

# 국 가 인 권 위 원 회

## 상 임 위 원 회

### 결 정

제 목 일하는 사람의 '아프면 쉴 권리' 보장을 위한 권고 및  
의견표명

#### 주 문

1. 고용노동부장관에게, 모든 임금근로자들이 업무외 상병에 대해 일정한 기간 내에서 휴가 및 휴직을 사용할 수 있도록 법제화를 추진할 것을 권고합니다.
2. 보건복지부장관에게,
  - 가. 모든 일하는 사람을 대상으로 하는 공적 상병수당 제도를 조속히 도입하여 시행할 것을 권고합니다.
  - 나. 공적 상병수당 제도 도입을 위한 정책추진 시, 다음 사항을 고려할 필요가 있다는 의견을 표명합니다.
    - 1) 상병수당 실시를 의무화하는 방향으로 「국민건강보험법」을 개정하는 것이 바람직함
    - 2) 상병수당 보장수준 및 지급기간에 관한 국제적 기준을 충족시키기 위해 노력하고, 보장수준을 기여비례형으로 산정하는 경우에도 최저

기준(하한액)을 설정하여 수급 가족 구성원들의 건강하고 인간다운 삶이 보장되도록 하는 것이 바람직함

- 3) 상병수당 지급개시 전 대기기간을 최대한 짧게 설정하여, 유급병가로 보호받을 수 없는 근로집단의 '아프면 쉴 권리' 보장에 사각지대가 발생하지 않도록 하고, 유급병가가 보장되는 근로자의 경우 유급병가 소진 후 상병수당 제도로 연계되도록 하는 것이 바람직함

3. 국회의장에게, 일하는 사람의 '아프면 쉴 권리' 보장을 위해, 국회에 계류 중인 「근로기준법 일부개정법률안」과 「국민건강보험법 일부개정법률안」(붙임 1 참조)에 대해 조속히 논의하는 것이 바람직하다는 의견을 표명합니다.

## 이 유

### I. 권고 및 의견표명의 배경

대한민국 정부는 코로나바이러스감염증-19(이하 “코로나19”라고 한다) 대응을 위한 생활방역 핵심수칙 중 하나로 ‘아프면 집에서 쉬기’를 권고하였다. 그러나 우리 사회에는 업무와 관계없는 부상이나 질병(이하 “업무외 상병”이라 한다)으로 일을 하기 어려워진 경우에 휴가를 사용할 수 있거나 일하지 못하는 기간의 소득 상실을 보전받을 수 있는 제도가 없어, 코로나19 감염 의심증상이 있거나 백신 접종 후 이상반응 등으로 아픈데도 일을 쉬지 못하는 사람들이 많다. 이러한 상황은 헌법 제10조 및 제36조 제3항 등에서 도출되는 개인의 건강권에 대한 위협일 뿐 아니라 감염병 확산 방지를 위한 방역 활동에도 부정적인 영향을 주고 있다.

코로나19 상황이 장기간 지속되면서 우리 사회 내 집단에 따라 '아프면 쉴 권리' 보장 수준에 상당한 격차가 존재한다는 사실이 여실히 드러났다. 고용이 안정되고 임금수준이 높은 정규직 근로자들의 경우 상대적으로 자유롭게 유급병가를 사용할 수 있다. 반면, 소규모 영세사업장 근로자, 비정규직 근로자, 비전형적·비임금 근로자들은 연차유급휴가를 사용하여야 하였으며, 그마저도 어려운 경우 참고 버티거나 일을 그만두어야 하는 상황에 직면하였다.

코로나19와 같은 대규모 감염병 재난은 앞으로도 반복될 가능성이 높고, 모든 사람은 감염병 외에도 다양한 상병으로 언제든지 쉬이 필요하게 될 가능성이 있으므로, 우리 사회도 일하는 사람들의 건강권 증진 및 빈곤 예방, 그리고 감염병 확산 방지라는 여러 측면을 고려하여 '아프면 쉴 권리'를 사회안전망 구축으로 보장하는 방안을 모색할 필요가 있다.

이에 따라 국가인권위원회(이하 "위원회"라 한다)는 「국가인권위원회법」 제19조 제1호 및 제25조 제1항에 의하여 일하는 사람의 '아프면 쉴 권리' 보장을 위한 제도개선 권고 및 의견표명을 검토하였다.

## II. 판단 및 참고기준

본 권고와 의견표명을 함에 있어 위원회는 「헌법」 제10조, 제32조 및 제34조, 유엔 「세계인권선언」 제23조, 제24조 및 제25조, 유엔 「경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약」(이하 "사회권규약"이라 한다) 제2조, 제7조 및 제9조를 판단기준으로 하였고(붙임 2 참조),

국제노동기구(ILO) 「사회보장(최저기준)에 관한 협약」(제102호, 1952), 「의료 및 상병급여 협약」(제130호, 1969), 「의료 및 상병급여에 관한 권고」(제134호, 1969), 유엔 사회권규약 일반논평 19호(사회보장에 대한 권리) 및 23호(공정하고 유리한 근로조건에 대한 권리) 등을 참고기준으로 하였다.

### III. 판단

#### 1. 일하는 사람의 '아프면 쉴 권리' 보장 필요성

'일하는 사람'은 어떠한 형태로든 경제활동에 참여하는 사람을 말한다. 일하는 사람은 특정한 사용자와 근로계약을 맺고 임금을 목적으로 일하는 임금근로자는 물론, 특수형태근로종사자·플랫폼종사자·프리랜서와 같이 개인사업자 신분이지만 하나 타인의 사업을 위해 노무를 제공하고 그 대가로 얻은 수입으로 생활하는 사람들, 그리고 스스로 사업을 영위하는 자영업자까지 모두 아우르는 개념이다.

일하는 사람의 '아프면 쉴 권리'란, 주요하게는 개인이 경제활동을 하는 과정에서 부상이나 질병으로 일정 기간 일을 할 수 없게 된 경우에 이를 이유로 해고 등 고용상 불이익을 받지 않을 권리, 일하지 못하는 기간에도 본인과 가족 구성원이 인간의 존엄에 부합하는 생존을 보장받을 권리를 의미한다. 즉, '아프면 쉴 권리'란 일하는 개인의 건강권에 관계된 권리인 동시에 노동권 및 사회보장권과 밀접하게 연관된 권리라 할 수 있다.

「대한민국 헌법」 제32조는 근로조건에 대한 기준은 인간의 존엄성을 보장하도

록 법률로 정해야 한다고 명시하고 있고, 우리나라가 가입·비준함으로써 국내법과 같은 효력을 갖는 사회권규약 제7조도 모든 사람이 ‘안전하고 건강한 근로조건’ 등이 확보되는 공정하고 유리한 근로조건을 향유할 권리가 있음을 인정하고 있다. 유엔 사회권규약위원회는 사회권규약 일반논평 23호에서 유급병가는 급성 및 만성 질환을 앓고 있는 근로자의 치료와 동료 근로자들에 대한 감염 감소 측면에서 ‘안전하고 건강한 근로조건’의 필수적인 요소가 된다고 하고, 모든 근로자는 반드시 유급 연차휴가를 가져야 하며, 질병 혹은 정당한 사유로 인한 휴가를 유급 연차휴가에서 제하여서는 안 된다고 하였다.

「대한민국 헌법」 제34조, 「세계인권선언」 제25조, 사회권규약 제9조는 모든 사람이 인간으로서의 존엄과 가치를 지닌 존재로서 사회보장에 대한 권리를 가진다고 명시하고 있다. 또한 유엔 사회권규약위원회는 사회권규약 일반논평 19호에서 사회보장에 대한 권리에 질병으로 인한 소득 부족 상황으로부터 적절하게 보호받을 권리가 포함되며, 규약 당사국은 건강이 나빠 일을 못 하는 사람들에게 소득상실의 기간을 보전해주기 위한 혜택을 각 국가의 사회보장체계에 반드시 포함해야 한다고 밝혔다.

일하는 사람은 업무상 상병은 물론 업무외 상병으로도 언제든 아플 가능성이 있다. 아픈데도 쉴 수 없어 계속 일해야만 하는 상황은 인간을 존엄한 삶의 주체가 아닌 노동력이라는 수단으로만 취급하는 결과로 이어지게 되므로, ‘아프면 쉴 권리’는 모든 일하는 사람에게 차별 없이 보장되어야 하는 기본적 권리라 할 수 있다.

## 2. 해외의 ‘아프면 쉴 권리’ 보장 현황

세계 대다수 국가는 법정 병가 또는 상병수당 제도를 도입하여 일하는 사람의 '아프면 쉴 권리'를 제도적으로 보장하고 있다. 구체적인 보장 방식은 각국 상황에 따라 차이가 있으나, 많은 나라에서 직장의 유급병가와 상병수당 제도를 연계하여 초기 일정 기간의 소득지원은 사업주가 하도록 하고, 그 이후에는 사회보험으로 연계하는 방식을 채택하고 있다(붙임 3 참조).

ILO는 「사회보장(최저기준)에 관한 협약」(이하 “최저기준협약”이라 한다)과 「의료 및 상병급여 협약」(이하 “상병급여협약”이라 한다)에서 상병급여 지급에 관한 국제적 기준을 제시하고 있는데, 상병수당 제도를 시행 중인 경제협력개발기구(OECD) 회원국 34개국은 모두 ILO의 최저기준협약을 상회하는 기준으로 제도를 운영하고 있다.

[표] ILO의 사회보장 관련 협약 중 상병급여 규정

구분	최저기준 협약(1952)		상병급여 협약(1969)		상병급여 권고(1969)	
	피용자 기준	경제활동인구 기준	피용자 기준	경제활동인구 기준	피용자 기준	경제활동인구 기준
적용범위	50% 이상	20% 이상	100%	75% 이상	100%	100%
급여기간	모든 기간 단, 최저 26주 이상		모든 기간 단, 최저 52주 이상		모든 기간	
급여수준	종전 소득의 45% 이상		종전 소득의 60% 이상		종전 소득의 66.7% 이상	
대기기간	근로소득 정지 후 최초 3일은 지급하지 않아도 무방		근로소득 정지 후 3일 초과하지 않아야 함			

참고로, ILO와 국제사회보장협회(ISSA)의 자료를 토대로 세계 184개 국가의 제도 현황을 분석한 연구에 따르면, 세계 184개국 중 법정 유급병가와

공적 상병수당 제도가 모두 없는 국가는 우리나라를 포함한 11개국이고, OECD 회원국 중에서는 우리나라와 미국뿐이다. 다만, 미국은 유급병가에 대한 법적 의무규정은 없으나 업무의 상병으로 인한 해고를 막기 위해 연간 12주의 무급병가를 연방법으로 보장하고 있고(가족 및 의료휴가법, Family and Medical Leave Act of 1993), 주정부 상당수는 자체적으로 법정 유급병가 제도를 운영하고 있다.

코로나19 상황에서 오스트리아, 프랑스, 독일, 영국 등에서는 예방적 자가 격리 시에도 상병급여를 지급하기로 하였고, 호주, 캐나다, 포르투갈은 상병급여 개시 전 대기기간을 폐지했으며, 독일, 아일랜드, 포르투갈, 싱가포르 등은 기존 상병급여의 적용대상이 아니었던 자영업자에게도 상병급여를 지급하는 등 기존의 제도를 확대하는 적극적 조치를 취하였다. 이처럼 법정 병가와 상병수당 제도가 있는 국가들은 코로나19 상황에서도 사업주가 제공하는 유급병가와 공적 상병수당 제도를 통해 감염병 위기에 보다 적절히 대응하고 있다.

### 3. 국내의 ‘아프면 쉴 권리’ 보장 실태

#### 가. 우리나라 경제활동인구 현황

통계청 경제활동인구조사에 따르면, 우리나라 전체 취업자수는 2021. 8. 기준 약 2,760만명으로, 그 가운데 임금근로자가 76.1%(2,099만 2천 명), 비임금근로자는 23.9%(661만 명)이고, 임금근로자 중 정규직은 61.6%(1,292만 7천 명), 비정규직은 38.4%(806만 6천 명)이다. 비임금근로자 범주에는 자영업자(고용원이 있는 자영업자, 고용원이 없는 자영업자)와 무급가족종사자가 포함되는데, 비임금근로자 661만명 중, 고용원이 있는 자영업자는

19.7%(약 130만명), 고용원이 없는 자영업자는 64.3%(약 425만명), 무급가족 종사자는 16.0%(약 106만명)이다.

통계청 전국사업체조사 통계에 따르면, 2019. 12. 기준 전체 사업체 약 417만개 가운데 5인 미만 사업체 수가 약 332만개(79.6%)로 가장 많고, 전체 종사자 약 2,271만명 중 5인 미만 사업장 근로자수는 약 603만명(26.6%), 5~99인 사업장 근로자수는 약 1,097만명(48.3%)으로, 100인 미만 사업장 근로자가 전체의 약 75%를 차지하고 있다.

#### 나. 임금근로자의 '아프면 쉴 권리' 보장 실태(붙임 4)

우리나라에서 일하는 사람의 '아프면 쉴 권리'는, 업무 관련성이 있는 부상이나 질병, 즉 '업무상 상병'의 경우에 제한적으로 인정되고 있을 뿐, 업무외 상병에 대해서는 공무원 등 소수의 근로자를 제외하고는 법적 권리로 인정받지 못하고 있다.

공무원의 경우, 「국가공무원법」 제71조 및 제72조, 「지방공무원법」 제63조 및 제64조, 「국가공무원 복무규정」 제18조, 「지방공무원 복무규정」 제7조의5에 따라 업무외 상병에 대해서도 60일의 유급병가, 그 이후 1년 이내(부득이한 경우 1년 연장 가능)의 유급휴직(1년 이내 기본급의 70%, 1년 초과 기본급의 50% 지급)으로 제도적 보호를 받고 있다. 공무원이 아닌 교원은 「사립학교법」 제59조, 제60조의2 등에서 신체·정신상의 장애로 인한 장기요양 휴직, 직무로 인하지 않은 부상·질병 시 급여지급에 관한 사항을 규정하고 있다. 다만 전체 경제활동인구 중 이들이 차지하는 비중은 각각 2021. 12. 기준 약 113만 명, 2021. 8. 기준 약 59만 명으로 약 7%에 불과하다.



공무원·교원이 아닌 임금근로자의 경우, 업무의 상병을 이유로 한 휴가 또는 휴직은 법·제도가 아닌 취업규칙, 단체협약 등을 통해 노사가 자율적으로 정하여 운영하도록 하고 있다. 그 결과, 업무의 상병에 대한 병가제도를 운영하는 사업장의 비중이 낮고, 병가제도 운영 또는 유급 여부가 사업장 규모나 노동조합 존부 등에 영향을 받고 있다. 2020년 고용노동부 실태조사에 의하면, 유급 여부를 막론하고 업무의 상병에 대한 병가제도를 운영하는 사업장 비율이 21.4% 정도로 낮게 나타났다. 또한 사업장 규모가 작을수록(5인 미만 사업장 12%, 1,000인 이상 사업장 96.7%), 노동조합이 없는 사업장일수록(無노조 19.8%, 有노조 80.2%) 병가제도 운영률은 낮은 것으로 나타났다.

병가제도가 없는 사업장의 경우, 5인 이상 사업장 근로자라면 법정 연차유급휴가를 사용하여 쉴 수 있으나, 5인 미만 사업장 근로자의 경우 「근로기준법」상 법정 연차유급휴가 조항이 적용되지 않아 업무의 상병 발생 시 사용 가능한 제도가 없다. 또한 병가제도를 운영하는 사업장의 경우라 해도 1주 이내의 가벼운 상병에 대해서는 다수가 연차유급휴가를 사용하고 있고(60.5%), 병가기간을 초과하여 요양을 지속해야 하는 경우 일자리 상실 위험도 있는 것으로 조사되었다. 병가제도를 운영하는 사업장의 경우 병가기간을 초과하여 요양을 지속해야 하는 경우, 근로자들이 스스로 퇴직하거나 회사가 퇴직 처리하는 등 일자리 상실로 이어지는 경우가 28.6% 정도로 나타났다.

병가제도 운영 및 사용과 관련한 사업장별 격차는 코로나19 시기 코로나19 의심증상 발현, 격리·검사·백신후가 사용에서도 유사한 양상으로 나

타났다. 2022년 직장갑질119·공공상생연대기금이 직장인 2천명을 대상으로 설문조사한 결과에 따르면, 소규모 사업장·불안정·저임금 근로자들은 코로나19 백신·검사·격리휴가를 자유롭게 사용하지 못하였고, 공공기관 종사자·정규직·고임금 근로자들에 비하여 무급휴가를 사용한 비율이 높게 나타났다.

#### 다. 비임금근로자의 '아프면 쉴 권리' 보장 실태

특수형태근로종사자, 플랫폼종사자, 프리랜서, 자영업자와 같이 비전형적 근로나 사업을 통해 소득을 얻는 사람들은 업무외 상병으로 인한 휴가 제도나 소득감소를 보전할 수 있는 제도가 전혀 없는 상황이다.

특수형태근로종사자나 플랫폼종사자는 형식적으로는 특정 사용자에게 종속되지 않는 개인사업자이므로 아프면 본인의 결정 하에 쉴 수 있어 보이나, 실제로는 노무제공 상대방 또는 플랫폼 운영자에 의해 노무제공 조건이 결정되는 경우가 많으므로 아프다고 하여 일을 쉬기가 쉽지 않다. 일을 쉬게 될 경우 그날의 수입을 얻을 수 없는 것은 물론, 더 큰 대체인력 비용을 지불해야 하거나, 플랫폼 알고리즘에 의하여 낮은 종사자 평가점수를 받게 됨에 따라 일감 제한, 자리배치의 불이익 등을 받기도 한다.

소득이 적은 영세자영업자, 특히 고용원이 없는 1인 자영업자의 경우에도 본인이 일을 쉬게 되면 해당 기간의 소득이 전면 상실되므로 일정기간 영업을 중단하기는커녕 병원에 갈 시간도 내기 어려운 상황에 놓여있다.

#### 4. 일하는 사람의 '아프면 쉴 권리' 보장 방안

가. 임금근로자의 업무의 상병에 대한 차별 없는 휴가·휴직 권리 법제화

어떤 곳에서 어떤 조건으로 일하는지에 관계없이 아파서 일을 할 수 없으면 쉴 수 있는 여건이 동등하게 보장되어야 함에도, 현행 법제와 관행상 근로자의 신분이나 일하고 있는 사업체의 규모, 고용형태, 노동조합의 존부 및 교섭력 등에 따라 '아프면 쉴 권리'를 보장받을 수 있는 수준은 달라진다. 업무의 상병을 이유로 한 휴가·휴직의 보장내용이 ILO 상병급여 협약 기준을 상회하는 집단(공무원·교원)이 있는가 하면, 다른 한편으로 아파도 단 하루도 쉽게 쉴 수 없는 집단(연차유급휴가 규정도 적용되지 않는 5인 미만 사업장 근로자)이 동시에 존재한다. '아프면 쉴 권리'에서도 양극화가 나타나고 있는 것이다.

이는 민간사업장 임금근로자의 경우 공무원·교원과 달리 '아프면 쉴 권리'의 보장 여부나 그 수준을 사용자의 재량이나 노사 간의 협상에 자율적으로 맡겨두는 것에 기인한다고 판단된다. 따라서 고용형태나 사업장 규모 등과 관계없이 모든 임금근로자들이 업무의 상병에 대해 일정한 기간 내에서 휴가 및 휴직을 사용할 수 있도록 법률로 보장할 필요가 있다.

제21대 국회에는 근로자가 부상 또는 질병에 걸린 경우 휴가를 청구할 수 있는 근거 규정을 신설하는 내용의 「근로기준법 일부개정법률안」이 다수 발의되어 있다(붙임 5). 각 발의안은 휴가·휴직 기간, 유급 여부, 국가의 지원 가능 여부, 법 위반 시 사용자 제재방안 등에서 조금씩 상이하나, 대체로 일정한 범위에서 근로자의 병가 사용 권리를 보장하고 법 위반 시 사용자에게 벌칙 또는 과태료를 부과하고 있다. 이와 같은 업무의 상병에 대한 휴가·휴직 조항이 법제화될 경우 임금근로자의 업무의 상병을 이유로 한 일자리 상실 위험을 크게 낮출 수 있을 것으로 예상된다.

## 나. 모든 일하는 사람을 대상으로 하는 공적 상병수당 제도 도입

법정 병가 및 휴직 제도는 임금근로자를 대상으로 업무의 상병에 대하여 일정한 범위에서 휴가·휴직을 사용할 수 있도록 하는 내용이므로, 특수형태근로종사자, 플랫폼종사자, 프리랜서, 자영업자 등 비임금근로자의 '아프면 쉴 권리' 보장에는 영향을 미치지 못한다. 또한 임금근로자라 해도 유급병가 제도가 없거나 유급병가 기간을 초과하는 요양에 대해서는 대다수가 소득 대체 방안이 없는 실정이다.

따라서 사회권규약, ILO협약 등 국제기준이 권고하는 것처럼 업무의 상병으로 일을 쉬게 되는 경우 소득을 지원하는 사회보험 급여, 즉 모든 일하는 사람을 대상으로 하는 공적 상병수당 제도를 도입할 필요가 있다. 이와 관련하여 대한민국 정부는 2020. 7. 14. 관계부처 합동으로 발표한 「한국판 뉴딜 종합계획」에 한국형 상병수당 도입을 포함시키고, 2021년 연구용역, 2022~24년 시범사업 및 사회적 논의를 거쳐 2025년 상병수당 제도를 도입하겠다는 목표를 수립하고 관련 사업을 추진하고 있다. 또한 제21대 국회에는 건강보험(또는 고용보험) 가입자가 질병·부상·출산 등으로 소득이 감소하거나 상실된 경우에 상병수당을 지급하는 규정을 신설하는 내용의 「국민건강보험법 일부개정법률안」, 「고용보험법 일부개정법률안」(붙임 5)이 발의되어 있다. 각 발의안은 상병수당을 지급하는 재원, 지급사유, 지급기간, 지급액, 지급개시 전 대기기간 등에서 조금씩 차이가 있으나, 대부분 상병수당의 지급을 법률로 의무화하고 구체적인 지급대상, 지급기준, 절차 등에 대한 사항은 하위 법령에 위임하고 있다.

현재 대한민국 정부와 국회는 상병수당 제도 도입 필요성을 인식하고

우리 상황에 맞는 모델을 검토하는 것으로 보이나, 아직 상병수당 제도의 도입 여부도 불확실하고 구체적인 제도의 방향이 정해졌다고 보기도 어렵다. 이에 위원회는 정부에 상병수당 제도의 조속한 도입을 권고하고, 나아가 바람직한 방향으로 제도 도입이 이루어질 수 있도록 아래와 같이 의견을 표명한다.

① 상병수당 제도의 운영 및 재원조달방식과 관련하여, ILO 최저기준 협약은 사회보험, 조세, 혼합방식 중 어떤 것이어도 무방하나 근로자가 재원에 부담하는 기여액이 50%를 초과하지 않아야 한다는 기준을 제시하고 있다. 현재 국회에 계류 중인 발의안을 살펴보면, 상병수당 지급을 위한 재원을 고용보험기금에서 조달하는 안과 국민건강보험 재정에서 조달하는 안이 모두 제출되어 있으나, 고용보험은 국민건강보험에 비하여 피보험자 범위가 협소하여 사각지대 문제를 발생시킬 우려가 있으므로 상병수당의 실시 근거는 「국민건강보험법」에 두는 것이 바람직하다고 판단된다. 다만, 현행 「국민건강보험법」은 상병수당의 실시 여부를 시행령에 위임하고 있어 그 실시 여부가 법률적 의무사항이 아니므로, 국민건강보험법의 재량규정을 의무규정으로 개정하는 것이 더욱 적절할 것이다.

② 상병수당의 보장수준 및 지급기간과 관련하여, 국제기준은 수당 지급사유가 존속하는 전 기간에 대해 지급하되 최대보장기간 설정은 가능하도록 하고 있다. 다만, 최소한 종전 소득의 45% 이상, 최소 26주 이상(최저기준협약), 종전 소득의 60% 이상, 52주 이상(상병급여협약)이 되어야 한다고 기준을 제시하고 있다.

상병수당 보장수준 및 지급기간은 제도 운영의 실효성 및 지속가능성

에 큰 영향을 주고, 소요 재정의 규모를 결정하는 핵심적 요인이 되므로, 신중한 검토를 통해 적정수준을 찾아야 할 뿐만 아니라, 사회적 합의를 이끌어내야 할 필요도 있다. 다만, 국제기준은 상병수당 제도가 실질적인 의미를 갖기 위해서는 최소한 종전 소득의 45% 이상, 최소 26주 이상이어야 한다고 하고 있으므로 이러한 수준을 하회해서는 안되며, 가능한 한 상병급여협약 기준인 종전 소득의 60% 이상, 최소 52주 이상 기준에 부합하도록 노력할 필요가 있다.

또한 상병급여협약은 상병수당 급여액이 최소한 수급자 및 그 가족이 건강하고 인간다운 삶을 영위하기 위하여 충분한 수준일 것을 요구하는바, 우리나라의 상병수당 보장수준을 기여비례형으로 산정하는 경우에도 그 보장수준은 수급 가족 구성원의 최저 생계수준을 상회하도록 할 필요가 있다.

③ 상병수당 지급개시 전 대기기간과 관련하여, 상병급여협약은 수당 지급사유가 발생한 날로부터 지급까지 대기기간을 설정하는 것을 가능하도록 하고 있으나, 그 경우에도 대기기간이 3일을 초과해서는 안 된다고 하고 있다. 현재 국회에 계류 중인 발의안을 살펴보면, 정춘숙의원 대표발의안만 3일의 대기기간 설정을 명확히 하고 있을 뿐 다른 입법안에는 대기기간에 대한 내용이 없다. 보건복지부 시범사업의 경우 입원은 3일, 제한을 두지 않는 경우 7일 또는 14일의 대기기간을 설정하여 운영할 예정이다.

업무외 상병에 대해 유급병가로 보호받을 수 있는 근로자의 경우 상병수당 대기기간이 길어도 큰 문제는 없지만, 유급병가 제도가 없는 임금근로자나 병가 개념이 성립되기 어려운 비임금근로자의 경우 대기기간이 길어질 경우 요양기간 초기 대응 및 적시 치료가 어려운 문제가 발생한다. 따라

서 대기기간을 최대한 짧게 설정하여 유급병가로 보호받을 수 없는 근로집단의 '아프면 쉴 권리' 보장에 사각지대가 발생하지 않도록 하고, 유급병가가 제도적으로 보장되는 근로자의 경우 유급병가 소진 후 상병수당 제도로 연계되도록 하여 중복수급 우려를 해소하는 것이 바람직하다.

#### IV. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제19조 제1호 및 제25조 제1항에 따라 주문과 같이 권고하고 의견을 표명하기로 결정한다.

2022. 5. 12.

위원장 송 두 환

위원 이 상 철

위원 박 찬 운

위원 남 규 선

**붙임 1**

**관련 개정법률안 목록**

1. 근로기준법 일부개정법률안

의안번호	대표발의자	발의일
2100566	서영석 의원	2020. 6. 16.
2100659	한정애 의원	2020. 6. 18.
2101062	김경협 의원	2020. 6. 26.
2101151	민병덕 의원	2020. 6. 29.
2103846	이수진 의원	2020. 9. 14.
2107905	박광온 의원	2021. 2. 3.

2. 국민건강보험법 일부개정법률안

의안번호	대표발의자	발의일
2100564	서영석 의원	2020. 6. 16.
2100695	배진교 의원	2020. 6. 19.
2106391	박범계 의원	2020. 12. 11.
2107512	정춘숙 의원	2021. 1. 20.
2107906	박광온 의원	2021. 2. 3.



**붙임 2**

**주요 판단기준 및 참고기준**

1. 헌법

제10조(인간의 존엄성과 기본적 인권의 보장) 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.

제32조(근로의 권리·의무, 최저임금제, 여자·연소자보호, 국가유공자에 대한 기회우선) ③ 근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.

제34조(사회보장) ① 모든 국민은 인간다운 생활을 할 권리를 가진다.

② 국가는 사회보장·사회복지의 증진에 노력할 의무를 진다.

⑤ 신체장애자 및 질병·노령 기타의 사유로 생활능력이 없는 국민은 법률이 정하는 바에 의하여 국가의 보호를 받는다.

제36조(혼인과 가족생활보장, 모성보호, 국민보건보호) ③ 모든 국민은 보건에 관하여 국가의 보호를 받는다.

2. 세계인권선언

제23조 1. 모든 사람은 일, 직업의 자유로운 선택, 정당하고 유리한 노동조건, 그리고 실업에 대한 보호의 권리를 가진다.

3. 노동을 하는 모든 사람은 자신과 가족에게 인간의 존엄에 부합하는 생존을 보장하며, 필요한 경우에 다른 사회보장방법으로 보충되는 정당하고 유리한 보수에 대한 권리를 가진다.

제24조 모든 사람은 노동시간의 합리적 제한과 정기적인 유급휴가를 포함

하여 휴식과 여가의 권리를 가진다.

제25조 1. 모든 사람은 의식주, 의료 및 필요한 사회복지를 포함하여 자신과 가족의 건강과 안녕에 적합한 생활수준을 누릴 권리와, 실업, 질병, 장애, 배우자 사망, 노령 또는 기타 불가항력의 상황으로 인한 생계 결핍의 경우에 보장을 받을 권리를 가진다.

### 3. 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(사회권규약)

제2조 2. 이 규약의 당사국은 이 규약에서 선언된 권리들이 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타의 신분 등에 의한 어떠한 종류의 차별도 없이 행사되도록 보장할 것을 약속한다.

제7조 이 규약의 당사국은 특히 다음의 사항이 확보되는 공정하고 유리한 근로조건을 모든 사람이 향유할 권리를 가지는 것을 인정한다.

(b) 안전하고 건강한 근로조건

(d) 휴식, 여가 및 근로시간의 합리적 제한. 공휴일에 대한 보수와 정기적인 유급휴일

제9조 이 규약의 당사국은 모든 사람이 사회보험을 포함한 사회보장에 대한 권리를 가지는 것을 인정한다.

### 4. 사회권규약 일반논평 19호(사회보장에 대한 권리, 2007)

2. 사회보장에 대한 권리는 안전을 보장받기 위해 차별 없이, 현금으로든 현물로든, 사회보장 혜택을 수령하고 유지할 수 있는 권리를 포괄한다. 특히 (a)질병, 장애, 출산, 업무상재해, 실업, 고령 혹은 가족 구성원의 죽음 등의 사유로 인한 근로와 관계된 소득의 부족, (b)과도한 의료비용, (c)가족 부양, 특히 아동 및 성인 피부양자들을 부양하기 어려운 상

황 등으로부터의 안전 보장을 꾀한다.

9. 사회보장에 대한 권리는, 공적으로건 혹은 사적으로 취득했던 간에, 현존하는 사회보장 혜택에 있어서 임의적이며 불합리한 제한을 받지 않을 권리, 모든 사람들이 사회적 위험 및 긴급사태로부터 적절한 보호를 평등하게 받을 권리 등을 포함한다.
  14. 건강이 나빠 일을 못 하는 사람들에게 소득상실의 기간을 보전해주기 위해 현금으로 혜택을 제공해야 한다. 장기간에 걸친 질병으로 고통받는 사람들은 장애 혜택 대상으로 인정받아야 한다.
5. 사회권규약 일반논평 23호(공정하고 유리한 근로조건에 대한 권리, 2016)
5. 공정하고 유리한 근로조건에 대한 권리는 모든 사람에게 어떠한 종류의 차별도 없이 주어지는 권리이다. “모든 사람”이라는 표현을 사용하는 것은 본 권리가 모든 환경 하의 모든 근로자에게, (중략) 모두 적용되는 권리임을 강조하는 것이다.
  30. 안전한 식수에 대한 접근, 여성 특유의 위생 관련 수요 역시 충족시키는 적절한 위생시설, 그리고 올바른 위생 증진을 위한 물품과 정보 등은 안전하고 건강한 근로환경에 있어 필수적인 요소이다. 유급 병가는 급성 및 만성 질환을 앓는 근로자의 치료와 동료 근로자들에 대한 감염 감소를 위해 필수적이다.
  41. 모든 근로자는 비상근 및 임시 근로자를 포함해서 반드시 유급 연차휴가를 가져야 한다. 법률에는 1년간의 정규 근로에 대해 근로일 중 최소 3주간의 연차휴가를 누릴 권리가 인정되어야 한다. 근로자는 상응하는 휴가기간 동안 최소한 정상적인 급여를 받아야 한다. (중략) 질병 혹은 기타 정당한 사유로 인한 휴가를 유급 연차휴가에서 제하여서는 안 된다.

**붙임 3**

**해외의 법정 병가 및 상병수당 제도 운영 현황<sup>1)</sup>**

[표 1] 세계 184개국 유급병가와 상병급여 도입 현황(개국)

지역	국가 수	법정 유급병가 만 존재	상병 급여	모두 없는 국가	
				수	국가명
유럽	45	1	44	-	-
아시아-태평양	51	24	21	6	한국, 키리바시, 마셜제도, 미크로네시아, 팔라우, 레바논
아프리카	50	32	14	4	부룬디, 가나, 세네갈, 시에라리온
아메리카	38	4	33	1	미국(법정 유급병가 : 13개 주와 DC, 20개 도시와 3개 카운티)
세계	184	61	112	11	

[표 2] OECD 가입국의 유급병가 및 상병급여 도입 현황(개국)

	국가 수	국가명
법정유급병가 없는 국가	7	한국, 일본, 미국(무급), 포르투갈(무급), 캐나다(무급), 아일랜드, 멕시코
상병급여 없는 국가	4	한국, 미국, 스위스, 이스라엘
모두 없는 국가	2	한국, 미국

1) 이재훈, 2020, “외국의 유급병가, 상병수당 현황과 한국의 도입방향”(사회공공연구원) ; 보건복지부, “아픈 근로자의 ‘쉽’을 위한 소득보장제도 상병수당 시범사업 기본방향”(2022. 1. 19.)

[표 3] OECD 가입국의 상병급여 운영방식

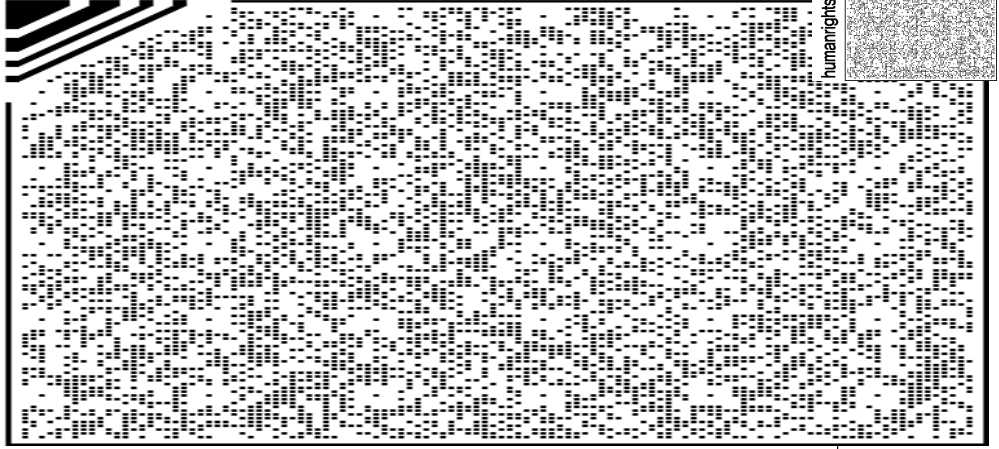
운영방식		국가 수	국가명	
조세		4	덴마크, 뉴질랜드, 아이슬란드(이상 보편 지원), 호주(저소득층 대상 지원) * 4개국은 의료보장제도도 조세로 운영 중	
사회 보험	상병수당 보험	4	이탈리아, 슬로바키아, 스웨덴, 터기	
	건강 보험	통합	9	칠레, 일본, 오스트리아, 에스토니아, 프랑스, 독일, 슬로베니아, 콜롬비아, 코스타리카
		독립	9	멕시코, 벨기에, 체코, 핀란드, 그리스, 헝가리, 리투아니아, 룩셈부르크, 폴란드
	고용보험 귀속	2	캐나다, 네덜란드	
	연금보험 귀속	6	아일랜드, 노르웨이, 포르투갈, 영국, 라트비아, 스페인	

**붙임 4**      **국내 임금근로자의 ‘아프면 쉴 권리’ 보장 실태**

**1. 2020년 민간사업장 병가 운영 실태조사(고용노동부)**

- 업종별 · 규모별 비율 고려 2,500개 사업체 표본조사(2020. 9. 8.~9. 25.)

(병가제도  
(사업장  
인(·  
(노조 유·  
(병가 기·



\* 1주 이내(27.7%), 1주~1개월(38.3%), 1~3개월(26.8%), 3개월 이상(7.2%)  
 (유급 여부) 유급(63.8%), 무급(36.2%)  
 (급여 수준) 통상임금 대비 100%(72.1%), 70~80%(15.6%), 60~70%(4.6%)  
 (요건) 의료 증빙서류 제출(90.6%), 연차휴가 우선사용(18.3%), 일정기간 요양 필요(10.9%), 근속기간(9.8%) 등  
 ('19년 병가 사용율) 사용근로자 없음(54.3%), 전체근로자의 1% 미만 사용(32.8%), 3~5% 사용(3.8%) 순  
 (평균 병가 사용기간) 1주 이내(66.1%), 1주~1개월(28.0%), 1~3개월 이내(4.4%), 3~6개월 이내(1.3%), 6개월 이상(0.2%) 순

**2. 2022년 코로나19와 직장생활 변화 설문조사(직장갑질119·공공상생연대기금)**

○ 코로나19로 인한 경제적 상황 변화, 코로나19로 인한 직장생활 변화, 코로나19 감염에 따른 직장생활 등에 대해 직장인 2천명 대상 조사 (2022. 3. 24.~3. 31. 온라인 조사)

지난 3개월간 코로나19 감염예방 및 확산 방지를 위해 어떠한 불이익에 대한 걱정없이,  
 (자유로운 유급병가 사용) 그렇다(47.5%), 그렇지않다(52.6%)  
 \* '그렇지 않다' 응답자 : 비정규직(70.0%)–정규직(40.9%)  
 5인미만(66.7%)–공공기관(31.0%)  
 저임금(75.3%)–고임금(30.1%)  
 (자유로운 백신·검사·격리휴가 사용) 그렇다(61.7%), 그렇지않다(38.3%)  
 \* '그렇다' 응답자 : 정규직(70.8%)–비정규직(48.0%)  
 공공기관(79.1%)–5인미만(48.3%)  
 고임금(81.0%)–저임금(41.3%)

□ (코로나 확진 경험) 있다(21.5%), 없다(78.5%)

(격리기간 동안의 근무 처리) 추가적 유급휴가/휴업(28.4%), 무급휴가/휴직(25.8%), 재택근무(23.3%)

\* '무급휴가/휴직' 응답자 : 비정규직(42.1%)–정규직(16.2%)  
비조합원(28.1%)–조합원(9.4%)  
5인미만(40.3%)–공공기관(13.6%)  
저임금(60.0%)–고임금(3.3%)

□ (PCR검사 경험) 있다(70.7%), 없다(29.3%)

(PCR검사결과 통보 전까지의 근무 처리) 무급휴가(23.6%), 재택근무(23.3%)

\* '무급휴가' 응답자 : 비정규직(42.2%)–정규직(12.6%)  
5인미만(40.2%)–공공기관(10.4%)  
저임금(56.4%)–고임금(2.7%)

□ (지난 1년간 감기몸살 경험) 있다(49.2%), 없다(50.8%)

(감기몸살시 출근 여부) 출근하여 근무(51.4%), 재택근무(19.3%), 출근하지 않고 근무도 하지 않음(29.3%)

\* 출근 또는 집에서 근무한 이유 : 대신 맡아줄 사람이 없어서(44.0%), 동료들에게 피해를 줄 수 없어서(30.2%), 소득이 줄어서(20.7%), 복귀후 업무부담이 늘어서(20.1%)

(감기몸살시 근무 처리) 무급휴가(24.8%), 재택근무(21.0%), 연차유급휴가(19.7%)

\* '무급휴가' 응답자 : 비정규직(42.2%)–정규직(13.7%)  
서비스직(40.2%)–사무직(12.6%)  
5인미만(32.6%)–공공기관(13.8%)  
저임금(49.7%)–고임금(6.2%)



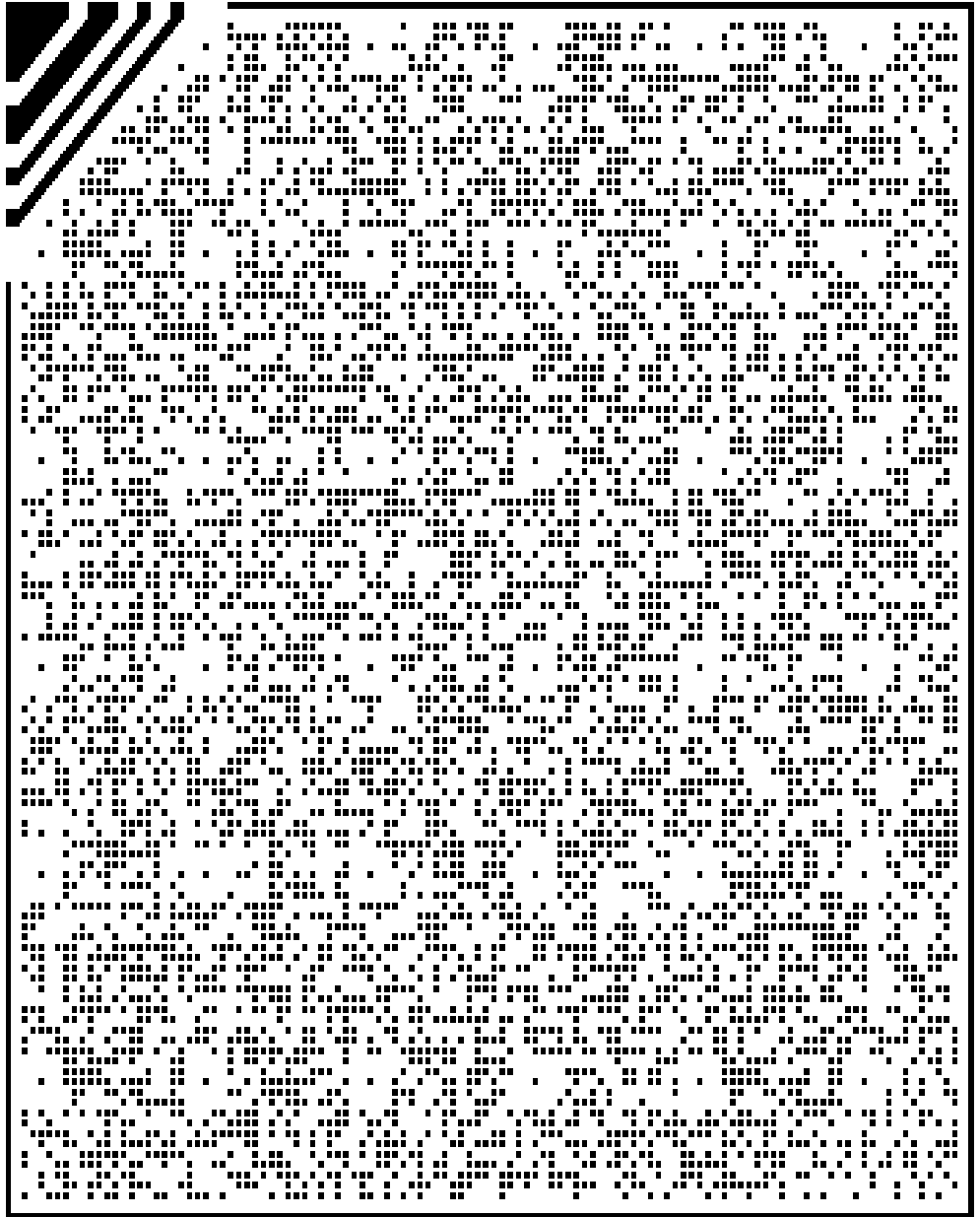
# 국가인권위원회

붙임 5

## 1. 법정 병

	발
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 의안</li> <li>• 서영</li> <li>• 발의</li> <li>• 근로</li> <li>• 개정</li> </ul>

humanrights.go.kr



- 가만은 기침은 안 한다.
- ② 사용자는 제1항의 병가기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 60 이상의 수당을 지급하여야 한다.
  - ③ 사용자는 병가를 이유로 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 병가기간 동안 그 근로자를 해고하지 못한다.
  - ④ 병가의 신청방법 및 절차, 자격조건 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.



<p>2</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 의안번호: 659호</li> <li>• 한정애의원 대표 발의(2020. 6. 18.)</li> <li>• 근로기준법 일부 개정법률안</li> </ul>	<p>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.</p> <p>1. ~ 4. (생략)</p> <p>&lt;신설&gt;</p> <p>5. (생략)</p> <p>② (생략)</p> <p>&lt;신설&gt;</p>	<p>제17조(근로조건의 명시) ① _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>1. ~ 4. (현행과 같음)</p> <p><u>4의2. 제62조의2에 따른 병가</u></p> <p>5. (현행과 같음)</p> <p>② (현행과 같음)</p> <p><u>제62조의2(병가) ① 사용자는 근로자가 부상 또는 질병(업무상 부상 또는 질병은 제외한다)으로 증빙서류 등을 첨부하여 휴가(이하 “병가”라 한다)를 청구한 때에는 연 30일의 범위에서 병가를 주어야 한다.</u></p> <p><u>② 사용자는 병가를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 병가 중에는 그 근로자를 해고하지 못한다.</u></p> <p><u>③ 사용자는 이 법에 따라 병가를 마치고 복귀하는 근로자가 쉽게 직장생활에 적응할 수 있도록 지원하여야 한다.</u></p> <p><u>④ 제1항에 따른 병가의 청구 방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</u></p>
<p>3</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 의안번호: 1062호</li> <li>• 김경협의원 대표 발의(2020. 6. 26.)</li> <li>• 근로기준법 일부 개정법률안</li> </ul>	<p>&lt;신설&gt;</p>	<p><u>제62조의2(상병휴직) ① 사용자는 근로자가 부상 또는 질병(업무상 부상 또는 질병은 제외한다)으로 요양이 필요하여 휴직(이하 “상병휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.</u></p>

			<p>다만, 정상적인 사업 운영에 중대한 영향을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>② 동일한 부상 또는 질병으로 인한 상병휴직의 기간은 1년 이내로 한다.</p> <p>③ 사용자는 상병휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니되며, 상병휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>④ 기간제근로자 또는 파견근로자의 상병휴직 기간은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조에 따른 사용기간 또는 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제6조에 따른 근로자파견기간에 산입하지 아니한다.</p> <p>⑤ 상병휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 의안번호: 1151호</li> <li>• 민병덕의원 대표 발의(2020. 6. 29.)</li> <li>• 근로기준법 일부 개정법률안</li> </ul>	<신설>	<p>제62조의2(질병휴가) ① 사용자는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 의사의 진단서 등 고용노동부령으로 정하는 증빙서류를 첨부하여 휴가(이하 "질병휴가"라 한다)를 신청하는 경우 연간 60일의 범위에서 이를 허용하여야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.</p> <p>1. 질병 또는 부상(업무상 부상 또는 질병은 제외한다)으로 인하여 직무를 수행할 수 없을 때</p> <p>2. 근로자가 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제2조 제1호에 따른 감염병에</p>

			<p><u>걸려 해당 근로자의 출근이 다른 근로자의 건강에 영향을 미칠 우려가 있을 때</u></p> <p>② <u>사용자는 질병휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니되며, 질병휴가 기간 동안 그 근로자를 해고하지 못한다.</u></p> <p>③ <u>국가는 질병휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 자에게 그 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액(이하 “<u>질병휴가 급여</u>”라 한다)을 지급할 수 있다.</u></p> <p>④ <u>제3항에 따라 지급된 질병휴가 급여는 그 금액의 한도에서 제1항에 따라 사업주가 지급한 것으로 본다.</u></p> <p>⑤ <u>질병휴가 급여를 지급하기 위하여 필요한 비용은 국가재정이나 「<u>사회보장기본법</u>」에 따른 사회보험에서 분담할 수 있다.</u></p> <p>⑥ <u>근로자가 질병휴가 급여를 받으려는 경우 사용자는 관계서류의 작성·확인 등 모든 절차에 적극 협력하여야 한다.</u></p> <p>⑦ <u>질병휴가의 신청방법, 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</u></p>
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 의안번호: 3846호</li> <li>• 이수진의원 대표 발의(2020. 9. 14.)</li> <li>• 근로기준법 일부 개정법률안</li> </ul>	<p>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.</p> <p>1. ~ 4. (생략)</p> <p>&lt;신설&gt;</p>	<p>제17조(근로조건의 명시) ① _____</p> <p>_____.</p> <p>_____.</p> <p>_____.</p> <p>1. ~ 4. (현행과 같음)</p> <p>5. 제62조의2에 따른 유급평가</p>

	<p>5. (생략)</p> <p>② (생략)</p> <p>&lt;신설&gt;</p> <p>제93조(취업규칙의 작성·신고) (생략)</p> <p>1. 업무의 시작과 종료 시각,</p>	<p>6. (현행 제5호와 같음)</p> <p>② (현행과 같음)</p> <p>제62조의2(유급병가) ① 사용자 는 근로자가 질병 또는 부상 (업무상 부상 또는 질병은 제외한다)으로 휴가(이하 “병 가”라 한다)를 청구하는 경 우 연간 30일의 범위에서 이 를 허용하여야 한다. 이 경 우 사용한 병가기간은 유급 으로 한다.</p> <p>② 근로자가 6일을 초과하는 병가를 청구하는 때에는 의 사의 진단서 등 고용노동부 령으로 정하는 증빙서류를 첨부하여야 한다.</p> <p>③ 사용자는 병가를 이유로 근 로자를 해고하거나 근로조건 을 악화시키는 등 불리한 처 우를 하여서는 아니되며, 병 가 기간 동안 그 근로자를 해고하지 못한다.</p> <p>④ 국가는 병가를 사용한 근로 자 중 일정한 요건에 해당하 는 자에게 그 병가기간에 대 하여 대통령령으로 정하는 금액(이하 “병가 급여”라 한 다)을 지급할 수 있다.</p> <p>⑤ 제4항에 따라 지급된 병가 급여는 그 금액의 한도에서 제1항에 따라 사용자 지급한 것으로 본다.</p> <p>⑥ 근로자가 병가 급여를 받으 려는 경우 사용자는 관계서 류의 작성·확인 등 모든 절 차에 적극 협력하여야 한다.</p> <p>⑦ 병가의 신청방법·절차 및 제4항에 따른 요건에 관한 사항은 고용노동부령으로 정 한다.</p> <p>제93조(취업규칙의 작성·신고) (현행과 같음)</p> <p>1. _____</p>
--	---	--

		<p>휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항 2.~13. (생략)</p>	<p>_____, 휴일, 휴가, 병가_____ _____ 2.~13. (생략)</p>
6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 의안번호: 7905호</li> <li>• 박광온의원 대표 발의(2021. 2. 3.)</li> <li>• 근로기준법 일부 개정법률안</li> </ul>	<p>제17조(근로조건외 명시) ① 사 용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호 의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우 에도 또한 같다.</p> <p>1. ~ 4. (생략)</p> <p>&lt;신설&gt;</p> <p>5. (생략)</p> <p>② (생략)</p> <p>&lt;신설&gt;</p>	<p>제17조(근로조건외 명시) ① _ _____ _____ _____ _____.</p> <p>1. ~ 4. (현행과 같음)</p> <p>4의2. 제62조의2에 따른 질병 휴가</p> <p>5. (현행과 같음)</p> <p>② (현행과 같음)</p> <p>제62조의2(질병휴가) ① 사용자 는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유 에 해당하여 의사의 진단서 등 고용노동부령으로 정하는 증빙서류를 첨부하여 휴가 (이하 “질병휴가”라 한다)를 신청하면 연간 30일의 범위 에서 이를 허용하여야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.</p> <p>1. 질병 또는 부상(업무상 부 상 또는 질병은 제외한다)으 로 인하여 직무를 수행할 수 없을 때</p> <p>2. 근로자가 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제2 조제1호에 따른 감염병에 걸려 해당 근로자의 출근이 다른 근로자의 건강에 영향 을 미칠 우려가 있을 때</p> <p>② 사용자는 질병휴가를 이유 로 근로자를 해고하거나 근 로조건을 악화시키는 등 불 리한 처우를 하여서는 아니 되며, 질병휴가 기간 동안 그 근로자를 해고하지 못한</p>

		<p>④ 제3항에 따라 지급된 질병휴가 급여는 그 금액의 한도에서 제1항에 따라 사업주가 지급한 것으로 본다.</p> <p>⑤ 질병휴가 급여를 지급하기 위하여 필요한 비용은 국가재정이나 「사회보장기본법」에 따른 사회보험에서 분담할 수 있다.</p> <p>⑥ 근로자가 질병휴가 급여를 받으려는 경우 사용자는 관계서류의 작성·확인 등 모든 절차에 적극 협력하여야 한다.</p> <p>⑦ 질병휴가의 신청방법·절차 및 질병휴가 급여의 지급요건·절차 등에 관한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</p>
--	--	--

2. 상병수당 신설

	발의안 정보	현행	개정안
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 의안번호: 564호</li> <li>• 서영석의원 대표 발의(2020. 6. 16.)</li> <li>• 국민건강보험법 일부개정법률안</li> </ul>	<p>제50조(부가급여) 공단은 이 법에서 정한 요양급여 외에 대통령령으로 정하는 바에 따라 임신·출산 진료비, <u>장제비, 상병수당</u>, 그 밖의 급여를 실시할 수 있다.</p> <p>&lt;신설&gt;</p>	<p>제50조(부가급여) _____ _____ _____, 장제비, _____.</p> <p>제50조의2(상병수당) ① 공단은 가구 구성의 주소득자인 가입자나 피부양자가 질병 또는 부상으로 소득이 급감할 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 가입자나 피부양자에게 수당을 지급한다.</p>

			② 제1항에 따른 주소득자 기준, 수당의 지급기준, 질병·부상의 범위, 지급절차 및 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 의안번호: 695호</li> <li>• 배진교의원 대표 발의(2020. 6. 19.)</li> <li>• 국민건강보험법 일부개정법률안</li> </ul>	<p>제50조(부가급여) 공단은 이 법에서 정한 요양급여 외에 대통령령으로 정하는 바에 따라 임신·출산 진료비, <u>장제비, 상병수당</u>, 그 밖의 급여를 실시할 수 있다.</p> <p>&lt;신설&gt;</p>	<p>제50조(부가급여) _____ _____ _____, 장제비, _____.</p> <p>제50조의2(상병수당) ① 공단은 <u>질병·부상·출산 등에 따른 소득 손실을 방지하기 위하여 상병수당을 실시하여야 한다.</u></p> <p>② 제1항에 따른 상병수당의 대상, 금액 및 지급절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 의안번호: 6391호</li> <li>• 박범계의원 대표 발의(2021. 12. 11.)</li> <li>• 국민건강보험법 일부개정법률안</li> </ul>	<신설>	<p>제49조의2(상병수당) ① 공단은 <u>가입자의 질병·부상·출산 등에 따른 소득 손실을 방지하기 위하여 상병수당을 지급하여야 한다.</u></p> <p>② 제1항에 따른 상병수당은 <u>의료기관에 10일 이상 연속하여 입원하거나 그 밖에 이에 준하는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우에 지급한다.</u></p> <p>③ 제1항에 따른 상병수당은 <u>질병, 부상, 출산 등의 사유가 발생하기 전 3개월간 보수 및 소득(제69조부터 제72조까지의 규정에 따라 해당기간 월별 보험료액 산정의 기준이 된 보수 및 소득을 말하며, 이하 이 조에서 “기준소득”이라 한다)에 비례하여 지급하되, 가입자 전원의 기준소득을 평균한 금액을 초과하여서는 아니된다.</u></p>

		<p>제50조(부가급여) 공단은 이 법에서 정한 요양급여 외에 대통령령으로 정하는 바에 따라 임신·출산 진료비, <u>장제비, 상병수당</u>, 그 밖의 급여를 실시할 수 있다.</p>	<p>④ 그 밖에 상병수당의 구체적 대상, 금액 및 지급절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>제50조(부가급여) _____ _____ _____, 장제비, _____.</p>
<p>4</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 의안번호: 7512호</li> <li>• 정춘숙의원 대표발의(2021. 1. 20.)</li> <li>• 국민건강보험법 일부개정법률안</li> </ul>	<p>&lt;신설&gt;</p>	<p>제50조(부가급여) 공단은 이 법에서 정한 요양급여 외에 대통령령으로 정하는 바에 따라 임신·출산 진료비, <u>장제비, 상병수당</u>, 그 밖의 급여를 실시할 수 있다.</p>	<p>제49조의2(상병수당) ① 공단은 가입자가 질병 또는 부상에 따른 요양으로 소득을 상실하거나 소득이 감소한 기간에 대하여 상병수당을 지급하여야 한다. 다만, 그 기간이 3일 이내이면 지급하지 아니한다.</p> <p>② 제1항에 따른 상병수당은 질병 또는 부상이 발생하기 전 3개월간 보수 및 소득(제69조부터 제72조까지의 규정에 따라 해당 기간 월별 보험료액 산정의 기준이 된 보수 및 소득을 말한다)에 비례하여 지급하되, 1일당 지급액이 「최저임금법」 제5조 제1항에 따른 시간급 최저임금액에 8을 곱한 금액(이하 이 조에서 “최저임금액”이라 한다)보다 적으면 그 최저임금액을 1일당 지급액으로 한다.</p> <p>③ 그 밖에 상병수당의 구체적 대상, 금액, 지급기간 및 지급절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>제50조(부가급여) _____ _____ _____, 장제비, _____.</p>



<p>5</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 의안번호: 7906호</li> <li>• 박광온의원 대표 발의(2021. 2. 3.)</li> <li>• 국민건강보험법 일부개정법률안</li> </ul>	<p>&lt;신설&gt;</p> <p>&lt;신설&gt;</p> <p>제50조(부가급여) 공단은 이 법에서 정한 요양급여 외에 대통령령으로 정하는 바에 따라 임신·출산 진료비, <u>장제비, 상병수당</u>, 그 밖의 급여를 실시할 수 있다.</p>	<p>제39조의3(질병휴가 급여 지급 사업에 대한 지원) 공단은 「<u>근로기준법</u>」 제62조의2 제3항·제5항에 따라 <u>질병휴가 급여 지급사업에 필요한 비용을 매년 예산의 범위에서 지원할 수 있다.</u></p> <p>제49조의2(상병수당) ① 공단은 <u>가입자의 질병, 부상, 출산 등에 따른 소득손실을 방지하기 위하여 상병수당을 지급하여야 한다.</u></p> <p>② 제1항에도 불구하고 「<u>근로기준법</u>」 제62조의2에 따라 <u>질병휴가를 신청할 수 있는 근로자에게는 상병수당을 지급하지 아니한다.</u></p> <p>③ 그 밖에 <u>상병수당의 대상, 금액, 지급기간 및 지급절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</u></p> <p>제50조(부가급여) _____ _____ _____, 장제비, _____.</p>
<p>6</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 의안번호: 1071호</li> <li>• 김경협의원 대표 발의(2020. 6. 26.)</li> <li>• 고용보험법 일부 개정법률안</li> </ul>	<p>&lt;신설&gt;</p>	<p>제3절 <u>상병휴직 급여</u></p> <p>제77조의2(상병휴직 급여) ① <u>고용노동부장관은 「근로기준법」 제62조의2에 따른 상병휴직을 30일 이상 부여받은 피보험자 중 상병휴직을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 통산하여 180일 이상인 피보험자에게 상병휴직 급여를 지급한다.</u></p> <p>② 제1항에 따른 상병휴직 급여를 지급받으려는 사람은 <u>상병휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 상병휴직이 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청</u></p>

		<p>&lt;신설&gt;</p> <p>&lt;신설&gt;</p>	<p>하여야 한다. 다만, 해당 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 상병휴직 급여를 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다.</p> <p>③ 제1항에 따른 상병휴직 급여액은 대통령령으로 정한다.</p> <p>④ 상병휴직 급여의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</p> <p>제77조의3(상병휴직의 확인) 사업주는 피보험자가 제77조의2에 따른 상병휴직 급여를 받으려는 경우 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 사실의 확인 등 모든 절차에 적극 협력하여야 한다.</p> <p>제77조의4(준용) 상병휴직 급여에 관하여는 제62조 및 제73조를 준용한다. 이 경우 “구직급여”는 “상병휴직 급여”로, “육아휴직”은 “상병휴직”으로 본다.</p>
--	--	-------------------------------------	--