



제420회국회(임시회)
제2차 환경노동위원회

산업재해보상보험법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 산재보험 가입 범위 확대 〉

■ 정혜경의원 대표발의(의안번호 제2205210호)

2025. 1.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 가구내 고용활동 및 상시근로자 수 5인 미만 농업 등 사업에 대한 산재보험 적용(안 제6조)	3
2. 직장복귀 지원 제도 개선(안 제75조 및 제75조의2)	8
3. 대통령령에 따른 노무제공자 범위 제한 폐지 및 보험관계 신 고 의무 업종 지정·고시(안 제91조의15 및 제91조의22)	15
4. 노무제공자에 대한 보험급여 산정 특례 폐지(안 제91조의19) ..	22
5. 고용노동부장관의 노무제공자 등에 대한 피보험자격 확인(안 제91조의23)	28
6. 예술인등에 대한 산재보험 적용(안 제91조의24)	31
7. 자원봉사자에 대한 산재보험 적용(안 제123조의3)	35
8. 기타 개정 사항	39

I. 제안경위

2024년 11월 4일 정혜경의원이 대표발의한 산업재해보상보험법 일부개정법률안은 2024년 11월 5일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유

산재 보험은 노동자로부터 노무를 제공받는 모든 사업 혹은 사업장에 적용하는 것이 기본 원칙으로, 사업의 종류와 영리성 여부 등에 관계없이 노동자를 고용한 모든 사업 또는 사업장이 원칙적으로 가입대상 사업이 되어야 할 것임.

그러나 아직도 가구 내 고용, 농림어업 개인 운영 5인 미만 사업장, 예술인 등은 산재 적용에서 제외되어 있으며, 다양한 자원봉사활동 과정에서 자원봉사자가 다치거나 아프게 되는 경우 이에 대한 보호 수단이 마련되어 있지 않음.

이에 직종 한정 규정을 삭제하고 모든 노무제공자와 예술인, 자원봉사자 등에게도 산재보험이 적용되도록 함으로써 모든 일하는 사람을 보다 두텁게 보호하려는 것임.

Ⅲ. 주요내용

- 가. 가구 내 고용, 농림어업 개인 운영 5인 미만 사업장 등을 현행 법 체계 안으로 포섭함(안 제6조).
- 나. 문화예술용역 관련 계약을 체결한 예술인등을 현행법상의 근로자 범주에 포함함(안 제91조의24 신설).
- 다. 자원봉사자에 대한 특례를 마련하여 자원봉사단체 및 자원봉사자도 이 법의 적용을 받을 수 있도록 함(안 제125조의3 신설).

IV. 검토의견

1. 가구내 고용활동 및 상시근로자 수 5인 미만 농업 등 사업
에 대한 산재보험 적용(안 제6조)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 대통령령으로 정하는 산재보험 적용 제외 사업을 법률에 상향하여 규정하면서, 가구 내 고용활동 및 농업, 임업(벌목업은 제외), 어업 및 수렵업 중 법인이 아닌 자의 사업으로서 상시근로자 수가 5명 미만인 사업에 대하여 산재보험을 적용하려는 내용임.

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제6조(적용 범위) 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한다. 다만, <u>위험물·규모 및 장소 등을 고려하여 대통령령으로 정하는</u> 사업에 대하여는 이 법을 적용하지 아니한다.	제6조(적용 범위) ① ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----
<u><신 설></u>	<u>각 호의</u> ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----
	1. 「공무원 재해보상법」 또는

<u><신 설></u> <u><신 설></u>	<u>「군인 재해보상법」에 따라 재해보상이 되는 사업. 다만, 「공무원 재해보상법」 제60조에 따라 순직유족급여 또는 위험직무순직유족급여에 관한 규정을 적용받는 경우는 제외한다.</u> <u>2. 「선원법」, 「어선원 및 어선 재해보상보험법」 또는 「사립학교교직원 연금법」에 따라 재해보상이 되는 사업</u> <u>② 제1항 각 호의 사업의 범위는 「통계법」에 따라 통계청장이 고시하는 한국표준산업분류표(이하 “한국표준산업분류표”라 한다)에 따른다.</u>
---	--

나. 검토의견

현행법은 산재보험의 적용범위를 근로자를 사용하는 모든 사업(장)으로 하면서 위험률, 규모·장소 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업에 대하여는 「산업재해보상보험법」을 적용하지 않도록 규정함.

구체적으로, 「공무원 재해보상법」, 「군인 재해보상법」, 「선원법」, 「어선원 및 어선 재해보상보험법」, 「사립학교교직원 연금법」에 따라 재해보상이 되는 사업¹⁾과 가구내 고용활동,²⁾ 농업, 임업(벌목업은 제외한다), 어업 및 수렵업 중 법인이 아닌 자의 사업으로서 상시 근로자 수가 5명 미만인 사업에 대해서는 「산업재해보상보험법」이 적용되지 않는데, 이는 중복보상의 우려가 있거나 보험사무 관리가 원활하게 이루어지기 어려운 사업에 대하여 산재보험 적용을 제외한 것으로 볼 것임.

개정안은 대통령령으로 규정하고 있는 「산업재해보상보험법」 적용 제외 사업에 관한 사항을 법률에 구체적으로 상향하여 규정하고, 가구내 고용활동 및 상시근로자 수가 5인 미만인 농업 등 사업에 대하여 「산업재해보상보험법」을 적용하려는 내용으로, 산업재해로부터 근로자를 두텁게 보호하려는 산재보험제도의 기능과 중요성을 고려하여 적용범위에 관한 위임규정을 삭제하고, 산재보험의 적용 대상을 확대한다는 점에서 의미가 있다고 볼 것임.

다만, 가구내 고용활동에 관한 「산업재해보상보험법」 적용에 관하여는 가사사용인이 「근로기준법」에 따른 근로자에 해당하지 않아

1) 「공무원 재해보상법」 제60조에 따라 순직유족급여 또는 위험순직유족급여에 관한 규정을 적용받는 경우에는 「산업재해보상보험법」이 적용되는데, 이는 공무원이 아닌 ‘공무수행사망자’에 관한 내용이기 때문으로 보임.

2) 가구 내 고용활동은 「근로기준법」상의 가사사용인을 사용하는 것을 의미한다고 볼 것임.

「산업재해보상보험법」의 적용 대상이 되는 ‘근로자’에 해당하지 않을 소지가 있다는 점, 가사사용인에 대하여 「산업재해보상보험법」이 적용된다고 보더라도 가구 내 고용활동에서 산업재해가 발생한 경우 이에 대한 재해조사가 곤란할 소지가 있다는 점, 가사사용인을 사용하는 개인의 보험사무 이행을 기대하기 어려울 수 있다는 점 등을 고려할 필요가 있다고 보임.

또한, 「농어업인의 안전보험 및 안전재해예방에 관한 법률」에서는 농어업인 및 농어업근로자의 농어업작업안전재해를 보상하기 위한 ‘농어업인 안전보험’³⁾의 법적 근거를 마련하고 있어⁴⁾ 상시근로자 수가 5인 미만인 농업 등 사업의 사용자 및 근로자에 대한 재해보험이 별도로 마련되어 있다는 점도 고려할 필요가 있다고 보임.

3) 산재보험과 달리 일반 보험사업자(농협, 수협 등)가 보험을 모집하여 민간영역에서 보험상품의 형태로 운영되고 있음.

4) 「농어업인의 안전보험 및 안전재해예방에 관한 법률」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “농어업작업”이란 「농업·농촌 및 식품산업 기본법」 제3조제1호의 농업과 「수산업·어촌 발전 기본법」 제3조제1호가목의 어업 및 같은 호 마목의 양식업을 목적으로 이루어지는 모든 형태의 작업을 말한다.

2. “농어업인”이란 「농업·농촌 및 식품산업 기본법」 제3조제2호에 따른 농업인과 「수산업·어촌 발전 기본법」 제3조제3호에 따른 어업인을 말한다.

3. “농어업근로자”란 농어업작업을 수행하기 위하여 농어업인이나 「농어업경영체 육성 및 지원에 관한 법률」 제2조제2호 및 제5호에 따른 농업법인 또는 어업법인에 고용되어 근로를 제공하는 사람을 말한다.

4. “농어업작업안전재해”란 농어업작업으로 인하여 발생한 농어업인 및 농어업근로자의 부상·질병·장해 또는 사망을 말한다.

5. “농어업인안전보험”이란 농어업인 또는 농어업근로자에게 발생한 농어업작업안전재해를 보상하기 위한 보험으로서 제7조제2항에 따라 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관과 약정을 체결한 보험사업자가 농어업인 또는 농업법인·어업법인에 대하여 판매하는 보험을 말한다.

고용노동부는 가구 내 고용 활동은 개인간 계약에 따라 가사에 종사하는 것으로, 가사사용인 이용자인 개인을 사업주로 보아 산재보험료를 부과하고, 산재예방의무를 이행하도록 하는 것이 적절한지 여부 등을 고려할 필요가 있다는 점, 농림어업 비법인 5인 미만 사업은 사업주가 원하는 경우 산재보험 가입이 가능하다는 점을 고려할 때, 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

가. 개정안의 주요내용

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제75조(직장복귀지원금 등) ① (생략) ② 제1항에 따른 직장복귀지원금은 고용노동부장관이 임금수준 및 노동시장의 여건 등을 고려하여 고시하는 금액의 범위에서 사업주가 장해급여자에게 지급한 임금액으로 하되, 그 지급기간은 <u>12개월 이내</u> 로 한다.	제75조(직장복귀지원금 등) ① (현행과 같음) ② ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- <u>해당 근로자의 퇴직시까지</u> -----.

③ 제1항에 따른 직장적응훈련비 및 재활운동비는 고용노동부장관이 직장적응훈련 또는 재활운동에 드는 비용을 고려하여 고시하는 금액의 범위에서 실제 드는 비용으로 하되, 그 지급기간은 3개월 이내로 한다.

<신 설>

④·⑤ (생략)

제75조의2(직장복귀 지원) ① 공단은 업무상 재해를 입은 근로자에게 장기간 요양이 필요하거나 요양 종결 후 장애가 발생할 것이 예상되는 등 대통령령으로 정하는 기준에 해당하

③ -----직장적응훈련비-----직장적응훈련-----

-----.

④ 제1항에 따른 재활운동비는 고용노동부장관이 재활운동에 드는 비용을 고려하여 고시하는 금액의 범위에서 실제 드는 비용으로 하되, 그 지급기간은 해당 근로자의 퇴직시까지의 범위에서 필요한 기간으로 한다.

⑤·⑥ (현행 제4항 및 제5항과 같음)

제75조의2(직장복귀 지원) ① ---

여 그 근로자의 직장복귀를 위하여 필요하다고 판단되는 경우에는 업무상 재해가 발생한 당시의 사업주에게 근로자의 직장복귀에 관한 계획서(이하 이 조에서 “직장복귀계획서”라 한다)를 작성하여 제출하도록 요구할 수 있다. 이 경우 공단은 직장복귀계획서의 내용이 적절하지 아니하다고 판단되는 때에는 사업주에게 이를 변경하여 제출하도록 요구할 수 있다.

-----있으며,
근로자의 배치전환이 필요하다
고 판단되는 때에는 직장복귀
계획서에 이에 관한 내용이 포
함되도록 요구할 수 있다.

나. 검토의견

현행법은 재해근로자의 재활 및 사회복귀를 위해 산재보험급여 중 ‘직업재활급여’를 두는데, 구체적으로는 직업훈련에 소요되는 직업훈련 비용, 직업훈련 기간 중 생계보조를 위한 직업훈련수당, 사업주의 고용

유지를 보조하기 위한 직장복귀지원금, 사업주가 실시하는 직장적응훈련 및 재활운동에 소요되는 비용을 보조하는 직장적응훈련비 및 재활운동비가 있음.⁵⁾

<직업재활급여의 종류>

종류	요건	내용
직업훈련비용	장해급여자*	훈련비(고시금액) 지급
훈련수당	장해급여자*	훈련기간 중 최저임금 100%까지 차등지급
직장복귀지원금	①장해급여자* ②요양종결일 또는 직장복귀일부터 6개월 이상 고용을 유지	최대 12개월의 범위에서 사업주가 지급한 임금을 보전하되, 80만원(1~3급), 60만원(4~9급), 45만원(10~12급) 상한
직장적응훈련	①장해급여자* ②요양종결일 또는 직장복귀일 직전 3개월부터 요양종결일 또는 직장복귀일 이후 6개월 이내에 직장적응훈련을 시작 ③직장적응훈련이 끝난 날의 다음 날부터 6개월 이상 해당 장해급여자에 대한 고용을 유지	최대 3개월의 범위에서 사업주 소비액을 보전하되, 45만원 상한
재활운동비	①장해급여자* ②요양종결일 또는 직장복귀일부터 6개월 이내에 재활운동을 시작 ③재활운동이 끝난 날의 다음 날부터 6개월 이상 해당 장해급여자에 대한 고용을 유지	최대 3개월의 범위에서 사업주 소비액을 보전하되, 15만원 상한

*장해급여 또는 진폐보상연금 수급자(장해등급 제1급에서 제12급까지), 요양 중인 자로서 장해등급 1급~12급 예상자

5) 제72조(직업재활급여) ① 직업재활급여의 종류는 다음 각 호와 같다.

1. 장해급여 또는 진폐보상연금을 받은 사람이나 장해급여를 받을 것이 명백한 사람으로서 대통령령으로 정하는 사람(이하 “장해급여자”라 한다) 중 취업을 위하여 직업훈련이 필요한 사람(이하 “훈련대상자”라 한다)에 대하여 실시하는 직업훈련에 드는 비용 및 직업훈련수당
2. 업무상의 재해가 발생할 당시의 사업에 복귀한 장해급여자에 대하여 사업주가 고용을 유지하거나 직장적응훈련 또는 재활운동을 실시하는 경우(직장적응훈련의 경우에는 직장 복귀 전에 실시한 경우도 포함한다)에 각각 지급하는 직장복귀지원금, 직장적응훈련비 및 재활운동비

직접재활급여의 지급실적을 살펴보면, 2023년 기준 직장복귀지원금은 61억원, 직장적응훈련비는 1,600만원, 재활운동비는 730만원이 지급되었음.

<2023년 및 2024년 직업재활급여 지급 실적>

(단위: 명, 천원)

구분	2023년		2024년*	
	지급인원	지급액	지급인원	지급액
직업훈련비	1,522	5,125,740	1,803	5,791,601
직업훈련수당	1,562	14,240,259	1,796	15,998,177
직장복귀지원금	1,406	6,188,069	1,360	6,162,490
직장적응훈련비	17	16,060	-	-
재활운동비	22	7,300	16	5,550

*2024년 11월까지

한편, 근로복지공단은 재해근로자에게 6개월 이상의 요양이 필요하거나, 요양 종결 후 장애가 발생할 것으로 예상하는 경우로서 근로자의 직장복귀를 위하여 필요하다고 판단하는 경우 업무상 재해가 발생한 사업주에게 근로자의 직장복귀에 관한 계획서를 작성·제출하도록 요구할 수 있고, 그 계획서의 내용이 적절하지 않다고 판단하는 경우 이를 변경하여 제출하도록 요구할 수 있으며,

근로복지공단은 사업주의 직장복귀계획서 작성 및 이행을 위해 필요한 지원을 할 수 있는데,⁶⁾ 재해근로자의 대체인력을 고용하고 재해근로자

6) 제75조의2(직장복귀 지원) ① 공단은 업무상 재해를 입은 근로자에게 장기간 요양이 필요하거나 요양 종결 후 장애가 발생할 것이 예상되는 등 대통령령으로 정하는 기준에 해당하여 그 근로자의 직장복귀를 위하여 필요하다고 판단되는 경우에는 업무상 재해가 발생한 당시의 사업주에게 근로자의 직장복귀에 관한 계획서(이하 이 조에서 “직장복귀계획서”라 한다)를 작성하여 제출하도록 요구할 수 있다. 이 경우 공단은 직장복귀계획서의 내용이 적절하지 아니하다고 판단되는 때에는 사업주에게 이를 변경하여 제출하도록 요구할 수 있다.

를 원직 복직시킨 소규모사업장 사업주에게 대체인력 임금의 일부를 지원하는 대체인력지원금 등이 이에 포함됨.

<대체인력지원금 제도 및 실적>

(단위: 명, 천원)

대체인력 지원금	지원대상	상시근로자 수 50인 미만 사업장의 사업주		
	지원요건	① 장애등급판정자 또는 요양기간 2개월 이상 산재근로자 중 원직복귀 후 30일 이상 고용 유지 ② 대체인력자 30일 이상 고용 유지		
	지원내용	최대 6개월까지 대체인력 임금의 50%(월 60만원 한도)		
실적	2023년		2024년*	
	지급인원	지급액	지급인원	지급액
	1,478	3,162,422	1,398	3,059,243

*2024년 11월까지

개정안은 재해근로자가 종래 종사하던 사업(장)에서 퇴직할 때까지 직장복귀지원금 및 재활운동비가 지급될 수 있도록 하고, 사업주가 작성·제출하는 직장복귀계획서에 대하여 공단이 그 내용을 변경하여 제출하도록 요구할 수 있는 사항에 ‘근로자의 배치전환’에 관한 사항이 포함된다는 것을 명확하게 규정하려는 것으로, 재해근로자의 원활한 직장복귀와 장기간의 고용안정을 도모한다는 점에서 의미가 있다고 볼 것임.

다만, 현행법이 직장복귀지원금과 재활운동비의 지급기한을 설정한 것은 산재기금의 재정부담을 고려한 것으로 볼 것인바, 지급기한이 연

② 공단은 제1항에 따라 사업주가 직장복귀계획서를 작성하거나 그 내용을 이행할 수 있도록 필요한 지원을 할 수 있다.

장되는 경우 이에 따라 산재기금에 미치는 재정적 영향을 고려할 필요가 있다고 보이고, 현행법상 근로복지공단은 직장복귀계획서의 내용 중 적절하지 아니하다고 판단하는 경우 사업주에게 이를 변경하여 제출하도록 요구할 수 있어 현행법으로도 근로복지공단은 사업주에게 ‘근로자의 배치전환에 관한 사항’에 관한 사항을 직장복귀계획서에 추가하도록 요청할 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

고용노동부는 지원금 지급기간 확대에 관하여 직장복귀지원금 및 재활운동비는 산재근로자의 재활·복귀 초기에 일정기간 지원을 통해 원활한 원직 복귀 및 재활을 돕고자 하는 취지에서 마련된 제도라는 점을 고려할 때 신중한 검토가 필요하다는 의견이고,

직장복귀계획서에 배치전환 내용 기재를 요구할 수 있도록 근거를 마련하는 것에 관하여는 현행법으로도 공단이 직장복귀계획서 내용이 적절치 않다고 판단하면 사업주에게 이를 변경하여 제출하도록 요구할 수 있다는 점을 고려할 때, 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

3. 대통령령에 따른 노무제공자 범위 제한 폐지 및 보험관계 신고 의무 업종 지정·고시(안 제91조의15 및 제91조의22)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 산재보험이 적용되는 노무제공자의 요건 중 ‘대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람’을 삭제하고(안 제91조의15), 고용노동부장관으로 하여금 노무제공자로부터 노무를 제공받는 사업 중 보험관계 신고의 의무가 부과되는 사업을 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의·의결을 거쳐 지정·고시하게 함(안 제91조의22).

[표] 개정안 조문대비표

현 행	개 정 안
제91조의15(노무제공자 등의 정의) 이 장에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.	제91조의15(노무제공자 등의 정의) ----- -----.
1. “노무제공자”란 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 방법에 따라 자신이 직접 노무를 제공하고 그 대가를 지급받는 <u>사람으로서</u> 업무상 재해로부터의 보호	1. ----- ----- ----- ----- ----- <u>사람을</u> ----- -----

<u>필요성, 노무제공 형태 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람을 말한다.</u> 가.·나. (생략) 2. ~ 6. (생략) <u><신설></u>	----- ----- -----. 가.·나. (현행과 같음) 2. ~ 6. (현행과 같음) <u>제91조의22(노무제공자 등에 대한 신고의무업종 지정) 고용노동부장관은 노무제공자로부터 노무를 제공받는 사업 중 사업주가 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제11조에 따라 보험관계에 관한 사항을 근로복지공단에 신고할 의무가 있는 업종(이하 “신고의무업종”이라 한다)을 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의·의결을 거쳐 지정·고시하여야 하며, 신고의무업종을 지정변경하는 경우에도 또한 같다.</u>
--	--

나. 검토의견

현행법은 산재보험의 적용 대상이 되는 ‘노무제공자’를 ①사업주로부터 직접 노무제공을 요청받거나 사업주로부터 일하는 사람의 노무제공을 중개·알선하기 위한 전자적 정보처리시스템(온라인 플랫폼)을 통해 노무제공을 요청받아 ②타인의 사업을 위하여 ③자신이 직접 노무를 제공하고 그 대가를 지급받는 사람으로서 ④업무상 재해로부터의 보호 필요성, 노무제공 형태 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람으로 규정하고 있음.

구체적으로 노무제공자의 범위를 살펴보면, 보험설계사, 건설기계조종사, 학습지 방문 강사 등 방문강사, 골프장 캐디, 택배기사, 퀵서비스기사, 대출모집인, 신용카드회원 모집인, 대리운전기사, 방문판매원, 대여제품 방문점검원, 가전제품 배송설치기사, 화물차주, 소프트웨어 기술자, 방과후 강사, 관광통역안내사, 어린이통학버스기사, 건설현장 화물차주 등이 포함되는데 2024년 9월 현재 산재보험에 가입한 노무제공자는 138만 8,000여명임.

<노무제공자 산재보험 적용직종 확대 경과>

- ('08.7월) 보험설계사, 골프장캐디, 학습지 방문교사, 레미콘기사
- ('12.5월) 택배기사, 퀵서비스기사
- ('16.7월) 대출모집인, 신용카드회원모집인, 대리운전기사

- ('19.1월) 전체 건설기계조종사(레미콘기사→ 덤프트럭, 굴삭기, 지게차 등 포함)
 - ('20.7월) 방문판매원, 대여제품방문점검원, 가전제품설치기사, 화물차주, 방문강사(학습지 방문교사 → 교육교구방문강사까지 포함)
 - ('21.7월) 소프트웨어 프리랜서
 - ('22.7월) 화물차주 확대(유통배송기사, 택배 지·간선기사, 특정품목 운송 화물차주 포함)
 - ('23.7월*) 관광통역안내원, 어린이통학버스기사, 건설현장화물차주
- * 전속성 요건 폐지되어 여러 사업장에 노무를 제공하는 경우에도 적용
- ('24.1월) 방과후 강사

*자료: 고용노동부

노무제공자로부터 노무를 제공받은 사업주는 산재보험 당연가입자가 되고 보험관계 성립 신고 등 보험행정에 관한 각종 신고 의무를 이행하여야 하며, 사업주와 노무제공자는 산재보험료를 각각 1/2씩 분담함.⁷⁾

현행법은 노무제공자를 타인의 사업을 위해 자신이 직접 노무를 제공하고 그에 대한 대가를 지급받는 사람으로 규정하면서도 그 구체적인 범위는 대통령령으로 정하도록 하는데, 이는 구체적이고 실효적인 보험행정이 이루어질 수 있게 한다는 점에서는 의미가 있다고 볼 것이나, 노무제공 양태가 다양하게 변화하는 상황에서 업무상 재해로부터의 보호가 요청되는 직종에 대한 사각지대를 창출할 위험도 병존한다고 볼 것임.

7) 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」제48조의6(산재보험 노무제공자의 산재보험 특례) ① 산재보험 노무제공자의 노무를 제공받는 사업의 사업주는 당연히 산재보험의 보험가입자가 된다.
 ⑥ 제2항에 따른 산재보험료는 사업주와 산재보험 노무제공자가 각각 2분의 1씩 부담한다. 다만, 사용종속관계(使用從屬關係)의 정도 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 산재보험 노무제공자의 경우에는 사업주가 부담한다.
 ⑧ 사업주는 대통령령으로 정하는 바에 따라 산재보험 노무제공자의 월 보수액 등을 공단에 신고하여야 한다. 다만, 사업주가 신고하지 아니하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 산재보험 노무제공자가 신고할 수 있다.

개정안은 노무제공자의 실제적인 요건인 ‘타인의 사업을 위해 자신이 직접 노무를 제공하고 그에 대한 대가를 지급받는 것’이 인정되는 이상 이들을 산재보험의 적용 대상이 되는 ‘노무제공자’에 포함시키려는 것으로, 다양한 노무제공 양태에 대응하여 산재보험이 유연하게 적용될 수 있다는 점, 산재보험의 보호 범위가 확대되어 사회보험의 사각지대를 해소하는데 기여할 수 있다는 점에서 의미가 있다고 볼 것임.

또한, 개정안은 산재보험의 적용을 받는 노무제공자의 범위가 확대됨에 따라 이에 대응하여 보험사무를 수행하여야 할 사업주의 범위가 불명확할 소지가 있다는 점을 고려하여 보험사무를 수행하여야 할 사업주의 범위를 구체화하려고 한다는 점에서 의미가 있다고 볼 것임.

다만, ①개정안은 업무상 재해로부터의 보호 필요성에 관계없이 타인의 사업을 위한 노무제공행위가 있는 이상 노무제공자를 인정하고 있는데, 노무제공자의 전신(前身)인 ‘특수형태근로종사자’에 대한 산재보험 적용은 특수형태근로종사자 중 ‘업무상 재해로부터 보호의 필요성이 있는 자’가 산업재해보상 혜택을 받을 수 있는 방안을 강구하도록 규정한 2002년 7월 노사정위원회 합의에 따른 것⁸⁾이라는 점,

②타인의 사업을 위해 노무를 제공하는 1인 자영업자 등 소위 ‘프리랜서’가 노무제공자에 포함될 수 있고, 「근로기준법」에 따른 근로자가 노무

8) 노사정위원회(2002. 7. 22.), 「비정규근로자 대책 관련 노사정 합의문」, 「산업재해보상보험법 전부개정법률안」(정부 제안, 의안번호 제176743호) 검토보고서, p. 58.

제공자 개념에 포섭될 여지가 있어 이들의 법적 지위를 구분하기 곤란할 소지가 있다는 점,

③개정안에 따르면 노무제공자의 노무를 제공받는 사업 중 일부에 대하여만 사업주의 보험관계 신고 의무를 부과하는데, 산재보험료 징수, 보험급여 지급 등 노무제공자에 대한 산재보험의 원활한 적용을 위해서는 보험관계 신고, 월보수액 신고 등 사업주의 보험사무 처리가 필요하다고 볼 것이고, 동 개정안에 따라 보험관계 신고의무가 부과되지 않는 사업주에 대하여는 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」상 미신고 사업주에 대한 보험급여액 징수⁹⁾ 등 보험사무 해태에 따른 불이익한 조치를 부과하기 곤란할 소지가 있다는 점 등을 고려할 필요가 있다고 보임.

고용노동부는 노무제공자 확대에 관하여는 노무제공자의 범위가 광범위해져 대상을 특정하기 어렵게 되고, 일시적으로 타인의 사업을 위해 노무나 용역을 제공하는 자영자들까지 산재보험에 당연가입해야 하는 문제가 발생할 수 있으므로 신중한 검토가 필요하다는 의견이고,

의무신고 업종 지정에 관하여는 보험 관계는 국민의 권리·의무와 직접적

9) 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제26조(산재보험가입자로부터의 보험급여액 징수 등) ① 공단은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 재해에 대하여 산재보험급여를 지급하는 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 급여에 해당하는 금액의 전부 또는 일부를 사업주로부터 징수할 수 있다.

1. 사업주가 제11조에 따른 보험관계 성립신고를 게을리한 기간 중에 발생한 재해
2. 사업주가 산재보험료의 납부를 게을리한 기간 중에 발생한 재해

관련이 있으므로 법적 안정성 측면에서 법령에 명확히 정할 필요가 있다는 점을 고려할 때, 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

4. 노무제공자에 대한 보험급여 산정 특례 폐지(안 제91조의19)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 노무제공자의 휴업급여 산정, 부분휴업급여 산정한 특례 규정을 폐지하여, 휴업급여 및 부분휴업급여 지급액 하한의 기준이 되는 ‘최저 휴업급여 보장액’을 근로자와 같이 ‘최저임금액’으로 변경하려는 것임.

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제91조의19(노무제공자에 대한 보험급여 산정 특례)	<삭제>
① 노무제공자에 대해서는 제54조에도 불구하고 제52조에 따라 산정한 1일당 휴업급여 지급액이 대통령령으로 정하는 최저 휴업급여 보장액(이하 “최저 휴업급여 보장액”이라 한다)보다 적으면 최저 휴업급여 보장액을 1일당 휴업급여 지급액으로 한다.	
② 재요양을 받는 노무제공자에 대해서는 제56조 제2항에도 불구하고 제56조제1항에 따라 산정한 1일당 휴업급여 지급액이 최저 휴업급여 보장액보다 적거나 재요양 당시 평균보수 산정의 대상이 되는 보수가 없으면 최저 휴업급여 보장액을 1일	

당 휴업급여 지급액으로 한다.

③ 장해보상연금을 지급받는 노무제공자가 재요양하는 경우에는 제56조제3항에도 불구하고 1일당 장해보상연금액과 제2항 또는 제56조제1항에 따라 산정한 1일당 휴업급여 지급액을 합한 금액이 장해보상연금의 산정에 적용되는 평균보수의 100분의 70을 초과하면 그 초과하는 금액 중 휴업급여에 해당하는 금액은 지급하지 아니한다.

④ 제1항 및 제2항에 따라 최저 휴업급여 보장액을 1일당 휴업급여 지급액으로 하는 노무제공자가 그 요양기간 중 일정기간 또는 단시간 취업을 하는 경우에는 제53조제1항 단서에도 불구하고 최저 휴업급여 보장액(별표 1 제2호에 따라 감액하는 경우에는 그 감액한 금액)에서 취업한 날에 대한 보수를 뺀 금액을 부분휴업급여로 지급할 수 있다.

나. 검토의견

현행법은 요양기간 중 휴업에 따른 생계 곤란으로부터 재해근로자를 보호하기 위해 지급하는 ‘휴업급여’, 요양 기간 중 취업으로 소득이 발생한 경우 이를 감안하여 조정된 급여액을 지급하는 ‘부분휴업급여’를 두면서 노무제공자에 관하여는 이들에 대한 특례를 두고 있는데,

근로자에 대하여는 최저임금액이 하한으로 기능하는 반면, 노무제공자에 대하여는 고용노동부장관이 별도로 고시하는 최저 휴업급여 보장액이 하한으로 기능하는 측면이 있음. 구체적으로 살펴보면 다음과 같음.

근로자의 휴업급여는 평균임금의 70%이나 그 하한액은 최저임금액으로 하고, 재요양¹⁰⁾을 받는 근로자의 휴업급여는 재요양 당시의 임금을 기준으로 산정한 평균임금의 70%로 하되, 그 하한액은 최저임금액으로 하며, 장해보상연금¹¹⁾을 지급받는 근로자¹²⁾가 재요양하는 경우 1일당 장해보상연금액과 재요양자의 1일당 휴업급여 지급액(평균임금의 70% 또는 최저임금액)을 합한 금액이 장해보상연금의 산정에 적용되는 평균임금의 70%를 넘지 못함.

근로자의 부분휴업급여는 취업한 날에 해당하는 근로자의 평균임금에서 취업한 날에 대하여 수취한 임금을 차감한 값의 80%로 하되, 최저임금액이 휴업급여가 되는 경우 최저임금액에서 취업한 날에 대한

10) **제51조(재요양)** ① 제40조에 따른 요양급여를 받은 사람이 치유 후 요양의 대상이 되었던 업무상의 부상 또는 질병이 재발하거나 치유 당시보다 상태가 악화되어 이를 치유하기 위한 적극적인 치료가 필요하다는 의학적 소견이 있으면 다시 제40조에 따른 요양급여(이하 “재요양”이라 한다)를 받을 수 있다.

11) **제5조(정의)** 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

4. “치유”란 부상 또는 질병이 완치되거나 치료의 효과를 더 이상 기대할 수 없고 그 증상이 고정된 상태에 이르게 된 것을 말한다.

제57조(장해급여) ① 장해급여는 근로자가 업무상의 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸려 치유된 후 신체 등에 장해가 있는 경우에 그 근로자에게 지급한다.

② 장해급여는 장해등급에 따라 별표 2에 따른 장해보상연금 또는 장해보상일시금으로 하되, 그 장해등급의 기준은 대통령령으로 정한다.

③ 제2항에 따른 장해보상연금 또는 장해보상일시금은 수급권자의 선택에 따라 지급한다. 다만, 대통령령으로 정하는 노동력을 완전히 상실한 장해등급의 근로자에게는 장해보상연금을 지급하고, 장해급여 청구사유 발생 당시 대한민국 국민이 아닌 사람으로서 외국에서 거주하고 있는 근로자에게는 장해보상일시금을 지급한다.

12) 요양이 종료(치유)된 후 장해등급을 받은 경우에 해당하여야 함.

임금을 뺀 값이 부분휴업급여가 됨.

노무제공자의 휴업급여도 평균보수의 70%이나 그 하한액은 최저 휴업급여 보장액(2024년 1일 41,150원)이고, 재요양을 받는 노무제공자의 휴업급여는 재요양 당시의 보수를 기준으로 산정한 평균보수의 70%로 하되, 그 하한액은 최저 휴업급여 보장액으로 하며, 장해보상연금을 받는 노무제공자가 재요양하는 경우 1일당 장해보상연금액과 재요양자의 1일당 휴업급여 지급액(평균보수의 70% 또는 최저 휴업급여 보장액)을 합한 금액이 장해보상연금의 산정에 적용되는 평균임금의 70%를 넘지 못함.

노무제공자의 부분휴업급여도 근로자와 동일한 방식으로 산정하되, 최저 휴업급여 보장액이 휴업급여가 되는 경우 최저 휴업급여 보장액에서 취업한 날에 대한 임금을 뺀 값이 부분휴업급여가 됨.

<근로자, 노무제공자의 휴업급여, 부분휴업급여>

구분	근로자	노무제공자
휴업급여	평균임금의 70% (하한: <u>최저임금액</u>)	평균보수의 70% (하한: <u>최저 휴업급여 보장액</u>)
재요양 휴업급여	재요양 당시 임금 기준 평균임금의 70% (하한: <u>최저임금액</u>)	재요양 당시 보수 기준 평균보수의 70% (하한: <u>최저 휴업급여 보장액</u>)

구분	근로자	노무제공자
장해보상연금 수급자 재요양 휴업급여	장해보상연금 산정에 적용되는 평균임금의 70% ≥ 장해보상연금액 + 휴업급여 지급액(하한: <u>최저임금액</u>)	장해보상연금 산정에 적용되는 평균보수의 70% ≥ 장해보상연금액 + 휴업급여 지급액(하한: <u>최저 휴업급여 보장액</u>)
부분휴업급여	(평균임금-취업임금)의 80% 또는 (<u>최저임금액-취업임금</u>)의 100%	(평균보수-취업보수)의 80% 또는 (<u>최저 휴업급여 보장액-취업보수</u>) 의 100%

개정안은 노무제공자의 휴업급여 산정 시 근로자와 동일하게 최저임금액을 기준으로 하한액을 산정하려는 것으로, 휴업급여는 재해근로자의 생계 보호를 위해 마련된 산재급여에 해당한다는 점, 노무제공자에게도 근로자와 동일한 수준의 보호가 이루어질 필요가 있다는 점을 고려할 때 그 취지는 타당한 측면이 있다고 볼 것임.

다만, 근로자와 노무제공자의 휴업급여 보장의 최저수준을 달리 설정한 것은 노무제공자가 「최저임금법」의 적용을 받지 않는다는 점을 고려한 것으로 보이는데, 노무제공자의 노무제공 양태에 비추어 볼 때 시간급제를 기준으로 하는 최저임금이 적용되기 곤란할 소지가 있다는 점을 고려할 필요가 있다고 보임.

고용노동부는 해당 특례는 근로자와 실제 소득 수준 등이 다른 노무제공자의 특성을 고려하여 국회 논의를 거쳐 법제화된 것으로, 노무제공

자는 보험료를 최저임금 기준으로 부담하지 않는다는 점, 타 법(고용보험)¹³⁾ 및 해외 사례¹⁴⁾를 고려할 때, 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

13) (고용보험) '24년 기준 구직급여 1일당 하한액은 근로자의 경우 63,104원(최저임금 80%), 노무 제공자는 26,600원(기준보수의 60%)

14) (해외사례) 근로자 대비 벨기에 32%, 일본 44~79%(연령별 상이), 아일랜드 51%, 뉴질랜드 80%, 스페인 88% 수준으로 운영

5. 고용노동부장관의 노무제공자 등에 대한 피보험자격 확인 (안 제91조의23)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사업주가 자신의 사업에 노무를 제공하는 자가 피보험자에 해당하는지 여부를 확정하기 곤란한 경우 고용노동부장관에게 그 확인을 청구할 수 있도록 하고(안 제91조의23제1항), 고용노동부장관은 사업주의 청구 또는 직권으로 피보험자격에 대한 확인을 할 수 있으며(안 제91조의23제2항), 그 결과를 사업주 등 관계인에게 알리도록 하는 내용임(안 제91조의23제3항).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<신설>	제91조의23(노무제공자 등의 피보험자격의 확인) ① 사업주는 그 사업에 노무를 제공하는 자가 이 법률상 피보험자인지 여부를 확정하기 어려울 때는 고용노동부장관에게 그 확인을 청구하여야 한다. ② 고용노동부장관은 제1항에 따른 청구에 따르거나 직권으로 피보험자격에 관하여 확인을 한다. ③ 고용노동부장관은 제2항에 따른 확인 결과를 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 그 확인을 청구한 사업주 등 관계인에게 알려야 한다.

④ 제1항에 따른 청구의 방법, 절차 등에 관한 사항은 고용노동부령으로 정한다.
--

나. 검토의견

개정안은 산재보험의 적용대상이 되는 노무제공자의 범위를 대통령령으로 제한하지 않고, 고용노동부장관이 지정·고시한 업종의 노무제공자를 사용하는 사업에 한정하여 보험관계 성립 신고 의무를 부과하고 있으므로, 보험관계 성립 신고 의무가 없는 업종의 노무제공자 및 그로부터 노무를 제공받는 사업주로서는 노무제공자의 산재보험 적용 여부를 명확하게 인식하기 어려울 소지가 있다고 보임.

개정안은 노무를 제공하는 자가 산재보험의 적용대상에 해당하는지 여부를 고용노동부장관이 확인할 수 있게 하는 절차를 마련함으로써 노무제공자 및 사업주가 산재보험 적용 여부를 명확하게 인식할 수 있도록 하고, 산재보험 적용대상으로서의 노무제공자의 법적 지위를 두텁게 보호하려고 한다는 측면에서 의미가 있다고 볼 것임.

다만, ①재해를 입은 사람은 근로복지공단에 산재급여를 신청하면서 자신이 적용 대상에 해당하는지 여부를 확인할 수 있다는 점, ②노무제공자의 법적 지위는 법률에 따라 부여되는 것으로,¹⁵⁾ 고용노동부장관

15) 제91조의16(다른 조문과의 관계) ① 제5조제2호에도 불구하고 노무제공자는 이 법의 적용을

의 확인행위에 따라 산재보험 적용 대상의 법적 지위를 부여하거나 부인할 수 있는 것은 아니라고 볼 것인바 그 확인행위의 법적 성격이 분명하지 않아 확인행위의 효력이나 그에 대한 불복방법 등이 명확하지 않다는 점 등을 고려할 필요가 있다고 보임.

고용노동부는 보험 관계는 국민의 권리·의무와 직접적 관련이 있으므로 법적 안정성 측면에서 법령에 명확히 정할 필요가 있다는 점을 고려할 때, 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

받는 근로자로 본다.

② 제6조에도 불구하고 노무제공자의 노무를 제공받는 사업은 이 법의 적용을 받는 사업으로 본다.

「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제5조(보험가입자) ③ 「산업재해보상보험법」을 적용받는 사업의 사업주는 당연히 「산업재해보상보험법」에 따른 산업재해보상보험(이하 “산재보험”이라 한다)의 보험가입자가 된다.

6. 예술인등에 대한 산재보험 적용(안 제91조의24)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 예술인등에 대한 산재보험 적용을 위한 특례를 마련하려는 것임. 구체적인 내용은 다음과 같음.

먼저, 예술인등은 ①다른 사람의 사업을 위하여 타인을 사용하지 아니하고 자신이 직접 문화예술 등 인적 용역을 제공하는 사람으로서 ②「예술인 복지법」에 따른 문화예술용역 관련 계약¹⁶⁾을 체결한 예술인이거나, 일정한 기업이나 조직에 소속되지 않은 자로서 사용자에게 인적 용역을 제공하고 대가를 지급받기로 하는 계약을 체결한 프리랜서 예술인임.

16) 「예술인 복지법」 제4조의4(문화예술용역 관련 계약) ① 문화예술용역과 관련된 계약의 당사자는 대등한 입장에서 공정하게 계약을 체결하고, 신의에 따라 성실하게 계약을 이행하여야 한다.

② 제1항에 따른 계약의 당사자는 다음 각 호의 사항을 계약서에 명시하여야 하며, 서명 또는 기명날인한 계약서를 서로 주고받아야 한다.

1. 계약 금액
2. 계약 기간·갱신·변경 및 해지에 관한 사항
3. 계약 당사자의 권리 및 의무에 관한 사항
4. 업무·과업의 내용, 시간 및 장소 등 용역의 범위에 관한 사항
5. 수익의 배분에 관한 사항
6. 분쟁해결에 관한 사항

③ 제5조에 따른 표준계약서를 사용하는 경우에는 제1항 및 제2항에 따라 계약을 체결한 것으로 본다.

④ 문화체육관광부장관은 문화예술기획업자등이 제2항을 위반한 경우 같은 항 각 호에 따른 계약서 명시사항의 기재, 서명 또는 기명날인한 계약서의 교부, 그 밖에 시정을 위하여 필요한 조치를 명할 수 있다.

예술인등에 대한 보험급여의 산정기준, 업무상 재해의 인정기준, 보험급여의 지급, 플랫폼 운영자에 대한 자료제공 등의 요청 등에 대하여는 노무제공자에 준하여(제91조의17부터 제91조의23까지) 규정함.

[표] 개정안 조문대비표

현 행	개 정 안
<신 설> <신 설>	<u>제3장의5 예술인등에 대한 특례</u> <u>제91조의24(예술인등) ① 제5조제2호에도 불구하고 다른 사람의 사업을 위하여 제3자를 사용하지 아니하고 자신이 직접 문화예술 등 인적 용역을 제공하는 다음 각 호의 사람(이하 “예술인등”이라 한다)에 대하여는 해당 용역에 관하여 이 법의 적용을 받는 근로자로 본다.</u> <u>1. 「예술인 복지법」 제4조의4에 따른 문화예술 용역 관련 계약을 체결한 예술인</u> <u>2. 일정한 기업이나 조직에 소속되지 않은 자로서 사용자에게 인적 용역을 제공하고 대가를 지급 받기로 하는 계약을 체결한 프리랜서 예술인</u> <u>② 예술인등에 대한 보험급여의 산정기준·업무상의 재해의 인정기준·보험급여의 지급·플랫폼 운영자에 대한 자료제공 등의 요청 등에 대하여는 제91조의17부터 제91조의23까지의 규정을 준용한다. 이 경우 “노무제공자”는 각각 “예술인등”으로 본다.</u>

나. 검토의견

현행법상 근로자가 아닌 자로서 산재보험의 적용을 받는 특례가 규정된 사례는 노무제공자, 해외파견자, 현장실습생, 학생연구자, 중·소기업 사업주 및 그의 배우자 또는 4촌 이내의 친족, 「국민기초생활 보장법」에 따른 자활급여 수급자 등으로 한정됨.

반면, 사회보험의 성격을 유사하게 가지는 고용보험은 예술인에 대한 적용 특례 제도를 마련하고 있어 열악한 사회적·경제적 지위에 있는 예술인을 고용보험을 통해 두텁게 보호하고 있음.

구체적으로 살펴보면, 근로자가 아닌 자로서 「예술인 복지법」에 따른 예술인 등이 같은 법에 따른 문화예술 용역 관련 계약을 체결하고 타인을 사용하지 않으면서 자신이 직접 노무를 제공하는 경우 이들을 ‘예술인’으로 보아 고용보험을 적용함.

개정안은 예술인이 고용보험의 적용을 받는다는 점에 착안하여 예술인에 대한 산재보험 특례를 마련하려는 것으로, 사회적·경제적 지위가 열악한 예술인을 산업재해로부터 두텁게 보호하려는 것으로, 사회보험의 보장 범위를 확대한다는 점에서 의미가 있다고 볼 것임.

다만, 현재 「예술인 복지법」에 따른 예술인¹⁷⁾은 ‘중·소기업 사업주’

17) 「예술인 복지법」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

2. “예술인”이란 예술 활동을 업(業)으로 하여 국가를 문화적, 사회적, 경제적, 정치적으로 풍요롭게 만드는 데 공헌하는 사람으로서 문화예술 분야에서 창작, 실연(實演), 기술지원 등의 활동

로서 산재보험에 임의가입할 수 있어¹⁸⁾ 2024년 10월 현재 3,502명이 산재보험에 가입되어 있고, 「예술인 복지법」에 따라 설립된 한국예술인복지재단은 예술인이 직접 산재보험에 가입하는데 따르는 정보부족과 행정 처리의 어려움을 보완하기 위해 가입, 정보변경 등 보험 사무를 대행하며, 산재보험료 부담 경감을 위해 보험료를 일부 지원하고 있다는 점¹⁹⁾을 고려할 필요가 있다고 보임.

<2020년~2024년 예술인 산재보험 가입 현황>

(단위: 명)

2020년	2021년	2022년	2023년	2024년
3,096	4,029	3,605	3,699	3,502

*자료: 고용노동부

고용노동부는 예술인은 본인이 원하는 경우 산재보험 가입이 가능하다는 점, 예술인은 계약에 따라 창작활동을 하는 자영업 형태에 가깝고, 시간, 장소 등에 큰 제약없이 종사하는 점 등을 고려할 때, 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

을 하는 사람을 말한다.

2의2. “예술 활동 증명 예술인”이란 예술인 중 제3조의2에 따라 창작, 실연, 기술지원 등의 활동을 증명한 사람을 말한다.

18) 제124조(중·소기업 사업주등에 대한 특례) ① 대통령령으로 정하는 중·소기업 사업주(근로자를 사용하지 아니하는 자를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)는 공단의 승인을 받아 자기 또는 유족을 보험급여를 받을 수 있는 사람으로 하여 보험에 가입할 수 있다.

「예술인 복지법」 제7조(예술인의 업무상 재해에 대한 보호) ① 예술인의 업무상 재해 및 보상 등에 관하여는 「산업재해보상보험법」에서 정하는 바에 따른다.

19) 「예술인 복지법」 제7조(예술인의 업무상 재해에 대한 보호) ② 제8조에 따른 한국예술인복지재단은 제1항에 따라 예술인이 산업재해보상보험에 가입하는 경우 예술인이 납부하는 산업재해보상보험료의 일부를 지원할 수 있다.

제10조(재단의 사업) ① 재단은 다음 각 호의 사업을 수행한다.

1. 예술인의 사회보장 확대 지원

7. 자원봉사자에 대한 산재보험 적용(안 제123조의3)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 자원봉사자에 대한 산재보험 적용 특례를 마련하려는 것임.
구체적인 내용은 다음과 같음.

보험의 적용 대상이 되는 사업주는 「자원봉사활동기본법」에 따른 자원봉사단체이고, 근로자는 같은 법에 따른 자원봉사자임.²⁰⁾

보험관계의 성립·소멸 및 변경, 보험료의 산정·신고·납부 등 보험사무에 관한 사항은 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」에서 정함.²¹⁾

자원봉사자의 보험급여 산정의 기준이 되는 평균임금은 고용노동부장관이 고시하고, 업무상 재해의 인정 기준 및 자원봉사자에 대한 보험급여의 지급 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정함.

20) 「자원봉사활동 기본법」 제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “자원봉사활동”이란 개인 또는 단체가 지역사회·국가 및 인류사회를 위하여 대가 없이 자발적으로 시간과 노력을 제공하는 행위를 말한다.
2. “자원봉사자”란 자원봉사활동을 하는 사람을 말한다.
3. “자원봉사단체”란 자원봉사활동을 주된 사업으로 하거나 이를 지원하기 위하여 설립된 비영리 법인 또는 단체를 말한다.

21) 정혜경의원이 대표발의한 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제2205224호) 참조

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<신설>	<u>제123조의3(자원봉사자에 대한 특례) ① 「자원봉사활동기본법」 제3조제3호에 따른 자원봉사단체는 이 법의 적용을 받는 사업주로 본다.</u> <u>② 「자원봉사활동기본법」 제3조제2호에 따른 자원봉사자(이하 이 조에서 “자원봉사자”라 한다)는 제5조제2호에도 불구하고 이 법을 적용할 때에는 그 사업의 근로자로 본다.</u> <u>③ 제2항에 따라 이 법의 적용을 받는 자원봉사자에 대한 보험 관계의 성립·소멸 및 변경, 보험료의 산정·신고·납부, 보험료나 그 밖에 징수금의 징수에 필요한 사항은 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」에서 정하는 바에 따른다.</u> <u>④ 자원봉사자에 대한 보험급여의 산정 기준이 되는 평균임금은 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액으로 한다.</u> <u>⑤ 자원봉사자에 대한 보험급여 지급사유인 업무상의 재해의 인정 기준 및 자원봉사자에 대한 보험급여의 지급 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</u>

나. 검토의견

개정안은 「자원봉사활동 기본법」에 따른 자원봉사자를 산재보험의 적용 대상에 추가하려는 것으로, 구체적인 보험사무에 관한 사항은 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」에서 정하도록 하는데,

정혜경의원이 대표발의한 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제2205224호)에서는 ‘산재보험료 산정의 기초가 되는 보수액’을 고용노동부장관이 고시하는 금액으로 하고, ‘산재보험료율’은 가입하는 사업이 적용받는 사업의 산재보험료율로 하며, ‘산재보험료 신고 및 납부 등에 필요한 사항’은 고용노동부령으로 정하도록 규정함.

개정안은 자원봉사활동이 생산하는 사회적 가치를 고려하고, 자원봉사과정에서 발생할 수 있는 재해의 위험성을 산재보험을 통해 보호함으로써 자원봉사활동의 활성화에 조력할 수 있다는 점에서 의미가 있다고 볼 것임.

다만, ①산재보험은 위험한 산업 환경에서 업무상 발생할 수 있는 재해로부터 사회적·경제적 약자의 지위에 있는 근로자를 두텁게 보호하기 위해 마련된 사회보험인데, 자원봉사활동을 산업활동으로 보아 활동 중 발생하는 재해를 ‘산업재해’로 보기는 어렵고, 자원봉사자에게

일률적인 사회보험의 보호가 필요한 열악한 수준의 사회적·경제적 지위가 인정된다고 보기 어렵다는 점,^② 「자원봉사활동 기본법」상 자원봉사단체의 개념²²⁾이 보험사무의 이행 의무를 부과할 수 있는 정도로 구체화되어 있지 않아 이들에게 일률적으로 산재보험 가입자로서의 보험사무 부담을 부과하기 곤란할 수 있고, 이들이 산재보험료를 부담하여야 하는 경우 자원봉사단체의 구성을 회피할 소지가 있다는 점,^③ 일상생활에서의 재해에 대하여는 국민건강보험이나 민간보험을 통해 보호가 가능하다는 점 등을 고려할 필요가 있다고 보임.

고용노동부는 산재보험은 근로에 대해 대가를 지급받는 근로자의 임금·보수를 기반으로 보험료를 부과·징수하고, 그에 따라 보험급여를 보상하는 체계로, ‘무보수성’을 전제로 하는 자원봉사자를 근로자로, 자원봉사단체를 사업주로 보아 산재보험을 당연적용하는 것은 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

22) 「자원봉사활동 기본법」 제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

3. “자원봉사단체”란 자원봉사활동을 주된 사업으로 하거나 이를 지원하기 위하여 설립된 비영리 법인 또는 단체를 말한다.

8. 기타 개정 사항

가. 개정안의 주요내용

개정안은 산업재해보상보험 및 예방심의위원회의 위원 중 ‘근로자를 대표하는 사람’에 대하여 ‘근로자’에 ‘노무제공자 및 예술인’이 포함된다는 것을 명시하고(안 제8조제2항), 적용범위에 관한 사항(제6조)이 개정된 점을 고려하여 일부 자구를 정리하는 내용임(안 제91조의16, 제123조의2).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제8조(산업재해보상보험및예방심의위원회) ① (생략)	제8조(산업재해보상보험및예방심의위원회) ① (현행과 같음)
② 위원회는 <u>근로자</u> 를 대표하는 사람, 사용자를 대표하는 사람 및 공익을 대표하는 사람으로 구성하되, 그 수는 각각 같은 수로 한다.	② ----- <u>근로자(노무제공자 및 예술인을 포함한다)</u> ----- ----- ----- ----- -----.
③·④ (생략)	③·④ (현행과 같음)
② ~ ⑥ (생략)	② ~ ⑥ (현행과 같음)
제91조의16(다른 조문과의 관계)	제91조의16(다른 조문과의 관계)

① (생략)	① (현행과 같음)
② <u>제6조에도 불구하고</u> <u>노무제공자의</u> 노무를 제공받는 사업은 이 법의 적용을 받는 사업으로 본다.	② <u>노무제공자</u> ----- ----- ----- -----.
제123조의2(학생연구자에 대한 특례) ① 「연구실 안전환경 조성에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 대학·연구기관등은 <u>제6조에도 불구하고</u> 이 법의 적용을 받는 사업으로 본다.	제123조의2(학생연구자에 대한 특례) ① ----- ----- ----- <u>인</u> ----- -----.
② ~ ⑦ (생략)	② ~ ⑦ (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법에 따르면, 고용노동부에 산업재해보상보험 및 예방에 관한 중요 사항의 심의를 위해 산업재해보상보험 및 예방심의위원회가 설치되어 있고, 위원회는 근로자를 대표하는 사람, 사용자를 대표하는 사람 및 공익을 대표하는 사람으로 구성하되 그 수는 각각 동수로 하고 있음.²³⁾

23) 제8조(산업재해보상보험및예방심의위원회) ① 산업재해보상보험 및 예방에 관한 중요 사항을 심의하게 하기 위하여 고용노동부에 산업재해보상보험및예방심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.
② 위원회는 근로자를 대표하는 사람, 사용자를 대표하는 사람 및 공익을 대표하는 사람으로 구성하되, 그 수는 각각 같은 수로 한다.

한편, 현행 「산업재해보상보험법」은 ‘근로자’를 「근로기준법」에 따른 근로자로 정의하면서 근로자를 사용하는 사업(장)에 대하여 「산업재해보상보험법」을 적용한다고 규정하고 있는데,²⁴⁾ 「근로기준법」에 따른 근로자가 아니더라도 노무제공자, 해외파견자, 현장실습생, 학생연구자, 중소기업 사업주 및 그 배우자 또는 4촌 이내의 친족, 자활급여 수급자는 「산업재해보상보험법」에 따라 산재보험의 적용을 받는 ‘근로자’에 해당함.²⁵⁾

24) 제5조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

2. “근로자”·“임금”·“평균임금”·“통상임금”이란 각각 「근로기준법」에 따른 “근로자”·“임금”·“평균임금”·“통상임금”을 말한다. 다만, 「근로기준법」에 따라 “임금” 또는 “평균임금”을 결정하기 어렵다고 인정되면 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액을 해당 “임금” 또는 “평균임금”으로 한다.

제6조(적용 범위) 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한다. 다만, 위험물·규모 및 장소 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업에 대하여는 이 법을 적용하지 아니한다.

25) 제91조의16(다른 조문과의 관계) ① 제5조제2호에도 불구하고 노무제공자는 이 법의 적용을 받는 근로자로 본다.

② 제6조에도 불구하고 노무제공자의 노무를 제공받는 사업은 이 법의 적용을 받는 사업으로 본다.

제122조(해외파견자에 대한 특례) ① 보험료징수법 제5조제3항 및 제4항에 따른 보험가입자가 대한민국 밖의 지역(고용노동부령으로 정하는 지역은 제외한다)에서 하는 사업에 근로시키기 위하여 파견하는 사람(이하 “해외파견자”라 한다)에 대하여 공단에 보험 가입 신청을 하여 승인을 받으면 해외파견자를 그 가입자의 대한민국 영역 안의 사업(2개 이상의 사업이 있는 경우에는 주된 사업을 말한다)에 사용하는 근로자로 보아 이 법을 적용할 수 있다.

제123조(현장실습생에 대한 특례) ① 이 법이 적용되는 사업에서 현장 실습을 하고 있는 학생 및 직업 훈련생(이하 “현장실습생”이라 한다) 중 고용노동부장관이 정하는 현장실습생은 제5조제2호에도 불구하고 이 법을 적용할 때는 그 사업에 사용되는 근로자로 본다.

제123조의2(학생연구자에 대한 특례) ① 「연구실 안전환경 조성에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 대학·연구기관등은 제6조에도 불구하고 이 법의 적용을 받는 사업으로 본다.

② 「연구실 안전환경 조성에 관한 법률」 제2조제8호에 따른 연구활동종사자 중 같은 조 제1호에 따른 대학·연구기관등이 수행하는 연구개발과제에 참여하는 대통령령으로 정하는 학생신분의 연구자(이하 이 조에서 “학생연구자”라 한다)는 제5조제2호에도 불구하고 이 법을 적용할 때에는 그 사업의 근로자로 본다.

제124조(중·소기업 사업주등에 대한 특례) ③ 제1항에 따른 중·소기업 사업주 및 제2항에 따른 중·소기업 사업주의 배우자 또는 4촌 이내의 친족(이하 이 조에서 “중·소기업 사업주등”이라 한다)은 제5조제2호에도 불구하고 이 법을 적용할 때에는 근로자로 본다.

제126조(「국민기초생활 보장법」상의 수급자에 대한 특례) ① 제5조제2호에 따른 근로자가 아닌 사람으로서 「국민기초생활 보장법」 제15조에 따른 자활급여 수급자 중 고용노동부장관

개정안은 산재보험의 중요사항을 심의하는 산업재해보상보험 및 예방심의위원회의 위원 중 근로자를 대표하는 위원이 근로자뿐만 아니라 노무제공자와 예술인을 함께 대표한다는 것을 명시하려는 것으로, 개정안에 따라 예술인등이 산재보험의 적용을 받는다는 점을 고려한 것으로 보임.

다만, 현행법상 노무제공자, 중소기업 사업주 등 산재보험의 적용을 받는 사람은 「산업재해보상보험법」에 따른 근로자의 지위가 인정되고, 산업재해보상보험 및 예방심의위원회의 위원 중 ‘근로자’를 대표하는 위원은 ‘「산업재해보상보험법」에 따른 근로자’를 대표하는 위원이라고 볼것인바 이를 고려할 필요가 있다고 볼 것임.

고용노동부는 노무제공자는 현행법에 따라 이 법의 적용을 받는 근로자로 이미 보고 있으며, 예술인의 산재보험 적용은 신중한 접근이 필요하므로 위원회 위원 자격 확대는 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5540

이 정하여 고시하는 사업에 종사하는 사람은 제5조제2호에도 불구하고 이 법의 적용을 받는 근로자로 본다.