

의안번호	2205227
의 퇴 인	정혜경의원
회 답 일	2025.2.11.
추계번호	24B4775

고용보험법 일부개정법률안

【비용추계서】

I. 비용추계 결과

- (일부추계) 개정안에 따라 구직급여를 받는 기간을 국민연금 가입기간으로 추가 산입하려는 수급자격자에 대한 고용보험기금의 부담 비율을 ‘연금보험료의 50%’로 상향 조정하고, 우선지원대상기업이 아닌 기업에 대한 출산휴가 급여의 지급기간을 확대하며, 우선지원대상기업이 아닌 기업에 대해서도 배우자 출산휴가 급여를 지급할 경우, 추가재정소요는 2026년에 981억원, 2030년에 2,899억원 등 2026년부터 2030년까지 향후 5년간 총 1조 1,125억원(연평균 2,225억원)이상으로 추계됨
- 고용보험기금을 재원으로 하는 부담분을 현행 ‘연금보험료의 25%’에서 ‘연금보험료의 50%’로 상향 조정할 경우 발생하는 추가재정소요는 2026년 165억원, 2030년 382억원으로 추계됨
 - 대규모기업 근로자의 출산휴가 급여에 대한 고용보험의 지급기간을 변경할 경우 추가재정소요는 2026년 730억원, 2030년 2,319억원으로 추계됨
 - 우선지원대상기업이 아닌 기업에 대한 배우자 출산휴가 급여를 지급할 경우 발생하는 추가재정소요는 2026년 86억원, 2030년 198억원으로 추계됨

[표 1] 개정안에 따른 추가재정소요: 2026~2030년

(단위: 억원)

구분	2026	2027	2028	2029	2030	합계	연평균
국민연금 보험료의 지원(안 제55조의2)							
－ 고용보험 지원 확대(A)	165	342	355	368	382	1,612	322
지급 기간 등(안 제76조)							
－ 출산휴가급여(B)	730	1,658	1,866	2,095	2,319	8,669	1,734
－ 배우자출산휴가급여(C)	86	180	187	193	198	844	169
추가재정소요 (D=A+B+C)	981	2,180	2,408	2,656	2,899	11,125	2,225

주: 1. 각 표의 합계는 단수조정으로 차이가 발생할 수 있음

2. 장래에 발생할 혼인률, 출산률 및 실제 출산전후휴가에 대한 인식과 제도변화 등으로 인해 본 추계에서의 추가재정소요를 상회 또는 하회할 수 있음

3. 국회 심의 기간 등을 고려하여 2026년은 하반기 재정소요만을 산출

자료: 국회예산정책처

Ⅱ. 재정수반요인

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
1	안 제2조(정의)	이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같음 1. “피보험자”란 다음 각 목에 해당하는 사람을 말함 나. 고용산재보험료징수법 제49조의2제1항·제2항에 따라 고용보험에 가입하거나 가입된 것으로 보는 자영업자(무급가족종사자인 피보험자를 포함한다. 이하 “자영업자인 피보험자”라 한다)	의무규정
2	안 제4조(고용보험사업)	보험은 제1조의 목적을 이루기 위하여 고용보험사업(이하 “보험사업”이라 한다)으로 고용안정·직업능력개발 사업, 실업급여, 육아휴직 급여, 출산전후휴가 급여 및 가족돌봄휴직 급여 등을 실시함(제1항)	의무규정
3	안 제6조(보험료)	고용산재보험료징수법 제13조제1항제1호에 따라 징수된 고용안정·직업능력개발 사업의 보험료 및 실업급여의 보험료는 각각 그 사업에 드는 비용에 충당함. 다만, 실업급여의 보험료는 제55조의2제1항에 따른 국민연금 보험료의 지원, 제70조제1항에 따른 육아휴직 급여의 지급, 제73조의2제1항에 따른 육아기 근로시간 단축 급여의 지급, 제75조·제76조의2에 따른 출산전후휴가 급여의 지급, 제76조의3에 따른 가족돌봄휴직 급여의 지급, 76조의4에 따른 가족돌봄휴가 급여의 지급 및 제76조의5에 따른 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 급여 지급에 드는 비용에 충당할 수 있음(제2항) 제2항에도 불구하고 자영업자인 피보험자로부터 각 고용산재보험료징수법 제49조의2·제49조의4에 따라 징수된 고용안정·직업능력개발 사업의 보험료 및 실업급여의 보험료는 각각 자영업자인 피보험자를 위한 그 사업에 드는 비용에 충당함. 다만, 실업급여의 보험료는 자영업자인 피보험자를 위한 제55조의2제1항에 따른 국민연금 보험료의 지원, 제70조제1항에 따른 육아휴직 급여의 지급, 제75조에 따른 출산전후휴가 급여의 지급, 제76조의4에 따른 가족돌봄휴직 급여의 지급 및 제76조의5에 따른 가족돌봄휴가 급여의 지급에 드는 비용에 충당할 수 있음(제3항)	의무규정
4	안 제7조(고용보험위원회)	위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다. 다만, 제4호의2에 대하여는 고용보험위원회가 심의·의결함(제2항) 1. 보험제도 및 보험사업의 개선에 관한 사항(보장수준 향상, 연대성 제고에 관한 사항을 포함한다) 4의2. 이 법에서 고용보험위원회의 심의·의결을 거치도록 한 사항	의무규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
5	안 제8조(적용 범위)	이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용함. 다만, 별도로 분류되지 아니한 자가 소비 생산활동에 대하여는 적용하지 아니함(제1항) 이 법은 제77조의2제1항에 따른 예술인등 또는 제77조의6 제1항에 따른 노무제공자의 노무를 제공받는 사업에 적용하되, 예술인등 또는 노무제공자에 대한 규정이 있는 경우에는 그에 따름(제2항)	의무규정
6	안 제10조(적용 제외) 제1항 제2호 삭제	다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에게는 이 법을 적용하지 아니함(제1항) 2. 해당 사업에서 소정(所定)근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 근로자 70세 이후에 고용(70세 전부터 피보험 자격을 유지하던 사람이 70세 이후에 계속하여 고용된 경우는 제외한다)되거나 자영업을 개시한 사람에게는 제4장 및 제5장을 적용하지 아니함. 다만, 본문의 연령 기준은 농림·어업 종사자에 대하여는 75세로 함(제2항)	의무규정 의무규정
7	안 제13조(피보험자격의 취득일)	자영업자인 피보험자는 이 법이 적용되는 사업을 시작한 날에 피보험자격을 취득함. 다만, 다음 각 호의 사람에 대하여는 각 호에 정하는 바에 따름(제2항) 1. 고용산재보험료징수법 제49조의3의 농림어업인(이하 “농림어업인”이라 한다)은 이 법이 적용되는 사업을 시작한 해의 1월 1일에 사업을 시작한 것으로 봄 2. 자영업자인 피보험자와 배우자 또는 4촌 이내의 친족으로 보수를 받지 않고 해당 사업에 종사하는 자로서 고용산재보험료징수법 제49조의7에 따라 고용보험에 가입한 자(이하 “무급가족종사자인 피보험자”라 한다)는 고용산재보험료징수법 제49조의7제1항 및 같은 조 제6항에서 준용하는 같은 법 제7조제3호에 따라 보험관계가 성립한 날에 피보험자격을 취득함	의무규정
8	안 제15조(피보험자격에 관한 신고 등)	자영업자인 피보험자는 자신의 피보험자격의 취득 및 상실에 관하여 신고하여야 함. 다만, 무급가족종사자는 제외함(제7항) 고용노동부장관은 예술인등 또는 노무제공자로부터 인적 용역 또는 노무를 제공받는 사업 중 제1항을 준용하여 신고해야 할 의무가 있는 업종(이하 “신고의무업종”이라 한다)을 고용보험위원회가 심의·의결을 거쳐 지정·고시하여야 하며, 신고의무업종 지정을 변경하는 경우에도 또한 같음(제8항)	의무규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
9	안 제17조(피보험자격의 확인)	사업주는 그 사업에 노무 또는 인적 용역을 제공하는 자가 근로자, 예술인등, 노무제공자, 자영업자 중 어떠한 종류의 피보험자인지 확인하기 어려운 때는 고용노동부장관에게 피보험자의 종류에 관한 확인을 청구할 수 있음(제2항)	재량규정
10	안 제18조(피보험자격의 취득기준)	제2조제1호가목에 따른 근로자가 보험관계가 성립되어 있는 둘 이상의 사업에 동시에 고용되어 있는 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 각 사업에 관하여 모두 피보험자격을 취득함(제1항) <삭제> 제2조제1호가목 및 나목에 동시에 해당하는 사람은 같은 호 가목에 따른 근로자, 예술인 또는 노무제공자로서의 피보험자격을 취득함. 다만, 제2조제1호가목에 따른 피보험자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람인 경우에는 같은 호 가목 및 나목의 피보험자격 중 하나를 선택하여 피보험자격을 취득하거나 유지함(제2항) 1. 일용근로자 2. 제77조의2제2항제2호 단서에 따른 단기예술인 3. 제77조의6제2항제2호 단서에 따른 단기노무제공자 제2조제1호가목 및 나목에 동시에 해당하는 사람은 같은 호 가목 및 나목에 따른 피보험자격 모두를 취득함(제3항)	의무규정
11	안 제21조(고용조정 등의 지원)	고용노동부장관은 경기의 변동, 산업구조의 변화 등에 따른 사업 규모의 축소, 사업의 폐업 또는 전환으로 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 근로자에 대한 휴업·휴직, 예술인등 및 노무제공자에 대한 계약갱신·연장, 직업전환에 필요한 직업능력개발 훈련, 인력의 재배치 등을 실시하거나 그 밖에 근로자, 예술인등, 노무제공자의 고용안정 및 생활안정을 위한 조치를 하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 사업주에게 필요한 지원을 할 수 있음. 이 경우 휴업이나 휴직, 계약유지·연장 등 고용안정 및 생활안정을 위한 조치로 근로자의 임금(「근로기준법」 제2조제1항제5호에 따른 임금을 말한다. 이하 같다) 또는 예술인등, 노무제공자의 보수가 대통령령으로 정하는 수준으로 감소할 때에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 근로자, 예술인등, 노무제공자에게도 필요한 지원을 할 수 있음(제1항) 고용노동부장관은 제1항의 고용조정 등으로 이직된 근로자, 예술인등, 노무제공자를 고용하거나 노무를 제공받기로 하는 등 근로자, 예술인등, 노무제공자의 고용안정 및 생활안정을 위한 조치를 하는 사업주에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있음(제2항)	재량규정 재량규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
		고용노동부장관은 제1항에 따른 지원을 할 때에는 「고용정책 기본법」 제32조에 따른 업종에 해당하거나 지역에 있는 사업주 또는 근로자, 예술인등, 노무제공자에게 우선적으로 지원할 수 있음(제3항)	재량규정
12	안 제23조(고령자등 고용촉진의 지원)	고용노동부장관은 고령자 등 노동시장의 통상적인 조건에서는 취업이 특히 곤란한 사람(이하 “고령자등”이라 한다)의 고용을 촉진하기 위하여 고령자등을 새로 고용하거나 이들의 고용안정에 필요한 조치를 하는 사업주 또는 사업주가 실시하는 고용안정 조치에 해당된 근로자, 예술인등, 노무제공자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있음	재량규정
13	안 제27조(사업주에 대한 직업능력개발 훈련의 지원)	고용노동부장관은 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에게 제1항에 따라 직업능력개발 훈련을 실시하는 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 우대 지원할 수 있음(제2항) 7. 노무제공자	재량규정
14	안 제37조(실업급여의 종류)	실업급여는 구직등급여와 취업촉진 수당으로 구분함(제1항)	의무규정
		구직등급여의 종류는 다음 각 호와 같음(제2항) 1. 구직급여 2. 이직준비급여 3. 재충전급여 4. 소득지원급여	의무규정
15	안 제40조(구직급여의 수급요건)	구직급여는 이직한 근로자인 피보험자가 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 지급함. 다만, 제5호와 제6호는 최종 이직 당시 일용근로자였던 사람만 해당함(제1항) 1. 제2항에 따른 기준기간(이하 “기준기간”이라 한다) 동안의 피보험 단위기간(제41조에 따른 피보험 단위기간을 말한다. 이하 같다)이 합산하여 120일 이상일 것 1의2. 소정근로시간이 1일 60시간 미만(1주 15시간 미만)으로서 다음 각 목과 같이 기준기간 동안 평균 주 4일 이하 근로한 피보험자에 대하여는 기준기간 동안의 피보험 단위기간이 통산하여 다음 각 목 이상일 것 가. 주 4일 근로한 경우: 96일 나. 주 3일 근로한 경우: 72일 다. 주 2일 근로한 경우: 48일 라. 주 1일 근로한 경우: 24일 2. 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업(영리를 목적으로 사업을 영위하는 경우를 포함한다. 이하 이 장 및 제5장에서 같다)하지 못하거나 둘 이상의 사업에 취업했다가 일부 실업한 경우로서 제43조에 따른 수급자격인	의무규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
		정신청일 이전 1개월 동안의 사업별 평균임금 합산액이 시간 단위 최저임금액의 100분의 80 미만일 것 6. 최종 이직 당시의 기준기간 동안의 피보험 단위기간 중 다른 사업에서 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하는 사유로 이직한 사실이 있는 경우에는 그 피보험 단위기간 중 60일 이상을 일용근로자로 근로하였을 것	의무규정
		기준기간은 이직일 이전 36개월로 하되, 근로자인 피보험자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 다음 각 호의 구분에 따른 기간을 기준기간으로 함(제2항) 1. 이직일 이전 36개월 동안에 질병·부상, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유로 계속하여 30일 이상 보수의 지급을 받을 수 없었던 경우: 36개월에 그 사유로 보수를 지급 받을 수 없었던 일수를 가산한 기간(5년을 초과할 때에는 5년으로 한다)	
		<삭제> 2. 다음 각 목의 요건에 모두 해당하는 경우: 이직일 이전 24개월 가. 이직 당시 1주 소정근로시간이 15시간 미만이고, 1주 소정근로일수가 2일 이하인 근로자로 근로하였을 것 나. 이직일 이전 24개월 동안의 피보험 단위기간 중 90일 이상을 가목의 요건에 해당하는 근로자로 근로하였을 것	
16	안 제41조(피보험 단위기간)	근로자의 피보험 단위기간은 피보험기간 중 보수 지급의 기초가 된 날을 합하여 계산함. 다만, 자영업자, 농림어업인, 무급가족종사자인 피보험자의 피보험 단위기간은 제50조제3항제2호부터 제4호까지의 규정 및 제4항에 따른 피보험기간으로 함(제1항)	의무규정
		근로자인 피보험자가 제40조제2항에 따른 기준기간 동안에 근로자·제77조의2제1항에 따른 예술인등·제77조의6제1항에 따른 노무제공자 중 둘 이상에 해당하는 사람으로 종사한 경우의 피보험 단위기간은 대통령령으로 정하는 바에 따름(제3항)	의무규정
17	안 제43조의2(둘 이상의 피보험자격 취득 시 수급자격의 인정)	근로자, 제77조의2제1항에 따른 예술인등, 제77조의6제1항에 따른 노무제공자 또는 자영업자인 피보험자로서 서로 다른 둘 이상의 피보험자격을 취득하였다가 이직하여 그 피보험자격을 모두 상실한 사람이 구직급여를 지급받으려는 경우에는 피보험자격 각각을 기준으로 수급자격의 인정 여부를 결정함(제1항)	의무규정
		<삭제> 제1항에 따라 수급자격을 인정받으려는 사람이 선택한 피보험자격이 가장 나중에 상실한 피보험자격(피보험자격을 동시에 상실한 경우에는 동시에 상실된 피보험자격 모두를 말한다. 이하 이 항에서 같다)이 아닌 경우에는 가장 나중에 상	의무규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
		실한 피보험자격과 관련된 이직사유가 제58조 또는 제69조의7에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하지 아니하는 경우에만 수급자격을 인정함. 다만, 직업안정기관의 장이 대통령령으로 정하는 바에 따른 소득감소로 이직하였다고 인정하는 경우에는 수급자격의 제한 사유에 해당하지 아니하는 것으로 봄(제2항)	
18	안 제45조(급여의 기초가 되는 임금일액)	구직급여의 산정 기초가 되는 임금일액[이하 “기초일액(基礎日額)”이라 한다]은 제43조제1항에 따른 수급자격의 인정과 관련된 마지막 이직 당시 이직한 사업으로부터 받은 보수를 기초로 「근로기준법」 제2조제1항제6호에 따라 산정된 평균 임금으로 한다. 다만, 마지막 이직일 이전 3개월 이내에 피보험자격을 취득한 사실이 2회 이상인 경우에는 마지막 이직일 이전 3개월간(일용근로자의 경우에는 마지막 이직일 이전 4개월 중 최종 1개월을 제외한 기간)에 이직한 사업의 보수로서 그 근로자에게 지급된 임금 총액을 그 산정의 기준이 되는 3개월의 총 일수로 나눈 금액을 기초일액으로 함(제1항)	의무규정
19	안 제46조(구직급여일액)	수급자격자가 하나 이상의 사업에 종사하고 있는 경우 그 수입과 구직급여일액을 합한 액수는 최저임금액을 넘을 수 없음(제3항)	의무규정
20	안 제49조(대기기간)	<단서 신설> 제1항 본문에도 불구하고 제43조제1항 및 제43조의2제1항에 따라 수급자격의 인정신청을 한 경우로서 가장 나중에 상실한 피보험자격과 관련된 이직사유가 제43조의2제2항 단서에 해당하는 경우에는 제42조에 따른 실업의 신고일부터 계산하기 시작하여 4주의 범위에서 대통령령으로 정하는 기간을 대기기간으로 보아 구직급여를 지급하지 아니한다. 다만, 생산고 또는 업적의 일정 단위에 따라 보수를 지급받는 경우에는 제42조에 따른 실업의 신고일부터 계산하여 구직급여를 지급함(제2항)	의무규정
21	안 제50조(소정급여일수 및 피보험기간)	하나의 수급자격에 따라 구직급여를 지급받을 수 있는 날(이하 “소정급여일수”라 한다)은 대기기간이 끝난 다음날부터 계산하기 시작하여 피보험기간에 따라 별표 1에서 정한 일수가 되는 날까지로 함(제1항) 피보험기간은 다음 각 호의 기간으로 함(제3항) 1. 근로자인 피보험자: 그 수급자격과 관련된 이직 당시의 적용 사업에서 고용된 기간(제10조 및 제10조의2에 따른 적용 제외 근로자로 고용된 기간은 제외한다. 이하 이 조에서 같다) 2. 자영업자인 피보험자: 그 수급자격과 관련된 폐업 당시의 적용 사업의 존속기간 3. 농림어업인인 피보험자: 그 수급자격과 관련된 폐업 당	의무규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
		시의 적용 사업을 시작한 해의 1. 1. 부터 폐업한 해의 12. 31.까지의 기간 4. 무급가족종사자인 피보험자: 해당 사업에의 보험가입기간 중 실제로 납부한 고용보험료에 해당하는 기간	
22	안 제55조의2 (국민연금 보험료의 지원)	제1항에 따른 지원금액은 「국민연금법」 제19조의2제3항에 따른 연금보험료의 100분의 50의 이상으로 함(제2항)	의무규정
23	안 제57조(지급되지 아니한 구직급여)	수급자격자가 사망한 경우 그 수급자격자에게 지급되어야 할 구직급여로서 아직 지급되지 아니한 것이 있는 경우에는 그 수급자격자의 배우자(사실상의 혼인 관계에 있는 사람 등 혼인의 실질을 가진 합의에 따른 밀접한 정서적·경제적 생활 공동체 관계에 있는 자를 포함한다)·자녀·부모·손자녀·조부모 또는 형제자매로서 수급자격자와 생계를 같이하고 있던 사람의 청구에 따라 그 미지급분을 지급함(제1항)	의무규정
24	안 제58조(이직 사유에 따른 수급자격의 제한) 제2호 가목 삭제	제40조에도 불구하고 피보험자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당한다고 직업안정기관의 장이 인정하는 경우에는 수급자격이 없는 것으로 봄 2. 자기 사정으로 이직한 피보험자로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우 가. 전직 또는 자영업을 하기 위하여 이직한 경우	의무규정
25	안 제59조의2 (소득지원급여)	제40조제1항제1호 또는 제1호의2, 제5호, 제6호 및 제2항 소정의 요건을 갖춘 근로자, 예술인등, 노무제공자, 자영업자인 피보험자가 「재난 및 안전관리 기본법」 이 정하는 재난 또는 이에 준하는 경우로서 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 제43조의 수급자격인정신청일 이전 1개월 동안의 소득이 시간 단위 최저임금액의 100분의 80 미만인 경우, 최저임금액의 100분의 80 상당액까지 소득지원급여를 받을 수 있음(제1항)	재량규정
		제40조제1항제1호, 제1호의2, 제5호, 제6호 및 제2항의 이직일은 소득감소기준일로 봄(제2항)	의무규정
		소득지원급여의 지급 절차 등 필요한 사항은 대통령령으로 정함(제3항)	의무규정
26	안 제59조의3 (이직준비급여)	피보험기간이 6년 이상인 근로자, 예술인등, 노무제공자인 피보험자가 전직 또는 자영업을 하기 위하여 이직한 경우에는 1회 90일을 한도로 하여 구직급여 상당의 급여(이하 “이직준비급여”라 한다)를 지급받을 수 있음. 다만, 이직준비급여를 지급받은 자는 급여기간 만료 후 피보험기간이 6년 이상이 되어야 다시 이직준비급여를 지급받을 수 있음(제1항)	재량규정
		피보험기간이 6년 이상인 자영업자인 피보험자가 전직 또는 자영업을 다시 하기 위하여 폐업한 경우에는 1일 180일을	재량규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
		한도로 하여 구직급여 상당의 급여(이하 “자영업자 이직준비급여”라 한다)를 지급받을 수 있음. 다만, 자영업자 이직준비급여를 지급받은 자는 급여기간 만료 후 피보험기간이 6년 이상이 되어야 다시 자영업자 이직준비급여를 지급받을 수 있음(제2항)	
27	안 제59조의4 (청년 이직준비급여)	피보험기간이 120일 이상인 18세부터 34세까지의 근로자, 예술인등, 노무제공자인 피보험자가 전직 또는 자영업업을 하기 위하여 이직한 경우에는 횡수에 제한 없이 총 600일을 한도로 하는 구직급여 상당의 급여를 받을 수 있음(제1항)	재량규정
		피보험기간이 120일 이상인 18세부터 34세까지 자영업자가 전직 또는 자영업업을 다시 하기 위하여 폐업한 경우에는 제1항의 기간 동안 자영업 청년 이직준비급여를 지급함(제2항)	의무규정
28	안 제59조의5 (재충전급여)	근로자, 예술인등, 노무제공자인 피보험자는 피보험기간이 8년이 지난 때에는 휴직을 이유로 8년마다 1회 90일을 한도로 하는 재충전급여를 지급받을 수 있음. 농림어업인인 피보험자도 또한 같음(제1항)	재량규정
		근로자인 피보험자가 재충전급여를 신청한 경우, 사업주는 재충전급여를 지급받을 수 있는 휴직을 피보험자가 청구한 시기에 주어야 함. 다만, 피보험자가 청구한 시기에 휴직을 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있음(제2항)	의무규정
		제1항에 따른 재충전급여청구권은 8년간 행사하지 아니하면 소멸함. 다만, 사업주의 귀책사유로 행사하지 못한 경우에는 그러하지 아니함(제3항)	의무규정
		재충전급여일액은 다음 각 호의 구분에 따른 금액으로 함(제4항) 1. 제45조제1항부터 제3항까지 및 제5항의 경우에는 그 수급자격자의 기초일액에 100분의 90을 곱한 금액 2. 제45조제4항의 경우에는 그 수급자격자의 기초일액(이하 “최저재충전급여일액”이라 한다) 3. 농림어업인의 경우에는 그 기초일액의 100분의 90에 해당하는 금액	의무규정
		제4항제1호에 따라 산정된 재충전급여일액이 최저재충전급여일액보다 낮은 경우에는 최저재충전급여일액을 그 수급자격자의 재충전급여일액으로 함(제5항)	의무규정
		피보험자가 제1항의 재충전급여를 지급받는 중에 최저임금액의 100분의 60 이상의 보수를 받는 등 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 취업을 한 경우에는 급여지급을 중단함(제6항)	의무규정
29	안 제69조의2 (자영업자 등인	자영업자, 농림어업인, 무급가족종사자인 피보험자의 실업급여의 종류는 다음 각 호와 같음. 다만, 제51조부터 제55조	의무규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
	피보험자의 실업급여의 종류)	까지의 규정에 따른 연장급여와 제64조에 따른 조기재취업 수당은 제외함 1. 자영업자인 피보험자: 제37조제2항제1호·제2호·제4호 및 제3항 각 호 2. 농림어업인인 피보험자: 제37조제2항1호·제2호·제3호 및 제3항 각 호 3. 무급가족종사자인 피보험자: 종사하는 사업이 농림어업인 경우에는 제2호에, 그 밖의 경우에는 제1호에 따른다.	
30	안 제69조의3 (구직급여의 수급 요건)	구직급여는 폐업한 자영업자인 피보험자가 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 지급함 1. 폐업일 이전 48개월간 제41조제1항 단서에 따라 자영업자인 피보험자로서 갖춘 피보험 단위기간이 합산하여 1년 이상일 것 2. 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업을 하지 못하거나 둘 이상의 사업에 취업했다가 일부 실업한 경우로서 소득총액이 최저임금의 100분의 80 미만일 것. 다만, 농림어업인의 경우 일부 실업의 인정 기준은 대통령령으로 정함	의무규정
31	안 제69조의4 (기초일액)	자영업자인 피보험자이었던 수급자격자에 대한 기초일액은 다음 각 호의 구분에 따른 기간 동안 과세소득액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액으로 함. 다만, 수급자격자가 농림어업에 종사한 자인 경우에는 본인이 납부한 보험료의 산정기초가 되는 고용산재보험료징수법 제49조의3제1항에 따라 산출한 보수액을 전부 합산한 후에 그 기간의 총일수로 나눈 금액으로 함(제1항)	의무규정
32	안 제69조의7 (폐업사유에 따른 수급자격의 제한)제3호 삭제	제69조의3에도 불구하고 폐업한 자영업자인 피보험자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당한다고 직업안정기관의 장이 인정하는 경우에는 수급자격이 없는 것으로 봄 <u>3. 매출액 등이 급격하게 감소하는 등 고용노동부령으로 정하는 사유가 아닌 경우로서 전직 또는 자영업업을 다시 하기 위하여 폐업한 경우</u>	의무규정
	안 제69조의7 (폐업사유에 따른 수급자격의 제한)제4호 단서 신설	<단서 신설> 4. 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 정당한 사유에 해당하지 아니하는 사유로 폐업한 경우 다만, 매출액 등이 급격하게 감소한 경우는 정당한 사유가 있는 것으로 봄	의무규정
33	안 제70조(육아휴직 급여)	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 120일 이상인 피보험자에게 육아휴직 급여를 지급함. 다만, 피보험자가	의무규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
		「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조에 따른 기간제근로자 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조에 따른 파견근로자로서 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항의 요건에 해당하여 육아휴직을 신청하였으나 육아휴직을 부여받지 못한 경우에는 근로계약 종료일 다음 날부터 1년 동안 육아휴직을 부여받은 것으로 봄(제1항)	의무규정
		고용노동부장관은 예술인등, 노무제공자, 자영업자인 피보험자 또는 피보험자였던 사람이 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 또는 임신 중인 여성으로서 모성을 보호하기 위하여 30일 이상 노무제공 또는 사업을 중단한 경우 중단일 이전에 각 제69조의3제1호, 제77조의3제1항제1호, 제77조의8제1항제1호의 피보험 단위기간을 충족한 때에는 육아휴직 급여를 지급함(제2항)	
		제1항 또는 제2항에 따른 육아휴직 급여액은 다음 각 호와 같음. 이 경우 육아휴직 급여의 지급 금액은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 상한액과 하한액을 정할 수 있음(제5항) 1. 근로자인 피보험자: 육아휴직 시작일부터 3개월이 되는 날까지는 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액, 육아휴직 4개월째부터 육아휴직 종료일까지는 100분에 50에 해당하는 금액 2. 예술인등, 노무제공자, 자영업자인 피보험자: 육아휴직 시작일부터 3개월이 되는 날까지는 육아휴직 시작일을 기준으로 한 기초일액의 100분의 80에 해당하는 금액, 육아휴직 4개월째부터 1년이 되는 날까지는 100분의 50에 해당하는 금액	의무규정
34	안 제73조(육아휴직 급여의 지급 제한 등)	피보험자가 육아휴직 기간 중에 제70조제4항에 따른 취업을 한 경우에는 그 취업으로 얻은 소득이 최저임금의 100분의 60 이상인 기간에 대해서는 육아휴직 급여를 지급하지 아니함(제2항)	의무규정
35	안 제73조의2(육아기 근로시간 단축 급여)	고용노동부장관은 노무제공자인 피보험자 또는 피보험자였던 사람이 육아기 근로시간 단축을 1년 이내의 기간 동안 실시하고 제77조의8제1항제1호의 피보험 단위기간 요건을 충족하는 경우 육아기 근로시간 단축 급여를 지급함(제2항)	의무규정
36	안 제75조(출산전후휴가 급여 등)	고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 피보험자가 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받은 경우와	의무규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
		「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가를 받은 경우로서 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 출산전후휴가 급여 등(이하 “출산전후휴가 급여등”이라 한다)을 지급함(제1항) 1. 휴가가 끝난 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 120일 이상일 것 2. 휴가를 시작한 날 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청할 것. 다만, 그 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 출산전후휴가 급여등을 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다.	의무규정
		고용노동부장관은 예술인등, 노무제공자, 자영업자인 피보험자 또는 피보험자였던 사람이 출산·유산·사산한 경우 및 배우자가 출산하여 일시 휴업하는 경우에 휴업이 끝난 날 이전에 각 제69조의3제1호, 제77조의3제1항제1호, 제77조의8제1항제1호의 피보험 단위기간을 충족한 때에는 출산전후휴가 급여등을 지급함(제2항)	
37	안 제76조(지급 기간 등) 제1항제1호 및 제2호 단서 삭제	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. <u>다만, 우선지원 대상기업이 아닌 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</u> 2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 <u>기간 중 최초 5일. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우에 한정함</u>	의무규정
	안 제76조(지급 기간 등) 제2항 신설	예술인등, 노무제공자, 자영업자인 피보험자의 출산휴가급여 등은 다음 각 호의 기간에 대하여 기초일액에 해당하는 금액을 지급함(제2항) 1. 출산전후 90일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 120일), 유산·사산 시 「근로기준법」 제74조에 따른 기간 2. 배우자 출산 시 최초 10일	의무규정
38	안 제76조의3(가족돌봄휴직 급여)	고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제1항에 따른 가족돌봄휴직(가족의 범위에 사실상의 혼인관계 등 혼인의 실질을 가진 함의에 따른 밀접한 정서적·생활공동체적 관계에 있는 자를 포함한다. 이하 이 절에서 같다)을 30일(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제2항에 따른 가족돌봄휴가기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 부여받은 근로자	의무규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
		인 피보험자 중 가족돌봄휴직을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 120일 이상인 피보험자에게 가족돌봄휴직 급여를 지급함. 다만, 피보험자가 기간제 근로자 또는 파견근로자로서 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제1항의 요건에 해당하여 가족돌봄휴직을 신청하였으나 가족돌봄휴직을 부여받지 못한 경우에는 근로계약 종료일 다음날부터 1년 동안 가족돌봄휴직을 부여받은 것으로 봄(제1항)	
		고용노동부장관은 예술인등, 노무제공자, 자영업자인 피보험자 또는 피보험자였던 자가 가족돌봄을 위하여 연간 90일의 범위에서 노무제공 또는 사업을 중단하는 경우에는 휴직 시작일 이전에 각 제69조의3제1호, 제77조의3제1항제1호, 제77조의8제1항제1호의 피보험 단위기간을 충족한 때에는 가족돌봄휴직 급여를 지급함(제2항)	의무규정
		제1항 또는 제2항에 따른 가족돌봄휴직 급여를 지급받으려는 사람은 가족돌봄휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 가족돌봄휴직이 끝난 날 이후 3개월 이내에 신청하여야 함. 다만, 해당 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 가족돌봄휴직 급여를 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 함(제3항)	의무규정
		피보험자가 제3항에 따라 가족돌봄휴직 급여 지급 신청을 하는 경우 가족돌봄휴직 기간 중에 이직하거나 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 취업을 한 사실이 있는 경우에는 해당 신청서에 그 사실을 기재하여야 함(제4항)	의무규정
		제1항 또는 제2항에 따른 가족돌봄휴직 급여액은 제70조제5항에 정한 육아휴직급여액에 준함(제5항)	의무규정
		가족돌봄휴직 급여의 신청 및 지급에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정함(제6항)	의무규정
39	안 제76조의4 (가족돌봄휴가 급여)	고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제2항에 따라 근로자인 피보험자가 가족돌봄휴가를 받은 경우로서 휴가가 끝난 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 120일 이상인 경우 가족돌봄휴가 급여를 지급함(제1항)	의무규정
		고용노동부장관은 예술인등, 노무제공자, 자영업자인 피보험자가 제1항의 기간 동안 가족돌봄을 위하여 연간 10일(감염병 확산 및 대규모 재난의 경우에는 15일, 한부모 가족의 경우에는 15일 연장할 수 있다) 이내로 노무제공 또는 사업을 중단하는 경우에 휴가가 끝난 날 이전에 각 제69조의3제1호, 제77조의3제1항제1호, 제77조의8제1항제1호의 피보험 단위기간을 충족한 때에는 가족돌봄휴가 급여를 지급함	의무규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
		(제2항)	
		제1항 또는 제2항에 따른 가족돌봄휴가를 지급받으려는 사람은 휴가를 시작한 날 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청하여야 함. 다만, 그 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 가족돌봄휴가 급여를 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 함(제3항)	의무규정
		가족돌봄휴가 급여는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제2항에 따른 가족돌봄휴가 기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 시작한다)에 해당하는 금액으로 함(제4항)	의무규정
		제1항 또는 제2항에 따른 가족돌봄휴가 급여의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정함(제5항)	의무규정
40	안 제76조의5 (가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 급여)	고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의3에 따른 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축(이하 “가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축”이라 한다)을 30일(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제2항에 따른 가족돌봄휴가기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 실시한 피보험자 중 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 120일 이상인 피보험자에게 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 급여를 지급함(제1항)	의무규정
		고용노동부장관은 노무제공자인 피보험자 또는 피보험자였던 사람이 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 1년 이내의 기간 동안 실시하고 제77조의8제1항제1호의 피보험 단위기간 요건을 충족하는 경우 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 급여를 지급함(제2항)	의무규정
		제1항 또는 제2항에 따른 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 급여를 지급받으려는 사람은 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 시작한 날 이후 1개월부터 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청하여야 한다. 다만, 해당 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 급여를 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 함(제3항)	의무규정
		가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 급여의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정함(제4항)	의무규정
41	안 제77조의2 (예술인등인 피보험자에 대한	고용계약을 체결하지 않고 다른 사람의 사업을 위하여 제3자를 사용하지 아니하고 자신이 직접 문화·예술 등 인적 용역을 제공하는 다음 각 호의 사람(이하 “예술인등”이라 한	의무규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
	적용)	다)과 이들을 상대방으로 하여 문화예술용역 등 계약을 체결한 사업에 대해서는 제8조제2항에 따라 이 장을 적용함(제1항)	의무규정
		1. 「예술인 복지법」 제4조의4에 따른 문화예술용역 관련 계약을 체결한 예술인 2. 일정한 기업이나 조직에 소속되지 않은 자로서 사용자에게 인적 용역을 제공하고 대가를 지급받기로 하는 계약을 체결한 프리랜서	
		제1항에도 불구하고 예술인등 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이 법을 적용하지 아니함(제2항) 1. 70세 이후에 근로계약, 문화예술용역 등 계약 또는 제77조의6제1항에 따른 노무제공계약(70세 전부터 피보험자격을 유지하던 사람이 70세 이후에 계속하여 근로계약, 문화예술용역 등 계약 또는 노무제공계약을 체결한 경우는 제외한다)을 체결하거나 자영업을 개시하는 경우 <제2항제2호 삭제> 2. 예술인 중 대통령령으로 정하는 소득 기준을 충족하지 못하는 경우. 다만, 예술인 중 계약의 기간이 1개월 미만인 사람(이하 “단기예술인”이라 한다)은 제외함	
42	안 제77조의3 (예술인등인 피보험자에 대한 구직급여)	예술인등의 구직급여는 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 지급함. 다만, 제6호는 최종 이직 당시 단기예술인등(예술인등 중 계약의 기간이 1개월 미만인 사람을 말한다)이었던 사람만 해당함(제1항)	의무규정
		<제6항 단서 삭제> 예술인등은 제42조에 따른 실업의 신고일부터 계산하기 시작하여 7일간은 대기기간으로 보아 구직급여를 지급하지 아니함. 다만, 다음 각 호의 사유에 해당하는 경우에는 각 호의 사유별로 4주의 범위에서 대통령령으로 정하는 기간을 대기기간으로 보아 구직급여를 지급하지 아니하며, 각 호의 사유 중 둘 이상에 해당하는 경우에는 그 대기기간이 가장 긴 기간을 대기기간으로 봄(제6항)	의무규정
		<제6항 제1호 및 제2호 삭제> 1. 제1항제3호 단서에서 정한 사유로 이직한 경우 2. 제43조의2제1항에 따라 수급자격의 인정신청을 한 경우로서 가장 나중에 상실한 피보험자격과 관련된 이직사유가 같은 조 제2항 단서에 해당하는 경우	의무규정
43	안 제77조의4 (예술인의 출산 전후급여등)	<삭제> 고용노동부장관은 예술인인 피보험자 또는 피보험자였던 사람이 출산 또는 유산·사산을 이유로 노무를 제공할 수 없는 경우에는 출산전후급여 등(이하 “출산전후급여등”이라 한다)을 지급한다. 다만, 같은 자녀에 대하여 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등 및 제77조의9제1항에 따른 출산전후급여등의 지급요건을 동시에 충족하는 경우 등에 대해서는 대	의무규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
		통령령으로 정하는 바에 따라 지급함(제1항)	의무규정
		제1항에 따른 출산전후급여등의 지급요건, 지급수준 및 지급기간 등은 대통령령으로 정하는 바에 따름(제2항)	
		제1항과 제2항에 따른 출산전후급여등의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정함(제3항)	의무규정
		<신설> 예술인등과 문화예술용역 등 계약을 체결한 사업주가 예술인등과 문화예술용역 등 계약 관련 자료 및 정보를 수집·관리하여 이를 전자정보형태로 기록하고 처리하는 시스템(이하 “예술등플랫폼”이라 한다)을 구축·운영하는 사업자(이하 “예술등플랫폼사업자”라 한다)와 예술등플랫폼 이용에 대한 계약(이하 “예술등플랫폼이용계약”이라 한다)을 체결하는 경우 예술인등의 피보험자격의 취득, 자료제공 및 보관에 관하여는 제77조의7을 준용한다. 이 경우 “노무제공자”는 “예술인등”으로, “노무제공플랫폼”은 “예술등플랫폼”으로, “노무제공플랫폼사업자”는 “예술등플랫폼사업자”로 봄(제5항)	의무규정
44	안 제77조의6 (노무제공자인 피보험자에 대한 적용)	고용계약을 체결하지 아니하고 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 계약(이하 “노무제공계약”이라 한다)을 체결한 사람 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람(이하 “노무제공자”라 한다)과 이들을 상대방으로 하여 노무제공계약을 체결한 사업에 대해서는 제8조제2항에 따라 이 장을 적용함(제1항)	의무규정
		제1항에도 불구하고 노무제공자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이 법을 적용하지 아니함(제2항) 1. 70세 이후에 근로계약, 노무제공계약 또는 문화예술용역 등 계약-70세 전부터 피보험자격을 유지하던 사람이 70세 이후에 계속하여 근로계약, 노무제공계약 또는 문화예술용역 등 계약을 체결한 경우는 제외한다)을 체결하거나 자영업을 개시하는 경우 <삭제> 2. 노무제공자 중 대통령령으로 정하는 소득 기준을 충족하지 못하는 경우. 다만, 노무제공자 중 계약의 기간이 1개월 미만인 사람(이하 “단기노무제공자”라 한다)은 제외한다.	의무규정
45	안 제77조의8 (노무제공자인 피보험자에 대한 구직급여)	노무제공자의 구직급여는 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 지급함. 다만, 제6호는 최종 이직 당시 단기노무제공자(노무제공자 중 계약의 기간이 1개월 미만인 사람을 말한다)였던 사람만 해당함(제1항)	의무규정
		노무제공자의 기초일액은 수급자격 인정과 관련된 마지막	의무규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
		이직일 전 1년간의 고용산재보험료징수법 제16조의10에 따라 신고된 보수총액을 그 산정의 기준이 되는 기간의 총 일수로 나눈 금액으로 함. 다만, 노무제공자 기초일액이 이직 당시의 같은 법 제3조에 따른 노무제공자의 일단위 기준 보수 미만인 경우에는 일단위 기준보수를 기초일액으로 함(제3항)	의무규정
		노무제공자는 제42조에 따른 실업의 신고일부터 계산하기 시작하여 7일간은 대기기간으로 보아 구직급여를 지급하지 아니함(제6항)	
46	안 제77조의9 (노무제공자의 출산전후급여 등)	<삭제> 고용노동부장관은 노무제공자인 피보험자 또는 피보험자였던 사람이 출산 또는 유산·사산을 이유로 노무를 제공할 수 없는 경우에는 출산전후급여등을 지급함. 다만, 같은 자녀에 대하여 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등 또는 제77조의 4 제1항에 따른 출산전후급여등의 지급요건을 동시에 충족하는 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 지급함(제1항)	의무규정
		제1항에 따른 출산전후급여등의 지급요건, 지급수준 및 지급기간 등은 대통령령으로 정하는 바에 따름(제2항)	의무규정
		제1항과 제2항에 따른 출산전후급여등의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정함(제3항)	의무규정

Ⅲ. 비용추계의 전제와 상세내역

1. 재정수반요인별 추계 여부

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
1	안 제2조(정의)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 개정안은 문화예술용역 관련 계약을 체결한 프리랜서를 고용보험 가입 대상에 포함시키고, 고용보험의 피보험자인 자영업자에 무급가족종사자 등을 포함하도록 규정하여 고용보험의 가입 범위를 확대는 내용임 - 개정안이 시행될 경우 고용보험의 가입대상이 확대되므로, 고용보험기금의 수입 및 지출이 확대될 것으로 예상되나 개정안의 시행에 따라 장래에 고용보험의 가입대상이 될 것으로 예상되는 사업대상자의 노동시장에 대한 객관적인 자료가 부재하여 구체적인 규모를 산출하기 어려우며, 이들의 월별 소득 등에 대한 파악 체계가 미비한 등의 이유로 추가재정소요 산출 곤란
2	안 제4조(고용보험사업)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 개정안은 가족돌봄휴직 등에 대한 고용보험의 급여 지급 의무를 명시하는 내용이나, 개정안의 시행으로 장래에 발생할 가족돌봄휴가 등을 사용할 사용대상자와 이들의 사용기간에 대해 합리적으로 예측하기 어려우므로 추가재정소요를 산출하기 곤란함
3	안 제6조(보험료)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 개정안은 고용보험 실업급여 보험료의 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가 급여 지급 의무를 명시하는 내용이나, 개정안의 시행으로 장래에 발생할 가족돌봄휴직 및 휴가를 사용할 사용대상자와 이들의 사용기간에 대해 합리적으로 예측하기 어려우므로 추가재정소요를 산출하기 곤란함

1) 고용노동부, 「고용노동부 소관 위원회 설치 현황 및 활동 내역」, 2024.12.

2) 제15조(피보험자격에 관한 신고 등) ①사업주는 그 사업에 고용된 근로자의 피보험자격의 취득 및 상실 등에 관한 사항을 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.

⑦ 제1항에도 불구하고 자영업자인 피보험자는 피보험자격의 취득 및 상실에 관한 신고를 하지 아니

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
4	안 제7조(고용보험위원회)	—	• 미대상 － (제2항) 개정조항은 고용보험위원회가 심의·의결 내용에 보장수준 향상, 연대성 제고에 관한 사항을 포함하도록 규정하고, 「고용보험법 일부법률개정안」에서 고용보험위원회의 심의·의결을 거치도록 한 사항을 심의하도록 규정하고 있음 － 동 개정안 제15조제8항은 고용노동부장관으로 하여금 예술인등 또는 노무제공자로부터 인적 용역 또는 노무를 제공 받는 사업 중 제1항을 준용하여 신고해야 할 의무가 있는 업종을 고용보험위원회가 심의·의결을 거쳐 지정·고시하도록 규정하고 있음 － 고용보험위원회는 별도의 사업비로 편성되어있지 않으며, 고용보험운영 기타경비를 공통으로 사용하고 있고, 2024년 총 17회(본회의: 출석 3회, 서면 5회 / 분과위: 출석 4회, 서면 5회) 개최되었으므로¹⁾, 개정안이 시행되어도 국가 및 지방자치단체의 직접적인 추가재정소요가 발생하지 않을 것으로 예상됨 － (제4항) 개정조항은 고용보험위원회의 위원 구성에 관한 내용이므로, 국가 및 지방자치단체의 직접적인 추가재정소요가 발생하지 않음
5	안 제8조(적용범위)	×	• 미첨부 － 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 － 개정안은 별도로 분류되지 아니한 자가소비 생산활동 이외에 모든 사업을 고용보험 가입 대상에 포함하고(제1항), 문화예술용역 관련 계약을 체결한 프리랜서를 고용보험 가입 대상에 포함시키는 등(제2항) 고용보험 가입 범위를 확대는 내용임 － 개정안이 시행될 경우 고용보험의 가입대상이 확대되므로, 고용보험기금의 수입 및 지출이 확대될 것으로 예상되나 개정안에 규정된 대상자의 월별 소득 등에 대한 파악 체계가 미비한 등의 이유로 추가재정소요 산출 곤란

한다.

- 3) 제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.
- 4) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.
 1. “기간제근로자”라 함은 기간의 정함이 있는 근로계약(이하 “기간제 근로계약”이라 한다)을 체결한 근로자를 말한다.
- 5) 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.
 5. “파견근로자”란 파견사업주가 고용한 근로자로서 근로자파견의 대상이 되는 사람을 말한다.

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
6	안 제10조(적용 제외)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 현행법은 1개월 동안 소정근로시간이 60시간 미만인 근로자 등에 대해서는 보수총액 등을 신고하지 아니할 수 있도록 규정하고 있으나, 개정안은 이를 삭제하고, 실업급여 적용제의 연령을 70세(농림어업인은 75세)로 상향 조정하려는 것임 - 현행법령은 해당 사업에서 소정근로시간이 60시간 미만인 근로자 등에 대해서는 「고용보험법」의 적용을 배제하고 있고, 65세 이후 고용되거나 자영업을 개시한 사람에 대해서는 실업급여 및 육아휴직 등의 규정을 적용하지 않고 있음 - 개정안은 ① 고용보험법 적용 제외 대상에서 소정 근로시간 부분을 삭제하여 소정 근로시간이 1개월간 60시간 미만이거나 1주간 15시간 미만인 근로자도 고용보험법의 적용을 받을 수 있고, ② 70세 이후에 고용되거나 자영업을 개시한 사람(농림·어업 종사자는 75세 이후)에 대해서도 실업급여 및 육아휴직 등을 적용받을 수 있게 하려는 것임 - 그러나 개정안에 따른 추가재정소요를 산출하기 위해서는 사업대상자에 대한 정보가 필요하나, 1개월 동안 소정근로시간이 60시간 미만인 근로자의 노동시장 및 65~70세 이후 고용되거나 자영업을 개시한 사람 등 개정안에 규정된 사업대상자의 노동시장에 대한 객관적인 자료가 부재하여 사업대상자의 규모를 예측하기 곤란하므로 추가재정소요를 합리적으로 파악할 수 없음
7	안 제13조(피보험자격의 취득일)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - (제2항제1호) 개정안은 농림어업 영세사업자도 자영업자에 포함하여 고용보험 당연가입자로 포함하는 내용이므로 개정안이 시행될 경우 산재보험기금의 보험료 수입이 확대되고, 보험료 지출은 증가할 것으로 예상됨 - (제2항제2호) 개정안은 무급가족종사자도 자영업자에 포함하여 고용보험 당연가입자로 포함하는 내용이므로 개정안이 시행될 경우 산재보험기금의 보험료 수입이 확대되고, 보험료 지출은 증가할 것으로 예상됨 - 그러나 개정안에 따른 추가재정소요를 산출하기 위해서는 사업대상자에 대한 정보가 필요하나, 무급가족종사자 및 농림어업인의 노동시장에 대한 객관적인 자료가 부재하여 사업대상자의 규모를 예측하기 곤란하므로 추가재정소요를 합리적으로 파악할 수 없음

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
8	안 제15조(피보험자격에 관한 신고 등)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 현행법에 따르면 사업주는 그 사업에 고용된 근로자, 문화예술용역 관련 계약이나 노무제공계약을 체결한 예술인·노무제공자의 피보험자격의 취득 및 상실에 관한 사항을 고용노동부장관에게 신고해야 하나, 자영업자인 피보험자는 신고 대상에서 제외됨²⁾ - 개정안은 자영업자 및 고용노동부장관이 고시하는 신고의무 업종에 해당하는 사업주로 하여금 계약을 맺은 예술인 등의 피보험자격 취득 및 상실 등에 관한 사항을 신고하도록 규정하는 내용임 - 개정안이 시행될 경우 신고의무 대상을 확대하여 누락되는 고용보험가입 대상자가 감소하므로 고용보험의 가입대상이 확대될 것으로 예상되나, 현시점에서 장래에 발생할 자영업자의 신고 의무로 인해 증가할 것으로 예상되는 가입 규모와 이들의 보험료 등을 합리적으로 예측할 수 없으므로 추가재정소요 산출 곤란
9	안 제17조(피보험자격의 확인)	—	• 미대상 - 개정안은 사업주로 하여금 그 사업에 노무 또는 인적 용역을 제공하는 자의 고용보험 가입유형(근로자, 예술인, 노무제공자, 자영업자) 확인이 어려운 경우 고용노동부장관에게 그 확인을 청구할 수 있도록 규정하는 내용임 - 따라서 개정안은 사업주가 그 사업에 노무 또는 인적 용역을 제공하는 자의 고용보험 가입유형에 대한 확인이 어려운 경우 고용노동부장관에게 그 확인을 청구할 수 있는 근거를 마련하는 내용이므로, 개정안의 시행에 따라 고용노동부의 행정부담이 증가할 것으로 예상되나 이는 현재 고용노동부의 행정력의 범위 내에서 이행 가능할 것으로 예상됨

- 6) 제70조(육아휴직 급여) ④제1항에 따른 육아휴직 급여액은 대통령령으로 정한다.
- 7) 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.
- 8) 제73조(육아휴직 급여의 지급 제한 등) ② 피보험자가 육아휴직 기간 중에 제70조제3항에 따른 취업을 한 경우에는 그 취업한 기간에 대해서는 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다.
- 제70조(육아휴직 급여) ③ 피보험자가 제2항에 따라 육아휴직 급여 지급신청을 하는 경우 육아휴직 기간 중에 이직하거나 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 취업을 한 사실이 있는 경우에는 해당 신청서에 그 사실을 기재하여야 한다.
- 「고용보험법 시행규칙」
- 제116조(육아휴직등 급여의 신청) ③ 법 제70조제3항에서 “고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 취업을 한 사실이 있는 경우”란 다음 각 호 중 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.
1. 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 이상인 경우
 2. 자영업을 통한 소득 또는 근로를 제공하여 그 대가로 받은 금품이 영 제95조제1항 단서에 따른 월

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
10	안 제18조(피보험자격을 취득기준)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 개정안은 ① 근로자가 복수의 사업에 동시에 고용되어 있는 경우 그 중 한 사업에 대해서만 피보험자격을 취득할 수 있도록 하던 현재 규정과 달리 각 사업에 대하여 모두 피보험자격을 취득할 수 있도록 하고, ② 현행법에서는 다수의 가입유형(예술인, 노무제공자 등)에 해당하는 사람에 대하여 현행 본인 의사에 따라 선택하여 피보험자격을 취득·유지하도록 하던 것과 달리 그 사람이 해당하는 피보험자격 모두를 취득할 수 있도록 규정하는 내용임 - 개정안이 시행될 경우 모든 가입유형에 대해 복수 피보험자격 취득이 가능해지므로 고용보험료 수입이 증가할 것으로 예상되며, 각각의 피보험자격을 대하여 구직급여를 받을 수 있는 근거가 마련되므로 고용보험 기금의 재정 지출도 증가할 것으로 예상됨 - 그러나 현 시점에서 장래에 발생할 이중 취득 근로자에 대한 객관적인 자료가 부재하여 사업대상자의 규모를 예측하기 곤란하므로 추가재정소요를 합리적으로 파악할 수 없음

상한액 이상인 경우
「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.

9) 출산전후휴가, 유산·사산휴가(「근로기준법」 제74조), 배우자출산휴가(「남녀고용평등법」 제18조의2)

10) 출산전후휴가 총 90일 중 유급 60일과 배우자출산휴가에 대해서는 사업주 부담

11) 제77조의2(예술인인 피보험자에 대한 적용) ① 근로자가 아니면서 「예술인 복지법」 제2조제2호에 따른 예술인 등 대통령령으로 정하는 사람 중 「예술인 복지법」 제4조의4에 따른 문화예술용역 관련 계약(이하 “문화예술용역 관련 계약”이라 한다)을 체결하고 다른 사람을 사용하지 아니하고 자신이 직접 노무를 제공하는 사람(이하 “예술인”이라 한다)과 이들을 상대방으로 하여 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업에 대해서는 제8조제2항에 따라 이 장을 적용한다.

② 제1항에도 불구하고 예술인이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이 법을 적용하지 아니한다.

1. 65세 이후에 근로계약, 문화예술용역 관련 계약 또는 제77조의6제1항에 따른 노무제공계약(65세 전부터 피보험자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 근로계약, 문화예술용역 관련 계약 또는 노무제공계약을 체결한 경우는 제외한다)을 체결하거나 자영업을 개시하는 경우

2. 예술인 중 대통령령으로 정하는 소득 기준을 충족하지 못하는 경우. 다만, 예술인 중 계약의 기간이 1개월 미만인 사람(이하 “단기예술인”이라 한다)은 제외한다.

3. 15세 미만인 경우. 다만, 15세 미만인 예술인으로서 고용보험 가입을 원하는 사람은 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용보험에 가입할 수 있다.

③ ~ ⑤ (생략)

12) 제77조의6(노무제공자인 피보험자에 대한 적용) ① 근로자가 아니면서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 계약(이하 “노무제공계약”이라 한다)을 체결한 사람 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람(이하 “노무제공자”라 한다)과 이들을 상대방으로 하여 노무제공계약을 체결한 사업에 대해서는 제8조제2항에 따라 이 장을 적용한다.

② 제1항에도 불구하고 노무제공자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이 법을 적용하

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
11	안 제21조(고용조정 등의 지원)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - (안 제21조) 개정안은 현행법에 따라 고용조정이 불가피한 경우 사업주가 현행 근로자에 대한 휴업, 휴직 등을 실시하거나 근로자의 안정조치를 실시했을 때 고용노동부장관이 그 사업주에게 지원하던 것과 달리 고용조정 시의 지원 대상에 현행 근로자 외에 예술인과 노무제공자를 추가하려는 내용임 - 즉, 개정안은 ① 근로자뿐만 아니라 예술인·노무제공자에 대하여 계약갱신·연장하거나 고용안정조치와 더불어 생활안정조치를 한 경우에도 고용노동부 장관이 사업주를 지원할 수 있도록 규정하고, ② 근로자의 임금 감소뿐만 아니라 예술인과 노무제공자의 보수 감소 시에도 예술인 등을 지원할 수 있도록 하며, ③ 특별고용지원업종에 해당하거나 고용위기지역에 있는 예술인과 노무제공자에게도 우선지원할 수 있도록 규정하려는 내용임 - (안 제23조) 현행법은 고령자등의 고용안정에 필요한 조치를 하는 사업주와 이에 해당된 근로자에게 필요한 지원을 하고 있음 - 개정안은 고용촉진 지원 대상의 범위를 예술인등과 노무제공자까지 확대하는 내용이므로, 개정안이 시행될 경우 고용보험기금의 추가재정소요가 발생할 것임 - 그러나 세부적인 내용을 하위 규정에 위임하고 있어 개정안에 따른 지원계획이 구체화되지 않아 현시점에서 장래에 발생할 예술인 및 노무제공자에 대한 지원 규모를 합리적으로 예측하기 어려우므로 추가재정소요 산출이 곤란
12	안 제23조(고령자등 고용촉진의 지원)		
13	안 제27조(사업주에 대한 직업능력개발 훈련의 지원)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 개정안은 사업주의 직업능력개발 훈련 실시 시 우대 지원 대상에 노무제공자를 추가하려는 내용이나, 세부적인 계획이 구체화되지 않아 현시점에서 장래에 발생할 지원 규모를 합리적으로 예측하기 어려우므로 추가재정소요 산출이 곤란

지 아니한다.

1. 65세 이후에 근로계약, 노무제계약 또는 문화예술용역 관련 계약(65세 전부터 피보험자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 근로계약, 노무제계약 또는 문화예술용역 관련 계약을 체결한 경우는 제외한다)을 체결하거나 자영업을 개시하는 경우
2. 노무제공자 중 대통령령으로 정하는 소득 기준을 충족하지 못하는 경우. 다만, 노무제공자 중 계약의 기간이 1개월 미만인 사람(이하 “단기노무제공자”라 한다)은 제외한다.
3. 15세 미만인 경우. 다만, 15세 미만인 노무제공자로서 고용보험 가입을 원하는 사람은 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용보험에 가입할 수 있다.

③·④ (생략)

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
14	안 제37조(실업급여의 종류)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 개정안은 현행 구직급여 외에 소득지원급여, 이직준비급여, 청년 이직준비급여 및 재충전급여를 신설하려는 내용임 - 개정안이 시행될 경우 소득지원급여, 이직준비급여, 청년 이직준비급여 및 재충전급여에 대한 재정지출이 확대되므로 고용보험기금의 추가재정소요가 발생할 것으로 예상되나, 현시점에서 장래에 발생할 사업대상자 및 지출 규모를 합리적으로 예측하기 어려우므로 추가재정소요 산출이 곤란
15	안 제40조(구직급여의 수급요건)	—	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - (제1항제1호) 개정안은 근로자의 구직급여 수급을 위한 피보험 단위기간 요건을 현행 180일에서 120일로 완화하고, 기준기간을 현행 18개월에서 36개월로 연장하며, 평균 주 4일 이하, 1주 15시간 미만 근로한 사람에 대한 피보험 단위기간 기준을 마련하는 내용임 - (제1항제2호) 개정조항은 둘 이상의 사업에 취업했다가 일부 실업한 경우로서 수수급자격인정신청일 이전 1개월 동안의 사업별 평균임금 합산액이 시간 단위 최저임금액의 80% 미만인 경우에도 구직급여를 지급하는 내용임 - (제2항) 이직일 이전 질병·부상 등의 사유로 30일 이상 보수를 지급받지 못한 경우에 대한 보수 미지급 기간을 가산한 최대 인정 기준기간을 현행 3년에서 5년으로 확대하는 내용 등임 - 개정안이 시행될 경우 근로자가 구직급여를 수급하기 위한 기준기간 및 피보험단위기간 등이 완화되고, 이직일 이전 질병·부상 등의 사유로 30일 이상 보수를 지급받지 못하는 경우 보수 미지급 기간을 가산한 최대 인정 기준기간이 확대되는 등 구직급여의 수급요건이 완화되므로 고용보험기금의 추가재정소요가 발생할 수 있겠으나, 현시점에서 사업대상자를 구체적으로 확정할 수 없어 장래에 발생할 사업대상자를 산출하기 곤란하며, 부분 실업급여의 도입에 따른 추가재정소요도 마찬가지로 고용보험기금의 추가재정소요가 발생할 것으로 예상되나, 현 시점에서 사업대상자 및 지급규모 등을 합리적으로 산출하기 곤란하여 추가재정소요를 산출하기 곤란

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
16	안 제41조(피보험 단위기간)	—	• 미첨부 － 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 － 개정안은 농림어업인과 무급가족종사자를 자영업자로 보아 고용보험 당연가입 대상으로 규정하면서 피보험단위기간에 대해 규정하는 내용임 － 따라서 개정안이 시행될 경우 농림어업인과 무급가족종사자를 자영업자로 보아 고용보험 당연가입 대상이 되므로, 고용보험기금의 수입과 지출이 확대될 것으로 예상되나, 장래에 발생할 이들의 보수액 및 보험료와 가입대상이 될 사업대상자의 범위 등을 합리적으로 예측할 수 없으므로 추가재정소요를 산출하기 곤란
17	안 제43조의2(둘 이상의 피보험자격 취득 시 수급자격의 인정)	×	• 미첨부 － 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 － 현행법 제43조의2에 따르면, 복수의 피보험자격을 취득하고 해당 피보험자격을 모두 상실한 경우 자신이 선택한 피보험자격을 기준으로 구직급여 수급자격 인정 여부가 결정되며, 이때 구직급여 수급을 위해 선택한 피보험자격이 가장 나중에 상실한 피보험자격이 아닌 경우에는 가장 나중에 상실한 피보험자격이 수급자격의 제한 사유에 해당하지 않는 경우에만 수급자격을 인정하고 있음 － 개정안은 근로자가 복수의 사업에 동시에 고용되어 있는 경우 그 중 한 사업에 대해서만 피보험자격을 취득할 수 있도록 하던 현재 규정에서 각 사업에 대하여 모두 피보험자격을 취득할 수 있도록 하고(제1항), 수급자격 제한 사유를 삭제하는 것으로, 안 제58조 및 안 제69의7의 개정규정과 더불어 ‘전직 또는 자영업에 하기 위하여 이직한 경우’를 수급자격 제한 사유에서 삭제하는 개정효과가 발생하게 됨 － 따라서 개정안이 시행될 경우 구직급여 등의 지출이 확대되어 고용보험 기금의 재정 지출이 증가할 것으로 예상되나, 장래에 발생할 이중 취득 근로자 및 전직 또는 자영업을 위한 자발적 이직 규모와 이들의 구직급여 신청에 대한 객관적인 자료가 부재하여 사업대상자의 규모를 예측하기 곤란하므로 추가재정소요를 합리적으로 파악할 수 없음

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
18	안 제45조(급여의 기초가 되는 임금일액)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 현행법에 따른 구직급여의 기초일액은 「근로기준법」 제2조 제1항제6호에 따라 산정된 평균임금이나, 개정안은 이직한 사업으로부터 받은 보수를 기초로 변경하는 내용 등임 - 개정안이 시행될 경우 구직급여 산정의 기초가 되는 임금일액이 변화할 것으로 예상되나 현시점에서 장래에 발생할 평균임금 및 통상임금의 변화를 합리적으로 예측할 수 없으므로 구직급여의 변화를 파악할 수 없음
19	안 제46조(구직급여일액)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 현행법상 근로자의 구직급여는 모든 일자리에서 실직한 경우에 지급됨 - 개정안은 둘 이상의 사업에 취업한 근로자가 일부 실업한 경우로서 수급자격인정신청일 이전 1개월 동안의 사업별 평균임금 합산액이 시간 단위 최저임금액의 80% 미만인 경우에도 구직급여를 지급하되, 아직 종사 중인 사업에서의 수입과 구직급여일액의 총액이 최저임금액을 초과할 수 있도록 하는 내용임 - 개정안의 시행으로 부분 실업급여가 도입될 경우 이에 대한 고용보험기금의 추가재정소요가 발생할 것으로 예상되나, 둘 이상의 사업에 취업한 근로자가 일부 실업한 경우에 대한 자료가 부재하여 현시점에서 장래에 발생할 추가재정소요를 합리적으로 산출할 수 없음
20	안 제49조(대기기간)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 개정안은 생산고 또는 업적의 일정 단위에 따라 보수를 지급받는 경우에는 실업의 신고일부터 계산하여 구직급여를 지급하는 내용이므로, 개정안이 시행될 경우 구직급여의 추가재정소요가 발생할 것으로 예상되나 현시점에서 장래에 발생할 ‘생산고 또는 업적의 일정 단위에 따라 보수를 지급받는 경우’에 해당하는 사업대상자의 규모와 이들의 구직급여일액 등에 대해 합리적으로 산출할 수 없음

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미실시 사유)										
21	안 제50조(소정급여일수 및 피보험기간)	×	• 미첨부 － 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 － 구직급여를 지급받을 수 있는 기간인 소정급여일수를 계산할 때, 현행법은 피보험기간과 연령을 토대로 계산하고 있으나, 개정안은 피보험기간과 연령으로 구분하여 계산하는 방식과 달리 피보험기간만을 기준으로 계산하려는 내용임(안 제50조제1항) － 따라서 개정안이 시행될 경우 구직급여의 지급액이 변화할 것으로 예상되나, 피보험기간만을 기준으로 소정급여일수를 계산하려는 경우 현행법에 규정된 50세 미만과 50세 이상 중 어떤 것으로 통일할지 결정할 필요가 있고, 이에 대해 규정하고 있는 [별표 1]도 함께 개정될 필요가 있으나, 세부적인 내용이 구체화되지 않아 현시점에서 장래에 발생할 구직급여의 변화를 파악할 수 없음										
22	안 제55조의2(국민연금 보험료의 지원)	○	—										
23	안 제57조(지급되지 아니한 구직급여)	×	• 미첨부 － 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 － 현행법은 구직급여 수급자격자가 사망한 경우 수급자격자의 배우자(사실상의 혼인 관계에 있는 사람을 포함한다)·자녀·부모·손자녀·조부모 또는 형제자매로서 수급자격자와 생계를 같이하고 있던 사람의 청구에 따라 그 미지급분을 지급하고 있음 [표] 구직급여 미지급액 현황 (단위: 백만원) <table> <tr> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> </tr> <tr> <td>287</td> <td>341</td> <td>434</td> <td>320</td> <td>360</td> </tr> </table> 자료: 고용노동부 － 개정안은 사실상의 혼인 관계에 있는 사람 등 혼인의 실질을 가진 합의에 따른 밀접한 정서적·경제적 생활공동체 관계에 있는 자를 포함하는 내용이므로, 개정안이 시행될 경우 배우자의 범위가 확대될 가능성이 있음 － 다만, 개정안에 따라 수급자격자의 사망과 관련하여 미지급분을 청구할 수 있는 대상이 확대될 경우 구직급여의 미지급액에 대한 지급 규모가 확대될 수 있겠으나, 장래에 발생할 사업대상자의 규모에 대해 합리적으로 예측할 수 없으므로 추가재정소요를 산출하기 곤란	2019	2020	2021	2022	2023	287	341	434	320	360
2019	2020	2021	2022	2023									
287	341	434	320	360									

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
24	안 제58조(이직 사유에 따른 수급자격의 제한)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 개정안은 수급자격 제한 사유에서 '전직 또는 자영업을 하기 위하여 이직한 경우'를 삭제하려는 내용이므로, 자발적 이직자에 대해서도 구직급여 수급자격을 인정하려는 내용임 - 개정안이 시행될 경우 자발적 이직자에 대한 구직급여가 확대될 수 있겠으나, 장래에 발생할 자발적 이직자의 규모와 이들에 대한 구직급여 지급단가에 대해 합리적으로 예측할 수 없으므로 추가재정소요를 산출하기 어려움
25	안 제59조의2(소득지원급여)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 개정안은 현행 구직급여 외에 소득지원급여, 이직준비급여, 청년 이직준비급여 및 재충전급여를 신설하려는 내용으로, 개정조항은 소득지원급여에 대해 규정하는 내용임 - 소득지원급여는 재난 등의 사유로 수급자격인정 신청일 이전 1개월 동안의 소득이 시간 단위 최저임금액의 80% 미만인 경우 소득이 최저임금액의 80%가 되도록 지원하는 급여임 - 개정안이 시행될 경우 소득지원급여의 지급으로 인해 고용보험기금의 재정지출이 확대될 것으로 예상되나, 소득지원급여의 요건을 갖춘 소정의 요건을 갖춘 근로자, 예술인등, 노무제공자, 자영업자인 피보험자 등 사업대상자의 규모와 이들의 소득지원급여 지급일수, 지급요건 등 세부적인 계획이 마련되지 않아 현시점에서 장래에 발생할 고용보험기금의 지출 규모를 합리적으로 예측하기 어려우므로 추가재정소요 산출이 곤란

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
26	안 제59조의3 (이직준비급여)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 개정안은 현행 구직급여 외에 소득지원급여, 이직준비급여, 청년 이직준비급여 및 재충전급여를 신설하려는 내용으로, 개정조항은 이직준비급여에 대해 규정하는 내용임 - 개정안이 시행될 경우 이직준비급여의 지급으로 인해 고용보험기금의 재정지출이 확대될 것으로 예상되나, 이직준비급여의 지급대상인 “피보험기간이 6년 이상인 근로자, 예술인등, 노무제공자인 피보험자가 전직 또는 자영업업을 하기 위하여 이직한 경우”에 해당하는 사업대상자의 규모와, 이직준비급여의 지급기간 등 세부적인 계획이 마련되지 않아 현시점에서 장래에 발생할 고용보험기금의 지출 규모를 합리적으로 예측하기 어려우므로 추가재정소요 산출이 곤란
27	안 제59조의4 (청년 이직준비급여)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 개정안은 현행 구직급여 외에 소득지원급여, 이직준비급여, 청년 이직준비급여 및 재충전급여를 신설하려는 내용으로, 개정조항은 청년 이직준비급여에 대해 규정하는 내용임 - 개정안이 시행될 경우 청년 이직준비급여의 지급으로 인해 고용보험기금의 재정지출이 확대될 것으로 예상되나, 지급대상인 “청년 이직준비급여는 피보험기간이 120일 이상인 18세부터 34세까지의 피보험자가 전직 또는 자영업업을 하기 위하여 이직한 경우”에 해당하는 사업대상자의 규모와 총 600일의 한도 중 이들의 지급기간에 합리적으로 예측하기 어려우므로 추가재정소요 산출이 곤란
28	안 제59조의5 (재충전급여)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 개정안은 현행 구직급여 외에 소득지원급여, 이직준비급여, 청년 이직준비급여 및 재충전급여를 신설하려는 내용으로, 개정조항은 재충전급여에 대해 규정하는 내용임 - 재충전급여는 피보험기간이 8년이 지난 피보험자에 대해 8년마다 1회 90일 한도의 휴직과 함께 급여를 지급하는 것으로, 개정안이 시행될 경우 재충전급여의 지급으로 인해 고용보험기금의 재정지출이 확대될 것으로 예상되나, 피보험기간이 8년이 지난 피보험자 중 재충전급여를 신청할 사업대상자의 규모와 재충전급여의 지급단가 등 세부적인 계획이 마련되지 않아 현시점에서 장래에 발생할 고용보험기금의 지출 규모를 합리적으로 예측하기 어려우므로 추가재정소요 산출이 곤란

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
29	안 제69조의2 (자영업자 등인 피보험자의 실 업급여의 종류)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되 는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 현행법은 자영업자가 구직급여를 지급받기 위해서는 폐업 일 이전 24개월간 자영업자인 피보험자로서 갖춘 피보험 단위기간이 합산하여 1년 이상이어야 하고, 근로의 의사와 능력이 있음에도 취업하지 못한 상태이어야 하며, 폐업사 유가 법령위반으로 인한 영업 정지로 폐업한 경우 등 수급 자격 제한 사유에 해당하지 않아야 하고, 재취업을 위해 적 극적으로 노력해야 함 - 개정안은 ① 자영업자에 대하여 적용되는 기준기간을 현행 24개월에서 48개월로 확대하고, ② 복수의 사업을 운영하 거나 다른 사업에도 취업한 자영업자가 일부 실업한 경우 로서 소득총액이 최저임금의 80% 미만인 경우, 즉 부분 실 업한 경우에 구직급여를 지급할 수 있도록 하며, ③ 기초일 액을 현행 본인이 납부한 보험료를 기준으로 산정하는 방 식에서 과세소득액으로 산정하는 방식으로 변경하는 한편, 매출액 등이 급감한 경우에는 정당한 폐업으로 보고 구직 급여를 지급받을 수 있도록 규정하는 내용으로, 자영업자 의 구직급여 수급 자격을 완화하는 내용임 - 따라서 개정안이 시행될 경우 고용보험기금을 재원으로 지 급되는 구직급여의 지급이 확대될 것으로 예상되나, 자영 업자의 기초일액을 현행 본인이 낸 보험료의 산정기초가 되는 보수액 기준에서 과세소득액으로 변경될 경우 달라질 구직급여의 지급단가에 대해 합리적으로 예측할 수 없으 며, 매출액 등의 감소 시 그 수준과 상관없이 수급자격이 인정될 자영업자의 규모에 대해 체계적으로 예측할 수 없 으므로 추가재정소요를 산출하기 곤란
30	안 제69조의3 (구직급여의 수 급 요건)		
31	안 제69조의4 (기초일액)		
32	안 제69조의7 (폐업사유에 따 른 수급자격의 제한)		

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
33	안 제70조(육아휴직 급여)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - (제1항) 개정안은 육아휴직 급여 지급 대상을 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상인 피보험자에서 120일 이상인 피보험자로 완화하는 내용이므로, 개정안이 시행될 경우 고용보험기금의 추가재정소요가 발생할 것으로 예상됨 - 그러나 피보험 단위기간을 합산하여 180~120일인 피보험자의 출산 및 육아현황과 이들의 휴직 여부 등에 대한 정보가 부재하여 사업대상자를 산출하기 곤란하므로 추가재정소요 산출이 곤란
			• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - (제1항 단서 신설) 현행법은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조³⁾에 따른 육아휴직을 30일 이상 부여받은 피보험자 중 육아휴직 시작 전 피보험단위기간이 180일 이상인 피보험자에게 육아휴직 급여를 지급하도록 하고 있음 - 개정안은 피보험자가 기간제근로자⁴⁾·파견근로자⁵⁾이면서 육아휴직을 신청하였으나 부여받지 못한 경우에는 근로계약 종료일 다음날부터 1년 동안 육아휴직을 부여받은 것으로 보고 육아휴직 급여를 지급할 수 있도록 규정하는 내용임 - 따라서 근로계약이 종료된 후에도 육아휴직 급여를 받을 수 있게 될 경우 고용보험기금의 추가재정소요가 발생할 것으로 예상되나, 구체적인 사업대상자를 산출하기 곤란하므로 추가재정소요 산출이 곤란
			• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - (제2항 신설) 현행법에 따르면 예술인, 노무제공자는 대통령령으로 정하는 요건을 갖추어 경우 출산 또는 유산·사산을 이유로 노무를 제공할 수 없는 경우에 출산전후급여 등을 지원받을 수 있음 - 개정안은 예술인, 노무제공자, 자영업자 등에 대해 육아휴직 급여를 지급하도록 규정하는 내용으로 개정안의 시행으로 예술인, 노무제공자가 지원받을 수 있는 육아지원 제도가 현행 출산전후급여 등 외에도 육아휴직 급여까지 확대될 경우 고용보험기금의 추가재정소요가 발생할 것으로 예상됨 - 그러나 예술인·노무제공자·자영업자는 휴업·휴직·실직 등의 구분이 어렵기 때문에 휴직의 개념이 적용되는 대상을 특정하기가 어렵다는 점 등을 고려할 때, 구체적인 사업대상자를 산출하기 곤란하므로 추가재정소요 산출이 곤란

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
34		×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - (제5항) 현행법⁶⁾은 육아휴직 급여의 지급금액을 대통령령으로 정하도록 하고, 고용보험법 시행령⁷⁾에서 월 통상임금의 100분의 80을 월별 지급액으로 하도록 하면서, 상한액과 하한액을 각각 150만원, 70만원으로 정하고 있음 - 개정안은 현행 대통령령에 위임하고 있는 육아휴직 급여액을 법률에 상향하여 규정하면서 예술인등, 노무제공자, 자영업자인 피보험자의 육아휴직 급여액을 추가하고, 근로자인 피보험자의 육아휴직 급여액을 현행 월 통상임금의 100분의 80에서 육아휴직 첫 3개월은 100분의 80, 4개월째부터는 100분의 50으로 지급수준을 하향하는 한편, 그 상한액과 하한액을 대통령령에서 정할 수 있도록 규정하고 있음 - 개정안이 시행될 경우 육아휴직급여의 지급액이 달라질 것으로 예상되나 현시점에서 장래에 발생할 개인의 통상임금을 합리적으로 예측할 수 없으며, 노무제공자 및 자영업자의 경우 휴직의 개념을 적용하기 어렵고, 노동시장에 대한 정보가 미비하여 사업대상자를 산출하기 어려우므로 추가 재정소요 산출이 곤란
35	안 제73조(육아휴직 급여의 지급 제한 등)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 현행법⁸⁾은 피보험자가 육아휴직 기간 중에 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 취업을 한 경우 그 취업한 기간에 대해서는 육아휴직 급여를 지급하지 않도록 하고 있음 - “고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 취업을 한 경우”란 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 이상인 경우 또는 자영업을 통한 소득 또는 근로를 제공하여 그 대가로 받은 금품이 육아휴직 급여 상한액(150만원) 이상인 경우임 - 개정안은 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 취업을 한 경우라도 “그 취업으로 얻은 소득이 최저임금의 100분의 60 이상인 기간”만을 육아휴직 급여를 지급하지 않도록 규정하고 있는데, 육아휴직 지급 제한 기간을 현행 기준 보다 완화하려는 취지임 - 개정안이 시행될 경우 육아휴직 기간 중에 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 이상인 경우 또는 자영업을 통한 소득 또는 근로를 제공하여 그 대가로 받은 금품이 육아휴직 급여 상한액(150만원) 이상으로 육아휴직 급여의 지급이 제한된 사업대상자에 대한 급여 지급이 확대되므로 고용보험기금의 추가재정소요가 발생할 것으로 예상되나, 세부적인 사업대상자를 산출하기 곤란하므로 추가재정소요 산출이 곤란

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
36	안 제73조의2 (육아기 근로시간 단축 급여)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - (제1항) 개정조항은 육아기 근로시간 단축 급여 지급 대상을 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상인 피보험자에서 120일 이상인 피보험자로 완화하는 내용이므로, 개정안이 시행될 경우 고용보험기금의 추가재정소요가 발생할 것으로 예상됨 - 그러나 피보험 단위기간을 합산하여 180~120일인 피보험자의 출산 및 육아현황과 이들의 휴직 여부 등에 대한 정보가 부재하여 사업대상자를 산출하기 곤란하므로 추가재정소요 산출이 곤란 • 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - (제2항 신설) 현행법에 따르면 예술인, 노무제공자는 대통령령으로 정하는 요건을 갖출 경우 출산 또는 유산·사산을 이유로 노무를 제공할 수 없는 경우에 출산전후급여 등(이하 “출산전후급여등”)을 지원받을 수 있음 - 개정안은 노무제공자에 대해 육아기 근로시간 단축 급여를 지급하도록 규정하는 내용으로, 개정안의 시행으로 노무제공자가 지원받을 수 있는 육아지원 제도가 육아기 근로시간 단축 급여까지 확대될 경우 고용보험기금의 추가재정소요가 발생할 것으로 예상됨 - 다만 노무제공자 중 실제 육아기 근로시간 단축 급여를 사용할 사용대상자에 대한 정보가 부재하여 실제 사업대상자를 산출하기 어려우며, 이들의 육아휴직 급여 사용 기간 및 지급 기간을 구체적으로 검토하기 어려우므로 추가재정소요 산출이 곤란

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
37	안 제75조(출산전후휴가 급여 등)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - (제1항) 현행법은 출산전후휴가 급여등⁹⁾은 출산전후휴가 가 끝난 날 이전 피보험 단위기간이 합산 180일 이상인 피보험자에게 지급하도록 하고 있고, 우선지원기업에 한해 출산전후휴가 급여등을 전일 지원하고 있으며, 대규모기업의 경우¹⁰⁾는 출산전후휴가 총 90일 중 무급 30일에 대해 급여를 지원하고 있음 - 개정안은 출산휴가 급여 지급 대상을 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상인 피보험자에서 120일 이상인 피보험자로 완화하는 내용이므로, 개정안이 시행될 경우 고용보험 기금의 추가재정소요가 발생할 것으로 예상됨 - 그러나 피보험 단위기간을 합산하여 180~120일인 피보험자의 출산률 등에 대한 정보가 부재하여 사업대상자를 산출하기 곤란하므로 추가재정소요 산출이 곤란
	안 제76조(지급 기간 등)(제1항)	○	—
38	안 제76조(지급 기간 등)(제2항)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 개정안은 예술인등, 노무제공자, 자영업자인 피보험자의 출산휴가급여 등의 지급기간에 대한 내용이므로, 개정안이 시행될 경우 고용보험기금의 추가재정소요가 발생할 것으로 예상되나, “예술인등, 노무제공자, 자영업자” 및 그 배우자의 출산 현황 등에 대한 정보가 부재하여 구체적인 사업대상자의 규모를 산출하기 곤란하므로 추가재정소요 산출이 곤란

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
39	안 제76조의3 (가족돌봄휴직 급여)	×	• 미첨부 － 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 － 개정안은 근로자, 기간제근로자·파견근로자, 예술인등, 노무제공자, 자영업자에게 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가, 가족돌봄등을 위한 근로시간 단축 급여를 지급하는 내용이나, 개정안의 시행으로 장래에 발생할 가족돌봄휴가 및 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 등을 사용할 사용대상자와 이들의 사용기간에 대해 합리적으로 예측하기 어려우므로 추가재정소요를 산출하기 곤란함
40	안 제76조의4 (가족돌봄휴가 급여)		
41	안 제76조의5 (가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 급여)		
42	안 제77조의2 (예술인등인 피 보험자에 대한 적용)	×	• 미첨부 － 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 － 현행법¹¹⁾에 따르면, 문화예술용역 관련 계약을 체결하고 자신이 직접 노무를 제공하는 예술인은 연령 및 소득 요건 등을 갖추면 고용보험에 가입할 수 있음 － 개정안은 일정한 기업이나 조직에 소속되지 않은 자로서 사용자에게 인적 용역을 제공하고 대가를 지급받기로 하는 문화예술용역 계약을 체결한 프리랜서도 고용보험에 가입할 수 있게 하고, 가입 연령을 확대하며, 소득 기준을 삭제하는 내용 등임 － 개정안이 시행될 경우 고용보험 가입대상이 확대되므로 고용보험기금의 수입 및 지출이 확대될 것으로 예상되나, 현 시점에서 개정안에 규정된 사업대상자의 규모에 대한 파악이 어려우며, 이들의 월별 소득에 대한 파악도 어려우므로 추가재정소요 산출 곤란
43	안 제77조의3 (예술인등인 피보 험자에 대한 구 직급여)	—	• 미대상 － 현행법은 고용보험에 가입한 예술인은 실업 신고일부터 7일간의 대기기간이 지난 다음에 구직급여를 지급받을 수 있도록 규정하고 있으며, 단서 조항을 통해 소득감소를 이유로 이직한 경우에는 대기기간을 4주 이내로 연장하여 규정하고 있음 － 개정안은 현행법의 단서조항을 삭제하여 고용보험에 가입한 예술인은 모두 7일간의 대기기간을 갖도록 변경하는 내용임 － 개정안은 대기기간을 축소하는 내용이므로 개정조항이 시행되어도 구직급여의 사업대상자, 소정급여일수, 기초일액 등 제도의 실질이 동일하다는 점에서 개정조항의 시행만으로 추가재정소요가 발생하지 않을 것으로 예상됨

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
44	안 제77조의4 (예술인의 출산 전후급여등)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 개정조항은 현행 예술인 출산전후급여에 대한 특례조항을 삭제하는 내용이므로, 개정조항만으로는 고용보험의 재정 지출이 감소할 것으로 예상되나 동 개정안이 시행될 경우 고용보험 가입대상인 예술인의 범위가 확대(안 제77조의2) 되므로 예술인 출산휴가 급여로 인한 고용보험기금의 추가 재정소요가 확대될 것으로 예상됨 - 개정안에 따른 추가재정소요를 산출하기 위해서는 사업대상자에 대한 정보가 필요하나, 개정안의 시행으로 확대될 것으로 예상되는 예술인 피보험자에 대한 객관적인 자료가 부재하여 사업대상자의 규모를 예측하기 곤란하므로 추가 재정소요를 합리적으로 파악할 수 없음
45	안 제77조의6 (노무제공자인 피보험자에 대 한 적용)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - (제1항) 현행법¹²⁾에 따르면, 근로자가 아니면서 노무제공 계약을 체결하고 자신이 직접 노무를 제공하는 노무제공자는 연령 및 소득 요건 등을 갖출 경우 고용보험에 가입할 수 있음 - 개정안은 고용계약을 체결하지 아니하고 노무제공계약을 체결한 사람 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람으로 규정하고, 노무제공자에 해당하는 직종을 대통령령에 위임하고 있기 때문에 이에 해당하는 직종의 세부적인 내용을 검토하기 어려우나, 개정안이 시행될 경우 고용계약을 체결하지 아니하더라도 고용보험에 가입할 수 있게 되므로, 고용보험 가입대상이 확대될 것으로 예상됨 - 이로 인해 고용보험기금의 수입 및 지출이 확대될 것으로 예상되나, “고용계약을 체결하지 아니하고”, 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 계약(이하 “노무제공계약”이라 한다)을 체결한 사람 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람의 규모에 대한 파악이 어려우며, 이들의 월별 소득 등에 대한 파악 체계도 합리적으로 계산할 수 없으므로 추가재정소요 산출 곤란

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
			• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - (제2항) 현행법은 65세 이후에 근로계약, 노무제공계약 또는 문화예술용역 관련 계약(65세 전부터 피보험자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 근로계약, 노무제공계약 또는 문화예술용역 관련 계약을 체결한 경우는 제외한다)을 체결하거나 자영업을 개시하는 경우 「고용보험법」을 적용하지 않고 있음 - 개정안은 해당 연령을 확대하여 70세 이후에 근로계약, 노무제공계약 또는 문화예술용역 등 계약(70세 전부터 피보험자격을 유지하던 사람이 70세 이후에 계속하여 근로계약, 노무제공계약 또는 문화예술용역 등 계약을 체결한 경우는 제외한다)을 체결하거나 자영업을 개시하는 경우 「고용보험법」을 적용하지 않게 하려는 것으로, 개정안이 시행될 경우 고용보험의 가입 대상이 확대됨 - 따라서 개정안의 시행으로 고용보험기금의 수입 및 지출이 확대될 것으로 예상되나 65~70세 노무제공자 등의 노동시장에 대한 객관적인 자료가 부재하여 사업대상자의 규모를 예측하기 곤란하므로 추가재정소요를 합리적으로 파악할 수 없음
46	안 제77조의8 (노무제공자인 피보험자에 대 한 구직급여)	—	• 미대상 - 현행법은 고용보험에 가입한 노무제공자는 실업 신고일부터 7일간의 대기기간이 지난 다음에 구직급여를 지급받을 수 있도록 규정하고 있으며, 단서 조항을 통해 소득감소를 이유로 이직한 경우에는 대기기간을 4주 이내로 연장하여 규정하고 있음 - 개정안은 현행법의 단서조항을 삭제하여 고용보험에 가입한 노무제공자는 모두 7일 간의 대기기간을 갖도록 변경하는 내용임 - 개정안은 대기기간을 축소하는 내용이므로 개정조항이 시행되어도 구직급여의 사업대상자, 소정급여일수, 기초일액 등 제도의 실질이 동일하다는 점에서 개정조항의 시행만으로 추가재정소요가 발생하지 않을 것으로 예상됨

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
47	안 제77조의9 (노무제공자의 출산전후급여 등)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 현행 노무제공자 출산전후급여에 대한 특례조항을 삭제하는 내용이므로, 개정조항만으로는 고용보험의 재정지출이 감소할 것으로 예상되나 동 개정안이 시행될 경우 모든 노무제공자가 고용보험에 가입하고, 노무제공자인 피보험자의 출산휴가급여에 대하여 기초일액에 해당하는 금액이 지급되므로(안 제76조제2항) 고용보험기금의 추가재정소요가 확대될 것으로 예상됨 - 개정안에 따른 추가재정소요를 산출하기 위해서는 사업대상자에 대한 정보가 필요하나, 개정안의 시행으로 확대될 것으로 예상되는 노무제공자인 피보험자에 대한 객관적인 자료가 부재하여 사업대상자의 규모를 예측하기 곤란하므로 추가재정소요를 합리적으로 파악할 수 없음

2. 비용추계의 총괄적 전제

- 개정안은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행하도록 규정하고 있으므로 추계기간은 2026년부터 2030년까지 5년으로 함
 - 국회 심의 기간 등을 고려하여 2026년은 하반기 추가재정소요만을 산출
- 명목임금상승률은 국회예산정책처 전망치를 적용함¹³⁾

3. 재정수반요인별 상세 추계내역

가. 국민연금 보험료의 지원(안 제55조의2)

- 현행법은 고용노동부장관으로 하여금 구직급여를 받는 기간을 국민연금 가입기간으로 추가 산입하려는 수급자격자에게 국민연금 보험료를 보험

13) 국회예산정책처 전망 명목임금상승률(2023.11.06 기준)

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
명목임금상승률(%)	2.9	3.0	3.4	3.2	3.2	3.2	3.2

료의 25% 범위에서 지원할 수 있도록 규정하고 있음

- 고용노동부는 ‘실업크레딧지원’ 사업¹⁴⁾을 실시하여 신청을 받아 구직급여 지급 기간 동안의 국민연금 보험료의 25%를 지원하고 있으며, 실업크레딧은 소요재원의 25%씩을 고용노동부의 일반회계와 고용보험기금, 그리고 국민연금기금이 나누어 충당하고 있으며, 나머지 25%는 실업크레딧 수급자 본인이 자부담하는 구조임

[표 2] 실업크레딧 사업(2024년 기준)

대상자	지원 내용	지원 기간
구직급여 수급자 중 보험료 25% 납입자	구직급여 수급기간 중 보험료 25% 자부담시 실업 전 평균소득의 50% 수준 보험료 지원 (단, 평균소득 상한액 70만원)	최대 12개월

자료: 국회예산정책처, 「대한민국 사회보험」, 2024.

[표 3] 실업크레딧 사업소요 재정: 2019~2023년

(단위: 백만원)					
재원	2019	2020	2021	2022	2023
고용노동부 일반회계	21,260	27,433	32,013	55,918	31,966
고용보험기금	21,260	27,433	32,013	55,918	31,966
국민연금기금	21,260	27,433	32,013	55,962	31,966
합 계	63,780	82,299	96,039	167,798	95,898

주: 1. 결산액 기준

2. 실업크레딧의 2022년도 결산액이 예년에 비해 많은 것은 2017년부터 미수금이 누적된 것을 2022년에 추경을 하여 정산하였기 때문

자료: 국회예산정책처, 「대한민국 사회보험」, 2024.

- 개정안은 구직급여 수급기간을 국민연금 가입기간으로 추가 산입하려는 자에게 지원하는 금액을 현행 ‘연금보험료의 25%’에서 ‘연금보험료의 50%’로 상향하려는 내용이므로, 고용보험기금의 지출액이 증가할 것으로 예상됨

14) 고용보험기금, 1293-350.

[표 4] 제55조의2(국민연금 보험료의 지원) 조문대비표

현행	개정안
제55조의2(국민연금 보험료의 지원) ② 제1항에 따른 지원금액은 「국민연금법」 제19조의2제3항에 따른 연금보험료의 100분의 25의 범위 로 한다.	제55조의2(국민연금 보험료의 지원)② ----- -----100분의 50 이상으로 한다.

자료: 의안정보시스템

□ 본 추계서의 추가재정소요는 장래에 발생할 실업률, 구직급여 신청률 등으로 인해 달라질 수 있으나, 이와 같은 요인에 의한 변화는 없는 것으로 가정

- 추가재정소요의 산출에 있어 모든 제도적 사항을 고려하기 곤란하므로, 이러한 요인에 의한 변화는 없는 것으로 가정
 - 현재 실업크레딧은 구직급여 수급기간 중 보험료 25% 자부담시 실업 전 평균소득의 50% 수준의 보험료를 지원하고 있고 인정소득 상한액 등이 규정¹⁵⁾되어 있으나 이러한 요인에 의한 변화는 없는 것으로 가정

15) 「국민연금법」

제19조의2(실업에 대한 가입기간 추가 산입) ① 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 사람이 「고용보험법」 제37조제1항에 따른 구직급여를 받는 경우로서 구직급여를 받는 기간을 가입기간으로 산입하기 위하여 국민연금공단에 신청하는 때에는 그 기간을 가입기간에 추가로 산입한다. 다만, 추가로 산입하는 기간은 1년을 초과할 수 없다.

1. 18세 이상 60세 미만인 사람 중 가입자 또는 가입자였을 것
2. 대통령령으로 정하는 재산 또는 소득이 보건복지부장관이 정하여 고시하는 기준 이하일 것
- ② 제1항에 따라 산입되는 가입기간에 대하여는 「고용보험법」 제45조에 따른 구직급여의 산정 기초가 되는 임금일액을 월액으로 환산한 금액의 절반에 해당하는 소득(이하 이 조에서 "인정소득"이라 한다)으로 가입한 것으로 본다. 다만, 인정소득의 상한선 및 하한선은 보건복지부장관이 정하여 고시하는 금액으로 한다.
- ③ 가입자 또는 가입자였던 사람은 제1항에 따라 구직급여를 받는 기간을 가입기간으로 추가 산입하려는 경우 인정소득을 기준으로 연금보험료를 납부하여야 한다. 이 경우 국가는 연금보험료의 전부 또는 일부를 일반회계, 제101조에 따른 국민연금기금 및 「고용보험법」 제78조에 따른 고용보험기금에서 지원할 수 있다.
- ④ 제1항에 따라 추가로 산입된 가입기간(이하 이 항에서 "추가산입기간"이라 한다)을 제49조제1호부터 제3호까지의 급여에 적용할 때에는 다음 각 호를 따른다.
 1. 제49조제1호의 노령연금: 추가산입기간을 제51조에 따른 기본연금액에 반영한다.
 2. 제49조제2호의 장애연금: 추가산입기간을 제51조에 따른 기본연금액에 반영하지 아니한다.
 3. 제49조제3호의 유족연금: 추가산입기간을 제51조에 따른 기본연금액에 반영하지 아니하되, 제74조 각 호에 해당하는 가입기간에는 반영한다.
- ⑤ 국민연금공단은 제1항에 따른 신청의 접수·처리 등 업무를 대통령령으로 정하는 바에 따라 「고용보험법」에 따른 직업안정기관 및 그 밖의 공공기관(「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관을 말한다)에 위탁할 수 있다.
- ⑥ 제1항에 따른 신청방법, 제3항에 따른 지원 범위 및 내용 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

- 개정안의 시행으로 ‘실업크레딧지원’ 사업의 확대에 따라 발생하는 추가 재정소요는 지원인원에 지원금액 및 기간을 곱하여 산출하며, 이 때 지원인원 및 지원금액과 기간은 2025년 계획액을 근거로 산출
- (지원인원) 2025년 계획액 기준 지원인원(563,362명)이 추계기간 동안 유지되는 것으로 가정
 - (지원단가) 2025년 계획액 기준 1인당 월평균 지원단가(15,640원)에 국회 예산정책처 전망 명목임금 상승률을 적용하여 산출
 - (지원기간) 2025년 계획액 기준 지원기간(3.6개월)이 추계기간 동안 유지되는 것으로 가정

[표 5] 2025년 계획액 산출내역

○ 기타보전금(310-04) : 31,720백만원
 • $563,362 \times 15,640 \times 3.6 = 31,720$ 백만원

자료: 고용노동부, 「2025년도 예산 및 기금운용계획 사업설명자료(Ⅱ-1)」, 2025.

- 고용보험기금을 재원으로 하는 부담분을 현행 ‘연금보험료의 25%’에서 ‘연금보험료의 50%’로 상향 조정할 경우 발생하는 추가재정소요는 2026년 165억원, 2030년 382억원으로 추계됨

[표 6] 국민연금 보험료 지원(추정치): 2026~2030년

(단위: 억원)

구분	2026	2027	2028	2029	2030
지원인원(A, 명)	563,362	563,362	563,362	563,362	563,362
지원단가(B, 원)	16,242	16,857	17,492	18,151	18,848
지원기간(C, 개월)	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6
고용보험기금 추가재정소요 (D=A×B×C)	165	342	355	368	382

주: 국회 심의 기간 등을 고려하여 2026년은 하반기 추가재정소요만을 산출
 자료: 통계청, 국회예산정책처

나. 지급 기간 등(안 제76조제1항)

- 출산전후휴가 급여는 고용보험기금을 재원으로 추진하는 모성보호육아 지원 사업의 내역사업으로, 근로자·예술인·특수형태근로종사자 등의

출산휴가 급여를 지급하여 출산 등으로 인한 이직을 방지하고, 여성근로자 및 태아의 건강을 보호하기 위한 제도

[표 7] 출산전후휴가 급여 예결산 현황: 2019~2024년

(단위: 백만원)

유형	2019	2020	2021	2022	2023	2024
출산전후휴가급여	268,516	285,771	289,498	304,899	301,713	347,012

주: 1.집행액 기준
2.2024년은 예산 기준
자료: 고용노동부

□ 개정안의 시행에 따라 출산전후휴가 및 배우자출산휴가에 대한 재정지원이 확대될 경우 고용보험기금의 추가재정소요가 발생할 수 있음

[표 8] 제76조(지급 기간 등) 조문대비표

현행	개정안
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.	제76조(지급 기간 등) ①
1. 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 기간. 다만, 우선지원 대상기업이 아닌 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 한정한다.	1. _____ _____ <단서 삭제>
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. _____ _____ 배우자출산휴가기간 <단서 삭제>

자료: 의안정보시스템

(1) 출산전후휴가

- 본 추계서의 추가재정소요는 장래에 발생할 혼인율, 출산율에 대한 행태 및 인식의 변화 등으로 인해 달라질 수 있으나, 이와 같은 요인에 의한 변화는 없는 것으로 가정
 - 추계기간(2026~2030년) 동안 지급될 출산전후휴가 급여는 최근(2019~2023년) 집행현황을 토대로 산출하였으며, 출산전후휴가 급여의 집행 추이가 추계기간 동안 유지되는 것으로 가정
 - 추가재정소요의 산출에 있어 모든 제도적 사항을 고려하기 곤란하므로, 이러한 요인에 의한 변화는 없는 것으로 가정
 - 출산전후휴가는 사업장 규모에 따라 지급기간이 다르고, 휴가 중 입·퇴사에 따른 잔여휴가일수 등으로 인해 일괄적으로 지원일수 등을 산출하는데 어려움이 있으나, 본 추계서는 이러한 요인은 고려하지 않음
- 개정안에 따라 출산전후휴가 급여를 지급하기 위하여 발생하는 추가재정소요는 추계기간(2026~2030년) 동안 출산전후휴가 급여의 사업대상자 수에 지원단가와 지급기간을 모두 곱하여 산출
- (사업대상자) 출산전후휴가 급여의 대상자는 근로자, 예술인, 노무제공자이며, 본 추계서에서의 추가재정소요 산출 대상은 근로자임
 - 출산전후휴가 급여의 사업대상자는 통계청의 출생아 수 전망치(중위 기준)에 연도별 출생아 수 대비 출산전후휴가급여 수급자 수의 비중을 적용한 후, 2023년 기준 우선지원대상기업의 비중과 대규모기업의 비중을 적용하여 산출
 - 추계기간 동안 출산전후휴가 급여의 수급자 수는 동 기간 출생아 수에 연도별 출생아 수 대비 출산전후휴가급여 수급자 수의 비중을 적용하여 산출
 - 출생아 수 전망치는 통계청 장래인구추계 결과를 준용하며, 출산전후휴가급여 수급자 수의 비중은 2019년부터 2023년까지 출생아 수 대비 출산전후휴가급여 수급자 수 비중의 연도별 평균 증가폭(1.7%p)이 추계기간 동안 유지된다는 가정을 토대로 산출
 - 추계기간(2026~2030년) 동안 2023년 기준 출산전후휴가급여 수급자의 우선지원대상기업 및 대규모 기업의 비중과 2023년 기준 다태아 비중(5.5%)이 유지된다고 가정

[표 9] 출산전후휴가급여 수급자 수(추정치): 2026~2030년

(단위: 천명)

구분	2026	2027	2028	2029	2030
출생아 수 전망치(중위 기준)(A)	229	239	248	257	263
출산전후휴가급여 수급자의 비중(B)	36.4%	38.2%	39.9%	41.6%	43.4%
출산전후휴가급여 수급자 수(C=A×B)	83.4	91.2	98.9	107.0	114.1
· 근로자(대규모기업)(D)	33.8	37.0	40.1	43.4	46.2
－ 단태아(E=D×94.5%)	31.9	34.9	37.9	41.0	43.7
－ 다태아(F=D×5.5%)	1.9	2.0	2.2	2.4	2.5

자료: 통계청, 국회예산정책처

□ (지원단가) 본 추계서에서의 출산전후휴가 지급단가는 2025년 예산 기준 월평균 지원단가에 추계기간(2026~2030년) 동안 국회예산정책처 명목임금상승률을 적용하여 산출¹⁶⁾

- 출산전후휴가 급여의 지급상한액이 고용노동부 고시를 통해 규정되어 있으나, 추계기간 동안 명목임금상승률 만큼 인상되는 것으로 가정

[표 10] 출산전후휴가 급여의 월평균 지급단가(추정치): 2026~2030년

(단위: 백만원)

구분	2026	2027	2028	2029	2030
근로자(대규모기업)	2.18	2.26	2.35	2.44	2.53

자료: 국회예산정책처

□ (지급기간) 개정안에 따른 출산전후휴가급여의 지급기간에서 현행 출산전후휴가급여 지급기간을 차감하여 산출

- 현행법에 따른 근로자의 출산전후휴가 급여에 대한 고용보험의 지급기간은

16) 「고용보험법 시행령」

제101조(출산전후휴가 급여등의 상·하한액) 제101조(출산전후휴가 급여등의 상·하한액) 법제76조제2항에 따라 피보험자에게 지급하는 출산전후휴가 급여등의 상한액과 하한액은 다음 각 호와 같다.

1. 상한액: 다음 각 목의 사항을 고려하여 매년 고용노동부장관이 고시하는 금액

가. 출산전후휴가 급여등 수급자들의 평균적인 통상임금 수준

나. 물가상승률

다. 「최저임금법」에 따른 최저임금

라. 그 밖에 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항

2. 하한액: 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가(이하 “배우자 출산 휴가”라 한다)의 시작일 당시 적용되던 「최저임금법」에 따른 시간 단위에 해당하는 최저임금액(이하 “시간급 최저임금액”이라 한다)보다 그 근로자의 시간급 통상임금이 낮은 경우에는 시간급 최저임금액을 시간급 통상임금으로 하여 산정된 출산전후휴가 급여등의 지원기간 중 통상임금에 상당하는 금액

우선지원대상기업의 경우 90일(다태아 120일)이며, 대규모기업은 30일(다태아 45일)임

- 개정안이 시행될 경우 근로자의 출산전후휴가 급여에 대한 고용보험의 지급기간은 우선지원대상기업 및 대기업 모두 90일(다태아 120일)로 확대됨

[표 11] 개정안에 따라 달라지는 출산전후휴가 급여의 추가 지급기간

(단위: 일)

구분	현행(A)		개정안(B)		확대(B-A)	
	우선지원 대상기업 등	대규모 기업	우선지원 대상기업 등	대규모 기업	우선지원 대상기업 등	대규모 기업
단태아	90	30	90	90	0	60
다태아	120	45	120	120	0	75

자료: 국회예산정책처

- 개정안에 따른 추가재정소요는 추계기간(2026~2030년) 동안 출산전후휴가 급여의 사업대상자 수에 지원단가와 지급기간을 모두 곱하여 산출

[표 12] 출산전후휴가 급여 변경에 따른 추가재정소요 산출(추정치): 2026~2030년

(단위: 억원)

구분		2026	2027	2028	2029	2030
대기업	단태아 추가재정소요(A)	1,393	1,581	1,780	1,998	2,212
	다태아 추가재정소요(B)	68	77	86	97	107
	소계(C=A+B)	1,461	1,658	1,866	2,095	2,319

자료: 통계청, 국회예산정책처 자료를 토대로 국회예산정책처 산출

- 개정안에 따라 대규모기업 근로자의 출산전후휴가 급여에 대한 고용보험의 지급기간을 변경할 경우 추가재정소요는 2026년 730억원, 2030년 2,319억원으로 추계됨

[표 13] 추가재정소요(추정치): 2026~2030년

(단위: 억원)

구분	2026	2027	2028	2029	2030
추가재정소요	730	1,658	1,866	2,095	2,319

주: 1.각 표의 합계는 단수조정으로 차이가 발생할 수 있음

2.장래에 발생할 혼인률, 출산률 및 실제 출산전후휴가에 대한 인식과 제도변화 등으로 인해 본 추계에 서의 추가재정소요를 상회 또는 하회할 수 있음

3.국회 심의 기간 등을 고려하여 2026년은 하반기 추가재정소요만을 산출

자료: 국회예산정책처

(2) 배우자출산휴가

- 개정안에 따라 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우에 한정하여 지급되는 배우자출산휴가 급여의 단서조항이 삭제될 경우 고용보험기금의 추가재정소요가 발생함
- (지급기간) 개정안이 시행될 경우 우선지원대상기업이 아닌 경우에 대한 배우자출산휴가 급여의 고용보험 지급기간이 확대됨
 - 우선지원대상기업에 대한 배우자출산휴가 급여의 지원기간을 20일로 확대하는 내용의 「고용보험법 일부개정법률」(법률 제20519호, 2025.2.23. 시행 예정)이 시행될 예정이므로 추가재정소요는 20일을 토대로 산출
- (사업대상자) 현재 배우자출산휴가 급여는 우선지원대상기업을 대상으로 지급하고 있으나, 개정안이 시행될 경우 우선지원대상기업이 아닌 경우에도 배우자출산휴가 급여가 지급됨
 - 우선지원대상기업이 소속이 아닌 사업대상자는 2023년 기준 “배우자출산휴가 급여자 수”에 “출산전후휴가 급여 지급자 중 우선지원대상 기업 근로자의 비율”을 적용하여 산출
 - 통계청 출생아 수 전망치(중위 기준)에 근거하여 추정

[표 14] 출생아 수 및 배우자출산휴가 수급자 수

(단위: 명)

구분	2019	2020	2021	2022	2023
출생아 수(A)	302,676	272,337	260,562	249,186	230,028
배우자출산휴가 수급자수(B)	1,059	18,720	18,270	16,168	15,797
비율(C=B/A×100)	0.3%	6.9%	7.0%	6.5%	6.9%

자료: 통계청, 고용노동부

- 2023년 출산전후휴가 급여 수급자 중 우선지원대상 기업 근로자의 비율은 59.5%이므로, 이를 2023년 기준 배우자출산휴가 급여 수급자 수(15,797명)에 적용하여 2023년 기준 배우자출산휴가 급여 수급자 수에 대응하는 우선지원대상 기업이 아닌 근로자 수(10,772명)를 산출
- 출산전후휴가급여는 여성 근로자를 대상으로 지급되나, 본 추계서는 성별 차이에 따른 우선지원대상기업 근로자 비중의 변화는 없는 것으로 가정

- 산출된 수치를 2023년 기준 통계청 출생아 수 전망치(중위 기준)에 적용하여 출생아 수 대비 우선지원대상 기업이 아닌 배우자출산휴가 급여 수급자 수의 비중(4.7%)을 산출
- 이후 우선지원대상 기업이 아닌 배우자출산휴가 급여 수급자 수의 비중(4.7%)을 출생아 수에 적용하여 우선지원대상 기업이 아닌 배우자출산휴가 급여 수급자 수를 산출
- 본 추계서는 2023년 기준 산출된 우선지원대상 기업이 아닌 배우자출산휴가 급여 수급자 수의 비중(4.7%)이 추계기간 동안 유지된다는 가정을 토대로 산출

[표 15] 배우자출산휴가 수급자 수(추정치): 2026~2030년

구분	2026	2027	2028	2029	2030
출생아 수 전망치 (중위 기준)(A, 천명)	229	239	248	257	263
우선지원 대상 기업이 아닌 배우자출산휴가 수급자 수 (B=A×4.7%, 명)	10,724	11,192	11,613	12,035	12,316

주: 각 표의 합계는 단수조정으로 차이가 발생할 수 있음

자료: 통계청 및 고용노동부 자료를 토대로 국회예산정책처 작성

□ (지급단가) 배우자출산 휴가 급여의 지원단가는 2024년 「배우자출산휴가 급여 상한액 고시」를 토대로 산출

- 「고용보험법」 제76조제2항¹⁷⁾은 배우자출산휴가 급여액의 상한을 규정¹⁸⁾하고 있으며, 본 추계서는 2024년 기준 배우자출산휴가 급여 상한액(401,910원/5일)이 유지된다는 가정을 토대로 산출

[표 16] 배우자출산휴가 급여 상한액 고시 연혁

(단위: 원)

구분	2019	2020	2021	2022	2023	2024
상한액	382,770	382,770	382,770	382,770	401,910	401,910

자료: 각 연도 배우자출산휴가 급여 상한액 고시를 토대로 국회예산정책처 작성

□ 개정안에 따른 추가재정소요는 사업대상자 수에 지원기간과 지원단가를 적용하여 산출

17) 제76조(지급 기간 등) ② 제1항에 따른 출산전후휴가 급여등의 지급 금액은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 상한액과 하한액을 정할 수 있다.

18) 고용노동부고시 제2023 - 84호

[표 17] 배우자출산휴가 급여의 지급기간 확대에 따른 추가재정소요(추정치): 2026~2030년
(단위: 억원)

구분	2026	2027	2028	2029	2030
배우자출산휴가 급여 수급자 수(A, 명)	10,724	11,192	11,613	12,035	12,316
추가지급기간(B, 일)	20	20	20	20	20
1일 지원단가(C, 원)	80,382	80,382	80,382	80,382	80,382
추가재정소요(D=A×B×C)	172	180	187	193	198

주: 1. 각 표의 합계는 단수조정으로 차이가 발생할 수 있음
2. 실제 배우자출산휴가에 대한 인식의 변화 및 제도적 변화 등으로 인해 본 추계에서의 추가재정소요를 상회 또는 하회할 수 있음

□ 추계결과, 우선지원대상기업이 아닌 기업에 대한 배우자출산휴가 급여를 지급할 경우 발생하는 추가재정소요는 2026년 86억원, 2030년 198억원으로 추계됨

[표 18] 개정안에 따른 추가재정소요 추계: 2026~2030년

(단위: 억원)

구분	2026	2027	2028	2029	2030
추가재정소요	86	180	187	193	198

주: 1. 추계금액은 경상가격 기준
2. 추계기간 이후에도 재정소요는 발생할 수 있음
3. 각 표의 합계는 단수조정으로 차이가 발생할 수 있음
4. 출산에 대한 인식 등 행태 변화와 배우자출산휴가 관련 제도변화 등으로 인해 본 추계에서의 추가재정소요를 상회 또는 하회할 수 있음
5. 국회 심의 기간 등을 고려하여 2026년은 하반기 추가재정소요만을 산출
자료: 고용노동부 제출자료를 바탕으로 국회예산정책처 작성

IV. 부대의견

- 본 추계서의 추가재정소요는 고용보험 가입률, 출산전후휴가에 대한 인식의 변화, 제도적 변화 등으로 인해 본 추계에서의 추가재정소요를 상회 또는 하회할 수 있음
- 추계기간 동안 배우자출산휴가 급여의 상한액이 일정하다는 전제를 토대로 산출한 금액이므로 배우자출산휴가 급여 상한액의 변화에 따라 실제 지급액이 달라질 수 있음
- 본 추계서의 주요 전제와 실제 배우자출산휴가 급여 수급자 수 및 지급액 등이 상이할 경우 추가재정소요액은 달라질 수 있음

IV. 작성자

□ 성명

국회예산정책처	분석관	과장
경제비용추계과	남 희	김신애

□ 대표연락처

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