



제439회 국회(정기회)
제1차 기후에너지환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

< 업무 외 상병에 대한 유급평가 및 상병휴직 제도 도입 >
■ 박희승의원 대표발의(의안번호 제2217866호)

2026. 9.

기후에너지환경노동위원회

전문위원 이화실

목 차

I. 제안경위	1
II. 제안이유 및 주요내용	1
III. 검토의견	3
1. 업무 외 상병에 대한 유급병가 및 상병휴직 제도 도입 (안 제62조의2부터 제62조의4까지 신설 등)	3

I. 제안경위

2026년 3월 30일 박희승의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2026년 3월 31일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 노동자가 업무상 부상 또는 질병으로 인해 휴업한 기간을 출근한 것으로 보아 업무상 질병에 대한 유급병가를 보장하고 있음.

그러나 업무 외의 사유로 인한 노동자의 질병이나 부상에 대해서는 규정하는 바가 없어 질병이나 부상이 발생하여도 소득상실에 무방비로 노출되고, 나아가 소득상실을 우려해 적절한 치료시기를 놓침으로서 부상이나 질병이 악화되는 경우가 발생할 우려가 있음.

이에 유급병가와 상병휴직 제도를 도입하는 한편, 국가가 유급병가 급여 및 상병휴직에 따른 대체인력 고용 등을 지원할 수 있도록 하여 노동자들이 아프면 쉴 수 있는 권리를 실효적으로 보장함으로써 노동자의 기본적 생활을 보장하려는 것임(안 제62조의2부터 제62조의4까지 신설 등).

참고사항

이 법률안은 박희승의원이 대표발의한 「국민건강보험법 일부개정
법률안」(의안번호 제17864호)의 의결을 전제로 하는 것이므로 같은
법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어
조정되어야 할 것임.

Ⅲ. 검토의견

1. 업무 외 질병에 대한 유급평가 및 상병휴직 제도 도입

(안 제62조의2부터 제62조의4까지 신설 등)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 근로자가 업무 외 부상 또는 질병으로 직무수행이 어려운 경우 연 60일 범위의 유급평가와 이후의 상병휴직을 부여하고, 이를 근로조건으로 명시하도록 의무화하며, 모든 사업장에 적용하는 한편, 유급평가 부여 의무 위반 시 처벌규정을 마련하려는 것임(안 제17조, 제62조의2, 제62조의3, 제62조의4 신설 등).

현행	개정안
제17조(근로조건의 명시) ① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.	제17조(근로조건의 명시) ① ----- ----- ----- ---. ----- ----- ---
1. ~ 4. (생략)	1. ~ 4. (현행과 같음)
<신설>	5. 제62조의2에 따른 유급평가
<신설>	6. 제62조의3에 따른 상병휴직
5. (생략)	7. (현행 제5호와 같음)
② (생략)	② (현행과 같음)
<신설>	제62조의2(유급평가) ① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로

현행	개정안
	<u>자가 청구하는 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 연 60일의 범위에서 유급병가를 주어야 한다.</u> 1. <u>근로자가 부상 또는 질병(업무상 부상 또는 질병은 제외한다)으로 인하여 직무를 수행할 수 없는 경우</u> 2. <u>근로자가 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 감염병에 걸려 다른 근로자의 건강을 해칠 우려가 있을 경우</u> ② <u>사용자는 제1항의 병가기간 동안 그 근로자에게 평균임금에 해당하는 수당을 지급하여야 한다.</u> ③ <u>사용자는 병가를 이유로 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 병가기간 및 이후 30일 동안 그 근로자를 해고하지 못한다.</u> ④ <u>국가는 유급병가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 사람에게 그 병가기간에 대하여 통상임금에 해당하는 금액(이하 “유급병가급여”라 한다)을 지급할 수 있다. 이 경우 유급병가급여를 지급하기 위하여 필요한 비용은 국가재정에서 부담할 수 있다.</u> ⑤ <u>제4항에 따라 유급병가급여가 지급된 경우 사용자는 그 금액의 한도</u>

현행	개정안
<신 설>	에서 지급의 책임을 면한다. ⑥ 근로자가 유급병가급여를 받으려는 경우 사용자는 관계 서류의 작성·확인 등 모든 절차에 적극 협력하여야 한다. ⑦ 국가는 유급병가 사용의 실효성을 높이기 위해 연차 유급휴가 우선 사용 권장 방지, 대체인력 고용 지원 등의 실질적인 방안을 마련하도록 노력해야 한다. ⑧ 그 밖에 유급병가의 신청방법·절차 및 유급병가급여의 지급 요건·기간 및 지급 절차 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. 제62조의3(상병휴직) ① 사용자는 근로자가 제62조의2제1항에 따른 유급병가를 소진하였음에도 여전히 제62조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 상병휴직을 주어야 한다. ② 상병휴직 기간은 「국민건강보험법」에 따라 근로자가 인정 받은 상병급여 지급기간 이상이어야 한다. ③ 사용자는 상병휴직을 이유로 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 상병휴직 기간 및 이후 30일 동안 그 근로자를 해고하지 못

현행	개정안
<신설> 제63조(적용의 제외) 이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다. 1. ~ 4. (생략) 제109조(벌칙) ① 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호, 제56조, 제65조, 제72조 또는 제76조의3제6항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. ② (생략) 제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나	한다. ④ 국가는 상병휴직 사용의 실효성을 높이기 위해 대체인력 고용 지원 등의 실질적인 방안을 마련하도록 노력해야 한다. ⑤ 그 밖에 상병휴직의 신청방법·절차 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. 제62조의4(유급병가의 적용범위) 제11조제1항 본문에도 불구하고 제62조의2와 제62조의3은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 제63조(적용의 제외) ----- ----- ---규정(제62조의2, 제62조의3은 제외한다)----- ----- -----. 1. ~ 4. (현행과 같음) 제109조(벌칙) ① ----- ----- -----제62조의2제3항, 제65조----- ----- -----. ② (현행과 같음) 제110조(벌칙) -----

현행	개정안
에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.	----- -----.
1. 제10조, 제22조제1항, 제26조, 제50조, 제51조의2제2항, 제52조제2항제1호, 제53조제1항·제2항, 같은조 제4항 본문·제7항, 제54조, 제55조, 제59조제2항, 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항, <u>제64조제1항</u> , 제69조, 제70조제1항·제2항, 제71조, 제74조제1항부터 제5항까지, 제75조, 제78조부터 제80조까지, 제82조, 제83조 및 제104조제2항을 위반한 자	1. ----- ----- ----- ----- ----- ----- <u>제62조</u> <u>의2제1항·제2항, 제64조제1항</u> ----- ----- ----- ----- -----
2. (생략)	2. (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법은 질병 및 부상을 그 원인에 따라 구분하여 규율하고 있는데, 업무상 부상 또는 질병의 경우에는 「근로기준법」에 따라 요양을 위한 휴업이 인정되며, 사용자는 근로자가 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 해당 근로자를 해고할 수 없음.¹⁾

1) 「근로기준법」 제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못한다.
② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(産前)·산후(産後)의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

또한, 휴업 기간의 치료비와 소득상실에 대해서는 「산업재해보상보험법」에 따라 요양급여(치료비),²⁾ 휴업급여(소득상실 비용),³⁾ 상병보상연금,⁴⁾ 장해보상연금⁵⁾ 등의 산재보상급여가 지급되고 있음.

반면, 업무 외 상병(傷病)의 경우에는 「근로기준법」에 별도의 병가 규정이 마련되어 있지 않아, 단체협약이나 취업규칙 등을 통해 병가를 운영하는 사업장을 제외하면, 대부분의 근로자는 연차유급휴가를 사용하거나, 실직에 대한 우려로 충분한 치료와 휴식을 취하지 못하는 실정임.

또한, 치료비에 대해서는 「국민건강보험법」에 따라 요양급여가 제공되나, 치료 기간 중 발생하는 소득상실을 보전하기 위한 상병수당은 같은 법상 임의급여⁶⁾로 규정되어 있음.⁷⁾

2) 「산업재해보상보험법」 제40조(요양급여) ① 요양급여는 근로자가 업무상의 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸린 경우에 그 근로자에게 지급한다.

3) 「산업재해보상보험법」 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.

4) 「산업재해보상보험법」 제66조(상병보상연금) ① 요양급여를 받는 근로자가 요양을 시작한 지 2년이 지난 날 이후에 다음 각 호의 요건 모두에 해당하는 상태가 계속되면 휴업급여 대신 상병보상연금을 그 근로자에게 지급한다. <개정 2010. 1. 27., 2018. 6. 12.>

1. 그 부상이나 질병이 치유되지 아니한 상태일 것
2. 그 부상이나 질병에 따른 중증요양상태의 정도가 대통령령으로 정하는 중증요양상태등급 기준에 해당할 것
3. 요양으로 인하여 취업하지 못하였을 것

5) 「산업재해보상보험법」 제57조(장해급여) ② 장해급여는 장해등급에 따라 별표 2에 따른 장해보상연금 또는 장해보상일시금으로 하되, 그 장해등급의 기준은 대통령령으로 정한다.

6) 「국민건강보험법」 제50조(부가급여) 공단은 이 법에서 정한 요양급여 외에 대통령령으로 정하는 바에 따라 임신·출산 진료비, 장제비, 상병수당, 그 밖의 급여를 실시할 수 있다.

7) 시행령에서는 ‘임신·출산 진료비’만을 법 제50조에 따른 부가급여로 지급하고 있어, 상병수당은 시행되지 않고 있음.

다만, 정부는 코로나19 이후 ‘아프면 쉴 권리’ 보장을 위해 2022년 7월부터 일부 지역을 대상으로 한 상병수당 시범사업⁸⁾을 단계적으로 추진하면서 제도화 방안을 검증하고 있음.⁹⁾

< 병가와 관련된 현행 법률 체계 >

구분	휴가기간 등	급여		
		요양급여	휴업급여, 상병보상	장해(애)급여
업무상 상병	휴업기간 및 이후 30일 해고 금지 (근로기준법)	요양급여 (산재보험법)	휴업급여 상병보상연금 (산재보험법)	장해보상연금 (산재보험법)
업무 외 상병	규정 없음	요양급여 (국민건강 보험법)	-직장: 임의적 (단협, 취업규칙) -지역: 없음 ※ 국민건강보험법에 따 른 시범사업 실시 중	장애연금 (국민연금법)

국제 비교에 따르면, 우리나라는 업무 외 상병에 대한 사회안전망이 OECD 회원국 중에서도 상대적으로 취약한 수준에 있는 것으로 평가됨. 우리나라는 OECD 회원국 가운데 공적인 상병수당 제도가 없는

8) 상병수당 시범 사업 개요('26.3월 기준)

구분	1단계('22.7월~'24.12월)			2단계('23.7월~)	3단계('24.7월~)
소득기준	소득기준 없음			기준중위소득 120% 이하	소득기준 없음
지급방식	정액(최저임금의 60%)			정액(최저임금의 60%)	·작장가입자: 정액(작년소득의 60%) ·이외: 정액(최저임금의 60%)
모형구분	근로불가	근로불가	의료이용	근로불가	근로불가
대상지역	부천·포항	서울종로·천안	순천·창원	대구달서·안양·용인·익산	전주·원주·충주·홍성
대기기간*	7일	14일	3일	7일	7일
최대급여기간	120일	150일	120일	150일	150일

* 대기기간: 질병이 발생한 시점과 수급권이 발생하는 시간간의 차이로 상병수당의 무분별한 남용을 방지하는 기능

9) (국정과제 77-3 상병수당 확대) 시범 사업 정책 효과 분석·평가, 사회적 논의, 법령 개정 등을 거쳐 상병수당 제도화 방안 마련 및 시행('27.7월 본 사업 시행)

국가이면서(한국, 미국), 업무 외 상병에 대한 법정 병가제도 또한 마련되어 있지 않은 국가(한국, 일본)로 분류됨.¹⁰⁾

이는 업무 외 상병으로 근로가 어려운 경우 소득보장과 휴식권을 뒷받침하는 제도적 기반이 다른 OECD 회원국에 비해 상대적으로 미흡하다는 점을 보여주는 것으로 이해될 수 있음. 이러한 제도적 공백은 실제 사업장의 병가 운영 실태에서도 나타나고 있음.

2020년 고용노동부의 민간사업장 병가 운영 실태조사 결과에 따르면, 조사대상 2,500개 사업체 중 병가를 운영하는 사업장의 비율은 21.4%에 불과하였음.¹¹⁾ 특히 상시근로자가 5인 미만인 사업장은 12.9%만이 병가제도를 도입한 반면, 1000인 이상 사업장은 96.7%가 병가제도를 운영하는 등 사업체의 규모가 작을수록 병가를 운영하는 비율이 낮은 것으로 나타났음.¹²⁾

이처럼 병가제도의 운영 여부가 단체협약 등에 의존하는 구조에서는 상대적으로 교섭력이 약한 사업장의 근로자가 병가를 보장받지 못할 가능성이 커짐. 그 결과 질병이나 부상이 발생하더라도 실직에 대한 우려로 충분한 치료를 받지 못하고 업무에 복귀하게 되어 건강이 더욱 악화되는 등 근로자의 건강권이 보장되지 못할 우려가 있음.

10) 김기태 외, 「주요 복지국가의 상병수당 제도 경험 및 운영 현황 연구」, 한국보건사회연구원, 2023, p. 15.

11) 고려대학교 산학협력단, 「아프면 쉴 수 있는 여건 조성을 위한 휴가제도 개편방안」, 고용노동부 연구용역결과보고서, 2021. 12., p. 44.

12) 상시근로자 5인 미만 사업장은 12.9%, 5~29인 31.9%, 30~99인 69.3%, 100~299인 77.2%, 300~999인 67.7%, 1,000인 이상 사업장은 96.7%가 병가제도를 도입하여 운영

이와 관련하여 2022년 국가인권위원회는 일하는 사람의 ‘아프면 쉼 권리’를 보장하기 위하여 업무 외 상병에 대한 휴가·휴직 사용 권리 법제화 및 공적 상병수당 제도의 조속한 도입을 권고하는 한편, 이를 위해 관련 법률 개정안을 조속히 논의하는 것이 바람직하다는 의견을 표명한 바 있음.¹³⁾

이에 개정안은 업무 외 상병에 대한 유급병가 및 상병휴직 제도를 도입하여 근로자가 실직의 우려 없이 치료와 회복에 전념할 수 있도록 함으로써 아프면 쉼 권리를 실효성 있게 보장하고 근로자의 기본적인 생활을 보호하려는 것으로, 그 입법 취지에 타당한 측면이 있는 것으로 보임.

다만, 개정안의 입법과 관련해서는 다음과 같은 사항을 고려할 필요가 있음.

첫째, 병가기간 동안의 근로자 소득보전 비용은 사업주, 국가재정, 사회보험 등 다양한 주체가 분담할 수 있는 성격의 비용이라는 점에서, 소득보전 비용의 부담 주체와 방식에 대한 논의가 필요할 것으로 보임.

개정안은 원칙적으로 사업주에게 병가수당을 지급할 의무를 부여하면서도, 일정한 요건에 해당하는 근로자에 대해서는 국가가 병가급여를 지급할 수 있도록 규정하고, 그 병가급여의 범위에서는 사업주의

13) 국가인권위원회 상임위원회 결정, 「일하는 사람의 ‘아프면 쉼 권리’ 보장을 위한 권고 및 의견표명」, 2022. 5. 12.

병가수당 지급 의무를 면제하고 있음.

이는 업무 외 상병의 경우 사업주의 책임이 없다는 점에서 장기간의 병가가 필요한 경우까지 근로자의 소득보장을 위한 비용을 모두 부담하는 것은 사업주에게 과도한 부담으로 작용할 우려가 있다는 점을 고려하여, 사업주에게 일정 부분의 책임을 부과하되, 병가수당 전액을 사업주가 부담할 경우 발생할 수 있는 과도한 부담을 국가가 일부 분담하려는 취지로 이해됨.

이와 관련하여, 업무상 상병의 경우 현행법 체계를 보면, 「근로기준법」에서 휴업기간과 그 후 30일 동안 해고를 금지하는 등¹⁴⁾ 고용보장에 관한 사항을 규정하고, 근로자의 소득보장에 관한 사항은 「산업재해보상보험법」에서 별도로 규율하여, 요양급여, 휴업급여, 상병보상연금 등 소득보장과 관련된 비용은 사업주가 납부한 보험료를 재원으로 하는 산업재해보상보험에서 부담하도록 하고 있음.

또한, 해외 사례를 살펴보면, 스위스와 이스라엘은 사업주의 부담으로 유급병가 제도를 운영하고 있는 반면, 일본과 캐나다는 사회보험에서 지급하는 상병수당 제도를 운영하고 있으며, 독일, 스웨덴, 영국은 사업주가 일정 기간 유급병가를 부여하고 이후 기간에 대해 사회보험이 상병수당으로 보장하는 제도를 운영하는 등 국가마다 비용 분담과

14) 「근로기준법」 제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못한다.

② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(産前)·산후(産後)의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

제도 설계 방식이 다양하게 나타나고 있음.¹⁵⁾

아울러 보건복지부는 2022년부터 상병수당 시범사업을 통해 제도 설계 방안을 검증하고 있으며, 시범사업에 대한 평가를 거쳐 2027년부터 본격적으로 시행하는 방안을 추진하고 있음. 또한, 「국민건강보험법」상 상병수당을 의무화하는 내용의 「국민건강보험법」 개정안도 다수¹⁶⁾ 발의되어 있음.

이처럼 상병수당 제도는 재원 부담의 주체와 방식 등 제도 설계 및 운영에 관하여 이해관계자 간 다양한 입장이 존재할 수 있으므로,¹⁷⁾ 개정안 심사 시 사업주, 국가재정, 기타 사회보험 등 부담 주체 간 부담의 비율 또는 방식 등에 대한 사회적 논의를 통해 제도 설계 방향을 결정할 필요가 있겠음.

둘째, 개정안은 사용자가 유급병가를 부여하지 않거나 병가수당을 지급하지 아니한 경우에는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고(안 제110조제1호), 근로자가 유급병가를 사용하였다는 이유로 불리한 처우를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있음(안 제109조제1항).

15) 자세한 내용은 <참고 1> 주요국의 업무 외 질병·부상 관련 제도를 참조

16) 2026년 7월 말 기준 서영석의원안(의안번호 제2202409호), 이수진의원안(의안번호 제2202412호), 박범계의원안(의안번호 제2203969호), 김태년의원안(의안번호 제2204020호), 권향엽의원안(의안번호 제2209312호), 진종덕의원안(의안번호 제2212215호), 박희승의원안(의안번호 제2217864호) 등 7건의 개정안이 발의되어 보건복지위원회에 계류 중임

17) 안태훈, 「상병수당 도입의 정책적 쟁점과 제도 설계 방향」, 국회예산정책처 『나보포커스』 제160호, 2026. 5. 28.

이와 관련하여 현행법은 업무상 부상·질병으로 인한 휴업을 이유로 한 해고 금지,¹⁸⁾ 직장 내 괴롭힘 신고 등을 이유로 한 불리한 처우 금지,¹⁹⁾ 근로감독관에 대한 신고를 이유로 한 불리한 처우 금지²⁰⁾ 등 유사한 의무 위반 행위에 대하여 각각 상이한 법정형을 규정하고 있음.

형벌은 위반행위의 보호법익, 위법성 및 책임의 정도에 상응하도록 정하여야 하고, 유사한 위반행위 간에도 형벌체계상 균형이 유지될 필요가 있다는 점을 고려할 때, 개정안의 벌칙이 다른 유사 입법례와 비교하여 적절한 수준인지에 대해서는 추가적인 검토가 필요할 것으로 보임.

셋째, 적용 범위와 관련하여, 안 제62조의4는 “제11조제1항 본문²¹⁾에도 불구하고 유급병가 및 상병휴직에 관한 규정을 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용”하도록 규정하고 있어, 개정안에 따르면, 상시 5명 미만의 근로자를 사용하는 사업장을 포함한 모든 사업장에 업무 외 상병에 대한 유급병가 및 상병휴직 제도가 적용되게 됨.

18) 「근로기준법」 제23조제2항은 사용자가 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 해고하지 못하도록 규정하고 있으며, 이를 위반한 경우 같은 법 제107조제1항에 따라 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있음.

19) 「근로기준법」 제76조의3제6항은 사용자가 직장 내 괴롭힘 발생 사실의 신고 등을 이유로 근로자 및 피해근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다고 규정하고 있으며, 이를 위반한 경우 같은 법 제109조제1항에 따라 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있음.

20) 「근로기준법」 제104조제2항은 사용자가 근로감독관 등에 대한 법 위반 사실의 신고를 이유로 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다고 규정하고 있으며, 이를 위반한 경우 같은 법 제110조제1호에 따라 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있음.

21) 「근로기준법」 제11조(적용 범위) ① 이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事)사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.

이와 관련하여 현행 「근로기준법」은 원칙적으로 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용하도록 하고, 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대해서는 대통령령으로 정하는 바에 따라 일부 규정을 적용할 수 있도록 하고 있으며, 이에 따라 같은 법 시행령은 재해보상에 관한 규정을 상시 4명 이하의 사업 또는 사업장에도 적용하도록 하고 있음.²²⁾

업무상 상병의 경우에는 「산업재해보상보험법」 제6조에서 원칙적으로 모든 사업장에 대하여 적용하도록 하면서,²³⁾ 동 법 시행령 제2조에서는 공무원·선원 등 다른 법률에 따라 재해보상이 이루어지는 사업, 가구내 고용활동 및 일정 규모(상시 5인) 미만의 농업·임업·어업·수렵업을 적용 대상에서 제외하고 있음.²⁴⁾

22) 「근로기준법」 제11조(적용 범위) ② 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다.

「근로기준법 시행령」 제7조(적용범위) 법 제11조제2항에 따라 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하는 법 규정은 별표 1과 같다.

근로기준법 시행령 [별표 1]

상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하는 법 규정(제7조 관련)
제8장 재해보상 제78조부터 제92조까지의 규정

23) 「산업재해보상보험법」 제6조(적용 범위) 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한다. 다만, 위험률·규모 및 장소 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업에 대하여는 이 법을 적용하지 아니한다.

24) 「산업재해보상보험법 시행령」 제2조(법의 적용 제외 사업) ① 「산업재해보상보험법」(이하 “법”이라 한다) 제6조 단서에서 “대통령령으로 정하는 사업”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)을 말한다.

1. 「공무원 재해보상법」 또는 「군인 재해보상법」에 따라 재해보상이 되는 사업. 다만, 「공무원 재해보상법」 제60조에 따라 순직유족급여 또는 위험직무순직유족급여에 관한 규정을 적용받는 경우는 제외한다.
2. 「선원법」, 「어선원 및 어선 재해보상보험법」 또는 「사립학교교직원 연금법」에 따라 재해보상이 되는 사업
3. 삭제 <2017. 12. 26.>
4. 가구내 고용활동
5. 삭제 <2017. 12. 26.>
6. 농업, 임업(벌목업은 제외한다), 어업 및 수렵업 중 법인이 아닌 자의 사업으로서 상시근로자 수가 5명 미만인 사업

그런데 개정안과 같이 유급평가 제도를 도입할 경우 사용자에게 수당 지급 의무가 부과된다는 점에서, 영세 사업장의 부담을 고려하여 사업장의 규모 또는 유형에 따라 적용 범위를 달리 정하거나 단계적으로 시행할 필요가 있는지 등에 대해서도 논의할 필요가 있어 보임.

한편, 안 제62조의4의 조문 제목은 ‘유급평가의 적용범위’로 되어 있으나, 조문 내용은 제62조의2에 따른 유급평가뿐만 아니라 제62조의3에 따른 상병휴직까지 포함하고 있음. 따라서 조문 내용과 제목을 일치시키기 위해 조문 제목을 ‘유급평가 등의 적용범위’로 수정하는 방안을 검토할 필요가 있음.

넷째, 안 제62조의2제1항은 사용자로 하여금 업무 외 상병에 대하여 연 60일 이내의 유급평가를 주도록 의무화하고, 같은 조 제2항은 사용자가 유급평가 기간 동안 평균임금에 해당하는 수당을 지급하도록 규정하고 있음.²⁵⁾

그런데 ‘유급평가’는 그 자체로 평가 기간에 대한 임금 지급을 전제로 하는 개념으로 볼 수 있는바, 평균임금에 해당하는 ‘수당’을 지급하는 경우 해당 수당이 유급평가 기간에 지급되는 임금을 의미하는 것인지 아니면 임금과 별도로 지급하여야 하는 금품을 의미하는 것인지 명확하지 않은 측면이 있으므로, 그 의미를 분명히 할 필요가 있음.

25) 안 제62조의2(유급평가) ① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자가 청구하는 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 연 60일의 범위에서 유급평가를 주어야 한다. (각 호 생략)

② 사용자는 제1항의 평가기간 동안 그 근로자에게 평균임금에 해당하는 수당을 지급하여야 한다.

또한, 업무상 상병의 경우 「산업재해보상보험법」에 따른 휴업급여가 1일당 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액으로 지급²⁶⁾된다는 점을 고려할 때, 업무 외 상병에 대하여 평균임금 전액에 해당하는 수준의 수당을 지급하도록 하는 것이 적정한지에 대해서도 검토가 필요해 보임.²⁷⁾

한편, 안 제62조의2제5항은 국가가 유급병가급여를 지급한 경우 그 금액의 한도에서 ‘사용자의 지급 책임’을 면제하도록 규정하고 있는데, 이는 같은 조 제2항에 따른 수당 지급 책임을 의미하는 것으로 이해되나 그 대상이 명확하지 않으므로, 인용 조문을 명시하는 등의 정비가 필요해 보임.

다섯째, 안 제62조의3제2항은 상병휴직 기간을 「국민건강보험법」에 따른 상병급여 지급기간 이상으로 하도록 규정하고 있는데, 이는 별도로 발의된 「국민건강보험법 일부개정법률안」(박희승의원 대표발의, 의안번호 제17864호)에서 상병수당을 범제화하는 것을 전제로 한 것임.

26) 「산업재해보상보험법」 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.

27) 참고로 「근로기준법」은 업무상 상병으로 요양 중인 근로자에게 평균임금의 100분의 60에 해당하는 휴업보상을 하도록 하되, 휴업보상 기간 중 임금의 일부를 지급받은 경우에는 이를 고려하여 휴업보상액을 산정하도록 하고 있음.

「근로기준법」 제79조(휴업보상) ① 사용자는 제78조에 따라 요양 중에 있는 근로자에게 그 근로자의 요양 중 평균임금의 100분의 60의 휴업보상을 하여야 한다. <개정 2008. 3. 21.>

② 제1항에 따른 휴업보상을 받을 기간에 그 보상을 받을 사람이 임금의 일부를 지급받은 경우에는 사용자는 평균임금에서 그 지급받은 금액을 뺀 금액의 100분의 60의 휴업보상을 하여야 한다. <신설 2008. 3. 21., 2020. 5. 26.>

③ 휴업보상의 시기는 대통령령으로 정한다. <신설 2008. 3. 21.>

「국민건강보험법」 개정안이 통과되지 않거나 상병급여 지급기간에 관한 내용이 수정될 경우에는 상병휴직 기간의 기준이 불명확해지는 등 법적 공백이 발생할 우려가 있으므로, 개정안 심사 시에는 해당 법률안의 심사 경과와 입법 내용을 함께 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

한편, 개정안에 대하여 고용노동부는 업무 외 질병·부상 등으로 일하지 못하는 경우에 대한 사회안전망 필요성에 대해서는 공감하나, ① 해외 각국이 국가별 상황에 따라 다양한 방식으로 업무 외 질병·부상 기간 동안의 소득보장 관련 제도를 운영하고 있는 점, ② 병가제도는 상병수당과의 연계가 고려되어야 하므로 상병수당 시범사업 등을 통한 구체적 제도 수립 과정에서 세부 쟁점을 검토할 필요가 있는 점, ③ 사업주의 부담과 함께 유급 주휴일, 관공서 공휴일의 유급휴일 적용 등 다른 휴일·휴가 제도와의 정합성 등도 종합적으로 검토할 필요가 있는 점 등을 들어 사회적 논의에 따라 신중하게 추진할 필요가 있다는 의견을 제시하였음.

문 의 처
02)6788-5535

참고 1

주요국의 업무 외 질병 · 부상 관련 제도

① (유급병가) 사업주가 유급병가 부여(스위스, 이스라엘)

	근거	요건	수준	대기	기간
스위스	민법	3개월 이상 고용	-	-	3~39주
이스라엘	유급병가법	-	2~3일은 50%, 4일부터 100%	1일	1개월 근무마다 1.5일

② (유급병가 + 상병수당) 사업주가 일정 기간 유급병가를 부여하고, 이후 기간에 대해 상병수당으로 보장(독일, 스웨덴, 영국 등)

		독일	스웨덴	영국
유급 휴가	근거	휴일과 질병에 있어 임금지급에 관한 법률	병가임금법	유급병가법
	요건	4주간근로 관계 등	-	일정기간 근로관계 등
	수준	통상급여 100%	평균임금 80%	95.85GBP/1주
	대기	-	1일	3일
	기간	6주	14일	28주
상병 급여	재원	건강보험(노)	사회보험(사)	사회보험(노)
	수준	통상임금 70%	평균임금 80%	73.10GBP/1주
	기간	78주(3년이내)	364일(최대 550일)	최대 1년

③ (상병수당) 사회보험에서 상병수당 지급(일본, 프랑스, 캐나다 등)

	일본	캐나다
재원	건강보험(노, 사)	고용보험
요건	유급휴가 미부여 등	52주간 600시간 근로 등
수준	표준보수일액 2/3	평균주급의 55%
대기	3일	2주
기간	1년6개월	15주

※ 별도의 무급 병가 등 규정은 없음

④ (무급병가) 사업주가 무급 병가 부여(미국)

- 미국은 가족 및 의료 휴가법 (Family and Medical Leave Act, 1993년)에 따라 업무 외 상병으로 인해 업무를 수행하기 어려운 경우 휴직 보장

적용	①근로자 50명 이상 사업장 ②지난 1년간 1,250시간 또는 12개월 근로
의무	①휴직 이전과 같은 수준의 일자리로 복귀 ②동일 수준의 건강보험 혜택
기간	해마다 최대 12주

* 일부 주 정부에서는 유급병가 제도 운영(기존 임금의 50~60%, 최대 52주)

자료: 고용노동부

참고 2

OECD 주요국의 연차휴가 및 법정휴일 현황

- 우리나라의 전체 법정 유급휴일·휴가 일수(30~40일)는 주요국과 비교할 때, 비슷하거나 약간 많은 수준
 - (연차휴가) 주요국은 연간 4주 이상, 우리는 15~25일로 약간 적음
 - (유급휴일) 주요국은 0~10일, 우리는 16일(+@)로 가장 많음
 - (주휴일) 대부분 1주당 1일(연간 52일, 무급)부여, 우리는 유급
- 우리는 출근 요건(80%)에 따라 연차를 부여하면서 근속년수에 따라 휴가 일수 증가(근로보상적 차원), 미사용 휴가는 금전보상
 - 일본을 제외한 대부분은 출근율이나 근속연수와 관계없이 휴가 부여, 고용관계 종료 시를 제외하고는 대부분 금전보상을 금지함
 - * EU는 근로시간편성 지침에서 연가 4주간 유급휴가 보장, 근로관계가 종료되는 경우를 제외하고 금전보상 금지를 규정
 - * 일본은 금전보상을 예정하고 휴가사용을 제한하는 것을 '연차휴가의 매상(買上)'으로 보아 법(제39조) 위반으로 간주

<주요국 법정유급휴일 및 연차휴가 현황>

국가	합계	유급 휴일	휴가	연차유급휴가 부여방식
덴마크	39	9	30	▲매월 2.5일 비례부여, 5월~9월 사이 15일 사용
오스트리아	35	13	22	▲연 30역일의 연차휴가 부여(근로일로 계산하면 22일)
프랑스	31	1	30	▲실근로 1개월마다 2.5일 부여 ▲12일(2주) 이상 연속 사용
한국	31 (최대 41)	16 (+@)	15 (최대 25)	▲연간 80% 이상 출근 시 15일 부여(최대 25일) * 80%미만 출근자, 1년미만 근로자는 1개월 개근시 1일 부여
독일	29	9	20	▲6개월 이상 근무시 연간 4주 부여(미만시 비례 부여) ▲12근무일(2주) 이상 연속 사용
스위스	20	-	20	▲20세 이상 근로자는 4주의 연차휴가 보장
영국	28	-	28	▲주5일 근로시 매년 5.6주(28일)
호주	27	7	20	▲주38시간 근로한 경우 4주, 연속교대근로자는 5주 부여
일본	10 (최대 20)	-	10 (최대 20)	▲6개월 근무+8할 이상 출근시 10일 부여, 1.5년 근속 이후부터 매년 1일 가산(최대 20일)
미국	-	-	-	▲법정유급휴가제도 無(근로자와 사용자 합의)

* 휴가를 주 단위로 규정한 경우 1주를 5근로일로 환산, 공휴일은 전국단위의 유급공휴일을 의미
 * 영국, 스위스, 일본, 미국에서는 법정공휴일이 무급이나, 단체협약으로 유급으로 하는 경우도 있음
 (무급공휴일: ▲영국 8일, ▲일본 16일, ▲스위스 4일)

자료: 고용노동부