

무급가족종사자의 산재보험 적용에 관한 제도연구

A Study of Institutional in Industrial Accident Compensation Insurance Application for Unpaid Family Worker

서 규 석*·강 경 식**

Gyu Seok Seo*·Kyung Sik Kang**

Abstract

Unpaid Family Worker is blind area of industry safety. Danger of industrial accident is some high but because was excepted in industrial accident compensation insurance application.

In most case, because paltry Unpaid Family Worker is no opportunity to take safety education to prevent industrial accidents and there are few safety facility and safety equipment, etc., among business, it may be said that probability to suffer industrial accidents on a trifling mistake or carelessness is higher than general worker of business. Consider such difficult actuality of Unpaid Family Worker and our country must give these benefit of industrial accident compensation insurance application, as opened the door of insurance application in recognition of worker position by 「Industrial accident compensation insurance Law」 to middle-smaller enterprise's business proprietor or special form labor employees.

Keywords : Unpaid Family Worker, 「Industrial accident compensation insurance Law」, 「Labor Standard Law」

본 논문은 명지대학교 안전경영연구소 협력에 의해 이루어진 논문 임.

* 명지대학교 산업경영공학과

** 명지대학교 안전경영연구소

1. 서 론

무급가족종사자(Unpaid Family Worker)는 산업안전의 사각지대이다. 산재의 위험은 다소 높으나 산재보험 적용에서는 제외되어 있기 때문이다. 현행 「산업재해보상보험법」(이하 ‘산재보험법’)은 근로기준법상의 근로자를 보험적용 대상으로 하고 있으며, 「근로기준법」 제 2조 “근로자”란 ‘직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다.’라고 되어 있다. 무급가족 종사자는 가족끼리 사업을 영위하는 사업장에서 실질적으로는 공동생활비나 별도 임금을 지급하지만 명목상으로는 급여를 받지 않는 즉, 임금을 목적으로 근로를 제공한다고 보지 않기 때문에 근로기준법상 근로자로 보지 아니한다. 따라서 무급근로가족 종사자는 가족끼리 생계형 사업을 영위하기 위해 사업 또는 사업장에서 가족공동으로 생계비를 벌기위해 즉 임금을 목적으로 실질적인 근로를 제공하는 무급가족종사자에게는 현행 「근로기준법」상 근로자로 인정되지 않는다는 이유로 실질적으로는 근로자이면서도 유일하게 「산재보험법」상 적용대상에서 제외 되고 있는 것이다. 산재가 발생하였을 경우 사회적 차원에서 보호를 받을 수 없는 무급가족 종사자의 규모가 크다는 사실을 알 수 있다. 산업재해의 위험에 노출되어 있더라도 적절한 보상을 받을 수 없을 경우 이는 개인적인 차원 뿐 아니라 사회적인 차원에서도 커다란 손실이며 이들을 산업재해로부터 적절히 보호받지 못하는 무급가족종사자들을 법적 제도안으로 끌어들이 필요성이 요구된다.

본 논문에서는 산업재해에 취약한 무급가족종사에 대한 산업재해보상보험법의 제도안으로 끌어들이는 방안을 제시하였으며, 이로 인하여 산업재해에 취약한 무급가족종사자에 대한 제도가 지속적으로 연구 발전해 나갈 수 있도록 기여하고자 한다.

2. 국내의 산재보험 비교 고찰

산재보험의 최초 법제화 시기는 1884년 독일을 기점으로 폴란드, 오스트리아, 체코 등이 1890년 이전에 이미 산재보험 시스템을 도입하였다. 그 후 1910년까지 산재보험은 유럽 국가를 중심으로 법제화 되었으며, 1930년대 이후는 대만, 싱가포르, 멕시코, 한국, 터키 등의 국가에서 본격적인 산업화를 개시하면서 산재보험제도를 도입하게 되었다. 표 1은 국외의 산재보험제도의 입법시기를 나타낸 것이다.

<표 1> 국외의 산재보험제도 입법 시기

구 분	국 가	비 고
1884 ~ 1890	독일, 폴란드, 오스트리아, 체코	4개국
1891 ~ 1900	벨기에, 노르웨이, 필란드, 영국, 아일랜드, 프랑스, 이탈리아, 덴마크	8개국
1900 ~ 1910	스페인, 스웨덴, 네덜란드, 룩셈부르크, 헝가리, 호주, 미국, 뉴질랜드	8개국
1911 ~ 1920	스위스, 일본, 포르투갈, 그리스, 캐나다	5개국
1921 ~ 1930	대만	1개국
1931 ~ 1940	싱가포르	1개국
1941 ~ 1950	멕시코, 터키	2개국
1951 ~ 1964	한국, 아이슬란드	2개국

자료 : 산재보험제도 국제비교 연구, 박찬임, 2002

현재 OECD국가에서 채택하고 있는 산재보험 체계는 대부분 사회보험 체계를 택하고 있으며, 일부 국가에서만 공공·민간 전달자에 의한 독립적인 산재보험체도를 채택하여 운영하고 있다. 이를 구체적으로 보면 유럽의 대부분 국가와 아시아, 남미 지역은 국가에서 사회보험체제로, 북미, 대양주 및 유럽의 일부 국가에서는 산재보험 단독체도로 되어 있어 어떤 체계로 산재보험이 운영되는가는 지역적 영향이 상당히 있는 것으로 볼 수 있다. 산재보험의 체계를 결정하는 또 하나의 관리운영 방식일 것이다. 이는 산재보상 체계가 어떻게 운영되는가와 밀접한 관련을 가지고 있으며, 산재보험만 단독으로 운영되고 있는 국가에서는 공적 기관에서 산재보험을 전달하여 운영하기보다는 민간 전달자와 공적 전달자가 동시에 산재보험을 운영하거나 민관이 산재보험을 전달하는 방식을 채택하는 경우가 많다. 사회보험 체계의 일부로 이루어진 국가에서는 주로 공적 기관에서 산재보험의 관리운영을 전달하고 있으며, 민영화사간 경쟁이나 민·공영 혼합방식은 극히 제한적으로 이루어지고 있다.

<표 2> 산재보험체계 및 관리운영 방식

방 식	사회보험 체계	단독 산재보험
공영전담방식	프랑스,일본,독일,오스트리아,영국,한국,대만,스페인,스웨덴,이탈리아,그리스,노르웨이,룩셈부르크,아일랜드,아이슬란드,멕시코,헝가리,체코,폴란드,터키	캐나다
민영 회사간 경쟁 방식	싱가폴	덴마크,필란드
민·공영 혼합방식	네덜란드,벨기에	미국,호주,뉴질랜드,스위스,포르투갈

2.1 국내·외산재보험제도의 특징과 구조

미국의 경우 산재보험제도는 강제보험제도로써 일반 사회보험체제 안에 속해 있기는 하지만 다른 사회보험과 관련되지 않은 분립된 제도로써 주별로 존재하고 그 적용방식과 관리운영방식도 주별로 다소 상이하다. 독일의 경우 산재보험제도는 역시 강제보험제도로써 일반 사회보험체제에 속해있지만 다른 사회보험체제와 통합해서 제공되는 것이 아닌 분립된 형태로 제공되고 있다. 또한, 전국단일제도로써 운영되고 있으며, 사회보장과 관련된 법규를 공동으로 관리 운영하려 시도하였으나 여러 가지 실제적인 문제에 봉착하여 결국 공통된 규정만을 사회법에 담고 개별 사회보험제도의 급여와 보험료와 관련된 규정은 각각의 개별법으로 정의하고 있다.

일본의 경우 산재보험제도와는 상당 부분 관리운영을 통합하여 사회보험체제에 속해 있고, 고용보험제도와는 상당 부분 관리운영을 통합하여 노동보험이라는 명칭으로 같이 운영되지만 세부적으로 적용이 다른 경우가 상당히 있으며, 노령연금 및 의료보험제도와는 분립된 제도로써 존재한다. 또한 공무원 등 일부 특수지역 종사자에 대한

특별제도를 제외하고는 전국적으로 단일한 제도로써 운영된다.

위 3개국 중에서 산재보험제도에서 민간보험회사의 관리운영을 허용하거나 민간의 자발적 산재보험제도로써 인정하는 국가는 미국뿐으로 나타난다. 미국의 산재보험제도에서 이렇게 민간 보험회사의 진입이 허용된 것은 미국 산재보험제도 도입의 논리가 근로자에 대한 보장에 초점을 두었기 보다는 사업주의 정서에 기인한다고 할 수 있을 것이다.

2.2 국내·외산재보험제도의 적용대상 범위

산재보험은 산업현장에서 일하는 근로자의 작업 중 재해에 대해서 근로자의 적절한 치료와 보상, 생활보장을 하고 사업주의 책임을 덜어 주기 위해서 시작된 제도이다.

우리나라의 경우도 임금 근로자는 모두 산재보험에 적용시키는 것을 원칙으로 하고 있지만 적용제외 범위가 훨씬 더 넓은 것으로 나타나고 있다. 우선 소규모 공사(총면적100㎡이하, 2천만원 미만공사)에 참여하는 근로자의 경우도 현재 적용제외하고 있다. 표5는 국내외 산재보험제도가 적용대상별 범위를 나타낸 것이다.

<표 3> 산재보험제도의 적용대상 범위

구 분	미국	독일	일본	한국
임금	전체근로자	○	○	○
	농림업	●	○	●
	건설	○	○	○
근로자	외국인	●	●	●
	가내근로자	●	○	▲
자영업	자영농민	▲	○	▲
	자영업자	△	△	▲
특수	보험/판매	●	●	없음
직종	독립계약자	●	●	없음

○ : 당연적용 ● : 당연적용이지만 일부 적용 제외있음.
 △ : 임의적용 ▲ : 임의적용이지만 일부 적용 제외있음. × : 적용제외

우리나라에서도 장기적으로는 근로자에 대한 관리제도를 도입하여 보호가 필요한 모든 근로자를 산재보험제도의 가입대상으로 포괄 할 수 있도록 하는 것이 필요하다. 또한 인별 관리제도가 확립될 때까지는 일본과 같이 가내노동법의 제정을 통해서 보호가 필요한 가내근로자의 범위를 확정하고 이들에 대한 산재보험 가입의 길을 마련하는 것을 모색하는 것도 바람직 할 것이다. 또한, 임금근로자와 중소기업주, 특수형태 근로자를 산재보험의 대상 집단으로 포괄할 뿐 다른 집단을 산재보험내로 포괄하는 것은 아직 이루어지지 않고 있다. 그러나 앞으로 산재보험의 개념이 재해보험으로 변화하고 사업주 및 자영업자에게 까지 산재보험이 확대될 경우 필연적으로 산재보험에 관리제도를 수반하게 될 것이며, 비록 취업자로 분류되지는 않지만 무급가족종사자 등

작업에서의 재해 위험에 있는 다른 인구집단에게까지 산재보험이 확대될 수 있는 기초가 될 것으로 사료된다.

2.3 국내·외산재보험제도의 관리운영 주체

미국의 경우 비용부담주체를 보면 크게 고용주가 내는 경우와 본인이 비용 부담하는 경우로 나뉠 수 있으며, 독일의 비용부담 방식에서 특징적인 것은 농민에 대한 산재보험제도이다. 농민에 대한 산재보험은 농업자 사회보험의 하나로 제공되는 것으로서, 자영업자인 농민이 비용을 부담하는 것 이외에도 국가의 보조가 제공되고 있다.

일본은 산재보험제도의 구성이 우리나라와 가장 유사한 국가이다. 일본 산재보험의 적용범위는 근로자와 사업주, 농민, 자영업자 등으로 구성되어 있으며, 비용부담 방식을 보면 근로자의 경우 사업주가 부담하며, 사업주, 농민, 자영업자 등은 본인이 임의 가입 후 납부하도록 되어 있다. 다만, 하도급 근로자의 경우 원수급인이 보험료 납부의 책임을 지도록 되어 있으며, 이는 하도급이 자주 행해지는 분야는 재해율이 가장 높은 산업인 건설업인데 이때 하수급인에게 보험료 납부의 책임을 맡겨놓고 이들이 보험료를 내지 않았을 경우 이에 따른 재정적인 문제를 고려한 조치로 볼 수 있다.

<표 4> 산재보험제도의 비용부담주체

구 분		미국	독일	일본	한국
임금	전체근로자	고용주	고용주	고용주	고용주
	농림업	고용주	고용주	고용주	고용주
근로자	건설	고용주	고용주	고용주	고용주
	하도급근로자	고용주	고용주	원수급인	원수급인
	가내근로자	고용주	고용주	×	×
자영업	자영농민	본인	본인+정부	본인	×
	자영업자	본인	본인	본인	본인
특수	보험/판매	고용주/본인	고용주/본인	없음	고용주/본인
직종	독립계약자	고용주/본인	고용주/본인	없음	×

3. 무급가족 종사자 실태분석

3.1 설문조사 대상 및 표본설계

본 조사에서는 무급가족 종사자를 대상으로 하였으며, 본 조사는 구조화된 설문지 인쇄본을 우편, FAX, 방문 형식으로 배포·수거하는 방식으로 진행되었다.

설문조사 기간 : 2009년 8월 1일 ~ 2009년 9월 20일

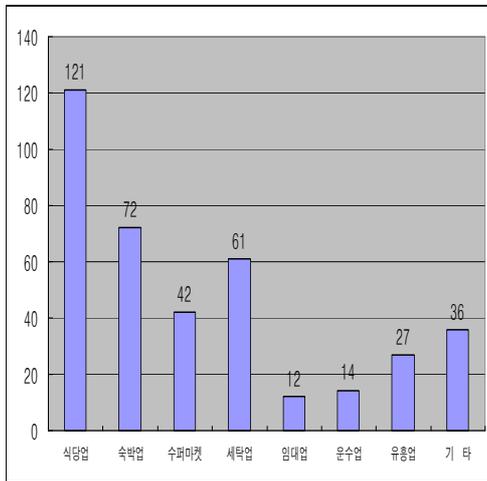
설문조사 장소 : 충북 북부지역(충주, 음성, 제천, 단양)

설문지는 모두 충청북도 북부지역에 소재하고 있는 무급가족종사자를 중심으로 음

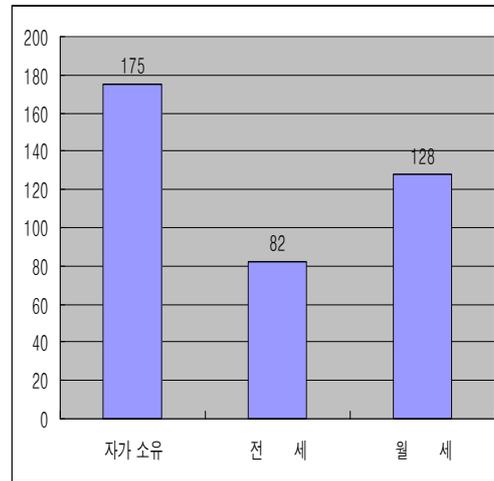
식점, 숙박, 세탁소, 마트, 유흥주점 등 약 720여부를 배포하였으며, 그 중 385부를 회수하였고(회수율 53.5%), 수거된 설문지를 사용하여 통계처리 되었다.

3.2 설문조사 결과 및 실태분석

무급가족 종사자 업종별로 분석해 보면 식당(121명, 31.4%)로 가장 많이 종사하고 있는 것으로 나타났으며, 다음으로 숙박업, 세탁업, 슈퍼마켓 순으로 나타나 식당업에서 가족 종사자가 많이 운영되고 있음을 알 수 있었다. 건물의 소유형태로는 사업자의 자가 소유 형태 건물이 175명(45.5%)으로 가장 많았으며, 월세 128명, 전세 82명 순으로 나타나 약 절반의 가족종사자가 본인 소유건물에서 별도의 부대비용 없이 운영하는 것으로 나타났다.



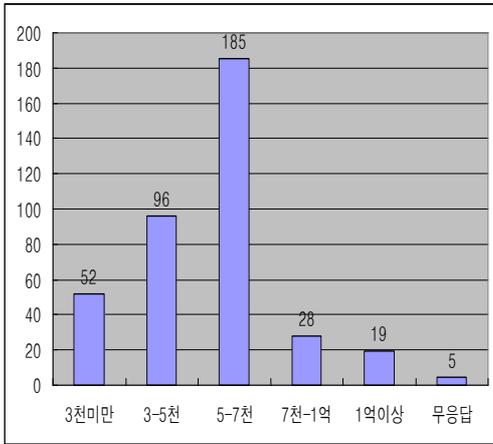
<그림 1> 무급가족 종사자 업종별 분석



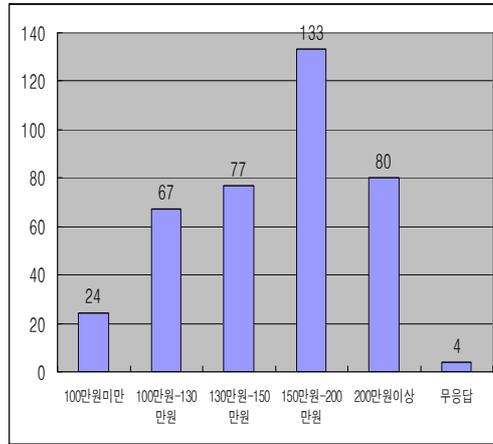
<그림 2> 건물의 소유 형태

사업장별 연 매출액 규모를 보면, 5천~7천만원 규모가 185명(48.1%)으로 가장 많았으며 다음으로 3천~5천만원, 3천만원 미만 순으로 나타나 전체적으로 연 매출액이 7천만원 미만인 사업장이 86.5%를 차지하고 있었다.

가족구성원의 월 평균임금은 150만원~200만원이 133명(34.5%)로 가장 많았으며, 그 다음으로 200만원 이상이 80명(20.8%), 130만원~150만원이 77명(20.0%)순으로 나타났다. 이는 생활비 포함해서 약 200만원 미만으로 가장 많이 받는 것으로 나타났다.



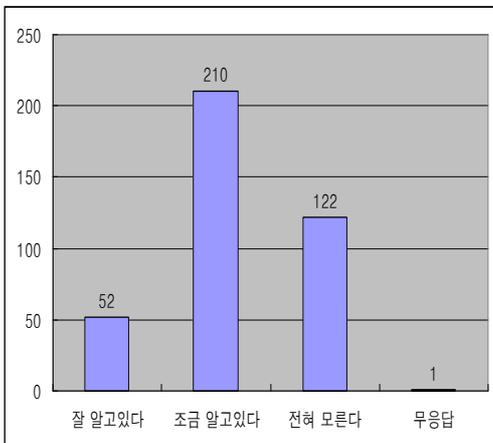
<그림 3> 사업장의 연 매출액 규모



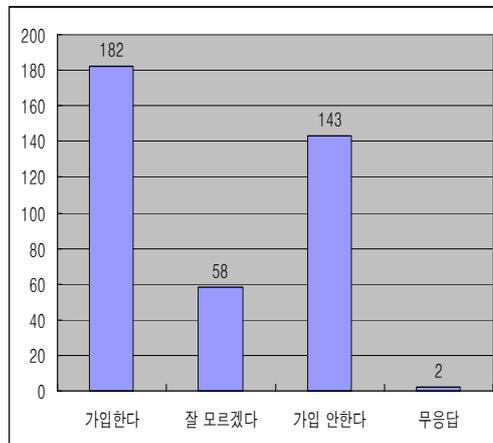
<그림 4> 가족구성원 월 평균 임금

산업재해 보상보험법에 대한 지식정도를 묻는 질문에 조금알고 있는 것으로 나타났으며, 전혀 모른다고 응답한 사람도 122명이나 되는 것으로 나타났다. 이는 현재 산재보험의 특성상 근로자에 한하여 적용하다보니 무급가족종사자의 경우 산재보험의 적용 대상이 아니기 때문인 것으로 보인다.

현재 무급가족종사자의 경우 산재보험 적용대상이 아니지만 적용대상으로 적용시킨다면 적용할 의사를 묻는 질문에 182명(47.3%)만 가입의사를 밝혔으며, 가입안한다고 143명이나 되는 것으로 조사되었다.



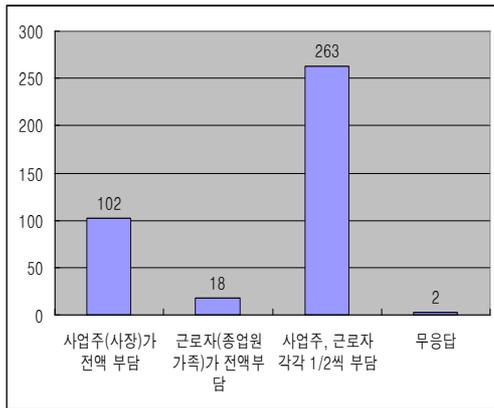
<그림 5> 산업재해 보상보험법에 대한 지식정도



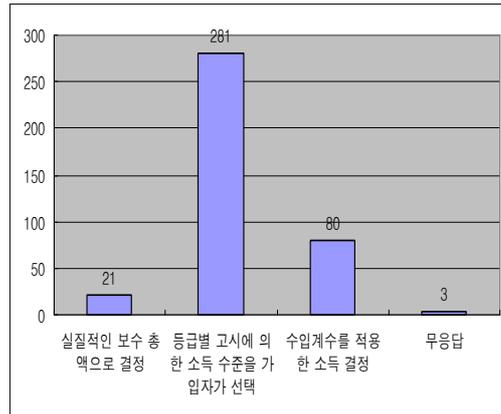
<그림 6> 산재보상보험 가입 의사

무급가족종사자의 경우는 대부분이 가족구성원들 끼리 업무를 수행하기 때문에 큰 의미는 없을 것이다. 그러나 보험료 특성상 납입주체를 명확히 하여야 함에 따라 보험료 납입주체를 묻는 질문에 대부분 사업주 및 사업주와 근로자가 각각 부담해야 한다

고 응답하였다. 현재 특수형태 근로자의 경우 사업주, 근로자가 각각 1/2씩 부담하고 있다. 기준임금 적용방법에 있어서 매년 노동부 고시에 의한 소득으로 가입자가 선택이 281명(73%)로 가장 많았으며, 그 다음으로 수입계수를 적용한 소득 결정 80명(20.8%)로 나타났다.



<그림 7> 보험료 납입주체



<그림 8> 기준임금 적용 방법

4. 무급가족 종사자의 산재적용에 대한 제도적 접근 방안

4.1 무급가족종사자의 사회적 지원에 대한 필요성

무급가족종사자에 대한 산재보험 적용 타당성에 대해 제시된 절차에 따라 분석하고자 한다. 먼저 무급가족종사자에 대한 적용 필요성을 분석하고자 무급가족종사자의 근로자성 및 법적 지위를 고찰하고 현행 산재보상법상 유사 사례로 특례로 산재보험의 임의 가입을 적용하고 있는 중·소기업 사업주 및 특수형태근로종사자에 대한 법적 성격, 적용범위, 업무상재해 인정범위 및 보험급여 산정기준 등을 살펴보고 이러한 적용 기준의 일부를 무급가족종사자에게 적용하는 것이 필요한지 여부를 검토한 후 무급가족종사자의 산재보험적용에 대한 사회적 지원의 필요성을 도출하고자 한다. 이어 무급가족종사자의 종사자수와 사업장수 규모를 추정한다. 이를 기초로 보험료 수입 규모와 보험급여 지급 규모를 추정함으로써 보험요율을 추정하고자 한다. 한편, 무급가족종사자에 산재보험을 적용할 때 추가로 소요되는 재정부담액을 추정한 후 무급가족종사자에 대한 관리 방안과 단계별 적용 확대 방안을 제시하고자 한다.

대체로 영세한 무급가족종사자는 현 근로기준법상 근로자가 아닌 관계로 사회보험 성격의 산재보험 적용에서 제외되었지만 실질적으로는 가족끼리 사업장에서 근로를 제공하고 형식상 사업대표격인 가족대표로부터 생활비를 제공 받고 더 나아가 수입의 일정액을 임금형식으로 분배 받음으로서 실질적으로는 사업장에서 임금을 목적으로

근로하는 일반 근로기준법상 근로자와 동일하다고 볼 수 있는 여지가 많다. 또한 가족대표는 중소기업의 사업주 성격을 내포하고 있다고 판단할 수 있다.

하지만 현재의 근로기준법이나 이를 인용하는 산재보상법상으로는 무급가족종사자는 가족집단의 사업행위로 생계와 이익을 같이 하는 자로 보아 근로자로 인정하지 않고 있고 사업대표격인 가족대표도 법적 사용자나 사업주로 인정하지 않고 있다. 근로기준법 제11조(적용범위)제1항을 보면 ‘이 법은 상시5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.’ 하여 무급가족조사자들로만 구성된 사업에 대해서는 근로기준법의 적용대상에서 제외되어 산재보험법 등 노동관계법상 대부분 근로자 지위나 사용자 지위를 받지 못하여 법적 제도적으로도 불안한 위치에 있다고 할 것이다.

4.2 무급가족종사자의 보험급여 산정기준의 선택

무급가족종사자들의 평균 월 소득규모는 150만원선으로 앞 중소기업사업주의 1등급 평균임금 수준을 조금 상회하거나 특수형태근로종사자 중 소득수준이 가장 낮은 학습지 교사의 평균임금 수준과 비슷한 것으로 볼 수 있다.

이러한 사실을 기초로 무급가족종사자의 보험급여 산정 기준인 평균임금액을 어떻게 산출하는 것이 공단 재정 및 무급가족종사자의 보험료와 보상액의 만족도에서 가장 효율적인가에 대한 고찰이 필요할 것이다. 무급가족종사자는 중소기업사업주나 특수형태근로종사자들에 비하여 평균적으로 소득 수준이 훨씬 낮은 관계로 최저·최고 보상기준금액을 기준으로 설정한 중소기업사업주의 1등급(최저보상기준금액)에서 7등급(최고보상기준금액)의 형식으로 기준금액을 설정하기가 현실적으로 곤란하며 직종에 따라 달리 기준금액을 설정한 특수형태근로종사자들처럼 한 가지 기준으로 기준금액을 책정하는 것에도 문제가 있다. 또한 기준금액을 사업종사자 가족 모두를 동일하게 책정할지 사업주격인 가족대표와 근로자격인 일반 가족종사자를 분리하여 적용할지에 대한 검토가 필요하다.

우선 고려해 볼 수 있는 것은 무급가족종사자를 가족구성원을 동일하게 보고 중소기업사업주의 경우처럼 등급을 정하여 책정하되 등급 수를 중소기업사업주의 7단계 등급이 아닌 4~5단계 등급으로 낮추고 현재 산재보험법에서 적용하고 있는 최저·최고보상기준금액을 고려하지 않고 현 무급가족종사자의 소득수준을 감안하여 한 예(1안)로서 1등급은 현재 적용하는 최저임금(일급 32,000원/2009년)을 기준평균임금으로 하고 2등급은 50,000원, 3등급은 70,000원, 마지막으로 4등급은 100,000원으로 책정하는 방식으로 단순화한다면 무급가족종사자들 간 소득 격차를 줄여 상호 위화감을 감소시키고 보험료 지출도 최대한 최소화할 수 있어 신규 가입에 따른 혼란과 어려움을 최소화 할 수 있을 것이다.

또한 예(2안)로서는 무급가족종사자를 2분화하여 가족대표종사자와 일반가족을 나누어 각기 다른 기준금액을 책정하는 방식이다. 이 방식은 1안에 비하여 소득수준을 그

나마 세분할 수 없는 단점이 있는 반면에 1안 보다 더욱 단순화되어 관리 및 제도 운영이 편하고 가족 중 대표자를 차등 격상시킴으로서 가족대표에게 사업주라는 자긍심을 심어 줄 수 있고 보험료를 걷어 들이는 데도 용이할 것으로 보인다. 이 경우에는 가족대표자의 평균임금으로 70,000원 정도를 책정하고 일반가족종사자에게는 50,000원 정도를 책정하면 무난해 보인다.

<표 5> 무급가족종사자의 적용 임금액 및 평균임금 예시

1안) 1차년도(2009년 경우)			2안) 1차년도(2009년 경우)		
구 분	임금액(월)	평균임금(일)	구 분	임금액(월)	평균임금(일)
1등급	9,600,000	32,000	대표가족	2,100,00	70,000
2등급	1,500,000	50,000	일반가족	1,500,000	50,000
3등급	2,100,000	70,000			
4등급	3,000,000	100,000			

5. 결 론

아직도 가족끼리 생계형 사업을 영위하기 위해 사업 또는 사업장에서 가족공동으로 생계비를 벌기위해 즉 임금을 목적으로 실질적인 근로를 제공하는 무급가족종사자에게는 현행 「근로기준법」상 근로자로 인정되지 않는다는 이유로 실질적으로는 근로자이면서도 유일하게 「산재보험법」상 적용대상에서 제외 되고 있는 것이다.

이를 해결하기 위해서는 중·소기업사업주나 특수형태근로종사자들에게 「산재보험법」 상 근로자 지위를 인정하여 임의가입의 문을 열어 주었듯이 무급가족종사자들에게도 「산재보험법」 상 가족대표에게는 사실상 근로에 종사하는 중·소기업사업주로서 근로자 지위를 인정하고 가족구성원은 실질적으로도 근로를 제공하고 가족대표로부터 생계비등(이를 임금으로 보자)을 지급 받는 근로자로 인정하여 산재보험적용의 문을 열어 주어야 한다.

산재보험적용 방법은 우선적으로 중·소기업사업주나 특수형태근로종사자들처럼 무급가족종사자들이 스스로 자유의사에 따라 가입을 결정하도록 하는 임의가입제도를 실시하여 아직 산재보험제도를 모르는 상태에서 보험료를 지출해야한다는 부담을 가질 수 있는 대다수 무급가족종사자들의 반발과 혼란을 막을 필요가 있고 보험급여의 산정기준과 보험료율도 현행 중·소기업사업주나 특수형태근로종사자에게 적용하는 형식과 유사하게 노동부장관의 고시와 무급가족종사자의 선택에 따라 하도록 하고 보험료 부담 추체는 실질적인 사업주(가족대표)가 일괄 부담하는 형식이 무난해 보인다.

점차 공단의 홍보와 무급가족종사자의 보험가입 필요성에 대한 공감대가 형성되었을 경우 당연가입 적용대상으로 점차 확대해야 할 것이다.

6. 참 고 문 헌

- [1] 근로복지공단(2009), 「산재·고용보험 실무편람」
- [2] 근로복지공단(2005), 「산재보험 보상업무」
- [3] 근로복지공단(2004), 「산재보험 질의회시집」
- [4] 박찬임, 이정우, 원종학(2003), 「주요국의 산재보험 적용·징수체계」, 한국노동연구원.
- [5] 신태식, 김병석(2008), 「산업재해보상 및 방지론」, 형성출판사.
- [6] 신태식(2006), 「산재보험제도의 도덕적 해이 개선을 위한 제도적 접근」, 충북대학교 박사학위 논문.
- [7] 오선균(2004), 「산재보험 적용에 관한 법리연구」, 고려대학교 노동대학원.
- [8] 윤조덕 외(2004), 비정규직 근로자 산재보험 적용실태와 특수형태근로 종사자에 대한적용확대, 한국노동연구원,
- [9] 윤조덕, 이지은, 김상호(2003), 「2003년도 업종별 산재보험요율 산정 및 독일 산재보험 요율산정 절차와 시사점」, 한국노동연구원
- [10] 이승렬, 권영준, 금재호, 이호근(2005), 특수형태 근로종사자에 대한 산재보험 적용확대 연구(II), 한국노동연구원,
- [11] 조명우(2006), 산재취약계층의 규모 및 특성에 관한 연구, 산업안전보건연구원