균 86시간의 초과근로를 하였다는 사실이 있어야 업무관련성이 강하게 있다고 보는 것이다. 또한, ‘발병 전 4주 동안 1주 평균 64시간’은 1주 평균 24시간을, 월 86.6시간의 기록적인 초과근로를 하였다고 명백한 입증을 하여야 그나마 과로와의 인과관계 인정의 여지가 크다고 보는 것이다.

업무상 질병 인정 여부와 한계

과연 질병에 이환된 대상근로자가 이를 입증할 수 있는지 여부와 현재 장시간 근로가

사회문제화 되면서 관련기관의 관리·감독이 철저해지고 있는데 이러한 상황 하에서 실근로시간을 제대로 파악할 수 있는 입증 자료를 대상 근로자가 입수하여 주장할 수 있는냐가 문제이다. 물론 업무시간의 양만이 질병과 상당인과관계를 인정하는 유일한 것은 아니고 이외 노동 강도, 책임, 근무 형태, 심적 스트레스 정도, 작업환경 및 대상자의 기존질환 여부 등을 종합적으로 고려하여 판단한다. 즉 과중한 업무시간으로 만성적인 과로가 있다 하더라도 대상자가 고혈압, 고지혈, 당뇨 또는 동맥류 등의 기존 질환으로 치료경력이 있든가 계속치료 중에 있다고 하면 불인정 받을 여지가 크다. 그렇다 하더라도 뇌혈관계 질환의 업무상 질병 여부 판단에 있어서 만성과로의 여부는 가장 중요한 요소라고 할 수 있다. 물론 위 초과 시간에 해당되지 않는다 하더라도 인정의 여지를 마련하고는 있지만, 정규근로시간 이외 초과근로시간의 양을 수치적으로 입증하는 것은 쉬운 일은 아니다. 또 그 기준에 부합되지 않으면 과로로 보지 않는다고 하는 것은 각각의 업무마다 동일시간에 있어서 노동 강도가 다를 수 있다는 것을 고려하지 않은 일률적 기준으로 밖에 볼 수 없고 이는 불인정의 손쉬운 근거가 될 수 있는 것이기도 하다. 즉 대상근로자는 업무상 질병으로 인정받을 여지는 줄어들 수밖에 없는 것이다. 산재보험법의 취지를 고려해 보건데 업무상 질병으로 인정받을 수 있는 폭이 보다 넓어지기를 희망해 본다. ☺

신혁순 노무사 | 032-555-4852