



제420회 국회(임시회)
제2차 환경노동위원회

산업재해보상보험법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 건강손상자녀 범위 확대 등 〉

- 김주영의원 대표발의(의안번호 제2204816호)
- 이용우의원 대표발의(의안번호 제2205087호)

2025. 1.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I . 개요	1
II . 검토의견	5
1. 건강손상자녀 범위 확대	5
2. 부모돌봄 휴업급여 신설(김주영의원안 제36조, 제91조의22) ...	14

I. 개 요

1. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(의안번호 제2204816호)

가. 제안경위

2024년 10월 22일 김주영의원이 대표발의한 산업재해보상보험법 일부개정법률안은 2024년 10월 23일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자의 업무수행 과정에서 유해인자의 취급이나 노출로 인해 출산한 자녀(이하 “건강손상자녀”)에게 부상, 질병 또는 장애가 발생하거나 사망한 경우 업무상의 재해로 인정하고 있음.

그러나 “건강손상자녀”를 규정함에 있어 대상 근로자가 ‘임신 중인 근로자’ 즉 여성으로만 한정돼 부(父)계 유전적 요인에 의한 출생 자녀의 건강손상의 경우 보험급여를 인정받지 못하고 있음.

2024년 7월 근로복지공단은 삼성전자 생산공정에서 근무했던 남성 노동자의 자녀가 앓고 있는 선천성 질병에 대해 아빠와 태아 산재의 ‘업무관련성’을 인정하였으나, 남성은 ‘임신 중인 근로자’가 아니라는 이유로 요양급여 승인이 되지 못한 바 있음.

이에 ‘임신 중인’, ‘출산’ 등 여성으로만 규정한 조항을 개정해 부계 유전적 요인에 의한 출생 자녀의 건강손상까지 보험급여를 받을 수 있는 법적근거를 마련하고자 함.

또한, 건강손상자녀를 둔 부모가 아이의 돌봄과 간병을 위해 충분한 휴직 기간을 보장받을 수 있도록 남녀고용평등법과 동일한 조건으로 육아휴직 1년 외에 추가로 2년의 휴직을 보장하는 제도를 도입해 건강손상자녀 지원 제도의 실효성을 높이고자 함(안 36조제1항 등).

2. 산업재해보상보험법 일부개정법률안(의안번호 제2205087호)

가. 제안경위

2024년 10월 31일 이용우의원이 대표발의한 산업재해보상보험법 일부개정법률안은 2024년 11월 1일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유

2021년 12월 국회는 임신 중인 여성 노동자가 업무수행 과정에서 업무상 사고, 출퇴근 재해 또는 유해인자의 취급·노출로 인하여 출산

한 자녀가 부상, 질병 또는 장애가 발생하거나 사망한 경우도 업무상 재해로 보고, 그 자녀에게 산재보험급여 청구권을 인정하는 산업재해보상보험법 일부개정법률안을 의결하였음.

한편 2024년 7월 근로복지공단은 과거 삼성전자 LCD(현 삼성디스플레이) 노동자로 근무한 남성을 부(父)로 둔 선천성 희소질환아에 대한 산재보험급여 지급청구에 대해 “노동자의 업무와 자녀의 선천성 건강손상 사이에 상당인과관계가 인정”된다는 판단을 하면서도, 산재보험법상 남성 노동자의 업무 환경에 대한 태아산재를 인정하는 내용이 없다는 이유로 불승인을 통보했음.

살피건대, 모(母)의 업무환경과 자녀의 부상, 질병 또는 장애 간에 상당인과관계가 인정된 경우는 업무상 재해로 인정하면서도, 부(父)의 업무환경과의 상당인과관계가 인정된 경우는 업무상 재해로 인정하지 않는 것은 합리적인 이유 없이 국민을 부당하게 차별하는 행위로서 헌법상 평등권 침해 소지가 있음.

이에 부(父)와 모(母)를 구분하지 않고 근로자가 업무수행 과정에서 업무상 사고, 출퇴근 재해 또는 유해인자의 취급이나 노출로 인하여 자녀에게 부상, 질병 또는 장애가 발생하거나 그 자녀가 사망한 경우 업무상의 재해로 보도록 하여 평등권 침해 소지를 제거하고, 법 시행일 이전에 출생한 자녀 모두에게도 3년간 보험급여 청구 신청권을 부여하여 장기간 불평등하게 재해인정을 받지 못한 자의 권익도 회복하

려는 것임.

다. 주요내용

가. 부(父)와 모(母)를 구분하지 않고 근로자가 업무수행 과정에서 업무상 사고, 출퇴근 재해 또는 유해인자의 취급이나 노출로 인하여 자녀에게 부상, 질병 또는 장애가 발생하거나 그 자녀가 사망한 경우 업무상의 재해로 보도록 함(안 제91조의12).

나. 이 법 시행일 전에 법 제36조제2항에 따른 청구를 한 경우, 이 법 시행일 전에 출생한 자녀로서 이 법 시행일로부터 3년 이내에 제36조제2항에 따른 청구를 하는 경우(종전에 제36조제2항에 따른 청구를 하였으나 공단의 보험급여 지급 거부처분이 있었던 경우로서 이 법 시행일 이후 다시 청구를 하는 경우를 포함함), 이 법 시행일 전에 법원의 확정판결로 자녀의 부상, 질병·장애의 발생 또는 사망에 대한 공단의 보험급여지급 거부처분이 취소된 경우에는 부칙 제2조 본문에도 불구하고 이 법 시행일 전에 자녀에게 부상, 질병 또는 장애가 발생하거나 자녀가 사망한 경우에도 개정안의 내용을 적용함(부칙 제2조 단서).

Ⅱ. 검토의견

1. 건강손상자녀 범위 확대

가. 개정안의 주요내용

각 개정안은 임신 중인 근로자 외에도 유해인자 등의 취급이나 노출로 근로자의 출생 자녀(김주영의원안) 또는 자녀(이용우의원안)에게 부상, 질병, 장애가 발생하거나 그 자녀가 사망한 경우 업무상 재해를 인정할 수 있도록 법적 근거를 마련하려는 것임.

[표] 개정안 조문대비표

현행	김주영의원안	이용우의원안
제91조의12(건강손상자녀에 대한 업무상의 재해의 인정기준) <u>임신 중인 근로자</u> 가 업무수행 과정에서 제37조제1항제1호·제3호 또는 대통령령으로 정하는 유해인자의 취급이나 노출로 인하여, <u>출산한 자녀</u> 에게 부상, 질병 또는 장애가 발생하거	제91조의12(건강손상자녀에 대한 업무상의 재해의 인정기준) <u>근로자</u> 가 업무수행 과정에서 제37조제1항제1호·제3호 또는 대통령령으로 정하는 유해인자의 취급이나 노출로 인하여, <u>해당 근로자의 출생 자녀</u> 에게 부상, 질병 또는 장애가 발생	제91조의12(건강손상자녀에 대한 업무상의 재해의 인정기준) <u>근로자</u> 가 업무수행 과정에서 제37조제1항제1호·제3호 또는 대통령령으로 정하는 유해인자의 취급이나 노출로 인하여, <u>자녀</u> 에게 부상, 질병 또는 장애가 발생하거나 그 자녀가 사망한 경우 업

현행	김주영의원안	이용우의원안
나 그 자녀가 사망한 경우 업무상의 재해로 본다. 이 경우 그 <u>출산한 자녀</u>(이하 “건강손상자녀”라 한다)는 제5조제2호에도 불구하고 이 법을 적용할 때 해당 업무상 재해의 사유가 발생한 당시 <u>임신한 근로자</u>가 속한 사업의 근로자로 본다.	하거나 그 자녀가 사망한 경우 업무상의 재해로 본다. 이 경우 그 <u>출생 자녀</u>(이하 “건강손상자녀”라 한다)는 제5조제2호에도 불구하고 이 법을 적용할 때 해당 업무상 재해의 사유가 발생한 당시 <u>임신한 근로자</u>가 속한 사업의 근로자로 본다. 부칙 제1조(시행일) 이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다. 제2조(건강손상자녀의 보험급여 지급에 관한 적용례) 제91조의12의 개정규정은 이 법 시행일 이후에 출생한 자녀부터 적용한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이 법 시행일 전에 출생한 자녀에게도 적용한다.	무상의 재해로 본다. 이 경우 그 <u>자녀</u>(이하 “건강손상자녀”라 한다)는 제5조제2호에도 불구하고 이 법을 적용할 때 해당 업무상 재해의 사유가 발생한 당시 <u>근로자</u>가 속한 사업의 근로자로 본다. 부칙 제1조(시행일) 이 법은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행한다. 제2조(건강손상자녀의 보험급여 지급에 관한 적용례) 제91조의12의 개정규정은 이 법 시행일 이후에 자녀에게 부상, 질병 또는 장애가 발생하거나 자녀가 사망한 경우부터 적용한다. 다만, 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이 법 시행

현행	김주영의원안	이용우의원안
	1. 이 법 시행일 전에 제36조제2항에 따른 청구를 한 경우 2. 이 법 시행일 전에 법원의 확정판결로 자녀의 부상, 질병·장해의 발생 또는 사망에 대한 공단의 보험급여 지급 거부처분이 취소	일 전에 자녀에게 부상, 질병 또는 장해가 발생하거나 자녀가 사망한 경우에도 적용한다. 1. 이 법 시행일 전에 제36조제2항에 따른 청구를 한 경우 2. 이 법 시행일 전에 출생한 자녀로서 이 법 시행일로부터 3년 이내에 제36조제2항에 따른 청구를 하는 경우(종전에 제36조제2항에 따른 청구를 하였으나 공단의 보험급여 지급 거부처분이 있었던 경우로서 이 법 시행일 이후 다시 청구를 하는 경우를 포함한다) 3. 이 법 시행일 전에 법원의 확정판결로 자녀의 부상, 질병·장해의 발생 또는 사망에 대한 공단의 보험급여 지급 거부처분이 취소

현행	김주영의원안	이용우의원안
	된 경우 3. 이 법 시행일 전 3년 이내에 출생한 자녀로서 이 법 시행일로부터 적용한다.	된 경우

나. 검토의견

현행법은 ①임신 중인 근로자에게 업무상 사고, 출퇴근 재해가 인정되거나 임신 중인 근로자가 대통령령으로 정하는 유해인자를 취급하거나 그에 노출된 경우로서 ②그 근로자가 출산한 자녀에게 부상, 질병 또는 장애가 발생하거나 그 자녀가 사망한 경우 그 자녀(이하 ‘건강손상자녀’)에 대한 산업재해를 인정하고 산재급여를 지급할 수 있도록 건강손상자녀에 대한 보험급여의 특례를 두고 있음.¹⁾

2024년 10월까지 건강손상자녀 업무상재해 인정 현황을 살펴보면, 11건이 신청되어 승인 8건, 불승인 1건, 심의 중인 사례가 2건이 있음.

1) 제91조의12(건강손상자녀에 대한 업무상의 재해의 인정기준) 임신 중인 근로자가 업무수행 과정에서 제37조제1항제1호·제3호 또는 대통령령으로 정하는 유해인자의 취급이나 노출로 인하여, 출산한 자녀에게 부상, 질병 또는 장애가 발생하거나 그 자녀가 사망한 경우 업무상의 재해로 본다. 이 경우 그 출산한 자녀(이하 “건강손상자녀”라 한다)는 제5조제2호에도 불구하고 이 법을 적용할 때 해당 업무상 재해의 사유가 발생한 당시 임신한 근로자가 속한 사업의 근로자로 본다.

<건강손상자녀 업무상 재해 인정 현황>

(단위: 건)

구분	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년 (~10월까지)
처리	4	-	-	1	6
승인	4	-	-	1	3
불승인	-	-	-	-	1
심사 중	-	-	-	-	2

*법원이 여성근로자 업무에 기인한 태아의 건강손상은 업무상 재해이며, 모와 단일체인 태아도 산재보험 수급권이 있다고 판결('20.7.17.)한 이후 업무상 재해 인정 가능

**자료: 고용노동부

현행법은 자녀의 산업재해를 인정받기 위한 요건을 구성하면서 유해인자를 취급하거나 이에 노출되는 자의 범위를 여성 근로자로 한정하고, 유해인자를 취급하거나 노출된 시기를 임신 중으로 제한하였으므로 이미 출생한 자녀의 부상, 질병, 장애 발생, 사망이나 남성의 유해인자 취급 등으로 인해 발생하는 자녀의 부상, 질병, 장애 발생, 사망 등은 산업재해로 인정받을 수 없음.

특히, 2024. 7. 근로복지공단 업무상질병판정위원회가 부친의 유해인자 노출 등에 따라 자녀의 선천성 질병이 발생하였다는 인과관계가 있다고 판단했음에도²⁾ 근로복지공단은 법률상 부친의 유해인자 노출 등으로 인한 자녀의 산업재해를 인정할 수 있는 근거가 마련되어 있지 않다는 이유로 요양급여 부지급결정을 하였는바,³⁾ 부(父)계 요인에 의한

2) 한국산업안전보건공단 소속 산업안전보건연구원 업무관련성 역학조사는 업무와 질병간 관련성에 대한 과학적 근거가 부족하다고 판단하였으나, 서울남부업무상질병판정위원회에서는 업무와 질병 사이의 상당인과관계가 인정된다고 밝혔음.

출생 자녀의 건강손상에 대하여도 그 인과관계를 인정할 수 있는 경우에는 이를 산재보험을 통해 보호할 필요성이 있다고 볼 것임.

각 개정안은 산업재해로 인정받을 수 있는 건강손상자녀의 범위를 확대하려는 것으로, ①김주영의원안은 부(父)계 요인에 의한 출생 자녀의 건강손상, 임신 전 유해요인 취급으로 인한 출생 자녀의 건강손상도 산재로 인정하고, ②이용우의원안은 자녀 일반에 대하여 건강손상을 인정하여 유해요인 취급 등의 시기와 출생 전후를 불문하고 건강손상자녀를 인정하고 있음.⁴⁾

<개정안에 따른 건강손상자녀의 인정>

구분	현 행	김주영의원안	이용우의원안
유해요인 취급 등의 주체	임신 중 근로자	근로자 (부계 요인 포함, 임신 전 ⁵⁾ 포함)	근로자 (부계 요인 포함, 임신 전, 출생 후 불문)
부상, 질병, 장애 발생 및 사망	출산한 자녀	출생 자녀	자녀 (출생 전후 불문)

3) 근로복지공단 제출자료(2024. 9.)

4) 다만, 고용노동부는 각 개정안에 관하여 건강손상자녀 요건상 부계 요인을 포함하는 것으로 한정하여 해석하고 있음(임신 전 또는 출생 후의 유해요인 취급 등으로 인한 건강손상자녀는 불인정)

5) 김주영의원안은 ‘출생 자녀’의 부상, 질병 등에 대한 산재를 인정하고 있어 출생 후 유해요인 취급 등으로 인한 자녀의 부상, 질병 등에 대해서도 산재를 인정할 수 있는지 명확하지 않다고 보임.

각 개정안은 남성 근로자의 유해인자 취급·노출로 인해 발생할 수 있는 재해, 출산 이전부터 유해인자로부터 영향을 받아 발생할 수 있는 재해, 출산 이후 수유 등으로 인해 발생할 수 있는 재해 등 자녀에 대한 산업재해를 폭넓게 인정함으로써 부모의 유해요인 취급 등에 따라 산업 재해를 입을 수 있는 근로자의 자녀를 두텁게 보호하려고 한다는 점에서 의의가 있음.

한편, 각 개정안은 개정법 시행 전 보험급여를 청구하거나 법원의 확정판결로 공단의 보험급여 지급처분의 취소가 있는 경우 등에는 확대된 건강손상자녀의 범주를 소급하여 적용할 수 있도록 부칙을 두고 있는데,⁶⁾ 이는 근로복지공단 업무상질병판정위원회가 부친의 유해인자 노출

6) 건강손상자녀에 대한 산재급여수급권을 신설한 2022년 「산업재해보상보험법」 개정 당시에도 소급 적용에 관한 부칙을 둔 사례가 있는데, ① 산재급여 신청 당시 공포 후 시행 전 법률에 해당하는 경우, 그 신청인을 구제할 필요가 있어 이 법 시행 전 급여 청구를 한 경우에 대하여 소급적용을 허용하였다고 보이고, ② 당시 대법원은 제주의료원 사건(제주의료원 소속 간호사 자녀의 선천적 심장질환 발생에 대한 요양급여 지급 관련 소송, 2016두41071)에서 근로복지공단의 요양급여부지급결정을 취소한바 있는데, 요양급여 외에 장해급여 등의 수급을 위해서는 이들이 개정법의 적용대상에 해당함이 명백할 필요가 있어 ‘법원의 확정판결로 공단의 보험급여 지급 거부처분이 취소된 경우’도 소급적용 대상에 포함하였으며, ③ 공포 후 시행 전 기간 중 질병 발현이 나타나지 않는 경우가 발생할 수 있으므로 산재급여청구권의 소멸시효(3년)를 고려하여 개정법 시행일 3년 이내에 출생한 자녀 중 시행일로부터 3년 이내에 산재급여를 청구하는 경우도 소급적용 대상에 포함하였다고 보임. 상세한 내용은 제388회 국회(임시회) 제1차 고용노동법안심사소위원회(2021. 6. 29.) 회의록 pp. 27-28., 제391회 국회(정기회) 제1차 고용노동법안심사소위원회(2021. 12. 1.) 회의록 pp. 24-25. 참조.

「산업재해보상보험법 일부개정법률」(법률 제19612호, 2023. 1. 12. 시행) 부칙 제2조(건강손상 자녀의 보험급여 지급에 관한 적용례) 제36조제1항 및 제3장의3(제91조의12부터 제91조의14까지)의 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·장해의 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

등에 따라 자녀의 선천성 질병이 발생하였다는 인과관계가 있다고 판단한 사례가 있다는 점을 고려한 것으로 보임.

<개정안에 따른 건강손상자녀 규정의 소급 적용 범위>

구분	김주영의원안	이용우의원안
원칙 (장래효)	시행 후 출생한 자녀부터 적용	시행 후 자녀에게 부상·질병·장해가 발생하거나 자녀가 사망한 경우부터 적용
예외 (소급효)	① 이 법 시행 전 보험급여 청구한 경우 ② 이 법 시행 전 법원의 확정판결로 자녀의 부상, 질병·장해의 발생 또는 사망에 대한 공단의 보험급여지급처분 취소가 있는 경우	
	③ 이 법 시행일 전 3년 이내 출생	③ 이 법 시행 전 출생 자녀로서 이 법 시행일로부터 3년 이내에 보험급여 청구하는 경우(종전에 보험급여를 청구하였다가 거부처분을 받은 경우로서 재청구하는 경우를 포함)

고용노동부는 부계에 의한 건강손상자녀에 대한 산업안전보건연구원의 역학조사 결과 업무관련성이 낮다고 판단한 바 있고, 이를 업무상 재해로 인정한 해외사례(독일, 덴마크, 미국 등)도 없는 상황으로, 연구용역 등 추가적인 의학적·과학적 검토를 거쳐 개정 필요성 등을 신중히 검토할 필요가 있다는 의견이고,⁷⁾

7) 작업환경에서 생식세포의 변이원성 노출로 인해 자녀의 염색체 이상을 동반한 선천성 기형을

개정안 시행일 전에 출생한 자녀에게 소급 적용하는 것에 관하여는 오랜 시간이 경과한 사건의 경우 업무상 인과관계를 인정하기 위한 작업 환경측정 등 자료 확보가 사실상 불가능하다는 점을 고려할 때 재검토가 필요하다는 의견임.

일으키는 개별적인 유해요인에 대한 선행 연구가 전무하고, 유럽집행위원회의 화학물질 분류기준도 생식세포 돌연변이 유전성에 대한 Group1A 수준(인간 발육에 악영향을 줄 수 있다고 판단되며, 인간 사례로 뒷받침할 수 있는 증거가 있는 물질)의 유해인자는 보고되지 않음.

2. 부모돌봄 휴업급여 신설(김주영의원안 제36조, 제91조의22)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 보험급여에 ‘부모돌봄 휴업급여’를 신설하고 사업주에게 급여 지급기간에 상응하는 휴가를 줄 의무를 부과하는 것으로,

부모돌봄 휴업급여의 지급 요건은 ①다른 간병인이 없는⁸⁾ 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 건강손상자녀의 간병을 위해 부모가 휴직하거나 퇴직할 것, ②해당 요양 기간에 관하여 육아휴직 급여 등 타 법령에 따른 지원이 없을 것임.

부모돌봄 휴업급여의 지급 수준은 휴직·퇴직한 부모의 임금을 기준으로 산재보험 요양급여자의 휴업급여⁹⁾ 수준으로 하되, 급여지급 기간 중 부모가 육아기 근로시간 단축¹⁰⁾을 하거나 퇴직 후 다른 사업장에 다시

8) 산재보험 의료기관이 간병을 제공하는 경우에는 다른 간병인이 있어도 요건을 충족한 것으로 봄.

9) 제52조(휴업급여) 휴업급여는 업무상 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸린 근로자에게 요양으로 취업하지 못한 기간에 대하여 지급하되, 1일당 지급액은 평균임금의 100분의 70에 상당하는 금액으로 한다. 다만, 취업하지 못한 기간이 3일 이내이면 지급하지 아니한다.

제54조(저소득 근로자의 휴업급여) ① 제52조에 따라 산정한 1일당 휴업급여 지급액이 최저보상기준 금액의 100분의 80보다 적거나 같으면 그 근로자에 대하여는 평균임금의 100분의 90에 상당하는 금액을 1일당 휴업급여 지급액으로 한다. 다만, 그 근로자의 평균임금의 100분의 90에 상당하는 금액이 최저 보상기준 금액의 100분의 80보다 많은 경우에는 최저 보상기준 금액의 100분의 80에 상당하는 금액을 1일당 휴업급여 지급액으로 한다.

② 제1항 본문에 따라 산정한 휴업급여 지급액이 최저임금액보다 적으면 그 최저임금액을 그 근로자의 1일당 휴업급여 지급액으로 한다.

10) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

간 취업을 한 경우에는 산재보험 요양급여자의 부분휴업급여 수준으로 하고,¹¹⁾ 급여 지급기간은 2년으로 함.

부모돌봄 휴업급여에 관한 사업주의 의무는 ①부모돌봄 휴업급여를 청구하는 부모에게 그 기간에 상응하는 휴가를 주어야 한다는 것, ②사업을 계속할 수 없는 경우가 아닌 이상 근로자가 건강손상자녀의 간병·돌봄 등을 위해 휴직을 신청하거나 휴가를 사용한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 못한다는 것, ③부모돌봄 휴직을 마치고 복귀하는 근로자를 종전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 하며, 해당 근로자가 직장생활에 적응할 수 있도록 직업능력 개발 등을 지원하여야 한다는 것, ④부모돌봄 휴직기간은 근로자의 근속기간에 포함시켜야 한다는 것임.

이외에 사업주가 부모돌봄 휴업급여를 대신하여 유급휴가를 부여한 경우 휴업급여 수급권을 대위하여 행사할 수 있도록 하고, 근로복지공단이 휴직기간 중인 근로자와 복귀 후 고용유지를 목적으로 사용자에게 필요한 지원을 할 수 있는 근거를 마련함.

11) 원칙적으로 (취업한 날에 해당하는 근로자의 평균임금 - 취업한 날에 대한 임금)*80%를 지급하되, 최저임금액이 1일당 휴업급여 지급액에 해당하는 경우 (최저임금액-취업한 날에 대한 임금)을 지급할 수 있음.

제53조(부분휴업급여) ① 요양 또는 재요양을 받고 있는 근로자가 그 요양기간 중 일정기간 또는 단시간 취업을 하는 경우에는 그 취업한 날에 해당하는 그 근로자의 평균임금에서 그 취업한 날에 대한 임금을 뺀 금액의 100분의 80에 상당하는 금액을 지급할 수 있다. 다만, 제54조 제2항 및 제56조제2항에 따라 최저임금액을 1일당 휴업급여 지급액으로 하는 경우에는 최저임금액(별표 1 제2호에 따라 감액하는 경우에는 그 감액한 금액)에서 취업한 날에 대한 임금을 뺀 금액을 지급할 수 있다

[표] 개정안 조문대비표

현행	김주영의원안
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 <u>직업재활급여</u> 로 한다.	제36조(보험급여의 종류와 산정 기준 등) ① ----- -----. ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- <u>직업재활급여, 제9호의 부모돌봄 휴업급여로-----.</u>
1. ~ 8. (생략)	1. ~ 8. (현행과 같음)
<신설>	9. <u>부모돌봄 휴업급여</u>
② ~ ⑧ (생략)	② ~ ⑧ (현행과 같음)
<신설>	<u>제91조의22(부모돌봄 휴업급여) ① 건강손상자녀의 요양 기간 중 부모가 그 자녀의 간병을 위하여 휴직하거나 퇴직한 경우로서 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에는 그 부모에게 부모돌봄 휴업급여를 지급한다. 이 경우 부모돌봄 휴업급여 지</u>

현행	김주영의원안
	<u>급기간은 2년으로 한다.</u> <u>1. 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 건강손상자녀를 간병하기 위하여 휴직하였거나 퇴직하였을 것</u> <u>2. 다른 간병인이 없을 것(요양을 하고 있는 산재보험 의료기관이 간병을 제공하는 경우에는 그러하지 아니하다)</u> <u>3. 「고용보험법」 제70조에 따른 육아휴직 급여 등 해당 요양 기간에 대해서 다른 법령에서 지원을 받지 아니할 것</u> <u>② 제1항에 따른 부모돌봄 휴업급여는 휴직하거나 퇴직한 부모의 임금을 기준으로 제52조에 따라 산정하여 지급하되, 부모돌봄 휴업급여 지급기간 중에 근로시간을 단축(근로시간 단축에 대해서는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2에 따른다)하거나 퇴직한 후 다른 사업장에 단시간 취업을 하여 임금이 감소한 경우에는 제53조에 따른 부분휴업급여를 지급한다.</u> <u>③ 건강손상자녀로 태어난 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀의 요양 기간 중에 부모가 이 법에 따</u>

현행	김주영의원안
	<u>큰 부모돌봄 휴업급여를 청구하기 위해 휴가를 요청하는 경우, 사업주는 부모돌봄 휴업급여 지급 기간에 상응하는 휴가를 주어야 한다. 이 경우 부모의 휴가 기간에 대한 임금은 제52조의 휴업급여에서 부담하며, 사업주가 유급으로 휴가를 주면 휴업급여에 대체하여 지급한 것으로 보아 그 수급권자의 휴업급여를 받을 권리를 대위한다.</u> <u>④ 사업주는 근로자가 건강손상자녀의 간병 또는 돌봄 등을 위하여 제1항에 따른 휴직이나 제3항에 따라 휴가를 신청 또는 사용한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니한다.</u> <u>⑤ 사업주는 제1항에 따른 휴직을 마치고 복귀하는 근로자가 쉽게 직장생활에 적응할 수 있도록 직업능력 개발 등 필요한 지원과 함께 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 휴직으로 인한 휴업급여 수급기간은 근속기간에 포함한다.</u>

현행	김주영의원안
	⑥ 공단은 제1항에 따른 휴직을 하는 근로자에 대하여 휴직 기간 및 복귀 후 고용유지를 위하여 사업주에게 필요한 지원을 할 수 있다.

나. 검토의견

건강손상자녀의 부모는 자녀의 양육 및 간병 부담이 크므로 일반적인 경제활동을 하기 곤란하다고 볼 것이나, 현행법은 건강손상자녀에 대한 보험급여의 종류를 요양급여, 장애급여, 간병급여, 장례비, 직업재활급여로 제한하고 있어¹²⁾ 부모의 양육·간병 등으로 인한 휴직·퇴직 시 이를 사유로 지급되는 급여(휴업급여)가 없고,

건강손상자녀에 대한 장애급여는 최저 보상기준 금액(상용근로자 5명 이상 사업체의 전체 근로자의 임금 평균액의 1/2)¹³⁾을 기준으로 산정하며, 건강손상자녀의 장애등급 판정도 18세 이후에나 이루어지고 있어¹⁴⁾

12) 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.

13) 2024년 기준 1일 78,880원임.

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

건강손상자녀가 있는 가정의 생계유지가 곤란할 소지가 있다고 보임.

개정안은 건강손상자녀 부모의 임금을 기준으로 산재급여 중 휴업급여에 상당하는 수준의 급여를 2년간 산재기금을 통해 지급하려는 것으로, 연소한 건강손상자녀에 대한 양육 부담으로 인해 휴직 또는 퇴직하는 부모의 양육 부담을 경감하고 해당 가구의 생계 유지를 조력하며, 산재보험을 통해 건강손상자녀가 속한 가구를 두텁게 보호한다는 측면에서 의미가 있음.

또한, 개정안은 사업주에게 부모돌봄 휴업급여 지급기간 동안 의무적으로 휴가를 부여할 의무를 부과하고, 이를 사유로 한 해고나 불이익한 조치 등을 금지하며 동일 직무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키도록 규정함으로써 건강손상자녀 부모의 양육·간병으로 인한 경력 단절을 방지하고 이들의 고용안정을 도모한다는 점에서도 의미가 있음.

다만, 안 제91조의22제2항에서는 부모돌봄 휴업급여 지급 기간 중에 육아기 근로시간 단축 제도를 이용한 경우에는 부분휴업급여에 상당하는 수준의 휴업급여를 지급할 것을 규정하고 있는데, 부모돌봄 휴업급여의 지급 요건상 근로자가 휴직 또는 퇴직하여야 하고 해당 요양기간 중 타 법령에 따른 지원을 받지 아니하여야 하므로 개정규정이 상충될

1. 장해급여: 제36조제7항에 따른 최저 보상기준 금액

소지가 있다는 점,

안 제91조의2제4항은 근로자가 ‘건강손상자녀의 돌봄 등’을 위해 부모 돌봄 휴업급여 수급을 위한 휴직이나 휴가를 신청·사용한 것을 이유로 사업주가 해고 등 불리한 처우를 할 수 없도록 하는데, 부모돌봄 휴업급여는 ‘건강손상자녀의 간병’을 목적으로 휴직·퇴직하는 근로자가 수급하므로, 개정규정이 상충될 소지가 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

참고로, 현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 육아휴직은 임신 중인 여성근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양자녀를 포함함)를 양육하기 위하여 1년 이내의 기간에서 신청하는 것으로, 사업주는 이를 의무적으로 허용하되, 이를 이유로 해고나 불리한 처우를 할 수 없고 육아휴직을 마친 근로자를 동일 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 함.

<개정안에 따른 부모돌봄 휴업급여 및 육아휴직제도>

구분	부모돌봄 휴업급여	육아휴직제도
신청인	부모(자녀 간병)	임신 중인 여성근로자(모성보호) 부모(양육)

구분	부모돌봄 휴업급여	육아휴직제도
요건	① 다른 간병인이 없는 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 건강손상자녀의 간병을 위해 부모가 휴직하거나 퇴직 + ② 해당 요양 기간에 관하여 육아휴직 급여 등 타 법령에 따른 지원이 없는 경우	① 모성 보호 OR ② 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀(입양 포함)의 양육 목적 휴직
급여수준	부모의 임금을 기준으로 휴업급여 산정 (평균임금의 70% 또는 최저임금)	근로자 월 통상임금의 80% (상한: 150만원, 하한: 70만원)
기간	2년	1년
사용형태	불명확	2회 분할 가능(2025년 2월부터 3회)
사업주 의무	휴가부여 의무, 해고 등 불이익 조치 금지, 휴가자의 동일 업무 또는 동일 수준 임금 지급 직무 복귀, 휴가자에 대한 복직 적응 지원 등	휴가부여 의무, 해고 등 불이익 조치 금지, 휴가자의 동일 업무 또는 동일 수준 임금 지급 직무 복귀

국회예산정책처는 개정안에 따라 건강손상자녀의 요양 기간 중 부모가 그 자녀의 간병을 위하여 휴직하거나 퇴직한 부모에게 부모돌봄 휴업급여를 지급할 경우 발생하는 추가재정소요를 5년간 7억 5,400만원에서 16억 7,200만원으로 추산하고 있음.

<개정안에 따른 추가재정소요: 2026~2030년>

(단위: 백만원)

구분	2026	2027	2028	2029	2030	합 계	연평균
시나리오1	253	263	273	283	294	1,367	273
시나리오2	310	322	334	346	360	1,672	334
시나리오3	140	145	150	156	162	754	151

*각 시나리오는 부모돌봄 휴업급여의 지원단가에 따라 구분됨.

- (시나리오1) 2023년 기준 월평균 육아휴직 지원단가에 국회예산정책처 명목임금상승률 전망치를 적용하여 산출
- (시나리오2) 부모돌봄 휴업급여를 최저임금 수준으로 지급한다는 가정을 토대로 2025년 기준 최저임금에 국회예산정책처 최저임금상승률 전망치를 적용하여 산출
- (시나리오3) 휴업급여 수준으로 지급한다는 가정을 토대로 평균 휴업급여에 국회예산정책처 명목임금상승률 전망치를 적용하여 산출

**자료: 국회예산정책처

해외 사례로, 독일의 경우 간병인 등이 없고 장애자녀 돌봄(간병)이 필요하여 부모가 휴업한 경우 매년 10일(편부모 20일)의 기간에서 아이 돌봄 휴업급여를 지급하고 있음.

<해외사례 : 독일의 아이돌봄 휴업급여>

지급조건	간병인 등이 없고 장애자녀 돌봄(간병)이 필요하여 부모가 휴업한 경우 12세가 될 때까지 휴업급여 지급
지급기간	매년 부모 각 최대 10일(편부모 20일)
지급액	부모 기준소득의 80%

고용노동부는 ①현행법상 휴업급여는 산재근로자의 요양으로 인하여 취업하지 못한 기간이 존재함을 전제로 지급하는 소득보장급여의 성격을 가지는 반면, 부모돌봄 휴업급여는 본인의 요양이 아닌 타인의 요양에 대해 지급하는 것으로 현행 휴업급여의 법적 취지 및 성격에 부합하지 않는다는 점, ②부모가 원사업장(산재발생 사업장)에서 이직하였을 경우, 이직사업장에 그 부모의 휴가·휴직을 강제하는 것은 「산업재해보상보험법」의 기본원리인 책임주의와 인과성의 원리에 부합되지 않는 측면이 있다는 점,

③현행법상 건강손상자녀의 간병문제를 해소하기 위한 수급체계는 별도로 마련되어 있어, 부모돌봄 휴업급여 신설보다는 현행법상의 간병료·간병급여를 통해 보장하는 것이 더 합리적이라고 판단된다는 점, ④현행법상 휴업급여를 지급받는 동안 장애급여의 동시 지급은 불가능한 체계인 반면,¹⁵⁾ 부모돌봄 휴업급여는 자녀가 장애급여를 받는 중에도 지급될 수 있어 현행법의 수급체계와 부합되지 않아 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5540

15) 휴업급여는 요양중, 장애급여는 요양종결 이후로 지급시기를 구분