



제418회국회(정기회)
제1차 환경노동위원회

장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안 검 토 보 고

< 장애인 근로자의 육아휴직 등에 대한 부담금 감면 근거 마련 >
■ 조정식의원 대표발의, 의안번호 제2200864호

2024. 9.

환 경 노 동 위 원 회
전문위원 손을춘

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 장애인 근로자의 육아휴직 등에 대한 부담금 감면 근거 마련	3

I. 제안경위

2024년 6월 24일 조정식의원이 대표발의한 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안은 2024년 6월 25일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법에서는 장애인 의무고용률에 미치지 못하는 장애인을 고용하는 사업주(상시 근로자 100명 이상을 고용하는 사업주)에 대해 매년 부담금을 신고하여 납부하도록 하고 있음.

이 경우 고용부담금 산정의 기준이 되는 근로자에 대해 현행법 및 시행령에서는 임금지급의 기초일수가 매월 16일 이상인 근로자로 한정하고, 근로자가 사용자의 귀책사유로 인해 휴업한 기간이나 무급휴가 또는 육아휴직 기간은 기초일수 산정에서 제외하고 있음.

이는 사업주의 유급지원 기간 만을 고용기간으로 인정해 장애인 고용의무를 합리적으로 부담하기 위한 목적임.

그러나 이러한 취지에도 불구하고 장애인 근로자가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」상 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 실시할 경우 해당 사업주가 장애인 의무고용률을 준수하지 못하게 되거나 추가로 부담금을 납부하게 되어 육아휴직 등의 가능성이 있는 장애인의 고용을 회피할 요인으로 작용할 우려가 있다는 지적이 있음.

이에 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 실시한 장애인 근로자가 있을 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 사업주가 납부하여야 할 부담금을 감면할 수 있도록 하여, 장애인 의무고용률 준수와 육아휴직 등의 활용 제고를 조화롭게 도모하고자 함(안 제33조제4항).

Ⅲ. 검토의견

1. 장애인 근로자의 육아휴직 등에 대한 부담금 감면 근거 마련

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사업주가 고용한 장애인 근로자가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 ‘「남녀고용평등법」’)에 따라 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 실시하는 경우 사업주가 납부해야 하는 부담금을 감면할 수 있는 근거를 마련하는 것임.

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제33조(사업주의 부담금 납부 등) ① ~ ③ (생략) ④ 고용노동부장관은 제22조의 4제1항에 따라 인증을 받은 장애인 표준사업장 또는 「장애인복지법」 제58조제1항제3호의 장애인 직업재활시설에 도급을 주어 그 생산품을 납품받는 사업주에 대하여 부담금을 감면할 수 있다.	제33조(사업주의 부담금 납부 등) ① ~ ③ (현행과 같음) ④ 고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업장 또는 사업주에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 부담금을 감면할 수 있다. 1. 제22조의4제1항에 따라 인증을 받은 장애인 표준사업장 2. 「장애인복지법」 제58조제1항제3호의 장애인 직업재활시설에 도급을 주어 그 생산품을 납품받는 사업주

⑤ ~ ⑪ (생략)	3. 사업장에 「 <u>남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률</u> 」 제19조에 따른 육아휴직 또는 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축을 실시한 장애인 근로자가 있는 사업주 ⑤ ~ ⑪ (현행과 같음)
------------	---

나. 검토의견

현행법은 상시 50명 이상의 근로자를 고용하는 사업주에게 대통령령으로 정하는 비율('24년 기준 민간 3.1%) 이상에 해당하는 수의 장애인을 고용하도록 의무를 부여하면서,¹⁾ 상시 100명 이상의 근로자를 고용하는 사업주 중 의무고용률에 미치지 못하는 수의 장애인을 고용하는 사업주는 매년 고용노동부장관에게 부담금을 납부하도록 하고 있음.²⁾

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

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

1. 2015년 1월 1일부터 2016년 12월 31일까지: 1000분의 27

2. 2017년 1월 1일부터 2018년 12월 31일까지: 1000분의 29

3. 2019년 이후: 1000분의 31

제28조의2(공공기관 장애인 의무고용률의 특례) 제28조에도 불구하고 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관, 「지방공기업법」에 따른 지방공사·지방공단과 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」에 따른 출자기관·출연기관은 상시 고용하고 있는 근로자 수에 대하여 장애인을 다음 각 호의 구분에 해당하는 비율 이상 고용하여야 한다. 이 경우 의무고용률에 해당하는 장애인 수를 계산할 때에 소수점 이하는 버린다.

1. 2021년 1월 1일부터 2021년 12월 31일까지: 1천분의 34

2. 2022년 1월 1일부터 2023년 12월 31일까지: 1천분의 36

3. 2024년 이후: 1천분의 38

< 2024년 장애인 고용부담금 산정기준 >

1. 장애인 고용부담금 산정기준

- 월 부담금 = 해당 월 고용의무 미달인원 × 장애인 고용률에 따른 부담기초액 및 가산금액
- 부담금 납부총액 = 매월 부담금의 연간 합계액
- 부담기초액: 1,237,000원
- 장애인 고용의무 인원 대비 고용하고 있는 장애인 근로자 비율이 3/4이상인 경우에 적용한다.
- 장애인 고용률에 따라 가산한 부담기초액

장애인 고용의무 인원 대비 고용하고 있는 장애인 근로자 비율			
1/2이상 3/4미만	1/4이상 1/2미만	1/4미만	장애인을 한 명도 고용하지 않은 경우
1,311,220원	1,484,400원	1,731,800원	2,060,740원

※ 비율에 따른 인원소수점이 있는 경우 소수점 이하의 인원은 버림

위 부담금 부과 기준이 되는 ‘상시근로자’는 ‘매월 16일 이상 고용한 근로자’를 의미하고³⁾, 고용노동부는 위 고용기간을 ‘법령 또는 약정, 그 밖에 이에 준하여 임금을 지급하여야 할 의무가 있는 날’을 기준으로 산정하고 있으므로,⁴⁾ 사업주에게 임금지급 의무가 없는 「남녀

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

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

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

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

3) 「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령」 제36조(사업주 부담금의 납부 등) ① 법 제33조제1항 및 제5항에 따라 사업주는 다음 각 호의 사항이 포함된 신고서를 고용노동부장관에게 제출하고, 그에 해당하는 부담금을 함께 납부해야 한다.

1. 사업주의 성명 및 사업장의 명칭·소재지
2. 해당 연도의 매월(해당 연도 도중에 사업을 개시한 경우에는 사업 개시일이 속하는 달의 다음달 이후의 매월, 해당 연도 도중에 사업을 폐업한 경우에는 폐업일이 속하는 달의 전월까지의 매월을 말한다)별로 16일 이상 고용한 근로자 수 및 16일 이상 고용한 장애인 근로자 수
3. 납부해야 하는 부담금의 액수 및 월별 명세(납부할 부담금이 없는 경우에는 없다는 뜻을 적는다)
4. 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 사항

② - ④ (생략)

고용평등법」에 따른 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 이용 중인 장애인 근로자는 상시근로자에 포함되지 않을 수 있음.⁵⁾

이와 같이 육아휴직 등으로 상시근로자인 장애인 근로자의 수가 축소되는 경우, 고용의무 미달인원이 증가하여 부담금 발생 등 사업주에게 불리하게 작용할 수 있는 바,* 이는 육아휴직 가능성이 있는 장애인의 고용을 저해할 우려가 있어 보임.

- * (예시) 상시근로자 110명인 사업장에서 장애인근로자가 3명인 경우, 의무고용률을 충족(의무고용인원 110명×3.1%, 3명)하여 부담금을 납부하지 않음
- 비장애인 근로자 육아휴직시: 부담금 미발생
 - 장애인근로자 1명 육아휴직시: 월 1,237천원의 부담금 발생

이에 개정안은 위와 같은 부담금에 대한 사업주의 부담을 완화시켜 장애인 근로자가 육아휴직 등을 원활히 이용할 수 있게 하려는 것으로, 임신 중이거나⁶⁾ 자녀가 있는 장애인 근로자의 일·가정 양립을 지

4) 「임금지급의 기초일수 산입 기준에 관한 지침」(고용노동부 지침)

1. 근거

○「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령」이 2005. 6. 30 일부개정 됨에 따라 상시근로자 수를 산정함에 있어 월 16일 이상(임금지급의 기초가 되는 날이 16일 이상인 경우를 말한다) 고용한 근로자 수를 기준으로 적용(2006.1.1 시행)

2. 임금지급의 기초일수 산입에 관한 해석기준

가. 용어의 정의

1) 임금지급의 기초일수라 함은 임금지급의 기초가 되는 날로써

○ 법 기준 또는 소정 근로일수와 법령, 취업규칙, 단체협약 등에 의하여 전 근로자에게 일률적으로 적용하는 유급휴일·휴가일을 포함하는 기간을 의미하며, 휴일근로일과 임시적·돌발적·부분적으로 적용하는 날은 포함하지 아니한다.

○ 즉 현실적으로 근로한 날 뿐 아니라, 법령 또는 약정 그 밖에 이에 준하여 임금을 지급하여야 할 의무가 있는 날을 의미함

○ 임금지급의 기초일수에서 말하는 임금은「근로기준법」제2조제1항제5호의 규정에 의한 임금을 의미함

5) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따르면, 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축에 관하여 별도의 임금지급 규정을 두고 있지 않아 반대해석상 그 기간 중에는 임금이 지급되지 않는 것으로 볼 수 있음. 다만, 「고용보험법」에 따라 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 이용하는 경우 육아휴직 급여, 육아기 근로시간 단축 급여를 받을 수 있음.

6) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」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.

원하려는 데에 입법의 의의가 있어 보임.

참고로, 2021년 5월 국민권익위원회는 장애인 고용인원에서 육아휴직 중인 자를 제외하는 것은 출산장려 및 일·가정 양립지원을 촉진하려는 육아휴직 제도의 취지와 상충될 여지가 있고, 사업주에게 육아휴직을 하게 되는 장애인 고용을 회피하는 요인이 될 수 있다는 등의 이유로 현행법에 부담금 감면 근거를 마련할 필요가 있다는 권고를 하였음.⁷⁾

한편, 현행법 제33조 4항은 장애인 표준사업장 또는 직업재활시설에 도급을 준 사업주에게 부담금 감면을 허용하는 연계고용제도를 규정한 것인데, 개정안처럼 장애인 표준사업장과 직업재활시설을 각 호로 분리하여 규정할 경우 그 의미가 달라지게 되므로 안 제33조 제4항 1호와 2호는 통합이 필요해 보임.

고용노동부는 장애인 근로자가 육아휴직을 사용하는 경우 현행법상 고용인원에서 제외되어 사업주에게 불리하게 작용할 수 있고, 이는 육아휴직 사용 가능성이 있는 장애인의 고용을 저해할 수 있으므로 부담금의 감면 근거를 신설하는 것이 적절하다고 보았으나,

육아기 근로시간 단축은 단축 후 근로시간이 주당 15시간부터 35시간까지만 허용되므로, 장애인 근로자가 육아기 근로시간 단축을 사용할 경우에도 최소 월 60시간 이상 근무하는 상시근로자로 볼 수 있어⁸⁾ 사업주에게 별도의 불이익이 없으므로 개정안과 같이 감면 근거

7) 2021. 5. 10. 국민권익위원회 제2021-280호, 「장애인 고용촉진 제도의 실효성 제고방안」

를 마련할 실익이 없다는 의견을 제시함.⁹⁾

문 의 처
02)6788-5539

8) 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

5. “근로자”란 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자를 말한다. 다만, 소정근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 사람(중증장애인은 제외한다)은 제외한다.

「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제5조(적용제외 근로자) 법 제2조제5호 단서에서 “소정근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 자”란 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 자를 말한다.

육아기 근로시간 단축을 최대로 이용하더라도 주당 15시간까지 이용할 수 있으므로, 4주를 기준으로 할 때 월 최소 60시간을 근무하게 됨.

9) 다만, 근로시간 단축에 따라 근로일수가 적어지는 경우(예컨대, 주 5일에서 주 2일로 근로일수 변경), 이를 사용한 장애인 근로자는 월 16일 이상 근로하는 것을 조건으로 하는 ‘상시근로자’에 포함될 수 없다고 보임.