

갑작스런 업무환경의 변화가 ‘주요우울장애’ 원인으로 인정될 수 있다

사건주제 : 요양결정처분취소

심 급 : 서울행법

선고일자 : 2007-05-03

사건번호 : 2005구단11237

사 업 장 : 주식회사 A

당 사 자 : <원고> 주식회사 A

<피고> 근로복지공단

요지

참가인이 평소 낙천적이라는 평을 받아 왔고 건강 등에 문제가 없었고 입사한 이래 23년 이상 기술계통 업무만 처리해 왔음에도 불구하고 영업부서로 발령받아 적지 않은 스트레스를 받았다고 볼 수 있는 점 등을 고려하면 참가인이 인사 이후 겪게 된 환경적 요인이 ‘주요우울장애’ 발병원인이 됐다고 봄이 상당하다.

주문

1. 원고의 청구를 기각한다.
2. 소송비용은 참가로 인한 비용을 포함하여 모두 원고가 부담한다.

[청구 취지] 피고가 2004. 10. 29. 참가인에 대하여 한 요양결정처분을 취소한다.

이유

1. 처분의 경위

원고 회사 전북 본부 X영업국 Y영업부 시장관리팀에서 PCS 등 전략상품 판매업무를 담당하고 있던 참가인은 2004. 9. 6. Y의료원에서 ‘주요우울장애’ (이하 ‘이 사건 상병’이라 한다) 진단을 받아 2004. 9. 15.경 피고에게 요양을 신청하였고, 피고는 2004. 10. 29. 이 사건 상병을 업무상의 사유에 의해

발생한 것으로 인정하여 그에 대해 요양을 승인하는 이 사건 처분을 하였다.

[인정 근거]갑 제1호증, 을 제1호증, 을 제6호증의 1의 각 기재, 변론 전체의 취지

2. 이 사건 처분의 적법 여부

가. 원고의 주장

이 사건 상병은 업무상의 사유에 기인한 것이라고 볼 수 없음에도 불구하고 피고는 참가인의 일방적 진술만을 받아들여 그에 대한 요양을 승인한 것이므로, 이 사건 처분은 위법하다.

나. 인정사실

(1) 참가인은 1980. 11. 13. 원고 회사에 기능직으로 입사한 이래 2003. 12. 3. 전북 본부 X영업국 Y영업부 시장관리팀으로 전보되기 전까지 전화국 선로계, 선로과, 소통관리과, 고장접수과, 품질관리팀, 고객시설과 등에서 선로시험, 고객AS, 시설AS, 회선개통, MDF 가설계통 등의 업무를 처리하는 통신전람직으로 근무하여 오면서 1999. 2. 23. 통신선로기능사 자격을, 2001. 1. 22. 정보통신기술자(중급) 자격을, 2003. 2. 5. 정보통신기술자(고급) 자격을 각각 취득한 바 있다. 한편 참가인은 1997. 5. 경부터 1999. 12. 경까지 노동조합 지부장으로 활동한 바 있다.

(2) 원고 회사는 1991. 11. 경까지 국내 통신시장을 사실상 독점하여 왔으나, 1997.10. 경 3개 사업자가 이동전화사업을 개시함으로써 통신시장이 경쟁체제로 전환된 이후로 경쟁력 강화를 위해 한계사업을 정리하고, 비핵심업무를 외주화하며, 본사와 전국 전국 조직을 슬림화하여 약 15,000명의 정규직 인원을 감축하는 등 강도 높은 구조조정을 추진하였고, 그러한 구조조정 작업의 일환으로 2001. 6. 경 114 안내서비스 사업부문을 별도 법인으로 독립시켰고, 2003. 5. 1. 경에는 90개 지사 및 10개 통신망 운용국으로 편제되어 있던 조직을 31개 영업국, 38개 지사, 31개 망 운용국으로 개편하여 영업국에서 영업을 전담하도록 하는 등 영업부문을 강화하였으며, 2003. 10. 1.에는 약 5,500명의 직원에 대해 명예퇴직 및 희망퇴직을 실시하였다.

(3) 참가인은 위 명예퇴직 및 희망퇴직 실시 당시 전북 본부 Z지사 Y지점 Y고객시설과에서 근무하고 있었는데, Y지점장, Z지사장으로부터 개별적으로 명예퇴직을 권고 받고 고서도 그에 응하지 않았고, 그 후 2003. 12. 3. 앞서 본 바와 같이 Y영업부 시장관리팀으로 전보되었다. 회사측에서는 그동안 기술직으로 근무해 오던 참가인을 위와 같이 영업부서로 전보한 이유에 대하여 참가인이 근무평점에서 3년 연속최저등급을 받았기 때문이라고 설명하였으나, 참가인을 비롯한 영업

부서로 전보발령된 기술직 근로자들 중 상당수는 종전에 노동조합 활동을 적극적으로 하였거나, 114 분사에 반대한 근로자들이었고, 이에 참가인을 비롯한 전보 발령된 근로자들 대부분은 회사측에서 제시하는 이유와는 달리 자신들이 노동조합활동을 적극적으로 하였거나 114 분사에 반대하였기 때문에 영업직으로 전보된 것이라고 생각하였다.

(4) 참가인이 전보 발령된 위 Y영업부 시장관리팀은 정보통신서비스 이용자들이 집단적으로 거주하는 아파트 단지나 회사, 학교, 병원, 공공기관 등 대형고객을 대상으로 하여 원고 회사의 장비를 이미 사용하고 있는 경우에는 경쟁업체로 이탈하지 않도록 관리하고, 그렇지 않은 경우에는 원고 회사의 고객으로 유치하기 위한 마케팅업무를 주로 담당하는 곳으로서, 참가인이 그 곳으로 전보된 후 팀장인 B를 제외한 팀원은 모두 13명이었는데, 위 13명의 팀원 중 9명은 위와 같은 아파트단지나 대형고객을 상대로 한 업무를 담당하면서 RM(Regional Marketer)이라고 호칭되었던 반면 참가인을 비롯한 4명에게는 그러한 업무가 배정되지 않은 채 개개인을 상대로 PCS 등을 판매하는 업무가 부여되었고, 상품판매 전담 직원으로 호칭되었다. 한편 원고 회사에서는 상품판매 전담 직원뿐만 아니라 누구든지 PCS 등의 상품을 판매한 경우 그에 대해 인센티브를 지급하여 상품판매를 장려해 왔고, 외부위탁업 업자인

정보통신설계사 제도를 마련하여 그들을 통해 PCS 등을 개인고객에게 판매하여 오고 있었다.

(5) 위 Y영업부 시장관리팀에서 참가인을 비롯한 상품판매 전담 직원에게는 RM과는 달리 판매활동을 위한 판촉물, 기업카드 등이 지원되지 않았고, 개별적으로 주간, 월간, 연간 매출목표가 제시되었으며, 판매활동 내용을 각 시간대별로 기재하도록 되어 있는 '상품판매 일일실적부'의 작성의무가 부과되어 상품판매 전담 직원이 그 곳에 활동내역을 기재하면 팀장이 하단의 지시사항란에 지시사항을 그때그때 기입하는 방식으로 업무감독이 이루어졌으며, 전북 본부 총무부서에서 비보직으로 있던 C에 의해 업무에 관한 지시가 이루어지기도 하는 등 상품판매 전담 직원은 RM과 같은 부서에 근무하면서도 사무분장이나 감독 면에서 다른 취급을 받았다. 위 Y영업부 시장관리팀에 배치된 9명의 RM은 사무, 계리 직렬에 속해 있는 직원들이었고, 참가인을 비롯한 4명은 통신기술직 2명, 통신전람직 1명, 교환직 1명이었다.

(6) 참가인은 평소 주변으로부터 낙천적인 성격이라는 평을 받아 왔고 건강, 가족관계, 재산관계 등에서 별다른 문제가 없이 지내 왔으나, 위 Y영업부 시장관리팀으로 전보된 이후로 우울감, 흥미·의욕상실 수면장애, 식욕저하, 피곤함, 대인관계 기피 등의 증상

이 심해지자 2004. 3. 8. 경 Y의료원에 내원하기 시작하여 그 후 매월 2~3회의 주기로 위 의료원을 방문하여 치료를 받아 오던 중 이 사건 상병을 진단받아 2004. 9. 15. 경 피고에게 요양을 신청하였는데, 참가인은 Y의료원에서 치료를 받을 당시 담당의사에게 ‘계속 직장일이 힘들다’, ‘보직이 변경되어 적응이 안 된다’, ‘괜찮다가도 일이 생기면 다시 나빠진다’는 등의 호소를 하였다.

(7) Y의료원 의료진은 2004. 8. 26. 경 참가인에 대해 임상심리학적 평가를 실시하였는데, ① 인지기능적인 면에서 부정적인 경험이나 다른 사람이 자신을 비난하고 모욕한 것을 반추적으로 생각하는 경향이 있고, 자신이 부당한 대우를 받았다고 생각하고 있으며, 부정적인 상황을 개선할 수 있다는 희망이 없다고 느끼고 있고, ② 정서적인 면에서 상당한 분노감과 적개심을 나타내고 있는데, 그러한 분노나 정서적 혼란의 원인은 내부에서 기인하기보다는 외부에서 주어지는 스트레스와 관련이 더 많은 것으로 보이며, ③ 대인관계의 면에서 상당히 위축될 가능성이 높고, 친밀하고 신뢰스러운 관계를 발전시키기 어려울 것으로 보인다고 평가되었다.

(8) 한편 2004. 3. 경 상품판매 전담 직원들 사이에 ‘상품판매 전담 직원에 대해 감독을 강화하고, 조직화를 저지하며, 그들에 대한 관리의 최종 목표는 퇴출이다’는 등의 내

용이 기재된 “상관직원 소탕작전 3월 특별활동 공개”라는 제목의 문서가 유포되면서 상품판매 전담직원들 사이에서는 회사가 조직적인 차원에서 자신들의 퇴출을 추진하고 있다는 소문이 돌았고, 참가인과 같이 전북 본부 Z지사 Y지점에서 통신기술직으로 근무하다가 2003. 12. 1. 위 Y영업부 시장관리팀으로 전보되어 상품판매 전담직원으로 근무하고 있던 D가 2004. 4. 초순경 ‘자신이 2004. 4. 6. 10:50경부터 수상한 차량에 의해 1시간 30분가량을 미행당하였는데 그 차량의 차적을 조회해 보니 그 소유자가 C였다’는 내용을 사내 게시판에 게재하는 등 상품판매직원들 사이에서는 원고 회사가 자신들에 대해 퇴출의 명분을 찾기 위한 감시와 감독을 하고 있다는 분위기가 팽배하였다.

(9) 위 Y영업부 시장관리팀 내에서 참가인의 상품판매실적은 매우 저조하였고, 참가인은 시장관리팀장 B로부터 2004. 3. 5. 이후로 여러 차례에 걸쳐 실적부진에 대한 소명서를 제출할 것을 지시받고서도 그에 응하지 아니하다가 2004. 4. 13. 경고를 받은 일이 있으며, B는 “상품판매 일일실적부”의 지시사항란을 통해 누차 분발을 촉구하였는데, 2004. 5. 3. 자 “상품판매 일일실적부”의 지시사항란에는 “비가 오는 날은 활동을 못하는 날...”이라고 기재하기도 하였다.

(10) 이 사건 상병에 대한 의학적 소견은

다음과 같다.

(가) Y의료원 정신과 전문의 ○○○(주치의)

이 사건 상병의 발병시기는 참가인의 진술에 의하면 2003년 겨울에서 2004년 봄 사이로 추정된다. 주요우울장애의 발생은 유전적 요인, 생물학적 요인, 환경적 요인과 생활사적 사건, 정신분석적 요인, 개인의 성격적 특성, 부정적 생활경험에 의한 자신과 환경에 대한 부정적 인식 등 다양하다. 참가인의 환경적 요인과 생활사적 사건중 일부가 스트레스로 작용하여 발병 원인 중 하나가 되었다고 볼 수 있으므로 참가인의 환경적 요인과 생활사적 사건에 대한 보다 종합적이고 객관적인 면밀한 조사가 이루어져야 한다.

(나) 피고 자문의사협의회

주요우울장애의 원인은 유전적 요인, 생물학적 요인, 심리사회적 요인 등이 거론되고 있으나 확실한 원인은 밝혀져 있지 않다. 참가인의 경우 업무와 관련된 스트레스가 이 사건 상병의 증상 발현에 일부 기여할 수도 있을 것으로 사료되나 그 정도는 크지 않을 것으로 추정되는바, 치료기간은 2004. 10. 25. 부터 6개월 정도 소요될 것으로 추정된다.

(다) 고려대학교 의과대학 부속 안암병원장

① 스트레스만으로 주요우울장애가 발생한다고 할 수는 없다 하더라도 스트레스는

분명 주요우울장애의 증상 발현에 영향을 미친다고 할 수 있다. 스트레스로 인한 생물학적 변화가 환자가 지니고 있던 생물학적 소인들과 상호 작용하여 뇌의 신경전달물질과 신호전달체계에 변화를 초래함으로써 비로소 증상이 발현되는 것으로 설명할 수 있다. 그러나 생물학적 소인이 강한 환자에게는 별다른 스트레스 없이도 증상이 나타날 수 있는 것으로 생각된다.

② 원고 회사의 업무가 참가인에게 이 사건 상병의 증상을 발현시켰을 가능성이 있다고 판단되나 업무 외에도 참가인의 생물학적 소인들이 증상의 발현에 관여되어 있을 것으로 판단된다. 회사의 업무가 어느 정도 기여했는지에 대한 판단은 참가인의 업무가 보통 일반인들에게 어느 정도의 스트레스를 유발하는지에 대해 객관적으로 고려한 후에 신중히 내려져야 할 것으로 생각된다.

[인정근거] 갑 제7 내지 10호증, 갑 제11호증의 1 내지 4, 갑 제15호증의 1 내지 4, 갑 제22 내지 29호증, 갑 제39호증의 1, 2, 3, 을 제2, 3, 5호증, 을 제6호증의 1 내지 4, 을 제7호증, 을 제8호증의 1, 2, 을 제9호증의 1, 2, 을 제10 내지 15호증, 을 제3호증, 증인 B, D의 각 증언, 이 법원의 고려대학교 의과대학 부속 안암병원장에 대한 감정축탁결과, 변론 전체의 취지

다. 판단

앞서 본 인정사실에 의하면 원고 회사가 대규모의 조직개편, 명예퇴직 등을 시행한 것이나 기술직으로 근무하던 참가인을 영업부서로 전보시킨 것은 기업의 경쟁력 강화를 도모하기 위한 구조조정 차원에서 시행한 것 내지 고유한 인사권한을 행사한 것으로서 그것이 반드시 부당하다고 보기는 어렵다 할 것이고, 이 사건 상병의 발병 원인이 유전적 요인, 생물학적 요인, 심리사회적 요인 등 다양한 것으로 알려져 있고, 참가인의 경우 업무와 관련된 스트레스가 이 사건 상병의 증상 발현에 일부 기여할 수도 있을 것으로 사료되기는 하지만 그 정도는 크지 않을 것으로 추정된다거나 생물학적 소인이 강한 환자에게는 별다른 스트레스 없이도 이 사건 상병이 나타날 수 있다는 의학적 소견이 있음은 앞서 본 바와 같다.

그러나 ① 이 사건 상병이 요양승인의 대상이 되는지 여부는 이 사건 상병이 업무상의 사유에 의해 발생한 것인지 여부에 의해 판단할 사항으로서, 원고 회사가 대규모의 조직개편, 명예퇴직 등을 시행한 것이나 기술직으로 근무하던 참가인을 영업부서로 전보시킨 것이 부당하지 않다는 사정만으로 이 사건 상병을 업무상의 사유에 기인하지 아니한 것으로 볼 수는 없다 할 것인 점, ② Y의료원 주치의, 고려대학교 의과대학 부속 안암병원장은 스트레스가 이 사건 상병의 발현

에 영향을 미칠 수 있고, 참가인의 업무 내지 업무와 관련한 스트레스가 이 사건 상병의 원인이 되었을 가능성이 있으며, 이 사건 상병이 참가인의 업무상 스트레스로 인해 발병한 것인지 여부를 판단함에 있어서는 참가인이 처한 환경적 요인과 생활사적 사건에 대한 조사 내지 참가인의 업무가 일반인들에게 어느 정도의 스트레스를 유발하는지에 대한 고려가 필요하다는 소견을 제시하였는바, 그러한 소견에 따른다면 전보발령 당시 및 그 이후에 참가인이 처해 있던 업무환경적인 상황 여하에 따라서는 이 사건 상병 발생과 업무와의 인과관계를 인정할 여지가 있다 할 것인 점, ③ 참가인의 경우 평소 주변으로부터 낙천적인 성격이라는 평을 받아 왔고, 건강, 가족관계, 재산관계 등에서 별다른 문제가 없이 지내 왔다가 Y영업부 시장관리팀으로 전보된 이후로 우울감, 흥미·의욕상실, 수면장애, 식욕저하, 피곤함, 대인관계 기피 등의 증상이 발생하기 시작하여 결국 이 사건 상병을 진단받기에 이르렀는데, 참가인이 1980. 11. 13. 원고 회사에 기능직으로 입사한 이래 2003. 12. 3. 경까지 23년 이상을 기술계통의 업무만을 처리하여 왔고, 그 과정에서 통신선로기능사, 중급 및 고급 정보통신기술자 자격을 취득하는 등 나름대로 전문성을 갖추기 위해 노력해 왔음에도 불구하고 47세의 나이에 갑자기 영업부서로 발령받아 낮은 영업업무를 취급하게 되었다는 것 자체가 적지 않은 스트레스로 작용하였다고

볼 수 있고, 회사측에서 참가인을 영업부서로 전보발령하면서 제시한 이유가 3년간 최저 등급의 근무평정을 받았다는 것이었으나, 전보 대상자가 주로 과거에 노동조합활동을 적극적으로 하였거나 114 분사에 반대한 사람들로 국한되어 있다는 생각이 지배적인 상황에서 참가인이 위와 같은 회사측이 제시한 이유를 액면 그대로 수용하기는 어려웠을 것으로 보이는 점, ④ 더구나 Y영업부 시장관리팀 내에서 참가인을 비롯한 4명의 상품판매 전담직원에게는 9명의 RM과는 달리 집단·대형고객에 대한 관리업무가 부여되지 않았고, 그와 같이 분장업무가 다르다는 이유로 RM과는 차별화된 처우가 이루어졌을 뿐만 아니라 상품판매 전담직원에게 이루어진 처우의 내용이 “상품판매 일일실적부”에 매일 각 시간대별로 활동내역을 기재하게 하는 등의 것으로서 참가인 등의 상품판매 전담직원에게 자신들이 차별대우를 받고 있다는 느낌을 줄 여지가 충분히 있는 것으로 보이고, 참가인 등에게 분장된 PCS 등의 판매업무는 외부 위탁업자인 정보통신설계사에 의해서도 수행되고 있었고, 상품판매 전담직원 외에 누구든지 실적이 있으면 상응한 인센티브를 제공받을 수 있는 업무로서 그 업무에 고유성이나 전문성이 있었다고 보기 어려워 참가인으로서의 자신에게 그와 같은 업무가 부여되었다는 것에 대해 모욕감, 자

괴감이 적지 않았을 것으로 보이는 점, ⑤ 그와 같은 상황에서 2004. 3. 경 참가인을 비롯한 상품판매 전담직원에 대한 관리의 최종 목표는 퇴출이라는 내용의 “상관직원 소탕작전 3월 특별활동 공개”라는 문서가 유포되고, 2004. 4. 경 회사에 의해 퇴출을 명분을 찾기 위한 미행이 이루어진다는 글이 사내 게시판에 게시되기에 이르러 참가인이 느꼈을 모멸감이나 반발감은 극대화되었을 것으로 보이는 점, ⑥ 참가인이 이 사건 상병에 대한 치료를 받을 당시 직장과 관련한 스트레스를 주로 호소하였고, 그 이외의 개인적인 사유에 기인한 스트레스를 호소한 바 있었음을 인정할 증거도 없는 점 등 앞서 본 제반 사정을 고려하여 보면, 이 사건 상병은 참가인이 전보발령 및 그 이후의 과정에서 겪게 된 업무와 관련한 분노감, 모욕감, 자괴감 등 업무환경적인 요인이 주된 발병 원인이 되었다고 봄이 상당하고, 따라서 이 사건 상병은 업무상의 사유에 의해 발생한 것으로서 그에 대해 요양을 승인한 이 사건 처분은 적법하다.

3. 결론

그렇다면, 이 사건 처분의 취소를 구하는 원고의 청구는 이유 없으므로 이를 기각하기로 하여 주문과 같이 판결한다. ☞