

교통사고조사원, 개인보험대리점  
노동자에게 산재보험 적용하라!

---

# 교통사고 조사원, 개인보험대리점 증언대회

---

- 일시 : 2022년 9월 21일(수) 오전 10시
- 장소 : 국회의원회관 제4간담회실

주최 | 국회의원 이은주,  전국사무금융서비스노동조합

후원 | 사무금융  우분투 재단



- **인사말** ..... 5
  - 국회의원 이 은 주
  - 전국사무금융서비스노동조합 위원장 이 재 진
  - 사무금융우분투재단 이사장 신 필 균
  
- **증 언**
  - 개인보험대리점 현황과 산재적용 필요성** ..... 13
    - 사무금융노조 보험설계사지부 지부장 오 세 중
  
  - 개인보험대리점 노동 실태** ..... 21
    - 삼성화재 개인대리점 / 삼성화재노조 설계사지부장 이 철 형
  
  - 교통사고조사원도 산재보험의 보호가 필요합니다.** ..... 22
    - 사무금융연맹 사무연대노조 삼성화재애니카지부 지부장 김 인 식
  
  - 10년 넘은 24시간 출동업무, 공황장애를 진단받았습니다.** ..... 33
    - 교통사고조사원 김 달 회(삼성화재애니카), 손 지 영(배우자)
  
- **토 론**
  - 모든 노동자에게 차별없는 산재보험 적용을** ..... 37
    - 서울대 법학연구소 책임연구원 윤 애 림
  
  - 교통사고조사원, 개인보험대리점 산재적용에 대한 입장** ..... 53
    - 고용노동부 산재보상정책과 이 용 학 사무관





국회의원  
이 은 주

정의당 비상대책위원장 국회 환경노동위원회 이은주 의원입니다.

민주노총 전국사무금융서비스노동조합과 제가 주최하고 사무금융우분투재단이 후원하는 오늘 증언대회와 토론회에 참석해 주신 여러분께 감사드립니다.

현재 대한민국의 특수고용노동자는 250만명에 이릅니다. 노동자이지만 노동자가 아닌 특수고용노동자들은 근로기준을 보호받지 못하고 노동조건 개선을 위해 집단적인 노사관계를 형성할 수 없는 노동권의 사각지대에 놓여있다는 문제제기가 있어온 지 오래입니다.

물론 법원 판례와 노동위원회 결정, 국회의 입법으로 사각지대를 줄이기 위한 노력이 있어온 것은 사실입니다. CJ 대한통운 택배노동자들의 원청 교섭권을 인정하는 중앙노동위원회 결정이 있었고, 국회에서도 관련 법률을 개정하고 정부는 특수고용노동자의 산재와 고용보험 가입 대상을 넓혀 온 바도 있습니다.

특히 국회는 최근 특수고용노동자와 플랫폼 노동자의 전속성을 폐지하도록 산업재해보상보험법을 개정했고, 정부는 '특고 전속성 폐지 하위법령 마련 포럼'을 전문가와 노사정으로 구성해 적용직종 확대, 업무상재해 인정 기준 등을 검토하고 있는 상황입니다.

하지만 고용노동부는 개인보험대리점, 교통사고조사원 등 사무금융업종 특수고용노동자들의 산재보험 적용 요구에 기초실태조사 계획도 수립하고 있지 않습니다. 교통사고 조사원의 경우 스트레스로 정신과 진료를 받고, 한 번 이상 사고를 경험한 비율이 80%에 육박하며, 그 횟수가 평균 6번이 넘는다는 조사 결과도 있었습니다.

형식적 계약과 무관하게 실질적인 지배를 미치는 사용자에게 노무를 제공한다면 우리는 그들을 노동자라 불러야 합니다. 이러한 비정형 노동자들의 기본권을 폭넓게 인정하는 것은 우리 시대 노동의 불평등과 차별을 해소하는 가장 큰 과제입니다.

그런 점에서 저는 최근 노란봉투법 즉 노동조합법 개정안을 제출하면서 노조법 2조의 근로자와 사용자의 범위를 확대하고자 했습니다. 비단 손배 문제만이 아니라 간접고용 노동자의 권리를 확대하지 않고서는 특고, 프리랜서, 플랫폼 등 점점 고용형태가 다양해지는 현장의 문제를 해결할 수 없다는 판단에서였습니다.

오늘 증언대회와 토론회가 산재보험의 사각지대에서 일하다 다치고 병에 걸리면 온전히 개인이 책임져야 했던 사무금융 특수고용노동자의 기본권이 보장되고, 권익이 개선되는 계기가 되기를 바랍니다. 저도 고용노동부가 전향적인 결정을 할 수 있도록 국회 환경노동위원회에서 최선을 다하겠습니다. 감사합니다.



전국사무금융서비스노동조합·연맹 위원장

**이 재 진**

안녕하세요. 전국사무금융서비스노동조합·연맹 위원장 이재진입니다.

산재보험 가입자 수가 2천만 명 돌파가 임박했다는 2022년, 아직도 산재보험에 가입할 수 없어 사각지대에서 일해야 하는 노동자들이 있습니다. 바로 특수고용 노동자들입니다.

산재보험 보호대상을 늘리기 위해 적용대상을 확대한다는데, 개인보험대리점과 교통사고조사원 등 수많은 특수고용 노동자들이 아직도 산재보험의 바깥에서 일하다 다치고 병들어가고 있습니다. 그나마 노동조합이 있어 산재 적용을 요구하고 있지만, 고용노동부는 아직까지 묵묵부답입니다.

지금까지 특수고용 노동자들은 무권리의 상태에서도 노동조합으로 뭉쳐 노동법의 보호와 권리를 보장받기 위해 싸워왔습니다. 그렇게 싸워 특수고용노동자의 노동조합이 회사와 단체교섭을 쟁취하고, 산재보험을 적용받기 시작했습니다.

하지만, 아직까지 노동부는 직종을 일일이 열거하여 산재보험 가입을 제한하고 있습니다. 그러는 사이 지금 이 순간에도 일하다 다치고 병든 특수고용 노동자들은 어떤 보호도 받지 못하고 생계를 위협 받고 벼랑 끝으로 내몰리고 있습니다.

특수고용 노동자들은 근로기준법 등으로 노동시간의 제한, 휴일·휴가·휴게도 보장받지 못하고 일합니다. 당연히 산재 위험성이 더욱 높습니다. 민주노총의 조사 결과, 특수고용 노동자의 재해율이 전체 노동자 평균의 34배에 달한다고 합니다. 누가 보더라도 보호의 필요성이 있는 노동자들을 노동부는 아무런 대책이나 계획도 제시하지 않은 채 외면하고 있습니다.

노동자의 생명과 건강을 지키는 가장 강력한 공적 보험이 산재보험입니다. 그런데 민간 보험 업종에서 일하는 특수고용 노동자들은 산재보험에 가입할 수 없습니다. 누구보다 보험의 전문가인 노동자들에게 공적 보험인 산재보험 가입의 기회가 막혀 있습니다. 전국사무금융서비스노동조합·연맹이 이런 현실을 바꾸기 위해 특수고용노동자들과 함께 하겠습니다. 감사합니다.





사무금융우분투자재단 이사장

신 필 균

안녕하십니까? 사무금융우분투자재단 이사장 신필균입니다.

특수고용노동자의 사각지대 없는 산재보험 적용을 위한 당사자 증언대회에 참석하신 여러분, 감사합니다. 그리고 이 자리를 함께 주최하고 이후 국회에서 법적 책임을 다할 수 있도록 노력해주실 정의당 이은주 의원께도 감사드립니다.

산재보험은 업무 중에 다치거나 질병을 얻었을 때 국가가 책임을 지는 공적 보험입니다. 1963년 제정되어 그 대상을 꾸준히 늘려왔습니다. 그럼에도 많은 노동자들이 산재보험에 가입할 수 없었고, 특수고용노동자들은 2007년에서야 보험설계사 등 4개 업종을 시작으로 산재적용을 받을 수 있었습니다. 물론 적용제의 신청조항이 악용되고 적용대상 직종은 새로운 고용형태를 따라가지 못해 현장의 가입은 미미했다고 들었습니다. 늦게나마 올해 산재보험법이 개정되어 전속성 요건을 폐지하고 적용직종도 더욱 늘리기로 한 것은 바람직한 일이고 앞으로는 일하는 이 누구나 적용받아야 할 것입니다.

그럼에도 하는 일이 기존의 보험설계사와 똑같은 개인보험대리점과 교통사고를 조사하는 업무를 하고 있어 누구보다 더 위험에 노출되고 있는 교통사고조사원 등 사무금융업종의 특수고용노동자들이 적용직종에 포함되지 않아 오늘의 자리가 마련되었다 들었습니다.

오늘 증언대회가 현장의 생생한 목소리를 전달하여 정부와 국회, 그리고 이 사회의 책임을 다시 한번 되새기고 구체적 방안을 이끌어내는 자리가 되기를 바랍니다.

우분투재단은 사무금융노동조합과 함께 비정규직 노동자들의 당면한 고충을 해소하기 위해 여러 방법으로 지원하고 있습니다. 특히 올해는 근로기준법 적용이 제외되어 불이익을 받는 초단시간 노동자, 가짜 3.3 노동자들에게 관심을 가지고 지원하고 있습니다. 사무금융업종 특수고용노동자들은 노동자의 기본적인 권리를 제대로 보장받기 위해 많은 과제를 안고 있습니다. 당사자들의 노력과 시민사회의 지원이 합쳐져 전진해 나갈 것입니다. 정부와 정치권의 과제는 이에 맞추어 이미 드러난 노동시장의 문제에 주목하고 노동자의 기본권이 보장되는 사회문화를 조성하는 것입니다.

오늘 이 자리는 제도의 미흡함을 그 당사자인 노동자들의 목소리를 통해서 개선하려 한다는 점에서 중요한 의미를 지녔습니다. 현장의 생생한 목소리를 전달할 현장의 대표들과 제도적 개선 방안을 제언해주실 전문가 여러분들에게 감사드립니다. 아울러 오늘의 증언대회가 이 자리에 그치지 않고 특수고용노동자들의 사각지대 없는 산재보험 적용의 구체적인 대안이 마련되는 의미있는 자리가 되기를 바랍니다. 감사합니다.

# 증 언



# 개인보험대리점 현황과 산재적용 필요성

오세중 사무금융노조 보험설계사지부 지부장

## 1. ‘개인보험대리점’ 정의

‘개인보험대리점’이란 보험업법에 정의된 보험대리점 중 개인으로 금융위원회에 등록된 자를 말함.

(보험업법)

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

...

9. "보험설계사"란 보험회사·보험대리점 또는 보험중개사에 소속되어 보험계약의 체결을 중개하는 자[법인이 아닌 사단(社團)과 재단을 포함한다]로서 제84조에 따라 등록된 자를 말한다.

10. "보험대리점"이란 보험회사를 위하여 보험계약의 체결을 대리하는 자(법인이 아닌 사단과 재단을 포함한다)로서 제87조에 따라 등록된 자를 말한다.

...

제87조(보험대리점의 등록) ① 보험대리점이 되려는 자는 개인과 법인을 구분하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 금융위원회에 등록하여야 한다.

## 2. 개인보험대리점 현황, 업무 환경

- 개인보험대리점은 대부분 손해보험회사 소속으로서 2017년 기준 약 2만명 정도임.

- 개인보험대리점은 수십년 전 일반 설계사와 차별성을 두기 위해 개인사업자 등록을 하도록 하고, 우대하였으나 현재는 일반 설계사와 동일한 업무환경, 동일한 조건에서 업무를 하고 있음.

- 개인보험대리점의 경우 개인사업자 등록을 하여 보험상품 판매영업을 하고 있으나, 대다수가 보험회사 지점에 소속되어 일반 보험설계사와 동일한 공간에서 동일한 업무를 하면서 회사의 관리, 감독을 받고 있음.

※ 참고: 건설기계, 화물운송 노동자의 경우 개인사업자 등록을 함에도 불구하고 특수고용노동자로 인정이 되어 산재보험, 고용보험 적용을 받고 있음.

- 보험회사는 보험설계사들의 산재, 고용보험 가입을 피하는 수단으로 개인보험대리점으로 전환하도록 유도하기도 함. 반대로 개인보험대리점이 보험설계사 신분으로 전환하는 것은 차단하고 있음.

- 대부분의 보험회사는 개인보험대리점과 보험설계사와 동일한 위촉계약서를 사용하고 있음(첨부자료1, 2).

- 2020.12.30 보험설계사 노동조합 설립필증 교부시에 개인보험대리점이 조합원으로 가입하는 것에 대해 고용노동부에서는 아무런 문제제기가 없었음. 그러나 2021.7.1 보험설계사 산재보험, 고용보험 의무화시 개인보험대리점은 제외가 되었고 현재까지 특수고용노동자로도 인정을 못 받고 있음.

### 3. 업무상 위험, 사고질병 사례

개인보험대리점은 보험설계사와 동일한 업무를 하고 있으며, 영업활동 중 교통사고 등이 자주 발생함. 또한 회사로부터의 영업실적 강요, 부당행위 외에 고객으로부터 보험 가입에 대한 댓가 요구, 악의적 민원, 성희롱 등의 감정노동에 시달리고 있으나 아무런 법의 보호를 받지 못하고 있음.

(첨부자료 3) 2012.3 보험회사의 잘못된 상품을 판매 후 고객 민원 때문에 자살

(첨부자료 4) 2017.9 관리자 갑질 때문에 회사 건물에서 투신 자살

(첨부자료 5) 고객 집을 방문했다가 개에 물려 치료를 받은 사례





# 보험설계사 · 보험대리점 위탁계약서



현대해상화재보험주식회사(이하 "회사"라 한다)와 \_\_\_\_\_은(는) 이하 각 조항 및 이 계약서에 부속하는 약정서와 같이 보험설계사(보험대리점)(이하 "설계사(대리점)"라 한다) 위탁계약(이하 "계약"이라 한다)을 체결한다.

### ● 제1조 위탁목적

이 계약은 회사가 설계사(대리점)에게 보험모집을 위탁함에 있어 위탁업무의 내용과 양 당사자의 권리· 의무 및 기타 필요한 사항을 정하여 원활한 보험모집이 되도록 하는데 그 목적이 있다.

### ● 제2조 설계사(대리점)의 신분

- ① 설계사(대리점)는 독립사업자로서 본 계약에 의하여 회사로부터 위탁받은 업무를 수행한다.
- ② 설계사(대리점)에게는 회사 직원에게 적용되는 취업규칙 및 제반규정은 적용되지 아니한다.

### ● 제3조 계약기간

- ① 본 계약의 계약기간은 계약체결일로부터 1년으로 한다.
- ② 회사 또는 설계사(대리점)가 계약연장 의사가 없음을 계약만료일부터 1개월 전에 서면으로 통보한 경우를 제외하고, 본 계약은 동일한 조건으로 1년간 자동갱신 된 것으로 본다.

### ● 제4조 위탁업무

- ① 회사는 설계사와 본 계약에 의하여 다음 각 호의 업무를 위탁하며, 설계사는 위탁업무를 수행함에 있어 선량한 관리자의 주의의무를 다하여야 한다.
  - 1. 보험계약 체결의 중개
  - 2. 보험계약 체결의 중개를 위한 부수업무 (보험청약서 · 보험약관 · 보험증권 전달 등)
  - 3. 보유계약의 유지 · 관리
  - 4. 상기 업무와 밀접한 관련이 있는 업무
  - 5. 상기 업무 이외에 설계사 또는 회사의 신청 및 동의에 의한 추가 위탁업무
  - 6. 대출상품단순소개 및 관련업무 수행
- ② 회사는 대리점과 본 계약에 의하여 다음 각 호의 업무를 위탁하며, 대리점은 위탁업무를 수행함에 있어 선량한 관리자의 주의의무를 다하여야 한다.
  - 1. 보험료의 산출, 보험료의 영수 및 영수증 발급, 보험증권의 교부
  - 2. 보험계약체결의 대리(청약의 승낙은 제외) 및 대출소개, 기타 이에 수반한 업무
  - 3. 대출상품 단순소개 및 관련업무 수행
  - 4. 기타 회사가 위탁하는 업무

### ● 제5조 계약내용의 변경

- ① 회사는 본 계약서상의 계약내용을 변경할 경우 설계사(대리점)가 변경내용을 확인할 수 있도록 통지하고 설계사(대리점)의 서면 또는 전자공인인증에 의한 동의를 받아야 한다. 다만 본 계약서상의 계약내용이 계약체결 이후에 제정되는 법률, 규정, 협정 등에 의하여 불가피하게 변경이 발생할 경우에는 그러하지 아니하며, 그러한 경우 회사는 변경내용을 지점계시 또는 사내전산망을 통하여 고지한다.
- ② 회사는 위탁계약과 관련한 회사의 규정, 지침 등을 변경하고자 할 경우에는 변경 내용을 설계사(대리점)에게 설명하고, 사내전산망 또는 지점계시 등의 방법을 통해 변경내용을 고지하여야 하며, 상시열람 할 수 있도록 하여야 한다.

### ● 제6조 회사의 권리 및 의무

- 회사의 권리 및 의무는 다음 각 호와 같다.
  - 1. 설계사(대리점)가 판매한 보험계약의 인수여부의 심사 및 결정, 보험금지급 여부의 심사 및 결정, 리스크 관리
  - 2. 설계사(대리점)의 자격 취득 지원
  - 3. 보험계약 실효예정 통지, 제증명서 발행, 유지계약의 상담 등 고객관리업무 지원



콜센터 1588-5656  
www.hi.co.kr

문서번호:004

다음 Page에 계속

(첨부자료 2) 현대해상 개인보험대리점 위탁계약서

# 프라임경제

## “부실상품이 동생 죽였다” 알리안츠생명1인 시위자 사연

원래 일하던 전동생 ‘우수 설계사’ 자살...사측 “자사 소속 설계사 아니다” 외면

기사입력 2012.06.27 14:18:51 | 최종수정 2012.06.27 14:18:51 | 이지숙 기자 | [lis@newsprime.co.kr](mailto:lis@newsprime.co.kr)

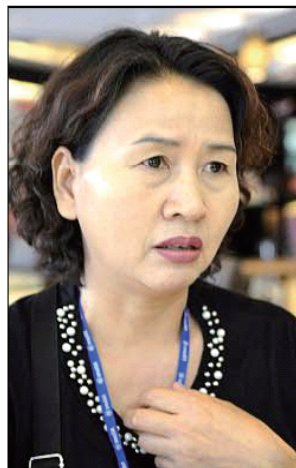
[프라임경제] 누구보다 확했던 동생이었다. 더욱이 보험업계에 동생을 끌어 들인 건 자신이기도 했다. 혼자서 세 아이를 키워야했던 동생이기에 열심히 해보라 했다. 하지만 지금은 뼈저리게 후회하고 있다. 자신이 동생을 사지로 밀어 넣은 것만 같은 기분이다. 모든 게 후회스럽다. 한 달째 알리안츠생명 앞에서 일인시위를 하고 있는 조복심씨는 “할 수 있는 게 이것밖에 없다”며 앞으로도 시위를 멈추지 않을 생각이다. 알리안츠생명의 부실 상품이 동생을 죽게 만들었다고 밝힌 조 씨의 이야기를 들어보았다.

동생을 떠나보낸 지 벌써 세 달이 지났다. 13년간 성실히 근무했던 동생이지만 몇 년 전부터 보험계약자들의 손해를 배상하면서 감당할 수 없는 빚을 떠안았다. 그리고 산더미 같은 빚은 동생 조유심씨를 세상과 동지게 했다. 한동안 가족 모두가 정신을 차릴 수 없었다. 하지만 그렇게 있을 수만은 없었다. 동생은 자신에게 남은 자식들을 잘 부탁한다고 했다.

또한 동생을 사지로 몰고 간 보험상품을 판 알리안츠생명으로부터 사과 받고 싶었다. 하지만 13년간 동생이 열정을 바친 회사는 ‘자사 소속설계사가 아니다’라는 이유로 외면했다. 결국 원하는 조씨가 할 수 있는 일은 회사 앞에서 일인시위를 하는 일 뿐이었다.

### ◆연봉 1000만원, 허울뿐인 우수설계사

동생 조씨는 우수설계사였다. 회사에서 에이스로 골라내며 알리안츠생명 인건지사 AA영입부 소속으로 네 차례 우수설계사 표창을 받기도 했다.



“가족과 일밖에 모르는 아이였어요. 고객들도 무척 좋았죠. 동생 고객 중 많은 사람이 시장 상인이었는데 일손이 부족하다고 하면 가서 들고 경조사도 떠지는 법이 없었어요.”

동생의 우수설계사 타이틀은 그냥 만들어진 것이 아니었다. 고객들에게 믿음을 주기 위해 매일같이 고객들을 만나고 다녔다. 조씨가 마지막까지 담당했던 계약 건은 총 540건. 한사량 당 2~3건의 계약을 갖고 있다고 해도 약 200명 이상의 고객을 관리했던 것이다.

“동생은 약 1000만원의 수당을 받으면서도 14년 동안 김치냉장고 한 대와 딸아이의 옷장 하나 살 정도로 경소했어요. 1000만원의 수당을 받아도 다시 500만원은 고객에게 사용했으니 넉넉한 가정형편이 될 순 없었죠. 그래도 10년간은 생활에 만족하는 것 같았어요.”

(첨부자료 3) 회사의 부실상품으로 고객 민원에 시달리다 자살한 사건 기사

HOME > NEWS > FOCUS

# [기획]보험설계사의 잇따른 자살..눈 감은 보험사들

권호 기자 | 승인 2017.09.06 15:53

푸르덴셜생명 설계사 투신..회사는 "책임없다" 떠넘기기



▲ 푸르덴셜생명 보험설계사가 서울 강남 본사 사옥에서 지난 5일 투신자살 했다. <푸르덴셜생명>

푸르덴셜생명 보험설계사가 회사의 계약 해촉을 비판해 투신자살한 사건이 발생했다. 보험사들의 실적 만능주의와 '쓰고 버린다'는 설계사에 대한 인식 전환이 필요할 것으로 보인다.

(첨부자료 4) 회사의 부당해촉에 항의하며 자살한 사건 관련 기사



(첨부자료 5) 고객 집에 방문했다가 개에 물려 치료를 받은 사례

# 개인보험대리점 노동 실태

---

삼성화재 개인대리점 / 삼성화재노조 설계사지부장 이철형

# 교통사고조사원도 산재보험의 보호가 필요합니다.

김인식 사무금융연맹 전국사무연대노조 삼성화재애니카지부 지부장

안녕하십니까. 민주노총 사무금융연맹 전국사무연대노조 삼성화재애니카지부 김인식 지부장입니다.

먼저 오늘 이 자리를 마련해주시고 참여해주신 모든 분들께 진심으로 감사 말씀 드립니다. 특히나 힘든 상황에서 이 자리에 와주신 김달희 조합원님과 배우자분께도 진심으로 감사드립니다.

## 사고출동 서비스를 책임지는 삼성화재 사고조사 에이전트

삼성화재 사고조사 에이전트(AGENT)는 2010년 업계 최초로 삼성화재에서 사고조사업무를 전담하는 노동자로 애니카서비스 모집공고를 통하여 서류전형, 1차 면접, 최종 대표이사 면접 등을 통하여 채용된 노동자들입니다.

자동차보험에 책임보험은 정부에서 규정한 의무보험입니다. 대한민국의 자동차 소유주라면 그 누구도 빠짐없이 자동차보험에 의무적으로 가입하여야 하며 가입하지 않을시 과태료 등을 처분 받습니다. 또한, 법으로 강제

된 의무보험인 만큼 보험사도 가입을 거절하지 못합니다.

대한민국의 전 보험사는 긴급출동 및 사고 출동서비스를 제공하고 있습니다.

차량을 이용하다 보면 교통사고나 차량 고장 등으로 긴급한 상황에 보험사의 긴급출동 서비스나 사고출동서비스를 이용해본 경험이 있을 겁니다.

삼성화재 사고조사에이전트들은 교통사고 현장으로 출동하여 부상자 구호 조치, 교통사고 원인 조사, 현장 수습조치 및 피해사항을 확인하고 손해 역제의 업무 등 교통사고의 전반적인 업무를 실시합니다.

## 최소한 법의 보호도 받지 못하는 교통사고조사원

이렇게 긴급한 현장으로 출동하는 서비스 노동자들은 보험회사에 직접 고용된 보험회사의 직원이 아닙니다.

삼성화재사고조사에이전트는 특수고용노동자입니다. 삼성화재에서 운영하고 삼성화재의 업무를 시행하며 노동을 제공하고 있지만, 회사는 삼성화재해상보험, 삼성화재애니카손해사정과 근로계약이 아닌 업무대행계약을 체결하게 하고 우리를 특수고용노동자라고 합니다. 저희는 근로자가 아니므로 회사의 일방적인 요구와 실적 압박을 어떤 법적 보호 없이 그대로 받으며 생계를 유지하기 위해서 말도 안 되는 강도의 노동을 감내하고 있습니다.

보험사가 직접 관여하고 노동을 제공하도록 하지만 산재 등 4대 보험이나 노동 시간 제한 등 최소한의 기본 권리도 보장받지 못하는 것이 대한민국의 출동서비스를 수행하는 교통사고조사원 노동자들입니다.

## 도로 위에서 죽어가도 책임지는 곳 하나 없어

출동서비스를 실시하다 보면 여러 위험 상황들이 발생합니다. 언론에서도 쉽게 확인할 수 있듯이 많은 출동서비스 노동자들이 도로 위 차량사고로 목숨을 빼앗겼습니다. 단돈 1~2만원 서비스 비용인 수수료를 벌겠다고 출동했다 고속도로에서 죽어가는 것입니다.

설문조사에서도 교통사고 조사원 중 77.3%가 업무 중 1회 이상 사고를 당했고, 평균 6.7회의 사고 경험이 있는 것으로 드러났습니다. (삼성화재에니카지부, 2022.6.)

고속도로에서 위급한 상황이 발생하면, 이 상황을 수습하는 사람이 보험사 긴급출동 서비스 노동자들입니다. 이들은 과연 누가 불러서 출동을 하는 것일까요? 바로 보험회사입니다. 하지만, 현장으로 출동시킨 보험사만 있고 죽은 사람을 책임지는 곳은 대한민국 그 어디에도 없습니다.

보험회사는 우리 직원이 아니니까 우리가 책임질 일이 없다 합니다. 보험회사에서 외주 계약한 서비스 하청업체도 특수고용이니 책임이 없다고 합니다. 위험의 현장으로 보낸 자들은 있으나 그 위험을 책임지는 자는 없습니다. 위험의 외주화를 가장 악독하게 실시하고 있습니다.

출동 업무에 필요한 유류비, 차량 유지비, 통신료와 같은 제반 비용은 모두 노동자가 부담합니다. 교통사고가 발생하면 수백 수십의 수리비용 모두 본인 부담입니다. 현장에서 다쳐도 치료비조차도 모두 개인 부담입니다.

어떤 사고가 나도 책임지는 곳 하나 없이 노동자 스스로가 모든 것을 해결해야 합니다. 그러니 보험사들은 교통사고 조사원의 안전과 건강에 신경 쓸 일이 없습니다. 스스로 조심하는 수밖에 없지만 위험한 사고현장에 매일 출동하는 데, 나만 조심한다고 사고를 피할 수 있는 것도 아닙니다.



일시, 장소	내용
2021년 3월 일반도로	고장차량 견인하던 중 진행하던 차량이 접촉하여 6주진단 받고 치료
2021년 5월 외곽순환도로	견인 조치 하던 중 졸음운전하던 차량에 접촉 사망
2022년 3월 일반도로	사고현장 조사중 인도에서 도로로 내려가다 발목부상
2022년 4월 자동차전용도로	현장에서 견인 작업중 진행 차량에 접촉하여 사망
2022년 5월 서해안 고속도로	고속도로에서 교통사고 조사 및 수습하던 중 진행 차량이 정차된 차량을 추돌

교통사고조사원 노동자의 사고사례(2022, 삼성화재애니카지부 조사)

## 여주 영동고속도로서 견인차 운전기사 화물차에 치여 사망

송고시간 | 2022-09-05 18:04

김솔 기자  
기자 페이지



119 구급차  
[연합뉴스 자료사진]

1032회  
관보 등록번호

GASIAN

합뉴스

싱크대 아래  
잡고 보니

YTN

**뉴스와이드** 사고 조사하던 보험사 차 들이받은 승용차...1명 부상

00:08 00:18

사고 조사하던 보험사 차 들이받은 승용차...1명 부상

재생수 1,922 · 2022.05.14. 신고

3 0 나중에 보기 공유

# [일과함께권리틀] 교통사고 조사하다 '쿵'.. 일하다 다쳐도 치료비는 '알아서'

홍성희 입력 2022.08.22. 21:55 | 수정 2022.08.30. 11:24

5

[일과함께권리틀] 교통사고 조사하다 '쿵'.. 일하다 다쳐도 치료비는 '알아서'

KB

30분 110 통합 뉴스룸

00:43/02:38

HD



(사진) 2020년 김인식 지부장 사고당시 모습

저만해도 2020년 12월에 사고 현장에서 복귀중 차량이 크게 파손되는 사고를 경험했습니다. 머리에 외상이 있었으나 보험료가 부담되어 자가 치료를 할 수밖에 없습니다.

## 24시간 잠들지 않는 서비스 = 24시간 쉴 수 없는 노동자

‘24시간 잠들지 않는 서비스, 제일 먼저 도착하는 삼성화재’ 광고 뒤에는 24시간 수면장애와 불규칙한 식습관으로 인해 병드는 노동자들이 있습니다. 퇴근을 해도 밤낮 없이 24시간 사고처리 상담을 해야 하고, 이 스트레스로 수많은 노동자가 정신질환을 얻어 치료받고 있습니다. 그러나 이 와중에도 불구하고 생계유지를 위해 일을 할 수밖에 없는 현실이 너무나도 안타깝기만 합니다.

우리가 응대하는 대부분의 고객들은 사고가 나서 이미 흥분하고 화가 많이 나 있는 경우가 많습니다. 야밤이나 새벽에는 술에 취한 고객도 종종 응대하게 됩니다.

---

“왜 자꾸 뭘 원하냐고 하시죠? 역겹다고 하는데 계속 물어보고 그런 식으로 누가 서비스업을 합니까.”

“컴플레인(민원) 전화 걸 거예요. 모르는데 아는 척 좀 하지 마시고요. 서비스 마인드 제대로 좀 키우세요. ”

“아저씨 밥 쳐먹고 살기 힘들다니깐. 나이 쳐먹고 밥쳐먹고 살기 힘들다고, ×같으면 때려 치든가. 한번만 그딴 식으로 얘기하면 가만 안 있을 거야. 내가 보험료내서 아저씨 월급 쳐먹고 산다고.”

---

그러다보면 고객의 폭언, 비아냥, 무시, 헐박에 일상적으로 시달리게 됩니다. 일하는 중 고객이나 관계자로부터 욕설, 폭언, 고성 항의 등을 89%의 노동자들이 경험했고, 1달 기준 3.7회의 욕설, 폭언 등에 시달리고 있는 것으로 드러났습니다.

이런 상황들이 계속 쌓여 39.9%가 공황장애, 우울증, 수면장애에 걸렸고, 이 와중에도 제대로 치료받을 여유 없이 일해야 하는 것이 지금 교통사고조사원들의 현실입니다.

진단시기, 진단명	내용
2015년 12월 갑상선암 및 공황장애	고객이 경찰서에서 가해자로 판정되자 출동자에게 '고객 편을 안들어줬다'며 화풀이하며 계속 억지를 부림. 실적과 민원이 두려워 아무 말도 못 하고 죄인처럼 고객의 화풀이 대상으로 가만히 있을 수밖에 없었음. 이러한 민원 및 시도 때도 없는 전화로 2015년 6개월가량 수면제를 복용하였고 지금은 수면 유도제를 복용하고 있는 상태임.
2019년 9월 공황장애 및 우울증	블랙박스 조사 후 SD카드를 다시 삽입하는 과정에서 블랙박스가 고장났다고 고객이 주장함. 출동자가 변상하지 않으면 삼성화재에 민원을 넣겠다고 계속 협박하고 상갓집에 조문을 하러 왔는데도 수차례 전화함. 회사 실적 때문에 사비로 변제 후 호흡곤란으로 치료를 받았고 현재는 극심한 수면장애에 시달리고 있음.
2020년 3월 피부암	머리가 가렵고 사마귀처럼 머리에 생겨서 병원 진료를 받았는데 피부암 판정을 받았고 강한 햇볕에 많이 노출된 것이 원인이라고 함.
2021년 8월 공황장애 및 우울증	출동 마치고 나서 운전자의 지인들이 주말 밤낮없이 전화를 함. 안 받을 수도 없고 말실수나 응대가 별로였다며 만족도 조사에 불만이나 민원 들어올까 봐 가슴이 두근두근거리고 멍해지며 갈수록 일하기가 힘들어지고 있음
2022년 5월 공황장애 및 우울증	주말 휴무일에 보상담당자 연락이 안된다고 출동자인 저에게 수차례 운전자와 가족들이 돌아가면서 전화를 계속 전화를 하여 무리한 요구를 반복하는 힘든 상황이 있었음.

교통사고조사원 노동자의 직업성 질병사례(2022, 삼성화재애니카지부 조사)

노조가 생기기 전 10년이 넘도록 삼성화재 사고조사 노동자들의 임금인 수수료는 동결이었고 지금도 차량과 유류비, 통신비 등의 모든 비용이 사고조사 노동자들에게 전가됩니다.

사고조사 업무 중 교통사고, 과도한 업무, 고객응대로 인한 정신 질환이 생겼지만, 산업재해 보상은 사고조사 노동자와는 관련 없는 것이었습니다. 치료비는 자비로 할 수밖에 없었고 치료 기간 동안 일하지 못하면 바로 수입은 감소하였습니다. 살인적인 장시간 노동과 비정규직 차별에도 불구하고 생계를 위해 오늘까지 버텨왔습니다.

“업무상 재해 위험에 노출되어 있는 일하는 모든 사람이 산재보험의 보호를 받을 수 있도록 노력하겠다”던 고용노동부 장관의 말이 매일 사고 현장으로 출동하는 교통사고 조사 노동자들에게도 실현되기 바랍니다.

# [첨부] 교통사고 조사원 노동자 설문조사 결과

○ 기간 : 2022.6.3.~6.6.

○ 주관 : 사무연대노조 삼성화재애니카지부

## 1. 기본정보

응답 인원	총 384명
연령대	40대 44.5%, 50대 29.4%, 30대 22.7%, 20대 3.4%
주요 업무	사고 출동 45.6%, 견인출동 32.0%, 고장출동 18.0%, 기타(2개 이상 동시 수행) 4.4%
평균 근속년수	11.6년

## 2. 고객 응대 실태

① 일하다가 고객, 관계자로부터 욕설, 폭언, 고성향의 등을 경험

– 평균 3.7회(1달 기준)

– 응답자의 89%가 욕설, 폭언, 고성향의 등을 경험

② 일하다가 고객이나 관계자로부터 신체적, 물리적 폭력 또는 폭행을 당한 경험

– 응답자의 46.4%가 경험함.

### 3. 사고 경험

- ① 일하다가 교통사고 등 사고를 당한 경험
  - 응답자의 77.3%가 1회 이상 사고를 경험
  - 평균 6.7회 사고를 경험한 것으로 응답
  
- ② 같이 일하는 동료의 사고를 목격한 경험
  - 응답자의 92.2%가 동료의 사고를 듣거나 목격했다고 응답
  
- ③ 사고시 보상이나 조치
  - 개인이 부담한 비율이 전체 응답자의 93.2%

### 4. 질병 실태

- ① 응답자의 87.2%가 업무와 연관있다고 생각되는 질환을 진단받거나 의심하고 있음.
  
- ② 목허리 디스크 등 척추질환 58.7%, 손목어깨 등 상지근골격계 질환 39.9%, 공황장애, 우울증, 불안장애 등 정신질환 39.9% 순으로 응답함.

5. 산재보험 적용에 대한 의견 : 산재보험이 적용되어야 한다는 응답이 91.1%



# 10년 넘은 24시간 사고출동, 공황장애를 진단받았습니다.

김달희 삼성화재애니카 사고조사원, 손지영(배우자)

안녕하십니까?

삼성화재 애니카에서 사고조사를 담당하고 있는 사고 조사원 김달희입니다.

저는 현재까지 10년 8개월가량 근무하였고 삼성화재 고객이 사고가 나서 콜센터로 접수를 하고, 요청이 있으면 현장에 나가서 사고조사·구호조치·피해물 접수 등의 업무를 합니다.

사고 출동은 24시간 이루어지고 있으며 근무 때는 밥을 먹다가 출동 요청이 있으면 나가고 차 안에서 쪽 잠을 자다가도 현장으로 나갑니다.

또 사고 현장에서 복귀하면 이것으로 끝나는 게 아니고 보상이 원만하게 끝날 때까지 24시간 전화 응대 업무에 시달리고 있습니다.

특히나 전화 상담내용은 말도 안 되는 말도 많으며, 갑질에 폭언에 별의별 내용이 많다 보니 각종 질병에 시달리고 있는 동료가 많습니다.

쉬는 날에도 편하게 쉴 수가 없고, 편하게 잠을 잘 수도 없는 것이 우리 현실입니다.

어떤 사람은 전화를 안 받으면 되지 이렇게 말하는 사람도 있습니다. 우리도 그러면 좋겠지만 전화 안 받으면 또 민원으로 유발되는 경우가 많기 때문에 안 받을 수도 없습니다.

이렇게 저는 10년을 넘게 근무하다 2021년 7월 건양대학교병원 정신과를 내원하여 공황장애 진단을 받았습니다.

현재는 혼자서 차량 운전을 하면 불안 증세가 오고, 호흡이 빨라지고 숨쉬기가 곤란하며 죽을 것 같은 두려움이 생깁니다.

밤에 집에서 잠자리에 들려고 하면 숨이 막히고 하여 응급실을 3번이나 방문해서 검사해봤지만 아무 이상이 없다고 하였습니다. 의사가 대학병원 정신과 진료를 받아보라고 권유해 대학병원 진료를 받았습니다.

지금은 출동할 수 없어서 약 먹고 집에서 쉬고 있는 상태이며 혼자서는 어디 가지 못하고 꼭 와이프랑 같이 다니고 있습니다.

이것이 우리 교통사고 조사원의 현재 현실이며 생계가 막막하기만 합니다.

# 도 록



# 모든 노동자에게 차별없는 산재보험 적용을

윤애림 서울대 법학연구소 책임연구원

## 1. 특수형태노동자에 대한 특례 적용의 문제점

### ○ 특수형태근로종사자 특례 규정(산재보험법 제125조)의 문제점

- 2007년 법 개정을 통해 2008년부터 시행되고 있는 「산업재해보상보험법」(이하 ‘산재보험법’)의 특수형태근로종사자 특례 규정(제125조) 방식은 산재보험법이 적용되는 ‘근로자’가 아닌 차별적인 범주를 새로이 도입하는 입법방식이다. 즉 산재보험법의 보호 대상을 「근로기준법」에 따른 ‘근로자’로 하는 원칙(제5조 제2호 및 제6조)을 고수하는 가운데, “「근로기준법」 등이 적용되지 아니하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는” 직종에 종사하는 자를 ‘특수형태근로종사자’로 새로이 정의한 것이다.
- 산재보험법 제125조는 ‘특수형태근로종사자’를, 노무제공의 연속성·계속성 및 비대체성이 있을 것 등을 요건으로 하면서도 시행령을 통해 다시 일부 직종으로 범위를 제한하는 이중적 제한 방식을 취하고 있다.

산업재해보상보험법 제125조(특수형태근로종사자에 대한 특례) ① 계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는 자로서 다음 각 호의 모두에 해당하는 자 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 자(이하 이 조에서 "특수형태근로종사자"라 한다)의 노무를 제공받는 사업은 제6조에도 불구하고 이 법의 적용을 받는 사업으로 본다.

1. 주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것
2. 노무를 제공함에 있어서 타인을 사용하지 아니할 것

- 이러한 ‘특수형태근로종사자’ 개념은, 종래 노동관계법의 적용을 받는 ‘근로자’의 판단지표로 활용된 인적 종속성, 조직적 종속성, 경제적 종속성 지표 중에서 조직적, 경제적 종속성의 핵심 판단지표를 기준으로 삼음으로써, 사용자로부터의 지휘·감독(좁은 의미의 인적 종속성)을 제외한 ‘근로자’의 판단지표를 차용하고 있다. 즉, ‘근로자’로 인정되어야 할 위장된 고용관계의 노동자마저 ‘특수형태근로종사자’로 전락시킬 위험성을 가진다.
- 근로기준법에 따른 근로자인지 여부는 법원의 판결에 따라 종국적으로 판단되는 문제인데, 현행 특례 규정은 산재보험법 제125조의 적용을 받는 노동자는 근로기준법의 ‘근로자’가 아니라는 판단을 전제하고 있다.

## ○ 직종별 적용 방식의 문제점

- 더욱이 산재보험법 제125조 각목의 개념 요소에 해당하더라도 대통령령으로 정하는 직종에 한정해서만 산재보험을 적용함으로써, 산재보험법 시행령 제125조에 열거된 직종에 종사한다는 이유만으로 ‘근로자’가 아니라 ‘특수형태근로종사자’로서 차별적 법 적용을 받게 되는 오분류의 문제와 차별의 문제가 발생한다.

산재보험법령의 특수형태근로종사자	근로기준법의 근로자 인정 사례
1. 「보험업법」 상 보험설계사, 우체국 보험 모집을 전업으로 하는 사람	대법원 2022. 4. 14. 선고 2021두 33715
2. 「건설기계관리법」에 따른 건설기계를 직접 운전하는 사람	
3. 학습지 방문강사, 교육 교구 방문강사 등 회원의 가정 등을 직접 방문하여 아동이나 학생 등을 가르치는 사람	
4. 골프장 캐디	
5. 택배사업에서 집화 또는 배송업무를 하는 사람	
5의2. 주로 하나의 택배사업자·운수사업자로부터 업무를 위탁받아 일반형 화물자동차·특수용도형 화물자동차로 물류센터 간 화물 운송 업무를 하는 화물차주	
6. 주로 하나의 퀵서비스업자로부터 업무를 의뢰받아 배송 업무를 하는 사람	대법원 2004.3.26. 선고 2003두13939 판결 등
7. 「대부업 등의 등록 및 금융이용자 보호에 관한 법률」 제3조제1항 단서에 따른 대출모집인	
8. 「여신전문금융업법」 제14조의2제1항제2호에 따른 신용카드회원 모집인	
9. 주로 하나의 대리운전업자로부터 업무를 의뢰받아 대리운전 업무를 하는 사람	
10. 「방문판매 등에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 방문판매원 또는 후원 방문판매원	
11. 대여 제품 방문점검원	대법원 2022.7.28. 선고 2022다229554 판결 대법원 2021.11.11. 선고 2020다

산재보험법령의 특수형태근로종사자	근로기준법의 근로자 인정 사례
	273939 판결 대법원 2021. 8. 12. 선고 2021다 222914 판결 등
12. 가전제품 설치 및 수리원	대법원 2011. 7. 14. 선고 2009다 37923 판결 등
13. 화물차주 (수출입 컨테이너, 시멘트, 철강, 위험물질 운송, 특수용도형 화물차로 자동차·곡물가루·곡물·사료 운송)	대법원 2021. 4. 29. 선고 2019두 39314 판결; 대법원 2018. 10. 25. 선고 2015두 51460 판결 등
14. 소프트웨어기술자	
15. 마트 배송기사 (4개 업무 규정)	

- 행정편의주의적/차별적 직종 선정

- 현행 산재보험법의 특수형태근로종사자에 해당하는 직종으로 위의 직종이 정해진 데에는 종속성의 정도·실태에 따른 판단기준에 의한 것이라기 보다는, 특수형태노무제공자의 조직화 정도나 보험 관련 행정이 용이한 직종부터 포함시킨 측면이 있다.<sup>1)</sup>

- 국가인권위원회도 “산재보험 적용 확대의 기준을 현재 산재보험의 적용을 받고 있는 6개 직종과 유사한 정도의 사업장 전속성으로 삼는 것은 6개 직종 외 특수형태근로종사자의 사회적 보호 필요성 및 산재보험이 갖는 사회보장적 성격을 감안할 때 바람직하다고 보기 어렵다”고 지적하고, “특수형태근로종사자 모두를 산재보험 적용대상으로 인정하는 방향으로 산재보험법의 관련 규정이 개정될 필요가 있다”고 권고한 바 있다.<sup>2)</sup>

1) “지금까지 특고자에 대한 적용 확대가 진행된 업종들을 보면 근로자성이 커서 적용이 시급한 사람들이 먼저 고려되는 순서라기보다 적용이 유리한 법적 틀이 있는 직종 중에서 우선적으로 적용이 용이한 직종이 선정 되는 문제점이 있다(오종은박은주, 「특수형태 근로종사자 적용확대 방안 연구」, 근로복지공단 근로복지정책연구센터, 2014: 22).”

2) 국가인권위원회 상임위원회 결정, 「산재보험 적용범위 확대를 위한 제도개선 권고」 (2014.11.27.)



- 직종별 적용에 따른 산재보험법 차별 적용의 실례
  - 음식배달대행업체 소속 배달원에 대한 산재보험 적용이 쟁점이 된 사건에서, 애초 근로복지공단은 배달원을 근로기준법의 근로자로 보았으나 행정법원·고등법원은 근로자로 인정하지 않았다. 대법원도 배달원을 근로자로 인정하지 않았지만, 배달원을 ‘한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원’으로 봄이 타당하므로 배달인이 특수형태근로종사자로서의 구체적 요건을 충족하였는지에 관하여 더 나아가 심리·판단하여야 한다는 취지로 원심을 파기환송하였다.<sup>3)</sup> 음식배달원의 노무제공실태가 근로자에 가까운지 특수형태근로종사자에 가까운지도 논란이 될 수 있지만, 음식배달원이 한국표준직업분류표의 세분류에서 ‘9223 음식배달원’의 업무보다는 ‘9222 택배원’의 업무에 더 잘 부합하기 때문에 특수형태근로종사자에 해당할 수 있다는 논리에도 문제가 있다. 노무제공 실태를 살피기보다는 특수형태근로종사자로 인정되는 직종에 해당하는가 여부에 따라 산재보험법 적용이 좌우되는 결과가 되기 때문이다.

## ○ 특수형태노동자에 대한 산재보험 차별의 문제점

- ‘근로자’에 대한 산재보험의 경우 사업주가 보험료를 전액 부담하는 것에 비해, 특수형태근로종사자의 경우 사업주와 특수형태근로종사자가 각각 보험료의 2분의 1씩 부담하도록 하고 있다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률」 [이하 ‘보험료징수법’] 제49조의3).
- 근로자의 경우 사업주가 보험료 납부의무를 이행하지 않은 경우에도 보험급여가 지급되지만, 특수형태근로종사자의 경우 업무상의 재해가 보험료 체납기간 중에 발생한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 업무상의 재해에 따른 보험급여의 전부 또는 일부를 지급하지 않을 수 있다(산재보험법 제125조 제10항).

3) 서울행법 2015.9.17, 2014구합75629; 서울고법 2016.8.12, 2015누61216; 대법원 2018.4.26, 2016두49372.

- 산재보험이 의무가입을 원칙으로 하는데 비해 특수형태근로종사자의 경우 산재보험법의 적용을 원하지 않는 경우 보험료징수법으로 정하는 바에 따라 근로복지공단에 산재보험법의 적용 제외를 신청할 수 있다. 적용 제외를 신청한 경우에는 신청한 날의 다음 날부터 이 법을 적용하지 않는다(산재보험법 제125조 제4항제5항).

## 2. 2022. 6. 10. 개정 산재보험법의 ‘노무제공자’ 규정의 문제점

### ○ 특수형태노동자에 대한 산재보험 차별 유지

- 2022. 6. 10. 개정 산재보험법(2023. 7. 1. 시행)은 노무제공의 전속성·상시성을 요건으로 하는 ‘특수형태근로종사자’ 대신 ‘노무제공자’ 개념을 도입하였으나, 노무제공자에 대한 산재보험 차별 적용이라는 구조는 그대로 유지하고 있다.
  - 보험료의 2분의 1을 노무제공자가 부담(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」(이하 ‘보험료 징수법」 제48조의6제6항), 근로자에 비해 차별적인 최저 휴업급여 보장액 별도 선정(산재보험법 제91조의19) 등

### ○ 시행령으로 직종별로 선별 적용하는 방식 유지

제91조의15(노무제공자 등의 정의) 이 장에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “노무제공자”란 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 방법에 따라 자신이 직접 노무를 제공하고 그 대가를 지급받는 사람으로서 업무상 재해로부터의 보호 필요성, 노무제공 형태 등을 고려하

여 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람을 말한다.

가. 노무제공자가 사업주로부터 직접 노무제공을 요청받은 경우

나. 노무제공자가 사업주로부터 일하는 사람의 노무제공을 중개·알선하기 위한 전자적 정보처리시스템(이하 “온라인 플랫폼”이라 한다)을 통해 노무제공을 요청받는 경우

2. “플랫폼 종사자”란 온라인 플랫폼을 통해 노무를 제공하는 노무제공자를 말한다.

3. “플랫폼 운영자”란 온라인 플랫폼을 이용하여 플랫폼 종사자의 노무제공을 중개 또는 알선하는 것을 업으로 하는 자를 말한다.

- “노무제공자”를 “자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여” 노무를 제공하는 자로 규정함으로써, 재가 간병사, 가사 노동자 등 개인에게 고용되는 노동자들이 배제되는 것으로 해석할 여지가 생김.

○장철민 위원 질문사항이 좀 있는데요.

어차피 앞에 노무제공자 정의 규정 만드는 부분에 있어서 나중에 지정할 때도 대통령령으로 정하게 되기도 하고 구체적인 내용들이 굉장히 많이, 요건들이 정해져 있는 상황이라 노무제공 성격 부분에서 개인과 개인 간의 노무제공은 적용되지 않음을 명확히 할 필요가 있나요, 이게 실익이? 나중에 우리가 생각지 못한 케이스에 있어서 오히려 이 부분이 문제가 될 수도 있는 것 아닌가라는 의문점이 들거든요.

○고용노동부근로기준정책관 최현석 대표적으로 간병인에 대해서 직접적으로 이걸 적용할 수 있는지 여부가 논란이 많고 케이스 바이 케이스가 굉장히 많기 때문에……

○장철민 위원 예, 예를 들면 가사 관련해서도 그렇고.

○고용노동부근로기준정책관 최현석 거기에 대해서는 연구를 통해서 제도 보완이 필요하다고 보고 있습니다.

○장철민 위원 그래서 이번에 정의할 때는 이 부분까지 꼭 넣어야 되는 건가 싶은 의문사항이 들어서, 어차피 지금이 대통령령으로 정하는 방식이면 이것은 약간 스테디가 된 이후에 이렇게 명확히 하든 말든 판단을 해야 되는 것 아닌가?

○고용노동부차관 박화진 위원님 지적하신 것에 제가 답변을 드리면 다른 사람의 사업을 위하여 노무를 제공한다 그러면 간병인 같은 경우에 또는 가사종사자 같은 경우에는 이게 배제될 수밖에 없는, 그러면 그분들을 다시 포함시키기 위해서는 다시 법률을 개정해야 되는 것이기 때문에 이 부분을 ‘다른 사람의 사업을 위하여’ 하는 조항을 없애고, 어차피 직종별로 말씀하시는 대로 하시면 일단 오픈된 상태로 그냥 가는 게 일견 타당해 보입니다. 그것은 저희들 내부적으로 한번 더 검토해 보겠습니다.

- ‘노무제공자’를 사업주로부터 직접 노무제공을 요청받은 경우’라고 제한하여, 간접고용의 특성이 가미된 노무제공자가 배제될 가능성이 우려된다. 일례로, 공연·방송분야에서 실제 사용사업주와 노무제공자 사이에 개인도급(팀장)이 끼어 있는 경우, 산재보험 적용이 배제될 가능성이 있다. 특수고용에서도 갈수록 다단계 하청형태가 확산되고 있는 만큼 이런 한정적 규정을 둘 필요가 없다.
- “플랫폼 운영자”를 “온라인 플랫폼을 이용하여 플랫폼 종사자의 노무제공을 중개 또는 알선하는 것을 업으로 하는 자”라고 정의하고 있다. 이는 플랫폼업체를 일거리를 단순히 중개·알선만 하는 것으로 전제하는 규정으로, 플랫폼업체의 사용자 책임을 면제해줄 수 있다는 점에서 매우 우려된다. 2019년 국가인권위 실태조사에서 따르면 플랫폼업체가 노무제공자에 대한 평가시스템을 운영한다는 응답이 46%를 차지했다. 2020년 노동부 실태조사에서도 플랫폼 노동자의 노무제공의 대가를 플랫폼업체가 결정한다는 응답자가 전체의 42%를 차지했다. 환노위 법안처럼 플랫폼업체를 정의하게 되면, 사용자로서 기능하는 플랫폼업체가 노동관계법상 책임을 면제받을 가능성이 매우 크다.
- 현재 ‘특고 전속성 폐지 하위법령 마련 포럼’에서 산재보험법 하위법령 개정안을 마련하여 고용노동부가 입법예고할 예정이다.

### 3. 모든 노동자에게 차별없는 산재보험 적용을 위한 제도개선안

#### ○ 산재보험법의 ‘근로자’ 정의 개정

- 현행 산재보험법 제5조 제2호는 산재보험법의 근로자란 「근로기준법」의 근로자를 말한다고 규정하고 있지만, 입법적으로 반드시 양자의

정의가 동일해야 할 이유는 없다. 현행 산재보험법에서도 이러한 단초를 볼 수 있는데 이 법이 적용되는 사업에서 현장 실습을 하고 있는 학생 및 직업 훈련생 중 고용노동부장관이 정하는 자(법 제123조), 대학·연구기관등이 수행하는 연구개발과제에 참여하는 대통령령으로 정하는 학생 신분의 연구자(제123조의2), ‘「국민기초생활 보장법」 제15조에 따른 자활급여 수급자 중 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사업에 종사하는 자’는 법 제53조제2호에도 불구하고 이 법의 적용을 받는 근로자로 보고 있다(법 제126조). 이처럼 산재보험법은 근로기준법상의 재해보상책임을 확보한다는 차원에서 한 걸음 더 나아가 사회보장으로서의 성격을 강화해 왔다는 점에 비추어, 순수히 근로계약상의 사용자 책임을 실현하는 기제에 비하여 목적론적 사고를 법 해석과 입법에 반영할 수 있다.<sup>4)</sup>

- 박종희 교수도 “사회보험 관련법률에서는 사회보장의 합리적 적용을 목적으로 근로자개념을 독자적인 관점에서 규정”하므로 노동법과 통일적 관점에서 근로자개념을 구성하거나 파악하기가 어렵다는 견해를 취하고 있다.<sup>5)</sup> 강성태 교수도 개별법은 주로 노무급부 과정 그 자체에서 발생하는 종속성에 주목하는 개별법과, 노무급부 과정 이전의 노무제공 관계 형성 단계 즉 노동시장에서의 종속성에 주목하는 집단법의 입법 목적의 차이를 분석하면서, 노동법의 각각의 법률들은 그 적용의 원인이 되는 종속성에 차이가 있는만큼, 그러한 종속성을 가진 근로자의 범위는 차이가 있을 수밖에 없다고 지적한다.<sup>6)</sup> 박지순 교수도 사회보험은 사회적 위험으로부터의 사실적인 보호를 목적으로 하므로 취업자가 경제적 종속관계에서 주로 특정 사업주에 대하여 노무를 제공하는 경우에는 구체적 사용종속관계가 약하더라도 사실상의 보호필요성을 고려하여 보호범위에 포함되어야 한다고 하여, 노동법과 달리 사회보험법

4) 전광석(2011), 「한국사회보장법론(제8판)」, 법문사, 378쪽; 임종률(2012), 「노동법(제10판)」, 박영사, 458쪽.

5) 박종희(2003), “근로기준법상 근로자 개념”, 「노동법학」 제16호, 125쪽.

6) 강성태(2000), 115쪽; 강성태(2020) 등.

의 적용을 받는 인적 범위를 정할 필요성을 제기한다.<sup>7)</sup>

- 산재보험법의 보호를 받아야 할 노무제공자의 개념을 독자적으로 정립한다고 할 때 고려할 수 있는 기준은 다음과 같다.

❖ 노무제공자가 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위하지 않을 것

노무제공자가 다른 사람의 사업을 위하여 노무를 제공한다는 사실은, 이러한 노무제공자를 독립적 자영인과 구별하는 지표이자, 노무제공자의 노무를 사용하는 사업자에게 사회보험료를 부담하도록 하는 근거가 된다.<sup>8)</sup>

대법원은 “노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지” 여부를 근로기준법 상 근로자와 자영인을 구분하는 지표의 하나로 보며,<sup>9)</sup> “노무제공자가 특정 사업자의 사업 수행에 필수적인 노무를 제공함으로써 특정 사업자의 사업을 통해서 시장에 접근하는지” 여부를 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노동조합법’) 상 근로자를 판단하는 지표로 실시하였다.<sup>10)</sup>

국제노동기구(이하 ‘ILO’)의 「고용관계에 관한 권고」(제198호, 2006)에서도, “주로 다른 사람의 이익을 위한 노무의 제공”을 고용관계의 존재를 판단하는 지표의 하나로 예시하고 있다(제13[a]항).

그런데 노무제공자가 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지 여부를 판단할 때, 기업(사업주)이 자신이 부담해야 할 비용과 손실의 위험을 노무제공자에게 전가하고 있는지 여부를 함께 살펴야 한다. 예를 들어 건설·화물운송업의 경우 본래 사업주가 소유했던 장비를 노무제공자에게 부담시키면서 사업주로서는 장비 소유와 관리·운영에 들어가는 비용마

7) 박지순(2005), “사회보험법의 인적 적용범위에 관한 고찰”, 『노동법학』 제20호, 196쪽.

8) 같은 취지로 전광석(2014), 『한국사회보장법론(제10판)』, 집현재, 387쪽; “재해보상에 의해서 보호되는 근로자의 범위를 확정하는 데 있어서 중요한 것은 근로자가 사용자의 이익을 위해서 활동하였다는 사실이다.”

9) 대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결 등.

10) 대법원 2018. 6. 15. 선고 2014두12598·12604 판결 등.

저 노무제공자에게 전가하여 이득을 얻게 되었다. 반면 노무제공자는 취업을 위해서는 반드시 이러한 비용을 인수해야 하고 이로 인해 노무제공의 조건은 한층 더 열악해지게 된다. 이는 기업의 비용 전가로부터 보호받아야 할 필요성을 의미하는 것이지 노무제공자가 독립적 사업주의 실체를 갖춘 것으로 이해되어서는 안된다.

#### ❖ 자신이 몸소 노무 제공

노무제공자가 다른 사람을 고용하지 않고 자신이 몸소 노무를 제공한다는 사실은, 이러한 노무제공자를 독립적 자영인과 구별하는 지표이자, 실업으로부터의 보호라는 목적을 가지는 고용보험법에 따른 보호가 필요한 근거가 된다.

ILO의 「고용관계에 관한 권고」에서도 “노무제공자가 몸소(personally) 노무를 제공하는지” 여부를 고용관계의 존재를 판단하는 지표의 하나로 예시하고 있다((제13[a]항).

그러나 어떤 노무제공자가 자신이 몸소 노무를 제공하면서, 다른 노무제공자의 도움을 받아 함께 노무를 제공한다는 사실만으로 그 사람을 독립자영인으로 판단해서는 안 된다. 제3자로 하여금 본인의 업무를 대행케 할 수 있는지 여부는, 제3자를 고용하여 독립 사업주로서 이익을 추구하고 있는지, 아니면 휴일·휴가 등이 보장되지 않아 제3자로 하여금 일시적으로 자신의 업무를 대신하게 하고 있는지를 달리 평가하여야 한다. 일례로 건설·화물운송업의 경우 계약의 외관상, 사람이 아니라 장비의 임대가 계약의 목적으로 되어 있어, 특수형태노무제공자가 휴일·병가 등을 사용하려면 본인의 비용으로 다른 기사가 일시적으로 노무를 대신 제공하도록 강제되는 경우도 많다.

또한 노무제공자들이 팀 단위로 일하는 관행이 존재하는 경우, 통상 팀장이 전체 팀원의 노무제공의 대가를 수령하여 이를 팀원들에게 분배하는 경우가 많다. 이 경우 팀장이 팀원들과 함께 타인의 사업을 위한 노무를 제공하였다면, 팀장 역시 보호를 받아야 할 노무제공자로 보아야 할 것이다.



대법원도 “제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등” 여부를 근로자와 자영인을 구분하는 지표의 하나로 보면서도, 건설현장에서의 작업팀장도 노무제공의 실태를 살펴 산재보험법의 근로자로 판단한 바 있다.<sup>11)</sup>

#### ❖ 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 대가를 얻음

노무를 자신의 사업을 위해 이용하는 사업주로부터 그 노무제공의 대가를 받는다는 사실은, 고용보험법의 보호를 받아야 할 특수형태노무제공자의 범위를 정하는데 핵심적 판단 지표라 할 수 있다. 법적 보호를 부여해야 할 근거가 되는 경제적 의존성의 핵심은 노무제공자가 자신의 노동력 제공을 통한 대가에 생활을 의존할 수밖에 없다는 점이기 때문이다.

대법원은 “보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지” 여부를 근로기준법 상 근로자와 자영인을 구분하는 지표의 하나로 보며<sup>12)</sup>, “노무제공자가 특정 사업주로부터 받는 임금·급료 등 수입이 노무 제공의 대가인지” 여부를 노동조합법 상 근로자를 판단하는 지표로 사용하고 있다.<sup>13)</sup>

그런데 노무제공자가 그 노무 제공의 대가를 얻어 생활하는 경우라면, 노무제공의 대가를 해당 사업주로부터 받는지, 노무제공자의 서비스를 이용한 고객(노무수령자)으로부터 받는지는 보수의 성격을 판단하는데 영향을 미치지 않아야 한다. 골프장 캐디가 골프장 이용객으로부터 지급받는 봉사료(캐디 피)를 노동조합법 상 근로자의 “기타 이에 준하는 수입”으로 본 대법원 판례도, 캐디 피를 근기법상의 임금이라고 단정하기는 어렵지만 캐디의 노무제공의 대가이고 사업주가 캐디에 대한 캐디피의 지급을 내장객

11) 대법원 2018. 8.30. 선고 2018두43330 판결. 이 사건에서 대법원은 건설공사의 하수급인으로부터 단열재 시공 작업을 해 줄 것을 요청받고 공사에 참여한 팀장이, 공사에 사용된 자재의 구입비용을 부담하지 않았으며, 원수급인의 현장작업지시자들로부터 작업현장의 도면을 건네받지 않고, 단열재 부착 위치와 방법 등에 관해 지시를 받았으며, 팀원들이 지급받기로 한 보수는 그 산정 경위 등에 비추어 시공면적보다는 공사에 투입될 인력을 기준으로 산정한 것으로 보아 근로제공 자체에 대한 대가로서의 성격을 인정하여, 팀장을 산재보험법 상 근로자로 판단하였다.

12) 대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결 등.

13) 대법원 2018. 6. 15. 선고 2014두12598·12604 판결 등.

에게 위임한 것으로 판단한 바 있다.<sup>14)</sup>

또한 노무제공자가 노무 제공의 대가를 얻어 생활하는 경우라면, 반드시 ‘특정’ 사업자에게 그 소득을 주로 의존하는지 여부를 따질 필요도 없다. 대법원도 특정 사업자에 대한 전속성과 소득의존성이 강하지 않은 노무제공자의 경우도 노무제공관계의 실질에 비추어 보아 노동조합법의 적용을 받아야 할 근로자로 판단한 바 있다.<sup>15)</sup>

## ○ 직종별 적용이 아닌 포괄적 적용

- 2021년 개정 고용보험법 제8조 제1항 제2호는 “(...)이 법에 따른 보호의 필요성이 있다고 대통령령으로 정하는 사람”라고 규정하여, 고용보험법이 적용되는 노무제공자의 범위를 시행령으로 구체화하도록 하고 있다. 고용보험위원회 논의과정에서는 대통령령으로 노무제공자의 범위를 구체화할 때, 보호 필요성, 관리(실현) 가능성, 사회적 영향 등을 종합적으로 고려하여 우선적 적용 직종을 결정하기로 하였다.<sup>16)</sup> 또한 고용보험을 우선적으로 적용 할 직종에 대한 논의를 진행하되, 개정 고용보험법이 시행된 후 2년 이내에 모든 특수형태노무제공자에게 전면 적용하는 방안을 검토하기로 의견을 모았다.<sup>17)</sup>
- 고용보험/산재보험법을 적용할 노동자에 해당하는지 여부는, 원칙적으로 해당 노무제공관계의 실질을 구체적으로 살펴 판단해야 할 문제이

14) 대법원 1993. 5. 25. 선고 90누1731 판결.

15) 대법원 2018. 10. 12. 선고 2015두38092 판결. 이 판결은 “대법원 2018. 6. 15. 선고 2014두12598·12604 판결이 제시한 6개의 주요 요소 중 소득의존성 요소나 전속성 요소가 강하지 아니한 측면이 있다고 하더라도, 다른 요소에 관한 제반 사정을 고려하여 노동조합법상 근로자로 인정할 수 있다고 판단한 점에 의의”가 있다(대법원 공보관실, “대법원 2015두38092 교섭단위분리재심결정취소 사건 보도자료”).

16) 구체적으로 ‘보호 필요성’은 유사 사회보장제도 유무, 이직·근속 등 실태 등을 검토하고, ‘관리(실현) 가능성’은 적용대상자의 특정 및 소득의 입증 가능성, 피보험자격·보험료 납부 관리 등을 검토하며, ‘사회적 영향’은 종사자의 규모 등을 고려하기로 하였다(고용보험위원회 고용보험 제도개선TF 회의자료[2018.11.2.]).

17) 고용노동부, “제3차 고용보험 제도개선TF 논의결과”(2018.12.7.)

다. 즉, 일차적으로는 소관 행정기관, 궁극적으로는 법원에서 판단할 문제라 할 수 있다. 다만 법원의 최종적 판단을 받는데 상당한 시간비용이 소요되고, 특수형태노무제공자와 노무제공을 받는 사업주가 고용보험의 적용대상인지 여부를 사전적으로 알 수 없어 고용보험 가입이 사실상 임의에 맡겨질 가능성이 높은 점을 감안하면, 고용보험법으로 보호해야 할 사람에 해당하는지 여부를 판단하는 기준과 절차를 보험행정기구가 마련하는 것이 필요하다.

- 예를 들면, 독일의 취업자지위 확인소(Clearingsstelle)와 같은 역할을 근로복지공단이 수행할 수 있도록 하는 방안도 고민할 필요가 있다. 독일 사회법전은 ‘근로자(Arbeitnehmer)’라는 개념 대신에 ‘취업자(Beschäftigte)’라는 독자적 개념을 사용하는데, 독일연방연금공단(Deutsche Rentenversicherung Bund) 소속 취업자지위 확인소가 보험 가입의무가 있는 취업자인지 자영인인지 여부를 판단할 권한을 갖는다. 이해관계자(노무제공자, 사용자, 위탁인, 수탁인 등)로 하여금 보험 가입의무가 있는 취업자인지 여부에 관한 지위확인절차(Statusfeststellungsverfahren)를 취업자지위 확인소에 신청하도록 하며, 다양한 직종과 업태에 관한 판단 기준이 축적돼 있다고 한다.<sup>18)</sup> 우리의 경우 고용보험법 제99조에 따른 고용보험심사위원회가 이러한 역할을 할 수 있도록 하거나, 중장기적으로 근로복지공단이 이러한 역할을 할 수 있도록 시스템을 만드는 방안을 검토할 수 있다.<sup>19)</sup>
- 이는 보험의 적용대상인지 여부를 판단하는데 드는 비용을 노무제공자가 부담하는 것이 아니라, 근로복지공단과 같은 공공기관이 부담하도록

18) 오종은·박은주, 앞의 책, 62쪽; 박제성 외, 『비임금근로자의 고용보험 적용에 관한 외국법제』, 고용노동부·한국노동연구원, 2016, 130쪽.

19) 그동안 산재보험이 적용되는 직종 확대는 있었으나 근로복지공단에 추가 인력 배치 등 행정조치가 따르지 않았기 때문에, 신규 적용 확대가 근로복지공단의 업무상 부담을 가중시켜 내부적으로 피로감이 상당히 누적되어 있다고 한다. 이는 다시 근로복지공단이 보험 적용확대 업무를 적극적으로 추진하지 못하게 만드는 요인이 된다(오종은·박은주, 앞의 책, 71쪽).

하는 방식으로 전환하자는 것이다. 현재 산재보험이 적용되는 특수형태 근로종사자의 경우, 특수형태근로종사자로부터 최초로 노무를 제공받거나 제공받지 않게 된 경우에는 그 사유가 발생한 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지 사업주가 공단(관할지사)에 입·이직신고를 하여야 한다. 특수형태근로종사자의 입·이직 등 정보가 착오 등에 의하여 사실과 다르게 신고·처리되었음이 사후에 확인된 경우, 사업주가 취소 또는 정정 신청이 가능하다. 요컨대 산재보험이 적용되는지 여부를 특수형태근로종사자가 사전에 알기 어렵고, 업무상 재해가 발생한 이후 특수형태근로종사자가 근로복지공단을 상대로 산재보험 적용 대상자인지에 관해 다투어야 하는 체계이다. 취업자지위 확인소와 같은 기구가 보험의 적용대상인지 여부를 사전에 판단하고, 그 판단에 이의가 있는 사업주가 행정기관을 상대로 그 처분을 다투도록 하는 체계로 전환할 필요가 있다.

#### <참고>

- 2021년부터 근로복지공단에 ‘특수고용 가입자격 판단심의위원회’를 구성하여 운영하고 있음. 특수형태노동자의 산재보험 적용 관련 1차적으로는 근로복지공단 지사에서 판단하나, 쟁점이 되는 사안은 특고 가입자격 판단심의위원회에서 근로자성 여부, 적용직종 해당 여부에 대한 판단을 하도록 함.
- 특고 가입자격 판단심의위원회의 구성과 운영이 졸속적이어서, 민주노총은 위원 추천을 하지 않고 있으며 후속 대응을 하기로 의결함.

---

# 교통사고조사원, 개인보험대리점의 산재적용에 대한 입장

---

고용노동부 산재보상정책과 이용학 사무관

MEMO

MEMO

MEMO



MEMO