

보험설계사에 대한 사회보험 의무적 적용의 타당성에 관한 연구*

유 주 선**

<차례> _____

- | | |
|---------------------------------|------------------------------|
| I. 서 론 | IV. 보험설계사의 산재보험 적용에 대한 법적 검토 |
| II. 보험설계사 근로자성 인정 여부 | V. 결 론 |
| III. 보험설계사의 고용보험 확대적용에 대한 법적 검토 | |
-

주제어 : 보험판매채널, 보험설계사, 보험설계사와 근로자의 차이, 고용보험, 산업재해보상보험, 충분한 조사와 영향 평가

<국문초록> 보험설계사는 보험 판매채널로서 매우 중요한 역할을 하고 있고, 특수직종사자 가운데 가장 많은 수를 차지하고 있다는 점에서, 보험설계사의 사회보험 확대방안은 보험법의 영역에서 뜨거운 이슈로 등장하고 있다. 본 논문에서 저자는 다음과 같은 세 가지 영역을 다룬다. 첫째, 보험회사 등에 소속되어 있다는 특징에 따라 보험설계사가 근로자로 인정해야 할 필요성이 있는지 여부를 논의한다. 대법원 판례의 추이를 살펴보는 동시에 주요국에서 어떻게 운영되고 있는가도 고찰한다. 둘째, 보험설계사의 고용보험의 의무적 적용을 확대하는 것이 합당한가의 문제 및 셋째, 보험설계사가 산재보험을 의무적으로 가입하는 것이 타당한가에 대한 문제를 실증적인 방식으로 논의한다.

보험설계사에 대한 고용보험과 산재보험의 의무화 방안은 보험설계사의 본질적인 특성을 고려하지 않고, 특수직종사자라고 하는 하나의 틀에 놓고서 획일적인 제도를 도입하고자 한다는 점에서 심각한 문제라고 지적하지 않을 수 없다. 고용보험을 도입하고자 위해서는 보험설계사에 대한 도입 필요성의 충분한 사전 조사와 영향 등을 검토해야 하고, 당사자가 선택할 수 있는 권리를 부여해야 한다. 이는 산재보험의 경우도 마찬가지이다. 보험설계사의 이익을 위한 정책이 오히려 예상치 못한 불이익의 결과를 초래할 수 있음을 유념해야 할 것이다.

* 본 연구는 2018년 강남대학교 교내연구비 지원에 의하여 수행되었음.

** 강남대 공공인재학과 교수

- 논문접수일(2019.05.20), 심사개시일(2019.06.09), 게재확정일(2019.06.27)

I. 서론

특수형태근로종사자(이하 ‘특수직종사자’라 한다)의 법적 지위와 관련된 문제가 논의되고 있다. 골프장 경기보조원, 레미콘 운전자, 학습지 교사, 택배기사, 대출모집인, 카드모집인, 대리운전기사, 지입차주 및 보험설계사 등 특수직종사자의 실업에 대한 보호강화 및 고용촉진 등을 지원하기 위한 고용보험법 개정안이 제20대 국회에서 발의되었다. 인권위원회는 2017년 5월 29일 특수직종사자의 노동3권 보장을 위한 입법 권고를 발표한 바 있고, 정부 역시 노동존중 사회 실현 공약의 세부 과제로 이들의 노동기본권보장 및 사회보험 적용을 확대하고자 한다.¹⁾

보험설계사는 보험 판매채널로서 매우 중요한 역할을 하고 있고,²⁾ 특수직종사자 가운데 가장 많은 수를 차지하고 있다는 점에서 보험법의 영역에서 뜨거운 이슈로 등장하고 있다.³⁾ 보험회사 등에 소속되어 있다는 특성에 따라 보험설계사가 근로자로 인정해야 할 필요성이 있는지 여부, 고용보험과 산업재해보상보험(이하 ‘산재보험’이라 한다)의 의무적 가입 여부 등이 핵심 주제로 논의되고 있는 것이다. 이하에서는 보험설계사에 대한 근로자성 인정 여부 및 보험설계사의 고용보험과 산재보험 의무적 가입에 대한 타당성 여부를 검토하기로 한다.

1) 본 논문은 2018년 11월 20일 의원회관 제2소회의실에서 개최된 “특수형태근로종사자에 대한 사회보험 의무적용: 사회경제적 영향과 대안은?”이라는 공청회에서 필자가 발표한 원고를 수정, 보완한 것이다.

2) 보험설계사에 대하여는 김은경, 「보험계약법」, 보험연수원, 2016, 116면; 박세민, 「보험법」, 제4판, 박영사, 2017, 109면 이하; 양승규, 「보험법」, 제5판, 삼지원, 2004, 96면; 유주선, 「보험법(최신 개정판)」, 썬아이알출판사, 2018, 104면 이하; 이기수/최병규/김인현, 보험해상법(상법강의 IV), 제9판, 2016, 77면; 장덕조, 「보험법」, 제4판, 법문사, 2018, 105면; 한기정, 「보험법」, 제2판, 박영사, 2018, 73면 이하; 최기원, 「보험법」, 제3판, 박영사, 2002, 29면 이하.

3) 유주선, “보험법의 현안문제와 개선방안”, 「기업소송연구」 (통권 제16호), 기업소송연구회, 2018, 211면 이하.

II. 보험설계사 근로자성 인정 여부

1. 판단 기준

보험설계사는 보험회사와 위탁계약을 체결한 개인사업자에 해당한다.⁴⁾ 양자의 계약형태는 근로계약이 아닌 보험모집에 대한 위탁계약으로 체결되고 있으며, 소득세법상 사업소득자로 분류되어 과세대상이 된다. 대법원은 근로기준법상 근로자 해당 여부에 대하여, “근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부는 그 계약이 민법상의 고용계약이든 또는 도급계약이든 그 계약의 형식에 관계없이 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 결정되는 것이고, 여기서 종속적인 관계가 있는지 여부를 판단함에 있어서는 업무의 내용이 사용자에 의하여 정하여지고 취업규칙·복무규정·인사규정 등의 적용을 받으며 업무수행 과정에 있어서도 사용자로부터 구체적이고 직접적인 지휘·감독을 받는지 여부, 사용자에 의하여 근무시간과 근무 장소가 지정되고 이에 구속을 받는지 여부, 근로자 스스로가 제 3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 업무의 대체성 유무, 비품·원자재·작업 도구 등의 소유관계, 보수가 근로 자체의 대상적(대상적) 성격을 갖고 있는지 여부와 기본급이나 고정급이 정하여져 있는지 여부 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로제공관계의 계속성과 사용자에게에의 전속성의 유무와 정도, 사회보장제도에 관한 법령 등 다른 법령에 의하여 근로자로서의 지위를 인정 받는지 여부, 양 당사자의 경제·사회적 조건 등 당사자 사이의 관계 전반에 나타나는 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.”고 판시한 바 있다.⁵⁾

2. 실정법상 인정 여부

(1) 근로기준법의 경우

보험회사의 보험설계사가 근로자가 될 수 있는가에 대하여 대법원은 “원고는

4) 김영국, “보험설계사의 근로자성 인정의 한계와 노동관련 법률개정안의 과제”, 『법학논고』 (제52집), 경북대학교 법학연구원, 2015, 129면 이하.

5) 대법원 2000. 1. 28. 선고 98두9219 판결.

위에서 본 조회나 석회에 참석의무가 있다고 할 수 없고, 조회, 석회 자리에서 이루어지는 보험 상품의 내용이나 판매기법 등에 관한 교육이나 실적확인 등 참가인 회사가 위탁자의 지위에서 행하는 보험모집인의 수탁업무의 원활한 수행을 위한 교육과 최소한의 지시에 불과하며, 원고는 위촉계약에서 수탁한 업무를 수행하고 제공한 근로의 내용이나 시간과는 관계없이 보험모집인 제 수당 지급규정에 의하여 오로지 자신의 노력으로 체결된 보험계약의 계약고, 수금액 등 실적에 따라 그 지급항목 및 지급액이 결정되는 수당을 지급받고, 위 규정에 정해진 실적에 미치지 아니하면 기본수당도 지급받지 못하며, 법률(보험업법 제 148조 제2항)에 의하여 다른 보험회사를 위한 보험의 모집은 할 수 없지만 참가인 회사의 보험모집인으로 활동하면서 다른 종류의 영업에 종사하는 것이 금지되어 있는 것도 아니고 또 그것이 사실상 곤란한 것도 아니며, 타인의 노동력의 이용 등 업무수행방식에 제한이 없고, 한편 업무수행과정에서 아무 때나 임의로 이탈할 수 있으며 실제로 참가인 회사 보험모집인의 영업활동일수는 월 평균 15일 정도임을 알 수 있다. 사정이 이와 같다면, 원고가 제공하는 노무는 참가인 회사의 사업의 중요한 부분에 속하고, 또 보험모집인의 업무수행이 개인의 자력과 능력에 달려 있는 것이어서 그 업무수행에 관한 참가인 회사의 지시감독은 간접적인 형태로 이루어질 수밖에 없다는 특성을 감안하더라도, 원고의 근로시간 및 근로내용이 참가인 회사에 의하여 지배, 관리된다고 볼 수는 없으므로 원고가 참가인 회사와 종속적인 관계에서 노무를 제공하였다고 할 수 없다.”고 판시한 바 있다.⁶⁾

이와 같은 내용을 고려해 보건대, 대법원은 첫째, 구체적이면서 직접적인 지휘나 감독 여부. 둘째, 근무시간 및 장소 구속여부. 셋째, 비품이나 작업도구 등 소유관계. 넷째, 보수가 근로자체의 대상적 성격을 갖는지 여부 등 여러 지표를 종합적으로 고려해 보았을 때, 보험설계사는 근로기준법상 근로자가 아니라고 판단한 것이라 하겠다.⁷⁾

6) 대법원 2000. 1. 28. 선고 98두9219 판결.

7) 박인호, “보험자에 대한 보험설계사의 지위에 관한 연구”, 「법학연구」 (통권 제47집), 전북대학교 법학연구소, 2016, 320면.

(2) 노동조합법의 경우

서울행정법원은 “보험설계사는 출퇴근 및 활동구역의 제한이 없고, 재량과 능력에 따라 업무수행을 하며 회사의 직접적·구체적 지휘·감독이 부재하고, 실적 미달 시 수당감소나 약정에 따른 해촉 이외에 별도의 징계 등 제재조치가 없으며 보험모집 활동 이외 겸업도 가능하므로 근로자에 해당하지 아니한다.”고 판시하였다.⁸⁾

3. 기타 특수직종사자의 경우

레미콘기사에 대해서 대법원은 두 번에 걸쳐 그의 근로자성을 부정하였고,⁹⁾ 학습지교사에 대하여는 노동조합법상 근로자를 인정하였지만,¹⁰⁾ 근로기준법상 근로자로는 인정하지 않았다.¹¹⁾ 한편, 골프장캐디에 대하여 대법원은 노동조합법상 근로자로 인정하였지만,¹²⁾ 근로기준법상 근로자로는 부정하는 바 있다.¹³⁾

4. 외국의 경우

독일이나 프랑스 등 유럽국가의 경우 특수직종사자에 대하여 근로자로서의 지위를 인정하고 4대 보험을 보장해 주는 것으로 알려지고 있으나, 미국의 경우는 보호 법규가 없는 것으로 나타나고 있다. 이것은 입법정책의 결정이기 때문에 반드시 어떤 형태에 따라야 함을 구속할 수는 없다고 하겠다.¹⁴⁾ 그러나 보험 영업에 관한 모집과 중개를 하는 우리나라의 보험설계사와 같은 동일한 유형이 독일이나 프랑스에도 존재하는가에 대하여는 의문이다. 보험설계사라고 하는 유형의 모집조직은 일본과 우리나라에서 발전된 독특한 형태에 해당한다. 일본의 경우

8) 서울행정법원 2002. 8. 8. 2002구합 2598.

9) 대법원 2006. 5. 11. 선고 2005다20910 판결(노동조합법상 근로자성 부정), 대법원 2006. 10. 13. 선고 2005다64385 판결(근로기준법상 근로자 부정).

10) 대법원 2018. 6. 15. 선고 2014두12598, 12604 판결(노동조합법상 근로자 인정),

11) 대법원 1996. 4. 26. 선고 95다20348 판결, 대법원 2005. 11. 24. 선고 2005다39136 판결(근로기준법상 근로자 부정)

12) 대법원 1993. 5. 25. 선고 대법원 90누1731 판결(노동조합법상 근로자 인정),

13) 대법원 1996. 7. 30. 선고 95누13432 판결(근로기준법상 근로자 부정).

14) 김창호, “보험설계사의 4대 보험 적용 쟁점 및 향후과제”, 「이슈와 논점」 (제1358호), 국회입법조사처, 2017, 2면.

보험설계사를 준임직원 형태인 1년 단위 계약직(전속조직)으로 고용하여 4대 보험문제를 해결하고 있다.

Ⅲ. 보험설계사의 고용보험 확대적용에 대한 법적 검토

1. 개정안 현황

특수직종사자의 고용보험 의무가입을 주요 내용으로 하는 다수의 고용보험법 개정안이 발의되어 국회 환경노동위원회에 계류 중에 있고, 정부 역시 특수직종사자의 고용보험 등 사회보험 적용확대 등을 정부 5개년 100대 국정과제로 선정하여 입법을 추진하고 있다. 최근 한정애 의원이 대표발의한 고용보험법 개정안이 정부 방안을 담고 있는 것으로 보인다.

<특수직종사자에 대한 고용보험 적용 관련 개정안>

발의	발의일	국회심의	내 용
한정애	'18.11.6	미심의 (위원회 회부상태)	<ul style="list-style-type: none"> ▶(적용방식) 당연적용 (예외 최소화) ▶(적용사업) 실업급여 및 출산전후휴가급여 ▶(보험료율) 사업주/특수직 각 0.65%(근로자 동일) ▶(기여요건) 이직전 24개월 보험료 납부 12개월↑ ▶(수급사유) 비자발적 이직, '소득감소 이직'
한정애(민)	'16.6.30.		▶특수직종사자를 고용보험법상 근로자로 규정(특례 규정 신설)하여 의무 가입
문진국(한)	'16.8.12.		
장석춘(한)	'16.9.29.	미심의 (고용소위 회부상태)	<ul style="list-style-type: none"> ▶특수직종사자에 대한 고용보험 의무가입. 단, 소득 등 대통령령으로 정하는 경우 예외 ▶특수직종사자 정의 및 구직급여 요건 등 신설
박광운(민)	'18.2.6.		<ul style="list-style-type: none"> ▶특수직종사자를 고용보험법상 근로자로 규정(특례 규정 신설)하고, 일반 근로자와 동일하게 의무 가입. 단, 적용제외 신청 가능 ▶보험료는 사업주 1/4, 특수직종사자 3/4 부담

현재의 논의와 개정안은 특수직종사자에 대한 특수한 사회보험제도 틀을 새로 만드는 것이 아니라, 기존 고용보험제도 안에 특수직종사자를 포함시키고자 하는 방안이 해당되는 것으로 판단된다.¹⁵⁾ 기존의 사회보험제도와는 별도로, 특수직종사자에 대한 독립적 사회보험제도를 논하는 경우라면 조금 다른 전제를 갖고 출발할 수 있을 것이다. 그러나 현재 진행되는 개정안은 기존의 고용보험제도 틀 안으로 특수직종사자를 어떻게 포섭할 것인지에 관한 것이라는 점에서, 기존 고용보험제도의 내용을 기준으로 보험설계사들에게 고용보험제도를 적용하고자 할 때 발생할 수 있는 문제점 등을 다루어 볼 필요가 있다고 하겠다. 이하에서는 고용보험관계의 성립을 고려할 때 보험설계사에 대한 고용보험제도의 ① 적용방식(당연/임의가입), ② 보험료 부담(의 주체 및 부담수준), ③ 보험료 부과기준, ④ 기금계정의 분리, ⑤ 보험료율, ⑥ 구직급여 수급요건 및 수급사유 등을 검토하기로 한다.

2. 주요 내용과 검토

(1) 주요 내용

고용보험법 일부개정법률안(한정애 의원 대표발의)은 특수직종사자를 일반 근로자와 같이 고용보험에 의무적으로 가입하도록 함으로써 특수직종사자의 실업 예방과 고용촉진 등을 제도적으로 보장하고자 한다(안 제2조 제1호 다목 및 제 113조의 3 신설). 한정애 의원안 이외에 국회에 계류중인 다른 고용보험법 개정안도 대체로 특수직종사자에 대해 고용보험을 당연 적용하고, 적용예외를 일정한 사유로 한정함으로써 적용을 확대하고자 한다. 또한 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률(이하 ‘보험료징수법’이라 한다)」에서 고용보험료는 사업주와 특수형태근로종사자가 각각 2분의 1씩 부담하도록 하는 방안이 모색되고 있다.

15) 유주선, “보험설계사 및 예술인의 고용보험 적용에 대한 소고”, 『월간 생명보험』 (동권 제469호), 생명보험협회, 2018년 3월호, 12면 이하.

(2) 적용방식

1) 의의

현재의 고용보험제도는 일반 근로자들에 대해서는 당연적용을 원칙으로 하면서, 다만 자영업자의 경우에는 임의가입방식을 선택하고 있다. 특수직종사자의 고용보험 가입방식이 합당한가에 대한 의문이 제기될 수 있다. 왜냐하면 특수직종사자에 대한 고용보험 관련 설문조사에 따르면 6개 업종 특수직종사자 중 73.1%가 자발적 가입을 원하고 있는 상황에서 의무가입 방식을 적용하는 것은 적절치 않다는 지적이 제기되고 있기 때문이다. 제도 도입의 수혜자인 특수직종사자들은 무조건적인 당연가입 보다는 원하는 사람만 가입하는 방식을 더욱 선호하고 있는 모습이다.¹⁶⁾

<고용보험 도입 시 희망하는 가입 형태>

구분	무조건 가입(%)	원하는 사람만 가입(%)	합계(%)
총 계	26.9	73.1	100.0
보험설계사	23.0	77.0	100.0
택배기사	25.5	74.5	100.0
골프장캐디	13.0	87.0	100.0
학습지교사	26.8	73.2	100.0
콘크리트믹스트럭 운전사	43.0	57.0	100.0
퀵서비스기사	33.3	66.7	100.0

* 주 : 보험설계사 등 특수형태종사자 1,685명 대상 전화 조사

* 출처 : 고용노동부, 「특수형태근로종사자 고용보험 관련 설문조사」 (2013. 11, 고용노동부가 한국리서치에 의뢰하여 실시)

16) 고용보험 가입의사가 있는 특수직종사자의 73.1%가 당연가입보다는 자율적인 임의가입을 선택하고 있다.

이러한 상황에서 특수직종사자에 대한 고용보험의 적용이 당연가입형태이어야 할 것인가, 임의가입형태이어야 할 것인가, 중간적 형태로서 현재 산재보험과 같이 당연적용을 원칙으로 하되 적용제외를 신청할 수 있도록 할 것인지는 특수직종사자들에 대한 고용보험 적용을 논의할 때 가장 먼저 해결하여야 문제이면서 가장 핵심적인 영역에 해당된다. 크게 보면 당연적용과 임의적용 두 가지 방법이 있는데, 양자 모두 장점과 단점을 갖고 있다.

2) 당연적용

당연적용 방식인 강제가입 형태는 특수직종사자를 두텁게 보호할 수 있다는 장점을 갖고 있기는 하지만, 보험료가 사업주와 특수직종사자 모두에게 부담이 될 수 있고, 특히 고용보험의 필요도에 따라서 당연가입방식에 대한 반응이 크게 다를 수 있다는 점에 유념해 볼 필요가 있다.

3) 임의적용

임의적용방식은 사업주와 특수직종사자의 선택에 따라 고용보험을 적용하도록 하는 것이기 때문에 고용보험제도 확대적용에 따른 당사자들의 저항이나 부담이 가장 적을 것이다. 그러나 사업주와 특수직종사자가 보험료를 분담하게 되어 있는 현행 시스템 하에서 임의가입방식을 선택했을 때, 과연 어느 정도 가입이 이루어지고 제도 활성화가 가능할 것인가가 문제이다.¹⁷⁾

4) 검토

특수직종사자에 대한 고용보험 적용 문제는 강제 의무가입 보다는 시행령을 개정하여 현행 자영업자 특례제도의 가입요건을 완화하는 방식이 보다 합리적인 방안이라 생각된다. 특수직종사자는 근로자가 아니며, 자영업자 가입 특례가 마련되어 현재도 가입이 가능함에도 불구하고 별도의 법 개정을 통해 고용보험 가입을 강제하는 것은 적절치 않다는 점을 고려한 문제 해결방식이다. 현재의 「보험료징수법」은 '자영업자 특례규정'을 두어 근로자가 아닌 이들도 개인의 선

17) 상대적으로 고용이 안정된 업종 혹은 개별 특수직종사자들은 고용보험에 가입하려 들지 않겠지만, 고용이 불안정하고 계약기간이 짧으며 저소득 업종 혹은 개별 특수직종사자들은 고용보험에 가입하려 함으로써 보험료 수급 균형의 문제를 불러일으킬 수도 있을 것이다.

택에 따라 임의로 고용보험을 적용받을 수 있도록 허용하고 있으며, 특수직종사자 역시 동 제도를 충분히 활용 가능하다는 점이다.¹⁸⁾ 그러나 보험료징수법상 ‘사업자등록증을 보유하고, 개업일로부터 5년 이내’인 경우에만 자영업자 특례규정을 적용받을 수 있는데,¹⁹⁾ 특수직종사자들은 부가세 납부가 면제되어 사업자등록증을 보유하고 있지 않거나 사업자등록을 한 지 5년이 경과되어 있지 않아서 고용보험 가입이 제약되는 문제점이 있다. 따라서 특수직종사자들이 자영업자 특례규정을 통해 자율적으로 고용보험에 가입할 수 있도록 대통령령으로 정하는 요건을 완화하고, 그 외 필요한 제반 규정 정비를 통해 자영업자 특례규정의 실질적인 접근성을 보장하고 확대할 필요가 있다.

또 다른 방안으로는 당연적용을 원칙으로 하면서, 예외적으로 적용제외신청을 허용하는 방식이다. 즉, 현행 산재보험방식으로 고용보험제도 가입방식을 선택하는 것인데, 예외적 적용제외신청 방식은 특수직종사자 업종간 또는 동일 업종 내에서의 종사 실태가 매우 다양하고 업종별, 성별, 연령별 이해관계가 다르다는 점에서 바람직한 방식이라고 할 수 있다. 이를 고려한다면 일정한 적용제외신청 사유를 법으로 명시한 후 그에 해당하는 경우에는 고용보험제도 적용을 받지 않을 수 있도록 하는 것이 합리적인 방법이다. 다만, 적용제외 신청사유를 너무 협소하게 한정할 경우 사실상 가입을 강제하는 효과를 야기하고, 특수직종 또는 개별 종사자의 구체적 특수성이나 자율성을 침해하게 되므로 합리적인 범위까지 적용제외 신청사유를 확대할 필요가 있다.

(3) 보험료 부담

고용보험제도가 특수직종사자에게 확대 적용된다고 할 때 중요한 문제 중의 하나는 바로 보험료 부담주체일 것이다.²⁰⁾ 현재의 고용보험제도 하에서는 일반 근로자의 경우 실업급여에 대하여 노사가 각각 50%씩 균분하고, 고용안정사업과

18) 보험료징수법 제49조의2 제1항 참조

19) 보험료징수법 시행령 56조의5 참조

20) 장우찬, “산재보험법상 특수형태근로종사자 적용 특례 조항의 비판적 검토-특수형태근로종사자에 대한 산재보험료 부담의 타당성 문제를 중심으로.”, 『노동정책연구』 (제14권 제1호), 한국노동연구원, 2014, 170면 이하. 여기에서는 특수형태근로종사자의 산재보험의 확대를 찬성하는 입장을 취하되, 이 특례조항이 이들의 지위를 고착화시킬 수 있다고 지적한다.

직업능력개발사업에 대해서는 사용자가 100% 부담하고 있는 실정이다. 반면, 고용보험에 가입할 수 있는 자영업자의 경우에는 고용보험에 가입한 자영업자가 보험료를 100% 전액 부담한다.

산재보험과 같은 경우에는, 일반 근로자의 경우에는 사용자가 100% 부담하고, 산재보험에 가입할 수 있는 중소기업사업주의 경우에는 본인 스스로 100% 부담하지만, 특수직종사자의 경우에는 종사자와 사업주가 각각 50% 균분하게 된다. 그러나 어느 정도의 부담률이 적절할 것인지에 대하여는 다양한 의견이 제기될 수 있다.

특수직종사자는 근로자는 아니지만 일부 근로자성도 찾아볼 수 있고, 보호의 필요성을 감안하여 특수직종사자가 50%를 부담하고, 사업주가 나머지 50%를 부담하는 방안이 개정안의 모습이다. 그러나 이 개정안은 특수직종사자에게는 유리하다고 할 수 있겠지만, 사업주로서는 근로자도 아닌 특수한 형태의 노무종사자들과의 계약관계로 인하여 고용보험료를 부담해야 한다는 점이 논리적으로 납득하기 어렵고, 경제적으로도 큰 부담으로 작용할 수 있다.

특수직종사자 혹은 사용자가 모두 부담하는 방안을 모색해 볼 수 있다. 그러나 이 방안은 보험료 납부 주체를 어느 일방으로 정함으로써 보험료 납부의무의 형성에 따른 반발이 어느 한쪽으로부터만 나오게 될 것이라는 결과 이외에는 어떠한 의미도 없다는 주장도 제기되고 있는 상황이다.

그러나 특수직종사자 이직의 자기책임성이 높은 상황에서 개정안처럼 보험료율을 사업주와 50:50으로 설정하는 것은 적절하지 못한 면이 있다. 근로자의 경우 이직에 대한 사업주의 책임성을 일부 인정하여 실업급여 보험료율을 50:50으로 하고 있다. 그러나 특수직종사자 사용 9개 업종의 경우 만성적인 인력부족 등으로 인해 사업주들이 이직 방지를 위해 최선을 다하고 있으며 본인 의사에 따라 언제든지 재취업이 가능하다. 현재 산재보험 적용대상이면서 고용보험의 경우에도 그 적용이 가장 유력한 9개 업종도 그렇지만, 그 외 특수직종도 직종에 따라서는 크게 다르지 않을 것이다. 특히 보험업계의 경우에는 보험회사와 보험회사간, 보험회사와 보험대리점간 치열한 리크루팅 경쟁으로 인해 구직자(보험설계사) 우위의 시장이 형성되어 있다. 따라서 특수직종사자의 이직에 있어 사업주의 책임이 있는 경우는 거의 없다고 볼 수 있으며, 보험료를 분담해야 할 근거도 찾

기 어렵다고 하겠다.²¹⁾ 사회안전망 확대도 좋지만 책임성이 전제되지 않은 보험료 부담은 제도 수용성을 떨어뜨릴 수 있다.

(4) 보험료부과기준(단일기준보수제도 문제)

1) 소득격차 무시

특수직종사자에게 이미 적용되고 있는 산재보험의 경우에는 직종별 단일기준 보수제도를 취하고 있다. 즉, 특수직종사자 직종별로 일정한 기준보수를 마련한 후 그에 기초하여 보험료를 부과하는 방식이다. 특수직종사자에 대한 고용보험 적용시에는 개별 신고소득을 기준으로 할 수도 있으나, 행정비용이나 당사자들의 혼란 방지를 감안하면 산재보험과 같이 단일기준보수제도를 그대로 적용할 수도 있을 것으로 보인다. 정해진 보험료율에 따라서 보험료가 정해지게 되고, 그에 따라 구직급여액이 결정될 것이다. 그런데 문제는 특수직종사자들 간 소득 격차가 상당히 큰 것으로 나타나고 있는 상황에서 단일기준보수 방식을 채택할 경우 형평성 논란이 발생할 수 있고, 높은 실업급여 기대금액으로 도덕적 해이를 조장할 우려가 있다. 이에 기준보수 방식 채택 시 상당수 종사자는 자신의 소득에 비해 지나치게 높은 보험료를, 일부는 지나치게 낮은 보험료를 부담하는 결과를 야기할 수 있다.²²⁾

21) 산재보험의 경우 근로자 가입자는 사업주가 100% 보험료를 부담하고 있는 반면, 6개 업종 특수직종사자의 경우 사업주의 책임성이 낮다는 점을 이유로 50:50으로 분담하고 있다. 따라서 고용보험(실업급여)의 경우 근로자 가입자는 사업주와 근로자가 50:50으로 보험료를 분담하고 있다는 점을 고려하면, 9개 업종 특수형태종사자 고용보험료 부담의 경우 종사자가 100% 부담하는 것이 타당할 것이다.

22) 보험설계사들의 월평균 총수령액은 응답자(188명) 중 301만 원 이상 500만 원 이하가 29.3%(55명)로 가장 많았고, 다음은 201만 원 이상 300만 원 이하 25.0%(47명)로 조사되었고 응답자 월평균 총수령액 평균은 326.9만원이었다. 위 월평균 총수령액에서 회사공제액과 업무관련지출비용을 제외한 실질소득은 전체 응답자(187명) 중 101만 원 이상 200만 원 이하의 응답자가 36.9%(69명)로 가장 많았고, 그 다음으로 201만 원 이상 300만 원 이하 응답자가 27.3%(51명)를 차지하였음. 이들의 평균은 249.8만 원이고, 이를 연평균으로 환산하면 2,997.6만 원이 된다. 이들의 기준보수액이 280만 원으로 설정될 경우 개인 월 소득수준 대비 근로자의 3~6배의 보험료를 부담하게 됨으로써 형평성에 대한 불만이 제기될 수밖에 없다. 월 소득이 50만원인 생명보험설계사의 경우 소득에 따른 보험료는 3,250원이나, 실제 지불하는 보험료는 18,331원으로 5.6배 수준이다.

2) 실제소득 초과 실업급여 발생 가능성

실제 월 소득 대비 실업급여 수급 기대 금액이 높아 특수직종사자들의 도덕적 해이 유인이 증대할 수 있다. 생명보험설계사 월 실업급여 수급 기대금액은 141만원으로, 29% 이상이 실제 소득보다 실업급여가 더 많은 문제를 발생할 수 있다.

<보험회사 전속설계사의 월소득 분포>

50만원 미만	50만~100만	100~200만원	200~500만원	500만원 초과
18.9%	10.1%	20.8%	33.0%	17.2%

* 자료 : 생명·손해보험협회(2017년 기준)

뿐만 아니라 개인선택에 따른 소득조절과 그외 소득감소를 구분할 방법이 없어, 사실상 도덕적 해이를 방지할 수 없다. 이처럼 특수직종사자들의 소득수준은 업종에 따라서 차이가 있고, 동일 업종 내에서도 고소득자와 저소득자가 존재하기 때문에 이를 단일기준보수를 적용하는 것은 불합리한 것으로 판단된다.

3) 검토

강제 의무가입 보다는 현행 자영업자 특례제도의 가입요건을 완화하는 시행령 개정 등을 통해 고용보험적용문제를 해결할 경우 현재 자영업자의 기준보수제도를 적용하는 방안을 생각해 볼 수 있고, 개정안처럼 강제 의무가입의 경우에도 소득 수준을 고려한 복수의 기준보수등급이 마련되어야 할 것이다.

현재 자영업자의 기준보수가 7등급으로 구분되고 있다. 자영업자의 경우에는 고용노동부 장관이 매년 고시하는 기준보수등급 중 어느 하나를 본인이 선택하고, 실업급여는 선택한 기준보수의 50%를 받게 된다. 기준보수와 본인이 선택한 기준보수는 매년 변동가능한테, 특수직종사자의 경우에도 이와 같은 등급별 기준보수가 책정되어야 할 것이다. 그런 측면에서 본다면, 특수직종사자들의 기준보수는 자영업자의 그것에 준하여 설정할 필요가 있다고 하겠다.

일반 근로자의 경우에는 사용자에 의한 근로소득신고를 통해 비교적 분명하게 소득의 추이가 드러나게 되고, 근로자가 근로를 제공함에 필요한 별도의 비용이

소요되지 않는다. 그러므로 근로소득을 기준으로 보험료를 부과하는데 큰 문제가 없지만, 특수직종사자들의 경우에는 근로자의 경우와 동일하지 않다는 점이 문제이다.²³⁾

한편, 기준보수는 구직급여의 산출 기초가 되므로, 특수직종사자들의 실질 임금 수준을 고려하여 단계별로 설정될 필요가 있다. 산재보험의 경우 특수직종사자들의 기준보수는 단일등급이지만, 개정안처럼 고용보험제도를 특수직종사자들에게 확대 적용하고자 하는 주된 목적은 실업의 불안으로부터의 보호이므로, 실업에 대한 효과적 보호를 위해서는 소득수준에 대한 고려가 요구된다.

(5) 기금계정의 분리(별도 계정 운영문제)

1) 법정적립배율 미충족 가능성

법정적립배율도 충족하지 못하는 현 고용보험의 재정부담을 더욱 가중시키는 한편, 특수직종사자의 실업급여 지급을 위한 재원이 일반 근로자의 보험료로 충당되며 비용부담을 둘러싼 갈등까지 초래할 것이라는 우려도 제기되고 있다. 현재 고용보험 근로자 실업급여계정은 여러 차례의 보험료 인상에도 불구하고 재정건전성이 법정 기준에 크게 미달하고 있다.²⁴⁾

<고용보험 근로자 실업급여계정 적립배율 추이>

연도	'06	'07	'08	'09	'10	'11	'12	'13	'14	'15
적립배율	2.43	2.00	1.57	0.78	0.57	0.41	0.39	0.44	0.59	0.69

* 주 : 적립배율 = 연말적립금 / 당해연도 지출액

* 자료 : 고용보험기금 결산 자료 (각 년도, 고용노동부)

이러한 가운데 근로자에 비해 이직률이 현격히 높은 특수직종사자 고용보험 적용을 위해 근로자 계정을 활용할 경우 실업급여기금의 재정안정성에 큰 위협이 될 수 있다고 본다.²⁵⁾

23) 산재보험의 경우에도 특수직종사자에 대한 기준보수를 별도로 정한 후, 그에 따라 보험료를 부과하고 있는 것이다.

24) 2015년 말 기준으로 실업급여계정 법정 적립배율이 1.5배~2.0배라고 한다면, 실업급여계정 실제 적립배율은 0.69배에 해당되고 있다.

2) 검토

특수직종사자들의 고용보험계정을 근로자 계정에 포함시킬 것인지, 자영업자 계정과 같이 분리할 것인지에 대한 검토가 필요하다. 보험원리상 부담 주체가 다르기 때문에 분리하는 것이 타당하다고 본다.

(6) 보험료율

개정안이 실현될 수 있기 위해서 가장 필요한 전제는 특수직종사자에 대한 고용보험제도가 운용될 수 있도록 하는 재정적 기반이 필요하다. 그러므로 고용보험제도의 사업들이 실현될 수 있도록 할 적절한 보험료를 책정할 것이 필요한데, 특히 여기에서는 특수직종사자에 대한 실업급여제도를 우선적 정책 사항으로 설정하였기 때문에, 그에 따른 보험료율이 책정되어야 할 것이다.

그런데 보험료율을 정하는 것은 그리 쉬운 일이 아니다. 무엇보다도 정확한 재정추계를 통해 보험료율을 설정해야 할 필요성이 있는데, 이를 위해서는 특수직종사자의 고용보험 가입자 수, 기준보수, 적용제외신청 등을 고려한 수입추계가 필요하다. 또한 입·이직 기간 등을 고려한 지출추계 및 적립배출 등을 감안한 결과가 도출되어야 한다. 실태에서 나타난 바와 같이 일부 특수직종사자의 소득 수준은 상당히 낮은 편이고, 일반 근로자들의 최저임금 수준에도 미치지 못하는 경우가 있다. 그러한 경우 특수직종사자들이 부담해야 할 보험료를 감액하는 것인데, 다만 이것은 저소득 일반 근로자와의 형평성이 문제될 수 있다. 향후 저소득 일반 근로자 및 특수직종사자 등 고용보험적용대상자들을 포괄할 수 있는 보험료 감액제도에 대하여 정책적으로 고려해야 할 문제가 발생할 수 있다고 하겠다.

(7) 구직급여 수급요건 및 수급사유(소득감소에 의한 실업 인정 문제)

1) 자발적 이직의 특징

근로자나 자영업자 모두 중대한 귀책사유가 있거나 자발적 실업일 경우에는 실업급여수급이 제한되는데, 특수직종사자들의 수급요건을 어떻게 설정할 것인지,

25) 고용노동부, 2013 사업체노동력조사에 따르면, 2013년 기준 근로자 이직률은 4.5%에 이르고 있지만, 산재보험 적용 특수형태종사자 6대 업종 이직률은 24.1%~63.2%에 달하고 있다.

특히 소득감소에 의한 실업을 수급요건으로 인정할 것인지에 대해서는 큰 논란이 발생할 수 있다. 왜냐하면 특수직종사자의 실업이유 가운데 80% 이상이 자발적 이직이기 때문이다.²⁶⁾

특수직종사자는 일반적으로 주로 소득의 보전이나 증가를 위해 이직을 하게 된다. 위와 같이 특수직종사자의 이직사유가 대부분 자발적 이직임을 고려했을 때, 특수직종사자의 구직급여 수급요건을 일반 근로자들과 같은 형태로 설정할 경우 대부분의 특수직종사자가 구직급여를 받지 못하게 되는 문제가 발생할 수밖에 없다. 그러나 또한 일반 근로자들과의 형평상 자발적 실업자에게 온전한 구직급여 수급자격을 준다는 것도 정책적으로는 무리가 있다고 본다. 따라서 대부분 자발적 사유로 이직하는 특수직종사자에 대해 비자발적 이직을 실업급여 수급요건으로 규정하고 있는 현재의 근로자 고용보험제도에 강제로 가입시킬 경우 결국 수급요건을 충족시키지 못해 제도의 수혜대상이 축소되는 문제도 초래될 수 있다.

특수직종사자들은 실업과 취업 상태의 임의 선택이 가능하며, 소득에 대한 자기결정권이 매우 높기에 고용보험 의무적용 시 심각한 도덕적 해이와 재정부담을 초래할 수 있다. 현재의 근로자 고용보험은 근로자의 불가피한 실직에 따른 소득 감소를 보전하는 수단으로, 특수직종사자에게 근로자 방식으로 실업급여를 지급하기 위해서는 별도 소득이 없는 실직상태로 인정받아야 한다. 그러나 특수직종사자들은 일반근로자와 달리 개인적 사유로 휴업하였다가 필요 시 언제든지 소득활동이 가능하며, 실업상태와 취업상태를 스스로 선택함으로써 자신이 원하는 소득수준을 임의로 결정할 수 있다는 특징이 있다. 따라서 이들을 근로자 고용보험에 포함시킬 경우 소득 감소 등 개인적인 사유로 언제든지 필요에 따라 이직하여 급여를 장기·반복적으로 수급하고 적극적 구직활동을 기피하는 도덕적 해이가 불가피하다고 할 것이다.

2) 검토

자영업자의 구직급여 수급요건에서는, 일정한 경우의 '소득 감소'에 의한 실업

26) 2008년 한국노동연구원원의 실태조사 자료에 따르면, 보험설계사의 경우 88%, 학습지교사의 경우 64.1%, 골프장캐디의 경우 79.8%, 레미콘차량 운전사의 경우 54%가 개인적 사정 또는 근로여건 불만족과 같은 이유로 자발적 실업을 경험했던 것으로 밝혀진 바 있다.

을 구직급여 수급요건으로 인정해 주고 있다. 따라서 특수직종사자의 고용보험 적용 확대 문제는 강제 의무가입 보다는 현행 자영업자 특례제도의 가입요건을 완화하는 시행령 개정 등을 통하는 것이 바람직하다고 할 것이다.

3. 소결

고용보험에서 보험회사의 보험설계사를 확대 적용하고자 하는 경우에 다음과 같은 경우를 고려하여야 할 것이다.

첫째, 소득의 측면이다. 보험설계사의 평균소득을 보면 생명보험회사에 종사하는 보험설계사의 경우 262만원, 손해보험회사에 종사하는 보험설계사의 경우 218만원으로 정규직 근로자가 수령하는 295만원에 이르지 못하는 것으로 나타나고 있다.

<정규직 및 특수형태근로종사자 월평균 소득 현황>

(단위 : 만원)

근로자*		특수형태근로종사자**									
전체	정규직	생 보 설계사	손 보 설계사	레미콘 기사	학습지 교사	골프장 캐디	택배 기사	퀵 서비스	대출 모집인	카드 모집인	대리 운전
258	295	262	218	225	168	245	220	145	264	176	175

* 통계청 2017년 고용형태별 임금 및 근로시간(고용노동통계)

** 특수형태근로종사자 : 고용노동부 고시임금(고시 제2016-59호) 참조

다만, 보험회사가 매년 금융감독원에 제출하는 업무보고서에 따르면 '17년 생명보험설계사의 월평균 소득은 320만원, 손해보험설계사는 254만원에 해당한다. 보험설계사 가운데 월평균 소득이 500만원을 초과하는 고소득자 비중이 생명보험의 경우 17.7%, 손해보험의 경우 16.6%로 임금근로자의 월평균 소득 400만원을 상회하는 비율인 14.2%보다 높은 것으로 나타나고 있다.

<보험사 전속 보험설계사 월평균 소득 분포(2017년 기준)>

<생보, 손보험회>

구분	50미만	50~100	100~200	200~500	500초과
생명보험	18.2%	10.1%	20.6%	33.4%	17.7%
손해보험	19.7%	10.3%	21.0%	32.4%	16.6%

<임금근로자 월평균 소득 분포 (2016년 상반기 기준)>

통계청 2016년 상반기 지역별고용조사 취업자의 산업 및 직업별 특성(2016. 10. 26)

구분	100미만	100~200	200~300	300~400	400 이상
임금근로자 (1,946만 7천명 기준)	11.2%	34.6%	25.6%	14.4%	14.2%

둘째, 실업의 측면이다. 보험설계사는 사업자에 해당되기 때문에 실업이라는 개념을 생각할 수 없다. 보험설계사라고 하는 직업을 하고자 한다면 보험설계사 조직을 운영하는 생명보험회사 21개, 손해보험회사 13개, 법인보험대리점 4,578개 중 하나를 자유롭게 자신이 선택할 수 있다. 일정기간 실적이 없더라도 위탁계약이 유지되면 언제든지 계약모집 등 소득활동이 가능하므로, 보험설계사에게는 실업개념이 존재하지 않는다.

셋째, 소득감소에 의한 이직의 경우이다. 고용보험은 근로자의 비자발적인 이직에 대비하기 위한 제도로써 자발적인 이직에 대하여는 현재 고용보험의 수급 요건에 해당되지 않는다. 보험설계사의 경우 본인 의사에 따라 소득수준 조절이 가능한 면이 있다. 또한 다른 특수형태근로종사자 역시 소득감소 등에 따른 이직이 높은 비중을 차지하고 있는바, 고용보험기금의 재정안정성을 고려하여 신중한 접근이 필요한 것이라 하겠다.

넷째, 당사자의 선택권이다. 사회보험 적용대상자의 선택권이 존중되어야 한다는 면이 있다. 보험설계사를 대상으로 한 설문조사에서 고용보험 확대적용이 필요하다고 답변한 비중이 84.6%에 이르는 것으로 나타나고 있지만, 정작 무조건 고용보험에 가입해야 한다는 답변은 23%에 불과한 것으로 나타나고 있고, 원하

는 사람만이 가입해야 한다는 답변 역시 77%에 달한다고 한다. 적용대상자인 보험설계사의 의견을 존중해야 할 필요성이 있다고 하겠다.

IV. 보험설계사의 산재보험 적용에 대한 법적 검토

1. 개정안 현황

특수직종사자의 산재보험 가입률 제고를 위해 산재보험 적용제외 신청 요건을 엄격히 제한하는 내용의 산재보험법 개정안이 다수 발의되어 있다. 현행 산재보험법은 산재보험 적용제외 신청사유에 제한이 없다.

<특수직종사자에 대한 산재보험 적용 관련 개정안>

발의의원	발의일	심의단계	내 용
한정애(민)	'16.6.30.	미심의 (고용소위 회부상태)	▶특수직종사자 산재보험 당연적용. 다만, 적용제외는 일정기간 이상 휴업하는 등 대통령령으로 정하는 사유로 제한
문진국(한)	'16.8.12.		
강병원(민)	'16.9.29.		▶특수직종사자 적용제외 신청제도를 폐지하여 근로자와 마찬가지로 의무가입
하태경(바)	'16.9.1.		▶특수직종사자 산재보험 당연적용 원칙. 다만, 사업주가 보험료를 전액 부담하는 보험 상품 가입시 적용제외 인정
서형수(민)	'16.11.3.		▶산재보험 가입대상 근로자 정의를 확대하여 근로자 정의에 특수직종사자 개념 포함
이명수(한)	'16.12.21.		▶현행 대통령령에서 정하고 있는 특수직종 중 일부를 법에 명시하여 보호 강화(보험설계사 포함)

현재 특수직종사자는 산재보험법의 적용을 받고 있지만, 산재보험 가입을 원하지 않는 경우 ‘적용제외’ 신청이 가능하여 보험설계사의 산재보험 가입률은 5.3%에 불과하다. 특수직종사자의 산재보험 가입률 제고를 위하여 산재보험법의 적용제외 신청 요건을 장기간 휴업 등으로 엄격히 제한하는 내용의 법안이 한정애 의원, 문진국 의원 등 법안이 발의되어 국회 환노위에 계류 중이다.

2. 문제점

산재보험 적용 의무화가 도입될 경우 다음과 같은 다양한 문제점이 발생할 것으로 예상된다.

첫째, 산재보험 적용 의무화시 보험설계사의 실질적인 보호수준 저하 우려이다. 보험회사가 제공하는 단체보험은 보장범위, 보장대상시간, 보험료 부담의 측면에서 산재보험보다 비교우위에 있다.

<단체보험과 산재보험 비교>

구 분	단체보험	산재보험
보장특성	일반재해 보장	산업재해 보장
보장범위	업무수행성·기인성 불문 (업무외 사고도 보장)	> 업무수행성·기인성 필요 (업무상 사고/질병 보장)
보장대상시간	1일 24시간 계속보장	> 업무수행시간
보험료 부담	설계사 본인부담 ‘없음’ (회사부담 100%)	> 설계사 본인부담 50% (회사부담 50%)

보험회사는 보험설계사가 단체보험과 산재보험을 선택하여 가입할 수 있도록 지원하고 있으며, 보험설계사는 대부분 본인에게 유리한 단체보험을 선택할 수 있다.

<특수직종사자 규모 및 산재보험 가입률>

(단위 : 명, %)

구분	전체	보험설계사	레미콘기사	학습지교사	골프장캐디	택배기사	퀵서비스기사	대출모집인	카드모집인	대리운전기사
인원	483,254	344,085	12,766	55,557	28,437	12,032	5,246	8,288	16,828	15
산재보험가입자	60,124	33,408	5,687	8,500	1,194	3,485	2,944	1,936	2,959	11
비율	12.4	9.7	44.6	15.3	4.2	29.0	56.1	23.4	17.6	73.3

* 자료 : 근로복지공단 산재보험 DB(2017.12월말 기준)

보험설계사의 산재보험 가입률이 저조한 사유는 ① 산재보험 수준의 단체보험을 보험회사가 보험설계사에게 제공하고 있다는 점, ② 보험설계사의 활동 특성상 산재사고 발생가능성이 낮고, 산재사고가 발생한다고 할지라도 입증관료로 산재보험 수혜율이 매우 낮아 설계사들의 선호도가 떨어진다는 점을 들 수 있다.

'17년 기준 보험설계사의 단체보험 수혜율(8.4%)은 산재보험 수혜율(0.1~0.2%)보다 높다.²⁷⁾ 보험설계사는 활동시간, 장소 등을 자율적으로 결정하여 활동한다는 특성상 산재사고 발생가능성이 낮고, 발생 시에도 업무관련성 입증의 어려움 등으로 인해 산재보험 수혜율이 매우 낮은 편이다.

둘째, 가입자인 보험설계사의 자율적 선택권을 존중해야 할 것이다. '17년 10월 보험연구원이 실시한 '특수형태근로종사자 보호입법에 대한 보험설계사 인식조사' 결과, 보험설계사는 산재보험보다 단체보험을 선호한 것으로 나타나고 있다.

<단체보험 또는 산재보험에 대한 선호도>

선호하는 보험		재해사고에 대한 회사의 단체보험 가입여부		
단체보험	산재보험	가입해주고 있음	가입해주고 있지 않음	잘 모르겠다/무응답
85.7%	14.3%	94.2%	3.9%	1.9%

* 설문대상 800명(8개 생보사, 2,560명 중 전화조사), 신뢰수준 : 95%(±3.44%)

27) '16년의 경우 9.4%에 이르고 있다.

이와 같이 단체보험 뿐만 아니라, 보험설계사는 다수의 민영보험 상품에 가입하고 있는 경우가 많아 산재보험 가입 니즈가 낮음에도 불구하고, 적용제외 요건 강화 시 당사자의 선택권을 박탈하는 결과를 초래할 수 있다고 하겠다.

셋째, 4대 보험 가입의무화시, 보험업계 비용 부담 및 일자리 감소가 우려된다. 생·손보험회 등록기준에 따르면 2017년 12월말 현재 생보사 107천명, 손보사 소속 82천명, 법인대리점 218천명 등 407천명으로 나타나고 있다.

<생·손보험회 등록기준 보험설계사 현황>

(단위 : 명)

구 분	'13.12월말	'14.12월말	'15.12월말	'16.12월말	'17.12월말
보험회사	231,067	209,534	202,991	196,796	188,956
생보사	137,582	124,595	118,986	113,559	106,989
손보사	93,485	84,939	84,005	83,237	81,967
법인대리점	167,428	182,769	198,367	208,291	217,701
합 계	398,495	392,303	401,358	405,087	406,657

4대 보험 가입의무화 시 보험회사는 생·손보 전속설계사 188,956명 기준으로 하는 경우 연간 5,725억 원의 추가비용이 예상된다. 나아가 전체 보험설계사중 보험대리점 소속이 50%를 상회하는 약 22만 명임을 감안할 때 보험대리점 부담분을 포함한 전체 보험업계의 추가비용은 1조원을 상회 예상된다고 한다.

보험회사는 보험설계사 채널에 대한 고정비용 증가로 현재 수준의 설계사를 지속 유지하기 어려워 결국 보험업계의 일자리 감소를 초래하게 될 것이다. 과거의 수리·통계적 분석에 의하면 최소 3.1%에서 최대 9.9%까지 보험설계사 숫자가 감소하는 것으로 나타나고 있다.

<4대 보험 의무화시, 보험업계 일자리 감소 효과>

구분		일자리 감소율	4대보험 도입에 따른 인원변화	
			도입 전	도입 후
분석 I	생보설계사	3.1%	130,140	125,311
분석 II	손보설계사	9.9%	95,901	86,452

* 분석 I : '특수형태근로종사자 보호에 관한 경제학적 이해'(2007년, 도서출판 해남)
 ** 분석 II : '특수형태근로종사자 관련 법안 개정에 대한 연구'(2013년, 한국지속가능기업연구회)

특히 보험설계사의 약 75%가 여성이고, 44%가 50세 이상이며 경력단절여성
 에 대한 일자리 기여가 큰 보험업계 특성을 감안할 때 취약층인 여성, 고령자 등
 에게 가장 치명적인 영향을 초래할 수 있음을 예상할 수 있다.

3. 소결

(1) 질적 보호수준

보험회사가 제공하는 단체보험은 보장범위, 보장대상시간, 보험료 부담의 측면
 에서 산재보험보다 비교우위에 있는 면이 있다. 보험회사는 보험설계사가 단체보
 험과 산재보험을 선택하여 가입할 수 있도록 지원하고 있으며, 보험설계사는 대
 부분 본인에게 유리한 단체보험을 선택한다. 보험설계사는 활동시간이나 장소 등
 을 자율적으로 결정하여 활동하는 특성이 있다. 그 활동특성상 산재사고 발생가
 능성이 낮고 발생 시에도 업무관련성 입증의 어려움 등으로 인하여, 보험설계사
 의 경우에는 산재보험 수혜율이 낮다는 점을 유념해야 할 것이다.

(2) 당사자 선택권

2013년 8월 보험연구원원이 실시한 '보험설계사의 법적 지위에 대한 인식'
 조사결과에서 보험설계사는 산재보험보다 단체보험을 선호하는 것으로 나타나
 고 있다.

<단체보험 또는 산재보험에 대한 선호도>

선호하는 보험		재해사고에 대한 회사의 단체보험 가입 여부		
단체보험	산재보험	가입해주고 있음	가입해 주고 있지 않음	잘 모르겠다/무응답
75.7%	24.3%	95.6%	1.7%	2.7%

보험설계사의 보호 강화를 위해서는 단체보험과 산재보험 중 본인의 의사에 따라 자율적으로 선택할 수 있도록 하는 방안이 마련되어야 할 것이다.

V. 결론

생명보험과 손해보험에서 보험설계사라고 하는 독특한 모집조직을 통하여 시장의 규모가 성장한 점은 간과될 수는 없다. 골프장 캐디, 레미콘 운전자 등과 같이 보험설계사 역시 특수한 형태를 가지고 있는 특수직종사자에 해당된다. 보험설계사에 대한 고용보험과 산재보험 등의 보호입법 방안과 관련하여, 특수직종사자의 일괄적인 도입 대신에 보험설계사가 지닌 특징을 고려한 입법방안이 마련되어야 할 것이다.

보험설계사는 보험회사 등에 소속되어 보험 상품을 증개하고 그와 관련된 업무에 따라 보수로서 일정한 수수료를 받게 된다. 이 점에서 그의 근로자성을 인정해야 한다는 주장의 타당성이 없는 것은 아니다. 그러나 보험설계사는 본인의 영업방법이나 영업시간 등을 스스로 결정하는 사업자적 요소가 매우 강하다는 점을 인식하지 않으면 아니 된다. 본인의 능력과 성과에 따라 소득을 얻고자 하는 특성이 반영된 것이다. 보험회사에 소속되어 보험영업이라는 노무 활동을 제공하고 그에 따른 대가를 지급 받는다는 점에만 착안하여 근로자성을 인정해야 한다는 논리는 보험설계사의 본질적인 성질을 간과한 면이 있다고 하겠다.

고용보험의 도입을 위해서는 직종별 도입 필요성에 대한 충분한 사전 조사와 영향 검토를 통해 적용 여부를 결정하는 것이 필요하다. 가입 방식 또한 당사자

의 필요에 따라 가입여부를 선택할 수 있어야 할 것이다. 보험설계사는 진입이 비교적 자유로운 직종에 해당한다. 고용보험의 보호목적인 실업의 의미가 비교적 약하다는 특징이 있고, 자발적인 이직이 대부분이라는 점에 그 특징이 있다. 이러한 점을 고려해 본다면, 보험설계사의 경우 자영업자 방식의 임의가입 형태와 유사한 자율적 고용보험 가입 방식이 보다 타당하다고 하겠다.

한편, 산재보험과 관련하여 유념해야 할 사항은 보험설계사의 산재보험에 대한 가입 필요성 여부이다. 보험설계사가 가입하고 있는 단체보험은 산재보험에 비하여 급부 범위, 보호대상 시간 및 보험료 부담 부분에서 우위에 있다. 보험설계사의 경우 산재보험에 대한 가입 수요가 낮고, 단체보험에 가입함으로써 산재보험을 통한 급부 이상의 혜택을 얻고 있다는 사실에 유념해야 할 필요가 있다. 당사자의 실질적인 보호수준이 현행보다 후퇴하지 않도록, 당사자의 자율적 선택권이 보장되는 적용제외 인정이 필요하다고 하겠다.

참고문헌

- 김영국, “보험설계사의 근로자성 인정의 한계와 노동관련 법률개정안의 과제”, 「법학논고」, (제52집), 경북대학교 법학연구원, 2015.
- 김은경, 「보험계약법」, 보험연수원, 2016.
- 김창호, “보험설계사의 4대 보험 적용 쟁점 및 향후과제”, 「이슈와 논점」(제1358호), 국회입법조사처, 2017.
- 박세민, 「보험법」 제4판, 박영사, 2017.
- 박인호, “보험자에 대한 보험설계사의 지위에 관한 연구”, 「법학연구」(통권 제47집), 전북대학교 법학연구소, 2016.
- 양승규, 「보험법」 제5판, 삼지원, 2004.
- 유주선, 「보험법(최신 개정판)」, 씨아이알출판사, 2018.
- 유주선, “보험설계사 및 예술인의 고용보험 적용에 대한 소고”, 「월간 생명보험」, 생명보험협회 (통권 제469호), 2018년 3월호
- 유주선, “특수직 보호강화, 일자리 영향평가부터”, 서울경제신문 2018년 7월 25일자 수요일 A39면.
- 이기수/최명규/김인현, 「보험-해상법(상법강의 IV)」 제9판, 박영사, 2015.
- 장덕조, 「보험법」 제4판, 법문사, 2018.
- 장우찬, “산재보험법상 특수형태근로종사자 적용 특례 조항의 비판적 검토-특수형태근로종사자에 대한 산재보험료 부담의 타당성 문제를 중심으로-”, 「노동정책연구」(제14권 제1호), 한국노동연구원, 2014.
- 한기정, 「보험법」 제2판, 박영사, 2018.
- 최기원, 「보험법」 제3판, 박영사, 2002.

<Abstract>

A study on the validity of mandatory application of social Insurance for Insurance Planners

Yoo, Ju Seon

Insurance planners play a very important role as an insurance sales channel, and the discussion of compulsory social insurance of insurance planners is emerging as the hot issue in the area of insurance law. In this paper, the writer deal with the following three areas. First, the writer discusses whether there is a need for the insurance planner to be recognized as an employee based on the fact that it belongs to an insurance company. The writer examines the trends of Supreme Court precedents and examines the operation of insurance planner in major countries. Second, the writer examines that it is reasonable to expand the mandatory application of insurance policy for insurance planners. Third, The question of whether it is reasonable for an insurance planner to make compulsory insurance coverage is discussed in an empirical way.

It is important to point out that the mandatory insurance policy for employers 'insurance companies and workers' compensation insurance is a serious issue in that it does not take into account the essential characteristics of insurance planners and seeks to introduce a uniform system based on a single framework. In order to introduce employment insurance, it is necessary to examine sufficient preliminary investigation and influence on the necessity of introducing insurance agent, to give the right of choice to the parties. This is also the case for industrial accident insurance. It should be noted that policies for the benefit of insurance planners may result in rather unexpected disadvantages.

Key Words : Insurance sales channels, insurance planners, differences between insurance planners and workers, employment insurance, industrial accident compensation insurance, sufficient investigation and impact assessment