



제427회국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안

검 토 보 고

< 장애인 고용 실적을 기관 평가에 반영 권고 등 >

■ 정희용의원 대표발의(의안번호 제2206232호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I. 제안경위	1
II. 제안이유 및 주요내용	1
III. 검토의견	2
1. 장애인 고용 실적을 기관 평가에 반영 권고 등	2

I. 제안경위

2024년 12월 5일 정희용의원이 대표발의한 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안은 2024년 12월 6일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 상시 50명 이상의 근로자를 고용하는 사업주 등으로 하여금 장애인을 의무적으로 일정 비율 고용하도록 하고, 미이행시 고용부담금을 납부하도록 하여 장애인의 고용촉진을 꾀하고 있음.

그런데 적지 않은 공공기관이 장애인 고용 의무를 이행하지 않고 관례적으로 부담금 납부를 하고 있어 이에 대한 개선이 필요하다는 지적이 있음.

이에 고용노동부장관은 중앙행정기관 및 지방자치단체, 공기업·준정부기관 및 지방공기업이 자체평가 등을 실시하는 경우 장애인 고용실적이 반영되도록 해당 기관·단체의 장에게 요구할 수 있도록 하고, 의무고용률에 현저히 못 미치는 장애인을 고용한 공공기관에 대하여는 부담금을 2분의 1의 범위에서 증액하도록 하여 공공기관의 장애인 고용을 독려하려는 것임(안 제28조의2제2항 및 제33조제11항 신설 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 장애인 고용 실적을 기관 평가에 반영 권고 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 ①고용노동부장관이 중앙행정기관 및 지방자치단체의 자체 평가, 공기업·준정부기관·지방공기업의 경영평가에 장애인 고용실적이 반영되도록 해당 기관·단체의 장에게 요구할 수 있도록 하고, ②의무 고용 이행 실적이 저조한 공공기관 등에 대해 부담금을 2분의 1의 범위에서 가산하도록 하려는 것임(안 제28조의2 제2항 및 제32조의2, 제33조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제28조의2(공공기관 장애인 의무고용률의 특례) (생략)	제28조의2(공공기관 장애인 의무고용률의 특례) ① (현행 제목 외의 부분과 같음)
<신설>	② 고용노동부장관은 제1항에 따른 장애인 고용 실적을 다음 각 호의 평가에 반영하도록 해당 기관·단체의 장에게 요구할 수 있다.
	1. 「정부업무평가 기본법」 제14조제1항 및 제18조제1항에 따른

제32조의2(국가와 지방자치단체 등의 장애인 고용부담금의 납부 등)

① (생략)

② 부담금 납부에 관하여는 제33조제2항부터 제11항까지, 제33조의2, 제34조부터 제36조까지, 제38조부터 제40조까지, 제41조(같은 조 제1항제6호 및 제2항제5호는 제외한다) 및 제42조(같은 조 제1호는 제외한다)를 준용한다. 이 경우 “사업주”는 “제27조제6항 각 호에 따른 기관의 장”으로, “의무고용률”은 “제27조제1항에 따른 의무고용률”로, “근로자”는 “공무원”으로 본다.

제33조(사업주의 부담금 납부 등)

① ~ ⑩ (생략)

<신설>

중앙행정기관 및 지방자치단체의 자체평가

2. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조제1항에 따른 공기업·준정부기관의 경영실적평가

3. 「지방공기업법」 제78조제1항에 따른 지방공기업의 경영평가

제32조의2(국가와 지방자치단체 등의 장애인 고용부담금의 납부 등)

① (현행과 같음)

② -----

-----제12항까-----

-----.

-----.

제33조(사업주의 부담금 납부 등)

① ~ ⑩ (현행과 같음)

⑪ 고용노동부장관은 제28조의2 제1항에 따른 기관이 의무고용률에 못 미치는 장애인을 고용한 경우 대통령령으로 정하는 바에

⑪ (생략)	<u>따라 부담금을 2분의 1의 범위에 서 증액하여야 한다.</u> ⑫ (현행 제11항과 같음)
--------	---

나. 검토의견

현행 법령은 상시 50명 이상의 근로자를 고용하는 사업주에게 그 근로자 총수의 1천분의 31에 해당하는 비율 이상의 장애인을 고용하도록 의무를 부여하면서,¹⁾ 국가와 지방자치단체,²⁾ 공공기관 등에 대하여는 상시 고용하고 있는 근로자 수(국가 등은 소속 공무원 정원)에 대하여 1천분의 38에 해당하는 비율 이상의 장애인을 고용하도록 특례를 두어³⁾ 보다 강한 장애인 고용 의무를 부과하고 있음. 의무고용률에 못 미치는 장애인 공무원을 고용한 기관의 장은 매년 고용노동

1) 「장애인고용법」제28조(사업주의 장애인 고용 의무) ① 상시 50명 이상의 근로자를 고용하는 사업주는 그 근로자의 총수의 100분의 5의 범위에서 대통령령으로 정하는 비율(이하 “의무고용률”이라 한다) 이상에 해당하는 장애인을 고용하여야 한다.

「장애인고용법 시행령」제25조(사업주의 의무고용률) 법 제28조제1항에 따른 장애인 고용의무가 있는 사업주의 장애인 상시 근로자 의무고용률은 다음 각 호와 같다.

1. 2015년 1월 1일부터 2016년 12월 31일까지: 1000분의 27
2. 2017년 1월 1일부터 2018년 12월 31일까지: 1000분의 29
3. 2019년 이후: 1000분의 31

2) 제27조(국가와 지방자치단체의 장애인 고용 의무) ① 국가와 지방자치단체의 장은 장애인을 소속 공무원 정원에 대하여 다음 각 호의 구분에 해당하는 비율 이상 고용하여야 한다.

1. 2021년 1월 1일부터 2021년 12월 31일까지: 1천분의 34
2. 2022년 1월 1일부터 2023년 12월 31일까지: 1천분의 36
3. 2024년 이후: 1천분의 38

3) 제28조의2(공공기관 장애인 의무고용률의 특례) 제28조에도 불구하고 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관, 「지방공기업법」에 따른 지방공사·지방공단과 「지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률」에 따른 출자기관·출연기관은 상시 고용하고 있는 근로자 수에 대하여 장애인을 다음 각 호의 구분에 해당하는 비율 이상 고용하여야 한다.

1. 2021년 1월 1일부터 2021년 12월 31일까지: 1천분의 34
2. 2022년 1월 1일부터 2023년 12월 31일까지: 1천분의 36
3. 2024년 이후: 1천분의 38

부장관에게 장애인 고용부담금(이하 “부담금”이라 한다)을 납부하여야 함.⁴⁾

그런데 최근 5년간 정부부처 및 공공기관이 장애인 의무고용 미달로 납부한 부담금이 2,032억원에 이르고, 정부부처의 연도별 고용부담금은 2019년 45.3억원에서 2023년 208.0억원으로 5년간 4.6배 증가하는 등⁵⁾ 공공부문이 장애인 고용 의무를 이행하지 않고, 관례적으로 부담금 납부를 하고 있어 이에 대한 개선이 필요하다는 지적이 있음.

장애인 의무고용제도는 고용상 취약계층인 장애인들에 대한 자활여건을 조성하고 복지를 향상시키기 위하여 도입한 제도인바, 사회적 책임이 요구되는 국가 및 공공기관이 의무고용률을 준수하지 못하는 것은 바람직하지 않은 측면이 있음.

따라서 개정안이 고용노동부장관으로 하여금 기관 평가에 장애인 고용 실적을 반영하도록 요구할 수 있도록 하고, 의무고용률 미달시 부담금을 가산하도록 하는 것은 정부부처 및 공공기관 등의 사회적 책임을 강화하여 국가 정책을 충실히 이행하도록 유도한다는 데에 입법의 의의가 있는 것으로 보임.

4) 제32조의2(국가와 지방자치단체 등의 장애인 고용부담금의 납부 등) ① 제27조제6항 각 호에 따른 기관 중 같은 조 제1항에 따른 의무고용률에 못 미치는 장애인 공무원을 고용한 기관의 장은 매년 고용노동부장관에게 장애인 고용부담금(이하 “부담금”이라 한다)을 납부하여야 한다.

② 부담금 납부에 관하여는 제33조제2항부터 제11항까지, 제33조의2, 제34조부터 제36조까지, 제38조부터 제40조까지, 제41조(같은 조 제1항제6호 및 제2항제5호는 제외한다) 및 제42조(같은 조 제1호는 제외한다)를 준용한다. 이 경우 “사업주”는 “제27조제6항 각 호에 따른 기관의 장”으로, “의무고용률”은 “제27조제1항에 따른 의무고용률”로, “근로자”는 “공무원”으로 본다.

5) ‘장애인 의무고용 안지키는 정부·공공기관들...5년간 부담금 2,000억원’(2024.10.9. 부산일보)

아울러, 고용노동부장관이 장애인 고용실적을 기관 평가에 반영하도록 권고하는 것은 현재 중앙행정기관이나 지방자치단체의 자체평가지표에는 장애인 고용 의무가 반영되지 않고 있는 반면, 공공기관 경영평가 편람(공기업·준정부기관)이나 지방공기업 경영평가편람의 평가기준에는 장애인 고용의무가 세부평가내용에 반영되어 있으므로, 평가기준의 통일적 적용 및 연속성을 보장한다는 점에서도 의미가 있을 것으로 보임.

참고로, 「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」에서도 여성가족부장관이 법정의무교육인 가정폭력 예방교육의 실시 점검 결과를 기관 평가에 반영하도록 요구할 수 있도록 규정하고 있음.

(참고) 유사입법례 : 「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」

「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제4조의3(가정폭력 예방교육의 실시)

⑤ 여성가족부장관은 제1항에 따른 가정폭력 예방교육 실시 결과에 대한 점검을 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 실시하여야 한다.

⑦ 여성가족부장관은 제5항에 따른 점검결과를 다음 각 호의 평가에 반영하도록 해당 기관·단체의 장에게 요구할 수 있다.

1. 「정부업무평가 기본법」 제14조제1항 및 제18조제1항에 따른 중앙행정기관 및 지방자치단체의 자체평가
2. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조제1항에 따른 공기업·준정부기관의 경영실적평가
3. 「지방공기업법」 제78조제1항에 따른 지방공기업의 경영평가
4. 「초·중등교육법」 제9조제2항에 따른 학교 평가

다만, 공공기관 경영평가의 주관부처인 기획재정부는 현행법 체계상 구체적인 평가내용을 법률에 규정하는 것은 부적절하고, 법률에 구체적인 평가지표 규정시 탄력적인 대응이 어려우며, 타 지표와의 형평성

을 고려할 때 부적절하다는 의견을 제시하였음.

한편, 공공기관 등이 장애인 고용의무 미이행시 부담금을 가산하도록 규정한 것은 공공기관 등에 고용부담금에 대한 부담을 강화함으로써 장애인 고용을 촉진하려는 취지로 보임.

다만, 2024년부터 공공기관의 장애인 의무고용률이 3.6%에서 3.8%로 상향되었고, 장애인 의무고용률을 채우지 못하는 사유에는 자격을 갖춘 인력 부족이나 적합직무의 부족 등 다양한 원인이 있다는 의견도 있음을 고려할 필요가 있음.

이에 대해 고용노동부는 부담금 증액이 실질적인 장애인 고용 확대로 이어지지 않고 오히려 공공기관의 부담만 커지는 결과를 초래할 수 있으므로 신중한 검토가 필요하다는 의견을 제시하였음.

문 의 처
02)6788-5539