

의안번호	2202530
의 퇴 인	박홍배 의원
회 답 일	2024.8.12.
추 계 번호	24B1804

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

【비용추계서 미첨부 사유서】

I. 재정수반요인

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
1	안 제18조의2 (배우자 출산휴가)(제1항)	사업주는 근로자가 배우자(사실혼 관계에 있는 사람을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 20일(배우자가 한 번에 둘 이상의 자녀를 출산한 경우에는 25일)의 휴가를 주어야 함. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 함	의무규정
2	안 제18조의2 (배우자 출산휴가)(제3항)	배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 120일이 지나면 청구할 수 없음	의무규정
3	안 제18조의2 (배우자 출산휴가)(제4항)	배우자 출산휴가는 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있음	재량규정
4	안 제18조의2 (배우자 출산휴가)(제6항)	사업주가 제1항에 따른 배우자 출산휴가 청구에 대하여 명시적인 허용의 의사표시를 하지 아니하는 경우에는 근로자가 배우자 출산휴가를 청구한 다음 날에 배우자가 출산휴가가 개시된 것으로 봄	의무규정
5	안 제18조의3 (난임치료휴가)(제1항)	사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 6일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 2일은 유급으로 함. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있음	의무규정
6	안 제19조(육아휴직)(제1항)	사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 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
7	안 제19조(육아휴직)(제2항)	육아휴직의 기간은 2년 이내로 함. 단, 다태아 출산의 경우 1인을 초과하는 자녀부터 1인당 1년 이내, 미숙아·장애아 출산의 경우 의사의 소견에 따라 6개월 이내의 휴직을 추가로 부여할 수 있음	의무규정
8	안 제19조(육아휴직)(제6항)	사업주가 제1항에 따른 육아휴직 신청에 대하여 명시적인 허용의 의사표시를 하지 아니하는 경우에는 근로자가 육아휴직을 신청한 날부터 10일이 경과한 날에 육아휴직이 개시된 것으로 봄	의무규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
9	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
10	안 제19조의2 (육아기 근로시간 단축)(제7항)	사업주가 제1항에 따른 육아기 근로시간 단축 신청에 대하여 명시적인 허용의 의사표시를 하지 아니하는 경우에는 근로자가 육아기 근로시간 단축을 신청한 날부터 10일이 경과한 날에 육아기 근로시간 단축이 개시된 것으로 봄	의무규정
11	안 제19조의5 (육아지원을 위한 그 밖의 조치)(제1항)	사업주는 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하는 근로자의 육아를 지원하기 위하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 함	의무규정

Ⅱ. 미첨부 근거 규정 및 상세 사유

1. 근거 규정

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
1	안 제18조의2 (배우자 출산휴가) (제1항)	—	• 미대상 － 현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따라 사실혼 관계의 배우자도 배우자 출산휴가를 사용할 수 있으므로(여성고용정책과-3563, 2018-08-22)¹⁾ 추가재정소요에 영향을 미치지 않을 것으로 예상됨 － 현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 배우자 출산휴가 기간은 10일이며, 「고용보험법」 제76조²⁾에 따라 배우자 출산휴가 기간 중 최초 5일에 대해 배우자 출산휴가 급여를 지급 － 개정안의 시행으로 배우자 출산휴가의 사용기간이 확대될 경우 배우자 출산휴가의 사용이 증가할 것으로 보이나, 고용보험은 배우자 출산휴가 기간 중 최초 5일에 대해서만 지급하고 있으므로 국가 및 지방자치단체의 직접적인 추가재정소요가 발생하지 않을 것으로 예상됨 － 참고로 현행법은 사업주로 하여금 배우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 할 수 없도록 규정하고, 이를 위반할 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금을 부과하며, 배우자출산휴가를 주지 않거나 유급으로 하지 않는 사업주에게는 500만원 이하의 과태료를 부과하고 있음
2	안 제18조의2 (배우자 출산휴가) (제3항)	—	• 미대상 － 개정안의 시행으로 배우자 출산휴가의 청구기한이 연장될 경우 제도 사용의 편의성이 증가할 것으로 예상되나, 현재 근로자가 배우자 출산휴가를 10일 미만으로 청구하는 경우에도 10일의 배우자출산휴가를 부여하고 있고³⁾, 1인당 평균 배우자출산휴가의 수급액이 상한액에 근접하여 지급되고 있으며, 개정안이 시행되어도 배우자 출산휴가 기간 중 최초 5일에 대해서만 고용보험기금이 지급되는 제도의 실질이 변화하지 않는다는 점에서 국가 및 지방자치단체의 직접적인 추가재정소요에 직접적인 영향을 미치지 않을 것으로 예상됨

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
			- 참고로 현행법은 사업주로 하여금 배우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 할 수 없도록 규정하고, 이를 위반할 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금을 부과하며, 배우자출산휴가를 주지 않거나 유급으로 하지 않는 사업주에게는 500만원 이하의 과태료를 부과하고 있음
3	안 제18조의2 (배우자 출산휴가) (제4항)	—	• 미대상 - 개정안의 시행으로 배우자 출산휴가의 분할 횟수가 상향 조정될 경우 제도 사용의 편의성이 증가할 것으로 예상되나, 현재 근로자가 배우자 출산휴가를 10일 미만으로 청구하는 경우에도 10일의 배우자출산휴가를 부여하고 있고⁴⁾, 1인당 평균 배우자출산휴가의 수급액이 상한액에 근접하여 지급되고 있으며, 개정안이 시행되어도 배우자 출산휴가 기간 중 최초 5일에 대해서만 고용보험기금이 지급되는 제도의 실질이 변화하지 않는다는 점에서 국가 및 지방자치단체의 직접적인 추가재정소요에 직접적인 영향을 미치지 않을 것으로 예상됨 - 참고로 현행법은 사업주로 하여금 배우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 할 수 없도록 규정하고, 이를 위반할 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금을 부과하며, 배우자출산휴가를 주지 않거나 유급으로 하지 않는 사업주에게는 500만원 이하의 과태료를 부과하고 있음
4	안 제18조의2 (배우자 출산휴가) (제6항)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 본문 참조
5	안 제18조의3(난임치료휴가)(제1항)	—	• 미대상 - 개정안의 시행으로 난임치료휴가의 사용기간이 확대될 것으로 예상되나, 개정안은 사용자의 의무와 관련된 내용이므로, 국가 및 지방자치단체의 직접적인 추가재정소요에 영향을 미치지 않을 것으로 예상되므로 비용추계의 대상에 해당하지 않음
6	안 제19조(육아휴직)(제1항)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 본문 참조
7	안 제19조(육아휴직)(제2항)		

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
8	안 제19조(육아휴직)(제6항)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 본문 참조
9	안 제19조의2(육아기 근로시간 단축)(제1항)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 본문 참조
10	안 제19조의2(육아기 근로시간 단축)(제7항)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 본문 참조
11	안 제19조의5(육아지원을 위한 그 밖의 조치)(제1항)	—	• 미대상 - 개정안은 사용자의 의무와 관련된 내용이므로, 국가 및 지방자치단체의 직접적인 추가재정소요에 영향을 미치지 않을 것으로 예상되므로 비용추계의 대상에 해당하지 않음

2. 상세 사유

- (안 제18조의2제6항) 배우자 출산휴가는 배우자가 출산했을 때 남성근로자가 사용할 수 있는 휴가로 출산한 여성과 태아의 건강을 보호하고 남성의 육아참여를 확대하기 위한 제도임
- 개정조항은 배우자출산휴가를 자유롭게 사용할 수 있는 분위기를 조성하기 위하여 근로자의 ‘청구’를 배우자출산휴가를 ‘통지’로 변경하는 것으로, 동

1) 고용노동부, 「모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람」, 2019.10.1

2) 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.

<생략>

2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 기간 중 **최초 5일**. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우에 한정한다.

3) 사업주는 근로자에게 배우자 출산휴가 10일을 청구하도록 요청하고, 휴가기간을 청구기간 내 사용하지 않는 경우 배우자 출산휴가를 사용하도록 지도해야 함

자료: 고용노동부, 「모성보호와 일·가정양립 지원 업무편람」, 2023.2.

4) 사업주는 근로자에게 배우자 출산휴가 10일을 청구하도록 요청하고, 휴가기간을 청구기간 내 사용하지 않는 경우 배우자 출산휴가를 사용하도록 지도해야 함

자료: 고용노동부, 「모성보호와 일·가정양립 지원 업무편람」, 2023.2.

조항의 시행으로 인해 배우자출산휴가가 확대될 경우 고용보험기금의 추가 재정소요가 발생할 것으로 예상됨

- 현행 배우자출산휴가 급여는 「고용보험법」에 따라 배우자출산휴가 기간 중 최초 5일에 대하여 고용보험 급여가 지급됨
- 개정안에 따른 추가재정소요를 추계하기 위해서는 사용절차의 변화에 따른 배우자출산휴가의 증가 규모를 산출하여야하나, 현시점에서 장래의 행태 변화를 합리적으로 예측할 수가 없으므로 추가재정소요를 추계하기 곤란
- 근로자의 청구가 아닌 “통지”하는 것으로 휴가 사용이 가능해지므로 사용 인원 및 사용일의 증가가 예상되나 구체적인 증가 규모를 사전에 추정하기는 어려운 상황

□ (안 제19조제1항·제2항) 개정안은 육아휴직을 신청할 수 있는 대상 자녀의 연령을 만 12세(또는 초등학교 6학년)로 확대하고 그 기간을 연장하는 내용임

- 육아휴직 대상 자녀의 연령을 확대하는 내용을 규정하고 있으며, 현행법에 따른 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 사용 대상 연령은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 대상으로 함
 - 현재 육아휴직의 평균 사용기간은 2023년 기준 8.9개월이므로, 개정안의 시행에 따라 고용보험기금의 추가재정소요가 발생할 유인이 있음

[표 1] 육아휴직의 평균 사용기간

	2019	2020	2021	2022	2023
육아휴직	9.5	9.4	9.5	9.0	8.9

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 육아휴직을 사용할 수 있는 연령만 확대될 경우 육아휴직 및 육아기근로시간 단축 상한(12개월)을 모두 사용한 근로자는 추가로 사용할 수 있는 육아휴

직이 없는 반면, 연령확대가 기간연장과 동시에 변화한 경우에는 추가로 사용할 수 있는 육아휴직이 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, 개정안이 시행될 경우 학령기 아동을 키우는 부모(9~12세)도 육아휴직을 사용할 수 있게 될 것으로 예상되나, 학령기 아동의 육아휴직을 검토할 수 있는 객관적인 자료가 부재함
 - 기존 육아휴직 수급자의 사용기간 및 수급자 수 등에 대한 정보는 영유아를 키우는 근로자에 대한 자료이므로, 장래에 발생할 모집단의 정보를 왜곡할 여지가 있음
 - 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

□ (안 제19조제6항) 개정안은 육아휴직 신청에 대하여 명시적인 허용의 의사표시를 하지 아니하는 경우에는 근로자가 육아휴직을 신청한 날부터 10일이 경과한 날에 육아휴직이 개시된 것으로 보도록 규정하는 내용임

- 육아휴직의 요건을 갖춘 근로자가 육아휴직을 신청하면, 허용 제외사유에 해당하는 등 특별한 사정이 없는 한 사업주는 이를 승낙하여야 한다는 고용노동부의 행정해석(여성고용정책과-4044, 2017.10.30.)을 법률에 명시하려는 내용이므로, 개정안이 시행되어도 육아휴직 제도의 실질은 달라지지 않음
 - 그러나 사업주가 육아휴직의 신청을 받고도 반응하지 않는 경우 근로자는 육아휴직 사용에 대해 부담을 가질 수밖에 없음
 - 근로자의 34.5%가 육아휴직 신청에 부담을 느끼거나 신청하기 어려운 여건에 놓여 있다고 응답하였다는 연구 결과로⁵⁾ 미루어보아 근로자가 육아휴직을 신청한 날부터 10일이 경과한 후 육아휴직이 개시될 경우 근로자의 육아휴직 사용이 확대될 유인이 있어 고용보험기금의 추가재정소요가 발생할 수 있음
 - 개정안에 따른 추가재정소요를 산출하기 위해서는 개정안의 시행으로 인한 육아휴

5) 허민숙, “육아휴직 사용권 보장을 위한 입법 과제”, 「이슈와 논점」, 국회입법조사처, 2023.01.20.

직의 증가 규모를 추계하여야하나, 현시점에서 장래의 행태 변화를 합리적으로 예측할 수가 없으므로 개정안에 따른 추가재정소요를 산출하기 곤란

- 개정안이 시행될 경우 육아휴직 사용인원 및 사용일의 증가가 예상되나 구체적인 증가 규모를 사전에 추정하기는 어려운 상황

□ (안 제19조의2제1항) 개정안은 육아기 근로시간 단축을 신청할 수 있는 대상 자녀의 연령을 만 12세(또는 초등학교 6학년)로 확대하는 내용임

- 안 제19조제1항은 육아기 근로시간 단축 대상 자녀의 연령을 확대하는 내용을 규정하고 있음
 - 현행법에 따른 육아기 근로시간 단축의 사용 대상 연령은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 대상으로 하며, 사용기간은 12개월임
 - 육아기 근로시간 단축의 평균 사용기간은 2023년 기준 9.3개월이므로, 개정안의 시행에 따라 고용보험기금의 추가재정소요가 발생할 유인이 있음

[표 2] 육아기 근로시간 단축의 평균 사용기간

	2019	2020	2021	2022	2023
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, 개정안의 부칙에 따르면, 육아기 근로시간 단축을 사용하였거나 사용 중인 근로자에게도 적용하도록 규정하고 있음
 - 그러나 육아기 근로시간 단축 제도의 경우 2019년 8월 27일 「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 단축에 대한 잠재적 수요가 있을 것으로 예상되나, 두 제도 간 성숙도의 차이를 합리적으로 예측하기 곤란

- 둘째, 개정안이 시행될 경우 학령기 아동을 키우는 부모(9~12세)도 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있게 될 것으로 예상되나, 학령기 아동의 육아기 근로시간 단축 수요를 검토할 수 있는 객관적인 자료가 부재함
 - 기존 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 “사용대상자” 등에 대해 합리적으로 예측할 수 없으므로 개정안에 따른 추가재정소요를 추계하기 곤란
 - 셋째, 개정안에 따른 추가재정소요를 산출하기 위해서는 육아기 근로시간 단축의 연령 변경에 따른 “추가 사용기간” 등에 대한 정보가 필요하나, 현 시점에서 이에 대해 합리적으로 예측할 수 없으므로 개정안에 따른 추가재정소요를 추계하기 곤란
- (안 제19조의2제7항) 개정안은 육아기 근로시간 단축 신청에 대하여 사업주가 명시적인 허용의 의사표시를 하지 아니하는 경우에는 근로자가 육아기 근로시간 단축을 신청한 날부터 10일이 경과한 날에 육아기 근로시간 단축이 개시된 것으로 보도록 규정하는 내용임
- 육아기 근로시간 단축의 요건을 갖춘 근로자가 육아기 근로시간 단축을 신청하면, 사업주는 이를 승낙하여야 하나, 특별한 사정이 있을 경우 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통해 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 함⁶⁾
 - 개정안이 시행되어도 육아휴직 제도의 실질은 달라지지 않으나, 사업주가 명시적인 허용의 의사표시를 하지 아니하는 경우 근로자의 육아기 근로시간 단축이 개시됨에 따라 육아기 근로시간 단축의 사용이 확대될 유인이 있어 고용보험기금의 추가재정소요가 발생할 수 있음
 - 개정안에 따른 추가재정소요를 산출하기 위해서는 개정안의 시행으로 인한 육아휴직의 증가 규모를 추계하여야 하나, 현시점에서 장래의 행태변화를 합리적으로 예측할 수가 없으므로 개정안에 따른 추가재정소요를 산출하기 곤란
 - 개정안이 시행될 경우 육아기 근로시간 단축의 사용인원 및 사용일의 증가가 예상되나 구체적인 증가 규모를 사전에 추정하기는 어려운 상황

6) 고용노동부, 「근로시간 단축제도 가이드북」, 2021.6.

Ⅲ. 부대의견

□ 없음

Ⅳ. 작성자

□ 성명

국회예산정책처	분석관	과장 직무대리
경제비용추계과	남 희	박인재

□ 대표연락처

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

※ 참고자료

- 육아기 근로시간 단축의 사용대상 확대에 따른 추가재정소요는 사업대상자 수 전망치에 지원단가 및 지원기간을 적용하여 산출
 - (사업대상자 수) 추계기간(2026~2030년) 동안 육아기 근로시간 단축 사업대상자 수는 최근(2019~2023년) 사용현황을 토대로 산출

[부표 1] 육아기 근로시간 단축 수급자 수: 2019~2023년

(단위: 명)

구분	2019	2020	2021	2022	2023
육아기 근로시간 단축	5,660	14,698	16,689	19,466	23,188
남자	742	1,639	1,632	2,001	2,415
여자	4,918	13,059	15,057	17,465	20,773

자료: 고용노동부

- 육아기 근로시간 단축 수급자 수는 2019년 하반기에 이르러서야 육아휴직과 별개로 독립된 1년의 휴직을 사용할 수 있었다는 점을 고려하여 최근 4년간(2020~2023년) 연평균 증가율(16.4%)을 적용하여 산출

[부표 2] 육아기 근로시간 단축 수급자 전망 I: 2026~2030년

(단위: 명)

구분	2026	2027	2028	2029	2030
육아기 근로시간 단축	36,582	42,586	49,576	57,713	67,185

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

자료: 국회예산정책처

- 본 추계서에서는 장래에 발생할 육아기 근로시간 단축의 잠재적 수요에 대해 합리적으로 예측하기 어려우므로, 최근 4년간(2020~2023년) 사용행태가 추계기간 동안 유지된다고 가정
- 본 추계서는 사용대상 확대라는 제도변화에 따라 증가할 육아기 근로시간 단축의 사용 규모를 예측하기 어려우므로, 고용노동부의 2024년 예산 산출 근거를 준용하여 2023년 기준 육아기 근로시간 사용자 수에 현행 육아기 근로시간 단축의 사용 가능기간(9년) 대비 개정안에 따른 증가 기간(4년)의 비율을 적용하여 산출

[부표 3] 육아기 근로시간 단축 급여 수급자 전망Ⅱ: 2026~2030년

(단위: 명)

구분	2026	2027	2028	2029	2030
수급자 수(기준선, A)	36,582	42,586	49,576	57,713	67,185
추가재정소요 산출 대상 수급자 수 ($B=A \times 4/9$)	16,259	18,927	22,034	25,650	29,860

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

- (지원단가) 추계기간(2026~2030년) 동안 지원단가는 2023년 기준 월평균 지원단가에 국회예산정책처의 명목임금상승률 전망치를 적용하여 산출
 - (1인당 지원단가) 연간 재정소요액을 지급인원으로 나누고, 이를 평균 지급기간으로 나누어 산출(2023년 기준 1인당 지원단가 약 60만원)
 - ※ 집행액: 1,303억원(2023년 기준)
 - ※ 지급인원: 23,188명(2023년 기준)
 - ※ 지급기간: 9.3개월(2023년 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

[부표 4] 육아기 근로시간 단축 급여 집행 현황: 2019~2023년

(단위: 억원)

구분	2019	2020	2021	2022	2023
육아기 근로시간 단축	211	550	897	1,073	1,303

주: 집행액 기준
자료: 고용노동부

- (지원기간) 육아기 근로시간 단축의 사용대상 확대에 따른 실제 사용기간은 현재의 사용행태가 유지된다는 가정을 토대로 산출

[부표 5] 육아기 근로시간 단축 연령확대에 따른 추가재정소요: 2026~2030년

구분	2026	2027	2028	2029	2030	합계	연평균
수급자 수(A, 명)	16,259	18,927	22,034	25,650	29,860	—	—
월평균 지원단가(B, 백만원)	0.66	0.69	0.71	0.73	0.75	—	—
지급기간(C, 개월)	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	—	—
추가재정소요 (D=A×B×C, 억원)	1,004	1,206	1,449	1,741	2,091	7,491	1,498

주: 1. 위 도표는 육아기 근로시간 단축 제도의 변화로 인한 추가재정소요로 기준선(base-line)이 차감된 추가 재정소요라는 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

- 그러나 이러한 추가재정소요는 ①비교적 최근 도입된 육아기근로시간 단축 제도의 특성상 학령기 아동의 육아기 근로시간 단축 사용에 대한 잠재적 수요가 있을 수 있으나 이에 대해 합리적으로 예측할 수 없으며, ②육아기 근로시간 단축의 사용 대상 확대가 기존 수급자 수 및 지급기간에 비례하여 증가하지 않을 것으로 예상되나 장래에 발생할 행태변화를 고려할 수 없다는 점에서 한계가 있음