

광 주 고 등 법 원

제 1 행 정 부

판 결

사 건	2024누11401 평균임금정정불승인등처분취소
원고, 항소인	A
피고, 피항소인	근로복지공단 소송수행자 민병완
제 1 심 판 결	광주지방법원 2024. 5. 30. 선고 2023구단10573 판결
변 론 종 결	2024. 10. 31.
판 결 선 고	2024. 12. 19.

주 문

1. 제1심판결을 취소한다.
2. 피고가 2022. 3. 30. 원고에 대하여 한 평균임금정정불승인 및 보험급여차액부지급 처분을 각 취소한다.
3. 소송총비용은 피고가 부담한다.

청구취지 및 항소취지

주문과 같다.

이 유

1. 처분의 경위

[원 판결서는 '처분의 경위'에 관하여 행정소송법 제8조 제2항, 민사소송법 제420조 본문에 따라 제1심판결 해당 부분을 그대로 인용하였으나, 이해의 편의를 위하여 제1심 판결의 해당 부분을 옮겨 적었음]

가. 망 B(1969년생, 이하 '망인'이라 한다)는 유한회사 C(이하 '회사'라 한다)에서 2019. 6. 1.부터 2021. 5. 31.까지 계약직(기간제) 근로자인 시내버스 운전원으로 근무하다가 2021. 6. 1. 정규직 근로자로 전환되어 같은 운전원으로 근무하였다. 망인은 2021. 6. 12.부터 회사에 출근하지 않았고 2021. 6. 18. 번개탄을 피우고 잠을 자는 방식으로 자살을 선택하여 '일산화탄소 중독사'로 사망하였다. 한편 망인의 사망은 업무상 스트레스와 상당인과관계가 있다는 이유로 업무상 재해로 인정받았다.

나. 피고는, 망인이 2021. 6. 12.부터 사망 전날인 6. 17.까지 회사에 무단결근하였다는 이유로 위 무단결근기간 동안의 임금을 공제하고 계산한 2021. 6. 1.부터 2021. 6. 17.까지의 임금 1,187,654원을 기준으로 망인의 1일 평균임금을 69,862원(= 임금액 1,187,654원/근무기간 17일)으로 산정한 다음, 2022. 2. 18. 위 평균임금 69,862원을 기초로 망인의 배우자인 원고에게 지급할 유족급여 및 장의비를 산정하여 결정하였다.

다. 이에 원고는 2022. 3. 1. 피고에게 위 결정에 대해 이의를 제기하였고, 피고는 2022. 3. 30. 망인의 평균임금 69,862원이 2021년도 통상임금 88,216원보다 낮으므로, 위 통상임금 88,216원을 망인의 평균임금으로 적용하여 망인의 평균임금을 88,216원으로 정정하고, 이를 기초로 유족급여 및 장의비를 산정한 다음 이를 원고에게 지급하였다(이하 '이 사건 처분'이라 한다).

라. 원고는 이 사건 처분에 불복하여 피고에게 심사청구를 하였으나 2022. 7. 28. 기각되었고, 다시 불복하여 피고 산하 산업재해보상보험재심사위원회에 재심사청구를 하였으나 2023. 2. 17. 기각되었다.

[인정근거] 다툼 없는 사실, 갑 제1 내지 9호증, 갑 제11 내지 15호증, 을 제1 내지 5호증의 각 기재, 변론 전체의 취지

2. 원고의 주장 요지

가. 평균임금 산정 사유 발생일에 관한 주장

망인은 2021. 6. 9.부터 6. 11.까지 발생한 4차례의 업무상 사고로 인하여 극심한 업무상 스트레스를 겪었고, 이를 이유로 자살을 결심하고 가출하여 2021. 6. 12.부터 같은 해 6. 17.까지 연락이 두절된 이후 같은 해 6. 18. 사망한 것으로 추정된다. 따라서 망인이 자살을 결심하고 연락이 두절된 2021. 6. 12.을 사망의 원인이 되는 사고가 발생한 날로 보아 이를 평균임금의 산정 사유가 발생한 날로 봄이 타당하다. 이와 다른 전제에 선 이 사건 처분은 위법하다.

나. 평균임금 산정 기간 제외에 관한 주장

설령 망인이 사망한 2021. 6. 18.을 평균임금 산정 사유가 발생한 날로 보더라도, 망인의 사망이 업무상 스트레스로 인한 것으로 판단되어 피고로부터 업무상 재해로 인정받은 이상, 망인이 극심한 업무상 스트레스로 결근한 2021. 6. 12.부터 6. 17.까지의 기간은 ① 근로기준법 시행령 제2조 제4호에서 정한 '업무상 부상 또는 질병으로 요양하기 위하여 휴업한 기간'에 준하거나, ② 근로기준법 시행령 제2조 제2호에서 정한 '사용자의 귀책사유로 휴업한 기간'에 해당하므로 위 기간은 망인의 평균임금 산정 기간에서 제외되어야 한다. 따라서 위 기간을 제외하지 않은 채 평균임금을 산정한 이

사건 처분은 위법하다.

다. 평균임금을 산정하기 어려운 경우에 해당한다는 주장

망인은 극심한 업무상 스트레스로 2021. 6. 12.부터 6. 17.까지 결근을 하게 되었고 이로 인해 해당 기간에 임금을 받지 못하였다. 위 기간을 평균임금 산정 기간에 포함하면 특수하고도 우연한 사정 등으로 평균임금이 통상의 경우보다 현저히 적게 산정되므로, 이는 평균임금을 산정하기 어려운 경우에 해당한다. 따라서 망인의 동종 근로자인 같은 회사 소속 시내버스 운전원들의 통상 임금액을 기준으로 평균임금을 산정하여야 하는데, 이와 다른 전제에 선 이 사건 처분은 위법하다.

라. 평균임금 산정 기간에 관한 주장

망인은 2021년 6월 정규직으로 전환되어 업무를 수행하였으므로, 망인의 평균임금은 2021년 6월분 임금 2,900,101원(22일 만근 기준)을 기초로 산정되어야 한다. 그렇지 않더라도 2021년 6월 이전에 실질적으로 동일한 형태로 기간제 근무를 하였으므로, 해당 근무 기간의 임금을 포함하여 평균임금이 산정되어야 한다. 따라서 이와 다른 전제에 선 이 사건 처분은 위법하므로 취소되어야 한다.

3. 관계 법령

[별지] 관계 법령 기재와 같다.

4. 이 사건 처분의 위법 여부

가. 평균임금 산정 사유 발생일에 관한 판단

1) 자해행위에 따른 업무상 재해시 평균임금 산정 사유 발생일에 관한 검토

평균임금은 근로자에 대한 퇴직금, 휴업급여, 산재 보험급여, 유족급여, 장례비 등 근로기준법 및 산업재해보상보험법(이하 '산재보험법'이라 한다)상의 여러 가지 급

여금 등을 산정하는 기준이 되고, 위 급여금 등에 관한 근로기준법과 산재보험법의 관계규정의 취지는 근로자의 생활을 보장하고자 하는 데 있으므로, 그 산정의 기준으로서의 평균임금은 근로자의 생활임금을 사실대로 반영함으로써 통상적인 생활수준을 보장하는 것을 기본원리로 한다(대법원 2007. 4. 26. 선고 2005두2810 판결 등 참조).

근로기준법 시행령 제52조는 "재해보상을 하는 경우에는 사망 또는 부상의 원인이 되는 사고가 발생한 날을 평균임금의 산정 사유가 발생한 날로 한다."고 규정하고 있다. 위 규정이 사망 또는 부상의 결과가 발생한 날과 그 원인이 되는 사고가 발생한 날을 구분하고, 후자를 평균임금의 산정 사유가 발생한 날로 보는 것은, 업무상 사고 등이 발생하는 경우 아직 특정 결과가 발생하기 전이라 하더라도 근로자의 근무능력, 여건, 환경 등에 변동이 생겨 근로자가 근로 제공을 제대로 하지 못하고 임금을 제대로 받지 못하는 경우가 발생할 수 있음에도 불구하고 그 임금액에 터잡아 평균임금을 산정하는 것은 근로자의 보호에 적당하지 않아, 사고 시점을 산정 사유가 발생한 날로 보고 사고로 인한 영향을 배제하여 통상 생활 임금의 왜곡을 방지하기 위한 것이라 봄이 타당하다(대법원 2007. 4. 26. 선고 2005두2810 판결 취지 참조).

한편, 산재보험법 제37조 제2항은 "근로자의 고의·자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 부상·질병·장해 또는 사망은 업무상의 재해로 보지 아니한다. 다만, 그 부상·질병·장해 또는 사망이 정상적인 인식능력 등이 뚜렷하게 낮아진 상태에서 한 행위로 발생한 경우로서 대통령령으로 정하는 사유가 있으면 업무상의 재해로 본다."고 규정하고 있고, 그 위임을 받은 동법 시행령 제36조 제3호는 "법 제37조 제2항 단서에서 '대통령령으로 정하는' 사유란 '그 밖에 업무상의 사유로 인한 정신적 이상 상태에서 자해행위를 하였다는 상당인과관계가 인정되는 경우'를 말한다."고 규정하

고 있다.

이와 같이 산재보험법령은 근로자의 자해행위에 따른 사망 등의 경우 그것이 본질적으로 근로자의 자유로운 의사에 따른 행위라는 이유에서 원칙적으로 이를 업무상의 재해로 보지 않는다. 다만, 업무상의 사유(실적압박, 승진문제, 업무변경, 동료 간 갈등, 감정노동, 초과근로, 사업주 질책, 부당전보 및 해고 등)가 상당한 스트레스 요인으로 작용하였고, 그 영향으로 근로자가 정상적인 인식능력 등이 뚜렷하게 낮아진 상태에서 자해행위를 한 경우 비록 사망 등의 직접적 원인이 자해행위라고 하더라도 업무상 사고, 업무상 질병을 원인으로 하는 업무상 재해와 달리 판단할 수 없는바, 산재보험법령은 위와 같은 업무상 재해 인정의 예외를 인정하고 있다.

위와 같은 평균임금 제도의 기본원리, 재해보상에서 '평균임금의 산정 사유가 발생한 날'에 관한 해석, 자해행위에 따른 업무상 재해의 인정 취지 등을 종합해 보면, 근로자가 업무상의 사유로 인한 정신적 이상 상태에서 자살을 한 경우, 그 정신적 이상 상태 때문에 근로 제공을 제대로 하지 못하고 그 결과 임금을 제대로 받지 못하였다면, 특별한 사정이 없는 한 자해행위로 인한 사망의 결과가 발생한 날이 아닌 근로자의 정상적인 인식능력 등이 뚜렷하게 낮아지거나 근로자가 정신적 이상 상태에 빠진 시점을 근로기준법 시행령 제52조 소정의 '사망의 원인이 되는 사고가 발생한 날', 즉, 평균임금 산정 사유가 발생한 날로 봄이 타당하다.

2) 인정사실

앞서 든 증거에 변론 전체의 취지를 종합하면 다음과 같은 사실이 인정된다.

가) 망인은 2019. 6. 1.부터 2021. 5. 31.까지 계약직 근로자로서 시내버스 운전원으로 근무하다가 2021. 6. 1. 정규직 근로자로 전환되었는데, 망인의 정규직 근로자

전환 이후 시내버스 운전원 업무 중 발생한 사건 및 사고는 아래와 같다.

- 2021. 6. 1. 정규직 전환
- 2021. 6. 9. 19:16경 버스 운행 중 부동액 누수로 인한 운행정지
- 2021. 6. 10. 20:06경 차고지 내 후진 주차 중 주차되어 있던 회사 소속 버스를 추돌하여 망인이 운행하던 버스 뒤 범퍼 손상 및 상대 버스 운전석 라이트 파손
- 2021. 6. 11. 13:40경 편도 4차로에서 3차로로 운행 중 동일방향으로 앞에서 운행하던 상대 차량이 4차선으로 차선 변경하다 출발 대기중이던 4차선에 차량이 끼어들자 급정거해서 후행중인 망인 운행 버스가 상대 차량 뒤 범퍼 추돌(망인 운행 버스에 승객 탑승중이었음)
- 2021. 6. 11. 23:50경 차고지 내 후진 주차 중 주차된 회사 버스를 충격하여 망인 운행하던 버스 후미등 및 상대 버스 조수석 앞 유리, 범퍼 날개 파손

나) 망인은 2021. 6. 10.자 사고에 관하여 회사 사고담당자에게 자부담으로 처리하고 싶다고 하였는데, 사고담당자는 '(회사에)보고는 해야 된다'는 취지로 답변하였다.

다) 망인은 2021. 6. 11.자 13:40경 사고에 관하여 사고담당자에게 사고처리에 관하여 문의하였는데, 사고담당자는 '거기서 돈 주고 해결해버려'라고 답변하였고 이후 망인이 스스로 사고에 따른 비용을 부담하겠다고 하자, 사고담당자는 '기사님 부담하는 게 문제가 아니고 (사고)건수에 올라가'라는 취지로 답변하였다.

라) 2021. 6. 11.자 13:40경 사고에 관하여 상대차량의 운전자 측은 망인에게 합의금 600만 원을 요구하였고, 망인이 대출을 받아야 된다는 이유로 500만 원을 제시하자 최종적으로 550만 원을 지급하기로 하여 합의하였고, 버스승객 측과는 '정규직으로 이제 올라와 보험처리를 하면 잘린다'는 취지로 합의를 요청하여, 최종적으로 치료비 30만 원을 지급하기로 합의하였다.

마) 망인의 배우자인 원고는 2018년 파산신청을 하여 2020년 파산면책을 받는 등 망인의 가족은 2021년경 경제적으로 궁핍한 상태에 있었다.

바) 망인은 위 사고 이후 2021. 6. 12. 1:00경 집으로 귀가하였다가, 자신의 휴대폰을 집에 두고 가출한 후 연락이 두절되었는데, 망인은 가출하기 전 원고에게 "여보 미안해 힘들어서 못 하겠어. 회사에서 보험처리도 안 해주고 내 사비로 해결하래. 돈이 너무 많이 들어가, 여보 정말 사랑합니다. 당신을 만나서 행복했습니다."라는 내용의 메시지를 남겼다.

사) 망인은 2021. 6. 16. 나주시 모텔에 투숙하였고 그곳에서 2021. 6. 18.경 번개탄을 피워 자살하였는데, 망인의 가출시부터 모텔 투숙시까지의 행적에 관한 자료가 발견되지 않았다.

3) 구체적인 검토

위 인정사실과 앞서 든 증거에 변론 전체의 취지를 종합하여 인정할 수 있는 다음과 같은 사정들을 종합해 보면, 망인이 2021. 6. 12. 연락이 두절된 채 가출을 하고 결근하게 된 것은 아래에서 보는 바와 같이 망인이 업무상 스트레스 및 이와 연관된 정신적인 부담들로 인하여 인식능력이 낮아지고 정신적인 이상 상태에 빠졌기 때문인 것으로 추단되므로, 망인이 결근한 2021. 6. 12.부터 6. 17.까지는 업무상 스트레스에서 비롯된 사유로 인하여 근로 제공을 제대로 하지 못한 결과 임금을 제대로 받지 못한 기간에 해당하는 것으로 보아야 하고, 이와 같은 결근 기간 및 그 기간에 해당하는 임금액에 터잡아 평균임금액을 산정하는 것은 앞서 본 평균임금 제도의 취지에 어긋난다.

즉, 앞서 본 자해행위에 따른 업무상 재해시 평균임금 산정 사유 발생일에 관한 법리에 비추어 보면, 이 사건에서 망인의 평균임금 산정 사유가 발생한 날을 원고가 자해행위로 사망한 날인 2021. 6. 18.로 보는 것은 평균 임금의 왜곡을 일으키는 것이

므로 망인이 업무상 사유로 정상적인 인식능력이 뚜렷하게 낮아진 2021. 6. 12.을 기준일로 봄이 타당하다. 따라서 이와 전제를 달리 한 이 사건 처분은 위법하다.

가) 망인이 정규직 근로자로 전환되어 근무한 지 얼마 지나지 않아 2021. 6. 9.부터 2021. 6. 11.까지 사이에 시내버스를 운행 중 4차례의 사고가 발생하였는데, 당시 망인은 업무상 사고가 발생하면서 그로 인하여 정신적으로 불안정한 상태에 빠졌고, 이후 새로운 업무상 사고들에도 제대로 대처하지 못하여 더욱 상황이 악화되면서 심한 스트레스를 받게 되었던 것으로 보인다.

나) 게다가 이러한 사고들의 후속조치를 위하여 회사 사고담당자와 논의 과정에서 사고담당자로부터 회사의 보험보다는 개인적으로 피해자들과 합의를 하라는 요청과 보험처리와 관련된 사고 건수가 회사에 보고될 것이라는 취지의 말을 듣게 되어, 망인으로서 정직·해고 등의 인사상 불이익의 두려움까지 가중되었던 것으로 추정된다.

다) 망인은 위와 같은 이유로 개인합의를 시도하였으나 사고 상대방 측에서 적지 않은 액수를 합의금으로 제시하였고, 경제적 어려움에 처해있어 대출 등의 방식으로 합의금을 마련하여야 했던 망인의 상황을 고려하면, 망인에게 이러한 사고처리 비용은 엄청난 부담을 가중시켰을 것으로 보인다.

라) 이와 같이 망인은 정규직으로 전환된 지 얼마 되지 않은 시점에서 연속적으로 발생한 업무상 사고, 그 처리과정에서 회사 측의 방침으로 인한 인사상 불이익에 대한 우려와 개인적 합의 시도에 따른 사고처리 비용에 대한 경제적 압박으로 인하여 극도의 업무상 스트레스를 받았고, 그 결과 2021. 6. 12. 가출을 하기에 이른 것으로 판단된다.

마) 위와 같은 사정들과 망인이 2021. 6. 12. 가출을 하면서 원고에게 남긴 메시지

지의 내용과 망인이 핸드폰을 두고 가출을 하여 그때부터 2021. 6. 18. 자해행위를 할 때까지 일체의 연락이 두절되었던 점 등을 고려하면, 망인은 위 가출 일시에 이미 극도의 업무상 스트레스를 원인으로 정상적인 인식능력이 뚜렷하게 낮아지고 정신적 이상 상태에서 빠져 있었고, 이와 같은 상태가 지속되어 2021. 6. 18. 스스로 목숨을 끊은 것으로 보인다.

나. 평균임금 산정 기간에 관한 판단

이 사건과 같이 기간제 근로자로 근무하다가 기간 만료로 회사와의 계약직 근로관계를 종료하고 곧바로 같은 회사로 정규직 근로자로 재취업하였다가 3개월 이내에 재해를 당한 경우에 있어서, 평균임금 산정은 당해 근로자의 근로 실태에 따라 실질적으로 판단할 필요가 있다.

앞서 든 증거들과 변론 전체의 취지를 종합하면, 망인은 기간제 근로기간을 마치고 곧바로 정규직으로 전환되어 같은 회사와 새로운 근로계약을 체결하였으나 종전과 동일하게 시내버스 운전원으로 같은 업무를 계속 수행한 사실이 인정되므로, 망인은 기간제 근로기간과 정규직 근로기간을 통틀어 회사와 사이에 실질적으로 1개의 근로관계가 계속된 것으로 봄이 타당하다.

이에 대하여 피고는 망인이 계약직으로 근무한 기간은 2019. 6. 1.부터 2021. 5. 31.까지가 아니라 2019. 6. 1.부터 2021. 5. 13.까지이므로 정규직으로 전환되기 전에 근로관계가 단절되었다는 주장을 하나, 갑 제6, 12호증의 각 기재에 따르면, 회사는 2021. 4. 27. 망인에게 정규직 전환을 위하여 기존 계약직 근로계약이 종료됨을 통지하며 근로계약기간 만료일을 2021. 5. 31.로 표시한 것으로 보이고, 망인이 2021. 6. 15. 회사로부터 수령한 2021년 5월분 임금액은 2,219,460원으로 그 이전에 수령한 월 임금

액과 큰 차이가 없는 것으로 보이므로, 망인은 2021. 5. 13.이 아니라 2021. 5. 31.까지 회사에서 계약직으로 근무한 것으로 판단된다.

따라서 망인의 평균임금은 망인의 기간제 근로기간을 포함하여 산정 사유 발생일인 2021. 6. 12. 이전 3개월 동안 망인이 수령한 임금총액을 기준으로 산정함이 타당하므로, 이와 그 전제를 달리한 이 사건 처분은 이러한 점에서도 위법하다.

다. 평균임금 산정 기간 제외에 관한 주장에 관한 판단

위 제4의 가항에서 본 바와 같이 이 사건에서 평균임금의 산정 사유가 발생한 날을 2021. 6. 12.로 보는 이상 산정 사유 발생일이 2021. 6. 18.임을 전제로 하는 원고의 이 부분 주장에 관하여는 더 나아가 판단하지 아니한다.

라. 평균임금을 산정하기 어려운 경우라는 주장에 관한 판단

원고는 망인의 평균임금을 산정할 수 없는 예외적인 경우에 해당하므로 동종 근로자의 평균임금을 적용하여야 한다고 주장하나, 망인의 실제 임금액이 객관적 자료에 의하여 확인되므로 평균임금을 산정할 수 없는 예외적인 경우에 해당한다고 볼 수 없다.

또한 위 제4.의 가항에서 본 바와 같이 이 사건에서 평균임금의 산정 사유가 발생한 날을 2021. 6. 12.로 보는 경우, 원고가 제출한 증거들만으로는 망인의 평균임금이 통상의 경우보다 현저하게 적게 산정되어 동종 근로자의 평균임금을 적용하여 산정할 만한 특별한 사정이 있다고도 인정하기에 부족하고, 달리 이를 인정할 증거가 없다.

따라서 원고의 이 부분 주장은 이유 없다.

마. 소 결

위와 같이 평균임금 산정 사유 발생일을 2021. 6. 12.로 하면서 그 이전 3개월 동

안 망인이 수령한 임금총액을 기준으로 망인의 평균임금을 산정하고 이를 기준으로 각종 보험급여를 지급했어야 함에도, 피고가 이와 다른 전제에서 한 이 사건 처분은 위법하므로 취소되어야 한다.

5. 결 론

원고의 이 사건 청구는 이유 있어 이를 모두 인용하여야 하는데, 제1심판결은 이와 결론을 달리하여 부당하므로, 원고의 항소를 받아들여 제1심판결을 취소하고 이 사건 처분을 취소한다.

재판장 판사 양영희

 판사 최창훈

 판사 이호산

[별지]

관계 법령

■ 근로기준법

제2조(정의)

- ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.
 6. "평균임금"이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다. 근로자가 취업한 후 3개월 미만인 경우도 이에 준한다.
- ② 제1항 제6호에 따라 산출된 금액이 그 근로자의 통상임금보다 적으면 그 통상임금액을 평균임금으로 한다.

■ 근로기준법 시행령

제2조(평균임금의 계산에서 제외되는 기간과 임금)

- ① 「근로기준법」(이하 "법"이라 한다) 제2조제1항제6호에 따른 평균임금 산정기간 중에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간이 있는 경우에는 그 기간과 그 기간 중에 지급된 임금은 평균임금 산정기준이 되는 기간과 임금의 총액에서 각각 뺀다.
 2. 법 제46조에 따른 사용자의 귀책사유로 휴업한 기간
 4. 법 제78조에 따라 업무상 부상 또는 질병으로 요양하기 위하여 휴업한 기간

제52조(재해보상 시의 평균임금 산정 사유 발생일)

재해보상을 하는 경우에는 사망 또는 부상의 원인이 되는 사고가 발생한 날 또는 진단에 따라 질병이 발생되었다고 확정된 날을 평균임금의 산정 사유가 발생한 날로 한다.

■ 산업재해보상보험법

제5조(정의)

이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "업무상의 재해"란 업무상의 사유에 따른 근로자의 부상·질병·장해 또는 사망을 말한다.
2. "근로자"·"임금"·"평균임금"·"통상임금"이란 각각 「근로기준법」에 따른 "근로자"·"임금"·"평균임금"·"통상임금"을 말한다. 다만, 「근로기준법」에 따라 "임금" 또는 "평균임금"

을 결정하기 어렵다고 인정되면 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액을 해당 “임금” 또는 “평균임금”으로 한다.

제37조(업무상의 재해의 인정 기준)

- ① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.
1. 업무상 사고
 2. 업무상 질병
 3. 출퇴근 재해
- ② 근로자의 고의·자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 부상·질병·장애 또는 사망은 업무상의 재해로 보지 아니한다. 다만, 그 부상·질병·장애 또는 사망이 정상적인 인식능력 등이 뚜렷하게 낮아진 상태에서 한 행위로 발생한 경우로서 대통령령으로 정하는 사유가 있으면 업무상의 재해로 본다.

■ 산업재해보상보험법 시행령

제36조(자해행위에 따른 업무상의 재해의 인정 기준)

법 제37조제2항 단서에서 “대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 업무상의 사유로 발생한 정신질환으로 치료를 받았거나 받고 있는 사람이 정신적 이상 상태에서 자해행위를 한 경우
2. 업무상의 재해로 요양 중인 사람이 그 업무상의 재해로 인한 정신적 이상 상태에서 자해행위를 한 경우
3. 그 밖에 업무상의 사유로 인한 정신적 이상 상태에서 자해행위를 하였다는 상당인과관계가 인정되는 경우 (끝)