

산업재해보상보험법 일부개정법률안
(최혁진의원·박해철의원 대표발의)

의안 번호	15458
----------	-------

발의연월일 : 2025. 12. 19.

발 의 자 : 최혁진·박해철·박 정
김문수·박지원·권칠승
김정호·박홍배·송옥주
정혜경 의원(10인)

제안이유 및 주요내용

우리 국회는 지난 10월 26일 본회의 의결로 「근로자의 날 제정에 관한 법률」을 「노동절 제정에 관한 법률」로 개정하였음.

‘근로자’라는 용어는 일제강점기부터 사용되어 온 용어로, 산업화 시대의 통제적이고 수동적인 의미를 내포하고 있어 노동의 자주성과 인간으로서의 가치를 충분히 반영하지 못한다는 문제가 있으며, 국립국어원 표준국어대사전에 따르면 ‘근로’는 “부지런히 일함”으로 정의되어 통제적 의미가 담긴 용어인 반면, ‘노동’은 “몸을 움직여 일을 함”이라는 가치중립적 의미를 지니고 있음. 현대사회에서 노동은 사업주의 통제에 의하여 일한다는 의미를 넘어 인간의 기본권을 실현하는 핵심적 사회가치로 인식되고 있는 만큼, 이러한 시대적 변화를 우리의 제도와 용어에도 반영할 필요가 있음.

이에 현행법에서 사용하고 있는 ‘근로’라는 말을 ‘노동’으로 대체하

려는 것임(안 제1조 및 제5조 등).

참고사항

이 법률안은 박해철의원이 대표발의한 「근로기준법 일부개정법률안」(의안번호 제6392호), 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제6398호)의 의결을 전제로 하는 것이므로 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정 의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

산업재해보상보험법 일부개정법률안

산업재해보상보험법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제1조 중 “근로자”를 각각 “노동자”로, “재해근로자”를 “재해노동자”로 한다.

제5조제1호 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제2호 본문 중 “근로자”를 각각 “노동자”로, “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 하며, 같은 호 단서 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 한다.

제6조 본문 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제8조제2항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제9조의2의 제목, 같은 조 제1항 및 제2항 중 “산업재해근로자”를 각각 “산업재해노동자”로 한다.

제2장의 제목 “근로복지공단”을 “노동복지공단”으로 한다.

제10조의 제목 및 같은 조 중 “근로복지공단”을 각각 “노동복지공단”으로 한다.

제11조제1항제5호의2·제5호의5 및 제6호 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제16조제3항제3호 중 “근로복지사업”을 “노동복지사업”으로 한다.

제34조 중 “근로복지공단”을 “노동복지공단”으로 한다.

제36조제3항 본문 및 단서 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 하고, 같은 조 제4항 전단 중 “근로자”를 “노동자”로 하며, 같은 조 제5항 중 “근로자의 근로”를 “노동자의 노동”으로 하고, 같은 조 제6항 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 하며, 같은 조 제7항 본문 중 “근로자”를 각각 “노동자”로, “상용근로자”를 “상용노동자”로 한다.

제37조제1항 각 호 외의 부분 본문 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 항 제1호가목 중 “근로자가 근로계약”을 “노동자가 노동계약”으로 하며, 같은 항 제2호가목 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 호 다목 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 하며, 같은 조 제2항 본문 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제39조제1항 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 하고, 같은 조 제2항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제40조제1항 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 하고, 같은 조 제6항 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제41조제2항 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제43조제1항 각 호 외의 부분 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제3항 각 호 외의 부분 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제44조제1항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제47조제1항 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제48조제1항 각 호 외의 부분 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은

항 제1호 중 “근로자”를 “노동자”로 하며, 같은 조 제2항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제49조 각 호 외의 부분 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제52조 본문 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제53조제1항 본문 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제54조의 제목, 같은 조 제1항 본문·단서 및 같은 조 제2항 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제55조 본문 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제57조제1항 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 하고, 같은 조 제3항 단서 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 하며, 같은 조 제4항 전단 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제5항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제62조제1항 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제2항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제63조제1항 각 호 외의 부분 전단 및 후단 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 하고, 같은 조 제2항 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제64조제1항제2호·제3호 및 제6호 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제65조제1항제1호·제2호 및 같은 조 제4항 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제66조제1항 각 호 외의 부분 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제67조의 제목 및 같은 조 제1항 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제68조 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제69조제1항 후단 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제2항 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 하며, 같은 조 제3항 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제4항 본문 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제71조제1항 본문 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제3항 전단 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제74조제2항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제75조의2제1항 전단 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 하고, 같은 조 제3항 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 하며, 같은 조 제4항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제76조제1항 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제2항 각 호 외의 부분 후단 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제78조제1항 본문 및 단서 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제79조제1항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제80조제1항 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 하고, 같은 조 제4항 중 “근로자”를 “노동자”로, “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 한다.

제83조제1항 각 호 외의 부분 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 항 제1호 중 “근로자”를 “노동자”로 하며, 같은 조 제2항 중 “근로자”

를 “노동자”로 한다.

제87조제1항 단서 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제88조제1항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제89조 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제91조의2 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제91조의3제1항 중 “근로자”를 “노동자”로, “진폐근로자”를 “진폐노동자”로 한다.

제91조의4제1항 중 “진폐근로자”를 “진폐노동자”로 하고, 같은 조 제2항 전단 중 “진폐근로자”를 “진폐노동자”로 하며, 같은 조 제3항 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제91조의5제1항 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제2항 단서 중 “진폐근로자”를 “진폐노동자”로, “진폐근로자보호법”을 “진폐노동자보호법”으로 한다.

제91조의6제1항 중 “근로자”를 “노동자”로, “진폐근로자보호법”을 “진폐노동자보호법”으로 하고, 같은 조 제3항 중 “근로자가 진폐근로자보호법”을 “노동자가 진폐노동자보호법”으로, “근로자”를 “노동자”로 하며, 같은 조 제5항 본문 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제91조의8제1항 전단 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제3항 전단 중 “진폐근로자”를 “진폐노동자”로 하며, 같은 조 제4항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제91조의9제1항 중 “진폐근로자”를 각각 “진폐노동자”로 한다.

제91조의10 전단 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제91조의11제1항 전단 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제91조의12 전단 및 후단 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제91조의16제1항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제91조의17제3항 중 “근로자”를 “노동자”로, “일용근로자”를 “일용노동자”로 한다.

제4장의 제목 중 “근로복지”를 “노동복지”로 한다.

제92조의 제목 중 “근로복지”를 “노동복지”로 하고, 같은 조 제1항 각 호 외의 부분 및 같은 항 제1호 각 목 외의 부분 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 하며, 같은 항 제2호 중 “재해근로자”를 “재해노동자”로 하고, 같은 항 제3호 중 “근로자”를 “노동자”로 하며, 같은 조 제2항 중 “재해근로자”를 “재해노동자”로 한다.

제96조제1항제5호 중 “재해근로자”를 “재해노동자”로 한다.

제105조제4항제4호 및 제5호 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제107조제3항 전단 및 후단 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 하고, 같은 조 제4항 중 “근로자단체”를 각각 “노동자단체”로 한다.

제111조의2 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제114조제1항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제118조제1항 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제120조제1항제1호 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제121조제1항 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제2항 후단 중

“근로자”를 “노동자”로 하며, 같은 조 제3항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제122조제1항 중 “근로시키기”를 “노동시키기”로, “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제2항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제123조제1항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제123조의2제2항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제124조제1항 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제3항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제126조제1항 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제127조제3항제3호 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제129조제2항제1호 중 “근로복지공단”을 “노동복지공단”으로 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(근로복지공단의 명칭 변경에 따른 경과조치) ① 이 법 시행 당시 종전의 근로복지공단은 이 법에 따른 노동복지공단으로 본다.

② 이 법 시행 당시 등기부와 그 밖의 공부상 근로복지공단의 명칭은 노동복지공단의 명의로 본다.

③ 이 법 시행 당시 종전의 근로복지공단의 이사장, 이사 및 감사는 이 법에 따른 노동복지공단의 이사장, 이사 및 감사로 본다.

④ 이 법 시행전에 근로복지공단이 행한 행위 또는 근로복지공단에 대하여 행하여진 행위는 이 법에 따른 노동복지공단이 행한 행위 또는 노동복지공단에 대하여 행하여진 행위로 본다.

제3조(다른 법령과의 관계) 이 법 시행 당시 다른 법령에서 종전의 「산업재해보상보험법」 또는 그 규정을 인용하고 있는 경우 이 법에 그에 해당하는 규정이 있으면 이 법 또는 이 법의 해당 규정을 인용한 것으로 본다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
제1조(목적) 이 법은 산업재해보상보험 사업을 시행하여 <u>근로자의</u> 업무상의 재해를 신속하고 공정하게 보상하며, <u>재해근로자의</u> 재활 및 사회 복귀를 촉진하기 위하여 이에 필요한 보험시설을 설치·운영하고, 재해 예방과 그 밖에 <u>근로자의</u> 복지 증진을 위한 사업을 시행하여 <u>근로자</u> 보호에 이바지하는 것을 목적으로 한다.	제1조(목적) ----- ----- <u>노동자</u> ----- ----- ----- <u>재해노동자</u> ----- ----- ----- ----- <u>노동자</u> ----- ----- - <u>노동자</u> ----- -----.
제5조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.	제5조(정의) ----- -----.
1. “업무상의 재해”란 업무상의 사유에 따른 <u>근로자의</u> 부상·질병·장해 또는 사망을 말한다.	1. ----- ----- <u>노동자</u> ----- ----- -----.
2. “ <u>근로자</u> ”·“임금”·“평균임금”·“통상임금”이란 각각 「 <u>근로기준법</u> 」에 따른 “ <u>근로자</u> ”·“임금”·“평균임금”·“통상임금”을 말한다. 다만, 「 <u>근로기준법</u> 」에 따라 “임	2. -- <u>노동자</u> ----- ----- -- 「 <u>노동기준법</u> 」----- <u>노동자</u> ----- -----. ----- 「 <u>노동기준법</u> 」-----

금” 또는 “평균임금”을 결정하기 어렵다고 인정되면 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액을 해당 “임금” 또는 “평균임금”으로 한다.

3. ~ 8. (생략)

제6조(적용 범위) 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한다. 다만, 위험률·규모 및 장소 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업에 대하여는 이 법을 적용하지 아니한다.

제8조(산업재해보상보험및예방심의위원회) ① (생략)
② 위원회는 근로자를 대표하는 사람, 사용자를 대표하는 사람 및 공익을 대표하는 사람으로 구성하되, 그 수는 각각 같은 수로 한다.

③·④ (생략)

제9조의2(산업재해근로자의 날)
① 산업재해에 대한 국민의 이해를 증진시키고 산업재해근로

--.

3. ~ 8. (현행과 같음)

제6조(적용 범위) -----노동자

-----.

--.

제8조(산업재해보상보험및예방심의위원회) ① (현행과 같음)
② -----노동자-----

-----.
-----.

③·④ (현행과 같음)

제9조의2(산업재해노동자의 날)
① -----
-----산업재해노동

자의 권익 향상을 도모하기 위하여 매년 4월 28일을 산업재해근로자의 날로 하며, 산업재해근로자의 날부터 1주간을 산업재해근로자 추모 주간으로 한다.

② 고용노동부장관은 산업재해근로자의 날의 취지에 적합한 행사, 산업재해예방교육, 산업재해근로자 지원 등의 사업을 실시하도록 노력하여야 한다.

제2장 근로복지공단

제10조(근로복지공단의 설립) 고용노동부장관의 위탁을 받아 제1조의 목적을 달성하기 위한 사업을 효율적으로 수행하기 위하여 근로복지공단(이하 “공단”이라 한다)을 설립한다.

제11조(공단의 사업) ① 공단은 다음 각 호의 사업을 수행한다.

1. ~ 5. (생략)

5의2. 업무상 재해를 입은 근로자 등의 진료·요양 및 재활

5의3.·5의4. (생략)

5의5. 근로자 등의 건강을 유지·증진하기 위하여 필요한 건

자-----
-----산업재해노동자-----산업재해노동자-----산업재해노동자-----
-----산업재해노동자-----
-----.

② -----산업재해노동자-----
-----산업재해노동자-----
-----.

제2장 노동복지공단

제10조(노동복지공단의 설립) ---

-----노동복지공단-----
-----.

제11조(공단의 사업) ① -----
-----.

1. ~ 5. (현행과 같음)

5의2. -----노동자-----

5의3.·5의4. (현행과 같음)

5의5. 노동자-----

④·⑤ (생략)

제34조(유사명칭의 사용 금지) 공단이 아닌 자는 근로복지공단 또는 이와 비슷한 명칭을 사용하지 못한다.

제36조(보험급여의 종류와 산정 기준 등) ①·② (생략)

③ 보험급여를 산정하는 경우 해당 근로자의 평균임금을 산정하여야 할 사유가 발생한 날부터 1년이 지난 이후에는 매년 전체 근로자의 임금 평균액의 증감률에 따라 평균임금을 증감하되, 그 근로자의 연령이 60세에 도달한 이후에는 소비자물가변동률에 따라 평균임금을 증감한다. 다만, 제6항에 따라 산정한 금액을 평균임금으로 보는 진폐에 걸린 근로자에 대한 보험급여는 제외한다.

④ 제3항에 따른 전체 근로자의 임금 평균액의 증감률 및 소비자물가변동률의 산정 기준과 방법은 대통령령으로 정한다. 이 경우 산정된 증감률 및 변동률은 매년 고용노동부장관

④·⑤ (현행과 같음)

제34조(유사명칭의 사용 금지) --
-----노동복지공단-----

-----.

제36조(보험급여의 종류와 산정 기준 등) ①·② (현행과 같음)

③ -----
-----노동자-----

-----노동자-----

-----노동자-----

-----노동자-----
-----.

④ -----노동자-----

-----.

이 고시한다.

⑤ 보험급여(진폐보상연금 및 진폐유족연금은 제외한다)를 산정할 때 해당 근로자의 근로 형태가 특이하여 평균임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우에는 대통령령으로 정하는 산정 방법에 따라 산정한 금액을 평균임금으로 한다.

⑥ 보험급여를 산정할 때 진폐 등 대통령령으로 정하는 직업병으로 보험급여를 받게 되는 근로자에게 그 평균임금을 적용하는 것이 근로자의 보호에 적당하지 아니하다고 인정되면 대통령령으로 정하는 산정 방법에 따라 산정한 금액을 그 근로자의 평균임금으로 한다.

⑦ 보험급여(장례비는 제외한다)를 산정할 때 그 근로자의 평균임금 또는 제3항부터 제6항까지의 규정에 따라 보험급여의 산정 기준이 되는 평균임금이 「고용정책 기본법」 제1

-----.

⑤ -----

-----노동자의 노동-----

-----.

⑥ -----

노동자-----
-----노동자-----

-----노동자-----.

⑦ -----
-----노동자-----

7조의 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.

⑧ (생략)

제37조(업무상의 재해의 인정 기준) ① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재

-----상용노동자

-----노동자

-----자

-----노동자

⑧ (현행과 같음)

제37조(업무상의 재해의 인정 기준) ① 노동자

해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 업무상 사고

가. 근로자가 근로계약에 따른 업무나 그에 따르는 행위를 하던 중 발생한 사고
나. ~ 바. (생략)

2. 업무상 질병

가. 업무수행 과정에서 물리적 인자(因子), 화학물질, 분진, 병원체, 신체에 부담을 주는 업무 등 근로자의 건강에 장해를 일으킬 수 있는 요인을 취급하거나 그에 노출되어 발생한 질병

나. (생략)

다. 「근로기준법」 제76조의 2에 따른 직장 내 괴롭힘, 고액의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병

라. (생략)

-----.

-----.

1. -----

가. 노동자가 노동계약-----

나. ~ 바. (현행과 같음)

2. -----

가. -----

-----노동자-----

나. (현행과 같음)

다. 「노동기준법」-----

라. (현행과 같음)

3. (생 략)

② 근로자의 고의·자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 부상·질병·장해 또는 사망은 업무상의 재해로 보지 아니한다. 다만, 그 부상·질병·장해 또는 사망이 정상적인 인식능력 등이 뚜렷하게 낮아진 상태에서 한 행위로 발생한 경우로서 대통령령으로 정하는 사유가 있으면 업무상의 재해로 본다.

③ ~ ⑤ (생 략)

제39조(사망의 추정) ① 사고가 발생한 선박 또는 항공기에 있던 근로자의 생사가 밝혀지지 아니하거나 항행(航行) 중인 선박 또는 항공기에 있던 근로자가 행방불명 또는 그 밖의 사유로 그 생사가 밝혀지지 아니하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 사망한 것으로 추정하고, 유족급여와 장례비에 관한 규정을 적용한다.

② 공단은 제1항에 따른 사망의 추정으로 보험급여를 지급

3. (현행과 같음)

② 노동자-----

-----.

-----.

③ ~ ⑤ (현행과 같음)

제39조(사망의 추정) ① -----

--노동자-----

-----노동자-----

-----.
② -----

한 후에 그 근로자의 생존이
확인되면 그 급여를 받은 사람
이 선의(善意)인 경우에는 받은
금액을, 악의(惡意)인 경우에는
받은 금액의 2배에 해당하는
금액을 징수하여야 한다.

제40조(요양급여) ① 요양급여는 근로자가 업무상의 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸린 경우에 그 근로자에게 지급한다.

② ~ ⑤ (생략)

⑥ 업무상의 재해를 입은 근로자가 요양할 산재보험 의료기관이 제43조제1항제2호에 따른 상급종합병원인 경우에는 「응급의료에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 응급환자이거나 그 밖에 부득이한 사유가 있는 경우를 제외하고는 그 근로자가 상급종합병원에서 요양할 필요가 있다는 의학적 소견이 있어야 한다.

제41조(요양급여의 신청) ① (생략)

② 근로자를 진료한 제43조제1항에 따른 산재보험 의료기관

노동자

제40조(요양급여) ① -----

노동자-----

-----노동자-----.

② ~ ⑤ (현행과 같음)

[illegible]

제41조(요양급여의 신청) ① (현
행과 같음)

② 노동자-----

은 그 근로자의 재해가 업무상의 재해로 판단되면 그 근로자의 동의를 받아 요양급여의 신청을 대행할 수 있다.

제43조(산재보험 의료기관의 지정 및 지정취소 등) ① 업무상의 재해를 입은 근로자의 요양을 담당할 의료기관(이하 “산재보험 의료기관”이라 한다)은 다음 각 호와 같다.

1. ~ 3. (생략)

② (생략)

③ 공단은 제1항제2호 및 제3호에 따른 산재보험 의료기관이 다음 각 호의 어느 하나의 사유에 해당하면 그 지정을 취소(제1항제3호의 경우만 해당된다)하거나 12개월의 범위에서 업무상의 재해를 입은 근로자를 진료할 수 없도록 하는 진료제한 조치 또는 개선명령(이하 “진료제한등의 조치”라 한다)을 할 수 있다.

1. ~ 6. (생략)

④ ~ ⑦ (생략)

제44조(산재보험 의료기관에 대

-----노동자-----

-----노동자-----

-----.

제43조(산재보험 의료기관의 지정 및 지정취소 등) ① -----

-----노동자-----

-----.

1. ~ 3. (현행과 같음)

② (현행과 같음)

③ -----

-----노동자-----

-----.

1. ~ 6. (현행과 같음)

④ ~ ⑦ (현행과 같음)

제44조(산재보험 의료기관에 대

한 과징금 등) ① 공단은 제43조제3항제1호·제2호 및 같은 조 제5항제1호 중 어느 하나에 해당하는 사유로 진료제한 조치를 하여야 하는 경우로서 그 진료제한 조치가 그 산재보험 의료기관을 이용하는 근로자에게 심한 불편을 주거나 그 밖에 특별한 사유가 있다고 인정되면, 그 진료제한 조치를 갈음하여 거짓이나 부정한 방법으로 지급하게 한 보험급여의 금액 또는 거짓이나 부정·부당하게 지급받은 진료비의 5배 이하의 범위에서 과징금을 부과할 수 있다.

② · ③ (생략)

제47조(진료계획의 제출) ① 산재
보험 의료기관은 제41조 또는
제91조의5에 따라 요양급여를
받고 있는 근로자의 요양기간
을 연장할 필요가 있는 때에는
그 근로자의 부상·질병 경과,
치료예정기간 및 치료방법 등
을 적은 진료계획을 대통령령
으로 정하는 바에 따라 공단에

[illegible]

② · ③ (현행과 같음)

제47조(진료계획의 제출) ① -----

노동자-----

노동자-----

제출하여야 한다.

② (생략)

제48조(의료기관 변경 요양) ①

공단은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있으면 요양 중인 근로자를 다른 산재보험 의료기관으로 옮겨 요양하게 할 수 있다.

1. 요양 중인 산재보험 의료기관의 인력·시설 등이 그 근로자의 전문적인 치료 또는 재활치료에 맞지 아니하여 다른 산재보험 의료기관으로 옮길 필요가 있는 경우

2. ~ 4. (생략)

② 요양 중인 근로자는 제1항 제1호부터 제3호까지의 어느 하나에 해당하는 사유가 있으면 공단에 의료기관 변경 요양을 신청할 수 있다.

제49조(추가상병 요양급여의 신청) 업무상의 재해로 요양 중인 근로자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 부상 또는 질병(이하 “추가상병”이라 한다)에 대한 요양

-----.

② (현행과 같음)

제48조(의료기관 변경 요양) ① -

-----노동자-----

-----.

1. -----
-----노동자-----

2. ~ 4. (현행과 같음)

② -----노동자-----

-----.

제49조(추가상병 요양급여의 신청) -----

--노동자-----

급여를 신청할 수 있다.

1. · 2. (생략)

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.

제53조(부분휴업급여) ① 요양 또는 재요양을 받고 있는 근로자가 그 요양기간 중 일정 기간 또는 단시간 취업을 하는 경우에는 그 취업한 날에 해당하는 그 근로자의 평균임금에서 그 취업한 날에 대한 임금을 뺀 금액의 100분의 80에 상당하는 금액을 지급할 수 있다. 다만, 제54조제2항 및 제56조제2항에 따라 최저임금액을 1일당 휴업급여 지급액으로 하는 경우에는 최저임금액(별표 1 제2호에 따라 감액하는 경우에는 그 감액한 금액)에서 취업한 날에

-----.

1. · 2. (현행과 같음)

제52조(휴업급여) -----

-----노동자-----

-----.
-----.

제53조(부분휴업급여) ① -----

-----노동자

-----노동자-----

-----.

대한 임금을 뺀 금액을 지급할 수 있다.

② (생략)

제54조(저소득 근로자의 휴업급여) ① 제52조에 따라 산정한 1일당 휴업급여 지급액이 최저 보상기준 금액의 100분의 80보다 적거나 같으면 그 근로자에 대하여는 평균임금의 100분의 90에 상당하는 금액을 1일당 휴업급여 지급액으로 한다. 다만, 그 근로자의 평균임금의 100분의 90에 상당하는 금액이 최저 보상기준 금액의 100분의 80보다 많은 경우에는 최저 보상기준 금액의 100분의 80에 상당하는 금액을 1일당 휴업급여 지급액으로 한다.

② 제1항 본문에 따라 산정한 휴업급여 지급액이 최저임금액보다 적으면 그 최저임금액을 그 근로자의 1일당 휴업급여 지급액으로 한다.

제55조(고령자의 휴업급여) 휴업급여를 받는 근로자가 61세가 되면 그 이후의 휴업급여는 별

-----.

② (현행과 같음)

제54조(저소득 노동자의 휴업급여) ① -----

-----노동자-----

-----.

-----노동자-----

-----.

② -----

-----노동자-----
-----.

제55조(고령자의 휴업급여) -----
-----노동자-----

표 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.

제57조(장해급여) ① 장해급여는 근로자가 업무상의 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸려 치유된 후 신체 등에 장해가 있는 경우에 그 근로자에게 지급한다.

② (생략)

③ 제2항에 따른 장해보상연금 또는 장해보상일시금은 수급권자의 선택에 따라 지급한다. 다만, 대통령령으로 정하는 노동력을 완전히 상실한 장해등급의 근로자에게는 장해보상연금을 지급하고, 장해급여 청구사유 발생 당시 대한민국 국민이

-----.

-----.

제57조(장해급여) ① -----

노동자-----

-----노동자-----
--.

② (현행과 같음)

③ -----

-----.

-----노동자-----

아닌 사람으로서 외국에서 거주하고 있는 근로자에게는 장해보상일시금을 지급한다.

④ 장해보상연금은 수급권자가 신청하면 그 연금의 최초 1년분 또는 2년분(제3항 단서에 따른 근로자에게는 그 연금의 최초 1년분부터 4년분까지)의 2분의 1에 상당하는 금액을 미리 지급할 수 있다. 이 경우 미리 지급하는 금액에 대하여는 100분의 5의 비율 범위에서 대통령령으로 정하는 바에 따라 이자를 공제할 수 있다.

⑤ 장해보상연금 수급권자의 수급권이 제58조에 따라 소멸한 경우에 이미 지급한 연금액을 지급 당시의 각각의 평균임금으로 나눈 일수(日數)의 합계가 별표 2에 따른 장해보상일시금의 일수에 못 미치면 그 못 미치는 일수에 수급권 소멸 당시의 평균임금을 곱하여 산정한 금액을 유족 또는 그 근로자에게 일시금으로 지급한다.

제62조(유족급여) ① 유족급여는

-----노동자-----
-----.

④ -----

-----노동자-----

⑤ -----

-----노동자-----

제62조(유족급여) ① -----

근로자가 업무상의 사유로 사망한 경우에 유족에게 지급한다.

② 유족급여는 별표 3에 따른 유족보상연금이나 유족보상일시금으로 하되, 유족보상일시금은 근로자가 사망할 당시 제63조제1항에 따른 유족보상연금을 받을 수 있는 자격이 있는 사람이 없는 경우에 지급한다.

③ ~ ⑤ (생략)

제63조(유족보상연금 수급자격자의 범위) ① 유족보상연금을 받을 수 있는 자격이 있는 사람(이하 “유족보상연금 수급자격자”라 한다)은 근로자가 사망할 당시 그 근로자와 생계를 같이 하고 있던 유족(그 근로자가 사망할 당시 대한민국 국민이 아닌 사람으로서 외국에서 거주하고 있던 유족은 제외한다) 중 배우자와 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로 한다. 이 경우 근로자와 생계를 같이 하고 있던 유족의 판단 기준은 대통령령으로 정

노동자-----
-----.

②

노동자

노동자

③ ~ ⑤ (현행과 같음)

[illegible]

노동자

노동자

노동

자

-----노동자-----
-----노동
자-----

-----노동
자-----

-----노동자-----

한다.

1. ~ 4. (생 략)

② 제1항을 적용할 때 근로자가 사망할 당시 태아(胎兒)였던 자녀가 출생한 경우에는 출생한 때부터 장래에 향하여 근로자가 사망할 당시 그 근로자와 생계를 같이 하고 있던 유족으로 본다.

③ (생 략)

제64조(유족보상연금 수급자격자의 자격 상실과 지급 정지 등)

① 유족보상연금 수급자격자인 유족이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 자격을 잃는다.

1. (생 략)

2. 재혼한 때(사망한 근로자의 배우자만 해당하며, 재혼에는 사실상 혼인 관계에 있는 경우를 포함한다)

3. 사망한 근로자와의 친족 관계가 끝난 경우

4. 5. (생 략)

6. 근로자가 사망할 당시 대한민국 국민이었던 유족보상연

--.

1. ~ 4. (현행과 같음)

② -----노동자-----

-----노동자-----
자-----노동자-----

-----.

③ (현행과 같음)

제64조(유족보상연금 수급자격자의 자격 상실과 지급 정지 등)

① -----

-----.

1. (현행과 같음)

2. -----노동자-----

3. -----노동자-----

4. 5. (현행과 같음)

6. 노동자-----

금 수급자격자가 국적을 상실
하고 외국에서 거주하고 있거
나 외국에서 거주하기 위하여
출국하는 경우

7. (생략)

② · ③ (생략)

제65조(수급권자인 유족의 순위)

① 제57조제5항, 제62조제2항
(유족보상일시금에 한정한다)
및 제4항에 따른 유족 간의 수
급권의 순위는 다음 각 호의
순서로 하되, 각 호의 사람 사
이에서는 각각 그 적힌 순서에
따른다. 이 경우 같은 순위의
수급권자가 2명 이상이면 그
유족에게 똑같이 나누어 지급
한다.

1. 근로자가 사망할 당시 그 근로자와 생계를 같이 하고 있던 배우자 · 자녀 · 부모 · 손자녀 및 조부모

2. 근로자가 사망할 당시 그 근로자와 생계를 같이 하고 있지 아니하던 배우자·자녀·부모·손자녀 및 조부모 또는 근로자가 사망할 당시 근로자

7. (현행과 같음)

②・③ (현행과 같음)

제65조(수급권자인 유족의 순위)

①

1. 노동자-----노
동자-----

2. 노동자-----노
동자-----

-----노동
자-----노동자----

와 생계를 같이 하고 있던 형
제자매

3. (생 략)

②·③ (생 략)

④ 제1항부터 제3항까지의 규
정에도 불구하고 근로자가 유
언으로 보험급여를 받을 유족
을 지정하면 그 지정에 따른다.

제66조(상병보상연금) ① 요양급
여를 받는 근로자가 요양을 시
작한 지 2년이 지난 날 이후에
다음 각 호의 요건 모두에 해
당하는 상태가 계속되면 휴업
급여 대신 상병보상연금을 그
근로자에게 지급한다.

1. ~ 3. (생 략)

② (생 략)

제67조(저소득 근로자의 상병보
상연금) ① 제66조에 따라 상
병보상연금을 산정할 때 그 근
로자의 평균임금이 최저임금액
에 70분의 100을 곱한 금액보
다 적을 때에는 최저임금액의
70분의 100에 해당하는 금액을
그 근로자의 평균임금으로 보
아 산정한다.

--

3. (현행과 같음)

②·③ (현행과 같음)

④ -----
-----노동자-----

-----.

제66조(상병보상연금) ① -----
-----노동자-----

-----노
동자-----.

1. ~ 3. (현행과 같음)

② (현행과 같음)

제67조(저소득 노동자의 상병보
상연금) ① -----
-----노
동자-----

-----노동자-----
-----.

② (생략)

제68조(고령자의 상병보상연금)
상병보상연금을 받는 근로자가
61세가 되면 그 이후의 상병보
상연금은 별표 5에 따른 1일당
상병보상연금 지급기준에 따라
산정한 금액을 지급한다.

제69조(재요양 기간 중의 상병보상연금) ① 재요양을 시작한 지 2년이 지난 후에 부상·질병 상태가 제66조제1항 각 호의 요건 모두에 해당하는 사람에게는 휴업급여 대신 별표 4에 따른 중증요양상태등급에 따라 상병보상연금을 지급한다. 이 경우 상병보상연금을 산정할 때에는 재요양 기간 중의 휴업급여 산정에 적용되는 평균임금을 적용하되, 그 평균임금이 최저임금액에 70분의 100을 곱한 금액보다 적거나 재요양 당시 평균임금 산정의 대상이 되는 임금이 없을 때에는 최저임금액의 70분의 100에 해당하는 금액을 그 근로자의 평균임금으로 보아 산정한다.

② (현행과 같음)

제68조(고령자의 상병보상연금) -
 -----노동자-----

 -----.

[illegible]

② 제1항에 따른 상병보상연금을 받는 근로자가 장해보상연금을 받고 있으면 별표 4에 따른 중증요양상태등급별 상병보상연금의 지급일수에서 별표 2에 따른 장해등급별 장해보상연금의 지급일수를 뺀 일수에 제1항 후단에 따른 평균임금을 곱하여 산정한 금액을 그 근로자의 상병보상연금으로 한다.

③ 제2항에 따른 상병보상연금을 받는 근로자가 61세가 된 이후에는 별표 5에 따라 산정한 1일당 상병보상연금 지급액에서 제1항 후단에 따른 평균임금을 기준으로 산정한 1일당 장해보상연금 지급액을 뺀 금액을 1일당 상병보상연금 지급액으로 한다.

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에도 불구하고 제57조제3항 단서에 따른 장해보상연금을 받는 근로자가 재요양하는 경우에는 상병보상연금을 지급하지 아니한다. 다만, 재요양 중에 중중요양상태등급이 높아지

②

노동자

노동
자

③ 노동자

④

노동자

면 제1항 전단에도 불구하고
재요양을 시작한 때부터 2년이
지난 것으로 보아 제2항 및 제
3항에 따라 산정한 상병보상연
금을 지급한다.

⑤ (생 략)

제71조(장례비) ① 장례비는 근로
자가 업무상의 사유로 사망한
경우에 지급하되, 평균임금의 1
20일분에 상당하는 금액을 그
장례를 지낸 유족에게 지급한
다. 다만, 장례를 지낸 유족이
없거나 그 밖에 부득이한 사유
로 유족이 아닌 사람이 장례를
지낸 경우에는 평균임금의 120
일분에 상당하는 금액의 범위
에서 실제 드는 비용을 그 장
례를 지낸 사람에게 지급한다.

② (생 략)

③ 제1항에도 불구하고 대통령
령으로 정하는 바에 따라 근로
자가 업무상의 사유로 사망하
였다고 추정되는 경우에는 장
례를 지내기 전이라도 유족의
청구에 따라 제2항에 따른 최
저 금액을 장례비로 미리 지급

-----.

⑤ (현행과 같음)

제71조(장례비) ① -----노동
자-----

-----.

-----.

② (현행과 같음)

③ -----
-----노동
자-----

할 수 있다. 이 경우 장례비를 청구할 수 있는 유족의 순위에 관하여는 제65조를 준용한다.

④ (생 략)

제74조(직업훈련수당) ① (생 략)

② 제1항에 따른 직업훈련수당을 받는 사람이 장해보상연금 또는 진폐보상연금을 받는 경우에는 1일당 장해보상연금액 또는 1일당 진폐보상연금액(제91조의3제2항에 따라 산정한 진폐보상연금액을 365로 나눈 금액을 말한다)과 1일당 직업훈련수당을 합한 금액이 그 근로자의 장해보상연금 또는 진폐보상연금 산정에 적용되는 평균임금의 100분의 70을 초과하면 그 초과하는 금액 중 직업훈련수당에 해당하는 금액은 지급하지 아니한다.

③ (생 략)

제75조의2(직장복귀 지원) ① 공단은 업무상 재해를 입은 근로자에게 장기간 요양이 필요하거나 요양 종결 후 장애가 발

-----.

-----.

④ (현행과 같음)

제74조(직업훈련수당) ① (현행과 같음)

② -----

-----노동

자-----

-----.

③ (현행과 같음)

제75조의2(직장복귀 지원) ① ---
-----노동
자-----

노동자

노동자

② (현행과 같음)

③

노동자

노동자

노동자

④ -----
-노동자-----

하여 산재보험 의료기관 중 고용노동부령으로 정하는 인력 및 시설 등을 갖춘 의료기관을 직장복귀지원 의료기관으로 지정하여 운영할 수 있다.

⑤·⑥ (생략)

제76조(보험급여의 일시지급) ①

대한민국 국민이 아닌 근로자가 업무상의 재해에 따른 부상 또는 질병으로 요양 중 치유되기 전에 출국하기 위하여 보험급여의 일시지급을 신청하는 경우에는 출국하기 위하여 요양을 중단하는 날 이후에 청구사유가 발생할 것으로 예상되는 보험급여를 한꺼번에 지급할 수 있다.

② 제1항에 따라 한꺼번에 지급할 수 있는 금액은 다음 각 호의 보험급여를 미리 지급하는 기간에 따른 이자 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 방법에 따라 각각 환산한 금액을 합한 금액으로 한다. 이 경우 해당 근로자가 제3호 및 제4호에 따른 보험급여의 지급사

-----.

⑤·⑥ (현행과 같음)

제76조(보험급여의 일시지급) ①

-----노동자-----

-----.

② -----

-----노동자-----

유 모두에 해당될 것으로 의학적으로 판단되는 경우에는 제4호에 해당하는 보험금여의 금액은 합산하지 아니한다.

1. ~ 5. (생략)

③ (생략)

제78조(장해특별급여) ① 보험가입자의 고의 또는 과실로 발생한 업무상의 재해로 근로자가 대통령령으로 정하는 장해등급 또는 진폐장해등급에 해당하는 장해를 입은 경우에 수급권자가 「민법」에 따른 손해배상청구를 갈음하여 장해특별급여를 청구하면 제57조의 장해급여 또는 제91조의3의 진폐보상연금 외에 대통령령으로 정하는 장해특별급여를 지급할 수 있다. 다만, 근로자와 보험가입자 사이에 장해특별급여에 관하여 합의가 이루어진 경우에만 한정한다.

② · ③ (생략)

제79조(유족특별급여) ① 보험가입자의 고의 또는 과실로 발생한 업무상의 재해로 근로자가

1. ~ 5. (현행과 같음)

③ (현행과 같음)

제78조(장해특별급여) ① -----

-----노동자-----

-. -----노동자-----

② · ③ (현행과 같음)

제79조(유족특별급여) ① -----

-----노동자-----

사망한 경우에 수급권자가 「민법」에 따른 손해배상청구를 갈음하여 유족특별급여를 청구하면 제62조의 유족급여 또는 제91조의4의 진폐유족연금 외에 대통령령으로 정하는 유족특별급여를 지급할 수 있다.

② (생략)

제80조(다른 보상이나 배상과의 관계) ① 수급권자가 이 법에 따라 보험급여를 받았거나 받을 수 있으면 보험가입자는 동일한 사유에 대하여 「근로기준법」에 따른 재해보상 책임이 면제된다.

②·③ (생략)

④ 요양급여를 받는 근로자가 요양을 시작한 후 3년이 지난 날 이후에 상병보상연금을 지급받고 있으면 「근로기준법」 제23조제2항 단서를 적용할 때 그 사용자는 그 3년이 지난 날 이후에는 같은 법 제84조에 따른 일시보상을 지급한 것으로 본다.

-----.

② (현행과 같음)

제80조(다른 보상이나 배상과의 관계) ① -----

----- 「노동기준법」-----
-----.

②·③ (현행과 같음)

④ -----노동자-----

----- 「노동기준법」-----

-----.

제83조(보험급여 지급의 제한) ①

공단은 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당되면 보험급여의 전부 또는 일부를 지급하지 아니할 수 있다.

1. 요양 중인 근로자가 정당한 사유 없이 요양에 관한 지시를 위반하여 부상·질병 또는 장애 상태를 악화시키거나 치유를 방해한 경우

2. (생략)

② 공단은 제1항에 따라 보험급여를 지급하지 아니하기로 결정하면 지체 없이 이를 관계보험가입자와 근로자에게 알려야 한다.

③ (생략)

제87조(제3자에 대한 구상권) ①

공단은 제3자의 행위에 따른 재해로 보험급여를 지급한 경우에는 그 급여액의 한도 안에서 급여를 받은 사람의 제3자에 대한 손해배상청구권을 대위(代位)한다. 다만, 보험가입자 인 둘 이상의 사업주가 같은 장소에서 하나의 사업을 분할

제83조(보험급여 지급의 제한) ①

-----노동자-----

-----.

1. -----노동자-----

2. (현행과 같음)

② -----

-----노동자-----
-----.

③ (현행과 같음)

제87조(제3자에 대한 구상권) ①

-----.

<p>하여 각각 행하다가 그 중 사업주를 달리하는 <u>근로자</u>의 행위로 재해가 발생하면 그러하지 아니하다.</p> <p>②·③ (생략)</p> <p>제88조(수급권의 보호) ① <u>근로자</u>의 보험급여를 받을 권리는 퇴직하여도 소멸되지 아니한다.</p> <p>②·③ (생략)</p> <p>제89조(수급권의 대위) 보험가입자(보험료징수법 제2조제5호에 따른 하수급인을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)가 소속 <u>근로자</u>의 업무상의 재해에 관하여 이 법에 따른 보험급여의 지급 사유와 동일한 사유로 「민법」이나 그 밖의 법령에 따라 보험급여에 상당하는 금품을 수급권자에게 미리 지급한 경우로서 그 금품이 보험급여에 대체하여 지급한 것으로 인정되는 경우에 보험가입자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 수급권자의 보험급여를 받을 권리를 대위한다.</p> <p>제91조의2(진폐에 대한 업무상의</p>	<p>-----</p> <p>-----<u>노동자</u>-----</p> <p>-----</p> <p>---</p> <p>②·③ (현행과 같음)</p> <p>제88조(수급권의 보호) ① <u>노동자</u></p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>②·③ (현행과 같음)</p> <p>제89조(수급권의 대위) -----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----<u>노동자</u>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>제91조의2(진폐에 대한 업무상의</p>
--	--

수 없다.

③ 제91조의6에 따른 진폐에 대한 진단을 받지 아니한 근로자가 업무상 질병인 진폐로 사망한 경우에 그 근로자에 대한 진폐유족연금은 제91조의3제2항에 따른 기초연금과 제91조의8제3항에 따라 결정되는 진폐장해등급별로 별표 6에 따라 산정한 진폐장해연금을 합산한 금액으로 한다.

④ (생략)

제91조의5(진폐에 대한 요양급여 등의 청구) ① 분진작업에 종사하고 있거나 종사하였던 근로자가 업무상 질병인 진폐로 요양급여 또는 진폐보상연금을 받으려면 고용노동부령으로 정하는 서류를 첨부하여 공단에 청구하여야 한다.

② 제1항에 따라 요양급여 등을 청구한 사람이 제91조의8제2항에 따라 요양급여 등의 지급 또는 부지급 결정을 받은 경우에는 제91조의6에 따른 진단이 종료된 날부터 1년이 지

---.

③ -----
-----노동자-----
-----노동자-----

-----.

④ (현행과 같음)

제91조의5(진폐에 대한 요양급여 등의 청구) ① -----
-----노동자-----

-----.

② -----

진폐노동자
진폐노동자보호법

제91조의6(진폐의 진단) ① -----
노동자-----
-----진폐
노동자보호법-----

-----.

② (현행과 같음)

③ 노동자가 진폐노동자보호법

건강진단기관이 같은 법 제16조제1항 후단 및 같은 조 제3항 후단에 따라 해당 근로자의 흉부 엑스선 사진 등을 고용노동부장관에게 제출한 경우에는 제91조의5제1항 및 이 조 제2항에 따라 요양급여 등을 청구하고 진단결과를 제출한 것으로 본다.

④ (생략)

⑤ 제2항에 따라 진단을 받는 근로자에게는 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액을 진단수당으로 지급할 수 있다. 다만, 장해보상연금 또는 진폐보상연금을 받고 있는 사람에게는 진단수당을 지급하지 아니한다.

⑥ (생략)

제91조의8(진폐판정 및 보험급여의 결정 등) ① 공단은 제91조의6에 따라 진단결과를 받으면 진폐심사회의의 심사를 거쳐 해당 근로자의 진폐병형, 합병증의 유무 및 종류, 심폐기능의 정도 등을 판정(이하 “진폐판

-----노동자-----

-----.

④ (현행과 같음)

⑤ -----
노동자-----

-----.

-----.

⑥ (현행과 같음)

제91조의8(진폐판정 및 보험급여의 결정 등) ① -----

-----노동자-----

정”이라 한다)하여야 한다. 이
경우 진폐판정에 필요한 기준
은 대통령령으로 정한다.

② (생 략)

③ 공단은 합병증 등으로 심폐
기능의 정도를 판정하기 곤란
한 진폐근로자에 대하여는 제2
항의 진폐장해등급 기준에도
불구하고 진폐병형을 고려하여
진폐장해등급을 결정한다. 이
경우 진폐장해등급 기준은 대
통령령으로 정한다.

④ 공단은 제2항 및 제3항에
따라 보험급여의 지급 여부 등
을 결정하면 그 내용을 해당
근로자에게 알려야 한다.

제91조의9(진폐에 따른 요양급여
의 지급 절차와 기준 등) ①
공단은 제91조의8제2항에 따라
요양급여를 지급하기로 결정된
진폐근로자에 대하여는 제40조
제2항 본문에도 불구하고 산재
보험 의료기관 중 진폐근로자
의 요양을 담당하는 의료기관
(이하 “진폐요양 의료기관”이라
한다)에서 요양을 하게 한다.

-----.

-----.

② (현행과 같음)

③ -----

--진폐노동자-----

-----.
-----.

④ -----

-----노
동자-----.

제91조의9(진폐에 따른 요양급여
의 지급 절차와 기준 등) ① -

-진폐노동자-----

-----진폐노동자

제91조의11(진폐에 따른 사망원인의 확인 등) ① 분진작업에 종사하고 있거나 종사하였던 근로자의 사망원인을 알 수 없는 경우에 그 유족은 해당 근로자가 진폐 등으로 사망하였는지 여부에 대하여 확인하기 위하여 병리학 전문의가 있는 산재보험 의료기관 중에서 공단이 지정하는 의료기관에 전신해부에 대한 동의서를 첨부하여 해당 근로자의 시신에 대한 전신해부를 의뢰할 수 있다. 이 경우 그 의료기관은 「시체

[illegible]

해부 및 보존 등에 관한 법률」 제2조에도 불구하고 전신 해부를 할 수 있다.

② (생 략)

제91조의12(건강손상자녀에 대한 업무상의 재해의 인정기준) 임신 중인 근로자가 업무수행 과정에서 제37조제1항제1호·제3호 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.

제91조의16(다른 조문과의 관계)

① 제5조제2호에도 불구하고 노무제공자는 이 법의 적용을 받는 근로자로 본다.

② (생 략)

제91조의17(노무제공자에 대한

-----.

② (현행과 같음)

제91조의12(건강손상자녀에 대한 업무상의 재해의 인정기준) --
-----노동자-----

-----.

-----노동자-----
-----노동자-----.

제91조의16(다른 조문과의 관계)

① -----

-----노동자-----.

② (현행과 같음)

제91조의17(노무제공자에 대한

보험급여의 산정기준 등) ① ·

② (생 략)

③ 제91조의15제6호에도 불구하고 업무상 재해를 입은 노무 제공자가 평균보수 산정기간 동안 근로자(대통령령으로 정하는 일용근로자는 제외한다)로서 지급받은 임금이 있는 경우에는 그 기간의 보수와 임금을 합산한 금액을 해당 기간의 총일수로 나누어 평균보수를 산정한다.

④ · ⑤ (생 략)

제4장 근로복지 사업

제92조(근로복지 사업) ① 고용노동부장관은 근로자의 복지 증진을 위한 다음 각 호의 사업을 한다.

1. 업무상의 재해를 입은 근로자의 원활한 사회 복귀를 촉진하기 위한 다음 각 목의 보험시설의 설치 · 운영

가. · 나. (생 략)

2. 장학사업 등 재해근로자와 그 유족의 복지 증진을 위한 사업

보험급여의 산정기준 등) ① ·

② (현행과 같음)

③ -----

---노동자-----
--일용노동자-----

-----.

④ · ⑤ (현행과 같음)

제4장 노동복지 사업

제92조(노동복지 사업) ① -----
-----노동자-----

-----.

1. -----노동자-----

가. · 나. (현행과 같음)

2. -----재해노동자-----

<p>3. 그 밖에 <u>근로자</u>의 복지 증진을 위한 시설의 설치·운영 사업</p> <p>② 고용노동부장관은 공단 또는 <u>재해근로자</u>의 복지 증진을 위하여 설립된 법인 중 고용노동부장관의 지정을 받은 법인(이하 “지정법인”이라 한다)에 제1항에 따른 사업을 하게 하거나 같은 항 제1호에 따른 보험시설의 운영을 위탁할 수 있다.</p> <p>③·④ (생략)</p> <p>제96조(기금의 용도) ① 기금은 다음 각 호의 용도에 사용한다.</p> <p>1. ~ 4. (생략)</p> <p>5. <u>재해근로자</u>의 복지 증진</p> <p>6. ~ 8. (생략)</p> <p>②·③ (생략)</p> <p>제105조(심사 청구에 대한 심리·결정) ① ~ ③ (생략)</p> <p>④ 공단은 심사 청구의 심리를 위하여 필요하면 청구인의 신청 또는 직권으로 다음 각 호의 행위를 할 수 있다.</p> <p>1. ~ 3. (생략)</p>	<p>3. -----<u>노동자</u>----- ----- --</p> <p>② ----- --<u>재해노동자</u>----- ----- ----- ----- ----- ----- --.</p> <p>③·④ (현행과 같음)</p> <p>제96조(기금의 용도) ① ----- -----.</p> <p>1. ~ 4. (현행과 같음)</p> <p>5. <u>재해노동자</u>-----</p> <p>6. ~ 8. (현행과 같음)</p> <p>②·③ (현행과 같음)</p> <p>제105조(심사 청구에 대한 심리·결정) ① ~ ③ (현행과 같음)</p> <p>④ ----- ----- ----- -----.</p> <p>1. ~ 3. (현행과 같음)</p>
---	--

4. 소속 직원에게 사건에 관계
가 있는 사업장이나 그 밖의
장소에 출입하여 사업주·근
로자, 그 밖의 관계인에게 질
문하게 하거나, 문서나 그 밖
의 물건을 검사하게 하는 것

5. 심사 청구와 관계가 있는 근
로자에게 공단이 지정하는 의
사·치과의사 또는 한의사(이
하 “의사등”이라 한다)의 진
단을 받게 하는 것

⑤ (생 략)

제107조(산업재해보상보험재심사
위원회) ①·② (생 략)

③ 재심사위원회의 위원 중 5
분의 2에 해당하는 위원은 제5
항제2호부터 제5호까지에 해당
하는 사람 중에서 근로자 단체
및 사용자 단체가 각각 추천하
는 사람으로 구성한다. 이 경우
근로자 단체 및 사용자 단체가
추천한 사람은 같은 수로 하여
야 한다.

④ 제3항에도 불구하고 근로자
단체나 사용자단체가 각각 추
천하는 사람이 위촉하려는 전

4. -----

-----노동
자-----

5. -----노
동자-----

⑤ (현행과 같음)

제107조(산업재해보상보험재심사
위원회) ①·② (현행과 같음)

③ -----

-----노동자-----

-----노동자-----

-----.

④ -----노동자
단체-----

체 위원 수의 5분의 1보다 적은 경우에는 제3항 후단을 적용하지 아니하고 근로자단체와 사용자단체가 추천하는 위원 수를 전체 위원 수의 5분의 2 미만으로 할 수 있다.

⑤ ~ ⑩ (생략)

제111조의2(불이익 처우의 금지) 사업주는 근로자가 보험급여를 신청한 것을 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖에 근로자에게 불이익한 처우를 하여서는 아니 된다.

제114조(보고 등) ① 공단은 필요하다고 인정하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 적용을 받는 사업의 사업주 또는 그 사업에 종사하는 근로자 및 보험료징수법 제33조에 따른 보험사무대행기관(이하 “보험사무대행기관”이라 한다)에게 보험사업에 관하여 필요한 보고 또는 관계 서류의 제출을 요구할 수 있다.

② ~ ④ (생략)

제118조(산재보험 의료기관에 대

-----노동자단체-----

-----.

⑤ ~ ⑩ (현행과 같음)

제111조의2(불이익 처우의 금지) -----
-----노동자-----
-----노동자-----
-----노동자-----

-----.

제114조(보고 등) ① -----

-----노동자-----

-----.

② ~ ④ (현행과 같음)

제118조(산재보험 의료기관에 대

한 조사 등) ① 공단은 보험급여에 관하여 필요하다고 인정하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 보험급여를 받는 근로자를 진료한 산재보험 의료기관(의사를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)에 대하여 그 근로자의 진료에 관한 보고 또는 그 진료에 관한 서류나 물건의 제출을 요구하거나 소속 직원으로 하여금 그 관계인에게 질문을 하게 하거나 관계 서류나 물건을 조사하게 할 수 있다.

② (생략)

제120조(보험급여의 일시 중지)

① 공단은 보험급여를 받고자 하는 사람이 다음 각 호의 어느 하나에 해당되면 보험급여의 지급을 일시 중지할 수 있다.

1. 요양 중인 근로자가 제48조 제1항에 따른 공단의 의료기관 변경 요양 지시를 정당한 사유 없이 따르지 아니하는 경우

2. ~ 5. (생략)

한 조사 등) ① -----

-----노동자

-----노동자

② (현행과 같음)

제120조(보험급여의 일시 중지)

① -----

-----.

1. -----노동자-----

2. ~ 5. (현행과 같음)

— •

— •

제122조(해외파견자에 대한 특례)

— •

— •

— •

제123조(현장실습생에 대한 특례)

① 이 법이 적용되는 사업에서 현장 실습을 하고 있는 학생 및 직업 훈련생(이하 “현장실습생”이라 한다) 중 고용노동부장관이 정하는 현장실습생은 제5조제2호에도 불구하고 이 법을 적용할 때는 그 사업에 사용되는 근로자로 본다.

② ~ ⑤ (생략)

제123조의2(학생연구자에 대한 특례) ① (생 략)

② 「연구실 안전환경 조성에 관한 법률」 제2조제8호에 따른 연구활동종사자 중 같은 조 제1호에 따른 대학·연구기관 등이 수행하는 연구개발과제에 참여하는 대통령령으로 정하는 학생 신분의 연구자(이하 이 조에서 “학생연구자”라 한다)는 제5조제2호에도 불구하고 이 법을 적용할 때에는 그 사업의 근로자로 본다.

③ ~ ⑦ (생략)

제124조(중·소기업 사업주등에
대한 특례) ① 대통령령으로
정하는 중·소기업 사업주(근

① -----

----- 노동자-----.

② ~ ⑤ (현행과 같음)

제123조의2(학생연구자에 대한 특례) ① (현행과 같음)

[illegible]

③ ~ ⑦ (현행과 같음)

제124조(중·소기업 사업주등에
대한 특례) ① -----
-----노동

로자를 사용하지 아니하는 자를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)는 공단의 승인을 받아 자기 또는 유족을 보험급여를 받을 수 있는 사람으로 하여 보험에 가입할 수 있다.

② (생략)

③ 제1항에 따른 중·소기업 사업주 및 제2항에 따른 중·소기업 사업주의 배우자 또는 4촌 이내의 친족(이하 이 조에서 “중·소기업 사업주등”이라 한다)은 제5조제2호에도 불구하고 이 법을 적용할 때에는 근로자로 본다.

④ ~ ⑧ (생략)

제126조(「국민기초생활 보장법」상의 수급자에 대한 특례)

① 제5조제2호에 따른 근로자가 아닌 사람으로서 「국민기초생활 보장법」 제15조에 따른 자활급여 수급자 중 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사업에 종사하는 사람은 제5조제2호에도 불구하고 이 법의 적용을 받는 근로자로 본다.

자-----

-----.

② (현행과 같음)

③ -----

-----노동자-----.

④ ~ ⑧ (현행과 같음)

제126조(「국민기초생활 보장법」상의 수급자에 대한 특례)

① -----노동자-----

-----노동자-----.

<p>② (생 략)</p> <p>제127조(벌칙) ①·② (생 략)</p> <p>③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>1. 2. (생 략)</p> <p>3. 제111조의2를 위반하여 <u>근로</u> <u>자</u>를 해고하거나 그 밖에 <u>근로자</u>에게 불이익한 처우를 한 사업주</p> <p>④ (생 략)</p> <p>제129조(과태료) ① (생 략)</p> <p>② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 200만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p>1. 제34조를 위반하여 <u>근로복지</u> <u>공단</u> 또는 이와 비슷한 명칭을 사용한 자</p> <p>2. (생 략)</p> <p>③·④ (생 략)</p>	<p>② (현행과 같음)</p> <p>제127조(벌칙) ①·② (현행과 같음)</p> <p>③ ----- ----- ----- -----.</p> <p>1. 2. (현행과 같음)</p> <p>3. -----<u>노동자</u>-----<u>노동자</u>----- -----</p> <p>④ (현행과 같음)</p> <p>제129조(과태료) ① (현행과 같음)</p> <p>② ----- ----- -----.</p> <p>1. -----<u>노동복지</u> <u>공단</u>----- -----</p> <p>2. (현행과 같음)</p> <p>③·④ (현행과 같음)</p>
--	---