

의안번호	2200136
의 퇴 인	송언석 의원
회 답 일	2024.7.19.
추 계 번호	24B0452

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

【비용추계서 미첨부 사유서】



국회예산정책처
National Assembly Budget Office

I. 재정수반요인

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
1	안 제18조(아이맞이 엄마휴가 등에 대한 지원)	국가는 제18조의2에 따른 아이맞이 아빠휴가, 「근로기준법」 제74조에 따른 아이맞이 엄마휴가 또는 유산·사산 휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 사람에게 그 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액(이하 “출산전후휴가급여등”이라 한다)을 지급할 수 있음(제1항)	재량규정
2	안 제18조의2(아이맞이 아빠휴가)	사업주는 -근로자의 배우자가 출산한 경우 해당 근로자에게 30일의 휴가(이하 “아이맞이 아빠휴가”라 한다)를 주어야 함. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 함(제1항)	의무규정
		아이맞이 아빠휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 100일이 지나면 사용할 수 없음(제3항)	의무규정
3	안 제19조(육아휴직)	사업주는 근로자가 본인 또는 배우자의 임신 중 모성을 보호하거나 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 함. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니함(제1항)	의무규정
4	안 제22조의2(근로자의 가족돌봄 등을 위한 지원)	가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 사용기간과 분할횟수 등은 다음 각 호에 따름 2의2. 제2호에도 불구하고 만 9세 이하 또는 초등학교 3학년 이하인 가족의 질병, 사고 또는 양육을 위한 가족돌봄휴가 기간은 연간 5일의 범위에서 연장할 수 있음(제4항 2의2호 신설)	의무규정

II. 미첨부 근거 규정 및 상세 사유

1. 근거 규정

연번	조·항(조제목)	추계 여부	비고(추계 미 실시 사유)
1	안 제18조(아이맞이 엄마휴가 등에 대한 지원)	—	- 미대상 - 배우자 출산휴가를 ‘아이맞이 아빠휴가’로 변경하는 내용이므로, 국가 및 지방자치단체의 직접적인 추가재정소요에 영향을 미치지 않을 것으로 예상됨

연번	조·항(조제목)	추계 여부	비고(추계 미 실시 사유)
2	안 제18조의2(아이맞이 아빠휴가)	—	• 미대상 – 개정안은 아이맞이 아빠휴가의 청구 기간을 상향 조정하는 내용이므로 개정안의 시행으로 제도 사용의 편의성이 증가할 것으로 예상되나, 아이맞이 아빠휴가 기간 중 최초 5일에 대해서만 고용보험기금이 지급되는 제도의 실질이 변화하지 않는다는 점에서 국가 및 지방자치단체의 직접적인 추가재정소요에 영향을 미치지 않을 것으로 예상됨 – 참고로 현행법에 따른 배우자출산휴가의 사용기간은 10일이며, 최초 5일에 대해 고용보험 기금을 재원으로 배우자출산휴가 급여를 지급 – 2023년 기준 배우자출산휴가 급여(우선지원대상기업에 한함)의 상한액이 401,910원이고, 1인당 평균 수급액이 395,000원 이른다는 점에서 대부분의 수급자에게 상한액에 근접한 금액이 지원되고 있으며, 근로자가 배우자출산휴가를 10일 미만으로 청구하는 경우에도 10일의 배우자출산휴가를 사용하도록 지도하고 있음
3	안 제19조(육아휴직)		• 미첨부 – 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 – 본문 참조
4	안 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)	—	• 미대상 – 현행법은 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육을 위해 긴급하게 휴가를 신청하는 경우 사업주는 최대 10일의 가족돌봄휴가를 허용하여야 한다고 규정하고 있음¹⁾ – 개정안은 만 9세 이하 또는 초등학교 3학년 이하인 가족의 질병, 사고 또는 양육을 위한 가족돌봄휴가의 경우 5일의 범위 내에서 연장하는 내용이므로, 개정안의 시행에 따라 가족돌봄휴가의 사용이 확대될 수 있음 – 그러나 현행법에 따른 가족돌봄휴가는 무급 휴가라는 점에서 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요에 영향을 미치지 않을 것으로 예상됨

1) 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ② 사업주는 근로자가 가족(조부모 또는 손자녀의 경우 근로자 본인 외에도 직계비속 또는 직계존속이 있는 등 대통령령으로 정하는 경우는 제외한다)의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가(이하 "가족돌봄휴가"라 한다)를 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 가족돌봄휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

2. 상세 사유

- (안 제19조제1항) 개정안의 시행에 따라 육아휴직의 대상에 배우자가 임신 중인 근로자도 포함할 경우 육아휴직 사용이 확대되어 고용보험기금의 추가재정소요가 발생할 수 있음
- 현행법에 따른 육아휴직의 사용 대상은 임신 중인 여성근로자와 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하는 근로자임
 - － 2021년 11월 19일부터 임신 중에도 육아휴직을 사용할 수 있게 되어 2023년에는 12,791명의 근로자가 임신 기간 중 육아휴직을 사용한 것으로 나타남

[표 1] 임신기간 중 육아휴직 사용현황

	2021	2022	2023
육아휴직 수급자 수(명)	77	10,290	12,791
평균 육아휴직기간(개월)	3	3	3

주: 1.초회수급자수 기준(해당 휴직기간에 대한 최초 급여 수급건수)

2.평균 육아휴직기간이란, 임신 기간 중 사용한 육아휴직의 평균 사용기간

자료: 고용노동부

- 개정안은 배우자가 임신 중일 경우에도 육아휴직을 신청할 수 있도록 규정하는 내용이므로, 개정안의 시행에 따라 육아휴직이 확대될 경우 고용보험기금의 추가재정소요가 발생할 수 있음
- 다만, 개정안에 따른 추가재정소요를 산출하기 위해서는 장래에 발생할 “배우자의 임신”을 사유로 육아휴직을 신청하는 사용자 수와 사용기간을 추계하여야 하나, 현시점에서 구체적인 사용 규모를 합리적으로 예측할 수가 없으므로 개정안에 따른 추가재정소요를 산출하기 곤란

Ⅲ. 부대의견

- 없음

IV. 작성자

□ 성명

국회예산정책처	분석관	과장
경제비용추계과	남 희	이유미

□ 대표연락처

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