



제 439회 국회 (정기회)
제1차 기후에너지환경노동위원회

산업재해보상보험법 일부개정법률안

검 토 보 고

< 고령 노동자 휴업급여 · 상병보상연금 감액조항 삭제 >
■ 윤종오의원 대표발의(의안번호 제19533호)

2026. 9.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 이 화 실

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 고령 노동자 휴업급여·상병보상연금 감액조항 삭제	2

I. 제안경위

2026년 6월 26일 윤종오의원이 대표발의한 산업재해보상보험법 일부 개정법률안은 2026년 7월 1일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 61세 이상 노동자의 휴업급여와 상병보상연금을 매년 4%씩 감액하여 65세 이상인 경우 원래 받을 수 있는 휴업급여에서 20% 삭감된 금액을 지급하도록 하고 있음.

현행법의 이러한 규정은 일반적인 퇴직연령이 60세 전후인 경우를 전제로 한 것임. 하지만 고령 노동자의 상당수가 위험한 작업현장에서 일하고 고령의 재해자 중 다수가 저소득층에 해당되는 상황에서, 연령을 이유로 산업재해보상을 감액하는 것은 불합리한 차별에 해당함.

이에 고령자에 대한 휴업급여와 상병보상연금에 대한 감액 규정을 삭제하여 고령 노동자에 대한 차별을 해소하고 노동 보호 수준을 높여 초고령사회에 적합한 고용안전망을 구축하고자 함(안 제55조 및 제 68조 삭제).

Ⅲ. 검토의견

1. 고령 노동자 휴업급여·상병보상연금 감액조항 삭제

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 제55조 및 제68조를 삭제하여, 고령자의 휴업급여 및 상병보상연금 금액을 각각 별표1과 별표5에 따라 별도로 산정한 금액으로 지급하지 않고 60세 이하 근로자의 경우와 같이 지급하도록 하는 것임(안 제55조 및 제68조 삭제).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제55조(고령자의 휴업급여) 휴업급여를 받는 근로자가 61세가 되면 그 이후의 휴업급여는 별표 1에 따라 산정한 금액을 지급한다. 다만, 61세 이후에 취업 중인 사람이 업무상의 재해로 요양하거나 61세 전에 제37조제1항제2호에 따른 업무상 질병으로 장해급여를 받은 사람이 61세 이후에 그 업무상 질병으로 최초로 요양하는 경우 대통령령으로 정하는 기간에는 별표 1을 적용하지 아니한다.	<삭 제>
제68조(고령자의 상병보상연금) 상병보상연금을 받는 근로자가 61세가 되면 그 이후의 상병보상연금은 별표 5에 따른 1일당 상병보상연금 지급기준에	<삭 제>

따라 산정한 금액을 지급한다.	
------------------	--

[별표 1] 현행 고령자의 휴업급여 지급기준 배율(60세 이하 대비)

	61세	62세	63세	64세	65세 이후
제52조(휴업급여), 제56조(재요양 기간 중의 휴업급여), 제91조의19(노무제공자에 대한 보험급여 산정 특례)제2항(재요양을 받는 노무제공자)	66/70	62/70	58/70	54/70	50/70
제54조(저소득 근로자의 휴업급여)제1항 본문, 제2항 및 제91조의19(노무제공자에 대한 보험급여 산정 특례)제1항(휴업급여)	86/90	82/90	78/90	74/90	70/90
제54조(저소득 근로자의 휴업급여)제1항 단서(최저 보상기준 금액의 100분의 80)	86/90	82/90	78/90	74/90	70/90

[별표 4, 별표 5] 현행 상병보상연금 지급기준

연령 / 중증요양상태등급	제1급	제2급	제3급
60세 이하(연금)	평균임금의 329일분	평균임금의 291일분	평균임금의 257일분
61세(1일당)	평균임금 × (329/365 - 0.04)	평균임금 × (291/365 - 0.04)	평균임금 × (257/365 - 0.04)
62세(1일당)	평균임금 × (329/365 - 0.08)	평균임금 × (291/365 - 0.08)	평균임금 × (257/365 - 0.08)
63세(1일당)	평균임금 × (329/365 - 0.12)	평균임금 × (291/365 - 0.12)	평균임금 × (257/365 - 0.12)
64세(1일당)	평균임금 × (329/365 - 0.16)	평균임금 × (291/365 - 0.16)	평균임금 × (257/365 - 0.16)
65세 이후(1일당)	평균임금 × (329/365 - 0.20)	평균임금 × (291/365 - 0.20)	평균임금 × (257/365 - 0.20)

나. 검토의견

현행법 제55조는 휴업급여를 받는 근로자가 61세가 되면 그 이후의 휴업급여는 별표 1에 따라 산정한 금액을 지급한다고 하여, 각 휴업급여의 종류 및 근로자의 연령에 따라 60세 이하 근로자가 지급받는 1일당 휴업급여 지급액의 50/70에서 86/90 수준 또는 최저 보상기준 금액¹⁾의 70/90에서 86/90 수준의 지급액을 지급받도록 정하고 있음.

이는 61세 이후에 취업 중인 사람이 업무상의 재해로 요양하거나 61세 전에 업무상 질병으로 장애급여를 받은 사람이 61세 이후에 그 업무상 질병으로 최초로 요양하는 경우 업무상의 재해로 요양을 시작한 날부터 2년간은 적용되지 않으나, 그밖에는 연령 기준이 일률적으로 적용됨.

또한 현행법 제68조는 상병보상연금을 받는 근로자가 61세가 되면 그 이후의 상병보상연금은 별표 5에 따른다고 하여 60세 이하 근로자가 제66조²⁾ 및 별표 4에 따라 상병보상연금을 지급받는 것과 비교할

1) “최저 보상기준 금액”은 상용근로자 5명 이상 사업체의 전체 근로자의 임금 평균액의 2분의 1을 말함.

제36조(보험급여의 종류와 산정 기준 등) ⑦ 보험급여(장례비는 제외한다)를 산정할 때 그 근로자의 평균임금 또는 제3항부터 제6항까지의 규정에 따라 보험급여의 산정 기준이 되는 평균임금이 「고용정책 기본법」 제17조의 고용구조 및 인력수요 등에 관한 통계에 따른 상용근로자 5명 이상 사업체의 전체 근로자의 임금 평균액의 1.8배(이하 “최고 보상기준 금액”이라 한다)를 초과하거나, 2분의 1(이하 “최저 보상기준 금액”이라 한다)보다 적으면 그 최고 보상기준 금액이나 최저 보상기준 금액을 각각 그 근로자의 평균임금으로 하되, 최저 보상기준 금액이 「최저임금법」 제5조제1항에 따른 시간급 최저임금액에 8을 곱한 금액(이하 “최저임금액”이라 한다)보다 적으면 그 최저임금액을 최저 보상기준 금액으로 한다. 다만, 휴업급여 및 상병보상연금을 산정할 때에는 최저 보상기준 금액을 적용하지 아니한다.

2) **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.

1. 그 부상이나 질병이 치유되지 아니한 상태일 것

때 고령자의 상병보상연금 금액은 4% 내지 20% 감액됨.

그런데 고령인구의 비중이 갈수록 증가하고 있고, 고령자의 경제활동도 활발해지며 특히 산업재해 위험이 높은 현장에서도 고령 노동자의 비중이 확대되고 있으므로 고령 산재근로자에 대한 보호를 강화할 필요가 있다는 지적이 있음.³⁾

국가데이터처 <2025년 12월 및 연간 고용동향>에 따르면 60세 이상의 경제활동참가율은 2023년 46.7%, 2024년 47.3%, 2025년 48.0%로 상승 추세에 있고, 65세 이상의 경제활동참가율 역시 2023년 38.3%, 2024년 39.4%, 2025년 40.7%로 15세 이상 인구 전체 경제활동참가율(2025년 64.7%)에 비하여는 낮은 수준이나 상승 추세에 있음.

또한 국가데이터처 <2025 고령자 통계>에 따르면 2023년 66세 이상 은퇴연령층의 상대적 빈곤율은 39.8%로 전년보다 증가하였고, 2022년 기준 우리나라 66세 이상 은퇴연령층의 상대적 빈곤율은 OECD 가입국 중 높은 수준임.

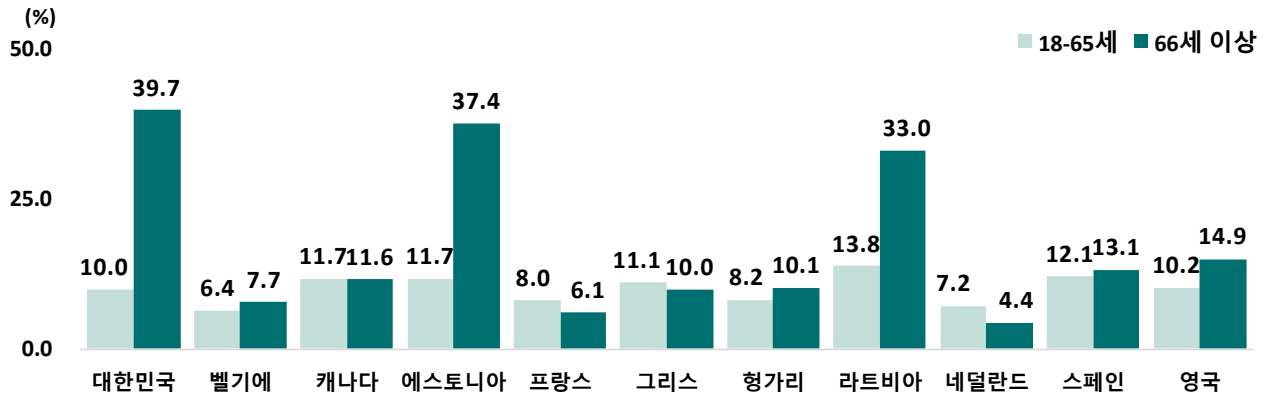
2. 그 부상이나 질병에 따른 중증요양상태의 정도가 대통령령으로 정하는 중증요양상태등급 기준에 해당할 것

3. 요양으로 인하여 취업하지 못하였을 것

② 상병보상연금은 별표 4에 따른 중증요양상태등급에 따라 지급한다.

3) 참여와혁신, <‘산재 사망자 절반’ 고령자 일터 안전 “국가가 책임져야”>, 2025. 4. 28., 김은새봄 기자, <https://www.laborplus.co.kr/news/articleView.html?idxno=35557> 등

< OECD 주요 국가의 상대적 빈곤율(중위소득 50% 이하, 2022) >



자료: OECD, 「Social and Welfare Statistics」 (2025.9.2. 기준)

주: OECD 주요 국가 은퇴연령층의 상대적 빈곤율은 2022년 기준 자료임

이에 개정안은 현행법의 고령자에 대한 감액 규정을 삭제하여 고령 노동자에 대한 휴업급여 및 상병보상연금을 통한 보호를 강화하려는 것으로서, 고령자의 생계안정에 기여할 수 있을 것으로 보임.

다만 개정안에 관하여 다음과 같은 사항을 검토할 필요가 있음.

첫째, 고령자에 대한 휴업급여 및 상병보상연금 감액은 근로자의 일반적인 은퇴연령을 고려해 산재근로자와의 형평성을 기하는 것이라는 의견을 고려할 필요가 있음.

휴업급여는 업무상 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸린 근로자에게 요양으로 취업하지 못한 기간에 대하여 지급하는 급여⁴⁾이고, 상병보상연금⁵⁾은 산업재해로 인해 발생한 근로자의 업무상 질병이나 부상이 장기화되고 중증요양상태에 해당되는 경우 휴업급여 대신 지급되는 보험

4) 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.

5) 제66조, 각주2 참조

급여로, 공통적으로 업무상 질병이나 부상을 입은 산재근로자가 요양으로 인해 취업하지 못한 기간의 소득손실을 보상하고 요양 기간의 생계 안정을 지원하기 위해 지급되는 급여임.

[참고] 현행 휴업급여의 1일당 휴업급여 지급액

제52조(휴업급여)	<u>평균임금의 100분의 70에 상당하는 금액</u>
제53조(부분 휴업급여)	요양 또는 재요양을 받고 있는 근로자가 그 요양기간 중 일정기간 또는 단시간 취업을 하는 경우에는 <u>그 취업한 날에 해당하는 그 근로자의 평균임금에서 그 취업한 날에 대한 임금을 뺀 금액의 100분의 80에 상당하는 금액</u>
제54조(저소득 근로자의 휴업급여)	① 제52조에 따라 산정한 1일당 휴업급여 지급액이 최저 보상기준 금액의 100분의 80보다 적거나 같으면 그 근로자에 대하여는 <u>평균임금의 100분의 90에 상당하는 금액을 1일당 휴업급여 지급액으로 한다.</u> 다만, 그 근로자의 평균임금의 100분의 90에 상당하는 금액이 최저 보상기준 금액의 100분의 80보다 많은 경우에는 <u>최저 보상기준 금액의 100분의 80에 상당하는 금액을 1일당 휴업급여 지급액으로 한다.</u> ② 제1항 본문에 따라 산정한 휴업급여 지급액이 최저임금액보다 적으면 그 <u>최저임금액을 그 근로자의 1일당 휴업급여 지급액으로 한다.</u>
제55조(고령자의 휴업급여)	휴업급여를 받는 근로자가 61세가 되면 그 이후의 휴업급여는 <u>별표 1에 따라 산정한 금액을 지급한다.</u> 다만, 61세 이후에 취업 중인 사람이 업무상의 재해로 요양하거나 61세 전에 제37조제1항제2호에 따른 업무상 질병으로 장해급여를 받은 사람이 61세 이후에 그 업무상 질병으로 최초로 요양하는 경우 대통령령으로 정하는 기간에는 별표 1을 적용하지 아니한다.
제56조(재요양 기간 중의 휴업급여)	① 재요양을 받는 사람에 대하여는 <u>재요양 당시의 임금을 기준으로 산정한 평균임금의 100분의 70에 상당하는 금액을 1일당 휴업급여 지급액으로 한다.</u> 이 경우 평균임금 산정사유 발생일은 대통령령으로 정한다. ② 제1항에 따라 산정한 1일당 휴업급여 지급액이 최저임금액보다 적거나 재요양 당시 평균임금 산정의 대상이 되는 임금이 없으면 <u>최저임금액을 1일당 휴업급여 지급액으로 한다.</u>

	③ 장해보상연금을 지급받는 사람이 재요양하는 경우에는 1일당 장해보상연금액(별표 2에 따라 산정한 장해보상연금액을 365로 나눈 금액을 말한다. 이하 같다)과 제1항 또는 제2항에 따라 산정한 1일당 휴업급여 지급액을 합한 금액이 장해보상연금의 산정에 적용되는 평균임금의 100분의 70을 초과하면 그 초과하는 금액 중 휴업급여에 해당하는 금액은 지급하지 아니한다. ④ 재요양 기간 중의 휴업급여를 산정할 때에는 제54조를 적용하지 아니한다.
제91조의19(노무제공자에 대한 보협급여 산정 특례)	① 노무제공자에 대해서는 제54조에도 불구하고 제52조에 따라 산정한 1일당 휴업급여 지급액이 대통령령으로 정하는 최저 휴업급여 보장액(이하 “최저 휴업급여 보장액”이라 한다)보다 적으면 <u>최저 휴업급여 보장액</u>을 1일당 휴업급여 지급액으로 한다. ② 재요양을 받는 노무제공자에 대해서는 제56조제2항에도 불구하고 제56조제1항에 따라 산정한 1일당 휴업급여 지급액이 최저 휴업급여 보장액보다 적거나 재요양 당시 평균보수 산정의 대상이 되는 보수가 없으면 <u>최저 휴업급여 보장액</u>을 1일당 휴업급여 지급액으로 한다. ③ 장해보상연금을 지급받는 노무제공자가 재요양하는 경우에는 제56조제3항에도 불구하고 1일당 장해보상연금액과 제2항 또는 제56조제1항에 따라 산정한 1일당 휴업급여 지급액을 합한 금액이 장해보상연금의 산정에 적용되는 평균보수의 100분의 70을 초과하면 그 초과하는 금액 중 휴업급여에 해당하는 금액은 지급하지 아니한다. ④ 제1항 및 제2항에 따라 최저 휴업급여 보장액을 1일당 휴업급여 지급액으로 하는 노무제공자가 그 요양기간 중 일정기간 또는 단시간 취업을 하는 경우에는 제53조제1항 단서에도 불구하고 최저 휴업급여 보장액(별표 1 제2호에 따라 감액하는 경우에는 그 감액한 금액)에서 취업한 날에 대한 보수를 뺀 금액을 부분휴업급여로 지급할 수 있다.

[참고] 현행 상병보상연금

60세 이하	61세 이상(고령자)
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. 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 ② 상병보상연금은 별표 4에 따른 중증요양상태등급에 따라 지급한다.	제68조(고령자의 상병보상연금) 상병보상연금을 받는 근로자가 61세가 되면 그 이후의 상병보상연금은 <u>별표 5에 따른 1일당 상병보상연금 지급기준에 따라 산정한 금액</u>을 지급한다.

그런데 일반적인 근로자의 은퇴 연령인 60세 이후에는 산재피해가 없었더라도 근로소득이 상실되었을 수 있다는 점을 고려할 필요가 있다는 의견이 있음.

국가데이터처 <2025년 12월 및 연간 고용동향>에 따르면 2025년 말 기준 60세 이상의 경제활동참가율은 46.7%, 65세 이상의 경제활동참가율은 39.6%로 30~39세(83.2%), 40~49세(81.7%), 50~59세(78.9%)에 비하여 낮은 수치임.

또한 현행법 제55조 단서는 고령의 취업 중인 근로자가 61세 이후

최초로 요양하는 경우 업무상의 재해로 요양을 시작한 날부터 2년간은 고령자에게도 감액기준을 적용하지 않는다고 정하고 있어 고령의 취업 중인 근로자가 불합리한 차별을 받지 않도록 일부 보호하고 있다는 점을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

둘째, 다른 사회보장제도와의 관계 등을 고려하여 고령자 산재보험 급여 감액 제도에 대해 논의할 필요가 있을 것으로 보임.

현행법은 근로자의 정년 기준이 「고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률」 제19조제1항에 60세로 규정된 것을 고려하여 61세부터 휴업급여 및 상병보상연금을 감액하는 것으로 보이나, 우리 사회보장체계는 65세 이후 소득 상실 위험이 보편적으로 발생한다고 보아 65세를 기준 연령으로 삼고 있는 것을 고려할 필요가 있음.

「기초연금법」은 65세 이상인 사람 중 소득인정액이 선정기준액 이하인 사람을 기초연금 수급권자로 정하고(제3조제1항), 「국민연금법」은 출생연도에 따라 60세~65세부터 노령연금 수급권을 갖는다고 정함(제61조제1항 및 법률 제8541호 부칙 제8조). 또한 고용보험의 경우 실업급여 및 육아휴직 급여 등에 관하여 정하는 고용보험법 제4장 및 제5장의 적용 제외 기준 연령을 65세로 하고 있음(「고용보험법」 제10조제3항).

따라서 개정안과 같이 고령자의 휴업급여 및 상병보상연금 감액 규정을 삭제할지, 정년 연령을 고려하여 현행처럼 유지할지, 기초연금제

도, 고용보험제도 등 다른 사회보장제도의 기준 연령을 고려하여 감액 기준 연령을 상향할지 등에 대하여는 사회적 논의가 필요할 것으로 보임.

고용노동부는 고령자에 대한 감액 규정 폐지 시 산재보험 재정 건전성 악화 및 보험료 인상이 우려되고, 휴업급여 및 상병보상연금의 지급 목적, 60세 이상의 경제활동참가율, 타 사회보상제도와의 중복, 산재보험 재정의 지속가능성 등을 종합적으로 고려할 때 개정안에 대한 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5538