의안번호	2201521
의 뢰 인	김미애 의원
회 답 일	2024.7.11.
추계번호	24B1810

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

【비용추계서 미첨부 사유서】

국회예산정책처
National Assembly Budget Office

Ⅰ. 재정수반요인

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
1	안 제19조(육아휴직)제1항	사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 "육아휴직"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 함. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니함	의무규정
2	안 제19조(육아휴직)제2항	육아휴직의 기간은 2년 이내로 함	의무규정
3	안 제19조의2(육아기 근로시간 단축)제1항	사업주는 근로자가 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 "육아기 근로시간 단축"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 함. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니함	의무규정
4	안 제19조의2(육아기 근로시간 단축)제2항	육아기 근로시간 단축의 기간은 2년 이내로 함. 다만, 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 제19조제2항에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 함	의무규정
5	안 제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태)	근로자는 육아휴직을 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있음. 이 경우 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니함	의무규정

Ⅱ. 미첨부 근거 규정 및 상세 사유

1. 근거 규정

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미실시 사유)
1	안 제19조(육아휴직)제1항	×	• 미첨부 – 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 – 본문 참조

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미실시 사유)
2	안 제19조(육아휴직)제2항	×	• 미첨부 – 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 – 본문 참조
3	안 제19조의2(육아기 근로시간 단축)제1항	×	• 미첨부 – 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 – 본문 참조
4	안 제19조의2(육아기 근로시간 단축)제2항	×	• 미첨부 – 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 – 본문 참조
5	안 제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태)	×	• 미첨부 – 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 – 육아휴직의 분할 사용횟수를 상향할 경우 제도사용의 편의성이 증가하여 고용보험기금의 추가재정소요가 발생할 수 있음 – 그러나 추가재정소요를 산출하기 위해서는 육아휴직의 분할 사용횟수 상향 조정에 따라 육아휴직을 “추가 사용할 사람의 수” 뿐만 아니라 그들의 “사용시간”에 대한 정보가 필요하나, 개정안이 시행될 경우 사용 행태를 현시점에서 알 수가 없으므로 추가재정소요를 합리적으로 추계하기 곤란

2. 상세 사유

❑ 개정안은 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 신청할 수 있는 대상 자녀의 연령을 만 12세(또는 초등학교 6학년)로 확대하고 그 기간을 각각 2년 이내로 연장하는 내용임

○ 안 제19조제1항 및 제19조의2제1항은 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 대상 자녀의 연령을 확대하는 내용을 규정하고 있음

– 현행법에 따른 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 사용 대상 연령은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 대상으로 함

○ 안 제19조제2항 및 제19조의2제4항은 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 사용기간을 연장하는 내용을 규정하고 있음

- 현행법에 따른 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 사용기간은 12개월이며, 평균 사용기간은 2023년 기준 각각 8.9개월과 9.3개월이므로, 개정안의 시행에 따라 고용보험기금의 추가재정소요가 발생할 유인이 있음

[표 1] 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 평균 사용기간

(단위: 개월)

	2019	2020	2021	2022	2023
육아휴직	9.5	9.4	9.5	9.0	8.9
육아기 근로시간 단축	7.5	9.2	9.4	9.4	9.3

자료: 고용노동부

❑ 개정안의 시행에 따른 추가재정소요는 사업대상자 수에 지원단가와 지원기간을 적용하여 산출하나, 개정안에 따른 추가재정소요는 다음의 이유로 추계하기 곤란

○ 첫째, 개정안이 시행될 경우 사용기간 연장과 사용연령 확대 등 다양한 제도적 변화가 동시에 발생할 것으로 예상되나, 각 제도의 변화가 유기적으로 결합하여 발생하는 행태변화를 현시점에서 합리적으로 예측하기 곤란

- 예를 들어 육아휴직 및 육아기근로시간 단축을 사용할 수 있는 연령만 확대될 경우 육아휴직 및 육아기근로시간 단축 상한(12개월)을 모두 사용한 근로자는 추가로 사용할 수 있는 육아휴직 및 육아기근로시간 단축이 없는 반면, 연령확대가 기간연장과 동시에 변화한 경우에는 추가로 사용할 수 있는 육아휴직 및 육아기근로시간 단축이 발생함
- 그러나 각각의 제도가 하나씩 변화할 때와 동시에 달라질 경우에 대해 행태변화의 차이를 고려할 수 없다는 점에서 추가재정소요의 합리적인 산출에 한계가 있음
- 또한 개정안이 시행될 경우 사용 가능 연령이 상향 조정될 경우 확대(9세~12세)된 기간의 수급자도 사용기간이 연장되나 이에 대해 합리적으로 예측할 수 없음

○ 둘째, 개정안의 부칙에 따르면, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 사용하였거나 사용 중인 근로자에게도 적용하도록 규정하고 있음

- 그러나 육아기 근로시간 단축 제도의 경우 2019년 8월 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 개정 전까지 육아휴직과 선택적으로 사용할 수 있었으나, 2019년 10월 1일(개정법 시행일)부터 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 각각 최대 1년간 사용할 수 있게 되었음
- 즉, 육아기 근로시간 단축 제도가 2019년 하반기에 이르러서야 육아휴직과 별개로 독립된 1년의 휴직을 사용할 수 있었다는 점을 고려할 때, 육아기 근로시간 단

축에 대한 잠재적 수요가 있을 것으로 예상되나, 두 제도 간 성숙도의 차이를 합리적으로 예측하기 곤란

○ 셋째, 개정안이 시행될 경우 학령기 아동을 키우는 부모(9~12세)도 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있게 될 것으로 예상되나, 학령기 아동의 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 수요를 검토할 수 있는 객관적인 자료가 부재함

- 기존 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 수급자의 사용기간 및 수급자 수 등에 대한 정보는 영유아를 키우는 근로자에 대한 자료이므로, 장래에 발생할 모집단의 정보를 왜곡할 여지가 있음
- 개정안에 따른 추가재정소요를 산출하기 위해 필요한 "추가 사용기간"에 대해 합리적으로 예측할 수 없으므로 개정안에 따른 추가재정소요를 추계하기 곤란

○ 넷째, 개정안에 따른 추가재정소요를 산출하기 위해서는 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 사용기간 연장에 따른 "추가 사용기간"에 대한 정보가 필요하나, 현시점에서 이에 대해 합리적으로 예측할 수 없으므로 개정안에 따른 추가재정소요를 추계하기 곤란

Ⅲ. 부대의견

❑ 없음

Ⅳ. 작성자

❑ 성명

국회예산정책처	분석관	과장
경제비용추계과	남 희	이유미

❑ 대표연락처

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