

정책연구

2005-15

특수형태 근로종사자에 대한 산재보험 적용확대 연구(Ⅱ)

-재해인정기준, 소득파악 및 보험급여체계-

이승렬 · 권영준 · 금재호 · 이호근

목 차

요 약	i
제1장 서 론	(이승렬 · 이호근) ... 1
제1절 연구의 목적	1
제2절 특수형태 근로종사자에 대한 산재보험 적용방안의 정리와 연구 과제	4
제3절 독일과 일본의 재해인정기준, 소득과약방식, 보험급여체계 비교	7
1. 재해인정기준	8
2. 소득과약방식	9
3. 보험급여체계	11
제2장 특수형태 근로종사자의 업무상 재해의 범위 및 재해인정기준 방안	(권영준) ... 13
제1절 업무상 재해에 대한 국내 체계	13
1. 업무상 재해의 의의	13
2. 업무상 재해의 판단기준	15
제2절 업무상 사고	20
1. 업무상 사고의 개념	20
2. 업무상 사고의 인정기준	20
3. 업무상 사고의 유형과 인정기준	22
제3절 업무상 질병	27
1. 업무상 질병의 정의	27

2. 복수원인 경합질병의 인정원리	28
3. 업무상 질병의 법제 방식	29
4. 우리나라 업무상 질병의 인정원칙	31

제4절 특수형태 근로종사자 직종별 업무상 재해의 범위 및 재해인정기준 방안	36
1. 골프장 경기보조원	36
2. 레미콘 운송종사자	45
3. 학습지 교사	53
4. 보험설계사	61

**제3장 보험급여 산정의 기초가 되는 소득의 기준 및
평가방법** (금재호) ... 68

제1절 특수형태 근로종사자 소득의 특성	68
-----------------------------	----

제2절 소득결정의 기준 선택	72
-----------------------	----

1. 제1안: ‘평균임금’의 개념과 유사한 ‘평균소득’을 사용하는 방법	72
2. 제2안: ‘통상임금’의 개념과 유사한 ‘통상소득’을 사용하는 방법	74
3. 제3안: 기준임금과 같이 고시에 의한 ‘기준수입’을 적용하는 방법	76
4. 제4안: 통상근로계수와 유사한 ‘수입계수’를 사용하여 소득을 산정하는 방법	78

제3절 소득의 산정 방법	82
---------------------	----

1. 수입의 산정	82
2. 개인적 비용의 산정	86
3. 소득과약을 위하여 필요한 자료와 범례	88

제4장 특수형태 근로종사자의 보험급여체계 적용방안 (이승렬) 90

제1절 특수형태 근로종사자에 대한 외국의 보험급여체계	91
-------------------------------------	----

1. 독일과 일본의 보험급여체계 비교	91
2. 일본 노재보험제도가 특별가입자에게 지급에서 제외하는 보험급여와 특징	98
3. 시사점	95
제2절 한국의 현행 보험급여체계와 특수형태 근로종사자에 대한 적용방안	96
1. 한국의 현행 보험급여체계	96
2. 특수형태 근로종사자에 대한 보험급여체계 적용	98
제3절 특수형태 근로종사자에 대한 보험급여체계 적용과 관련하여 고려하여야 할 문제	100
1. 휴업급여 산정과 미취업일수의 산정	100
2. 휴업보상 문제	106
3. 최저임금액 적용 문제	107
제5장 결론과 향후의 검토과제 (이승렬) ...	109
제1절 요약	109
1. 독일과 일본 사례 비교로부터 얻는 시사점	109
2. 특수형태 근로종사자의 업무와 재해범위 그리고 재해인정기준 방안	110
3. 특수형태 근로종사자 소득과약방안	111
4. 특수형태 근로종사자 보험급여체계 적용방안	113
제2절 향후 검토과제	114
1. 특수형태 근로종사자의 산재보험 적용에 따른 보험행정 인프라 구축	114
2. 산재보험료율 결정 문제	116
3. 기 타	117
참고문헌	118

부록 1 독일의 산재보험 급여체제와 특수형태근로 종사자 급여체제에 관한 연구 -보험설계사와 차량운송기사를 중심으로- ... (이호근) 121	
1. 서 론	121
2. 독일의 산재보험: 독일 사회법 공통 원칙 규정	123
3. 독일의 산재보험법상 업무상 재해인정기준 및 판정방법	126
4. 독일 산재보험 급여체제 - 「사회법」 상 보험료 산정 및 급여기준 규정	130
5. 독일 사무직산재보험조합 - 은행·보험·사무·자유직업 및 기타 특수기업 산재보험조합」 정관상의 보험료 산정 및 급여기준 규정	146
6. 독일 「차량보유자산재보험조합」 정관상의 보험료 산정 및 급여기준 규정	155
7. 독일 산재보험 급여체제의 비교연구와 한국에의 함의	167
부록 2 일본의 업무재해와 보험급여체제	(이승렬) ... 192
1. 업무재해	192
2. 일본의 소득과약방식	206
3. 한국과 일본의 보험급여체제 비교	208

표 목 차

<표 1-1> 특수형태근로종사자 산재보험 적용방안	5
<표 2-1> 업무상 재해의 범위 및 유형	14
<표 2-2> 업무 중 사고를 경험한 경우 사고 원인	38
<표 2-3> 현재 업무 수행 중에 느끼는 건강상의 문제 : 순위별 분포	41
<표 2-4> 업무 중 사고를 경험한 경우 사고 원인	47
<표 2-5> 현재 업무수행 중에 느끼는 건강상의 문제 : 순위별 분포	50
<표 2-6> 업무 중 사고를 경험한 경우 사고 원인	55
<표 2-7> 현재 업무수행 중에 느끼는 건강상의 문제 : 순위별 분포	58
<표 2-8> 업무 중 사고를 경험한 경우 사고 원인	62
<표 2-9> 현재 업무수행 중 느끼는 건강상의 문제 : 순위별 분포	65
<표 3-1> 특수형태 근로종사자의 월평균 소득	69
<표 3-2> 수입 지급의 형태	70
<표 3-3> 수입의 지급 방식	70
<표 3-4> 수입액과 소요 비용	70
<표 3-5> 계절적 변동 여부	71
<표 3-6> 출·퇴근시간의 형태	71
<표 3-7> 특수형태 근로종사자와 일용직 근로자의 비교	79
<표 3-8> 월평균 업무지출 비용	87
<표 3-9> 근로자의 소득과약을 위해 필요한 자료	89

<표 4- 1> 특수형태 근로종사자에 대한 독일과 일본의 보험급여체계 비교	93
<표 4- 2> 현행 보험급여체계의 특징	97
<표 4- 3> 특수형태 근로종사자 4개 직종의 근무상황과 소득 변동상황	102
<표 5- 1> 특수형태 근로종사자 산재보험 적용에 따른 예상인력소요 추계방식	115
<표 5- 2> 특수형태 근로종사자 산재보험적용에 따른 예상 소요인력	116
<표 5- 3> 특수형태 근로종사자 관련 업종의 산재보험료율 : 2004년도	117
<부표 1- 1> 업무상 재해의 범위 및 유형	179
<부표 1- 2> 독일 산재보험 업무상 재해인정기준과 급여 유형 ..	181
<부표 1- 3> 독일 산재보험 급여의 종류, 지급요건 및 급여수준	182
<부표 1- 4> 독일 산재보험 「재활단계」의 보험급여 : 현물급여 ·	183
<부표 1- 5> 독일 산재보험 「재활단계」의 보험급여 : 현금급여 ·	184
<부표 1- 6> 독일 산재보험 「직업재활단계」의 보험급여	185
<부표 1- 7> 독일 산재보험 「연금단계」의 보험급여(I)	186
<부표 1- 8> 독일 산재보험 「연금단계」의 보험급여(II)	187
<부표 1- 9> 독일 산재보험 「연금단계」의 보험급여(III)	188
<부표 1-10> 독일 산재보험 급여처리절차	189
<부표 1-11> 독일 산재보험 보험급여의 산정 및 조정과 권리구제	191
<부표 2-1> 일본 노재보험의 업무재해 분류	196
<부표 2-2> 한국과 일본의 산재보험급여체계 비교	210

요약

1. 연구 목적

1990년대 후반, 특히 1997년의 외환위기 이후 취업자 가운데 단시간근로자 등 비정규근로자의 비중은 지속적으로 늘어나는 양상을 보이고 있다. 이와 함께 파견근로자와 용역근로자 등 직접적 고용관계에 있지 않으면서 실질적으로 근로에 관한 지휘와 명령을 사용자로부터 받게 되는 고용형태도 확대되고 있다. 이처럼 새로운 고용형태를 노동법의 영역에서 어떻게 보호하여야 할 것인가가 최근 문제로 대두되고 있는 가운데, 레미콘 운송종사자, 골프장 경기보조원, 학습지 교사, 보험설계사 등 자영업자와 근로자의 경계에 위치하는 취업자, 이른바 ‘특수형태 근로종사자’의 처우에 대한 관심도 증가하고 있다.

이러한 움직임을 반영하여 1998년 경제위기 극복을 위하여 노사정이 함께 고통을 분담한다는 취지로 설립된 노사정위원회는 2001년 5월에 비정규직대책특별위원회를 신설하였다. 그리고 1년 뒤인 2002년 5월에 「비정규근로자 대책 관련 노사정 합의문(제1차)」이 채택되었다. 이 합의문에 “정부는 특수형태 근로종사자 중 ‘업무상 재해로부터 보호의 필요성이 있는 자’가 산업재해보상 혜택을 받을 수 있는 방안을 강구한다”라는 구절이 삽입됨으로써 특수형태 근로종사자의 산재보험 적용 문제가 논의되기에 이르렀다. 이에 따라 한국노동연구원은 2003년도에 골프장 경기보조원, 학습지 교사, 보험설계사, 레미콘 운송종사자 등 4개 직종에 대한 산재보험 적용 문제를 연구하였으며, 이들 4개 직종에 대한 산재보험 적용방안을

연구보고서(윤조덕 외, 『비정규직 근로자 산재보험 적용실태와 특수형태 근로종사자에 대한 적용확대』, 2004. 6.)로 정리하였다. 이 보고서는 특수형태 근로종사자의 산재보험을 어떠한 방식으로 적용할 것인지에 대한 논의가 주요한 목적이었기에 특수형태 근로종사자의 산재보험 적용방안, 곧 적용대상의 선정방식, 보험료 납입주체와 가입방법, 법규정 방식을 제시하고 있다.

이 연구는 특수형태 근로종사자의 산재보험 적용방안을 한 단계 진전시킨다는 의미에서 윤조덕 외(2004)에서 구체적으로 논의되지 않은 채 유보되었던 특수형태 근로종사자의 업무상 재해인정기준과 재해에 대한 보상과 관련된 문제를 다루기로 한다. 이와 같은 문제는 특수형태 근로종사자를 산재보험제도라는 틀에 포함하고자 할 때, 이와 관련된 법적 장치가 명확히 마련되어야만 산재보험 적용과정에서 마찰을 최대한 줄일 수 있으며, 아울러 산재보험 적용에 따르는 비용을 최소화할 수 있기 때문이다. 따라서 이 연구의 주요 과제는, 첫째 특수형태 근로종사자의 경우에 발생하는 업무상 재해와 질병은 어떠한 것들이며, 이와 관련하여 어떠한 인정기준이 필요한지, 둘째 특수형태 근로종사자에 대한 보험급여체계는 어떠한 것이어야 하는지, 특히 현재 산재보험 적용대상인 일반근로자와는 다른 보험급여체계가 적용되어야 하는지, 아니면 일반근로자와 동일한 보험급여체계를 따르도록 하여야 하는지, 셋째 보험급여와 보험료 결정과 관련하여 특수형태 근로종사자의 소득(평균임금)은 어떻게 파악하여 산정하여야 하는지 등이다.

2. 독일과 일본의 재해인정기준·소득파악방식·보험급여 체계비교

가. 재해인정기준

산재보험이 보호해야 할 업무상 재해와 업무상 질병의 기준과 내용에 대해서는 한국과 마찬가지로 독일과 일본 양국도 일반적인 규정에 따라 결정되며, 구체적인 적용은 보험운영자와 법원이 판단한

다는 것이다.

먼저 독일의 경우는 사회법(Sozialgesetzbuch) 제7권 제8조에서 업무상 재해(산업재해)를 규정하고 있는데, 이에 따르면, “산업재해는 제2조, 제3조 또는 제6조에 따라 보험상 보호의 근거가 되는 활동(피보험업무활동)의 결과로 인한 피보험자의 사고이다. 사고는 외부로부터 건강 손상 또는 사망을 야기시키는 피보험자의 신체에 영향을 미치는 시간적으로 한정된 사건”이라 규정하고 있다. 또, 사회법 제7권 제9조 제1항에 기초한 시행령에서는 업무상 질병(직업병)을 정의하고 있는데, “직업병은 독일연방 정부가 독일연방 상원의 동의를 얻어 법령에 직업병이라고 명시한 질병과 제2조, 제3조 또는 제6조에 따라 보험상 보호의 근거가 되는 활동(피보험업무활동)의 결과로 인하여 피보험자의 건강상의 상해를 야기시키는 질병을 말한다”고 정의하고 있다.

그리고, 일본의 경우, 「노동자재해보상보험법」 제1조(목적)에서 “업무상의 사유나 통근에 의한 노동자의 부상, 질병, 장애 및 사망”이라는 규정에서 업무상 재해와 업무상 질병이 규정되고 있는 정도이다. 다만 직업병의 경우는 독일과 마찬가지로 「노동기준법시행규칙」 제35조(업무상 질병의 범위)에서 9종류의 업무상 질병이 분류되고 있다. 결론적으로 말하면, 독일과 일본 모두 특정 직종에 대한 업무상 재해와 업무상 질병의 규정은 없다고 볼 수 있다.

여기에서 일본의 노재보험 특별가입자에 대하여 보충 설명을 한다면, 일본의 노재보험 특별가입자는 「노동기준법」이 정하는 ‘노동자’에 속하지는 않지만 노동자에 가깝다고 볼 수 있는 중소기업주나 독립도급근로자 등을 말한다. 이들은 작업장에 대한 규정이 모호한 경우가 많다는 점에서 특별가입자는 노재보험 가입을 신청할 때 업무의 내용을 명시하도록 하고 있다. 일본의 경우에 보험설계사, 레미콘 운송종사자, 그리고 골프장 경기보조원 일부는 특별가입자에 해당하기도 하므로 이와 같은 업무의 명시는 특수형태 근로종사자의 산재보험 적용과 관련하여 참고가 될 것으로 보인다.

나. 소득파악방식

독일은 산재보험료와 보험급여 산정에서 연간근로소득(Jahresarbeitsverdienst)을 기준으로 하고 있다. 사회보장법 제7권(SGB VII)은 보험료 산정과 기준, 급여와 그 수준 및 종류에 대하여 산재보험내 업종이나 직군의 종류에 관계없이 일반적으로 적용되어야 할 규정을 상세히 담고 있다. 이어, 사회법 제7권 제83조에 의하여 각 산재보험 운영기관이 각 부문의 연간근로소득액수를 개별 정관에서 정하도록 하고 있다. 곧 각 산재보험조합들은 보험료와 급여 산정의 핵심적인 준거점이 되는 연간근로소득을 정함에 있어 사회보험의 종류에 관계없이 사회보장법상 공통적으로 적용되는 일반적인 규정을 따르고, 각 조합의 특성에 맞는 각 산재보험조합 나름의 정관을 정하여 그에 따라 보험료 산정과 급여를 정할 수 있도록 독자적인 규정들을 두고 있는 것이다. 그리고 사회법 제81조에 따르면 연간근로소득은 피보험자의 산재보험 적용사례발생 직전월부터 이전의 12개월(역월)간의 노동임금(과세대상인 노동의 대가로 얻어지는 보수: 사회법전 제4권 제14조)과 기타, 노동소득(독립적 활동에서 얻어진 소득세법상 그 자체 소득으로 분류되는 소득: 사회법전 제4권 제15조에 의한)을 합한 금액이다.

한편 일본의 경우에 '직접고용관계'에 있는 일반근로자로 인정되는 골프장 경기보조원, 보험설계사, 그리고 레미콘 운송종사자는 고용주로부터 일정한 형태의 금료를 주기적으로 받고 있음을 뜻하며, 따라서 평균임금의 산정이 가능할 것이다. 이와는 달리 일반근로자로서 인정되지 않는 위의 '특수고용관계'에 있는 3개 직종의 종사자가 노재보험에 특별가입하려는 경우에는 자신의 소득을 자진 신고하는 방식을 채택하고 있다. 곧 본인이 희망하는 급부기초일액(給付基礎日額)을 가입신청서를 제출할 때 함께 신고하면, 관련 서류를 검토하여 해당 도도부현(都道府縣) 노동기준국장이 최종 결정하게 된다.

이처럼 독일과 일본의 경우, 임금이나 소득이 파악하기 어려운 산재보험 피보험자에 대해서는 일정액의 소득액을 적용하고, 이에 기초하여 보험료와 보험급여가 산정됨을 알 수 있다. 다만 양국의 차이라 한다면, 독일은 산재보험 운영조합이 소득액을 결정하는 데 비하여 일본은 후생노동성이 몇 종류의 소득액을 제시하고, 이 가운데서 특별가입자 본인이 선택하는 방식인 것이다.

다. 보험급여체계

기본적으로 독일은 보험급여를 모든 피보험자에게 동등하게 제공함을 원칙으로 하고 있으므로 독일의 유사근로자는 일반근로자와 동일한 급여혜택을 받을 수 있다. 사회법 제4권 제14조와 제15조에서는 보험급여 산정기준으로 연간근로소득(Jahresarbeitsverdienst)에 대해서 규정하고 있다. 이에 따르면 연간근로소득은 피보험자의 산재보험 적용사례 발생 직전월부터 이전의 12개월(역월)간의 노동임금(제14조)과 노동소득(제15조)을 합한 금액이다. 이 가운데 노동임금 또는 노동소득이 없었던 기간에는 동 기간 동안 노동임금 또는 노동소득이 있었던 기간 내의 평균노동임금과 평균노동소득이 그 산정의 기초가 된다. 또, 특이한 것은 업종 특유의 연간 노동소득 최고액의 한도가 설정되는 등 단위 산재보험조합의 자율권이 인정되고 있다.

급여의 종류는 요양급여, 재활, 개호, 현금급여 등이 있고 이에 대해서는 사회법 제7권 제3장에 상세히 규정되어 있다. 피보험자가 산재보험 적용사례 발생으로 인하여 노동이 불가능하거나 또는 요양대책의 일환으로 전일제 취업활동을 행할 수 없는 경우 휴업급여(Verletzungsgeld)가 지급된다. 또, 산재보험 적용사례 발생 이후 이와 같은 상태가 26주 이상 지속되고 소득활동능력이 최소한 20% 이상 감소했을 때 장해연금에 대한 청구권을 인정한다. 소득활동능력이 완전히 상실된 경우에는 연간근로소득의 2/3를 장해연금으로 하는

완전연금(Vollrente)이, 소득활동능력이 감소일 경우에는 소득활동 능력감소도에 따른 부분장해연금이 지급된다. 기타, 본인 사망시 연간근로소득의 30~40%를 인정하는 유족연금 등이 있다.

이에 대하여 일본의 경우는 일반근로자에게 지급되는 보험급여 가운데 특별가입자에 대하여 세 종류의 보험급여가 제한되고 있다. 먼저 일부 특별가입자에 대하여 통근재해를 인정하지 않기 때문에 통근재해 가입이 불가능하고, 따라서 이와 관련된 보험료를 징수하지 않을 뿐만 아니라 통근재해와 관련된 보상을 하지 않는다. 이에 해당하는 특별가입자는 화물운송사업자 등 업무 영역과 생활 영역이 중복되거나 통근 자체가 업무의 성격을 지니는 경우이다. 그리고 2차 건강검진으로, 이는 「노동안정위생법」의 규정에 따라 사업주가 의무적으로 근로자에게 제공해야 하는 정기건강진단에서 이상 징후가 발견된 경우에 제공되는 것이어서 특별가입자에게는 해당되지 않는 것이다. 세 번째로 노동복지사업에 속하는 보너스특별지급금이 지급되지 않는다.

여기에서 유의할 점은 일본의 특별가입자에게 제공되지 않는 보험급여는 한국의 경우에 일반근로자에게도 제공되지 않는다는 사실이다. 곧 한국의 일반근로자에게 제공되는 보험급여를 기준으로 바라본다면, 독일과 일본 양국 모두 일반근로자와 특수형태 근로종사자에게 동일한 보험급여가 제공된다고 볼 수 있을 것이다.

라. 독일과 일본 사례 비교로부터 얻는 시사점

독일과 일본 양국의 체계를 비교해 보면, 보험급여의 지급내용에서 독일은 유사근로자와 일반근로자 사이에 차이가 전혀 없으나 일본의 경우는 2차 건강진단등급부, 통근재해보상금부에 대한 일부 특별가입자 제한, 그리고 노동복지사업 가운데 보너스 특별지급금 제도를 특별가입자에게 제한하고 있다. 이때 일본에서 특별가입자에게 지급되지 않는 보험급여와 노동복지사업은 현재 한국에서 시

행되지 않는 제도라는 점을 고려한다면, 현행 한국의 산재보험급여 체계에 국한하여 볼 때, 독일과 일본 양국 모두 유사근로자와 특별가입자 모두 일반근로자와 동일한 보험급여를 받는다고 이해할 수 있다. 따라서 현행 산재보험급여체계에서 특수형태 근로종사자가 일반근로자와 다른 체계로 적용되어야 한다는 근거는 없다고 볼 수 있다. 특히 이미 임의가입이 적용되고 있는 중소기업사업주 등 특례적용을 받는 산재보험 피보험자가 특례에 의하여 사실상 ‘근로자’로서 간주되어 일반근로자와 동일한 보험급여체계가 적용되고 있다는 점에서 특수형태 근로종사자도 기존의 특례제도에 따르는 것으로 충분하다.

3. 특수형태 근로종사자의 업무와 재해범위, 그리고 재해인정 기준 방안

한편, 특수형태 근로종사자의 업무는 산재보험법상의 업무상 재해인정기준에서 정의하는 사업주의 지배관리하에 근로계약을 기초로 형성되는 근로자가 본래 행해야 할 담당업무와는 달리 당사자 자신의 판단에 의해 주관적으로 정하는 경우가 있으므로 그 업무의 범위를 확정하는 것은 어려울 수 있다. 그러나 현 연구 대상자인 골프장 경기보조원, 레미콘 운송종사자, 학습지 교사, 보험설계사의 경우 해당 직종이 일상적으로 행하는 업무로 정의 가능하다. 직종별로 일부 상이한 업무는 해당 직종의 산재보험 가입서 신청시 개별 직종 및 사업장별로 평소의 업무 또는 작업 내용을 기재토록 하여 업무의 범위를 정하는 것이 필요하다.

업무상 재해의 유형과 인정기준은 산재보험법시행규칙에 의해 규정되어 있으며, 특수형태 근로종사자에서 발생한 재해의 경우 그 업무의 실정, 재해발생 상황 등에 따라 산재보험법상의 근로자에 준하여 업무수행성 및 업무기인성의 판단이 가능하다.

특수형태 근로종사자 가운데 근무형태가 특수한 근로자, 곧 외근

업무에 종사하는 근로자의 경우에는 최초로 직무수행 장소에 도착하여 직무를 시작한 때부터 최후로 직무를 완수한 후 퇴근하기 전까지의 사이에 발생한 사고로 인하여 사상한 경우에는 출장중 사고의 규정(산재보험법시행규칙 제36조 제3항)을 준용하여 판단 가능하다.

현행 근로기준법과 산재보험법시행규칙의 업무상 재해인정기준은 업무상 사고의 경우 사고 유형에 따라 규정되어 있고, 업무상 질병의 경우 대표적인 유해인자의 노출과 그에 관련된 질병이 주가 되어 열거 방식으로 서술되어 있으며, 업종에 따라 따로 인정기준을 두고 있지 않다. 이러한 법체계를 고려하여 특수형태 근로종사자의 업무상 재해인정기준을 따로 정하는 것은 현행 법 체계와 맞지 않다. 따라서 특수형태 근로종사자의 업무상 재해인정기준은 “산재보험법시행규칙 제32조, 제33조, 제34조, 제35조, 제36조, 제37조, 제38조, 제39조의 내용을 준용한다.”고 규정하는 것이 타당하다. 그리고 업무의 특수성으로 인해 산재보험법상 규정된 내용으로 판단이 어려운 부분은 인정지침을 따로 정하여 규정하는 방식이 적절할 것으로 판단된다.

4. 특수형태 근로종사자 소득과약 방안

특수형태 근로종사자의 소득과약과 관련하여 이들은 일용직 근로자에 비해 수입 자료가 잘 구비되어 있는 편이다. 우선 특수형태 근로종사자들의 수입은 일의 성과에 따라 지급되고, 이들이 근무하는 기업의 대부분이 중규모 이상의 기업이기 때문에 총 수입액에 대한 자료가 충실한 편이다. 개인적 지출비용도 상당수는 회사의 장부에 기록되어 그 규모의 과약이 용이하다. 그러나 교통비, 관측비 등 일부 개인적으로 부담하는 비용은 상대적으로 과약이 어려운 문제점을 가진다. 따라서 특수형태 근로종사자의 소득과약을 위해서는 개인적으로 부담하는 비용에 대한 과약이 필요하다. 이를 위한 방

안으로서 다음과 같은 세 가지를 생각할 수 있다.

〈제1안〉 개인별로 모든 비용을 계산하는 방안: 이 방안은 ‘소득’을 객관적으로 파악할 수 있다는 장점이 있지만 개인적으로 지출된 모든 비용을 파악하기가 어렵고, 행정비용이 많이 든다는 단점이 있다.

〈제2안〉 비용을 사용하는 방안: 수입액과 업무관련 개인 지출 비용 사이에는 높은 상관관계가 있기 때문에 모든 비용을 수입의 일정 비율(γ)이 비용인 것으로 처리하는 방법이다. 이 방법은 ‘월평균 수입’과 비용률(γ)만 알면 자동적으로 ‘월평균 소득’을 계산할 수 있다는 장점(계산의 용이성)이 있어 행정비용이 낮고 수요자의 편의성이 높다. 또한 보험급여 산정과 보험료 징수 모든 업무에 동일한 ‘소득’ 개념을 적용할 수 있다.

〈제3안〉 실제로 지출된 비용과 비용을 동시에 사용하는 방안: 자동차 보험료, 차량 감가상각비, 회사 공제액 등 근거 자료가 명확한 비용에 대해서는 실제로 지출된 비용을 계산하고 교통비, 선물비, 피복비 등 근거 자료가 불명확 비용에 대해서는 비용을 적용하는 방안이다. 이 방법은 근로자의 지출비용을 상대적으로 정확하게 파악할 수 있지만 보험료 징수시 자동차 보험료, 차량 감가상각비 등의 지출 내역을 파악해야 한다는 불편함이 있다.

결론적으로 개인적 비용의 산정은 제2안의 비용을 적용하는 것이 바람직하다. 그리고 소득의 파악을 위해, 직종 전체적으로 파악되어야 할 자료에는 다음의 세 가지를 들 수 있다. 우선 전체 근로종사자들의 3개월간 평균 서비스 횟수가 필요하다. 이를 통하여 근로수입계수를 산정할 수 있다. 또한 계절조정치의 계산 및 직종별 비용률의 계산이 필요하다. 이에 대해 개인 근로자별로 파악되어야 할 자료로는 개인 종사자의 지난 3개월간 총 서비스 횟수와 지난 3개월간의 서비스당 평균수입이 있다. 더불어 ‘전체 종사자들의 3개월

간 평균 서비스 횟수, '계절조정계수', 그리고 '비용률(γ)'은 매년 또는 격년 단위로 실태조사를 실시하여 그 값들을 추정하도록 한다.

5. 특수형태 근로종사자 보험급여체계 적용방안

특수형태 근로종사자의 경우에 일반근로자와 중소기업 사업주에게 적용하고 있는 현행 보험급여체계를 동일하게 적용하는 것이 바람직하다. 이는 특수형태 근로종사자에게서 발생하는 업무 관련 재해나 질병이 현행 재해·질병 인정기준의 틀에서 충분히 판정 가능하다는 점, 이 때문에 일반근로자와 달리 새롭게 적용하여야 할 보험급여 항목이 필요하지 않다는 점, 그리고 특수형태 근로종사자는 속성과 이들의 업무가 가지는 특성이 보험급여의 일부를 제한하여야 할 정도로 일반근로자와 다른 특성을 보이지 않는다는 점 때문이다. 뿐만 아니라 독일과 일본 양국의 사례를 볼 때, 현행 한국의 보험급여 내용은 유사근로자나 특별가입자에게도 일반근로자와 동일하기 때문인 점도 고려하여야 할 것이다.

문제는 특수형태 근로종사자가 「근로기준법」에서 규정하고 있는 '근로자'가 아니라는 점과 실질소득(= 수입-비용)이 월별·계절별로 일반근로자에 비하여 상대적으로 변동이 크다는 점을 고려하여야 한다는 사실이다. 한 가지 문제는 휴업급여지급과 관련된 미취업일수의 산정으로 이는 평균임금 산정에서 불규칙한 근무시간과 이에 따른 수입의 변동을 충분히 반영함으로써 해결 가능할 것으로 보인다. 다음으로 휴업기간이 3일 이내인 경우에 「근로기준법」 제82조(휴업보상)의 규정에 의하여 근로자가 사업주로부터 휴업보상을 받을 수 있는 것과는 달리, 특수형태 근로종사자는 이 규정이 적용되지 않으므로 특수형태 근로종사자와 사업주 양자가 협약을 통하여 해결하여야 할 것이다. 셋째, 휴업급여 산정과 관련하여 특수형태 근로종사자의 평균소득이 「최저임금법」에 의한 최저임금에 미달하는 경우, 특례적용으로 산재보험에 가입이 되는 중

소기업 사업주 등의 피보험자와 마찬가지로 「산업재해보상보험법」의 ‘근로자’로 간주하여 최저임금을 적용하는 것이 바람직하다.

6. 결론 및 정책시사점

이 연구는 레미콘 운송종사자, 골프장 경기보조원, 학습지 교사, 보험설계사 등 자영업자와 근로자의 경계에 위치하는 취업자, 이른바 특수형태 근로종사자의 4개 직종에 대한 산재보험 적용과 관련하여 재해에 대한 보상과 관련된 문제를 다루고 있다.

먼저, 특수형태 근로종사자의 경우에 발생하는 업무상 재해와 질병은 무엇이며, 이들에 대한 인정기준은 어떠한 것이어야 하는지를 살펴본 결과, 특수형태 근로종사자의 4개 직종에서 주로 발생하는 재해와 질병이 현재 산재보험 적용대상의 근로자에게서 발생하는 업무상 재해와 질병의 범위에 속한다는 사실을 확인하였다. 따라서 특수형태 근로종사자의 4개 직종을 산재보험 적용대상으로 확대 실시하더라도 이들에 대한 재해인정기준을 별도로 마련할 필요는 없으며, 기존의 재해인정기준으로도 충분하다는 결론을 내릴 수 있었다.

둘째, 보험급여 및 보험료 결정과 관련하여 특수형태 근로종사자의 소득(평균임금)은 어떻게 파악하여 산정하여야 하는지가 특수형태 근로종사자의 4개 직종에서 문제가 된다. 이는 이들의 소득은 쉽게 파악되는 반면, 관련비용 지출항목에 대해서는 객관적인 파악이 어렵기 때문이다. 결론적으로 말하면, 비용을 개념을 적용하여 수입의 일정 비율을 비용으로 간주하며, 개인 종사자의 지난 3개월간 총 서비스 횟수와 지난 3개월간의 서비스당 평균수입에 대한 자료를 통하여 소득을 파악하도록 하는 것이다. 물론 이때 특수형태 근로종사자의 소득이 계절성을 지니고 있으므로 계절조정이 필요하다고 할 수 있다.

셋째, 특수형태 근로종사자에 대한 보험급여체계는 일반근로자

와 동일한 체계를 적용하는 것이 바람직하다는 사실을 확인하였다. 이는 현재 임의적용 대상에 속하는 중소기업 사업주 등에게도 일반 근로자와 동일한 체계를 적용하고 있을 뿐만 아니라 독일과 일본의 사례가 현행 보험급여체계는 모든 산재보험 가입자에게 적용되고 있음을 보여주고 있기 때문이다.

이처럼 특수형태 근로종사자 4개 직종은 일반근로자와 동일한 재해인정기준과 보험급여체계를 적용하더라도 문제가 없다는 사실을 확인하였다. 다만 두 가지 문제를 향후 고려하여야 할 것으로 보인다. 먼저, 비록 이 연구에서는 특수형태 근로종사자 4개 직종에 대한 소득과약방법을 제시하였지만, 이들에 대한 산재보험 적용방식에 따라 소득과약방법이 달라질 수 있다. 이 연구에서는 사업주가 보험료 납부의 의무를 지는 강제적용방식을 상정한 소득과약방법이라 할 수 있다. 특수형태 근로종사자 4개 직종의 소득에 대해서는 사업주와 해당 근로종사자 양측이 과약할 수 있지만, 관련된 일체의 비용에 대해서는 특수형태 근로종사자만이 정확히 알고 있는 이른바 정보의 비대칭성이 존재하기 때문이다. 하지만 특수형태 근로종사자가 스스로 산재보험료를 납부하는 임의가입방식이라면, 중소기업 사업주의 경우와 마찬가지로 자신의 실질적 소득을 스스로 신고하도록 하는 방식을 적용할 수 있다. 곧 노동부 장관이 복수의 기준소득(임금)을 고시하고, 특수형태 근로종사자가 이 가운데 자신이 해당하는 기준소득(임금)을 선택하여 신고하며, 이에 따라 보험료와 보험급여를 산정하는 것이다.

또 한 가지 고려하여야 할 점으로는 업무상 재해와 질병의 파악이다. 특수형태 근로종사자 4개 직종은 작업장이 사업주의 통제 영역에서 벗어나는 경우가 많다는 점과 업무와 일상생활의 구분이 곤란하다는 점으로 인하여 허위신고의 우려를 배제하지 못한다는 사실이다. 따라서 업무상 재해와 질병임을 확인하기 위한 행정적 절차와 기준에 대한 논의가 필요할 것으로 보인다.

이 밖에 특수형태 근로종사자에 대하여 소득과 재해발생에 대한

어떠한 정보도 수집되어 있지 않은 상태에서 이들에 대한 산재보험료를 어떻게 적용할 것인가가 문제가 된다. 먼저 일반근로자와 동일하게 해당 사업주의 업종과 관련된 산재보험료를 적용할 것인지, 아니면 특수형태 근로종사자 4개 직종에 국한한 별도의 산재보험료를 적용할 것인가가 한 가지 연구대상이다. 그리고 별도의 산재보험료를 적용하는 경우에는 최초의 산재보험료를 어느 수준으로 할 것인지에 대한 논의도 필요할 것이다. 이러한 과제는 이 연구의 분석대상에 포함되지 않은 만큼 향후의 연구과제로 넘기 고자 한다.

제1장 서론

제1절 연구의 목적

1990년대 후반, 특히 1997년의 외환위기 이후 취업자 가운데 단시간근로자 등 비정규근로자의 비중은 지속적으로 늘어나는 양상을 보이고 있다. 이와 함께 파견근로자와 용역근로자 등 직접적 고용관계에 있지 않으면서 실질적으로 근로에 관한 지휘와 명령을 사용자로부터 받게 되는 고용형태도 확대되고 있다. 이처럼 새로운 고용형태를 노동법의 영역에서 어떻게 보호하여야 할 것인지가 최근 문제로 대두되고 있는 가운데 레미콘 운송종사자, 골프장 경기보조원, 학습지 교사, 보험설계사 등 자영업자와 근로자의 경계에 위치하는 취업자, 이른바 ‘특수형태 근로종사자’의 처우에 대한 관심도 증가하고 있다.¹⁾

이러한 움직임을 반영하여 1998년 경제위기 극복을 위하여 노사정이

1) 이 연구에서 말하는 ‘특수형태 근로종사자’라는 개념은 2002년 5월에 채택된 노사정위원회 비정규직대책특별위원회의 「비정규근로자 대책 관련 노사정 합의문(제1차)」에 규정된 ‘특수형태 근로종사자’를 말한다. 이러한 맥락에서 이 연구는 노사정위원회 특수형태 근로종사자 특별위원회에서 논의되고 있는 골프장 경기보조원, 학습지 교사, 보험설계사와 레미콘 운송종사자 등 4개 직종과 그에 준하는 유사한 형태의 노무제공자를 주대상으로 하고 있다. 특수형태 근로종사자의 개념에 대한 논의는 김소영(2000), 조용만(2003), 김형배·박지순(2004) 등을 참고할 것.

2 특수형태 근로종사자에 대한 산재보험 적용확대 연구(II)

함께 고통을 분담한다는 취지로 설립된 노사정위원회는 2001년 5월에 비정규직대책특별위원회를 신설하였다. 그리고 1년 뒤인 2002년 5월에 「비정규근로자 대책 관련 노사정 합의문(제1차)」이 채택되었다. 이 합의문에 “정부는 특수형태 근로종사자 중 ‘업무상 재해로부터 보호의 필요성이 있는 자’가 산업재해보상 혜택을 받을 수 있는 방안을 강구한다”라는 구절이 삽입됨으로써 특수형태 근로종사자의 산재보험 적용 문제가 논의되기에 이르렀다.

이에 따라 한국노동연구원은 2003년도에 골프장 경기보조원, 학습지 교사, 보험설계사, 레미콘 운송종사자 등 4개 직종에 대한 산재보험 적용 문제를 연구하였으며, 이들 4개 직종에 대한 산재보험 적용방안을 연구보고서(윤조덕 외, 『비정규직 근로자 산재보험 적용실태와 특수형태 근로종사자에 대한 적용확대』, 2004. 6)로 정리하였다. 이 보고서는 특수형태 근로종사자의 산재보험을 어떠한 방식으로 적용할 것인지에 대한 논의가 주요한 목적이었기에 특수형태 근로종사자의 산재보험 적용방안, 곧 적용대상의 선정방식, 보험료 납입 주체와 가입방법, 법규정 방식을 제시하고 있다.

이 연구는 특수형태 근로종사자의 산재보험 적용방안을 한 단계 진전시킨다는 의미에서 윤조덕 외(2004)에서 구체적으로 논의되지 않은 채 유보되었던 특수형태 근로종사자의 업무상 재해인정기준과 재해에 대한 보상과 관련된 문제를 다루기로 한다.²⁾ 이와 같은 문제는 특수형태 근로종사자를 산재보험제도라는 틀에 포함하고자 할 때, 이와 관련된 법적 장치가 명확히 마련되어야만 산재보험 적용과정에서 마찰을 최대한 줄일 수 있으며, 따라서 산재보험 적용에 따르는 비용을 최소화할 수 있기 때문이다. 따라서 이 연구의 주요 과제는, 첫째 특수형태 근로종사자의 경우에 발생하는 업무상 재해와 질병은 어떠한 것들이며, 이와 관련하여 어떠한 인정기준이 필요한지, 둘째 특수형태 근로종사자에 대한 보험급여체계는

2) 물론 윤조덕 외(2004)에서는 학습지 교사, 보험설계사, 레미콘 운송종사자, 골프장 경기보조원에 대한 재해와 질병, 소득과 근무조건 실태에 대한 기초 조사가 이루어졌다. 이 연구는 윤조덕 외(2004)의 기초 조사를 토대로 하여 업무상 재해 인정기준과 재해보상방식에 대하여 논의할 것이다.

어떠한 것이어야 하는지, 특히 현재 산재보험 적용대상인 일반근로자와 다른 보험급여체계가 적용되어야 하는지 아니면 일반근로자와 동일한 보험급여체계를 따르도록 하여야 하는지, 셋째 보험급여와 보험료 결정과 관련하여 특수형태 근로종사자의 소득(평균임금)은 어떻게 파악하여 산정하여야 하는지 등이다.

이 과제는 대체로 네 가지 의미를 지닌다. 첫째는 특수형태 근로종사자의 소득에 대한 정확한 파악과 합리적인 보험급여체계가 피재자의 생활 안정에 기여할 수 있다는 것이다. 피재자의 소득파악에 오류가 있어 이를 기초로 보험급여가 산정되면, 이 오류는 피재자의 실질적 수입에 직접 영향을 미치게 될 것이다. 둘째는 소득파악과 보험급여체계가 특수형태 근로종사자의 산재보험 적용과 관련하여 보험료 수입과 보험급여 지출에 직접 연관되는 것들이라는 점에서 중요하다. 산재보험이 일종의 사회안전망으로서 기능한다고 하더라도 보험수지 균형을 고려하지 않으면, 결국 사회안전망 자체의 유지가 위협에 빠질 수 있는 상황을 맞이하게 될지 모르기 때문이다. 셋째는 특수형태 근로종사자는 자영업자와 근로자의 중간 영역에 속하는 취업형태라는 점에서 산재보험료 부담 주체가 문제가 된다. 곧 이들의 산재보험료를 당사자가 부담할 것인지 아니면 사업주가 부담할 것인지, 이도 저도 아니면 양자가 공동 부담할 것인지라는 문제이다. 따라서 이 문제와 관련하여 특수형태 근로종사자의 소득파악이 중요한 변수로서 작용하게 된다. 마지막으로 특수형태 근로종사자의 소득파악이 문제되는 것과 마찬가지로 업무의 범위, 곧 업무상 재해와 질병의 인정범위가 문제일 수 있다. 이들의 업무영역이 일반 생활영역과 모호하게 분리되어 있거나 중첩되어 있기 때문이다. 이 때문에 정보의 비대칭성(asymmetry of information)을 이용한 부정수급 문제 등이 발생할 여지가 있다는 점이다.

이와 같은 목적에 따라 이 연구는 먼저 보험설계사, 레미콘 운송종사자, 골프장 경기보조원, 그리고 학습지 교사 등 4개 직종에 대한 업무상 재해와 질병의 인정기준을 제2장에서 구체적으로 논의한다. 특히 이 장에서는 「산업재해보상보험법시행규칙」 [별표 1]에서 규정하고 있는 “업무상 질병 또는 업무상 질병으로 인한 사망에 대한 업무상 재해인정기준”

4 특수형태 근로종사자에 대한 산재보험 적용확대 연구(II)

의 개정이 특수형태 근로종사자의 산재보험 적용과 관련하여 과연 필요한 것인지를 논의하고, 만일 필요하다는 결론을 얻게 되었을 때 어떠한 방식으로 개정되어야 하는지를 알아본다. 이와 더불어 특수형태 근로종사자의 산재보험 적용과 관련하여 보험급여와 보험료 결정의 기초가 되는 소득 파악, 그리고 특수형태 근로종사자에게 적용되어야 할 보험급여 체계에 대하여 각각 제3장과 제4장에서 검토하기로 한다. 마지막으로 제5장에서는 연구의 논의를 정리한 다음, 이 연구에서 다루지는 못하였으나 향후 반드시 진행되어야 할 과제 등을 제시하기로 한다. 부록에서는 윤조덕 외(2004)에서 외국 사례로 검토되었던 독일, 오스트리아, 프랑스, 그리고 일본 가운데 독일과 일본에 국한하여 업무상 재해인정기준과 보험급여체계가 4개 직종의 경우에 어떻게 적용되고 있는지를 간략히 살펴보기로 한다.

제2절 특수형태 근로종사자에 대한 산재보험 적용방안의 정리와 연구 과제

여기에서는 특수형태 근로종사자의 산재보험 적용과 관련된 논의를 환기한다는 의미에서, 그리고 이 연구의 배경을 이해한다는 의미에서 간략하게 윤조덕 외(2004)에서 제시한 특수형태 근로종사자에 대한 산재보험 적용방안을 정리하고, 이 방안이 우리의 연구와 어떻게 관련이 되는지를 알아보기로 한다. 윤조덕 외(2004)에서는 특수형태 근로종사자의 산재보험 적용과 관련하여 독일, 오스트리아, 프랑스, 그리고 일본에서 어떻게 대처하고 있는지를 먼저 알아보았다. 각국 사례연구에 따르면, 독일, 오스트리아, 그리고 프랑스는 유럽연합국가들로 독일과 오스트리아는 동일하게 근로자와 자영업자의 경계에 있는 특수형태 근로종사자를 이른바 '유사근로자'로 분류하고 있으며, 프랑스에서는 이들 다양한 형태의 특수형태 근로종사자를 노동법에 편제시켜 규정하는 동시에 사회보장 차원에서는 이들 국가 모두 다 같이 산재보험을 적용하고 있다. 그리고 강제가입

〈표 1-1〉 특수형태 근로종사자 산재보험 적용방안

	제1안	제2안	제3안	제4안
적용방식	산재보험법 체계를 개편하여 독자적으로 피보험자 그룹을 정의함으로써 특수형태 근로종사자에게 적용	매년 몇 개의 업종을 선정하여 재보험법에 명시	산재보험법에 규정을 명시하고, 적용대상 업종은 선정위원회에서 결정	특수형태 근로종사자가 임의가입
가입방법	강제가입	강제가입	강제가입	임의가입
보험료 납입주체	사업주	사업주	사업주	본인
법규정 방식	산재보험법에 독립적으로 규정	특례	산재보험법에 독립적으로 규정	특례

자료 : 윤조덕 외(2004).

을 원칙으로 하되 산재보험료를 사업주가 부담하도록 하고 있다. 이와는 달리 일본의 경우는 「노동기준법」의 근로자와는 엄격히 구분하면서 특별로서 ‘특별가입자’의 신분으로 노재보험에 임의가입을 허용하고 있어 유럽국가의 사례와는 대비된다. 따라서 일본의 경우에는 산재보험료(곧 노재보험료)를 형식적으로는 사업주 부담을 원칙으로 하고 있지만, 실질적으로는 대부분이 특별가입자가 부담하도록 되어 있다.

이처럼 특수형태 근로종사자의 산재보험 적용을 두고 ‘강제가입-보험료 사업주 부담’과 ‘임의가입-보험료 본인 부담’이라는 두 가지 가운데 윤조덕 외(2004)는 한국에 구체적으로 어떤 방안이 적용가능한지를 제시하고 있다. 이는 <표 1-1>에서 보이고 있는 네 가지 방안이다.

표에서 볼 수 있듯이 특수형태 근로종사자에게 산재보험을 적용하는 내용에서는 약간의 차이가 존재하지만, 가입방법으로는 크게 두 가지로 분류된다. 곧 강제가입과 임의가입이다. 그리고 가입방식에 따라 보험료 납입 주체도 두 종류로 분류된다. 강제가입인 경우에는 원칙적으로 사업주가 산재보험료를 부담하여야 하며, 임의가입인 경우에는 특수형태 근로종사자 본인이 부담하여야 하는 것이다. 따라서 제1안, 제2안, 그리고 제3안은 ‘강제가입-보험료 사업주 부담’의 원칙을 따르고 있는 방안이며,

제4안은 일본의 경우와 같이 ‘임의가입-보험료 본인 부담’인 것이다.

이 연구에서 산재보험 가입방법에 영향을 받는 것은 무엇보다도 소득³⁾ 파악의 문제일 것이다. 일반적으로 임금(소득)에 따라 보험료와 보험급여가 결정되므로 간접적인 의미에서는 보험급여체제도 영향을 받는다고 볼 수 있다. 특수형태 근로종사자가 산재보험 피보험자가 될 때, 보험료와 보험급여의 산정기초가 되는 소득을 어떻게 정의하는지에 따라 산재근로자의 생활보장을 기본 목적으로 하는 보험급여의 내용도 달라질 수 있기 때문이다. 따라서 특수형태 근로종사자에 대한 보험급여체제와 관련하여 이들의 소득파악 문제가 해결되어야 할 것이다.

그리고 소득파악과 관련하여 또 한 가지 문제는 보험료 납입 주체와 보험급여 수혜자가 상이한 경우에 발생한다. 만일 보험료 납입 주체가 동시에 보험급여 수혜자라고 한다면, 자신이 신고한 소득에 따라 보험료가 결정되고, 산재가 발생하는 경우에는 신고된 소득에 따라 보험급여가 결정되므로 원칙적으로는 소득을 허위 신고할 유인이 없게 된다.⁴⁾ 그렇지만 보험료 납입 주체와 보험급여 수혜자가 다른 경우, 보험료 납입 주체에게는 보험료가 일종의 비용으로 작용하므로 가능하면 보험료를 적게 내려는 유인이 작용한다. 곧 보험급여 수혜자의 소득을 축소하려는 유인이 발생하는 것이다. 이와 마찬가지로 보험급여 수혜자는 가능하면 보험급여 산정의 기초가 되는 소득이 높으면 높을수록 자신에게 유리하므로 소득을 과장할 유인을 가지게 된다. 이러한 맥락에서 볼 때 산재보험 가입방법에 따라 소득파악 문제가 중요하므로 이 연구에서는 특수형태 근로종사자에 대한 산재보험 적용방안 가운데 소득파악방식을 아울러 모색

3) 논란의 여지는 있겠지만, 현행 「근로기준법」에서 이 연구의 대상이 되는 레미콘 운송종사자, 골프장 경기보조원, 학습지 교사, 그리고 보험설계사는 근로자가 아닌 것으로 되어 있다. 이들 4개 직종의 ‘근로자성’ 여부는 노동법학계에서 지속적으로 논의되고 있으므로 이 연구는 중립적 입장에 서서 진행될 것이다. 따라서 이들 4개 직종의 수입을 ‘임금’이란 용어 대신에 ‘소득’을 사용하기로 한다.

4) 물론 가입 후 가까운 시점에 산재가 발생할 가능성이 높다고 예측하는 가입자는 소득을 과장할 것이고, 산재발생 가능성이 거의 없다고 믿는 가입자는 소득을 축소하려 할 것이다. 이 문제는 위에서 논의하는 보험료 납입 주체와 보험급여 수혜자의 상이성으로 인한 문제보다는 심각하지 않다고 볼 수 있으므로 이에 대한 논의는 생략하기로 한다.

할 것이다.

한편 소득과약과 관련하여 보험급여도 산재보험 가입방법에 영향을 간접적으로 받게 되지만, 이는 소득과약이 정확하다면 문제는 상당히 축소된다. 다만 가입방법과는 무관하게 특수형태 근로종사자가 현행의 「근로기준법」이 정하고 있는 ‘근로자’가 아닌 한, 근로자와 동일하게 보험급여체계를 적용할 것인가 하는 문제가 남아 있다. 따라서 이 연구에서는 독일과 일본의 사례를 참고로 하여 특수형태 근로종사자에 대한 보험급여체계를 현행 보험급여체계와 동일하도록 설계할 것인지, 아니면 특수형태 근로종사자에게 ‘특수한’ 형태의 보험급여체계가 필요한지를 검토해보기로 한다.

마지막으로 산재보험 가입방법과 무관한 과제는 역시 특수형태 근로종사자의 업무상 재해와 질병에 대한 인정기준이다. 그렇다고 하더라도 특수형태 근로종사자가 겪고 있는 재해와 질병이 과연 현행의 업무상 재해와 질병에 대한 인정기준으로 충분히 포괄될 것인가 하는 문제가 있다. 이 연구에서는 윤조덕 외(2004)에서 실시된 조사 결과를 토대로 하여 새로운 인정기준의 필요성에 대하여 논의하기로 한다.

제3절 독일과 일본의 재해인정기준, 소득과약방식, 보험급여체계 비교

본론에 들어가기에 앞서 간략히 독일과 일본의 재해인정기준, 소득과약방식, 그리고 보험급여체계를 소개하기로 한다. 독일과 일본 양국을 외국 사례로 소개하는 것은 특수형태 근로종사자에 대한 산재보험 가입을 인정하면서도 가입 방식에서 상이하기 때문이다. 이는 이미 앞에서 설명하였으므로 생략하기로 하고, 양국의 사례에 대한 자세한 소개는 부록에 싣기로 한다.

1. 재해인정기준

산재보험이 보호해야 할 업무상 재해와 업무상 질병의 기준과 내용에 대해서는 한국과 마찬가지로 독일과 일본 양국도 일반적인 규정에 따라 결정되며, 구체적인 적용은 보험운영자와 법원이 판단한다는 것이다. 독일의 경우는 사회법(Sozialgesetzbuch) 제7권 제8조에서 업무상 재해(산업재해)를 규정하고 있는데, 이에 따르면 “산업재해는 제2조, 제3조 또는 제6조에 따라 보험상 보호의 근거가 되는 활동(피보험업무활동⁵⁾)의 결과로 인한 피보험자의 사고이다. 사고는 외부로부터 건강 손상 또는 사망을 야기시키는 피보험자의 신체에 영향을 미치는 시간적으로 한정된 사건”이라 규정하고 있다. 또, 사회법 제7권 제9조 제1항에 기초한 시행령에서는 업무상 질병(직업병)을 정의하고 있는데, “직업병은 독일연방 정부가 독일연방 상원의 동의를 얻어 법령에 직업병이라고 명시한 질병과 제2조, 제3조 또는 제6조에 따라 보험상 보호의 근거가 되는 활동(피보험업무활동)의 결과로 인하여⁶⁾ 피보험자의 건강상의 상해를 야기시키는 질병을 말한다”고 정의하고 있다.

그리고 일본의 경우, 「노동자재해보상보험법」 제1조(목적)에서 “업무상의 사유나 통근에 의한 노동자의 부상, 질병, 장애 및 사망”이라는 규정에서 업무상 재해와 업무상 질병이 규정되고 있는 정도이다. 다만 직업병의 경우는 독일과 마찬가지로 「노동기준법시행규칙」 제35조(업무상 질병의 범위)에서 9종류의 업무상 질병이 분류되고 있다. 결론적으로 말하면, 독일과 일본 모두 특정 직종에 대한 업무상 재해와 업무상 질병의 규정은 없다고 볼 수 있다.

여기에서 일본의 노재보험 특별가입자에 대하여 보충 설명을 할 필요가 있을 것이다. 일본의 노재보험 특별가입자는 「노동기준법」이 정하는 ‘노동자’에 속하지는 않지만 노동자에 가깝다고 볼 수 있는 중소기업주나

5) 이에 대해서는 127-129쪽 참조.

6) 기타 상세한 독일의 산재보험법상 직업병 인정을 위한 ‘업무관련성’에 대해서는 역시 129-130쪽을 참조.

독립도급근로자 등을 말한다.⁷⁾ 이들은 작업장에 대한 규정이 모호한 경우가 많다. 예를 들어 가족종사자의 경우는 생활 영역과 작업 영역의 구분이 모호하며, 개인화물운송업자는 통근행위 자체를 업무로 간주할 수 있는 것이다. 이 때문에 특별가입자는 노재보험 가입을 신청할 때, 업무의 내용을 명시하도록 하고 있다. 신청서에 ‘업무 또는 작업 내용’이라는 항목이 있으며, 이 항목에서 ‘업무 또는 작업의 구체적 내용’을 직접 기입하도록 할 뿐만 아니라 ‘특정 업무와의 관계’를 표시하도록 하고 있다. 이때 ‘특정 업무와의 관계’는 ① 분진작업을 행하는 업무, ② 진동공구 사용 업무, ③ 연(鉛) 업무, ④ 유기용제 업무 가운데 해당하는 사항을 선택하도록 하며, 선택한 경우에는 특정 업무에 최초로 종사한 연월(곧 업무력)을 아울러 기입하도록 하고 있다. 이미 말한 바와 같이 일본의 경우에 보험설계사, 레미콘 운송종사자, 그리고 골프장 경기보조원 일부는 특별가입자에 해당하기도 하므로 이와 같은 업무의 명시는 특수형태 근로종사자의 산재보험 적용과 관련하여 참고가 될 것으로 보인다.

2. 소득파악방식

독일은 산재보험료와 보험급여 산정에서 연간근로소득(Jahresarbeitsverdienst)을 기준으로 하고 있다. 사회보장법 제7권(SGB VII)은 보험료 산정과 기준, 급여와 그 수준 및 종류에 대하여 산재보험 내 업종이나 직군의 종류에 관계없이 일반적으로 적용되어야 할 규정을 상세히 담고 있다. 이어, 사회법 제7권 제83조에 의하여 각 산재보험 운영기관이 각 부문의 연간근로소득 액수를 개별 정관에서 정하도록 하고 있다. 즉, 각 산재보험조합들은 보험료와 급여 산정의 핵심적인 준거점이 되는 연간근로소득을 정함에 있어 사회보험의 종류에 관계없이 사회보장법상 공통적으로 적용되는 일반적인 규정을 따르고, 각 조합의 특성에 맞는 각 산재보험조합 나름의 정관을 정하여 그에 따라 보험료 산정과 급여를 정할 수 있도록 독자적인 규정들을 두고 있는 것이다. 이에 따라, 예를 들면 부록에서

7) 자세한 내용은 이승렬(2003)을 참조하기 바란다.

볼 수 있듯이 독일의 ‘차량보유자산재보험조합(BGF: Berufsgenossenschaft für Fahrzeughaltungen)’의 경우에는 정관에서 “보험료와 현금급여의 산정을 위해 연간근로소득으로 20,000유로가 적용된다”⁸⁾고 규정하고 있다.

사회법 제81조에 따르면 연간근로소득은 피보험자의 산재보험 적용사례 발생 직전월부터 이전의 12개월(역월)간의 노동임금(과세대상인 노동의 대가로 얻어지는 보수: 사회법전 제4권 제14조)과 기타, 노동소득(독립적 활동에서 얻어진 소득세법상 그 자체 소득으로 분류되는 소득: 사회법전 제4권 제15조에 의한)을 합한 금액이다.

이처럼 독일 산재보험에서 보험료 산정의 기준이 되는 요소는 연간노동임금과 연간노동소득을 합한 연간근로소득을 기준으로 납부 상한선까지의 임금인 기준보험료(Beitragsfuss)와 그 외 35개 단위 산재보험조합의 업무분야별로 세분화되어 있는 위험성 등급(Gefahrklasse), 그리고 동종업종 내에서 개별기업의 보험료를 차등화를 통하여 개별사업장의 산재예방을 강화하는 방법으로 적용되는 개별실적요율제도 등을 들 수 있다.

일본의 경우에 ‘직접고용관계’에 있는 일반근로자로 인정되는 골프장 경기보조원, 보험설계사, 그리고 레미콘 운송종사자는 고용주로부터 일정한 형태의 급료를 주기적으로 받고 있음을 뜻하며, 따라서 평균임금의 산정이 가능할 것이다. 이와는 달리 일반근로자로 인정되지 않는 위의 ‘특수고용관계’에 있는 3개 직종의 종사자가 노재보험에 특별가입하려는 경우에는 자신의 소득을 자진 신고하는 방식을 채택하고 있다. 곧 본인이 희망하는 급부기초일액(給付基礎日額)을 가입신청서를 제출할 때 함께 신고하면, 관련 서류를 검토하여 해당 도도부현(都道府縣) 노동기준국장이 최종 결정하게 된다. 2003년도의 경우에 특별가입자가 선택할 수 있는 급부기초일액은 13단계의 금액으로 최저 3,500엔에서 최고 20,000엔이었으며, 이러한 급부기초일액의 범위는 일본의 노재보험료율이 3년 단위로 변경되듯이 역시 3년 단위로 변경되고 있다.

이처럼 독일과 일본의 경우, 임금이나 소득이 파악하기 어려운 산재보

8) 165쪽 참조. 한편 연간노동소득의 최고 상한선은 72,000유로로 설정되어 있다.

험 피보험자에 대해서는 일정액의 소득액을 적용하고, 이에 기초하여 보험료와 보험급여가 산정됨을 알 수 있다. 다만 양국의 차이라 한다면, 독일은 산재보험 운영조합이 소득액을 결정하는 데 비하여 일본은 후생노동성이 몇 종류의 소득액을 제시하고, 이 가운데에서 특별가입자 본인이 선택하는 방식인 것이다.

3. 보험급여체계

기본적으로 독일은 보험급여를 모든 피보험자에게 동등하게 제공함을 원칙으로 하고 있으므로 독일의 유사근로자는 일반근로자와 동일한 급여 혜택을 받을 수 있다. 사회법 제4권 제14조와 제15조에서는 보험급여의 산정기준으로서 연간근로소득(Jahresarbeitsverdienst)에 대해서 규정하고 있다. 이에 따르면 연간근로소득은 피보험자의 산재보험 적용사례 발생 직전월부터 이전의 12개월(역월)간의 노동임금(14조)과 노동소득(제15조)을 합한 금액이다. 이 가운데 노동임금 또는 노동소득이 없었던 기간에는 동 기간 동안 노동임금 또는 노동소득이 있었던 기간 내의 평균노동임금과 평균노동소득이 그 산정의 기초가 된다. 또, 특이한 것은 업종 특유의 연간노동소득 최고액의 한도가 설정되는 등 단위 산재보험조합의 자율권이 인정되고 있다. 은행·보험·사무직이 속해 있는 독일사무직 산재보험조합(VBG: Verwaltungs-Berufsgenossenschaft)의 경우 이 상한선은 72,000유로이다.

급여의 종류는 요양급여, 재활, 개호, 현금급여 등이 있고 이에 대해서는 사회법 제7권 제3장에 상세히 규정되어 있다. 피보험자가 산재보험 적용사례 발생으로 인하여 노동이 불가능하거나 또는 요양대책의 일환으로 전일제 취업활동을 행할 수 없는 경우 휴업급여(Verletzungsgeld)가 지급된다. 또, 산재보험 적용사례 발생 이후 이와 같은 상태가 26주 이상 지속되고 소득활동능력이 최소한 20% 이상 감소했을 때 장해연금에 대한 청구권을 인정한다. 소득활동능력이 완전히 상실된 경우에는 연간근로소득의 2/3를 장해연금으로 하는 완전연금(Vollrente)이, 소득활동능력의 감소일 경우에는 소득활동능력 감소도에 따른 부분장해연금이 지급된다. 기타,

본인 사망시 연간근로소득의 30~40%를 인정하는 유족연금 등이 있다.

이에 대하여 일본의 경우는 일반근로자에게 지급되는 보험급여 가운데 특별가입자에 대하여 세 종류의 보험급여가 제한되고 있다. 먼저 일부 특별가입자에 대하여 통근재해를 인정하지 않기 때문에 통근재해 가입이 불가능하고, 따라서 이와 관련된 보험료를 징수하지 않을 뿐만 아니라 통근재해와 관련된 보상을 하지 않는다. 이에 해당하는 특별가입자는 화물 운송사업자 등 업무 영역과 생활 영역이 중복되거나 통근 자체가 업무의 성격을 지니는 경우이다. 그리고 2차 건강검진으로 이는 「노동안정위생법」의 규정에 따라 사업주가 의무적으로 근로자에게 제공하여야 하는 정기건강진단에서 이상 징후가 발견된 경우에 제공되는 것이어서 특별가입자에게는 해당되지 않는 것이다. 세 번째로 노동복지사업에 속하는 보너스특별지급금이 지급되지 않는다.

여기에서 유의할 점은, 일본의 특별가입자에게 제공되지 않는 보험급여는 한국의 경우에 일반근로자에게도 제공되지 않는다는 사실이다. 곧 한국의 일반근로자에게 제공되는 보험급여를 기준으로 바라본다면, 독일과 일본 양국 모두 일반근로자와 특수형태 근로종사자에게 동일한 보험급여가 제공된다고 볼 수 있을 것이다.

제2장

특수형태 근로종사자의 업무상 재해의 범위 및 재해인정기준 방안

제1절 업무상 재해에 대한 국내 체계⁹⁾

1. 업무상 재해의 의의

가. 업무상 재해의 개념

산업안전보건법에서는 ‘산업재해’를 근로자가 업무에 관계되는 건설물·설비·원재료·가스·증기·분진 등에 의하거나 작업 기타 업무에 기인하여 사망 또는 부상하거나 질병에 이환되는 것으로 정의하고 있다(산업안전보건법 제2조). 그리고 산업재해보상보험법(이하 ‘산재보험법’이라 함) 제4조 제1호에서 ‘업무상 재해’라 함은 업무상 사유에 의한 근로자의 부상, 질병, 신체장해 또는 사망을 말한다고 규정하고 있고, 산재보험법시행규칙(제2조 제1호)에서는 ‘재해’를 사고 또는 유해요인에 의한 근로자의 부상·사망·장해 또는 질병으로 정의하고 있다. 따라서 ‘업무상 재해’란 근로관계에서 근로자의 신체상의 재해에 대하여 신속 공정하게 보상하기 위한 목적의 법률적 개념으로 보험자인 근로복지공단이 보험급여를 지급할 의무가 있는 ‘보험사고’의 범위 및 내용을 의미한다.

9) 이 장의 내용은 근로복지공단(2004a)을 참조하였다.

나. 업무상 재해의 범위

‘업무상 재해’라 함은 근로자의 부상, 질병, 신체장해, 사망이라는 신체상의 손해발생을 의미하며, 재해의 원인은 업무와 관련성이 있어야 한다.

1) 업무의 범위

업무상 재해인정기준에서 정의하는 ‘업무’는 사업주의 지배관리하에 근로계약을 기초로 형성되는, 근로자가 본래 행해야 할 담당업무와 근로자의 담당업무에 부수하는 행위, 담당업무의 개시, 수행 또는 계속하여 필요한 행위를 말한다. 따라서 업무의 구체적 내용은 근로계약, 취업규칙, 단체협약 또는 사업장내 노동관행이나 관습, 조리 등에 의해 결정된다.

2) 업무상 재해의 범위

산재보험법에서는 업무상 재해의 범위에 관하여 구체적 판단방법이나 예시 등에 관한 규정을 두고 있지 않으나 재해에 대하여는 일반적으로 과거의 경험이나 행정해석 또는 판례 등을 참고하여 그 구체적 사례를 유형화하여 산재보험법시행규칙 제3장(보험급여) 제3절(업무상 재해의 기본 원칙) 제32조 내지 제39조에서 정하고 있고, 또한 근로기준법시행령 제54조에 의한 별표에서는 업무상 질병에 대한 38개 항목을 열거하고 있다. 이를 종합하여 구분해 보면 <표 2-1>과 같다.

<표 2-1> 업무상 재해의 범위 및 유형

업무상 재해	업무상 사고	작업시간중 사고 작업시간외 사고 출장중 사고 행사중 사고 기타 사고
	업무상 질병	업무상 부상에 기인한 질병 직업성 질병(직업병) 노동부 장관이 중앙노동위원회 동의를 얻어 지정하는 질병 기타 업무로 기인한 것이 명확한 질병

2. 업무상 재해의 판단기준

가. 국내 업무상 재해 판단기준의 변천

1963년 산재보험법의 제정 당시에는 업무상 재해를 “업무수행 중에 그 업무에 기인하여 발생한 재해”로 규정하여 업무수행성과 업무기인성의 두 가지 요건을 충족시켜야 한다는 2 요건주의를 채택하여 업무상 재해를 판단하였다. 이후 1981년 12월 17일 제7차 개정시에 업무상 재해의 개념을 “업무상 사유에 의한 근로자의 부상, 질병, 신체장해 또는 사망”으로 정의함으로써 업무수행성과 업무기인성 모두를 반드시 충족할 필요는 없어졌다.

1982년 8월 27일 노동부는 업무상 재해 인정 여부에 관한 기준을 정한 각종 예규를 통폐합하여 노동부 예규 제71호로 「업무상 재해인정기준」을 제정하여 시행하였으며, 1995년 4월 29일 산재보험 업무를 근로복지공단에 위탁하면서 노동부령 제97호 「산재보험법시행규칙」을 전면 개정하여 당시 시행중이던 예규(업무상 재해인정기준, 1994. 7.21. 노동부 예규 제247호)를 시행규칙으로 흡수하였다.

이러한 과정을 통해 업무상 재해의 법적 개념이 업무수행성이나 업무기인성의 2 요건주의 틀에서 다소 자유로워진 이후, 개별사건에 대하여 소속 사업의 특성 및 구체적인 업무내용과 산재보험제도의 사회보장적 성격 등을 고려하여 보다 신축적이고 합리적인 해석을 통해 업무상 재해의 범위가 확대되었다. 그러나 업무수행성과 업무기인성이라는 두 가지 요건은 산재보험법에서 명시적으로 정하고 있지 않으나 구체적 사안에 대하여 “업무상 사유에 의한”의 범위를 판단하는 기본적인 기준으로 사용되고 있다.

나. 업무수행성의 개념

대법원 관례를 통해 정의되는 업무수행성의 내용을 보면, ‘업무수행성’

은 당해 근로자가 사업주의 지휘명령하에서 업무를 행하는 것을 말하는 것¹⁰⁾으로 사용자의 지배 또는 관리하에서 이루어지는 당해 근로자의 업무수행 및 그에 수반되는 통상적인 활동과정에서 재해의 원인이 발생한 것을 말한다.¹¹⁾ 이때 업무를 행하는 것이란, 사업주의 지휘명령을 받은 본래의 직무수행 또는 직접적인 지배관리에 의한 것에만 한정되는 것이 아니라 그 업무에 수반되는 통상적인 활동과정을 포함한다. 관례는 업무수행성에 있어 반드시 근로자가 현실적으로 업무수행에 종사하는 동안만 인정할 수 있는 것이 아니라 사업장에서 업무시간 중 또는 그 전후에 휴식하는 동안에도 인정할 수 있다¹²⁾라고 하여 휴식시간 중과 같이 여전히 사업주가 지휘감독할 여지가 있는 범위 내에서 사업주의 지배하에 있는 경우나, 출장중과 같이 사업주의 관리하에 없더라도 업무에 종사하거나 사업주의 지배하에 있는 경우에도 업무수행성은 인정된다.

일반적으로 업무수행성이 있으면 업무기인성은 그 반증 사유가 없는 한 추정되므로 업무수행성은 업무상 재해의 제1차적인 판단기준이 된다. 그러나 업무수행성은 사업주에 대한 근로자의 종속 상태를 의미하는 기능적인 개념이므로 업무수행성이 인정되는 업무시간중 또는 업무시간외 활동의 경우에서 사업주의 지배하에 놓이지 않는 개개의 사적행위에 기인한 재해는 업무수행성이 부정된다.

다. 업무기인성의 개념

‘업무기인성’은 근로자가 담당하는 업무와 재해발생 사이에 인과관계가 존재하여야 한다는 것을 말한다. 인과관계에 대한 학설로는 조건설, 기회원인설, 상당인과관계설, 보호적 인과관계설 등이 있다.

조건설은 인과관계를 행위와 결과 사이에 논리적인 조건관계만 있으면 인과관계가 있다는 견해로 어떠한 행위가 없었더라면 그러한 결과가 발생하지 않았을 것이라는 조건관계가 있는 한 그 행위는 결과에 대한 원인

10) 대법원 1989. 10. 24. 선고 89누1186.

11) 대법원 1994. 10. 25. 선고, 94누9498.

12) 대법원 1993. 3. 12. 선고, 92누17471.

이라고 이해하려는 입장이다. 이 학설은 인과관계의 범위가 무제한적으로 확장될 우려가 있으며, 관계된 모든 조건을 동등하게 평가하므로 재해의 원인에 대한 가치평가를 기초로 한 산재보험제도에 관한 인과관계설로는 불합리하다는 비판을 받고 있다.

기회원인설은 당해 질병이 근로자가 사용자의 지배하에 있었던 것을 기회로 하여 발생하였을 경우 사용자의 지배하에 있었다는 것이 당해 질병에 대한 기회원인이 되므로 당해 질병과 업무 사이에 인과관계가 인정된다는 입장이다. 그러나 질병의 발생에 적극적인 역할을 하지 못하는 단순한 기회원인을 인과관계의 내용으로 보는 데에 문제점이 있다는 비판을 받고 있다.

보호적 인과관계설은 산업재해는 자본주의적 노동관계에 있어서 불가피한 것으로서 원인제공자의 책임을 구체적으로 밝히기 어렵다는 현실에서 출발하여, 산재보험의 본질은 근로자와 유족의 생활보장에 있고 보상책임과 배상책임의 법적 성격의 차이를 감안하여 업무상 재해는 업무와 재해 간에 관련성이 인정되면 충분하고 상당한 정도의 인과관계까지 요하지 않는다는 입장이다. 이 견해는 현재의 산재보험제도가 사회보장체계 성격보다는 사업주의 책임보험 성격이 강하다는 점에서 일반 생활위험에 대한 책임을 근로관계의 사업주에게 전가시킬 수 있는 합리적 근거를 제시하지 못하고 있다.

상당인과관계설은 일정한 행위가 사회생활상 일반적인 지식, 경험에 비추어 통상의 경과를 거쳐서 그 원인으로부터 그러한 결과가 발생하는 것이 상당하다고 인정될 때, 즉 결과발생의 개연성(아마 그럴 것이라고 생각되는 성질)이 인정될 때 그 원인과 결과 사이에 인과관계가 있다는 견해이다. 이러한 인과관계는 업무와 사고 간, 사고와 상병 간에 이중적인 관계로 이루어진다. 그러나 업무(업무로 인한 과로 등)가 재해의 발생에 어느 정도 기여하여야 상당인과관계가 있다고 볼 것인지에 대한 비판의 여지가 남아 있으며, 이와 관련하여 최유력원인설, 상대적 유력원인설, 공동원인설 등 몇 가지 이론이 제시되고 있다. 최유력원인설은 질병에 대한 다수의 원인이 경합하고 있을 때 업무가 다른 원인 가운데 필연적인 것, 최종적인 것, 최유력한 것일 때 한하여 업무와 질병 사이에 상당인과

관계를 인정하자는 견해로, 이 견해를 적용하였을 때 업무기인성의 인정 범위가 너무 축소될 위험이 있다는 비판을 받고 있다. 상대적 유력원인설은 다수의 원인이 경합하고 있을 때 업무가 다른 원인들과 비교하여 상대적으로 유력한 원인으로 작용하는 경우에 한하여 업무와 질병 사이에 상당인과관계를 인정하자는 견해이다. 이 견해 역시 인정범위를 축소할 수 있다는 비판을 받고 있다. 공동원인설은 질병에 대한 다수의 원인이 경합하고 있을 때 업무가 다른 원인과 함께 질병의 단순한 공동원인이 되기만 하더라도 업무와 질병 사이에 상당인과관계를 인정하자는 견해로, 이 견해는 극단적으로 재해에 기여한 정도가 1%인 경우까지도 공동원인이 될 수 있다는 것이 되어 부당하다는 비판이 있다.

현행 산재보험법시행규칙 제32조 제2호는 업무상 사고(사고성 재해와 사고성 질병)에 관하여 “사고와 근로자의 사상 간에 상당인과관계가 있을 것”이라고 규정하여 업무와 사고 사이의 상당인과관계를 명시적으로 요구하고 있고, 제33조 제1항에서도 업무상 질병을 업무상 요인에 의해 이환된 질병임을 전제로 “업무상 요인에 의해 이환된 질병이 아니라는 명백한 반증이 없는 한 업무상 질병으로 본다.”고 하여 업무와 질병과의 상당인과관계를 전제로 하고 있다. 또한, 시행규칙 제39조 제1항 [별표 1] “업무상 질병 또는 업무상 질병으로 인한 사망에 대한 업무상 재해인정 기준” 제1호(뇌혈관질환 또는 심장질환) 가목 후단은 “업무수행 중에 발병되지 아니한 경우로서 그 질병의 유발 또는 악화가 업무와 상당인과관계가 있음이 시간적·의학적으로 명백한 경우에도 업무상 질병으로 본다.”고 규정하여 업무수행 중 그 질병의 유발 또는 악화가 업무와 상당인과관계가 있음을 전제로 하므로 결국 업무상 재해인정기준에 관한 산재보험법시행규칙은 상당인과관계설을 채택하고 있다고 볼 수 있다.

대법원 판례를 보면 업무상 재해에 해당하기 위해서는 업무와 재해 사이에 상당인과관계를 요한다고 하여 상당인과관계설의 입장에 서 있으나 상당인과관계의 의미에 관하여는 구체적으로 정의한 바가 없다. 그리고 인과관계의 입증을 엄격히 요구하는 경우 근로자에게 부담이 되므로 이를 완화하여 근로자의 입증의 정도는 의학적·과학적으로 명백히 입증하여야만 하는 것이 아니고 근로자의 취업 당시의 건강상태, 질병의 원인,

작업환경, 근로기간 등 제반 사정을 참작하여(보통 평균인이 아니라 당해 근로자의 건강과 신체조건을 기준으로 하여¹³⁾) 업무와 질병 또는 그에 따른 사망 사이에 상당인과관계가 있다고 추단될 정도이면 족하다고 판시하고 있다.¹⁴⁾ 특히, 인과관계의 정도와 관련하여서는 개별 사안에 따라 공동원인설과 상대적 유력원인설의 견해가 양립하고 있다.

상당인과관계에 대해 보편적으로 해석하는 의학적인 기준은 가능성이 높음(probable: 50~75%의 확률적 관련성)으로 정의하고 있으며, 그 판단 기준 중의 하나는 “직업병 또는 업무관련성에 대한 기존의 역학적 증거가 있어야 한다.”와 “당해 근로자의 업무관련성(업무기인성)의 증거가 있어야 한다.”의 두 가지 요건 가운데 어느 하나라도 만족하면 업무관련성(업무기인성)이 있다고 제시한 바 있다.¹⁵⁾

상당인과관계설은 근로기준법에서와 같이 직접보상강제하에서 개별 사용자의 책임귀속에 적합한 이론으로서 타당성이 있다. 그러나 이 견해도 생산기술의 고도화와 산업합리화 및 생산수단의 기계화로 인해 근로자들의 재해위험에 대한 노출이 일상화된 오늘날 상당인과관계로는 근로자와 그 가족의 생활보장을 충분히 할 수 없었기 때문에 사회보장으로서 산재보험이 탄생한 것이라는 점에서 납득할 만한 해명을 하지 못하고 있다. 그러나 산재보험제도는 정치적·역사적 산물임과 동시에 사회적·경제적 산물이므로 각국의 산업발전의 단계, 근로자의 사회적 지위, 국가의 재정능력, 사회보장제도의 발전 정도 등과 밀접한 관계가 있다. 우리나라의 경우 산재보험료를 사업주가 전액 부담하고 있고 산재보험금에 대한 국가의 지원이 미미하여 사업주의 책임보험 성격이 강해 현행 산재보험 제도를 즉시 생활보장적 성격만으로 해석하여 확대 적용하는 것은 무리가 있다. 따라서 현행 산재보험체계로 볼 때 상당인과관계설이 업무기인성을 평가하는 데 가장 타당한 것으로 보인다.

13) 대법원 1991. 9. 10. 선고 91누5433.

14) 대법원 1997. 2. 28. 선고 96누14883 판결.

15) 직업환경의학외래협의회(2001).

제2절 업무상 사고

1. 업무상 사고의 개념

일반적으로 업무상 사고의 개념은 업무상 재해의 형태인 부상, 질병, 장해, 사망에 대한 원인이 되는 인체의 일부 또는 전체의 인내 한계를 넘어서는 에너지나 물질과의 접촉으로 인한 단시간적 사건으로 이해된다. 이러한 이유로 산재보험법시행규칙 제32조 내지 제38조에서 업무상 사고의 유형별로 인정기준을 정하고 있으며, 각 사고의 유형에서 한결같이 “……사고로 인해 사상한 경우에는……” 등으로 표현하고 있다. 즉 사망과 부상이라는 결과를 전제로 업무상 사고의 개념을 정립하고 있다. 그러나 근로자의 사상 원인인 외래성과 누적성, 급성과 만성, 소량 노출과 대량 노출 등에 대한 구체적 판단기준이 명확하지 못하여 현실적으로 부상과 질병, 사고로 인한 사망과 질병으로 인한 사망, 업무상 사고와 업무상 질병 등으로 구분하기가 매우 곤란하므로 업무상 사고의 개념은 산재보험법시행규칙에서 규정하고 있는 사고의 유형 등에 따라 현실적 관념으로 구분하는 것이 편리하다.

2. 업무상 사고의 인정기준

산재보험법시행규칙 제32조(업무상 사고) 사고로 인한 근로자의 사상이 다음 각호의 요건에 해당하는 경우에는 이를 업무상 재해로 본다.

1. 근로자가 근로계약에 의한 업무를 사업주의 지배관리하에 수행하는 상태에서 사고가 발생하거나 사업주가 관리하고 있는 시설물의 결함 또는 관리상의 하자로 인하여 사고가 발생하여 사상하였을 것.
2. 사고와 근로자의 사상 간에 상당한 인과관계가 있을 것.
3. 근로자의 고의·자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 사상이 아닐 것. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 자가 정신장해로 인하여 정상적인 인식능력이나 행위선택능력 또는 정신적 억제력이 현저히 저하된 상태에서 자살행위로 인하여 사상하였다는 의학적 소견이 있는 경우에는 그러하지 아니하다.
 - 가. 업무상 스트레스로 인하여 정신과 치료를 받은 자
 - 나. 업무상 재해로 인하여 요양중인 자

가. 사업주의 지배관리하의 업무수행

재해발생의 원인이 되는 업무는 통상 당해 근로자 본래의 담당업무이지만 그 업무는 동시에 당해 사업의 운영에 관한 업무이므로 사업주의 특별한 업무지시에 의해 그 범위가 확장되는 경우가 많다. 이와 반대로 사업주의 특별한 지시가 없더라도 당해 근로자의 업무는 담당업무에 부수되는 행위에까지 확장된다. 이러한 경우는 합리적 행위,¹⁶⁾ 필요행위,¹⁷⁾ 긴급행위(업무),¹⁸⁾ 준비(또는 마무리)행위,¹⁹⁾ 기타 행위²⁰⁾이다. 따라서 이러한 의미의 업무를 사업주의 지배관리하에서 수행하던 중 또는 그와 상당한 인과관계를 가진 부수적인 행위 중의 사고는 업무상 재해로 인정된다. 그러나 지배관리 여부는 구체적인 업무행위나 시간적·장소적 상태를 말한다기보다는 근로자의 종속상태, 즉 사용자의 지배하에서 그의 지휘명령이 가능한 상태를 의미하며, 근로자의 업무수행성이나 상당인과관계의 업무기인성이 입증되지 않은 행위(사적 행위) 중의 사고는 업무상 재해로 인정되지 않는다.

나. 시설물의 결함 또는 관리하자

‘시설물’은 사업주가 사업의 목적을 위해 제공한 인원과 장비를 포함한 시설물로서 공작물에 한하지 않고 동산, 부동산, 인공물, 그리고 자연물을 포함하는 개념이다. ‘시설물의 결함’은 사업의 목적에 제공된 시설물이 일반적으로 갖추어야 할 안전성에 흠이 있는 상태, 즉 시설물의 설계, 자재,

-
- 16) 합리적 행위 : 당해 업무를 담당하는 근로자로서 당연히 또는 통상적으로 행하는 것이 예상되는 행위.
 - 17) 필요행위 : 담당업무 수행상 필요하다고 간주되는 행위.
 - 18) 긴급행위(업무) : 업무와 관련된 돌발적인 사정 또는 긴급사태에 직면하여 행해지는 행위.
 - 19) 준비(또는 마무리)행위 : 취업시간 전후의 업무에 부수하여 실시되는 행위.
 - 20) 기타 행위 : 이외에 어느 것에도 해당하지 않지만 업무에 통상 수반된다고 볼 수 있는 행위.

시공상의 흠과 같이 그 시설물의 성질을 취득한 당초부터 존재하는 결함을 말하며, ‘관리하자’는 사업의 목적에 제공되는 당시에는 결함이 없었으나 그 시설물을 사업의 목적에 맞게 유지, 수선, 운영, 보관하는 과정상에 흠결이 발생한 경우를 말한다. 따라서 사업주가 사업의 목적에 제공한 시설물에 대한 설치 및 관리에 있어서 정상의 주의의무를 태만히 하여 근로자가 사상한 경우에는 근로자의 업무수행 여부 이전에 업무와 상당인과관계의 반증이 없는 한 사업주의 관리책임으로 간주하여 업무상 재해로 인정된다.

다. 사고와 사상 간의 상당인과관계

업무상 사유에 의한 사고와 근로자의 사상 간에 상당인과관계 유무를 판단하는 것은 지극히 의학적 판단에 속하는 것으로서, 사고의 형태 및 내용 등과 근로자의 사망원인 및 부상과의 인과관계에 대한 구체적 판단 기준으로는 산재보험법시행규칙 제33조 제2항의 “업무상 부상으로 인한 질병의 인정기준”을 유추 해석해 보면, 재해의 원인으로서 사고와 ① 신체의 손상과 질병 간에 신체 부위 및 시간적·기능적 관련성이 의학적으로 인정되고, ② 부상 및 사망의 원인, 정도 및 상태와의 인과관계가 의학적으로 인정되어야 할 것으로 본다.

3. 업무상 사고의 유형과 인정기준

업무상 사고(부상과 사망)에 대한 인정기준은 산재보험법시행규칙에서 ① 작업시간 중 사고(제34조) ② 작업시간외 사고(제35조) ③ 휴게시간 중 사고(제35조의2) ④ 출장 중 사고(제36조) ⑤ 행사 중 사고(제37조) ⑥ 기타 사고(제38조) 등으로 구분하여 인정기준을 정하고 있다.

가. 작업시간중 사고

당해 근로자가 그 업무에 종사하고 있을 때 재해가 발생하였을 경우

그 재해는 업무행위에 기인하고 있거나 또는 업무행위가 행해지는 사업장 시설에 기인하거나, 둘 중 하나인 경우 업무수행성이 증명되며, 업무기인성을 인정하는 것이 경험법칙에 위배되지 않는 이상 업무상 재해라고 해석한다. 또한 사업장 내 작업시간 중에 작업, 용변 등 생리적 필요행위, 작업준비 및 마무리 행위 등 작업에 수반되는 필요적 부수행위 등을 하고 있던 중 사고로 인해 사상한 경우에는 업무와 재해 사이에 상당인과 관계를 인정할 수 없는 명백한 사유가 없는 한 업무상 재해로 본다. 즉 재해원인이 불분명하더라도 그 재해의 발생이 근로자의 업무이탈, 자해 또는 순수한 사적 행위로 인하여 발생한 증거가 없는 한 업무상 재해로 인정한다.

근로자의 부수적 행위 중 사고는 근로관계의 상황, 당해 근로자의 생활관계 등에 따라 다양한 형태로 나타나며, 그 행위의 업무상 포함 여부 또는 부수 여부를 다음과 같은 견지에서 판단하게 된다. 우선 당해 행위가 합리성 또는 필요성을 가진 것으로 인정되는가 하는 것으로 이 경우 합리성이 있는지 여부는 당해 업무를 담당하는 근로자로서 합리적인 행위인가에 의해 판단하며, 그 필요성 여부는 당해 근로자가 담당업무를 수행함에 있어서 필요한 행위인가에 따라 판단된다. 어느 경우라도 각각의 구체적 사정에 따라 당해 근로자가 처해 있는 객관적 사정 아래에서 판단해야 하며, 그 근로자의 주관적인 사정은 그러한 객관적인 사정 아래에서 “보통의 사람이라면 그렇게 했을 것이다.”라고 인정되지 않는 이상 판단의 기초가 되지 않는다.

나. 돌발사고로 인한 구조행위, 긴급피난행위 중의 사고

근로자가 사업장 내에서 천재지변 또는 화재 등의 돌발적인 사고가 발생하여 사회통념상 예견될 수 있는 구조행위 또는 긴급피난행위를 하고 있을 때 발생한 사고로 인하여 사상한 경우에도 업무상 재해로 본다(시행규칙 제34조 제2항).

천재지변 또는 화재 등의 돌발적인 사고로 인한 근로자의 사상이 업무상 재해로 되기 위해서는 먼저 사업주의 지배관리권이 미치는 영역으로

사업장 내이어야 할 것이고, 둘째는 근로자의 구조행위 또는 긴급피난행위가 사회통념상 예견가능하여야 할 것이며, 셋째 돌발적 사고와 근로자의 사상 간에 상당한 인과관계가 인정되어야 한다.

다. 작업시간외 사고

근로자가 작업시간외 시간을 이용하여 사적 행위를 하고 있을 때 발생한 사고로 인해 사상한 경우에는 업무상 재해로 보지 않는 것이 원칙이다. 그러나 작업시간외 사고라 하더라도 피재자 행위의 업무관련성,²¹⁾ 사업주 시설물의 하자 여부, 작업환경과 자연재해의 가능성 등에 따라 예외적으로 업무상 재해로 인정하고 있다.

라. 출퇴근 중의 사고

현행 산재보험법시행규칙 제35조 제4항에서는 ‘통근재해’를 “근로자가 출퇴근하는 도중에 발생한 사고로 인하여 사상한 경우”로 정의하고 있으며, 통근재해가 업무상 재해로 인정되기 위해서는 사용자가 근로자에게 제공한 차량 등의 교통수단을 이용하거나 사업주가 제공한 교통수단에 대한 관리·이용권이 근로자측에 전담되어 있지 아니할 것으로 규정하고 있으며, 대법원 판례는 사용자가 이에 준하는 교통수단을 이용하도록 하여 근로자의 출퇴근 과정이 사용자의 지배, 관리하에 있다고 볼 수 있는 경우에 업무상 재해로 인정한다.²²⁾

그러나 근무형태가 특수한 근로자, 즉 외근 업무에 종사하는 근로자의 경우에는 그 근무형태가 다양하여 어느 부분을 통근 도중으로 보아야 하는지 판단하기 어려운 경우가 많다. 일반적으로 외근 근로자가 최초로 직

21) 근로자가 사업장 내에서 업무시간외의 시간을 이용하여 작업을 하거나 용변 등 생리적 필요행위, 작업준비 및 마무리 행위 등을 하고 있을 때 발생한 사고로 인해 다치거나 사망한 경우에는 업무와 재해 사이의 상당인과관계를 인정할 수 없는 명백한 사유가 없는 한 업무상 재해로 인정한다(산재보험법시행규칙 제35조 제1항).

22) 대법원 1997. 9. 12. 선고 97누6339.

무수행 장소에 도착하여 직무를 시작한 때부터 최후로 직무를 완수한 후 퇴근하기 전까지의 사이에 발생한 사고로 인하여 사상한 경우에는 출장 중 사고의 규정을 준용하도록 하고 있으므로(산재보험법시행규칙 제36조 제3항), 외근 근로자의 경우 최초 직무수행 장소에 도착할 때까지와 최후로 직무를 완수한 이후부터는 통근 도상으로 볼 수 있다.

마. 휴게시간 중의 사고

산재보험법시행규칙 제35조 제2항에는 “근로기준법 제53조의 규정에 의하여 사업주가 근로자에게 제공한 휴식시간 중에 사업장 내에서 사회 통념상 휴게시간 중에 할 수 있다고 인정되는 행위로 인하여 발생한 사고로 사상한 경우에는 이를 업무상 재해로 본다. 다만, 취업규칙 등을 위반하거나 고의, 자해 및 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 사상한 경우에는 그러하지 아니한다.”로 규정하고 있다.

바. 출장 중 사고

산재보험법상의 업무상 재해의 판단에 있어서 ‘출장’이라 함은 사업주의 포괄적 또는 개별적인 지시에 의하여 특정한 용무를 수행하기 위하여 통상의 근무지를 떠나 용무지에 가서 일정한 기간 동안 지시받은 업무를 수행하고 다시 통상의 근무지로 복귀할 때까지의 일련의 과정을 말한다.²³⁾ 이때 용무의 개념은 직장에 적을 두고 직무에 종사하는 근무의 개념과는 다소 좁은 의미로 “특정하여 맡겨진 일”로 해석된다.

출장의 개시 시점은 근무지에서 출발하는 경우에는 그 시점부터 출장 과정이 시작되며, 사업주의 지시나 특별한 사정에 의하여 다른 장소에서 출발하는 경우에도 정상적인 경로를 벗어나지 않는 한 그 출발 장소에서부터 출장 과정이 시작된다고 본다.²⁴⁾ 또한 사업주의 지시를 받아 사업장

23) 서울고등법원 1998. 11. 20. 97구34565 참조.

24) 서울행정법원 1998. 10. 15. 선고 98누9423.

외의 장소로 출퇴근하여 직무를 수행하고 있는 외근 근로자의 경우에는 최초로 직무수행 장소에 도착하여 직무를 시작한 때부터 최후로 직무를 완수한 후 퇴근하기 전까지의 사이를 출장 중으로 보며, 출퇴근 중에 업무를 수행하는 경우에도 출장 중으로 본다.²⁵⁾

산재보험법시행규칙 제36조는 근로자가 사업주의 출장지시를 받아 사업장 밖에서 업무를 수행하고 있을 때 발생한 사고로 인해 사상한 경우에는 이를 업무상 재해로 본다. 다만, 출장 도중 정상적인 경로(순로)를 벗어났을 때, 근로자의 사적 행위, 자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 사상, 사업주의 구체적 지시를 위반한 행위로 인한 근로자의 사상의 경우에 한하여 업무수행성과 업무기인성이 인정되지 않는다.²⁶⁾

사. 기타의 사고

1) 타인의 폭력행위에 의한 사고

산재보험법시행규칙 제38조 제1항에서는 타인의 폭력행위에 의하여 근로자가 사상한 경우 다음과 같이 업무상 인정기준을 정하고 있다. ① 재해발생 경위 및 사상한 근로자가 담당한 업무의 성질이 가해행위를 유발할 수 있다고 사회통념상 인정될 것. ② 타인의 가해행위와 사상한 근로자의 사상 간에 상당인과관계가 있을 것의 요건이 충족되면 이를 법 제54조의 규정에 의한 제3자 행위에 의한 업무상 재해로 본다. 하지만, 근로자가 타인의 폭력에 의하여 재해를 입은 경우 그것이 직장 내의 인간관계 또는 직무에 내재하는 통상 수반되는 위험의 현실화로서 업무와 상당인과관계가 있으면 업무상 재해로 인정되나, 가해자와 피해자 사이의 사적인 관계에 기인한 경우 또는 피해자가 직무의 한도를 넘어 상대방을 자극하거나 도발한 경우에는 업무기인성을 인정할 수 없어 업무상 재해로 볼 수 없다.²⁷⁾

25) 시행규칙 제36조 제2항 및 제3항 참조.

26) 대법원 1997. 9. 26. 선고 97누8892 판결.

27) 대법원 1995. 1. 24. 판결 94누8587.

2) 제3자 행위에 의한 사고

제3자 행위에 의하여 발생한 사고로 인해 작업장 내에서 작업시간 중에 작업, 용변 등 생리적 필요행위, 작업준비, 마무리 행위 등 작업에 수반되는 필요적 부수행위 등을 하고 있던 근로자가 사상한 경우에도 이를 산재보험법 제54조의 제3자 행위에 의한 업무상 재해로 본다. 다만, 업무와 사상 간에 상당인과관계가 없음이 명백한 경우에는 인정되지 않는다(시행규칙 제38조 제2항)

제3절 업무상 질병

1. 업무상 질병의 정의

산재보험의 보험대상이 되는 업무상 질병은 ‘업무상 사유’로 인하여 발생한 질병으로, 사고에 매개되어 발생한 ‘사고성 질병’과 종속노동관계하에서 업무에 종사하는 근로자가 노동관계상 위험의 발현으로 이환된 ‘직업성 질병’으로 구분된다.

사고성 질병의 경우 업무상 부상과 같이 외부적으로 인식이 용이하고 인과관계의 증명이 용이한 반면, 직업성 질환의 경우 작업수행 과정이나 환경 등에 의해 점진적으로 생기는 것이 보통이고 외부적인 인식이 곤란하기 때문에 업무와 질병 간의 인과관계가 문제가 되며 논란의 여지가 발생할 수 있다. 특정 질병이 산재보험법에 의한 업무상 재해에 해당되는지 여부의 판단은 원인규명을 목적으로 하는 법률적 판단으로서 의학적 소견을 필요로 하며 그 인정이 의학적 소견과 모순되지 않을 것이 요청되지만 의학 판정으로서의 원인이 과학적으로 증명되는 정도까지를 필요로 하지 않는다.

유해인자와 질병과의 인과관계를 규명하는 데는 업무상 사고로 인한 부상과는 달리 업무수행성보다 작업환경, 종사기간, 유해인자와 상병과의

의학적 역학관계 등 업무기인성이 중시된다. 질병에서의 업무기인성은 업무와 발증 원인과의 인과관계와 그 발증 원인과 그 결과로서의 질병 사이의 인과관계인 이중적 인과관계를 의미한다. 그리고 각각의 인과관계는 단순한 조건관계가 아니라 업무가 발증 원인의 형성에 또는 그 발증 원인이 질병 형성에 각각 상대적으로 유력한 영향을 미쳤다고 인정될 수 있는 것이 필요하다.

2. 복수원인 경합질병의 인정원리

대부분의 직업성 질병은 근로자가 업무에 내재 또는 동반하는 각종의 위험, 유해한 물질에 장기간에 걸쳐 노출되고, 유해한 근로조건과 작업환경 및 작업양태하에서 근로를 계속함으로써 위험·유해인자가 서서히 축적되고 점진적으로 건강이 손상되어 발병에 이르게 되는 것으로, 그 발병 원인이 되는 위험·유해작용이 가해진 시점과 발병 시점이 명확하지 않다는 점에서 업무와 질병 사이의 인과관계를 입증하는 것이 용이하지 않다.

이러한 업무상 질병은 특정업무에 내재한 일정한 유해인자만으로 발증하는 경우가 있으며, 이러한 경우에는 그 유해인자의 노출에 의해 필연적으로 그 질병을 일으킨다는 관계가 있으므로 부상 존재 또는 특정 유해인자의 일정량 이상의 노출 사실과 경과 또는 상병 상태로 업무기인성의 존재를 비교적 용이하게 판단할 수 있다. 또 다른 경우는 업무외 유해인자와 경합하여 발증하는 경우로 업무상의 유해인자와 업무외의 유해인자의 양방이 인정되는 질병의 경우에도 업무상의 유해인자가 질병 발증에 상대적으로 유력한 원인이 된 경우에는 업무상 질병으로 인정된다. 업무와 관계없는 기초 질환 또는 기존 질병을 갖고 있는 경우 당해 기초 질환 또는 기존 질병이 노동을 계기로 또는 노동에 종사하고 있을 때 발증 또는 악화되는 경우 대체로 자연적인 경과 또는 연령의 증가 등에 의한 것으로 판단될 경우에는 업무기인성이 인정되지 않는다.

업무에 기인하여 기초 질환 또는 기존 질병의 발증이 자연적 경과를 넘어서 발증하거나 악화된 것이 분명한 경우에는 업무상 질병으로 취급

한다. 업무상 질병에 부수되는 질병(속발증), 즉 업무상 원질환이 원인이 되어 발병한 질병에 대해서는 대체로 당해 원질환과 같이 취급한다. 업무상 질병에 부수하는 속발증에는 ㉠ 업무상 질병의 경과 중 또는 그 진전에 의해 당해 업무상 질병과의 관련으로 발증한 질병 ㉡ 업무상 질병을 바탕으로 세균 감염 등의 외인이 더해져 발증한 질병 ㉢ 업무상 질병의 특성에 따라 고율로 합병한 질병 ㉣ 업무상 질병 치료약제에 의한 부작용이 원인이 되어 발증한 질병 등이 있다. 업무상 질병인 원질환에 합병한 질병이 업무상 질병에 부수하는 질병인지 여부에 대하여는 의학경험에 의해 업무와 상당인과관계의 유무에 따라 판단하여야 한다.

3. 업무상 질병의 법제 방식

근로자의 질병에 대하여 업무상 여부를 판단함에 있어서 그 특성상 이를 입증하는 데 상당한 어려움이 따른다. 이러한 이유로 업무상 질병을 인정하는 기준에 관하여 입증책임과 인정범위의 신축성 정도에 따라 각국은 입법 예를 달리하고 있는데, 대별하면 일반적 정의방식, 지정열거방식, 혼합방식의 3가지 방식이 있다.

가. 일반적 정의방식

이 방식은 업무상 질병인정에 있어서 법령에 개괄적·일반적 규정을 두고 구체적으로 문제된 질병이 그 정의 규정에 해당되는지를 판정하는 방식이다. 즉 업무상 질병에 대하여 법령에 구체적으로 정해 놓지 않고 일반적이고 추상적인 정의를 규정해 놓고 개별 사안이 발생하였을 때 사실관계를 확인하여 그 정의에 해당되는지 여부를 결정하는 방식으로 개괄주의라고도 한다.

이 방식은 업무상 질병의 범위가 한정되지 않아 새로운 직업병의 발생에 신축적인 대응을 할 수 있다는 것이 장점이지만, 개개의 사례별로 애매한 점이 많고 근로자에게 입증책임이 있으므로 당해 근로자는 자신이 질병과 업무와의 관련성을 전문적인 진단 등을 통해 입증해야 하는 것이

단점이다. 미국, 필리핀, 뉴질랜드 등에서 채택하고 있다.

나. 지정열거방식

관계법령 또는 관계법령의 별표로써 업종별 내지 직업별로 질병을 지정하여 그에 해당하는 질병에 한정하여 보상하고자 하는 방식이다. 일정한 직업이나 산업공정 등에 있어서 각종 독물이나 유해물질에 노출되었을 경우 발생한다는 것이 의학적으로 입증된 것을 관계법령에 업종별·직종별로 특정하여 열거하여 이에 해당되는 경우 업무상 질병으로 인정하는 방식으로서 제한열거주의라고도 한다. 이는 사전에 법령으로 명시하여 업무에 기인하는 것이라고 추정할 수밖에 없다고 하는 사고에 입각한 것이다.

이 방식은 입증책임이라는 점에서 업무상 질병을 주장하는 근로자가 입증하는 데는 유리하고 안정된 인정기준을 확보할 수 있다는 장점이 있는 반면에, 직업성 질병의 범위가 법령에 의해 한정 및 고정됨으로써 새로운 직업병의 발생 등에는 신속적으로 대응하지 못하는 단점이 있다. 영국, 프랑스 등에서 채택하고 있다.

다. 혼합방식

이 방식은 위에서 설명한 일반적 정의방식(개괄주의)과 지정열거방식(제한열거방식)의 장점을 살리고 단점을 보완하여 결합한 것이다. 즉 열거된 질병에 해당되면 근로자는 당해 질병의 업무기인성의 입증을 면하고, 또한 열거되지 아니한 질병의 경우 업무기인성을 입증한 경우에는 업무상 질병을 인정하고자 하는 방식이다.

이 방식은 근로자측의 입증 부담을 경감시키며 새로운 직업병의 발생에도 신속하게 대응하고 그 범위를 넓게 파악할 수 있는 장점이 있다. 열거되지 아니한 질병에 대하여는 업무와 질병 사이의 상당인과관계설을 채택하고 있다. 이를 예시주의라고도 하며 독일, 브라질, 멕시코, 일본, 한국 등에서 채택하고 있다.

4. 우리나라 업무상 질병의 인정원칙

가. 근로기준법상의 법제양식

우리나라의 업무상 질병은 혼합방식에 의해 입법화하고 있으며 근로기준법시행령 제40조 제1항 [별표 3]에서 제1호에서 제38호까지 이를 열거하고 있는데, 이를 살펴보면 ① 업무상 부상에 기인하는 질병(제1호) ② 직업성 질병(제2호~제36호) ③ 제1호~제36호 이외에 중앙노동위원회의 동의를 얻어 노동부 장관이 지정하는 질병(제37호) ④ 기타 업무에 기인한 것이 명확한 질병(제38호) 등으로 분류하고 있다.

제1호의 업무상 부상에 기인하는 질병은 업무상 사유에 의한 부상이 그 원인이 되어 발생한 질병뿐 아니라 그 부상 때문에 발생한 속발성 질병, 기타 당초 부상과 상당인과관계가 있는 질병을 포함하며, 업무상 원인이 되어 발병한 것이 의학적으로 입증되어야 한다. 제2호~제37호에 열거된 질병은 업무와의 밀접한 관련성이 경험칙상 확인되는 질병을 업무와 대응시켜 구체적으로 열거하고 있기 때문에 피재근로자가 일정한 업무에 종사하고 있고 또한 거기에 대응하는 질병에 이환된 사실을 입증하면 업무기인성이 추정되고, 이를 부정하는 특별한 반증이 없는 한 업무상으로 인정된다.

제37호의 규정은 새로운 업무상 질병으로 인정해야 할 필요가 있는 경우 법령을 개정하지 않고 노동부 장관이 간편한 절차에 의해 추가로 직업성 질병을 인정할 수 있게 함으로써 열거규정과 같은 법률적 효력이 인정되는 것이다. 그러나 근로기준법의 이러한 절차에 의해 직업성 질병을 지정한 예는 아직 없다.

제38호의 규정은 희귀한 질병인 경우로서, 유해인자를 특정할 수는 없으나 업무기인성이 인정되는 질병에 적용하기 위함이다.

[별표 3] 업무상 질병의 범위(근로기준법 제40조 제1항 관련)

1. 업무상의 부상에 기인하는 질병
2. 무겁고 힘든 업무로 인한 근육·건·관절의 질병과 내장탈장
3. 고열·자극성의 가스나 증기·유해광선 또는 이물로 인한 결막염 기타의 안질환
4. 라듐방사선·자외선·엑스선 기타 유해방사선으로 인한 질병
5. 덥고 뜨거운 장소에 있어서의 업무로 인한 열사병 등 열중증
6. 덥고 뜨거운 장소에 있어서의 업무 또는 고열물체를 취급하는 업무로 인한 제2도 이상의 화상 및 춥고 차가운 장소에 있어서의 업무 또는 저온물체를 취급하는 업무로 인한 제2도 이상의 동상
7. 분진을 비산하는 장소에 있어서의 업무로 인한 진폐증 및 이에 따르는 폐결핵 등 합병증
8. 지하작업으로 인한 안구진탕증
9. 이상기압하에 있어서의 업무로 인한 감압병 기타의 질병
10. 제사 또는 방적 등의 업무로 인한 수지봉와직염 및 피부염
11. 착암기 등 진동발생공구 취급작업으로 인하여 유발되는 신경염 기타의 질병
12. 강렬한 소음을 발하는 장소에 있어서의 업무로 인한 귀질환
13. 영상표시단말기(VDT) 등 취급자에게 나타나는 경건완중후군
14. 납·그 합금 또는 그 화합물로 인한 중독 및 그 속발증
15. 수은·아말감 또는 그 화합물로 인한 중독 및 그 속발증
16. 망간 또는 그 화합물로 인한 중독 및 그 속발증
17. 크롬·니켈·알루미늄 또는 이상의 화합물로 인한 궤양 기타의 질병
18. 아연 기타의 금속증기로 인한 금속열
19. 비소 또는 그 화합물로 인한 중독 및 그 속발증
20. 인 또는 그 화합물로 인한 중독 및 그 속발증
21. 초산염가스 또는 아황산가스로 인한 중독 및 그 속발증
22. 황화수소로 인한 중독 및 그 속발증
23. 이황화탄소로 인한 중독 및 그 속발증
24. 일산화탄소로 인한 중독 및 그 속발증
25. 청산 기타의 시안화합물로 인한 중독과 그 속발증 또는 기타의 질병
26. 광산·가성알카리·염소·불소·석탄산 또는 이상의 화합물 기타 부식성 또는 자극성의 물체로 인한 부식·궤양 및 염증
27. 벤젠 또는 벤젠의 동족체와 그 니트로 및 아미노 유도체로 인한 중독 또는 그 속발증
28. 아세톤 또는 기타의 용제로 인한 중독 또는 그 속발증과 기타의 질병
29. 제27호 및 제28호외의 지방족 또는 방향족의 탄화수소화합물로 인한 중독 및 그 속발증 기타의 질병

[별표 3] 업무상 질병의 범위(근로기준법 제40조 제1항 관련) (계속)

- | |
|---|
| <p>30. 매연·광물유·동유·칠·타르·시멘트 등으로 인한 봉와직염·습진 기타 피부질환</p> <p>31. 매연·타르·핏치·아스팔트·광물유·파라핀 또는 이상의 물질을 포함한 것으로 인한 원발성 상피암</p> <p>32. 제14호 내지 제31호에 기재된 것 외의 독성·극성 기타 유해물로 인한 중독 및 그 속발증 또는 피부 및 점막의 질환</p> <p>33. 환자의 검진·치료·간호 기타 병원체로 인하여 오염될 우려가 있는 업무로 인한 각종 전염성 질환</p> <p>34. 습윤지에 있어서의 업무로 인한 와일씨병</p> <p>35. 옥외노동에 기인하는 찌르가무시병</p> <p>36. 동물 또는 그 시체, 짐승의 털, 피혁 기타 동물성의 물체 및 냥마 기타 고물의 취급으로 인한 탄저병·단독 및 페스트</p> <p>37. 제1호 내지 제36호 외에 중앙노동위원회의 동의를 얻어 노동부 장관이 지정하는 질병</p> <p>38. 기타 업무로 기인한 것이 명확한 질병</p> |
|---|

나. 산재보험법에 의한 업무상 질병의 인정요건

업무상 질병에 대하여 산재보험법시행규칙 제33조 제1항과 제2항에서 각각 일반적인 인정기준을 정하고 있고, 시행규칙 제39조 제1항 [별표 1] 업무상 질병 또는 업무상 질병으로 인한 사망에 대한 업무상 재해인정기준에서 뇌혈관질환이나 또는 심장질환(기타 업무로 기인한 것이 명확한 질병)과 기타 직업성 질병의 구체적인 인정기준을 정하고 있다. 또한, 제 39조 제2항에서는 근로복지공단이 근로자의 업무상 질병 또는 업무상 질병으로 인한 사망에 대하여 업무상 재해 여부를 결정하는 경우에는 위 [별표 1]의 기준 외에 당해 근로자의 성별, 연령, 건강 정도 및 체질 등을 참작하여야 한다고 정하고 있다.

1) 직업성 질병의 인정원칙

직업성 질병 또는 직업병이라 함은, 종속적 근로관계하에서 종사하는 근로자가 근로관계상의 위험의 발현으로 걸린 모든 질병을 말한다. 즉 작업 고유의 환경이나 작업방법의 특수성이 직접 또는 간접적으로 신체에

장해를 초래하여 발생한 각종 질병을 말한다.

직업성 질병은 장기간에 걸쳐 서서히 발병하게 되는 경우가 많으며, 그 발생 기간과 장소를 특정할 수 없는 경우가 많다. 즉 직업성 질병에 관한 업무상 재해인정기준은 시간적·장소적 요소에 착안한 업무수행성의 문제는 거의 발생하지 않고, 주로 업무기인성의 문제만 발생하게 된다.

근로기준법시행령 제40조 제1항 [별표 3]의 제1호~37호까지 열거된 직업성 질병에 대한 인정원칙은 산재보험법시행규칙에서 다음과 같이 정하고 있다.

산재보험법시행규칙 제33조(업무상 질병)

① 근로자의 질병에의 이환이 다음 각호의 요건에 해당되는 경우로서 그 질병이 근로기준법시행령 제40조 제1항의 규정에 의한 업무상 질병의 범위에 속하는 경우에는 업무상 요인에 의하여 이환된 질병이 아니라는 명백한 반증이 없는 한 이를 업무상 질병으로 본다. <개정 1997.12.31, 2003.7.1>

1. 근로자가 업무수행 과정에서 유해요인을 취급하거나 이에 노출된 경력이 있을 것
2. 유해요인을 취급하거나 이에 노출될 우려가 있는 업무를 수행함에 있어서 작업시간·종사기간·노출량 및 작업환경 등에 의하여 유해인자의 노출 정도가 근로자의 질병 또는 건강장해를 유발할 수 있다고 인정될 것
3. 유해요인에 노출되거나 취급방법에 따라 영향을 미칠 수 있는 신체부위에 그 유해인자로 인하여 특이한 임상증상이 나타났다고 의학적으로 인정될 것
4. 질병에 이환되어 의학적인 요양의 필요성이나 보험급여 지급사유가 있다고 인정될 것

② 업무상 부상으로 인하여 질병에 이환된 근로자의 상태가 다음 각호의 요건에 해당되는 경우에는 이를 업무상 질병으로 본다.

1. 부상으로 인한 신체의 손상과 질병 간에 신체부위 및 시간적·기능적 관련성이 의학적으로 인정될 것
2. 부상의 원인·정도 및 상태 등이 질병의 원인임이 의학적으로 인정될 것
3. 기초질환 또는 기존질환이 있는 근로자의 경우 그 질환 또는 질병이 자연발생적으로 나타난 증상이 아닐 것

여기에서 “.....아니라는 명백한 반증이 없는 한 업무상 질병으로 본

다”는 의미는 각호의 조건을 충족하였을 때에는 특별한 사유가 없는 한 직업병으로 인정한다는 의미이다. 따라서 근로기준법시행령 제40조 제1항의 [별표 3]의 규정에 의한 업무상 질병의 범위에 속하는 경우에는 위 인정기준의 각호 요건을 충족하게 되면 업무상 질병으로 추정되고 명백한 반증이 없는 한 추정은 깨어지지 않는다는 것을 의미한다.

2) 유해인자별 직업성 질병

산재보험법시행규칙 제39조 제1항 관련 [별표 1]의 “업무상 질병 또는 업무상 질병으로 인한 사망에 대한 업무상 재해인정기준”에서는 제1호부터 제24호까지 유해인자에 따른 질병과 그 인정기준을 열거하고 있다.

업무상 질병의 종류(산재보험법시행규칙 제39조 제1호 관련 [별표 1] 발췌)

1. 뇌혈관 질환 또는 심장질환(기타 업무로 기인한 것이 명확한 질병)
2. 물리적 인자로 인한 질병
3. 이상기압으로 인한 질병
4. 소음성 난청
5. 신체에 과도한 부담을 주는 작업으로 인한 질병
6. 진동장해
7. 요통
8. 화학물질로 인한 중독 또는 그 속발증
9. 염화비닐로 인한 중상 또는 그 속발증
10. 타르로 인한 중독 또는 그 속발증
11. 망간 또는 그 화합물로 인한 중독 또는 그 속발증
12. 연·연합금 또는 그 화합물로 인한 중독 또는 그 속발증
13. 수은·아말감 또는 그 화합물로 인한 중독 또는 그 속발증
14. 크롬 또는 그 화합물로 인한 중독 또는 그 속발증
15. 카드뮴 또는 그 화합물로 인한 중독 또는 그 속발증
16. 벤젠으로 인한 중독 또는 그 속발증
17. 지방족 및 방향족 화합물 중 유기용제로 인한 중독 또는 그 속발증
18. 트리클로로에틸렌으로 인한 중독 또는 그 속발증
19. 디이소시아네이트로 인한 중독 또는 그 속발증
20. 이황화탄소(CS₂)로 인한 중독 또는 그 속발증
21. 석면으로 인한 질병
22. 세균·바이러스 등의 병원체로 인한 질병
23. 직업성 피부질환(2003. 7. 1. 신설)
24. 간 질환(2003. 7. 1. 신설)

근로기준법시행령 제40조 제1항 [별표 3]에서 정하고 있는 “부상으로 인한 질병(제1호)”, “직업성 질병(제2호~제37호)”에 대하여는 위에서 살핀 바와 같이 산재보험법시행규칙에서 일반적인 인정원칙을 정하고 개별 유해인자별 질병에 따라 구체적인 인정기준을 마련하고 있으나, “기타 업무로 기인한 것이 명확한 질병(제38호)”에 대하여는 산재보험법시행규칙에서 구체적인 인정원칙을 정하지 않고 있다.

제4절 특수형태 근로종사자 직종별 업무상 재해의 범위 및 재해인정기준 방안

1. 골프장 경기보조원

가. 골프장 경기보조원의 업무의 범위

업무상 재해인정기준에서 정의하는 ‘업무’는 사업주의 지배관리하에 근로계약을 기초로 형성되는 근로자가 본래 행해야 할 담당업무와 근로자의 담당업무에 부수하는 행위, 담당업무의 개시, 수행 또는 계속하여 필요한 행위를 말한다. 따라서 업무의 구체적 내용은 근로계약, 취업규칙, 단체협약 또는 사업장 내 노동관행이나 관습, 조리 등에 의해 결정된다.

골프장 경기보조원의 업무는 골프 경기장에 출근한 이후부터 퇴근 전까지로 정하며, 일반적인 업무 내용²⁸⁾은 티업(출발) 전 준비 과정, 그린에서의 업무로 이루어진다. 티업(출발) 전 준비 과정은 회사가 지정한 목티와 가운을 입고 근무에 필요한 준비물을 챙긴다. 이후 자신의 순번에 따라 마스터실에서 코스와 내장객의 명단²⁹⁾을 배정받아 코스에 나간다. 그린에서의 업무는 내장객의 코스 안내, 볼이 그린에 떨어지면 볼 뒤에 마크를 하고 공을 닦음, 내장객이 친 골프채를 받아 닦은 후 골프가방에 넣

28) 윤조덕 외(2004) 134~135쪽 참조.

29) 수동카트의 경우는 내장객이 1~2인, 전동카트는 3~4인이 한 팀으로 구성된다.

음, 내장객이 친 타수 기록, 치고 난 후 훼손된 잔디 보수(디보트³⁰), 내장객이 친 공이 비러프, 러프, OB지역 등에 있을 때 공 찾기, 이러한 과정을 거쳐 다음 홀로 이동하여 동일한 업무가 진행된다. 이러한 일상적 업무는 사업주의 지배관리하에 본래 행해야 하는 담당업무로 규정한다.

이러한 업무는 일상적으로 행하는 업무이나 골프 경기장에 따라 일부 업무의 경우 서로 상이한 업무를 수행하는 경우가 있으므로 골프장 경기보조원의 산재보험 가입 신청서 작성시 개별 회사(경기장)별로 평소의 업무 또는 작업 내용을 기재토록 하여 업무의 상이한 부분을 확인하도록 하는 것이 필요하다.³¹⁾

나. 골프장 경기보조원의 업무상 사고

1) 경기보조원의 업무와 연관된 사고 유형

윤조덕 외(2004)에 의하면 골프장 경기보조원 업무를 수행하면서 질병을 제외한 사고(상해)에 대한 경험은 설문 응답자(280명)의 77.1%(216명)가 사고(상해)를 경험하였다고 응답하여 응답자(280명)의 총 경기보조 근무연수를 가산하여 사고발생을 계산한 결과, 총 1,747인년 동안 477회의 사고가 발생하여 1인년에 0.273회의 사고가 발생하는 것으로 나타나 1년 기간 동안 근무하는 경우 사고발생 위험(재해율)은 27.3%인 것으로 나타났다.

사고 원인으로는 총 응답자(466명, 중복응답 허용) 중 타구사고(안전장치 미비, 고객 실수 등)가 50.2%(234명)로 가장 많았으며, 경기보조 업무 중 미끄러지거나 구르는 경우가 20.8%(97명), 코스간 안전거리 미확보, 미끄럼 방지시설 미설치 등 안전시설 미비가 10.1%(47명), 수동 및 전동 카트, 제초도구 등 작업도구에 의한 경우가 8.2%(38명), 불편한 복장 및 신발로 인한 사고가 6.2%(29명)로 나타났다. 사고 종류를 타박상(염좌 포

30) 디보트(divot)란, 페어웨이 골프를 칠 때 생긴 잔디 훼손을 보수하는 작업으로 홀 주머니에 흙을 담아 들고 다니며 모종삽으로 떠부어 놓는 자세(15~40도 가량 허리를 굽힘)로 진행된다. 대략 18홀 기준 60~170회의 잔디 보수 작업이 발생한다.

31) 일본후생노동성 노동기준국 편(2004), 1160~1161쪽.

함)으로 응답한 경우, 사고 원인으로는 응답자(352명) 중 타구사고(안전장치 미비, 고객 실수 등)가 53.1%(187명)로 가장 많았으며, 경기보조 업무 중 미끄러지거나 구르는 경우가 22.7%(80명), 코스간 안전거리 미확보, 미끄럼 방지시설 미설치 등 안전시설 미비가 10.5%(37명), 수동 및 전동 카트, 제초도구 등 작업도구에 의한 경우가 6.0%, 불편한 복장 및 신발로 인한 사고가 4.3%(15명)로 나타났으며, 사고 종류 전체를 합하여 본 결과와 유사하게 나타났다. 사고 종류를 골절로 응답한 경우에 사고 원인으로는 응답자(86명) 중 타구사고 43.0%(37명)로 가장 많았으며, 경기보조 업무 중 미끄러지거나 구르는 경우가 18.6%(16명), 수동 및 전동 카트, 제초도구 등 작업도구에 의한 경우가 18.6%(16명), 코스간 안전거리 미확보, 미끄럼 방지시설 미설치 등 안전시설 미비가 8.1%(7명)로 나타났다. 골절 역시 타구사고와 경기보조 업무 중 미끄러지는 것에 의한 것이 가장 많으나, 전체 및 타박상과는 달리 작업도구에 의해 손상을 받을 경우 골절이 발생하는 경우가 많은 것으로 조사되었다(표 2-2).

〈표 2-2〉 업무 중 사고를 경험한 경우 사고 원인

(단위: 명, %)

사고 원인	타구 사고	미끄러짐	안전 시설 미비	작업 도구	불편한 복장 및 신발	골프채 사고	기타	전체
전 체	234(50.2)	97(20.8)	47(10.1)	38(8.2)	29(6.2)	19(4.1)	2(0.4)	466(100)
타박상	187(53.1)	80(22.7)	37(10.5)	21(6.0)	15(4.3)	11(3.1)	1(0.3)	352(100)
골 절	37(43.0)	16(18.6)	7(8.1)	16(18.6)	4(4.7)	6(7.0)	0(0.0)	86(100)

주 : 중복응답.

자료 : 윤조덕 외(2004).

2) 경기보조원의 업무와 연관된 사고에 대한 업무상 재해 인정 여부

산재보험법시행규칙 제32조 업무상 사고의 업무상 재해인정원칙에 의하면 ① 근로자가 근로계약에 의한 업무를 사업주의 지배관리하에 수행하는 상태에서 사고가 발생하거나 사업주가 관리하고 있는 시설물의 결함 또는 관리상의 하자로 인하여 사고가 발생하여 사상하였을 것, ② 사고와 근로자의 사상 간에 상당한 인과관계가 있을 것, ③ 근로자의 고

의·자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 사상이 아닐 것으로 규정하고 있다. 또한 작업시간 중 사고(산재보험법시행규칙 제34조)에 대해서는 당해 근로자가 그 업무에 종사하고 있을 때 재해가 발생하였을 경우 그 재해는 업무행위에 기인하고 있거나 또는 업무행위가 행해지는 사업장 시설에 기인하거나 둘 중 하나인 경우 업무수행성이 증명되며, 업무기인성을 인정하는 것이 경험법칙에 위배되지 않는 이상 업무상 재해라고 해석한다. 또한 사업장 내 작업시간 중에 용변 등 생리적 필요행위, 작업준비 및 마무리 행위 등 작업에 수반되는 필요적 부수행위 등을 하고 있던 중 사고로 인해 사상한 경우에는 업무와 재해 사이에 상당인과관계를 인정할 수 없는 명백한 사유가 없는 한 업무상 재해로 본다.

이러한 규정에 따라 평가할 때 특수형태 근로종사자인 골프장 경기보조원의 특성상 근로계약에 의한 업무수행은 아니지만 경기보조원이 본래 행해야 할 담당업무인 경기보조 업무를 수행하는 상태에서 발생하는 타구사고, 경기보조 업무를 수행하는 중에 미끄러지거나 넘어져 구르는 사고 등은 업무행위에 기인해서 발생하였다고 할 수 있으며, 수동 및 전동 카트, 제조도구 등 작업도구에 의한 사고와 불편한 복장 및 신발로 인한 사고, 직접 골프채에 부딪혀 발생한 사고는 업무행위가 행해지는 사업장 시설에 기인하여 발생하였다고 할 수 있어 업무상 재해로 인정할 수 있다.

작업시간 중 사고외에 작업시간외 사고(산재보험법시행규칙 제35조)는 업무관련 필요행위 중 사고 및 사업주 시설물의 결함 또는 관리하자로 인한 사고, 사용자가 차량 등의 교통수단을 제공하여 출퇴근시 이를 이용하게 하여 사용자의 지배관리하에 있다고 볼 만한 특별한 사정이 있는 경우는 이를 업무상 재해로 인정된다는 규정에 의거하여 개별 사례를 검토하여 업무상 재해 여부를 평가할 수 있다.

휴게시간 중 사고(산재보험법시행규칙 제35조의2)는 근로기준법에 의해 부여된 휴게시간(하루 8시간인 경우 1시간 부여) 중에 사업장 내에서 사회통념상 휴게시간 중에 할 수 있다고 인정되는 행위로 인하여 발생한 사고로 사상한 경우에 이를 업무상 재해로 본다. 그러나 특수형태 근로종사자의 경우 휴게시간의 부여가 명확하지 않고 자기 선택하에 업무가 수

행되는 경우가 많아 휴게시간 중 사고에 대해서는 업무상 재해를 판단하기 어렵다. 휴게시간 여부에 대한 판단과 휴게시간 중 할 수 있는 행위에 대한 평가를 거쳐 개별 사례에 따라 업무상 재해를 평가해야 할 것으로 판단된다. 다만, 업무수행 시간에 생리적 필요행위(식사, 용변, 음수 등)를 하고 있을 때 발생하는 재해는 업무시간 중 재해로 볼 수 있다.

출장 중 사고(산재보험법시행규칙 제36조), 행사 중 사고(산재보험법시행규칙 제37조), 기타 사고(산재보험법시행규칙 제38조)는 골프장 경기보조원의 업무의 성격상 통상적으로 발생하는 업무에 해당하지 않기 때문에 따로 명시된 기준을 정하기는 어려울 것으로 판단되며, 이 경우에 해당하는 경우에는 개별 사례에 따라 산재보험법시행규칙에 규정된 인정기준을 적용하여 업무상 사고 여부를 판단하는 것이 가능하다.

다. 골프장 경기보조원의 업무상 질병

1) 경기보조원의 질병 유형

윤조덕 외(2004)에 의하면 골프장 경기보조원 업무를 수행하면서 병원 진료 여부와 관련 없이 본인이 건강상의 문제를 느끼는 경우는 설문 응답자(280명) 중 88.9%(249명)였다. 건강상의 문제를 순위별로 응답하게 하여 알아보았을 때, 제1순위의 건강문제로는 무릎 및 발목 관절 질환이 44.2%(110명)로 가장 높았으며, 위장 질환 31.3%(78명), 요통 및 허리디스크 15.3%(38명) 순이었다. 제2순위의 문제는 위장 질환이 23.8%(55명), 요통 및 허리디스크 22.9%(53명), 상지 근육 및 관절 질환이 22.1%(51명), 무릎 및 발목 관절 질환 20.8%(48명) 순으로 나타났다. 제3순위의 문제는 상지 근육 및 관절 질환, 무릎 및 발목 관절 질환, 위장 질환과 요통 및 허리디스크, 산부인과 질환 순으로 나타났다. 전체(1~3순위)를 가중치 없이 빈도순으로 보았을 때 무릎 및 발목 관절 질환 31%(209명), 위장 질환 24%(167명), 요통 및 허리디스크 18%(125명), 상지 근육 및 관절 질환 17%(120명), 산부인과 질환 6%(42명) 순으로 나타났다(표 2-3 참조).

골프장 경기보조원 업무와 관련되어 병원에서 진료받은 경우는 응답자(277명)의 70.8%(196명)로 나타났으며 평균 11.16회³²⁾ 진료를 받은 것으로

〈표 2-3〉 현재 업무 수행 중에 느끼는 건강상의 문제 : 순위별 분포

(단위: 명, %)

현재 건강상의 문제	제1순위		제2순위		제3순위		전 체	
무릎 및 발목 관절 질환	110	(44.2)	48	(20.8)	51	(23.8)	209	(30.1)
위장질환(위궤양, 위염 등)	78	(31.3)	55	(23.8)	34	(15.9)	167	(24.1)
요통 및 허리디스크	38	(15.3)	53	(22.9)	34	(15.9)	125	(18.0)
상지 근육 및 관절 질환	12	(4.8)	51	(22.1)	57	(26.6)	120	(17.3)
산부인과 질환	5	(2.0)	10	(4.3)	27	(12.6)	42	(6.1)
피부 질환	2	(0.8)	0	(0.0)	1	(0.5)	3	(0.4)
안과 질환	1	(0.4)	2	(0.9)	0	(0.0)	3	(0.4)
호흡기 질환	1	(0.4)	6	(2.6)	4	(1.9)	11	(1.6)
기타	2	(0.8)	6	(2.0)	6	(2.8)	14	(2.0)
전 체	249	(100)	231	(100)	214	(100)	694	(100)

주 : 중복응답.

자료 : 윤조덕 외(2004).

로 조사되었다. 진료받은 병명은 중복응답 372건 중 무릎, 발목 질환이 27.7% (103건)로 가장 높게 나타나 재해사고 부위 및 현재 건강상의 문제에서의 제1순위와 같았으며, 그 외에 타박상, 요통 및 허리디스크, 피부 질환, 상지 질환, 위장 질환, 골절, 안과 질환 순으로 나타났다. 또한, 재해 경험 및 현재 건강문제, 병원 진료 병명 모두 일관되게 다리(무릎) 및 발/발목 질환이 1순위로 나타나 경기보조 업무와 관련이 있는 것으로 판단된다. 업무관련 질병이나 상해로 병원에 입원한 경우는 응답자(277명) 중 7.2%(20명)였으며, 입원 병명은 타박상 20.8%(5명), 무릎 및 발목 관절 질환 16.6%(4명), 골절 12.5%(3명), 요통 및 허리디스크 8.3%(2명), 산부인과 질환, 뇌진탕, 만성피로 각각 4.2%(1명)로 나타났다. 입원 치료 병명에서도 현재 건강문제 및 병원 진료 병명과 같이 무릎 및 발목 질환이 가장 높게 나타났다.

2) 경기보조원의 질병에 대한 업무상 질병 인정 여부

산재보험법시행규칙 제33조 제2항에 의하면 “업무상 부상으로 인하여 질병에 이환된 근로자의 상태가 다음 각호의 요건에 해당되는 경우에는

32) 표준편차 26.964.

이를 업무상 질병으로 본다. ① 부상으로 인한 신체의 손상과 질병 간에 신체부위 및 시간적·기능적 관련성이 의학적으로 인정될 것, ② 부상의 원인·정도 및 상태 등이 질병의 원인임이 의학적으로 인정될 것, ③ 기초 질환 또는 기존 질병이 있는 근로자의 경우 그 질환 또는 질병이 자연 발생적으로 나타난 증상이 아닐 것”으로 규정되어 있다.

설문조사에서 나타난 골프장 경기보조원의 질병은 업무상 부상과 그로 인한 질환, 그리고 순수 업무상 질병이 혼재되어 있을 것으로 판단되며,³³⁾ 이러한 경우 업무상 부상으로 인한 질병은 시행규칙 제33조 제2항의 각호 요건에 대한 규정을 충족하는 의학적 소견으로 판단 가능하다.

업무상 질병에 대한 인정기준은 산재보험법시행규칙 제33조 제1항에 규정되어 있으며, 그 내용은 “근로자의 질병에의 이환이 다음 각호의 요건에 해당되는 경우로서 그 질병이 근로기준법시행령 제40조 제1항의 규정에 의한 업무상 질병의 범위에 속하는 경우에는 업무상 요인에 의하여 이환된 질병이 아니라는 명백한 반증이 없는 한 이를 업무상 질병으로 본다.

① 근로자가 업무수행 과정에서 유해요인을 취급하거나 이에 노출된 경력이 있을 것, ② 유해요인을 취급하거나 이에 노출될 우려가 있는 업무를 수행함에 있어서 작업시간·종사기간·노출량 및 작업환경 등에 의하여 유해인자의 노출 정도가 근로자의 질병 또는 건강장해를 유발할 수 있다고 인정될 것, ③ 유해요인에 노출되거나 취급방법에 따라 영향을 미칠 수 있는 신체부위에 그 유해인자로 인하여 특이한 임상증상이 나타났다고 의학적으로 인정될 것, ④ 질병에 이환되어 의학적인 요양의 필요성이나 보험급여 지급사유가 있다고 인정될 것”이다.

이러한 인정기준에 입각하여 설문조사에 나타난 경기보조원의 질병을 산재보험법시행규칙 제39조 제1호 관련 [별표 1]에 서술된 유해요인에 따라 분류하여 업무상 질병 인정 여부를 알아보았다.

[별표 1] 2호 물리적 인자로 인한 질병에 해당되는 내용은 “가. 자외선

33) 주로 무릎, 허리, 상지 근육, 관절 질환이 업무상 부상과 그로 인한 질환으로 판단된다.

에 노출되는 업무로 인한 전안부(前眼部) 질환 또는 피부 질환, 바. 덥고 뜨거운 장소에서의 업무로 인한 일사병 또는 열사병”으로 야외에서 수행되는 경기보조 업무로 인해 태양광선 중 자외선으로 인해 전안부 질환 또는 피부 질환에 대한 질병 발생시(의학적 소견으로 인정되는 경우) 또는 야외 태양광선에 의해 일사병 또는 열사병의 의학적 소견시 업무상 질병으로 재해인정이 가능하다.

〔별표 1〕 5호 신체에 과도한 부담을 주는 작업으로 인한 질병에 해당하는 내용은 “작업 자세 및 작업 강도 등에 의하여 신체에 과도한 부담을 줄 수 있는 작업을 수행한 근로자가 다음의 1에 해당되는 질병에 이환된 경우에는 이를 업무상 질병으로 본다. 다만, 선천성이상·류마치스관절염·퇴행성 질환·통풍 등 업무상 질병에 의하지 아니한 장애의 경우에는 그러하지 아니하다. (1) 근육·건·골격 또는 관절의 질병”으로 무릎 및 발목 관절 질환, 상지 근육 및 관절 질환이 경기보조 업무와 상당인과관계 이상으로 관련이 있다는 의학적 소견시 작업시간·종사기간·노출량 및 작업환경 등에 의하여 유해인자의 노출 정도를 평가하여 업무상 질병으로 재해 인정이 가능하다.

〔별표 1〕 7호 요통에 해당하는 내용은 “가. 업무수행 중 발생한 사고로 인한 요부의 부상(급격한 힘의 작용에 의한 배부·연부 조직의 손상을 포함한다)으로 인하여 다음의 1에 해당되는 요통이 나타나는 경우에는 이를 업무상 질병으로 본다. ① 통상의 동작과 다른 동작에 의해 요부에 급격한 힘의 작용이 업무수행 중에 돌발적으로 가하여져서 발생한 요통, ② 요부에 작용한 힘이 요통을 발생시켰거나 요통의 기왕증 또는 기초질환을 악화시켰음이 의학적으로 인정되는 요통, 나. 요부에 과도한 부담을 주는 업무에 비교적 단기간(약 3개월 이상) 종사하는 근로자에게 나타난 요통 또는 중량물을 취급하는 업무 또는 요부에 과도한 부담을 주는 작업상태의 업무에 장기간(약 5년 이상)에 걸쳐서 계속하여 종사하는 근로자에게 나타난 만성적인 요통은 이를 업무상 질병으로 본다. 다만, 방사선학적 소견상 변형성척추증·골다공증·척추분리증·척

추체전방전위증 및 추체변연용기 등 일반적으로 연령의 증가에 따른 퇴행성 척추 변화의 결과로 발생하는 경우를 제외한다.”로 경기보조 업무를 수행하던 중 요부에 급격한 힘이 작용하거나 경기보조 업무로 인해 반복적으로 허리를 굽혀 작업하는 자세에 의해 요통이 발생하여 요부 질환이 경기보조 업무와 상당인과관계 이상으로 관련이 있다는 의학적 소견시 작업시간·종사기간·노출량 및 작업환경 등에 의하여 유해인자의 노출 정도를 평가하여 업무상 질병으로 재해인정이 가능하다.

〔별표 1〕 23호 직업성 피부 질환에 해당하는 내용은 “라. 햇빛에 노출되는 옥외작업에 의한 일광화상·만성광선피부염·광선각화증, 카. 그 밖에 위에서 언급되지 아니한 물리적·기계적 인자에 노출되는 업무로 인한 피부 질환”으로 상기 피부 질환의 의학적 소견시 작업시간·종사기간·노출량 및 작업환경 등에 의하여 유해인자의 노출 정도를 평가하여 업무상 질병으로 재해인정이 가능하다.

설문에 나타난 질환 중 유해인자로 인한 업무상 질병에 서술되지 않은 위장 질환과 산부인과 질환은 일반적으로 업무 외 원인에 의해 쉽게 발병이 되며, 업무상 질병인정기준이 규정되어 있지 않고, 이제까지 업무상 질환으로 인정된 사례가 거의 없다. 이러한 여러 가지 요인을 고려할 때 업무기인성의 상당인과관계의 추정이 어려워 통상적인 업무 내용만으로 업무상 질병으로 인정하기는 어려우며, 개별 사안에 따라 상당인과관계의 업무기인성을 평가하는 것이 타당하다. 설문조사에 나타나지 않은 개별 질병은 현행 산재보험법상의 업무상 질병인정기준에 의거하여 판단 가능하다.

라. 골프장 경기보조원의 업무상 재해인정기준(안)

현행 근로기준법과 산재보험법시행규칙의 업무상 재해인정기준은 업무상 사고의 경우 사고 유형에 따라 규정되어 있고, 업무상 질병의 경우 대표적인 유해인자의 노출과 그에 관련된 질병이 추가 되어 열거 방식으

로 서술되어 있으며, 업종에 따라 따로 인정기준을 두고 있지 않다. 이러한 법 체계를 고려하여 경기보조원의 업무상 재해인정기준을 따로 정하는 것은 현행 법체계와 맞지 않다.

따라서 경기보조원의 업무상 재해인정기준은 “산재보험법시행규칙 제32조, 제33조, 제34조, 제35조, 제36조, 제37조, 제38조, 제39조의 내용을 준용한다”고 규정하는 것이 타당하다. 그리고 업무의 특수성으로 인해 산재보험법상 규정된 내용으로 판단되지 않는 부분은 인정지침을 따로 정하여 규정하는 방식이 적절할 것으로 판단된다.

2. 레미콘 운송종사자

가. 레미콘 운송종사자의 업무의 범위

업무상 재해인정기준에서 정의하는 ‘업무’는 사업주의 지배관리하에 근로계약을 기초로 형성되는 근로자가 본래 행해야 할 담당업무와 근로자의 담당업무에 부수하는 행위, 담당업무의 개시, 수행 또는 계속하여 필요한 행위를 말한다. 따라서 업무의 구체적 내용은 근로계약, 취업규칙, 단체협약 또는 사업장 내 노동관행이나 관습, 조리 등에 의해 결정된다.

레미콘 운송종사자의 업무는 레미콘 회사에 출근한 이후 퇴근 전까지로 정하며, 일부 업무는 레미콘 공장마다 상이한 점이 있지만 일반적인 업무 내용³⁴⁾은 차량 출발 준비, 세차, 레미콘 운송, 타설, 회사 복귀로 이루어지며, 하루 수 회(평균 4.8회) 레미콘 운송이 이루어진다. 구체적인 업무를 보면 출발 준비 과정으로 주차장에서 차량을 점검한 후 차량을 레미콘 생산시설(B/P: batcher plant) 부근으로 이동시켜 대기한다. 세차 과정으로 레미콘 차량을 레미콘 생산시설에 진입시키고 차량 세척용 물

34) 윤조덕 외(2004), 78~79쪽 참조.

출발 준비 : 주차장에서 차량 점검 후 차량을 레미콘 생산시설 부근으로 이동하여 대기
세차 : 레미콘 차량을 레미콘 생산시설에 진입시키고 차량 세척용 물을 받은 후 레미콘
적재후 투입구 세척

운송 : 납품 현장에 레미콘 레미콘 차량을 운행하여 레미콘 운송

타설 : 납품 현장에서 레미콘 타설

복귀 : 레미콘 투입구 세척 후 차량 운전하여 회사로 이동

을 받는다. 레미콘 생산시설에서 차량에 레미콘을 받고 차량에서 내려 레미콘 투입구(일명 호빠)를 세척한다. 운반 과정으로 레미콘 수량 확인 후 납품 현장으로 차량을 운행한다. 타설 과정으로 납품 현장에 도착하여 타설 장비(주로 콘크리트 펌프카)가 있는 장소로 후진 운행하여 타설장비에 근접한 후 차에서 내려 차량 후미의 슈트(레미콘 배출구)를 조정한다. 타설 장비에 후진으로 밀착 후 하차하여 타설 레버를 작동시켜 레미콘을 타설한다. 이후 복귀 과정으로 차량을 운행하여 현장에 있는 세륜장으로 이동한다. 호빠와 슈트 부분 세척작업을 하고 차량을 운행하여 회사로 이동한다.

건설운송노조의 자료에 의하면 1회전당 차량(1.5m 높이 운전석) 승하차 횟수는 최소 8회 이상, 세척 횟수(3.5m 높이의 레미콘 투입구로 오르내림, 70~80kg의 슈트 이동) 최소 2회 이상, 타설시 슈트 이동 1회 이상, 운전시간은 평균 90분으로 조사되었으며, 하루 4.8회전을 하는 것으로 나타났다.

이러한 일상적 업무는 사업주의 지배관리에 본래 행해야 하는 담당 업무로 규정한다. 그러나 일상적으로 행하는 업무 외에 레미콘 회사에 따라 일부 업무의 경우 서로 상이한 업무를 수행하는 경우가 있으므로 레미콘 운송종사자의 산재보험 가입 신청서 작성시 개별 회사별로 평소의 업무 또는 작업 내용을 기재토록 하여 업무의 상이한 부분을 확인하도록 하는 것이 필요하다.³⁵⁾

나. 레미콘 운송종사자의 업무상 사고

1) 레미콘 운송종사자의 업무와 연관된 사고 유형

윤조덕 외(2004)에 의하면, 레미콘 운송업무를 수행하면서 질병을 제외한 사고(상해)에 대한 경험은 응답자(252명)의 70.6%(178명)가 사고(상해)를 경험하였다고 응답하였으며, 응답자(252명)의 총 레미콘 운송 근무연수를 가산하여 사고발생을 계산한 결과, 총 2,232인년 동안 366회

35) 일본후생노동성 노동기준국 편(2004), 1160~1161쪽.

의 사고가 발생하여 1인년에 0.164회의 사고가 발생하는 것으로 나타나 1년 기간 동안 근무하는 경우 사고발생 위험(재해율)은 16.4%인 것으로 나타났다.

사고 원인으로는 총 응답자(331명, 중복응답 허용) 중 차량 청소시 추락이 56.8%(188명)로 가장 높게 나타났으며, 타설시 끼임(차량 드럼통 안의 날개에 배임 포함) 15.7%(52명), 건설현장의 안전관리 부재로 레미콘 차량 후진중 사고 9.7%(32명), 안전시설 미비로 인해 레미콘 차량 추락(예: 폐수장, 농업용 수로 등) 5.1%(17명), 졸음·과로로 인한 교통사고 4.8%(16명), 정비 미비로 인한 교통사고 4.1%(14명), 건설현장의 지반 붕괴로 인한 레미콘 차량 추락 3.6%(12명) 순으로 나타났다. 사고 종류를 타박상(염좌 포함)으로 응답한 경우, 사고 원인으로는 응답자(205명) 중 차량 청소시 추락이 59.5%(122명)로 가장 많았으며, 안전관리 부재로 후진중 사고 12.7%(26명), 타설시 끼임 11.2%(23명) 순이었다. 사고 종류를 골절로 응답한 경우, 응답자(99명) 중 차량 청소시 추락 54.6%(54명) 타설시 끼임 18.2%(18명)로 나타나, 전체 분석이나 타박상 및 골절로만 분석한 경우 모두 차량 청소시 추락이 50% 이상으로 가장 높게 나타났으며, 다음은 타설시 끼임, 안전관리 부재 순으로 나타났다(표 2-4 참조).

〈표 2-4〉 업무 중 사고를 경험한 경우 사고 원인

(단위: 명, %)

사고 원인	차량청소시 추락	타설시 끼임(배임)	안전관리 부재	안전시설 미비	교통사고(졸음, 과로)	교통사고(정비미비)	지반 붕괴	전 체
전 체	188 (56.8)	52 (15.7)	32 (9.7)	17 (5.1)	16 (4.8)	14 (4.1)	12 (3.6)	331 (100)
타박상	122 (59.5)	23 (11.2)	26 (12.7)	8 (3.9)	8 (3.9)	9 (4.4)	9 (4.4)	205 (100)
골 절	54 (54.6)	18 (18.2)	7 (7.1)	7 (7.1)	6 (6.1)	4 (4.0)	3 (3.0)	99 (100)

주 : 중복응답.

자료 : 윤조덕 외(2004).

2) 레미콘 운송종사자의 업무와 연관된 사고에 대한 업무상 재해 인정 여부
 산재보험법시행규칙 제32조 업무상 사고의 업무상 재해인정원칙에 의하면 “① 근로자가 근로계약에 의한 업무를 사업주의 지배관리하에 수행하는 상태에서 사고가 발생하거나 사업주가 관리하고 있는 시설물의 결함 또는 관리상의 하자로 인하여 사고가 발생하여 사상하였을 것, ② 사고와 근로자의 사상 간에 상당한 인과관계가 있을 것, ③ 근로자의 고의·자해 행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 사상이 아닐 것”으로 규정하고 있다. 또한 작업시간 중 사고(산재보험법시행규칙 제34조)에 대해서는 당해 근로자가 그 업무에 종사하고 있을 때 재해가 발생하였을 경우 그 재해는 업무행위에 기인하고 있거나 또는 업무행위가 행해지는 사업장 시설에 기인하거나 둘 중 하나인 경우 업무수행성이 증명되며, 업무기인성을 인정하는 것이 경험법칙에 위배되지 않는 이상 업무상 재해라고 해석한다. 또한 사업장 내 작업시간 중에 용변 등 생리적 필요행위, 작업준비 및 마무리 행위 등 작업에 수반되는 필요적 부수행위 등을 하고 있던 중 사고로 인해 사상한 경우에는 업무와 재해 사이에 상당인과관계를 인정할 수 없는 명백한 사유가 없는 한 업무상 재해로 본다.

이러한 규정에 따라 평가할 때 특수형태 근로종사자인 레미콘 운송종사자의 특성상 근로계약에 의한 업무수행은 아니지만 레미콘 운송종사자가 본래 행해야 할 담당업무인 레미콘 운송 업무를 수행하는 상태에서 발생하는 차량에서의 추락, 타설시 손이 끼이거나 차량 드럼통 안의 날개에 베이는 경우, 건설 현장에서 레미콘 차량 운전시 사고, 레미콘 차량 운행 중 차량 추락(전복 등), 출퇴근 통근을 제외한 레미콘 운송 업무 중의 교통사고는 업무 행위 및 업무행위가 행해지는 사업장 시설(레미콘 차량 시설)에 기인해서 발생하였다고 할 수 있어 업무상 재해로 인정할 수 있다.

돌발사고로 인한 구조행위, 긴급 피난행위 중의 사고의 경우는 현행 산재보험법시행규칙 제34조 제2항 규정에 의해 “근로자가 사업장 내에서 천재지변 또는 화재 등의 돌발적인 사고가 발생하여 사회통념상 예견될 수 있는 구조행위 또는 긴급 피난행위를 하고 있을 때 발생한 사고로 인하여 사상한 경우”에도 업무상 재해로 규정하고 있으며, 구체적 인정기준

은 먼저 사업주의 지배관리권이 미치는 영역으로 사업장 내이어야 할 것이고, 둘째는 근로자의 구조행위 또는 긴급 피난행위가 사회통념상 예견 가능하여야 할 것이며, 셋째 돌발적 사고와 근로자의 사상 간에 상당한 인과관계가 인정되어야 한다.

레미콘 운송종사자의 경우 레미콘 회사에 출근한 이후부터 퇴근 전까지 업무수행은 사업주의 지배관리권이 미치는 영역으로 보아야 하며, 그 외 인정기준을 적용하여 업무상 재해로 판단 가능하다.

작업시간 중 사고 외에 작업시간외 사고(산재보험법시행규칙 제35조)는 업무관련 필요행위 중 사고 및 사업주 시설물의 결함 또는 관리하자로 인한 사고, 사용자가 차량 등의 교통수단을 제공하여 출퇴근시 이를 이용하게 하여 사용자의 지배관리하에 있다고 볼 만한 특별한 사정이 있는 경우는 업무상 재해로 인정된다는 규정에 의거하여 개별 사례를 검토하여 업무상 재해 여부를 평가할 수 있다.

휴게시간중 사고(산재보험법시행규칙 제35조의2)는 근로기준법에 의해 부여된 휴게시간(하루 8시간인 경우 1시간 부여) 중에 사업장 내에서 사회통념상 휴게시간 중에 할 수 있다고 인정되는 행위로 인하여 발생한 사고로 사상한 경우에 이를 업무상 재해로 본다. 그러나 특수형태 근로종사자의 경우 휴게시간의 부여가 명확하지 않고 자기 선택하에 업무가 수행되는 경우가 많아 휴게시간 중 사고에 대해서는 업무상 재해를 판단하기 어렵다. 휴게시간 여부에 대한 판단과 휴게시간 중 할 수 있는 행위에 대한 평가를 거쳐 개별 사례에 따라 업무상 재해를 평가해야 할 것으로 판단된다. 다만, 업무 수행시간에 생리적 필요행위(식사, 용변, 음수 등)를 하고 있을 때 발생하는 재해는 업무시간 중 재해로 볼 수 있다.

출장 중 사고(산재보험법시행규칙 제36조), 행사중 사고(산재보험법시행규칙 제37조), 기타 사고(산재보험법시행규칙 제38조)는 레미콘 운송종사자의 업무의 성격상 통상적으로 수행하는 업무에 해당하지 않기 때문에 따로 명시된 기준을 정하기는 어려울 것으로 판단되며, 이런 형태에 해당하는 재해가 발생하는 경우에는 개별 사례에 따라 산재보험법시행규칙에 규정된 인정기준을 적용하여 업무상 사고 여부를 판단하는 것이 가능하다.

다. 레미콘 운송종사자의 업무상 질병

1) 레미콘 운송종사자의 질병 유형

윤조덕 외(2004)에 의하면 레미콘 운송 업무를 수행하면서 병원진료여부와 관련 없이 본인이 건강상의 문제를 느끼는 경우는 설문 응답자(252명) 중 62.3%(157명)였다. 건강상의 문제를 순위별로 응답하게 하여 알아보았을 때, 제1순위 건강문제는 위장 질환 28.6%(72명), 요통 및 허리 디스크 17.8%(28명), 무릎 및 발목 질환 14.6%(23명) 순이었다. 제2순위 문제는 요통 및 허리디스크, 상지 근육 및 관절 질환, 위장 질환, 무릎 및 발목 질환 순이었다. 제3순위 문제는 무릎 및 발목 질환, 호흡기 질환, 상지 근육 및 관절 질환, 위장 질환 순으로 나타났다. 전체(1~3순위)를 가중치 없이 빈도 순으로 보았을 때 위장 질환 26.6%(111명), 요통 및 허리 디스크 18.2%(76명), 무릎 및 발목 질환 18.2%(76명), 상지 근육 및 관절질환 15.1%(63명), 호흡기 질환 11.3%(47명) 순으로 나타났다(표 2-5).

레미콘 운송 업무와 관련되어 병원에 진료받은 경우는 응답자(252명)의 41.3%(104명)로 나타났다. 이 중 진료받은 병명은 중복응답(102건) 중 골절 20%(24명), 요통 및 허리디스크 15.8%(19명), 위장 질환 15%(18명), 타박상 11.7%(14명), 무릎 및 발목 질환 8.3%(10명)로 조사되었다.

〈표 2-5〉 현재 업무수행 중에 느끼는 건강상의 문제 : 순위별 분포

(단위 : 명, %)

건강상의 문제	제1순위	제2순위	제3순위	전 체
위장 질환	72 (28.6)	25 (17.9)	14 (11.2)	111 (26.6)
요통 및 허리디스크	28 (17.8)	36 (25.7)	12 (9.6)	76 (18.2)
무릎 및 발목 질환	23 (14.6)	16 (11.4)	37 (29.6)	76 (18.2)
상지 근육/관절 질환	12 (7.6)	32 (22.9)	19 (15.2)	63 (15.1)
호흡기 질환(후두염 등)	7 (4.5)	12 (8.6)	28 (22.4)	47 (11.3)
고혈압/당뇨/심질환	11 (7.0)	10 (7.1)	11 (8.8)	32 (7.7)
간장 질환	3 (1.9)	1(0.8)	1 (0.8)	5 (1.2)
기타	1 (0.6)	3 (2.1)	3 (2.4)	7 (1.7)
전 체	157 (100)	140 (100)	125 (100)	417 (100)

주 : 중복응답.

자료 : 윤조덕 외(2004).

2) 레미콘 운송종사자의 질병에 대한 업무상 질병 인정 여부

산재보험법시행규칙 제33조 제2항에 의하면 “업무상 부상으로 인하여 질병에 이환된 근로자의 상태가 다음 각호의 요건에 해당되는 경우에는 이를 업무상 질병으로 본다. ① 부상으로 인한 신체의 손상과 질병 간에 신체부위 및 시간적·기능적 관련성이 의학적으로 인정될 것, ② 부상의 원인·정도 및 상태 등이 질병의 원인임이 의학적으로 인정될 것, ③ 기초질환 또는 기존 질병이 있는 근로자의 경우 그 질환 또는 질병이 자연 발생적으로 나타난 증상이 아닐 것”으로 규정되어 있다.

설문조사에서 나타난 레미콘 운송종사자의 질병은 업무상 부상과 그로 인한 질환, 그리고 순수 업무상 질병이 혼재되어 있을 것으로 판단되며,³⁶⁾ 이러한 경우 업무상 부상으로 인한 질병은 시행규칙 제33조 제2항의 각호 요건에 대한 규정을 충족하는 의학적 소견으로 판단 가능하다.

업무상 질병에 대한 인정기준은 산재보험법시행규칙 제33조 제1항에 규정되어 있으며, 그 내용은 “근로자의 질병에의 이환이 다음 각호의 요건에 해당되는 경우로서 그 질병이 근로기준법시행령 제40조 제1항의 규정에 의한 업무상 질병의 범위에 속하는 경우에는 업무상 요인에 의하여 이환된 질병이 아니라는 명백한 반증이 없는 한 이를 업무상 질병으로 본다.

① 근로자가 업무수행과정에서 유해요인을 취급하거나 이에 노출된 경력이 있을 것, ② 유해요인을 취급하거나 이에 노출될 우려가 있는 업무를 수행함에 있어서 작업시간·종사기간·노출량 및 작업환경 등에 의하여 유해인자의 노출정도가 근로자의 질병 또는 건강장해를 유발할 수 있다고 인정될 것, ③ 유해요인에 노출되거나 취급방법에 따라 영향을 미칠 수 있는 신체부위에 그 유해인자로 인하여 특이한 임상증상이 나타났다고 의학적으로 인정될 것, ④ 질병에 이환되어 의학적인 요양의 필요성이나 보험급여 지급사유가 있다고 인정될 것”이다.

이러한 인정기준에 입각하여 설문조사에 나타난 레미콘 운송종사자의 질병을 산재보험법시행규칙 제39조 제1호 관련 [별표 1]에 서술된 유해요

36) 주로 요통 및 허리디스크, 무릎 및 발목 질환, 상지 근육 및 관절 질환이 업무상 부상과 그로 인한 질환으로 판단된다.

인에 따라 분류하여 업무상 질병 인정 여부를 알아보았다.

[별표 1] 7호 요통에 해당하는 내용은 “가. 업무수행 중 발생한 사고로 인한 요부의 부상(급격한 힘의 작용에 의한 배부·연부 조직의 손상을 포함한다)으로 인하여 다음의 1에 해당되는 요통이 나타나는 경우에는 이를 업무상 질병으로 본다. ① 통상의 동작과 다른 동작에 의해 요부에 급격한 힘의 작용이 업무수행 중에 돌발적으로 가하여져서 발생한 요통, ② 요부에 작용한 힘이 요통을 발생시켰거나 요통의 기왕증 또는 기초 질환을 악화시켰음이 의학적으로 인정되는 요통. 나. 요부에 과도한 부담을 주는 업무에 비교적 단기간(약 3개월 이상) 종사하는 근로자에게 나타난 요통 또는 중량물을 취급하는 업무 또는 요부에 과도한 부담을 주는 작업상태의 업무에 장기간(약 5년 이상)에 걸쳐서 계속하여 종사하는 근로자에게 나타난 만성적인 요통은 이를 업무상 질병으로 본다. 다만, 방사성학적 소견상 변형성척추증·골다공증·척추분리증·척추체전방전위증 및 추체변연용기 등 일반적으로 연령의 증가에 따른 퇴행성 척추 변화의 결과로 발생하는 경우를 제외한다.”로 레미콘 운송 업무를 수행하던 중 요부에 급격한 힘이 작용하거나 장시간 운전 업무로 인해 장기간 전신 진동 노출에 의해 요통이 발생하여 요부 질환이 레미콘 운송 업무와 상당인과관계 이상으로 관련이 있다는 의학적 소견시 작업시간·종사기간·노출량 및 작업환경 등에 의하여 유해인자의 노출 정도를 평가하여 업무상 질병으로 재해인정이 가능하다.

설문에 나타난 질환 중 유해인자로 인한 업무상 질병에 서술되지 않은 위장 질환과 호흡기 질환은 일반적으로 업무 외 원인에 의해 쉽게 발병이 되며, 업무상 질병인정기준이 규정되어 있지 않고, 이제까지 업무상 질환으로 인정된 사례가 거의 없다. 이러한 요인을 고려할 때 업무기인성의 상당인과관계의 추정이 어려워 통상적인 업무 내용만으로 업무상 질병으로 인정하기는 어려우며, 개별 사안에 따라 상당인과관계의 업무기인성을 평가하는 것이 타당하다. 설문조사에 나타나지 않은 개별 질병은 현행 산재보험법상의 업무상 질병인정기준에 의거하여 판단 가능하다.

라. 레미콘 운송종사자의 업무상 재해인정기준(안)

현행 근로기준법과 산재보험법시행규칙의 업무상 재해인정기준은 업무상 사고의 경우 사고 유형에 따라 규정되어 있고, 업무상 질병의 경우 대표적인 유해인자의 노출과 그에 관련된 질병이 추가 되어 열거방식으로 서술되어 있으며, 업종에 따라 따로 인정기준을 두고 있지 않다. 이러한 법체계를 고려하여 레미콘 운송종사자의 업무상 재해인정기준을 따로 정하는 것은 현행 법체계와 맞지 않다.

따라서 레미콘 운송종사자의 업무상 재해인정기준은 “산재보험법시행규칙 제32조, 제33조, 제34조, 제35조, 제36조, 제37조, 제38조, 제39조의 내용을 준용한다.”고 규정하는 것이 타당하다. 그리고 업무의 특수성으로 인해 산재보험법상 규정된 내용으로 판단되지 않는 부분은 인정지침을 따로 정하여 규정하는 방식이 적절할 것으로 판단된다.

3. 학습지 교사

가. 학습지 교사의 업무의 범위

업무상 재해인정기준에서 정의하는 ‘업무’는 사업주의 지배관리하에 근로계약을 기초로 형성되는 근로자가 본래 행해야 할 담당업무와 근로자의 담당업무에 부수하는 행위, 담당업무의 개시, 수행 또는 계속하여 필요한 행위를 말한다. 따라서 업무의 구체적 내용은 근로계약, 취업규칙, 단체협약 또는 사업장 내 노동관행이나 관습, 조리 등에 의해 결정된다.

학습지 교사의 일상적인 업무는 오전(오전 10시 ~ 12시 30분)에는 주로 교재정리 및 채점³⁷⁾이 이루어지고, 주 1~2회 정도의 조회 및 교육이 이루어진다. 오후에는 주로 회원관리³⁸⁾ 업무를 하게 되고 이외에도 신규

37) 구몬교사의 경우, 회사와의 계약에 의해 의무적이나 나머지 학습지 회사들의 학습지 교사들은 자율에 맡긴다고 한다.

38) 보통 오후 1시부터 오후 9시까지 약 10kg 정도의 관리가방을 들고 회원집을 방문하여 교재를 전달하고, 약 10~15분 정도 학습지도 수행. 주당 3일에서 5일 정도 이루어진다.

회원모집이나 기타 업무(교재연구, 입금) 등이 일상적으로 발생한다.

학습지 교사의 업무시작은 각 지국에 출근한 이후 또는 일상 업무를 시작한 시점에서 오후에 일상 업무를 마치고 난 시점까지로 정하며, 이러한 일상적 업무는 사업주의 지배관리하에 본래 행해야 하는 담당업무로 규정한다. 그러나 학습지 교사의 경우 일반적으로 업무의 내용과 업무를 행하는 장소가 정해져 있는 일반근로자와는 달리 타인의 지휘명령에 따라 타율적으로 정하지 않고 본인 스스로의 판단에 따라 주관적으로 정하는 경우가 있으므로, 업무 또는 작업의 범위를 확정하는 것이 통상적으로 어려워 업무의 내용 및 업무 수행성을 판단하는 것은 개별 사례에 대한 조사 후에 결정하는 것이 타당하다. 또한 학습지 회사마다 일부 업무의 경우 서로 상이한 업무를 수행하는 경우가 있으므로 학습지 교사의 산재보험 가입 신청서 작성시 개별 회사별로 평소의 업무 또는 작업 내용을 기재토록 하여 업무의 상이한 부분을 확인하도록 하는 것이 필요하다.³⁹⁾

나. 학습지 교사의 업무상 사고

1) 학습지 교사의 업무와 연관된 사고 유형

윤조덕 외(2004)에 의하면 학습지 교사 업무를 수행하면서 질병을 제외한 사고(상해)에 대한 경험은 응답자(253명)의 24.9%(63명)가 사고(상해)를 경험하였다고 응답하였으며, 응답자(253명)의 총 학습지 교사 근무연수를 가산하여 사고발생을 계산한 결과, 총 872.4인년 동안 100회의 사고가 발생하여 1인년에 0.115회의 사고가 발생하는 것으로 나타나 1년 기간 동안 근무하는 경우 사고발생 위험(재해율)은 11.5%인 것으로 나타났다.

사고 원인으로는 업무로 인해 많이 걷거나 뛰는 일로 인한 경우는 총 응답자(110명) 중 39.1%(43명)로 가장 많았으며, 업무 중 계단에서 미끄러지거나 구르는 경우가 26.4%(29명), 고객 방문 중 사고가 10.0%(11명), 출퇴근 교통사고 9.1%(10명), 불편한 복장 및 신발 착용으로 인한 사고가

39) 일본후생노동성 노동기준국 편(2004), 1160~1161쪽.

〈표 2-6〉 업무 중 사고를 경험한 경우 사고 원인

(단위: 명, %)

사고 원인	젓은 도보 및 뛰기	미끄 러짐	고객 방문 중 사고	출퇴근 교통 사고	불편한 복장 및 신발	작업 도구로 인한 손상	업무 중 교통 사고	전 체
전 체	43(39.1)	29(26.4)	11(10.0)	10(9.1)	7(6.4)	6(5.5)	4(3.7)	110(100)
타박상	33(44.6)	23(21.1)	6(8.1)	3(4.1)	6(8.1)	2(2.7)	1(1.4)	74(100)
골 절	3(17.7)	7(41.2)	0(0.0)	4(23.5)	1(5.9)	0(0.0)	2(11.8)	17(100)

주 : 중복응답.

자료 : 윤조덕 외(2004).

6.4%(7명), 작업도구(교재, 필기구 등)로 인한 손상 5.5%(6명), 업무 중 교통사고가 3.7%(4명)로 나타났다. 사고 종류를 타박상(염좌 포함)으로 응답한 경우, 사고 원인으로는 응답자(74명) 중 젓은 도보 및 뛰기가 44.6%(33명)로 가장 많았으며, 업무 중 미끄러지거나 구르는 경우가 21.1%(23명), 고객 방문 중 사고와 불편한 복장 및 신발로 인한 것이 각각 8.1%(6명)로 나타났으며, 사고 종류 전체를 합하여 본 결과와 유사하게 나타났다. 사고 종류를 골절로 응답한 경우, 사고 원인으로는 응답자(17명) 중 업무 중 미끄러지는 경우가 41.2%(7명)로 가장 많았으며, 출퇴근 교통사고 23.5%(4명), 젓은 도보 및 뛰기 17.7%(3명), 업무 중 교통사고 11.8%(2명)로 나타나 전체 및 타박상으로 볼 때와는 다소 차이가 있었다. 전체적으로 사고 원인이 젓은 도보 및 뛰기와 업무 중 계단에서 미끄러지거나 구르는 경우가 많이 나타나, 사고 부위 역시 손상당하기 쉬운 부위인 다리와 발/발가락 부위가 높게 나타난 것으로 조사되었다(표 2-6 참조).

2) 학습지 교사의 업무와 연관된 사고에 대한 업무상 재해인정 여부

산재보험법시행규칙 제32조 업무상 사고의 업무상 재해인정원칙에 의하면 “① 근로자가 근로계약에 의한 업무를 사업주의 지배관리하에 수행하는 상태에서 사고가 발생하거나 사업주가 관리하고 있는 시설물의 결함 또는 관리상의 하자로 인하여 사고가 발생하여 사상하였을 것, ② 사고와 근로자의 사상 간에 상당한 인과관계가 있을 것, ③ 근로자의 고

의·자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 사상이 아닐 것”으로 규정하고 있다. 또한 작업시간 중 사고(산재보험법시행규칙 제34조)에 대해서는 당해 근로자가 그 업무에 종사하고 있을 때 재해가 발생하였을 경우 그 재해는 업무행위에 기인하고 있거나 또는 업무행위가 행해지는 사업장 시설에 기인하거나 둘 중 하나인 경우 업무수행성이 증명되며, 업무기인성을 인정하는 것이 경험법칙에 위배되지 않는 이상 업무상 재해라고 해석한다. 또한 사업장 내 작업시간 중에 용변 등 생리적 필요행위, 작업준비 및 마무리 행위 등 작업에 수반되는 필요적 부수행위 등을 하고 있던 중 사고로 인해 사상한 경우에는 업무와 재해 사이에 상당인과관계를 인정할 수 없는 명백한 사유가 없는 한 업무상 재해로 본다.

이러한 규정에서 평가할 때 학습지 교사의 특성상 근로계약에 의한 업무수행은 아니지만 학습지 교사가 본래 행해야 할 담당업무인 회원관리, 신규회원 모집 및 기타 업무를 수행하는 상태에서 발생하는 잦은 도보 및 뛰기, 업무수행을 위해 이동하다가 계단에서 미끄러지거나 구르는 경우, 작업도구로 인한 사고, 출퇴근 통근시 교통사고를 제외한 업무 중 교통사고는 일상적 업무 행위 및 업무행위가 행해지는 시설(교재, 필기구 등)에 기인해서 발생하였다고 할 수 있어 업무상 재해로 인정할 수 있다. 다만, 학습지 교사의 경우 주로 외근 업무이기 때문에 업무상 사고로 산재 신청한 경우 업무로 인한 것인지의 판단이 쉽지 않아 정확한 현장 조사가 필요할 것으로 판단되며, 산재보험법시행규칙 제36조의 규정에 의해 외근 중 사고는 출장중 사고로 보고 판단한다.

돌발사고로 인한 구조행위, 긴급피난 행위 중의 사고의 경우는 현행 산재보험법시행규칙 제34조 제2항 규정에 의해 “근로자가 사업장 내에서 천재지변 또는 화재 등의 돌발적인 사고가 발생하여 사회통념상 예견될 수 있는 구조행위 또는 긴급 피난행위를 하고 있을 때 발생한 사고로 인하여 사상한 경우”에도 업무상 재해로 규정하고 있으며, 구체적 인정기준은 먼저 사업주의 지배관리권이 미치는 영역으로 사업장 내이어야 할 것이고, 둘째는 근로자의 구조행위 또는 긴급 피난행위가 사회통념상 예견 가능하여야 할 것이며, 셋째 돌발적 사고와 근로자의 사상 간에 상당한

인과관계가 인정되어야 한다.

학습지 교사의 경우 출근하여 지국에 도착한 시점 이후 또는 일상적 업무를 시작하기 위해 첫 방문지에 도착한 시점부터 마지막 업무를 마친 시점까지의 업무수행은 사업주의 지배관리권이 미치는 영역으로 보아야 하며, 그 외 인정기준을 적용하여 업무상 재해로 판단 가능하다.

작업시간 중 사고 외에 작업시간외 사고(산재보험법시행규칙 제35조)는 업무 관련 필요행위 중 사고 및 사업주 시설물의 결함 또는 관리하자로 인한 사고, 사용자가 차량 등의 교통수단을 제공하여 출퇴근시 이를 이용하게 하여 사용자의 지배관리하에 있다고 볼 만한 특별한 사정이 있는 경우는 업무상 재해로 인정된다는 규정에 의거하여 개별 사례를 검토하여 업무상 재해 여부를 평가할 수 있다.

휴게시간 중 사고(산재보험법시행규칙 제35조의2)는 근로기준법에 의해 부여된 휴게시간(하루 8시간인 경우 1시간 부여) 중에 사업장 내에서 사회통념상 휴게시간 중에 할 수 있다고 인정되는 행위로 인하여 발생한 사고로 사소한 경우에 이를 업무상 재해로 본다. 그러나 특수형태 근로종사자의 경우 휴게시간의 부여가 명확하지 않고 자기 선택하에 업무가 수행되는 경우가 많아 휴게시간 중 사고에 대해서는 업무상 재해를 판단하기 어렵다. 휴게시간 여부에 대한 판단과 휴게시간 중 할 수 있는 행위에 대한 평가를 거쳐 개별 사례에 따라 업무상 재해를 평가해야 할 것으로 판단된다. 다만, 업무 수행시간에 생리적 필요행위(식사, 용변, 음수 등)를 하고 있을 때 발생하는 재해는 업무시간 중 재해로 볼 수 있다.

출장 중 사고(산재보험법시행규칙 제36조), 행사 중 사고(산재보험법시행규칙 제37조), 기타 사고(산재보험법시행규칙 제38조)는 학습지 교사의 업무의 성격상 통상적으로 발생하는 업무에 해당하지 않기 때문에 따로 명시된 기준을 정하기는 어려울 것으로 판단되며, 이런 형태에 해당하는 재해가 발생하는 경우에는 개별 사례에 따라 산재보험법시행규칙에 규정된 인정기준을 적용하여 업무상 사고 여부를 판단하는 것이 가능하다.

다. 학습지 교사의 업무상 질병

1) 학습지 교사의 질병 유형

윤조덕 외(2004)에 의하면 학습지 교사 업무를 수행하면서 병원진료 여부와 관련 없이 본인이 건강상의 문제를 느끼는 경우는 응답자(253명) 중 51.4%(130명)이었다. 건강상의 문제를 순위별로 선택하게 하여 알아보았을 때 제1순위 건강문제는 위장 질환 30.0%(39명), 무릎 및 발목 질환 23.8%(31명), 상지 근육 및 관절 질환 15.4%(20명), 호흡기 질환(후두염 등) 13.9%(18명) 순이었으며, 제2순위 문제는 요통 및 허리디스크 20.9%(23명), 무릎 및 발목 질환 20.0%(22명), 상지 근육 및 관절 질환 19.1%(21명), 위장 질환 18.2%(20명) 순이었다. 제3순위 문제는 위장 질환, 상지 근육 및 관절 질환, 무릎 및 발목 질환, 요통 및 허리디스크 순으로 나타났다. 전체(1~3순위)를 가중치 없이 빈도순으로 보았을 때 제1순위 건강문제와 순위가 같게 나타나 위장 질환 24.8%(78명), 무릎 및 발목 질환 21.3%(67명), 상지 근육 및 관절 질환 17.8%(56명), 요통 및 허리디스크 15.6%(49명) 순으로 나타났다(표 2-7 참조).

학습지 교사 업무와 관련되어 병원에 진료받은 경우는 응답자(253명) 중 32.8%(83명)로 나타났다. 진료받은 병명은 중복응답(96건) 중 호흡기

〈표 2-7〉 현재 업무수행 중에 느끼는 건강상의 문제 : 순위별 분포

(단위: 명, %)

건강상의 문제	제1순위	제2순위	제3순위	전 체
위장 질환	39 (30.0)	20 (18.2)	19 (25.3)	78 (24.8)
무릎 및 발목 질환	31 (23.8)	22 (20.0)	14 (18.7)	67 (21.3)
상지 근육 및 관절 질환	20 (15.4)	21 (19.1)	15 (20.0)	56 (17.8)
요통 및 허리디스크	14 (10.8)	23 (20.9)	12 (16.0)	49 (15.6)
호흡기 질환(후두염 등)	18 (13.9)	9 (8.1)	6 (8.0)	33 (10.5)
산부인과 질환	2 (1.5)	6 (5.5)	5 (6.7)	13 (4.1)
고혈압/심장 질환	3 (2.3)	3 (2.7)	0 (0.0)	6 (1.9)
기타	3 (2.3)	6 (5.5)	3 (3.9)	12 (3.8)
전 체	130 (100)	110 (100)	75 (100)	314 (100)

주 : 중복응답.

자료 : 윤조덕 외((2004).

질환(후두염, 편도염, 비염) 26.0%(25명), 위장 질환 14.6%(14명), 요통 및 허리디스크 9.4%(9명), 상지 근육 및 관절 질환 6.3%(6명), 타박상(염좌 포함) 4.1%(4명), 무릎 및 발목 질환 3.1%(3명)로 조사되어 현재 건강문제에서 제4순위의 네 번째 순으로 나타난 호흡기 질환(후두염 포함)이 진료받은 병명으로는 가장 높게 나타났다. 호흡기 질환에는 후두염이 가장 많았으며, 학습지 교사의 업무 특성상 계속 말을 해야 하는 업무로 인해 호흡기 질환으로 진료받은 경우가 많은 것으로 생각된다.

2) 학습지 교사의 질병에 대해 업무상 질병인정 여부

산재보험법시행규칙 제33조 2항에 의하면 “업무상 부상으로 인하여 질병에 이환된 근로자의 상태가 다음 각호의 요건에 해당되는 경우에는 이를 업무상 질병으로 본다. ① 부상으로 인한 신체의 손상과 질병 간에 신체 부위 및 시간적·기능적 관련성이 의학적으로 인정될 것, ② 부상의 원인·정도 및 상태 등이 질병의 원인임이 의학적으로 인정될 것, ③ 기초질환 또는 기존 질병이 있는 근로자의 경우 그 질환 또는 질병이 자연 발생적으로 나타난 증상이 아닐 것”으로 규정되어 있다.

설문조사에서 나타난 학습지 교사의 질병은 업무상 부상과 그로 인한 질환, 그리고 순수 업무상 질병이 혼재되어 있을 것으로 판단되며,⁴⁰⁾ 이러한 경우 업무상 부상으로 인한 질병은 시행규칙 제33조 제2항의 각호 요건에 대한 규정을 충족하는 의학적 소견으로 판단 가능하다.

업무상 질병에 대한 인정기준은 산재보험법시행규칙 제33조 제1항에 규정되어 있으며, 그 내용은 “근로자의 질병에의 이환이 다음 각호의 요건에 해당되는 경우로서 그 질병이 근로기준법시행령 제40조 제1항의 규정에 의한 업무상 질병의 범위에 속하는 경우에는 업무상 요인에 의하여 이환된 질병이 아니라는 명백한 반증이 없는 한 이를 업무상 질병으로 본다.

① 근로자가 업무수행 과정에서 유해요인을 취급하거나 이에 노출된 경력이 있을 것, ② 유해요인을 취급하거나 이에 노출될 우려가 있는 업

40) 주로 무릎 및 발목 질환, 상지 근육 및 관절 질환, 요통 및 허리디스크 등이 업무상 부상과 그로 인한 질환으로 판단된다.

무를 수행함에 있어서 작업시간·종사기간·노출량 및 작업환경 등에 의하여 유해인자의 노출 정도가 근로자의 질병 또는 건강장해를 유발할 수 있다고 인정될 것, ③ 유해요인에 노출되거나 취급방법에 따라 영향을 미칠 수 있는 신체 부위에 그 유해인자로 인하여 특이한 임상 증상이 나타났다고 의학적으로 인정될 것, ④ 질병에 이환되어 의학적인 요양의 필요성이나 보험급여 지급사유가 있다고 인정될 것”이다.

이러한 인정기준에 입각하여 설문조사에 나타난 학습지 교사의 질병을 산재보험법시행규칙 제39조 제1호 관련 [별표 1]에 서술된 유해요인에 따라 분류하였을 경우 특별히 노출되는 유해요인은 없는 것으로 파악된다.

그 외 위장 질환과 호흡기 질환, 산부인과 질환(유산 등 임신 관련 질환 포함)은 일반적으로 업무 외 원인에 의해 쉽게 발병이 되며, 업무상 질병 인정기준이 규정되어 있지 않고, 이제까지 업무상 질환으로 인정된 사례가 거의 없다. 이러한 요인을 고려할 때 업무기인성의 상당인과관계의 추정이 어려워 통상적인 업무 내용만으로 업무상 질병으로 인정하기는 어려우며, 개별 사안에 따라 상당인과관계의 업무기인성을 평가하는 것이 타당하다. 설문조사에 나타나지 않은 개별 질병은 현행 산재보험법상의 업무상 질병인정기준에 의거하여 판단 가능하다.

라. 학습지 교사의 업무상 재해인정기준(안)

현행 근로기준법과 산재보험법시행규칙의 업무상 재해인정기준은 업무상 사고의 경우 사고 유형에 따라 규정되어 있고, 업무상 질병의 경우 대표적인 유해인자의 노출과 그에 관련된 질병이 추가 되어 열거 방식으로 서술되어 있으며, 업종에 따라 따로 인정기준을 두고 있지 않다. 이러한 법체계를 고려하여 학습지 교사의 업무상 재해인정기준을 따로 정하는 것은 현행 법체계와 맞지 않다.

따라서 학습지 교사의 업무상 재해인정기준은 “산재보험법시행규칙 제32조, 제33조, 제34조, 제35조, 제36조, 제37조, 제38조, 제39조의 내용을 준용한다.”고 규정하는 것이 타당하다. 그리고 업무의 특수성으로 인해

산재보험법상 규정된 내용으로 판단되지 않는 부분은 인정지침을 따로 정하여 규정하는 방식이 적절할 것으로 판단된다.

4. 보험설계사

가. 보험설계사의 업무의 범위

업무상 재해인정기준에서 정의하는 ‘업무’는 사업주의 지배관리하에 근로계약을 기초로 형성되는 근로자가 본래 행해야 할 담당업무와 근로자의 담당업무에 부수하는 행위, 담당업무의 개시, 수행 또는 계속하여 필요한 행위를 말한다. 따라서 업무의 구체적 내용은 근로계약, 취업규칙, 단체협약 또는 사업장 내 노동관행이나 관습, 조리 등에 의해 결정된다.

보험설계사의 일상적인 업무는 회사에 따라 오전 8시 30분에서 9시 30분까지 출근하여 조회 후 영업활동을 나가서 보험료 수금업무, 신규계약 체결업무, 기타 업무 등이 일상적으로 발생하고, 때때로 특별교육이 있다. 구체적인 업무를 보면 보험료 수금업무는 자동이체, 지로발송 및 직접 방문으로 이루어진다. 신규계약 체결업무는 보험업법에서 정한 설계사 등록 전 사전교육을 이수한 자에 대해 보험회사는 신규 모집 활동을 지도하게 된다. 그 외 다양한 형태의 특별교육이 이루어지며, 기타 업무는 주로 내근 형태의 각종 서류 업무로 이루어진다. 귀소는 보통 4시 이후에 이루어지며, 본인의 필요에 따라 자발적으로 참여하도록 되어 있으나 주간활동 결과 정리를 위해 대부분 영업소에 귀소하게 된다.

보험설계사의 업무시작은 각 사무실에 출근한 이후 또는 일상 업무를 시작한 시점에서 오후에 일상 업무를 마치고 난 시점 또는 사무실에서 퇴근 전까지로 정하며, 이러한 일상적 업무는 사업주의 지배관리하에 본래 행해야 하는 담당업무로 규정한다. 그러나 보험설계사의 경우 일반적으로 업무의 내용과 업무를 행하는 장소가 정해져 있는 일반근로자와는 달리 타인의 지휘명령에 따라 타율적으로 정하지 않고 본인 스스로의 판단에 따라 주관적으로 정하는 경우가 있으므로, 업무 또는 작업의 범위를 확정하는 것이 통상적으로 어려워 업무의 내용 및 업무수행성을 판단하

는 것은 개별 사례에 대한 조사 후에 결정하는 것이 타당하다. 또한 보험 회사마다 일부 업무의 경우 서로 상이한 업무를 수행하는 경우가 있으므로 보험설계사의 산재보험 가입 신청서 작성시 개별 회사별로 평소의 업무 또는 작업 내용을 기재토록 하여 업무의 상이한 부분을 확인하도록 하는 것이 필요하다.⁴¹⁾

나. 보험설계사의 업무상 사고

1) 보험설계사의 업무와 연관된 사고 유형

윤조덕 외(2004)에 의하면 보험설계사 업무를 수행하면서 질병을 제외한 사고(상해)에 대한 경험은 응답자(259명)의 15.4%(40명)가 사고(상해)를 경험하였다고 응답하였으며, 응답자(259명)의 총 보험설계사 근무연수를 가산하여 사고발생을 계산한 결과, 총 1,609인년 동안 55회의 사고가 발생하여 1인년에 0.034회의 사고가 발생하는 것으로 나타나 1년 기간 동안 근무하는 경우 사고발생 위험(재해율)은 3.4%인 것으로 나타났다.

사고 원인으로는 총 응답건수(54건) 중 업무 중 교통사고 42.6%(17건), 영업활동 중 많이 걷거나 뛰는 일이 잦아서 발생하는 경우 25.9%(14건), 출퇴근 교통사고 13.0%(7건), 영업활동 중 계단에서 미끄러지거나 구르는 경우 11.1%(6건) 순으로 나타났다(표 2-8 참조)

〈표 2-8〉 업무 중 사고를 경험한 경우 사고 원인

(단위: 명, %)

사고 원인	업무 중 교통사고	잡은 도보/뛰기	출퇴근 교통사고	미끄러짐	고객 방문중 사고	기타	전 체
전체	17(42.6)	14(25.9)	7(13.0)	6(11.1)	3(5.6)	1(1.9)	54(100)

주 : 중복응답

자료 : 윤조덕 외(2004).

41) 일본후생노동성 노동기준국 편(2004), 1160~1161쪽.

2) 보험설계사의 업무와 연관된 사고에 대한 업무상 재해인정 여부

산재보험법시행규칙 제32조 업무상 사고의 업무상 재해인정원칙에 의하면 “① 근로자가 근로계약에 의한 업무를 사업주의 지배관리하에 수행하는 상태에서 사고가 발생하거나 사업주가 관리하고 있는 시설물의 결함 또는 관리상의 하자로 인하여 사고가 발생하여 사상하였을 것, ② 사고와 근로자의 사상 간에 상당한 인과관계가 있을 것, ③ 근로자의 고의·자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 사상이 아닐 것”으로 규정하고 있다. 또한 작업시간 중 사고(산재보험법시행규칙 제34조)에 대해서는 당해 근로자가 그 업무에 종사하고 있을 때 재해가 발생하였을 경우 그 재해가 업무행위에 기인하고 있거나 또는 업무행위가 행해지는 사업장 시설에 기인하거나 둘 중 하나인 경우 업무수행성이 증명되며, 업무기인성을 인정하는 것이 경험법칙에 위배되지 않는 이상 업무상 재해라고 해석한다. 또한 사업장 내 작업시간 중에 용변 등 생리적 필요행위, 작업준비 및 마무리 행위 등 작업에 수반되는 필요적 부수행위 등을 하고 있던 중 사고로 인해 사상한 경우에는 업무와 재해 사이에 상당인과관계를 인정할 수 없는 명백한 사유가 없는 한 업무상 재해로 본다.

이러한 규정에서 평가할 때 보험설계사의 특성상 근로계약에 의한 업무수행은 아니지만 보험설계사가 본래 행해야 할 담당업무인 보험료 수금 및 신규계약 체결 업무를 위해 외근 업무를 수행하는 과정에서 잦은 도보 및 뛰기, 업무수행을 위해 이동하다가 계단에서 미끄러지거나 구르는 경우, 출퇴근 통근시 교통사고를 제외한 업무 중 대중교통을 이용하다 발생한 교통사고⁴²⁾는 일상적 업무 행위에 기인해서 발생하였다고 평가할 수 있어 업무상 재해로 인정할 수 있다. 다만, 보험설계사의 경우 주로 외근 업무이기 때문에 업무상 사고로 산재 신청한 경우 업무로 인한 것인지의 판단이 쉽지 않아 정확한 현장 조사가 필요할 것으로 판단된다.

돌발사고로 인한 구조행위, 긴급 피난행위 중의 사고의 경우는 현행 산

42) 업무수행을 대중교통을 이용하여 순리대로 수행하던 도중 발생한 교통사고는 업무상 재해에 해당된다고 볼 수 있으나, 자기 차량을 이용하여 업무를 수행하던 중에 발생하는 경우 사업주의 지배관리하에 있다고 보기 어려워 업무상 재해로 볼 수 없다.

재보험법시행규칙 제34조 제2항 규정에 의해 “근로자가 사업장 내에서 천재지변 또는 화재 등의 돌발적인 사고가 발생하여 사회통념상 예견될 수 있는 구조행위 또는 긴급 피난행위를 하고 있을 때 발생한 사고로 인하여 사상한 경우”에도 업무상 재해로 규정하고 있으며, 구체적 인정기준은 먼저 사업주의 지배관리권이 미치는 영역으로 사업장 내이어야 할 것이고, 둘째는 근로자의 구조행위 또는 긴급 피난행위가 사회통념상 예견 가능하여야 할 것이며, 셋째 돌발적 사고와 근로자의 사상 간에 상당한 인과관계가 인정되어야 한다.

보험설계사의 경우 출근하여 사무실에 도착한 시점 이후 또는 일상적 업무를 시작하기 위해 첫 방문지에 도착한 시점부터 마지막 업무를 마친 시점까지의 업무수행은 사업주의 지배관리권이 미치는 영역으로 보아야 하며, 그 외 인정기준을 적용하여 업무상 재해로 판단 가능하다.

작업시간 중 사고 외에 작업시간외 사고(산재보험법시행규칙 제35조)는 업무관련 필요행위 중 사고 및 사업주 시설물의 결함 또는 관리하자로 인한 사고, 사용자가 차량 등의 교통수단을 제공하여 출퇴근시 이를 이용하여 하여 사용자의 지배관리하에 있다고 볼 만한 특별한 사정이 있는 경우는 업무상 재해로 인정된다.

휴게시간 중 사고(산재보험법시행규칙 제35조의2)는 근로기준법에 의해 부여된 휴게시간(하루 8시간인 경우 1시간 부여) 중에 사업장 내에서 사회통념상 휴게시간 중에 할 수 있다고 인정되는 행위로 인하여 발생한 사고로 사상한 경우에 이를 업무상 재해로 본다. 그러나 특수형태 근로종사자의 경우 휴게시간의 부여가 명확하지 않고 자기 선택하에 업무가 수행되는 경우가 많아 휴게시간 중 사고에 대해서는 업무상 재해를 판단하기 어렵다. 휴게시간 여부에 대한 판단과 휴게시간 중 할 수 있는 행위에 대한 평가를 거쳐 개별 사례에 따라 업무상 재해를 평가해야 할 것으로 판단된다. 다만, 업무 수행시간에 생리적 필요행위(식사, 용변, 음수 등)를 하고 있을 때 발생하는 재해는 업무시간 중 재해로 볼 수 있다.

출장 중 사고(산재보험법시행규칙 제36조), 행사중 사고(산재보험법시행규칙 제37조), 기타 사고(산재보험법시행규칙 제38조)는 보험설계사의 업무의 성격상 통상적으로 발생되는 업무에 해당하지 않기 때문에 따로

명시된 기준을 정하기는 어려울 것으로 판단되며, 이런 형태에 해당하는 재해가 발생하는 경우에는 개별 사례에 따라 산재보험법시행규칙에 규정된 인정기준을 적용하여 업무상 사고 여부를 판단하는 것이 가능하다.

다. 보험설계사의 업무상 질병

1) 보험설계사의 질병 유형

윤조덕 외(2004)에 의하면 학습지 교사 업무를 수행하면서 병원진료 여부와 관련 없이 본인이 건강상의 문제를 느끼는 경우는 응답자(259명) 중 25.9%(67명)였다. 건강상의 문제를 순위별로 선택하게 하여 알아보았을 때 제1순위 건강문제는 위장 질환 31.3%(21명), 무릎 및 발목 질환 16.4% (11명), 상지 근육 및 관절 질환 14.9%(10명), 요통 및 허리디스크 11.9% (8명) 순이었으며, 제2순위 문제는 무릎 및 발목 질환, 위장 질환, 상지 근육 및 관절 질환과 간장 질환, 요통 및 허리디스크 순이었다. 제3순위 문제는 요통 및 허리 디스크, 고혈압/당뇨/심질환, 위장 질환 순으로 나타났다. 전체(1~3순위)를 가중치 없이 빈도 순으로 보았을 때 무릎 및 발목 질환이 25.0%(31명)로 가장 높게 나타났으며, 위장 질환, 상지 근육 및 관절 질환 순으로 나타났다.

〈표 2-9〉 현재 업무수행 중 느끼는 건강상의 문제 : 순위별 분포

(단위 : 명, %)

건강상의 문제	제1순위	제2순위	제3순위	전 체
위장 질환	21 (31.3)	9 (18.4)	3 (12.5)	24 (19.4)
무릎 및 발목 질환	11 (16.4)	18 (36.7)	2 (8.3)	31 (25.0)
상지 근육 및 관절질환	10 (14.9)	5 (10.2)	2 (8.3)	17 (13.7)
요통 및 허리디스크	8 (11.9)	3 (6.1)	10 (41.7)	13 (10.5)
고혈압/당뇨/심장 질환	7 (10.5)	2 (4.1)	4 (16.7)	13 (10.5)
간장 질환	3 (4.5)	5 (10.2)	0 (0.0)	8 (6.5)
산부인과 질환	3 (4.5)	2 (4.1)	0 (0.0)	5 (4.0)
기타	4 (6.0)	5 (10.2)	4 (16.7)	13 (10.5)
전 체	67 (100)	49 (100)	24 (100)	124 (100)

주 : 중복응답.

자료 : 윤조덕 외(2004).

보험설계사 업무와 관련되어 병원에 진료받은 경우는 응답자(259명)의 14.3%(37명)로 나타났다. 이 중 진료받은 병명은 중복응답(40건) 중 무릎 및 발목 질환 25.0%, 위장 질환 20.0%(8명), 상지 근육 및 관절 질환과 타박상이 각각 10.0%(4명)로 나타났다.

2) 보험설계사의 질병에 대한 업무상 질병 인정 여부

산재보험법시행규칙 제33조 제2항에 의하면 “업무상 부상으로 인하여 질병에 이환된 근로자의 상태가 다음 각호의 요건에 해당되는 경우에는 이를 업무상 질병으로 본다. ① 부상으로 인한 신체의 손상과 질병 간에 신체부위 및 시간적·기능적 관련성이 의학적으로 인정될 것, ② 부상의 원인·정도 및 상태 등이 질병의 원인임이 의학적으로 인정될 것, ③ 기초질환 또는 기존 질병이 있는 근로자의 경우 그 질환 또는 질병이 자연 발생적으로 나타난 증상이 아닐 것”으로 규정되어 있다.

설문조사에서 나타난 보험설계사의 질병은 업무상 부상과 그로 인한 질환, 그리고 순수 업무상 질병이 혼재되어 있을 것으로 판단되며,⁴³⁾ 이러한 경우 업무상 부상으로 인한 질병은 산재보험법시행규칙 제33조 제2항의 각호 요건에 대한 규정을 충족하는 의학적 소견으로 판단 가능하다.

업무상 질병에 대한 인정기준은 산재보험법시행규칙 제33조 제1항에 규정되어 있으며, 그 내용은 “근로자의 질병에의 이환이 다음 각호의 요건에 해당되는 경우로서 그 질병이 근로기준법시행령 제40조제1항의 규정에 의한 업무상 질병의 범위에 속하는 경우에는 업무상 요인에 의하여 이환된 질병이 아니라는 명백한 반증이 없는 한 이를 업무상 질병으로 본다.

① 근로자가 업무수행 과정에서 유해요인을 취급하거나 이에 노출된 경력이 있을 것, ② 유해요인을 취급하거나 이에 노출될 우려가 있는 업무를 수행함에 있어서 작업시간·종사기간·노출량 및 작업환경 등에 의하여 유해인자의 노출정도가 근로자의 질병 또는 건강장해를 유발할 수 있다고 인정될 것, ③ 유해요인에 노출되거나 취급방법에 따라 영향을 미

43) 주로 무릎 및 발목 질환, 상지 근육 및 관절 질환, 요통 및 허리디스크 등이 업무상 부상과 그로 인한 질환으로 판단된다.

칠 수 있는 신체부위에 그 유해인자로 인하여 특이한 임상증상이 나타났다고 의학적으로 인정될 것, ④ 질병에 이환되어 의학적인 요양의 필요성이나 보험급여 지급사유가 있다고 인정될 것”이다.

이러한 인정기준에 입각하여 설문조사에 나타난 보험설계사의 질병을 산재보험법시행규칙 제39조 제1호 관련 [별표 1]에 서술된 유해요인에 따라 분류하였을 경우 특별히 노출되는 유해요인은 없는 것으로 파악된다.

그 외 위장 질환과 고혈압/당뇨/심장 질환, 간장 질환, 산부인과 질환(유산 등 임신 관련 질환 포함)은 일반적으로 업무 외 원인에 의해 쉽게 발병이 되며, 업무상 질병인정기준이 규정되어 있지 않고, 이제까지 업무상 질환으로 인정된 사례가 거의 없다. 이러한 요인을 고려할 때 업무기인성의 상당인과관계의 추정이 어려워 통상적인 업무 내용만으로 업무상 질병으로 인정하기는 어려우며, 개별 사안에 따라 상당인과관계의 업무기인성을 평가하는 것이 타당하다. 설문조사에 나타나지 않은 개별 질병은 현행 산재보험법상의 업무상 질병인정기준에 의거하여 판단 가능하다.

라. 보험설계사의 업무상 재해인정기준

현행 근로기준법과 산재보험법시행규칙의 업무상 재해인정기준은 업무상 사고의 경우 사고 유형에 따라 규정되어 있고, 업무상 질병의 경우 대표적인 유해인자의 노출과 그에 관련된 질병이 주가 되어 열거방식으로 서술되어 있으며, 업종에 따라 따로 인정기준을 두고 있지 않다. 이러한 법체계를 고려하여 보험설계사의 업무상 재해인정기준을 따로 정하는 것은 현행 법체계와 맞지 않다.

따라서 보험설계사의 업무상 재해인정기준은 “산재보험법시행규칙 제32조, 제33조, 제34조, 제35조, 제36조, 제37조, 제38조, 제39조의 내용을 준용한다.”고 규정하는 것이 타당하다. 그리고 업무의 특수성으로 인해 산재보험법상 규정된 내용으로 판단되지 않는 부분은 인정지침을 따로 정하여 규정하는 방식이 적절할 것으로 판단된다.

제3장

보험급여 산정의 기초가 되는 소득의 기준 및 평가방법

제1절 특수형태 근로종사자 소득의 특성

특수형태 근로종사자는 근로자가 아닌 자영업자로 간주하는 것이 아직도 일반적인 법해석이다. 따라서 이들의 소득을 임금으로 간주하거나 표현할 수 없는 한계가 있다. 여기에서는 특수형태 근로종사자의 수입을 ‘임금’으로 표현하는 대신 ‘소득’으로 표현하는 것이 다른 법체계와의 일관성을 유지하고 불필요한 오해를 없애기 위해 바람직하다.

여기에서 ‘소득’이라 함은 특수형태 근로종사자가 제공하는 서비스에 대해 회사 또는 고객이 지불하는 금품(이하 ‘수입’이라고 한다)에서 서비스 제공을 위해 발생하고 특수형태 근로종사자 본인이 부담하는 ‘비용’을 제외한 금액으로 정의한다.

특수형태 근로종사자들의 소득은 직종에 따라 차이가 있다. 2003년도에 실시한 실태조사⁴⁴⁾의 결과를 분석하면 <표 3-1>과 같이 보험설계사의 소득이 가장 높아 월평균 214만 3천원을 기록하고 있다. 다음으로 레미콘 운송기사가 160만 5천원, 학습지 교사 148만 5천원, 그리고 골프장 경기보조원이 128만 5천원으로 가장 낮다.

44) 실태조사에 대한 자세한 내용은 윤조덕 외(2004)를 참조할 수 있다.

〈표 3-1〉 특수형태 근로종사자의 월평균 소득

(단위: 만원, 명)

	월평균 소득	표준편차	최소값	최대값	표본수
레미콘 운송종사자	160.5	43.44	58.3	300.0	252
골프장 경기보조원	128.5	19.99	75.0	208.3	280
보험설계사	214.3	126.95	40.0	820.0	242
학습지 교사	148.5	51.93	66.7	416.7	251

자료: 윤조덕 외(2004).

특수형태 근로종사자의 소득(또는 수입)은 다음과 같은 몇 가지의 특징을 지니고 있다. 먼저 임금에서 성과급이 차지하는 비중이 높은 성과급 중심의 소득체계이다. <표 3-2>와 같이 레미콘 운송종사자, 골프장 경기보조원, 보험설계사의 경우 대부분이 성과급의 형태로 소득을 올리고 있으며, 단지 학습지 교사만이 고정급 11.5%, 성과급 41.9%, 고정급+성과급 46.6%로 고정급의 비중이 어느 정도 있다. 따라서 특수형태 근로종사자의 경우 근로에 대한 대가가 근로시간 또는 근로일수에 의해 결정되는 것이 아니라 서비스의 횟수(라운딩 횟수, 관리과목의 횟수, 신규 가입보험의 횟수, 레미콘 운송 횟수)와 그 내용에 의해 주로 결정된다.

두 번째로 수입의 지급은 성과급 지급을 중심으로 하여 <표 3-3>과 같이 레미콘 운송종사자와 보험설계사, 학습지 교사의 경우 매월 1회 지불하는 것이 대다수이다. 단지 골프장 경기보조원만이 매일 또는 라운딩이 끝났을 때마다 수입을 지급받는 방식을 택하고 있다.

그러나 <표 3-4>의 수입액과 소요비용을 보면 소득을 얻는 과정에서 개인이 부담해야 하는 비용이 발생함을 알 수 있다. 이를 보다 자세히 살펴보면, 레미콘 운송종사자의 경우 연료비, 차량유지비, 자동차보험료, 차량 감가상각비 등의 비용을 모두 개인이 부담하는 상황이다. 이에 따라 총 수입의 57.6%만이 순수한 소득으로 간주되고 그 지출된 비용은 월평균 218만원에 달한다. 또한 보험설계사도 월 수입액의 20.2%를 비용으로 지출하고 있다. 이 중 ‘시책비 및 영업비’, ‘봉사용품지원비’, ‘전화비’, ‘사무실운영비’ 등 회사에 지불하는 금액이 월평균 16.75만원이고, 개인적인 업무관련 비용이 월평균 37.97만원에 달한다. 골프장 경기보조원이나 학

〈표 3-2〉 수입 지급의 형태

(단위: %)

	고정급	성과급	고정급+성과급
레미콘 운송종사자	0.8	97.2	2.0
골프장 경기보조원	0.0	100.0	0.0
보험설계사	3.1	79.5	17.4
학습지 교사	11.5	41.9	46.6

자료: 윤조덕 외(2004).

〈표 3-3〉 수입의 지급 방식

(단위: %)

	매월 1회	매월 2회	매주 1회	매일	수시로
레미콘 운송종사자	98.4	0.4	-	1.2	-
골프장 경기보조원	0.0	0.4	1.4	34.6	63.6
보험설계사	84.9	15.1	-	-	-
학습지 교사	98.0	1.6	0.4	-	-

자료: 윤조덕 외(2004).

〈표 3-4〉 수입액과 소요 비용

(단위: 만원, %)

	총 수입액(A)	지출비용(B)	지출비용의 비중 (100*B/A)
레미콘 운송종사자	378.64	218.12	57.6
골프장 경기보조원	128.51	-	-
보험설계사	270.58	54.72	20.2
학습지 교사	148.51	-	-

자료: 윤조덕 외(2004).

습지 교사의 경우 개인적 지출비용을 조사하지 않았다. 그러나 레미콘 운송종사자 또는 보험설계사만큼은 아니지만 일정 액수의 개인적 비용이 발생하는 것으로 판단된다.

또한 <표 3-5>와 같이 모든 특수형태 근로종사자들의 수입이 계절적 변동을 보이고 있다. 레미콘 운송종사자와 골프장 경기보조원의 경우 거의 모든 응답자들이 계절에 따라 수입이 달라진다고 응답하고 있으며, 보험설계사와 학습지 교사도 60% 이상의 응답자들이 '그렇다'고 대답하였다.

〈표 3-5〉 계절적 변동 여부

(단위: %)

	예	아니오
레미콘 운송종사자	97.6	2.4
골프장 경기보조원	99.3	0.7
보험설계사	61.4	38.6
학습지 교사	63.6	36.4

자료: 윤조덕 외(2004).

〈표 3-6〉 출·퇴근시간의 형태

(단위: %)

출·퇴근 형태	레미콘 운송종사자		골프장 경기보조원		보험 설계 사	학습 지 교사
	정수기	비수기	정수기	비수기		
출·퇴근시간 모두 정하여짐	1.2	1.6	2.1	1.4	24.3	4.4
출근시간만 정하여짐	1.2	0.8	-	-	65.3	51.8
퇴근시간만 정하여짐	-	-	-	-	0.4	0.8
일정한 시간(예약시간)에만 근무	1.2	1.2	95.4	96.1	7.7	27.7
정해진 시간 없이 불규칙	96.4	96.4	2.5	2.5	2.3	15.4

자료: 윤조덕 외(2004).

특수형태 근로종사자들의 경우 출·퇴근시간이 모두 정하여진 경우는 소수에 지나지 않기 때문에 근로시간 및 근로일수 파악이 쉽지 않았고 따라서 근태관리가 곤란하다. <표 3-6>과 같이 보험설계사와 학습지 교사의 경우에는 절반 이상의 근로종사자들이 '출근시간'만 정하여져 있어 아침 출근시에만 회사에 보고한 뒤 각각의 계획에 따라 업무를 진행하는 반면, 골프장 경기보조원은 거의 전부가 예약 시간에 따라 정하여진 시간만 근무한다. 레미콘 운송종사자의 경우에도 정해진 시간이 없이 일거리에 따라 출·퇴근시간이 자유로운 특성을 지닌다. 이와 같이 정확한 근로일수 및 근로시간의 객관적 입증이 어렵고, 회사에서도 근태관리에 관심을 기울이기보다는 성과관리에 중점을 두고 있다.

그러나 일용직 근로자에 비해 특수형태 근로종사자들의 수입 자료는 잘 구비되어 있는 편이다. 우선 특수형태 근로종사자들의 수입은 일의 성과에 따라 지급되고, 이들이 근무하는 기업의 대부분이 중규모 이상의 기

업이기 때문에 총 수입액에 대한 자료가 충실한 편이다. 개인적 지출비용도 상당수는 회사의 장부에 기록되어 그 규모의 파악이 용이하다. 그러나 교통비, 판촉비 등 일부 개인적으로 부담하는 비용은 상대적으로 파악이 어려운 문제점을 가진다.

제2절 소득결정의 기준 선택

현재 산재보험에서는 임금을 ‘평균임금’, ‘통상임금’, ‘기준임금’ 및 ‘통상근로계수를 적용한 특수직종 근로자의 평균임금’의 네 가지 기준에 따라 산정하고 있다. 특수형태 근로종사자의 소득산정도 기존 산재보험제도와 의 일관성 및 행정비용의 절감을 위해 산재보험의 임금산정방식을 최대한 따르는 것이 바람직하다.

먼저 ‘평균임금’, ‘통상임금’, ‘기준임금’ 및 ‘통상근로계수를 적용한 평균임금’의 4가지 산정방식 중에서 어떤 방법을 사용하는 것이 적합한지 평가할 필요성이 있다.

1. 제1안: ‘평균임금’의 개념과 유사한 ‘평균소득’을 사용하는 방법

특수형태 근로종사자의 근무형태를 살펴보면 근로일 또는 근로시간이 정하여진 것이 아니라 서비스에 대한 수요나 근로자의 자의적 결정에 따라 수시로 달라지기 때문에 근태관리가 어렵다.

또한 평균수입(= 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안 근로자에게 지급한 수입의 총액을 그 기간의 총 근무일수로 나눈 금액)의 개념을 적용하기 위해서는 산정기간 동안 근로자의 출·퇴근시간 및 근로일수, 그리고 업무의 참여도가 일반화·표준화되어야 하나 서비스의 창출과 관련하여 실제로 투입한 근로시간 및 노력의 정도를 파악하기 힘들다.

예를 들어, 어떤 근로자가 질병, 개인적 사유 등으로 인해 지난 3개월 동안 서비스 창출 노력을 평상시보다 소홀히 하였다면, ‘평균수입’을 이용

하여 산정하는 방법은 해당 근로자의 잠재적 기회비용을 낮게 반영하는 문제가 있고, 반대로 지난 3개월 동안 집중적으로 근로하여 평상시보다 높은 수입을 올렸다면 근로자의 잠재적 기회비용을 높게 반영하는 문제가 있다.

즉 산정기간 동안(예, 사유 발생 이전의 3개월간) 근로자가 수익을 얻기 위해 어느 정도의 노력을 기울였는지 알기 힘들어 '평균임금'과 유사한 '평균소득(=평균수입-평균비용)'의 개념을 적용하기 어렵다. 여기에서 '평균비용'은 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안 근로자 개인이 지불한 비용의 총액을 그 기간의 총 근무일수로 나눈 금액으로 정의된다.

가. 평균임금의 개념과 산정⁴⁵⁾

1) 개념

평균임금이라 함은 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3월간에 그 근로자에 대하여 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총 일수로 나눈 금액을 말한다(근로기준법 제19조). 평균임금은 근로기준법상의 퇴직금, 휴업수당, 연차유급휴가수당, 재해보상금, 근로자에 대한 제재로서의 감급액, 산재보험법에 의한 보험급여의 산출기초가 되며, 원칙적으로 1일 단위로 하여 산정하는 가공의 임금소득 기준이다.

평균임금의 산정시 취업 후 3월 미만도 이에 준하도록 하고 있고, 이렇게 산출된 금액이 당해 근로자의 통상임금보다 저액의 경우에는 그 통상임금액을 평균임금으로 할 수 있는 보완장치를 두고 있다.

2) 산정방식

근로기준법 제19조에 의한 평균임금의 산정은 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3월간에 그 근로자에 대하여 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총 일수로 나눈 금액으로 하고, 취업 후 3월 미만도 이에 준하여 산정하고 있다.

45) 근로복지공단(2003)의 일부를 발췌한 내용이다.

평균임금은 근로자에 대한 여러 가지 급여금을 산정하는 기준이 되고, 위 각 수당 및 보상 등에 관한 규정의 취지는 어디까지나 근로자의 생활을 보장하고자 하는 데 있으므로, 그 산정의 기준으로서의 평균임금은 근로자의 통상의 생활임금을 사실대로 산정하는 것을 그 기본 원리로 한다. 따라서 평균임금은 당해 근로자에게 일상적·평균적으로 지급되고 있는 임금에 가깝게 산정되어야 하고 향후에도 계속적으로 이러한 임금을 받을 것으로 기대될 수 있어야 한다.

평균임금을 산정할 수 없을 경우에 대한 법원의 입장은 근로자의 통상의 생활임금을 사실대로 산정할 수 있는 방법에 의하되 그와 같은 방법이 없을 때에는 당해 근로자가 근로하고 있는 지역을 중심으로 한 일대에 있어서 동종의 작업에 종사하고 있는 상용근로자의 평균임금의 액을 표준으로 삼아야 한다⁴⁶⁾고 한다.

2. 제2안: '통상임금'의 개념과 유사한 '통상소득'을 사용하는 방법

통상임금은 실제 근로일수나 수령한 임금에 관계없이 고정적이고 평균적으로 지급되는 일반임금으로, 시간급으로 산정함이 원칙이다. 특수형태 근로종사자의 경우 일(또는 서비스)의 양과 질이 객관적으로 평가가 가능하고, 수입에 대한 자료가 정확한 편이다. 또한 근로종사자간 소득의 격차가 심하다는 점이 감안되어야 한다.

따라서 정기적·일률적으로 소정근로의 양 또는 질에 대하여 지급하기로 한 임금으로 실제 근로일수나 수령한 임금에 관계없이 고정적이고 평균적으로 지급되는 일반임금의 개념인 '통상임금'과 유사한 '통상소득'의 개념을 적용하여 소득을 산정하는 방안은 근로자간 능력과 노력의 차이를 무시하게 된다. 따라서 통상소득을 사용하는 방법은 형평성의 문제를 고려할 때 부적절하다.

가. 통상임금의 의의와 산정⁴⁷⁾

46) 대법원 1997.11.28. 97누14798 선고.

1) 개념

통상임금은 근로기준법의 해고예고수당, 시간외·야간 및 휴일근로시의 가산임금, 연월차수당, 시간외 및 휴일근로에 대한 임금 등의 산정 기초가 되는 임금 단위로서 의미를 가진다. 그러나 산재보상과 관련하여서는 근로기준법 제19조 제2항에서 제1항의 평균임금 산정방식에 의하여 산출된 금액이 당해 근로자의 통상임금보다 저액일 경우에는 그 통상임금액을 평균임금으로 한다고 규정함으로써 산재보상 기초인 평균임금의 역할을 하고 있다.

근로기준법시행령 제6조 제1항에서 ‘통상임금’이라 함은 근로자에게 정기적·일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액, 일급금액, 주급금액, 월급금액 또는 도급금액을 말한다고 규정하고 있다.

통상임금은 정기적·일률적으로 소정근로의 양 또는 질에 대하여 지급하기로 한 임금으로서 실제 근로일수나 수령한 임금에 관계없이 고정적이고 평균적으로 지급되는 일반임금으로서, ‘일률적’으로 지급되는 것이라 함은 ‘모든 근로자에게’ 지급되는 것일 뿐만이 아니라 고정적인 일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자에게 지급되는 것도 포함된다고 해석된다.

2) 산정방식

통상임금은 시간급으로 산정함이 원칙이다. 왜냐하면 근로자가 기준근로시간 외에 시간외 근로나 휴일근로를 한 경우 또는 야간근로를 한 경우에 법정수당을 시간 단위로 하여 산정하여야 하기 때문이다.

통상임금을 시간급 금액으로 산정(근로기준법시행령 제6조)할 경우에는 다음의 방법에 의하여 산정된 금액으로 한다.

- ① 시간급금액으로 정하여진 임금에 대하여는 그 금액
- ② 일급금액으로 정하여진 임금에 대하여는 그 금액을 1일의 소정근로 시간수로 나눈 금액
- ③ 주급금액으로 정하여진 임금에 대하여는 그 금액을 주의 통상임금

47) 근로복지공단(2003)의 일부를 발췌한 내용이다.

산정기준 시간수(법 제20조의 규정에 의한 주의 소정근로시간과 소정근로시간 외의 유급처리되는 시간을 합산한 시간)로 나눈 금액

- ④ 월급금액으로 정하여진 임금에 대하여는 그 금액을 월의 통상임금 산정기준 시간수(주의 통상임금산정 기준시간에 1년간의 평균주수를 곱한 시간을 12로 나눈 시간)로 나눈 금액
- ⑤ 일·주·월 외의 일정한 기간으로 정하여진 임금에 대하여는 ②~④에 준하여 산정된 금액
- ⑥ 도급금액으로 정하여진 임금에 대하여는 그 임금산정 기간에 있어서 도급제에 의하여 계산된 임금의 총액을 당해 임금산정 기간(임금마감일이 있는 경우에는 임금마감 기간을 말한다)의 총 근로시간수로 나눈 금액
- ⑦ 근로자가 받는 임금이 ①~⑥에서 정한 2 이상의 임금으로 되어 있는 경우에는 각 부분에 대하여 ①~⑥에 의하여 각각 산정된 금액을 합산한 금액

3. 제3안: ‘기준임금’과 같이 고시에 의한 ‘기준수입’을 적용하는 방법

노동부 장관의 고시로 ‘기준수입’을 정하고 이를 모든 특수형태 근로종사자에게 공통적으로 적용하는 방안이 있다. 이때의 ‘기준수입’은 해당 직종에 종사하는 전체 특수형태 근로종사자들의 ‘월평균 수입’을 사용할 수 있다.

그러나 근로종사자들의 업무실적과 수입을 정확하게 파악할 수 있는 상황에서 ‘기준수입’을 일률적으로 적용하게 되면 업무의 편익은 도모하지만 통상소득과 같이 근로자간 형평성의 문제를 불러일으키는 단점이 있다. 따라서 보험급여 산정의 기초가 되는 소득의 기준으로 기준수입을 사용하는 방안도 부적절하다.

가. 기준임금의 의의와 적용⁴⁸⁾

1) 기준임금의 정의와 필요성

48) 근로복지공단(2003)의 일부를 발췌한 내용이다.

기준임금이라 함은, 사업 또는 사업장의 폐업·도산 등으로 임금을 산정·확인하기 곤란한 경우, 또는 대통령령이 정하는 사유에 해당하는 경우에는 노동부 장관이 정하여 고시하는 금액을 말한다.

산재보험 적용범위가 2000년 7월 1일부터 4인 이하 전 사업장까지 확대됨에 따라 영세사업장의 경우 빈번한 휴·폐업과 임금자료 등이 제대로 비치·관리되지 아니하는 경우가 일반적이므로 보험료 징수 및 보험급여 산정시 상당한 어려움이 예상되었다.

보험료와 보험급여는 근로기준법에 의한 임금을 기초로 징수 또는 지급하게 되는데, 영세사업장 또는 사업의 폐업·도산 등으로 근로자에 대한 임금을 확인할 수 없는 경우에는 사업의 규모, 근로형태, 임금수준 등을 고려하여 미리 정하여진 객관적 기준에 의해 신속하게 보험료를 징수하고 보험급여를 지급할 필요에 의해 도입되었다.

따라서 일정한 요건에 해당하는 경우 실제임금 대신 기준임금을 적용하되 적용대상, 적용임금, 적용기준 등을 구체적으로 정하여 사업주와 근로자의 불편을 해소하고 산재보험의 가입 및 보험료의 신고납부와 보험급여의 신속 공정한 지급이 보장되고 기준임금제도를 시행하고 있는 고용보험제도와 제도적 연계성을 강화할 수 있게 되었다.

2) 기준임금의 적용

사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)의 폐업·도산 등으로 임금을 산정·확인하기 곤란한 경우 또는 대통령령이 정하는 사유에 해당하는 경우에는 노동부 장관이 정하여 고시하는 금액(이하 “기준임금”이라 한다)을 임금으로 한다(산재보험법 제4조2, 신설 1999.12.31).

① 폐업·도산 등으로 임금을 산정·확인하기 곤란한 경우

② 대통령령이 정하는 사유에 해당하는 경우(시행령 제2조의2)

1. 임금관련 자료가 없거나 불명확한 경우
2. 사업 또는 사업장의 이전 등으로 사업의 소재지 파악이 곤란한 경우
3. 상시근로자수가 5인 미만인 사업으로서 사업주가 근로자의 의견을 들은 후 당해 연도에 기준임금을 적용받고자 노동부령이 정하

는 바에 따라 신고한 경우. 이 경우 상시근로자의 산정방법은 노동부령으로 정한다.

4. 제4안: 통상근로계수와 유사한 '수입계수'를 사용하여 소득을 산정하는 방법

근로형태 및 근로시간·일자에 있어 특수형태 근로종사자는 <표 3-7>과 같이 일용직 근로자와 매우 유사한 측면이 있다. 단지 일용직 근로자의 경우 근로시간을 기준으로 서비스 창출의 대가를 지급받는 반면, 특수형태 근로종사자는 창출된 서비스의 횟수를 기준으로 대가를 지급받는다는 차이가 있다.

또한 특수형태 근로종사자는 수입에 대한 근거자료가 명확한 반면 일용직 근로자는 많은 경우 소득의 근거자료가 불명확한 측면이 있고, 일용직 근로자와는 달리 특수형태 근로종사자의 경우 근로자 개인이 지불하는 비용이 발생한다는 점에서 차이가 있다. 따라서 일용직 근로자의 평균 임금 결정의 통상근로계수를 응용한 '수입계수'의 개념을 도입하여 특수형태 근로종사자의 수입계산에 적용하는 것이 바람직하다. 이외에 평균 임금 산정과 통상임금 산정에서의 장점들을 특수형태 근로종사자의 수입 산정방식에 활용한다.

가. 통상근로계수의 개념과 산정⁴⁹⁾

1) 개념

평균임금제도는 계속적 근로관계에 있는 근로자들의 퇴직금 등을 산정하기 위한 기준으로서, 보험급여의 산정에 있어서 당해 근로자의 근로형태가 1일 단위로 고용되거나, 근로일에 따라 일당형식의 임금을 지급받는 근로자(일용근로자)에게 적용하는 것은 근본적인 한계를 가지고 있었다.

건설일용근로자 등 근로형태의 특이성으로 인하여 근로기준법상의 통

49) 근로복지공단(2003)의 일부를 발췌한 내용이다.

〈표 3-7〉 특수형태 근로종사자와 일용직 근로자의 비교

		특수형태 근로종사자	일용직 근로자
유사점		<ul style="list-style-type: none"> · 자의적으로 근로일 및 근로시간을 결정할 수 있고 근태 관리가 어렵다 · 계절에 따라 소득이 변동 	
상 이 점	임금 체계	· 성과급 중심	· 고정급 중심
	지급 기간	· 매월 1회 수입을 지급 (골프장 경기보조원 제외)	· 매일 또는 수시로 지급
비 용 발 생 여 부	지급 기준	· 서비스 횟수	· 근로시간
	근거자료 유무	· 개인적 비용 발생 · 수입의 근거자료가 명료	· 개인적 비용 없음 · 임금의 근거자료가 미비

상임금을 기준으로 보상하는 경우 실제의 근로소득을 상회하여 보험급여가 지급될 수 있으므로 평균임금을 적용하는 것이 적당하지 아니한 경우에는 통상근로계수를 적용하여 평균임금을 산정하는 산정방법이 필요하게 되었다. 따라서 통상근로계수의 적용은 재해근로자간의 보험급여 지급의 형평성을 제고하기 위해 마련된 제도이다.

통상근로계수 적용에 대한 법원의 입장은, 평균임금 산정사유 발생일 이전 1개월간에 당해 사업에서 지급받은 임금이 있는 경우로서 일당과 1일 근로시간이 미리 정하여져 있는 경우에는, 근로자나 사업장의 사정 등에 의하여 일용근로자가 미리 정하여져 있는 1일 근로시간보다 적거나 많은 시간 동안 일하고 일당과는 다르게 그 실제 근로시간에 비례한 금액의 임금을 받았다면 평균임금의 산정에서 그 받은 임금 전액을 그 날의 일당으로 볼 것이 아니라, 미리 정하여져 있는 근로시간에 비례한 금액의 임금을 받은 것으로 보아 그 금액을 기초로 하여야 한다고 봄이 상당하다고 한다.

2) 적용대상

근로계수를 도입할 특수직종 근로자의 범위는 근로자의 근로형태가 특이하여 평균임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 경우라 함은 동법 시행령 제25조의2에서는 1일 단위로 고용되거나 근로일에 따라 일당 형식의 임금을 지급받는 근로자를 말한다고 정의하고 있고 다만,

당해 사업장의 일용근로자의 근로조건이 상용근로자와 유사한 경우에는 그러하지 아니하다고 정하여 예외를 인정하고 있다.

따라서 근로자의 근로형태가 특이하여 평균임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 경우란 사업의 업종, 규모 및 개인의 직종, 근로기간 등에 관계없이 1일 단위로 고용되거나 근로일에 따라 일당 형식의 임금을 지급받는 근로자(일용근로자)는 모두 해당된다. 다만, 일용근로자와 근로조건·형태가 유사한 면이 있으나 상용근로자에 가까워 별도로 정하는 경우는 적용을 제외한다.

3) 적용방법

근로형태가 특이한 근로자 및 당해 사업 또는 사업장의 동종 업무에 종사하는 근로자의 일당은 ① 임금지급 방법, ② 직종, 근무형태 및 근무일수, ③ 일당 및 임금지급액의 내용을 확인하여 결정하도록 한다(보상업무규정 제4조 제1항).

통상근로계수 적용대상인 경우 적용방법은 총 4개 유형이 있는데, 각각 적용하는 경우가 별도로 순서대로 정해져 있으므로 산정방법에 유의하여야 하며, 근로실적이 있고 일당도 정해져 있는 경우는 근로실적을 우선 적용하게 된다(산재보험법시행령 제25조의2 제2항).

2000년 7월 1일 시행일 이전에 업무상 재해를 당한 자는 과거의 사실관계를 파악하여 통상근로계수를 적용하기 곤란하므로 종전의 방법으로 적용하고 재해발생일을 기준으로 2000년 7월 1일 이후 재해자부터 이 방법을 적용한다.

- ① 제1순위 : 평균임금 산정사유발생일 이전 1월간 실제 근로하여 지급 받은 임금이 존재하는 경우(최소한 1일 이상 근로한 경우가 해당됨)

$\text{산식} : \text{당해 1월간 근로자에게 지급된 임금총액} / \text{실근로일수} \times \text{통상근로계수}$
--

이 경우의 임금은 순수한 일당 개념으로서 현행과 달리 실제 근로한 일수만 반영되므로 1일 생활임금(실근로소득)에 통상근로계수를 곱하여 산출한다.

일당에는 모든 수당(시간외수당, 야간수당, 휴일근로수당 등)이 포함된 개념이며 지급 여부와 관계없이 발생된 임금을 말한다.

※ 통상근로계수 : 일용근로자의 1월간 실제 근로일수 등을 고려하여 노동부 장관이 별도 고시(단일 또는 복수도 가능) 22.3일×12월/365일≒0.73

② 제2순위 : 평균임금 산정사유 발생일 이전 1월간 당해 사업에서 지급 받은 임금은 없으나 일당이 미리 정해져 있는 경우(출근 초일 재해)

산식 : 일당 × 통상근로계수

일당은 구두계약 또는 간이근로계약서 등에 명시된 금액으로 모든 수당이 포함된 생활임금이 된다.

③ 제3순위 : 평균임금 산정사유 발생일 이전 1월간에 당해 사업에서 지급받은 임금이 없고 일당도 미리 정하여져 있지 아니한 경우

산식 : 당해 사업 동종 근로자의 일당을 고려하여 산정한 금액
× 통상근로계수

④ 제4순위 : 제1순위~제3순위까지의 방법에 의거 산정하지 못하는 경우

산식 : 당해 지역의 동종 업무종사 일용근로자의 일당을 고려 산정한 금액×상근로계수

여기서 당해 지역의 동종 업종에 종사하는 일용근로자의 일당 확인은 다음의 방법에 의한다(보상업무처리규정 제4조 제2항).

1. 건설업의 경우에는 건설산업기본법 제50조의 규정에 의하여 설립된 건설업자단체의 당해 지역을 관할하는 지부를 통하여 확인하고, 적용기간은 동 단체에서 정한 바에 의한다.

2. 건설업 이외의 업종의 경우에는 관련 기관·단체 등을 통하여 확인하고, 적용기간은 관련 기관·단체 등에서 정한 바에 의한다.
3. 제1호 및 제2호의 규정에도 불구하고 동종 업종에 종사하는 일용근로자의 일당을 확인하기 곤란한 경우에는 지역본부장 또는 지사장(이하 “지사장”이라 한다.)이 합리적이고 타당한 방법에 의하여 확인하도록 한다.

제3절 소득산정 방법

1. 수입의 산정

특수형태 근로종사자의 수입은 임금근로자와 다른 형태를 지닌다. 이러한 점은 위에서 다루어지고 있는데, 임금근로자의 임금산정방법으로 현재 사용되고 있는 ‘평균임금’, ‘통상임금’, ‘기준임금’ 및 ‘통상근로계수’의 네 가지 방법 중에서 ‘통상근로계수’가 특수형태 근로종사자의 수입이 지니는 특성에 가장 근접하여 있다.

그러나 ‘통상근로계수’의 개념을 그대로 특수형태 근로종사자의 수입산정에 적용하는 것도 여러 가지의 문제를 발생시킨다. <표 3-7>과 같이 근로시간 및 근로일이 고정되어 있지 않고 근태관리가 어려우며, 계절에 따라 임금 또는 수입이 변화한다는 점에서는 공통점이 있지만, 임금(또는 수입)체계나 지급기준, 임금 근거자료의 유무 등에서 특수형태 근로종사자와 일용직 근로자는 상이하다.

따라서 특수형태 근로종사자의 수입을 정확하게 계산하기 위해서 기존의 ‘평균임금’이나 ‘통상임금’의 개념을 도입하기보다는 제4안의 ‘통상근로계수’를 응용한 ‘근로수입계수’를 사용하여 특수형태 근로종사자의 수입을 판단하는 방안을 모색한다.

가. 근로수입계수

근로수입계수란, 특수형태 근로종사자의 수입을 산정하기 위한 지수로써 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안의 서비스 횟수와 같은 직종에 종사하는 전체 근로종사자들의 평균 서비스 횟수를 가중평균한 값이다.

근로수입계수의 계산방법을 다음의 예를 들어 설명한다. 해당 특수형태 근로종사자의 지난 3개월간 총 서비스 횟수를 A , 직종에 종사하는 전체 근로종사자들의 3개월간 평균 서비스 횟수를 B 라고 할 때, 근로수입계수(R)는 다음과 같다.

$$\begin{aligned} \text{근로수입계수}(R) &= \frac{1}{3} (\alpha \times A + \beta \times B), \alpha + \beta = 1, \\ \alpha &\geq 0, \beta \geq 0 \end{aligned} \quad (3-1)$$

이때 레미콘 운송종사자는 레미콘 운송 횟수, 골프장 경기보조원은 라운딩 횟수, 보험설계사는 계약체결 횟수, 그리고 학습지 교사는 기간중 맡은 과목수를 서비스 횟수로 한다. 전체 근로종사자들의 3개월간 평균 서비스 횟수(B)는 근로종사자의 성별·연령별·근로기간별로 달리 결정할 수 있다.

근로수입계수의 산정에 직종 전체 근로종사자들의 평균 서비스 횟수를 포함시키는 것은 첫째, 산재보험법상에 있어 소득재분배 효과를 추구하는 것이다. 둘째, 일시적인 근로노력의 변화에 의한 소득의 변화를 최소화하기 위한 것이다. 해당 기간 동안 서비스 횟수가 직종 전체의 평균 서비스 횟수보다 낮은 것은 그 근로종사자의 능력이나 활동력이 떨어지는 이유도 있지만 근로자의 입장에서 어쩔 수 없는 사업체·개인의 상황 때문에 서비스 횟수가 낮을 가능성이 있다. 서비스 횟수가 직종 전체의 평균 서비스 횟수보다 높은 경우에도 마찬가지이다. 즉 특수한 상황에 의해 그 기간 동안 서비스 횟수가 높았을 가능성이 있고, 이를 산재보험의 보상에 반영하기 위함이다.

나. 월평균 수입(계절조정 없음)

계절조정을 하지 않은 해당 근로자의 월평균 수입은 지난 3개월간의 서비스당 평균 수입(=총수입액/4)에 근로수입계수를 곱한 값으로 한다.

$$\begin{aligned} \text{월평균수입} &= \frac{\text{3개월간총수입액}}{\text{3개월간총서비스횟수}} \times \text{근로수입계수} \\ &= \text{3개월간서비스당평균수입} \times \text{근로수입계수} \end{aligned}$$

만약 $\alpha = 1$ 이면 근로종사자의 수입은 ‘평균임금’과 유사한 개념이 된다. 즉 α 값이 ‘1’일 경우

$$\text{월평균 수입} = \text{3개월 월평균 총 수입액}$$

근로수입계수와 월평균 수입은 α 와 β 값을 어떻게 결정하는가에 따라 달라지며, 국민연금의 경우와 같이 우선 $\alpha = \beta = 1/2$ 로 설정한다. 차 후 이에 대한 적합성 검토가 필요할 것이다.

현 사업장의 취업기간이 3개월 미만이거나 산정 제외기간이 발생한 경우에도 위의 ‘월평균 수입’ 산정방식에 준하여 ‘수입’을 산출한다. ‘기준수입’을 노동부 장관이 고시하고 이를 적용하는 방안도 있으나 ‘기준수입’ 산정의 객관적 기준이 모호하고, ‘월평균 수입’의 비연속성이 크게 나타날 위험성이 있다. 즉 두 사람의 근로종사자가 동일한 능력과 실적을 보이고 있지만 취업기간의 차이가 있어 한 사람은 ‘근로수입계수’에 의해 ‘월평균 수입(a)’이 결정되고, 다른 사람은 ‘기준수입’에 의해 ‘월평균 수입(b)’이 결정된다고 가정하자. 이 때, (a)와 (b) 사이의 차이가 크다면 이는 근로자간의 형평성 문제와 더불어 비연속성의 문제를 불러일으킨다.

단, ‘월평균 수입’의 산정기간 중에 다음에 해당하는 기간이 있는 경우에는 그 기간과 그 기간 중에 지불된 임금은 ‘월평균 수입’의 산정기준이 되는 기간과 수입의 총액에서 각각 공제를 한다.

- ① 업무상 상병으로 휴업한 기간

- ② 사용자의 귀책사유로 휴업한 기간, 그러나 근로자의 귀책사유로 인한 휴업기간은 이를 산정기간에 포함한다.
- ③ 수습 중의 기간
- ④ 노동조합전입기간
- ⑤ 쟁의행위기간
- ⑥ 업무외 부상 또는 질병으로 휴업한 기간

다. 계절조정을 거친 월평균 수입

레미콘 운송종사자와 골프장 경기보조원의 경우 소득이 계절적 요인에 따라 크게 변동하는 특성을 지니고 있다. 이에 비하여 학습지 교사 및 보험설계사는 계절적 요인은 약하나 실적에 따라 소득의 변화폭이 상용직 임금근로자에 비해 크다는 특징이 있다.

보험료의 징수가 통상 1년 단위로 이루어지고, 실제 근로자에게 지급된 금액을 기준으로 하는 것이 정확하기 때문에 징수의 측면에서는 계절조정을 할 필요성이 없다. 그러나 급여의 경우 계절적 수입의 변화를 감안하지 않는다면, 산재의 발생 시기에 따라 보험급여액이 달라지는 문제점이 제기된다. 이에 따라 계절적 요인을 감안하기 위하여 월별로 직종 전체의 평균 수입액을 계산, 이를 이용하여 월별 가중치를 계산하며, 월평균 수입의 산정에 월별 가중치를 반영한다.

월평균 수입에 계절적 요인을 반영하는 방법에는 두 가지가 있다. 첫째는 보상의 기준이 되는 수입의 산정에 가중치를 적용하는 방법이고, 둘째는 보험급여액에 대하여 가중치를 적용하는 방법이다. 보험급여액에 대하여 계절적 가중치를 부여하는 방안은 보험급여 금액 자체가 계절에 따라 변동하기 때문에 요양기간 중 근로자의 생계보호라는 산재보험의 중요한 기능이 약화될 가능성이 있다. 이에 대하여 ‘월평균 수입’의 산정시 계절적 요인을 반영하는 방안은 계절적 변화와 상관없이 근로자에게 동일한 보험급여를 제공함으로써 안정적 생계지원을 도모할 수 있다는 장점이 있다. 따라서 여기에서는 ‘월평균 수입’의 산정에 계절적 요인을 반영하는 방안을 제시한다.

2. 개인적 비용의 산정

산정된 임금이 실제소득보다 지나치게 높을 경우 도덕적 해이(moral hazard)를 발생시켜 산재요양 중인 환자가 직장으로 복귀하려는 동기가 낮아지고, 반대로 산정된 임금이 실제소득보다 지나치게 낮을 때에는 타 산재보험 가입자들과의 형평성 문제가 발생할 뿐만 아니라 산재환자의 생계유지를 위태롭게 할 위험성이 있다. 따라서 개인적 비용의 정확한 산정이 요구된다.

특수형태 근로종사자들의 개인적 비용을 세부적으로 살펴보면 다음과 같다. 우선 레미콘 운송종사자의 경우, 차량 감가상각비와 자동차보험료 등 자료가 있어 정확한 금액이 파악되는 비용과 기름값, 차량유지비 등과 같이 정확한 비용을 객관적으로 파악하기가 어려운 비용으로 구성되어 있다. 다음으로 골프장 경기보조원과 학습지 교사의 경우에는 교통비, 피복비, 장비 소요비용 등과 같이 비용의 객관적 파악이 어렵고, 소득에 비해 비용의 규모도 크지 않다. 보험설계사의 경우에는 근거와 자료가 명확한 회사공제액과 선물비, 교통비 등 객관적 파악이 어려운 개인적 비용으로 구성된다. 즉 보험설계사의 경우 흔히 발견되는 자신 및 가족 명의의 보험료는 산재 요양기간 중에도 보험료를 지불하여야 하기 때문에 이를 비용으로 간주하기 어렵다.

이러한 개인적 비용의 산출방법을 살펴보면 다음과 같다. 개인적 비용은 근거 자료가 있어 회사나 근로복지공단이 그 규모를 정확하게 파악할 수 있는 부분과 그렇지 못한 부분으로 구성된다. 즉 레미콘 운송종사자의 차량 감가상각비와 자동차보험료, 그리고 보험설계사의 회사공제액과 같이 근거와 자료가 명확한 비용이 있는가 하면, 교통비, 기름값, 차량유지비, 선물비 등과 같이 회사의 관여 없이 순수하게 개인적으로 지출되어 객관적 측정이 어려운 비용이 있다.

또한 <표 3-8>과 같이 레미콘 운송종사자와 보험설계사의 경우 개인적 비용지출의 규모가 상당한 규모이고, 개인간 업무지출 비용의 편차가 큰 특징을 보인다.

〈표 3-8〉 월평균 업무지출 비용

(단위: 만원)

업무지출 비용	레미콘 운송종사자	보험설계사
최소 지출액	40.0	0.0
최대 지출액	425.0	250.0
평균 지출액	218.1	38.0
표준편차	60.7	36.2

따라서 개인적 비용 산출방법으로 다음의 세 가지 방안을 검토할 수 있다.

〈제1안〉 개인별로 모든 비용을 계산하는 방안 : 이 방안은 ‘소득’을 객관적으로 파악할 수 있다는 장점이 있지만 개인적으로 지출된 모든 비용을 파악하기가 어렵고, 행정비용이 많이 든다는 단점이 있다.

〈제2안〉 비용률(γ)을 사용하는 방안 : 수입액과 업무관련 개인 지출 비용 사이에는 높은 상관관계가 있기 때문에 모든 비용을 수입의 일정 비율(γ)이 비용인 것으로 처리하는 방법이다.

$$\begin{aligned}
 \text{월평균 소득} &= \text{월평균 수입} - \text{개인적 비용} \\
 &= \text{월평균 수입} - \gamma * \text{월평균 수입} \\
 &= (1 - \gamma) * \text{월평균 수입}, \quad \gamma: \text{비용률}
 \end{aligned}$$

이 경우, 수입액과 개인 지출비용 사이의 상관계수를 보면 레미콘 운송종사자의 경우 0.770, 보험설계사의 경우 0.629이다. 이 방법은 ‘월평균 수입’과 비용률(γ)만 알면 자동적으로 ‘월평균 소득’을 계산할 수 있다는 장점(계산의 용이성)이 있어 행정비용이 낮고 수요자의 편의성이 높다. 또한 보험급여 산정과 보험료 징수 등 모든 업무에 동일한 ‘소득’개념을 적용할 수 있다.

〈제3안〉 실제로 지출된 비용과 비용률을 동시에 사용하는 방안 :

자동차 보험료, 차량 감가상각비, 회사공제액 등 근거 자료가 명확한 비용에 대해서는 실제로 지출된 비용을 계산하고 교통비, 선물비, 피복비 등 근거 자료가 불명확한 비용에 대해서는 비용률을 적용하는 방안이다.

$$\begin{aligned}
 \text{월평균 소득} &= \text{월평균 수입} - \text{개인적 비용} \\
 &= \text{월평균 수입} - (\text{자료가 명확한 비용} + \text{자료가 불명확한 비용}) \\
 &= \text{월평균 수입} - (\text{자료가 명확한 비용} + \gamma * \text{월평균 수입}) \\
 &= (1 - \gamma) * \text{월평균 수입} - \text{자료가 명확한 비용}, \quad \gamma: \text{비용률}
 \end{aligned}$$

이 방법은 근로자의 지출비용을 상대적으로 정확하게 파악할 수 있지만 보험료 징수시 자동차 보험료, 차량 감가상각비 등의 지출 내역을 파악해야 한다는 불편함이 있다. 결론적으로 개인적 비용의 산정은 제2안의 비용률을 적용하는 것이 바람직하다.

3. 소득파악을 위하여 필요한 자료와 범례

마지막으로 소득의 파악을 위해 직종 전체적으로 파악되어야 할 자료에는 다음의 세 가지를 들 수 있다. 우선 전체 근로종사자들의 3개월간 평균 서비스 횟수(B)가 필요하다. 이를 통하여 근로수입계수를 산정할 수 있다. 또한 계절조정치의 계산 및 직종별 비용률의 계산이 필요하다. 이에 대해 개인 근로자별로 파악되어야 할 자료로는 개인 종사자의 지난 3개월간 총 서비스 횟수(A)와 지난 3개월간의 서비스당 평균 수입이 있다.

더불어 위의 식에서 ‘전체 종사자들의 3개월간 평균 서비스 횟수’, ‘계절조정계수’, 그리고 ‘비용률(γ)’은 매년 또는 격년 단위로 실태조사를 실시하여 그 값들을 추정하도록 한다.

〈표 3-9〉 근로자의 소득파악을 위해 필요한 자료

필요한 자료	사용 용도
1. 지난 3개월간 총 수입액	월평균 수입 계산
2. 지난 3개월간 총 서비스 횟수	월평균 수입 계산
3. 전체 종사자들의 3개월간 평균 서비스 횟수	근로수입계수 계산
4. 계절조정계수	계절조정된 월평균 수입 계산
5. 비용률(γ)	비용 계산

〈소득계산의 예시〉

$$\begin{aligned}
 \text{월평균 소득} &= \frac{\text{3개월간 총 수입액}}{\text{3개월간 총서비스 횟수}} \times \left(\frac{1}{3} \times (0.5 \times \text{3개월간 총 서비스 횟수} + 0.5 \times \text{전체 종사자들의 3개월간 평균 서비스 횟수}) \times (1 - \text{비용률}) \times \text{계절조정계수}\right) \\
 &= \frac{\text{3개월간 총수입액}}{\text{3개월간 총서비스 횟수}} \times \text{근로수입계수} \\
 &\quad \times (1 - \text{비용률}) \times \text{계절조정계수} = \text{월평균수입} \\
 &\quad \times (1 - \text{비용률}) \times \text{계절조정계수} \qquad \qquad \qquad (3-2)
 \end{aligned}$$

예외적 상황으로 보험설계사나 학습지 교사의 경우 발생하는 것처럼 고정급의 비중이 상당히 큰 상황이 발생할 수 있다. 이 경우에는 고정급과 성과급을 분리하여 성과급은 식 (3-2)와 같이 계산하고, 고정급은 ‘평균소득’의 개념을 적용하여 파악할 수 있을 것이다. 또한 근속기간이 3개월 미만인 경우에도 식 (3-2)에 준하여 소득을 결정하고 이렇게 산출된 금액이 당해 근로자의 통상소득보다 저액인 경우에는 그 ‘통상소득’을 대신 사용하는 방안을 적용한다.

제4장

특수형태 근로종사자의 보험급여체계 적용방안

산재보험의 피보험자에 해당하는 근로자에게 업무와 관련하여 부상, 질병, 신체장해나 사망이 발생한 경우, 이와 관련한 「산업재해보상보험법」의 규정에 따라 보험급여가 지급된다. 앞으로 특수형태 근로종사자가 산재보험 피보험자에 포함되면, 이들에 대해서도 「산업재해보상보험법」의 규정에 따라 보험급여가 지급되어야 함은 당연한 일이다.

그런데 이때의 문제는 특수형태 근로종사자가 산재보험 피보험자가 된다고 하더라도 「근로기준법」에서 규정하고 있는 ‘근로자’의 정의에 포함되지 않는 경우, 과연 일반근로자와 동일한 보험급여를 지급하여야 할 것인가 하는 점이다. 독일의 경우에는 이 물음에 대하여 ‘예’라는 긍정적인 답변을 내리고 있다. 다시 말해서 독일은 산재보험 피보험자에게 어떠한 보험급여의 차이를 두고 있지 않는 것이다. 이와는 달리 일본의 경우에는 ‘아니오’라는 부정적인 답변이 대응된다. 곧 특별가입자에게는 보험급여의 일부를 제한하고 있는 것이다.⁵⁰⁾ 따라서 이 장에서는 독일과 일본의 보험급여체계를 정리·비교하는 가운데 우리에게 필요한 시사점을 얻은 뒤, 이에 기초하여 특수형태 근로종사자에 대한 보험급여체계는 어떻게 구성되어야 할 것인지를 알아보기로 한다.

50) 물론 여기에서 조심해야 할 것은 근로자가 아닌 특수형태 근로종사자에 대하여 그렇다는 것이다. 예를 들어, 한국의 특수형태 근로종사자 가운데 일부는 일본의 경우에 근로자로 인정되는 경우가 있다. 이와 같은 경우에는 노재보험제도가 일반근로자에게 제공하는 보험급여의 혜택을 받게 될 것이다.

그런데 특수형태 근로종사자의 경우에는 일반적으로 평균임금을 산정하기가 어렵다. 이는 일부 골프장 경기보조원의 사례에서 나타나는 것처럼 특수형태 근로종사자가 직접 고객으로부터 수수료를 받는 경우와 같이 수입에 대한 객관적 파악이 힘들기 때문이다. 그리고 더욱 중요한 요인으로서 특수형태 근로종사자가 업무와 관련된 비용의 일부나 전부를 자신이 부담하고 있어 비용 측면 역시 객관적 파악이 불가능에 가깝다는 점 때문이다. 여기에서는 특수형태 근로종사자가 피보험자로서 산재보험의 적용을 받게 되는 상황에서 보험료와 보험급여 산정의 기초가 되는 일종의 임금총액에 대한 규정이 있는 것으로 간주한다. 사실상 보험급여가 임금의 정의에 따라 다르게 지급되는 경우란 없으므로 특수형태 근로종사자의 임금이나 소득을 어떻게 규정할 것인지에 대한 논의와 보험급여 체계는 상관성이 낮다고 볼 수 있다.

제1절 특수형태 근로종사자에 대한 외국의 보험급여체계

1. 독일과 일본의 보험급여체계 비교

특수형태 근로종사자에 대하여 독일과 일본이 적용하고 있는 보험급여 체계의 특징을 간략히 정리하기로 한다.⁵¹⁾ 여기에서 독일과 일본에 국한한 것은 특수형태 근로종사자의 산재보험 적용에서 독일과 일본 양국의 적용방식이 상당히 다르기 때문이다.⁵²⁾ 독일은 ‘유사자영인’이나 ‘유사근로자’라는 정의를 통하여 자영업자와 근로자의 경계에 있는 취업자에게 산재보험을 적용하고 있는 반면, 일본은 특별가입을 통하여 근로자에 가

51) 독일과 일본의 산재보험 급여체계에 대한 정리는 부록에서 다룰 것이다.

52) 윤조덕 외(2004)는 외국 사례로서 독일과 일본뿐만 아니라 프랑스와 오스트리아에 대해서도 소개하고 있다. 프랑스와 오스트리아의 특수형태 근로종사자 산재보험 적용방식은 독일과 대동소이하다는 점에서 독일을 대표적인 사례로 들 수 있을 것이다.

까운 자영업자의 산재보험 가입을 허용하고 있는 것이다. 다시 말해서 독일과 일본 양국은 근로자와 자영업자의 경계에 속하는 취업자에 대한 정의와 처우에서 양극을 형성하고 있기 때문에 좋은 비교대상이 된다. 따라서 이를 통하여 특수형태 근로종사자의 업무상 재해인정기준과 보험급여체계를 구성하는 데 필요한 시각을 확보할 수 있을 것이다.

먼저 특수형태 근로종사자를 인정하고 있는 독일은 일반근로자와 동일하게 보험급여를 제공하고 있다. 다시 말해서 일반근로자에게 지급하는 보험급여의 일부라도 특수형태 근로종사자에게 제한하는 경우는 없다는 것이다. 뿐만 아니라 윤조덕 외(2004)에 따르면, 오스트리아와 프랑스의 경우에도 특수형태 근로종사자는 보험급여체계에서 일반근로자와 동일하다.

한편 「노동기준법」의 ‘노동자’에 속하지는 않지만 ‘노동자’에 가까운 존재로서 중소기업주 등의 직업종사자에 대하여 특별가입제도를 실시하고 있는 일본은, 독일과는 달리 일반근로자에게 지급하는 보험급여의 일부를 특별가입자에게 제공하지 않는다. 이에 해당하는 보험급여는 보너스 특별지급금과 2차 건강진단이며, 일부 특별가입자의 경우에는 통근재해를 인정하지 않고 있다. 이때 형평성을 유지하기 위하여 지급에서 제외되는 보험급여에 해당하는 보험료는 부담하지 않도록 하고 있다.

이처럼 특수형태 근로종사자의 보험급여체계와 관련하여 독일과 일본의 사례가 다른 것은 양국의 산재보험 적용형태가 상이하다는 사실과도 연관이 있다. 이에 대해서는 <표 4-1>에서 간략히 정리하고 있는데, 먼저 독일은 특수형태 근로종사자의 보험적용이 의무적인 반면, 일본은 특별가입으로서 임의가입이라는 특징을 보인다는 점이다. 이에 따라 보험료 납부 주체도 독일은 사업주인 반면, 일본은 실질적으로 피보험자라는 특징도 나타난다.

이와 같은 차이 때문에 보험급여 지급의 기초가 되는 임금총액에 대해서도 독일은 사업주가 신고하는 반면, 일본은 실질적으로 자기신고제를 채택하고 있다. 그것도 ‘급부기초일액(給付基礎日額)’이라고 하는 일종의 기준임금을 스스로 선택하고, 이를 도도부현 노동국장이 인가하는 형식이다. 이때 급부기초일액은 일본 후생노동대신이 고시하는데, 참고로 중

〈표 4-1〉 특수형태 근로종사자에 대한 독일과 일본의 보험급여체계 비교

	독일	일본
가입형태	강제	임의
보험료 납부주체	사업주	사업주(실질적으로는 보험자)
소득과약	사업주가 신고	자기신고(급부기초일액 결정)
보험급여 지급내용	일반근로자와 동리	일부제한

소기업 사업주의 경우 2003년도에는 2,500엔에서 20,000엔까지 13종류의 급부기초일액이 고시되었다.

2. 일본 노재보험제도가 특별가입자에 대한 지급에서 제외하는 보험급여와 특징

일본의 경우, 「노동기준법」에 의하여 ‘노동자’로 인정되지는 않지만 이에 가까운 신분에 대하여 노재보험의 ‘특별가입자’로서 노재보험에 가입할 수 있도록 하고 있다.⁵³⁾ 중소기업 사업주나 독립도급근로자(일본어로 ‘一人親方’) 등이 이에 해당한다. 그런데 일본 노재보험제도는 특별가입자에 대하여 일반근로자에게 지급되는 보험급여의 일부를 지급하지 않는다. 특별가입자에게 제한하고 있는 보험급여는 2차 건강진단등급부, 보너스특별지급금,⁵⁴⁾ 그리고 일부 특별가입자에 대한 통근채해 비적용이다. 따라서 일본의 경우에 이처럼 특별가입자에게 보험급여의 일부를 지급하지 않는 배경을 알아보는 것은 특수형태 근로종사자의 보험급여체계 수립에 시사점을 제공할 것으로 보인다.

가. 보너스특별지급금

보너스특별지급금이란, 「노동자재해보상보험특별지급금지급규칙」에 따라 규정된 특별지급금의 일부이다. 여기에서 특별지급금에 대하여 간

53) 이에 대해서는 이승렬(2003)을 참조할 것.

54) 정확히 말하면 보너스특별지급금은 보험급여가 아니라 노동복지사업에 속한다.

략히 알아보면, 특별지급금 제도는 「노동자재해보상보험법」 제29조의 규정에 따른 노동복지사업 가운데 “피재노동자와 유족의 원호를 도모하기 위하여 필요한 사업”으로서 중요도가 가장 높은 사업이라 할 수 있다. 이 제도는 업무재해와 통근재해에 관한 보험급여의 수급권자에 대하여 수급권자가 받는 업무재해와 통근재해에 관한 보험급여에 부가하여 지급되는 것이다. 따라서 특별지급금은 업무재해와 통근재해에 관한 보험급여에 준하는 성격을 가진 것으로 이해되고 있다. 특별지급금은 ① 휴업특별지급금, ② 장해특별지급금, ③ 유족특별지급금, ④ 상병특별지급금, ⑤ 장해특별연금, ⑥ 장해특별일시금, ⑦ 유족특별연금, ⑧ 유족특별일시금, ⑨ 상병특별연금으로 구성된다. 여기에서 ⑤~⑨가 보너스특별지급금에 해당하며, 나머지 ①~④는 특별지급일시금이라 한다.⁵⁵⁾

보너스특별지급금은 1976년의 법 개정과 함께 신설되었는데, 이는 급부기초일액의 산정 기초에 보너스 등 특별상여금이 포함되지 않는 사실과 관련이 있다. 곧 일본의 임금 관행에 따를 때, 특별상여금은 근로자의 가득능력에 포함되는 것으로 보아야 하므로 이를 감안하여 보험급여에 반영하도록 하는 제도이다.

이러한 취지에서 보너스특별지급금이 설정되었기 때문에 중소기업 사업주 등 특별가입자는 보너스특별지급금의 지급대상에서 제외된다. 말하자면, 보너스 등의 특별상여금은 이들과 무관하거나 급부기초일액이라는 일종의 기준임금에 이미 포괄적으로 포함되었다고 간주하는 것이다.

나. 2차 건강진단

2차 건강진단은 2000년도에 신설된 일종의 보험급여이다. 이는 「노동안전위생법」의 규정에 따라 근로자에게 정기건강진단을 실시하고, 뇌혈관 질환이나 심장 질환과 관련된 몇 가지 항목에서 이상 징후가 발견되는 것으로 진단되었을 때, 해당 근로자를 대상으로 하여 실시된다. 참고로

55) 자세한 것은 일본후생노동성 노동기준국 노재보상부 노재관리과 편(2001)을 참조할 것.

「노동안전위생법」 제66조(건강진단)에 따르면, 사업주는 자신이 고용하는 근로자에 대하여 의사의 건강진단을 실시하도록 하고 있다.

이처럼 2차 건강진단은 사업주가 정기건강진단을 실시하는 것을 조건으로 하고 있다는 점에서 일반근로자에게만 지급되는 보험급여라는 점을 고려하여야 한다. 이 때문에 특별가입자의 경우는 2차 건강진단이라는 보험급여가 제공되지 않는 것으로 이해된다.

다. 통근재해

통근재해로 인한 보상이 모든 특별가입자에게 제한되는 것은 아니다. 제한이 적용되는 대상은 독립도급근로자 가운데 자동차를 사용하여 여객이나 화물운송사업을 하는 자, 어선으로 수산동식물의 채포사업을 하는 자이며, 특정작업종사자 가운데 특정농작업종사자, 지정농업기계작업종사자, 그리고 가내근로자와 보조자이다.

일반근로자의 경우, 「노동자재해보상보험법」 제7조(급부의 종류 등)에 따르면, 통근이란 “근로자가 취업과 관련하여 주거와 취업 장소를 합리적인 경로와 방법으로 왕복하는 것”을 말하며, “업무의 성질을 가지는 것은 제외”하고 있다. 이 규정에 따라 주거와 취업 장소가 동일하거나 불분명한 경우, 그리고 통근보다는 업무의 성질이 강한 경우를 제외한 데서 위에 나열한 특별가입자들이 통근재해의 적용을 받지 않게 되는 것이다.

3. 시사점

이상에서 볼 수 있듯이 일본의 경우에 제공하지 않는 일부의 보험급여는 한국에서 적용되고 있지 않다는 사실에 유념하여야 한다.

첫째, 통근재해는 한국의 경우에 현재 일반근로자에게도 적용되고 있지 않으며, 보너스특별지급금이나 2차 건강진단등급부도 보험급여 항목에 포함되어 있지 않다. 따라서 한국의 경우, 독일 등의 사례를 참고하여 특수형태 근로종사자에 대하여 일반근로자와 동일하게 보험급여를 지급

하는 것이 가능하다는 점이다.

둘째, 이와는 반대로 일본의 사례에서 볼 수 있듯이 특수형태 근로종사자에 대하여 일부 보험급여에 대한 제한이 가능하다는 점도 인정된다. 곧 통근재해 적용제외 사례가 시사하고 있듯이 업무로 인한 재해를 판단하기 어려운 경우에 대해서는 업무상 재해에서 제외하고, 이에 대한 보험급여 적용도 제한할 수 있는 것이다. 다만, 이처럼 제외되는 항목과 관련된 보험료를 면제함으로써 보험급여 지급을 둘러싼 형평성의 문제를 동시에 완화하여야 한다.

이처럼 특수형태 근로종사자에 대한 보험급여체계와 관련하여 일본의 적용 사례는 특수형태 근로종사자에 대한 보험급여를 일반근로자와 동일하게 적용하는 것과 일부 제한하는 것에 대한 근거를 모두 제공한다. 다시 말해서, 보험급여 지급을 제한하는 내용에 주목하는 경우에는 현행 보험급여체계를 특수형태 근로종사자에게 그대로 적용하여도 좋다는 것이다. 뿐만 아니라 보험급여 지급을 제한한다는 사실에 주목하는 경우에는 현행 보험급여체계와는 다른 새로운 형태의 보험급여체계를 특수형태 근로종사자에게 적용하여도 좋다는 것이다. 다만 분명한 것은 형평성의 문제를 완화하기 위하여 일부 보험급여 제공에 제한을 두는 경우에 관련된 보험료는 납부하지 않도록 하여야 한다는 사실이다.

제2절 한국의 현행 보험급여체계와 특수형태 근로종사자에 대한 적용방안

1. 한국의 현행 보험급여체계

산재보험의 피보험자인 근로자에게 업무와 관련하여 부상, 질병, 신체장해나 사망이 발생한 경우에 지급되는 보험급여는 요양급여, 휴업급여, 장해급여, 간병급여, 유족급여, 장의비, 특별급여, 상병보상연금이 있다(표 4-2 참조). 급여의 자세한 내용은 『산재보험사업연보』(노동부)에서

〈표 4-2〉 현행 보험급여체계의 특징

보험급여 종류	정의와 지급 내용	평균임금 연계여부
요양급여	치유에 소요되는 비용 일체(기본적으로 현물급여이나 사정에 따라 현금급여)	×
휴업급여	- 요양으로 인하여 취업하지 못한 기간에 대하여 휴업급여를 지급 - 휴업급여액 = 평균임금 × 0.7 × 요양기간 중 미취업기간일수 - 근로자의 평균임금이 최저임금법에 의한 최저임금액에 미달하는 경우, 최저임금액을 평균임금으로 적용	○
상병보상 연금	- 상병보상연금액 = 평균임금 × 해당 폐질등급 보상일수 × 요양기간 일수	○
장해급여	- 치유 이후 장애가 있는 경우에 지급하며, 노동력의 상실 정도에 의한 장애등급에 따라 평균임금을 기초로 지급 - 장해보상연금은 평균임금의 138~329일분, 장해보상일시금은 55~1,474일분	○
간병급여	- 요양종결자가 상시나 수시로 간병인이 필요하여 실제로 간병을 받는 경우에 지급(2003년 9월 1일부터 2004년 8월 31일까지의 상시간병급여는 1일당 33,600원, 수시간병급여는 1일당 22,400원)	×
유족급여	- 유족연금액 = 기본금액 + 가산금액 = (평균임금 × 365일) × (47 + (5 × 유족의 수)) / 100 - 기본금액 = (평균임금 × 365일) × 47/100 - 가산금액 = (평균임금 × 365일) × (5% × 유족의 수) - 유족보상일시금은 평균임금의 1,300일분	○
장의비	- 장의비 = 평균임금의 120일분(2003년 9월 1일부터 2004년 8월 31일까지의 장의비 최저보상금액은 6,669,440원이며, 최고보상금액은 9,932,840원)	○
특별급여	- 장해특별급여액 = [(평균임금의 30일분 × 노동력 상실률 (100 / 100)] × 취업가능기간에 대응하는 라이프니츠계수 - 장해보상일시금 - 유족특별급여액 = [(평균임금의 30일분 - (평균임금의 30일분 × 본인의 생활비 비율)) × 취업가능기간에 대응하는 라이프니츠계수] - 유족급여액	○

자료 : 노동부(2003).

설명되고 있으므로 여기에서는 보험급여에 대한 소개는 생략한다.

그런데 특수형태 근로종사자에 대한 논의에서 평균임금과 관련하여 약간의 언급이 필요할 것으로 보인다. 말하자면, 현재 피보험자에게 지급되는 보험급여 가운데 평균임금과는 무관하게 결정되는 보험급여가 있는 반면, 평균임금을 기초로 하여 지급되는 보험급여가 있다는 것이다. 전자에 해당하는 보험급여가 요양급여와 간병급여이며, 후자에 해당하는 보험급여는 요양급여와 간병급여를 제외한 나머지이다. 이러한 점에서 특수형태 근로종사자의 경우, 평균임금에 해당하는 기준임금이나 소득을 어떻게 설정할 것인가에 따라 지급되는 보험급여 수준이 실질적으로 상이하게 되는 만큼 기준임금이나 소득에 대한 정의가 상당히 중요하다는 사실을 확인할 수 있다.

2. 특수형태 근로종사자에 대한 보험급여체계 적용

이제 이와 같은 현행 보험급여체계를 특수형태 근로종사자에게 동일하게 적용할 것인지에 대하여 논의하여 보기로 한다. 먼저 일반근로자에게 적용되지 않는 새로운 보험급여가 특수형태 근로종사자에게 필요한 것인지를 고려하여 보면, 새로운 보험급여의 필요성은 없는 것으로 보인다. 이는 제2장에서 볼 수 있듯이 특수형태 근로종사자 4개 직종의 경우 발생하는 업무상 재해나 질병이 특별히 일반근로자에게 발생하는 업무상 재해나 질병의 범주에서 벗어나지 않기 때문이다. 따라서 현행 보험급여 체계에서 특수형태 근로종사자에 대한 보상은 가능할 것으로 보인다.

두 번째로 일본의 보험급여체계가 보이는 특징에서 알 수 있듯이 특수형태 근로종사자의 직업적 특성에 따라 지급을 제한하여야 할 보험급여가 있는지를 판단하여야 한다. 이를 검토하여 본다면, 현행 보험급여 가운데 특별히 직업적 특성과 연관성이 높은 보험급여는 없다고 볼 수 있다. 일본의 경우에 적용되지 않는 보너스 특별지급금이나 2차 건강진단, 그리고 통근재해는 한국에서 일반근로자에게도 적용되고 있지 않기 때문이다. 그리고 현행 보험급여체계가 중소기업 사업주에게도 동일하게 적용되고 있는 만큼 일반근로자에게만 적용되는 보험급여는 없다고 하겠다.

따라서 현행 보험급여의 일부를 특수형태 근로종사자에 대하여 제한하는 것은 형평성의 문제를 발생시킬 여지가 있다

다음으로 오해를 피하기 위하여 설명한다면, 한국의 특별급여는 일본의 특별지급금과 다른 성격을 지니고 있다. 한국의 특별급여는 산재발생에 사업주가 책임이 있음을 명확히 인정하고, 사업주의 과실에 대하여 민사소송 등에 의하여 손해배상청구를 피재근로자나 해당 유족이 합의한 경우에 지급되는 손해배상급여이다. 반면 일본의 특별지급금은 앞에서 말한 바와 같이 임금총액에 포함되지 않는 보너스 등 특별상여금을 보험급여 지급에 포함하기 위하여 설정된 보험급여이다. 따라서 한국의 특별급여와 일본의 특별지급금은 상이한 성격을 지니고 있으며, 이로 볼 때 일본의 특별지급금이 특별가입자에게 제한된다고 해서 특별급여를 특수형태 근로종사자에게 제한할 필요성은 없는 것으로 보인다.

이미 앞에서 설명하였듯이 일본의 경우, 통근재해를 화물운송사업자 등 특별가입자 일부에게 제한하고 있는 것은 이들의 업무 범위가 생활영역과 중복되거나 통근 자체가 업무의 성격을 지니고 있기 때문이다. 이와 같은 경우를 감안할 때, 만일 특수형태 근로종사자의 업무가 지니는 성격으로 인하여 업무상 재해와 질병을 인정하기 어려운 경우가 있으며, 이에 따라 보험급여도 일정 부분 제한이 필요하다면, 특수형태 근로종사자에 대한 보험급여체계를 일반근로자와 달리 규정하는 것도 가능하다. 하지만 현행 보험급여체계에서 피보험자의 업무 성격에 좌우되는 보험급여는 없다고 보아도 좋을 것이다. 따라서 특별히 특수형태 근로종사자에게 제한되어야 할 보험급여는 없는 것으로 판단된다.

결론적으로 말한다면, 특수형태 근로종사자에 대해서도 일반근로자와 중소기업 사업주에게 적용하고 있는 현행 보험급여체계를 동일하게 적용하는 것이 바람직하다. 이는 특수형태 근로종사자에게서 발생하는 업무관련 재해나 질병이 현행 재해·질병 인정기준의 틀에서 충분히 판정 가능하다는 점, 이 때문에 일반근로자와 달리 새롭게 적용하여야 할 보험급여 항목이 필요하지 않다는 점, 그리고 특수형태 근로종사자라는 속성과 이들의 업무가 가지는 특성이 보험급여의 일부를 제한하여야 할 정도로 일반근로자와 다른 특성을 보이지 않는다는 점 때문이다.

제3절 특수형태 근로종사자에 대한 보험급여체계 적용과 관련하여 고려하여야 할 문제

특수형태 근로종사자에 대한 보험급여체계가 일반근로자에게 적용되는 현행 체계와 동일하도록 하여야 한다는 것이 이 연구의 결론이라 할 수 있다. 다만 특수형태 근로종사자의 업무가 일반근로자와 상이한 속성을 지니고 있음을 고려할 때, 세부적인 적용 방식에서는 몇 가지 고려하여야 할 사항이 있다. 첫째, 휴업급여 산정과 관련하여 일반근로자에 비하여 상대적으로 근로일수와 근로시간, 그리고 이에 따른 소득의 변동성이 높은 특수형태 근로종사자의 경우에 미취업일수는 어떻게 적용하여야 할 것인지를 문제를 들 수 있다. 둘째, 일반근로자에게 적용되는 「근로기준법」의 ‘휴업보상’을 특수형태 근로종사자에게도 적용하여야 할 것인지를 문제이다. 셋째, 특수형태 근로종사자의 소득에 따라 산정된 휴업급여가 최저임금액보다 낮은 경우에 어떻게 할 것인지를 문제도 있다. 이제 가지 고려사항을 이 절에서 살펴보기로 한다.

1. 휴업급여 산정과 미취업일수의 산정

근로자의 경우, 휴업급여로서 평균임금의 70%를 요양기간 중의 미취업일수만큼 지급하도록 되어 있다. 이때 근로자는 대체로 미취업일수가 비교적 명확하게 산정되는 편이나 특수형태 근로종사자의 경우에는 미취업일수의 산정과 관련하여 논란이 있을 수 있다. 따라서 먼저 윤조덕 외(2004)에서 조사한 실태조사 결과를 참조하여 특수형태 근로종사자 4개 직종의 근무일수와 근무시간이 어떠한지를 재확인한 뒤, 일반근로자와는 다른 미취업일수의 산정방법이 필요한지를 검토하여 보기로 한다.

가. 레미콘 운송종사자의 근무상황과 소득변동 상황

윤조덕 외(2004)에 따르면, 레미콘 운송종사자의 경우, 일주일 영업소

평균출근일수는 성수기와 비수기에 각각 5.99일과 5.95일이었다. 따라서 레미콘 운송종사자는 성수기와 비수기에 상관없이 대체로 6일을 출근하는 것으로 확인되어 근무일수 면에서는 일반근로자와 차이가 없다. 다음으로 출·퇴근시간은 정해진 시간이 없어 불규칙적이라 할 수 있으나 이는 회사가 일방적으로 결정하였기 때문이라고 응답한 경우가 다수를 차지하였다. 곧 응답자의 96%에 해당한다.

그리고 1일 평균근무시간은 성수기와 비수기에 각각 14시간 46분과 11시간 48분이다. 이 조사 결과에 따르면, 일반근로자와 다름없이 영업소에 출근하고 있으며 근무시간이 상당히 길게 나타난다. 다만 성수기의 경우, 차량 평균회전수⁵⁶⁾가 4.86회(/일)이어서 소득과 직접 관련된 업무시간은 평균 9시간 4분이 된다. 그리고 비수기의 경우에는 차량 평균회전수가 2.38회(/일)로 따라서 소득과 직접 관련된 업무시간은 평균 5시간 7분이다. 이와 같이 소득과 직접 관련된 업무시간이 전체 업무시간에서 차지하는 비중은 성수기와 비수기에 각각 61%와 43% 정도이다. 그리고 주로 소득과 관련되지 않는 업무시간에는 대기, 차량 청소나 정비 등이 이루어지고 있다.

이처럼 성수기와 비수기에 근무일수의 차이는 그다지 없는 편이나 근무시간에 차이가 있음으로 해서 소득이 월별이나 계절별 특성을 반영하여 차이를 보이고 있는 편이다. 이에 대해서는 응답자의 97.6%가 소득의 월별·계절별 차이를 보고하고 있다.

나. 골프장 경기보조원의 근무상황과 소득 변동상황

골프장 경기보조원의 경우, 성수기와 비수기에 각각 일주일 영업소 평균출근일수는 6.6일과 6.0일로 성수기의 경우는 일주일 내내 출근하고 있는 것으로 나타났다. 역시 골프장 경기보조원의 경우도 출근일수에서는 일반근로자와 다름없거나 성수기에는 오히려 많은 편이라 할 수 있다. 그

56) 레미콘 운송차량이 출발준비-세차-운반-타설-복귀의 과정을 거치면 이를 1회전이라 하며, 속칭 '1루베'라 한다. 이에 대해서는 윤조덕 외(2004)의 79쪽을 참조.

〈표 4-3〉 특수형태 근로종사자 4개 직종의 근무상황과 소득 변동상황

	일주일 영업소 평균 출근일수	출근시간	1일 평균 근무시간	월별·계절별 소득변동
레미콘 운송종사자 (N = 252)	5.99일(5.95일)	회사 결정에 따라 불규칙적인 편	14시간 46분 (11시간 48분)	있음
골프장 경기보조원 (N = 280)	6.6일(6.0일)	규칙적인 편	13시간 42분 (8시간 24분)	있음
학습지교사 (N = 253)	3.6일	규칙적인 편	44시간 37분	있음
보험설계사 (N = 259)	5.2일	규칙적인 편	7시간 37분	있음

주 : 괄호 안의 수치는 비수기의 출근일수와 근무시간을 뜻하며, 학습지 교사의 경우는 1주일 평균근무시간을 나타내고 있음.

자료 : 윤조덕 외(2004).

리고 출퇴근시간의 규칙성에 대해서는 응답자의 약 56%가 내장객이 예약한 시간에 따라 일정한 시간에 출근하고 경기가 끝난 뒤에 퇴근하는 경우이며, 33%는 출퇴근시간이 규칙적이라 응답하고 있다. 따라서 출근일수를 고려할 때 대체로 규칙적인 편인 것으로 보인다.

1일 평균근무시간은 성수기와 비수기에 각각 13시간 42분과 8시간 24분으로 비수기에는 성수기에 비하여 5시간 정도 근무시간이 짧다. 윤조덕 외(2004)에 따르면, 성수기의 경우에는 1주일간 평균 라운딩⁵⁷⁾ 횟수가 7.9회이며 1라운딩당 평균소요시간이 5시간 37분이어서 이로부터 직접 소득과 관련된 1일 평균근무시간을 환산하여 보면, 6시간 43분이 된다. 그리고 비수기의 경우에는 1주일간 평균 라운딩 횟수가 3.4회이며 1라운딩당 평균소요시간이 4시간 54분이어서 직접 소득과 관련된 1일 평균근무시간은 2시간 47분이 된다. 여기에서 직접 소득과 관련된 근무시간이 1일 근무시간에서 차지하는 비중은 성수기와 비수기에 각각 49%와 33%

57) 골프장 경기보조원의 경우는 라운딩에 따라 수고료의 형태로 소득이 지불된다. 1라운딩은 티업(출발) 준비와 그린 업무(코스 안내 등)로 구성된다. 자세한 것은 윤조덕 외(2004)의 135쪽을 참조할 것.

가 된다. 그리고 성수기와 비수기 모두 직접 소득과 관련되지 않는 근무 시간은 주로 대기과 골프장 청소나 제초작업 등에 소요되고 있는 것으로 나타나고 있다.⁵⁸⁾

마지막으로 성수기와 비수기에 따라 평균근무시간과 라운딩 횟수에 차이가 있음으로 해서 소득이 월별, 그리고 계절별로 차이가 있는 것으로 나타났다. 응답자 가운데 99%가 소득이 월별·계절별로 차이가 있다고 응답하고 있기 때문이다.

다. 학습지 교사의 근무상황과 소득 변동상황

학습지 교사의 경우는 영업소 출근일수가 일주일 평균 3.6일로 레미콘 운송종사자와 골프장 경기보조원의 경우에 비하여 상대적으로 적은 편이다. 이는 두 직종과 달리 영업소에서 이루어지는 업무가 적은 편이기 때문이다. 이처럼 영업소 출근이 상대적으로 자유롭다는 사실을 반영하여 출퇴근시간도 상대적으로 자유로운 편이라 할 수 있다. 출근시간이 규칙적이라는 응답자가 전체의 약 52%를 차지하고 있으나, 일정한 시간에 출퇴근을 하고 있다고 응답한 사람은 전체의 약 28%에 이르고 있을 뿐이다.

학습지 교사의 경우, 레미콘 운송종사자와 골프장 경기보조원에 비하여 일주일 영업소 평균출근일수가 상대적으로 적은 것으로 나타나고 있으나 1주일 평균근무시간이 44시간 37분임을 보여주고 있다. 이를 법정근로시간으로 환원하여 보면, 약 5.6일이 된다. 따라서 일반근로자의 법정근로시간 수준으로 근무를 하고 있다고 볼 수 있다.

평균근무시간 44시간 37분 가운데 학생지도시간은 평균근무시간의 약 65%인 28시간 54분이다. 이 밖에 주로 교재준비시간, 이동시간, 그리고

58) 골프장 청소나 제초작업에 소요된 시간이 어느 정도인지는 파악이 되지 않으나 이 시간은 실질적으로 사업주가 지불해야 할 근무시간에 해당한다. 예를 들어, 일본 어느 골프장의 경우, 상용직 골프장 경기보조원에 대하여 작업수당으로 시간급 650엔을 지급하고 있다. 이에 대한 자세한 내용은 다음의 홈페이지(<http://www.imj.co.jp/classic-shimane/other/>)를 참조하기 바란다.

기타 업무에 근무시간이 소요되고 있는 것으로 나타났다.

그런데 윤조덕 외(2004)에 따르면, 학습지 교사의 경우, 주로 소득이 관리과목수에 따라 결정이 되는데 관리과목수가 월별로 차이가 있는 것으로 나타났다. 응답자의 약 64%가 특정 월이나 계절적 특성에 따라 관리과목수에 차이가 있다고 응답하고 있는 것이다.

라. 보험설계사의 평균근무일수

보험설계사의 경우, 영업소 평균출근일수는 5.2일이며, 1일 평균근무시간은 7시간 37분인 것으로 나타났다. 다만 이 가운데 실질적인 영업시간은 3시간 42분으로 1일 근무시간의 약 49% 수준이며 나머지는 영업을 위한 준비시간과 이동시간, 그리고 기타 업무에 이용되고 있다.

출퇴근시간에 대해서는 출근시간이 규칙적인 경우가 응답자 전체의 65%를 차지하고 있으며 출퇴근시간 모두 규칙적이라는 응답자는 전체의 24%를 차지하여 대부분이 일정한 시간에 출근하고 있음을 알 수 있다.

소득과 관련하여 대체로 실적에 따른 성과급이 지급되나 회사에 따라서는 보험건수당 수수료가 추가되는 경우가 있다. 이때의 소득은 특정 월별이나 계절적 특성에 따라 차이가 있는 편이다. 곧 윤조덕 외(2004)에서 응답대상자의 61%가 소득이 월이나 계절에 따라 차이가 있다고 응답하고 있다.

마. 특수형태 근로종사자 4개 직종의 근무일수와 근무시간이 보이는 특징

특수형태 근로종사자 4개 직종의 근무일수와 근무시간이 보이는 특징을 정리하면 다음과 같다. 먼저 학습지 교사를 제외하면 나머지 3개 직종은 1주일 평균근무일수가 5~6일인 것으로 나타났다. 학습지 교사의 경우에는 영업소 출근은 자유로운 편이나 근무시간을 역산하면 일반근로자와 다른 직종에 가까운 취업일수를 보이고 있다고 볼 수 있다. 따라서 근무일수의 면에서는 특수형태 근로종사자 4개 직종이 일반근로자와 보이는 차이는 없는 편이라고 해도 좋을 것이다.

둘째, 대체로 출근시간이 규칙적인 편이라 할 수 있다. 이에 해당되지 않는 경우가 레미콘 운송종사자이나 이 경우도 회사의 일방적인 결정에 따른 것이라 하고 있는데, 대체로 건설업 관련 업무인 만큼 새벽이나 야간에 레미콘 운송이 이루어지는 상황을 말해준다고 볼 수 있다.

셋째, 1일 근무시간에서 성수기와 비수기 등 월별이나 계절별로 차이를 보이는 특징을 지니고 있다는 것이다. 이 특징은 골프장 경기보조원과 레미콘 운송종사자의 경우에 뚜렷하게 나타난다. 보험설계사와 학습지 교사의 경우에는 소득이 월별·계절별로 차이를 보인다는 사실을 유추할 때 1일 근무시간에서도 이와 같은 차이가 어느 정도 존재할 것으로 추측된다.

넷째, 1일 근무시간에서 직접 소득과 관련된 업무에 소요된 시간이 차지하는 비중이 대체로 49~65% 수준이라는 점이다. 이외의 시간에는 대기나 업무 준비, 이동 등에 사용되고 있다.

그리고 세 번째와 네 번째의 특징과 관련하여 소득이 월별이나 계절별로 다르다는 사실이다. 이 때문에 제3장에서 특수형태 근로종사자의 3개월간 평균소득을 산정하는 경우에 계절조정계수를 포함하여야 한다는 방식이 도입되고 있는 것이다.

바. 특수형태 근로종사자의 미취업일수 산정방안

특수형태 근로종사자 4개 직종의 근무상황과 소득변동 상황을 볼 때 근무시간의 면에서 일반근로자에 비하여 특별히 짧다고는 보기 어려우나 직종에 따라 비수기에는 상대적으로 짧은 근무시간을 보인다는 점, 1일 근무시간 가운데 직접 소득과 관련된 시간이 5~6할 정도라는 점, 그리고 이에 따라 소득변동이 월별이나 계절별로 존재한다는 점이 일반근로자와는 상이한 양상이라 할 수 있다.

여기에서 한 가지 문제는 소득과 관련되지 않는 업무시간에 이루어지는 일, 곧 대기나 업무 준비, 이동 등에 소요되는 시간을 어떻게 이해하여야 할 것인가 하는 것이다. 근로자의 경우에는 이는 사업주의 지휘와 명령에 의한 것이므로 근로시간으로 간주된다. 하지만 특수형태 근로종사자는 현행 근로기준법에 의하여 근로자로 인정되지 않고 있으므로 이를

근로시간으로 간주하기 어렵다. 다만 특수형태 근로종사자가 자영업자로 간주되는 한에서는 직접 소득과 관련되지는 않는다고 하더라도 소득창출에 필요한 시간이므로 일종의 근로시간으로 간주될 것이다. 결국 특수형태 근로종사자의 휴업급여 산정에서 이처럼 근무일수(곧 취업일수) 가운데 실질적 근무시간(근로시간)을 어떻게 인정할 것인지는 산재보험료의 납부 주체를 사업주로 할 것인지 아니면 특수형태 근로종사자 본인으로 할 것인지에 따라 달라질 가능성이 있다.

이처럼 특수형태 근로종사자의 경우에 1일 근무시간에서 소득과 관련되지 않은 시간을 문제로 인식하는 것은 일반근로자의 경우 미취업일을 소득과 관련된 것으로 간주하고 있기 때문이다. 곧 일반근로자는 1일 법정근로시간 8시간이 소득과 관련된 일에 종사하는 데 반하여 특수형태 근로종사자는 동일한 1일이라 하더라도 소득과 관련된 일에는 4~5시간 정도 소요되었다고 이해할 수 있다. 따라서 휴업급여 산정과 관련하여 미취업일수의 면에서 일반근로자와 비교할 때 특수형태 근로종사자가 비정상적으로 우대를 받는다는 주장이 있을 수 있는 것이다.

이와 같은 논란을 없애기 위해서는 휴업급여 산정에 필요한 평균소득과 취업일수를 동시에 결정하는 것이 필요하다. 1일의 취업일에 소요된 근로시간은 다를지라도 이 근로시간의 차이는 소득의 차이로 연결되는 특성이 특수형태 근로종사자의 경우에 나타난다는 사실을 고려한 것이다. 다시 말해서 휴업급여의 산식인 “평균임금의 70% × 미취업기간”에서 근로시간의 차이를 평균임금에 반영함으로써 미취업일수를 평준화하게 되는 것이다. 따라서 평균임금이 월별·계절별 근로시간의 차이, 그리고 이와 관련된 소득의 차이를 올바르게 반영하도록 하고, 이러한 조건에서 일반근로자와 동일하게 요양으로 인하여 휴업을 하게 된 기간만큼 휴업급여를 산정, 보상하는 방안이 바람직하다.

2. 휴업보상 문제

휴업급여의 경우, 「산업재해보상보험법」 제41조(휴업급여) 제1항의 규정에 따라 요양으로 인하여 취업하지 못한 기간에 대해서만 지급되고,

그 기간이 4일 이상이어야 한다. 일반근로자의 경우는 3일 이내의 요양기간에 대해 사업주가 「근로기준법」 제82조(휴업보상)에 따라 평균임금의 100분의 60을 보상하도록 하고 있다.

물론 특수형태 근로종사자가 중소기업 사업주에 준하여 산재보험에 가입하도록 하는 경우, 곧 특수형태 근로종사자 본인이 보험료를 부담하는 경우는 3일 이내의 요양기간에 대한 휴업급여 지급은 문제가 되지 않는다. 이는 스스로 감당하여야 하는 부분이기 때문이다.

문제는 특수형태 근로종사자의 보험료를 사업주가 부담하는 경우는 3일 이내의 요양기간에 대하여 사업주가 휴업급여를 지급하여야 하는지의 문제가 발생하게 된다. 말하자면 「근로기준법」 제82조의 규정을 특수형태 근로종사자에게도 적용하여야 할 것인지의 문제이다. 그러나 이 문제는 「산업재해보상보험법」의 범위에 속하지 않는 사항임을 고려하면, 본 연구의 고려대상이 아니라 하겠다. 그리고 특수형태 근로종사자를 산재보험의 피보험자로 인정하는 경우라 하더라도 이들이 현재 「근로기준법」의 근로자 정의에 속하지 않는 한, 「근로기준법」의 보호 범위에 있지 않다는 점을 아울러 유의하여야 할 것이다. 따라서 이 문제는 사업주와 특수형태 근로종사자 사이에 합의하여야 할 사항에 속한다. 곧 취업규칙에 준하는 것으로 간주되는 계약서를 체결하고, 여기에 3일 이내의 요양기간에 대한 휴업급여 지급이 필요하다면, 이를 계약서에 명기하는 방식으로 사업주와 특수형태 근로종사자 양자가 해결하여야 할 사항인 것이다.

3. 최저임금액 적용 문제

일반근로자의 경우, 휴업급여가 「최저임금법」 제5조(최저임금액)의 규정에 따른 최저임금액에 미달할 때 최저임금액을 1일당 휴업급여로 하도록 「산업재해보상보험법」 제41조(휴업급여) 제3항에서 규정하고 있다. 문제는 만일 특수형태 근로종사자의 평균임금이 최저임금액에 미달할 때 과연 「산업재해보상보험법」 제41조 제3항의 규정을 따를 것인가 하는 문제가 발생한다.

특히 문제는 「최저임금법」도 제1조(목적)에서 “이 법은 근로자에 대

하여 임금의 최저 수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 기함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지”하는 것을 목적으로 하고 있으며, 제2조(정의)에서 근로자와 임금을 근로기준법 제14조와 제18조에 규정된 근로자와 임금으로 규정하고 있다는 사실이다. 따라서 원칙으로는 「근로기준법」의 적용을 받지 않는 특수형태 근로종사자는 「최저임금법」에서도 적용 예외가 되는 것이다.

하지만 「산업재해보상보험법」 제41조 제3항의 취지는 산재근로자가 최저생활을 보장받도록 하는 것이 목적이므로 특수형태 근로종사자가 피보험자가 되는 경우에도 이 취지는 그대로 유지되어야 할 것이다. 다만 특수형태 근로종사자는 「근로기준법」과 「최저임금법」의 적용 예외이므로 그대로 적용하기는 어려울 것으로 보인다.

이에 대해서는 두 가지 방안을 생각해 볼 수 있다. 먼저 특례를 적용받는 중·소기업 사업주 등과 같이 「산업재해보상보험법」에 특수형태 근로종사자 4개 직종을 근로자로 간주하는 조항을 삽입함으로써 해결하는 방안이다. 이는 산재근로자의 최저생활을 보장한다는 「산업재해보상보험법」 제41조 제3항의 취지를 그대로 살릴 수 있다는 장점이 있다.

그리고 다른 방안으로서는 「최저임금법」 제5조 제3항의 규정을 준용하는 것이다. 곧 이 규정에 따르면, 임금이 통상적으로 도급제나 기타 이와 유사한 형태로 정하여져 있어서 「최저임금법」 제5조 제1항의 규정에 따라 최저임금액을 정하는 것이 적당하지 아니하다고 인정될 때에는 대통령령에 따르도록 하고 있다. 이에 따라 「최저임금법시행령」 제4조(도급제등에 있어서의 최저임금액 결정의 특례)에서 “임금이 도급제 기타 이와 유사한 형태로 정하여져 있는 경우에 근로시간의 파악이 어렵거나 그 밖에 법 제5조 제1항의 규정에 의하여 최저임금액을 정하는 것이 적합하지 아니하다고 인정될 때에는 당해 근로자의 생산고 또는 업적의 일정 단위에 의하여 최저임금액을 정한다.”라고 하고 있는 것이다. 이 규정을 준용하여 특수형태 근로종사자의 경우에도 각 직종별로 최저임금액에 해당하는 최저 소득을 매년 노동부 장관이 고시할 필요가 있을 것으로 보인다. 이 경우에는 별도로 최저 소득을 산정하여야 하므로 행정적 비용이 추가되는 단점이 있다.

제5장

결론과 향후의 검토과제

제1절 요약

이 연구는 레미콘 운송종사자, 골프장 경기보조원, 학습지 교사, 보험설계사 등 자영업자와 근로자의 경계에 위치하는 취업자, 이른바 특수형태 근로종사자의 4개 직종에 대한 산재보험 적용과 관련하여 재해에 대한 보상과 관련된 문제를 다루고 있다. 주요 연구과제로서는, 첫째 특수형태 근로종사자의 경우에 발생하는 업무상 재해와 질병은 무엇이며, 이들에 대한 인정기준은 어떠한 것이어야 하는지, 둘째 보험급여와 보험료 결정과 관련하여 특수형태 근로종사자의 소득(평균임금)은 어떻게 파악하여 산정하여야 하는지, 셋째 특수형태 근로종사자에 대한 보험급여체계는 어떠한 것이어야 하는지, 특히 일반근로자와는 다른 보험급여체계가 적용되어야 하는지 아니면 동일한 보험급여체계를 따르도록 하여야 하는지 등이다.

1. 독일과 일본 사례 비교로부터 얻는 시사점

이와 같은 목적에 따라 이 연구는 먼저 유사근로자라는 개념으로 근로자에 가까운 취업자를 산재보험에 가입하도록 하고 있는 독일과 특별가입자로서 산재보험을 적용하고 있는 일본의 양국 사례를 검토하였다. 양

국의 체계를 비교해 보면, 보험급여의 지급 내용에서 독일은 유사근로자와 일반근로자 사이에 차이가 전혀 없으나 일본의 경우는 2차 건강진단 등급부, 통근재해보상금부에 대한 일부 특별가입자 제한, 그리고 노동복지사업 가운데 보너스특별지급금제도를 특별가입자에게 제한하고 있다. 이때 일본에서 특별가입자에게 지급되지 않는 보험급여와 노동복지사업은 현재 한국에서 시행되지 않는 제도라는 점을 고려한다면, 현행 한국의 산재보험급여체계에 국한하여 볼 때, 독일과 일본 양국 모두 유사근로자와 특별가입자 모두 일반근로자와 동일한 보험급여를 받는다고 이해할 수 있다. 따라서 현행 산재보험급여체계에서 특수형태 근로종사자가 일반근로자와 다른 체계로 적용되어야 한다는 근거는 없다고 볼 수 있다. 특히 이미 임의가입이 적용되고 있는 중소기업 사업주 등 특례적용을 받는 산재보험 피보험자가 특례에 의하여 사실상 ‘근로자’로서 간주되어 일반근로자와 동일한 보험급여체계가 적용되고 있다는 점에서 특수형태 근로종사자도 기존의 특례제도에 따르는 것으로 충분하다.

2. 특수형태 근로종사자의 업무와 재해범위 그리고 재해인정기준 방안

한편 특수형태 근로종사자의 업무는 산재보험법상의 업무상 재해인정 기준에서 정의하는 사업주의 지배관리하에 근로계약을 기초로 형성되는 근로자가 본래 행해야 할 담당업무와는 달리 당사자 자신의 판단에 의해 주관적으로 정하는 경우가 있으므로 그 업무의 범위를 확정하는 것은 어려울 수 있다. 그러나 현 연구 대상자인 경기보조원, 레미콘 종사자, 학습지 교사, 보험설계사의 경우 해당 직종이 일상적으로 행하는 업무로 정의 가능하다. 직종별로 일부 상이한 업무는 해당 직종의 산재보험 가입서 신청시 개별 직종 및 사업장별로 평소의 업무 또는 작업 내용을 기재토록 하여 업무의 범위를 정하는 것이 필요하다.

업무상 재해의 유형과 인정기준은 산재보험법시행규칙에 의해 규정되어 있으며, 특수형태 근로종사자에게서 발생한 재해의 경우 그 업무의 실정, 재해발생 상황 등에 따라 산재보험법상의 근로자에 준하여 업무수행성 및 업무기인성의 판단이 가능하다.

특수형태 근로종사자 중 근무형태가 특수한 근로자, 즉 외근 업무에 종사하는 근로자의 경우에는 최초로 직무수행 장소에 도착하여 직무를 시작한 때부터 최후로 직무를 완수한 후 퇴근하기 전까지의 사이에 발생한 사고로 인하여 사상한 경우에는 출장 중 사고의 규정(산재보험법 시행규칙 제36조 제3항)을 준용하여 판단 가능하다.

현행 근로기준법과 산재보험법시행규칙의 업무상 재해인정기준은 업무상 사고의 경우 사고 유형에 따라 규정되어 있고, 업무상 질병의 경우 대표적인 유해인자의 노출과 그에 관련된 질병이 주가 되어 열거방식으로 서술되어 있으며, 업종에 따라 따로 인정기준을 두고 있지 않다. 이러한 법체계를 고려하여 특수형태 근로종사자의 업무상 재해인정기준을 따로 정하는 것은 현행 법체계와 맞지 않다. 따라서 특수형태 근로종사자의 업무상 재해인정기준은 “산재보험법시행규칙 제32조, 제33조, 제34조, 제35조, 제36조, 제37조, 제38조, 제39조의 내용을 준용한다.”고 규정하는 것이 타당하다. 그리고 업무의 특수성으로 인해 산재보험법상 규정된 내용으로 판단이 어려운 부분은 인정지침을 따로 정하여 규정하는 방식이 적절할 것으로 판단된다.

3. 특수형태 근로종사자 소득파악 방안

특수형태 근로종사자의 소득파악과 관련하여 이들은 일용직 근로자에 비해 수입 자료가 잘 구비되어 있는 편이다. 우선 특수형태 근로종사자들의 수입은 일의 성과에 따라 지급되고, 이들이 근무하는 기업의 대부분이 중규모 이상의 기업이기 때문에 총 수입액에 대한 자료가 충실한 편이다. 개인적 지출비용도 상당수는 회사의 장부에 기록되어 그 규모의 파악이 용이하다. 그러나 교통비, 판촉비 등 일부 개인적으로 부담하는 비용은 상대적으로 파악이 어려운 문제점을 가진다. 따라서 특수형태 근로종사자의 소득파악을 위해서는 개인적으로 부담하는 비용에 대한 파악이 필요하다. 이를 위한 방안으로서 다음과 같은 세 가지를 생각할 수 있다.

〈제1안〉 개인별로 모든 비용을 계산하는 방안 : 이 방안은 ‘소득’을 객

관적으로 파악할 수 있다는 장점이 있지만 개인적으로 지출된 모든 비용을 파악하기가 어렵고, 행정비용이 많이 든다는 단점이 있다.

<제2안> 비용을 사용하는 방안 : 수입액과 업무관련 개인 지출비용 사이에는 높은 상관관계가 있기 때문에 모든 비용을 수입의 일정 비율(γ)이 비용인 것으로 처리하는 방법이다. 이 방법은 '월평균 수입'과 비용률(γ)만 알면 자동적으로 '월평균 소득'을 계산할 수 있다는 장점(계산의 용이성)이 있어 행정비용이 낮고 수요자의 편의성이 높다. 또한 보험급여 산정과 보험료 징수 모든 업무에 동일한 '소득' 개념을 적용할 수 있다.

<제3안> 실제로 지출된 비용과 비용을 동시에 사용하는 방안 : 자동차 보험료, 차량 감가상각비, 회사공제액 등 근거 자료가 명확한 비용에 대해서는 실제로 지출된 비용을 계산하고 교통비, 선물비, 피복비 등 근거 자료가 불명확 비용에 대해서는 비용을 적용하는 방안이다. 이 방법은 근로자의 지출비용을 상대적으로 정확하게 파악할 수 있지만 보험료 징수시 자동차 보험료, 차량 감가상각비 등의 지출 내역을 파악하여야 한다는 불편함이 있다.

결론적으로 개인적 비용의 산정은 제2안의 비용을 적용하는 것이 바람직하다. 그리고 소득의 파악을 위해 직종 전체적으로 파악되어야 할 자료에는 다음의 세 가지를 들 수 있다. 우선 전체 근로종사자들의 3개월간 평균 서비스 횟수가 필요하다. 이를 통하여 근로수입계수를 산정할 수 있다. 또한 계절조정치의 계산 및 직종별 비용률의 계산이 필요하다. 이에 대해 개인 근로자별로 파악되어야 할 자료로는 개인 종사자의 지난 3개월간 총 서비스 횟수와 지난 3개월간의 서비스당 평균 수입이 있다. 더불어 '전체 종사자들의 3개월간 평균 서비스 횟수', '계절조정계수', 그리고 '비용률(γ)'은 매년 또는 격년 단위로 실태조사를 실시하여 그 값들을 추정하도록 한다.

4. 특수형태 근로종사자 보험급여체계 적용방안

특수형태 근로종사자의 경우에 일반근로자와 중소기업 사업주에게 적용하고 있는 현행 보험급여체계를 동일하게 적용하는 것이 바람직하다. 이는 특수형태 근로종사자에게서 발생하는 업무관련 재해나 질병이 현행 재해·질병 인정기준의 틀에서 충분히 판정 가능하다는 점, 이 때문에 일반근로자와 달리 새롭게 적용하여야 할 보험급여 항목이 필요하지 않다는 점, 그리고 특수형태 근로종사자는 속성과 이들의 업무가 가지는 특성이 보험급여의 일부를 제한하여야 할 정도로 일반근로자와 다른 특성을 보이지 않는다는 점 때문이다. 뿐만 아니라 독일과 일본 양국의 사례를 볼 때, 현행 한국의 보험급여 내용은 유사근로자나 특별가입자에게도 일반근로자와 동일하기 때문인 점도 고려하여야 할 것이다.

그런데 세부 적용에서 몇 가지 고려하여야 할 사항이 있다. 첫 번째로 들 수 있는 것이 휴업급여 지급과 관련된 미취업일수의 산정 문제이다. 이는 특수형태 근로종사자가 「근로기준법」에서 규정하고 있는 ‘근로자’가 아니라는 점과, 실질소득(= 수입-비용)이 월별·계절별로 일반근로자에 비하여 상대적으로 변동이 크다는 점 때문이다. 이 문제는 평균임금산정에서 불규칙한 근무시간과 이에 따른 수입의 변동을 충분히 반영함으로써 해결 가능하다. 두 번째로 휴업보상과 관련된 문제로서 휴업기간이 3일 이내인 경우에 「근로기준법」 제82조(휴업보상)의 규정에 의하여 근로자가 사업주로부터 휴업보상을 받을 수 있는 것과는 달리 특수형태 근로종사자는 이 규정이 적용되지 않는다. 따라서 이 문제는 특수형태 근로종사자와 사업주 양자가 협약을 통하여 해결하여야 할 것이다. 세 번째로 휴업급여 산정과 관련하여 특수형태 근로종사자의 평균소득이 「최저임금법」에 의한 최저임금에 미달하는 경우에 휴업급여 산정을 어떻게 할 것인가 하는 것도 고려하여야 할 사항이다. 이는 특례적용으로 산재보험에 가입이 되는 중소기업 사업주 등의 피보험자와 마찬가지로 「산업재해보상보험법」의 ‘근로자’로 간주하여 최저임금을 적용하는 것이 바람직하다.

제2절 향후 검토과제

1. 특수형태 근로종사자의 산재보험 적용에 따른 보험행정 인프라 구축

제2장에서 언급되었듯이, 특수형태 근로종사자 4개 직종은 골프장 경기보조원을 제외하면 실제의 사업장이 사업주가 통제할 수 있는 사업장의 범위에서 벗어나 있다는 점, 그리고 사업장과 주거 공간의 구분이 명확하지 않거나 업무와 출·퇴근, 그리고 업무와 사적 행위의 구분이 명확하지 않다. 이 때문에 재해가 발생하여 산재보상 신청이 접수되었을 때, 업무기인성에 의한 재해인지를 확인하기가 어렵다는 사실에서 현장 확인과 조사가 필요하다. 물론 이러한 확인과 조사가 일반근로자의 경우에도 이루어지고 있으나 일반근로자에 비하여 행정적 비용이 추가된다는 사실은 명백하다.

뿐만 아니라 특수형태 근로종사자가 강제적용과 보험료 사업주 부담의 방식으로 산재보험 적용을 받게 되는 경우, 사업주의 보험료 납부와 보험료 확정·정산에서 해당 특수형태 근로종사자의 종사 여부의 확인 등이 필요하다. 만일 특수형태 근로종사자가 임의가입 대상이 되어 특수형태 근로종사자 자신이 보험료를 부담하게 되는 경우, 일본의 특별가입제도와 유사하게 이들의 단체가 형식상 사업주가 되어 가입하는 방식이 아닌 개인이 가입하는 방식이라면, 보험성립 신고와 보험료 납부·정산에 드는 행정적 비용이 강제가입의 경우보다 많을 것이라는 사실도 유추된다.

이에 따라 근로복지공단 보험관리국 보험계획부의 협조를 얻어 특수형태 근로종사자의 산재보험 적용에 따른 예상 인력소요를 산출하여 보았다.⁵⁹⁾ 이 소요인원의 추계는 <표 5-1>과 같은 방식으로 이루어졌다.

<표 5-1>의 산정방식에 따라 추계된 <표 5-2>의 결과에 따르면, 먼저

59) 특수형태 근로종사자의 산재보험 가입에 따른 인력소요를 산출하여 주신 박상윤 보험계획부장과 담당자에게 감사를 드린다.

산재보험 강제적용방식이 채택되었을 때, 예상 인력소요는 355명인 것으로 나타났다. 이 가운데 주로 징수분야의 인원이 추가되는 것으로 나타났다. 그리고 임의가입의 경우는 윤조덕 외(2004)에서 특수형태 근로종사자 4개 직종별로 산재보험 가입희망률을 기초로 하여 예상 가입자수를 추계하고, 이 수치를 근거로 예상 소요인력을 산출한 결과 5명이 추가로 필요한 것으로 추계되었다. 이와 비교를 위하여 현재의 중소기업 사업주의 가입률을 기초로 하여 작성한 것은 1명이 추가로 필요한 것으로 확인되었다. 여기에서 유의하여야 할 것은 특수형태 근로종사자의 규모가 현재 정확히 파악되어 있지 않아 예상 피보험자수의 추계에 편의(bias)가 존재할 가능성이 높다는 점이다.

이 결과는 하나의 예시로서 향후 특수형태 근로종사자의 산재보험 적용에 대한 논의가 진전되는 가운데 지속적으로 수정이 필요한 사항이라 할 수 있다.

〈표 5-1〉 특수형태 근로종사자 산재보험 적용에 따른 예상 인력소요 추계방식

- | |
|---|
| ① 징수 소요인원 = 추정 행정대상 사업장수 ÷ 1인당 연간 관리사업장(1,217개소) |
| ② 보상 소요인원 = 예상 재해근로자수 ÷ 1인당 연간 관리재해근로자(153명) |
| ③ 산재심사 소요인원 = 예상 심사청구건 ÷ 1인당 연간 처리건(188건) |
| ※ 예상 심사청구건 : 예상재해자수 × 재해근로자 1인당 심사청구율(4.44%) |
| ④ 진료비(약제비)심사 소요인원 = 예상청구건 ÷ 1인당 연간 적정처리건(10,000건) |
| ※ 예상 청구건: 예상 재해자수 × 수급자 1인당 청구건(7.8건) |
| ⑤ 송무분야 소요인원 = 예상 소송청구건 ÷ 1인당 연간처리건(55건) |
| ※ 예상 소송청구건: 급여 예상 소송청구건 + 징수 예상 소송청구건 |
| ※ 급여 예상 소송청구건: 예상 재해자수 × 재해근로자 1인당 소송제기율(4.40%) |
| ※ 징수 예상 소송청구건: 예상 사업장수 × 사업장 1개소당 소송제기율(0.014%) |
| ⑥ 지사행정지원분야 소요인원 = 증가인원 ÷ 1인당 적정지원인원(27명) |
| ⑦ 전산 분야 소요인원 = 증가인원 ÷ 전산인력 1인당 적정사용인원(44명) |

〈표 5-2〉 특수형태 근로종사자 산재보험 적용에 따른 예상 소요인력

(단위: 개소, 명)

		예상 가입 근로자	예상 재해자	계 (인력)	정수	보상	산재 심사	진료 약제 심사	송무	지사 행정 지원	전산 관련
강 제 적 용		387,500	1,887	355	318	12	1	1	3	12	8
입의 가입	노동 연구원	5,951	28	5	5	0	0	0	0	0	0
	중소기업 사업주	1,823	11	1	1	0	0	0	0	0	0

주 : 임의가입에서 한국노동연구원은 윤조덕 외(2004)의 산재보험 희망가입률에 기초하여 산출한 것이며, 중소기업 사업주는 중소기업 사업주의 가입률에 기초하여 산출한 것임.

자료 : 근로복지공단(2004b).

2. 산재보험료를 결정 문제

특수형태 근로종사자가 강제가입으로 산재보험의 적용을 받게 되든 아니면 임의가입의 형태가 되든, 문제는 이전의 재해율과 보험급여 지급에 대한 기초통계가 없음으로 인하여 산재보험료를 결정하지 못한다는 것이다. 이에 대해서는 두 가지 방법을 생각할 수 있다. 첫째는 사업주의 업종에 편입하여 동일한 산재보험료를 적용하는 방법이다. 이 경우는 현재 특례적용대상인 중소기업 사업주의 산재보험료율 적용방법과 동일하다고 할 수 있다. 직종별 적용 가능한 업종에 대해서는 <표 5-3>에 나타내고 있다. 이 방식은 새로운 산재보험료를 정하지 않아도 된다는 점에서 장점을 지니지만, 일부 직종에서 재해율이 현재의 재해율보다 높아지게 될 경우에 사업주의 반발이 있을 수 있다는 단점을 지닌다. 또 한 가지 방법은 특수형태 근로종사자 4개 직종에 대한 산재보험료를 별도로 정하는 방식이다. 물론 4개 직종별 산재보험료율도 가능하다. 다만 이 경우에는 역시 이전의 재해율과 보험급여 등에 대한 기초자료가 없다는 점에서 문제점은 여전하다. 따라서 향후 특수형태 근로종사자의 산재보험 적용에서 산재보험료율의 산정방식에 대한 논의가 필요하다.

〈표 5-3〉 특수형태 근로종사자 관련 업종의 산재보험료율 : 2004년도

(단위 : %)

직군	관련 업종(산재보험료율)
골프장 경기보조원	골프장 및 경마장운영업(11)
레미콘 운송종사자	건설업(33), 화물자동차운수업(57)
보험설계사	금융보험업(4)
학습지 교사	기타의 각종사업(5)

3. 기 타

마지막으로 특수형태 근로종사자의 소득과약과 관련하여 수입은 대체로 사업주를 통하여 과약되지만, 문제는 개인이 부담하는 비용이 과약되지 않는다는 점이라는 것을 이미 본문에서 밝혔다. 이에 대한 대안으로서 개인의 비용 부담과 관련하여 카드를 사용하도록 하자는 주장이 있다.⁶⁰⁾ 이 경우에는 객관적인 증빙자료가 존재하게 되므로 쉽게 특수형태 근로종사자의 소득을 과약할 수 있다는 장점이 있음은 분명하다.

그렇다고 하더라도 문제가 완전히 해결된다고는 보기 어려운 측면이 여전히 존재한다. 곧 비용의 일부가 업무와 무관할 수 있기 때문이다. 예를 들어, 레미콘 운송종사자가 유류를 카드로 구입하였다고 하더라도 개인 승용차에 주입하였는지에 대한 과약이 불가능하다는 점이다. 말하자면, 사업주가 비용과 관련된 지출행위를 감시하지 못한다면, 비용과 관련된 정보의 비대칭성은 해결되지 못한다는 것이다.

60) 이를 지적하여 준 익명의 심사자에게 감사드린다.

참고문헌

- 근로복지공단(1997), 『독일산재보험법』.
- _____ (2003), 『산재보험 보상업무』.
- _____ (2004a), 『사이버직무교재 산재보험요양』.
- _____ (2004b), 『특수형태 직업종사자 산재보험 적용관련 수지사항 및 인력 검토(안)』, 내부자료.
- 김소영(2000), 「특수고용관계에 있는 근로자들의 노동법적 문제」, 『사회변동과 사법질서(김형배 교수 정년퇴임기념논문집)』, 박영사, 253~275쪽.
- 김형배·박지순(2004), 『근로자개념의 변천과 관련법의 적용』, 한국노동연구원.
- 노동부(2003), 『산재보험사업연보』
- 윤조덕 외(2004a), 『비정규직 근로자 산재보험 적용실태와 특수형태 근로종사자에 대한 적용확대』, 한국노동연구원.
- _____ (2004b), 『2003년도 업종별 산재보험 요율산정 및 독일 산재보험 요율산정 절차와 시사점』, 한국노동연구원.
- 이승렬(2003), 「일본의 노재보험 특별가입제도와 특수형태근로자」, 『매월노동동향』, 2003년 4월호(제21호), 한국노동연구원, 61~74쪽.
- 이승렬(2003), 「일본의 노재보험 특별가입제도」, 『특수형태 직업종사자 산재보험 적용방안에 관한 토론회자료집』, 한국노동연구원, 222~237쪽.
- 이현주 외(2003), 『주요국의 산재보험 급여체계 비교연구』, 한국노동연구원.
- _____ (2004), 『외국의 산재보험제도 연구 - 선보장·후정산제도를 중심으로 -』, 한국노동연구원.
- 일본노동성노동기준국(1997), 『업무재해 및 통근재해인정이론과 실제』, 노무행정연구소.

- 일본후생노동성 노동기준국 편(2004), 『노재보험법 해석 총람』, 근로복지공단.
- 일본후생노동성 노동기준국 노재보상부 노재관리과 편(2001), 『명실노재보험법』, 노무행정연구소.
- 조용만(2003), 『특수고용관계 종사자의 근로자성 인정 여부에 관한 노동법적 접근』, 한국노동연구원.
- 직업환경의학외래협의회(2001), 『KOEK 2001년 워크숍(전환기에 선 직업환경의학의 발전략) 자료집』.

- BGF(Berufsgenossenschaft fuer Fahrzeughaltungen)(2001), Jahresbericht 1998-2000, Hamburg.
- Hauck/Noftz(2003), Sozialgesetzbuch SGB VII - Gesetzliche Unfallversicherung Kommentar, Berlin.
- Gruehn, G.(1999), Versicherter Personenkreis, Lehrmaterial fuer die Fortbildung zum gehobenen berufsgenossenschaftlichen Dienst, HVBG(Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften), Sankt/Augustin.
- HVBG(Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften)(2002), 2001 Geschaefts- und Rechnungsergebnisse der gewerblichen Berufsgenossenschaften, Sankt/Augustin.
- Satzung der Berufsgenossenschaft fuer Fahrzeughaltungen(BGF)(2002), Bonn.
- Satzung der Berufsgenossenschaft der Banken, Versicherungen, Verwaltungen, freien Berufe und besonderer Unternehmen(VBG)(1998), Hamburg.
- Schmidt B. and P. Schwerdtner(2000), Scheinselbstaendigkeit - Arbeitsrecht - Sozialrecht, Muenchen.
- VBG(Verwaltungs-Berufsgenossenschaft: Die Berufsgenossenschaft der Banken, Versicherungen, Verwaltungen, freien Berufe und besonderer Unternehmen)(2002), Jahresbericht 2001, Hamburg.

VBG(Verwaltungs-Berufsgenossenschaft: Die Berufsgenossenschaft der Banken, Versicherungen, Verwaltungen, freien Berufe und besonderer Unternehmen(2003)), Pflichtversicherung fuer Beschaeftigte, Freiwillige Versicherung fuer Unternehmer.

VBG(Verwaltungs-Berufsgenossenschaft: Die Berufsgenossenschaft der Banken, Versicherungen, Verwaltungen, freien Berufe und besonderer Unternehmen(2003)), Freiwillig versichert bei der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft: Freiwillige Versicherung fuer Unternehmer.

부록 1

독일의 산재보험 급여체계와 특수형태 근로종사자 급여체계에 관한 연구 -보험설계사와 레미콘운송종사자를 중심으로-

1. 서론

본 연구는 우리나라에서 이른바 특수형태 근로종사자(골프장 경기보조원, 레미콘 운송종사자, 학습지 교사, 보험설계사)로 불리는 업무의 종사자에 대한 산재보험 적용방안을 연구하고자 한다. 본 연구는 외국사례의 하나로 독일에서의 이러한 직종의 종사자에 대한 급여체계를 비교 검토하고, 동 제도의 우리나라 도입 가능성 여부와 그 시사점의 비교 검토를 주 목표로 하고자 한다.

특수형태 근로종사자는 주지하다시피 근로자와 사업주의 양 속성을 동시에 지니고 있어 이들의 신분제에 대한 노동법적 다툼에 이어 사회보장법적 적용대상 여부도 우리 사회에서 이제 본격적인 논란의 대상이 되고 있다. 즉 특수형태 근로종사자는 전통적인 종속적 근로자와 비교해 노무를 제공하는 장소가 한정되어 있지 않은 편이고, 근로시간의 제한이 비교적 없는 편이며, 그들이 사용하는 작업도구를 본인이 소유한다거나 본인 스스로가 종속 근로자를 고용하지 않는 등, 이른바 전통적인 근로자와 비교해 인적종속성이 강한 노무제공자는 아니라 할 수 있다. 그럼에도, 이들 특수형태 근로종사자는 특정사업주에 경제적으로 종속되어 있으며, 상대적으로 전통적인 근로자에 비해 노무제공 형태가 자유로운 편임에도 사

업장에 직·간접으로 편입되어 사업주의 지시를 받고 노무를 제공하고 있으며, 무엇보다 경영상의 위험을 스스로 지지 않는다는 점에서 전통적인 사업주와도 구별되는 노무제공자라 하겠다.⁶¹⁾

이러한 노동법상 정의는 이제 이들 직군에 사회보험으로서 산재보험의 적용에 직·간접으로 많은 영향을 주고 있다. 본 연구에서는 이러한 특수형태 근로종사자에 대한 독일 사회법상 산재보험 적용실태를 살펴보고, 이들 직군에 대한 산재보험 적용방안을 강구하는 데 있어 우리나라에서의 하나의 비교 준거점으로 적용 여부를 검토하고자 한다.

본 연구는 산재보험 '적용대상'의 선정에 관한 기존 연구로부터 이제 더 나아가, 구체적으로 독일에서의 우리나라 보험설계사와 레미콘 운송종사자에 준하는 직군을 중심으로 '업무상 재해의 인정범위'와 '판정절차', 그리고 '보험급여'와 '급여의 산정' 기초가 되는 소득의 기준 및 평가방법을 중심으로 비교연구를 하고자 한다.

연구는 먼저 일반적인 의미에서의 독일의 사회법상 산재보험 급여체계를 검토하고, 이어 구체적으로 독일 보험업종과 차량운송업종에서의 산재보험 적용에 따른 다양한 규정들을 이들 산재보험조합의 정관 규정을 분석 조사하여 살펴보고자 한다. 이어 이러한 전반적인 독일 산재보험 급여체계 연구가 우리나라의 특수형태 근로종사자 급여체계의 수립에 어떠한 시사점을 갖는지를 살펴보고자 한다. 본 연구는 다음과 같은 점에 대해 중점적으로 연구하고자 한다.

- ① 독일의 사회법상 업무상 재해와 급여체계에 대한 포괄적 분석. 이에
는 다음 사항이 포함된다.
 - 업무상 재해범위(근로사고, 직업병): 업종내 사고 빈도와 업무상 재해범위
 - 재해의 인정기준(업무상 재해, 출퇴근 재해, 직업병 추이 등 비교)
 - 판정절차: 의사진단과 사업장 특성, 노동 특성, 물질 특성에 대한 역학조사

61) B. Schmidt and P. Schwerdtner, Scheinselbststaendigkeit - Arbeitsrecht-Sozialrecht, 2000, Muenchen, pp.1~30 참조.

- 보험급여(예방 및 응급조치, 요양급여 등 재활, 연금 등 현금급여) 산정의 기초가 되는 임금의 기준과 평가방법 및 지급기준(지급수준, 지급요건, 지급기간 등)
- ② 독일의 사회법상 우리나라의 보험설계사가 속해 있는 산재보험조합의 정관 분석을 통한 업무상 재해와 급여체계에 대한 연구. 이에 대해서는 주로 급여체계에 대한 연구를 중점으로 하고자 한다.
- ③ 독일의 사회법상 우리나라의 레미콘 지입차주가 속해 있는 산재보험조합의 정관 분석을 통한 업무상 재해와 급여체계에 대한 연구. 이에 대해서는 주로 급여체계에 대한 연구를 중점으로 하고자 한다.

2. 독일의 산재보험: 독일 사회법(SGB: Sozialgesetzbuch) 공통 원칙 규정

독일 사회법전 제4권(Sozialgesetzbuch IV)은 사회보험제도의 운영과 관련된 공통의 규정을 명시해 두고 있다. 이 제4권에는 공통규정만을 수록하고 개별 사회보험제도의 급여·보험료 등과 관련한 규정은 각자의 관련법에 분산하여 기록되어 있다.

1) 공통규정은 다음과 같은 사항을 수록하고 있다

첫째, 원칙과 개념 정의와 관련한 사항으로서 적용영역, 근로의 개념, 임금·급여의 병급규정, 보험번호가 전체 사회보험제도에서 공통 적용된다.

둘째, 급여와 징수의 부문에 있어서 소멸시효, 그리고 납부기한이 모든 사회보험제도에 동일하게 적용되도록 하고 있다.

셋째, 사업주의 신고의무, 신고절차, 총 사회보험료의 징수 등의 업무가 공통으로 처리될 수 있도록 하고 있다.

넷째, 공통규정은 사회보험의 행정기구, 자치운영조직, 그리고 사회선거 등이 개별 사회보험제도에 유사한 방식으로 적용될 수 있도록 하고 있다.

다섯째, 공통규정은 별도로 사회보험증명서에 관한 규정을 마련하여

해당 증명서가 모든 사회보험제도에 동일하게 통용될 수 있도록 하고 있다.

2) 공통규정에서 명시하고 있는 근로와 자영업의 구분

독일의 사회법전 제4권 공통규정은 근로와 자영업을 다음과 같은 기준에 따라 구분하고 있다.

① 먼저, 소득의 획득을 목적으로 하는 경제활동으로서 타인의 지시에 의해 작업의 내용, 작업의 종류 및 방식, 작업시간 등이 결정된 경우 이는 근로로 정의된다. 달리 말하면, 근로는 타인에 대한 '종속성 여부'(즉, '지시권 행사 여부와 그 대상')와 그 강도를 기준으로 판정되어야 한다.

② 다음으로, 개인의 "경제활동에 따른 이익과 손실이 일차적으로 타인에게 귀속"될 경우 이는 근로가 된다. 따라서 대기업의 전문경영인이나 대학병원의 고위급 이사 등은 비록 기관의 운영에 있어서 기업주에 상응하는 자율권을 가지고 있음에도 불구하고, 근로자로 간주되어야 한다.

③ 마지막으로, 개인이 비록 기업과 근로계약을 체결하고 있지 않다 하더라도 '회사의 조직체계에 편입'되어 소득활동을 하게 될 경우에도 근로자로 인정하여야 한다. 이러한 개념 정의를 기준으로 볼 때 일종의 자영업자로서 판매대리인, 보험판매인, 자동차 딜러, 기업의 세무 상담가 등이 특정 기업에 종속되어 있을 경우 근로자로 간주하여야 한다.

④ 한편, 1999년 독일은 소위 '의사자영업자(Scheinselbstaendige)'로 인한 제반 경제·사회적 문제에 대처하여, 전체 사회보험의 대표자로 구성된 위원회를 발족하여 "근로자와 자영업의 개념 구분을 위한 지침을 마련"하였다. 그리고 일선 단위의 의료보험조합들이 개별적으로 근로와 자영업을 판단하여 개인의 경제행위가 근로로 인정될 경우 직권으로 당연가입을 할 수 있도록 하고 있다.

가. 독일 산재보험제도상 급여 및 징수 관련 주요 개념 정의

1) 소득

독일 산재보험제도의 보험료는 보험료 납부 상한선까지의 임금, 위험성등급(Gefahrklasse) 및 기준보험료(Beitragsfuss)에 기초하여 산정된다. 독일의 산재보험에서는 개인별 관리를 하지 않고 사업장 관리만을 하고 있다. 이에 따라 임금신고서(Lohnnachweis)에는 사업장 전체의 피보험자 수, 총 임금 및 총 근무시간에 관한 정보가 기재되도록 되어 있으며, 개별 근로자에 관한 정보는 포함되어 있지 않다.

단위 산재보험조합에 가입해 있는 사업체의 보험료 산정시 피보험자에게 적용되는 연간 최대근로소득 상한선으로는 원칙적으로 공적연금보험 가입 근로자의 2년 전 평균임금의 2배가 적용되고 있다. 그러나 단위 산재보험조합은 정관의 규정을 통하여 이를 상향조정할 수 있다(산재보험법 제85조 제2항). 이에 따라 많은 단위 산재보험조합이 정관규정을 통하여 피보험자의 연간 최대근로소득 상한선을 인상하여 적용하고 있다.

1999년 기준으로 단위 산재보험조합별로 보험료 산정의 기초 자료가 되는 피보험자의 연간 근로소득 상한선을 인상하여 적용하고 있다. 1999년 기준으로 단위 산재보험조합별 보험료 산정의 기초 자료가 되는 피보험자의 연간 근로소득 상한선은 연 72,000~54,000유로이다. 예를 들면, 금융·보험·사무업 산재보험조합(BG der Banken, Versicherungen, Verwaltungen, freien Berufen und besonderer Unternehmen)은 금융보험 사무 및 자영업 분야를 가입대상으로 하기 때문에 피보험자의 평균임금이 높으며, 이에 따라 보험료 납부 상한선으로 연 72,000유로의 높은 금액을 적용하고 있다.

2) 위험성등급 분류(Gefahrklasse)

위험성등급은 가입자의 보험료를 산정하는 데 매우 중요한 역할을 하고 있다. 이러한 중요성에도 불구하고 독일의 산재보험법은 위험성등급이 임금총액에 대한 지출된 보험급여의 비율로 산정되어야 한다고만 규정하며(산재보험법 제157조 제3항), 이에 대한 세부사항은 단위 산재보험

조합에 위임하고 있다.

이러한 권한 위임은, 보험료 산정방식을 선택하는 데 있어 단위 산재보험조합의 특성에 맞는 산정방식이 다른 방식보다 효율적인 것으로 간주하는 100여 년의 오랜 전통을 가진 조합주의적 독일 산재보험의 역사에서 기인한 것이다.

단위 산재보험조합에 위임된 사항을 예를 들어 살펴보면 다음과 같다. 첫째는 위험성등급을 산정할 때 적용할 기준기간(Beobachtungszeitraum)에 관한 것이다. 만약 긴 기간을 기준기간으로 사용하면 과거의 산재관련 자료가 높은 비중으로 위험성등급 산정 과정에 포함되기 때문에 위험성등급이 현실성을 결여하게 되며, 그 결과 산정된 위험성등급이 현실의 산재발생 위험을 적절히 반영하지 못하는 문제가 발생한다. 이와 달리 최근의 자료만을 사용하면 가입자의 규모가 작은 소규모 위험등급이 왜곡되는 문제가 발생하게 된다. 이러한 점을 반영하여 현실에서는 대부분의 단위 산재보험조합이 최근 4~6년을 기준기간으로 사용하고 있다.

3. 독일의 산재보험법상 업무상 재해인정기준 및 판정방법

독일 사회법(SGB: Sozialgesetzbuch) 제7권 제3장⁶²⁾에서는 산재보험 적용사례(Versicherungsfall)를 다음과 같이 규정하고 있다.

[제7조 용어의 정의]

- (1) 산재보험 적용사례란 산업재해와 직업병을 말한다.
- (2) 금지사항 불복종행위는 산재보험 적용사례에서 제외되지 아니한다.

[제8조 산업재해]

- (1) 산업재해는 제2조, 제3조 또는 제6조에 의한 보험보호를 근거하는 업무활동(피보험업무활동)으로 인한 피보험자의 사고이다. 사고는

62) Hauck/Noftz, Sozialgesetzbuch SGB VII - Gesetzliche Unfallversicherung Kommentar, Berlin, 2003.

외부로부터 건강손상 또는 사망을 야기시키는 피보험자의 신체에 영향을 미치는 시간적으로 한정된 사건이다.

(2) 피보험업무활동에는 또한 다음과 같은 사항들이 포함된다.

1. 피보험업무활동과 연관되는 업무활동을 행하는 장소로 가는, 그리고 그곳에서 되돌아오는 직접 통행로, 도로상의 통행
2. 다음과 같은 목적에 기인하여 피보험자업무활동을 행하는 장소로 가는, 그리고 그곳에서 되돌아오는 우회로, 통행로, 도로상의 통행
 - a) 피보험자와 함께 가정에서 같이 생활을 하고 있는 자녀들 [사회법전 제1권(SGB I, 총칙) 제56조]을 피보험자 또는 그의 배우자의 직장생활로 인하여 타자의 보호에 맡기기 위하여, 또는 그의 배우자의 직장생활로 인하여 타자의 보호에 맡기기 위하여, 또는
 - b) 다른 직장인과 또는 다른 피보험자와 공동으로 하나의 차량을 이용하기 위하여.
3. 사회법전 제1권(SGB I, 총칙) 제56조에서 규정하고 있는 자녀와 함께 동일한 가정에서 같이 생활하고 있는 자로서, 그 또는 그의 배우자의 직장생활로 인하여 자녀들을 타자의 보호에 맡기기 위하여 피보험업무활동을 행하는 장소로 가는, 그리고 그곳에서 되돌아오는 우회도로, 통행로상의 통행
4. 피보험자가 그의 가정집에서부터 피보험업무를 행하는 장소까지는 멀리 떨어져 있어서 피보험업무활동을 행하는 장소 내에 또는 그 인근에 숙소를 정하여 놓고 피보험업무활동과 연관되어 그의 가정집으로부터 나오는, 또는 그의 가정집으로 가는 통행로, 도로상의 통행
5. 사업주의 지시에 의해 피보험업무활동과 관련된 작업도구 또는 보호구의 조달, 보관, 운반, 정비 및 개조

(3) 건강장해에는 신체보조구의 손상 또는 파손도 적용된다.

이어, 직업병에 대해서 사회법은 다음과 같이 규정하고 있다.

[제9조 직업병]

- (1) 직업병은 독일연방정부가 독일연방상원의 동의를 얻어 법령에 직업병이라고 명시한 질병들과, 제2조, 제3조 또는 제6조에 의한 보험보호를 근거하는 어느 한 피보험업무행위로 인하여 피보험자의 건강상의 상해를 야기시키는 질병을 말한다. 독일연방정부는 의료과학 지식에 의하여 피보험업무활동을 통하여 일반인들보다 훨씬 높은 정도로 어느 특정한 집단의 신체에 영향을 미쳐 야기되는 질병들을 법령 속에 직업병으로 명기할 수 있는 권한을 위임받는다. 독일연방정부는, 여기에서 질병이 특정 위험분야에서의 업무행위가 원인이 되었거나 또는 질병이 악화 또는 질병 재발의 원인이 된 또는 될 수 있는 모든 직무행위의 중단을 초래하였을 경우에 직업병으로 지정할 수 있다. 그 외에 해양업에 종사하는 피보험자에게 육지에서 휴가 중일 때 그 기간 동안에 어떤 범위에까지 직업병에 대한 산재보험이 적용되었는지를 법령에 규정할 수 있다.
- (2) 산재보험 운영기관 등은 법령에 명기되지 않았거나 법령에 전제된 조건들을 갖추지 않은 질병도 직업병 판정을 행할 시점에 최신의 의학지식에 의하여 제1항 제1문단의 규정을 충족시키면 직업병과 유사하게 산재보험 적용사례로 인정하여야 한다.
- (3) 피보험업무활동의 특별한 작업조건들로 인하여 제1항에 의한 법령에서 명시하고 있는 어느 한 직업병에 걸릴 높은 정도의 위험에 노출되었던 피보험자가 이러한 질병에 걸리게 되고, 피보험자업무활동 이외의 다른 행위가 이 질병을 야기시키는 근거로 입증될 수 없다면 그의 질병이 피보험업무활동에 기인한 것이라고 추정받는다.
- (4) 하나의 질병이 직업병 인정에 그 질병의 발생, 악화 또는 재발을 야기시켰거나 또는 야기할 수 있는 모든 업무들의 중단을 전제로 한다면, 산재보험 운영기관은 현재 수행 중에 있는 위험업무의 중단 이전에 이 업무가 직업병 인정을 위한 모든 전제조건들을 충족시키고 있는지에 대하여 결정하여야 한다.

- (5) 산재보험급여에 관한 법령이 산재보험 적용사례 발생시점을 규정한다면, 직업병은 피보험자의 노동불능 시작 또는 치료 필요의 개시 또는 피보험자에게 보다 유리하다면 산재보험 연금수급조건에 해당되는 소득활동능력의 감소 개시시점을 기준으로 한다.

이것을 정리하면 독일의 산재보험법상 직업병 인정을 위한 업무관련성은 다음의 다섯 가지 요건을 충족해야 한다

- ① 환자는 시간적으로 산재보험 적용 피보험자의 범주에 포함되어야 한다(업무수행)
- ② 피보험자는 근무 과정에서 직업병 유발요인(위험)에 노출되었어야 한다(위험노출)
- ③ 피보험자는 의학적 관점에서 직업병으로 진단되어야 한다(직업병 발생)
- ④ 피보험자의 (직업)병과 위험요인 사이에 인과관계가 존재하여야 한다(인과관계)
- ⑤ 직업병 인정을 위해 신법에서 보장한 소급인정 마감기간 이전에 신청되어야 한다.

이처럼 어떤 사람이 직업병으로 인정되고 산재보험 급여를 받기 위해서는,

- ① 그 자가 산재보험 적용대상자이고,
- ② 위험작업에 노출되었고,
- ③ 직업병으로 인정되는 질병이 발생하였고,
- ④ 그 위험과 질병 간(독점적) 인과관계가 존재하여야 하며,
- ⑤ 급여 마감기간 이내 신청 등의 요건이 충족되어야 한다⁶³⁾

63) 이 현주 외(2004), 26~27쪽.

4. 독일 산재보험 급여체계 - 「사회법(SGB: Sozialgesetzbuch)상 보험료 산정 및 급여기준 규정⁶⁴⁾

독일의 사회보장법 제7권(SGB VII)은 보험료 산정과 기준, 급여와 그 수준 및 종류에 대하여 산재보험의 종류에 관계없이 일반적으로 적용되어야 할 규정을 상세히 담고 있다.

기타, 각 산재보험조합들은 이러한 일반적인 규정에 준하여 조합의 특성에 부합되게 각 산재보험조합 나름의 정관을 정하고, 그 정관에 보험료 산정과 급여에 관한 독자적인 규정들을 두고 있다.

따라서 먼저 사회법상의 일반적인 규정을 통해 보험료 산정과 급여 체계에 대하여 살펴본 다음 「사무직산재보험조합」(VBG : *Verwaltungs-Berufsgenossenschaft*, 은행·보험·사무·자유직업 및 기타 특수기업 산재보험조합)과 「차량보유자산재보험조합」(BGF : *Berufsgenossenschaft fuer Fahrzeughaltungen*)에 가입해 있는 여러 직군들과 그들의 보험료와 급여에 관한 사항들을 비교 분석하여야 할 것이다.

가. 보험료의 산정

1) 기준보험료의 산정

독일의 산재보험법에서 개별기업이 부담할 보험료는 ① 피보험자의 임금, ② 위험성등급 및 ③ 기준보험료를 이용하여 계산된다(산재보험법 제 167조). 여기서 기준보험료는 위험성등급 1인 위험성등급단위(업무분야)의 임금 500유로에 적용되는 보험료인데, 이는 모든 가입 기업의 보험료 단위(임금총액×위험성등급 : *Beitragseinheiten*)를 합산한 수치에 대한 보험료 징수목표액의 비율이다.

2) 개별기업의 보험료 산정

개별기업이 부담하는 보험료는 해당 기업의 각 위험성등급단위(업무분

64) Hauck/Noftz(2003).

야)에 종사하는 근로자의 임금 합계에 해당 위험성등급단위(업부분야)의 위험성등급을 곱하고, 이를 다시 500으로 나누어 주면 개별기업 보험료가 산출된다.

2000년 현재 보험료율이 가장 높은 단위 산재보험조합은 ‘광업산재보험조합(Bergbau-BG)’으로 평균보험료율이 임금총액의 6.58%이며, 가장 낮은 단위 산재보험조합은 ‘금융보험산업 산재보험(Verwaltungs-BG)’으로 평균보험료율이 임금총액의 0.63%에 불과하다. 이는 단위 산재보험조합간의 보험료율 차이가 10배 이상이나 된다는 것을 보여주고 있다. 산업부분 35개 산재보험조합 전체의 2000년도 평균보험료율은 1.31%이며, 이는 제2차 세계대전 이후 가장 낮은 수치이다.

3) 보험료의 이차적 산정 : 경험요율제

한편, 독일의 산재보험에서는 보험가입자(사업주)에게 재정적 유인을 제공함으로써 사업주의 산재예방 노력을 촉진하기 위하여 경험요율제를 적용하고 있다. 위험성등급을 산정할 때에 해당 위험성등급단위(업부분야)에 속해 있는 모든 사업장에서 발생한 산재비용(보험급여액)이 사용되기 때문에, 개별기업의 산재예방 노력은 단위 산재보험조합 전 단체의 위험성등급과 보험료율 산정에 직접적인 영향을 미치지 못한다. 그러나 경험요율에서는 개별기업의 산재예방 노력의 성공 또는 실패가 바로 본인이 부담하여야 할 보험료에 직결된다. 임금, 위험성등급 및 기준보험료를 고려하여 일차적으로 산정된 보험료는 개별사업의 경험요율을 반영하여 수정된다.

개별기업에 보험료 할증제도를 동시에 적용할 때 통근재해는 요율산정에서 배제되고 있다. 이는 통근재해가 기업 고유의 산재위험에 포함되지 않을 뿐만 아니라 사업주가 재해예방 노력을 할 수 있는 영역에서 벗어나기 때문이다.

4) 급여산정기준의 소득

한편, 독일 사회법 제7권(SGB VII)에 규정되어 있는 급여산정의 기초가 되는 연간 소득과 급여에 관한 사항을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

[제81조 보험급여산정기준으로서의 연간근로소득(Jahresarbeitsverdienst)]

이 장(제3장)의 규정들은 연간근로소득에 의하여 산정이 되는 현금급여들에 적용된다.

[제82조 연간근로소득의 기준산정]

- (1) 연간근로소득은 피보험자의 산재보험 적용사례 발생 직전월부터 이전의 12개월(역월)간의 노동임금(사회법전 제4권 제14조)과 노동소득(사회법전 제4권 제15조에 의한)을 합한 금액이다. 제1문단에 의한 노동임금에는 또한 앞서의 12개월이 지난 후에 체결된 단체협약이 당해 피보험자에게 소급하여 적용하는 노동임금도 해당한다.
- (2) 피보험자가 제1항의 제1문단에서 명시한 기간 동안에 노동임금 또는 노동소득이 없었던 기간에는 이 기간 동안 노동임금 또는 노동소득이 있었던 기간 내에는 그의 평균노동임금과 평균노동소득이 산정 기초가 된다. 단기복무군인으로서, 병역복무자로서 또는 사회봉사시설복무자로서 또는 제3세계 지원자로서 시민재난구조 대책시 구조대원으로 특별투입된 자 또는 자원하여 사회적인 또는 환경적인 기념 주년에 참여하는 자는 산재보험 적용사례 발생에 있어서 연간근로소득으로서 앞서의 이와 같은 업무에 종사하기 직전의 업무에 근거한 노동임금과 노동소득이 (이것이 당사자에게 더 유리하다고 하면) 적용된다. 직업훈련이 끝난 지 1년 이내에 산재보험 적용사례가 발생하면 제1문단의 규정의 적용에 있어서 직업훈련 기간 동안 받았던 노동임금은 (이것이 피보험자에게 더 유리하다고 하면) 고려되지 아니한다.
- (3) 형사소송법(Strafvollzugsgesetz) 제43조와 제44조에 의한 노동임금과 훈련보조금은 본법 제82조 제1항과 제2항에서 의미하는 노동임금에 해당되지 아니한다.
- (4) 공무원법 규정들 또는 공무원법적 기본 원칙들에 의하여 사고대책 조치가 승인되는 자가 사고대책 조치를 받을 수 없는 산재보험적용사례에 해당하는 경우에, 연간소득으로서의 사고연금 산정에 기초가 되는 연금성공무원월급의 연간 합계금액이 적용된다. 이것은 직

업근인에게 상응하여 적용된다.

[제83조 정관에 의하여 산재보험이 적용되는 자의 연간근로소득]

법적 강제력에 의해 산재보험이 적용되는 자영업자, 산재보험 운영기관의 정관에 의하여 산재보험이 적용되는 사업주와 그의 배우자 및 임의가입 피보험자를 위하여 산재보험 운영기관의 정관은 연간근로소득의 액수를 정한다. 이 정관은 나아가 어떠한 전제조건하에서 산재보험이 적용되는 사업주와 그의 배우자가 그의 신청에 의하여 더 높은 금액의 연간근로소득으로 보험에 가입하게 되는지를 정하여야 한다.

[제84조 직업병의 경우에 연간근로소득]

직업병에 있어서 연간근로소득의 산정을 위하여 산재보험 적용사례의 발생시점으로서 피보험자가 업무 종류로 보아 직업병을 유발하기에 적합한 피보험업무행위를 행한 마지막 날을 적용한다(만약 이와 같은 산정이 법 제9조 제5항에 명시한 시점에 근거한 산정보다 피보험자를 위하여 더 유리하다고 하면). 이것은 유해한 피보험업무가 어떠한 근거에 의하여 피보험자에게 부여되었는지를 불문하고 적용된다.

[제85조 최저·최대 연간근로소득]

- (1) 표준소득(Bezugsgroesse)에 대한 산재보험에서 적용하는 연간근로소득의 최저한도 비율은 다음과 같다.
1. 산재보험 적용사례 발생 시점에 15세를 경과하였으면서 그러나 18세가 경과하지 않은 피보험자는 표준소득의 40%를 최저 연간근로소득으로 하며
 2. 산재보험 적용사례 발생시점에 18세가 경과된 피보험자는 표준소득의 60%를 최저 연간근로소득으로 한다.
- (2) 산재보험에서 적용하는 연간근로소득의 상한선은 산재보험 적용사례 발생시점 표준소득의 2배이다. 산재보험 운영기관 정관은 더 높은 상한선을 설정할 수 있다.

[제86조 어린이에 대한 연간근로소득]

어린이에게 산재보험에서 적용하는 연간근로소득은

1. 산재보험 적용사례 발생 시점에 6세를 경과하지 아니한 어린이는 표준소득(Bezugsgroesse)의 25%이며,
2. 산재보험 적용사례 발생 시점에 6세를 경과하였으면서 그러나 만 15세를 경과하지 아니한 어린이는 표준소득의 33⅓%로 한다.

[제87조 공정한 평가에 의한 연간근로소득]

연간근로소득 산정기준(법 제82조)에 의하여, 직업병에 있어서 관계규정(법 제84조)에 의하여, 어린이를 위한 규정(법 제86조) 또는 최저연간근로소득에 관한 규정(법 제85조)에 의하여 정하여진 연간근로소득이 현저하게 공정하지 못한 경우에는 공정한 평가를 거쳐 최저 최대 연간근로소득(법 제85조)의 범위 내에서 연간근로소득이 확정된다. 여기에서는 특별히 산재보험 적용사례 발생시점에서의 피보험자의 능력, 교육훈련, 생활형편과 업무가 고려된다.

[제88조 유족들을 위한 연간근로소득의 증액]

유족급여의 산정에 있어서 산재보험적용 사망자의 사망 시점의 연간근로소득이 사망 시점 이전의 산재보험 적용사례 발생시점의 연간근로소득보다 적은 경우에는 새로운 산재보험 적용사례를 위한 노동임금 및 노동소득에 사망 시점에 피보험자에게 지급해야 하는 연금을 합하여 계산한다. 여기에서 산정된 금액은 사망 시점 이전에 산재보험 적용사례의 발생으로 인하여 산정된 연금을 연간근로소득의 근거로 한 액수를 초과하여서는 아니 된다.

[제89조 연간근로소득의 조정]

연간근로소득에 의하여 산정되는 현금급여가 6월 30일 이후에 시작되고 산재보험 적용사례의 개시는 그 전년도(역년) 또는 그 이전 연도이라면, 연간근로소득은 이들 현금급여들에 적용되는 규정들에 상응하여 순응된다.

한편, 연간근로소득의 재확정에 대하여서는 관계되는 내용에 대하여 다음과 같이 규정하고 있다.

[제90조 예상되는 학교교육 또는 직업훈련 또는 연령층에 의한 연간근로소득의 재확정]

- (1) 산재보험 적용사례가 정규학교교육 이전 또는 정규학교 교육기간 중 또는 직업훈련 기간 중에 발생하였을 경우 연간근로소득이 피보험자에게 더 유리하다면 교육·훈련이 산재보험 적용사례의 발생이 없이 정상적으로 종료되었을 시점부터 새로이 재확정된다. 재확정은 이 시점에서 동일한 교육·훈련과 동일한 연령층에게 단체협약 규정이 없다면 피보험자가 있는 곳의 피보험자와 동일한 업무에 적용되는 노동임금이 기준이 된다.
- (2) 피보험자가 산재보험 적용사례 발생 시점에 30세를 경과하지 않았을 경우 연간근로소득이 피보험자에게 더 유리하다면, 산재보험이 적용되고 있는 현재 시점에 특정 직업능력개발에 있어서 또는 특정 연령의 종료에 있어서 동일한 업무에 종사하는 사람들에게 단체협약을 통하여 규정한 노동임금에 의하여 새로이 정하여진다. 단체협약 규정이 없다면 피보험자가 취업하고 있는 곳의 피보험자와 동일한 업무에 적용되는 노동임금이 기준이 된다. 연간근로소득의 증가는 단지 30세가 경과할 때까지만 고려된다.
- (3) 산재보험 적용사례로 인하여 제1항 및 제2항의 경우에 처한 피보험자가 더 이상 취업활동을 계속할 수 없을 경우 연간근로소득이 피보험자에게 더 유리하다면, 산재보험이 적용되고 있는 현재 시점에 특정연령의 종료 또는 특정 직업능력개발 또는 자격, 능력증명 취득기간의 종료를 전제로 한 단체협약을 통하여 정하여진 노동임금의 인상에 의한 연간근로소득이 새로이 정하여진다. 단체협약 규정이 없다면 피보험자가 취업하고 있는 곳의 피보험자와 동일한 업무에 적용되는 노동임금이 기준이 된다.
- (4) 피보험자에게 산재보험 적용사례가 직업훈련 개시 이전에 발생하였고, 그리고 또한 계속적인 정규학교교육 또는 직업훈련을 고려하여

피보험자가 산재보험 적용사례 발생이 없었다면 어떠한 교육훈련을 달성하였을지를 정할 수 없는 경우에는, 연간근로소득은 21세가 경과한 후에는 이 시점에서의 표준소득의 100%로 새로이 정한다.

- (5) 연간근로소득이 최저 연간근로소득에 관한 규정(법 85조) 또는 어린이를 위한 연간근로소득에 관한 규정(법 제86조)에 의하여 확정되었다면, 제1항에서 제4항까지의 규정들을 조건으로 하여, 이 규정들에 명시된 그 뒤의 연령들을 종료하는 시점들에서 이때 상응하는 표준소득에 대한 비율로 연간소득을 새로이 확정한다.
- (6) 제82조 제2항 제2문단에서 규정한 경우들에 있어서 제1항에서 3항까지의 규정들이 상응하여 적용된다.

[제91조 공정한 평가에 의한 최저·최대 연간근로소득 및 연간소득의 재확정]
예상되는 정규학교교육 또는 직업훈련 또는 연령계층을 기준으로 하는 연간근로소득의 재확정에 있어서 최저·최대 연간근로소득(제85조), 그리고 공정한 평가에 의한 연간소득에 관한 규정들은 이에 상응하여 적용된다.

나. 독일 사회법상 보험급여 종류 및 수준

독일 사회법 제7권 제3장(SGB VII 제3장)에서는 산재보험 적용사례 발생 이후의 보험급여에 대하여 상세히 규정하고 있다. 제3장 제1절에서는 요양급여, 재활, 개호, 현금급여 등에 대해 규정하고 있다.

[제26조 기본원칙]

- (1) 피보험자는 다음에 명시되는 규정들에 의하여 의료재활과 관련된 보험급여를 포함한 요양에 관한 청구권, 직업재활, 재활에 대한 보험급여 및 재활을 위한 보조 보험급여에 관한 청구권, 개호가 필요한 경우 보험급여 및 현금급여에 관한 청구권을 갖는다.
- (2) 산재보험 운영기관들은 모든 적절한 수단을 통하여 가능한 한 조속히
 1. 산업재해에 기인한 건강상해를 제거 또는 회복시켜야 하고, 건강

상해가 악화되는 것을 방지하여야 하며, 건강상해의 결과를 완화시켜야 한다.

2. 피보험자를 그의 능력에 따라, 그리고 그의 적성, 취미와 현재까지의 업무를 고려하여 가능한 한 지속적으로 다시 직업생활을 하도록 하여야 한다.
 3. 일상생활을 하는 데 어려움이 없도록 하기 위하여, 그리고 건강상해의 종류와 중증 정도를 고려하여 사회생활에 참여할 수 있도록 도와줄 수 있는 준비가 있어야 한다.
 4. 요양과 재활을 위하여 이에 해당하는 보조 보험급여를 제공하여야 한다.
 5. 개호가 필요한 경우에 보험급여를 제공한다.
- (3) 요양과 재활을 위한 보험급여는 연금급여에 우선한다.
- (4) 요양과 재활을 위한 보험급여의 질과 효과는 일반적으로 인정된 의학 지식에 부합하여야 하며, 또한 의학적인 발전성과를 고려하여야 한다. 이 법전(SCGB VII, 산재보험법)에 별도의 규정이 없는 한 서비스 형태의 급여와 현물급여가 지급된다.
- (5) 산재보험 운영기관들은 각 개별사례에 있어서 요양과 재활의 종류, 범위 및 시행과 이와 같은 개별사안들의 보험급여를 의무에 충실하게 판단하여 결정한다. 여기에서 산재보험 운영기관들은 개호 필요성을 기피, 극복, 감소시키기 위하여 어떠한 보험급여들이 적합하고 적절한지를 검토한다.

[제27조 요양의 범위]

- (1) 요양은 특히 다음과 같은 사항들을 포함한다.
1. 응급조치
 2. 의사의 진료
 3. 의치수술을 포함한 치과진료
 4. 의약품, 붕대, 가제 등 처방수단 및 의과용 보조기구(의수, 의족 등)의 공급

5. 재가개호
 6. 병원과 재활시설에서의 진료, 치료, 처치
 7. 노동부하측정과 작업치료요법을 포함한 의료재활을 위한 조치들
- (2) 제8조 제3항의 경우들에는 손상된 또는 분실된 의과용 보조기구들이 보수 재생되거나 새로이 공급된다.
- (3) 법에 의해 구금되어 있는 동안 집행절차에 대립되지 않을 경우 요양을 위한 보험급여가 이루어진다.

한편, 재가개호에 대해서는 사회법에 다음과 같이 규정하고 있다.

[제32조 재가개호]

- (1) 피보험자는, 입원치료가 요구되지만 실행될 수 없는 경우 또는 재가개호를 통하여 입원치료를 피할 수 있거나 또는 단축할 수 있는 경우, 그리고 이와 같은 재가개호의 경우들이 요양목적에 위배되지 않는다면, 의사의 진료를 받으며 적절한 간호인에 의해 피보험자의 집 또는 피보험자 가족의 집에서 간병을 받을 수 있다.
- (2) 재가개호는 의사진단을 근거로 한 각 개별적 경우에 필요한 기본적인 개호 및 치료적 개호 내지는 가사일까지를 포함한다.
- (3) 재가개호에 대한 청구권은 단지 피보험자의 가정에 같이 살고 있는 자가 간병할 수 없는 경우에만 성립된다. 간호인이 조달될 수 없거나 또는 조달될 수 없는 근거가 존재하면 피보험자 당사자가 채용한 간호인에 드는 비용은 그에 상응되는 액수만큼 지불되어야 한다.
- (4) 세부사항들은 산재보험조합 운영기관들이 공동 기본 규정을 통하여 정한다.

[제33조 병원과 재활시설에서의 입원치료]

- (1) 병원 또는 재활시설 내에서의 입원치료는 입원 이외의 방법으로는 치료의 목적에 도달할 수 없기 때문에 수용이 필요한 경우에 성립된다. 입원치료는 완전입원치료 또는 부분입원치료가 있다. 입원치료는 병원 또는 재활시설의 범위 내에서 개별사항에 있어 피보험자

의 의과적 치료에 필요한 모든 보험급여, 특히 의사의 진료, 간호사에 의한 간호, 의약품, 붕대, 치료수단(약제와 치료조처), 신체보조구, 숙박 및 간호의 모든 사항들을 포함한다.

- (2) 제1항에서 의미하는 병원과 재활시설은 사회법전 제5권(SGB V, 의료보험법) 법 제107조에 의거한 병원 및 시설들을 의미한다.
- (3) 건강상해의 종류 또는 중증 정도에 의해 특별한 사고전문의학적인 입원치료가 필요한 경우에 입원치료는 특수시설 내에서 이루어진다.

또, 법 제34조에서는 요양의 시행에 대하여 규정하고 있다. 한편, 제3절에서는 ‘직업재활’과 관련, 제35조에 ‘직업재활보험급여의 범위’, 제36조 ‘사업주에 대한 보험급여’(보조금형태), 제37조에 ‘장애인을 위한 작업장에서의 보험급여’, 제38조 ‘산재보험 직업재활보험급여의 기간’을 규정하고 있다. 법 제4절에서는 사회재활산재보험급여 및 기타 보험급여와 관련, 제39조에 ‘사회재활산재보험급여 및 기타 보험급여 범위’, 제40조에 ‘차량에 대한 보조 보험급여’, 제41조 ‘주거지에 대한 보조 보험급여’, 제42조 ‘가계(가정경제) 보조 보험급여’, 제43조 ‘여행경비’ 등을 규정하고 있다.

제5절에서는 개호가 필요한 경우의 보험급여, 즉 ‘개호’에 대해 규정을 하고 있다. 이에 따르면 개호료는 피보험자의 건강상해의 종류 또는 중증 정도, 그리고 필요한 도움의 범위를 고려하여 2001년까지 월 527~2,106DM 사이(2002년 1월 1일부터는 이를 유로(Euro)로 환산하여 계산됨). 제6절에서는 요양과 직업재활기간 중의 현금급여를 다루고 있다.

[제45조 휴업급여(부상급여)의 전제조건]

- (1) 피보험자가 다음의 상황에 처하게 되는 경우에 산재보험에서 휴업급여(Verletztengeld)가 지급된다.
 1. 피보험자가 산재보험 적용사례 발생으로 인하여 노동이 불가능하거나 또는 요양대책의 일환으로 전일제 취업활동을 할 수 없는 경우

2. 피보험자가 노동불능이 되기 직전 또는 요양이 시작되기 직전에 노동보수, 노동임금, 의료보험의 휴업급여, 산재보험의 휴업급여, 부가급여, 전환급여, 생계비, 단시간근로임금, 동절기기후수당(동절기 상실분), 실업급여, 실업보조 또는 모성수당 등에 대한 청구권을 가지고 있는 경우

(2) 휴업급여는 또한 다음과 같은 경우에도 지급된다.

1. 직업재활대책들이 필요한 경우
2. 이들 대책들이 피보험자가 (영향을 미칠 수) 없는 근거에 의하여 요양에 간접적으로 연결되는 경우
3. 피보험자가 그의 현재까지의 직업상의 업무행위를 다시 재개할 수 없는 경우, 또는 그에게 다른 적합한 업무를 소개할 수 없는 경우, 또는 피보험자가 다른 적합한 업무를 중요한 이유로 수행할 수 없는 경우

4. 피보험자가 제1항 제2호의 전제조건을 충족시킨 경우
휴업급여는 직업촉진대책이 시작될 때까지 지급된다. 제1문단, 제2문단의 규정들은 구직을 시도하고 직업 적성을 시험하는 대책의 시행 시작까지, 그리고 시행기간 동안 상응하여 적용된다.

(3) 동일 시설 내에서 요양과 동시에 피보험자를 위한 직업촉진대책이 이루어진다면, 피보험자가 노동능력이 없거나 이 직업촉진대책으로 인하여 전일제 직업활동을 할 수 없는 경우, 그리고 제1항 제2호의 전제조건들을 충족시킨 경우에 피보험자는 휴업급여를 수급한다.

(4) 산재보험 적용사례 발생을 통하여 부상한 자녀의 감독, 보호 또는 개호의 경우에 있어서는 사회법전 제5권(SGB V, 의료보험법) 제45조가 상응하여 적용된다.

이어 제46조에서는 ‘휴업급여의 개시와 종료’를, 제47조에서 휴업급여의 액수를 규정하고 있다. 휴업급여의 액수에 대하여는 다음과 같이 규정하고 있다.

[제47조 휴업급여의 액수]

- (1) 노동임금(Arbeitsentgelt) 또는 노동소득(Arbeitseinkommen)을 목적으로 하는 피보험자는 사회법전 제5권(SGB V, 의료보험법) 제47조 제1항 및 제2항의 규정에 상응하는 휴업급여를 수급하며, 휴업급여 산정의 기준이 되는 기준보수(Regelentgelt)는 정규적인 노동보수 및 노동임금의 합으로부터 산정하고 최대 연간소득의 360분의 1에 해당하는 금액까지 고려되어야 한다. 노동소득은 기준보수의 확인에 있어서 노동불능 시작 전의 또는 요양대책 개시 전의 역년간(1년)에 달성한 노동소득의 360분의 1에 기초하여야 한다. 노동촉진법 제164조도 이에 상응하여 적용된다. 산재보험조합 정관은 비연속적인 노동과 비연속적인 소득의 경우에 있어서 휴업급여의 지급과 산정을 위한 예외규정을 둘 수 있으며, 이 예외규정은 휴업급여가 임금보조기능을 충족시키는 것을 확실하게 하여야 한다.
- (2) 실업보험급여, 실업보험보조 또는 생활보조를 수급하였던 피보험자는 노동촉진법 제158조 제1항과 제2항에서 정한 금액의 휴업급여를 받는다.
- (3) 제3세계지원자로서 제3세계지원자법 제4조 제1항 제1호에 의한 생계비급여를 수급하였던 피보험자는 본법에서 정하고 있는 금액의 휴업급여를 받는다.
- (4) 산재보험 적용사례가 성립되기 직전에 의료보험의 휴업급여, 산재보험의 휴업급여, 부가급여 또는 전환급여를 지급받는 피보험자에게 있어서 산재보험 휴업급여의 산정은 지급까지 기초가 되었던 기준보수에서부터 출발한다.
- (5) 제1항의 규정에 벗어나서 사업주로서 또는 법 제6조 제1항 제2호에 규정한 사업주와 동등하게 취급되는 피보험자로서의 업무행위로 인하여 산재보험 적용사례가 발생한 피보험자는 1일의 휴업급여로 연간소득의 450분의 1에 해당하는 금액을 받는다. 사회법전 제5권(SGB V, 의료보험법) 제47조 제1항 제5문단의 규정은 상응하여 적용된다.
- (6) 산재보험 적용사례가 법에 의하여 명령된 구금기간 중에 발생하였

다면 휴업급여의 산정은 제1항의 규정을 따른다. 구금상태에서 풀려난 후 피보험자는 1일의 휴업급여로 피보험자에게 더 유리하다고 하면 연간소득의 450분의 1에 해당하는 금액을 받는다.

- (7) 휴업급여는 사회법전 제5권(SGB V, 의료보험법) 제47조 제5항의 규정에 상응하여 순용된다.
- (8) 「학교교육 또는 직업훈련의 정상적인 종료 후의 연간소득의 재책정 또는 단체협약에 의한 직무 단계 또는 연령 단계에 의한 연간소득의 재책정에 관한 법」 제90조 제1항과 제3항의 규정은 휴업급여에 상응하여 적용된다.

이어, 제48조에서는 ‘질병재발에 있어서의 휴업급여’, 제49조에서는 피보험자가 직업재활급여, 대책들을 받고 이로 인해 전일제 취업활동을 할 수 없는 경우에 수여하는 ‘전환급여의 전제조건’을 다루고 있으며, 제50조는 ‘전환급여의 개시와 종료’를, 제51조에서는 ‘전환급여의 액수’를 다루고 있다. 전환급여의 경우 1년간 노동임금의 65%를 산정하거나 또는 단체협약 규정이 없는 경우에는 피보험자의 거주지 또는 일상적인 체재지에서 1년간 노동임금의 65%를 적용한다. 산재보험 적용사례가 아닌 피보험자가 그의 직업능력과 그의 연령에 따라 고려될 수 있는 취업에 있어서는 전환급여 개시 직전월(직전역월)의 노동임금이 표준이 된다. 1일에 대하여 이 금액의 360분의 1이 적용된다. 또, 제52조에서는 휴업급여와 전환급여에 산정되는 소득을 다루고 있다. 이에는 휴업급여와 전환급여에 그와 동시에 취득했던 소득이 산정되는데, 노동임금 또는 노동소득은 근로자들에 있어서는 법에서 정한 공제액만큼, 그리고 기타의 피보험자들에 있어서는 20%를 감한다.

한편, 사회법 제7권 제2장에서는 연금, 보조금, 일시금을 규정하고 있다. 먼저, 제1절에서는 피보험자의 연금을 규정하고 그 첫 번째로 장해연금의 수급조건과 액수를 규정하고 있다.

[제56조 장해연금수급조건과 액수]

- (1) 피보험자는 산재보험 적용사례 발생 이후 이와 같은 상태가 26주

이상 지속되고 소득활동능력이 최소한 20% 이상 감소했을 때 장애 연금에 대한 청구권을 갖게 된다. 여러 번의 산재보험 적용사례 발생으로 인하여 소득활동능력 감소도가 최소한 합계 수치 20%에 도달했을 때, 각각의 산재발생에 대해 전에 발생하였던 산재에 대해서도, 장애연금에 대한 청구권이 성립된다. 한 번의 산재보험 적용사례 발생으로 인한 결과로 장애연금 청구권이 성립하기 위해서는 소득활동능력이 최소한 10% 감소하였을 경우에만 고려된다. 사고 또는 상해에 대한 보상을 보증하는 공무원법, 독일연방공공부조법, 군인공공부조법, 사회복지시설복무자법, 점령지 피해보상법, 죄수보조법과 이와 상응하는 법들이 적용되는 사고들 또는 보상사례들은 산재보험적용사례들과 대등하다.

- (3) 소득활동능력이 완전히 상실된 경우에는 완전연금(Vollrente)이 지급된다. 이 경우 연간근로소득의 3분의 2를 장애연금으로 지급받는다. 소득활동능력 감소일 경우에는 부분장애연금이 지급된다. 이 경우 장애연금액은 소득활동능력 감소도에 따라 전액 연금의 백분율(%)로 정하여진다.

한편, 제57조에서는 ‘중도장애자의 연금증액’을 다루고 있는데, 피보험자가 소득활동능력이 50% 이상 상실된 중도장애자로서 하나의 장애연금 또는 여러 종류의 연금들에 대한 청구권을 갖고 있고 이들 장애로 인한 소득활동능력 감소도가 최소한 합계 수치 50%에 도달함으로써 더 이상 경제활동을 할 수 없을 때, 그리고 법적 연금보험법에서 규정하고 있는 연금에 대한 청구권이 없는 경우에 산재보험의 연금액은 10% 이상 상승된다고 규정하고 있다. 이어 제58조에서는 ‘실업자의 연금상승’을, 제59조에서는 ‘여러 가지의 연금수급시 최고한도액’에 대해, 제60조에서는 한 달 이상 계속되는 재가개호의 경우 피보험자의 연금액의 최고 50%까지 감액할 수 있도록 규정한 ‘재가개호 경우 감소되는 장애연금’을, 제61조에서는 ‘공무원과 직업군인을 위한 연금’과 제62조에서는 ‘임시보상금으로서의 연금’을 규정하고 있다.

사회법 제7권 제2절에서는 유족연금을 다루고 있다.

[제63조 사망시의 보험급여]

(1) 유족들은

1. 장의비
2. 장지까지 운송에 따르는 제반 비용지불
3. 유족연금
4. 보조금에 대한 청구권을 갖는다.

제1항의 제1호부터 제3호까지에 의한 보험급여에 대한 청구권은 사망이 산재보험 적용사례 발생으로 인하여 초래되었을 경우에만 성립된다.

이어, 제64조에서는 ‘장의비와 장지까지의 운송비용 지불’을 규정하고 있으며, 제65조에서는 미망인의 연금에 대해 다음과 같이 규정하고 있다.

[제65조 미망인 연금]

(1) 피보험자의 미망인(남자 또는 여자)은 재혼하지 않는 한 미망인 연금을 받는다.

(2) 미망인 연금은 다음과 같다.

1. 피보험자 사망 후 사망한 달이 경과한 후 첫 3개월까지는 연간 근로소득의 3분의 2가 미망인 연금으로 지급된다.
2. 첫 3개월이 경과한 후에는 연간근로소득의 30%가 미망인 연금으로 지급된다.
3. 첫 3개월이 경과한 후 연간근로소득의 40%가 연금으로 지급되는 경우는 다음과 같다.
 - a) 미망인(남자 또는 여자)이 고아연금을 받을 수 있는 자녀를 1명 교육시키거나 또는 신체적·정신적 장애 또는 정서적 장애로 인해 고아연금에 대한 청구권을 갖고 있는 자녀를 1명 부양하거나 또는 이와 같은 장애가 있음에도 불구하고 27세를 초과하였기 때문에 고아연금에 대한 청구권을 갖지 못하는 자

- 녀 1명을 부양할 경우
- b) 미망인이 45세를 초과했을 경우, 또는
- c) 미망인이 사회법전 제6권(연금보험법)에서 의미하는 직업활동 불능 또는 소득활동불능인 경우, 직업활동 불능 또는 소득활동 불능에 대한 연금보험운영기관의 판정은 산재보험운영기관을 위해 구속력을 지닌다.

이어 제66조에서는 ‘전번 배우자에게 지급되는 미망인 연금, 여러 명의 수급권자에 대해, 제67조에서는 ‘고아연금지급의 전제조건들’을, 제68조에서는 ‘고아연금액수’를 다루고 있다. 또, 제69조에서는 ‘직계존속에게 지급되는 연금’을, 제70조에서는 연간근로소득의 80%를 초과할 수 없도록 규정한 ‘유족연금의 최대액수’를 규정하고 있으며, 제71조에서는 ‘미망인 보조금과 고아보조금’을 다루고 있다. 이어, 제3절에서는 연금의 개시, 변경 및 종료를 규정하고 있다. 즉 사회법 제72조에서는 ‘연금지급개시’를, 제73조에서는 ‘연금급여의 변경과 종료’를 다루고 있으며, 제74조에서는 ‘연금급여변경에 있어 예외규정’을 다루고 있다. 마지막으로 사회법 제4절에서는 일시금을 다루고 있는데, 즉 제75조에서는 ‘전체보상을 위한 일시금’, 또한, 제76조에서는 ‘소득활동능력 감소도 40% 이하 경우의 장해 일시금급여’를, 제77조에서는 ‘일시보상연금급여의 재개’를, 제78조에서는 ‘소득활동능력 감소도 40%부터 지급되는 일시보상금’을, 제79조에서는 ‘일시보상금급여의 범위’를, 제80조에서는 ‘재혼할 경우에 지급되는 일시보상금’을 규정하고 있다.

한편, 사회법 제7권 제5장에서는 보험급여에 대한 공통규칙을 규정하고 있는데, 이는 다음과 같다.

[제95조 현금급여의 순응]

- (1) 매년 7월 1일 전년도(전번 역년) 또는 그 이전에 발생한 산재보험 적용사례들을 위한, 휴업급여 및 전환급여를 제외한 연간근로소득에 의하여 정하여지는 현금급여는, 법적 연금보험으로부터의 연금이 변동되는 백분율에 상응하여 순응된다. 1문단에서 예외로 2000

년 7월 1일 순응은 법적 연금보험으로부터의 연금이 변동되는 백분율에 상응하여 순응된다. 독일연방 정부는 독일연방상원의 동의하에 연금급여 순응을 위한 법적 연금보험에서 표준이 되는 현 연금액의 확정에 대한 법령 속에 순응계수를 1문단에 따른 백분율에 상응하여 규정하여야 한다.

이어, 제96조에서는 ‘급여의 지급, 산정기본원칙’을 정하고 있고, 제97조에서는 ‘외국으로의 보험급여’, 제98조에서는 ‘외국으로부터의 보험급여’를 규정하고 있다. 또, 제101조에서는 ‘보험급여의 자격상실 또는 감액’을 규정하고 있기도 하다.

5. 독일 사무직산재보험조합 - 「은행·보험·사무·자유직업 및 기타 특수기업 산재보험조합」(VBG : Verwaltungs - Berufsgenossenschaft) 정관⁶⁵⁾상의 보험료 산정 및 급여기준 규정

가. 소득의 범위 및 보험료 산정기준 등

독일의 사무직산재보험조합은 그 정관 제4장에서 ‘보험 재원의 조달’을 그리고 제6장에서는 ‘급여’에 대하여 규정하고 있다. 먼저, 정관은 보험 재원의 조달에 대해서는 다음과 같이 규정하고 있다.

[제24조 보험료]

- (1) 산재보험조합의 지출을 위한 재원은 보험료를 통해 충당한다. 보험료 납부의무는 그 기업을 위해 피보험자가 활동을 하거나 보험을 들어야 할 특별한 관계에 있는 기업가에 있다. 보험료는 지난 역년의 재정소요(분담금 예상액), 준비금 축적에 필요한 금액(SGB 제4권 제82조, SGB 제7권 제172조)을 포함하고 운영자금의 조달에 필요한 액수를 포괄하는 액수(SGB 제4권 제21조, SGB 제7권 제152

65) Satzung der Berufsgenossenschaft der Banken, Versicherungen, Verwaltungen, freien Berufe und besonderer Unternehmen(VBG), Hamburg, 1998.

조 제1항)여야 한다.

- (2) 운영자금은 지난 역년 사업연도 지출의 2배를 초과할 수 없다.
- (3) 보험료는 피보험자의 고려되어야 할 노동임금, 위험성등급, 그리고 보험료 기준치(Beitragsfuss: 위험성등급 1인 부서의 임금 1유로당 보험료, SGB 제7권 제153조 제1항 및 제167조 제1항)에 따라 계산된다. 보험료 기준치는 지난 역년의 재정 소요를 표현하는 것이다. 이것은 보험분담금의 예정액(개산보험료)을 보험료 단위(Beitragseinheit: 노동보수×위험성등급)로 나누어 계산된다(SGB 제7권 제167조 제2항 1문단). 실제 지급된 피보험자의 노동임금은 최고 연 노동소득까지 그 계산근거가 된다(SGB 제7권 제153조 제2항). SGB 제7권 제2조 제1항 제2호, 제10호, 그리고 15a는 정관에 명시되어 있다.
- (4) SGB 제7권 제2조 제2항에 따른 피보험자들을 위한 보험료는 위험성등급(SGB 제7권 제153조, 제155조)을 고려하여 기업내 피보험자의 숫자에 따라 계산된다.
- (5) 제조업 산재보험조합들간의 공동부담의무(Ausgleich)를 위한 액수(SGB 제7권 제176조 이하)는 기업내 피보험자의 노동임금에 따라 서만(제3항 3문단까지 언급된 최고액수) 정해지며, 면제액은 SGB 제7권 제180조에 따라 계산된다.
- (6) 통일적인 최저액이 정해지는데 이 수준은 이사회가 확정한다(SGB 제7권 제161조, 정관 제18조 제14호).
- (7) 산재보험조합은 보험료에 선수금을 부과할 수 있다(SGB 제7권 제164조 제1항). 보다 자세한 것은 이사회가 정한다(정관 제18조 제11호).

[제25조 위험성요율, 위험성등급에 대한 요구]

- (1) 산재보험조합은 위험성요율을 정하는데(정관 제13조 제10호), 이는 보험료 등급에 따라 위험성등급이 확정되기 때문이다(SGB 제7권 제157조 제1항). 위험성요율은 보험에 적합한 위험분담의 고려하에 위험분담에 따라 위험법인이 형성되는 요율 입지에 따라 분류된다(SGB 제7권 제157조 제2항). 위험성등급은 노동임금에 대한 지불된

급여의 관계로부터 계산된다(SGB 제7권 제157조 제3항). 위험성요율은 SGB 제7권 제157조 제4항의 기준에 따라 다른 종류 주변 기업의 위험성등급 확정에 대한 규정을 담고 있다.

- (2) 산재보험조합은 기업에 요율의 유효기간을 위하여 위험성등급에 대한 위험성요율을 요청하고, 법적 지원과 함께 서면 답을 통지한다(SGB 제7권 제159조).
- (3) 기업은 산재보험조합에 위험성등급에 대한 기업의 요청을 위해 그 종류와 대상에 대해, 기업의 설비와 장비 그리고 요청에 부합하는 관련된 사항, 제반 기타의 것에 대해 필요한 정보 제공을 하여야만 한다(SGB 제7권 제166조 및 제192조 제1항 제1호 및 제2항 제2호). 기업이 이러한 정보제공의무를 적절한 시점에 충분히 그리고 정확하게 이행하지 않는다면, 산재보험조합은 사업장 상황을 자체적으로 평가하여 위험성등급을 사정한다(SGB 제7권 제159조 제2항).

[제26조 보수증빙서]

- (1) 기업은 산재보험조합에 역년의 경과 이후 6주 내에 보수증빙서를 제시하여야 한다(SGB 제7권 제165조 제1항). 여기에는 피보험자 노동임금의 총합, 그리고 지난 역년 동안 제공된 노동시간의 수가 보고되어야 한다. 여러 위험성등급에 대한 기업의 사정 평가는 통보에 상응하여 그 등급이 분류된다. 기업이 지난 역년 동안 어떤 피보험자도 고용하지 않았다면, 이는 통보되어야 한다. 보수증빙서를 위해 산재보험조합에 의해 정해진 분류와 형태가 유지된다.
- (2) 기업은 보수증빙서의 제시와 현금급여의 계산에 필요한 사실들, 특히 피보험자의 이름, 제공된 근로시간, 그리고 실제 벌어들인 노동임금들을 떼내서 기록을 하여야 하고, 이것을 5년 동안 보존하여야 한다(SGB 제7권 제165조 제4항). 여러 위험성등급에 대한 사정 평가에서 그 기록은 여러 위험성등급에 상응하여 행하여진다.
- (3) 사업주가 보수증빙서를 제공하지 아니하거나, 적시에 제공하지 아니하거나, 불완전하고 불충분하게 제공할 경우 산재보험조합은 보험료 사정을 행할 수 있다(SGB 제7권 제165조 제3항).

[제27조 보수증빙서와 기업의 사정 근거가 되는 사실의 검사]

산재보험조합은 SGB 제7권 제166조의 기준에 따라 보수증빙서(정관 제26조)와 위험성등급에 대한 기업의 사정평가를 위한 산정자료의 근거(정관 제25조 제3항)를 검사하거나, 보험료 사정 평가를 행하기 위하여 영업장부 및 기타 필요한 서류를 열람할 수 있다.

[제28조 보험료부가액]

- (1) 개별적인 보험료 납부 의무자에게는 공지된 산재의 비용을 고려하여(SGB 제7권 제193조) 보험료 부가액이 부과되는데(SGB 제7권 제162조), 지난 역년(보험료 납부의 해)에 임의가입자나 기업의 피보험자를 위해 새로운 사고연금이 확정된다. 통근재해를 위한 새 산재연금, 새로운 직업병 연금, 재할자·직업연수생 그리고 기타 피보험자에 대한 연금은 고려되지 않으며, 당해 사업자에 속하지 않는 자의 예측할 수 없었던 사건 또는 단독과실에 의해 발생한 사고나 질병 등도 고려되지 아니한다.
- (2) 부가액은 지난 역년 동안(보험료 납부의 해) 공제된 보험료 납부 의무 보험료의 100분의 10이다. 그러나 사업연도 보험료 납부 의무자의 모든 새로운 사고연금을 위한 비용의 100분의 10을 넘지 아니한다.
- (3) 이사회는 경과규정과 집행규정을 제정할 수 있다.

[제29조 보험료와 보험료 선급금의 요구]

- (1) 산재보험조합은 보험료 납부 의무자에게 보험료를 서면으로 통지한다. 보험료는 그 답이 주어진 그 다음달 15일이 납기일이 된다(SGB 제4권 제23조 제3항).
- (2) 제1장은 그 답이 어떤 다른 납기일을 규정하지 않은 보험료 선급금의 경우에도 그에 상응하여 적용된다.
- (3) 제1장 제1조와 제2조 보험료 납부규정도 그에 상응하여 적용된다.
- (4) 산재보험조합은 개별적인 경우에 SGB 제4권 제2장 제76조에 따라 보험료요구를 지시하거나 전부 혹은 부분적으로 발효시킬 수 있다.

보다 자세한 것은 이사회가 규정한다(정관 제18조 제13호).

[제30조 후납보험료와 보험료선급금의 지체부가액, 부과보험료의 이자부과]

- (1) 만기일 종료시까지도 납부의무자가 지불하지 않은 보험료와 보험료 선급금은 매 지체시작월 지체부가액이 후납된 100분의 1로부터 소수점 이하를 버린 50유로 단위로 지불한다. 100유로 이하의 후납된 액수의 경우 지체부가액이 서면으로 요구되지 아니하면 이는 납부되지 아니한다(SGB 제4권 제24조 제1항 1문단).
- (2) 시간이 경과한 보험료와 보험료 선급금은 그에 적합한 이자가 부과된다.

[제31조 벌칙절차]

강제집행 시작 전 1주의 지불기한을 주고 경고한다.

나. 보험 급여

사무직산재보험조합 정관 제6장은 ‘급여’에 대하여 다음과 같이 규정하고 있다. 무엇보다 여기서 업종 특유의 연간노동소득 최고액의 한도가 설정되는 등 단위 산재보험조합의 자율권이 인정되고 있다.

[제34조 보상, 연노동소득자]

- (1) 피보험자는 산업재해와 직업병의 발생시(SGB 제7권 제7~12조) 법과 정관에 따라 보상을 받는다.
- (2) 연노동소득의 최고액은 72,000유로로 확정된다(SGB 제7권 제85조 제2항 2문단).
- (3) 자치운영기관, 연금소위, 반론소위, 이의제기소위 등의 회원이 그들의 산재보험조합을 위한 명예활동에서 보험사고를 당하게 되었을 경우, 다중보험급여(SGB 제7권 제94조)로서 계산가능한 노동소득(SGB 제7권 제82조)이 불행을 당한 사람, 혹은 질병을 앓고

있는 사람의 연간노동소득의 최고액에 상응해 지불될 급여(제2항)에 대한 차액을 얻는다. 만일 산재보험조합을 위한 명예활동을 하다가 죽음을 당하는 보험사고에 처한 경우의 유족에게도 동일하게 적용된다. SGB 제7권 제217조 제3항, SGB 제7권 제70조, 제73조 제1항 역시 다중급여에 적용된다(SGB 제7권 94조).

- (4) 제3항 사회보험 운영기관과 관련단체의 명예활동도 이들이 공적법인인 한, 산재보험 이행자의 경우를 제외하고는 그에 상응하여 해당된다.
- (5) 지속적이지 아니한 노무제공과 보상은 표준보수의 계산에서 노동을 제공할 수 없게 되기 이전, 지난 3회의 보수정산시점이 계산근거가 된다.
- (6) 제5항에 따라 계산된 표준보수액이 휴업급여의 대체기능과 영업활동에 있어서 피보험자의 지위에 상응하지 않는다면, 이는 비용이 들지 않는 가벼운 측정에 의해 확정된다. 여기에서는 특별히 보험사고 발생 전후 피보험자의 능력, 교육 정도, 삶의 지위와 활동이 고려된다.

[제35조 급여의 확정]

급여는 연금위원회에 의해 확정되지 않는 한(정관 제19조), 사업지도부가 이를 확정한다.

다. 보험의 연장 확대

1) 임의가입 보험

[제41조 보험권이 있는 자의 범위]

산업재해와 직업병(SGB 제7권 제7~12조)의 결과에 대해 이미 다른 규정에 의거하여 보험이 들어 있지 않는 이상, 이들은 임의 보험가입을 할 수 있다(SGB 제7권 제6조 제1항).

1. 사업주와 사업장에 동반하여 일하는 배우자

2. 자본이나 개인거래업소에서 사업주와 같이 규칙적이며 독자적으로 활동하는 사람들(사업주에 유사한 사람)

[제42조 신청, 보험총액]

- (1) 임의가입 보험은 산재보험조합에 서면신청을 통해 이루어진다(SGB 제7권 제6조 제1항). 신청서에는 자필서명이 있어야 하며, 연간노동소득의 산정기초가 되는 보험총액이 기술되어 있어야 한다. 보험총액에 대한 정보가 주어지지 않는다면, 최저보험총액이 적용된다. 전체 연방지역을 위한 최저보험총액은 SGB 제4권 제18조 제1항에 따른 표준소득이다. 표준소득이 변화하면 최저보험총액도 그에 상응하여 변화한다. 보험총액은 최고연간소득(정관 제34조 제2항)을 넘어서서는 안 된다. 다른 영업활동으로부터의 노동보수와 노동소득은 현금급여의 계산에 있어 보험총액에 연간최고노동소득의 한도까지 넘어서 계산되어서는 아니 된다. 보험총액은 보험료의 계산과 현금급여의 계산에도 적용된다.
- (2) 사업장의 종류와 대상, 신청자 개인에 대한 모든 정보는 요청이 있으면 입증되어야 한다.

[제43조 보험료]

- (1) 보험료 계산은 보험총액(정관 제42조)과 주사업자를 위해 확정된 위험성등급에 따라 이루어진다.
- (2) 보험이 연중에 시작되거나 종료된다면, 보험료 계산에 매 완전한 시작 달이 보험총액의 12번째 부분이 산정기초가 되어야 한다. 정관의 제24조 제6항은 손대지 않고 남아 있다.
- (3) 보험료에 선급금이 징수될 수 있다(SGB 제7권 제164조 제1항). 선급금의 징수를 위해 그에 상응하는 정관 제24조 제7항이 적용된다.
- (4) 임의가입 보험이 종료되면(정관 제47조), 이는 정관의 제33조 보험료의 확보에 관해 적용된다.

[제44조 보험의 시작, 산재사고와 직업병의 신고]

- (1) 보험은, 그 이후 시점이 신청되지 않는 한, 산재보험조합에 신청서를 접수한 날짜에 시작된다(SGB 제7권 제6조 제2항). 직업병, 그리고 그 의학적 전제들이 임의가입 보험의 시작 이전 제기된 직업병과 같이 보상될 수 있는 질병은(SGB 제7권 제9조 제2항) 보험에서 제외되었다. 여기에는 의학적인 조사가 선행될 수 있다.
- (2) 사고의 신고에는 정관 제22조 제1~4항이 그에 상응하여 적용된다.

[제45조 급여의 범위와 시작]

- (1) 정관 제41조에 따라 임의가입 보험에 든 사람들은 제2항이 달리 규정하지 않는 한, SGB 제7권 제26조 이하에 따라 법적 피보험자와 같은 급여를 받는다. 제34조 제5항과 제6항이 이에 상응하여 적용된다.
- (2) 휴업급여는 정관 제2장에 주어진 시점 이후 처음 3주 기간 동안 지불되지 않는다(SGB 제7권 제46조 제2항). 정관 제1장에 따른 기간은 노동불능상태가 의료적으로 확인되거나 혹은 그 조처가 전일적인 영업활동의 행사를 방해한다면 요양치료 조처의 시작일과 함께 시작한다(SGB 제7권 제46조 제1항). 이에서 벗어나는 것은 휴업급여가 보험사고로 인하여 요구되는 병원과 재활시설에서의 입원치료로 인한 기간 동안 휴업급여가 지불된다(SGB 제7권 제33조). 정관 제1장은 보험금고에서 의료보험료의 권리가 있는 보험가입이 된 피보험자에게는 적용되지 아니한다(SGB 제7권 제46조 제2항 2문단).

[제46조 보험관계에서의 변경]

- (1) 보험에 관련된 관계의 모든 변경사항은 지체 없이 신고되어야 한다.
- (2) 임의가입 보험은, 분명히 추후 시점이 언급되지 아니하는 한, 산재보험조합에 서면 신청이 접수된 달의 경과와 함께 다른 보험액으로 전환된다.

[제47조 보험의 종료]

- (1) 임의가입 보험은 산재보험조합에 서면 신청이 접수된 달의 경과와

함께 종료된다.

- (2) 임의가입 보험은 그에 귀속된 보험료나 보험료 선급금이 만기 이후 두 달 내에 지불되지 않는다면 소멸된다. 새로운 신고는 후납보험료나 보험료 선급금이 공제될 때까지 효과가 없다(SGB 제7권 제6조 제2항 2, 3문단).
- (3) 사업주의 이체시 임의가입은 이체가 효과를 갖는 날 소멸된다(SGB 제7권 제137조 제1항 1문단). 사업의 청산과 사업으로부터 피보험자의 탈락시에 임의가입 보험은 그 일의 발생일과 함께 소멸된다.

[제48조 목록, 입증]

산재보험조합은 정관 제41조에 따라 임의가입 보험자의 목록을 작성한다. 산재보험조합은 피보험자에게 보험을 입증하고 여기에서 그들에게 보험총액의 한도를 통지한다.

2) 다른 사람의 보험

[제49조 사업장에 고용되어 있지 않은 사람의 보험]

- (1) 사업장에 고용되어 있지 않은 사람, 그러나
 - a) 시험소위원회의 위원으로서 혹은 시험자로서나 부가적인 직업 학교교육의 행사 참가자로서 혹은 유사한 목적에 봉사하는 행사참가자로서
 - b) 법률가, 공증인, 자문하는 자유직업의 독립적인 소속인, 법적지원, 의사 혹은 그 독립적인 활동을 행사하는 전문가
 - c) 감독위원회, 행정위원회 등의 위원과 산재보험조합이 담당하는 기업이사회의 위원
 - d) 대학의 교육, 지속교육기간 동안의 학생
 - e) 직장협의회, 교육기관, 학교과정과 유사한 기관에서의 직업교육과 지속교육기간 동안의 교육생

업무수탁 중인 사업장의 시설, 혹은 사업주의 동의하에 탐색하거나, 업무상 상호 교통하고, 사업장의 시설에 체재하는 동안 그들이 여기에서

당한 산재사고와 직업병은, 그들이 이미 다른 규정에 따라 보험에 들지 않은 한 보험료 납부 없이 보험이 된다(SGB 제7권 제3조 제1항 제2호).

- (2) 연간노동소득의 계산에는 SGB 제7권 제81조 이하 사항이 적용된다. 급여의 시작과 범위에 대해서는 정관 제45조가 적용된다.

[제50조 명예직 활동의 보험]

- (1) 자치운영기관의 위원, 산재보험조합 소위원회의 위원들은 자치운영기관과 제조업 산재보험조합 중앙단체의 소위원회 또는 산재보험조합에서 그들의 과제의 이행을 위해 활동을 한다. 교육된 노동단체에서 그들의 명예직 활동은 법에 의해 산재사고와 직업병의 결과에 대해 보험이 된다(SGB 제7권 제2조 제1항 숫자 10).
- (2) 정관 제34조 제2, 3항은 제1항의 경우에 역시 적용된다.

6. 독일 「차량보유자 산재보험조합」(BGF: Berufsgenossenschaft fuer Fahrzeughaltungen) 정관⁶⁶⁾상의 보험료 산정 및 급여기준 규정

가. 소득의 범위와 보험료 산정기준 등

독일의 차량보유자산재보험조합(Berufsgenossenschaft fuer Fahrzeughaltungen) 역시 그들 조합의 정관(Satzung) 제4장과 제6장에 ‘보험재원의 조달’과 ‘급여’에 대하여 별도로 규정하고 있다. 이들 보험급여에 관한 사항은 독일 산재보험법 및 사회보장법상(Sozialgesetzbuch VII)의 보험급여에 관한 일반 규정에 준하여 규정하고 있으며, 급여에 관한 규정 역시 동일한 방식으로 규정되어 있다. 먼저, 정관 제4장의 보험료 재원조달을 살펴보면 다음과 같다.

66) Satzung der Berufsgenossenschaft fuer Fahrzeughaltungen(BGF), Bonn, 2002.

[제22조 보험료]

- (1) 보험료 납부의무는 피보험자가 그 기업을 위해 활동 중이거나, 보험 관계에 놓일 만한 특별한 관계하에 있는 사업주에게 있다. 정관 제 39조 이하에 따라 보험을 든 사람은 그 스스로가 보험료 납부의 의무를 진다(SGB 제7권 제150조).
- (2) 보험료는 보험료 청구권이 성립되는 역년이 경과한 이후 분담금 할당방식으로 확정된다(SGB 제7권 제152조 제1항 1문단). 보험료 분담금은 준비금(SGB 제4권 제82조; SGB 제7권 제172조)의 적립을 위해 필요한 액수를 포함하여 지난 역년의 재정소요를 포괄하여야만 한다. 그 외에 보험료는 단지 운영자금(SGB 제4권 제81조; SGB 제7권 제171조)의 공급을 위해서만 징수된다(SGB 제4권 제21조; SGB 제7권 제152조 제1항).
- (3) 보험료의 산출근거는 재정적요(분담금 예상액), 피보험자의 노동임금과 위험성등급 등이다. 피보험자의 노동임금은 최대연간소득까지(상한선까지) 산정기초가 된다(SGB 제7권 제153조).
- (4) 보험료 계산은 18세 이상 된 피보험자의 전체 고용연도간 최소 연간소득액수가 되는 노동임금을 산정기초로 규정한다(SGB 제7권 제85조 제1항 제2호 및 제153조 제3항).
- (5) 일 년간 전 기간에 걸쳐 취업활동을 하지 않은 경우 모든 노동일당 최저노동소득액의 300분의 1이, 전일제 근로자로 취업하지 않았을 경우 모든 노동시간당 최저노동소득의 300분의 1의 1/8이 산정기초가 된다. 제조업 산재보험조합 사이의 공동부담을 위한 보험료(SGB 제7권 제176조 이하)는 단지 소속사업장 피보험자의 노동임금(제3항 2문단에 언급된 최대 액수까지)에 따라서 부가된다. 여기서 어느 한 기업의 연간노동임금총액이 공동부담이 행해지는 역년의 표준소득액의 4배에 상당하면 이 연간노동임금총액은 고려되지 않는다. 공동부담 면제액수는 1,000유로 단위로 반올림한다.
- (6) 직업훈련 기간동안 제4항, 5항과 달리 피보험자의 실질적인 노동소득은 최대 연간노동소득액수까지 산정기초가 된다.
- (7) 이사회가 확정된 균일한 보험료 최저액이 징수된다(SGB 제7권 제

161조; 정관 제17조 제13호).

- (8) 연도 중에 산재보험조합의 관할이 시작되거나 끝난다면, 보험료와 보험료선급금, 그리고 담보제공의 계산은 역일에 따라 비례적으로 계산된다. 동일한 방식이 사업자 의무보험, 임의가입 보험, 그리고 부가보험 등 계산에 적용된다.

[제23조 사업의 위험성등급에 대한 사정]

- (1) 산재보험조합은 위험성등급 목록표에 대해 유효기간 동안 사업들을 위험성등급에 맞추어 사정한다(SGB 제7권 제159조).
- (2) 사업자는 산재보험조합에 사업의 위험성등급에 대한 사정을 위하여 필요한 사업장 상황들에 대한 내용 및 관련 자료들에 대한 정보를 제공하여야 한다(SGB 제7권 제166조, 제192조, SGB 제10권 제98조).
- (3) 사업주가 그의 정보제공의무를 이행하지 않을 경우 산재보험조합은 사업장 상황을 스스로 평가하여 사정한다(SGB 제7권 제159조 제2항).
- (4) 모든 사업자는 산재보험조합으로부터 위험성등급 사정에 대한 서면 답변을 받는다.

[제24조 임금증빙서]

- (1) 사업주는 역년 경과 후 6주 이내에 보험료 분담금(개산보험료)의 계산을 위하여 피보험자의 노동보수와 작업한 노동시간, 그리고 보험료를 위해 정관 제38조a에 따라 요구되는 자료들을 산재보험조합에서 요구한 대로 분류하여 신고해야 한다(임금증빙서). 임금증빙서는 산재보험조합에 의해 역년 동안 송부된 임금증빙서식을 사용한다(SGB 제7권 제165조 제1항). 산정 연도 다음해 1월 15일까지 증빙서식을 받지 못한 사업주는 산재보험조합에 지체없이 그것을 요구하여야만 한다.
- (2) 사업주가 임금증빙서를 제시하지 않거나, 적시에 제공하지 아니하거나, 틀리게 또는 불충분하게 제공할 경우 산재보험조합은 보험료

를 사정할 수 있다(SGB 제7권 제165조 제3항).

- (3) 사업주는 제1장 제24조에 따라 사실에 대한 정보제공을 기록하여야만 한다. 그리고 이것을 최소 5년 동안 보존해야만 한다(SGB 제7권 제165조 제4항).

[제25조 사업주의 정보제공 의무와 보험료감독]

- (1) 산재보험조합은 임금증빙서를 검사하고, 자체적으로 전시하거나 보완할 수 있도록 하기 위하여 영업장부, 목록 혹은 고용에 대한 정보를 제공하는 다른 서류를 열람할 수 있다(SGB 제7권 제166조, SGB 제4권 제28조p).
- (2) 사업주는 산재보험조합의 요구에 따라 제1장에 언급된 서류들을 제시하여야 한다(SGB 제7권 제166조, SGB 제10권 제98조).
- (3) 사업주의 정보 및 서류제출의무와 산재보험조합의 검사 및 감독권한은, 사업장의 사정과 피보험자의 보수를 위험성등급들에 배치시키기 위하여 필요한 작업장 상황에 대한 내용 및 근거자료들에까지 이른다(SGB 제7권 제166조).

[제26조 보험료 공동부담절차]

- (1) 신고된 보험의 발생 횟수와 강도를 고려하여 보험료에 할인액이 인정된다. 모든 신고의무가 있는 피해보상 사고의 경우 할인액이 줄어들거나 할인액이 인정되지 않는 한 부가액이 징수된다.
- (2) 고려되지 않는 것은
 - 1. 통근재해(SGB 제7권 제8조 제2항 제1~4호)
 - 2. 직업병(SGB 제7권 제9조)
 - 3. 보험료 납부의무자의 신청: 사업에 속하지 않는 자의 예측할 수 없었던 사건 또는 단독 과실에 의해 발생한 산재보험 적용사례로 사후적으로 입증할 수 있는 보험사고의 경우, 보험료 납부의무자는 사업에 속하지 않는 자의 예측할 수 없었던 사건 또는 단독과실에 의해 발생한 보험사고를 입증하여야만 한다
- (3) 할인액과 부가액의 계산은 다음 요율에 따라 발생한다.

1. 보험료 납부의무자는 사고로 인한 손실이 당해 산재보험조합이 관할하는 모든 사업자의 평균 사고손실을 초과하지 않으면, 보험료분담금(개산보험료)에 할인액을 받는다. 산재사고(SGB 제7권)는 그 강도에 따라 손실 단위가 평가된다. 사업장의 사고손실은 연보험료에 대해 사업에 발생하는 산재사고에 대한 손실 단위의 합인 관계로부터 도출된다. 평균적인 사고손실은 보험료 분담금에 대한 손실 단위의 총합인 관계로부터 주어진다. 상세한 내용에 대한 것은 공동부담금에 대한 정관에서 받아들여진 규정 부칙에 규정된다. 그 규정은 정관의 요소이다.
 2. 할인액의 보장은 산재보험조합의 보험료 납부의무자가 최소 3년간의 보험료 분담금에 속하지 않았다면 제외된다. 할인액은 소속된 한 해 전체에 한해서만 보장된다.
 3. 산재사고에 대한 손실단위는 다음이 적용된다.

모든 신고의무가 있는 사고	=	1손실 단위
모든 보상사고에 추가하여	=	5손실 단위
모든 산재사망 사고사에 추가하여	=	10손실 단위
모든 사고의 최대 숫자	=	16손실 단위
 4. 손실 단위는 사고가 신고 또는 보상되거나 또는 사고의 결과로써 사망이 확인되거나 인정된 경우에 분담금을 내는 해를 모두 고려하여야 한다.
 5. 신고의무는 피보험자가 사망하거나 상해를 당한 결과로 3일 이상 근로를 할 수 없는 사고의 경우이다(SGB 제7권 제193조 제1항). 보상은 분담금 당해 연도내 최초의 휴업급여, 유족급여, 장의비 혹은 전체 보상액이 지불된 사고에 해당한다. 이러한 규정의 경우 사고 발생 후 1년 이내에 피보험자의 사망이 발생한 사망사고에 해당한다.
 6. 부가액 총합은 보험료 분담금의 50%를 초과해서는 아니된다.
 7. 할인액의 인정은 최저보험료(정관 제22조 제7항) 이하가 되어서는 아니된다.
- (4) 이사회는 집행규정을 발행한다.

[정관 제26조 부칙(공동분담금절차)]

1. 정관 제26조 제3항 제1호에 따라 백분율은 100분의 10에 해당한다.
2. 할인액과 보험료에 대한 백분율은 다음과 같이 확정된다.
할인액을 위한 백분율은 100분의 5에 해당한다.

그에 따라 계산된 액수는 매 신고의무가 있는 산재사고당 110유로 가량이 감소하고, 보상되는 산재사고당 550유로 가량이 감소한다. 신고의무가 있고 보상되는 산재사고에 대한 부가액은 마찬가지로 신고의무가 있는 산재사고당 110유로, 보상의무가 있는 산재사고당 550유로 가량에 해당한다.

[제27조 보험료와 보험료선급금의 요구]

- (1) 산재보험조합은 보험료 납부의무가 있는 자에게 보험료액을 서면고지한다(SGB 제7권 제168조 제1항). 보험료액은 보험료 납부의무자에게 통보된 다음달 15일이 그 납부일이 된다(SGB 제4권 제23조 제3항).
- (2) 보험료 수입의 확보를 위해 산재보험조합은 사전 연간 소요의 한도까지 선급금을 징수한다. 지불되는 선급금은 보험료에 따라 계산된다. 보다 상세한 것은 이사회가 규정한다(정관 제17조 제9호).

[제28조 후납보험료와 보험료선급금에 대한 지체부가액]

- (1) 납부의무가 있는 차량보유자가 납부 만기일 경과 이후까지 지불하지 않은 보험료와 보험료선급금에 대해서는 매 지체 시작월에 지체부가액으로 후납액의 100분의 1을, 소수점 이하 50유로 단위로 지불하여야 한다. 100유로 이하의 후납보험료의 경우 지체부가액이 특별히 서면으로 요구된다면 징수되지 않는다.
- (2) 집행규정은 이사회가 발행한다.

[제29조 벌칙절차]

집행 이전 집행채무자는 1주의 지불 기한을 갖고 경고를 받는다(SGB 제10권 제66조 제4항).

나. 보험급여

이어 차량보유자산재보험조합(BGF)의 정관 제6장 ‘급여’에 대한 규정은 SGB 제7권의 급여에 관한 일반규정을 따르는 외에, 자체 규정에 의거하여 다음 급여규정을 추가로 두고 있다.

[제32조 급여의 범위, 연간노동소득]

- (1) 피보험자는 보험사고의 경우(산재사고 및 직업병) 법과 정관에 따라 급여를 받는다. 이 급여는 역시 SGB 제7권 제11조에 따라 피보험자와 SGB 제7권 제12조에 따른 피보험자와 동일한 지위에 있는 사람이 받는다.
- (2) 연간노동임금의 최대액수는 SGB 제7권의 제85조 제2항에 따라 (2003년 1월 1일부터) 72,000유로로 확정된다.
- (3) 자치행정기관의 회원이 산재보험조합을 위한 명예활동시에 사고를 당한 경우, 연간노동임금으로서 정관 제1장 제40조에서 보험총액으로 확정된 액수를 최소한의 산정기초로 한다. 보다 낮은 실제 연간노동임금과 이 총액에서 주어진 급여 간의 차액은 SGB 제7권 제94조 의미에서의 다중급여이다.

[제33조 급여의 확정]

- (1) 후속 급여의 확정은, 즉
 - a) 연금에 대한 최초의 결정, 연금 인상, 연금 인하, 건강관련 사항의 변경으로 인한 연금차감에 대한 결정
 - b) 전체보상을 갖는 화해, 과도적인 보상과 진행 중인 보조금으로서의 연금에 대한 결정들은 연금소위원회가 담당한다(SGB 제4권 제36조a 제1항).
- (2) 기타의 경우 사무총장이 급여를 확정한다.

다. 보험의 확대

1) 정관을 통한 사업주의 의무보험

[제39조 피보험자권]

- (1) 보험은 정관 제3조 제1항 제1, 2호에 언급된 사업장의 사업주에 확장된다(SGB 제7권 제3조 제1항).
- (2) 제1항에 따라 보험가입이 된 사람은 연평균 통상적으로 5인 이상 근로자를 고용하고 있다면 보험의무가 면제된다. 단시간 근로인력은 전시간 근로인력에 상응하여 환산된다. 여기서는 주당 40시간의 근로시간을 갖는 것으로 한다.
- (3) 기타 제1항에 따라 보험에 든 사람은 이들이 사업장에서 그들의 기술에 의거할 때 지속적으로가 아니거나, 단지 최소 시간만 활동한다면 보험이 면제된다.
- (4) 최소 시간만의 활동은 주당근로시간이 15시간 미만이거나 혹은 연간 활동이 두 달 50일을 넘지 않는다면 SGB 제4권 제8조에 의거 받아들여질 수 있다.
- (5) 보험의무의 면제는 산재보험조합에 서면으로 자필서명하여 신청해야 한다. 이는 신청서가 산재보험조합에 접수된 달 이후 달의 시작과 함께 효력을 갖는다. 사업주 목록에 신규등록은 그 신청서가 산재보험조합의 가입승인 발행 이후 한 달 이내 신청서가 접수되면 접수 시작부터 공표된다.
- (6) 보험의 면제를 위한 전제(제2~4항까지)가 주어지지 않았다면 사업주가 산재보험조합에 이를 신고하여야만 한다.
- (7) 면제를 위한 전제들이 더 이상 없다고 산재보험조합에 알려지면 이는 기각된다.
- (8) 제7항에 따른 기각은 행정명령의 발송 다음달의 시작과 함께 효력을 갖는다.
- (9) 당해자가 제6항에 따른 전제의 삭제를 신고하거나, 혹은 그가 면제를 위해 여전히 존재하는 전제에서 보험의 재부활을 신청한다면, 보험은 서면으로 자필서명한 설명서의 접수일 이후부터 다시 효력을 갖는다.

- (10) 보험은 산재보험조합이 담당하는 사업주의 모든 사업장에 확대 적용된다. 사업주에게 모든 신·구 연방주의 사업장이 속한다면, 구 연방주를 위한 조건들에 대한 보험은 역시 신 연방주에 있는 사업장에 확대 적용된다.
- (11) 제10항은 사업주로서 혹은 정관 제45조에 따라 보험에 들고 여타의 회사법인에서 사업활동을 하는 자연인에 역시 적용된다.

[제40조 보험총액]

- (1) 보험료와 현금급여의 산정을 위해 연간노동소득으로 2만 유로가 적용된다.
- (2) 장의비는 사망의 시점에 유효한 표준액수에 따라 산정된다(SGB 제7권 제64조 제1항).
- (3) 보험료 산정은 보험총액(제1항)과 위험성등급에 따라 이루어지는데, 주 사업주의 위험성등급에 따른 여러 기술적 부분에서는 운용된 부분의 위험성등급에 따른 보험총액의 1/3과 사업주의 기술적 부분의 위험성등급에 따른 보험총액의 2/3에 따라 이루어진다.
- (4) 보험이 역년의 경과 중에 시작되거나 종료되면, 보험료 산정은 연간근로소득의 그에 상응하는 부분만이 산정기초가 된다.

[제41조 부가보험]

- (1) 산재보험조합은 사업주의 서면신청에 의거 제40조에 규정된 것보다 높은 보험총액을 산정기초로 하여야 한다(SGB 제7권 제83조 2문단). 보험료는 완전한 1,000유로 단위로 하고, 72,000유로를 넘어서는 아니 된다. 보험료는 사업주 의무보험을 위한 보험료의 70%에 이른다(정관 제40조).
- (2) 제1항에 따라 확정된 보험총액은 산재보험조합의 신청서 접수 후일에 정관 제40조에 언급된 총액의 자리에 들어선다. 이는 만일 보험경우가 이미 부가보험의 종결이나 증액 이전에 발생한다면, 사고 결과로 인한 병의 재발시에 휴업급여나 전환급여의 산정에 적용되지 않는다. 이런 경우에는 보험에 해당하는 경우 시점에 적합한 보험총

액으로부터 시작한다. 정관 제48조 제2, 3문단이 이에 상응하여 적용된다.

- (3) 부가보험은 산재보험조합에 서면신청서가 접수된 달의 경과 이후에 징수되거나 혹은 다른 보험총액으로 전환된다.
- (4) 부가보험은 정관 제43조 규정과 관계없이 정관에 귀속된 보험료나 혹은 보험료선급금이 만기 후 두 달 이내에 지불되지 않는다면 효력을 잃는다. 신규신청은 후납보험료나 보험료선급금이 납부될 때까지 효력을 갖지 못한다.
- (5) 산재보험조합은 보험위험 요인이 본질적으로 증가하는 상황이 발생하거나 이것이 알려지면 부가보험을 해지할 권한이 있다. 부가보험은 계약해지의 교부일과 함께 종료된다. 신규신청에서 부가보험은 앞선 피해를 고려한 가운데에서만 허용된다. 보다 상세한 것을 규정하는 집행지침은 이사회가 발행한다.

[제42조 급여의 범위와 시작]

- (1) 제39조에 따라 보험을 든 사람은 보험사고의 경우 법과 정관에 따라 급여를 받는다.
- (2) 요양치료(SGB 제7권 제27조)와 재활로 직업을 촉진하는 급여는 산재사고일로부터 보장된다. 현금급여는 어쨌거나 제3항과 법을 통해 달리 규정되어 있지 않는 한 산재사고일과 함께 시작한다.
- (3) 부가보험에서 휴업급여는 산재사고 이후 7일의 요양일 경과 이후 통원치료에서 시작된다. 유예기간은 산재사고일과 함께 시작된다.

[제43조 보험의 종료]

- (1) 정관에 의한 보험을 위한 전제가 더 이상 충족되지 않으면, 사업주가 그 전제의 정지시에 역시 산재보험조합은 보험을 종료한 것으로 간주한다는 것을 사업주에게 통지한다. 이것은 역시 정관 제41조에 따른 부가보험의 종료에도 적용된다.
- (2) 사업주의 이체시에 보험과 부가보험은 이체가 효력을 갖는 날에 소멸된다(SGB 제7권 제137조). 사업의 정지 혹은 사업주의 사업으로

부터 이탈시에 그 사건일부터 보험과 부가보험이 소멸된다.

[제44조 보험증서]

산재보험조합은 피보험 사업주에게 보험증서를 배부한다. 부가보험(정관 제41조)이 성립하면 보험총액이 보험증서에 기술된다.

2) 임의가입 보험

[제45조 보험권이 있는 층]

- (1) 정관의 제3조 제1항 제1호와 제3호에 언급된 사업의 사업주 동료 부부들은 그들이 이미 다른 규정에 의거하여 보험을 들지 않는 한 임의로 보험가입을 할 수 있다(SGB 제7권 제6조 제1항 제1호). 이것은 사업주와 마찬가지로 자본 또는 개인 무역회사에서 독립적으로 활동하는 사람들도 적용된다(SGB 제7권 제6조 제1항 제2호).
- (2) 임의가입 보험은 이런 피보험자를 위해 정관 제45조 제1항에 따른 보험권이 있는 한, 산재보험조합이 담당하는 사업주의 모든 사업장에 확대 적용된다.
- (3) 신·구 연방주 사업장에서 정관 제45조 제1항과 제2항에 따라 보험권이 성립된다면, 보험은 구 연방주를 위한 조건들에 맞춰 신 연방주 사업장에 역시 확대 적용된다.

[제46조 신청, 보험총액]

임의가입 보험은 서면신청을 통해 이루어진다(SGB 제7권 제6조 제1항). 신청은 보험에 연간노동소득의 산정 기초가 되어야 할 보험총액을 완전한 1,000유로 단위로 기술하여야 한다. 보험총액은 72,000유로를 넘어서는 아니 된다. 보험총액이 신청서에 기술되지 않는다면 최저보험총액이 보험료 산정과 현금급여 산정을 위해 적용된다(정관 제47조, 제49조).

[제47조 보험료]

- (1) 보험료 산정은 정관 제40조에 따른 최저보험총액(정관 제46조)의

한도까지 이루어진다.

(2) 최저보험총액을 초과하는 보험료산정은 정관 제41조에 따라 정해진다.

[제48조 보험의 시작]

보험은 산재보험조합에 서면신청을 접수한 날짜에 시작된다. 신청서 제출자의 임의가입 보험이 시작 전 덧붙여지는 직업병은 보험에 귀속되지 않는다. 산재보험조합은 신청자가 직업병을 앓는지를 확인하기 위해 의사진단을 받게 할 수 있다.

[제49조 급여의 범위와 시작]

- (1) 정관 제45조에 따라 보험을 든 사람은 보험의 경우에 법과 정관에 따라 급여를 받는다.
- (2) 요양급여(SCB 제7권 제27조)와 재활로 직업을 촉진하는 급여(SCB 제7권 제35조)는 산재사고일로부터 보장된다. 현금급여는 마찬가지로 제3항과 법을 통해 달리 규정되지 않는 한 산재사고일로부터 시작된다.
- (3) 최저보험총액을 넘어서는 임의가입 보험으로부터의 휴업급여는 통원치료에서 산재사고일 이후 42일 경과 이후 시작된다. 요양일은 산재사고일과 함께 시작된다. 피보험자의 보험료가 사업주에 의해 계속 지급되어야 한다면 휴업급여는 지불되지 아니한다.

[제50조 보험총액의 변경]

임의가입 보험은 서면신청이 산재보험조합에 접수된 달의 경과와 함께 다른 보험총액으로 전환된다. 변경된 보험총액은 전환 이전에 발생한 보험의 경우에는 적용되지 아니한다. 제41조 제5항은 보험총액의 최저보험총액을 초과하는 부분에 상응하여 적용된다.

[제51조 보험의 종료]

- (1) 임의가입 보험은 산재보험조합에 서면신청서가 접수된 달의 경과와 함께 정지된다.

- (2) 임의가입 보험은 이에 귀속된 보험료나 보험료선급금이 만기 후 두 달 이내에 지불되지 않는다면 소멸된다. 신규신청은 후납보험료나 보험료 선급금이 납부될 때까지 효력이 발효되지 않는다(SGB 제7권 제6조 제2항).
- (3) 사업의 이체시에 임의가입 보험은 이체가 효과를 갖는 날과 더불어 소멸된다. 사업의 정지, 사업으로부터 보험에 든 사람의 이탈이나 혹은 보험에 든 사람의 사망시에는 임의가입 보험은 그 일의 발생과 더불어 소멸한다.

[제52조 보험증서]

산재보험조합은 피보험자에게 보험을 확인하고 그에게 보험총액의 한도를 통지한다.

3) 정관에 의한 다른 사람의 보험

[제53조 사업장에 고용되지 않은 사람의 보험]

- (1) 사업장에 고용되지 않았으나 시험위원회의 위원, 혹은 수험생, 혹은 시험위원회의 회원으로서, 혹은 부가적인 직업학교 행사 참여자로서 업무 위임을 받은 사업장의 시설 혹은 사업장의 동의를 구하거나 혹은 거기에서 오도되면 사업장 시설에 체재하는 동안 그들에게 봉착된 보험의 경우, 그들이 이미 다른 규정에 따라 보험가입을 하지 않는 한, 보험료 납부 없이 보험가입이 된다(SGB 제7권 제3조 제1항 제2호).
- (2) 연간노동소득의 산정을 위해 SGB 제7권 제81조가 적용된다. 급여의 시작과 범위에는 정관 제42조가 적용된다.

7. 독일 산재보험 급여체계의 비교연구와 한국에의 함의

독일의 산재보험 급여체계의 연구를 통해 다음과 같은 시사점을 얻을

수 있겠다. 먼저, 독일의 산재보험은 보상뿐만 아니라 예방과 재활에 많은 지원을 하고 있는 제도라 하겠다. 이러한 제도적 특성은 일차적으로 사후적인 보상에 치중되어 있는 우리나라 보험제도의 중장기적 발전발향을 위해 중요한 시사점을 주는 것이라 할 수 있다. 무엇보다 산재가 정상적인 직업생활과 건강한 일상생활에 장애를 수반하게 되는 중요한 재해라는 측면에서 보상 못지않게 예방에 주력하는 독일의 산재보험제도는 우리가 보완해 나가야 할 중요한 사회보험의 형태라 할 수 있다.

이어, 산재사고 이후 사후적 조치로서도 현금보상 못지않게 재활에 많은 비중을 두고 있는 제도가 독일의 산재보험제도라 하겠다. 독일의 산재보험제도는, 산재가 무엇보다도 직업생활과 근로능력에 중대한 영향을 초래하는 것이므로 당사자의 정상적인 근로능력의 회복을 통해 정상적인 생활이 다시 가능하도록 하는 데 다양한 지원 프로그램을 갖추고 있다. 지원 역시 일시적 현금 지원보다는 직업재활을 위한 전환급여라든가, 일시불 대신 연금방식의 지원제도 등을 통해서 산재사고 당사자가 산재사고 이후에도 재활을 통해 가급적 빠른 시일 내에 정상적인 근로능력을 회복하거나 직업훈련 재활을 통한 정상적인 직업생활로 복귀할 수 있도록 하는 데 많은 지원을 하고 있다.

독일의 산재보험제도는 또 산재보험 적용 경우로 직접적인 산재사고 외에 직업병을 점차 중요한 대상으로 지원하고 있다. 즉 전체 업종에서 산재사고율은 감소추세인 데 비하여 이러한 직업병 산재인정의 경우가 점차적으로 증가하고 있음을 볼 때, 이제 우리나라의 산재보험제도도 직접적 산재사고 외에 직업병의 인정기준과 보상의 폭을 단계적으로 확대하여 나가는 방향으로 개선되어야 할 것이다. 또, 재해인정 가운데 우리와 달리 통근재해를 포함시키고 있다. 그럼에도, 보험료에 영향을 주는 위험성등급 판정시에는 통근재해는 포함시키지 않음으로써 보상과 보험료 징수 간에 가급적 가입자의 편익을 고려한 보험체계를 갖추고자 노력하고 있다.

한편, 본 연구에서 가장 중요한 특수형태 근로종사자에 대한 독일 산재보험제도의 적용방식도 우리에게 시사하는 바가 크다 하겠다. 먼저, 우리에게 특수형태 근로종사자로 불리는 대상은 독일의 산재보험의 경우 이

른바 ‘취업자’라는 광범위한 개념 속에 사실상 폭넓은 보험혜택을 제공하고 있다고 하겠다. 즉 본 연구에서 보다 직접적으로 살펴보고자 했던 특수형태 근로종사자, 그 중 특히 보험설계사와 레미콘 운송종사자와 같은 형태는 국내에서의 동 직종의 노무제공상의 특성으로 인하여 독일에는 이에 직접적으로 비교할 만한 동일한 노무제공 형태는 거의 없는 것으로 분석된다. 예를 들면, 국내 보험설계사나 레미콘 운송종사자와 같은 직종 종사자에 있어서의 이른바 1인 1사 전속주의는 우리나라와 일본에만 존재하는 특유한 노무제공 형태로 평가된다.

한편, 이러한 직종은 독일의 산재보험제도에서는 사실상 취업자라는 포괄적인 개념 속에 이들을 포함시켜 강제가입에 의한 산재보험혜택 대상으로 분류하고 있으며, 기타 사업주 또는 비근로자의 경우 이들과 그 가족에 대해 일부만이 임의가입 대상으로 분류하고 있다. 그러나 이 경우 임의가입 대상자는 경영상의 위험을 지는 명백한 사업주에 제한하고 있다. 이렇게 볼 때, 독일의 산재보험법상 특수형태 근로종사자는 근로자, 준근로자, 사업자 등 삼분법적 분류를 취하고 있는 노동법과 달리, 포괄적인 ‘취업자’의 개념을 통해 사실상 ‘강제가입’과 ‘임의가입’의 이분법적 방식을 취하고 있다 하겠다.

즉 업무상 재해인정, 재원조달 방법으로서 보험료 산정기준과 징수, 급여의 종류와 그 수준 등 독일의 산재보험체계에서 우리에게 문제가 되는 특수형태 근로종사자는 그것이 보험이나 금융 또는 기타 사무직에 종사하는 외무·외판원이든, 운송부문 종사자, 또는 기타 서비스업에 종사하는 자든 독립적인 사업주가 아닌 ‘취업자’로서 노무를 제공하고 그 대가로 보수를 받아 생활하는 자의 경우 강제가입에 의한 산재보험 혜택 대상으로 통상적인 근로자와 차이가 없는 혜택을 제공하고 있다고 하겠다.

동시에, 독일의 각 산재보험조합은 사업주 또는 비근로자의 경우 이들과 그 가족에 대해서는 임의가입을 각각의 정관에 규정하고 허용하고 있다. 그러나 이 경우 임의가입 대상자는 경영상의 위험을 지는 명백한 사업주에 제한하고 직종별로 표준소득에 일정한 최고·최저 기준을 설정하고 이를 초과하지 않도록 하고 있다.

우리나라에서 문제가 되는 특수형태 근로종사자의 경우, 독일의 산재

보험체계에 의하면 이들 중 이른바 독립도급근로계약을 체결하거나 독립자영인을 의미하는 일부 진정한 사업주를 제외하고는 대다수가 의무가입대상으로 분류되고 있다고 하겠다. 즉 사회법 제7권 제2조 제2항이 정의하는 산재보험 보호의 전제로 ‘취업자’는 다음과 같은 자를 의미한다. ① 진지하게 다른 사업주를 위하여 하는 활동일 것, ② 분명히 그리고 외견상 사업주의 의사에 상응하는 활동일 것, ③ 그 성격에 따라 취업관계에 있는 사람에 의해 수행된 활동일 것, ④ 개별적 경우 상황에 따라 근로자에 유사한 자에 의한 활동일 것 등이 그것이다. 이러한 근로자에 유사한 것이 아닌 활동은 독립도급계약에 따라 수행된 활동을 의미한다. 이는, 그것이 어떤 사업주 속성을 갖지 않는 한, ‘사업주에 유사한 것(unternehmeraehnlich)’으로 본다.⁶⁷⁾

또 독일의 산재보험체계에서는 보험료 산정의 기준이 되는 소득은 우리의 평균임금에 비해 연간노동임금과 연간소득을 합한 것을 기준으로 하고 있다. 동시에 독일의 산재보험은 위험성등급 판정제도를 운영하고 있는데, 특징적인 것은 각 단위 산재보험조합에 위험성등급 판정의 권한을 위임하고 있다는 점이다. 독일 산업부문 산재보험의 개별기업의 보험료 산정은 다음과 같은 4단계를 거쳐 평가·산정된다.

- 제1단계 : 단위 산재보험조합별로 매 4~6년마다 업무분야별로 위험성 평가를 한다.
- 제2단계 : 단위 산재보험조합별로 기준보험료를 산정한다.
- 제3단계 : 기준보험료와 위험성등급 및 피보험자의 임금을 토대로 개별기업의 보험료를 산정한다.
- 제4단계 : 단위 산재보험조합별로 규정되어 있는 보험료 할인·할증제도에 의거하여 개별기업의 최종보험료를 산정한다.

67) G. Gruehn, Versicherter Personenkreis, Lehrmaterial fuer die Fortbildung zum gehobenen berufsgenossenschaftlichen Dienst, HVBG(Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften. Hamburg, 1999. pp.23~24.

독일 산재보험에서는 우리나라 산재보험보다 위험성 평가를 위한 단계가 한 단계 더 있다. 즉 단위 산재보험조합별로 업무분야별로 위험성등급이 세분화되어 있으며, 이를 보험료 산정에 반영하여 위험의 정도에 따른 보험료의 차등화 원칙에 충실하고 있다. 이는 산재예방투자에 따른 재해를 감소 등의 효과가 업무분야별 위험성 재평가(매 4~6년마다)를 통하여 기업의 보험료에 영향을 미치는 제도이다.

독일 산업부문의 35개 산재보험조합에서 사용하고 있는 위험성 업무분야별 등급은 600여 개가 되며, 이는 민영보험의 위험성등급 분류보다 더 세밀하여 보험 가입자 위험의 특성을 보험료 산정에 반영하고 있어, 이것이 공적 산재보험에 대한 심각한 수준의 민영화 요구가 독일에서 발생하지 않고 있는 주요인 중의 하나가 되고 있다.

반면에, 우리나라 산재보험에서는 업종별 위험률(보험급여총액을 임금총액으로 나눈 금액을 천분율로 표시) 등에 근거하여 산정된 요율을 토대로 한 개별기업의 보험료 산정이 이루어지고 있다. 우리나라 제도는 독일 제도에 비하여 업무분야별 위험성 평가가 이루어지지 않고 있으며, 보험 가입자(사업주)에게 산재예방에 대한 경제적 동기유발이 상대적으로 취약한 제도이다.

아울러, 산재사고가 높은 업종과 그렇지 않은 업종 간의 형평성을 위하여 각 산재보험조합에 정관에 의한 위험성등급 판정에 대한 자율권을 부여하는 외에 산재보험조합간에 공동부담제도를 운영하는 점도 조합주의적 방식에 의해 산재보험을 운영하고 있는 독일 산재보험조합의 특색이라 하겠다.

독일의 산재보험제도의 제도적 특성 중 먼저 지적할 수 있는 것은 이른바 산재보험조합간 공동부담제도이다. 독일 산업부문 산재보험의 35개 단위 산재보험조합간의 공동부담제도에는 다음과 같은 세 가지 원칙이 적용되고 있다.

첫째, ① 특정 산재보험의 임금총액 대비 연금급여총액비율이 전체 산재보험조합의 임금총액 대비 연금급여총액비율(평균연금비율)보다 4.5배 이상이 높거나 또는,

② 특정 산재보험조합의 임금총액 대비 보험급여총액비율이 '평균보험

급여비율'보다 5배 이상 되는 경우에는 초과되는 보험급여액을 타산재보험조합들이 공동부담한다.

둘째, 특정 산재보험조합의 임금총액 대비 연금급여비율이 해당 보험연도를 포함한 5년 전의 임금총액 대비 연금급여비율보다 1.5배 이상 상승한 경우에는 초과되는 경우에는 보험급여액을 타산재보험조합들이 공동부담한다. 단, 임금총액 대비 연금급여비율이 0.008을 초과하지 않거나 또는 임금총액 대비 보험급여비율이 0.015 이하인 경우에는 보험급여 초과분을 타산재보험조합들이 공동부담하지 않는다.⁶⁸⁾

2000년도 경우 독일 산업부문 산재보험의 최고요율은 광업산재보험조합의 66이며, 최저요율은 은행보험사무업 산재보험조합의 6으로 최고요율과 최저요율 간의 격차는 10배이다. 2000년도에 산업부문 산재보험조합의 총지출에서 단위 산재보험조합간 공동부담의 규모는 4.7%이다.

한편, 우리나라의 경우 산재보험의 업종간 요율 격차가 독일 산재보험보다 큰 것은 우리나라 산재보험의 연대성 원칙에 의거한 현행의 보험료 공동부담제도에서 연대성의 원칙이 강하지 않기 때문이다.

끝으로, 독일 산재보험제도의 요율제도 중에서 주목할 만한 것은 개별실적요율제도이다. 동종 업종 내에서 개별기업의 보험료를 차등화를 통하여 개별사업장의 산재예방을 강화하는 효과적인 방법으로 개별실적요율제도가 활용된다. 이와 같은 개별실적요율제도의 확대는 두 가지 측면에서 가능하다. 첫째, 할인율과 할증률의 폭을 확대하는 것이다. 둘째, 개별 실적요율제도 적용대상 사업장을 확대하는 것이다.

즉 독일 산재보험은 원칙적으로 모든 가입 기업에 개별실적요율제를 적용하고 있다. 또한, 할인율과 할증률은 개별산재보험조합마다 차이가 있으며 할증률 최고 +50%, 할인율 -50%의 범위 내에서 운용되고 있다. 예를 들어, 할증률 상한선이 '도소매업 및 창고업 산재보험조합'은 +20%인 반면, '제당업 산재보험조합'은 +50%이다.

이러한 독일의 산재보험제도는 적용대상과 범위, 급여 종류와 그 수준, 그리고 보험료 산정기준이 되는 소득에 있어서 우리와 대비된다. 그럼에

68) 윤조덕 외, (2004.b), 2003, 92~93쪽.

도, 본 연구에서 살펴보고자 했던 특수형태 근로종사자군의 급여체계는 사회법 제7권의 기본 조항을 토대로 각 산재보험조합의 특성에 맞춰 각 업종별 산재보험조합의 자율권이 최대한 보장된 가운데 가입자의 편익을 최대한 감안하는 방식으로 되어 있음을 확인할 수 있다.

이는 아직 50%에 이르고 있는 산재보험의 단계적 확대문제와 함께, 최근 농민과 위험도가 높은 부문에 종사하는 자영업자에 대해서까지 입법적 조치가 완료되어 이들에 대해 임의가입 확대 형식으로 보험 가입을 단계적으로 확대 추진하고 있는 우리에게 많은 시사점을 주고 있다. 이제 이들 자영업자보다도 종속적 노무제공자로서의 속성을 아울러 가지고 있어 그 신분에 대해 법률적 다툼이 계속되고 있는 특수형태 근로종사자에 그 확대 적용을 앞두고 있는 우리나라의 산재보험제도의 중장기적인 발전방향에 독일의 제도는 상당한 시사점을 주고 있다고 평가된다.

【참조 비교】

□ 우리나라 산재보상보험 ‘급여 및 징수체계’ 관련 주요사항 및 법규

○산재보험제도의 목적

- ① 업무상 재해의 신속·공정한 재해보상
- ② 보험시설의 설치 및 기타 복지사업을 통한 근로자 보호

○산재보험의 특색

- ① 무과실 책임주의
 - ② 정률보상방식 : 정률보상방식이라 함은 피재근로자의 연령, 직종, 근무기간 등 제반조건을 고려하지 아니하고 당해 피재근로자의 평균임금을 기초로 하여 법령에서 정하는 기준에 따라 획일적으로 산정하여 보상하는 방식을 말한다.
 - ③ 강제적용의 원칙
 - ④ 독립된 심사기구의 설치: 보험급여에 대한 권리구제는 그 특수성을 고려하여 행정심판제도에 의하지 아니하고, 특별히 제정된 산재심사제도에 의한 심사전치주의를 채택하여 보상과 관련된 분쟁을 신속히 처리함으로써 재해근로자를 보호하고 있다(근로복지공단본부 산재심사실에서 심사, 결정에 이의가 있을 경우 노동부에 설치된 산업재해보상보험심사위원회 재심사 청구).
- 『급여』 산정기준: 임금(산업재해보상보험법 [제4조] 제2호): “근로자”, “임금”, “평균임금”, “통상임금”이라 함은 근로기준법에 의한 “근로자”, “임금”, “평균임금”, “통상임금”을 말한다. 다만, 근로기준법에 의하여 “임금” 또는 “평균임금”을 결정하기 곤란하다고 인정되는 경우에는 노동부 장관이 정하여 고시하는 금액을 당해 “임금” 또는 “평균임금”으로 한다.

※ 평균임금은 오로지 재해발생 당시를 기준으로 재해자의 이전 3개월간의 임금소득을 기초로 가공된 소득 수준이다.(평균임금이라 함은 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3월간에 그 근로자에 대하여 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총 일수로 나눈 금액을 말한다: 근로기준법 [제19조]) 그러나, 근로기준법에 의해 가공된 평균임금은 계속적 근로관계를 전제로 한 퇴직금 산정 등에 적용하기 위한 소득기준으로서 재해보상 및 보험급여의 산정기준 으로서는 근본적으로 적용상의 한계가 있을 수밖에 없다. 따라서 산재보험급여를 산정함에 있어 근로기준법에 의한 방법으로 평균 임금을 산정하기 곤란한 경우에는 노동부 장관이 임금을 고시할 수 있는 근거를 마련하고 있고, 이로써 보험급여의 산정기준은 임금을 기초로 산정된 기준과 노동부 장관의 고시에 의한 기준으로 대별된다.

이처럼 산재보험법상 임금은 근로기준법 제18조 규정에 의한 “사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 임금·봉급 기타 여하한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품”을 말하는 것으로 현금 이외의 현물로 지급되는 것도 포함하고 있다.

※ 통상임금은 시간급으로 산정함이 원칙이다. 근로기준법시행령 제6조 제1항에서 “통상임금”이라 함은 근로자에게 정기적·일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급 금액·일급금액·주급금액·월급금액 또는 도급금액을 말한다고 규정되어 있다. 통상임금은 정기적 일률적으로 소정근로의 양 또는 질에 대하여 지급하기로 한 임금으로서 실제 근로일수나 수령한 임금에 관계없이 고정적이고, 평균적으로 지급되는 일반임금으로서 “일률적”으로 지급되는 것이라 함은 “모든 근로자”에게 지급되는 것뿐만 아니라 고정적인 일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자에게 지급되는 것도 포함된다고 해석된다.

○ 『보험관계의 성립 및 소멸』 (제2장)

- 제5조(보험가입자):

- ③ 산업재해보상보험법의 적용을 받는 사업의 사업주는 당연히 산업재해보상보험법에 의한 산업재해보상보험(이하 “산재보험”이라 한다)의 보험가입자가 된다.
- ④ 산업재해보상보험법 제5조 단서의 규정에 의한 사업의 사업주는 공단의 승인을 얻어 산재보험에 가입할 수 있다.

○ 『보험료』 : 제3장

-제13조(보험료):

- ⑤ 제1항의 규정에 따라 사업주가 부담하여야 하는 산재보험료는 그 사업주가 경영하는 사업의 임금총액에 같은 종류의 사업에 적용되는 보험료율을 곱한 금액으로 한다.

-제14조(보험료율의 결정)

- ③ 산재보험료율은 매년 9월 30일 현재 과거 3년 동안의 임금총액에 대한 산재보험 급여총액의 비율을 기초로 하여, 산업재해보상보험에 의한 연금 등 산재보험급여에 드는 금액, 재해예방 및 재해근로자의 복지증진에 드는 비용 등을 고려하여 사업의 종류별로 구분하여 노동부령으로 정한다.
- ④ 산재보험 보험관계가 성립한 후 3년이 지나지 아니한 사업에 대한 산재보험료율은 제3항 규정에 불구하고 노동부령이 정하는 바에 따라 산업재해보상보험법 제6조의 규정에 의한 산업재해보상보험 심의위원회의 심의를 거쳐 노동부 장관이 사업의 종류별로 따로 정한다.

-제15조(보험료율의 특례)

- ② 대통령령이 정하는 사업으로서 매년 9월 30일 현재 산재보험관계가 성립한 후 3년이 지난 사업에 있어서 그 해 9월 30일 이전 3년 동안

의 산재보험료에 대한 산재보험 급여의 금액의 비율이 대통령령이 정하는 비율에 해당하는 경우에는 제14조 제3항 및 제4항의 규정에 불구하고 그 사업에 적용되는 산재보험료율의 100분의 50의 범위 안에서 대통령령이 정하는 바에 따라 인상 또는 인하하여 그 사업에 대한 다음 보험연도의 산재보험료율로 할 수 있다.

-제17조(개산보험료율의 신고와 납부)

- ① 사업주(제21조 제1항의 규정에 의한 징수특례사업이 사업주를 제외한다. 이하 이 조 내지 제20조에서 같다)는 보험연도마다 그 1년 동안(보험연도 중에 보험관계가 성립한 경우에는 그 성립일로부터 그 보험연도 말일까지의 기간)에 사용할 근로자에게 지급할 임금총액의 추정액(대통령령이 정하는 경우에는 전년도에 사용한 근로자에게 지급한 임금총액)에 고용보험료율 및 산재보험료율을 각각 곱하여 산정한 금액(이하 “개산보험료”라 한다)을 대통령령이 정하는 바에 따라 그 보험연도의 3월 31일(보험연도 중에 보험관계가 성립한 경우에는 그 보험관계의 성립일로부터 70일, 건설공사 등 기간이 정하여져 있는 사업으로서 70일 이내에 종료된 사업에 있어서는 그 사업의 종료일 전날)까지 공단에 신고·납부하여야 한다.

-제19조(확정보험료의 신고·납부 및 정산)

- ① 사업주는 매 보험연도의 말일까지(보험연도 중에 보험관계가 소멸한 경우에는 그 소멸한 날의 전날까지) 사용한 근로자에게 지급한 임금총액(지급하기로 결정된 금액을 포함한다)에 고용보험료율 및 산재보험료율을 각각 곱하여 산정한 금액(이하 “확정보험료”라 한다)을 대통령령이 정하는 바에 따라 다음 보험연도의 3월 31일(보험연도 중에 보험관계가 소멸한 사업에 있어서는 그 소멸한 날로부터 30일)까지 공단에 신고하여야 한다. 다만, 사업주가 국가 또는 지방자치단체인 경우에는 그 보험연도의 말일까지 신고할 수 있다.

□ 우리나라 산재보상보험 『업무상 재해』 관련사항 및 법규

○업무상 재해의 개념

- 산업재해보상보험법상 제4조 제1호에서는 “업무상 재해”라 함은 업무상 사유에 의한 근로자의 부상·질병·신체장해 또는 사망을 말한다고 규정하고 있고, 산재보험법 시행규칙(제2조 제1호)에서는 “재해”란 사고 또는 유해요인에 의한 근로자의 부상·사망·장해 또는 질병으로 정의하고 있다. 따라서 산재보험법에 의한 재해, 즉 업무상 재해란 근로관계에서 근로자의 신체상의 재해에 대하여 신속 공정하게 보상하기 위한 목적의 법률적 개념으로서 보험의 입장에서 보면 보험자인 근로복지공단이 보험급여를 지급할 의무가 있는 “보험사고”의 범위 및 내용으로 파악된다.
- 업무상 재해라 함은, 산재보험의 보험급여 지급사유로서 근로자의 “부상·질병·신체장해·사망이라는 신체상의 손해발생을 의미하며, 근로자의 의류·안경 등 개인소지품 등의 물적 손해는 해당하지 않는다. 즉 “업무상 사유”에 의한 근로자의 신체상의 손해로서, 그 재해의 객체는 근로자이어야 하며, 재해의 원인은 업무와 관련성이 있어야 한다.
- ① 업무의 범위: 재해의 발생원인, “업무상 사유”에 있어서 “업무”의 사전적 의미는 “직업이나 생업으로 하는 일(business)” 또는 “맡아서 하는 일(duty)”이라고 정의하고 있다. 그러나 재해보상을 위한 “업무상 재해인정기준”에서 말하는 “업무”라 함은 근로기준법 또는 산재보험법의 적용을 받는 사업의 운영과 관련하여 사업주의 지배관리하에 근로계약을 기초로 형성되는 근로자가 본래 행하여야 할 담당업무와 근로자의 담당업무에 부수하는 행위, 담당업무의 개시, 수행 또는 계속하여 필요한 행위를 말한다.
- ② 업무상 재해의 범위: 업무상 재해라 함은 근로자가 사업주와의 근로계약에 기하여 사업주의 지배관리하에 근로업무의 수행 또는 그에

수반되는 통상적인 활동을 하는 과정에서 이러한 업무에 기인하여 발생한 근로자의 부상·질병·장해·사망을 의미한다. 산재보험법에는 업무상 재해의 범위에 관하여 구체적 판단방법이나 예시 등에 관한 규정을 두고 있지 않으나 재해에 대하여는 일반적으로 과거의 경험이나 행정해석 또는 판례 등을 참고하여 그 구체적인 사례를 유형화하여 산재보험법 시행규칙 제3장(보험급여) 제3절(업무상 재해의 기본원칙) 제32조 내지 제39조에서 정하고 있고, 또한 근로기준법시행령 제54조에 의한 업무상 질병에 대한 38개 항목이 열거됨(별표).

〈부표 1-1〉 업무상 재해의 범위 및 유형

업무상 재해	업무상 사고	작업시간중 사고 작업시간외 사고 출장중 사고 행사중 사고 기타의 사고
	업무상 질병	업무상 부상에 기인한 질병 직업성 질병(직업병) 노동부장관이 중앙노동위원회 동의를 얻어 지정하는 질병 기타, 업무로 기인한 것이 명확한 질병

※독일의 업무상 재해인정기준: 독일의 보험법 제548조에서 산업재해(Arbeitsunfall)에 관해 “피보험자가 보험의 보호를 근거로 하는 활동(보험에 보장된 활동)에 의한 피보험자의 재해에 관한 것이고, 재해란 시간적으로 한정되고 외부로부터 신체에 작용하는 사건으로 건강장해 또는 사망을 초래한다”고 정의하고 있다.

- 업무상 재해의 중요성

- ① 보험급여 지급사유
- ② 종합적인 사회보장 대상
- ③ 보험가입자의 책임여부
- ④ 법률에 의한 특별보호

- 업무수행성: 업무수행성은 업무에 종사하고 있는 경우는 물론 업무에 종사하지 않더라도 휴식시간 중과 같이 여전히 사업주가 지휘·감독할 여지가 있는 범위 내에서 사업주의 지배하에 있는 경우나, 출장 중과 같이 사업주의 관리하에 없더라도 업무에 종사하거나 사업주의 지배에 있는 경우에도 업무수행성은 인정된다. 산재보험법 제4조 제1호의 소정의 “업무상 재해”에 해당하기 위하여 요구되는 “업무수행성”이라 함은 사용자의 지배 또는 관리하에서 이루어지는 당해 근로자의 업무수행 및 그에 수반되는 통상적인 활동과정에서 재해의 원인이 발생한 것을 말한다.
- 업무기인성: “업무기인성”이라 함은, 근로자가 담당하는 업무와 재해 발생 사이에 인과관계가 존재하여야 한다는 것을 말한다. 업무기인성은 업무상의 행동, 작업 내용 또는 작업환경과 당해 재해 간에 사회통념상 상당한 정도로 인과관계가 인정되어야 한다.

【별첨 자료】

〈부표 1-2〉 독일 산재보험 업무상 재해인정기준과 급여 유형

		독 일	한 국	
1. 보험급여 지급사유		업무상 부상 업무상 질병 업무상 신체장해 업무상 사망 출퇴근 부상, 장해, 사망	업무상 부상 업무상 질병 업무상 신체장해 업무상 사망	
2. 업무상 질병의 인정	근거법령	사회법전 제7권 제9조 직업병 시행령(BK-VO)	근로기준법시행령 제40조	
	인정방법	열거주의	열거주의	
	인정항목	64종목	38종목	
3. 보험급여의 유형	재활	현물	요양급여(의료) 재활급여(직업)	요양급여(의료) 재활급여(직업)
		소득 대체	휴업급여(의료) 전환급여(직업)	휴업급여
			- 해당 없음	상병보상연금
	장해	장해급여	장해급여	
	유족	유족연금 장의비 장지운송비용	유족급여 장의비	
		기타	개호급여 교통비·숙박비 가사노동 지원비용 차량의 특수시설 장치 특수운전면허 획득비용 직장의 특수시설 설치·이사비용 사회교육/심리적 전문 상담비용	간병급여 특별급여(장해/유족)

〈부표 1-3〉 독일 산재보험 급여의 종류, 수급요건 및 급여수준

급여종류		수급요건	급여수준
1. 요양급여 (Heilbehandlung: 법 제27조~제34조)		산재와 직업병에 기인하는 부상과 질병이 존재할 때	요양비 전액
2. 재활급여 (Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben: 법 제35조~제43조)		재해근로자가 육체적·정신적 재활서비스를 필요로 할 때	의학적 재활치료, 취업을 지원하는 재활훈련 및 다양한 사회재활서비스 (취업을 지원하는 재활훈련 기간 동안은 훈련급여가, 그리고 취업시 적응기간동안은 사용자에게 임금보조가 지급됨)
3. 휴업급여 (Verletztengeld: 법 제49조~제52조)		산재로 인한 요양으로 취업하지 못할 때	이전 근로소득의 70%(그러나 취업기간 순소득의 90%를 초과하지는 못함)
4. 전환급여 (Uebergangsgeld: 법 제49조~제52조)		취업을 지원하는 재활훈련을 받을 때	양육자녀가 있거나, 재해근로자나 배우자가 간병보호대상자일 때에는 이전 연근로소득의 75%, 그 이외의 경우에는 이의 68%
5. 장해급여 (Renten an Versicherte: 법 제56조~제62조)		산업재해의 결과 26주 동안 취업능력이 20% 이상 감소할 때	취업능력이 완전 상실될 때에는 연근로소득의 2/3에 해당하는 완전 장해연금이, 부분 상실될 때에는 완전장해연금에 취업능력 상실정도를 백분율로 표시하여 곱한 부분장해연금이 지급 됨
6. 유족급여 (Leistungen an Hinterbliebene: 법 제63조~제71조)	배우자연금 (Witwen- und Witwerrente)	사망한 재해근로자의 배우자	i) 사망후 3개월 동안은 이전 연근로소득의 2/3, ii) 3개월 이후에는 이의 30%, iii) 3개월 이후에도 양육자녀가 있거나 45세 이상일 때, 또는 취업능력이 없을 때에는 이의 40%
	자녀연금 (Waisenrente)	18세 이하의 사망근로자의 자녀 (교육을 받거나 생계가 어려운 자녀에게는 27세까지 지급기간이 연장됨)	부모 중 1명이 사망하면 이전 연근로소득의 20%, 고아의 경우에는 이의 30%
7. 장의비 (Sterbegeld: 법 제64조)		장제실행자에게 지급	정액으로 표준소득(연금보험 전 가입자의 2년전 연평균 임금)의 1/7, 집 이외의 장소에서 사망시 장지까지의 운송비

〈부표 1-4〉 독일 산재보험 「재활단계」의 보험급여 : 현물급여

		독 일	한 국
1. 현 물 급 여	요양급여의 지급요건	- 업무상(출퇴근) 부상 또는 질병에 의해 요양을 필요로 하는 경우	- 업무상 부상 또는 질병에 의한 경우 - 4일 이상의 요양을 필요로 하는 경우
	요양급여의 지급기간	- 산재 발생일에서 부상과 질병의 완치 또는 상태의 악화나 호전이 없게 될 때 까지 - 영구적 완전장해 제외	- 요양 중인 근로자의 상병이 계속 치료를 하더라도 의학적인 효과를 기대할 수 없고 그 증상이 고정된 상태에 이른 경우
	요양급여의 범위	응급조치/의사진료/치과의사의 진료 및 보철기구/약품, 붕대, 보조구 등/재택간호/병원과 재활시설에서의 진료, 치료, 처치	진찰/약제 또는 진료재료와 의지 기타 보철구의 지급/처치, 수술 기타의 치료/의료 시설에서의 수용/간병/이송/기타, 노동부령이 정하는 사항
	간 병 료 조 건	- 입원치료를 원하였으나 병원 시설이 여의치 못한 경우 - 당사자의 재가개호를 통하여 병원 치료자 수를 감소시킬 수 있는 경우 - 재가개호를 통하여 입원치료보다 병상회복기간을 단축할 수 있는 경우 - 가족구성원이 간병할 수 없는 경우에만 인정 - 기본적 개호, 치료적 개호, 가사일까지 포함	- 근로자가 요양(입원, 통원, 재가)중 상태가 위중하여 간병이 필요한 경우(시행규칙 제24조 제1항 참조)
	간 병 자 격	- 전문간병인	- 의료법에 의한 간호사 또는 간호조무사의 자격을 가진 자 - 간병 필요지식을 가진 타인 - 당해 근로자의 배우자, 부모, 13세 이상의 자녀 또는 형제
	산 정 기 준	- 피보험자의 상해의 종류, 건강상태, 필요한 범위 등을 감안하여 차등지급 - 매년 7월 1일 현재의 시중 개호료 인상분을 반영하여 조정	- 노동부 장관이 고시(2002. 9.1~2003.8.31):간호사(46,440원)/간호조무사(33,600원)/가족간병(31,900원)/전문간병인 (33,600원)
	장 소	- 가정	- 의료기관 - 가정

〈부표 1-5〉 독일 산재보험 「재활단계」의 보험급여 : 현금급여

		독 일	한 국
2. 현금급여	휴업급여의 지급요건	<ul style="list-style-type: none"> - 부상 또는 질병으로 소득상실이 있을 것 - 기존의 직업 활동에 복귀할 수 없을 것 - 다른 직업을 얻을 수 없을 것 	<ul style="list-style-type: none"> - 요양으로 인하여 취업하지 못할 것 - 취업하지 못한 기간이 4일 이상 일 것 - 근로를 못하기 때문에 임금을 받지 못할 것
	휴업급여의 지급기간	<ul style="list-style-type: none"> - 개시 · 근로불능상태가 의학적으로 확정된 날로부터 · 전일근무가 곤란한 요양행위가 시작된 날로부터 - 종료 · 근로불능상태가 해제된 날 · 다른 직업을 수행할 수 있게 된 날 · 전환급여 지급 시작된 날 · 근로능력 상실된 지 78주 경과한 날 - 지급방법: 월 1회 	<ul style="list-style-type: none"> - 개시 · 4일 이상의 요양을 요하는 경우 재해발생 시점부터 - 종료 · 치료종결 시점까지 · 영구불능의 경우에 한하여 산재 발생 2년 된 자가 폐질등급 판정받은 때까지 - 지급방법: 월 1회
	휴업급여의 수준	<ul style="list-style-type: none"> - 6주까지 임금 전액 - 7주부터 기준소득의 80% · 세금을 공제한 순소득한도 	<ul style="list-style-type: none"> - 평균임금 × 70% × 휴업일
	대기기간의 근로자 임금부담	<ul style="list-style-type: none"> - 6주 이내 사업주 부담 - 7주 부터 산재보험 부담 	<ul style="list-style-type: none"> - 3일 이내 사업주 부담 - 4일 부터 재해발생 시점부터 소급하여 산재보험 부담

〈부표 1-6〉 독일 산재보험 「직업재활단계」의 보험급여

		독 일	한 국	
1. 현물급여	직업재활 현물급여의 범위	새로운 일자리를 얻기 위해 소요되는 제반 경비/전직을 위한 교육훈련을 포함한 직업준비/직업적응훈련, 향상훈련, 전직훈련 및 필요한 경우 정규학교교육/불편없이 학교교육을 받기 위한 보조, 도움 및 이에 필요한 준비 또는 학교교육 시작 전에 정신적 육체적 기능 발전, 개발시키기 위한 지원/장해인 전용 공장(사업장)에서의 직업훈련/훈련이나 교육에 드는 수업료, 교통비, 숙박비용까지 포함	해당 없음	
	직업재활 현물급여의 지급기간	학력수준, 연령에 따라 지급기간이 차이가 있음(2년을 초과할 수 없음)/직업재활을 끝내고 직업을 찾지 못하는 경우 현물급여는 최대 3개월까지 연장지급가능 (단, 실업급여 받지 않아야 함)/현물급여 수준은 1년에 한번씩 재조정	해당 없음	
2. 현금급여	재 활 급 여 의 지 급 수 준	기준 소득 산출 기간	당해연도 1월 1일부터 직업재활이 시작되기 전에 근로능력을 상실하기 직전 월까지의 기간(최소 4주 이상)의 정기근로임금 및 근로소득의 합계인 총소득의 80% 또는 순소득 중 작은 금액	해당 없음
		지급 수준	자녀 1인 이상, 배우자나 동거인이 직업 활동을 포기하고 개호하는 경우 기준소득의 75%/해당기간 동안 근로소득이 없거나 3년 이상 거슬러 올라가 기준소득을 적용한 경우: 직업재활이 시작된 달 전월의 법정소득 또는 지역별 통상임금의 65%/나머지의 경우: 기준소득의 68%	해당 없음
	산재근로자 고용촉진을 위한 사업주 보조	교육훈련에 대한 보조금(교육훈련비를 교육기간 동안 지급)/직장배치에 대한 보조금(급여의 최대 50%까지 최대 1년간 보조금지급/직업지원에 대한 보조금/시험고용에 대한 급여의 일부 또는 전부	해당 없음	

〈부표 1-7〉 독일 산재보험 「연금단계」의 보험급여(1)

		독 일	한 국	
1. 장 해 급여	장해급여의 지급요건	<ul style="list-style-type: none"> - 노동능력이 최소한 20% 이상(총 합산 장해) 감소하고 장해가 26주 이상 지속되는 경우 - 부위별 장해가 10% 이상이어야 합산 가능 	<ul style="list-style-type: none"> - 업무상 부상 또는 질병의 치유 후 신체에 장해가 남게 된 경우 - 잔존하는 신체의 장해가 신체 장해 등급 제1급 내지 제14급에 해당하는 상태 	
	장해 급여의 지급 수준	기초 임금	- 평균임금	
		급여 수준	<ul style="list-style-type: none"> - 완전장해: 연간소득의 2/3 - 부분장해: 소득활동능력의 감소에 따라 전액연금의 백분율로 정함 · 100% 연간소득의 66.7% · 75% 연간소득의 50.0% · 50% 연간소득의 33.3% · 25% 연간소득의 16.7% 	1급(1,474일본)/2급(1,309일본)/3급(1,155일본)/4급(1,012일본)/5급(869일본)/6급(737일본)/7급(616일본)/8급(495일본)/9급(385일본)/10급(297일본)/11급(220일본)/12급(154일본)/13급(99일본)/14급(55일본)
	장해 급여의 지급 방법	연금	- 상실률 20% 이상은 연금지급 원칙	1급: 평균임금의 329일본/2급: 평균임금의 291일본/3급: 평균임금의 257일본
		연금·일시금 택일	- 해당 없음	4급: 평균임금의 224일본/5급: 평균임금의 193일본/6급: 평균임금의 164일본/7급: 평균임금의 138일본
일시금		<ul style="list-style-type: none"> - 상실률 40% 이하인 자 - 장해가 더 이상 나빠지지 않은 경우에 한하여 상실률이 40%이상이면 10년분 연금을 1년 연금의 9배를 일시 지급하고 10년 후부터 연금 지급 	<ul style="list-style-type: none"> - 8급에서 14급 - 선급금 · 1~3급: 1~4년분 일시금 가능 · 4~7급: 1~2년분 일시금 가능 	
장해급여 수급권자의 사후관리	- 2년마다 정기검진(의사 3명 중 1명을 선택하도록 함)	<ul style="list-style-type: none"> - 없음 - 장애의 악화, 감소, 종결이 발생하면 수급권자의 신청에 의하여 보상률을 조정하거나 급여 종결 		
2. 상병 보상 연금	지급요건	- 해당 없음	<ul style="list-style-type: none"> - 요양급여를 받는 근로자가 요양개시 후 2년이 경과될 것/부상 또는 질병이 치유되지 아니한 상태에 있을 것/그 부상 또는 질병의 상태가 폐질등급기준에 해당할 것 	
	지급수준	- 해당 없음	제1급	평균임금의 329일본
			제2급	평균임금의 297일본
제3급			평균임금의 257일본	

〈부표 1-8〉 독일 산재보험 「연금단계」의 보험급여(II)

		독 일	한 국	
1. 유족 급여	지급수준	○ 유족급여의 지급요건	- 산재보험 위험으로 사망특정 직업병의 장애율 50% 이상인 재(입증책임무)/1년 이내에 생존소식이 없는 경우 사망 추정	- 산재보험 위험으로 사망/생사가 3월 이상 불명한 경우 사망추정
		○ 유족급여의 수급자격	- 배우자/자녀는 18세까지(학생은 27세)/ 직계존속	- 배우자(사실혼 포함)/사망 당시 자녀, 부모, 손, 조부모, 형제자매가 18세 미만이거나 60세 이상/남편, 자녀, 부모, 손, 조부모 또는 형제자매로서 장애등급 3급 이상의 신체장애가 있는 자/근로자의 사망 당시 태아였던 자녀가 출생한 경우, 출생한 때부터 장애에 향하여 그 근로자의 사망 당시 그에 의하여 부양되고 있던 자
	연금	○ 배우자 연금	- 연간근로소득의 30%(배우자가 45세 이상, 장애인 또는 부양이동이 있는 경우 40%)	<ul style="list-style-type: none"> · 유족 1인: 급여기초연액의 52% · 유족 2인: 급여기초연액의 57% · 유족 3인: 급여기초연액의 62% · 유족 4인 이상: 급여기초연액의 67% (최고한도액)
		○ 자녀 연금	- 18세 이하의 친자녀, 입양자녀/편친사망, 연간근로소득의 20%, 양친사망: 연간근로소득의 30%/학교교육, 장애인 등 스스로 생계를 유지하지 못하는 경우 27세까지	
○ 부모 연금		- 근로자가 사망 전 부모를 부양하고 있었을 경우(조부모 수급권인정) · 부모: 연간근로소득의 30%, 편부모: 연간근로소득의 20%(최고한도액 80%)		
	○ 일시금 (유족보조금)	- 연간근로소득의 40% 일시금 · 근로자의 사망원인이 산재보험 위험이 아니어서 유족연금에 대한 청구권이 발생하지 않거나 · 근로자가 사망 당시 50% 이상의 노동 능력이 감소되었던 경우	· 평균임금의 1,300일분(유족보상일시금의 50% 지급하고 유족보상연금은 50% 감액하여 지급)	

〈부표 1-9〉 독일 산재보험 「연금단계」의 보험급여(III)

		독 일	한 국
1. 장의비		<ul style="list-style-type: none"> - 사망시점의 표준소득의 1/7 - 장지까지의 운송비용 	<ul style="list-style-type: none"> - 평균임금의 120일분 - 노동부 장관 최고최저금액 고시 · 최고금액: 9,264,595원 · 최저금액: 6,279,595원
2. 간병급여	지급요건	<ul style="list-style-type: none"> - 산재사고 발생으로 규칙적으로 반복되는 일상생활을 위해 다른 사람으로부터 상당한 도움이 필요할 정도로 건강이 손상된 경우 - 시설개호 및 재가개호 	<ul style="list-style-type: none"> - 치유 후 간병이 필요하여 실제로 간병을 받는 자
	지급수준	<ul style="list-style-type: none"> - 상해의 종류, 건강상태, 필요한 범위 등을 감안하여 차등 지급 - 매년 7월 1일 현재의 시중 개호료 인상분 반영하여 조정(연금조정방식과 같이 연간 총소득과 같은 조정요소에 의해 조정) 	<ul style="list-style-type: none"> - 노동부 장관 고시(202. 9) · 상시간병급여: 31,900원 · 수시간병급여: 21,270원 - 무료요양소 등에 입소하여 간병비용을 지출하지 않거나 간병급여액에 미달한 경우 지급하지 않거나 실제 지출된 간병비만 지급

〈부표 1-10〉 독일 산재보험 급여처리절차

		독 일	한 국
1. 요양급여의 관계	사업주의 신고의무와 근로자의 급여 청구권	- 별개	- 별개이나 사업주의 산재신고는 근로자의 급여청구권에 같음
	보험급여 청구권자	- 근로자	- 근로자
	청구서 제출자	- 의사(주치의)	- 근로자
요양급여 처리절차		- 의사진료→산재관리 의사(D-Arzt/H-Arzt)의 사고보고서 작성→의사가 제출→승인	- 의사진료→요양급여 신청서 근로자란 작성→사업주란 작성→의사 작성날인→근로자가 제출→승인
2. 휴업급여 처리절차		- 건강보험조합이 사회보장기금을 공제한 금액을 근로자에게 지급하고 산재보험조합과 사후정산	- 근로자가 휴업급여신청서 작성, 사업주 날인 후 공단에 제출→공단은 결정통보 · 1회분 이외의 휴업급여신청은 사업장 관할지사장 또는 의료기관 관할지사장 중 청구서를 접수받은 지사장이 처리
3. 장해급여 처리절차		- 주치의가 장해소견서를 작성하여 조합에 제출→조합의 연금위원회에서 결정	- 근로자가 작성한 장해보상청구서와 주치의가 작성한 장해진단서 공단에 제출→장해측정심사(공단자문의사)→장해등급결정→공단은 지급여부, 지급내용통지(연금의 경우 연금증서 교부)
4. 상병보상연금 처리절차			- 근로자가 상병보상연금청구서(폐질 상태를 증명할 수 있는 의사의 진단서 첨부)를 작성하고 사업주의 날인 후 공단에 제출→의료기관 관할지사장이 처리
5. 유족급여 처리절차		- 유족연금신청서→산재보험조합 제출→결정·통지서 발송	- 유족보상청구서→사업주 확인→공단에 제출→결정·통보(연금의 경우 연금증서교부)
6. 간병급여 처리절차		- 의사의 보고에 따라 산재보험 직원이 유선 또는 방문으로 확인	- 근로자가 간병급여청구서를 공단에 제출→장해보상연금을 지급결정한 지사장이 처리
7. 산재보험 의료수가체계		- 산재보험조합과 의사협회·병원협회와 계약한 산재보험수가 적용	- 노동부 장관이 고시한 산재보험요양비산정기준

〈부표 1-10〉의 계속

		독 일	한 국
8. 의료공급자 유형 및 특성	유형	- 재해전문의료기관/급성기후 치료기관 (의료재활)/장기요양 시설(요양원)	- 의료기관/약국/보건소
	특성	- 산재보험조합 직접투자 의료기관/산재보험조합 재정지원 의료기관/산재보험조합 지정의료기관/계약의사(DA/HA)/일반의사	- 공단설립 의료기관/산재보험 지정 의료기관
	의료기관선택	- 근로자 선택 · 일반의사 및 HA: 경미한 부상, 휴업급여를 받지 않은 자. 1주일 미만의 치료 · DA: 업무불능 및 1주일 이상 치료를 요하는 경우 - 중대재해는 전문병원 입원(DA 및 조합에서 결정) - DA/HA: 조합에 신고 없이 우선치료 가능	- 근로자

〈부표 1-11〉 독일 산재보험 보험급여의 산정 및 조정과 권리구제

		독 일	한 국
1. 임금산정기준		<ul style="list-style-type: none"> - 기준소득: 근로불능 또는 의료재활이 시작되기 직전의 1년간 소득의 1/300(월 단위의 경우 기준소득에 30을 곱함) · 연간근로소득: 근로임금과 자영업을 통한 근로소득을 합산한 연간근로소득 - 직업병의 경우 직업병으로 직장을 그만두게 된 날의 전날 	<ul style="list-style-type: none"> - 평균임금: 산정일유 발생일 이전 3개월 동안 지급된 임금의 총액 ÷ 그 기간의 총일수 - 통상임금 - 직업병 근로자의 경우 · 근로기준법에 의해 산정한 평균임금과 노동통계조사보고서에 의한 임금(1년간) 중 높은 임금 적용 · 소속사업장의 휴폐업, 퇴직으로 평균임금을 산정할 수 없는 경우 휴폐업일 기준으로 특례임금 적용 - 일용근로자: 통상근로계수 적용
2. 최고·최저보상한도	○ 최고	- 산재보험조합마다 다름. 업종에 따라 연소득 최고한도 58,000~72,000유로까지 인정	- 평균임금의 최고보상기준금액: 133,070원
	○ 최저	<ul style="list-style-type: none"> - 노동능력 50% 이상 상실자 중 더 이상 취업이 곤란하고 어떠한 연금도 받지 않는 경우 연금의 10% 추가지급 - 미성년자의 경우 최저생활의 보장을 위해 정액지급(재해 당시 연령에 따라 차등지급) · 18세 이상: 평균보수월액의 60% · 18세 미만: 평균보수월액의 40% 	<ul style="list-style-type: none"> - 평균임금 < 통상임금: 통상임금인 최저임금 적용(2,275원 시간급), 18,200원(일급), 514.150원(월급) · 휴업급여: 최저임금의 100% · 상병보상연금: 최저임금의 70% - 평균임금의 최저보상기준금액: 33,570원(유족급여, 장의비, 장해급여 적용)
3. 임금슬라이드제		- 국민연평균소득 증가에 연동되는 보험급여리스트 매년 발표	- 통상임금의 5% 이상 변동될 때 평균임금 개정
4. 타 사회보험과의 관계	○ 건강보험	- 승인 이전 건강보험, 승인이후: 산재보험 급여유형에 관계없이 중복급여 없음	- 승인 이전: 건강보험, 승인 이후: 산재보험 장제비 각각 지급
	○ 실업보험	- 휴업급여 및 전환급여가 지급되고 있는 동안 근로자로 인정	- 산재보험의 휴업급여가 지급되고 있는 동안 근로자로 인정
	○ 국민연금(장해연금)	- 최고한도를 넘는 액수만큼 국민연금에서 조정	- 산재보험의 장해연금 전액 지급하고 국민연금의 장해연금 50% 감액
		- 100% 노동능력상실에 의한 장해연금 수급자는 취업불가	- 산재보험의 상병보상연금과 국민연금의 장해연금 각각 전액 지급
○ 국민연금(유족연금)	- 산재보험에서 전액 지급되며 국민연금에서 지급 안됨	- 산재보험의 유족연금 전액 지급하고 국민연금의 유족연금 50% 감액	
5. 민사상 손해배상 청구권과 산재보험의 손해배상청구권		- 산재보험급여청구권에 의하여 민사상 손해배상 청구권 면제	- 산재보험급여청구권과 민법상 손해배상 청구권 동시취득
6. 권리구제		<ul style="list-style-type: none"> - 1심: 사회법원 - 2심: 주사회법원 - 3심: 연방사회법원 	<ul style="list-style-type: none"> - 심사: 공단(90일 이내) - 재심사: 노동부 산하 산재보험심사위원회(90일 이내)

부록 2

일본의 업무재해와 보험급여체계⁶⁹⁾

일본의 경우, 이 연구가 대상으로 하고 있는 특수형태 근로종사자 4개 직종 가운데 학습지 교사와 같은 직종은 존재하지 않는다. 보험설계사의 경우에는 구체적인 근로형태에 따라 결정되므로 근로자와 자영업자가 모두 존재한다고 볼 수 있다. 레미콘 운송종사자의 경우에는 대체로 레미콘 운송회사에 소속되어 있는 근로자이며, 골프장 경기보조원은 최근 파견 근로자가 늘고 있는 가운데 대체로 근로자로서 취업하고 있는 양상을 보인다. 이로 볼 때 일반적으로 근로자로서 노재보험에 가입하고 있는 것으로 파악되나 보험설계사의 경우에 자영업자로 분류되어 특별가입자로 노재보험에 가입하는 것으로 이해하여야 할 것이다.

일본 노재보험의 재해 규정과 재해인정기준에 대해서는 각각 이현주 외(2004)와 이현주 외(2003)에서 정리되어 있으므로 자세한 내용은 여기에서 설명하지 않는다. 이 장에서는 간략하게 일본 노재보험의 재해 규정과 재해인정기준, 그리고 보험급여체계에 대하여 특징을 중심으로 서술하고, 특수형태 근로종사자 4개 직종에 산재보험을 적용할 때 필요할 것으로 보이는 내용을 구체적으로 알아봄으로써 몇 가지 시사점을 얻기로 한다.

그리고 일본 노재보험의 경우는 업무재해와 통근재해가 인정되고 있지만, 한국의 경우에는 업무재해만이 인정되고 있기 때문에 이 장에서는 업

69) 이 장의 서술과 관련하여 일본의 문헌과 자료를 정리·번역하는 데 도움을 준 김경자 씨(한양대학교 국제학 대학원 일본학과 석사과정)에게 감사드린다.

무재해를 중심으로 서술한다. 통근재해에 대해서는 필요한 경우에 한하여 간략하게 언급할 것이다.

1. 업무재해

가. 업무상 부상과 질병

일본 노재보험의 보험급여는 업무나 통근에 의한 원인으로 발생한 부상, 질병, 사망 등에 대하여 지급된다. 곧 「노동자재해보상보험법」 제1조(목적)에서 “노동자재해보상보험은 업무상의 사유나 통근에 의한 노동자의 부상, 질병, 장애 및 사망에 대해 신속하고 공정한 보호를 하기 위해 필요한 보험급부를 행하며, 업무상의 사유 및 통근에 의한 부상 혹은 질병에 대한 노동자의 사회복귀 촉진, 해당노동자 및 그 유족의 원호, 적절한 노동조건 확보 등을 도모하여 노동자의 복지의 증진에 기여하는 것을 그 목적으로 한다(밑줄 - 필자)”라고 규정하고 있다. 이 규정에 따르면, 업무상의 사망·부상·질병이란, 업무가 원인이 되는 사고가 발생하여 이 사고로 인한 사망·부상·질병이라 할 수 있다. 대체로 이를 실무에서는 ‘업무기인성’이라는 표현을 쓴다. 달리 말하면, 업무상의 사망·부상·질병이 인정되기 위해서는 업무기인성이 확인되어야 한다는 것이다.⁷⁰⁾

그런데 업무상의 사망·부상·질병이 인정되기 위해서는 업무기인성이 확인되어야 한다는 조건에 앞서서 또 한 가지의 조건이 있다. 이를 흔히 ‘업무수행성’이라 하는데 간단히 설명하면, 업무 곧 노재보험이 적용되는 사업에 고용되어 일하고 있어야 한다는 것이다. 다시 말해서 근로자가 근로관계에 있어야 한다는 것이다. 이를 실무에서는 ‘업무수행성’이라고 한다.

70) 「노동안전위생법」 제2조(정의) 제1항에서는 노동재해를 “노동자의 취업과 관련된 건설물, 설비, 원재료, 가스, 증기, 분진 등에 의하여 또는 작업행동 기타 업무에 기인하여 노동자가 부상하거나 질병에 걸리거나 또는 사망하는 것을 말한다”라고 하고 있다.

여기에서 사건(event)의 순서로 볼 때, 근로자가 노재보험이 적용되는 사업에 고용되어 일을 하고 있다는 사실이 업무와 관련된 사고가 발생하여 피해를 입게 되는 사실보다 앞서게 되므로 업무수행성이 확인되어야 업무기인성이 인정될 수 있게 된다. 이러한 의미에서 업무수행성이 업무기인성의 전제조건이라 하는 것이다.

나. 업무수행성과 업무기인성

1) 업무수행성

“근로관계에 있다”를 의미하는 업무수행성을 달리 말한다면, 근로자가 근로계약에 바탕을 두고, 사업주의 지휘명령에 따라 일을 한다는 것을 의미하며, 이때 사업주의 지휘명령에 따른다는 것은 사업주의 지배하에 있다는 것과 같은 의미이다. 여기에서 중요한 것은 바로 ‘사업주의 지배하에 있다’는 것이다. 따라서 업무수행성은 다음과 같은 세 종류의 형태로 분류해 볼 수 있다.

첫째, 사업주의 지배·관리하에 있으면서 업무에 종사하고 있는 경우이다. 예를 들면, 근로자가 사업장 내에서 자신의 일을 하고 있는 경우를 뜻한다.

둘째, 사업주의 지배·관리하에 있지만, 업무에 종사하지 않는 경우이다. 예를 들어, 휴게시간에 사업장 내에서 자유행동을 하는 경우를 들 수 있다.

셋째, 사업주의 지배 하에 있지만, 관리(시설)에서 벗어나 업무에 종사하는 경우이다. 예를 들면, 근로자가 출장명령을 받고 이에 따르는 행위를 하고 있는 경우가 해당된다.

2) 업무기인성

사고에 의한 사망이나 부상이 위에서 말한 ‘업무상’이라는 판정을 받기 위해서는 업무수행성 이외에 업무기인성이 확인되어야 한다. 이는 흔히 “업무나 업무행위를 포함하여 ‘근로자가 근로계약에 근거하여 사업주의 지휘하에 있을 것’에 수반하는 위험이 현실화한 것으로 경험법칙상 인정

되는 것”을 말한다.

이때 중요한 것은 “근로자가 근로계약에 근거하여 사업주의 지휘하에 있을 것”이라는 업무수행성을 뜻하므로 업무기인성에서 말하는 업무는 업무수행성과 같은 뜻이라는 점이다. 따라서 업무수행성에 기인한 사망·부상·질병이라고 인정이 되는 경우에 업무기인성이 성립되어 업무상의 사망·부상·질병으로 인정된다.

업무수행성은 세 종류의 형태로 구분되므로 각각의 업무수행성의 형태에 따라 업무기인성의 판단방법도 차이를 보이게 되며, 이를 설명하면 다음과 같다.

첫째, 사업주의 지배·관리하에 있으며 업무에 종사하고 있는 경우이다. 이러한 경우에 발생하는 재해는 업무수행성이 확인되므로 업무기인성이 인정되지 않는 다른 원인이 없는 이상 업무기인성이 확인되는 것이다. 이때 업무상이라고 인정되지 않는 원인으로서는 자의행위, 사적 행위, 그리고 천재지변 등이 해당한다. 다만, 이 경우에도 사업장 시설의 결함 등이 겹쳐서 일어난 경우에는 업무기인성이 인정되기도 한다.

둘째, 사업주의 지배·관리하에 있으나 업무에 종사하고 있지 않은 경우이다. 전형적인 경우가 휴식시간 중에 일어나는 사적 행위라 할 수 있다. 물론 사적 행위에 기인하는 재해는 업무수행성을 충족하지 않으므로 이 경우 업무기인성이 인정되는 것은 사업장 시설의 결함이 사고를 촉발시켰을 경우이다.

셋째, 사업주의 지배하에 있으나 관리에서 벗어나 업무에 종사하고 있는 경우이다. 이 경우에 업무기인성의 판단은 첫 번째의 경우와 거의 동일하며 업무수행성이 있으면 다른 업무기인성의 반증 사유가 없는 이상 업무기인성이 인정된다.

다. 업무상 재해와 질병의 종류

대체로 일본 노재보험에서 업무수행성과 업무기인성에 따라 인정되는 업무상 재해와 질병은 <부표 2-1>과 같다. 먼저 업무상 재해로서는 취업 중 재해, 취업시간외 재해, 사업장 시설 외에서 발생한 재해, 그리고 기타

재해가 있다. 그리고 업무상 질병으로서는 「노동기준법시행규칙」 제35조(업무상 질병의 범위)에 의하여 규정된 [별표 제1의2]에 나열되고 있는

〈부표 2-1〉 일본 노재보험의 업무재해 분류

업무상 재해	취업중 재해 취업시간외 재해 사업장 시설 외에서 발생한 재해 기타 재해
업무상 질병	업무상 부상에 기인하는 질병 물리적 인자에 의한 질병 신체에 과도한 부담이 걸리는 작업태도에 기인하는 질병 화학물질 등에 의한 질병 분진을 발산하는 경우의 업무에 의한 진폐증이나 진폐법(1960년 법률제30호)에 규정된 진폐와 합병한 진폐법시행규칙(1960년 노동성령제6호) 제1조 각호에 들고 있는 질병 세균, 바이러스 등의 병원체에 의한 질병 암원성물질이나 암원성 인자나 암원성 공정에서 이루어지는 업무에 의한 질병 이밖에 중앙노동기준심의회의 의결을 거쳐 후생노동대신이 지정하는 질병 기타 업무에 기인한다는 것이 분명한 질병

것으로 대체로 9종류로 분류된다.

1) 업무상 재해

취업 중의 재해에는 작업중 재해, 작업의 중단 중 재해, 작업에 따르는 필요행위나 합리적 행위 중 재해, 작업에 수반하는 준비행위나 정리 중 재해, 그리고 긴급업무 중 재해를 들 수 있다. 그리고 취업시간외 재해에는 휴게시간 중 재해, 사업장시설 이용 중 재해와 사업장 시설 내에서 행동 중에 일어난 재해가 있다.

위에서 말한 취업 중의 재해와 취업시간외 재해가 대체로 사업장 내에

서 발생하는 재해라 한다면, 사업장 시설 외에서 일어나는 재해로서는 출장 중 재해, 부임 도중 재해, 출퇴근 도중 재해, 운동경기회·연회 기타 행사에 출석중에 일어나는 재해, 요양 중 재해를 들 수 있다.

마지막으로 기타 재해로서는 천재지변에 의한 재해, 타인의 폭행에 의한 재해, 기타 사유에 의한 재해와 원인불명 재해 등이 있다.

2) 업무상 질병과 업무기인성

근로자가 업무에 종사하는 경우 사고라는 돌발적인 위험 이외에도 근로조건이나 작업형태, 그리고 작업환경에 포함된 유해인자가 서서히 질병으로 나타나기도 한다. 이러한 질병은 업무에 기인하는 것이 인정되는 한에서 재해보상의 대상이 된다. 문제는 질병의 경우, 질병과 업무와의 인과관계의 유무를 판단하는 것은 어려운 경우가 많다는 점이다. 이 때문에 일본의 경우 「노동기준법시행규칙」 제35조에 업무와 질병의 범위를 구체적으로 규정하고 있는 것이다.

이 규정은 최신의 일본 국내외의 의학적 정보에 근거하여 근로환경 가운데 근로자가 받게 될 유해인자와 유해인자로 인하여 발생하는 것이 경험법칙상 명확한 질병을 일정 방법으로 유형화한 것이다. 그렇지만 예시된 각 유해인자는 신체의 침입이나 접촉방법과 양의 차이에 따라 반응이 다르게 나타나며, 병이 나타나는 방식도 다르다. 이뿐만 아니라 다른 유사 질환과 감별하여야 하는 필요성도 있다는 사실에도 유의하여야 할 것이다.

위와 같은 사실을 고려하여 나열한 질병의 업무기인성을 판단하는 방법은 다음과 같다. 첫째 근로자의 작업환경과 취급설비, 원재료나 작업태도에 어떠한 유해성이 있는가, 둘째 유해성을 어떠한 형태로 어느 정도의 기간에 어느 정도의 양을 받았는가, 셋째 유해성을 받은 방식에 따라 반응하는 신체상의 부위에서 유해성에 특징적인 증상·장해로 나타나고 있는가 하는 세 가지 점을 상세히 파악할 필요가 있다는 것이다.

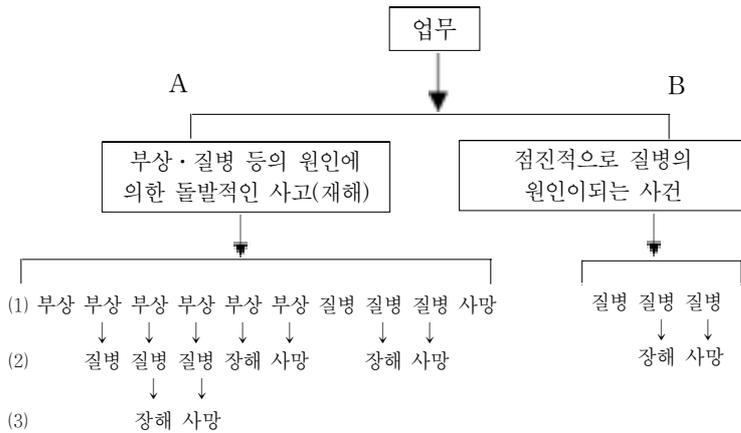
라. 업무와 업무재해의 인과관계

재해보상의 대상이 되는 업무상 부상, 질병, 장해, 그리고 사망이 각각

이 업무와 가지는 인과관계는 일반적으로 계열과 서열을 포함하고 있다. 이러한 계열과 서열은 [부도 2-1]과 같다.

[부도 2-1]에서 볼 수 있듯이 먼저 부상과 질병 등의 원인이 되는 돌발적인 사건의 원인이란 주로 재해라 할 수 있다. 여기에서 부상은 오로지 계열 A의 서열 (1)에 위치하고 있으며, 재해발생 상황, 부상 부위 등으로 부터 일반적으로 재해와 부상의 인과관계에 관한 판단이 쉬우므로 업무상 재해인지의 판단은 주로 업무와 재해의 인과관계와 관련된 문제가 된다.

[부도 2-1] 업무와 업무재해의 상관관계



자료 : 일본노동성 노동기준국(1997).

다음으로 장해의 경우에는 일반적으로 서열 (2)나 (3)에 위치하고 있으며, 부상이나 질병이 치유된 뒤에 잔존하는 것이므로 이 자체가 업무상 재해 인정 문제는 아니라고 할 수 있다. 그리고 이러한 성격 때문에 부상이나 질병과 어떠한 인과관계에 있는가 하는 문제에 대해서 정신장해, 신경장해 등을 제외하고는 일반적으로 부상이나 질병의 요양경과 등으로부터 판단하며, 이 판단은 용이한 편이다.

한편 사망의 경우, 서열 (1)에 위치하는 것으로서 즉사, 곧 기초 질병이나 기존 질병과 관련된 발작에 의한 즉사와 쇼크사 등에 대해서는 일반적

으로 곤란한 면이 있지만, 통상적으로는 재해와 어떠한 인과관계에 있는지에 대한 판단이 용이한 편이므로 업무상 재해인지의 여부에 대해서는 주로 업무와 재해의 인과관계에 대한 문제로 압축된다. 그리고 서열 (2)와 서열 (3)에 위치하는 것에 대해서는 부상이나 질병과 가지는 인과관계는 부상이나 질병의 부위와 상태나 요양경과 등으로부터 판단하기가 용이하다고 볼 수 있다.

마지막으로 질병의 경우, 서열 (1)에 있다고 하더라도 계열 AB 양쪽에 모두 걸치는 특수성을 띠고 있어 소인(素因), 기초 질병, 기존 질병을 발병조건으로 하는 것과 속발증(續發症), 합병증을 수반하는 것도 적지 않으며, 업무기인성의 유무에 대하여 특수한 문제를 수반하는 경우도 많다는 점에 유의하여야 한다.

마. 특수형태 근로종사자 4개 직종과 관련된 업무상 부상과 질병

제2장에서 소개하고 있듯이 특수형태 근로종사자 4개 직종과 관련된 업무상 부상으로는 주로 타박상과 골절을 들 수 있으며, 업무상 질병으로는 요통, 관절 질환, 피부 질환과 열사병·일사병 등을 들 수 있다. 일본의 경우에 이와 같은 부상과 질병에 대하여 어떠한 기준에 따라 업무상 재해로 인정되는지를 알아보기로 한다.

1) 업무상의 척주(脊柱)나 사지 부상에 의한 요통

근로자에게 주로 발생하는 요통은 업무수행 중의 전락, 전도 등의 부상에 기인하는 요통, 중량물 취급작업 기타 요부(腰部)에 과도한 부담이 걸리는 작업에 장기간 종사하는 사이에 서서히 발생하는 요통, 그리고 나이가 들에 따라 척추골(脊椎骨)이 변성됨으로써 나타나는 요통이 있다.

가) 급성요통증

이 가운데 업무수행성과 관련된 요통, 곧 재해성 요통 가운데 급성요통증의 인정기준을 알아보면 대체로 다음과 같다. 업무상의 부상(급격한 힘의 작용에 의한 내부조직 손상을 포함)에 기인하여 근로자에 요통이 나타

난 경우로 다음의 두 가지 조건을 만족하여야 하며, 의학상 요양을 필요로 할 때는 해당 요통은 업무상 부상에 의한 질병으로 분류한다. 이때의 조건이란 첫째, 요부의 부상이나 요부의 부상을 초래하였다고 생각할 수 있는 통상의 동작과는 다른 동작에 의한 요부에 대한 급격한 힘의 작용이 업무수행 중에 돌발적인 일로서 발생하였다는 것이 분명히 인정될 것, 그리고 두 번째로 요부에 작용한 힘이 요통을 발생시키거나 요통의 기왕증(既往症) 아니면 기초질환을 두드러지게 악화하였다고 의학적으로 인정되기에 충분할 것이다.

사례 1 : 정화조 보수점검을 하기 위하여 맨홀의 덮개를 들어올릴 때 발생한 요통증

[사실] 협동조합 K시 청소협회에서 정화조관리사로 근무하는 노동자 A는 1984년 7월 정화조의 보수점검을 위해 왼손에 갈고랑이를 들고 앞으로 기운 자세로 맨홀 주위의 틈(하수구)에 다리를 걸치고, 맨홀의 덮개를 조금 올려 왼손으로 망치를 아래로 치려고 하는 순간 허리를 삐끗하였다. 이에 A는 OO외과의원에서 검진을 받은 결과, 요통증이라는 진단을 받았으며, 이 결과에 따라 요양보상급부를 청구했지만, 부지급처분(不支給處分)을 받게 되었다.

[재결] A가 맨홀의 덮개를 들어올리는 동작을 했을 때 급성요통이 발생하였다고 주장하고 있으나, 첫째 재해 전날부터 OO외과의원에 요통 및 보행 곤란을 호소하여 통원가료(加療)를 하고 있었던 점, 둘째 OO외과의원에서는 재해사실에 대한 신청이 없었으며, 이후 전원한 M의원에서 이 건에 대한 재해를 신청한 점, 셋째 피재 당일 A는 피재 후에도 정화조 채수작업에 종사했던 점, 넷째 피재일 직후에도 평상시와 같이 출근해 작업에 종사한 점이 확인되어 A가 주장하는 재해사실의 존재 자체에 대한 의문이 생긴다. 그러나 청구인이 주장하는 사실이 있었다 하더라도, 맨홀 덮개를 들어올린 A의 동작은 한쪽 끝이 땅에 접한 상황에서 다른 끝을 10cm 정도 들어올린 것 지나지 않아 허리 부분에 그다지 힘을 주지 않았던 행동이고 일반

인의 일상생활에 행해지는 정도의 동작에 지나지 않는다. 또한 A가 본 요통발병 전부터 이미 요통증이 있어 OO외과의원에서 통원치료를 하고 있었던 점과 더욱이 재해 전일부터 요통 등을 호소해 동 병원에 통원치료하고 있었던 점을 고려해 보면, A의 본 동작과 요통증과의 관계는 A의 동작이 기존의 요통증의 악화를 가져왔다는 약간의 가능성도 부정하고 있어 A의 요통이 업무에 기인해 발생했다고 인정할 수는 없다. 또한 A는 허리 부분에 과도한 부담이 가는 업무에 장기간 종사함에 따른 비재해성 요통 역시 주장하고 있으나, 정화조관리노무에 관련한 작업형태는 허리 부분에 과도한 부담이 가는 작업으로 인정되지 않아 비재해성 요통이라고 확인할 여지가 없는 업무외(業務外)로 판단할 수 있다.

나) 만성요통증

중량물을 취급하는 작업 등으로 요부에 과도한 부담이 걸리는 업무에 장기간에 걸쳐 종사하는 경우에 만성적인 요통이 발생할 수 있다. 이는 급성요통증을 재해성 요통이라고 하는 것에 반하여 비재해성 요통으로 분류하고 있다. 비재해성 요통이 업무상 부상에 기인하는 질병으로서 인정되기 위한 기준은 중량물을 취급하는 업무 등 요부에 과도한 부담이 걸리는 업무에 종사하는 근로자에 요통이 발생한 경우로 해당 근로자의 작업태도, 종사기간, 그리고 신체적 조건으로 판단하여 해당 요통이 업무에 기인하여 발생하였다고 인정되어야 한다는 것이다. 그리고 의학상 요양을 필요로 하는 것에 대해서는 「노동기준법시행규칙」 별표 제1의2 제3호2에 해당하는 질병으로서 취급한다고 되어 있다. 이때의 「노동기준법시행규칙」 별표 제1의2 제3호2란 “신체에 과도하게 부담이 걸리는 작업태도에 의한 질병”으로서 “중량물을 취급하는 업무, 요부에 과도한 부담을 주는 부자연스러운 작업 자세에 의하여 행하는 업무, 기타 요부에 과도한 부담이 걸리는 업무에 의한 요통”이다.

2) 자외선에 의한 전안부(前眼部) 질환이나 피부 질환

이는 「노동기준법시행규칙」 [별표] 제1의2 제2호1에 규정되어 있는

질환으로 자외선이란 태양광선에 포함되어 있으며, 아크 등에 의하여 인공적으로 발생하여 눈에 보이지 않는 전자파라 할 수 있다. 이 때문에 주로 아크에 의한 용접이나 절단을 행하는 작업, 가스에 의한 용접과 절단을 행하는 작업, 아크등이나 수은아크등의 조작을 행하는 작업, 살균, 검사, 의료관계 등을 행하는 작업, 그리고 옥외에서 관측하거나 농림수산 등을 행하는 작업에서 주로 발생하는 것으로 알려져 있다. 제4장에서 볼 수 있듯이 골프장 경기보조원의 경우도 주로 야외 작업인 속성으로 자외선에 의한 전안부 질환이나 피부 질환이 발생할 가능성이 높다.

이러한 전안부 질환과 피부 질환이 업무상 재해로 인정되기 위한 요건으로서, 첫째 해당 작업조건과 작업 종사기간 등으로 볼 때, 유해 정도가 해당 질병의 발생 원인이 되기에 충분할 것, 둘째 해당 질병에 특유한 증상이나 의학적 경험법칙상 통상 일어날 수 있다고 인정되는 증상을 나타낼 것, 셋째 업무에 기인하지 않는 다른 원인에 의한 것이 아닐 것, 넷째 의학상 요양이 필요하다고 인정되는 증상일 것 등이다. 그리고 해당 작업에서 유사한 증상을 가진 환자가 발생하였는지 등에 대한 조사가 필요하다고 되어 있다.

3) 진동장해

레미콘 운송종사자의 경우에 발생할 수 있는 업무상 질병으로서 진동장해를 들 수 있다. 다만 일본의 경우에 「노동기준법시행규칙」 별표 제1의2 제3호3에서는 “착암기, 못박기기계, 체인톱 등의 기계기구 사용에 의하여 신체에 진동을 주는 업무에 의한 손가락, 전완(前腕) 등의 말초순환장해, 말초신경장해나 운동기장해”가 업무상 질병으로서 규정되어 있다. 이 규정에서 볼 수 있듯이 기계기구의 사용과 관련되어야 하기 때문에 레미콘 운송종사자의 경우는 이와 같이 규정된 업무상 질병에 해당되지 않는다. 그러나 「노동기준법시행규칙」 별표 제1의2 제3호5에서는 이처럼 기타 신체에 과도한 부담이 걸리는 작업태도의 업무에 기인하는 기타 질병을 규정하고 있다. 따라서 이 규정에 의하여 레미콘 운송종사자의 경우에 진동장해로서 업무상 질병을 인정받을 수 있다.

여기에서는 두 가지 사례를 통하여 설명하기로 한다.

[사례 1] 포크리프트, 쇼벨로더 운전에 종사하는 근로자에게 발생한 진동장애

[사실] H운송(주)의 근로자 T(52세)는 1959년 6월부터 1977년 6월까지 H역 구내, 부두에서 화차에 짐을 싣거나 선적을 행하였으며 겨울에는 구내 제설을 행하는 업무에 종사하였다. 1960년경부터 양 어깨에 통증을 느끼게 되었고, G 침구원에 통원하였지만 낫질 않아서 1977년 4월에 D 진료소에 검진을 받았다. D 진료소에서는 여러 검사를 실시한 결과, 말초순환, 말초신경, 운동기능에 각각 진동장애로서 치유의 필요가 있다고 진단하였다. 그리고 해당 근로자 T의 작업태도, 작업방법, 포크리프트, 쇼벨로더와 함께 차체에 쿠션이 없기 때문에 엔진을 시동하면 그 진동이 신체 전체에 미치는 것이었다. 뿐만 아니라 운전조작은 주행의 경우에는 주로 왼손과 오른발, 왼발을 사용하고 짐을 실을 때는 양손과 양발을 사용하였다. 신체에 진동을 대부분 느끼는 것은 주행의 경우에는 요부, 양 견부(肩部)이며, 짐을 실을 때는 양 완부(腕部)이었다. 그리고 해당 근로자 T의 기왕력에는 방광장염이 있었다. 해당 근로자의 증상에 대해서 전문의에 따르면, 포크리프트 등이 말하자면 진동공구가 아님은 분명하지만, 의증(醫證)으로는 레이노현상 등의 말초순환부전, 다관절성의 운동기장해 등의 진동장애로 보이는 증상이 인정되며, 그 일부는 52세라는 연령적 요인, 기왕에 당뇨의 출현이 있는 등을 감안하여 말초순환부전, 동맥경화 등의 소인(素因)적 요소에 유래하는 것으로 생각할 수 있지만, 작업태도로 볼 때 동기한냉에 노출되면서 밀도가 높은 작업에 장기간 종사하였다는 환경적 요인, 당사자의 레이노현상과 같은 말초순환부전이라는 체질적 소인에 포크리프트 등의 거대한 진동에 노출되었다라는 세 가지 요인이 공동(共動) 원인으로서 작용하였다고 볼 수 있다.

[판단] 해당 근로자의 질병은 작업환경, 작업태도, 증상 등에서 업무와

의 인과관계가 인정되므로 업무상 재해이다.

사례 2 : 버스운전기사의 진동장해

[사실] T 버스(주)의 근로자 A(1939년 12월 26일생)는 6년 7개월에 걸친 트럭, 택시, 버스 운전경력을 거쳐 1972년 5월 해당 버스회사에 입사하였다. 해당 근로자는 입사 후 약 4년간 버스운전기사로서 1일 평균 4시간 20분, 월평균 25.3일, 운행거리로는 1일 평균 156.2km, 월평균 3,951.9km의 운전업무에 종사하고 있었다. 1974년 5월 무렵부터 위장이 좋지 않아 종종 식욕 불감에 머리가 무겁고 몸이 나른하고 쉽게 피로해지는 증상을 느꼈으며, 같은 해 10월 무렵부터 허리통증, 손가락 저림(마비), 백지(白指) 현상 등이 나타나 감각이 없어졌다. 1976년 1월 무렵부터는 손가락이 떨리고, 팔꿈치 관절이 부어올라 통증이 있었으며 손가락 관절이 아파 왔다. 1976년 6월 9일 A 외과의원에서 진찰을 받아 진동병 III기 판정을 받았으며, 3개월간의 입원 가료(加療)를 요구한다는 진단을 받았지만 입원 병상이 부족해 그 이후 회사를 쉬고 통원 치료를 계속했다. 1976년 8월 4일, 증상이 좋아져 의사의 허가를 얻어 같은 달 13일부터 출근해 2시간의 운전업무를 하면서 주 1회의 통원치료를 계속하던 중 증상이 완화되어 같은 해 12월 21일 진동병 II기로 주 1회의 통원 가료를 요구한다는 진단을 받았다. 이에 근거해 같은 달 24일부터 복직해 운전업무 4시간을 하게 되었다. 이 질병에 대해서는, 첫째 해당 근로자가 약 4년간 한랭지의 버스운전사로 근무하여 포장률이 낮아 노면(路面) 상태가 극히 나쁜 도로의 노선을 운행하고 있었던 점, 둘째 진단소견으로 말초순환부전·레이노 현상이 확인되었으며, 업무를 벗어나 치료한 결과 그 증상의 개선이 확인된 점, 셋째 동료노동자에게 같은 증상이 발현되지 않았으며, 버스운전사라는 직종·직무가 의학적으로 직접적으로 진동장해를 일으킨 것이라고 보기 어렵다는 점이 있으나, 경추의 변화에 따른 신경계 및 혈관장해 등의 질병이 확인되지 않았음에도 불구하고 상기의 증상이 확인된 것은 해

당 근로자가 혈관운동장해라는 원인을 가지고 있어서 한랭지에서의 초대(粗大) 진동이 팔에 가해졌기 때문이다. 이와 같이 버스의 운전 업무가 질병의 공동원인이 되어 말초신경장해·운동기능장해 등이 발현하게 된 것이다. 곧 업무가 질병의 공동원인 중 하나가 되어 본 질병을 발현시켰다고 볼 수 있다.

[판단] 이 질병은 업무에 기인한 것으로 인정할 수 있으므로 업무상 질병이다.

4) 농약 및 기타 약제의 유효성분에 의한 질병

골프장 경기보조원의 경우, 윤조덕 외(2004)에 따르면 농약살포에 따른 농약중독을 호소하고 있다. 이와 같이 농약이나 기타 약제의 유효성분에 노출됨으로써 발생하는 질병에 대하여 알아보기로 한다.

농약 및 기타 약제의 유효성분(앞으로 이를 ‘농약 등’이라 한다)에 의한 업무상 질병은 「노동기준법시행규칙」 별표 제1의2에 규정된 “화학물질 등에 의한 질병”에 속하며, 「노동기준법시행규칙 별표 제1의2 제4호의 규정에 기초한 후생노동대신이 지정하는 단체(單體) 화학물질 및 화합물(합금을 포함) 및 후생노동대신이 정하는 질병」(후생노동성 고시 제33호)에 열거된 질병 가운데 하나이다.

이와 같은 질병이 주로 발생하는 사업장으로 들고 있는 것은, 첫째 농약제조 합성공장, 조합공장, 둘째 농약살포 농업종사자, 직업적 살포자(기계살포, 헬리콥터관계자, 위생해충구제, 잔디발관리, 임업 등), 셋째 공업용 목재처리(살충, 방부), 선저도료(船底塗料), 어망방부, 전선방충피복, 양모방충가공 등이다.

주로 농약의 유해작용으로서는 접촉성피부염, 결막·각막염 등의 국소 작용과 경기도(經氣道) 흡수, 경피(經皮) 흡수 등에 의한 전신작용이 있다. 그리고 2종류의 농약 등으로 존재로 인해 독성이 증가하는 경우(상승효과)와 독성이 감소하는 경우(상쇄효과)가 있다고 한다.

대체로 농약 등으로 인한 질병의 진단에서 다른 화학물질에 의한 중독과 마찬가지로 직력(職歷), 노출된 화학물질의 종류, 노출 정도 등의 확인이 중요하지만, 원인물질이 직접적으로 판명되지 않는 경우도 있다. 이런

경우를 포함하여 일반적으로 충분한 기왕력(既往曆)의 파악, 중독 증상의 상세한 파악, 이학적 검사 및 화학적 검사의 실시 등을 필요로 하고 있다.

한 가지 예로 유기린계(有機磷)계의 농약에 의한 중독을 인정하는 방법은 다음과 같다. 유기린계 농약을 취급하거나 그와 같은 가스, 증기나 분진 등에 노출되는 업무에 종사하고 있거나 업무를 벗어난 후 약 24시간 이내의 근로자가 아래에서 열거하는 증상 가운데 어느 한 가지라도 증상을 보여 의학상 요양이 필요하다면 인정되며, 이때 그 징후의 원인이 업무 이외의 다른 사정에 의한 것이 아니라고 판단되어야 한다. 이때의 증상이란, 먼저 강도(強度)가 높은 발한과 유연(流涎), 축동(縮腫), 근육의 선유성연축(線維性攣縮), 폐수종증상, 전신경련 등의 특이 증상이 확인되는 경우 등의 특이 증상이 인정되어야 한다. 그리고 발한, 악심(惡心), 구토, 복통설사, 유연, 전신권태감, 사지탈력감, 수족이 저린 느낌 등이 있고, 혈장이나 혈청, 콜리에스테라제(cholinesterase)의 활성치가 해당 근로자의 건강시의 수치보다 약 50% 이하로 저하된 것이 확인되어야 한다. 이때 혈장이나 혈청, 그리고 콜리에스테라제의 건강시 수치에 대해서는 발병 이전의 측정 기록이 없거나 불명확한 경우는 증상 회복 후에 측정한 수치를 택하는 것도 가능하다.

2. 일본의 소득파악방식

일본은 골프장 경기보조원, 보험설계사, 그리고 레미콘 운송종사자의 경우가 일반근로자로서 인정된다고 볼 수 있지만, 일부 골프장 경기보조원이 수수료의 형태로 수입을 얻는 등 일반근로자의 범주에서 벗어나는 고용형태도 존재한다. 특히 일본은 최근 “잃어버린 10년”이라는 장기불황의 영향으로 다양한 고용형태가 증가하는 추세에 있어 이러한 다양한 고용형태의 근로자성 인정 문제가 부각될 것으로 보인다. 다만 일본 노재보험은 이들을 이미 특별가입의 형태로 노재보험 가입을 인정하고 있기 때문에 한국의 경우와 비교할 때 문제의 심각성은 떨어진다고 할 수 있을 것이다.

이처럼 일본의 경우에 골프장 경기보조원, 보험설계사, 그리고 레미콘

운송종사자가 일반근로자로 인정되고 있다는 것은 이들이 고용주로부터 일정한 형태의 급여를 주기적으로 받고 있음을 뜻하며, 따라서 평균임금의 산정이 가능할 것이다. 이 경우에는 소득과약방식과 관련한 논의는 필요하지 않을 것으로 보인다.

이와는 달리 일반근로자로서 인정되지 않는 위의 3개 직종의 종사자가 노재보험에 특별가입하려는 경우에는 소득과약방식이 중요하다. 이처럼 특별가입자가 노재보험에 가입하는 경우의 소득과약방식은 이승렬(2003)에서 소개하고 있다. 따라서 여기에서는 이승렬(2003)에서 소개한 내용을 간략히 정리하는 가운데 노재보험 특별가입자의 소득과약방식을 설명하기로 한다.

노재보험 특별가입자는 일반근로자가 아니므로 ‘임금’이 파악되지 않는다는 것을 이해한다면, 이들에게 일반근로자와 동일한 방식으로 보험료와 보험급여를 산정하기는 어렵다. 말하자면 자신의 소득을 특별가입자가 사업주나 보험자보다 정확히 알고 있기 때문이다. 이처럼 특별가입자의 소득에 대한 정보의 비대칭성 문제를 해결하기 위하여 일본 노재보험 제도는 특별가입자가 자신의 소득을 자진 신고하는 방식을 채택하고 있다. 곧 본인이 희망하는 급부기초일액(給付基礎日額)을 가입신청서를 제출할 때 함께 신고하면, 관련 서류를 검토하여 해당 도도부현(都道府縣) 노동기준국장⁷¹⁾이 최종 결정하게 된다.

2003년도의 경우에 특별가입자가 선택할 수 있는 급부기초일액은 13단계의 금액으로 최저 3,500엔에서 최고 20,000엔이었다. 가내근로자의 경우에는 3단계가 추가로 인정되어 3,000엔, 2,500엔, 2,000엔도 인정되었다. 이러한 급부기초일액의 범위는 일본의 노재보험료율이 3년 단위로 변경되듯이 역시 3년 단위로 변경된다.

이처럼 결정된 급부기초일액의 365배에 해당하는 ‘보험료산정기초액’에 기초하여 해당 보험료가 결정된다. 중소기업주는 제1종 특별가입보험료가 적용되는데, 이는 해당 사업의 노재보험료율에서 2차 건강검진 등 급여가 지급되지 않는 분을 제외한 비율이다. 그리고 독립도급근로자나

71) 한국의 지방노동청장에 해당할 것이다.

특정직업종사자는 제2종 특별가입보험료가 적용되는데, 제2종 특별가입 보험료율은 역시 일반근로자에 대한 노재보험료율과 마찬가지로 3년마다 후생노동대신이 고시하게 된다. 마지막으로 해외파견자 등의 노재보험료는 제3종 특별가입보험료가 적용되는데 2003년도의 경우에는 1,000분의 5였다.

한편 보험급여는 일반근로자를 포함하여 모든 노재보험 가입자의 경우 급부기초일액에 기초하여 산정된다. 따라서 특별가입자는 자신이 신고하여 도도부현 노동기준국장이 결정한 급부기초일액에 기초하여 보험급여가 산정될 것이다.

참고로 특별가입자는 단체가 가입하고, 단체장이 일종의 사업주로 인정되어 노재보험에 가입하게 되지만, 특별가입자들은 단체회원비를 각출하는 형태로 실질적으로 노재보험료를 자신이 납부하고 있다.⁷²⁾ 따라서 노재보험료를 자신이 부담하게 되므로 급부기초일액을 자신의 실질소득과 위험도를 고려하여 결정하게 될 것이므로 소득에 대한 정보의 비대칭성 문제는 완화될 것이다.

3. 한국과 일본의 보험급여체계 비교

일본 노재보험제도에서 산재근로자에게 지급되는 급여로서는 크게 업무재해급여와 통근재해급여의 두 종류로 대별된다. 이 밖에 2차 건강진단 등급여와 노동복지사업이 있다. 먼저 업무재해급여로서는 요양보상급부(給付),⁷³⁾ 휴업보상급부, 장해보상급부, 유족보상급부, 장제료, 상병보상연금, 개호(介護).⁷⁴⁾ 보상급부를 들 수 있다.⁷⁵⁾ 그리고 통근재해급여로서

72) 이승렬(2003)을 참고로 하면, 2000년 5월 1일에 설립된 모 건설관련 일인노무제 공자조합은 단체 소속의 상공회의소 회원비로 개인 연간 6,000엔(최저 법인인 경우에는 최저 20,000엔), 사무수수료 등을 포함하는 조합비로 연간 12,000엔, 그리고 노재보험료 등을 납부하도록 홈페이지에 소개하고 있다. 다시 말해서 이들 조합은 사실상 보험사무조합에 가깝다고 볼 수 있을 것이다.

73) 일본 노재보험에서는 급여(給與)를 급부라 한다. 편의상 일본에서 쓰이는 급부를 그대로 쓰기로 한다.

74) 우리말로는 간병(看病)으로 이해하면 될 것이다.

는 요양급부, 휴업급부, 장해급부, 유족급부, 장제급부, 상병연금, 개호급부가 해당한다. 참고로 업무재해급여는 한국의 보험급여체계와 거의 동일하다고 볼 수 있으며, 한국에 없는 급여로서는 2차 건강진단등급부와 노동복지사업의 일부를 들 수 있다. 따라서 여기에서는 일본 노재보험제도의 보험급여체계가 한국과 유사한 특징은 무엇이며, 상이한 점은 어떠한 것들이 있는지, 그리고 이를 통하여 얻을 수 있는 시사점은 무엇인지를 논의하여 보기로 한다.

<부표 2-2>에서 살펴보면, 한국의 보험급여 종류는 일본의 보험급여 체계에 모두 있다는 점에서 양국이 공통적이라 할 수 있다. 다만, 한국에 없는 보험급여는 2차 건강진단등급부이며, 노동복지사업의 일부도 한국에 없는 것이 차이점이다. 물론 한국에서 시행되지 않고 있는 통근재해보상급여가 일본에 존재한다는 것도 한 가지 차이점이라 할 수 있을 것이다.

두 번째로 양국에 공통된 특징은 요양급여(요양보상급부)와 간병급여(개호보상급부)가 현물급여나 현금급여의 속성을 지닌다는 것이며, 이 두 종류의 급여를 제외한 모든 급여는 평균임금(급부기초일액)에 연동되도록 설계되어 있다는 점이다. 다만, 연동되는 방식에서는 양국에 다소 차이점이 존재한다. 여기에서 급부기초일액(給付基礎日額)이란 「노동기준법」 제12조 제1항에서 정하고 있는 평균임금으로 한국의 평균임금과 큰 차이가 없다고 볼 수 있다.

세 번째로는 평균임금(급부기초일액)과도 관련되는 것으로 휴업급여의 경우에 양국에 최저한도액이 설정되어 있다는 사실도 공통점이라 할 수 있다. 한국의 경우에는 휴업급여가 「최저임금법」 제5조(최저임금액)의 규정에 따른 최저임금액에 미달할 때 최저임금액을 1일당 휴업급여로 하도록 「산업재해보상보험법」 제41조(휴업급여) 제3항에서 규정하고 있다. 그리고 일본의 경우에는 「노동자재해보상보험법」 제8조의2에 따라 일반근로자의 연령계층별 임금실태구조를 고려하여 연령계층별 최저한도액과 최고한도액을 설정하고 있다는 것이다.

75) 자세한 내용은 이현주 외(2003)를 참조할 것.

또 한 가지 보험급여와 직접 상관이 있는 것은 아니지만, 특례적용에 의하여 가입하는 피보험자(예를 들면 중소기업 사업주 등)는 평균임금(급부기초일액)이 아니라 노동부 장관이 고시하는 기준임금(일본의 경우에는 후생노동대신이 고시하는 13단계의 급부기초일액)이 적용된다는 점이다.

〈부표 2-2〉 한국과 일본의 산재보험급여체계 비교

보험급여 종류	한국	일본
요양급여	치유에 소요되는 비용 일체(기본적으로 현물급여이나 사정에 따라 현금급여)	한국과 동일
휴업급여	휴업급여액 = 평균임금의 70% × 요양기간 중 미취업기간일수 ※ 근로자의 평균임금이 최저임금법에 의한 최저임금액에 미달하는 경우, 최저임금액을 평균임금으로 적용(휴업급여액 = 최저임금액 × 요양기간 중 미취업기간일수)	휴업급여액 = 급부기초일액의 60% × 요양기간 중 미취업기간 일수 ※ 연령별 최저한도액·최고 한도액 설정
상병보상연금	상병보상연금액 = 평균임금 × 해당 폐질 등급 보상일수 × 요양기간 일수	상병보상연금액 = 급부기초일액의 245~313일분
장해급여	장해보상연금은 평균임금의 138~329일분, 장해보상일시금은 55~1,474일분	장해보상연금은 급부기초일액의 131~313일분, 장해보상일시금은 급부기초일액의 56~503일분
간병급여 (개호급여)	요양종결자가 상시나 수시로 간병인이 필요하여 실제로 간병을 받는 경우에 지급(2003년 9월 1일부터 2004년 8월 31일까지의 상시간병급여는 1일당 33,600원, 수시간병급여는 1일당 22,400원).	간병비용으로 지출된 액수가 지급되며, 최대한도액 설정
유족급여	유족연금액 = (평균임금 × 365일) × {47 + (5 × 유족의 수)}/100 유족보상일시금은 평균임금의 1,300일분	유족보상연금액 = 급부기초일액의 153~245일분(4인 이상의 경우는 최대한도 설정) 유족보상일시금 = 급부기초일액의 1,000일분
장의비	장의비 = 평균임금의 120일분	장제료 = 315,000엔 + 급부기초일액의 30일분 ※ 장제료가 급부기초일액의 60일분에 미달하는 경우에는 급부기초일액의 60일분
2차견장진단 등 급여	없음	있음

자료 : 노동부, 『산재보험사업연보』, 2003; 일본후생노동성 노동기준국 노재보상부 노재관리과 편, 『명실노재보험법』, 노무행정연구소, 2001. 3.