
안전보건교육교재

- 산업재해보상보험 제도 -

2022. 03.



K I S I

고용노동부지정 안전관리전문기관

한국산업안전관리원

TEL: 1588-8393 (代) FAX: (031)414-0725

안전보건교육일지		결 재	담 당	검 토	승 인
2022 년 3 월 일					
교육구분	1. 신규채용자 교육 2. 작업내용 변경 시 교육 3. 특별안전보건 교육 4. 정기교육 5. 관리감독자 교육 6. 기타 ()				
교육인원	구 분	계	남	여	비 고
	교육대상 근로자수				
교육구분	교 육 과 목	교육방법	교육시간	교육장소	교재준비
	산업재해보상보험 제도				
교육목적	산업재해보상보험이란 제도에 대해 알아보고 그 취지를 이해하는데 목적이 있습니다.				
교 육 내 용	1. 산업재해보상보험의 의의와 특성 - 산업재해보상보험의 의의 - 산재보험의 도입 취지 外 2. 「산업재해보상보험법」의 적용 범위 - 적용 범위 外 3. 산재보험의 수행체계 - 산재보험 사업의 관장과 수행 外 4. 업무상 재해와 산업재해보상 보험급여 - 업무상 재해와 산업재해보상 보험급여 外 5. 산재보상의 종류 6. 산재보상의 절차 7. 산업재해조사표				
※ 교육평가 및 의견					
강 사 명					비 고

산업재해보상보험 제도

1. 산업재해보상보험의 의의와 특성

1-1 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).

1-2 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·정률 보상).

- 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).

1-3 산재보험의 특성

- 산재보험은 근로자 본인의 과실에 상관없이 산업재해보상 보험급여(이하 “보험급여”라 함)를 지급받으며,

상해보험 등 민간보험에 비해 보상수준이 높습니다. 또한 장해·유족연금제도 및 재요양 등 다양한 재활서비스를 지원합니다(출처: 『2021년 산재·고용보험 가입 및 부과업무 실무편람』 2페이지, 근로복지공단 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 금액만큼 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(규제「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제13조제1항).
- ※ 「고용보험법」에 따른 고용보험료는 사업주와 근로자가 반반씩 부담합니다(규제「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).

2. 「산업재해보상보험법」의 적용 범위

2-1 적용 범위

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

2-2 적용 제외

- 「공무원 재해보상법」, 「군인 재해보상법」, 「선원법」, 「어선원 및 어선 재해보상보험법」 또는 「사립학교

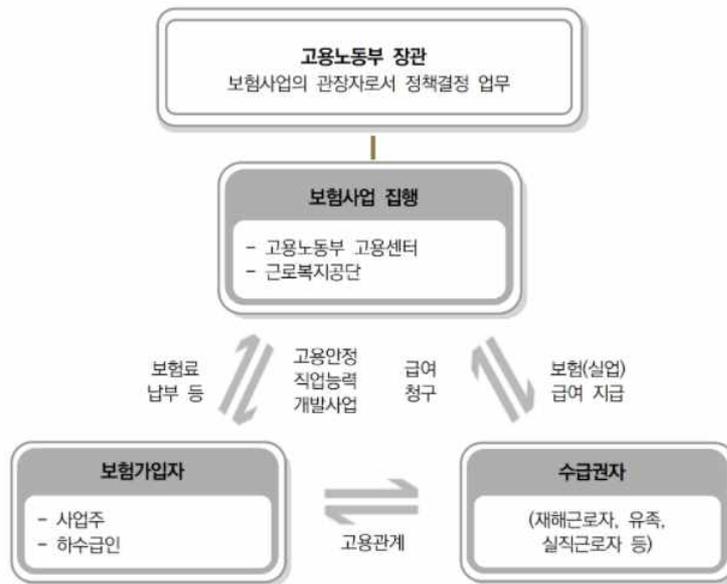
교직원 연금법」에 따라 재해보상이 되는 사업은 「산업재해보상보험법」이 적용되지 않습니다(「산업재해보상보험법」 제6조 단서 및 규제「산업재해보상보험법 시행령」 제2조제1항).

※ 「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 규제「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 규제「근로기준법」 제78조부터 제92조에 따라 재해보상을 받아야 합니다.

3. 산재보험의 수행체계



<출처: 「2021년 산재-고용보험 가입 및 부과업무 실무편람」 17페이지, 근로복지공단 참조>

3-1 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).

3-2 산재보험의 가입자(사업주)

- 당연가입

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

- 임의가입

「산업재해보상보험법」의 적용을 받지 않는 사업의 사업주는 근로복지공단의 승인을 받아 산재보험에 가입할 수 있습니다(규제「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.

3-3 산재보험의 수급권자(근로자)

업무상 재해를 당한 산재보험에 가입된 사업의 근로자는 산재보험의 수급권 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).

4. 업무상 재해와 산업재해보상 보험급여

4-1 업무상 재해와 산업재해보상 보험급여

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

4-2 업무상 재해

- 업무상 재해의 의의

“업무상 재해”란 업무상의 사유에 따른 근로자의 부상·질병·장해 또는 사망을 말합니다(「산업재해보상보험법」 제5조제1항).

- 업무상 재해의 인정기준

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

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

위의 업무상 재해 인정기준을 모두 갖춘 경우에도 근로자의 고의·자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 부상·질병·장애 또는 사망은 업무상 재해로 보지 않습니다(규제「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.

4-3 보험급여

업무상 재해를 당한 근로자는 「산업재해보상보험법」에서 정한 요건에 따라 요양급여, 휴업급여, 장애급여, 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 장애가 발생하거나 사망한 경우의 업무상 재해의 인정기준을 중심으로 안내합니다.

업무상 재해를 당한 근로자가 근로복지공단으로부터 지급받는 산업재해보상 보험급여인 요양급여, 휴업급여, 장애급여, 간병급여, 상병보상연금, 유족급여, 장례비, 직업재활급여 등과 그 밖의 「근로기준법」에 따른 재해보상 및 「민법」에 따른 손해배상에 대한 자세한 사항은 『산업재해보상보험II(보험급여)』에서 설명합니다.

5. 산재보상의 종류

보험급여의 종류		지급사유	청구권자	지급시기	급여내용
요양급여		업무상 재해로 인한 부상질병	지정의료기관 및 근로자	요양종결후	필요하고도 적절한 요양
휴업급여		업무상 재해로 요양을 위한 휴업기간	피재근로자	월 1회	휴업 1일에 대하여 평균임금의 70%
장해급여	일시금	업무상 재해가 치유된 후 장해등급 1급~14급의 장해	피재근로자	치유 후 휴식	장해 정도에 따라 평균임금의 1,474일부터 55일분 상당액
	연금	업무상 재해가 치유된 후 장해등급 1급~7급의 장해	피재근로자	치유 후 부터 사망시까지	장해 정도에 따라 평균임금의 329일부터 138일분 상당액
유족급여	일시금	업무상 재해로 사망하여 유족이 일시금을 청구하는 경우	수급권자	사망즉시	평균임금의 1,300일분
	연금	업무상 재해로 사망하여 유족이 연금을 청구하는 경우	수급권자	수급권자가 사망할때 까지	급여기초연액의 47%부터 67%까지
상병보상연금		업무상 재해가 요양 개시후 2년이 경과하도록 치유되지 않고 폐질의 정도가 1급~3급에 해당하는 경우	피재근로자	요양개시후 2년	폐질 정도에 따라 1급 329일분 2급 291일분 3급 257일분
장의비		업무상 사망으로 장제를 실행한 경우	장제의 실행자	장제 실행 직후	평균임금의 120일분

6. 산재보상의 절차

