

의안번호	2203895
의 퇴 인	용혜인 의원
회 답 일	2024.9.25.
추 계 번호	24B3730

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

【비용추계서 미첨부 사유서】

I. 재정수반요인

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
1	안 제14조의2 (고객 등에 의 한 성희롱 방 지)	사업주는 근로자가 제1항에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 따르지 아니하였다는 것을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니됨(제2항)	의무규정
2	안 제18조의2 (배우자 출산휴 가)	사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 10일의 유급 휴가를 주어야 함. 이 경우 사업주가 근로자의 배우자 출산휴가 청구에 대하여 명시적인 허용의 의사표시를 하지 아니한 경우에는 사업주가 배우자 출산휴가를 허용한 것으로 봄(제1항)	의무규정
3	안 제18조의3 (난임치료휴가)	사업주는 난임치료휴가를 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니됨(제2항)	의무규정
4	안 제19조(육 아휴직)	사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 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 한다. 근로자의 신청에 명시적인 의사표시가 없는 경우에는 사업주가 육아휴직을 허용한 것으로 본다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니함(제1항)	의무규정
		사업주는 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못함. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니함(제3항)	의무규정
5	안 제19조의2 (육아기 근로시 간 단축)	사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 불리한 처우를 하여서는 아니됨	의무규정
6	안 제22조의2 (근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)	사업주는 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 이유로 해당 근로자에게 불리한 처우를 하여서는 아니됨(제6항)	의무규정
7	안 제24조(명 예고용평등감 독관)	사업주는 명예감독관으로서 정당한 임무 수행을 한 것을 이유로 해당 근로자에게 인사상 불이익 등의 불리한 처우를 하여서는 아니됨(제3항)	의무규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
8	안 제26조(차별적 처우등의 시정신청)	근로자는 사업주로부터 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 차별적 처우 등(이하 “차별적 처우등”이라 한다)을 받은 경우 「노동위원회법」 제1조에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있음. 다만, 차별적 처우등을 받은 날(제1호 및 제3호에 따른 차별적 처우등이 계속되는 경우에는 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니함(제1항) 3. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우 가. 제14조제6항 또는 제14조의2제2항을 위반한 행위나. 제18조의2제5항 또는 제18조의3제2항을 위반한 행위다. 제19조제3항 또는 제19조의2제5항을 위반한 행위라. 제22조의2제6항 또는 제22조의3제5항을 위반한 행위마. 제24조제3항을 위반한 행위바. 제29조의8을 위반한 행위	의무규정
9	안 제29조의6(이행강제금)	노동위원회는 제29조의3(제29조의5제4항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따라 확정된 시정명령을 그 정한 기간 내에 이행하지 아니한 사업주에게 2천만원 이하의 이행강제금을 부과함(제1항)	의무규정

II. 미첨부 근거 규정 및 상세 사유

1. 근거 규정

연번	조·항(조제목)	추계여부	미첨부 근거 규정
1	안 제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지)	—	• 미대상 － 개정안은 사업주의 의무사항에 대한 내용이므로 개정안의 시행으로 인해 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요에 영향을 미치지 않을 것으로 예상되므로 비용추계의 대상에 해당하지 않음
2	안 제18조의2(배우자 출산휴가)	×	• 제1항: 미첨부 － 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 － 본문참조

- 1) 제2조(정의) 1. "비용추계서"라 함은 발의·제안 또는 제출되는 의안이 시행될 경우 소요될 것으로 예상되는 재정지출의 순증가액 또는 **재정수입의 순감소액(이하 "비용"이라 한다)**에 관하여 추계(이하 "비용추계"라 한다)한 자료를 말한다. (이하 생략)

연번	조·항(조제목)	추계여부	미첨부 근거 규정
3	안 제18조의3 (난임치료휴가)	—	• 미대상 - 개정안은 사업주의 의무사항에 대한 내용이므로 개정안의 시행으로 인해 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요에 영향을 미치지 않을 것으로 예상되므로 비용추계의 대상에 해당하지 않음
4	안 제19조(육아휴직)	×	• 제1항: 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 본문참조
		—	• 제3항: 미대상 - 개정안은 사업주의 의무사항에 대한 내용이므로 개정안의 시행으로 인해 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요에 영향을 미치지 않을 것으로 예상되므로 비용추계의 대상에 해당하지 않음
5	안 제19조의2 (육아기 근로시간 단축)	—	• 미대상 - 개정안은 사업주의 의무사항에 대한 내용이므로 개정안의 시행으로 인해 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요에 영향을 미치지 않을 것으로 예상되므로 비용추계의 대상에 해당하지 않음
6	안 제22조의2 (근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)	—	• 미대상 - 개정안은 사업주의 의무사항에 대한 내용이므로 개정안의 시행으로 인해 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요에 영향을 미치지 않을 것으로 예상되므로 비용추계의 대상에 해당하지 않음
7	안 제24조(명예고용평등감독관)	—	• 미대상 - 개정안은 사업주의 의무사항에 대한 내용이므로 개정안의 시행으로 인해 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요에 영향을 미치지 않을 것으로 예상되므로 비용추계의 대상에 해당하지 않음
8	안 제26조(차별적 처우등의 시정신청)	—	• 미대상 - 개정안은 현재 고용노동부 행정력의 범위 내에서 이행 가능할 것으로 예상됨 - 따라서 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요에 영향을 미치지 않을 것으로 예상되므로 비용추계의 대상에 해당하지 않음
9	안 제29조의6 (이행강제금)	—	• 미대상 - 개정안이 시행될 경우 이행강제금이 부과되어 재정수입이 증가할 수 있으나, 이는 「의안의 비용추계 등에 관한 규칙」 제2조¹⁾에 따라 비용추계의 대상이 되지 않으므로 미대상 사유에 해당함

2. 상세 사유

- (안 제18조의2) 개정안은 사업주가 근로자의 배우자 출산휴가 청구에 대하여 명시적인 허용의 의사표시를 하지 아니한 경우에는 사업주가 배우자 출산휴가를 허용한 것으로 보도록 규정하는 내용이므로, 개정안이 시행되어도 배우자 출산휴가 제도의 실질은 달라지지 않음
- 사업주가 배우자 출산휴가의 신청을 받고도 반응하지 않는 경우 해당 근로자는 배우자 출산휴가 사용에 대해 부담을 가질 수밖에 없다는 점을 고려할 때, 개정안의 시행으로 배우자 출산휴가의 사용기간이 확대될 수 있음
 - 그러나 현행법에 따른 배우자출산휴가의 사용기간은 10일²⁾로 규정되어 있으며, 「고용보험법」 제76조³⁾에 따라 배우자출산휴가 기간 중 최초 5일에 대해 고용보험기금을 재원으로 배우자출산휴가 급여를 지급함⁴⁾
 - 배우자출산휴가 급여의 수급자별 사용기간에 대한 자료가 부재하여 실제 사용기간을 확인할 수는 없지만, 2023년 기준 「배우자출산휴가 급여 상한액 고시」⁵⁾에 따른 배우자출산휴가 급여(우선지원대상기업에 한함)의 상한액이 401,910원이고, 1인당 평균 배우자출산휴가의 수급액이 395,000원 이른다는 점에서 대부분의 수급자에게 상한액에 근접한 금액이 지원되고 있음
 - 또한 현행법은 배우자출산휴가를 주지 않거나 유급으로 하지 않는 사업주에게는 500만원 이하의 과태료를 부과
 - 현재 근로자가 배우자 출산휴가를 10일 미만으로 청구하는 경우에도 10일의 배우자출산휴가를 부여하고 있고⁶⁾, 1인당 평균 배우자출산휴가의 수급액이 상한액에 근접하며, 개정안이 시행되어도 배우자 출산휴가 기간 중 최초 5일에 대해서만 고용보험기금이 지급되는 제도의 실질이 변화하지 않는다는 점에서 개정안의 시행에

2) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」

제18조의2 ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 "배우자 출산휴가"라 한다)를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.

3) 「고용보험법」

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.

<생략>

2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자출산휴가 기간 중 **최초 5일**. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우에 한정한다.

4) 배우자출산휴가 급여는 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우에 한하여 지급함

5) 고용노동부고시 제2021 - 114호

6) 사업주는 근로자에게 배우자 출산휴가 10일을 청구하도록 요청하고, 휴가기간을 청구기간 내 사용하지 않는 경우 배우자 출산휴가를 사용하도록 지도해야 함

자료: 고용노동부, 「모성보호와 일·가정양립 지원 업무편람」, 2023.2.

따라 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요에 미치는 영향이 미미할 것으로 예상됨

□ (안 제19조) 개정안은 사업주는 임신 중인 여성 근로자 또는 근로자가 육아휴직을 신청하는 경우 이를 허용하도록 규정하고, 근로자의 신청에 명시적인 의사표시가 없는 경우에는 사업주가 육아휴직을 허용한 것으로 보도록 규정하는 내용임

- 동 개정안은 사업주가 휴직의 신청에 대해 별도의 의사표시를 하지 않는 경우에는 육아휴직이 개시된 것으로 볼 수 있다는 고용노동부의 행정해석(여성고용정책과-4044, 2017.10.30.)을 법률에 명시하려는 내용이므로, 개정안이 시행되어도 육아휴직 제도의 실질은 달라지지 않음
 - 그러나 사업주가 육아휴직의 신청을 받고도 반응하지 않는 경우 해당 근로자는 육아휴직 사용에 대해 부담을 가질 수밖에 없다는 점을 고려할 때, 개정안의 시행으로 사업주가 육아휴직 신청에 대해 응답하지 않아도 육아휴직이 자동허용될 경우 육아휴직의 사용이 확대될 유인이 있음
 - 현행법에 따른 육아휴직의 사용기간은 12개월이며, 평균 사용기간은 2023년 기준 8.9개월이므로, 개정안의 시행에 따라 고용보험기금의 추가재정소요가 발생할 유인이 있음

[표 1] 육아휴직의 평균 사용기간

(단위: 개월)

	2019	2020	2021	2022	2023
육아휴직	9.5	9.4	9.5	9.0	8.9

자료: 고용노동부

- 다만, 개정안에 따른 추가재정소요를 산출하기 위해서는 사용 절차 및 행태 변화에 따른 육아휴직의 증가량을 추계하여야하나, 현시점에서 구체적인 증가 규모를 합리적으로 예측할 수가 없으므로 개정안에 따른 추가재정소요를 산출하기 곤란

Ⅲ. 부대의견

- 개정안은 용혜인의원이 대표발의한 「근로기준법 일부개정법률안」(의안 번호 제2203894호)의 의결을 전제로 하므로, 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임

Ⅳ. 작성자

□ 성명

국회예산정책처	분석관	과장
경제비용추계과	남 희	배아형

□ 대표연락처

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