

변화된 산재보험제도의 이해 (법령 및 실무)

변호사 천지선 (법률사무소 지선)

목차

0. 들어가기 전에- 절차 설명, 용어 설명, 산재 법령, 판례 법리
1. 출퇴근 재해- 산재법 개정(2018. 1. 1. 시행), 시행령(2019. 1. 1. 시행), 지침
2. 직장내괴롭힘 등- 산재법, 근기법 개정(2019. 7. 16. 시행)
3. 수급 범위 확대- 산재법 개정(2018. 12. 13. 시행)
4. 뇌심 산재 인정 범위 확대- 고시 개정(2018. 1. 1. 시행)
5. 산재보험료율 개선
6. 기타- 절차 간소화 등
7. 마치며

0. 절차 설명

1. 행정소송

➤ 산재신청 → 근로복지공단(행정부)

➤ 행정소송(취소소송) → 법원(사법부)

2. 민사소송(요건 다름, 실무상 인정받기 더 어려움)

0. 용어 설명

➤ 법률

1. 국회의 의결을 거쳐 대통령이 서명하고 공포함으로써 성립하는 국내법
2. '~법'의 형식
3. 법규

➤ 행정입법

1. 행정부가 만든 행정부 내부 규범
2. 시행령, 시행규칙, 고시, 지침 등의 형식
3. 법규성이 불분명함(통상 시행령만 인정)/ 근로복지공단의 산재 판단시
에는 직접 영향을 미침

0. 산재 법령

▶ 산업재해보상보험법 제37조(업무상의 재해의 인정 기준)

① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 업무상 사고
2. 업무상 질병
3. 출퇴근 재해

⑤ 업무상의 재해의 구체적인 인정 기준은 대통령령으로 정한다.

0. 산재 법령

▶ 산업재해보상보험법 시행령 제34조(업무상 질병의 인정기준)

① 근로자가 「근로기준법 시행령」 제44조제1항 및 같은 법 시행령 별표 5의 업무상 질병의 범위에 속하는 질병에 걸리 경우 다음 각 호의 요건 모두에 해당하면 법 제37조제1항제2호가목에 따른 업무상 질병으로 본다.

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

③ 제1항 및 제2항에 따른 업무상 질병에 대한 구체적인 인정 기준은 별표 3과 같다.

④ 공단은 근로자의 업무상 질병 또는 업무상 질병에 따른 사망의 인정 여부를 판정할 때에는 그 근로자의 성별, 연령, 건강 정도 및 체질 등을 고려하여야 한다.

0. 산재 판례 법리

산업재해보상보험법상의 '업무상의 재해'라고 함은 근로자의 업무수행 중 그 업무에 기인하여 발생한 질병을 의미하는 것이므로 업무와 질병 사이에 인과관계가 있어야 하지만,

질병의 주된 발생원인이 업무수행과 직접적인 관계가 없더라도 적어도 업무상의 과로나 스트레스가 질병의 주된 발생원인에 겹쳐서 질병을 유발 또는 악화시켰다면 그 사이에 인과관계가 있다고 보아야 하고,

그 인과관계는 반드시 의학적·자연과학적으로 명백히 증명하여야 하는 것이 아니라 제반사정으로 고려할 때 업무와 질병 사이에 상당인과관계가 있다고 추단되면 증명된 것으로 보아야 하고,

0. 산재 판례 법리

또한 평소에 정상적인 근무가 가능한 기초질병이나 기존질병이 직무의 과중 등이 원인이 되어 자연적인 진행속도 이상으로 급격하게 악화된 때에도 그 증명이 된 경우에 포함되는 것이고, 이 때 업무와 질병 또는 사망과의 인과관계 유무는 보통 평균인이 아니라 당해 근로자의 건강과 신체조건을 기준으로 판단하여야 한다(대법원 2010. 1. 28. 선고 2009두5794 판결, 대법원 1999. 2. 9. 선고 98두16873 판결, 대법원 2008. 2. 28. 선고 2006두17956 판결 등).

0. 산재 판례 법리 - 삼성직업병판결(2017)

“산업재해보상보험제도는 작업장에서 발생할 수 있는 산업안전보건상의 위험을 사업주나 근로자 어느 일방에 전가하는 것이 아니라 공적 보증을 통해서 산업과 사회 전체가 이를 분담하고자 하는 목적을 가진다. 이 제도는 간접적으로 근로자의 열악한 작업환경이 개선되도록 하는 유인으로 작용하고, 궁극적으로 경제·산업 발전 과정에서 소외될 수 있는 근로자의 안전과 건강을 위한 최소한의 사회적 안전망을 제공함으로써 사회 전체의 갈등과 비용을 줄여 안정적으로 산업의 발전과 경제성장에 기여하고 있다.”

0. 산재 판례 법리 - 삼성직업병판결(2017)

“전통적인 산업분야에서는 산업재해 발생의 원인이 어느 정도 규명되어 있다. 그러나 첨단산업분야에서는 작업현장에서 생길 수 있는 이른바 ‘직업병’에 대한 경험적 이론적 연구결과가 없거나 상대적으로 부족한 경우가 많다. 첨단산업은 발전 속도가 매우 빨라 작업장에서 사용되는 화학물질이 빈번히 바뀌고 화학물질 그 자체나 작업방식이 영업비밀에 해당하는 경우도 많다. 이러한 경우 산업재해의 존부와 발생 원인을 사후적으로 찾아내기가 쉽지 않다.”

0. 산재 판례 법리 - 삼성직업병판결(2017)

“사업장이 개별적인 화학물질의 사용에 관한 법령상 기준을 벗어나지 않더라도, 그것만으로 안전하다고 단정할 수도 없다. 작업현장에서 사용되는 각종 화학물질에서 유해한 부산물이 나오
고 근로자가 이러한 화학물질 등에 복합적으로 노출되어 원인이 뚜렷하게 규명되지 않은 질병에 걸릴 위험이 있는데, 이러한 위험을 미리 방지할 정도로 법령상 규제 기준이 마련되지 못할 수 있기 때문이다. 또한 첨단산업분야의 경우 수많은 유해화학물질로부터 근로자를 보호하기 위한 안전대책이나 교육 역시 불충분할 수 있다.”

0. 산재 판례 법리 - 삼성직업병판결(2017)

이러한 점을 감안하여 사회보장제도로 사회적 안전망의 사각지대에 대한 보호를 강화함과 동시에 규범적 차원에서 당사자들 사이의 이해관계를 조정하고 갈등을 해소할 필요가 있다. 산업재해보상보험제도는 무과실 책임을 전제로 한 것으로 기업 등 사업자의 과실 유무를 묻지 않고 산업재해에 대한 보상을 하되, 사회 전체가 비용을 분담하도록 한다. 산업사회가 원활하게 유지 발전하도록 하는 윤희유와 같은 이러한 기능은 첨단산업분야에서 더욱 중요한 의미를 갖는다.”

0. 산재 판례 법리 - 삼성직업병판결(2017)

“첨단산업은 불확실한 위험을 감수해야 하는 상황에 부딪힐 수도 있는데, 그러한 위험을 대비하는 보험은 근로자의 희생을 보상하면서도 첨단산업의 발전을 장려하는 기능이 있기 때문이다. 위와 같은 이해관계 조정 등의 필요성과 산업재해보상보험의 사회적 기능은 산업재해보상보험의 지급 여부에 결정적인 요건으로 작용하는 인과관계를 판단하는 과정에서 규범적으로 조화롭게 반영되어야 한다.”

0. 산재 판례 법리 - 삼성직업병판결(2017)

“첨단산업분야에서 유해화학물질로 인한 질병에 대해 산업재해보상보험으로 근로자를 보호할 현실적 규범적 이유가 있는 점, 산업재해보상보험제도의 목적과 기능 등을 종합적으로 고려할 때, 근로자에게 발병한 질병이 이른바 ‘희귀질환’ 또는 첨단산업 현장에서 새롭게 발생하는 유형의 질환에 해당하고 그에 관한 연구결과가 충분하지 않아 발병원인으로 의심되는 요소들과 근로자의 질병 사이에 인과관계를 명확하게 규명하는 것이 현재의 의학과 자연과학 수준에서 곤란하더라도 그것만으로 인과관계를 쉽사리 부정할 수 없다”

0. 산재 판례 법리 - 삼성직업병판결(2017)

“특히 희귀질환의 평균 유병율이나 연령별 평균 유병율에 비해 특정 산업 종사자 군이나 특정 사업장에서 그 질환의 발병율 또는 일정 연령대의 발병율이 높거나,

사업주의 협조 거부 또는 관련 행정청의 조사 거부나 지연 등으로 그 질환에 미칠 수 있는 작업환경상 유해요소들의 종류와 노출 정도를 구체적으로 특정할 수 없었다는 등의 특별한 사정이 인정된다면, 이는 상당인과관계를 인정하는 단계에서 근로자에게 유리한 간접사실로 고려할 수 있다”

0. 산재 판례 법리 - 삼성직업병판결(2017)

“나아가 작업환경에 여러 유해물질이나 유해요소가 존재하는 경우 개별 유해요인들이 특정 질환의 발병이나 악화에 복합적 누적적으로 작용할 가능성을 간과해서는 안 된다.”

1. 출퇴근재해- 산재법 개정(2018. 1. 1. 시행)

기존

▶ 산업재해보상보험법 제5조

<신설>

개정

제5조 (정의)

8. “출퇴근”이란 **취업과 관련하여 주거와 취업장소 사이의 이동** 또는 한 취업장소에서 다른 취업장소로의 이동을 말한다.

1. “취업과 관련하여”

-출퇴근 재해 업무처리지침(2018. 1. 1.시행)

- 늦잠으로 인한 지각 또는 러시아워를 피하기 위하여 일찍 출근하는 경우 (○)
- 전날 폭설로 교통난을 예상하여 일찍 출근 (○)
- 직업소개소에서 소개받은 후 채용 확정되어 취업장소로 가는 경우 (○)
- 근무시간 종료 전 사업주 승인을 받아 조퇴하다가 사고 (○)
- 사업주지배관리 아래 이루어지는 동호회 활동 후 퇴근하다가 사고 (○)

1. “취업과 관련하여”

-출퇴근 재해 업무처리지침(2018. 1. 1.시행)

- 업무종료 후 업무 외 사유로 사업장내에서 상당한 시간을 초과하여 머문 후 퇴근하는 경우(상당한 시간은 대략 2시간 내외로 판단) (×)
- 단, 사업주 지배관리하로 볼 수 있는 사업주 주관 행사 등의 경우에는 사업장내에서 머문 시간과 상관없이 취업관련성이 있는 경우로 인정
- 다른 직장을 소개받기 위해 주거지에서 직업소개소로 가는 경우 (×)
- 개인취미활동이나 사적인 동호회 활동을 목적으로 소정 근무개시시각 보다 훨씬 이전에 회사에 출근하는 경우 (×)
- 목공소에서 일하는 노동자가 시에 업무가 종료된 후 시까지 사업장에서 자녀에게 줄 목각인형을 만들고 귀가 중 재해가 발생한 경우 (×)

주거

-출퇴근 재해 업무처리지침(2018. 1. 1.시행)

- 연고지
- 비연고지(근무지 근처 숙소)
- 사업주 지시 또는 승인이 있는 연장근로 및 조기출근으로 대중교통 이용불가할 경우 숙박하는 장소
- 신규부임, 교통기관 파업, 천재지변에 의한 교통두절로 연고지 출퇴근이 불가능하여 숙박하는 장소
- 건설업, 조선업 등 단기취업 노동자가 취업하는 인근에서 일시적으로 숙박하는 장소
- 가족 간호를 위해 의료기관에서 숙박하고 출근하는 경우 그 의료기관

주거

-출퇴근 재해 업무처리지침(2018. 1. 1.시행)

- 거리 사정으로 취업장소 인근에 비연고지 주거를 마련하고 근무가 종료되는 금요일 오후에 취업장소에서 연고지 주거로 바로 퇴근하는 경우 (○)
- 친구집에서 영화보고 다음날 아침 회사로 출근하는 경우 (×)
- 근무가 종료되는 금요일 오후 퇴근하여 비연고지 주거에 잠시 들러 물건 챙긴 후 연고지 주거로 퇴근하는 경우 (○)
- 금요일 저녁 야근 후 퇴근하여 불가피하게 비연고지 주거에 들렀다가 별도의 사적행위 없이 다음날 바로 연고지 주거로 이동 (○)
- (연고지 주거가 주거로 인정, 비연고지 주거 경유는 통상의 경로)

주거

-출퇴근 재해 업무처리 지침(2018. 1. 1.시행)

- 주거의 경계- 노동자의 사적영역
- 아파트 101동 공동 현관문 (주거경계아님), 101동 101호 개별 현관문 (주거경계)
- 출근을 위해 아파트 계단을 내려오다 계단에서 넘어진 사고 (○)
- 업무를 마치고 퇴근하여 단독주택의 마당에 들어가 넘어진 사고
→ 주택마당은 사적 영역이므로 (×)
- 출근하던 중 자택 부지내에 있는 차고에서 넘어진 사고
→ 주택 차고는 사적 영역이므로 (×)

취업장소

- 출퇴근 재해 업무처리 지침 (2018. 1. 1. 시행)

- 외근 직원이 최초 근무지에 도착한 이후부터 최종 퇴근하기 전까지 머무른 그 장소- 취업장소 해당
 - 공용 건물에 입주한 경우 건물 외곽 또는 개별 입주회사 현관문
 - 입주회사 및 건물주와의 계약관계와 관리실태에 따라 취업장소 인정 여부 판단하되, 공용면적에 대한 관리비를 부담하고 있는 경우 사업주 지배관리 범위로 보아 건물 외곽 정문을 취업장소로 인정
- * 취업장소의 경계란 일반인의 자유통행 여부 및 사업주가 재해에 방에 적절한 수단을 취할 수 있었는지를 기준으로 판단(손해배상의 문제)

1. 이동

- 출퇴근 재해 업무처리지침(2018. 1. 1.시행)

- 출퇴근 재해는 취업과 관련하여 “이동” 중 “경로”상에서 발생한 재해를 인정
- 즉 출퇴근 이동 과정에서 발생한 재해는 해당되지만 경로상에 있는 특정 장소에서 머무르는 동안 발생한 재해는 해당되지 않음

1. 출퇴근재해- 산재법 개정(2018. 1. 1. 시행)

기존

▶ 산업재해보상보험법 제37조 제①항 제1호

다. 사업주가 제공한 교통수단이
나 그에 준하는 교통수단을 이용
하는 등 사업주의 지배관리하에
서 출퇴근 중 발생한 사고

개정

제37조 제①항

3. 출퇴근 재해

가. 사업주가 제공한 교통수단이
나 그에 준하는 교통수단을 이용
하는 등 사업주의 지배관리하에
서 출퇴근하는 중 발생한 사고

나. 그 밖에 **통상적인 경로와 방
법**으로 출퇴근하는 중 발생한 사
고

1. 산재법 시행령 개정

- 출퇴근재해(2019. 1. 1. 시행)

▶ 산업재해보상보험법 시행령

제35조(출퇴근 중의 사고) ① 근로자가 출퇴근하던 중에 발생한 사고가 다음 각 호의 요건에 모두 해당하면 법 제37조제1항제3호가목에 따른 출퇴근 재해로 본다.

1. 사업주가 출퇴근용으로 제공한 교통수단이나 사업주가 제공한 것으로 볼 수 있는 교통수단을 이용하던 중에 사고가 발생하였을 것
2. 출퇴근용으로 이용한 교통수단의 관리 또는 이용권이 근로자측의 전속적 권한에 속하지 아니하였을 것

1. 통상적인 경로와 방법

- 출퇴근 재해 업무처리지침(2018. 1. 1.시행)

- 통상적 경로 : 최단시간 또는 최단거리, 그에 해당하지 않더라도 일반적으로 선택할 수 있는 경로, 공사현장 등 도로사정에 따라 우회하는 경로, 직장동료와의 카풀 등
- 통상적 방법 : 대중교통, 승용차, 오토바이, 자전거, 도보, 전동휠, 인라인 스케이트 등
- 사업주 지배관리 하의 출퇴근 재해와 통상의 출퇴근 재해가 혼재된 경우: 사업주가 제공하는 통근버스를 이용하기 위해 주거지를 나와 정류장까지 도보로 이동 중 사고 (○)
- 평소 지하철을 이용하여 출퇴근하는 노동자가 평소와 다르게 버스를 타기 위해 버스 정류장으로 걸어가다가 사고 (○)

1. 출퇴근재해- 산재법 개정(2018. 1. 1. 시행)

기존

▶ 산업재해보상보험법 제37조

<신설>

개정

제37조

③ 제1항제3호나목의 사고 중에서 출퇴근 경로 이탈 또는 중단이 있는 경우에는 해당 이탈 또는 중단 중의 사고 및 그 후의 이동 중의 사고에 대하여는 출퇴근 재해로 보지 아니한다. 다만, **이탈 또는 중단이 일상 생활에 필요한 행위**로서 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 출퇴근 재해로 본다.

1. 일탈 또는 중단

- 출퇴근 재해 업무처리지침(2018. 1. 1.시행)

- 출퇴근 중 통상적인 경로에서 발생하는 통상 분 내외의 경미한 행위(신문 구입, 차량주유, 커피 등 음료의 테이크아웃, 생리현상, 소나기를 잠시 피하는 행위 등)는 일탈 중단 행위로 보지 않음
- 퇴근길에 친구집으로 물건을 가지러 주거지와 다른방향으로 가던 중 사고
→ 일탈에 해당
- 퇴근길에 통상의 경로상에 있는 음식점에서 친구와 음주를 하는 경우
→ 중단에 해당
- ※ 일탈 중단 중의 사고 뿐만 아니라 그 후의 이동 일탈 또는 중단 후 다시 통상의 경로로 돌아와서 이동 중의 사고도 보호대상이 아님을 유의

1. 일상생활에 필요한 행위

- 산재법 시행령 개정(2019. 1. 1. 시행)

▶ 산업재해보상보험법 시행령

제35조(출퇴근 중의 사고) ② 법 제37조제3항 단서에서 "일상생활에 필요한 행위를 말한다."로서 대통령령으로 정하는 사유"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우

1. 일상생활에 필요한 용품을 구입하는 행위

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

3. 선거권이나 국민투표권의 행사

1. 일상생활에 필요한 행위

- 산재법 시행령 개정(2019. 1. 1. 시행)

▶ 산업재해보상보험법 시행령

제35조(출퇴근 중의 사고) ② 법 제37조제3항 단서에서 "일상생활에 필요한 행위로서 대통령령으로 정하는 사유"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

4. 근로자가 사실상 보호하고 있는 아동 또는 장애인을 보육기관 또는 교육기관에 데려주거나 해당 기관으로부터 데려오는 행위

5. 의료기관 또는 보건소에서 질병의 치료나 예방을 목적으로 진료를 받는 행위

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

7. 제1호부터 제6호까지의 규정에 준하는 행위로서 고용노동부장관이 일상생활에 필요한 행위라고 인정하는 행위

1. 일상생활에 필요한 행위

- 출퇴근 재해 업무처리지침(2018. 1. 1.시행)

- 퇴근 후 일상생활 용품 구입을 위해 경로 우회한 곳에 위치한 마트에서 물건 구입 중 진열된 물건이 넘어져 부상
→ 이동 경로상 재해가 아니므로 불인정
- 퇴근 중 혈액투석을 마치고, 의료기관을 벗어나 인근 버스정류장으로 이동 중 전도되어 부상 (○)
- 장기요양 중인 배우자를 간병하던 중 의료기관 내에서 넘어져 부상
→ 이동 경로상 재해가 아니므로 불인정

1. 일상생활에 필요한 행위

- 출퇴근 재해 업무처리지침(2018. 1. 1.시행)

- 출근길에 학교에 늦은 대학생 자녀를 전철역까지 데려주기 위하여 일탈하여 발생한 재해 (×) *통상 고등학생까지
- 퇴근길에 아르바이트를 마친 고등학생 자녀를 데리러 가기 위해 일탈하여 이동 중 발생한 재해 (×)
- 가족 간의 단순 방문 일회성 병문안 (×)
- 노동자의 건강을 위해 보건소 금연클리닉에 다니는 행위
→ 제7호에 기한 제5호에 준하는 행위

1. 출퇴근재해- 산재법 개정(2018. 1. 1. 시행)

기존

▶ 산업재해보상보험법 제37조

<신설>

개정

제37조

④ **출퇴근 경로와 방법이 일정하지 아니한 직종**으로 대통령령으로 정하는 경우에는 제1항제3호 나목에 따른 출퇴근 재해를 적용하지 아니한다.

1. 출퇴근 경로와 방법이 일정하지 아니한 직종

- 산재법 시행령 개정(2019. 1. 1. 시행)

▶ 산업재해보상보험법 시행령

제35조의2(출퇴근 재해 적용 제외 직종 등) 법 제37조제4항에서 "출퇴근 경로와 방법이 일정하지 아니한 직종으로 대통령령으로 정하는 경우"라 단문 각 호의 어느 하나에 해당하는 직종에 종사하는 사람(법 제124조에 따라 자기 또는 유족을 보험급여를 받을 수 있는 자로 하여 보험에 가입하지 않은 사람으로서 그로써 사용하지 아니하는 사람을 말한다)이 본인의 주머니에 업무에 사용하는 자동차 등의 사고치를 보유하고 있는 경우를 말한다.

1. 「여객자동차 운수사업법」 제3조제1항제3호에 따른 **수요응답형 여객자동차운송사업**
2. 「여객자동차 운수사업법 시행령」 제3조제2호라목에 따른 **개인택시운송사업**
3. 제122조제1항제2호라목에 해당하는 사람이 수행하는 **배송 업무**

1. 적용제외 직종

- 출퇴근 재해 업무처리지침(2018. 1. 1.시행)

- 수요응답형 여객자동차운송사업: 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우로서 운행계통 · 운행시간 · 운행횟수를 여객의 요청에 따라 탄력적으로 운영하여 여객을 운송하는 사업

가. 「농업 · 농촌 및 식품산업 기본법」 제3조제5호에 따른 농촌과 「수산업 · 어촌 발전 기본법」 제3조제6호에 따른 어촌을 기점 또는 종점으로 하는 경우

나. 「대중교통의 육성 및 이용촉진에 관한 법률」 제16조에 따라 실시하는 대중교통현황조사에서 대중교통이 부족하다고 인정되는 지역을 운행하는 경우

- 개인택시, 퀵서비스기사
- > 출퇴근 경로 및 방법이 일정하지 않은 직종의 경우, 출퇴근 재해제도의 혜택은 받기 어려우나 보험료만 부담할 가능성 큼
- > 제도 취지 고려하여 최소한의 범위로 제한해야 함

1. 출퇴근재해- 산재법 개정(2018. 1. 1. 시행)

기존

▶ 산업재해보상보험법 부칙

*이전에도 불가피한 경우 최단
기간 경로를 이용한 경우 등 출
퇴근 재해를 인정한 판결들은 예
외적이지만 있었음

개정

부칙

제2조(출퇴근 재해에 관한 적용
례) 제5조 및 제37조의 개정규정
은 **이 법 시행 후 최초로 발생하
는 재해부터** 적용한다.

1. 범죄행위

- 출퇴근 재해 업무처리지침(2018. 1. 1.시행)

- 산업재해보상보험법 37조 ②항 근로자의 고의·자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 부상·질병·장해 또는 사망은 업무상재해로 보지 아니한다(단서생략).
- 음주운전
 - 음주운전 중 신호대기 정차 상태에서 상대 차량의 후면 추돌로 사고가 발생한 경우- 구체적인 검토 후 인정 가능함
 - 혈중 알코올 농도 수치가 면허취소 이상 (×)
 - 면허취소 미만일 경우, 예컨대 0.03% 상태에서 운전하다가 폭우에 따른 도로유실로 인한 사고- 구체적인 검토 후 인정 가능함

1. 범죄행위

- 출퇴근 재해 업무처리 지침(2018. 1. 1. 시행)

- 산업재해보상보험법 37조 2항 근로자의 고의·자해행위나 범죄행위 또는 그 것이 원인이 되어 발생한 부상·질병·장해 또는 사망은 업무상재해로 보지 아니한다(단서생략).
- 음주운전
 - 혈중 알코올 농도 수치가 면허취소 이상(×)
 - 면허취소 미만일 경우, 예컨대 0.03% 상태에서 운전하다가 폭우에 따른 도로 유실로 인한 사고- 인정가능함
- 무면허 운전: 아예 면허 없는 경우(×)
 - 갱신기간 만료를 모르고 운전한 경우 인정가능, 예컨대, 수년간 50CC 이륜차를 면허 없이 운전하다가 다른 차량의 신호위반으로 사고난 경우- 인정가능함
- 중앙선 침범(고의) (×)
- 그 밖의 도로교통법위반 (무단횡단, 과속 등) :case by case

2. 직장 내 괴롭힘 등

- 산재법 개정(2019. 7. 16. 시행)

기존

▶ 산업재해보상보험법 제37조
<신설>

*이전에도 직장 내 괴롭힘으로 인한 정신질환, 자살 등이 업무상 재해로 인정되는 것이 불가능했던 것은 아님.

개정

제37조 제①항 제2호 업무상 질병
다. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병

2. 직장 내 괴롭힘 등

- 근기법 개정(2019. 7. 16. 시행)

기존

▶ 근로기준법

<신설>

개정

제6장의2 직장 내 괴롭힘의 금지
제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서
의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를
넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경
을 악화시키는 행위(이하 "직장 내 괴롭힘"이라 한다)를 하여서는
아니 된다.

2. 직장 내 괴롭힘 등

- 근로기준법 개정(2019. 7. 16. 시행)

기존

▶ 근로기준법

<신설>

개정

제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.

② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체없이 그 사실을 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.

2. 직장 내 괴롭힘 등

- 근기법 개정(2019. 7. 16. 시행)

기존

▶ 근로기준법

<신설>

개정

제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)

③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 "피해근로자"라 한다)를 보호하기 위하여 필요하한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 휴직명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘이 확인된 때에는 피해근로자 또는 피해근로자의 변경, 휴직명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

2. 직장 내 괴롭힘 등

- 근로기준법 개정(2019. 7. 16. 시행)

기존

▶ 근로기준법

<신설>

개정

제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)

⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 조치 이행에 필요한 조치를 취하여야 한다. 이 경우 사용자 또는 피해 근로자의 의견을 들어야 한다.

⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해 근로자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

2. 직장 내 괴롭힘 등

행)

- 근기법 개정(2019. 7. 16. 시

기존

▶ 근로기준법 제93조(취업규칙의 작성·신고)

<신설>

개정

제93조(취업규칙의 작성·신고)

11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항

2. 직장 내 괴롭힘 등

- 근기법 개정(2019. 7. 16. 시행)

기존

▶ 근로기준법 제109조(벌칙)

① 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제56조, 제65조 또는 제72조를 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

개정

제109조(벌칙)

① -- 제76조의3제6항을 --

2. 직장 내 괴롭힘 등

- 근기법 개정(2019. 7. 16. 시행)

기존

- ▶ 근로기준법 부칙

개정

부칙 제3조(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치에 관한 적용례) 제76조의3의 개정규정은 **이 법 시행 후 발생한** 직장 내 괴롭힘의 경우부터 적용한다.

3. 수급 범위 확대

- 산재법 개정(2018. 12. 13. 시행)

기존

▶ 산재보상보험법 제63조(유족보상연금 수급자격자의 범위) ① 유족보상연금을 수급할 수 있는 자격이 있는 자(이하 "유족"이라 한다)는 그 사망 당시 그 유족(그 유족이 아닌 자로서 외국에서 거주하고 있는 유족은 제외한다) 중 배우자가 없고, 이 경우 그 유족의 판단 기준은 대통령령으로 정한다.

2. 자녀 또는 손자녀로서 각각 19세 미만인 자

개정

산재보상보험법 제63조(유족보상연금 수급자격자의 범위)

- 2. 자녀로서 25세 미만인 자
- 2의2. 손자녀로서 19세 미만인 자

3. 수급 범위 확대

- 산재법 개정(2018. 12. 13. 시행)

기존

▶ 산재보상보험법 제112조(시효) ① 다음 각 호의 권리는 3년간 행사하지 아니하면 시효로 말미암아 소멸한다.

1. 제36조제1항에 따른 보험급여를 받을 권리
(이하 생략)

개정

산재보상보험법 제112조(시효)
① 다음 각 호의 권리는 3년간 행사하지 아니하면 시효로 말미암아 소멸한다. 다만, 제1호의 보험급여 중 장해급여, 유족급여, 장의비, 진폐보상연금 및 진폐유족연금을 받을 권리는 5년간 행사하지 아니하면 시효의 완성으로 소멸한다.

3. 수급 범위 확대

- 산재법 시행령 개정(2018. 12. 11. 시행)

기존

▶ 시행령 제32조(요양 중의 사고)
업무상 부상 또는 질병으로 요양을 하고 있는 근로자에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사고가 발생하면 법 제37조제1항제1호바목에 따른 업무상 사고로 본다.

<제3호 신설>

개정

시행령 제32조

3. 업무상 부상 또는 질병의 치료를 위하여 거주지 또는 근무지에서 요양 중인 산재보험 의료기관으로 **통원**하는 과정에서 발생한 사고

3. 수급 범위 확대

- 산재법 시행령 개정(2018. 1. 1. 시행)

기존

▶ 시행령 제122조(중·소기업 사업주의 범위)

<추가된 업종만 옆 란에 표기>

개정

시행령 제122조 (추가 업종만 표시, 그 외 생략)
사. 한국표준산업분류표의 대분류에 따른 제조업 중 다음의 어느 하나에 해당하는 제조업
을 하는 사람

- 1) 한국표준산업분류표의 중분류에 따른 1차 금속 제조업
- 2) 한국표준산업분류표의 중분류에 따른 금속 가공제품 제조업
- 3) 한국표준산업분류표의 중분류에 따른 전자 부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업
- 4) 한국표준산업분류표의 중분류에 따른 의료, 정밀, 광학 기기 및 시계 제조업

3. 수급 범위 확대

- 산재법 시행령 개정(2018. 1. 1. 시행)

기존

▶ 시행령 제122조(중·소기업 사업주의 범위)

<추가된 업종만 옆 란에 표기>

개정

시행령 제122조 (추가 업종만 표시, 그 외 생략)

사. 한국표준산업분류표의 대분류에 따른 제조업
소. 업종 다음의 어느 하나에 해당하는 제조업
을 하는 사람

5) 한국표준산업분류표의 중분류에 따른 **전기장비 제조업**

6) 한국표준산업분류표의 중분류에 따른 **기타 기계 및 장비 제조업**

7) 한국표준산업분류표의 소분류에 따른 **귀금속 및 장신용품 제조업**

아. 「자동차관리법」 제2조제8호에 따른 **자동차정비업**을 하는 사람

3. 수급 범위 확대

- 산재법 시행령 개정(2018. 12. 11. 시행)

기존

▶ 시행령 제112조 (중·소기업 사업주의 범위)

<기존 업종에 4개 업종 추가, 추가 업종만 옆란에 표기>

개정

시행령 제112조

자. 한국표준산업분류표의 중분류에 따른 **도매 및 상품 중개업**을 하는 사람

차. 한국표준산업분류표의 중분류에 따른 **소매업**을 하는 사람

카. 한국표준산업분류표의 소분류에 따른 **음식점업**을 하는 사람

타. 한국표준산업분류표의 중분류에 따른 **기타 개인 서비스업**을 하는 사람

3. 수급 범위 확대

- 산재법 시행령 개정(2018. 12. 11. 시행)

기존

▶ 시행령 제125조(특수형태근로종사자의 범위 등)

• 건설기계사업주 중 특수형태근로종사자

-콘크리트믹스트럭(레미콘) 운전자

개정

• 건설기계사업주 중 특수형태근로종사자
- 기존 포함

1. 불도저	11. 콘크리트 베틱플랜트	21. 공기압축기
2. 굴삭기	12. 콘크리트 피니셔	22. 천공기
3. 로더	13. 콘크리트 살포기	23. 항타 및 항발기
4. 지게차	14. 콘크리트 믹스트럭	24. 자갈채취기
5. 스크레이퍼	15. 콘크리트 펌프	25. 준설선
6. 덤프트럭	16. 아스팔트 믹싱플랜트	26. 특수건설 기계
7. 기중기	17. 아스팔트 피니셔	27. 타워크레인
8. 모터그레이더	18. 아스팔트 살포기	
9. 롤러	19. 골재살포기	

3. 수급 범위 확대

- 산재법 시행령 개정(2018. 1. 1. 시행)

기존

▶ 시행령 제2조(법의 적용 제외 사업) 제①항 제3호, 제5호

- 주택업자가 아닌 자가 행하는
가. 총공사금액 2천만원 미만인 공사
나. 연면적이 100제곱미터 이하인 건축물의 건축 또는 연면적이 200제곱미터 이하인 건축물의 대수선에 관한 공사

- 상시근로자 수 1명 미만인 사업

개정

시행령 제2조 (법의 적용 제외 사업)

<삭제된 내용만 옆 란에 표기>

3. 수급 범위 확대

- 산재법 시행령 개정(2018. 1. 1. 시행)

기존

▶ 시행령 제2조(법의 적용 제외 사업) 제①항

개정

시행령 제2조 (법의 적용 제외 사업)

<삭제된 호만 옆 란에 표기>

3. 수급 범위 확대

- 산재법 시행령 개정(2018. 1. 1. 시행)

개정전

- 시행령 [별표3] 업무상 질병에 대한 구체적 인정기준

1. ~ 12.(생략)

13. 그 밖에 근로자의 질병과 업무와의 상당인과관계가 인정되는 경우에는 해당 질병을 업무상 질병으로 본다

현행

시행령 [별표3]

(생략)

13. 제1호에서 제12호까지에서 규정된 발병요건을 충족하지 못하였거나, 제1호부터 제12호까지에서 규정된 질병이 아니더라도 근로자의 질병과 업무와의 상당인과관계가 인정되는 경우에는 해당 질병을 업무상 질병으로 본다

4. 급성과로 관련 돌발 상황 발생 확인 구체화 - 고시 개정(2018. 1. 1. 시행)

기존

- 발병 전 24시간 이내 업무와 관련된 돌발적이고 예측 곤란한 사건의 발생

개정

- 증상 발생 전 24시간 이내 업무와 관련된 돌발적이고 예측 곤란한 사건의 발생
- 돌발사건 발생부터 증상발생 (전구증상 포함) 시점 조사

4. 단기과로 업무량 30% 이상 증가 여부 판단기준 명확화 - 고시 개정(2018. 1. 1. 시행)

기존

- 일상업무와 발병 전 1주일 이내 업무시간을 비교하여 30% 증가여부 확인 및 동종근로자와 비교하여 판단

개정

- 일상업무를 '발병 전 12주(발병 전 1주일 제외)간에 1주 평균'으로 명확화
- 비교대상인 '동종근로자'를 삭제하고 해당 근로자의 건강과 신체조건을 기준으로 판단

4. 만성으로 인정기준 시간 세분화

- 고시 개정(2018. 1. 1. 시행)

기존

- 발병 전 12주 동안 1주 평균 60시간(4주 동안 1주 평균 64시간) 초과 여부로 구분

개정

- 52시간 기준을 추가, 업무부담가중요인 제시

※ 업무시간 : 근로계약상의 '근로시간'과는 다른 개념으로 업무를 위한 준비 및 정리시간을 포함하여 사용자의 지휘·감독 하에 놓여 있는 시간을 의미

4. 업무부담 가중요인

- 고시 개정(2018. 1. 1. 시행)

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

4. 야간근무 30% 가산

- 고시 개정(2018. 1. 1. 시행)

오후 10시부터 익일 6시 사이의 야간근무의 경우에는 주간근무의 30%를 가산(휴게시간은 제외)하여 업무시간을 산출한다. 다만, 「근로기준법」 제63조제3호에 따라 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 경우와 이와 유사한 업무에 해당하는 경우는 제외한다.

4. 업무부담 가중요인

- 지침 개정(2018. 1. 1. 시행)

- 근무일정 예측이 어려운 경우

- 예정된 근무스케줄의 변경빈도 및 정도가 높고 사전통지가 임박하여(2주 미만) 이루어지는 경우

- 교대제 업무

- 근무자들이 둘 이상의 조로 나누어 서로 다른 시간대에 근로하는 경우

- 명백하게 조의 구분이 없더라도 하루 동안 이루어지는 업무를 2명 이상이 나눠서 하는 경우나 출근시간이 일정 주기를 가지고 변경되는 경우(교번제 등), 오후나 저녁 출근을 고정으로 하는 경우

4. 업무부담 가중요인

- 지침 개정(2018. 1. 1. 시

행)

• 유해한 작업환경

- 온도조건이 적절하지 않거나 소음에 노출되는 환경에서 업무를 수행하는 경우
- 한랭환경, 즉, 동절기 옥외작업, 냉동고 등의 내부를 수시로 출입하면서 수행하는 업무, 생선이나 육류식료품의 가공, 포장, 유통업무 등의 업무를 수행하는 경우, 주물작업과 같이 고온과 상온을 오가면서 급격한 온도변화가 발생하는 업무 등
- **80데시벨** 이상의 만성적인 소음 폭로로 혈압의 상승경향이 나타날 수 있다는 점을 고려하여 평가

4. 업무부담 가중요인

- 지침 개정(2018. 1. 1. 시행)

- 육체적 강도가 높은 업무
- 별표 3의 '직업에 따른 육체적 업무강도 평가표'상 노동강도가 '힘든' 또는 '매우힘든' 직종에 해당하는 업무
- 대한의학회 장해평가기준에서 제시한 직업군 분류
- 대략 하루 평균 취급하는 제품 또는 도구의 누적 중량이 250kg 이상인 업무
- 별표3의 '직업에 따른 육체적 업무강도 평가표'에 따른 노동강도가 **힘든(heavy)** 또는 **매우 힘든(very heavy)** 직업군에 속하거나, 이와 유사한 작업을 수행하는 경우

4. 업무부담 가중요인

- 지침 개정(2018. 1. 1. 시행)

- 정신적 긴장이 큰 업무

- 판매량, 사납금 등 과도한 영업목표로 인한 정신적 스트레스가 높은 업무, 업무시간 중 지속적인 사고의 위험이 있거나, 재해가 다발하여 정신적 집중을 해야 하는 업무, 인명과 사람의 일생을 좌우할 수 있는 중대한 판단이나 처리가 요구되는 업무, 납품기한이 촉박한 작업, 극히 위험한 물질을 다루는 업무 등
- (책임 부담이 높은 업무) 회사에 중대한 손실을 초래할 수 있는 책임이 있는 업무, 중대한 사고나 사건을 수습하거나 책임을 지게 되는 경우, 업무와 관련하여 위법 행위를 강요당한 경우, 회계, 결산, 감사 업무 등 업무와 관련하여 책임자로서 일정기간 집중적으로 업무를 수행하여 과도한 심적 부담이 발생한 경우 등

4. 업무시간 계산의 중요성

- 업무시간은 근로계약상 근로시간과는 다른 개념으로 업무를 위한 준비 및 정리 시간을 포함하여 사용자의 지휘·감독하에 놓여있는 시간을 의미
- 휴게(식사) 시간은 사업주의 지휘·감독에서 완전히 벗어난 시간을 의미하는 것으로 근로기준법상 또는 근로계약상 보장된 휴게(식사) 시간이라 하더라도 업무를 중지한 상태로 계약상 보장된 만큼의 자유로운 휴식이나 식사가 불가능한 경우 업무시간에 포함
- 단속적 업무 또는 운전업무 등과 같이 근로형태의 특성상 발생하는 대기시간은 노동자가 작업을 위하여 사용자의 지휘감독 하에 있는 경우 업무시간에 산입되어야...

4. 업무시간 기준의 구체화

- 지침 개정(2018. 1. 1. 시행)

- 발병일에 가까운 시기에 업무시간이 길수록 업무상 부담이 증가, 발병일 기준으로 12주 동안을 평가
- 발병 전 4주동안 업무시간이 1주 평균 64시간을 초과하는 경우에는 업무와 질병과의 관련성이 강하다고 평가(기존)
- 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 60시간을 초과하는 경우에는 업무와 질병과의 관련성이 강하다고 평가(기존)
- 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 52시간을 초과하고 업무부담 가중요인이 있는 경우 (1개 이상) 업무와 질병과의 관련성이 강하다고 평가
- 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 52시간을 초과하지 않는 경우라도 업무부담 가중요인에 복합적으로 노출(2개 이상)되는 업무의 경우 업무와 질병과의 관련성이 증가하는 것으로 평가

4. 직종별 기준마련

- 지침 개정(2018. 1. 1. 시행)

택시운전

- 업무와 관련이 없는 행동을 했다는 명백한 증거가 없는 한, 타코미터 상 시동이 최초로 걸린 시간을 업무시작 시간으로, 최후로 꺼진 시간을 업무 종료 시각으로 평가
- 시동 꺼진 경우라도 승객 태우기 위해 승차장에 대기한 경우라면 업무시간에 포함
- 택시에서 야간업무 가중은 오후 10시에서 익일 6시까지 시간 중 승객 동승여부 상관없이 운전한 시간에 적용
- 단, 위 시간에 포함되어 있으나 운전(주행)하지 않은 시간은 가중에서 제외

4. 직종별 기준마련

- 지침 개정(2018. 1. 1. 시행)

아파트 경비

- 근무초소 이외에 독립된 장소(업무장소와 별개의 공간 마련, 소음과 빛은 물론 외부 간섭이 차단되어야 함)에서 수면시간이 연속 5시간 이상 제공된 경우가 아니면 수면시간은 업무시간에 산입
- 독립된 장소에서의 수면시간이라 하더라도 순찰 등 업무가 있는 경우 업무시간으로 간주

5. 산재보험료율 개선

기존

- 보험수지율 산정시 제외되는 보험급여액
- 주된 원인 제공 사업장이 불명확한 상태에서 **소음성 난청 또는 석면으로 인한 질병으로** 지급 결정된 보험급여

개정

- 보험수지율 산정시 제외되는 보험급여액
- **모든 업무상 질병**으로 지급 결정된 보험급여액

5. 산재보험료율 개선

- 개별실적요율제, 도입취지와 혜택은 합리적이고 좋은 제도?
- 실제 운용은? 재해발생 빈도에 따라 인상/인하폭이 매우 큼
- 산재사고(는 물론 질병) 은폐의 원인이 됨
- 2019년부터 적용기준 상향, 증감비율은 축소

5. 산재보험료율 개선

- 개별실적요율 적용대상 축소(보험료 징수법 시행령 제15조 제1항)

구분	변경전(~2018)	변경후(2019~)
부과고지 사업장(건설업 본사 포함)	상시근로자 10인 이상	상시근로자 30인 이상
건설업 일괄적용 사업장	2년전 총공사금액이 20억 이상	2년전 총공사금액이 60억 이상

5. 산재보험료율 개선

- 산재보험료율 증감비율 (보험료징수법 시행령 제18조 1항)

구분	변경전(~2018)	변경후(2019~)
산재보험료율에 대한 산재보험 급여 금액의 백분율(보험수지 율)	사업규모별 산재보험료율에 대한 증감비율	산재보험료율에 대한 증감비율
인상•인하 증감폭	상시근로자수 또는 총공사금액 에 따라 사업규모별로 최대 ± 50%~ ±20%	사업규모와 상관없이 최대 ±20%

5. 산재보험료율 개선

- 총 공사금액 규모가 기존 20억이상에서 60억 이상으로 3배 증가함에 따라, 중·소 건설사에서는 개별실적료율을 의식하여 산재은폐로 얻는 이익이 감소
- 최대 50% 인상/인하로 인하여 산재사고 은폐하고 공상처리를 하게끔 변질 운용함으로써 얻게 되는 이익이 감소
- 산재보험료율 인하

5. 산재보험료율 개선- 인사담당자 카페 글

- 당사의 경우 산재가 빈번하지 않아 -40%의 산재보험료율 경감을 받았는데, 2019년부터는 최대 -20%까지 밖에 경감을 받지 못하는 것으로 안다. 감소율이 너무 떨어져 산재보험료가 매우 크게 오르게 될 것 같다.

6. 기타- 절차 간소화 등(별첨자료 참조)

- 사업주 날인 폐지(2018. 1. 1. 시행)
- 서식 간소화(2019년 예정)

7. 마치며

- 하청(위험의 외주화)
- 조직적 산재은폐
- 산재사고 발생시 공상처리
- 한국 산재사망률은 세계1위, 재해율은 OECD 중위 이하?

7. 마치며

- 녹색경제 2017. 10. 23.자 참조

「산재보험료 최다 감면 기업은 '삼성', 감면액 1055억원 달해...4대 그룹이 감면 1~4위」

위험의 외주화로 이익을 보는 것은 대기업이다. 산재보험료는 과거 3년간 보험수지율(산재보험료 대비 산재보험급여 금액의 백분율)에 따라 보험료를 감면해 준다. 상시근로자 1000명 이상이거나 건설업 중 총 공사실적액 2000억원 이상 대기업의 할인율은 최대 50%에 달하는 반면, 상시근로자수 10명 이상 사업장은 최대 할인율이 20%에 불과해 대기업 쏠림 현상이 두드러진다. 근로복지공단의 산재보험료 감면자료(개별실적요율 적용)에 따르면 최다 감면 기업은 삼성으로 1,055억 8,700만원을 감면 받았다. 개별실적요율제도의 가장 큰 문제는 대기업에서 재해발생 위험이 높은 업무는 하도급을 주어 재해를 하청업체에 전가하고 대기업은 보험수지율에 따라 산재보험료를 할인받는 구조를 양산하고 있다는 점이다. 또한 관급공사 입찰제한, 사업장 안전관리 감독 등의 불이익 외에도 산재보험료율 할인을 통한 보험료 감면을 위해 산재를 은폐하거나 축소하는 시도가 발생할 수 있다는 문제점도 지적되고 있다.

감사합니다.

1000jisun@gmail.com