

# 산업재해보상보험법 일부개정법률안

## (김주영의원 대표발의)

의안 번호	4816
----------	------

발의연월일 : 2024. 10. 22.

발 의 자 : 김주영 · 강득구 · 김태선  
문정복 · 박상혁 · 박 정  
박정현 · 박홍배 · 안호영  
이용우 · 이학영 의원  
(11인)

### 제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자의 업무수행 과정에서 유해인자의 취급이나 노출로 인해 출산한 자녀(이하 “건강손상자녀”)에게 부상, 질병 또는 장애가 발생하거나 사망한 경우 업무상의 재해로 인정하고 있음.

그러나 “건강손상자녀”를 규정함에 있어 대상 근로자가 ‘임신 중인 근로자’ 즉 여성으로만 한정돼 부(父)계 유전적 요인에 의한 출생 자녀의 건강손상의 경우 보험급여를 인정받지 못하고 있음.

2024년 7월 근로복지공단은 삼성전자 생산공정에서 근무했던 남성 노동자의 자녀가 앓고 있는 선천성 질병에 대해 아빠와 태아 산재의 ‘업무관련성’을 인정하였으나, 남성은 ‘임신 중인 근로자’가 아니라는 이유로 요양급여 승인이 되지 못한 바 있음.

이에 ‘임신 중인’, ‘출산’ 등 여성으로만 규정한 조항을 개정해 부계 유전적 요인에 의한 출생 자녀의 건강손상까지 보험급여를 받을 수

있는 법적근거를 마련하고자 함.

또한, 건강손상자녀를 둔 부모가 아이의 돌봄과 간병을 위해 충분한 휴직 기간을 보장받을 수 있도록 남녀고용평등법과 동일한 조건으로 육아휴직 1년 외에 추가로 2년의 휴직을 보장하는 제도를 도입해 건강손상자녀 지원 제도의 실효성을 높이하고자 함(안 36조제1항 등).

## 산업재해보상보험법 일부개정법률안

산업재해보상보험법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제36조제1항 각 호 외의 부분 단서 중 “직업재활급여로”를 “직업재활급여, 제9호의 부모돌봄 휴업급여로”로 하고, 같은 항에 제9호를 다음과 같이 신설한다.

### 9. 부모돌봄 휴업급여

제91조의12 전단 중 “임신 중인 근로자”를 “근로자”로, “출산한 자녀”를 “해당 근로자의 출생 자녀”로 하고, 같은 조 후단 중 “출산한 자녀”를 “출생 자녀”로 한다.

제91조의22를 다음과 같이 신설한다.

제91조의22(부모돌봄 휴업급여) ① 건강손상자녀의 요양 기간 중 부모가 그 자녀의 간병을 위하여 휴직하거나 퇴직한 경우로서 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에는 그 부모에게 부모돌봄 휴업급여를 지급한다. 이 경우 부모돌봄 휴업급여 지급기간은 2년으로 한다.

1. 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 건강손상자녀를 간병하기 위하여 휴직하였거나 퇴직하였을 것
2. 다른 간병인이 없을 것(요양을 하고 있는 산재보험 의료기관이 간병을 제공하는 경우에는 그러하지 아니하다)

3. 「고용보험법」 제70조에 따른 육아휴직 급여 등 해당 요양 기간에 대해서 다른 법령에서 지원을 받지 아니할 것

② 제1항에 따른 부모돌봄 휴업급여는 휴직하거나 퇴직한 부모의 임금을 기준으로 제52조에 따라 산정하여 지급하되, 부모돌봄 휴업급여 지급기간 중에 근로시간을 단축(근로시간 단축에 대해서는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2에 따른다)하거나 퇴직한 후 다른 사업장에 단시간 취업을 하여 임금이 감소한 경우에는 제53조에 따른 부분휴업급여를 지급한다.

③ 건강손상자녀로 태어난 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀의 요양 기간 중에 부모가 이 법에 따른 부모돌봄 휴업급여를 청구하기 위해 휴가를 요청하는 경우, 사업주는 부모돌봄 휴업급여 지급 기간에 상응하는 휴가를 주어야 한다. 이 경우 부모의 휴가 기간에 대한 임금은 제52조의 휴업급여에서 부담하며, 사업주가 유급으로 휴가를 주면 휴업급여에 대체하여 지급한 것으로 보아 그 수급권자의 휴업급여를 받을 권리를 대위한다.

④ 사업주는 근로자가 건강손상자녀의 간병 또는 돌봄 등을 위하여 제1항에 따른 휴직이나 제3항에 따라 휴가를 신청 또는 사용한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니한다.

⑤ 사업주는 제1항에 따른 휴직을 마치고 복귀하는 근로자가 쉽게 직장생활에 적응할 수 있도록 직업능력 개발 등 필요한 지원과 함

게 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 휴직으로 인한 휴업급여 수급기간은 근속기간에 포함한다.

⑥ 공단은 제1항에 따른 휴직을 하는 근로자에 대하여 휴직 기간 및 복귀 후 고용유지를 위하여 사업주에게 필요한 지원을 할 수 있다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(건강손상자녀의 보험급여 지급에 관한 적용례) 제91조의12의 개정규정은 이 법 시행일 이후에 출생한 자녀부터 적용한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이 법 시행일 전에 출생한 자녀에게도 적용한다.

1. 이 법 시행일 전에 제36조제2항에 따른 청구를 한 경우
2. 이 법 시행일 전에 법원의 확정판결로 자녀의 부상, 질병·장해의 발생 또는 사망에 대한 공단의 보험급여지급 거부처분이 취소된 경우
3. 이 법 시행일 전 3년 이내에 출생한 자녀로서 이 법 시행일로부터 적용한다.



## 신·구조문대비표

현행	개정안
제36조(보험급여의 종류와 산정 기준 등) ① 보험급여의 종류는 다음 각 호와 같다. 다만, 진폐에 따른 보험급여의 종류는 제1호의 요양급여, 제4호의 간병급여, 제7호의 장례비, 제8호의 직업재활급여, 제91조의3에 따른 진폐보상연금 및 제91조의4에 따른 진폐유족연금으로 하고, 제91조의12에 따른 건강손상자녀에 대한 보험급여의 종류는 제1호의 요양급여, 제3호의 장애급여, 제4호의 간병급여, 제7호의 장례비, 제8호의 직업재활급여로 한다.	제36조(보험급여의 종류와 산정 기준 등) ① ----- -----. ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----  -직업재활급여, 제9호의 부모돌봄 휴업급여로-----.
1. ~ 8. (생략)	1. ~ 8. (현행과 같음)
<신설>	9. 부모돌봄 휴업급여
② ~ ⑧ (생략)	② ~ ⑧ (현행과 같음)
제91조의12(건강손상자녀에 대한 업무상의 재해의 인정기준) 일신 중인 근로자가 업무수행 과정에서 제37조제1항제1호·제3	제91조의12(건강손상자녀에 대한 업무상의 재해의 인정기준) 근로자----- -----

호 또는 대통령령으로 정하는 유해인자의 취급이나 노출로 인하여, 출산한 자녀에게 부상, 질병 또는 장애가 발생하거나 그 자녀가 사망한 경우 업무상의 재해로 본다. 이 경우 그 출산한 자녀(이하 “건강손상자녀”라 한다)는 제5조제2호에도 불구하고 이 법을 적용할 때 해당 업무상 재해의 사유가 발생한 당시 임신한 근로자가 속한 사업의 근로자로 본다.

<신 설>

-----  
-----해당  
근로자의 출생 자녀-----

-----  
-----출  
생 자녀-----

제91조의22(부모돌봄 휴업급여)

① 건강손상자녀의 요양 기간 중 부모가 그 자녀의 간병을 위하여 휴직하거나 퇴직한 경우로서 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에는 그 부모에게 부모돌봄 휴업급여를 지급한다. 이 경우 부모돌봄 휴업급여 지급기간은 2년으로 한다.

1. 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 건강손상자녀를 간병하기 위하여 휴직하였거나 퇴직하였을 것

2. 다른 간병인이 없을 것(요양



을 하고 있는 산재보험 의료  
기관이 간병을 제공하는 경우  
에는 그러하지 아니하다)

3. 「고용보험법」 제70조에 따  
른 육아휴직 급여 등 해당 요  
양 기간에 대해서 다른 법령  
에서 지원을 받지 아니할 것

② 제1항에 따른 부모돌봄 휴  
업급여는 휴직하거나 퇴직한  
부모의 임금을 기준으로 제52  
조에 따라 산정하여 지급하되,  
부모돌봄 휴업급여 지급기간  
중에 근로시간을 단축(근로시  
간 단축에 대해서는 「남녀고  
용평등과 일·가정 양립 지원  
에 관한 법률」 제19조의2에  
따른다)하거나 퇴직한 후 다른  
사업장에 단시간 취업을 하여  
임금이 감소한 경우에는 제53  
조에 따른 부분휴업급여를 지  
급한다.

③ 건강손상자녀로 태어난 8세  
이하 또는 초등학교 2학년 이  
하 자녀의 요양 기간 중에 부  
모가 이 법에 따른 부모돌봄  
휴업급여를 청구하기 위해 휴

가를 요청하는 경우, 사업주는 부모돌봄 휴업급여 지급 기간에 상응하는 휴가를 주어야 한다. 이 경우 부모의 휴가 기간에 대한 임금은 제52조의 휴업급여에서 부담하며, 사업주가 유급으로 휴가를 주면 휴업급여에 대체하여 지급한 것으로 보아 그 수급권자의 휴업급여를 받을 권리를 대위한다.

④ 사업주는 근로자가 건강손상자녀의 간병 또는 돌봄 등을 위하여 제1항에 따른 휴직이나 제3항에 따라 휴가를 신청 또는 사용한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니한다.

⑤ 사업주는 제1항에 따른 휴직을 마치고 복귀하는 근로자가 쉽게 직장생활에 적응할 수 있도록 직업능력 개발 등 필요한 지원과 함께 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시

켜야 한다. 또한 휴직으로 인한  
휴업급여 수급기간은 근속기간  
에 포함한다.

⑥ 공단은 제1항에 따른 휴직  
을 하는 근로자에 대하여 휴직  
기간 및 복귀 후 고용유지를  
위하여 사업주에게 필요한 지  
원을 할 수 있다.