

우리나라 企業의 勤勞者 障害時의 補償實態와 民營保險의 役割提高方案

申 杞 澈

(財務部 保險局 · 保險計理人)

◀ 目 次 ▶

I. 序 論

II. 우리나라 勤勞者들의 障害實態

1. 障害의 定義
2. 障害發生實態

III. 勤勞者 障害時의 補償方法 및 內容

1. 補償方法의 概要
2. 公的補償의 內容
3. 私的補償의 內容

IV. 各種 補償方法의 實態 및 問題點

1. 公的補償의 加入實態 및 給與支給 內容
2. 私的補償制度
3. 各 制度의 問題點

V. 民營保險의 役割提高方案

1. 團體保險商品의 販賣擴大 및 保障內容改善
2. 生命保險 마아케팅 制度의 改善
3. 所得補償保險(Disability Income Insurance)의 導入
4. 關聯 統計資料의 集積

VI. 結 論

I. 序 論

1992년 9월부터 每日經濟新聞社가 無災害運動推進中央協議會와 공동으로 『법국민 무재해 1천만 명 서명운동』을 실시하는 등 산업재해 추방운동을 적극적으로 전개하고 있다. 産業災害는 기업이나 근로자에게 너무도 큰 상처를 안겨주고 있음에도 産業災害 豫防意識은 낮은 수준에 머문채 향상되지 않고 있으며 이로 인해 우리나라는 국민소득이 6천달러를 넘어 先進國 대열에의 합류를 목전에 두고 있음에도 「産災 1位國」이라는 오명을 떨치지 못하고 있다.

産業災害는 근로자에게 신체적인 고통을 가져와 장기입원이나 장애, 심지어는 사망에까지 이르는 결과를 초래해 본인의 건강상실은 물론 가족의 생계마저 위협할 수 있는 것이다. 이러한 身體障害를 가져오는 것은 비단 産業災害뿐만이 아니고 交通事故 등 산업재해외의 災害로 생기는 결과와 또한 職業病의 疾病으로 인해서 생기는 産業災害의 身體障害도 많다.

주지하다시피 우리나라는 「산재 1위국」은 물론

「인구 10만명당 교통사고 사망자는 세계 2위」, 「40대의 사망을 세계 1위」 등 신체장애와 관련된 지표들이 세계 어느 국가보다도 열악하다. 이러한 자료들에 대해서는 정확한 비교수치는 없지만 제반상황에 비추어 볼때 우리나라 근로자들의 身體障害 發生率이 세계에서 가장 높은 수준에 달할 것이라는 것은 쉽게 짐작할 수 있다.

이러한 신체장애는 본인은 물론 가족, 기업주 모두에게 피해를 끼치는 것으로 중증의 身體障害의 경우 사망시보다 경제적, 정신적 피해가 클 수 있으며, 장기간의 입원후에 사망으로 이어지는 경로를 감안한다면 身體障害 發生率이 死亡率보다 클 것은 자명하다. 그러나 우리나라 기업체 혹은 근로자들의 신체장애에 대한 경제적 보장책 마련 등에 대한 인식은 아주 낮은 수준이며, 따라서 신체장애에 대한 經濟的 保障策은 産業災害나 業務上 상병으로 인한 신체장애를 보상해주는 公的 補償制度外的 私的補償制度는 미미한 실정이다. 따라서 본고에서는 이러한 각종 身體障害의 발생 실태 및 보상방법의 현황과 문제점을 분석하여 民營保險의 役割提高方案을 모색하고자 한다.

본고의 구성은 제2장에서는 우리나라 근로자들의 身體障害를 유발시키는 원인과 그 發生實態를 관련 통계를 기초로 살펴본다. 제3장에서는 이러한 신체장애에 대한 補償方法을 公的補償과 私的補償으로 나누어 살펴본다. 제4장에서는 각종 補償方法別 補償實態와 問題點을 살펴본다. 公的補償에 대해서는 관련기관에서 발표되는 통계자료를 중심으로 분석하고 私的補償에 대해서는 관련 통계자료가 없기 때문에 우리나라 10大企業그룹을

대상으로 設問調査를 통해서 알아본다. 제5장에서는 제3장과 4장의 分析內容에 비추어 본 民營保險의 役割提高方案을 제시하고자 한다.

II. 우리나라 勤勞者들의 障害實態

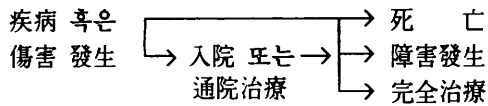
1. 障害의 定義

통상 人間이 疾病 또는 災害를 당했을 경우 우선 治療를 위해서 입원 또는 요양을 하여야 하며 이 기간이 지나고 나면 완치가 되거나, 사지 절단 등 신체의 손상을 가져오거나 혹은 요양기간중 사망하기도 한다. 따라서 産業災害補償保險에서도 産業災害에 따른 상병의 진행상태에 따라 療養給與, 休業給與, 障害給與, 遺族給與, 傷病補償年金, 葬儀費 등을 지급한다.

장애는 “종업원들이 그 자신의 업무를 수행할 수 없는 상태”라고 정의하는 것이 보통이며 노사간의 團體協約에 의해서 정확한 정의가 내려진다. 미국의 경우에는 통상 다음의 세가지 조건이 충족되면 障害狀態라고 본다. 즉, ① 疾病 혹은 傷害로 인해 완전한 障害狀態가 되어야 한다. ② 종업원은 장애로 인해 그의 업무를 수행할 수 없어야 한다. ③ 障害狀態는 허가받은 의사에 의해서 증명되어야 한다.” 본고에서는 장애를 “疾病 또는 傷害로 인하여 의사의 치료를 요하고 본인이 근무하던 업무에 정상적으로 근무할 수 없는 就業不能狀態”로 정의하고자 한다.

통상 疾病 혹은 傷害가 발생했을 때의 경로는 다음과 같다.

1) Jerry S. Rosenbloom & G.Victor Hallman, Employee Benefit Planning, 2nd ed., 1986.



이 과정에서 就業不能狀態라고 볼 수 있는 것은 入院 또는 通院治療期間과 완치 후에도 障害가 발생하여 정상적인 業務가 불가능한 상태를 말한다. 장애를 성격별로 보았을 때는 産業災害로 인한 것과 産業災害 이외의 원인에 의한 것 또는 業務上 사고로 인한 것과 業務外の 사고로 인한 것으로 나눌 수 있으며, 원인별로 보았을 때는 傷害로 인한 障害과 疾病으로 인한 障害로 구분할 수 있다.

2. 障害發生實態

본고에서의 장애는 소득상실 또는 감소상태를 의미하는 것으로 병원 입원기간 동안의 소득상실과 장애발생으로 인한 소득상실 양자를 모두 포함하며 이러한 소득상실 상태를 발생시키는 원인이 산업재해로 인한 것과 산업재해 이외의 것으로 분류된다. 산업재해의 경우 노동부에서 産業災害 適用事業場에 대한 통계를 집계·관리하고 있어서 비교적 자세하게 내용을 알 수 있으나, 산업재해 이외의 일상생활중의 사고나 질병으로 인한 장애 상태에 대해서는 관련 통계자료를 정확하게 추출할 수 없어서 交通事故發生 現況, 醫療保險統計年報 등을 통해 간접적으로 발생실태를 파악해보고자 한다.

가. 産業災害와 職業病

1991년의 산업재해 발생현황을 보면 산업재해

보상보험법 적용사업장 14만 6,284개소에 종사하는 근로자 792만 2,704명²⁾ 중에서 4일 이상의療養을 요하는 재해자가 12만 8,169명이 발생하여千人率(1,000명당 재해자수)이 16.18이나 되는 것으로 나타났다. 이를 재해정도별로 구분해 보면 사망자수는 2,297명, 신체장애자(完全 및 部分 勤勞不能者)는 2만 9,854명이며, 부상자수는 9만 6,016명이다.

이러한 災害發生率은 정부의 産業災害 豫防活動 강화에 따라서 최근들어 계속 감소하는 추세에 있다. 즉 災害發生 千人率은 1988년 24.78에서 1991년에는 16.18로 감소하였다. 그러나 災害發生率은 감소하고 있지만, 死亡者나 完全 및 部分的으로 勤勞不能狀態에 처하는 신체장애자는 오히려 증가추세에 있다(〈표-1 참조〉).

나. 産業災害외의 障害

産業災害외의 원인으로 신체의 장애를 초래하는 요인은 교통사고 등의 재해로 인한 입원 또는 신체장애가 있으며, 질병으로 인한 입원 또는 신체장애가 있다. 그러나 이러한 것에 관해 종업원들만의 장애율을 추출해 낼 수 있을 만한 관련 통계가 없기 때문에 자세한 실태는 알 수 없으나 우리나라의 교통사고율 및 40대 사망율이 세계 최고수준이라는 것에서 우리나라 근로자들의 입원 및 장애발생율이 타국에 비해 매우 높을 것이라고 추정할 수 있다.

(1) 交通事故 關聯 統計

교통사고 발생을 관련통계를 외국과 비교해 보면, 인구 10만명당 자동차 사망자수는 우리나라는

2) 상용근로자 5,295,694명, 일용근로자 2,627,010명

31.1명으로 일본에 비해서는 3.5배, 미국에 비해서는 1.6배에 달한다. 자동차 1만대당 사망자는 31.

6명으로 일본에 비해서는 17.6배, 미국에 비해서는 13.2배에 달한다.

〈표-1〉

年度別 災害發生 現況

(단위:명)

연 도	적 용 대 상		재 해 자				천 인 륜
	사업장수	근로자수	계	사 망	신체장애	부 상	
1988	101,445	5,743,970	142,329	1,925	26,239	114,165	24.78
1989	118,894	6,687,821	134,127	1,724	25,536	105,867	20.06
1990	129,687	7,542,752	132,893	2,236	27,813	102,844	17.62
1991	146,284	7,922,704	128,169	2,299	29,854	96,016	16.18

자료: 산재보험사업년보, 노동부, 1992.7, P. 138~139

〈표-2〉

自動車事故 關聯 統計 比較

국가명	인구10만명당 사망자수	자동차 1만대당 사망자수	비 고
한 국	31.1명	31.6명	1991년
일 본	8.9	1.8	1991년
미 국	18.9	2.4	1988년
서 독	14.2	2.2	1991년
프랑스	18.2	3.6	1990년

자료: 보험개발원 자동차보험부 제공

이러한 자동차사고에 의해서 발생하는 사망자수는 1991년도에만 12,874명으로 산업재해에 의한 사망자수의 6배에 달하는 수치이며, 신체장애의 경우도 중증의 장애는 산업재해보다 많은 것으로 나타난다. 〈표-3〉은 1991년 4월부터 1992년 3월간에 발생한 자동차 사고자중 자동차보험의 적용을 받는 부상자들의 신체장애 발생현황이다.

〈표-3〉

自動車事故에 의한 障害發生 人員

(단위:명, %)

장애등급	인 원	구 성 비
1급	6,526	31.4
2급	3,169	15.2
3급	1,799	8.6
4급	1,229	5.9
5급이하	8,084	38.9
계	20,807	100.0

자료: 보험개발원 '91.4~'92.3월중 자동차보험 사고 기준

이러한 제반상황을 고려해 볼 때 우리나라 근로자들의 교통사고로 인한 就業不能 發生確率이 세계 최고수준이 될 것이라는 것을 추정할 수 있다.

(2) 死亡率

경제기획원이 발표한 「한국인의 표준생명표」에 따르면 인구 1천명당 한해동안 사망한 사람의 수를 나타내는 사망율을 다른 나라와 비교해 볼

때 우리나라 40대의 사망율이 세계에서 최고수준임을 알 수 있다.

〈표-4〉 年齡別 死亡率의 國際比較
(남자 1,000명당 사망자수)

연령대	일 본	캐나다	프랑스	대 만	한 국
30~34	0.9	1.4	1.7	1.9	2.9
35~39	1.3	1.6	2.3	2.7	4.0
40~44	2.2	2.4	3.4	4.0	7.0

자료 : 한국인 표준생명표, 경제기획원, 1992. 1

보통 사망에 이르는 과정은 장기간의 입원치료 후에 발생한다는 것을 감안한다면 우리나라의 30~40대 남자들의 신체장애로 인한 所得喪失發生率도 세계에서 최고 수준에 이를 것이라고 추정할 수 있다.

(3) 醫療保險患者의 平均入院日數

산업재해보상보험법에 의한 산재환자 및 자동차보험에 의한 보상환자를 제외한 의료보험환자의 연령별 입원일수는 1991년도에 40~44세 기준으로 인구 1,000명당 연간 38.65명이 입원경력이 있고 입원환자 1인당 평균 13.63일간 입원해있었으며, 내원치료까지 합하면 18.22일에 해당한다. 즉 40~44세 남자들의 경우 인구 1,000명당 연간 38.65명이 입원할 가능성이 있고, 그 입원 1회당 약 3주간의 就業不能狀態에 처하게 된다는 것을 의미한다.

〈표-5〉 醫療保險 入院患者의 年齡別 平均 入院日數
(1991년 남자기준)

연령대	인 구 수	진료건수	천인율	평균 진료일수	
				입 원	내 원
30~34세	2,138,733	82,655	38.65	13.59	17.43
35~39	1,680,389	66,375	39.50	13.58	17.76
40~44	1,337,947	60,353	45.11	13.63	18.22

자료 : 의료보험통계연보, 의료보험조합연합회, 1992.7, P. 265~267

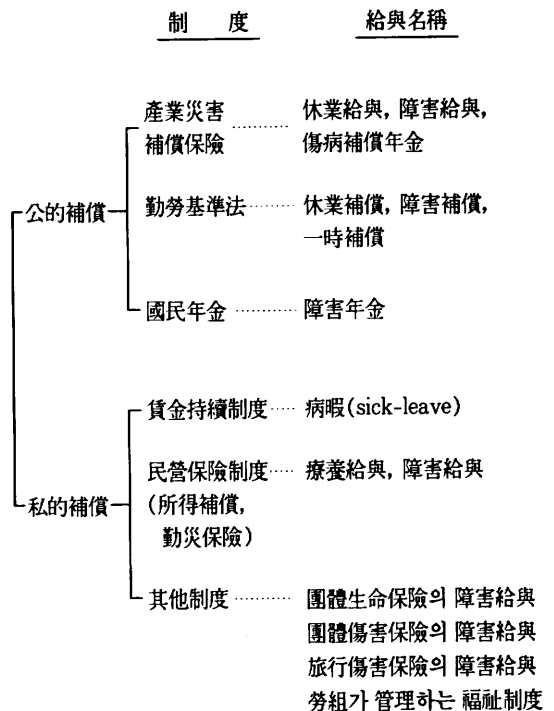
III. 勤勞者 障害時의 補償方法 및 內容

1. 補償方法의 概要

疾病 또는 傷害로 인하여 발생하는 就業不能狀態는 사고에 따른 入院治療를 요하는 기간중에 現業에 종사할 수 없기 때문에 생기는 就業不能狀態와 治療期間이 끝나고도 신체에 뚜렷한 장애를 남겨서 정상적인 업무에 종사하지 못하기 때문에 생기는 就業不能狀態로 나누어 볼 수 있다.

이러한 就業不能狀態에 대한 보상방법으로는 크게 社會保險制度 및 勤勞基準法에 의한 公的補償方法과, 企業의 賃金持續制度, 民營保險 및 其他制度 등의 私的補償制度로 나누어 볼 수 있다.

※ 就業不能 障害給與의 源泉



2. 公的補償의 內容

公的補償은 산업재해보상보험 적용 사업장 근로자를 대상으로 하는 産業災害補償保險, 비적용 대상 사업장 근로자들의 업무중의 상해를 보상해주는 勤勞基準法에 의한 強制給與部分, 國民年金 가입 근로자를 대상으로 사고 원인을 불문하고 발생한 신체 또는 정신상의 장애를 보상하는 障害年金으로 나누어 볼 수 있다.

가. 産業災害補償保險

산업재해보상보험의 보상내용은 입원 또는 통원 치료기간중에 소요되는 치료비인 療養給與, 소득 불능상태에서의 상실소득을 보상해주는 休業給與 및 영구적인 신체 장애 발생시에 지급해주는 障害給與, 사망시에 유족의 생활자금을 지급해주는 유족급여, 療養狀態가 2년이상 장기간 지속할 때 지급해주는 傷病補償年金이 있다. 본고에서는 소득 불능상태시에 지급해주는 休業給與, 障害給與 및 傷病補償年金의 보상요건 및 내용을 살펴본다.

(1) 보상요건

보상의 요건인 業務上 災害는 산업재해보상보험법 제3조에서 업무상 사유에 의한 勤勞者의 負傷, 疾病, 身體障害 또는 死亡을 말한다고 규정하고 있어 업무와의 因果關係를 중심으로 판단되는 것이지만 이 경우 업무는 근로자가 사용자와 체결한 勤勞契約의 本旨에 따라 행하는 모든 행위를 말한다. 근로계약상 업무의 유형은 다음과 같이 세가지로 나누어 볼 수 있다.

① 사업주의 사용종속하에 있고, 또 시설관리하에 있으면서 업무에 종사하고 있는 경우 즉, 업무행위와 그에 따른 부수행위를 행하고 있는 경우

(就業中の 災害準備 또는 整理行爲, 緊急業務 등)

② 사업주의 사용종속하에 있고, 또 관리하에 있으나 업무에 종사하고 있지 않은 경우 즉 사업시설내에서 자유행동이 허용되어 있는 경우(就業時間外 災害, 휴게시간 등)

③ 사업주의 사용종속하에 있으나 관리하를 떠나서 업무에 종사하고 있는 경우(사업장시설의 災害, 出場, 運動競技 등)

(2) 就業不能狀態에 대한 給與

(가) 休業給與

근로자가 業務上 負傷 또는 疾病으로 일을 하지 못하여 임금을 못 받았을 때, 즉 근로자가 업무상 부상 또는 질병 때문에 일시적인 노동불능으로 소득이 없어진 경우 이를 보상하고자 하는 것이 休業給與이다. 給與額은 요양기간중 1일에 평균 임금의 100분의 70에 상당하는 금액을 지급한다. 다만, 취업하지 못한 기간이 3일이내인 때에는 근로기준법에 의하여 사업주가 休業補償을 행한다.

(나) 障害給與

근로자의 업무상 부상이나 질병이 치유된 후 신체의 전부 또는 일부가 영구히 상실되거나 감소된 것을 보상하여 주는 급여로서 障害補償一時金과 障害補償年金으로 나누어진다. 신체장애등급이 1급내지 3급에 해당할 때에는 장애연금으로 지급하고 4급내지 7급에 해당할 때에는 수급권자의 선택에 따라 一時金 또는 年金을 지급한다. 장애보상연금의 경우 일시에 목돈을 마련할 수 있도록 1~3급 해당자는 1년분 또는 4년분을 4~7급 해당자는 1년분 또는 2년분을 먼저 지급하는 선급제도와 연금을 받고 있던 자가 사망한 경우 사망시까지 받은 年金合計額이 일시금에 미달하는 때에는 그 차액을 지급하는 차액일시금 제도를 두고 있다.

장해보상일시금과 장해보상연금의 급별 급여표는 <표-6>과 같다.

<표-6> 障害給與表 (平均賃金基準)

장애등급	급 여 액	
	장해보상 연 금	장해보상 일 시 금
제1급	329일본	1,474일본
제2급	291	1,309
제3급	257	1,155
제4급	224	1,012
제5급	193	869
제6급	164	737
제7급	138	615
제8급	—	495
제9급	—	385
제10급	—	297
제11급	—	220
제12급	—	154
제13급	—	99
제14급	—	55

(다) 傷病補償年金

요양급여를 받는 근로자가 요양개시후 2년이 경과되고 폐질 등급이 3급 이상인 경우 休業給與 대신 <표-7>과 같은 傷病補償年金으로 인상 지급한다.

<표-7> 傷病補償年金表

장애등급	상 병 보 상 연 금
제1급	평균임금의 329일본
제2급	평균임금의 291일본
제3급	평균임금의 257일본

(3) 기 타

산업재해보상보험은 재해근로자의 平均賃金を 동종 근로자 통상임금 1인당 1개월 平均額이 5% 이상 變動한 때에는 그 율에 따라 增減하여 保險給與의 算定基礎로 한다. 또한 노동부장관이 고시한 最低 補償基準額은 저임금 근로자의 임금을 一定水準인 告示額까지 인상하여 휴업급여를 제외한 障害給與, 遺族給與, 傷病補償年金 및 葬儀費를 지급하는 제도로써 매년 고시되는 最低 補償基準額에 따른다.

나. 勤勞基準法

勤勞基準法은 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용하는(勤勞基準法 제 10조) 강제적 제도로써 업무상의 재해에 대해서 요양보상, 휴업보상, 장해보상, 유족보상, 장의비 및 일시보상을 행하며 所得不能과 관계있는 休業補償, 障害補償, 一時補償의 보상요건 및 보상내용을 살펴보면 다음과 같다.

(1) 補償要件

勤勞基準法上 재해보상 요건은 근로자가 업무상 부상 또는 질병에 걸린 경우(勤勞基準法 제 78조 1항)로서 제1항의 업무상 질병에 대해서는 근로기준법 시행령 제54조(업무상 질병의 범위)에 기술하고 있다.

(2) 就業不能狀態에 대한 給與

(가) 休業補償

근로자가 업무상 부상 또는 질병 때문에 일시적인 勞動不能으로 所得이 없어졌을 경우에는 요양기간중 평균임금의 100분의 60에 상당하는 휴업보상을 행한다.

(나) 障害補償

근로자가 업무상 부상 또는 질병에 걸려 완치후에도 신체에 장애가 있는 경우 장애등급에 따라서 평균임금에 아래에 정한 일수를 곱하여 얻은 금액의 障害補償을 행한다.

〈표-8〉 身體障害等級과 災害補償表

장애등급	재해보상	장애등급	재해보상
제1급	1,340일본	제8급	450일본
제2급	1,190	제9급	350
제3급	1,050	제10급	270
제4급	920	제11급	200
제5급	790	제12급	140
제6급	670	제13급	90
제7급	560	제14급	50

(다) 一時補償

요양보상을 받는 근로자가 요양개시후 2년을 경과하여도 부상 또는 질병이 완치되지 아니하는 경우에는 平均賃金の 1,340일본의 一時補償을 행하여 그 후의 이 법에 의한 모든 보상책임을 면할 수 있다.

(3) 기 타

보상을 받게될 자가 동일한 사유로 민법 기타 법령에 의하여 이 법의 재해보상에 상당한 금품을 받을 경우에는 그 가액의 한도에 있어서 사용자는 보상책임을 면한다.

다. 國民年金

國民年金에서 지급하는 급여는 老齡年金, 障害年金, 遺族年金, 返還一時金이며, 신체장애에 대한 급여는 障害年金으로 그 보상요건과 지급액은 다음과 같다.

(1) 補償要件

국민연금 가입중에 발생한 질병 또는 부상으로 완치후에도 신체 또는 정신상의 장애가 있는 자에 대하여 그 장애가 존속하는 동안 장애정도에 따라 지급한다. 단 질병의 경우에는 초진일 현재 가입기간이 1년이상 되어야 하며, 질병 또는 부상을 당한 자가 초진일부터 2년이 경과하여도 완치되지 아니하는 경우에는 그 2년이 경과된 날을 기준으로 장애정도를 결정한다.

(2) 給與内容

障害年金은 國民年金法 施行令 제41조(障害等級 등)에 정한 장애등급 1~4급에 대하여 아래와 같은 보상을 행한다.

〈표-9〉 障害年金 支給表

障害等級	支 給 額
제1급	基本年金額의 100% + 가급연금액
제2급	基本年金額의 80% + 가급연금액
제3급	基本年金額의 60% + 가급연금액
제4급	基本年金額의 150%를 一時補償

여기서 基本年金額은 均등부분, 소득비례부분 및 가입기간에 의해 결정되는데 이때 均등부분은 개개인의 소득수준과는 관계없이 모든 사업장 가입자의 평균보수를 기초로 하여 산출되며, 소득비례부분은 가입자 개개인의 소득수준에 의해 결정된다. 이를 수식으로 나타내면 아래와 같다.

$$\text{基本年金額} = 2.4(A+B)(1+0.05n)$$

2.4 : 가입기간 20년(240개월)일 때의 급여수준을 결정하는 비례상수

A : 연금수급 전년도 전체 사업장 가입자의
평균보수월액 → 균등부분

B : 가입자 개인의 가입기간중 표준보수월액
의 평균액 $\times 0.75$ → 소득비례부분

n : 20년 초과 가입년수

0.05 : 가입기간 20년 초과 매 1년에 대한 연금
액 수준을 결정하는 비례상수

기본연금액은 가입자 전원의 중간수준에 있는
근로자가 20년을 가입하고 퇴직할 경우 최종보수
의 40%수준이 된다. 가입연금액은 부양가족수에
따라 지급되는 부가적 성격의 급여로서 지급대상
은 배우자, 자녀, 부모 등이다.

(3) 기 타

장해연금의 지급대상이 되는 자가 반환일시금을
지급받은 경우에는 장해연금은 지급되지 아니하
며, 산업재해보상보험법에 의해 장해급여를 받을
수 있는 경우에는 장해연금액을 2분의 1로 감액하
여 지급한다.

3. 私的補償의 内容

종업원의 就業不能狀態에 대하여 보상해주는 私
的制度로서는 근로자들이 정상적으로 근무하지 못
하는 기간에 대해서 일정한 한도까지 임금을 지급
해주는 病暇制度和 民營保險을 이용한 障害 또는
所得補償制度 등이 있다.

가. 企業主의 賃金持續制度(Employer Salary Continuation Plans)

종업원이 업무의 질병 또는 상해로 인하여 병원
에 입원하거나 통원치료 등으로 정상적으로 출근
할 수 없는 경우에 기업주의 재량 또는 단체협약

에 의하여 특정한 기간까지 賃金을 지급해주는 제
도로서 病暇制度라고도 한다.

나. 民營保險會社의 制度

민영보험회사의 제도로서는 勤勞者災害補償責任
保險, 所得補償保險이 있다.

(1) 勤勞者災害補償責任保險

근로자재해보상책임보험은 산업재해보상보험법
시행령 제2조(법의 적용을 받지 아니하는 사업)
의 비적용 사업장을 대상으로 손해보험회사에서
운영하는 것으로 支給事由, 障害等級, 補償金額은
勤勞基準法에서 정한 것과 거의 유사하다.

(2) 所得補償保險

소득보상보험은 소득보상급부가 지급되는 기간
에 따라 短期所得補償保險과 長期所得補償保險으
로 나누어지며 우리나라는 1984년 11월 손해보험
회사가 일본의 소득보상보험제도를 받아들여 개발
하였으나 현재는 판매가 중지된 상태이다. 아래에
서는 미국, 영국, 일본의 소득보상보험의 개요를
비교해 보고자 한다.

소득보상보험은 일반적으로 업무상의 상해 및
질병으로 인해 발생한 喪失所得에 대체하기 위해
적정한 수준의 소득을 제공하는 것으로서 회사의
有給病暇期間에 해당하는 待機期間(Waiting Peri-
od)을 갖게 되고, 월급여액에 해당하는 加入金額은
보통 가입근로자의 소득액 한도내에서 결정된다.

미국에서 판매되는 소득보상보험의 일반적인 가
입금액은 근로자의 總週給의 50%에서 67%정도
에 이른다. 보험회사에서는 통상 가입기준(Under-
writing Criteria)을 사용하는데, 이것은 소득보상
급부가 근로자의 소득을 초과하지 않도록 하는 것
으로 給付와 所得의 關係(benefit-to-earnings re-

〈표-10〉

所得補償保險制度의 運營內容 比較

구 분	미 국 (Mony社)	영 국 (Victory社)	일 본 (손보공동)	한 국 (신동아, 제일)
판매회사	생명보험회사 및 건강보험회사	생명보험회사	손해보험회사	
보장내용	상해 또는 질병으로 정규직업에 실질적으로 근무 할 수 없을 경우의 상실소득 보장		상해 또는 질병으로 증권상에 기재된 직업에 근무할 수 없을 경우의 상실소 득 보장	
보험기간	연단기 : 3, 5년 세단기 : 55, 60, 65세	통상 정년시(55, 60)	1년	
급부기간	연단기 : 보험기간 세단기 : 재해는 終身 질병은 보험기간	통상 정년시(55, 60)	1, 2, 5년	1, 2년
대기기간	1, 2, 3, 6개월 1, 2년	통상 6개월	7, 14, 30, 60, 90, 180, 365일	
가입한도	가입직전 월평균 소득의 2/3이내	급여의 75%이내	월평균 소득액 이내	
급부액산정	가입금액기준 정액	가입직전 3개년 평균 급 여에 비례	기본보험금액과 취업불능개시직전 1년간의 월평균 소득액중 낮은 금액	
건강진단	보험종류, 가입금액 등에 따라 상이	무진단	무진단	

자료 : 삼성생명(주) 상품개발팀 제공

lationship)라고 부른다. 소득보다 많은 급부는 보
험금 청구사건의 빈발 및 금액의 고액화를 초래하
게 된다. 또한 소득대비 과도한 급부는 計劃된 缺
勤(absenteeism)을 초래할 수 있다. 대기기간을
사용하는 것은 費用節減과 計劃된 缺勤을 방지하
기 위한 것이다.

보험회사에서는 또한 賃金階層에 기초한 週給基
準表(schedule of weekly benefits)를 사용하여
가입금액을 제한하는 방법을 많이 사용하고 있다.

다. 기타제도

종업원의 소득불능상태에 대하여 보상을 제공하
는 기타 제도로서는 다음과 같은 것이 있다.

(1) 團體生命保險

대부분의 단체생명보험에 추가되는 재해상해특
약에서는 종업원이 재해로 인하여 신체장해가 발
생하였을 경우에는 장해등급에 따라 障害給與를
보상해주므로 障害補償의 역할을 할 수 있다. 또
한 入院特約에서는 재해 또는 질병으로 입원하였
을 경우 입원 1일당 가입금액을 지급하므로 休業
補償의 역할을 할 수 있다.

(2) 團體傷害保險

손해보험회사에서 판매하는 단체상해보험은 종
업원이 업무의 혹은 업무중에 발생한 상해에 대하
여 治療費 및 障害補償을 하게 되고, 臨時生活費
特約이 부가된 경우에는 입원 1일당 가입금액을

지급하므로 休業補償의 역할도 하게 된다.

(3) 旅行傷害保險

여행상해보험은 여행중에 발생하는 상해에 대하여 治療費 및 障害補償을 하게 되므로, 종업원의 공무중 상해에 대한 障害補償制度로서의 역할을 할 수 있다.

(4) 勞組가 관리하는 福祉制度(Union-administered Welfare Plans)

기업에 따라서는 勞動組合에서 福祉制度를 마련하여 업무외의 상해나 질병으로 종업원이 취업불능상태에 처하게 되었을 경우 경제적 지원을 해주는 자발적 제도를 마련하고 있는 경우도 있으며, 그때 그때 勞組員들이 각출하여 도움을 주는 방법을 택하고 있는 기업도 있다.

IV. 各種 補償制度의 實態 및 問題點

1. 公的補償制度의 加入實態 및 給與支給 內容

가. 産業災害補償保險

1991년말 현재 산업재해보상보험의 적용을 받은 사업장수는 146,284개소로 1990년 129,687개

소에 비하여 12.8%의 증가를 나타냈으며 이에 종사하는 근로자는 792만 2,704명으로³⁾ 총경제활동인구의 약 43%에 해당하며, 1990년 754만 2,752명에 비하여 비하여 5.0% 증가하였다.

1991년의 급여별 지급상황을 보면 休業給與가 2,237억원으로 전체 급여액의 31.9%를 차지하고 있으며, 다음으로 療養給與 1,923억원(27.4%), 障害給與 1,739억원(24.8%), 遺族給與 927억원(13.2%), 傷病補償年金 101억원(1.4%), 葬儀費 89억원(1.3%) 순으로 보험급여가 지급되었다.

이러한 給與內容을 본고의 검토대상인 休業給與와 障害給與 및 傷病補償年金으로 나누어 살펴보면 다음과 같다.

(1) 休業給與

休業給與는 2,237억원으로서 보험급여중 구성비가 31.9%를 점하고 있어 가장 높으며, 이러한 휴업급여를 받은 사람은 1991년도에는 13만 2,602명으로서 산업재해보상보험 적용 근로자의 1.76%에 해당한다. 또한 1인당 휴업급여는 1991년에 168만원인 것으로 나타났다. 또한 이러한 休業給與를 받는 療養者中 장기 요양자수가 급격히 늘어났다.

〈표-11〉

年度別 休業給與 支給內譯

구 분	1987	1988	1989	1990	1991
총지급액	471억원	624	980	1,560	2,237
지급자수	116,172명	114,154	113,340	128,299	132,602
1인당 지급액	41만원	55	86	122	169

자료 : 산재보험사업년보, 노동부, 1992. 7, P. 63

3) 1991년 12월말 총 경제활동인구 18,225천명

〈표-12〉

長期療養患者 現況

(단위: 명, %)

연 도	계	6월미만	1년까지	3년까지	5년까지	5년이상
1990	36,479	24,745	5,372	4,728	873	761
1991	40,386	25,920	6,884	5,475	1,004	1,103
증감(%)	10.7	4.7	28.1	15.8	15.0	44.9

자료: 산재보험사업년보, 노동부, 1992. 7, P. 61

(2) 障害給與

1991년의 障害給與 수급자는 29,854명으로서 산업재해보상보험 적용 근로자의 0.4%에 달한다. 장해급여는 연금보다 일시금을 선호하는 경향이 커서 총 장해급여 대상자중 3.8%인 1,144명만이 障害年金을 선택한 것으로 나타났다.

〈표-13〉 1991年度 等級別 障害補償 一時金 支給現況

구 분	계	1~3급	4~7급	8~14급
지 급 액	1,599억원	8	356	1,236
지 급 자 수	28,710명	52	2,529	26,129
1인당지급액	557만원	1,475	1,407	473

자료: 산재보험사업년보, 노동부, 1992. 7, P. 63

〈표-14〉

1991年度 等級別 障害補償年金 支給現況

구 분	계	1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급
지 급 액	140억원	40	27	44	5	10	8	6
지 급 자 수	1,144명	207	125	254	80	171	147	160
1인당 지급액	1,223만원	1,947	2,172	1,721	659	605	518	345

자료: 산재보험사업년보, 노동부, 1992. 7, P. 64

(3) 傷病補償年金

업무상 재해를 당한 근로자가 요양급여 개시후 2년을 경과하였으나 부상 또는 질병이 치유되지 아니하고 폐질상태에 있으면 休業給與 대신에 傷

病補償年金을 지급하게 되는데 1991년에 2,003명이 수급하게 되어 전년도보다 2.5%가 증가하게 된바, 이는 중대재해로 인한 장기요양환자 급증 등의 이유로 보인다.

〈표-15〉

年度別 傷病補償年金 支給現況

구 분	1987	1988	1989	1990	1991
支給總額	16억원	30	53	75	101
支給者數	931명	1,509	1,592	1,954	2,003
1인당 지급액	169만원	201	331	384	502

자료: 산재보험사업년보, 노동부, 1992. 7, P. 64

나. 勤勞基準法

근로기준법의 적용대상은 5인 이상 사업장으로서 1991년 4월말 현재 사업장수는 137,001개소이고, 종사하는 근로자수는 5,460,794명이다. 근로기준법상 지급되는 각종 보상금에 대한 통계는 관리가 되고 있지 않아 보상실태를 파악할 수 없다.

다. 國民年金

1991년말 국민연금의 5인 이상 당연가입 사업장 가입자는 총 474만 7,605명으로서 총 경제활동인구의 약 26% 해당하는 수치이다. 국민연금에서 지급되는 장해연금의 1991년 장해등급별 수급자 및 월평균 급여액은 아래와 같이 장해등급 1급기 준으로 약 156천원에 불과해 급여금액이 생활급에 미치지 못함을 알 수 있다.

〈표-16〉 國民年金의 障害等級別 障害年金 受給者 및 月平均 支給額

구 분	1 급	2 급	3 급	4 급	계
총지급액	2억원	3	3	5	14
수급자수	123명	315	441	332	1,407
1인당 지급액	156천원	96	58	1,643	-

주: 장해 4급은 일시금으로 지급함.

자료: 국민연금통계년보, 국민연금관리공단, 1992. 7, P. 120~123

2. 私的補償制度

사적보상제도의 민영보험 가입실적 등 보상실태에 대하여는 의미있는 통계 자료를 얻을 수 없어

서 經營能率研究所에서 선정한 1991년의 50대 기업그룹중 상위 10대 기업그룹⁴⁾의 기획조정실 인사후생 담당자를 대상으로 설문지를 팩시밀리로 발송하여 해답을 얻는 방법을 사용하여 근로자들의 장해시의 보상실태와 보상방법에 대한 중요내용만을 파악하였다. 1991년말 10대 기업그룹의 총 근로자수는 64만 627명으로서 5인 이상 사업장의 총 상용근로자의 약 11%에 해당한다.⁵⁾

設問內容은 업무상 상해 또는 질병 발생시에 경제적보상제도에 의거 사적으로 追加補償을 해주는지의 여부와, 업무외의 상해 또는 질병으로 장해가 발생하였을 경우의 보상제도에 관한 2부분으로 크게 나뉜다.

10대기업그룹중 그룹계열회사간에 동일한 보상규정을 갖는 그룹은 3개 그룹이며 나머지 7개그룹은 계열회사간에 보상규정이 다르며, 이 경우 그룹내에서 매출액이 가장 큰 주력회사를 중심으로 조사하였다.

가. 업무상 장해로 就業不能狀態에 처했을 경우의 補償規程

업무상 장해로 인한 취업불능시의 추가보상에 대해서는 就業不能時의 補償處理 問題, 障害狀態가 確定되었을 경우의 補償處理 問題 및 추가적 재원마련 방법에 대해서 물어보았다.

(1) 업무상 사고로 입원하였을 경우의 보상처리 문제

“임직원이 업무상(산업재해 포함) 사고 또는 질병으로 인하여 병원에 입원하거나 회사에 정상적

4) 1991년도 매출액 순위기준으로 현대, 삼성, 럭키금성, 대우, 선경, 쌍용, 기아, 한진, 롯데, 한국화약그룹임.

5) $640,627 \div \left(\left[\frac{5,460,794(91.4)}{5,365,613(90.4)} - 1 \right] \times \frac{9}{12} + 1 \right) \times 5,460,794$

으로 출근할 수 없는 상태가 지속될 경우의 보상 처리”에 대하여는 “근로기준법 또는 산업재해보상 보험법에 따라서 보상해준다”는 그룹이 9개 그룹이며, “관련규정의에 회사에서 별도로 정한 규정에 의해 추가보상을 해준다”는 그룹은 1개에 불과하였다.

(2) 업무상 사고로 死亡 또는 完全障害狀態가 되었을 경우의 보상처리문제

“임직원이 업무상(산업재해 포함) 재해로 인하여 사망 또는 완전장해상태가 되어 현재의 업무에 복귀할 수 없을 때의 보상방법”에 대해서는 “근로기준법 또는 산업재해보상보험법에 따라서 보상해준다”는 그룹이 9개 그룹이며, “관련규정의에 회사에서 별도로 정한 규정에 의해 추가보상을 해준다”는 그룹은 1개에 불과하였다. 그리고 해당그룹의 추가보상의 재원마련은 그때 그때 회사의 경비에서 지출하는 것으로 응답하였다.

나. 業務外 상해 또는 질병으로 就業不能狀態가 되었을 경우의 보상규정

업무의 상해 또는 질병으로 취업불능상태가 되었을 경우의 보상문제에 대해서는 장기입원시의 病暇制度, 사망 또는 완전장해시의 보상처리 문제와 퇴직금제도에 대해서 조사하였다.

(1) 病暇制度

“임직원이 업무의 상병으로 장기간 입원 또는 정상적으로 출근할 수 없는 경우의 보상처리”에 관해서는 그룹별로 제도가 상이하기 때문에 그 내용을 기술하도록 하였으며, 그 결과는 <표-17>과 같다.

이 내용을 분석해보면 병가 이후 급여전액을 지급하는 것은 평균적으로 1.8개월이었으며, 급여가

<표-17> 국내 10대 기업그룹의 病暇制度

병 가 규 정	총유급 병가기간
① 6개월은 급여전액 지급, 그후 6개월은 기본급의 50% 지급	12개월
② 1개월은 급여전액 지급, 그후 3개월은 기본급의 70% 지급	4개월
③ 1개월은 급여전액 지급, 그후 6개월은 기본급의 80% 지급	7개월
④ 2개월은 급여전액 지급, 그후 3개월은 기본급의 67% 지급, 그후 3개월은 기본급의 33% 지급	8개월
⑤ 1개월은 급여전액 지급, 그후 11개월은 기본급 100% 지급	12개월
⑥ 1개월은 급여전액 지급, 그후 5개월은 기본급의 50% 지급	6개월
⑦ 3개월은 급여전액 지급, 그후 3개월은 기본급의 67% 지급, 그후 6개월은 기본급의 33% 지급	12개월
⑧ 2개월은 급여전액 지급, 그후 4개월은 기본급의 60% 지급	6개월
⑨ 1개월은 급여전액 지급, 그후 3개월은 기본급의 80% 지급, 그후 3개월은 기본급의 60% 지급, 그후 3개월은 기본급의 50% 지급.	10개월
⑩ 3개월 기본급의 60% 지급	3개월

일부분이라도 지급되는 有給病暇期間은 평균 8.0개월로 나타났다.

(2) 業務外 상해 또는 질병으로 장해가 되었을 경우의 보상처리

“임직원이 업무의 상병으로 인하여 사망 또는 완전장해상태가 되었을 경우의 보상처리”에 대해서는 “회사 퇴직금규정에 따라 퇴직금을 지급하고

퇴직처리한다”고 응답한 그룹이 9개였으며, “퇴직금외에 회사에서 별도로 정한 규정에 의해 추가보상을 해주고 퇴직시킨다”라고 응답한 것은 1개 그룹에 불과하였다. 추가보상을 해주는 그룹의 추가보상 재원마련 방법에 대해서는 “그때 그때 회사경비에서 지출한다”고 응답하였다.

(3) 退職金 規程

임직원이 업무의 상병 등으로 퇴직할 경우 퇴직금이 障害補償金の 역할을 할 수 있으므로 퇴직금 규정에 대해서 조사하였는데, “퇴직금 누진제를 사용한다”고 응답한 그룹은 4개 그룹이었고, 나머지 6개 그룹은 법정 퇴직금만 지급하는 것으로 응답하였다. 퇴직금 누진제의 기준에 대해서는 “근속년수를 기준으로 한다”고 응답한 것이 3개 그룹이었고, 1개 그룹은 “근속년수 및 직급을 기준으로 한다”고 응답하였다.

3. 各 制度의 問題點

가. 産業災害補償保險 적용대상의 확대 및 보험급여제도의 개선

산업재해보상보험의 실시초기는 제1차 5개년계획을 시작한 시기로서 여러가지로 어려운 여건아래 있었다. 그 당시 국민소득의 수준도 100달러 미만이었으며, 비농림부문 취업자는 300만명 정도에 불과하였다. 여기서 10인 이상 사업장수는 1만개소에 미달되고 근로자수도 50만명을 넘지 못했다. 이러한 환경속에서 사회보험의 경험도 없이 처음 출범한 노동청이 이 제도를 주관하면서 인력과 예산의 제약속에서 시작하다 보니 불가피하게 대규

모의 안전한 사업장부터 착수하게 된 것이다. 따라서 원칙적으로 근로기준법의 적용을 받는 모든 사업에 적용하기로 하되 위험율이나 규모를 참작하여 대통령령으로 일부사업을 예외로 인정할 수 있게 하였다.⁶⁾ 그후 점차 업종과 규모에 따라 적용을 확장하였지만 1991년말 기준으로 볼 때 산업재해보상보험의 적용을 받는 근로자는 전 근로자의 42%에 불과한 실정이다.

또한 산업재해가 발생한 경우 災害勤勞者는 보험급여를 지급받더라도 이에 만족치 못하고 사업주의 과실이 인정되는 경우 민사상의 損害賠償請求를 제기하는 경우가 빈번하여 사업주는 면책되지 못하고 소송에 따른 시간과 비용의 낭비를 초래하고 있다. 특히 민사상의 손해배상이 선행되는 경우 보험급여에 해당하는 부분, 앞으로 年金給與制度가 확대될 경우 年金給與에 해당하는 부분까지 사업주가 부담하고 保險給與에 대위하지 못하고 履行猶豫制度가 없으므로 2重負擔의 현상까지 야기되고 있다.⁷⁾

더우기 산업재해보상보험 및 근로기준법상의 장해에 대한 적용범위가 업무중의 상해 및 질병에 국한되므로 통근중의 재해에 대해서는 회사의 통근버스를 이용할 경우만 보상되기 때문에 회사의 업무용 승용차를 이용 출퇴근시 발생하는 교통사고에 대해서는 종종 분쟁이 야기되고 있는 등 적용범위 확대에 대한 논란이 많다.

나. 公的補償制度의 給與의 不充分

노동부에 따르면 산업재해보상보험의 장해보상

6) 申守植, “産災保險制度의 管理運營上の 課題”, 危險管理學會紙 제2집, 1992.3, P. 40~41

7) 前掲書 P. 42.

연금은 1977년말에 ILO條約 수준인 60%까지 1982년에는 ILO勸告 수준인 67%까지 1989년에 다시 선진국 수준인 70.4%까지 인상하여 보상수준은 국제수준에 손색이 없게 되었으며, 休業給與 역시 평균임금의 70%를 지급하게 되었다. 그러나 산업재해에 따르는 사업주의 과실이 인정되는 경우 민사상의 손해배상청구를 제기하는 경우가 빈번한 것은 그만큼 산업재해보상보험의 보상수준이 불충분하다는 것을 반증하는 것이다. 더욱기 산업재해보상보험 적용 비대상업체에 적용되는 근로기준법상의 급여는 동일한 업무중의 상해 및 질병에 대해서 산업재해보상보험보다 급여내용이 불충분하고 장해연금을 지급하지 않는 제도적 미비점이 있다.

더우기 國民年金의 경우에는 사회보장의 기본원리에 따른 국가에 의한 최저 보장수준이기 때문에 급여가 불충분한 것은 당연하며, 이에 따라 민영보험제도의 보완이 절실히 요구된다.

다. 私的補償制度의 未備

업무외의 상해나 질병으로 인한 취업불능상태와 업무상의 상해나 질병으로 인한 취업불능상태와는 통계적인 비교를 할 수 없다. 그러나 산업재해보상보험의 장해자수와 의료보험환자의 평균입원기간, 자동차 사고 등의 실태를 종합적으로 비교해 볼때, 업무외의 상해나 질병으로 인한 취업불능상태가 업무상의 상해나 질병으로 인한 것보다 더 많을 것이라는 것은 자명하다.

더우기 은행·보험과 같은 산업재해의 위험이 없는 서비스업종이나 산업재해 대상업체중에서 사무·관리직 종사자들에게는 업무상 상해나 질병보다도 업무외의 상해나 질병이 더욱 많을 것이라는

것을 쉽게 추정할 수 있다.

그러나 이러한 업무외의 상해 및 질병으로 인한 취업불능상태에 대해서는 10대기업그룹을 상대로 한 설문조사에서 본것과 같이 기본적인 병가제도 외에는 거의 補償制度가 없는 것으로 나타났다.

이를 반증하는 자료가 업무외의 就業不能에 대비하는 소득보상보험의 판매실적이 전무하다는 점과, 상해 및 질병으로 종업원이 장해상태가 되었을 경우 장해보험금을 지급해주는 생명보험회사의 단체정기보험의 가입실적이 1992년 3월말 약 42만건으로 5인이상 사업장 상용근로자의 6~7%에 불과한 것으로 추정된다.

V. 民營保險의 役割提高方案

제3장과 제4장에서 살펴보았듯이 우리나라의 기업체 근로자는 업무상 상해나 질병으로 障害狀態가 되었을 경우에 産業災害補償保險法 또는 勤勞基準法에 의하여 보상을 받을 수 있다.

그러나 1991년말 노동부가 추산한 전국의 5인 미만 사업장 근로자수(가족 종사자 제외)는 약 3백만명으로 추산되고 있으며, 이는 5인이상 근로자의 약 40%에 달하고 있어 법적으로 産業安全에서 소외된 근로자가 상당한 수준에 이르고 있음을 알 수 있다. 더우기 업무외의 질병 또는 상해로 인한 취업불능 상태에 대해서는 국민 연금의 생활 급여도 못미치는 기본적인 혜택만 받을 수 있으며, 10대기업그룹에 대한 설문조사에서 본 바와 같이 기업체에서 규정을 두어 퇴직금외의 추가적인 보상을 해주는 기업이 거의 없는 것으로 나타났다.

이는 다시 말하면 就業不能狀態는 본인은 물론

가족에게도 치료비, 생활비 등 經濟的 負擔이 많은데도 불구하고 거의 補償을 받을 수 없다는 것을 의미한다. 이러한 점은 우리나라의 勤勞條件이 아직 향상되지 않은데서 오는 것이며, 아직까지도 勞使間의 團體協商에서 現金給與의 인상에만 치우친 단체협약에서 오는 영향이 크다.

참고로 미국의 경우는 종업원들의 障害確率在 死亡確率보다 크며 경제적 부담이 크다는 점에서 所得補償保險의 판매에 신경을 쓰고 있어 현재는 販賣手數料不要 方式의 유니버설所得補償保險(no-load universal disability income insurance)까지 개발·판매되고 있는 실정이다.

〈표-18〉 障害 및 死亡率表

연령	사 망 (인구 1,000인당)	장해(90일이상 계속) (인구 1,000인당)
37	2.46	14.37
42	3.73	15.88
47	5.80	19.78
52	8.86	24.19

자료 : Best's Review, 생보판, 1988년 2월호, P. 42.

또한 민영보험회사에서 판매하고 있는 소득보상보험의 가입건수는 1982년말 총 4,445만건으로 경제활동인구의 약 45%가 가입하고 있는 것으로 추정된다.⁸⁾

우리나라의 경우도 1992년부터 정부에서 인플레이션 등 經濟安定化施策을 펴나가고 회사간 賃金格差를 줄여나가기 위해서 대기업 및 300인 이

상 금융기관 등을 상대로 總額賃金制를 실시하여 賃金引上의 抑制를 유도하고 있다. 임금인상의 억제에는 필연적으로 福祉厚生制度의 役割 増大를 가져오게 되고 이에 따라 민영보험 회사의 역할도 제고되어야 할 것으로 본다.

따라서 이러한 제반여건을 비추어 볼 때 민영보험회사가 이러한 장애로 인한 就業不能保險市場에서의 역할제고를 위하여 다음과 같은 방안을 제시하고자 한다.

1. 團體保險商品의 販賣擴大 및 保障內容 改善

현재 판매되고 있는 생명보험회사의 각종 團體生命保險에서는 종업원의 신체장애에 대해서 부분적으로 보상해주는 특별약관을 부가하여 판매하고 있으며, 손해보험회사가 판매하고 있는 단체상해보험에서도 신체장애에 대해서 보상을 해주고 있다. 그러나 이러한 단체보험은 보험회사의 販賣力이 약하고, 우리나라 기업들이 종업원복지제도를 소홀히 한 결과 판매가 확대되지 않고 있다.

따라서 우선적으로 이미 판매되고 있는 團體定期保險이나 團體傷害保險의 판매 확대를 위해서 노력해야 할 것이다. 다음으로는 각종 災害傷害特約, 臨時生活費特約 등을 기업의 여건에 맞게 개선하고 보험료 수준도 단체별로 적용할 수 있게 하여 작업환경이 양호하고 복지제도가 좋은 대규모 우량기업이나 금융기관 등을 대상으로 단체보험의 판매확대를 꾀하고, 나아가서는 작업환경이 열악한 광산이나 소규모 제조업체에게까지 판매가 확대될 수 있도록 여러가지 노력을 기울여야 할 것이다.

8) 1982년말 총경제활동인구 9,953만명, 단체단기소득보상보험 피보험자수 2,729만명, 단체장기소득보상보험 1,717만명.

2. 生命保險 마케팅制度的改善

생명보험회사에서는 기업체를 대상으로 본사에서 직접 단체보험상품을 판매하는 법인영업조직이 있다. 그러나 이 법인영업조직은 종업원퇴직직립보험 도입이후 회사의 대출연계영업에 치중하였고, 가입기업에서도 보험회사에서 대출을 받기 위해서 보험에 가입하는 경우가 많았다. 더우기 국내기업의 종업원 복지여건이 성숙되지 않았기 때문에 법인영업조직은 資金販賣組織으로서만 발전할 수 밖에 없었다.

앞으로는 경제의 안정과 총액임금제 실시 등으로 인한 기업의 종업원복지수요가 증가할 것으로 보이는 바, 이러한 법인영업조직에 대해 勞務管理, 補償管理 등 종업원복지제도에 대한 교육을 실시하여 従業員福祉市場의 판매확대에 부응할 수 있도록 조직의 체질을 개선해 나가야 할 것이다.

3. 所得補償保險(Disability Income Insurance)의 導入

1984년 도입한 손해보험회사의 소득보상보험은 보험기간 1년의 단기소득보상보험으로 실질적인 소득보상보험의 역할을 할 수 없으며, 관련통계의 축적도 없이 일본의 기초서류를 도입하여 판매한 것에 불과하였고, 우리나라의 시장여건에 맞지 않아 판매가 중지된 상태이다.

또한 현재 일부 대형 생명보험회사에서는 소득보상보험에 대한 연구가 진행되고 있으나, 이러한 회사들의 노력은 단순히 미국의 販賣商品에 대한 매뉴얼의 번역 정도에 그치고 있다.

소득보상보험은 公的制度와의 補完關係, 關聯稅制와의 調和, 역선택을 배제할 수 있는 언더라이

팅技術의 배양 등 연구검토할 분야가 많으므로 회사별로 개별적인 연구에 그칠 것이 아니고 보험개발원 혹은 생명보험협회 등을 주관으로 하여 研究專擔班을 운영하여 효율적인 제도도입이 이루어지도록 해야 할 것이다.

4. 關聯 統計資料의 集積

현재 생명보험이나 손해보험의 보험료 산정에 소요되는 각종 위험율은 보험개발원에서 산정하는 것을 원칙으로 하고 있다. 소득보상보험의 경우는 회사별로 病暇 期間을 달리하기 때문에 待機期間이 다르고, 업종별, 기업규모별로도 장애발생율이 매우 상이할 것으로 예측되므로 이러한 제반 관련 통계의 뒷받침없는 상품의 도입이 어려울 것이다.

따라서 保險開發院은 醫療保險管理公團, 醫療保險組合聯合會 등과 협조체제를 갖추어나가 연령별 평균 입원기간, 기업규모별 평균 장애발생율, 평균 입원기간 등 각종 장애관련 통계(morbidity rate)의 산출을 할 수 있도록 사전준비를 해야할 것이다.

VI. 結 論

우리나라는 과거 30여년 동안 비약적인 經濟成長을 하여 이제 經濟規模面에서는 선진국의 문턱에 진입하였다. 그러나 양적 경제성장과는 달리 소득계층간 격차의 심화, 근로조건이 열악한 기업의 상존 등은 우리 국민들의 生活環境이 아직도 어렵다는 것을 말하는 것이다. 즉 본고에서 언급한 産業災害 1위국, 40대의 사망율 1위국 등의 지표는 우리 국민의 삶의 질이 상당히 열악하다는 것을 반증하는 것이다.

근로자에 대한 종업원복지제도의 경우에도

1991년의 실적을 보면 1985년을 기준으로 하는 消費者物價指數는 142.8%이고, 月平均賃金은 232.7%로 급신장하였음에도 불구하고 기본적인 福祉厚生水準은 제4장의 설문조사에서 살펴보았듯이 미미한 실정이다.

앞으로는 産業別 所得格差의 縮小를 위한 총액 임금제 실시등 賃金安定努力과 이에 대응하는 勞組의 團體協商力の 강화 등에 따라 大企業 및 金融機關을 중심으로 총액임금제 적용대상이 아닌 각종 종업원복지후생제도의 개선 및 새로운 제도의 도입이 활발하게 이루어질 것으로 전망된다. 특히 종업원이 사망하였을 경우나 障害狀態가 되었을 경우 등 불의의 사고로 인한 所得能力 喪失에 대한 각종 保障制度가 도입될 것이다.

이러한 현상을 감안한다면 民營保險會社들이 종업원복지제도 시장에서의 역할이 늘어날 것으로 기대되며, 따라서 민영보험회사들은 기존의 法人營業組織의 재정비, 所得補償保險, 團體定期保險 등 종업원복지제도의 재원조달이 되는 각종 團體保險의 改善 및 制度導入에 노력해야 할 것이다.

參 考 文 獻

Jerry S. Rosenbloom & G.Victor Hallman, Em-

ployee Benefit Planning 2nd ed, 1986

Kenneth Black, Jr & Harold D. Skipper, Jr, Life Insurance 11th ed, 1986

국민연금관리공단, 국민연금실무편람, 1992.8

韓國社會保障學會, '民營保險과 社會保險의 相互補充 및 協力方案에 관한 研究', 1988.11

David R.Klock & Sharon S.Graham, New Horizons in Disability Insurance, 1988.2

申守植, "社會保險制度間の 連繫와 私保險과의 補充關係" 「保險學會誌」 제31輯, 韓國保險學會, 1988년

_____, "產災保險制度의 管理運營上の 課題", 「危險管理學會誌」 제2집, 韓國危險管理學會, 1992.

勞動部, 產災保險事業年報, 1992.7

_____, 사업체노동실태보고서, 1992.4

國民年金管理公團, 國民年金統計年報, 1992.7

財務部, 財政金融統計, 1992년 9월호

韓國經營者總協會, 勞動經濟年鑑, 1992년

Health Insurance Association of America, Source Book of Health Insurance Data, 1991

Life Insurance Association of America, Fact Book, 1992

〈부 록〉 설문서 내용

본 설문서는 “우리나라 근로자들의 장해시의 보상실태와 민영보험의 역할제고방안”이라는 연구논문의 작성을 위하여 우리나라 10대기업 그룹을 대상으로 하는 단순 설문서로서 설문서의 답변내용이 연구목적외에는 사용되지 않음을 알려드립니다.

1. 귀 그룹의 계열회사간에 복리후생규정은?

- ① 동일하다. ② 다르다.

계열회사간에 복리후생규정이 다를 경우 주
력기업을 중심으로 답변해주십시오.

2. 임직원이 업무상(산업재해 포함) 사고 또는 질병으로 인하여 병원에 입원하거나 회사에 정상적으로 출근할 수 없는 상태가 지속될 경우의 보상처리는?

- ① 근로기준법 또는 산업재해보상보험법에 따라 보상해준다.
- ② 관련규정의외 회사에서 별도로 정한 규정에 의해 추가보상을 해준다.

3. 위 2항에서 별도로 추가보상을 해 줄 경우 그
내용을 간략히 기술해 주십시오.()

4. 임직원이 업무의 상병으로 장기간 입원 또는 정상적으로 출근할 수 없는 경우의 보상처리는?
()개월은 급여전액을 지급하고, 그 이후 ()개월은 기본급의 ()%를 지급하며, 입원시부터 ()개월이 지나면 ① 휴직, ② 퇴직) 처리한다.

5. 임직원이 업무상(산업재해 포함) 재해로 인하여 사망 또는 완전장해 상태가 되어 현재의 업무에 복귀할 수 없을 때의 보상방법은?

- ① 근로기준법, 산업재해보상보험법에 따라서 보상해준다.

- ② 관련규정의외에 회사에서 별도로 정한 규정에 의해 추가보상을 해준다.

6. 위 5항의 경우 장해상태가 경미하여 회사의 다른 단순업무에 종사할 수 있는 경우는?

- ① 본인이 원하면 재활교육을 시켜 다른 부서에 취업시켜준다.

- ② 본인의 의사와 관계없이 퇴사시킨다.

7. 임직원이 업무외, 상병으로 인하여 사망 또는 완전장해상태가 되었을 경우의 처리는?

- ① 회사 퇴직금규정에 따라 퇴직금을 지급하고 퇴직처리한다.

- ② 퇴직금외에 회사에서 별도로 정한 규정에 의해 추가보상을 해주고 퇴직시킨다.

8. 퇴직금 규정은?

- ① 법정퇴직금만 지급한다.
- ② 법정퇴직금제도와 다른 별도의 퇴직금 누진제를 실시한다.

9. 별도의 퇴직금 누진제를 실시할 경우 그 기준은?

- ① 근속년수를 기준으로 실시
② 퇴직시의 직급을 기준으로 실시
③ 기타(기준:)

10. 위 5항과 7항의 경우 별도의 추가보상을 해 줄 경우에 그 재원마련 방법은?

- ① 민영보험회사의 보험을 이용한다.
- ② 그때 그때 회사경비에서 지출한다.
- ③ 별도의 기금을 마련하여 그 기금에서 지출한다.

11. 위 10항에서 별도의 기금을 마련 지출할 경우
기금의 마련형태를 간략히 기술해 주십시오.
()

-협조해 주셔서 감사합니다-