산업재해보상보험 I (업무상 재해)



법제처
찾기 쉬운 생활법령

이 정보는 2026년 10월 15일 기준으로 작성된 것입니다.

찾기 쉬운 생활법령은 국민이 실생활에 필요한 법령을 쉽게 찾아보고 이해할 수 있도록 관련 법령정보를 국민의 생활중심으로 재분류하여 제공하고 있습니다. 따라서 제공된 법령정보는 법적 효력을 갖는 유권해석(결정, 판단)의 근거가 되지 않고, 각종 신고, 불복 청구 등의 증거자료로서의 효력은 없습니다. 구체적인 법령에 대한 질의는 담당기관이나 국민 신문고에 문의하시기 바랍니다.

공공데이터 정책에 따라 '찾기 쉬운 생활법령'에서 제공하는 생활법령은 누구에게나 개방되어 있으며, 영리 목적의 이용을 포함하여 자유로운 활용이 보장됩니다. 이 경우 출처가 법제처 찾기 쉬운 생활법령(http://www.easylaw.go.kr)임을 명시해 주시고, 단순 인용이 아닌 영리목적의 이용이거나 자료의 상당 부분을 이용하는 경우에는 해당 사항을 법제처 법제정보담당관(044-200-6900)으로 통지하여 주시기 바랍니다.

※ 다만, '찾기 쉬운 생활법령'에서 제공하는 생활법령 중 제3자가 저작권을 갖는 저작물의 경우에는 원 저작자의 저작권 정책 및 「저작권법」에 따릅니다.

찾기 쉬운 생활법령에서 제공하는 자료를 위조 · 변조하거나 생활법령에 포함된 제3자의 저작권을 침해하는 경우에는 관련 법령(「저작권법」 제136조부터 제138조까지)에 따라 처벌을 받을 수 있으니 유의하시기 바랍니다.

[산업재해보상보험 I (업무상 재해)]

산업재해보상보험은 업무상 재해를 당한 근로자의 보호를 위해 국가가 시행하는 의무보험으로서 업무상 사유로 부상 또는 질병을 당한 근로자에게 요양급여, 휴업보상, 장해급여 등을 제공하는 사회보험입니다.

이 콘텐츠에서는 산재근로자가 산업재해보상 보험급여를 지급받기 위한 첫 번째 요건인 사업주의 산업재해보상보험 가입 절차와 「산업재해보상보험법」의 적용 범위와 적용 특례에 대해 설명합니다.

그리고 두 번째 요건인 업무상 재해 인정 기준에 대한 법령과 판례를 업무상 사고와 업무상 질병으로 나누어 자세하게 설명합니다.

산업재해보상보험 I (업무상 재해) 1
1. 산업재해보상보험 알아보기 4
1.1. "산업재해보상보험"이란? 4
1.1.1. 산업재해보험의 개념 및 적용범위 등 4
1.2. 업무상 재해와 산업재해보상 보험급여 8
1.2.1. 업무상 재해 8
1.2.2. 산업재해보상 보험급여 10
2. 산업재해보상보험 가입 등 16
2.1. 산업재해보상보험 가입 및 보험료 징수 16
2.1.1. 산업재해보상보험 가입 16
2.1.2. 동일 사업주의 사업에 대한 일괄적용 등 18
2.1.3. 산업재해보상보험료 징수 20
2.2. 산업재해보상보험 가입 특례 25
2.2.1. 국외 사업에 대한 특례 25
2.2.2. 해외파견자에 대한 특례 26
2.2.3. 현장실습생에 대한 특례 30
2.2.4. 중소기업 사업주등에 대한 특례 31
2.2.5. 「국민기초생활 보장법」상의 수급자에 대한 특례 34
2.2.6. 노무제공자에 대한 특례 35
3. 사고로 인한 업무상 재해 39
3.1. 사고로 인한 업무상 재해의 인정기준 39
3.1.1. 사고로 인한 업무상 재해의 인정기준 39
3.2. 사고로 인한 업무상 재해의 구체적 인정기준 41
3.2.1. 사업장 안에서의 사고 41
3.2.2. 사업장 밖에서의 사고 43
3.2.3. 그 밖의 행사 중의 사고 등 46
4. 질병으로 인한 업무상 재해 50
4.1. 질병으로 인한 업무상 재해의 인정기준 50
4.1.1. 질병으로 인한 업무상 재해의 인정기준 50
4.2. 업무상 질병의 인정기준 51
4.2.1. 업무상 질병의 인정기준 52
4.2.2. 뇌혈관질병 또는 심장질환의 업무상 질병 인정기준 54
4.2.3. 근골격계질병의 업무상 질병 인정기준 57
4.2.4. 호흡기계, 신경정신계, 림프조혈기계 질병의 업무상 질병 인정기준 58
4.2.5. 피부, 눈 또는 귀 질병의 업무상 질병 인정기준 60
4.2.6. 간, 감염성 질병의 업무상 질병 인정기준 62
4.2.7. 직업성 암의 업무상 질병 인정기준 62
4.2.8. 급성 중독 등 화학적 요인에 의한 질병의 업무상 질병 인정기준 63
4.2.9. 물리적 요인에 의한 질병의 업무상 질병 인정기준 65
4.3. 진폐에 대한 업무상 질병 인정기준 66
4.3.1. 진폐에 대한 업무상 질병 인정기준 66
4.4. 건강손상자녀에 대한 업무상 재해의 인정기준 67
4.4.1. 건강손상자녀에 대한 업무상 재해의 인정기준 67

1. 산업재해보상보험 알아보기

1.1. "산업재해보상보험"이란?

1.1.1. 산업재해보험의 개념 및 적용범위 등

산업재해보상보험의 의의와 특성

산업재해보상보험의 의의

▪ “산업재해보상보험”이란 근로자의 업무상 재해를 신속하고 공정하게 보상하며, 재해근로자의 재활 및 사회 복귀를 촉진하기 위한 보험시설을 설치·운영하고, 재해 예방과 그 밖에 근로자의 복지 증진을 위한 사업을 시행하기 위한 사회보험(이하 “산재보험”이라 함)을 말합니다(「산업재해보상보험법」 제1조 참조).

산재보험의 도입 취지

▪ 「민법」 상 손해배상청구

▹ 다른 사람의 고의 또는 과실로 인한 위법행위로 손해를 입은 사람은 그 사람에게 손해배상을 청구할 수 있습니다(「민법」 제750조).

▹ 따라서, 사업주 등의 고의 또는 과실로 업무상 재해를 당한 근로자는 사업주 등을 상대로 업무상 재해에 대한 손해배상을 청구할 수 있습니다(고의·과실 책임, 실제로 받은 손해액 배상).

▪ 「근로기준법」에 따른 재해보상

▹ 그러나, 「민법」 상의 손해배상은 사업주 등의 고의 또는 과실을 근로자가 입증해야 하고, 민사재판이 확정되기까지는 비교적 장기간의 기간이 필요하기 때문에, 「근로기준법」은 1953년 제정 당시부터 근로자가 업무상 재해를 당한 경우 사업주로부터 요양보상, 휴업보상, 장해보상 등의 재해보상을 받을 수 있도록 정하여, 사업주의 고의·과실 존재 여부와 상관없이 일정한 재해보상을 하도록 하고 있습니다(무과실 책임, 정액·정률보상).

▪ 산재보험의 도입

▹ 1960년대 공업화가 진전되면서 산업재해 발생이 급격히 증가하여 영세한 사업주의 재산만으로는 업무상 재해를 당한 근로자에게 「근로기준법」에 따른 재해보상을 할 수 없는 경우가 많아졌습니다.

▹ 이에 따라 「근로기준법」에 따른 재해보상을 받을 권리는 있으나 사업주 등의 무자력(無資力)으로 인해 재해보상을 받지 못하는 근로자를 보호하기 위해 1964년 「산업재해보상보험법」이 제정되어, 국가가 사업주로부터 일정한 보험료를 징수하여 그 보험료로 마련된 재원으로 업무상 재해를 당한 근로자에게 사업주를 대신하여 「근로기준법」에 따른 재해보상 대신 산업재해보상 보험급여를 지급하는 산업재해보상보험 제도가 시행되게 되었습니다(무과실 책임, 정액·정률보상).

산재보험의 특성

▪ 산재보험은 근로자 본인의 과실에 상관없이 산업재해보상 보험급여(이하 “보험급여”라 함)을 지급받으며, 상해보험 등 민간보험에 비해 보상수준이 높습니다. 또한 장해·유족연금제도 및 재요양 등 다양한 재활서비스를 지원합니다(출처: 근로복지공단, 『2026년 산재·고용보험 가입 및 부과업무 실무편람』 참조).

※ 그러나 민사상 손해배상은 사용자 등의 고의 또는 과실이 있는 경우에만 지급받을 수 있습니다(「민법」 제750조 및 제751조).

> **※ 산업재해보상 보험급여와 민사상 손해배상 청구**

> · 업무상 재해를 당한 근로자는 근로복지공단에 「산업재해보상보험법」에 따른 보험급여를 지급받는 외에 사업주 등을 상대로 민사상 손해배상을 청구할 수 있는데, 이 경우 근로자는 사업주의 고의 또는 과실로 업무상 재해를 입은 경우에만 민사상 손해배상을 청구할 수 있으며, 민사상 손해배상액은 근로자가 실제로 받은 손해액입니다.
>
> · 그러나 업무상 재해를 당한 근로자가 민사상 손해배상을 받은 경우 근로복지공단은 손해배상을 받은 금품만큼 보험급여의 금액의 한도 안에서 보험급여를 지급하지 않습니다(「산업재해보상보험법」 제80조제3항 본문).
>
> · 따라서 업무상 재해를 당한 근로자는 「산업재해보상보험법」에 따른 보험급여를 우선 청구하고, 민사상 손해배상액과 차액이 있으면 민사소송을 제기하는 것이 일반적으로 가장 유리한 방법입니다(출처: 고용노동부).

▪ 업무상 재해를 당한 근로자가 「산업재해보상보험법」에 따라 보험급여를 받았거나 받을 수 있으면 보험가입자는 동일한 사유에 대해 「근로기준법」에 따른 재해보상 책임이 면제됩니다(「산업재해보상보험법」 제80조제1항).

▪ 산재보험료는 원칙적으로 사업주가 전액 부담합니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제13조제1항).

※ 「고용보험법」에 따른 고용보험료는 사업주와 근로자가 반반씩 부담합니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제13조제2항).

▪ 보험급여는 업무상 재해에 대한 손해 전체를 보상하는 것이 아니라 평균임금을 기초로 하여 산정된 일정한 금액을 보상합니다(「산업재해보상보험법」 제36조제3항부터 제8항까지).

「산업재해보상보험법」의 적용 범위

적용 범위

▪ 「산업재해보상보험법」은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 "사업"이라 함)에 적용됩니다(「산업재해보상보험법」 제6조 본문).

적용 제외

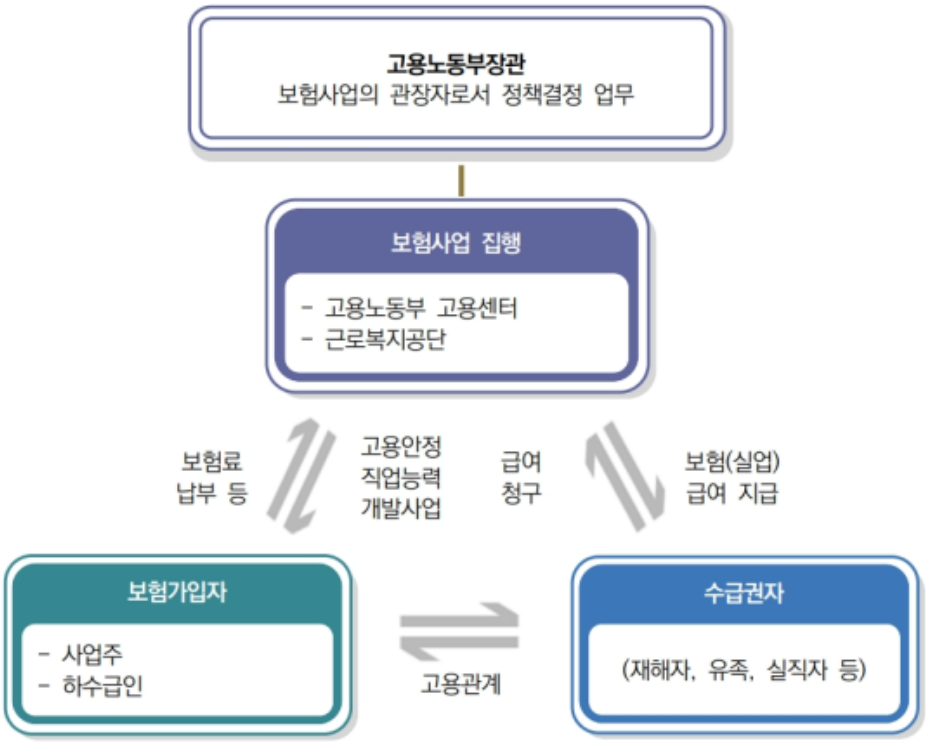
▪ 「공무원 재해보상법」, 「군인 재해보상법」, 「선원법」, 「어선원 및 어선 재해보상보험법」 또는 「사립학교교직원 연금법」에 따라 재해보상이 되는 사업은 「산업재해보상보험법」이 적용되지 않습니다(「산업재해보상보험법」 제6조 단서 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제2조제1항).

※ 「공무원 재해보상법」 등이 적용되어 「산업재해보상보험법」이 적용되지 않는 사업의 근로자가 재해를 당한 경우 그 근로자는 「공무원 재해보상법」, 「군인 재해보상법」, 「선원법」, 「어선원 및 어선 재해보상보험법」 또는 「사립학교교직원 연금법」에 따라 재해보상을 받습니다.

▪ 또한, 가구 내 고용활동, 농업, 임업(벌목업은 제외), 어업 및 수렵업 중 법인이 아닌 자의 사업으로서 상시근로자 수가 5명 미만인 사업도 「산업재해보상보험법」이 적용되지 않습니다(「산업재해보상보험법」 제6조 단서 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제2조제1항).

※ 「산업재해보상보험법」이 적용되지 않는 사업의 근로자가 업무상 재해를 당한 경우(「산업재해보상보험법」 적용 제외 사업 중 산재보험에 임의 가입한 사업은 제외) 해당 근로자는 「근로기준법」 제78조부터 제92조에 따라 재해보상을 받아야 합니다.

산재보험의 수행체계



<출처: 근로복지공단, 『2026년 산재·고용보험 가입 및 부과업무 실무편람』 참조>

산재보험 사업의 관장과 수행

▪ 산재보험 사업의 관장

▹ 「산업재해보상보험법」에 따른 산재보험 사업은 고용노동부장관이 관장합니다(「산업재해보상보험법」 제2조제1항).

▪ 산재보험 사업의 수행

▹ 근로복지공단은 고용노동부장관의 위탁을 받아 보험급여의 결정과 지급, 업무상 재해를 입은 근로 등의 요양 및 재활, 근로자의 복지 증진을 위한 사업을 수행합니다(「산업재해보상보험법」 제10조 및 제11조제1항).

산재보험의 가입자(사업주)

▪ 당연가입

▹ 「산업재해보상보험법」의 적용을 받는 사업의 사업주는 산재보험의 보험가입자가 됩니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제5조제3항).

▪ 임의가입

▹ 「산업재해보상보험법」의 적용을 받지 않는 사업의 사업주는 근로복지공단의 승인을 받아 산재보험에 가입할 수 있습니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제5조제4항).

▪ 의제가입

▹ 사업주가 산재보험의 당연가입자가 되는 사업이 사업규모의 변동 등으로 인해 「산업재해보상보험법」 적용 제외 사업에 해당하게 된 때에는 그 사업주는 그 해당하게 된 날부터 산재보험에 임의가입한 것으로 봅니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제6조제2항).

▹ 당연 가입되거나 임의 가입한 사업주가 그 사업의 운영 중에 근로자를 고용하지 않게 된 경우에는 그 날부터 1년의 범위 안에서 근로자를 사용하지 않은 기간 동안에도 산재보험에 가입한 것으로 봅니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제6조제3항).

> ※ 산업재해보상보험 가입에 대한 자세한 사항은 이 사이트 『산업재해보상보험 I (업무상 재해)』의 <「산업재해보상보험법」의 적용 범위 등-산업재해보상보험 가입 및 보험료 징수-산업재해보상보험 가입>에서 확인할 수 있습니다.

산재보험의 수급권자(근로자)

▪ 업무상 재해를 당한 산재보험에 가입된 사업의 근로자는 산재보험의 수급권자가 됩니다(「산업재해보상보험법」 제1조 및 제36조제2항).

▪ "근로자"란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말합니다(「산업재해보상보험법」 제5조제2호 및 「근로기준법」 제2조제1항제1호).

▹ "근로"란 정신노동과 육체노동을 말합니다(「근로기준법」 제2조제1항제3호).

▹ "임금"이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 모든 금품을 말합니다(「근로기준법」 제2조제1항제5호).

> ※ 임금에 관한 자세한 사항은 이 사이트 『임금』에서 확인할 수 있습니다.

업무상 재해와 산업재해보상 보험급여

업무상 재해와 산업재해보상 보험급여

▪ 산업재해보상 보험급여(이하 "산재보험"이라 함)는 산재보험에 가입된 사업장의 근로자가 업무상 재해를 당한 경우에 지급됩니다.

업무상 재해

▪ 업무상 재해의 의의

▹ "업무상 재해"란 업무상의 사유에 따른 근로자의 부상·질병·장해 또는 사망을 말합니다(「산업재해보상보험법」 제5조제1호).

▪ 업무상 재해의 인정기준

▹ 근로자가 업무상 사고 또는 업무상 질병으로 부상·질병 또는 장해가 발생하거나 사망하면 업무상 재해로 봅니다(「산업재해보상보험법」 제37조제1항 본문).

▹ 다만, 업무상 사고 또는 업무상 질병으로 부상·질병 또는 장해가 발생하거나 사망하더라도 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 업무상 재해로 보지 않습니다(「산업재해보상보험법」 제37조제1항 단서).

▹ 위의 업무상 재해 인정기준을 모두 갖춘 경우에도 근로자의 고의·자해행위나 범죄행위 또는

그것이 원인이 되어 발생한 부상·질병·장해 또는 사망은 업무상 재해로 보지 않습니다(「산업재해보상보험법」 제37조제2항 본문).

> ※ 업무상 재해의 인정기준에 대한 자세한 사항은 이 사이트 『산업재해보상보험 I (업무상 재해)』의 <사고로 인한 업무상 재해-사고로 인한 업무상 재해의 인정기준-사고로 인한 업무상 재해의 인정기준> 및 <질병으로 인한 업무상 재해-질병으로 인한 업무상 재해의 인정기준-질병으로 인한 업무상 재해의 인정기준>에서 확인할 수 있습니다.

보험급여

▪ 업무상 재해를 당한 근로자는 「산업재해보상보험법」에서 정한 요건에 따라 요양급여, 휴업급여, 장해급여, 간병급여, 유족급여, 상병보상연금, 장례비, 직업재활급여 등의 보험급여를 받습니다(「산업재해보상보험법」 제36조제1항 본문).

※ 다만, 업무상 사유로 진폐에 걸린 근로자는 요양급여, 간병급여, 장례비, 직업재활급여, 진폐보상연금 및 진폐유족연금을 보험급여로 받습니다(「산업재해보상보험법」 제36조제1항 단서).

> **※ 콘텐츠 작성 범위**
>
> · 이 콘텐츠 『**산업재해보상보험 I (업무상 재해)**』에서는 산업재해를 당한 근로자가 산업재해보상 보험급여를 지급받기 위한 요건인 ① 「산업재해보상보험법」이 적용되는 사업 또는 「산업재해보상보험법」이 적용되지 않는 사업이지만 사업주가 임의로 산업재해보상보험에 가입한 사업의 근로자가 ② 업무상 사고 또는 업무상 질병으로 부상·질병 또는 장해가 발생하거나 사망한 경우의 업무상 재해의 인정기준을 중심으로 안내합니다.
>
> · 업무상 재해를 당한 근로자가 근로복지공단으로부터 지급받는 산업재해보상 보험급여인 요양급여, 휴업급여, 장해급여, 간병급여, 상병보상연금, 유족급여, 장례비, 직업재활급여 등과 그 밖의 「근로기준법」에 따른 재해보상 및 「민법」에 따른 손해배상에 대한 자세한 사항은 『**산업재해보상보험 II (보험급여)**』에서 설명합니다.

1.2. 업무상 재해와 산업재해보상 보험급여

1.2.1. 업무상 재해

업무상 재해의 의의

업무상 재해의 의의

▪ "업무상 재해"란 업무상의 사유에 따른 근로자의 부상·질병·장해 또는 사망을 말합니다(「산업재해보상보험법」 제5조제1호).

▪ "업무"란 사업주의 지배관리하에 근로계약을 기초로 형성되는 근로자가 본래 해야 할 담당업무와 근로자의 담당업무에 부수되는 행위 등을 말합니다(1994. 8. 24. 재보 68607-822).

> **※ 판례 정리**
>
> - 업무의 범위에 대한 판례

· 근로자가 어떠한 행위를 하다가 사망한 경우에 그 사망이 업무상 재해로 인정되기 위해서는 그 행위가 해당 근로자의 본래의 업무행위 또는 그 업무의 준비행위 또는 정리행위, 상회통념상 그에 수반되는 것으로 인정되는 생리적 행위 또는 합리적·필요적 행위이거나, 사업주의 지시나 주최에 의해 이루어지는 행사 또는 취업규칙, 단체협약 그 밖의 관행에 의해 개최되는 행사에 참가하는 행위라는 등 그 행위과정이 사업주의 지배·관리 아래에 있다고 볼 수 있는 경우이어야 한다(대법원 1999. 4. 9. 선고 99두189 판결).

업무상 재해 인정기준

업무상 사고 또는 업무상 질병으로 재해가 발생할 것

▪ 근로자가 다음의 어느 하나에 해당하는 업무상 사고로 부상·질병 또는 장해가 발생하거나 사망하면 업무상 재해로 봅니다(「산업재해보상보험법」 제37조제1항 본문).

- 근로자가 근로계약에 따른 업무나 그에 따르는 행위를 하던 중 발생한 사고
- 사업주가 제공한 시설물 등을 이용하던 중 그 시설물 등의 결함이나 관리소홀로 발생한 사고
- 사업주가 주관하거나 사업주의 지시에 따라 참여한 행사나 행사준비 중에 발생한 사고
- 휴게시간 중 사업주의 지배관리하에 있다고 볼 수 있는 행위로 발생한 사고
- 그 밖에 업무와 관련하여 발생한 사고

※ 사고로 인한 업무상 재해 인정기준에 대한 자세한 사항은 『사고로 인한 업무상 재해』에서 확인할 수 있습니다.

▪ 근로자가 다음의 어느 하나에 해당하는 질병에 걸리거나 다음의 어느 하나에 해당하는 질병으로 장해가 발생하거나 사망하면 업무상 재해로 봅니다(「산업재해보상보험법」 제37조제1항 본문).

- 업무수행 과정에서 물리적 인자(因子), 화학물질, 분진, 병원체, 신체에 부담을 주는 업무 등 근로자의 건강에 장해를 일으킬 수 있는 요인을 취급하거나 그에 노출되어 발생한 질병
- 업무상 부상이 원인이 되어 발생한 질병
- 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병
- 그 밖에 업무와 관련하여 발생한 질병

※ 질병으로 인한 업무상 재해 인정기준에 대한 자세한 사항은 『질병으로 인한 업무상 재해』에서 확인할 수 있습니다.

▪ 근로자가 다음의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장해가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 봅니다(「산업재해보상보험법」 제37조제1항 본문).

- 사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배관리하에서 출퇴근하는 중 발생한 사고

▹ 그 밖에 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하는 중 발생한 사고

업무와 재해 사이에 상당인과관계가 있을 것

▪ 업무상 사고 또는 업무상 질병으로 재해가 발생하더라도 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 업무상 재해로 보지 않습니다(「산업재해보상보험법」 제37조제1항 단서).

▪ 상당인과관계의 의의

▹ "상당인과관계"란 일반적인 경험과 지식에 비추어 그러한 사고가 있으면 그러한 재해가 발생할 것이라고 인정되는 범위에서 인과관계를 인정해야 한다는 것을 말합니다.

▪ 인과관계의 입증책임

▹ 인과관계의 존재에 대한 입증책임은 보험급여를 받으려는 자(근로자 또는 유족)가 부담합니다(대법원 2005. 11. 10. 선고 2005두8009 판결).

▪ 인과관계의 판단기준

▹ 업무와 재해 사이의 인과관계의 상당인과관계는 보통평균인이 아니라 해당 근로자의 건강과 신체조건을 기준으로 해서 판단해야 합니다(대법원 2008. 1. 31. 선고 2006두8204 판결, 대법원 2005. 11. 10. 선고 2005두8009 판결).

▪ 인과관계의 입증 정도

▹ 인과관계는 반드시 의학적, 과학적으로 명백하게 입증되어야 하는 것은 아니고, 근로자의 취업 당시의 건강상태, 발병 경위, 질병의 내용, 치료의 경과 등 제반 사정을 고려할 때 업무와 질병 사이에 상당인과관계가 있다고 추단되는 경우에도 인정됩니다(대법원 2007. 4. 12. 선고 2006두4912 판결).

근로자의 고의·자해행위 또는 범죄행위로 인한 재해가 아닐 것

▪ 근로자의 고의·자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 재해(부상·질병·장해 또는 사망)는 업무상 재해로 보지 않습니다(「산업재해보상보험법」 제37조제2항 본문).

▪ 다만, 그 재해(부상·질병·장해 또는 사망)가 정상적인 인식능력 등이 뚜렷하게 낮아진 상태에서 한 행위로 발생한 경우로서 다음 어느 하나에 해당하는 사유가 있으면 업무상 재해로 봅니다(「산업재해보상보험법」 제37조제2항 단서 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제36조).

▹ 업무상의 사유로 발생한 정신질환으로 치료를 받았거나 받고 있는 사람이 정신적 이상 상태에서 자해행위를 한 경우

▹ 업무상 재해로 요양 중인 사람이 그 업무상 재해로 인한 정신적 이상 상태에서 자해행위를 한 경우

▹ 그 밖에 업무상의 사유로 인한 정신적 이상 상태에서 자해행위를 하였다는 상당인과관계가 인정되는 경우

1.2.2. 산업재해보상 보험급여

산업재해보상 보험급여 종류

산업재해보상 보험급여 종류

▪ 산업재해보상 보험급여(이하 "보험급여"라 함)의 종류는 다음과 같습니다(「산업재해보상보험법」 제36조제1항).

▪ 요양급여

▹ 요양급여는 근로자가 업무상의 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸린 경우에 그 근로자에게 지급합니다(「산업재해보상보험법」 제40조제1항).

▹ 요양급여는 「산업재해보상보험법」 제43조제1항에 따른 산재보험 의료기관에서 요양을 하게 합니다(「산업재해보상보험법」 제40조제2항 본문).

※ 다만, 부득이한 경우에는 요양을 갈음하여 요양비를 지급할 수 있습니다(「산업재해보상보험법」 제40조제2항 단서).

▹ 업무상 부상 또는 질병이 3일 이내의 요양으로 치유될 수 있으면 요양급여를 지급하지 않습니다(「산업재해보상보험법」 제40조제3항).

▪ 휴업급여

▹ 휴업급여는 업무상 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸린 근로자에게 요양으로 취업하지 못한 기간에 대하여 지급하되, 1일당 지급액은 평균임금의 100분의 70에 상당하는 금액으로 합니다(「산업재해보상보험법」 제52조 본문).

▹ 다만, 취업하지 못한 기간이 3일 이내이면 지급하지 않습니다(「산업재해보상보험법」 제52조 단서).

▪ 장해급여

▹ 장해급여는 근로자가 업무상의 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸려 치유된 후 신체 등에 장해가 있는 경우에 그 근로자에게 지급합니다(「산업재해보상보험법」 제57조제1항).

▹ 장해급여는 수급권자의 선택에 따라 장해보상연금 또는 장해보상일시금으로 지급합니다(「산업재해보상보험법」 제57조제3항 본문).

※ 다만, 장해등급 제1급부터 제3급까지의 근로자에게는 장해보상연금을 지급하고, 장해급여 청구사유 발생 당시 대한민국 국민이 아닌 사람으로서 외국에서 거주하고 있는 근로자에게는 장해보상일시금을 지급합니다(「산업재해보상보험법」 제57조제3항 단서 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제53조제5항).

▪ 간병급여

▹ 간병급여는 요양급여를 받은 사람 중 치유 후 의학적으로 상시 또는 수시로 간병이 필요하여 실제로 간병을 받는 사람에게 지급합니다(「산업재해보상보험법」 제61조).

▪ 유족급여

▹ 유족급여는 근로자가 업무상의 사유로 사망한 경우에 유족에게 지급합니다(「산업재해보상보험법」 제62조제1항).

▹ 유족급여는 유족보상연금이나 유족보상일시금으로 하되, 유족보상일시금은 근로자가 사망할 당시 유족보상연금을 받을 수 있는 자격이 있는 사람이 없는 경우에 지급합니다(「산업재해보상보험법」 제62조제2항).

▪ 상병(傷病)보상연금

▹ 요양급여를 받는 근로자가 요양을 시작한 지 2년이 지난 날 이후에 다음 각 호의 요건 모두에 해당하는 상태가 계속되면 휴업급여 대신 상병보상연금을 그 근로자에게 지급합니다(「산업재해보상보험법」 제66조제1항 및 「산업재해보상보험법」 제65조제1항).

√ 그 부상이나 질병이 치유되지 않은 상태일 것

√ 그 부상이나 질병에 따른 중증요양상태등급이 1급에서 3급까지 일 것

√ 요양으로 인하여 취업하지 못하였을 것

▪ 장례비

▹ 장례비는 근로자가 업무상의 사유로 사망한 경우에 지급하되, 평균임금의 120일분에 상당하는 금액을 그 장례를 지낸 유족에게 지급합니다(「산업재해보상보험법」 제71조제1항 본문).

※ 다만, 장례를 지낼 유족이 없거나 그 밖에 부득이한 사유로 유족이 아닌 사람이 장례를 지낸 경우에는 평균임금의 120일분에 상당하는 금액의 범위에서 실제 드는 비용을 그 장례를 지낸 사람에게 지급합니다(「산업재해보상보험법」 제71조제1항 단서).

▪ 직업재활급여

▹ 직업재활급여의 종류는 다음과 같습니다(「산업재해보상보험법」 제72조제1항).

√ 장해급여 또는 진폐보상연금을 받은 사람이나 장해급여를 받을 것이 명백한 사람으로서 「산업재해보상보험법 시행령」 제68조제1항에서 정하는 사람 중 취업을 위하여 직업훈련이 필요한 사람에 대하여 실시하는 직업훈련에 드는 비용 및 직업훈련수당

√ 업무상 재해가 발생할 당시의 사업에 복귀한 장해급여자에 대하여 사업주가 고용을 유지하거나 직장적응훈련 또는 재활운동을 실시하는 경우(직장적응훈련의 경우에는 직장 복귀 전에 실시한 경우도 포함)에 각각 지급하는 직장복귀지원금, 직장적응훈련비 및 재활운동비

※ 장해특별급여와 유족특별급여

- 장해특별급여

· 보험가입자의 고의 또는 과실로 발생한 업무상 재해로 근로자가 장해등급 제1급부터 제3급까지 또는 진폐장해등급 제1급부터 제3급까지에 해당하는 장해를 입은 경우 수급권자가 「민법」에 따른 손해배상청구를 대신하여 장해특별급여를 청구하면 장해급여 또는 진폐보상연금 외에 장해특별급여를 지급할 수 있습니다(「산업재해보상보험법」 제78조제1항 본문 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제73조제1항).

※ 다만, 근로자와 보험가입자 사이에 장해특별급여에 관하여 합의가 이루어진 경우에 한정합니다(「산업재해보상보험법」 제78조제1항 단서).

- 유족특별급여

· 보험가입자의 고의 또는 과실로 발생한 업무상 재해로 근로자가 사망한 경우에 수급권자가 「민법」에 따른 손해배상청구를 대신하여 유족특별급여를 청구하면 유족급여 또는 진폐유족연금 외에 유족특별급여를 지급할 수 있습니다(「산업재해보상보험법」 제79조제1항 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제74조제1항).

※ 다만, 근로자와 보험가입자 사이에 유족특별급여에 관하여 합의가 이루어진 경우에 한합니다(「산업재해보상보험법」 제78조제1항 단서, 제79조제2항).

- 수급권자가 장해특별급여, 유족특별급여를 받으면 동일한 사유에 대하여 보험가입자에게 「민법」이나 그 밖의 법령에 따른 손해배상을 청구할 수 없습니다(「산업재해보상보험법」 제78조제2항, 제79조제2항).

- 근로복지공단이 장해특별급여, 유족특별급여를 지급하면 그 급여액 모두를 보험가입자로부터 징수합니다(「산업재해보상보험법」 제78조제3항, 제79조제2항).

진폐 보상연금

▪ 다만, 진폐에 따른 보험급여의 종류는 요양급여, 간병급여, 장례비, 직업재활급여, 진폐보상연금 및 진폐유족연금으로 합니다(「산업재해보상보험법」 제36조제1항 단서).

▪ 진폐보상연금

▹ 진폐보상연금은 업무상 질병인 진폐에 걸린 근로자에게 지급합니다(「산업재해보상보험법」 제91조의3제1항).

▹ 진폐보상연금은 평균임금을 기준으로 하여 「산업재해보상보험법」 별표 6에 따라 산정하는 진폐장해등급별 진폐장해연금과 기초연금을 합산한 금액으로 합니다(「산업재해보상보험법」 제91조의3제2항 전단).

※ 이 경우 기초연금은 최저임금액의 100분의 60에 365를 곱하여 산정한 금액으로 합니다(「산업재해보상보험법」 제91조의3제2항 후단).

▪ 진폐유족연금

▹ 진폐유족연금은 진폐근로자가 진폐로 사망한 경우에 유족에게 지급합니다(「산업재해보상보험법」 제91조의4제1항).

▹ 진폐유족연금은 사망 당시 진폐근로자에게 지급하고 있거나 지급하기로 결정된 진폐보상연금과 같은 금액으로 합니다(「산업재해보상보험법」 제91조의4제2항 전단).

※ 이 경우 진폐유족연금은 「산업재해보상보험법」 제62조제2항 및 별표 3에 따라 산정한 유족보상연금을 초과할 수 없습니다(「산업재해보상보험법」 제91조의4제2항 후단).

보험급여의 지급 청구

보험급여의 지급 청구

▪ 보험급여는 수급권자의 청구에 따라 지급합니다(「산업재해보상보험법」 제36조제2항).

※ "수급권자"란 요양급여, 휴업급여, 장해급여, 간병급여, 유족급여, 상병보상연금, 장례비, 직업재활급여, 진폐보상연금 및 진폐유족연금을 받을 수 있는 자를 말합니다(「산업재해보상보험법」 제36조제2항).

요양급여의 신청 등

▪ 요양급여의 신청

▹ 요양급여(진폐에 따른 요양급여는 제외)를 받으려는 사람은 소속 사업장, 재해발생 경위, 그 재해에 대한 의학적 소견, 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 사항을 적은 서류를 첨부하여 근로복지공단에 요양급여의 신청을 해야 합니다(「산업재해보상보험법」 제41조제1항 본문).

▹ 근로자를 진료한 산재보험 의료기관은 그 근로자의 재해가 업무상 재해로 판단되면 그 근로자의 동의를 받아 요양급여의 신청을 대행할 수 있습니다(「산업재해보상보험법」 제41조제2항).

▪ 진폐근로자의 요양급여의 신청

▹ 분진작업에 종사하고 있거나 종사하였던 근로자가 업무상 질병인 진폐로 요양급여를 받으려면 다음의 서류를 첨부하여 근로복지공단에 청구해야 합니다(「산업재해보상보험법」 제91조의5제1항 및 「산업재해보상보험법 시행규칙」 제33조).

√ 사업주가 증명하는 분진작업 종사경력 확인서(최초로 요양급여 신청을 하는 경우만 해당)

√ 사업의 휴업이나 폐업 등으로 사업주의 증명을 받을 수 없는 경우에는 근로복지공단이 정하는 서류(최초로 요양급여 신청을 하는 경우만 해당)

√ 진폐에 관한 의학적 소견서 또는 진단서

▪ 요양비의 청구

▹ 요양비를 받으려는 사람은 근로복지공단에 청구해야 합니다(「산업재해보상보험법 시행령」 제38조제2항).

요양급여 외의 보험급여의 청구

▪ 다음의 어느 하나에 해당하는 보험급여를 받으려는 사람은 근로복지공단에 각각의 보험급여에 대해 신청하거나 청구해야 합니다(「산업재해보상보험법」 제36조제2항 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제21조제1항).

▹ 휴업급여

▹ 장해보상일시금 또는 장해보상연금[장해보상차액일시금(「산업재해보상보험법」 제57조제5항) 포함]

▹ 간병급여

▹ 유족보상일시금 또는 유족보상연금[유족보상차액일시금(「산업재해보상보험법」 제62조제4항) 포함]

▹ 상병보상연금

▹ 장례비

▹ 직업재활급여

▹ 진폐보상연금

▹ 진폐유족연금

사업주의 조력

▪ 보험급여를 받을 사람이 사고로 보험급여의 청구 등의 절차를 행하기 곤란하면 사업주는 이를 도와야 합니다(「산업재해보상보험법」 제116조제1항).

▪ 사업주는 보험급여를 받을 사람이 보험급여를 받는 데에 필요한 증명을 요구하면 그 증명을 해야 하고, 다음의 자료 제공을 요청받은 경우 정당한 사유가 없으면 이에 따라야 합니다(「산업재해보상보험법」 제116조제2항 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제115조의2).

1. 근로계약서 및 취업규칙 등 근로조건에 관한 자료
2. 출퇴근 기록부 등 실제 근로시간에 관한 자료
3. 「산업안전보건법」 제110조제1항에 따른 물질안전보건자료 등 사업장의 유해·위험요인에 관한 자료
4. 「산업안전보건법」 제129조부터 제131조까지에 따른 근로자 건강진단 결과 자료

※ 업무상 재해를 당한 근로자가 요양급여를 받으려면 요양급여신청서에 요양급여신청소견서를 첨부하여 근로복지공단에 요양급여의 신청[신청 대상이 되는 상병이 뇌혈관 심장질병이면 업무상질병 전문소견서(뇌심혈관계질병), 허리부위 및 어깨부위 근골격계질병이면 업무상질병 전문소견서(근골격계질병)를 첨부]을 해야 하는데, 이 경우 사업주는 요양급여신청서에 서명이나 날인을 하는 방법으로 재해발생 경위를 확인해줘야 합니다. 다만, 요양급여신청소견서를 제출할 수 없는 사정이 있는 경우에는 신청 대상이 되는 상병과 치료기간 등이 명시된 진단(소견)서를 첨부하여 신청해야 합니다. [「산업재해보상보험법」 제41조제1항 전단, 「요양업무처리규정」 제7조제1항, 별지 제2호 서식, 제3호 서식, 제3호의2 서식 및 제3호의3 서식].

▪ 사업주의 행방불명, 그 밖의 부득이한 사유로 위의 증명 또는 자료의 제공이 불가능하면 그 증명

또는 자료의 제공을 생략할 수 있습니다(「산업재해보상보험법」 제116조제3항).

> ※ 산업재해보상 보험급여에 대한 자세한 사항은 이 사이트의 『산업재해보상보험 II (보험급여)』에서 확인할 수 있습니다.

2. 산업재해보상보험 가입 등

2.1. 산업재해보상보험 가입 및 보험료 징수

2.1.1. 산업재해보상보험 가입

산업재해보상보험의 가입자

당연가입사업의 사업주

▪ 「산업재해보상보험법」의 적용을 받는 사업의 사업주는 당연히 산업재해보상보험(이하 "산재보험"이라 함)의 보험가입자가 됩니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제5조제3항).

▪ 보험관계 신고 의무

▹ 당연히 산재보험의 가입자가 된 사업주는 그 보험관계가 성립한 날부터 14일 이내에, 사업의 폐업·종료 등으로 인해 보험관계가 소멸한 경우에는 그 보험관계가 소멸한 날부터 14일 이내에 근로복지공단에 보험관계의 성립 또는 소멸의 신고를 해야 합니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제11조제1항 본문).

※ 다만, 다음에 해당하는 사업의 경우에는 그 구분에 따라 보험관계 성립신고를 하여야 합니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제11조제1항 단서).

1. 보험관계가 성립한 날부터 14일 이내에 종료되는 사업: 사업이 종료되는 날의 전날까지
2. 「산업재해보상보험법」 제6조 단서에 따른 「산업재해보상보험법 시행령」 제2조로 정하는 사업 중 사업을 시작할 때에 같은 법의 적용 대상 여부가 명확하지 아니하여 「산업재해보상보험법 시행령」 제2조의2로 정하는 바에 따라 해당 사업에서 일정 기간 사용한 상시근로자 수를 바탕으로 하여 같은 법의 적용 대상 여부가 정하여지는 사업: 그 일정 기간의 종료일부터 14일 이내

▪ 보험관계의 성립신고 절차

▹ 보험관계의 성립을 신고하려는 사업주는 근로자 종사 사업장, 건설업 및 벌목업, 예술인·노무제공자 또는 산재보험 노무제공자 종사 사업장별 보험관계 성립신고서에 공사도급계약서 사본(공사비명세서를 포함하며, 건설업 및 벌목업인 경우만 해당)을 첨부하여 공단에 제출해야 합니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙」 제7조제1항 전단, 별지 제2호 서식, 별지 제2호의2 서식 및 별지 제3호 서식).

▪ 보험관계의 소멸신고 절차

▹ 보험관계의 소멸을 신고하려는 사업주는 근로자 종사 사업장, 건설업 및 벌목업, 예술인·노무제공자 또는 산재보험 노무제공자 종사 사업장별로 보험관계 소멸신고서를 공단에 제출해야 합니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙」 제7조제3항 전단, 별지 제4호 서식, 별지 제4호의2 서식 및 별지 제5호 서식).

- 2018. 7. 1. 「산재보험법」의 적용 제외 사업으로 규정하고 있던 「산재보험법 시행령」 제2조가 개정·시행되면서 산재보험의 가입대상이 근로자를 사용하는 모든 사업으로 확대됐습니다. 따라서 사업의 종류·영리성 여부 등에 관계없이 근로자를 사용(고용)하는 모든 사업 또는 사업장은 원칙적으로 가입대상 사업입니다. (출처: 근로복지공단, 『2026년도 산재·고용보험 가입 및 부과업무 실무편람』, 근로복지공단, 6페이지 참조)

※ 산재보험은 근로자를 사용(고용)하는 모든 사업 또는 사업장에 적용됩니다.

임의가입사업의 사업주

▪ 「산업재해보상보험법」의 적용 제외 대상(「산업재해보상보험법」 제6조 단서) 사업의 사업주는 근로복지공단의 승인을 받아 산재보험에 가입할 수 있습니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제5조제4항).

▪ 임의가입사업의 산재보험 가입절차

▹ 산재보험에 임의 가입하려는 사업주는 보험가입신청서[건설업 및 벌목업(일괄적용 대상 사업인 경우는 제외)의 경우에는 건설사 및 벌목업 보험가입신청서]에 다음의 서류를 첨부하여 근로복지공단에 제출해야 합니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙」 제3조제1항 및 별지 제2호 서식, 별지 제3호 서식).

√ 공사도급계약서(공사비명세서를 포함하며, 건설업 및 벌목업인 경우만 해당)

√ 근로자 과반수의 동의를 받은 사실을 증명하는 서류(고용보험에 임의로 가입하려는 경우만 해당)

▪ 임의가입 산재보험의 해지

▹ 근로복지공단의 승인을 받아 산재보험에 임의 가입한 사업주가 보험계약을 해지하려는 경우에는 다음의 서류를 근로복지공단에 제출하여 승인을 받아야 합니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제5조제5항 전단, 제6항 및 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙」 제3조제3항 전단).

√ 보험관계 해지신청서(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙」 별지 제4호 서식)

※ 건설업 및 벌목업의 경우에는 건설업 및 벌목업 보험관계 해지신청서(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙」 별지 제5호 서식)

√ 근로자 과반수의 동의를 받은 사실을 증명하는 서류

▹ 이 경우 근로복지공단은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 휴업·폐업사실 증명원(휴업·폐업한 경우만 해당) 및 법인 등기사항증명서(신청인이 법인인 경우만 해당)를 확인해야 하며, 신청인이 휴업·폐업사실 증명원의 확인에 동의하지 않는 경우에는 해당 서류를 첨부하도록 해야 합니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙」 제3조제3항 후단).

▹ 보험계약의 해지는 그 보험계약이 성립한 보험연도가 종료된 이후에 해야 합니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제5조제5항 후단).

산재보험의 의제가입

▪ 사업주가 산재보험의 당연가입자가 되는 사업이 사업규모의 변동 등으로 인해 「산업재해보상보험법」 적용 제외 사업에 해당하게 된 때에는 그 사업주는 그 해당하게 된 날부터 산재보험에 임의가입한 것으로 봅니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제6조제2항).

▪ 산재보험에 의제가입된 사업주가 그 사업의 운영 중에 근로자를 고용하지 않게 된 경우에는 그 날부터 1년의 범위 안에서 근로자를 사용하지 않은 기간 동안에도 보험에 가입한 것으로 봅니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제6조제3항).

▪ 의제가입 산재보험의 해지

▹ 산재보험에 의제가입된 사업주가 보험계약을 해지하려는 경우에는 보험관계 해지신청서(건설업 및 벌목업의 경우에는 건설업 및 벌목업 보험관계 해지신청서)에 근로자 과반수의 동의를 받은 사실을 증명하는 서류를 첨부하여 근로복지공단에 제출해야 합니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제5조제5항 전단·제6항, 제6조제4항, 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙」 제3조제3항 및 별지 제4호 서식, 별지 제5호 서식).

※ 보험계약의 해지는 그 보험계약이 성립한 보험연도가 종료된 이후에 해야 합니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제5조제5항 후단 및 제6조제4항).

2.1.2. 동일 사업주의 사업에 대한 일괄적용 등

동일 사업주의 사업에 대한 일괄적용

당연 일괄적용 되는 경우

▪ 산업재해보상보험(이하 "산재보험"이라 함)의 당연가입자인 사업주가 운영하는 각각의 사업이 다음의 요건에 해당하는 경우에는 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」의 적용을 할 때 그 사업 전부를 하나의 사업으로 봅니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제8조제1항 및 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령」 제6조제1항).

1. 사업주가 동일인일 것
2. 각각의 사업은 기간이 정하여져 있는 사업일 것
3. 한국표준산업분류표의 대분류에 따른 건설업에 해당할 것

▪ 당연 일괄적용을 받는 사업의 사업주는 처음 행하는 사업의 시작일부터 14일 이내에, 일괄적용을 받고 있는 사업이 사업의 폐지·종료 등으로 일괄적용관계가 소멸한 경우에는 소멸한 날부터 14일 이내에 근로복지공단에 일괄적용관계의 성립 또는 소멸의 신고를 해야 합니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제11조제2항).

▪ 당연 일괄적용을 받는 사업주는 그 각각의 사업(위에 따라 처음 행하는 사업의 시작일부터 14일 이내에 신고된 사업은 제외함)의 개시일로부터 각각 14일 이내에 일괄적용 사업개시신고서에 도급계약서 사본(건설공사 사업개시신고의 경우에만 해당함) 또는 벌목작업 허가서 사본(벌목작업 개시신고의 경우만 해당함)을 첨부하여 근로복지공단에 제출해야 합니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제11조제3항 본문, 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙」 제8조제1항 전단 및 별지 제10호서식).

▹ 일괄적용 사업주가 건설공사 또는 벌목업 등 기간의 정함이 있는 사업으로 근로복지공단에 사업 기간을 신고한 경우에는 사업 기간의 종료일의 다음 날에 위에 따른 일괄적용 사업 종료 신고서를 제출한 것으로 봅니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙」 제8조제2항).

임의로 일괄적용 되는 경우

▪ 위의 당연 일괄적용을 받는 사업이 아닌 사업 중 사업주가 동일인인 사업(산재보험의 경우에는 고용노동부장관이 정하는 사업종류가 같은 경우만 해당함)의 전부를 하나의 사업으로 보아 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」의 적용 받으려면 사업주가 일괄적용 승인신청서를 근로복지공단에 제출하여 근로복지공단의 승인을 받아야 합니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제8조제2항 전단, 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령」 제6조제2항, 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙」 제4조 및 별지 제6호서식).

▪ 근로복지공단의 일괄적용 승인을 받은 사업주는 근로복지공단이 일괄적용관계 승인신청서를 접수한 날의 다음

날부터 일괄적용을 받습니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제8조제2항 전단).

※ 사업주가 일괄적용 승인신청을 한 경우에는 일괄적용관계가 근로복지공단의 승인을 받아 해지되지 않는 한 그 사업주는 그 보험연도 이후의 보험연도에도 계속하여 그 사업 전부에 대하여 일괄적용을 받습니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제8조제2항 후단).

▪ 근로복지공단의 일괄적용 승인을 받아 일괄적용을 받고 있는 사업주가 그 일괄적용관계를 해지하려는 경우에는 다음 보험연도 개시 7일 전까지 일괄적용 해지신청서를 근로복지공단에 제출하여 근로복지공단의 승인을 받아야 합니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제8조제3항 전단, 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령」 제6조제3항, 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙」 제5조 및 별지 제7호서식).

※ 이 경우 일괄적용관계의 해지는 다음 보험연도의 보험관계부터 그 효력을 발생합니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제8조제3항 후단).

일괄적용 승인 의제 등

▪ 일괄적용을 받는 사업주가 위 3.의 한국표준산업분류표의 대분류에 따른 건설업에 해당하지 않게 된 경우에는 일괄적용 승인을 받은 것으로 보아 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」을 적용하며, 사업주가 그 일괄적용관계를 해지하려는 경우에는 다음 보험연도 개시 7일 전까지 일괄적용 해지신청서를 근로복지공단에 제출하여 근로복지공단의 승인을 받아야 합니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제8조제4항 및 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령」 제6조제3항).

도급에서의 사업주

원칙적으로 원수급인

▪ 건설업이 여러 차례의 도급에 의하여 행해지는 경우에는 그 원수급인을 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」의 적용을 받는 사업주로 봅니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제9조제1항 본문 및 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령」 제7조제1항).

예외적으로 하수급인

▪ 다만, 하수급인이 다음의 하나에 해당하는 사업의 사업주인 경우로서 하수급인이 근로복지공단의 사업주승인을 받은 경우에는 하수급인을 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」의 적용을 받는 사업주로 봅니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제9조제1항 단서, 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령」 제7조제2항 및 제6조제1항).

1. 「건설산업기본법」 제2조제7호에 따른 건설업자
2. 「주택법」 제4조에 따른 주택건설사업자
3. 「전기공사업법」 제2조제3호에 따른 공사업자
4. 「정보통신공사업법」 제2조제4호에 따른 정보통신공사업자
5. 「소방시설공사업법」 제2조제1항제2호에 따른 소방시설업자
6. 「국가유산수리 등에 관한 법률」 제2조제5호에 따른 국가유산수리업자

▪ 하수급인이 근로복지공단의 사업주승인을 받으려는 경우 원수급인은 하수급인과 보험료 납부의 인수에 관한 서면계약(전자문서로 된 계약서를 포함함)을 체결하고 하도급공사의 착공일부터 30일 이내에 하수급인 사업주 보험가입 승인신청서에 다음의 서류를 첨부하여 근로복지공단에 제출해야 합니다(「고용보험 및

산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령」 제7조제3항, 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙」 제6조제1항 및 별지 제8호서식).

1. 도급계약서 사본

2. 보험료 납부인수에 관한 서면계약서(전자문서로 된 계약서를 포함) 사본

▪ 근로복지공단이 하수급인사업주승인신청서를 접수한 경우에는 접수일부터 5일 이내에 그 승인여부를 하수급인 사업주 보험가입 승인(불승인)통지서로 원수급인과 하수급인에게 각각 통지해야 합니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙」 제6조제2항 및 별지 제9호서식).

외국의 사업주로부터 하도급을 받은 경우의 사업주

▪ 건설업이 국내에 영업소를 두지 않는 외국의 사업주로부터 하도급을 받아 행해지는 경우에는 그 최초 하수급인을 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」의 적용을 받는 사업주로 봅니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제9조제2항).

2.1.3. 산업재해보상보험료 징수

산업재해보상보험료 징수

산업재해보상보험료 징수

▪ 근로복지공단은 보험사업에 드는 비용에 충당하기 위해 보험가입자(사업주)로부터 산업재해보상보험료(이하 “산재보험료”라 함)를 징수합니다(「산업재해보상보험법」 제4조 및 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제13조제1항).

산재보험료

사업주가 부담하는 산재보험료

▪ 사업주가 부담해야 하는 산재보험료는 그 사업주가 경영하는 사업의 보수총액에 다음에 따른 산재보험료율을 곱한 금액을 합한 금액으로 합니다(「산업재해보상보험법」 제4조 및 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제13조제5항 본문).

1. 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제14조제3항부터 제6항까지에 따라 같은 종류의 사업에 적용되는 산재보험료율

2. 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제14조제7항에 따른 산재보험료율

▪ 다만, 「산업재해보상보험법」 제37조제4항에 해당하는 경우에는 위의 1.에 따른 산재보험료율만을 곱하여 산정합니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제13조제5항단서).

산재보험료 산정에 기초가 되는 보수총액

▪ “보수총액”이란 해당 근로자에게 발생된 연간보수(「소득세법」 제12조제3호에 따른 비과세 근로소득을 제외한 소득액)의 총액을 말합니다(출처: 『2026년 산재·고용보험 가입 및 부과업무 실무편람』 참조)

산재보험료 산정 방법

Q. 산재보험료는 어떻게 산정되나요?

A. 근로자 '개인별 월평균 보수'에 '보험료율'을 곱하여 산정한 산재보험료는 매월 근로복지공단이 부과하고 건강보험공단이 통합징수 합니다(건설업과 벌목업 제외).

·산재보험료= 개인별 월평균 보수 × (사업종류별 보험료율+출퇴근재해 보험료율)

'건설업'과 '벌목업'은 사업주가 직접 해당연도 '보수총액 추정액'에 '보험료율'을 곱한 금액(=개산보험료)을 해당연도 3월 31일까지 근로복지공단에 자진 신고·납부합니다.

·산재보험료= 해당연도 보수총액의 추정액 × (사업종류별 보험료율+출퇴근재해 보험료율)

산재보험료는 사업주가 전액부담 하는 것을 원칙으로 합니다(다만, 산재보험 노무제공자는 사업주와 근로자가 보험료의 1/2을 각각 부담).

(출처: 『2026년 산재·고용보험 가입 및 부과업무 실무편람』 38쪽 참조)

산재보험료율

▪ 산재보험료율은 「2026년도 사업종류별 산재보험료율」 별지에서 확인할 수 있습니다.

※ 사업종류의 사업세목과 내용예시 및 총칙을 규정한 사업종류 예시표는 ① 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr) 법령마당의 훈령·예규·고시란과 ② 근로복지공단 홈페이지(www.kcomwel.or.kr) 자료실을 참조하시면 됩니다.

산재보험료율의 적용

▪ 하나의 장소(동일사업주인 경우만 해당함)에서 사업의 종류가 다른 사업이 둘 이상 행해지는 경우에는 그 중 근로자수 및 보수총액 등의 비중이 큰 주된 사업(이하 "주된 사업"이라 함)에 적용되는 산재보험료율을 해당 장소 안의 모든 사업에 적용합니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령」 제14조제1항).

▪ 주된 사업의 결정은 다음의 순서에 따라 합니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령」 제14조제2항).

1. 근로자의 수가 많은 사업
2. 근로자의 수가 같거나 그 수를 파악할 수 없는 경우에는 보수총액이 많은 사업
3. 1. 및 2.에 따라 주된 사업을 결정할 수 없는 경우에는 매출액이 많은 제품을 제조하거나 서비스를 제공하는 사업

산재보험료율의 특례

산재보험 보험관계 성립 후 3년이 지난 사업에 대한 특례

▪ 다음의 어느 하나에 해당하는 사업으로서 매년 6월 30일 현재 산재보험의 보험관계가 성립한 후 3년이 지난 사업에 있어서 그 해 6월 30일 이전 3년 동안의 산재보험료(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제13조제5항제2호에 따른 산재보험료율을 곱한 금액은 제외)에 대한 산재보험급여의 금액(「산업재해보상보험법」 제37조제1항제3호나목에 따른 업무상의 재해를 이유로 지급된 보험급여는 제외)의 비율(보험수지율)이 100분의 85를 넘거나 100분의 75 이하인 경우에 해당하는 경우에는 그 사업에 적용되는 산재보험료율을 다음의 표에 따라 인상 또는 인하한 비율(이하 "개별실적요율"이라 함)을 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제13조제5항제2호에 따른 산재보험료율과 합하여 그 사업에 대한 다음 보험연도의 산재보험료율로 할 수 있습니다(「산업재해보상보험법」 제4조, 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제15조제2항, 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령」 제15조제1항, 제16조, 제18조제1항 및 별표 1).

▹ 건설업 중 사업의 일괄적용을 받는 사업으로서 매년 해당 보험연도의 2년 전 보험연도의 총공사금액이 60억원 이상인 사업

※ 이 경우 총공사금액은 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제11조제1항 및 제3항에 따라 각각 신고한 공사금액에서 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제9조제1항 단서에 따라 공단의 승인을 받은 하수급인이 시행하는 공사금액을 제외한 금액으로 합니다.

▹ 건설업 및 벌목업을 제외한 사업으로서 상시근로자수가 30명 이상인 사업

※ 이 경우 상시근로자수는 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제16조의10제3항부터 제5항, 제7항 및 제48조의5제2항에 따른 신고를 기준으로 하여 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령」 제2조제1항제3호가목에 따라 산정하되, 그 산정기간은 기준보험연도의 전년도 7월 1일부터 기준보험연도 6월 30일까지로 합니다.

산재보험료에 대한 산재보험급여 금액의 백분율(보험수지율)	사업 규모별 산재보험료율에 대한 증감비율
5%까지의 것	20.0%를 인하함
5%를 넘어 10%까지의 것	18.4%를 인하함
10%를 넘어 20%까지의 것	16.1%를 인하함
20%를 넘어 30%까지의 것	13.8%를 인하함
30%를 넘어 40%까지의 것	11.5%를 인하함
40%를 넘어 50%까지의 것	9.2%를 인하함
50%를 넘어 60%까지의 것	6.9%를 인하함
60%를 넘어 70%까지의 것	4.6%를 인하함
70%를 넘어 75%까지의 것	2.3%를 인하함
75%를 넘어 85%까지의 것	0
85%를 넘어 90%까지의 것	2.3%를 인상함
90%를 넘어 100%까지의 것	4.6%를 인상함
100%를 넘어 110%까지의 것	6.9%를 인상함
110%를 넘어 120%까지의 것	9.2%를 인상함
120%를 넘어 130%까지의 것	11.5%를 인상함
130%를 넘어 140%까지의 것	13.8%를 인상함
140%를 넘어 150%까지의 것	16.1%를 인상함
150%를 넘어 160%까지의 것	18.4%를 인상함
160%를 넘는 것	20.0%를 인상함

▪ 근로복지공단은 개별실적요율을 산정한 경우 지체 없이 그 개별실적요율을 해당 사업주에게 알려야 합니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령」 제18조제6항).

재해예방활동에 대한 특례

▪ 상시근로자수가 50명 미만으로서 제조업, 임업, 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제14조제3항 전단에 따라 정하는 산재보험료율의 사업의 종류 중 위생 및 유사서비스업 또는 하수도업 중에서 어느 하나에 해당하는 사업으로서 산재보험의 보험관계가 성립한 사업의 사업주가 해당 사업 근로자의 안전보건을 위해 다음의 재해예방활동을 실시하고 이에 대해 고용노동부장관의 인정을 받은 때에는 그 사업에 대하여 적용되는

「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제13조제5항제1호에 따른 산재보험료율의 100분의 30의 범위에서 인하된 비율을 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제13조제5항제2호에 따른 산재보험료율과 합하여 그 사업에 대한 다음 보험연도의 산재보험료율(이하 ´산재예방요율´이라 함)로 할 수 있습니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제15조제5항·제6항, 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령」 제15조제4항 및 제18조의2제1항).

- 「산업안전보건법」 제36조제1항에 따라 건설물, 기계·기구·설비, 원재료, 가스, 증기, 분진, 근로자의 작업행동 또는 그 밖의 업무로 인한 유해·위험요인에 관한 위험성평가의 실시
- 「산재예방요율제 운영에 관한 규정」에서 정하는 재해예방 관련 교육을 이수하고 사업장에서 재해를 예방하기 위한 산재예방계획의 수립

※ 상시근로자수 산정 시 적용하는 해당 보험연도는 산재예방활동을 인정받은 보험연도로 합니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령」 제15조제5항).

▪ 재해예방활동별 산재보험료율 인하율 및 인정기간은 다음과 같습니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제15조제6항, 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령」 제18조의2제2항 및 제18조의3제1항).

재해예방활동	산재보험료율 인하율	인정기간
1. 위험성평가 실시	(20 × 전년도 재해예방활동의 인정일수) / (100 × 365) (소수점 이하 넷째 자리에서 반올림)	재해예방활동의 인정을 받은 날부터 3년
2. 산재예방계획 수립	(10 × 전년도 재해예방활동의 인정일수) / (100 × 365) (소수점 이하 넷째 자리에서 반올림)	재해예방활동의 인정을 받은 날부터 1년

※ 위 1. 및 2.의 재해예방활동을 중복 실시한 경우(같은 재해예방활동을 2회 이상 실시한 경우를 포함)에는 1. 및 2.에 해당하는 계산식에 따른 인하율 중에서 더 높은 것을 적용합니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령」 제18조의2제3항).

※ 재해예방활동의 인정을 받은 사업주가 재해예방활동의 인정기간 중 상시근로자수를 초과하게 된 경우에도 산재예방요율을 적용합니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령」 제18조의3제2항).

▪ 산재예방요율의 적용기간은 재해예방활동의 인정을 받은 날이 속한 연도의 다음 보험연도부터 재해예방활동의 인정이 종료되거나 취소(거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 재해예방활동의 인정을 받아 취소된 경우는 제외)된 날이 속한 연도의 다음 보험연도까지로 합니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령」 제18조의4).

▪ 재해예방활동 인정의 취소

- 고용노동부장관은 산재예방요율을 적용받는 사업이 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 재해예방활동의 인정을 취소해야 합니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제15조제8항 및 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령」 제18조의5제1항·제2항).

① 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 재해예방활동의 인정을 받은 경우

② 재해예방활동의 인정기간 중 중대재해가 발생한 경우

※ 다만, 사업주의 의무와 직접적으로 관련이 없는 재해로서 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 재해예방활동의 인정이 취소되지 않습니다.

√ 행사 중의 사고로 인한 재해

√ 특수한 장소에서의 사고로 인한 재해

√ 요양 중의 사고로 인한 재해

√ 제3자의 행위에 따른 사고로 인한 재해

√ 출퇴근 중의 사고로 인한 재해

√ 그 밖에 사업주의 의무와 직접적으로 관련이 없는 재해로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 재해

③ 재해예방활동의 인정기간 중 산업재해 발생건수, 재해율 또는 그 순위 등이 공표된 사업장으로서 「산업안전보건법 시행령」 제10조의 어느 하나에 해당하는 경우

④ 위험성평가에 따른 조치가 고용노동부장관이 정하여 고시하는 기준을 충족하지 못한 경우

⑤ 노동시간 단축 조치가 고용노동부장관이 정하는 기준을 충족하지 못한 경우

▹ 재해예방활동의 인정이 취소된 사업의 경우에는 산재예방요율의 적용을 취소하고, 산재예방요율을 적용받은 기간에 대한 산재보험료가 다시 산정되어 부과됩니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제15조제9항).

▹ 위의 ② 및 ③에 따라 재해예방활동의 인정이 취소된 사업에 대해서는 해당 보험연도 재해예방활동의 인정기간 비율에 따라 산재예방요율을 적용하여 다음 보험연도의 산재보험요율을 산정합니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제15조제10항).

2.2. 산업재해보상보험 가입 특례

2.2.1. 국외 사업에 대한 특례

국외 사업에 대한 「산업재해보상보험법」의 적용 여부

「산업재해보상보험법」의 적용 범위

▪ 「산업재해보상보험법」은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 ´사업´이라 한다)에 적용합니다(「산업재해보상보험법」 제6조 본문).

※ 다만, 위험률·규모 및 장소 등을 고려하여 「산업재해보상보험법 시행령」 제2조에서 정하는 사업에 대하여는 「산업재해보상보험법」을 적용하지 않습니다(「산업재해보상보험법」 제6조 단서).

사업 또는 사업장에 국외 사업 포함 여부

▪ 국제법 질서 상 각국의 법령은 그 영역 내의 모든 사람에게 적용될 뿐이고 다른 국가의 영역까지 적용, 집행될 수 없다는 소위 속지주의 법리가 일반적으로 승인된 국제법규로 공인되고 있으므로, 이에 따라 「산업재해보상보험법」 제6조의 "사업 또는 사업장"이란 대한민국 영역 안에 있거나 행해지는 사업을 말합니다(서울행법 1998. 10. 29. 선고 98구6561 판결참조).

국외 사업에 대한 특례의 적용

▪ 「산업재해보상보험법」은 원칙적으로 국내의 사업 또는 사업장에만 적용되고 국외 사업에는 적용되지 않기 때문에, 이에 대한 특례를 규정하여 우리나라가 당사국이 된 사회 보장에 관한

조약이나 협정에서 정하는 국가나 지역에서의 사업에 대해서는 고용노동부장관이 금융위원회와 협의하여 지정하는 보험회사가 근로복지공단 대신 산업재해보상보험 사업을 할 수 있게 하여 국외 사업에 종사하는 근로자를 보호하고 있습니다(「산업재해보상보험법」 제121조).

국외 사업 보험회사의 권한과 의무

국외 사업 보험회사의 권한

▪ 국외 근무 기간에 발생한 근로자의 재해를 보상하기 위해 우리나라가 당사국이 된 사회 보장에 관한 조약이나 협정(이하 “사회보장관련조약”이라 함)으로 정하는 국가나 지역에서의 사업에 대해서는 고용노동부장관이 금융위원회와 협의하여 지정하는 자(이하 “보험회사”라 함)에게 「산업재해보상보험법」에 따른 산업재해보상보험 사업을 자기의 계산으로 하게 할 수 있습니다(「산업재해보상보험법」 제121조제1항).

▪ 보험회사는 산업재해보상보험 사업을 할 때 「산업재해보상보험법」에 따른 근로복지공단의 권한을 행사할 수 있습니다(「산업재해보상보험법」 제121조제5항).

국외 사업 보험회사의 의무

▪ 불이익한 보험급여 지급 금지

▹ 보험회사가 지급하는 보험급여는 「산업재해보상보험법」에 따른 보험급여보다 근로자에게 불이익해서는 안 됩니다(「산업재해보상보험법」 제121조제2항).

▪ 정부가 부담하는 모든 책임의 성실 이행

▹ 국외 사업 보험회사는 「산업재해보상보험법」과 근로자를 위한 사회보장관련조약에서 정부가 부담하는 모든 책임을 성실히 이행해야 합니다(「산업재해보상보험법」 제121조제3항).

국외 사업에 대한 「산업재해보상보험법」 적용제외 사항

국외사업에 대한 「산업재해보상보험법」 적용제외 사항

▪ 국외 사업과 이를 대상으로 하는 산업재해보상보험 사업에 대해서는 다음의 「산업재해보상보험법」 규정은 적용되지 않습니다(「산업재해보상보험법」 제121조제4항).

▹ 보험의 관장과 보험연도(「산업재해보상보험법」 제2조)

▹ 국가의 부담 및 지원(「산업재해보상보험법」 제3조제1항)

▹ 적용범위(「산업재해보상보험법」 제6조 단서)

▹ 산업재해보상보험심의위원회(「산업재해보상보험법」 제8조)

▹ 보험급여의 지급(「산업재해보상보험법」 제82조제1항)

▹ 산업재해보상보험 및 예방기금(「산업재해보상보험법」 제5장)

▹ 심사 청구 및 재심사 청구(「산업재해보상보험법」 제6장)

2.2.2. 해외파견자에 대한 특례

해외파견자에 대한 「산업재해보상보험법」의 적용 여부

「산업재해보상보험법」의 적용 범위

▪ 「산업재해보상보험법」은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 ´사업´이라 함)에

적용합니다(「산업재해보상보험법」 제6조 본문).

※ 다만, 위험률·규모 및 장소 등을 고려하여 「산업재해보상보험법 시행령」 제2조에서 정하는 사업에 대하여는 「산업재해보상보험법」을 적용하지 않습니다(「산업재해보상보험법」 제6조 단서).

사업 또는 사업장에 국외 사업 포함 여부

▪ 국제법 질서 상 각국의 법령은 그 영역 내의 모든 사람에게 적용될 뿐이고 다른 국가의 영역까지 적용, 집행될 수 없다는 소위 속지주의 법리가 일반적으로 승인된 국제법규로 공인되고 있으므로, 이에 따라 「산업재해보상보험법」 제6조의 "사업 또는 사업장"이란 대한민국 영역 안에 있거나 행해지는 사업을 말합니다(서울행법 1998. 10. 29. 선고 98구6561 판결참조).

해외파견자에 대한 특례의 적용

▪ 위와 같이 「산업재해보상보험법」은 원칙적으로 국내의 사업 또는 사업장에만 적용되고 국외 사업에는 적용되지 않기 때문에 「산업재해보상보험법」 제122조에서는 해외사업장에 소속되어 해외사업장 사용자의 지휘에 따라 업무를 수행하는 해외파견자도 산업재해보상보험에 임의 가입할 수 있도록 하여 해외파견 중 업무상 재해를 당한 근로자를 보호하고 있습니다(서울행법 1998. 10. 29. 선고 98구6561 판결 참조).

※ 국내 사업 또는 사업장에 소속되어 있으면서 해외 사업장(해외 지점, 공사현장, 현지법인 등)에 일정기간 출장하여 업무를 수행하는 해외출장자는 해외파견자와 달리 '국내의 사업 또는 사업장'의 근로자로 보아 「산업재해보상보험법」이 원칙적으로 적용됩니다.

해외파견자에 대한 특례

해외파견자에 대한 특례

▪ 당연가입자 및 임의가입자(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제5조 제3항 및 제4항)가 대한민국 밖의 지역(「산업재해보상보험법 시행규칙」에서 정하는 지역은 제외함)에서 하는 사업에 근로시키기 위해 파견하는 사람(이하 "해외파견자"라 함)에 대해 근로복지공단에 보험 가입 신청을 하여 승인을 받으면 해외파견자를 그 가입자의 대한민국 영역 안의 사업(2개 이상의 사업이 있는 경우에는 주된 사업을 말함)에 사용하는 근로자로 보아 「산업재해보상보험법」을 적용할 수 있습니다(「산업재해보상보험법」 제122조제1항).

※ 현재 해외파견자에 대한 특례 적용 제외에 대해 「산업재해보상보험법 시행규칙」에서 따로 정하는 바는 없습니다.

해외파견대상자에 대한 산업재해보상 보험급여 산정의 기초 임금

▪ 해외파견자의 산업재해보상 보험급여의 기초가 되는 임금액은 그 사업에 사용되는 같은 직종 근로자의 임금액 및 그 밖의 사정을 고려하여 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액으로 합니다(「산업재해보상보험법」 제122조제2항).

※ 해외파견대상자의 보험급여 산정의 기초 임금에 대해서 고용노동부장관이 따로 고시하는 바는 없으며, 해외파견대상자에 대한 보험급여 산정은 일반 근로자와 마찬가지로 보험급여의 기준(「산업재해보상보험법」 제36조제3항부터 제8항까지 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제21조부터 제26조까지)에 따라 보험급여를 산정하고 있습니다.

해외파견자의 산재보험 가입 등

산재보험료 산정의 기초 임금 및 산재보험료율 적용

▪ 해외파견자의 산재보험료 산정의 기초가 되는 임금액은 그 사업에 사용되는 동일직종 근로자의 임금액 그 밖의 사정을 고려하여 고용노동부장관이 정하는 금액으로 하고, 산재보험료율은 해외파견자의 재해율 및 재해보상에 필요한 금액 등을 고려하여 「2026년도 사업종류별 산재보험료율」에서 정한 비율로 합니다(

「산업재해보상보험법」 제122조제4항, 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제47조 제1항 및 「2026년도 사업종류별 산재보험료율」 제1호 및 제2호).

※ 해외파견자의 산재보험료 산정의 기초가 되는 임금액에 대해 고용노동부장관이 정하는 금액은 없으며, 근로복지공단은 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제13조제5항에 따라 그 사업주가 경영하는 사업의 임금총액에 다음 각 사항에 따른 산재보험료율을 곱한 금액으로 산재보험료를 산정하고 있습니다. (다만, 「산업재해보상보험법」 제37조제4항에 해당하는 경우에는 1.에 따른 산재보험료율만을 곱하여 산정합니다.)

1. 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제14조제3항부터 제6항까지에 따라 같은 종류의 사업에 적용되는 산재보험료율
2. 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제14조제7항에 따른 산재보험료율

해외파견자에 대한 산재보험 가입신청

▪ 해외파견자에 대한 산재보험 가입을 신청하고자 하는 사업주는 다음의 사항을 기재한 해외파견자 산재보험가입신청서를 근로복지공단에 제출해야 합니다(「산업재해보상보험법」 제122조제4항, 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제47조제2항, 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙」 제42조제1항 및 별지 제53호서식).

1. 해외파견자의 명단
2. 해외파견사업장의 명칭 및 소재지
3. 해외파견 기간
4. 해외파견자의 업무내용
5. 해외파견자의 보수지급 방법 및 지급액

해외파견자에 대한 산재보험 가입 승인 요건

▪ 해외파견자에 대하여 산재보험의 가입을 승인하기 위해서는 「직업안정법」 제33조 제3항제2호에 따른 국외근로자 공급사업이 아니어야 합니다(「산업재해보상보험법」 제122조제4항, 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제47조제2항 및 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙」 제42조제2항).

해외파견자에 대한 산재보험 가입자의 보험료 신고 및 납부, 보험료 부과 및 징수 등

▪ 건설업(건설장비운영업은 제외), 임업 중 벌목업에 해당하는 사업의 해외파견자에 대한 보험료 신고 및 납부의 내용 및 절차에 대해서는 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제17조 및 제19조의 예에 따릅니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙」 제42조제6항제1호).

▪ 건설업(건설장비운영업은 제외), 임업 중 벌목업에 해당하는 사업 외의 해외파견자에 대한 보험료 신고 및 납부의 내용 및 절차에 대해서는 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제16조의2부터 제16조의11까지의 예에 따릅니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙」 제42조제6항제2호).

▪ 그 밖에 해외파견자에 대한 보험료 등 과납액의 충당과 반환, 가산금·연체금·보험급여액의 징수·독촉 및 체납, 보험료 및 징수금의 징수우선순위, 납부기한 전 징수, 납부의무의 승계 및 연대납부의무, 고액·상습 체납자의 인적사항 공개 및 금융거래정보의 제공요청, 「국세기본법」의 준용 및 서류의 송달에 대해서는 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제23조제1항·제3항·제4항, 제23조의2, 제24조부터 제26조까지,

제26조의2, 제27조, 제27조의2, 제28조, 제28조의2부터 제28조의7까지, 제29조, 제29조의2, 제29조의3, 제30조 및 제32조의 예에 따릅니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙」 제42조제6항제3호).

해외파견자에 대한 산재보험 가입 승인, 성립 및 변경사항 신고

▪ 근로복지공단은 산재보험 가입 신청서에 대해 산재보험 가입승인의 여부를 접수일부터 5일 이내에 해외파견자 산재보험가입 승인(불승인)통지서에 의하여 신청인에게 통지해야 합니다(「산업재해보상보험법」 제122조제4항, 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제47조제2항, 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙」 제42조제3항 및 별지 제54호 서식).

▪ 산재보험 가입의 승인을 받은 경우 해외파견자의 보험관계성립일은 다음과 같습니다(「산업재해보상보험법」 제122조제4항, 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제47조제2항 및 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙」 제42조제4항).

1. 파견예정자: 출국일
2. 파견된 사람: 산재보험가입신청서를 접수한 날의 다음 날

▪ 산재보험 가입의 승인을 받은 사업주는 승인통지를 받은 후 다음의 사항이 변경된 경우에는 해외파견자 산재보험관계 변경신고서를 지체 없이 근로복지공단에 제출해야 합니다(「산업재해보상보험법」 제122조제4항, 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제47조제2항, 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙」 제42조제5항 및 별지 제55호서식).

1. 해외파견자의 명단
2. 해외파견사업장의 명칭 및 소재지
3. 해외파견 기간
4. 해외파견자의 업무내용
5. 해외파견자의 보수지급 방법 및 지급액

해외파견자에 대한 산업재해보험관계의 성립일

▪ 보험관계는 근로복지공단이 그 사업의 사업주로부터 보험가입승인신청서를 접수한 날의 다음 날에 성립합니다(「산업재해보상보험법」 제122조제4항, 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제7조제3호 및 제47조제3항).

해외파견자에 대한 산업재해보험관계의 소멸일

▪ 해외파견자에 대한 산업재해보험관계는 다음의 어느 하나에 해당하는 날에 소멸합니다(「산업재해보상보험법」 제122조제4항, 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제10조 및 제47조제3항).

1. 사업이 폐지 또는 종료된 날의 다음 날
2. 해외파견자에 대한 산재보험 가입신청을 한 사업주가 근로복지공단의 승인을 받아 보험계약을 해지하는 경우에는 그 해지에 관하여 근로복지공단의 승인을 받은 날의 다음 날
3. 사업의 실체가 없는 등의 사유로 계속하여 보험관계를 유지할 수 없다고 인정하여 근로복지공단이 보험관계를 소멸시키는 경우에는 그 소멸의 결정·통지를 한 날의 다음 날
4. 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제5조제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 사업주가 그 사업을 운영하다가 근로자(고용보험의 경우에는 「고용보험법」 제10조 및 제10조의2에 따른 적용 제외 근로자는

제외함. 이하 같음)를 고용하지 않게 된 사업주의 경우에는 근로자를 사용하지 아니한 첫날부터 1년이 되는 날의 다음 날

해외파견자의 산업재해보상 보험급여의 청구 등

해외파견자의 산업재해보상 보험급여의 청구 등

▪ 해외파견자의 산업재해보상 보험급여의 신청·청구 및 결정·통지 등에 관하여는 다음의 규정들을 준용합니다(「산업재해보상보험법」 제122조제3항 및 「산업재해보상보험법 시행규칙」 제74조제1항).

· 「산업재해보상보험법 시행령」 제21조부터 제26조까지·제37조·제38조·제44조·제45조·제48조부터 제53조까지·제55조부터 제66조까지·제66조의2·제67조부터 제71조까지·제71조의2·제72조·제72조의2·제73조부터 제77조까지·제77조의2·제78조·제79조·제79조의2·제80조·제81조·제81조의2·제82조·제83조 및 「산업재해보상보험법 시행규칙」 제2조·제5조·제10조부터 제22조까지·제31조부터 제36조까지·제38조부터 제41조까지·제43조부터 제61조까지·제61조의2부터 제61조의4까지·제62조·제63조·제63조의2·제63조의3·제64조·제64조의2

해외파견자의 국민건강보험 요양급여 비용 부담 등

▪ 해외파견자의 국민건강보험 요양급여 비용의 본인 일부 부담금의 대부 및 충당에 관하여는 「산업재해보상보험법 시행령」 제84조·제85조를 준용합니다(「산업재해보상보험법」 제122조제3항 및 「산업재해보상보험법 시행규칙」 제74조제2항).

> ※ 산업재해보상 보험급여에 대한 자세한 사항은 이 사이트의 『산업재해보상보험 II (보험급여)』에서 확인할 수 있습니다.

2.2.3. 현장실습생에 대한 특례

현장실습생에 대한 특례 적용 범위

현장실습생에 대한 특례 적용 범위

▪ 「산업재해보상보험법」 제6조 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제2조에 따른 적용사업장에서 직업교육훈련이나 현장실습수업 등을 이수하고 있는 자는 「산업재해보상보험법」 제5조제2호에도 불구하고 「산업재해보상보험법」을 적용할 때는 그 사업에 사용되는 근로자로 봅니다(「산업재해보상보험법」 제123조제1항 및 「현장실습생에 대한 산업재해보상보험 적용범위」 제2조).

산재보험료 산정의 기초가 되는 보수액과 산재보험료율

산재보험료 산정의 기초가 되는 보수액과 산재보험료율

▪ 현장실습생의 산재보험료 산정의 기초가 되는 보수액은 현장실습생이 받은 모든 금품으로 하되, 산재보험료 산정이 어려운 경우에는 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액으로 할 수 있습니다(「산업재해보상보험법」 제123조제5항 및 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제48조제1항).

현장실습생의 산업재해보상 보험급여 지급 등

현장실습생의 산업재해보상 보험급여의 종류

▪ 현장실습생이 실습과 관련하여 입은 재해는 업무상 재해로 보아 다음의 산업재해보상보험급여(이하 “보험급여”라 함)를 지급합니다(「산업재해보상보험법」 제123조제2항).

1. 요양급여
2. 휴업급여
3. 장해급여
4. 간병급여
5. 유족급여
6. 상병(傷病)보상연금
7. 장례비
8. 직업재활급여

보험급여의 기초가 되는 임금액

▪ 현장실습생에 대한 보험급여의 기초가 되는 임금액은 현장실습생이 지급받는 훈련수당 등 모든 금품으로 하되, 이를 적용하는 것이 현장실습생의 재해보상에 적절하지 않다고 인정되면 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액으로 할 수 있습니다(「산업재해보상보험법」 제123조제3항).

▹ 다만, 위의 규정에 의하여 현장실습생에게 지급하는 훈련수당 등이 「최저임금법」 제5조제1항에 따른 최저임금액에 미달 되는 경우에는 최저임금액을 훈련수당으로 봅니다(「현장실습생에 대한 산업재해보상보험 적용범위」 제3조제4항 단서).

현장실습생에 대한 보험급여 지급 등

▪ 현장실습생에게 보험급여를 지급하는 경우 등에는 「산업재해보상보험법 시행령」 제3장, 제3장의2부터 제3장의4까지, 제4장, 제96조부터 제98조까지, 제101조부터 제105조까지, 제113조부터 제115조까지, 제115조의2 및 제116조부터 제120조까지의 규정을 준용합니다(「산업재해보상보험법」 제123조제4항 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제121조).

> ※ 산업재해보상 보험급여에 대한 자세한 사항은 이 사이트의 『산업재해보상보험 II (보험급여)』에서 확인할 수 있습니다.

2.2.4. 중소기업 사업주등에 대한 특례

중소기업 사업주등의 범위

중소기업 사업주등의 범위

▪ 다음의 중소기업 사업주(근로자를 사용하지 않는 자를 포함)는 근로복지공단의 승인을 받아 자기 또는 유족을 산업재해보상 보험급여(이하 “보험급여”라 함)를 받을 수 있는 사람으로 하여 산업재해보상보험(이하, “산재보험”이라 함)에 가입할 수 있습니다(「산업재해보상보험법」 제124조제1항 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제122조제1항).

1. 보험가입자로서 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업주

2. 근로자를 사용하지 않는 사람(다만, 노무제공자는 제외함)

▪ 중소기업 사업주의 배우자(사실상 혼인관계에 있는 사람을 포함. 이하 같음) 또는 4촌 이내의 친족으로서 중소기업 사업주로부터 노무 제공에 대한 보수를 받지 않고 해당 사업에 노무를 제공하는 사람은 근로복지공단의 승인을 받아 산재보험에 가입할 수 있습니다(「산업재해보상보험법」 제124조제2항 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제122조제4항).

▪ 중소기업 사업주 및 중소기업 사업주의 배우자 또는 4촌 이내의 친족(이하 "중소기업 사업주등"이라 함)은 「산업재해보상보험법」 제5조제2호에도 불구하고 「산업재해보상보험법」을 적용할 때 근로자로 봅니다(「산업재해보상보험법」 제124조제3항).

▪ 보험에 가입한 중소기업 사업주가 300명 이상의 근로자를 사용하게 된 경우에도 중소기업 사업주 본인이 보험관계를 유지하려고 하는 경우에는 계속하여 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업주로 봅니다(「산업재해보상보험법 시행령」 제122조제2항).

▪ 위 2.에 따라 보험에 가입한 사람이 300명 미만의 근로자를 사용하게 된 경우에는 보험가입자로서 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업주로서 보험에 가입한 것으로 본다(「산업재해보상보험법 시행령」 제122조제3항).

중소기업 사업주등의 산재보험의 가입 신청 등

중소기업 사업주등의 산재보험 가입신청 및 승인

▪ 산재보험에 가입하려는 중소기업 사업주등은 근로자의 수, 사업 내용, 보수에 관한 사항 및 업무의 내용 등을 적은 중소기업 사업주·가족종사자 산재보험 가입신청서를 근로복지공단에 제출해야 합니다(「산업재해보상보험법」 제124조제8항, 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제49조제2항, 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙」 제43조의2제1항 전단 및 별지 제57호 서식).

※ 사업주등이 분진·진동·납 및 유기용제 관련 업무(이하 "특정업무"라 함. 이하 같음) 종사자인 경우에는 건강진단서를 첨부해야 합니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙」 제43조의2제1항 후단).

▪ 근로복지공단은 산재보험 가입을 신청한 사업주등이 특정업무 종사자인 경우에는 특수건강진단기관에서 특수건강진단을 받도록 하고 그 결과를 제출하도록 해야 하며, 진단결과 해당 사업주등의 건강상태가 작업장소 변경, 작업 전환, 근로시간 단축, 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로)의 제한, 작업환경측정, 시설·설비의 설치 또는 개선, 그 밖에 적절한 조치(「산업안전보건법」 제132조제4항)가 필요한 경우에는 가입승인을 하지 않을 수 있습니다(「산업재해보상보험법」 제124조제8항, 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제49조제2항, 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙」 제43조의2제2항).

※ "특수건강진단기관"이란 「의료법」 제3조에 따른 의료기관이 특수건강진단, 배치전건강진단 또는 수시건강진단을 수행하기 위해 고용노동부장관으로부터 지정받은 의료기관입니다(「산업안전보건법」 제135조제1항).

▪ 근로복지공단은 중소기업 사업주·가족종사자 산재보험 가입신청서에 대해 보험 가입 승인 여부를 신청인에게 중소기업 사업주·가족종사자 산재보험가입 승인(불승인)통지서로 통지해야 합니다(「산업재해보상보험법」 제124조제8항, 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제49조제2항, 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙」 제43조의2제4항 및 별지 제57호의3 서식).

산재보험료 산정 기초가 되는 보수액, 평균임금 및 산재보험료율

▪중소기업 사업주등에 대한 산재보험료 산정의 기초가 되는 보수액 및 평균임금은 다음의 표에서 정하는 금액으로 하고, 산재보험료율은 그 사업이 적용받는 산재보험료율로 합니다(「산업재해보상보험법」 제124조제8항, 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제49조제1항 및 「중·소기업 사업주에 대한 산재보험료 및 보험급여 산정의 기초가 되는 보수액 및 평균임금」).

(단위: 원)

구 분	보수액(월)	평균임금(1일)
1등급	2,511,200	82,560
2등급	3,024,800	99,450
3등급	3,538,390	116,330
4등급	4,051,990	133,220
5등급	4,565,590	150,100
6등급	5,079,180	166,990
7등급	5,592,780	183,870
8등급	6,106,380	200,760
9등급	6,619,970	217,640
10등급	7,133,570	234,530
11등급	7,647,170	251,410
12등급	8,160,761	268,299

※ 산재보험료율은 「2026년도 사업종류별 산재보험료율」에서 확인할 수 있습니다.

중소기업 사업주등의 업무상 재해의 인정기준

중소기업 사업주등의 업무상 재해의 인정기준

▪중소기업 사업주등에 대한 업무상 재해의 인정 범위에 관하여는 다음을 준용합니다(「산업재해보상보험법 시행령」 제123조).

- 업무수행중의 사고(「산업재해보상보험법 시행령」 제27조)
- 시설물 등의 결함 등에 따른 사고(「산업재해보상보험법 시행령」 제28조)
- 행사 중의 사고(「산업재해보상보험법 시행령」 제30조)
- 특수한 장소에서의 사고(「산업재해보상보험법 시행령」 제31조)
- 요양 중의 사고(「산업재해보상보험법 시행령」 제32조)
- 제3자의 행위에 따른 사고(「산업재해보상보험법 시행령」 제33조)
- 업무상 질병의 인정기준(「산업재해보상보험법 시행령」 제34조)
- 진폐증에 대한 업무상 질병의 인정기준(「산업재해보상보험법 시행령」 제34조)
- 출퇴근 중의 사고(「산업재해보상보험법 시행령」 제35조)
- 자해행위에 따른 업무상 재해의 인정기준(「산업재해보상보험법 시행령」 제36조)

중소기업 사업주등에 대한 보험급여

중소기업 사업주등에 대한 보험급여의 산정 기준

▪ 중소기업 사업주등에 대한 보험급여의 산정 기준이 되는 평균임금은 위의 「중·소기업 사업주에 대한 산재보험료 산정의 기초가 되는 보수액 및 평균임금」 표에서 정한 평균임금으로 합니다(「산업재해보상보험법」 제124조제5항).

중소기업 사업주등에 대한 보험급여 지급의 제한

▪ 중소기업 사업주등이 보험료를 체납한 기간 중 발생한 업무상 재해에 대해서는 산업재해보상보험급여를 지급하지 않습니다. 다만, 체납한 보험료를 보험료 납부기일이 속하는 달의 다음다음 달 10일까지 납부한 경우에는 보험급여를 지급합니다(「산업재해보상보험법」 제124조제6항 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제124조).

중소기업 사업주등의 보험급여의 청구 등

▪ 중소기업 사업주등의 보험급여의 신청·청구 및 결정·통지 등에 관하여는 다음의 규정들을 적용합니다(「산업재해보상보험법」 제124조제7항 및 「산업재해보상보험법 시행규칙」 제75조제1항).

▸ 보험급여의 청구, 결정 통지(「산업재해보상보험법 시행령」 제21조)

※ 중소기업 사업주등에게는 평균임금의 조정(「산업재해보상보험법 시행령」 제22조부터 제26조까지)을 준용하지 않습니다. 따라서 중소기업 사업주등의 업무상 재해에 따른 보험급여를 산정할 때 위의 「중·소기업 사업주에 대한 산재보험료 산정의 기초가 되는 보수액 및 평균임금」 표의 평균임금이 변경된 경우에는 그 변경된 금액을 보험급여의 산정 기준이 되는 평균임금으로 합니다(「산업재해보상보험법」 제124조제7항 및 「산업재해보상보험법 시행규칙」 제75조제2항).

▸ 「산업재해보상보험법 시행령」 제21조·제37조·제38조·제44조·제45조·제48조부터 제53조까지·제55조부터 제66조까지·제66조의2·제67조부터 제69조까지·제72조·제72조의2·제76조·제77조·제77조의2·제78조·제79조·제79조의2·제80조·제81조·제81조의2·제83조 및 「산업재해보상보험법 시행규칙」 제2조·제5조·제10조부터 제22조까지·제31조부터 제36조까지·제38조부터 제41조까지·제43조부터 제60조까지·제62조·제63조·제63조의2·제63조의3·제64조·제64조의2

▪ 중소기업 사업주등의 국민건강보험 요양급여 비용의 본인 일부 부담금의 대부 및 충당에 관하여는 「산업재해보상보험법 시행령」 제84조·제85조를 준용합니다(「산업재해보상보험법 시행규칙」 제75조제3항).

중소기업 사업주등의 재요양에 따른 휴업급여 등의 지급 기준

▪ 중소기업 사업주등이 재요양 당시 중소기업 사업주등이 아닌 경우에는 「산업재해보상보험법」 제56조 및 제69조를 적용할 때 평균임금 산정의 대상이 되는 임금이 없는 경우로 보아 휴업급여 및 상병보상연금을 지급합니다(「산업재해보상보험법 시행규칙」 제76조).

> ※ 산업재해보상 보험급여에 대한 자세한 사항은 이 사이트의 『산업재해보상보험 II (보험급여)』에서 확인할 수 있습니다.

2.2.5. 「국민기초생활 보장법」상의 수급자에 대한 특례

「국민기초생활 보장법」상의 수급자에 대한 특례

「국민기초생활 보장법」상의 수급자에 대한 특례

▪ 근로자가 아닌 사람으로서 다음의 자활근로사업에 종사하는 사람은 「산업재해보상보험법」 제5조제2호에도 불구하고 「산업재해보상보험법」의 적용을 받는 근로자로 봅니다[「산업재해보상보험법」 제126조제1항, 「국민기초생활 보장법」 제15조, 「국민기초생활 보장법 시행령」 제20조제1항, 「국민기초생활 보장법 시행규칙」 제25조 제1항 및 「자활급여 수급자가 종사하는 사업」].

1. 주택의 점검 또는 수선을 위한 집수리도우미 사업
2. 환경정비사업
3. 재활용품 선별 등 환경관련사업
4. 사회복지시설·학교 등의 시설물 정비사업
5. 노인·장애인·아동의 간병·보육·보호 등 사회복지사업
6. 숲 가꾸기 등 산림사업
7. 그 밖에 보건복지부장관, 특별시장·광역시장·도지사 및 시장·군수·구청장이 정하는 사업

자활급여

▪ 자활급여 수급자의 산재보험료 산정 및 산업재해보상 보험급여의 기초가 되는 임금액은 자활급여 수급자가 자활근로사업에 참여하여 받는 자활급여로 합니다(「산업재해보상보험법」 제126조제2항).

2.2.6. 노무제공자에 대한 특례

노무제공자의 의의와 범위

노무제공자의 의의

▪ "노무제공자"란 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 다음 어느 하나에 해당하는 방법에 따라 자신이 직접 노무를 제공하고 그 대가를 지급받는 사람으로서 「산업재해보상보험법 시행령」 제83조의5에서 정하는 직종에 종사하는 사람을 말합니다(「산업재해보상보험법」 제91조의15).

- 노무제공자가 사업주로부터 직접 노무제공을 요청받은 경우
- 노무제공자가 사업주로부터 일하는 사람의 노무제공을 중개·알선하기 위한 전자적 정보처리시스템을 통해 노무제공을 요청받는 경우

노무제공자의 범위

▪ 노무제공자의 범위는 다음과 같습니다(「산업재해보상보험법 시행령」 제83조의5).

1. 보험을 모집하는 사람으로서 다음의 어느 하나에 해당하는 사람
   - √ 「보험업법」 제83조제1항제1호에 따른 보험설계사
   - √ 「새마을금고법」 및 「신용협동조합법」에 따른 공제의 모집을 전업으로 하는 사람
   - √ 「우체국 예금·보험에 관한 법률」에 따른 우체국보험의 모집을 전업으로 하는 사람
2. 「건설기계관리법」 제3조제1항에 따라 등록된 건설기계를 직접 운전하는 사람
3. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 학습·교구 관련 방문강사 등 회원의 가정 등을 직접 방문하여 아동이나 학생 등을 가르치는 사람

4. 「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」 제7조에 따라 직장체육시설로 설치된 골프장 또는 「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」 제19조에 따라 체육시설업의 등록을 한 골프장에서 골프경기를 보조하는 골프장 캐디

5. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원 또는 세세분류에 따른 그 외 배달원으로서 다음의 어느 하나에 해당하는 사람

√ 택배서비스종사자로서 집화 또는 배송(설치를 수반하는 배송을 포함) 업무를 하는 사람

√ 그 외의 택배사업(소화물을 집화·수송 과정을 거쳐 배송하는 사업)에서 집화 또는 배송 업무를 하는 사람

6. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 늘찬배달원으로서 퀵서비스업의 사업주로부터 업무를 의뢰받아 배송 업무를 하는 사람(다만, 5. 및 14. 해당하는 사람은 제외함)

7. 「대부업 등의 등록 및 금융이용자 보호에 관한 법률」 제3조제1항 단서에 따른 대출모집인

8. 「여신전문금융업법」 제14조의2제1항제2호에 따른 신용카드회원 모집인

9. 다음 중 어느 하나에 해당하는 사업자로부터 업무를 의뢰받아 자동차를 운전하는 사람

√ 대리운전업자(자동차 이용자의 요청에 따라 그 이용자와 동승하여 해당 자동차를 목적지까지 운전하는 사업의 사업주를 말함)

√ 탁송업자(자동차 이용자의 요청에 따라 그 이용자와 동승하지 않고 해당 자동차를 목적지까지 운전하는 사업의 사업주를 말함)

√ 대리주차업자(자동차 이용자의 요청에 따라 그 이용자를 대신하여 해당 자동차를 주차하는 사업의 사업주를 말함)

10. 「방문판매 등에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 방문판매원 또는 「방문판매 등에 관한 법률」 제2조제8호에 따른 후원방문판매원으로서 상시적으로 방문판매업무를 하는 사람(다만, 방문판매는 하지 않고 자가 소비만 하는 경우, 3. 및 11. 해당하는 사람은 제외함)

11. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 대여 제품 방문점검원

12. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 가전제품 설치 및 수리원으로서 가전제품의 판매를 위한 배송 업무를 주로 수행하고 가전제품의 설치·시운전 등을 통해 작동상태를 확인하는 사람

13. 「화물자동차 운수사업법」 제2조제1호에 따른 화물차주로서 다음의 자동차를 운전하는 사람(「산업재해보상보험법 시행규칙」 제64조의3)

√ 특수용도형 화물자동차 중 살수차류

√ 특수용도형 화물자동차 중 굴절식 및 직진식 카고크레인류

√ 특수작업형 특수자동차 중 고소작업자동차류

14. 「화물자동차 운수사업법」 제2조제11호에 따른 화물차주로서 다음의 어느 하나에 해당하는 자동차를 운전하는 사람 및 그 밖에 화물을 운송하기 위하여 다음의 어느 하나에 해당하는 자동차를 운전하는 사람(다만, 5., 12. 또는 13.에 해당하는 사람은 제외함)

√ 「자동차관리법」 제3조제1항제3호에 따른 화물자동차

√ 「자동차관리법」 제3조제1항제4호에 따른 특수자동차 중 견인형 자동차 또는 특수작업형 사다리차(이사 등을 위하여 높은 건물에 필요한 물건을 올리기 위한 자동차를 말함)

15. 「소프트웨어 진흥법」 제2조제3호에 따른 소프트웨어사업에서 노무를 제공하는 「소프트웨어 진흥법」

제2조제10호에 따른 소프트웨어기술자

16. 다음 중 어느 하나에 해당하는 강사

√ 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교에서 운영하는 방과후학교의 과정을 담당하는 강사

√ 「유아교육법」 제2조제2호에 따른 유치원에서 운영하는 「유아교육법」 제2조제6호에 따른 방과후 과정을 담당하는 강사

√ 「영유아보육법」 제2조제3호에 따른 어린이집에서 운영하는 「영유아보육법」 제29조제4항에 따른 특별활동프로그램을 담당하는 강사

17. 「관광진흥법」 제38조제1항 단서에 따른 관광통역안내의 자격을 가진 사람으로서 외국인 관광객을 대상으로 관광안내를 하는 사람

18. 「도로교통법」 제2조제23호에 따른 어린이통학버스를 운전하는 사람

노무제공자에 대한 「산업재해보상보험법」 적용

노무제공자에 대한 「산업재해보상보험법」 적용

▪ 노무제공자는 「산업재해보상보험법」 제5조제2호에도 불구하고 「산업재해보상보험법」을 적용할 때에는 그 사업의 근로자로 봅니다(「산업재해보상보험법」 제91조의16제1항).

▪ 노무제공자의 노무를 제공받는 사업은 「산업재해보상보험법」 제6조에도 불구하고 「산업재해보상보험법」의 적용을 받는 사업으로 봅니다(「산업재해보상보험법」 제91조의16제2항).

노무제공자의 산재보험료

노무제공자의 산재보험료

▪ 산재보험 노무제공자의 노무를 제공받는 사업의 사업주는 당연히 산재보험의 보험가입자가 되며, 산재보험 노무제공자의 산재보험료는 사업주가 매월 지급하는 보수액에 산재보험료율을 곱한 금액으로 합니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제48조의6제1항 및 제2항).

> ※ 노무제공자의 산재보험료율은 「노무제공자 직종별 산재보험료율」에서 확인할 수 있습니다.

▪ 산재보험료는 사업주와 노무제공자가 각각 2분의 1씩 부담합니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제48조의6제6항 본문).

노무제공자의 산업재해보상 보험급여

산업재해보상 보험급여 산정의 기준이 되는 평균보수

▪ 노무제공자에 대한 산업재해보상 보험급여의 산정 기준이 되는 평균보수는 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날이 속하는 달의 전전달 말일부터 이전 3개월 동안 노무제공자가 재해가 발생한 사업에서 지급받은 보수와 같은 기간 동안 해당 사업 외의 사업에서 지급받은 보수를 모두 합산한 금액을 해당 기간의 총 일수로 나눈 금액을 말합니다(「산업재해보상보험법」 제91조의15제6호 본문).

▪ 노무제공자의 평균보수 산정사유 발생일은 다음과 같습니다(「산업재해보상보험법」 제91조의17제1항 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제83조의8).

- 사망 또는 부상의 원인이 되는 사고가 발생한 날
- 질병이 확인된 날. 이 경우 질병이 확인된 날은 그 질병이 보험급여의 지급 대상이 된다고 확인될 당시에 발급된 진단서나 소견서의 발급일로 하되, 그 질병의 검사·치료의 경과 등이 진단서나 소견서의 발급과 시간적·의학적 연속성이 있는 경우에는 그 요양을 시작한 날로 함

▪ 다만, 노무제공의 특성에 따라 소득확인이 어렵거나 소득의 종류나 내용에 따라 평균보수를 산정하기 곤란하다고 인정되는 경우에는 「소득확인이 어려운 직종의 노무제공자에 대한 산재보험료 및 보험급여 산정의 기초가 되는 월 보수액 및 평균보수 등」에 따른 금액으로 합니다(「산업재해보상보험법」 제91조의15제6호 단서).

노무제공자에 대한 업무상 재해의 인정기준

▪ 노무제공자에 대한 업무상 재해의 인정기준에 관해서는 「산업재해보상보험법 시행령」 제27조, 제28조, 제30조부터 제35조까지, 제35조의2 및 제36조의 규정을 준용합니다(「산업재해보상보험법」 제91조의18 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제83조의10).

노무제공자의 휴업급여 등의 지급 기준

▪ 노무제공자가 업무상 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸려 요양으로 취업하지 못한 경우 그 기간에 대해 평균보수의 70%를 1일당 휴업급여로 지급하되, 1일당 휴업급여 지급액이 최저 휴업급여 보장액보다 적으면 최저 휴업급여 보장액을 1일당 휴업급여 지급액으로 합니다(「산업재해보상보험법」 제52조 및 제91조의19제1항).

> ※ 노무제공자 최저 휴업급여 보장액은 1일 59,171원입니다(「노무제공자 최저 휴업급여 보장액」).

▪ 최저 휴업급여 보장액을 1일당 휴업급여 지급액으로 하는 노무제공자가 그 요양기간 중 일정기간 또는 단시간 취업을 하는 경우에는 최저 휴업급여 보장액에서 취업한 날에 대한 보수를 뺀 금액을 부분휴업급여로 지급할 수 있습니다(「산업재해보상보험법」 제53조 및 제91조의19제4항).

> ※ 그 밖에 산업재해보상 보험급여에 대한 자세한 사항은 『산업재해보상보험 II (보험급여)』에서 확인할 수 있습니다.

3. 사고로 인한 업무상 재해

3.1. 사고로 인한 업무상 재해의 인정기준

3.1.1. 사고로 인한 업무상 재해의 인정기준

업무상 재해의 의의

업무상 재해의 의의

▪ “업무상 재해”란 업무상의 사유에 따른 근로자의 부상·질병·장해 또는 사망을 말합니다(「산업재해보상보험법」 제5조제1호).

사고로 인한 업무상 재해의 인정기준

업무상 사고로 인한 재해가 발생할 것

▪ 근로자가 다음의 어느 하나에 해당하는 업무상 사고로 부상 또는 장해가 발생하거나 사망하면 업무상 재해로 봅니다(「산업재해보상보험법」 제37조제1항 본문).

1. 근로자가 근로계약에 따른 업무나 그에 따르는 행위를 하던 중 발생한 사고
2. 사업주가 제공한 시설물 등을 이용하던 중 그 시설물 등의 결함이나 관리소홀로 발생한 사고
3. 사업주가 주관하거나 사업주의 지시에 따라 참여한 행사나 행사준비 중에 발생한 사고
4. 휴게시간 중 사업주의 지배관리 하에 있다고 볼 수 있는 행위로 발생한 사고
5. 그 밖에 업무와 관련하여 발생한 사고

업무와 사고로 인한 재해 사이에 상당인과관계가 있을 것

▪ 위의 업무상 재해 인정기준에도 불구하고 업무와 업무상 사고로 인한 재해(부상·장해·사망) 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 업무상 재해로 보지 않습니다(「산업재해보상보험법」 제37조제1항 단서).

▪ 상당인과관계의 의의

▹ “상당인과관계”란 일반적인 경험과 지식에 비추어 그러한 사고가 있으면 그러한 재해가 발생할 것이라고 인정되는 범위에서 인과관계를 인정해야 한다는 것을 말합니다.

▪ 인과관계의 입증책임

▹ 인과관계의 존재에 대한 입증책임은 보험급여를 받으려는 자(근로자 또는 유족)가 부담합니다(대법원 2005. 11. 10. 선고 2005두8009 판결).

▪ 인과관계의 판단기준

▹ 업무와 재해 사이의 인과관계의 상당인과관계는 보통평균인이 아니라 해당 근로자의 건강과 신체조건을 기준으로 해서 판단해야 합니다(대법원 2008. 1. 31. 선고 2006두8204 판결, 대법원 2005. 11. 10. 선고 2005두8009 판결).

▪ 인과관계의 입증 정도

▹ 인과관계는 반드시 의학적, 과학적으로 명백하게 입증되어야 하는 것은 아니고, 근로자의 취업 당시의 건강상태, 발병 경위, 질병의 내용, 치료의 경과 등 제반 사정을 고려할 때 업무와 재해 사이에 상당인과관계가 있다고

추단되는 경우에도 인정됩니다(대법원 2007. 4. 12. 선고 2006두4912 판결).

> **※ 인과관계 판단의 두 기준**
>
> - 업무수행성과 업무기인성
>
> · “업무수행성(業務遂行性)”이란 사용자의 지배 또는 관리 하에 이루어지는 해당 근로자의 업무수행 및 그에 수반되는 통상적인 활동과정에서 재해의 원인이 발생한 것을 의미합니다.
>
> · “업무기인성(業務基因性)”이란 재해가 업무로 인하여 발생하였다고 인정되는 관계를 말합니다.
>
> - 업무수행성과 업무기인성의 관계
>
> · 1981. 12. 17. 법률 제3467호로 개정되기 전의 구 「산업재해보상보험법」 제3조제1항은 “업무상의 재해라 함은 근로자가 업무수행 중 그 업무에 기인하여 발생한 재해를 말한다.”라고 규정하고 있었고, 판례도 이에 따라 업무수행성과 업무기인성을 모두 요구하는 것이 주류적 판례였습니다.
>
> · 그러나 1981. 12. 17. 「산업재해보상보험법」이 법률 제3467호로 개정되면서 “업무상 재해"란 업무상의 사유에 따른 근로자의 부상·질병·장해 또는 사망을 말한다.”라고 규정하여 ‘업무수행’과 ‘업무기인’이라는 용어를 모두 삭제하였고 이에 따라 업무수행 및 그에 수반되는 통상적인 활동과정 중의 재해가 아니라도(업무수행성이 없더라도) 업무로 인하여 재해가 발생하였다면(업무기인성이 있으면) 업무와 재해 사이에 상당인과관계가 인정되어 업무상 재해로 인정될 수 있게 되었습니다.
>
> · 즉, 업무수행성은 업무기인성을 추정하는 기능을 하며 업무와 재해와의 상당인과관계는 업무기인성에 의해 판단합니다.

▪ 사고로 인한 업무상 재해의 판단 방법

▹ 사고의 발생이 시간적·장소적으로 특정될 수 있는 ‘사고로 인한 업무상 재해’의 경우에는 그 사고가 업무수행 및 그에 수반되는 통상적인 활동과정 중에 일어난 재해인가를 먼저 판단하여 업무수행성이 인정되면 그 재해가 업무가 아닌 다른 이유로 특별히 발생된 경우가 아닌 한 업무기인성을 인정하여 업무상 재해로 인정하는 방법이 주로 사용됩니다.

▹ 질병의 발병을 시간적·장소적으로 특정하기도 어려운 ‘질병으로 인한 업무상 재해’의 경우에는 업무수행성을 판단하는 대신 업무기인성만을 판단하여 그 업무로 인해 재해가 발생한 것이 입증되면 업무상 재해로 인정하는 방법이 주로 사용됩니다.

근로자의 고의·자해행위 또는 범죄행위로 인한 재해가 아닐 것

▪ 근로자의 고의·자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 재해(부상·장해 또는 사망)는 업무상 재해로 보지 않습니다(「산업재해보상보험법」 제37조제2항 본문).

▪ 다만, 그 부상·장해 또는 사망이 정상적인 인식능력 등이 뚜렷하게 낮아진 상태에서 한 행위로 발생한 경우로서 다음 어느 하나에 해당하는 사유가 있으면 업무상 재해로 봅니다(「산업재해보상보험법」 제37조제2항 단서 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제36조).

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

※ 판례 정리

· 외국생활과 과중한 업무에 따른 만성적이고 반복적인 스트레스로 인하여 일시적인 정신착란 상태에서 창문을 통하여 아래쪽으로 뛰어내려 사망한 것은 업무와 상당인과관계가 있는 재해로 인정된다(대법원 2001. 3. 23. 2000두10281 판결).

· 우울증이 그 발생에 있어서 업무에 따른 스트레스와 상당한 인과관계가 있다고 의학적으로 판명된 질병이고 망인이 업무와 관련된 일 이외에 달리 신변에 심리적 부담을 줄 만한 사정이 없었다면, 망인의 공무와 그가 앓고 있던 위 우울증 사이의 인과관계는 일단 추단된다고 보아야 할 것이다. 특히 자살은 심한 우울증에서 회복될 때 가장 빈번히 일어난다는 것이 정신의학상 인정되고 있음을 알 수 있으므로 그와 같은 사정과 망인이 자살 당시 보인 증세 및 발병으로부터의 기간 등으로 미루어 볼 때, 공무로 인하여 발생한 망인의 우울증은 이미 위 정신의학에서 말하는 심한 우울증의 상태까지 진행되어 있었다고 보인다(대법원 1999. 6. 8. 선고 99두3331 판결).

※ 위 판결은 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」에 따라 국가유공자 등록거부 취소 처분에 대한 판례입니다.

3.2. 사고로 인한 업무상 재해의 구체적 인정기준

3.2.1. 사업장 안에서의 사고

업무수행 중의 사고

업무수행 중의 사고

▪ 근로자가 다음의 어느 하나에 해당하는 행위를 하던 중에 발생한 사고로 부상 또는 장해가 발생하거나 사망하면 업무상 재해로 봅니다(「산업재해보상보험법」 제37조제1항·제5항 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제27조제1항).

▹ 근로계약에 따른 업무수행 행위

※ 판례 정리

· 작업 중 추락사고로 인하여 중상을 입고 사망할 때까지 계속하여 입원 및 통원치료를 받던 근로자가 정확한 사인이 밝혀지지 않은 채 사망하였고 사망진단서상 사인과 관계없는 신체상황으로 전신탈진 및 기아로 인한 심폐기능약화로 추정되었으나 사망 전 위 근로자에 대하여 한 일반혈액검사, 간기능검사, 요검사 결과가 정상이라고 진단된 경우, 추락사고로 인한 상해와 사망 간에 상당인과관계가 있다(대법원 1994. 6. 28. 선고 94누2565 판결).

▹ 업무수행 과정에서 하는 용변 등 생리적 필요 행위

※ 판례 정리

· 근로자가 10분간의 휴게시간을 이용하여 회사정문 옆 구내매점에 간식(빵)을 사러 가다가 회사의 사업장시설인 제품하치장에서 회사 소속 트럭기사가 운전하는 트럭에 치여 사망한 경우, 근로자가 10분간의 휴게시간 동안에 근로자를 위한 복리후생시설인 구내매점을 이용하여 간식(빵)을 사먹는 행위는 근로자의 본래의 업무행위에 수반되는 생리적 또는 합리적 행위이다(대법원 2000. 4. 25. 선고 2000다2023 판결).

· 구내식당이 없는 사업장에 근무하던 근로자가 사업주의 허락 하에 평소와 같이 점심시간에 사업장 인근의 자택에서 점심식사를 한 후 바로 사업장으로 복귀하던 중 일어난 재해도 업무상 재해에 해당한다(대법원 2004. 12.

24. 선고 2004두6549 판결).

▹ 업무를 준비하거나 마무리하는 행위, 그 밖에 업무에 따르는 필요적 부수행위

※ 판례 정리

· 근로자가 작업시간 전 회사의 체력단련실에서 역기에 목이 눌린 상태로 발견되어 병원으로 후송되어 요양하던 중 사망한 경우 위 체력단련실은 회사가 근로자들의 요구로 작업 중 발생할 수 있는 근골격계질환 등의 예방을 위하여 회사 내에 설치한 시설인 점에서 사업주의 지배·관리 하에 있는 복리후생시설이고, 근로자가 담당한 작업은 근골격계 질병을 유발할 수 있는 작업으로서 근로자가 체력단련실에 평소 역기 운동을 한 것은 강한 근력 및 지속적인 육체적 활동을 요구하는 업무특성상 업무의 원만한 수행을 위한 체력유지보강활동 가운데 하나로 필요해서 한 것으로 볼 수 있다면, 업무의 준비행위이거나 사회통념상 그에 수반되는 것으로 인정되는 합리적·필요적 행위로 보는 것이 상당하다(대법원 2009. 10. 15. 선고 2009두10246 판결).

· 일용직 근로자가 일시적으로 중지된 공사현장에서 몸을 녹이기 위하여 불을 피우다가 불길이 몸에 옮겨 붙어 화상을 입고 사망한 사안에서 겨울철 토목공사 현장에서 공사준비 및 휴식 등을 위하여 불을 피워 몸을 녹이는 것은 작업을 위한 준비행위 내지는 사회통념상 그에 수반되는 것으로 인정되는 합리적·필요적 행위이다(대법원 2009. 5. 14. 선고 2009두157 판결).

▹ 천재지변·화재 등 사업장 내에 발생한 돌발적인 사고에 따른 긴급피난·구조행위 등 사회통념상 예견되는 행위

시설물 등의 결함 등에 따른 사고

시설물 등의 결함 등에 따른 사고

▪ 사업주가 제공한 시설물, 장비 또는 차량 등(이하 “시설물 등”이라 함)의 결함이나 사업주의 관리 소홀로 발생한 사고로 부상 또는 장해가 발생하거나 사망하면 업무상 재해로 봅니다(「산업재해보상보험법」 제37조제1항·제5항 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제28조제1항).

※ 판례 정리

· 측두엽성 간질을 앓고 있는 근로자가 타워크레인에 올라갔다가 추락하여 사망한 것은 근로자의 업무상 과로 또는 스트레스에 의한 간질증상의 발현과 타워크레인의 관리상의 하자가 경합하여 사고의 원인이 되었다는 이유로 업무상 재해에 해당한다(대법원 1999. 1. 26. 선고 98두10103 판결).

※ 현재 간질은 "뇌전증"으로 용어를 변경하여 사용합니다.

· 아파트단지 내의 보도블록은 해당 아파트관리사무소가 관리하는 시설물이라고 할 것이고, 혹한기에 결빙되어 빙판이 되어 있는 보도블록에 모래를 뿌리거나 빙판을 제거하는 작업을 하지 않은 것은 위 시설물의 관리를 소홀히 한 것이라고 할 것이므로, 비록 근로자가 작업시간 외에 사고를 당하였더라도 위 사고로 입은 상해는 업무상 재해에 해당한다(서울고등법원 1996. 11. 19. 선고 96구24264 판결).

▪ 사업주가 제공한 시설물 등을 사업주의 구체적인 지시를 위반하여 이용한 행위로 발생한 사고와 그 시설물 등의 관리 또는 이용권이 근로자의 전속적 권한에 속하는 경우에 그 관리 또는 이용 중에 발생한 사고로 부상 또는 장해가 발생하거나 사망하면 업무상 재해로 보지 않습니다(「산업재해보상보험법」

제37조제1항·제5항 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제28조제2항).

휴게시간 중의 사고

휴게시간 중의 사고

▪ 휴게시간 중에 사업주의 지배관리 하에 있다고 볼 수 있는 행위로 발생한 사고로 부상 또는 장해가 발생하거나 사망하면 업무상 재해로 봅니다(「산업재해보상보험법」 제37조제1항제1호마목).

> ※ 판례 정리
>
> · 점심시간 중에 사업장 내 축구장에서 노동조합 대의원끼리 친선축구경기를 하다가 부상을 당한 경우 위 축구경기가 자유행동이 허용되는 휴게시간 중 이루어진 것인데다가 노동조합 대의원들끼리 친선경기이어서 회사나 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 회사가 관리하는 사업장 내 축구장에서 이루어졌다고 하더라도 회사의 지배·관리 하에 있다고 볼 수 없으므로 위 부상이 업무상 재해에 해당하지 않는다(대법원 1996. 8.23. 선고 95누14633 판결).

천재지변 또는 돌발적인 사태로 발생한 사고

천재지변 또는 돌발적인 사태로 발생한 사고

▪ 사회통념상 근로자가 사업장 내에서 할 수 있다고 인정되는 행위를 하던 중 태풍·홍수·지진·눈사태 등의 천재지변이나 돌발적인 사태로 발생한 사고(근로자의 사적 행위, 업무 이탈 등 업무와 관계없는 행위를 하던 중에 사고가 발생한 것이 명백한 경우는 제외함)로 부상 또는 장해가 발생하거나 사망하면 업무상 재해로 봅니다(「산업재해보상보험법」 제37조제1항·제5항 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제31조).

3.2.2. 사업장 밖에서의 사고

사업장 밖에서 업무 수행 중 발생한 사고

사업주의 지시를 받아 사업장 밖에서 업무를 수행하던 중 발생한 사고

▪ 근로자가 사업주의 지시를 받아 사업장 밖에서 업무를 수행하던 중에 발생한 사고로 부상 또는 장해가 발생하거나 사망하면 업무상 재해로 봅니다(「산업재해보상보험법」 제37조제1항·제5항 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제27조제2항 본문).

▪ 다만, 다음의 어느 하나에 해당하는 사고로 근로자에게 발생한 부상·장해 또는 사망은 업무상 재해로 보지 않습니다(「산업재해보상보험법」 제37조제3항 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제27조제2항 단서).

- 사업주의 구체적인 지시를 위반한 행위
- 근로자의 사적(私的) 행위
- 정상적인 출장 경로를 벗어났을 때 발생한 사고

> ※ 판례 정리
>
> - 업무상 사고로 인정한 판례

· 자동차종합수리 서비스업을 목적으로 하는 사업장의 근로자가 같은 장소에서 같은 사업주가 경영하는 특수화물자동차 운수업을 목적으로 하는 다른 사업장의 견인차를 운행하여 고장 차량을 견인하러 가던 중 교통사고로 사망한 경우, 위 자동차종합수리 서비스업을 목적으로 하는 사업장에서의 업무수행성이 인정된다(대법원 1999. 4. 9. 선고 99두189 판결).

· 출장명령의 출장업무의 성질, 출장에 제공된 교통수단의 종류 그 밖의 해당 사업에 있어서의 관행 등에 비추어 시인할 수 있는 때에는 출장업무를 마친 후 출장지로부터 사무실을 들르지 않고 곧바로 귀가하는 경우에도 그 귀가 행위까지 출장과정의 일부로 볼 수 있다(대법원 2004. 11. 11. 선고 2004두6709 판결).

· 근로자가 현장견학과 실습을 받기 위해 그 실습현장으로 이동하는 행위는 그 현장견학과 실습이라는 업무를 수행하기 위하여 당연히 수반되는 것이고 그 회사 간부의 인솔 아래 교육대상자 전원이 회사에서 제공한 차량을 이용하였다면 그 회사의 지배·관리 하에 있었다고 볼 것이므로 그 이동 중에 교통사고가 발생하여 근로자가 사망하였다면 위 사고는 소외 회사의 업무수행 중 그 업무에 기인하여 발생한 재해에 해당합니다(대법원 1993. 11. 9. 선고 93다23107 판결).

· 출장 중 과음 후 지정된 숙소에서 자다가 물을 마시거나 용변을 보기 위한 목적으로 일어나 다니던 도중에 숙소의 벽이나 바닥에 머리가 부딪혀 두개골 골정상을 입어 사망한 것으로 추단되는 경우 술이 많이 취하였다 하더라도 술을 마신 동기와 그 장소, 마신 시간과 그 양, 같이 마신 일행의 구성 등에 비추어 출장에 당연히 또는 통상 수반되는 범위 내의 행위로 봄이 상당하고 순전히 사적인 행위나 자의적인 행위로 볼 것은 아니고 또한 위 두개골 골절상을 입게 된 다른 원인이 밝혀지지 않는 이상 업무상 재해에 해당한다(대법원 1997. 9. 26. 선고 97누8892 판결).

· 노동조합의 간부인 근로자가 회사의 차량운행 승인을 공식적으로 받고 조합장을 동승시킨 채 회사 소속 승용차를 운전하여 2일 후 거행될 동료조합원의 결혼식에 참석하여 단체협약에 정해진 회사의 결혼축의금을 전달하기 위하여 가다가 차량충돌사고로 사망한 경우 차량운행 승인을 받은 것이 단체협약에 의하여 사무출장과 동일하게 취급할 수 있는 경우에 해당한다면, 위 사고가 결혼식 2일 전에 결혼장소로 가는 직근 도로가 아닌 곳에서 발생한 것이라도 업무상 재해에 해당한다(대법원 1991. 4. 9. 선고 90누10483 판결).

- 업무상 사고로 인정하지 않은 판례

· 근로자가 출장 중 업무와 관계없이 여자들을 태우고 놀러 다니기 위하여 승용차를 운전하다가 사고를 당한 것은 업무수행을 벗어난 사적인 행위로서 업무상 재해에 해당하지 않는다(대법원 1992. 11. 24. 선고 92누11046 판결).

· 근로자가 출장 중 밤늦게 일을 마치고 부근에 동료들과 함께 자정이 지날 때까지 저녁식사 겸 술을 마신 다음 택시로 이동하여 포장마차에서 술을 더 마시고 밖으로 나와 횡단보도를 건너던 중 동료들보다 약 5m 쳐져서 뒤늦게 횡단을 하다가 교통사고를 당한 경우 저녁식사를 한 것까지는 출장과정에 통상 수반하는 범위 내의 행위라고 볼 수 있다고 하더라도, 그 이후 술을 더 마시기 위하여 택시를 타고 이동한 때로부터 숙소로 복귀하기 이전까지의 행위는 출장에 당연히 또는 통상 수반하는 범위 내의 행위라고 말할 수 없고, 이는 업무수행의 범위를 벗어난 자의적이고 사적인 행위이므로 그 사고를 업무상 재해라 할 수 없다(대법원 1998. 5. 29. 선고 98두2973 판결).

· 직장의 상사나 애경사를 담당하는 직원의 요청으로 근무시간 중에 직장 상사의 문상을 갔다 하더라도 이는 사람이 사회생활을 하면서 원만한 인간관계를 유지하고 서로 부조하기 위한 사적·의례적 행위이지, 이를 업무 또는 업무에 준하는 행위라고 할 수 없어 위 문상을 가다가 교통사고로 사망한 경우 업무상 재해라고 할 수 없다(대법원 1993. 10. 12. 선고 93누14806 판결).

- 출장의 종료시점

· 출장의 종료시점은 그 업무수행성 인정의 근거가 되는 사업주의 지배관리의 범위를 벗어나 근로자의 사적 영역 내에 도달하였는지 여부를 가지고 판단해야 한다(대법원 2004. 11. 11. 선고 2004두6709 판결).

· 근로자가 거래처 접대를 마친 후 사업주의 지시대로 대리운전자에게 위 출장업무에 제공된 차량을 운전하도록 하여 거주 아파트 내 지하주차장 입구에 도착한 후 차량을 넘겨받아 직접 지하주차장에 주차시키기까지 하였다면

그 시점에서 위 출장업무와 관련한 사업주의 지배관리로부터 벗어나 근로자의 사적 영역인 거주지 영역 내에 도달하여 출장이 종료된 것으로 보아야 하고, 그 이후에 주차된 차 안에서 시동을 걸어 놓은 채로 잠을 자는 바람에 머플러 과열로 인한 차량 화재로 사망한 경우 업무상 재해에 해당하지 않는다(대법원 2004. 11. 11. 선고 2004두6709 판결).

· 사업주로부터 출장명령을 받고 각자 일정한 지점에 집합하여 사업주측이 제공하는 교통수단을 이용하여 업무수행장소로 이동하게 되어 있는 경우 집합장소에 집합한 후 업무수행장소로 갔다가 다시 집합장소로 돌아올 때까지를 출장 중이라고 할 것이고, 각자가 주거지에서 집합장소로 주거지로 이동하는 동안에는 아직 출장이 개시되지 않았거나 출장이 끝난 것으로 보아야 할 것이며, 이는 수인의 근로자가 함께 출장명령을 받고 일정한 장소에 집합하여 그 중 1인의 승용차로 업무수행장소로 이동하는 경우에도 마찬가지로 보아야 한다(대법원 2002. 9. 4. 선고 2002두5290 판결).

사업장 밖의 업무수행 장소에서 발생한 사고

▪ 업무의 성질상 업무수행 장소가 정해져 있지 않은 근로자가 최초로 업무수행 장소에 도착하여 업무를 시작한 때부터 최후로 업무를 완수한 후 퇴근하기 전까지 업무와 관련한 사고로 부상 또는 장해가 발생하거나 사망하면 업무상 재해로 봅니다(「산업재해보상보험법」 제37조제5항 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제27조제3항).

출퇴근 중의 사고

출퇴근 중의 사고

▪ 근로자가 출퇴근하던 중에 발생한 다음 중 어느 하나에 해당하는 사고로 부상·질병 또는 장해가 발생하거나 사망하면 업무상 재해로 봅니다(「산업재해보상보험법」 제37조제1항제3호).

1. 사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배관리하에서 출퇴근하는 중 발생한 사고
2. 그 밖에 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하는 중 발생한 사고

▪ 근로자가 출퇴근하던 중에 발생한 사고가 다음의 요건을 모두 충족하면 법 위 1.에 따른 출퇴근 재해로 봅니다(「산업재해보상보험법 시행령」 제35조제1항).

▹ 사업주가 출퇴근용으로 제공한 교통수단이나 사업주가 제공한 것으로 볼 수 있는 교통수단을 이용하던 중에 사고가 발생하였을 것

▹ 출퇴근용으로 이용한 교통수단의 관리 또는 이용권이 근로자측의 전속적 권한에 속하지 않을 것

▪ 위 2.의 경우 출퇴근 경로 일탈 또는 중단이 있는 경우에는 해당 일탈 또는 중단 중의 사고 및 그 후의 이동 중의 사고에 대하여는 출퇴근 재해로 보지 않습니다(「산업재해보상보험법」 제37조제3항 본문).

▹ 다만, 일탈 또는 중단이 일상생활에 필요한 행위로서 다음과 같은 사유가 있는 경우에는 출퇴근 재해로 봅니다(「산업재해보상보험법」 제37조제3항 단서 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제35조제2항).

√ 일상생활에 필요한 용품을 구입하는 행위

√ 「고등교육법」 제2조에 따른 학교 또는 「직업교육훈련 촉진법」 제2조에 따른 직업교육훈련기관에서 직업능력 개발향상에 기여할 수 있는 교육이나 훈련 등을 받는 행위

√ 선거권이나 국민투표권의 행사

√ 근로자가 사실상 보호하고 있는 아동 또는 장애인을 보육기관 또는 교육기관에 데려주거나 해당 기관으로부터

데려오는 행위

√ 의료기관 또는 보건소에서 질병의 치료나 예방을 목적으로 진료를 받는 행위

√ 근로자의 돌봄이 필요한 가족 중 의료기관 등에서 요양 중인 가족을 돌보는 행위

√ 위의 행위에 준하는 행위로서 고용노동부장관이 일상생활에 필요한 행위라고 인정하는 행위

▪ 위 2.의 경우 다음의 어느 하나에 해당하는 직종에 종사하는 사람이 본인의 주거지에 업무에 사용하는 자동차 등의 차고지를 보유하고 있는 경우와 같이 출퇴근 경로와 방법이 일정하지 않은 직종의 경우에는 출퇴근 재해로 보지 않습니다(「산업재해보상보험법」 제37조제4항 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제35조의2).

- 「여객자동차 운수사업법」 제3조제1항제3호에 따른 수요응답형 여객자동차운송사업
- 「여객자동차 운수사업법 시행령」 제3조제2호라목에 따른 개인택시운송사업
- 퀵서비스업[소화물의 집화(集貨)·수송 과정 없이 그 배송만을 업무로 하는 사업을 말함]

※ 판례 정리

- 출퇴근 중의 사고를 업무상 사고로 인정한 경우

· 사업주로부터 월급 외에 추가로 월 20만원을 지급받기로 하고 동료를 동승시켜 출·퇴근하던 중 사고가 발생한 경우(대법원 2008. 5. 9. 선고 2008두1191 판결).

· 회사에서 타 용도로 운행하는 차량을 근로자들이 사실상 출근 수단으로 이용하고 있음에도 회사가 이를 묵인하여 온 경우(대법원 1999. 9. 3. 선고 99다24744 판결).

· 일용직 산불감시원이 자기 소유의 오토바이를 타고 출근하다가 산불감시업무 담당구역과 상당히 떨어진 곳에서 중앙선을 침범하여 교통사고로 사망한 경우(대법원 2005. 9. 29. 선고 2005두4458 판결).

· 택시회사 소속 운전자로서의 근무를 마치고 교대근무자가 운전하던 택시에 타고 자기집으로 퇴근하다가 사고를 당한 경우(대법원 1992. 1. 21. 선고 90다카25499 판결).

· 인력업체가 제공한 차량을 운전하고 건설회사의 공사현장으로 출근하던 중 근로자가 교통사고를 당한 경우(대법원 2010. 4. 29. 선고 2010두184 판결).

3.2.3. 그 밖의 행사 중의 사고 등

행사 중의 사고

행사 중의 사고

▪ 운동경기·야유회·등산대회 등 각종 행사(이하 “행사”라 함)에 근로자가 참가하는 것이 사회통념상 노무관리 또는 사업운영상 필요하다고 인정되는 경우로서 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에 근로자가 그 행사에 참가(행사 참가를 위한 준비·연습을 포함)하여 발생한 사고로 부상 또는 장해가 발생하거나 사망하면 업무상 재해로 봅니다(「산업재해보상보험법」 제37조제1항·제5항 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제30조).

1. 사업주가 행사에 참가한 근로자에 대해 행사에 참가한 시간을 근무한 시간으로 인정하는 경우

2. 사업주가 그 근로자에게 행사에 참가하도록 지시한 경우

3. 사전에 사업주의 승인을 받아 행사에 참가한 경우

4. 그 밖에 1.부터 3.까지에 준하는 경우로서 사업주가 그 근로자의 행사 참가를 통상적·관례적으로 인정한 경우

※ 판례 정리

- 행사 중 사고의 업무상 재해 인정기준

· 근로자가 근로계약에 의하여 통상 종사할 의무가 있는 업무로 규정되어 있지 아니한 회사 외의 행사나 모임에 참가하던 중 재해를 당한 경우 이를 업무상 재해로 인정하려면, 우선 그 행사나 모임의 주최자, 목적, 내용, 참가인원과 그 강제성 여부, 운영방법, 비용부담 등의 사정들을 비추어, 사회통념상 그 행사나 모임의 전반적인 과정이 사용자의 지배나 관리를 받는 상태에 있어야 한다(대법원 1992. 10. 9. 선고 92누11107 판결; 대법원 1995. 5. 26. 선고 94다60509 판결).

- 업무상 재해로 인정되는 행사 중의 사고

· 회사의 적극적인 지원 하에 매년 정기적으로 실시되는 동호인 모임인 낚시회 행사는 비록 참가인은 많지 않았지만 회사의 업무수행의 연장행위로서 사회통념상 그 전반적인 과정이 사용자의 회사의 관리를 받는 상태 하에 있었다면 그 행사에 참가하여 귀가 도중 교통사고로 사망한 것은 업무상 재해에 해당한다(대법원 1997. 8. 29. 선고 97누7271 판결).

· 노동조합업무전임자가 근로계약상 본래 담당할 업무를 면하고 노동조합의 업무를 전임하게 된 것이 단체협약 혹은 사용자인 회사의 승낙에 의한 것이라면 이러한 전임자가 담당하는 노동조합업무는 그 업무의 성질상 사용자의 사업과는 무관한 상부 또는 연합관계에 있는 노동단체와 관련된 활동이나 불법적인 노동조합활동 또는 사용자와 대립관계로 되는 쟁의단계에 들어간 이후의 활동이 아닌 이상 회사의 노무관리업무와 밀접한 관련을 가지는 것으로서 사용자가 본래의 업무 대신에 이를 담당하도록 하는 것이어서 그 자체를 바로 회사의 업무로 볼 수 있고, 따라서 그 전임자가 노동조합업무를 수행하거나 이에 수반하는 통상적인 활동을 하는 과정에서 그 업무에 기인하여 발생한 재해는 업무상 재해에 해당한다(대법원 2007. 3. 29. 선고 2005두11418 판결).

- 업무상 재해로 인정되지 않은 행사 중의 사고

· 노동조합의 전임자인 근로자가 임금협상을 앞두고 노동조합 간부들의 단결과시를 위하여 노동조합이 근무시간 종료 후에 개최한 체육대회에 참가하여 경기 도중 부상을 당하였다면, 사회통념상 그 행사의 전반적인 과정이 사업주의 지배, 관리를 받고 있는 상태에 있다고 볼 수 없어 그와 같은 부상은 업무상 재해에 해당하지 않는다(대법원 1997. 3. 28. 선고 96누16179 판결).

· 야유회가 회사의 직원들 중 기숙사에서 숙식하는 사람들만이 자기들의 친목을 도모하고자 스스로 비용을 갹출하여 마련한 행사로서 그 참가자격도 원칙적으로 기숙사 숙식직원으로 한정되어 있을뿐더러 그 참가가 강제된 바 없고 근로자가 자의로 이에 참가하였고 회사가 그 경비를 제공한다든가 인솔자를 보내어 참가자들을 통제한 바가 없다면 회사 소유의 통근버스가 참가자들을 위한 교통수단으로 제공되었다는 사정만으로 위 야유회의 전반적인 과정이 회사의 지배나 관리를 받는 상태에 있었다고 보기 어렵고, 위 야유회 중 재해를 당한 것은 업무상 재해에 해당하지 않는다(대법원 1992. 10. 9. 선고 92누11107 판결).

요양 중의 사고

요양 중의 사고

▪ 업무상 부상 또는 질병으로 요양을 하고 있는 근로자에게 다음의 어느 하나에 해당하는 사고로 부상·장해 또는 사망이 발생하면 업무상 재해로 봅니다(「산업재해보상보험법」 제37조제1항·제5항 및

「산업재해보상보험법 시행령」 제32조).

▹ 요양급여와 관련하여 발생한 의료사고

▹ 요양 중인 산재보험 의료기관(산재보험 의료기관이 아닌 의료기관에서 응급진료 등을 받는 경우에는 그 의료기관) 내에서 업무상 부상 또는 질병의 요양과 관련하여 발생한 사고

▹ 업무상 부상 또는 질병의 치료를 위해 거주지 또는 근무지에서 요양 중인 산재보험 의료기관으로 통원하는 과정에서 발생한 사고

※ 판례 정리

· 근로자의 사망이 업무상 질병으로 요양 중 자살함으로써 이루어진 경우 당초의 업무상 재해인 질병에 기인하여 심신상실 내지 정신착란의 상태에 빠져 그 상태에서 자살이 이루어진 것인 한 사망과 업무와의 사이에 상당인과관계가 있다고 할 것이며, 근로자가 업무상 질병으로 요양 중 자살한 경우에 있어서는 자살자의 질병 내지 후유증상의 정도, 그 질병의 일반적 증상, 요양기간, 회복가능성 유무, 연령, 신체적 심리적 상황, 자살자를 에워싸고 있는 주위상황, 자살에 이르게 된 경위 등을 종합 고려하여 상당인과관계가 있다고 추단할 수 있으면 그 인과관계를 인정하여야 한다(대법원 1993.12.14. 선고 93누9392 판결).

· 업무상 재해로 인한 상병을 치료하는 과정에서 발생한 요도협착과 이를 치료하기 위한 수술과정에서 발생한 발기부전증이라는 성기능장애도 업무상 재해에 해당한다(대법원 2003. 5. 30. 선고 2002두13055 판결).

제3자의 행위에 의한 사고

제3자의 행위에 의한 사고

▪ 사회통념상 제3자의 가해행위를 유발할 수 있는 성질의 업무로 인정되는 업무를 담당하는 근로자가 제3자의 행위에 의한 사고로 발생한 부상·장해, 사망을 업무상 재해로 봅니다(「산업재해보상보험법」 제37조제1항·제5항 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제33조).

※ 판례 정리

- 제3자의 행위로 인한 사고의 업무상 재해 인정기준(폭력행위)

· 근로자가 타인의 폭력에 의하여 재해를 입은 경우 그것이 직장 안의 인간관계 또는 직무에 내재하거나 통상 수반하는 위험의 현실화로서 업무와 상당인과관계가 있으면 업무상 재해로 인정하되, 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(대법원 1995. 1. 24. 선고 94누8587 판결).

- 제3자의 행위로 인한 사고를 업무상 재해로 인정한 경우

· 직원들의 사기진작과 친목도모를 목적으로 사업주가 개최한 야유회 도중에 직장상사가 부하직원에게 도박 등 사생활과 관련된 충고를 하고 회사운영문제 등을 거론하는 것은 인사관리 업무와 관련이 있어 업무 범위 내에 속하는 것으로 보일 뿐만 아니라 직장 안의 통상적인 인간관계의 일부를 구성하는 행위라 할 것이므로, 그 과정에서 부하직원의 태도가 불손하다고 생각하고 흥분한 직장상사가 쇠파이프로 망인을 때려 사망에 이르게 한 경우에는 망인이 가해자를 자극하거나 도발하였다는 등의 특별한 사정이 없는 한 망인의 사망은 업무수행 중 발생한 재해라고 할 것이다(대법원 2004. 11. 19. 선고 2004두9166 판결).

- 제3자의 행위로 인한 사고를 업무상 재해로 인정하지 않은 경우

· 버스회사 운전기사가 그 회사의 정비과 사무실에서 운행업무를 위하여 정비를 요구하고 정비주임이 정비공에게

정비를 지시하는 과정에서 그 버스기사와 정비공 사이에 시비가 붙어 버스기사가 욕설을 하며 손바닥으로 정비공의 목 부위를 1회 때리자 그 정비공이 이에 격분하여 주먹으로 버스기사의 얼굴을 1회 때려 그 충격으로 뒤로 밀리면서 전화선에 발이 걸려 넘어져 상해를 입은 경우, 버스기사의 위 정비요구는 버스기사의 운전업무에 통상 수반되는 행위라고 할 것이나, 버스기사가 정비요구를 둘러싸고 행한 위와 같은 욕설이나 폭력행사는 사회적 상당성을 넘어 부수적인 의미에서도 버스기사의 업무행위라 볼 수 없고, 단지 버스기사의 자의적인 행위에 불과하여 버스기사가 입은 상해는 위와 같은 자의적인 도발에 의하여 촉발된 정비공의 폭행으로 인한 것일 뿐이므로 업무상 재해에 해당하지 않는다(대법원 1995. 1. 24. 선고 94누8587 판결).

4. 질병으로 인한 업무상 재해

4.1. 질병으로 인한 업무상 재해의 인정기준

4.1.1. 질병으로 인한 업무상 재해의 인정기준

업무상 재해의 의의

업무상 재해의 의의

▪ “업무상 재해”란 업무상의 사유에 따른 근로자의 부상·질병·장해 또는 사망을 말합니다(「산업재해보상보험법」 제5조제1호).

질병으로 인한 업무상 재해의 인정기준

업무상 사유로 인한 질병·장해 또는 사망의 발생

▪ 근로자가 다음의 어느 하나에 해당하는 질병이 걸리거나 그 질병으로 장해가 발생하거나 사망하면 업무상 재해로 봅니다(「산업재해보상보험법」 제37조제1항제2호).

1. 업무수행 과정에서 물리적 인자(因子), 화학물질, 분진, 병원체, 신체에 부담을 주는 업무 등 근로자의 건강에 장해를 일으킬 수 있는 요인을 취급하거나 그에 노출되어 발생한 질병
2. 업무상 부상이 원인이 되어 발생한 질병
3. 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병
4. 그 밖에 업무와 관련하여 발생한 질병

업무와 질병·장해·사망 사이에 상당인과관계가 있을 것

▪ 위의 업무상 재해 인정기준에도 불구하고 업무와 질병·장해·사망 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 업무상 재해로 보지 않습니다(「산업재해보상보험법」 제37조제1항 단서).

▪ 상당인과관계의 의의

▹ “상당인과관계”란 일반적인 경험과 지식에 비추어 그러한 사고가 있으면 그러한 재해가 발생할 것이라고 인정되는 범위에서 인과관계를 인정해야 한다는 것을 말합니다.

▪ 인과관계의 입증책임

▹ 인과관계의 존재에 대한 입증책임은 보험급여를 받으려는 자(근로자 또는 유족)가 부담합니다(대법원 2005. 11. 10. 선고 2005두8009 판결).

▪ 인과관계의 판단기준

▹ 업무와 재해 사이의 상당인과관계는 보통평균인이 아니라 해당 근로자의 건강과 신체조건을 기준으로 해서 판단해야 합니다(대법원 2008. 1. 31. 선고 2006두8204 판결, 대법원 2005. 11. 10. 선고 2005두8009 판결).

▪ 인과관계의 입증 정도

▹ 인과관계는 반드시 의학적, 과학적으로 명백하게 입증되어야 하는 것은 아니고, 근로자의 취업 당시의 건강상태, 발병 경위, 질병의 내용, 치료의 경과 등 제반 사정을 고려할 때 업무와 질병 사이에 상당인과관계가 있다고 추단되는 경우에도 인정됩니다(대법원 2007. 4. 12. 선고 2006두4912 판결).

※ 인과관계 판단의 두 기준

- 업무수행성과 업무기인성

· “업무수행성(業務遂行性)”이란 사용자의 지배 또는 관리 하에 이루어지는 해당 근로자의 업무수행 및 그에 수반되는 통상적인 활동과정에서 재해의 원인이 발생한 것을 의미합니다.

· “업무기인성(業務基因性)”이란 재해가 업무로 인하여 발생하였다고 인정되는 관계를 말합니다.

- 업무수행성과 업무기인성의 관계

· 1981. 12. 17. 법률 제3467호로 개정되기 전의 구 「산업재해보상보험법」 제3조제1항은 “업무상의 재해라 함은 근로자가 업무수행 중 그 업무에 기인하여 발생한 재해를 말한다.”라고 규정하고 있었고, 판례도 이에 따라 업무수행성과 업무기인성을 모두 요구하는 것이 주류적 판례였습니다.

· 그러나 1981. 12. 17. 「산업재해보상보험법」이 법률 제3467호로 개정되면서 “업무상 재해”란 업무상의 사유에 따른 근로자의 부상·질병·장해 또는 사망을 말한다.”라고 규정하여 ‘업무수행’과 ‘업무기인’이라는 용어를 모두 삭제하였고 이에 따라 업무수행 및 그에 수반되는 통상적인 활동과정 중의 재해가 아니라도(업무수행성이 없더라도) 업무로 인하여 재해가 발생하였다면(업무기인성이 있으면) 업무와 재해 사이에 상당인과관계가 인정되어 업무상 재해로 인정될 수 있게 되었습니다.

· 즉, 업무수행성은 업무기인성을 추정하는 기능을 하며 업무와 재해와의 상당인과관계는 업무기인성에 의해 판단합니다.

- 질병으로 인한 업무상 재해의 판단 방법

· 사고의 발생이 시간적·장소적으로 특정될 수 있는 ‘사고로 인한 업무상 재해’의 경우에는 그 사고가 업무수행 및 그에 수반되는 통상적인 활동과정 중에 일어난 재해인가를 먼저 판단하여 업무수행성이 인정되면, 그 재해가 업무가 아닌 다른 이유로 특별히 발생된 경우가 아닌 한 업무기인성을 인정하여 업무상 재해로 인정하는 방법이 주로 사용됩니다.

· 질병의 발병이 시간적·장소적으로 특정되기 어려운 ‘질병으로 인한 업무상 재해’의 경우에는 업무수행성을 판단하는 대신 업무기인성만을 판단하여 그 업무로 인해 재해가 발생한 것이 입증되면 업무상 재해로 인정하는 방법이 주로 사용됩니다.

※ ‘질병으로 인한 업무상 재해’의 경우에는 근로자가 업무와 질병 사이의 인과관계를 입증하기 곤란한 경우가 많기 때문에 「산업재해보상보험법 시행령」 제34조에서는 업무상 질병의 인정기준을 두어 근로자의 인과관계 입증곤란 문제를 해결하고 있습니다. 이에 대해서는 『업무상 질병의 인정기준』에서 설명합니다.

근로자의 고의·자해행위 또는 범죄행위로 인한 질병·장해·사망이 아닐 것

▪ 근로자의 고의·자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 질병·장해 또는 사망은 업무상 재해로 보지 않습니다(「산업재해보상보험법」 제37조제2항 본문).

▪ 다만, 그 부상·질병·장해 또는 사망이 정상적인 인식능력 등이 뚜렷하게 낮아진 상태에서 한 행위로 발생한 경우로서 다음 어느 하나에 해당하는 사유가 있으면 업무상 재해로 봅니다(「산업재해보상보험법」 제37조제2항 단서 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제36조).

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

4.2. 업무상 질병의 인정기준

4.2.1. 업무상 질병의 인정기준

업무상 질병의 종류

업무상 질병의 종류

▪ 업무상 재해로 인정되는 업무상 질병의 종류는 다음과 같습니다(「산업재해보상보험법」 제37조제1항제2호).

1. 재해성 질병: 업무상 부상이 원인이 되어 발생한 질병
2. 직업성 질병: 업무수행 과정에서 물리적 인자, 화학물질, 분진, 병원체, 신체에 부담을 주는 업무 등 근로자의 건강에 장해를 일으킬 수 있는 요인을 취급하거나 그에 노출되어 발생한 질병
3. 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병
4. 그 밖에 업무와 관련하여 발생한 질병

직업성 질병과 재해성 질병의 인과관계

▪ 업무상 사유로 직업성 질병과 재해성 질병이 발병한 근로자는 의학적·과학적 지식 부족으로 업무와 질병 사이의 인과관계를 입증하기 곤란한 경우가 많기 때문에 「산업재해보상보험법 시행령」 제34조에서는 업무상 질병의 인정기준을 두어 「산업재해보상보험법 시행령」 제34조에서 정한 요건이 있는 경우에 인과관계가 있는 것으로 보아 업무상 질병으로 인정하여 근로자의 인과관계 입증곤란 문제를 해결하고 있습니다.

업무상 질병의 인정기준

직업성 질병의 인정기준

▪ 근로자가 「근로기준법 시행령」 별표 5에 따른 업무상 질병의 범위에 속하는 질병에 걸린 경우(임신 중인 근로자가 유산·사산 또는 조산한 경우를 포함) 다음의 요건 모두에 해당하면 업무상 질병(직업성 질병)으로 봅니다(「산업재해보상보험법」 제37조제5항 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제34조제1항).

1. 근로자가 업무수행 과정에서 유해·위험요인을 취급하거나 유해·위험요인에 노출된 경력이 있을 것
2. 유해·위험요인을 취급하거나 유해·위험요인에 노출되는 업무시간, 그 업무에 종사한 기간 및 업무 환경 등에 비추어 볼 때 근로자의 질병을 유발할 수 있다고 인정될 것
3. 근로자가 유해·위험요인에 노출되거나 유해·위험요인을 취급한 것이 원인이 되어 그 질병이 발생하였다고 의학적으로 인정될 것

재해성 질병의 인정기준

▪ 업무상 부상을 입은 근로자에게 발생한 질병이 다음의 요건 모두에 해당하면 업무상 질병(재해성 질병)으로 봅니다(「산업재해보상보험법」 제37조제5항 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제34조제2항).

1. 업무상 부상과 질병 사이의 인과관계가 의학적으로 인정될 것
2. 기초질환 또는 기존 질병이 자연발생적으로 나타난 증상이 아닐 것

※ “기초질환”이란 현재의 질병에 선행하여 계속적으로 존재하여 현재의 질병발증(疾病發症)의 기초가 되는 병적 상태를 말하며, “기존질병”이란 이전에 발증(發症)한 질병이 이미 치유되었다든가 또는 요양을 요하지 않을 정도로 회복한 상태를 말합니다(『노동특수이론 및 업무상 재해관련소송』, 사법연수원, 189면).

업무상 질병의 구체적 인정기준

▪ 업무상 질병에 대한 구체적인 인정기준에 대해서는 「산업재해보상보험법 시행령」 별표 3에서

상세하게 정하고 있으며, 구체적인 질병의 유형은 다음과 같습니다(「산업재해보상보험법」 제37조제5항, 「산업재해보상보험법 시행령」 제34조제3항 및 별표 3).

1. 뇌혈관 질병 또는 심장 질병
2. 근골격계 질병
3. 호흡기계 질병
4. 신경정신계 질병
5. 림프조혈기계 질병
6. 피부 질병
7. 눈 또는 귀 질병
8. 간 질병
9. 감염성 질병
10. 직업성 암
11. 급성 중독 등 화학적 요인에 의한 질병
12. 물리적 요인에 의한 질병
13. 그 밖에 근로자의 질병과 업무와의 상당인과관계(相當因果關係)가 인정되는 질병

업무상 질병 인정 여부 심의

업무상 질병 판정위원회의 심의

▪ 근로복지공단은 업무상 질병의 인정 여부를 심의하기 위해 근로복지공단의 분사무소에 업무상질병판정위원회(이하 “판정위원회”라 함)를 둡니다(「산업재해보상보험법」 제38조제1항).

▪ 근로복지공단은 근로자의 업무상 질병 또는 업무상 질병에 따른 사망의 인정 여부를 판정할 때에는 그 근로자의 성별, 연령, 건강 정도 및 체질 등을 고려해야 합니다(「산업재해보상보험법」 제37조제5항 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제34조제4항).

판정위원회의 심의 제외 질병

▪ 다음의 어느 하나에 해당하는 질병은 판정위원회의 심의에서 제외됩니다(「산업재해보상보험법」 제38조제2항 및 「산업재해보상보험법 시행규칙」 제7조).

1. 진폐
2. 이황화탄소 중독증
3. 유해·위험요인에 일시적으로 다량 노출되어 나타나는 급성 중독 증상 또는 소견 등의 질병
4. 「산업재해보상보험법 시행령」 제117조제1항제3호에 따른 진찰을 한 결과 업무와의 관련성이 높다는 소견이 있는 질병
5. 「산업재해보상보험법 시행규칙」 제22조 각 호의 기관에 자문한 결과 업무와의 관련성이 높다고 인정된 질병
6. 그 밖에 업무와 그 질병 사이에 상당인과관계가 있는지를 명백히 알 수 있는 경우로서 근로복지공단이 정하는 질병

판정위원회의 심의절차

▪ 근로복지공단 분사무소의 장은 판정위원회의 심의가 필요한 질병에 대해 보험급여의 신청 또는 청구를 받으면 판정위원회에 업무상 질병으로 인정할지에 대한 심의를 의뢰해야 합니다(「산업재해보상보험법」 제38조제2항 및 「산업재해보상보험법 시행규칙」 제8조제1항).

▪ 판정위원회는 심의를 의뢰받은 날부터 20일 이내에 업무상 질병으로 인정되는지를 심의하여 그 결과를 심의를 의뢰한 근로복지공단 분사무소의 장에게 알려야 합니다(「산업재해보상보험법」 제38조제2항 및 「산업재해보상보험법 시행규칙」 제8조제2항 본문).

※ 다만, 부득이한 사유로 그 기간 내에 심의를 마칠 수 없으면 10일을 넘지 않는 범위에서 한 차례만 그 기간을 연장할 수 있습니다(「산업재해보상보험법」 제38조제2항 및 「산업재해보상보험법 시행규칙」 제8조제2항 단서).

> ※ 업무상 질병 판정위원회의 업무상 질병 심의례는 <산업안전포털(portal.kosha.or.kr)-산재예방 정보-재해사례-업무상 질병사례>에서 확인할 수 있습니다.

4.2.2. 뇌혈관질병 또는 심장질환의 업무상 질병 인정기준

뇌혈관 질병 또는 심장 질병의 종류

출혈성 뇌혈관질환(뇌출혈)

▪ 출혈성 뇌혈관 질환은 크게 뇌실질내출혈과 뇌지주막하출혈로 나눌 수 있지만, 뇌실질내출혈로 인해 뇌지주막하출혈이 발생할 수도 있는 등 두 질환이 전혀 별개의 것이 아닙니다(출처: 『노동특수이론 및 업무상재해관련소송』, 사법연수원, 제196면).

▪ 따라서 사망한 근로자에 대해 부검 등을 실시하지 않는 한 사망 당시의 정황으로 보아 뇌실질내출혈이나 뇌지주막하출혈 중 어느 하나의 질환으로 사망하였을 것으로 추정하고 이를 사망진단서에 기재하는 경우가 많은데, 이 경우 사인을 '뇌출혈'이라고 나타내기도 합니다(출처: 『노동특수이론 및 업무상재해관련소송』 제196면).

▪ 뇌실질내출혈

▹ "뇌실질내출혈"은 뇌속의 동맥이 파열되면서 출혈된 피가 뇌질질 속으로 들어가 뇌조직을 파괴하거나 출혈부위의 정상적인 뇌조직을 압박하여 심하면 사망에 이르게 하는 질병입니다(출처: 『노동특수이론 및 업무상재해관련소송』, 사법연수원, 제196면).

▹ 출혈의 기전은 고혈압에 의한 혈관벽의 변화에 의해서 또는 고혈압에 자주 동반되는 미세경색에 의해 혈관주위의 지지조직이 약해져서 혈관벽이 쉽게 파괴되어 출혈을 일으키거나 뇌실질 내의 작은 혈관의 분지에 있는 미세 동맥류가 파괴되어 발생하는 등 80% 이상이 고혈압으로 인한 것이며, 종양, 혈액질환, 아밀로이드혈관병변, 혈관종 등이 실질내출혈의 원인이 됩니다(출처: 『노동특수이론 및 업무상재해관련소송』, 사법연수원, 제196면).

▪ 뇌지주막하출혈

▹ "뇌지주막하출혈"은 지주막하강, 즉 뇌의 표면의 수막강 내에 원발성으로 출혈이 일어나는 것인데, 동맥류의 파열이 가장 흔한 원인이고 그 밖에도 뇌내출혈, 동정맥기형의 파괴, 혈액질환, 혈관염, 뇌막염, 종양, 정맥성 뇌혈관질환, 외상 등에 의해 지주막하출혈이 발생합니다(출처: 『노동특수이론 및 업무상재해관련소송』, 사법연수원, 제196면).

허혈성 뇌혈관 질환(뇌경색)

▪ “뇌경색”이란 본래 뇌에 혈액을 공급하는 동맥계의 일부가 동맥경화나 색전증에 의해 혈관내강이 좁아지거나 폐색됨으로써 그 관류역의 뇌조직이 괴사에 빠지는 것을 말합니다(출처: 『노동특수이론 및 업무상재해관련소송』, 사법연수원, 제198면).

심장질환

▪ 심근경색

▹ “심근경색”이란 관상동맥의 폐색에 의해서 넓은 범위에 걸친 심근의 허혈성 괴사가 생긴 경우를 말합니다(출처: 『노동특수이론 및 업무상재해관련소송』, 사법연수원, 제200면).

> ※ **판례 정리**
>
> · 만 46세 2월의 중년 여성으로서 고도 고혈압 등의 기존 질환을 가진 근로자가 과중한 업무에 종사하다가 퇴근길에 급성 심근 경색으로 사망한 경우, 망인의 고혈압은 업무와 관련이 없다 하더라도 업무의 과중으로 인한 과로와 감원 등으로 인한 스트레스가 고혈압을 자연적인 진행 속도 이상으로 악화시켜 급성 심근 경색증을 유발하거나 기존 질환인 고혈압에 겹쳐 급성 심근 경색증을 유발하여 심장마비로 사망에 이르게 하였을 것으로 추단된다는 이유로 망인의 사망이 업무상 재해에 해당한다(대법원 2004. 9. 3. 선고 2003두12912 판결).

▪ 해리성 대동맥류

▹ “해리성대동맥류(解離性大動脈瘤)”란 대동맥 내막이 파열됨으로 인하여 대동맥의 진강으로부터 높은 압력의 혈액이 빠져나와서 중막의 내층과 외층을 급속히 해리시키는 질환으로 대동맥 해리 또는 대동맥 박리(大動脈 剝離)라고도 합니다(출처: 『노동특수이론 및 업무상재해관련소송』, 사법연수원, 제201면).

▹ 동맥에서 발생하는 질병 중 가장 무서운 병이라 할 수 있으며, 동맥경화가 가장 흔한 원인이고 고혈압이 중요한 선행요인(90%)으로 생각되고 있습니다(출처: 『노동특수이론 및 업무상재해관련소송』, 사법연수원, 제201면).

뇌혈관 질병 또는 심장 질병의 업무상 질병 인정기준

뇌혈관 질병 또는 심장 질병의 업무상 질병 인정기준

▪ 근로자가 다음의 어느 하나에 해당하는 원인으로 뇌실질내출혈, 지주막하출혈, 뇌경색, 심근경색증, 해리성 대동맥자루(대동맥 혈관벽의 중막이 내층과 외층으로 찢어져 혹을 형성하는 질병)가 발병된 경우에는 업무상 질병으로 봅니다(「산업재해보상보험법」 제37조제5항 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제34조제3항 및 별표 3 제1호가목 본문).

※ 다만, 그 질병이 자연발생적으로 악화되어 발병한 경우에는 업무상 질병으로 보지 않습니다(「산업재해보상보험법」 제37조제5항, 「산업재해보상보험법 시행령」 제34조제3항 및 별표 3 제1호가목 단서).

▹ 업무와 관련한 돌발적이고 예측 곤란한 정도의 긴장·흥분·공포·놀람 등과 급격한 업무 환경의 변화로 뚜렷한 생리적 변화가 생긴 경우

√ “업무와 관련한 돌발적이고 예측 곤란한 정도의 긴장·흥분·공포·놀람 등과 급격한 업무 환경의 변화로 뚜렷한 생리적 변화가 생긴 경우”란 증상 발생 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 말합니다(「뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항」 Ⅰ. 제1호가목).

▹ 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 과로를 유발한 경우

√ “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 과로를 유발한 경우”란 발병 전 1주일 이내의 업무의 양이나 시간이 이전 12주(발병 전 1주일 제외)간에 1주 평균보다 30퍼센트 이상 증가되거나 업무 강도·책임 및 업무 환경 등이 적응하기 어려운 정도로 바뀐 경우를 말합니다(「뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항」 Ⅰ. 제1호나목 전단).

√ 해당 근로자의 업무가 "단기간 동안 업무상 부담"에 해당하는지 여부는 업무의 양·시간·강도·책임, 휴일·휴가 등 휴무시간, 근무형태·업무환경의 변화 및 적응기간, 그 밖에 그 근로자의 연령, 성별 등을 종합하여 판단합니다(「뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항」 Ⅰ. 제1호나목 후단).

▹ 업무의 양·시간·강도·책임 및 업무 환경의 변화 등에 따른 만성적인 과중한 업무로 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 육체적·정신적인 부담을 유발한 경우

√ “업무의 양·시간·강도·책임 및 업무 환경의 변화 등에 따른 만성적인 과중한 업무로 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 육체적·정신적인 부담을 유발한 경우”란 발병 전 3개월 이상 연속적으로 과중한 육체적·정신적 부담을 발생시켰다고 인정되는 업무적 요인이 객관적으로 확인되는 상태를 말합니다(「뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항」 Ⅰ. 제1호다목 전단).

√ 이 경우 해당 근로자의 업무가 "만성적인 과중한 업무"에 해당하는지 여부는 업무의 양·시간·강도·책임, 휴일·휴가 등 휴무시간, 교대제 및 야간근로 등 근무형태, 정신적 긴장의 정도, 수면시간, 작업 환경, 그 밖에 그 근로자의 연령, 성별 등을 종합하여 판단하되, 업무시간과 작업 조건에 따른 업무와 질병과의 관련성을 판단할 때에는 다음 사항을 고려합니다(「뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항」 Ⅰ. 제1호다목 후단).

1. 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 60시간(발병 전 4주 동안 1주 평균 64시간)을 초과하는 경우에는 업무와 질병과의 관련성이 강하다고 평가함
2. 발병 전 12주 동안 1주 평균 업무시간이 52시간을 초과하는 경우에는 업무시간이 길어질수록 업무와 질병과의 관련성이 증가하는 것으로 평가함. 특히, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무를 수행하는 경우(업무부담 가중요인)에는 업무와 질병과의 관련성이 강하다고 평가함

   ① 근무일정 예측이 어려운 업무

   ② 교대제 업무

   ③ 휴일이 부족한 업무

   ④ 유해한 작업환경 (한랭, 온도변화, 소음)에 노출되는 업무

   ⑤ 육체적 강도가 높은 업무

   ⑥ 시차가 큰 출장이 잦은 업무

   ⑦ 정신적 긴장이 큰 업무
3. 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 52시간을 초과하지 않는 경우라도 2항의 업무부담 가중요인에 복합적으로 노출되는 업무의 경우에는 업무와 질병과의 관련성이 증가함

√ 오후 10시부터 익일 6시 사이의 야간근무의 경우에는 주간근무의 30%를 가산(휴게시간은 제외)하여 업무시간을 산출합니다. 다만, 「근로기준법」 제63조제3호에 따라 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 사람으로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 경우와 이와 유사한 업무에 해당하는 경우는 제외합니다(「뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항」 Ⅰ. 제1호라목).

그 외의 뇌혈관 질병 또는 심장 질병

▪ 위에 열거되지 않은 뇌혈관 질병 또는 심장 질병의 경우에도 그 질병의 유발 또는 악화가 업무와 상당한 인과관계가 있음이 시간적·의학적으로 명백하면 업무상 질병으로 봅니다(「산업재해보상보험법」 제37조제5항 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제34조제3항 및 별표 3 제1호나목).

4.2.3. 근골격계질병의 업무상 질병 인정기준

근골격계 질병의 의의 및 범위

근골격계 질병의 의의

▪ "근골격계 질병"이란 특정 신체부위에 부담을 주는 업무로 그 업무와 관련이 있는 근육, 인대, 힘줄, 추간판, 연골, 뼈 또는 이와 관련된 신경 및 혈관에 미세한 손상이 누적되어 통증이나 기능 저하가 초래되는 급성 또는 만성질환을 말합니다[「뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항」 Ⅰ. 제2호가목1)].

근골격계 질병의 범위

▪ 근골격계 질병은 팔(上肢), 다리(下肢) 및 허리 부분으로 구분합니다[「뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항」 Ⅰ. 제2호가목2)].

- "팔 부분(上肢)"은 목, 어깨, 등, 위팔, 아래팔, 팔꿈치, 손목, 손 및 손가락의 부위를 말하며, 대표적 질병으로는 경추염좌, 경추간판탈출증, 회전근개건염, 팔꿈치의 내(외)상과염, 수부의 건염 및 건초염, 수근관증후군 등이 있습니다.
- "다리 부분(下肢)"은 둔부, 대퇴부, 무릎, 다리, 발목, 발 및 발가락의 부위를 말하며, 대표적 질병으로는 무릎의 반월상 연골손상, 슬개대퇴부 통증증후군, 발바닥의 근막염, 발과 발목의 건염 등이 있습니다.
- "허리 부분"은 요추 및 주변의 조직을 지칭하며 대표적 질병으로는 요부염좌, 요추간판탈출증 등이 있습니다.

근골격계 질병의 업무상 질병 인정기준

근골격계 질병의 업무상 질병 인정기준

▪ 업무에 종사한 기간과 시간, 업무의 양과 강도, 업무수행 자세와 속도, 업무수행 장소의 구조 등이 근골격계에 부담을 주는 업무(이하 "신체부담업무"라 함)로서 다음의 어느 하나에 해당하는 업무에 종사한 경력이 있는 근로자의 팔·다리 또는 허리 부분의 근골격계 질병이 발생하거나 악화된 경우에는 업무상 질병으로 봅니다. 다만, 업무와 관련이 없는 다른 원인으로 발병한 경우에는 업무상 질병으로 보지 않습니다(「산업재해보상보험법」 제37조제5항 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제34조제3항 및 별표 3 제2호가목).

- 반복 동작이 많은 업무
- 무리한 힘을 가해야 하는 업무
- 부적절한 자세를 유지하는 업무
- 진동 작업
- 그 밖에 특정 신체 부위에 부담이 되는 상태에서 하는 업무

※ 근골격계 질병을 판단할 때에는 해당 질병에 대한 증상, 이학적 소견, 검사 소견, 진단명 등을 확인하여 판단합니다[「뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항」 Ⅰ. 제2호나목].

▪ 신체부담업무로 인하여 기존 질병이 악화되었음이 의학적으로 인정되면 업무상 질병으로 봅니다(「산업재해보상보험법」 제37조제5항 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제34조제3항 및 별표 3 제2호나목).

▪ 신체부담업무로 인해 연령 증가에 따른 자연경과적 변화가 더욱 빠르게 진행된 것이 의학적으로 인정되면 업무상 질병으로 봅니다(「산업재해보상보험법」 제37조제5항 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제34조제3항 및 별표 3 제2호다목).

▪ 신체부담업무의 수행 과정에서 발생한 일시적인 급격한 힘의 작용으로 근골격계 질병이 발병하면 업무상 질병으로 봅니다(「산업재해보상보험법」 제37조제5항 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제34조제3항 및 별표 3 제2호라목).

▹ 신체부담업무를 수행한 작업력이 있는 근로자에게 업무수행 중 발생한 사고로 인해 나타나는 근골격계 질병은 업무상 질병의 판단 절차에 따릅니다[「뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항」 Ⅰ. 제2호다목1) 본문].

※ 다만, 신체에 가해진 외력의 정도와 그에 따른 신체손상(골절, 인대손상, 연부조직 손상, 열상, 타박상 등)이 그 근로자의 직업력과 관계없이 사고로 발생한 것으로 의학적으로 인정되는 경우에는 업무상 사고의 판단 절차에 따릅니다[「뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항」 Ⅰ. 제2호다목1) 단서].

√ 위의 “업무수행 중 발생한 사고”란 업무수행 중에 통상의 동작 또는 다른 동작에 의해 관절 부위에 급격한 힘이 돌발적으로 가해져 발생한 경우를 말합니다[「뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항」 Ⅰ. 제2호다목2) 전단].

√ 이 경우 “급격한 힘이 돌발적으로 가해져 발생한 경우”를 판단할 때에는 신체부담업무에 따른 신체의 영향과 급격한 힘의 작용에 따른 신체의 영향을 종합적으로 고려하여 업무관련성 여부를 판단합니다[「뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항」 Ⅰ. 제2호다목2) 후단].

업무관련성의 판단

▪ 신체부담업무의 업무관련성을 판단할 때에는 신체부담정도, 직업력, 간헐적 작업 유무, 비고정작업 유무, 종사기간, 질병의 상태 등을 종합적으로 고려하여 판단합니다[「뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항」 Ⅰ. 제2호라목1)].

▪ 위의 신체부담정도는 재해조사 내용을 토대로 인간공학전문가, 산업위생전문가, 직업환경의학 전문의 등 관련 전문가의 의견을 들어 평가하되, 필요한 경우 관련 전문가와 함께 재해조사를 하여 판단합니다[「뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항」 Ⅰ. 제2호라목2)].

4.2.4. 호흡기계, 신경정신계, 림프조혈기계 질병의 업무상 질병 인정기준

호흡기계 질병의 인정기준

호흡기계 질병의 인정기준

▪ 업무상 질병으로 인정되는 호흡기계 질병은 다음과 같습니다(「산업재해보상보험법」 제37조제5항 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제34조제3항 및 별표 3 제3호).

▹ 석면에 노출되어 발생한 석면폐증

- 목재 분진, 곡물 분진, 밀가루, 짐승털의 먼지, 항생물질, 크롬 또는 그 화합물, 톨루엔 디이소시아네이트(Toluene Diisocyanate), 메틸렌 디페닐 디이소시아네이트(Methylene Diphenyl Diisocyanate), 핵산메틸렌 디이소시아네이트(Hexamethylene Diisocyanate) 등 디이소시아네이트, 반응성 염료, 니켈, 코발트, 포름알데히드, 알루미늄, 산무수물(acid anhydride) 등에 노출되어 발생한 천식 또는 작업환경으로 인하여 악화된 천식
- 디이소시아네이트, 염소, 염화수소, 염산 등에 노출되어 발생한 반응성 기도과민증후군
- 디이소시아네이트, 에폭시수지, 산무수물 등에 노출되어 발생한 과민성 폐렴
- 목재 분진, 짐승털의 먼지, 항생물질 등에 노출되어 발생한 알레르기성 비염
- 아연·구리 등의 금속분진(fume)에 노출되어 발생한 금속열
- 장기간·고농도의 석탄·암석 분진, 카드뮴분진 등에 노출되어 발생한 만성폐쇄성폐질환
- 망간 또는 그 화합물, 크롬 또는 그 화합물, 카드뮴 또는 그 화합물 등에 노출되어 발생한 폐렴
- 크롬 또는 그 화합물에 2년 이상 노출되어 발생한 코사이벽 궤양·천공
- 불소수지·아크릴수지 등 합성수지의 열분해 생성물 또는 아황산가스 등에 노출되어 발생한 기도점막 염증 등 호흡기 질병
- 톨루엔·크실렌·스티렌·시클로헥산·노말헥산·트리클로로에틸렌 등 유기용제에 노출되어 발생한 비염(그 물질에 노출되는 업무에 종사하지 않게 된 후 3개월이 지나지 않은 경우만 해당)

신경정신계 질병의 인정기준

신경정신계 질병의 인정기준

▪ 업무상 질병으로 인정되는 신경정신계 질병은 다음과 같습니다(「산업재해보상보험법」 제37조제5항 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제34조제3항 및 별표 3 제4호).

- 톨루엔·크실렌·스티렌·시클로헥산·노말헥산·트리클로로에틸렌 등 유기용제에 노출되어 발생한 중추신경계장해(외상성 뇌손상, 뇌전증, 알코올중독, 약물중독, 동맥경화증 등 다른 원인으로 발생한 질병은 제외)
- 다음 어느 하나에 해당하는 말초신경병증
  - √ 톨루엔·크실렌·스티렌·시클로헥산·노말헥산·트리클로로에틸렌 및 메틸 n-부틸 케톤 등 유기용제, 아크릴아미드, 비소 등에 노출되어 발생한 말초신경병증(당뇨병, 알코올중독, 척추손상, 신경포착 등 다른 원인으로 발생한 질병은 제외)
  - √ 트리클로로에틸렌에 노출되어 발생한 세갈래신경마비(그 물질에 노출되는 업무에 종사하지 않게 된 후 3개월이 지나지 않은 경우만 해당하며, 바이러스 감염, 종양 등 다른 원인으로 발생한 질병은 제외)
  - √ 카드뮴 또는 그 화합물에 2년 이상 노출되어 발생한 후각신경마비
- 납 또는 그 화합물(유기납은 제외)에 노출되어 발생한 중추신경계장해, 말초신경병증 또는 폄근마비
- 수은 또는 그 화합물에 노출되어 발생한 중추신경계장해 또는 말초신경병증(전신마비, 알코올중독 등 다른 원인으로 발생한 질병은 제외)
- 망간 또는 그 화합물에 2개월 이상 노출되어 발생한 파킨슨증, 근육긴장이상(dystonia) 또는 망간정신병(뇌혈관장해, 뇌염 또는 그 후유증, 다발성 경화증, 윌슨병, 척수·소뇌 변성증, 뇌매독으로 인한 말초신경염 등 다른 원인으로 발생한 질병은 제외)
- 업무와 관련하여 정신적 충격을 유발할 수 있는 사건에 의해 발생한 외상후스트레스장애

▹ 업무와 관련하여 고객 등으로부터 폭력 또는 폭언 등 정신적 충격을 유발할 수 있는 사건 또는 이와 직접 관련된 스트레스로 인하여 발생한 적응장애 또는 우울병 에피소드

림프조혈기계 질병의 인정기준

림프조혈기계 질병의 인정기준

▪ 업무상 질병으로 인정되는 림프조혈기계 질병은 다음과 같습니다(「산업재해보상보험법」 제37조제5항 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제34조제3항 및 별표 3 제5호).

▹ 벤젠에 노출되어 발생한 다음 어느 하나에 해당하는 질병

√ 빈혈, 백혈구감소증, 혈소판감소증, 범혈구감소증(소화기 질병, 철결핍성 빈혈 등 영양부족, 만성소모성 질병 등 다른 원인으로 발생한 질병은 제외)

√ 0.5피피엠(ppm) 이상 농도의 벤젠에 노출된 후 6개월 이상 경과하여 발생한 골수형성이상증후군, 무형성(無形成) 빈혈, 골수증식성질환(골수섬유증, 진성적혈구증다증 등)

▹ 납 또는 그 화합물(유기납은 제외)에 노출되어 발생한 빈혈(철결핍성 빈혈 등 다른 원인으로 발생한 질병은 제외)

4.2.5. 피부, 눈 또는 귀 질병의 업무상 질병 인정기준

피부 질병의 인정기준

피부 질병의 인정기준

▪ 업무상 질병으로 인정되는 피부 질병은 다음과 같습니다(「산업재해보상보험법」 제37조제5항 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제34조제3항 및 별표 3 제6호).

▹ 검댕, 광물유, 옻, 시멘트, 타르, 크롬 또는 그 화합물, 벤젠, 디이소시아네이트, 톨루엔·크실렌·스티렌·시클로헥산·노말헥산·트리클로로에틸렌 등 유기용제, 유리섬유·대마 등 피부에 기계적 자극을 주는 물질, 자극성·알레르겐·광독성·광알레르겐 성분을 포함하는 물질, 자외선 등에 노출되어 발생한 접촉피부염(그 물질 또는 자외선에 노출되는 업무에 종사하지 않게 된 후 3개월이 지나지 않은 경우만 해당)

▹ 페놀류·하이드로퀴논류 물질, 타르에 노출되어 발생한 백반증

▹ 트리클로로에틸렌에 노출되어 발생한 다형홍반(多形紅斑), 스티븐스존슨 증후군(그 물질에 노출되는 업무에 종사하지 않게 된 후 3개월이 지나지 않은 경우만 해당하며 약물, 감염, 후천성면역결핍증, 악성 종양 등 다른 원인으로 발생한 질병은 제외)

▹ 염화수소·염산·불화수소·불산 등의 산 또는 염기에 노출되어 발생한 화학적 화상

▹ 타르에 노출되어 발생한 염소여드름, 국소 모세혈관 확장증 또는 사마귀

▹ 덥고 뜨거운 장소에서 하는 업무 또는 고열물체를 취급하는 업무로 발생한 땀띠 또는 화상

▹ 춥고 차가운 장소에서 하는 업무 또는 저온물체를 취급하는 업무로 발생한 동창(凍瘡) 또는 동상

▹ 햇빛에 노출되는 옥외작업으로 발생한 일광화상, 만성 광선피부염 또는 광선각화증(光線角化症)

▹ 전리방사선(물질을 통과할 때 이온화를 일으키는 방사선)에 노출되어 발생한 피부궤양 또는 방사선피부염

▹ 작업 중 피부손상에 따른 세균 감염으로 발생한 연조직염

▹ 세균·바이러스·곰팡이·기생충 등을 직접 취급하거나, 이에 오염된 물질을 취급하는 업무로 발생한 감염성 피부 질병

눈 또는 귀 질병의 인정기준

눈 또는 귀 질병의 인정기준

▪ 업무상 질병으로 인정되는 눈 또는 귀 질병은 다음과 같습니다(「산업재해보상보험법」 제37조제5항 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제34조제3항 및 별표 3 제7호).

- 자외선에 노출되어 발생한 피질 백내장 또는 각막변성
- 적외선에 노출되어 발생한 망막화상 또는 백내장
- 레이저광선에 노출되어 발생한 망막박리·출혈·천공 등 기계적 손상 또는 망막화상 등 열 손상
- 마이크로파에 노출되어 발생한 백내장
- 타르에 노출되어 발생한 각막위축증 또는 각막궤양
- 크롬 또는 그 화합물에 노출되어 발생한 결막염 또는 결막궤양
- 톨루엔·크실렌·스티렌·시클로헥산·노말헥산·트리클로로에틸렌 등 유기용제에 노출되어 발생한 각막염 또는 결막염 등 점막자극성 질병(그 물질에 노출되는 업무에 종사하지 않게 된 후 3개월이 지나지 않은 경우만 해당)
- 디이소시아네이트에 노출되어 발생한 각막염 또는 결막염
- 불소수지·아크릴수지 등 합성수지의 열분해 생성물 또는 아황산가스 등에 노출되어 발생한 각막염 또는 결막염 등 점막자극성 질병
- 85데시벨[dB(A)] 이상의 연속음에 3년 이상 노출되어 한 귀의 청력손실이 40데시벨 이상으로, 다음 요건 모두를 충족하는 감각신경성 난청(내이염, 약물중독, 열성 질병, 메니에르증후군, 매독, 머리 외상, 돌발성 난청, 유전성 난청, 가족성 난청, 노인성 난청 또는 재해성 폭발음 등 다른 원인으로 발생한 난청은 제외)
  - √ 고막 또는 중이에 뚜렷한 손상이나 다른 원인에 의한 변화가 없을 것
  - √ 순음청력검사결과 기도청력역치(氣導聽力閾値)와 골도청력역치(骨導聽力閾値) 사이에 뚜렷한 차이가 없어야 하며, 청력장해가 저음역보다 고음역에서 클 것

※ 난청의 측정방법(「산업재해보상보험법 시행령」 제34조제3항 및 별표 3 제7호차목)

· 24시간 이상 소음작업을 중단한 후 ISO 기준으로 보정된 순음청력계기를 사용하여 청력검사를 하여야 하며, 500헤르츠(Hz)(a)·1,000헤르츠(b)·2,000헤르츠(c) 및 4,000헤르츠(d)의 주파수음에 대한 기도청력역치를 측정하여 6분법[(a+2b+2c+d)/6]으로 판정

· 순음청력검사는 의사의 판단에 따라 48시간 이상 간격으로 3회 이상(음향외상성 난청에 대하여는 요양종결 후 30일 간격으로 3회 이상을 말함) 실시하여 검사의 유의한 차이가 없는 경우 그 중 최소가청역치를 청력장해로 인정하되, 검사결과가 다음의 요건 모두를 충족하지 않는 경우에는 1개월 후 재검사 실시

  √ 기도청력역치와 골도청력역치의 차이가 각 주파수마다 10데시벨 이내일 것

  √ 반복검사 간 청력역치의 최대치와 최소치의 차이가 각 주파수마다 10데시벨 이내일 것

  √ 순음청력도상 어음역(語音域)(500헤르츠, 1,000헤르츠, 2,000헤르츠)에서의 주파수 간 역치변동이 20데시벨 이내이면 순음청력역치의 3분법 평균치와 어음청취역치의 차이가 10데시벨 이내일 것

· 다만, 위의 요건을 충족하지 못하는 경우라도 청성뇌간반응검사(소리자극을 들려주고 그에 대한 청각계로부터의 전기반응을 두피에 위치한 전극을 통해 기록하는 검사를 말함), 어음청력검사(일상적인 의사소통 과정에서 흔히 사용되는 어음을 사용하여 언어의 청취능력과 이해의 정도를 파악하는 검사를 말함) 또는 임피던스청력검사[외이도(外

耳道)를 밀폐한 상태에서 외이도 내의 압력을 변화시키면서 특정 주파수와 강도의 음향을 줄 때 고막에서 반사되는 음향 에너지를 측정하여 중이강(中耳腔)의 상태를 간접적으로 평가하는 검사를 말함] 등의 결과를 종합적으로 고려하여 순음청력검사의 최소가청역치를 신뢰할 수 있다는 의학적 소견이 있으면 재검사를 생략할 수 있음

4.2.6. 간, 감염성 질병의 업무상 질병 인정기준

간 질병의 인정기준

간 질병의 인정기준

▪ 업무상 질병으로 인정되는 간 질병은 다음과 같습니다(「산업재해보상보험법」 제37조제5항 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제34조제3항 및 별표 3 제8호).

▹ 트리클로로에틸렌, 디메틸포름아미드 등에 노출되어 발생한 독성 간염(그 물질에 노출되는 업무에 종사하지 않게 된 후 3개월이 지나지 않은 경우만 해당하며, 약물, 알코올, 과체중, 당뇨병 등 다른 원인으로 발생하거나 다른 질병이 원인이 되어 발생한 간 질병은 제외)

▹ 염화비닐에 노출되어 발생한 간경변

▹ 업무상 사고나 유해물질로 인한 업무상 질병의 후유증 또는 치료가 원인이 되어 기존의 간 질병이 자연적 경과 속도 이상으로 악화된 것이 의학적으로 인정되는 경우

감염성 질병의 인정기준

감염성 질병의 인정기준

▪ 업무상 질병으로 인정되는 감염성 질병은 다음과 같습니다(「산업재해보상보험법」 제37조제5항 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제34조제3항 및 별표 3 제9호).

▹ 보건의료 및 집단수용시설 종사자에게 발생한 다음의 어느 하나에 해당하는 질병

√ B형 간염, C형 간염, 매독, 후천성면역결핍증 등 혈액전파성 질병

√ 결핵, 풍진, 홍역, 인플루엔자 등 공기전파성 질병

√ A형 간염 등 그 밖의 감염성 질병

▹ 습한 곳에서의 업무로 발생한 렙토스피라증

▹ 옥외작업으로 발생한 쯔쯔가무시증 또는 신증후군 출혈열

▹ 동물 또는 그 사체, 짐승의 털·가죽, 그 밖의 동물성 물체, 넝마, 고물 등을 취급하여 발생한 탄저, 단독(erysipelas) 또는 브루셀라증

▹ 말라리아가 유행하는 지역에서 야외활동이 많은 직업 종사자 또는 업무수행자에게 발생한 말라리아

▹ 오염된 냉각수 등으로 발생한 레지오넬라증

▹ 실험실 근무자 등 병원체를 직접 취급하거나, 이에 오염된 물질을 취급하는 업무로 발생한 감염성 질병

4.2.7. 직업성 암의 업무상 질병 인정기준

직업성 암의 업무상 질병 인정기준

직업성 암의 업무상 질병 인정기준

▪ 업무상 질병으로 인정되는 직업성 암은 다음과 같습니다(「산업재해보상보험법」 제37조제5항 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제34조제3항 및 별표 3 제10호).

- 석면에 노출되어 발생한 폐암, 후두암으로 다음의 어느 하나에 해당하며 10년 이상 노출되어 발생한 경우
  - √ 가슴막반(흉막반) 또는 미만성 가슴막비후와 동반된 경우
  - √ 조직검사 결과 석면소체 또는 석면섬유가 충분히 발견된 경우
- 석면폐증과 동반된 폐암, 후두암, 악성중피종
- 직업적으로 석면에 노출된 후 10년 이상 경과하여 발생한 악성중피종
- 석면에 10년 이상 노출되어 발생한 난소암
- 니켈 화합물에 노출되어 발생한 폐암 또는 코안·코곁굴[부비동(副鼻洞)]암
- 콜타르찌꺼기(coal tar pitch, 10년 이상 노출된 경우에 해당), 라돈-222 또는 그 붕괴물질(지하 등 환기가 잘 되지 않는 장소에서 노출된 경우에 해당), 카드뮴 또는 그 화합물, 베릴륨 또는 그 화학물, 6가 크롬 또는 그 화합물 및 결정형 유리규산에 노출되어 발생한 폐암
- 검댕에 노출되어 발생한 폐암 또는 피부암
- 콜타르(10년 이상 노출된 경우에 해당), 정제되지 않은 광물유에 노출되어 발생한 피부암
- 비소 또는 그 무기화합물에 노출되어 발생한 폐암, 방광암 또는 피부암
- 스프레이나 이와 유사한 형태의 도장 업무에 종사하여 발생한 폐암 또는 방광암
- 벤지딘, 베타나프틸아민에 노출되어 발생한 방광암
- 목재 분진에 노출되어 발생한 비인두암 또는 코안·코곁굴암
- 0.5피피엠 이상 농도의 벤젠에 노출된 후 6개월 이상 경과하여 발생한 급성·만성 골수성백혈병, 급성·만성 림프구성백혈병
- 0.5피피엠 이상 농도의 벤젠에 노출된 후 10년 이상 경과하여 발생한 다발성골수종, 비호지킨림프종(다만, 노출기간이 10년 미만이라도 누적노출량이 10피피엠·년 이상이거나 과거에 노출되었던 기록이 불분명하여 현재의 노출농도를 기준으로 10년 이상 누적노출량이 0.5피피엠·년 이상이면 업무상 질병으로 봄)
- 포름알데히드에 노출되어 발생한 백혈병 또는 비인두암
- 1,3-부타디엔에 노출되어 발생한 백혈병
- 산화에틸렌에 노출되어 발생한 림프구성 백혈병
- 염화비닐에 노출되어 발생한 간혈관육종(4년 이상 노출된 경우에 해당) 또는 간세포암
- 보건의료업에 종사하거나 혈액을 취급하는 업무를 수행하는 과정에서 B형 또는 C형 간염바이러스에 노출되어 발생한 간암
- 엑스(X)선 또는 감마()선 등의 전리방사선에 노출되어 발생한 침샘암, 식도암, 위암, 대장암, 폐암, 뼈암, 피부의 기저세포암, 유방암, 신장암, 방광암, 뇌 및 중추신경계암, 갑상선암, 급성 림프구성 백혈병 및 급성·만성 골수성 백혈병

4.2.8. 급성 중독 등 화학적 요인에 의한 질병의 업무상 질병 인정기준

급성 중독 등 화학적 요인에 의한 질병의 업무상 질병 인정기준

급성 중독 등 화학적 요인에 의한 질병의 업무상 질병 인정기준

▪ 업무상 질병으로 인정되는 급성 중독 등 화학적 요인에 의한 질병은 다음과 같습니다(「산업재해보상보험법」 제37조제5항 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제34조제3항 및 별표 3 제11호).

▹ 급성 중독

√ 일시적으로 다량의 염화비닐·유기주석·메틸브로마이드·일산화탄소에 노출되어 발생한 중추신경계장해 등의 급성 중독 증상 또는 소견

√ 납 또는 그 화합물(유기납은 제외)에 노출되어 발생한 납 창백, 복부 산통, 관절통 등의 급성 중독 증상 또는 소견

√ 일시적으로 다량의 수은 또는 그 화합물(유기수은은 제외)에 노출되어 발생한 한기, 고열, 치조농루, 설사, 단백뇨 등 급성 중독 증상 또는 소견

√ 일시적으로 다량의 크롬 또는 그 화합물에 노출되어 발생한 세뇨관 기능 손상, 급성 세뇨관 괴사, 급성 신부전 등 급성 중독 증상 또는 소견

√ 일시적으로 다량의 벤젠에 노출되어 발생한 두통, 현기증, 구역, 구토, 흉부 압박감, 흥분상태, 경련, 급성 기질성 뇌증후군, 혼수상태 등 급성 중독 증상 또는 소견

√ 일시적으로 다량의 톨루엔·크실렌·스티렌·시클로헥산·노말헥산·트리클로로에틸렌 등 유기용제에 노출되어 발생한 의식장해, 경련, 급성 기질성 뇌증후군, 부정맥 등 급성 중독 증상 또는 소견

√ 이산화질소에 노출되어 발생한 점막자극 증상, 메트헤모글로빈혈증, 청색증, 두근거림, 호흡곤란 등의 급성 중독 증상 또는 소견

√ 황화수소에 노출되어 발생한 의식소실, 무호흡, 폐부종, 후각신경마비 등 급성 중독 증상 또는 소견

√ 시안화수소 또는 그 화합물에 노출되어 발생한 점막자극 증상, 호흡곤란, 두통, 구역, 구토 등 급성 중독 증상 또는 소견

√ 불화수소·불산에 노출되어 발생한 점막자극 증상, 화학적 화상, 청색증, 호흡곤란, 폐수종, 부정맥 등 급성 중독 증상 또는 소견

√ 인 또는 그 화합물에 노출되어 발생한 피부궤양, 점막자극 증상, 경련, 폐부종, 중추신경계장해, 자율신경계장해 등 급성 중독 증상 또는 소견

√ 일시적으로 다량의 카드뮴 또는 그 화합물에 노출되어 발생한 급성 위장관계 질병

▹ 염화비닐에 노출되어 발생한 말단뼈 용해(acro-osteolysis), 레이노 현상 또는 피부경화증

▹ 납 또는 그 화합물(유기납은 제외)에 노출되어 발생한 만성 신부전 또는 혈중 납농도가 혈액 100밀리리터(㎖) 중 40마이크로그램(㎍) 이상 검출되면서 나타나는 납중독의 증상 또는 소견[혈중 납농도가 40마이크로그램 미만으로 나타나는 경우에는 이와 관련된 검사(소변 중 납농도, ZPP, δ-ALA 등을 말함) 결과를 참고]

▹ 수은 또는 그 화합물(유기수은은 제외)에 노출되어 발생한 궤양성 구내염, 과다한 타액분비, 잇몸염, 잇몸고름집 등 구강 질병이나 사구체신염 등 신장 손상 또는 수정체 전낭(前囊)의 적회색 침착

▹ 크롬 또는 그 화합물에 노출되어 발생한 구강점막 질병 또는 치아뿌리(치근)막염

▹ 카드뮴 또는 그 화합물에 2년 이상 노출되어 발생한 세뇨관성 신장 질병 또는 뼈연화증

▹ 톨루엔·크실렌·스티렌·시클로헥산·노말헥산·트리클로로에틸렌 등 유기용제에 노출되어 발생한 급성 세뇨관괴사, 만성 신부전 또는 전신경화증(systemic sclerosis, 트리클로로에틸렌을 제외한 유기용제에 노출된 경우에 해당)(고혈압,

당뇨병 등 다른 원인으로 발생한 질병은 제외)

▹ 이황화탄소에 노출되어 발생한 다음 어느 하나에 해당하는 증상 또는 소견

√ 10피피엠 내외의 이황화탄소에 노출되는 업무에 2년 이상 종사한 경우

1. 망막의 미세혈관류, 다발성 뇌경색증, 신장 조직검사상 모세관 사이에 발생한 사구체경화증 중 어느 하나가 있는 경우(당뇨병, 고혈압, 혈관장해 등 다른 원인으로 인한 질병은 제외)

2. 미세혈관류를 제외한 망막병변, 다발성 말초신경병증, 시신경염, 관상동맥성 심장 질병, 중추신경계장해, 정신장해 중 두 가지 이상이 있는 경우(당뇨병, 고혈압, 혈관장해 등 다른 원인으로 인한 질병은 제외)

3. 2.의 소견 중 어느 하나와 신장장해, 간장장해, 조혈기계장해, 생식기계장해, 감각신경성 난청, 고혈압 중 하나 이상의 증상 또는 소견이 있는 경우

√ 20피피엠 이상의 이황화탄소에 2주 이상 노출되어 갑작스럽게 발생한 의식장해, 급성 기질성 뇌증후군, 정신분열증, 양극성 장애(조울증) 등 정신장해

√ 다량 또는 고농도 이황화탄소에 노출되어 나타나는 의식장해 등 급성 중독 소견

4.2.9. 물리적 요인에 의한 질병의 업무상 질병 인정기준

물리적 요인에 의한 질병의 업무상 질병 인정기준

물리적 요인에 의한 질병의 업무상 질병 인정기준

▪ 업무상 질병으로 인정되는 물리적 요인에 의한 질병은 다음과 같습니다(「산업재해보상보험법」 제37조제5항 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제34조제3항 및 별표 3 제12호).

▹ 고기압 또는 저기압에 노출되어 발생한 다음 어느 하나에 해당되는 증상 또는 소견

√ 폐, 중이(中耳), 부비강(副鼻腔) 또는 치아 등에 발생한 압착증

√ 물안경, 안전모 등과 같은 잠수기기로 인한 압착증

√ 질소마취 현상, 중추신경계 산소 독성으로 발생한 건강장해

√ 피부, 근골격계, 호흡기, 중추신경계 또는 속귀 등에 발생한 감압병(잠수병)

√ 뇌동맥 또는 관상동맥에 발생한 공기색전증(기포가 동맥이나 정맥을 따라 순환하다가 혈관을 막는 것)

√ 공기가슴증, 혈액공기가슴증, 가슴세로칸(종격동), 심장막 또는 피하기종

√ 등이나 복부의 통증 또는 극심한 피로감

▹ 높은 압력에 노출되는 업무 환경에 2개월 이상 종사하고 있거나 그 업무에 종사하지 않게 된 후 5년 전후에 나타나는 무혈성 뼈 괴사의 만성장해(만성 알코올중독, 매독, 당뇨병, 간경변, 간염, 류머티스 관절염, 고지혈증, 혈소판감소증, 통풍, 레이노 현상, 결절성 다발성 동맥염, 알캅톤뇨증(알캅톤을 소변으로 배출시키는 대사장애 질환) 등 다른 원인으로 발생한 질병은 제외)

▹ 공기 중 산소농도가 부족한 장소에서 발생한 산소결핍증

▹ 진동에 노출되는 부위에 발생하는 레이노 현상, 말초순환장해, 말초신경장해, 운동기능장해

▹ 전리방사선에 노출되어 발생한 급성 방사선증, 백내장 등 방사선 눈 질병, 방사선 폐렴, 무형성 빈혈 등 조혈기 질병, 뼈 괴사 등

- 덥고 뜨거운 장소에서 하는 업무로 발생한 일사병 또는 열사병
- 춥고 차가운 장소에서 하는 업무로 발생한 저체온증

4.3. 진폐에 대한 업무상 질병 인정기준

4.3.1. 진폐에 대한 업무상 질병 인정기준

진폐의 의의

진폐의 의의

▪ “진폐”란 분진을 흡입하여 폐에 생기는 섬유증식성(纖維增殖性) 질병을 말합니다(「산업재해보상보험법」 제5조제7호).

진폐에 대한 업무상 질병 인정기준

진폐에 대한 업무상 질병 인정기준

▪ 근로자가 진폐에 걸릴 우려가 있는 작업으로서 암석, 금속이나 유리섬유 등을 취급하는 작업 등 「산업재해보상보험법 시행규칙」 제32조에 따른 분진작업(이하 "분진작업"이라 함)에 종사하여 진폐에 걸리면 「산업재해보상보험법」 제37조제1항제2호가목에 따른 업무상 질병으로 봅니다(「산업재해보상보험법」 제91조의2).

※ "분진"이란 근로자가 작업하는 장소에서 발생하거나 흩날리는 미세한 분말상태의 물질[황사, 미세먼지(PM-10, PM-2.5)를 포함]을 말합니다(「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제605조제1호).

▪ 이 경우 "업무상 질병의 요건이 되는 분진작업"이란 ① 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 별표 16에서 정하는 다음의 분진작업과 ② 명백히 진폐에 걸릴 우려가 있다고 인정되는 장소에서의 작업을 의미합니다(「산업재해보상보험법」 제91조의2, 「산업재해보상보험법 시행규칙」 제32조, 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제605조제2호 및 별표 16).

1. 토석·광물·암석(이하 "암석등"이라 하고, 습기가 있는 상태의 것은 제외함)을 파내는 장소에서의 작업. 다만, 다음의 어느 하나에서 정하는 작업은 제외합니다.
   - 갱 밖의 암석등을 습식에 의하여 시추하는 장소에서의 작업
   - 실외의 암석등을 동력 또는 발파에 의하지 않고 파내는 장소에서의 작업
2. 암석등을 싣거나 내리는 장소에서의 작업
3. 갱내에서 암석등을 운반, 파쇄·분쇄하거나 체로 거르는 장소(수중작업은 제외함) 또는 이들을 쌓거나 내리는 장소에서의 작업
4. 갱내의 1.부터 3.까지의 규정에 따른 장소와 근접하는 장소에서 분진이 붙어 있거나 쌓여 있는 기계설비 또는 전기설비를 이설(移設)·철거·점검 또는 보수하는 작업
5. 암석등을 재단·조각 또는 마무리하는 장소에서의 작업(화염을 이용한 작업은 제외함)
6. 연마재의 분사에 의하여 연마하는 장소나 연마재 또는 동력을 사용하여 암석·광물 또는 금속을 연마·주물 또는 재단하는 장소에서의 작업(화염을 이용한 작업은 제외함)
7. 갱내가 아닌 장소에서 암석등·탄소원료 또는 알루미늄박을 파쇄·분쇄하거나 체로 거르는 장소에서의 작업
8. 시멘트·비산재·분말광석·탄소원료 또는 탄소제품을 건조하는 장소, 쌓거나 내리는 장소, 혼합·살포·포장하는 장소에서의 작업
9. 분말 상태의 알루미늄 또는 산화티타늄을 혼합·살포·포장하는 장소에서의 작업

10. 분말 상태의 광석 또는 탄소원료를 원료 또는 재료로 사용하는 물질을 제조·가공하는 공정에서 분말 상태의 광석, 탄소원료 또는 그 물질을 함유하는 물질을 혼합·혼입 또는 살포하는 장소에서의 작업

11. 유리 또는 법랑을 제조하는 공정에서 원료를 혼합하는 작업이나 원료 또는 혼합물을 용해로에 투입하는 작업(수중에서 원료를 혼합하는 장소에서의 작업은 제외함)

12. 도자기, 내화물(耐火物), 형사토 제품 또는 연마재를 제조하는 공정에서 원료를 혼합 또는 성형하거나, 원료 또는 반제품을 건조하거나, 반제품을 차에 싣거나 쌓은 장소에서의 작업이나 가마 내부에서의 작업. 다만, 다음의 어느 하나에 정하는 작업은 제외합니다.

- 도자기를 제조하는 공정에서 원료를 투입하거나 성형하여 반제품을 완성하거나 제품을 내리고 쌓은 장소에서의 작업
- 수중에서 원료를 혼합하는 장소에서의 작업

13. 탄소제품을 제조하는 공정에서 탄소원료를 혼합하거나 성형하여 반제품을 노(爐)에 넣거나 반제품 또는 제품을 노에서 꺼내거나 제작하는 장소에서의 작업

14. 주형을 사용하여 주물을 제조하는 공정에서 주형(鑄型)을 해체 또는 탈사(脫砂)하거나 주물모래를 재생하거나 혼련(混鍊)하거나 주조품 등을 절삭하는 장소에서의 작업

15. 암석등을 운반하는 암석전용선의 선창(船艙) 내에서 암석등을 빠뜨리거나 한군데로 모으는 작업

16. 금속 또는 그 밖의 무기물을 제련하거나 녹이는 공정에서 토석 또는 광물을 개방로에 투입·소결(燒結)·탕출(湯出) 또는 주입하는 장소에서의 작업(전기로에서 탕출하는 장소나 금형을 주입하는 장소에서의 작업은 제외함)

17. 분말 상태의 광물을 연소하는 공정이나 금속 또는 그 밖의 무기물을 제련하거나 녹이는 공정에서 노(爐)·연도(煙道) 또는 굴뚝 등에 붙어 있거나 쌓여 있는 광물찌꺼기 또는 재를 긁어내거나 한곳에 모으거나 용기에 넣는 장소에서의 작업

18. 내화물을 이용한 가마 또는 노 등을 축조 또는 수리하거나 내화물을 이용한 가마 또는 노 등을 해체하거나 파쇄하는 작업

19. 실내·갱내·탱크·선박·관 또는 차량 등의 내부에서 금속을 용접하거나 용단하는 작업

20. 금속을 녹여 뿌리는 장소에서의 작업

21. 동력을 이용하여 목재를 절단·연마 및 분쇄하는 장소에서의 작업

22. 면(綿)을 섞거나 두드리는 장소에서의 작업

23. 염료 및 안료를 분쇄하거나 분말 상태의 염료 및 안료를 계량·투입·포장하는 장소에서의 작업

24. 곡물을 분쇄하거나 분말 상태의 곡물을 계량·투입·포장하는 장소에서의 작업

25. 유리섬유 또는 암면(巖綿)을 재단·분쇄·연마하는 장소에서의 작업

26. 「기상법 시행령」 제8조의2제1항제5호에 따른 황사 경보 발령지역 또는 「대기환경보전법 시행령」 제2조제3항제1호 및 제2호에 따른 미세먼지(PM-10, PM-2.5) 경보 발령지역에서의 옥외 작업

4.4. 건강손상자녀에 대한 업무상 재해의 인정기준

4.4.1. 건강손상자녀에 대한 업무상 재해의 인정기준

건강손상자녀 출생시 근로자의 업무상 재해

“건강손상자녀”란?

▪ 근로자가 업무수행과정에서 업무상 사고, 출퇴근 재해 또는 유해인자의 취급이나 노출로 인하여 부상, 질병 또는 장해가 있는 자녀를 출산한 경우 그 출산한 자녀를 “건강손상자녀”라 합니다(「산업재해보상보험법」 제91조의12 참조).

건강손상자녀에 대한 업무상 질병 인정기준

임신 중인 근로자의 출산한 자녀에 대한 질병발생

▪ 임신 중인 근로자가 업무수행 과정에서 업무상 사고, 출퇴근 재해 또는 유해인자의 취급이나 노출로 인하여, 출산한 자녀에게 부상, 질병 또는 장해가 발생하거나 그 자녀가 사망한 경우 업무상의 재해로 봅니다. 이 경우 그 출산한 자녀(이하 “건강손상자녀”라 함)는 해당 업무상 재해의 사유가 발생한 당시 임신한 근로자가 속한 사업의 근로자로 봅니다(「산업재해보상보험법」 제91조의12, 제37조제1항제1호, 제3호 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제83조의4).

장해등급의 판단시기

▪ 건강손상자녀에 대한 장해등급 판정은 18세 이후에 합니다(「산업재해보상보험법」 제91조의13).

건강손상자녀의 장해급여·장례비 산정기준

▪ 건강손상자녀에게 지급하는 보험급여 중 장해급여 및 장례비의 산정기준이 되는 금액은 「산업재해보상보험법」 제57조제2항 및 제71조에도 불구하고 다음과 같습니다(「산업재해보상보험법」 제91조의14).

- 장해급여: 고용노동부장관이 고시하는 「최고·최저 보상기준 금액」의 최저 보상기준 금액으로 함(「산업재해보상보험법」 제91조의14제1호 및 제36조제7항).
- 장례비: 고용노동부장관이 고시하는 「장례비 최고·최저 금액」의 최저 금액으로 함(「산업재해보상보험법」 제91조의14제2호 및 제71조제2항).

건강손상자녀에 대한 보험급여

요양급여, 장해급여, 간병급여 등

▪ 건강손상자녀에 대한 보험급여에는 요양급여, 장해급여, 간병급여, 장례비 및 직업재활급여가 있습니다(「산업재해보상보험법」 제36조제1항 단서).

> ※ 건강손상자녀에 대한 보험급여에 대한 자세한 내용은 이 사이트의 『산업재해보상보험 II (보험급여)』에서 확인할 수 있습니다.