



제 439회 국회 (정기회)
제1차 기후에너지환경노동위원회

청년고용촉진 특별법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 공공기관 청년 의무고용 비율 상향 및 유효기간 연장 등〉
■ 윤준병의원 대표발의(의안번호 제2218683호)

2026. 9.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 이 화 실

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	4
1. 공공기관 청년 의무고용 비율 상향 및 유효기간 연장	4
2. 청년고용의무제 민간부문 확대 적용 및 청년고용 미이행부담금 신설 ...	13

I. 제안경위

2026년 4월 29일 윤준병의원이 대표발의한 청년고용촉진 특별법 일부 개정법률안은 2026년 4월 30일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

제안이유

현행법은 청년고용을 촉진하고 지속적인 경제발전과 사회안정에 이바지하기 위하여 공공기관과 지방공기업 정원의 100분의 3 이상씩 청년미취업자를 고용하도록 하는 등 청년미취업자에 대한 고용확대 정책들을 규정하고 있음.

그러나 지속되고 있는 노동시장 위축 등에 따른 청년실업 문제를 해결하기 위한 노력에도 불구하고 청년실업 문제를 해결하기에는 미흡한 실정이며, 취업의 문이 좁아지고 좋은 일자리를 얻기도 어려워지면서 비정규직으로 일하는 청년들이 늘어나고 있는 만큼 공공부문뿐만 아니라 민간부문에서의 청년고용 촉진 확대 정책을 시행해야 한다는 지적이 제기되고 있음.

이에 안정적인 청년고용 촉진 및 청년일자리 제고를 위하여 공공기관 및 지방공기업의 청년미취업자 고용 의무 비율을 100분의 3에서 100분

의 7로 상향조정하고, 2026년 12월 31일로 만료되는 공공기관의 청년 미취업자 고용 의무 기간을 2031년 12월 31일까지로 5년 연장하려는 것임.

또한 민간기업에도 청년 미취업자를 고용하도록 의무를 부과하는 한편, 청년 고용 의무를 이행하지 아니한 사업주에게는 부담금을 부과하고 고용 의무를 이행한 사업주에게는 고용지원금을 지급하도록 하는 등 청년 미취업자에 대한 고용 촉진의 법적 토대를 마련하려는 것임.

주요내용

가. 대통령령으로 정하는 공공기관과 지방공기업의 장은 매년 정원의 100분의 7 이상씩 청년 미취업자를 고용하도록 상향조정하고 구조조정 등의 사유로 인한 의무 불이행 단서를 삭제함(안 제5조제1항).

나. 고용노동부장관은 청년고용촉진특별위원회의 평가결과 청년 미취업자 고용 의무를 이행하지 않은 공공기관 및 지방공기업에 대하여 해당 연도 고용 의무 불이행 사유서 및 다음 연도 고용 의무 이행계획서를 제출하도록 요구함(안 제5조제2항).

다. 민간기업 중 상시 300명 이상의 근로자를 고용하는 사업주는 매년 상시근로자 수의 100분의 3 이상씩 청년 미취업자를 고용하도록 하고, 청년 미취업자를 고용한 사업주에게 고용지원금을 지급할 수

있도록 함(안 제5조의2 신설).

라. 고용노동부장관은 청년 미취업자 고용 의무를 이행하지 않은 사업주에게 부담금 및 가산금을 부과·징수하여 고용보험기금으로 납입하고, 이를 고용지원금 지급 및 청년 미취업자의 고용 촉진을 위한 사업비용으로 사용하도록 함(안 제5조의3 신설).

마. 공공기관의 청년 미취업자 고용 의무 규정의 유효기간을 2031년 12월 31일까지 5년 연장함(안 법률 제11792호 청년고용촉진 특별법 일부개정법률 부칙 제2조).

Ⅲ. 검토의견

1. 공공기관 청년 의무고용 비율 상향 및 유효기간 연장

가. 개정안의 주요내용

개정안은 공공기관 청년 의무고용률을 현행 3%에서 7%로 상향하고, 그 예외사유를 삭제하며, 의무고용을 달성하지 못한 기관에게 불이행 사유서 및 이행계획서를 제출하도록 하고, 정부로 하여금 청년고용에 필요한 정원과 인건비 확보 등의 지원을 할 수 있도록 법적 근거를 마련하는 한편, 고용의무 규정의 유효기간을 현행 2026년 12월 31일에서 2031년 12월 31일로 연장하려는 것임.(안 제5조 및 부칙 제2조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제5조(공공기관의 청년 미취업자 고용 의무) ① 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관과 「지방공기업법」에 따른 지방공기업 중 대통령령으로 정하는 공공기관과 지방공기업의 장은 매년 각 공공기관과 지방공기업의 정원의 100분의 3 이상씩 청년 미취업자	제5조(공공기관의 청년 미취업자 고용 의무) ① ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- --7-----

를 고용하여야 한다. 다만, 구조조정 등 불가피한 경우로서 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우는 제외한다.

② 고용노동부장관은 제4조제2항제3호에 대한 특별위원회의 평가결과 청년 미취업자 채용 실적이 부진한 공공기관 및 지방공기업에 대하여는 청년 미취업자 고용을 확대하여 줄 것을 요청할 수 있다.

<신 설>

③ ~ ⑥ (생략)

법률 제11792호 청년고용촉진 특별법 일부개정법률 부칙(법률 제14501호 청년고용촉진 특별법 일부개정법률, 법률 제16195호 청년고용촉진 특별법 일부

----- . <단서 삭제>

② -----

평가결과 제1항에 따른 청년-----고용 의무를 이행하지 아니한-----대하여 해당 연도 고용 의무 불이행 사유서 및 다음 연도 고용 의무 이행 계획서를 제출하도록 요구할-
-.

③ 정부는 공공기관과 지방공기업의 장이 제1항에 따른 고용 의무를 이행할 수 있도록 청년 미취업자의 고용에 필요한 정원과 인건비 확보 등의 지원을 할 수 있다.

④ ~ ⑦ (현행 제3항부터 제6항까지와 같음)

법률 제11792호 청년고용촉진 특별법 일부개정법률 부칙(법률 제14501호 청년고용촉진 특별법 일부개정법률, 법률 제16195호 청년고용촉진 특별법 일부

개정법률, 법률 제18628호 청년고용촉진 특별법 일부개정법률 및 법률 제19940호 청년고용촉진 특별법 일부개정법률에 따라 개정된 내용을 포함한다) 제2조(유효기간) 제5조의 개정규정은 <u>2026년</u> 12월 31일까지 효력을 가진다.	개정법률, 법률 제18628호 청년고용촉진 특별법 일부개정법률 및 법률 제19940호 청년고용촉진 특별법 일부개정법률에 따라 개정된 내용을 포함한다) 제2조(유효기간) ----- ----- <u>2031년</u> ----- -----
---	---

나. 검토의견

현행법 제5조는 공공기관과 지방공기업 중 대통령령으로 정하는 기관의 장에게 매년 정원의 100분의 3 이상을 청년 미취업자로 고용하도록 의무를 부과하고 있으며, 해당 규정은 2026년 12월 31일까지 한시적으로 운영되고 있음. 또한 구조조정 등 불가피한 사유가 있는 경우에는 의무고용을 적용하지 않을 수 있도록 예외를 인정하고, 고용노동부장관은 청년고용 실적이 부진한 기관에 대하여 청년고용 확대를 요청할 수 있도록 규정하고 있음.

「청년고용촉진 특별법」 제5조(공공기관의 청년 미취업자 고용 의무) ① 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관과 「지방공기업법」에 따른 지방공기업 중 대통령령으로 정하는 공공기관과 지방공기업의 장은 매년 각 공공기관과 지방공기업의 정원의 100분의 3 이상씩 청년 미취업자를 고용하여야 한다. 다만, 구조조정 등 불가피한 경우로서 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우는 제외한다.

② 고용노동부장관은 제4조제2항제3호에 대한 특별위원회의 평가결과 청년 미취업자 채용 실적이 부진한 공공기관 및 지방공기업에 대하여는 청년 미취업자 고용을 확대하여 줄 것을 요청할 수 있다.

③ 정부는 제1항에 따라 청년 미취업자를 고용한 공공기관과 지방공기업의 장이 경영합리화조치를 통하여 경비 절감과 생산성 향상을 위한 조치를 하도록 지도하여야 하며, 청년 미취업자의 고용 실적을 고려하여 세법에서 정하는 바에 따라 조세감면을 하거나 보조금을 지급하는 등의 지원을 할 수 있다.

④ 고용노동부장관은 제1항에 따른 고용 의무를 이행하지 아니한 공공기관과 지방공기업의 명단을 공표하여야 한다.

⑤ 정부는 제1항에 따른 청년 미취업자 고용 실적을 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조에 따른 경영실적 평가와 「지방공기업법」 제78조에 따른 경영평가에 반영하여야 한다.

⑥ 고용노동부장관은 제1항에 따른 고용 의무를 이행하지 아니한 공공기관과 지방공기업의 고용 의무 미이행 현황 및 그 사유, 전년도 고용 의무 미이행 공공기관과 지방공기업에 대한 제4항 및 제5항에 따른 조치 결과 등을 다음 연도 2월 28일까지 국회 소관 상임위원회에 제출하여야 한다.

그러나 최근 청년층의 고용여건은 최근 청년인구 감소에도 불구하고 여전히 녹록지 않은 상황으로¹⁾, 청년 실업과 취업 준비기간 장기화, 양질의 일자리 부족 등의 문제가 지속적으로 제기되고 있음.

특히, 경기 둔화와 기업의 신규채용 축소 등으로 청년층의 노동시장 진입이 더욱 어려워지고 있으며, 청년들이 안정적인 일자리를 확보하기까지 상당한 시간이 소요되는 등 노동시장 진입장벽이 높아지고 있는 상황에서 공공부문이 청년고용을 선도하여 민간부문의 고용 확대를 견인할 필요성이 지속적으로 제기되고 있음.

1) 2026년 5월 고용동향(관계부처 합동)에 따르면, 청년층 고용률은 43.8%로 전년 동월 대비 2.4%p 하락하였고, 청년층 실업률은 7.2%로 전년 동월 대비 0.6%p 상승하였음.

이에 개정안은 공공기관 및 지방공기업의 청년 미취업자 의무고용 비율을 현행 3퍼센트에서 7퍼센트로 상향하고, 구조조정 등에 따른 예외규정을 삭제하는 한편, 의무고용을 이행하지 않은 기관에 대하여 고용 의무 불이행 사유서 및 다음 연도 이행계획서를 제출하도록 하고, 정부가 정원 및 인건비 확보 등을 지원할 수 있도록 함으로써 공공부문의 청년고용 책임을 강화하려는 것임.

이는 최근 청년실업과 양질의 일자리 부족 문제가 지속되는 상황에서 공공부문이 선도적으로 청년고용을 확대할 필요성이 있고, 특히 공공기관은 정부 정책을 선도적으로 이행할 책무를 부담하는 만큼 개정안과 같이 일정 수준 이상의 청년고용을 확보하도록 하는 것은 청년층의 노동시장 진입 기회를 확대하고 민간부문의 청년채용 분위기 조성에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것으로 보임.

다만, 개정안은 다음과 같은 사항을 검토할 필요가 있을 것으로 보임.

첫째, 현행법에 따른 청년은 연령에 따라 구분되는 특정한 계층으로, 모집·채용 단계에서의 청년에 대한 특별한 우대는 다른 연령대의 구직자에 대한 차별로 이어질 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

개정안의 공공기관 및 지방공기업의 청년 미취업자 의무 고용률 상향은 “연령등의 이유로 모집·채용시 차별하여서는 아니된다”는 「고용정책 기본법」 및 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법

를」과 상충되는 것으로 보일 소지가 있음.

[표] 모집·채용시 차별을 금지하고 있는 법의 주요내용

고용정책 기본법	고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률
제7조(취업기회의 균등한 보장) ① <u>사업주는 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력(病歷) 등(이하 "성별 등"이라 한다)을 이유로 차별을 하여서는 아니 되며</u> , 균등한 취업기회를 보장하여야 한다.	제4조의4(모집·채용 등에서의 연령차별금지) ① <u>사업주는 다음 각 호의 분야에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 자를 차별하여서는 아니 된다.</u> 1. 모집·채용 2. ~ 5. (생략)

한편, 2013년 청년고용의무제가 최초 도입된 직후 해당 개정조문에 대해 헌법소원이 청구된 바 있는데, 이와 관련하여 헌법재판소는 청년실업해소를 통한 지속적 경제성장과 사회 안정이라는 목적의 정당성, 상당한 예외의 인정, 제도의 한시적 운영²⁾을 전제로 합헌 결정을 내릴 바 있음.

[표] 청년고용의무제 관련 헌법재판소 결정 요지

[결정 요지]
청년할당제는 일정 규모 이상의기관에만 적용되고, 전문적인 자격이나 능력을 요하는 경우에는 적용을 배제하는 등 상당한 예외를 두고 있다. 더욱이 3년 간 한시적으로만 시행하며, 청년할당제가 추구하는 청년실업해소를 통한 지속적인 경제성장과 사회 안정은 매우 중요한 공익인 반면, 청년할당제가 시행되더라도 현실적으로 35세 이상 미취업자들이 공공기관 취업기회에서 불이익을 받을 가능성은 크다고 볼 수 없다. 따라서 이 사건 청년할당제가 청구인들의 평등권, 공공기관 취업의 자유를 침해한다고 볼 수 없다.

2) 청년고용의무제도는 2013년 개정에 따라 2014년 1월 1일에 처음으로 시행되었는데 당시 개정조문의 유효기간을 2016년까지 한시 적용하도록 하였으나, 이후 계속 갱신되어 왔음. 현행 법률은 2023년 개정된 것으로 그 유효기간을 2026년 12월 31일까지로 정하고 있음.

[위헌의견](재판관 5인)

청년할당제는 합리적 이유없이 능력주의 내지 성적주의를 배제한 채 단순히 생물학적인 나이를 기준으로 특정 연령층에게 특혜를 부여함으로써 다른 연령층의 공공기관 취업기회를 제한한다. 불가피하게 청년할당제를 선택할 수밖에 없는 사정이 있더라도, 채용정원의 일정 비율을 할당하는 이른바 경성(硬性)고용할당제를 강제할 것이 아니라, 채용정원은 경쟁을 통하여 공정하게 선발하되 정원 외 고용을 할당하거나 자발적인 추가 고용의 경우 재정지원 내지 조세감면 혜택을 주는 이른바 연성(軟性)고용할당제를 도입하는 것이 다른 연령층의 피해를 줄일 수 있다. 또한 청년할당제의 시행으로 얻게 되는 특정 연령층의 실업해소라는 공익보다 다른 연령층 미취업자들의 직업선택의 자유에 대한 제한이 훨씬 커서 청구인들의 직업선택의 자유를 과도하게 침해한다.

헌법 제11조는 모든 영역에서 불합리한 차별을 금지하고 있고, 이러한 헌법이념을 구현하기 위하여 입법자는 근로의 영역에 있어서 기회의 균등한 보장을 위한 법체계를 확립해 놓고 있다. 즉, 고용정책기본법, 고용상연령차별금지법, 국가인권위원회법은 고용 영역에서의 차별을 금지하고 있는바, 청년할당제는 헌법의 이념과 이를 구체화하고 있는 전체 법체계 내지 기본질서와 부합하지 아니하고 정책수단으로서의 합리성을 결여하여 헌법상 평등원칙에 위반된다.

*자료: 헌법재판소 2014. 8. 28. 선고 2013헌마553 전원재판부

다만, 당시 5명의 헌법재판관은 고용상 연령차별 금지 원칙 위반, 청년 외 다른 연령층의 직업선택의 자유 침해, 청년층이 헌법상 적극적 평등실현조치의 대상이 아니라는 점 등을 근거로 위헌 의견을 제시하였는데, 현재 제도가 10년 이상 지속된 상황으로 청년인구가 계속 감소하는 상황에서 특례비율을 높이고, 특례기간도 연장하는 경우 그 위헌성의 정도도 심화되는 측면이 있다는 점도 고려할 필요가 있음.

둘째, 공공기관의 이행 여력 및 수용 가능성에 대해 검토할 필요가 있음.

공공기관의 채용 규모는 기관의 업무량, 조직 운영 및 재정 여건 등

을 종합적으로 고려하여 결정되는바, 채용규모를 자체적으로 조정할 수 있는 여지가 제한적임. 고용노동부에 따르면, 2025년 기준 청년고용의무제 적용기관의 이행률은 84.6%이나, 의무비율을 7%로 상향할 경우 이행률은 약 33.1%로 급감하는 것으로 나타나는바³⁾, 다수의 기관이 추가 채용 여력을 확보하기 어려운 것으로 보여 공공기관에 과도한 부담으로 작용할 우려가 있음.

또한, 기관별 인력 수요와 직무 특성에 관계없이 일률적으로 높은 비율을 적용하되 의무고용 예외규정을 삭제하여 불가피한 경우까지 청년고용의무제를 적용하도록 할 경우 청년 의무고용 비율 충족 자체가 채용의 주요 기준으로 작용하여 인력 운영 자율성, 조직 효율성이 제약될 우려도 있음.

마지막으로, 개정안은 정부가 공공기관의 의무고용 이행을 위하여 정원 및 인건비 확보 등을 지원할 수 있도록 규정하고 있으나 의무고용 비율 상향에 따라 실제 어느 정도의 추가 인력과 재정이 필요한지에 대한 구체적인 재정추계와 기관별 수용 가능성에 대한 검토도 함께 이루어질 필요가 있을 것으로 보임.

고용노동부는 청년층 의무고용비율 상향 및 예외사유 확대 시 제도 위헌소지 심화 우려가 있고, 공공기관의 채용여력·경영여건 등 수용 가능성 등을 고려할 필요가 있으며, 공공기관의 자발적 의무이행 노력

3) 2025년 청년고용의무제 적용기관(462개소) 기준 의무이행률: ▲정원의 3%↑: 84.6% ▲정원의 5%↑: 56.0%, ▲정원의 6%↑: 44.3%, ▲정원의 7%↑: 33.1%(자료: 고용노동부)

이 위축될 가능성 등을 고려하여 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

재정경제부 역시 청년고용의무제는 청년실업 해소를 위해 한시적으로 도입한 제도로, 공공기관의 자율 경영원칙과의 조화 속에서 추진이 필요하고, 공공기관은 원칙적으로 청년을 포함하여 전 연령대의 구직자에게 공정한 채용 기회를 제공해야 하며, 공공기관의 정원은 정부 고용 시책 외에도 다양한 요소를 고려하여 결정될 필요가 있다는 점 등으로 신중한 검토가 필요하다는 의견을 제시하였음.

2. 청년고용의무제 민간부문 확대 적용 및 청년고용 미이행부담금 신설

가. 개정안의 주요내용

개정안은 공공부문에만 적용되던 청년고용의무제를 민간기업까지 그 대상을 확대하며, 의무 불이행 시 부담금을 부과하는 등 청년고용 촉진 제도의 실효성을 강화하려는 것임.(안 제5조의2 및 제5조의3).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<신설>	제5조의2(민간기업의 청년 미취업자 고용 의무) ① 민간기업 중 상시 300명 이상의 근로자를 고용하는 사업주는 매년 상시근로자 수의 100분의 3 이상씩 청년 미취업자를 고용하여야 한다. 다만, 구조조정 등 불가피한 경우로서 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우는 제외한다. ② 고용노동부장관은 제4조제2항제4호에 대한 특별위원회의 평가결과 청년 미취업자 고용실적이 부진한 민간기업에 대하여는 청년 미취업자 고용을 확대하여 줄 것을 요청할 수

<신 설>

있다.

③ 고용노동부장관은 제1항에 따라 청년 미취업자를 고용한 사업주에게 고용지원금을 지급할 수 있다.

④ 정부는 제1항에 따른 고용의무를 이행하지 아니한 민간기업의 명단을 공표할 수 있다.

⑤ 제1항에 따른 상시 고용하는 근로자 수의 산정 및 제3항에 따른 고용지원금의 지급에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제5조의3(청년 미취업자 고용 의무 미이행부담금) ① 고용노동부장관은 제5조의2제1항에 따른 고용의무를 이행하지 아니한 사업주에게 매년 청년 미취업자 고용 의무 미이행부담금(이하 “부담금”이라 한다)을 부과·징수한다.

② 제1항에 따른 부담금의 산출기준, 납부시기, 납부절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

	③ 고용노동부장관은 부담금을 내야 하는 자가 납부기한까지 내지 아니하면 30일 이상의 기간을 정하여 독촉하여야 한다. 이 경우 체납된 부담금의 100분의 10에 해당하는 가산금을 부과한다. ④ 제3항에 따라 독촉을 받은 자가 그 기간까지 부담금이나 가산금을 내지 아니하면 국세 강제징수의 예에 따라 징수한다. ⑤ 고용노동부장관은 제1항에 따라 징수한 부담금과 제3항에 따라 징수한 가산금을 「고용보험법」 제78조에 따른 고용보험기금으로 납입하되, 제5조의2제3항에 따른 고용지원금의 지급 및 청년 미취업자의 고용촉진을 위한 사업에 드는 비용에 사용하여야 한다.
--	--

나. 검토의견

개정안은 현재 공공부문에만 적용되고 있는 청년고용의무제를 민간 부문에도 확대 적용하려는 것으로, 상시 300명 이상의 근로자를 고용

하는 민간기업에 대하여 상시근로자의 3퍼센트 이상을 청년 미취업자로 고용하도록 의무를 부과하고 이를 이행하지 않을 경우 부담금을 부과하는 한편, 의무를 이행한 기업에는 고용지원금을 지급할 수 있도록 하고 있음.

이는 청년고용 확대를 위해 공공부문뿐 아니라 민간부문의 역할을 강화하고, 일정 규모 이상의 기업에 사회적 책임을 부여함으로써 청년층의 안정적인 일자리 창출을 유도하려는 것으로 보이고, 부담금과 고용지원금을 연계하는 방식은 의무이행을 유도하는 동시에 청년고용 확대를 위한 재원을 확보할 수 있다는 점에서 정책적 의미가 있음.

다만, 민간기업의 채용은 기업의 경영상 판단과 직무 수요를 기초로 이루어지는 것이 원칙이라는 점에서 특정 연령층에 대한 채용 비율을 법률로 의무화하는 것이 기업의 채용 자율성과 계약의 자유를 과도하게 제한하는 것은 아닌지에 대한 검토가 필요함.

특히, 헌법재판소는 공공기관 등에 대한 청년고용의무제에 대하여 청년실업 해소라는 공익성과 함께 제도가 한시적으로 운영⁴⁾되는 점 등을 고려하여 합헌으로 판단한 바 있음.

그런데 개정안은 민간기업에 청년고용의무를 일몰규정 없이 도입하려는 것으로, 공공부문보다 채용의 자율성이 폭넓게 보장되어야 하는 민간부문의 특성을 고려할 때 그 필요성과 비례성에 대한 충분한 검

4) 청년고용의무제도는 2013년 개정에 따라 2014년 1월 1일에 처음으로 시행되었는데 당시 개정 조문의 유효기간을 2016년까지 한시 적용하도록 하였으나, 이후 계속 갱신되어 왔음. 현행 법률은 2023년 개정된 것으로 그 유효기간을 2026년 12월 31일까지로 정하고 있음.

토가 필요할 것으로 보임.

아울러 개정안은 장애인 의무고용제와 유사하게 부담금 제도를 도입하고 있으나, 장애인 의무고용은 노동시장에서의 구조적 차별과 취업취약성을 완화하기 위한 사회적 보호정책이라는 점에서 청년 의무고용과는 정책적 성격과 입법 목적에 차이가 있음.

따라서 청년 고용에 대해서도 장애인 고용과 동일한 방식의 강제적 의무고용과 부담금 제도를 도입하는 것이 적절한지에 대해서는 보다 충분한 정책적 논의가 필요할 것으로 보임⁵⁾.

마지막으로, 법제적 측면에서 개정안이 신설하는 ‘청년 미취업자 고용 의무 미이행부담금’은 「부담금관리 기본법」⁶⁾ [별표]에 규정되지 않은 새로운 부담금에 해당하므로, 해당 부담금이 신설될 경우에는 「부담금관리 기본법」에 해당 부담금을 추가하는 개정이 병행되어야 할 것으로 보임.

고용노동부는 민간기업의 채용은 경영여건에 따라 자율적으로 결정할 사안으로, 청년 고용을 법으로 강제하기 어려운 측면이 있고, 경영난 등으로 의무를 미이행한 기업에 부담금을 부과·징수할 경우 경영부담을 가중시켜, 신규 채용여력의 추가적 감소 등의 우려가 있으므로

5) 또한 부담금의 산정기준과 수준에 따라 기업의 부담 정도가 크게 달라질 수 있는 만큼, 부담금이 청년고용 확대라는 정책목적 달성에 필요한 최소한의 범위에서 설계되었는지, 고용지원금과의 연계를 통해 실질적인 채용 유인으로 기능할 수 있는지 등에 대해서도 면밀한 검토가 필요할 것으로 보임.

6) 「부담금관리 기본법」 제3조(부담금 설치의 제한) 부담금은 별표에 규정된 법률에 따르지 아니하고는 설치할 수 없다.

신중하게 접근할 필요가 있다는 입장임.

기획예산처 역시 민간기업의 청년 고용의무 신설은 자율적 인력 운용에 따른 경영 활동의 자유를 과도하게 제한하는 측면이 있고, 영세 소상공인, 중소기업이 아닌 자체 인력채용 여력이 충분한 상시 300인 이상의 대규모 기업에 대한 정부의 고용지원금 지급은 재정 효율성, 사업 효과성 감안 시 필요성이 낮아 사중손실 가능성이 높다는 점 등을 이유로 신중한 검토가 필요하다는 의견을 제시하였음.

문 의 처
02)6788-5539

참고

2025년 공공기관 청년고용의무제 이행 현황

□ (개요) 청년고용촉진특별법 제5조에 따라 공공기관·지방공기업은 매년 정원의 3% 이상 청년 고용의무

○ '25년은 공공기관(지방공기업 포함) 497개소 중 462개소가 적용대상

* 적용제외 35개소(시행령 제6조제2항): ①해당 연도 고용인원의 50% 이상 전문자격자 채용(18개소) ②정원 30인 미만(11개소), ③정원 10% 이상 감축(1개소), ④신규 지정(5개소)

□ (이행내용) 462개소 중 391개소 이행(이행률 84.6%, 전년 대비 1.3%p↑)

○ 청년 25,435명 신규 채용(적용대상 462개소), 최근 6년 내 최대 수준

(단위: 개소, 명)

구 분	'15	'16	'17	'18	'19	'20	'21	'22	'23	'24	'25
• 적용기관(개소)	408	409	404	447	442	436	445	465	450	455	462
• 이행기관(개소)	286	327	323	367	395	370	385	406	353	379	391
• 미이행기관(개소)	122	82	81	80	47	66	60	59	97	76	71
• 의무이행율(%)	70.1	80.0	80.0	82.1	89.4	84.9	86.5	87.3	78.4	83.3	84.6
• 정원적용기관기준	323,843	326,774	322,123	373,416	385,862	387,574	395,422	419,743	402,628	412,524	416,631
• 청년고용인원	15,576 (4.8)	19,236 (5.9)	18,937 (5.9)	25,676 (6.9)	28,689 (7.4)	22,798 (5.9)	22,793 (5.8%)	22,519 (5.4%)	18,175 (4.5%)	18,842 (4.6%)	25,435 (6.1%)

□ (미이행사유) 미이행기관 71개소의 주요 미이행 사유는 ▲결원부족 ▲경영효율화 등 경영상 사유 ▲인건비 부족 등

□ 기관유형별 이행결과

○ (공공기관) 308개소 중 257개소가 이행(이행률 83.4%, 전년대비 2.4%p↑)

구 분	'21	'22	'23	'24	'25
적용기관(개소)	304	→ 318	→ 304	→ 306	→ 308
이행기관(개소)	262	→ 273	→ 231	→ 248	→ 257
의무이행율(%)	86.2	→ 85.8	→ 76.0	→ 81.0	→ 83.4

○ (지방공기업) 154개소 중 134개소가 이행(이행률 87.0%, 전년대비 0.9%p↓)

구 분	'21	'22	'23	'24	'25
적용기관(개소)	141	→ 147	→ 146	→ 149	→ 154
이행기관(개소)	123	→ 133	→ 122	→ 131	→ 134
의무이행율(%)	87.2	→ 90.5	→ 83.6	→ 87.9	→ 87.0