



제 439회 국회 (정기회)
제1차 기후에너지환경노동위원회

고용보험법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 중증질환 가족 부양 근로자 대상 가족돌봄휴직등 유급급여 신설 〉
■ 최수진의원 대표발의(의안번호 제2218253호)

2026. 9.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 이 화 실

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 중증질환 가족 부양 근로자 대상 가족돌봄휴직등 유급급여 신설	3

I. 제안경위

2026년 4월 10일 최수진위원이 대표발의한 고용보험법 일부개정법률안은 2026년 4월 13일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 근로자가 연간 최장 90일의 가족돌봄휴직 또는 연간 최장 10일의 가족돌봄휴가를 사용할 수 있도록 규정하고 있음.

그런데 우리나라가 고령화 사회로 진입하면서 고령의 중증질환자인 직계가족을 부양하고 있는 근로자에게는 가족돌봄휴가 또는 가족돌봄휴직을 더욱 많이 사용하여야 할 상황에 놓여 있을 수 있는데 해당기간이 무급이므로 사용하기에 부담이 될 수 있어 이들 근로자에게는 가족돌봄휴가 또는 가족돌봄휴직의 일정 기간을 유급으로 하여야 한다는 의견이 있음.

이에 대통령령으로 정하는 중증질환자인 직계가족을 부양하고 있는 근로자에 대하여 가족돌봄휴직 및 휴가 기간의 급여를 평균임금의 80% 수준으로 지급하도록 하고, 해당 급여를 고용보험기금을 통해 지원하도록 하여 근로자가 안정된 가정을 기반으로 일할 수 있도록 하고자 함(안 제6조제2항, 제76조의3 신설, 제77조제1항, 제116조제1항제3호).

참고사항

이 법률안은 최수진위원이 대표발의한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제18252호)의 의결을 전제로 하므로, 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

Ⅲ. 검토의견

1. 중증질환 가족 부양 근로자 대상 가족돌봄휴직등 유급급여 신설

가. 개정안의 주요내용

개정안은 대통령령으로 정하는 중증질환자인 직계가족을 부양하는 근로자가 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 사용하는 경우 평균임금의 80%에 해당하는 급여를 고용보험기금에서 지급하도록 하고, 이에 필요한 재원 충당 근거 및 부정수급 시 제재 규정을 마련하려는 것임(안 제6조제2항 등).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제6조(보험료) ① (생략)	제6조(보험료) ① (현행과 같음)
② 고용산재보험료징수법 제13조제1항제1호에 따라 징수된 고용안정·직업능력개발 사업의 보험료 및 실업급여의 보험료는 각각 그 사업에 드는 비용에 충당한다. 다만, 실업급여의 보험료는 제55조의2제1항에 따른 국민연금 보험료의 지원, 제70조제1항에 따른 육아휴직 급여의 지급, 제73조의2제1항	② ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----

에 따른 육아기 근로시간 단축
급여의 지급, 제75조·제76조
의2에 따른 출산전후휴가 급여
등 및 제77조의4·제77조의9에
따른 출산전후급여등의 지급에
드는 비용에 충당할 수 있다.

③ (생략)

<신설>

--출산전후급여등의 지급, 제7
6조의3에 따른 가족돌봄휴직등
급여의 지급-----
-----.

③ (현행과 같음)

제76조의3(가족돌봄휴직·휴가

급여) ① 고용노동부장관은
「남녀고용평등과 일·가정 양
립 지원에 관한 법률」 제22조
의2에 따른 가족돌봄휴직 또는
가족돌봄휴가(이하 “가족돌봄
휴직등”이라 한다)를 부여받은
피보험자로서 대통령령으로 정
하는 중증질환자인 직계가족을
부양하는 자가 가족돌봄휴직등
을 시작한 날 이전에 제41조에
따른 피보험 단위기간이 합산
하여 180일 이상인 피보험자에
게 가족돌봄휴직등 급여를 지
급한다.

② 제1항에 따른 가족돌봄휴직
등 급여를 지급받으려는 사람

은 가족돌봄휴직등을 시작한 날 이후 1개월부터 가족돌봄휴직등이 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청하여야 한다. 다만, 해당 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 가족돌봄휴직등 급여를 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다.

③ 피보험자가 제2항에 따라 가족돌봄휴직등 급여 지급신청을 하는 경우 가족돌봄휴직등 기간 중에 이직하거나 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 취업을 한 사실이 있는 경우에는 해당 신청서에 그 사실을 기재하여야 한다.

④ 제1항에 따른 가족돌봄휴직등 급여는 가족돌봄휴직등 시작일 당시 「근로기준법」 제2조제1항제6호에 따라 산정된 피보험자 평균임금의 100분의 80에 해당하는 금액으로 지급한다.

⑤ 그 밖에 가족돌봄휴직등 급여의 신청 및 지급에 관하여

법률 제21473호 고용보험법 일부개정법률 제77조(준용) ① <u>출산전후휴가</u> <u>급여등의 반환명령, 사실 확인,</u> <u>지급 제한 등에 관하여는 제62</u> <u>조, 제71조 및 제73조를 준용</u> <u>한다. 이 경우 제62조 중 “구직</u> <u>급여”는 “출산전후휴가 급여</u> <u>등”으로, 제71조 및 제73조 중</u> <u>“육아휴직”은 각각 “출산전후</u> <u>휴가, 유산·사산휴가, 배우자</u> <u>출산전후휴가, 난임치료휴가</u> <u>또는 배우자 유산·사산휴가”</u> <u>로 본다.</u> ② (생략) 제116조(벌칙) ① 사업주와 공모 하여 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 다음 각 호에 따른 지원금 또는 급여를 받은 자와 공모한 사업주는 각각 5년 이 하의 징역 또는 5천만원 이하 의 벌금에 처한다.	<u>필요한 사항은 고용노동부령으</u> <u>로 정한다.</u> 법률 제21473호 고용보험법 일부개정법률 제77조(준용) ① <u>출산전후휴가</u> <u>급여등 및 가족돌봄휴직등 급</u> <u>여-----</u> <u>-----</u> <u>-----.</u> ----- <u>출산전후휴가 급여등 또는 가족</u> <u>돌봄휴직등 급여”로-----</u> <u>-----출산전후휴가, 유산·사</u> <u>산휴가, 배우자 출산전후휴가,</u> <u>난임치료휴가, 배우자 유산·</u> <u>사산휴가 또는 가족돌봄휴직</u> <u>등”으로-----.</u> ② (현행과 같음) 제116조(벌칙) ① ----- ----- ----- ----- ----- -----.
---	---

1. · 2. (생략)	1. · 2. (현행과 같음)
3. 제5장에 따른 <u>육아휴직 급여, 육아기 근로시간 단축 급여 및 출산전후휴가 급여등</u>	3. ----- <u>육아휴직 급여, 육아기 근로시간 단축 급여, 출산전후휴가 급여등 및 가족돌봄휴직등 급여</u>
4. (생략)	4. (현행과 같음)
② (생략)	② (현행과 같음)

나. 검토의견

현재 우리나라는 고령화가 빠르게 진행됨에 따라 부모 등 직계가족의 질병이나 노쇠로 돌봄이 필요한 사례가 지속적으로 증가하고 있으며 가족구성원의 돌봄 부담 역시 커지고 있는 가운데, 특히 중증질환자를 장기간 돌보는 경우에는 근로자가 일정 기간 근로를 중단하거나 근로시간을 조정해야 하는 상황이 발생할 수 있으나 돌봄으로 인한 소득감소에 대한 지원은 제한적인 실정임.

한편, 현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육 등을 위하여 연간 90일의 가족돌봄휴직과 연간 10일의 가족돌봄휴가를 사용할 수 있도록 규정하고 있는데, 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가는 원칙적으로 무급으로 운영되고 있으며, 가족돌봄으로 인한 소득감소에 대해서는 별도의 급여를 지급하고 있지 않음.

또한, 「고용보험법」은 육아휴직급여, 육아기 근로시간 단축급여, 출산전후휴가급여 등 일정한 사유로 근로를 제공하지 못하는 경우에 대하여 고용보험기금에서 보험급여를 지급하도록 규정하고 있으나, 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가는 보험급여의 대상에 포함되어 있지 않음.

이에 개정안은 대통령령으로 정하는 중증질환자인 직계가족을 부양하기 위하여 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 사용하는 피보험자에게 평균임금의 80퍼센트 수준의 가족돌봄휴직등 급여를 지급하도록 함으로써, 돌봄으로 인한 경제적 부담을 완화하고 근로자의 일·가정 양립을 지원하려는 취지로 이해됨.

다만, 개정안을 심사함에 있어 다음과 같은 사항을 논의할 필요가 있음.

첫째, 고용보험제도의 목적 및 보험급여 체계와의 정합성에 관해 논의할 필요가 있음.

고용보험제도는 실업의 예방, 고용촉진 및 근로자의 직업능력 개발을 지원하는 한편, 실업이나 육아휴직 등으로 인한 소득감소를 보전함으로써 근로자의 생활안정을 도모하는 사회보험제도임.

개정안은 가족돌봄에 따른 경제적 부담을 완화하기 위하여 새로운 보험급여를 신설하려는 것으로, 가족돌봄 지원을 고용보험의 보장범위에 포함하는 것이 제도의 목적과 보험급여 체계에 부합하는지에 대한

검토가 필요할 것으로 보임. 특히 가족돌봄은 고령화에 따라 지속적으로 증가할 가능성이 있는 사회적 위험이라는 점에서, 이를 고용보험으로 보장하는 것이 적절한지 또는 일반재정을 통한 지원이 보다 적합한지에 대해서도 정책적인 논의가 필요할 것으로 보임.

둘째, 급여 신설에 따른 고용보험기금의 재정적 영향에 관해 살펴볼 필요가 있음.

개정안은 가족돌봄휴직등 급여를 고용보험기금에서 지급하도록 하고 있어 새로운 보험급여의 도입에 따른 기금 지출 증가가 예상되며, 특히 인구 고령화 심화에 따라 가족돌봄 수요가 지속적으로 증가할 가능성을 고려하면 장기적으로 상당한 재정 부담이 발생할 수 있는바, 예상되는 급여 지급 규모와 재정소요를 면밀히 분석할 필요가 있음.

또한, 최근 육아지원 3법 개정 등에 따라 고용보험기금 지출이 급격히 확대된 상황¹⁾을 고려할 때 급여 신설에 따른 재정 재정소요와 재원조달 방안에 대한 검토도 함께 이루어질 필요가 있음.

셋째, 지원대상을 중증질환자인 직계가족을 돌보는 경우로 한정하는 기준의 적정성에 관하여 살펴볼 필요가 있음.

개정안은 대통령령으로 정하는 중증질환자인 직계가족을 부양하는 경우에 한하여 가족돌봄휴직등 급여를 지급하도록 하고 있는데, 가족돌봄으로 인한 부담은 질환의 중증도뿐만 아니라 장애의 정도, 장기요

1) 육아지원 3법이 시행된 2025년(2월 시행) 모성보호육아지원 2025년도 집행액은 4.31조원으로, 2023년 2.26조원, 2024년 2.57조원 대비 크게 확대되었음.

양 필요성, 치매 여부, 회복기간 등 다양한 요인에 따라 발생할 수 있으므로, 지원대상을 중증질환자로 한정하는 기준에 관한 논의가 필요할 것으로 보임.

아울러 “중증질환자”의 구체적인 범위를 대통령령에 위임하고 있는 만큼, 급여 지급대상의 예측가능성과 제도의 실효성을 확보할 수 있도록 대상 선정기준이 합리적으로 마련될 필요가 있을 것으로 보임.

고용노동부는 가족돌봄휴직 유급 전환은 영세사업장의 인력 운용 및 영업 부담 가중, 고용보험 재정 부담 등을 고려하여 신중하게 검토할 필요가 있다는 의견을 제시하였고,

기획예산처 역시 가족돌봄휴직·휴가 기간 확대 및 유급기간 부여는 기업부담 가중, 기금고갈 우려 등 현실적 문제가 있어 현행 유연근무 지원 제도의 활용률 제고 등 일가정 양립을 위한 기업문화 확산 노력이 우선될 필요가 있다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5539