

의안번호	2203572
의 퇴 인	이용우 의원
회 답 일	2024.11.15.
추계번호	24B3470

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

【비용추계서】

I. 비용추계 결과

- (일부추계) 개정안에 따라 동일한 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각 3개월 이상 사용하거나 「한부모가족지원법」에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에서 추가로 사용할 수 있도록 규정할 경우 추가재정소요는 2026년 1,073억원, 2030년 1,369억원 등 추계기간 동안 총 6,089억원 이상으로 추계됨

[표 1] 추가재정소요 추계: 2026~2030년

(단위: 억원)

구분	2026	2027	2028	2029	2030	합 계	연평균
추가재정소요	1,073	1,144	1,214	1,289	1,369	6,089	1,218

주: 1. 부모가 모두 육아휴직을 각 3개월 이상 사용한 근로자 수 및 육아휴직을 사용한 한부모근로자 등 사업 실적은 2023년 기준 자료를 토대로 산출한 금액으로 향후 부모가 모두 육아휴직을 각 3개월 이상 사용한 근로자 수 및 한부모근로자 수의 증감에 따라 추가재정소요가 달라질 수 있음
2. 추계기간 동안 임금이 국회예산정책처 전망 명목임금상승률을 토대로 증가한다는 가정을 토대로 산출한 금액으로 향후 명목임금상승률에 따라 추가재정소요가 달라질 수 있음

II. 재정수반요인

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
1	안 제2조(정의)	이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같음 5. “불이익조치”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 조치를 말한다. 가. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치 나. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치다. 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치 라. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급 마. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안 정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급자격의 취소, 그 밖에 근무조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치 바. 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따	의무규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
		돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가 져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위 사. 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개 아. 그 밖에 가목부터 사목까지에 준하는 조치로서 근로 자의 의사에 반하는 불리한 처우	
2	안 제18조(출산 전후휴가 등에 대한 지원)(제1 항)	국가는 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가, 제18조의3에 따른 난임치료휴가, 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전 후휴가 또는 유산·사산 휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 사람에게 그 휴가기간에 대하여 통상임 금에 상당하는 금액(이하 “출산전후휴가급여등”이라 한 다)을 지급할 수 있음	재량규정
3	안 제18조의2 (배우자 출산휴 가)(제1항)	사업주는 근로자가 배우자(사실혼 관계인 경우를 포함한 다. 이하 같다)의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴 가”라 한다)를 청구하는 경우에 20일의 휴가를 주어야 한 다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 하고 근속기간에 포함함	의무규정
4	안 제18조의2 (배우자 출산휴 가)(제2항)	사업주는 제1항에 따른 배우자 출산휴가를 근로자가 청구 한 시기에 청구한 기간대로 주어야 함	의무규정
5	안 제18조의2 (배우자 출산휴 가)(제3항)	사업주가 제1항에 따른 배우자 출산휴가 청구에 대하여 명시적인 허용의 의사표시를 하지 아니하는 경우에는 근 로자가 배우자 출산휴가를 청구한 다음 날에 배우자 출산 휴가가 개시된 것으로 봄	의무규정
6	안 제18조의2 (배우자 출산휴 가)(제5항)	배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 120 일이 지나면 청구할 수 없음	의무규정
7	안 제18조의2 (배우자 출산휴 가)(제6항)	배우자 출산휴가는 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있 음	재량규정
8	안 제18조의2 (배우자 출산휴 가)(제7항)	사업주는 배우자 출산휴가를 이유로 근로자에게 불이익조 치를 하여서는 아니됨	의무규정
9	안 제18조의3 (난임치 료 휴가)(제1항)	사업주는 근로자가 본인 또는 배우자의 인공수정 또는 체 외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료 휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 10일 이내의 휴가 를 주어야 하며, 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 하 고 근속기간에 포함함. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴 가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래 하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있음	의무규정
10	안 제19조(육아 휴직)(제1항)	사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근 로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입	의무규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
		양한 자녀 및 사실혼 관계에 있는 배우자의 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 함. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니함	
11	안 제19조(육아휴직)(제2항)	육아휴직의 기간은 2년 이내로 함. 다만, 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 각각 제1항의 육아휴직을 3개월 이상 사용하거나 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에서 추가로 사용할 수 있음	의무규정
12	안 제19조(육아휴직)(제3항)	제1항에 따라 근로자가 육아휴직을 신청했음에도 불구하고 그 신청일로부터 30일 이내에 사업주로부터 육아휴직 허용 여부에 대하여 통지를 받지 못한 경우에는 근로자가 신청한 내용대로 사업주가 육아휴직을 허용한 것으로 봄	의무규정
13	안 제19조의2(육아기 근로시간 단축)(제1항)	사업주는 근로자가 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 함. 다만, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니함	의무규정
20	안 제19조의2(육아기 근로시간 단축)(제4항)	육아기 근로시간 단축의 기간은 2년 이내로 함. 다만, 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 제19조제2항 본문에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간의 두 배를 가산한 기간 이내로 함	의무규정
21	안 제19조의5(육아지원을 위한 그 밖의 조치)제1항	사업주는 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하는 근로자의 육아를 지원하기 위하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 함	의무규정
22	안 제22조의2(근로자의 가족돌봄 등을 위한 지원)제1항	사업주는 근로자가 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이하 “가족”이라 하며, 배우자의 자녀 또는 손자녀를 포함한다)의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 “가족돌봄휴직”이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 함. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우, 본인 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니함(제1항)	의무규정
23	안 제22조의2(근로자의 가족돌봄 등을 위한 지원)제6항	사업주는 근로자가 제5항 각 호에 해당하는 경우로서 가족돌봄휴직을 사용하는 경우 그 가족돌봄휴직 기간 중 최초 30일을 유급으로 보장하여야 함(제6항)	의무규정
24	안 제39조(과태료)제3항	사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과함	의무규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
		3. 제18조의2제1항·제2항을 위반하여 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하였는데도 휴가를 주지 아니하거나 근로자가 청구한 시기와 기간대로 휴가를 주지 아니한 경우 또는 근로자가 사용한 휴가를 유급으로 하지 아니한 경우 3의2. 제18조의3제1항을 위반하여 난임치료휴가를 주지 아니하거나 휴가를 유급으로 하지 아니한 경우 3의3. 제18조의3제3항을 위반하여 난임치료휴가의 청구 업무를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 다른 사람에게 누설한 경우 8의2. 제22조의2제6항을 위반하여 가족돌봄휴직의 최초 30일을 유급으로 하지 아니한 경우	

Ⅱ. 미첨부 근거 규정 및 상세 사유

1. 근거 규정

연번	조·항(조제목)	주제여부	비고(주제 미실시 사유)
1	안 제2조(정의)	—	• 미대상 － 배우자 출산휴가·육아휴직 등을 사용한 근로자에 대하여 금지되는 불이익조치의 종류로 ‘해고나 그 밖의 불리한 처우’뿐 아니라 감봉, 전근, 직무미부여, 직무재배치 등 법 제14조(직장 내 성희롱 발생시 조치) 및 성폭력방지법·부패방지법 등이 예시하는 불이익조치의 종류를 추가하는 내용이므로 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생하지 않을 것으로 예상됨
2	안 제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원)(제1항)	—	• 미대상 － 개정조항은 난임치료휴가를 사용한 근로자에 대해서도 출산전후휴가급여등을 지급할 수 있는 근거를 마련하는 내용으로, 난임치료휴가에 대한 고용보험기금 지원에 따른 추가재정소요는 이용우의원이 대표발의한 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 2203573호)을 통하여 재정소요 여부를 검토하므로 중복 처리하지 않음
3	안 제18조의2(배우자 출산휴가)(제1	—	• 미대상 － 배우자 출산휴가 급여의 지급기간 확대에 대한 고

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
	항)		용보험기금의 추가재정소요는 이용우의원이 대표 발의한 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 2203573호)을 통하여 재정소요 여부를 검토하므로 중복 처리하지 않음 － 현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따라 사실혼 관계의 배우자도 배우자 출산휴가를 사용할 수 있으므로¹⁾ 추가재정소요에 영향을 미치지 않을 것으로 예상됨
4	안 제18조의2(배우자 출산휴가)(제2항)	—	• 미대상 － 사업주의 의무사항이므로 국가 및 지방자치단체의 추가적인 재정소요에 영향을 미치지 않을 것으로 예상됨
5	안 제18조의2(배우자 출산휴가)(제3항)	×	• 미첨부 － 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 － 개정안은 배우자 출산휴가를 청구한 시기에 청구한 기간대로 사용할 수 있도록 하며, 사업주의 명시적 허용이 없어도 청구 다음 날 자동으로 휴가가 개시된 것으로 보도록 규정하는 내용임 － 개정안은 사업주가 휴직의 신청에 대해 응답을 하지 않는 경우에는 육아휴직이 개시된 것으로 볼 수 있다는 고용노동부의 행정해석을 법률에 명시하려는 내용이므로, 개정안이 시행되어도 육아휴직 제도의 실질은 달라지지 않음 － 사업주가 육아휴직의 신청을 받고도 반응하지 않는 경우 근로자는 육아휴직 사용에 대해 부담을 가질 수 밖에 없음 － 개정안에 따른 추가재정소요를 산출하기 위해서는 사용 절차 및 행태 변화에 따른 육아휴직의 증가량을 추계하여야하나, 현시점에서 장래의 행태 변화를 합리적으로 예측할 수가 없으므로 개정안에 따른 추가재정소요를 산출하기 곤란 － 근로자의 신청에 대해 응답하지 않은 경우 육아휴직이 개시되므로 사용인원 및 사용일의 증가가 예상되거나 구체적인 증가 규모를 사전에 추정하기는 어려운 상황
6	안 제18조의2(배우자 출산휴가)(제5항)	—	• 미대상 － 개정안은 배우자 출산휴가의 신청 기한을 출산 후 90일 이내에서 출산 후 120일 이내로 확대하고, 배우자 출산휴가 사용 시의 기간 분할도 3회까지 가능하게 하는 내용임 － 개정안의 시행으로 신청 기한이 확대되고 배우자 출

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
7	안 제18조의2(배우자 출산휴가)(제6항)		산휴가의 분할 횟수가 상향 조정될 경우 제도 사용의 편의성이 증가할 것으로 예상되나, 현재 근로자가 배우자 출산휴가를 10일 미만으로 청구하는 경우에도 10일의 배우자출산휴가를 부여하고 있고²⁾, 1인당 평균 배우자출산휴가의 수급액이 상한액에 근접하다는 점에서 국가 및 지방자치단체의 직접적인 추가재정소요에 영향을 미치지 않을 것으로 예상됨 - 참고로 현행법은 사업주로 하여금 배우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 할 수 없도록 규정하고, 이를 위반할 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금을 부과하며, 배우자출산휴가를 주지 않거나 유급으로 하지 않는 사업주에게는 500만원 이하의 과태료를 부과하고 있음 - 개정조항이 시행될 경우 제도 사용의 편의성이 증가할 것으로 예상되나, 동 개정조항만으로 국가 및 지방자치단체의 추가적인 재정소요에 영향을 미치지 않을 것으로 예상됨
8	안 제18조의2(배우자 출산휴가)(제7항)	—	• 미대상 - 개정안은 사업주의 의무사항에 대한 규정이므로 국가 및 지방자치단체의 추가적인 재정소요에 영향을 미치지 않을 것으로 예상됨
9	안 제18조의3(난임치료휴가)(제1항)	—	• 미대상 - 난임치료휴가에 대한 고용보험기금 지원에 따른 추가재정소요는 이용우의원이 대표발의한 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 2203573호)을 통하여 재정소요 여부를 검토하므로 중복 처리하지 않음
10	안 제19조(육아휴직)(제1항)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 사실혼 관계에 있는 배우자의 자녀에 대해서도 육아휴직을 허용하도록 규정하는 내용임
11	안 제19조(육아휴직)(제2항)	×	• 미첨부(전단) - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 개정안은 육아휴직의 법정기간을 1년에서 2년으로 상향하는 내용임 - 현행법에 따른 육아휴직은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 대상으로 함 - 현재 육아휴직의 평균 사용기간은 2023년 기준 8.9개월이며, 개정안의 시행에 따라 고용보험기금의 추가재정소요가 발생할 유인이 있음

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
			- 개정안의 시행에 따른 추가재정소요는 사업대상자 수에 지원단가와 지원기간을 적용하여 산출하나, 개정안에 따른 추가재정소요는 다음의 이유로 추계하기 곤란 - 첫째, 개정안이 시행될 경우 학령기 아동(9~12세)을 키우는 부모도 육아휴직을 사용할 수 있게 될 것으로 예상되나, 학령기 아동의 육아휴직 수요를 검토할 수 있는 객관적인 자료가 부재함 - 기존 육아휴직의 사용기간 및 수급자 수 등에 대한 정보는 영유아를 키우는 근로자에 대한 자료이므로, 장래에 발생할 모집단의 정보를 왜곡할 여지가 있음 - 따라서 개정안에 따른 추가재정소요를 산출하기 위해 필요한 “사용대상자” 및 “사용기간” 등에 대해 합리적으로 예측할 수 없으므로 개정안에 따른 추가재정소요를 추계하기 곤란 - 둘째, 개정안에 따른 추가재정소요를 산출하기 위해서는 육아휴직의 연령 변경에 따른 “추가 사용기간” 등에 대한 정보가 필요하나, 현시점에서 이에 대해 합리적으로 예측할 수 없으므로 개정안에 따른 추가재정소요를 추계하기 곤란
		○	• 추계(후단) - 개정안은 부모가 같은 자녀를 대상으로 각각 육아휴직을 3개월 이상 사용하거나 한부모 노동자인 경우에는 육아휴직을 6개월 이내에서 추가로 사용할 수 있도록 규정하는 내용임 - 본문 참조
12	안 제19조(육아휴직)(제3항)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 개정안은 사업주의 명시적 허용이 30일 이상 없으면 근로자가 신청한 대로 육아휴직이 허용된 것으로 보도록 규정하는 내용임 - 개정안에 따른 추가재정소요를 산출하기 위해서는 현행 제도가 유지될 경우 육아휴직 수급자 수와 육아휴직이 자동 개시될 경우를 비교하여 장래 출산 인구 중 육아휴직 급여의 수급 요건을 갖춘 고용보험 가입자의 수와 육아휴직 급여 수급자의 보수수준 등에 대한 정보가 필요하고, 육아휴직 자동 개시에 따라 “추가 사용할 사람의 수” 뿐만 아니라 그들의 “사용기간” 및 “보수”에 대한 정보가 필요하나, 개정안이 시행될 경우 육아휴직 사용 행태를 현시점에서 알 수가 없으므로 개정안에 따른 추가재정소요를 합리적으로 추계

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
			하기 곤란
13	안 제19조의2(육아 기 근로시간 단축) (제1항)		• 미첨부 － 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 － 현행법에 따른 육아기 근로시간 단축은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 대상으로 함 － 개정안은 육아기 근로시간 단축을 신청할 수 있는 자녀의 나이 및 학년을 종전의 ‘만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하’에서 ‘만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하’까지 확대하고, 육아기 근로시간 단축의 기간도 1년에서 2년으로 상향하는 내용임 － 현재 육아기 근로시간 단축의 평균 사용기간은 2023년 기준 9.3개월이며, 개정안의 시행에 따라 고용보험기금의 추가재정소요가 발생할 유인이 있음 － 개정안의 시행에 따른 추가재정소요는 사업대상자수에 지원단가와 지원기간을 적용하여 산출하나, 개정안에 따른 추가재정소요는 다음의 이유로 추계하기 곤란 － 첫째, 개정안이 시행될 경우 사용기간 연장과 사용연령 확대가 동시에 발생할 것으로 예상되나, 각 제도의 변화가 유기적으로 결합하여 발생하는 행태변화를 현시점에서 합리적으로 예측하기 곤란 － 그러나 동시에 달라질 경우에 대해 행태변화의 차이를 고려할 수 없다는 점에서 추가재정소요의 합리적인 산출에 한계가 있음 － 둘째, 개정안이 시행될 경우 학령기 아동을 키우는 부모(9~12세)도 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있게 될 것으로 예상되나, 학령기 아동의 육아기 근로시간 단축 수요를 검토할 수 있는 객관적인 자료가 부재함 － 기존 육아기 근로시간 단축 수급자의 사용기간 및 수급자 수 등에 대한 정보는 영유아를 키우는 근로자에 대한 자료이므로, 장래에 발생할 모집단의 정보를 왜곡할 여지가 있음 － 셋째, 개정안에 따른 추가재정소요를 산출하기 위해서는 육아기 근로시간 단축의 사용기간 연장에 따른 “추가 사용기간”에 대한 정보가 필요하나, 현시점에서 이에 대해 합리적으로 예측할 수 없으므로 개정안에 따른 추가재정소요를 추계하기 곤란
20	안 제19조의2(육아 기 근로시간 단축) (제4항)	×	
21	안 제19조의5(육아 지원을 위한 그 밖 의 조치)제1항	—	• 미대상 － 개정안은 국가의 책무에 대한 선언적이고 명시적인 규정이므로 국가 및 지방자치단체의 추가적인 재정

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
			소요에 영향을 미치지 않을 것으로 예상됨
22	안 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)제1항	—	• 미대상 – 개정안은 가족돌봄휴직의 사용 가능 사유에 자녀의 양육을 추가하고, 감염병 감염 및 보육·교육기관의 휴업 등으로 인한 가족돌봄휴직 사용 시 최초 30일을 유급으로 보장하도록 규정하는 내용임
23	안 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)제6항		
24	안 제39조(과태료) 제3항	—	• 미대상 – 개정안이 시행될 경우 과태료 부과대상이 확대되어 세외수입이 증가할 수 있으나, 이는 「의안의 비용추계 등에 관한 규칙」 제2조³⁾에 따라 비용추계의 대상이 되지 않으므로 미대상 사유에 해당함

2. 비용추계의 총괄적 전제

- 명목임금상승률은 국회예산정책처 전망치를 적용함⁴⁾
- 법 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행하도록 규정하고 있는 개정안 부칙을 고려하여 추계기간은 2026년부터 2030년까지 5년으로 함
- 개정안은 이용우의원이 대표발의한 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제2203573호)의 의결을 전제로 하는 것이므로 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결 되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임

1) 고용노동부, 「모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람」, 2019.10.1

2) 사업주는 근로자에게 배우자 출산휴가 10일을 청구하도록 요청하고, 휴가기간을 청구기간 내 사용하지 않는 경우 배우자 출산휴가를 사용하도록 지도해야 함

자료: 고용노동부, 「모성보호와 일·가정양립 지원 업무편람」, 2023.2.

3) 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)

4) 국회예산정책처 전망 명목임금상승률(2024.11. 기준)

	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
명목임금상승률(%)	3.2	3.6	3.9	3.8	3.8	3.8	3.8

3. 재정수반요인별 상세 추계내역

□ 개정조항은 동일한 자녀를 대상으로 부모가 모두 각각 제1항의 육아휴직을 3개월 이상 사용하거나 「한부모가족지원법」 제4조제1호⁵⁾의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에서 추가로 사용할 수 있도록 규정하는 내용임(안 제19조제2항)

- 현행법에 따른 육아휴직의 사용기간은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제2항⁶⁾ 및 제19조의2제4항⁷⁾에 따라 최대 12개월까지이며, 「고용보험법」 제70조⁸⁾와 제73조의2⁹⁾에 따라 육아휴직에 대해 급여를 지급하고 있음
- 개정안은 동일한 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각 3개월 이상 사용할 경우 6개월 이내에서 추가로 사용할 수 있도록 규정하는 내용이므로, 개정안이 시행될 경우 이들의 육아휴직 사용기간이 확대됨에 따라 추가재정소요가 발생할 것으로 예상됨
 - 본 추계서는 현재 추진 중인 특례 조항의 세부적인 내용은 고려하지 않으며, 추계기간 동안 자녀의 출생 순위, 동일한 자녀에 대한 부모의 육아휴직 순서 등 제도 내에서의 차등지원은 없는 것으로 가정
 - 추계기간 동안 출산율 및 혼인율의 감소 등으로 육아휴직 급여의 수급자 수가 변화할 수는 있으나 이러한 요인에 의한 변화는 없는 것으로 가정
 - 개정안의 시행에 따른 육아휴직 개정규정은 이 법 시행 당시 육아휴직을

5) 제4조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “모” 또는 “부”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자로서 아동인 자녀를 양육하는 자를 말한다.

가. 배우자와 사별 또는 이혼하거나 배우자로부터 유기(遺棄)된 자

나. 정신이나 신체의 장애로 장기간 노동능력을 상실한 배우자를 가진 자

다. 교정시설·치료감호시설에 입소한 배우자 또는 병역복무 중인 배우자를 가진 사람

라. 미혼자(사실혼(事實婚) 관계에 있는 자는 제외한다)

마. 가목부터 라목까지에 규정된 자에 준하는 자로서 여성가족부령으로 정하는 자

6) 제19조(육아휴직) ② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다.

7) 제19조의2(육아기 근로시간 단축) ④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다.

8) 제70조(육아휴직 급여) ① 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 30일(「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 부여받은 피보험자 중 육아휴직을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상인 피보험자에게 육아휴직 급여를 지급한다.

9) 제73조의2(육아기 근로시간 단축 급여) ① 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 30일(「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 실시한 피보험자 중 육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상인 피보험자에게 육아기 근로시간 단축 급여를 지급한다.

사용한 사용 중인 근로자에게도 적용하도록 규정하고 있으나 이러한 요인에 의한 변화는 없는 것으로 가정

가. 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 3개월 이상 사용한 사람에 대한 육아휴직 확대

- 개정안의 시행으로 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 3개월 이상 사용한 사람에 대한 육아휴직을 추가로 부여할 경우 추가 재정소요는 사업대상자 수에 지원단가와 지원기간을 곱하여 산출
 - (사업대상자 수) 추계기간 동안(2025~2029년) 육아휴직 급여 수급자 수는 최근 5년간(2019~2023년) 육아휴직 현황을 토대로 추계

[표 2] 육아휴직 급여 수급자 수: 2019~2023년

		(단위: 명)				
구분		2019	2020	2021	2022	2023
육아휴직 수급자 수		105,165	112,040	110,555	131,087	126,008
	남자	22,297	27,423	29,041	37,885	35,336
	여자	82,868	84,617	81,514	93,202	90,672

자료: 고용노동부

※ 육아휴직 수급자 수

- (여성) 추계기간 동안 여성 육아휴직 급여 수급자 수는 2023년 기준 육아휴직 급여 수급자 수에 최근 5년간(2019~2023년) 여성 육아휴직자 수의 연평균 증가율을 적용하여 산출
- (남성) 추계기간 동안 남성 육아휴직 급여 수급자 수는 여성 육아휴직자 대비 남성 육아휴직자 수의 비중이 매년 3.5%p(최근 5년간 여성 육아휴직자 대비 남성 육아휴직자 수 증가율의 평균값) 상승한다는 가정을 토대로 산출하였으며, 최대 여성 육아휴직자의 50.0%까지 상승하는 것으로 가정

[표 3] 육아휴직 급여 수급자 전망: 2026~2030년

		(단위: 명)				
구분		2026	2027	2028	2029	2030
육아휴직 수급자	남성	47,875	49,605	50,734	51,889	53,069
	여성	97,004	99,211	101,468	103,777	106,139
	합계	144,879	148,816	152,203	155,666	159,208

자료: 국회예산정책처

※ 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 3개월 이상 사용한 사람

- (부부 동시 수급자) 개정안에 따른 특례 대상인 추계기간 동안 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 3개월 이상 사용한 사람의 수는 동 기간 전체 육아휴직 수급자 수에 2023년 기준 육아휴직 수급자 대비 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 3개월 이상 사용한 사람의 비중(15.7%)을 적용하여 산출
- (육아휴직 12개월 사용자) 2023년 기준 12개월 육아휴직 사용자의 비중(51.7%)을 적용하여 산출

○ (지원단가) 추계기간(2026~2030년) 동안 개정안에 따른 지원단가는 2023년 기준 월평균 지원단가에 국회예산정책처의 명목임금상승률 전망치를 적용하여 산출

- 현행법에 따른 육아휴직 급여는 통상임금의 80%가 150만원을 넘는 경우에는 150만원을 지급하고 통상임금의 80%가 70만원보다 적은 경우에는 70만원을 지급함¹⁰⁾
- 1인당 월평균 지원단가는 연간 재정소요액을 지급인원으로 나누고, 이를 평균 지급기간으로 나누어 산출한(2023년 기준 1인당 지원단가 약 160만원) 값으로 ‘6+6 부모육아휴직제’ 같은 특례제도로 인해 실제 1인당 평균 지급단가는 「고용보험법 시행령」의 상한액을 초과하는 것으로 나타남

※ 집행액: 1조 7,970억원(2023년 기준)

※ 지급인원: 126,008명(2023년 기준)

※ 지급기간: 8.9개월(2023년 기준)

[표 4] 모성보호 급여 유형별 집행 현황: 2018~2023년

(단위: 백만원)

구분	2019	2020	2021	2022	2023
육아휴직 급여	1,058,853	1,212,143	1,297,525	1,657,231	1,796,995

주: 집행액 기준

자료: 고용노동부

○ (지급기간) 개정안이 시행될 경우 육아휴직 사용기간은 2023년 기준 법정 육아휴직 기간(12개월) 대비 실제 사용기간(8.9개월)의 비중을 적용하여 산출

10) 「고용보험법 시행령」

제95조(육아휴직 급여) ① 법 제70조제1항에 따른 육아휴직 급여는 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액을 월별 지급액으로 한다. 다만, 해당 금액이 150만원을 넘는 경우에는 150만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 한다.

- 추계기간 동안(2026~2030년) 지급기간이 일정하게 유지되는 것으로 가정

[표 5] 부모 동시 육아휴직 특례에 따른 추가재정소요: 2026~2030년

구분	2026	2027	2028	2029	2030	합계	연평균
수급자 수(A, 명)	11,760	12,079	12,354	12,635	12,923	—	—
월평균 지원단가 (B, 백만원)	1.78	1.85	1.92	1.99	2.07	—	—
지급기간(C, 개월)	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	—	—
합 계 (D=A×B×C, 억원)	931	993	1,054	1,118	1,188	5,284	1,057

자료: 국회예산정책처

나. 한부모근로자 육아휴직 기간 확대

□ 개정안에 따른 육아휴직 기간의 두 번째 특례 대상은 「한부모가족지원법」 제4조제1호에 따른 모 또는 부에 해당하는 근로자(이하 “한부모근로자”)임

- 현재 고용노동부는 2020년 3월 31일부터 한부모근로자에 대해 육아휴직 급여를 인상하여 지급하고 있음

[표 6] 한부모근로자 육아휴직급여 지급단가

구분	2021년	2022년	2023년
첫 3개월	100%(상한 250만원)	통상임금 100%(상한 250만원)	좌동
4~6개월	80%(상한 150만원)	통상임금 80%(상한 150만원)	좌동
7개월~12개월	50%(상한 120만원)		

자료: 고용노동부

- (한부모 근로자 육아휴직 사용현황) 한부모 근로자 중 육아휴직 수급자는 2023년 기준 3,620명으로 1인당 평균 7개월간 1,200만원의 육아휴직 급여를 수급함

[표 7] 한부모근로자 육아휴직 사용자 수: 2020~2023년

(단위: 명)

구 분		2020	2021	2022	2023
한부모 근로자		1,637	1,850	2,426	3,620
	남성	452	524	625	876
	여성	1,185	1,326	1,801	2,744
전체 육아휴직자 수		112,040	110,555	131,087	126,008
	남성	27,423	29,041	37,885	35,336
	여성	84,617	81,514	93,202	90,672
비중		1.5%	1.7%	1.9%	2.9%
	남성	1.6%	1.8%	1.6%	2.5%
	여성	1.4%	1.6%	1.9%	3.0%

주: 1.제도 시행 시기의 특성상 2020년 이후 자료만 가능

2.초회수급자 수 기준

자료: 고용노동부

[표 8] 한부모근로자 육아휴직 수급액 및 수급기간: 2020~2023년

(단위: 백만원, 월)

구분		2020	2021	2022	2023
수급액	남성	11	11	10	12
	여성	11	12	10	12
	평균	11	11	10	12
수급기간	남성	7	6	6	7
	여성	8	8	6	8
	평균	7	7	6	7

주: 1.1인당 수급액: 집행액/수급자 수

2.제도 시행 시기의 특성상 2020년 이후 자료만 생성

자료: 고용노동부

□ 한부모근로자에 대한 육아휴직 기간 확대에 따른 추가재정소요는 사업대상자 수에 지원단가와 지원기간을 곱하여 산출

○ (사업대상자) 추가재정소요의 산출대상인 한부모근로자 중 육아휴직 수급자 규모는 2023년 기준 전체 육아휴직 수급자 수 대비 한부모 근로자 육아휴직 수급자 수의 비중을 적용하여 산출

－ (육아휴직 12개월 사용자) 2023년 기준 12개월 육아휴직 사용자의 비중(51.7%)을 적용하여 산출

－ 육아휴직 사용자와 한부모근로자의 12개월 사용자의 비중이 다를 수 있으나, 이러한 요인에 의한 변화는 없는 것으로 가정

- (지원단가) 추계기간(2026~2030년) 동안 한부모근로자 육아휴직 급여 지원단가는 2023년 기준 월평균 지원단가에 국회예산정책처 명목임금상승률 전망치를 적용하여 산출
 - 1인당 월평균 지원단가는 연간 재정소요액을 지급인원으로 나누고, 이를 평균 지급기간으로 나누어 산출하며, 한부모육아휴직에 대한 특례제도로 인해 1인당 평균 지급단가는 「고용보험법 시행령」의 상한액을 초과하는 것으로 나타남
- (지급기간) 개정안의 시행에 따라 추가되는 육아휴직 지급기간은 2023년 기준 법정 육아휴직 기간(12개월) 대비 한부모근로자의 육아휴직 사용기간의 비중을 개정안에 따른 증가 기간(6개월)에 적용하여 산출

[표 9] 한부모근로자 특례에 따른 육아휴직 급여 추가재정소요: 2026~2030년

구분		2026	2027	2028	2029	2030	합계	연평균
육아휴직 급여 수급자 수 (A, 천명)	남성	0.6	0.6	0.7	0.7	0.7	-	-
	여성	1.5	1.6	1.6	1.6	1.7	-	-
월평균 지원단가 (B, 백만원)	남성	1.90	1.98	2.05	2.13	2.21	-	-
	여성	1.67	1.73	1.79	1.86	1.93	-	-
지급기간(C, 개월)	남성	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	-	-
	여성	4	4	4	4	4	-	-
합 계 (D=A×B×C, 억원)	남성	41	44	47	50	53	234	47
	여성	101	107	114	121	128	572	114
	합계	142	151	161	170	181	805	161

자료: 국회예산정책처

- (일부추계) 개정안에 따라 동일한 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각 3개월 이상 사용하거나 한부모 근로자의 경우 6개월 이내에서 추가로 사용할 수 있도록 규정할 경우 추가재정소요는 2026년 1,073억원 등 추계기간 동안 총 6,089억원으로 추계됨

[표 10] 추가재정소요 추계: 2026~2030년

(단위: 억원)

구분	2026	2027	2028	2029	2030	합 계	연평균
부모가 모두 육아휴직을 3개월 이상 사용한 근로자(A)	931	993	1,054	1,118	1,188	5,284	1,057
한부모근로자(B)	142	151	161	170	181	805	161
추가재정소요(C=A+B)	1,073	1,144	1,214	1,289	1,369	6,089	1,218

주: 1. 부모가 모두 육아휴직을 각 3개월 이상 사용한 근로자 수 및 육아휴직을 사용한 한부모근로자 등 사업 실적은 2023년 기준 자료를 토대로 산출한 금액으로 향후 부모가 모두 육아휴직을 각 3개월 이상 사용한 근로자 수 및 한부모근로자 수의 증감에 따라 추가재정소요가 달라질 수 있음
 2. 추계기간 동안 임금이 국회예산정책처 전망 명목임금상승률을 토대로 증가한다는 가정을 토대로 산출한 금액으로 향후 명목임금상승률에 따라 추가재정소요가 달라질 수 있음

IV. 부대의견

- 추계기간 동안 육아휴직 급여는 국회예산정책처 전망 명목임금상승률을 토대로 증가한다는 가정을 토대로 산출한 금액으로 실제 지급액이 달라질 수 있음
- 부모가 모두 육아휴직을 각 3개월 이상 사용한 근로자 수 및 육아휴직을 사용한 한부모근로자 등 사업 실적은 2023년 기준 자료를 토대로 산출한 금액으로 향후 부모가 모두 육아휴직을 3개월 이상 사용한 근로자 수 및 한부모근로자 수의 증감에 따라 추가재정소요가 달라질 수 있음

IV. 작성자

□ 성명

국회예산정책처	분석관	과장
경제비용추계과	남 희	배아형

□ 대표연락처

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