

산재보상보험법 해설

하나로컨설팅 노무법인 대표 공인노무사 양재모

I. 머리말

18세기 산업혁명 초기 생산에 참여하는 노동자는 장시간 노동과 위험한 작업환경 속에서 근로자로서의 기본적 권리가 박탈된 상태에서 생산에 참여해야했다. 이 같은 열악한 근로조건을 개선할 것을 요구하는 노동자의 목소리가 높아지면서 근로자의 일과 여가를 조화롭게 하기위한 근로관계법과 근로자의 생명과 안전을 위한 산업안전 등에 관한 노동법이 제정(制定)되었다. 근로계약에서 사용자의 주된 의무는 노동을 제공한 근로자에게 임금을 지급하는 것은 당연한 의무이나 사용자는 임금 지급 외에도 근로자가 안전하게 일을 할 수 있도록 안전배려의무를 다해야 한다. 또한 안전의무 위반으로 근로자가 사상(死傷)을 당했을 경우 이에 대한 신속한 보상을 위해 산재보상보험법을 두고 있다. 우리나라의 경우 1963년 산재보상보험법이 제정된 이후 지속적으로 개정(改正)되어 왔으며, 최근 가장 큰 폭의 개정이 이루어진 산재보상보험법중 주요 개정 내용을 소개하고 산재유형에 따라 수행성 산재와 기인성(질병성) 산재로 구분하여 각각의 유형별 산재인정 요건을 제시코자 한다.

II. 본문

1. 산재보상보험법 주요 개정 내용

(1) 4개 직종 특수형태근로종사자 산재 적용

골프장캐디, 학습지도사, 레미콘기사, 보험설계사 등 4개 직종의 특수형태근로종사자가 산재보험의 적용을 받을 수 있게 확정되었다. 특수형태근로종사자는 본인이 산재보험의 적용을 원하지 않을 경우 적용제외신청을 할 수 있으며, 보험료는 사업주와 특수형태근로종사자가 1/2씩 공동 부담하도록 되어 있다. 다만 사용종속관계의 정도 등을 고려해 대통령령으로 정하는 특수형태근로종사자는 사업주가 전액 부담하도록 했다.

(2) 외국인 산재환자 귀국시 향후 치료비 지급

외국인 재해근로자가 치료를 마치지 못하고 출국하기 위해 보험급여의 일시지급을 신청하면 예상되는 보험급여를 미리 지급할 수 있도록 했다. 지급되는 보험급여의 금액을 지급 신청일부터 치유예상일까지의 예상 치료비와 휴업급여 및 장해보상일시금 등을 모두 합한 금액을 일시지급액으로 할 것을 규정하였다.

(3) 사업주 확인 없이도 산재신청 가능

재해근로자가 사업주의 확인을 받지 않고도 산재신청을 할 수 있게 된다. 재해근로자가 보험가입자(사업주)의 확인 없이 요양급여를 신청하면 근로복지공단에서 신청 사실을 보험가입자에게 통지하고 확인을 거쳐 7일 이내에 산재요양급여의 지급여부를 통지하도록 했다.

(4) 요양 연장시 제출할 진료계획 제출

산재보험 의료기관은 요양중인 근로자의 요양기간을 연장할 필요가 있는 경우 진료계획을 근로복지공단에 제출하도록 했다. 진료계획에 적어야 할 사항을 상병명, 기초·기존질환, 상병경과·진료내용 및 상병상태, 요양기간 연장의 필요성, 향후 치료방법 및 치료예정기간 등으로 정했다. 진료계획은 요양기간 종료 7일 전까지 제출하며, 근로복지공단은 진료계획에 대해 자문의사 또는 자문의사협의회의 자문을 받아 요양연기 조치할 수 있도록 했다.

(5) 장해등급 재판정 대상 및 재판정에 따른 장해급여 지급방법

장해상태가 호전 또는 악화될 가능성이 있는 장해보상연금 수급권자를 대상으로 장해등급 재판정을 실시할 수 있는데 장

해당급의 재판정 대상자는 신경·정신장애, 척추 신경근장애 및 관절의 기능장애가 남은 장애보상연금 수급권자로 정했다. 장애등급이 변경되면 그 변경된 장애등급에 따라 장애보상일시금 또는 장애보상연금을 지급하도록 했다.

(6) 평균임금증감률 산정기준 및 방법

평균임금의 증감은 전체 근로자의 임금 평균액의 증감률을 기준으로 하되 국민연금의 노령연금 수급연령인 60세 이후에는 소비자물가변동률에 따르도록 하고 있다. 전체 근로자의 임금 평균액의 증감률은 매년 7월부터 다음해 6월까지의 사업체임금근로시간조사보고서 상의 근로자 1인당 월별 월평균임금 총액의 변동률을 적용하고, 소비자물가변동률은 매년 7월부터 다음해 6월까지의 전도시 소비자물가변동률을 적용하도록 했다.

(7) 업무상 질병 판정위원회 신설

근로복지공단의 소속기관 장은 업무상 질병 중 다른 판정절차에 따라 판정되거나 업무상 재해 여부를 명확히 알 수 있는 경우에는 판정위원회의 심의 대상에서 제외하도록 했다. 판정위원회 위원은 50명 이내로 하되 그 중 1/3에 해당하는 위원은 근로자단체 또는 사용자단체가 추천한 자로 구성한다.

(8) 간병료 지급기준 개선

현재 간병은 일반간병 및 철야간병으로 구분하고 있지만 간병이 필요한 정도 등을 반영하지 못하고, 간병료가 현금위주로 지급되어 전문적 간병서비스가 제공되지 못한다는 지적이 있다. 따라서 일반간병과 철야간병의 구분을 폐지하고, 해당 근로자의 상병상태 및 간병이 필요한 정도에 따라 구분하되 간병료의 지급기준은 간병이 필요한 정도 등을 고려하여 노동부장관이 고시하도록 했다.

2. 재해유형에 따른 구분

가. 수행성 산재

근로자가 업무를 수행하는 과정에서 사상(死傷)을 입어 4일간의 요양을 받아야 하는 경우로 이를 유형별로 분류해 보면 업무시간 중에 발생한 재해와 업무시간외 발생한 재해로 구분하여 산재인정 여부를 판단해 볼 수 있다.

(1) 출·퇴근 중 산재

근로자가 출퇴근 중에 발생하는 사상에 대해서는 산재를 인정하고 있지 않으나 사업주가 제공한 교통수단에 대한 관리이 용권이 근로자 측에 전담되어 있지 않을 경우 산재를 인정하고 있다.

▶ 판례 : 출·퇴근용으로 제공한 바 없는 차량으로 통근중 발생한 재해는 업무상 재해에 해당되지 않는다. (1996.02.09, 대법 95누 16769)

1. 구 산업재해보상보험법(1994.12.22, 법률 제4826호로 전문 개정되기 전의 것) 제3조 제1항 소정의 업무상의 재해라 함은 근로자가 사업주와의 근로계약에 기하여 사업주의 지배·관리하에서 당해 근로업무의 수행 또는 그에 수반되는 통상적인 활동을 하는 과정에서 이러한 업무에 기인하여 발생한 재해를 말하므로, 출·퇴근 중의 근로자는 일반적으로 그 방법과 경로를 선택할 수 있어 사용자의 지배 또는 관리하에 있다고 볼 수 없고, 따라서 출·퇴근중에 발생한 업무상의 재해로 인정되기 위해서는 사용자가 근로자에게 제공한 차량 등의 교통수단을 이용하거나 사용자가 이에 준하는 교통수단을 이용하도록 하여 근로자의 출·퇴근 과정이 사용자의 지배·관리 하에 있다고 볼 수 있는 경우에 해당되어야 한다. 2. 영업소장인 소의 김×삼이 원고에게 이 사건 차량을 사용한 출·퇴근을 지시하거나 이를 명시적 또는 묵시적으로 승인함으로써 이 사건 차량을 원고의 통근용 교통수단으로 제공하였다고 할 수 없으므로 이를 이용한 원고의 통근과정이 ○○제과주식회사의 지배·관리하에 있다고 할 수 없어 원고가 입은 재해는 업무상 재해에 해당하지 않는다.

(2) 출장 중 산재

회사 → 출장지 → 회사 또는 자택 도착하는 전 과정은 업무상재해로 본다. 단, i) 출장도중 정상적인 경로를 벗어났을 때 발생한 사고, ii) 근로자의 사적행위, iii) 사업주의 구체적 지시를 위반한 행위로 인한 사상은 제외한다. 근로자가 사업주의 지시로 출퇴근 중에 업무를 수행하다가 발생한 사고도 출장 중 재해에 준용한다.

▶ 판례 : 자동차종합수리 서비스업을 목적으로 하는 사업장의 근로자가 다른 사업장의 견인차를 운행하여 고장 차량을 견인하러 가던중 교통사고로 사망한 경우, 사업장에서의 업무수행성이 인정된다.(1999.04.09, 대법 99두 189)

근로자가 어떠한 행위를 하다가 사망한 경우에 그 사망이 업무상 재해로 인정되기 위해서는, 그 행위가 당해 근로자의 본래의 업무행위 또는 그 업무의 준비행위 내지는 정리행위, 사회통념상 그에 수반되는 것으로 인정되는 생리적 행위 또는 합리적·필요적 행위이거나, 사업주의 지시나 주위에 의하여 이루어지는 행사 또는 취업규칙, 단체협약 기타 관행에 의하여 개최되는 행사에 참가하는 행위라는 등 그 행위 과정이 사업주의 지배·관리하에 있다고 볼 수 있는 경우이어야 한다. 자동차종합수리 서비스업을 목적으로 하는 사업장의 근로자가 퇴근 후 위 사업장의 근무자로부터 연락을 받고 같은 장소에서 같은 사업주가 경영하는 특수화물자동차 운수업을 목적으로 하는 다른 사업장의 견인차를 운행하여 고장 차량을 견인하러 가던중 교통사고로 사망한 경우, 위 자동차종합수리 서비스업을 목적으로 하는 사업장에서의 업무수행성을 인정한다. 산업재해보상보험법 제7조 제1항, 제10조의 각 규정에 의하면, 사업의 사업주는 같은 법 제5조 단서, 같은 법 시행령 제3조의 사업이 아닌 한 당연히 산업재해보상보험법의 보험가입자가 되어 당해 사업개시일에 보험관계가 성립하는 것으로 규정하고 있으므로, 위와 같이 당연 가입하는 사업주가 사업을 개시한 후에 그 사업에 소속한 근로자가 업무상 재해를 입은 때에는 그는 당연히 위 법 소정의 보험급여의 지급을 청구할 수 있다고 할 것이고, 사업주가 보험관계 성립의 신고를 하거나 보험료를 납부하는 등의 절차를 밟은 후에 발생한 업무상 재해에 한하여 보험급여의 지급을 청구할 수 있는 것은 아니라고 할 것이며, 이는 사업주가 그 사업종류별 위험률에 상응한 보험료를 납부하지 아니하였다 하여 달리 볼 것은 아니다.

(3) 행사 중 산재

사회통념상 행사에 근로자가 참여하는 것이 노무관리 또는 사업운영에 필요하다고 인정되는 경우로서 다음 각 호의 하나에 해당하는 경우 이를 업무상재해로 본다. i) 사업주가 행사당일 통상의 출근으로 처리하는 경우 ii) 사업주가 근로자를 행사에 참여하도록 지시하는 경우 iii) 사업주에게 사전보고를 통한 승인을 얻은 경우(반드시 문서결재가 아니니 구두보고, 유선보고도 해당) iv) 기타 이에 준하는 통상적·관례적인 행사참여(사전보고여부, 비용부담, 행사목적, 운영방법 고려하여 판단)

▶ 판례 : 노무관리의 일환으로 실시한 야유회 중 발생한 재해는 업무상 재해이다 (2001.03.14, 서울행법 2000구34484)

비록 야유회가 회사가 아닌 시작팀의 금형직 주관하에 실시됐고 행사가 금요일 일과후부터 휴무일인 토요일에 개최돼 근로시간으로 인정되지 않으나, 단협에 규정된 바에 따라 노사화합을 위해 개사 이래 매년 공식적으로 실시됐고, 근로자들 대부분이 참석했다. 또 회사가 그 비용에 상당하는 금액을 매년 지급하다가 일정기간 중지된 후 2000년도 야유회 경비명목의 돈을 소속인원을 기준으로 책정해 소속 근로자에게 지급함으로써 야유회 경비에 충당한 점 등이 인정된다. 따라서 이 사건 야유회 및 체육행사는 시작팀장 또는 금형직장이 회사의 위임을 받아 그 책임하에 노무관리의 필요에서 실시한 회사의 지배·관리 범위 내의 행사로 이 행사 참여 중에 발생한 원고의 상해는 업무상 재해이다.

(4) 휴게시간 중 산재

근로기준법의 규정에 의하여 사업주가 근로자에게 제공한 휴게시간 중에 사업장내에서 사회통념상 휴게시간에 인정될 수 있는 행위로 인하여 발생된 사고는 업무상재해로 본다. 다만, 취업규칙 등을 위반하거나 고의, 자해 및 범죄행위 또는 그것이

원인이 되어 사상한 경우에는 그러하지 아니하다.

▶ 판례 : 점심시간 중에 사업장 내 축구장에서 노동조합 대의원들끼리 친선 축구경기를 하다가 부상을 입은 경우는 업무상 재해에 해당되지 않는다. (1996.08.23, 대법 95누 14633)

원심판결 이유에 의하면 원심은, 소의 주식회사 OO중공업(뒤에 △△중공업 주식회사로 상호 변경됨)의 차축조립부 기능직 근로자인 원고가 1993.10.28 점심시간(12:30~13:30)중에 사업장 내 축구장에서 노동조합 대의원들끼리 친선축구경기를 하던중 날아오는 공을 잡으려고 뛰어 올랐다가 착지하는 과정에서 허리가 뒤로 젖혀지는 바람에 제4-5요추간 추간판탈출증의 상해를 입은 사실을 인정한 다음, 위 축구경기가 자유행동이 허용되는 휴게시간중에 이루어진 것인데다가 노동조합 대의원들끼리의 친선경기이어서 소의회사나 그 지원을 받고 있는 서클이 주최한 공식적인 행사가 아님은 물론 그 참가가 강제된 것도 아닌 점 및 그 축구장 시설에 어떤 하자가 있는 것도 아닌 점에 비추어 위 축구경기가 비록 소의회사가 관리하는 사업장 내 축구장에서 이루어졌다고 하더라도 소의회사의 지배·관리에 있다고 볼 수 없으므로 위 부상이 업무상재해에 해당하지 않는다는 이유로 피고의 이 사건 요양불승인처분이 적법하다고 판단하였다.

나. 기인성(질병성) 산재

근로자가 업무를 수행하던 중 업무와 상당한 인과관계로 인하여 질병이 발생한 경우 및 기존 질병이 악화되어 사상(死傷)하는 경우를 말하며, 기인성 산재의 경우 수행성 산재와 달리 의학적 인과관계와 업무 과로성(육체적/정신적 과로)을 입증해야 하는 어려움이 있다.

(1) 뇌혈 또는 심장질환의 경우

- ① “업무와 관련한 돌발적이고 예측 곤란한 정도의 긴장·흥분·공포·놀람 등과 급격한 업무 환경의 변화로 뚜렷한 생리적 변화가 생긴 경우”란 발병 전 24시간 이내에 업무와 관련된 돌발적이고 예측 곤란한 사건의 발생과 급격한 업무 환경의 변화로 뇌혈관 또는 심장혈관의 병변 등이 그 자연경과를 넘어 급격하고 뚜렷하게 악화된 경우를 말한다.
- ② “업무의 양·시간·강도·책임 및 업무 환경의 변화 등으로 발병 전 단기간 동안 업무상 부담이 증가하여 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 육체적·정신적인 부담을 유발한 경우”란 발병 전 1주일 이내 업무량이나 업무시간이 일상 업무보다 30%이상 증가되거나 업무 강도·책임 및 업무 환경 등이 일반인이 적응하기 어려운 정도로 바뀐 경우를 말한다.
- ③ “업무의 양·시간·강도·책임 및 업무 환경의 변화 등에 따른 만성적인 과중한 업무로 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 육체·정신적인 부담을 유발한 경우”란 발병 전 3개월 이상 연속적으로 일상적인 업무에 비해 과중한 육체·정신적 부담을 발생시켰다고 인정되는 업무적 요인이 객관적으로 확인되는 상태를 말한다.

▶ 판례 : 버스운전사가 평소 누적된 과로로 피곤한 상태에서 운전하다 심장마비로 사망한 경우 업무상 재해에 해당된다. (1990-11-13 판결 90누3690 선고) 유족보상금지청구부결처분취소

피재자는 산업재해보상보험법 제3조 제1항이 규정한 “업무상의 재해”라 함은 근로자가 업무수행 중 그 업무에 기인하여 발생한 부상, 질병, 신체장애 또는 사망 등과 같은 재해를 말하는 것이므로 업무와 재해 사이에 인과관계가 있어야 하는바, 직무상의 과로로 인하여 유발 또는 악화되는 질병 내지 사망도 여기에 해당된다 할 것이므로 버스운전사가 1일 16시간 30분씩 3일을 연속 근무하고 1일을 휴무한 뒤 다시 출근하여 버스를 운전하다가 심장마비로 사망하였다면 이는 평소 누적된 과로로 인하여 피곤한 상태에서 육체적, 정신적으로 긴장을 요하는 버스 운전업무에 종사하다가 심장마비를 일으킨 데 그 원인이 있다고 할 수 있으므로 위 망인의 사망을 위 법조항 소정의 업무상 사유로 해당한다고 본 원심의 판단은 정당하다.

(2) 신체에 과도한 부담을 주는 작업으로 인한 질병

- ① 상지에 반복적으로 무리한 힘을 가하는 작업에 6개월 이상 종사한 근로자에게서 나타나는 경부·견갑부·상완부·주관절·전완부 및 그 이하에서 발생된 근골격계질환 질병을 말한다.
- ② 사고성 요통으로 업무수행 중 통상의 동작과 다른 동작에 의하여 요부에 급격한 힘의 작용이 돌발적으로 가해져 발생한 요통으로 요부에 작용한 힘이 요통을 발생시켰거나 요통의 기원증 또는 기초질환을 악화시켰음이 의학적으로 인정되는 요통을 말한다.
- ③ 사고성이 아닌 요통인 경우 요부에 과도한 부담을 주는 업무에 비교적 단기간(약3개월 이상)종사하는 근로자에게 나타난 요통으로 중량물을 취급하는 업무 또는 요부에 과도한 부담을 주는 작업상태의 업무에 장기간(약 5년 이상)에 걸쳐서 계속하여 종사하는 근로자에게서 나타나는 만성적인 요통은 이를 업무상질병으로 본다. “중량물을 취급하는 업무”라 함은 30kg이상의 중량물을 노동시간의 1/3이상 취급하는 업무 또는 20kg 이상의 중량물을 노동시간의 1/2이상 취급하는 업무를 말한다. 다만, 변형성척추증, 골다골증, 척추분리증, 척추체전방위증, 척추체변연용기 등 퇴행성척추변화로 인한 질환은 제외한다.

▶ 판례 : 자동차회사 프레스부에서 원고에게서 나타난 슬관절 반월상 연골손상은 업무과 상병과 인과관계가 있는 질병으로 재해로 볼 수 있다. (서울행법 2006. 02. 14. 선고 2005구단1414)

자동차회사 프레스부에서 원고에게서 나타난 슬관절 반월상 연골손상은 무릎관절에 자주 발생하는 손상의 하나로 일상적인 부상이나 무릎이 구부러진 상태에서 회전력이 가해질 때 생기게 되는 점, 원고가 금형용접, 그라인더를 이용한 금형연마, 거치대 안에서 금형사상 등 일련의 업무과정에서 무릎을 굽히거나 쪼그리고 몸을 비틀면서 하는 작업을 수행해 온 점, 원고의 작업동작이 무릎을 많이 구부리고 앉아 몸을 자주 비트는 동작으로 슬관절에 회전운동이 가해지는 자세가 많아 무릎에 손상을 입을 수 있다는 의학적 소견, 퇴행성 관절 마모가 별로 크지 않았을 원고의 나이(31세) 등을 종합하면 이 사건 상병은 업무상 재해로 볼 수 있다.

III. 결론

산재를 인정 받기 위해서는 첫째, 근로기준법상 근로자 신분을 가지고 있어야 한다. 회사의 대표이사, 개인사업주는 사용자에 해당하므로 사상(死傷)과 재해와의 인과관계가 있다하더라도 산재를 인정받을 수 없다. 둘째, 재해의 유형에 따라 수행성 산재인지? 기인성(질병성) 산재인지? 에 따라 인정기준 및 심사기관이 다르다. 특히 수행성 재해의 경우 근로자 재해의 원인이 누구에게 있는가에 따라 사업주가 산업안전보건법상 안전·보건상조치 여부에 따라 형사처벌을 받을 수 있다. 기인성 재해의 경우 재해와 질병간의 인과관계가 있어야 하며 특히 재해자의 질병의 경우 뇌·심장질환을 중심으로 재해를 인정하고 있으며 질병과 과로와의 인과관계가 성립되어야 한다. 기인성 산재의 경우 산재인정 여부에 대한 객관성과 공정성을 높이기 위해 “질병판정위원회를 두고 전문가(노무사, 변호사, 의사)의 판단을 받도록 하고 있다. 최근 노동부 재해 통계를 보면 사고성 재해는 점점 줄고 있으나 기인성 재해가 늘어나고 있는 것으로 보아 근로자의 업무상 스트레스와 업무 강도가 높아지고 있음을 반증하는 결과로 이제는 사업주들이 직원들의 직무스트레스를 줄여 줄 수 있는 근무환경 조성이 필요한 시점이다. ☺