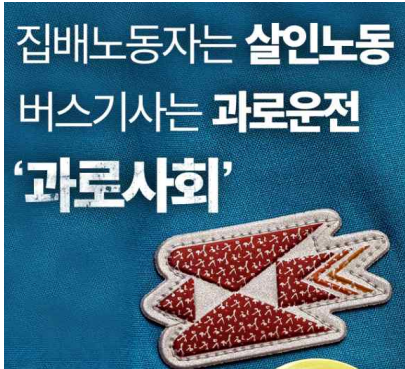


# 경인 업무상질병판정위원회

민주노총 추천 위원

## 활동매뉴얼

2020.04.



### 발행

- 민주노총인천본부
- 노동인권실현을 위한 노무사모임

### 편집팀

- 이동익 조직국장(민주노총 인천본부)
- 최 민 직업환경의사(한국노동안전보건연구소)
- 전지인 사무국장(건강한노동세상)
- 장안석 인간공학기술사(인천대 노동과학연구소)
- 최진수 노무사(민주노총 서울본부 노동법률지원센터)
- 김 민 노무사(평등노동법률사무소)
- 김승섭 노무사(노무법인 승리)
- 최기일 노무사(현장노무사 사무소)
- 장영철 노무사(민주노총 인천본부 노동상담소)
- 민현기 노무사(민주노총 인천본부 노동상담소)
- 김은복 노무사(민주노총 인천본부 노동상담소)

### 집필

- 1장 경인업무상질병판정위원회 심의 흐름(장안석)
- 2장 사안별 심의회의 운영방법(최진수)
- 3장 근골격계질환의 업무관련성에 대한 이해(전지인)
- 4장 뇌혈관질환·심장질환의 업무관련성에 대한 이해(김민)
- 5장 정신질환의 업무관련성에 대한 이해(최민)

# 경인 업무상질병판정위원회

민주노총 추천 위원

## 활동매뉴얼

2020.04.

### I. 경인 업무상질병판정위원회 심의 흐름

### II. 사안별 심의회의 운영 방법

### III. 근골격계질환의 업무관련성에 대한 이해

### IV. 뇌혈관질환·심장질환의 업무관련성에 대한 이해

### V. 정신질환의 업무관련성에 대한 이해

### 첨부. 경인업무상질병판정위원회 위원 명단

### I. 경인 업무상질병판정위원회 심의 흐름

1. 심의 참석 가능한 날짜 확인 및 심의 일정 통보	2
2. 등재된 심의 자료 확인	3
3. 심의 자료별 특징 및 활용 방법	5
4. 심의회의 진행 순서 및 심의 회의 운영 방법	13

### II. 사안별 심의회의 운영 방법

1. 재해조사가 미진한 경우	23
2. 상병 변경이 필요한 경우	28
3. 상병이 인정되지 않는 경우	31
4. 직업성 질환이 아닌 사고성 질환으로 인정되는 경우	32
5. 심의회의에서 설득이 필요한 경우 참고할 사항들	34
6. 심의의견 이유 기재 시 참고사항	40
7. 근골격계질환 / 뇌심혈관계질환 / 정신질환 참고 사항	41

### III. 근골격계질환의 업무관련성에 대한 이해

1. 근골격계질환이란?	49
2. 근골격계질환 위험요인	49
3. 근골격계질환의 업무상 질병 판단 기준	51
4. 신체부위별/질병별/업종별 위험요인	53
5. 사례별 분석 및 심의시 주의점	65
6. 재해자 진술시 필요한 질문	76
7. 근골격계질환 추정의 원칙 도입	81
8. 업무관련성 특별진찰 제도	83

### IV. 뇌혈관질환·심장질환의 업무관련성에 대한 이해

1. 뇌혈관질환 또는 심장질환의 개요	86
2. 뇌심혈관계 질환 판단 기준	89
3. 사례별 분석 및 심의시 주의점	93
4. 판례의 종합검토방식	109

### V. 정신질환의 업무관련성에 대한 이해

1. 정신질환의 이해	121
2. 정신질환의 업무상질병 판단 기준	131
3. 사례별 분석 및 심의시 주의점	137

### 첨부. 경인업무상질병판정위원회 위원 명단

149

## 업무상질병판정위원회 활동매뉴얼 발간을 반갑고 기쁘게 축하합니다.

노동자는 자신의 생계와 노동력을 유지하기 위해 노동을 합니다. 다치지 않고 아프지 않게 지속적인 노동을 유지할 수 있으면 좋겠지만 많은 노동자들이 다치고 골병들고 갑자기 쓰러지기까지 합니다.

사고나 질병으로 노동력을 부분적으로 또는 완전히 잃은 노동자들은 자신의 노동과 관련한 사고와 질병에 대해서 산업재해 보상을 신청합니다. 사고의 경우는 업무와의 인과관계가 비교적 단순하지만 질병과 업무와의 인과관계는 연관성을 따지기가 쉽지 않습니다.

산업재해보상보험법에서 업무상 질병으로 인정하는 것은 ① 업무수행 과정에서 물리적 인자, 화학물질, 분진, 병원체, 신체에 부담을 주는 업무 등 노동자의 건강에 장애를 일으킬 수 있는 요인을 취급하거나 그에 노출되어 발생한 질병, ② 업무상 부상이 원인이 되어 발생한 질병, ③ 그 밖에 업무와 관련하여 발생한 질병 등입니다. 또한, 동법에서는 업무상 질병의 인정여부를 심의하기 위하여 근로복지공단소속의 업무상 질병판정위원회를 설치하여 운영하고 있습니다.

민주노총은 업무로 인한 질병으로 노동력을 잃은 노동자의 권리를 구제하기 위해 업무상질병판정위원회에 관심을 기울이고 위원의 추천과 활동에 대해 직접적인 활동과 지원역할을 충실히 하고 있습니다.

업무상 질병은 내용의 방대함과 산업 및 의학적 전문성을 갖추어야 이해와 활동이 가능한 영역이라 그동안 소수의 몇몇만이 관련한 활동을 하고 있었습니다. 그러나 이번 업무상질병판정위원회 활동매뉴얼의 제작으로 관련 사업의 획기적인 변화가 가능해 졌습니다.

이번 활동 매뉴얼은 질병판정위원회의 심의흐름에 따른 위원들의 역할에 대해 조언하고 있으며 재해조사 미진, 상병 변경 등 사안에 따른 심의회의 대응 방안을 다루고 있습니다. 또한 업무상질병으로 인정하는 근골격계질환, 뇌혈관질환과 심장질환, 정신질환에 대한 이해와 위원회 대응방법을 실고 있습니다.

이번 매뉴얼 제작의 의의는 첫째 매뉴얼 제작을 통해서 ‘업무상질병판정위원회’ 위원들이 보다 체계적인 활동을 할 수 있게 되었습니다. 둘째 매뉴얼 제작으로 업무상질병판정위원회에 대해 민주노총 간부들이 쉽게 체계와 내용을 접할 수 있게 되었습니다. 이는 현장의 ‘산업안전보건위원회’ 활동의 영역을 한 차원 높이는 계기가 될 것입니다. 셋째 민주노총 전체에서 민주노총인천본부가 처음으로 ‘업무상질병판정위원회 활동 매뉴얼을 집필하고 발간합니다.

방대하고 전문적인 업무상질병판정위원회 활동에 대한 매뉴얼의 필요성에 대해 누구나 공감하고 있었습니다. 많은 노력이 필요한 매뉴얼 제작을 선듯 기획하고 발행하기까지 애쓰신 동지들께 감사의 인사를 드립니다.

2020년 4월 2일

민주노총인천지역본부  
본 부 장 이 인 화



## 전문성과 경험, 노동자의 관점으로

### 건강한 노동세상을 위한 매뉴얼이 되기를 기대합니다.

공인노무사가 되고 난 처음 몇 년간, 개인적으로 수험서와 같은 법률서적보다 노동조합이나 관계기관에서 발간한 실무적 매뉴얼로부터 더 많은 도움을 받았던 기억이 있습니다. 특히 법률서적에서는 찾아보기 힘든 실무적 절차에 대한 이해는 사건경험이 부족할 수밖에 없는 새내기 노무사에게 매뉴얼을 통한 간접 경험을 제공해 주었습니다. 실제 사건의 진행경과가 매뉴얼의 내용과 일부를 다를 수 있다 하더라도, 매뉴얼에서 밝히고 있는 기본적 입장이나 원칙을 알고 있는지 여부는 사건을 주도하고 때론 문제제기까지 해야 하는 공인노무사라면 반드시 인지하고 있어야 할 기본 중의 기본이라 생각합니다.

이번 ‘민주노총인천본부’와 ‘노동인권실현을 위한 노무사모임’이 함께 발행한 ‘경인 업무상질병판정위원회 민주노총추천위원 활동매뉴얼’은 질병판정위원회의 심의과정에 대해 각 절차별로 세세한 부분까지 담고 있습니다. 제도에 대한 전반적 이해만이 아니라, 집필진으로 참여하신 분들의 오랜 경험까지 오롯하게 담겨 있는 모습입니다. 이는 사건 경험이 부족한 공인노무사뿐만 아니라, 새로이 질병판정위원회 위원으로 위촉되어 활동하게 될 위원들에게 심의절차에 어떻게 참여하게 되는지 예로부터 심의과정에서 어떤 절차에 따라 어떤 자료를 어떻게 확인하고 검토하여야 하는지, 최종 판정을 위한 심의회의에 어떻게 대응하여야 하는지 까지를 친절하게 소개함으로써 절차적 이해의 측면에서 대단히 유익한 자료가 되리라 생각합니다.

법 해석의 최종적 판단은 법원의 몫입니다. 그러나 법원의 최종적 판결이 있기 전까지는 상당한 시간이 필요하고, 때로는 법원의 판단이 불리하게 작용하기도 합니다. 근로복지공단의 각종 지침이나 내부 규정들이 아직 법원의 판결을 쫓아가지 못하는 경우도 있고, 그대로 인용하기 부적절한 판결을 유추적용함에 따라 불승인되는 경우도 있습니다. 질병판정위원회는 의학적 판단에만 의존할 것이 아니라, 산업재해보상보험법에서 규정하고 있는 상당인과관계라는 기본

입장이 충분히 고려되고 반영되어야 합니다. 매뉴얼이 관련 법령이나 판례, 근로복지공단의 각종 지침이나 내부 규정들에 대한 단순 소개에 그쳐서는 안 되는 이유입니다.

이번 활동매뉴얼은 집필진으로 참여하신 분들의 오랜 경험을 바탕으로, 업무와 재해 사이의 상당인과관계를 재해노동자의 관점에서 어떻게 접근할 것인지, 각 인정기준이나 상황별로 위원들이 확인하거나 참고하여야 할 내용들이 무엇인지를 자세히 담고 있습니다. 뿐만 아니라, 사안에 따라 심의과정에서 위원들이 다른 위원들을 어떻게 설득할 것인지, 어떤 사안에서 추가조사를 하도록 요구할 것인지, 비록 내부 규정들에서 정한 요건을 충족하지 않은 경우에도 상당인과관계의 인정에 필요한 사실관계를 근거로 적극적으로 의견을 제시하도록 하는 등, 위원들이 어떻게 행동하고 요구하며 심의회의에 대응할 것인지에 대해서도 구체적 내용을 잘 담고 있습니다.

이번 활동매뉴얼이 나오기까지 바쁘신 중에 수고를 아끼지 않으신 모든 분들께 감사드립니다. 이번 활동매뉴얼 발행과 이를 토대로 한 질병판정위원회 위원들의 활동을 통해 더 많은 노동자들이 구제받을 수 있고, 안전하고 건강하게 노동할 권리가 폭넓게 인정될 수 있기를 희망합니다. 감사합니다.

2020년 4월 3일

노동인권실현을 위한 노무사모임  
회장 구 동 훈



## 경인 업무상질병판정위원회,

### 민주노총 추천 위원 활동 매뉴얼을 발간하며

1. 산재로 인정받느냐의 문제를 두고 한 사람의 노동자와 그 가족의 생존이 도 아니면 모로 결정되는 것과 비슷하다고 말하기도 합니다. 다치고 병든 노동력은 사람이 아니라 비용으로 처리되고 방출되기 십상입니다. 일상적인 구조조정과 비정규직화로 연명하는 대한민국에서 산재는 정규직에게도, 비정규직에게도 재앙이 될 수 있습니다.

질판위에서 하루에 10여건 많게는 25건 가량 사건을 심의하다보면 회의가 관성적·기계적으로 진행되기도 합니다. 그러다보면 심의 분위기는 자연스럽게 기존 관례나 권위가 높은 특정 위원의 견해에 의존하거나 또는 의장이 주도하는 방향으로 기울어지기도 합니다. 그 심의 결과를 떠나 재해 당사자가 호소하는 업무관련성 요소가 면밀하게 심의되지 못한 채 위원 각자의 경험칙으로 패싱되는 사례는 여전히 많습니다. 그러나 이 문제는 근로복지공단 규모와 예산의 문제, 당연인정 처리와 법제도적 문제이므로 당장에 해결하기 어려운 사안입니다. 그러나 심의 사건 하나하나에 관심과 애정을 기울여야 할 중요성은 분명해집니다. 누군가의 권리가, 인생이 다른 누군가의 경험칙에 패싱당하지 않도록 말입니다.

2. 산재 인정 법리는 크게 무과실책임주의와 상당인과관계론으로 대표됩니다. 무과실책임주의는 업무상 재해이기만 하면 가해자 또는 피해자의 과실을 따지지 않는다는 거죠. 상당인과관계론은 업무상 재해가 반드시 의학적·자연과학적으로 명백히 입증되어야 할 것이 아니며 업무상 재해에 해당하는지는 종합적으로 판단하되 기존 질환 또는 질병의 악화에 업무가 기여했는지 여부 그리고 보통평균인이 아닌 재해 당사자를 기준으로 한 업무관련성 판단 원칙을 제시합니다.

그러니 업무상재해에 해당하는지는 누군가의 과실 여부가 아니라 업무관련성이 있느냐로 판단되어야 할 것이고, 관례에도 불구하고 업무가 발병에 기여했는지를 한 번 더 따져보아야 합니다. 상병의 상태에도 불구하고 요양의 필요성도 한 번 더 생각해 봐야 합니다. 산재보상제도의 목적은 노동자의 재활과 복귀입니다. 지금의 요양으로 어느 노동자가 노동시장의 외곽으로 방출될 수도, 자기 직업 범주에서 살아남을 수도 있기 때문입니다.

3. 2003년 5월 경총 기업안전보건위원회는 ‘기업은 근골격계 질환에 대한 노동계의 집단 공세에 편승한 직업병 판정이 남발되면서 노동력 손실, 근로의욕 저하, 추가비용 증가 등 심각한 후유증을 겪고 있다’고 밝히면서 산재심사 결정의 온정주의(?)와 직업관련성 질환의 요양관리와 산재 인정기준의 합리적 개선(?)을 촉구했습니다. 이후 2004년 10월 근로복지공단은 근골격계질환 업무관련성 인정기준 처리지침, 요양업무 처리규정 개악안, 집단민원대응요령 지침 등 3개 개악 지침을 마련하였고 2006년 노사정위원회는 산재보험제도 발전 포럼을 진행하면서 제도 민영화와 저울질하면서 압박을 가했으며 결국 2007년 산재보상제도를 대폭 개악시키는 법안이 국회를 통과했습니다. 2008년 7월 출범한 업무상질병판정위원회는 이러한 역사적 과정과 사회적 역학관계의 산물입니다. 그리고 2000년~2004년 기간에 근골격계질환은 90% 수준, 뇌심혈관계질환은 70% 수준의 산재 인정율을 보였으나 2004년 이후로 지속적인 감소세를 보이며 바닥을 향해 치달다가 2011년에 이르러 각각 50% 이상 하락했습니다.

그리고 역설적이게도 2004년부터 질판위 출범을 거쳐 업무상 질병 인정율이 지속적으로 하락했던 사실은, 산재 인정이 명백한 의학적·자연과학적 판단의 결과가 아니라는 점을 명확하게 드러내주었습니다. 나아가 상당인과관계 법리를 넘어 사회적 역학관계의 영향 아래 있다는 점도 드러났습니다.

4. 질판위 개혁이나, 아니면 해체냐 라는 많은 논란 속에 민주노총은 질병

판정위원을 추천하기로 결정하고 2012년 10월부터 벌써 8년차에 접어들었습니다. 해체나 개혁이냐의 논란도 여전하거나와 심의기준과 운영방식을 어떤 방향으로 개선해 갈 것이냐는 여러 논란과 시행착오 속에 노사정 간 테이블(TF)이 만들어져 논의가 진행됐고 그래도 한 걸음씩 조금씩 변화를 견인하고 있는 것 같습니다. 이는 지금껏 그리고 앞으로도 민주노총 추천 위원으로서 사명감과 자부심을 가지고 열심히 활동하시는 여러 위원님들 노고의 산물이기도 합니다.

5. 2020년 4월, 민주노총인천본부와 노동인권실현을 위한 노무사모임은 경인질판위 민주노총 추천 위원 활동 매뉴얼을 발간합니다. 이 매뉴얼을 통해 이미 활동하고 계신 여러 위원들과 소통의 매개로 삼고자 합니다. 앞으로도 주기적으로 수정·보완해 나갈 계획입니다. 언제든지 고견을 보내주시면 감사히 받겠습니다. 그리고 새로 위촉되어 경인질판위에 진입하는 위원들께는 작지만 쓸모 있는 안내서가 되기를 바랍니다. 또한 심의에 필요한 자료들, 심의안, 재해조사서, 동영상과 의학영상 자료, 재해자와 사업주가 제출한 자료들을 면밀히 살펴보고 어떻게 활용할지 안내하였습니다. 일관되고 합리적인 질판위 심의가 진행되도록 심의 과정과 주요 쟁점별 운영원칙(각종 규정 등)을 안내하였습니다. 주요 심의 질병의 업무관련성 의학적·과학적 견해와 법률적 견해를 제시함으로써 종합적 판단의 단초를 제공하려 했습니다. 이 매뉴얼이 참고자료가 되어 질판위가 보다 위원회답게 작동할 수 있도록 민주노총 추천 위원들께서 견인자가 되어 주시기를 기대합니다.

2020년 4월 3일

편집팀

## I. 경인 업무상질병판정위원회 심의 흐름

1. 심의 참석 가능한 날짜 확인 및 심의 일정 통보
  - (1) 심의 참석 일정 확인
  - (2) 심의일정 통보
2. 등재된 심의 자료 확인
  - (1) 자료 웹하드 등재 및 확인
  - (2) 자료 목록
3. 심의 자료별 특징 및 활용 방법
  - (1) 심의안
  - (2) 재해조사서
  - (3) 스캔 파일
  - (4) 현장 동영상 및 사진
4. 심의회의 진행 순서 및 심의 회의 운영 방법
  - (1) 심의회의 장소 및 배치
  - (2) 심의회의 진행 순서
  - (3) 심의회의 진행
  - (4) 전산 활용 방법 안내 및 심의회의 종료 과정



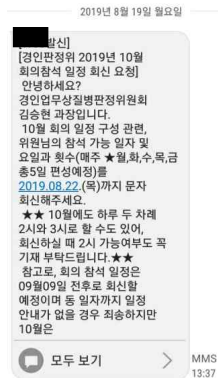
## 1. 심의 참석 가능한 날짜 확인 및 심의 일정 통보

### (1) 심의 참석 일정 확인

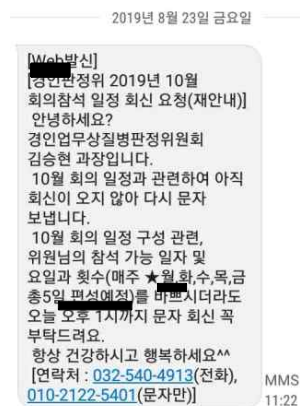
- 판정위원회에서 약 45일 전에 판정위원 개인 휴대폰으로 안내 문자를 발송하며 ① 참석 가능한 날짜 ② 2시 참여 가능 여부(하루에 2시, 3시 두 차례 심의 참여 여부) ③ 월 2회 이상 참여 가능 여부에 대해서 회신 요청한다.
- 판정위원의 회신이 없을 경우 판정위는 두 번째 안내 문자를 발송하며, 두 번째에도 회신을 안 할 경우에 심의회의 참여 의사가 없는 것으로 간주된다.

(예시) 첫 안내

- 10월 심의 일정에 대해, 8월 15일~20일 경에 안내함



(예시) 두 번째 안내

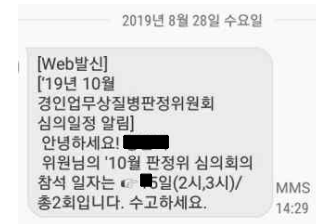


### (2) 심의일정 통보

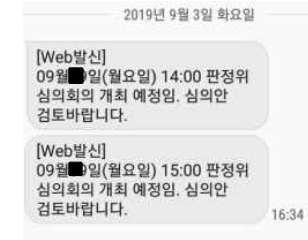
- 판정위원회는 심의회의 개최 30일~60일 전에 판정위원 각 개인의 심의 일정을 안내하며, 심의회의 개최 5~6일 전에 2차 안내 문자(심의 자료 업로드 알림), 심의회의 당일 3차 안내 문자를 발송한다.

예시) 심의 일정 안내

- 예) 10월 일정에 대해 8월 말에 참석 일정을 안내



예시) 심의 5일전 일정 안내

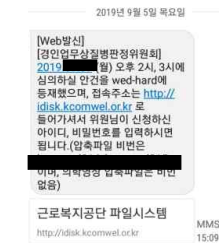


## 2. 등재된 심의 자료 확인

### (1) 자료 웹하드 등재 및 확인

- 심의회의 개최 5일전에 근로복지공단이 운영하는 웹하드에서 심의 자료 일체(심의안, 재해조사서, 작업동영상, 의학영상, 청구인 제출 자료 등)에 대해서 다운로드가 가능하다.

자료 등재 안내 문자



웹하드 로그인 화면

- 웹하드 주소 :

http://idisk.kcomwel.or.kr

- 아이디 및 비번 : 판정위원  
등록시 공단에서 개인에게 안  
내한다.



## (2) 자료 목록

### 1) 심의 자료

- 심의안 : 심의안과 재해조사보고서 2종
- 의학영상 : MRI, CT, X-Ray 등 의학영상 자료
- 스캔자료 : 사업주 및 재해자 문답서, 진술서, 재해경위서 등 해당 재해  
관련 심의 자료 일체
- 동영상 : 현장 작업 동영상 및 사진
- 압축 파일 비밀번호 : kcomwel + 회사 번호

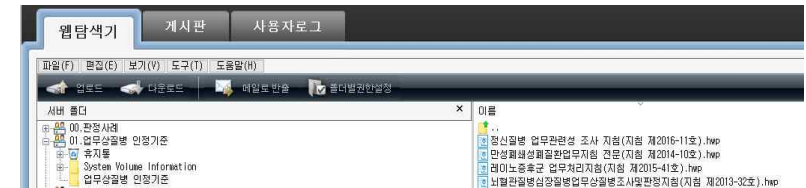
심의일정 클릭 후 자료 확인 및 다운로드



### 2) 업무상질병 인정기준 및 일부 판정 사례 자료

- 심의자료뿐만 아니라, 업무상질병 인정기준 및 기존 판정 사례 자료가 등  
재되어 있으며 다운로드가 가능하다.

업무상질병 인정기준 관련 자료



- 판정 사례 자료 일부



## 3. 심의 자료별 특징 및 활용 방법

### (1) 심의안

#### 1) 자료 특징

- 심의안은 공단의 지사에서 작성한 재해조사서를 판정위원회에서 요약한  
내용이며, 통상 2~5쪽 분량으로 심의에 필요한 최소한의 내용을 담고 있  
다.
- 단, ㉠ 재해자의 진술과 사업주(보험가입자)의 진술이 다르거나 ㉡ 재해  
자가 재해경위 및 입증 자료를 부족하게 작성하였거나 ㉢ 공단의 재해조  
사가 충실히 이뤄지지 않았을 경우에 심의안은 부실하게 작성될 수 있기  
때문에 재해조사서를 심의의 기초자료로 검토하는 것이 필요하다.



공통	근골격계	뇌심혈관계
- 재해일시 - 최초 병원 내원한 일시 - 연령, 성별, 진단명 - 신청인 재해 경위 주장의 요약 - 주치의 소견 및 임상자문의 소견 - 직업환경의학 자문의 소견 - 보험가입자와 이견 및 쟁점 - 공단이 생각하는 쟁점 (근로자성 다툼 등)	- 재해 전, 직업력 및 현 직장 근속기간 - 외상(력) 유무 및 일시 - 사업장 개요 및 부담 작업의 개괄적인 내용 - 신청 상병 관련 건강보험 급여 이력 - 기존 산재 승인 및 불 승인 이력	- 기초질환(고혈압, 고지혈증 등) 및 건강검진 결과 - 흡연, 음주 여부 및 정도 - 근무형태 및 시간, 휴게시간 - 작업환경(온도, 풍속 등) - 단기 및 만성과로 여부 - 재해 전 이벤트 - 업무상 과중 요인

### 2) 심의안 활용

- 재해 조사를 진행한 지사의 재해조사서를 판정위원회의 담당자가 '요약'한 내용으로, 요약 작업을 수행한 담당자의 승인 및 불승인에 대한 '관점'이 낮은 수준이라도 반영되어 있다. 판정위 담당자의 관점이 반영될 가능성을 감안하여 검토하는 것이 필요하다.
- 심의안이 부실한 경우는 ㉠ 승인 가능성이 높거나 ㉡ 불승인 가능성이 높거나 ㉢ 재해조사가 잘 진행되지 않은 경우로 나뉜다. 이러한 경우 재해조사서를 살펴보는 것 필요하다.
- 근골격계질환의 경우, 심의안의 내용과 직업환경의학과 자문의의 소견 또는 업무관련성 특별진찰 결과(관련성 높음 또는 낮음)를 종합하면 1차적으로 심의 사건에 대한 승인 또는 불승인에 대한 가능성이 가능하다.
- 뇌심혈관계질환의 경우, 과로 요인을 요약하였기 때문에 노동시간, 가중요인 등이 누락될 수 있다. (예) 사무직종이 조기 출근할 경우에 근무시간으로 인정하지 않거나 근무 중 대기시간을 인정하지 않는 경우)

### (2) 재해조사서

#### 1) 자료 특징

- 공단 '지사'에서 재해조사 후에 작성하며 신청 상병명에 따라 6쪽~15쪽으로 구성된다.
- 재해 인정과 관련된 주요 사항(근골격계-신체부담 작업 여부 및 직업환경의학과 자문의 소견/ 뇌심혈관계- 돌발상황 및 단기적 과로요인, 만성적 과로 요인 등)이 기술되어 있다.
- 공단 직원이 전산 상에 체크하거나 입력하는 방식이어서, 체크사항이나 내용이 누락됐을 가능성이 있어서 면밀히 검토하는 것이 필요하다.
- 재해조사서 내용이 부실한 경우에 스캔 파일을 검토하는 것이 필요하다.

경인업무질병판정위원회 심의안		
<b>1. 신청인 정보</b> 신청인 성명 : [ ] 신청인 생년월일 : [ ] 신청인 주민등록번호 : [ ] 신청인 주소 : [ ] 신청인 직위 : [ ] 신청인 부서 : [ ] 신청인 직종 : [ ] 신청인 재직기간 : [ ]	<b>2. 신청인 정보</b> 신청인 성명 : [ ] 신청인 생년월일 : [ ] 신청인 주민등록번호 : [ ] 신청인 주소 : [ ] 신청인 직위 : [ ] 신청인 부서 : [ ] 신청인 직종 : [ ] 신청인 재직기간 : [ ]	<b>3. 신청인 정보</b> 신청인 성명 : [ ] 신청인 생년월일 : [ ] 신청인 주민등록번호 : [ ] 신청인 주소 : [ ] 신청인 직위 : [ ] 신청인 부서 : [ ] 신청인 직종 : [ ] 신청인 재직기간 : [ ]
<b>4. 신청인 정보</b> 신청인 성명 : [ ] 신청인 생년월일 : [ ] 신청인 주민등록번호 : [ ] 신청인 주소 : [ ] 신청인 직위 : [ ] 신청인 부서 : [ ] 신청인 직종 : [ ] 신청인 재직기간 : [ ]	<b>5. 신청인 정보</b> 신청인 성명 : [ ] 신청인 생년월일 : [ ] 신청인 주민등록번호 : [ ] 신청인 주소 : [ ] 신청인 직위 : [ ] 신청인 부서 : [ ] 신청인 직종 : [ ] 신청인 재직기간 : [ ]	<b>6. 신청인 정보</b> 신청인 성명 : [ ] 신청인 생년월일 : [ ] 신청인 주민등록번호 : [ ] 신청인 주소 : [ ] 신청인 직위 : [ ] 신청인 부서 : [ ] 신청인 직종 : [ ] 신청인 재직기간 : [ ]
<b>7. 신청인 정보</b> 신청인 성명 : [ ] 신청인 생년월일 : [ ] 신청인 주민등록번호 : [ ] 신청인 주소 : [ ] 신청인 직위 : [ ] 신청인 부서 : [ ] 신청인 직종 : [ ] 신청인 재직기간 : [ ]	<b>8. 신청인 정보</b> 신청인 성명 : [ ] 신청인 생년월일 : [ ] 신청인 주민등록번호 : [ ] 신청인 주소 : [ ] 신청인 직위 : [ ] 신청인 부서 : [ ] 신청인 직종 : [ ] 신청인 재직기간 : [ ]	<b>9. 신청인 정보</b> 신청인 성명 : [ ] 신청인 생년월일 : [ ] 신청인 주민등록번호 : [ ] 신청인 주소 : [ ] 신청인 직위 : [ ] 신청인 부서 : [ ] 신청인 직종 : [ ] 신청인 재직기간 : [ ]

재해조사서(일반)

구분	명칭	내용
1. 재해지 정보	소재지, 소재지(도로명), 소재지(지번), 소재지(지번), 소재지(지번), 소재지(지번)	
2. 신청정보 작성정보	신청인명, 신청인명, 신청인명, 신청인명, 신청인명	
3. 재해정보 (※ 신청인명 기재 필수)	신청인명, 신청인명, 신청인명, 신청인명, 신청인명	
4. 신청정보 작성정보	신청인명, 신청인명, 신청인명, 신청인명, 신청인명	

구분	명칭	내용
5. 조사 결과 확인사항	조사 결과, 조사 결과, 조사 결과, 조사 결과, 조사 결과	
6. 재해정보 작성정보	재해정보, 재해정보, 재해정보, 재해정보, 재해정보	

나. 신청서 첨부 서류 목록

구분	명칭	내용
1. 신청서	신청서	신청서
2. 신청서 첨부 서류	신청서 첨부 서류	신청서 첨부 서류
3. 신청서 첨부 서류	신청서 첨부 서류	신청서 첨부 서류
4. 신청서 첨부 서류	신청서 첨부 서류	신청서 첨부 서류

구분	명칭	내용
5. 신청서 첨부 서류	신청서 첨부 서류	신청서 첨부 서류
6. 신청서 첨부 서류	신청서 첨부 서류	신청서 첨부 서류
7. 신청서 첨부 서류	신청서 첨부 서류	신청서 첨부 서류
8. 신청서 첨부 서류	신청서 첨부 서류	신청서 첨부 서류

2) 재해조사서 활용

- 뇌심혈관계질환의 경우, 심의안과 큰 차이가 없으며 구체적인 내용 기술 보다는 유무(일상 업무보다 30% 증가 유무 등)를 체크하는 방식으로 되어 있어서, 공단 또는 담당자의 주관적 판단이 개입될 수 있다.
- 재해조사서에 [첨부문서]로 ‘출퇴근 일지’를 정리하여 제시하고 있으며 해당 자료를 통해서 근무시간을 확인할 수 있다. 단 자료가 누락(사무직 조

기 출근, 대기시간 등)될 수 있으므로 ‘스캔 파일’을 살펴보아 재해자가 주장하는 내용 및 해당 작업의 근무 실태를 고려해서 실제 근무시간, 업무 특성과 그에 따른 가중 요인 등을 살펴보는 것이 필요하다.

- 근골격계질환의 경우 직업환경의학과 자문의의 소견 내용이 그대로 나타나 있고 신체 부담에 대한 인간공학적인 평가가 제시되어 있다.
- 재해조사 관련해서는, 제출된 동영상의 작업자가 재해자 본인인지, 세부적인 작업이 무엇인지, 어떻게 작업하는지, 인간공학적으로 어떻게 평가됐는지 확인할 수 있다.
- 재해조사 자체가 부실할 경우 심의안과 재해조사서에 별 내용이 없으며, 스캔파일을 확인하면 재해자가 제출한 자료 일체를 확인할 수 있다.
- 또한 사업주(보험가입자)와 재해자 간의 진술이 불일치 할 경우, 심의안과 재해조사서 보다는 스캔파일을 살펴서 재해자의 진술을 확인하는 게 필요하다.

(3) 스캔 파일

- 1) 자료 특징
- \* 재해조사서 마지막의 ‘스캔 파일 자료 목록’을 확인하여 전체 자료 내용을 개괄적으로 확인할 수 있다.

근골격계질환 재해조사서 하단

뇌심혈관계질환 재해조사서 하단

8. 조사목록

연번	목록명
1	의무기록지 및 영상의학자료
2	건강보험수진내역
3	자문의소견서
4	재해자문답서
5	차질은행일지
6	작업동영상

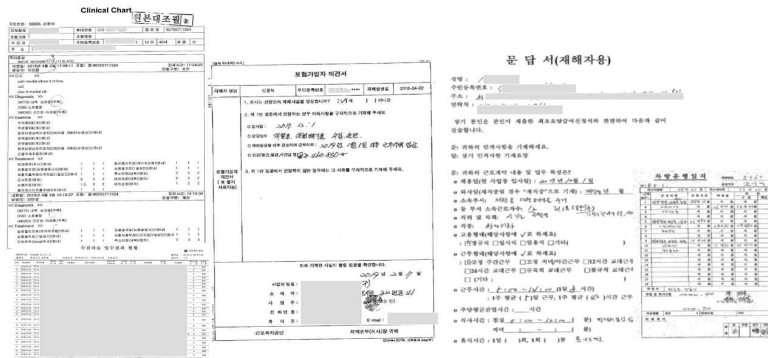
8. 조사목록

연번	목록명
1	요양급여신청서
2	자문의소견서
3	진료기록지
4	분할가입자의견서
5	신청인 의견서
6	재행사실확인서(사업장, 재해자)
7	출근부
8	신청인 제출자료 일체
9	종료근로자 확인서
10	업무관련서 평가 결과(인천병행)

- 스캔파일의 자료는 재해자, 보험가입자가 제출한 자료 일체와 공단이 수집한 자료 일체이다.
- 주로 진료, 업무, 직업력, 보험가입자 의견 등의 내용으로 분류되며 각 세부적인 내용은 표와 같다.

진료 관련	업무 관련	직업력 관련	보험가입자 의견
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 의무기록 사본</li> <li>- 소견서</li> <li>- 건강보험수진 기록(3년~10년)</li> <li>- 119 후송 기록</li> <li>- 부검결과서</li> <li>- 경찰조서 등</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재해경위서</li> <li>- 동료 진술서</li> <li>- 작업일지</li> <li>- 작업량(생산량, 판매량) 등</li> <li>- 재해 당시 날씨 (기상청)</li> <li>- 출퇴근 기록지</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 사업주 확인서</li> <li>- 동료 확인서</li> <li>- 고용보험 가입내역서</li> <li>- 건강보험 가입내역서</li> <li>- 건설공제회 증명서 등</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 보험가입자 의견서</li> <li>- 문답서</li> </ul>

각 필요한 영역(진료, 직업력, 업무 등)에 따라 자료 확인



의무기록 사본      보험가입자 의견      재해자 문답서      작업일지

## 2) 근골격계질환 스캔자료 활용

- 재해자가 제출한 재해경위서(재해자의 주장과 근거가 담긴 경위서)를 확인하여 전체적인 내용을 파악할 수 있다.

- 심의안과 재해조사서에서 누락되었거나 제대로 반영되지 못한 내용이 있는지를 각 영역별(진료, 업무, 직업력 등)로 확인할 수 있다. 즉, 누락내용이 확인됐다면 심의회의에서 누락된 부분을 적극적으로 제기하여야 심의가 올바르게 진행될 수 있다.

- 의무기록 사본은 모두 불필요는 없지만, 건강보험 수진 내역에서는 신청상병과 관련된 질환의 치료력이 있는지, 있다면 언제부터였는지, 시기상 업무와 관련은 없는지 확인하는 게 필요하다.

## 3) 뇌심혈관계질환 스캔자료 활용

- 재해자가 제출한 재해경위서(재해자의 주장과 근거가 담긴 경위서)를 확인하여 전체적인 내용을 파악할 수 있다.

- 재해경위서의 '입증 자료' 목록 또는 '붙임서류' 목록을 확인하고 주요 과로 요인에 대해서 파악할 수 있다.

- 청구인이 제출한 재해경위서와 공단의 심의안 및 재해조사서상의 근무시간, 업무 과중 요인, 단기 과로, 급격한 변화, 이벤트 등을 비교하여 누락되었거나 왜곡된 부분이 있는지 확인하는 것이 필요하다.

- 보험가입자 의견서(문답서)를 확인하여 공단의 재해조사서가 보험가입자의 의견을 치중하여 반영했는지 확인하는 것이 필요하다.

- 건강보험 수진 내역을 통해 신청상병과 관련된 질환의 치료력이 있는지, 있다면 언제부터였는지, 시기상 업무와 관련은 없는지 확인하는 것이 필요하다.

- 재해조사서상 고혈압, 당뇨, 비만 등이 유무 형식으로 되어있으며, 건강검진 수진 내역에서 기초질환의 심각성 정도 및 관리 정도를 파악하는 것 또한 검토가 필요하다.

## 4) 정신질환 스캔자료 활용

- 재해자가 제출한 재해경위서(재해자의 주장과 근거가 담긴 경위서)와 그 자료 목록 확인하여 전체적인 내용을 파악한다.

- 청구인이 제출한 재해경위서와 공단의 심의안/재해조사서상의 심리적 외상성 사건, 발병 전 6개월간의 주요 변화(업무의 양과 질 변화, 역할이나 입장 변화, 대인관계, 업무의 실패나 과중한 책임 등), 일상적 스트레스 요인(근무 시간, 교대 형태, 직무 특성, 직업불안정성, 고객응대업무 등)을 비교하고 왜곡된 부분이 있는지 확인하는 것이 필요하다.
- 의무기록 중 정신과 면담 기록이나 심리검사 결과지에 업무와 관련된 부담이 기술돼 있는지 확인한다.
- 기존 질병력이 있었을 경우, 치료 내용이나 시기와 업무 간의 관련성을 확인한다.

#### (4) 현장 동영상 및 사진

##### 1) 근골격계질환

- 작업방법, 작업량, 설비 등 작업조건의 변동이 없는 경우 비교적 재해조사가 충실히 진행되나, 현장 조사 시에 재해자가 입회하지 않은 경우에 재해자가 주장하는 부담 작업이 동영상에 반영되지 않을 수 있다.
- 재해자의 작업이 건설, 기계 설치 등 간헐적·임시적 작업일 경우에, 작업이 유동적이며 재해자가 주장하는 현장의 상황과 다른 현장에서 조사를 진행하게 되므로, 해당 업종은 작업특성을 파악함에 있어서 동영상 자료가 실제 재해자의 과거 노출 작업과 다를 수 있음을 유의해야한다.
- 촬영 대상자가 재해자가 아닌 경우가 있다. 당사자가 아닐 경우 작업 자세, 신체 크기, 작업 방법 등이 다르기 때문에 유의하는 것이 필요하다. 촬영 대상자가 본인인지 여부는 재해조사서를 통해 확인가능하다. 재해조사서에서 세부 작업 조사 중 제출 자료에 촬영 대상자가 본인인지 또는 동료근로자이거나 기타 대상자인지를 확인할 수 있다.
- 재해조사 자체가 부실한 경우(작업 영상이 아니라, 작업장 상황만 촬영한 경우)에는 '재해조사 부실'로 '보류'하자고 의견을 내고 추가 재해조사 실시를 요청 할 수 있다.

- 단, 재해조사 기간을 더 부여하더라도, 작업이 간헐적, 임시적, 일시적인 경우 또는 사업주가 재해조사를 거부하거나 당사자가 재해조사에 적극적이지 않은 경우에는 추가 재해조사가 진행되지 않을 수 있다. 이러한 경우 개인질환이라는 반증이 있는지 또는 산재보험의 취지와 재해자의 진술, 직업력 등을 고려하여 업무상 요인이 질병에 미친 영향을 배제할 정도인지를 심의하며 업무상 질병으로 추단 가능 여부를 논의할 수 있다.

##### 2) 뇌심혈관계질환 및 정신질환

- 재해 당시 재해자의 행적이나 사건 등을 확인 할 수 있는 동영상 등이 제출되는 사례가 있다. 이 경우 특정 사실관계(에피소드)가 발병에 영향을 미쳤는지 여부를 판단하는 데 활용할 수 있다.
- 뇌심혈관계질환 및 정신질환의 경우 동영상과 사진 등의 자료만으로 사실관계를 판단하기 보다는 이와 더불어 의무기록사본과 재해자 문답서 등 스캔 파일을 꼼꼼히 살펴보고 그 전후관계를 확인하는 것이 필요하다.

### 4. 심의회의 진행 순서 및 심의 회의 운영 방법

#### (1) 심의회의 장소 및 배치



- 자리에 '이름표'가 있으며, 본인 자리에 착석
- 업무관련성을 판단하는 위원 2명 반드시 참석
- 노동계 및 경영계에서 추천한 위원은 동수 (1:1 , 2:2 등)로 구성
- 개인별 컴퓨터 사용 : 아이디(공단 부여), 비밀번호(주민번호 뒷자리)
- 위원 사이에 의학영상이 나오는 모니터 설치
- 프로그램 사용 문제 발생시, 직원에게 요청

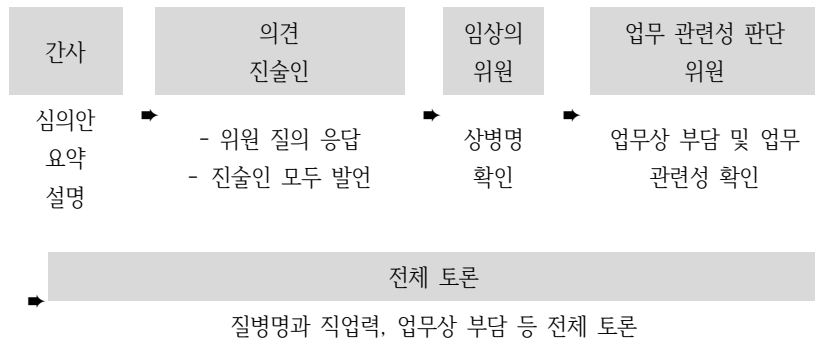
(2) 심의회의 진행 순서

- 1) 진술인이 참석한 심의안건부터 심의회의를 진행한다. 진술인으로는 재해자(또는 가족 및 유가족), 보험가입자, 대리인(노무사 등) 등이 참석한다.
- 2) 진술인이 참석한 안건 심의가 완료된 후에 심의 목록에 있는 순서대로 심의한다.

(3) 심의회의 진행

1) 진행 방식

- 간사의 심의안 요약 설명 -> 의견 진술인 질의 응답 -> 임상의 위원의 상병 확인 -> 업무 관련성 위원의 업무상 부담 및 관련성 의견 확인 -> 전체 토론으로 진행 된다.
- 단, 업무 관련성 위원의 의견에 모두 동의할 경우 토론 없이, 그대로 승인 또는 불승인한다.
- 업무 관련성 위원(2명)의 의견이 다르거나, 업무관련성을 판단하는 위원의 의견에 다른 위원의 이견이 있을 경우 '전체 토론'하여 결정한다.
- 전체 토론에서도 의견이 일치되지 않을 경우, 위원별 개별 승인 또는 불승인 의견을 전산에 입력한다. 위원장을 제외하고 3:3 동수일 때 보류 결정하며 과반수 4:2 이상으로 승인 또는 불승인 결정한다.



2) 전체 토론 시 쟁점

전체 토론시 쟁점		
근골격계질환	뇌심혈관계질환	정신질환
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직업력 인정 여부 (건설, 파견, 소규모 사업장 등)</li> <li>- 업무상 부담이 있더라도, 개인질환 여부 소견(임상의)</li> <li>- 업무 관련성에 대한 판단(업무 노출 기간, 작업자세 평가, 업무량, 업무의 힘든 정도)</li> <li>- 개인질환이 악화되었을 경우, 자연경과적 악화인지, 업무에 기인하여 악화된 것인지에 대한 판단</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 근무시간 인정 여부 (급여로 인정하는 시간외 노동, 조출, 늦은 퇴근 시 근무 시간 인정 여부)</li> <li>- 고혈압, 고지혈증 등 개인질환 관리 상태 또는 정도 관련 판단</li> <li>- 업무상 부담(책임성, 긴장감 등) 인정 여부</li> <li>- 사건(다툼 등)이 경과한 시간과 질병과의 연관성</li> <li>- 개인의 음주 및 흡연 등 기타 건강관리 미흡이 미친 영향</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 진단의 정확성(진단에 기간 개념이 포함되는 경우, 우울장애에 동반된 수면장애의 경우 통합, PTSD로 신청 사례가 적응장애로 변경 등)</li> <li>- 업무스트레스의 강도(실패나 과중한 책임, 업무 양과 질의 변화, 역할이나 입장 변화, 대인관계 갈등 등)에 대한 판단</li> <li>- 개인 질병력이 있었던 경우 업무상 부담의 기여도</li> <li>- 재해자가 겪은 이벤트의 유무 및 이벤트의 경중에 대한 판단</li> <li>- 업무상 사유 외에 개인의 성향 또는 기질이 질병에 미친 영향에 대한 판단</li> <li>- 회사 또는 동료의 집단적인 의견서의 진위 여부</li> </ul>

3) 뇌심혈관계 질환 심의 시 참고 사항

- 근무시간(주당 52시간 초과 여부 등)만 고려하지 않으며, 주당 근무시간이 52시간 미만이어도 작업조건, 계절적 요인, 책임성, 긴장성, 신체적 부담 등 종합적으로 고려하여 심의한다.
- 단기 과로(기존보다 업무량 등 30% 증가 유무)를 판단할 때, 비교대상이 되는 기간(발병 전 2주~12주)의 평균노동시간과 발병일이 속한 1주의 노동시간을 비교하되, 비교대상 기간에 평균 주 40시간에 미달하는 경우 주 40시간을 발병일이 속한 주의 노동시간과 비교하여 판단한다.
- 다툼, 불안 등 이벤트가 있는 경우에 이벤트 경중에 대해서, 위원 개인의 경험에 따른 판단을 하지 않도록 하며 재해자의 관점에서 접근하는 것이 필요하다.
- 주52시간 미만이어도, 가중요인에 대해 살펴서 판단하는 것이 필요하다.

요인	참고 사항
근무일정 예측이 어려운 업무	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 병원 등 교번제인 경우</li> <li>- 업무 자체가 아니라, 고용 조건(파견 노동 등)이 불안정한 경우</li> <li>- 주문 생산 또는 주문 서비스의 경우</li> <li>- 콜 근무 또는 당직 근무시의 업무량 변동</li> <li>- 건설 일용직 또는 계절적 요인, 설비 설치 등 임시적, 일시적, 간헐적 업무 여부</li> </ul>
교대제 업무	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 야근(10시~06시) 포함 여부와 별도로 교대 여부 확인</li> </ul>
휴일이 부족한 업무	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 노동시간은 1일 6시간, 7시간이나, 주6일~7일 근무하는 경우에도 적용</li> <li>- 재해 직전 월평균 휴무일수 4일 미만(3일 이하) 또는 발병 전 4주 간 휴무 3일 미만(2일 이하)인지 여부</li> </ul>

요인	참고 사항
유해한 작업환경 (한랭, 온도변화, 소음)에 노출되는 업무	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 옥외 근무 여부</li> <li>- 도금, 조리실, 제철소, 도장(건조실), 열처리 등 온도와 습도가 높은 직종 여부</li> </ul>
육체적 강도가 높은 업무	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 중량물 취급 여부 및 취급 중량의 무게</li> <li>- 작업량이 많고 작업속도가 빠르지 여부</li> <li>- 허리를 숙이거나 젖히는 등 작업자세가 부적절한 작업 여부</li> </ul>
시차가 큰 출장이 잦은 업무	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 해외 근무 여부</li> </ul>
정신적 긴장이 큰 업무	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직책이 갖는 책임감뿐만 아니라, 작업 방식에 따른 품질, 불량 등에 대한 정신적 스트레스</li> <li>- 사고나 사건에 관여(목격, 진술, 책임, 당사자와 관계 등) 여부</li> <li>- 괴롭힘 등 관계 스트레스</li> </ul>
업무 자체가 아닌, 고용조건의 변화	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 휴업에 따른 근무/휴무가 반복되거나 휴무 중 다 른 임시직 근무 등</li> </ul>



4) 근골격계질환 심의 시 참고 사항

상황	참고 사항
업무상 부담은 있으나, 상병명이 확인되지 않는 경우	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 통상 소위원회 심의로 보류하나, 업무상 부담이 있다면 다른 상병명으로 변경(염좌 등)가능한지 확인</li> </ul>
퇴행성 소견인 경우	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직업력, 업무상 부담, 개인 민감성(여성, 나이 등) 등을 고려하여 퇴행성이어도 업무에 따른 질병인지 확인</li> </ul>
직업력이 객관적 자료(고용보험)로 확인이 안되는 경우	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 건설 : 평균 노임단가와 재해자 평균임금 비교하여 판단</li> <li>- 재해자 의견 진술 및 4대 보험 미가입 업종(소규모 식당, 파견업체 등)에 대해 주장</li> </ul>
업무상 부담은 있으나 직업력이 짧은 경우	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 업무상 부담(1일 취급 중량물의 양, 반복 횟수, 불편한 자세의 정도 등)이 과중하여, 짧은 기간에도 노출 가능성 제기</li> </ul>
재해조사가 부실한 경우	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 현재 재해조사 내용으로 심의하기 어려우며 재해조사 추가 요구하여 '보류'의견 제시</li> </ul>
재해자가 신청한 상병은 확인되지 않고, 동일 부위에 다른 상병이 있는 경우 (상병명 변경이 필요한 경우)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 공단 자문의, 임상의 판정위원의 의견을 반영하여 상병명 변경하여 심의</li> </ul>

5) 정신질환 심의 시 참고 사항

상황	참고 사항
심리적 외상성 사건이 있었으나, PTSD에는 부합되지 않는 경우	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 적응장애로 변경 승인</li> </ul>
심리적 외상성 사건 이후 발생한 질병의 경우	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 사건 자체 뿐 아니라 이후 처리 과정 등도 고려</li> <li>- 빠르게 승인</li> </ul>
관계갈등 등의 과정에서 재해자에게도 갈등의 원인이 있어 보이는 경우	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재해자의 과실 유무가 아니라 업무관련성이 산재 보상의 판단 근거라는 점 설득</li> <li>- 본인의 특정한 경험이 판단에 영향을 미치고 있지 않은지 거리 두고 살피기</li> </ul>
재해조사가 부실한 경우	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 현재 재해조사 내용으로 심의하기 어려우며 재해조사 추가 요구하여 '보류'의견 제시</li> </ul>
업무 이외의 스트레스가 큰 경우	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 뇌심혈관질환에서의 추정적 원칙 적용하는 것처럼, 업무상 부담의 평가에 초점</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 정신질환 특히 자살 사건 심의의 경우 다른 질환에 비해 사적인 정보가 많이 알게 되고, 질병판정위원 개인이 가지고 있던 기존 사고나 경험이 판정에 영향을 미칠 가능성이 높다는 점을 항상 유념하는 것이 필요하다.</li> </ul>	

#### (4) 전산 활용 방법 안내 및 심의회의 종료 과정

##### 1) 자료 확인

- 작성한 컴퓨터에 의학영상, 작업동영상, 스캔파일 등이 폴더에 담겨 있으며 심의 전산프로그램의 안건을 클릭하면 우측 상단에 첨부된 자료 목록이 있으며 해당 목록을 클릭하면 내용을 확인할 수 있다.

##### 2) 의견 및 심의 결과 입력

- 심의 전산 프로그램에서 안건을 클릭하면, 상병별 심의 의견(승인/불승인)을 입력하는 창이 있으며 개인의 심의 결과 및 근거를 입력한다.
- 각 상병에 대해서 의견 및 심의결과 입력 후 '저장' 버튼을 클릭해야 한다. 저장버튼을 클릭하지 않을 경우 입력한 정보가 삭제된다.
- 심의 의견 입력시, 입력 용량의 제한이 있다.

##### 3) 종료

- 모든 심의가 끝나면, 위원별 '결과 확인'에 서명한다. 단, 결과 확인 서명 이후에는 '수정 불가'하므로, 결과창 내용(본인 승인 불승인 의견, 심의 결과 등)을 확인하고 서명하는 것이 필요하다.

### 민주노총 추천 위원들의 경인질판위 사업 모임을 소개합니다.

1. 민주노총 추천 경인질판위 위원들과 관련 활동가들이 소통하는 모임입니다.
  - 민주노총 인천본부의 사업담당자와 민주노총 추천 경인질판위위원들, 지역에서 노동인권 실현을 위해 활동하는 노무사들이 격월로 모임을 갖습니다.
2. 여러 위원들 사이의 협력적인 네트워크를 지향합니다.
  - 업무상 질병판정 심의에 참가하면서 느꼈던 점, 가졌던 문제의식, 궁금했던 점 또는 심의 할 사건에 대한 의견 등을 서로 교류하고 나누고 소통하는 모임입니다.
3. 경인 업무상 질병판정위원회에 대한 모니터링 기능을 합니다.
  - 모임은 경인질판위의 일관되고 합리적인 심의와 운영을 바랍니다. 그러기 위해서 감시와 견제의 역할을 하려고 합니다. 모임은 경인질판위가 관련 운영규정, 노사정 합의사항 그리고 재해노동자 권리보호 원칙에 충실하게 운영될 수 있도록 모니터링하고 문제 상황이 인식되면 민주노총 인천본부를 통해 공식적으로 의견을 전달하고 있습니다.
4. 많은 관심과 참여 바랍니다.
  - 모임은 위원들의 간담회, 워크숍, 토론회 등을 준비하고 있습니다. 언제든지 좋은 의견 주시면 감사히 받겠습니다. 또 모임에 참가를 원하시면 언제든지 연락주세요.
  - 민주노총인천본부 조직국장 이동익(노동안전보건사업 담당) 032-525-1813
  - 민주노총인천본부 남동노동상담소 김은복 노무사 032-466-1802

## II. 사안별 심의회의 운영 방법

1. 재해조사가 미진한 경우
  - (1) 관련 규정 및 원칙
  - (2) 현장조사 미진의 경우
  - (3) 현장조사가 이루어진 경우 신청인이 이를 공유하고 있는지 확인
  - (4) 신청인 주장과 사업주의 주장이 상반되는 경우
  - (5) 작업환경을 유추할 수 있는 기본 정보가 조사되어 있는지 확인
  - (6) 이전 근무력에 대한 조사가 이루어졌는지 확인
  - (7) 기타 확인하여야 할 사항
  - (8) 추정의 원칙이 적용되는 근골격계 6대 상병에 대한 처리
  - (9) 추가조사 등 필요에 따라 보류된 심의 안건의 처리
2. 상병 변경이 필요한 경우
  - (1) 심의회의에서 상병 변경이 필요한 경우
  - (2) 상병 변경의 여지가 있는 경우 설득의 필요성
  - (3) 상병 변경이 필요한 경우의 처리
  - (4) 변경하는 상병의 범위
3. 상병이 인정되지 않는 경우
  - (1) 상병명이 확인되지 않는 경우 심의 방법
  - (2) 상병명이 확인되지 않는 경우의 처리
4. 직업성 질병이 아닌 사고성 질환으로 인정되는 경우
  - (1) 사고성 질환 소견이 있는 경우에도 이를 질판위에서 심의할 수 있는지
  - (2) 사고성 질환을 질판위에서 심의할 수 있기 위한 요건
  - (3) 사고성 질환을 질판위에서 심의할 수 없는 경우
5. 심의회의에서 설득이 필요한 경우 참고할 사항들
  - (1) 기본규정들에 대한 이해와 숙지
  - (2) 설득하는 과정에서 유의해야 할 사항
6. 심의의견 이유 기재 시 참고사항
7. 근골격계 질환 / 뇌심혈관계 질환 참고 사항
  - (1) 근골격계 질환
  - (2) 뇌심혈관계 질환

## 1. 재해조사가 미진한 경우

### (1) 관련 규정 및 원칙

<업무상질병판정위원회운영규정>(2019.8.12. 개정된 것)

제15조(의결) ① 위원장은 심의안건 별로 심의회의 참석 위원의 의견을 종합하여 업무상 질병의 인정·불인정·일부인정을 선포하여야 한다. 다만, 업무상 질병 인정 여부에 대한 의견이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 심의안건에 대한 의결 보류를 선포하여야 한다.

4. 심의안건에 대한 추가조사 또는 자료 등의 보완이 필요한 경우

② 위원장은 제1항 단서에 따라 의결 보류된 심의안건에 대하여는 동일계열 질병 심의회의에 재상정하여야 한다. 이 경우 추가 조사나 검토, 보완이 필요하다면 그에 따른 조치를 하여 재상정하여야 한다.

- 업무상질병판정위원회운영규정(이하 '질판위규정'이라 함) 제15조 제1항에 따르면 심의안건에 대한 검토 결과 추가조사 또는 자료 등의 보완(이하 '추가조사 등'이 필요하다고 인정되는 경우 해당 심의안건에 대해서는 의결 보류를 선포하도록 규정하고 있다. 이때 추가조사 등이 필요한 경우를 누가 결정하는지에 대해서는 질판위규정 상 명확하지 않은 점이 있다. 즉, '추가조사 등이 필요한 경우'가 i) 위원장이 단독으로 필요하다고 인정하는 경우인지, ii) 위원 중 다수가 필요하다고 인정하는 경우인지, iii) 위원 중 한 명이라도 필요하다고 인정하는 경우인지 분명하지 않다. 질판위의 취지가 다수의 전문가 위원이 의견을 교환하여 재해의 업무관련성을 심의하는 것이니 만큼 i)의 경우를 의미한다고 보는 것은 무리이고, ii)와 iii)의 경우 중 하나를 의미한다고 볼 것인데, 대개 ii)의 경우를 의미하는 것으로 보고 다수 위원들의 의견에 따라 위원장이 이를 결정하는 것이라고 봄이 타당하다. 이에 따라 추가조사 등이 필요하다고 생각되는 경우에는 추가조사 등 여부에 따라 업무관련성에 관한 평가가 달라질 수 있다는 점에 대하여 동석한

위원들을 설득할 준비가 되어 있어야 한다.

## (2) 현장조사 미진의 경우

- 근골격계질환, 뇌심혈관질환, 정신질환, 기타 유해인자 또는 화학물질에 의한 질병으로서 일정한 경우에 대해서는 사업장의 폐업 등으로 현장 확인조사가 불가능한 경우를 제외하고는 필수적으로 현장조사를 실시해야 한다(요양업무처리규정 제4조 제4항).

<요양업무처리규정>(2019.8.12. 개정된 것)

제4조(재해조사) ④ 소속기관장은 제2항에 따른 재해조사를 실시할 때 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 사업장 등을 방문하여 유해·위험요인에 대한 현장 확인조사를 수행하여야 한다. 다만, 사업장의 폐업 등으로 현장 확인 조사가 불가능한 경우에는 그러하지 아니하다.<신설 2011.12.28.><개정 2019.5.2.>

1. 반복적인 신체부담업무로 근골격계질환이 발생되었다고 신청인이 주장하는 경우. 다만, 사무직 근로자 등 작업형태를 제출서류만으로 확인할 수 있는 경우는 제외한다.
2. 업무상 과로 또는 스트레스로 인하여 뇌혈관질환, 심장질환 또는 정신질환이 발생되었다고 신청인이 주장한 경우로서 과로 또는 스트레스에 대한 사실에 대하여 현장 확인이 필요한 경우
3. 그 밖에 유해인자 또는 화학물질에 의한 질병이 발생된 경우로서 소속 기관장이 현장 확인이 필요하다고 판단하는 경우

- 1) 위 현장조사 실시 기준을 보면 i) 근골격계질환의 경우에는 신청인이 반복적인 신체부담업무를 주장하는 것만으로, ii) 뇌심혈관질환, 정신질환의 경우에는 현장 확인이 필요한 경우로, iii) 기타 유해인자 또는 화학물질에 의한 질병의 경우에는 소속 기관장이 필요하다고 인정된 경우로 정하고 있는 것을 확인할 수 있다. 따라서 이에 해당하는 경우에는 원칙적으로 현장조사 자료가 심의자료에 첨부되어 있어야 하

고, 첨부되어 있지 않은 것을 이유로 업무관련성을 판단하기 어려운 경우에는 추가조사 등이 필요한 것으로 지적할 필요가 있다.

- 2) 이때 유의할 점은 질판위에서 추가조사 등이 필요하다고 인정하는 경우는 위 요양업무처리규정에서 정한 경우로 한정되는 것은 아니라는 것이다. 요양업무 처리규정에서 현장조사 실시가 필요한 경우로 정하지 않았더라도 질판위는 그와 관계없이 업무관련성을 판단을 위해 추가조사 등이 필요한 것으로 인정할 수 있다.

## (3) 현장조사가 이루어진 경우 신청인이 이를 공유하고 있는지 확인

- 1) 요양업무처리규정에서는 지사에서 현장조사를 하는 경우 신청인 등에게 조사 일시·장소 등을 알리고 조사에 참석할 수 있음을 안내하여야 하고, 현장조사에 참여하지 못한 때에는 현장조사 시 촬영한 사진과 영상을 신청인이 확인할 수 있도록 해야 한다(요양업무처리규정 제4조 제5항).

<요양업무처리규정>(2019.8.12. 개정된 것)

제4조(재해조사) ⑤ 소속기관장은 제4항에 따라 현장 확인조사를 하는 경우 신청(청구)인 또는 그 대리인 및 보험가입자 또는 그 대리인(이하 "신청인 등"이라 한다)에게 별지 제1호의2 서식에 따른 문서, 전화 또는 전자적 방법(문자 메시지, 이메일) 등으로 조사 일시·장소 등을 미리 알리고, 동 조사에 참석할 수 있음을 안내하여야 한다. 이 경우 신청인 등의 참석요구가 있으면 현장 확인조사에 참석시켜야 하고, 제4항 제1호 본문에 따른 현장 확인조사에 참석하지 못한 때에는 현장 확인조사 시 촬영한 사진과 영상을 신청(청구)인 또는 그 대리인이 확인할 수 있도록 하여야 한다.<개정 2017.3.1.><개정 2018.12.12.><개정 2019.5.2.>

- 2) 특수한 경우를 제외하고는 경우 근골격계질환에 대해서는 필수적으로 현장조사가 이루어져야 하는데, 신청인 측이 현장조사에 참석하지 못

한 경우 현장조사를 통해 촬영한 사진과 영상이 실제 업무가 수행되는 과정에 비해 왜곡된 채로<sup>1)</sup> 조사될 우려가 있어 공단 지사에서는 재해 조사서에 신청인 참석하지 못한 사유를 기재하고 촬영한 사진과 영상을 신청인이 확인할 수 있도록 조치해야 한다.

3) 이에 따라 근골격계질환 심의회의에서는 다음의 사항들을 점검할 필요가 있다.

- i) 현장조사에 신청인 측이 참여하였는지
- ii) 신청인이 참여하지 않았다면 그 사유가 재해조사서에 기재되었는지
- iii) 신청인이 출석한 경우 신청인에게 작업영상이 실제 작업모습 및 조건과 비교하여 왜곡된 부분이 있는지
- iv) 신청인이 출석하지 않은 경우에는 심의자료에서 확인되는 신청인의 신체조건(성별, 키, 몸무게, 우세손·발 등)과 작업 영상자료에서의 작업자의 신체조건이 유사한지

#### (4) 신청인 주장과 사업주의 주장이 상반되는 경우

- 재해발생 경위 등과 관련하여 신청인과 사업주의 주장이 상반되는 경우 재해조사에서 상호 주장의 병렬적 나열에 그치고 있고, 해당 부분이 업무관련성 평가에서 중요 부분을 차지하는 경우에는 현장조사, 동료 진술 등을 추가 조사하도록 하고, 특히 해당 부분에 대한 자료가 사업주에게 집중되어 있는 점을 고려하여 사업주로 하여금 객관적인 자료를 제출할 수 있도록 요구할 필요가 있다.

- 특히 우리 법원은 “사업주의 협조 거부 또는 관련 행정청의 조사 거부나 지연 등으로 그 질환에 영향을 미칠 수 있는 작업환경상 유해요

1) 실제 업무수행에서 노출되는 보다 높은 강도의 부담 작업 촬영 생략, 부담작업이 완화된 장면 촬영, 실제와 다르게 부담작업이 이루어지는 장소가 정리 정돈된 채로 촬영, 실제로 이루어지는 업무 동선이 변경된 채로 촬영, 신청인의 신체조건과 현저하게 다른 신체조건을 가진 직원의 작업 영상 촬영 등이 그것이다.

소들의 종류와 노출 정도를 구체적으로 특정할 수 없었다는 등의 특별한 사정이 인정된다면, 이는 상당인과관계를 인정하는 단계에서 근로자에게 유리한 간접사실로 고려할 수 있다.”고 하여 사업주가 객관적인 자료제출을 게을리 하는 경우 재해자의 주장에 따라 상당인과관계를 인정할 수 있는 것으로 본 바 있다(대법 2017.8.29. 선고 대법 2015두3867 판결). 따라서 자료 제출 요구에도 사업주가 협조하지 않아 업무관련성 판단을 위한 객관적 자료가 수집되지 않은 경우에는 재해자의 주장에 따라 업무관련성을 판단해야 한다.

#### (5) 작업환경을 유추할 수 있는 기본 정보가 조사되어 있는지 확인

- 재해자가 근무하는 부서의 조직도(지휘명령체계, 근무인원수 등), 업무처리 흐름, 동일 업무를 수행하는 동료근로자 수, 동일 업무 처리량, 업무관련 시설, 업무의 난이도, 업무처리 과정의 특징 및 위험 등 작업환경을 유추할 수 있는 정보가 충분한지 확인하여야 한다.

#### (6) 이전 근무력에 대한 조사가 이루어졌는지 확인

- 재해조사 자료에서 이전 근무력에 대한 조사가 누락되어 있거나, 근무력에 대한 조사가 있으나 사업장에 대한 정보만 있고 구체적인 작업내용과 부담작업을 하였는지 여부에 대한 조사가 미진한 경우 해당 부분이 업무관련성 평가에 있어 필요한 부분이라면 이에 대한 추가조사가 필요함을 지적하여야 한다.

#### (7) 기타 확인하여야 할 사항

- 「근골격계질환 업무상 질병 조사 및 판정 지침」, 「뇌혈관질환·심장질환 업무상 질병 조사 및 판정 지침」, 「정신질환 업무관련성 조사 지

침」 등에서는 그 밖의 업무관련성 조사 사항에 대해서 안내되어 있으므로 심의회의 준비과정에서 이를 미리 확인할 필요가 있다.

### (8) 추정 원칙이 적용되는 근골격계 6대 상병에 대한 처리

1) 근골격계 질병 그 발생빈도가 높은 6대 상병에 대해서는 2019.7. '추정 원칙'이 도입되었다. 추정 원칙이 적용되는 상병에 대해서는 현장조사와 관련된 항목들이 생략될 수 있다.

2) 따라서 추정 원칙이 적용되는 6대 상병에 대해서는 현장조사와 관련된 자료가 없더라도 '재해조사 미진'을 이유로 보류결정을 하고 공단 지사에 회송할 사안이 아니다. 다만, 추정 원칙이 적용된 상병이고, 신속한 재해보상을 도입된 것인 만큼 해당 6대 상병에 해당하는 심의 건에 대해서는 '달리 특별한 사정이 없는 한 업무관련성을 인정해야 한다'는 의견을 반복적으로 제시할 필요가 있고, 종국에는 심의도 생략할 수 있는 계기로 만들 필요가 있다.

3) 추정 원칙이 적용되는 근골격계 6대 상병의 구체적인 기준은 III.장을 참고하면 된다.

### (9) 추가조사 등 필요에 따라 보류된 심의 안건의 처리

- 추가조사 등 필요에 따라 보류된 심의안건은 차후 동일 계열 질병 심의회의에 재상정하되, 추가조사 등에 따른 조치를 하여 재상정하여야 한다(질판위규정 제15조 제2항).

## 2. 상병 변경이 필요한 경우

<업무상질병판정위원회운영규정>(2019.8.12. 개정된 것)

제15조(의결) ③ 위원장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 심의의뢰된 질병 외에 변경 또는 추가된 질병에 대하여도 심의 후 결과를 선포하여야 한다.

1. 심의 과정에서 심의 대상 질병명이 착오임이 명백하여 질병명을 변경할 필요가 있는 경우
2. 해당 신청 또는 청구와 관련된 다른 질병이 발견되어 그 질병에 대한 심의가 필요하다고 인정되는 경우

### (1) 심의회의에서 상병 변경이 필요한 경우

- 심의회의에서 상병 변경이 논의되는 경우는 근골격계 질환이나 정신 질환에서 주로 보이고, 뇌심혈관 심의에서도 일사병과 관련하여 상병 변경이 논의되는 경우가 있다. 이는 대부분 신청인의 질병 상태에 관한 소견의 차이에서 비롯된다. 상병 변경은 의무기록을 토대로 신청인의 부담작업과 관련 있는 범위에서 논의하고, 그 특성상 심의회의에 참석한 임상주의 의견에 지배되는 경향이 있다.

### (2) 상병 변경의 여지가 있는 경우 설득의 필요성

- 재해조사 자료를 기반으로 임상 의원이 신청상병에 대한 소견을 인정하기 어렵다고만 의견을 내는 경우가 있는데, 이 경우 의무기록에 비춰봤을 때 신청인에게 '치료가 필요한 상태인지' 또는 '자신이 주치의라면 신청인에게 어떤 치료를 할 것인지' 의견을 구할 필요가 있다. 이를 통해 일정한 치료가 필요하다는 의견이 도출되면 곧바로 상병 변경을 제안하고 변경 상병에 대한 업무관련성을 심의할 필요가 있다.

### (3) 상병 변경이 필요한 경우의 처리



- 심의회의는 신청인의 신청 상병을 미리 심의회의 전산시스템에 등록하고 이를 심의하는 구조이기 때문에 신청 상병에서 추가하거나 변경하려는 경우 필연적으로 전산시스템에서 추가 또는 변경하려는 상병명을 추가하고 이에 대한 심의의결 과정을 거치게 된다.

**(4) 변경하는 상병의 범위**

- 1) 산업재해보상보험법시행령 별표 3에 따르면 추정의 원칙 하에 업무상 질병으로 볼 수 있는 뇌심혈관질환으로 뇌실질내출혈, 지주막하출혈, 뇌경색, 심근경색증, 해리성 대동맥자루(동맥류) 등을, 스트레스성 정신질환으로 외상후스트레스장애(PTSD), 적응장애, 우울장애 등을, 그 밖에 호흡기계 질병, 신경정신계 질병, 림프조혈기계 질병, 피부질환, 눈 또는 귀 질병, 간 질병, 감염성 질병, 직업성 암, 급성 중독 등 화학적 요인에 의한 질병, 물리적 요인에 의한 질병 등을 예시하고 있다. 또한 고용노동부 고시 「뇌혈관질환 또는 심장질환 및 근골격계질환의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항」에서는 업무상 질병으로 볼 수 있는 근골격계질환으로 경추염좌, 경추간판탈출증, 회전근개염, 상과염, 건염, 건초염, 수근관증후군, 반월상 연골손상, 슬개대퇴부 통증증후군, 근막염, 요부 염좌, 요추간판탈출증 등을 예시하고 있다.
- 2) 물론, 업무상질병으로 인정할 수 있는 질병의 범위가 위 예시 질병으로 한정되는 것은 아니지만, 위 예시 질병의 범위를 기준으로 임상의가 의도적으로 변경 상병명 의견을 위 예시질병 범위 밖에서 내는 것은 경계할 필요가 있다. 특히 근골격계 예시질환 중에는 경추 및 요추염좌도 포함되어 있는데, 업무와 관련하여 목, 허리 통증을 호소하는 경우가 많음에도 신청상병이 확인되지 않는다는 소견이 제시된 경우 '염좌'로 변경할 여지가 있는지 적극적으로 검토할 필요가 있다.

**3. 상병이 인정되지 않는 경우**

<업무상질병판정위원회운영규정>(2019.8.12. 개정된 것)

제15조(의결) ① 위원장은 심의안건 별로 심의회의 참석 위원의 의견을 종합하여 업무상 질병의 인정·불인정·일부인정을 선포하여야 한다. 다만, 업무상 질병 인정 여부에 대한 의견이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 심의안건에 대한 의결 보류를 선포하여야 한다.

5. 최초 심의회의에서 신청 질병이 확인되지 않는다는 사유만으로 불인정을 해야 하는 경우

제26조(소위원회의 구성·운영) ① 판정위원회는 심의사건의 전문적이고 효율적인 심의를 위하여 다음 각 호의 경우에는 위원 5명 이내로 소위원회를 구성·운영한다.

1. 제15조 제1항 제5호에 해당하여 질병에 대한 검토가 필요한 경우
2. 기타 소위원회 검토가 필요하다고 위원장이 인정하는 경우

**(1) 상병명이 확인되지 않는 경우 심의 방법**

- 1) 심의회의에서 임상의의 소견에 따라 상병명이 확인되지 않는 경우는 두 가지 유형이 있다. 하나는 상병명이 확인되지 않는 가운데 상병과 관련하여 업무관련성에 대한 심의결과 업무관련성(유해위험인자 노출정도)이 높지 않은 경우인데, 이 경우에는 당해 심의회의에서 인정 여부를 의결할 수 있다. 다른 하나는 상병과 관련하여 심의결과 업무관련성(유해위험인자 노출정도)은 높다고 판단되면서도 의무기록상 상병이 확인되지 않는다는 의견이 나온 경우인데, 이 경우에는 상병의 변경 가능성이 없다면 질판위규정 제15조 제1항에 따라 위원장은 의결 보류를 선포하여야 한다.
- 2) 결국 심의회의에서 임상의가 상병명이 확인되지 않는다는 소견을 제시하는 경우에도 이것만을 가지고 곧바로 의결을 진행할 것이 아니라

필연적으로 상병 부위와 관련하여 업무관련성(유해위험인자 노출정도) 여부를 심의해야 한다. 임상이가 상병명을 인정하기 어렵다고 하여 곧바로 의결이 진행된 경우에는 의결에 하자가 있는 것으로 볼 수밖에 없다.

## (2) 상병명이 확인되지 않는 경우의 처리

- 상병명이 확인되지 않는 경우 신청상병의 업무관련성(유해위험인자 노출정도)이 인정되지 않는다면 당해 심의회의에서 이를 의결하되, 업무관련성(유해위험인자 노출정도)은 인정되는 경우에는 위원장은 당해 심의회의에서 의결을 보류하고, 질판규정 제26조 제1항에 따라 소위원회회를 거쳐 상병의 존부를 재확인하고 향후 동일계열 질병 심의회의에 이를 재상정하여야 한다.

## 4. 직업성 질병이 아닌 사고성 질환으로 인정되는 경우

<뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항>  
(고용노동부 고시 제2017-117호, 2017.12.29. 개정된 것)

### 2. 근골격계에 발생한 질병

다. 업무수행 중 발생한 사고로 인한 근골격계 질병

- 1) 신체부담업무를 수행한 작업력이 있는 근로자에게 **업무수행 중 발생한 사고**로 인해 나타나는 근골격계 질병은 업무상 질병의 판단 절차에 따른다. 다만, 신체에 가해진 외력의 정도와 그에 따른 신체손상(골절, 인대손상, 연부조직 손상, 열상, 타박상 등)이 그 근로자의 **직업력과 관계없이 사고로 발생한 것으로 의학적으로 인정되는 경우에는 업무상 사고의 판단 절차에 따른다.**
- 2) 1)에서 "**업무수행 중 발생한 사고**"란 **업무수행 중에 통상의 동작 또는 다른 동작에 의해 관절 부위에 급격한 힘이 돌발적으로 가해져 발생한 경**

우를 말한다. 이 경우, "**급격한 힘이 돌발적으로 가해져 발생한 경우**"를 판단할 때에는 신체부담업무에 따른 신체의 영향과 급격한 힘의 작용에 따른 신체의 영향을 종합적으로 고려하여 업무관련성 여부를 판단한다.

## (1) 사고성 질환 소견이 있는 경우에도 이를 질판위에서 심의할 수 있는지

- 심의회의에서 임상이가 상병에 대하여 사고성 질환으로 의견을 내는 경우에도 질판위는 이에 대해 심의의결이 가능하다(고시 2.-다.-1).

## (2) 사고성 질환을 질판위에서 심의할 수 있기 위한 요건

- 사고성 질환을 질판위에서 심의하기 위해서는 i) 신청인이 해당 상병과 관련하여 신체부담업무를 수행한 작업력이 있어야 하고, ii) 질병이 업무수행 중 발생한 사고<sup>2)</sup>로 인한 것이어야 하며, iii) 업무수행 중 발생한 사고의 범위는 통상의 동작 또는 다른 동작에 의해 관절 부위에 급격한 힘이 돌발적으로 가해져 발생한 경우일 것 등이 요구된다. 따라서 상병부위와 관련하여 신청인이 신체부담업무를 수행한 작업력이 있는 경우에는 임상이가 사고성 질환 의견을 내었더라도 업무수행 동작 중에 발생한 것이라면 이를 질판위에서 심의할 수 있다.

## (3) 사고성 질환을 질판위에서 심의할 수 없는 경우

- 사고성 질환의 경우 신체에 가해진 외력의 정도와 그에 따른 신체손상
- 2) 이때의 '사고'란 급격한 힘이 돌발적으로 가해져 발생한 경우를 말하는데, 어느 정도의 급격한 힘인지는 신체부담업무에 따른 신체의 영향과 힘의 작용에 따른 신체의 영향을 종합적으로 고려해야 하므로, accident 수준이 아니라 event 수준의 경우에도 사고성 질환이면서도 질판위 심의대상이 된다고 할 수 있다(위 고시 2.-다.-2) 참조). 예를 들어 신체부담작업을 하던 근로자가 업무수행 중 '뚝'하는 소리가 났다(event)고 하며 발병을 주장하는 경우 질판위가 심의할 수 있는 사고성 질환의 대표적인 경우라 할 수 있다.

상이 그 근로자의 직업력과 관계없이(시설물 등에 의한 충격 등) 발생한 것으로 '의학적으로 인정되는 경우'에는 업무상 사고의 판단 절차에 따라야 하므로 질판위 심의에서 이를 배제할 수 있다.

## 5. 심의회의에서 설득이 필요한 경우 참고할 사항들

### (1) 기본규정들에 대한 이해와 숙지

1) 산재법시행령 별표 3에서는 업무상질병의 유형별 발병요건을 제시하면서 이를 충족하는 경우에는 업무상 질병으로 볼 수 있도록 소위 '추정의 원칙'을 제시하고 있다. 그 중 뇌심혈관계 질환과 근골격계 질환에 대해서는 「뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항」(고용노동부 고시 제2017-117호, 2017.12.29. 개정된 것)으로 구체화하고 있고, 동 고용노동부 고시의 구체적 적용기준에 대해서는 근로복지공단 내부 지침인 『뇌혈관질병·심장질병 업무상 질병 조사 및 판정 지침』과 『근골격계질병 업무상 질병 조사 및 판정 지침』에서 소개하고 있으므로 이를 적극적으로 활용할 필요가 있다.

2) 다만 주의해야 할 것은 동 지침에서 소개하고 있는 업무상 질병 인정요건에 해당하는 경우에는 당연히 업무상 질병으로 인정하되, 동 지침은 예시 기준에 해당하기 때문에 동 지침에서 정한 요건을 충족하지 못했다고 하여 당연히 질병의 업무관련성이 부정되어서는 안 된다는 것이다. 따라서 동 지침 등에서 정한 요건에 해당하지 않는 경우에도 업무관련성을 추정할 수 있는 요소가 있다면 적극적으로 의견을 제시할 필요가 있다.

3) 이 외에도 근로복지공단에서는 여러 질병들과 관련한 지침 내지는 실무자료를 생산하여 운영하고 있는데 이를 소개하면 다음과 같다.

- 정신질병 업무관련성 조사 지침
- 레이노증후군 업무처리 지침
- 복합부위통증증후군 업무처리 지침
- 석면관련 질환 업무처리 지침
- 직업성 암 재해조사 및 판단요령
- 직업성 암 업무상질병 업무처리요령
- 소음성 난청 업무처리 기준
- 반도체디스플레이 산업종사자 직업성암 입증책임 개선

- 위에서 예시하는 자료는 모두 근로복지공단 홈페이지 메인화면 검색창에 입력하면 찾아볼 수 있는데 심의회의에 참석하기에 앞서 관련된 자료를 숙독하고 가는 것이 좋다.

### (2) 설득하는 과정에서 유의해야 할 사항

#### 1) 서로 다른 사고방식을 대하는 자세

① 의학이나 공학 전문가들은 자연과학적 사고방식에 익숙해 있다. 자연과학은 어떤 잠정적인 가설을 세우고 그것이 참임을 관찰과 실험이라는 경험을 매개로 진행된다. 즉, 가설을 관찰실험을 통해 귀납적으로 입증해가는 사고방식을 취하고 있다. 자연과학자들은 관찰과 실험적 근거 없이 특정한 명제를 진실한 것으로 받아들이는 것에 대단히 신중한 경향을 보인다. 특히 임상의는 근골격계질환의 상태가 연령에 따른 자연경과적 상태라는 판단이 들고 나면, '업무상 부담작업 축적에 따른 누적외상에 의한 상태일 수도 있다'는 주장이 있는 경우 그렇게 볼 수 있는 근거(관찰과 실험)가 있는가를 묻고 근거가 확인되지 않으면 자신의 생각을 굽히지 않는 경향이 있다. 왜냐하면 임상의들은 일정한

연령대의 환자들에게서 보이는 질병의 상태에 대해서는 경험적으로 충분히 확인했지만 그것이 직장에서의 부담작업에 영향을 받았을 수 있는지에 대해서는 경험적으로 잘 다뤄보지 않았기 때문이다. 직업환경의 경우도 자연과학적 사고방식 자체는 임상과의 크게 다르지 않다. 이는 어떠한 명제가 참임을 주장하기 위해 치열한 검증을 거치는 학문적 방식(귀납적 사고방식)에 익숙해져 있기 때문인 것으로 보인다.

② 반면, 법률전문가들은 자연과학적 사고방식이 아닌 연역적 추론 방식에 익숙해져 있기 때문에, 진리라고 믿는 일반적인 원칙으로부터 출발하여 특정한 결론에 이르는 방식으로 사고하는데, 이와 같은 방식을 통해 도달하는 결론은 추론의 성격을 가진다. 그렇다보니 어떤 결론을 충족하는 일정한 요건 사실이 확인되면 자연스럽게 아직 확인되지 않은 결론으로 향하려는 속성도 가지고 있다. 연역적 추론 방식은 요건을 일정부분 충족하는 사실이 확인되면 그것이 결론에 어느 정도 기여하는지 정확하게 파악되지 않더라도 결론을 내리는 것이 가능하다. 그러다보니 이와 같은 방식은 심증의 형태를 띠기도 한다. 예를 들어 '모든 건설현장의 기능공은 신체부담작업으로 인해 어느 정도의 근골격계질환을 갖고 있다. 오늘 내가 본 건설 기능공은 그가 통증을 겪고 있다고 말하지는 않았지만 근골격계질환을 앓고 있을 것이다.'라는 방식과 유사한 형식이다. 연역적 추론 방식에서 진리라고 믿는 일반원칙은 종종 신화적 믿음에 근거하는 경우도 있다.

③ 이렇게 두 사고방식으로 차이를 놓고 보면, 업무와의 관련성에 대하여 자연과학적 사고는 '질병과 관련된 업무상 위험요소가 관찰로부터 확인된 임계치만큼 확인되면 업무와의 관련성을 인정할 수 있다.'<sup>3)</sup>는 입장을 많이 가지는 반면, 연역적 추론은 '위험요소에 노출된 것이 확

인된 이상, 엄밀하게 임계치를 충족하지 않더라도 특별히 다른 요인이 없다면 또는 명백하게 업무와의 관련성이 없는 것이 아니라면 업무와의 관련성을 인정할 수 있다'는 입장을 많이 가진다. 그렇다면 결론을 내는 방식이 서로 다른 사고방식이 토론하는 장면은 교류한 적 없는 두 개의 언어가 만나는 것과 크게 다를 바 없다. 양쪽은 서로 말이 잘 통하지 않는 상대를 앞에 두고 좌절할 것이다.

④ 결국 서로 다른 사고방식이 효과적으로 토론할 수 있기 위해서는 상대방의 사고방식에 일정 부분 동화될 필요, 즉 상대의 언어를 일정 부분 익힐 필요가 있다. 예컨대, 자연과학적 사고방식의 경우 관찰과 실험을 토대로 명제를 세우기 때문에 얼핏 다툼의 여지가 없어 보이지만, 이 사고방식의 가장 큰 약점은 '무지의 가능성'이다. 즉, 아직 관찰이나 실험이 이루어진 바는 없지만 '업무관련성이 있을 가능성이 과연 전혀 없는가?' 하고 물어보면 여기에 자신을 가지고 답할 수 있는 경우는 거의 없다. 또한 어떤 결론에 이르는 검증의 과정에서 '개입될 수 있는 모든 변수가 통제 되었는가'에 대해서도 마찬가지이다. 이는 사실상 법원이 판단하고 있는 방식인데, 자연과학적 사고방식과 교류할 수 있는 토론 포인트가 되기도 한다.

⑤ 이처럼 설득을 해야 할 때에는 상대방이 어떤 사고방식에 익숙해 있는가, 상대방 생각의 문제점을 어떤 언어로(방법으로) 지적하는 것이 효과적일 것인가를 생각하며 토론하는 것이 좋고, 토론을 진행하는 경우에는 후에 소개하는 것처럼 가능하면 질문의 형식으로 하는 편이 도움이 된다.

## 2) 전문가를 설득하는 자세

① 경험상 전문가 그룹은 자신의 영역에 대해서 자존심이 강한 편이다.

3) '' 인용표시에서의 표현은 실제로 업무상 질병을 대하는 자연과학적 사고방식이 참인 결론으로 인정하기 위해 어떤 부분에 대한 갈증을 가지는지 보여준다고 할 수 있다.

대개의 전문가들은 자신의 의견이 공격받고 있다는 느낌이 들게 되면 적극적으로 자신을 방어하려는 경향이 있다. 그렇기 때문에 전문가를 설득하는 경우에는 '자신이 스스로 이해하고 납득했다'는 느낌을 갖게 하는 것이 중요하지 '나의 의견이 외부 공격에 의해 무너졌다'는 느낌을 갖게 하면 좋은 결과로 이어질 가능성이 낮다. 왜냐하면 업무관련성 여부는 심의위원 각자 주관에 따라 판단하는 표결의 결과이기 때문이다. 전문가로 하여금 스스로 이해하고 납득하는 과정을 거치기 위해서는 질문을 하는 방법이 상당히 유효하다. 전문가에게 질문을 할 때에는 '내가 상대방을 존중하고 있다는 것', '내가 진실로 무지하여 알고 싶은 부분이 있어서 질문을 한다는 것'을 드러낼 필요가 있다. 이런 바탕 없이 이루어지는 질문은 자칫 싸움이 되기 쉽다.

② 어떤 질문을 할 것인지의 상황에 따라 다를 것이지만, 예를 들어 임상의가 상병의 부존재 의견을 내는 경우 일정 정도 업무부담 요인이 확인된다면 임상 의에게 '그럼 신청인의 의무기록을 보았을 때 치료가 필요 없다고 보는가?', '선생님이 신청인의 주치의라면 어떤 치료가 필요하다고 보시는가?' 물어보고 이에 적극적인 답변이 있다면 변경 승인의 가능성을 열어 둘 필요가 있다.

③ 정신질환의 경우 사례가 굉장히 다양하여 질문을 하는 것이 쉽지 않지만 주로 접하게 되는 장벽이 '본래의 정서적 감수성'이다. 이 경우에는 임상 의에게 '신청인이 (소속해 있던 곳에서) 직장 생활을 하지 않았더라도 병이 생겼을까요?' 라던가 직장에서의 에피소드와 관련이 없다고 한다면 '그럼 신청인에 대한 치료는 현재 직장에서 계속 근무하면서 진행해도 문제없을까요?'라는 질문을 함께 할 필요도 있다.

3) 업무관련성 여부가 명확하지 않지만 자신과 같은 의견이 제시되었을 때의 반응

① 심의회의에 임하다 보면 업무관련성 여부에 대해 확신이 드는 심의 건이 있는가 하면, 그렇지 않은 경우도 상당히 많다. 그리고 때로는 오랜 기간 동안 거의 관행이라고 볼 수 있을 정도로 특정 질병에 대해서는 업무와의 관련성을 대단히 소극적으로 판단하는 경향도 있다(예를 들어 하지정맥류의 경우 과거에는 좁은 공간에서 정지된 자세로 오래 일하는 경우 외에는 업무관련성을 부정하는 의견이 지배적이었으나, 최근에는 열차 승무원처럼 이동이 있는 경우에도 정맥압이 증가할 가능성을 인정하여 업무관련성을 인정한 사례가 있다. 추간판 팽윤의 경우에는 여전히 업무관련성 인정에 대단히 인색하다.).

② 문제가 되는 심의 건은 업무관련성 여부에 대하여 확신이 들지 않거나 오랜 기간 동안 업무관련성에 대하여 소극적으로 판단되던 건인데, 이 경우 간혹 직업환경이나 임상 의가 업무관련성에 대하여 긍정적인 의견을 제시하는 경우가 있다. 이 때에는 신속하게 뒤따르는 동조 의견을 제시해 주는 것이 좋다. 이와 같은 동조 의견은 최초로 업무관련성에 대한 긍정 의견을 낸 위원에게 자신의 의견에 대한 자신감을 가지게 해 줄 뿐만 아니라 업무관련성 여부에 대하여 갈등을 하고 있는 다른 위원들에게 다수 의견으로 보여 지는 효과도 있다. 그러나 하나의 심의회의에서 특별한 근거 없이 이를 남발하면 내 의견이 가벼운 것이 될 수 있으니 전체 심의 사건 중 경중을 가리거나 난이도를 가려 이와 같은 방식을 사용할 사건을 미리 선정해 두는 편이 좋다.

#### 4) 보류 의견의 제시와 그 자세

① 앞서 기술한 것처럼 i) 현장조사가 미진한 경우, ii) 현장조사시 신청인이 참여하지 않았거나 잘못된 현장조사가 이루어진 경우, iii) 신청인의 주장과 사업주의 주장이 상반되고 사업주가 객관적인 자료를 보유

하고 있을 것으로 보이는 경우, iv) 작업환경을 유추할 수 있는 기본 정보가 조사되어 있지 않은 경우, v) 이전 근무력에 대한 조사가 부족한 경우 등 재해조사가 미진한 경우에는 심의 건수가 적체되어 있는 상황이라 하더라도 과감하게 보류 의견(재조사 또는 추가조사 의견)을 제시할 수 있다.

② 이때 주의해야 할 점은 재조사 등 보류 의견을 제시하는 경우 그 이유를 명확히 해야 한다는 것이다. 재조사 또는 추가조사 등 결과에 따라 업무관련성에 관한 평가가 달라질 수 있다는 점에 대하여 위원들을 설득할 준비가 되어 있어야 한다. 즉, 재해조사가 미진한 것을 이유로 보류 의견을 제시하는 경우에는 i) 재해조사가 미진할 것, ii) 미진한 재해조사 부분이 업무관련성 평가에 있어서 중요한 요소일 것이 함께 요구된다는 것이다. 단순히 재해조사가 미진하다는 이유만으로 보류 의견을 빈발하게 된다면 그 횟수만큼 해당 위원의 발언의 무게는 가벼워진다고 보아도 무방하다.

## 6. 심의의견 이유 기재 시 참고사항

- (1) 해당 심의 건에 대하여 최종적으로 전산시스템에 의견을 기록하는 때에는 원칙적으로 구체적으로 그 이유를 상세하게 기록해야 한다. 말할 것도 없이 그것이 심의위원 본연의 역할 중에 하나이기 때문이다.
- (2) 그런데 심의 건에 관한 의견 교환 과정에서 다수의 의견이 업무관련성을 인정하는 경우가 있는가 하면 그렇지 않은 경우가 있는데, 본인이 소수 의견으로서 업무관련성을 인정하는 의견을 기록하는 경우에는 진심을 다해 정밀한 근거를 기록할 필요가 있다.

(3) 왜냐하면 각 심의 건에 대한 위원별 의견과 그 이유는 정보공개 청구의 대상이 되고(단, 위원 실명 정보는 비공개), 위원으로서 정성스럽게 기록한 업무관련성에 관한 의견은 비록 소수 의견이라도 당사자가 심사 또는 재심사 청구를 진행할 때 소중하게 쓰이기 때문이다.

(4) 참고로, 의견의 이유를 정밀하게 기록하다 보면 시간이 지체되고, 이에 따라 의장이 빨리 진행하자고 재촉하는 경우가 있는데, 의견 이유를 자세히 기록하는 것은 위원 본연의 임무이기 때문에 의장이 이를 간략하게 기재해 달라고 요구할 명분은 없음을 기억할 필요가 있다.

(5) 다만, 이 경우 업무관련성의 ‘인정/불인정’ 등 의견을 먼저 기록하고 다수 의견이 정해지면 곧바로 다음 심의 건이 진행되고, 그러다 보면 의견 이유를 자세히 기록할 시간이 부족해지고 자기도 모르게 간략하게 적는 경우도 있다.

(6) 따라서 전산 상 업무관련성 의견을 기록하는 때에는 ① 이유를 먼저 기록하고 의견(인정 여부)을 체크하는 순서로 하되, 이 방법으로 인해 다른 위원들로부터 좋지 않은 평가를 받을 우려가 있는 경우에는 ② 우선 의견을 먼저 체크하고 이유를 기록하되, 시간이 부족한 경우에는 심의회회가 종료된 다음 자리에 남아서 이유를 마저 기록하는 것도 가능하니 참고하면 좋다.

## 7. 근골격계질환 / 뇌심혈관계질환 / 정신질환 참고 사항

### (1) 근골격계 질환

- 1) 업무부담 요인이 복합적으로 작용하는 경우



① 근골격계질환의 업무부담 요인은 구조적인 요인(노동강도 증가, 작업 조직, 작업 방식, 사회 경제적 변화 등), 작업관련 요인(작업 자세, 힘, 반복성 등) 등 다양한 요인이 있다. 업무상 부담요인과 관련하여 특히 염두해야 할 부분은 2가지 이상의 업무부담 요인이 복합적으로 작용할 때에는 부담의 정도가 단순 합의 방식(1+1=2)으로 상승하는 것이 아니라, 각각의 업무부담 정도의 합보다 부담의 정도가 훨씬 더 상승한다는 점이다.

<상상작용하는 위험요인 예>

- 작업관련 요인(반복작업, 무리한 힘, 부적절한 자세 등) + 노동강도(휴식부족, 잔업/특근 등)
- 요추 추간판탈출증 : 굽힘 + 비틀림
- 회전근개파열 : 앞/뒤로 올리기 + 장시간 유지, 반복성 + 과도한 힘
- 내/외상과염 : 손목의 꺾임/회전 + 힘의 작용
- 수근관증후군 : 반복성 + 손목에 힘이 가해지는 동작
- 반월상 연골파열 : 무릎꿇기/쪼그리기 + 비틀림

② 한 가지 요인만으로도 신체 부담의 정도가 강하거나 근무력이 상당한 기간에 이른 경우에는 그 자체로 판단을 하면 되겠으나, 단일 요소만으로는 신체 부담의 정도가 강하다고 보기 어려운 경우에는 다음에서 제시하는 것처럼 신체부위별 위험요인을 숙지하고 신청인에게 신체 부담 요인이 복합적으로 작용한 바가 있는지 살펴 볼 필요가 있다.

<신체 부위별 위험 요인>

신체부위	주요 위험요인	심의 포인트
목	작업 자세 지속 시간	· 작업장의 구조 확인(작업대 높이, 각도 등) · 좌우꺾임<좌우회전<뒤로 젖히기 순으로 위험성 증가 · 20도 이상의 목 굽히기 확인 · 목을 비튼 정도가 증가함에 따라 목의 방사통 증가 · 정적 자세 확인

어깨 /위팔	작업 자세 반복성 과도한 힘 공구(무게, 진동)	· 작업장의 구조 확인(작업대 높이, 각도 등) · 몸통에서 벌리기 자세<앞/뒤로 올리기 자세 순으로 위험성 증가 · 앞/뒤로 올리기 자세는 몸통과의 각도로 판단(예로 허리를 굽히고 팔을 뻗은 자세도 앞으로 올리기 자세와 동일한 부담작업임) · 팔을 벌린 자세에서 힘을 주는 작업은 어깨 관절 부담 요인으로 가중부담 발생 주장 · 국소진동이 다른 부담요인(부적절한 자세, 반복자세)와 함께 존재할 경우 어깨 관절의 부담을 높일 수 있음
팔꿈치 /아래팔	작업 자세 반복성 과도한 힘 공구(무게, 진동)	· 공구 무게 및 진동 확인 · 토크(렌치, 드라이버 등) 작업의 유무 · 진동 공구(임팩트, 망치 등) 작업의 유무 · 아래팔의 비틀림 자세 확인 · 회내전/회외전 자세와 강한 힘(중량물)이 동시에 발생할 때 가중부담 발생 주장 · 접촉 압박 확인
손목 /손가락	작업 자세 반복성 과도한 힘 공구(무게, 진동)	· 공구 무게 및 진동 확인 · 토크(렌치, 드라이버 등) 작업의 유무 · 진동 공구(임팩트, 망치 등) 작업의 유무 · 손목 비틀림 자세 확인 · 쥐는 힘의 과다 정도 확인 · 손가락에 힘주어 집는 동작 유무 · 중량물 취급시 손잡이 유무 확인
허리	작업 자세 과도한 힘(중량물) 진동	· 중량물 1회 최대 15kg 이하, 10kg 이상 보조도구 유무 · 중량물의 무게/취급횟수 확인 · 꺾임 < 굽힘 < 비틀림 순으로 위험성 증가 · 중량물 취급시 손잡이 유무 확인 · 운전 등의 전신진동 확인
무릎 /발목	작업 자세 걸기 뛰어내리기	· 무릎 꿇기 및 쪼그리기 자세와 비틀림 자세가 동시에 발생할 때 가중부담 발생 주장 · 걷는 거리 + 계단(오르내리기) 유무 확인 · 뛰어내리는 동작으로 인한 충격 유무 확인

2) 기존 질병 및 퇴행성 질병이 확인되는 경우

- 재해자의 상병 부위에 퇴행성 변화가 있었다 하더라도 업무 종사기간이 장기간이었던지 여부, 상병 부위와 관련된 부담 작업이 있었는지 여부, 부담 작업에 의하여 퇴행성 변화(누적 외상)가 유발되거나 더 악화될 수 있다는 점 등을 고려하여야 한다.

3) 신체부담업무 수행기간이 짧은 경우

- 신체 부담 업무 수행 기간이 짧은 경우에는 연령대에 비해 관찰되는 상병의 정도가 더 심한지, 재해발생 관련 사업장에서의 신체부담 작업의 강도, 과거 직장에서 상병 부위 관련 부담작업을 한 바 있는지 등을 고려하여야 한다. 이 경우 관련 임상의인 위원에게 질문을 통해 병증의 진행상태가 최근부터 진행된 것으로 보이는지 훨씬 오래전부터 진행된 것으로 보이는지 의견을 묻고 최근부터 진행된 것으로 보인다는 의견이라면 재해자에게 다른 요인이 특별히 발견되지 않는다면 개인적인 질병 감수성이 다를 수 있음을 고려할 때 신체부담업무로 인해 발생하였을 가능성이 높다는 의견을 제시할 필요도 있다.

(2) 뇌심혈관계 질환

1) 고용노동부고시 「뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항」(제2017-117호, 2018.1.1. 시행)

- 현재 뇌심혈관 질환과 관련한 질판위 심의는 고용노동부 고시를 기준으로 하고, 세부사항은 근로복지공단의 「뇌혈관 질병·심장질병 업무상 질병 조사 및 판정 지침」(제2018-2호, 2018.1.1. 시행)에서 정하는 바

에 의존하고 있다고 해도 과언이 아니다. 이에 따라 뇌심혈관계 질환 심의에서는 위 고용노동부 고시와 근로복지공단 지침을 반드시 숙독할 필요가 있다.

2) 재해자에게 기초 질병이 있는 경우

- 재해자가 평소에 별 이상 없이 근무해 왔고 돌발과로, 단기과로, 만성과로에 노출된 사실이 있다면 기초 질병이나 기존 질병의 자연적인 진행 경과로 발생하였다고 단정할 수 없고(이 때 재해자가 꾸준히 건강을 유지를 위해 적절한 운동을 해 왔다는 점, 꾸준히 약물 치료가 진행되고 있었다는 사정이 있는 경우 이를 더욱 뒷받침할 수 있다), 오히려 재해자에게 노출된 과로나 스트레스가 기초 질병의 악화를 가속화시켰다고 볼 필요가 있다.

3) 사인 미상의 경우

- 사인 미상의 경우라 하더라도 재해자가 급격한 근무환경의 변화 및 업무강도의 증가 등 코로나 스트레스에 노출되었다면 업무와 사망 간 인과관계가 추정될 수 있고, 달리 특별한 사정이 없는 한 업무와 인과관계가 있다고 보아야 한다.

4) 과로의 기준에서 정한 업무시간을 충족하지 않는 경우

- 고용노동부 고시에서 정한 과로 여부의 기준이 되는 업무시간을 충족하지 않는 경우에도, 재해자에게 업무상 물리적, 정신적 스트레스가 복합적으로 작용한 경우(ex. 업무로 인한 가족과의 별거, 잦은 출장 업무, 고객 응대 등 정신적 스트레스, 업무 성과 부진, 피조사자 신분으로 조사, 동료 직원들과의 불화, 업무환경의 급격한 변화 등)에는 평

소의 건강 상태 및 유지 노력 등을 고려하여 업무와 인과관계를 추정할 수 있음에 유의하여야 한다.

### (3) 정신질병

1) 정신질병의 경우 통일된 진단 방법이 없고 임상마다 병을 바라보는 시각이 다양하여 심의회의시 일정한 방향성을 제시하기가 어려운 문제가 있다.

2) 현재 정신질병과 관련하여서는 산재법 시행령 별표 3에서 외상후스트레스장애, 적응장애, 우울병 에피소드를 열거하고 있긴 하나, 이는 예시한 것에 불과하고 실제 심의회의에서도 그 밖의 불안장애, 수면장애, 주요우울장애 등도 업무관련성 여부가 심의되어 인정되기도 한다.

3) 근로복지공단의 「정신질병 업무관련성 조차 지침」(2019.5.8. 개정된 것)에서는 질판위에서 다루어지는 정신질병과 업무관련 위험요인에 대한 소개가 있으나, 실제 심의회의에서 이는 참고자료로서 기능할 뿐 정신과 임상이가 개인적 소인과 근무조건 또는 스트레스성 이벤트와의 관계를 어떻게 판단하는지에 따라 결과에 큰 영향을 미치고 있는 실정이다. 위 지침의 내용을 정제하고 발전시켜 향후 고용노동부 고시 수준으로 규정하는 것이 향후 정신질병 심의회의 분위기 변화에 도움이 될 것으로 보인다.

3) 개인적 소인과의 다툼 - 정신질병 심의에서 가장 빈번한 논쟁은 역시 ‘개인적 소인’이라고 할 수 있다. 이에 대해서 설득의 방법은 딱히 정해진 것은 없다. 다만, 앞서 잠깐 소개하였듯이, ‘재해자가 소속해 있던 곳에서 직장 생활을 하지 않았더라도 자연스럽게 병이 생겼을까요?’ 질문을 해 본 후, 정신과 전문의가 에피소드와 관련이 없다고 한

다면 ‘그럼 재해자에 대한 치료는 현재 직장에서 똑같은 에피소드를 겪으면서 진행해도 문제없는 것인가?’ 라고 질문을 발전시키는 방법을 쓰곤 하는데, 참고하기 바란다. 경우에 따라서는 ‘역시 직장 생활 하면서 이 정도 갈등이나 스트레스에 노출되는 건 다반사죠?’ 하며 호응을 유도하고 호응이 있으면 ‘그럼 결국은 재해자는 직장 생활을 했으면 안 되는 거였겠네요.’ 하면서 자조를 통해 설득을 유도하기도 한다. 물론 이 방식은 위험하다. 건전한 설득의 방식은 아니기 때문이다.

4) 이외에도 정신질병 심의 시 신경 써야 할 사항은 V.장에서 자세히 소개하고 있으므로 이를 참조하면 좋다.

#### <참고자료>

- 업무상질병판정위원회운영규정(2019.8.12. 개정된 것)
- 요양업무처리규정(2019.8.12. 개정된 것)
- 근골격계질병 업무상 질병 조사 및 판정지침(2014.12.26. 개정된 것)
- 뇌혈관질병·심장질병 업무상 질병 조사 및 판정 지침(2018.1.9. 개정된 것)
- 근골격계부담작업의 범위 및 유해요인조사 방법에 관한 고시(2020.1.6. 개정된 것)
- 정신질병 업무관련성 조사 지침(2019.5.8. 개정된 것)
- 산업재해보상보험법 시행령
- 뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항(2017.12.29. 개정된 것)
- 노노모-한노보연 콜라보 “질판위원 워크숍” 자료집(2019)
- 질병판정위원회 심의위원 워크숍 자료집(2018, 민주노총)

### Ⅲ. 근골격계질환의 업무관련성에 대한 이해

1. 근골격계질환이란?
  - (1) 정의
  - (2) 특징
2. 근골격계질환 위험요인
3. 근골격계질환의 업무상 질병 판단 기준
  - (1) 산업재해보상보험법 인정기준
  - (2) 근로복지공단의 “근골격계질환 업무상 질병조사 및 판정지침”
4. 신체부위별/질병별/업종별 위험요인
  - (1) 신체부위별 위험요인
  - (2) 질병별 위험요인
  - (3) 업종별 위험요인
5. 사례별 분석 및 심의시 주의점
  - (1) 기존질환 및 퇴행성 질환이 확인되는 경우
  - (2) 사고와 동반된 근골격계질환
  - (3) 현 신체부담업무 수행기간이 짧은 경우
  - (4) 신체부담 업무관련성이 낮은 경우
  - (5) 신체부담부위 업무가 단일업무만으로 조사된 경우
6. 재해자 진술시 필요한 질문
  - (1) 업무관련 질문으로 재해자의 진술기회 보장
  - (2) 업종별 체크리스트
7. 근골격계질환 추정의 원칙 도입
8. 업무관련성 특별진찰 제도

### 1. 근골격계질환이란?

#### (1) 정의

근골격계질환은 누적외상성 질환으로도 불리며 장기간에 걸친 지속적인 반복동작에 의해 근육, 관절, 혈관, 신경 등에 미세한 손상이 발생하고 이것이 누적되어 나타나는 질병이다.

노동자들이 작업과정에서 직업적인 요인(중량물, 부자연스러운 자세, 단순 반복작업, 빠른 작업속도 등)이 장기간에 걸쳐 신체부위(목, 어깨, 팔, 허리, 다리 등)에 반복되어 나타나는 근골격계의 이상증세(통증, 근력약화, 유연성 감소 등)를 통칭하여, 근골격계질환이라고 한다.

흔히 접하는 요통, 디스크, 염좌, 목과 어깨의 통증, 손과 손목 등의 질환이 노동현장의 불편한 작업 자세, 높은 작업 강도, 무거운 물건을 다루는 공정 등으로 인해 발생된 경우를 ‘직업성 근골격계질환’이라고 한다.

#### (2) 특징

근골격계질환은 조기에 치료하고 업무 환경을 바꾸지 않으면, 자주 재발하며 악화와 호전을 반복한다. 또한 특정된 하나의 신체 부위에 발생할 수도 있고 동시에 여러 부위에서 다발적으로 발생할 수 있으며, 하나의 조직뿐만 아니라 다른 주변 조직의 변화를 동시에 가져온다.

따라서 근골격계질환 심의 시 부위별 부담요인을 개별적 기준으로 적용하기 보다는 예를 들어 손목->팔꿈치->어깨 등의 연속적인 신체부담 작용으로 바라봐야 한다.

### 2. 근골격계질환 위험요인

근골격계질환의 발생에 기여하는 요인은 다음과 같다.

- 구조적 원인 : 노동강도 증가, 작업조직, 생산방식, 사회경제적 변화 등
- 작업관련 요인 : 작업 자세, 힘, 반복성 등의 물리적 스트레스
- 개인적 차이(성별, 나이) 및 사회 심리적 요인(직무스트레스, 동료와의 갈등과 다툼)

이 중에서 성별, 나이 등과 같은 개인적 차이에 의한 요인은 그 요인의 통제나 관리가 거의 불가능하므로 근골격계질환의 예방을 위해 관리해야 할 요인은 구조적인 원인과 작업관련 요인이며, 특히 심의할 때 고려해야 할 사항으로는 2가지 이상의 위험요인이 복합적으로 작용할 때에는 위험요인이 단순히 상가작용(1+1=2)하는 것이 아닌 각각의 위험성의 합보다 신체부담이 훨씬 커지는 상승작용(1+1=10)을 한다는 점이다.

예를 들어 용접노동자의 '반월상 연골파열'은 무릎을 구부린 상태로 회전운동의 힘이 가해질 때 발생하는 것으로 알려져 있는데 이는 구부린 자세+회전력의 단순한 합이 아니라 상승작용으로 신체부담이 가중되기 때문이다. 위험요인의 복합적인 상승작용은 반월상 연골파열에만 국한하는 것이 아닌 근골격계질환에 확대적용하여 심의하는 것이 필요하다.

특히 근골격계질환의 근본적인 위험요인은 노동강도의 강화인데, 이는 노동시간, 휴식시간, 여유율 등의 절대적 노동강도와 단위시간당의 노동지출을 의미하는 노동밀도와 같은 상대적 노동강도의 강화를 의미한다. 심의 시에 작업관련 요인뿐만 아니라 노동강도의 강화시키는 요인을 반영하여 종합적으로 판단하는 것이 중요하다.

<상승작용하는 위험요인 예>

- **작업관련 요인(반복작업, 무리한 힘, 부적절한 자세 등) + 노동강도(휴식부족, 잔업/특근, 생산량 증가 등)**
- 요추 추간판탈출증 : 굽힘 + 비틀림

- 회전근개파열 : 앞/뒤로 올리기 + 장시간 유지, 반복성 + 과도한 힘
- 내/외상과염 : 손목의 꺾임/회전 + 힘의 작용
- 수근관증후군 : 반복성 + 손목에 힘이 가해지는 동작
- 반월상 연골파열 : 무릎꿇기/쪼그리기 + 비틀림

### 3. 근골격계질환의 업무상 질병 판단 기준

#### (1) 산업재해보상보험법 인정기준

##### 업무상 질병에 대한 구체적인 인정기준(제34조 제3항 관련)

#### 2. 근골격계질환

가. 업무에 종사한 기간과 시간, 업무의 양과 강도, 업무수행 자세와 속도, 업무수행 장소의 구조 등이 근골격계에 부담을 주는 업무(이하 "신체부담업무"라 한다)로서 다음 어느 하나에 해당하는 업무에 종사한 경력이 있는 근로자의 팔·다리 또는 허리 부분에 근골격계 질환이 발생하거나 악화된 경우에는 업무상 질병으로 본다. 다만, 업무와 관련이 없는 다른 원인으로 발생한 경우에는 업무상 질병으로 보지 않는다.

- 1) 반복 동작이 많은 업무
- 2) 무리한 힘을 가해야 하는 업무
- 3) 부적절한 자세를 유지하는 업무
- 4) 진동 작업
- 5) 그 밖에 특정 신체 부위에 부담되는 상태에서 하는 업무

나. 신체부담업무로 인하여 기존 질병이 악화되었음이 의학적으로 인정되면 업무상 질병으로 본다.

다. 신체부담업무로 인하여 연령 증가에 따른 자연경과적 변화가 더욱 빠르게 진행된 것이 의학적으로 인정되면 업무상 질병으로 본다.

라. 신체부담업무의 수행 과정에서 발생한 일시적인 급격한 힘의 작용으로 근골격계질환이 발병하면 업무상 질병으로 본다.

마. 신체부위별 근골격계 질환의 범위, 신체부담업무의 기준, 그 밖에 근골격계질환의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.

(2) 근로복지공단의 “근골격계질환 업무상 질병조사 및 판정지침”

2. 판정요령

○ 질병 발생 유형별 판정방법 : 사고로 인한 근골격계질환, 신체부담업무로 인하여 발생한 근골격계질환, 신체부담업무로 기존질환 또는 퇴행성 변화가 악화되거나 더욱 빠르게 진행된 경우의 판정절차는 다음과 같음

\* 발생 유형별 판정방법

· 사고성 : 신체손상(골절, 인대손상, 연부조직손상, 열상, 타박상 등)이 외부에서 가해진 외력의 정도와 의학적으로 인정되는 경우 업무상 사고의 판정절차 적용

· 신체부담업무로 인한 근골격계질환 : 업무상 질병 판정절차에 따라 판정  
· 퇴행성 변화와 사고의 동반 : 퇴행성 변화가 있고 사고와 동반된 경우  
- 신체부담업무가 없는 때 : 업무상 사고 판정절차에 따라 판정  
- 신체부담업무가 있는 때 : 업무상 질병 판정절차에 따라 판정

※ 신체부담업무 수행 중 증상이 발생한 경우에는 업무상 질병 판정절차에 따라 처리(예 : 신체부담업무 수행 중 허리를 빼갸한 경우, 신체부담업무 수행 중 특정 자세를 취하거나 무리한 힘을 쓰던 중 증상이 발생한 경우 등)

- 신체부담업무를 판단하는 경우 신체부담정도, 직업력, 간헐적 작업 유무, 비고정작업 유무, 종사기간, 질병의 상태 등을 종합적으로 고려
- 재해조사시트의 신체부담 요인 조사 점수는 해당 부위의 전반적인 부담 수준을 의미하는 것으로 질병 발생과의 직접적인 관련성과는 다른 의미를 고려
- 기존질환이나 연령의 증가에 따른 퇴행성 변화가 있는 경우라도 신체부담업무로 악화되었는지 여부를 고려하여 판단
- 업무수행 전후 검사조건 비교와 신체부담업무 수행 정도를 고려하여 신체부담업무로 인해 기존질환이 악화되었는지 여부를 판단
- 일반적 진행경과에 비해 해당 근로자의 신체부담업무로 인한 퇴행성 변화가 더욱 빨라진 경우에 해당하는지 여부를 판단
- 퇴행성 질환이 있는 경우에는 급격한 외력의 작용 등 사고성 근골격계질환을 제외하고는 업무상 질병여부 판단 시 다음 사항에 유의
- 근골격계질환은 퇴행성 변화를 수반하는 경우가 많으므로 퇴행성 질환이란 이유만으로 불승인 판단을 해서는 안 되며 반드시 업무관련성에 대한 판단을 하여 업무상 질병 여부를 판정
- 퇴행성 근골격계질환에 대해 불승인 또는 승인 판단을 하는 경우에는 그에 따른 의학적 근거 내지는 업무관련성에 대한 판단 등을 제시

4. 신체부위별/질병별/업종별 위험요인

(1) 신체부위별 위험요인

신체부위	주요 위험요인	심의 포인트
목	작업자세 반복성 과도한 힘 지속시간	· 작업장의 구조 확인(작업대 높이, 각도 등) · 좌우 꺾임<좌우 회전<뒤로 젖히기 순으로 위험성 증가 · 20도 이상의 목 굽히기 확인 · 목을 비튼 정도가 증가함에 따라 목의 방사통 증가 · 목의 반복동작 빈도가 높을수록 부담이 커짐
어깨 /위팔	작업자세 반복성 과도한 힘 공구(무게, 진동)	· 작업장의 구조 확인(작업대 높이, 각도 등) · 몸통에서 벌리기 자세<앞/뒤로 올리기 자세 순으로 위험성 증가 · 앞/뒤로 올리기 자세는 몸통과의 각도로 판단(예로 허리를 굽히고 팔을 뻗은 자세도 앞으로 올리기 자세와 동일한 부담작업임) · 어깨 관절의 굽힘(Flexion) 각도가 45도 이상은 어깨 관절의 부담 요인이며, 각도가 증가할수록 부담이 높아짐(특히 90도 이상은 강한 부담요인임) · 팔을 벌린 자세에서 힘을 주는 작업은 어깨 관절 부담 요인으로 가중부담 발생 주장 · 국소진동이 다른 부담요인(부적절한 자세, 반복성)과 함께 존재할 경우 어깨 관절의 부담을 높일 수 있음
팔꿈치 /아래팔	작업자세 반복성 과도한 힘 공구(무게, 진동)	· 공구 무게 및 진동 확인 · 진동 공구(임팩트, 드라이버, 망치 등) 작업의 유무 · 아래팔의 비틀림 자세 확인 · 과도한 힘, 자세, 반복 자세 중 두 가지 이상이 존재하는 작업은 팔꿈치 부위의 강한 부담 요인임(예: 팔꿈치를 과도하게 굽히거나 편 자세로 힘을 주는 동작 등) · 회내전/회외전 자세와 강한 힘(중량물)이 동시에 발생할 때 가중부담 발생 주장 · 접촉 압박 확인
손목	작업자세	· 공구 무게 및 진동 확인

손가락	반복성 과도한 힘 공구(무게, 진동)	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 진동 공구(임팩트, 드라이버, 망치 등) 작업의 유무</li> <li>· 손목 비틀림 자세 확인</li> <li>· 쥐는 힘의 과다 정도 확인</li> <li>· 손가락에 힘주어 집는 동작 유무</li> <li>· 손을 망치처럼 사용하는 작업 확인</li> <li>· 중량물 취급시 손잡이 유무 확인</li> <li>· 손목굴증후군의 경우 반복 자세, 힘, 국소진동 중 두 가지 이상이 존재하는 작업은 강한 위험요인임</li> </ul>
허리	작업자세 과도한 힘(중량물) 전신진동	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 중량물 1회 최대 15kg 이하, 10kg 이상 보조도구 유무</li> <li>· 중량물의 무게/취급횟수 확인</li> <li>· 10kg 미만의 중량물이라 하더라도 허리의 부적절한 자세가 동반된 경우 부담이 높아짐</li> <li>· 꺾임 &lt; 굽힘 &lt; 비틀림 순으로 위험성 증가</li> <li>· 20도 이상의 허리 굽히기는 허리 부위 부담 요인이며, 굽히는 각도가 증가할수록 부담이 커지고 특히 45도 이상일 경우 강력한 부담 요인임</li> <li>· 중량물 취급시 손잡이 유무 확인</li> <li>· 운전 등의 전신진동 확인</li> </ul>
무릎 /발목	작업자세 건기 뛰어내리기	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 무릎꿇기 및 쓰끄리기 자세와 비틀림 자세가 동시에 발생할 때 가중부담 발생 주장</li> <li>· 10kg 이상의 중량물을 1주일에 10회 이상 들거나 운반하는 것은 무릎 부위 부담을 높임</li> <li>· 걷는 거리 + 계단(오르내리기) 유무 확인</li> <li>· 뛰어내리는 동작으로 인한 충격 유무 확인</li> <li>· 1일에 4시간 이상 운전을 하는 것은 무릎의 반달연골 손상의 위험요인임</li> </ul>

## (2) 질병별 위험요인

### 1) 근막통증후군

주요증상	부담작업
· 목, 어깨, 허리 근육 뭉침	· 목, 어깨, 허리를 반복해서 사용하는 업무

· 목, 어깨, 허리 움직임 제한	· 목을 숙이거나 뒤로 젖히거나 하는 업무
· 목, 어깨, 허리 통증	· 목을 옆으로 돌리는 업무
· 팔로 통증이 뻘뻘	· 목을 돌리거나 숙이거나 젖히면서 꺾임이 있는 업무
· 요통	· 허리가 비틀리는 업무

### 2) 어깨 회전근개염, 회전근개파열

주요증상	부담작업
· 손을 머리 위로 할 때 어깨 통증	· 중량물을 들거나 갑자기 중량물을 당기는 업무
· 손을 펴서 들거나 몸밖으로 펼칠 때 근력 저하	· 몸 바깥쪽으로 팔을 뻗은 상태에서 힘이 작용하는 업무
	· 팔을 앞으로 올리거나 뒤로 올리는 업무
	· 어깨 반복 운동을 하면서 힘을 강하게 주는 업무
	· 팔꿈치를 굽힌 상태로 아래팔을 이용해 중량물을 운반하는 업무
	· 장기간 어깨로 운반 하는 업무

### 3) 팔꿈치 외상과염(일명 테니스 엘보)

주요증상	부담작업
· 손목을 굽힐 때 혹은 손을 팽 칠 때 팔꿈치 바깥쪽 통증	· 반복적인 손목 사용 업무
	· 반복적으로 손목을 비트는 업무
	· 업무 중 급성 외상을 입은 경우
	· 손목 젖히기 또는 돌리기 자세에서 힘이 작용하는 업무
	· 손목 굽히기 또는 돌리기 자세에서 힘이 작용하는 업무
	· 망치 등을 이용한 장기간 파쇄작업 같은 업무

### 4) 인대 힘줄 염좌(손목)

주요증상	부담작업
· 힘줄 및 인대부위의 통증	· 과도한 손목 및 손 업무
· 움직임 때 통증 악화	

5) 건염/건초염

주요증상	부담작업
· 근육 및 힘줄 부위의 통증	· 반복사용하거나, 힘이 들거나, 경직된 자세로 하는 업무 · 외상을 입는 업무 · 손목의 척추 회전 동작 업무 · 망치 등을 이용한 장기간 파쇄작업 같은 업무 · 일회적이거나 단기간이지만 과도한 힘을 사용하는 업무

6) 방아쇠 손가락

주요증상	부담작업
· 손가락이 굽혀진 상태에서 움직이지 않음 · 손가락 첫째 마디 통증	· 반복 업무 · 힘이 드는 업무 · 경직된 자세로 업무 · 외상을 입는 업무

7) 수근관증후군

주요증상	부담작업
· 엄지, 검지, 중지의 저림 · 아래팔로 뻗치는 손의 통증 · 악력 감소 · 작은 물건을 집어 올리기 힘들	· 주먹을 꽉 쥐는 자세로 업무 · 엄지 및 검지로 집는 자세 반복하는 업무 · 손목 부위 건조염 부담 업무 · 반복적이고 지속적인 손목 압박 및 굽힘 자세 업무 · 손목의 새끼 쪽으로 돌리는 동작 업무 · 망치 등을 이용한 장기간 파쇄작업 같은 업무 · 일회적이거나 단기간이지만 과도한 힘을 사용하는 업무

8) 요추부 염좌

주요증상	부담작업
· 요통 · 무릎 윗부분까지 하지 통증 · 요추부 운동 제한 · 요부 근육 긴장	· 과도한 힘 사용 업무 · 중량물 들기 업무 · 허리 비틀림, 굽힘 업무 · 추락 등 직접적 외상 입는 업무

	· 허리 숙이기/젖히기 자세에서 좌우회전꺾임이 함께 있는 업무 · 중량물을 운반하거나 밀고 당기는 업무 · 허리부담 작업 시 부적절한 자세 지속 또는 중량물 이동 업무
--	---

9) 허리 추간판탈출증

주요증상	부담작업
· 하지 통증 · 하지 감각저하 · 근력 저하 · 보행장애	· 과도한 허리 사용 업무 · 허리 부담 업무 · 허리 숙이기/젖히기 자세에서 좌우회전꺾임이 함께 있는 업무 · 중량물을 운반하거나 밀고 당기는 업무 · 허리부담 작업 시 부적절한 자세 지속 또는 중량물 이동 업무

10) 무릎 반월상연골손상

주요증상	부담작업
· 무릎 통증 · 무릎 운동시 통증 · 운동에 제한	· 무릎 부위에 부담이 가는 쪼그려 앉기 업무 · 서있는 상태에서 무릎 비틀림 업무 · 반복적 외상을 입는 업무 · 장기간 중량물을 취급하거나 무릎의 부담 자세 지속하는 업무

11) 무릎 전방십자인대파열

주요증상	부담작업
· 손상부위 관절 내 소리와 통증 · 무릎에 물이 차는 부종	· 무릎의 비틀림 업무 · 전방십자인대 부위에 외상을 입는 업무 · 장기간 중량물을 취급하거나 무릎에 부담이 가는 업무



12) 관절염(무릎)

주요증상	부담작업
· 무릎에 물이 차는 부종	· 과도한 무릎 사용

(3) 업종별 위험요인

\* 신체부담 부위 유해성 (상 : +++, 중 : ++, 하 : +)

1) 조리업

유해요인	주요업무	신체부담 부위 유해성
중량물 업무와 과도한 힘 사용	· 사람 힘으로 식자재 이동 · 플라스틱 트레이에 있는 식자재 이동 · 대차를 이용해 식자재 운반 · 물기가 있는 음식물 쓰레기통 이동 및 처리 · 식기류, 식판 등 운반 · 대형 취사 도구에서 음식 만드는 과정 · 고기 불판, 돌솥 등 세척 및 운반 · 후라이팬, 뚝배기 등 조리기구를 들고 업무 · 밀가루 반죽, 육류 및 어류, 야채 손질 · 음식물 물기제거 · 밥과 반찬 배식대로 이동	손목/손+++ 허리+++
반복 업무	· 음식을 버무리거나 볶는 업무 · 음식을 튀기거나 조리할 때 반복해서 뒤집기 · 면을 뽑거나 삶을 때 등 반복 업무 · 칼로 고기, 생선, 야채 등을 손질하는 업무 · 설거지 업무 및 청소로 인한 반복 업무 · 밥과 국 반찬 배식 업무	어깨+++ 손목/손+++
부자연스러운 자세	· 칼, 후라이팬 등 손잡이가 있는 조리기구 잡기 · 바닥에서 야채, 어류 등 손질할 때 쪼그려 앉기 · 작업대, 취사도구 높이가 작업자와 맞지 않을 때 · 세척대 높이가 작업자와 맞지 않을 때 · 주방 바닥 청소 및 물기 제거 · 밥과 국 반찬 배식	어깨+++ 손목/손+++ 허리+++

접촉압박	· 칼 취급시 손가락, 손바닥에 접촉스트레스 · 밀가루 반죽 시 손바닥에 접촉스트레스	손+++
------	--	------

2) 여객운수

유해요인	주요업무	신체부담 부위
불편하거나 부자연스러운 자세	· 차량 구조로 인한 불편한 자세 · 과속 방지턱 등 노면 높이로 인한 불편한 자세 · 타이어 교체 등 상황 발생 시 불편한 자세	목+ 어깨+++ 손목/손+++ 허리+++
반복 업무 정적 부하	· 장시간 정적인 상황에서 운전 · 핸들, 브레이크, 기어, 깜박이 등 반복 업무	목++ 어깨++ 손목/손+++
과도한 힘	· 승객 수화물, 택배 등 중량물 취급 · 타이어 교체 시 과도한 힘 사용	어깨+++ 손목/손+++ 허리+++
진동 및 접촉 압박	· 차량 및 도로 사정에 의한 진동 · 차량 하부 및 바닥면과의 접촉에 의한 진동 · 임팩트 등 공구 사용에 의한 진동	어깨+++ 손목/손++ 허리+++

3) 요양보호

유해요인	주요업무	부담 신체부위
미끄러짐	· 요양보호대상자 샤워 등 목욕 업무 · 요양보호대상자 세탁물 업무 및 보관	허리+++
스트레스	· 환자 및 보호자에 의한 감정노동	
반복작업 부자연스러운 자세 과도한 힘	· 요양보호대상자 기저귀 교체, 체위 변경, 화장실 케어 등 업무 · 요양보호대상자 휠체어 등 기구를 이용한 밀거나 당기는 업무 · 요양보호대상자를 들거나 내리거나 하는 업무 · 요양보호대상자 샤워 등 목욕 업무 · 요양보호대상자 두발, 손발, 구강 관리 · 치매 환자 등 관리 · 각종 세탁물, 쓰레기 등 들고 운반	어깨++ 손목/손++ 허리+++

4) 환경미화

유해요인	주요업무	신체부담 부위
과도한 힘	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 빗자루 및 쓰레받기 등 청소도구를 한 손으로 들 때</li> <li>· 무거운 청소도구 사용할 때</li> <li>· 빗자루를 이용하여 힘을 주어 쓸기 작업을 할 때</li> <li>· 수집된 쓰레기 마대를 묶어서 수거장소로 옮길 때</li> <li>· 바닥에 놓인 폐기물을 한손 또는 양손으로 들어 올릴 때</li> <li>· 폐기물이 담긴 수거용기를 끌거나 밀어서 이동하거나 이동방향을 바꿀 때</li> <li>· 폐기물 수거용기를 차량 리프트에 상차시킬 때</li> <li>· 바닥에 놓인 폐기물을 허리를 굽혀 들어 올릴 때</li> <li>· 폐기물을 한손 또는 양손으로 반복적으로 들거나 수거용기에 담을 때</li> <li>· 폐기물을 허리를 숙인 상태에서 몸통으로부터 팔을 뻗어 수거용기에 담을 때</li> <li>· 상차된 폐기물을 수거차량 안쪽으로 밀거나 당길 때</li> <li>· 상차된 폐기물을 차량 위에서 정리할 때</li> <li>· 정리된 폐기물을 고정시키기 위하여 밧줄이나 그물망을 당길 때</li> <li>· 폐기물을 하차시키기 위하여 한손 또는 양손으로 끌어 당길 때</li> <li>· 차량보조석에 반복적으로 허리를 비틀어 승·하차할 때</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>어깨+++</li> <li>손목/손+++</li> <li>허리+++</li> </ul>
접촉 압박	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 빗자루 및 쓰레받기 등 청소도구 손잡이를 질 때</li> <li>· 수공구의 손잡이를 질 때</li> <li>· 계단 또는 돌출된 부분에 발이 걸리거나 평편하지 않는 곳에 발을 잘못 내딛을 때 미끄러짐으로 인한 요통 발생</li> <li>· 차량 이동 시 차량 및 도로면 상태에 따른 진동 발생</li> <li>· 돌출되거나 움푹 파인 곳, 평편하지 않거나 물기가 있는 곳에 발을 잘못 내딛을 때 미끄러짐으로 인한 요통 발생</li> <li>· 밧줄이나 그물망을 당길 때 접촉스트레스 발생</li> <li>· 날카로운 물체와 접촉스트레스</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>손목/손+++</li> <li>허리+++</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 폐기물 전용용기의 손잡이를 잡을 때</li> </ul>	
반복작업 부자연스러운 자세	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 높이 조절이 불가능한 청소도구를 사용할 때</li> <li>· 빗자루 및 쓰레받기 등 고정된 청소도구의 손잡이를 잡을 때</li> <li>· 한쪽 방향으로 이동을 하면서 허리를 굽히고 빗자루질을 할 때</li> <li>· 한쪽 손으로 빗자루질을 할 때 반복적으로 손목을 움직일 때</li> <li>· 쓰레기를 비우기 위해 쓰레받기를 들어 비스듬히 기울여 마대에 담을 때</li> <li>· 한쪽 발로 마대 안의 쓰레기를 눌러 밟을 때</li> <li>· 가로 쓰레기통을 비우거나 손으로 쓰레기를 줍기 위해 바닥에 쪼그리고 앉을 때</li> <li>· 접근하기 어려운 곳에 팔을 뻗어서 쓰레기를 수거할 때</li> <li>· 바닥에 놓인 폐기물을 허리를 굽혀 들어 올릴 때</li> <li>· 폐기물을 한손 또는 양손으로 반복적으로 들어 올릴 때</li> <li>· 접근하기 어려운 곳에 있는 폐기물을 팔을 뻗어서 들 때</li> <li>· 폐기물을 수거차량에 허리를 비틀어 던질 때</li> <li>· 폐기물을 어깨 위로 팔을 뻗어서 수거차량에 상차할 때</li> <li>· 수거차량 상부에서 수거된 재활용품을 종류별로 마대에 분류하여 담을 때</li> <li>· 수거차량에서 폐기물을 허리를 비틀어 바닥으로 하차시킬 때</li> <li>· 수거차량 보조석에 반복적으로 허리를 비틀어 승·하차할 때</li> <li>· 장시간의 입식 및 이동작업에 따른 하지부위 불편</li> <li>· 밧줄로 폐기물을 고정시키기 위하여 상차된 폐기물 위로 밧줄이나 그물망을 던질 때</li> <li>· 수거차량 후면부에 반복적으로 허리를 비틀어 승·하차할 때</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>어깨+++</li> <li>손목/손+++</li> <li>허리++</li> <li>무릎/발++</li> </ul>

5) 사무(IT)

유해요인	주요업무	신체부담 부위
정적 자세	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 지속적인 모니터 응시</li> <li>· 장시간 앉은 자세</li> <li>· 서류 내려다보기</li> <li>· 등받이 없이 앉기</li> <li>· 수화기 쥐고 있기</li> </ul>	<p>목+++ 허리+++</p>
접촉 압박	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 작업대의 모서리가 팔을 지속적으로 압박</li> <li>· 작업대의 의자가 허벅지 뒤쪽을 계속 압박</li> <li>· 타이핑 작업 중 키보드 모서리에 손바닥 접촉</li> <li>· 다리공간의 각이 진 수납장 모서리</li> <li>· 가위, 수공구 등의 손잡이 끝 부분</li> </ul>	<p>손목/손+++ 무릎/다리+</p>
반복작업 부자연스러운 자세	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 정적인 자세로 종이와 화면을 보면서 작업</li> <li>· 작업대 표면이 높아 팔꿈치가 상체의 중간에 위치</li> <li>· 손가락을 키보드에 놓은 채 같은 자세 유지</li> <li>· 장시간 손가락으로 같은 동작을 반복하여 자료 입력</li> <li>· 마우스를 사용하기 위해 팔을 뻗음</li> <li>· 장시간 정적으로 앉은 자세</li> <li>· 손목을 젖혀 타이핑</li> <li>· 의자에 앉아 허리 굽히기</li> <li>· 모니터를 보기 위한 목 굽힘/젖힘/비틀림</li> <li>· 작업대 또는 다리부위 등의 작업공간 협소</li> <li>· 계산기 사용</li> <li>· 글쓰기 작업</li> </ul>	<p>목+++ 손목/손+++ 허리+++</p>
과도한 힘 사용	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 키보드를 세게 두드리기</li> <li>· 무거운 물건 들기/운반</li> <li>· 서류철 구멍 뚫기</li> </ul>	<p>손목/손+</p>

6) 건설(형틀목공)

유해요인	주요업무	신체부담 부위
반복작업 부자연스러운 자세	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 거푸집 벽체 및 슬라브 조립 및 해체를 위해 핀 고정 및 해체 시 망치질 작업을 할 때 손목이나 팔꿈치 부위 충격이 누적됨</li> </ul>	<p>목++ 어깨+++ 손목/손+++</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 망치, 빠루, 지렛대, 커터기, 스패너 등 공구를 사용한 거푸집 벽체 및 슬라브 해체 작업을 할 때 손목 부위 충격이 누적됨</li> <li>· 벽체 조립 및 해체 작업 시 상부 작업을 할 경우와 슬라브 조립 및 해체 작업 시 천장 작업을 할 경우 위보기 자세로 작업이 이루어져 목 신전 자세와 위팔이 90도 이상 거상 자세 유발</li> <li>· 벽체 조립 및 해체 작업 시 하부 작업을 할 경우와 슬라브 조립 및 해체 작업 시 바닥 작업을 할 경우에 허리를 숙인 자세 또는 쪼그린 자세로 작업이 이루어져 허리 및 무릎 부위 부적절한 자세 유발</li> <li>· 슬라브 조립 및 해체 작업 시에 벽체 조립 및 해체 작업 시 보다 더욱 부적절한 자세 유발</li> <li>· 거푸집 인양 작업 시 하층에서 위층으로 자재 인양 시 위보기 자세로 작업이 이루어져 목 신전 자세와 위팔이 90도 이상 거상 자세 유발</li> <li>· 거푸집 인양 작업 시 상층 작업자는 아래층을 보며 자재 인양 시 허리를 숙인 자세 유발</li> <li>· 갱폼 조립 및 해체 작업 시 쪼그린 자세로 볼트를 취부하는 작업으로 허리 및 무릎에 부적절한 자세 유발</li> <li>· 갱폼 조립 및 해체 작업으로 라쳇 렌치 사용 시 손목 부위 부적절한 자세 유발</li> </ul>	<p>허리++ 무릎++</p>
과도한 힘 사용	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 거푸집용 합판(18~35kg), 서포트(지지대 12.8kg), 멩에(33.7kg) 등을 보조 기구 없이 인력에 의해 운송 및 취급 할 때</li> <li>· 작업발판(13.4kg) 위치 변경을 위해 작업발판 들기 작업을 할 때</li> <li>· 공구(망치, 빠루, 커터기, 라쳇 렌치 등) 사용 시 손가락, 손목, 팔꿈치 부위에 과도한 힘 사용으로 인해 충격 발생</li> </ul>	<p>어깨+++ 손목/손+++ 허리+++</p>
접촉 압박	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 공구(망치, 빠루, 커터기, 라쳇 렌치 등) 사용 시 손가락, 손목, 팔꿈치 부위에 과도한 힘 사용으로 인해 충격 발생</li> <li>· 거푸집, 갱폼, 발판 들기 작업 시 나무, 쇠 등과 손 및 손가락 부위에 지속적으로 접촉</li> </ul>	<p>손목/손+++</p>

7) 유통

유해요인	주요업무	신체부담 부위
반복작업 부자연스러운 자세	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 입고 상품의 종류, 상태 및 수량 확인</li> <li>· 상품별 적소에 적재</li> <li>· 수레 등 운반대차를 이용 상품별 판매장소로 운반</li> <li>· 상품판매대에 진열</li> <li>· 계산하려는 상품을 들어 바코드 인식</li> <li>· 계산을 마친 상품을 포장</li> <li>· 가공한 종류별 상품판매를 위한 포장</li> <li>· 수량별 분류 및 야채 다듬기</li> <li>· 분류된 농산물을 판매하기 위해 소포장</li> <li>· 차량에 실어온 주류를 지게차 등을 이용하여 창고로 운반(인력운반 수반)</li> <li>· 입고상품의 종류, 상태 및 수량 확인</li> <li>· 상품별 창고에 적재</li> <li>· 지게차나 수레 등을 이용하여 배달할 주류를 트럭에 상차</li> <li>· 트럭으로 들어온 화물을 하차하여 지게차에 실어 입고</li> <li>· 소포장을 박스나 묶음으로 포장(wrapping기 이용)</li> </ul>	어깨+++ 손목/손+++ 허리++
과도한 힘 사용	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 상품별 적소에 적재</li> <li>· 수레 등 운반대차를 이용 상품별 판매장소로 운반</li> <li>· 상품판매대에 진열</li> <li>· 계산을 마친 상품을 포장</li> <li>· 차량에 실어온 주류를 지게차 등을 이용하여 창고로 운반(인력운반 수반)</li> <li>· 지게차나 수레 등을 이용하여 배달할 주류를 트럭에 상차</li> </ul>	어깨+++ 손목/손+++ 허리+++
접촉 압박	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 가공한 종류별 상품판매를 위한 포장</li> <li>· 소포장을 박스나 묶음으로 포장 (wrapping기 이용)</li> </ul>	손목/손+++

8) 제조업

유해요인	주요업무	신체부담 부위
------	------	---------

반복작업 부자연스러운 자세	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 손, 손목을 이용한 반복적인 부품조립 및 볼트체결</li> <li>· 높이가 높거나 낮은 작업대에서 반복작업</li> <li>· 구부린 자세로 용접작업</li> <li>· 허리를 굽히거나 팔을 들어올린 자세로 각종 생산물의 적재와 서열작업</li> <li>· 작업속도가 빠른 컨베이어 벨트에서의 조립작업</li> </ul>	목++ 어깨+++ 손목/손+++ 허리++ 무릎++
과도한 힘 사용	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 보조기구 없이 중량물 운반</li> <li>· 손을 망치처럼 사용</li> </ul>	손목/손+++ 허리+++
진동 및 접촉 압박	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 진동공구를 이용한 볼트체결</li> <li>· 공구사용 시 손, 손목에 과도한 힘 발생</li> </ul>	손목/손+++

5. 사례별 분석 및 심의시 주의점

(1) 기존질병 및 퇴행성 질병이 확인되는 경우

1) 자동차부품생산(경추 추간판 장애/인정)

업종	자동차부품제조	신체부위	목	결과	인정 (법원)
직종	자동차부품생산	상병명	경추추간판장애 경추신경뿌리 손상 경추 염좌 및 긴장		
나이	50대 초반	성별	남성	근무 기간	25년
재해일	2012	고용형태	정규직	근무 시간	1일 8시간
재해 경위	재해자는 25년 동안 자동차부품 조립라인에서 근무하면서 목을 과도하게 구부리는 불안정한 자세로 지속적인 반복작업과 에어임팩트의 진동작업을 장시간 수행하여 근골격계질환의 위험에 노출되었다는 이유로 요양신청을 하였음.				
공단 불승인	증상의 발현 정도가 재해와의 연관성이 없고, 평상시 수행하는 업무로 인하여 경추에 부담을 주는 사항이 나타나지 않으며, 또한 다발성(경추 제3-6번까지) 후종인 대				

이유	골화증, 경추증 및 협착증의 퇴행성 소견으로, 이는 기존 질환의 자연경과적 악화로 판단되어 업무와 이 사건 상병 사이에 상당인과관계를 인정하기 어렵다"는 이유로 불인정
법원의 판단	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 원고는 소외 회사에 입사하여 26년 동안 목을 20° 이상의 각도로 굽힌 채 하루 4시간 이상 지속하는 업무를 장기간 반복적으로 수행한 것으로 보여 경부에 과도한 부담이 되었을 것으로 보이는 점</li> <li>② 원고가 수행한 업무는 부적절한 자세에서 반복적인 작업을 요하는 것으로 1일 7시간 내지 9시간을 근무하여 온 점</li> <li>③ 통상 경추부 추간판탈출증 등은 퇴행성 변화가 주원인이기는 하나 경부에 부담을 주는 작업에 의하여 유발되거나 퇴행성 변화가 더 악화될 수 있는 점</li> <li>④ 피고 공단의 업무관련성 평가, 감정의도 업무가 자연경과 이상으로 경추부위 퇴행성 변화를 촉진하여 이 사건 상병이 발병 혹은 악화된 것으로 보인다고 회신한 점</li> <li>⑤ 자동차조립라인에서 원고와 동일한 작업을 수행한 동료노동자도 경추부 부위에 원고와 유사한 질병으로 진단받은 사례가 다수 존재한 점 등의 이유로 인정</li> </ul>
심의 포인트	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 경추부위 퇴행성 변화에 대한 의학적 소견에 이견이 발생한 경우로서 <b>재해자의 상병에 퇴행성 변화가 있었다 하더라도 업무중사기간이 25년 이상이었고, 목을 숙인 상태로 작업하는 공정이 근로시간 대부분을 차지하였다</b>는 점, 대부분 낮은 작업대에서 고개를 숙이고 작업이 이루어진 점 등에 대해 법원 &lt;진료기록감정서&gt;에서 뒷받침 되어 업무상 재해로 인정됨.</li> <li>· 추간판탈출 여부에 대한 상병명 확인 과정에서 '신경압박'의 증상이 있는지 여부에 따라 의학적 소견이 달라졌음.</li> </ul>

2) 재활용품 선별작업(어깨 회전근개 파열/인정)

업종	재활용품 수거업	신체부위	어깨	결과	인정 (질판위)
직종	재활용품 선별	상병명	좌측 어깨 회전근개 파열		
나이	50대 후반	성별	여성	근무 기간	6년
재해일	2015	고용형태	-	근무 시간	-
재해 경위	· 재해자는 2015년 입사하여 컨베이어에서 재활용품 선별작업을 하던 중 2015년 파지선별 작업을 하면서 손으로 끌어 모으면서 들어 올리는 과정에서 팔에 통증을 느껴 병원에 내원하여 상병을 진단 받음.				

	· 현 직장 근무기간은 6개월에 불과하지만 현 직장 근무 전 동일 직종 근무기간은 13년으로 전체 재활용품 선별작업을 14년 가량 수행하였음.
공단 승인 이유	재해자의 연령, 재해경위, 경력, 작업환경, 작업중사기간 및 근무시간, 작업내용, 진료기록 등 검토한 결과 MRI 등 영상의학 자료 상 신청 상병이 확인되며, 작업 내용 상 어깨 부위의 신체 부담이 확인되며 재해자는 해당 작업을 반복적으로 장기간 수행하여 누적 신체부담이 높은 것으로 판단되므로 업무와 관련성 인정됨.
심의 포인트	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>재해자는 건강보험 수진 내역에서 상당기간 어깨부위 치료를 받은 이력이 있음.</b> 2002년~2015년까지 재활용품 선별작업을 수행하였고, 어깨부위 치료이력은 2005년~2015년까지 이루어진 것으로 보아 재활용품 선별작업을 하면서 어깨부위 이상 증세가 발현된 것으로 판단함.</li> <li>· 현 직장 근무 이전에 동일 업무를 수행하면서 어깨부위에 신체적 누적손상이 가중된 상태에서 현 직장에서 재활용품 선별작업을 지속적으로 수행하면서 기존에 비해 상병상태가 악화되어 '파열'까지 이르게 된 점이 업무상 재해로 인정되었다고 판단됨.</li> <li>· <b>신체부담 작업에 따른 요양신청을 하는 경우 기존 질환이 없다는 사실 보다 기존 질환이 발병한 시점과 현재 수행하는 업무와의 관련성, 기존 직장에서 상병이 발병한 이유와 신체부담 작업과의 관련성 등에 초점을 맞춰 판단함.</b></li> </ul>

(2) 사고와 동반된 근골격계질환

1) 배관공(어깨 회전근개 손상/불인정)

업종	건설업(플랜트)	신체부위	어깨	결과	불인정 (질판위)
직종	배관공	상병명	우측 어깨 회전근개 손상		
나이	50대 중반	성별	남성	근무 기간	-
재해일	2016	고용형태	일용직	근무 시간	-
재해 경위	2016년 공사현장 터빈동 3층 작업장에서 그라인더 작업 중 내려오다가 전선에 걸려 넘어지면서 안전발판에 어깨부위를 충격함.				
공단 불승인	2016년 시행한 MRI상 우견관절 주위의 퇴행성 변화가 있으며, 회전근개의 부분 손상이 관찰되는 바, 이는 주장하는 재해로 인한 손상보다 퇴행성 변화에 기인한 장				

이유	기적인 변화를 말하고 있어 주장하는 바와 상당관계가 희박하여 불인정함.
사사점 및 평가	· 작업 중 우측 어깨를 안전발판에 부딪쳐 발생한 재해라고 주장하였으나, 의학적으로 급성소견은 보이지 않고, "우측 회전근개 손상"이 관찰되지만 퇴행성 변화가 있어 장기간 지속된 것으로 보임. 회전근개 파열이나 손상 등 상병의 경우 사고에 의한 급성이 아닌 경우 누적손상에 의해 발생 하는 것으로 보고 있음.
심의 포인트	· <b>사고성 재해와 질병성 재해가 병존하는 경우 질병성 재해조사가 이루어 질 수 있도록 보류함.</b> · <근로복지공단에서 "사고와 동반된 근골격계질환">은 "일부 근골격계질환은 퇴행성 변화가 진행된 상태(이전에 무증상이거나 약한 증상)에서 작업 중 가해진 외력에 의해 증상이 발현되거나 악화되어 진단. 이러한 경우 재해자는 업무상 사고로 요양 신청을 하게 되며, 외력의 정도와 상병상태가 일치하지 않고(대부분 외력에 비해 심한 상병상태를 보임), 퇴행성 변화가 동반되어 나타나는 경우가 많아 일회성 사고에 의한 상병상태로 볼 수 없음. 따라서 업무상 사고로 신청된 일부질환의 경우 재해 상황, 재해로 인해 가해진 외력의 정도, 상병상태 및 신체손상을 고려하여 ① 사고로 처리된 신체 손상(골절, 인대손상, 연부조직손상, 열상, 타박상 등)이 가해진 외력의 정도와 의학적으로 인정되는 경우 업무상 사고의 판단절차 적용, ② 퇴행성 병변이 있어 사고와 동반된 근골격계 질환으로 추정되는 경우 : 1) 신체부담 업무가 없을 때, 업무상 사고의 판단절차 적용, 2) 신체부담 업무가 있을 때, 신체부담에 의한 근골격계 질환의 판단절차 적용

2) 항공기승무원(손목터널증후군, 손목 염좌/일부 인정)

업종	항공업	신체부위	손목	결과	일부인정 (질판위)
직종	승무원	상병명	손목터널증후군(불인정) 손목 염좌(인정)		
나이	20대	성별	여성	근무 기간	9개월
재해일	2012	고용형태	정규직	근무 시간	7~8시간
재해 경위	재해자는 2012년 승객 수하물을 오버헤드빈에 올려주다 오른쪽 손목을 접질린 후 왼쪽 손목만을 위주로 업무를 수행하다가 오른쪽 손목에 전기가 오는 느낌이 들고, 왼쪽 손목에 통증이 지속되어 상병명 진단받고 요양신청을 하였음.				
공단	· 의무기록지에 "한 달 전 물건을 올리다가 손목을 삐끗한 뒤 양손목이 아팠다"는 내				

일부 승인 이유	· 용이 기록되어 있고, 동료 근로자 2명이 2012년 비행 중 손목 부위를 삐끗하는 사고를 목격한 사실을 인정하여 손목 염좌(좌, 우)는 업무상 재해로 인정됨. · 재해자의 근무기간은 9개월로 전 직장 근무내역이 없음. 손목터널증후군(좌, 우) 진단시 근전도 검사 내역이 없어 상병명이 확인되지 않고 의증으로 판단함. 2010년~2012년까지 율활막염, 손목 부위 염좌 등 상병 진단일 이전에 손목 부위에 대한 치료 이력이 있었던 점, 과거 근무내역이 없고, 근무기간도 9개월에 불과하다는 점 등을 이유로 재해자의 상병은 개인질환으로 판단하고, 손목이 삐끗한 사고에 대하여 손목 염좌만 인정한 것으로 판단됨.
심의 포인트	· 상병명에 대하여 주치의와 자문의 소견이 일치하는데, 질판위에서 '상병명이 확인되지 않는다'는 등 상병명을 다르게 보는 경우 특진 등 상병명을 구체적으로 확인할 필요가 있음. · 위 사례의 <근로복지공단에서 "사고와 동반된 근골격계질환">은 판단절차 참조.

(3) 현 신체부담업무 수행기간이 짧은 경우

1) 조선업(표면처리)(경추 추간판탈출증/인정)

업종	조선업	신체부위	목	결과	인정 (재심사)
직종	선박표면처리	상병명	경추추간판탈출증		
나이	30대 초반	성별	남성	근무 기간	6년
재해일	2015	고용형태	-	근무 시간	1일 10시간
재해 경위	재해자는 선박 내 페인트 녹 및 이물질 제거하는 파워툴 크리닝 작업을 수행하면서 목 부위 통증이 발생하여 요양신청을 하였음. * 표면처리(파워툴 크리닝) 2013년~2015년까지 파워툴 크리닝(P/B) 직종에서 근무함. 파워툴 크리닝은 건조 선박의 내부와 표면에 상하좌우 반복적으로 마찰을 일으켜 페인트 녹 및 이물질을 제거, 천장 작업은 목을 뒤로 젖히고, 위를 보면서 작업하는 자세, 바닥작업은 목을 숙이고 작업하며, 작업 지속시간은 15~20분으로 10시간 기준 6시간 이상 파워툴 크리닝 작업을 수행함.				
공단 불승인	퇴행성 변화를 동반한 신청 상병 확인되고(외상에 의한 급성소견은 없음) 목의 비틀림이나 부적절한 자세 등 경추부담 작업이 일부 존재하나, 표면처리 작업 종사기				

이유	간이 짧은 점, 일반적으로 용접작업은 경추 부담 작업이 적은 점을 고려하며 업무와의 상당인과관계가 인정되지 않음.
재심사	영상자료상 신청 상병에 동일 연령대에 비해 퇴행성 변화를 동반한 심한 추간판탈출증이 관찰되고, 원처분기관에서 조사한 업무내용상 목 부위 부담작업이 인정되는 점, 직업환경의학 전문의도 업무관련성이 높은 것으로 판단하는 점 등을 종합하여 고려할 때 청구인의 신청 상병은 업무로 인하여 발생 또는 악화된 것으로 업무와의 관련성이 인정됨.
심의 포인트	· 질판위는 표면처리 작업만 목 부위 신체부담 작업으로 인정하고, 용접작업은 부담이 적은 것으로 보아 업무관련성이 낮다고 본 반면, 재심사결정에서는 두 작업 모두 목 부위 신체부담이 높은 것으로 판단하여 업무관련성 인정함. · 재해자는 2013년~2015년까지 2년간 표면처리(파워툴 크리닝) 업무를 수행하였으며, 입사 전 2008년~2012년까지 용접 및 그라인더 업무를 수행하였음. <b>목 부위 부담 작업에 해당하는 작업공정을 중심으로 과거 직업력을 포함하여 판단해야 함.</b>

2) 미용사(외측 상과염/불인정)

업종	미용업	신체부위	팔꿈치	결과	불인정 (질판위)
직종	미용보조원	상병명	우측 외측 상과염		
나이	40대 초반	성별	여성	근무 기간	3개월 (동일 직종 9 개월)
재해일	2016	고용형태	계약직	근무 시간	1일 10시간
재해 경위	미용 보조로서 근무기간 동안 샴푸, 드라이, 셋팅, 퍼머, 매직퍼머 등의 업무를 하면서 팔을 강도 높게 꾸준히 사용하여 업무를 수행하던 중 오전에 오른쪽 손목, 팔꿈치, 어깨의 인대 손상이 발생하여 요양신청을 하였음. * 사업장규모(미용좌석 7석), 손님 수(계절마다 상이하지만 평균적으로 40여명 된다고 함), 근무인원(미용사 3명(사업주 포함)), 미용보조 6명(하루 4명 근무)				
공단 불승인 이유	· <공단자문의> 1998년부터 2014년까지 총무/상담 업무, 2015년부터 2016년까지 약 10개월 동안 미용보조업무를 수행하였음. 퍼머 말기, 매직퍼머, 머리감기기(샴푸), 세팅, 드라이, 머리 마사지 등의 업무를 수행하였음. 머리 감기기와 퍼머 말기는 손목의 반복 동작이 발생하고, 매직퍼머와 세팅은 세팅기를 이용하여 머리카락을 누른 채로 작업하므로 일정시간 동안 악력을 유지해야 함. 드라이는 드라이어를 들고				

	흔들기 때문에 다소의 힘과 손목의 반복동작이 발생하고, 머리마사지는 손을 이용하여 힘을 주는 작업임. 외측 상과염이 위험이 있는 작업으로 보임. 근무기간은 10개월로서 외측 상과염이 발병하기에 짧은 기간은 아님. 업무관련성은 다소 높다고 판단됨. · <질판위> : 근무기간이 짧아 업무관련성이 낮다고 판단하여 불승인 처분함.
심의 포인트	· 재해자의 산재신청 당시 근무했던 사업장에서의 근무기간은 비록 짧다고 하더라도, 재해자의 이전 직업력을 확인하여 이를 감안하여 판단하여야 함. 재해자의 경우 전 직장에서 6년간 총무, 상담 업무를 수행하였던 상황으로 신체부담 작업을 수행한 기간은 미용보조 10개월로 한정하여 판단하였음. · 미용실 보조업무의 경우 퍼머 작업 시 미용도구(드라이기 및 빗, 약품)을 들고 팔을 75~90도 이상 장시간 들고 작업해야 함으로써 어깨, 팔꿈치, 팔, 손 등 신체부담작업으로 볼 수 있음. 특히 머리 마사지 작업시에는 어깨 및 손목에 상당한 힘을 주어야 하고, 드라이 작업시에는 팔을 들어 올린 상태에서 손목을 계속 흔들며 쥐야 하는 작업은 대표적인 어깨 부담작업으로 보아야함. · 미용보조원은 장시간 서있는 자세에서 팔을 주로 사용하는 직업군으로 근골격계 발병율이 높은 직업군으로 판단됨. 따라서 미용보조원에 대한 근골격계 유해요인조사를 실시하여 부담 부위별 위험요인을 찾아낼 필요가 있음. <b>근무기간 뿐 아니라 1일 장시간 노동, 휴식시간 부족, 고객수 등을 종합적으로 고려하여 심의.</b>

(4) 신체부담 업무관련성이 낮은 경우

1) 주차관리 (아킬레스건염, 족저근막염, 족부 염좌/불인정)

업종	건물관리	신체부위	발목, 발	결과	불인정 (질판위)
직종	주차관리	상병명	아킬레스건염, 족저근막염, 족부염좌		
나이	50대	성별	남성	근무 기간	3개월
재해일	2013	고용형태	-	근무 시간	10:00~21:00
재해 경위	딱딱한 신발을 신고 장시간 서서 일해 오면서 발에 통증이 있어 병원에 내원하여 상병 진단.				

	<p>* 1일 9시간 주 6일 근무</p> <p>- 음식점 주차장에서 손님들의 차를 주차해주는 업무.</p> <p>- 하루 일과 : 10~11시 음식점 앞 청소, 11~15시 주차관리, 15~17시 휴식, 17~21시 주차관리.</p>
공단 불승인 이유	<p>· &lt;자문의 소견&gt; : 신청 상병은 반복적인 무리한 동작에 의해 발병하는 질병임.</p> <p>· 주차관리 업무가 발목 및 발 부위 신체부담 업무에 해당하지 않는다는 판단. 비교적 짧은 3개월 근무기간으로 업무관련성 낮다고 판단함.</p>
심의 포인트	<p>· 어느 정도 부담이 발이나 발목에 부담을 주는지에 대해 고용노동부고시나 공단 지침 등에서는 구체적으로 정하고 있는 바가 없음. 이에 대한 세부 기준 마련 필요.</p> <p>· 일반적인 운전 시의 발이나 발목 사용과 짧은 시간 안에 이루어지는 주차관리 업무 수행 상의 주차 및 운전시의 발/발목 사용이 다르다는 점 고려할 필요가 있음. <b>짧은 시간 안에 주차를 하려면 발이나 발목의 사용이 보다 집중적으로 이루어졌을 것이고 해당 작업을 수 십대 이상 할 경우 그 부담은 커짐.(하루에 대략 몇 대 정도의 주차 업무가 이루어지는지 등에 대한 기록 등 필요)</b> 이와 같이 동종 업무(운전)라도 작업 내용에 따라 부담 정도가 달라질 수 있으므로 관련 내용 사전에 꼼꼼히 파악한 후 심의할 필요가 있음.</p>

2) 형틀목공(어깨 견관절 관절와순 파열, 회전근개 파열/불인정)

업종	건설업	신체부위	어깨 및 상완	결과	불인정 (질판위)
직종	형틀목공	상병명	① 우측 견관절 관절와순 파열 ② 우측 견관절 회전근개 파열		
나이	50대 초반	성별	남성	근무기간	현직장 3개월
재해일	2015	고용형태	일용직	근무시간	8시간
재해경위	<p>재해자는 2015년 오후 4시경 공사현장 합판 제작장에서 합판(4x8)을 운반하던 중 어깨에서 '뚝' 소리가 나면서 팔이 안 올라가서 작업을 중단하고 홀로 병원에 내원하여 MRI를 찍은 결과 신청 상병을 진단받음</p> <p>* 거푸집(폼, 동바리, 철근) 재료 이동(무게: 25~30kg, 거리: 50~100m)</p> <p>* 슬라브 철거 시 밑에서 위를 보면서 해체작업 진행, 팔을 90도 이상 들어야 하는 경우 많음</p>				

	<p>* 거푸집 설치 시 망치작업 : 팔, 어깨 부담 작업</p> <p>* 거푸집(폼) 재료 운반 작업 : 어깨 부담 작업 멍쳐져 있을 때(대략 20kg 이상) 등 재활용품을 팔로 당기고 미는 작업을 함.</p>
공단 불승인 이유	<p>재해자의 주 업무가 거상작업이 아니며, 사고성의 가능성도 낮은 것으로 판단하여 업무관련성이 낮은 것으로 판단함.</p>
심의 포인트	<p>· 중량물을 드는 작업을 반복하여 수행한 점을 주의 깊게 살피지 않음. 재해자는 교량 슬라브 공사단계에 투입되어 슬라브의 주재료가 되는 슬라브 바닥 거푸집(폼)을 주로 들고 다니며 설치 및 해체 작업을 장기간 수행하였고, 해당 작업은 어깨 부담 작업으로 볼 수 있음. 슬라브용 거푸집용 폼(무게 25kg), 슬라브 거푸집용 합판(18kg이상)을 팔로 직접 드는 작업을 하루 10~20회 이상 수행하고, 하루 4시간 이상 수행한 점을 적극적으로 고려하여 심의해야 함</p> <p>· <b>어깨부위 신체부담 작업에 대하여 형틀목공의 작업공정에 대한 전반적인 이해 없이 단순 거상작업 횟수 정도로 근골부담요인을 판단한 것은 문제가 있음. 어깨부담 요인에 대하여 들기를 반복하거나 팔을 뻗고 작업하는 경우, 팔을 벌린 자세에서 힘을 주는 작업을 하는 경우 어깨 관절의 부담요인으로 보고 있으므로 종합적으로 판단할 필요가 있음.</b></p>

(5) 신체부담부위 업무가 단일업무만으로 조사된 경우

1) 학교급식조리원(어깨 회전근개 파열/불인정)

업종	학교 급식	신체부위	어깨	결과	불인정 (심사)
직종	학교급식 조리원	상병명	우측 어깨 회전근개 파열		
나이	40대 중반	성별	여성	근무기간	15년
재해일	2015	고용형태	정규직	근무시간	08:00 ~16:00
재해경위	<p>재해자는 중학교에서 학교 급식 조리원으로 근무하던 중 우측 어깨 회전근개파열을 진단받고 요양신청을 하였음.</p> <p>* 조리 및 배식준비(재해자가 주작업이라고 주장함) : 거의 매일 볶음 또는 튀김, 반찬이 있어 음식이 타거나 눌러 붙지 않게 계속 저어주거나 튀겨야 해서 어깨에 부담</p>				



	<p>이 많이 간다고 주장함(1일 1.5시간), 튀김할 때 18ℓ의 기름이 필요하여 기름 두통을 식품창고에서 조리실까지 옮기고 당일 배식할 반찬을 만들어 그릇에 넣어 배식 준비를 하고, 수저, 식판(400g)을 열소독기에서 꺼내서 배식대에 올리며, 밥, 국, 반찬통 4~5개를 배식대에 올리고, 식판(1개당 400g) 30개씩 배식대에 올리고(총 무게 12kg) 8회/오븐기에서 음식이 담겨 있는 트레이를 구부러서 넣고 빠기(트레이당 3~4kg/1개월에 1번 정도) 작업을 수행하며 배식대 높이는 80cm임. 매일 수행하는 작업 : 배식은 밥, 김치를 제외한 나머지 반찬 및 국 배식, 국을 배식하는데 국자를 이용하여 2인 1조로 배식하고, 매일 수행하며 하루 1.5시간 정도 수행함.</p>
공단 불승인 이유	<p>2001년부터 중학교 급식실에서 조리원으로 일하면서 설거지, 조리, 배식 등 어깨 부담이 가는 업무를 수행하여 그로 인하여 신장 상병을 진단 받았으며 업무상 재해라고 주장하나, 재해자의 업무 중 조리기구 내리고 올리기, 국, 배식, 조리, 설거지 시 일부 어깨의 부담 작업은 있으나 그 부담 작업 수행시간이 하루 중 1시간 이내로 짧고 간헐적이며, 사업장은 점심 급식만 하여 총 근무시간이 길지 않고, 토요일, 공휴일에 휴무하고 여름-겨울방학 기간 2개월 이상도 휴무한 점 등으로 보아 업무의 내용, 강도를 고려할 때 업무관련성이 낮음.</p>
시사점 및 평가	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 재해자가 신체부담 작업을 주장하면서 조리 및 배식 준비를 주작업으로 주장하였음. 그러나 전체 작업과정 중 어깨부담 작업이 다양하게 뒤섞여 있는데 1가지 작업을 주된 작업이라고 주장하여 다른 작업 중 어깨 부담 요소에 대해서는 평가하지 않는 결과가 초래됨.</li> <li>· 학교급식 전체 작업공정을 살펴 어깨 부담 작업이 무엇인지 찾는 과정이 아니라 재해자가 조리 및 배식작업이 주된 작업이라고 주장한 상황을 고려하여 조리 및 배식 작업이 1일 근무시간 중 차지하는 비중이 낮다는 이유로 불승인하였음. 다른 사례와 비교하였을 때, 14년 가장 근무한 기간은 충분히 어깨 부담 요인으로 인정받을 수 있었으나, 주된 작업과 작업 자세에 대한 상세한 주장이 부족하였던 것으로 판단됨.</li> </ul>
심의 포인트	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>조리도구, 숟, 식판 등 구체적인 중량과 작업시 신체부담을 주는 요인에 대한 포괄적인 접근이 이루어져야 함. 칼질, 볶음 등 작업 시 조리대 높이와 조리원의 신장에 따라 부담 정도가 가중될 수 있으므로 조리대의 높이, 바닥의 상태 등 작업환경이 신체부담에 미치는 영향에 대해 점검하여 재해조사가 부족할 경우 재조사를 요구함.</b></li> <li>· 조리원의 회전근개 파열에 대해서 인정된 사례가 많으니 다른 사례 참조하여 심의.</li> </ul>

2) 마을버스운전(요추 추간판탈출증, 요추 염좌/불인정)

업종	운수업	신체부위	허리	결과	불인정 (질판위)
직종	마을버스 운전	상병명	제4-5 요추간판 탈출증 요추부 염좌		
나이	30대 후반	성별	남성	근무 기간	10개월
재해일	2012	고용형태	-	근무 시간	04:30~14:30
재해 경위	<p>차량 운전석이 한쪽으로 기울어져 운행에 지장이 있었고, 기점에 들어와 화장실 가려는 순간 허리를 삐끗하였고 당시 약간의 통증 있었으나 그대로 운행하였고 이후 약간의 통증에도 계속 운행하였으나 2012년 통증이 심하여 내원</p> <p>* 마을버스 운전업무 : 한쪽이 기울어진 의자에 장시간(8시간 이상) 앉아서 운전하여 허리에 무리가 많이 감. 손님들과 마찰이 있어 스트레스 많이 받고 세차, 청소를 직접 수행.</p> <p>* 04:30~14:30(주간운행), 13:30~12:30(야간운행) 1일 2교대근무로 일주일마다 주간, 야간 운행 교대로 이루어짐.</p>				
공단 불승인 이유	<ul style="list-style-type: none"> <li>· &lt;업무적합성 평가&gt; : 수술 소견 상 퇴행성 변화가 심하지 않고 주변 조직과 유착이 없는 점 등 최근의 추간판 탈출증 소견 근무시 버스 운전석이 한쪽으로 기울어져 요통을 가중시킨 것으로 생각. 상기 소견으로 보아 기질환은 운전 업무로 인한 급성 추간판탈출증으로 추정되며, 업무적합성 평가결과 업무와 관련이 있다고 생각함.</li> <li>· &lt;자문의 소견&gt; : 비스듬한 자세로 운전하여 허리에 무리가 갔으며, 업무 중 수차례 허리를 삐끗하였다는 주장임. MRI 소견 상 탈출 소견이 관찰되나 퇴행성 변화에 동반되어 있고 수진내역상 수차례 한의원 치료 및 같은 증상으로 받은 기록이 있는 바, 질판위에 회부함.</li> <li>· 질판위에서 불승인</li> </ul>				
시사점 및 평가	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 의자가 기울어졌다는 사실 자체만으로 허리에 부담이 되었는지 여부를 판단하였을 가능성 큼. 사업주는 재해자와 다른 주장을 하고 있어 사실관계에 대한 보다 명확한 조사가 필요한 상황이었음.</li> <li>· 운전 자세가 가지는 허리 부담 정도를 파악하고 그에 더하여 의자가 기울어졌다는 등의 업무 수행 환경이 해당 부담 정도를 악화시키는지 여부를 판단하여야 함에도 단순히 신청 내용이 '의자가 기울어졌다는 점'에 중점을 두고 있다고 하여 해당 내</li> </ul>				

	용만을 고려하여 지극히 수동적으로 판단하여 불승인.
심의 포인트	· <u>의자가 기울어져 허리에 부담이 가는 자세로 운전하였다는 주장과 함께 마을버스 운전 업무의 특성이 허리에 부담이 많이 가는 작업임을 반영하여 심의.</u> · 기존의 요통 관련 질환도 과거 배송업무 및 택배운송, 택시 운전 업무 등을 수행하였는 바, 허리 부담작업의 연속적 수행으로 상병 발생하였음을 고려할 필요 있음.

## 6. 재해자 진술시 필요한 질문

### (1) 업무관련 질문으로 재해자의 진술기회 보장

재해자에게는 질판위 심의에 참여해 진술할 수 있는 기회가 주어진다. 하지만 심의위원들은 사전에 재해조사 자료를 충분히 검토한 후 부족한 부분에 대해 구체적으로 질문하는 것이 아닌 재해자에게 하고 싶은 말을 해보라는 식으로 진술기회를 주는 경우가 많다. 이럴 경우 재해자는 업무와의 연관성에 대해 진술하기보다 본인이 재해를 입은 억울함을 호소하다 끝나버리기 때문에 재해자에게 구체적으로 업무와의 연관성을 질문할 수 있도록 사전에 질문을 메모해 두는 것이 좋다.

마을버스 운전기사의 요추추간판탈출증에 대한 사례를 살펴보면, 재해조사서에는 운전시간과 자세만 체크 되어있어 요추 부담이 높지 않게 조사되었다. 심의 시에 마을버스라는 점을 부각해 마을 골목골목의 방지턱으로 인한 갑작스런 충격에 노출되는지 여부를 질문하였고, 마을버스의 특성상 1회 운행시 80~100개의 방지턱이 있음을 재해자가 진술하여 요추부담을 추가로 확인할 수 있었다. 작업을 조사할 때 특정 요소만 부담으로 평가될 수 있으므로 전체적인 일을 상상해보고 종합하여 업무와의 연관성에 관한 질문을 준비해야 한다.

## (2) 업종별 체크리스트

다음은 업종별 체크리스트로서 체크리스트의 기본 사항을 확인한 후 추가 질문을 이어가야 한다. 보통 재해조사에 빠져있는 사항으로 전업종에 공통으로 확인할 내용은 재해 전의 노동강도의 변화 즉, 작업시간, 작업량, 작업인원, 작업방법 등의 변동사항에 대해서 확인하는 것이 필요하다.

### 1) 조리업

신체 부위	항목	예	아니오
공통	· 재해 전 작업시간, 작업량, 작업인원, 작업방법 등의 변화가 있었는가?		
허리	· 식자재, 식기류, 식판 등을 수동으로 들어 올리거나 들어 내리는 경우가 있는가?		
	· 식자재, 식기류, 식판 등을 걸으면서 옮기는 경우가 있는가?		
	· 불편한 자세에서 들기작업이 이루어지는가? (몸에서 멀리 들기, 무릎아래 또는 어깨 위에서 들기) · 밀기/끌기 작업 수행시 바닥의 상태는 적절한가?		
팔 손목	· 단단한 식재료를 손질하기 위해 칼을 사용하는 작업이 있는가?		
	· 음식을 조리할 때 젓거나 뒤집는 작업이 매일 반복되는가?		
다리	· 미끄러지지 않기 위해 긴장해서 걸어야 하는가?		
	· 바닥에서 야채, 어류 등 손질할 때 쪼그려 앉는 자세로 작업하는가?		

### 2) 여객운수

신체 부위	항목	예	아니오
공통	· 재해 전 작업시간, 작업량, 작업인원, 작업방법 등의 변화가 있었는가?		

팔 손목	· 작업자는 불필요하게 팔을 뻗거나 비트는 일없이 작업하는 모든 범위에 도달하는가? · 핸들, 기어 조작시 손목이나 팔에 힘이 들어가는가?		
허리	· 의자는 전신진동을 줄일 수 있는 기능을 하는가? · 과속 방지턱, 도로의 노면 상태 등 허리에 충격이 가해지는 경우가 있는가? · 승객수하물, 택배, 타이어 교체 등 중량물을 취급하는 작업이 자주 발생하는가?		

### 3) 요양보호

신체 부위	항목	예	아니오
공통	· 재해 전 작업시간, 작업량, 작업인원, 작업방법 등의 변화가 있었는가?		
팔 손목	· 요양보호대상자의 부축 등 팔 뻗침과 비틀림 자세가 발생하는가? · 요양보호대상자 이동 중 손, 손목, 팔 등 신체 특정부위에 부하가 집중되는가?		
어깨 허리	· 요양보호대상자의 체위 변경, 화장실 케어 등 직접 들거나 부축하는 경우가 자주 발생하는가? · 요양보호대상자의 휠체어 등 기구를 이용한 밀기나 당기는 업무가 자주 발생하는가?		

### 4) 환경미화

신체 부위	항목	예	아니오
공통	· 재해 전 작업시간, 작업량, 작업인원, 작업방법 등의 변화가 있었는가?		
어깨	· 폐기물을 차량에 상차하는 작업을 반복하는가? · 불편한 자세에서 들기작업이 이루어지는가? (몸에서 멀리 들기, 무릎아래 또는 어깨 위에서 들기)		
팔 손목	· 빗자루 및 쓰레받기 등 청소도구를 한손으로 들고 작업하는가? · 청소도구는 높이조절이 가능한가?		

허리	· 폐기물 등 중량물을 직접 드는 경우가 있는가? · 폐기물 등 중량물을 걸으면서 옮기는 경우가 있는가? · 밀기/끌기 작업 수행시 바닥의 상태는 적절한가? · 청소 차량을 운전하면서 진동에 노출되는가?		
	· 차량을 자주 오르내리거나(발판에서 뛰어 내리는) 걷는 동작이 반복되는가?		

### 5) 사무(IT)

신체 부위	항목	예	아니오
공통	· 재해 전 작업시간, 작업량, 작업인원, 작업방법 등의 변화가 있었는가?		
목	· 모니터의 형태, 높이 및 위치는 적절한가? · 목이 굽혀지거나 비틀어지는 경우가 자주 발생하는가?		
팔	· 작업면 높이가 팔꿈치 높이와 같은가?		
다리	· 작업면 하부의 여유공간이 적절하여 작업자의 하지가 자유롭게 움직일 수 있는가?(하지여유공간) · 작업대 하단과 의자의 착석면의 여유공간이 적절하여 작업자의 하지가 자유롭게 움직일 수 있는가? (허벅지 여유공간)		
허리	· 작업의자는 작업자가 앞이나 뒤로 쉽게 기댈 수 있는가? · 등판의 지지가 적절히 이루어져 있고 등받이 기울기가 조절될 수 있는가?		

### 6) 건설(형틀목공)

신체 부위	항목	예	아니오
공통	· 재해 전 작업시간, 작업량, 작업인원, 작업방법 등의 변화가 있었는가?		

목 어깨	· 천장 및 상부 작업을 할 경우 위보기 자세로 작업이 이루어져 목이 뒤로 젖혀지거나 거상 자세를 유발하는 작업이 자주 이루어지는가?		
	· 불편한 자세에서 들기작업이 이루어지는가? (몸에서 멀리 들기, 무릎아래 또는 어깨 위에서 들기)		
팔 손목	· 망치, 톱, 칼, 그라인더, 절단기 등 공구를 사용하면서 손목 자세가 안 좋거나 손에 힘이 들어가는 작업이 자주 이루어지는가?		
	· 그라인더, 전기톱, 드릴 등과 같이 손떨림이 심한 진동공구를 사용하는 작업이 있는가?		
허리	· 무거운 물체를 자주 들거나 혹은 과도한 힘을 주어 밀거나 잡아당기는 작업이 있는가?		
	· 작업위치가 낮거나 좁아 허리를 많이 숙이거나 혹은 옆으로 비튼 상태에서 이루어지는 작업이 있는가?		
다리	· 계단을 오르내리거나 혹은 작업발판과 같이 높은 데서 뛰어내리는 작업이 자주 발생하는가?		
	· 바닥 작업이나 좁은 공간으로 인해 쪼그리거나 무릎을 굽힌 상태의 작업이 자주 이루어지는가?		

7) 유통

신체 부위	항목	예	아니오
공통	· 재해 전 작업시간, 작업량, 작업인원, 작업방법 등의 변화가 있었는가?		
어깨	· 진열대 혹은 선반 등 작업 위치가 높아 손을 머리 위로 들거나 팔을 뻗어야 하는 자세가 발생하는가?		
팔 손목	· 래핑작업, 칼질, 다듬기, 걸레질 등으로 인해 손목과 팔꿈치 등을 반복하거나 힘이 많이 들어가는가?		
	· 부적절한 박스 손잡이에 따른 부가적인 힘이 발생하는가?		
허리	· 무거운 물체를 자주 들거나 파렛트, 대차 등을 밀거나 잡아당기는 작업이 자주 발생하는가?		
	· 작업 위치가 낮아 허리를 많이 숙이거나 측면 작업과 같이 옆으로 비트는 자세가 발생하는가?		

다리	· 작업 위치가 낮아 쪼그리거나 무릎을 굽힌 상태에서 이루어지는 작업이 자주 발생하는가?		
	· 장시간 서서 일을 하는가?		

8) 제조업

신체 부위	항목	예	아니오
공통	· 재해 전 작업시간, 작업량, 작업인원, 작업방법 등의 변화가 있었는가?		
목	· 작업대가 낮아 과도하게 목을 굽힌 자세로 조립작업이 이루어지는가?		
어깨	· 허리를 굽히거나 팔을 들어올린 자세로 각종 생산물의 적재와 서열작업을 하는가?		
팔 손목	· 손가락, 손, 손목이 비틀어지거나 꺾인 자세로 반복적인 부품조립 작업을 수행하는가?		
	· 공구나 진동공구 사용 시 손, 손목에 과도한 힘이 발생하는가?		
허리	· 보조기구 없이 중량물을 운반하는가?		
	· 작업 위치가 낮아 허리를 많이 숙이거나 측면 작업과 같이 옆으로 비트는 자세가 발생하는가?		
다리	· 작업 위치가 낮아 쪼그리거나 무릎을 굽힌 상태에서 이루어지는 작업이 자주 발생하는가?		
	· 장시간 서서 일을 하는가?		

7. 근골격계질환 추정의 원칙 도입

<6대 근골격계질환 추정의 원칙 적용기준>

상병명	직종	근무기간 (유효기간)
경추간판탈출증	용접원, 배관공, 형틀목공, 취부원	8년이상 (12개월이내)

회전근개파열	형틀목공, 미장공, 주류배달원, 쓰레기수거원, 자동차조립, 부품조립공, 용접, 급식조리원, 고무제품 성형압출원 등	9년이상 (12개월이내)
요추간판탈출증	용접원, 배관공, 중량물 작업자, 운전원	10년이상 (6개월이내)
	돌봄노동	5년이상 (6개월이내)
반월상연골파열	용접원, 제품조립(사상)원, 건설업 또는 광업, 농업어업인	10년이상 (12개월이내)
	택배원, 이사작업원	5년이상 (12개월이내)
수근관증후군	건축석공, 의류 제조·수선, 도장공, 정육원, 미장공, 안마사, 용접원, 자동차정비원, 조리사	2년이상 (6개월이내)
상과염	조리사, 조리사보조원, 제빵원, 자동차조립원, 택배원	1년이상 (2개월이내)

1) 신청인이 신체부담업무를 중단한 다음날부터 최초 상병 진단일까지의 기간

2) 중량물 작업자 : 직종이나 업종 무관

- ① 1일 인력으로 들거나 운반하는 물품의 총 중량이 2,000kg 이상이며 + 1일 인력 취급 총 중량 중 500kg이상은 1회 취급 시 중량이 15kg이상
- ② 1회 취급하는 중량이 15kg이상으로 인력으로 운반하는 무게가 500kg이상이며 + 지지되지 않은 상태에서 요추부의 굴곡이나 측굴, 비틀림 또는 이들이 복합되어 나타나는 자세가 요구되는 업무가 하루 2시간 이상

○ 진단명, 직종, 직력, 유효기간이 동시에 충족되어야 함

○ 직력은 고용보험 자료 등 객관적인 자료를 통해 확인할 수 있어야 함

근골격계질병 가운데 발생빈도가 높은 6대 근골질환 해당업종 및 상병에 대한 업무관련성 판단기준 마련 재해조사방법을 개선하여 근골격계질병자의 조기 승인과 근골격계질병 산재 처리 과정의 행정적 부담을 줄이기 위한 목적으로 2019년 7월 근골격계질병 추정의 원칙이 도입되었다.

근골격계질병 추정의 원칙은 업무부담요인이 “매우 높음”에 해당하는 업종과 상병에 대한 매우 협소한 판단기준임을 감안한다면 도입 목적에 부합하기 위해서 질병판정위원회를 거치지 않고 조기 승인 하는 방안이 필요하다.

질병판정위원회의 심의 시에는 업종의 다양성과 짧은 기간의 근골격계질병 발생 가능성에 대해 폭넓은 심의기준을 적용해야 하며, 이후 질병판정위원회에서 적용된 폭넓은 심의기준을 바탕으로 추정의 원칙 판단기준도 점차 확대할 수 있는 계기로 만들어야 한다.

## 8. 업무관련성 특별진찰 제도

근골격계질병의 경우 2017년 10월부터 재해조사의 전문성을 향상시키기 위해 재해조사 단계에서부터 전문가(직업환경의학과 전문의)가 직접 업무와 질병 사이의 연관성을 조사하도록 ‘업무관련성 특별진찰 제도4)’를 신설·운영하고 있다.

하지만 근로복지공단병원 특진(진단과 현장방문 등 실시)을 통해 업무관련성이 높다고 판단된 사건에 대해 질판위 심의과정에서 업무관련성 결과가 뒤집히는 경우가 있다. 이는 재해조사의 전문성과 공정성 강화를 위해 실시하는 특진제도의 목적에 부합하지 않을 뿐만 아니라 재해자의 작업현장과 부담작업에 대해 서류상으로만 접하는 질판위원들이 주관적 판단만으로 전문적인 재해조사를 부정하는 것은 경계해야 한다. 업무상의 재해를 신속하고 공정하게 보상하기 위한 산재보험의 취지에 맞게 특진을 통해 업무관련성이 높다고 판단된 경우 질판위에서 재논의 하지 않고 신속하게 처리하는 것이 바람직하며, 업무관련성이 낮다고 판단된 경우 추가적인 근거를 제시할 수 있다면 재심의 하는 방향으로 주장해야 한다.

4) 업무관련성 특진 의뢰건수 : 91건(2017) → 5,398건(2018) → 8,209건(2019.06)

<참고자료>

- 업종·직종별 근골격계질병 사례 분석 보고서 : 전국민주노동조합총연맹 (2017)
- 근골격계 질환 유해요인조사 제대로 하기 안내서 : 한국노동안전보건연구소(2018)
- 직종별·작업종류별 근골격계질환 예방관리 매뉴얼 개발Ⅳ : 한국산업안전공단(2008)

## IV. 뇌혈관질병·심장질병의 업무관련성에 대한 이해

1. 뇌혈관질병 또는 심장질병의 개요
  - (1) 개요
  - (2) 대상 질병
2. 뇌심혈관계 질환 판단 기준
  - (1) 인정기준 - 시행령
  - (2) 고용노동부 고시
  - (3) 업무관련성 판단의 원칙
3. 사례별 분석 및 심의시 주의점
  - (1) 급성과로 판단시 유의점
  - (2) 단기과로 판단시 유의점
  - (3) 만성과로 판단시 유의점
  - (4) 직종별 판단 및 그 외 직종에서 판단 기준과 형평성 문제
4. 판례의 종합검토방식
  - (1) 상당인과관계
  - (2) 최근 판례를 통해 살펴본 종합 검토 방식
  - (3) 공단 패소 사례

## 1. 뇌심혈관질병 또는 심장질병 개요

### (1) 개 요

① 산재법은 시행령 [별표3] 업무상 질병에 대한 구체적 인정기준에서 뇌실질내출혈, 지주막하출혈, 뇌경색, 심근경색증, 해리성 대동맥류가 업무상 발병하였을 경우 업무상 질병으로 본다고 정의하고 있다.

심의 안건에는 위 5개 상병 외에도 뇌동맥류(비파열성), 모야모야병, 대동맥 박리 파열, 급성심장사, 벨마비, 사인미상(사체검안서상 사인미상 포함), 척수경색, 급성 다리동맥 폐쇄증, 심인성쇼크, 뇌심혈관 외 출혈 등 다양한 상병이 심의대상으로 올라온다. 이렇게 5개 상병 외에 심의안건으로 올라오는 비중은 약 10% 내외이다.

② 뇌대동맥류, 모야모야병 등 선천적 혈관질환은 위 인정기준에 명시된 상병이 아니어도 업무 및 과로와 시간적, 의학적 관련성이 높으면 인과관계가 높다고 전제하고 심의하고 있다.

그런데 심의회의에 참석하는 임상의에 따라서는 선천적 혈관질환은 업무상 판정 시 강하게 배제해야 한다고 주장하는 경우들이 종종 있다. 그러나 토론과정에서 업무관련성 인정 원칙은 “산재보험의 무과실책임 원칙, 최근 판례와 산재법에서 강조되고 있는 추정 원칙 그리고 당사자 주의를 감안할 때 기초질병이 있더라도 업무상 부담요인이 명확하다면 업무상 질병으로 인정될 수 있음”임을 설득해야 한다.

③ 벨마비의 경우처럼 개인 감염으로 인해 발병한 경우라고 의학적 관련성을 배제하는 경우가 아니라면, 다른 혈관부위에서 발병한 경우도 업무관련성을 인정하는 경우도 있다.

④ 사인미상의 경우 2019년 이전에는 대부분 불인정 판정을 하였으나, 인정기준 변경 후에는 부검을 거치지 않았다 하더라도 관련 자료 검토와 특진 등의 절차를 통해 추정 상병으로 업무상 재해 판정 과정을 거친다.

다음은 뇌심혈관계 질병에 관한 대상 질병을 근로복지공단 판정지침을 참고하였다.

### (2) 대상질병

가. 뇌실질내출혈(intracerebral hemorrhage, ICH) I61, I62

- 뇌실질내에 출혈이 발생한 것으로 뇌내출혈이라고도 함
- 고혈압성 뇌출혈이 대부분이나 그 이외에 뇌혈관질환(뇌동맥류, 뇌동정맥 기형), 혈액질환, 뇌종양 등의 원인에 의하여 발생함

나. 지주막(거미막)하출혈(subarachnoid hemorrhage) I60

- 두 개내 혈관의 파열에 의하여 지주막하강내로 출혈되는 것으로 주로 뇌동맥류의 파열에 의하여 발생함
- 그 밖에 뇌동정맥기형, 모야모야질병 등의 뇌혈관질환, 혈액질환, 뇌종양 등으로 인하여 발생되며 뇌실질내출혈이 합병되기도 함

다. 뇌경색(cerebral infarction) I63

- 혈전<sup>5)</sup>이나 색전<sup>6)</sup>에 의하여 뇌혈관이 막히는 질병임
- 뇌혈관이 부분 또는 완전히 막힘으로써 정상적인 혈액순환이 이루어지지 않아 뇌에 산소와 영양공급이 이루어지지 못하여 발병 부위의 뇌조직

5) 혈전이란 혈관 속에서 피가 굳어진 덩어리를 말하며, 혈전증이란 혈전에 의해 발생하는 질병을 말한다.

6) 혈관 내에 유리물이 흘러들어와 관강의 일부 또는 전부를 폐색한 상태 또는 그 원인물질. 원인물질로는 고체, 액체, 기체가 있다.

이 괴사되어 기능이 저하되거나 소실됨

- 주원인은 동맥경화이고, 그 이외 원인으로 심장질환, 혈액질환, 혈관질환, 저산소증 등이 있으며
- 혈전이나 색전을 일으키는 요인으로는 고령, 당뇨병, 고혈압, 흡연, 비만, 운동부족, 이상지질혈증, 심방세동, 심장병 등이 보고되고 있음

라. 심근경색증 I217), I22

- 심장근육에 산소와 영양을 공급하는 혈관이 막혀서 심장근육조직이 괴사하는 질병임
- 관상동맥이 동맥경화증에 의하여 좁아지면 심장근육으로 가는 혈액의 공급이 원활하지 않아 협심증이 발생함
- 협심증이 있는 환자에게 좁아진 관상동맥에 혈전이 형성되어 완전히 막히거나 일시적으로 심장에 과중한 부담이 발생했을 때 심근경색증이 발생함
- 대부분 급격히 발생하여 급사로 이어지는 경우가 많고 일부에서는 협심증의 증상이 없이도 발생할 수 있음

마. 해리성 대동맥류(解離性大動脈瘤) I17.0

- 대동맥 혈관벽의 중막이 내층과 외층으로 해리되어(찢어져) 혹을 형성하는 질병임
- 대동맥 혈관벽은 내막, 중막, 외막의 3중 구조를 가지는데, 중막에 괴사가 생기고 내막에 균열이 생겨 혈액이 유입되어 중막을 내.외층으로 해리하여 혹을 형성함
- 결합조직의 유전적 취약성이나 동맥경화성 병변이 원인이 될 수 있고, 이러한 병변에 혈압이나 혈류의 급격한 변화가 겹쳐 발병하는 것으로 알려져 있음

7) 급성심근경색증 : 급성으로 명시되었거나 또는 발병으로부터 지속기간이 4주 이내인 심근경색증

바. 그 밖에 시행령에 열거되지 않은 뇌심혈관질환

- 뇌졸중
- 뇌경색이나 뇌출혈과 같은 뇌혈관의 병적상태나 뇌혈류 공급의 문제로 인하여 초래되는 뇌의 이상상태를 말하는 것으로서
- 뇌혈관질환의 총칭으로 사용되고 있으므로 임상조건, 부검조건 등에 의해 상세한 질병명을 확인
- 급성심부전 I50
- 급성심부전(급성심장사, 심장마비 등)은 질병명이 아니므로 그 원인이 된 질병명을 임상조건, 부검조건 등에 의해 확인
- 급성심부전은 뇌혈관 및 심장질환 등에 국한되지 않고 다른 질병에 의한 경우도 있으므로 유의
- 사인미상.청장년급사증후군.심장정지.심폐정지.돌연사(급사)
- 부검을 하지 않았더라도 다른 질병이나 손상 등에 의한 심폐정지나 심장정지가 아닌 경우에는 일반적으로 심장의 문제(급성심근경색, 부정맥 등)로 볼 수 있음
- 따라서 사망 당시의 정황 등을 참작하여 업무상 사유에 해당하는지 여부를 조사

## 2. 뇌심혈관계 질환 판단 기준

### (1) 인정기준 - 산재법 시행령

산업재해보상보험법 시행령 별표는 뇌실질내출혈, 지주막하출혈, 뇌경색, 심근경색증, 해리성 대동맥자루가 급성과로, 단기과로, 만성과로에 의해 발병하는 경우 이를 업무상 질병으로 본다. 또한 5개 상병에 해당하지 않는 뇌혈관 질환 또는 심장 질환의 경우에도 그 질병의 유발 또는 악화가



업무와 상당 인과관계가 있음이 시간적·의학적으로 명백하면 업무상 질병으로 본다.

**산업재해보상보험법 시행령 [별표 3] <개정 2019. 7. 2.>**

■ **업무상 질병에 대한 구체적인 인정 기준(제34조제3항 관련)**

1. 뇌혈관 질병 또는 심장 질병

가. 다음 어느 하나에 해당하는 원인으로 뇌실질내출혈(腦實質內出血), 지주막하출혈(蜘蛛膜下出血), 뇌경색, 심근경색증, 해리성 대동맥자루(대동맥 혈관벽의 중막이 내층과 외층으로 찢어져 혹은 형성하는 질병)가 발병한 경우에는 업무상 질병으로 본다. 다만, 자연발생적으로 악화되어 발병한 경우에는 업무상 질병으로 보지 않는다.

1) 업무와 관련한 돌발적이고 예측 곤란한 정도의 긴장·흥분·공포·놀람 등과 급격한 업무 환경의 변화로 뚜렷한 생리적 변화가 생긴 경우

2) 업무의 양·시간·강도·책임 및 업무 환경의 변화 등으로 발병 전 단기간 동안 업무상 부담이 증가하여 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 육체적·정신적인 과로를 유발한 경우

3) 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

나. 가목에 규정되지 않은 뇌혈관 질병 또는 심장 질병의 경우에도 그 질병의 유발 또는 악화가 업무와 상당한 인과관계가 있음이 시간적·의학적으로 명백하면 업무상 질병으로 본다.

다. 가목 및 나목에 따른 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.

**(2) 고용노동부 고시**

위 (1) 인정기준의 인정여부 결정에 필요한 사항은 고용노동부 장관이 정하고 있다.

① **급성 요인에 따른 발병은**, 발병 전 24시간 이내의 사건 발생을 증상 발생 전 24시간 이내의 사건 발생으로 정의하였다. 증상(전구증상 포함) 발생한 후 발병까지 시간이 소요되는 경우가 있어 발병 전 24시간보다는

유리하다. 또한 돌발 사건 발생 후 증상 발생까지 만 24시간이 넘어가는 경우도 있는데 이러한 경우에도 사건발생과 관련성이 인정되면 업무관련성을 인정한다. 8)

② **단기과로와 만성과로의 경우**, 업무의 양·시간·강도·책임 및 업무 환경의 변화가 매우 중요하다. 그런데 심의회에서는 업무시간을 주요 지표로 하고, 업무량, 업무강도, 책임 및 업무환경변화는 부수적으로 다루지는 경향이 있다.

업무시간 외 나머지 업무량, 업무강도, 책임, 업무환경의 변화는 모두 동급의 지표이다. 따라서 업무시간 외 업무량 등 지표가 30%이상의 증가를 보여주면 단기과로에 해당하며, 만성과로도 업무량, 업무강도, 책임 및 업무환경 변화 등이 12주간에 걸쳐 만성적으로 이어지는지 여부를 살펴야 한다.

■ **고용노동부고시 제2017 - 117 호**

I. 뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항

1. 뇌혈관 질병 또는 심장 질병

가. "업무와 관련한 돌발적이고 예측 곤란한 정도의 긴장·흥분·공포·놀람 등과 급격한 업무 환경의 변화로 뚜렷한 생리적 변화가 생긴 경우"란 증상 발생 전 24시간 이내에 업무와 관련된 돌발적이고 예측 곤란한 사건의 발생과 급격한 업무 환경의 변화로 뇌혈관 또는 심장혈관의 병변 등이 그 자연경과를 넘어 급격하고 뚜렷하게 악화된 경우를 말한다.

나. "업무의 양·시간·강도·책임 및 업무 환경의 변화 등으로 발병 전 단기간 동안 업무상 부담이 증가하여 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 육체적·정신적인 과로를 유발한 경우"란 발병 전 1주일 이내의 업무의 양이나 시간이 이전 12주(발병

8) 고시주변화 설명 자료 1. 급성과로 설명 중 (업무상 질병 판정) 돌발적이고 예측 곤란한 상황 발생으로부터 증상 발생까지 만 24시간이 넘어가는 경우에도 사건과 발병과의 관련성이 인정되면 업무관련성 인정

전 1주일 제외)간에 1주 평균보다 30퍼센트 이상 증가되거나 업무 강도·책임 및 업무 환경 등이 적응하기 어려운 정도로 바뀐 경우를 말한다. 해당 근로자의 업무가 “단기간 동안 업무상 부담”에 해당하는지 여부는 업무의 양·시간·강도·책임, 휴일·휴가 등 휴무시간, 근무형태·업무환경의 변화 및 적응기간, 그 밖에 그 근로자의 연령, 성별 등을 종합하여 판단한다.

다. “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 말한다. 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, 작업 환경, 그 밖에 그 근로자의 연령, 성별 등을 종합하여 판단하되, 업무시간과 작업 조건에 따른 업무와 질병과의 관련성을 판단할 때에는 다음 사항을 고려한다.

1) 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 60시간(발병 전 4주 동안 1주 평균 64시간)을 초과하는 경우에는 업무와 질병과의 관련성이 강하다고 평가한다.

2) 발병 전 12주 동안 1주 평균 업무시간이 52시간을 초과하는 경우에는 업무시간이 길어질수록 업무와 질병과의 관련성이 증가하는 것으로 평가한다. 특히, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무를 수행하는 경우(업무부담 가중요인)에는 업무와 질병과의 관련성이 강하다고 평가한다.

- ① 근무일정 예측이 어려운 업무
- ② 교대제 업무
- ③ 휴일이 부족한 업무
- ④ 유해한 작업환경 (한랭, 온도변화, 소음)에 노출되는 업무
- ⑤ 육체적 강도가 높은 업무
- ⑥ 시차가 큰 출장이 잦은 업무
- ⑦ 정신적 긴장이 큰 업무

3) 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 52시간을 초과하지 않는 경우라도 2항의 업무부담 가중요인에 복합적으로 노출되는 업무의 경우에는 업무와 질병과의 관련성이 증가한다.

라. 오후 10시부터 익일 6시 사이의 야간근무의 경우에는 주간근무의 30%를 가산(휴게시간은 제외)하여 업무시간을 산출한다. 다만, 「근로기준법」 제63조제3호에 따라 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 경우와 이와 유사한 업무에 해당하는 경우는 제외한다.

위 고용노동부 고시에 따라 근로복지공단은 2018. 1. 1.부터 뇌심혈관계 질병 업무상질병 조사 및 판정지침(이하 '지침'이라 한다)을 마련하였다.

### (3) 뇌심혈관계 질병 업무상질병 조사 및 판정지침 판단의 원칙

공단은 업무관련성 판단의 원칙을 산재보험 무과실원칙과 최근 판례 등에서 강조하는 추정 원칙과 당사자주의, 근무시간 외에도 근무일정과 육체적 강도, 정신적 긴장 등 업무와 관련한 모든 상황을 구체적이고 객관적으로 파악하고 검토하여 종합적으로 판단하여야 한다고 원칙을 밝히고 세부적인 판단요령을 제시했다.

세부적 판단요령은 그 기준별 판정요령이며, 결국은 모든 객관적 사정을 검토하여 종합적으로 판단하여야 한다는 기본 원칙을 밝힌 것이다. 따라서 세부 요령에만 매달리면 종합적인 판정을 할 수 없는 모순에 빠진다.

공단이 밝힌 업무관련성 판단의 원칙은 법원의 상당인과관계 판단과 동일하다.

## 3. 사례별 분석 및 심의 시 주의점

심의회의는 급성과로, 단기과로, 만성과로 순서로 판단한다. 즉 세 가지 기준 중 어느 한 가지에 해당하면 업무상 질병이다. 그런데 심의과정에서 만성과로를 중심으로 심의하는 경향이 있다.

상대적으로 급성과로와 단기과로는 적은 비중으로 다뤄지기 때문에 급성요인과 단기과로 요인이 있다면 이를 토론과정에서 꼼꼼히 주장하여야 하고 해당 기준을 집중적으로 판정과정에서 비중 있게 다뤄야 함을 강조

할 필요가 있다.

다음은 각 기준별 유의점 및 판정요령이다.

### (1) 급성 요인 판단 시 유의점

#### 1) 유의점

① 돌발적 사건이 있었는지 여부에서 재해자는 돌발적 상황 또는 급격한 업무환경 변화라 주장하나 심의안과 재해조사보고서에는 돌발적 사건이나 급격한 업무환경 변화에 해당하는 정도에 이르지 않는다고 심의안에 올라오는 경우가 종종 있다. 결국 돌발적 사건인지 여부도 재해조사담당자 등이 주관적으로 판단을 하기 때문이다. 공포감 유발 상황이나 과도한 긴장, 스트레스를 받는 상황이 있어도 이를 직장생활에 있어 감내할 범위라거나 통상적인 스트레스로 판단하는 경우들도 종종 있다. 따라서 재해 당사자의 조건에서 돌발 상황인 점을 강조할 필요가 있다.

재해자가 해고통보를 받은 사례의 경우, 어떤 심의회의에서는 예측근란한 정도의 정신적 돌발사건으로 보아 인정한 반면, 다른 심의회의에서는 해고통보를 받았어도 그 구제 과정에서 화해를 한 사정, 재해 당사자가 해고를 대하는 태도 등을 종합하면 돌발적 상황에는 해당하지 않는다고 판단하였다.

② 급격한 업무환경 변화의 경우 평소에 하지 않았던 육체노동, 제설, 낙엽 쓸기와 한랭 노출, 폭서 노출 등 기온변화, 과도한 스트레스 등이 이 급격한 업무환경 변화인데, 이러한 업무환경 변화가 명시적인 판정기준에 제시된 아파트 경비 종사자의 경우는 인정되는 반면, 다른 직종의 근로자들이 급격한 업무환경의 변화로 받아들여지지 않는 경우가 많다. 따라서

지침상의 예시와 아파트경비 종사자의 예시에 있는 부분도 급격한 업무환경 변화라는 점을 주장하고 토론할 필요가 있다.

#### 2) 돌발적 사건 또는 급격한 업무환경 변화 판단 요령(지침)

- 시간적·장소적으로 돌발적인 사건의 발생상태가 명확하여야 하고, 그러한 상황과 발병과의 연관성이 있어야 함
- 업무와 관련하여 돌발적이고 예측 곤란한 비일상적인 사건으로서 업무환경의 급격한 변화가 있어야 함
- 돌발 상황 자체가 육체적·정신적인 부담을 초래한 경우로서 돌발 사건 발생 부터 증상 발생(전구증상 포함)이 일반적으로 만 24시간 이내에 나타난 경우로 경과상 개연성이 있어야 함
- 대부분 즉각 발병하는 양상을 보이지만 질병의 특성에 따라 병변의 발생과 그 악화로 인하여 자각 증상이 나타나기까지 시간이 걸리는 경우도 있으므로
  - 돌발적이고 예측 곤란한 상황 발생으로부터 증상 발생까지 만 24시간이 넘어가는 경우에도 사건과 발병과의 관련성이 인정되는 경우 업무관련성을 인정할 수 있음
- 돌발적인 사건과 급격한 업무환경의 변화는 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 정도의 긴장·흥분·공포·놀람 등으로 정신적 부담을 주거나 급격한 신체적 부담을 주는 정도이어야 함

#### [예 시]

- 업무와 관련된 중대한 인사사고나 중대사고에 직접 관여하거나 이러한 사고를 목격한 경우, 사고의 발생에 수반되어 구조 활동이나 사고 처리에 종사한 경우
- 교통사고 또는 사고가 일어날 수 있었던 상황의 발생으로 심리적으로

- 극도의 긴장·흥분·공포·놀람 등으로 육체적·정신적인 부담을 초래한 경우
- ※ 별표2의 정신적 긴장을 동반하는 업무의 평가기준 중 ‘발병에 근접한 시기에 정신적 긴장을 동반하는 업무와 관련된 사건’ 참고
  - 업무와 관련하여 상사·동료 또는 고객과 과도한 말다툼 또는 폭행 등으로 육체적·정신적인 부담을 초래한 경우
  - 이 경우 사건 이후의 합의 여부 등은 질병 발생 당시의 스트레스 상황에 영향을 주는 것이 아니므로 사건 발생 당시의 상황과 충격 정도만을 고려함
  - 갑작스런 공포감을 유발하는 상황이나 사건이 발생하여 육체적·정신적인 부담을 초래한 경우
  - 수면을 취하지 못한 상태로 장시간 연속적으로 근무를 수행한 경우
  - 평상시에 수행하지 않았던 육체활동을 갑자기 하게 되었거나, 육체활동의 강도가 심한 업무를 수행한 경우\*, 폭염 환경에서 옥외 작업을 수행한 경우 등 비일상적 육체활동을 수행한 경우
  - ※ 별표3의 직업에 따른 육체적 업무강도 평가표에 ‘힘든’, ‘매우힘든’ 직종에 해당하는 업무

## (2) 단기 과로 판단 시 유의점

### 1) 유의점

- ① 단기과로는 발병 전 1주일 업무의 양이나 시간이 그 전 11주간의 평균보다 30% 이상 증가하거나 업무 강도, 책임, 업무환경 등이 적응하기 어려운 경우로 바뀐 경우를 말한다. 판정과정에서는 객관적 지표인 업무시간을 중심으로 판정하는 경향이 높다.
- ② 따라서 업무시간 외 업무량의 변화, 업무강도의 변화, 정신적 부담의 변화, 업무상 책임·의무·권한의 변화, 근무형태의 변화, 업무환경의 변화 등

이 그 근로자의 연령과 성별을 감안할 때 발병에 영향을 미쳤다고 인정되는지 여부를 종합적으로 평가하여야 한다.

- ③ 오후 10시부터 익일 6시 사이의 야간근무의 경우 주간근무의 30%를 가산하여 업무시간을 산출한다. 이 경우 사용자가 고용노동부 장관의 승인을 받은 감시단속 노동자와 이와 유사한 감시단속 노동자는 30% 가산을 하지 않는다.
- ④ 단기과로와 만성과로에 있어 업무시간 산정은 매우 중요하다. 여기서 업무시간은 ‘업무시간’은 근로계약서상의 근로시간과는 다른 개념으로 업무를 위한 준비 및 정리시간을 포함하여 사용자의 지휘 감독 하에 놓여있는 실근무시간이다. 실제 근무시간을 확인하는데 재해자 주장과 사용자 주장이 다른 경우가 많다. 이 경우 출퇴근을 객관적으로 입증하는 방법으로 출퇴근카드, 지문인식 외에 고속도로 통과기록, 교통카드 기록 등으로 확인하기도 한다.

휴게시간 또한 근로계약상 정해진 휴게를 사용하지 못한 경우가 많으므로 동료진술 등의 방법으로 정확히 산정하여야 한다.

### 2) 판단요령

#### <종합검토 원칙>

- ❖ 발병 전 1주일 이내 업무의 양이나 시간의 증가, 업무강도·책임, 휴일·휴가 등 휴무시간, 근무형태·업무환경의 변화 및 적응기간 등이 그 근로자의 연령, 성별을 감안할 때 발병에 영향을 미쳤다고 인정되는지 여부를 종합적으로 평가
- ❖ 업무시간에서의 증가가 명확하지 않은 경우에는 업무량, 책임의 변화, 휴일, 육체적 강도, 정신적 긴장 등 업무상 부담의 질적 부분을 함께 평가
- ❖ 적응의 어려움과 관련해서는 보통 평균인이 아니라 해당 근로자의 건강과 신체조건을 기준으로 판단

- 뇌심혈관질환은 업무량·업무강도 등이 발병 전 단기간(1주일) 이내에 급격히 증가하는 경우 발병으로 이어질 가능성이 높으므로 이 점을 고려하여 판단
- 해당 근로자의 업무량 또는 업무시간을 기준으로 “업무량 또는 업무시간이 이전 12주(발병전 1주일 제외)간의 1주 평균보다 30퍼센트 이상 증가”하였는지 여부는 다음과 같이 비교·평가
  - 발병 전 1주 이내의 **업무량을 계량화**하여 발병 전 2주~12주 사이의 1주 평균 업무량과 비교
  - 발병 전 1주 이내의 **업무시간을 조사**하여 발병 전 2주~12주 사이의 1주 평균 업무시간과 비교
  - 다만, 발병전 2주~12주 사이의 1주 평균 업무 시간이 40시간 미만인 경우에는 40시간을 기준으로 적용하여 변화량과 비교
  - 이전 12주(발병 전 1주일 제외) 간의 평균업무량 해당 근로자가 일상적으로 하고 있는 업무를 말하는 것으로 다만, 장시간 근로한 날이 있거나 단시간 근로한 날이 있는 경우에는 예외적인 상황이 아닌지 유의하여 판단
  - 만약 해당 업무 종사기간이 짧아 12주를 평가하기 어려운 경우에는 산정 가능한 기간을 기준으로 발생전 1주와 발생전 2주부터 산정 가능 기간까지를 비교하여 평가

업무시간 (또는 업무량) 변화



※ 업무시간 (또는 업무량) 변화 = ① - [②의 1주 평균 (또는 40시간)]

- 야간에 업무를 수행하는 경우에는 오후 10시부터 익일 6시 사이의 업무 시간에서 휴게시간을 제외하고 30%를 가중하여 업무시간을 산출
- 다만, 경비직 등 감시·단속 업무이거나 이와 유사한 업무인 경우에서 야

간근무시간에 대한 가중을 하지 않음

- “업무강도·책임 및 업무환경이 적응하기 어려운 정도로 바뀐 경우”에 해당하는지 여부는 아래 사항을 고려하여 평가
  - 발병 전 1주일 이내의 해당 근로자의 업무시간이나 업무량의 증가를 포함하여 업무에 따른 책임의 변화, 정신적 긴장의 증가, 근무환경의 변화 및 내용 등
  - 해당 근로자의 업무부담 등의 변화가 이전 12주간(발병전 1주일 제외)의 업무 또는 일상 업무에 비추어 해당 근로자가 적응할 수 있는 수준이었는지 여부
- 특정 사건 또는 작업환경의 변화가 발생한 경우 이에 적응하기 위해 필요한 시간과 관련해서는 일관된 판단기준을 제시할 수는 없으나 아래 사항을 참고하여 판단
  - 고온순화\*의 경우 노출 후 4-7일부터 시작되어 12-14일에 완성되며, 고온 노출이 중지 되더라도 고온순화에 의한 효과는 약 2주 정도 지속되며 1개월이 지나야 완전히 없어짐
- ※ 고온순화: 고온 환경에 적응해가는 생리학적인 단계
  - 급성스트레스반응은 보통 사건 발생 후 1개월 이내에 나타나는 증상을 의미하며, 적응장애의 경우에는 해당 문제 해결 후 6개월 이내에 보통 증상이 좋아짐
- 단기간 동안 업무상 부담 여부는 위와 같은 업무시간이나 업무량에 대한 평가 또는 업무강도·책임, 휴일·휴가 등 휴무시간, 근무형태·업무환경의 변화 및 적응기간 등에 대한 평가를 토대로 하되
  - 해당 근로자의 연령, 성별 등을 고려하여 발병 영향 가능성 여부를 종합적으로 판단

3) 예시

- (업무량의 변화) 납품기일을 맞추기 위해 업무량을 한시적으로 늘려 업

무를 수행한 경우, 연말이나 결산시기에 한시적으로 업무의 양이 늘어나는 경우, 같은 업무를 수행하던 동료 근로자의 수가 감소하여 개인 할당 업무량이 늘어나는 경우

○ **(업무시간의 변화)** 발병 2주전부터 12주전 사이에 일상적으로 수행하여 왔던 1주일 평균 업무시간(최소 기준 1주 평균 40시간)에 비해 장시간 근무 수행

○ **(업무강도의 변화)** 육체적으로 힘든 일을 수행하지 않던 근로자가 한시적으로 힘든 육체노동을 수행하는 등의 업무강도가 변한 경우

○ **(정신적 부담의 변화)** 별표2 정신적 긴장을 동반하는 업무의 평가기준에 제시된 사건이 발생한 경우

※ 해당사건에 대한 적응 여부를 고려하되 업무 난이도와 책임, 실제 업무량의 변화 정도를 고려하여 판단

○ **(업무상 책임·의무·권한의 변화)** 일시적으로 책임이나 특별업무가 주어진 경우나 통상의 업무 이외에 다른 업무를 한시적으로 취급하여 업무내용 변화에 따라 정신적으로 부담이 발생한 경우

○ **(근무형태의 변화)** 주간근무에서 야간근무로 바뀌거나 주간근무만 하다가 주·야간 교대근무로 변화하거나 시차가 큰 외국으로 출장을 가면서 수면시간이 불규칙해지고 생리적 리듬이 바뀌는 등의 육체적 부담을 유발한 경우

○ **(업무환경의 변화)** 한겨울 추위에 노출되는 작업으로의 변화, 냉동고 작업이나 주물작업과 같은 온도변화가 큰 작업, 폭염환경에서의 옥외작업, 소음 등 업무환경이 갑작스럽게 변화되면서 육체적으로 적응하기 힘들거나 생리적 변화를 초래하는 경우

○ 수면을 취하지 못한 상태로 장시간 연속적으로 근무를 수행한 경우

### (3) 만성과로 판단 시 유의점 및 판정요령

#### 1) 유의점

#### ① 종합 검토 원칙임을 잊지 말자

만성과로 역시 종합 검토 원칙이나 세부적 판정요령으로 들어가면 업무시간을 기준으로 확인하고 그 외 업무부담 가중요인(교대제, 휴일, 근무일정, 작업환경, 작업강도, 시차, 정신적 긴장 등)을 고려한다.

따라서 심의회의 시 만성과로의 경우에도 세부적인 판단요령에만 집착하지 않은 종합 방식으로 판정해야 함을 강조하여야 한다.

#### ② 가중요인의 유무와 개수 판정은 판정위원의 몫이다.

가중요인의 수는 업무상 재해 인정 여부에서 아주 결정적일 때가 많아 중요하다.

업무시간이 주당 52시간을 초과하는 경우에는 1개 있어도 업무상 질병으로 인정될 수 있음에 비하여 업무시간이 주당 52시간을 미달하는 경우 2개 이상의 업무가중요인이 있어야 한다.

보통 재해자의 업무부담 가중요인은 0개 내지 3개 정도이다. 그런데 조사보고서와 심의안에서 가중요인의 유무, 가중요인 인정 개수 등이 재해조사 담당자의 주관적인 판단으로 기재되어 상정되는 경우들도 종종 있고 가중요인 주장을 재해자가 하지 않은 경우 가중요인에서 제외되어 상정되는 경우도 있다. 따라서 심의회의에서는 가중요인의 유무와 복합적 노출을 토론하여 판단하여야 한다.

#### 2) 판단요령

<업무시간>

- “업무시간”은 근로계약상의 “근로시간”과는 다른 개념으로 업무를 위한 준비 및 정리 시간을 포함하여 사용자의 지휘·감독하에 놓여있는 시간을 의미
- “휴게(식사)시간”은 사업주의 지휘·감독에서 완전히 벗어난 시간을 의미하는 것으로 근로기준법상 또는 근로계약상 보장된 휴게(식사)시간이라 하더라도 업무를 중지한 상태로 계약상 보장된 만큼의 자유로운 휴식이 나 식사가 불가능 하다면 업무시간에서 제외할 수 없음
- 육체적·정신적인 부담 요인으로 먼저 업무시간을 확인하고, 그 이외의 업무부담 가중요인(교대제, 휴일, 근무일정, 작업환경, 작업강도, 시차, 정신적 긴장 등)을 고려
- 업무시간 평가는 재해조사서에 따라 발병부터 12주전까지 매일 하루의 업무 시간을 산정한 후 발병 전 4주 동안의 1주 평균 업무시간을 확인하고, 그 다음 발병 전 12주 동안의 1주 평균 업무시간을 차례대로 평가
  - 하루의 업무시간은 ‘업무 시작부터 업무 종료까지의 시간’에서 ‘근로계약상 사업주의 지휘·감독에서 완전히 벗어난 시간’을 뺀 시간을 의미함
- 야간에 근무를 수행하는 경우에는 오후 10시부터 익일 6시 사이에 근무한 시간에서 휴게시간을 제외하고 30%를 가중하여 업무시간을 산출
  - 다만, 경비직 등 감시·단속 업무이거나 이와 유사한 업무인 경우에서 야간근무시간에 대한 가중 없음
- 단속적인 업무 또는 운전업무 등과 같이 근로형태의 특성상 발생하는 대기시간은 근로자가 작업을 위하여 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 경우 업무시간에 산입
- 발병일에 가까운 시기에 업무시간이 길수록 업무상 부담이 증가되며, 발병일을 기준으로 이전 12주 동안을 평가
  - 발병 전 4주 동안 업무시간이 1주 평균 64시간을 초과하는 경우에는 업무와 질병과의 관련성이 강하다고 평가
  - 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 60시간을 초과하는 경우에는 업

무와 질병과의 관련성이 강하다고 평가

- 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 52시간을 초과하고 업무부담 가중요인이 있는 경우 업무와 질병과의 관련성이 강하다고 평가
- 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 52시간을 초과하지 않는 경우라도 업무부담 가중요인에 복합적으로 노출되는 업무의 경우 업무와 질병과의 관련성이 증가하는 것으로 평가

<업무부담 가중요인>

- 근무일정 예측이 어려운 업무
  - 예정된 근무스케줄의 변경 빈도 및 정도가 높고 사전통지가 임박하여 (2주 미만) 이루어지는 경우
- 교대제 업무
  - 근로자들이 둘 이상 조(組)로 나누어 서로 다른 시간대에 근로하는 경우
  - 명백하게 조 구분이 없더라도 하루 동안 이루어지는 업무를 2명 이상의 근로자가 시간대를 나눠서 하는 경우나 출근시간이 일정 주기를 가지고 변경되는 경우 (교번제 등), 오후나 저녁 출근을 고정적으로 하는 경우
- 휴일이 부족한 업무
  - 발병 전 12주 동안 월 평균 휴일이 3일 이하 또는 발병 전 4주 동안 휴일이 2일 이하인 경우
  - ※ 휴일: 연속적으로 24시간 이상을 사용자의 지휘·감독에서 벗어나 업무를 하지 않은 경우
- 유해한 작업환경(한랭, 온도변화, 소음)에 노출된 업무
  - 온도조건이 적절하지 않거나 소음에 노출되는 환경에서 업무를 수행하는 경우로 정의
  - (온도조건이 적절하지 않은 경우) 한랭 환경에 노출되는 업무, 즉 동절기 옥외 작업, 다량의 액체공기나 드라이아이스 등 취급 업무, 냉장고, 제빙고, 냉동고 등의 내부를 수시로 출입하면서 수행하는 업무, 생선이나 육류 식료품의 가공, 포장, 유통 업무 등의 업무를 수행하는 경우, 주물작

업과 같이 고온과 상온을 오가면서 급격한 온도변화가 발생하는 업무 등  
 - (소음에 노출되는 업무) 80dB 이상의 만성적인 소음 폭로로 혈압의 상승 경향이 나타날 수 있다는 점을 고려하여 평가

○ 육체적 강도가 높은 업무

- 별표3의 『직업에 따른 육체적 업무강도 평가표』\* 상 노동 강도가 ‘힘든’ 또는 ‘매우 힘든’ 직종에 해당하는 업무

※ 대한의학회 장애평가기준에서 제시한 직업군 분류

- 대략 하루 평균 취급하는 제품 또는 도구의 **누적 중량이 250kg** 이상인 업무

○ 시차가 큰 출장이 잦은 업무

- 5시간 이상의 시차 변화가 있는 지역으로의 출장이 잦았던 경우

※ 5시간 이상의 시차 변화가 있는 지역으로의 출장이면서 출장 기간이 매우 짧아 시차에 대한 적응이 어려웠던 경우에는 생리학적 부담을 함께 고려

○ 정신적 긴장이 큰 업무

- 별표2의 『정신적 긴장을 동반하는 업무』에 열거되어 있는 구체적 업무 또는 사건에 해당하는 업무가 있는 경우에는, 부하의 정도를 평가하는 시점에서 검토하여 평가할 것

○ 근로복지공단 : 뇌혈관질환·심장질환 업무상 질병 조사 및 판정 지침

- 별표와 첨부 목록

[별표1] 뇌혈관질환·심장질환 재해조사시트

[별표2] 정신적 긴장을 동반하는 업무의 평가기준

1. 발병에 근접한 시기에 정신적 긴장 동반하는 업무와 관련된 사건
2. 일상적으로 정신적 긴장을 동반하는 업무

[별표3] 직업에 따른 육체적 업무강도 평가표

[첨부1] 업무시간 조사표 (발병 전 3개월 이내 근무시간, 시차 등)

#### (4) 직종별 판단 및 그 외 직종에서 판단 기준과 형평성 문제

##### 1) 직종별 판단의 장점

① 직종별 판단이 나오게 된 배경은 뇌심혈관계 질병 빈도가 높은 유형(아파트 경비업무 종사자와 택시운전 종사자)에서 해당 직종의 특수성을 반영하고자 직종별 판단을 하게 되었다. 직종별 판단은 산재 신청이 많은 직종을 선정하여 직종별 특성을 감안하여 판정의 일관성을 높이고 특수성을 반영할 수 있어 장점이 많다.

② 일례로 아파트 경비 노동자의 경우, 주로 고령자인 점, 교대근무로 인한 야간근로가 많은 점을 감안하여, 근로복지공단의 조사 및 판정 지침에는 독립된 장소에서 야간 연속 휴게가 5시간 이상 보장되지 않으면 업무시간으로 인정하도록 정하고 있다.

##### 2) 직종별 판단의 문제점 - 야간 근무시간 산정 시 형평성

① 생산직, 운전직, 유통업체, 공항경비, 시설관리, 호텔청소, 24시간 식당, 24시간 돌봄 종사자(요양보호사, 간병인, 등) 등 갈수록 야간 교대근무자들의 비중이 높아지고 있다. 연령대도 지속적으로 높아져 50대 60대들도 매우 많다. 이렇게 감시 단속 업무가 아니면서 아파트 경비원보다 노동강도 면에서 더 높은 노동자들은 야간 수면 및 야간 휴게의 질 또한 매우 낮다.

예를 들어 야간 근무하는 50대 생산직 노동자가 야간 휴게시간이 4시간인 경우, 야간 휴게 4시간은 업무시간 산정에서 제외된다.

물론 나머지 야간근무시간 즉 4시간은 30% 가산되어 야간할증시간대에



는 4시간이 아니라 5.2시간이 되지만, 동일한 조건에서 4시간 휴게하는 아파트경비원들이 야간 근무시간을 8시간 인정받는 것에 비하면 형평성 문제가 발생 한다.

② 택시운전 종사자 외 다른 운전직 버스, 택배, 기타 화물 운전 등의 경우에도 동종의 위험을 갖고 있어 동종의 기준이 적용되어야 할 것이다.

### 3) 직종별 판단요령(지침)

#### 가. 아파트경비업무 종사자

##### ① 돌발적 상황 또는 급격한 작업환경의 변화(급성 요인)

- 아파트 주민과의 고객응대업무로 인한 갈등(다툼 등)이 있었던 경우. 이후 사태 해결 여부와는 상관없이 당시의 충격만을 기준으로 판단
- 육체적으로 무리 힘의 급격한 사용이 있었던 경우의 예
  - 겨울철의 제설작업
  - 가을철의 낙엽치우기 등 청소
  - 봄과 여름철의 화단과 정원수 가꾸기
  - 벽돌쌓기 등 시설물 수리업무
  - 택배 등 중량물 취급 업무
  - 재활용품 분리 및 운반 업무
- 급격하고 현저한 작업 환경의 변화로 겨울철 야간 순찰 업무 수행시의 한랭의 정도, 경비실의 연속작업 시간 중의 난방의 상황 등

##### ② 단기 과로

- 발병 전 1주일 동안에 아래 어느 하나에 해당하는 업무의 량 또는 강도

- 가 30%이상 증가 여부와 복합적으로 증가하였는지 여부를 고려하여 판단
- 택배중개업무
- 가을의 낙엽청소 및 겨울철의 제설작업
- 봄여름가을의 화단 가꾸기와 정원수 가꾸기
- 분리수거한 재활용품의 직접 운반업무
- 주차관리를 위하여 정차된 차량 밀기 등

##### ③ 만성적인 과중업무

- 경비직 등 감시적 업무를 수행하는 경우 본연의 업무와 함께 청소, 주차 관리 등 다양한 업무를 병행하는 경우에는 병행업무의 내용 및 그 업무의 부담 정도, 수면의 시간 및 장소의 확보 여부, 휴게시설 유무 등을 고려하여 판단
- 독립되지 않은 수면장소에서 연속으로 5시간 미만의 수면시간이 제공되면서 12주 동안에 주당 평균 근로시간이 60시간을 초과한 경우
  - 근무초소 이외에 독립된 장소(업무 장소와는 별개로 마련되어 있는 곳으로 수면방해를 받지 않을 정도로 소음과 빛은 물론 외부의 간섭이 차단되어야함)에서 수면시간이 연속 5시간 이상이 제공된 경우가 아니면 수면시간은 업무시간에 산입
  - 독립된 장소에서의 수면이라 하더라도 순찰 등의 업무가 있는 경우에는 업무시간으로 간주
- 독립된 수면장소가 제공되어 12주 동안 주당 평균 근로시간이 52시간을 초과하나 60시간 이하인 경우에는 업무부담 가중요인을 고려하여 판단
- 재해조사 내용상 업무시간 및 업무상 부담요인과 관련한 근로자의 진술에 대하여 명백하게 반증할만한 근거가 없는 경우에는 근로자의 진술을 바탕으로 업무시간 및 업무상 부담요인 판단
- 산재보험의 기본 취지와 최근 판례 경향을 감안하여 기초질병이 있더라도 업무상 부담요인이 명확하다면 업무상 질병으로 인정될 수 있음

## 나. 택시운전 종사자

### ① 돌발적 상황 또는 급격한 작업환경의 변화

- 고객응대업무로 인한 갈등(다툼 등)이 있었던 경우. 이후 사태 해결 여부와는 상관없이 당시의 충격만을 기준으로 판단
  - 해결을 위해 추가 경찰 조사를 받거나 한 경우에 스트레스가 가중될 수 있음
- 교통사고나 인명사고가 있었거나 이를 목격한 경우. 이후 경찰 조사 등을 받은 경우 스트레스가 가중될 수 있음
- 동료근로자와의 근무일정 조정으로 휴일 없이 연속적으로 근무를 하게 된 경우

### ② 단기 과로

- 동료근로자와의 근무일정 조정으로 휴일 없이 연속적으로 근무를 하게 된 경우

### ③ 만성적인 과중업무

- 업무와 관련이 없는 행동을 했다는 명백한 증거가 없는 한, 타코미터 상 시동이 최초로 걸린 시간을 업무 시작 시각으로, 최후로 꺼진 시간을 업무 종료 시각으로 하여 하루 업무 시간을 평가
  - 1시간 이상 시동이 꺼져 있던 시간에 대해서는 본인 진술, 사업주 진술, 동료 진술, 통화 기록, 블랙박스, GPS 등의 기록을 활용하여 휴계시간 또는 식사시간 해당 여부를 판단하여 업무시간에서 제외
  - 시동이 꺼져 있었던 경우에도 승객을 태우기 위해 택시 승차장에서 대기

하고 있는 상황이라면 이는 업무시간에 포함

- 택시에서의 야간 업무 시간에 대한 가중은 오후 10시에서 익일 6시 사이에 해당하는 시간 중 승객 동승 여부와는 상관없이 운전(주행)을 한 시간에 적용
  - 단, 오후 10시에서 익일 6시 사이의 시간에 포함되어 있으나 운전(주행)을 하지 않은 야간근무시간에 대해서는 가중에서 제외
- 재해조사 내용상 업무시간 및 업무상 부담요인과 관련한 근로자의 진술에 대하여 명백하게 반증할만한 근거가 없는 경우에는 근로자의 진술을 바탕으로 업무시간 및 업무상 부담요인 판단
- 산재보험의 기본 취지와 최근 판례 경향을 감안하여 기초질병이 있더라도 업무상 부담요인이 명확하다면 업무상 질병으로 인정될 수 있음

## 4. 판례의 종합 검토 방식

### (1) 상당인과관계

[대법원 2009. 4. 9., 선고, 2008두23764, 판결 등]

업무상 재해라고 함은 근로자의 업무수행 중 그 업무에 기인하여 발생한 질병을 의미하는 것이므로 업무와 질병 사이에 상당인과관계가 있어야 하고, 이 경우 근로자의 업무와 질병 사이의 인과관계에 관하여는 이를 주장하는 측에서 입증하여야 하지만, 질병의 주된 발생 원인이 업무수행과 직접적인 관계가 없더라도 적어도 업무상의 과로나 스트레스가 질병의 주된 발생 원인에 겹쳐서 질병을 유발 또는 악화시켰다면 그 사이에 인과관계가 있다고 보아야 할 것이고, 그 인과관계는 반드시 의학적·자연과학적으로 명백히 입증되어야 하는 것은 아니며 제반 사정을 고려할 때 업무와 질병 사이에 상당인과관계가 있다고 추단되는 경우에도 입증되었다고 보아야 하고, 또한 평소에 정상적인 근무가 가능한 기초질병이나 기존질병이 직무의 과중 등이 원인이 되어 자연적인 진행속도 이상으로 급격하게 악화된 때에도 그 입증된 경우에 포함되는 것이며, 업무와 질병과의 인과관계의 유무는 보통평균인이 아니라 당해 근로자의 건강과 신체조건을 기준으로 판단하여

야 한다

① 업무와 질병사이의 상당 인과관계 정의

질병 발생에 업무가 어느 정도 기여해야 하는지에 대한 법률적 정의는 없지만 법원은 “질병의 발생원인이 업무수행과 직접적인 관계가 없더라도 적어도 **업무상의 과로나 스트레스가 질병의 주된 발생원인에 겹쳐서 질병을 유발 또는 악화시켰다면 그 사이에 인과관계가 있다**”고 본다.

② 입증의 정도는 “추단할 수 있는 정도”임

인과관계의 입증은 반드시 의학적 자연과학적인 명백한 입증이 아니라, 제반 사정을 고려할 때 업무와 질병 사이에 상당인과관계가 있다고 추단되는 경우에도 입증이 되었다고 보아야 한다. 기초질병이나 기존질병이 직무의 과중이 원인이 되어 자연적인 진행속도 이상으로 급격하게 악화된 경우에도 그 입증이 된 경우로 본다. 이처럼 상당인과관계는 재해자가 부담하는 입증의 정도를 완화시키고 있다.

③ 인과관계 기준은 당해 재해자

인과관계 유무는 보통 평균인이 아니라 당해 근로자의 건강과 신체조건을 기준으로 한다.

④ 상당인과관계는 “종합 검토 방식”임

판례는 노동부 고시 기준인 급성 과로 단기 과로, 만성 과로 기준에 해당하지 않더라도 업무상 발병 가능한 여러 가지 사정(출퇴근 거리, 빈번한 출장, 계절적 요인, 정신적 긴장과 스트레스를 야기할 수 있는 점, 휴일 근무 등)을 종합하여 상당인과관계를 판단한다.

(2) 최근 판례를 통해 살펴본 종합 검토 방식

<사례1> 노동부 고시(만성과로 기준)를 적용한 급성심근경색 판결

[서울고법 2018. 12. 5., 선고, 2018누57973, 판결 : 확정]

사건개요	건설회사 현장팀장으로서 하수도공사 사전검사 등의 업무를 수행하던 甲이 작업을 마치고 동료들을 태우고 회사 차량을 운전하여 귀가하던 중 가슴이 아프고 이마에 땀이 나는 증상을 호소하며 병원 응급실로 후송되었다가 급성 심근경색 등으로 사망하자 배우자 乙이 유족급여 및 장의비 지급청구를 하였으나 근로복지공단이 甲의 상병과 업무와의 관련성을 인정하기 어렵다는 이유로 유족급여 및 장의비 부지급 결정을 한 사안이다.
고등법원판결요지	상병 발병일 이전 1주 동안 甲의 업무시간은 57시간이고, 발병 이전 12주 동안 평균 주당 업무시간은 33시간 15분으로 상병 발병일 이전 1주 동안의 업무시간이 발병 이전 12주 동안 평균 주당 업무시간에 비하여 약 71.4% 증가하였고, 동절기를 지나는 무렵 단기간 동안 업무상 부담이 급격히 증가하기를 반복하였는데 이는 업무의 양시간-강도-책임 및 업무 환경의 변화 등으로 발병 전 단기간 동안 업무상 부담이 증가하여 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 육체적·정신적 과로를 유발한 경우에 해당하는 점, 甲이 회사의 지시에 따라 인근에 거주하는 근로자 2명을 태우고 하루 평균 2시간 45분가량 회사 차량을 운전하여 출퇴근한 과정을 업무의 일환으로 보아 이를 업무시간에 포함시켜 계산하여 보면 고용노동부 고시 ‘뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항’에서 ‘만성적인 과중한 업무의 일차적인 기준으로 정하고 있는 ‘발병 전 4주 동안 업무시간이 1주 평균 64시간을 초과하는 경우’에 해당하므로 甲이 만성적으로도 과중한 업무에 노출되어 있었던 점 등을 종합하면, 甲의 업무상 과로와 스트레스 등으로 위 상병이 발생하고 그로 인하여 甲이 사망하였다고 판단되므로 甲의 업무와 위 상병 사이 및 위 상병과 甲의 사망 사이에 상당인과관계가 있다고 인정된다는 이유로 위 처분이 위법하다
시사점 및 평가	기존 판례는 노동부 고시에 한정되지 않고 자유롭게 여러 가지 정황을 고려하여 종합적인 판단 과정을 거친 반면, 해당 판례는 노동부 고시변경 이후 고시 기준에 따는 인정요건이 충족하는지를 차례대로 판단한 사례로서 향후 판결이 노동부 고시 기준을 따라 인정요건을 검토하는 추세를 반영한 것으로 해석된다. 최근, 법원이 노동부 고시기준상 단기과로와 만성과로 판단기준에 따른 판정도 하고 있음을 알 수 있다.

<사례2> 급성 과로가 원인이 된 과로사 (급성 심장사 의증)

[대법원 2018. 6. 19., 선고, 2017두35097, 판결]

사건 개요	건설회사 현장소장으로 근무하던 甲이 공사수주 및 안전을 기원하고 단합을 도모하기 위한 겨울철 산행 행사에 참석하여 등산하다가 정상 근처에 이르러 갑자기 쓰러져 '급성 심장사 의증'으로 사망한 사안에서, 추운 날씨에 개최된 위 행사에 참여함으로써 평소에 정상적인 근무가 가능한 수준인 甲의 기초질병이나 기존 질병 등이 자연적인 진행속도 이상으로 급격하게 악화되어 급성 심장질환으로 발현되었고 그 결과 사망에 이르게 되었음에도, 이와 달리 본 원심판단에 법리를 오해한 잘못이 있다고 한 사례
대법원판결요지	가. 망인의 사망은 이 사건 행사 도중에 일어난 것이고, 이 사건 행사는 위 회사의 지배·관리하에서 진행된 것으로 볼 수 있다. 나. 당시 최저기온이 영하 9.5℃, 평균기온이 영하 2.2℃인 추운 날씨에 1시간 20분 동안 약 2km의 거리를 등산한 것은 평소 등산을 하지 않았던 망인에게는 힘든 산행으로서 상당한 과로 또는 스트레스를 야기하였을 것으로 보인다. 다. 망인의 기초질병이나 기존 질병의 자연적인 진행 경과만으로도 급성 심장사가 발병할 가능성을 전혀 배제할 수는 없으나, 등산과 겨울철 낮은 기온이 망인의 기존 질병을 악화시켜 급성 심장사의 위험을 증가시켰을 수도 있다는 취지의 의학적 소견이 있었고, 망인에게 비만, 고지혈증, 고혈압 등의 급성 심장사의 위험인자라고 볼 수 있는 기존 질환이 있기는 하였으나 망인이 평소에 별 이상 없이 근무해 온 점 등에 비추어 보면, 이러한 기존 질환이 자연적인 진행경과만으로 급성 심장사를 일으킬 정도로 중하였다고 단정하기 어렵다. 라. 따라서 추운 날씨에 개최된 이 사건 행사에 망인이 참여함으로써 평소에 정상적인 근무가 가능한 수준인 망인의 기초질병이나 기존 질병 등이 자연적인 진행속도 이상으로 급격하게 악화되어 급성 심장질환으로 발현되었고, 그 결과 망인이 사망에 이르게 되었다고 봄이 타당하다.
시사점 평가	돌발적이고 예측곤란한 사정 또는 급격한 업무환경 등이 작용하여 발병한 것을 급성 과로라 하는데, 법원은 영하의 추운 날씨에 등반 단합대회에 참가하여 1시간 20분 정도 등반한 것은 급성과로로 판단하였다.

<사례 3> 추단(종합사정)의 원칙으로 (심근경색 의증) 상당 인과관계 인정

[대법원 2018. 5. 15., 선고, 2018두32125, 판결]

사건 개요	오피스텔 신축공사 현장에서 도장공으로 근무하던 甲이 근무 중 쓰러진 채 발견되어 병원으로 이송되었으나 사망한 사안에서, 甲이 고혈압, 불안정협심증 등의 기존질환을 가진 상태에서 급격한 근무환경의 변화 및 업무강도의 증가로 육체적·정신적 과로가
-------	---

요	누적되었고, 사망 당일 체감온도가 10℃ 이상 저하된 상태에서 고층 건물 외부의 강한 바람과 추위에 그대로 노출된 채 휴식시간 없이 작업을 계속한 사정 등으로 기존의 질환이 자연적인 진행속도 이상으로 급격하게 악화되면서 심근경색이 유발되었다고 추단할 수 있음에도, 이와 달리 甲의 업무와 사망 원인이 된 질병 사이에 상당인 과관계를 인정하기 어렵다고 본 원심판단에 법리를 오해한 잘못이 있다고 한 사례
대법원판결요지	가. 망인이 이 사건 현장에 근무를 시작한지 불과 16일 만에 사망하였는데, 앞서 본 이 사건 현장에서의 작업 방식과 작업 내용, 작업량과 작업 강도, 망인의 경력 및 그 숙련도 등을 종합하여 볼 때 망인이 사망할 무렵 근무환경의 급격한 변화와 가중된 작업 강도가 망인의 육체적·정신적 피로를 급격히 증가시킨 것으로 보인다. 나. 망인은 고혈압, 불안정협심증 등의 지병이 있었음에도 충분한 휴식을 취하지 못한 채 연이어 근무를 한 것으로 보이고, 특히 사망 당일에는 전날보다 체감온도가 10℃ 이상 저하된 상태에서 고층 건물 외부의 강한 바람과 추위에 그대로 노출된 채 별다른 휴식시간 없이 작업을 계속한 사정이 인정된다. 또한 망인의 사인은 '심근경색의증'에 의한 것으로 추정된다. 이러한 사정들을 앞서 본 온도변화 및 고혈압 등 지병과 심근경색 발병 위험률의 의학적 상관관계에 비추어 보면, 위와 같은 사정이 망인의 사망에 상당한 영향을 주었을 것으로 볼 여지가 크다. 다. 결국, 망인은 고혈압, 불안정협심증 등의 기존 질환을 가진 상태에서 위와 같은 급격한 근무환경 변화 및 업무 강도 증가로 인하여 육체적·정신적 과로가 누적되었고, 이로 인하여 기존의 질환이 자연적인 진행속도 이상으로 급격하게 악화되면서 심근경색이 유발되었다고 추단할 여지가 있다.
시사점 평가	도장공이 16일만에 신축공사 현장에서 일하다 숨졌지만 열악한 작업방식, 작업 내용, 작업량과 강도, 숙련도 등을 종합할 때, 근무환경의 급격한 변화와 가중된 작업 강도로 피로를 급격히 증가시켜 심근경색을 유발한 것으로 추정할 수 있다는 판단으로 여전히 사정을 종합하여 내린 방식이 유효하다고 보인다. -> 사실 고시 기준에 맞추어 판정회의를 진행하다 보면 여러 가지 작업은 열악한데 근무기간이 짧아 인정기준에 미흡한 경우가 많다. -> 고시기준에 한정하지 않고 작업환경과 작업조건을 감안하여 종합적인 판단을 위원회가 할 수 있음을 강조할 필요가 있다.

<사례4> 업무상 사정을 종합하는 방식으로 상당인과관계 인정

[대법원 2015. 10. 29., 선고, 2013두24860, 판결]

사건 개요	51세 나이로서 채무변제 독촉이나 부진한 사업홍보등 정신적 긴장과 스트레스 유발되는 빈번한 출장과 장시간 근무, 휴일에도 민원 업무수행, 장시간 가족과 떨어져서
-------	---

	생활하는 등 실적부진과 부하직원과의 언쟁 등으로 인한 뇌경색 발병
대법원판결요지	<p>다음과 같은 사정, 즉 ① 원고는 이 사건 상병 발생 당시 만 51세의 나이로서 2008. 1. 1. 순천광양여수지사로 발령이 난 이래 3년이 넘도록 시흥시에 거주하는 가족과 헤어져 회사가 제공한 순천시 소재 숙소에서 생활하며 주말에야 종종 주거지로 돌아가 가족들을 만날 수 있었던 점, ② 빈번한 출장은 그 거리의 장단을 불문하고 상당한 피로를 수반하는 업무라고 할 것인데, 원고는 2011. 1.부터 이 사건 상병 발생 전까지 휴무일을 포함하여도 거의 이틀에 한 번 정도의 빈도로 출장을 다녀온 뿐만 아니라 출장을 나간 경우에는 대부분 21:00 넘어서야 숙소로 복귀한 것으로 보이고, 출장의 목적도 채무변제 독촉이나 부진한 사업의 홍보 등 정신적인 스트레스와 긴장을 유발할 수 있는 것이었던 점, ③ 원고는 평소에도 07:30경 출근하여 19:30경 퇴근하는 등 규정된 근무시간을 초과하여 근무한 것으로 보일 뿐만 아니라 2010. 11. 이후부터는 순천광양여수지사 차원의 농지은행 부진사업 만회대책의 일환으로 휴일특별근무가 실시되어 휴일에도 농민들을 만나는 등 업무를 수행한 점, ④ 농민들을 대상으로 여러 사업을 유치해야 하는 원고 업무의 시기적 특성상 농번기가 시작되는 4월 이전이 바쁠 수밖에 없으므로, 이 사건 상병 발생 전 수개월간의 업무가 연중 다른 기간에 비해 많아 원고의 육체적·정신적 부담을 가중시켰을 가능성이 있는 점, ⑤ 도내 최하위권 수준인 농지은행사업의 추진실적 부진과 관내 농민의 농지구입자금 횡령 혐의와 관련하여 2011. 2.경까지 진행된 소속 직원에 대한 수사로 인한 수사기간 출석 등도 농지은행팀장인 원고에게 상당한 정신적인 스트레스 요인이 되었을 것으로 보이고, 원고가 무기력한 증상 등으로 병가를 내기 전날인 2011. 3. 9. 있었던 부하 직원과의 이례적인 언쟁도 원고에게 심한 정신적인 스트레스를 주었을 여지가 있는 점, ⑥ 원고는 고혈압과 당뇨병의 기존 질병을 가지고 있었으나, 원고의 혈압이 정상 범위를 크게 벗어나 위험한 수준에 이르렀던 것으로는 보이지 않고, 당뇨병의 경우 원고가 2009. 12. 이후부터 치료를 받아 지속적으로 양호하게 혈당조절을 하였다는 것이며, 원고는 담배를 피우지 않고, 2010년 이후에는 술을 많이 마신 것으로도 보이지 않는 점 등을 앞서 본 법리에 비추어 보면, 원고는 장기간 가족과 떨어져 생활하며 육체적 피로와 정신적 스트레스가 누적되어 오던 중 이 사건 상병이 발생할 즈음 빈번한 출장과 초과근무, 시기적으로 집중된 업무 등 그 건강과 신체조건에 비하여 과중한 업무로 과로하거나 실적 부진과 부하 직원과의 이례적 언쟁 등으로 심한 스트레스를 받았다고 볼 여지가 충분히 있고, 한편 과로와 스트레스는 뇌경색의 발병과 악화의 원인이라는 것이 의학적 소견이므로, 결국 이 사건 상병은 업무상의 과로와 스트레스로 발병하였거나 기존 질환인 고혈압과 당뇨병 증세가 업무상의 과로와 스트레스로 인해 자연적인 진행속도 이상으로 급격하게</p>

	악화되어 발생한 것으로서 원고의 업무와 상당인과관계가 있다고 보는 것이 타당할 것이다.
시사점 및 평가	노동부 고시 기준인 급성과로 단기과로, 만성과로 기준에 해당하지 않더라도 업무상 발병가능한 여러 가지 사정(가족과 떨어져 지내는 점, 빈번한 출장, 채무 독촉과 변제 등 출장목적이 정신적 긴장과 스트레스를 야기할 수 있는 점, 장시간 근무, 휴일 근무 등)를 종합하여 상당인과관계를 판단할 수 있고, 종합적인 사정을 고려하여 판단하는 것이 정해진 규정에 부합하지 않더라도 다양한 발병 사정을 상당인과관계 판단에 적용할 수 있어 재해자에게 유리하다.

(3) 공단 패소 사례 (행정법원)

- 2018년 민주노총 추천 질판위 심의위원 워크숍 자료집 중에서 인용

시설장비 관리원이 사내 등반대회에서 등반 도중 쓰러진 후 "사인미상"으로 사망한 사건에서 "판정위원회"는 과로가 확인되지 않고 사망의 원인도 알 수 없어 불인정한 반면, "행정소송"은 이를 연속 체력적 부담이 되는 활동으로 심혈관계에 무리가 가서 급하였을 것으로 보아 패소한 사례

재해자 기초 정보 및 재해발생 경위

기초 정보	나이	50대	성별	남	직종	시설관리원
	입사일	2004.05.	담당업무	시설관리팀장	근무시간	08:30~18:00
재해 경위	재해 일	2013.06.	신청 상병명	사인미상		
	재해 경위	간부직원 등반대회에 참석하여 1시간 30분 등산하고 휴식을 취하다 쓰러짐				

원처분기관 조사내용

- 담당업무 : 시설장비운영 및 관리(보일러, 냉온수기, 공조기, 건기 및 소방설비 등), 보일러가스 안전관리, 수영장 수질관리, 시설행정, 유지보수 업체 관리
- 근무형태 : 주5일제이나 공사나 대체근무시 연장근무 수행
- 체육행사 : 발병 전날 전 직원이 참석하여 족구, 커피피구, 신발 멀리던지기, 림보게임, 한마음 릴레이, 보물찾기 등 체육행사 진행됨
- 발병이전 근무내역 :  
(발병이전 24시간 이내)발병당일 산하기관 주임 이상 간부가 참석하는 등반대회가 개최된 바, 당일 16시경 00산 입구에 도착하여 약 10분간 머물다가 약 1시간 30분 정도 등산하던

중 사망 (발병 이전 근무시간) 발병이전 4주간 평균 42시간, 12주간 평균 44시간 근무함						
<b>판정위 심의 결정 내용</b> 업무로 인해 흥분하거나 긴장되는 사건, 특별히 부담되는 업무 또는 급격한 작업환경의 변화 등 업무상 과로 및 스트레스가 있었다는 객관적 증거가 없으며, 부검을 하지 않아 사망원인을 확인 할 수 없는 바, 망인의 사망과 업무와의 상당인과관계를 인정하기 어려움						
<b>재심사 결정 내용 (기각)</b> 발병당일 등반대회 시작시간이 16시경인 점을 볼 때 체육대회로 인한 피로는 어느정도 해소되었을 것으로 판단되며, 부검을 하지 않아 정확한 사망원인이 밝혀진 바가 없는 점 등을 종합하여 판단하여 볼 때 업무와의 상당인과관계를 인정하기 어려움						
<b>행정소송 판결 내용(공단 패소)</b> ○ 관리행정업무 등 실내업무를 주로 담당한 망인에게 발병 전날 더운 날씨의 실외에서 체육대회를 함으로써 상당한 체력적 부담을 느꼈을 것이고, 발병 당일 참여한 등반대회 또한 최고 32.1도의 날씨로서 더욱 육체적 부담이 가중되었을 것임 ○ 이에 망인은 이를 연속으로 체력적으로 부담이 되는 체육활동을 하던 중 자사의 체력이 감내할 수 있는 수준 이상의 체육활동에 내몰려 견디지 못하고 쓰러진 것으로 보임 ○ 비록 사인이 '미상'이기는 하나 망인은 직장에서 수행한 과도한 체육활동으로 심혈관계통에 무리가 가서 급사하였을 개연성이 높다고 판단되어 업무와의 상당인과관계가 인정됨						
<b>분석결과</b> : 판정위원회는 부검미실사로 사인미상이고 발병 전날 체육행사로 피로는 해소된 상태였다고 보았으나 행정소송은 발병전날 무더위 속 체육행사 등 2일 연속 행사로 인한 체력저하가 심혈관계 영향을 주었다고 판단함			<b>판정 팁</b> : 사인이 미상이더라도 단정하지 말고, 의사소견 등을 통해 뇌심혈관계 질병이 명확히 아니라고 할 수 없다면 무더위 속 과도한 활동으로 인한 심혈관계 질병으로 사망가능성을 고려한 판정 필요			
병원 행정사무를 담당하는 근로자가 "사인미상"으로 사망한 사건에 대하여 "판정위원회"는 사망원인과 업무과중의 증거가 확인되지 않아 불인정한 반면, "재심사위원회"는 주 평균 60시간 이상 장시간 근무로 인하여 만성과로가 누적되어 심혈관계 질환이 발생하였다고 보아 취소한 사례 : 원처분(불승인) → 재심사결정(취소)						
<b>재해자 기초 정보 및 재해발생 경위</b>						
기초 정보	나이	30대	성별	남	직종	보건의료 관리자
	입사	2015.03.	담당업무	행정사무	근무시간	09:30~19:00

재해 경위	일 재해 일 재해 경위	2015.07. 전날부터 03시까지	신청 상병명	사인미상	잠을 자던 중 의식을 잃음
-------	--------------	---------------------	--------	------	----------------

**원처분기관 조사내용**

- 담당형태 : 주6일제 주간 근무
- 담당업무 : 거래처 대금 지급, 재고 관리업무, 시설관리(유지보수 업체관리), 내외부 행사 및 해외 의료봉사 기획 및 진행 등을 수행
- 발병이전 근무내역 :  
(발병이전 24시간 이내) 발병 전날 22:00경 공사지연 대책회의에서 병원장은 경제적 손실 강조했으며, 회의 종료 후 회식에서 확장공사 이야기가 이어져 평소보다 술을 많이 마셨다는 진술(회식은 다음날 03시경 종료, 택시 하차 03:36경, 5시경 귀가)  
(발병이전 근무시간) 발병이전 1주간 총 업무시간은 65시간, 발병 이전 4주간 총 평균 62시간, 별명 이전 12주간 주당 평균 60시간 근무한 것으로 확인
- 업무상 부담 요인 : 2015.6.~7. 병원 확장 인테리어 공사 감리 및 현장관리 수행하였는 바, 공사감독을 위해 주말에도 출근하였고 업체들과 마찰이 있었으며, 공사일정이 2주 정도 지연되어 병원장으로부터 잦은 지적과 질책을 받음
- 자문의 소견 : 사망원인은 미상으로 의무기록상 질식 또는 심인성 급사로 추장

**판정위 심의 결정 내용**  
심인성 급사로 추정할 수도 있으나, 사인은 미상이고 사망을 유발할 만한 업무상 스트레스 또는 업무 과중의 증거가 확인되지 않으므로 고인의 사망과 업무와의 관련성을 인정하기 어려움

**재심사 결정 내용 (취소)**  
사망하기 약 1달 전부터 원무행정 업무 외에 사업장 내 인테리어 공사를 담당하게 되어 발병전 1주일간 업무시간이 65시간으로 1일 평균 10시간 이상의 장시간 근무를 하였고, 발병 전 12주간 주당 평균 업무시간은 60시간 38분으로 만성적인 과로 인정기준을 초과하여 근무한 사실이 확인되는 사정 등을 종합하여 볼 때 고인의 사망은 업무상 과로 및 스트레스의 누적으로 인해 심혈관계 질환이 발생하여 사망한 것으로 판단됨

<b>분석결과</b> : 판정위원회는 사인이 미상이고 사망을 유발할 정도의 과로 및 스트레스가 인정되지 않는다고 본 반면, 재심사 위원회는 발병전 12주간 주당 평균 업무시간 60시간 이상 등 만성 과로로 심혈관계 질환이 발생하여 사망한 것으로 봄	<b>판정 팁</b> : 사인미상의 경우 의사소견 등을 통해 뇌심혈관계 질병이 명확히 아니라고 할 수 없다면 발병전 12주간 주당 평균 60시간 이상 근무하는 등 만성과로가 뇌심혈관계에 미친 영향을 고려한 판정 필요
--	--

육류판매원에게 발병한 "자발성 뇌지주막하 출혈"에 대하여 "판정위원회"는 급작스런 환경변화나 스트레스가 없다고 본 반면, "행정소송"은 저온환경, 직장상사와의 갈등, 연장근무 등 업무상 부담에 의해 발병하여 사망하였다고 보아 패소한 사례

원처분(불승인) → 재심사결정(기각) → 행정소송(패소)

**재해자 기초 정보 및 재해발생 경위**

기초 정보	나이	40대	성별	남	직종	판매원
	입사일	2018.07.	담당 업무	육류포장, 진열가공	근무시간	09:00~18:00
재해 경위	재해일	2011.03.	신청 상병명	선행사인 '자발성 뇌지주막하 출혈'		
	재해 경위	재해일 10:10경 사업장에서 휴식을 취하던 중 의식을 잃고 쓰러짐				

**원처분기관 조사내용**

- 담당업무 : 근무시간은 09:00~18:00이며, 토요일공휴일은 휴무, 급식배송이 있는 월~금 07시경 본점에서 배송물품을 수령하여 배송 후 09시경 사업장에 도착하며, 통상 20시까지 근무함 -휴무일은 4명 중 1명만 근무(09:00~18:00)
- 주요일과 : 07:00~09:00 급식 배송, 09:00~12:00 육류 포장 및 진열, 13:00~16:00 뼈 가공 16:00~20:00 판매
- 발병이전 근무내역 :  
 (발병이전 24시간 이내) 돌발사건이나 급격한 업무환경의 변화는 관찰되지 않음  
 (단기간 과로) 발병이전 1주간 업무량이나 업무시간이 일상업무보다 30%이상 증가된 사실 없음  
 (만성적 과로) 발병이전 4주간 총 초과근무시간은 88시간, 발병이전 12주간 총 초과근무시간 124시간
- 업무상 부담 요인 : 직장상사의 업무지시 태도에 대해 재해자가 평소 스트레스를 받았다는 사실이 확인
- 자문의 소견 : 뇌동맥류는 선천적으로 발생하여 자연경과적인 진행과정을 통해 파열되는 경우가 많음. 피해자의 경우 뇌동맥류 파열의 유발인자 중 하나인 흡연습관 외에 특별한 유발 인자를 발견할 수 없음

**판정위 심의 결정 내용**

발병이전 만성적인 과로와 직장상사의 고압적인 업무지시와 무시에 따른 스트레스 등이 원인이 되어 사망하였다는 주장이나, 급작스런 환경의 변화와 스트레스가 확인되지 않아 개인지병인 뇌동맥류의 자연경과적 악화에 의한 사망으로 판단

**재심사 결정 내용 (기각)**

직장내 상사로 인하여 스트레스를 받았다고 하나 이로 인해 사망에 이르렀다고 볼 만한 의학적 소견이 미흡하며, 근로시간을 볼 때 어느 정도 연장근로를 수행한 사실은 인정되지만 사망에 이를 정도로 심한 과로에 해당한다고 보기는 어려움

**행정소송 판결 내용(공단 패소)**

- 평소 냉동고에 체류시간이 짧았으나 재해당일은 영하 18도 냉동고에 방한장비 없이 30분 이상 정리작업을 수행하였는데, 급격한 온도 변화 및 저온 상태에서의 장시간 노동은 뇌혈류와 혈압의 변동에 영향을 준다고 알려져 있고
- 나이 어린 직장상사로부터 질책을 자주 듣는 문제로 극심한 스트레스를 받아 오던 중 재해일 아침도 심한 질책을 듣고 냉동고에 들어가 작업을 수행하였으며
- 재해일 2개월 전까지는 하루 3~4시간, 그 이후에도 하루 1~2시간 가량 연장근무를 하여 비록 사인이 '미상'이기는 하나 망인은 직장에서 수행한 과도한 체육활동으로 심혈관계통에 무리가 가서 급사하였을 개연성이 높다고 판단되어 업무와의 상당인과관계가 인정됨

<p><b>분석결과</b> : 판정위원회는 근무시간이나 상사의 질책 정도가 상병을 유발할 정도로 보기 어렵다고 판정한 반면, 행정소송은 발병 당일 저온의 작업환경과 상사의 질책 및 발병 2개월 전부터의 연장근무 등을 업무상 과로 및 스트레스로 인정</p>	<p><b>판정 팁</b> : 발병 당일 저온의 작업환경, 2개월간 지속된 연장근무 등이 상병에 미치는 영향을 고려한 판정 필요</p>
--	---

**<참고자료>**

- 공단 뇌심혈관계 질병 업무상질병 조사 및 판정지침
- 2018년 민주노총 추천 질병판정위원회 심의위원 워크숍 자료집

## V. 정신질병의 업무관련성에 대한 이해<sup>9)</sup>

### 1. 정신질병의 이해

- (1) 정의
- (2) 정신질병 진단의 특징
- (3) 주요 질병과 위험요인

### 2. 정신질병의 업무상질병 판단 기준

- (1) 인정기준
- (2) 근로복지공단의 정신질병의 업무상 질병 조사 지침 주요 내용

### 3. 사례별 분석 및 심의시 주의점

- (1) 승인율이 낮은 질병
- (2) 외상 및 스트레스 관련 장애
- (3) 진단명 변경 후 승인
- (4) 정신질환 과거력
- (5) 감사나 형사소송 등과의 관계
- (6) 회사의 부적절한 대응
- (7) 사업주 진술 확인
- (8) 질병 유발과 무관한 요인의 영향

9) 업무상 정신질병 사례 중 상당수를 차지하는 자살 및 자해행위는 제외하였다. 이 글은 한국노동안전보건연구소 업무상정신질환연구모임(김영선, 김지안, 류한소, 박경환, 육지후, 이성민, 이유민, 장향미, 정여진, 정지윤, 천지선, 최민, 최혜란)의 2019년 자체 세미나에서 발표, 검토된 자료를 기초로 하였다.

## 1. 정신질병의 이해

한국사회에서 정신질병은 아직 밝히기 쉬운 질병은 아니다. 환자 본인 뿐 아니라 주변 사람들에 대한 낙인도 여전하고, 이 때문에 진단 이후 더욱 취약한 상황에 놓이기도 한다. 업무상 스트레스에 따른 정신질병에 대한 이해는 더욱 낮아서, 여전히 산재 신청 건수 자체가 매우 적다. 노동자 스스로 인지하기도 어렵고, 인지한다 하더라도 산재보상 제도를 잘 몰라 산재 신청을 주저하기도 한다. 치료받던 정신건강의학과 전문의에게 필요한 소견서를 받기가 어렵다고 호소하는 경우도 있다. 판정위원회에 상정된 사건들은 이런 어려움에도 불구하고 신청된 사례들을 충분히 고려해야 한다.

또, 업무상 질병 여부를 판정하는 과정에서 다른 질병보다 판정위원들의 경험이나 개별적 가치관이 관여하게 될 위험성이 더 높기도 하다. 정신·심리적 스트레스의 강도를 판단하는 것은 기본적으로 주관적일 수밖에 없고, 재해자가 처한 특정한 상황에 대해 자기도 모르는 사이에 자기자신이나 자기 주변의 인물을 투영할 수도 있고, 과도한 동일시나 공감을 보일 수도 있기 때문이다. 판정위원들은 정신질병 판정 과정에서 이런 가능성에 대해 늘 스스로 경계하려고 노력해야 한다.

### (1) 정의

근로복지공단에서는 정신질병을 ‘개인의 의식, 사고, 기억, 판단, 의지결정, 감정, 욕구 등과 같은 고차적인 정신기능의 기능부전과 고통을 수반하는 임상적인 증후군’으로 정의하고 있다. 임상적으로는 이로 인해 많은 고통을 받고 있는 상태를 의미한다. 조금씩 다른 의미를 가진 정신질환, 정신증(병), 정신장애, 정신병리 등의 용어가 있다. 산업재해보상보험에서는 정신질병이라는 용어를 사용한다.



정신질병은 중추신경계의 병변이나 전신상태(약물 투여, 대사성 장애, 호르몬계 이상 등)에 의하여 발생하는 기질성 정신질병과, 이런 기질적 병변을 확인할 수 없는 상태에서 발생하는 기능성 정신질병으로 나뉜다. 여기서 다루는 정신질병은 기능성 정신질병이다. 뇌의 외상성 손상이나 뇌혈관질환, 직업적인 화학물질 중독이나 신경계의 질환에 따라 발생하는 이차성 정신질병은 정신질병의 원인이 된 일차적 원인에 대한 업무관련성 평가에 따라 업무관련성 질병 여부를 결정한다.

○ 정신질환

정신건강의학과에서 진료하는 질환<sup>10)</sup>들을 폭넓게 이르는 대중적인 용어로, 산업재해보상보험에서 사용하는 정신질병이라는 용어와 가장 유사하다. 「정신건강증진 및 정신질환자 복지서비스 지원에 관한 법」에서는 정신질환자를 ‘이러한 질환들로 인하여 독립적으로 일상 생활을 영위하는데 중대한 제약이 있는 사람’으로 한정하고 있다.

○ 정신증(병)

대체로 망상(실제 사실과 다르고, 논리적인 설명으로 시정되지 않고, 교육 정도나 문화적인 환경에 걸맞지 않는 잘못된 믿음 또는 생각)이나 환각(아무런 감각 기관의 자극이 없음에도 마치 어떠한 사물이 있는 것처럼 지각하는 증상. 시각, 청각, 후각, 미각 등에 모두 나타날 수 있음.) 때문에 현실검증력의 저하가 발생하는 경우를 의미한다.

○ 정신병리

정신 질환에서 흔히 관찰되는 병적인 정신 현상(행동, 사고, 의식, 지각, 정서)을 가리킨다. 꼭 망상이나 환각 등 정신병적(psychotic)인 양상만을

10) 일반적으로 질병이란 병리학 혹은 생리학적 관점에서 생체 내의 구조적, 기능적 변화가 의학적으로 정의될 수 있는 상태를 뜻하고, 질환은 이보다는 넓은 의미로 개인적, 사회심리적 차원의 개념으로 환자의 질병 경험을 포괄하는 의미로 사용된다.

뜻하는 것은 아니며, 특정 질병에서 대표적인 정신병리라고 해서 그 질병에서만 나타나는 것도 아니다. 예를 들어 환각이나 망상 증상은 조현병의 대표적인 정신병리이지만, 심한 기분장애 환자에서도 발생할 수 있다.

다른 한편 신체적인 질병이나 다른 정신, 신경장애에 의하여 정신병리가 나타나고, 이차성 정신질병으로 진단될 수 있다. 파킨슨 병 환자에서 나타나는 우울장애, 갑상선 질환 환자에서 나타나는 우울 장애나 수면 장애가 있을 수 있다.

(2) 정신질병 진단의 특징

이런 정신질병의 진단에는 몇 가지 특징이 있다.

1) 명확한 검사 방법이 없음.

다른 질병과 달리 개념이나 기준을 정의 내리는 것이 쉽지 않고, 이를 드러내는 생물학적 표지자도 뚜렷하지 않다. 이에 따라, 질병을 진단하는 명확한 검사 방법이 없다. 실제 임상에서는 심리 검사, 뇌 영상, 뇌파 등으로 진단에 도움을 받기도 하지만 다른 신체 질환과 달리 대부분 검사만으로는 확진을 할 수가 없다. 이를 보완하기 위해 여러 가지 표준화된 척도 검사를 이용하기도 하고 표준화된 면담 방법을 사용하기도 한다.

이에 따라 현재의 정신질병 진단은 진단체계를 가지고 다양한 양상을 나타내는 환자들을 세분화하여 구별한다. 진단명과 관련된 불확실성을 줄이고, 정신보건전문가 사이에 의사소통을 위해서다. DSM-V(Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders), ICD-10(International Classification of Disease) 등이 진단분류 체계이다. WHO에서 공인하는 전세계적 공통 분류기준이자, 산업재해보상에서도 사용되는 것은 ICD 이

지만, 가장 널리 쓰이는 정신질환 분류체계는 DSM으로 일부 진단명에서 차이가 있기도 하다.

하지만, 신체질환 역시 진단 방법과 기준에 대해 늘 논쟁이 있고, 자료와 근거가 쌓이면서 임상적 지침 역시 개정과 업데이트가 이어진다. 따라서 정신질환 진단을 더 신뢰하기 어렵다고 단정해서는 안 된다. 신체질환이나 정신질환 모두 진단에서 중요한 점은 당시의 과학적 근거들에 뒷받침된 최선의 결론으로 합의된 진단인지 여부이다.

## 2) 환자의 주요호소가 진단의 근간

이런 상황에서 환자의 주요 호소 증상이 일차적으로 중요한 진단의 근간이 된다는 점은 부인할 수 없다. 이런 점에서 정신질환의 경우 재해자의 증언이 매우 중요하다. 특히, 산재 신청 이전부터 의무기록 등에 일관되게 나타나는 증상이나 스트레스 상황에 대한 호소가 중요한 역할을 할 수 있다.

다른 한 편, 환자의 호소가 진단에 중요하므로, 이에 대한 신뢰도 정도가 진단에 영향을 미치는 중요한 요소가 된다. 질병으로 인한 2차 이득이 걸려 있다면 증상이 과장되거나 축소될 수가 있어, 진단 시에 주의해야 한다. 2차 이득에 따라 증상 표현이 과장되거나 축소되는 것은, 환자 스스로가 인지하지 못한 채 나타나는 것으로, 의도적으로 존재하지 않는 증상을 허위보고하는 거짓말이나 피병과는 다르다. 경제적 이익 뿐 아니라 환자 역할 수행, 가족의 관심 등 다양한 수준에서 증상의 발현이 '영향'을 받는 것으로 이해해야 한다. 산재보상은 대표적인 2차 이득일 수 있어, 정확한 진단을 위해 환자 주 호소의 신뢰도를 정확히 파악하고 주변 인물로부터의 병력 청취를 하는 등의 노력은 매우 중요하다.

## 3) 낮은 병식의 가능성

증상(symptom)이란 환자 본인만이 느낄 수 있는 병의 양태이며, 징후(sign)는 객관적으로 관찰 가능한 것을 가리킨다. 문제는 적지 않은 정신질환자들이 자신의 기분이나 행동, 지각(perception, 주로 환각을 가리킴)의 변화를 감지하지 못하며, 어떤 경우 변화는 인정하나, 그것이 병일 수 있다는 사실을 부인한다. 이러한 상황을 가리켜서 '병식이 없다.' '병식 수준이 낮다.'라고 표현한다.

'병식이 낮다'는 것은 다양하게 나타날 수 있는데, 누군가는 행동 변화를 인식하나 병이라 생각하지 않을 수도 있고, 어떤 이는 자신의 진단명을 받아들이지 않은 상태에서 다른 자살한 증상 완화를 목적으로 내세우며 약물을 복용하며 병원에 다니기도 한다. 또 어떤 이들은 주지적(intellectual)으로 병을 인정하지만, 자신은 치료가 필요 없다고 생각할 수도 있다. 진단 과정에서 환자의 증상을 청취할 때뿐만 아니라 업무상질병 판정 과정에서도 환자의 호소를 청취할 때 이를 충분히 고려해야 한다.

## 4) 기능 저하여부가 진단의 중요한 요소

DSM 진단 체계를 살펴보면 사회적, 직업적 기능의 어려움이 진단 기준에 많이 포함되어 있다. 증상의 주 호소도 중요하지만 그에 따른 기능의 저하가 정신질환에 있어서는 매우 중요하다. 따라서 임상가는 정확한 진단을 위해서는 신뢰도가 평가된 환자의 주 호소를 바탕으로 주변의 중요 인물로부터의 상세한 병력 청취를 시행하고 척도나 검사를 통해 이를 보완하여 환자의 고통의 정도와 기능 부전 정도를 파악하여야 한다.

## 5) 시간 개념이 포함된 진단

정신질병의 진단 중에는 시간 개념이 포함된 진단들이 있다. 예를 들어, 외상후스트레스장애는 외상성 사건(들)이 일어난 후에 시작된 침습 증상, 지속적인 회피, 인지와 감정의 부정적인 변화, 각성과 반응성의 변화 등이 진단기준이 되는데, 이런 장애 기간이 1개월 이상이어야 한다. 외상 후 1개월 이내 외상후스트레스장애와 유사한 증상이 발생하는 경우는 급성스트레스장애로 정의한다. 따라서, 외상 후 1개월 이내에 발생한 장애로 급성스트레스장애 진단을 받은 환자의 경우, 시간이 지나 1개월 이후까지 증상이 지속된다면 외상후스트레스장애로 다시 진단이 내려져야 한다.

또 시간이 지남에 따라 증상이나 질병의 양상이 달라지면서 진단이 변경되기도 한다. 특정한 스트레스 사건 이후 발생한 증상으로 적응장애를 진단받았다가, 장기간 증상이 고착되면서 주요우울장애나 불안장애로 진단이 바뀌기도 한다. 진단명이 바뀌지 않더라도 질병 내에서 주요 증상이나 환자의 가장 중요한 문제가 시간에 따라 달라지기도 한다.

### (3) 주요 질병과 위험요인

많은 정신질병의 병인론이 충분히 밝혀져 있지 않다. 유전적 요인, 출생 전 환경이나 초기 생애적 환경, 신체적 요인, 외부적 요인이 다층적이고 복합적으로 영향을 미치는 것으로 알려져 있다. 이중 업무스트레스는 외부적 요인에 포함된다.

정신질병 중에서도 질병에 따라, 질병의 발생과 진행에 외부적 요인이 미치는 영향의 크기가 다른 것으로 생각된다. 조현병(및 기타정신병적장애), 양극성장애, 신경발달장애 등은 외부적 요인의 영향이 크지 않고 유전적, 출생 전 환경 등의 영향이 큰 것으로 알려져 있다. 공황장애 등이 포함된

불안장애는 뚜렷한 병인이 밝혀져 있지 않다. 그럼에도 양극성장애나 공황장애가 처음 발생하는 데에는(기존 질병의 재발보다는) 스트레스 사건 등 외부적 요인이 영향을 좀 더 미치는 것으로 알려져 있다.

그런가 하면 외상후 스트레스장애, 급성스트레스장애, 적응장애 등 외상 및 스트레스 관련 장애는 분명한 외부 요인이 있어야 진단할 수 있는 질병이다. 주요우울장애는 사회적 스트레스가 영향을 미칠 수 있는데, 특히 젊은 사람에게서 큰 위험 요인이 된다.

「정신질병 업무관련성 조사지침」에서 제시하는, 질병판정위원회에서 주로 다루어지는 대표적인 정신질병과 업무관련 위험 요인은 다음과 같다.

#### 가. 우울에피소드 (DSM-5에 따른 진단명 : 주요우울장애)

- (정의) 의욕 저하와 우울감을 주요 증상으로 하여 다양한 인지 및 정신 증상을 일으켜 일상 기능의 저하를 가져오는 정신질병
- 주요 우울장애는 평생 유병률이 15%이고, 감정·생각·신체 상태, 그리고 행동 등에 변화를 일으키는 질병으로 일시적인 우울감과 다른
- (특징) 주요우울장애가 있는 근로자는 매우 부정적 감정을 가지고 있으며 민감하고 방어적인 경우가 있음.
- 특히, 집중력이 감소하고 피로감이 증가하며 사고율, 결근율 등이 증가하여 업무 효율에 영향을 줌.
- 우울증이 있는 근로자는 거의 대부분 사회적 행동에 손상을 보여, 대화에 덜 참여하고, 다른 사람과 협력하는 마음이 적어져 대인관계에 영향을 주게 되며, 우울증으로 인한 자살에 이르기 포함
- 진단을 위한 필수증상은 최소 2주 이상 지속되는 우울 기분 또는 거의 모든 활동에 있어서의 흥미나 즐거움의 상실이며 이와 함께 식욕, 체중, 수면, 정신운동활동이 변화하고, 전반적인 에너지의 감소, 무가치감 또는 죄책감, 생각하고 집중하고 결정하기 어려움, 반복되는 죽음에 대한 생각 또는 자살사고, 자살계획 및 시도 등의 부가적인 증상이 동반됨.
- (진단시 고려 사항) 양극성 장애\*, 조현병\*\*의 음성 증상, 단순한 우울감과의 감별을 위하여 투약 기록을 포함한 자세한 의무기록 및 과거병력, 평상시의 성격과 행동 양상에 대한 조사가

#### 필요

- \* 기분이 들뜨는 조증이 나타나기도 하고, 기분이 가라앉는 우울증이 나타나기도 한다는 의미에서 '양극성 장애'라고 하고, 조울증이라고도 함
- \* \* 조현병은 망상·환청·와해된 언어·정서적 둔감 등의 증상과 더불어 사회적 기능에 장애를 일으킬 수도 있는 질병으로 종전의 정신분열병(정신분열증)이 사회적인 이질감과 거부감을 불러일으킨다는 이유로 편견을 없애기 위하여 2011년에 조현병(調鉉病)으로 개명
- 유년시절의 부정적 경험은 주요우울장애의 잠재적 위험인자 중 하나이며 스트레스 상황은 촉발요인임
- (업무관련 위험요인) 높은 직무요구도, 낮은 사회적지지, 노력·보상 불균형, 직무불안정성, 위협 및 폭력, 불공정성 등이 일반적으로 관련성이 있는 것으로 알려져 있음
- 한편 장시간근로, 해고의 경험 등도 관련성이 있는 것으로 알려져 있거나 외국의 실제 업무상 질병의 보상에 있어서 인정되는 위험요인임

#### 나. 불안장애

- (정의) 다양한 형태의 비정상적, 병적인 불안과 공포로 인하여 일상 생활에 장애를 일으키는 정신질환을 통칭하는 것으로 생물학적 요인, 사회심리적 요인, 개인의 감수성이 상호작용하여 발생하는 질병
- 불안장애 진단 체계는 DSM-5로 개정되면서 강박장애와 외상후 스트레스장애가 각각 새로운 진단체계로 분리되고 새로운 진단개념이 불안장애 하위군으로 편입되는 등의 변화가 있었음
- 불안장애에 해당하는 질병으로는 공황 장애, 범불안장애, 각종 공포증(고소 공포증, 광장 공포증, 사회 공포증 등) 등이 있음
- (특징) 대표적인 질병의 특성은 다음과 같음
- 공황장애는 특징적인 발작 증상을 가지게 되는데 호흡곤란, 현훈감, 휘청거리는 느낌, 발한, 질식감, 오심, 흉통 등의 신체증상이 동반되는 특징이 있고, 발작 증상과 함께 이에 대한 염려, 걱정, 행동 변화 등이 있어 단순한 공황발작과는 구분하여야 함
- 범불안장애는 과도한 불안과 걱정이 장기간 지속되며, 불안과 연관된 다양한 신체 증상(불면, 근긴장도 증가 등)을 나타내어 사회적, 직업적 기능에 있어 장애를 일으키며 이러한 걱정을 개인이 조절하기 어려움
- 각종 공포증은 특정 조건에서 불안이 과도하게 상승하여 행동에 대한 통제가 되지 않는 것이 특징으로 해당 특정 조건에 따라 별도의 진단명\*을 사용함

- \* 다른 사람들 앞에서 말하거나 행동하는 것을 매우 힘들어 하는 경우 사회공포증이라고 하며, 사람이 많은 장소를 힘들어 하는 것을 광장공포증, 높은 곳에서 심하게 불안을 느끼는 경우를 고소공포증이라고 함
- \* 불안의 정도가 과도하거나 발달상의 적절한 시기를 넘어서 지속된다는 점에서 발달과정 중에 경험하는 정상적인 공포나 불안과는 다르며, 오랜 기간 지속된다는 점에서 스트레스에 의해 유발되는 일시적인 공포나 불안과도 다름
- (진단시 고려사항) 대부분의 불안장애는 개인적 요인이 크게 작용하는 질병으로 세부적 진단명에 따라 직업적 요인 등 사회 심리적 요인의 기여 정도가 달라질 수 있으므로 진단이 중요
- 의무기록, 과거병력, 임상심리검사 결과, 평상시의 성격과 행동 양상, 지속 기간 등에 대한 조사 필요
- (업무관련 위험요인) 직업군을 대상으로 한 일부 연구에서 높은 직무요구도 또는 직무변경이나 책임의 변화와 관련이 있는 것으로 알려짐
- 공황장애의 경우 급성의 스트레스 사건을 경험하는 경우 증상이 악화될 수 있다는 연구가 있음

#### 다. 적응장애

- (정의) 동반하는 주요 증상의 양상에 따라 불안장애 또는 우울에피소드 등으로 해석이 가능한 경과적 진단명
- (특징) 확인 가능한 스트레스 요인이 시작된 후 3개월 이내에 나타나고, 스트레스 요인(또는 그 결과)이 해소되면 6개월 이상 지속되지 않는 특징이 있음
- 유병률은 일반 인구의 2~8%로 추정되며, 여성이 남성보다 2배 더 많음
- DSM-IV에서 독립된 상위진단개념 중 하나였던 적응장애는 DSM-5로 변경되면서 외상 및 스트레스 관련 장애(Trauma and Stressor Related Disorder)라는 상위진단체계의 하위개념으로 포함
- 인식 가능한 스트레스 요인에 대한 반응으로 감정적 또는 행동적 증상이 존재하는 것이 적응장애의 필수적인 특성임. 스트레스 요인은 단일의 사건일 수 있고, 다양한 스트레스 요인이 있을 수도 있으며 반복적, 지속적일 수도 있음
- (진단시 고려 사항) 경과적 진단명이므로 증상 시작 이후 6개월 정도 경과 후에 증상 지속 여부 평가 및 재진단이 필요한 경우가 있음
- 적응장애는 정신과에서 흔하게 사용하는 진단 중 하나로 다른 정신질환의 진단기준에 미치지

못하는 경우에 진단하는 경향이 있음

- 정상적인 애도반응과 감별해야함

○ (업무관련 위험요인) 업무와 관련하여 발생한 갑작스러운 스트레스 사건으로서 급격한 직무 변경과 책임의 변화 등이 포함됨.

#### 라. 외상후스트레스장애와 급성 스트레스반응

○ (정의) 자연재해, 사고 등의 심각한 사건을 경험한 후 그 사건에 공포감을 느끼고 사건 후에도 계속적인 재 경험을 통해 고통을 느끼는 질병

○ (특징) 거의 모든 사람에게 외상으로 작용할 만큼 충격적인 외상성 사건에 의해서 나타나는 질병으로

- 자신이나 타인의 실제적이거나 위협적인 죽음이나 심각한 상해, 또는 신체적 안녕에 위협을 주는 사건을 경험하거나 목격한 후 재경험과 회피반응 등의 증상 발생.

- 외상후스트레스장애는 DSM-IV에서는 불안장애의 하위범주의 진단개념이었으나 DSM-5에 이르러 외상 및 스트레스 관련장애(Trauma and Stressor Related Disorders)\*의 새로운 진단적 기준에 포함되었음.

\* 이 분류에는 외상성 또는 스트레스성 사건에 대한 노출이 명백하게 기재되어 있는 장애를 포함하며 반응성 애착장애, 탈억제성 사회적 유대감 장애, 급성스트레스 장애, 외상후 스트레스 장애 그리고 적응장애가 포함됨.

- 외상후스트레스장애의 핵심적 증상은 외상성 사건과 관련이 있는 침습 증상, 관련이 있는 자극에 대한 지속적인 회피, 인지 및 감정의 부정적 변화, 각성과 반응성의 뚜렷한 변화 등임

○ (진단시 고려 사항) 외상성 사건 발생 이후 4주 이상 지속되는 경우에 외상후스트레스장애로 진단하고

- 사건 발생 4주 이내인 경우 급성 스트레스반응으로 진단하므로 급성 스트레스반응의 경우 일정 기간 이후 재진단이 필요할 수 있음

- 급성 스트레스반응은 외상성 사건을 경험하고 3일에서 1개월까지 특징적 증상이 지속됨. 전형적으로는 외상성 사건에 대한 어떤 형태의 강한 감정적 또는 생리적 반응성이 나타남

- 외상성 사건을 경험한 후 6개월이 지난 후에 진단 기준을 모두 충족하는 경우에는 지연성 외상후스트레스장애로 진단함

- 외상성 사건의 성질이 외상후스트레스장애에의 진단기준에서 제시하고 있는 심각한 외상성 요소를 가지고 있지 않다면 적응장애로 진단할 수 있음

○ (업무관련 위험요인) 업무와 관련하여 발생한 심리적인 외상성 사건

- 관련 위험요인은 외상성 사건의 심각도, 생명위협 정도, 개인적 부상 유무, 대인관계적 폭력, 가해 여부, 잔혹행위의 목격 등이 있음

- 외상성 사건 경험 후의 부정적 평가, 부적절한 대처기술, 급성 스트레스 장애의 발전 등이 동반되는 경우, 반복적으로 부정적 감정을 느끼게 하는 경우에 발생 위험이 높아짐

- 외상성 사건 이후 부정적인 생활사건이 동반되거나, 경제적 손실 등이 동반되는 경우에도 그 위험이 높아짐

#### 바. 수면장애

○ (정의) 수면의 연속성과 질, 입면에 문제가 있는 장애로써 불면증이 대표적인 질병임

○ (특징) 야간근무로 발생하는 수면장애는 우울증, 불안장애, 수면무호흡증 등 다른 질환을 배제한 후 진단이 가능하며

- 야간근무 중 과도한 졸림과 수면을 취해야 하는 낮 시간의 불면증을 특징으로 함

○ (진단시 고려사항) 다른 정신질환이 동반되어 있지 않음을 확인해야 하므로

- 정신건강의학과, 신경과, 이비인후과 등의 자격을 가진 수면전문의 또는 수면관련 진단 경험이 풍부한 해당 전문의의 진료가 선행되어야 하며, 일주기 리듬의 교란 여부를 파악하기 위해 최소 2주 이상의 수면일지와 수면기록이 필요

## 2. 정신질환의 업무상 질병 판단 기준

### (1) 인정기준

산업재해보상보험법 시행령 별표에서 물질의 급성 중독에 따른 질병을 제외한 신경정신계 질병은 외상후스트레스장애, 적응장애, 우울병 에피소드 뿐이다. 그러나 실제로는 여기에 제한되지 않고, 공황장애 등과 같은 불안장애, 수면장애, 주요우울장애 등이 모두 업무상질환으로 인정된 바 있다. 고객과 관련하지 않은 업무상 스트레스로 발생한 적응장애나 우울병 에피소드 역시 업무상 질병으로 인정된다.

산업재해보상보험법 시행령 [별표 3]  
업무상 질병에 대한 구체적인 인정 기준

4. 신경정신계 질병

바. 업무와 관련하여 정신적 충격을 유발할 수 있는 사건에 의해 발생한 외상후스트레스장애  
사. 업무와 관련하여 고객 등으로부터 폭력 또는 폭언 등 정신적 충격을 유발할 수 있는 사건 또는 이와 직접 관련된 스트레스로 인하여 발생한 적응장애 또는 우울병 에피소드

(2) 근로복지공단의 「정신질병 업무관련성 조사 지침」 주요 내용

근로복지공단의 「정신질병 업무관련성 조사 지침」에서는 ‘주요 업무상 스트레스 요인’을 조사하면서 ▲사건 자체의 강도와 크기 등 객관적 조건 뿐만이 아니라 근로자의 주관적 충격의 정도를 감안하며, ▲사건 발생 이후 처리과정에서의 적절한 지원과 지지, 근로자 보호가 가능한 체계였는지를 감안하여 스트레스가 가중되는 과정 등을 고려하여 주요 스트레스 요인의 심각도를 확인하도록 하고 있다.

1) 주요 업무상 스트레스 요인 파악 체크리스트

이를 위해 다음과 같은 ‘주요 업무상 스트레스 요인 파악 체크리스트’를 마련하여 조사하도록 하고 있다.

주요 업무상 스트레스요인 파악 체크리스트

스트레스 요인	스트레스 요인별 세부유형	구체적 내용 및 발생시기
<input type="checkbox"/> 업무관련사고	<input type="checkbox"/> 사고나 화재의 체험 <input type="checkbox"/> 비참한 사고나 화재의 목격 <input type="checkbox"/> 기타	

<input type="checkbox"/> 폭언·폭력·성희롱	<input type="checkbox"/> 폭언, 폭력 <input type="checkbox"/> 성희롱 <input type="checkbox"/> 몰래카메라·도촬 등 <input type="checkbox"/> 기타	
<input type="checkbox"/> 업무의 양과 질 변화	<input type="checkbox"/> 업무량 증가 <input type="checkbox"/> 업무내용(부서이동)의 변화 <input type="checkbox"/> 근무형태(교대제 등)의 변화 <input type="checkbox"/> 기타	
<input type="checkbox"/> 업무의 실수·책임	<input type="checkbox"/> 재해 발생 초래 <input type="checkbox"/> 회사 손해 초래 <input type="checkbox"/> 신규 사업 담당 <input type="checkbox"/> 회사 재건 담당 <input type="checkbox"/> 기타	
<input type="checkbox"/> 민원·고객과의 갈등	<input type="checkbox"/> 지속된 민원·불만 <input type="checkbox"/> 협박성 민원·불만 <input type="checkbox"/> 기타	
<input type="checkbox"/> 회사와의 갈등	<input type="checkbox"/> 해고·복직 <input type="checkbox"/> 인사조치·감사 <input type="checkbox"/> 퇴직종용 <input type="checkbox"/> 조기퇴직대상 <input type="checkbox"/> 재계약불안 <input type="checkbox"/> 원치 않는 승진 <input type="checkbox"/> 기타	
<input type="checkbox"/> 배치전환	<input type="checkbox"/> 업무 장소(원거리 지역)의 변화 <input type="checkbox"/> 징발적 배치전환 <input type="checkbox"/> 구조조정과 연계된 배치전환 <input type="checkbox"/> 기타	
<input type="checkbox"/> 직장 내 갈등	<input type="checkbox"/> 상사와의 갈등 (위협강요, 무리한 업무 등) <input type="checkbox"/> 동료와의 갈등 <input type="checkbox"/> 부하와의 갈등 <input type="checkbox"/> 원·하청사와의 갈등 <input type="checkbox"/> 기타	
<input type="checkbox"/> 업무 부적응	<input type="checkbox"/> 육체적 질병으로 인한 부적응 <input type="checkbox"/> 정신적 질병으로 인한 부적응 <input type="checkbox"/> 기타	
<input type="checkbox"/> 괴롭힘·차별	<input type="checkbox"/> 집단 괴롭힘·따돌림 <input type="checkbox"/> 차별 <input type="checkbox"/> 헛소문 <input type="checkbox"/> 기타	
<input type="checkbox"/> 기타		

## 2) 심각도 파악을 위한 조사

일반적으로 ▲업무상으로 큰 질병이나 부상을 당하는 경우 ▲업무에 관련하여 중대한 인신사고 등을 일으키거나 경험한 경우 ▲회사 경영에 영향을 주는 중대한 업무상 실수를 한 경우 ▲퇴직을 강요받은 경우 ▲심한 괴롭힘이나 따돌림, 폭행을 당한 경우 등이 업무상 스트레스가 큰 요인으로 알려져 있다.

그럼에도 같은 업무상 스트레스 요인에 노출되었다 하더라도 사건 발생 이후 대응의 적절성이나 어려움에 따라 스트레스가 가중될 수 있으며, 지속적이고 반복적으로 해당 사건에 노출되는 경우에도 스트레스가 가중되므로, 사건 후 상황이 지속되는 정도를 감안해야 한다.

따라서 각각의 업무상 스트레스 요인의 심각도를 확인하기 위하여 업무상 사고/ 폭언· 폭력· 성희롱/ 업무의 양과 질 변화/ 업무의 실수· 책임/ 민원· 고객과의 갈등/ 회사와의 갈등/ 배치전환/ 직장내갈등/ 업무부적응/ 괴롭힘· 차별/ 기타 등 총 11가지에 대해서 해당 요인 자체의 심각성/ 업무부담 요인 발생 전후의 스트레스 가중요인에 대해 조사하도록 하고 있다.

조사기간은 기본적으로 증상발생 이전 6개월의 주요 업무상 스트레스 요인과 개인적 요인을 조사하지만, 신청인이 주장하는 주요 원인이 이보다 이전인 경우 해당 사건 발생시기부터 증상 발생까지의 상황을 조사한다.

## 3) 개인적 요인 및 특성 확인

정신질병은 다양한 요인이 복합적으로 작용하여 발생, 악화시키므로, 개인적 특성도 확인해야 한다. 알코올 의존, (신체적, 정신적) 만성 질환,

가족력, 사고 체험이나 주요 사건 등 업무 외의 스트레스 요인 등을 조사한다. 물론 개인적 취약성이 크다고 하여 업무관련성이 배척되는 것은 아니며, 업무관련 스트레스가 가족관계나 금전문제 등 업무 이외의 스트레스에 영향을 준 것은 아닌지 함께 살펴야 한다.

### <위험 요인 확인 순서>

#### ○ 일상적 업무스트레스

- 직무요구도, 직무자율성, 노력보상불균형, 직업불안정성, 사회적지지, 물리적환경, 고객대응업무, 긴장이 높은 업무



#### ○ 주요 업무상 스트레스 요인 및 심각도

- 업무관련 사고의 경험 혹은 목격, 폭언·폭행·성희롱 등, 업무의 양과 질 변화, 괴롭힘·차별, 업무의 실수·책임, 고객과의 갈등, 회사와의 갈등, 배치전환, 직장내 갈등, 업무 부적응



#### ○ 개인적 요인 및 특성 확인

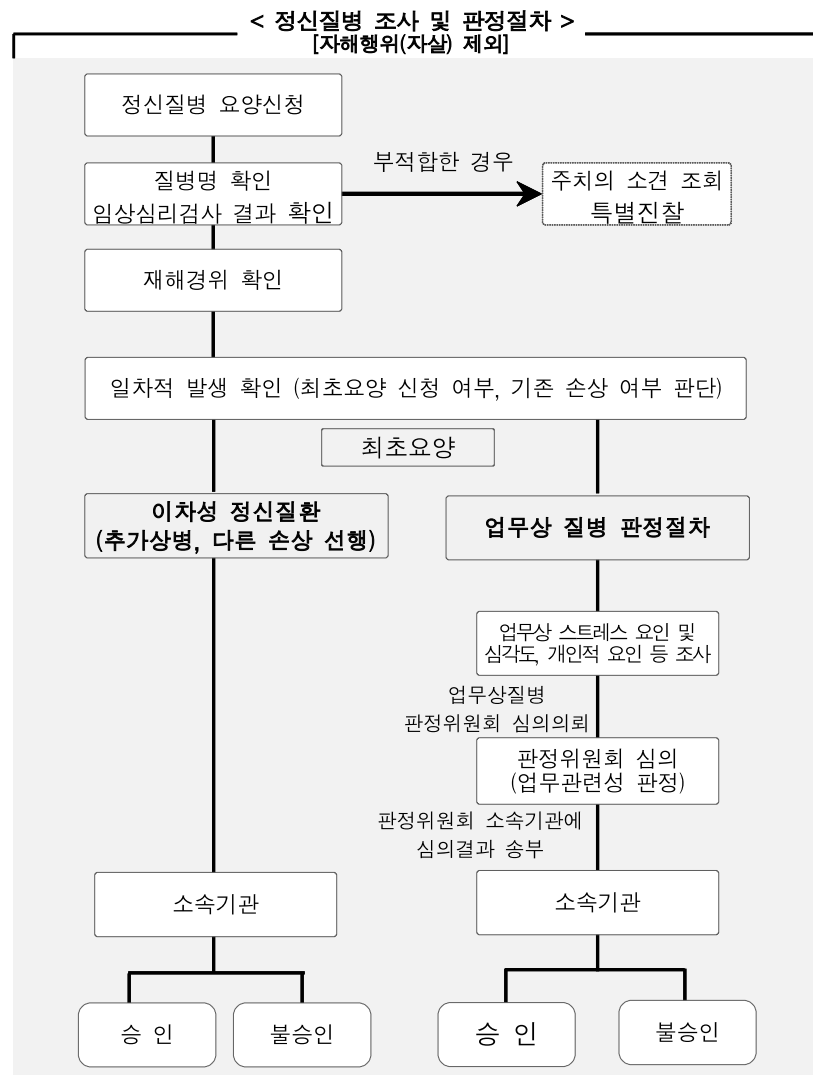
- 음주문제, 성격, 사회적응, 신체질병, 가족력



#### ○ 업무 외 스트레스 요인

- 이혼, 송사, 금전관계, 주거환경의 변화, 업무와 무관한 사고 경험, 인간관계 등

4) 정신질병 조사 및 판정 절차



3. 사례별 분석 및 심의 시 주의점<sup>11)</sup>

(1) 승인율이 낮은 질병

불안장애, 공황장애, 양극성장애, 수면장애 등 일부 상병은 신청도 적고 승인율도 상당히 낮은 편이다. 이 상병들은 사회 심리적 요인보다 유전적·생물학적 요인 및 개인적 취약성과 관련된다는 의학적 소견 때문에, 대부분 업무관련성이 제대로 평가되지 않고 있다. 하지만, 승인율이 낮은 질병 중에도 승인 사례가 있으며, 자세히 살펴보면 할 업무상 부담 요인이 있다.

○ 수면 장애

- 신청상병 : 입면 및 수면유지장애 / 불승인.
  - 장시간 교대 근무 : 11년간 동일 공장 보안 업무를 수행하며, 24시간 격일근무로 1주 3-4일, 1주 72-96시간 근무.
  - 재해 경위 : 11년간 24시간 격일제 장시간 근무를 하면서 피로누적, 차량통행에 대한 검차 및 단속 통제와 방문객에 대한 출입통제 시 잦은 시비와 업무스트레스로 점점 수면의 질이 떨어지며 수면장애 진단받음.
- [근로복지공단 판정서 : 불승인]
- 상병 인정할 수 있고, 수면장애 정도는 심한 양상임(약 복용함에도 증상 지속, 수면다원검사상 38회를 자다 깬). 교대근무제도가 수면의 질에 영향을 미칠 수 있다는 사실을 배제할 수는 없지만,
  - 업무강도나 업무내용의 변화정도, 근무환경에서 신청상병을 유발할 정도의 특이할 만한 스트레스 요인이 관찰 되지 않으며, 교대근무 적응력이 저하되는 연령에 도달했다는 개인적인 특수성, 근무환경 개선에 대한 사업장의 노력과 지원이 월등하게 취약하다고 볼 수 없는 점을 종합적으로 고려하여 불승인.

교대 근무, 야간 노동, 장시간 노동, 직무 스트레스 등 직업적 요인으로

11) 이 장에서 인용한 사례는 한국노동안전보건연구소에서, 2017년 업무상질병판정위원회 심의 건을 전수분석하면서 확보한 것이다. 최근의 판정 경향은 추가적인 분석이 필요하다



수면장애가 발생할 수 있다는 연구는 상당히 많다. 특히 야간 노동을 하는 노동자들은 특수건강진단을 통해 수면장애에 대한 평가 및 예방교육도 받고 있다는 점에서 위 사례를 불승인한 판정은 아쉽다고 할 수 있다.

### ○ 불안장애

불안장애는 공황장애, 범불안장애, 사회불안장애, 광장공포증과 다양한 형태의 공포증 등 여러 질병을 포괄하는 진단군으로 생물학적 요인, 사회심리적 요인, 개인의 감수성 등이 상호작용하여 발생하는 질병으로 알려져 있다. 불안장애와 관련된 직업적 요인은 낮은 직무자율성, 높은 직무요구도, 직무불안정 등의 직무스트레스와 장시간 노동, 야간 노동, 낮은 소득 등이 보고된 바 있다.

### ○ 공황장애

공황 장애는 특징적인 발작 증상을 가지게 되는데, 공황발작은 질병에 대한 소인이 있는 사람에게서 스트레스가 촉발인자로 작용하여 발생하기도 한다. 업무관련 스트레스로는 전근, 승진 또는 좌천, 새로운 노동자의 고용, 오래된 근로자의 사직 등의 사건과 비행기 여행, 업무 대체, 육체적 또는 정서적으로 압박하는 회의 등의 특정상황이 스트레스가 되어 촉발요인으로 작용할 수 있는 것으로 알려져 있다.

한국의 지하철 기관사를 대상으로 한 연구에서, 지하철 기관사들은 일반 인구집단보다 공황장애와 외상후스트레스장애의 위험이 높고, 지하철 투신사고의 경험이 이와 관련 있었고, 미국에서도 911테러와 공황발작이 관련 있었다.

다음 사례는 2017년에 불승인된 사례인데 심리적 어려움이 명확했고 점차 가중되었으나, 공황장애라는 이유로 불승인된 사례이다. 업무에 의한 심리적 부담에 대한 고려 없이, 질병자체를 개인적인 소인이나 취약성을 근거로 불승인하는 것은 앞서 고찰한 의학적 근거와 배치된다. 특히 재발보다 첫 번째 공황발작과 질병 발생은 외부 스트레스 요인과 관련이 있

다고 알려져 있으므로, 첫 발병인 경우 더욱 적극적으로 업무관련성을 살펴봐야 한다.

- 신청상병 : 공황장애 / 불승인
  - 괴롭힘, 따돌림 : 거의 매일 공개된 장소에서 질책 및 비아냥을 들음. 3인으로 구성된 팀에서 2명이 재해자를 따돌림.
  - 업무변경 및 업무배제: 재해자는 인문계 대학 출신인데, 재해 발생 1년 전부터 이공계 분야 전문 지식 요하는 서류 업무 추가됨. 스트레스로 부서 이동 요청한 후, 인수인계 받다가 공황발작 발생. 인수인계 받는 내용 역시 처음 접해보는 안전 관련 업무였음. 재해 발생 4개월 전에는 '혼자 업무 처리가 어렵다'고 호소하자 1주일간 업무 배제함.
  - 퇴직을 강요받음 : 업무 이동을 하게 되면서, 3개월 내 적응되지 않을 경우 회사를 그만두겠다는 사직서 작성 강요받음.
- [근로복지공단 판정서]
- 인문계 전공 출신으로 이공계 전문지식을 요하는 새로운 업무의 적응에 어려움을 겪었다거나 팀장과 상급 직원의 부당한 업무지시, 괴롭힘, 폭언을 당했다는 신청인의 진술을 상당부분 인정한다고 하더라도,
  - '공황 장애'의 경우 생물학적 요인에 의해서 발생하는 부분이 많은 질환으로 외부적인 스트레스에 의해 발생하는 경우가 드물고, 트라우마에 준하는 극심한 스트레스로 인해 발생하는 경우가 예외적으로 보고되고 있어 불승인

## (2) 외상 및 스트레스 관련 장애

정신질환 진단에 널리 사용되는 DSM-5(Diagnostic and Statistical Manual)상 외상에 대한 판단에서는, 본인이 직접적으로 심각한 위협이나 부상을 경험한 것이 아니라, 가까운 주변인에게서 외상성 사건이 발생했음을 전해들은 것도 외상으로 인정하고 있다. 그러나 현재 질병판정위원회에서 외상의 판단에 대한 일관성이 부족해 비슷한 사건에 대해 판정을 달리하는 경우가 있다. 특히 외상성 사건을 직접 겪은 것이 아니라, 목격하거나 알게 된 경우, 적극적인 토론이 필요하다.

DSM-5 외상후스트레스 장애 진단기준 상 외상성 사건의 정의

- A. 실제적이거나 위협적인 죽음, 심각한 부상, 또는 성폭력에의 노출이 다음과 같은 방식 가운데

한 가지(또는 그 이상)에서 나타난다.

1. 외상성 사건(들)에 대한 직접적인 경험
2. 그 사건(들)이 다른 사람에게 일어난 것을 생생하게 목격함
3. 외상성 사건(들)이 가족, 가까운 친척 또는 친한 친구에게 일어난 것을 알게 됨  
주의점: 가족, 친척 또는 친구에게 생긴 실제적이거나 위협적인 죽음은 그 사건(들)이 폭력적이거나 돌발적으로 발생한 것이어야만 한다.
4. 외상성 사건(들)의 혐오스러운 세부 사항에 대한 반복적이거나 지나친 노출의 경험(예: 변사체 처리의 최초 대처자, 아동 학대의 세부 사항에 반복적으로 노출된 경찰관)  
주의점: 진단기준 A4는 노출이 일과 관계된 것이 아닌 한 전자미디어, 텔레비전, 영화 또는 사 진을 통해 노출된 경우는 적용되지 않는다.

외상후스트레스장애 및 급성스트레스장애는 업무와 관련된 외상성 사건이 확인되면, 곧바로 승인할 수 있다. 승인 사례로는 사고의 경험 또는 목격, 성폭력/성희롱 또는 폭력의 경험 등이 있다. 다음은 직장상사의 추락사를 목격한 후 발생한 외상후스트레스장애에 대해 승인한 전형적 사례이다.

- 신청상병 : 외상후스트레스장애 / 승인.
- 재해 경위 : 제조업회사 근무 중 직장 상사의 추락 목격 및 119구급차 동승을 한 후 생긴 증상에 대해 진료 후 상병진단 받음.
- 사고 다음날 사고 경위 보고 마친 뒤, 평소의 업무 수행하였으나, 이후 1달 뒤 퇴사함.  
[근로복지공단 판정서]
- 심각한 업무상 스트레스에 노출되었음이 인정되어 승인함.

재해자의 상태에 따라, 다른 이에게는 크지 않은 사건도 재해자에게 외상성 사건이 될 수 있는지에 대해서도 검토가 필요하다. 다음 사례는 업무상 과중한 책임에 대해 해당 노동자 개인의 상태를 고려하면 충분히 심각한 스트레스임을 인정해 급성스트레스장애를 승인한 사례이다. 급성스트레스장애는 외상 후 1개월 이내에 발생하는 질병으로 외상후스트레스장애의 급성기 진단으로 여겨진다.

- 신청상병 : 급성스트레스반응 / 승인

- 과중한 부담 : 취업실습 중이던 고3 학생으로, 취업실습 2개월 차에 불규칙한 식사와 업무 스트레스로 인해 퇴사 요청했음. 그러나 점장이 거부하였고 3달을 의무적으로 해야하며 퇴사할 거면 비용(기숙사 보증금, 세탁기 비용 등)을 다 내야한다고 함.
- 재해 경위 : 이후 건물 3층 높이에서 뛰어내려 자살을 시도하였고, 병원에서 정신과 진료시 상병진단받음.  
[근로복지공단 판정서]
- '급성 스트레스 반응'은 개인적 취약성(지능 67)은 있으나 퇴사 요청 시 회사에서 금전적 부담을 강요한 것은 사회초년생인 신청인에게 심각한 스트레스라고 인정됨.

외상(trauma)에 대한 판단은 시기·지역·사회·문화마다 차이가 있고 달라진다. 최근에는 외상에 대해 좀 더 폭넓게 인정하는 경향이 있고, 국내에서는 집단 따돌림, 가정폭력, 학교폭력 등도 제안되고 있다. 그러므로 판정위원회에서도 재해자 본인을 기준으로 외상에 대해 폭넓게 판단하는 최근의 경향을 반영한 적극적인 논의가 필요하다.

### (3) 진단명 변경 후 승인

정신질병은 다른 질병에 비해 진단의 어려움이 더 크기 때문에, 신청진단에 대한 논란도 잦고, 신청진단이 적절하지 않다는 이유로 불승인되는 경우도 많다. 또, 시간에 따라 진단이 변할 수도 있다는 질병의 특징 때문에 진단명이 문제가 될 수도 있다.

근골격계질환 등 다른 질병에서는 판정위원들의 합의가 있는 경우 상병을 변경하여 승인하거나, 논의가 어려운 경우 곧바로 불승인하지 않고 소위원회를 통해 상병명을 재확인하는 절차를 두고 있다. 같은 원리를 정신질병 판정에서도 적용해야 한다.

앞서 설명한 외상후스트레스장애로 신청된 경우, 외상으로 보기는 어려운 스트레스 사건 후 증상이 발생했다든지, 스트레스 사건 후 정신병리가 나

타나긴 했지만 외상후스트레스장애와는 양상이 다른 경우, 적응장애로 변경하여 승인한 사례들이 있다.

- 신청상병 : 외상후스트레스장애 -> 변경승인 : 적응장애
- 상사의 폭언 및 위협 : 업무분장 관련해 상사A가 폭언 및 주먹으로 책상을 내리치는 위협을 했고, 상사B는 '법보다 주먹이 먼저야, 치고 박고하기도 해, 성폭력도 있었어' 등 진짜 폭행을 당할 수 있겠다는 공포와 불안감을 주었음.
- 사건 이후 부적절한 회사의 대응 : 이 후 회사에 조치 요구했으나 적절한 조치 없었고, 정신과 진료 받았음. 병가 신청했으나 상사A는 불승인하였고, 이에 회사 조치 요구했으나 회사는 내부 고발자로 취급함.

[근로복지공단 판정서]

- 직장상사나 회사의 부적절한 행동으로 인한 스트레스 반응으로 볼 때 '적응장애'로 진단이 타당함.

- 신청상병 : 우울장애, 공황장애 -> 변경승인 : 적응장애
- 과도한 책임 및 무리한 업무 부과 : 제조업 소속만 생산라인 현장 책임자로서 신제품 출시관련해 노사간 대립이 심한 상황에서 노사간 갈등을 조정하는 역할을 맡았음. 회사 및 상급자들에게서 공식·비공식적 작업 강행을 압박 받았고, 반발하는 노동자들의 항의를 지속적으로 받으며 평소 애용하던 동료들과의 유대관계 훼손되며, 노동자들의 공개적인 모욕과 원성, 따돌림을 받았고 회사 내 공식적·비공식적 지지도 크게 하락함.

- 노동시간 증가 : 신제품 출시 일정과 관련해 발병 전 6개월간 증가하여, 총 186일중 주간근로 88일, 야간근로 34일, 휴일근로 27일.

[근로복지공단 판정서]

- 우울증, 공황장애는 진단으로 부적합하나, 회사 내 의견 중재과정에서 심한 스트레스를 받은 것으로 판단되고 임상적으로 적응장애로 진단 가능함.

그러나 외상성 사건 등 업무상 스트레스가 명확히 있어 증상과의 업무관련성이 있으나, 외상후스트레스장애나 급성스트레스장애의 신청상병에 미달한다는 이유로 불승인하는 사례도 있다. 근로복지공단 정신질환 업무관련성 조사지침 상에도 외상성 사건의 성질이 외상후 스트레스 장애의 진단기준에서 제시하고 있는 심각한 외상성 요소를 가지고 있지 않다면 적응장애 진단할 수 있다고 기술되어 있어, 일관성을 높이기 위한 노력이

필요하다.

#### (4) 정신질환 과거력

최근의 자료는 없지만, 2017년 업무상질병판정위원회 판정 결과를 분석한 다음 표에 따르면, 정신질환 과거력이 있는 요양 신청자들은 불승인 경향이 높다.

2017년 정신질환 수진 과거력 유무에 따른 요양 승인 현황(자살포함)

정신질환 수진 과거력	신청 수(명)	승인 수(명)	승인율(%)
전체	116	65	56.0
유	32	12	37.5
무	84	53	63.1

정신질환은 대부분 다요인적 질병으로 여러 원인들이 함께 작용하여 발생되므로, 개인적 위험요인이 없다면 업무적 요인이 질병 발생에 큰 영향을 미쳤을 것이라는 추론은 타당하다. 반면, 당해 노동자의 건강과 신체 조건을 기준으로 판단하여야 한다는 법원의 판례에 따르면, 기존 질환이 있는 사람은 업무상 요인에 의한 발병에 더 취약하다고 볼 수도 있다.

한 개인에서 질병 발생의 원인으로 개인적 요인과 업무요인을 모두 가지고 있을 때 각각의 기여도를 과학적으로 밝혀서 정량적으로 비교할 수 있는 방법은 없다. 그러므로 정신질환 판단도 뇌심혈관질환 업무상 질병 여부 판단에서와 마찬가지로 추정의 원칙을 적용하여, 업무상 사고 및 심리적 부담, 과로여부에 집중하는 것이 필요하다.

또한, 정신질환 과거력이라 할 때에도, 어떤 질환으로 치료받았는지, 상태가 어떠했는지, 치료 기간은 얼마나 되었는지, 치료 시기는 언제였는지

를 자세히 살펴서 상황에 맞는 판단을 해야 한다. 동일 상병으로 지속적인 치료가 아닌 한 두 번의 진료를 봤던 신청인의 경우 모두 정신질환 과거력이 있다고 단정하기 어렵다. 또 기존 정신질환으로 장시간에 걸쳐 통원치료를 하고 있는 사람이 증상이 없거나 안정된 상태로 평상시의 근무를 수행했던 경우는 기존질환의 악화가 아니라 치유 혹은 증상고정 후의 새로운 발병으로 판단해야 할 수도 있다. 이전에 정신건강의학과 수진 기록이 있는 경우에도 혹시 당시 업무와의 관련성은 없었는지도 잘 살펴야 한다.

### (5) 감사나 형사소송 등과의 관계

책임을 묻고 징계 양형 등을 결정하는 감사나 형사소송보다 산재보상보험은 더 광범위하게 그 피해인정을 해야 한다. 그러나 아래 사례처럼, 업무상 위력에 의한 감금으로 충분히 볼 수 있고 학교에서도 갈등이 있었음을 인정했으나, 법률보다 더 엄격하게 판단해 감금 및 폭언이 아니라고 판단하여 불승인하는 사례도 있었다.

- 신청상병 : 우울증 / 불승인
  - 상사의 괴롭힘 : 학교 실무사인 재해자는 교육공무직 직종 통합문제, 부당업무 지시 반대 등의 글을 몇차례 교육청에 제기한 이후로 상사인 교사에게 3차례 걸쳐 4시간씩 폭언을 당함.
  - 업무 변경 및 타학교 전보: 신청 1년전 교육공무직 통합으로 전혀 다른 업무도 수행하였고, 갈등을 해결하고자 학교의 권고하에 타학교로 전보됨.
- [근로복지공단 판정서]
- 직장상사와의 관계에서 갈등이 있어 보이지만, 발병의 주요원인으로 작용할 만한 수준은 아닌 것으로 판단. 신청인이 주장하는 감금된 상태에서 폭언을 듣고 상병이 발병하였다는 주장에 대해서도 교실 구조상 안에서 밖으로 열 수 있는 구조로 보이고, 교실 환경이 익숙한 신청인 입장에서 감금된 상태에서 압박을 받을 만한 상황은 아니었다고 판단. 따라서 발병의 원인은 업무관련성 요인에 의해 발병된 것으로 보기에는 어려움이 있고 신청인 개인의 취약성이 크게 작용한 것으로 판단

물론 감사나 소송, 국가인권위원회나 노동위원회 등 외부 기관에서 해당

사건의 성격을 신청인에게 유리하게 인정한 경우 업무상질병 판단에도 도움이 될 수 있다. 성폭력/성희롱 사건의 경우 국가인권위나 감사 등의 진정 결과 후 신청한 건들은 대부분 산재도 승인된다.

그러나 반드시 다른 ‘법적’ 피해로 소명되지 못한 경우에도, 사건에 대한 반응이나 사건 진행 과정에서의 스트레스로 정신질환이 발생할 수 있다는 점을 고려해야 한다. 성추행에 대해 경찰조사에서 불기소, 폭언에 대해 국가인권위에서 증거없음으로 기각했으나, 피해를 광범위하게 인정해 우울증 업무관련성을 인정한 아래 사례가 그렇다.

- 신청상병 : 우울증(승인), 급성스트레스장애(불승인)
  - 노동시간 : 1일 3교대, 1주 60시간 (5일\*12시간)
  - 동성인 회사 직속상사의 원치 않은 성추행이 있었고, 거부했으나 10회 이상 반복되었음. 노사협력팀에 신고하여 상사는 “경고”조치를 받았으나, 경찰조사는 CCTV확인이 어려워 불기소. 동료근로자의 폭언에 대해 회사에서는 3명 경고처리했으나, 국가 인권위원회는 객관적 증거 미비로 기각.
  - 회사내에서 가해자를 계속 마주쳤고, 이후 계약해지됨. 남성의 전화, 경찰 문의했으나 장난으로 받아들이며 해결 안되어 정신과 방문하여 상병 진단받음.
- [근로복지공단 판정서]
- 우울증 : 업무수행 과정 중의 직장 상사의 신체접촉 및 동료근로자들과의 마찰, 원치 않은 계약해지 등, 직무 수행 중 발생한 일련의 사건들이 발병의 주요 요인으로 작용한 것으로 판단됨.

성폭력/성희롱, 폭언/폭력에 대해 근로복지공단 질병판정위원회는 법률적 다툼 판단을 할 수 있는 단위가 아니다. 진단의 원인으로 지목된 사건의 법적 성격을 규정하는 논의는 왜곡될 수 있어 주의가 필요하다. 판정위는 해당 사건으로 인한 스트레스가 상병 발생과 관련 있었을지를 중심으로 토론을 진행하는 것이 필요하다.

### (6) 회사의 부적절한 대응

업무상 사고나 심리적 부담이 있을 때, 회사가 적절히 대응하면 상병 발

생을 막거나 질환이 발생한 환자의 증상이 악화되는 것을 막을 수도 있다. 반대로 회사가 부적절하게 대응하여, 뒤늦게 질환이 발병하거나 악화된 사례들도 상당수 있다. 퇴사나 직무변경 등을 요청한 노동자에게 회사가 적절한 대응을 하지 않아 문제가 커진 사례들도 있다.

노동자들의 정신건강 예방을 위해서라도 회사의 책임을 강조할 필요가 있다. 특히 사건 후 회사의 부적절한 대응으로 질환이 발병하거나 악화된 경우 업무관련성을 충분히 고려해야 한다. 또한 정신질환의 발병에 관여하는 업무관련 사건 또는 스트레스가 여러 건 있었던 경우에는 그 부담을 가중하여 평가해야 한다.

- 신청상병 : 우울장애, 외상후스트레스장애 / 승인
  - 직장 상사에게 지속적으로 성희롱/성추행 당함 : 국가인권위원회 인정
  - 회사의 부적절한 대응 : 직장상사의 성희롱/성추행에 대해 회사에 여러 차례 도움을 요청했으나, 국가인권위의 분리조치 전까지 수개월동안 가해자와 같이 근무하게 방치함.
  - 회사 직원들의 2차 가해 : 가해자 면직처리 후 재해자를 혼자 근무하게 하고, 따돌림하였고, 병가 승인도 거부함. 병가 승인되어 휴직 중 징계위원회 개최하여 회부함.
- [근로복지공단 판정서]
- 성희롱 사건이 공론화되면서 신청인에게 심리적 외상이 있었다고 판단되고, 성희롱 사건 이후 우울병 에피소드가 발병하였으며, 성희롱 가해자에 대한 사측의 조치가 미흡했던 점이 신청인에게 불안을 불러일으킬 수 있고, 보호 받지 못한다는 경험이 불안을 더욱 야기하였을 것으로 보임. 동료의 지지부족 등의 조직문화는 신청인에게 악영향을 주기에 충분한 상태임.

일본은 사건 이후의 상황 평가에서 직장의 지원과 협력이 결여된 것을 평가에 고려하도록 하고 있고, 장시간 노동 중 발생한 사건의 심리적 부하는 평균보다 강하게 평가하고 있음을 참조할 필요 있다. 개정된 정신질병업무관련성 조사지침에서도 사건 이후의 진행 상황을 평가하도록 되어 있으므로 이를 잘 살피도록 한다.

일본의 업무상 정신질환 인정기준 중 회사의 대응에 대한 판단

일본의 업무에 의한 정신질환 인정기준 별표 1 중.  
(종합평가에 대한 공통사항)

1. 사건 이후의 상황에 대한 평가에 대한 공통된 고려사항  
사건 이후의 상황으로서, 표에서 명시하는 [심리적 부담의 종합평가의 시점] 외, 아래에 해당하는 상황 중 현저한 것은 종합평가 결과를 강하게 하는 요소로서 고려한다.
  - ① 업무재량성의 결여 (타율성, 강제성의 존재). 구체적으로는, 업무가 독립적으로 단조롭게 되어, 본인이 일의 순서나 방법을 정할 수 없고, 자신의 기능이나 지식을 업무에 사용하는 것이 요구되지 않게 된 경우 등
  - ② 직장환경의 악화. 구체적으로는 소음, 조명, 온도(매우 춥거나 더운), 습도(다습), 환기, 악취의 악화 등
  - ③ 직장의 지원, 협력 등(문제에 대한 대처 등을 포함)의 결여. 구체적으로는, 업무방식의 개선, 지원체제의 확립, 책임의 분산 등, 지원·협력이 되지 않는 경우
  - ④ 상기 이외의 상황으로, 사건(업무 관련 사건)에 수반하여 발생했다고 인정되는 경우 (다른 사건으로 평가 가능한 경우를 제외)

(7) 사업주 진술 확인

정신질병의 경우 다른 질병과 달리, 사업주나 직장 상사가 '가해자'로 지목되는 경우도 있을 수 있다. 이럴 경우 공단의 사업주 조사나 동료 조사 과정에서 재해자 주장과 반대되거나 재해자 주장의 근거를 약화시키는 진술이 나타날 수도 있다. 그래서 사업주나 동료 진술 내용과 재해자 주장이 다를 경우, 충분한 근거를 가지고 판단이 이루어질 수 있도록 해야 한다. 재해자 진술이 있다면 질문을 충분히 활용하고, 재해 조사가 부족하다고 생각된다면 판정을 보류하고 추가 조사를 요청할 수도 있다.

(8) 질병 유발과 무관한 요인의 영향

앞서 지적한대로, 정신질병은 업무상 질병 여부를 판정하는 과정에서 다

른 질병보다 판정위원들의 경험이나 개별적 가치관이 관여하게 될 위험성이 더 높기도 하다. 특히, 질병 유발 요인 외의 개인적 요인이 위원들의 판정에 영향을 미치기도 한다.

흔히 볼 수 있는 것으로 질병 유발과 관련이 없는데도 ‘성실한 근무태도’를 보였다는 재해자에게 동정적으로 된다든지(반대로 성실하지 못 했던 것처럼 보이는 재해자에게 엄격해질 수도 있다), ‘사업주의 산재 인정’ 여부에 크게 영향을 받는 경우를 들 수 있다. 판정위원들은 정신질병 판정 과정에서 이런 가능성에 대해 늘 스스로 경계하려고 노력해야 한다.

## 경인 업무상질병판정위원회 위원 명단

2019.07.31. 기준

전공	이름
위원장	박호성
변호사	이명재 한경태 조인선 최고다 최준현 김용준
노무사	김민 김승섭 김은복 김희석 박대영 배병조 서진배 안재두 유병규 이상철 이태수 임동호 조익환 최서일 현일섭 황교술
조교수	김철홍 손병창 유재우
신경외과	공성택 권영섭 김범태 김은영 김종태 김훈 류달성 박상규 신명훈 양문술 윤승환 이상구 이효상 임대철 임수빈 장동규 장인복 조진모 최진환 현동근
정형외과	강종우 강준순 권유준 김민석 김상범 김상훈 김영규 김영환 김진영 김호태 류시훈 문경호 서유준 서태관 심재양 오성균 이영구 이은상 전득수 정도현 조승현 채동주
직업환경의학과	고동희 광경민 김경연 김나미 김상훈 김환철 문소현 박신구 박태준 방예원 송동빈 송승호 신동희 양정옥 윤종완 이고은 이 들 이상윤 이정배 이주종 조호성 최 순 최원준 최한나
내과	강용철 강효승 소재범 신용운 장승훈 정종원
다른 전공 의사	김대희 김원형 서경임 송후림 이은정 이주형 전용선 최은경
인간공학전문가 산업위생전문가	박재희 양성환 이인석 이정화 임창준 장안석 정지연
산재전문가	김문경 서혁종 이장로 전호동

**발행일 : 2020.04.**

**경인 업무상질병판정위원회 민주노총추천위원 활동매뉴얼**

**발행**

민주노총인천본부  
노동인권실현을 위한 노무사모임