

연구보고서

특수형태 근로종사자에 대한 건강관리 방안 연구

최은숙·주영수·조선주·이승욱

산업재해예방
안전보건공단
산업안전보건연구원



제 출 문

산업안전보건연구원장 귀하

본 보고서를 “특수형태 근로종사자에 대한 건강관리 방안 연구”의 최종 연구결과 보고서로 제출합니다.

2018년 10월

연구기관 : 경북대학교 산학협력단

연구기간 : 2018.04.16. ~ 2018.10.31

연구책임자 : 최은숙(경북대학교 간호학과 교수)

공동연구원 : 주영수(한림대학교 의학과 교수)

조선주(한국여성정책연구원 성인지예산센터장)

이승욱(근로복지공단 근로복지연구원 연구위원)

연구보조원 : 김민지(경북대학교 간호학과 석사과정)

김혜진(경북대학교 간호학과 학사과정)

요약문

연구기간

2018년 4월 16일 ~ 2018년 10월 31일

핵심단어

특수형태 근로종사자, 건강진단, 비용편익분석

연구과제명

특수형태 근로종사자에 대한 건강관리 방안 연구

1. 연구배경

산재보험법 제125조는 특수형태 근로종사자를 “계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 근로기준법 등이 적용되지 아니하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는 자” 중에서 주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활하며(동항 제1호), 노무를 제공함에 있어서 타인을 사용하지 아니하는 자(동항 제2호)로서 대통령령에서 정하고 있는 직종에 종사하는 자로 정의하고 있다. 이와 같이 산재법상 특수형태 근로종사자는 사업주 전속성, 경제적 종속성, 노동의 계속성, 노동의 비대체성과 사회적 보호 필요성을 중요한 요소로 고려하여 정의하고 있다.

특수형태 근로종사자는 「근로기준법」 상 근로자로 인정되지 아니하여 그동안 산재보험의 보호를 받지 못하였으나, ' 2002년 5월 6일 노사정위원회 합의를 거쳐 ' 2008년 7월 1일 부터 보험모집인, 콘크리트믹서트럭자차 기사, 학습지 교사, 골프장캐디 등 4개 직종의 특수형태 근로종사자에 대한 산재보험 적용 특례제도를 도입하였고, ' 2012년 5월 1일 부터 택배 및 퀵서비스기사, ' 2016년 7월 1일에는 대출모집인, 신용카드모집인, 대리운전기사에까지 적용범위를 확대운영하고 있다.

산업안전보건법은 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 안전과 보건을 유지 및 증진함을 목적으로 하고 있으며, 사용자의 통제 하에 있는 사업장 내의 안전보호에 중점을 두고 있다. 그렇다면 근로자뿐만 아니라 주로 하나의 사업

또는 사업장에서 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 있는 특수형태 근로종사자에게도 산업안전보건법을 체계적으로 적용하는 것이 필요하다.

이에 본 연구는 산재보험 적용 특례로 정한 특수형태 근로종사자의 건강유지 및 증진을 위해 그들의 직종별 사업장 특성, 업무관련 특성과 건강위험 수준을 파악하여 건강진단을 중심으로 건강관리방안을 제시하였다.

2. 주요 연구내용

일본의 노재보험제도는 사업주와 특수형태근로자가 절반씩 보험료를 부담하는 제도를 운영하고 있지 않고, 특수형태근로자의 취업형태를 고려하여 자영업자 또는 일반근로자로 구분하고 있다. 일반근로자로 판단되는 경우에는 노재보험의 적용대상이 되고, 자영업자로 판단된 경우에는 노재보험의 적용대상에 해당되지 않는다. 자영업자 중 일부는 노재보험의 특별가입제도의 대상이 되어 보험료를 전액 본인이 부담하고 가입할 수 있지만 건강검진의 대상이 되지는 않는다.

일본의 경우 노재보험제도의 특별가입자는 노동안전위생법의 적용을 받지 않기 때문에 정기건강검진 등의 적용대상이 되지 않고, 건강검진을 받을 지는 특별가입자의 자율성에 맡기고 있다. 또한 산재보험에 특별가입 된 경우에도 2차 건강검진 등 급여는 받을 수 없다. 오히려 산재보험에 특별가입하기 위해서는 건강검진을 받아 기왕증 등의 문제가 없다는 것을 확인된 후에 가입할 수 있다.

독일은 노동시장에서 정규근로자의 비중이 상대적으로 높고 특수형태근로종사와 같은 유사근로자 및 외관자영업자의 비중이 낮으며, 비전형적인 근로관계의 형성을 방지하고 사업장의 안전보건을 보장하고 유지하는 것을 산재예방의 주된 목적으로 하고 있다.

우리의 특수형태 근로종사자에 해당하는 경우 독일에서는 유사근로자 및 외관자영업자에 해당하는지 독일연금보험연합(DRV)에서 시행하는 ‘취업자 지위확인절차’를 통해 사업주에 대한 종속성과 사업장편입을 기준으로 취업자인지 순수한 자영업자인지를 판단하고 취업자로 인정되는 경우 재해예방과 관련한 법체계에서는

근로자와 별도의 구별 없이 적용대상이 된다. 이러한 독일의 유사근로자 및 외관자 영업자에 대한 건강관리는 취업자에 대한 건강관리 차원에서 접근하여 현재 취업자에게 적용되는 예방적 건강검진제도를 검토하는 것으로 이해될 수 있다.

우리나라는 ‘산업안전보건법 시행규칙 제99조’에 의하면 사무직 근로자는 2년에 1회 이상, 그 밖의 근로자는 1년에 1회 이상 ‘근로자 일반건강진단’을 실시하여야 하며, 특정한 유해인자들에 노출되고 있는 업무종사자들은 해당 규칙에 따른 ‘근로자 특수건강진단’을 실시하도록 하고 있다. 그 중에서 국민건강보험법에 따른 건강검진을 시행하는 경우는 ‘근로자 일반건강진단’을 실시한 것으로 갈음할 수 있는데 이에 우리나라의 ‘근로자 일반건강진단’은 대부분 국민건강보험법에 의한 건강검진으로 대체·시행되고 있는 상황이다.

9개 특수형태 근로종사자 모두 근로자 일반건강진단을 위한 직종분류를 준용하여 이들이 사무실에서 사무업무에 종사하는 근로자는 아니라는 점에서 ‘기타 근로자’로 분류하여, ‘일반건강진단’을 1년에 1회씩 받도록 할 필요가 있다. ‘콘크리트믹서트럭운전자’의 경우는 업무과정에서 ‘근로자 특수건강진단’도 받아야 하는 유해인자인 ‘광물성 분진’에 노출될 수 있는 것으로 알려져 있으므로 최소한 2년에 1회의 ‘호흡기계 임상검사’를 주 내용으로 하는 ‘근로자 특수건강진단’을 받도록 하며(‘피부장해 유발 물질을 다루는 업무’에도 해당하나, 이는 대부분 의사의 진찰로 해결할 수 있음. 물론 필요시 2차 임상검사를 받을 수도 있어야 함), ‘대리운전기사’의 경우도 업무상 ‘야간작업’을 수행하고 있으므로 최소한 1년에 1회의 ‘야간작업’에 대한 ‘근로자 특수건강진단’을 받도록 해야 한다.

특수형태 근로종사자 9개 직종 중에서 7개 직종은 ‘근로자 일반건강진단’만 수진하게 되는데, ‘근로자 특수건강진단’과는 달리 ‘근로자 일반건강진단’ 결과에 대해서는 사업주의 사후관리가 다소 부실한 상황이다. 따라서 ‘근로자 일반건강진단’이 본래의 목적인 ‘근로자의 건강보호·유지’를 위해 활용될 수 있도록 하기 위해서는 사업주의 사후관리 책임을 강화하는 것이 필요하며, 동시에 일반건강진단 기관이 사후관리소견서를 해당 사업장에 통보하지 않으면 어떤 형태로든 처벌이 가

능할 수 있도록 제도적 강제방안마련이 필요하다. 이를 위하여 건강진단 전체에 대하여 사후관리에 관한 기존의 고시를 개정하여 보완할 필요가 있다.

산재보험 특수형태근로자 건강진단사업으로 총 지출되는 비용은 19,708,146천원, 총 편익은 실제 산재적용자 기준으로 산정하여 51,877,927천원으로 추계되었다. 순 편익은 32,169,781천원, 편익/비용비는 2.6배로 산출되었다. 편익을 75%로 조정하였을 때 편익/비용비는 1.6배, 50%로 조정하였을 경우 1.1배로 산출되었다.

3. 연구 활용방안

본 연구에서 특수형태 근로종사자의 근로환경과 산재발생 실태에 대한 심층분석 자료를 제시하였으므로 이를 근거로 하여 특수형태 근로종사자의 건강보호를 위한 정책을 개발할 수 있다.

본 연구에서 제시한 특수형태 근로종사자의 건강진단안과 비용-편익 분석자료를 활용하여 관련 법규정을 개정하고 특수형태 근로종사자의 건강진단 실무를 적용할 수 있다.

4. 연락처

- 연구책임자 : 경북대학교 간호학과 교수 최은숙
- 연구상대역 : 산업안전보건연구원 직업건강실 연구위원 이경은
 - ☎ 032) 5100-687
 - E-mail: kyeong85@kosha.or.kr

차례

제1장 서론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구목표	2
3. 연구내용 및 방법	3
제2장 특수형태 근로종사자 일반현황	5
1. 특수형태 근로종사자 정의	5
2. 특수형태 근로종사자의 산재보험 적용 특례	14
3. 특수형태 근로종사자의 규모 및 산재보험 적용 현황	19
4. 산재적용 특수형태 근로종사자가 속한 사업장의 특성	22
5. 특수형태 근로종사자의 고용 및 업무관련 특성	28

제3장 특수형태 근로종사자의 근로환경 53

1. 연구자료 및 내용 53
2. 보험설계사, 신용카드모집인, 학습지교사, 택배기사, 퀵서비스기사의
근로환경 63
3. 콘크리트믹서트럭운전자의 근로환경 65

제4장 특수형태 근로종사자의 산업재해 발생 실태 78

1. 특수형태 근로 재해자의 인구학적 특성 78
2. 특수형태 근로종사자 산재발생 추이 88
3. 특수형태 근로종사자의 산재발생형태 112
4. 특수형태 근로종사자의 업무상질병 산재발생사례 129

제5장	외국의 특수형태 근로종사자 건강진단	134
1.	일본	134
2.	독일	154
제6장	특수형태 근로종사자 건강진단 방안	189
1.	특수형태 근로종사자 건강진단 적용 원칙	189
2.	근로자 건강진단제도	191
3.	근로자 건강진단비용 수준	193
4.	특수형태 근로종사자 직종별 건강진단 방안	196
5.	건강진단 사후관리 방안	204

제7장 특수형태 근로종사자 건강진단 방안에 대한 비용-편익	207
1. 개요	207
2. 특수형태 근로종사자 건강진단 방안에 따른 비용-편익	215
3. 분석 결과	223
참고문헌	226
Abstract	230
부 록	235

표 차례

〈표 2-1〉 9개 특수형태 근로 직종의 종사자 및 중소기업사업주 산재보험 적용 확대 연혁	6
〈표 2-2〉 제7차 표준직업분류(2017년)에 따른 특수형태 근로종사자의 직업분류	10
〈표 2-3〉 특수형태 근로종사자에 대한 산재보험료 및 보험급여 산정의 기초가 되는 보수액 및 평균임금	13
〈표 2-4-1〉 특수형태 근로종사자의 규모 및 산재적용 현황 1	20
〈표 2-4-2〉 특수형태 근로종사자의 규모 및 산재적용 현황 2	21
〈표 2-5-1〉 산재적용 특수형태 근로종사자 소속 사업장 특성 1	24
〈표 2-5-2〉 산재적용 특수형태 근로종사자 소속 사업장 특성 2	25
〈표 2-5-3〉 산재적용 특수형태 근로종사자 소속 사업장 특성 3	26
〈표 2-5-4〉 산재적용 특수형태 근로종사자 소속 사업장 특성 4	27
〈표 2-6〉 보험사와 보험설계사 현황	29
〈표 2-7〉 신용카드사업자 현황	32
〈표 2-8〉 레미콘업체 및 콘크리트믹서트럭보유 현황	41
〈표 2-9-1〉 대리운전기사 모집공고 내용 1	51
〈표 2-9-2〉 대리운전기사 모집공고 내용 2	52
〈표 3-1-1〉 연구변수 1	56
〈표 3-1-2〉 연구변수 2	57
〈표 3-1-3〉 연구변수 3	58
〈표 3-1-4〉 연구변수 4	59
〈표 3-1-5〉 연구변수 5	60

<표 3-1-6> 연구변수 6	61
<표 3-1-7> 연구변수 7	62
<표 3-2> 콘크리트믹서트럭운전자의 일반적 특성	66
<표 3-3> 콘크리트믹서트럭운전자의 업무관련 특성	67
<표 3-4> 콘크리트믹서트럭운전자에 대한 사회보험 현황	68
<표 3-5> 콘크리트믹서트럭운전자에 대한 안전보건서비스	69
<표 3-6> 콘크리트믹서트럭운전자에 대한 보호구 지급 및 착용 현황	70
<표 3-7> 콘크리트믹서트럭운전자의 근로환경에 대한 만족도	71
<표 3-8> 콘크리트믹서트럭운전자의 작업환경 위험요인	72
<표 3-9> 콘크리트믹서트럭운전자의 일반적 건강상태	73
<표 3-10> 콘크리트믹서트럭운전자의 일과 관련된 건강문제 발생현황	74
<표 3-11> 콘크리트믹서트럭운전자의 일과 관련된 사고 발생현황	75
<표 3-12> 콘크리트믹서트럭운전자의 최근 6개월간의 증상	77
<표 4-1> 특수형태근로종사 산재자의 인구학적 특성	79
<표 4-2> 보험설계사 산재자의 인구학적 특성	81
<표 4-3> 신용카드모집인, 대출모집인과 대리운전기사 산재자의 인구학적 특성 ..	82
<표 4-4> 학습지교사 산재자의 인구학적 특성	83
<표 4-5> 골프장캐디 산재자의 인구학적 특성	84
<표 4-6> 콘크리트믹서트럭운전자 산재자의 인구학적 특성	85
<표 4-7> 택배기사 산재자의 인구학적 특성	86
<표 4-8> 퀵서비스기사 산재자의 인구학적 특성	87
<표 4-9> 산재발생 추이	89
<표 4-10> 특수형태 근로종사자 산재발생 추이	91
<표 4-11> 특수형태근로종사 직종별 산업재해 발생 현황(2017년)	93
<표 4-12> 특수형태근로종사 직종별 산업재해 발생 현황(2016년)	94

〈표 4-13〉 특수형태근로종사 직종별 산업재해 발생 현황(2015년)	95
〈표 4-14〉 특수형태근로종사 직종별 산업재해 발생 현황(2014년)	96
〈표 4-15〉 특수형태근로종사 직종별 산업재해 발생 현황(2013년)	97
〈표 4-16〉 특수형태근로종사 직종별 산업재해 발생 현황(2012년)	98
〈표 4-17〉 보험설계사 산재발생 추이	99
〈표 4-18〉 신용카드모집인, 대출모집인과 대리운전기사의 산재발생 추이	101
〈표 4-19〉 학습지교사 산재발생 추이	102
〈표 4-20〉 골프장캐디 산재발생 추이	104
〈표 4-21〉 콘크리트믹서트럭운전자 산재발생 추이	106
〈표 4-22〉 택배기사 산재발생 추이	108
〈표 4-23〉 퀵서비스기사 산재발생 추이	110
〈표 4-24〉 특수형태 근로종사자 산재발생형태 추이	113
〈표 4-25〉 특수형태근로종사 직종별 산업재해 발생형태(2017년)	114
〈표 4-26〉 특수형태근로종사 직종별 산업재해 발생형태(2016년)	115
〈표 4-27〉 특수형태근로종사 직종별 산업재해 발생형태(2015년)	116
〈표 4-28〉 특수형태근로종사 직종별 산업재해 발생형태(2014년)	117
〈표 4-29〉 특수형태근로종사 직종별 산업재해 발생형태(2013년)	118
〈표 4-30〉 특수형태근로종사 직종별 산업재해 발생형태(2012년)	119
〈표 4-31〉 보험설계사 산재발생형태 추이	122
〈표 4-32〉 신용카드모집인, 대출모집인과 대리운전기사 산재발생형태 추이	123
〈표 4-33〉 학습지교사 산재발생형태 추이	124
〈표 4-34〉 골프장캐디 산재발생형태 추이	125
〈표 4-35〉 콘크리트믹서트럭운전자 산재발생형태 추이	126
〈표 4-36〉 택배기사 산재발생형태 추이	127
〈표 4-37〉 퀵서비스기사 산재발생형태 추이	128

〈표 4-38-1〉 특수형태 근로종사자의 업무상질병 요양 사례(2012-2017년) 1	130
〈표 4-38-2〉 특수형태 근로종사자의 업무상질병 요양 사례(2012-2017년) 2	131
〈표 4-39〉 특수형태 근로종사자의 업무상질병 사망 사례(2012-2017년)	133
〈표 5-1〉 노동안전위생법 시행규칙 제13조제1항 제2호에서 열거하는 업무	135
〈표 5-2〉 일반건강검진의 종류 및 대상과 시기	136
〈표 5-3〉 일반건강검진의 항목	137
〈표 5-4〉 특수건강검진을 받아야 하는 업무	137
〈표 5-5〉 제2종 특별가입 보험요율표	144
〈표 5-6〉 특별가입자의 업무에 따른 건강검진 내용	146
〈표 5-7〉 2017년도 사실상 지위확정 현황	163
〈표 5-8〉 노동의학적 검진에 대한 독일직종조합연합(DGUV)의 기본원칙	171
〈표 5-9〉 적격성 및 적합성 검진과 노동의학적 예방과의 비교	181
〈표 6-1〉 산업안전보건법 시행 규칙 제99조	192
〈표 6-2〉 국민건강보험법에 따른 건강검진 단가	194
〈표 6-3〉 근로자 특수건강진단 단가 (광물성분진, 야간작업)	195
〈표 6-4〉 특수형태 근로종사자(9개) 직종별 건강진단(안)	198
〈표 6-5〉 국민건강보험법에 따른 건강검진(근로자 일반건강진단) 항목	200
〈표 6-6〉 근로자 특수건강진단 항목(광물성 분진, 피부장해 유발물질을 다루는 업무, 야간작업)	201
〈표 6-7〉 ‘산업안전보건법’에 사업주의 사후관리 결과자료 작성·보관 의무 부여	204
〈표 7-1〉 사회적 비용의 종류	210
〈표 7-2〉 정책의 비용추정 방법	212
〈표 7-3〉 편익추정의 접근법	214
〈표 7-4〉 산재보험 특수형태근로종사자 건강검진 비용	217

〈표 7-5〉 특수형태 근로종사자의 시간당 인건비	222
〈표 7-6〉 특수형태 근로종사자 건강검진 편익과 비용 요소	223
〈표 7-7〉 산재보험 특수형태근로자 건강진단의 편익 내역	223
〈표 7-8〉 산재보험 특수형태근로자 건강진단의 비용 내역	224
〈표 7-9〉 산재보험 특수형태근로자 건강진단의 비용-편익 분석결과	225

그림 차례

[그림 4-1] 산업재해 발생 추이	90
[그림 4-2] 업무관련성 뇌·심혈관질환과 근골격계질환 추이	90
[그림 4-3] 특수형태 근로종사자 산업재해 발생 추이	92
[그림 4-4] 특수형태 근로종사자 업무관련성 뇌·심혈관질환과 근골격계질환 추이 ...	92
[그림 4-5] 보험설계사 산업재해 발생 추이	100
[그림 4-6] 학습지교사 산업재해 발생 추이	103
[그림 4-7] 골프장캐디 산업재해 발생 추이	105
[그림 4-8] 콘크리트믹서트럭운전자 산업재해 발생 추이	107
[그림 4-9] 택배기사 산업재해 발생 추이	109
[그림 4-10] 퀵서비스기사 산업재해 발생 추이	111
[그림 5-1] 독일의 유사근로자 확정 추이	162
[그림 5-2] 독일의 노동의학적 예방검진 체계	175

부록 차례

〈부록 1〉 특수형태 근로종사 직종별 근로환경(2017년 근로환경조사 자료)	235
〈부표 1-1-1〉 특수형태근로종사 직종의 일반적 특성 1	235
〈부표 1-1-2〉 특수형태근로종사 직종의 일반적 특성 2	236
〈부표 1-2-1〉 특수형태근로종사 직종의 근무시간 특성 1	237
〈부표 1-2-2〉 특수형태근로종사 직종의 근무시간 특성 2	238
〈부표 1-3-1〉 특수형태근로종사 직종의 근무장소 특성 1	239
〈부표 1-3-2〉 특수형태근로종사 직종의 근무장소 특성 2	240
〈부표 1-4-1〉 특수형태근로종사 직종의 물리적 근로환경 1	241
〈부표 1-4-2〉 특수형태근로종사 직종의 물리적 근로환경 2	242
〈부표 1-5-1〉 특수형태근로종사 직종의 심리사회적 근로환경 1	243
〈부표 1-5-2〉 특수형태근로종사 직종의 심리사회적 근로환경 2	244
〈부표 1-6〉 특수형태근로종사 직종의 업무강도	245
〈부표 1-7〉 특수형태근로종사 직종의 안전보건관리	246
〈부표 1-8〉 특수형태근로종사 직종의 건강문제	247
〈부표 1-9-1〉 특수형태근로종사 직종의 일과 관련된 건강문제 1	248
〈부표 1-9-2〉 특수형태근로종사 직종의 일과 관련된 건강문제 2	249
〈부록 2〉 보험설계사의 근로환경 (2017년 근로환경조사 자료)	250
〈부표 2-1〉 보험설계사의 일반적 특성	250
〈부표 2-2〉 보험설계사의 근무시간 특성	251
〈부표 2-3〉 보험설계사의 근무장소 특성	252
〈부표 2-4〉 보험설계사의 물리적 근로환경	253
〈부표 2-5〉 보험설계사의 심리사회적 근로환경	254
〈부표 2-6〉 보험설계사의 업무강도	255

〈부표 2-7〉 보험설계사의 안전보건관리	256
〈부표 2-8〉 보험설계사의 건강문제	257
〈부표 2-9〉 보험설계사의 일과 관련된 건강문제	258
〈부록 3〉 신용카드모집인의 근로환경 (2017년 근로환경조사 자료)	259
〈부표 3-1〉 신용카드모집인의 일반적 특성	259
〈부표 3-2〉 신용카드모집인의 근무시간 특성	260
〈부표 3-3〉 신용카드모집인의 근무장소 특성	261
〈부표 3-4〉 신용카드모집인의 물리적 근로환경	262
〈부표 3-5〉 신용카드모집인의 심리사회적 근로환경	263
〈부표 3-6〉 신용카드모집인의 업무강도	264
〈부표 3-7〉 신용카드모집인의 안전보건관리	265
〈부표 3-8〉 신용카드모집인의 건강문제	266
〈부표 3-9〉 신용카드모집인의 일과 관련된 건강문제	267
〈부록 4〉 학습지교사의 근로환경 (2017년 근로환경조사 자료)	268
〈부표 4-1〉 학습지교사의 일반적 특성	268
〈부표 4-2〉 학습지교사의 근무시간 특성	269
〈부표 4-3〉 학습지교사의 근무장소 특성	270
〈부표 4-4〉 학습지교사의 물리적 근로환경	271
〈부표 4-5〉 학습지교사의 심리사회적 근로환경	272
〈부표 4-6〉 학습지교사의 업무강도	273
〈부표 4-7〉 학습지교사의 안전보건관리	274
〈부표 4-8〉 학습지교사의 건강문제	275
〈부표 4-9〉 학습지교사의 일과 관련된 건강문제	276
〈부록 5〉 택배기사의 근로환경 (2017년 근로환경조사 자료)	277
〈부표 5-1〉 택배기사의 일반적 특성	277
〈부표 5-2〉 택배기사의 근무시간 특성	278

〈부표 5-3〉 택배기사의 근무장소 특성	279
〈부표 5-4〉 택배기사의 물리적 근로환경	280
〈부표 5-5〉 택배기사의 심리사회적 근로환경	281
〈부표 5-6〉 택배기사의 업무강도	282
〈부표 5-7〉 택배기사의 안전보건관리	283
〈부표 5-8〉 택배기사의 건강문제	284
〈부표 5-9〉 택배기사의 일과 관련된 건강문제	285
〈부록 6〉 퀵서비스기사의 근로환경 (2017년 근로환경조사 자료)	286
〈부표 6-1〉 퀵서비스기사의 일반적 특성	286
〈부표 6-2〉 퀵서비스기사의 근무시간 특성	287
〈부표 6-3〉 퀵서비스기사의 근무장소 특성	288
〈부표 6-4〉 퀵서비스기사의 물리적 근로환경	289
〈부표 6-5〉 퀵서비스기사의 심리사회적 근로환경	290
〈부표 6-6〉 퀵서비스기사의 업무강도	291
〈부표 6-7〉 퀵서비스기사의 안전보건관리	292
〈부표 6-8〉 퀵서비스기사의 건강문제	293
〈부표 6-9〉 퀵서비스기사의 일과 관련된 건강문제	294
〈부록 7〉 설문지	295

I. 서론

1. 연구의 필요성

산재보험법 제125조는 특수형태 근로종사자를 “계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 근로기준법 등이 적용되지 아니하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는 자” 중에서 주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활하며(동항 제1호), 노무를 제공함에 있어서 타인을 사용하지 아니하는 자(동항 제2호)로서 대통령령에서 정하고 있는 직종에 종사하는 자로 정의하고 있다. 이와 같이 산재법상 특수형태 근로종사자는 사업주 전속성, 경제적 종속성, 노동의 계속성, 노동의 비대체성과 사회적 보호 필요성을 중요한 요소로 고려하여 정의하고 있다.

특수형태 근로종사자는 「근로기준법」상 근로자로 인정되지 아니하여 그동안 산재보험의 보호를 받지 못하였으나, '02.5.6. 노사정위원회 합의를 거쳐 '08.7.1.부터 보험모집인, 콘크리트믹서트럭자차 기사, 학습지 교사, 골프장캐디 등 4개 직종의 특수형태 근로종사자에 대한 산재보험 적용 특례제도를 도입하였고, '12.5.1부터 택배 및 퀵서비스기사, '16.7.1.에는 대출모집인, 신용카드모집인, 대리운전기사에까지 적용범위를 확대운영하고 있다.

따라서 보험설계사 등 9개 직종의 특수형태 근로종사자는 산재보험 당연적용 대상이 되며, 다만 그 근로자성 여부에서 기인한 특수성으로 인해 적용제외 신청을 할 수 있도록 하고 있다. 근로복지공단 내부자료에 의하면, 특수형태 근로종사자가 전체적으로 산재적용 제외신청을 하는 비율이 높고 특수형태 근로직종에 따라 적용율에 차이를 보였다. 2016년 기준 특수형태 근로종사자가 속

한 사업장은 6,360개소이고 총입직자는 481,763명이며 이 중 426,227명이 산재 적용 제외신청을 하여 전체 산재보험 적용율은 11.53%이다. 직종별 산재적용율은 대리운전기사(71.43%), 퀵서비스기사(53.51%), 콘크리트믹서트럭운전자(41.03%)가 높은 편이었고, 택배기사(28.52%), 대출모집인(25.9%)과 신용카드모집인(24.73%)이 중간수준이었고, 학습지교사(10.16%), 보험설계사(9.15%)와 골프장캐디(4.45%)가 낮은 편이었다.

산업안전보건법은 산업안전·보건에 관한 기준을 확립하고 그 책임의 소재를 명확하게 하여 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 안전과 보건을 유지 및 증진함을 목적으로 하고 있다. 이 법은 산재예방을 위해 사업주가 근로자 안전보건에 책임성을 가지는 것을 강조한다고 볼 수 있다. 따라서 산업안전보건법은 근로자뿐만 아니라 주로 하나의 사업 또는 사업장에서 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 있는 특수형태 근로종사자에게도 적용할 필요가 있다.

고용노동부는 최근 변화된 노동력 사용실태에 맞게 법의 보호대상을 넓히는 입법취지를 명확하게 하려고 산업안전보건법 전부개정법률(안)을 입법예고하였다(고용노동부 공고 제2018-66호). 이 법률(안)에 따라 특수형태 근로종사자에 대해서 안전·보건조치를 할 수 있도록 하는 근거가 마련되고, 건강진단 등 건강관리 방안을 구체적으로 모색할 필요가 있다.

2. 연구목표

본 연구에서는 산재보험 적용 특례로 정한 특수형태 근로종사자의 직종별 사업장 특성, 업무관련 특성과 건강위험 수준을 파악하고 건강진단을 중심으로 건강관리방안을 제시하고자 한다. 구체적인 연구목표는 아래와 같다.

- 1) 특수형태 근로종사 직종의 일반현황을 파악한다.
- 2) 특수형태 근로종사 직종의 근로환경을 파악한다.

- 3) 특수형태 근로종사 직종의 산재발생 실태를 파악한다.
- 4) 외국의 특수형태 근로종사 직종의 건강진단 제도를 파악한다.
- 5) 특수형태 근로종사 직종별 근로자 건강진단 방안을 제시한다.
- 6) 특수형태 근로종사자 건강진단 방안에 대한 비용-편익 분석을 실시한다.

3. 연구내용 및 방법

1) 특수형태 근로종사 직종의 사업장 및 업무관련 특성을 파악

(1) 우리나라 산재법상 특수형태 근로종사자의 사업장 특성, 고용 및 업무 관련 특성을 파악하기 위해 관련 법규, 연구보고서, 인터넷 자료, 논문, 구인 공고문 등 문헌조사

(2) 산재보험 특수형태 근로종사자의 사업체 특성, 산재보험 적용현황을 파악하기 위해 근로복지공단 특수형태 근로종사자 산재 적용자료를 활용하여 통계적 분석

2) 특수형태 근로종사 직종의 근로환경을 파악

(1) 2017년 근로환경조사 원자료를 활용하여 산재법상 특수형태 근로종사자를 구분하기 위해 2017년 표준직업분류의 세세직업분류로 추가 코딩을 실시. 이를 토대로 산재법상 9개 특수형태 근로종사자 중 통계적 자료분석과 해석이 가능한 보험설계사, 신용카드모집인, 학습지교사, 택배기사, 퀵서비스기사의 물리적, 심리사회적 근로환경과 건강결과를 파악하기 위해 통계적 자료분석

(2) 콘크리트믹서트럭운전자의 근로환경과 건강상태를 파악하기 위해 2개 광역자치단체의 13개 레미콘 사업장의 106명의 콘크리트믹서트럭운전자를 편의 추출하여 2018년 9월 10일부터 9월 28일까지 근로환경과 건강상태를 조사하고 통계적으로 자료분석

3) 특수형태 근로종사 직종의 산재 발생 현황을 파악

(1) 근로복지공단 산재환자 원자료를 활용하여 지난 6년간(2012년-2017년)의 산재법상 9개 특수형태 근로종사자 중 산업재해자의 인구학적 특성을 파악

(2) 근로복지공단 산재환자 원자료를 활용하여 지난 6년간(2012년-2017년)의 산재법상 9개 특수형태 근로종사자의 산재발생 추이를 파악

(3) 근로복지공단 산재환자 원자료를 활용하여 지난 6년간(2012년-2017년)의 산재발생 개요 분석을 통해 9개 특수형태 근로종사 직종의 산재발생형태를 파악

(4) 근로복지공단 산재환자 원자료를 활용하여 지난 6년간(2012년-2017년)의 산재발생 개요, 주상병, 사망 여부 등을 분석하여 9개 특수형태 근로 산업재해자의 업무상질병 요양 및 사망 사례를 제시

4) 특수형태 근로종사 직종별 근로자 건강진단 방안을 제시

(1) 산재법상 특수형태 근로종사 직종별 사업장 및 업무관련 특성, 근로환경과 건강결과, 산재발생현황을 종합적으로 고려하여 특수형태 근로종사 직종별 일반건강진단과 특수건강진단 방안을 제시

5) 특수형태 근로종사자 건강진단 방안에 대한 비용-편익 분석을 실시

(1) 특수형태 근로종사자 건강진단 방안에 따른 비용-편익 분석 실시

- 비용: 검진비용(직접), 담당자 인건비, 사업비 및 운영관리비(간접)

- 편익: 산재 급여비 절감 편익(직접), 생산 편익(간접)

II. 특수형태 근로종사자 일반현황

1. 특수형태 근로종사자 정의

산재보험법 제125조는 “계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 근로기준법 등이 적용되지 아니하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는 자” 중에서 주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활하며(동항 제1호), 노무를 제공함에 있어서 타인을 사용하지 아니하는 자(동항 제2호)로서 대통령령에서 정하고 있는 직종에 종사하는 자를 특수형태 근로종사자로 정의하고 있다. 이와 같이 산재법상 특수형태 근로종사자는 사업주 전속성, 경제적 종속성, 노동의 계속성, 노동의 비대체성과 사회적 보호 필요성을 중요한 요소로 고려하여 정의하고 있다.

특수형태 근로종사자는 「근로기준법」 상 근로자로 인정되지 아니하여 그동안 산재보험의 보호를 받지 못하였으나, '02.5.6. 노사정위원회 합의를 거쳐 '08.7.1.부터 보험모집인, 콘크리트믹서트럭자차 기사, 학습지 교사, 골프장캐디 등 4개 직종의 특수형태 근로 종사자에 대한 산재보험 적용 특례제도를 도입하였고, '12.5.1부터 택배 및 퀵서비스기사, '16.7.1.에는 대출모집인, 신용카드모집인, 대리운전기사에까지 적용범위를 확대운영하고 있다<표 2-1>. 이들 특수형태 근로종사자는 산재보험 당연적용 대상이며, 다만 그 근로자성 여부에서 기인한 특수성으로 인해 적용제외신청을 할 수 있도록 하고 있다.

한편 2012.5.1.부터 퀵서비스업자 및 비전속 퀵서비스기사, 2016.7.1.부터는 대리운전업자와 비전속 대리운전기사는 해당 노무자가 산재보험료를 전액내는 임의가입 형태로 중·소기업사업주 방식으로 산재보험 가입자가 될 수 있다<표 2-1>.

<표 2-1> 9개 특수형태 근로 직종의 종사자 및 중소기업사업주 산재보험 적용 확대 연혁

산재 적용시기	산재 적용범위
2008.7.1	· 4개 직종 특수형태 근로종사자(보험모집인, 콘크리트믹서트럭 자차 기사, 학습지 교사, 골프장캐디) 산재보험 적용 확대
2012.5.1.	· 택배기사 및 전속 퀵서비스기사는 특수형태 근로종사자 방식, 퀵서비스업자 및 비전속 퀵서비스기사는 중·소기업사업주 방식으로 적용 확대
2016.7.1	· 대출모집인, 신용카드모집인, 전속 대리운전기사는 특수형태 근로 종사자 방식, 대리운전업자와 비전속 대리운전기사는 중·소기업 사업주 방식으로 적용 확대

출처 : 고용노동부 (2017). 2016년 산재보험 사업연보

현재 산재보험법 시행령(제 125조 1항)으로 정하고 있는 특수형태 근로종사자 적용 직종은 다음과 같다.

○ 보험 또는 공제를 모집하는 사람으로서 다음 각 항목의 어느 하나에 해당하는 자

- 「보험업법」 제83조 제1항 제1호에 따른 보험설계사

- 「우체국 예금·보험에 관한 법률」에 따른 우체국보험의 모집을 전업으로 하는 사람

○ 「건설기계관리법」 제3조 제1항에 따라 등록된 콘크리트믹서트럭을 소유하여 그 콘크리트믹서트럭을 직접 운전하는 사람

○ 한국표준직업분류표상의 세세분류에 따른 학습지 교사

○ 「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」 제7조에 따라 직장체육시설로 설치된 골프장 또는 같은 법 제19조에 따라 체육시설업의 등록을 한 골프장에서 골프경기를 보조하는 골프장캐디

○ 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원인 사람으로서 택배사업(소화물을 집화·수송 과정을 거쳐 배송하는 사업을 말한다)에서 집화 또는 배송 업무를 하는 사람

○ 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원인 사람으로서 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 퀵서비스업자로부터 업무를 의뢰받아 배송업무를 하는 사람

○ 「대부업 등의 등록 및 금융이용자 보호에 관한 법률」 제3조제1항 단서에 따른 대출모집인

○ 「여신전문금융업법」 제14조의2제1항제2호에 따른 신용카드회원 모집인

○ 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 대리운전업자로부터 업무를 의뢰받아 대리운전 업무를 하는 사람

고용노동부 장관이 정하는 “퀵서비스기사의 전속성 기준”(고용노동부고시 제2017-21호)은 다음과 같다.

① 하나의 퀵서비스업체(음식물 늘찬배달업체를 포함한다.)에 소속(등록)되어 그 업체의 배송업무만 수행하는 사람

② 하나의 퀵서비스업체(음식물 늘찬배달업체를 포함한다.)에 소속(등록)되어 그 업체의 배송업무를 수행하면서 부분적으로 다른 업체의 배송업무를 수행하는 사람으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람

가. 소속(등록) 업체의 배송업무를 우선적으로 수행하기로 약정한 사람

나. 순번제 등 소속(등록) 업체가 정하는 방식으로 업무를 배정받아 수행하는 사람

다. 업무를 수행함에 있어 킷서비스 휴대용정보단말기(PDA 등)를 사용하지 않고 배송업무를 배정받아 수행하는 사람

※ (표준직업분류 상 직종 명확화)해석 상 혼란을 해소하기 위해 금년부터 시행. 적용되는 '제7차 표준직업분류'에 '택배원'에 배달대행업체 배달원이 포함됨을 명시하고 '음식배달원'은 음식점에 소속된 배달원임을 명시('17.7월)

※ 킷서비스 휴대용정보단말기(PDA 등)란 킷서비스 정보의 수집, 저장, 작성, 검색 및 통신 기능이 결합된 단말기를 말함

라. 수익을 정산함에 있어 월비 등을 정액으로 납부하는 등 사실상 소속(등록) 업체 배송업무를 주로 수행하는 사람

마. 소속(등록) 업체에서 전체 소득의 과반 소득을 얻거나 전체 업무시간의 과반을 종사하는 사람. 이 경우 이와 관련된 소득 및 시간에 대한 구체적 기준은 근로복지공단이 매년 해당 업종의 실태를 조사하여 별도로 정한다.

※ 근로복지공단이 정하는 소득 및 종사시간의 기준(시행일: 2017. 3. 31.)

0 소득 및 종사시간의 기준

- 소득: 월 1,064,700원

- 종사시간: 월 124시간

* 종사일 별로 최초 배송업무를 개시한 시점부터 최종 배송업무를 마친 시점까지 시간의 합산(휴게 및 대기시간을 포함)

0 소득 및 종사시간 적용기준

- 소득 및 종사시간은 다음과 같이 산정한다.

○ 소득은 소속(등록)업체 사업주가 지급하는 배달 수수료를 합하여 산정한다.

○ 종사시간은 업무에 종사한 날을 기준으로 최초 배송업무를 개시한 시점부터 최종 배송업무를 마친 시점까지 시간을 합하여 산정한다.

○ 배송업체별 종사시간은 해당 업체의 배달(콜)을 시작한 시점부터 다른

업체의 배달(콜)을 시작하기 전까지 시간을 합하여 산정한다.

- 소득이나 종사시간은 매월 초일부터 말일 단위로 산정하며, 해당 월에 전속성이 인정되는 경우 다음달 말일까지 전속성이 있는 것으로 본다.

③ 제1호 또는 제2호에 해당하는 사람인지 여부를 판단함에 있어서는 소속(등록) 업체의 업무 개시 또는 종료시간이 있는지 여부, 배달(콜) 배정 등 소속(등록)업체의 배달업무 규칙이 운영되어 해당 규칙에 따라 배송업무를 수행하는지 여부 등을 종합적으로 고려하여 판단한다.

※ 해당 규칙을 준수하지 않으면 불이익이 있는 경우

고용노동부 장관이 정하는 “대리운전기사의 전속성 기준”(고용노동부고시 제2017-21호)은 다음과 같다.

○ 서면 약정을 통해 소속(등록) 업체 이외의 다른 업체의 대리운전업무를 수행할 수 없는 사람

○ 하나의 대리운전업체에 소속(등록)되어 그 업체의 대리운전업무를 수행하면서 부분적으로 다른 업체의 대리운전업무를 수행하는 사람으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람

- 소속(등록) 업체의 대리운전업무를 우선적으로 수행하기로 약정한 사람

- 대리운전 관제프로그램을 사용하지 않는 대리운전업체에 소속(등록)되어 그 업체의 대리운전업무를 수행하는 사람

※ 대리운전 관제프로그램이란 대리운전 정보의 수집·저장·작성·검색 및 통신이 가능하도록 고안된 프로그램을 말함

특수형태 근로종사자의 산재보험료는 사업주와 특수형태 근로종사자가 반반씩 부담하게 된다. 산재법상 9개 특수형태 근로종사자에 대한 산재보험료 및 보험급여 산정의 기초가 되는 보수액 및 평균임금[시행 2017.1.1] [고용노동부 고시 제2016-59호, 2016.12.30., 일부개정]은 <표 2-3>과 같다. 이들 직종의 보수월액은 약 150만원에서 260만원이며 일평균임금은 약 5만원에서 9만원이다. 보험설계사, 대출모집인, 골프장캐디가 상대적으로 평균임금이 더 높은 편이다.

<표 2-3> 특수형태 근로종사자에 대한 산재보험료 및 보험급여 산정의 기초가 되는 보수액 및 평균임금

(단위 : 원)

특수형태근로종사자 직종	보수액(월)	평균임금(일)
○ 「보험업법」 제83조제1항제1호에 따른 보험설계사로서 생명보험회사가 주된 사업장인 보험설계사	2,623,000	87,433
○ 「보험업법」 제83조제1항제1호에 따른 보험설계사로서 손해보험회사가 주된 사업장인 보험설계사	2,183,000	72,766
○ 「보험업법」 제83조제1항제1호에 따른 보험설계사로서 보험대리점 또는 보험중개사가 주된 사업장인 보험설계사		
○ 「우체국 예금·보험에 관한 법률」에 따른 우체국보험의 모집을 전업으로 하는 사람		
○ 「건설기계관리법」 제3조제1항에 따라 등록된 콘크리트믹서트럭을 소유하여 그 콘크리트믹서트럭을 직접 운전하는 사람	2,254,040	75,134
○ 「통계법」에 따라 통계청장이 고시하는 한국표준직업분류표의 세세분류에 따른 학습지 교사	1,684,000	56,133
○ 「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」 제7조에 따라 직장체육시설로 설치된 골프장 또는 같은 법 제19조에 따라 체육시설업의 등록을 한 골프장에서 골프 경기를 보조하는 골프장 캐디	2,454,540	81,818
특수형태근로종사자 직종	보수액(월)	평균임금(일)
○ 「통계법」에 따라 통계청장이 고시하는 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원 중 소화물을 집화·수송과정을 거쳐 배송하는 택배사업에서 집화 또는 배송 업무를 하는 사람	2,200,000	73,333
○ 「통계법」에 따라 통계청장이 고시하는 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원 중 소화물을 집화·수송과정을 거치지 않고 배송하는 퀵서비스 사업에서 주로 하나의 퀵서비스업자로부터 업무를 의뢰받아 배송 업무를 하는 사람	1,454,000	48,466
○ 「대부업 등의 등록 및 금융이용자 보호에 관한 법률」 제3조제1항 단서에 따른 대출모집인으로서 여신금융기관과 위탁계약을 맺은 사람	1,944,000	64,800
○ 「대부업 등의 등록 및 금융이용자 보호에 관한 법률」 제3조제1항 단서에 따른 대출모집인으로서 대부중개업을 하는 법인과 직접 위탁계약을 맺은 사람	2,638,000	87,933
○ 「여신전문금융업법」 제14조의2제1항제2호에 따른 신용카드 회원 모집인	1,756,000	58,533
○ 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 대리운전업자로부터 업무를 의뢰받아 대리운전 업무를 하는 사람	1,750,000	58,333

2. 특수형태 근로종사자의 산재보험 적용 특례

1) 보험관계 성립

특수형태 근로종사자로부터 노무를 제공받고 있는 사업장은 산재보험 당연 적용 사업장이 되어 보험관계 성립신고를 하여야 하나, 일반근로자의 고용에 따라 산재보험관계가 이미 성립된 사업장에 특수형태 근로종사자가 근무하는 경우에는 그 사업장에 흡수적용 되므로, 특수형태 근로종사자에 대하여 별도의 보험관계 성립신고는 불필요하다.

일반근로자의 고용 없이 특수형태 근로종사자만 근무하는 사업장의 경우에는 특수형태 근로종사자로부터 최초로 노무를 제공받게 된 날부터 14일 이내에 보험관계 성립신고가 필요하다. 단, 제도 시행일 이전부터 특수형태 근로종사자가 근무하는 사업장의 경우에는 제도시행일로부터 14일 이내에 보험관계 성립 신고가 필요하다.

2) 특수형태 근로종사자 입직 및 이직 신고

특수형태 근로종사자 입직 및 이직을 할 경우 사업주는 특수형태 근로종사자로부터 최초로 노무를 제공받거나 제공받지 않게 된 경우에는 그 사유가 발생한 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지 근로복지공단(관할지사)에 입 이직신고를 하여야 한다.

이 때, 입직일은 특수형태 근로종사자의 입직일은 원칙적으로 사업장에서 최초로 노무를 제공한 날, 제도 시행일 이전부터 특수형태 근로종사자가 노무를 제공한 경우에는 제도 시행일, 둘 이상의 사업에 종사하는 특수형태 근로종사자가 이직으로 인하여 주된 사업장이 변경된 경우에는 이직일의 다음 날, 둘 이상의 사업에 종사하는 특수형태 근로종사자가 이직 외의 사유로 인하여 주된

사업장이 변경된 경우에는 주된 사업장 변경 신청일의 다음 날이다.

특수형태 근로종사자의 이직일은 원칙적으로 사업장에서 마지막으로 노무를 제공한 날, 이직, 사망에 의한 경우에는 이직 또는 사망한 날, 산재보험에 적용된 사업의 보험관계가 소멸하는 경우에는 해당사업이 폐지 또는 종료된 날, 둘 이상의 사업에 종사하는 특수형태 근로종사자가 주된 사업장이 변경된 경우에는 주된 사업장 변경 신청일을 의미한다.

특수형태 근로종사자의 사업주는 특수형태 근로종사자의 이름 또는 주민등록번호가 변경되거나 정정된 경우에는 변경 또는 정정된 날부터 14일 이내 특수형태 근로종사자 산재 보험 명세 변경신고서를 작성하여 근로복지공단에 제출하여야 한다. 특수형태 근로종사자는 성명, 주소, 전화번호 등 개인정보가 변경된 경우에는 별지 제17호 서식의 특수형태 근로종사자 산재보험관계 명세 변경신고서에 따라 해당 사항을 변경 신고할 수 있다. 근로복지공단 지사장은 특수형태 근로종사자의 성명, 주소, 전화번호 등 종사자의 개인정보가 변경된 경우에는 직권으로 변경처리 할 수 있다.

3) 둘 이상의 사업장에 종사하는 특수형태 근로종사자의 주된 사업장

(1) 주된 사업장 결정의 의미

특수형태 근로종사자는 「산재보험법」 제125조제1항제1호‘주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것’의 요건을 충족하여야 하며, 특수형태 근로종사자가 여러 사업장에서 노무를 제공하더라도 그 소득을 기준으로 하나의 주된 사업장을 결정하고 이에 따른 보험관계를 적용하여야 한다.

※ 특수형태 근로종사자는 주로 하나의 사업에 상시적으로 노무를 제공하고 그에 따른 보수를 받아 생활을 하는 것으로 정의되어 있어 주된 사업장 결정이 필요하며, 주된 사업장이 아닌 여타의 사업장에는 산재보험관계가 적용되지 않으며(따라서 산재급여도 미 실시), 보험료의 납부도 주된 사업장에만 이루어지게 됨

(2) 주된 사업장의 결정(2016. 7. 1. 이후)

특수형태 근로종사자가 처음으로 둘 이상의 사업장에 종사하게 되는 경우에는 나중에 노무를 제공받는 사업장을 주된 사업장으로 하되, 나중에 노무를 제공받는 사업장이 다음 어느 하나에 해당하는 경우에는 주된 사업장으로 하지 아니한다.

- 특수형태 근로종사자로부터 먼저 노무를 제공받고 있던 사업장과의 계약에 따라 나중에 노무를 제공받는 경우
- 산재보험법 시행령 제 125조의 개정으로 특수형태 근로종사자의 범위가 변경되어 나중에 노무를 제공받는 사업장으로 되는 경우

(3) 주된 사업장의 계속 적용 및 변경

특수형태 근로종사자는 주된 사업장이 변경되는 것을 원하지 않는 경우 기존 주된 사업장으로서의 계속 적용을 신청할 수 있다. 특수형태 근로종사자가 주된 사업장의 계속 적용을 원하는 경우 나중에 노무를 제공하게 된 사업장에 처음으로 노무를 제공하는 날이 속하는 달의 다음 달 말일까지 계속적용 신청하여야 한다. 계속 적용 신청기한 내 신청하지 않은 상태에서 기존의 주된 사업장에서 업무상 재해가 발생한 경우 지사장은 특수형태 근로종사자가 업무상 재해가 발생한 날에 주된 사업장의 계속 적용 신청을 한 것으로 보아 보험관계를 적용한다. 이 경우 나중에 노무를 제공하게 된 사업장은 처음으로 노무를 제공하는 날부터 이중입직으로 적용 제외한다.

특수형태 근로종사자는 자신의 종사 시간, 소득 등을 고려하여 매 연도마다 2회에 한하여 주된 사업장의 변경을 신청할 수 있다. 이 경우 변경 전 사업장의 이직일은 주된 사업장 변경신청일, 새로운 주된 사업장의 입직일은 변경신청일의 다음날로 적용하여 입·이직처리된 것으로 간주한다. 근로복지공단 지사장은 주된 사업장이 변경된 경우 변경 전·후 사업주 및 특수형태 근로종사자에게 주된 사업장 변경사실을 통지하여야 하며, 이 통지는 입직·이직신고서

처리결과 통지를 갈음한다.

※ 특수형태 근로종사자의 주된 사업장 계속 적용 또는 변경 신청은 특수형태 근로종사자 본인이 직접 「적용 및 부과업무 처리 규정」 별지 제 14호 서식에 따라 공단에 신청

※ 근로복지공단의 산재보험 적용 및 부과업무 처리규정

제36조(특수형태 근로종사자 산재보험 적용)

① 산재보험법 제125조 및 산재보험법 시행령 제125조에 따른 특수형태 근로종사자에게 노무를 제공받는 사업장은 산재보험 당연적용 사업장이 된다. 다만, 2개 이상의 사업장에 노무를 제공하는 특수형태 근로종사자로부터 노무를 제공받는 경우에는 제2항, 제3항 및 제39조에 따른 사업장이 당연적용 사업장이 된다. <개정 2016.6.30.>

② 하나의 산재보험 적용 사업장에서 「근로기준법」상의 근로자로 근로하면서 다른 사업장에도 특수형태 근로종사자로 노무를 제공하는 경우에는 다음 각호에 따른 사업장의 근로자로 본다. <신설 2016.6.30.>

- 특수형태 근로종사자로 노무를 제공하는 사업장이 하나인 경우: 각각의 사업장

- 특수형태 근로종사자로 노무를 제공하는 사업장이 2개 이상인 경우: 산재보험 적용사업장과 제3항에 따른 사업장

③ 2개 이상의 사업장에서 「근로기준법」상의 근로자가 아닌 특수형태 근로종사자로서 노무를 제공하는 경우에는 제39조제1항에 따른 주된 사업장의 근로자로 본다. 다만, 각각의 사업장에서 노무제공시간과 장소 등이 구분되는 경우에는 각각의 사업장의 근로자로 본다. <신설 2016.6.30.>

④ 하나의 사업장에서 둘 이상의 특수형태 근로종사자 직종에 종사하는 경우에는 다음 각 호의 순서에 따른 직종으로 적용한다. <신설 2016.6.30.>

1. 월 소득이 많은 직종
2. 월간 노무 제공 시간이 많은 직종
3. 종사자가 선택한 직종

⑤ 산재보험에 적용된 사업장이 특수형태 근로종사자에게 노무를 제공받게 되는 경우의 사업장관리번호는 이미 적용하고 있는 사업장과 동일한 관리번호를 사용한다. <개정 2016.6.30.>

4) 특수형태 근로종사자 산재보험 적용제외 및 재적용 신청

특수형태 근로종사자는 사업장에서 최초로 노무를 제공한 날부터 산재보험 적용대상이 되나, 종사자 본인이 산재보험 적용을 원하지 않는 경우 공단에 적용제외 신청을 할 수 있다. 적용제외 신청은 반드시 종사자 본인의 의사에 따른 신청이어야 한다. 특수형태 근로종사자가 적용제외 신청을 하는 경우 신청한 날의 다음 날부터 산재보험 적용을 받지 않게 되나, 처음 적용을 받은 날(입직일)부터 70일 이내에 적용제외를 신청하는 경우에는 처음 적용받는 날(입직일)부터 소급하여 적용제외된다.

또한 산재보험 적용제외를 신청했던 특수형태 근로종사자가 다시 산재보험 적용을 원하는 경우, 종사자 본인이 공단에 재적용 신청을 할 수 있다. 재적용 신청을 하는 경우 신청하는 해의 다음 보험 연도 1.1.부터 재적용 된다.

3. 특수형태 근로종사자의 규모 및 산재보험 적용 현황

1) 특수형태 근로종사자 규모

근로복지공단 적용계획부 내부자료에 의하면, 2016년 7월에 산재보험 당연적용 대상으로 신용카드모집인, 대출모집인, 전속대리운전기사가 추가되었음에도 불구하고 특수형태 근로종사자 사업장수는 2012년에 7,147개소에서 2017년 6,296개소로 감소하였다. 2017년 직종별 종사 사업장수는 보험설계사 1,913개소, 신용카드모집인 8개소, 대출모집인 258개소, 학습지 교사 583개소, 골프장캐디 454개소, 콘크리트믹서트럭운전자 871개소, 택배기사 1,528개소, 퀵서비스기사 662개소, 대리운전기사 19개소이다<표 2-4-1~2>.

한편 특수형태 총 입직자수는 2012년에 438,024명에서 2017년 483,254명으로 약간 증가하였다. 2017년 직종별 입직자수는 보험설계사 344,085명, 신용카드모집인 16,828명, 대출모집인 8,288명, 학습지 교사 55,557명, 골프장캐디 28,437명, 콘크리트믹서트럭운전자 12,766명, 택배기사 12,032명, 퀵서비스기사 5,246명, 대리운전기사 15명이다<표 2-4-1~2>.

<표 2-4-1> 특수형태 근로종사자의 규모 및 산재적용 현황 1

직종명	구분	2017	2016	2015	2014	2013	2012
전체	사업장수	6,296	6,360	6,685	6,997	7,135	7,147
	총입직자수(A)	483,254	481,763	447,274	437,407	356,994	438,024
	적용제외자(B)	423,130	426,227	402,777	394,798	423,575	394,194
	적용자(C=A-B)	60,124	55,536	44,497	42,609	76,329	43,830
	적용률(C/A)	12.44	11.53	9.95	9.74	21.38	101
보험 설계사	사업장수	1913	2041	2296	2451	2445	2473
	총입직자수(A)	344,085	340,537	335,097	327,909	334,444	329,180
	적용제외자(B)	310,677	309,367	307,166	300,483	306,419	300,328
	적용자(C=A-B)	33,408	31,170	27,931	27,426	28,025	28,852
	적용률(C/A)	9.71	9.15	8.34	8.36	8.38	8.76
신용카드 모집인	사업장수	8	8				
	총입직자수(A)	16,828	17,475				
	적용제외자(B)	13,869	13,153				
	적용자(C=A-B)	2,959	4,322				
	적용률(C/A)	17.58	24.73				
대출 모집인	사업장수	258	223				
	총입직자수(A)	8,288	8,032				
	적용제외자(B)	6,352	5,952				
	적용자(C=A-B)	1,936	2,080				
	적용률(C/A)	23.36	25.90				
학습지 교사	사업장수	583	656	743	789	862	899
	총입직자수(A)	55,557	60,188	59,712	59,123	58,574	59,304
	적용제외자(B)	47,057	54,072	54,267	54,063	53,837	55,248
	적용자(C=A-B)	8,500	6,116	5,445	5,060	4,737	4,056
	적용률(C/A)	15.30	10.16	9.12	8.56	8.09	6.84
골프장 캐디	사업장수	454	444	425	426	405	362
	총입직자수(A)	28,437	27,504	25,648	25,442	24,150	23,162
	적용제외자(B)	27,243	26,279	24,572	24,307	23,159	22,398
	적용자(C=A-B)	1,194	1,225	1,076	1,135	991	764
	적용률(C/A)	4.20	4.45	4.20	4.46	4.10	3.30

<표 2-4-2> 특수형태 근로종사자의 규모 및 산재적용 현황 2

직종명	구분	2017	2016	2015	2014	2013	2012
콘크리트 믹서트럭 운전자	사업장수	871	848	884	866	874	854
	총입직자수(A)	12,766	12,469	12,153	10,860	11,260	11,395
	적용제외자(B)	7,079	7,353	7,548	7,265	7,848	8,192
	적용자(C=A-B)	5,687	5,116	4,605	3,595	3,412	3,203
	적용률(C/A)	44.55	41.03	37.89	33.10	30.30	28.11
택배기사	사업장수	1528	1558	1817	2007	2132	2187
	총입직자수(A)	12,032	11,297	11,353	11,361	11,937	12,419
	적용제외자(B)	8,547	8,075	7,604	7,478	7,208	7,027
	적용자(C=A-B)	3,485	3,222	3,749	3,883	4,729	5,392
	적용률(C/A)	28.96	28.52	33.02	34.18	39.62	43.42
퀵서비스 기사	사업장수	662	568	520	458	417	372
	총입직자수(A)	5,246	4,233	3,311	2,712	2,560	2,564
	적용제외자(B)	2,302	1,968	1,620	1,202	1,120	1,001
	적용자(C=A-B)	2,944	2,265	1,691	1,510	1,440	1,563
	적용률(C/A)	56.12	53.51	51.07	55.68	56.25	60.96
대리운전 기사	사업장수	19	14				
	총입직자수(A)	15	28				
	적용제외자(B)	4	8				
	적용자(C=A-B)	11	20				
	적용률(C/A)	73.33	71.43				

*'16.7.부터 특수형태 근로종사자 (신용카드모집인, 대출모집인, 전속대리운전기사) 적용 확대

출처 : 근로복지공단 내부자료

2) 특수형태 근로종사자 산재보험 적용 현황

특수형태 근로종사자가 산재보험 적용 배제신청을 하여 2017년 특수형태 근로종사자의 산재보험 적용률은 12.44%이고 적용자수는 60,124명이다. 직종별 적용률과 적용자수는 보험설계사 9.71%와 33,408명, 신용카드모집인 17.58%와 2,959명, 대출모집인 23.36%와 1,936명, 학습지 교사 15.3%와 8,500명, 골프장캐디 4.2%와 1,194명, 콘크리트믹서트럭운전자 44.55%와 5,687명, 택배기사 28.96%와 3,485명, 퀵서비스기사 56.12%와 2,944명, 대리운전기사 73.33%와 11

명이다. 직종별 산재적용률은 대리운전기사, 퀵서비스기사와 콘크리트믹서트럭 운전자가 높은 편이었고, 택배기사, 대출모집인, 신용카드 모집인, 학습지 교사가 중간 수준이었고, 보험설계사와 골프장캐디가 낮은 편이었다<표 2-4-1~2>.

4. 산재 적용 특수형태 근로종사자가 속한 사업장의 특성

근로복지공단 적용계획부의 산재보험 적용 전산자료로 분석한 결과, 사업장의 산재보험관계 성립연도가 2012년에서 2017년이면서 2018년 6월 기준으로 산재적용 특수형태 근로종사자가 근무하고 있는 사업장수는 1,376개소이며, 택배기사가 속한 사업장이 568개소(41.28%)로 가장 많았고, 다음으로 보험설계사와 퀵서비스기사가 속한 사업장이 303개소(22.02%)와 294개소(21.37%)로 많았다<표 2-5-1>. 전체적으로 특수형태 근로종사자 사업장으로서 산재보험 성립연도가 2012년과 2017년이 25.22%와 21.85%로 가장 많았으며, 택배기사가 속한 사업장의 경우 산재보험 성립연도가 2012년인 경우가 41.90%, 퀵서비스기사가 속한 사업장의 경우는 산재보험 성립연도가 2017년인 경우가 32.99%로 가장 높은 비율을 차지하였다<표 2-5-1>.

사업장의 산재보험관계 성립연도가 2012년에서 2017년이면서 2018년 6월 기준으로 산재적용 특수형태 근로종사자가 근무하고 있는 사업장의 규모(상시 종사자수)는 약 95%가 50인미만 이며, 5인 미만 사업장이 차지하는 비율도 약 83%를 차지하였다. 직종별로는 상대적으로 골프장캐디가 종사하는 사업장의 규모가 50인 이상인 경우가 19.05%로 더 많았다. 한편 사업장의 산재보험관계 성립연도가 2012년에서 2017년이면서 2018년 6월 기준으로 산재적용 특수형태 근로종사자가 근무하고 있는 사업장의 특수형태 근로종사자수로 파악한 사업장 규모는 전체적으로 약 99%가 50인 미만 소규모 사업장이며, 상대적으로 콘크리트믹서트럭운전자가 속한 사업장의 규모가 50인 이상인 경우가 약 6%로 다른 직종의 사업장보다 더 많았다<표 2-5-2>.

특수형태 근로종사자의 종사 업종은 보험설계사와 대출모집인은 금융 및 보험관련 서비스업이 각각 80%를 넘어 가장 높은 비율을 차지하였다. 학습지 교사는 도·소매 및 소비자 용품 수리업에 약 88%, 골프장캐디는 골프장 및 경마장 운영업에 약 95%, 콘크리트믹서트럭운전자는 각종 시멘트 제품 제조업에 약 94%, 택배기사는 택배업에 약 96%, 퀵서비스기사는 퀵서비스업에 약 96%, 대리운전기사는 택시 및 경차량운수업에 약 87%가 속하였다<표 2-5-3>.

특수형태 근로종사자의 사업장의 지역별 분포는 전체적으로 서울특별시와 경기도가 23.9%와 20.5%로 높은 비율을 차지하였다. 대출모집인과 보험설계사는 상대적으로 서울특별시에서 약 70.6%와 약 37%로 더 높은 비율을 보였다 <표 2-5-4>.

<표 2-5-1> 산재 적용 특수형태 근로종사자 소속 사업장*의 특성 1

성립 연도	전체	보험 설계사	대출 모집인	학습지 교사	골프장 캐디	콘크리트믹서 트럭운전자	택배 기사	퀵서비 스기사	대리운 전기사
전체	1,376 (100)	303 (22.02)	51 (3.71)	76 (5.52)	21 (1.53)	48 (3.49)	568 (41.28)	294 (21.37)	15 (1.09)
2012	347 (25.22)	44 (14.52)	-	10 (13.16)	4 (19.05)	6 (12.50)	238 (41.90)	45 (15.31)	-
2013	124 (9.01)	53 (17.49)	-	10 (13.16)	2 (9.52)	6 (12.50)	38 (6.69)	15 (5.10)	-
2014	158 (11.48)	48 (15.84)	-	16 (21.05)	6 (28.57)	8 (16.67)	53 (9.33)	27 (9.18)	-
2015	200 (14.53)	68 (22.44)	-	19 (25.00)	0	11 (22.92)	57 (104)	45 (15.31)	-
2016	245 (17.81)	47 (15.51)	29 (58.86)	11 (14.47)	4 (19.05)	11 (22.92)	70 (12.32)	65 (22.11)	8 (53.33)
2017	302 (21.85)	43 (14.19)	22 (43.14)	10 (13.16)	5 (23.81)	6 (12.50)	112 (19.72)	97 (32.99)	7 (46.67)

*산재보험 성립연도가 2012년에서 2017년이면서 2018년 6월 기준으로 산재적용 특수형태 근로종사자가 근무하고 있는 사업장

<표 2-5-2> 산재 적용 특수형태 근로종사자 소속 사업장의 특성 2

구분	전체	보험 설계사	대출 모집인	학습지 교사	골프장 캐디	콘크리트믹서 트럭운전자	택배 기사	퀵서비스 기사	대리운 전기사	
사업 장 규모 (상시 종사 자수) **	0	523 (38.01)	111 (36.63)	17 (33.33)	51 (67.11)	4 (19.05)	2 (4.17)	262 (46.13)	72 (24.49)	4 (26.67)
	1-4	626 (45.49)	166 (54.79)	30 (58.82)	20 (26.32)	3 (14.29)	6 (12.50)	234 (41.20)	158 (53.74)	9 (60)
	5-19	166 (12.06)	15 (4.95)	2 (3.92)	5 (6.58)	4 (19.05)	21 (43.75)	59 (10.39)	58 (19.73)	2 (13.33)
	20-49	39 (2.83)	5 (1.65)	1 (1.96)	0	6 (28.57)	14 (29.17)	9 (1.58)	4 (1.36)	0
	50+	22 (1.60)	6 (1.98)	1 (1.96)	0	4 (19.05)	5 (10.42)	4 (0.70)	2 (0.68)	0
특수 형태 근로 종사 자수 **	0	1071 (77.83)	276 (91.09)	46 (90.20)	67 (88.16)	14 (66.67)	21 (43.75)	467 (82.22)	165 (56.12)	15 (100)
	1-4	164 (11.92)	19 (6.27)	1 (1.96)	8 (10.53)	2 (9.52)	6 (12.50)	58 (10.21)	70 (23.81)	0
	5-19	98 (7.12)	4 (1.32)	2 (3.92)	1 (1.32)	3 (14.29)	11 (22.92)	29 (5.11)	48 (16.33)	0
	20-49	32 (2.33)	1 (0.33)	1 (1.96)	0	2 (9.52)	7 (14.58)	11 (1.94)	10 (3.40)	0
	50+	11 (0.80)	3 (0.99)	1 (1.96)	0	0	3 (6.25)	3 (0.53)	1 (0.34)	

*산재보험 성립년도가 2012년에서 2017년이면서 2018년 6월 기준으로 산재적용 특수형태 근로종사자가 근무하고 있는 사업장; **연인원 기준

<표 2-5-3> 산재 적용 특수형태 근로종사자 소속 사업장*의 특성 3

종사업종	전체	보험 설계사	대출 모집인	학습지 교사	골프장 캐디	콘크리트믹서 트럭운전자	택배 기사	퀵서비스 기사	대리운전 기사
금융 및 보험관련 서비스업	287 (20.86)	244 (80.53)	43 (84.31)	0	0	0	0	0	0
금융업	7 (0.51)	0	7 (13.73)	0	0	0	0	0	0
보험 및 연금업	53 (3.85)	52 (17.16)	1 (1.96)	0	0	0	0	0	0
국가 및 지방자치단체의 사업	5 (0.36)	5 (1.65)	0	0	0	0	0	0	0
기타수제품제조 업	1 (0.1)	1 (0.33)	0	0	0	0	0	0	0
도·소매 및 소비자 용품 수리업	68 (4.94)	1 (0.33)	0	67 (88.16)	0	0	0	0	0
교육서비스업	9 (0.65)	0	0	9 (11.84)	0	0	0	0	0
골프장 및 경마장 운영업	20 (1.45)	0	0	0	20 (95.24)	0	0	0	0
임대업	1 (0.7)	0	0	0	1 (4.76)	0	0	0	0
각종 시멘트 제품 제조업	45 (3.27)	0	0	0	0	45 (93.75)	0	0	0
건설기계관리사 업	1 (0.7)	0	0	0	0	1 (2.08)	0	0	0
시멘트 제조업	1 (0.7)	0	0	0	0	1 (2.08)	0	0	0
철근콘크리트제 품제조업	1 (0.7)	0	0	0	0	1 (2.08)	0	0	0
노선화물운수업	1 (0.7)	0	0	0	0	0	1 (0.18)	0	0
소형화물 운수업	7 (0.51)	0	0	0	0	0	7 (1.23)	0	0
육상화물취급업	2 (0.15)	0	0	0	0	0	2 (0.35)	0	0
택배업	548 (39.83)	0	0	0	0	0	543 (95.60)	5 (1.70)	0
운수부대서비스 업	22 (1.60)	0	0	0	0	0	14 (2.46)	6 (2.04)	2 (13.33)
퀵서비스업	284 (20.64)	0	0	0	0	0	1 (0.18)	283 (96.26)	0
택시 및 경차량운수업	13 (0.94)	0	0	0	0	0	0	0	13 (86.67)

*산재보험 성립년도가 2012년에서 2017년이면서 2018년 6월 기준으로 산재적용 특수형태 근로종사자가 근무하고 있는 사업장

<표 2-5-4> 산재 적용 특수형태 근로종사자 소속 사업장의 특성 4

소재지	전체	보험 설계사	대출 모집인	학습지 교사	골프장 캐디	콘크리트믹서 트럭운전자	택배 기사	퀵서비스 기사	대리운전 기사
서울특별시	329 (23.91)	112 (36.96)	36 (70.59)	11 (14.47)	0	1 (2.08)	81 (14.26)	86 (29.25)	2 (13.33)
인천광역시	67 (4.87)	21 (6.93)	1 (1.96)	0	2 (9.52)	2 (4.17)	16 (2.82)	23 (7.82)	2 (13.33)
대전광역시	57 (4.14)	7 (2.31)	0	5 (6.58)	0	1 (2.08)	35 (6.16)	9 (3.06)	0
대구광역시	82 (5.96)	17 (5.61)	2 (3.92)	7 (9.21)	0	1 (2.08)	43 (7.57)	11 (3.74)	1 (6.67)
부산광역시	62 (4.51)	22 (7.26)	1 (1.96)	3 (3.95)	0	2 (4.17)	18 (3.17)	16 (5.44)	0
울산광역시	20 (1.45)	4 (1.32)	0	0	0	1 (2.08)	11 (1.94)	4 (1.36)	0
광주광역시	50 (3.63)	17 (5.61)	2 (3.92)	2 (2.63)	0	0	19 (3.35)	9 (3.06)	1 (6.67)
강원도	56 (4.07)	5 (1.65)	0	4 (5.26)	3 (14.29)	5 (10.42)	26 (4.58)	11 (3.74)	2 (13.33)
경기도	282 (20.49)	43 (14.19)	8 (15.69)	20 (26.32)	4 (19.05)	12 (25.00)	135 (23.77)	60 (20.41)	0
충청남도	56 (4.07)	9 (2.97)	0	6 (7.89)	3 (14.29)	6 (12.50)	21 (3.70)	11 (3.74)	0
충청북도	45 (3.27)	3 (0.99)	0	4 (5.26)	3 (14.29)	2 (4.17)	29 (5.11)	4 (1.36)	0
경상남도	78 (5.67)	12 (3.96)	0	6 (7.89)	1 (4.76)	4 (8.30)	38 (6.69)	16 (5.44)	1 (6.67)
경상북도	77 (5.60)	14 (4.62)	0	3 (3.95)	1 (4.76)	2 (4.17)	42 (7.39)	14 (4.76)	1 (6.67)
전라남도	47 (3.42)	7 (2.31)	0	0	2 (9.52)	8 (16.67)	21 (3.70)	8 (2.72)	1 (6.67)
전라북도	44 (3.20)	6 (1.98)	1 (1.96)	3 (3.95)	2 (9.52)	0	23 (4.05)	6 (2.04)	3 (20)
제주특별자치 도	12 (0.87)	1 (0.33)	0	0	0	0	6 (1.06)	4 (1.36)	1 (6.67)
세종특별자치 시	12 (0.87)	3 (0.99)	0	2 (2.63)	0	1 (2.08)	4 (0.70)	2 (0.68)	0

*산재보험 성립년도가 2012년에서 2017년이면서 2018년 6월 기준으로 산재적용 특수형태 근로종사자가 근무하고 있는 사업장

5. 특수형태 근로종사자의 고용 및 업무관련 특성

1) 보험설계사

(1) 정의

“보험설계사”란 보험회사·보험대리점 또는 보험중개사에 소속되어 보험계약의 체결을 중개하는 자[법인이 아닌 사단(社團)과 재단을 포함한다]로서 금융위원회에 등록된 자를 말한다(보험업법 제2조). 산재보험법 시행령(제 125조 1항)으로 정하고 있는 특수형태 근로종사자로서 보험설계사는 보험 또는 공제를 모집하는 사람으로서 「보험업법」 제83조 제1항 제1호에 따른 보험설계사나 「우체국 예금·보험에 관한 법률」에 따른 우체국보험의 모집을 전업으로 하는 사람으로 정하고 있다.

(2) 규모

금융감독원 통계에 의하면 우리나라 보험회사는 지난 10년간 각각 2개사가 늘어나서 2018년 3월 현재 생명보험 24개사, 손해보험 31개사로 총 55개사이다. 한편 생명보험 점포수는 2008년 3월 4,634개에서 2018년 3월 3,403개로 감소하였고, 임직원수도 2008년 3월에 27,623명에서 2018년 3월에 25,591명으로 줄어들었다(금융감독원, 2018) 금융감독원 등록 생명보험 대리점수도 2008년 3월 11,124개에서 2018년 3월 6,371개로 감소하였다.

반면 손해보험 회사 점포수는 2008년 3월에 2,569개에서 2018년 3월에 2,948개로 늘어났고, 임직원수도 2008년 3월에 27,415명에서 2018년 3월에 32,760명으로 늘어났다. 금융감독원 등록 손해보험 대리점수는 2008년 3월 42,311개에서 2018년 3월 28,577개로 감소하였다.

생·손보험회 등록 보험설계사수는 2008년 3월에 217,998명(생보 144,323명, 손보 73,675명)이었고, 이 중 대부분이 전속설계사(217,470명(생보 143,982명, 손

보 73,488명))이었다. 2018년 3월 등록 보험설계사수는 288,480명(생보 120,455명, 손보 168,025명)이었고, 이 중 전속설계사는 185,402명(생보 104,854명, 손보 80,548명)이었다. 전체적으로 등록 보험설계사수는 증가하였으나 전속설계사수는 감소하였고, 손해보험사의 전속설계사 비율이 크게 감소하였다.

<표 2-6> 보험사와 보험설계사 현황

단위: 개, 명

연월말	생명보험						손해보험					
	회사 수	점포 수	임직원 수	대리점 수 ¹⁾	설계사 수 ²⁾	전속설계사	회사 수	점포수	임직원 수	대리점 수 ¹⁾	설계사 수 ²⁾	전속설계사
2007.3	22	4,552	26,899	9,760	131,8488	131,581	29	2,470	25,865	44,275	73,408	-
2008.3	22	4,634	27,623	11,124	144,323	143,982	29	2,569	27,415	42,311	73,675	73,488
2009.3	22	4,615	28,301	13,123	173,277	146,922	30	2,641	28,279	45,998	161,645	82,600
2010.3	22	4,511	26,681	12,674	163,532	140,101	30	2,820	28,838	45,050	174,380	90,753
2011.3	23	4,392	26,589	9,846	147,490	133,374	30	2,923	28,998	41,970	171,956	90,932
2012.3	24	4,454	28,615	8,965	156,145	144,554	31	3,035	31,054	39,831	169,267	92,034
2013.3	24	4,629	30,436	7,693	156,037	146,417	31	3,232	32,838	37,643	174,455	95,900
2013.12	25	4,402	30,380	7,091	144,792	137,582	31	3,251	33,479	36,970	171,591	93,485
2014.12	25	4,002	28,111	6,868	131,825	124,595	31	3,178	33,047	32,995	163,348	84,639
2015.12	25	3,855	27,309	6,010	128,729	118,986	31	3,104	32,373	30,850	163,800	84,005
2016.12	25	3,812	26,890	6,324	126,161	113,559	32	3,038	31,943	29,769	165,809	83,237
2017.12	25	3,488	25,931	6,450	122,190	106,989	32	2,993	32,446	29,277	168,327	81,968
2018.3	24	3,403	25,591	6,371	120,455	104,854	31	2,948	32,760	28,577	168,025	80,548

주: 1)대리점수: 금융감독원 등록 대리점; 2)설계사수: 생·손보험회 등록 설계사; 3)출처: 생명보험협회 및 손해보험협회

2017년 근로복지공단의 산재보험 당연적용 보험설계사 소속 사업장수는 1,913개소이고 임직자수는 344,085명이며, 이 중 310,677명이 산재보험적용 배제 신청을 하여 산재보험적용자는 33,408명으로 적용율은 9.71%이다<표 2-4-1>.

(3) 업무 특성

보험설계사는 보험가입대상자를 방문하여 보험가입을 권유하고 계약서를 작성하여 영업점에 제출하는 업무를 한다. 이들은 보험회사에 고용되어 해당 회사의 보험 상품을 고객에게 권유하고 판매한다(통계청, 2017).

보험설계사는 회사와 위촉계약을 체결하나 조회 형식으로 사실상의 출근의 무가 부과되기도 하고, 이를 지키지 않는 경우 경고 또는 해촉 등의 제재를 받는다. 그리고, 지점장이나 팀장이 실적 등에 대해 매일 근무상황을 보고 받고, 영업 훈련 및 업무 교육을 하기도 하고 다음 영업일정 등에 대하여 지시·감독한다는 점에서 사용종속성이 인정된다(박호환, 2011). 보험설계사는 사실상 다른 업을 겸하는 보험설계사는 거의 없으며, 겸직 및 개인 비서를 고용하여 보조업무를 수행하는 것은 가능하다(박호환, 2011). 따라서 보험설계사는 경제적 종속성도 인정된다고 볼 수 있다.

2) 신용카드모집인

(1) 정의

산재보험법 시행령(제 125조 1항)으로 정하고 있는 특수형태 근로종사자로서 신용카드모집인은 여신전문금융업법 제14조의 2제1항 제2호에 의하여 ‘신용카드업자를 위하여 신용카드 발급계약의 체결을 중개하는 자’를 말한다. 여기에서 “신용카드업”이란 여신전문금융업법 제2조 제2항에 따라 신용카드의 발행 및 관리, 신용카드이용과 관련된 대금의 결제, 신용카드가맹점의 모집 및 관리 등의 업무를 업으로하는 것을 말한다. 한국표준산업분류에 의하면 “신용카드 및 할부금융업(64913)”이란 신용카드를 발행하고, 그 신용카드의 사용에 관련된 자금을 대여하거나 물품 등의 거래(매매)에 필요한 자금을 할부로 분할 대여 또는 분할상환형태로 회수하는 산업활동으로 정의하고 있다.

(2) 규모

신용카드 산업은 신용카드사와 신용카드 가맹점 및 신용카드 회원이라는 3당사자 거래구조를 가지고 있다.

신용카드 사업자는 2017년 말 기준 전체 사업자수는 22개로 조사되었고, 이 가운데 전업카드사는 8개(은행계 4개, 기업계 4개)이고 겸영은행은 11개사, 유통계겸영신용카드업자는 3개로 구성되어 있다. 이 가운데 산은캐피탈은 기업 구매전용카드 및 법인카드에 대하여 신용카드업을 허가받았고, 2007년 10월에 LG카드는 신한카드와 통합되었으며, 하나카드는 2010년 2월에 하나SK카드로 사명이 변경되었다가 2014년에 12월에 하나카드로 사명변경 및 외환카드 흡수 합병이 이루어졌다. KB국민카드는 2011년 3월부터 국민은행으로부터 분사되었다. 우리카드는 2013년 4월에 우리은행으로부터 분사되었고, 외환은행은 2014년 12월에 하나카드와 합병했다<표 2-7>.

2017년 9월 기준 여신금융협회에 등록된 신용카드 모집인은 21,680명이다.

2017년 근로복지공단의 산재보험 당연적용 신용카드모집인 소속 사업장수는 8개소이고 입직자수는 16,828명이며, 이 중 13,869명이 산재보험적용 배제신청을 하여 산재보험 적용자는 2,959명으로 적용율 23.36%이다<표 2-4-1>.

<표 2-7> 신용카드사업자 현황

(2017. 12월말 기준)

구 분	사업자수	회사명(회원/ 제휴)
○ 전업카드사	8	신한카드, 우리카드, 하나카드, KB국민카드 롯데카드, 비씨카드, 삼성카드, 현대카드
- 은행계	4	
- 기업계	4	
○ 겸영 은행	11	경남은행, 광주은행, 부산은행, 수협중앙회, 씨티은행, 전북은행, 제주은행, DGB대구은행, IBK기업은행, NH농협은행, SC제일은행
○ 유통계 겸영 신용카드업자	3	현대백화점, 갤러리아백화점, 한심
총 사업자수 (전업 및 겸영)	22 (19)	

- 주) 1. 산은캐피탈 : 기업구매전용카드 및 법인카드에 대하여 신용카드업 허가(2002. 1월)
 2. LG카드 : 신한카드와 통합(2007. 10. 1)
 3. 하나SK카드 : 하나카드로 출범(2009.11.2) 후, 하나SK카드로 사명 변경(2010.2.19.),
 하나카드로 사명변경 및 외환카드 흡수·합병(2014.12.1.)
 4. KB국민카드 : 국민은행으로부터 분사(2011.3.2.)
 5. 우리카드 : 우리은행으로부터 분사(2013.4.1.)
 6. 외환은행 : 하나카드와 합병(2014.12.1.)
 7. 유통계 겸영 신용카드업자 : 2017. 12월말 기준
 ※ 여신전문금융업법 제3조 : 금융위원회로부터 영업 허가 또는 등록

(3) 업무 특성

신용카드모집인은 신용카드 회사로부터 업무를 위탁받아 신용카드 발급계약의 체결을 중개하는 자를 말한다. 신용카드 발급 수요자를 발굴하여, 고객에게 신용카드 약관과 연회비 등의 거래조건 등 신용카드 상품을 설명하고, 가입을 권유한다. 신용카드 신청서류를 접수하거나 전달하는 업무를 병행하기도 한다. (통계청, 2017).

여신전문금융업법은 신용카드모집인과 관련하여 모집인을 정의를 하고 있을 뿐 아니라 신용카드업자는 소속 모집인이 되고자 하는 자를 금융위원회에 등록하도록 규정(법 제14조의 3제3항)하고 있고, 신용카드모집인은 자신이 속한 신용카드업자 외의 자를 위하여 신용카드회원을 모집하는 행위를 금지(법 제14조의 5제2항 제1호)하고 있으며, 타인에게 신용카드회원을 모집하게 하거나 그 위탁을 하는 행위를 금지(법 제14조의 5제2항 제2호)하도록 규정하고 있다. 따라서 신용카드 모집인은 업무관계 구조에서 여신전문금융업법에 의해 직접적 규제를 받으며 특정 신용카드 사업주에 대한 전속성과 경제적 종속성이 강하다고 볼 수 있다.

신용카드 모집인들은 높은 전속성에도 불구하고 다른 카드사로의 이직이나 휴직 등이 잦아 특정 사업주에 대한 귀속의식이 높은 편이 아니다. 보험료율이 낮기 때문에 보험료 부담은 크지 않지만 자기 부담으로 산재보험에 가입하고자 하는 의사도 높지 않는 편(30% 미만)이고, 카드사의 경우 모집인들의 수가 많아 전체적인 보험료 부담이 상당한 정도에 이르러 경영상 부담이 클 것으로 우려하고 있다(박지순 외, 2013).

3) 대출모집인

(1) 정의

산재보험법 시행령(제 125조 1항)으로 정하고 있는 특수형태 근로종사자로서 대출모집인은 「대부업 등의 등록 및 금융이용자 보호에 관한 법률」 제3조제1항 단서에 따른 대출모집인을 의미한다.

보험업법에 의해 규제를 받고 있는 보험설계사와 달리 대출모집인은 법률에 의한 직접 규제가 이루어지지 않고 금융감독위원회의 ‘금융기관의 업무위탁 등에 관한 규정’에 따라 ‘대출모집인 제도 모범기준’을 제정하여 이 기준이 적용되는 간접규제 방식을 취하고 있는 실정이다(박지순 외, 2013).

대출모집인 제도 표준규범에 의하면, “대출모집인”이라 함은 대출상담사와 대출모집법인을 말하므로 특수형태 근로종사자로서 대출모집인은 금융회사 또는 대출모집법인과 대출모집업무 위탁계약을 체결하고 해당 금융업협회에 등록된 개인 대출상담사를 의미한다고 볼 수 있다.

(2) 규모

대출을 취급하는 금융기관으로는 크게 은행, 할부금융(캐피탈), 저축은행, 보험회사, 상호금융 등 총 110개 금융회사가 있으며 여기에 소속된 대출상담사는 2016년말 기준 약 12,000명에 이른다(2017년 9월 금융위원회 보도자료).

대출모집법인은 대출상담사를 모집하여 대출을 모집하는 업체로서 계약 금융회사로부터 수수료를 받아 운영되나 별도의 인·허가 없이 금융업협회에 등록하면 영업을 할 수 있다. 은행의 경우 자회사로 법인을 두기도 하며, 고위 임원 출신이 법인을 만들어 장기 위탁계약을 맺는 경우도 있다(박지순 외, 2013).

2017년 근로복지공단의 산재보험 당연적용 대출모집인 소속 사업장수는 258개소이고 입직자수는 8,288명이며, 이 중 6,352명이 산재보험적용 배제신청을 하여 산재보험 적용자는 1,936명으로 적용율은 23.36%이다<표 2-4-1>.

(3) 업무 특성

대출모집인은 금융회사나 대출모집법인으로부터 업무를 위탁받아 대면 또는 온라인, 전화 등으로 대출상품 설명 등 대출신청에 관한 상담업무를 수행하거나 대출 수요자를 발굴하여 대출신청자를 모집하는 자를 말한다. 대출 신청서를 접수하거나 전달하는 업무를 병행하기도 한다(통계청, 2017).

대출모집인 제도 표준규범에 의하면, 대출모집인은 1개의 금융회사 또는 대출모집법인과 대출모집업무 위탁계약을 하고 ‘대출모집인 제도 운영위원회’를 통해 대출모집인의 타 금융회사와의 계약체결 여부 및 의무사항 위반 등에 따른 등록 해지 여부 등을 점검(월1회 이상)하여 조치하고 있다. 따라서 대출모집

인은 사업주 전속성과 경제적 종속성이 강하다고 할 수 있다.

※ 대출모집법인은 1개의 금융회사와 대출모집업무 위탁계약을 체결해야 하고 대출상당사는 1개의 금융회사 또는 대출모집법인과 대출모집업무 위탁계약을 체결해야 한다(대출모집인 제도 표준규범 제9조 2항).

※ 금융회사가 대출모집법인 또는 대출상당사와 대출모집업무 위탁계약을 체결하거나 대출모집법인이 대출상당사와 대출모집업무 위탁계약을 체결하는 경우 다음 각 호의 내용을 포함하여야 한다(대출모집인 제도 표준규범 제9조 3항).

- 모집대상 상품의 종류 및 업무위탁의 범위
- 계약기간 및 갱신, 계약 해지사유
- 대출모집 활동시 준수 및 금지사항
- 사고방지대책 및 교육에 관한 사항
- 손실보전대책 및 손해배상책임의 범위
- 감독기관 및 금융업협회의 자료제출 요청에 대한 협조
- 광고 및 재판관할 등 기타 필요사항

※‘대출모집인 제도 운영위원회’는 대출모집인 등록·해지, 변경 및 위반이력 등에 관한 정보를 공유하여 대출모집인의 타 금융회사와의 계약체결 여부 및 의무사항 위반 등에 따른 등록 해지 여부 등을 점검(월1회 이상)하여야 하며, 점검결과 계약체결이 부적절하다고 판단될 경우 이를 금융회사에 통보한다(대출모집인 제도 표준규범 제7조 3항).

4) 학습지교사

(1) 정의

산재보험법 시행령(제 125조 1항)으로 정하고 있는 특수형태 근로종사자로서 학습지교사는 한국표준직업분류표상의 세세분류에 따른 학습지 교사이다. 한국표준직업분류표상의 세세분류상의 학습지 방문강사(24251)가 학습지교사에 해

당되며, 학습지교사는 학습지를 받아보는 회원의 가정을 방문하여 국어, 영어 등 분야별 학습내용을 지도하는 자를 말한다(통계청, 2017).

(2) 규모

최근 3~4년 동안 학습지교사의 수는 감소하는 추세이며 현재 약 10만 명 정도(2014년 기준)의 학습지교사가 활동 중이다. 낮은 출산율로 인한 사교육 시장 규모의 축소가 학습지교사 감소 추세의 한 가지 원인이기도 하지만 학원, 공부방, 그리고 온라인 강의 등 학습지를 대체하는 것들이 증가하고 있고, 현대 사회에 늘어나고 있는 맞벌이 부부에게 방문지도 학습지의 특징이 강점이 아닌 취약점으로 비춰지기 때문이다. 일부 학습지 회사는 학원·공부방에 대응할 수 있는 ‘러닝센터’를 5년 전부터 도입하여 현재 그 수가 늘어나는 추세이므로, 앞으로는 가정 방문 학습지교사의 인원은 감소하고 러닝센터에서 근무하는 교사의 수가 점차 증가할 것으로 추정된다(조선주, 2015).

2017년 근로복지공단의 산재보험 당연적용 학습지교사 소속 사업장수는 583 개소이고 입직자수는 55,557명이며, 이 중 47,057명이 산재보험적용 배제신청을 하여 산재보험 적용자는 8,500명으로 적용율은 15.30%이다<표 2-4-1>.

(3) 업무특성

학습지 교사는 주 1회 회원을 방문하여 회원을 관리하는 일을 한다. 보통 11시에서 12시 사이에 시작하며 관리하는 회원이 많은 경우 늦게까지는 저녁 9시까지 지도방문을 한다. 과목당 수업시간은 약 10분에서 15분 정도 소요되고 약 20분에서 30분이면 한 집이 끝나게 된다. 외근 중 수업 이외 시간에는 학습지 홍보활동을 주로 한다. 학습지 교사는 일주일에 3일 정도 교육, 지시나 지침의 전달 등의 이유로 의무적으로 출근하는 경우가 일반적이다(박호환 등, 2011).

학습지 교사의 업무는 대체가 곤란하다. 이는 학습지 교사의 업무가 회원과의 관계에서 개인교습에 가깝기 때문이다. 업무의 전속성과 관련하여 학습지

교사는 대부분 1년 계약직으로서 대부분 특별한 사정이 없는 한 재계약이 일반적이다. 또한 당해 업무와 관련하여 공부방과 과외를 겸하는 경우도 있으나, 이는 학습지 교사로서 업무에 지장이 없는 한도에서만 가능한 사항이다(박호환 등, 2011). 이러한 사항을 고려했을 때 학습지 교사는 사용 지속성이 있는 것으로 판단할 수 있다.

학습지 교사들은 일정 과목이상은 기본적으로 배정받는 점에서 기본급이 정해져 있다고 볼 수 있다. 그리고 보수의 성격이 노무제공의 대가라는 점은 논란의 여지가 없고, 재계약은 일반적이라는 점에서 근로제공관계의 계속성이 인정된다고 파악된다(박호환 등, 2011). 따라서 학습지교사는 경제적 종속성도 인정된다고 볼 수 있다.

5) 골프장캐디

(1) 정의

골프장캐디는 골프장에 소속되어 내장객을 대상으로 경기를 진행하고 경기 운영과 관련된 여러 가지 조언과 장비관리를 하는 사람을 말한다. 일반적으로 캐디는 프로 골프 경기나 선수를 전문적으로 보조하는 프로 캐디와 골프장 소속으로 골프장에 오는 골퍼(내장객)를 보조하는 하우스캐디로 구분한다. 우리나라는 프로캐디보다 하우스캐디가 일반화 되어 있다(조선주 외, 2015).

산재보험법 시행령(제 125조 1항)으로 정하고 있는 특수형태 근로종사자로서 골프장캐디는 「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」 제7조에 따라 직장체육시설로 설치된 골프장 또는 같은 법 제19조에 따라 체육시설업의 등록을 한 골프장에서 골프경기를 보조하는 자이다.

(2) 규모

골프장 산업이란 일정한 대가를 받아 내장객들로 하여금 골프장 시설을 이용할 수 있도록 관련 서비스를 제공하는 산업으로 회원을 모집, 회원권을 발급

하여 골프장 시설에 대한 초기 투자비를 회수하는 회원제 골프장과 정부보조금이나 기금으로 만들어져 회원을 모집하지 아니하고 도착순서에 의해 골프장을 이용케 하는 대중골프장으로 나뉜다(박호환 등, 2011).

2017년 근로복지공단의 산재보험 당연적용 골프장캐디 소속 사업장수는 454개소이고 입직자수는 28,437명이며, 이 중 27,243명이 산재보험적용 배제신청을 하여 산재보험적용자는 1,194명으로 적용율은 4.20%이다<표 2-4-1>.

(3) 업무 특성

근로시간은 성수기에 하루 1~2회 라운딩 하는데 총 10~13시간이며, 비수기에는 월 4~5회 라운딩하며 회당 평균 4~5시간 소요된다. 예약된 경기시간에 맞추어 출퇴근하지만 대기, 청소 시간, 그리고 벌 당(벌로 하는 당번, 예:잔디보수) 등 근무외 시간이 상당히 있다. 근로시간당 단가가 다른 특수형태근로직업에 비해 높은 편이지만 계절성이 높고 야외근로, 서비스 직종이라는 점 등 근로강도가 높은 특성이 있다(조선주 외, 2015). 신규 입직자 중 1년 내 이직자의 비율이 약 65%로 높으며, 3년 내 입직한 신규캐디와 미혼여성 캐디를 중심으로 골프장 간 이동이 빈번히 있다고 한다(조선주 외, 2015).

경기보조원의 업무는 먼저 티업 30분~1시간 전쯤에 출근하여 조회를 참석하고 내장객의 명단을 받은 뒤 내장객의 가방을 받아 카트에 옮기는 것에서부터 시작된다. 골프가 플레이되는 도중에는 지형, 골프채, 자세에 대한 조언을 하고, 골프공과 골프채를 관리하며, 가장 중요한 경기시간을 조절하는 업무를 맡는다. 플레이가 다 끝난 뒤에는 골프채를 정리하고 카트를 정리하는 일로 마무리 된다(박호환 등, 2011).경기보조원의 업무는 골프장으로부터 직접적인 지휘·감독을 받는다. 대다수의 골프장에서 규정하고 있는 수칙은 취업규칙과 유사한 성격을 띤다. 대다수의 골프장에서는 경기보조원의 조회가 실시되고, 조회에서는 업무지시가 이루어진다. 조회에 불참할 경우 징계를 받게 되므로 조회에 반드시 참석하여야 한다. 또한 경기 도중에는 골프장 직원과 경기보조원마

스터가 코스를 순회하면서 경기보조원의 업무수행을 감독하게 된다. 경기보조원은 경기 도중에 발생하는 사항에 대하여 무전기를 통해 골프장 측에 보고해야 하고, 일지를 작성하여야 한다. 경기보조원은 골프장 측으로부터 경기를 빨리 진행하도록 요구받게 되는데 이는 한정된 개장시간에 좀 더 많은 손님을 받기 위한 목적이다. 경기진행이 지연되면 벌칙이 주어지기도 한다. 대표적인 벌칙으로는 라커나 골프장 주변을 청소하는 것이다. 이러한 벌칙은 골프장의 징계권 행사로 볼 수 있다(박호환 등, 2011).

업무가 진행되는 동안에는 유니폼을 착용하여야 하고, 이를 위반할 경우에는 벌칙이 주어진다. 라운딩을 배정받을 때 임의로 자신의 순번을 포기하고 휴무하는 것은 자유롭지만, 일단 자신의 순번을 받아서 라운딩에 임할 때에는 다른 골퍼를 대체할 수 없다. 소속된 골프장 이외에 다른 골프장에서 겸업할 수 없다(박호환 등, 2011).

골프장 경기보조원의 업무 시간, 장소, 업무수행방법은 골프장 측이 결정을 하고 있다. 이러한 결정들은 반드시 지켜져야 하고, 위반할 경우에는 일정한 징계가 내려지는데, 징계의 정도가 골프장 청소, 골프백 운반 등 사용자 측의 이익으로 귀결되는 점을 볼 때 사용종속성이 인정될 수 있다(박호환 외, 2011).

성수기, 비성수기를 불문하고 동시에 여러 곳의 골프장에서 활동할 수 없어 전속성이 있고, 골프장에서 결정한 캐디피에 의존하여 생활을 하고 있다는 점에서 경제적 종속성 또한 인정된다(박호환 외, 2011).

6) 콘크리트믹서트럭운전자

(1) 정의

콘크리트믹서트럭운전자 혹은 레미콘트럭 지입기사는 본인 소유의 레미콘트럭으로 레미콘 회사와 운반도급계약을 맺고, 레미콘을 생산 공장 에서 건설공사 현장까지 운반해 주는 사람을 말한다. 산재보험법 시행령(제 125조 1항)으로 정하고 있는 특수형태 근로종사자로서 콘크리트

믹서트럭운전자는 「건설기계관리법」 제3조 제1항에 따라 등록된 콘크리트믹서트럭을 소유하여 그 콘크리트믹서트럭을 직접 운전하는 사람이다.

(2) 규모

레미콘산업은 국내 건설경기에 따라서 오르고 내리는 수요의 부침이 있는데, 2017년 12월 31일 기준 889개의 레미콘업체와 1,050개소의 공장이 운영되고 있으며, 레미콘 믹서트럭의 등록대수는 20,862대이고 가동율은 28.5%이다<표 2-8>.

2017년 근로복지공단의 산재보험 당연적용 콘크리트믹서트럭운전자 소속 사업장수는 871개소이고 입직자수는 12,766명이며, 이 중 7,079명이 산재보험적용 배제신청을 하여 산재보험적용자는 5,687명으로 적용율은 44.55%이다<표 2-4-1>.

<표 2-8> 레미콘업체 및 콘크리트믹서트럭보유 현황

구 분	업 체 수	공 장 수	레미콘생산능력 (천㎡/년)	믹서트럭 보유대수(대)	레미콘 출하실적(㎡)	가동률(%)
전 국	889	1,050	611,020	20,862	174,291,322	28.5
서울·경인	125	194	164,960	8,529	72,870,818	44.2
강 원	136	141	56,700	1,188	8,501,311	15.0
충 북	63	67	34,920	982	8,744,646	25.0
대전·세종·충남	97	118	64,380	2,068	15,871,120	24.7
전 북	71	72	34,420	876	7,057,097	20.5
광주·전남	113	113	54,960	1,449	11,529,423	21.0
경 북	137	140	70,980	1,665	12,692,730	17.9
대 구	25	26	20,000	575	4,759,606	23.8
경 남	101	104	59,180	1,614	14,352,782	24.3
부 산	28	35	27,780	1,042	9,121,357	17.0
울 산	14	16	12,480	475	4,711,757	32.7
제 주	24	24	10,260	399	4,078,675	39.8

자료원: 한국레미콘공업협회(2017년 12월말 기준)

(3) 업무 특성

레미콘트럭을 운행하기 위해서는 1종 대형 운전면허를 취득해야 한다. 그리고 사업자등록을 하고 레미콘트럭을 구입하여 차주가 되어 레미콘 회사와의 계약을 체결하면서 업무에 종사하게 된다(박호환 외, 2011).

레미콘 운송업무는 레미콘 운송종사자가 레미콘 공장으로 출근 후, 출발 준비과정을 거쳐 세차, 운반, 타설, 복귀가 1회전이 되며 이러한 과정을 반복하게 된다. 건설운송노조의 자료에 의하면 1회전당 차량(1.5m 높이 운전석) 승하차 횟수는 최소 8회 이상, 세척 횟수(3.5m 높이의 레미콘 투입구로 오르내림, 70~80kg의 슈트 이동) 최소 2회 이상, 타설시 슈트 이동 1회 이상, 운전시간은 평

균 90분으로 조사되었으며, 하루 4.8회전을 하는 것으로 나타났다. 이러한 일상적 업무는 사업주의 지배관리하에 본래 행해야 하는 담당업무로 규정한다(이승렬 외, 2005).

레미콘운반도급계약은 주로 특정 레미콘회사와 전속적으로 체결되며, 일반적으로 1년 단위의 서면계약을 체결하게 된다. 그리고 질병 부상 등 상황에 따라 레미콘트럭 운행이 불가한 경우 회사의 승인하에 제3자를 고용할 수 있으며, 이 경우 제3자에 대한 보수는 레미콘트럭 지입기사가 지급하게 된다(박호환 외, 2011). 건설기계관리법에 의거하여 건설기계임대차계약을 서면으로 체결(법 제22조)하여야 하며, 이를 위반하는 경우에는 과태료부과(법 제44조) 규정을 두고 있으므로 서면계약이 보편화 되었다. 특별한 사정이 없는 한 서면계약은 자동 갱신된다. 계약 내용에는 계약기간, 운반단가, 운반비 지급, 비용부담, 손해배상, 금지사항 등의 규정이 포함되어 있다. 계약은 레미콘 회사와 지입기사 당자가간 개별적으로 체결하게 되지만, 노동조합에 가입한 경우에는 단체교섭을 통하여 운반도급계약을 체결하기도 한다(박은정 외, 2015). 따라서 콘크리트믹서트럭운전자는 사업주에 대한 전속성과 경제적 종속성이 있다고 볼 수 있다.

레미콘트럭 지입기사는 레미콘 회사의 지시에 의하여 출하시간이 정해지고 회사와 레미콘 공급계약을 한 건설현장에 레미콘을 운반한다. 매 운반시마다 운반일지를 기록하며, 레미콘 회사 직원 및 건설현장 관리인의 지시에 의하여 레미콘을 싣거나 타설하는 작업을 한다. 레미콘트럭 지입기사는 결근, 지각, 조퇴, 잔량처리, 식사시간대 출하, 용차사용, 품질 및 현장관리(건설현장 내 관리인의 업무지시 및 안전관리의 협조), 환경관리를 해태하는 경우에는 배차정지 및 계약해지를 하게 된다. 운반도급계약서에는 계약위반에 따른 손해를 배상하도록 하는 규정이 있다(박호환 외, 2011). 따라서 콘크리트믹서트럭운전자는 레미콘 회사와 사용종속관계가 있다.

7) 택배기사

(1) 정의

산재보험법 시행령(제 125조 1항)으로 정하고 있는 특수형태 근로종사자로서 택배기사는 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원인 사람으로서 택배사업(소화물을 집화·수송 과정을 거쳐 배송하는 사업을 말한다)에서 집화 또는 배송 업무를 하는 사람이다. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원의 정의는 차량을 이용하여 고객들이 주문·구매한 상품을 고객이 원하는 장소로 운반하는 자를 말한다(통계청, 2017).

(2) 규모

국내 택배 시장은 사이버 쇼핑몰과 같은 여러 유통 단계를 거치지 않아 가격 경쟁력이 있는 전자상거래 시장의 성장과 연결되어 지속적으로 성장하고 있는 것으로 나타났다. 앞으로도 경제 발전과 더불어 백화점, 대형마트 등 대형유통업체들이 온라인 판매 비중을 늘리면서 소비자의 택배 이용 물량이 증가할 것으로 기대된다(고용노동부와 안전보건공단, 2014). 2011년 기준으로 택배 사업체 수는 약 17개인데 4개 대규모 업체와 여타 9개 사업체가 시장의 95%를 차지하고 있다. 택배서비스업 종사자 수는 2004년 약 2만 명에서 2009년 37,000명(정재훈 외, 2011)으로 증가추세이며, 2012년말 기준으로 31,000명으로 추산(고용노동부와 안전보건공단, 2014)하고 있다.

2017년 근로복지공단의 산재보험 당연적용 택배기사 소속 사업장수는 1,528 개소이고 입직자수는 12,032명이며, 이 중 8,457명이 산재보험적용 배제신청을 하여 산재보험적용자는 3,485명으로 적용율은 28.96%이다<표 2-4-1>.

(3) 업무특성

택배서비스 업무는 화물을 송하인으로부터 수집하는 집하업무, 목적지별로 분류하여 지역센터로 운송하는 운송업무, 그리고 지역센터에서 수하인(받을 사람)에게 배송하는 배송업무로 이루어진다. 이 중 택배기사는 배송업무와 집하업무를 담당한다.

택배기사는 계약 유형으로 볼 때 세 가지로 구분된다. 첫째는 택배회사 및 대리점 소속으로 직접 고용된 경우이며 임금근로자로 간주된다. 둘째는 택배회사와 용역계약을 맺고 개인사업주로 일하는 경우이고, 셋째는 화물운송용역업체(용차)와 용역계약을 하고 개인사업주 신분에서 일하는 경우이다. 둘째와 셋째 유형이 특수고용형태에 속한다. 보통 개인사업자 등록 하에 1년 단위로 화물운송사업체와 배송업무 위탁계약을 맺는다. 또 택배기사로 일하기 위해서는 지입용(운수회사명의로 등록)차량을 보유하고 있어야 하며, 화물운송책임에 대한 보증금(약 5백만 원)을 ‘계약한 화물운송사업체(갑)’에 예치해야 한다. 그래서 택배기사는 전체적으로 사업체(갑)나 일에 대한 전속성이 높은 편이다(조선주 외, 2015).

택배업의 영업방식을 보면, 초기에는 택배회사가 근로자를 직접 고용하는 방식으로 영업하였으나 1998년 경제위기 이후 유통업의 아웃소싱 바람을 타고 택배업무의 외주화와 대리점 방식이 급속히 확산되기 시작했다. 이후 택배회사가 택배업무를 영업소에 위탁(계약)하여 운영하는 방식으로 바뀌게 되었다. 이 과정에서 영업소가 택배회사 본사의 관리 하에 운영되는 경우(직영대리점으로 부르며, 본사에서 지점장이 파견됨)와 그렇지 않은 경우로 나뉘인다. 전자는 대규모 택배업체(약 4개정도)가 영업하는 방식이다. 후자는 화물운송용역업체 또는 택배영업소가 택배회사와 위탁/수탁 계약을 맺고 영업하는 방식인데 주로 중소기업체들의 영업방식이다. 특수형태근로를 하는 택배기사의 상당수가 후자의 영업방식 하에서 일하고 있다고 보인다. 이처럼 택배 영업 운영은 택배업체, 영업소, 그리고 화물용역업체와 택배기사 간에 매우 다층적인 계약관계 하에서

이루어지고 있다. 이러한 복잡한 영업계약 관계 속에서 택배기사는 근로과정 전반에 걸쳐 상대적으로 열위에 처하게 되어 있다(조선주 외, 2015).

택배기사의 업무는 단순하므로 업무상 지휘·감독은 특별히 불요하나, 특별한 사항의 경우 택배업체의 지시에 따라야 하고, 업무의 시간, 배송구역 등은 택배업체의 결정에 따라야 한다. 또한, 대부분의 업체에서 취업규칙에 준하는 수칙을 정하고, 각서 등을 따로 받는 경우도 있으며, 일정한 징계사항을 정하여 규칙 위반의 경우 징계를 가하기도 한다. 이러한 점에서 사용종속성이 인정될 수 있다(박호환 외, 2011).

택배기사의 보수의 수준을 결정하는 운송료의 경우 10년 전과 큰 차이를 보이지 않고 있는데, 택배업체에서 운송료를 지배적인 위치에서 결정할 수 있기 때문이다. 택배업체에서는 택배기사가 자영업자임을 분명히 하는 각서 등을 받기도 하지만, 택배업체의 일방적인 운송료 결정에 따라야 하는 택배기사를 자영업자로 보기 힘든 부분이 있다. 따라서 경제적 종속성도 인정될 수 있다(박호환 외, 2011).

8) 퀵서비스기사

(1) 정의

산재보험법 시행령(제 125조 1항)으로 정하고 있는 특수형태 근로종사자로서 퀵서비스기사는 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원인 사람으로서 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 퀵서비스업자로부터 업무를 의뢰받아 배송업무를 하는 사람이다. 퀵서비스기사의 전속성은 고용노동부 장관이 정하는 “퀵서비스기사의 전속성 기준”(고용노동부고시 제2017 - 21호)을 따른다(제2장 참고).

(2) 규모

최근 약 5~7년 사이에 스마트폰 앱을 통한 업무수행이 확산되면서 퀵서비스기사가 어느 한 사업체소속만으로는 일감을 잡기가 어려워졌으며, 이 스마트폰 앱(퀵서비스 알선프로그램)을 운영하는 업체가 실제 퀵서비스기사들의 사업주로 되고 있다. 퀵서비스기사가 퀵서비스 업체와 계약서를 작성하는 경우에 이러한 계약서의 명칭은 배달계약, 근로계약서 등 다양하고, 그 내용도 퀵서비스 업체마다 다르게 규정될 수 있다. 서면계약 없이 구두로 계약할 수도 있다. 계약기간은 보통 1년으로 하고, 계약의 갱신은 1년간 연장될 수 있고, 이러한 갱신이 계속 되는 것으로 하는 경우가 많다. 계약 내용에는 사고 책임, 요금, 보험, 개인 신용정보 및 위치 추적, 계약기간, 배달시간, 계약해지, 손해배상 등이 포함되어 있다(조선주 외, 2015).

퀵서비스 종사자 수는 2012년 기준으로 전국적으로 3000개 정도의 업체에 약 10-13만 명인 것으로 추정되고 있다(고용노동부 외, 2014). 2017년 근로복지공단의 산재보험 당연적용 퀵서비스기사 소속 사업장수는 662개소이고 임직자 수는 5,246명이며, 이 중 2,302명이 산재보험적용 배제신청을 하여 산재보험적용자는 2,994명으로 적용율은 56.12%이다<표 2-4-1>.

(3) 업무내용

퀵서비스업은 통계청의 표준산업분류에 따라 ‘늘찬배달업’으로 분류되는데, 표준산업분류에 따른 ‘늘찬배달업’이란 도시 내에서 소화물을 수집 및 배달하는 산업활동을 말한다. 도시 간 택배 네트워크의 일부로서 운영하는 경우는 제외된다(고용노동부와 안전보건공단, 2014). 퀵서비스기사는 한국표준직업분류표의 세세분류에 따른 그 외 택배원(92229)이며, 의뢰인이 요청한 문서, 문서철, 소포 및 통신문 등의 물품을 수령자에게 빠르게 배달하는 자를 말한다. 배달대행업체나 배달중개프로그램을 통해 배달의뢰가 들어오면 의뢰자로부터 물품을 수령하여 지정된 수령자에게 의류, 화장품, 꽃, 음식 등의 물품을 배달하는 경우도

여기에 포함한다(통계청, 2017).

종래에는 무전기나, 핸드폰을 이용한 지정배차형태로 업무가 이루어져 지역 업체가 많았다. 이러한 지역업체의 경우 하나의 퀵서비스 업체에 퀵서비스 기사가 전속된 경우가 많아서 업무지휘 및 통제가 이루어졌다. 그러나 2006년 이후로 업무 방식이 무전기, 핸드폰을 이용하던 것에서 벗어나 PDA, 스마트폰을 이용하는 형태로 바뀌면서 정보의 공유가 네트워크를 통해 광역적으로 이루어지는 환경으로 변화하였다. 이에 따라 퀵서비스기사들은 하나의 지역업체에 전속된 형태에서 여러 업체에 등록을 하여 여러 업체에서 공유하는 정보를 이용한 비전속적 고용형태 및 업무수행방식으로 변화하고 있다(박호환 외, 2011).

특정업체에 소속된 퀵서비스기사는 업무 시간이 정해지고 회사가 보내는 주문에 따라 업무장소가 결정된다. 그러나 최근 특정업체에 소속된 퀵서비스기사가 줄어들고 있고 대부분 PDA, 스마트폰을 이용하여 여러 업체의 주문을 받아서 업무를 처리하는 형태로 발전하고 있고 이로 인해 퀵서비스 업체로부터 업무지휘나 감독 등을 받지 않는다. 대부분 퀵서비스기사들은 비전속적이며, 업무수행 시간과 장소를 본인이 결정할 수 있고, 오토바이를 활용한 영업활동을 자기 계산으로 하며, 업무방식의 자유가 있다는 점에서 사용종속성은 높지 않다(박호환 외, 2011).

업체에 전속된 퀵서비스기사의 경우는 경제 종속성이 인정되나, 대부분의 퀵서비스기사는 특정업체에 소속되지 않고 비전속적으로 업무를 하고 있기 때문에 경제종속성은 낮다. 그러나 퀵서비스기사들은 생계형 노동자로서 자신이 소유한 오토바이에 의존하여 일당 수준의 소득을 올리고 있다. 타인을 고용하여 사업을 확장하는 등 독립적 자영인으로 보기는 어렵다. 결국 사업주를 특정하기는 어렵지만 업체와 프로그래밍회사 등에 의존하여 계약이나 수수료 등에 있어서 사업주의 일방적인 결정에 따라야 하고, 타인을 대체하지 못한다는 점에서 경제적 종속성을 인정하는 것이 타당하다(박호환 외, 2011).

9) 대리운전기사

(1) 정의

산재보험법 시행령(제 125조 1항)으로 정하고 있는 특수형태 근로종사자로서 대리운전기사는 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 대리운전업자로부터 업무를 의뢰받아 대리운전 업무를 하는 사람이다. 고용노동부 장관이 정하는 “대리운전기사의 전속성 기준”(고용노동부고시 제2017-21호)은 서면 약정을 통해 소속(등록) 업체 이외의 다른 업체의 대리운전업무를 수행할 수 없는 사람과 하나의 대리운전업체에 소속(등록)되어 그 업체의 대리운전업무를 수행하면서 부분적으로 다른 업체의 대리운전업무를 수행하는 사람으로서 소속(등록) 업체의 대리운전업무를 우선적으로 수행하기로 약정하거나 대리운전 관제프로그램을 사용하지 않는 대리운전업체에 소속(등록)되어 그 업체의 대리운전업무를 수행하는 사람이다. 한국표준직업분류에 의하면 대리운전원은 “자가용 운전자를 대리하여 목적지까지 운전하는 자”라고 정의되고 있다(통계청, 2017).

(2) 규모

대리운전 서비스의 정확한 시장규모의 추정은 어렵지만, 연간 2조~3조원 규모로 작지 않은 시장규모를 가지고 있는 것으로 알려져 있다. 국토교통부는 2014년 기준 대리운전 서비스 이용자는 1일 47만 9,000여 명, 대리운전 서비스를 제공하는 대리기사는 약 8만 7,000명, 대리운전업체는 3,851개로 추정하고 있다(국토교통부, 2014). 그러나 최근 카카오의 대리운전 시장 진출을 계기로 신규 대리기사들이 대거 유입되면서 대리기사 수는 2016년 11월 기준 최소 11만명이 넘는 것으로 추정된다. 카카오는 카카오 대리운전 서비스 가입자가 100만명, 등록 기사 회원 수가 11만명, 누적 호출 수 270만건이라고 발표(2016년 8월)하였는데, 많은 대리기사들이 다수의 업체에 중복 가입하여 활동하고 있다(김천곤, 2016).

2017년 근로복지공단의 산재보험 당연적용 전속 대리운전기사 소속 사업장 수는 19개소이고 입직자수는 15명이며, 이 중 4명이 산재보험적용 배제신청을 하여 산재보험 적용자는 11명으로 적용율은 73.33%이다<표 2-4-1>.

(3) 업무특성

대리운전 서비스는 가장 일반화된 생활밀착형 온디맨드 교통서비스 중의 하나라 할 수 있으며, 대리운전 업체가 기사와 손님을 중개해 주는 서비스 플랫폼 비즈니스 모델의 특성을 가지고 있다(김천곤, 2016).

대리운전기사의 경우에는 자동차보험가입 및 사고 발생 시 처리 때문에 대체성이 불가능하다. 전업으로 대리운전기사를 하는 경우에는 다수의 업체에 가입하여 대리운전업무를 수행하나, 부업으로 하는 경우에는 1개의 업체에 전속되어 대리운전업무를 수행한다. 요즘에는 대리운전업체가 통합 콜센터를 운영하고, 대리운전업계의 경쟁과열 및 대리운전기사의 증가로 인하여 1개의 업체의 콜만 받는 경우에는 생계유지가 어렵다. 따라서 생계유지를 위하여 대리운전기사는 다수의 업체와 계약을 체결하는 경우가 있다(박호환 외, 2011).

대리운전기사의 경우 대리운전업체의 콜센터로부터 업무지시를 받고, 콜 취소를 하는 경우에는 취소벌금을 부담하게 된다. 회사의 지시를 위반하는 경우에 콜 제한 등의 제재를 받는다는 점에서 사용종속관계에 있는 것으로 보인다. 대리운전기사는 고객으로부터 대리운전 비용을 수령하고 회사에 월 수수료를 납부하는 방식이다. 영업의 형태는 택시업계와 유사하다. 그러나 다수의 대리운전업체와의 계약체결이 가능하고 겸직이 허용되는 점에서 전속성이 낮다고 할 수 있다(박호환 외, 2011).

대리운전업계의 최근 흐름이 대형화 추세에 있고, 과당경쟁구조를 가지고 있어 그에 대한 규제가 진행될 경우 현재의 무체계적인 사업구조가 변화 될 가능성이 있다. 이렇게 되면 대리운전 사업자나 종사자들이 법정 단체를 구성하여 활동할 가능성이 크고, 그 단체가 공제회 등의 사업을 수행하는 경우 산재 예

방과 보상 정책이 더 용이할 것으로 판단된다.

대리운전기사는 대체로 반복되는 야간운전으로 인하여 교통사고의 발생가능성이 높고, 업무 수행 과정에서도 야간 이동 및 취객인 이용자와의 마찰 등 고위험에 노출되어 있다. 대리운전기사들은 자신들의 비용으로 대리운전보험에 가입하고는 있으나, 보험 추가특약을 통해서만 운전 중 자기신체사고에 대하여 부분적으로 보상받을 수 있을 뿐 생계의 위험에 대한 보상이나 교통사고 이외의 사고에 대한 보호는 전무한 실정이다(박지순 외, 2013).

대리운전기사는 보통 오후 1~4시부터 업무를 시작하여 다음날 새벽 4~6시까지 운행한다. 근무시간은 성수기(연말)나 비수기(여름 휴가철) 등에 따라 달라질 수 있다. 근무장소는 일정하지 않고 주로 유흥가 등 대리운전을 많이 찾는 곳에서 대기하고 있다가 콜을 받고 대리운전을 한다(박호환 외, 2011).

2018년 8월 기준 일개 구인업체에 등록된 대리운전기사 구인광고를 분석한 결과, 대부분의 대리운전기사의 근로조건은 야간작업에 대한 특수건강진단을 해야 하는 것으로 파악되었다(표 2-9-1~2). 특수건강진단을 해야 하는 야간작업 기준은 야간근무(오후 10시-오전 6시) 시간이 월 평균 60시간이 넘거나 야간 근무(밤12시-오전5시)를 월 평균 4회 이상 한 경우이다.

<표 2-9-1> 대리운전기사 모집공고 내용 1

지역	업체명	근무조건						급여		복리후생
		근무요일	근무시간	주당근무시간	야간근무(오후 10시-오전 6시) 해당 월 평균 근무시간 (60시간)	야간작업 특검해당 유무	기타	지급형태	금액	
서울	삼성**	주5일	19:00~3:00	40	25(5일*5시간)*4주=100시간	o	협의가능	일급	170,000	정기휴가
서울, 인천	금호**	월~금	19:00~3:00	40	25(5일*5시간)*4주=100시간	o	협의가능	일급	170,000	경조금, 정기휴가
서울	국민**	주5일	19:00~3:00	40	25(5일*5시간)*4주=100시간	o	협의가능	일급	150,000	
서울	삼육**	월~일	18:00~4:00	70	42(7일*6시간)*4주=168시간	o	협의가능	일급	220,000	
울산, 부산	트리**	월~토	20:00~4:00	48	36(6일*6시간)*4주=144시간	o	24시간 콜접수하므로 24시간 중 본인은 가용시간에 자율근무 가능	월급	3,500,000	
광주	집으**	월~일	20:00~2:00	42	28(7일*4시간)*4주=122시간	o	협의가능	월급	3,000,000 +@(1일 100,000+@)	
광주	광주**	월~일	18:00~5:00	77	49(7일*7시간)*4주=196시간	o	협의가능	일급	100,000+@	
대전	두발**	월~일	14:00~2:00	72	28(7일*4시간)*4주=122시간	o	협의가능	월급	3,000,000 +@	
서울	에이***	월~금	9:00~18:00	45	0시간	x	협의가능	일급	200,000	
서울	사랑**	월~일	시간 협의	-	-	-	-	일급	18만원	
서울	코리**	월~일	시간 협의	-	-	-	협의가능	일급	10~180,000+@	

<표 2-9-2> 대리운전기사 모집공고 내용 2

지역	업체명	근무조건						급여		복리후생
		근무요일	근무시간	주당근무시간	월 평균 횟수 (밤12시-오전5시) (기준=4회)	야간 작업 특검 해당 유무	기타	지급 형태	금액	
서울	대한**	월~일	00:00 ~24: 00	72	-3일*4주=12회 -2일*4주=8회	○	협의가 능	일급	200,000	국민연 금,건강 보험,고 용보험, 산재보 험
서울, 인천	돌리**	월~일	1:00 ~24: 00	72	-3일*4주=12회 -2일*4주=8회	○	협의가 능	일급	150,000	
서울, 인천	사천**	월~일	1:00 ~24: 00	72	-3일*4주=12회 -2일*4주=8회	○	협의가 능	일급	150,000	
서울	친구**	월~일	00:00 ~24: 00	72	-3일*4주=12회 -2일*4주=8회	○	협의가 능	월급	3,000,000 +@(파트 타임 가능)	
서울	뚝심**	월~일	00:00 ~24: 00	72	-3일*4주=12회 -2일*4주=8회	○	협의가 능	일급	15만원, 월300만 원 이상	
부산	트리**	월~토	10:00 ~22: 00	72	-3일*4주=12회 -2일*4주=8회	○	24시간 콜접수 하므로 24시간 중 본인은 가용시 간에 자율근 무 가능	주급 제	월요일 17만5천 원 입금하면 1주일동 안 고객에게 받은돈 모두 본인 수입	
대전	36**	월~일	00:00 ~24: 00	72	-3일*4주=12회 -2일*4주=8회	○	협의가 능	월급	3,000,000 +@	성과급
전남 나주	안전**	월~일	00:00 ~24: 00	72	-3일*4주=12회 -2일*4주=8회	○	로테이 션:원하 는 시간 협의 후	일급	100,000 원	

Ⅲ. 특수형태 근로종사자의 근로환경

1. 연구자료 및 내용

특수형태 근로종사 직종 중 보험설계사, 신용카드모집인, 학습지교사, 택배기사, 퀵서비스기사는 제5차 근로환경조사 자료를 활용하고, 콘크리트믹서트럭운전자는 직접 설문조사하여 근로환경을 파악하였다.

1) 보험설계사, 신용카드모집인, 학습지교사, 택배기사, 퀵서비스기사

(1) 연구대상

연구 대상은 2017년에 실시된 제5차의 근로환경조사에 참여한 산재법상 특수형태 근로종사자이다. 근로환경조사자료(2018년 5월 23일 정제 기준)로 산재법상 특수형태 근로종사자를 파악하기 위해 산업안전보건연구원의 지원을 받아 제7차 표준직업분류(2017년)의 세세직업분류까지 추가 코딩을 실시하였다. 산재법상 특수형태 근로 직종에 해당하는 제7차 표준직업분류(2017년)상의 세세직업분류는 <표 2-2>와 같다.

근로환경조사는 특수형태 근로종사자를 임금근로자로 간주하여 분류하고 있다. 임금근로자 중 지난 주에 다니던 직장은 개인적으로 고객을 찾거나 맞이하여 상품이나 서비스를 제공하고 일한 만큼(실적에 따라) 소득을 얻는 형태에 해당되는지를 묻는 문항에 대해 ‘해당 된다’고 응답한 경우는 특수형태 근로종사자로, ‘해당되지 않는다’고 응답한 경우는 임금근로자로 분류하였다. 이렇게 산재법상 특수형태 근로종사자에 해당되는 직종에 대해 특수형태 근로종사자와 임금근로자로 구분한 후 일하는 직장의 사업장이 한 곳 인지와 한 곳 이상인지에 따라 전속과 비전속으로 구분하였다.

산재법상 특수형태 근로 직종 9개 중 근로환경조사로 통계적 자료분석이 가능한 직종은 5개 직종으로 보험설계사 538명(특수형태 482명(전속 234명, 비전속 248명), 임금 근로 56명(전속 28명, 비전속 28명)), 신용카드모집인 31명(특수형태 26명(전속 12명, 비전속 14명), 임금근로 5명(전속 5명)), 학습지 교사 114명(특수형태 105명(전속 37명, 비전속 68명), 임금근로 9명(전속 6명, 비전속 3명)), 택배기사 84명(특수형태 43명(전속 26명, 비전속 17명), 임금근로 41명(전속 29명, 비전속 12명)), 퀵서비스기사 24명(특수형태 18명(전속 15명, 비전속 3명), 임금근로 6명(전속 6명)이었다.

(2) 연구변수의 정의

5개 특수형태 근로종사 직종(보험설계사, 신용카드모집인, 학습지교사, 택배기사, 퀵서비스기사)의 근로환경은 일반적 특성, 근무시간 특성, 근무장소 특성, 물리적 근로환경, 심리사회적 근로환경, 업무강도, 안전보건관리, 건강문제, 일과 관련된 건강문제로 구분하여 파악하였다. 각 영역별 구체적인 연구변수명과 코드, 변수정의는 다음과 같다(표 3-1-1~7).

(3) 연구내용 및 방법

2017년에 실시된 제5차의 근로환경조사자료(2018년 5월 23일 정제 기준)로 산재법상 특수형태 근로종사 직종 중 자료분석이 가능한 5개 직종(보험설계사, 신용카드모집인, 학습지교사, 택배기사, 퀵서비스기사)을 4가지 고용형태(전속 특수형태 근로종사자, 비전속 특수형태 근로종사자, 전속 임금근로자, 비전속 임금근로자)로 구분하여 일반적 특성, 근무시간 특성, 근무장소 특성, 물리적 근로환경, 심리사회적 근로환경, 업무강도, 안전보건관리, 건강문제, 일과 관련된 건강문제에 대해 빈도와 백분율로 파악하였다.

2) 콘크리트믹서트럭운전자

2개 광역자치단체의 13개 레미콘 사업장의 106명의 콘크리트믹서트럭운전자를 편의추출하여 근로환경과 건강상태를 조사하고 통계적으로 자료분석을 실시하였다. 조사대상 콘크리트믹서트럭운전자는 산재보험법 시행령(제 125조 1항)으로 정하고 있는 특수형태 근로종사자 적용 직종으로서 「건설기계관리법」 제3조 제1항에 따라 등록된 콘크리트믹서트럭을 소유하여 그 콘크리트믹서트럭을 직접 운전하는 사람으로 제한하였다.

콘크리트믹서트럭운전자의 근로환경은 일반적 특성, 업무관련 특성, 안전보건서비스 현황(사회보험관련 현황, 안전보건서비스, 보호구 지급 및 착용 현황, 근로환경 만족도), 작업환경 위험요인, 건강상태(일반적 건강상태, 업무상 질병과 사고, 최근 6개월간의 증상)로 구분하여 빈도와 백분율로 파악하였다.

<표 3-1-1> 연구변수 1

구분	변수명	코드명 (2017년 기준)	정의
일반적 특성	성별	SEX	남성, 여성
	연령	AGE	15-34, 35-54, 55+
	학력	TEF1	고졸 이하, 대졸 이상
	사업장 규모	Q15b	5인 미만, 5-49인, 50-299인, 300인 이상
	고용 형태	Q06, Q07	정규직(상용근로자이면서 근로기간이 정하지 않은 경우), 비정규직(상용근로자이면서 근로기간을 정한 경우/일용근로자/임시근로자)
	현 직장 근무기간	Q16	1년 미만, 1년-3년 미만, 3년-5년 미만, 10년-20년 미만, 20년 이상
	월평균 소득	EF11, EF12	100만원 미만, 100만원-200만원 미만, 200만원-300만원 미만, 300만원-400만원 미만, 400만원-500만원 미만, 500만원 이상
	주 직장 외 근로	Q24	다른 일자리 없음, 정기적으로 일함, 일이 있을 때만 일함

<표 3-1-2> 연구변수 2

구분	변수명	코드명 (2017년 기준)	정의
근무 시간 특성	주당 근무시간	Q22	<20, 20-34, 35-40, 41-47, 48+
	회복시간 11시간 미만 (퇴근 후 다음날 출근)	Q33	월 1회 이상(1), 월 1회 미만(0)
	밤 근무	Q32A	월 1회 이상(1), 월 1회 미만(0)
	토요일 근무	Q32D	월 1회 이상(1), 월 1회 미만(0)
	일요일 근무	Q32C	월 1회 이상(1), 월 1회 미만(0)
	하루에 10시간 이상 근무	Q32E	월 1회 이상(1), 월 1회 미만(0)
	교대근무	Q34E	해당(1), 비해당(0)
	근무시간 유연성	Q36	회사에서 결정, 회사에서 정한 근무 일정 중 선택, 몇 가지 제한을 지키고 근무시간 결정, 전직인 근무시간 결정
	근무시간 변경	Q36-1	변경 없음, 당일 변경, 하루 전에 변경, 며칠 전에 변경, 몇 주 전에 변경, 무응답
	돌발적 업무복귀 요청	Q35	예(1, 매일/한 주에 여러번/한 달에 여러번), 아니오(0, 드물게/ 전혀없음/해당없음)
개인적인 시간 할애	Q40	쉬움(1, 매우 쉽다/비교적 쉽다) 어려움(0, 비교적 어렵다/매우 어렵다)	
근무 장소 특성	고용주의 사업장	Q30A	매일, 한 주에 여러번, 한 달에 여러번, 드물게, 없음, 거절
	고객의 사업장	Q30B	매일, 한 주에 여러번, 한 달에 여러번, 드물게, 없음, 거절
	자동차 등 교통수단 내	Q30C	매일, 한 주에 여러번, 한 달에 여러번, 드물게, 없음, 거절
	실외	Q30D	매일, 한 주에 여러번, 한 달에 여러번, 드물게, 없음, 거절
	내집	Q30E	매일, 한 주에 여러번, 한 달에 여러번, 드물게, 없음, 거절
	공공장소	Q30F	매일, 한 주에 여러번, 한 달에 여러번, 드물게, 없음, 거절

<표 3-1-3> 연구변수 3

구분	변수명	코드명 (2017년 기준)	정의
물리적 근로 환경	수공구, 기계 등에서 발생하는 진동	Q25A	근무시간의 1/4이상 노출(1, 근무시간 내내/거의 모든 근무시간/근무시간 3/4/근무시간 절반/근무시간 1/4), 근무시간 1/4미만 (0, 거의 노출 안됨/절대 노출 안됨)
	다른사람에게 말할 때 목청을 높여야할 정도의 심한 소음	Q25B	근무시간의 1/4이상 노출(1, 근무시간 내내/거의 모든 근무시간/근무시간 3/4/근무시간 절반/근무시간 1/4), 근무시간 1/4미만 (0, 거의 노출 안됨/절대 노출 안됨)
	일하지 않을 때조차 땀을 흘릴 정도로 높은 온도	Q25C	근무시간의 1/4이상 노출(1, 근무시간 내내/거의 모든 근무시간/근무시간 3/4/근무시간 절반/근무시간 1/4), 근무시간 1/4미만 (0, 거의 노출 안됨/절대 노출 안됨)
	실내/실외에 관계없이 낮은 온도	Q25D	근무시간의 1/4이상 노출(1, 근무시간 내내/거의 모든 근무시간/근무시간 3/4/근무시간 절반/근무시간 1/4), 근무시간 1/4미만 (0, 거의 노출 안됨/절대 노출 안됨)
	연기, 흙(용접 또는 배기가스), 가루나 먼지(목 분진, 광물 분진 등) 등의 흡입	Q25E	근무시간의 1/4이상 노출(1, 근무시간 내내/거의 모든 근무시간/근무시간 3/4/근무시간 절반/근무시간 1/4), 근무시간 1/4미만 (0, 거의 노출 안됨/절대 노출 안됨)
	시너와 같은 유기 용제에서 발생한 증기 흡입	Q25F	근무시간의 1/4이상 노출(1, 근무시간 내내/거의 모든 근무시간/근무시간 3/4/근무시간 절반/근무시간 1/4), 근무시간 1/4미만 (0, 거의 노출 안됨/절대 노출 안됨)
	화학제품/물질을 취급하거나 피부와 접촉함	Q25G	근무시간의 1/4이상 노출(1, 근무시간 내내/거의 모든 근무시간/근무시간 3/4/근무시간 절반/근무시간 1/4), 근무시간 1/4미만 (0, 거의 노출 안됨/절대 노출 안됨)
	다른 사람이 피우는 담배 연기	Q25H	근무시간의 1/4이상 노출(1, 근무시간 내내/거의 모든 근무시간/근무시간 3/4/근무시간 절반/근무시간 1/4), 근무시간 1/4미만 (0, 거의 노출 안됨/절대 노출 안됨)
	폐기물, 체액, 설염 물질같이 감염을 일으키는 물질을 취급하거나 직접 접촉함	Q25I	근무시간의 1/4이상 노출(1, 근무시간 내내/거의 모든 근무시간/근무시간 3/4/근무시간 절반/근무시간 1/4), 근무시간 1/4미만 (0, 거의 노출 안됨/절대 노출 안됨)
	피로하거나 통증을 주는 자세	Q26A	근무시간의 1/4이상 노출(1, 근무시간 내내/거의 모든 근무시간/근무시간 3/4/근무시간 절반/근무시간 1/4), 근무시간 1/4미만 (0, 거의 노출 안됨/절대 노출 안됨)
	사람을 들어 올리거나 이동시킴	Q26B	근무시간의 1/4이상 노출(1, 근무시간 내내/거의 모든 근무시간/근무시간 3/4/근무시간 절반/근무시간 1/4), 근무시간 1/4미만 (0, 거의 노출 안됨/절대 노출 안됨)
	무거운 물건을 끌거나, 밀거나, 이동시킴	Q26C	근무시간의 1/4이상 노출(1, 근무시간 내내/거의 모든 근무시간/근무시간 3/4/근무시간 절반/근무시간 1/4), 근무시간 1/4미만 (0, 거의 노출 안됨/절대 노출 안됨)
	계속 서 있는 자세	Q26D	근무시간의 1/4이상 노출(1, 근무시간 내내/거의 모든 근무시간/근무시간 3/4/근무시간 절반/근무시간 1/4), 근무시간 1/4미만 (0, 거의 노출 안됨/절대 노출 안됨)
	앉아 있음	Q26E	근무시간의 1/4이상 노출(1, 근무시간 내내/거의 모든 근무시간/근무시간 3/4/근무시간 절반/근무시간 1/4), 근무시간 1/4미만 (0, 거의 노출 안됨/절대 노출 안됨)
	반복적인 손동작이나 팔 동작	Q26F	근무시간의 1/4이상 노출(1, 근무시간 내내/거의 모든 근무시간/근무시간 3/4/근무시간 절반/근무시간 1/4), 근무시간 1/4미만 (0, 거의 노출 안됨/절대 노출 안됨)

<표 3-1-4> 연구변수 4

구분	변수명	코드명 (2017년 기준)	정의
심리 사회 적 근로 환경	언어폭력 경험(지난 1개월)	Q64-1A	있다(1), 없다(0)
	원하지 않는 성적 관심 경험(지난 1개월)	Q64-1B	있다(1), 없다(0)
	위협 경험(지난 1개월)	Q64-1C	있다(1), 없다(0)
	모욕적 행동 경험(지난 1개월)	Q64-1D	있다(1), 없다(0)
	신체적 폭력 경험(지난 12개월)	Q65-1A	있다(1), 없다(0)
	성희롱 경험(지난 12개월)	Q65-1B	있다(1), 없다(0)
	왕따/괴롭힘 경험(지난 12개월)	Q65-1C	있다(1), 없다(0)
	나를 인격적으로 존중해 준다	Q52A	예(1, 매우동의/대체로 동의), 아니오(0, 보통이다/대체로 동의하지 않는다/전혀 동의하지 않는다/해당 없음)
	일을 잘했을 때 칭찬하고 인정해 준다	Q52B	예(1, 매우동의/대체로 동의), 아니오(0, 보통이다/대체로 동의하지 않는다/전혀 동의하지 않는다/해당 없음)
	직원들이 함께 일을 잘할 수 있도록 돕는다	Q52C	예(1, 매우동의/대체로 동의), 아니오(0, 보통이다/대체로 동의하지 않는다/전혀 동의하지 않는다/해당 없음)
	일을 처리하는 데 도움이 된다	Q52D	예(1, 매우동의/대체로 동의), 아니오(0, 보통이다/대체로 동의하지 않는다/전혀 동의하지 않는다/해당 없음)
	일에 대해 도움이 되는 조언(피드백)을 해준다	Q52E	예(1, 매우동의/대체로 동의), 아니오(0, 보통이다/대체로 동의하지 않는다/전혀 동의하지 않는다/해당 없음)
	당신이 발전하도록 격려하고 도와준다	Q52F	예(1, 매우동의/대체로 동의), 아니오(0, 보통이다/대체로 동의하지 않는다/전혀 동의하지 않는다/해당 없음)
	상사의 지지	Q49B	그렇다(1, 항상 그렇다/대부분 그렇다), 그렇지 않다(0, 가끔 그렇다/별로 그렇지 않다/전혀 그렇지 않다/해당 없음)
동료의 지지	Q49A	그렇다(1, 항상 그렇다/대부분 그렇다), 그렇지 않다(0, 가끔 그렇다/별로 그렇지 않다/전혀 그렇지 않다/해당 없음)	

<표 3-1-5> 연구변수 5

구분	변수명	코드명 (2017년 기준)	정의
업무 강도	매우 빠른 속도로 일함	Q42A	근무시간의 3/4이상(1, 근무시간 내내/거의 모든 근무시간/근무시간 3/4), 근무시간 3/4미만 (0, 근무시간 절반/ 근무시간 1/4/거의 노출 안됨/절대 노출 안됨)
	엄격한 마감 시간에 맞춰 일함	Q42B	근무시간의 3/4이상(1, 근무시간 내내/거의 모든 근무시간/근무시간 3/4), 근무시간 3/4미만 (0, 근무시간 절반/ 근무시간 1/4/거의 노출 안됨/절대 노출 안됨)
	작업을 완료하기에 충분한 시간이 있음	Q49G	예(1, 별로 그렇지 않다/전혀 그렇지 않다), 아니오(0, 항상 그렇다/대부분 그렇다/가끔 그렇다)
	감정을 숨기고 일함	Q49O	예(1, 항상 그렇다/대부분 그렇다), 아니오(0, 가끔 그렇다/별로 그렇지 않다/전혀 그렇지 않다)
	화가 난 고객이나 환자, 학생을 다룸	Q26H	근무시간의 3/4이상(1, 근무시간 내내/거의 모든 근무시간/근무시간 3/4), 근무시간 3/4미만 (0, 근무시간 절반/ 근무시간 1/4/거의 노출 안됨/절대 노출 안됨)
	정서적으로 불안해지는 상황에 놓임	Q26K	근무시간의 3/4이상(1, 근무시간 내내/거의 모든 근무시간/근무시간 3/4), 근무시간 3/4미만 (0, 근무시간 절반/ 근무시간 1/4/거의 노출 안됨/절대 노출 안됨)
안전 보건 관리	개인보호구 필요 정도	Q27	그렇다(1), 아니다(0)
	개인보호구 필요 시 착용율	Q27, Q27-1	개인보호구 필요한 경우 착용율
	안전과 건강에 대한 정보제공	Q28	매우 잘 제공받는다, 잘 제공받는 편이다, 별로 제공받지 못하는 편이다, 전혀 제공받지 못한다
	감정 표현에 대한 매뉴얼	KQ50	있다(1), 없다(0)
	노동조합, 노동자 협의회나 직원을 대표하는 유사위원회	Q56A	있다(1), 없다(0)
	안전보건 대표자 또는 안전보건위원회	Q56B	있다(1), 없다(0)
	회사 내 안전조직, 안전팀 또는 안전문제를 다룰 수 있는 창구	Q56C	있다(1), 없다(0)
	직원이 회사에서 발생하는 일에 의견을 밝힐 수 있는 정기회의	Q56D	있다(1), 없다(0)

<표 3-1-6> 연구변수 6

구분	변수명	코드명 (2017년 기준)	정의
건강문제	전반적 건강	Q60	좋음(1, 매우 좋다/좋은 편이다), 좋지 않음(0, 보통이다/나쁜 편이다/매우 나쁘다)
	정신건강 위험	Q68A~Q68E	WHO-Wellbeing Index ≤ 12(1), WHO-Wellbeing Index > 12(0)
	청력 문제	Q62A	있다(1), 없다(0)
	피부 문제	Q62B	있다(1), 없다(0)
	요통	Q62C	있다(1), 없다(0)
	어깨, 목, 팔, 팔꿈치, 손목, 손 등 윗몸의(상지)근육통	Q62D	있다(1), 없다(0)
	엉덩이, 다리, 무릎, 발 등 아랫몸의(하지)근육통	Q62E	있다(1), 없다(0)
	두통, 눈의 피로	Q62F	있다(1), 없다(0)
	손상(사고로 다침)	Q62G	있다(1), 없다(0)
	우울감	Q62H	있다(1), 없다(0)
	불안감	Q62I	있다(1), 없다(0)
	전신피로	Q62J	있다(1), 없다(0)

<표 3-1-7> 연구변수 7

구분	변수명	코드명 (2017년 기준)	정의
일과 관련 된 건강 문제	일의 건강과 안전에의 위험	Q58	그렇다(1), 아니다(0)
	만성 질병 또는 건강문제	Q61	그렇다(1), 아니다(0)
	지난 1년간 건강문제로 인한 결근	Q66	있다(1), 없다(0)
	업무관련성 사고로 인한 결근	Q66-1A	있다(1), 없다(0)
	업무관련성 건강문제로 인한 결근	Q66-1B	있다(1), 없다(0)
	아플 때 일한 경험	Q67	있다(1), 없다(0), 없다/아프지 않았다/거절)
	업무관련 청력 문제	Q62-1A	있다(1), 없다(0)
	업무관련 피부 문제	Q62-1B	있다(1), 없다(0)
	업무관련 요통	Q62-1C	있다(1), 없다(0)
	업무관련 어깨, 목, 팔, 팔꿈치, 손목, 손 등 윗몸의(상지)근육통	Q62-1D	있다(1), 없다(0)
	업무관련 엉덩이, 다리, 무릎, 발 등 아랫몸의(하지)근육통	Q62-1E	있다(1), 없다(0)
	업무관련 두통, 눈의 피로	Q62-1F	있다(1), 없다(0)
	업무관련 손상(사고로 다침)	Q62-1G	있다(1), 없다(0)
	업무관련 우울감	Q62-1H	있다(1), 없다(0)
업무관련 불안감	Q62-1I	있다(1), 없다(0)	
업무관련 전신피로	Q62-1J	있다(1), 없다(0)	

2. 보험설계사, 신용카드모집인, 학습지교사, 택배기사, 퀵서비스기사의 근로환경

특수형태 근로종사자가 속하는 5개 근로직종(보험설계사, 신용카드모집인, 학습지 교사, 택배기사, 퀵서비스기사)에 대해 세부 고용형태를 전속 특수형태 근로, 비전속 특수형태 근로, 전속 임금 근로, 비전속 임금 근로로 구분하여 분석한 결과, 5개 직종의 세부 고용형태에 따라 주직장 외 근로의 특성이 차이가 없어(대부분 주직장에서 일한다고 답함) 전속과 비전속의 구분은 크게 의미가 없는 것으로 확인되었다(부표 1-1).

본 연구결과는 근로환경 수준을 일반적 특성, 근무시간 특성, 근무장소 특성, 물리적 근로환경, 심리사회적 근로환경, 업무강도, 안전보건관리, 건강문제, 일과 관련된 건강문제로 구분하여 5개 특수형태관련 근로직종별로 세부 고용형태(전속 특수형태 근로, 비전속 특수형태 근로, 전속 임금 근로, 비전속 임금 근로)에 따라 제시하였다(부록 1~6).

전속 특수형태 근로종사자 중심으로 안전보건관리와 건강 문제 영역을 중심으로 살펴보면 다음과 같다. 안전과 건강에 대한 정보를 ‘별로 제공받지 못하는 편이다’와 ‘전혀 제공받지 못하는 편이다’라고 응답한 비율이 보험설계사는 47%, 신용카드모집인은 66.7%, 학습지 교사는 48.6%, 택배기사 38.5%, 퀵서비스기사 60.0%이었다(부표 1-7).

전반적인 건강(매우 좋다/좋은 편이다)은 학습지 교사 75.7%, 보험설계사 73.9%, 퀵서비스기사 66.7%, 택배기사 57.7%, 신용카드모집인 50.0% 순으로 높았다. 정신건강 위험은 택배기사 53.9%, 신용카드모집인 41.7%, 퀵서비스기사 33.3%, 보험설계사 31.2%, 학습지 교사 29.7% 순으로 높았다. 어깨, 목, 팔, 팔꿈치, 손목, 손 등 윗몸의(상지) 근육통과 엉덩이, 다리, 무릎, 발 등 아랫몸의(하지) 근육통은 택배기사가 66.4%와 34.6%로 가장 높은 호소율을 보였다. 전

신피로는 택배기사 46.2%, 퀵서비스기사 33.3%, 학습지 교사 24.3%, 신용카드 모집인 16.7%, 보험설계사 13.3% 순으로 높았다(부표 1-8). 일의 건강과 안전에의 위험은 퀵서비스기사 46.7%, 택배기사 38.5%로 높게 호소하였고 다른 직종은 거의 호소하지 않았다. 만성질병 또는 건강문제는 택배기사 7.7%로 가장 높게 호소하였고 다른 직종은 거의 호소하지 않았다. 아플 때 일한 경험은 퀵서비스기사를 제외하고는 대부분의 직종에서 약 20-33%의 비율로 응답하였다.

업무관련 요통, 업무관련 어깨, 목, 팔, 팔꿈치, 손목, 손 등 윗몸의(상지) 근육통과 업무관련 엉덩이, 다리, 무릎, 발 등 아랫몸의(하지) 근육통은 택배기사가 26.9%, 66.4%와 34.6%로 가장 높은 호소율을 보였다. 업무관련 전신피로는 택배기사 39.3%, 퀵서비스기사 38.6%, 신용카드모집인 16.7%, 학습지 교사 16.2%, 보험설계사 8.6% 순으로 높게 호소하였다(부표 1-9).

3. 콘크리트믹서트럭운전자의 근로환경

1) 일반적 특성

연구대상 콘크리트믹서트럭운전자는 13개 사업장에서 사업장당 2명에서 14명까지 편의추출되어 조사되었다. 소속사업장은 레미콘 회사가 67.0%로 가장 많았다. 모두 남성이었고 50세 이상 종사자의 비율이 66.0%, 고졸이 67.0%, 월 평균 소득은 200만원대가 50.9%로 가장 높은 비율을 차지하였다. 평균연령은 52.6(±8.49)세 이었다. 소득지급 방식은 회전수에 따른 성과급 지급 방식이 66.0%로 가장 높은 비율을 차지하였다(표 3-2).

<표 3-2> 콘크리트믹서트럭운전자의 일반적 특성

구분		빈도	백분율	평균±표준편차, 최소값-최대값
조사 레미콘 사업장	A	7	6.6	
	B	2	1.9	
	C	10	9.4	
	D	13	12.3	
	E	6	5.7	
	F	7	6.6	
	G	14	13.2	
	H	12	11.3	
	I	13	12.3	
	J	9	8.5	
	K	6	5.7	
	L	4	3.8	
	M	3	2.8	
소속 사업장	레미콘 회사	71	67.0	
	운수 회사	33	31.1	
	기타	2	1.9	
성별	남	106	100.0	
	여	0	0	
연령	30-39	10	9.4	52.6±8.49, 33-69
	40-49	26	24.5	
	50-59	42	39.6	
	60+	28	26.4	
학력	중졸 이하	13	12.3	
	고졸	71	67.0	
	대졸 이상	22	20.8	
월평균 소득	100만원 미만	0	0	
	100만원-200만원 미만	10	9.4	
	200만원-300만원 미만	54	50.9	
	300만원-400만원 미만	39	36.8	
	400만원 이상	3	2.8	
소득지급 방식	고정급	3	2.8	
	회전수에 따른 성과급	70	66.0	
	고정급+회전수에 따른 성과급	33	31.1	

2) 업무관련 특성

콘크리트믹서트럭운전자의 업무관련 특성은 다음과 같다. 평균 현직장 근무 기간은 8.2(±7.67)년이었고 주당 근무일수는 6.0(±0.28)일이었고 일 평균 근무시간은 10.1(±1.18)시간이었고, 일 평균 차량회전 횟수는 5.9(±0.98)회이었고, 1회 전당 평균소요시간(분)은 81.6(±24.26)분이었다(표 3-3).

<표 3-3> 콘크리트믹서트럭운전자의 업무관련 특성

	빈도	백분율	평균±표준편차, 최소값-최대값
현 직장 근무기간			8.2±7.67, 0.3-33
1년 미만	4	3.8	
1년-3년 미만	20	18.9	
3년-5년 미만	26	24.5	
5년-10년 미만	22	20.8	
10년-20년 미만	22	20.8	
20년 이상	12	11.3	
주당 근무일 수			6.0±0.28, 4-7
일 평균 근무 시간			10.1±1.18, 6-13
일 평균 차량회전 횟수			5.9±0.98, 4-10
1회전당 평균소요시간 (분)			81.6±24.26, 45-220

3) 안전보건서비스 현황

안전보건서비스 현황은 사회보험관련 현황, 안전보건서비스, 보호구 지급 및 착용 현황, 근로환경 만족도로 구분하여 파악하였다.

(1) 사회보험 관련 현황

본 연구대상 콘크리트믹서트럭운전자는 건강보험 종류가 지역가입자인 경우가 97.7%이었고, 직장 국민연금 가입율이 34.0%이었으며, 고용보험 가입율은 27.4%, 산재보험 가입율은 27.4%이었다. 산재보험을 가입하지 않는 이유는 ‘산재보험료 절반을 부담해야 해서’와 ‘필요가 없어서’가 46.8%와 45.5%로 가장 높았다. 22.6%가 개인적으로 민간상해보험에 가입했다고 응답하였다(표 3-4).

<표 3-4> 콘크리트믹서트럭운전자에 대한 사회보험 현황

구분	빈도	백분율
건강보험 종류		
지역가입자	93	87.7
직장가입자	13	12.3
직장 국민연금 가입		
예	36	34.0
아니오	70	66.0
고용보험 가입		
예	29	27.4
아니오	77	72.6
산재보험 가입		
예	29	27.4
아니오	77	72.6
산재보험 가입하지 않는 이유 (산재보험 비가입자)		
산재보험료 절반을 부담해야 해서	36	46.8
필요가 없어서	35	45.5
사업주가 적용배제신청을 독려해서	2	2.6
기타	4	5.2
민간 상해보험 가입 현황		
예, 개인적으로	24	22.6
예, 회사가 일괄적으로	8	7.6
회사 전액부담	3	
회사+본인 공동부담(50:50)	5	
아니오	74	69.8

(2) 안전보건서비스

본 연구대상 콘크리트믹서트럭운전자들의 안전보건서비스 현황은 다음과 같다. 노동조합, 노동자 협의회나 직원을 대표하는 유사위원회는 96.2%가 '없다'고 응답하였고, 안전에 대한 정보제공은 45.3%, 건강에 대한 정보제공은 66.0%가 '별로 제공받지 못하는 편이다'와 '전혀 제공받지 못 한다'고 응답하였다. 건강보험 지역가입자 중 직장가입자로 전환하여 근로자 건강진단을 희망하는 경우는 63.4%이었고, 사업장 건강진단 사후관리 경험은 6.6%가 '있다'고 응답하였고 시멘트 분진에 대한 특수건강진단은 63.2%가 '필요하다'고 응답하였다(표 3-5).

<표 3-5> 콘크리트믹서트럭운전자에 대한 안전보건서비스

	빈도	백분율
노동조합, 노동자 협의회나 직원을 대표하는 유사위원회		
있다	4	3.8
없다	102	96.2
안전에 관한 정보제공		
매우 잘 제공 받는다	14	13.2
잘 제공받는 편이다	44	41.5
별로 제공받지 못하는 편이다	42	39.6
전혀 제공받지 못 한다	6	5.7
건강에 관한 정보제공		
매우 잘 제공 받는다	8	7.5
잘 제공받는 편이다	28	26.4
별로 제공받지 못하는 편이다	56	52.8
전혀 제공받지 못 한다	14	13.2
건강보험 직장가입자로 근로자 건강진단 희망(지역가입자인 경우)		
예	59	63.4
아니오	34	36.6
사업장 건강진단 사후관리 경험		
있다	7	6.6
개별상담	3	42.9
진료 의뢰	3	42.9
지역사회 자원과의 연계	1	14.3
없다	99	93.4
시멘트 분진 특수건강진단 필요 여부		
필요	67	63.2
불필요	39	36.8

(3) 보호구 지급 및 착용 현황

보호구는 안전모, 안전화와 작업복의 지급이 약 82.1%, 81.1%와 65.1% 수준으로 상대적으로 높은 편이었고, 착용율도 76.4%, 74.5%와 42.5%로 상대적으로 높았다. 손목보호대와 보호안경은 착용율이 10%이라고 가장 낮았다(표 3-6).

<표 3-6> 콘크리트믹서트럭운전자에 대한 보호구 지급 및 착용 현황

	지급 정도, %(n)			착용 여부, %(n)	
	충분한 지급	불충분한 지급	지급받지 않음	예	아니오
마스크	17.9(19)	20.8(22)	61.3(65)	24.5(26)	75.5(80)
방진마스크	17.9(19)	17.0(18)	65.1(69)	10.4(11)	89.6(95)
안전(야광)조끼	11.3(12)	14.2(15)	74.5(79)	12.3(13)	87.7(93)
안전장갑	17.9(19)	14.2(15)	67.9(72)	16.0(17)	84.0(89)
안전화	34.0(36)	47.2(50)	18.9(20)	74.5(79)	25.5(27)
작업복	34.9(37)	30.2(32)	34.9(37)	42.5(45)	57.6(61)
손목보호대	6.6(7)	18.9(20)	74.5(79)	7.6(8)	92.5(98)
발목보호대	12.3(13)	16.0(17)	71.7(76)	11.3(12)	88.7(94)
안전모	35.9(38)	46.2(49)	17.9(19)	76.4(81)	23.6(25)
보호안경(고글)	6.6(7)	8.5(9)	84.9(90)	4.7(5)	95.3(101)

(4) 근로환경 만족도

전반적 근무환경에 대해 40.6%가 만족하였고, 임금 또는 소득은 49.1%가 만족하였다. 고용안정성은 52.7%, 업무내용은 57.6%, 근무시간은 35.9%가 만족하였다(표 3-7).

<표 3-7> 콘크리트믹서트럭운전자의 근로환경에 대한 만족도

	빈도	백분율
전반적 근무환경		
매우 만족	7	6.6
약간 만족	36	34.0
약간 불만족	51	48.1
매우 불만족	12	11.3
임금 또는 소득		
매우 만족	8	7.6
약간 만족	44	41.5
약간 불만족	39	36.8
매우 불만족	15	14.2
고용 안정성		
매우 만족	11	10.4
약간 만족	45	42.5
약간 불만족	39	36.8
매우 불만족	11	10.4
업무 내용		
매우 만족	9	8.5
약간 만족	52	49.1
약간 불만족	38	35.9
매우 불만족	7	6.6
근무시간		
매우 만족	8	7.6
약간 만족	30	28.3
약간 불만족	51	48.1
매우 불만족	17	16.0

4) 콘크리트믹서트럭운전자의 작업환경 위험요인

작업환경 위험요인 중 ‘잘 씻을 수 없음’은 32.1%, ‘전신진동’은 27.4%, ‘장시간운전’은 68.9%, ‘무거운 물건을 이동’은 17.0%, ‘시멘트분진(시멘트회사)’은 70.8%, ‘시멘트분진(건설현장)’은 60.4%, 소음은 67.9%, ‘안전시설이나 장치 미비’는 34.0%가 위험한 것으로 인식하였다(표 3-8).

<표 3-8> 콘크리트믹서트럭운전자의 작업환경 위험요인

	빈도	백분율
잘 씻을 수 없음		
그렇다	34	32.1
아니다	72	67.9
전신 진동		
그렇다	29	27.4
아니다	77	72.6
장시간 운전		
그렇다	73	68.9
아니다	33	31.1
무거운 물건을 이동		
그렇다	18	17.0
아니다	88	83.0
시멘트 분진(시멘트 회사)		
그렇다	75	70.8
아니다	31	29.3
시멘트 분진(건설현장)		
그렇다	64	60.4
아니다	42	39.6
소음		
그렇다	72	67.9
아니다	34	32.1
안전시설이나 장치 미비		
그렇다	36	34.0
아니다	70	66.0

5) 콘크리트믹서트럭운전자의 건강상태

콘크리트믹서트럭운전자의 건강상태는 일반적 건강상태, 일과 관련된 건강문제와 사고, 최근 6개월간의 증상으로 구분하여 파악하였다.

(1) 일반적 건강상태

주관적 건강상태는 72.7%가 건강하다고 응답하였고, 일로 인한 사고 혹은 질병 위험은 62.3%가 ‘예’로 응답하였고, 일로 인한 사고 혹은 질병 경험은 40.6%가 ‘그렇다’고 응답하였다.

<표 3-9> 콘크리트믹서트럭운전자의 일반적 건강상태

	빈도	백분율
주관적 건강		
매우 건강	8	7.6
건강	69	65.1
건강하지 못함	28	26.4
매우 건강하지 못함	1	0.9
일로 인한 사고 혹은 질병 위험		
예	66	62.3
아니오	40	37.7
일로 인한 사고 혹은 질병 경험		
그렇다	43	40.6
아니다	63	59.4

(2) 일과 관련된 건강문제와 사고

일과 관련된 질병은 요통(허리통증) 34.9%, 어깨, 목, 상지, 하지 근육통 34.9%, 스트레스 33.0%, 전신피로 28.3% 순으로 높게 호소하였다.

일과 관련된 사고는 ‘미끄러지거나 걸려 넘어짐’ 27.4%, ‘건설현장으로 이동 중 교통사고’ 24.5%, ‘레미콘 트럭 청소 도중 사고’ 22.6%, ‘교통사고(건설 산업장 내)’ 22.6% 순으로 높게 호소하였다.

<표 3-10> 콘크리트믹서트럭운전자의 일과 관련된 건강문제 발생현황

일과 관련된 건강문제	%(n)
청력손실(귀가 들리지 않음)	8.5(9)
시력 저하(시력에 문제가 생김)	16.0(17)
피부 문제	18.9(20)
요통(허리통증)	34.9(37)
두통(머리가 아픴)	22.6(24)
위통, 복통 등(속이 아픴)	15.1(16)
어깨, 목, 상지, 하지 근육통	34.9(37)
호흡기계질환	12.3(13)
고혈압	15.1(16)
감염성 질환	4.7(5)
스트레스	33.0(35)
전신피로	28.3(30)
불면증(수면문제)	5.7(6)
알레르기	6.6(7)
불안	5.7(6)
우울	8.5(9)

<표 3-11> 콘크리트믹서트럭운전자의 일과 관련된 사고 발생현황

일과 관련된 사고	%(n)
떨어짐	19.8(21)
미끄러지거나 걸려 넘어짐	27.4(29)
날카로운 물체에 찢리거나 베임	15.1(16)
움직이는 물체에 몸이 끼이거나 감겨들어감	7.5(8)
교통사고(건설 산업장 내)	22.6(24)
레미콘 회사 내 교통사고(건설중장비 등)	16.0(17)
출퇴근 중 교통사고	17.9(19)
건설현장으로 이동 중 교통사고	24.5(26)
급하게 걷거나 뛰다가 다짐	13.2(14)
레미콘 타설 도중 사고	18.9(20)
레미콘 트럭 청소 도중 사고	22.6(24)
떨어지거나 날아오는 물체에 맞음	10.4(11)
움직이는 장치나 기계에 맞음	3.8(4)
바닥이 무너져 내림	10.4(11)
무리하게 힘을 쓰거나 무리한 동작을 하여 근육이나 뼈가 잘못됨	14.2(15)
유해물질 노출(산소결핍, 질식 등)	3.8(4)
이상온도에 노출되거나 접촉(일사병, 화상, 동상 등)	4.7(5)
화재·폭발	0.9(1)
체육·운동 사고	1.9(2)

(3) 최근 6개월간의 증상

최근 6개월간의 증상 중 ‘증상이 심하다’고 응답한 비율이 높은 증상은 ‘피로감을 많이 느낀다(6.6%)’, ‘팔, 다리, 어깨가 쭈시거나 아프다(6.6%)’, ‘시력이 전보다 나빠졌다(5.7%)’이었다. 호흡기 증상 중 ‘아침에 일어났을 때 가래가 나오거나 기침을 한다’와 ‘쉬고 난 다음날 작업장에 나가면 기침을 한다’의 경우, 22.7%와 11.3%가 ‘증상이 심하다’ 혹은 ‘증상이 약간 있다’고 응답하였다(표 3-12).

<표 3-12> 콘크리트믹서트럭운전자의 최근 6개월간의 증상

신체부위	증상문항	증상, %(n)			신체부위	증상문항	증상, %(n)		
		심하다	약간 있다	없다			심하다	약간 있다	없다
일반	식욕이 없고 체중이 줄었다	0(0)	14.2(15)	85.9(91)	심혈관 / 호흡기	작업 중 가슴이 두근거린다	0(0)	12.3(13)	87.7(93)
	피로감을 많이 느낀다	6.6(7)	57.6(61)	35.9(38)		일을 할 때 기침이 나오 숨이 차다	0.9(1)	10.4(11)	88.7(94)
	몸의 어느 부위에서 덩어리가 만져진다	0(0)	3.8(4)	96.2(102)		가슴이 답답하다	0(0)	22.6(24)	77.4(82)
피부	피부가 가렵거나 염증이 생긴다	0.9(1)	15.1(16)	84.0(89)	척추 / 사지	아침에 일어났을 때 가래가 나오거나 기침을 한다	1.9(2)	20.8(22)	77.4(82)
	피부에 반점이 생긴다	0(0)	7.6(8)	92.5(98)		쉬고 난 다음날 작업장에 나가면 기침을 한다	1.9(2)	9.4(10)	88.7(94)
	체모나 손톱, 발톱에 변화가 있다	0.9(1)	3.8(4)	95.3(101)		팔, 다리, 어깨가 쭈시거나 아프다	6.6(7)	39.6(42)	53.8(57)
	피부가 거칠어지거나 갈라진다	0(0)	24.5(26)	75.5(80)		손, 발이 떨리거나 힘이 없다	0(0)	13.2(14)	86.8(92)
눈	눈이 시리거나 눈물이 잘 난다	2.8(3)	16.0(17)	81.1(86)	정신 / 신경	손이나 팔의 감각이 둔해졌다	0.9(1)	5.7(6)	93.4(99)
	시력이 전보다 나빠졌다	5.7(6)	50.0(53)	44.3(47)		추우면 손가락이 하얗게 된다	0(0)	2.8(3)	97.2(103)
	눈이 충혈되거나 아프다	2.8(3)	12.3(13)	84.9(90)		허리가 아프다	4.7(5)	53.8(57)	41.5(44)
귀	말소리가 또렷하게 들리지 않는다	4.7(5)	7.6(8)	87.7(93)	비뇨 / 생식	머리가 아프다	0.9(1)	17.0(18)	82.1(87)
	귀에서 소리가 난다	0(0)	8.5(9)	91.5(97)		어지럽다	0(0)	22.6(24)	77.4(82)
코	코피가 자주 난다	0(0)	0.9(1)	99.1(105)		기억력이 나빠지거나 건망증이 심해졌다	0(0)	17.0(18)	83.0(88)
	콧물이 나오고 코가 답답하다	0.9(1)	9.4(10)	89.6(95)		불안하고 초조하다	0(0)	3.8(4)	96.2(102)
	냄새를 잘 못 맡는다	0(0)	4.7(5)	95.3(101)		정신이 멍해지거나 술 취한 느낌이 든다	0(0)	5.7(6)	94.3(100)
입	잇몸에서 피가 나거나 잇몸이 험다	3.8(4)	10.4(11)	85.9(91)		정신을 집중하기 어렵다	0(0)	12.3(13)	87.7(93)
	맛을 잘 못 느낀다	0(0)	1.9(2)	98.1(104)	소변이 잘 안 나온다	0(0)	8.5(9)	91.5(97)	
소화기	배가 찌르듯이 아픈 적이 있었다	1.9(2)	5.7(6)	92.5(98)	몸이 붓는다	0(0)	6.6(7)	93.4(99)	
	금속을 빨은 것 같은 입맛이 난다	0(0)	6.6(7)	93.4(99)	생리가 불규칙해졌다(여자)	0(0)	0(0)	0(0)	
	변비가 있다	2.8(3)	24.5(26)	72.6(77)	자연유산을 한 적이 있다(여자)	0(0)	0(0)	0(0)	
점막 자극	코가 험거나 목 안이 험어 아프다	0.9(1)	8.5(9)	90.6(96)	성생활(부부생활)이 잘안된다	0.9(1)	8.5(9)	90.6(96)	
	귀안이 가렵거나 진물이 난다	0(0)	2.8(3)	97.2(103)	성욕이 떨어진다	0.9(1)	14.2(15)	84.9(90)	

IV. 특수형태 근로종사자의 산업재해 발생 실태

1. 특수형태 근로 재해자의 인구학적 특성

1) 전체 특수형태 근로 재해자의 인구학적 특성 추이

연도별 전체 특수형태 근로 재해자의 인구학적 특성의 추이를 보면, 남성 재해자의 비율이 2012년에는 81.4%, 2015년에는 87.6%, 2017년에는 93.6%로 점점 증가하였다. 연령대별로는 20대와 30대의 재해자의 비율이 2012년에는 5.4%와 13.6%, 2015년에는 12.4%와 14.9%, 2017년에는 21.2%와 20.3%로 증가하였다 (표 4-1).

<표 4-1> 특수형태근로종사 산재자의 인구학적 특성

		2012	2013	2014	2015	2016	2017	전체 (2012-2017)
전체		280 (12.5)	298 (13.3)	309 (13.8)	315 (14.1)	426 (19.0)	612 (27.3)	2,240 (100)
산업재해	남	228 (81.4)	255 (85.6)	266 (86.1)	276 (87.6)	377 (88.5)	573 (93.6)	1,975 (93.6)
	여	52 (18.6)	43 (14.4)	43 (13.9)	39 (12.4)	49 (11.5)	39 (6.4)	265 (11.8)
산업외	<20	9 (3.2)	10 (3.4)	28 (9.1)	40 (12.7)	54 (12.7)	62 (10.1)	203 (9.1)
	20-29	15 (5.4)	20 (6.7)	27 (8.7)	39 (12.4)	90 (21.1)	130 (21.2)	321 (14.3)
	30-39	38 (13.6)	40 (13.4)	41 (13.3)	47 (14.9)	78 (18.3)	124 (20.3)	368 (16.4)
	40-49	73 (26.1)	71 (23.8)	71 (23.0)	51 (16.2)	82 (19.3)	106 (17.3)	454 (20.3)
	50-59	92 (32.9)	101 (33.9)	88 (28.5)	87 (27.6)	72 (16.9)	113 (18.5)	553 (24.7)
	60+	53 (18.9)	56 (18.8)	54 (17.5)	51 (16.2)	50 (11.7)	77 (12.6)	341 (15.2)
	업무상사고							
산업재해	남	221 (81.6)	245 (85.4)	261 (85.9)	271 (87.4)	371 (88.8)	565 (93.5)	1,934 (88.2)
	여	50 (18.5)	42 (14.6)	43 (14.1)	39 (12.6)	47 (11.2)	39 (6.5)	260 (11.9)
산업외	<20	9 (3.3)	10 (3.5)	28 (9.2)	40 (12.9)	54 (12.9)	62 (10.3)	203 (9.3)
	20-29	15 (5.5)	19 (6.6)	27 (8.9)	39 (12.6)	90 (21.5)	130 (21.5)	320 (14.6)
	30-39	33 (12.2)	38 (13.2)	41 (13.5)	47 (15.2)	77 (18.4)	123 (20.4)	359 (16.4)
	40-49	72 (26.6)	68 (23.7)	67 (22.0)	50 (16.1)	79 (8.9)	105 (17.4)	441 (20.1)
	50-59	90 (33.2)	97 (33.8)	87 (28.6)	84 (27.1)	70 (16.8)	109 (18.1)	537 (24.5)
	60+	52 (19.2)	55 (19.2)	54 (17.8)	50 (16.1)	48 (11.5)	75 (12.4)	334 (15.2)
	업무상질병							
산업재해	남	7 (77.8)	10 (90.9)	5 (100)	5 (100)	6 (75.00)	8 (100)	41 (89.1)
	여	2 (22.2)	1 (9.1)	0	0	2 (25)	0	5 (10.9)
산업외	<20	0	0	0	0	0	0	0
	20-29	0	1 (9.09)	0	0	0	0	1 (2.17)
	30-39	5 (55.6)	2 (18.2)	0	0	1 (12)	1 (12.5)	9 (19.6)
	40-49	1 (11.1)	3 (27.3)	4 (80)	1 (20)	3 (37.5)	1 (12.5)	13 (28.3)
	50-59	2 (22.2)	4 (36.4)	1 (20)	3 (60)	2 (25)	4 (50)	16 (34.8)
	60+	1 (11.1)	1 (9.1)	0	1 (20)	2 (25)	2 (25)	7 (15.2)

2) 특수형태 근로종사 재해자 직종별 인구학적 특성 추이

연도별 보험설계사 재해자의 인구학적 특성의 추이를 보면, 여성 재해자의 비율이 2012년에는 76.9%, 2014년에는 69.6%, 2017년에는 88.9%로 불규칙적인 분포를 보였다. 연령대별로는 60대 재해자의 비율이 2012년에는 7.7%, 2015년에는 16.7%, 2017년에는 33.3%로 점점 증가하였다(표 4-2).

2016년 7월 1일부터 산재법상 특수형태 근로종사자로 적용이 확대된 대출모집인, 신용카드모집인과 전속 대리운전기사의 경우는 재해발생을 혹은 재해자수가 적어 인구학적 특성의 추이를 파악하는 데 한계가 있다(표 4-3).

학습지교사의 재해 발생 추이를 보면, 50대 재해자의 비율이 2012년에는 21.1%, 2015년에는 23.5%, 2017년에는 33.3%로 점점 증가하였다(표 4-4). 연도별 골프장캐디 산재자수는 2명에서 8명으로 연도별 인구학적 특성의 추이를 파악하는 데 한계가 있다(표 4-5).

콘크리트믹서트럭운전자 산재자는 모두 남성이었고 연령대가 대부분 50대 이상이었다(표 4-6). 택배기사 산재자는 대부분 남성이었고 60대 이상의 비율이 2012년에는 16.5%, 2016년에는 21.9%, 2017년에는 32.4%로 점점 증가하였다(표 4-7). 퀵서비스기사 산재자는 대부분 남성이었고 20대와 20대의 비율이 2012년 12.2%와 15.6%에서 2015년 20.8%와 17.9%, 2017년에 29.4%와 26.6%로 점점 증가하였다(표 4-8).

(1) 보험설계사

<표 4-2> 보험설계사 산재자의 인구학적 특성

		2012	2013	2014	2015	2016	2017	전체 (2012-2017)
전체		26 (19.9)	28 (21.4)	23 (17.6)	18 (13.7)	27 (20.6)	9 (6.9)	131 (100)
성별	남	6 (23.1)	11 (39.3)	7 (30.4)	2 (11.1)	7 (25.9)	1 (11.1)	34 (26)
	여	20 (76.9)	17 (60.7)	16 (69.6)	16 (88.9)	20 (74.1)	8 (88.9)	97 (74.1)
연령	<20	0	0	0	0	0	0	0
	20-29	1 (3.9)	2 (7.1)	1 (4.4)	0	0	0	4 (3.1)
	30-39	3 (11.5)	1 (3.6)	3 (13.0)	1 (5.6)	2 (7.4)	0	10 (7.6)
	40-49	8 (30.8)	7 (25)	7 (30.4)	8 (44.4)	4 (14.8)	1 (11.1)	35 (26.7)
	50-59	12 (46.2)	13 (46.4)	7 (30.4)	6 (33.3)	11 (40.7)	5 (55.6)	54 (41.2)
	60+	2 (7.7)	5 (17.9)	5 (21.7)	3 (16.7)	10 (37.0)	3 (33.3)	28 (21.4)
업무상사고								
성별	남	6 (23.1)	10 (38.5)	5 (23.8)	2 (11.1)	4 (17.4)	1 (11.1)	28 (22.8)
	여	20 (76.9)	16 (61.5)	16 (76.2)	16 (88.9)	19 (82.6)	8 (88.9)	95 (77.2)
연령	<20	0	0	0	0	0	0	0
	20-29	1 (3.9)	1 (3.9)	1 (4.8)	0	0	0	3 (2.4)
	30-39	3 (11.5)	1 (3.9)	3 (14.3)	1 (5.6)	2 (8.7)	0	10 (8.1)
	40-49	8 (30.8)	6 (23.1)	6 (28.6)	8 (44.4)	1 (4.4)	1 (11.1)	30 (24.4)
	50-59	12 (46.2)	13 (50)	6 (28.6)	6 (33.3)	11 (47.8)	5 (55.6)	53 (43.1)
	60+	2 (7.7)	5 (19.2)	5 (23.8)	3 (16.7)	9 (39.1)	3 (33.3)	27 (22.0)
업무상질병								
성별	남	0	0	0	0	0	0	0
	여	0	1 (50)	0	0	0	0	1 (12.5)
<20		0	0	0	0	0	0	0
연령	20-29	0	1 (50)	0	0	0	0	1 (12.5)
	30-39	0	0	0	0	0	0	0
	40-49	0	1 (50)	1 (50)	0	3 (75)	0	5 (62.5)
	50-59	0	0	1 (50)	0	0	0	1 (12.5)
	60+	0	0	0	0	1 (25)	0	1 (12.5)

(2) 신용카드모집인, 대출모집인과 대리운전기사

<표 4-3> 신용카드모집인, 대출모집인과 대리운전기사 산재자의 인구학적 특성

		신용카드모집인		대출모집인		대리운전기사	
		2016	2017	2016	2017	2016	2017
전체		1 (100)	0	2 (66.7)	1 (33.3)	1 (100)	0
성별	남	0	0	2 (100)	1 (100)	0	0
	여	1 (100)	0	0	0	1 (100)	0
연령	<20	1 (100)	0	1 (100)	0	0	0
	20-29	0	0	0	0	0	0
	30-39	0	0	0	0	0	0
	40-49	0	0	1 (50)	1 (50)	0	0
	50-59	0	0	1 (50)	0	1 (100)	0
	60+	0	0	0	0	0	0
업무상사고							
성별	남	0	0	2 (100)	1 (100)	0	0
	여	1 (100)	0	0	0	1 (100)	0
연령	<20	0	0	1 (100)	0		
	20-29	0	0	0	0	0	0
	30-39	1 (100)	0	0	0	0	0
	40-49	0	0	1 (50)	1 (50)	0	0
	50-59	0	0	1 (50)	0	0	0
	60+	0	0	0	0	1 (100)	0

(3) 학습지교사

<표 4-4> 학습지교사 산재자의 인구학적 특성

		2012	2013	2014	2015	2016	2017	전체 (2012-2017)
전체		19 (21.4)	14 (15.7)	11 (12.4)	17 (19.1)	13 (14.6)	15 (16.9)	89 (100)
성별	남	2 (10.5)	1 (7.1)	0	1 (5.9)	0	2 (13.3)	6 (6.7)
	여	17 (89.5)	13 (92.9)	11 (100)	16 (94.1)	13 (100)	13 (86.7)	83 (93.3)
연령	<20	0	0	0	0	0	0	0
	20-29	1 (5.3)	0	0	1 (5.9)	0	0	2 (2.3)
	30-39	4 (21.1)	2 (14.3)	0	4 (25.5)	2 (15.4)	1 (6.7)	13 (14.6)
	40-49	9 (47.4)	9 (64.3)	9 (81.8)	8 (47.1)	7 (53.9)	8 (53.3)	50 (56.2)
	50-59	4 (21.1)	3 (21.4)	2 (18.2)	4 (23.5)	4 (30.8)	6 (40)	23 (25.8)
	60+	1 (5.3)	0	0	0	0	0	1 (1.1)
업무상사고								
성별	남	2 (11.1)	1 (7.1)	0	1 (5.9)	0	2 (13.3)	6 (6.9)
	여	16 (88.9)	13 (92.9)	11 (100)	16 (94.1)	12 (100)	13 (86.7)	81 (93.3)
연령	<20	0	0	0	0	0	0	0
	20-29	1 (5.6)	0	0	1 (5.9)	0	0	2 (2.3)
	30-39	3 (16.7)	2 (14.3)	0	4 (25.5)	2 (16.7)	1 (6.7)	13 (13.8)
	40-49	9 (50)	9 (64.3)	9 (81.8)	8 (47.1)	7 (58.3)	8 (53.3)	50 (57.5)
	50-59	4 (22.2)	3 (21.4)	2 (18.2)	4 (23.5)	3 (25)	6 (40)	22 (25.3)
	60+	1 (5.6)	0	0	0	0	0	1 (1.2)
업무상질병								
성별	남	0	0	0	0	0	0	0
	여	1 (100)	0	0	0	1 (100)	0	2 (100)
연령	<20	0	0	0	0	0	0	0
	20-29	0	0	0	0	0	0	0
	30-39	1 (100)	0	0	0	0	0	1 (50)
	40-49		0	0	0	0	0	0
	50-59	0	0	0	0	1 (100)	0	1 (50)
	60+	0	0	0	0	0	0	0

(4) 골프장캐디

<표 4-5> 골프장캐디 산재자의 인구학적 특성

		2012	2013	2014	2015	2016	2017	전체 (2012-2017)
전체		5 (16.7)	5 (16.7)	2 (6.7)	3 (100)	8 (26.7)	7 (23.3)	30 (100)
성별	남	0	0	0	0	1 (12.5)	0	1 (3.3)
	여	5 (100)	5 (100)	2 (100)	3 (100)	7 (87.5)	7 (100)	29 (96.7)
연령	<20	0	0	0	0	0	0	0
	20-29	1 (20)	2 (40)	1 (50)	0	2 (25)	1 (14.3)	7 (23.3)
	30-39	2 (40)	2 (40)	0	1 (33.3)	1 (12.5)	1 (14.3)	7 (23.3)
	40-49	2 (40)	1 (20)	1 (50)	2 (66.7)	5 (62.5)	3 (42.9)	14 (46.7)
	50-59	0	0	0	0	0	2 (28.6)	2 (6.7)
	60+	0	0	0	0	0	0	0
업무상사고								
성별	남	0	0	0	0	1 (12.5)	0	1 (3.5)
	여	4 (100)	5 (100)	2 (100)	3 (100)	7 (87.5)	7 (100)	28 (96.6)
연령	<20	0	0		0	0	0	0
	20-29	1 (25)	2 (40)	1 (50)	0	2 (25)	1 (14.3)	7 (24.1)
	30-39	1 (25)	2 (40)	0	1 (33.3)	1 (12.5)	1 (14.3)	6 (20.7)
	40-49	2 (50)	1 (20)	1 (50)	2 (66.7)	5 (62.5)	3 (42.9)	14 (48.3)
	50-59	0	0	0	0	0	2 (28.6)	2 (6.9)
	60+	0	0	0	0	0	0	0
업무상질병								
성별	남	0	0	0	0	0	0	0
	여	1 (1000)	0	0	0	0	0	1 (100)
연령	<20	0	0	0	0	0	0	0
	20-29	0	0	0	0	0	0	0
	30-39	1 (1000)	0	0	0	0	0	1 (100)
	40-49	0	0	0	0	0	0	0
	50-59	0	0	0	0	0	0	0
	60+	0	0	0	0	0	0	0

(5) 콘크리트믹서트럭운전자

<표 4-6> 콘크리트믹서트럭운전자 산재자의 인구학적 특성

		2012	2013	2014	2015	2016	2017	전체 (2012-2017)
전체		61 (15.3)	62 (15.6)	65 (16.3)	67 (16.8)	63 (15.8)	80 (20.1)	398 (100)
성별	남	61 (100)	62 (100)	65 (100)	67 (100)	63 (100)	80 (100)	398 (100)
	여	0	0	0	0	0	0	0
연령	<20	0	0	0	0	0	0	0
	20-29	0	0	0	0	1 (1.59)	0	1 (0.25)
	30-39	1 (1.6)	0	2 (3.1)	3 (4.5)	4 (6.4)	1 (1.3)	11 (2.8)
	40-49	11 (18)	12 (19.4)	9 (13.9)	3 (4.5)	14 (22.2)	11 (13.8)	60 (15.1)
	50-59	23 (37.7)	29 (46.8)	30 (46.2)	32 (47.8)	21 (33.3)	32 (40)	167 (42)
	60+	26 (42.6)	21 (33.9)	24 (36.9)	29 (43.3)	23 (36.5)	36 (45)	159 (40)
업무상사고								
성별	남	60 (100)	61 (100)	65 (100)	67 (100)	63 (100)	79 (100)	395 (100)
	여	0	0	0	0	0	0	0
연령	<20	0	0	0	0	0	0	0
	20-29	0	0	0	0	1 (1.6)	0	1 (0.3)
	30-39	1 (1.7)	0	2 (3.1)	3 (4.5)	4 (6.4)	1 (1.3)	11 (2.8)
	40-49	11 (18.3)	12 (19.7)	9 (13.9)	3 (4.5)	14 (22.2)	11 (13.9)	60 (15.2)
	50-59	23 (38.3)	28 (45.9)	30 (46.2)	32 (47.8)	21 (33.3)	32 (40.5)	166 (42)
	60+	25 (41.7)	21 (34.4)	24 (36.9)	29 (43.3)	23 (36.5)	35 (44.3)	157 (39.8)
업무상질병								
성별	남	1 (100)	1 (100)	0	0	0	1 (100)	3 (100)
	여	0	0	0	0	0	0	0
연령	<20	0	0	0	0	0	0	0
	20-29	0	0	0	0	0	0	0
	30-39	0	0	0	0	0	0	0
	40-49	0	0	0	0	0	0	0
	50-59	0	1 (100)	0	0	0	0	1 (33.3)
	60+	1 (100)	0	0	0	0	1 (100)	2 (66.7)

(6) 택배기사

<표 4-7> 택배기사 산재자의 인구학적 특성

		2012	2013	2014	2015	2016	2017	전체 (2012-2017)
전체		79 (20.6)	88 (23)	71 (18.5)	42 (11)	32 (8.4)	71 (18.5)	383 (100)
성별	남	72 (91.1)	82 (93.2)	61 (85.9)	40 (95.2)	29 (90.6)	68 (95.8)	352 (91.9)
	여	7 (8.9)	6 (6.8)	10 (14.1)	2 (4.8)	3 (9.4)	3 (4.2)	31 (8.1)
연령	<20	0	0	0	1 (2.4)	0	0	1 (0.3)
	20-29	1 (1.3)	5 (5.7)	3 (4.2)	3 (7.1)	1 (3.1)	3 (4.2)	16 (4.2)
	30-39	14 (17.7)	19 (21.6)	15 (21.1)	8 (19.1)	3 (9.4)	7 (9.9)	66 (17.2)
	40-49	22 (28)	22 (25)	27 (38)	12 (28.6)	13 (40.6)	15 (21.1)	111 (28)
	50-59	29 (36.7)	25 (28.4)	18 (25.4)	12 (28.6)	8 (25)	23 (32.4)	115 (30)
	60+	13 (16.5)	17 (19.3)	8 (11.3)	6 (14.3)	7 (21.9)	23 (32.4)	74 (19.3)
업무상사고								
성별	남	67 (90.5)	74 (92.5)	58 (85.3)	36 (94.7)	26 (89.7)	61 (95.3)	622 (91.2)
	여	7 (9.5)	6 (7.5)	10 (14.7)	2 (5.3)	3 (10.3)	3 (4.7)	31 (8.8)
연령	<20	0	0	0	1 (2.6)	0	0	1 (0.3)
	20-29	1 (1.4)	5 (6.3)	3 (4.4)	3 (7.9)	1 (3.5)	3 (4.7)	16 (4.5)
	30-39	12 (16.2)	17 (21.3)	15 (22.1)	8 (21.1)	2 (6.9)	6 (9.4)	60 (17)
	40-49	21 (28.4)	20 (25)	24 (35.3)	11 (29)	13 (44.8)	14 (21.9)	103 (29.2)
	50-59	27 (36.5)	22 (27.5)	18 (26.5)	10 (26.3)	7 (24.1)	19 (29.7)	103 (29.2)
	60+	13 (17.6)	16 (20)	8 (11.76)	5 (13.16)	6 (20.69)	22 (34.38)	70 (19.83)
업무상질병								
성별	남	5 (100)	9 (100)	3 (100)	4 (100)	3 (100)	7 (100)	30 (100)
	여	0	0	0	0	0	0	0
연령	<20	0	0	0	0	0	0	0
	20-29	0	0	0	0	0	0	0
	30-39	2 (40)	2 (25)	0	0	1 (33.3)	1 (14.3)	6 (20)
	40-49	1 (20)	2 (25)	3 (100)	1 (25)	0	1 (14.3)	8 (26.7)
	50-59	2 (40)	3 (37.5)	0	2 (50)	1 (33.3)	4 (57.1)	12 (40)
	60+	0	1 (12.5)	0	1 (25)	1 (33.3)	1 (14.3)	4 (13.3)

(7) 퀵서비스기사

<표 4-8> 퀵서비스기사 산재자의 인구학적 특성

		2012	2013	2014	2015	2016	2017	전체 (2012-2017)
전체		90 (7.5)	101 (8.4)	137 (11.4)	168 (14)	279 (23.2)	429 (35.6)	1204 (100)
성별	남	87 (96.7)	99 (98)	133 (97.1)	166 (98.8)	275 (98.6)	421 (98.1)	1181 (98.1)
	여	3 (3.3)	2 (2)	4 (2.9)	2 (1.2)	4 (1.4)	8 (1.9)	23 (1.9)
연령	<20	9 (100)	10 (9.9)	28 (20.4)	39 (23.2)	54 (19.4)	62 (14.5)	202 (16.8)
	20-29	11 (12.2)	11 (10.9)	22 (16.1)	35 (20.8)	86 (30.8)	126 (29.4)	291 (24.2)
	30-39	14 (15.6)	16 (15.8)	21 (15.3)	30 (17.9)	65 (23.3)	114 (26.6)	260 (21.6)
	40-49	21 (23.3)	20 (19.8)	18 (13.1)	18 (10.7)	38 (13.6)	67 (15.6)	182 (15.1)
	50-59	24 (26.7)	31 (30.7)	31 (22.6)	33 (19.6)	26 (9.3)	45 (10.5)	190 (15.8)
	60+	11 (12.2)	13 (12.9)	17 (12.4)	13 (7.7)	10 (3.6)	15 (3.5)	79 (6.6)
업무상사고								
성별	남	86 (96.6)	99 (98.)	133 (97.1)	165 (98.8)	275 (98.6)	421 (98.1)	1181 (98.1)
	여	3 (3.4)	2 (2)	4 (2.9)	2 (1.2)	4 (1.4)	8 (1.9)	23 (1.9)
연령	<20	9 (10.1)	10 (9.9)	28 (20.4)	39 (23.4)	54 (19.4)	62 (14.5)	202 (16.8)
	20-29	11 (12.4)	11 (10.9)	22 (16.1)	35 (21)	86 (30.8)	126 (29.4)	291 (24.2)
	30-39	13 (14.6)	16 (15.8)	21 (15.3)	30 (18)	65 (23.3)	114 (26.6)	259 (21.6)
	40-49	21 (23.6)	20 (19.8)	18 (13.1)	18 (10.8)	38 (13.6)	67 (15.6)	182 (15.1)
	50-59	24 (27)	31 (30.7)	31 (22.6)	32 (19.2)	26 (9.3)	45 (10.5)	189 (15.7)
	60+	11 (12.4)	13 (12.9)	17 (12.4)	13 (7.8)	10 (3.6)	15 (3.5)	79 (6.6)
업무상질병								
성별	남	1 (100)	0	0	1 (100)	0	0	2 (100)
	여	0	0	0	0	0	0	0
연령	<20	0	0	0	0	0	0	0
	20-29	0	0	0	0	0	0	0
	30-39	1 (100)	0	0	0	0	0	1 (50)
	40-49	0	0	0	0	0	0	0
	50-59	0	0	0	1 (100)	0	0	1 (50)
	60+	0	0	0	0	0	0	0

2. 특수형태 근로종사자 산재발생 추이

전체 근로자의 산업재해천인율이 2012년 5.9에서 2014년 5.3, 2017년 4.8로 전체적으로 감소하고 있는 반면에, 특수형태 근로종사자의 산업재해천인율은 2012년 6.4에서 2014년 7.3, 2017년 10.2로 전체 근로자 재해율 보다 높고 증가 추세에 있다(표 4-9, 10). 2017년 직종별 산업재해천인율은 퀵서비스기사 145.7, 택배기사 20.4, 콘크리트믹서트럭운전자 14.1, 골프장캐디 5.9 순으로 높았고 보험설계사, 신용카드모집인, 대출모집인, 학습지교사, 대리운전기사는 매우 낮았다(표 4-11). 2016년 직종별 산업재해천인율은 퀵서비스기사 123.2, 대리운전기사가 50.0, 콘크리트믹서트럭운전자 12.3, 택배기사 9.9, 골프장캐디 6.5 순으로 높았고 보험설계사, 신용카드모집인, 대출모집인, 학습지교사는 매우 낮았다(표 4-12).

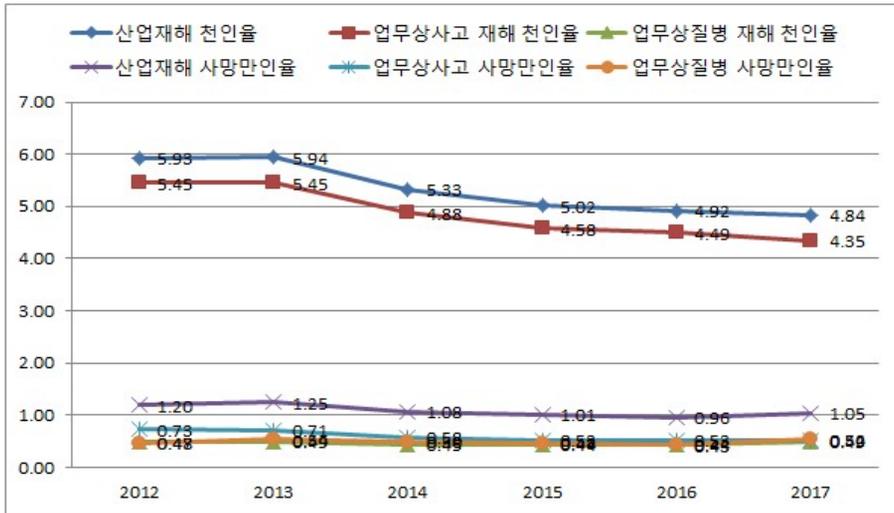
근로자 일반건강진단 실시의 근거로 활용할 수 있는 뇌·심혈관질환재해10만 인율은 전체 근로자는 2012년에 3.7, 2016년 3.2, 2017년 4.2이었으며 특수형태 근로종사자는 2012년 0, 2016년 12.6, 2017년 8.3으로 전체 근로자보다 높았다(표 4-9, 10). 2012년에서 2017년간 뇌·심혈관질환으로 인한 산업재해자(사망 재해 포함)는 총 21명이었고 택배기사 13명, 보험설계사 6명, 퀵서비스기사 1명, 콘크리트믹서트럭운전자 1명이 발생하였다. 다른 직종은 뇌·심혈관질환으로 인한 산업재해가 발생하지 않았다(표 4-17~23).

산재법상 특수형태 근로종사 직종 중 전속 대리운전기사는 적용 근로자수가 매우 적어 산재율 발생의 해석에 있어 제한이 있다(표 4-18).

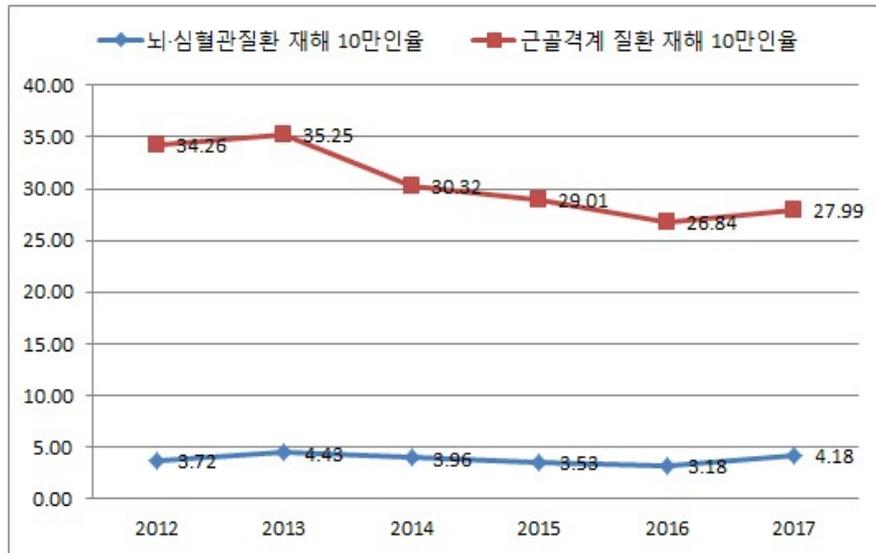
1) 전체 근로자 산재발생 추이

<표 4-9> 산재발생 추이

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	평균 (2012-2017)
산업재해 천인율	5.9	5.9	5.3	5.0	4.9	4.8	5.3
업무상사고 재해 천인율	5.5	5.5	4.9	4.6	4.5	4.4	4.9
업무상질병 재해 천인율	0.5	0.5	0.5	0.5	0.4	0.5	0.5
산업재해 사망만인율	1.2	1.3	1.1	1.0	1.0	1.1	1.1
업무상사고 사망만인율	0.7	0.7	0.6	0.5	0.5	0.5	0.6
업무상질병 사망만인율	0.5	0.5	0.5	0.5	0.4	0.5	0.5
뇌·심혈관 질환재해10 만인율	3.7	4.4	4.0	3.5	3.2	4.2	3.8
근골격계 질환 재해 10만인율	34.3	35.3	30.3	29.0	26.8	28.0	30.6
뇌·심혈관 질환 질병자수	278	336	358	341	287	421	337
뇌·심혈관 질환 사망자수	301	348	318	293	300	354	319
근골격계 질환 질병자수	5,327	5,446	5,174	5,213	4,947	5,195	5217
근골격계 질환 사망자수	0	0	0	0	0	0	0
산업재해자 수	92,256	91,824	90,909	90,129	90,656	89,848	90937
업무상사고 재해자수	84,784	84,197	83,231	82,210	82,780	80,665	82978
업무상질병 재해자수	7,472	7,627	7,678	7,919	7,876	9,183	7959
산업재해 사망자수	1,864	1,929	1,850	1,810	1,777	1,957	1865
업무상사고 사망자수	1,134	1,090	992	955	969	964	1017
업무상질병 사망자수	730	839	858	855	808	993	847
근로자수	15,548,423	15,449,228	17,062,308	17,968,931	18,431,716	18,560,142	17,170,125



[그림 4-1] 산업재해 발생 추이

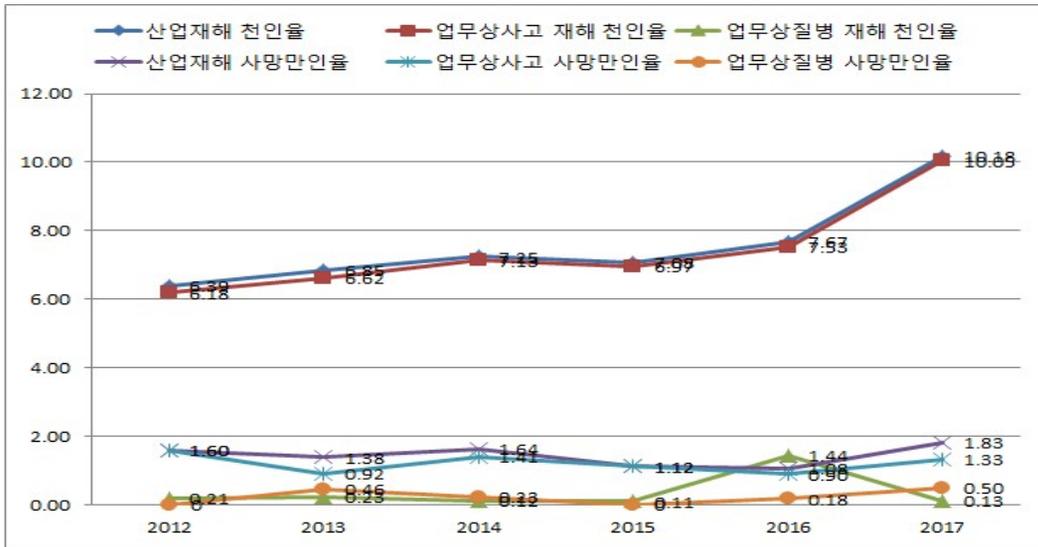


[그림 4-2] 업무관련성 뇌·심혈관질환과 근골격계질환 추이

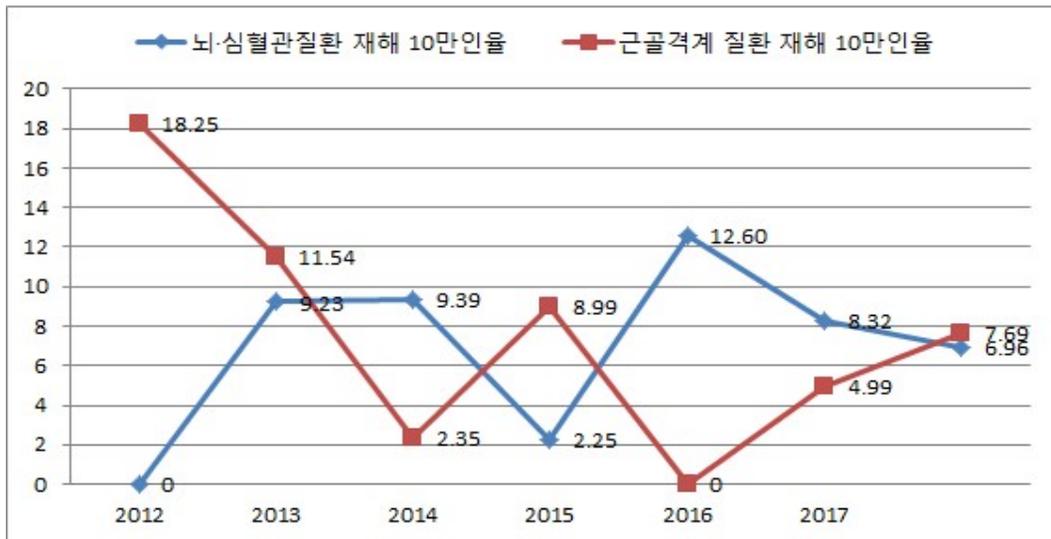
2) 특수형태 근로종사자 산재발생 추이

<표 4-10> 특수형태 근로종사자 산재발생 추이

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	평균 (2012-2017)
산업재해 천인율	6.4	6.9	7.3	7.1	7.7	10.2	7.6
업무상사고 재해 천인율	6.2	6.6	7.1	7.0	7.5	10.1	7.4
업무상질병 재해 천인율	0.2	0.2	0.1	0.1	1.4	0.1	0.4
산업재해 사망만인율	1.6	1.4	1.6	1.1	1.1	1.8	1.4
업무상사고 사망만인율	1.6	0.9	1.4	1.1	0.9	1.3	1.2
업무상질병 사망만인율	0	0.5	0.2	0	0.2	0.5	0.2
뇌·심혈관질 환재해10만인 율	0	9.2	9.4	2.3	12.6	8.3	7.0
근골격계 질환 재해 10만인율	18.3	11.5	2.4	9.0	0	5.0	7.7
뇌·심혈관질 환 질병자수	0	3	3	1	6	2	3
뇌·심혈관질 환 사망자수	0	1	1	0	1	3	1
근골격계질환 질병자수	8	5	1	4	0	3	4
근골격계질환 사망자수	0	0	0	0	0	0	0
산업재해자수	280	297	309	315	426	612	373
업무상사고 재해자수	271	287	304	310	418	604	366
업무상질병 재해자수	9	10	5	5	8	8	8
산업재해 사망자수	7	6	7	5	6	11	7
업무상사고 사망자수	7	4	6	5	5	8	6
업무상질병 사망자수	0	2	1	0	1	3	1
특수형태 근로종사자수	43,830	43,334	42,609	44,497	55,536	60,124	48,322



[그림 4-3] 특수형태 근로종사자 산업재해 발생 추이



[그림 4-4] 특수형태 근로종사자 업무관련성 뇌·심혈관질환과 근골격계질환 추이

3) 연도별 특수형태 근로종사자 직종별 산재발생 추이

<표 4-11> 특수형태근로종사 직종별 산업재해 발생 현황 (2017년)*

	근로자 (전체)	특수형태 근로 종사자 (전체)	보험 설계사	신용카드 모집인	대출 모집인	학습지 교사	택배기 사	퀵서비스 기사	대리운 전기사	콘크리트 믹서트럭 운전자	골프장 캐디
산업재해 천인율	4.8	10.2	0.3	0	0.5	1.8	20.4	145.7	0	14.1	5.9
업무상사고 재해천인율	4.4	10.5	0.3	0	0.5	1.8	18.4	145.7	0	13.9	5.9
업무상질병 재해천인율	0.5	0.1	0	0	0	0	2.0	0	0	0.2	0
산업재해 사망만인율	1.1	1.8	0	0	0	0	8.6	20.4	0	3.5	0
업무상사고 사망만인율	0.5	1.3	0	0	0	0	0	20.4	0	3.5	0
업무상질병 사망만인율	0.5	0.5	0	0	0	0	8.6	0	0	0	0
산업재해자 수	89,848	612	9	0	1	15	71	429	0	80	7
업무상사고 재해자수	80665	604	9	0	1	15	64	429	0	79	7
업무상질병 재해자수	9183	8	0	0	0	0	7	0	0	1	0
산업재해 사망자수	1957	11	0	0	0	0	3	6	0	2	0
업무상사고 사망자수	964	8	0	0	0	0	0	6	0	2	0
업무상질병 사망자수	993	3	0	0	0	0	3	0	0	0	0
근로자수/특 수형태 근로종사자 수	18,560,142	60,124	33,408	2,959	1,936	8,500	3,485	2,944	11	5,687	1,194
산재적용률		12.4	9.7	17.6	23.4	15.3	29.0	56.1	73.3	44.6	4.2

*산재발생일 기준

**<표 4-12> 특수형태근로종사 직종별 산업재해 발생 현황
(2016년)***

	근로자 (전체)	특수형태 근로 종사자 (전체)	보험 설계사	신용카드 모집인	대출 모집인	학습지 교사	택배기 사	퀵서비스 기사	대리운 전기사	콘크리트 믹서트럭 운전자	골프장 캐디
산업재해 천 인율	4.9	7.7	0.9	0.2	1.0	2.1	9.9	123.2	50.0	12.3	6.5
업무상사고 재해천인율	4.49	7.53	0.74	0.23	0.97	1.96	9.00	123.18	50.0	12.3	6.5
업무상질병 재해천인율	4.3	1.4	1.3	0	0	1.6	9.3	0	0	0	0
산업재해 사 망만인율	1.0	1.1	0.3	0	0	0	6.2	4.4	0	3.9	0
업무상사고 사망만인율	0.5	0.9	0.3	0	0	0	3.1	4.4	0	3.9	0
업무상질병 사망만인율	0.4	0.2	0	0	0	0	3.1	0	0	0	0
산업재해자 수	90,656	426	27	1	2	13	32	279	1	63	8
업무상사고 재해자수	82,780	418	23	1	2	12	29	279	1	63	8
업무상질병 재해자수	7,876	8	4	0	0	1	3	0	0	0	0
산업재해 사 망자수	1,777	6	1	0	0	0	2	1	0	2	0
업무상사고 사망자수	969	5	1	0	0	0	1	1	0	2	0
업무상질병 사망자수	808	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
근로자수/특 수형태 근로 종사자수	18,431,716	55,536	31,170	4,322	2,060	6,116	3,222	2,265	20	5,116	1,225
산재적용률		11.5	9.2	24.7	25.9	10.2	28.5	53.5	71.4	41.0	4.5

*산재발생일 기준

**<표 4-13> 특수형태근로종사 직종별 산업재해 발생 현황
(2015년)***

	근로자 (전체)	특수형태 근로종사자 (전체)	보험 설계사	학습지 교사	택배기사	퀵서비스 기사	콘크리트 믹서트럭운전자	골프장 캐디
산업재해 천인율	5.0	7.1	0.6	3.1	11.2	99.4	14.6	2.8
업무상사고 재 해천인율	4.6	7.0	0.6	3.1	10.1	98.8	14.6	2.8
업무상질병 재 해천인율	0.4	0.1	0	0	1.1	0.6	0	0
산업재해 사망 만인율	1.0	1.1	0	0	0	23.7	2.2	0
업무상사고 사 망만인율	0.5	1.1	0	0	0	23.7	2.2	0
업무상질병 사 망만인율	0.48	0	0	0	0	0	0	0
산업재해자수	90,129	315	18	17	42	168	67	3
업무상사고 재 해자수	82,210	310	18	17	38	167	67	3
업무상질병 재 해자수	7,919	5	0	0	4	1	0	0
산업재해 사망 자수	1,810	5	0	0	0	4	1	0
업무상사고 사 망자수	955	5	0	0	0	4	1	0
업무상질병 사 망자수	855	0	0	0	0	0	0	0
근로자수/특수 형태 근로종사 자수	17,968,931	44,497	27,931	5,445	3,749	1,691	4,605	1,076
산재적용률		10.0	8.3	9.1	33.0	51.1	37.9	4.2

*산재발생일 기준

**<표 4-14> 특수형태근로종사 직종별 산업재해 발생 현황
(2014년)***

	근로자 (전체)	특수형태 근로종사자 (전체)	보험 설계사	학습지 교사	택배기사	퀵서비스 기사	콘크리트 믹서트럭운전자	골프장 캐디
산업재해 천인율	5.3	7.3	0.8	2.2	18.3	90.7	18.1	1.8
업무상사고 재해천인율	4.9	7.1	0.8	2.2	17.5	90.7	18.1	1.8
업무상질병 재해천인율	0.5	0.1	0.1	0	0.8	0	0	0
산업재해 사망만인율	1.1	1.6	0	0	0	26.5	5.6	0
업무상사고 사망만인율	0.6	1.4	0	0	0	26.5	5.6	0
업무상질병 사망만인율	0.5	0.2	0	0	0	0	0	0
산업재해자수	90,909	309	23	11	71	137	65	2
업무상사고 재해자수	83,231	304	21	11	68	137	65	2
업무상질병 재해자수	7,678	5	2	0	3	0	0	0
산업재해 사망자수	1,850	7	0	0	0	4	2	
업무상사고 사망자수	992	6	0	0	0	4	2	0
업무상질병 사망자수	858	1	0	0	0	0	0	0
근로자수/특수형태 근로종사자수	17,062,308	42,609	27,426	5,060	3,883	1,510	3,595	1,135
산재적용률		9.7	8.4	8.6	34.2	55.7	33.1	4.5

*산재발생일 기준

**<표 4-15> 특수형태근로종사 직종별 산업재해 발생 현황
(2013년)***

	근로자 (전체)	특수형태 근로종사자 (전체)	보험 설계사	학습지 교사	택배기사	퀵서비스 기사	콘크리트 믹서트럭운전자	골프장 캐디
산업재해 천 인율	5.9	6.9	1.0	3.0	18.6	70.1	18.2	5.1
업무상사고 재 해천인율	5.5	6.6	0.9	3.0	16.9	70.1	17.9	5.1
업무상질병 재 해천인율	0.5	0.3	0	0	1.69	0	0.29	0
산업재해 사 망만인율	1.3	1.4	0.4	0	4.2	6.9	5.9	0
업무상사고 사 망만인율	0.7	0.9	0	0	2.1	6.9	5.9	0
업무상질병 사 망만인율	0.5	0.5	0.4	0	2.1	0	0	0
산업재해자수	91,824	298	27	14	88	101	62	5
업무상사고 재 해자수	84,197	287	26	14	80	101	61	5
업무상질병 재 해자수	7,627	11	1	0	8	0	1	0
산업재해 사 망자수	1,929	6	1	0	2	1	2	0
업무상사고 사 망자수	1,090	4	0	0	1	1	2	0
업무상질병 사 망자수	839	2	1	0	1	0	0	0
근로자수/특 수형태 근로 종사자수	15,449,228	43,334	28,025	4,737	4,729	1,440	3,412	991
산재적용률		9.8	8.3	8.1	39.6	56.3	30.3	4.1

*산재발생일 기준

**<표 4-16> 특수형태근로종사 직종별 산업재해 발생 현황
(2012년)***

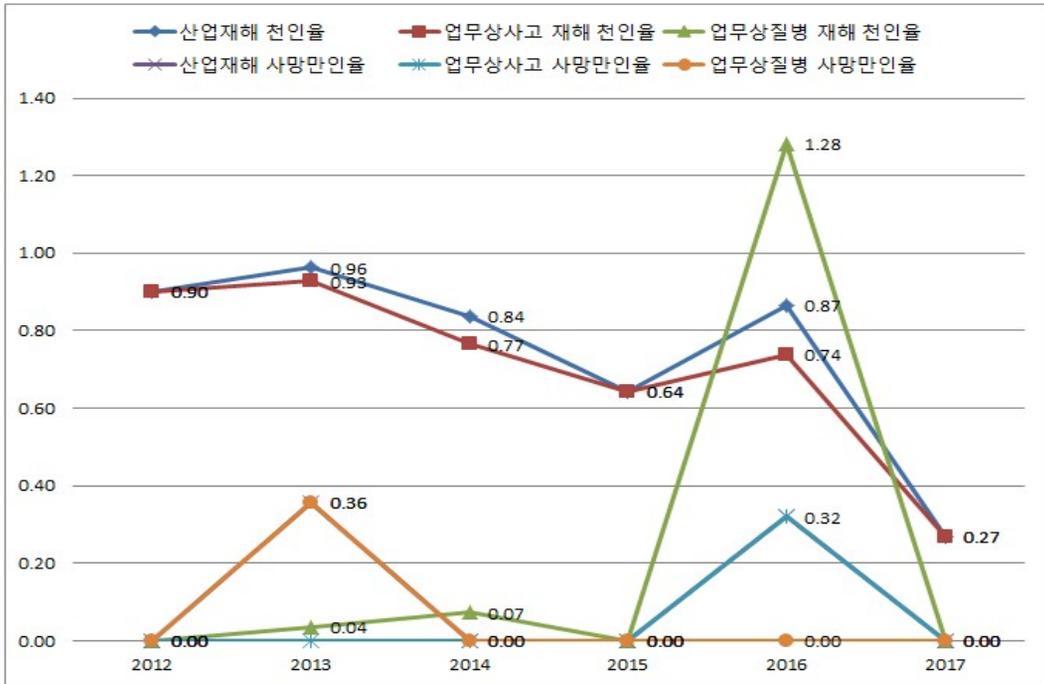
	근로자 (전체)	특수형태 근로종사자 (전체)	보험 설계사	학습지 교사	택배기사	퀵서비스 기사	콘크리트믹서 트럭운전자	골프장 캐디
산업재해 천인율	5.9	6.4	0.9	4.7	14.6	57.6	19.0	6.5
업무상사고 재 해천인율	5.5	6.2	0.9	4.4	13.7	56.9	18.7	5.2
업무상질병 재 해천인율	0.5	0.2	0	0.3	0.9	0.6	0.3	1.3
산업재해 사망 만인율	1.2	1.6	0	0	3.7	12.8	9.4	0
업무상사고 사 망만인율	0.7	1.6	0	0	3.7	12.8	9.4	0
업무상질병 사 망만인율	0.5	0	0	0	0	0	0	0
산업재해자수	92,256	280	26	19	79	90	61	5
업무상사고 재 해자수	84,784	271	26	18	74	89	60	4
업무상질병 재 해자수	7,472	9	0	1	5	1	1	1
산업재해 사망 자수	1,864	7	0	0	2	2	3	0
업무상사고 사 망자수	1,134	7	0	0	2	2	3	0
업무상질병 사 망자수	730	0	0	0	0	0	0	0
근로자수/특수 형태 근로종사 자수	15,548,423	43,830	28,852	4,056	5,392	1,563	3,203	764
산재적용률		10.1	8.8	6.8	43.4	61.0	28.1	3.3

*산재발생일 기준

4) 직종별 산재발생 추이

<표 4-17>보험설계사 산재발생 추이

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	평균 (2012- 2017)
산업재해 천인율	0.9	1.0	0.8	0.6	0.9	0.3	0.8
업무상사고 재해 천인율	0.9	0.9	0.8	0.6	0.7	0.3	0.7
업무상질병 재해 천인율	0	0	0.1	0	1.3	0	0.2
산업재해 사망만인율	0	0.4	0	0	0.3	0	0.1
업무상사고 사망만인율	0	0	0	0	0.3	0	0.1
업무상질병 사망만인율	0	0.4	0	0	0	0	0.1
뇌·심혈관질환재해10만인율	0	0	7.3	0	12.8	0	3.35
근골격계 질환 재해 10만인율	0	0	0	0	0	0	0
뇌·심혈관질환 질병자수	0	0	1	0	4	0	1
뇌·심혈관질환 사망자수	0	0	1	0	0	0	0
근골격계질환 질병자수	0	0	0	0	0	0	0
근골격계질환 사망자수	0	0	0	0	0	0	0
산업재해자수	26	27	23	18	27	9	22
업무상사고 재해자수	26	26	21	18	23	9	21
업무상질병 재해자수	0	1	2	0	4	0	1
산업재해 사망자수	0	1	0	0	1	0	0
업무상사고 사망자수	0	0	0	0	1	0	0
업무상질병 사망자수	0	1	0	0	0	0	0
보험설계사수	28,852	28,025	27,426	27,931	31,170	33,408	29,469



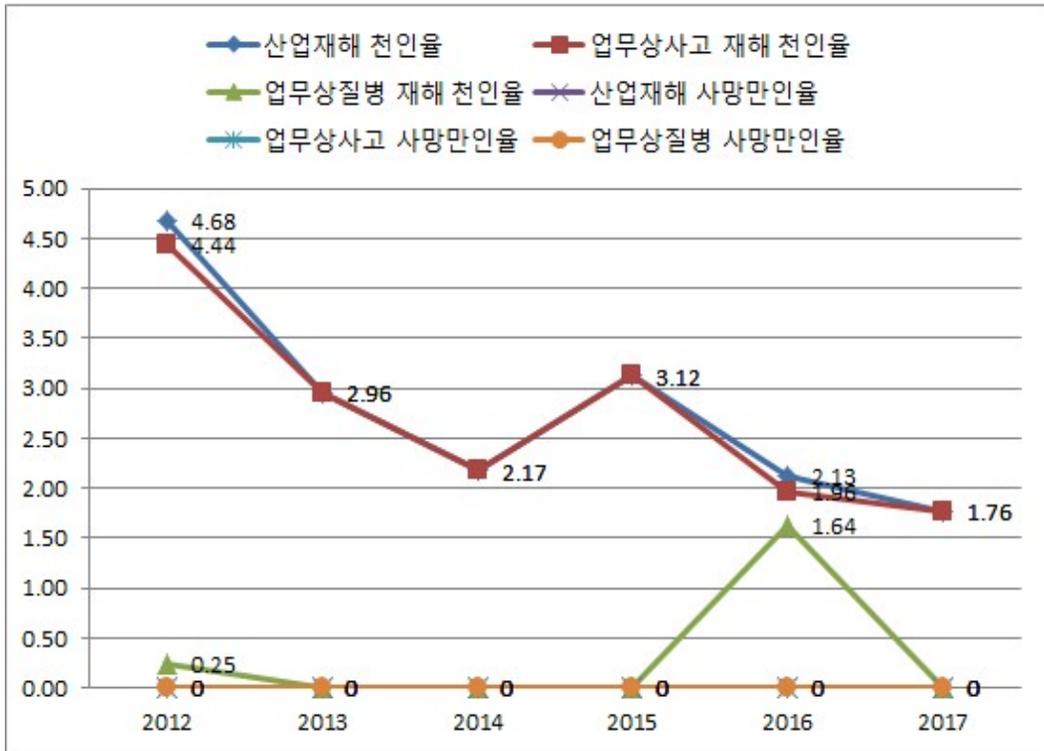
[그림 4-5] 보험설계사 산업재해 발생 추이

<표 4-18> 신용카드모집인, 대출모집인과 대리운전기사의 산재발생 추이

	신용카드모집인		대출모집인		대리운전기사	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
산업재해 천인율	0.2	0	1.0	0.5	50.0	0
업무상사고 재해 천인율	0.2	0	1.0	0.5	50.0	0
업무상질병 재해 천인율	0	0	0	0	0	0
산업재해 사망만인율	0	0	0	0	0	0
업무상사고 사망만인율	0	0	0	0	0	0
업무상질병 사망만인율	0	0	0	0	0	0
뇌·심혈관질환재해10만인율	0	0	0	0	0	0
근골격계 질환 재해 10만인율	0	0	0	0	0	0
뇌·심혈관질환 질병자수	0	0	0	0	0	0
뇌·심혈관질환 사망자수	0	0	0	0	0	0
근골격계 질환 질병자수	0	0	0	0	0	0
근골격계 질환 사망자수	0	0	0	0	0	0
산업재해자수	1	0	2	1	1	0
업무상사고 재해자수	1	0	2	1	1	0
업무상질병 재해자수	0	0	0	0	0	0
산업재해 사망자수	0	0	0	0	0	0
업무상사고 사망자수	0	0	0	0	0	0
업무상질병 사망자수	0	0	0	0	0	0
특수형태 근로종사자수	4,322	2,959	2,080	1,936	20	11

<표 4-19> 학습지교사 산재발생 추이

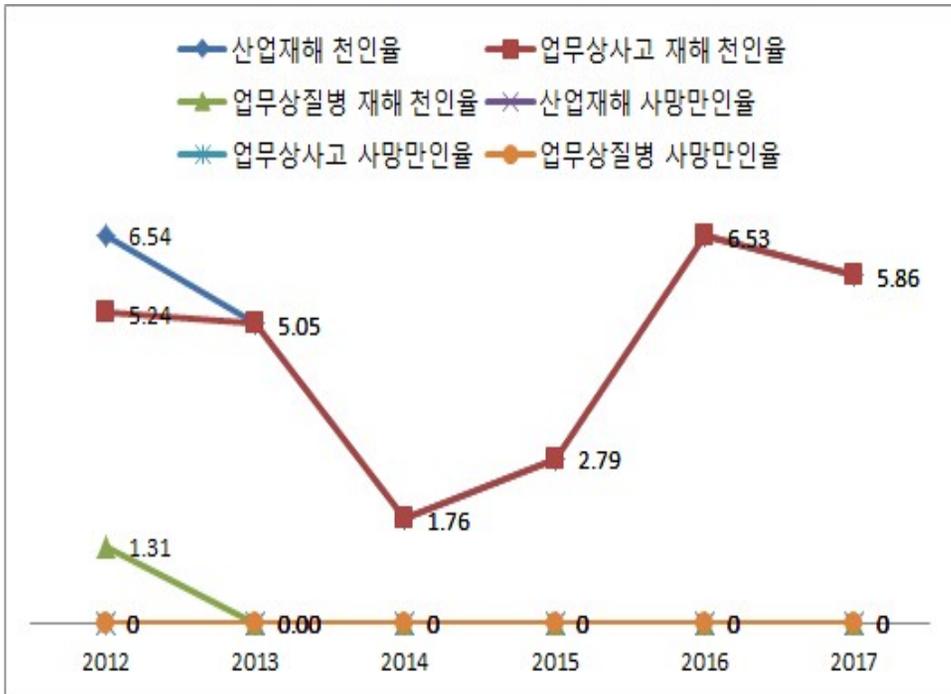
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	평균 (2012-2017)
산업재해 천인율	4.7	3.0	2.2	3.1	2.1	1.8	2.8
업무상사고 재해 천인율	4.4	3.0	2.2	3.1	2.0	1.8	2.7
업무상질병 재해 천인율	0.3	0	0	0	1.6	0	0.3
산업재해 사망만인율	0	0	0	0	0	0	0
업무상사고 사망만인율	0	0	0	0	0	0	0
업무상질병 사망만인율	0	0	0	0	0	0	0
뇌·심혈관질환재해10만인율	0	0	0	0	0	0	0
근골격계 질환 재해 10만인율	0	0	0	0	0	0	0
뇌·심혈관질환 질병자수	0	0	0	0	0	0	0
뇌·심혈관질환 사망자수	0	0	0	0	0	0	0
근골격계질환 질병자수	0	0	0	0	0	0	0
근골격계질환 사망자수	0	0	0	0	0	0	0
산업재해자수	19	14	11	17	13	15	15
업무상사고 재해자수	18	14	11	17	12	15	15
업무상질병 재해자수	1	0	0	0	1	0	0
산업재해 사망자수	0	0	0	0	0	0	0
업무상사고 사망자수	0	0	0	0	0	0	0
업무상질병 사망자수	0	0	0	0	0	0	0
학습지교사수	4,056	4,737	5,060	5,445	6,116	8,500	5,652



[그림 4-6] 학습지교사 산업재해 발생 추이

<표 4-20> 골프장캐디 산재발생 추이

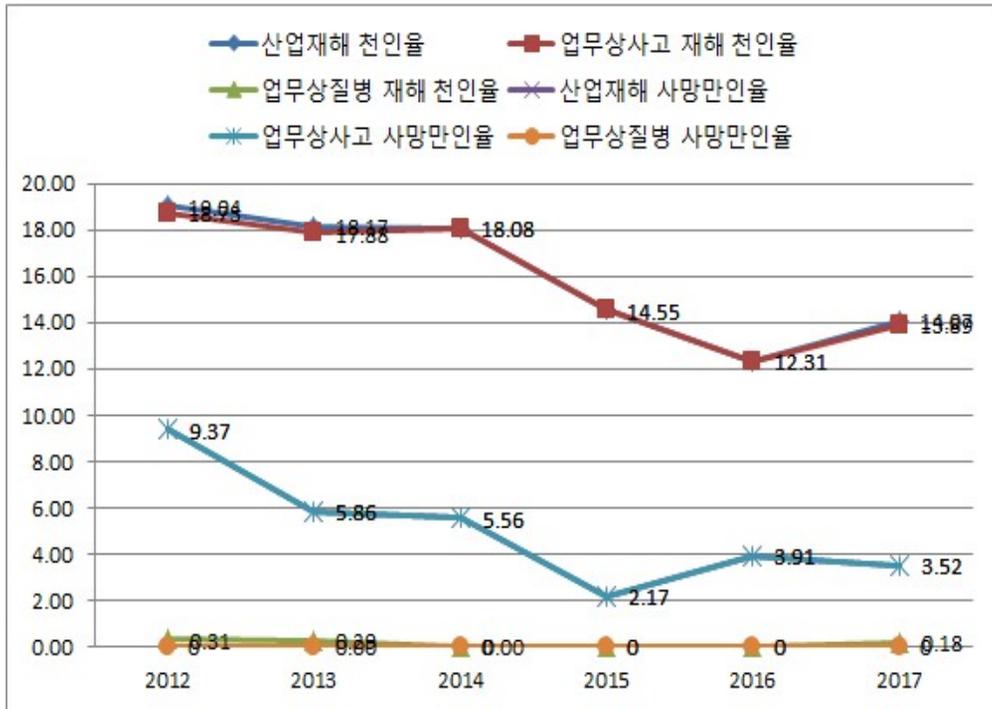
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	평균 (2012-2017)
산업재해 천인율	6.5	5.1	1.8	2.8	6.5	5.9	4.8
업무상사고 재 해 천인율	5.2	5.1	1.8	2.8	6.5	5.9	4.5
업무상질병 재 해 천인율	1.3	0	0	0	0	0	0.2
산업재해 사망 만인율	0	0	0	0	0	0	0
업무상사고 사 망만인율	0	0	0	0	0	0	0
업무상질병 사망만인율	0	0	0	0	0	0	0
뇌·심혈관질환 재해10만인율	0	0	0	0	0	0	0
근골격계질환 재해 10만인율	130.9	0	0	0	0	0	21.8
뇌·심혈관질환 질병자수	0	0	0	0	0	0	0
뇌·심혈관질환 사망자수	0	0	0	0	0	0	0
근골격계질환 질병자수	1	0	0	0	0	0	0
근골격계 질환 사망자수	0	0	0	0	0	0	0
산업재해자수	5	5	2	3	8	7	5
업무상사고 재 해자수	4	5	2	3	8	7	5
업무상질병 재 해자수	1	0	0	0	0	0	0
산업재해 사망 자수	0	0		0	0	0	0
업무상사고 사 망자수	0	0	0	0	0	0	0
업무상질병 사 망자수	0	0	0	0	0	0	0
골프장캐디수	764	991	1,135	1,076	1,225	1,194	1,064



[그림 4-7] 골프장캐디 산업재해 발생 추이

<표 4-21> 콘크리트믹서트럭운전자 산재발생 추이

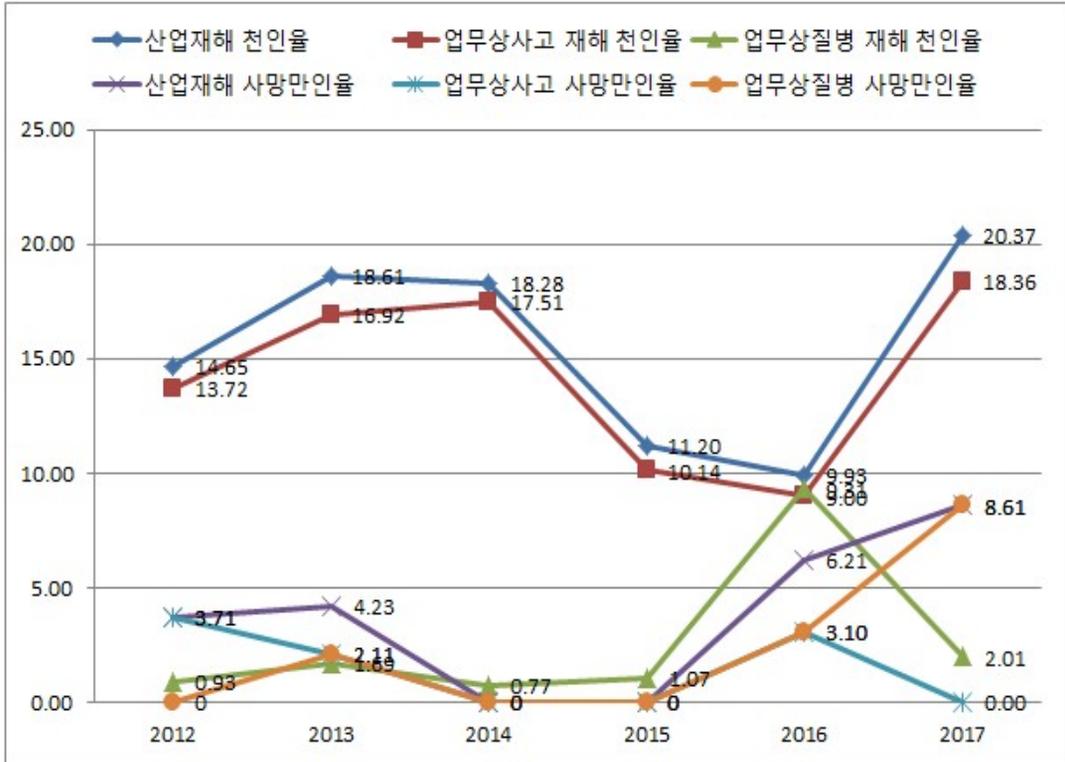
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	평균 (2012-2017)
산업재해 천인율	61	62	65	67	63	80	66
업무상사고 재해 천인율	18.7	17.9	18.1	14.6	12.3	13.9	15.9
업무상질병 재해 천인율	0.3	0.3	0	0	0	0.2	0.1
산업재해 사망만인율	9.4	5.9	5.6	2.2	3.9	3.5	5.1
업무상사고 사망만인율	9.4	5.9	5.6	2.2	3.9	3.5	5.1
업무상질병 사망만인율	0	0	0	0	0	0	0
뇌·심혈관질환 재해10만인율	0	0	0	0	0	17.6	2.9
근골격계 질환 재해 10만인율	31.2	29.3	0	0	0	0	10.1
뇌·심혈관질환 질병자수	0	0	0	0	0	1	0
뇌·심혈관질환 사망자수	0	0	0	0	0	0	0
근골격계질환 질병자수	1	1	0	0	0	0	0
근골격계질환 사망자수	0	0	0	0	0	0	0
산업재해자수	61	62	65	67	63	80	66
업무상사고 재해자수	60	61	65	67	63	79	66
업무상질병 재해자수	1	1	0	0	0	1	1
산업재해 사망자수	3	2	2	1	2	2	2
업무상사고 사망자수	3	2	2	1	2	2	2
업무상질병 사망자수	0	0	0	0	0	0	0
콘크리트믹서트럭운전자수	3203	3412	3595	4605	5116	5687	4270



[그림 4-8] 콘크리트믹서트럭운전자 산업재해 발생 추이

<표 4-22> 택배기사 산재발생 추이

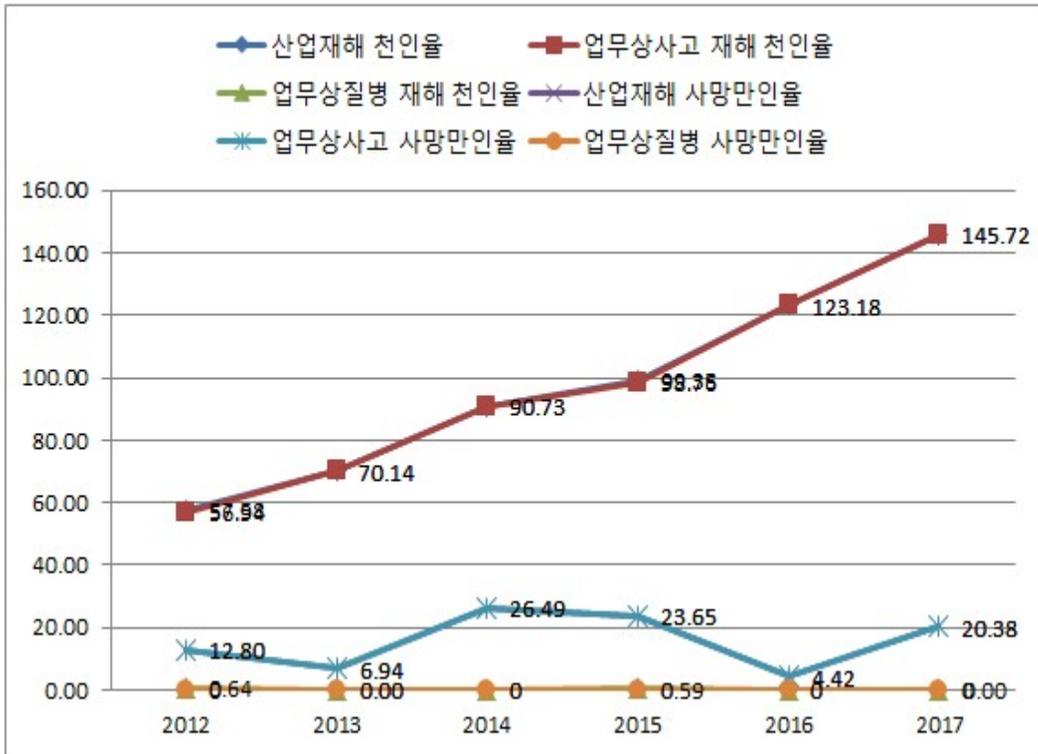
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	평균 (2012-2017)
산업재해 천인율	14.7	18.6	18.3	11.2	9.9	20.4	15.5
업무상사고 재해 천인율	13.7	16.9	17.5	10.1	9.0	18.4	14.3
업무상질병 재해 천인율	0.9	1.7	0.8	1.1	9.3	2.0	2.6
산업재해 사망 만인율	3.7	4.2	0	0	6.2	8.6	3.8
업무상사고 사망만인율	3.7	2.1	0	0	3.1	0	1.5
업무상질병 사망만인율	0	2.1	0	0	3.1	8.6	2.3
뇌·심혈관질환 재해10만인율	0	84.6	51.5	0	93.1	114.8	57.3
근골격계 질환 재해 10만인율	92.7	84.6	25.8	106.7	0	86.1	66.0
뇌·심혈관질환 질병자수	0	3	2	0	2	1	1
뇌·심혈관질환 사망자수	0	1	0	0	1	3	1
근골격계질환 질병자수	5	4	1	4	0	3	3
근골격계질환 사망자수	0	0	0	0	0	0	0
산업재해자수	79	88	71	42	32	71	64
업무상사고 재해자수	74	80	68	38	29	64	59
업무상질병 재해자수	5	8	3	4	3	7	5
산업재해 사망자수	2	2	0	0	2	3	2
업무상사고 사망자수	2	1	0	0	1	0	1
업무상질병 사망자수	0	1	0	0	1	3	1
택배기사수	5,392	4,729	3,883	3,749	3,222	3,485	4,077



[그림 4-9] 택배기사 산업재해 발생 추이

<표 4-23> 퀵서비스기사 산재발생 추이

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	평균 (2012-2017)
산업재해 천인율	57.6	70.1	90.7	99.4	123.2	145.7	97.8
업무상사고 재 해 천인율	56.9	70.1	90.7	98.8	123.2	145.7	97.6
업무상질병 재 해 천인율	0.6	0	0	0.6	0	0	0.2
산업재해 사망 만인율	12.8	6.9	26.5	23.7	4.4	20.4	15.8
업무상사고 사 망만인율	12.8	6.9	26.5	23.7	4.4	20.4	15.8
업무상질병 사망만인율	0	0	0	0	0	0	0
뇌·심혈관질환 재해10만인율	0	0	0	59.1	0	0	9.9
근골격계 질환 재해 10만인율	64.0	0	0	0	0	0	10.7
뇌·심혈관질환 질병자수	0	0	0	1	0	0	0
뇌·심혈관질환 사망자수	0	0	0	0	0	0	0
근골격계 질환 질병자수	1	0	0	0	0	0	0
근골격계 질환 사망자수	0	0	0	0	0	0	0
산업재해자수	90	101	137	168	279	429	201
업무상사고 재 해자수	89	101	137	167	279	429	200
업무상질병 재 해자수	1	0	0	1	0	0	0
산업재해 사망 자수	2	1	4	4	1	6	3
업무상사고 사 망자수	2	1	4	4	1	6	3
업무상질병 사 망자수	0	0	0	0	0	0	0
퀵서비스기사수	1,563	1,440	1,510	1,691	2,265	2,944	1,902



[그림 4-10] 퀵서비스기사 산업재해 발생 추이

3. 특수형태 근로종사자의 산재발생형태

1) 특수형태 근로종사자 산재발생형태 추이

지난 6년간(2012년-2017년)의 특수형태 근로종사자의 재해발생형태는 연도별로 대체적으로 ‘교통사고’, ‘넘어짐’, ‘떨어짐’의 순으로 높은 비율로 발생하였고, 교통사고의 경우 그 구성비율이 증가추세를 보였고 ‘넘어짐’과 ‘떨어짐’의 경우 구성비율이 각각 감소추세를 보였다(표 4-24).

2017년 612명의 특수형태 근로종사자 재해자 중 재해발생형태별로 교통사고가 433명으로 70.3%를 차지하였고, ‘넘어짐’은 14.4%(88명), ‘떨어짐’의 경우 5.9%(36명)를 차지하였다(표 4-24).

2017년 특수형태 근로종사자 산재자수 612명 중 퀵서비스기사는 429명(70.1%), 콘크리트믹서트럭운전자는 80명(13.1%), 택배기사는 71명(11.6%), 학습지교사는 15명(2.5%)이었다.

2017년 특수형태 근로종사자 직종 중 재해발생자수가 10명 이하인 보험설계사, 신용카드모집인, 대출모집인, 골프장캐디를 제외하고 재해발생형태는 퀵서비스기사는 ‘교통사고’ 90.9%(390명), ‘넘어짐’ 7.7%(33명), 택배기사는 ‘교통사고’ 45.1%(32명), ‘넘어짐’ 25.4%(18명), ‘끼임’ 7.0%(5명), 콘크리트믹서트럭운전자는 ‘떨어짐’ 41.3%, ‘넘어짐’ 20.0%(18명), ‘끼임’ 17.5%(14명), ‘교통사고’ 11.3%(9명) 순이었다. 2017년 학습지교사 산재자수 15명 중 ‘넘어짐’이 80.0%(12명)으로 가장 많은 산재가 발생하였고, 다음으로 ‘맞음’, ‘끼임’과 ‘교통사고’가 각각 6.7%(1명) 발생하였다.

<표 4-24> 특수형태 근로종사자 산재발생형태 추이

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	평균 (2012-2017)
산업재해자 수	280	297	309	315	426	612	373
업무상 사고	271	287	304	310	418	604	366
떨어짐	24 (8.6)	23 (7.7)	25 (8.1)	31 (9.8)	26 (6.1)	36 (5.9)	28 (7.7)
넘어짐	86 (30.7)	99 (33.2)	78 (25.2)	65 (20.6)	77 (18.1)	88 (14.4)	82 (23.7)
부딪힘·접촉	21 (7.5)	13 (4.4)	12 (3.9)	11 (3.5)	13 (3.1)	9 (1.5)	13 (4.0)
맞음	4 (1.4)	5 (1.7)	4 (1.3)	5 (1.6)	6 (1.4)	9 (1.5)	6 (1.5)
끼임	15 (5.4)	16 (5.4)	21 (6.8)	10 (3.2)	10 (2.4)	21 (3.4)	16 (4.4)
무너짐	0	1 (0.3)	0	0	0	0	0 (0.1)
압박·진동	0	2 (0.7)	1 (0.3)	0	1 (0.2)	0	1 (0.2)
신체반작용	0	0	1 (0.3)	0	2 (0.5)	0	1 (0.1)
과도한 힘·동작	8 (2.9)	6 (2.0)	9 (2.9)	8 (2.5)	4 (0.9)	6 (1.0)	7 (2.0)
이상온도 노출·접촉	0	0	1 (0.3)	0	0	0	0 (0.1)
화재	0	1 (0.3)	0	0	0	1 (0.16)	0 (0.1)
교통사고	105 (37.5)	117 (39.3)	152 (49.2)	176 (55.9)	273 (64.1)	433 (70.8)	209 (52.8)
기타 (체육행사등)	8 (2.9)	4 (1.3)	0	3 (1.0)	5 (1.2)	1 (0.2)	4 (1.1)
기타	0	0	0	0	1 (0.2)	0	0
업무상 질병	9	10	5	5	8	8	8
뇌·심혈관질환	0	4 (1.3)	4 (1.3)	1 (0.3)	7 (1.6)	5 (0.8)	4 (0.9)
근골격계질환 (요부)	4 (1.4)	3 (1.0)	1 (0.3)	1 (0.3)	0	1 (0.2)	2 (0.5)
근골격계질환 (요부제외)	4 (1.4)	2 (0.7)	0	3 (1.0)	0	2 (0.3)	2 (0.3)
기타 작업관련 성질환	1 (0.4)	1 (0.3)	0	0	1 (0.2)	0	1 (0.2)

2) 연도별 특수형태근로종사 직종별 산업재해 발생형태

<표 4-25> 특수형태근로종사 직종별 산업재해 발생형태 (2017년)*

	특수형태 근로종사자	보험 설계사	신용카드 모집인	대출 모집인	학습지 교사	택배 기사	퀵서비스 기사	대리운전 기사	콘크리트 믹서트럭운전자	골프장 캐디
산업재해자 수	612	9	0	1	15	71	429	0	80	7
업무상 사고	604	9	0	1	15	64	429	0	79	7
떨어짐	36 (5.9)	0	0	0	0	2 (2.8)	1 (0.2)	0	33 (41.3)	0
넘어짐	88 (14.4)	5 (55.6)	0	1 (100)	12 (80.0)	18 (25.4)	33 (7.7)	0	16 (20.0)	3 (42.9)
부딪힘·접촉	9 (1.5)	1 (11.1)	0	0	0	1 (1.4)	4 (0.9)	0	3 (3.8)	0
맞음	9 (1.5)	1 (11.1)	0	0	1 (6.7)	2 (2.8)	0	0	2 (2.5)	3 (42.9)
끼임	21 (3.4)	0	0	0	1 (6.7)	5 (7.0)	0	0	14 (17.5)	1 (14.3)
무너짐	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
압박·진동	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
신체반작용	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
과도한 힘·동작	6 (1.0)	0	0	0	0	4 (5.6)	1 (0.2)	0	1 (1.3)	0
이상온도 노출·접촉	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
화재	1 (0.2)	0	0	0	0	0	0	0	1 (1.3)	0
교통사고	433 (70.8)	1 (11.1)	0	0	1 (6.7)	32 (45.1)	390 (90.9)	0	9 (11.3)	0
기타 (체육행사 등)	1 (0.2)	1 (11.1)	0	0	0	0	0	0	0	0
업무상 질병	8	0	0	0	0	7	0	0	1	0
뇌·심혈관질환	5 (0.8)	0	0	0	0	4 (5.6)	0	0	1 (1.3)	0
근골격계 질환 (요부)	1 (0.2)	0	0	0	0	1 (1.4)	0	0	0	0
근골격계 질환 (요부제외)	2 (0.3)	0	0	0	0	2 (2.8)	0	0	0	0
기타 작업관련성질환	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

*산재발생일 기준

<표 4-26> 특수형태근로종사 직종별 산업재해 발생형태 (2016년)*

	특수형태 근로종사자	보험 설계사	신용카드 모집인	대출 모집인	학습지 교사	택배 기사	퀵서비스 기사	대리운전 기사	콘크리트 믹서트럭운전자	골프장 캐디
산업재해자 수	426	27	1	2	13	32	279	1	63	8
업무상 사고	418	23	1	2	12	29	279	1	63	8
떨어짐	26 (6.1)	1 (3.7)	0	0	0	3 (9.4)	0	0	22 (34.9)	0
넘어짐	80 (18.8)	15 (55.6)	0	0	10 (76.9)	8 (25.0)	22 (7.9)	1 (100)	19 (30.2)	5 (62.5)
부딪힘·접촉	12 (2.8)	1 (3.7)	0	0	0	2 (6.3)	3 (1.08)	0	7 (11.11)	0
맞음	7 (1.6)	0	0	0	0	4 (12.5)	0	0	0	2 (25)
끼임	10 (2.4)	0	1 (100)	0	0	3 (9.4)	0	0	6 (9.5)	
압박·진동	1 (0.2)	0	0	0	0	0	0	0	1 (1.6)	0
신체반작용	2 (0.5)	0	0	0	0	1 (3.1)	0	0	1 (1.6)	0
과도한 힘·동작	4 (0.9)	0	0	0	0	1 (3.1)	1 (0.4)	0	1 (1.6)	1 (12.5)
교통사고	273 (64.1)	4 (14.8)	0	2 (100)	1 (7.7)	7 (21.9)	253 (90.7)	0	6 (9.5)	0
기타 (체육행사 등)	5 (1.2)	5 (18.5)	0	0	0	0	0	0	0	0
기타	1 (0.2)	0	0	0	1 (7.7)	0	0	0	0	0
업무상 질병	8	4	0	0	1	3	0	0	0	0
뇌·심혈관질환	7 (1.6)	4 (14.8)	0	0	0	3 (9.4)	0	0	0	0
기타 작업관련성질환	1 (0.2)	0	0	0	1 (7.7)	0	0	0	0	0

*산재발생일 기준

**<표 4-27> 특수형태근로종사 직종별 산업재해 발생형태
(2015년)***

	특수형태 근로종사자	보험 설계사	학습지 교사	택배 기사	퀵서비스 기사	콘크리트믹서 트럭운전자	골프장 캐디
산업재해자 수	315	18	17	42	168	67	3
업무상 사고	310	18	17	38	167	67	3
떨어짐	31 (9.8)	0	0	0	4 (9.5)	27 (40.3)	0
넘어짐	65 (20.7)	12 (66.7)	13 (76.5)	8 (19.1)	12 (7.1)	18 (26.9)	2 (66.7)
부딪힘·접촉	11 (3.5)	0 0	1 (5.9)	2 (4.8)	1 (0.6)	7 (10.5)	0
맞음	5 (1.6)	0	0	1 (0.6)	1 (0.6)	2 (3.0)	1 (33.3)
끼임	10 (3.2)	0	0	2 (4.8)	1 (0.6)	7 (10.5)	0
무너짐	0	0	0	0	0	0	0
압박·진동	0	0	0	0	0	0	0
신체반작용	0	0	0	0	0	0	0
과도한 힘·동작	8 (2.5)	0	0	6 (14.3)	0	2 (3.0)	0
이상온도 노출·접촉	0	1 (5.6)	0	0	0	0	0
화재	0	0	0	0	0	0	0
교통사고	176 (55.9)	3 (3.7)	2 (11.8)	15 (35.7)	152 (90.5)	4 (6.0)	0
기타(체육행사 등)	3 (1.0)	2 (11.1)	1 (5.9)	0	0	0	0
업무상 질병	5	0	0	4	1	0	0
뇌·심혈관질환	1 (0.3)	0	0	0	1 (0.6)	0	0
근골격계질환 (요부)	1 (0.3)	0	0	1 (2.4)	0	0	0
근골격계질환 (요부제외)	3 (1.0)	0	0	3 (7.1)	0	0	0
기타 작업관련성질환	0	0	0	0	0	0	0

*산재발생일 기준

**<표 4-28> 특수형태근로종사 직종별 산업재해 발생형태
(2014년)***

	특수형태 근로종사자	보험 설계사	학습지 교사	택배 기사	퀵서비스 기사	콘크리트믹서 트럭운전자	골프장 캐디
산업재해자 수	309	23	11	71	137	65	2
업무상 사고	304	21	11	68	137	65	2
떨어짐	25 (8.1)	0	0	4 (5.6)	1 (0.7)	20 (30.8)	0
넘어짐	78 (25.2)	19 (82.6)	7 (63.6)	26 (36.6)	5 (3.7)	20 (30.8)	1 (50.0)
부딪힘·접촉	12 (3.9)	1 (4.4)	1 (9.1)	4 (5.6)	2 (1.5)	4 (6.2)	0
맞음	4 (1.3)	0	0	0	2 (1.5)	1 (1.5)	1 (50.0)
끼임	21 (6.8)	0	0	6 (8.5)	2 (1.5)	13 (20.0)	0
무너짐	0	0	0		0	0	0
압박·진동	1 (0.3)	0	0	1 (1.4)	0	0	0
신체반작용	1 (0.3)	0	0	1 (1.4)	0	0	0
과도한 힘·동작	9 (2.9)	0	1 (9.1)	6 (8.5)	2 (1.5)	0	0
이상온도 노출·접촉	1 (0.3)	0	1 (9.1)	0	0	0	0
화재	0	0	0	0	0	0	0
교통사고	152 (49.2)	1 (4.4)	1 (9.1)	20 (28.2)	123 (89.8)	7 (10.8)	0
기타(체육행사 등)	0	0	0	0	0	0	0
업무상 질병	5	2	0	3	0	0	0
뇌·심혈관질환	4 (1.3)	2 (8.7)	0	2 (2.8)	0	0	0
근골격계질환 (요부)	1 (0.3)	0	0	1 (1.4)	0	0	0
근골격계질환 (요부제외)	0	0	0	0	0	0	0
기타 작업관련성질환	0	0	0	0	0	0	0

*산재발생일 기준

**<표 4-29> 특수형태근로종사 직종별 산업재해 발생형태
(2013년)***

	특수형태 근로종사자	보험 설계사	학습지 교사	택배 기사	퀵서비스 기사	콘크리트믹서 트럭운전자	골프장 캐디
산업재해자 수	298	27	14	88	101	62	5
업무상 사고	287	26	14	80	101	61	5
떨어짐	23 (7.7)	1 (3.7)	1 (7.1)	4 (4.6)	0	17 (27.4)	0
넘어짐	99 (33.2)	19 (70.4)	9 (64.3)	32 (36.4)	13 (12.9)	23 (37.1)	3 (60.0)
부딪힘·접촉	13 (4.4)	1 (3.7)	1 (7.1)	3 (3.4)	5 (5.0)	3 (4.8)	0
맞음	5 (1.7)	0	0	1 (1.1)	2 (2.0)	1 (1.6)	1 (20.0)
끼임	16 (5.4)	0	0	6 (6.8)	0	9 (14.5)	1 (20.0)
무너짐	1 (0.3)	0	0	1 (1.1)	0	0	0
압박·진동	2 (0.7)	0	0	1 (1.1)	1 (1.0)	0	0
신체반작용	0	0	0	0	0	0	0
과도한 힘·동작	6 (2.0)	0	0	4 (4.6)	1 (1.0)	1 (1.6)	0
이상온도노출·접촉	0	0	0	0	0	0	0
화재	1 (0.3)	0	0	0	0	1 (1.6)	0
교통사고	117 (39.3)	1 (3.7)	3 (21.4)	28 (31.8)	79 (78.2)	6 (9.7)	0
기타(체육행사 등)	4 (1.3)	4 (14.8)	0	0	0	0	0
업무상 질병	11	2	0	8	0	1	0
뇌·심혈관질환	4 (1.3)	0	0	4 (4.6)	0	0	0
근골격계 질환 (요부)	3 (1.0)	0	0	2 (2.3)	0	1 (1.6)	0
근골격계 질환 (요부제외)	3 (1.0)	1 (3.7)	0	2 (2.3)	0	0	0
기타 작업관련성질환	1 (0.3)	1 (3.7)	0	0	0	0	0

*산재발생일 기준

**<표 4-30> 특수형태근로종사 직종별 산업재해 발생형태
(2012년)***

	특수형태 근로종사자	보험 설계사	학습지 교사	택배 기사	퀵서비스 기사	콘크리트믹서 트럭운전자	골프장 캐디
산업재해자 수	280	26	19	79	90	61	5
업무상 사고	271	26	18	74	89	60	4
떨어짐	24 (8.6)	1 (3.9)	0	7 (8.9)	0	16 (26.2)	0
넘어짐	86 (30.7)	13 (50.0)	15 (79.0)	30 (38.0)	9 (10.0)	18 (29.5)	1 (20.0)
부딪힘·접촉	21 (7.5)	1 (3.9)	2 (10.5)	5 (6.3)	3 (3.33)	9 (14.8)	1 (20.0)
맞음	4 (1.4)	0	0	2 (2.5)	0	1 (1.6)	1 (20.0)
끼임	15 (5.4)	0	0	2 (2.5)	2 (2.2)	11 (18.0)	0
무너짐	0	0	0	0	0	0	0
압박·진동	0	0	0	0	0	0	0
신체반작용	0	0	0	0	0	0	0
과도한 힘·동작	8 (2.9)	2 (7.7)	0	5 (6.3)	0	0	1 (20.0)
이상온도노출·접촉	0	0	0	0	0	0	0
화재	0	0	0	0	0	0	0
교통사고	105 (37.5)	2 (7.7)	1 (5.3)	22 (27.9)	75 (83.0)	5 (8.2)	0
기타(체육행사 등)	8 (2.9)	7 (26.9)	0	1 (1.3)	0	0	0
업무상 질병	9	0	1	5	1	1	1
뇌·심혈관질환	0	0	0	0	0	0	0
근골격계 질환 (요부)	4 (1.4)	0	0	3 (3.8)	0	1 (1.6)	0
근골격계 질환 (요부제외)	4 (1.4)	0	0	2 (2.53)	0	0	1 (20.0)
기타 작업관련성질환	1 (0.4)	0	1 (5.3)	0	0	0	0

*산재발생일 기준

3) 직종별 산재발생형태 추이

지난 6년간(2012년-2017년)의 보험설계사의 재해발생형태는 연도별로 대체적으로 ‘넘어짐’, ‘교통사고’, ‘기타(체육행사)’ 등의 순으로 높은 비율로 발생하였고, 특정 산재발생형태의 뚜렷한 증가 혹은 감소 추세는 보이지 않았다. 2016년 27명의 보험설계사 재해자 중 재해발생형태별로 ‘넘어짐’이 12명으로 44.5%를 차지하였고, 다음으로 ‘기타(체육행사)’가 18.5%(5명), ‘교통사고’가 14.8%(4명)를 차지하였다(표 4-31).

2016년부터 산재보상법 적용을 받기 시작한 신용카드모집인, 대출모집인, 대리운전기사는 지난 2년간(2016-2017년) 신용카드모집인은 ‘끼임’으로 1명, 대출모집인은 ‘교통사고’로 2명, ‘넘어짐’으로 1명, 대리운전기사는 ‘넘어짐’으로 1명의 산재가 발생하였다(표 4-32).

지난 6년간(2012년-2017년)의 학습지교사의 재해발생형태는 연도별로 대체적으로 ‘넘어짐’이 약 65-82%로 대부분을 차지하였고, 다음으로 ‘교통사고’가 약 5-21%로 높게 발생하였다. 2017년 15명의 학습지교사 재해자 중 재해발생형태별로 ‘넘어짐’이 12명으로 80.0%를 차지하였고, 다음으로 ‘교통사고’, ‘맞음’, ‘끼임’으로 각각 1명의 산재가 발생하였다(표 4-33).

지난 6년간(2012년-2017년)의 골프장캐디의 재해발생형태는 연도별로 주로 ‘넘어짐’과 ‘맞음’으로 대부분의 산재가 발생하였다. 2017년 7명의 골프장캐디 재해자 중 재해발생형태별로 ‘넘어짐’과 ‘맞음’으로 각각 3명(42.9%)의 산재가 발생하였고, ‘끼임’으로 1명(14.3%)이 산재가 발생하였다(표 4-34).

지난 6년간(2012년-2017년)의 콘크리트믹서트럭운전자의 재해발생형태는 연도별로 대체적으로 ‘떨어짐’, ‘넘어짐’, ‘끼임’, ‘교통사고’ 순으로 높은 비율로 발생하였고, ‘떨어짐’의 경우 다소 증가하는 추세를 보였다. 2017년 80명의 콘크리트믹서트럭운전자 재해자 중 재해발생형태별로 ‘떨어짐’이 33명으로 41.2%를 차지하였고, 다음으로 ‘넘어짐’이 20.0%(16명), ‘끼임’이 17.5%(14명), ‘교통사고’가 11.3%(9명)를 차지하였다(표 4-35).

지난 6년간(2012년-2017년)의 택배기사의 재해발생형태는 연도별로 대체적으로 ‘교통사고’와 ‘넘어짐’으로 산재가 발생하였고, ‘교통사고’의 경우 다소 증가 추세를, ‘넘어짐’의 경우 다소 감소하는 추세를 보였다. 2017년 71명의 택배기사 재해자 중 재해발생형태별로 ‘교통사고’가 32명으로 45.1%를 차지하였고, 다음으로 ‘넘어짐’이 25.4%(18명)를 차지하였다(표 4-36).

<표 4-31> 보험설계사 산재발생형태 추이

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	평균 (2012-2017)
산업재해자 수	26	27	23	18	27	9	22
업무상 사고	26	26	21	18	23	9	21
떨어짐	1 (3.9)	1 (3.7)	0	0	1 (3.7)	0	1 (1.9)
넘어짐	13 (50.0)	19 (70.4)	19 (82.6)	12 (66.7)	12 (44.5)	5 (55.6)	13 (61.7)
부딪힘·접촉	1 (3.9)	1 (3.7)	1 (4.4)	0 0	1 (3.7)	1 (11.1)	1 (4.5)
맞음	0	0	0	0	0	1 (11.1)	0 (1.85)
끼임	0	0	0	0	0	0	0
무너짐	0	0	0	0	0	0	0
압박·진동	0	0	0	0	0	0	0
신체반작용	0	0	0	0	0	0	0
과도한힘·동작	2 (7.7)	0	0	0	0	0	0 (1.3)
이상온도 노출·접촉	0	0	0	1 (5.6)	0	0	0 (0.9)
화재	0	0	0	0	0	0	0
교통사고	2 (7.7)	1 (3.7)	1 (4.4)	3 (3.7)	4 (14.8)	1 (11.1)	2 (7.6)
기타 (체육행사등)	7 (26.9)	4 (14.8)	0 0	2 (11.1)	5 (18.5)	1 (11.1)	3 (13.8)
기타	0	0	0	0	0	0	0
업무상 질병	0	2	2	0	4	0	1
뇌·심혈관질환	0	0	2 (8.7)	0	4 (14.8)	0	1 (3.9)
근골격계질환 (요부)	0	0	0	0	0	0	0
근골격계질환 (요부제외)	0	1 (3.7)	0	0	0	0	0 (0.6)
기타 작업관련 성질환	0	1 (3.7)	0	0	0	0	0 (0.6)

<표 4-32> 신용카드모집인, 대출모집인과 대리운전기사 산재발생형태 추이

	신용카드모집인		대출모집인		대리운전기사	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
산업재해자 수	1	0	2	1	1	0
업무상 사고	1	0	2	1	1	0
떨어짐	0	0	0	0	0	0
넘어짐	0	0	0	1 (100)		0
부딪힘·접촉	0	0	0	0	0	0
맞음	0	0	0	0	0	0
끼임	1 (100)	0	0	0	0	0
무너짐	0	0	0	0	0	0
압박·진동	0	0	0	0	0	0
신체반작용	0	0	0	0	0	0
과도한힘·동작	0	0	0	0	0	0
이상온도노출·접촉	0	0	0	0	0	0
화재	0	0	0	0	0	0
교통사고	0	0	2 (100)	0	0	0
기타(체육행사등)	0	0	0	0	0	0
기타	0	0	0	0	0	0
업무상 질병	0	0	0	0	0	0
뇌·심혈관질환	0	0	0	0	0	0
근골격계질환(요부)	0	0	0	0	0	0
근골격계질환(요부제외)	0	0	0	0	0	0
기타 작업관련성질환	0	0	0	0	0	0

<표 4-33> 학습지교사 산재발생형태 추이

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	평균 (2012-2017)
산업재해자 수	19	14	11	17	13	15	15
업무상 사고	18	14	11	17	12	15	15
떨어짐	0	1 (7.1)	0	0	0	0	0 (1.2)
넘어짐	15 (79.0)	9 (64.3)	7 (63.6)	13 (76.5)	10 (76.9)	12 (80.0)	11 (73.4)
부딪힘·접촉	2 (10.5)	1 (7.1)	1 (9.1)	1 (5.9)	0	0	1 (5.44)
맞음	0	0	0	0	0	1 (6.7)	0 (1.1)
끼임	0	0	0	0	0	1 (6.7)	0 (1.1)
무너짐	0	0	0	0	0	0	0
압박·진동	0	0	0	0	0	0	0
신체반작용	0	0	0	0	0	0	0
과도한 힘·동작	0	0	1 (9.1)	0	0	0	0 (1.5)
이상온도 노출·접촉	0	0	1 (9.1)	0	0	0	0 (1.5)
화재	0	0	0	0	0	0	0
교통사고	1 (5.3)	3 (21.4)	1 (9.1)	2 (11.8)	1 (7.7)	1 (6.7)	2 (10.3)
기타 (체육행사등)	0	0	0	1 (5.9)	0	0	0 (1.0)
기타	0	0	0	0	1 (7.7)	0	0 (1.0)
업무상 질병	1	0	0	0	1	0	0
뇌·심혈관 질환	0	0	0	0	0	0	0
근골격계질환 (요부)	0	0	0	0	0	0	0
근골격계질환 (요부제외)	0	0	0	0	0	0	0
기타 작업관련 성질환	1 (5.3)	0	0	0	1 (7.7)	0	0 (2.2)

<표 4-34> 골프장캐디 산재발생형태 추이

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	평균 (2012-2017)
산업재해자 수	5	5	2	3	8	7	5
업무상 사고	4	5	2	3	8	7	5
떨어짐	0	0	0	0	0	0	0
넘어짐	1 (20.0)	3 (60.0)	1 (50.0)	2 (66.7)	5 (62.5)	3 (42.9)	3 (50.3)
부딪힘·접촉	1 (20.0)	0	0	0	0	0	0 (3.3)
맞음	1 (20.0)	1 (20.0)	1 (50.0)	1 (33.3)	2 (25.0)	3 (42.9)	2 (31.9)
끼임	0	1 (20.0)	0	0	0	1 (14.3)	0 (5.7)
무너짐	0	0	0	0	0	0	0
압박·진동	0	0	0	0	0	0	0
신체반작용	0	0	0	0	0	0	0
과도한 힘·동작	1 (20.0)	0	0	0	1 (12.5)	0	0 (5.4)
이상온도 노출·접촉	0	0	0	0	0	0	0
화재	0	0	0	0	0	0	0
교통사고	0	0	0	0	0	0	0
기타 (체육행사등)	0	0	0	0	0	0	0
기타	0	0	0	0	0	0	0
업무상 질병	1	0	0	0	0	0	0
뇌·심혈관 질환	0	0	0	0	0	0	0
근골격계질환 (요부)	0	0	0	0	0	0	0
근골격계 질환 (요부제외)	1 (20.0)	0	0	0	0	0	0 (3.3)
기타 작업관련 성질환	0	0	0	0	0	0	0

<표 4-35> 콘크리트믹서트럭운전자 산재발생형태 추이

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	평균 (2012-2017)
산업재해자 수	61	62	65	67	63	80	66
업무상 사고	60	61	65	67	63	79	66
떨어짐	16 (26.2)	17 (27.4)	20 (30.8)	27 (40.3)	22 (34.9)	33 (41.2)	23 (33.5)
넘어짐	18 (29.5)	23 (37.1)	20 (30.7)	18 (26.9)	19 (30.2)	16 (20.0)	19 (29.1)
부딪힘·접촉	9 (14.8)	3 (4.8)	4 (6.2)	7 (10.5)	7 (11.1)	3 (3.8)	6 (8.5)
맞음	1 (1.6)	1 (1.6)	1 (1.5)	2 (3.0)	0	2 (2.5)	1 (1.7)
끼임	11 (18.0)	9 (14.5)	13 (20.0)	7 (10.5)	6 (9.5)	14 (17.5)	10 (15.0)
무너짐	0	0	0	0	0	0	0
압박·진동	0	0	0	0	1 (1.6)	0	0 (0.3)
신체반작용	0	0	0	0	1 (1.6)	0	0 (0.3)
과도한힘·동작	0	1 (1.6)	0	2 (3.0)	1 (1.6)	1 (1.3)	1 (1.2)
이상온도노출· 접촉	0	0	0	0	0	0	0
화재	0	1 (1.6)	0	0	0	1 (1.3)	0 (0.5)
교통사고	5 (8.2)	6 (9.7)	7 (10.8)	4 (6.0)	6 (9.5)	9 (11.3)	6 (9.2)
기타 (체육행사등)	0	0	0	0	0	0	0
기타	0	0	0	0	0	0	0
업무상 질병	1	1	0	0	0	1	1
뇌·심혈관 질환	0	0	0	0	0	1 (1.3)	0 (0.2)
근골격계질환 (요부)	1 (1.6)	1 (1.6)	0	0	0	0	0 (0.5)
근골격계질환 (요부제외)	0	0	0	0	0	0	0
기타 작업관련 성질환	0	0	0	0	0	0	0

<표 4-36> 택배기사 산재발생형태 추이

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	평균 (2012-2017)
산업재해자 수	79	88	71	42	32	71	64
업무상 사고	74	80	68	38	29	64	59
떨어짐	7 (8.9)	4 (4.6)	4 (5.6)	0	3 (9.4)	2 (2.8)	3 (5.2)
넘어짐	30 (38.0)	32 (36.4)	26 (36.6)	8 (19.1)	8 (25.0)	18 (25.4)	20 (30.1)
부딪힘·접촉	5 (6.3)	3 (3.4)	4 (5.6)	2 (4.8)	2 (6.3)	1 (1.4)	3 (4.6)
맞음	2 (2.5)	1 (1.1)	0	1 (0.6)	4 (12.5)	2 (2.8)	2 (3.3)
끼임	2 (2.5)	6 (6.8)	6 (8.5)	2 (4.8)	3 (9.4)	5 (7.0)	4 (6.5)
무너짐	0	1 (1.1)		0	0	0	0 (0.2)
압박·진동	0	1 (1.1)	1 (1.4)	0	0	0	0 (0.4)
신체반작용	0	0	1 (1.4)	0	1 (3.1)	0	0 (0.8)
과도한힘·동작	5 (6.3)	4 (4.6)	6 (8.5)	6 (14.3)	1 (3.1)	4 (5.6)	4 (7.1)
이상온도노출· 접촉	0	0	0	0	0	0	0
화재	0	0	0	0	0	0	0
교통사고	22 (27.9)	28 (31.8)	20 (28.2)	15 (35.7)	7 (21.9)	32 (45.1)	21 (31.8)
기타 (체육행사등)	1 (1.3)	0	0	0	0	0	0 (0.2)
기타	0	0	0	0	0	0	0
업무상 질병	5	8	3	4	3	7	5
뇌·심혈관 질환	0	4 (4.6)	2 (2.8)	0	3 (9.4)	4 (5.6)	2 (3.7)
근골격계질환 (요부)	3 (3.8)	2 (2.3)	1 (1.4)	1 (2.4)	0	1 (1.4)	1 (1.9)
근골격계질환 (요부제외)	2 (2.5)	2 (2.3)	0	3 (7.1)	0	2 (2.8)	2 (2.5)
기타 작업관련 성질환	0	0	0	0	0	0	0

<표 4-37> 퀵서비스기사 산재발생형태 추이

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	평균 (2012-2017)
산업재해자 수	90	101	137	168	279	429	201
업무상 사고	89	101	137	167	279	429	200
떨어짐	0	0	1 (0.7)	4 (9.5)	0	1 (0.2)	1 (1.8)
넘어짐	9 (10.0)	13 (12.9)	5 (3.7)	12 (7.1)	22 (7.9)	33 (7.7)	16 (8.2)
부딪힘·접촉	3 (3.3)	5 (5.0)	2 (1.5)	1 (0.6)	3 (1.1)	4 (0.9)	3 (2.1)
맞음	0	2 (2.0)	2 (1.5)	1 (0.6)	0	0	1 (0.7)
끼임	2 (2.2)	0	2 (1.5)	1 (0.6)	0	0	1 (0.7)
무너짐	0	0	0	0	0	0	0
압박·진동	0	1 (1.0)	0	0	0	0	0 (0.2)
신체반작용	0	0	0	0	0	0	0
과도한힘·동작	0	1 (1.0)	2 (1.5)	0	1 (0.4)	1 (0.2)	1 (0.5)
이상온도 노출·접촉	0	0	0	0	0	0	0
화재	0	0	0	0	0	0	0
교통사고	75 (83.0)	79 (78.2)	123 (89.8)	152 (90.5)	253 (90.7)	390 (90.9)	179 (87.2)
기타(체육행사 등)	0	0	0	0	0	0	0
기타	0	0	0	0	0	0	0
업무상 질병	1	0	0	1	0	0	0
뇌·심혈관 질환	0	0	0	1 (0.6)	0	0	0 (0.1)
근골격계질환 (요부)	0	0	0	0	0	0	0
근골격계 질환 (요부제외)	1 (1.1)	0	0	0	0	0	0 (0.2)
기타 작업관련 성질환	0	0	0	0	0	0	0

4. 특수형태 근로종사자의 업무상질병 산재발생사례

지난 6년간(2012년-2017년)의 특수형태 근로종사자의 업무상질병 요양 및 사망 사례를 근로복지공단 산재환자 원자료의 산재발생 개요, 주상병, 사망 여부 등을 분석하여 제시하였다(표 4-38~39).

보험설계사의 경우 뇌심혈관질환, 택배기사의 경우 근골격계질환으로 인한 산재 요양이 많았다. 특히 택배기사의 경우 뇌심혈관질환으로 인한 산재 사망 사례가 많았다(표 4-38~39).

1) 업무상 질병 요양 사례

<표 4-38-1> 특수형태 근로종사자의 업무상질병 요양 사례(2012-2017년) 1

	근골격계 질환	뇌·심혈관 질환	기타 작업관련성질환
보험 설계사	-회사 사무실 내 문서고에서 무거운 박스를 어깨에 얹고 의자에서 내려오는 중 발이 땅에 닿던 순간 목에 충격(주상병명: 신경뿌리 병증을 동반한 경추간판 장애, 2013)	- 뒷목을 세게 맞은 듯한 통증, 목이 뻣뻣하고 두통과 속이 불편하였음(2014.03.06). 머리가 멍하고 무거워 검사 후 물리치료실 침대에 누워려는 순간 호흡부전과 함께 의식소실(2014.03.07, 주상병명: 지주막하출혈의 후유증, 상세불명의 후유증, 2014) - 회사에서 근무 중 18:45~19:00 사이에 회사 내 화장실에 뇌출혈로 쓰러짐(주상병명: 기타 뇌내출혈, 2016) - 사무실에서 업무를 수행하다가 머리가 어지럽다고 하여 휴게실에서 휴식을 취하던 중 갑자기 쓰러짐(주상병명: 후교통동맥에서 기원한 지주막하출혈, 2016) - 스트레스와 중압감으로 사무실에서 업무를 보다가 신경이 극도로 예민해져 갑자기 뇌내출혈 발생(주상병명: 상세불명 대뇌반구의 뇌내출혈, 2016) - 2016.6월까지만 팀장을 하는 조건으로 시작했는데 6개월 더 부탁하여 그때부터 숨이 턱 막히면서 잠도 안오고 신경쓰다가(2016.8.22) 갑자기 다리에 마비가 생겨 입원(주상병명: 상세불명의 뇌경색증, 2016)	
골프장 캐디	- 오른쪽 발바닥 전체와 발목 뒤쪽 그리고 발 뒷꿈치 통증이 심해 걷기 힘들(주상병명: 발바닥 근막성 섬유종증, 발목 및 발, 2012)		
학습지 교사			- 업무특성상 하루에 30km정도를 걸어 회원관리, 교사관리를 하는 상황에 무리하게 걸어서 발생(주상병명: 다리의 기타 단일신경병증, 2012) - 전체 회식자리에서 지점장의 성희롱 발언으로 인해 정신의학과 진료 받음(주상병명: 적응장애, 2012)

<표 4-38-2> 특수형태 근로종사자의 업무상질병 요양 사례(2012-2017년) 2

근골격계 질환	
택배 기사	<ul style="list-style-type: none"> - 도착 화물 중 배추 2박스를 옮기는 중 발을 헛디더 넘어짐. 이후 허리 통증 지속되고 다리통증까지 발생(주상병명: 요추 간판의 외상성 파열, 2012) - 하차 작업 중 쌀가마를 내리는데 허리가 시큰하는 느낌과 함께 통증을 느낌 이후 다리 저림현상 계속됨(주상병명: 신경뿌리병증을 동반한 요추 및 기타 추간판 장애, 2012) - 물건을 고객에게 배달하는 도중 계단에서 미끄러져 넘어짐(주상병명: 신경뿌리병증을 동반한 요추 및 기타 추간판 장애, 2012) - 업무량 증가로 택배 하차 작업 도중 물건을 들다가 허리를 삐끗하면서 허리 통증이 심하게 발생. 좌측 다리까지 전이(주상병명: 요추의 염좌 및 긴장, 2013) - 생수 2박스(1박스 무게 20kg)를 등에 메고 3층까지 계단을 걸어 올라가던 중 갑자기 허리에 극심한 통증(주상병명: 신경뿌리병증을 동반한 요추 및 기타 추간판 장애, 2013) - 약 25kg의 물건을 운반하던 중 허리에 심한 통증 발생(주상병명: 신경뿌리병증을 동반한 요추 및 기타 추간판 장애, 2014) - 택배물 분류 및 상차작업, 배송을 반복하다가 발생(주상병명: 신경뿌리병증을 동반한 요추 및 기타 추간판 장애, 2015) - 배송 중 물건이 너무 무거워 내리는 중 갑자기 허리가 뚝하면서 아팠음(주상병명: 신경뿌리병증을 동반한 요추 및 기타 추간판 장애, 2017) - 25kg~30kg 정도의 반쯤박스를 양손으로 들어 옮기던 순간 오른쪽 어깨가 찌릿하더니 팔을 들어 올리기가 어려워지면서 심한통증 발생(주상병명: 어깨 관절의 염좌 및 긴장, 2012) - 차내에서 물건 정리를 위해 물건 위치를 이동 중 갑자기 우측 어깨에서 “뻑”하는 느낌과 함께 심한 통증을 느낌(주상병명: 어깨 관절의 염좌 및 긴장, 2012) - 20~25kg정도 되는 약 봉투 박스를 차에 실려고 옮기는 도중에 오른쪽 어깨가 심하게 찌릿한 통증이 느껴짐(주상병명: 이두근 장두의 근육 및 힘줄의 손상, 기타 및 상세불명의 손상, 2013) - 평소 120개 배송이나 추석 전 140~150개 택배상품 배송. 9/17 배송중 좌측 종아리 상부에 통증 발생. 이후 점차 부위확대 및 통증 지속(주상병명: 외상성 근육허혈, 2013)

	<ul style="list-style-type: none"> - 20~30kg 넘는 이삿짐 택배와 무거운 짐들을 하루 약 200개씩 늦은 시간까지 배송함. 차로 들어갈 수 없는 곳들이 대부분으로 수레로 끌거나 들고 이동함(주상병명: 무릎의 기타 내부장애, 내측반달연골, 2015) - 계단에서 내려오면서 PDA를 조작하다가 앞을 못 보고 발을 헛디뎠다 넘어짐(주상병명: 반달연골의 상세불명 찢김,2015) - 무거운 무게의 짐을 상. 하차 및 배송시 등짐을 저서 나르는 등 반복된 행동에 의하여 어깨에 통증(주상병명: 회전근개증후군,2015) - 평소 무거운 물건을 키높이 이상의 작업장으로 물건을 옮기는 작업을 많이 함 (주상병명: 신경뿌리병증을 동반한 경추간판장애,2017) - 택배일을 하다가 차 뒷문 모서리에 왼쪽 정강이를 부딪힘(주상병명: 외측반달연골의 찢김, 2017)
<p>퀵서비스 기사</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 오토바이 운행 중 도로에 기름이 있어 넘어져서 다침(주상병명: 혈관절증, 아래 다리, 2012)
<p>콘크리트 믹서트럭 운전자</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 펌프카 투입구로 장시간 삼질을 하게 된 뒤로 허리에 통증이 생겨 입원(주상병명: 신경뿌리병증을 동반한 요추 및 기타 추간판 장애, 2012) - 타설대기 차 트럭 계단을 오르다 추락(주상병명: 요추의 염좌 및 긴장, 2013)

2) 업무상 질병 사망 사례

<표 4-39> 특수형태 근로종사자의 업무상질병 사망 사례(2012-2017년)

	뇌·심혈관 질환	기타 작업관련성 질환
보험설계사	- 식사도중 갑자기 발작을 일으킨 후 쓰러짐(주상병명: 뇌간의 뇌내출혈, 2014)	- (자살) 운전미숙으로 교통사고 발생하여 동승자 사망하는 사고 발생. 동승자 가족의 심한 욕설과 폭행으로 귀가 후 투신하여 사망. (주상병명: 복부, 아래등 및 골반의 다발성 열린 상처, 2013)
택배기사	- 물건을 나르던 중 과중한 무게를 못이겨 쓰러짐(주상병명: 척추동맥에서 기원한 지주막하출혈, 2013) - 귀가 후 23시경 취침, 익일 1시경에 뇌출혈로 사망(주상병명: 기타 뇌내출혈, 2016) - 택배물을 옮기다가 갑자기 쓰러짐(주상병명: 상세불명의 심장정지, 2017) - 낮부터 가슴이 조이고 식은 땀이 나고 체한 것 같아 평상시보다 일찍 퇴근하여 집에서 지냄(2017.1.26). 배송업무 중 쓰러짐(2017.1.31.). (주상병명: 상세불명의 급성 심근경색증, 2017) - 화물차를 빼기 위해 몸을 돌려 운전석쪽으로 이동하려다 몸의 중심을 잃고 쓰러짐(주상병명: 뇌실내 뇌내출혈, 2017)	

V. 외국의 특수형태 근로종사자 건강진단

1. 일본

1) 노동안전위생법에 의한 근로자 건강검진의 개요

노동안전위생법에 따른 건강검진(검진)은 노동안전위생의 관점에서 실시되고 있고 제66조 제1항에서는 「사업주는 근로자에 대해 후생노동성령에서 규정하는 바에 따라 의사의 건강검진을 받아야 한다.」고 규정되어 있는데 이는 일반 건강검진으로 근로자를 채용할 때와 재직 중에는 1년에 1회 이상 실시해야 한다.

또한 노동안전위생법 제66조 제2항에서는 「사업주는 유해한 업무로 정령에서 규정하는 것에 종사하는 근로자는 후생노동성령에서 규정하는 바에 따라 특별한 항목에 대해서 의사의 건강검진을 받아야 한다.」고 규정되어 있는데 이는 특수건강검진이라고 한다.

한편 2015년부터는 상시근로자수 50인 이상의 사업장에 대해서는 산업정신보건의 관점에서 직업성 스트레스체크를 실시하도록 의무화하였다.

2) 노동안전위생법에 의한 근로자 건강검진의 종류

(1) 일반건강검진

가) 채용시 건강검진

사업주는 상시 사용하는 근로자를 채용할 때에 해당 근로자에 대해 일반항목에 대해서 건강검진을 받도록 해야 하고 다른 건강검진과 달리 의사의 판단에 의해 생략할 수 있는 항목이 없다.

나) 정기 일반건강검진

사업주는 상시 사용하는 근로자에 대해 1년 이내에 1회, 정기적으로 일반항목에 대한 건강검진을 받도록 해야 한다.

다) 특정업무종사자의 건강검진

사업주는 특정업무에 상시 종사하는 근로자에 대해서 해당 업무에 배치 전 환할 때 및 6개월 이내에 1회, 정기적으로 의사에 의한 건강검진을 해야 한다.

특정업무란 노동안전위생법 시행규칙 제13조 제1항 제2호에서 열거하는 유해업무를 말하고, 이러한 유해업무 사업장은 상시근로자 500명 이상일 경우 산업의를 의무적으로 배치해야 한다.

<표 5-1> 노동안전위생법 시행규칙 제13조제1항 제2호에서 열거하는 업무

- Ⓐ 다량의 고열물체를 취급하는 업무 및 현저하게 더운 장소에서의 업무
- Ⓑ 다량의 저온물체를 취급하는 업무 및 현저하게 추운 장소에서의 업무
- Ⓒ 라듐방사선, 엑스선, 기타 유해방사선에 노출되는 업무
- Ⓓ 토석, 짐승의 털 등 먼지 또는 분말이 현저하게 비산하는 장소에서의 업무
- Ⓔ 이상기압 하에서의 업무
- Ⓕ 착암기 등의 사용으로 신체에 현저하게 진동을 주는 업무
- Ⓖ 무거운 물건을 취급하는 힘든 업무
- Ⓗ 보일러 제조 등 강렬한 소음이 발생하는 장소에서의 업무
- Ⓘ 갱내에서의 업무
- Ⓛ 심야업을 포함하는 업무
- Ⓚ 수은, 비소, 황린, 불화수소, 염산, 질산, 청산, 가성알카리, 석탄산, 기타 이러한 것에 준하는 유해물을 다루는 업무
- Ⓛ 납, 수은, 크롬, 비소, 황린, 불화수소, 염소, 염산, 질산, 아황산, 황산, 일산화탄소, 이산화탄소, 청산, 벤젠, 아니린, 기타 이에 준하는 유해물 가스, 증기 또는 분진을 발산하는 장소에서의 업무
- Ⓜ 병원체에 의한 오염의 우려가 현저한 업무
- Ⓝ 기타 후생노동성 장관이 규정한 업무

라) 해외파견근로자의 건강검진

사업주는 근로자를 해외지역에 6개월 이상 파견하려고 할 때는 해당 근로자에 대해 일반항목 및 의사가 필요하다고 인정된 항목에 대해서 건강검진을 실시해야 한다.

의사가 필요하다고 인정하는 항목은 ㉠복부화상검사, ㉡혈액중 요산량 검사, ㉢ABO식 및 Rh식 혈액검사, ㉣B형 간염바이러스 항체검사, ㉤분변검사

마) 급식종업원 건강검진

사업주는 사업에 부속하는 식당 또는 취사장에서 급식업무에 종사하는 근로자에 대해 채용했을 때 및 해당 업무에 배치전환 되었을 때, 분변에 의한 건강검진을 해야 한다.

<표 5-2> 일반건강검진의 종류 및 대상과 시기

건강검진 종류	대상 근로자	실시시기
채용할 때 건강검진	- 상근 근로자	채용할 때
정기 건강검진	- 상근 근로자	1년에 1회
특정업무 종사자 건강검진	- 노동안전위생법규칙 제13조 제1항 제2호에 열거하는 업무에 상근하는 근로자	해당업무에 배치될 때, 6개월에 1회
해외파견 근로자 건강검진	- 해외에 6개월 이상 파견하는 근로자	해외에 6개월 이상 파견할 때, 귀국 후 국내 업무에 복귀할 때
급식종사자 건강검진	- 사업에 부속된 식당 또는 취사장에서 급식업무에 종사하는 근로자	고용할 때, 배치 전환될 때

<표 5-3> 일반건강검진의 항목

채용 시 건강검진	정기건강검진
1. 기왕력 및 업무경력의 조사	1. 기왕력 및 업무경력의 조사
2. 자각증상 및 타각증상의 유무 검사	2. 자각증상 및 타각증상의 유무 검사
3. 신장, 체중, 흉위, 시력 및 청력검사	3. 신장, 체중, 흉위, 시력 및 청력검사
4. 흉부엑스레이 검사	4. 흉부엑스레이 및 객담 검사
5. 혈압 측정	5. 혈압 측정
6. 빈혈검사(혈색소량 및 적혈구수)	6. 빈혈검사(혈색소량 및 적혈구수)
7. 간기능검사	7. 간기능검사
8. 혈중지질검사	8. 혈중지질검사
9. 혈당검사	9. 혈당검사
10. 요 검사	10. 요 검사
11. 심전도검사	11. 심전도검사

(2) 특수건강검진

다음의 <표 5-4>에서 열거하는 유해한 업무에 상근 종사하는 근로자에 대해서는 원칙적으로 고용할 때, 배치 전환할 때 및 6개월 이내에 1회(진폐검진은 관리구분에 따라 1~3년에 1회), 각각 특별한 건강검진을 실시해야 한다.

<표 5-4> 특수건강검진을 받아야 하는 업무

특수건강검진	<ul style="list-style-type: none"> - 실내작업장에서 유기용제업무에 상시 종사하는 근로자 - 납 업무에 상시 종사하는 근로자 - 사알킬렌 등 업무에 상시 종사하는 근로자 - 특정화학물질을 제조하거나 취급하는 업무에 상시 종사하는 근로자 및 과거에 종사한 재직근로자 - 고압실내에 상시 종사하는 근로자 - 방사선 업무에 상시 종사하는 근로자로 관리구역에 출입하는 사람 - 제염 등 업무에 상시 종사하는 제염 등 업무종사자 - 석면 등의 취급에 따른 석면 분진을 발산하는 장소에서 업무에 상시 종사하는 근로자 및 과거에 종사했던 적이 있는 재직근로자
진폐검진	<ul style="list-style-type: none"> - 상시 분진작업에 종사하는 근로자 및 종사한 적이 관리직 근로자
치과 의사에 의한 검진	<ul style="list-style-type: none"> - 염산, 질산, 유산, 아류산, 불화수소, 황인, 기타 치아 또는 기타 지지조직에 유해한 물질의 가스, 증기 또는 분진이 발생하는 장소에서의 업무에 상시 종사하는 근로자

(3) 스트레스 체크

의사에 의한 「심리적인 부담의 정도를 파악하기 위한 검사(스트레스 체크)」의 실시가 2015년 12월부터 상시 근로자수가 50명 이상인 사업장에는 의무화되었고 50인 미만의 사업장에 대해서는 당분간은 실시를 권장하고 있다. 파견근로자에 대해서는 파견업체가 사업주로서 의무를 하도록 하고 있다.

기본적으로 스트레스 체크 제도는 정신건강에 문제가 있는 근로자를 파악하는 것이 목적이 아니며 다음 항목에 대해 체크하고 있다.

- 직장에서 해당 근로자의 심리적인 부담의 원인에 관한 사항
- 해당 근로자의 심리적인 부담에 의한 심신의 자각증상에 관한 항목
- 직장에서 다른 근로자에 의한 해당 근로자에 대한 지원에 관한 항목

(4) 건강검진 실시 후 사업주의 구체적인 조치사항

가) 건강검진 결과의 기록

건강검진의 결과는 건강검진개인표를 작성하여 각각의 건강검진에 따라 정해진 기간, 보관해야 한다.(노동안전위생법 제66조의 3)

나) 건강검진 결과에 대한 의사의 의견청취

건강검진의 결과에 근거하여 건강검진 항목에 이상한 소견이 있는 근로자에 대해서 근로자의 건강을 유지하기 위해 필요한 조치에 대해서 의사의 의견을 들어야 한다.(노동안전위생법 제66조의 4)

다) 건강검진 실시 후의 조치

위의 나)에 따른 의사의 의견을 감안하여 필요하다고 인정된 때에는 작업의 전환, 노동시간의 단축 등 적절한 조치를 취해야 한다.(노동안전위생법 제66조의 5)

라) 건강검진 결과를 근로자에게 통지

건강검진 결과는 근로자에게 통지해야 한다.(노동안전위생법 제66조의 6)

마) 건강검진 결과에 근거한 보건지도

건강검진 결과 특히 건강을 유지하기 위해 노력이 필요한 근로자에 대해서 의사나 보건사에 의한 보건지도를 받을 수 있도록 노력해야 한다.(노동안전위

생법 제66조의 7)

바) 건강검진 결과를 관할 노동기준감독서장에게 보고

건강검진의 결과는 지체 없이 관할 노동기준감독서장에게 제출해야 한다.(노동안전위생규칙44조, 45조, 48조의 건강검진결과보고서에 대해서는 상시 50인 이상 근로자를 사용하는 사업자, 특수건강검진보고서에 대해서는 건강검진을 받은 모든 사업자)(노동안전위생법 제100조)

3) 일본 노재보험제도의 특별가입제도의 개요

(1) 특별가입제도의 가입자 범위

특별가입자는 크게 4개 분야로 구분할 수 있다.

- ① 중소기업사업주 및 중소기업사업주가 행하는 사업에 종사하는 사람
(노재보험법 제33조 1호 및 2호)
- ② 일인친방 등 (노재보험법 제33조 3호 및 4호)
- ③ 특정작업종사자 (노재보험법 제33조 5호)
- ④ 해외파견자 (노재보험법 제33조 6호, 7호)

노재보험법 제33조.

다음 각 호에 해당하는 자 (제2호, 제4호 및 제5호에게 있어서는 근로자인 사람을 제외)의 업무재해 및 통근재해에 대해서는 이 장에서 정하는 바에 의한다.

1. 후생노동성령에서 정하는 수 이하의 근로자를 사용하는 사업의 사업주 중 징수법 제 33조제3항의 노동보험사무조합에 동조 제1항의 노동보험사무의 처리를 위탁하는 자 (사업주가 법인 기타 단체인 경우에는 대표자)
2. 전(前) 호 사업주가 실시하는 사업에 종사하는 자
3. 후생노동성령에서 정하는 종류의 사업을 근로자를 사용하지 않고 하는 것이 보통인 사람
4. 전(前) 호 사람이 실시하는 사업에 종사하는 자
5. 후생노동성령에서 정하는 종류의 작업에 종사하는 자
6. 이 법률의 시행 지역 외의 지역 중 개발도상국에 있는 지역에 대한 기술협력 실시사업 (사업기간이 예정되는 사업을 제외한다)을 하는 단체가 해당 단체의 업무 수행을 위해 당해 개발도상에 있는 지역(업무재해 및 통근재해에 대한 보호 제도의 상황, 기타 사정을 고려하여 후생노동성령에서 정하는 국가의 지역을 제외한다)에서 실시하는 사업에 종사하기 위하여 파견하는 자
7. 이 법률의 시행지역 내에서 사업 (사업기간이 예정되는 사업을 제외한다)을 하는 사업주가 이 법률의 시행 지역 외의 지역 (업무재해 및 통근재해에 대한 보호 제도의 상황, 기타 사정을 고려하여 후생노동성령에서 정하는 국가의 지역을 제외한다)에서 실시하는 사업에 종사하기 위하여 파견하는 자 (당해 사업이 특정 사업에 해당하지 않는 때에는 당해 사업에 사용되는 근로자로 파견 자에 한한다.)

(2) 특별가입자의 업무상 재해인정

특별가입자의 경우 업무 또는 작업의 내용이 일반 근로자와 달리 근로계약에 따른 타인의 지휘명령에 따라 타율적으로 정해는 것이 아니고, 본인의 판단에 따라 주관적으로 결정되는 경우가 많기 때문에 일반적으로 그 업무 또는 작업의 범위를 확정하기 어렵다.

이에 따라 특별가입자에 대한 업무상 재해의 인정은 후생노동성 근로기준국장이 별도로 정하는 기준에 따라 이루어지도록 하고 있다.

노재보험법시행규칙 제46조의26에서는 “법 제33조 각 호에 따른 사람과 관련

한 업무 재해 및 통근 재해의 인정은 후생노동성 노동기준국장이 정하는 기준에 의하여 실시한다.”고 규정하고 있다.

(3) 특별가입자의 가입방법

특별가입자는 그 특별가입 내용에 따라 후생노동성에 가입방법을 달리하고 있다.

① 중소기업사업주 등이 특별가입제도에 가입하고자 하는 경우에는 노동보험사무조합을 통해서만 가입이 가능하다.

② 일인친방 등 특정작업종사자의 경우에는 단체를 구성하여 해당 단체가 특별가입제도의 가입을 신청하여 가입하게 된다. 다만, 해당 단체가 노동보험사무조합에 사무를 위탁하는 경우에는 노동보험사무조합을 통하여 신청할 수 있다.

③ 해외파견자의 경우 단체 또는 사업주가 보험관계가 성립되어 있는 경우 후생노동성에 가입신청을 할 수 있다. 다만, 파견원의 사업주가 노동보험사무조합에 사무를 위탁하는 경우에는 노동보험사무조합을 통하여 가입할 수 있다.

4) 일본 특별가입제도의 주된 내용

(1) 중소기업 사업주 등의 특별가입(제1종 특별가입자)

가) 가입대상 및 요건

후생노동성령에서 정하는 수 이하의 근로자를 사용하는 사업주로서 노동보험사무조합에 노동보험 사무의 처리를 위탁하는 사람과 해당 중소기업사업주가 실시하는 사업에 종사하는 사람이다.

후생노동성령에서 정하는 수 이하의 사업이란 상시 근로자 300인 이하 사업의 사업주가 원칙이나 도매업·서비스업의 경우 상시 100인 이하, 금융업·보험업·부동산업·소매업의 경우 상시 50인 이하에 해당된다.

사업의 종류	근로자 규모
일반원칙	상시 300인 이하
도매업 또는 서비스업이 주된 사업	상시 100인 이하
금융업, 보험업, 부동산업이나 소매업이 주된 사업	상시 50인 이하

나) 보험료 산정 및 납부

중소사업주 특별가입자는 후생노동성 장관이 정하는 급부기초일액(일평균임금)에 3,500엔, 4,000엔, 5,000엔, 6,000엔, 7,000엔, 8,000엔, 9,000엔, 10,000엔, 12,000엔, 14,000엔, 16,000엔, 18,000엔, 20,000엔 중 특별가입자의 희망을 고려하여 도도부현 노동기준국장이 결정함.

노재보험료율은 중소기업주가 행하는 사업의 일반보험요율을 기초로 산정된 제1종 특별가입보험요율을 적용하고 있다.

(2) 일인친방 등 특별가입(제2종 특별가입자)

가) 가입대상 및 요건

근로자를 사용하지 않고 항상 사업을 하는 일인친방 및 자영업자와 그 사업에 종사하는 자 중 업무의 위험도, 업무범위의 명확성이 인정되는 사업에 종사하는 사람이 대상이 된다.

노재보험법 제33조 제3호 및 제4호는 이에 해당되는 사람으로 후생노동성령으로 정하는 종류의 사업에 근로자를 사용하지 않고 사업을 행하는 사람 또는 해당 사업에 근로자가 아닌 자로서 종사하는 사람으로 정의하고 있다.

노재보험법시행규칙 제46조의 17에서는 해당 사업종류를 자동차를 사용하여 행하는 여객 또는 화물운송사업자 등 7개 사업으로 규정하고 있는데 구체적으로는 다음과 같다.

- ① 자동차를 사용하여 행하는 여객 또는 화물운송사업
- ② 토목, 건축 기타 공작물의 건설, 개조, 보존, 수리, 변경, 파괴 혹은 해체 또는 그 준비사업
- ③ 어선에 의한 수산동식물의 채취 포획사업
- ④ 임업사업
- ⑤ 의약품의 배치판매사업
- ⑥ 재생이용 목적의 폐기물 등의 수집, 운반, 선별, 해체 등의 사업
- ⑦ 선원법 제1조에 규정하는 선원이 실시하는 사업

나) 보험료 산정 및 납부

일인친방 등의 특별가입자는 중소기업주와 동일하게 후생노동성 장관이 정하는 급부기초일액(일평균임금)에 3,500엔, 4,000엔, 5,000엔, 6,000엔, 7,000엔, 8,000엔, 9,000엔, 10,000엔, 12,000엔, 14,000엔, 16,000엔, 18,000엔, 20,000엔 중 특별가입자의 희망을 고려하여 도도부현 노동기준국장이 결정하고 있음.

노재보험료율은 일인친방 등이 행하는 사업을 기초로 산정된 제2종 특별가입보험료율을 적용하고 있다.

<표 5-5> 제2종 특별가입 보험요율표

사업 또는 작업종류번호	사업 또는 작업의 종류	특별가입 보험요율
특1	노재보험법시행규칙 제46조17 제1호 사업 (개인택시, 개인화물운송업자)	14%
특2	노재보험법시행규칙 제46조17 제2호 사업(건설업 일인친방)	19%
특3	노재보험법시행규칙 제46조17 제3호 사업(어선에 의한 자영업자)	45%
특4	노재보험법시행규칙 제46조17 제4호 사업(임업 일인친방)	52%
특5	노재보험법시행규칙 제46조17 제5호 사업(의약품 배치판매업자)	7%
특6	노재보험법시행규칙 제46조17 제6호 사업(재생자원취급사업)	13%
특7	노재보험법시행규칙 제46조17 제7호 작업 (선원법 제1조에서 규정하는 선원이 하는 사업)	50%
특8	노재보험법시행규칙 제46조18 제1호 나 작업(지정농업기계종사자)	4%
특9	노재보험법시행규칙 제46조18 제2호 가 작업(직장적응훈련수강생)	4%
특10	노재보험법시행규칙 제46조18 제3호 가 또는 나 작업 (금속 등의 가공, 서양식기 가공작업)	15%
특11	노재보험법시행규칙 제46조18 제3호 다 작업(신발 등의 가공작업)	8%
특12	노재보험법시행규칙 제46조18 제3호 라 작업(도자기제조 작업)	16%
특13	노재보험법시행규칙 제46조18 제3호 마 작업(동력기계 작업)	3%
특14	노재보험법시행규칙 제46조18 제3호 바 작업(불단, 식기 가공작업)	18%
특15	노재보험법시행규칙 제46조18 제2호 나 작업 (사업주단체 등 위탁훈련종사자)	4%
특16	노재보험법시행규칙 제46조18 제1호 가 작업(특정농작업 종사자)	9%
특17	노재보험법시행규칙 제46조18 제4호 작업(노동조합 등 상근임원)	5%
특18	노재보험법시행규칙 제46조18 제5호 작업(개호작업종사자)	7%

(3) 특정작업종사자의 특별가입

가) 가입대상 및 요건

특정 사업을 하는 자영자 외에 특히 위험 유해한 작업에 종사하는 농업종사자 또는 그 종사업무의 실패 등에서 일반의 근로자에 준해서 취급하는 것이 타당하다고 여겨지는 직업훈련을 받는 자, 가내근로자 등이 대상이 된다.

노재보험법 제33조 제5호는 이에 해당되는 사람으로 후생노동성령으로 정하는 종류의 작업에 종사하는 사람으로 정의하고 있는데, 노재보험법시행규칙 제46조의18에서는 해당 작업에 종사하는 사람을 5개 분야 12개 작업 종사자로 규정하고 있다.

나) 보험료 산정 및 납부

특정작업종사자 등 보험료 등 산정 및 납부는 일인친방과 동일하게 적용하고 있지만 해당 단체가 구성원으로부터 제2종 특별가입보험료상당액을 어떠한 방법으로 징수하느냐는 단체의 내부에서 규율하고 있다.

개호작업종사자의 제2종 특별가입보험료 부담 사례를 살펴보면 유료직업소개사업자는 직업안정법 제32조의 3에 따라 개호작업종사자에 대하여 제2종 특별가입수수료를 접수수수료, 상한제수수료, 신고수수료, 구직자수수료 등과 함께 포함하여 받을 수 있다.

5) 특별가입제도의 가입시 건강검진

(1) 특별가입제도 가입시 건강검진이 필요한 경우

<표 5-6>에 기재된 업무에 각각 정해진 기간 종사한 경우에는 특별가입을 신청할 때 건강진단을 받을 필요가 있다.

<표 5-6> 특별가입자의 업무에 따른 건강검진 내용

특별가입 예정자 업무종류	특별가입 전에 업무에 종사한 기간(통산기간)	필요한 건강검진
분진작업을 하는 업무	3년 이상	진폐 건강검진
진동공구를 사용하는 업무	1년 이상	진동장해 건강검진
납 관련 업무	6개월 이상	납중독 건강검진
유기용제업무	6개월 이상	유기용제중독 건강검진

(2) 특별가입제도 가입시 건강검진의 절차

- ① 특별가입시 건강검진신청서를 특별가입단체를 통해 감독서장에게 제출
 - ② 신청서에 작성된 업무이력을 판단하여 가입시 건강검진이 필요하다고 인정된 경우 감독서장은 특별가입건강검진지시서 및 특별가입시 건강검진실시의 회서를 교부
 - ③ 지시서에 기재된 기간 내에 노동국장이 위탁하고 있는 검진실시기관 중에서 선택하여 가입시 건강검진을 받음. 의회서는 검진실시기관에 제출
 - ④ 검진실시기관이 작성한 건강검진증명서(특별가입용)를 신청서 또는 변경신청서에 첨부하여 감독서장에게 제출
- ※ 건강검진증명서를 제출하지 않거나 업무내용과 업무이력 등에 대해서 허위로 신청한 경우에는 특별가입 신청이 승인되지 않거나 보험급여를 받을 수 없다.

(3) 특별가입이 제한되는 경우

가입할 때 건강검진의 결과가 다음과 같은 경우에는 특별가입이 제한된다.

- ① 특별가입예정자가 이미 질병에 걸려, 그 증상 또는 장애의 정도가 일반적으로 취업하기 어렵고 요양에 전념해야만 한다고 인정되는 경우에는 종사하는 업무의 내용에 상관없이 특별가입은 인정되지 않는다.

② 특별가입예정자가 이미 질병에 걸려 그 증상 또는 장애의 정도가 특정업무로부터의 전환이 필요하다하고 인정된 경우에는 특정업무이외의 업무에 대해서만 특별가입이 인정된다.

(4) 보험급여를 받을 수 없는 경우

특별가입 전에 질병이 발병, 또는 가입 전의 원인으로 인해 발병했다고 인정된 경우에는 특별가입자로서의 보험급여를 받지 못할 수 있다.

특별가입자에 관한 업무상 재해로서 보험급여의 대상이 되는 질병은 특별가입자로서의 업무를 수행하는 과정에서 그 업무에 기인하여 발병한 것이 명확한 질병으로 한정된다. 특별가입 이전에 발병한 질병이나 특별가입 이전의 원인으로 인해 발병한 질병에 관해서는 보험급여의 대상이 되지 않는다.

따라서 가입할 때 건강검진의 결과 질병의 발병 또는 장애의 정도가 특별가입을 제한할 필요가 없는 정도일 경우라도 가입 시점에서 질병의 정도 및 가입 후 유해인자에 노출농도, 노출기간 등을 고려하여 가입 전의 업무가 주된 요인이라고 인정된 질병에 대해서는 보험급여를 하지 않는다.

6) 특수형태근로자와 관련된 직종의 일본 노재보험 적용과 건강검진

(1) 특수형태근로자에 대한 노재보험 및 건강검진 적용현황

우리나라에서 특수형태근로자로 구분되어 산재보험제도의 적용대상이 되는 직종은 보험설계사, 레미콘기사, 학습지교사, 골프장캐디, 택배기사, 퀵서비스기사, 신용카드모집인, 대출모집인, 대리운전기사의 9개 직종이다. 특수형태 근로종사자의 경우 산재보험제도의 당연적용대상이고 적용제외신청으로 통해 가입하지 않을 수 있다. 산재보험의 보험급여에 있어서는 일반근로자와 차이점이 없지만, 보험료부담은 일반근로자와 달리 사업주와 특수형태 근로종사자가 절반씩 부담하고 있다.

일본의 노재보험제도는 사업주와 특수형태근로자가 절반씩 보험료를 부담하는 제도를 운영하고 있지 않고, 특수형태근로자의 취업형태를 고려하여 자영업자 또는 일반근로자로 구분하고 있다. 일반근로자로 판단되는 경우에는 노재보험의 적용대상이 되고, 자영업자로 판단된 경우에는 노재보험의 적용대상에 해당되지 않는다. 자영업자 중 일부는 노재보험의 특별가입제도의 대상이 되어 보험료를 전액 본인이 부담하고 가입할 수 있다.

근로자 건강검진과 관련해서는 일반근로자는 노동안전위생법에 따라 건강검진이 의무화되어 있고, 업무에 따라 특수건강검진을 받도록 의무화되어 있으나, 자영업자로 판단된 경우에는 노재보험의 특별가입제도의 대상이 되더라도 노동안전위생법의 적용대상이 되지 않기 때문에 건강검진은 의무화되어 있지 않다.

(2) 일반근로자와 자영업자의 판단기준

직원이나 아르바이트 등 일반근로자는 노재보험의 적용대상이 되고, 업무위탁계약 등을 맺은 자영업자는 노재보험의 적용대상이 되지 않는다. 일반근로자와 자영업자를 구분하는 기준은 업무위탁계약 등의 고용형태에 상관없이 실질적인 근무형태를 기준으로 근로자여부를 판단하고 있다.

일본에서 노재보험제도의 적용대상이 되는 근로자는 직업종류에 상관없이 사업 또는 사업장에 종사하는 사람으로 임금을 지급받는 사람을 의미하고 판단 기준은 다음과 같다. ㉠사업에 종사하는 사람, ㉡사용자의 지휘명령 하에서 종사하는 사람, ㉢임금을 지급받는 사람

업무위탁계약의 형태로 개인사업주로 일을 하고 있는 경우에도 업무에 관한 시간 관리를 어떻게 하고 있는지, 지휘명령은 어떻게 되어 있는지, 외출 중에도 휴대폰으로 연락하는 것이 의무화되어 있는지, 교통비를 누가 부담하는지, 컴퓨터나 소모품의 비용을 누가 부담하고 있는지 등을 파악하여 종합적으로 판단한다.

출근일이나 출근시간이 자유롭고, 일일이 관리되지 않고, 교통비도 개인부담이고, 사용하는 컴퓨터나 소모품도 개인부담인 경우에는 개인사업자로 판단될 가능성이 높아진다.

업무위탁계약을 맺은 고용형태라도 다음과 같은 기준에 해당되면 근로자로 판단한다. ㉠ 일 의뢰에 대한 거부의 자유가 없음. ㉡ 업무의 수행방법에 대해서 상세한 지시를 받고 있음. ㉢ 시간, 장소적 구속성, ㉣ 출근상황이 출근부에 의해 관리되고 있음. ㉤ 보수 기본급이 결근 등에 따라 가감됨(보수의 노무대가성)

(3) 특수형태근로자에 대한 일본의 적용방식

가) 보험설계사

일본 보험대리점에서 근무하는 보험설계사(保險外交員)는 일반근로자와 동일하게 근무하고 있는 경우와 업무위탁계약을 맺어 자영업자와 유사하게 근무하는 경우도 있다. 업무위탁계약을 맺어 자영업자와 유사하게 근무하는 경우에도 근무실태에 따라서는 근로자로 인정되는 경우도 있다.

다만 업무위탁계약을 맺고 있다고 하더라도 실제 근무실태는 일반근로자와 유사한 형태로 근무하고 있었기 때문에 금융청에서 2014년 1월 16일자로 보험회사에 대한 보험대리점에서 보험설계사의 적정화에 대한 지침을 내렸다. 결국 일본의 경우 금융청의 지침에 따라 보험설계사는 원칙적으로 업무위탁계약을 맺지 못하고 직접 고용해야 한다고 하고 있고, 이로 인해 노재보험 등 사회보험에도 의무적으로 가입해야 한다.

나) 레미콘기사

근로자로 채용된 경우에는 노재보험의 적용대상이 되고, 일반근로자와 동일한 방식으로 노재보험이 적용된다.

일본에서는 레미콘기사를 대부분 정규직 직원으로 채용하고 있기 때문에 노

재보험의 적용대상이 되고 일반근로자와 동일하게 건강검진의 대상이 되고 있다. 다만 레미콘기사 중 일부는 개별사업장에 속하지 않고 개인적으로 업무위탁계약을 통해 일하는 경우에는 노재보험의 특별가입제도의 일인친방(자동차를 사용하여 이루어지는 여객이나 화물운송 사업자)으로 노재보험에 가입할 수 있다. 특별가입제도로 노재보험에 가입되어 산업재해로부터 보호를 받는다고 하더라도 노동안전위생법의 적용대상은 아니기 때문에 건강검진에 대한 의무사항은 적용되지 않는다.

레미콘기사에 대해 광물성분진에 대한 특수건강진단은 실시하지 않고 있다. 일반노동자의 경우에 분진업무에 종사하는 사람은 의무적으로 진폐건강진단을 받도록 되어 있다. 분진업무와 관련해서는 진폐법시행규칙에 29개 종류의 분진작업이 열거되어 있으나 레미콘기사와 관련된 부분은 없다.

다) 학습지교사

우리나라의 학습지교사와 유사한 형태로 운영되는 가정교사나 구몬 교사의 경우에는 회사에 교사로 채용된 경우에는 노재보험의 적용대상이 되고 일반근로자와 동일한 방식으로 노재보험의 보호를 받게 된다. 다만 회사와 계약관계를 맺어 개인교실(사업장)을 개설한 교사의 경우에는 개인사업자가 되어 노재보험의 적용대상에서 제외된다.

결국 가정교사의 경우 직원 또는 아르바이트로 근무하는지 아니면 업무위탁계약의 형태로 근무하는지에 따라서 노재보험의 적용여부가 결정된다. 업무위탁계약을 맺는 근무형태인 경우에는 근로자가 아닌 개인사업주가 되기 때문에 노동기준법이나 노동안전위생법의 적용 대상이 되지 않고 노재보험의 가입도 불가능하다.

업무위탁계약은 사무·경리나 강사업무, 판매 등에 많은 근무형태로 업무를 위탁받은 사람이 자신의 책임과 관리 하에 위탁받은 업무를 확실하게 수행할 것을 약속하는 계약이지만 계약의 종류에 상관없이 실제 근무형태를 파악하여

근로자의 속성이 인정된 경우에는 근로자로 보호를 받게 된다.

라) 골프장캐디

일본에서 골프장캐디는 기본적으로 골프장이나 파견회사에서 정직원이나 아르바이트로 직접 채용하고 있기 때문에 원칙적으로 노재보험의 적용대상이 된다. 또한 일반근로자로서 건강검진의 대상이 된다.

마) 택배기사

일본의 대부분의 택배회사에서는 택배기사를 정직원이나 아르바이트로 채용하고 있기 때문에 노재보험의 적용대상이 되어 노재보험의 보호를 받게 된다. 또한 일반근로자로서 건강검진의 대상이 된다. 다만 업무위탁계약의 형태로 택배기사를 채용하고 있는 경우도 있는데, 이런 경우에는 근로자는 아니지만 특별가입의 형태로 노재보험에 가입하여 보호를 받을 수 있다.

노재보험의 특별가입제도 가운데 일인친방은 근로자를 채용하지 않고 혼자 업무위탁을 받아 일하는 사업주를 말하는데, 여객 또는 화물운송사업에 있어서 일인친방으로 특별가입이 인정되는 것은 오토바이 택배사업과 개인화물운송사업, 경화물운송사업, 택시기사이다.

바) 퀵서비스업자

일본의 퀵서비스는 크게 자동차나 오토바이를 이용하는 퀵서비스와 자전거를 이용하는 퀵서비스로 구분되어 있다. 자동차나 오토바이를 이용하는 퀵서비스의 경우에는 택배사업자와 동일하게 직원이나 아르바이트로 고용된 경우에는 근로자로서 노재보험의 적용을 받게 되지만, 업무위탁계약을 맺은 퀵서비스 사업자는 노재보험의 특별가입제도를 통해 노재보험의 적용을 받을 수 있다. 다만 근로자가 아니기 때문에 노동안전위생법 상의 건강검진을 받을 의무는 없다.

자전거를 이용하는 퀵서비스기사도 근무형태에 직원 또는 아르바이트로 고

용된 경우에는 노재보험의 적용을 받지만, 업무위탁계약을 맺은 경우에는 노재보험의 특별가입대상이 되지 않아 노재보험의 적용을 받지 못한다.

그러나 2007년 대형 자전거 킥서비스회사의 노동조합결성 문제가 사회적인 문제가 되어 개인사업자로 볼 것인지 근로자로 볼 것인지 판단이 필요했는데, 중앙노동위원회에서는 운송청부계약을 체결한 경우에도 취로의 실태를 조사하여 근로자성을 판단해야 한다고 결정하였다.

사) 신용카드모집인

신용카드모집을 위한 사원은 보통 정사원이나 아르바이트를 채용하고 있고, 홍보시간과 장소 등을 지정받아 일하고 있기 때문에 일반근로자와 동일하게 노재보험의 적용을 받고 있다.

아) 대출모집인

대출모집인과 유사한 직종은 일본에 없다. 대출모집과 관련된 업무는 기본적으로 은행직원이 하는 업무로 은행의 대출모집을 제3자에게 위탁하고 있지 않다.

자) 대리운전기사

대리운전기사도 일반적으로 정규직이나 아르바이트로 고용하고 있어서 일반근로자와 동일하게 노재보험의 적용을 받고 있다. 대리운전기사에 대해 의무적으로 야간작업에 대한 특수건강진단을 실시하고 있지는 않지만 아래와 같이 심야업종사자의 자발적 건강진단에 대한 법규정을 두고 있다.

※ 심야업종사자의 자발적 건강진단(노동안전위생법 제66조의 2)

심야업에 종사하는 노동자로 자신의 건강에 불안이 있는 사람이 스스로의 판단으로 받은 건강진단의 결과를 사업주에게 제출한 경우 사업주가 사후조치 등을 강구해야 할 의무를 부여하고 있다.

- 자발적 건강진단의 항목은 정기건강검진과 동일한 항목임.

- 자발적 건강진단의 결과를 사업주에게 제출할 수 있는 노동자는 상시 사용하는 노동자로 해당 건강진단을 받는 날 이전 6개월 동안 평균 1개월 당 4회 이상 심야업에 종사한 사람을 말함.
- 건강진단의 결과를 증명하는 서류를 해당 건강검진을 받은 날로부터 3개월 이내에 제출해야 함.

7) 일본 근로자 건강검진제도의 시사점

일본의 일반 근로자의 경우에는 노동안전위생법에 적용을 받아 채용될 때와 1년에 1회씩 정기검진을 받도록 되어 있고, 특별한 업무를 수행하는 직종의 경우에는 특별건강검진을 받도록 의무화 되어 있다.

일본의 경우 노재보험제도의 특별가입자는 노동안전위생법의 적용을 받지 않기 때문에 정기건강검진 등의 적용대상이 되지 않고, 건강검진을 받을 지는 특별가입자의 자율성에 맡기고 있다. 또한 산재보험에 특별가입 된 경우에도 2차 건강검진 등 급여는 받을 수 없다. 오히려 산재보험에 특별가입하기 위해서는 건강검진을 받아 기왕증 등의 문제가 없다는 것을 확인된 후에 가입할 수 있다.

일본의 노재보험제도는 사업주와 특수형태근로자가 절반씩 보험료를 부담하는 제도를 운영하고 있지 않고, 특수형태근로자의 취업형태를 고려하여 자영업자 또는 일반근로자로 구분하고 있다.

일반근로자로 판단되는 경우에는 노재보험의 적용대상이 되고, 자영업자로 판단된 경우에는 노재보험의 적용대상에 해당되지 않는다. 자영업자 중 일부는 노재보험의 특별가입제도의 대상이 되어 보험료를 전액 본인이 부담하고 가입할 수 있지만 건강검진의 대상이 되지 않는다.

2. 독일

1) 관련 개념

(1) 독일의 유사근로자 및 외관자영업자

독일의 경우에도 우리와 같은 특수형태근로종사자에 대한 논의가 ‘외관자영업자 논쟁’이라는 이름으로 장기간 이루어졌다. 개념적으로 독일의 외관자영업자는 기본적으로 근로자이지만 외관상 자영업자처럼 업무를 수행하는 경우를 의미하며, 유사근로자는 기본적으로 독립된 자영업자이지만 실제 업무는 근로자와 유사한 형태로 수행하는 경우를 지칭한다. 결과적으로 근로자와 같은 수준의 인적종속성을 갖추지는 않았지만 경제적 종속성으로 인해 사실상 근로자와 같은 업무를 수행하는 이들을 유사근로자 및 외관자영업자로 구분하여 완전히 독립된 자영업자가 아니라고 인정되는 경우 근로자와 마찬가지로 법률상 노동·사회적 보호를 제공한다. 여기서는 외관자영업자 보다 통상적으로 사용되는 유사근로자로 용어를 통일하여 사용한다.

따라서 우리 법제가 특정 직군을 지정하여 그 업에 종사하는 사람들을 ‘특수형태 근로종사자’로 구분하여 임금근로자는 아니지만 노동법적, 사회법적 보호의 필요성을 인정하는 방식으로 보호하는데 반하여, 독일의 법제는 ‘취업자’에 대해서는 노동의 종속성이 인정되는 한 인적종속성을 엄격히 요구하지 않으며, 경제적 종속성을 가진 자영업자를 ‘취업자로 인정’하여 근로자와 동일하게 보호하는 방식을 취하고 있다.

(2) 취업자 인정기준 및 확인절차

가) 취업자 인정기준

독일의 유사근로자에 대한 대표적인 사례는 ‘화물운수업자로서 자가운전 개인운수업자의 근로자성을 인정할 것인가’의 문제이다.¹⁾ 다만, 「사회법전(SGB)」은 근로자(Arbeitnehmer)가 아닌 취업자(Beschäftigte)를 보호대상으로 하고 있기 때문에 ‘근로자성의 인정여부’ 대신 ‘취업자 인정여부’에 대해 살펴볼 필요가 있다.

독일의 취업자는 일반적으로 독립자영업자와 자유업종사자 및 근로자로 구분할 수 있으며, 통상적으로 자기소유의 차량을 가지고 업무를 수행하는 경우에는 ‘자영업자성’을 인정할 수 있다. 그런데 독일 노동법원에 의하면, ‘자가운전 개인운수업자’에 대해 사회적 보호필요성과 경제적 종속성을 인정하여 전통적 의미의 노동법상 근로자가 아닌 ‘유사근로자의 지위’가 인정된 바 있다. 물론 ‘취업자성’의 판단은 일률적이지는 않으며 개별 사건에 따라 다르다.

이러한 문제는 입법적으로 「사회법전(SGB)」 제4권 제7조 제1항 후단에서 취업의 중요한 판단기준을 명시함으로써 어느 정도 해소되었다. 이에 따르면, “지시에 따른 업무수행과 지시권자의 노동조직에의 편입”을 기준으로 ‘취업자성’을 판단할 필요가 있다. 현재는 취업자 여부를 가늠하는 판단의 척도를 ‘지휘명령관계’와 ‘노동(사업)조직에의 편입’으로 하여 적용하고 있다.²⁾

결과적으로 노동법상 근로관계의 성립요건인 종속성을 전통적 의미의 인격적 종속성만을 기준으로 하지 않고 경제적 종속성으로 확대하여 본다면, 유사근로자는 비록 외관상 인격적 종속성은 갖추지 않았더라도 사용자에 대해 경미하지만 경제적 지배를 받고 있다는 점에서 ‘근로관계성’을 인정할 수 있는 것이다. 노무제공의 제반사정을 종합적으로 고려하여 판단할 경우 유사근로자의 인정범위는 충분히 확대될 수 있다.³⁾

1) 윤조덕(2004), 333면 이하 참조.

2) 오상호(2016), 115면 참조.

3) 오상호(2016), 115-116면 참조.

나) 독일의 ‘취업자 지위확인절차’

독일의 노동관계에서 ‘취업자’ 인정여부는 법정 연금보험제도에서 어떻게 판단하는지에 따라 달라진다. 즉 독일의 특수형태 근로종사자에 대한 보호는 노동법적 의미의 ‘고용관계’가 아니라 사회보험관계에 있어서 ‘지불의무의 결정’을 토대로 한다. 이러한 독일의 취업자 ‘지위확인절차(Statusfeststellungsverfahren)’는 「사회법전(SGB)」 제4권 제7조의a 제1항에서 규정하고 있으며, 법정연금보험을 운영기관인 ‘독일 연금연합(DRV)’에서 담당한다.⁴⁾

구체적으로 취업자인지 여부는 ‘질의절차(Anfrageverfahren)’와 ‘의무적인 지위확인절차(Obligatorisches Statusfeststellungsverfahren)’로 구분되며, 전자는 1999년에 도입되었으며, 취업자인지 여부에 대한 객관적인 의심이 있는 경우에 이해관계자인 고용인, 피고용인, 자영업자, 업무위임자(Auftragegeber)가 신청할 수 있다. 이들 중 1명이 신청하는 것으로 충분하며, 사회보험기관이나 제3자에 의한 신청은 인정되지 않는다.

이러한 ‘질의절차’는 연금보험 운영기관(DRV)에서 미리 서면으로 사업성 여부를 공표하였거나 징수기관(Einzugsstelle)에서 결정한 경우에는 적용되지 않는다. 이는 질의절차의 대상이 취업관계의 존부 확인에 있기 때문이며, 임금 종속적 고용으로 인해 발생하는 사회보험 가입의무에 대한 단순한 확인여부에 대해서는 적용되지 않는다.⁵⁾

다음으로 ‘의무적인 지위확인절차’의 경우에는 사용자가 고용관계를 개시할 때 징수기관에 근로자 신고시 사용자의 배우자 및 생활동반자인지, 유한회사(GmbH)의 인원인지 고지해야 한다. 2007년 12월 31일 이후 발생한 사업주의 승계인의 고용관계 역시 ‘의무적인 지위확인절차’의 대상이 된다. 사업경영자는 이러한 ‘의무적인 지위확인절차’에 따라 질의절차에서와 같이 종속적 고용관계에 있는지 자영업자인지 결정된다.

4) 취업자인지 인정여부에 대한 결정은 독일 사회보험법, 노동법, 세법 분야에 공통적으로 적용된다.

5) 연방사회법원 판결, 11. März 2009 - Az. B 12 R 11/07 R.

2) 독일 유사근로자의 건강관리 관련 법제

(1) 관련 법제의 개관

독일 재해예방은 역사적으로 제국보험법(RVO)에서 출발하였으며, 현재의 기본적인 예방원칙은 「사회법전」 제7권(SGB VII)에서 규정하고 있다. 구체적인 재해예방은 사업장 안전을 규정하는 「산업안전보건법(ASiG)」과 「근로보호법(ArbSG)」에 근거를 두고 있다. 또한 「경영조직법(BVerfG)」에서 경영협의회의 안전담당위원, 사업주의 안전관련 업무 이행 촉구 및 감독, 근로자의 안전 사항 준수, 노조위원의 사고조사 참여 및 예방협조 사항, 안전관리자 및 공장의 사 임명에 따른 노조의 동의권 등을 규정하고 있다.

우리와 달리 단일체제를 취하지 않는 독일의 직종조합 중심의 재해보장체계에서 재해예방에 관한 구체적인 실현 역시 각 직종조합의 재해예방규정(UVV)를 기초로 이루어지고 있다. 그 밖에 관련 법령으로 「노동의학적 예방을 위한 시행령(ArbMedVV)」, 「노동의학규정」, 독일 직종조합연합 제1 규정 “예방원칙”, 「직업병시행령」 등이 있으며, 청소년과 모성보호와 관련한 「청소년근로보호법」, 「모성보호법」이 있다.

(2) 주요 규정

가) 산업안전법(Arbeitsicherheitsgesetz, ASiG)

사용자는 「산업안전법(ASiG)」에 따라 산업의를 신청할 수 있다. 특히, 취업자들을 진료하고 산업의학적으로 판단하고 상담한다. 또한 진료결과를 작성하고 평가한다. 독일의 안전보건관계법의 특색은 안전보건기준의 광범위한 위임이며, 이는 안전보건 관계법령을 보다 탄력성 있게 해줌으로서 산업의 발달에 따른 산업안전보건기준의 기술변화에 대한 적응성을 확보하기 위한 조치이다. 이를 통해 급속히 발전하는 산업 및 의료기술에 적극적으로 대처할 수 있게 되고 안전보건 기술의 신속한 도입이 가능하게 되었다.

이에 따라 1차 초안은 주로 각 산재보험조합(BG)에서 작성·발의되며, 연방노

동사회성에서 발의된 경우도 있다. BG 본부는 각 BG의 1차 초안을 받아 BG 기술분과 위원회에서 내용을 검토 후 각 BG에 통보, 의견수렴한 수정안을 연방노동사회성(BMA)에 제출한다. 이 안을 각 주에 통보하여 의견을 수렴하고 BG 본부와 의견을 조정한다. 최종안을 BG본부 총회에서 결정한 후 BMA 승인을 거쳐 공포한다.

독일의 산업안전보건 감독의 특징적 요소는 ‘이중감독체제(Dual Inspection System)’를 유지하고 있는 것이며, 사업장내 안전보건에 대한 사법적 권한을 가지고 있는 연방정부와 주정부의 감독행정과 사업장에 대한 기술적 안전보건 감독 및 기계설비에 대한 검사를 실시하는 공공기관의 기술감독으로 대별될 수 있다. 이러한 이중감독체제는 전문적인 기술능력으로 산업안전보건감독의 효과를 충분히 거두기 위한 상호 보완적 의미를 갖는다. 또한 이러한 감독업무에 참여하는 근로감독관, BG기술감독관, 기술검사협회의 공인검사원 등이 법적으로 해당분야에 대한 전문지식과 경험을 가진 자로 한정하여 감독업무의 질적 향상을 도모하고 있다.

나) 근로보호법(Arbeitsschutzgesetz, ArbSchG)

「산업안전법(ASiG)」이 재해예방을 위한 기술적 부분을 다루고 있다면, 「근로보호법(ArbSG)」은 재해예방적 차원에서 사업장에서의 근로자 건강보호를 목적으로 한다. 따라서 사용자는 사업장의 안전과 보건에 대한 위험성에 따라 정기적으로 취업자에 대한 노동의학적 검진을 시행해야 한다. 다만, 근로조건과 관련 보호조치에 근거하여 건강손상에 대한 위험이 있을 때 시행한다(제 11조).

다) 청소년근로보호법과 모성보호 관련 법령

「청소년근로보호법(JArbSchG)」 제22조에서 “위험한 작업”에는 청소년의 취업을 제한하고 있으며, 모성보호와 관련해서는 모성보호법(MuSchG)과 모성

보호지침시행령(MuSchRiV)을 통해 임신부에 대한 취업제한을 규정하고 있다. 다만, 의심스러운 경우에는 근로보호를 관할하는 기관과 연계하여 제한하도록 하고 있다.

라) 노동의학 관련 법규 및 자치규범

노동의학적 예방조치에 대한 구체적인 시행은 「노동의학적 예방을 위한 시행령(ArbMedVV)」에 근거하며, 특수한 위험이 있는 특정 업무에 대해 사용자에게 노동의학적 예방조치를 시행할 의무를 부여하고 있다(의무검진, Pflichtvorsorge). 또한 특정된 위험이 있는 업무인 경우에 사업의 노동의학적 예방조치가 제공되도록 하고 있으며(기본예방, Angebotvorsorge), 취업자의 요구에 의한 선택적 예방조치(선택예방, Wunschvorsorge)를 취할 수 있도록 허용하고 있다. 이러한 「노동의학적 예방을 위한 시행령(ArbMedVV)」을 보다 구체화하는 「노동의학규정(AMR)」은 노동의학 및 기타 노동의학지식의 실현에 기여한다.

그 밖에 독일 재해보험조합의 자치규정으로 노동의학적 검진에 대한 ‘DGUV 기본원칙(DGUV Vorschrift)’들이 각 분야별로 적용된다. 예컨대, 제1규정에서는 취업자의 업무를 이전하는 경우에 사업주로 하여금 업무의 유형에 따라 취업자가 업무수행시 안전과 건강보호를 위해 고려해야 하는 규정과 조치를 준수할 능력이 있는지 고려해야 하도록 하고 있다.

3) 독일 유사근로자의 현황 및 건강관리

(1) 독일 유사근로자의 현황

독일에서 유사근로자가 많이 발생할 수 있는 부문으로는 컨설턴트, 영화 및 TV 산업 종사자, 그래픽 디자이너, 카피라이터, 장인, 건설업계, 명예직 의사, 간호사, 보건 전문가, 부동산 에이전트, 택배기사, 교사(강사, 코치), 프로그래머, 청소용역, 포워딩 비즈니스(드라이버, 물류) 등이 있다. 독일의 유사근로자들은

현실적으로 노무계약의 체결과 업무수행의 실제 조건 등을 고려하여 판단할 수 있는데, 기본적으로 사회보험에 의무 가입해야 하는 피고용인을 고용하지 않는 경우, 특정한 단일 고객을 위해 지속적으로 일하거나 전체 업무의 5/6이상 제공하는 경우에는 유사근로자로 해당한다고 본다. 일반적으로 유사근로자인지 판단을 위한 자가 점검은 다음의 문항을 통해 살펴볼 수 있다.

- 계약자에게 고객의 지시가 없습니까?
- 계약자가 자신의 근무 시간을 선택할 수 있습니까?
- 계약자의 임무가 정규 직원의 임무와 다른가?
- 계약자는 혜택에 대한 정기 보고서를 무료로 제공합니까?
- 계약자가 작업장을 자유롭게 선택할 수 있습니까?
- 계약자는 고객이 제어 할 수있는 하드웨어와 소프트웨어가 없습니까?
- 계약자가 외부 세계에서 자영업자로 행동합니까 ?
- 계약자가 자신의 편지지, 회사 이름의 명함 등을 사용합니까?
- 계약자가 자신의 회사에 대한 고객 확보 및 광고에 적극적입니까?

이해관계자의 신청에 의한 ‘지위확인절차를 통해’ 유사근로자로 인정되는 경우 사용자는 통상의 정규직원과 같이 소급하여 최대 4년 동안의 사회보험료 납부책임을 부담하게 된다. 사회보험료 외에 조세부담 역시 소급 적용될 수 있으며, 사용자가 고의적으로 자영업으로 이용한 것으로 입증하면 벌금, 징역은 물론 최대 30년까지 소급 납부책임을 부과할 수 있다. 이처럼 유사근로자로 인정되면, 자영업은 종료되고 고용관계 초기의 근로자와 동일한 지위를 인정받게 되고, 해고보호, 임금 등 노동법적 보호가 인정된다.

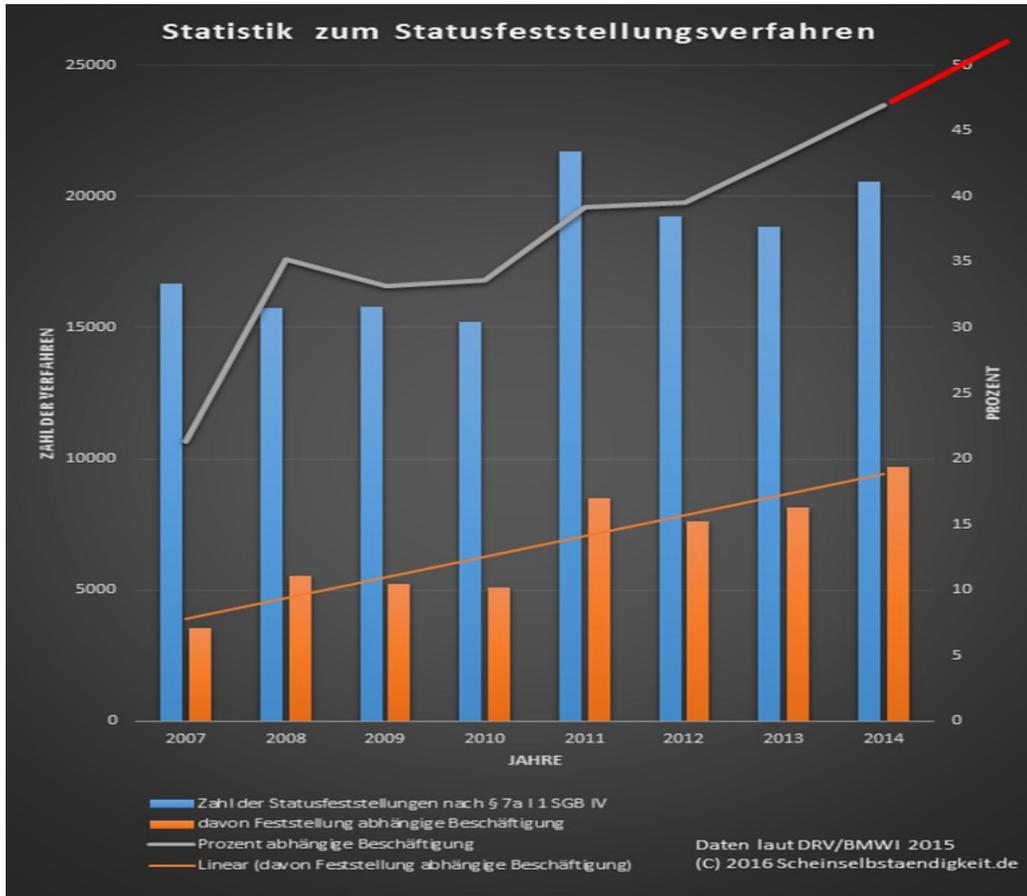
독일의 유사근로자에 대한 정확한 통계는 없는 것으로 보인다. 다만, 전체 자영업자 중에서 가장 큰 비중을 차지하는 ‘1인 자영업자(Solo-Selbständige)’가 2014년 전체 소득활동자의 5%를 차지하였으며, 이들은 통상 정규 근로자에 비

해 소득수준이 높다. 대체로 순소득(Netto)을 기준으로 근로자는 2%, 1인 자영업자는 9% 정도가 5,000유로 이상인 것으로 파악되었다. 그러나 이러한 1인 자영업자의 지위는 정책적 측면에서 불확실한 상황에 놓여 있으며, 통계상 계속 유지되기는 어렵다. 다만, IT 컨설턴트, 경영컨설턴트 또는 중간관리자와 같은 우수한 자격을 갖춘 경우에는 1인 자영업자로서 연간 매출이 12만 유로에서 20만 유로 사이에 있기도 한다.⁶⁾

2007년에서 2014년까지 이루어진 ‘지위확정절차’에 따르면, 2007년에는 전체 신청건수에 대해 21.32%만이 종속적인 취업, 즉 유사근로자로 인정된 반면 2014년에는 47.01%까지 상승되었다. 임의신청에 의해서 유사근로자로 판단되는 비중이 증가하고 있는 만큼 의무적인 절차로 인정된다면, 그 비중이 80%까지 상향될 것으로 전망된다.⁷⁾

6) Mai/Marder-Puch, Selbständigkeit in Deutschland, in: Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik, Wiesbaden 2013, S. 495.

7) <http://www.scheinselbstaendigkeit.de/scheinselbstaendigkeitde/statistik-zum-statusfeststellungsverfahren.html> 참조(2018.0921).



파란색 막대: 사회법전 제7조의a 제1항 제1문에 따른 지위확정의 건
 주황색 막대: 종속노동으로 확정된 건
 회색 그래프: 종속노동의 백분율
 주황색 선: 종속노동으로 확정된 건
 출처: DRV/BMWi 2015 자료,
 재인용: www. Scheinselbständigkeit.de 참조.

[그림 5-1] 독일의 유사근로자 확정 추이

2017년에는 사실상 지위확정은 임의신청에 의한 질의절차가 22,263건이었으며, 이 중 자영업이 12,860건으로 57.8%를 차지하였고, 사회보험료 납부의무가 인정되는 종속고용관계가 8,976건으로 40.3%를 차지하였다. 다만, 의무적 지위

확정의 경우는 가족종사자의 경우 전체 41,425건으로 취업자성이 99.9%까지 인정되었으며, 사업경영자인 경우 전체 3,362건 중에서 자영업으로 인정된 건수가 32.2%(1,081건)를 차지하였으며, 취업자성 인정비율은 67.6%(2,272건)에 달하였다.

<표 5-7> 2017년도 사실상 지위확정 현황

연도	사실상 지위확인	자영업인	사회보험 의무가입의 종속노동		
사회법전 제4권 제7조의a 제1항 제1문에 따른 지위확인(선택적)					
2017	22,263	57.8%	12,860	40.3%	8,976
사회법전 제4권 제7조의a 제1항 제2문에 따른 지위확인(의무적) 가족구성원					
2017	41,425	0.0%	20	99.9%	41,368
사회법전 제4권 제7조의a 제1항 제2문에 따른 지위확인(의무적) 회사경영자					
2017	3,362	32.2%	1,081	67.6%	2,272

출처) Deutscher Bundestag, Drucksache 19/749, 14.02.2018, S. 2.

(2) 독일 유사근로자의 건강관리

독일의 유사근로자에 대한 건강관리는 기본적으로 일반근로자와 별도로 구분되지 않는다. 즉 지위확인절차에 의해 취업자로 인정되면, 자영업자가 아니라 정규 근로자와 동등한 노동법적, 사회보험법적 보호를 받게 된다. 따라서 산업 재해 및 직업병 예방을 위한 건강관리 역시 동일하게 보장된다. 다만, 직종별로 특별히 요구되는 검진과 예방의 범위에는 차이가 있을 수 있다.

가) 노동의학적 예방(검진)의 의의

직업환경의학에 해당하는 독일의 노동의학은 직무조건의 건강위험을 인식하고 그것으로 인한 건강위험을 예방할 것을 목적으로 한다. 이는 법률상 기업의

재해예방조치에 해당하며, 위반행위에 대해 제재가 부여된다. 독일의 ‘노동의학적 검진(Arbeitsmedizinische Untersuchung)’은 사용자의 배려의무의 일부로 오랜 전통을 가지고 있다.

따라서 노동의학적 검진은 특히 직업병 예방을 위해 중요한데 사용자의 배려의무에 근거하여 근로자에게 건강위험이 발생하기 전에 보호하며, 직업병을 방지하고 직무조건의 질병을 적시에 인식할 것을 요구한다. 아울러 특정 업무에 대한 근로자의 노동능력과 신체적격성을 확인하는 수단으로도 활용된다.

나) 노동의학적 예방(검진)의 대상

노동의학적 예방검진은 노동의학 전문의 혹은 사업장의료에 관하여 별도의 자격을 갖춘 의사에 의해 시행된다. 산업의(Betriebsarzt)는 좁은 의미에서 근로 보호를 위임받아 협력하고 근로자와 대화를 시도함으로써 직업병과 재해방지를 최상의 목적으로 한다. 이러한 산업의는 또한 특정 행위의 이행, 예컨대, 크레인을 운전하거나 무거운 화물운반을 하는 경우에 취업자의 자격을 심사해야 한다.

독일의 노동의학적 예방검진은 「근로보호법(Arbeitsschutzgesetz)」에서 규정하며, 근로자의 자기결정권 보호를 중요시 한다는 측면에서 임의적인 제도로 운영된다. 다만, 고도의 부하나 위험과 관련된 업무인 경우 노동의학적 예방검진은 의무적인 제도로써 강제성이 부여된다. 기타 예방검진은 사용자가 제공하며, 근로자가 자유롭게 이용할 수 있도록 하고 있다.

다) 노동의학적 예방(검진)의 근거로서 위험성 평가

사업장 위험성평가는 사업장과 관련 있는 건강의 위기와 위협에 관한 정보를 제공하며, 사업장 건강예방의 기초가 된다. 이 평가를 통해서 신체적, 정신적 부담요인이 확인된다. 건강과 직무행위와 상호영향력을 확정하는 것을 목적으로 한다. 이를 기초로 하여 취업자는 중요한 예방조치의 관점에서 상담과 예

방검진을 받는다. 산업의 비밀유지의무에 기초하여 사용자에게 건강한 근로 조건으로 개선하기 위해 이행할 수 있는 해당 예방조치를 고지할 수 있다. 이를 통해 근로보호를 개선함으로써 부담을 경감시키고 질병을 예방할 수 있다.

라) 노동의학적 예방(검진)의 범위

유사근로자를 포함하여 근로자에 대한 최적의 의료케어는 고도의 질병상태를 방지하고 업무동기를 강화시키려는 사용자의 이익과 관련된다. 노동의학적 검진에 대한 통일적 기준은 2008년 제정된 「노동의학적 예방을 위한 시행령(ArbMedVV)」이며, 2013년 개혁을 통해 사업과 근로자들에게 적용될 수 있는 한계가 설정되었다.

노동의학적 검진을 상위개념으로 하여 그 아래 다양한 검진유형이 존재한다. 다만, 법률적으로는 「노동의학적 예방을 위한 시행령(ArbMedVV)」에서 ‘노동의학적 예방검진(arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung)’을 대신하여 ‘노동의학적 예방(arbeitsmedizinische Vorsorge)’이라는 용어가 사용된다.

「노동의학적 예방을 위한 시행령(ArbMedVV)」에 따른 노동의학적 예방의 범위는 다음과 같다.

- 소음(Lärm)
- 화물취급 및 육체노동
- 호흡보호(Atenschutz)
- 감염위험(Infektionsgefährdung) 부록 제2편 제1항 제3문 i호와 m호
- 습식작업(Feuchtarbeit)
- 위험물질(Gefahrstoffe)

이러한 범위에서 시행되는 노동의학적 예방조치는 다시 4가지 영역으로 구분된다.

- 의무검진(Pflichtuntersuchungen)
- 기본검진(Angebotsuntersuchungen)
- 선택검진(Wunschuntersuchungen)
- 적격성검진(Eignungsuntersuchungen)

이와 같이 다양한 유형의 ‘의학적 예방’은 건강위험을 적시에 인식하고 직업 병과 같은 피해를 예방한다. 이는 주 취업자의 건강을 보호하고 특정 업무수행을 위해 적격성을 확인하는 것을 목적으로 하지만, 제3자의 위험도 배제하지 않는다. 다만, 의학적 예방검진은 사업장의 위험성평가와 그로 인한 예방조치를 대체하지 않는다. 위험의 확인은 근로조건에 우선한다. 개별적 근로자의 개인적인 위험인자는 관련되지 않는다. 끝으로 사용자와 근로자의 이익을 위해서도 건강예방에 필수적인 주의를 기울여야 한다.

(3) 노동의학적 예방(검진)의 실행

노동의학적 예방(검진)은 다음과 같이 다양한 국면으로 진행된다.

- 산업의에 의한 사업장진료(Arbeitsplatzbetrachtung durch Betriebsarzt)
- 검진과 근로자 질문(Untersuchung und Befragung der Mitarbeiter)
- 건강상태판단(Beurteilung des Gesundheitszustands)
- 근로자 상담(Beratung der Mitarbeiter)
- 검진결과 기록(Dokumentation der Untersuchungsergebnisse)
- 결과에 대한 안내(Information der Mitarbeiter über die Ergebnisse)
- 의무검진(bei einer Pflichtuntersuchung): 사용자에게 통지

한편, 의무검진에 있어서 사용자에게 정보를 제공하는 경우 산업의는 비밀유지의무를 주의해야 한다. 특정 취업자를 구체적으로 지시할 수 있는 검진결과를 전달해서는 안 된다. 산업의는 계속고용이라는 관점에서 소견을 표명하거나 특정한 조건을 고려하여 업무가 이행되도록 정보를 제공할 수 있다. 이는 근로자 검진 이외에 산업의의 중요한 역할에 해당된다. 산업의의 소견이 장래 위험성평가에 영향을 미치며 근로조건을 설정하는데 중요한 역할을 한다.

가) 의무예방(검진)

① 의무예방(검진)의 적용대상

독일의 「노동의학적 예방을 위한 시행령(ArbMedVV)」에서 규정하고 있는 의무검진은 우리나라의 ‘특수건강진단’에 해당하는 검진으로 주로 명확히 건강위험으로 연결되는 직종에서 요구된다. 즉 동 시행령에서 열거하는 위험물질을 다루는 근로자를 대상으로 한다. 예컨대, 실험실이나 화학산업에서 위험한 물질을 사용하는 업무나 직업적인 소방관과 소방차운전자의 경우, 돌봄업무로서 고도의 감염위험과 연결되고, 높은 소음공해가 있는 환경에서 지속적으로 이루어지는 경우가 이에 해당한다.

다만, 어떤 업무가 의무검진을 필요로 하는지 확인하는 근거는 ‘위험성평가’이며, 위험성평가 과정에서 근로자는 예방조치에 관해 설명을 듣고 사용자는 포괄적으로 상담한다. 노동의학 전문의는 의무검진이 필요한 업무이행을 위해 근로자를 검진하여 업무배치에 적절한지 증명해야 하며, 산업의는 즉시 책임성 있는 업무수행이 가능한지 근로자의 건강에 위험성이 없는지 확인해야 한다. 의무검진 대상에 해당하는 경우 검진을 받지 않은 근로자는 향후 더 이상 그 직무를 수행할 수 없으며, 의무검진을 받은 후에 산업의에 의해 계속적인 고용에 적합하다고 인정된 경우에 한하여 업무를 수행하도록 하고 있다.

「노동의학적 예방을 위한 시행령(ArbMedVV)」 부록 1장에 의하면, 의무검진의 대상은 위험물질을 다루는 행위이며, 해당 위험물질은 다음과 같이 열거

하고 있다.

아크릴로나이트릴(Acrylnitril)

아킬수은화합물(Alkylquecksilber verbindungen)

호흡성 분진(Alveolengängiger Staub; A-Staub)

방향성 니트로 및 아미노화합물

(Aromatische Nitro- und Aminoverbindungen)

비소와 비소화합물(Arsen und Arsenverbindungen)

석면(Asbest)

벤진(Benzol)

베릴륨(Beryllium)

테트라에틸납(Bleitetraethyl)과 테트라메틸납(Bleitetramethyl)

카드뮴(Cadmium)과 카드뮴화합물(Cadmiumverbindungen)

크롬VI 화합물(Chrom-VI-Verbindungen)

디메틸포름아마이드(Dimethylformamid)

흡입성 분진(Einatembarer Staub; E-Staub),

플루오르(Fluor)와 무기플루오르화합물(anorganische Fluorverbindungen)

니트로글리세린과 글리콜디니트(니트로글리세린/니트로글리콜)

경채분진(Hartholzstaub)

이황화탄소(Kohlenstoffdisulfid)

일산화탄소(Kohlenmonoxid)

메탄올(Methanol)

니켈(Nickel)과 니켈화합물(Nickelverbindungen)

다환 방향족 탄화수소(유기물질의 열분해산물)

백린(weißer Phosphor) 사인(Tetraphosphor)

백금화합물(Platinverbindungen)

수은(Quecksilber)과 무기수은화합물

황화수소(Schwefelwasserstoff)
 실리콘 분진(Silikogener Staub)
 스티롤(Styrol)
 테트라클로로에틸렌(Tetrachlorethen)
 톨루엔(Toluol)
 트리클로로에틸렌(Trichlorethen)
 염화비닐(Vinylchlorid)
 자일렌(Xylol) 등

그 밖에 위험물질을 다루는 행위도 다음과 같이 열거하고 있다.

정기적으로 매일 4시간 이상 습기가 있는 작업

용접 입방미터 당 3 밀리그램의 대기농도를 초과하는 경우에 금속 용접
 (Schweißen)과 분리

호흡성 분진 입방미터 당 4 밀리그램의 대기농도를 초과하는 경우에 곡물
 및 사료 분진에 노출되는 작업

정기적인 피부접촉을 배제할 수 없거나 입방미터 당 0.05 밀리그램의 대기농
 도를 초과하는 이소시아네이트(Isocyanaten)에 노출되는 작업

축사 및 축사시설에서 실험용동물의 분진에 의해 건강위험에 노출되는 작업
 장갑재료 그램 당 30 마이크로그램 이상의 단백질을 함유한 천연라텍스
 장갑을 사용하는 작업

경도가 낮은 에폭시 수지의 구성요소 특히, 에폭시 수지(Epoxidharzen)의 분
 무를 통해 야기되는 흡입성 건강위험에 노출되거나 진피에 위험이 있는 작업

입방미터 당 0.075 밀리그램의 대기농도를 초과하는 경우에 납과 무기의 납
 화합물에 노출되는 작업

유해물질시행령과 관련하여 암을 유발하는 범주 1 또는 2로 분류된 섬유분
 진이 발생할 수 있는 고온모직 작업

대기 입방미터 당 4 밀리그램의 가루분진 농도를 초과하는 경우에 가루분진에 노출되는 작업

② 의무예방(검진) 지침과 내용

독일의 재해보험을 운영하는 ‘독일직종조합연합(DGUV)’의 노동의학적 검진을 위한 기본원칙(Grundsätze)은 국경을 넘어 일반적으로 인정되는 노동의학규정으로 적용된다. 직무를 조건으로 한 건강위험을 예방하기 위해서 산업의는 노동의학적 검진을 시행할 때 질적으로 균등한 행동지침(Vorgehensweise)에 따라야 한다.

이러한 원칙들은 1971년 이후 법정재해보험의 노동의학 위원회에서 현장실무(Betriebspraxis), 대학, 기타 의학적 전문분야의 전문가그룹, 주의 안전보건전문가와 재해보험운영자의 전문가들이 작성하고 지속적으로 최신 노동의학적 지식에 맞추어 조정된다.⁸⁾

현재 독일직종조합연합(DGUV)의 기본원칙은 47개로 이루어져 있으며, 그 외에 ‘기초검진프로그램(BAPRO)’과 특별한 진단절차에 대한 4개의 부록이 첨부된다.

8) https://www.dguv.de/de/praevention/themen-az/arb_vorsorge/dguv_grundsatz/index.jsp (2018.9.24.)

<표 5-8> 노동의학적 검진에 대한 독일직종조합연합(DGUV)의 기본원칙

명칭	적용 대상
G 1.1	광물성 분진, 1편: 실리콘 분진
G 1.2	광물성 분진, 2편: 광물석면섬유를 함유한 분진
G 1.3	광물성 분진, 3편: 인공 광물섬유 분진
G 1.4	분진부하
G 2	납 또는 납화합물(납알킬 제외)
G 3	알킬납
G 4	피부암을 야기하는 유해물질
G 5	글리콜디니트 또는 글리세린트리니트
G 6	이황화탄소(황화탄소)
G 7	일산화탄소
G 8	벤젠
G 9	수은 또는 수은화합물
G 10	메탄올
G 11	황화수소
G 12	백린(흰색 인)
G 13	염화백금
G 14	트리클로로레틴(트리클로로에틸렌)과 다른 클로로탄화수소-용제
G 15	크롬(VI) 화합물
G 16	비소 또는 비소화합물
G 17	인공 광학복사
G 19	디메틸포름아마이드
G 20	소음
G 21	냉방작업
G 22	치아 산부식
G 23	폐쇄성 기관지질환
G 24	피부질환(피부암 제외)
G 25	주행, 운전 및 감시 업무
G 26	방독면
G 27	이소시아네이트
G 28	저산소 환경에서의 작업
G 29	톨루엔과 자일렌
G 30	열작업
G 31	과중압력
G 32	카드뮴 또는 카드뮴화합물
G 33	방향성 니트로 또는 아미노화합물
G 34	플루오르 또는 무기플루오르화합물

G 35	국의노동체류
G 36	염화비닐
G 37	모니터작업실
G 38	니켈 또는 니켈화합물
G 39	용접연기
G 40	발암물질과 유전자변이를 일으키는 일반적인 유해물질
G 41	추락위험이 있는 작업
G 42	감염위험이 있는 활동
G 44	경재(hard wood)분진
G 45	스티롤
G 46	진동을 포함한 근골격계 부하

출처) DGUV, liste der Grundsätze, 2018.

나) 기본예방(검진)

「노동의학적 예방을 위한 시행령(ArbMedVV)」 부록에서 열거하는 위험성이 큰 특정 작업에 대해서 작업에 배치되기 전 노동의학적 예방과 업무 수행 중의 정기적인 사후검진을 요구한다. 이에 대해 사용자는 노동의학적 예방을 취업자에게 제공할 의무를 부담하며, 근로자는 기본예방(Angebotvorsorge), 즉 기본검진에 대해서는 고용관계에 기초하여 임의로 거부할 수 있다.⁹⁾

기본예방에 해당하는 검진은 예컨대, 지속적으로 모니터 작업을 하는 취업자에게 제공되는 시력검사가 있으며, 취업자에게 시력을 정기적으로 검사하도록 할 권리가 인정된다. 그러나 검진에 참가하는 것이 특수한 업무에 계속 근무할 수 있는 전제조건이 되지 않는다. 따라서 노동의학적 측면에서 고려하면, 사용자는 취업자 보호를 위해 다른 조치를 활용해야 한다.

이러한 기본예방의 대상이 되는 작업은 의무예방의 대상이 되는 위험한 물질을 다루는 작업에서 열거한 위험물질에 대한 노출을 배제할 수 없거나 사용자가 의무예방을 제공할 필요가 없는 경우에 인정된다. 그 밖에 다음의 위험한 물질을 다루는 작업도 포함된다.¹⁰⁾

9) DGUV, Leitfaden für Betriebsärzte zu arbeitsmedizinischen Untersuchungen, 2010, S. 9.

10) 「노동의학적 예방을 위한 시행령(ArbMedVV)」 부록, Teil 1 (2) 참조.

「유해물질시행령(Gefahrenstoffverordnung)」에 따른 농약

「유해물질시행령(Gefahrenstoffverordnung)」에 따른 소독가스

다음 물질이나 그 혼합물을 다루는 작업: n-헥산, n-헵탄, 2-부탄, 2-헥산, 메탄올, 에탄올, 2-메톡시에탄올, 벤졸, 톨루올, 자일렌, 스타이렌, 디클로메탄, 1,1,1-트리클로레탄, 트리클로레탄, 테트라클로레탄

유해물질에 반복적인 노출가능성이 있는 경우에 유해물질을 다루는 작업

정기적으로 매일 2시간 이상 습기가 있는 작업

용접 입방미터 당 3 밀리그램의 대기농도를 초과하는 경우에 금속 용접 (Schweißen)과 분리

호흡성 분진 입방미터 당 1 밀리그램의 대기농도를 초과하는 경우에 곡물 및 사료 분진에 노출되는 작업

피부접촉을 배제할 수 없거나 입방미터 당 0.05 밀리그램의 대기농도를 초과하는 이소시아네이트(Isocyanaten)에 노출되는 작업

입방미터 당 0.075 밀리그램의 대기농도를 유지하는 경우에 납과 무기의 납 화합물에 노출되는 작업

대기 입방미터 당 4 밀리그램의 가루분진 농도를 유지하는 경우에 가루분진에 노출되는 작업

축사 및 축사시설에서 실험용동물의 분진에 의해 건강위험에 노출되는 작업

장갑재료 그램 당 30 마이크로그램 이상의 단백질을 함유한 천연라텍스 장갑을 사용하는 작업

기타 호흡기 또는 피부에 민감한 영향을 미치는 물질에 노출되는 작업

다) 선택예방(검진)

노동의학적 예방 중에서 선택예방(Wunschvorsorge), 즉 선택검진은 취업자의 선택에 의해 업무와 건강훼손 사이에 관련성이 있는 경우에 시행된다. 따라서 사용자는 취업자가 원하는 경우에 선택예방에 참가할 수 있도록 해야 하며,

직무상 건강위험이 완벽하게 배제할 수 없다면 사용자는 이러한 선택예방을 제공할 의무를 부담하게 된다.¹¹⁾ 다시 말하면, 선택예방이 취업자의 명확한 요청을 전제로 하지만 사업장 위험성평가를 통해 이미 취업자의 건강에 위험성이 있다고 판단된 후 사용자가 해당 조치를 완전히 취한 경우에는 인정되지 않는다.

산업의는 노동의학적 예방에서 증명서를 발급할 뿐 사용자에게 구체적인 진단결과를 전달하거나 건강상의 소견이 있는지, 어떤 유형이 이에 해당하는지 등에 대한 어떠한 정보도 전달해서는 안 된다. 이와 같이 엄격한 법률 규정은 취업자의 자기결정권 강화에 기여한다.

라) 사후예방(검진)

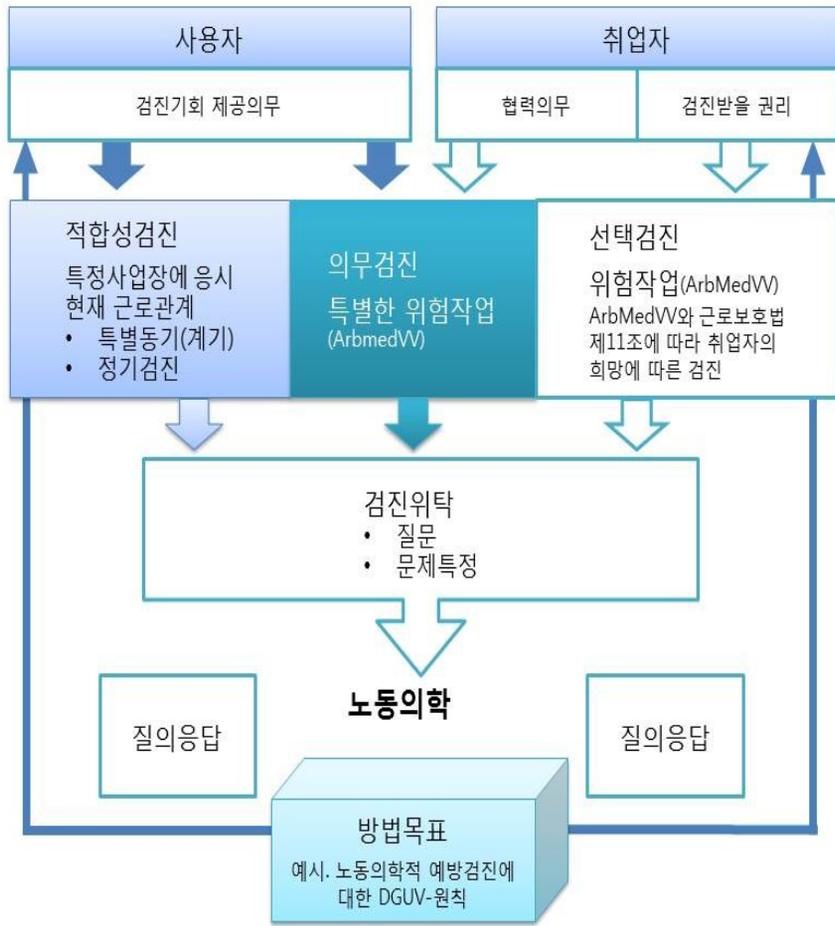
「노동의학적 예방을 위한 시행령(ArbMedVV)」 부록 Teil 1 (3)에서 규정하는 사후검진, 즉 사후관리가 필요한 경우는 다음과 같다.

a) 유해물질이 동 시행령에서 의미하는 범주 1A 또는 1B에 해당하는 암을 유발하거나 생식세포 변이를 야기하는 물질, 암을 유발하거나 생식세포 변이를 야기하는 범주 1A 또는 1B의 혼합물, b) 유해물질을 다루는 작업이 동 시행령에서 의미하는 범주 1A 또는 1B를 암을 유발하는 작업 또는 공정으로 보는 경우에 유해물질에 노출되는 작업,

납 또는 무기의 납화합물에 노출되는 작업

유해물질시행령과 관련하여 암을 유발하는 범주 1 또는 2로 분류된 섬유분진이 발생할 수 있는 고온모직 작업

11) DGUV, Leitfaden für Betriebsärzte zu arbeitsmedizinischen Untersuchungen, 2010, S. 9.



출처: DGUV(2010), Leitfaden für Betriebsärzte zu arbeitsmedizinischen Untersuchungen, 2010, S. 13.

[그림 5-2] 독일의 노동의학적 예방검진 체계

(4) 적격성 및 적합성 검진

가) 의의 및 유형

특수한 노동의학적 적격성 및 적합성 검진은 특정 업무를 수행하는데 취업자가 신체적, 정신적 조건을 모두 갖추고 있음을 확인하는 과정이다. 예방적 검진의 범주는 DGUV 원칙을 통해 규정되며, 기본적으로 DGUV 제1 규정 제7조 “예방원칙”과 「근로보호법(ArbSchG)」 제7조가 근거규정이 된다.

적격성 및 적합성 검진의 범주는 해당 업무 유형에 따라 달라질 수 있는데, 예컨대 폐수처리시설에 종사하는 경우에는 청력, 시력, 집중력, 조합력, 반응능력, 중추신경계(예. 평형성), 정신적 수용력, 면역체계/감염/알레르기, 기도(호흡기), 심장 및 순환계, 피부, 운동기관, 신체능력 등이 검진내용이 된다.

적격성 및 적합성 검진의 유형은 대체로 다음과 같이 구분된다.

청소년에 대한 최초검진(Erstuntersuchung für Jugendliche)

운전면허시행령에 따른 검진

(Untersuchungen gemäß Fahrerlaubnis-Verordnung)

항공의료적 적합성 검진

(Fliegerärztliche Tauglichkeitsuntersuchung)

징병검사(Musterung)

잠수 적합성 검진(Tauchtauglichkeitsuntersuchungen)

선원 적합성 검진(Seediensttauglichkeitsuntersuchung)

기관사 적합성 검진

(Eignungsuntersuchungen für Triebfahrzeugführer)

나) 청소년에 대한 최초 검진

취업자가 청소년인 경우 대체로 직업활동을 생애 처음으로 하는 시기에 해당한다. 이들에 대해서는 현장실습을 포함하여 경미한 취업에 해당하는 실제 직무활동을 수행하기 위해서는 「청소년근로보호법(JArbSchG)」 제32조 제1항

에 따른 의무적인 건강검진을 받도록 하고 있다. 이를 ‘청소년 최초 검진 (Erstuntersuchung für Jugendliche)’이라고 하며, 청소년들이 수행하는 업무는 어떠한 종류의 건강위험도 초래하지 않는 경미한 업무를 수행하는 경우일 것을 전제조건으로 한다.

이러한 청소년에 대한 최초 검진은 일반의사 또는 소아청소년 전문의사를 통해 시행되며, 15세 이상 18세 미만인 청소년을 대상으로 시행한다.¹²⁾ 검진 대상자인 청소년은 의사를 방문하여 설문지를 보호자와 함께 작성하고 공동으로 서명하고 의사에게 제출한다. 의사는 업무를 수행할 때 청소년의 건강이나 성장에 위험이 되는 행위를 기재해서 실습기관에 검진결과를 발급한다. 청소년은 업무 개시 후 1년 이내에 첫 번째 사후검진결과를 제출해야 하며, 그 검진 결과는 3개월 이내에 발급된 증명서(건강진단서)로 제출해야 한다.¹³⁾

따라서 청소년에 대한 최초 검진은 실습 또는 취업을 개시하기 14개월 이전에 시행되어야 하며, 첫 번째 사후검진은 실습 또는 취업을 개시한 후 12개월 이내에 시행되어야 한다. 이 때 주의할 점은 1년이 경과한 후에도 검진결과가 제출되지 않으면 청소년은 의사에게 1개월 이내에 서면으로 증서의 제출을 촉구해야 한다. 취업 후 14개월이 경과한 후에도 검진결과가 증명서로 제출하지 않는 경우에 더 이상 업무를 수행할 수 없다. 다만, 첫 번째 사후검진 후 1년이 경과한 후에는 추가적인 사후검진은 임의적이며, 사용자는 이에 대해 적절한 시기에 알려줄 의무가 있다. 청소년에 대한 최초 검진을 위한 비용은 각 주에서 부담하며, 실습사업장은 의학적 검진증명서(건강진단서)를 「직업교육법 (BAG)」에 따라 관할 기관에 제출해야 한다.¹⁴⁾

12) 바이에른 주에서는 15세 이상 17세 미만인 청소년을 대상으로 하고 있다; Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration(StMAS), Merkblatt für Eltern und Jugendliche zu den ärztlichen Untersuchungen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz, 2015, S. 1.

13) IHK Berlin, Erstuntersuchung und Nachuntersuchung in der Berufsausbildung - Informationen für Auszubildende und Betriebe, Dok-Nr. 123057, 2017, S. 1-2.

14) StMAS(2015), S. 1-2.

다) 운전면허시행령에 따른 검진

「운전면허시행령(Fahrerlaubnis-Verordnung; FeV)」 제11조에 따른 적합성 검진은 취업자가 운전면허를 보유하는데 필요한 각각의 운전면허등급에 따른 건강상태를 확인하기 위한 검진이다. 특히, 운전 적합성 검진에 대한 구체적인 항목은 동 시행령 부록에서 규정하고 있는데, 자동차를 운전하는 자를 대상으로 하여 일반적인 건강상태 및 결함상태를 검사하며, 정신의학적 검진이 수반된다. 통상적인 경우에 특별한 인간적 성향, 습관, 특별한 태도 혹은 행동통제 및 조정을 통한 보정이 가능하며, 의심스러운 경우에는 개별적으로 정신의학적 검진을 필요로 한다.¹⁵⁾

따라서 일반적인 경우 직업적인 차량운전자, 예컨대 버스운전자 또는 택시운전사는 업무적합성 평가를 위해서 필요한 건강상의 조건, 특히 시력을 포함하여 운전 가능한 상태임을 증명해야 한다.

통상적인 운전자에 대한 검사항목은 질병과 결함으로 구분되는데, 운전면허 등급에 따라 A, A1, A2, B, BE, AM, L, T 등급과 C, C1, CE, C1E, D, D1, DE, D1E, FzF 등급으로 구분하며, 다시 적합성 및 조건부 적합성과 조건부 적합성의 제한/조건으로 구별하여 판단한다. 동 시행령 부록 4에 따른 세부적인 검사항목은 다음과 같다.

시력부족(부록 6에서 별도로 상세히 규정)

심각한 청력부족(청력 손실 60% 이상)

신체활동장애

심혈관계 질환

당뇨

신경계 질환

심리적(정신적) 장애

알코올

15) 운전면허시행령(FeV) 부록 4 서문 참조.

마취제, 기타 향정신성 물질 및 의약품
신장질환

기타 질환: 기면증, 평형성, 폐질환 등

이러한 운전적합성 검진은 관할 기관에서 지명한 전문가의 진단서를 요구한다. 이러한 전문가는 교통의학분야 전문의, 보건청 의사 또는 기타 행정기관의 의사, 노동의학 분야 의사 또는 추가로 산업의학을 전공한 의사, 법의학 전문의 또는 운전적합성심사기관의 의사 등이 해당된다(동 시행령 제11조 제2항).

라) 기타 적합성 검진

① 항공의료적 적합성 검진

파일럿은 비행면허를 취득하기 위해서 의학적 적합성검사를 필수적으로 받아야 한다. 직업적 파일럿은 물론 비직업적 파일럿들에 대해서도 적용된다. 항공의료적 적합성검사(Fliegerärztliche Tauglichkeitsuntersuchung)는 항공의사에 의해 시행되어야 한다. 신경학적 추가검사는 직업적 파일럿에 대해 시행되고 직업을 수행하는데 신체조건을 갖추었는지 검사한다. 항상 정기적인 의무적인 재검사를 통해 적합성이 재심사 된다. 그 밖에 항공회사와 우주항공회사는 심리적인 적격성검사를 포함하는 추가적인 확인검사를 요구한다.

② 잠수 적합성 검진

직업잠수부가 되기 위해서 잠수자격증을 취득해야 하며, 자격증 취득을 위해서는 잠수적합성 검진(Tauchtauglichkeitsuntersuchungen)을 필수적이다. 잠수 적합성 검사에는 기본적인 의료검사와 대처능력을 포함하여 의무예방(검진)이 적용되며, 잠수사고를 예방하고 보험법적 보호를 보장하기 위해서 필수적으로 요구된다.

③ 철도기관사를 위한 적합성 검진

철도기관사로 취업하기 위해서는 「철도기관사면허시행령(Triebfahrzeugführerscheinverordnung; TfV)」에 따른 철도기관사면허를 취득해야 한다. 면허를 취득하기 위해서는 신체 및 정신적 측면에서의 적합성 검진(Eignungsuntersuchung)

ngen für Triebfahrzeugführer)을 필수적으로 받아야 한다. 이러한 철도기관사를 위한 적합성 검진은 공인된 의사와 심리상담가에 의해 시행되고 정기적으로 사후검진이 시행된다.

우선, 신체적인 적합성은 시력과 청력 이외에 혈액검사를 통해 알코올, 약물, 심혈관질환 여부를 검진한다. 이러한 신체 적합성 검진은 55세까지는 3년마다 시행하며, 그 이후에는 매년 시행한다(동 시행령 부록 11). 건강상태에 따라 미리 재검진(Nachuntersuchung)을 받을 수 있다.

심리적 적격성은 스트레스 지수와 운동능력을 테스트하며, 신체적 적합성 검진과 달리 기한의 제한이 없다. 다만, 사고나 질병이 발생한 후에는 재검진이 요구될 수 있다. 연방철도청 홈페이지에 등록된 모든 의사와 심리학자들이 적합성 검진을 시행할 수 있다.

(5) 적격성 및 적합성 검진과 노동의학적 예방과의 비교

<표 5-9> 적격성 및 적합성 검진과 노동의학적 예방과의 비교

번호	구분	적격성 및 적합성 검진	노동의학적 예방
1	목적	근로자가 특정 업무를 위한 건강조건을 충족하는지에 대한 답변(인사조치를 위한 결정근거)	동료직원의 작업장에서의 고충이 건강상의 침해를 초래하는지에 대한 답변; 특히 위험한 업무인 경우 노동의학적 예방을 위한 시행령에 따른 업무조건(2차 예방)
2	적용법규	DGUV 규정 1 제7조와 관련한 노동법	근로보호법(산업안전보건법)
3	적용근거	근로계약, 단체협약, 경영합의	노동의학적 예방을 위한 시행령 (ArbMedVV)
4	비용부담자	사용자	사용자
5	검진일 부재	사용자 부담	사용자 부담
6	근로자 협력의무	근로계약의 부수의무로서 인정	의무예방의 경우에 인정
7	근로자 수인의무	불인정	불인정
8	근로자 협력 거부의 결과 (검진거부)	적합성 증명이 결여된 경우 근로자 고용에 대한 의무가 없음	의무예방(검진)을 거부한 경우 특수한 업무를 수행하는 일자리에 고용이 불허됨. 기본예방(검진)의 거부는 노동법적 결과와 관계없음.
9	검진자	사용자가 신뢰하는 의사	노동의학 전문의 또는 산업의학 (Betriebsmedizin)을 추가로 전공한 의사; 특정 검진의 경우 특별히 추가적인 인프라와 전문적인 역량을 필요로 함(예컨대, 해외 업무시 검진, 잠수의학). 산업의에 의해 특수검진절차/내용의 위임이 가능함.
10	검진을 위한 근거	사용자와의 서비스 제공에 관한 계약	산업안전법(ASiG)의 과업과 관련한 산업의 계약
11	근로자의 의사(Arzt) 거부 결과	사용자는 제3자에 의한 의학적 검진결과를 인정할 의무가 없음	자유로운 의사선택은 의료서비스에 대한 비용의 근로자 부담으로 사업장 외부 의사에 의한 예방검진의 시행을 허용함. 노동계회는 산업의 검진을 초래한 범위에서 사용자가 수용하도록 함.

12	검진내용	사용자에 의한 확정, 이때 산업의에 의한 의학적 전문성이 있는 상담	일반적으로 인정된 노동의학적 지식 상황, 예컨대 UVT 검진원칙, 국가규범, UVT 추천, 이질적 또는 보충적 검진내용은 확증된 개별사례에서 가능함.
13	근로자의 협력의무	근로계약상 부수의무와 관련해서 인정됨	ArbMedVV에 따른 의무예방(검진)의 경우에 인정됨
14	근로자의 수인의무	부정	부정
15	근로자의 제3자에 대한 의학적 판단공개 거부	근로자는 의사의 비밀유지의무를 요구할 수 있음; 근로자에 대한 노동법적 결과는 위 8번과의 관계에서 16번 참조.	근로자는 의무예방(검진)의 경우 의사의 비밀유지의무를 요구할 수 있음; 근로자에 대한 결과는 위 8번과의 관계에서 16번 참조.
16	근로자의 검진 거부 시 의사에 대한 영향	근로자가 거부할 수 있음을 사용자에게 통지	근로자가 검진을 거부할 수 있음을 사용자에게 통지; 외부의 노동의학적 평가가 제시된 경우 사용자에 대한 상담

출처) DGUV(2010), Leitfaden für Betriebsärzte zu arbeitsmedizinischen Untersuchungen, 2010, S. 10-11 참조.

4) DGUV 기본원칙 G 25와 경영 합의

(1) 의의

우리나라 특수형태 근로종사자의 한 유형에 속하는 운송업 종사자, 즉 택배 기사 등의 경우 “주행, 운전 및 감시 업무”에 대한 DGUV 기본원칙 G 25가 적용된다. 다만, 주행, 운전, 감시업무에 대한 노동의학적 검진이 「노동의학적 예방을 위한 시행령(ArbMedVV)」 부록에 명시된 내용이 아니기 때문에 G 25의 적용이 법적인 구속력을 가지는 것은 아니지만, 교통법규정에 따른 적합성과 해당 재해예방규정에 따른 적격성 확정에 필요하다.

이러한 기본원칙 G 25가 상당히 유연하게 적용될 수는 있지만 사업장에서 발생하는 모든 상황을 반영할 수는 없다. 예컨대, 발주기업이 하청기업에 증명된 자격을 소지한 취업자에 한하여 특정행위에 배치하도록 조건을 제시할 수

있고, 이러한 경우에 「경영조직법(BetrVG)」에 근거하여 사업경영자와 근로자 대표 사이에 체결된 ‘경영합의’가 명확한 행동방식을 특정함으로써 기본원칙 G 25에 따른 검진 조건을 완화할 수 있다.¹⁶⁾

(2) DGUV 기본원칙 G 25

전형적으로 주행, 운전, 감시업무를 수행하는 산업분야에는 법률적인 근거 대신 DGUV 기본원칙 G 25에 따라 ‘주행, 운전 및 감시 업무’를 위한 검진이 실행된다. 특히, 산업의와 안전전문가에게 적용되는 재해예방규정(DGUV 규정 2)에 따라 노동의학적 서비스가 제공된다.¹⁷⁾

가) 업무 관련 검진

노동의학적 검진은 업무관련 적합성 확인을 통해서 「운전면허시행령(Fev)」에 따른 도로교통상의 운전면허의 발급 또는 갱신하기 위한 건강검진과는 원칙적으로 구분된다. 도로교통법에서는 일반적인 보호를 위한 특정 운전면허 등급에 따른 건강검진을 규정하고 있다. 따라서 「운전면허시행령(Fev)」에 따른 적합성 검진이 특정 작업을 위한 기본적 전제조건을 규정할 뿐 사업장에서 일하는 근로자의 포괄적 건강보호를 목적으로 하는 노동의학적 검진을 대체할 수는 없다.¹⁸⁾

「노동의학적 예방을 위한 시행령(ArbMedVV)」은 물론 G 25 - 주행, 운전 및 감시 업무를 위한 검진이 의무예방(검진) 또는 기본예방(검진)과 관련하여 명시적인 법적 근거를 제공하지는 않지만, DGUV의 노동의학적 규정으로 적정한 위험성평가를 기초로 하여 경영합의, 근로계약과 사업주 지시에 의한 구속력이 요구될 수 있는 다양한 분야에 적용되고 있다. 또한 주행, 운전 및 감시 업무를 수행하고 업무의 계속적 수행을 위한 건강상의 위험이 추정되는 취업자의 선택에 의해서도 적용될 수 있다(선택검진).¹⁹⁾

16) DGUV(2011), S. 5.

17) DGUV(2010), S. 6.

18) DGUV(2010), S. 9.

나) 검진범위와 기간

G 25에 따른 검진은 노동의학 전문의 또는 산업의가 업무관련 병력을 우선 파악한 후 심장혈관장애, 신경이상과 정신이상 및 수면관련 호흡장애를 특별히 고려하여 전신 건강상태를 검진한다. 이러한 G 25에 따른 검진에는 테스트 스트립에 의한 소변상태, 병리학적 변화의 다양성에 대한 귀납적 추리가 허용된다. 불명확한 사례에서는 G 25는 혈액검사와 기타 소변검사를 명확히 허용한다. 이와 같은 검진의 확장성은 원칙적으로 개별적인 경우에는 제한되어야 한다. 따라서 G 25에 따른 평가를 위해서 중요한 건강장애를 찾는 것이 더 중요하다.²⁰⁾

40세 이하의 취업자는 36개월에서 60개월 간격으로 검진을 받아야 하고, 60세 이상인 경우에는 상대적으로 단기의 검진주기가 적용된다. 이는 연령증가가 중요한 의미가 있는 일반적인 건강상태의 변화에 기초하여 객관적으로 필요한 것이다. 그 밖에 검진하는 의사는 고령의 취업자의 경우 상황에 따라 다음 검진까지 짧은 간격을 설정할 수 있다.²¹⁾

G 25에 따른 구체적인 검진에서 특히, 시력 및 청력검사가 중요하다. 여기서 시력은 일반적인 시력 외에 공간시각, 색상감각, 시야와 야맹증과 광과민성을 포괄한다. 시력검진은 양안시력을 특정하고, 적합성평가에 관련된다. 교정시력은 작업을 수행하는 충분한 시력에 도달하고 건강상의 문제가 없는 한 허용된다. 다만, 노동의학적 진단서에는 해당 사항이 기재되어야 한다.²²⁾

한편, 청력검진은 일상회화에 있어서 필요한 단계에 따른 언어적 의사소통이 가능한 정도이면 충분하다. 의심스러운 경우에 청력측정(Audiometrie)이 요구될 수 있다. 보청기 사용으로 작업을 수행하는데 필요한 충분한 청력에 도달한 경우에는 건강상의 고려대상이 되지 않는다. 다만, 보청기를 통한 청력 교정을 보

19) DGUV(2010), S. 9.

20) DGUV(2010), S. 11.

21) DGUV(2010), S. 11.

22) DGUV(2010), S. 11. 13.

장하기 위해서 필요한 상담이 필요하다. 노동의학적 진단서에는 역시 이러한 사항이 기재되어야 한다.²³⁾

(3) 노동의학적 예방에 대한 경영 합의

가) 의의

주행, 운전, 감시업무와 관련한 DGUV 기본원칙 G 25의 적용은 항상 기업에서 주요한 논의대상이 된다. 경영합의를 체결하기 전에 G 25에 따른 검진이 필요한 행위 또는 업무를 확정해야 하지만, 구체적으로 자체적인 검진 유형과 범위, 재검진을 위한 기간을 확정할 필요는 없다. 이러한 경영합의를 통해 노동의학적 수단으로 G 25가 비구속력을 가지고 사업장내 절차규정으로 적용된다. 또한 취업자는 경영합의 규정을 위반하지 않고 자신의 업무수행에 건강상의 위험이 추정되는지 검사하도록 할 수 있다(ArbMedVV 제2조에 따른 선택검진).²⁴⁾

취업자의 건강과 관련하여 경영합의가 추구하는 근본적인 목적은 G 25에 따른 노동의학적 검진의 예방적 성격을 강조하는 동시에 명확히 하는 것이다. 다시 말해서, 경영합의에 의한 건강검진은 부적절한 사람을 특정 업무에서 배제하는 것이 아니라 그들의 건강을 보호하는 것을 목적으로 한다. 따라서 G 25에 따른 검진이 사업장에서 제공되는 이유를 “사업장 건강보호”라는 기업의 목적을 실현하는 조치로서 설정하고 제시할 수 있다. 실제 경영합의는 해당하는 법률규정의 적용이 배제하거나 변경 또는 구체화할 수 있으며, 건강보호와 업무수행에 대한 적합성이라는 측면에서 특히 사업주의 보호의무에 기초하여 사업주와 근로자대표에게 주요한 권한을 부여하는 것을 명확히 한다.

나) 적용범위와 검진대상자의 확정

취업자의 건강검진과 관련하여 경영합의의 대상이 되는 것은 DGUV 기본원칙 G 25에 따른 노동의학적 검진을 위한 규정이며, 이러한 경영합의에서 개별적으로 공간적 또는 인적 적용범위를 확정해야 한다. 즉 경영합의에서 체결권

23) DGUV(2010), S. 13.

24) DGUV(2011), S. 5.

한을 가진 근로자대표가 관할하는 공간적인 측면에서 사업장 또는 사업장의 일부에 한하여 적용할 수 있다. 인적 적용범위는 원칙적으로 모든 취업자를 포괄하며 경영합의의 내용에서 제한규정을 둘 수 있다.²⁵⁾

경영합의는 정기적으로 주행, 운전 및 감시 업무를 수행하는 모든 취업자들은 대상으로 하며, 인적 적용범위를 확정하는데 「근로보호법(ArbStG)」 제5조에 따른 위험성평가의 결과가 관련될 수 있다. 특히, 업무상 모바일이나 자동화된 기기를 이용하는 경우에 취업자의 건강상의 적합성에 대한 요구는 「사업장 안전시행령(Betriebssicherheitsverordnung; BetrSichG)」 부록 2 제3.1호에서 규정하고 있다. 그 밖에 주의사항은 DGUV 기본원칙 G 25에 따른 노동의학적 검진을 위한 지침에서 인용할 수 있다. 한편, 교통법 규정²⁶⁾에 근거하여 업무 적격성 및 적합성과 관련하여 정기적인 검진을 받는 운전자를 대상으로 하며, 취업자에 대한 G 25에 따른 정기적인 검진은 산업의에 의한 케어조치에 해당한다.²⁷⁾

다) 검진기간 및 내용

사업장과 관련한 업무에는 다양한 검진기간이 적용될 수 있다. 예컨대, 운전면허시행령(FeV)에 따라서 5년, G 25에 따라서 40세 이상 및 60세부터 최대 3년 혹은 2년 간격으로 시행될 수 있다.²⁸⁾

검진내용은 원칙적으로 G 25에 따른 지시를 충족하며, 검진범위, 재검진 기간 및 특정 업무, 예컨대 시력 및 청력을 위해 필요한 범주를 포함한다. 최소한의 검진범위는 충족되어야 하며, 개별적으로 검진기간의 단축과 같이 보충적인 사항은 검진하는 산업의의 의무재량에 속한다. 다만, 경영합의에 의해 개별적인 검진범위가 추가적인 실험실 검사까지 확장하는 것은 허용되지 않는다.²⁹⁾

25) DGUV(2011), S. 6-7.

26) 예컨대, 운전면허시행령(FeV), 철도건설 및 운영규정(EBO), 전차 건설 및 운영에 관한 시행령(BOStrab)이 해당된다.

27) DGUV(2011), S. 7.

28) DGUV(2011), S. 7.

29) DGUV(2011), S. 8.

라) 절차규정 및 부칙

사업장 합의의 중요한 구성부분은 다음과 같은 절차상의 규정이다.

사업주에 의한 검사에 대한 유인 및 제공 또는 취업자에 의한 선택검진의 활용

사용자에 의해 위임받은 의사에 의해서 검사를 시행하는 경우(통상적인 경우), 취업자에 의해 개인의 선택으로 의사를 방문하는 경우(특별한 경우)에 면제와 비용부담

노동의학적 검진, 적합성 검진과 같은 검진요인을 고려하여 피검자에게 증명서 발급

5) 결론

이상에서 살펴본 바와 같이 독일의 특수형태 근로종사자의 문제는 우리의 경우와는 사뭇 차이가 난다. 노동시장에서 정규근로자의 비중이 상대적으로 높고 특수형태근로종사와 같은 유사근로자 및 외관자영업자의 비중이 낮은 독일의 법체계에서 비전형적인 근로관계의 형성을 방지하고 사업장의 안전을 보장·유지하는 것이 재해예방의 주된 목적이다.

따라서 우리의 특수형태 근로종사자에 해당하는 경우 독일에서는 유사근로자 및 외관자영업자에 해당하는지 독일연금보험연합(DRV)에서 시행하는 ‘취업자 지위확인절차’를 통해 사업주에 대한 종속성과 사업장편입을 기준으로 취업자인지 순수한 자영업자인지를 판단하고 취업자로 인정되는 경우 재해예방과 관련한 법체계에서는 근로자와 별도의 구별 없이 적용대상이 된다. 이러한 독일의 유사근로자 및 외관자영업자에 대한 건강관리는 취업자에 대한 건강관리 차원에서 접근하여 현재 취업자에게 적용되는 예방적 건강검진제도를 검토하는 것으로 충분히 이해될 수 있다.

우리의 특수형태 근로종사자 직종에 해당하는 독일의 유사근로자 및 외관자영업자, 즉 취업자 중에서 학습지교사나 골프장 경기보조원, 대리기사에 해당하

는 직업은 찾아 보기 어렵게 때문에 제외하고 보험설계사 또는 대출모집인, 택배기사나 퀵서비스기사 및 건설업종 운수업자를 중심으로 살펴볼 수 있다. 다만, 본 연구에서는 차량을 운전하는 기사들이 적용대상이 될 수 있는 제도를 중심으로 살펴보았다.

결론적으로 독일의 택배기사 등 차량을 운전하는 경우 자기 차량으로 영업을 하는 경우를 제외하고는 취업자로 인정될 수 있으며, 이들에 대해서는 업무상 재해를 방지하기 위하여 건강검진을 필수적으로 요구하고 있다. 우선, 업무를 수행하기 위해서 업무에 배치되기 전에 적격성 검진을 받아야 하고, 업무를 수행하는 중에는 노동의학적 예방(검진)을 받아야 한다.

「노동의학적 예방을 위한 시행령(ArbMedVV)」에 기초한 노동의학적 예방(검진) 중에서 의무예방(검진), 기본예방(검진), 적합성 검진은 우리의 건강진단과 비교할 때 각각 특수건강진단, 일반건강진단, 배치전 건강진단에 해당한다. 독일의 경우 선택예방(검진)을 허용하고 있으나, 업무관련성이 있는 건강위험에 근거하는 경우 사용자의 의무를 인정하고 있다. 적합성 검진의 경우에는 청소년에 대한 최초검진을 의무화 하고 있는 점이 인상적이며, 기타 운송 및 교통분야의 운전자에 대한 적합성 검진이 주요내용이 되고 있다.

취업자의 건강관리와 관련한 노동의학적 예방에 대한 독일의 특징적인 점은 역시 재해보험을 운영하는 독일직종조합연합(DGUV)의 기본원칙이 구체적으로 적용되는 것이다. 그 중에서 주행, 운전, 감시업무와 관련한 DGUV 기본원칙 G 25의 적용을 상세히 살펴보았다. 이에 따르면 G 25는 업무 관련성이 있는 경우에 적용되는 점에서 적합성 검진 외에 노동의학적 예방검진을 주된 내용으로 한다. 다만, 사업장에 있어서는 독일의 독특한 제도인 경영합의가 적용되기 때문에 노사간 경영합의를 통해 G 25의 적용을 구체화하거나 변경할 수 있다.

VI. 특수형태 근로종사자 건강진단 방안

1. 특수형태 근로종사자 건강진단 적용 원칙

특수형태 근로종사자 산재보험법 제125조는 “계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 근로기준법 등이 적용되지 아니하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는 자” 중에서 주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활하며(동항 제1호), 노무를 제공함에 있어서 타인을 사용하지 아니하는 자(동항 제2호)로서 대통령령에서 정하고 있는 직종에 종사하는 자를 특수형태 근로종사자로 정의하고 있다. 킥서비스기사와 대리운전기사의 전속성기준은 고용노동부 고시로 따로 정하여 제시하고 있다. 이와 같이 산재법상 9개의 특수형태 근로종사자는 사업주 전속성, 경제적 종속성, 노동의 계속성, 노동의 비대체성과 사회적 보호 필요성을 중요한 요소로 고려하여 정의하고 있다.

본 연구에서 제안하는 건강진단 방안을 적용할 특수형태 근로종사자는 사용자에게 종사자 건강진단 의무를 부여할 수 있도록 산재법상의 9개의 특수형태 근로종사자로 국한할 필요가 있다. 앞서 기술하였듯이 산재법상 9개 특수형태 근로종사 직종들은 사업주 전속성, 경제적 종속성, 노동의 계속성, 노동의 비대체성과 사회적 보호 필요성을 고려하여 산업재해보상보험법 적용에 있어서는 근로자로 보고 있다. 이와 관련하여 9개 특수형태 근로종사자 직종별 상세한 기술은 본 보고서의 제2장을 참고할 수 있다. 산재법상의 9개의 특수형태 근로종사자가 건강진단을 포함한 업무상 재해예방의 보호대상이 되기 위해서는 산업안전보건법의 적용대상이 되어야 한다. 이들 특수형태 근로종사자들이 산업안전보건법상의 보호를 받기 위해서는 최근 고용형태의 변화를 반영하여 사용자의 지휘·감독적 사용종속성 뿐만 아니라 경제적 종속성 여부를 포함하는 넓

은 의미의 사용종속의 기준을 적용할 필요가 있다. 이런 조건하에 산재보상법상의 9개의 특수형태 근로종사자는 산업안전보건법의 적용대상으로 우선적으로 고려되어야 하며 건강진단과 같은 기본적인 건강보호제도는 근로자에 같음하여 적용할 필요가 있다.

한편 현재 9개 산재법상 특수형태 근로종사자가 산재보험 적용 배제신청을 할 수 있는 상황에서도 특수형태 근로종사자로부터 노무를 제공받는 사업주에게 특수형태 근로종사자의 산재보험 적용 배제 여부와 무관하게 건강진단 실시 및 사후관리 의무를 부여할 필요가 있다. 단, 한국산업안전보건공단의 근로자 특수검진 비용지원 대상은 산재보상보험법이 적용되고 있는(산재보상보험법 적용 배제 신청을 하지 않은) 특수형태 근로종사자로 제한하여 실시할 필요가 있다.

산재보상보험법이 당연적용되는 9개 특수형태 근로종사자를 고용하고 있어 그 종사자에 대한 건강진단과 그 사후관리 실시 의무를 부과할 사업주는 해당 특수형태 근로종사자의 산재보험료를 50% 부담하고 있거나 소속 특수형태 근로종사자 전원이 산재보험 적용 배제신청을 한 경우에는 산재보험 적용 배제가 되지 않았다면 해당 종사자의 산재보험료 50%를 부담해야 하는 사업주와 일치시킬 필요가 있다. 이에 대한 상세한 내용은 근로복지공단의 산재보험 적용 및 부과업무 처리규정(제2장 참조)을 참고할 수 있다. 한편 장기적으로는 특수형태 근로종사자를 적극적으로 보호하고 산재예방과 보상을 연계한 효율적이고 합리적인 사업수행을 위해 특수형태 근로종사자의 산재보험 적용 배제신청을 정책적으로 금지할 필요가 있다.

본 연구에서 제안하는 특수형태 근로종사자 건강진단 방안을 적용함에 있어 산재법상 9개 특수형태 근로종사자 중 상대적으로 산재율이 높은 전속 퀵서비스기사, 전속 대리운전기사, 콘크리트믹서트럭운전자, 택배기사, 골프장캐디 등을 우선적으로 고려할 필요가 있다.

향후 산재보험법 시행령(제 125조 1항)으로 정하고 있는 특수형태 근로종사

자와 같은 직종에 해당되나 비전속성으로 배제되어 중소기업사업주 방식(산재법 적용 임의가입, 산재보험료 전액 본인 부담)으로 적용되는 퀵서비스업자 및 비전속 퀵서비스기사, 대리운전업자와 비전속 대리운전기사는 특정 사업주의 안전보건관리 책임성을 규정하기 어려우므로 해당 사업자와 종사자 단체를 통해 효율적으로 건강진단과 안전보건교육을 실시할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다. 한편 퀵서비스기사와 대리운전기사는 대표적인 플랫폼 노동자인 점을 고려하여 플랫폼을 통한 안전보건교육과 건강진단 관리방법을 함께 고려할 필요가 있다.

2. 근로자 건강진단제도

우리나라는 ‘산업안전보건법 시행규칙 제99조’에 의하면 사무직 근로자는 2년에 1회 이상, 그 밖의 근로자는 1년에 1회 이상 ‘근로자 일반건강진단’을 실시하여야 하며, 특정한 유해인자들에 노출되고 있는 업무종사자들은 해당 규칙에 따른 ‘근로자 특수건강진단’을 실시하도록 하고 있다.

산업안전보건법 시행규칙 제99조 제1항에 따라 직종은 사무직 및 기타로 기술하되, 사무직의 정의는 “공장 또는 공사현장과 같은 구역에 있지 아니한 사무실에서 서무·인사·경리·판매·설계 등의 사무업무에 종사하는 근로자”를 말하며, 판매 업무 등에 직접 종사하는 근로자는 제외한다(표 6-1).

<표 6-1> 산업안전보건법 시행 규칙 제99조

제99조(건강진단의 실시 시기 등) ① 사업주는 상시 사용하는 근로자 중 사무직에 종사하는 근로자(공장 또는 공사현장과 같은 구역에 있지 아니한 사무실에서 서무·인사·경리·판매·설계 등의 사무업무에 종사하는 근로자를 말하며, 판매업무 등에 직접 종사하는 근로자는 제외한다)에 대해서는 2년에 1회 이상, 그 밖의 근로자에 대해서는 1년에 1회 이상 일반건강진단을 실시하여야 한다. 다만, 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 건강진단을 실시한 경우에는 그 건강진단을 받은 근로자는 이 규칙에 따른 일반건강진단을 실시한 것으로 본다.

1. 「국민건강보험법」에 따른 건강검진
2. 「항공법」에 따른 신체검사
3. 「학교보건법」에 따른 건강검사
4. 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률」에 따른 정기 건강진단
5. 「선원법」에 따른 건강진단
6. 그 밖에 제100조제1항에서 정한 일반건강진단의 검사항목을 모두 포함하여 실시한 건강진단

② 사업주는 특수건강진단대상업무에 종사하는 근로자에 대해서는 별표 12의3에서 특수건강진단 대상 유해인자별로 정한 시기 및 주기에 따라 특수건강진단을 실시하여야 한다. 다만, 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 건강진단을 실시한 경우에는 그 근로자에 대해서는 이 규칙에 따른 해당 유해인자에 대한 특수건강진단을 실시한 것으로 본다. <개정 2014. 3. 12.>

1. 「원자력안전법」에 따른 건강진단(방사선만 해당한다)
2. 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률」에 따른 정기 건강진단(광물성 분진만 해당한다)
3. 「진단용 방사선 발생장치의 안전관리에 관한 규칙」에 따른 건강진단(방사선만 해당한다)
4. 그 밖에 별표 13에서 정한 특수건강진단의 검사항목을 모두 포함하여 실시한 건강진단(해당하는 유해인자만 해당한다)

3. 근로자 건강진단비용 수준

현재 ‘근로자 일반건강진단’의 경우는 국민건강보험법에 따른 건강검진으로 갈음할 경우 ‘국민건강보험 재정’으로 전액 비용보전이 가능하나, ‘근로자 특수 건강진단’의 경우는 ‘사업주’가 부담하고 있다.

한편 9개 특수형태 근로종사자의 일반건강진단을 근로자 건강진단에 갈음하여 제안함에 있어 9개 특수형태 근로종사자는 대부분 건강보험의 지역가입자(세대주 혹은 세대원)라는 점이 고려되어야 한다. 산업안전보건법 시행규칙 제 99조에 의하면, 근로자 일반건강진단을 사무직종사 근로자에 대하여는 2년에 1회 이상, 기타 근로자에 대하여는 1년에 1회 이상 실시해야 하는데, 건강보험 직장가입자의 경우 건강보험 일반건강검진으로 근로자 일반건강진단을 갈음할 수 있으나, 건강보험 지역가입자의 경우는 건강보험 일반건강검진은 직종 구분 없이 세대주인 경우는 2년에 1회 이상, 세대원인 경우는 40세 이상인 경우에 2년에 1회 이상 실시하고 있어 근로자 일반건강진단의 적용대상과 주기와는 차이를 보인다. 이런 경우에는 특수형태 근로종사자를 고용한 사업주가 해당 특수형태 근로종사자의 건강보험을 직장가입자로 전환하거나 건강보험 지역가입자 일반건강검진으로 갈음되지 않는 적용대상과 실시주기에 대해서는 추가적으로 비용을 부담하여 ‘일반건강진단’을 실시하여야 한다.

<표 6-2> 국민건강보험법에 따른 건강검진 단가³⁰⁾

검사항목	단가(원)	비고
진찰료	7,980	신장, 체중, 허리둘레, 비만도, 청력, 시력, 체질량지수, 혈압, GFR(신사구체여과율) 등의 측정·계산과, 문진(병력, 생활습관 등) 포함
Chest P-A	7,150	
공복혈당	1,300	
AST(SGOT)	1,790	
ALT(SGPT)	1,750	
크레아티닌	1,440	
감마지티피	3,260	
HDL콜레스테롤	6,130	콜레스테롤 검사대상자에 한정(4년에 1회)
트리그리세라이드	3,580	
총콜레스테롤	1,590	
요단백	890	
혈색소	990	
합계	37,850	

30) 이 단가는 모든 검진기관에 똑같이 적용되는 단일한 금액임.

<표 6-3> 근로자 특수건강진단 단가 (광물성분진, 야간작업)³¹⁾

유해요인	검사항목	단가(원)
광물성분진	청진	* 진찰료에 포함
	객담	12,260
	폐활량	19,180
	Chest P-A(일반검진과 중복될경우)	2,400
	눈 문진/진찰	* 진찰료에 포함
	비강 문진/진찰	
	인두 문진/진찰	
	진찰료	18,800
	합계	52,640

유해요인	검사항목	단가(원)
야간작업	야간작업(복부둘레, 대사증후군)	* 진찰료에 포함
	불면증 증상 문진	13,570
	위장관련 증상 문진	* 진찰료에 포함
	내분비계 증상 문진	
	혈압측정	
	공복혈당(일반검진과 중복될경우)	210
	지질검사(일반검진과 중복될경우)	1,820
	진찰료	18,800
	합계	34,400

31) 특수건강진단의 경우는 ‘의원급은 20%, 병원급은 25%, 상급종합병원급은 30%’의 가산률을 적용해서 검진비용을 받는데, 여기에 계산한 금액은 가산률 30%인 상급종합병원급 수가임.

만약에 일반건강진단과 특수건강진단을 같이 시행할 경우, 일반건강진단은 국민건강보험공단으로 청구하고, 특수건강진단은 사업주에게 청구하게 되는데, 여기에 합계로 표시된 금액이 사업주에게 청구하게 되는 ‘광물성분진’과 ‘야간작업’을 수행하는 근로자들에 대한 특수건강진단 비용임(참고로, Chest P-A 의 경우는 일단 일반건강진단에서 촬영하면서 7,150원의 검진비를 받게 되어 있으나, 그 내용이 특수건강진단에도 겹칠 경우는 다시 촬영하지는 않고 특수건강진단 판독과 관련해서만 2,400원을 추가로 사업주에게 청구함. 공복혈당과 지질검사의 경우도 일반건강진단에서 이미 시행한 경우에는 중복해서 채혈검사를 하지 않고 특수건강진단 판독과 관련해서 각각 210원과 1,820원만 추가로 사업주에게 청구함).

만약에 광물성분진과 야간작업을 동시에 수행하는 근로자에 대한 특수건강진단 비용을 계산한다면, 진찰료는 한번만 포함시켜 계산한 68,240원만을 청구하게 됨.

4. 특수형태 근로종사자 직종별 건강진단 방안

우리나라는 국민건강보험법에 따른 건강검진이 전 국민에게 확대되면서 국민건강보험법에 따른 건강검진을 시행한 경우는 ‘근로자 일반건강진단’을 실시한 것으로 갈음할 수 있다. 사실 이 규칙에 의거하여 우리나라 ‘근로자 일반건강진단’이 국민건강보험법에 의한 일반건강검진으로 대체되어 시행되고 있는 상황이다.³²⁾

산업안전보건법 시행규칙 제99조에 의하면, 근로자 일반건강진단을 사무직종사 근로자에 대하여는 2년에 1회 이상, 기타 근로자에 대하여는 1년에 1회 이상 실시해야 하는데, 건강보험 직장가입자의 경우 건강보험 일반건강검진으로 근로자 일반건강진단을 갈음할 수 있으나, 건강보험 지역가입자의 경우는 건강보험 일반건강검진을 직종 구분없이 세대주인 경우는 2년에 1회 이상, 세대원인 경우는 40세 이상인 경우에 2년에 1회 이상 실시하고 있어 근로자 일반건강진단의 적용대상과 주기와는 차이를 보인다.

특수형태 근로종사자의 경우는 근로자 일반건강진단으로 갈음되는 건강보험 일반건강검진이 건강보험의 지역가입자로 주로 실시되고 있는 상황이다. 따라서 앞서 기술하였듯이 건강보험 지역가입자(세대주 혹은 세대원)인 특수형태

32) 근로자 일반건강진단이 국민건강보험법에 따른 건강검진으로 대체된 덕분에, 고용노동부가 일반건강진단에 어떤 규제를 가하고 싶을 때도 산업안전보건법에는 근거가 있으나 국민건강보험법에 근거가 없을 경우 규제가 어려워지는 문제가 발생하게 되었다. 건강검진기본법도 제7조 1항에 ‘국가건강검진과 관련하여 다른 법률로 정한 경우를 제외하고는 이법에 따른다’ 라고만 되어있을 뿐 두 법이 서로 충돌할 때 어떤 법 조항을 우선해야 하는지가 명확하지 않은 상황이다. 게다가 국민건강보험법에 의한 건강검진에는 검진 후 사후조치나 업무적합성 평가 등의 항목이 없어서 보건관리자나 검진기관의사까지도 사후조치나 업무적합성 평가에 소홀한 상황이다.

또한 건강보험공단이 전체적인 검진정보를 관리하면서 고용노동부의 정보접근성은 더욱 약화되었는데, 특히 사업주가 일반건강진단 결과를 관할 지방노동관서의 장에게 보고해야 하는 의무가 1997년에 폐지되었고, 건강진단기관이 일반건강진단 결과 직업병 유소견자가 발생했을 때에 관할 지방노동관서의 장에게 보고해야 하는 의무도 2000년에 폐지되었으며, 건강진단 결과를 안전보건공단에 송부해야 하는 의무 역시 2005년에 폐지되면서, 근로자 일반건강진단 결과데이터에 대한 고용노동부의 접근권한이 상당히 축소되어 있는 실정이다. [출처 : 주영수 등. 일반건강진단 사후관리 등 실태조사 및 개선방안 연구. (고용노동부 정책연구 용역사업 보고서). 2011.10.]

근로종사자가 받은 건강보험 일반건강검진에 대해서 근로자 건강검진으로 같음 되는 않는 대상과 주기에 대해서는 사업주가 그 비용을 부담하여 별도의 일반 건강진단을 실시하거나 해당 특수형태 근로종사자를 건강보험 직장가입자로 전환할 필요가 있다.

장기적으로는 특수형태 근로종사자를 사용하는 사업주가 그 종사자의 일반 건강진단을 실시하는데 있어 추가적인 검진비용이 발생하지 않도록 정책적으로 조정할 필요가 있다. 예를 들면, 9개 특수형태 근로종사자의 경우에는 건강보험의 지역가입자(세대주 혹은 세대원)로서 건강보험 일반건강검진을 받은 경우에도 ‘근로자 일반건강진단’으로 같음할 수 있게 하거나 건강보험의 일반건강검진의 대상과 시기를 지역가입자와 직장가입자를 구분하지 않고 동일하게 하는 방법이 있다. 건강보험의 일반건강검진의 목적이 고혈압, 당뇨병 등 심뇌혈관질환을 조기 발견하여 치료 및 관리로 연계함으로써 건강증진을 도모하는데 있고, 근로자 일반건강진단의 목적이 모든 근로자를 대상으로 건강관리를 위하여 사업주가 주기적으로 실시하는 것이라는 점에서 건강보험 일반건강검진이나 근로자 일반건강진단을 건강보험 가입형태, 근로자 여부나 사무직 여부에 따라 다르게 적용할 근거는 부족하다고 판단된다.

9개 특수형태 근로종사자 모두 근로자 일반건강진단을 위한 직종분류를 준용하여 이들이 사무실에서 사무업무에 종사하는 근로자는 아니라는 점에서 ‘기타 근로자’로 분류하여, ‘일반건강진단’을 1년에 1회씩 받도록 할 필요가 있다.

‘콘크리트믹서트럭운전자’의 경우는 업무과정에서 ‘근로자 특수건강진단’도 받아야 하는 유해인자인 ‘광물성 분진’에 노출(직업환경의학전문의 자문, 콘크리트믹서트럭운전자 설문조사 결과(표 3-5, 8, 10 참고), 현장 관찰 등을 근거로 함. 주로 차량 청소 혹은 건설현장에서 콘크리트 타설 시 노출 호소)될 수 있는 것으로 알려져 있으므로 최소한 2년에 1회의 ‘호흡기계 임상검사’를 주 내용으로 하는 ‘근로자 특수건강진단’을 받도록 하며(‘피부장해 유발 물질을 다루는 업무’에도 해당하나, 이는 대부분 의사의 진찰로 해결할 수 있음. 물론 필요시

2차 임상검사를 받을 수도 있어야 함), ‘대리운전기사’의 경우도 업무상 ‘야간작업’을 수행하고 있으므로(표 2-9-1~2 참고) 최소한 1년에 1회의 ‘야간작업’에 대한 ‘근로자 특수건강진단’을 받도록 해야 한다.

그 외 여러 직종에 걸쳐 위험요인으로 파악되는 근골격계 부담작업, 전신진동, 감정노동, 야외작업으로 인한 자외선 노출 등은 현행 특수건강진단 유해인자에 포함되어있지 않으므로 향후 이와 관련된 특수건강진단 방안이 모색될 때 다시한번 고려해야 할 것으로 생각된다.

<표 6-4> 특수형태 근로종사자(9개) 직종별 건강진단(안)

직종명	2017년도 사업장수 (적용자수)*	업무 구분	위험 요인	일반 건강진단	건강진단 주기	특수 건강진단	건강진단 주기
보험설 계사	1,913 (33,408)	기타 근로자	감정노동	○	1년에 1회	×	×
콘크리트 믹서 트럭운 전자	871 (5,687)	기타 근로자	광물성분진, 근골격계 부담작업,피부 장해	○	1년에 1회	○	2년에 1회
학습지 교사	583 (8,500)	기타 근로자	감정노동	○	1년에 1회	×	×
골프장 캐디	454 (1,194)	기타 근로자	근골격계 부담작업, 감정노동, 자외선노출	○	1년에 1회	×	×
택배기 사	1,528 (3,485)	기타 근로자	근골격계 부담작업, 전신진동, 감정노동	○	1년에 1회	×	×
퀵서비 스 기사	662 (2,944)	기타 근로자	근골격계 부담작업, 전신진동, 감정노동	○	1년에 1회	×	×
대출모 집인	258 (1,936)	기타 근로자	감정노동	○	1년에 1회	×	×
신용카 드 모집인	8 (2,959)	기타 근로자	감정노동	○	1년에 1회	×	×
대리운 전 기사	19 (11)	기타 근로자	근골격계 부담작업, 전신진 동, 감정노동, 야간작업	○	1년에 1회	○	1년에 1회

* 출처 : 사업장수와 적용자수는 근로복지공단 내부자료

1) 특수형태 근로종사자 일반건강진단

‘산업안전보건법 시행규칙 제100조’에는 별도의 ‘일반건강진단’ 항목이 정해져 있으나, 현실에서는 ‘산업안전보건법 시행규칙 제99조’ 제1항에 있는 예외규정 (...다만, 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 건강진단을 실시한 경우에는 그 건강진단을 받은 근로자는 이 규칙에 따른 일반건강진단을 실시한 것으로 본다. 1. 「국민건강보험법」에 따른 건강검진...)에 따라서 모든 근로자들이 「국민건강보험법」에 따른 건강검진으로 ‘일반건강진단’을 대체하고 있다.

근로자 일반건강진단에 갈음하여 적용하는 특수형태 근로종사자의 일반건강진단 항목도 국민건강보험법에 따른 일반건강검진 항목으로 대체하여 적용할 수 있다.

특수형태 근로종사자의 일반건강진단 실시의 근거로 활용할 수 있는 뇌·심혈관질환재해10만인율은 전체 근로자보다 특수형태 근로종사자의 경우 더 높았다. 그러나 지난 6년간(2012-2017년) 9개 특수형태 근로종사 직종 중 택배기사, 보험설계사, 킥서비스기사, 콘크리트믹서트럭운전자에게만 뇌·심혈관질환재해가 발생하였으며 전속 대리운전기사는 적용 근로자수가 매우 적어 산재율 발생의 해석에 있어 제한이 있다는 점을 고려하여 직종특성을 고려하여 일반건강진단을 활용한 뇌·심혈관질환재해 예방관리를 적용할 필요가 있다.

<표 6-5> 국민건강보험법에 따른 건강검진(근로자 일반건강진단) 항목³³⁾

구분	목표질환	목표질환	비고
계측검사	비만/복부비만	키(cm) 및 몸무게(kg)	
		체질량지수(kg/m ²)	
		허리둘레(cm)	
	시각이상	시력(좌/우)	
	청각이상	청력(좌/우)	
	고혈압	수축기혈압/이완기혈압(mmHg)	
혈액검사	빈혈 등	혈색소(g/dL)	
	당뇨병	공복혈당(mg/dL)	
	이상지질혈증	총콜레스테롤(mg/dL)	4년에 1회 실시
		HDL-콜레스테롤(mg/dL)	
		트리글리세라이드(mg/dL)	
		LDL-콜레스테롤(mg/dL)	
	신장질환	혈청크레아티닌(mg/dL)	
		신사구체여과율(ml/min/1.73m ²)	
	간장질환	AST(SGOT)(IU/L)	
ALT(SGPT)(IU/L)			
r-GTP(IU/L)			
요검사	요단백	정상/경계/단백뇨의심	
영상검사	흉부촬영	정상/비활동성/질환의심/기타	
진찰(문진)	과거병력	뇌졸중/심장병/고혈압/당뇨병/이상지질혈증/폐결핵/기타	
	생활습관	금연필요/절주필요/신체활동필요/근력운동필요	

※ 심뇌혈관질환 위험평가 : 심뇌혈관질환 위험도 ()배 / 향후 10년 이내에 심뇌혈관질환이 발생할 확률 ()% / 심뇌혈관 나이 ()세

※ 건강관련요인 알아보기 : 체중/허리둘레, 신체활동, 음주, 혈압, 흡연, 공복혈당, 총콜레스테롤/LDL-콜레스테롤 [현재상태 -> 목표상태 -> 건강신호등 : 안전, 주의, 위험]

※ 건강관련요인을 개선하면 : 향후 10년 이내에 심뇌혈관질환이 발생할 확률이 현재 상태 대비 ()% 감소 / 심뇌혈관 나이 ()세 -> ()세

33) 2018년도 「국민건강보험법」에 따른 건강검진 항목으로서, 실제로 근로자 일반건강진단 항목으로 운영됨

2) 특수형태 근로종사자의 특수건강진단³⁴⁾

‘근로자 특수건강진단’의 경우는 ‘산업안전보건법 시행규칙 [별표13]’에 유해인자에 따른 검사항목들이 제시되어 있다.

9개 특수형태 근로종사자 중 ‘콘크리트믹서트럭운전자’의 경우는 ‘광물성 분진’, ‘대리운전기사’의 경우는 ‘야간작업’에 대해 ‘근로자 특수건강진단’에 갈음하여 특수건강진단을 받도록 해야 한다.

**<표 6-6> 근로자 특수건강진단 항목(광물성 분진, 피부장애
유발물질을 다루는 업무, 야간작업)³⁵⁾**

[광물성 분진]

1. 건강진단주기

- 기본 주기 및 대상자 : 광물성 분진에 노출되는 작업 부서 전체 근로자에 대한 특수건강진단 주기는 2년에 1회 이상으로 한다.
- 집단적 주기단축 조건 : 다음의 어느 하나에 해당하는 경우 광물성 분진에 노출되는 모든 근로자에 대하여 특수건강진단 기본주기를 다음 회에 한하여 1/2로 단축하여야 한다.
 - (1) 당해 건강진단 직전의 작업환경 측정결과 광물성 분진 농도가 노출기준 이상인 경우
 - (2) 광물성 분진에 의한 직업병유소견자가 발견된 경우
 - (3) 건강진단 결과 광물성 분진에 대한 특수건강진단 실시주기를 단축하여야 한다는 의사의 판정을 받은 근로자
- 배치전 건강진단 후 첫 번째 특수건강진단 : 1년 이내에 해당 근로자에 대하여 실시하되, 배치전 건강진단 실시 후 1년 이내에 사업장의 특수건강진단이 실시될 예정이면 그것으로 대신할 수 있다.

2. 건강진단항목

광물성 분진에 특수건강진단 대상 유해인자에 해당되는 화학물질이 1% 이상 포함되어 있는 경우, 해당 물질성분별 특수건강진단을 함께 시행하여야 한다.

34) 산업안전보건법 시행규칙 제100조 제4항 관련, [별표13]

35) 출처 : 안전보건공단 산업안전보건연구원, 유해인자별 특수건강진단 방법 (근로자건강진단 실무지침), 2017.

○ 1차 검사항목

- (1) 직업력 및 노출력 조사
- (2) 과거병력조사 : 주요 표적장기와 관련된 질병력 조사
- (3) 자각증상조사 : 문진표 작성내용 확인 포함
- (4) 임상진찰 : 폐에 유의하여 진찰
 - ① 호흡기계 : 청진, 흉부방사선(후전면), 객담세포검사, 폐활량검사
 - ② 눈·피부·비강·인두 : 점막자극증상 문진

○ 2차 검사항목

- (1) 호흡기계 : 흉부방사선(측면), 결핵도말검사, 흉부 전산화 단층촬영
- (2) 눈·피부·비강·인두 : 세극등현미경검사, KOH검사, 피부단자시험, 비강 및 인두검사

[피부장해 유발 물질을 다루는 업무]

1. 건강진단 대상 업무 및 주기

○ 건강진단대상

◇ 제빵 및 제과업 근로자, 금속가공 및 금속제련 근로자, 건축·건설업 근로자, 인쇄업 근로자, 도장공, 미장공, 전자·전기·전기도금 근로자, 미용사, 섬유제조 및 섬유가공업 근로자, 화학공장 근로자, 고무공장 근로자, 합성수지생산 근로자, 가죽가공 근로자, 목재업 근로자, 보건의료계 종사자, 수산업 근로자, 요식업계 근로자, 식물취급 근로자, 고온·저온에 노출되는 근로자 등 접촉성피부염을 유발시킬 수 있는 물질을 제조 또는 취급하는 근로자.

◇ 피부발암물질로 확인되거나 추정되는 자외선, 전리방사선, 비소와 그 화합물, 기계적 자극 및 열 자극 (화상), 라듐, 열분해산물인 타르, 타르유, 피치, 아스팔트, 광석유, 절삭유, 실린더유, 크레졸유 등에 노출되는 근로자.

○ 건강진단 주기 : 수시

2. 건강진단항목

○ 1차 검사항목

- (1) 직업력 및 노출력 조사
- (2) 과거병력조사 : 피부와 관련된 질병력 조사
- (3) 자각증상조사 : 문진표 작성내용 확인 포함
- (4) 임상진찰 : 피부병변의 종류·발병모양·분포상태·피부묘기증·니콜스키증후 등에 유의하여 진찰

○ 2차 검사항목

피부 : 피부접포시험

[야간작업]

1. 건강진단주기

- 기본 주기 및 대상자 : 6개월간 밤 12시부터 다음날 오전 5시까지의 시간을 포함하여 계속되는 8시간 작업을 월 평균 4회 이상 수행하는 경우, 6개월간 오후 10시부터 다음날 오전 6시 사이의 시간 중 작업을 월 평균 60시간 수행하는 근로자를 대상으로 하며, 특수건강진단 주기는 1년에 1회 이상으로 한다.
- 배치전 건강진단 : 야간작업 특수건강진단 대상자는 배치전 건강진단을 받아야 한다. 단, 교대근무의 주기가 불규칙하여 야간작업 특수건강진단 대상자 해당 여부를 판단하기 곤란한 경우, 야간작업에 종사한지 6개월 후 특수건강진단 대상자에 해당하는 경우 첫 번째 특수건강진단을 실시한다.
- 배치전 건강진단 후 첫 번째 특수건강진단 : 6개월 이내에 해당 근로자에 대하여 실시하되, 배치전 건강진단 실시 후 6개월 이내에 사업장의 특수건강진단이 실시될 예정이면 그것으로 대신할 수 있다.

2. 건강진단항목

○ 1차 검사항목

- (1) 직업력 및 노출력 조사
- (2) 과거병력조사 : 주요 표적장기와 관련된 질병력 조사
- (3) 자각증상조사 : 문진표 작성내용 확인 포함
- (4) 임상검사 및 진찰 : 심혈관계·수면장애·위장관계·유방암에 유의하여 진찰
 - ① 신경계 : 불면증 증상 문진
 - ② 심혈관계 : 복부둘레, 혈압, 공복혈당, 총콜레스테롤, 트리글리세라이드, HDL 콜레스테롤
 - ③ 위장관계 : 관련 증상 문진
 - ④ 내분비계 : 유방암 관련 증상 문진
- ※ 신경계, 위장관계, 내분비계 문진 시 근로자건강진단 실무지침 제1권에서 제시된 문진표를 활용한다. 단, 건강진단의사가 다른 문진표를 활용하고자 하는 경우 실무지침 제1권에서 제시된 문진표 외의 다른 문진표를 활용할 수 있다.

○ 2차 검사항목

- (1) 신경계 : 심층면담 및 문진
- (2) 심혈관계 : 혈압, 공복혈당, 당화혈색소, 총콜레스테롤, 트리글리세라이드, HDL 콜레스테롤, LDL 콜레스테롤, 24시간 심전도, 24시간 혈압
- (3) 위장관계 : 위내시경
- (4) 내분비계 : 유방촬영, 유방초음파
- ※ 신경계(수면장애) 심층면담 및 문진 시 근로자건강진단 실무지침 제1권에서 제시된 문진표를 활용한다. 단, 건강진단의사가 다른 문진표를 활용하고자 하는 경우 실무지침 제1권에서 제시된 문진표 외의 다른 문진표를 활용할 수 있다.

5. 건강진단 사후관리 방안³⁶⁾

1) 사업주의 ‘사후관리 결과자료 작성·보관 의무’ 부여

특수형태 근로종사자 9개 직종 중에서 7개 직종은 ‘근로자 일반건강진단’만 수진하게 되는데, ‘근로자 특수건강진단’과는 달리 ‘근로자 일반건강진단’ 결과에 대해서는 사업주의 사후관리가 다소 부실한 상황이다. 따라서 ‘근로자 일반건강진단’도 본래의 목적인 ‘근로자의 건강보호·유지’를 위해 활용될 수 있도록 하기 위해서는 사업주의 사후관리 책임을 강화하는 것이 필요하다. 이를 위해서 ‘모든 근로자 건강진단’ 유질환자들의 경우 ‘사업주는 해당 근로자에 대한 사후관리 결과자료를 작성하여 보관하며 그에 따라 조치’해야 한다는 ‘법적’인 강제가 필요할 것으로 생각된다.

<표 6-7> ‘산업안전보건법’ 에 사업주의 사후관리 결과자료 작성·보관 의무 부여

현행 : 제43조(건강진단) ⑤ 사업주는 제1항·제2항 또는 다른 법령에 따른 건강진단 결과 근로자의 건강을 유지하기 위하여 필요하다고 인정할 때에는 작업장소 변경, 작업 전환, 근로시간 단축, 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로를 말한다)의 제한, 작업환경측정 또는 시설·설비의 설치·개선 등 적절한 조치를 하여야 한다..

변경 : 제43조(건강진단) ⑤ 사업주는 제1항·제2항 또는 다른 법령에 따른 건강진단 결과 근로자의 건강을 유지하기 위하여 필요하다고 인정할 때에는 작업장소 변경, 작업 전환, 근로시간 단축, 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로를 말한다)의 제한, 작업환경측정 또는 시설·설비의 설치·개선 등 적절한 조치를 하여야 하고 이를 **고용노동부령으로 정하는 바에 따라 작성·보관** 하여야 한다.

36) 참고 : 주영수 등. 일반건강진단 사후관리 등 실태조사 및 개선방안 연구. (고용노동부 정책연구 용역 사업 보고서). 2011.10.

2) 건강진단기관의 ‘사후관리소견서’ 제출 의무 강화

앞서 언급한 바와 같이 일반적으로 ‘근로자 특수건강진단’은 다양한 정책적 방법(지도점검, 기관평가 등)을 통해서 사후관리시행 점검이 비교적 잘 이루어지고 있으나, ‘근로자 일반건강진단’은 그렇지 못한 실정이다. 따라서 대부분의 특수형태 근로종사자가 수진하게 될 ‘근로자 일반건강진단’의 경우는 근로자가 소속된 사업장이 사후관리소견서를 통보받지 못하고 있는 것이 가장 첫 번째 문제이므로 이 문제해결을 위하여 일반건강진단기관이 사후관리소견서를 해당 사업장에 통보하지 않으면 어떤 형태로든 처벌이 가능할 수 있도록 제도적 강제방안마련이 필요하다.

3) 건강진단결과에 대한 ‘근로자 대상 설명의무’ 강화

‘근로자 특수건강진단’은 이미 ‘근로자 대상 설명의무’가 상당 수준 충실하게 시행되고 있다. 따라서 ‘근로자 일반건강진단’의 경우도 건강진단기관이 사후관리소견서를 사업장에 의무적으로 통보하도록 하고, 사업주가 사후관리 결과자료 작성·보관 의무를 부여받도록 하면, 해당 사업주는 사후관리내용을 확보하기 위해서라도 일반건강진단기관에게 강화된 설명을 요구하게 될 것이다.

4) 사후관리 지침과 관련한 ‘고용노동부 고시’의 개정

현행 산업안전보건법에서 사업주에 의한 사후관리 규정이 세부적이지 못한 문제를 해결하기 위해 ‘일반건강진단결과에 따른 사후관리 지침’(KOSHA GUIDE)을 참조하여 건강진단 전체에 대하여 사후관리에 관한 기존의 고시를 개정하여 보완한다.

5) 고용노동부(와 보건복지부간)의 ‘일반건강진단 감독을 위한 모니터링체계’ 구축

고용노동부가 일반건강진단제도를 감독하기 위해 필요한 자료를 얻기 위한 가장 쉬운 방법은 사라졌던 사업주와 일반건강진단기관들의 보고의무를 모두 복원하는 것이다. 또한 근로자 일반건강진단을 국민건강보험 일반건강검진으로 같음해서 실시함으로써 발생하고 있는 문제들을 해결하기 위해서는 고용노동부와 보건복지부간의 다양하고도 긴밀한 협력체계(예, 근로자건강위원회 등)를 만드는 것이 필요할 것으로 판단된다.

VII. 특수형태 근로종사자 건강진단 방안에 대한 비용-편익

1. 개요³⁷⁾

넓은 의미의 비용-편익분석은 경쟁적인 공공투자기회의 긍정적인 효과와 부정적인 효과를 체계적으로 평가하고 가능한 이들을 계량화하여 대안의 비교평가에 명시적으로 포함시키는 일련의 방법론을 지칭한다.

그러므로 비용편익분석(cost-benefit analysis)은 선택된 대안에 대해서 들어가는 비용과 이 대안으로 인하여 발생하는 편익을 분석하여 투자할만한 가치가 있는 지 없는지를 판단하는 기준을 제공하는데 그 의의가 있다. 이 분석은 기본적으로 1) 모든 사업은 비용을 요구하며, 2) 모든 투자 사업은 편익을 창출하며, 3) 편익과 비용이 정확히 측정된다면, 이들을 비교하여 어떤 투자사업의 타당성여부를 평가하거나 투자사업의 우선순위를 결정할 수 있다.

비용편익분석의 형태는 두 가지가 있는데, 경제성분석(economic analysis)과 투자사업주체에서 비용과 편익을 분석하는 재무 분석이 있다.

경제성분석(economic analysis)은 사회 전체의 입장에서 비용과 편익을 분석하는 경우이다. 공공투자 사업의 경우 사회 전체에 미치는 효과를 경제적인 관점에서 분석하는 것이라 할 수 있다. 이와 같은 맥락에서 공공투자의 경우 경제성분석이 가지는 일반적인 의의는 (1) 사회전체의 입장에서 경제성이 없는 투자사업의 억제와 투자사업의 부실을 사전에 예방할 수 있다. (2) 각종 후보사업 중에서 가용재원의 범위 내에서 투자의 우선순위에 입각하여 사업을 선정할 수 있다. (3) 기본적인 발상은 좋으나 내용이 미비한 투자계획을 보완할 수

37) 본 절은 중증장애인지역재활지원사업의 효율성 분석과 성과개발방안(우주형 외, 2016)의 저자 작성 부분의 내용 중 일부를 수정 보완한 것이다.

있다. (4) 각종 공공요금, 가격, 세율 등의 결정의 근거를 제공한다. (5) 투자 사업에 필요한 자료를 체계적으로 분석하고 제공한다는 점에서 본 연구는 경제성 분석에 초점을 둔다.

공공투자사업을 대상으로 하는 비용 편익분석의 절차는 다음과 같다. 먼저 (1) 목표를 달성하기 위한 대안들을 확인 한다. (2) 대안에 대하여 영향을 받는 모든 피해자와 수혜자의 집단을 파악한다. (3) 각 집단이 받는 비용과 편익을 화폐의 단위로 파악한다. (4) 각 집단의 비용과 편익을 합산한다. (5)비용 편익 분석의 여러 가지 평가기준을 적용하여 대안을 평가한다. (6) 예측이 불확실한 문제에 대해서는 의사 결정분석 혹은 민감도 분석 혹은 다른 분석방법을 활용한다. (7) 평가기준에 따라 최적대안을 선택하는 것이다.

실제로 비용편익분석은 복잡하고 어려운 단계를 거쳐야 하는 데 주요쟁점사항은 (1) 비용과 편익은 다양한 측정단위로 평가되는 데 이를 어떻게 화폐단위로 표현하는가의 문제 (2) 미래의 각기 다른 시점에서 발생하는 비용과 편익을 어떻게 비교하는 가의 문제. 할인율의 선택문제(어느 시점의 할인율을 선택할 것인가), 세대 간의 형평성문제 (3) 미래에 발생할 것으로 예측되는 비용과 편익을 확실히 예측할 수 있는 가의 문제 (4) 공공투자사업의 경우는 분배의 문제가 제기되며, 계층 간, 세대 간의 문제뿐만 아니라, 특정집단의 가중치가 두어지는 문제가 야기된다.

비용-편익분석을 하는데 있어서 일반적으로 쓰이는 방법은 순 현재가치(Net Present Value: NPV)³⁸⁾, 편익-비용비율(Benefit/Cost: B/C), 내부수익률

38) 개인 혹은 집단별 비용과 편익을 다음과 같은 기본 자료를 바탕으로 이루어진다.

비용: C0, C1, C2,...Ct.. Cn

편익: B0, B1, B2....Bt.. Bn

따라서 t년도의 순편익(net benefit)은

$$Nt = Bt - Ct \quad (5.1)$$

여기서, Nt: t년도의 순편익

Bt: t 년도의 편익

Ct: t 년도의 비용

연도별 순편익은 N0, N1, N2,...Nt...Nn이다. 년도 별 순편익을 합산하면 이것이

바로 순 현재가치(net present value: NPV)이다. 이와 같은 합산의 이유는 편익과 비용

(Internal Rate of Return: IRR)³⁹⁾ 등을 활용한다. 이 중에서 편익-비용 비율(B/C) 방법은 여러 가지 상호독립적인 투자 사업들이 선택되어야 할 경우에 유용하게 쓰이고, 순 현재가치(NPV)는 투자사업의 평가기준으로 가장 많이 권장, 내부수익률(IRR) 방법은 하나의 투자 사업을 위해서 단지 하나의 내부수익률이 존재할 때 유용하게 사용된다(박정우, 2005: 68). 본 연구에서는 사업의 효율성을 평가하는 것이 목적이므로 편익-비용 비율(B/C) 방법을 사용하고자 한다.

편익 비용비는 다음의 식과 같이 계산한다.

$$B/C \text{ ratio} = [\sum B_t / (1+d)^t] / [\sum C_t / (1+d)^t]$$

B는 편익의 합계이며, C는 비용의 합계인데, 이 비율이 1이상이면 타당성이 있고 비율이 큰 순으로 우선순위가 있다.

의 발생시기가 다를 경우 단순비교만으로 어느 것이 큰가를 판단하기가 어렵다.

$$\begin{aligned} NPV &= (B_0 - C_0) / (1+d)^0 + (B_1 - C_1) / (1+d)^1 + (B_2 - C_2) / (1+d)^2 + \dots + (B_t - C_t) / (1+d)^t + \\ &\dots + (B_n - C_n) / (1+d)^n \\ &= \sum N_t / (1+d)^t \quad (5.2) \end{aligned}$$

여기서 할인율 d를 어떻게 적용하는가가 중요한 문제이다. 일반적으로 시장할인율을 적용하지만 이것은 미래세대를 전혀 반영하지 않은 것이 된다.

순현재가치의 공식은 $NPV = \sum N_t / (1+d)^t$ (5.3)이 된다.

39) 내부수익률(IRR)은 비용편익분석의 순 현재 가치 계산을 위한 객관적인 할인율의 적용이 어려운 경우에 활용된다. IRR은 어떤 투자 사업에서 발생하는 비용의 현재 가치의 합계와 편익의 현재가치의 합계를 같게 만드는 할인율로 정의된다. 즉, IRR은 순 현재 가치가 0이 되도록 하는 할인율이다. 여러 가지 사업 중에서 내부수익률이 높은 것부터 투자사업의 우선순위를 결정한다. IRR은 다음과 같이 계산된다.

$$\sum (B_t - C_t) / (1+d)^t = \sum N_t / (1+d)^t = 0 \text{를 만족시키는 } d \text{가 내부수익률이다.}$$

1) 비용과 편익의 측정

무엇이 비용이며 무엇이 편익인가를 구별해야 한다. 구분의 2가지 방법은 첫째, 투자사업의 투입을 비용으로 산출을 편익으로 보는 방법과 둘째, 사업의 긍정적인 효과를 편익으로 부정적인 효과를 비용으로 보는 방법이 있다.

먼저 비용의 측정이다. 정부의 규제나 투자정책 때문에 다른 용도로 사용될 수 있는 자원을 사용함으로써 사회 구성원이 포기하는 가치를 규제에 따른 기회비용 혹은 비용이라고 한다. 예를 들어 정부의 환경 정책의 비용-편익분석에서 사용되는 통상적인 비용은 오염제거비용의 의미로 주어진 환경질의 개선 또는 특정 환경재의 공급에 의해 발생된 자원의 기회비용을 의미한다.

따라서 정책에 따른 사회적 비용이란 새로운 정책으로 인해 그 사회에서 발생하는 모든 기회비용의 총합으로 정의할 수 있다. 이러한 사회적 비용은 매우 다양한 비용을 포함하는데 크게 직접비용(direct costs)과 간접비용(indirect costs)으로 구분된다. 일반적으로 직접비용은 준수비용(compliance costs), 정부 규제비용(government regulatory costs), 사회적 후생손실(social welfare losses), 이전비용(transitional costs) 등으로 구성된다.

<표 7-1> 사회적 비용의 종류

종류	예
준수비용	<ul style="list-style-type: none"> •신규시설에 대한 자본비용 •신규시설의 가동 및 유지비용 •폐기물 처리, 판매 및 재이용
정부규제비용	<ul style="list-style-type: none"> •훈련 및 행정비용 •감시 및 보고비용 •감독 및 이행비용 •허가비용
사회적 후생손실 비용	<ul style="list-style-type: none"> •소비자 및 생산자 가격의 상승 •규제대상 경제주체가 부담하게 될 법적/행정적 비용
이전비용	<ul style="list-style-type: none"> •실업 •기업파산 •타산업으로의 자원이동 •거래비용 •생산과정 변동에 따른 조정비용

직접비용 중 준수비용은 정부가 설정한 기준을 준수하기 위한 모든 투자비용을 지칭하며, 정부규제비용이란 새로운 정책의 도입으로 인해 발생하는 행정, 감시, 감독비용을 일컫는다. 사회적 후생손실비용이란 환경규제강화로 재화 가격이 오르거나 생산량이 감소함으로써 발생하는 소비자 및 생산자 잉여의 감소분을 의미하며, 이진비용은 환경규제강화로 생산량이 감소함에 따른 자원수요 감소분의 가치와 이렇게 발생한 잉여자원을 재 배분 하는데 소요되는 비용을 말한다.

간접비용이란 정책의 시행에 따른 상품의 질, 노동 및 자본생산성, 기술혁신, 투자, 시장구조 등 제반여건의 변화가 가져올 수 있는 부정적 영향에 따른 사회적 비용을 의미한다. 간접비용은 특정 규제가 어떤 기업 혹은 산업의 기술개발이나 상품개발 의욕을 저하시킬 경우 그 규모가 매우 클 수 있다. 그러나 정책의 영향으로 인한 비가역성 및 불확실성, 장기적으로 발생하는 사회적 비용, 정책의 사회경제적 파급효과 등으로 이러한 간접비용을 정확히 추정하는 것은 매우 어려운 작업이다. 따라서 사회적 비용의 추정에 있어서 이와 같은 사회적 비용에 영향을 주는 여러 가지 요소들을 감안하면서 복잡한 경제모형의 적용을 통해 계량화해야 하는 작업이 필요하게 되며, 추정방법별 특징 및 장단점은 다음과 같다.

<표 7-2> 정책의 비용추정 방법

추정 방법	특징 및 장점	단점
직접 준수 비용 접근법	<ul style="list-style-type: none"> •비교적 추정이 용이 •객관적 자료에 기초 •환경정책비용에 대한 비교적 타당한 근사치 제공 가능 	<ul style="list-style-type: none"> •경제적 파급효과가 큰 환경정책의 경우 비용과소추정 가능성
부분 균형 모형	<ul style="list-style-type: none"> •전통적으로 가장 많이 쓰이는 접근 방법으로서 분석비용 적정 •후생감소비용에 대한 고려 가능 	<ul style="list-style-type: none"> •기본적으로 일개 시장만을 고려하기 때문에 후생효과분석에 한계 있음.
다시장 모형	<ul style="list-style-type: none"> •부분균형모형에 비해 보다 확장된 다수의 시장간 상호연계성 고려 	<ul style="list-style-type: none"> •다수의 시장을 고려하기는 하나 일반균형모형과 같은 시장간 환류효과(feedback effect)를 종합적으로 고려 못함.
일반 균형 모형	<ul style="list-style-type: none"> •주어진 경제 전체에 대한 종합적 고려 가능 •환경정책의 경제적 파급에 따른 비용추정에 있어 다양한 효과를 모두 고려함. 	<ul style="list-style-type: none"> •추정비용이 가장 많이 소요됨. •정책의 특성에 따라 일반균형모형을 반드시 적용할 필요 없는 경우도 있음.

다음은 편익의 측정이다. 규제와 관련된 정책은 환경 질을 개선시키고 이로 부터 사회 구성원의 후생이 증대되는데 이러한 긍정적 효과를 편익이라고 한다. 즉 정책의 편익이란 주어진 정책서비스 질의 개선 또는 특정 재화의 공급으로 인해 발생하는 경제적 이익의 화폐가치를 의미한다. 따라서 정책의 편익을 이해하기 위해서는 재화, 서비스의 가치를 이해할 필요가 있다.

재화 및 서비스의 가치는 크게 사용가치(use value)와 비사용가치(non-use value)로 구분할 수 있으며, 총 가치(total value)는 이 두 가지 가치의 합이 된다. 사용가치는 사람들이 실제로 서비스를 이용함으로써 만족을 얻기 때문에 서비스에 부여하는 가치이고, 비사용 가치는 사람들이 실제로 서비스를 이용하지 않음에도 불구하고 서비스의 존재 그 자체에 대해 부여하는 가치이다. 비사용가치의 의미를 설명하고 사용하는 용어에 학자들 사이에 약간의 차이가 있으나, 대체로 존재가치(existence value), 선택가치(option value) 및 증유가치(혹

은 유산가치: bequest value)로 구분된다. 존재가치란 사람들이 어떤 서비스를 현재 이용하고 있지도 않고 미래에도 이용할 의사가 없는 경우일지라도 그 존재 자체만으로도 의미를 갖는다고 생각하는 경우의 가치를 말한다. 현재는 직접적으로 이용되지 않고 있어서 사용가치는 없지만 미래에 이용가능성이 있는 경우 그 환경이 갖고 있는 가치를 선택가치라고 한다.

즉 현재는 사용하지 않는 어떤 서비스가 미래에 사용될 가능성이 있다고 판단되는 경우에 그 서비스를 지금 훼손하게 되면 미래의 선택 폭이 감소하게 되고 따라서 그 만큼의 비용이 미래에 발생할 수도 있다는 의미이다. 증유가치는 위의 두 가치의 개념과 독립적으로 사용되기도 하고 학자에 따라서는 존재가치의 개념 속에 포함시키기도 한다. 증유가치는 미래세대를 위하여 환경을 보존하는 것 자체로 어떤 가치를 갖는 경우를 말한다.

이외에도 존재가치에는 다른 사람의 대리소비(vicarious consumption)로 인한 가치와 서비스의 합리적인 이용으로 후손을 위해서 보존된다는 것 사실 자체로부터 얻는 만족도를 의미하는 청지기적 가치(stewardship value), 그리고 자연은 그 스스로 보존되어야 할 권리를 가지기 때문에 이용여부와 상관없이 보존된다는 사실 자체가 가져다주는 만족도를 의미하는 고유가치(inherent value)를 포함한다.

경제이론에 기반을 두고 서비스에 대한 지불의사를 도출하고자 하는 접근방법은 <표 7-3>과 같이 크게 시장적 방법(market methods), 현시선호방법(revealed preference methods), 진술 선호 방법(stated preference methods) 세 가지로 구분된다.

<표 7-3> 편익추정의 접근법

접근법	주요분석모형	적용대상
시장적 방 법	•피해함수 (damage function)	•식량, 연료, 목재, 섬유 등 생태계가 제 공하는 시장적 편익
	•생산함수 (production function)	
	•비용함수 (cost function)	
현 시 선호법	•휴양수요모형 (recreational demand models)	•휴양가치, 경관가치
	•특성임금모형 (hedonic wage model)	•사망위험성 감소, 질병위험성 감소
	•특성가격모형 (hedonic price model)	•쾌적함, 휴양가치, 경관가치
	•회피행위모형 (averting behavior model)	•사망 및 질병위험성, 쾌적함, 휴양 및 경관, 생태계보존, 시설물보존
진 술 선호법	•가상가치측정법 (contingent valuation method, CVM)	•모든 종류의 편익
	•가상순위평가법 (contingent ranking method, CRM)	•모든 종류의 편익

2. 특수형태 근로종사자 건강진단 방안에 따른 비용-편익

1) 모형의 설정 및 분석방법

앞서 설명한 바와 같이 어떤 사업의 경제적 타당성을 알아보기 위하여 사업을 수행하는 데 필요한 자원 사용량을 편익부문과 비용부문으로 나누어 그 차이(혹은 그 비)를 비교하여 해당 사업의 타당성을 검토하는 방법이다.

산재법상 특수형태 근로종사자 건강진단 방안에 대한 비용-편익 분석은 특수형태 근로종사자 건강진단 방안 적용 시 규제영향평가(비용-편익 분석)를 특수형태 근로종사자 건강진단 방안에 대해 문헌고찰과 자문회의를 거쳐 비용-편익 분석을 실시하였다.

구체적인 모형은 식(1)과 같다.

$$\frac{B}{C} = \frac{\sum_{t=0}^n \frac{B_t}{(1+r)^t}}{\sum_{t=0}^n \frac{C_t}{(1+r)^t}}, \quad t=0, 1, \dots, n \quad \text{식(1)}$$

이는 회계연도 1년 중 1단위의 비용투입으로 얻어지는 편익으로 1단위 편익을 얻는데 소요되는 비용 즉 단위비용의 역수이다. 여기에서 C t는 t기의 총비용, B t는 t기의 편익이다. 이 비율은 절대적인 수치가 의미를 갖는데 수치가 1보다 크면 편익이 비용보다 많아 (순편익이 0보다 큼) 경제적 효율성의 관점에서 사업의 타당성이 있다고 판단된다. 그 이유는 사업시행으로 발생하는 자원배분이 사회 전체의 복지를 증가시키기 때문이다. 반대로 수치가 1보다 작은 경우(순편익이 0보다 작음)에는 사업시행에 따른 자원배분으로 사회적 복지가 감소하기 때문에 경제적 효율성 관점에서 사업의 타당성이 없다고 판단하는 것이다. 따라서 이 비율이 높을수록 사업의 경제적 효율성이 높다고 판단할 수

있다.

본 연구에서 편익은 사업의 시행과 더불어 생산요소의 유입으로 발생하는 복지의 증대로 보았다. 복지의 증가는 유형과 무형으로 관련 당사자들에게 귀속된다.

또한 1년 단위로 비용과 편익을 비용을 측정하였는데, 이는 정부지원금이 회계연도를 기준으로 책정되기 때문에 분석의 편의를 고려한 것이다.

2) 비용

먼저, 비용은 사회경제적 비용으로 직접비용과 간접비용으로 추계하였다.

직접비용은 인력, 장비 등 사업에 필요한 생산요소를 특수형태 근로종사자 건강검진 사업을 모두 부담한다고 가정하면 건강검진비용이 직접비용이다.

간접비용은 사업시행으로 인해 생산요소의 유출로 발생하는 복지의 감소로 포기된 소득손실의 합이다. 즉, 사업의 시행과 더불어 생산요소의 유출로 발생하는 복지의 감소로 포기된 소득으로 보았고, 복지의 감소는 생산 감소로 생산요소의 이동 후에 지급되는 생산요소의 가격과 같다고 가정하였다. 즉, 간접비용은 사업에서 지급하는 산업안전관리공단 담당자 인건비(급료, 출장비, 여비 등), 사업비 및 운영관리비(서비스 제공기관 지원사업과 사업수행기관 관리사업, 사업평가, 운영관리비)등으로 산정하였다.

■ 직접비용

먼저 직접비용인 ①건강검진비용은 ‘산재보험 당연적용 특수형태 근로종사자 수(총 입직자수) × ‘건강진단비’의 값이다.

산재보험 당연적용 특수형태 근로종사자수(2017년 기준 총입직자수, 표 2-4-1~2, 근로복지공단 내부자료)를 살펴보면 전체 483,254명, 보험설계사의 경우 344,085명, 콘크리트믹서트럭운전자의 경우 12,766명, 학습지교사 55,557명,

골프장캐디 28,437명, 택배기사 12,032명, 퀵서비스기사 5246명, 대출모집인 8,288명, 신용카드모집인 16,828명, 대리운전기사 15명이다.

근로자 건강진단비는 일반건강진단비와 특수건강진단비로 나누는데, 근로자 일반건강진단비는 ‘근로자 일반건강진단’이 국민건강보험법에 의한 건강검진으로 대체되어 시행되고 있는 상황이므로 국민건강보험법에 따른 일반건강검진 항목 단가의 총액인 1인당 37,850원이다(표 6-2). 광물성분진 특수건강진단을 받는 근로자의 경우 52,640원, 야간작업 특수건강진단을 받는 근로자의 경우 34,400원의 특수건강진단 비용(표 6-3)이 추가되므로 해당금액을 더하여 계산하였다.

이 때 특수 건강진단이 필요한 특수형태 근로종사 직종은 앞서 분석한 바와 같이 콘크리트믹서트럭운전자와 대리운전기사이다. 콘크리트믹서트럭운전자의 건강상 주요 위험요인은 광물성분진, 근골격계 부담작업, 피부장해이며, 광물성분진은 특수건강진단이 필요하다. 대리운전기사의 경우 근골격계 부담작업, 전신진동, 감정노동, 야간작업이 건강상 주요 위험요인이며, 야간작업은 특수건강진단이 필요하다. 이를 고려하여 특수형태 근로종사자 건강진단 비용을 계산하면 총액이 18,963,682천원이다.

<표 7-4> 산재보험 특수형태 근로종사자 건강진단 비용

(단위 : 명, 원)

	당연적용자수 (입직자수)(2017년)	1인당 일반검진비	1인당 특수검진비	검진비용
보험설계사	344,085	37,850		13,023,617,250
콘크리트믹서 트럭운전자	12,766		52,640	1,155,195,340
학습지교사	55,557			2,102,832,450
골프장캐디	28,437			1,076,340,450
택배기사	12,032			455,411,200
퀵서비스기사	5,246			198,561,100
대출모집인	8,288			313,700,800
신용카드모집인	16,828			636,939,800
대리운전기사	15		34,400	1,083,750
전체	483,254			18,963,682,140

■ 간접비용

간접비용은 산업안전공단의 해당업무를 담당하는 인력의 인건비와 사업비 및 운영관리비로 산정하였다.

② 산업안전관리공단 담당자 인건비(급료, 출장비, 여비 등)는 연간 396,000천원이며, 이는 공공기관 평균보수액 66,000천원(2016년 기준)⁴⁰⁾에 안전보건공단 홈페이지를 참고하여 근로자 건강진단관련 업무 인원⁴¹⁾을 6개 지역본부별 1인으로 평균 총인원 6명으로 한정하여 사용한 것이다.

③ 관련 사업비 및 운영관리비는 안전보건공단의 내부 자료를 사용하였다. 특수건강진단 진단비용운영관리 400백만원, 특수건강진단 신뢰성 평가금액은 440백만원, 근로자 건강보호를 위한 건강센터의 서비스 제공 등 12,450백만원이다. 사업비 및 운영관리비 총액은 연간 13,290백만원이다. 2017년 총 입직 특수형태 근로종사자 483,254명은 2017년 기준 전체 산재 적용 근로자수는 18,431,716명의 약 2.622%에 해당하므로 특수형태 근로종사자 건강진단 업무 사업비 및 운영관리비는 연간 348,464천원으로 산정하였다.

40) 투데이 에너지, 2018. 4.

<http://www.todayenergy.kr/news/articleView.html?idxno=202118>

41) 안전보건공단 홈페이지. 2018.9.6. 인출

<http://www.kosha.or.kr/info/orgInfo.do?menuId=7990&deptId=010004449>

3) 편익

특수형태 근로종사자에게 귀속되는 진료 편익은 직접편익과 간접편익으로 추계할 수 있다. 일반적으로 직접편익(DB)은 진료비 절감편익, 합병증발생 예방편익(건강증진편익), 교통비 절감편익의 합으로 추계된다.⁴²⁾

■ 직접편익

먼저 직접편익은 뇌심혈관질환 발생으로 인한 산재보험 급여비 절감 편익을 산정하였다. 뇌심혈관질환 발생으로 인한 산재보험 급여비에는 요양급여, 휴업급여, 상병보상급여, 유족급여 등이 포함된다.

① 산재보험 급여비 절감 편익은 ‘2017년 특수형태 근로종사자의 산재 수급자수 x 1인당 평균 산재 급여 수급액(유족급여 제외) x 평균 산재 보상기간’과 ‘2017년 특수형태 근로종사자의 유족급여지급자수 x 1인당 평균유족급여수급액 x 평균 산재 보상기간’의 값이다. 2014년 산재 뇌심혈관질환 인정자 413명의 자료를 분석한 결과(김경하, 2015)를 토대로 남자 50세 기준 평균여명 30.8년(2015년 생명표)을 평균 산재 보상기간으로 선정하였다. 이 때 산재보험 급여비는 앞서 분석한 바와 같이 업무관련성 뇌심혈관계 질환에 한정하였다.

2017년 전체 뇌심혈관계 질환으로 인한 산재 수급자수가 12,362명, 1인당 평균 수급액이 31,700천원(총 지급액 391,875,400천원), 평균 산재보상기간 30.8년이고, 유족급여는 5,714명, 1인당 평균수급액은 20,770천원(총 지급액 118,679,780천원), 평균 산재보상기간 30.8년이다(근로복지공단 내부자료). 이렇게 산정된 산재보험 급여비 절감 편익은 총 합계는 15,725,099,544천원이다.

특수형태 근로종사자의 산재보험 급여비 절감편익은 2017년 실제 산재보험 적

42) 근로자 건강진단의 비용-편익에 대해서는 대체적으로 합의된 평가방법이 없기 때문에 본 연구와 가장 유사한 피보험자 건강진단의 비용편익 분석(유승흠 외, 1989), 맞춤형 방문건강관리사업의 비용-편익분석(김진현 외, 2010)의 주요 변수 선택방법을 참조하여 본 연구의 목적과 내용에 맞게 변경하여 사용하였다.

용 특수형태 근로종사자(60,124명)와 산재보험 당연적용 특수형태 근로종사자(입직자)(483,254명)를 기준으로 각각 산정하여 제시하였다. 2017년 실제 산재보험 적용 특수형태 근로종사자(60,124명)를 기준으로 산재보험 급여비 절감편익을 산출한 근거는 2017년 특수형태 근로종사자의 실제 산재보험 적용율이 12.44%임에 불과하며 이들 산재 실적용 특수형태 근로종사자에 국한하여 산재보험 급여비 절감편익이 발생한다는 점을 고려하였다. 산재보험 당연적용 특수형태 근로종사자(입직자)(483,254명)를 기준으로 산재보험 급여비 절감편익을 산출하는 것은 산재보험 적용 배제신청하여 뇌심혈관질환 재해가 발생해도 실제 산재보험 급여비가 지급되지 않아 산재보험 급여비 절감편익이 발생하지 않는다 할 지라도 산재보험 급여비 절감편익에 준하는 만큼 뇌심혈관질환 예방을 통해 건강보험 급여비용 혹은 개인 비용의 절감편익이 발생하는 점을 반영하였다.

2017년 산재보험 실제 적용 특수형태 근로종사자 60,124명은 2017년 기준 전체 산재적용 근로자 18,431,716명의 약 0.326%에 해당하므로 특수형태 근로종사자의 연간 뇌심혈관질환 예방으로 인한 건강증진편익은 15,725,099,544천원의 0.326%인 51,295,054천원으로 산정하였다.

2017년 산재보험 총 입직 특수형태 근로종사자 483,254명은 2017년 기준 전체 산재적용 근로자 18,431,716명의 약 2.622%에 해당하므로 특수형태 근로종사자의 연간 뇌심혈관질환 예방으로 인한 건강증진편익은 15,725,099,544천원의 2.622%인 412,290,274천원으로 산정하였다.

■ 간접편익

간접편익 중 생산편익은 생산편익과 정신적 편익 등으로 산정할 수 있다. 그러나, 생산편익 이외에 정신적 편익 등은 현실적으로 비용 산정에 어려움이 있어 제외하였다.

② 생산편익은 ‘의료기관 방문소요시간(회수) x 시간당 인건비’이다. 즉, 건강검진으로 인해 질병이 예방되어 병원을 방문하지 않아도 되는 후생변화의 금전

적 가치를 측정하는 것이다. 의료기관방문소요시간은 평균방문소요시간을 산출하기 어려워 주 1회 기준으로 연간 52회, 회당 4시간으로 최소산정하였다. 2017년 전체 뇌심혈관계 질환으로 인한 산재 수급자가 12,362명(근로복지공단 내부자료, 유족급여 수급자 제외)이므로 $12,362\text{명} \times 52\text{회} \times 4\text{시간}$ 로 산정하여 2,571,296시간을 사용하였다. 시간당인건비는 특수형태 근로종사자에 대한 산재보험료 및 보험급여 산정의 기초가 되는 보수액 및 평균임금(고용노동부 고시 제2016-59호)의 일평균임금(11개 고시금액의 평균값을 사용)을 8시간으로 나누어 사용(69,535원)하였다. 이렇게 산정된 생산편익은 총 합계는 178,795,067천원이다.

특수형태 근로종사자의 뇌심혈관질환 발생예방을 통해 의료기관을 방문하지 않아서 절감되는 비용을 산출하는 생산편익(간접편익)도 건강증진 편익(직접편익)과 같은 논리로 2017년 실제 산재보험 적용 특수형태 근로종사자(60,124명)와 산재보험 당연적용 특수형태 근로종사자(입직자)(483,254명)를 기준으로 각각 산정하였다.

2017년 산재보험 실제 적용 특수형태 근로종사자 60,124명은 2017년 기준 전체 산재 적용 근로자 18,431,716명의 약 0.326%에 해당하므로 특수형태 근로종사자의 연간 뇌심혈관질환 예방으로 인한 생산편익은 178,795,067천원의 0.326%인 582,871천원으로 산정하였다.

2017년 산재보험 총 입직 특수형태 근로종사자 483,254명은 2017년 기준 전체 산재 적용 근로자 18,431,716명의 약 2.622%에 해당하므로 특수형태 근로종사자의 연간 뇌심혈관질환 예방으로 인한 생산편익은 178,795,067천원의 2.622%인 4,687,758천원으로 산정하였다.

이 때 생산편익 산정을 위해 필요한 특수형태 근로종사자의 시간당 인건비는 특수형태 근로종사자에 대한 산재보험료 및 보험급여 산정의 기초가 되는 보수액 및 평균임금(고용노동부 고시 제2016-59호)의 일평균임금(11개 고시금액의 평균값을 사용)을 8시간으로 나누어 사용(69,535원)한 값이다(표 7-5).

<표 7-5> 특수형태 근로종사자의 시간당 인건비

특수형태 근로종사자 직종	보수액(월) *	평균임금(일) **	시간당인건비***
· 「보험업법」 제83조제1항제1호에 따른 보험설계사로서 생명 보험회사가 주된 사업장인 보험설계사	2,623,000	87,433	10,929
· 「보험업법」 제83조제1항제1호에 따른 보험설계사로서 손해 보험회사가 주된 사업장인 보험설계사 · 「보험업법」 제83조제1항제1호에 따른 보험설계사로서 보험 대리점 또는 보험중개사가 주된 사업장인 보험설계사 · 「우체국 예금·보험에 관한 법률」에 따른 우체국보험의 모집을 전업으로 하는 사람	2,183,000	72,766	9,096
· 「건설기계관리법」 제3조제1항에 따라 등록된 콘크리트믹서트럭을 소유하여 그 콘크리트믹서트럭을 직접 운전하는 사람	2,254,040	75,134	9,392
· 「통계법」에 따라 통계청장이 고시하는 한국표준직업분류표의 세세분류에 따른 학습지 교사	1,684,000	56,133	7,017
· 「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」 제7조에 따라 직장체육시설로 설치된 골프장 또는 같은 법 제19조에 따라 체육시설업의 등록을 한 골프장에서 골프경기를 보조하는 골프장캐디	2,454,540	81,818	10,227
· 「통계법」에 따라 통계청장이 고시하는 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원 중 소화물을 집화·수송과정을 거쳐 배송하는 택배사업에서 집화 또는 배송 업무를 하는 사람	2,200,000	73,333	9,167
· 「통계법」에 따라 통계청장이 고시하는 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원 중 소화물을 집화·수송과정을 거치지 않고 배송하는 퀵서비스사업에서 주로 하나의 퀵서비스업자로부터 업무를 의뢰받아 배송 업무를 하는 사람	1,454,000	48,466	6,058
· 「대부업 등의 등록 및 금융이용자 보호에 관한 법률」 제3조제1항 단서에 따른 대출모집인으로서 여신금융기관과 위탁계약을 맺은 사람	1,944,000	64,800	8,100
· 「대부업 등의 등록 및 금융이용자 보호에 관한 법률」 제3조제1항 단서에 따른 대출모집인으로서 대부중개업을 하는 법인과 직접 위탁계약을 맺은 사람	2,638,000	87,933	10,992
· 「여신전문금융업법」 제14조의2제1항제2호에 따른 신용카드 회원 모집인	1,756,000	58,533	7,317
· 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 대리운전업자로부터 업무를 의뢰받아 대리운전 업무를 하는 사람	1,750,000	58,533	7,317

주: *, **는 특수형태 근로종사자에 대한 산재보험료 및 보험급여 산정의 기초가 되는 보수액 및 평균임금(고용노동부 고시 제2016-59호)이며, ***는 **를 바탕으로 연구자가 추산한 금액임

상기의 특수형태 근로종사자 건강검진의 편익과 비용 항목은 <표 7-6>와 같이 요약할 수 있다.

<표 7-6> 특수형태 근로종사자 건강검진 편익과 비용 요소

구분	직접	간접
편익	산재 급여비 절감 편익	생산 편익
비용	검진비용	담당자 인건비, 사업비 및 운영관리비

3. 분석 결과

특수형태 근로종사자 건강진단의 편익 및 비용의 산출결과는 <표 7-7, 8>와 같다.

<표 7-7> 특수형태 근로종사자 건강진단의 편익 내역

(단위 : 천원)

연도	직접편익		간접편익		계	
	산재 급여비 절감 편익		생산편익			
	산재적용자 기준	입직자 기준(총편익)	산재적용자 기준	입직자 기준(총 편익)	산재적용자 기준	총 입직자 기준(총 편익)
2017	51,295,055	412,290,275	582,872	4,687,758	51,877,927	416,978,033

<표 7-8> 특수형태 근로종사자 건강진단의 비용 내역

(단위 : 천원)

연도	직접비용	간접비용		계
	건강검진비용	담당자 인건비	사업비 및 운영관리비	
2016 또는 2017	18,963,682	396,000	348,464	19,708,146

이를 바탕으로 산재보험 특수형태근로자 건강진단의 순편익과 비용/편익비율을 분석하였다.

본 연구는 편익으로 산정한 뇌심혈관질환 예방효과의 불확실성을 보정하기 위해 편익에 대해 50%, 75%로 추가로 산정⁴³⁾하여 이에 따른 편익/비용비를 살펴보았다.

산재보험 특수형태근로자 건강진단사업으로 총 지출되는 비용은 19,708,146천원, 총 편익은 산재적용자 기준으로는 51,877,927천원, 산재 당연적용자(입직자)기준으로는 416,978,033원으로 추계되었다. 순편익은 실제 산재적용자 기준 32,169,781천원, 편익/비용비는 2.6배로 산출되었다. 편익을 75%로 조정하였을 때 편익/비용비는 1.6배, 50%로 조정하였을 경우 1.1배로 산출되었다. 입직자 기준 순편익은 397,269,887천원, 편익/비용비는 21.2배로 산출되었다. 편익을 75%로 조정하였을 때 편익/비용비는 15.9배, 50%로 조정하였을 경우 10.6배로 산출되었다.

43) 맞춤형 방문건강관리사업의 비용-편익분석(김진현 외, 2010)의 조정방법을 원용하였는데, 해당 연구의 경우 외래일수 산정기준을 조정하는 방법을 사용하였다. 하지만 본 연구는 실제 산재보험 급여비가 확정되어 있으므로 편익을 조정하는 방법을 사용하였다.

<표 7-9> 산재보험 특수형태근로자 건강진단의 비용-편익 분석결과

(단위 : 천원, 배수)

구분			75%조정	50%조정
편익(B)	산재적용자 기준	51,877,927	31,012,595	20,675,063
	입직자 기준	416,978,033	312,733,525	208,489,017
비용(C)	입직자 기준	19,708,146	19,708,146	19,708,146
순편익 (B-C)	산재적용자 기준	32,169,781	11,304,449	966,917
	입직자 기준	397,269,887	293,025,379	188,780,871
비용-편익 비율 (B/C)	산재적용자 기준	2.6	1.6	1.1
	입직자 기준	21.2	15.9	10.6

참고문헌

- 강영중 외. 근로자 일반건강진단 항목 및 주기 개선 방안에 관한 연구. 산업안전보건연구원. 2015.
- 경제사회발전 노사정위원회. 비전형 근로자 보호방안 정책보고서 - 특수형태 근로종사자, 가사사용인 중심. 2013
- 고용노동부 고시. 특수형태 근로종사자 보수액 및 평균임금. 2017
- 고용노동부. 근로자 건강진단 실시기준. 2018(개정 2018.1.17 고용노동부고시 제 2018- 8호)
- 고용노동부와 안전보건공단. 안전보건 실무길잡이 택배 퀵 서비스업. 2014
- 곽현주 외. 대리운전기사의 일자리 질(qualityofjob)에 대한 탐색적 연구. 한국사회복지학회 2013
- 국가권익위원회. 특수형태 근로종사자 권익보호 방안. 2012
- 국무조정실. 규제영향분석서 작성 지침. 2013
- 국토교통부. 자가용자동차 대리운전 실태조사 및 정책연구. 2014.
- 권순식 외. 특수형태종사자의 산재발생실태 및 전략적 예방대책. 한국산업안전공단. 2007.
- 근로복지공단. 2015년도 사업종류별 산재보험료율 및 사업종류 예시. 2015
- 근로복지공단. 2015년도 산재, 고용보험 가입 및 부과업무 실무편람. 2015
- 근로복지공단. 내부자료(2016년 특수형태 근로종사자 적용제외율). 2018
- 김경하. 뇌심혈관질병 인정 기준의 실무적용 실태 및 운영개선 방안. 2015
- 김상호 외. 고용형태 다양화에 대응한 산재보험 적용 및 운영방안, 고용노동부 용역보고서. 2012
- 김종진. 서울지역 퀵서비스 노동환경 실태조사 보고서. 한국노동사회연구소. 2013
- 김준. 「산업재해보상보험법」상 특수형태 근로종사자 가입 특례조항의 입법영향

분석」. 『현안보고서』 제170호. 국회입법조사처. 2012

김준. 국회입법조사처. 「산업재해보험법」상 특수형태 근로종사자 가입 특례조항의 입법영향 분석. 2012

김천근. 대리운전 서비스시장의 이슈와 과제. 산업경제. 2016

도재형 외. 특수형태 근로종사자 보호를 위한 입법적 방안 연구. 경제사회발전 노사정 위원회 용역보고서. 2013

박은정. 비전속적 특수형태 근로종사자에 대한 산재보험 적용 강화 방안. 고용노동부. 2015

박지순. 특수형태업무종사자 노무제공 실태를 고려한 산재보험 적용방안 연구. 고용노동부. 2013

박호환 외. 고용노동부. 특수형태 업무 종사자 실태조사. 2011

오상호. 「산업안전보건법상 유사근로자의 보호」. 「노동법논총」 제36집. 2016

오종은, 박은주. 특수형태 근로종사자 적용확대 방안 연구. 근로복지공단. 2014

오종은. 노동시장 구조를 고려한 산재보험 적용확대의 방향: 대리운전종사자 실태조사 결과를 바탕으로, 근로복지공단. 2014

오종은. 퀵서비스, 대리운전종사자에 대한 산재보험 적용타당성 연구, 근로복지공단 산재보험연구센터. 2010

우주형 외. 중증장애인직업재활지원사업의 효율성 분석과 성과개발방안. 2016.

윤조덕 외. 노동부, 특수형태 근로종사자 산재보험적용에 따른 문제점 및 개선방안. 2008
윤조덕 외 8인. 「독일의 특수형태근로종사자 산재보험 보호제도」. 한국노동연구원. 2004.

윤조덕. 특수형태 근로종사자 산재보험 적용에 따른 문제점 및 개선 방안. 고용노동부. 2008

이승길. 특수형태 근로종사자의 산재보험의 적용, 한국사회법학회 2014

이승렬 외. 특수형태 근로종사자에 대한 산재보험 적용확대 연구(Ⅱ)-재해인정기준, 소득과약 및 보험급여체계-. 2015

이호근. 산업재해보상보험법상 적용대상 범위관련 개선방안-특수형태 근로종사자 산재보험 적용방안을 중심으로. 산업노동연구 2015;21(1):257-303

장우찬. 산재보험법상 특수형태 근로종사자 적용 특례 조항의 비판적 검토 -특수형태 근로종사자에 대한 산재보험료 부담의 타당성 문제를 중심으로. 한국노동연구원. 2014

정원석 외. 보험연구원, 특수형태 근로종사자 보호입법에 대한 보험설계사 인식조사. 2017

정재훈 외. 특수형태고용형태업무종사자 산재보험 적용방안: 퀵서비스, 택배, 간병을 중심으로. 산업관계연구 2011;21(3)

정주현. 특수형태 근로종사자 산재보험 적용방안 마련. 고용노동부. 2010

조선주 외. 고용노동부, 특수형태 근로종사자 산재보험료 및 보험급여 산정의 기초가 되는 보수액 및 평균임금 고시를 위한 소득수준 실태조사. 2011

조선주 외. 특수형태업무종사자 산재보험료 및 보험급여 산정의 기초가 되는 보수액 및 평균임금 고시를 위한 소득수준 실태조사. 고용노동부. 2015

조준모 외. 새로운 고용형태 종사자에 대한 보호방안 연구. 고용노동부. 2012

한국보험법학회. 특수형태 근로종사자에 대한 합리적 보호방안 대토론회<금융업종 종사자 중심으로>. 2017

주영수 등. 일반건강진단 사후관리 등 실태조사 및 개선방안 연구. 고용노동부. 2011

KB금융지주 경영연구소. KB 지식 비타민 :대출모집인 현황과 운영 시사점. 2014

통계청, 제7차 표준직업분류. 2017

한인상. 「특수형태 근로종사자 보호를 위한 입법·정책적 개선방안」. 『이슈와 논점』 제591호. 국회입법조사처. 2013.

Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration(StMAS), Merkblatt für Eltern und Jugendliche zu den ärztlichen Untersuchungen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz, 2015.

Deutscher Bundestag, Drucksache 19/749, 14.02.2018.

DGUV, Leitfaden für Betriebsärzte zur Anwendung des G 25, November 2010.

DGUV, Leitfaden für Betriebsärzte zu arbeitsmedizinischen Untersuchungen, 2010.

DGUV, Empfehlungen zur Gestaltung betrieblicher Vereinbarungen zur Anwendung des DGUV Grundsatzes G25, BGVGUV - I 5137, Februar 2011.

DGUV, liste der Grundsätze, 2018.

IHK Berlin, Erstuntersuchung und Nachuntersuchung in der Berufsausbildung - Informationen für Auszubildende und Betriebe, Dok-Nr. 123057, 2017.

Mai/Marder-Puch, Selbständigkeit in Deutschland, in: Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik, Wiesbaden 2013.

www.dguv.de

www.scheinselbständigkeit.de.

후생노동성, 노동안전위생법에 근거한 정기건강진단,

<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkkyoku-Soumuka/0000136750.pdf#search=%27%27%E5%8A%B4%E5%83%8D%E5%AE%89%E5%85%A8%E8%A1%9B%E7%94%9F%E6%B3%95+%E5%81%A5%E5%BA%B7%E8%A8%BA%E6%96%AD%27>

일본 노무안전정보센터, “건강진단과 관련된 문제”

<http://labor.tank.jp/anei/kenkou-sindanQA.html>

일본 노동위생협회, “각종건강진단” http://www.rodoeisei.or.jp/11_gyomu/11-1-3-3.html

여신금융협회 www.crefia.or.kr.

워크넷 www.work.go.kr.

통계청 <http://kosis.kr/>

한국대리운전협회 <http://ksds.kr/>

한국레미콘공업협회 http://www.krmcia.or.kr/list/list_jeonguk.asp

한국통합물류협회 <http://www.koila.or.kr/>

Abstract

A Study of Health Management for Workers in Special Types of Employment

1. Background

Article 125 of 『Industrial Accident Compensation Insurance Act』 defines workers in special types of employment as “individuals who need protection from work hazards because of the non-applicability of work laws despite their providing of labor similarly to workers regardless of the form of contract” who primarily live by receiving compensation for constantly providing labors needed for the running of one business (Item 1) and who does not use others for the providing of labor (Item 2) who work in the profession defined by the Presidential Decree. As such, workers in special types of employment for the purposes of 『Industrial Accident Compensation Insurance Act』 are defined by considering exclusiveness to business owners, financial dependence, continuity of labor, non-substitutability of labor, and the need for social protection as important factors.

Workers in special types of employment did not be covered by 『Industrial Accident Compensation Insurance Act』 because they did not be accepted as a worker by 『Employment and Labor Act 』. However, since May 6, 2002 agreement of employee and employer committee, workers such as insurance solicitors·concrete mixer drivers·supplementary educational programs instructors·caddies were covered by 『Industrial Accident Compensation Insurance Act』. Moreover, since July 1, 2016, workers such as loan solicitors·credit card solicitors·substitute drivers are included into this act.

This study aimed to examine the relationships between characteristics of occupational settings, work-related characteristics, health risk status, and then to provide health care strategies focused on health examination.

2. Main results

Workers' Insurance Act in Japan does not have a system in which the business owner and the workers in special types of employment are each responsible for half of the insurance payments. Instead, the employment types of workers in special types of employment are considered so that the workers are divided into self-employment or regular workers. Those judged to be regular workers are eligible for Workers' Insurance. Those who are judged to be self-employed are not eligible for Workers' Insurance. A portion of self-employed people can register for Workers' Insurance and be responsible for the whole insurance payment by being eligible for the Special Registration Policy for Workers' Insurance, but they are not eligible for health exams.

In the case of Japan, Labor Health and Safety Act is not applicable to special registrant of Workers' Insurance. Therefore, they are not eligible for periodic health exams. Whether to receive health exams is up to the autonomy of the special registrant. Also, even if they are specially registered for Workers' Insurance they do not receive benefits such as secondary health exams. In fact, one must receive health exam to confirm that they do not have issues such as medical history before they can specially register for Workers' Insurance.

In the case of Germany, the proportion of regular workers in the labor market is comparatively high and the proportion of workers with an appearance of self-employment and pseudo-workers such as workers in special types of employment are low. Prevention of formation of atypical work relationship and guaranteeing and maintaining work safety and welfare are the main aims of industrial accident prevention.

In Germany, whether workers fall under pseudo-workers or workers with an appearance of self-employment are decided through 'Employee Status Confirmation Procedure' conducted by the German Pension and Insurance Confederation (DRV) based on the exclusiveness to business owner and business input to categorize them as employees or pure self-employees. If recognized as an employee, they are subject to

application without distinction from workers in the legal system related to disaster prevention. This method of health management for pseudo-workers and workers with an appearance of self-employment can be understood as approaching the issue from the perspective of managing health of employees and reviewing the preventative health exam policies that are applicable to current employees.

In Korea, according to the 'Article 99 of the Enforcement Rules of the Industrial Safety and Health Act, "Workers' Regular Health Examination" must be conducted at least once every two years for administrative workers and at least once per year for other workers. "Workers' Special Health Examination" must be conducted for workers who are exposed to specific hazardous factors. Among them, "Workers' Regular Health Examination" can be considered completed if a medical examination under the National Health Insurance Act is conducted. Thus, medical examinations under the National Health Insurance Act are being conducted to substitute most "Workers' Regular Health Examinations" in Korea.

Among work in special types of employment, four jobs ('insurance sales persons', 'supplementary educational programs instructors', 'loan solicitors', and 'credit card solicitors') are categorized as 'Administrative Workers" because they do not have the characteristics of 'production workers' and are not exposed to hazardous factors that necessitate "Workers' Special Health Examination" based on the nature of the job. Thus, they are to receive "Workers' Regular Health Examination" once every two years.

All nine jobs are categorized as 'others workers' based on the nature of the job and are to receive "Workers' Regular Health Examination" once per year. Among those, 'concrete mixer drivers' are known to be possibly exposed to 'mineral dust,' which is a hazardous factor that necessitates "Workers' Special Health Examination." Thus, they are to receive "Workers' Special Health Examination" that focuses on 'Respiratory Clinical Assessment' once every two years (although this job also falls under 'Job that handles substance that induces skin disorders,' this can usually be resolved with doctor

check-ups. Of course, they should be able to receive secondary clinical assessment if needed). Also for 'substitute drivers,' they perform 'night work' for their work so they are to receive "Workers' Special Health Examination" about 'night work' at least once per year.

Out of 9 works in special types of employment, 7 are only received "Workers' Regular Health Examination." In contrast to "Workers' Special Health Examination," the reality is that the responsibility of business owners following the "Workers' Regular Health Examination" results is not clearly stated or managed in detail by the government. Therefore, in order for "Workers' Regular Health Examination" to fulfill its original purpose of "protection and management of workers' health," the follow-up management responsibility for the business owners must be strengthened. At the same time, an institutionalized mandatory planning is needed to allow punishment of any kind if an institution for regular health exam does not notify the business of the follow-up management report. For this, revision and supplementation of the existing announcement about the follow-up management about the health examination are needed.

The total cost of Health examinations under the Workers' Insurance for workers in special types of employment was calculated to be 19,708,146,000 Korean Won, while the total benefit was calculated to be 51,877,927,000 Korean Won. Net benefit was calculated to be 32,169,781 Korean Won, while benefit/cost ratio was calculated to be 2.6. When benefit was set to be 75%, the benefit/cost ratio was 1.6; when benefit was set to 50%, the benefit/cost ratio was 1.1.

3. Research application in occupational settings

As our study provided a deep analysis of the work environments of workers in special types of employment and the occurrence of industrial accidents, policies for the health protection of workers in special types of employment can be established based on them. Using the cost-benefits analysis data and the health exam plan for the workers in special types of employment suggested in our study, relevant rules can be revised and health exam services for workers in special types of employment can be applied.

Key word: Worker, Special types of employment, Health examination, Cost-benefit analysis

<부록 1> 특수형태근로종사 직종별 근로환경(2017년 근로환경조사 자료)

<부표 1-1-1> 특수형태근로종사 직종의 일반적 특성 1

성별	보험실계사(N=538)						신용카드모집인(N=31)						학습지교사(N=114)						택배기사(N=84)						팩서비즈기사(N=24)					
	특수형태(n=482)			임금 근로(n=56)			특수형태(n=105)			임금 근로(n=9)			특수형태(n=43)			임금 근로(n=41)			특수형태(n=18)			임금 근로(n=6)								
	진속 (n=234)	비진속 (n=248)	비진속 (n=28)	진속 (n=28)	비진속 (n=12)	진속 (n=5)	진속 (n=37)	비진속 (n=68)	비진속 (n=3)	진속 (n=6)	비진속 (n=17)	진속 (n=26)	비진속 (n=12)	진속 (n=29)	비진속 (n=12)	진속 (n=15)	비진속 (n=3)	진속 (n=6)												
남	12.0	12.5	32.1	14.3	8.3	28.6	8.8	16.7	0	100	94.1	96.6	100	86.7	100	100	100	100												
여	88.0	84.5	67.9	85.7	91.7	71.4	97.2	83.3	100	0	5.9	3.5	0	13.3	0	0	0	0												
연령																														
15-34	3.0	2.4	10.7	17.9	0	7.1	10.9	17.7	0	66.7	3.9	11.8	17.2	41.7	46.7	0	0	33.3												
35-54	62.8	71.4	71.4	60.7	41.7	64.2	86.5	82.4	100	33.3	50	51.7	58.3	33.3	66.7	66.7	50	50												
55+	34.2	26.2	17.9	21.4	58.3	28.6	2.7	0	0	0	46.2	17.7	31.0	0	20	33.3	16.7	16.7												
학력																														
고졸 이하	53.4	49.6	39.3	21.4	91.7	42.9	2.7	5.9	0	0	73.1	76.5	79.3	66.7	86.7	33.3	83.3	83.3												
대졸 이상	46.6	50.4	60.7	78.6	8.3	57.1	97.3	94.1	100	100	26.9	23.5	20.7	33.3	13.3	66.7	16.7	16.7												
사업장 규모																														
5인 미만	1.3	0	10.7	0	0	0	5.4	0	0	0	19.2	0	24.1	0	20	0	16.7	16.7												
5~49인	69.7	4.4	78.6	3.6	83.3	0	78.4	14.7	83.3	0	73.1	35.3	65.5	16.7	73.3	33.3	66.7	66.7												
50~299인	18.0	14.5	10.7	39.3	16.7	0	8.1	16.2	16.7	66.7	7.7	17.7	10.3	25.0	6.7	0	16.7	16.7												
300인 이상	9.8	79.0	0	50	0	92.8	8.1	67.7	0	33.3	0	41.2	0	58.3	0	66.7	0	0												
고용 형태																														
정규직	83.8	90.3	92.9	82.1	58.3	85.7	81.1	88.2	66.7	100	57.7	70.6	82.8	83.3	40	0	66.7	66.7												
비정규직	16.2	9.7	7.1	17.9	41.7	14.3	18.9	11.8	33.3	0	42.3	29.4	17.2	16.7	60	100	33.3	33.3												

<부표 1-2-1> 특수형태근로종사 직종의 근무시간 특성 1

	보험설계사(N=538)				신용카드포점원(N=31)				학습지교사(N=114)				택배기사(N=84)				퀵서비스기사(N=24)			
	특수형태(n=482)		임금 근로(n=56)		특수형태(n=26)		임금 근로(n=5)		특수형태(n=105)		임금 근로(n=9)		특수형태(n=43)		임금 근로(n=41)		특수형태(n=18)		임금 근로(n=6)	
	진속 (n=234)	비진속 (n=248)	진속 (n=28)	비진속 (n=28)	진속 (n=12)	비진속 (n=14)	진속 (n=5)	비진속 (n=5)	진속 (n=37)	비진속 (n=68)	진속 (n=6)	비진속 (n=3)	진속 (n=26)	비진속 (n=17)	진속 (n=29)	비진속 (n=12)	진속 (n=15)	비진속 (n=3)	진속 (n=6)	비진속 (n=6)
주당 근무시간																				
<20	0.9	2.4	0	3.6	0	0	0	0	8.1	0	0	33.3	0	0	3.5	0	0	0	0	0
20-34	3.0	3.6	0	7.1	16.7	7.1	20	10.8	10.3	0	0	0	3.9	5.9	3.5	0	6.7	0	0	0
35-40	70.5	69.4	71.4	50	58.3	78.6	80	43.2	55.9	66.7	33.3	33.3	7.7	5.8	20.7	33.3	13.3	0	0	16.7
41-47	10.7	10.1	7.1	25.0	0	0	0	8.1	11.8	0	33.3	0	3.9	5.9	3.5	0	0	0	0	0
48+	15.0	14.5	21.4	14.3	25.0	14.3	0	29.7	22.1	33.3	0	84.6	82.4	69.0	66.7	80	100	100	83.3	83.3
회복시간 11시간 미만 (최근 후 다음날 출근)	2.1	4.8	3.6	10.7	0	0	0	0	0	2.9	0	0	19.2	41.2	13.8	25.0	6.7	100	0	0
월 1회 이상	97.9	95.2	96.4	89.3	100	100	100	100	97.1	100	100	100	80.8	58.8	86.2	75.0	93.3	0	100	100
밤 근무																				
월 1회 이상	0.9	0.8	0	0	0	0	0	2.7	2.9	0	0	0	3.9	11.8	13.8	8.3	13.3	0	0	0
토요일 근무																				
월 1회 이상	28.6	27.4	14.3	14.3	41.7	14.3	20	21.6	25.0	16.7	66.7	82.4	84.6	82.4	69.0	58.3	86.7	100	66.7	66.7
일요일 근무																				
월 1회 이상	5.6	5.7	0	3.6	25.0	14.3	20	0	2.9	0	33.3	0	3.9	0	27.6	25.0	26.7	66.7	16.7	16.7
하루에 10시간 이상 근무																				
월 1회 이상	15.4	13.3	7.1	14.3	8.3	14.3	0	16.2	19.1	33.3	0	53.9	64.7	34.5	50	40	100	50	50	50
교대근무																				
해당	0.4	0	0	7.1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13.8	0	0	0	0	0

<부표 1-2-2> 특수형태근로종사 직종의 근무시간 특성 2

	보험결제사(N=538)				신용카드모집인(N=31)				합습직교사(N=114)				택배기사(N=84)				퀵서비스기사(N=24)			
	특수형태(n=482)		임금 근로(n=56)		특수형태(n=26)		임금 근로(n=5)		특수형태(n=105)		임금 근로(n=9)		특수형태(n=43)		임금 근로(n=41)		특수형태(n=18)		임금 근로(n=6)	
	진수 (n=234)	비진수 (n=248)	진수 (n=28)	비진수 (n=28)	진수 (n=12)	비진수 (n=14)	진수 (n=5)	비진수 (n=5)	진수 (n=37)	비진수 (n=68)	진수 (n=6)	비진수 (n=3)	진수 (n=26)	비진수 (n=17)	진수 (n=29)	비진수 (n=12)	진수 (n=15)	비진수 (n=3)	진수 (n=6)	비진수 (n=6)
근무시간 유연성																				
회사에서 결정	26.3	25.0	6.4	5.8	1.3	0.3	1.0	2.6	7.4	1.6	0.3	5.8	3.2	6.7	2.2	1.6	0.6	1.9		
회사에서 정한 근무 일정 중 선택	28.2	29.4	25.0	21.4	25.0	78.6	0	29.7	23.5	16.7	33.3	19.2	23.5	24.1	41.7	13.3	0	0		
몇 가지 재단을 자라고 근무시간 결정	28.2	27.4	3.6	10.7	33.3	14.3	20	35.1	25.0	0	33.3	3.9	11.8	3.5	0	26.7	33.3	0		
전적인 근무시간 결정	8.6	11.7	0	3.6	8.3	0	20	13.5	17.7	0	0	7.7	5.9	0	0	26.7	0	0		
근무시간 변경																				
변경 없음	48.7	48.0	67.9	60.7	58.3	78.6	60	21.6	36.8	83.3	33.3	73.1	52.9	65.5	33.3	20	0	83.3		
당일 변경	4.7	3.6	14.3	3.6	0	0	0	10.8	1.5	0	0	15.4	11.8	6.9	8.3	13.3	0	16.7		
하루 전에 변경	3.0	1.6	3.6	14.3	0	7.1	0	8.1	5.9	0	33.3	0	11.8	10.3	8.3	6.7	66.7	0		
며칠 전에 변경	5.6	6.0	7.1	3.6	0	0	0	5.4	7.4	0	0	0	5.9	6.9	41.7	0	0	0		
몇 주 전에 변경	1.3	1.6	3.6	3.6	0	0	0	5.4	5.9	16.7	0	0	0	6.9	8.3	6.7	0	0		
무응답	36.8	39.1	3.6	14.3	41.7	14.3	40	48.7	42.7	0	33.3	11.5	17.7	3.5	0	53.3	33.3	0		
동발적 업무부귀 요청																				
배임/환 측에 여러번/한 달에 여러번	6.0	6.1	17.9	7.1	0	7.1	0	2.7	5.9	0	0	7.7	0	13.8	0	20	66.7	16.7		
개인적인 시간 할애																				
비교적 쉬움/매우 쉬움	74.4	81.8	71.4	71.4	50.0	92.9	60.0	54.1	36.8	66.7	33.3	23.1	17.7	48.3	41.7	66.7	33.3	33.3		

<부표 1-3-2> 특수형태근로종사 직종의 근무장소 특성 2

설의	보험설계사(N=538)						신용카드모집인(N=31)						학습지교사(N=114)						택배기사(N=84)						택서비스기사(N=24)					
	특수형태(n=482)			임금 근로(n=56)			특수형태(n=26)			임금 근로(n=5)			특수형태(n=105)			임금 근로(n=9)			특수형태(n=43)			임금 근로(n=41)			특수형태(n=18)			임금 근로(n=6)		
	진속 (n=234)	비진속 (n=248)	진속 (n=28)	비진속 (n=28)	진속 (n=28)	비진속 (n=28)	진속 (n=12)	비진속 (n=14)	진속 (n=5)	비진속 (n=5)	진속 (n=68)	비진속 (n=37)	진속 (n=6)	비진속 (n=3)	진속 (n=26)	비진속 (n=17)	진속 (n=29)	비진속 (n=12)	진속 (n=15)	비진속 (n=3)	진속 (n=6)	비진속 (n=6)								
매일	0.4	0	0	3.6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11.8	10.3	8.3	40	0	0	0								
한 주에 여러번	3.9	4.4	3.6	7.1	0	14.3	0	0	0	5.4	0	0	0	0	15.4	5.9	6.9	0	13.3	33.3	16.7									
한 달에 여러번	7.3	13.3	7.1	0	25.0	50	0	0	0	0	1.5	0	0	0	3.9	17.7	10.3	0	6.7	0	0									
드물게	33.3	32.3	10.7	25.0	41.7	21.4	20	0	0	0	1.5	0	0	0	15.4	11.8	10.3	0	13.3	66.7	0									
없음	55.1	50	78.6	64.3	33.3	14.3	80	94.6	97.1	100	100	100	100	65.4	52.9	58.6	91.7	26.7	0	83.3										
거절	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0									
내집	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.7	1.5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0									
한 주에 여러번	5.1	3.6	7.1	7.1	8.3	7.1	0	0	0	5.4	0	0	0	0	0	6.9	0	0	0	0	0									
한 달에 여러번	6.0	10.1	3.6	3.6	0	42.9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	33.3	0									
드물게	24.4	27.4	3.6	17.9	25.0	35.7	0	0	0	7.4	0	0	0	0	0	5.9	0	8.3	0	0	0									
없음	64.5	58.9	85.7	67.9	66.7	14.3	100	91.9	91.2	100	100	100	100	100	100	94.1	89.7	91.7	100	66.7	100									
거절	0	0	0	3.6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3.5	0	0	0	0									
공공장소																														
매일	0.4	2.4	0	0	8.3	0	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10.3	0	6.7	0	0									
한 주에 여러번	16.2	16.1	10.7	14.3	25.0	21.4	0	2.7	1.5	0	0	0	0	3.9	0	3.5	0	0	6.7	0	0									
한 달에 여러번	38.0	37.1	3.6	14.3	25.0	50	20	5.4	0	0	0	0	0	3.9	0	3.5	0	0	0	33.3	0									
드물게	29.1	28.2	14.3	28.6	8.3	28.6	20	0	5.9	16.7	0	16.7	0	7.7	5.9	0	16.7	26.7	0	0	0									
없음	16.2	16.1	71.4	42.9	33.3	0	40	91.9	92.7	83.3	100	83.3	100	84.6	94.1	79.3	83.3	60	66.7	66.7	100									
거절	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3.5	0	0	0	0									

<부표 1-4-1> 특수형태근로종사 직종의 물리적 근로환경 1

	보험실계사(N=538)						신용카드모집인(N=31)						학습지교사(N=114)						택배기사(N=84)						퀵서비스사(N=24)			
	특수형태(n=482)			임금 근로(n=56)			특수형태(n=26)			임금 근로(n=5)			특수형태(n=105)			임금 근로(n=9)			특수형태(n=43)			임금 근로(n=41)			특수형태(n=18)		임금 근로(n=6)	
	전속 (n=234)	비전속 (n=248)	전속 (n=28)	비전속 (n=28)	전속 (n=28)	비전속 (n=28)	전속 (n=12)	비전속 (n=14)	전속 (n=5)	비전속 (n=68)	전속 (n=37)	비전속 (n=68)	전속 (n=6)	비전속 (n=3)	전속 (n=26)	비전속 (n=17)	전속 (n=29)	비전속 (n=12)	전속 (n=15)	비전속 (n=3)	전속 (n=6)	비전속 (n=3)						
수공구, 기계 등에서 발생 하는 진동(근부시간의 1/4 이상 노출)	4.3	4.4	7.1	0	0	0	0	0	5.4	4.4	0	0	0	15.4	17.7	34.5	33.3	20	33.3	33.3	33.3	33.3						
다른 사람에게 말할 때 목 청음 불어아할 정도의 심한 소음(근부시간의 1/4이상 노출)	6.4	4.8	7.1	3.6	16.7	0	0	0	5.4	7.4	0	0	0	19.2	35.3	34.5	25.0	33.3	100	16.7	16.7	16.7						
일하지 않을 때조차 땀을 흘릴 정도로 높은 온도(근부시간의 1/4이상 노출)	9.8	12.5	14.3	0	16.7	0	0	0	18.9	19.1	0	33.3	0	34.6	47.1	44.8	50	46.7	100	16.7	16.7	16.7						
심내/철외에 관계없이 낮은 온도(근부시간의 1/4이상 노출)	11.1	12.5	21.4	3.6	16.7	7.1	0	0	16.2	19.1	0	33.3	0	23.1	41.2	31.0	50	40	100	16.7	16.7	16.7						
연기, 흙(옹결 흙 또는 배기가스), 가루나 먼지(목 분진, 광물 분진 등) 등의 물질(근부시간의 1/4이상 노출)	6.4	2.4	7.1	0	0	0	0	0	2.7	2.9	0	0	0	15.4	23.5	27.6	8.3	46.7	33.3	0	0	0						
시내와 같은 유기 용제에서 발생한 증기 흡입(근부시간의 1/4이상 노출)	3.4	2.4	7.1	3.6	0	0	0	0	2.7	2.9	0	0	0	3.9	0	6.9	0	0	33.3	16.7	16.7	16.7						
화학 제품/물질을 취급하거나 피부와 접촉함(근부시간의 1/4이상 노출)	3.0	2.0	7.1	0	0	0	0	0	2.7	1.5	0	0	0	0	0	6.9	0	6.7	33.3	16.7	16.7	16.7						
다른 사람이 패우는 담배 연기(근부시간의 1/4이상 노출)	11.5	10.9	10.7	3.6	16.7	0	0	0	5.4	7.4	0	0	0	19.2	64.7	34.5	41.7	33.3	33.3	16.7	16.7	16.7						
폐기물, 책, 실원 물질간 이 감람 일으키는 물질 을 취급하거나 직접 접촉 함(근부시간의 1/4이상 노출)	3.9	1.6	10.7	0	0	0	0	0	0	2.9	0	0	0	0	0	6.9	0	13.3	33.3	0	0	0						

<부표 1-4-2> 특수형태근로종사 직종의 물리적 근로환경 2

	보험설계사(N=538)						신용카드포집인(N=31)						학습지교사(N=114)						택배기사(N=84)						택서서비스사(N=24)					
	특수형태(n=482)			임금근로(n=56)			특수형태(n=26)			임금근로(n=5)			특수형태(n=105)			임금근로(n=9)			특수형태(n=43)			임금근로(n=41)			특수형태(n=18)			임금근로(n=6)		
	진속 (n=234)	비진속 (n=248)	진속 (n=28)	비진속 (n=28)	진속 (n=12)	비진속 (n=14)	진속 (n=5)	비진속 (n=14)	진속 (n=37)	비진속 (n=68)	진속 (n=6)	비진속 (n=3)	진속 (n=26)	비진속 (n=17)	진속 (n=29)	비진속 (n=12)	진속 (n=15)	비진속 (n=3)	진속 (n=6)											
피로하거나 통증을 주는 자재(근무시간의 1/4이상 노출)	22.2	23.4	28.6	28.6	33.3	7.1	40	24.3	39.7	0	33.3	69.2	76.5	72.4	91.7	66.7	100	83.3												
사람을 들어 올리거나 이 동시킴(근무시간의 1/4이 상 노출)	4.7	3.2	10.7	0	0	7.1	0	2.7	4.4	0	0	11.5	5.9	20.7	8.3	26.7	33.3	50												
무거운 물건을 옮기거나, 밀 거나, 이동시킴(근무시간 의 1/4이상 노출)	6.8	6.1	17.9	7.1	16.7	7.1	20	10.8	7.4	0	0	92.3	94.1	96.6	100	8.0	100	100												
계속 서 있는 자세(근무시 간의 1/4이상 노출)	55.2	50	57.2	46.4	83.3	42.8	60	37.8	41.1	33.3	66.7	69.2	82.3	93.1	75.0	60	100	83.4												
근무시간의 1/4-3/4	47.9	47.2	42.9	46.4	58.3	21.4	60	35.1	38.2	33.3	66.7	42.3	58.8	69.0	66.7	60	100	66.7												
거의 모든 근무시간/근 무시간 내내	7.3	2.8	14.3	0	25.0	21.4	0	2.7	2.9	0	0	26.9	23.5	24.1	8.3	0	0	16.7												
않아 있음(근무시간의 1/4 이상 노출)	83.8	80.3	78.5	78.6	75.0	35.7	80	86.5	95.6	50	100	88.4	88.3	75.9	91.7	73.4	100	66.7												
근무시간의 1/4-3/4	73.5	69.4	57.1	53.6	75.0	35.7	40	64.9	45.6	16.7	33.3	76.9	70.6	69.0	66.7	66.7	100	66.7												
거의 모든 근무시간/근 무시간 내내	10.3	10.9	21.4	25.0	0	0	40	21.6	50	33.3	66.7	11.5	17.7	6.9	25.0	6.7	0	0												
반복적인 손동작이나 팔 동작 (근무시간의 1/4이상 노출)	47.0	41.9	57.2	35.6	58.3	28.6	100	48.6	58.8	33.4	66.7	50	76.4	82.8	83.4	46.6	100	100												
근무시간의 1/4-3/4	35.0	37.1	42.9	24.9	33.3	28.6	20	35.1	30.9	16.7	66.7	15.4	23.5	48.3	41.7	33.3	100	100												
거의 모든 근무시간/근 무시간 내내	12.0	4.8	14.3	10.7	25.0	0	80	13.5	27.9	16.7	0	34.6	52.9	34.5	41.7	13.3	0	0												

<부표 1-5-2> 특수형태근로종사 직종의 심리사회적 근로환경 2

	보험설계사(N=538)				신용카드포집인(N=31)				학습지교사(N=114)				택배기사(N=84)				택서비스기사(N=24)	
	특수형태(n=482)		임금 근로(n=56)		특수형태(n=26)		임금근로(n=5)		특수형태(n=105)		임금 근로(n=9)		특수형태(n=43)		임금 근로(n=41)		특수형태(n=18)	
	전속 (n=234)	비전속 (n=248)	전속 (n=28)	비전속 (n=28)	전속 (n=12)	비전속 (n=14)	전속 (n=5)	비전속 (n=5)	전속 (n=37)	비전속 (n=68)	전속 (n=6)	비전속 (n=3)	전속 (n=26)	비전속 (n=17)	전속 (n=12)	비전속 (n=29)	전속 (n=15)	비전속 (n=3)
정규통 경험 (지난 12개월), n(%)	10 (4.3)	4 (1.6)	0	0	2 (16.7)	1 (7.1)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
직장동료, 상사, 부하직원 등	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
고객(학생, 환자 등)	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
왕따/괴롭힘 경험 (지난 12개월), n(%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
적용상사의 관리의 질																		
나쁜 인격으로 존중해 받다(매우 동의/대체로 동 의)	70.9	73.4	78.6	57.1	50	21.4	80	70.3	67.7	66.7	66.7	41.2	46.2	55.2	75.0	53.3	33.3	50
일을 할때를 때 칭찬하고 입장해준다(매우 동의/대 체로 동의)	69.2	73.0	71.4	60.7	41.7	28.6	80	73.0	72.0	66.7	33.3	47.1	38.5	37.9	58.3	46.7	33.3	66.7
직위들이 함께 일을 할 수 있도록 돕는다(매우 동의/대체로 동의)	68.0	69.8	60.7	71.4	50	28.6	80	59.5	63.2	66.7	66.7	47.1	53.9	44.9	75.0	16.7	66.7	50
일을 꾸리자는 때 도움이 없다(매우 동의/대체로 동 의)	66.2	70.6	75.0	60.7	50	35.7	80	67.6	69.1	66.7	33.3	58.8	42.3	58.6	93.3	40	33.3	50
일에 대해 도움이 되는 조 임(의/대체로 동의)	66.2	73.0	89.3	67.9	66.7	21.4	80	56.8	72.1	66.7	33.3	41.2	42.3	62.1	75.0	60	33.3	66.7
당신이 발전하도록 격려하 고 도와준다(매우 동의/대 체로 동의)	66.7	70.2	67.9	67.9	46.7	35.7	80	67.6	66.2	66.7	33.3	41.2	53.9	51.7	66.7	46.7	33.3	66.7
사회적 가치																		
상사의 지지(항상 그렇다/ 대부분 그렇다)	54.3	56.99	71.4	60.7	41.7	21.4	80	35.1	54.4	83.3	33.3	41.2	15.4	62.1	83.3	26.7	33.3	83.3
동료의 지지(항상 그렇다/ 대부분)	52.6	60.9	71.4	71.4	50	28.6	40	51.4	51.5	66.7	66.7	52.9	27.0	55.2	75.0	33.3	33.3	66.7

<부표 1-6> 특수형태근로종사 직종의 업무강도

	보험설계사(N=538)				신용카드포집인(N=31)				학습지교사(N=114)				택배기사(N=84)				퀵서비스기사(N=24)			
	특수형태(n=482)		임금 근로(n=56)		특수형태(n=26)		임금 근로(n=5)		특수형태(n=105)		임금 근로(n=9)		특수형태(n=43)		임금 근로(n=41)		특수형태(n=18)		임금 근로(n=6)	
	진속 (n=234)	비진속 (n=248)	진속 (n=28)	비진속 (n=28)	진속 (n=12)	비진속 (n=14)	진속 (n=5)	비진속 (n=5)	진속 (n=37)	비진속 (n=68)	진속 (n=6)	비진속 (n=3)	진속 (n=26)	비진속 (n=17)	진속 (n=12)	비진속 (n=29)	진속 (n=15)	비진속 (n=3)	진속 (n=6)	비진속 (n=6)
업무량																				
매우 빠른 속도로 일함 (근무시간의 3/4이상)	14.9	10.5	32.1	35.7	16.7	0	40	10.8	26.5	16.7	0	57.7	41.2	44.8	91.7	53.3	100	16.7		
엄격할 마감 시간에 맞춰 일함 (근무시간의 3/4이상)	18.4	16.9	25.0	32.1	16.7	0	20	18.9	30.9	0	0	38.5	47.1	37.9	91.7	33.3	66.7	16.7		
작업을 완료하기에 충분한 시간이 있음 (별로 그렇지 않다/전혀 그렇지 않다)	11.1	10.1	7.1	3.6	16.7	7.1	60	10.8	20.6	16.7	66.7	50	47.1	34.5	16.7	20	66.7	16.7		
민원한 업무 중단	14.1	14.1	28.6	25.0	0	7.1	0	10.8	17.7	16.7	33.3	3.9	29.4	27.6	0	13.3	100	50		
감정적 요구																				
감정을 숨기고 일함 (항상 그렇다 /대부분 그렇다)	56.4	56.5	57.1	42.9	25.0	35.7	40	64.9	54.4	16.7	66.7	57.7	35.3	31.0	41.7	26.7	33.3	16.7		
화가 난 고객이나 환자, 학생을 다룸 (근무시간의 3/4이상)	9.4	10.1	14.3	7.1	0	0	0	16.2	14.7	16.7	0	3.9	11.7	17.2	33.3	13.3	0	0		
정서적으로 불안해지는 상황에 놓임 (근무시간의 1/4이상)	3.4	6.5	7.1	7.1	0	7.1	20	2.7	5.9	0	0	3.9	5.9	10.3	8.3	0	33.3	16.7		

<부표 1-7> 특수형태근로종사 직종의 안전보건관리

	보형질계사(N=538)				신용카드포집인(N=31)				합ם지교사(N=114)				택배기사(N=84)				퀵서비스사(N=24)			
	특수형태(n=482)		임금 근로(n=56)		특수형태(n=26)		임금 근로(n=5)		특수형태(n=105)		임금 근로(n=9)		특수형태(n=43)		임금 근로(n=41)		특수형태(n=18)		임금 근로(n=6)	
	진속 (n=234)	비진속 (n=248)	진속 (n=28)	비진속 (n=28)	진속 (n=12)	비진속 (n=14)	진속 (n=5)	비진속 (n=5)	진속 (n=37)	비진속 (n=68)	진속 (n=6)	비진속 (n=3)	진속 (n=26)	비진속 (n=17)	진속 (n=29)	비진속 (n=12)	진속 (n=15)	비진속 (n=3)	진속 (n=6)	비진속 (n=6)
개인보호구 필요 정도, n(%)	2 (0.9)	1 (0.4)	1 (3.6)	0 (0)	0 (0)	1 (20)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (1.5)	0 (0)	0 (0)	7 (26.3)	2 (11.8)	11 (38.0)	4 (33.3)	10 (66.7)	2 (66.7)	1 (16.7)	1 (16.7)
개인보호구 필요시 착용률(%)	100	100	100	.	.	100	100	.	.	100	.	.	100	100	100	75.0	80	100	100	100
안전과 건강에 대한 정보제공																				
매우 잘 제공받는다	11.1	8.9	14.3	7.1	16.7	0	20	10.8	2.9	0	0	0	15.4	11.8	34.5	16.7	26.7	0	0	0
잘 제공받는다	41.9	50.9	46.4	50	16.7	14.3	20	40.5	44.1	66.7	33.3	33.3	42.3	23.5	41.4	66.7	13.3	100	83.3	83.3
별로 제공받지 못하는 편이다	36.3	31.1	39.3	28.6	50	50	40	32.4	32.4	33.3	66.7	66.7	38.5	47.1	17.2	16.7	46.7	0	0	0
전혀 제공받지 못한다	10.7	9.3	0	14.3	16.7	35.7	20	16.2	19.1	0	0	0	0	17.7	6.9	0	13.3	0	0	16.7
감정 표현에 대한 매뉴얼(있다)	29.5	46.4	17.9	46.4	25.0	7.1	0	21.6	48.5	16.7	66.7	66.7	15.4	17.7	31.5	41.7	20	66.7	0	0
노동조합, 노동자 협의회나 직원을 대표하는 유사위원(있다)	5.6	17.3	7.1	17.9	0	0	0	2.7	4.4	0	0	0	7.7	5.9	24.1	33.3	6.7	33.3	16.7	16.7
안전보건 대표자 또는 안전보건위원회(있다)	6.0	8.3	3.6	14.3	0	0	0	0	5.9	0	0	0	3.9	17.7	13.8	25.0	6.7	0	0	0
회사 내 안전조각, 안전탑 또는 안전문제를 다룰 수 있는 창구(있다)	11.1	23.4	3.6	21.4	8.3	0	20	2.7	14.7	16.7	33.3	33.3	7.69	29.4	6.9	50	0	66.7	0	0
직원이 회사에서 발생 하는 일에 의견을 말할 수 있는 정기회의(있다)	24.8	37.9	21.4	28.6	8.3	7.1	20	16.2	38.2	50	33.3	33.3	3.9	23.5	20.7	41.7	0	33.3	0	0

<부표 1-8> 특수형태근로종사 직종의 건강문제

	보험설계사(N=538)				신용카드모집인(N=31)				합습지교사(N=114)				택배기사(N=84)				퀵서비스기사(N=24)			
	특수형태(n=482)		임금 근로(n=56)		특수형태(n=26)		임금 근로(n=5)		특수형태(n=105)		임금 근로(n=9)		특수형태(n=43)		임금 근로(n=41)		특수형태(n=18)		임금 근로(n=6)	
	진속(n=234)	비진속(n=248)	진속(n=28)	비진속(n=28)	진속(n=12)	비진속(n=14)	진속(n=5)	비진속(n=5)	진속(n=37)	비진속(n=68)	진속(n=6)	비진속(n=3)	진속(n=26)	비진속(n=17)	진속(n=12)	비진속(n=12)	진속(n=15)	비진속(n=3)	진속(n=6)	비진속(n=6)
전반적 건강 (매우 좋다/좋은 편이다)	73.9	71.0	89.3	75.0	50	85.7	60	75.7	76.5	83.3	33.3	57.7	52.9	58.3	66.7	33.3	83.3			
정신건강 위험	31.2	32.3	21.4	17.9	41.7	71.4	40	29.7	25.0	16.7	0	53.9	47.1	16.7	33.3	16.7				
정력 문제	0	0.8	0	0	0	0	0	0	4.4	0	0	3.9	0	0	0	0	0			
피부 문제	0.9	1.6	0	0	0	0	0	0	2.9	0	0	0	0	0	0	0	0			
요통	1.3	5.7	0	7.1	0	0	0	0	10.3	0	0	34.6	11.8	17.2	25.0	6.7	0			
어깨, 목, 팔, 팔꿈치, 손목, 손 등 위몸의(상지) 근육통	7.7	11.7	0	3.6	16.7	0	0	5.4	16.2	16.7	0	65.4	41.2	25.0	13.3	0	16.7			
엉덩이, 다리, 무릎, 발 등 아랫몸의(하지) 근육통	5.6	8.1	0	7.1	8.3	7.1	0	2.7	14.7	0	0	34.6	29.4	25.0	13.3	0	16.7			
두통, 눈의 피로	13.7	15.7	3.6	14.3	0	0	0	18.9	26.5	16.7	0	15.4	17.7	13.8	25.0	6.7	0			
손상(사고로 다칩)	0	0	0	3.6	0	0	0	2.7	1.5	0	0	3.9	5.9	8.3	6.7	0	0			
우울감	2.6	4.4	0	0	0	7.1	20	2.7	7.4	0	0	0	0	3.5	0	0	0			
불안감	3.9	5.7	0	0	0	7.1	20	0	10.3	0	0	0	0	3.5	0	6.7	0			
진신편로	13.3	16.9	7.1	14.3	16.7	7.1	0	24.3	23.5	16.7	33.3	46.2	41.2	48.3	33.3	33.3	66.7			

<부표 1-9-2> 특수형태근로종사 직종의 일과 관련된 건강문제 2

	보험설계사(N=538)				신용카드모집인(N=31)				학습지교사(N=114)				택배기사(N=84)				퀵서비스기사(N=24)			
	특수형태(n=482)		임금근로(n=56)		특수형태(n=26)		임금근로(n=5)		특수형태(n=105)		임금근로(n=9)		특수형태(n=43)		임금근로(n=41)		특수형태(n=18)		임금근로(n=6)	
	진속 (n=234)	비진속 (n=248)	진속 (n=28)	비진속 (n=28)	진속 (n=12)	비진속 (n=14)	진속 (n=5)	비진속 (n=3)	진속 (n=37)	비진속 (n=68)	진속 (n=6)	비진속 (n=3)	진속 (n=26)	비진속 (n=17)	진속 (n=29)	비진속 (n=12)	진속 (n=15)	비진속 (n=3)	진속 (n=6)	비진속 (n=6)
업무관련 피부 문제	0.4	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
업무관련 요통	1.3	2.8	0.0	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.4	0.0	0.0	26.9	11.8	17.2	25.0	6.7	0.0	0.0	0.0
업무관련 어깨, 목, 팔, 팔꿈치, 손목, 손 등 위몸의(상지) 근육통	3.0	4.4	0.0	3.6	8.3	0.0	0.0	5.4	10.3	16.7	0.0	0.0	57.7	41.2	37.9	25.0	13.3	0.0	0.0	0.0
업무관련 엉덩이, 다리, 무릎, 발 등 아랫몸의(하지) 근육통	3.9	4.4	0.0	7.1	8.3	7.1	0.0	0.0	7.4	0.0	0.0	0.0	30.8	29.4	31.0	25.0	13.3	0.0	0.0	16.7
업무관련 두통, 눈의 피로	9.0	10.5	0.0	10.7	0.0	0.0	0.0	10.8	20.6	16.7	0.0	0.0	11.5	17.7	13.8	25.0	6.7	0.0	0.0	0.0
업무관련 손상(사고로 다짐)	0.0	0.0	0.0	3.6	0.0	0.0	0.0	2.7	1.5	0.0	0.0	0.0	3.9	5.9	6.9	8.3	6.7	0.0	0.0	0.0
업무관련 우울감	2.6	3.2	0.0	0.0	0.0	7.1	0.0	0.0	4.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
업무관련 불안감	3.9	5.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.5	0.0	6.7	0.0	0.0	0.0
업무관련 전신피로	8.6	11.3	7.1	7.1	16.7	7.1	0.0	16.2	17.7	16.7	33.3	38.5	41.2	48.3	33.3	66.7	33.3	0.0	0.0	16.7

<부록 2> 보험설계사의 근로환경(2017년 근로환경조사 자료)

1) 일반적 특성

<부표 2-1>보험설계사의 일반적 특성

	보험설계사(N=538)			
	특수형태(n=482)		임금 근로(n=56)	
	전속 (n=234)	비전속 (n=248)	전속 (n=28)	비전속 (n=28)
성별				
남	12.0	12.5	32.1	14.3
여	88.0	84.5	67.9	85.7
연령				
15-34	3.0	2.4	10.7	17.9
35-54	62.8	71.4	71.4	60.7
55+	34.2	26.2	17.9	21.4
학력				
고졸 이하	53.4	49.6	39.3	21.4
대졸 이상	46.6	50.4	60.7	78.6
사업장 규모				
5인 미만	1.3	0	10.7	0
5-49인	69.7	4.4	78.6	3.6
50-299인	18.0	14.5	10.7	39.3
300인 이상	9.8	79.0	0	50
고용 형태				
정규직	83.8	90.3	92.9	82.1
비정규직	16.2	9.7	7.1	17.9
현 직장 근무기간				
1년 미만	4.7	4.0	0	14.3
1년-3년 미만	8.6	8.5	14.3	3.6
3년-5년 미만	11.1	23.0	25.0	21.4
5년-10년 미만	30.8	31.9	32.1	21.4
10년-20년 미만	37.2	26.2	25.0	39.3
20년 이상	7.7	6.5	3.6	0
월평균 소득				
100만원 미만	0.4	0.4	0	0
100만원-200만원 미만	19.7	11.3	25.0	7.1
200만원-300만원 미만	40.6	37.5	39.2	35.7
300만원-400만원 미만	27.8	33.1	17.9	39.3
400만원-500만원 미만	7.7	10.1	10.7	14.3
500만원 이상	3.9	7.7	7.1	3.6
주 직장 외 근로				
다른 일자리 없음	97.9	95.6	96.4	100
정기적으로 일함	2.1	1.2	3.6	0
일이 있을 때만 일함	0	3.2	0	0

2) 근무시간 특성

<부표 2-2> 보험설계사의 근무시간 특성

	보험설계사(N=538)			
	특수형태(n=482)		임금 근로(n=56)	
	전속 (n=234)	비전속 (n=248)	전속 (n=28)	비전속 (n=28)
주당 근무시간				
<20	0.9	2.4	0	3.6
20-34	3.0	3.6	0	7.1
35-40	70.5	69.4	71.4	50
41-47	10.7	10.1	7.1	25.0
48+	15.0	14.5	21.4	14.3
회복시간 11시간 미만 (퇴근 후 다음날 출근)	2.1	4.8	3.6	10.7
월 1회 이상	97.9	95.2	96.4	89.3
밤 근무				
월 1회 이상	0.9	0.8	0	0
토요일 근무				
월 1회 이상	28.6	27.4	14.3	14.3
일요일 근무				
월 1회 이상	5.6	5.7	0	3.6
하루에 10시간 이상 근무				
월 1회 이상	15.4	13.3	7.1	14.3
교대근무				
해당	0.4	0	0	7.1
근무시간 유연성				
회사에서 결정	26.3	25.0	6.4	5.8
회사에서 정한 근무 일정 중 선택	28.2	29.4	25.0	21.4
몇 가지 제한을 지키고 근무시간 결정	28.2	27.4	3.6	10.7
전적인 근무시간 결정	8.6	11.7	0	3.6
근무시간 변경				
변경 없음	48.7	48.0	67.9	60.7
당일 변경	4.7	3.6	14.3	3.6
하루 전에 변경	3.0	1.6	3.6	14.3
며칠 전에 변경	5.6	6.0	7.1	3.6
몇 주 전에 변경	1.3	1.6	3.6	3.6
무응답	36.8	39.1	3.6	14.3
돌발적 업무복귀 요청				
매일/한 주에 여러번/한 달에 여러번	6.0	6.1	17.9	7.1
개인적인 시간 할애				
매우 쉬움/비교적 쉬움	74.4	81.9	71.4	71.4

3) 근무장소 특성

<부표 2-3> 보험설계사의 근무장소 특성

	보험설계사(N=538)			
	특수형태(n=482)		임금 근로(n=56)	
	전속(n=234)	비전속(n=248)	전속(n=28)	비전속(n=28)
고용주의 사업장				
매일	54.3	56.0	57.1	67.9
한 주에 여러번	29.9	31.0	25.0	21.4
한 달에 여러번	9.0	6.5	3.6	3.6
드물게	4.3	4.0	3.6	3.6
없음	2.6	2.4	10.7	3.6
거절				
고객의 사업장				
매일	26.9	25.0	7.1	21.4
한 주에 여러번	44.4	44.4	32.1	25.0
한 달에 여러번	19.2	21.4	14.3	7.1
드물게	3.9	5.7	3.6	14.3
없음	5.6	3.6	42.9	32.1
거절				
자동차 등 교통수단 내				
매일	5.1	3.2	0	0
한 주에 여러번	8.1	11.7	7.1	3.6
한 달에 여러번	7.3	17.7	3.6	17.9
드물게	26.5	24.1	10.7	32.1
없음	53.0	43.1	78.6	46.4
거절				
실외				
매일	0.4	0	0	3.6
한 주에 여러번	3.9	4.4	3.6	7.1
한 달에 여러번	7.3	13.3	7.1	0
드물게	33.3	32.3	10.7	25.0
없음	55.1	50	78.6	64.3
거절	0	0	0	0
내집				
매일	0	0	0	0
한 주에 여러번	5.1	3.6	7.1	7.1
한 달에 여러번	6.0	10.1	3.6	3.6
드물게	24.4	27.4	3.6	17.9
없음	64.5	58.9	85.7	67.9
거절	0	0	0	3.6
공공장소				
매일	0.4	2.4	0	0
한 주에 여러번	16.2	16.1	10.7	14.3
한 달에 여러번	38.0	37.1	3.6	14.3
드물게	29.1	28.2	14.3	28.6
없음	16.2	16.1	71.4	42.9
거절	0	0	0	0

4) 물리적 근로환경

<부표 2-4> 보험설계사의 물리적 근로환경

	보험설계사(N=538)			
	특수형태 (n=482)		임금 근로(n=56)	
	전속 (n=234)	비전속 (n=248)	전속 (n=28)	비전속 (n=28)
수공구, 기계 등에서 발생하는 진동 (근무시간의 1/4이상 노출)	4.3	4.4	7.1	0
다른 사람에게 말할 때 목청을 높여야할 정도의 심한 소음(근무시간의 1/4이상 노출)	6.4	4.8	7.1	3.6
일하지 않을 때조차 땀을 흘릴 정도로 높은 온도 (근무시간의 1/4이상 노출)	9.8	12.5	14.3	0
실내/실외에 관계없이 낮은 온도 (근무시간의 1/4이상 노출)	11.1	12.5	21.4	3.6
연기, 흙(용접 흙 또는 배기가스), 가루나 먼지(목 분진, 광물 분진 등) 등의 흡입(근무시간의 1/4이상 노출)	6.4	2.4	7.1	0
시너와 같은 유기 용제에서 발생한 증기 흡입 (근무시간의 1/4이상 노출)	3.4	2.4	7.1	3.6
화학 제품/물질을 취급하거나 피부와 접촉함 (근무시간의 1/4이상 노출)	3.0	2.0	7.1	0
다른 사람이 피우는 담배 연기 (근무시간의 1/4이상 노출)	11.5	10.9	10.7	3.6
폐기물, 체액, 실험 물질같이 감염을 일으키는 물질을 취급하거나 직접 접촉함(근무시간의 1/4이상 노출)	3.9	1.6	10.7	0
피로하거나 통증을 주는 자세(근무시간의 1/4이상 노출)	22.2	23.4	28.6	28.6
사람을 들어 올리거나 이동시킴 (근무시간의 1/4이상 노출)	4.7	3.2	10.7	0
무거운 물건을 끌거나, 밀거나, 이동시킴 (근무시간의 1/4이상 노출)	6.8	6.1	17.9	7.1
계속 서 있는 자세(근무시간의 1/4이상 노출)	55.2	50	57.2	46.4
근무시간의 1/4-3/4	47.9	47.2	42.9	46.4
거의 모든 근무시간/근무시간 내내	7.3	2.8	14.3	0
앉아 있음(근무시간의 1/4이상 노출)	83.8	80.3	78.5	78.6
근무시간의 1/4-3/4	73.5	69.4	57.1	53.6
거의 모든 근무시간/근무시간 내내	10.3	10.9	21.4	25.0
반복적인 손동작이나 팔 동작(근무시간의 1/4이상 노출)	47.0	41.9	57.2	35.6
근무시간의 1/4-3/4	35.0	37.1	42.9	24.9
거의 모든 근무시간/근무시간 내내	12.0	4.8	14.3	10.7

5) 심리사회적 근로환경

<부표 2-5> 보험설계사의 심리사회적 근로환경

	보험설계사(N=538)			
	특수형태(n=482)		임금 근로(n=56)	
	전속 (n=234)	비전속 (n=248)	전속 (n=28)	비전속 (n=28)
부정적 사회적 행위				
언어폭력 경험(지난 1개월), n(%)	9 (3.9)	8 (3.2)	0	0
직장동료, 상사, 부하직원 등 고객(학생, 환자 등)	0 100	0 100	.	.
원하지 않는 성적 관심 경험(지난 1개월), n(%)	9 (3.9)	13 (5.2)	0	0
직장동료, 상사, 부하직원 등 고객(학생, 환자 등)	0 100	7.7 92.3	.	.
위협 경험(지난 1개월), n(%)	2 (0.9)	3 (1.2)	0	0
직장동료, 상사, 부하직원 등 고객(학생, 환자 등)	50 50	0 100	.	.
모욕적 행동 경험(지난 1개월), n(%)	12 (5.1)	17 (6.9)	0	0
직장동료, 상사, 부하직원 등 고객(학생, 환자 등)	0 100	5.9 94.1	.	.
신체적 폭력 경험(지난 12개월), n(%)	0	0	0	0
직장동료, 상사, 부하직원 등 고객(학생, 환자 등)	0 0	0 0	0 0	0 0
성희롱 경험(지난 12개월), n(%)	10 (4.3)	4 (1.6)	0	0
직장동료, 상사, 부하직원 등 고객(학생, 환자 등)	0 100	0 100	.	.
왕따/괴롭힘 경험(지난 12개월), n(%)	0	0	0	0
직속상사의 관리의 질				
나를 인격적으로 존중해 준다(매우 동의/대체로 동의)	70.9	73.4	78.6	57.1
일을 잘했을 때 칭찬하고 인정해 준다(매우 동의/대체로 동의)	69.2	73.0	71.4	60.7
직원들이 함께 일을 잘할 수 있도록 돕는다(매우 동의/대체로 동의)	68.0	69.8	60.7	71.4
일을 처리하는 데 도움이 된다(매우 동의/대체로 동의)	66.2	70.6	75.0	60.7
일에 대해 도움이 되는 조언(피드백)을 해 준다(매우 동의/대체로 동의)	66.2	73.0	89.3	67.9
당신이 발전하도록 격려하고 도와준다(매우 동의/대체로 동의)	66.7	70.2	67.9	67.9
사회적 지지				
상사의 지지(항상 그렇다/대부분 그렇다)	54.3	56.99	71.4	60.7
동료의 지지(항상 그렇다/대부분 그렇다)	52.6	60.9	71.4	71.4

6) 업무강도

<부표 2-6> 보험설계사의 업무강도

	보험설계사(N=538)			
	특수형태(n=482)		임금 근로(n=56)	
	전속 (n=234)	비전속 (n=248)	전속 (n=28)	비전속 (n=28)
업무량				
매우 빠른 속도로 일함(근무시간의 3/4이상)	14.9	10.5	32.1	35.7
엄격한 마감 시간에 맞춰 일함(근무시간의 3/4이상)	18.4	16.9	25.0	32.1
작업을 완료하기에 충분한 시간이 있음(별로 그렇지 않다/전혀 그렇지 않다)	11.1	10.1	7.1	3.6
빈번한 업무 중단	14.1	14.1	28.6	25.0
감정적 요구				
감정을 숨기고 일함(항상 그렇다/대부분 그렇다)	56.4	56.5	57.1	42.9
화가 난 고객이나 환자, 학생을 다룸(근무시간의 3/4이상)	9.4	10.1	14.3	7.1
정서적으로 불안해지는 상황에 놓임(근무시간의 1/4이상)	3.4	6.5	7.1	7.1

7) 안전보건관리

<부표 2-7> 보험설계사의 안전보건관리

	보험설계사(N=538)			
	특수형태(n=482)		임금 근로(n=56)	
	전속 (n=234)	비전속 (n=248)	전속 (n=28)	비전속 (n=28)
개인보호구 필요 정도, n(%)	2(0.9)	1(0.4)	1(3.6)	0(0)
개인보호구 필요시 착용율(%)	100	100	100	.
안전과 건강에 대한 정보제공				
매우 잘 제공받는다	11.1	8.9	14.3	7.1
잘 제공받는 편이다	41.9	50.9	46.4	50
별로 제공받지 못하는 편이다	36.3	31.1	39.3	28.6
전혀 제공받지 못한다	10.7	9.3	0	14.3
감정 표현에 대한 매뉴얼(있다)	29.5	46.4	17.9	46.4
노동조합, 노동자 협의회나 직원을 대표하는 유사위원(있다)	5.6	17.3	7.1	17.9
안전보건 대표자 또는 안전보건위원회(있다)	6.0	8.3	3.6	14.3
회사 내 안전조직, 안전팀 또는 안전문제를 다룰 수 있는 창구(있다)	11.1	23.4	3.6	21.4
직원이 회사에서 발생하는 일에 의견을 밝힐 수 있는 정기회의(있다)	24.8	37.9	21.4	28.6

8) 건강문제

<부표 2-8> 보험설계사의 건강문제

	보험설계사(N=538)			
	특수형태(n=482)		임금 근로(n=56)	
	전속 (n=234)	비전속 (n=248)	전속 (n=28)	비전속 (n=28)
전반적 건강(매우 좋다/좋은 편이다)	73.9	71.0	89.3	75.0
정신건강 위험	31.2	32.3	21.4	17.9
청력 문제	0	0.8	0	0
피부 문제	0.9	1.6	0	0
요통	1.3	5.7	0	7.1
어깨, 목, 팔, 팔꿈치, 손목, 손 등 윗 몸의(상지) 근육통	7.7	11.7	0	3.6
엉덩이, 다리, 무릎, 발 등 아랫몸의 (하지) 근육통	5.6	8.1	0	7.1
두통, 눈의 피로	13.7	15.7	3.6	14.3
손상(사고로 다침)	0	0	0	3.6
우울감	2.6	4.4	0	0
불안감	3.9	5.7	0	0
전신피로	13.3	16.9	7.1	14.3

9) 일과 관련된 건강문제

<부표 2-9> 보험설계사의 일과 관련된 건강문제

	보험설계사(N=538)			
	특수형태(n=482)		임금 근로(n=56)	
	전속 (n=234)	비전속 (n=248)	전속 (n=28)	비전속 (n=28)
일의 건강과 안전에의 위협	1.3	2.4	0	0
만성 질병 또는 건강문제	0.9	4.0	0	0
지난 1년간 건강문제로 인한 결근	23.1	20.6	17.9	21.4
업무관련성 사고로 인한 결근	2.7	2.	00	12.0
업무관련성 건강문제로 인한 결근	4.3	3.4	0	8.3
아플 때 일한 경험	20.1	17.3	10.7	14.3
업무관련 청력 문제	0	0.4	0	0
업무관련 피부 문제	0.4	0.4	0	0
업무관련 요통	1.3	2.8	0	7.1
업무관련 어깨, 목, 팔, 팔꿈치, 손목, 손 등 윗몸의(상지) 근육통	3.0	4.4	0	3.6
업무관련 엉덩이, 다리, 무릎, 발 등 아랫 몸의(하지) 근육통	3.9	4.4	0	7.1
업무관련 두통, 눈의 피로	9.0	10.5	0	10.7
업무관련 손상(사고로 다침)	0	0	0	3.6
업무관련 우울감	2.6	3.2	0	0
업무관련 불안감	3.9	5.3	0	0
업무관련 전신피로	8.6	11.3	7.1	7.1

<부록 3> 신용카드모집인의 근로환경(2017년 근로환경조사 자료)

1) 일반적 특성

<부표 3-1>신용카드모집인의 일반적 특성

	신용카드모집인(N=31)		
	특수형태(n=26)		임금 근로(n=5)
	전속(n=12)	비전속(n=14)	전속(n=5)
성별			
남	8.3	28.6	20
여	91.7	71.4	80
연령			
15-34	0	7.1	0
35-54	41.7	64.2	80
55+	58.3	28.6	20
학력			
고졸 이하	91.7	42.9	60
대졸 이상	8.3	57.1	40
사업장 규모			
5인 미만	0	0	0
5-49인	83.3	0	60
50-299인	16.7	0	40
300인 이상	0	92.8	0
고용 형태			
정규직	58.3	85.7	100
비정규직	41.7	14.3	0
현 직장 근무기간			
1년 미만	8.3	7.1	0
1년-3년 미만	16.7	42.9	20
3년-5년 미만	8.3	7.1	0
5년-10년 미만	41.7	28.6	20
10년-20년 미만	16.7	14.3	60
20년 이상	8.3	0	0
월평균 소득			
100만원 미만	0	0	20
100만원-200만원 미만	33.3	7.1	40
200만원-300만원 미만	41.7	21.4	0
300만원-400만원 미만	16.7	57.1	0
400만원-500만원 미만	0	14.3	20
500만원 이상	8.3	0	20
주 직장 외 근로			
다른 일자리 없음	100	100	100
정기적으로 일함	0	0	0
일이 있을 때만 일함	0	0	0

2) 근무시간 특성

<부표 3-2> 신용카드모집인의 근무시간 특성

	신용카드모집인(N=31)		
	특수형태(n=26)		임금 근로(n=5)
	전속(n=12)	비전속(n=14)	전속(n=5)
주당 근무시간			
<20	0	0	0
20-34	16.7	7.1	20
35-40	58.3	78.6	80
41-47	0	0	0
48+	25.0	14.3	0
회복시간 11시간 미만 (퇴근 후 다음날 출근)	0	0	0
월 1회 이상	100	100	100
밤 근무			
월 1회 이상	0	0	0
토요일 근무			
월 1회 이상	41.7	14.3	20
일요일 근무			
월 1회 이상	25.0	14.3	20
하루에 10시간 이상 근무			
월 1회 이상	8.3	14.3	0
교대근무			
해당	0	0	0
근무시간 유연성			
회사에서 결정	1.3	0.3	1.0
회사에서 정한 근무 일정 중 선택	25.0	78.6	0
몇 가지 제한을 지키고 근무시간 결정	33.3	14.3	20
전적인 근무시간 결정	8.3	0	20
근무시간 변경			
변경 없음	58.3	78.6	60
당일 변경	0	0	0
하루 전에 변경	0	7.1	0
며칠 전에 변경	0	0	0
몇 주 전에 변경	0	0	0
무응답	41.7	14.3	40
돌발적 업무복귀 요청			
매일/한 주에 여러번/한 달에 여러번	0	7.1	0
개인적인 시간 할애			
매우 쉬움/비교적 쉬움	50.0	92.9	60.0

3) 근무장소 특성

<부표 3-3> 신용카드모집인의 근무장소 특성

	신용카드모집인(N=31)		
	특수형태(n=26)		임금 근로(n=5)
	전속 (n=12)	비전속 (n=14)	전속 (n=5)
교용주의 사업장			
매일	75.0	57.1	100
한 주에 여러번	8.3	21.4	0
한 달에 여러번	8.3	21.4	0
드물게	8.3	0	0
없음	0	0	0
거절			
고객의 사업장			
매일	58.3	14.3	20
한 주에 여러번	16.7	28.6	20
한 달에 여러번	8.3	42.9	20
드물게	0	14.3	0
없음	16.7	0	40
거절			
자동차 등 교통수단 내			
매일	0	7.1	0
한 주에 여러번	8.3	7.1	0
한 달에 여러번	0	50	20
드물게	33.3	28.6	0
없음	58.3	7.1	80
거절			
실외			
매일	0	0	0
한 주에 여러번	0	14.3	0
한 달에 여러번	25.0	50	0
드물게	41.7	21.4	20
없음	33.3	14.3	80
거절	0	0	0
내집			
매일	0	0	0
한 주에 여러번	8.3	7.1	0
한 달에 여러번	0	42.9	0
드물게	25.0	35.7	0
없음	66.7	14.3	100
거절	0	0	0
공공장소			
매일	8.3	0	20
한 주에 여러번	25.0	21.4	0
한 달에 여러번	25.0	50	20
드물게	8.3	28.6	20
없음	33.3	0	40
거절	0	0	0

4) 물리적 근로환경

<부표 3-4> 신용카드모집인의 물리적 근로환경

	신용카드 모집인(N=31)		
	특수형태 (n=26)		임금 근로 (n=5)
	전속 (n=12)	비전속 (n=14)	전속 (n=5)
수공구, 기계 등에서 발생하는 진동(근무시간의 1/4이상 노출)	0	0	0
다른 사람에게 말할 때 목청을 높여야할 정도의 심한 소음(근무시간의 1/4이상 노출)	16.7	0	0
일하지 않을 때조차 땀을 흘릴 정도로 높은 온도(근무시간의 1/4이상 노출)	16.7	0	0
실내/실외에 관계없이 낮은 온도(근무시간의 1/4이상 노출)	16.7	7.1	0
연기, 흙(용접 흙 또는 배기가스), 가루나 먼지(목 분진, 팜물 분진 등) 등의 흡입(근무시간의 1/4이상 노출)	0	0	0
시너와 같은 유기 용제에서 발생한 증기 흡입(근무시간의 1/4이상 노출)	0	0	0
화학 제품/물질을 취급하거나 피부와 접촉함(근무시간의 1/4이상 노출)	0	0	0
다른 사람이 피우는 담배 연기(근무시간의 1/4이상 노출)	16.7	0	0
폐기물, 제액, 실험 물질같이 감염을 일으키는 물질을 취급하거나 직접 접촉함(근무시간의 1/4이상 노출)	0	0	0
피로하거나 통증을 주는 자세(근무시간의 1/4이상 노출)	33.3	7.1	40
사람을 들어 올리거나 이동시킴(근무시간의 1/4이상 노출)	0	7.1	0
무거운 물건을 끌거나, 밀거나, 이동시킴(근무시간의 1/4이상 노출)	16.7	7.1	20
계속 서 있는 자세(근무시간의 1/4이상 노출)	83.3	42.8	60
근무시간의 1/4-3/4	58.3	21.4	60
거의 모든 근무시간/근무시간 내내	25.0	21.4	0
앉아 있음(근무시간의 1/4이상 노출)	75.0	35.7	80
근무시간의 1/4-3/4	75.0	35.7	40
거의 모든 근무시간/근무시간 내내	0	0	40
반복적인 손동작이나 팔 동작(근무시간의 1/4이상 노출)	58.3	28.6	100
근무시간의 1/4-3/4	33.3	28.6	20
거의 모든 근무시간/근무시간 내내	25.0	0	80

5) 심리사회적 근로환경

<부표 3-5> 신용카드모집인의 심리사회적 근로환경

	신용카드모집인(N=31)		
	특수형태(n=26)		임금 근로(n=5)
	전속(n=12)	비전속(n=14)	전속(n=5)
부정적 사회적 행위			
언어폭력 경험(지난 1개월), n(%)	3(25.0)	1(7.1)	0
직장동료, 상사, 부하직원 등	0	0	.
고객(학생, 환자 등)	100	100	.
원하지 않는 성적 관심 경험(지난 1개월), n(%)	2(16.7)	2(14.3)	0
직장동료, 상사, 부하직원 등	0	0	.
고객(학생, 환자 등)	100	100	.
위협 경험(지난 1개월), n(%)	0	0	0
직장동료, 상사, 부하직원 등	.	.	.
고객(학생, 환자 등)	.	.	.
모욕적 행동 경험(지난 1개월), n(%)	2(6.7)	1(7.1)	0
직장동료, 상사, 부하직원 등	0	0	.
고객(학생, 환자 등)	100	100	.
신체적 폭력 경험(지난 12개월), n(%)	0	0	0
직장동료, 상사, 부하직원 등	0	0	0
고객(학생, 환자 등)	0	0	0
성희롱 경험(지난 12개월), n(%)	2(16.7)	1(7.1)	0
직장동료, 상사, 부하직원 등	0	0	.
고객(학생, 환자 등)	100	100	.
왕따/괴롭힘 경험(지난 12개월), n(%)	0	0	0
직속상사의 관리의 질			
나를 인격적으로 존중해 준다(매우 동의/대체로 동의)	50	21.4	80
일을 잘했을 때 칭찬하고 인정해 준다(매우 동의/대체로 동의)	41.7	28.6	80
직원들이 함께 일을 잘할 수 있도록 돕는다(매우 동의/대체로 동의)	50	28.6	80
일을 처리하는 데 도움이 된다(매우 동의/대체로 동의)	50	35.7	80
일에 대해 도움이 되는 조언(피드백)을 해 준다(매우 동의/대체로 동의)	66.7	21.4	80
당신이 발전하도록 격려하고 도와준다(매우 동의/대체로 동의)	46.7	35.7	80
사회적 지지			
상사의 지지(항상 그렇다/대부분 그렇다)	41.7	21.4	80
동료의 지지(항상 그렇다/대부분 그렇다)	50	28.6	40

6) 업무강도

<부표 3-6> 신용카드모집인의 업무강도

	신용카드모집인(N=31)		
	특수형태(n=26)		임금 근로 (n=5)
	전속 (n=12)	비전속 (n=14)	전속 (n=5)
업무량			
매우 빠른 속도로 일함(근무시간의 3/4이상)	16.7	0	40
엄격한 마감 시간에 맞춰 일함(근무시간의 3/4이상)	16.7	0	20
작업을 완료하기에 충분한 시간이 있음(별로 그렇지 않다/전혀 그렇지 않다)	16.7	7.1	60
빈번한 업무 중단	0	7.1	0
감정적 요구			
감정을 숨기고 일함(항상 그렇다/대부분 그렇다)	25.0	35.7	40
화가 난 고객이나 환자, 학생을 다룸(근무시간의 3/4이상)	0	0	0
정서적으로 불안해지는 상황에 놓임(근무시간의 1/4이상)	0	7.1	20

7) 안전보건관리

<부표 3-7> 신용카드모집인의 안전보건관리

	신용카드모집인(N=31)		
	특수형태(n=26)		임금 근로 (n=5)
	전속 (n=12)	비전속 (n=14)	전속 (n=5)
개인보호구 필요 정도, n(%)	0(0)	0(0)	1(20)
개인보호구 필요시 착용율(%)	.	.	100
안전과 건강에 대한 정보제공			
매우 잘 제공받는다	16.7	0	20
잘 제공받는 편이다	16.7	14.3	20
별로 제공받지 못하는 편이다	50	50	40
전혀 제공받지 못한다	16.7	35.7	20
감정 표현에 대한 매뉴얼(있다)	25.0	7.1	0
노동조합, 노동자 협의회나 직원을 대표하는 유사위원(있다)	0	0	0
안전보건 대표자 또는 안전보건위원회(있다)	0	0	0
회사 내 안전조직, 안전팀 또는 안전문제를 다룰 수 있는 창구(있다)	8.3	0	20
직원이 회사에서 발생하는 일에 의견을 밝힐 수 있는 정기회의(있다)	8.3	7.1	20

8) 건강문제

<부표 3-8> 신용카드모집인의 건강문제

	신용카드모집인(N=31)		
	특수형태(n=26)		임금 근로 (n=5)
	전속 (n=12)	비전속 (n=14)	전속 (n=5)
전반적 건강(매우 좋다/좋은 편이다)	50	85.7	60
정신건강 위험	41.7	71.4	40
청력 문제	0	0	0
피부 문제	0	0	0
요통	0	0	0
어깨, 목, 팔, 팔꿈치, 손목, 손 등 윗몸의(상지) 근육통	16.7	0	0
엉덩이, 다리, 무릎, 발 등 아랫몸의(하지) 근육통	8.3	7.1	0
두통, 눈의 피로	0	0	0
손상(사고로 다칩)	0	0	0
우울감	0	7.1	20
불안감	0	7.1	20
전신티로	16.7	7.1	0

9) 일과 관련된 건강문제

<부표 3-9> 신용카드모집인의 일과 관련된 건강문제

	신용카드모집인(N=31)			
	특수형태(n=26)		임금 근로 (n=5)	
	전속 (n=12)	비전속 (n=14)	전속 (n=5)	비전속 (n=28)
일의 건강과 안전에의 위협	0	0	20	0
만성 질병 또는 건강문제	0	0	0	0
지난 1년간 건강문제로 인한 결근	8.3	7.1	20	21.4
업무관련성 사고로 인한 결근	0	0	0	12.0
업무관련성 건강문제로 인한 결근	0	0	0	8.3
아플 때 일한 경험	33.3	7.1	0	14.3
업무관련 청력 문제	0	0	0	0
업무관련 피부 문제	0	0	0	0
업무관련 요통	0	0	0	7.1
업무관련 어깨, 목, 팔, 팔꿈치, 손목, 손 등 윗몸의(상지) 근육통	8.3	0	0	3.6
업무관련 엉덩이, 다리, 무릎, 발 등 아랫몸의 (하지) 근육통	8.3	7.1	0	7.1
업무관련 두통, 눈의 피로	0	0	0	10.7
업무관련 손상(사고로 다침)	0	0	0	3.6
업무관련 우울감	0	7.1	0	0
업무관련 불안감	0	0	0	0
업무관련 전신피로	16.7	7.1	0	7.1

<부록 4> 학습지교사의 근로환경(2017년 근로환경조사 자료)

1) 일반적 특성

<부표 4-1> 학습지교사의 일반적 특성

	학습지교사(N=114)			
	특수형태(n=105)		임금 근로(n=9)	
	전속(n=37)	비전속(n=68)	전속(n=6)	비전속(n=3)
성별				
남	10.8	8.8	16.7	0
여	89.2	97.2	83.3	100
연령				
15-34	10.9	17.7	0	66.7
35-54	86.5	82.4	100	33.3
55+	2.7	0	0	0
학력				
고졸 이하	2.7	5.9	0	0
대졸 이상	97.3	94.1	100	100
사업장 규모				
5인 미만	5.4	0	0	0
5-49인	78.4	14.7	83.3	0
50-299인	8.1	16.2	16.7	66.7
300인 이상	8.1	67.7	0	33.3
고용 형태				
정규직	81.1	88.2	66.7	100
비정규직	18.9	11.8	33.3	0
현 직장 근무기간				
1년 미만	13.5	5.9	0	0
1년-3년 미만	16.2	8.8	16.7	33.3
3년-5년 미만	16.2	26.5	16.7	0
5년-10년 미만	27.0	38.2	16.7	66.7
10년-20년 미만	24.3	19.1	33.3	0
20년 이상	2.7	1.5	16.7	0
월평균 소득				
100만원 미만	5.4	0	0	0
100만원-200만원 미만	35.1	22.0	0	33.3
200만원-300만원 미만	29.7	66.2	66.7	66.7
300만원-400만원 미만	27.0	7.4	16.7	0
400만원-500만원 미만	0	2.9	0	0
500만원 이상	2.7	1.5	16.7	0
주 직장 외 근로				
다른 일자리 없음	97.3	95.6	100	100
정기적으로 일함	0	0	0	0
일이 있을 때만 일함	2.7	4.4	0	0

2) 근무시간 특성

<부표 4-2> 학습지교사의 근무시간 특성

	학습지교사(N=114)			
	특수형태(n=105)		임금 근로(n=9)	
	전속 (n=37)	비전속 (n=68)	전속 (n=6)	비전속 (n=3)
주당 근무시간				
<20	8.1	0	0	33.3
20-34	10.8	10.3	0	0
35-40	43.2	55.9	66.7	33.3
41-47	8.1	11.8	0	33.3
48+	29.7	22.1	33.3	0
회복시간 11시간 미만 (퇴근 후 다음날 출근)	0	2.9	0	0
월 1회 이상	100	97.1	100	100
밤 근무				
월 1회 이상	2.7	2.9	0	0
토요일 근무				
월 1회 이상	21.6	25.0	16.7	66.7
일요일 근무				
월 1회 이상	0	2.9	0	33.3
하루에 10시간 이상 근무				
월 1회 이상	16.2	19.1	33.3	0
교대근무				
해당	0	0	0	0
근무시간 유연성				
회사에서 결정	2.6	7.4	1.6	0.3
회사에서 정한 근무 일정 중 선택	29.7	23.5	16.7	33.3
몇 가지 제한을 지키고 근무시간 결정	35.1	25.0	0	33.3
전적인 근무시간 결정	13.5	17.7	0	0
근무시간 변경				
변경 없음	21.6	36.8	83.3	33.3
당일 변경	10.8	1.5	0	0
하루 전에 변경	8.1	5.9	0	33.3
며칠 전에 변경	5.4	7.4	0	0
몇 주 전에 변경	5.4	5.9	16.7	0
무응답	48.7	42.7	0	33.3
돌발적 업무부귀 요청				
매일/한 주에 여러번/한 달에 여러번	2.7	5.9	0	0
개인적인 시간 할애				
매우 쉬움/비교적 쉬움	54.1	36.8	66.7	33.3

3) 근무장소 특성

<부표 4-3> 학습지교사의 근무장소 특성

	학습지교사(N=114)			
	특수형태 (n=105)		임금 근로(n=9)	
	전속(n=37)	비전속(n=68)	전속(n=6)	비전속(n=3)
고용주의 사업장				
매일	37.8	47.1	66.7	66.7
한 주에 여러번	40.5	26.5	33.3	0
한 달에 여러번	2.7	7.4	0	0.
드물게	8.1	2.9	0	0
없음	10.8	16.2	0	33.3
거절				
고객의 사업장				
매일	40.5	60.3	0	66.7
한 주에 여러번	35.1	23.5	33.3	33.3
한 달에 여러번	0	4.4	0	0
드물게	0	4.4	16.7	0
없음	24.3	7.4	50	0
거절				
자동차 등 교통수단 내				
매일	5.4	1.5	0	0
한 주에 여러번	2.7	1.5	0	0
한 달에 여러번	0	2.9	0	0
드물게	0	7.4	0	0
없음	91.9	86.8	100	100
거절				
실외				
매일	0	0	0	0
한 주에 여러번	5.4	0	0	0
한 달에 여러번	0	1.5	0	0
드물게	0	1.5	0	0
없음	94.6	97.1	100	100
거절	0	0	0	0
내집				
매일	2.7	1.5	0	0
한 주에 여러번	5.4	0	0	0
한 달에 여러번	0	0	0	0
드물게	0	7.4	0	0
없음	91.9	91.2	100	100
거절	0	0	0	0
공공장소				
매일	0	0	0	0
한 주에 여러번	2.7	1.5	0	0
한 달에 여러번	5.4	0	0	0
드물게	0	5.9	16.7	0
없음	91.9	92.7	83.3	100
거절	0	0	0	0

4) 물리적 근로환경

<부표 4-4> 학습지교사의 물리적 근로환경

	학습지교사(N=114)			
	특수형태 (n=105)		임금 근로 (n=9)	
	전속 (n=37)	비전속 (n=68)	전속 (n=6)	비전속 (n=3)
수공구, 기계 등에서 발생하는 진동(근무시간의 1/4이상 노출)	5.4	4.4	0	0
다른 사람에게 말할 때 목청을 높여야할 정도의 심한 소음(근무시간의 1/4이상 노출)	5.4	7.4	0	0
일하지 않을 때조차 땀을 흘릴 정도로 높은 온도(근무시간의 1/4이상 노출)	18.9	19.1	0	33.3
실내/실외에 관계없이 낮은 온도(근무시간의 1/4이상 노출)	16.2	19.1	0	33.3
연기, 흙(용접 흙 또는 배기가스), 가루나 먼지(목 분진, 광물 분진 등) 등의 흡입(근무시간의 1/4이상 노출)	2.7	2.9	0	0
시너와 같은 유기 용제에서 발생한 증기 흡입(근무시간의 1/4이상 노출)	2.7	2.9	0	0
화학 제품/물질을 취급하거나 피부와 접촉함(근무시간의 1/4이상 노출)	2.7	1.5	0	0
다른 사람이 피우는 담배 연기(근무시간의 1/4이상 노출)	5.4	7.4	0	0
폐기물, 체액, 실험 물질같이 감염을 일으키는 물질을 취급하거나 직접 접촉함(근무시간의 1/4이상 노출)	0	2.9	0	0
피로하거나 통증을 주는 자세(근무시간의 1/4이상 노출)	24.3	39.7	0	33.3
사람을 들어 올리거나 이동시킴(근무시간의 1/4이상 노출)	2.7	4.4	0	0
무거운 물건을 끌거나, 밀거나, 이동시킴(근무시간의 1/4이상 노출)	10.8	7.4	0	0
계속 서 있는 자세(근무시간의 1/4이상 노출)	37.8	41.1	33.3	66.7
근무시간의 1/4-3/4	35.1	38.2	33.3	66.7
거의 모든 근무시간/근무시간 내내	2.7	2.9	0	0
앉아 있음(근무시간의 1/4이상 노출)	86.5	95.6	50	100
근무시간의 1/4-3/4	64.9	45.6	16.7	33.3
거의 모든 근무시간/근무시간 내내	21.6	50	33.3	66.7
반복적인 손동작이나 팔 동작(근무시간의 1/4이상 노출)	48.6	58.8	33.4	66.7
근무시간의 1/4-3/4	35.1	30.9	16.7	66.7
거의 모든 근무시간/근무시간 내내	13.5	27.9	16.7	0

5) 심리사회적 근로환경

<부표 4-5> 학습지교사의 심리사회적 근로환경

	학습지교사(N=114)			
	특수형태 (n=105)		임금 근로 (n=9)	
	전속 (n=37)	비전속 (n=68)	전속 (n=6)	비전속 (n=3)
부정적 사회적 행위				
언어폭력 경험(지난 1개월), n(%)	2(5.4)	1(1.5)	0	0
직장동료, 상사, 부하직원 등	100	100	.	.
고객(학생, 환자 등)	0	0	.	.
원하지 않는 성적 관심 경험(지난 1개월), n(%)	0	0	0	0
직장동료, 상사, 부하직원 등
고객(학생, 환자 등)
위협 경험(지난 1개월), n(%)	0	0	0	0
직장동료, 상사, 부하직원 등
고객(학생, 환자 등)
모욕적 행동 경험(지난 1개월), n(%)	3(8.1)	1(1.5)	0	0
직장동료, 상사, 부하직원 등	33.3	100	.	.
고객(학생, 환자 등)	66.7	0	.	.
신체적 폭력 경험(지난 12개월), n(%)	0	1(1.5)	0	0
직장동료, 상사, 부하직원 등	0	0	0	0
고객(학생, 환자 등)	0	100	0	0
성희롱 경험(지난 12개월), n(%)	0	0	0	0
직장동료, 상사, 부하직원 등
고객(학생, 환자 등)
왕따/괴롭힘 경험(지난 12개월), n(%)	0	0	0	0
직속상사의 관리의 질				
나를 인격적으로 존중해 준다(매우 동의/대체로 동의)	70.3	67.7	66.7	66.7
일을 잘했을 때 칭찬하고 인정해 준다(매우 동의/대체로 동의)	73.0	72.0	66.7	33.3
직원들이 함께 일을 잘할 수 있도록 돕는다(매우 동의/대체로 동의)	59.5	63.2	66.7	66.7
일을 처리하는 데 도움이 된다(매우 동의/대체로 동의)	67.6	69.1	66.7	33.3
일에 대해 도움이 되는 조언(피드백)을 해 준다(매우 동의/대체로 동의)	56.8	72.1	66.7	33.3
당신이 발전하도록 격려하고 도와준다(매우 동의/대체로 동의)	67.6	66.2	66.7	33.3
사회적 지지				
상사의 지지(항상 그렇다/대부분 그렇다)	35.1	54.4	83.3	33.3
동료의 지지(항상 그렇다/대부분 그렇다)	51.4	51.5	66.7	66.7

6) 업무강도

<부표 4-6> 학습지교사의 업무강도

	학습지교사(N=114)			
	특수형태(n=105)		임금 근로(n=9)	
	전속 (n=37)	비전속 (n=68)	전속 (n=6)	비전속 (n=3)
업무량				
매우 빠른 속도로 일함(근무시간의 3/4이상)	10.8	26.5	16.7	0
엄격한 마감 시간에 맞춰 일함(근무시간의 3/4이상)	18.9	30.9	0	0
작업을 완료하기에 충분한 시간이 있음(별로 그렇지 않다/전혀 그렇지 않다)	10.8	20.6	16.7	66.7
빈번한 업무 중단	10.8	17.7	16.7	33.3
감정적 요구				
감정을 숨기고 일함(항상 그렇다/대부분 그렇다)	64.9	54.4	16.7	66.7
화가 난 고객이나 환자, 학생을 다룸(근무시간의 3/4이상)	16.2	14.7	16.7	0
정서적으로 불안해지는 상황에 놓임(근무시간의 1/4이상)	2.7	5.9	0	0

7) 안전보건관리

<부표 4-7> 학습지교사의 안전보건관리

	학습지교사(N=114)			
	특수형태(n=105)		임금 근로(n=9)	
	전속 (n=37)	비전속 (n=68)	전속 (n=6)	비전속 (n=3)
개인보호구 필요 정도, n(%)	0(0)	1(1.5)	0(0)	0(0)
개인보호구 필요시 착용율(%)	.	100	.	.
안전과 건강에 대한 정보제공				
매우 잘 제공받는다	10.8	2.9	0	0
잘 제공받는 편이다	40.5	44.1	66.7	33.3
별로 제공받지 못하는 편이다	32.4	32.4	33.3	66.7
전혀 제공받지 못한다	16.2	19.1	0	0
감정 표현에 대한 매뉴얼(있다)	21.6	48.5	16.7	66.7
노동조합, 노동자 협의회나 직원을 대표하는 유사위원(있다)	2.7	4.4	0	0
안전보건 대표자 또는 안전보건위원회(있다)	0	5.9	0	0
회사 내 안전조직, 안전팀 또는 안전문제를 다룰 수 있는 창구(있다)	2.7	14.7	16.7	33.3
직원이 회사에서 발생하는 일에 의견을 밝힐 수 있는 정기회의(있다)	16.2	38.2	50	33.3

8) 건강문제

<부표 4-8> 학습지교사의 건강문제

	학습지교사(N=114)			
	특수형태 (n=105)		임금 근로 (n=9)	
	진속 (n=37)	비진속 (n=68)	진속 (n=6)	비진속 (n=3)
전반적 건강(매우 좋다/좋은 편이다)	75.7	76.5	83.3	33.3
정신건강 위험	29.7	25.0	16.7	0
청력 문제	0	4.4	0	0
피부 문제	0	2.9	0	0
요통	0	10.3	0	0
어깨, 목, 팔, 팔꿈치, 손목, 손 등 윗몸의(상지) 근육통	5.4	16.2	16.7	0
엉덩이, 다리, 무릎, 발 등 아랫몸의(하지) 근육통	2.7	14.7	0	0
두통, 눈의 피로	18.9	26.5	16.7	0
손상(사고로 다칩)	2.7	1.5	0	0
우울감	2.7	7.4	0	0
불안감	0	10.3	0	0
전신피로	24.3	23.5	16.7	33.3

9) 일과 관련된 건강문제

<부표 4-9> 학습지교사의 일과 관련된 건강문제

	학습지교사(N=114)			
	특수형태(n=105)		임금 근로(n=9)	
	전속 (n=37)	비전속 (n=68)	전속 (n=6)	비전속 (n=3)
일의 건강과 안전에의 위협	0	2.9	0	0
만성 질병 또는 건강문제	2.7	2.9	0	0
지난 1년간 건강문제로 인한 결근	10.8	22.1	0	0
업무관련성 사고로 인한 결근	0	1.9	0	0
업무관련성 건강문제로 인한 결근	0	8.6	0	0
아플 때 일한 경험	24.3	22.1	0	0
업무관련 청력 문제	0	2.9	0	0
업무관련 피부 문제	0	2.9	0	0
업무관련 요통	0	7.4	0	0
업무관련 어깨, 목, 팔, 팔꿈치, 손목, 손 등 윗몸의(상지) 근육통	5.4	10.3	16.7	0
업무관련 엉덩이, 다리, 무릎, 발 등 아랫몸 의(하지) 근육통	0	7.4	0	0
업무관련 두통, 눈의 피로	10.8	20.6	16.7	0
업무관련 손상(사고로 다침)	2.7	1.5	0	0
업무관련 우울감	0	4.4	0	0
업무관련 불안감	0	7.4	0	0
업무관련 전신피로	16.2	17.7	16.7	33.3

<부록 5> 택배기사의 근로환경(2017년 근로환경조사 자료)

1) 일반적 특성

<부표 5-1> 택배기사의 일반적 특성

	택배기사(N=84)			
	특수형태(n=43)		임금 근로(n=41)	
	전속(n=26)	비전속(n=17)	전속(n=29)	비전속(n=12)
성별				
남	100	94.1	96.6	100
여	0	5.9	3.5	0
연령				
15-34	3.9	11.8	17.2	41.7
35-54	50	70.6	51.7	58.3
55+	46.2	17.7	31.0	0
학력				
고졸 이하	73.1	76.5	79.3	66.7
대졸 이상	26.9	23.5	20.7	33.3
사업장 규모				
5인 미만	19.2	0	24.1	0
5-49인	73.1	35.3	65.5	16.7
50-299인	7.7	17.7	10.3	25.0
300인 이상	0	41.2	0	58.3
고용 형태				
정규직	57.7	70.6	82.8	83.3
비정규직	42.3	29.4	17.2	16.7
현 직장 근무기간				
1년 미만	7.7	17.7	13.8	8.3
1년-3년 미만	11.5	17.7	17.2	25.0
3년-5년 미만	7.7	11.8	17.2	16.7
5년-10년 미만	53.9	41.2	31.0	16.7
10년-20년 미만	19.2	5.9	20.7	25.0
20년 이상	0	5.9	0	8.3
월평균 소득				
100만원 미만	7.7	0	0	0
100만원-200만원 미만	7.7	29.4	17.2	8.3
200만원-300만원 미만	46.2	41.2	51.7	41.7
300만원-400만원 미만	27.0	23.5	27.6	50
400만원-500만원 미만	11.5	5.9	3.5	0
500만원 이상	0	0	0	0
주 직장 외 근로				
다른 일자리 없음	100	94.1	96.6	100
정기적으로 일함	0	0	3.5	0
일이 있을 때만 일함	0	5.8	0	0

2) 근무시간 특성

<부표 5-2> 택배기사의 근무시간 특성

	택배기사(N=84)			
	특수형태(n=43)		임금 근로(n=41)	
	전속 (n=26)	비전속 (n=17)	전속 (n=29)	비전속 (n=12)
주당 근무시간				
<20	0	0	3.5	0
20-34	3.9	5.9	3.5	0
35-40	7.7	5.8	20.7	33.3
41-47	3.9	5.9	3.5	0
48+	84.6	82.4	69.0	66.7
회복시간 11시간 미만 (퇴근 후 다음날 출근)	19.2	41.2	13.8	25.0
월 1회 이상	80.8	58.8	86.2	75.0
밤 근무				
월 1회 이상	3.9	11.8	13.8	8.3
토요일 근무				
월 1회 이상	84.6	82.4	69.0	58.3
일요일 근무				
월 1회 이상	3.9	0	27.6	25.0
하루에 10시간 이상 근무				
월 1회 이상	53.9	64.7	34.5	50
교대근무				
해당	0	0	13.8	0
근무시간 유연성				
회사에서 결정	5.8	3.2	6.7	2.2
회사에서 정한 근무 일정 중 선택	19.2	23.5	24.1	41.7
몇 가지 제한을 지키고 근무시간 결정	3.9	11.8	3.5	0
전적인 근무시간 결정	7.7	5.9	0	0
근무시간 변경				
변경 없음	73.1	52.9	65.5	33.3
당일 변경	15.4	11.8	6.9	8.3
하루 전에 변경	0	11.8	10.3	8.3
며칠 전에 변경	0	5.9	6.9	41.7
몇 주 전에 변경	0	0	6.9	8.3
무응답	11.5	17.7	3.5	0
돌발적 업무복귀 요청				
매일/한 주에 여러번/한 달 에 여러번	7.7	0	13.8	0
개인적인 시간 할애				
매우 쉬움/비교적 쉬움	23.1	17.7	48.3	41.7

3) 근무장소 특성

<부표 5-3> 택배기사의 근무장소 특성

	택배기사(N=84)			
	특수형태(n=43)		임금 근로(n=41)	
	전속 (n=26)	비전속 (n=17)	전속 (n=29)	비전속 (n=12)
고용주의 사업장				
매일	76.9	52.9	72.4	66.7
한 주에 여러번	7.7	23.5	20.7	8.3
한 달에 여러번	0	0	0	0
드물게	7.7	23.5	0	8.3
없음	7.7	0	6.9	16.7
거절				
고객의 사업장				
매일	57.7	52.9	48.3	33.3
한 주에 여러번	11.5	17.7	27.6	16.7
한 달에 여러번	3.9	11.8	0	8.3
드물게	0	5.9	0	0
없음	26.9	11.8	24.1	41.7
거절				
자동차 등 교통수단 내				
매일	57.7	47.1	62.1	50
한 주에 여러번	15.4	23.5	13.8	25.0
한 달에 여러번	0	5.9	0	0
드물게	0	0	3.5	8.3
없음	26.9	23.5	20.7	16.7
거절				
실외				
매일	0	11.8	10.3	8.3
한 주에 여러번	15.4	5.9	6.9	0
한 달에 여러번	3.9	17.7	10.3	0
드물게	15.4	11.8	10.3	0
없음	65.4	52.9	58.6	91.7
거절	0	0	3.5	0
내집				
매일	0	0	0	0
한 주에 여러번	0	0	6.9	0
한 달에 여러번	0	0	0	0
드물게	0	5.9	0	8.3
없음	100	94.1	89.7	91.7
거절	0	0	3.5	0
공공장소				
매일	0	0	10.3	0
한 주에 여러번	3.9	0	3.5	0
한 달에 여러번	3.9	0	3.5	0
드물게	7.7	5.9	0	16.7
없음	84.6	94.1	79.3	83.3
거절	0	0	3.5	0

4) 물리적 근로환경

<부표 5-4> 택배기사의 물리적 근로환경

	택배기사(N=84)			
	특수형태 (n=43)		임금 근로 (n=41)	
	전속 (n=26)	비전속 (n=17)	전속 (n=29)	비전속 (n=12)
수공구, 기계 등에서 발생하는 진동(근무시간의 1/4 이상 노출)	15.4	17.7	34.5	33.3
다른 사람에게 말할 때 목청을 높여야할 정도의 심한 소음(근무시간의 1/4이상 노출)	19.2	35.3	34.5	25.0
일하지 않을 때조차 땀을 흘릴 정도로 높은 온도(근무시간의 1/4이상 노출)	34.6	47.1	44.8	50
실내/실외에 관계없이 낮은 온도(근무시간의 1/4이상 노출)	23.1	41.2	31.0	50
연기, 흙(용접 흙 또는 배기가스), 가루나 먼지(목 분진, 광물 분진 등) 등의 흡입(근무시간의 1/4이상 노출)	15.4	23.5	27.6	8.3
시너와 같은 유기 용제에서 발생한 증기 흡입(근무시간의 1/4이상 노출)	3.9	0	6.9	0
화학 제품/물질을 취급하거나 피부와 접촉함(근무시간의 1/4이상 노출)	0	0	6.9	0
다른 사람이 피우는 담배 연기(근무시간의 1/4이상 노출)	19.2	64.7	34.5	41.7
폐기물, 체액, 실험 물질같이 감염을 일으키는 물질을 취급하거나 직접 접촉함(근무시간의 1/4이상 노출)	0	0	6.9	0
피로하거나 통증을 주는 자세(근무시간의 1/4이상 노출)	69.2	76.5	72.4	91.7
사람을 들어 올리거나 이동시킴(근무시간의 1/4이상 노출)	11.5	5.9	20.7	8.3
무거운 물건을 끌거나, 밀거나, 이동시킴(근무시간의 1/4이상 노출)	92.3	94.1	96.6	100
계속 서 있는 자세(근무시간의 1/4이상 노출)	69.2	82.3	93.1	75.0
근무시간의 1/4-3/4	42.3	58.8	69.0	66.7
거의 모든 근무시간/근무시간 내내	26.9	23.5	24.1	8.3
앉아 있음(근무시간의 1/4이상 노출)	88.4	88.3	75.9	91.7
근무시간의 1/4-3/4	76.9	70.6	69.0	66.7
거의 모든 근무시간/근무시간 내내	11.5	17.7	6.9	25.0
반복적인 손동작이나 팔 동작(근무시간의 1/4이상 노출)	50	76.4	82.8	83.4
근무시간의 1/4-3/4	15.4	23.5	48.3	41.7
거의 모든 근무시간/근무시간 내내	34.6	52.9	34.5	41.7

5) 심리사회적 근로환경

<부표 5-5> 택배기사의 심리사회적 근로환경

	택배기사(N=84)			
	특수형태(n=43)		입급 근로(n=41)	
	전속 (n=26)	비전속 (n=17)	전속 (n=29)	비전속 (n=12)
부정적 사회적 행위				
언어폭력 경험(지난 1개월), n(%)	5 (19.2)	2 (11.8)	4 (13.8)	1 (8.3)
직장동료, 상사, 부하직원 등 고객(학생, 환자 등)	0 100	0 100	0 100	0 100
원하지 않는 성적 관심 경험(지난 1개월), n(%)	0	0	0	0
직장동료, 상사, 부하직원 등 고객(학생, 환자 등)
위협 경험(지난 1개월), n(%)	0	0	0	0
직장동료, 상사, 부하직원 등 고객(학생, 환자 등)
모욕적 행동 경험(지난 1개월), n(%)	1 (3.9)	0	7 (24.1)	1 (8.3)
직장동료, 상사, 부하직원 등 고객(학생, 환자 등)	0 100	. .	14.3 85.7	0 100
신체적 폭력 경험(지난 12개월), n(%)	0	0	0	0
직장동료, 상사, 부하직원 등 고객(학생, 환자 등)	0 0	0 0	0 0	0 0
성희롱 경험(지난 12개월), n(%)	0	0	0	0
직장동료, 상사, 부하직원 등 고객(학생, 환자 등)
왕따/괴롭힘 경험(지난 12개월), n(%)	0	0	0	0
직속상사의 관리의 질				
나를 인격적으로 존중해 준다(매우 동의/대체로 동의)	46.2	41.2	55.2	75.0
일을 잘했을 때 칭찬하고 인정해 준다(매우 동의/대체로 동의)	38.5	47.1	37.9	58.3
직원들이 함께 일을 잘할 수 있도록 돕는 다(매우 동의/대체로 동의)	53.9	47.1	44.9	75.0
일을 처리하는 데 도움이 된다(매우 동의/대체로 동의)	42.3	58.8	58.6	93.3
일에 대해 도움이 되는 조언(피드백)을 해 준다(매우 동의/대체로 동의)	42.3	41.2	62.1	75.0
당신이 발전하도록 격려하고 도와준다(매우 동의/대체로 동의)	53.9	41.2	51.7	66.7
사회적 지지				
상사의 지지(항상 그렇다/대부분 그렇다)	15.4	41.2	62.1	83.3
동료의 지지(항상 그렇다/대부분 그렇다)	27.0	52.9	55.2	75.0

6) 업무강도

<부표 5-6> 택배기사의 업무강도

	택배기사(N=84)			
	특수형태(n=43)		임금 근로(n=41)	
	전속 (n=26)	비전속 (n=17)	전속 (n=29)	비전속 (n=12)
업무량				
매우 빠른 속도로 일함(근무시간의 3/4이상)	57.7	41.2	44.8	91.7
엄격한 마감 시간에 맞춰 일함(근무시간의 3/4이상)	38.5	47.1	37.9	91.7
작업을 완료하기에 충분한 시간이 있음(별로 그렇지 않다/전혀 그렇지 않다)	50	47.1	34.5	16.7
빈번한 업무 중단	3.9	29.4	27.6	0
감정적 요구				
감정을 숨기고 일함(항상 그렇다/대부분 그렇다)	57.7	35.3	31.0	41.7
화가 난 고객이나 환자, 학생을 다룸(근무시간의 3/4이상)	3.9	11.7	17.2	33.3
정서적으로 불안해지는 상황에 놓임(근무시간의 1/4이상)	3.9	5.9	10.3	8.3

7) 안전보건관리

<부표 5-7> 택배기사의 안전보건관리

	택배기사(N=84)			
	특수형태(n=43)		임금 근로(n=41)	
	전속 (n=26)	비전속 (n=17)	전속 (n=29)	비전속 (n=12)
개인보호구 필요 정도, n(%)	7(26.3)	2(11.8)	11(38.0)	4(33.3)
개인보호구 필요시 착용율(%)	100	100	100	75.0
안전과 건강에 대한 정보제공				
매우 잘 제공받는다	15.4	11.8	34.5	16.7
잘 제공받는 편이다	42.3	23.5	41.4	66.7
별로 제공받지 못하는 편이다	38.5	47.1	17.2	16.7
전혀 제공받지 못한다	0	17.7	6.9	0
감정 표현에 대한 매뉴얼(있다)	15.4	17.7	31.5	41.7
노동조합, 노동자 협의회나 직원을 대 표하는 유사위원(있다)	7.7	5.9	24.1	33.3
안전보건 대표자 또는 안전보건위원회 (있다)	3.9	17.7	13.8	25.0
회사 내 안전조직, 안전팀 또는 안전문 제를 다룰 수 있는 창구(있다)	7.69	29.4	6.9	50
직원이 회사에서 발생하는 일에 의견 을 밝힐 수 있는 정기회의(있다)	3.9	23.5	20.7	41.7

8) 건강문제

<부표 5-8> 택배기사의 건강문제

	택배기사(N=84)			
	특수형태 (n=43)		임금 근로 (n=41)	
	전속 (n=26)	비전속 (n=17)	전속 (n=29)	비전속 (n=12)
전반적 건강(매우 좋다/좋은 편이다)	57.7	52.9	75.9	58.3
정신건강 위험	53.9	47.1	37.9	16.7
청력 문제	3.9	0	0	0
피부 문제	0	0	0	0
요통	34.6	11.8	17.2	25.0
어깨, 목, 팔, 팔꿈치, 손목, 손 등 윗몸의 (상지) 근육통	65.4	41.2	37.9	25.0
엉덩이, 다리, 무릎, 발 등 아랫몸의(하지) 근육통	34.6	29.4	31.0	25.0
두통, 눈의 피로	15.4	17.7	13.8	25.0
손상(사고로 다칩)	3.9	5.9	6.9	8.3
우울감	0	0	3.5	0
불안감	0	0	3.5	0
전신피로	46.2	41.2	48.3	33.3

9) 일과 관련된 건강문제

<부표 5-9> 택배기사의 일과 관련된 건강문제

	택배기사(N=84)			
	특수형태(n=43)		임금 근로(n=41)	
	전속 (n=26)	비전속 (n=17)	전속 (n=29)	비전속 (n=12)
일의 건강과 안전에의 위험	38.5	47.1	41.4	41.7
만성 질병 또는 건강문제	7.7	5.9	0	8.3
지난 1년간 건강문제로 인한 결근	23.1	23.5	3.5	8.3
업무관련성 사고로 인한 결근	4.8	7.1	0	0
업무관련성 건강문제로 인한 결근	4.8	7.1	0	0
아플 때 일한 경험	30.8	0	27.6	16.7
업무관련 청력 문제	0	0	0	0
업무관련 피부 문제	0	0	0	0
업무관련 요통	26.9	11.8	17.2	25.0
업무관련 어깨, 목, 팔, 팔꿈치, 손목, 손 등 윗몸의(상지) 근육통	57.7	41.2	37.9	25.0
업무관련 엉덩이, 다리, 무릎, 발 등 아랫몸의(하지) 근육통	30.8	29.4	31.0	25.0
업무관련 두통, 눈의 피로	11.5	17.7	13.8	25.0
업무관련 손상(사고로 다칩)	3.9	5.9	6.9	8.3
업무관련 우울감	0	0	3.5	0
업무관련 불안감	0	0	3.5	0
업무관련 전신피로	38.5	41.2	48.3	33.3

<부록 6> 퀵서비스기사의 근로환경(2017년 근로환경조사 자료)

1) 일반적 특성

<부표 6-1> 퀵서비스기사의 일반적 특성

	퀵서비스기사(N=24)		
	특수형태(n=18)		임금 근로(n=6)
	전속(n=15)	비전속(n=3)	전속(n=6)
성별			
남	86.7	100	100
여	13.3	0	0
연령			
15-34	46.7	0	33.3
35-54	33.3	66.7	50
55+	20	33.3	16.7
학력			
고졸 이하	86.7	33.3	83.3
대졸 이상	13.3	66.7	16.7
사업장 규모			
5인 미만	20	0	16.7
5-49인	73.3	33.3	66.7
50-299인	6.7	0	16.7
300인 이상	0	66.7	0
고용 형태			
정규직	40	0	66.7
비정규직	60	100	33.3
현 직장 근무기간			
1년 미만	20	0	0
1년-3년 미만	13.3	66.7	33.3
3년-5년 미만	33.3	33.3	16.7
5년-10년 미만	26.7	0	50
10년-20년 미만	6.7	0	0
20년 이상	0	0	0
월평균 소득			
100만원 미만	13.3	0	0
100만원-200만원 미만	26.7	0	16.7
200만원-300만원 미만	26.7	33.3	66.7
300만원-400만원 미만	26.7	33.3	16.7
400만원-500만원 미만	6.7	33.3	0
500만원 이상	0	0	0
주 직장 외 근로			
다른 일자리 없음	100	66.7	100
정기적으로 일함	0	33.3	0
일이 있을 때만 일함	0	0	0

2) 근무시간 특성

<부표 6-2> 퀵서비스기사의 근무시간 특성

	퀵서비스기사(N=24)		
	특수형태(n=18)		임금 근로(n=6)
	전속 (n=15)	비전속 (n=3)	전속 (n=6)
주당 근무시간			
<20	0	0	0
20-34	6.7	0	0
35-40	13.3	0	16.7
41-47	0	0	0
48+	80	100	83.3
회복시간 11시간 미만 (퇴근 후 다음날 출근)	6.7	100	0
월 1회 이상	93.3	0	100
밤 근무			
월 1회 이상	13.3	0	0
토요일 근무			
월 1회 이상	86.7	100	66.7
일요일 근무			
월 1회 이상	26.7	66.7	16.7
하루에 10시간 이상 근무			
월 1회 이상	40	100	50
교대근무			
해당	0	0	0
근무시간 유연성			
회사에서 결정	1.6	0.6	1.9
회사에서 정한 근무 일정 중 선택	13.3	0	0
몇 가지 제한을 지키고 근무시간 결정	26.7	33.3	0
전적인 근무시간 결정	26.7	0	0
근무시간 변경			
변경 없음	20	0	83.3
당일 변경	13.3	0	16.7
하루 전에 변경	6.7	66.7	0
며칠 전에 변경	0	0	0
몇 주 전에 변경	6.7	0	0
무응답	53.3	33.3	0
돌발적 업무복귀 요청			
매일/한 주에 여러번/한 달에 여러번	20	66.7	16.7
개인적인 시간 할애			
매우 쉬움/비교적 쉬움	66.7	33.3	33.3

3) 근무장소 특성

<부표 6-3> 퀵서비스기사의 근무장소 특성

	퀵서비스기사(N=24)		
	특수형태(n=18)		임금 근로(n=6)
	전속(n=15)	비전속(n=3)	전속(n=6)
고용주의 사업장			
매일	60	0	83.3
한 주에 여러번	26.7	0	16.7
한 달에 여러번	0	33.3	0
드물게	0	66.7	0
없음	13.3	0	0
거절			
고객의 사업장			
매일	66.7	66.7	50
한 주에 여러번	26.7	0	0
한 달에 여러번	0	33.3	0
드물게	0	0	0
없음	6.7	0	50
거절			
자동차 등 교통수단 내			
매일	60.30	66.7	33.3
한 주에 여러번	13.3	0	0
한 달에 여러번	6.7	33.0	0
드물게	6.7	0	0
없음	13.3	0	66.7
거절			
실외			
매일	40	0	0
한 주에 여러번	13.3	33.3	16.7
한 달에 여러번	6.7	0	0
드물게	13.3	66.7	0
없음	26.7	0	83.3
거절	0	0	0
내집			
매일	0	0	0
한 주에 여러번	0	0	0
한 달에 여러번	0	33.3	0
드물게	0	0	0
없음	100	66.7	100
거절	0	0	0
공공장소			
매일	6.7	0	0
한 주에 여러번	6.7	0	0
한 달에 여러번	0	33.3	0
드물게	26.7	0	0
없음	60	66.7	100
거절	0	0	0

4) 물리적 근로환경

<부표 6-4> 퀵서비스기사의 물리적 근로환경

	퀵서비스기사(N=24)		
	특수형태 (n=18)		임금 근로 (n=6)
	전속 (n=15)	비전속 (n=3)	전속 (n=6)
수공구, 기계 등에서 발생하는 진동(근무시간의 1/4이상 노출)	20	33.3	33.3
다른 사람에게 말할 때 목청을 높여야할 정도의 심한 소음(근무시간의 1/4이상 노출)	33.3	100	16.7
일하지 않을 때조차 땀을 흘릴 정도로 높은 온도(근무시간의 1/4이상 노출)	46.7	100	16.7
실내/실외에 관계없이 낮은 온도(근무시간의 1/4이상 노출)	40	100	16.7
연기, 흙(용접 흙 또는 배기가스), 가루나 먼지(목 분진, 광물 분진 등) 등의 흡입(근무시간의 1/4이상 노출)	46.7	33.3	0
시너와 같은 유기 용제에서 발생한 증기 흡입(근무시간의 1/4이상 노출)	0	33.3	16.7
화학 제품/물질을 취급하거나 피부와 접촉함(근무시간의 1/4 이상 노출)	6.7	33.3	16.7
다른 사람이 피우는 담배 연기(근무시간의 1/4이상 노출)	33.3	33.3	16.7
폐기물, 체액, 실험 물질같이 감염을 일으키는 물질을 취급하거나 직접 접촉함(근무시간의 1/4이상 노출)	13.3	33.3	0
피로하거나 통증을 주는 자세(근무시간의 1/4이상 노출)	66.7	100	83.3
사람을 들어 올리거나 이동시킴(근무시간의 1/4이상 노출)	26.7	33.3	50
무거운 물건을 끌거나, 밀거나, 이동시킴(근무시간의 1/4이상 노출)	8.0	100	100
계속 서 있는 자세(근무시간의 1/4이상 노출)	60	100	83.4
근무시간의 1/4-3/4	60	100	66.7
거의 모든 근무시간/근무시간 내내	0	0	16.7
앉아 있음(근무시간의 1/4이상 노출)	73.4	100	66.7
근무시간의 1/4-3/4	66.7	100	66.7
거의 모든 근무시간/근무시간 내내	6.7	0	0
반복적인 손동작이나 팔 동작(근무시간의 1/4이상 노출)	46.6	100	100
근무시간의 1/4-3/4	33.3	100	100
거의 모든 근무시간/근무시간 내내	13.3	0	0

5) 심리사회적 근로환경

<부표 6-5> 퀵서비스기사의 심리사회적 근로환경

	퀵서비스기사(N=24)		
	특수형태 (n=18)		임금 근로 (n=6)
	전속 (n=15)	비전속 (n=3)	전속 (n=6)
부정적 사회적 행위			
언어폭력 경험(지난 1개월), n(%)	0	0	1(16.7)
직장동료, 상사, 부하직원 등	.	.	0
고객(학생, 환자 등)	.	.	100
원하지 않는 성적 관심 경험(지난 1개월), n(%)	0	0	0
직장동료, 상사, 부하직원 등	.	.	.
고객(학생, 환자 등)	.	.	.
위협 경험(지난 1개월), n(%)	0	0	0
직장동료, 상사, 부하직원 등	.	.	.
고객(학생, 환자 등)	.	.	.
모욕적 행동 경험(지난 1개월), n(%)	1(6.7)	0	0
직장동료, 상사, 부하직원 등	0	.	.
고객(학생, 환자 등)	100	.	.
신체적 폭력 경험(지난 12개월), n(%)	0	0	0
직장동료, 상사, 부하직원 등	0	0	0
고객(학생, 환자 등)	0	0	0
성희롱 경험(지난 12개월), n(%)	0	0	0
직장동료, 상사, 부하직원 등	.	.	.
고객(학생, 환자 등)	.	.	.
왕따/괴롭힘 경험(지난 12개월), n(%)	0	0	0
직속상사의 관리의 질			
나를 인격적으로 존중해 준다(매우 동의/대체로 동의)	53.3	33.3	50
일을 잘했을 때 칭찬하고 인정해 준다(매우 동의/대체로 동의)	46.7	33.3	66.7
직원들이 함께 일을 잘할 수 있도록 돕는다(매우 동의/대체로 동의)	16.7	66.7	50
일을 처리하는 데 도움이 된다(매우 동의/대체로 동의)	40	33.3	50
일에 대해 도움이 되는 조언(피드백)을 해 준다(매우 동의/대체로 동의)	60	33.3	66.7
당신이 발전하도록 격려하고 도와준다(매우 동의/대체로 동의)	46.7	33.3	66.7
사회적 지지			
상사의 지지(항상 그렇다/대부분 그렇다)	26.7	33.3	83.3
동료의 지지(항상 그렇다/대부분 그렇다)	33.3	33.3	66.7

6) 업무강도

<부표 6-6> 퀵서비스기사의 업무강도

	퀵서비스기사(N=24)		
	특수형태(n=18)		임금 근로 (n=6)
	전속 (n=15)	비전속 (n=3)	전속 (n=6)
업무량			
매우 빠른 속도로 일함(근무시간의 3/4이상)	53.3	100	16.7
엄격한 마감 시간에 맞춰 일함(근무시간의 3/4이상)	33.3	66.7	16.7
작업을 완료하기에 충분한 시간이 있음(별로 그렇지 않다/전혀 그렇지 않다)	20	66.7	16.7
빈번한 업무 중단	13.3	100	50
감정적 요구			
감정을 숨기고 일함(항상 그렇다/대부분 그렇다)	26.7	33.3	16.7
화가 난 고객이나 환자, 학생을 다룸(근무시간의 3/4이상)	13.3	0	0
정서적으로 불안해지는 상황에 놓임(근무시간의 1/4이상)	0	33.3	16.7

7) 안전보건관리

<부표 6-7> 퀵서비스기사의 안전보건관리

	퀵서비스기사(N=24)		
	특수형태(n=18)		임금 근로(n=6)
	전속 (n=15)	비전속 (n=3)	전속 (n=6)
개인보호구 필요 정도, n(%)	10(66.7)	2(66.7)	1(16.7)
개인보호구 필요시 착용율(%)	80	100	100
안전과 건강에 대한 정보제공			
매우 잘 제공받는다	26.7	0	0
잘 제공받는 편이다	13.3	100	83.3
별로 제공받지 못하는 편이다	46.7	0	0
전혀 제공받지 못한다	13.3	0	16.7
감정 표현에 대한 매뉴얼(있다)	20	66.7	0
노동조합, 노동자 협의회나 직원을 대표하는 유사위원(있다)	6.7	33.3	16.7
안전보건 대표자 또는 안전보건위원회(있다)	6.7	0	0
회사 내 안전조직, 안전팀 또는 안전문제를 다룰 수 있는 창구(있다)	0	66.7	0
직원이 회사에서 발생하는 일에 의견을 밝힐 수 있는 정기회의(있다)	0	33.3	0

8) 건강문제

<부표 6-8> 퀵서비스기사의 건강문제

	퀵서비스기사(N=24)		
	특수형태 (n=18)		임금 근로 (n=6)
	전속 (n=15)	비전속 (n=3)	전속 (n=6)
전반적 건강(매우 좋다/좋은 편이다)	66.7	33.3	83.3
정신건강 위험	33.3	66.7	16.7
청력 문제	0	0	0
피부 문제	0	0	0
요통	6.7	0	0
어깨, 목, 팔, 팔꿈치, 손목, 손 등 윗몸의(상지) 근육통	13.3	0	16.7
엉덩이, 다리, 무릎, 발 등 아랫몸의(하지) 근육통	13.3	0	16.7
두통, 눈의 피로	6.7	0	0
손상(사고로 다칩)	6.7	0	0
우울감	0	0	0
불안감	6.7	0	0
전신티로	33.3	66.7	16.7

9) 일과 관련된 건강문제

<부표 6-9> 퀵서비스기사의 일과 관련된 건강문제

	퀵서비스기사(N=24)			
	특수형태(n=18)		임금 근로(n=6)	
	전속 (n=15)	비전속 (n=3)	전속 (n=6)	비전속 (n=28)
일의 건강과 안전에의 위협	46.7	66.7	0	0
만성 질병 또는 건강문제	0	0	0	0
지난 1년간 건강문제로 인한 결근	26.7	66.7	33.3	21.4
업무관련성 사고로 인한 결근	7.7	50	33.3	12.0
업무관련성 건강문제로 인한 결근	7.7	0	20	8.3
아플 때 일한 경험	0	100	33.3	14.3
업무관련 청력 문제	0	0	0	0
업무관련 피부 문제	0	0	0	0
업무관련 요통	6.7	0	0	7.1
업무관련 어깨, 목, 팔, 팔꿈치, 손목, 손 등 윗몸의(상지) 근육통	13.3	0	0	3.6
업무관련 엉덩이, 다리, 무릎, 발 등 아랫몸의 (하지) 근육통	13.3	0	16.7	7.1
업무관련 두통, 눈의 피로	6.7	0	0	10.7
업무관련 손상(사고로 다침)	6.7	0	0	3.6
업무관련 우울감	0	0	0	0
업무관련 불안감	6.7	0	0	0
업무관련 전신피로	33.3	66.7	16.7	7.1

<부록 7> 설문지

설 문 지

안녕하십니까?

본 연구팀은 한국산업안전보건공단 안전보건연구원으로부터 의뢰를 받아 콘크리트믹서트럭운전자를 대상으로 근로환경을 평가하여 건강관리 방안을 마련하고자 합니다.

부디 바쁘시더라도 본 설문조사에 적극 참여하여 주시기 바랍니다. 조사결과는 철저하게 비밀이 보장됨을 약속드립니다.

연구책임자 : 경북대학교 간호대학 최은숙 교수

* 담당자 연락처: 김민지 (경북대학교 대학원 간호학과 석사과정)

☎ 010-9371-0522, 053-420-4936

1. 귀하는 레미콘트럭 지입기사입니까 ?

1. 예 2. 아니오

※ 레미콘트럭 지입기사란 레미콘회사 등과 운반도급계약을 맺고, 레미콘을 생산 공장에서 건설공사 현장까지 본인 소유의 레미콘트럭으로 운반해 주는 사람

2. 귀하는 어떤 회사에 소속되어 있습니까?

1. 레미콘 회사 2. 운수 회사 3. 건설 회사
4. 기타(_____)

3. 귀하가 운행하는 레미콘트럭은 본인 소유입니까?

1. 예 2. 아니오

4. 귀하는 이 사업장에 얼마나 근무하셨습니다? (_____년 _____개월)

5. 현 직장 이전에 현재 하는 업무와 비슷한 업무에 근무하신 적이 있습니까?

1. 있다(_____년 _____개월) 2. 없다

6. 귀하는 현재 직장에서 1주일에 며칠을 일하시고, 하루에 평균 몇 시간을 일하십니까 ?

1주일에 (_____)일 근무, 1일 평균 (_____)시간 근무,

7. 귀하의 일 평균 차량 회전 횟수는? (_____)회

8. 레미콘 1회전 당 평균 걸리는 시간은? (_____) 시간 (_____) 분

9. 귀하의 회사 또는 조직에 노동조합, 노동자 협의회나 직원을 대표하는 유사위원회가 있습니까?

1. 있다 2. 없다

10. 귀하는 현 직장에 근무하시면서 다음 각각에 대해 얼마나 만족하십니까?

	매우 만족	약간 만족	약간 불만족	매우 불만족
① 임금 또는 소득	1	2	3	4
② 고용 안정성	1	2	3	4
③ 업무 내용	1	2	3	4
④ 근무환경	1	2	3	4
⑤ 근무시간	1	2	3	4

11. 귀하는 일을 할 때 일과 관련하여 **안전에 관한 정보**를 잘 제공 받으십니까? 혹은 잘 제공 받지 못합니까?

1. 매우 잘 제공 받는다 2. 잘 제공 받는 편이다
3. 별로 제공받지 못하는 편이다 4. 전혀 제공 받지 못 한다

12. 귀하는 일을 할 때 일과 관련하여 **건강에 관한 정보**를 잘 제공 받으십니까? 혹은 잘 제공 받지 못합니까?

1. 매우 잘 제공 받는다 2. 잘 제공 받는 편이다
3. 별로 제공받지 못하는 편이다 4. 전혀 제공 받지 못 한다

13. 귀하의 사업장에서 아래 **보호구가 지급**됩니까? 귀하는 **보호구를 작업 중에 착용**합니까?

	지급 여부			착용 여부	
	충분한 지급	불충분한 지급	지급받지 않음	예	아니오
① 마스크	1	2	3	1	2
② 방진마스크	1	2	3	1	2
③ 안전(야광)조끼	1	2	3	1	2
④ 안전장갑	1	2	3	1	2
⑤ 안전화	1	2	3	1	2
⑥ 작업복	1	2	3	1	2
⑦ 손목보호대	1	2	3	1	2
⑧ 발목보호대	1	2	3	1	2
⑨ 안전모	1	2	3	1	2
⑩ 보호안경(고글)	1	2	3	1	2
⑪ 기타()	1	2	3	1	2

14. 귀하의 **작업환경**에는 어떤 문제가 있습니까 ?

	그렇다	아니다
① 잘 씻을 수 없음	1	2
② 전신 진동	1	2
③ 장시간 운전	1	2
④ 무거운 물건을 이동	1	2
⑤ 시멘트 분진	1	2
⑥ 소음	1	2
⑦ 안전시설이나 장치 미비	1	2
⑧ 휴식공간과 식당 등이 부족	1	2
⑨ 기타()	1	2
⑩ 기타()	1	2

15. 귀하께서 현재 하시는 일 때문에 사고가 날 위험이나 질병에 걸릴 위험이 있다고 생각하십니까?

1. 예 2. 아니오

16. 그럼, ○○님께서 현재 하시는 일 때문에 건강이 나빠지거나 사고가 난 적이 있습니까?

1. 예 2. 아니오 (→ 17번으로 가시오)

일과 관련된 건강문제	해당됨	해당되지 않음
① 청력손실(귀가 들리지 않음)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
② 시력 저하(시력에 문제가 생김)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
③ 피부 문제	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
④ 요통(허리통증)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
⑤ 두통(머리가 아픔)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
⑥ 위통, 복통 등(속이 아픔)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
⑦ 어깨, 목, 상지, 하지 근육통	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
⑧ 호흡기계질환	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
⑨ 고혈압	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
⑩ 감염성 질환	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
⑪ 스트레스	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
⑫ 전신피로	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
⑬ 불면증(수면문제)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
⑭ 알레르기	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
⑮ 불안	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
⑯ 우울	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
⑰ 기타 질병()	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2

일과 관련된 사고	해당됨	해당되지 않음
① 떨어짐	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
② 미끄러지거나 걸려 넘어짐	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
③ 날카로운 물체에 찔리거나 베임	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
④ 움직이는 물체에 몸이 끼이거나 감겨들어감	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑤ 교통사고(건설 산업장 내)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑥ 레미콘 회사 내 교통사고(건설중장비 등)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑦ 출퇴근 중 교통사고	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑧ 건설현장으로 이동 중 교통사고	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑨ 급하게 건거나 뛰다가 다침	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑩ 레미콘 타설 도중 사고	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑪ 레미콘 트럭 청소 도중 사고	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑫ 떨어지거나 날아오는 물체에 맞음	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑬ 움직이는 장치나 기계에 맞음	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑭ 바닥이 무너져 내림	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑮ 무리하게 힘을 쓰거나 무리한 동작을 하여 근육이나 뼈가 잘못됨	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑯ 유해물질 노출(산소결핍, 질식 등)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑰ 이상온도에 노출되거나 접촉(일사병, 화상, 동상 등)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑱ 화재·폭발	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑲ 체육운동 사고	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑳ 기타 사고()	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16-1. 그럼, 일 때문에 어떻게 건강이 나빠지거나 사고가 났습니까? 해당란에 로 표시해 주십시오.

16-2. (16-1)에서 하나라도 ‘해당됨’이면 물을 것) 위의 건강문제로 지난 12개월 동안 의원이나 병원에서 치료를 받은 적이 있습니까? 1. 예 2. 아니오

17. 최근 6개월 동안 있었던 증상에 대해서 해당되는 곳에 V표를 하십시오.

신체 부위	증상문항	증상			신체 부위	증상문항	증상		
		심하 다	약간 있다	없다			심하 다	약간 있다	없다
일반	식욕이 없고 체중이 줄었다				심 혈 관 / 호 흡 기	작업 중 가슴이 두근거린다			
	피로감을 많이 느낀다					일을 할 때 기침이 나고 숨이 차다			
	몸의 어느 부위에서 덩어리가 만져진다					가슴이 답답하다			
피부	피부가 가렵거나 염증이 생긴다				척 추 / 사 지	아침에 일어났을 때 가래가 나오거나 기침을 한다			
	피부에 반점이 생긴다					쉬고 난 다음날 작업장에 나가면 기침을 한다			
	체모나 손톱, 발톱에 변화가 있다					팔, 다리, 어깨가 쭈시거나 아프다			
	피부가 거칠어지거나 갈라진다					손, 발이 떨리거나 힘이 없다			
눈	눈이 시리거나 눈물이 잘 난다				정 신 / 신 경	손이나 팔의 감각이 둔해졌다			
	시력이 전보다 나빠졌다					추우면 손가락이 하얗게 된다			
	눈이 충혈되거나 아프다					허리가 아프다			
귀	말소리가 뚜렷하게 들리지 않는다				비 뇨 / 생 식	머리가 아프다			
	귀에서 소리가 난다					어지럽다			
코	코피가 자주 난다					기억력이 나빠지거나 건망증이 심해졌다			
	콧물이 나고 코가 답답하다					불안하고 초조하다			
	냄새를 잘 못 맡는다					정신이 멍해지거나 술 취한 느낌이 든다			
입	잇몸에서 피가 나거나 잇몸이 험다				정신을 집중하기 어렵다				
	맛을 잘 못 느낀다				소변이 잘 안 나온다				
소 화 기	배가 찌르듯이 아픈 적이 있었다				몸이 붓는다				
	금속을 빨은 것 같은 입맛이 난다				생리가 불규칙해졌다(여자)				
	변비가 있다				자연유산한 적이 있다(여자)				
점 막 자 극	코가 헐거나 목 안이 헐어 아프다				성생활(부부생활)이 잘안된다				
	귀안이 가렵거나 진물이 난다				성욕이 떨어진다				

18. 귀하의 건강보험의 종류는 무엇입니까?

1. 지역가입자

2. 직장가입자 (→ 19번으로 가시오)

18-1. 지역가입자라면 직장가입자로 전환하여 근로자 건강진단을 받기를 원하십니까?

1. 예

2. 아니오

19. 귀 회사에서 귀하를 위해 다음의 사회보험에 가입하고 있습니까?

- (1) 국민연금 : 1. 예 2. 아니오
 (2) 고용보험 : 1. 예 2. 아니오
 (3) 산재보험 : 1. 예 (→ **20번으로 가시오**) 2. 아니오 (→ **19-1번으로 가시오**)

19-1. 산재보험에 가입하지 않은 이유는?

1. 산재보험료 절반을 부담해야 해서 2. 필요가 없어서
3. 사업주가 적용배제신청을 독려해서 4. 기타(_____)

20. 귀하는 회사는 귀하가 업무 중에 발생할 수 있는 사고나 질병에 대비해 회사에서 민간 상해보험을 가입하고 있습니까?

1. 예, 개인적으로 (→ **21번으로 가시오**)
2. 예, 회사가 일괄적으로 (→ **20-1번으로 가시오**)
3. 아니오 (→ **21번으로 가시오**)

20-1. (“② 예, 회사가 일괄적으로” 가입한 경우) 보험료는 누가 부담하고 있습니까?

1. 회사 전액부담 2. 본인 전액부담
3. 회사 + 본인 공동부담(50:50) 4. 기타(_____)

21. 귀하는 시멘트 분진 노출로 인한 건강 피해를 조기에 발견하기 위해 특수건강진단이 필요하다고 생각하십니까?

1. 필요하다 2. 필요없다

22. 귀하는 소속회사에서 제공하는 건강검진 실시 후 사후 관리를 받은 적이 있습니까?

1. 있다 (→ **22-1번으로 가시오**) 2. 없다 (→ **23번으로 가시오**)

22-1. (만약 있다면) 그 내용은 무엇인지 다음에서 골라 모두 표시해 주십시오.

1. 개별상담 2. 진료 의뢰 3. 투약관리 4. 지역사회 자원과의 연계
5. 건강증진 프로그램 참여 권유 6. 기타(_____)

23. 응답자 성 : 1. 남자 2. 여자
24. 귀하의 출생년도는 ? _____ 년
25. 키와 몸무게는? 키 _____ cm 체중 _____ kg
26. 귀하는 학교를 어디까지 마치셨습니까?
1. 학교 안 다녔음 2. 초등학교 졸업 3. 중학교 졸업
4. 고등학교 졸업 5. 대학교 졸업 6. 대학원 재학이상
27. 귀하의 월평균 소득은 얼마입니까?
1. 100만원 미만 2. 100 ~ 200만원 미만 3. 200 ~ 300만원 미만
4. 300 ~ 400만원 미만 5. 400만원 이상
28. 귀하의 일자리에서의 소득 지급 산정 방식은?
1. 고정급 2. 회전수에 따른 성과급
3. 고정급 + 회전수에 따른 성과급
29. 귀하의 소득에 대한 소득신고를 하십니까?
1. 예 (→ **29-1번으로** 가시오) 2. 아니오
- 29-1. 무슨 소득신고를 하십니까?
1. 근로자 소득신고 2. 사업소득신고

◆ 감사 합니다 ◆

〈〈연 구 진〉〉

연 구 기 관 : 경북대학교 산학협력단

연구책임자 : 최 은 숙 (교수, 간호학박사, 경북대학교)

연 구 원 : 주 영 수 (교수, 의학박사, 한림대학교)

조 선 주 (성인지예산센터장, 경제학박사, 여성정책연구원)

이 승 욱 (연구위원, 직업재활학박사, 근로복지공단)

연구보조원 : 김 민 지 (간호학 석사과정, 경북대학교)

김 혜 진 (간호학 학사과정, 경북대학교)

연구상대역 : 이 경 은 (연구위원, 직업건강연구실)

〈〈연 구 기 간〉〉

2018. 04.16 ~ 2018. 10. 31

본 연구는 산업안전보건연구원의 2018년도 위탁연구 용역사업에 의한 것임

본 연구보고서의 내용은 연구책임자의 개인적 견해이며, 우리 연구원의 공식견해와 다를 수도 있음을 알려드립니다.

산업안전보건연구원장

과제명 : 특수형태 근로종사자에 대한 건강관리 방안 연구
(2018-연구원-794)

발 행 일 : 2018년 10월

발 행 인 : 산업안전보건연구원 원장 김 장 호

연구책임자 : 경북대학교 최 은 숙

발 행 처 : 안전보건공단 산업안전보건연구원

주 소 : (44429) 울산광역시 중구 종가로 400

전 화 : (032) 510-0687

F A X : (032) 510-0689

Homepage : <http://oshri.kosha.or.kr>
