

산업재해보상보험 실무

업무상 재해가 무엇인지 알아보고, 업무상 재해로 지급되는 산재보험 급여와 관련법의 보상·배상의 관계를 알아본다.

제1장 업무상 재해

I. 총설

1. 개요

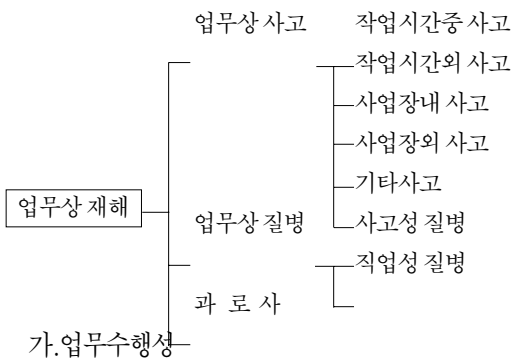
근로자는 근로계약의 이행으로 근로를 제공하는데 그 근로제공 과정에서 발생하는 재해를 업무상 재해라고 할 수 있으며, 이에 대하여는 원칙적으로 사용자가 책임을 지도록 하고 있다.

업무상 재해라 함은 업무상의 사유에 의한 근로자의 부상, 질병, 신체장애 또는 사망을 말하며 근로자가 사업주와 근로계약에 의하여 사업주의 지배·관리하에서 업무를 수행하다가 그 업무에 기인하여 발생한 재해를 말한다.

2. 업무상 재해의 인정기준

업무상 재해의 인정기준으로는 업무수행성과 업무기인성의 두개 요소로 나누어 생각할 수 있다.

■ 업무상 재해의 구분



업무수행성이라 함은 당해 근로자가 사업주의 지휘 명령하에서 업무를 행하는 것을 말한다.

업무수행성을 근로자가 근로계약에 의하여 사업주의 지배·관리하에 업무를 행하는 것을 의미한다 하더라도 사용자의 지휘명령을 받는 본래의 직무수행 또는 직접적인 지배·관리에 의한 것에만 국한되는 것이 아니라 그 업무와 부수해서 기대되는 행위 또는 사고로 인하여 생기는 재해도 포함된다.

또 다른 근로자와의 사이에서 우발적으로 발생한 현상을 당연히 제외해서는 안 될 것이다.

일반적으로 업무수행성이 있으면 업무기인성은 그 반증사유가 없는 한 추정되므로 업무수행성은 업무상의 1차적인 판단기준이 된다고 할 수 있다.

물론 업무수행성이 인정되는 경우에도, 휴게시간 중의 자유로운 행동으로 인한 부상과 같이 사적 또는 자의적인 행위로 인한 재해의 경우에는 업무기인성이 부인되므로 업무상의 재해로 볼 수 없는 경우가 있다.

그러나 업무수행성이 인정되는 대부분의 재해는 업무상의 재해로 취급된다. 그러므로 업무수행성은 업무기인성 유무를 판정하기 위한 기준이나 조건이 된다고 할 수 있다.

나. 업무기인성

업무기인성이라 함은 업무와 재해로 인한 상병 즉, 업무상의 행동, 작업내용 또는 작업환경과 당해 재해간의 상당인과관계가 인정되는 것을 말한다.

업무와 재해간에 “그 업무에 종사하지 않았다면 당해 재해는 발생하지 않았을 것이다”라든지 “그와 같

은 업무에 종사한다면 당해 재해가 발생할 수도 있다”라고 인정될 때에 업무기인성은 존재하게 되고, 이것을 업무상 재해의 인정기준으로 삼고 있다. 업무기인성이 존재하느냐의 여부에 대하여는 위에서 말한 상당인과관계설 이외에도 조건설에 의해 단순히 업무와 재해간에 조건관계가 있으면 업무기인성이 존재한다고 한다.

3. 상당인과관계

업무상의 사유에 의한 근로자의 부상, 질병, 신체장애 또는 사망시 업무와 관련하여 발생한 재해를 말한다. 노동부 예규 제247호 [업무상 재해인정기준]에서 는 상당인과관계의 요건에 대해 설명하고 있다.

II. 업무상 사고

1. 작업시간 중의 재해

근로자가 사업장내에서 작업시간 중에 발생한 사고로 인하여 사상한 경우에는 이를 업무상 재해로 본다(산재법 시행규칙 제34조) 다만 재해가 사적 행위 또는 자의적 행위 등의 업무 외적 원인으로 발생하였다면 업무상 재해로 인정하지 아니한다.

업무상 재해로 인정되기 위하여는 업무와 사고간에 상당인과관계가 있어야 한다.

한편 재해원인과 업무상 원인 또는 사업장 시설하자 등의 원인이 경합하였을 때에는 업무상 재해로 인정한다.

2. 업무에 수반한 준비, 정리행위 중의 재해

업무에 수반한 준비행위 또는 정리행위 중에 발생한 재해는 사업장 시설내에 있는 한 업무상의 재해로 인정된다. 즉, 근로자가 소정의 작업시간의 전후에 있어서 담당작업을 준비중이거나 또는 작업을 완료한 마무리 등의 정리 행위를 하던 중에 발생한 재해는 그 재해가 사업장의 시설내에서 발생한 경우에 한하여 업무상의 재해로 인정된다(산재법 시행규칙 제34조 제1항 제3

호)

3. 작업중단 중의 재해

근로자가 용변 및 물을 마시는 등 생리적 필요행위를 위하여 일시적으로 작업을 중단하고 있을 때 발생한 재해는 업무상 재해로 인정된다(산재법 시행규칙 제34조 제1항 제2호)

근로자가 사업주의 지배·관리하에 있는 한 작업중단 중이라 하더라도 업무이탈 행위, 자해행위 등 업무외의 재해로 인정할만한 사유가 없는 한 업무상 재해로 인정한다. 그 예로, 취업시간에 토목공사 현장에서 물을 마시러 가던 중에 발생한 재해는 생리적인 필요에 의한 행위 중에 발생한 재해로써 업무상의 재해이다.

4. 구조행위 또는 긴급피난행위 중의 재해

근로자가 사업장내에서 천재지변 또는 화재 등의 돌발적인 사고가 발생하여 사회통념상 예견될 수 있는 구조행위 또는 긴급피난행위를 하고 있을 때 발생한 사고로 인하여 사상한 경우에는 업무상의 재해로 인정된다(산재법 시행규칙 제34조 제2항)

5. 작업시간외 휴게시간 등의 사고

근로자가 사업장내에서 작업시간외의 시간을 이용하여 작업, 용변 등 생리적 필요 행위, 작업준비·마무리행위 등 작업에 수반되는 필요적 부수행위, 근로자가 사업장내에서 천재지변 또는 화재 등의 돌발적인 사고가 발생하여 사회통념상 예견될 수 있는 구조행위 또는 긴급피난행위를 하고 있을 때 발생한 사고로 인하여 사상한 경우에는 업무상 재해로 본다(산재법 시행규칙 제35조 제1항)

휴게시간 중에는 사업자의 노무지휘권이 미치지 않으므로 원칙적으로 “업무외”이나 사회통념상 휴게시간 중에 할 수 있다고 인정되는 행위로 인하여 발생한 사고로 사상한 경우에는 이를 업무상 재해로 본다(산재

법 시행규칙 제35조의2 본문)

그러나 휴게시간이라 하더라도 취업 규칙 등을 위반하거나 고의·자해 및 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 사상한 경우에는 업무상 재해로 보지 아니한다.

6 사업장 시설내 재해

사업주가 관리하고 있는 시설(차량·정비 등 포함)의 결함 또는 사업주의 시설관리 소홀로 인하여 재해가 발생한 경우에는 그 재해가 작업시간외의 시간 중에 발생한 때에도 당해 근로자의 자해행위 또는 사업주의 구체적인 지시사항을 위반한 행위로 인하여 사상한 경우를 제외하고는 이를 업무상 재해로 본다(규칙 제35조의 2) 다만, 관리 또는 사용권이 사상한 근로자의 전속적 권한에 속하는 시설을 이용하고 있던 중 발생한 사고로 인하여 사상한 경우에는 업무상 재해로 인정되지 아니한다(동조제2항 단서)

이와 같은 인정기준의 취지는 근로자의 사업장 시설내에 있는 한 일반적으로는 사업주의 지배·관리하에 있다고 할 수 있으므로 작업시간 외라 하더라도 통상은 업무수행성이 부정되지 아니하지만 이러한 경우에도 재해가 사업장 시설의 상황, 즉 결함 또는 관리소홀 등에 의하여 발생되지 않는 한 업무기인성이 인정되지 않는다는 취지로 해석해야 한다. 다만, 근로자가 사업체에 부속된 기숙사에 있는 경우에는 업무수행성이 인정되기 때문에 기숙사에 화재가 나서 근로자가 사상한 경우에는 업무상 재해이다. 그러나 사용자가 제공한 시설물이라 하더라도 회사의 사택과 같은 시설의 관리 또는 사용권이 근로자의 전속적 권한에 속하는 때에는 그 시설을 이용하던 중에 사고로 사상한 경우라도 사업주의 지배·관리하에 있다고 볼 수 없으므로 업무상 재해로 인정되지 아니한다(산재법 시행규칙 제35조제2항 단서)

7. 천재지변으로 인한 사고

태풍·홍수·지진·산사태 등의 천재지변이나 돌발적인 사고가 발생할 우려가 많은 장소에서 업무를 수행하는 근로자가 다음과 같은 경우로 발생한 사고로 인하여 사상한 경우로서 작업장소(인근 지역 포함)에서 그러한 행위를 하는 것이 사회통념상 인정되는 경우에는 이를 업무상 재해로 본다. 다만, 업무와 사고간에 상당인과관계가 없을 때에는 업무상 재해로 보지 아니한다(시행규칙 제35조 3항)

- (1) 근로자의 자유로운 행동이 허용되고 있는 휴식 시간을 이용하여 사적행위를 하고 있을 때
- (2) 근로자가 작업시간외의 시간 중에 사업장내의 시설을 자유롭게 이용하고 있을 때
- (3) 근로자가 사업장내에서 자유롭게 출·퇴근하고 있거나 출·퇴근 중에 잠시 머무르고 있을 때

일반적으로 태풍, 홍수, 지진, 산사태 등의 천재지변에 의한 재해는 취업 중에 발생하였다 하더라도 그것이 자연현상이라는 점으로 보면 그 자체에 업무와의 연관성이 없으므로 업무기인성을 부정하는 것이 일반적인 경향이다.

최근에는 업무의 성질과 내용, 작업환경 또는 사업장 시설의 상황 등에 의해서 천재지변, 자연현상을 계기로 하여 근로자에게 재해가 생긴 경우에는 업무가 자연력의 작용과 공동원인이 되었던 것으로 하여 이와 같은 재해에는 업무기인성을 부정할 수 있다.

8 출·퇴근 중 사고

출·퇴근 중의 근로자는 일반적으로 그 방법과 경로를 선택할 수 있어 사용자의 지배 또는 관리하에 있다고 볼 수 없으므로 출·퇴근 중에 발생한 재해가 업무상의 재해로 인정되기 위하여는 사용자가 근로자에게 제공한 차량 등의 교통수단을 이용하거나 사용자가 이에 준하는 교통수단을 이용하도록 하여 근로자의 출·퇴근 과정이 사용자의 지배·관리하에 있다고 볼 수 있는 경우에 해당되어야 업무상 재해로

본다(대법원 1995.9.15. 선고95누6946 판결)

근로자가 출·퇴근 하는 도중에 발생한 사고로 인하여 사상한 경우로써 아래와 같은 경우에는 이를 업무상재해로 본다.

① 사업주가 소속 근로자들의 출·퇴근용으로 제공한 교통수단의 이용중에 발생한 사고일 경우

② 사업주가 제공한 교통수단에 대한 관리·이용권이 사상한 근로자에게 전담되어 있지 아니할 경우

이 경우에도 업무와 사고간에 상당인과관계가 있음을 입증하여야 한다.

가. 업무상 재해로 인정되는 경우

- ① 추석 등 귀향 근로자에 제공된 차량으로 귀향하던 도중의 사고
- ② 통근열차로 출근 중 실족 부상을 당한 사고
- ③ 사적 용무로 외출한 근로자가 기숙사에 귀사하기 위해 통근차량을 이용하던 중의 사고
- ④ 사업주 시설내 숙소에서 출근하려다 발생한 사고
- ⑤ 업무용 차량을 부서장의 책임하에 출·퇴근에 이용하도록 한 경우에 발생한 사고
- ⑥ 사업주가 제공한 교통수단을 이용 출·퇴근하던 중 발생한 사고
- ⑦ 근로자의 개인 소유 자전거 또는 오토바이로 통근도중 구내 도로상에서 발생한 사고

나. 업무상 재해로 인정되지 않는 경우

- ① 사업주의 권장에 의한 자전거 통근 중의 사고
- ② 사업주의 지시로 조기 출근 중 발생한 사고
- ③ 사장 소유 승용차의 이용 중 발생한 사고
- ④ 월 일정액의 유지비를 지급 받고 있는 개인 소유 차량에 의한 사고
- ⑤ 지입차주가 제공한 교통수단을 이용하던 중 발생한 사고
- ⑥ 교통비 등 보조금의 지급 시 업무상 사고 여부

9. 출장 중 사고

① 출장 중에는 근로자가 사업주의 지배·관리하에 있다고 볼 수 없다 하더라도 업무 수행방법 등에 관하여 포괄적으로 사업주의 명을 받아 일정한 왕복순으로 또는 일정한 교통수단을 이용하여 업무를 수행하기 때문에 출장 중의 행위는 전 과정을 통하여 사업주의 고용종속 및 지배·관리 중에 있는 것으로 보아 그 동안에 발생한 재해는 업무상 재해로 인정된다.

또한, 공용업무 또는 직무수행을 위하여 외출 중에 순로를 벗어나지 아니한 업무수행 중의 재해는 사적 행위 또는 자해행위를 제외하고는 업무상 재해로 인정된다(산재법 시행규칙 제36조) 이와 같이 출장 중의 재해는 원칙적으로 업무상의 재해로 인정되지만 어느 시점까지를 “출장중”이라고 보느냐 하는 문제가 있다[업무수행 목적하에 출장 중 발생한 재해의 업무상 여부 결정은 동 재해가 출장목적 수행을 위한 정상적인 순로에 따라 업무를 수행 중 그에 기인하여 발생되었음이 명료하게 입증됨을 요한다]라 한다.

자택에서 직접 출장목적지로 가는 경우에는 자택출발 시점부터 귀가할 때까지를 “출장중”이라고 할 수 있다. 예를 들면 여자종업원이 출장소에서 자택으로 되돌아 오던 중 교통사고로 부상을 입은 때에는 업무상의 재해로 된다. 그러나 출장 중의 재해일지라도 사적 목적을 위하여 업무를 이탈한 경우에는 업무상의 재해가 아니다.

그러나 출장 중의 재해라 하더라도 ① 출장도중 정상적인 경로(순로)를 벗어났을 때 발생한 사고로 인하여 근로자가 사상한 경우 ② 근로자의 사적 행위, 자해 행위, 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 근로자가 사상한 경우 ③ 사업주의 구체적인 지시를 위반한 행위로 인해 근로자가 사상한 경우에는 업무상 재해로 인정되지 않는다(산재법 시행규칙 제36조 제1항 단서)

② 통상의 출장은 아니지만 근로자가 출·퇴근 중에 사업주의 지시를 받아 업무를 수행하고 있을 때 발

생한 사고로 인하여 사상한 경우에는 업무상 재해로 인정한다.

③ 업무내용이 사업주의 지시를 받아 사업장외의 장소로 출·퇴근하여 직무를 수행하는 이른바 외근 근로자가 최초 직무수행 장소에 도착하여 직무를 시작한 때부터 최후로 직무를 완료한 후 퇴근하기 이전까지의 사이에서 발생한 사고로 인하여 사상한 경우에는 업무상 재해로 인정된다. 즉, 외근에 있어서는 외근 근로자가 특정 지역을 담당하고 있는 경우에 자택을 출발하여 근무지인 회사사무소에 들어설 때가 아니라 최초의 용무지에 도착한 시점에서 업무에 개시되는 것으로 보아야 할 것이고 업무종료도 마찬가지이다. 그러므로 그 이전, 이후의 경우에는 통근재해의 문제로 보아야 한다.

10. 행사 중 사고

근로자가 운동경기·야유회·등산대회 등 각종 행사의 참가 중 사고로 인하여 사상한 경우에는 이를 업무상 재해로 본다(산재법 시행규칙 제37조)

이 행사들은 근로자의 건강유지 또는 사기를 증진함으로써 업무에 더욱 충실하게 하기 위한 방책이라고 할 수 있으므로 그 재해를 업무상의 재해로 인정하려는 것이다.

특히 근로자가 사업장내에 있어서 운동경기대회에 출장 중 입은 재해에 관하여는 다음 조건의 전부가 충족되는 경우에 한하여 업무상 재해로 취급된다.

- ① 사업주가 당해 운동경기 대회에 근로자를 출장시키는 것이 사회통념상 사업의 운영(노무관리상 또는 거래상)에 필요하다고 인정될 것
- ② 근로자가 당해 운동경기에 대하여 출장하는 것이 사업주로부터 강제되어 있을 것, 또한 출장이 강제되어 있다고 인정될 때에는 다음 요건이 충족되어야 함.

· 당해 운동경기대회가 사업주 소속 근로자의 전원 참가에 의해 정례적으로 행해지는 것일 것

· 당해 운동경기대회 출전 당일은 통상의 출근과 동일하게 취급되며 출장하지 않은 자는 결근으로 취급되고 있을 것

(1) 행사 중에 발생한 재해를 업무상 재해로 인정하기 위해서는 행사의 주최자, 목적, 내용, 참가인원의 강제성 여부, 운영방법 그리고 비용부담 내지 장소제공 등의 여러 사정을 고려하여야 한다고 한다. 예컨대 회사직원 중 일부가 자신들의 침묵을 도모하기 위하여 스스로 비용을 각출하여 야유회를 갖고 또 야유회의 전반적인 과정이 회사의 지배나 관리하에 있다고 볼 수 없는 경우에 야유회의 참가로 인하여 발생한 재해 또는 회식이 업무의 연장 또는 업무의 원활을 위한 것이 아니라 참석자들의 사적 내지 자의적인 유희행위에 지나지 않을 경우에 그 회식에 참가하던 중 발생한 재해, 그리고 휴식시간 중 자의에 의하여 운동경기를 하다가 부상을 입은 경우는 업무상 재해가 아니다.

② 행사 참가를 위한 준비연습 중에 발생한 사고로 인하여 근로자가 사상한 경우에는 업무상 재해로 인정된다. 또한 각종 행사의 기획, 운영 업무를 담당하고 있는 근로자가 그 행사의 기획, 운영 업무를 수행하던 중 발생한 사고로 인하여 사상한 때에는 작업 중 재해 또는 출장 중 재해의 일종으로 인정된다.

연회·간담회 및 위로여행 등 각종 행사준비, 안내, 통솔 등 그 담당 업무의 일환으로 출장 중에 발생한 재해는 업무상 재해로 인정된다. 따라서 위로여행 등을 담당 업무로 하지 않는 경우의 재해는 업무상 재해로 인정되지 않는다.

11. 폭력에 의한 사고

타인의 폭력행위에 의해 근로자가 사상한 재해는 일반적으로 타인의 고의에 의한 것이므로 업무상 재해로 인정되지 아니함이 원칙이다. 그러나 다음 각호의 요건에 해당하는 때에는 산업재해보상보험법 제54조의 규정에 의한 제3자의 행위에 의한 업무상 재해

로 본다(산재법 시행규칙 제38조)

(1) 재해의 발생 경위, 사상한 근로자가 담당한 업무의 성질이 가해 행위를 유발시킬 수 있다고 사회통념상 인정되는 경우

(2) 타인의 가해 행위와 사상한 근로자의 사상간에 상당인과관계에 있는 경우

(3) 제3자의 행위에 의하여 발생한 재해라도 당해 업무와 관련하여 발생할 수 있는 것이면 업무상 재해의 범위에 포함된다. 예컨대, 숙직 중의 강도에 의한 부상이나 사망은 업무상의 것으로 된다.

12. 자기의 고의에 의한 사고

근로자 스스로 고의로 재해를 발생하게 한 경우에는 업무와 재해간에 상당인과관계를 인정할 수 없으므로 업무상의 재해가 될 수 없다. 또한, 업무상의 상병으로 요양중에 고의로 재해를 발생하게 한 경우에도 일반적으로 업무상 재해로 인정할 수 없다. 예를 들면, 광부가 보험금을 탐내어 고의로 자신의 손에 부상을 입힌 경우에는 업무상 재해가 아니다. 그러나 상병의 결과 정신 이상이나 심신상실의 상태에 빠져 자살한 경우에는 정상적인 의사능력이 결여된 상태에서의 행위라고 할 수 있으므로 자살 행위 자체만으로 판단할 것이 아니라 정신 이상 또는 심신상실의 상태와 업무상 상병간의 인과관계의 유무에 따라 판단하여야 한다고 해석된다. 그러므로 업무상의 상병을 원인으로 하여 정신 이상이나 심신상실이 된 상태에서의 자살은 업무상의 사망으로 인정하여야 할 것이다.

13. 쟁의 행위 중의 사고

재해가 사업장내에서 발생한 경우라도 쟁의 행위 중에는 근로자가 사용자의 지휘감독권을 배제하고 있다. 이와 같은 경우에는 업무수행성이 인정되지 않으므로 업무상 재해로 볼 수 없다. 예를 들면 인원감축을 반대하기 위하여 노조원이 취업을 강행하다가 부상한 경우에는 업무수행성이 없으므로 업무상 재해로

인정되지 않는다. 직장폐쇄 기간 중 사용자의 반대에도 불구하고 근로자가 작업을 하다가 발생한 경우에도 업무상 재해로 볼 수 없다.

Ⅲ. 업무상 질병

1. 개설

업무상 질병이란 업무상 사유로 인하여 발생한 질병을 말한다. 업무상 질병은 대체로 직업고유의 환경이나 작업 방법의 특수성이 직접 또는 간접으로 장기간에 점진적으로 발생하는 성질을 지니므로 그 업무와의 상당인과관계를 정확히 파악하기가 곤란한 경우가 많다. 따라서 이에 관한 판단을 하기 위하여 근로기준법 시행령 제40조에서는 재해성 질병(제1호), 직업성 질병(제2호 내지 제37호), 기타 업무로 기인한 것이 명백한 질병(제38호) 등으로 업무상 질병의 종류를 열거하고 있으며, 산업재해보상보험법 시행규칙 제39조에 의한 별표 1(업무상 질병 또는 업무상 질병으로 인한 사망에 대한 업무상 재해 인정기준(제39조 제1항 관련)에서는 업무상 질병으로 인한 사망에 대한 업무상 재해 인정기준을 구체적으로 명시하고 있다.

2. 업무상 질병의 범위

업무상 질병의 범위에 관하여 산업재해보상보험법에서는 “업무상의 사유에 의한 근로자의 질병” 이라고만 할 뿐 구체적 판단방법이나 업무상 질병 예시 등에 관하여 규정하고 있지 않다.

근로기준법 제81조 제2항에서는 “업무상 질병과 요양의 범위는 대통령령으로 정한다” 고 규정하고 있다. 이에 따라 동법 시행령 제40조에서 제1호부터 제37호까지 37개의 업무상 질병을 구체적으로 열거·예시하고 있으며, 동조 제38호에서 “기타 업무로 기인한 것이 명확한 질병” 을 업무상 질병으로 인정하고 있다.

산업재해보상보험법 제38조 제2항의 규정에 의하면 “제1항의 규정에 의한 보험급여(상병보상연금 제외)는 근로기준법 제81조 내지 제83조, 제85조 및 제86

조에 규정된 재해보상의 사유가 발생한 때에 보험급여를 받을 자(이하 수급권자)의 청구에 의하여 지급한다”고 규정되어 있으므로 요양급여의 대상이 된 업무상 질병은 근로기준법 제81조 제2항 및 동법 시행령 제40조의 규정에 따르고 있다는 것이다.

※ 업무상 질병의 종류는 근로기준법 시행령 제40조 별표3 참조

3. 업무상 질병의 인정기준

근로기준법 시행령 제40조 중 돌발적 재해를 매개로 한 재해성 질병, 직업성 질병, 노동부장관이 지정한 질병 및 기타 업무로 기인한 경우의 명확한 질병으로 대별할 수 있으므로 피재근로자측의 입증부담을 경감하고 그 권리구제를 용이하게 하기 위한 취지에서 이를 성질별로 구분하여 살펴본다.

가. 재해성 질병

(1) 개요

근로기준법 시행령 제40조 제1호에서는 “업무상의 부상을 기인하는 질병”을 규정하고 있는데 이것은 돌발적인 산업재해사고로 인하여 부상을 입고 그로 인하여 생긴 질병을 말한다. 이를 사고성 질병 또는 부상성 질병이라고도 한다.

이것은 업무상 사유에 의한 부상이 그 원인이 되어 발생한 질병 뿐 아니라 그 부상 때문에 발생한 속발성 질병, 기타 당초 부상과의 사이에 상당인과관계가 있는 질병을 말하는 것으로 업무상의 원인이 되어 발병한 것이 의학적으로 인정되어야 한다.

(2) 인정기준

산업재해보상보험법 시행규칙 제33조 제2항에서는 재해성 질병의 인정기준을 업무상 부상으로 인하여 질병에 이환된 근로자로 다음과 같은 상태일 때 업무상 질병으로 본다.

- ① 부상으로 인한 신체의 손상과 질병간에 신체부위 및 시간적·기능적 관련성이 의학적으로 인

정될 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

나. 직업성 질병

(1) 개요

근로기준법 시행령 제40조 제2호 내지 제36호까지는 직업성 질병을 예시적으로 열거하고 있다. 동법 시행령 제40조에서 열거한 업무상 질병의 종류 중에서 특히 특정 업무에 내재한 일정한 유해요소에 장기간 노출됨으로써 발생하는 경우, 즉 직업성 질환과 기초질환 또는 기존질환이 자연적 경과에 거쳐 계속적 업무로 인하여 발병하거나 악화되는 경우에 업무와 질병의 인과관계에 대한 판단이 곤란한 경우가 발생하고 때에 따라서는 의학적(과학적)검증이 필요한 경우가 있다.

(2) 인정기준

산업재해보상보험법 시행규칙 제33조 제1항에 의한 직업성 질병의 인정기준은 일반원칙으로 다음 각 호의 요건에 해당되는 경우로 해당 질병이 근로기준법 시행령 제40조의 규정에 의한 질병의 범위에 속하는 경우에는 업무상 요인에 의하여 이환된 질병이 아니라 명백한 반증이 없는 한 이를 업무상 질병으로 본다.

- ① 근로자가 업무수행과정에서 유해요인을 취급하거나 이에 폭로된 경력이 있을 것
- ② 유해요인을 취급하거나 이에 폭로될 우려가 있는 업무를 수행함에 있어서 작업시간·근무시간·폭로량 및 작업환경 등에 의하여 유해인자의 폭로정도가 근로자의 질병 또는 건강장해를 유발할 수 있다고 인정될 것
- ③ 유해요인에 폭로되거나 취급방법에 따라 영향을 미칠 수 있는 신체부위에 그 유해인자로 인하여

특이한 임상증상이 나타났다고 의학적으로 인정 될 것

④ 질병에 이환되어 의학적인 요양의 필요성이나 보험급여 지급사유가 있다고 인정될 것 등이다.

다. 노동부장관이 지정하는 질병

동법시행령 제40조 관련 별표의 제37호에서 “제1호 내지 제36호 이외의 중앙노동위원회의 동의를 얻어 노동부장관이 지정하는 질병”을 업무상 질병으로 규정하고 있다.

제2장 산재보험 급여와 보상·배상과의 관계

근로자에게는 업무를 수행하면서 다양한 형태의 원인제공과 과실이 경합되어 재해가 발생할 수 있으므로 동일한 사유에 대하여 공·사법상 여러 영역에 걸친 보상 또는 배상의 중복이 발생할 수 있다. 하나의 재해가 다른 제도와 중복되는 경우에 쌍방의 청구를 동시에 실현하면 하나의 손해를 가지고 이중으로 전보하여 부당한 결과를 초래하게 되므로 이러한 여러 제도가 가지는 보상·배상 또는 보험급여에 관하여 합리적으로 조정하지 않으면 안 된다.

법에서의 다른 보상 또는 배상과의 관계는 이중보상이 되는 일이 없도록 조정하기 위한 제도적 장치라 할 것이다. 산재보험은 사보험이 아니라 공보험인 사회보험으로써 다른 보상 또는 배상과 중복되는 경우에는 보험급여의 형평성과 합리성을 확보하고 보험재정의 건전성을 유지하기 위하여 이에 대한 조정을 하게 된다.

1. 근로기준법과의 관계

가. 근로기준법상 재해보상

근로기준법은 상시근로자가 5인 이상인 사업장에 적용되며, 4인 이하 사업장에는 대통령령이 정하는 바에 따라 일부 조항이 적용된다. 1998년 6월 24일 근로

기준법 시행령 개정으로 요양보상 및 장의비 규정은 1999년 1월 1일부터, 휴업·장애·유족보상은 2001년 1월 1일부터 4인 이하 사업장에 적용된다.

근로기준법상의 재해보상은 연금제도가 없는 일시적 보상관계이며, 요양보상을 받는 근로자가 요양개시 후 2년이 경과하여도 부상·질병이 완치되지 않는 경우에는 평균 임금의 1,340일분의 일시보상을 행함으로써 근로기준법상 보상책임을 면할 수 있다. 동법상의 보상은 사용자의 기업재산만을 담보로 하기 때문에 보상이행을 확보하기 위하여 징역 또는 벌금 등 형사처벌을 가하는 방식을 취하고 있다. 동법에서는 사용자와 근로자가 근로관계를 규율하며, 개별적 재해보상에 기초하여 일시금을 지급하고 불이행시 형사처벌이 이루어지며, 재해보상 등에 대한 불복시 노동부장관 또는 노동위원회에 심사중재를 하도록 규정하고 있다.

업무상 재해와 관련하여 근로기준법과 산재보험법의 관계를 정리하면 다음과 같다.

업무상 재해 관련 근로기준법과 산재보험법

나. 재해보상과 보험급여

(1) 재해보상과 보험급여의 조정

사용자는 근로기준법에 의한 재해보상 책임이 있는 데 이 책임을 사회적으로 보장하기 위한 것이 산재보험이며, 산재보험급여가 지급될 수 있는 한 사용자가 근로기준법상의 책임을 면하는 것은 타당하다 할 것이다. 수급권자가 이 법에 의하여 보험급여를 받았거나 받을 수 있는 경우에는 보험가입자는 동일한 사유에 대하여 근로기준법에 의한 재해보상책임이 면제된다.

이에 대하여 근로기준법에서도 재해보상을 받게 될 자가 동일한 사유에 대하여 민법 기타 법령에 의하여 근로기준법 재해보상에 상당한 금품을 받을 경우에는 그 금액의 한도내에서 사용자는 보상의 책임을 면하도록 규정하고 있다(근로기준법 제90조) 이는 근로기준법의 재해보상과 산재보험법의 보험급여는 서로 보좌·완화·대립할 것을 수행하는 것이 아니라 동일한 사유에 대하여 재해보상과 상당한 금품을 받는 한도내에서는 보험가입자가 부담할 수 없고 수급권자로서 보험가입자의 부담을 부담하는 법규에 따른 것이다.

보험가입자가 원상회복(재해보상) 또는 상당한 금품을 받은 경우(민법상 손해배상)는 근로기준법 제30조 제2항 제3항의 규정과 조항에 있어서 당해 사용자는 그 3년이 경과된 날 이후에는 동법 제87조에 규정된 일시보상금 지급한 것으로 본다(법 제48조 제4항) 시보 상용업종은 70% 재해근로자에 대하여 1,340일분을 지급함으로써 근로기준법상의 보험급여의 보장을 받게 하고, 사용자에게는 고용유지 인센티브를 더 제공하도록 하였다.

상용업종	1,340일분
중용업종	90일분
장기근로자	90일분
상용업종	1,340일분
중용업종	90일분
장기근로자	90일분

재보험과는 다른 별도의 보상을 규정하는 경우가 있다. 단체협약, 취업규칙 및 근로계약 등의 제도로써 마련된 보험급여를 상회하는 보상은 산재근로자나 유족과 사업주간 별도의 권리·의무인 것이므로 사업주는 자체적인 추가보상규정에 따라야 할 것이다.

2 민법과의 관계

가. 민법상의 손해배상

근로계약이 체결되면 사용자는 안전관리의무를 갖는다. 따라서 사용자는 생산설비·기계·원료·보호구 등과 같은 물건에 대해서 뿐 아니라 노무관리상 발생할 수 있는 위험으로부터 근로자를 보호하기 위한 제반 조치를 강구하여야 한다. 따라서 사용자가 이러한 의무를 과실 또는 고의에 의해 이행하지 못하였다면 민법상 손해배상책임을 진다.

우리나라는 동일한 사유로 어느 일방이 먼저 배상 또는 보상을 하면 다른 일방은 그 금액의 범위내에서 면제되는 상호 공제주의(병존주의)를 택하고 있다. 업무상 재해가 사업주나 제3자의 불법행위로 발생한 경우 산재근로자나 그 가족은 산재보험급여의 청구와 동시에 민법상 손해배상청구를 할 수 있다.

수급권자가 동일한 사유에 대하여 이 법에 의한 보험급여를 받은 경우에는 보험가입자는 그 금액의 한도안에서 민법 기타 법령에 의한 손해배상의 책임이 면제된다. 이 경우 장해보상연금 또는 유족보상연금을 받고 있는 자는 장해보상일시금 또는 유족보상일시금을 받은 것으로 본다(법 제48조 제2항) 근로자가 장해특별급여나 유족특별급여를 받게 되면 민법상의 손해배상청구를 할 수 없다.

보상 및 배상과 관련하여 민법과 산재보험법 관계를 정리하면 다음과 같다.

보상 및 배상관련 민법과 산재보험법

자동차손해배상제도는 자동차사고를 당한 피해자를 보호할 목적으로 자동차 보유자를 자동차손해배상책임보험에 강제로 가입시키고 자동차사고가 발생한 때에는 그 피해자가 가해자에게 손해배상을 청구할 수 있도록 하여 책임보험의 한도 안에서 배상을 하는 것이다.

근로자가 자동차로 인하여 업무상 재해를 당한 경우에는 산재보험법의 보험급여와 자동차손해배상보장법의 손해배상의 청구가 가능하며, 모두 피해자에 대한 손해의 전보를 목적으로 하므로 조정의 필요성이 제기된다. 자동차손해배상보장법이나 산재보험법은 모두 다른 법률에 의한 보상·배상 등을 받은 경우 조정을 하도록 각각 규정하고 있다. 조정대상은 동일한 사유인 치료비와 일실이익에 한하며, 산재보험은 자동차보험에서 지급한 위자료 등과는 조정하지 않기 때문에 자동차보험을 먼저 받는 것이 유리한 경우가 많다.

근로자의 업무상 재해 중 자동차로 인한 제3자의 행위에 의한 재해는 산재보험법과 자동차손해배상보장법이 경합한다. 수급권자가 자동차보험에서 손해배상을 받은 경우에는 그 한도 안에서 산재보험급여는 지급하지 않으며, 산재보험급여를 먼저 행하는 경우에는 지급액의 한도 안에서 제3자에 대하여 구상을 하게 된다.

나. 자동차 종합보험(대인배상)

산재보험과 자동차종합보험은 보험의 목적과 보험사고가 동일하다고 볼 수 없는 것이어서 사용자가 위 보험들에 함께 가입하였다고 하여도 동일한 목적과 동일한 사고에 관하여 수개의 보험계약이 체결된 경우를 말하는 상법 제672조 소정의 중복보험에 해당한다고 할 수 없다.

4 국민건강보험법과의 관계

가. 국민건강보험의 운영

국민건강보험법은 국민의 질병·부상에 대한 예

방·진단·치료·재활과 출산·사망 및 건강증진에 대하여 보험급여를 실시하여 국민보건을 향상시키고 사회보장의 증진을 목적으로 한다. 국민건강보험사업은 보건복지부장관이 관장하되, 사업의 보험자는 국민건강보험공단이 된다. 건강보험의 직장가입자는 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 사업장에 고용된 근로자와 그 사용자(일용근로자 일부 예외)가 된다. 보험료는 피보험자와 직장보험의 경우에는 보험가입자도 부담한다.

보험급여와 관련하여 국민건강보험법의 관계를 정리하면 다음과 같다.

보험급여 관련 국민건강보험법과 산재보험법

건강보험에서의 요양급여비용의 심사 등을 행하기 위하여 건강보험심사평가원을 설립하며, 30인 이내의 상근심사위원과 600인 이내의 비상근심사위원을 두며, 진료과목별로 분과위원회를 둔다.

나. 양제도의 요양비 산정기준

산재보험 요양급여의 범위 및 요양에 소요된 비용의 산정기준은 건강보험요양급여의 기준에 관한 규

칙과 보건복지부장관이 고시하는 요양급여비용내역에 의한다. 따라서 산재보험 요양비 산정기준은 건강보험 요양비 산정기준의 변경에 연동된다.

한편, 요양급여의 범위 및 요양에 소요된 비용중 동 기준에서 정한 사항이 근로자의 보호를 위하여 적당하지 아니하다고 인정되거나, 동 기준에서 정하고 있지 아니한 사항에 대하여는 노동부장관이 법 제6조의 규정에 의한 산재보험심의위원회의 심의를 거쳐 고시하는 요양비 산정기준에 의한다.

치과보철, 자기공명영상촬영, 기본진료료의 가산, 입원료의 체감, 다양한 보철구의 지급, 각종 신청서의 발급수수료 지급 등 산재보험 요양급여는 건강보험보다 범위가 넓다. 또한 컴퓨터단층촬영, 초음파검사 등 산재보험이 먼저 확대 시행되고 건강보험을 도입하는 경우가 일반적이며, 이는 산재보험이 사업주의 책임보험적 성격 때문이라 할 것이다.

5. 최저 임금법과의 관계

가. 최저 임금의 운영

최저임금법은 근로자에 대한 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 꾀함으로써 국민경제의 건전한 발전을 도모하려는 목적으로 제정되었다. 최저임금제란 국가가 임금의 결정에 직접 개입하여 임금의 최저수준을 정하고 사업자에게 근로자를 고용할 때 이를 준수하도록 하는 제도이다. 최저임금의 적용대상은 노동부장관이 근로자의 생계비, 유사근로자의 생계비 및 노동생산성을 고려하여 사업의 종류·규모·업종·지역·직업·근로자 유형·시간·일·주 또는 월 단위로 결정하며, 취업기간이 통상적이라고 할 수 있는 근로자(부분의 근로자 포함)에 한하며, (부분의) 근로자(기업자)를 최저임금으로 정할 수 있다. 사용자는 최저임금의 적용을 받던 근로자에게 하여 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다.

지급사유 나. 최저임금과 보충급여	업무상 재해를 제외한 부상·질병 등	업무상 부상·질병, 장해·사망
-----------------------	------------------------	---------------------

산재보험에서는 저임금 산재근로자를 보호하기 위하여 요양급여를 제외한 모든 현금급여를 노동부장관이 고시하는 최저임금 또는 최저보상고시액으로 지급한다. 장해급여 및 유족급여는 최저보상고시액을 반영한 최저기준액을 지급한다.

이에 대하여 휴업급여는 요양으로 인하여 취업하지 못한 데 대한 급여이므로 도덕적 해이를 감안하여 최저보상고시액을 적용하지 아니하고 최저임금을 적용하며, 휴업급여 대신 지급하는 상병보상연금도 또한 같다.

최저임금의 적용방법도 개선하여 종전에는 산재근로자의 평균임금이 최저임금보다 낮은 경우 최저임금을 평균임금으로 보아 보충급여를 상향지급하였다. 그러나 2000년 7월 1일부터는 최저임금 자체를 1일당 휴업급여액으로 함으로써 최저임금의 70%를 지급하는 것이 아니라 최저임금의 100%로 휴업급여를 지급한다. 이는 평균임금을 최저임금의 70분의 100의 금액으로 42.85%만큼 상향조정된 셈이 되어 휴업급여 및 상병보상 연금의 최저수준이 획기적으로 개선된 것이다. 최저임금과 관련하여 최저임금법과 산재보험과의 관계를 정리하면 다음과 같다.

최저임금 관련 최저임금법과 산재보험법

6. 진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관

으로는 볼 수 없다.

③ 유족위로금

유족위로금은 근로자가 진폐로 인하여 사망하여 그 유족이 산재보험법에 의한 유족급여의 대상이 되는 경우에 지급하며, 산재보험법에 의한 유족보상일차 금액의 100분의 60에 상당하는 금액으로 한다.

유족의 직종별 50일의 생활과이에 대한 화상·장해위로금 과 같다. (일부예외)

보상책임: 진폐기금관리·운용자 (노동부) / 보험관장자 (노동부)

7. 국민연금법과의 관계

보상책임: 산재보험금 (보험료, 보험가입자) / 산재보험금 (보험료, 보험가입자)

국민연금법 제73조는 국민의 노령, 폐질, 사망에 대하여 연금급여를 할지하여 국민의 생활안정 및 복지증진에 기여함을 위하여 국민연금법 제73조 제1항 제1호는 국민연금에 가입한 근로자가 노령, 폐질, 사망에 대하여 국민연금을 지급함을 규정하고 있다.

산재보험법 제93조는 유족연금의 지급조건을 규정하고 있다. 유족연금의 지급조건은 산재보험법 제93조 제1항 제1호에 규정되어 있다.

손해배상액의 산정 및 급여지급에 관한 규정의 적용은 매년의 사업장 가입자 전원의 표준소득액의 평균치를 말한다. 산재보험은 임금으로 보험료를 산정하여 평균임금으로 보험급여를 지급한다. 사업장 가입자의 경우 근로자의 표준소득월액의 연금보험료를, 사업주도기여금을 각각 부담한다.

보험급여의 지급요건이 산재보험은 업무상 재해이고 국민연금은 업무상 여부를 불문한다. 장해유족급여 등 보험급여와 관련하여 국민연금법과 산재보험법의 관계를 정리하면 다음과 같다.

장해·유족급여 등 관련 국민연금법과 산재보험법

나. 보험급여 등의 지급에 대한 국민연금의 조정
국민연금은 국민의 노령, 폐질, 사망에 대하여 노령연금, 장애연금, 유족연금을 지급한다.

국민연금법 제93조는 연금의 병급조정에 관하여 장애연금 또는 유족연금의 수급권자가 이 법에 의한 장애연금 또는 유족연금의 지급사유와 동일한 사유로 다음 각호의 1에 해당하는 급여를 지급받을 수 있는 경우에는 동법 제59조의 규정에 의한 장애연금액 또는 동법 제64조의 규정에 의한 유족연금액은 그 2분의 1에 해당하는 액을 지급한다.

- ① 근로기준법 제83조의 규정에 의한 장해보상, 동법 제85조의 규정에 의한 유족보상 또는 동법 제87조의 규정에 의한 일시보상
- ② 산재보험법 제42조의 규정에 의한 장해급여 또는 동법 제43조의 규정에 의한 유족급여
- ③ 선원법 제88조의 규정에 의한 장해보상, 동법 제89조의 규정에 의한 일시보상 또는 동법 제90조의 규정에 의한 유족보상

산재보험에서는 동일한 사유로 국민연금법에 의한 장해 및 유족연금을 받은 경우 조정을 하지 아니하므로 국민연금법에 의한 연금과는 별도로 산재보험법에 의한 보험급여를 지급하게 된다.



구 분	산업안전보건법	산재보험법
목 적	근로자의 안전과 보건을 유지·증진	산재근로자 및 가족의 보호 등
적용범위	모든 사업장 (일부 예외)	모든 사업장 (일부 예외)
사업관장	사업관장(노동부, 한국산업안전공단)	보험관장자(노동부, 근로복지공단)
사업재원	산재예방기금(산재 보험기금에서 출연)	산재보험기금 (보험가입자 :사업주)
사업성격	근로자의 안전보건 등(사전적)	재해근로자에 보험급여 등(사후적)

구 분	장애인고용촉진및 직업재활법	산재보험법
목 적	장애인의 고용촉진 등	산재근로자 및 가족의 보호 등
적용범위	상시 300인 이상 사업장 등	모든 사업장
보상책임	보험관장자(정부, 장애인고용촉진공단)	보험관장자(정부, 근로복지공단)
보상재원	부담금(보험가입자)	보험료(보험가입자)
보상대상	장애인	근로자(업무상 재해·질병, 장해, 사망)
보험급여	없음	법정급여
고용촉진	장애인 고용의 법령에 의한 의무화	산재장애인의 재활, 고용촉진 노력
권리구제	심사청구, 행정소송 등	심사청구, 행정심판, 행정소송 등
주관부처	노동부	노동부