



제 439회 국회 (정기회)
제1차 기후에너지환경노동위원회

장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안

검 토 보 고

< 장애인 근로자의 육아휴직 사용에 따른 고용부담금 감면 >
■ 김태선의원 대표발의(의안번호 제2217833호)

2026. 9.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 이 화 실

목 차

I . 제안경 위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 장애인 근로자의 육아휴직 사용에 따른 고용부담금 감면	3

I. 제안경위

2026년 3월 30일 김태선의원이 대표발의한 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안은 2026년 3월 31일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 상시 근로자 100명 이상을 고용하는 사업주가 장애인 의무고용률을 충족하지 못하는 경우, 미달 인원내 대해 장애인 고용부담금을 납부하도록 하고 있습니다.

이때 부담금 산정 기준이 되는 근로자는 월 16일 이상 임금이 지급된 근로자로 한정되어, 임금이 지급되지 않은 기간은 고용인원에서 제외되고 있습니다.

그러나 이로 인해 장애인 근로자가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 사용하는 경우, 해당 기간이 고용인원에서 제외되어 사업주의 부담금이 증가할 수 있습니다. 그 결과 사업주가 장애인 근로자의 육아휴직 사용을 기피하거나 제한하는 요인으로 작용하고, 장애인의 일·가정 양립을 저해할 우려가 있습니다.

이에 장애인 근로자의 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 사용으로 발생한 부담금에 대해서는 감면이 가능하도록 하여, 장애인 고용

확대와 일·가정 양립 지원이 함께 이루어지도록 하려는 것입니다(안 제33조제4항 및 제11항).

Ⅲ. 검토의견

1. 장애인 근로자의 육아휴직 사용에 따른 고용부담금 감면

가. 개정안의 주요내용

개정안은 장애인 고용부담금 감면 대상을 유형화하여 명시하고, 장애인 근로자의 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 사용으로 사업주에게 부담금이 발생한 경우 이를 감면할 수 있도록 하며, 관련 위임규정을 정비하려는 것임(안 제33조제4항 및 제11항).

[표] 개정안 조문대비표

현 행	개 정 안
제33조(사업주의 부담금 납부 등) ① ~ ③ (생 략) ④ 고용노동부장관은 <u>제22조의 5제1항에 따라 인증을 받은 장애인 표준사업장 또는 「장애인 복지법」 제58조제1항제3호의 장애인 직업재활시설에 도급을 주어 그 생산품을 납품받는 사업주에 대하여 부담금을 감면할 수 있다.</u> <u><신 설></u>	제33조(사업주의 부담금 납부 등) ① ~ ③ (현행과 같음) ④ ----- <u>다음 각 호의 어느 하나에 해당하는</u> ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- 1. <u>제22조의5제1항에 따라 인증을 받은 장애인 표준사업장</u>

<신 설> ⑤ ~ ⑩ (생 략) ⑪ 제4항에 <u>따른</u> <u>도급의 기준</u>, <u>그 밖에</u> 부담금 감면의 요건 · 기준 등에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.	또는 「장애인복지법」 제58조제1항제3호의 장애인 직업재활시설에 도급을 주어 그 생산품을 납품받는 사업주 2. 장애인 근로자가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직 또는 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축을 사용하여 부담금이 발생한 사업주 ⑤ ~ ⑩ (현행과 같음) ⑪ ----- <u>따른</u> ----- ----- ----- -----.
---	---

나. 검토의견

현행법은 상시 50명 이상의 근로자를 고용하는 사업주에게 대통령령으로 정하는 비율('26년 기준 민간 3.1%, 공공 3.8%) 이상에 해당하는 수의 장애인을 고용하도록 의무를 부여하면서¹⁾, 상시 100명 이상의

1) 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제28조(사업주의 장애인 고용 의무) ① 상시 50명 이상의 근로자를 고용하는 사업주(건설업에서 근로자 수를 확인하기 곤란한 경우에는 공사 실적액이 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액 이상인 사업주)는 그 근로자의 총수(건설업에서 근로자 수를 확인하기 곤란한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 공사 실적액을 근로자의 총수로 환산한다)의 100분의 5의 범위에서 대통령령으로 정하는 비율(이하 “의무고용률”이라 한다) 이상에 해당(그 수에서 소수점 이하는 버린다)하는 장애인을 고용하여야 한다.

제28조의2(공공기관 장애인 의무고용률의 특례) 제28조에도 불구하고 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관, 「지방공기업법」에 따른 지방공사·지방공단과 「지방자치단체

근로자를 고용하는 사업주 중 의무고용률에 미치지 못하는 수의 장애인을 고용하는 사업주는 매년 고용노동부장관에게 장애인 고용부담금을 납부하도록 하고 있음²⁾³⁾.

그런데, 현행 부담금 산정체계는 월 16일 이상 임금이 지급된 근로자를 기준으로 장애인 고용인원을 산정⁴⁾하고 있어 장애인 근로자가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 육아휴직

「장애인고용법 시행령」 제25조(사업주의 의무고용률) 법 제28조제1항에 따른 장애인 고용의무가 있는 사업주의 장애인 상시 근로자 의무고용률은 다음 각 호와 같다. 다만, 사업주가 법 제9조제2항제3호에 따른 장애인 직업재활시설을 직접 설치·운영하는 경우에는 이 시설의 장애인 근로자를 사업주가 고용하여야 하는 장애인 수에 포함한다.

1. 2015년 1월 1일부터 2016년 12월 31일까지: 1000분의 27
2. 2017년 1월 1일부터 2018년 12월 31일까지: 1000분의 29
3. 2019년 이후: 1000분의 31

출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」에 따른 출자기관·출연기관은 상시 고용하고 있는 근로자 수에 대하여 장애인을 다음 각 호의 구분에 해당하는 비율 이상 고용하여야 한다. 이 경우 의무고용률에 해당하는 장애인 수를 계산할 때에 소수점 이하는 버린다.

1. 2021년 1월 1일부터 2021년 12월 31일까지: 1천분의 34
2. 2022년 1월 1일부터 2023년 12월 31일까지: 1천분의 36
3. 2024년 이후: 1천분의 38

2) 「**장애인고용촉진 및 직업재활법**」 제33조(사업주의 부담금 납부 등) ① 의무고용률에 못 미치는 장애인을 고용하는 사업주(상시 100명 미만의 근로자를 고용하는 사업주는 제외한다)는 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 고용노동부장관에게 부담금을 납부하여야 한다.

② 부담금은 사업주가 의무고용률에 따라 고용하여야 할 장애인 총수에서 매월 상시 고용하고 있는 장애인 수를 뺀 수에 제3항에 따른 부담기초액을 곱한 금액의 연간 합계액으로 한다.

③ 부담기초액은 장애인을 고용하는 경우에 매월 드는 다음 각 호의 비용의 평균액을 기초로 하여 고용정책심의회 심의를 거쳐 「최저임금법」에 따라 월 단위로 환산한 최저임금액의 100분의 60 이상의 범위에서 고용노동부장관이 정하여 고시하되, 장애인 고용률(매월 상시 고용하고 있는 근로자의 총수에 대한 고용하고 있는 장애인 총수의 비율)에 따라 부담기초액의 2분의 1 이내의 범위에서 가산할 수 있다. 다만, 장애인을 상시 1명 이상 고용하지 아니한 달이 있는 경우에는 그 달에 대한 사업주의 부담기초액은 「최저임금법」에 따라 월 단위로 환산한 최저임금액으로 한다.

1. 장애인을 고용하는 경우 필요한 시설·장비의 설치, 수리에 드는 비용
2. 장애인의 적정한 고용관리를 위한 조치에 필요한 비용
3. 그 밖에 장애인을 고용하기 위하여 특별히 드는 비용 등

3) 참고로, 2025년말 기준 장애인 고용률은 전체 평균 3.27%로 전년 대비 0.06%p 상승하였으며, 고용인원은 309,846명으로 전년 대비 11,192명 증가하였음.

4) 「**장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령**」 제24조(공사 실적액의 산정 등) ③ 법 제28조제1항을 적용할 때 상시 고용하는 근로자의 수는 해당 연도의 매월 16일 이상(임금지급의 기초가 되는 날이 16일 이상인 경우를 말한다) 고용한 근로자 수의 합계를 해당 연도의 조업 개월수(조업한 날이 16일 미만인 달은 조업 개월수에서 뺀다)로 나누어 산정한다. 이 경우 「공동주택관리법」에 따른 공동주택을 관리하는 사업에는 각 사업장별로 상시 고용하는 근로자의 수를 산정한다.

을 사용하거나 육아기 근로시간을 단축하는 경우 해당 기간에는 장애인 고용인원 산정 대상에서 제외되며, 이로 인해 사업주는 실제 장애인을 고용하고 있음에도 불구하고 장애인 고용인원이 감소한 것으로 평가되어 추가적인 부담금을 납부하게 됨.

이러한 현행 산정체계는 장애인 근로자는 비장애인에 비해 노동시장 진입과 고용 유지가 상대적으로 어려운 여건에 놓여 있는 가운데, 육아휴직 등의 사용이 사업주의 추가 부담으로 이어질 경우 사업주가 장애인 근로자의 육아휴직 사용을 부담으로 인식하거나 채용 단계에서 소극적인 태도를 취하게 만들 우려가 있다는 지적이 있음.

이에 개정안은 장애인 근로자가 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 사용함으로써 발생한 장애인 고용부담금에 대하여 감면할 수 있도록 함으로써 사업주가 육아지원제도의 이용을 이유로 추가적인 부담을 지지 않도록 하려는 것으로, 장애인 근로자의 육아권 행사가 장애인 의무고용제도의 운영 과정에서 불이익으로 이어지지 않도록 하고 장애인 고용 확대 정책과 일·가정 양립 지원정책을 조화롭게 운영 하려는 취지로 이해됨.

아울러, 장애인 고용에 대한 사업주의 예측 가능성과 안정성을 높여 사업주가 보다 안정적인 계획하에 장애인 고용을 유지하고 확대하도록 유도하는 긍정적 효과가 있고, 장애인 고용 기피 현상을 완화하고 고용 촉진에 기여할 수 있을 것으로 봄.

다만, 구체적인 부담금 감면 방안으로서, 육아휴직 또는 근로시간 단축으로 부담금을 납부하게 된 사업자에게 부담금을 감면하는 방식으로 규정할지, 육아휴직 또는 근로시간 단축을 사용하는 근로자를 부담금 산정 시 상시 고용하고 있는 인원으로 볼 수 있도록 규정할지에 관해 논의할 필요도 있다고 봄.

이와 관련하여 개정안은 장애인 근로자가 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 사용하여 부담금이 발생한 사업주에 대하여 고용노동부장관이 부담금을 감면할 수 있도록 규정하고 있는바, 이는 부담금 산정 기준 자체는 현행 체계를 유지하면서 육아휴직 등으로 증가한 사업주의 부담을 사후적으로 조정하는 방식으로 볼 수 있음.

반면, 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 사용한 장애인 근로자를 부담금 산정 시 상시 고용 장애인으로 인정하는 방식은 장애인 근로자의 고용관계를 유지하고 있는 사업주의 노력을 부담금 산정에 반영한다는 점에서 제도의 취지에 보다 부합하는 측면이 있음. 다만, 현행 장애인고용부담금 제도가 실제 상시 고용하고 있는 장애인 수를 기준으로 운영되고 있다는 점에서 기존 산정기준의 변경을 수반하므로, 인정 대상 기간과 요건 등을 구체적으로 정할 필요가 있음.

이와 관련하여 고용노동부는 현재 장애인 의무고용현황 통계는 전체 상시근로자와 장애인 근로자를 대상으로 집계되는바, 육아휴직자를 상시근로자로 인정할 경우 육아휴직자와 대체자가 함께 상시근로자로

산정됨에 따라 상시근로자 과다산정 문제가 발생하고, 장애인 근로자의 휴직에 따른 공석을 장애인으로 채용할 경우에는 장애인 고용인원이 2명이 되는 상황도 발생할 수 있어 의무고용률이 실제 장애인 고용현황과 다르게 산정될 우려가 있다는 입장임.

또한, 이러한 방식은 현행 통계 산정기준과 달라져 장애인 의무고용현황에 관한 시계열적 비교·분석을 어렵게 할 수 있다는 점을 고려할 때, 육아휴직자를 상시근로자로 산정하지 않되 그로 인해 발생하거나 증가한 부담금을 감면하는 방식이 현행 부담금 산정체계의 일관성을 유지하면서도 육아휴직 등에 따른 사업주의 부담을 완화할 수 있다는 점에서 타당하다는 입장임.

한편, 개정안은 “장애인 근로자가 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 사용하여 부담금이 발생한 사업주”에 대한 감면을 규정하고 있는데, “부담금 발생”의 의미가 해당 사유로 새롭게 부담금 납부 의무가 발생한 경우뿐만 아니라, 기존 부담금 납부 사업자의 부담금액이 증가한 경우까지 포함하는 것을 보다 명확히 드러나게 하기 위해서 “장애인 근로자가 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 사용함에 따라 부담금 납부 의무가 발생하거나 부담금액이 증가한 사업주”로 규정하는 방안도 논의할 수 있다고 봄.

마지막으로, 부담금 감면 대상을 확대할 경우 장애인 고용부담금 수입⁵⁾이 감소하여 장애인고용기금의 재원에 영향을 미칠 가능성이 있으

5) 참고로, 2025년 장애인 고용부담금 수입은 약 8,862억원임.

으므로, 감면 규모와 대상자 수에 대한 충분한 재정 추계가 선행될 필요
요가 있음.

고용노동부는 장애인의 일·가정 양립을 도모하기 위한 개정안에 동
감하며, 이견이 없다는 의견을 제시하였음.

문 의 처
02)6788-5539