

의안번호	2201273
의 퇴 인	송옥주의원
회 답 일	2024.7.5.
추계번호	24B1428

고용보험법 일부개정법률안

【비용추계서 미첨부 사유서】

I. 재정수반요인

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
1	안 제76조(지급 기간 등)제1항제1호	제75조에 따른 출산전후휴가 급여등은 다음 각 호의 휴가 기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정한다)에 해당하는 금액을 지급함(제1항) 1. 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 기간. 다만, 「 <u>대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률</u> 」 제2조제2호에 따른 대기업(이하 “대기업”이라 한다)인 경우에는 휴가 기간 중 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)을 초과한 일수(30일을 한도로 하되, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 45일을 한도로 한다)로 한정함	의무규정
2	안 제76조(지급 기간 등)제1항제2호	제75조에 따른 출산전후휴가 급여등은 다음 각 호의 휴가 기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정한다)에 해당하는 금액을 지급함(제1항) 2. 「 <u>남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률</u> 」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 기간 중 <u>최초 15일</u> . 다만, 피보험자가 속한 사업장이 <u>대기업인 경우에는 제외함</u>	의무규정

II. 미첨부 근거 규정 및 상세 사유

1. 근거 규정

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미실시 사유)
1	안 제76조(지급 기간 등)제1항제1호	—	- 미대상 - 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생하지 않을 것으로 예상됨
2	안 제76조(지급 기간 등)제1항제2호	×	- 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당

2. 상세 사유

- 개정안은 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 배우자출산휴가의 지급대상을 현행 “우선지원대상기업”에서 “대기업을 제외한 기업”으로 변경하고, 배우자출산휴가의 지급기간을 확대하는 내용임
- (안 제76조제1항제1호) 개정안에 따라 출산전후휴가, 유산·사산휴가 및 배우자출산휴가 급여의 지급 기준이 현행 우선지원대상기업에서 대기업을 기준으로 변경될 경우 고용보험기금의 추가재정소요가 발생하지 않음
 - 현행 규정에 따른 출산전후휴가, 배우자출산휴가, 유산·사산휴가의 휴가기간 및 급여의 지급 현황은 다음과 같음

※ 출산전후휴가 및 유산·사산휴가

－ 휴가기간

ㄱ) 출산전후휴가: 90일(「근로기준법」 제74조¹⁾)

ㄴ) 유산·사산휴가: 「근로기준법」 제74조 및 「근로기준법 시행령」 제43조에 따라 임신기간에 따라 연동²⁾

－ 휴가기간 중 급여

ㄱ) 우선지원대상기업: 사용주는 최초 60일에 대해 통상임금을 지급(「근로기준법」 제74조)해야 하며, 우선지원대상기업은 출산휴가전후 휴가기간(90일) 전체에 대한 고용보험기금 지원

ㄴ) 우선지원대상기업 이외: 사용주는 최초 60일에 대해 통상임금을 지급(「근로기준법」 제74조)해야 하며, 최초 60일 이후 30일에 대해서는 고용보험기금 지원³⁾⁴⁾

1) 「근로기준법」

제74조(임산부의 보호) ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다

2) 「근로기준법」

제74조(임산부의 보호) ③ 사용자는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 유산·사산 휴가를 주어야 한다. 다만, 인공 임신중절 수술(「모자보건법」 제14조제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니하다.

3) 「근로기준법」

제74조(임산부의 보호) ④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가 중 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 유급으로 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.

4) 「고용보험법」

※ 배우자출산휴가

- 휴가기간 : 10일(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2⁵⁾)
- 휴가기간 중 급여 : 사용주는 배우자 출산휴가 10일에 대해 통상임금을 지급해야 하며, 우선지원 대상기업인 경우 최초 5일 고용보험 지원⁶⁾
- 따라서 현행 규정에 따르면, 출산휴가급여(유산·사산휴가)는 우선지원대상 기업의 경우 90일, 우선지원대상기업이 아닌 경우 최초 60일이 지난 최종 30일에 대해 고용보험기금이 지급되고 있으나, 개정안이 시행될 경우 대기업이 아닌 경우 90일, 대기업인 경우 30일에 대해 고용보험기금이 지급됨
 - 또한 배우자출산휴가 급여는 우선지원대상 기업에 한해 지급되고 있으나, 개정안이 시행될 경우 대기업인 경우를 제외하고 지급됨
- 우선지원대상기업이란 ①업종별 상시근로자 수⁷⁾가 법령에 따른 기준에 해당하는 기업, ②중소기업, ③중소기업에 해당하지 아니한지 3년이 경과하지 않은 기업을 의미함⁸⁾

제76조(지급 기간 등) ①제75조에 따른 출산전후휴가 급여등은 다음 각 호의 휴가 기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정한다)에 해당하는 금액을 지급한다.

5) 제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 "배우자 출산휴가"라 한다)를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.

6) 「고용보험법」

제76조(지급 기간 등) ①제75조에 따른 출산전후휴가 급여등은 다음 각 호의 휴가 기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정한다)에 해당하는 금액을 지급한다.

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

7) 상시근로자 수는 전년도 매월 말일 현재 사용하는 근로자 수의 합계를 전년도 조업 개월수로 나눈 수를 의미함

8) 「고용보험법 시행령」

제12조(우선지원 대상기업의 범위) ① 법 제19조제2항에서 "대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 기업"이란 산업별로 상시 사용하는 근로자수가 별표 1의 기준에 해당하는 기업(이하 "우선지원대상기업"이라 한다)을 말한다.

② 제1항에 해당하지 않는 기업으로서 「중소기업기본법」 제2조제1항 및 제3항의 기준에 해당하는 기업은 제1항에도 불구하고 우선지원대상기업으로 본다.

[표 1] 우선지원 대상기업의 상시 사용하는 근로자 기준(제12조제1항 관련)

산업분류	분류기호	상시 사용하는 근로자 수
1. 제조업[다만, 산업용 기계 및 장비 수리업(34)은 그 밖의 업종으로 본다]	C	500명 이하
2. 광업	B	300명 이하
3. 건설업	F	
4. 운수 및 창고업	H	
5. 정보통신업	J	
6. 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업[다만, 부동산 이외 임대업(76)은 그 밖의 업종으로 본다]	N	
7. 전문, 과학 및 기술 서비스업	M	
8. 보건업 및 사회복지 서비스업	Q	
9. 도매 및 소매업	G	200명 이하
10. 숙박 및 음식점업	I	
11. 금융 및 보험업	K	
12. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	R	
13. 그 밖의 업종		100명 이하

주: 업종의 구분 및 분류기호는 「통계법」 제22조에 따라 통계청장이 고시한 한국표준산업분류에 따른다.
자료: 「고용보험법 시행령」 [별표1]

- 반면, 개정안에 따른 지급대상인 대기업은 「대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률」 제2조제2호에 따라⁹⁾ 중소기업이 아닌 기업을 의미함¹⁰⁾

9) 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "중소기업"이란 「중소기업기본법」 제2조에 따른 중소기업을 말한다.
2. "대기업"이란 중소기업이 아닌 기업을 말한다.

10) 「중소기업기본법」

제2조(중소기업자의 범위) ① 중소기업을 육성하기 위한 시책(이하 "중소기업시책"이라 한다)의 대상이 되는 중소기업자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기업 또는 조합 등(이하 "중소기업"이라 한다)을 영위하는 자로 한다. 다만, 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제31조제1항에 따른 공시대상기업집단에 속하는 회사 또는 같은 법 제33조에 따라 공시대상기업집단의 소속회사로 편입·통지된 것으로 보는 회사는 제외한다.

1. 다음 각 목의 요건을 모두 갖추고 영리를 목적으로 사업을 하는 기업
 - 가. 업종별로 매출액 또는 자산총액 등이 대통령령으로 정하는 기준에 맞을 것
 - 나. 지분 소유나 출자 관계 등 소유와 경영의 실질적인 독립성이 대통령령으로 정하는 기준에 맞을 것
2. 「사회적기업 육성법」 제2조제1호에 따른 사회적기업 중에서 대통령령으로 정하는 사회적기업
3. 「협동조합 기본법」 제2조에 따른 협동조합, 협동조합연합회, 사회적협동조합, 사회적협동조합연합회, 이종(異種)협동조합연합회(이 법 제2조제1항 각 호에 따른 중소기업을 회원으로 하는 경우로 한정한다) 중 대통령령으로 정하는 자
4. 「소비자생활협동조합법」 제2조에 따른 조합, 연합회, 전국연합회 중 대통령령으로 정하는 자
5. 「중소기업협동조합법」 제3조에 따른 협동조합, 사업협동조합, 협동조합연합회 중 대통령령으로 정하는 자

- 「대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률」에 따른 대기업은 중소기업이 아닌 기업인 반면, 「고용보험법」에 따른 우선지원대상 기업은 중소기업에 포함된 업종별 상시근로자 수를 토대로 한 개념이므로, 현행 규정에 의한 고용보험기금의 지급대상(우선지원대상 기업) 보다 개정안에 따른 지급대상(대기업이 아닌 경우)이 축소되어 고용보험 기금의 추가재정소요가 발생하지 않음

※ 참고로 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률 시행령」 제38조 제3항에 따라 공정거래위원회는 매년 5월 1일까지 상호출자제한기업집단을 지정하고 있으며, 통상적인 의미의 대기업은 상호출자제한기업집단 등을 의미함

□ (안 제76조제1항제2호) 개정안에 따라 배우자출산휴가의 지급 기간이 확대될 경우 고용보험기금의 추가재정소요가 발생함

- 개정안은 송옥주의원이 대표발의한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제2201275호)에 따른 배우자출산휴가 기간(30일) 중 최초 15일에 대해 배우자출산휴가 급여를 지급하는 내용임
 - 참고로, 현행법에 따른 배우자출산휴가의 사용기간은 10일¹¹⁾로 규정되어 있으며, 「고용보험법」제76조¹²⁾에 따라 배우자출산휴가 기간 중 최초 5일에 대해 고용보험기금을 재원으로 배우자출산휴가 급여를 지급함¹³⁾
- 개정안이 시행될 경우 배우자출산휴가에 대한 고용보험의 지급기간이 확대(15일)되어 추가재정소요가 발생할 수 있으나, 관련 자료가 부재하여 사업대상자를 파악할 수 없음
 - 현행 고용보험료는 실업급여와 고안·직능보험료로 분리하여 부과되는데 이 중 고안·직능보험료율은 적용(사업 또는 사업장) 우선지원대상기업 여부 등에 따라 적용요율이 결정되고 있음
 - 따라서 고용보험 관련 자료는 보험료율에 근거하여 관리되고 있기 때문에 개정안에 따른 배우자출산휴가 급여의 지급대상인 대기업 또는 상호출자제한기업집단 등

11) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」

제18조의2 ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 "배우자 출산휴가"라 한다)를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.

12) 「고용보험법」

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 배우자출산휴가 기간 중 최초 5일. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우에 한정한다.

13) 배우자출산휴가 급여는 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우에 한하여 지급함

을 구분하여 산출할 수 없으므로 추가재정소요를 산출하기 곤란

[표 2] 고용안정·직업능력개발사업 보험료율

150명 미만 기업	150명 이상 (우선지원대상기업)	150명 이상 ~ 1,000명 미만 기업	1,000명 이상 기업, 국가·지방자치단체
0.25%	0.45%	0.65%	0.85%

자료: 고용노동부

- 이상의 논의를 통해 살펴본 바와 같이 동 개정안은 추가재정소요가 발생하지 않거나 고용보험 관련 자료의 구조적 한계 등으로 인하여 현시점에서 개정안에 따른 추가재정소요를 합리적으로 추계하는 것이 불가능하므로 개정안은 「의안의 비용추계 등에 관한 규칙」 제3조제1항제3호의 비용추계서 미첨부 사유에 해당함

Ⅲ. 부대의견

- 개정안은 총욕주의원이 대표발의한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제2201275호)의 의결을 전제로 하므로, 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임

Ⅳ. 작성자

□ 성명

국회예산정책처	분석관	과장
경제비용추계과	남 희	이유미

□ 대표연락처

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