

노재보험 청구를 위한 가이드북

<제2편>

노재보험급부의 개요 각종보험급부의 내용

노재보험이란 국적과 상관없이 일본에서 노동자로 근무하는 외국인에게도 적용 됩니다. 취로 가능한 재류자격을 갖고 있는 분은 물론 유학중의 아르바이트로 인한 사고의 경우에도 적용의 대상이 됩니다.

이 팜플렛은 노재보험급부의 개요와 각 보험급부 내용에 대해서 해설한 것입니다.

지급 요건 등의 상세한 내용에 대해서는 노동기준감독서에 문의해 주십시오. 또한 본국으로 귀국하면 받을 수 없는 급부도 있으므로 주의하십시오.

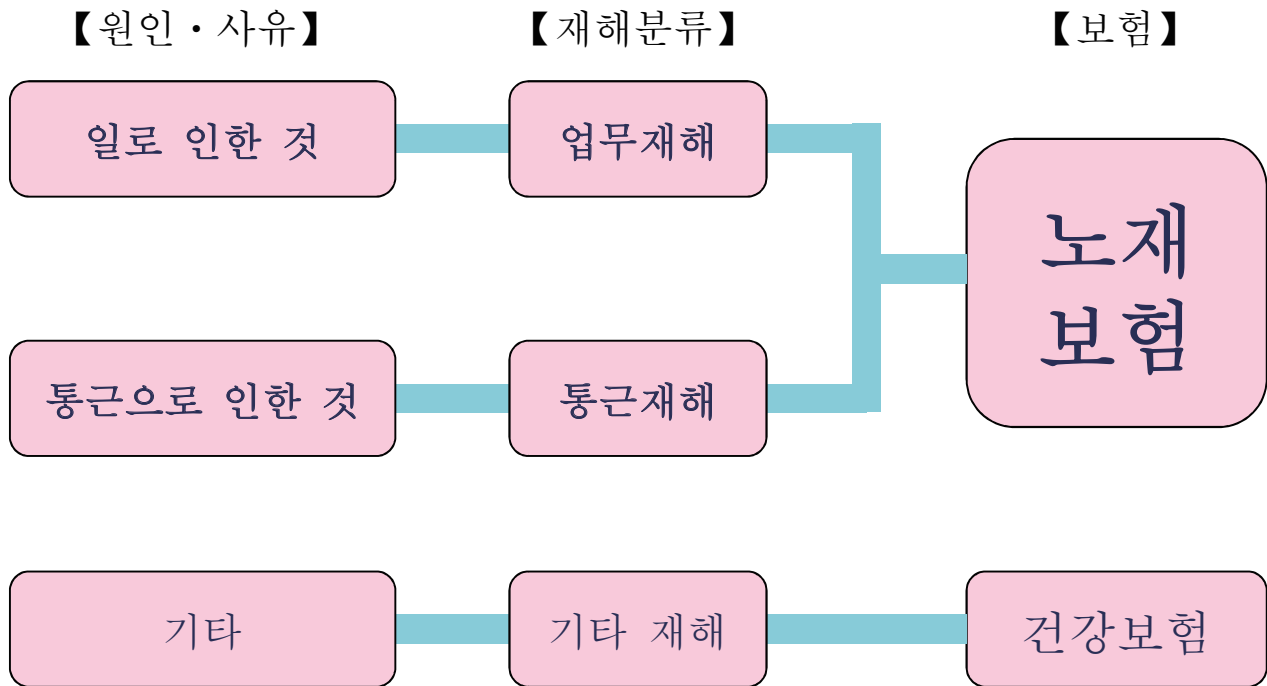
【목차】

보험급부의 개요	P3
요양(보상) 급부	P13
휴업(보상) 급부, 상병(보상) 연금	P15
장해(보상) 급부	P17
유족(보상) 급부, 상제료	P25
개호(보상) 급부	P32
기입 예	P35



노재 보험이란

노재 보험이란 노동자가 일(업무) 또는 통근이 원인으로 부상을 당하거나 병에 걸렸거나 사망한 때에 치료비 등 필요한 보험 급부를 하는 제도입니다. 외국인이라도 일본 국내에서 치료하는 이상 노재 보험이 적용됩니다.



※노동재해에 건강보험은 사용할 수 없습니다.

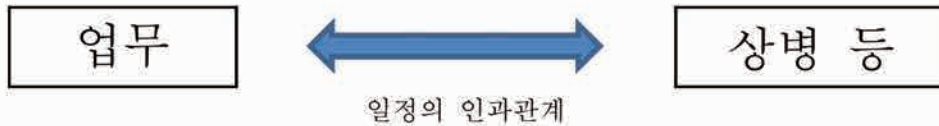
노재보험급부의 종류

- ◆요양(보상)급부: 업무 또는 통근으로 인한 상병 요양을 받을 때의 급부
- ◆휴업(보상)급부: 업무 또는 통근으로 인한 상병 요양을 위하여 일을 할수 없어서 임금이 없을 때 받는 급부
- ◆상병(보상)연금: 업무 또는 통근으로 인한 상병 요양 개시후 1년6개월이 지나도 상병이 치유(증상 안정)되지 않아 장애의 정도가 상병등급에 해당 될 때의 급부
- ◆장해(보상)급부: 업무 또는 통근으로 인한 상병이 치유(증상 안정)되어 장애 등급에 해당하는 신체장해가 남았을 때의 급부
- ◆유족(보상)급부: 노동자가 사망했을 때의 급부
- ◆상제료・상제급부: 노동자가 사망하여 상제를 올릴 때의 급부
- ◆개호(보상)급부: 장해(보상)연금 또는 상병(보상)연금의 일정 장애로 현재 개호를 받고 있을 때의 급부

【용어의 정의①】

업무재해

업무재해란 노동자가 업무수행이 원인이 되어 당한 상병(부상·질병·장해·사망)을 말하는 것 입니다.



- 업무와 상병간의 사이 일정의 인과관계가 있는 것을 「업무상」 이라고 합니다.
- 노동자가 아닌 사업주와 연수생은 원칙상 보상을 받을수 없습니다.

◇업무상의 부상이란

어떠한 재해가 업무재해로 인정받을수 있는가는 다음 3가지 경우로 나뉘서 고려합니다.

<1>사업장 시설내에서 업무에 종사한 경우

소정 노동시간내와 잔업시간내 사업장 시설내(회사 사무소·공장 내)에서 업무에 종사한 경우 특별한 사정이 없는한 업무재해로 인정 받을수 있습니다.

※이하의 경우에는 업무재해로 인정 받을수 없습니다.

- ① 노동자가 업무중의 사적행위로 재해를 입은 경우
- ② 노동자가 고의로 재해를 발생시킨 경우
- ③ 노동자가 개인적인 원한으로 제3자에게 폭행을 당한 경우

<2>사업장 시설내에서 업무에 종사하지 않은 경우

휴식시간이나 근무시간 전후 등 업무와 상관없는 시간에 사적인 행위로 발생한 재해는 업무재해로 인정 되지 않습니다.

그러나 사업장의 시설·설비와 관리상황 등이 원인이 되어 발생한 재해는 업무재해로 인정 됩니다.또 화장실 등 생리적 행위시 발생한 재해는 업무재해로 인정 됩니다.

<3>사업장 시설외에서 업무에 종사한 경우

출장이거나 영업 등에 관해서는 적극적인 사적행위 등 특별한 사정이 없는 한 업무재해로 인정 됩니다.

◇업무상의 질병이란

다음 3가지 조건을 만족시킬 경우 원칙상 업무상의 질병으로 인정 됩니다.

<1>노동을 하는 장소에 유해인자가 존재 할 경우

유해한 물리적 인자,화학물질,신체에 과도의 부담이 되는 작업 등 업무내에 내재하고 있는 경우 입니다.

(예) 석면(아스베스토)등

<2>건강장해를 일으킬 정도의 유해인자 환경에 처해 있을 경우

<3>발증의 경과,상태가 의학적 견지에서 타당하다고 여겨졌을 경우

업무상 질병은 노동자가 업무에 내재한 유해인자에 접촉한 결과 발증 합니다.그러기에 유해인자 환경에 처해 있는 후에 발증해야만 인정이 됩니다.발증의 시기는 유해인자의 특성과 접촉조건에 따라 다릅니다.

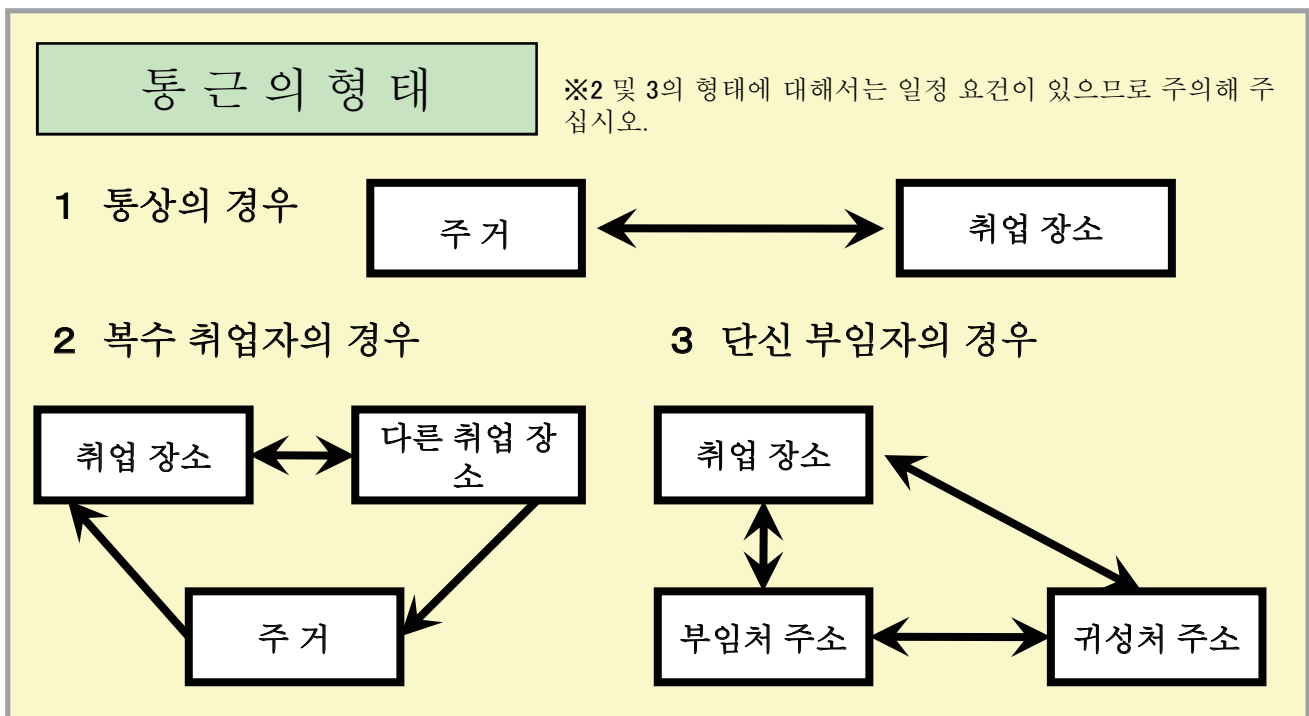
통근재해

통근재해란 노동자가 통근에 의한 노동자의 상병 등을 말합니다.

◇통근이란

근무에 관하여 다음 ①~③의 이동을 합리적인 경로 및 수단으로 실시하는 것을 말합니다.

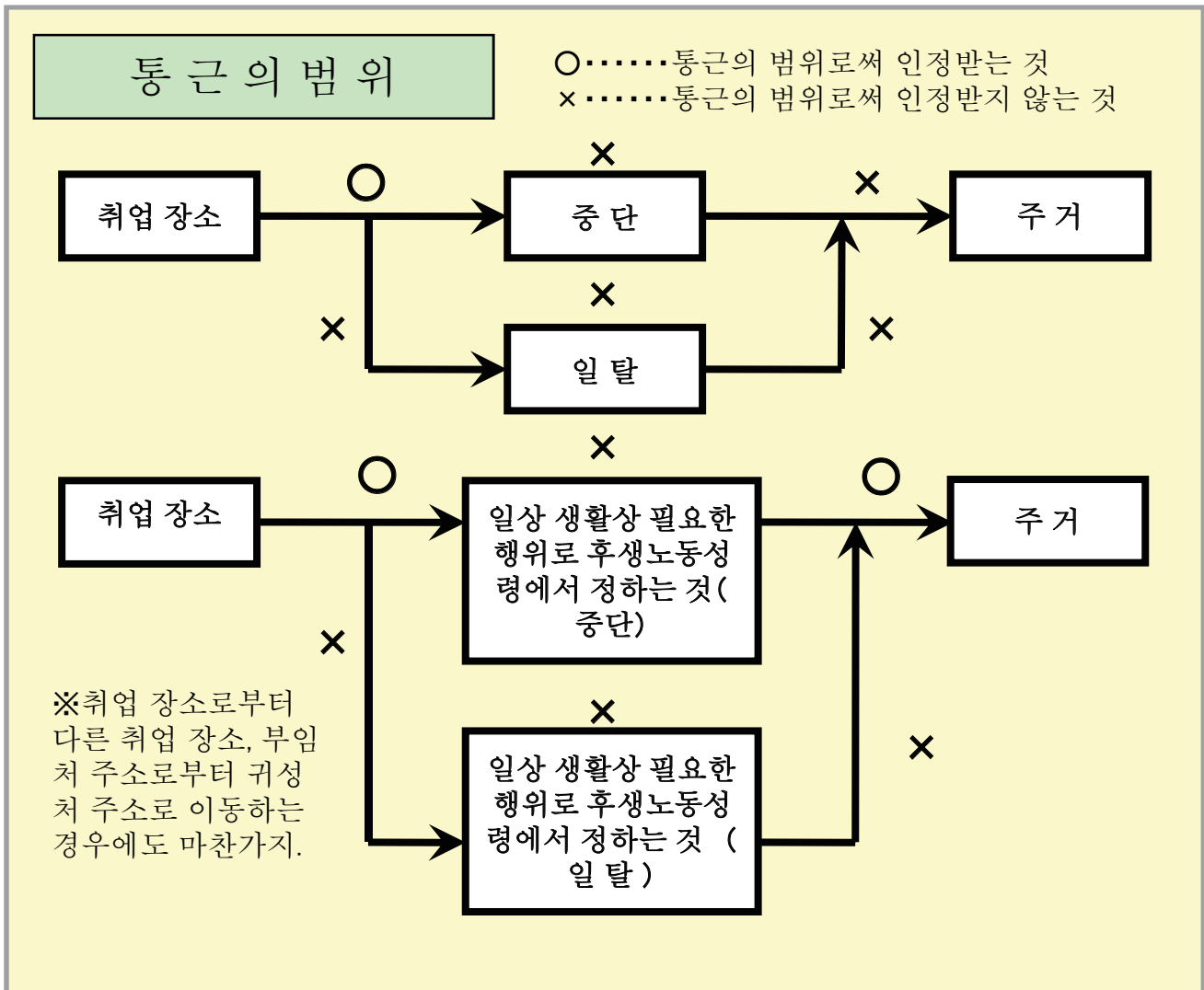
- ① 주거와 근무장소(업무를 개시하고 종료하는 장소)간의 왕복
- ② 후생노동성령에서 정해진 근무장소로부터 다른 근무장소로의 이동(복수 취업자의 사업장간 이동을 가리킴)
- ③ 단신부임처 주거와 귀성처 주거간의 이동



◇통근의 범위

이동경로를 일탈 또는 중단한 경우는 일탈 또는 중단의 사이와 그 후의 이동은 통근으로 취급되지 않습니다.

그러나 일용품 구입이나 그 외 이에 준하는 행위가 최소한 범위내의 경우에는 합리적 경로로 돌아온 후이면 다시 통근으로 취급 됩니다.



◇급부 기초 일액이란

급부 기초 일액은 원칙적으로 평균 임금에 상당하는 액입니다.(노동기준법 제12조)

평균임금이란 원칙적으로 이를 이를 산정하는 사유가 발생한 날※ 전의 3개월간에 그 노동자에 대해 지급한 임금의 초액을 그 기간의 총 날짜수(휴일 등을 포함한 날수)로 나누어서 얻은 금액입니다.

평균임금의 산정기초가 되는 임금이란 명칭과 상관없이 노동의 대가로 사용자로부터 지불된 것을 말합니다.

그러나 결혼수당 등 임시로 지급된 임금,보너스 등 3개월을 초과하는 기간마다 지급된 임금 등은 이에 산입되지 않습니다.

※부상·사망의 원인인 사고가 발생했을 때 또는 의사의 진단으로 질병이 확정된 날을 말하지만 임금 마감일이 정해졌을 때는 그 직전의 임금 마감일이 이에 해당됩니다.

[예외]

①평균임금 상당액을 급부 기초 일액으로 하는 것이 적당하지 않다고 인정되는 경우에는 급부 기초 일액의 산정방법에 특례가 마련되어 있습니다.

(a) 평균임금 산정기간중 업무외의 상병 요양을 위해 휴업한 기간이 있는 경우

(b) 진폐 환자가 분진 작업 이외의 작업 전환한 경우 등

②휴업(보상)급부에 관한 휴업 급부 기초 일액에 대해서는 요양을 시작한지 1년 6개월을 경과한 경우 연령 계층별의 최저한도액 및 최고한도액의 적용을 받습니다.

연금 급부에 대해서는 연금이 지불되는 최초의 달로부터 연령 계층별의 최저한도액 및 최고한도액의 적용을 받습니다.

급부 기초 일액의 계산 예

매월 20만엔의 임금(임금마감일은 매월말)으로 10월에 사고가 일어났을 경우

$$20\text{만엔} \times 3\text{개월} \div 92\text{일} (7\text{월}(31\text{일}) + 8\text{월}(31\text{일}) + 9\text{월}(30\text{일})) \approx 6,522\text{엔}$$
$$6,522\text{엔} \times 80\% \approx 5,217\text{엔}$$

→휴업 1일당 급부 기초 일액의 80%에 해당하는 5,217엔이 지급됩니다.

※「임금」에는 임시적으로 지불된 임금, 3개월을 초과하는 기간마다 지불되는 임금은 포함되지 않습니다.

또한 보너스 등 「3개월을 초과하는 기간마다 지불되는 임금」은 유족 특별 연금 등의 액을 정한 경우의 「산정 기초 일액」에 반영됩니다.

◇산정 기초 일액이란

산정 기초 일액이란 원칙적으로 업무상 또는 통근에 의한 부상이나 사망의 원인인 사고가 발생한 날 또는 질병에 걸린 것이 확정된 날 이전 1년간에 그 노동자가 사업주로부터 받은 특별 급여의 총액을 산정 기초 연액으로 해서 365로 나누어서 얻은 금액입니다.

특별 급여란 급부 기초 일액 산정의 기초로부터 제외되어 있는 보너스 등 3개월을 초과하는 기간마다 지불되는 임금을 가리킵니다. (결혼수당 등 임시로 지불된 임금은 포함되지 않습니다.)

또한 특별 급여의 총액이 급부 기초 연액(급부 기초 일액의 365배에 상당하는 액수)의 20%에 상당하는 금액을 웃도는 경우에는 급부 기초 연액의 20%에 상당하는 금액이 산정 기초 연액으로 됩니다. (한도액150만엔)

【질병별로의 인정조건①】

뇌·심장질환

뇌경색 등「뇌혈관 질환」,심근경색 등「심장질환」은 혈관병변이주로 가령, 식생활, 생활환경 등 일상생활에 의한 제요인이나 유전 등에 의한 요인으로 그것이 서서히 발증하는 것이지만 일이 주원인으로 발증하는 경우도 있습니다. 뇌·심장질환이「확실히 업무의 과중부하」로 인해 발증한 경우에는 노재보험의 대상이 됩니다.

※과중부하란 의료경험칙에 비추어 뇌·심장질환 발증의 기초가 되는 혈관병변 등이 그 자연 경과를 넘어서 현저하게 증악 시킨 점이 객관적으로 인정되는 부하를 말하는 것입니다.

<대상이 되는 질병>

○ 뇌혈관 질환

- 뇌내출혈(뇌출혈)
- 지주막하출혈
- 뇌경색
- 고혈압성 뇌증

○ 허혈성 심질환 등

- 심근경색
- 협심증
- 심장정지(심장성 돌연사 포함)
- 박리성 대동맥류

[노재 인정조건]

다음 어느하나의 조건에 해당되는 경우 노재가 인정 됩니다.

1. 비정상적인 현상

발증직전부터 전일까지의 사이에 발생상태를 시간적·장소적으로 명확한 비정상적인 현상에 조우

※업무에 관련한 중대한 인신사고 등에 직접 간여하여 현저히 정신적 부담을 받았거나 사고발생으로 구조활동과 사고처리에 참여하여 현저히 신체적 부담을 받았을 경우 등 입니다.

2. 단기간의 과중한 업무

발증의 가까운 시기에 특별히 과중한 업무에 종사

(1)발증직전부터 전일까지의 사이 업무가 특별히 과중한 경우 (2)발증직전부터 전일까지의 사이 업무가 특별히 과중하였다는 인정을 받지 못하였을 경우에도 발증전 약 1주일간 이내에 과중한 업무가 계속 된 경우에는 업무와 발증과의 관련성이 있다고 판단 됩니다.

3. 장기간의 과중한 업무

발증전 장기간에 걸쳐 현저히 피로축적을 일으킬수 있는 특별히 과중한 업무에 종사

시간외 노동이 월 45시간을 초과할 정도로 긴 시간은 관련성이 강하며 발증전 1개월간 100시간,또는 2~6개월간 평균 80시간을 초과하는 시간외 노동이 있을 경우는 업무와 발증과의 관련성이 강한 것으로 평가 됩니다.

※ 2,3에 관해서는 노동시간 이외에도 근무형태 등(불규칙적인 근무·구속되는 시간이 긴 근무·교대제 근무·심야근무) 작업환경(온도환경·소음·시차) 정신적 긴장 등도 업무로 인한 부하요인으로 검토하게 되어 있습니다.

【질병별로의 인정조건②】

정신장애

정신장애는 외부로부터 심리적 부하(스트레스)와 그 심리적 부하에 대한 개인의 대응력 강약과의 관계로 발병에 이르는 것입니다.

정신장애가 업무로 인한 강한 심리적 부하※로 발증했을 경우 노재보험의 대상이 됩니다.

※업무로 인한 강한 심리적 부하란 객관적으로 대상의 질병을 발병시키는 가능성이 있는 강한 심리적 부하를 가리킵니다.

[노재 인정조건]

다음의 모든 조건을 만족시키는 경우 노재가 인정 됩니다.

1. 인정기준의 대상이 되는 정신장애를 발병하고 있음

국제질병분류 제10회 수정판(ICD-10)제Ⅴ장「정신 및 행동의 장애」에 분류되는 정신장애입니다.(치매증이나 두부외상 등으로 인한 것은 포함되지 않습니다.)

(예) 우울증, 급성 스트레스 반응 등

2. 정신장애 발병전 약 6개월간에 업무로 인한 강한 심리적 부하가 인정 될 경우

(예) 심한 괴롭힘·따돌림·폭행·업무의 내용·업무량에 큰 변화가 있을 경우 등

※따돌림이거나 성희롱과 같은 상황이 반복 될 때에는 발병의 6개월 보다 그 전에 이미 시작되어 발병 할 때까지 계속 됐을 경우에는 시작 된 시점부터 심리적 부하가 평가 됩니다.

3. 업무이외의 심리적부하나 개체적 원인으로 인하여 정신장애를 발병시켰다고 인정되지 말아야 할 것

사적인 일(이혼, 배우자와의 별거 등)이나 본인 이외의 가족·친족의 일(배우자와 어린이, 부모, 형제의 사망 등)이 발병의 원인이 아니라고 말할수 있는지 없는지를 신중하게 판단합니다.

정신장애의 기와력과 알콜 의존증 등 개체적 원인의 유무와 그 내용에 대해 확인을 하고 개체적 원인이 있을 경우에는 그것이 발병의 원인이 아니라고 말할수 있는지 없는지를 신중하게 판단합니다.

【질병별로의 인정조건③】

상지(팔) 장애

팔과 손을 과도하게 사용하여 목으로부터 어깨, 팔, 손, 손가락에 거쳐 염증이 생기거나 관절과 근(힘줄)에 이상이 생길 수 있습니다.

상지장애란 이러한 염증과 이상을 일으키는 상태를 가리킵니다.

<대표적 진단명>

- 테니스엘보 •꿈치터널 증후군 •회외(내)근 증후군 •수관절염•건초염
- 손목수근관증후군 •서경

[노재 인정조건]

다음의 모든 조건을 만족시키는 경우 노재가 인정 됩니다.

1. 상지 등※에 부담이 되는 작업이 위주인 업무에 상당기간(원칙상 6개월정도 이상) 종사한 후에 발병이 된 것임

주로 다음과 같은 작업이 해당 됩니다.

- 1 상지의 반복적인 동작이 많은 작업
- 2 상지를 쳐든 상태로 진행되는 작업
- 3 경부,어깨의 움직임이 적고 자세가 구속되는 작업
- 4 상지 등 특정부위에 부담이 가는 상태로 진행되는 작업

※상지 등 이란 후두부,경부,견갑대,윗팔,앞팔,손,손가락을 가리킵니다.

2.발증전에 과중한 업무에 종사

발증직전 3개월간에 상지 등에 부담이 가는 작업을 다음과 같은 상황에서 종사했을 경우를 말합니다.

•업무량이 거의 일정한 경우

같은 작업에 종사하는 동성별로 연령이 비슷한 노동자보다 10%이상 작업량이 많은 날이 3개월간 계속 되었다.

•업무량이 일정하지 않은 경우

① 하루의 업무량이 통상의 20%이상 많은 날이 1개월에 10일정도 있으며 그것이 3개월 계속 되었다.(1개월간 업무량의 총량이 통상과 같아도 좋다)

② 하루 노동시간의 3분의 1정도 시간에 해당되는 업무량이 통상보다 20%이상 많은 날이 1개월에 10일정도 있으며 그것이 3개월정도 계속 되었다.(하루의 평균은 통상과 같아도 좋다)

※과중한 업무에 종사하였는가 않았는가를 판단 할 때 업무량 뿐만아니라 다음의 상황도 고려합니다.

- 장시간의 작업,연속작업 •과도의 긴장•타율적이고 과도한 작업 페이스
- 부적절한 작업환경•과대한 중량부하,힘의 발휘

3.과중한 업무 종사와 발증까지의 경과가 의학상 타당하다고 인정을 받아야 함

【질병별로의 인정조건④】

요통

노재보험 대상이 되는 요통은 의학상 요양이 필요하다고 인정되는 다음의 2종류 중 하나로 각각에 대해 노재인정조건이 정해져 있습니다.

[노재 인정조건]

1. 재해성 원인으로 인한 요통

부상 등으로 인한 요통으로 다음의 ①, ②조건 어느 하나라도 만족시킬 경우

- ① 허리의 부상 또는 그 부상의 원인이 된 급격한 힘의 작용이 근무중의 돌발적인 상황으로 발생한 것임을 확실하게 인정 받을수 있어야 함
- ② 허리에 작용한 힘이 요통을 발증시키거나 또는 요통의 기왕증·기초질환을 현저히 악화시켰다고 의학적으로 인정을 받아야 함

2. 재해성에 의하지 않은 요통

무거운 물건을 취급하는 업무 등 허리에 과도의 부담이 가는 일에 종사하는 노동자에 발증한 요통으로 작업상태와 작업기간 등으로 업무가 원인이 되어 발증 되었음을 인정받아야 함
재해성에 의하지 않은 요통은 그 발증원인에 따라 다음의 2종류로 구분하여 판단 됩니다.

◇근육 등 피로가 원인인 요통

다음과 같은 업무에 비교적 단기간(약 3개월 이상) 종사하여 근육 등의 피로가 원인이 되어 발증한 요통은 노재보상의 대상이 됩니다.

- 약20kg이상의 무거운 물건 혹은 중량이 다른 물품을 반복하여 중간허리의 자세로 취급하는 업무
- 매일 수시간 정도 허리를 아주 부자연한 자세로 유지하여 수행하는 업무
- 장시간 일어설 수 없이 같은 자세를 유지하여 수행하는 업무
- 허리에 아주 큰 진동을 받으면서 작업을 계속하여 수행하는 업무

◇뼈의 변화가 원인인 요통

다음과 같은 무거운 물건을 취급하는 업무에 상당기간(약 10년이상) 계속하여 종사함으로 뼈의 변화가 원인이 되어 발증한 요통은 노재보험의 대상이 됩니다.

- 약 30kg이상의 무거운 물건을 노동시간의 3분의 1정도 이상 취급하는 업무
- 약 20kg이상의 무거운 물건을 노동시간의 절반정도 이상 취급하는 업무

※ 뼈의 변화가 원인인 요통이 노재보상의 대상으로 인정 받으려면 그 변화가「통상의 가령으로 인한 뼈의 변화 정도를 확실히 초과한 경우」에만 한합니다.