



제418회국회(정기회)
제8차환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈병가·질병휴가 제도 신설〉

- 서영석의원 대표발의(의안번호 제2202411호)
- 이수진의의원 대표발의(의안번호 제2202413호)
- 김태년의의원 대표발의(의안번호 제2204024호)

2024. 11.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I . 개요	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	4
1. 병가·질병휴가제도 신설 (서영석의원안·이수진의원안·김태년 의원안 제62조의2 신설 등)	4

I. 제안경위

2024년 7월 30일 서영석의원과 이수진의원이 각각 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2024년 7월 31일 우리 위원회에 회부되었고, 2024년 9월 13일 김태년의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2024년 9월 19일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

1. 서영석의원안

현행법은 근로자가 업무상 부상 또는 질병을 치료하기 위하여 요양하는 기간 동안은 해고를 금지하고 있으나, 업무 외의 이유로 발생한 부상·질병에 관해서는 규정하지 않고 있음.

이로 인하여 근로자가 상병으로 장기 입원하거나 장해가 발생하면 소득의 전부 또는 일부를 상실하게 되는데, 우리나라는 상병으로 인한 소득상실에 대한 공적인 보장이 미흡한 상황임.

이에 업무 외의 사유로 상병을 입은 근로자들이 실직을 우려하여 충분한 치료를 받지 못하고 직장에 복귀하게 됨에 따라 건강이 더욱 악화되는 문제가 발생하는 점을 고려하여 일정기간의 병가를 법률로 허용하여 실직의 우려 없이 상병을 치료할 수 있도록 함으로써 근로자의 건강권을 두텁게 보호하려는 것임(안 제17조제1항제5호 및 제62조의2 신설, 제109조제1항, 제110조제1호, 제116조제2항제2호).

2. 이수진의원안

현행법은 업무상 질병이나 부상을 입은 경우에 대해서만 휴가를 보장하고 업무 외 사유로 인한 질병이나 부상에 대해서는 규정하는 바가 없어 노동자가 아픈 경우에도 경제적 손실 등의 문제로 제때 치료를 받지 못해 부상이나 질병을 악화시키는 경우가 발생하고 있음.

국제노동기구(ILO)는 ‘사회보장 최저기준에 관한 조약’을 통해 유급 질병휴가를 법률로 보장하도록 각 국가에 권고한 바 있지만, 우리나라의 경우 공무원 및 개별 기업에서 단체협약이나 취업규칙을 통해 일부 노동자에게 적용하는 데 그치고 있어 보편적 공적 제도로서 유급 질병휴가의 도입 필요성이 제기되고 있음.

이에 유급 질병휴가를 연간 60일의 범위에서 도입하고, 국가가 질병 휴가급여를 지원할 수 있는 법률 근거를 마련하여 사업주의 부담을 덜어 줌으로써 아프면 쉴 수 있는 권리를 실효적으로 보장하고자 함 (안 제62조의2 신설 등).

3. 김태년의원안

국제노동기구(ILO)는 1952년부터 ‘사회보장 최저기준에 관한 조약’을 통해 유급 질병휴가 및 질병휴가 급여를 법률로 보장하도록 각 국가에 권고한 바 있음.

그런데, 현행법은 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위한 휴업과 해고 금지에 관한 규정(제23조)만을 두고, 일반적인 질병휴가에 관한 규

정이 없어 취업규칙·단체협약 등에 따라 따로 정하지 않는 한 유급 질병휴가를 적용받을 수 없음. 이에 따라 상당수의 근로자는 질병에 걸리더라도 계속하여 근무를 하다가 건강이 악화되는 문제가 발생하고 있음.

이에 근로자가 질병 또는 부상의 치료 및 요양의 목적으로 연간 30일 이내의 유급휴가(질병휴가)를 신청할 수 있도록 하고, 국가가 질병휴가 급여를 지원할 수 있는 근거를 마련함으로써, 근로자의 유급 질병휴가 사용을 법률로 보장하려는 것임(안 제17조제1항제4호의2 및 제62조의2 신설 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 병가·질병휴가제도 신설

(서영석의원안·이수진의원안·김태년의원안 제62조의2 신설 등)

가. 개정안의 주요 내용

서영석의원안, 이수진의원안, 김태년의원안은 병가(서영석의원안)·질병휴가(이수진·김태년의원안)¹⁾ 제도를 신설하려는 내용임.

구체적으로, 병가에 대한 근로조건을 근로계약에 명시하도록 하고, 업무상 이유를 제외한 부상 또는 질병을 이유로 근로자가 휴가를 신청하면 이를 허용하도록 하며, 병가를 허용하지 않는 경우 500만원 이하의 과태료를 부과함.

병가 기간은 서영석의원안·김태년의원안의 경우 30일 이내, 이수진의원안의 경우 60일 이내이며, 다만 김태년의원안은 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제41조의2²⁾에 따른 유급휴가 기간을 제외하도록 하고 있음.

1) 이하 용어를 ‘병가’로 통일함

2) 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제41조의2(사업주의 협조의무) ① 사업주는 근로자가 이 법에 따라 입원 또는 격리되는 경우 「근로기준법」 제60조 외에 그 입원 또는 격리기간 동안 유급휴가를 줄 수 있다. 이 경우 사업주가 국가로부터 유급휴가를 위한 비용을 지원 받을 때에는 유급휴가를 주어야 한다.
② 사업주는 제1항에 따른 유급휴가를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 유급휴가 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.
③ 국가는 제1항에 따른 유급휴가를 위한 비용을 지원할 수 있다.
④ 제3항에 따른 비용의 지원 범위 및 신청·지원 절차 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

병가 기간 동안 지급하여야 하는 수당은 서영석의원안의 경우 평균 임금³⁾의 70% 이상, 이수진의원안의 경우 평균임금으로 각각 그 금액을 명시하고 있으나 김태년의원안은 유급으로만 규정하여 별도로 금액을 명시하지 않고 있으며, 서영석의원안은 평균임금 70%에 해당하는 금액이 통상임금⁴⁾을 초과하는 경우 통상임금을 지급하도록 하는 규정과 함께 수당을 지급하지 않는 경우 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있는데 반해 이수진의원안과 김태년의원안은 수당 미지급에 따른 별도의 처벌규정은 마련하지 아니함.

한편, 이수진의원안과 김태년의원안은 병가수당과 별도로 일정한 요건에 해당하는 근로자에게 국가가 통상임금(이수진의원안) 또는 통상임금의 50%(김태년의원안)에 해당하는 금액을 지급하도록 하고, 해당 금액의 한도에서 사용자가 병가수당을 지급한 것으로 보도록 하는 질병휴가급여를 신설하고 있으며, 이수진의원안은 질병휴가급여가 이수진 의원이 대표발의한 「국민건강보험법」 일부개정법률안(의안번호 제2202412호)에 따른 상병급여⁵⁾에 미치지 못하는 경우 상병급여에 해당

3) 「근로기준법」 제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

6. “평균임금”이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다. 근로자가 취업한 후 3개월 미만인 경우도 이에 준한다.

4) 「근로기준법 시행령」 제6조(통상임금) ① 법과 이 영에서 “통상임금”이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정(所定)근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말한다.

5) 「국민건강보험법 일부개정법률안」(이수진의원 대표발의, 의안번호 제2202412호) 제49조의2(상병급여) ① 공단은 가입자나 피부양자가 질병 또는 부상에 따른 요양으로 소득을 상실하거나 소득이 감소한 기간에 대하여 상병급여를 지급하여야 한다. 다만, 「근로기준법」 제62조의2제3항에 따라 질병휴가 급여를 지급받은 경우에는 그 금액의 한도에서 지급 책임을 면한다.

② 상병급여의 지급기간은 1년 6개월 이내로 한다.

③ 상병급여는 질병 또는 부상이 발생하기 전 12개월간 보수 및 소득(제69조부터 제72조까지

하는 금액을 질병휴가급여로 지급하도록 하고 있음.

3건의 개정안은 병가를 이유로 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하는 것을 금지하고, 이에 더하여 서영석의원안과 김태년의원안은 병가기간 동안, 이수진의원안은 병가기간 및 그 후 30일간 해당 근로자를 해고할 수 없도록 하되, 다만 김태년의원안은 사업을 계속할 수 없는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 예외적으로 해고할 수 있도록 하고 있음. 또한 3건의 개정안은 사용자가 해고 등 불리한 처우를 한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처함.

병가와 관련한 사용자 및 국가의 의무와 관련하여, 서영석의원안은 사용자로 하여금 병가를 마치고 복귀하는 근로자가 쉽게 직장생활에 적응할 수 있도록 지원하도록 하고, 이수진의원안·김태년의원안은 사용자에게 병가급여를 받으려는 근로자에게 관련 절차에 협력하도록 의무를 부과하며, 이수진의원안은 병가 사용의 실효성을 높이기 위해 대체인력 고용 지원 등 방안을 마련하도록 노력할 의무를 국가에 부여하고 있음.

의 규정에 따라 해당 기간 월별 보험료액 산정의 기준이 된 보수 및 소득을 말한다)을 총 일수로 나눈 금액(이하 이 조에서 “소득일액”이라 한다)에 비례하여 지급한다. 이 경우 1일당 지급액(이하 이 조에서 “상병급여일액”이라 한다)은 소득일액에 100분의 66.7을 곱한 금액 이상이 되도록 하여야 한다.

< 개정안의 주요 내용 >

구 분	서영석의원안	이수진의원안	김태년의원안
근로조건 명시	병가(서영석의원안)·질병휴가(이수진·김태년의원안)에 대한 근로조건을 근로계약에 명시		
병가 대상	근로자의 부상 또는 질병(업무상 부상·질병 제외)		
병가 기간	연간 30일 범위	연간 60일 범위	연간 30일 범위 (감염병예방법에 따른 유급휴가 기간 제외)
증빙서류	증빙서류 첨부		증빙서류 미규정 (고용노동부령 위임)
병가수당 (사업주)	평균임금의 70% 이상 (평균임금 70%에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우 통상임금)	평균임금	유급 (금액 미규정)
질병휴가 급여 (국가)	-	대상: 일정한 요건에 해당하는 근로자 금액: 통상임금 (해당 금액의 한도에서 병가수당 지급으로 간주) 재원: 국가재정 또는 사회보험	대상: 일정한 요건에 해당하는 근로자 금액: 통상임금의 50% (해당 금액의 한도에서 병가수당 지급으로 간주) 재원: 국가재정 또는 사회보험
불리한 처우 금지	병가를 이유로 해고 또는 불리한 처우 금지		
	병가기간 동안 해고 금지	병가기간 및 이후 30일간 해고 금지	병가기간 동안 해고 금지 (사업을 계속할 수 없는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우 제외)
사용자의 의무	병가를 마치고 복귀하는 근로자가 쉽게 직장생활에 적응할 수 있도록 지원	질병휴가급여를 받으려는 근로자에게 서류 작성 등 절차에 협력	
국가의 의무	-	병가 사용의 실효성을 높이기 위해 대체인력 고용 지원 등 방안을 마련하도록 노력	-
벌칙	불리한 처우를 한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금		
	병가수당 미지급의 경우 2년 이하의징역 또는 2천만원 이하의 벌금	-	-
과태료	병가 미허용시 500만원 이하의 과태료		
국민건강 보험법 개정전제	× (상병수당 신설 국민건강보험법 별도 발의)	○ (질병휴가급여가 국민건강보험법 개정안에 따른 상병급여에 미치지 못하는 경우 상병급여에 해당하는 금액을 질병휴가급여로 지급)	× (상병수당 신설 국민건강보험법 별도 발의)

주 : 두 개정안 조문의 자세한 내용은 <참고 1> 개정안 조문대비표를 참조.

나. 검토의견

현행법은 질병 및 부상을 그 원인에 따라 이원화하여 업무상 질병의 경우 「근로기준법」에 따라 요양을 위한 휴업을 하고, 사용자는 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 해당 근로자를 해고할 수 없으며,⁶⁾ 휴업 기간 동안의 급여와 관련하여는 「산업재해보상보험법」에 따라 요양급여(치료비), 휴업급여(소득상실 비용), 상병보상연금, 장해보상연금 등을 지급하고 있음.

그러나 ‘업무 외 상병’의 경우에는 근로기준법상 별도의 병가 규정이 없어 단체협약에 따라 (유급)병가를 보장해주는 경우 외에는 근로자의 대부분이 연차를 사용하거나 실직의 우려로 쉬지 못하고 있음. 또한, 급여와 관련해서도 요양급여·장애연금은 지급하고 있으나 치료 받는 동안의 소득상실을 보전하는 상병수당에 대해서는 「국민건강보험법」 상 임의급여로 규정되어 있으며,⁷⁾ 소득 하위 50%에 해당하는 일부 지역 근로자에 대하여 보건복지부 시범사업⁸⁾을 통해 일반회계 재원으로 상병수당을 지원 중에 있음.

6) 「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.

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

8) 시범사업의 세부 내용에 대해서는 <참고 2> 보건복지부 상병수당 시범사업 개요 참조

< 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)

2020년 고용노동부가 2,500개 사업체를 대상으로 설문조사를 실시한 결과 병가를 운영하는 사업장의 비율은 21.4%이며,⁹⁾ 사업체의 규모가 작을수록 병가를 운영하는 비율이 낮은 것으로 나타난바,¹⁰⁾ 단체교섭 결과에 따라 병가제도 운영 여부가 결정되는 구조 하에서 상대적으로 교섭력이 약한 사업장에서 근로하는 근로자의 경우 병가를 보장받지 못하여 질병 등이 발생하더라도 실직을 우려하여 충분한 치료를 받지 못하고 직장에 복귀하게 되고, 건강이 더욱 악화되는 등 건강권이 보장되지 못할 우려가 있음.

이에 개정안은 일정기간의 병가를 법정화하여 실직의 우려 없이 상병을 치료할 수 있도록 함으로써 근로자의 건강에 대한 보호를 강화하려는 것으로, 그 입법취지의 타당성이 인정됨.

9) 고려대학교 산학협력단, 「아프면 쉴 수 있는 여건 조성을 위한 휴가제도 개편방안」, 고용노동부 연구용역결과보고서, 2021.12., 44면.

10) 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

다만, 개정안 입법과 관련하여 다음과 같은 사항을 고려하여 심사할 필요가 있음.

첫째, 병가기간 동안의 근로자 소득보전과 관련하여 사업주, 국가재정, 사회보험 등 다양한 주체가 관련 비용을 부담할 수 있을 것이므로, 소득보전 비용의 부담주체와 관련한 구조를 정할 필요가 있음.

세 개정안의 경우 기본적으로 사업주에게 병가수당을 지급할 의무를 부여하고 있음. 다만 이수진의원안과 김태년의원안의 경우 일정한 요건에 해당하는 근로자에게 국가가 수당을 지급할 수 있도록 규정하고 있는바, 이는 개별 사업주에게 수당 전액을 부담시킬 경우 사업주의 재정부담이 크다는 점을 고려한 것으로 보임.

이와 관련하여, 업무상 상병의 경우 현행법은 「근로기준법」에 휴업기간과 그 후 30일 동안 해고할 수 없도록 하여¹¹⁾ 고용보장 규정을 마련하되, 근로자의 소득보장에 관한 사항은 「산업재해보상보험법」에 별도로 규정하여 소득보장과 관련된 비용을 사업주가 납부한 보험료로 조성된 산업재해보상보험에서 부담하고 있음.

또한 해외의 사례를 살펴보면, 스위스와 이스라엘의 경우 사업주의 부담으로 유급병가제도를 운영하고 있으나 일본과 캐나다 등의 경우

11) 「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.

사회보험에서 지급하는 상병수당 제도만을 운영하고 있으며, 독일, 스웨덴, 영국 등의 경우 사업주가 일정 기간 유급병가를 부여하고 이후 기간에 대해 사회보험이 상병수당으로 보장하는 제도를 운영하는 사례도 있음.¹²⁾

한편, 앞서 살펴본 바와 같이 보건복지부가 상병수당 시범사업을 실시하고 있는바, 보건복지부는 2027년부터 시범사업에 대한 평가를 거쳐 제도화를 검토하겠다는 계획을 밝히고 있으며, 「국민건강보험법」에 상병수당을 의무화하여 국민건강보험 재원으로 지급하는 내용의 「국민건강보험법」 개정안도 여러 건¹³⁾ 발의되어 있음.

업무 외 상병의 경우 사업주의 책임이 없다는 점에서 장기간의 병가가 필요한 경우까지 근로자의 소득보장을 위한 비용을 모두 부담하는 것은 사업주에게 과도한 부담으로 작용할 우려도 있을 것임. 따라서 향후 개정안 심사 시 사업주, 국가재정, 기타 사회보험 등 부담 주체 간 부담의 비율 또는 방식에 대한 사회적 논의를 통해 관련 사항을 결정할 필요가 있겠음.

둘째, 서영석의원안의 경우 유급병가를 허용하지 않는 경우에는 500만원 이하의 과태료에 처하도록 하면서도 병가를 허용하고 병가수당을 미지급하거나 기준에 미치지 못하게 지급한 경우는 2년 이하의 징

12) 자세한 내용은 <참고 3> 주요국의 업무 외 질병·부상 관련 제도를 참조

13) 2024년 10월 기준 서영석의원안(의안번호 제2202409호), 이수진의원안(의안번호 제2202412호), 박범계의원안(의안번호 제2203969호), 김태년의원안(의안번호 제2204020호) 등 4건의 개정안이 발의되어 보건복지위원회에 계류 중임.

역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있는바, 형벌은 죄질이 나 죄의 양에 따라 형평에 반하지 않도록 부과할 필요가 있는 점을 감안하면 형평의 원칙에 반할 우려는 없는지에 대한 논의도 필요할 것으로 보임.

개정안에 대하여 고용노동부는 업무 외 질병·부상 등으로 일하지 못하는 경우에 대한 사회안전망 필요성에 대해서는 공감하나, ①해외 각국이 국가별 상황에 따라 다양한 방식으로 업무 외 질병·부상 기간 동안의 소득보장 관련 제도를 운영하고 있는 점, ②병가제도는 상병수당과의 연계가 고려되어야 하므로 상병수당 시범사업 등을 통한 구체적 제도 수립 과정에서 세부 쟁점을 검토할 필요가 있는 점, ③사업주의 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 의견임.¹⁴⁾

문 의 처

02)6788-5535

14) 대한의사협회는 질병휴가가 의무화될 경우 국가에서 질병휴가자에 대한 급여를 일부 지원한다고 해도 사업주의 경제적 부담이 추가되며, 사업장의 상황에 따라 대체인력이 필요한 경우 이에 대한 추가 부담도 가중될 것으로 보이는바 자본력이 부족한 영세 소규모 사업장의 부담이 클 수 있다는 점에서 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

참고 1

개정안 조문대비표

현행	행	서영석의원안	이수진의원안	김태년의원안
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 ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----	제17조(근로조건의 명시) ① ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----	제17조(근로조건의 명시) ① ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----
1. ~ 4. (생략)		1. ~ 4. (현행과 같음)	1. ~ 4. (현행과 같음)	1. ~ 4. (현행과 같음)
<신설>		5. 제62조의2에 따른 병가	4의2. 제62조의2에 따른 질병휴가	4의2. 제62조의2에 따른 질병휴가
5. (생략)		6. (현행 제5호와 같음)	5. (현행과 같음)	5. (현행과 같음)
② (생략)		② (현행과 같음)	② (현행과 같음)	② (현행과 같음)
<신설>		제62조의2(병가) ① 사용자는 근로자가 부상 또는 질병(업무상 부상 또는 질병은 제외한다)을 이유로 증빙서류를 첨부하여 휴가(이하 “병가”라 한다)를 청구한 때에는 연간 30일의 범위에서 병가를 허용하여야 한다. 이 경	제62조의2(질병휴가) ① 사용자는 근로자가 부상 또는 질병(업무상 부상 또는 질병은 제외한다)으로 고용노동부령으로 정하는 증빙서류를 첨부하여 휴가(이하 “질병휴가”라 한다)를 신청하면 연간 60일의 범위에서	제62조의2(질병휴가 및 지원) ① 사업주는 근로자가 질병 또는 부상(업무상 질병 또는 부상은 제외한다)의 치료 및 요양의 목적으로 휴가(이하 “질병휴가”라 한다)를 청구하는 경우 연간 30일 이내의 유급휴가를

현	행	서영석의원안	이수진의원안	김태년의원안
		<u>우 사용한 병가 기간은 유급으로 한다.</u> ② 사용자는 제1항의 병가 기간 동안 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다. 다만, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 수당으로 지급할 수 있다.	<u>유급으로 질병휴가를 주어야 한다.</u> ② 사용자는 제1항의 질병휴가를 사용한 기간에 대하여 평균임금에 해당하는 금액을 지급하여야 한다. ③ 국가는 질병휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 자에게 그 휴가 기간에 대하여 통상임금에 해당하는 금액(이하 “질병휴가급여”라 한다)을 지급할 수 있다. 이 경우 질병휴가급여가	<u>주어야 한다. 이 경우 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제41조의2에 따른 유급휴가의 기간은 질병휴가 기간에 포함하지 아니한다.</u> ③ 국가는 질병휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 사람에게 그 휴가 기간에 대하여 통상임금의 100분의 50에 상당하는 금액(이하 “질병휴가 급여”라 한다)을 지급할 수 있다.

현	행	서영석의원안	이수진의원안	김태년의원안
			「국민건강보험법」 제49조의2 제3항에 따른 금액(이하 “상병급여”이라 한다)에 미치지 못하는 경우에는 상병급여에 해당하는 금액을 지급액으로 한다. ④ 제3항에 따라 지급된 질병휴가급여는 그 금액의 한도에서 제1항에 따라 사업주가 지급한 것으로 본다. ⑤ 질병휴가급여를 지급하기 위하여 필요한 비용은 국가재정이나 「사회보장기본법」에 따른 사회보험에서 분담할 수 있다. ⑦ 사용자는 질병휴가를 이유로 근로자에게 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 질병휴가기간 및 그 후 30일 동안은 해고하지 못	④ 제3항에 따라 지급된 질병휴가급여는 그 금액의 한도에서 제1항에 따라 사업주가 지급한 것으로 본다. ⑤ 질병휴가급여를 지급하기 위하여 필요한 비용은 국가재정이나 「사회보장기본법」에 따른 사회보험에서 분담할 수 있다. ② 사업주는 질병휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 질병휴가기간 동안 그 근
		③ 사용자는 병가를 이유로 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 병가 기간 동안 그 근로자를 해고하지 못한다.		

현행	서영석의원안	이수진의원안	김태년의원안
	④ 사용자는 이 법에 따라 병가를 마치고 복귀하는 근로자가 쉽게 직장생활에 적응할 수 있도록 지원하여야 한다. ⑤ 제1항에 따른 병가의 청구방법 및 절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.	한다. ⑥ 근로자가 질병휴가급여를 받으려는 경우 사용자는 관계 서류의 작성·확인 등 모든 절차에 적극 협력하여야 한다. ⑧ 국가는 질병휴가 사용의 실효성을 높이기 위해 대체인력 고용 지원 등의 실질적인 방안을 마련하도록 노력해야 한다. ⑨ 질병휴가의 신청방법·절차 및 질병휴가급여의 지급요건·절차 등에 관한 사항은 고용노동부령으로 정한다.	로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. ⑥ 근로자가 질병휴가 급여를 받으려는 경우 사용자는 관계 서류의 작성·확인 등 모든 절차에 적극 협력하여야 한다. ⑦ 질병휴가의 신청방법·절차와 질병휴가 급여의 지급요건·절차 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.
제109조(벌칙) ① 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2,	제109조(벌칙) ① -- ----- -----	제109조(벌칙) ① - ----- -----	제109조(벌칙) ① - ----- -----

현행	서영석의원안	이수진의원안	김태년의원안
제46조, 제51조의 3, 제52조제2항제 2호, 제56조, 제65 조, 제72조 또는 제76조의3제6항 을 위반한 자는 3 년 이하의 징역 또는 3천만원 이 하의 벌금에 처한 다.	----- ----- -- 제56조, 제62 조의2제3항, ---- ----- ----- ----- ----- -.	----- ----- --- 제56조, 제62 조의2제7항----- ----- ----- ----- ----- ----- -.	----- ----- -----제 62조의2제2항, 제 <u>65조</u> ----- ----- ----- ----- ----- ----- -.
②(생략)	②(현행과 같음)	②(현행과 같음)	②(현행과 같음)
제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하 나에 해당하는 자 는 2년 이하의 징 역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처 한다.	제110조(벌칙) ----- ----- ----- ----- ----- ----.		
1. 제10조, 제22조 제1항, 제26조, 제50조, 제51조 의2제2항, 제52 조 제2항 제1호, 제53조 제1항 · 제2항, 같은 조 제4항 본문 · 제 7항, 제54조, 제 55조, 제59조제 2항, 제60조제1 항 · 제2항 · 제4 항 및 제5항, 제 64조제1항, 제6 9조, 제70조제1	1. ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- 제5항, 제62조 의2제2항, ----- -----		

현행	서영석의원안	이수진의원안	김태년의원안
항·제2항, 제7 1조, 제74조제1 항부터 제5항까 지, 제75조, 제7 8조부터 제80조 까지, 제82조, 제83조 및 제10 4조제2항을 위 반한 자 2. (생략)	----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- 2. (현행과 같음)		
제116조(과태료) ① (생략) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당 하는 자에게는 50 0만원 이하의 과 태료를 부과한다.	제116조(과태료) ① (현행과 같음) ② ----- ----- ----- ----- ----- ----- 1. (현행과 같음) 2. ----- ----- 제48조, 제62조 의2제1항, ----- ----- ----- ----- ----- 3. · 4. (현행과 같음) ③ (현행과 같음)	제116조(과태료) ① (현행과 같음) ② ----- ----- ----- ----- ----- ----- --. 1. (현행과 같음) 2. ----- ----- -----제48조, 제62조의2제1 항----- ----- ----- ----- ----- 3. ~ 4. (현행과 같음) ③ (현행과 같음)	제116조(과태료) ① (현행과 같음) ② ----- ----- ----- ----- ----- ----- --. 1. (현행과 같음) 2. ----- ----- -----제62 조의2제1항, 제 66조----- ----- ----- ----- ----- 3. · 4. (현행과 같음) ③ (현행과 같음)

참고 2

보건복지부 상병수당 시범사업 개요

- **(대상지역)** 총 14개 지역('24.7월 기준) / 공모선정
 - * 1단계 6개(보편형, '22.7~), 2단계('23.7~) 및 3단계('24.7~) 각 4개(선별형, 소득하위 50%)
- **(대상자)** 만 15~65세 미만 취업자* (2단계 및 3단계 소득하위 50%** 추가적용)
 - * (취업자격) 건강보험 직장가입자, 고용·산재보험 가입자, 자영업자(사업자등록 및 매출증빙)
 - ** (소득기준) 가구 합산 건강보험료 기준중위소득 120% 이하
- **(보장수준)** 日 당 47,560원 ('24년 최저임금 60%), 최대 120일~150일
- **(모형구분)** ①근로활동불가모형 ②의료이용일수모형 운영중
 - * (모형구분) 요양방법 제한(입원발생) 여부, 대기기간 길이(3일~14일), 최대보장기간 (120일~150일) 등에 따른 상병근로자 규모 및 정책효과, 소요재정 등 비교·평가
 - * (근로활동불가모형) 요양방법과 상관없이 아파서 근로활동 어려운 기간 지급
 - * (의료이용일수모형) 입원이 발생한 경우만 인정, 입원 및 관련 외래진료일수 지급

구분	1단계('22.7월~)			2단계('23.7월~)		3단계('24.7월~)
소득기준	소득기준 없음			소득하위 50%		
모형구분	근로불가	근로불가	의료이용	근로불가	의료이용	근로불가
대상지역	부천, 포항	종로, 천안	순천, 창원	대구, 달서, 안양	용인, 익산	전주, 원주, 충주, 홍성
대기기간	7일	14일	3일	7일	3일	7일
최대보장기간	120일	150일	120일	150일	150일	150일

* 1단계 시범사업은 '24년 12월 종료 예정

** 2단계 의료이용모형 지역(용인, 익산)은 '24.10월부터 근로활동불가모형으로 전환 예정

○ 신청 및 지급절차



○ (수행기관) 보건복지부(제도설계), 국민건강보험공단(집행), 지자체(협조)

* 민간경상보조사업으로 국민건강보험공단에서 사업비(급여 및 의료인증) 집행

참고 3

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)

참고 4

우리나라와 주요국 연차유급휴가 제도 비교

1. 우리나라 제도

- (부여방식) 1년간 80% 이상 출근 시 1년이 되는 시점에 연차 15일 부여, 1년을 초과하는 계속근로연수 매2년마다 1일 가산
 - 80%미만 출근자나 1년미만 근로자는 1개월 개근 시 1일의 연차 부여
 - * 군 복무, 개인 사정 휴직으로 1년간 근로하지 않은 경우 연차휴가 미부여
- (금전보상) 연차휴가 소멸 시(발생 후 1년 또는 최초 1년의 근로기간이 끝나는 날)까지 미사용 시 이에 해당하는 통상임금 지급
 - 법령에서 정한 사용촉진* 조치 시에는 보상 의무 없음
 - * 잔여일수 통지 및 사용시기 지정촉구 → 10일내 미통보시 사용시기 지정·통보

2. 해외주요국

- (부여방식) 일본과 우리나라를 제외한 대부분 국가가 전년도 출근율이나 근속연수와 관계없이 연차휴가 부여(근로 대가×, 휴식보장○)

<주요국 연차유급휴가 부여방식>

국가	일수	부여방식 및 특이사항
일본	10~20일	■ 6개월간 계속 근무+8할 이상 출근 시 부여 ■ 18개월 근속시 그 후 매년 1일 추가연차 부여
독일	24일	■ 6개월 이상 근무시 부여(6개월 미만 근무시 비례 부여) ■ 일시 부여 원칙, 예외적인 경우에도 12일 이상 연속 사용
프랑스	30일	■ 실근로 1개월마다 2.5일, 5.1~10.31 기간 내 사용 ■ 12일 연속사용 원칙, 12일 초과시 근로자 동의하에 분할 가능
영국	5.6주	■ 주5일 근로자 기준 28일
호주	4주	■ 교대제 근로자에 대해서는 5주 부여

- (금전보상) 고용관계 종료 시를 제외하고는 대부분 금전보상 금지

<주요국 연차유급휴가 금전보상 관련 규정>

ILO협약	■ 보상 목적으로 연차휴가 권리를 포기하는 협정의 효력 부인
EU지침	■ 고용관계 종료를 제외하고 연차의 수당 대체 금지
일본	■ 금전보상을 예정하고 휴가사용을 제한하는 것을 '연차휴가의 매상(買上)'으로 보아 법(제39조) 위반으로 간주
독일	■ 퇴직으로 사용하지 못하는 휴가는 금전으로 보상
영국	■ 고용이 종료된 경우를 제외하고는 연차휴가를 급여로 대체 지급 금지
뉴질랜드	■ 최대 1주간의 연가에 대해 현금 지급 가능 (근로자 요구, 사용자 동의 시)