

근로기준법 일부개정법률안 (박희승의원 대표발의)

의안 번호	17866
----------	-------

발의연월일 : 2026. 3. 30.

발 의 자 : 박희승 · 이학영 · 차지호
한정애 · 조인철 · 백선희
윤준병 · 서영교 · 이수진
정준호 · 박해철 · 최혁진
박홍배 · 박용갑 · 소병훈
의원(15인)

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 놓침으로써 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.

근로기준법 일부개정법률안

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제17조제1항제5호를 제7호로 하고, 같은 항에 제5호 및 제6호를 각각 다음과 같이 신설한다.

5. 제62조의2에 따른 유급병가

6. 제62조의3에 따른 상병휴직

제62조의2부터 제62조의4까지를 각각 다음과 같이 신설한다.

제62조의2(유급병가) ① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자가 청구하는 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 연 60일의 범위에서 유급병가를 주어야 한다.

1. 근로자가 부상 또는 질병(업무상 부상 또는 질병은 제외한다)으로 인하여 직무를 수행할 수 없는 경우

2. 근로자가 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 감염병에 걸려 다른 근로자의 건강을 해칠 우려가 있을 경우

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

③ 사용자는 병가를 이유로 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 병가기간 및 이후 30

일 동안 그 근로자를 해고하지 못한다.

④ 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.

⑤ 제4항에 따라 유급병가급여가 지급된 경우 사용자는 그 금액의 한도에서 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 우선사용 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 못한다.

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 각 호 외의 부분 중 “규정”을 “규정(제62조의2, 제62조의3은 제외한다)”으로 한다.

제109조제1항 중 “제65조”를 “제62조의2제3항, 제65조”로 한다.

제110조제1호 중 “제64조제1항”을 “제62조의2제1항·제2항, 제64조제1항”으로 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 2027년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(유급병가에 관한 적용례) 제62조의2의 개정규정은 이 법 시행 이후 유급병가를 신청한 사람부터 적용한다.

제3조(상병휴직에 관한 적용례) 제62조의3의 개정규정은 이 법 시행
이후 상병휴직을 신청한 사람부터 적용한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
제17조(근로조건에 명시) ① 사용자 는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항 을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다. 1. ~ 4. (생 략) <신 설> <신 설> 5. (생 략) ② (생 략) <신 설>	제17조(근로조건에 명시) ① ----- ----- ----- -----. ----- -----. 1. ~ 4. (현행과 같음) 5. 제62조의2에 따른 유급병가 6. 제62조의3에 따른 상병휴직 7. (현행 제5호와 같음) ② (현행과 같음) 제62조의2(유급병가) ① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해 당하는 근로자가 청구하는 경 우 대통령령으로 정하는 바에 따라 연 60일의 범위에서 유급 병가를 주어야 한다. 1. 근로자가 부상 또는 질병(업 무상 부상 또는 질병은 제외 한다)으로 인하여 직무를 수 행할 수 없는 경우 2. 근로자가 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제2

조제1호에 따른 감염병에 걸려 다른 근로자의 건강을 해칠 우려가 있을 경우

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

③ 사용자는 병가를 이유로 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 병가기간 및 이후 30일 동안 그 근로자를 해고하지 못한다.

④ 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 분담할 수 있다.

⑤ 제4항에 따라 유급병가급여가 지급된 경우 사용자는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.

<신 설>

⑥ 근로자가 유급병가급여를 받으려는 경우 사용자는 관계 서류의 작성·확인 등 모든 절차에 적극 협력하여야 한다.

⑦ 국가는 유급병가 사용의 실효성을 높이기 위해 연차 유급 휴가 우선사용 권장 방지, 대체 인력 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.

<신 설> 제63조(적용의 제외) 이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 <u>규정</u>은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.	③ <u>사용자는 상병휴직을 이유로 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 상병휴직 기간 및 이후 30일 동안 그 근로자를 해고하지 못한다.</u> ④ <u>국가는 상병휴직 사용의 실효성을 높이기 위해 대체인력 고용 지원 등의 실질적인 방안을 마련하도록 노력해야 한다.</u> ⑤ <u>그 밖에 상병휴직의 신청방법·절차 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</u> <u>제62조의4(유급병가의 적용범위)</u> <u>제11조제1항 본문에도 불구하고 제62조의2와 제62조의3은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다.</u> 제63조(적용의 제외) ----- ----- -----<u>규정(제62조의2, 제62조의3은 제외한다)</u>----- ----- -----
---	--

1. ~ 4. (생략) 제109조(벌칙) ① 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호, 제56조, <u>제65조</u>, 제72조 또는 제76조의3제6항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. ② (생략) 제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. 1. 제10조, 제22조제1항, 제26조, 제50조, 제51조의2제2항, 제52조제2항제1호, 제53조제1항·제2항, 같은 조 제4항 본문·제7항, 제54조, 제55조, 제59조제2항, 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항, <u>제64조제1항</u>, 제69조, 제70조제1항·제2항, 제71조, 제74조제1항부터 제5항까지, 제75조, 제78조부터 제80조까지, 제82조,	-----. 1. ~ 4. (현행과 같음) 제109조(벌칙) ① ----- ----- ----- -----<u>제62조의2제3항, 제65조</u>----- ----- ----- -----. ② (현행과 같음) 제110조(벌칙) ----- ----- ----- -----. 1. ----- ----- ----- ----- -----<u>제62조의2제1항·제2항, 제64조제1항</u>----- ----- ----- -----
--	--

제83조 및 제104조제2항을 위 반한 자 2. (생 략)	----- ----- 2. (현행과 같음)
--	-------------------------------