



제 437회 국회 (임시회)
제3차 재정경제기획위원회

공공기관의 운영에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈출산·육아 등 정책 이행 지원 규정 신설〉
■ 김동아의원 대표발의(의안번호 제2217445호)

2026. 7.

재정경제기획위원회

전문위원 임명현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 출산·육아 등 정책 이행 지원 규정 신설(안 제15조의2 신설)	2

I. 제안경위

가. 발 의 자 : 김동아의원 등 10인

나. 발 의 일 : 2026. 3. 12.

다. 회 부 일 : 2026. 3. 13.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 재정경제부장관이 공공기관운영위원회의 심의·의결을 거쳐 공공기관의 보수 및 인력운용과 경영실적 평가에 관한 사항에 대하여 지침을 수립하거나 이를 평가하도록 규정하고 있음.

그러나 출산·육아 및 가족돌봄 등 관련 정책을 이행하는 과정에서 발생하는 인력 변동이나 인건비성 비용이 총인건비 산정이나 경영실적 평가 등에 불리한 요소로 반영될 경우 공공기관이 해당 정책을 이행하는 데 위축될 우려가 있음.

이에 재정경제부장관이 공공기관운영위원회의 심의·의결을 거쳐 총인건비 산정, 인력운용 및 경영실적 평가에 관하여 출산·육아 등 정책 이행으로 인한 인력 변동이나 비용이 공공기관 운영에 불리하게 작용하지 아니하도록 필요한 조치를 하도록 규정함으로써 공공기관의 출산·육아 등의 정책 이행을 제도적으로 뒷받침하려는 것임(안 제15조의2 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 출산·육아 등 정책 이행 지원 규정 신설(안 제15조의2)

현 행	김동아의원안
○ <신 설>	○ 출산 육아 등 정책이행지원 규정 신설 - (불이익 방지 조치 의무화) 재정경제부장관은 운영위원회의 심의·의결을 거쳐 공공기관의 총인건비 산정, 인력운용 및 경영실적 평가에 관하여 출산, 육아, 가족돌봄과 관련한 정책(이하 이 조에서 “출산·육아등 정책”이라 한다)을 이행하기 위하여 발생하는 인력 변동이나 인건비가 공공기관의 운영에 불리하게 작용하지 아니하도록 필요한 조치를 하여야 한다. - (산정 방식의 차별회 및 제외) 재정경제부장관은 제1항에 따른 출산·육아등 정책 이행과 관련된 인력 변동 또는 비용에 대하여 총인건비 산정, 효율성·생산성 지표 산정 및 경영실적 평가에 반영하는 방법을 달리 정하거나 이를 산정 대상에서 제외할 수 있다.

개정안은 공공기관이 출산·육아 및 가족돌봄 관련 정책을 적극적으로 이행할 수 있도록 제도적 기반을 마련하는 것을 내용으로 함.

현행법은 제48조(경영실적 평가)¹⁾를 근거로 하여 재정경제부 장관

1) 제48조(경영실적 평가) ①재정경제부장관은 제24조의2제3항에 따른 연차별 보고서, 제31조제3항 및 제4항의 규정에 따른 계약의 이행에 관한 보고서, 제46조의 규정에 따른 경영목표와 경영실적보고서를 기초로 하여 공기업·준정부기관의 경영실적을 평가한다. 다만, 제6조의 규정에 따라 공기업·준정부기관으로 지정(변경지정은 제외한다)된 해에는 경영실적을 평가하지 아니한다.

② -④ (생략)

⑤ 제1항에 따른 경영실적의 평가 기준과 방법은 운영위원회의 심의·의결을 거쳐 재정경제부장관이 정하되, 공기업·준정부기관에 대하여 다음 각 호의 사항이 평가에 반영될 수 있도록 정하여야 한다.

1. 경영목표의 합리성 및 달성 정도
2. 주요사업의 공익성 및 효율성
3. 직원의 고용 형태 등 조직·인력 운영의 적정성
4. 제39조의2에 따른 중장기재무관리계획의 이행 등 재무운용의 건전성 및 예산 절감노력
5. 제13조제2항에 따른 고객만족도 조사 결과

이 경영목표의 합리성 및 달성 정도, 직원의 고용 형태 등 조직·인력 운영의 적정성 등을 반영하여 공공기관의 경영실적을 평가하고, 평가 결과에 따라 성과급 지급, 임원 해임 건의 등 인사조치를 할 수 있도록 규정하고 있음.

한편, 공공기관이 육아휴직 대체인력을 채용할 경우 평균 인원 증가로 인해 경영평가상 ‘효율성 지표’가 하락할 수 있다는 우려 및 휴직 수당 등이 총인건비에 포함됨에 따라 기존 직원의 보수 재원이 감소할 수 있다는 점 등을 이유로 대체인력 채용에 소극적인 측면이 있다는 지적이 제기되어 왔음.

이에 개정안은 출산·육아 등 정책 이행 과정에서 발생하는 인력 변동이나 비용이 공공기관 운영에 불리하게 작용하지 않도록 필요한 조치를 하도록 하고(안 제15조의2제1항), 총인건비 산정이나 경영실적

6. 합리적인 성과급 지급제도 운영

7. 그 밖에 공기업·준정부기관의 경영에 관련된 사항

⑥ 재정경제부장관은 제1항에 따른 경영실적 평가의 효율적인 수행과 경영실적 평가에 관한 전문적·기술적인 연구 또는 자문을 위하여 공기업·준정부기관경영평가단(이하 “경영평가단”이라 한다)을 구성·운영할 수 있다.

⑦ 재정경제부장관은 운영위원회의 심의·의결을 거쳐 매년 6월 20일까지 공기업·준정부기관의 경영실적 평가를 마치고, 그 결과를 국회와 대통령에게 보고한다

⑧ 재정경제부장관은 제7항에 따른 경영실적 평가 결과 경영실적이 부진한 공기업·준정부기관에 대하여 운영위원회의 심의·의결을 거쳐 제25조 및 제26조의 규정에 따른 기관장·상임이사의 임명권자에게 그 해임을 건의하거나 요구할 수 있다.

⑨ 재정경제부장관은 제1항에 따른 경영실적 평가 결과 인건비 과다편성 및 제50조제1항에 따른 경영지침 위반으로 경영부실을 초래한 공기업·준정부기관에 대하여는 운영위원회의 심의·의결을 거쳐 향후 경영책임성 확보 및 경영개선을 위하여 필요한 인사상 또는 예산상의 조치 등을 취하도록 요청할 수 있다.

⑩ 제1항에 따른 경영실적 평가의 절차, 경영실적 평가 결과에 따른 조치 및 경영평가단의 구성·운영 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

평가 시 반영방식을 달리 정하거나 산정 대상에서 제외할 수 있도록 명시하려는 것임(안 제15조의2제1항).

이는 공공기관이 평가 감점에 대한 우려 없이 출산 및 육아 지원 정책을 이행할 수 있도록 제도적 지원 근거를 마련하여 국가적 과제인 저출산 문제를 극복하는 데 기여하도록 하려는 것으로 개정안의 입법 취지는 인정되는 것으로 보임.

참고로, 재정경제부는 현행 지침 및 평가편람을 통해 이미 관련 사항을 상당 부분 반영하고 있는 바, 「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」은 육아휴직자에 대한 결원 보충과 대체인력 운영 등을 규정하고 있으며²⁾, 「2026년도 공기업·준정부기관 예산운용지침」은 육아휴직 대체인력 인건비, 자녀수당, 출산축하금, 업무대행수당 등을 총 인건비 인상률 산정 시 제외하도록 하고 있음³⁾.

2) 평균인원 관련 '26년도 경영평가 편람 규정

- 평균인원 산정시 군입대·육아휴직 대체 총원자와 휴직자가 중복될 경우, 한시적(3년, 육아휴직자는 5년)으로 대체 총원자를 제외하고 산정할 수 있다.
- 평균인원은 정규직과 비정규직 중 '한시직' 근로자를 포함하여 산출한다

3) 출산·육아 관련 총인건비 인상률 산정시 제외항목(「공기업·준정부기관 예산운용지침」)

- ▶(대체인력 인건비) 육아휴직자 대체총원에 따른 한시적 정원 초과 현원에 소요되는 인건비
- ▶(자녀수당·출산축하금) 공무원 수준 내 지급되는 자녀수당 및 출산축하금
- ▶(업무대행수당) 육아휴직자 및 육아기 근로시간 단축자에 대한 업무대행수당

개정안은 이러한 행정적 지침을 법률로 명문화하여 보다 안정적인 제도적 근거를 마련하는 계기가 될 것으로 보임.

다만, 현행법은 평가 기준·방법 및 인건비 관리의 세부 사항을 대통령령 및 지침 등 하위 규범에 위임하여 공공기관의 유형·규모·기능별 특성을 탄력적으로 반영할 수 있도록 하고 있는데, 개정안과 같이 경영평가 기준이나 총인건비 관리체계의 구체적 요소를 법률에 직접 규정할 경우, 향후 정책환경 변화나 공공기관 운영 여건 변화에 대한 탄력적 대응이 어려워질 우려가 있고, 특히 공공기관 경영평가는 기관 유형별 공공성·수익성·정책성 등을 종합적으로 고려하여 매년 평가체계를 조정하고 있는 점을 감안할 필요가 있음.

개정안과 관련하여 재정경제부는 총인건비 제도가 법률에 직접 근거한 제도가 아닌 점, 경영평가의 세부 기준과 평가지표는 시행령 및 평가편람에서 탄력적으로 운영되는 사항인 점 등을 고려할 때, 개별 평가요소 및 반영방식을 법률에 직접 규정하는 것은 공운법 체계상 적절하지 않을 수 있고, 정책환경 변화에 따라 평가체계를 탄력적으로 조정할 필요가 있어 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

※ 신·구조문 대비표

현행	윤준병의원안
<신 설>	제15조의2(공공기관의 출산·육아등 정책 이행 지원) ① 재정경제부장관은 운영위원회의 심의·의결을 거쳐 공공기관의 총인건비 산정, 인력운용 및 경영실적 평가에 관하여 출산, 육아, 가족돌봄과 관련한 정책(이하 이 조에서 “출산·육아등 정책”이라 한다)을 이행하기 위하여 발생하는 인력 변동이나 인건비가 공공기관의 운영에 불리하게 작용하지 아니하도록 필요한 조치를 하여야 한다. ② 재정경제부장관은 제1항에 따른 출산·육아등 정책 이행과 관련된 인력 변동 또는 비용에 대하여 총인건비 산정, 효율성·생산성 지표 산정 및 경영실적 평가에 반영하는 방법을 달리 정하거나 이를 산정 대상에서 제외할 수 있다. ③ 제1항 및 제2항에 따른 적용 대상, 범위, 구체적인 기준 및 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

문 의 처

02)6788-5151

<공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침>

제3조(조직과 정원의 관리 원칙) ②공기업·준정부기관은 조직과 정원을 그 업무의 성질과 양에 따라 업무수행을 위해 적정한 규모로 유지하여야 하며 원칙적으로 정원과 현원을 일치시키기 위해 노력하여야 한다. 다만, 제4항의 3개월 이상 육아휴직자의 경우에는 그러하지 아니하다.

④군입대 휴직자 및 3개월 이상 육아휴직자에 대해서는 현원 계상시 제외하고 결원 보충이 가능하며, 산전후휴가에 이어 3개월 이상의 육아휴직시에도 결원 보충할 수 있다.

제3조의2(별도정원의 관리) 3. 육아휴직자 대체인력 운영을 위해 필요한 경우

<공공기관의 혁신에 관한 지침>

제23조(일·가정 양립지원) ①공공기관은 근로자의 일·가정 양립을 지원하기 위하여 시간선택제 일자리 발굴·확대, 기관별 여건에 맞는 유연근무제 도입·운영, 가족친화인증제도, 자동육아휴직제도, 남성육아휴직 활성화 추진, 임신·육아기 근로자 대상 특별휴가 및 난임휴직 도입·운영, 근무지 전보 시 임신·육아 중인 직원 우선 고려, 승진 시 다자녀 양육자 우대 등의 조치를 하도록 노력하여야 한다.

<2026년도 공기업·준정부기관 예산운용지침(6쪽)>

다음 각 인건비는 총인건비 인상률 산정시 제외한다.

- 대체인력 인건비 : 「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」 제3조제4항 내지 제6항 및 전환형 시간선택근무자 대체충원에 따라 한시적(3년 이내, 단 제3조 제4항 중 육아휴직의 경우에는 5년 이내)으로 정원을 초과하는 현원에 소요되는 인건비, ...
- 기타 : ... , 공무원 수준 내 지급되는 자녀수당 및 출산축하금, ... , 공무원 수준 내에서 지급되는 육아휴직자 및 육아기 근로시간 단축자에 대한 업무대행수당

동법 시행령 제27조(경영실적 평가) ② 재정경제부장관은 법 제48조에 따른 **경영실적 평가의 기준과 방법** 및 평가결과에 따른 조치사항 등을 고려하여 매 회계연도 개시 전까지 **경영실적 평가에 관한 편람을 작성하여야 한다.** 다만, 법 제6조에 따라 새로이 지정된 공기업·준정부기관의 경우에는 지정된 후 4개월 이내에 경영실적 평가에 관한 편람을 작성하여야 한다.

참고 2

조직 및 인적자원관리 지표 ('26년도 평가편람)

② 조직 운영 및 관리 - (1) 조직 및 인적자원관리

평가지표	세부평가내용	
조직 및 인적자원 관리	지표정의	일·가정 양립을 위한 노력과 성과를 평가한다.
	적용대상(배점)	공기업 및 준정부기관 : 비계량 0.5점
	세부평가내용	① 육아휴직 활용, 가족친화문화 형성 등 일·가정 양립을 위한 다양한 노력과 성과 * 자동육아휴직제, 남성근로자 육아휴직 이용률, 배우자 출산휴가 활용률, 육아시간 특별휴가 도입 여부, (공동)직장어린이집 운영 등 * 가족친화인증 여부, 유연근무제(탄력근무제, 원격근무제 등) 활용실적, 가족돌봄휴가 및 가족돌봄휴직 활용실적, 일·가정 양립 문화 확산을 위한 노력 등