

의안번호	2203669
의 퇴 인	이학영의원
회 답 일	2024.10.7.
추 계 번호	24B3583

장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안

【비용추계서 미첨부 사유서】

I. 재정수반요인

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
1	안 제3조(국가와 지방자치단체의 책임)	국가와 지방자치단체가 이 법에서 규정하고 있는 사항 외에 장애인의 고용촉진 및 직업재활에 관한 정책을 수립·시행할 때에는 「장애인 직업 재활 및 고용에 관한 협약(ILO협약 제159호)」 및 「장애인의 권리에 관한 협약」의 내용과 취지에 부합하도록 하여야 함(제3항 신설)	의무규정
2	안 제3조의2(차별 금지와 적극적 조치) 신설	누구든지 고용 및 근로 과정에서 장애를 이유로 장애인을 부당하게 차별하여서는 아니되며, 장애인 근로자와 다른 근로자 간의 기회 및 대우에 있어 실질적인 평등을 위하여 장애인 근로자에 대하여 정당한 편의를 제공하는 등 적극적으로 조치하여야 한다. 이 경우 적극적 조치는 다른 근로자에 대한 차별적 대우로 보지 아니함	의무규정
3	안 제7조(장애인 고용촉진 및 직업재활 기본계획 등)	제1항의 기본계획, 장애인의 고용촉진 및 직업재활에 관한 중요 사항은 대통령령으로 정하는 바에 따라 장애인 근로자 대표 또는 장애인 단체 대표 등과 협의한 후는 「고용정책 기본법」 제10조에 따른 고용정책심의회(이하 “고용정책심의회”라 한다)의 심의를 거쳐야 함(제3항)	의무규정
4	안 제8조의2(다른 법률과의 관계) 신설	장애인의 고용촉진과 직업재활에 관하여 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 법에서 정하는 바에 따름(제1항)	의무규정
		장애인의 고용촉진과 직업재활에 관하여 다른 법률을 제정하거나 개정하는 경우에는 이 법 및 「장애인 직업 재활 및 고용에 관한 협약(ILO협약 제159호)」 및 「장애인의 권리에 관한 협약」의 목적과 기본이념에 맞도록 하여야 함(제2항)	의무규정
5	안 제10조(직업지도 및 개별화고용계획)	제43조에 따른 한국장애인고용공단의 이사장은 장애인의 직업적 욕구와 특성에 적합한 장애인 고용촉진 및 직업재활 서비스를 제공하기 위하여 직업상담과 직업능력 평가 결과 등을 기초로 한 개인별 고용촉진 및 직업재활 계획(이하 “개별화고용계획”이라 한다)을 장애인과 협의하여 작성하여야 함. 계획이 수정되거나 변경될 필요가 있는 경우에도 또한 같음(제5항 신설)	의무규정
		제3항과 제4항에 따른 비용 지급 및 용자·지원의 기준 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정하고, 제5항에 따른 개별화고용계획의 작성 시기 및 절차 등 필요한 사항은 고용노동부령으로 정함(제6항)	의무규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
6	안 제54조의2 (전담인력) 신설	이사장은 제43조에 따른 공단의 수행 업무 중 직접적으로 장애인 고용촉진 및 직업재활서비스를 제공하는 업무에 대하여 해당 업무를 전담하는 인력(이하 “전담인력”이라 한다)을 두어야 함(제1항)	의무규정
		이사장은 제1항에 따른 전담인력을 육성하고 고용된 전담인력의 자질 향상을 위한 교육을 실시하여야 한다. 이 경우 이사장은 전담인력의 육성 및 교육을 대통령령으로 정하는 바에 따라 다른 기관 또는 단체에 위탁할 수 있음(제2항)	재량규정
7	안 제65조(업무의 지도·감독)	고용노동부장관은 공단의 제54조의2에 따른 전담인력 고용, 육성 및 교육 실시 여부와 장애인 고용촉진 및 직업재활서비스 업무 전반에 대하여 정기적으로 평가하여 미흡할 경우 시정계획을 제출하게 하는 등 필요한 조치를 할 수 있음(제3항 신설)	재량규정

II. 미첨부 근거 규정 및 상세 사유

1. 근거 규정

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
1	안 제3조(국가와 지방자치단체의 책임)	—	• 미대상 – 개정안은 국가 및 지방자치단체의 책임에 대한 선언적 규정임 – 고용노동부 제출자료에 따르면, 현행 「장애인고용촉진 및 직업재활법」은 2000년 비준된 「장애인 직업재활 및 고용에 관한 협약」(ILO협약 제159호), 2008년 비준된 「장애인의 권리에 관한 협약」의 주요 내용을 준수하고 있으므로 개정안이 시행되어도 국가 및 지방자치단체의 추가적인 재정소요는 발생하지 않을 것으로 예상됨
2	안 제3조의2(차별 금지와 적극적 조치) 신설	—	• 미대상 – 현행 「장애인 차별금지 및 권리구제에 관한 법률」에 고용상 장애인 차별 금지(제10조)¹⁾, 사용자의 장애인 근로자에 대한 정당한 편의 제공 의무(제11조)²⁾를 규정하고 있으며, 장애를 이유로 장애인을 부당하게 차별할 경우 국가인권위원회의 차별행위에 대한 조사(제38조 및 제39조)³⁾, 차별 시정명령(제43조)⁴⁾, 시정명령 미이행 시 과태료 부과(제50조)⁵⁾ 등의 제재 조치를

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
			규정하고 있으므로, 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 차별 금지와 적극적 조치에 대한 내용이 새롭게 규정되어도 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요는 발생하지 않을 것으로 예상됨
3	안 제7조(장애인 고용촉진 및 직업재활 기본계획 등)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 현행 「고용정책기본법」제10조⁶⁾ 및 같은 법 시행령 제7조⁷⁾에 따라 장애인 고용촉진 및 직업재활 기본계획 수립 시 ‘장애인 고용촉진 전문위원회’ 심의를 거치고 있으며, 고용노동부 제출자료에 따르면 ‘장애인 고용촉진 전문위원회’에 주요 장애인 단체 대표, 장애인 고용 관련 전문가, 관계부처, 노·사가 포함되어 있음 - 참고로 2024년 7월 기준 장애인고용촉진전문위원회는 출석 2회, 서면 3회의 회의가 개최되었음 - 다만 개정안의 시행에 따라 구성되는 정부위원회가 현행 「고용정책기본법」에 따른 장애인고용촉진전문위원회와 구성(위원장 1명을 포함한 20명 이내의 위원) 및 회의개최 횟수가 달라질 경우 회의참석 사례금 등 추가재정소요가 달라질 수 있음 - 그러나 이에 대한 세부적인 내용을 구체적으로 검토할 수 없으므로 추가재정소요 산출 곤란
4	안 제8조의2(다른 법률과의 관계) 신설	—	• 미대상 - 고용노동부 제출 자료에 따르면, 장애인 고용촉진과 직업재활에 관해 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에서 정하는 바를 따르고 있으므로 개정안 시행에 따른 국가 및 지방자치단체의 추가적인 재정소요는 발생하지 않을 것으로 예상됨
5	안 제10조(직업지도 및 개별화고용계획)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 본문참조
6	안 제54조의2(전담인력) 신설	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 본문참조

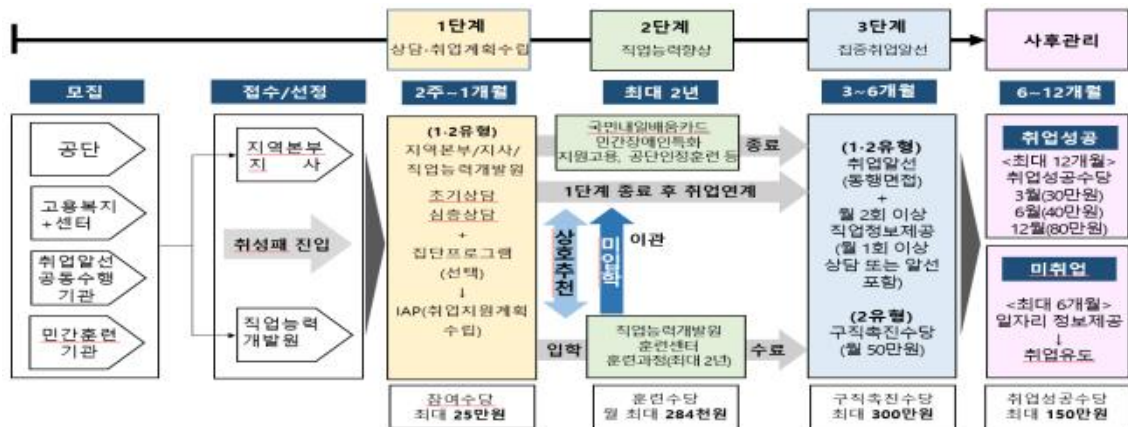
연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
7	안 제65조(업무의 지도·감독)	—	• 미대상 － 현재 고용노동부는 주무부처로서 장애인고용공단에 장애인 고용촉진 및 직업재활에 관한 업무를 위탁하고 있으며, 그에 따른 인력 고용, 육성 및 교육과 사업 수행 전반을 지도·감독하고 있으므로 개정안이 시행되어도 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요는 발생하지 않을 것으로 예상됨

- 1) 제10조(차별금지) ① 사용자는 모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 된다.
- 2) 제11조(정당한 편의제공 의무) ① 사용자는 장애인이 해당 직무를 수행함에 있어서 장애인 아닌 사람과 동등한 근로조건에서 일할 수 있도록 다음 각 호의 정당한 편의를 제공하여야 한다.
 1. 시설·장비의 설치 또는 개조
 2. 재할, 기능평가, 치료 등을 위한 근무시간의 변경 또는 조정
 3. 훈련 제공 또는 훈련에 있어 편의 제공
 4. 지도 매뉴얼 또는 참고자료의 변경
 5. 시험 또는 평가과정의 개선
 6. 화면낭독·확대 프로그램, 무지점자단말기, 확대 독서기, 인쇄물음성변환출력기 등 장애인보조기구의 설치·운영과 낭독자, 한국수어 통역자 등의 보조인 배치
 ② 사용자는 정당한 사유 없이 장애를 이유로 장애인의 의사에 반하여 다른 직무에 배치하여서는 아니 된다.
 ③ 사용자가 제1항에 따라 제공하여야 할 정당한 편의의 구체적 내용 및 적용대상 사업장의 단계적 범위 등에 관하여는 대통령령으로 정한다.
- 3) 제38조(진정) 이 법에서 금지하는 차별행위로 인하여 피해를 입은 사람(이하 "피해자"라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 국가인권위원회(이하 "위원회"라 한다)에 그 내용을 진정할 수 있다. 제39조(직권조사) 위원회는 제38조의 진정이 없는 경우에도 이 법에서 금지하는 차별행위가 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때에는 이를 직권으로 조사할 수 있다.
- 4) 제43조(시정명령) ① 법무부장관은 이 법이 금지하는 차별행위로 「국가인권위원회법」 제44조의 권고를 받은 자가 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 아니하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 피해자의 신청에 의하여 또는 직권으로 시정명령을 할 수 있다.
- 5) 제50조(과태료) ① 제44조에 따라 확정된 시정명령을 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 자는 3천만원 이하의 과태료에 처한다.
- 6) 제10조(고용정책심의회) ① 고용에 관한 주요 사항을 심의하기 위하여 고용노동부에 고용정책심의회(이하 "정책심의회"라 한다)를 두고, 특별시·광역시·특별자치시·도 및 특별자치도에 지역고용심의회를 둔다. 이 경우 「노사관계 발전 지원에 관한 법률」 제3조제1항에 따른 지역 노사민정 간 협력 활성화를 위한 협의체가 특별시·광역시·특별자치시·도 및 특별자치도에 구성되어 있는 경우에는 이를 지역고용심의회로 볼 수 있다.
- 7) 제7조(전문위원회) ① 법 제10조제4항에 따라 정책심의회에 다음 각 호의 전문위원회를 둔다.
 5. 장애인고용촉진전문위원회

2. 상세 사유

- (안 제10조) 개정안은 한국장애인고용공단(이하 “공단”)으로 하여금 장애인의 직업적 욕구와 특성에 적합한 장애인 고용촉진 및 직업재활서비스를 제공하기 위하여 직업상담과 직업능력 평가 결과 등을 기초로 한 개인별 고용촉진 및 직업재활 계획(이하 “개별화고용계획”)을 장애인과 협의하여 작성하도록 규정하고 있음
- 개정안에 규정된 개별화고용계획은 현재 공단에서 시행 중인 ‘개별취업활동계획’과 유사하며, 이는 장애인취업성공패키지지원 사업에 참여하는 장애인에 대한 상담 및 직업평가를 위한 기초자료를 위해 수립

[그림 1] 장애인취업성공패키지지원 사업 추진 절차



자료: 고용노동부

- 따라서 개정안에 규정된 ‘개별화고용계획’과 유사한 형태의 사업이 이미 공단에서 시행 중이나, 개정안이 시행될 경우 현행 사업의 추진 규모가 확대되거나 신규 사업이 추진될 수 있음
- 그러나 개정안의 추가재정소요를 추계하기 위해서는 장래에 시행될 기존 사업의 확대 규모와 신규 사업의 추진 규모를 검토하여야 하나, 현시점에서 이를 추정하는 것은 한계가 있음

- 참고로 보건복지부도 「발달장애인 권리보장 및 지원에 관한 법률」 제18조제6항⁸⁾ 및 제19조⁹⁾에 따라 지역 발달장애인지원센터에 전담인력을 두고 신청자에 대해 ‘개인별지원계획’을 수립하고 있음

□ (안 제54조의2) 개정안은 공단의 수행 업무 중 직접적으로 장애인 고용 촉진 및 직업재활서비스를 제공하는 업무에 대하여 전담인력을 두고, 전담인력 육성을 위한 교육을 실시하도록 규정하고 있음

- 개정안이 시행될 경우 전담인력의 확대에 따라 장애인고용공단의 채용규모가 확대될 수 있으며, 고용노동부가 장애인고용촉진 및 직업재활기금을 재원으로 한국장애인고용공단의 인건비(2024년 예산 기준 721억원¹⁰⁾)를 지급하고 있으므로 개정안의 시행으로 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생할 수 있음
 - 그러나 개정안에 대한 추가재정소요를 산출하기 위해서는 장래의 채용 증가 규모를 검토하여야 하지만 현시점에서 이를 추정하는 것은 한계가 있음
- 또한 개정안의 시행으로 공단이 전담인력 육성을 위한 교육을 실시할 경우 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생할 수 있음
 - 2024년 현재 기준 고용노동부 및 공단에서는 22개 공단 지사에 135명의 취업지원상담사를 배치하여 ‘장애인 취업성공패키지’를 지원 중이며, 이를 위해 매년 70여명 규모의 취업지원상담사 직무교육과정을 제공하고 있음(2024년 예산 기준 1,109만원¹¹⁾)
 - 개정안이 시행될 경우 현행 사업의 추진 규모가 확대되거나 신규 사업이 추진될 수 있으나 개정안의 추가재정소요를 추계하기 위해서는 장래에 시행될 기존 사업의 확대 규모와 신규 사업의 추진 규모를 검토하여야 하지만 현시점에서 이를 추정하는 것은 한계가 있음

8) 제18조(복지서비스의 신청) ① 발달장애인은 다음 각 호의 복지지원 및 서비스(이하 "복지서비스"라 한다), 「사회보장기본법」 제3조에 따른 사회보험, 공공부조 및 사회서비스를 스스로 신청하여야 한다.

⑥ 제1항부터 제3항까지에 따른 신청을 하는 경우 신청자는 해당 발달장애인 개인의 특성을 고려한 복지서비스를 제공받을 수 있도록 개인별 복지서비스에 관한 제공계획(이하 "개인별지원계획"이라 한다)을 수립하여 줄 것을 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장에게 신청할 수 있다.

9) 제19조(개인별지원계획의 수립) ① 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장은 개인별지원계획의 수립을 신청받은 경우 대상자 선정 여부 및 복지서비스 내용을 결정하여 제33조제2항에 따른 지역발달장애인지원센터(이하 "지역발달장애인지원센터"라 한다)의 장에게 개인별지원계획의 수립을 의뢰하여야 한다.

② 지역발달장애인지원센터의 장은 개인별지원계획의 수립을 의뢰 받은 경우 제1항에 따라 결정된 복지서비스의 범위에서 발달장애인 및 그 가족의 특성을 고려하여 복지서비스의 내용, 방법 등이 포함된 개인별지원계획을 수립하여야 한다.

10) 자료: 고용노동부

11) 자료: 고용노동부

- 이상의 논의를 통해 살펴본 바와 같이 현시점에서 개정안에 따른 추가 재정소요를 합리적으로 추계하는 것이 불가능하므로 개정안은 「의안의 비용추계 등에 관한 규칙」 제3조제1항제3호의 비용추계서 미첨부 사유에 해당함

Ⅲ. 부대의견

- 없음

Ⅳ. 작성자

- 성명

국회예산정책처	분석관	과장
경제비용추계과	남 희	배아형

- 대표연락처

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