제418회국회(정기회)
제1차 정무위원회

국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 일부개정법률안
독립유공자예우에 관한 법률 일부개정법률안
보훈보상대상자 지원에 관한 법률 일부개정법률안
고엽제후유의증 등 환자지원 및 단체설립에 관한 법률 일부개정법률안
5·18민주유공자예우 및 단체설립에 관한 법률 일부개정법률안
특수임무유공자 예우 및 단체설립에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈보훈대상자 취업지원 활성화 등〉

▣ 정부 제출

(의안번호 제2202042, 2202043, 2202044, 2202045, 2202046, 2202047호)

2024. 9.

정 무 위 원 회

전 문 위 원 최 기 도

목 차

Ⅰ. 제안경위, 제안이유 및 주요내용 ····· 1

1. 국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 일부개정법률안 ····· 1

2. 독립유공자예우에 관한 법률 일부개정법률안 ····· 2

3. 보훈보상대상자 지원에 관한 법률 일부개정법률안 ····· 3

4. 고엽제후유의증 등 환자지원 및 단체설립에 관한 법률 일부개정법률안 ····· 4

5. 5·18민주유공자예우 및 단체설립에 관한 법률 일부개정법률안 ····· 5

6. 특수임무유공자 예우 및 단체설립에 관한 법률 일부개정법률안 ····· 6

Ⅱ. 검토의견 ····· 7

※ 참고자료 ····· 55

Ⅰ. 제안경위, 제안이유 및 주요내용

1. 국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 일부개정법률안

가. 제안경위

1) 제출자 : 정부

2) 제출일 : 2024. 7. 22.

3) 회부일 : 2024. 7. 23.

나. 제안이유 및 주요내용

국가유공자 등 취업지원 대상자에 대한 고용을 모범적으로 수행하고 있는 공·사기업체 및 공·사단체를 ‘고용 우수 취업지원 실시기관’으로 선정하여 국가 등이 공사 등의 계약을 체결할 때 이를 우대할 수 있도록 하고, 국가보훈부장관이 채용·우선고용의무 이행 실태를 매년 국무회의에 보고하도록 하며, 채용·우선고용의무를 현저히 이행하지 아니한 기관의 명단을 공표할 수 있도록 하는 등 국가유공자와 그 가족 및 유족에 대한 취업 지원을 활성화하려는 것임.

2. 독립유공자예우에 관한 법률 일부개정법률안

가. 제안경위

1) 제출자 : 정부

2) 제출일 : 2024. 7. 22.

3) 회부일 : 2024. 7. 23.

나. 제안이유 및 주요내용

독립유공자 등에 대한 고용을 모범적으로 수행하고 있는 공·사기업체 및 공·사단체를 ‘고용 우수 취업지원 실시기관’으로 선정하여 국가 등이 공사 등의 계약을 체결할 때 이를 우대할 수 있도록 하고, 국가보훈부장관이 채용·우선고용의무 이행 실태를 매년 국무회의에 보고하도록 하며, 채용·우선고용의무를 현저히 이행하지 아니한 기관의 명단을 공표할 수 있도록 하는 등 독립유공자, 그 유족 또는 가족에 대한 취업 지원을 활성화하려는 것임.

참고사항

이 법률안은 이 법률안과 함께 제출되는 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제2042호)의 의결을 전제로 하므로, 해당 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

3. 보훈보상대상자 지원에 관한 법률 일부개정법률안

가. 제안경위

1) 제출자 : 정부

2) 제출일 : 2024. 7. 22.

3) 회부일 : 2024. 7. 23.

나. 제안이유 및 주요내용

보훈보상대상자 등 취업지원 대상자에 대한 고용을 모범적으로 수행하고 있는 공·사기업체 및 공·사단체를 ‘고용 우수 취업지원 실시기관’으로 선정하여 국가 등이 공사 등의 계약을 체결할 때 이를 우대할 수 있도록 하고, 국가보훈부장관이 채용·우선고용의무 이행 실태를 매년 국무회의에 보고하도록 하며, 채용·우선고용의무를 현저히 이행하지 아니한 기관의 명단을 공표할 수 있도록 하는 등 보훈보상대상자와 그 배우자에 대한 취업 지원을 활성화하려는 것임.

4. 고엽제후유의증 등 환자지원 및 단체설립에 관한 법률 일부개정법률안

가. 제안경위

1) 제출자 : 정부

2) 제출일 : 2024. 7. 22.

3) 회부일 : 2024. 7. 23.

나. 제안이유 및 주요내용

고엽제후유의증환자 등에 대한 고용을 모범적으로 수행하고 있는 공·사기업체 및 공·사단체를 '고용 우수 취업지원 실시기관'으로 선정하여 국가 등이 공사 등의 계약을 체결할 때 이를 우대할 수 있도록 하고, 국가보훈부장관이 채용·우선고용의무 이행 실태를 매년 국무회의에 보고하도록 하며, 채용·우선고용의무를 현저히 이행하지 아니한 기관의 명단을 공표할 수 있도록 하는 등 고엽제후유의증환자 및 그 가족 또는 유족에 대한 취업 지원을 활성화하려는 것임.

참고사항

이 법률안은 이 법률안과 함께 제출되는 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제2042호)의 의결을 전제로 하므로, 해당 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

5.5·18민주유공자예우 및 단체설립에 관한 법률 일부개정법률안

가. 제안경위

1) 제출자 : 정부

2) 제출일 : 2024. 7. 22.

3) 회부일 : 2024. 7. 23.

나. 제안이유 및 주요내용

5·18민주유공자 등 취업지원 대상자에 대한 고용을 모범적으로 수행하고 있는 공·사기업체 및 공·사단체를 '고용 우수 취업지원 실시기관'으로 선정하여 국가 등이 공사 등의 계약을 체결할 때 이를 우대할 수 있도록 하고, 국가보훈부장관이 채용·우선고용의무 이행 실태를 매년 국무회의에 보고하도록 하며, 채용·우선고용의무를 현저히 이행하지 아니한 기관의 명단을 공표할 수 있도록 하는 등 5·18민주유공자와 그 가족 및 유족에 대한 취업 지원을 활성화하려는 것임.

6. 특수임무유공자 예우 및 단체설립에 관한 법률 일부개정법률안

가. 제안경위

1) 제출자 : 정부

2) 제출일 : 2024. 7. 22.

3) 회부일 : 2024. 7. 23.

나. 제안이유 및 주요내용

특수임무유공자 등 취업지원 대상자에 대한 고용을 모범적으로 수행하고 있는 공·사기업체 및 공·사단체를 ‘고용 우수 취업지원 실시기관’으로 선정하여 국가 등이 공사 등의 계약을 체결할 때 이를 우대할 수 있도록 하고, 국가보훈부장관이 채용·우선고용의무 이행 실태를 매년 국무회의에 보고하도록 하며, 채용·우선고용의무를 현저히 이행하지 아니한 기관의 명단을 공표할 수 있도록 하는 등 특수임무유공자와 그 가족 및 유족에 대한 취업 지원을 활성화하려는 것임.

Ⅱ. 검토의견

□ 6건의 개정안(「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 일부개정법률안」, 「독립유공자예우에 관한 법률 일부개정법률안」, 「보훈보상대상자 지원에 관한 법률 일부개정법률안」, 「고엽제후유의증 등 환자지원 및 단체설립에 관한 법률 일부개정법률안」, 「5·18민주유공자 예우 및 단체설립에 관한 법률 일부개정법률안」, 「특수임무유공자 예우 및 단체설립에 관한 법률 일부개정법률안」)은 보훈대상자에 대한 취업지원 활성화를 위해 의무고용 우수기관 선정 및 공사 등의 계약 체결 시 우대, 의무고용 이행 실태 국무회의 보고, 의무고용비율에 현저히 미달하는 기관 명단 공표 등의 근거를 마련하려는 것임.

국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 일부개정법률안	
현 행	개 정 안
제30조(취업지원 실시기관) 취업지원을 실시할 취업지원 실시기관은 다음과 같다. 1. ~ 3. (생 략)	제30조(취업지원 실시기관) ---------- 취업지원 실시기관(이하 “취업지원실시기관”이라 한다)은 다음 각 호와 ---. 1. ~ 3. (현행과 같음)
제31조(채용시험의 가점 등) ① 취업지원 실시기관이 그 직원을 채용하기 위하여 채용시험을 실시하는 경우에는 그 채용시험에 응시한 취업지원 대상자의 점수에 다음 각 호의 구분에 따라 가점(加點)하	제31조(채용시험의 가점 등) ① 취업지원실시기관----------

여야 한다.	-----.
1.·2. (생 략)	1.·2. (현행과 같음)
② ~ ⑤ (생 략)	② ~ ⑤ (현행과 같음)
제32조(국가기관등의 채용 의무) ① 제30조제1호에 해당하는 취업지원 실시기관으로서 기관장이 대통령령으로 정하는 일반직공무원과 일반군무원(이하 “일반직공무원등”이라 한다)의 임용권을 가지고 있고 일반직공무원등의 정원이 5명 이상인 기관(이하 “국가기관등”이라 한다)은 일반직공무원등의 정원에 대하여 대통령령으로 정하는 채용비율(이하 “채용비율”이라 한다) 이상으로 취업지원 대상자를 일반직공무원등으로 채용하여야 한다. 이 경우 일반직공무원등의 정원은 그 일반직공무원등에 대한 임용권을 가지는 국가기관등에 포함된 것으로 본다.	제32조(국가기관등의 채용 의무) ① ---------- 취업지원 실시기관---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ----. ---------- ---------- ---------- ----------.
② ~ ④ (생 략)	② ~ ④ (현행과 같음)
제33조의2(기업체 등의 우선고용 의무 등) ① 제30조제2호에 해당하는 취업지원 실시기관은 전체 고용인원의 3퍼센트 이상 8퍼센트 이하의 범위에서 대통령령으로 정하는 대상업체별 고용비율 이상으로 취업지원 대상자를 우선하여 고용하	제33조의2(기업체 등의 우선고용 의무 등) ① ---------- - 취업지원실시기관---------- ---------- ---------- ---------- ----------

여야 한다.	----------.
② 국가보훈부장관은 제1항에도 불구하고 취업지원 대상자가 그 능력에 상응한 직종에 취업할 수 있도록 하기 위하여 필요하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 다음 각 호의 취업지원 실시기관에 대하여 제1항에 따른 고용비율을 9퍼센트까지 확대할 수 있다.	② ---------- --- 상응하는 ---------- --- 취업지원실시기관-------- ----------.
1. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조부터 제6조까지의 규정에 따라 지정·고시된 공공기관	1. ---------- -------- 지정·고시된 공공기관(이하 제33조의4에서 “공공기관”이라 한다)
2. (생 략)	2. (현행과 같음)
3. 그 밖에 제30조제2호에 해당하는 취업지원 실시기관으로 대통령령으로 정하는 기업체 또는 단체	3. ---------- 취업지원실시기관---------- ----------
③ 제30조제3호에 해당하는 취업지원 실시기관 중 교원을 제외한 교직원의 정원이 5명 이상인 사립학교는 교원을 제외한 고용인원의 10퍼센트 이상으로 취업지원 대상자를 우선하여 고용하여야 한다.	③ ---------- 취업지원실시기관 ---------- ----------.
제33조의3(업체등의 신고) ① 제30조제2호 및 제3호에 해당하는 취업지원 실시기관(이하 “업체등”이라	제33조의3(업체등의 신고) ① ---------- 취업지원실시기관----------

한다)은 대통령령으로 정하는 바에 따라 사업의 종류, 고용직종, 고용인원, 고용기준, 그 밖에 고용에 관한 사항을 국가보훈부장관에게 신고하여야 한다.	---------- ---------- ---------- ---------- ----------.
②·③ (생 략)	②·③ (현행과 같음)
<신 설>	제33조의4(고용 우수 취업지원실시기관의 선정 등) ① 국가보훈부장관은 제30조제2호에 해당하는 취업지원실시기관 중 취업지원 대상자의 고용에 모범이 되는 공·사기업체 또는 공·사단체를 고용우수 취업지원실시기관(이하 “우수취업지원기관”이라 한다)으로 선정할 수 있다. ② 국가, 지방자치단체 및 공공기관의 장은 공사·물품·용역 등의 계약을 체결하는 경우에는 우수취업지원기관을 우대할 수 있다. ③ 국가보훈부장관은 우수취업지원기관을 우대하기 위하여 관계기관에 협조를 요청할 수 있다. ④ 국가보훈부장관은 우수취업지원기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제1항에 따른 선정을 취소할 수 있다. 다만, 제1호에 해당하는 경우에는 선정을 취소하여야 한다.

	1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 선정된 경우 2. 우수취업지원기관 선정 기준 중 대통령령으로 정하는 사항에 맞지 아니하게 된 경우 ⑤ 국가보훈부장관은 제4항에 따라 우수취업지원기관 선정을 취소하려면 청문을 하여야 한다. ⑥ 제1항에 따른 우수취업지원기관 선정의 유효기간은 선정을 받은 날부터 3년 이내의 범위에서 대통령령으로 정한다. ⑦ 제1항에 따른 우수취업지원기관의 선정 기준·방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
<신 설>	제33조의5(의무 이행 실태의 보고 및 명단 공표) ① 국가보훈부장관은 제32조 및 제33조의2에 따른 취업지원실시기관의 취업지원 대상자 채용 및 우선고용 의무(이하 “채용·우선고용의무”라 한다) 이행 실태를 매년 국무회의에 보고하여야 한다. ② 국가보훈부장관은 정당한 사유 없이 채용·우선고용의무를 위반하여 취업지원 대상자 채용비율 또는 우선고용비율이 각각 제32조제1항 전단에 따른 채용비

	율 또는 제33조의2에 따른 우선고용비율에 현저히 미달하는 취업지원실시기관에 대해서는 그 의무 위반 정도 등 대통령령으로 정하는 기준을 고려하여 명단을 공표할 수 있다. ③ 제2항에 따른 공표 방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
제36조(차별대우 금지) ① 취업지원실시기관은 이 법에 따른 취업자(신규로 채용된 자를 포함한다. 이하 같다)에 대하여 직급의 부여·보직(補職)·승진·승급(昇給) 등 모든 처우에서 채용의무에 따라 채용한 것을 사유로 다른 직원보다 불리한 대우를 하여서는 아니 된다. ② 국가보훈부장관은 취업지원 실시기관이 제1항을 위반하여 이 법에 따른 취업자에게 차별대우를 한 것으로 인정되면 그 시정을 요구할 수 있다. ③ 제2항에 따라 시정을 요구받은 취업지원 실시기관은 이에 따른 시정조치를 하여야 하며 그 결과를 국가보훈부장관에게 통보하여야 한다.	제36조(차별대우 금지) ① 취업지원실시기관----------. ② ---------- 취업지원실시기관----------. ③ ---------- 취업지원실시기관----------.

제37조(취업사실 등의 통보) 취업지원 실시기관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 내용을 국가보훈부장관에게 통보하여야 한다.	제37조(취업사실 등의 통보) 취업지원실시기관---------- ---------- ----------.
1.·2. (생 략)	1.·2. (현행과 같음)
제37조의2(채용 또는 고용인원의 산정) ① (생 략)	제37조의2(채용 또는 고용인원의 산정) ① (현행과 같음)
② 제31조 또는 제32조제2항에 따라 일반직공무원등으로 채용되거나 제31조·제33조의2 또는 제34조에 따라 고용(교원으로 고용된 경우는 제외한다)된 취업지원 대상자가 취업지원대상에서 제외되었다 하더라도 그가 계속 취업 중이면 그 취업지원 실시기관의 채용비율이나 고용비율로 산정된 인원에 그를 포함시켜야 한다.	② ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---- 취업지원실시기관------- ---------- ----------.
③ 취업지원 대상자가 제31조, 제32조, 제33조의2 또는 제34조에 따른 취업지원 외의 방법으로 채용되거나 고용된 경우 그 취업지원 대상자는 취업지원 실시기관의 채용비율이나 고용비율로 산정된 인원에 포함되지 아니한다.	③ ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ----- 취업지원실시기관------ ---------- ----------.
④ 제32조제1항, 제33조의2 및 이조 제2항에 따라 채용 또는 고용인원을 산정하는 경우 제29조제1항제1호에 해당하는 취업지원 대	<삭 제>

상자로서 1급·2급·3급·4급 또는 5급의 상이등급을 판정받은 사람에 대한 채용 또는 고용은 그 인원의 2배에 해당하는 인원의 채용 또는 고용으로 본다.	
법률 제20279호 국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 일부개정법률	법률 제20279호 국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 일부개정법률
제77조(자료의 제공 요청 등) ① 국가보훈부장관은 다음 각 호의 사무를 수행하기 위하여 주민등록정보, 가족관계등록사항, 재외국민등록사항, 군복무에 관한 자료, 국세·지방세에 관한 자료, 소득·재산에 관한 자료, 국민연금·건강보험 등 각종 연금·보험에 관한 자료, 생계급여·의료급여 수급에 관한 자료, 출입국 정보 등을 관계 기관의 장에게 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 관계 기관의 장은 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.	제77조(자료의 제공 요청 등) ① ----------. ----------.
1. ~ 5. (생 략)	1. ~ 5. (현행과 같음)
6. 제33조제2항 및 제33조의3제2항에 따른 취업지원 실시기관에 대한 채용 또는 고용 실태 확인	6. ---------- 취업지원실시기관에 대한 취업지원 대상자의 ----------
<신 설>	6의2. 제37조에 따른 취업지원실시기관의 통보 내용에 관한 확인
6의2. (생 략)	6의3. (현행 제6호의2와 같음)

7. ~ 14. (생 략)	7. ~ 14. (현행과 같음)
② ~ ④ (생 략)	② ~ ④ (현행과 같음)
독립유공자예우에 관한 법률 일부개정법률안	
현 행	**개 정 안**
제16조(취업지원) ① ~ ③ (생 략)	제16조(취업지원) ① ~ ③ (현행과 같음)
④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 취업지원을 할 때 이 법에 특별한 규정이 있는 것을 제외하고는 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제29조제3항, 제30조, 제31조제2항부터 제5항까지, 제31조의2, 제32조, 제33조, 제33조의2, 제33조의3, 제34조, 제34조의2, 제35조의2, 제36조, 제37조, 제37조의2제1항부터 제3항까지, 제38조제2항·제3항 및 제39조를 준용한다. 다만, 같은 법 제32조 및 제34조에 따른 취업지원을 하는 경우에는 독립유공자 가구당 3명(취업지원 대상자 중 독립유공자와 그 배우자는 3명에 포함하지 아니한다)에게만 취업지원을 한다.	④ ---------- ---------- ---------- -- 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제29조제3항, 제30조, 제31조제2항부터 제5항까지, 제31조의2, 제32조, 제33조, 제33조의2부터 제33조의5까지------ ---------- - 제37조의2---------- ---------- --------. ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ----------.
법률 제20280호 독립유공자예우에 관한 법률 일부개정법률	법률 제20280호 독립유공자예우에 관한 법률 일부개정법률
제39조의2(자료의 제공 요청 등) ① 국가보훈부장관은 다음 각 호의	제39조의2(자료의 제공 요청 등) ① ----------

사무를 수행하기 위하여 주민등록정보, 가족관계등록사항, 재외국민등록사항, 군복무에 관한 자료, 국세·지방세에 관한 자료, 소득·재산에 관한 자료, 국민연금·건강보험 등 각종 연금·보험에 관한 자료, 생계급여·의료급여 수급에 관한 자료, 출입국 정보 등을 관계 기관의 장에게 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 관계 기관의 장은 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.	---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- -. ---------- ---------- ----------.
1. ~ 5. (생 략)	1. ~ 5. (현행과 같음)
	6. 제16조제4항 본문에서 준용하는 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제33조제2항, 제33조의3제2항 및 제37조에 따른 취업지원실시기관에 대한 취업지원 대상자의 채용 또는 고용 실태 확인 및 취업지원실시기관의 통보 내용 확인에 관한 사무
6. 제16조제4항 전단에 따른 취업지원 실시기관에 대한 채용 또는 고용 실태 확인	
7. ~ 12. (생 략)	7. ~ 12. (현행과 같음)
② ~ ④ (생 략)	② ~ ④ (현행과 같음)

보훈보상대상자 지원에 관한 법률 일부개정법률안

현 행	개 정 안
제34조(취업지원 실시기관) 취업지원 실시기관은 다음 각 호와 같다.	제34조(취업지원 실시기관) 취업지원 실시기관(이하 “취업지원실시

	기관"이라 한다)----------.
1. ~ 3. (생 략)	1. ~ 3. (현행과 같음)
제35조(채용시험의 가점 등) ① 취업지원 실시기관이 그 직원을 채용하기 위하여 채용시험을 실시하는 경우에는 그 채용시험에 응시한 취업지원 대상자의 점수에 다음 각 호의 구분에 따라 가점(加點)하여야 한다.	제35조(채용시험의 가점 등) ① 취업지원실시기관---------- ---------- ---------- ---------- ---------- -----.
1.·2. (생 략)	1.·2. (현행과 같음)
② ~ ⑤ (생 략)	② ~ ⑤ (현행과 같음)
제37조(국가기관등의 채용 의무) ① 제34조제1호에 해당하는 취업지원 실시기관으로서 기관장이 대통령령으로 정하는 일반직공무원과 일반군무원(이하 "일반직공무원등"이라 한다)의 임용권을 가지고 있고 일반직공무원등의 정원이 5명 이상인 기관(이하 "국가기관등"이라 한다)은 일반직공무원등의 정원에 대하여 대통령령으로 정하는 채용비율(이하 "채용비율"이라 한다) 이상으로 취업지원 대상자를 일반직공무원등으로 채용하여야 한다. 이 경우 일반직공무원등의 정원은 그 일반직공무원등에 대한 임용권을 가지는 국가기관등에 포함된 것으로 본다.	제37조(국가기관등의 채용 의무) ① ---------- 취업지원실시기관---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ------. ---------- ---------- ---------- ----------.

② ~ ④ (생 략)	② ~ ④ (현행과 같음)
제39조(기업체 등의 우선고용 의무 등) ① 제34조제2호에 해당하는 취업지원 실시기관은 전체 고용인원의 3퍼센트 이상 8퍼센트 이하의 범위에서 대통령령으로 정하는 대상업체별 고용비율 이상으로 취업지원 대상자를 우선하여 고용하여야 한다.	제39조(기업체 등의 우선고용 의무 등) ① ----------취업지원실시기관----------.
② 국가보훈부장관은 제1항에도 불구하고 취업지원 대상자가 그 능력에 상응한 직종에 취업할 수 있도록 하기 위하여 필요하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 다음 각 호의 취업지원 실시기관에 대하여 제1항에 따른 고용비율을 9퍼센트까지 확대할 수 있다.	② ---------- 상응하는 ---------- ---------- 취업지원실시기관----------.
1. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조부터 제6조까지의 규정에 따라 지정·고시된 공공기관	1. ---------- 지정·고시된 공공기관(이하 제40조의2에서 “공공기관”이라 한다)
2. (생 략)	2. (현행과 같음)
3. 그 밖에 제34조제2호에 해당하는 취업지원 실시기관으로서 대통령령으로 정하는 기업체 또는 단체	3. ----------취업지원실시기관----------
③ 제34조제3호에 해당하는 취업	③ ---------- 취업지

지원 실시기관 중 교원을 제외한 교직원의 정원이 5명 이상인 사립학교는 교원을 제외한 고용인원의 10퍼센트 이상으로 취업지원 대상자를 우선하여 고용하여야 한다.	원실시기관 ---------- ---------- ---------- ---------- ----------.
제40조(업체등의 신고) ① 제34조제2호 및 제3호에 해당하는 취업지원실시기관(이하 “업체등”이라 한다)은 대통령령으로 정하는 바에 따라 사업의 종류, 고용직종, 고용인원, 고용기준, 그 밖에 고용에 관한 사항을 국가보훈부장관에게 신고하여야 한다.	제40조(업체등의 신고) ① ---------- ---------- 취업지원실시기관---------- ---------- ---------- ---------- ----------.
②·③ (생 략)	②·③ (현행과 같음)
<신 설>	제40조의2(고용 우수 취업지원실시기관의 선정 등) ① 국가보훈부장관은 제34조제2호에 해당하는 취업지원실시기관 중 취업지원 대상자의 고용에 모범이 되는 공·사기업체 또는 공·사단체를 고용우수 취업지원실시기관(이하 “우수취업지원기관”이라 한다)으로 선정할 수 있다. ② 국가, 지방자치단체 및 공공기관의 장은 공사·물품·용역 등의 계약을 체결하는 경우에는 우수취업지원기관을 우대할 수 있다. ③ 국가보훈부장관은 우수취업지

	원기관을 우대하기 위하여 관계 기관에 협조를 요청할 수 있다. ④ 국가보훈부장관은 우수취업지원기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제1항에 따른 선정을 취소할 수 있다. 다만, 제1호에 해당하는 경우에는 선정을 취소하여야 한다. 1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 선정된 경우 2. 우수취업지원기관 선정 기준 중 대통령령으로 정하는 사항에 맞지 아니하게 된 경우 ⑤ 국가보훈부장관은 제4항에 따라 우수취업지원기관 선정을 취소하려면 청문을 하여야 한다. ⑥ 제1항에 따른 우수취업지원기관 선정의 유효기간은 선정을 받은 날부터 3년 이내의 범위에서 대통령령으로 정한다. ⑦ 제1항에 따른 우수취업지원기관의 선정 기준·방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
<신 설>	제40조의3(의무 이행 실태의 보고 및 명단 공표) ① 국가보훈부장관은 제37조 및 제39조에 따른 취업지원실시기관의 취업지원 대상자 채용 및 우선고용 의무(이하 “채

	용·우선고용의무"라 한다) 이행 실태를 매년 국무회의에 보고하여야 한다. ② 국가보훈부장관은 정당한 사유 없이 채용·우선고용의무를 위반하여 취업지원 대상자 채용비율 또는 우선고용비율이 각각 제37조제1항 전단에 따른 채용비율 또는 제39조에 따른 우선고용비율에 현저히 미달하는 취업지원실시기관에 대해서는 그 의무 위반 정도 등 대통령령으로 정하는 기준을 고려하여 명단을 공표할 수 있다. ③ 제2항에 따른 공표 방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
제45조(차별대우 금지) ① 취업지원실시기관은 이 법에 따른 취업자(신규로 채용된 사람을 포함한다. 이하 같다)에 대하여 직급의 부여·보직(補職)·승진·승급(昇給) 등 모든 처우에서 채용의무에 따라 채용한 것을 사유로 다른 직원보다 불리한 대우를 하여서는 아니 된다. ② 국가보훈부장관은 취업지원 실시기관이 제1항을 위반하여 이 법	제45조(차별대우 금지) ① 취업지원실시기관---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ------. ② ---------- 취업지원실시기관----------

에 따른 취업자에게 차별대우를 한 것으로 인정되면 그 시정을 요구할 수 있다.	---------- ---------- ---------.
③ 제2항에 따라 시정을 요구받은 취업지원 실시기관은 이에 따른 시정조치를 하여야 하며 그 결과를 국가보훈부장관에게 통보하여야 한다.	③ ---------- 취업지원실시기관---------- ---------- ---------- ----.
제46조(취업사실 등의 통보) 취업지원 실시기관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 내용을 국가보훈부장관에게 통보하여야 한다.	제46조(취업사실 등의 통보) 취업지원실시기관---------- ---------- ----------.
1.·2. (생 략)	1.·2. (현행과 같음)
제47조(채용 또는 고용 인원의 산정) ① (생 략)	제47조(채용 또는 고용 인원의 산정) ① (현행과 같음)
② 제35조 또는 제37조제2항에 따라 일반직공무원등으로 채용되거나 제35조, 제39조 또는 제41조에 따라 고용(교원으로 고용된 경우는 제외한다)된 취업지원 대상자가 취업지원 대상에서 제외되었다 하더라도 그가 계속 취업 중이면 그 취업지원 실시기관의 채용비율이나 고용비율로 산정된 인원에 그를 포함시켜야 한다.	② ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- - 취업지원실시기관---------- ---------- ----------.
③ 취업지원 대상자가 제35조, 제37조, 제39조 또는 제41조에 따른 취업지원 외의 방법으로 채용되거	③ ---------- ---------- ----------

나 고용된 경우 그 취업지원 대상자는 취업지원 실시기관의 채용비율이나 고용비율로 산정된 인원에 포함되지 아니한다.	---------- ---- 취업지원실시기관------- ---------- ----------.
④ 제37조제1항, 제39조 및 이 조 제2항에 따라 채용 또는 고용 인원을 산정하는 경우 제33조제1항제1호에 해당하는 취업지원 대상자로서 1급·2급·3급·4급 또는 5급의 상이등급을 판정받은 사람에 대한 채용 또는 고용은 그 인원의 2배에 해당하는 인원의 채용 또는 고용으로 본다.	<삭 제>
법률 제20281호 보훈보상대상자 지원에 관한 법률 일부개정법률	법률 제20281호 보훈보상대상자 지원에 관한 법률 일부개정법률
제70조(자료의 제공 요청 등) ① 국가보훈부장관은 다음 각 호의 사무를 수행하기 위하여 주민등록정보, 가족관계등록사항, 재외국민등록사항, 군복무에 관한 자료, 국세·지방세에 관한 자료, 소득·재산에 관한 자료, 국민연금·건강보험 등 각종 연금·보험에 관한 자료, 생계급여·의료급여 수급에 관한 자료, 출입국 정보 등을 관계 기관의 장에게 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 관계 기관의 장은 정당한 사유가 없으면 그 요청에	제70조(자료의 제공 요청 등) ① ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ----------. ---- ---------- ----------

따라야 한다.	---------.
1. ~ 5. (생 략)	1. ~ 5. (현행과 같음)
6. 제38조제2항 및 제40조제2항에 따른 취업지원 실시기관에 대한 채용 또는 고용 실태 확인	6. ---------- 취업지원실시기관에 대한 취업지원 대상자의 ------
<신 설>	6의2. 제46조에 따른 취업지원실시기관의 통보 내용에 관한 확인
7. ~ 13. (생 략)	7. ~ 13. (현행과 같음)
② ~ ④ (생 략)	② ~ ④ (현행과 같음)

고엽제후유의증 등 환자지원 및 단체설립에 관한 법률 일부개정법률안

현 행	개 정 안
제7조의9(취업지원) ①·② (생 략)	제7조의9(취업지원) ①·② (현행과 같음)
③ 취업지원 대상자에 대한 취업지원의 내용 및 방법 등에 관하여는 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제29조제2항·제3항, 제30조, 제31조제2항부터 제5항까지, 제31조의2, 제32조, 제33조, 제33조의2, 제33조의3, 제34조, 제34조의2, 제35조, 제35조의2, 제36조, 제37조, 제37조의2, 제38조 및 제39조를 준용한다. 이 경우 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제37조의2제4항 중 “제29조제1항제1호에 해당하는 취업지원 대상자로서 1급·2급·3급·4	③ ---------- 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제29조제2항·제3항, 제30조, 제31조제2항부터 제5항까지, 제31조의2, 제32조, 제33조, 제33조의2부터 제33조의5까지 ----------. <후단 삭제>

급 또는 5급의 상이등급을 판정받은 사람”은 “대통령령으로 정하는 장애등급 이상으로 판정받은 고엽제후유의증환자”로 본다.	
법률 제20277호 고엽제후유의증 등 환자지원 및 단체설립에 관한 법률 일부개정법률	법률 제20277호 고엽제후유의증 등 환자지원 및 단체설립에 관한 법률 일부개정법률
제31조(자료의 제공 요청 등) ① 국가보훈부장관은 다음 각 호의 사무를 수행하기 위하여 주민등록정보, 가족관계등록사항, 재외국민등록사항, 군복무에 관한 자료, 국세·지방세에 관한 자료, 소득·재산에 관한 자료, 국민연금·건강보험 등 각종 연금·보험에 관한 자료, 생계급여·의료급여 수급에 관한 자료, 출입국 정보, 사망원인통계 자료 등을 관계 기관의 장에게 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 관계 기관의 장은 국가기밀, 개인과 기업의 중대한 비밀의 침해 등 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.	제31조(자료의 제공 요청 등) ① ----------. ----------.
1. ~ 5. (생 략)	1. ~ 5. (현행과 같음)
6. 제7조의9제3항에 따른 취업지원실시기관에 대한 채용 또는 고용실태 확인에 관한 사무	6. 제7조의9제3항에서 준용하는 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제33조제2항, 제33조의3제2항 및 제37조에 따른

	취업지원실시기관에 대한 취업지원 대상자의 채용 또는 고용실태 확인 및 취업지원실시기관의 통보 내용 확인에 관한 사무
6의2. ~ 11. (생 략)	6의2. ~ 11. (현행과 같음)
② ~ ④ (생 략)	② ~ ④ (현행과 같음)

5·18민주유공자예우 및 단체설립에 관한 법률 일부개정법률안

현 행	개 정 안
제21조(취업지원 실시기관) 취업지원을 실시할 취업지원 실시기관은 다음과 같다.	제21조(취업지원 실시기관) ---------- 취업지원 실시기관(이하 “취업지원실시기관”이라 한다)은 다음 각 호와 ----------.
1. ~ 3. (생 략)	1. ~ 3. (현행과 같음)
제22조(채용시험의 가점 등) ① 취업지원 실시기관이 그 직원을 채용하기 위하여 채용시험을 실시하는 경우에는 그 채용시험에 응시한 취업지원 대상자의 점수에 다음 각 호의 구분에 따라 가점(加點)하여야 한다.	제22조(채용시험의 가점 등) ① 취업지원실시기관----------
1·2. (생 략)	1·2. (현행과 같음)
② ~ ⑤ (생 략)	② ~ ⑤ (현행과 같음)
제23조(국가기관등의 채용의무) ① 제21조제1호에 해당하는 취업지원 실시기관으로서 기관장이 대통령령으로 정하는 일반직공무원과 일	제23조(국가기관등의 채용의무) ① ---------- 취업지원실시기관----------

반군무원(이하 “일반직공무원등”이라 한다)의 임용권을 가지고 있고 일반직공무원등의 정원이 5명 이상인 기관(이하 “국가기관등”이라 한다)은 일반직공무원등의 정원에 대하여 대통령령으로 정하는 채용비율(이하 “채용비율”이라 한다) 이상으로 취업지원 대상자를 일반직공무원등으로 채용하여야 한다. 이 경우 일반직공무원등의 정원은 그 일반직공무원등에 대한 임용권을 가지는 국가기관등에 포함된 것으로 본다.	----------.
② ~ ④ (생 략)	② ~ ④ (현행과 같음)
제24조의2(기업체 등의 우선고용의무) ① 제21조제2호에 해당하는 취업지원 실시기관은 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제33조의2제1항에 따른 고용비율의 범위에서 대통령령으로 정하는 대상 업체별 고용비율 이상으로 취업지원 대상자를 우선하여 고용하여야 한다.	제24조의2(기업체 등의 우선고용의무) ① ----------취업지원실시기관----------.
② 국가보훈부장관은 제1항에도 불구하고 취업지원 대상자가 그 능력에 상응한 직종에 취업할 수 있도록 하기 위하여 필요하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 다	② ---------- --- 상응하는 ----------

음 각 호의 취업지원 실시기관에 대하여 제1항에 따른 고용비율을 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제33조의2제2항에 따른 비율의 범위에서 확대할 수 있다.	--- 취업지원실시기관----------
1. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조부터 제6조까지의 규정에 따라 지정·고시된 공공기관	1. ---------- ---------- ---------- 지정·고시된 공공기관(이하 제24조의4에서 “공공기관”이라 한다)
2. (생 략)	2. (현행과 같음)
3. 그 밖에 제21조제2호에 해당하는 취업지원 실시기관으로 대통령령으로 정하는 기업체 또는 단체	3. ---------- 취업지원실시기관---------- ----------
③ 제21조제3호에 해당하는 취업지원 실시기관 중 교원을 제외한 교직원의 정원이 5명 이상인 사립학교는 교원을 제외한 고용인원의 10퍼센트 이상으로 취업지원 대상자를 우선하여 고용하여야 한다.	③ ---------- 취업지원실시기관 ---------- ---------- ----------

관한 사항을 국가보훈부장관에게 신고하여야 한다.	----------.
②·③ (생 략)	②·③ (현행과 같음)
<신 설>	제24조의4(고용 우수 취업지원실시기관의 선정 등) ① 국가보훈부장관은 제21조제2호에 해당하는 취업지원실시기관 중 취업지원 대상자의 고용에 모범이 되는 공·사기업체 또는 공·사단체를 고용우수 취업지원실시기관(이하 "우수취업지원기관"이라 한다)으로 선정할 수 있다. ② 국가, 지방자치단체 및 공공기관의 장은 공사·물품·용역 등의 계약을 체결하는 경우에는 우수취업지원기관을 우대할 수 있다. ③ 국가보훈부장관은 우수취업지원기관을 우대하기 위하여 관계기관에 협조를 요청할 수 있다. ④ 국가보훈부장관은 우수취업지원기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제1항에 따른 선정을 취소할 수 있다. 다만, 제1호에 해당하는 경우에는 선정을 취소하여야 한다. 1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 선정된 경우 2. 우수취업지원기관 선정 기준

	중 대통령령으로 정하는 사항에 맞지 아니하게 된 경우 ⑤ 국가보훈부장관은 제4항에 따라 우수취업지원기관 선정을 취소하려면 청문을 하여야 한다. ⑥ 제1항에 따른 우수취업지원기관 선정의 유효기간은 선정을 받은 날부터 3년 이내의 범위에서 대통령령으로 정한다. ⑦ 제1항에 따른 우수취업지원기관의 선정 기준·방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
<신 설>	제24조의5(의무 이행 실태의 보고 및 명단 공표) ① 국가보훈부장관은 제23조 및 제24조의2에 따른 취업지원실시기관의 취업지원 대상자 채용 및 우선고용 의무(이하 “채용·우선고용의무”라 한다) 이행 실태를 매년 국무회의에 보고하여야 한다. ② 국가보훈부장관은 정당한 사유 없이 채용·우선고용의무를 위반하여 취업지원 대상자 채용비율 또는 우선고용비율이 각각 제23조제1항 전단에 따른 채용비율 또는 제24조의2에 따른 우선고용비율에 현저히 미달하는 취업지원실시기관에 대해서는 그 의무 위반 정

	도 등 대통령령으로 정하는 기준을 고려하여 명단을 공표할 수 있다. ③ 제2항에 따른 공표 방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
제28조(차별대우 금지) ① 취업지원 실시기관은 이 법에 따른 취업자(신규로 채용된 자를 포함한다. 이하 같다)에 대하여 직급의 부여·보직(補職)·승진·승급(昇級) 등 모든 처우에서 채용의무에 따라 채용한 것을 사유로 다른 직원보다 불리한 대우를 하여서는 아니 된다.	제28조(차별대우 금지) ① 취업지원 실시기관----------. ② ---------- 취업지원실시기관----------. ③ ---------- 취업지원실시기관----------.
② 국가보훈부장관은 취업지원 실시기관이 제1항을 위반하여 이 법에 따른 취업자에게 차별대우를 한 것으로 인정되면 시정을 요구할 수 있다.	
③ 제2항에 따라 시정요구를 받은 취업지원 실시기관은 이에 따른 시정조치를 하여야 하며 그 결과를 국가보훈부장관에게 통보하여야 한다.	
제29조(취업사실 등의 통보) 취업지원 실시기관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 내용을 국가	제29조(취업사실 등의 통보) 취업지원실시기관----------

보훈부장관에게 통보하여야 한다.	----------.
1.·2. (생 략)	1.·2. (현행과 같음)
제29조의2(채용 또는 고용인원의 산정) ① (생 략)	제29조의2(채용 또는 고용인원의 산정) ① (현행과 같음)
② 제22조 또는 제23조제2항에 따라 일반직공무원등으로 채용되거나 제22조·제24조의2 또는 제25조에 따라 고용(교원으로 고용된 경우는 제외한다)된 취업지원 대상자가 취업지원 대상에서 제외되었다 하더라도 그가 계속 취업 중이면 그 취업지원 실시기관의 채용비율 또는 고용비율의 산정인원에 그를 포함시켜야 한다.	② ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---- 취업지원실시기관------- ---------- ----------.
③ 취업지원 대상자가 제22조, 제23조, 제24조의2 또는 제25조에 따른 취업지원 외의 방법으로 채용되거나 고용된 경우에는 그 취업지원 대상자는 취업지원 실시기관의 채용비율이나 고용비율로 산정된 인원에 포함하지 아니한다.	③ ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- -------- 취업지원실시기관--- ---------- ----------.
④ 제23조제1항, 제24조의2 및 이 조 제2항에 따라 채용 또는 고용인원을 산정하는 경우 제20조제1항제1호에 해당하는 취업지원 대상자로서 대통령령으로 정하는 장해등급 이상으로 판정받은 5·18민주화운동부상자에 대한 채용 또	<삭 제>

는 고용은 그 인원의 2배에 해당하는 인원의 채용 또는 고용으로 본다.	
법률 제20276호 5·18민주유공자예우 및 단체설립에 관한 법률 일부개정법률	법률 제20276호 5·18민주유공자예우 및 단체설립에 관한 법률 일부개정법률
제95조의2(자료의 제공 요청 등) ① 국가보훈부장관은 다음 각 호의 사무를 수행하기 위하여 주민등록정보, 가족관계등록사항, 재외국민등록사항, 군복무에 관한 자료, 국세·지방세에 관한 자료, 소득·재산에 관한 자료, 국민연금·건강보험 등 각종 연금·보험에 관한 자료, 생계급여·의료급여 수급에 관한 자료, 출입국 정보 등을 관계 기관의 장에게 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 관계 기관의 장은 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.	제95조의2(자료의 제공 요청 등) ① ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- -. ---------- ---------- ----------.
1. ~ 4. (생 략)	1. ~ 4. (현행과 같음)
5. 제24조제2항 및 제24조의3제2항에 따른 취업지원 실시기관에 대한 채용 또는 고용 실태 확인	5. ---------- ------ 취업지원실시기관에 대한 취업지원 대상자의 ------
<신 설>	5의2. 제29조에 따른 취업지원실시기관의 통보 내용에 관한 확인
6. ~ 13. (생 략)	6. ~ 13. (현행과 같음)
② ~ ④ (생 략)	② ~ ④ (현행과 같음)

특수임무유공자 예우 및 단체설립에 관한 법률 일부개정법률안	
현 행	개 정 안
제20조(취업지원 실시기관) 취업지원을 실시할 취업지원 실시기관은 다음 각 호와 같다. 1. ~ 3. (생 략)	제20조(취업지원 실시기관) ---------- 취업지원 실시기관(이하 “취업지원실시기관”이라 한다) ----------. 1. ~ 3. (현행과 같음)
제21조(국가기관등의 채용 의무) ① 제20조제1호에 해당하는 취업지원 실시기관으로서 기관장이 대통령령으로 정하는 일반직공무원과 일반군무원(이하 “일반직공무원등”이라 한다)의 임용권을 가지고 있고 일반직공무원등의 정원이 5명 이상인 기관(이하 “국가기관등”이라 한다)은 일반직공무원등의 정원에 대하여 대통령령으로 정하는 채용비율(이하 “채용비율”이라 한다) 이상으로 취업지원 대상자를 일반직공무원등으로 채용하여야 한다. 이 경우 일반직공무원등의 정원은 그 일반직공무원등에 대한 임용권을 가지는 국가기관등에 포함된 것으로 본다. ② ~ ④ (생 략)	제21조(국가기관등의 채용 의무) ① ---------- 취업지원실시기관---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ------. ---------- ---------- ---------- ----------. ② ~ ④ (현행과 같음)
제21조의3(기업체 등의 우선고용 의무 등) ① 제20조제2호에 해당하는 취업지원 실시기관은 「국가유공	제21조의3(기업체 등의 우선고용 의무 등) ① ---------- ----- 취업지원실시기관------

자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제33조의2제1항에 따른 고용비율의 범위에서 대통령령으로 정하는 대상 업체별 고용비율 이상으로 취업지원 대상자를 우선하여 고용하여야 한다.	---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ----------.
② 국가보훈부장관은 제1항에도 불구하고 취업지원 대상자가 그 능력에 상응한 직종에 취업할 수 있도록 하기 위하여 필요하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 다음 각 호의 취업지원 실시기관에 대하여 제1항에 따른 고용비율을 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제33조의2제2항에 따른 고용비율의 범위까지 확대할 수 있다.	② ---------- ---------- --- 상응하는 ---------- ---------- ---------- --- 취업지원실시기관-------- ---------- ---------- ---------- ----------.
1. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조부터 제6조까지의 규정에 따라 지정·고시된 공공기관	1. ---------- ---------- -------- 지정·고시된 공공기관(이하 제21조의5에서 “공공기관”이라 한다)
2. (생 략)	2. (현행과 같음)
3. 그 밖에 제20조제2호에 해당하는 취업지원 실시기관으로 대통령령으로 정하는 기업체 또는 단체	3. ---------- 취업지원실시기관---------- ----------
③ 제20조제3호에 해당하는 취업	③ ---------- 취업

지원 실시기관 중 교원을 제외한 교직원의 정원이 5명 이상인 사립학교는 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제33조의2제3항에 따른 고용비율 이상으로 취업지원 대상자를 우선하여 고용하여야 한다.	지원실시기관 ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ----.
제21조의4(경력기간의 합산) 제20조제2호 및 제3호에 해당하는 취업지원 실시기관(이하 “업체등”이라 한다)은 우선고용한 취업지원 대상자의 군복무 경력을 대통령령으로 정하는 바에 따라 호봉획정(號俸劃定)을 위한 경력기간에 합산(合算)할 수 있다.	제21조의4(경력기간의 합산) ----- ---------- 취업지원실시기관---------- ---------- ---------- ---------- ----------.
<신 설>	제21조의5(고용 우수 취업지원실시기관의 선정 등) ① 국가보훈부장관은 제20조제2호에 해당하는 취업지원실시기관 중 취업지원 대상자의 고용에 모범이 되는 공·사기업체 또는 공·사단체를 고용우수 취업지원실시기관(이하 “우수취업지원기관”이라 한다)으로 선정할 수 있다. ② 국가, 지방자치단체 및 공공기관의 장은 공사·물품·용역 등의 계약을 체결하는 경우에는 우수취업지원기관을 우대할 수 있다.

	③ 국가보훈부장관은 우수취업지원기관을 우대하기 위하여 관계기관에 협조를 요청할 수 있다. ④ 국가보훈부장관은 우수취업지원기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제1항에 따른 선정을 취소할 수 있다. 다만, 제1호에 해당하는 경우에는 선정을 취소하여야 한다. 1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 선정된 경우 2. 우수취업지원기관 선정 기준 중 대통령령으로 정하는 사항에 맞지 아니하게 된 경우 ⑤ 국가보훈부장관은 제4항에 따라 우수취업지원기관 선정을 취소하려면 청문을 하여야 한다. ⑥ 제1항에 따른 우수취업지원기관 선정의 유효기간은 선정을 받은 날부터 3년 이내의 범위에서 대통령령으로 정한다. ⑦ 제1항에 따른 우수취업지원기관의 선정 기준·방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
<신 설>	제21조의6(의무 이행 실태의 보고 및 명단 공표) ① 국가보훈부장관은 제21조 및 제21조의3에 따른 취업지원실시기관의 취업지원 대

	상자 채용 및 우선고용 의무(이하 “채용·우선고용의무”라 한다) 이행 실태를 매년 국무회의에 보고하여야 한다. ② 국가보훈부장관은 정당한 사유 없이 채용·우선고용의무를 위반하여 취업지원 대상자 채용비율 또는 우선고용비율이 각각 제21조제1항 전단에 따른 채용비율 또는 제21조의3에 따른 우선고용비율에 현저히 미달하는 취업지원실시기관에 대해서는 그 의무 위반 정도 등 대통령령으로 정하는 기준을 고려하여 명단을 공표할 수 있다. ③ 제2항에 따른 공표 방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
제24조(채용시험의 가점) ① 취업지원 실시기관이 직원을 채용하기 위하여 채용시험을 실시하는 경우에는 그 채용시험에 응시한 취업지원 대상자의 점수에 다음 각 호의 구분에 따라 가점(加點)하여야 한다. 1.·2. (생 략) ② ~ ⑤ (생 략)	제24조(채용시험의 가점) ① 취업지원실시기관---------- ---------- ---------- ---------- ---------- --. 1.·2. (현행과 같음) ② ~ ⑤ (현행과 같음)
제24조의2(채용 또는 고용 인원의 산	제24조의2(채용 또는 고용 인원의

정) ① (생 략)	산정) ① (현행과 같음)
② 제21조제2항 또는 제24조에 따라 일반직공무원등으로 채용되거나 제21조의3, 제22조 또는 제24조에 따라 고용(교원으로 고용된 경우는 제외한다)된 취업지원 대상자가 취업지원 대상에서 제외되었다 하더라도 그가 계속 취업 중이면 그 취업지원 실시기관의 채용비율이나 고용비율로 산정된 인원에 그를 포함시켜야 한다.	② ---------- ---------- 취업지원실시기관---------- ----------.
③ 취업지원 대상자가 제21조, 제21조의3, 제22조 또는 제24조에 따른 취업지원 외의 방법으로 채용되거나 고용된 경우에는 그 취업지원 대상자는 취업지원 실시기관의 채용비율이나 고용비율로 산정된 인원에 포함하지 아니한다.	③ ---------- ---------- 취업지원실시기관---------- ----------.
④ 제21조제1항, 제21조의3 및 이 조 제2항에 따라 채용 또는 고용 인원을 산정하는 경우 1급·2급·3급·4급 또는 5급의 상이등급을 판정받은 특수임무부상자에 대한 채용 또는 고용은 그 인원의 2배에 해당하는 인원의 채용 또는 고용으로 본다.	<삭 제>
제27조(차별대우 금지) ① 취업지원 실시기관은 이 법에 따른 취업자	제27조(차별대우 금지) ① 취업지원 실시기관----------

(신규로 채용된 자를 포함한다. 이하 같다)에 대하여 직급의 부여·보직(補職)·승진·승급(昇級) 등 모든 처우에서 채용의무에 따라 채용한 것을 사유로 다른 직원보다 불리한 대우를 하여서는 아니 된다.	---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ----.
② 국가보훈부장관은 취업지원 실시기관이 제1항을 위반하여 이 법에 따른 취업자에게 차별대우를 한 것으로 인정되면 시정을 요구할 수 있다.	② ---------- 취업지원실시기관---------- ---------- ---------- -------.
③ 제2항에 따라 시정 요구를 받은 취업지원 실시기관은 이에 따른 시정조치를 하여야 하며, 그 결과를 국가보훈부장관에게 통보하여야 한다.	③ ---------- - 취업지원실시기관---------- ---------- ---------- -----.
제28조(취업 사실 등의 통보) 취업지원 실시기관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 내용을 국가보훈부장관에게 통보하여야 한다.	제28조(취업 사실 등의 통보) 취업지원실시기관---------- ---------- ----------.
1.·2. (생 략)	1.·2. (현행과 같음)
법률 제20283호 특수임무유공자 예우 및 단체설립에 관한 법률 일부개정법률	법률 제20283호 특수임무유공자 예우 및 단체설립에 관한 법률 일부개정법률
제80조의2(자료의 제공 요청 등) ① 국가보훈부장관은 다음 각 호의 사무를 수행하기 위하여 주민등록	제80조의2(자료의 제공 요청 등) ① ---------- ----------

정보, 가족관계등록사항, 재외국민 등록사항, 군복무에 관한 자료, 국세·지방세에 관한 자료, 소득·재산에 관한 자료, 국민연금·건강보험 등 각종 연금·보험에 관한 자료, 생계급여·의료급여 수급에 관한 자료, 출입국 정보 등을 관계 기관의 장에게 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 관계 기관의 장은 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.	---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- -. ---------- ---------- ----------.
1. ~ 4. (생 략)	1. ~ 4. (현행과 같음)
5. 제21조의2제2항 및 제30조제2항에 따른 취업지원 실시기관에 대한 채용 또는 고용 실태 확인에 관한 사무	5. ---------- ------ 취업지원실시기관에 대한 취업지원 대상자의 ---------- ---------
<신 설>	5의2. 제28조에 따른 취업지원실시기관의 통보 내용에 관한 확인
6. ~ 13. (생 략)	6. ~ 13. (현행과 같음)
② ~ ④ (생 략)	② ~ ④ (현행과 같음)

□ 6건의 개정안은 공통적으로 보훈대상자 취업지원 활성화를 위해 의무고용 모범 우수기관 선정 및 우대, 의무고용 이행 실태 국무회의 보고, 의무고용비율에 현저히 미달하는 기관 명단 공표 등을 규정하려는 것인바, 이하에서는 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 일부개정법률안」을 기준으로 하여 검토하였음.

1. 의무고용제도 개요 및 현황

□ 현행법은 국가유공자 및 그 유족에게 취업 지원을 하도록 규정하고 있고, 이에 따라 국가기관 및 취업지원 실시기관[1] 중 일정규모 이상의 기업체 등은 대통령령으로 정하는 일정비율 이상의 국가유공자를 의무적으로 채용·고용하도록 되어 있음.[2]

○ (국가기관등) 국가기관, 지방자치단체, 군부대, 국립학교와 공립학교

---

1) **「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제30조(취업지원 실시기관)** 취업지원을 실시할 취업지원 실시기관은 다음과 같다.
1. 국가기관, 지방자치단체, 군부대, 국립학교와 공립학교
2. 일상적으로 하루에 20명 이상을 고용하는 공·사기업체(公·私企業體) 또는 공·사단체(公·私團體). 다만, 대통령령으로 정하는 제조업체로서 200명 미만을 고용하는 기업체는 제외한다.
3. 사립학교

2) **「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제32조(국가기관등의 채용 의무)** ① 제30조제1호에 해당하는 취업지원 실시기관으로서 기관장이 대통령령으로 정하는 일반직공무원과 일반군무원(이하 "일반직공무원등"이라 한다)의 임용권을 가지고 있고 일반직공무원등의 정원이 5명 이상인 기관(이하 "국가기관등"이라 한다)은 일반직공무원등의 정원에 대하여 대통령령으로 정하는 채용비율(이하 "채용비율"이라 한다) 이상으로 취업지원 대상자를 일반직공무원등으로 채용하여야 한다. 이 경우 일반직공무원등의 정원은 그 일반직공무원등에 대한 임용권을 가지는 국가기관등에 포함된 것으로 본다.
② 제1항에 따른 채용비율 이상으로 취업지원 대상자를 일반직공무원등으로 채용하지 아니한 국가기관등의 장은 일반직공무원등을 신규로 채용할 때 일반직공무원등의 채용에 관한 다른 법령의 규정에도 불구하고 국가보훈부장관으로부터 취업지원 대상자를 추천받은 경우 그 추천받은 취업지원 대상자 중에서 선택하여 특별 채용하여야 한다.
③ 국가보훈부장관은 제2항에 따른 취업지원 대상자를 추천할 때 복수로 하여야 한다. 다만, 추천대상자가 채용예정인원과 같거나 그 보다 적은 경우에는 복수로 추천하지 아니한다.
④ 제2항에 따른 취업지원 대상자의 추천의뢰절차, 추천기준, 특별 채용 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제33조의2(기업체 등의 우선고용 의무 등) ① 제30조제2호에 해당하는 취업지원 실시기관은 전체 고용인원의 3퍼센트 이상 8퍼센트 이하의 범위에서 대통령령으로 정하는 대상업체별 고용비율 이상으로 취업지원 대상자를 우선하여 고용하여야 한다.
② 국가보훈부장관은 제1항에도 불구하고 취업지원 대상자가 그 능력에 상응한 직종에 취업할 수 있도록 하기 위하여 필요하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 다음 각 호의 취업지원 실시기관에 대하여 제1항에 따른 고용비율을 9퍼센트까지 확대할 수 있다.
1. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조부터 제6조까지의 규정에 따라 지정·고시된 공공기관
2. 「지방공기업법」 제49조에 따른 지방공사 및 같은 법 제76조에 따른 지방공단
3. 그 밖에 제30조제2호에 해당하는 취업지원 실시기관으로 대통령령으로 정하는 기업체 또는 단체
③ 제30조제3호에 해당하는 취업지원 실시기관 중 교원을 제외한 교직원의 정원이 5명 이상인 사립학교는 교원을 제외한 고용인원의 10퍼센트 이상으로 취업지원 대상자를 우선하여 고용하여야 한다.

로서 기관장이 대통령령으로 정하는 일반직공무원과 일반군무원(이하 “일반직공무원등”이라 한다)의 정원이 5명 이상인 기관(이하 “국가기관등”이라 한다)은 일반직공무원등의 정원에 대하여 대통령령으로 정하는 채용비율 이상으로 취업지원 대상자를 일반직공무원등으로 채용하도록 하고 있음.

- 특정 직렬(방호, 운전, 위생, 우정 등)의 정원이 5명 이상인 경우, 특정 직렬 정원의 18% 이상 채용

○ (기업체 등) 취업지원 실시기관 중 일상적으로 하루에 20명 이상을 고용하는 공·사기업체 또는 공·사단체는 전체 고용인원의 3퍼센트 이상 8퍼센트 이하의 범위에서 대통령령으로 정하는 대상업체별 고용비율 이상으로 취업지원 대상자를 우선하여 고용하도록 하고 있음. 이에 미달한 경우에는 보훈부장관이 추천하는 사람 중에서 고용자를 선택하여야 하며, 보훈부장관은 그 업체 등이 선택한 자에 대한 고용명령을 하도록 하고 있음[3].

---

3) **「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제34조(보훈특별고용)** ① 국가보훈부장관은 제33조의2에 따른 고용비율에 미달한 업체등에 그 업체등이 고용할 사람을 선택할 수 있도록 대통령령으로 정하는 바에 따라 취업지원 대상자를 복수로 추천하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 취업지원 대상자를 복수로 추천하지 아니할 수 있다.
1. ~ 5. (생 략)
② 제1항에 따라 취업지원 대상자를 복수로 추천받은 업체등은 대통령령으로 정하는 바에 따라 추천받은 사람 중에서 고용할 사람을 선택하여 국가보훈부장관에게 통보하여야 한다.
③ 국가보훈부장관은 다음 각 호의 구분에 따라 취업지원 대상자를 대통령령으로 정하는 바에 따라 업체등에 고용할 것을 명할 수 있다.
1. 업체등이 제2항에 따른 통보를 한 경우: 업체등이 선택한 취업지원 대상자
2. 업체등이 대통령령으로 정하는 정당한 사유 없이 제2항에 따른 통보를 하지 아니한 경우(고용할 것을 명할 인원보다 적은 취업지원 대상자를 선택하여 통보한 경우를 포함한다): 국가보훈부장관이 복수로 추천한 취업지원 대상자 중 선택한 사람
3. 제1항 단서에 따라 복수로 추천하지 아니한 경우: 국가보훈부장관이 지정한 취업지원 대상자
④·⑤ (생 략)

- 전체고용인원의 업종별 3~8% 이상 고용(공기업은 1%P 가산)

< 취업지원 대상자 >

구 분		독 립 유공자	국 가 유공자	보훈보상 대상자	고엽제 후유의증환자	5·18 유공자	특수임무 유공자	제 대 군 인*
본인		○	○	○	○	○	○	○
배우자		○	○	○	○	○	○	×
자녀	사망자 자녀	○	전몰·순직 군경자녀	×	×	사망·행불자 자녀	사망·행불자 자녀	×
	상이자 자녀		상이 6급 이상 자녀		장애 중등도 이상의 자녀	장애 11등급 이상의 자녀	상이 6급 이상의 자녀	
손자녀		○	×	×	×	×	×	×

* 장기복무 제대군인(10년 이상 복무)만 해당, 보훈특별고용·일반직공무원등 특별채용은 적용되나, 가점은 미적용

자료: 국가보훈부

□ 현행법은 국가기관등이 일반직공무원등의 정원과 채용에 관한 사항을 국가보훈부장관에게 통보하도록 하고 있고, 국가보훈부장관은 채용실태 등의 확인·점검이 필요하다고 인정되면 국가기관등에 자료 제출 요청 등의 방법으로 확인·점검할 수 있도록 하고 그 결과 시정이나 보완이 필요하다고 인정되는 경우 해당 국가기관 등의 장에게 시정이나 보완을 요구할 수 있도록 하고 있음.[4] 또한, 기업체 등에 대하여는 고용비율에 미달한 업체 등에게 보훈특별고용을 명한 후 이에 따르지

4) **「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제33조(국가기관등에 대한 채용실태 확인)** ① 국가기관등은 대통령령으로 정하는 바에 따라 소속 공무원 중 일반직공무원등의 정원과 채용에 관한 사항을 국가보훈부장관에게 통보하여야 한다.
② 국가보훈부장관은 국가기관등의 일반직공무원등 채용실태 등을 확인·점검할 필요가 있다고 인정되면 해당 국가기관등에 관련 자료를 제출하도록 요청하거나 그 밖의 방법으로 확인·점검할 수 있으며, 확인·점검 결과 시정(是正)이나 보완이 필요하다고 인정되는 경우에는 해당 국가기관등의 장에게 시정이나 보완을 요구할 수 있다.
③ 제2항에 따라 시정이나 보완을 요구받은 국가기관등의 장은 필요한 조치를 취하고, 그 결과를 국가보훈부장관에게 통보하여야 한다.

아니할 경우 1,000만원의 과태료를 부과하고 있으나,[5] 부과 요건이 까다롭고 그 금액이 1천만원에 불과하여 취업지원 실시기관에 대해 이행을 강제하는 효과를 거두기에 미흡한 실정임.

□ 국가보훈부가 제출한 최근 5개년 의무고용 이행현황에 따르면, 국가기관의 이행률은 60% 초반에 그치고 있고, 공기업・공공기관의 경우 70% 이상을 유지하고 있으나 2019년부터 지속적인 감소추세에 있으며, 민간기업 및 사립학교 또한 지속적인 감소추세를 보이고 있음.

<최근 5년간 의무고용 이행 현황>

연 도	계	국가기관	공기업·공공기관	민간기업	사립학교
2019	**43.4**	61.6	82.7	30.6	38.9
2020	**42.0**	63.9	81.4	29.8	36.8
2021	**41.4**	64.9	80.2	29.2	36.2
2022	**36.6**	63.7	77.5	24.6	33.2
2023	**36.2**	62.5	77.3	24.0	31.8

자료: 국가보훈부

5) **「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제86조(과태료)** ① 제34조제3항에 따라 고용할 것을 명하였으나 정당한 사유 없이 이에 따르지 아니한 자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.
② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.
1. 제33조의3제1항에 따른 신고를 하지 아니하거나 거짓 신고를 한 자
2. 제33조의3제2항에 따른 설명 요구를 따르지 아니하거나 거짓 진술을 한 자 또는 자료의 제출을 거부·방해 또는 기피한 자
3. 제36조제2항에 따른 시정요구를 따르지 아니한 자
4. 제80조제2항을 위반하여 국가유공자 단체와 유사한 명칭을 사용한 자
③ 제1항 및 제2항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 국가보훈부장관이 부과·징수한다.

<기관별 의무고용 이행 현황>

('23.12.31. 기준, 단위:명, %)

구 분	합 계	국가기관등*	공기업·공공기관	민간기업	사립학교
기관·업체 수	16,269	588	2,199	12,225	1,257
의무고용 산출인원	221,618	8,907	43,307	164,185	5,219
실제 고용인원	80,133	5,563	33,473	39,438	1,659
의무고용 이행률	36.2%	62.5%	77.3%	24.0%	31.8%

* 중앙행정기관의 우정직렬 비율이 높아, 우정직렬(집배, 계리직 등) 제외 시 국가기관 전체는 90% 수준, 중앙행정기관은 130% 수준

자료: 국가보훈부

2. 의무고용 모범 우수기관 선정

□ 개정안은 의무고용제도의 실효성 제고를 위해 고용에 모범이 되는 우수취업지원기관을 선정하고, 국가, 지방자치단체 및 공공기관의 공사·물품·용역 등의 계약 체결 시 우수취업지원기관을 우대할 수 있도록 하고 있음.

현재 의무고용을 성실히 이행하고 있는 모범 취업지원 실시기관에 대한 인센티브 등 긍정적인 유인책이 부재한 바, 우수취업지원기관을 선정하고 이를 우대할 수 있는 근거를 마련하려는 개정안의 취지는 긍정적임.

○ 이와 관련하여, 의무고용률을 제고시키기 위해서는 기관에 대한 순응성 확보수단으로 제재수단의 강화보다는 경제 및 사회 환경 반영과 기관의 보훈대상자 채용 확대에 관심을 높일 수 있는 방안 마련이 필요하다는 의견이 존재함.[6)]

6) 국가유공자 등 취업지원제도 합리적 개선 방안에 관한 정책연구용역, 한국정책학회, 2019.

□ 정부는 향후 우수기관에 대해 제공하는 우대사항에 대하여 관계기관과 협조를 통해 공사·물품·용역 계약 시 가점 부여, 금리 우대 등 구체적인 지원사항을 마련할 예정이라고 밝히고 있음. 그러나 안 제33조의4(고용 우수 취업지원실시기관의 선정 등)를 살펴보면, 국가, 지방자치단체 및 공공기관의 공사·물품·용역 등의 계약 체결 시 우수취업지원기관을 우대할 수 있다는 규정만 있을 뿐, 금리 우대나 세제상 혜택 등 다른 사항을 우대할 수 있는 근거 규정은 부재함.

「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 일부개정법률안」

제33조의4(고용 우수 취업지원실시기관의 선정 등) ① 국가보훈부장관은 제30조제2호에 해당하는 취업지원실시기관 중 취업지원 대상자의 고용에 모범이 되는 공·사기업체 또는 공·사단체를 고용 우수 취업지원실시기관(이하 "우수취업지원기관"이라 한다)으로 선정할 수 있다.

② 국가, 지방자치단체 및 공공기관의 장은 공사·물품·용역 등의 계약을 체결하는 경우에는 우수취업지원기관을 우대할 수 있다.

③ 국가보훈부장관은 우수취업지원기관을 우대하기 위하여 관계 기관에 협조를 요청할 수 있다.

④ 국가보훈부장관은 우수취업지원기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제1항에 따른 선정을 취소할 수 있다. 다만, 제1호에 해당하는 경우에는 선정을 취소하여야 한다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 선정된 경우
2. 우수취업지원기관 선정 기준 중 대통령령으로 정하는 사항에 맞지 아니하게 된 경우

⑤ 국가보훈부장관은 제4항에 따라 우수취업지원기관 선정을 취소하려면 청문을 하여야 한다.

⑥ 제1항에 따른 우수취업지원기관 선정의 유효기간은 선정을 받은 날부터 3년 이내의 범위에서 대통령령으로 정한다.

⑦ 제1항에 따른 우수취업지원기관의 선정 기준·방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

○ 안 제33조의4제2항의 공사·물품·용역 계약 시 가점 부여 외에, 다른 우대도 할 수 있도록 조항을 수정할 필요가 있으며, 수정 시 우대의 내용을 보다 구체적으로 규정하거나 하위 규정에 위임할 필요가 있음.

- 세금 감면 혜택, 중과세 예외, 정기 세무조사 유예, 각종 보증지원 및 금융지원, 인력 지원, 채용 보상, 공공조달 입찰, R&D 지원, 병역특례업체 지정 우선순위 제공 등 다양한 인센티브를 검토해 볼 수 있음.[7]

- 한국정책학회(2019)가 의무고용에 대한 기업체 인센티브 방향과 관련하여 인사담당자의 인식을 조사한 결과에 따르면, “법인세 등 감면 혜택”(26.7%), “회사에 보훈취업 장려금 지급”(25.0%), “고용비율 우수 기업체에 대한 정부 포상”(18.1%, 21명), “기업체의 인력 선택권 확대(고용예정인원 5배수 추천 확대)” 등의 순으로 나타남.

○ 이와 유사한 사례로는 제대군인 고용 우수 기업등의 인증,[8] 장애인 고용장려금제도[9] 등이 있음.

---

7) 국가유공자 등 취업지원제도 합리적 개선 방안에 관한 정책연구용역, 한국정책학회, 2019.

8) **「제대군인지원에 관한 법률」 제16조의2(제대군인 고용 우수 기업등의 인증)** ① 국가보훈부장관은 제대군인의 취업지원을 촉진하기 위하여 중·장기복무 제대군인을 대통령령으로 정하는 기준 이상으로 채용하고 있는 기업 또는 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관(이하 "기업등"이라 한다)에 대하여 제대군인 고용 우수 기업등의 인증(이하 "고용우수기업등인증"이라 한다)을 할 수 있다.
② 기업등은 고용우수기업등인증을 받으려면 대통령령으로 정하는 바에 따라 국가보훈부장관에게 신청하여야 한다.
③ 국가보훈부장관은 제2항에 따라 신청을 받은 경우에는 제1항 및 제7항에 따른 기준을 갖춘 기업등에 국가보훈부령으로 정하는 바에 따라 고용우수기업등인증의 표시를 하거나 표지판을 붙이게 할 수 있다.
④ 국가보훈부장관은 제1항에 따라 고용우수기업등인증을 받은 기업등이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 고용우수기업등인증을 취소할 수 있다. 다만, 제1호에 해당하는 경우에는 고용우수기업등인증을 취소하여야 한다.
1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 인증을 받은 경우
2. 제1항 및 제7항에 따른 인증 기준에 맞지 아니한 경우
⑤ 국가 또는 지방자치단체는 고용우수기업등인증을 받은 기업등에 대하여 필요한 지원을 할 수 있다.
⑥ 국가보훈부장관은 제4항에 따라 고용우수기업등인증을 취소하려면 청문을 하여야 한다.
⑦ 제1항부터 제5항까지에서 규정한 사항 외에 고용우수기업등인증의 기준·절차, 유효기간, 지원 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

9) **「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제24조(장애인 고용 우수사업주에 대한 우대)** ① 고용노동부장관은 장애인의 고용에 모범이 되는 사업주를 장애인 고용 우수사업주로 선정하여 사업을 지원하는 등의 조치(이하 "우대조치"라 한다)를 할 수 있다.
② 국가, 지방자치단체 또는 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관의 장은 공사·물품·용역 등의 계약을 체결하는 경우에는 장애인 고용 우수사업주를 우대할 수 있다.

3. 의무고용 이행 실태 매년 국무회의 보고 및 현저히 미달한 기관 명단 공표

□ 개정안은 의무고용 이행 실태 매년 국무회의 보고, 의무고용비율에 현저히 미달한 기관 명단 공표 등 간접적인 방안을 도입하여 보훈대상자의 취업지원을 활성화 하려는 것으로, 보훈대상자의 의무고용률 제고 측면에서 긍정적인 효과가 있을 것으로 보임.

○ 국가는 보훈대상자의 생활안정과 자아실현을 위해 일자리 확보와 취업률 제고에 책임을 다해야 하고,[10] 취업지원 실시기관이 법적 의무 사항을 지킬 수 있도록 안내하고 독려하는 역할을 수행할 필요가 있음.

○ 보훈대상자 고용 현황은 국가유공자·유가족 등 당사자에게는 취업기관 선택에 있어 중요한 사항이지만, 이러한 사실을 직접적으로 확인하기 어려움.

□ 다만, 개정안의 경우 다음과 같은 사항을 고려하여 논의할 필요가 있음.

□ '이행 실태 매년 국무회의 보고'와 관련하여, 우리나라 주요 정책을 논의하고 심의하는 최고 정책 심의기구인 국무회의에 보고할 필요성이 인정될 만큼 중요한 사항인지에 대한 판단이 선행될 필요가 있음.

---

③ 제1항 및 제2항에 따른 장애인 고용 우수사업주의 선정·우대조치 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

10) **「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제28조(취업지원)** 국가는 국가유공자와 그 유족 등의 생활안정 및 자아실현을 위하여 취업지원을 한다.

○ 이와 비슷한 입법례로는 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」,[11] 「성별영향평가법」[12] 및 「정부업무평가 기본법」[13] 등이 있는바, 「성별영향평가법」은 성별영향평가 결과보고서를 국무회의에 보고하고 국회에 제출하도록 규정하고 있으며, 「정부업무평가 기본법」도 자체평가결과를 국회 소관 상임위원회에 보고하도록 규정하고 있음.

○ 개정안과 같이 이행실태를 국무회의에 보고할 경우, 국가유공자에게 중요한 의미를 갖는 의무고용에 대하여 「정부업무평가 기본법」과 같이 이를 국회 소관 상임위원회에도 보고하도록 할 필요가 있음.

□ 고용비율에 현저히 미달한 기관 명단을 공표하는 것과 관련해서는 이행력 확보를 위한 공표제도의 목적과 공표대상기관의 명예·신용 등을 감안하여 입법정책적으로 결정할 필요가 있음.

○ 명단 공표 시, 보훈대상자 고용에 대한 기관의 자발적 이행과 참여를 유도하여 보훈대상자 취업을 활성화하고, 보훈대상자의 알권리 보장을

---

11) **「공공기관의 정보공개에 관한 법률」 제24조(제도 총괄 등)** ① (생 략)
② 행정안전부장관은 위원회가 정보공개제도의 효율적 운영을 위하여 필요하다고 요청하면 공공기관(국회·법원·헌법재판소 및 중앙선거관리위원회는 제외한다)의 정보공개제도 운영실태를 평가할 수 있다.
③ 행정안전부장관은 제2항에 따른 평가를 실시한 경우에는 그 결과를 위원회를 거쳐 국무회의에 보고한 후 공개하여야 하며, 위원회가 개선이 필요하다고 권고한 사항에 대해서는 해당 공공기관에 시정 요구 등의 조치를 하여야 한다.
④·⑤ (생 략)

12) **「성별영향평가법」 제12조(종합분석보고서의 작성과 제출 등)** ① 여성가족부장관은 중앙행정기관 및 지방자치단체의 성별영향평가 추진 실적 및 정책개선 실적을 점검하고 종합 분석한 결과보고서(이하 이 조에서 "종합분석보고서"라 한다)를 작성하여 연 1회 이상 국무회의에 보고하고 국회에 제출하여야 한다.
② 여성가족부장관은 종합분석보고서를 대통령령으로 정하는 바에 따라 공표하여야 한다.

13) **「정부업무평가 기본법」 제27조(평가결과의 보고)** ① 국무총리는 매년 각종 평가결과보고서를 종합하여 이를 국무회의에 보고하거나 평가보고회를 개최하여야 한다.
② 중앙행정기관의 장은 전년도 정책등에 대한 자체평가결과(위원회에서 심의·의결된 것을 말한다)를 지체 없이 국회 소관 상임위원회에 보고하여야 한다.

통해 실질적인 취업기관 선택권을 보장할 수 있으며, 법적 의무 이행에 대한 기관의 경각심을 강화하는 동시에 사회적 공감대를 형성하는 효과를 기대할 수 있는 반면, 공표된 기관의 사회적 부담감이 가중될 수 있음.

○ 또한, 현재 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」과 유사한 고용의무를 부과하는 법률과 비교할 경우, 보훈대상자 고용의무 대상 기업 규모 및 의무고용 비율이 상대적으로 높으며, 국가기관 및 지방자치단체의 일반직공무원등 의무채용 대상 직렬의 경우 조리, 시설관리, 운전 등 채용 수요가 현저히 적거나 신규 채용 여력이 부족한 직렬이 대부분인 점을 감안할 필요가 있음.

< 고용의무 부과 입법 비교 >

구분	장애인고용촉진법	청년고용촉진법	국가유공자법
고용의무 대상기업 등	상시 100명 이상 고용 사업체(법§28①,§33①)	공공기관 및 지방공기업(법§5①)	상시 20명 이상 고용 공·사기업체/단체 (법§30)
의무고용률 (근로자수 대비)	3.1%(법§28①)	3%(법§5①)	3~8%*(법§33-2①) * 금융업 : 7%

자료 : 국가보훈부

< 특별채용대상 일반직공무원 직렬 >

구 분	직 렬
국가공무원	(행정직군) 방호 (기술직군) 간호조무, 운전, 등대관리, 위생, 조리 (우정직군) 우정
지방공무원	(행정직군) 방호 (기술직군) 위생, 조리, 간호조무, 시설관리, 운전

* 기타 국회공무원, 헌법재판소공무원, 선거관리위원회 공무원의 행정·기술직군 중 종전 기능직공무원이 일반직공무원으로 전환되어 신설된 직렬

자료 : 국가보훈부

○ 이와 관련하여, 국가보훈부는 법적 의무고용 이행실적이 현저히 낮은 기관만 공표할 예정으로, 취업지원 실시기관의 이익에 대한 고려도 필요하지만, 법률에서 정하는 의무 이행, 사회적 책임 수행과 보훈대상자, 국민의 알 권리 등 공익적 가치를 보다 우선시할 필요가 있다는 입장임.[14] 반면, 경상북도 교육청은 공표는 기관의 행정적 부담 및 기관 실정에 맞는 자율적인 정책수립과 추진을 상당히 제한하고, 추천받은 인원이 적은 경우나 추천받아도 채용되는 못한 경우에 대한 고려가 필요하다는 점을 근거로 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

○ 참고로, 이와 관련된 입법례로는 「장애인고용촉진 및 직업재활법」이 있음.[15]

---

14) 국가보훈부는 의무고용 불이행 시 부과하는 '부담금, 과태료'와 같은 직접적인 제재수단이 아닌, 간접적으로 '명단 공표' 제도를 우선적으로 도입하여 기관의 부담을 최소화하면서 의무고용 이행률을 제고하고자 한다고 함. 또한, 정당한 사유없이 의무고용비율에 현저히 미달하는 경우에 명단을 공표하는 것이고, 향후 대통령령 및 훈령 등에서 공표 기준 및 절차 등을 마련 시, 대상 기관에게 가해지는 부담이 과중하지 않도록 합리적으로 조정할 계획이라고 밝힘.

15) **「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제27조(국가와 지방자치단체의 장애인 고용 의무)** ⑦ 고용노동부장관은 제6항에 따른 장애인 공무원 채용계획이 적절하지 아니하다고 인정되면 장애인 공무원 채용계획을 제출한 자에게 그 계획의 변경을 요구할 수 있고, 제1항에 따른 고용 의무의 이행 실적이 현저히 부진한 때에는 그 내용을 공표할 수 있다.
제29조(사업주의 장애인 고용 계획 수립 등) ③ 고용노동부장관은 제28조 제1항에 따른 사업주가 정당한 사유 없이 장애인 고용계획의 수립 의무 또는 장애인 고용 의무를 현저히 불이행하면 그 내용을 공표할 수 있다.

<의무고용 이행 수단(장애인과 비교)>

<table>
<tr><th>구 분</th><th>국가유공자 등 보훈대상자</th><th>장애인</th></tr>
<tr><td rowspan="3">제재 수단</td><td>▪ 과태료
- 보훈특별고용 불이행: 1,000만원
- 미신고·신고거부 등: 300만원</td><td>▪ 과태료
- 고용계획서 제출 명령 불이행: 1,000만원
- 미신고·신고거부 등: 200만원</td></tr>
<tr><td>-</td><td>▪ 명단공표
- 의무고용 이행이 현저히 부진한 기관 공표
- 사전예고(4월), 이행 노력 여부 평가(5~10월) 후 최종 명단 공표(12월)
<명단 공표 공고(2023.12.20.)>
- 총 457개 기관 공고
- 국가 및 지자체 : 9개
- 공공기관(50인 이상) : 20개
- 민간기업(300인 이상) : 428개</td></tr>
<tr><td>-</td><td>▪ 고용부담금(총직원 100인 이상)
- 미고용 2,060,740원(1인당 월 부과액)
- 1/4미만 고용 1,731,800원
- 1/4~1/2미만 고용 1,484,400원
- 1/2~3/4미만 고용 1,311,220원
- 3/4이상 고용 시 1,237,000원</td></tr>
<tr><td rowspan="2">장려 수단</td><td>-</td><td>▪ 우수기업체 선정 및 우대(15개 기관)
<우수사업주 선정 공고(2023.9.22.)>
- 15개사 선정 및 3년간 우대
- 우대사항 : 국방부 물품·일반용역 적격심사 시 가점, 조달청 물품구매 적격심사 시 우대, 국세청 모범납세자 선정 시 우대, 금리우대 등</td></tr>
<tr><td>-</td><td>▪ 고용장려금 지급
- 장애정도 및 성별에 따라 1인당 월35~90만원 지원
<table><tr><th>경증男</th><th>경증女</th><th>중증男</th><th>중증女</th></tr><tr><td>35</td><td>50</td><td>70</td><td>90</td></tr></table></td></tr>
</table>

자료 : 국가보훈처

□ 한편, 의무고용 이행 실태 매년 국무회의 보고, 의무고용비율에 현저히 미달한 기관 명단 공표 외의 다른 수단도 함께 검토할 필요가 있을

것으로 보임.

○ 국가보훈부장관이 고용비율 이행현황을 「정부업무평가 기본법」에 따른 자체평가·지방자치단체 합동평가 및 공기업·준정부기관·지방공기업 등의 경영실적 평가에 반영하는 것도 의무고용 이행률 제고에 효과적일 수 있음.

문 의 처
02)6788-5110

참고1 취업지원 대상자 및 제도 개요

□ 취업지원 대상자

○ 독립유공자, 국가유공자(본인·배우자·6급 이상 자녀), 보훈보상대상자(본인·배우자) 등 **희생과 공훈 및 상이 정도**에 따라 지원대상을 구분

○ 2012. 7. 1. 이후 등록자 중 **상이 7급 판정자의 자녀** 및 **비상이자(무공·보국수훈자 등)의 자녀** 등이 **지원대상에서 제외**되었음

【 보훈대상자별 취업지원 대상 】

구 분		독립유공자	국가유공자	보훈보상대상자	고엽제후유의증환자	5·18유공자	특수임무유공자	제대군인
본인		○	○	○	○	○	○	○
배우자		○	○	○	○	○	○	×
자녀	사망자 자녀	○	전몰·순직 군경자녀	×	×	사망·행불자 자녀	사망·행불자 자녀	×
	상이자 자녀		상이 6급 이상 자녀		장애 중등도 이상의 자녀	장애 11등급 이상의 자녀	상이 6급 이상의 자녀	
손자녀		○	×	×	×	×	×	×

□ 취업지원실시기관

○ **(국가기관)** 중앙정부, 지방자치단체, 군부대 및 국공립학교

○ **(기 업 체)** 상시 직원이 20명 이상(제조업 200명 이상)인 공·사기업체

○ **(사립학교)** 교직원 5명(교원 제외) 이상인 사립학교

고용주체	【 국가기관 】	【 기업체 】	【 사립학교 】
대상기관	특별채용 정원 5명 이상	종업원 20명 이상 (제조업 200명 이상)	교직원 정원 5명 이상 (교원 제외)
고용의무	특별채용 직렬 정원 18%	정원의 3~8% 우선 고용 ※ 공기업체는 1% 가산	교직원 정원의 10%
지원제도	일반직공무원 등 특별채용	보훈특별고용	보훈특별고용
	가점부여 * 만점의 5% 또는 10% 가점	가점부여 * 만점의 5% 또는 10% 가점	가점부여 * 만점의 5% 또는 10% 가점
벌 칙	없 음	정당한 사유 없이 채용 거부 시, 과태료 1,000만원	정당한 사유 없이 채용 거부 시, 과태료 1,000만원

□ 취업지원 제도

① (**가점제도**) 채용시험 만점의 10% 또는 5% 부여

- 국가유공자 등 **본인은 10%, 유족(배우자·자녀)은 5%** 가산하며, 가점에 의한 취업지원은 **인원이나 연령 등에 제한이 없음**

※ 전몰·순직군경 배우자와 자녀는 10% 가점

- 채용시험을 필기, 면접 등으로 구분하여 실시하는 경우 각 전형마다 가점하되, 가점합격자는 **선발예정인원의 30%를 초과할 수 없음**

② (**보훈특별고용**) 법령이 정한 의무고용 비율에 따라 **보훈관서에서 취업지원대상자를 추천**하여 기업체가 고용하는 제도

- 상시직원 20명 이상(제조업 200명 이상) 기업체에 **업종별로 3~8% 고용 의무가 부여**되며 고용명령 후 기업체가 **정당한 사유 없이 고용을 거부하면 과태료(1천만원 이하) 부과** 가능
- 본인·배우자는 연령 제한이 없으나 자녀(1인)는 35세 이전 신청

【 보훈특별고용 업무 절차 】



③ (**특별채용**) 국가기관에서 일반직공무원* 등을 채용 시 보훈관서의 추천을 받아 특별채용하는 제도(**정원의 18%** 고용 의무)

* 대상직렬 : 방호, 간호조무, 운전, 위생, 조리, 우정 등

참고2 관련규정 또는 입법례

□ 우수 기관 선정 및 우대 관련 입법례

ㅇ 장애인고용촉진 및 직업재활법

제24조(장애인 고용 우수사업주에 대한 우대) ① 고용노동부장관은 장애인의 고용에 모범이 되는 사업주를 장애인 고용 우수사업주로 선정하여 사업을 지원하는 등의 조치(이하 "우대조치"라 한다)를 할 수 있다.

② 국가, 지방자치단체 또는 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관의 장은 공사·물품·용역 등의 계약을 체결하는 경우에는 장애인 고용 우수사업주를 우대할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 장애인 고용 우수사업주의 선정·우대조치 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

□ 의무고용 미달 기관 명단 공표 관련 입법례

ㅇ 장애인고용촉진 및 직업재활법

제27조(국가와 지방자치단체의 장애인 고용 의무) ⑦ 고용노동부장관은 제6항에 따른 장애인 공무원 채용계획이 적절하지 아니하다고 인정되면 장애인 공무원 채용계획을 제출한 자에게 그 계획의 변경을 요구할 수 있고, 제1항에 따른 고용 의무의 이행 실적이 현저히 부진한 때에는 그 내용을 공표할 수 있다.

제29조(사업주의 장애인 고용 계획 수립 등) ③ 고용노동부장관은 제28조 제1항에 따른 사업주가 정당한 사유 없이 장애인 고용계획의 수립 의무 또는 장애인 고용 의무를 현저히 불이행하면 그 내용을 공표할 수 있다.

참고3 장애인 고용장려금 사업 개요

□ **(사업내용)** 의무고용률을 초과하여 장애인을 고용한 사업주에게 고용장려금을 지급하여 장애인의 고용촉진 및 직업안정을 도모

□ **(사업기간)** 1991. ~ 계속

□ **(지원대상)** 장애인 의무고용률을 초과하여 장애인을 고용한 사업주

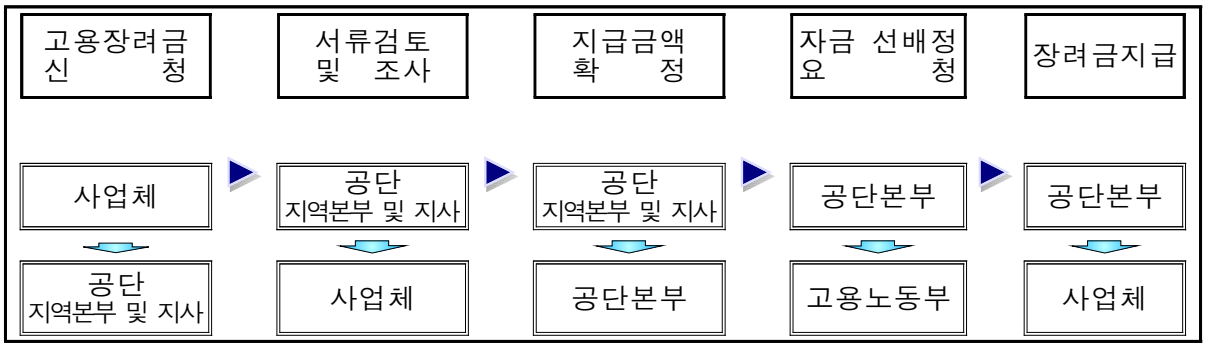
□ **(지원수준)** 장애정도, 성별에 따라 1인당 월 35~90만원 지원

※ 장려금 지급단가 인상(안): 경증 5만원, 중증 10만원 인상

구분	'20 ~ '22년				⇨	'23 ~			
	경증男	경증女	중증男	중증女		경증男	경증女	중증男	중증女
단가(만원)	30	45	60	80		35	50	70	90

□ **(지원방식)** 지급요건을 갖춘 사업주의 신청에 따라 분기단위 지급

□ **추진절차**



□ **기대효과**

○ 장애인을 고용한 사업주에게 장려금을 지급하여 장애인 고용에 따르는 경제적 부담을 경감시켜 사업주에게 장애인 고용촉진을 유도하며, 특히 취약계층(중증, 여성)의 고용활성화 기대