

의안번호	
의 퇴 인	강훈식 의원
회 답 일	2024.7.11.
추 계 번호	24B1015

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

【비용추계서 미첨부 사유서】

I. 재정수반요인

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
1	안 제19조(육아 휴직·휴가)	사업주는 근로자가 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 함. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니함(제1항)	의무규정
		사업주는 제1항에 따른 자녀를 양육하기 위하여 휴가(이하 “육아휴가”라 한다)를 신청하는 경우에 이를 허용하여야 함.. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니함(제2항 신설)	의무규정
		육아휴가에 사용한 기간은 유급으로 함. 이 경우 필요한 비용의 일부는 예산의 범위에서 지원하여야 함(제3항 신설)	의무규정
		육아휴직 및 육아휴가의 기간은 다음 각 호에 따름(제4항) 1. 육아휴직의 기간은 500일(「한부모가족지원법」 제4조 제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 1,000일) 이내 2. 육아휴가의 기간은 500일(「한부모가족지원법」 제4조 제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 1,000일) 이내로 하며, 일 단위로 사용할 수 있을 것. 이 경우 육아휴가 기간은 육아휴직 기간에 포함됨	의무규정
2	안 제19조의2 (육아기 근로시간 단축)	사업주는 근로자가 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 함. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니함(제1항)	의무규정
3	안 제19조의2 (육아기 근로시간 단축)	육아기 근로시간 단축의 기간은 500일(「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 1,000일) 이내로 함. 다만, 제19조제1항·제2항에 따라 육아휴직 또는 육아휴가를 신청할 수 있는 근로자가 제19조제3항에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 (제4항)	의무규정
4	안 제19조의4 (육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태)	근로자는 육아휴직을 1회(「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 2회)에 한정하여 나누어 사용할 수 있음(제1항)	재량규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
5	안 제19조의5 (육아지원을 위한 그 밖의 조치)	사업주는 만 <u>12세</u> 이하 또는 초등학교 <u>6학년</u> 이하의 자녀를 양육하는 근로자의 육아를 지원하기 위하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 함(제5항)	의무규정
6	안 제20조(일·가정의 양립을 위한 지원)	국가는 사업주가 근로자에게 <u>육아휴직</u> , <u>육아휴가</u> 또는 육아기 근로시간 단축을 허용한 경우 그 근로자의 생계비용과 사업주의 고용유지비용의 일부를 지원할 수 있음(제1항)	재량규정
7	안 제22조의2 (근로자의 가족돌봄 등을 위한 지원)	가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 사용기간과 분할횟수 등은 다음 각 호에 따름(제4항) 1. 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 <u>90일</u> (「 <u>한부모가족지원법</u> 」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 <u>120일</u>)로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있을 것. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 함 2. 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 <u>10일</u> (「 <u>한부모가족지원법</u> 」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 <u>15일</u>)로 하며, 일단위로 사용할 수 있을 것. 다만, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함됨	의무규정
8	안 제22조의3 (가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축)	사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 함. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니함(제1항) <u>5. 제22조의2제5항 각 호에 해당하는 경우</u>	의무규정
		근로시간 단축의 기간은 <u>1년</u> (「 <u>한부모가족지원법</u> 」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 <u>2년</u>) 이내로 함. 다만, 제1항제1호부터 제3호까지의 어느 하나에 해당하는 근로자는 합리적 이유가 있는 경우에 추가로 2년의 범위 안에서 근로시간 단축의 기간을 연장할 수 있음(제4항)	의무규정
9	안 제37조(벌칙)	사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처함(제2항) 3. 제19조제5항을 위반하여 <u>육아휴직 또는 육아휴가</u> 를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하거나, 같은 항 단서의 사유가 없는데도 <u>육아휴직 또는 육아휴가 기간동안</u> 해당 근로자를 해고한 경우	의무규정
		사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처함(제4항)	의무규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
		4. 제19조제1항·제2항·제6항을 위반하여 근로자의 <u>육아휴직 또는 육아휴가 신청을 받고 육아휴직 또는 육아휴가를 허용하지 아니하거나, 육아휴직을 마친 후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 경우</u>	

II. 미첨부 근거 규정 및 상세 사유

1. 근거 규정

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
1	안 제19조(육아휴직·휴가)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 본문 참조
2	안 제19조의2(육아기 근로시간 단축)		
3	안 제19조의2(육아기 근로시간 단축)		
4	안 제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 한부모 근로자의 경우 육아휴직의 분할 사용횟수를 상향할 경우 제도사용의 편의성이 증가하여 고용보험 기금의 추가재정소요가 발생할 수 있음 - 그러나 추가재정소요를 산출하기 위해서는“한부모 근로자 육아휴직”의 분할 사용횟수 상향 조정에 따라 육아휴직을 “추가 사용할 사람의 수” 뿐만 아니라 그들의 “사용시간”에 대한 정보가 필요하나, 개정안이 시행될 경우 사용 행태를 현시점에서 알 수가 없으므로 추가재정소요를 합리적으로 추계하기 곤란
5	안 제19조의5(육아지원을 위한 그 밖의 조치)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 본문 참조

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
6	안 제20조(일·가정의 양립을 위한 지원)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 개정조항에 따른 추가재정소요는 장래에 발생할 육아휴가에 대한 지원 규모에 따라 결정되는데, 현 시점에서 장래에 발생할 육아휴직 및 육아휴가의 지원 내용 및 규모를 확인할 수 없으므로 추가재정소요를 추계하기 곤란
7	안 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)	—	• 미대상 - 개정조항은 한부모근로자의 “가족돌봄휴가” 및 “가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축”의 사용기간을 조정하는 내용이나, 현행법상 가족돌봄휴가는 무급휴가이므로 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생하지 않을 것으로 예상됨
8	안 제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축)		- 또한 개정조항은 감염병 확산에 따른 가족을 돌보기 위하여 “가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축”을 사용할 수 있도록 규정하는 내용이나, “가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축”은 소정근로시간을 단축하는 제도이므로 사업주의 의무사항에 대한 내용인 바, 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생하지 않을 것으로 예상됨
9	안 제37조(벌칙)	—	• 미대상 - 개정안이 시행될 경우 벌금 부과대상이 확대되어 세외수입이 증가할 수 있으나, 이는 「의안의 비용추계 등에 관한 규칙」 제2조1)에 따라 비용추계의 대상이 되지 않으므로 미대상 사유에 해당함

2. 상세 사유

□ (안 제19조제1항·제4항 및 제19조의2제1항·제4항) 개정안은 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 신청할 수 있는 대상 자녀의 연령을 만 12세(또는 초등학교 6학년)로 확대하고 그 기간을 각각 연장하는 내용임

1) 제2조(정의) 1. "비용추계서"라 함은 발의·제안 또는 제출되는 의안이 시행될 경우 소요될 것으로 예상되는 재정지출의 순증가액 또는 **재정수입의 순감소액(이하 "비용"이라 한다)**에 관하여 추계(이하 "비용추계"라 한다)한 자료를 말한다. (이하 생략)

- 안 제19조제1항 및 제19조의2제1항은 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 대상 자녀의 연령을 확대하는 내용을 규정하고 있음
 - 현행법에 따른 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 사용 대상 연령은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 대상으로 함
- 안 제19조제2항 및 제19조의2제4항은 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 사용기간을 연장하는 내용을 규정하고 있음
 - 현행법에 따른 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 사용기간은 12개월이며, 개정안에 따른 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 기간은 500일(「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 1,000일) 이내임
 - 현재 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 평균 사용기간은 2023년 기준 각각 8.9개월과 9.3개월이므로, 개정안의 시행에 따라 고용보험기금의 추가재정소요가 발생할 유인이 있음

[표 1] 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 평균 사용기간

(단위: 개월)

	2019	2020	2021	2022	2023
육아휴직	9.5	9.4	9.5	9.0	8.9
육아기 근로시간 단축	7.5	9.2	9.4	9.4	9.3

자료: 고용노동부

- 개정안의 시행에 따른 추가재정소요는 사업대상자 수에 지원단가와 지원기간을 적용하여 산출하나, 개정안에 따른 추가재정소요는 다음의 이유로 추계하기 곤란
- 첫째, 개정안이 시행될 경우 사용기간 연장과 사용연령 확대 등 다양한 제도적 변화가 동시에 발생할 것으로 예상되나, 각 제도의 변화가 유기적으로 결합하여 발생하는 행태변화를 현시점에서 합리적으로 예측하기 곤란
 - 예를 들어 육아휴직 및 육아기근로시간 단축을 사용할 수 있는 연령만 확대될 경우 육아휴직 및 육아기근로시간 단축 상한(12개월)을 모두 사용한 근로자는 추가로 사용할 수 있는 육아휴직 및 육아기근로시간 단축이 없는 반면, 연령확대가 기간연장과 동시에 변화한 경우에는 추가로 사용할 수 있는 육아휴직 및 육아기근로시간 단축이 발생함
 - 그러나 각각의 제도가 하나씩 변화할 때와 동시에 달라질 경우에 대해 행태변화의 차이를 고려할 수 없다는 점에서 추가재정소요의 합리적인 산출에 한계가 있음
 - 또한 개정안이 시행될 경우 사용 가능 연령이 상향 조정될 경우 확대(9세~12세)

된 기간의 수급자도 사용기간이 연장되나 이에 대해 합리적으로 예측할 수 없음

- 둘째, 개정안의 부칙에 따르면, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 사용하였거나 사용 중인 근로자에게도 적용하도록 규정하고 있음

- 그러나 육아기 근로시간 단축 제도의 경우 2019년 8월 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 개정 전까지 육아휴직과 선택적으로 사용할 수 있었으나, 2019년 10월 1일(개정법 시행일)부터 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 각각 최대 1년간 사용할 수 있게 되었음
- 즉, 육아기 근로시간 단축 제도가 2019년 하반기에 이르러서야 육아휴직과 별개로 독립된 1년의 휴직을 사용할 수 있었다는 점을 고려할 때, 육아기 근로시간 단축에 대한 잠재적 수요가 있을 것으로 예상되나, 두 제도 간 성숙도의 차이를 합리적으로 예측하기 곤란

- 셋째, 개정안이 시행될 경우 학령기 아동을 키우는 부모(9~12세)도 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있게 될 것으로 예상되나, 학령기 아동의 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 수요를 검토할 수 있는 객관적인 자료가 부재함

- 기존 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 수급자의 사용기간 및 수급자 수 등에 대한 정보는 영유아를 키우는 근로자에 대한 자료이므로, 장래에 발생할 모집단의 정보를 왜곡할 여지가 있음
- 개정안에 따른 추가재정소요를 산출하기 위해 필요한 “추가 사용기간”에 대해 합리적으로 예측할 수 없으므로 개정안에 따른 추가재정소요를 추계하기 곤란

- 넷째, 개정안에 따른 추가재정소요를 산출하기 위해서는 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 사용기간 연장에 따른 “추가 사용기간”에 대한 정보가 필요하나, 현시점에서 이에 대해 합리적으로 예측할 수 없으므로 개정안에 따른 추가재정소요를 추계하기 곤란

- (안 제19조제2항 신설) 개정조항은 자녀를 양육하기 위한 육아휴가를 도입하는 내용으로, 육아휴가 기간은 유급이며 필요한 비용의 일부를 예산의 범위에서 지원하도록 규정하고 있어 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생할 수 있음

- 그러나 개정안에 따른 추가재정소요를 산출하기 위해서는 장래에 발생할 육아휴가의 사용자 수, 지원단가 등에 대한 정보가 필요하나, 현시점에서

이에 대해 합리적으로 예측할 수 없으므로 개정안에 따른 추가재정소요를
추계하기 곤란

- 육아휴가의 지급기간의 경우 500일(「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부
에 해당하는 근로자의 경우 1,000일) 이내로 하도록 규정하고 있으나, 현시점에서
실제 사용자의 사용기간에 대한 정보를 합리적으로 산출할 수 없으므로 개정안에
따른 추가재정소요를 추계하기 곤란

Ⅲ. 부대의견

□ 없음

Ⅳ. 작성자

□ 성명

국회예산정책처	분석관	과장
경제비용추계과	남 희	이유미

□ 대표연락처

성명	전화번호	이메일 주소
남 희	02-6788-3737	nhee@nabo.go.kr