

의안번호	2208348
의 퇴 인	서영석 의원
회 답 일	2025.6.24.
추계번호	25B1009

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

【비용추계서 미첨부 사유서】

I. 재정수반요인

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
1	안 제19조(육아 휴직)	사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 <u>만 12세</u> 이하 또는 초등학교 <u>6학년</u> 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 아니함(제1항)	의무규정
2	안 제19조의2(육아기 근로시간 단축)	육아기 근로시간 단축의 기간은 <u>2년</u> 이내로 함. 다만, 근로자가 제19조제2항 본문에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 <u>1년 이내의 범위에서 그 기간의 두 배</u> 를 가산한 기간 이내로 함(제4항)	의무규정
3	안 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)	사업주는 근로자가 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이하 “가족”이라 한다)의 질병, 사고, 노령, 자녀의 양육으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 “가족돌봄휴직”이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 함. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우, 본인 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니함(제1항)	의무규정
		가족돌봄휴직은 최초 30일을, 가족돌봄휴가는 사용한 휴가 기간 전체를 유급으로 함(제6항 신설)	의무규정
		사업주는 제6항에도 불구하고 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가에 대한 급여가 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면함(제7항 신설)	의무규정
4	안 제39조(과태료)	사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과함(제3항) 8의2. 제22조의2제6항을 위반하여 가족돌봄휴직 중 최초 30일 또는 가족돌봄휴가를 유급으로 하지 아니한 경우	의무규정

Ⅱ. 미첨부 근거 규정 및 상세 사유

1. 근거 규정

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
1	안 제19조(육아휴직)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 본문 참조
2	안 제19조의2(육아기 근로시간 단축)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 본문 참조
3	안 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)	—	• 미대상 - 현행법은 사용자로 하여금 근로자가 조부모·부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀·손자녀의 질병, 사고, 노령으로 인하여 가족을 돌보기 위한 휴직이 필요한 경우 가족돌봄휴직을 신청할 수 있도록 규정하고 있으며, 가족돌봄휴직의 신청을 받은 사업주는 이를 허용하여야 함 - 개정안은 가족돌봄휴직의 사유에 '자녀의 양육'을 추가하고 가족돌봄휴직은 최초 30일을, 가족돌봄휴가는 사용한 휴가기간 전체를 유급으로 하도록 하는 내용이나, 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 허용 주체는 사업주라는 점에서 개정조항의 시행만으로 국가 재정의 추가재정소요가 발생하지 않을 것으로 예상됨 - 다만, 개정안과 함께 서영석의원이 대표발의한 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제2208349호)은 고용보험기금을 재원으로 가족돌봄휴직등 급여를 지급하도록 규정하고 있어 해당 개정안이 시행될 경우 가족돌봄휴직등 급여가 지급되므로 고용보험기금의 추가재정소요가 발생할 것으로 예상 - 그러나 가족돌봄휴직등 급여의 지급에 따른 추가재정소요는 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제2208349호)을 통하여 재정소요 여부를 검토하므로 중복 처리하지 않음

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
4	안 제39조(과태료)	—	• 미대상 – 개정안은 가족돌봄휴직 중 최초 30일 또는 가족돌봄휴가를 유급으로 하지 아니한 경우 500만원 이하의 과태료를 부과하는 내용이므로, 개정안의 시행에 따라 세외수입이 증가할 수 있으나, 이는 「의안의 비용추계 등에 관한 규칙」 제2조¹⁾에 따라 비용추계의 대상이 되지 않으므로 미대상 사유에 해당함

2. 상세 사유

□ (안 제19조) 개정안은 육아휴직을 신청할 수 있는 대상 자녀의 연령을 만 12세(또는 초등학교 6학년)로 확대하는 내용임

- 현행법에 따른 육아휴직은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 대상으로 사용할 수 있으며, 통상적인 사용기간은 1년 이내임²⁾
 - 개정안은 육아휴직을 신청할 수 있는 대상 자녀의 연령을 만 12세(또는 초등학교 6학년)로 확대하는 내용이므로, 개정안의 시행에 따라 학령기 아동에 대한 육아휴직의 사용이 확대될 가능성이 있음
 - 육아휴직의 평균 사용기간은 2024년 기준 8.8개월이므로, 개정안의 시행에 따라 육아휴직의 사용이 확대될 경우 「고용보험법」 제70조³⁾에 따라 지급되는 육아휴직 급여로 인해 고용보험기금의 추가재정소요가 발생할 유인이 있음

1) 제2조(정의) 1. "비용추계서"라 함은 발의·제안 또는 제출되는 의안이 시행될 경우 소요될 것으로 예상되는 재정지출의 순증가액 또는 재정수입의 순감소액(이하 "비용"이라 한다)에 관하여 추계(이하 "비용추계"라 한다)한 자료를 말한다. (이하 생략)

2) 「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.

② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있다.

1. 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모
2. 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 부 또는 모
3. 고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모

3) 「고용보험법」

제70조(육아휴직 급여) ① 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 180일 이상인 피보험자에게 육아휴직 급여를 지급한다

[표 1] 육아휴직의 평균 사용기간

(단위: 개월)

구분	2020	2021	2022	2023	2024
육아휴직	9.1	9.3	8.9	8.9	8.8

자료: 고용노동부

- 다만, 개정안의 시행에 따른 추가재정소요는 사업대상자 수에 지원단가와 지원기간을 적용하여 산출하나, 개정안에 따른 추가재정소요는 다음의 이유로 추계하기 곤란
 - 첫째, 개정안이 시행될 경우 학령기 아동(9~12세)을 키우는 부모도 육아휴직을 사용할 수 있게 될 것으로 예상되나, 학령기 아동의 육아휴직 수요를 검토할 수 있는 객관적인 자료가 부재함
 - 기존 육아휴직 수급자의 사용기간 및 수급자 수 등에 대한 정보는 영유아를 키우는 근로자에 대한 자료이므로, 이를 사용하여 추산할 경우 장래에 발생할 모집단의 정보를 왜곡할 여지가 있어 개정안에 따른 추가재정소요를 산출하기 위해 필요한 “사용대상자” 및 “사용기간” 등에 대해 합리적으로 예측할 수 없으므로 개정안에 따른 추가재정소요를 추계하기 곤란
 - 둘째, 개정안에 따른 추가재정소요를 산출하기 위해서는 육아휴직 대상 자녀의 연령 변경에 따른 “추가 사용기간” 등에 대한 정보가 필요하나, 현시점에서 이에 대해 합리적으로 예측할 수 없으므로 개정안에 따른 추가재정소요를 추계하기 곤란
- (안 제19조의2) 개정안은 육아기 근로시간 단축의 사용기간을 2년으로 확대하는 내용으로, 개정안의 시행에 따라 육아기 근로시간 단축의 사용기간이 확대될 경우 고용보험기금의 추가재정소요가 발생할 유인이 있음
- 현행법에 따른 육아기 근로시간 단축의 사용기간은 1년 이내이며, 개정안은 육아기 근로시간 단축의 기간을 2년 이내로 상향 조정하는 내용이므로, 「고용보험법」 제73조의24)에 따라 지급되는 육아기 근로시간 단축 급여로 인해 고용보험기금의 추가재정소요가 발생할 유인이 있음

4) 「고용보험법」

제73조의2(육아기 근로시간 단축 급여) ① 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축(이하 "육아기 근로시간 단축"이라 한다)을 30일(「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 실시한 피보험자 중 육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상인 피보험자에게 육아기 근로시간 단축 급여를 지급한다.

- 다만, 개정안의 시행에 따른 추가재정소요는 사업대상자 수에 지원단가와 지원기간을 적용하여 산출하나, 현시점에서 육아기 근로시간 단축 사용기간 확대에 따른 “추가 사용기간”을 합리적으로 예측할 수 없으므로 개정안에 따른 추가재정소요를 추계하기 곤란

[표 2] 육아기 근로시간 단축의 평균 사용기간

(단위: 개월)

구분	2020	2021	2022	2023	2024
육아기 근로시간 단축	9.2	9.4	9.4	9.5	9.3

자료: 고용노동부

Ⅲ. 부대의견

- 개정안은 서영석의원이 대표발의한 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제2208349호)의 의결을 전제로 하므로, 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임

Ⅳ. 작성자

□ 성명

국회예산정책처	분석관	과장
경제비용추계과	남 희	김신애

□ 대표연락처

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

※ 참고자료 I

- (사업대상자 수) 추계기간(2026~2030년) 동안 육아휴직 사업대상자 수는 최근 5년간(2020~2024년) 사용현황을 토대로 산출

[부표 1] 육아휴직 급여 수급자 수: 2020~2024년

(단위: 명)					
구분	2020	2021	2022	2023	2024
육아휴직 수급자 수	112,040	110,555	131,087	126,008	132,535
남성	27,423	29,041	37,885	35,336	41,829
여성	84,617	81,514	93,202	90,672	90,706

자료: 고용노동부

※ 육아휴직 수급자 수

- (여성) 추계기간 동안 여성 육아휴직 급여 수급자 수는 2024년 기준 육아휴직 급여 수급자 수에 최근 5년간(2020~2024년) 여성 육아휴직자 수의 연평균 증가율을 적용하여 산출
- (남성) 추계기간 동안 남성 육아휴직 급여 수급자 수는 여성 육아휴직자 대비 남성 육아휴직자 수의 비중이 매년 3.4%p(최근 5년간 증가율의 평균)을 토대로 증가한다는 가정을 토대로 산출하였으며, 여성 육아휴직자의 최대 50.0%까지 상승하는 것으로 가정

[부표 2] 육아휴직 수급자 수 전망(추정치): 2026~2030년

(단위: 명)						
구분		2026	2027	2028	2029	2030
육아휴직	남성	46,956	47,779	48,617	49,469	50,335
	여성	93,913	95,559	97,233	98,937	100,671
	합계	140,869	143,338	145,850	148,406	151,006

주: 1. 각 표의 합계는 단수조정으로 차이가 발생할 수 있음

2. 행태변화 및 제도변화 등으로 인해 본 추계에서의 추가재정소요를 상회 또는 하회할 수 있음

자료: 국회예산정책처

- 본 추계서에서는 장래에 발생할 육아휴직의 잠재적 수요에 대해 합리적으로 예측하기 어려우므로, 최근 사용행태가 추계기간 동안 유지된다고 가정
- 본 추계서는 사용대상 확대라는 제도변화에 따라 증가할 육아휴직의 사용 규모를 예측하기 어려우므로, 고용노동부의 2024년 예산 산출 근거를 준용하여 2024년 기준 육아휴직 사용자 수에 현행 육아휴직 사용가능 기간(9년) 대비 개정안에 따른 증가 기간(4년)의 비율을 적용하여 산출

[부표 3] 육아휴직 급여 수급자 수 전망(추정치): 2026~2030년

(단위: 명)

구분	2026	2027	2028	2029	2030
추가재정소요 산출 대상 수급자 수	62,609	63,706	64,822	65,958	67,114

주: 행태변화 및 제도변화 등으로 인해 본 추계에서의 추가재정소요를 상회 또는 하회할 수 있음

자료: 국회예산정책처

- (지원단가) 2024년 기준 월평균 지원단가에 국회예산정책처 명목임금상승률 전망치⁵⁾를 적용하여 산출
 - (1인당 지원단가) 연간 재정소요액을 지급인원으로 나누고, 이를 평균 지급기간으로 나누어 산출(2024년 기준 1인당 지원단가 약 176만원⁶⁾)
 - ※ 집행액: 2조 525억원(2024년 기준)
 - ※ 지급인원: 132,535명(2024년 기준)
 - ※ 지급기간: 8.8개월(2024년 기준)
 - 지원단가는 통상임금에 연동되는 특성으로 인해 장래에 발생할 사회경제적 요인에 영향을 받을 수 있으나, 본 추계에서는 추계기간 동안 1인당 지원단가가 명목임금상승률을 토대로 증가하는 것으로 가정
- (지원기간) 2024년 기준 평균 육아휴직 사용기간은 8.8개월이며, 육아휴직의 사용대상 확대에 따른 실제 사용기간은 현재의 사용행태가 유지된다는 가정을 토대로 산출

[부표 4] 육아휴직 연령확대에 따른 추가재정소요(추정치): 2026~2030년

구분	2026	2027	2028	2029	2030	합계	연평균
수급자 수(A, 명)	62,609	63,706	64,822	65,958	67,114	—	—
월평균 지원단가(B, 백만원)	1.89	1.96	2.03	2.11	2.19	—	—
지급기간(C, 개월)	8.8	8.8	8.8	8.8	8.8	—	—
추가재정소요(D=A×B×C, 억원)	10,391	10,973	11,586	12,234	12,926	58,111	11,622

주: 1. 위 도표는 기준선(base-line)이 차감된 추가재정소요라는 점에 주의할 필요가 있음

2. 각 표의 합계는 단수조정으로 차이가 발생할 수 있음

3. 장래에 발생할 행태변화 및 제도변화 등으로 인해 본 추계에서의 추가재정소요를 상회 또는 하회할 수 있음

4. 추계기간 동안 임금이 국회예산정책처 전망 명목임금상승률을 토대로 증가한다는 가정을 토대로 산출한 금액으로 향후 명목임금상승률에 따라 추가재정소요가 달라질 수 있음

자료: 국회예산정책처

5) 국회예산정책처 전망 명목임금상승률(2025.4 기준)

구분	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
명목임금상승률(%)	2.9	3.2	3.9	3.8	3.8	3.8	3.8

- 6) 2024년 당시 육아휴직 급여는 통상임금의 80%가 150만원을 넘는 경우에는 150만원을 지급하고 통상임금의 80%가 70만원보다 적은 경우에는 70만원을 지급하였으나, '6+6 부모육아휴직제' 등 특례제도의 시행 등에 따라 1인당 평균 지원단가가 상한액을 초과함

- 그러나 이러한 추가재정소요는 학령기 아동의 육아휴직 사용에 대한 잠재적 수요가 있을 수 있으나 이에 대해 합리적으로 예측할 수 없으며, 육아휴직의 사용대상 확대가 기존 수급자 수 및 수급기간에 비례하여 증가하지 않을 수 있으나 이러한 행태변화를 고려할 수 없다는 점에서 한계가 있음

※ 참고자료 II

□ 육아기 근로시간 단축의 사용기간 확대에 따른 추가재정소요는 사업대상자 수 전망치에 지원단가 및 지원기간을 적용하여 산출

- (사업대상자 수) 추계기간(2026~2030년) 동안 육아기 근로시간 단축 사업대상자 수는 최근(2020~2024년) 사용현황을 토대로 산출

[부표 5] 육아기 근로시간 단축 수급자 수: 2020~2024년

(단위: 명)

구분	2020	2021	2022	2023	2024
육아기 근로시간 단축	14,698	16,689	19,466	23,188	26,627
육아기 근로시간 단축을 12개월 이상 사용한 수급자 수	5,950	7,470	9,016	10,940	12,394

주: 급여를 처음 신청한 수급자 중 연속해서 12개월 이상 육아기 근로시간 단축을 사용한 수(초회수급자)
자료: 고용노동부

- 본 참고자료 II는 최근 5년간(2020~2024년) 사용행태가 추계기간 동안 유지된다는 가정을 통해 산출하며, 추계기간(2026~2030년) 동안 육아기 근로시간 단축 수급자 수는 최근(2020~2024년) 5년간 연평균 증가율(16.0%)을 적용하여 산출
- 기존 육아기 근로시간 단축을 최대로 사용한 근로자에 한해 추가적인 수요가 있을 것이라는 가정을 토대로 추가재정소요 산출 대상 수급자 수는 2024년 기준 육아기 근로시간 단축을 12개월 이상을 사용한 근로자의 비중(46.5%)을 적용하여 산출

[부표 6] 육아기 근로시간 단축 수급자 수 전망 I (추정치): 2026~2030년

(단위: 명)

구분	2026	2027	2028	2029	2030
육아기 근로시간 단축	35,839	41,579	48,238	55,963	64,926
추가재정소요 산출 대상 수급자 수	16,682	19,353	22,453	26,049	30,221

주: 행태변화 및 제도변화 등으로 인해 본 추계에서의 추가재정소요를 상회 또는 하회할 수 있음
자료: 국회예산정책처

- (지원단가) 추계기간(2026~2030년) 동안 지원단가는 2025년 예산상 월평균 지원단가(63만원)에 국회예산정책처 명목임금상승률 전망치를 적용하여 산출

- (지원기간) 2024년 기준 평균 육아기 근로시간 단축의 사용기간은 9.3개월이며, 개정안에 따라 육아기 근로시간 단축의 사용기간이 연장될 경우 수급자의 추가사용하는 기간은 추정하기 어려우므로 시나리오에 따라 구분하여 산출
 - 추계기간 동안(2026~2030년) 지급기간이 일정하게 유지되는 것으로 가정하며, 추가 사용하게 될 육아기 근로시간 단축 사용기간을 시나리오별로 산출
 - [시나리오 I] 2024년 기준 법정 육아기 근로시간 단축 사용기간(1년) 대비 실제 육아휴직 사용기간(9.3개월)을 동 개정안이 시행될 경우 수급기간 증가분(1년)에 적용하여 산출
 - [시나리오 II] 2019년 육아기 근로시간 단축의 수급기간이 1년 확대되었을 때의 사용기간 증가량(2개월⁷⁾)을 적용하여 산출

[부표 7] 육아기 근로시간 단축 기간 연장에 따른 추가재정소요(추정치): 2026~2030년

구분		2026	2027	2028	2029	2030	합계	연평균
시나리오 I	수급자 수(A, 명)	16,682	19,353	22,453	26,049	30,221	—	—
	월평균 지원단가(B, 백만원)	0.65	0.68	0.70	0.73	0.76	—	—
	지급기간(C, 개월)	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	—	—
	추가재정소요(D=A×B×C, 억원)	1,015	1,222	1,471	1,771	2,134	7,614	1,523
시나리오 II	지급기간(E, 개월)	2	2	2	2	2	—	—
	추가재정소요(F=A×B×E, 억원)	218	263	316	381	459	1,637	327

주: 1. 위 도표는 기준선(base-line)이 차감된 추가재정소요라는 점에 주의할 필요가 있음
 2. 각 표의 합계는 단수조정으로 차이가 발생할 수 있음
 3. 행태변화 및 제도변화 등으로 인해 본 추계에서의 추가재정소요를 상회 또는 하회할 수 있음
 4. 추계기간 동안 임금이 국회예산정책처 전망 명목임금상승률을 토대로 증가한다는 가정을 토대로 산출한 금액으로 향후 명목임금상승률에 따라 추가재정소요가 달라질 수 있음
 자료: 국회예산정책처

- 그러나 이러한 추가재정소요는 2019년 육아기 근로시간 단축 제도의 변화를 토대로 산출하였다는 점에서 모집단의 정보를 왜곡할 여지가 있으며, 개정안의 시행으로 육아기 근로시간 단축의 사용기간이 확대되더라도 장래에 발생할 사용기간이 현재의 사용기간에 비례하여 증가하지 않을 수 있다는 점에서 한계가 있음

7) 고용노동부, 「2024년도 예산 및 기금운용계획 사업설명자료」, 2024.