



제 429회 국회 (정기회)
제6차 기후에너지환경노동위원회

고용보험법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 희망출산휴가 전액 유급화 및 육아휴직 명칭 변경 등 〉
■ 추경호의원 대표발의(의안번호 제2211903호)

2025. 11.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 한 석 현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 희망출산휴가 전액 유급화 및 육아휴직 명칭 변경 등	3

I. 제안경위

2025년 7월 31일 추경호의원이 대표발의한 고용보험법 일부개정법률안은 2025년 8월 1일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등을 위하여 연간 6일 이내의 난임치료휴가를 사용할 수 있도록 하고 그 중 2일은 유급으로 하도록 하며, 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 육아휴직을 사용할 수 있도록 하고 있음.

그런데 출산과 육아활동을 지원하기 위 취지에도 불구하고 난임치료휴가와 육아휴직은 개인의 결핍 또는 일을 쉬고 온다는 사회적 편견을 담을 수 있고, 6일의 난임치료휴가 기간 중 2일만을 유급으로 하는 것은 근로자가 온전하게 휴가를 사용하기 어렵게 할 수 있다는 지적이 있음.

이에 난임치료휴가를 희망출산휴가로, 육아휴직을 아이돌봄기간으로 각각 명칭을 개정하고, 6일의 희망출산휴가 급여를 고용보험에서 지원하도록 하는 등 출산과 아이돌봄에 대한 지원을 강화하고 사회적 인식을 개선하려는 것임(안 제4조제1항, 제75호 각호 외의 부분, 제76조

제1항제3호 등).

참고사항

이 법률안은 추경호 의원이 대표발의한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제11902호)의 의결을 전제로 하는 것이므로 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

Ⅲ. 검토의견

1. 희망출산휴가 전액 유급화 및 육아휴직 명칭 변경 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 난임치료휴가를 희망출산휴가로, 육아휴직을 아이돌봄기간으로 각각 명칭을 개정하고, 6일의 희망출산휴가 기간 전체를 유급으로 하려는 것임(안 제4조 등).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제4조(고용보험사업) ① 보험은 제1조의 목적을 이루기 위하여 고용보험사업(이하 “보험사업”이라 한다)으로 고용안정·직업능력개발 사업, 실업급여, <u>육아휴직 급여</u> 및 출산전후휴가 급여 등을 실시한다.	제4조(고용보험사업) ① ----- ----- ----- ----- <u>아이돌봄기간 급여</u> ----- -----.
② (생략)	② (현행과 같음)
제6조(보험료) ① (생략)	제6조(보험료) ① (현행과 같음)
② 고용산재보험료징수법 제13조제1항제1호에 따라 징수된 고용안정·직업능력개발 사업의 보험료 및 실업급여의 보험료는 각각 그 사업에 드는 비	② ----- ----- ----- ----- -----

용에 충당한다. 다만, 실업급여
의 보험료는 제55조의2제1항에
따른 국민연금 보험료의 지원,
제70조제1항에 따른 육아휴직
급여의 지급, 제73조의2제1항
에 따른 육아기 근로시간 단축
급여의 지급, 제75조·제76조
의2에 따른 출산전후휴가 급여
등 및 제77조의4·제77조의9에
따른 출산전후급여등의 지급에
드는 비용에 충당할 수 있다.

③ (생략)

제5장 육아휴직 급여 등

제1절 육아휴직 급여 및 육아기 근로시간 단축 급여

제70조(육아휴직 급여) ① 고용
노동부장관은 「남녀고용평등
과 일·가정 양립 지원에 관한
법률」 제19조에 따른 육아휴
직을 30일(「근로기준법」 제7
4조에 따른 출산전후휴가기간
과 중복되는 기간은 제외한다)
이상 부여받은 피보험자 중 육
아휴직을 시작한 날 이전에 제
41조에 따른 피보험 단위기간

-----.

-----아이돌봄기
간 급여-----

ㅏ.

③ (현행과 같음)

제5장 아이돌봄기간 급여 등

제1절 아이돌봄기간 급여 및 육 아기 근로시간 단축 급여

제70조(아이돌봄기간 급여) ① -

-----아이
돌봄기간을-----

----아이돌봄기간을-----

이 합산하여 180일 이상인 피보험자에게 육아휴직 급여를 지급한다.

② 제1항에 따른 육아휴직 급여를 지급받으려는 사람은 육아휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 육아휴직이 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청하여야 한다. 다만, 해당 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 육아휴직 급여를 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다.

③ 피보험자가 제2항에 따라 육아휴직 급여 지급신청을 하는 경우 육아휴직 기간 중에 이직하거나 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 취업을 한 사실이 있는 경우에는 해당 신청서에 그 사실을 기재하여야 한다.

④ 제1항에 따른 육아휴직 급여액은 대통령령으로 정한다.

⑤ 육아휴직 급여의 신청 및

----- 아이돌봄기간 급여-----
-----.

② -----아이돌봄기간
급여-----
아이돌봄기간-----
-----아이돌봄기간-----

-----.

-----아이돌봄기간 급여-----

-----.

③ -----
아이돌봄기간 급여-----
-----아이돌봄기간-----

-----.

④ -----아이돌봄기간
급여액-----
-----.

⑤ 아이돌봄기간 급여-----

지급에 관하여 필요한 사항은
고용노동부령으로 정한다.

제71조(육아휴직의 확인) 사업주
는 피보험자가 제70조에 따른
육아휴직 급여를 받으려는 경
우 고용노동부령으로 정하는
바에 따라 사실의 확인 등 모
든 절차에 적극 협력하여야 한
다.

제73조(육아휴직 급여의 지급 제
한 등) ① 피보험자가 육아휴
직 기간 중에 그 사업에서 이
직한 경우에는 그 이직하였을
때부터 육아휴직 급여를 지급
하지 아니한다.

② 피보험자가 육아휴직 기간
중에 제70조제3항에 따른 취업
을 한 경우에는 그 취업한 기
간에 대해서는 육아휴직 급여
를 지급하지 아니한다.

③ 피보험자가 사업주로부터
육아휴직을 이유로 금품을 지
급받은 경우 대통령령으로 정
하는 바에 따라 급여를 감액하
여 지급할 수 있다.

④ 거짓이나 그 밖의 부정한

-----.

제71조(아이돌봄기간 사용의 확
인) -----
-----아이돌봄기간 급여-

-----.

제73조(아이돌봄기간 급여의 지
급 제한 등) ① -----아
이돌봄기간-----

-----아이돌봄기간 급여--
-----.

② -----아이돌봄기간--

-----아이돌봄기간 급
여-----.

③ -----
아이돌봄기간 사용을-----

-----.

④ -----

방법으로 육아휴직 급여를 받았거나 받으려 한 사람에게는 그 급여를 받은 날 또는 받으려 한 날부터의 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다. 다만, 그 급여와 관련된 육아휴직 이후에 새로 육아휴직 급여 요건을 갖춘 경우 그 새로운 요건에 따른 육아휴직 급여는 그러하지 아니하다.

⑤ 제4항 본문에도 불구하고 제70조제3항을 위반하여 육아휴직 기간 중 취업한 사실을 기재하지 아니하거나 거짓으로 기재하여 육아휴직 급여를 받았거나 받으려 한 사람에 대해서는 위반횟수 등을 고려하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 지급이 제한되는 육아휴직 급여의 범위를 달리 정할 수 있다.

제74조(준용) ① 육아휴직 급여에 관하여는 제62조를 준용한다. 이 경우 “구직급여”는 “육아휴직 급여”로 본다.

-----아이돌봄기간 급여-----

-----아이돌봄기간
급여-----.

-----관련된 아이돌
봄기간 사용-----아이
돌봄기간 급여-----

-----아
이돌봄기간 급여-----
-----.

⑤ -----
-----아이돌
봄기간-----

-----아이돌봄기간 급여-----

-----아이돌
봄기간 급여-----

제74조(준용) ① 아이돌봄기간
급여-----

-----아이돌봄기간 급여-----

② 육아기 근로시간 단축 급여에 관하여는 제62조, 제71조 및 제73조를 준용한다. 이 경우 제62조 중 “구직급여”는 “육아기 근로시간 단축 급여”로 보고, 제71조 및 제73조 중 “육아휴직”은 각각 “육아기 근로시간 단축”으로 본다.

제75조(출산전후휴가 급여 등) 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 피보험자가 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받은 경우와 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 또는 같은 법 제18조의3에 따른 난임치료휴가를 받은 경우로서 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 출산전후휴가 급여 등(이하 “출산전후휴가 급여등”이라 한다)을 지급한다.

— — ●

② _____

_____ . _____

--아이돌봄기간--

— •

[illegible]

1. · 2. (생 략) 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. 1. · 2. (생 략) 3. 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 제18조의3에 따른 <u>난임치료휴가</u> 기간 중 <u>최초 2일</u>. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우로 한정한다. ② · ③ (생 략) 제77조(준용) ① 출산전후휴가 급여등의 반환명령, 사실 확인, 지급 제한 등에 관하여는 제62조, 제71조 및 제73조를 준용한다. 이 경우 제62조 중 “구직급여”는 “출산전후휴가 급여등”으로, 제71조 및 제73조 중 “<u>육아휴직</u>”은 각각 “출산전후휴가, 유산·사산휴가, 배우자	1. · 2. (현행과 같음) 제76조(지급 기간 등) ① ----- ----- ----- ----- ----- -----. 1. · 2. (현행과 같음) 3. ----- ----- -----<u>희망출산휴가</u> <u>기간</u>. ----- ----- -----. ② · ③ (현행과 같음) 제77조(준용) ① ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----<u>아이돌봄기간</u>----- -----
---	--

출산휴가 또는 난임치료휴가”로 본다.

② 제76조의2에 따른 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 반환명령, 사실 확인, 지급 제한 등에 관하여는 제62조, 제71조 및 제73조(제1항은 제외한다. 이하 이 항에서 같다)를 준용한다. 이 경우 제62조 중 “구직급여”는 “출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액”으로, 제71조 및 제73조 중 “육아휴직”은 각각 “출산전후휴가, 유산·사산휴가”로, “육아휴직 급여”는 “출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액”으로 본다.

제77조의5(준용) ①·② (생략)

③ 예술인의 출산전후급여등의 반환명령, 지급 제한 등에 관하여는 제62조 및 제73조제4항을 준용한다. 이 경우 제62조 중 “구직급여”는 “출산전후급여등”으로, 제73조제4항 중 “육아휴직 급여”는 “출산전후급여

-----희망
출산휴가-----.

② -----

-----.

아이돌봄기간-----

---아이돌봄기간 급여-----

-----.

제77조의5(준용) ①·② (현행과 같음)

③ -----

-----.

---아이돌봄기간 급여-----

등”으로, “육아휴직”은 “출산 또는 유산·사산”으로, “육아휴직 급여 요건”은 “출산전후급여등 지급 요건”으로 본다.

④ 예술인의 피보험자격확인·구직급여·출산전후급여등의 심사 및 재심사 청구 등에 관하여는 제87조부터 제98조까지, 제99조(제2항은 제외한다) 및 제100조부터 제112조까지의 규정을 준용한다. 이 경우 “제4장의 규정에 따른 실업급여 및 제5장에 따른 육아휴직 급여와 출산전후휴가 급여등” 및 “제4장에 따른 실업급여 및 제5장에 따른 육아휴직 급여와 출산전후휴가 급여등”은 각각 “제5장의2에 따른 구직급여 및 출산전후급여등”으로, “실업급여”는 각각 “구직급여”로, “사업장”은 각각 “사업장 및 피보험자격취득신고를 하여야 하는 자의 사무소”로, “사업주”는 각각 “사업주 및 피보험자격을 신고하여야 하는 자”로, “근로

-----아이돌봄기간-----

-----아이돌봄기간
급여 요건-----

-----.

④ -----

-----.

-----아이돌봄기간 급여-----

-----아이돌봄기간
급여-----

아이돌봄기간 급여 등

-아이돌봄기간 급여-

- 아이돌봄

기간 급여

제77조의10(준용) ①·② (현행과
같음)

③

-아이돌봄기간 급여

아이돌봄기간

-아이돌봄

기간 급여 요건

— •

— •

장의3”으로, “제5장에 따른 육아휴직 급여, 육아기 근로시간 단축 급여 및 출산전후휴가 급여등”은 “제5장의3에 따른 출산전후급여등”으로, “실업급여 · 육아휴직 급여 또는 출산전후휴가 급여등”은 “구직급여 · 출산전후급여등”으로 본다.

제80조(기금의 용도) ① 기금은 다음 각 호의 용도에 사용하여야 한다.

1. ~ 2의2. (생 략)
3. 육아휴직 급여 및 출산전후휴가 급여등의 지급

4. ~ 7. (생 략)

② · ③ (생 략)

제87조(심사와 재심사) ① 제17조에 따른 피보험자격의 취득 · 상실에 대한 확인, 제4장의 규정에 따른 실업급여 및 제5장에 따른 육아휴직 급여와 출산전후휴가 급여등에 관한 처분[이하 “원처분(原處分)등”이라 한다]에 이의가 있는 자는

-----아이돌봄기간 급여-----

-----아이돌
봄기간 급여-----

-----.

제80조(기금의 용도) ① -----

-----.

1. ~ 2의2. (현행과 같음)
3. 아이돌봄기간 급여-----

4. ~ 7. (현행과 같음)

② · ③ (현행과 같음)

제87조(심사와 재심사) ① -----

-----아이돌봄기간 급여-----

제89조에 따른 심사관에게 심사를 청구할 수 있고, 그 결정에 이의가 있는 자는 제99조에 따른 심사위원회에 재심사를 청구할 수 있다.

② · ③ (생략)

제90조(심사의 청구 등) ① 제87조제1항에 따른 심사를 청구하는 경우 제17조에 따른 피보험자격의 취득·상실 확인에 대한 심사의 청구는 「산업재해보상보험법」 제10조에 따른 근로복지공단(이하 “근로복지공단”이라 한다)을, 제4장에 따른 실업급여 및 제5장에 따른 육아휴직 급여와 출산전후휴가급여등에 관한 처분에 대한 심사의 청구는 직업안정기관의 장을 거쳐 심사관에게 하여야 한다.

② (생략)

제106조(준용) 이 법에 따른 다음 각 호의 징수금의 징수에 관하여는 고용산재보험료징수법 제27조, 제27조의2, 제27조의3, 제28조, 제28조의2부터 제

[illegible]

②·③ (현행과 같음)

제90조(심사의 청구 등) ① -----

아
이돌봄기간 급여-----

-----.

② (현행과 같음)

제106조(준용) -----

28조의7까지, 제29조, 제29조의 2, 제29조의3, 제30조, 제32조, 제39조, 제41조 및 제42조를 준용한다.	----- ----- ----- -----.
1. 2. (생략)	1. 2. (현행과 같음)
3. <u>육아휴직 급여</u> 등의 반환금 또는 추가징수금	3. <u>아이돌봄기간 급여</u> ----- -----
제107조(소멸시효) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 권 리는 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다.	제107조(소멸시효) ① ----- ----- ----- -----.
1. ~ 3. (생략)	1. ~ 3. (현행과 같음)
4. 제5장에 따른 <u>육아휴직 급 여</u> , 육아기 근로시간 단축 급 여 및 출산전후휴가 급여등 을 반환받을 권리	4. ----- <u>아이돌봄기간 급여</u> ----- ----- -----
② (생략)	② (현행과 같음)
제110조(자료 제공의 요청) ① 고용노동부장관은 다음 각 호 의 사무를 수행하기 위하여 필 요하면 주민등록정보, 가족관 계등록사항, 군복무에 관한 자 료, 토지·건물에 관한 자료, 국민연금·건강보험 등 각종 연금·보험에 관한 자료, 출입 국 정보 등을 관계 기관의 장	제110조(자료 제공의 요청) ① - ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----

에게 요청할 수 있다. 이 경우
요청을 받은 관계 기관의 장은
특별한 사유가 없으면 그 요청
에 따라야 한다.

1. ~ 9. (생략)

10. 제73조(제74조제2항 및 제7
7조에서 준용하는 경우를 포
함한다)에 따른 육아휴직 급
여 등의 지급 제한

11. (생략)

②·③ (생략)

제112조(포상금의 지급) ① 고용
노동부장관은 이 법에 따른 고
용안정·직업능력개발 사업의
지원·위탁 및 실업급여·육아
휴직 급여 또는 출산전후휴가
급여등의 지원과 관련한 부정
행위를 신고한 자에게 예산의
범위에서 포상금을 지급할 수
있다.

② (생략)

제116조(벌칙) ① 사업주와 공모
하여 거짓이나 그 밖의 부정한
방법으로 다음 각 호에 따른
지원금 또는 급여를 받은 자와
공모한 사업주는 각각 5년 이

-----.

-----.

1. ~ 9. (현행과 같음)

10. -----

-----아이돌봄기
간 급여-----

11. (현행과 같음)

②·③ (현행과 같음)

제112조(포상금의 지급) ① ----

-----아이돌
봄기간 급여-----

-----.

② (현행과 같음)

제116조(벌칙) ① -----

하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.	----- -----.
1. · 2. (생략)	1. · 2. (현행과 같음)
3. 제5장에 따른 <u>육아휴직</u> 급여, 육아기 근로시간 단축 급여 및 출산전후휴가 급여등	3. ----- <u>아이돌봄기간</u> <u>급여</u> ----- ----- --
4. (생략)	4. (현행과 같음)
② (생략)	② (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법은 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등을 위하여 연간 6일 이내의 난임치료휴가를 사용할 수 있도록 하고 그 중 2일은 유급으로 하도록 하며, 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 육아휴직을 사용할 수 있도록 하고 있음.

그런데 출산과 육아활동을 지원하기 위한 취지에도 불구하고 난임치료휴가와 육아휴직이라는 명칭은 개인의 결핍 또는 일을 쉬고 온다는 사회적 편견을 담을 수 있고, 6일의 난임치료휴가 기간 중 2일만을 유급으로 하는 것은 근로자가 온전하게 휴가를 사용하기 어렵게 할 수 있다는 지적이 있음.

이에 개정안은 “난임치료휴가”를 “희망출산휴가”로, “육아휴직”을

“아이돌봄기간”으로 각각 명칭을 개정하고, 난임치료휴가 기간 전체(6일)를 유급으로 하여 출산 및 아이돌봄에 대한 제도적 지원을 강화하고 사회적 인식을 개선하려는 것으로, 기존의 치료·휴직 중심 용어보다 긍정적 이미지를 강화하고, 출산 및 돌봄을 사회 전체의 가치로 인식하게 하는 효과가 기대된다는 측면에서 입법의 의의가 있음.

다만, 동 법률안의 심사에 있어 다음과 같은 점을 고려할 필요가 있음.

우선, 명칭개정과 관련하여, “육아휴직”의 경우 해당 용어가 상당한 기간동안 통용되어 왔고, 「근로기준법」, 「고용보험법」, 「국가공무원법」 등 다수의 법령에서 규정된 바, 본 법의 개정이 관련 법령의 대대적 정비를 요구하게 되는 부담이 있으며,

“난임치료휴가”는 근로자가 인공수정, 체외수정 등 난임치료를 받기 위해 사용하는 휴가로서 난임 및 보조생식술 등은 「모자보건법」 제2조1)에 따른 법률 용어인바, ‘난임’치료휴가 명칭을 변경할 경우 그 의미가 직관적이지 않을 수 있어 현장에서의 혼란 등이 초래될 우려가 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

따라서 현행 육아휴직 및 난임치료휴가의 명칭 변경에 대해서는 국

1) 「모자보건법」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

11. “난임(難妊)”이란 부부(사실상의 혼인관계에 있는 경우를 포함한다. 이하 이 호에서 같다)가 피임을 하지 아니한 상태에서 부부간 정상적인 성생활을 하고 있음에도 불구하고 1년이 지나도 임신이 되지 아니하는 상태를 말한다.

12. “보조생식술”이란 임신을 목적으로 자연적인 생식과정에 인위적으로 개입하는 의료행위로서 인간의 정자와 난자의 채취 등 보건복지부령으로 정하는 기술을 말한다.

민적 공감대 형성이 필요하므로 폭넓은 의견수렴을 거쳐 추진될 필요가 있을 것으로 보임.

다음으로, 개정안은 희망출산휴가(난임치료휴가)의 기간 전체(6일)를 유급화함으로써, 난임치료휴가의 활성화를 도모하는 것은 긍정적이라고 보이나, 현행법상 난임치료휴가를 주지 않은 경우 제재조치²⁾가 수반될 수 있는 상황에서 상시근로자 수가 적은 영세사업장의 경우, 대체 인력 확보가 어려울 수 있다는 점을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

한편, 국회예산정책처의 비용추계서에 따르면, 개정안에 따라 희망출산휴가에 대한 급여 지급기간을 확대할 경우 추가재정소요는 사업대상자에 대한 시나리오³⁾에 따라 2027년 42~51억원, 2031년 45~58억원으로 향후 5년간 총 217~273억원(연평균 43~55억원) 이상으로 추계되었음⁴⁾.

2) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」 제39조(과태료) ③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다
3의2. 제18조의3제1항을 위반하여 난임치료휴가를 주지 아니한 경우

3) 본 추계서에서의 시나리오1은 최근 난임치료휴가 사용현황을 토대로 사업대상자를 산출하였으며, 시나리오2는 고용노동부의 2026년 예산안 산출 근거를 토대로 사업대상자를 산출함.

4) 본 추계서는 희망출산휴가 사용자가 개정안에 규정된 희망출산휴가 기간을 모두 사용하고, 최대 지급기간 수준으로 급여가 지급된다는 가정을 토대로 산출한 금액이므로, 향후 제도의 설계 및 사용 과정에서 시술 내용 및 개인의 상황 등에 따라 희망출산휴가의 사용 일수가 차등 적용될 경우 추가재정소요가 큰 폭으로 감소할 수 있음.

[표] 추가재정소요(추정치): 2027~2031년

(단위: 억 원)

구분	2027	2028	2029	2030	2031	합계	연평균
희망출산휴가(시나리오1)	42	42	43	44	45	217	43
희망출산휴가(시나리오2)	51	53	55	56	58	273	55

주: 1. 추계금액은 경상가격 기준
 2. 추계기간 이후에도 재정소요는 발생할 수 있음
 3. 각 표의 합계는 단수조정으로 차이가 발생할 수 있음
 4. 장래에 발생할 희망출산휴가에 대한 인식의 변화 및 제도적 변화와 실제 지급단가 등으로 인해 본 추계에서의 추가재정소요를 상회 또는 하회할 수 있음
 5. 각 개인의 시술 내용 및 유형에 따라 희망치료휴가의 실제 사용 일수 및 이에 대한 급여 지급일수가 달라질 수 있으며, 이로 인해 재정소요가 달라질 수 있음

자료: 국회예산정책처

문 의 처

02)6788-5539