

의안번호	2200387
의 퇴 인	조지연 의원
회 답 일	2024.7.2.
추 계 번호	24B0843

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

【비용추계서 미첨부 사유서】



국회예산정책처
National Assembly Budget Office

I. 재정수반요인

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
1	안 제18조의2 (배우자 출산휴가)제1항	사업주는 <u>근로자의 배우자(사실혼 관계에 있는 사람을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)</u> 가 출산한 경우 근로자에게 20일의 휴가(이하 “ <u>배우자 출산휴가</u> ”라 한다)를 주어야 함. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 함	의무규정
2	안 제18조의2 (배우자 출산휴가)제3항	배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 <u>사용할 수 없음</u>	의무규정
3	안 제18조의2 (배우자 출산휴가)제4항	배우자 출산휴가는 <u>3회에</u> 한정하여 나누어 사용할 수 있음	재량규정
4	안 제19조(육아휴직)제2항	육아휴직의 기간은 <u>1년 6개월</u> 이내로 함	의무규정
5	안 제19조의2 (육아기 근로시간 단축)제4항	육아기 근로시간 단축의 기간은 <u>1년 6개월</u> 이내로 함. 다만, 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 제19조제2항에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 함	의무규정
6	안 제39조(과태료)	사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과함(제3항) 3. 제18조의2제1항을 위반하여 <u>근로자의 배우자(사실혼 관계에 있는 사람을 포함한다)</u> 가 출산하였음에도 휴가를 주지 아니하거나 근로자가 사용한 휴가를 유급으로 하지 아니한 경우	의무규정

Ⅱ. 미첨부 근거 규정 및 상세 사유

1. 근거 규정

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미실시 사유)
1	안 제18조의2(배우자 출산휴가)제1항	—	• 미대상: 배우자출산휴가 기간 연장 – 개정조항은 배우자 출산휴가의 기간을 20일로 연장하는 내용으로 개정안이 시행될 경우 배우자 출산휴가의 사용기간이 증가할 것으로 예상됨 – 현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 배우자 출산휴가 기간은 10일이며, 「고용보험법」 제76조¹⁾에 따라 배우자 출산휴가 기간 중 최초 5일에 대해 배우자 출산휴가 급여를 지급 – 개정안의 시행으로 배우자 출산휴가의 사용기간이 상향될 경우 배우자 출산휴가가 증가할 것으로 보이나, 고용보험은 배우자 출산휴가 기간 중 최초 5일에 대해서만 지급하고 있으므로 국가 및 지방자치단체의 직접적인 추가재정소요가 발생하지 않을 것으로 예상됨 • 미대상: 사실혼에 대한 배우자출산휴가 부여 – 사실혼인 경우 현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따라 사실혼 관계의 배우자도 배우자 출산휴가를 사용할 수 있으므로(여성고용정책과-3563, 2018-08-22)²⁾ 추가재정소요에 영향을 미치지 않을 것으로 예상됨
2	안 제18조의2(배우자 출산휴가)제3항	—	• 미대상 – 배우자출산휴가의 청구기간이 연장될 경우 제도 사용의 편의성이 증가할 수 있겠으나, 배우자 출산휴가 기간 중 최초 5일에 대해서만 고용보험기금이 지급되는 제도의 실질이 변화하지 않는다는 점에서 국가 및 지방자치단체의 직접적인 추가재정소요에 영향을 미치지 않을 것으로 예상됨
3	안 제18조의2(배우자 출산휴가)제4항	—	• 미대상 – 배우자출산휴가의 분할사용 횟수가 증가할 경우 제도 사용의 편의성이 증가할 수 있겠으나, 현재 근로자가 배우자 출산휴가를 10일 미만으로 청구하는 경우에도 10일의 배우자출산휴가를 부여하고 있고³⁾, 1인당 평균 배우자출산휴가의 지급액이 상한액에 근접하며, 개정안이 시행되어도 배우자 출산휴가 기간 중 최초 5일에 대해서만 고용보험기금이 지급되는 제도의 실질이 변화하지 않는다는 점에서 국가 및 지

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
			방자치단체의 직접적인 추가재정소요에 영향을 미치지 않을 것으로 예상됨 - 특히 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 부과하고, 배우자 출산휴가를 주지 않거나 유급으로 하지 않는 사업주에게는 500만원 이하의 과태료를 부과하고 있음
4	안 제19조(육아휴직)제2항	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 본문 참조
5	안 제19조의2(육아기 근로시간 단축)제4항	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 본문 참조
6	안 제39조(과태료)	—	• 미대상 - 사실혼인 경우 현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따라 사실혼 관계의 배우자도 배우자 출산휴가를 사용할 수 있으므로(여성고용정책과-3563, 2018-08-22) ⁴⁾ 추가재정소요에 영향을 미치지 않을 것으로 예상됨

2. 상세 사유

□ 개정안은 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 사용기간을 각각 연장하는 내용임

- 현행법에 따른 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 사용기간은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제2항⁵⁾ 및 제19조의2제4

1) 제76조(지급 기간 등)

- ① 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등은 다음 각 호의 휴가 기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정한다)에 해당하는 금액을 지급한다.

<생략>

- 2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 기간 중 **최초 5일**. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우에 한정한다.

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

- 3) 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.

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

- 5) 제19조(육아휴직) ② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다.

항6)에 따라 최대 12개월까지이며, 「고용보험법」 제70조7)와 제73조의28)는 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 기간에 대해 급여를 지급

- 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 평균 사용기간은 2023년 기준 각각 8.9개월과 9.3개월이므로, 개정안의 시행에 따라 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 사용기간이 확대될 경우 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 동 개정안에 포함된 제도적 변화가 동시에 발생할 것으로 예상되나, 각 제도의 변화가 유기적으로 결합하여 발생하는 행태변화를 현시점에서 합리적으로 예측하기 곤란
- 둘째, 개정안의 부칙에 따르면, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 사용하였거나 사용 중인 근로자에게도 적용하도록 규정하고 있음
 - 그러나 육아기 근로시간 단축 제도의 경우 2019년 8월 27일 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 개정 전까지 육아휴직과 선택적으로 사용할 수 있었으나, 위 개정으로 인하여 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, 개정안이 시행될 경

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

7) 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.

8) 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.

우 육아휴직과 육아기근로시간 사용에 대한 서로 다른 수준의 수요가 있을 것으로 예상되나 장래에 발생할 잠재적 수요에 대해 합리적으로 예측하기 어려움

- 셋째, 개정안에 따른 추가재정소요를 산출하기 위해서는 육아휴직 및 육아기근로시간 단축의 사용기간 연장에 따른 “추가 사용기간”에 대한 정보가 필요하나, 현시점에서 이에 대해 합리적으로 예측할 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

[참고자료]

가. 육아휴직 사용기간 확대

□ 개정안은 육아휴직의 사용기간을 연장하는 내용이므로 추가재정소요가 발생할 것으로 예상되며, 추가재정소요는 사업대상자 수에 지원단가와 지원기간을 곱하여 산출

- (사업대상자 수) 추계기간(2025~2029년) 동안 육아휴직 사업대상자 수는 최근 5년간(2019~2023년) 사용현황을 토대로 산출

[표 1] 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
남성	22,297	27,423	29,041	37,885	35,336
여성	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(2019~2023년) 증가율의 평균)을 토대로 증가한다는 가정을 토대로 산출하였으며, 최대 여성 육아휴직자의 50.0%까지 상승하는 것으로 가정

[표 2] 육아휴직 수급자 전망: 2025~2029년

(단위: 명)

구분		2025	2026	2027	2028	2029
육아휴직	남성	43,528	47,875	49,605	50,734	51,889
	여성	94,845	97,004	99,211	101,468	103,777
	합계	138,373	144,879	148,816	152,203	155,666

주: 1. 각 표의 합계는 단수조정으로 차이가 발생할 수 있음

2. 행태변화 및 제도변화 등으로 인해 본 추계에서의 추가재정소요를 상회 또는 하회할 수 있음

자료: 국회예산정책처

- 개정안에 따른 육아휴직 개정규정은 이 법 시행 당시 육아휴직을 사용하였거나 사용 중인 근로자에게도 적용하도록 규정하고 있으므로 현재의 행태변화가 유지된다는 가정을 토대로 산출
- 사용기간 연장에 따라 추가 사용하게 될 육아휴직을 예측하기 어려우므로, 기존에 육아휴직을 최대로 사용한 근로자에 한해 추가적인 수요가 있을 것이라는 가정을 토대로 2023년 기준 육아휴직을 11개월 이상을 사용한 근로자의 비중(56.8%)을 적용하여 산출

[표 3] 육아휴직 급여 수급자 전망: 2025~2029년

(단위: 명)

구분	2025	2026	2027	2028	2029
수급자 수(기준선, A)	138,373	144,879	148,816	152,203	155,666
추가재정소요 산출 대상 수급자 수 ($B=A \times 56.8\%$)	78,596	82,291	84,528	86,451	88,418

주: 행태변화 및 제도변화 등으로 인해 본 추계에서의 추가재정소요를 상회 또는 하회할 수 있음
자료: 국회예산정책처

- (지원단가) 2023년 기준 월평균 지원단가에 국회예산정책처의 명목임금상승률 전망치를 적용하여 산출
 - (1인당 지원단가) 연간 재정소요액을 지급인원으로 나누고, 이를 평균 지급기간으로 나누어 산출(2023년 기준 1인당 지원단가 약 160만원⁹⁾¹⁰⁾)
 - ※ 집행액: 1조 7,970억원(2023년 기준)
 - ※ 지급인원: 126,008명(2023년 기준)
 - ※ 지급기간: 8.9개월(2023년 기준)
 - 지원단가는 통상임금에 연동되는 특성으로 인해 장래에 발생할 사회경제적 요인에 영향을 받을 수 있으나, 본 추계에서는 추계기간 동안 1인당 지원단가가 명목임금상승률을 토대로 증가하는 것으로 가정
- (지원기간) 2023년 기준 평균 육아휴직 사용기간은 8.9개월이며, 개정안에 따라 육아휴직 등의 사용기간이 연장될 경우 수급자의 추가사용하는 기간은 추정하기 어려우므로 시나리오에 따라 구분하여 산출
 - 추계기간 동안(2025~2029년) 지급기간이 일정하게 유지되는 것으로 가정

9) 현행법에 따른 육아휴직 급여는 통상임금의 80%가 150만원을 넘는 경우에는 150만원을 지급하고 통상임금의 80%가 70만원보다 적은 경우에는 70만원을 지급하고 있으나, 최근 '6+6 부모육아휴직제' 등의 시행에 따라 1인당 평균 지원단가가 상한액을 초과

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.

- 법 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행하도록 규정하고 있는 개정안 부칙을 고려하여 2025년은 2~4분기(3/4)에 해당하는 추가재정소요 산출하며, 추가사용하게 될 육아휴직 사용기간을 시나리오별로 산출

[시나리오 I]

- 육아휴직을 활성화하려는 개정안의 제안 취지와 기존 사용자의 사용행태를 고려하여 현행 법정 육아휴직 사용기간(1년) 대비 실제 육아휴직 사용기간(8.9개월)의 비율(8.9/12)을 동 개정안이 시행될 경우 수급기간 증가분(6개월)에 적용하여 산출

[시나리오 II]

- 2019년 육아기 근로시간 단축 수급기간이 1년 확대되었을 때, 사용기간 증가 규모(2개월¹¹⁾)의 비율(2/12)을 동 개정안이 시행될 경우 따른 수급기간 증가분(6개월)에 적용하여 산출

[표 4] 육아휴직 기간 연장에 따른 추가재정소요: 2025~2029년

구분		2025	2026	2027	2028	2029	합계	연평균
시나리오 I	수급자 수(A, 명)	78,596	82,291	84,528	86,451	88,418	—	—
	월평균 지원단가(B, 백만원)	1.77	1.85	1.93	2.01	2.09	—	—
	지급기간(C, 개월)	3.3	4.5	4.5	4.5	4.5	—	—
	추가재정소요(D=A×B×C, 억원)	4,638	6,786	7,277	7,741	8,226	34,668	6,934
시나리오 II	수급자 수(A, 명)	78,596	82,291	84,528	86,451	88,418	—	—
	월평균 지원단가(B, 백만원)	1.77	1.85	1.93	2.01	2.09	—	—
	지급기간(E, 개월)	0.8	1.0	1.0	1.0	1.0	—	—
	추가재정소요(F=A×B×E, 억원)	1,042	1,525	1,635	1,739	1,848	7,791	1,558

주: 1. 위 도표는 육아휴직 제도의 변화로 인한 추가재정소요로 기준선(base-line)이 차감된 추가재정소요라는 점에 주의할 필요가 있음
 2. 각 표의 합계는 단수조정으로 차이가 발생할 수 있음
 3. 행태변화 및 제도변화 등으로 인해 본 추계에서의 추가재정소요를 상회 또는 하회할 수 있음
 4. 법 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행하도록 규정하고 있는 개정안 부칙을 고려하여 2025년은 2~4 분기에 한하여 산출
 5. 추계기간 동안 임금이 국회예산정책처 전망 명목임금상승률을 토대로 증가한다는 가정을 토대로 산출한 금액으로 향후 명목임금상승률에 따라 추가재정소요가 달라질 수 있음

자료: 국회예산정책처

11) 고용노동부, 「2024년도 예산 및 기금운용계획 사업설명자료」, 2024.

나. 육아기 근로시간 단축

- 육아기 근로시간 단축의 사용기간 연장에 따른 추가재정소요는 사업대상자 수 전망치에 지원단가 및 지원기간을 적용하여 산출
 - (사업대상자 수) 추계기간(2025~2029년) 동안 육아기 근로시간 단축 사업대상자 수는 최근 사용현황을 토대로 산출

[표 5] 육아기 근로시간 단축 수급자 수: 2019~2023년

(단위: 명)

구분	2019	2020	2021	2022	2023
육아기 근로시간 단축	5,660	14,698	16,689	19,466	23,188
남자	742	1,639	1,632	2,001	2,415
여자	4,918	13,059	15,057	17,465	20,773

자료: 고용노동부

- 육아기 근로시간 단축 수급자 수는 2019년 하반기에 이르러서야 육아휴직과 별개로 독립된 1년의 휴직을 사용할 수 있었다는 점을 고려하여 최근 4년간(2020~2023년) 육아기 근로시간 단축 증가율(16.4%)을 적용하여 산출

[표 6] 육아기 근로시간 단축 수급자 전망: 2025~2029년

(단위: 명)

구분		2025	2026	2027	2028	2029
육아기 근로시간 단축	남성	3,127	3,558	4,049	4,608	5,243
	여성	28,307	33,044	38,573	45,028	52,563
	합계	31,424	36,582	42,586	49,576	57,713

주: 1. 각 표의 합계는 단수조정으로 차이가 발생할 수 있음

2. 행태변화 및 제도변화 등으로 인해 본 추계에서의 추가재정소요를 상회 또는 하회할 수 있음

자료: 국회예산정책처

- 개정안에 따른 육아기 근로시간 단축 개정규정은 이 법 시행 당시 육아기 근로시간 단축을 사용하였거나 사용 중인 근로자에게도 적용하도록 규정하고 있으므로 현재의 행태변화가 유지된다는 가정을 토대로 산출
- 본 추계서는 사용기간 연장이라는 제도의 변화에 따라 추가사용하게 될 육아기 근로시간 단축의 지원기간을 예측하기 어려우므로, 기존에 육아기 근로시간 단축을 최대로 사용한 근로자의 경우 추가적인 수요가 있을 것이라는 가정을 토대로 2023년 기준 육아기 근로시간을 11개월 이상을 사용한 근로자의 비중(50.3%)를 적용하여 산출

[표 7] 육아기 근로시간 단축 급여 수급자 전망: 2025~2029년

(단위: 명)

구분	2025	2026	2027	2028	2029
수급자 수(기준선, A)	31,424	36,582	42,586	49,576	57,713
추가재정소요 산출 대상 수급자 수 ($B=A \times 50.3\%$)	15,811	18,406	21,427	24,944	29,038

주: 행태변화 및 제도변화 등으로 인해 본 추계에서의 추가재정소요를 상회 또는 하회할 수 있음
자료: 국회예산정책처

- **(지원단가)** 추계기간(2025~2029년) 동안 지원단가는 2023년 기준 월평균 지원단가에 국회예산정책처의 명목임금상승률 전망치를 적용하여 산출
 - (1인당 지원단가) 연간 재정소요액을 지급인원으로 나누고, 이를 평균 지급기간으로 나누어 산출(2023년 기준 1인당 지원단가 약 60만원)
 - ※ 집행액: 1,303억원(2023년 기준)
 - ※ 지급인원: 23,188명(2023년 기준)
 - ※ 지급기간: 9.3개월(2023년 기준)
 - 지원단가는 통상임금에 연동되는 특성으로 인해 장래에 발생할 사회경제적 요인에 영향을 받을 수 있으나, 본 추계에서는 추계기간 동안 1인당 지원단가가 명목임금상승률을 토대로 증가하는 것으로 가정
- **(지원기간)** 2023년 기준 평균 육아기 근로시간 단축의 사용기간은 9.3개월이며, 개정안에 따라 육아기 근로시간 단축 등의 사용기간이 연장될 경우 수급자의 추가사용하는 기간은 추정하기 어려우므로 시나리오에 따라 구분하여 산출
 - 추계기간 동안(2025~2029년) 지급기간이 일정하게 유지되는 것으로 가정
 - 법 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행하도록 규정하고 있는 개정안 부칙을 고려하여 2025년은 2~4분기(3/4)에 해당하는 추가재정소요 산출

[시나리오 I]

- 육아기 근로시간 단축을 활성화하려는 개정안의 제언 취지와 기존 사용자의 사용행태 등을 고려하여 현행 법정 육아기 근로시간 단축 사용기간(1년) 대비 현재 사용기간(9.3개월)의 비율(9.3/12)을 동 개정안이 시행될 경우 수급기간 증가분(6개월)에 적용하여 산출¹²⁾

[시나리오 II]

- 2019년 육아기 근로시간 단축 수급기간이 1년 확대되었을 경우 평균 사용기간 증

12) 육아휴직 미사용분에 대한 가산 규정은 고려하지 않음

가분(2개월¹³⁾)의 비율(2/12)을 동 개정안이 시행될 경우 수급기간 증가분(6개월)에 적용하여 산출

[표 8] 육아기 근로시간 단축 기간연장에 따른 추가재정소요: 2025~2029년

구분		2025	2026	2027	2028	2029	합계	연평균
수급자 수(A, 명)		15,811	18,406	21,427	24,944	29,038	—	—
월평균 지원단가(B, 백만원)		0.67	0.70	0.73	0.76	0.79	—	—
시나리오 I	지급기간(C, 개월)	3.5	4.7	4.7	4.7	4.7	—	—
	추가재정소요(D=A×B×C, 억원)	368	598	727	880	1,065	3,638	728
시나리오 II	지급기간(E, 개월)	0.8	1.0	1.0	1.0	1.0	—	—
	추가재정소요(F=A×B×E, 억원)	79	129	156	189	229	782	156

주: 1. 위 도표는 육아기 근로시간 단축 제도의 변화로 인한 추가재정소요로 기준선(base-line)이 차감된 추가재정소요라는 점에 주의할 필요가 있음
 2. 각 표의 합계는 단수조정으로 차이가 발생할 수 있음
 3. 행태변화 및 제도변화 등으로 인해 본 추계에서의 추가재정소요를 상회 또는 하회할 수 있음
 4. 법 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행하도록 규정하고 있는 개정안 부칙을 고려하여 2025년은 2~4 분기에 한하여 산출
 5. 추계기간 동안 임금이 국회예산정책처 전망 명목임금상승률을 토대로 증가한다는 가정을 토대로 산출한 금액으로 향후 명목임금상승률에 따라 추가재정소요가 달라질 수 있음

자료: 국회예산정책처

○ 그러나 이러한 추가재정소요는 다음의 사유로 한계가 있어 개정안에 따른 추가재정소요를 합리적으로 추계하기 곤란

- 첫째, 육아휴직의 경우 수급기간이 크게 변화한 적이 없기 때문에 참고로 사용할 만한 자료가 부재하여 육아기 근로시간 단축 제도의 변화를 토대로 산출할 수 밖에 없다는 점에서 본 추가재정소요(시나리오Ⅱ)는 모집단의 정보를 왜곡할 여지가 있음
- 둘째, 비교적 최근 시행된 육아기 근로시간 단축 제도의 경우 잠재적 수요가 있을 수 있으나 이에 대해 합리적으로 예측할 수 없으므로 개정안에 따른 추가재정소요를 추계하기 곤란
- 셋째, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 사용기간의 확대가 기존 수급기간과 비례하여 증가하지 않을 것으로 예상되나, 본 추가재정소요(시나리오Ⅰ)는 현재 사용기간에 비례하여 증가한다는 가정을 토대로 산출하였다는 점에서 한계가 있음
- 넷째, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 제도가 유기적으로 결합하여 발생하는 행태변화를 현시점에서 구체적으로 예측하기 어려움

13) 고용노동부, 「2024년도 예산 및 기금운용계획 사업설명자료」, 2024.