

의안번호	2219273
의 퇴 인	이종배 의원
회 답 일	2026.8.31.
추계번호	26B2870

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

【비용추계서 미첨부 사유서】

I. 재정수반요인

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
1	안 제19조(육아휴직)	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. <u>다만, 근로자가 육아휴직을 시작하려는 날의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우에는 그러하지 아니하다.</u> (제1항)	의무규정
		육아휴직의 기간은 1년(<u>대통령령으로 정하는 규모 이상의 근로자를 사용하는 사업의 근로자의 경우에는 3년</u>) 이내로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있다.(제2항)	재량규정
		사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 불리한 인사조치, 임금·상여금 등의 차별지급, 교육훈련 기회의 제한 또는 <u>그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다.</u> 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.(제3항)	의무규정
2	안 제19조의2(육아기 근로시간 단축)	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 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.(제1항) 1. 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 2. <u>근로자가 육아기 근로시간 단축을 시작하려는 날의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우</u> 3. 그 밖에 대통령령으로 정하는 경우	의무규정
		육아기 근로시간 단축의 기간은 <u>년(대통령령으로 정하는 규모 이상의 근로자를 사용하는 사업의 근로자의 경우에는 3년)</u> 이내로 한다. 다만, 근로자가 제19조제2항 본문에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간의 두 배를 가산한 기간 이내로 한다.(제4항)	의무규정
		사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 불리한 인사조치, 임금·상여금 등의 차별지급, 교육훈련 기회의 제한 또는 <u>그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</u> (제5항)	의무규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
3	안 제37조(벌칙)	사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.(제1항) 3. 제19조제3항을 위반하여 육아휴직을 이유로 해고나 <u>불리한 인사조치</u>, 임금·상여금 등의 차별지급, 교육 <u>훈련 기회</u>의 제한 또는 그 밖의 불리한 처우를 하거나, 같은 항 단서의 사유가 없는데도 육아휴직 기간 동안 해당 근로자를 해고한 경우 4. 제19조의2제5항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에 대하여 해고나 <u>불리한 인사조치</u>, 임금·상여금 등의 차별지급, 교육 <u>훈련 기회</u>의 제한 또는 그 밖의 불리한 처우를 한 경우	의무규정

Ⅱ. 미첨부 근거 규정 및 상세 사유

1. 근거 규정

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
1	안 제70조(육아휴직 급여)	×	- 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 본문 참조
2	안 제73조의2(육아기 근로시간 단축 급여)		
3	안 제37조(벌칙)	—	- 미대상 - 개정안의 시행으로 세외수입이 증가할 수 있겠으나, 재정수입의 지출은 「의안의 비용추계 등에 관한 규칙」제2조¹⁾에 따른 비용추계의 대상에 해당하지 않으므로 미대상 사유에 해당함

1) 제2조(정의) 이 규칙에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “비용추계서”라 함은 발의·제안 또는 제출되는 의안이 시행될 경우 소요될 것으로 예상되는 재정 지출의 순증가액 또는 재정수입의 순감소액(이하 “비용”이라 한다)에 관하여 추계(이하 “비용추계”라 한다)한 자료를 말한다.

2. 상세 사유

- 현행법은 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 육아휴직을 신청하는 경우와 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 육아기 근로시간 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하도록 규정하고 있음
 - 육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용기간은 통상적으로 1년 이내로²⁾, 육아휴직³⁾ 및 육아기 근로시간 단축⁴⁾ 개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 이상인 근로자에 한해 신청할 수 있음
- 개정안은 육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 신청 대상을 계속근로기간 6개월 이상에서 3개월 이상인 근로자로 완화하고, 대통령령으로 정하는 규모 이상의 근로자를 사용하는 사업장에 대해 육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용기간을 1년에서 3년으로 확대하는 내용임

2) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」

제19조(육아휴직) 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

제19조의2(육아기 근로시간 단축) ④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 근로자가 제19조제2항 본문에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간의 두 배를 가산한 기간 이내로 한다.

3) 「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.

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」

제10조(육아휴직의 적용 제외) 법 제19조제1항 단서에서 "대통령령으로 정하는 경우"란 육아휴직을 시작하려는 날(이하 "휴직개시예정일"이라 한다)의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우를 말한다.

4) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」

제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 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 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」

제15조의2(육아기 근로시간 단축의 허용 예외) 법 제19조의2제1항 단서에서 "대통령령으로 정하는 경우"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 단축개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우

- 개정안은 육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용조건을 완화하고 사용기간을 상향 조정하는 내용으로, 개정안이 시행될 경우 고용보험기금의 추가 재정소요가 발생할 수 있으나 다음의 이유로 추가재정소요를 합리적으로 산출하는 데 한계가 있음
- 첫째, 개정안은 대통령령으로 정하는 규모 이상의 근로자를 사용하는 사업의 근로자의 경우에는 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 최대 3년까지 사용할 수 있도록 규정하고 있음
 - － 그러나 개정안은 장래에 발생할 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 사용기간이 최대 3년까지 확대되는 사업장의 규모를 대통령령에 위임하고 있으므로, 현시점에서 육아휴직 사용기간이 확대되는 사업장의 기준과 해당 사업장의 근로자 수 및 이들의 육아휴직 사용 여부를 합리적으로 예측하는 데 한계가 있음
- 둘째, 2025년 기준 육아휴직의 평균 사용기간은 8.6개월이고, 육아기 근로시간 단축의 평균 사용기간은 2025년 기준 9.8개월이라는 점에서 개정안의 시행으로 육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 평균 사용기간이 확대될 경우 「고용보험법」 제70조⁵⁾에 따라 지급되는 육아휴직 급여와 제73조의²⁶⁾에 따라 지급되는 육아기 근로시간 단축 급여로 인해 고용보험기금의 추가재정소요가 발생할 유인이 있음
 - － 다만, 개정안의 시행에 따른 추가재정소요는 사업대상자 수에 지원단가와 지원기간을 적용하여 산출하여야 하나, 육아휴직과 육아기 근로시간 단축 사용기간 확대에 따른 근로자의 행태변화와 이로 인한 “추가 사용기간”을 현시점에서 합리적으로 예측하는 데 한계가 있음

5) 「고용보험법」

제70조(육아휴직 급여) ① 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항에 따른 육아휴직을 30일 또는 같은 법 제19조제6항에 따른 육아휴직을 7일(「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 각각 제외한다) 이상 부여받은 피보험자 중 육아휴직을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상인 피보험자에게 육아휴직 급여를 지급한다.

6) 「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.

[표] 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 평균 사용기간

(단위: 개월)

구분	2021	2022	2023	2024	2025
육아휴직	9.5	9.0	8.9	8.7	8.6
육아기 근로시간 단축	9.4	9.4	9.3	9.0	9.8

자료: 고용노동부

- 셋째, 개정안은 육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 신청 대상을 계속근로 기간 6개월 이상인 근로자에서 3개월 이상인 근로자로 완화하는 내용임으로, 개정안의 시행에 따라 현행법상 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 사용 대상이 아니었던 근로자의 육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용이 증가할 수 있음
 - － 개정안의 시행에 따른 추가재정소요는 사업대상자 수에 지원단가와 지원기간을 적용하여 산출하여야 하나, 계속근로기간 3개월 이상 6개월 미만인 근로자의 수와 이들의 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 사용 여부 및 평균임금 등에 대한 자료가 미비하여 개정안에 따른 추가재정소요를 현시점에서 합리적으로 예측하는 데 한계가 있음
- 개정안의 조치가 시행될 경우 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 사용 인원 및 사용기간이 증가할 수 있으나 구체적인 증가 규모를 사전에 추정하기는 어려운 상황으로, 개정안에 따른 추가재정소요를 합리적으로 추계하는 데 한계가 있으므로 개정안은 「의안의 비용추계 등에 관한 규칙」 제3조제1항제3호의 비용추계서 미첨부 사유에 해당함

Ⅲ. 부대의견

- 없음

IV. 작성자

□ 성명

국회예산정책처	분석관	과장
경제비용추계과	남 희	예승우

□ 대표연락처

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