



산업안전보건교육 자료(23년 3월)

산업재해보상보험제도

I

산업재해보상보험제도 개요

01 산업재해보상보험법이란?

산업재해보상보험 사업을 시행하여 근로자의 업무상의 재해를 신속하고 공정하게 보상하며, 재해근로자의 재활 및 사회 복귀를 촉진하기 위하여 이에 필요한 보험시설을 설치·운영하고, 재해 예방과 그 밖에 근로자의 복지 증진을 위한 사업을 시행하여 근로자 보호에 이바지 [산업재해보상보험법 제1조(목적)]



02 업무상의 재해란?

업무상의 사유에 따른 근로자의 부상·질병·장해 또는 사망을 말함

03 업무상의 재해의 인정 기준 [산업재해보상보험법 제37조 (업무상의 재해의 인정 기준)]

1. 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장해가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

1) 업무상 사고

- ① 근로자가 근로계약에 따른 업무나 그에 따르는 행위를 하던 중 발생한 사고
- ② 사업주가 제공한 시설물 등을 이용하던 중 그 시설물 등의 결함이나 관리소홀로 발생한 사고
- ③ 사업주가 주관하거나 사업주의 지시에 따라 참여한 행사나 행사준비 중에 발생한 사고
- ④ 휴게시간 중 사업주의 지배관리하에 있다고 볼 수 있는 행위로 발생한 사고
- ⑤ 그 밖에 업무와 관련하여 발생한 사고

2) 업무상 질병

- ① 업무수행 과정에서 물리적 인자(因子), 화학물질, 분진, 병원체, 신체에 부담을 주는 업무 등 근로자의 건강에 장해를 일으킬 수 있는 요인을 취급하거나 그에 노출되어 발생한 질병
- ② 업무상 부상이 원인이 되어 발생한 질병
- ③ 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병
- ④ 그 밖에 업무와 관련하여 발생한 질병

3) 출퇴근 재해

- ① 사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배관리하에서 출퇴근하는 중 발생한 사고
- ② 그 밖에 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하는 중 발생한 사고

2. 근로자의 고의·자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 부상·질병·장해 또는 사망은 업무상의 재해로 보지 아니한다. 다만, 그 부상·질병·장해 또는 사망이 정상적인 인식능력 등이

뚜렷하게 낮아진 상태에서 한 행위로 발생한 경우로서 대통령령으로 정하는 사유가 있으면 업무상의 재해로 본다. (시행령 제36조[자해 행위에 따른 업무상의 재해의 인정 기준]) 참조

3. 제1항제3호나목의 사고 중에서 출퇴근 경로 일탈 또는 중단이 있는 경우에는 해당 일탈 또는 중단 중의 사고 및 그 후의 이동 중의 사고에 대하여는 출퇴근 재해로 보지 아니한다 다만, 일탈 또는 중단이 일상생활에 필요한 행위로서 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 출퇴근 재해로 본다.

※ 24페이지 '일상생활에 필요한 행위란?' 참조

4. 출퇴근 경로와 방법이 일정하지 아니한 직종으로 대통령령으로 정하는 경우에는 제1항제3호나목에 따른 출퇴근 재해를 적용하지 아니한다. (해당 직종 : 수요응답형 여객자동차운송사업, 개인택시 운송사업, 퀵서비스업자 등)

04 산업재해란?

1. 업무상의 사유에 따른 근로자의 부상, 질병, 장해 또는 사망을 의미
2. (산업안전보건법) 노무를 제공하는 사람이 업무에 관계되는 건설물·설비·원재료·가스·증기·분진 등에 의하거나 작업 또는 그 밖의 업무로 인하여 사망 또는 부상하거나 질병에 걸리는 것

05 근로자란?

직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에서 근로를 제공하는 사람

06 평균임금이란?

휴업급여, 장해급여, 유족급여, 상병보상연금 및 장례비 등의 산재보험 급여의 산정기초가 되는 금액으로서 근로기준법에 의한 평균임금 또는 고용노동부장관이 고시한 임금

07 장해급여란?

업무상 재해를 당한 근로자가 요양 후 치유되었으나 정신적 또는 신체적 결손이 남게 되는 경우 그 장해로 인한 노동력손실보전을 위하여 지급되는 보험급여

08 유족급여란?

근로자가 업무상 사유로 사망 시 또는 사망으로 추정되는 경우 그 근로자와 생계를 같이 하고 있던 유족들의 생활보장을 위하여 지급되는 보험급여이며, 장례비는 그 장제에 소요되는 비용으로 실비의 성질을 가짐

09 휴업급여란?

업무상 재해를 당하거나 업무상 질병에 걸린 근로자가 요양으로 인하여 취업하지 못한 기간에 대하여 피재근로자와 그 가족의 생활보호를 위하여 지급하는 보험급여

10 상병보상연금이란?

요양개시 후 2년이 경과하여도 치유되지 아니하고 요양이 장기화됨에 따라 해당 피재근로자와 그 가족의 생활안정을 도모하기 위하여 휴업급여 대신에 보상수준을 향상시켜 지급하게 되는 보험급여

11 간병급여란?

요양을 종결한 산재근로자가 치유 후 의학적으로 상시 또는 수시로 간병이 필요하여 실제로 간병을 받는 자에게 보험급여를 지급하는 제도

12 요양급여란?

공단이 설치 또는 지정한 의료기관에서 요양을 하고 비용을 의료기관에 직접 지급하는 것을 원칙으로 하고 있지만, 부득이한 사유로 인해

근로자가 요양을 먼저하고 진료를 부담한 경우 및 급여의 성격상 근로자에게 직접 지급하여야 할 비용을 근로자에게 직접 지급하는 급여

13 치유란?

부상 또는 질병이 완치되거나 치료의 효과를 더 이상 기대할 수 없고 그 증상이 고정된 상태에 이르게 된 것

14 장애란?

부상 또는 질병이 치유되었으나 정신적 또는 육체적 훼손으로 인하여 노동능력이 상실되거나 감소된 상태

2023년
1월 12일
시행

II 임신 중 업무상 사유로 인한 자녀의 건강손상 산재신청

01 건강손상자녀 업무상재해 인정기준

➤ 개요

임신 중인 근로자가 업무수행 과정에서 업무상 사고, 출퇴근 재해 또는 유해인자 취급·노출로 인하여 출산한 자녀가 부상, 질병 또는 장애가 발생하거나 사망한 경우 산재보험법에 따른 치료와 보상을 받을 수 있습니다.

➤ 적용대상

개정법 시행일('23.1.12.) 이후 출생한 자녀부터 적용하는 것이 원칙이나, 아래의 경우에는 소급 적용이 가능합니다.

- ① 법 시행일 전 법원판결로 산재보험 급여 수급권을 인정받은 경우
- ② 법 시행일 전 산재보험 급여를 청구한 경우
- ③ 법 시행일 전 3년 이내 출생자로서 시행일 이후 3년 이내에 청구한 경우

02 관련 법령

➤ 산업재해보상보험법 제36조(보험급여의 종류와 산정 기준 등)

- ① 보험급여의 종류는 다음 각 호와 같다 다만, 진폐에 따른 보험급여의 종류는 제1호의 요양급여, 제4호의 간병급여, 제7호의 장례비, 제8호의 직업재활급여, 제91조의3에 따른 진폐보상연금 및 제91조의4에 따른 진폐유족연금으로 하고, **제91조의12에 따른 건강손상자녀에 대한 보험급여의 종류는 제1호의 요양급여, 제3호의 장애급여, 제4호의 간병급여, 제7호의 장례비, 제8호의 직업재활급여로 한다.**

➤ 산업재해보상보험법 제91조의12(건강손상자녀에 대한 업무상의 재해의 인정기준)

임신 중인 근로자가 업무수행 과정에서 제37조제1항제1호·제3호 또는 대통령령으로 정하는 유해인자의 취급이나 노출로 인하여, 출산한 자녀가 부상, 질병 또는 장애가 발생하거나 사망한 경우 업무상의 재해로 본다 이 경우 그 출산한 자녀(이하 "건강손상자녀"라 한다)는 제5조제2호에도 불구하고 이 법을 적용할 때 해당 업무상 재해의 사

유가 발생한 당시 임신한 근로자가 속한 사업의 근로자로 본다.

- 산업재해보상보험법 제91조의13(장애등급의 판정시기) 건강손상자녀에 대한 장애등급 판정은 18세 이후에 한다.
- 산업재해보상보험법 제91조의14(건강손상자녀의 장애급여·장례비 산정기준) 건강손상자녀에게 지급하는 보험급여 중 장애급여 및 장례비의 산정기준이 되는 금액은 각각 제57조제2항 및 제71조에도 불구하고 다음 각 호와 같다.

1. 장애급여: 제36조제7항에 따른 최저보상기준금액
2. 장례비: 제71조제2항에 따른 장례비 최저금액

➤ 산업재해보상보험법 부칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다.
제2조(건강손상자녀의 보험급여 지급에 관한 적용례) 제36조제1항 및 제91조의12, 제91조의13 및 제91조의14의 개정규정은 이 법 시행일 이후에 출생한 자녀부터 적용한다 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이 법 시행일 전에 출생한 자녀에게도 적용한다.

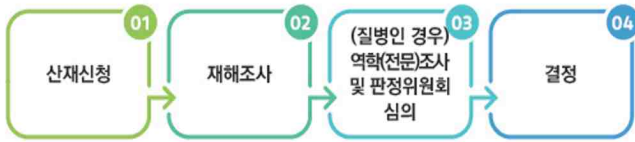
1. 이 법 시행일 전에 제36조제2항에 따른 청구를 한 경우
2. 이 법 시행일 전에 법원의 확정판결로 자녀의 부상, 질병·장애의 발생 또는 사망에 대한 공단의 보험급여지급 거부처분이 취소된 경우
3. 이 법 시행일 전 3년 이내에 출생한 자녀로서 이 법 시행일로부터 3년 이내에 제36조제2항에 따른 청구를 하는 경우

03 신청방법 및 업무처리절차

➤ 신청방법

우편, 팩스, 산재보험 토털서비스, 의료기관 대행

* 연락처: 1588-0075, 산재보험 토털서비스(<https://total.comwel.or.kr>)



요양급여신청서 작성 방법 및 신청서식 안내
 근로복지공단(<https://www.comwel.or.kr>) 산재보상 > 요양신청

04 건강손상자녀 산재 인정될 경우 받을 수 있는 산재보험급여 종류

대상	급여종류	내용
건강 손상 자녀	요양급여	건강손상자녀의 치료와 관련된 진료비, 간병료 등 ※ 요양급여의 범위: ① 진찰 및 검사, ② 약제 또는 진료재료와 의지 그 밖의 보조기의 지급, ③ 처치, 수술, 그 밖의 치료, ④ 재활치료, ⑤ 입원, ⑥ 간호 및 간병, ⑦ 이송, ⑧ 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 사항 등
	장해급여	건강손상자녀가 치료 후 장해가 남는 경우 장해급여 지급 ※ 건강손상자녀에 대한 장해등급 판정은 18세 이후 시행
	간병급여	간병급여의 지급대상에 해당하는 경우 간병급여 지급
	직업재활 급여	장해급여를 받은 자 중 취업을 위하여 직업훈련이 필요한 자에 대하여 실시하는 직업훈련에 드는 비용 및 직업훈련수당
유족	장례비	건강손상자녀가 사망한 경우 지급

자주 묻는 질문

Q1. 어떤 경우에 산재 혜택을 받을 수 있나요?

임신 중인 근로자가 업무수행 과정에서 업무상 사고, 출퇴근 재해 또는 유해인자의 취급·노출로 인하여 출산한 자녀가 부상, 질병 또는 장애가 발생하거나 사망한 경우 산재보상을 받을 수 있습니다.

Q2. 산재로 인정되면 지급받을 수 있는 보험급여의 종류는 어떻게 되나요?

건강손상자녀의 치료와 관련된 진료비, 간병료 등 요양급여, 건강손상자녀가 치료 후 신체 등에 장해가 남는 경우 지급하는 장해급여와 간병급여, 장해급여를 지급받은 자가 직업훈련을 실시할 때 소요되는 직업재활급여, 건강손상자녀가 사망한 경우 그 유족에게 지급되는 장례비 등이 있습니다.

Q3. 지급되는 보험급여에 휴업급여와 유족급여가 제외된 이유는 무엇인가요?

휴업급여와 유족급여는 요양 중 취업하지 못한 기간의 임금수입 보전 및 부양가족의 생계보장을 위해 지급되는 보험 급여로 건강손상자녀를 대상으로는 해당 급여의 지급 목적에 부합하지 않아 제외되었습니다.

III 통상의 출퇴근재해

01 통상의 출퇴근재해 보상제도란?

통상의 출퇴근재해 도입 이전에는 노동자가 회사차나 회사에서 제공한 차량을 이용하던 중 발생한 사고만 산재보상이 가능하였으나, 2016년 9월 29일 이후 통상적인 경로와 방법(대중교통과 자가용, 도보 등)을 이용하여 출퇴근하는 중 발생하는 사고('통상의 출퇴근재해')도 산재보상이 가능하도록 하는 '통상의 출퇴근재해 산재보상제도'가 도입되었습니다.

- 적용일자 (기준) 2018. 1. 1. → (개정*) 2016. 9. 29.
 *개정법률 공포일 : 2020. 6. 9.

출퇴근재해 요양급여 신청서식 및 작성 방법 안내
 근로복지공단(<https://www.comwel.or.kr>) 산재보상 > 통상의 출퇴근재해

02 통상의 출퇴근재해 인정 기준

- 출퇴근 중 발생한 사고이고**
출퇴근이란 취업과 관련하여 주거에서 취업장소 사이의 이동, 한 취업장소에서 다른 취업장소로의 이동을 말합니다.
- 통상적인 경로와 방법으로 이동 중 발생한 사고여야 하며,**
통상적인 경로 및 방법이란 사회통상 이용할 수 있다고 인정되는 경로 및 방법으로 이동한 경우를 말합니다.
- 경로의 일탈 또는 중단이 없어야 합니다.**
출퇴근을 위해 이동 중 개인적인 이유로 경로를 벗어나거나 멈춘 경우

출퇴근재해로 인정되지 않습니다. 다만, 출퇴근과정에서 일어날 수 있는 일상생활에 필요한 행위로의 일탈 또는 중단이 발생한 경우 예외적으로 발생한 사고도 산재보상이 가능합니다.

03 일상생활에 필요한 행위란? (산재법 시행령 제35조제2항)

- 일상생활에 필요한 용품을 구입하는 행위
- 「고등교육법」에 따른 학교, 「직업교육훈련촉진법」에 따른 직업훈련기관에서 직업능력 개발향상에 기여할 수 있는 교육이나 훈련 등을 받는 행위
- 선거권이나 국민투표권의 행사
- 근로자가 사실상 보호하고 있는 아동 또는 장애인을 보육기관 또는 교육기관에 데려다 주거나 해당 기관으로부터 데려오는 행위
- 의료기관 또는 보건소에서 질병의 치료나 예방을 목적으로 진료를 받는 행위
- 근로자의 돌봄이 필요한 가족 중 의료기관 등에서 요양 중인 가족을 돌보는 행위
- 제①호부터 제⑥호까지의 규정에 준하는 행위로서 고용노동부장관이 일상생활에 필요한 행위라고 인정하는 행위
 → 예외적으로 인정되는 일탈 또는 중단의 경우라도 그 전 과정이 보호되는 것이 아니라 이동 중의 재해만 보호

IV

업무상 스트레스로 정신건강이 손상된 경우 산재신청

업무와 관련한 사고를 목격하고 생긴 불안장애, 직장 내 성희롱·성폭력 또는 고객의 폭언, 상사·동료로부터의 괴롭힘 등 업무와 관련된 각종 정신적 스트레스로 정신질환이 발생하면 산재신청을 통해 업무상 재해를 인정받을 수 있으며, 이 경우 산재보험법에서 정하는 적절한 치료와 보상을 받을 수 있습니다.

01 인정 기준

▶ 「산재보험법」 제37조제1항제2호

- ① 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병 ('19.7.16.시행)

▶ 「산재보험법 시행령」 별표3

- 4. 신경정신계 질병
 - ① 업무와 관련하여 정신적 충격을 유발할 수 있는 사건에 의해 발생한 외상후스트레스장애('13.7.1.시행)
 - ② 업무와 관련하여 고객 등으로부터 폭력 또는 폭언 등 정신적 충격을 유발할 수 있는 사건 또는 이와 직접 관련된 스트레스로 인해 발생한 적응장애 또는 우울병에피소드 ('16.3.28.시행)

02 주요 스트레스 요인

▶ 업무관련 사고

- 업무와 관련된 사고 및 화재와 같은 재해를 경험 또는 목격한 이후 심리적 고통을 겪거나 업무관련 스트레스가 가중된 경우

▶ 폭언·폭력, 성희롱

- 상사, 동료, 부하 및 고객으로부터 받은 폭언·폭력·성희롱으로 인한 스트레스

▶ 민원·고객과의 갈등

- 민원·고객으로부터 지속적이거나 협박성 민원 또는 고객과의 갈등이 있는 경우
- 주로 상품의 판매 또는 서비스의 제공을 위하여 고객, 환자, 승객 등을 직접 대면 또는 음성 대화 매체를 통한 업무에 종사하는 경우 발생

▶ 회사와의 갈등

- 해고, 복직, 인사조치, 감사, 퇴직 종용, 조기퇴직, 재계약, 원치 않는 승진 등 고용 및 인사와 관련한 회사와의 갈등

03 사례

▶ 업무 중 대형사고 목격 또는 경험

- 현장에서 근무하던 중 크레인 충돌로 인한 사고를 목격 이후 진단 받은 '외상후스트레스장애'는 중대재해를 근거리에서 목격하였고 이후 심각한 불안감 증상이 나타난 것으로 업무관련성이 인정됨

▶ 성희롱·폭언

- 마트 계산원이 신원 미상의 고객으로부터 성희롱, 폭언을 들은 후 진단 받은 '적응장애'는 고객으로부터의 성희롱 발언, 폭언 등 고객과의 갈등에서 유발된 것으로 업무관련성이 인정됨

▶ 직장내 괴롭힘

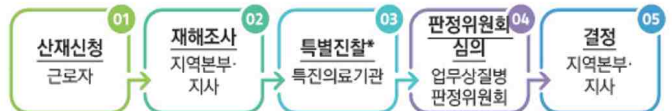
- 언론사에서 재직했던 직원이 상사의 지속적인 폭력 등으로 발생한 '외상후스트레스장애'와 '우울증'은 직장내 괴롭힘으로 인해 증상이 유발되었다고 볼 수 있어 업무관련성이 인정됨

04 신청방법 및 업무처리절차

▶ 신청방법

우편, 팩스, 산재보험 토털서비스, 의료기관 대행

* 연락처: 1588-0075, 산재보험 토털서비스(<https://total.comwel.or.kr>)



* 특별진찰: 진단명 확인, 증상 변화 양상, 스트레스 요인의 해결 상태 등을 확인하기 위하여 「산재보험법」 제119조에 따라 특별진찰 의뢰

요양급여신청서 작성 방법 및 신청서식 안내

근로복지공단(<https://www.comwel.or.kr>)> 산재보상 > 요양신청

V

코로나바이러스감염증-19 감염된 경우 산재신청

01 코로나19 감염된 경우 산재신청 및 업무관련성 판단 원칙

▶ 개요

- 업무수행 과정에서 코로나바이러스감염증-19 감염자와의 접촉으로 감염된 경우 산재신청을 통해 업무상 재해로 인정받을 수 있고, 산재로 인정되는 경우 산업재해보상보험법에 따른 치료와 보상을 받을 수 있습니다.

을 수 있습니다.

▶ 업무관련성 판단 기본 원칙

- 보건의료 및 집단수용시설 종사자가 업무수행과정에서 코로나바이러스감염증-19 감염자와 접촉으로 감염되는 경우에는 업무와 질병간의 상당인과관계를 명백히 알 수 있는 경우로 보아 업무상 질병 인정 가능

02 관련 법령

▶ 산업재해보상보험법 제37조 (업무상의 재해의 인정 기준)

① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

2. 업무상 질병

가. 업무수행 과정에서 물리적 인자(因子), 화학물질, 분진, 병원체, 신체에 부담을 주는 업무 등 근로자의 건강에 장애를 일으킬 수 있는 요인을 취급하거나 그에 노출되어 발생한 질병

▶ 산업재해보상보험법 시행령 제34조(업무상 질병의 인정기준)

● 별표3 업무상 질병에 대한 구체적인 인정 기준(제34조제3항 관련)

9. 감염성 질병

가. 보건의로 및 집단수용시설 종사자에게 발생한 다음의 어느 하나에 해당하는 질병

- 1) B형 간염, C형 간염, 매독, 후천성면역결핍증 등 혈액전파성 질병

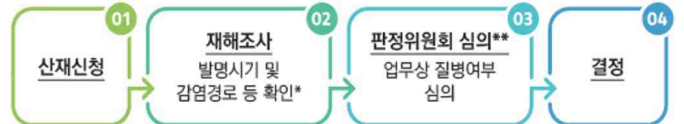
- 2) 결핵, 풍진, 홍역, 인플루엔자 등 공기전파성 질병
- 3) A형 간염 등 그 밖의 전염성 질병

03 신청방법 및 업무처리절차

◆ 신청방법

우편, 팩스, 산재보험 토털서비스, 의료기관 대행

* 연락처: 1588-0075, 산재보험 토털서비스(<https://total.comwel.or.kr>)



* 발병시기 및 감염경로 등은 시·군·구(보건소) 등 지방자치단체에서 보관하는 사례조사서, 질병관리본부 역학조사 결과 등을 통해 확인

** 보건의로 및 집단수용시설 종사자에게 발생한 감염성 질병의 경우 판정위원회 심의의 생략

요양급여신청서 작성 방법 및 신청서식 안내

근로복지공단(<https://www.comwel.or.kr>) 산재보상 > 요양신청

VI 산재보상절차

요양	요양신청	요양	재요양 (상병의 재발 및 악화)
보상	요양으로 인하여 미취업한 기간에 대한 휴업급여 청구	장애 및 간병 급여	유족급여 및 장례비
요양지원 (치료)	재활특진 (진찰요구)	집중재활치료	재활인증 의료기관
재활 서비스	맞춤형 통합서비스	프로그램별 재활서비스	

산재보상절차 - 요양



01 산재보험 요양급여 산정기준

• 근로복지공단 병원 또는 산재지정 의료기관에서 치료를 받는 현물급여가 원칙이며, 부득이하게 본인이 먼저 부담한 경우 산재환자에게 현금으로 지급 가능 진료비는 공단이 의료기관에 직접 지급. 다만, 산재보험요양급여산정기준에서 정하지 아니한 비급여 항목 등 일부 본인 부담이 발생할 수 있음

산재보상절차 - 재요양

01 재요양제도란?

치유 후 요양의 대상이 되었던 업무상의 상병이 재발하거나 치유 당시보다 상태가 악화되어 이를 치유하기 위한 적극적인 치료가 필요한 다시 요양급여를 받을 수 있습니다.

02 재요양 요건

- 치유된 상병과 재요양 대상이 되는 상병 간에 상당인과관계가 있을 것
- 재요양의 대상이 되는 상병의 상태가 치유 당보다 악화된 경우로서 나이나 그 밖의 업무 외의 사유로 악화된 경우가 아닐 것
- 재요양의 대상이 되는 상병 상태의 호전을 위하여 수술(신체 내 고정물의 제거 수술, 의지 장착을 위한 절단 부위의 재수술을 포함) 등 적극적인 치료가 필요
- 재요양의 대상이 되는 상병 상태가 재요양으로 치료효과를 기대할 수 있을 것

03 주의사항

- 재요양을 신청하는 경우 재해와 관련하여 동일한 사유로 보험가입자, 제3자 등으로부터 민법 또는 기타 법령에 의하여 보상 또는 배상을 받은 경우에는 반드시 공단에 신고하여야 하며, 재요양 기간에 지급될 보험급여가 제한될 수 있습니다.
- 합병증 등 예방관리를 받고 있는 산재근로자가 예방관리 증상과 동일한 사유로 재요양을 하는 경우에는 합병증 등 예방관리를 받을 수 없습니다.

산재보상절차 - 보상(평균임금산정)

01 평균임금이란?

산정해야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 근로자에게 지급된 임금 총액을 그 기간의 총 일수로 나눈 금액으로서 취업한 후 3개월 미만도 동일하며 일급단위로 산정합니다.

$$\text{평균임금} = \frac{\text{산정사유발생일 이전 3개월 동안 지급된 임금총액}}{\text{산정사유 발생일 이전 3개월 동안 총 일수}}$$

02 평균임금 산정기간 제외기간

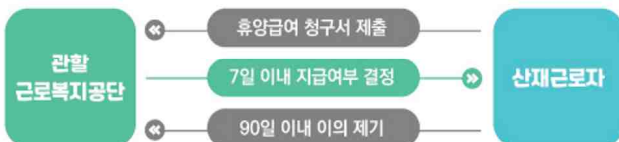
평균임금 산정기간 중에 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 기간이 있는 경우 그 기간과 그 기간 중에 지급된 임금은 평균임금 산정 기간과 임금의 총액에서 각각 공제합니다.

1. 수습 사용 중인 기간
2. 사용자의 귀책사유로 휴업한 기간(근로자의 귀책사유로 인한 휴업 기간은 포함)
3. 산전 후 휴가 기간
4. 업무상 부상 또는 질병으로 요양하기 위하여 휴업한 기간
5. 육아휴직 기간
6. 쟁의행위 기간(불법 쟁의행위 기간은 포함)
7. 병역, 예비군, 민방위 훈련을 이행하기 위하여 휴직하거나 근로하지 못한 기간, 다만 그 기간 중 임금을 지급받은 경우는 포함
8. 업무 외 부상이나 질병, 그 밖의 사유로 사용자의 승인을 받아 휴업한 기간
 - * 다만, 근로자의 귀책사유로 인한 휴업기간이나 감봉기간, 직위 해제기간, 대기발령 기간이나 불법 쟁의행위기간은 평균임금 산정기간에 포함됨

산재보상절차 - 보상(휴업급여 및 상병보상연금)

01 휴업급여란?

업무상 사유에 의한 부상 또는 질병으로 취업하지 못한 기간(입원/통원)에 대하여 1일당 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액을 지급하는 제도입니다.



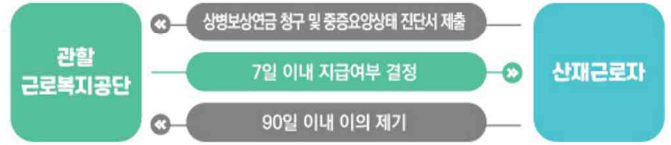
02 휴업급여액 산정

평균임금의 70%를 1일당 휴업급여로 지급
 다만 평균임금의 70%가 최저보상 기준 금액의 80%보다 적거나 같은 경우에는 평균임금의 90%, 평균임금의 90%가 최저보상 기준 금액의 80%를 초과하면 최저보상 기준 금액의 80%, 평균임금의 90%가 최저임금액에 미달하면 최저 임금액을 1일당 휴업급여로 지급

휴업급여 청구서 작성 및 신청서식 방법 안내
 근로복지공단(<https://www.comwel.or.kr>) > 산재보상 > 보험급여

03 상병보상연금이란?

요양급여를 받는 근로자가 요양 개시 후 2년이 경과되어도 치유가 되지 아니하고 중증요양상태(1~3급)에 해당되는 경우 휴업급여 대신 지급하는 제도입니다.



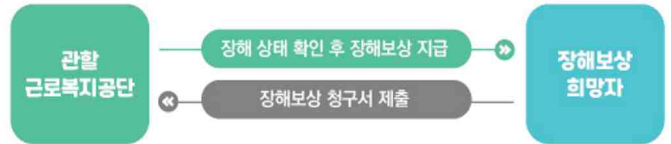
04 상병보상연금액 산정

평균 임금x중증요양상태 등급일수/365를 1일당 상병보상연금으로 지급

산재보상절차 - 보상(장해 및 간병급여)

01 장해급여란?

근로자가 업무상의 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸려 치유되었으나 신체에 정신적 또는 육체적 장해가 남아 장해급여 지급대상에 해당될 경우 장해등급에 해당되는 지급일수에 평균임금을 곱하여 지급됩니다.



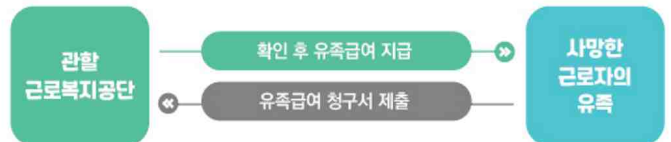
02 장해등급관련

- 장해1급에서 3급까지 : 연금으로만 지급되며 1년~4년 분의 1/2에 해당하는 금액을 선급으로 지급받을 수 있음
 장해4급에서 7급까지 : 일시금과 연금 중에 선택할 수 있으며, 연금으로 선택할 시 그 연금의 2년 분의 1/2에 해당하는 금액을 선급 받을 수 있음
 장해8급에서 14급까지 : 일시금으로만 지급

산재보상절차 - 보상(유족급여 및 장례비)

01 유족급여란?

근로자가 업무상 사유로 사망한 경우 그 당시 부양하고 있던 유족에게 급여를 지급하는 제도입니다.



02 연금지급원칙

- 연금지급이 원칙 (평균임금의 52~67% 상당액 매월 지급)
- 50% 일시금 지급 : 연금수급권자가 원하는 경우 유족일시금 (평균 임금 1,300일본 상당)의 50%를 일시금으로 지급 하고 유족보상 연금은 50% 감액하여 지급
- * 연금수급자가 없는 경우 등 연금으로 받을 수 없는 경우에는 일시금으로 지급