

의안번호	2205803
의 퇴 인	백승아 의원
회 답 일	2024.12.9.
추 계 번호	24B5320

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

【비용추계서 미첨부 사유서】

I. 재정수반요인

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
1	안 제19조(육아 휴직)	사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니함(제1항) 1. 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하기 위하여 필요한 경우 2. 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 필요한 경우 3. 근로자가 장애(「장애인복지법」 제2조제2항에 따른 신체적·정신적 장애를 말한다)가 있는 만 16세 이하 또는 고등학교 1학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요한 경우	의무규정
2	안 제19조의2(육아기 근로시간 단축)	사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(「장애인복지법」 제2조제2항에 따른 신체적·정신적 장애를 가진 자녀의 경우에는 만 16세 이하 또는 고등학교 1학년 이하로 한다)를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 함. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니함(제1항)	의무규정
3	안 제19조의5(육아지원을 위한 그 밖의 조치)	사업주는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(「장애인복지법」 제2조제2항에 따른 신체적·정신적 장애를 가진 자녀의 경우에는 만 16세 이하 또는 고등학교 1학년 이하로 한다)를 양육하는 근로자의 육아를 지원하기 위하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 함(제1항)	의무규정
4	안 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)	사업주는 근로자가 가족(조부모 또는 손자녀의 경우 근로자 본인 외에도 직계비속 또는 직계존속이 있는 등 대통령령으로 정하는 경우는 제외한다)의 질병, 사고, 노령, 장애(「장애인복지법」 제2조제2항에 따른 신체적·정신적 장애를 말한다) 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가(이하 “가족돌봄휴가”라 한다)를 신청하는 경우 이를 허용하여야 하며, 사용한 가족돌봄휴가 기간은 유급으로 함. 다만, 근로자가 청구한 시기에 가족돌봄휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있음(제2항)	의무규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
		가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 사용기간과 분할횟수 등은 다음 각 호에 따름(제4항) 2. 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일[「장애인복지법」 제2조제2항에 따른 신체적·정신적 장애를 가진 자녀를 돌보기 위한 경우와 제3호에 따라 가족돌봄휴가 기간이 연장되는 경우 20일(「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 25일) 이내]로 하며, 일단위로 사용할 수 있을 것. 다만, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함됨	
5	안 제39조(과태료)	사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과함(제3항) 8. 제22조의2제2항(같은 조 제4항제3호에 따라 기간이 연장된 경우를 포함한다)을 위반하여 가족돌봄휴가의 신청을 받고 가족돌봄휴가를 허용하지 아니하거나 유급으로 하지 아니한 경우	의무규정

II. 미첨부 근거 규정 및 상세 사유

1. 근거 규정

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
1	안 제19조(육아휴직)	×	• 미첨부 – 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 – 본문 참조
2	안 제19조의2(육아기 근로시간 단축)	×	• 미첨부 – 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 – 본문 참조
3	안 제19조의5(육아지원을 위한 그 밖의 조치)	—	• 미대상 – 개정조항은 신체적·정신적 장애를 가진 자녀의 육아에 대한 “육아지원을 위한 그 밖의 조치”의 연령을 연장하는 내용이나, 이는 사용자의 의무와 관련된 내용이므로, 국가 및 지방자치단체의 직접적인 추가재정 소요에 영향을 미치지 않을 것으로 예상되므로 비용 추계의 대상에 해당하지 않음

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미실시 사유)
4	안 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)	—	• 미대상 – 개정조항은 가족돌봄휴가의 사유에 장애를 포함하는 내용이나, 현행법상 가족돌봄휴가는 무급휴가이므로 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생하지 않을 것으로 예상됨 – 개정안은 사용자의 의무와 관련된 내용이므로, 국가 및 지방자치단체의 직접적인 추가재정소요에 영향을 미치지 않을 것으로 예상되므로 비용추계의 대상에 해당하지 않음
5	안 제39조(과태료)	—	• 미대상 – 개정안이 시행될 경우 과태료 부과대상이 확대되어 세외수입이 증가할 수 있으나, 이는 「의안의 비용추계 등에 관한 규칙」 제2조¹⁾에 따라 비용추계의 대상이 되지 않으므로 미대상 사유에 해당함

2. 상세 사유

□ 개정안은 근로자의 자녀가 장애가 있을 경우 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 신청할 수 있는 자녀의 연령을 연장하는 내용임

○ 현행법에 따른 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 사용 대상 연령은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하이며, 사용기간은 12개월임

– 참고로, 최근 부모가 모두 근로자인 경우 같은 자녀를 대상으로 각각 육아휴직을 3개월 이상 사용하거나 한부모 근로자 또는 장애아를 자녀로 둔 부모의 경우 육아휴직을 6개월 이내에서 추가로 사용할 수 있도록 하고, 육아기 근로시간 단축을 신청할 수 있는 자녀의 나이 및 학년을 ‘8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하’인 경우에서 ‘12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하’인 경우로 확대하며, 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있는 경우에는 그 기간의 두 배를 육아기 근로시간 단축 기간에 가산하도록 하는 내용의 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 2204332)이 가결되었으나, 본 추계서의 작성 시점에서 개정된 법률안이 시행 예정이므로, 본 미첨부 사유서는 현행법에 근거하여 작성

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)

- 개정안이 시행될 경우 장애가 있는 만 16세 이하 또는 고등학교 1학년 이하의 자녀 양육에 필요한 경우 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있도록 변경되므로, 이들의 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 사용 대상 연령이 확대됨에 따라 추가재정소요가 발생할 것으로 예상됨
 - 현재 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 평균 사용기간은 2023년 기준 각각 8.9개월과 9.3개월이므로, 개정안의 시행에 따라 고용보험기금의 추가재정소요가 발생할 유인이 있음

[표 1] 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 평균 사용기간

(단위: 개월)

	2019	2020	2021	2022	2023
육아휴직	9.5	9.4	9.5	9.0	8.9
육아기 근로시간 단축	7.5	9.2	9.4	9.4	9.3

자료: 고용노동부

- 개정안의 시행에 따른 추가재정소요는 사업대상자 수에 지원단가와 지원기간을 적용하여 산출하나, 개정안에 따른 추가재정소요는 다음의 이유로 추계하기 곤란
- 첫째, 개정안이 시행될 경우 장애아동에 관한 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 사용 가능 연령이 확대될 것으로 예상되나, 근로자의 장애아동 출산률 및 장애아동 부모의 고용현황 등에 대한 자료가 부재하여 사업대상자를 산출할 수 있는 객관적인 자료가 부재함
- 둘째, 개정안이 시행되어도 육아휴직 및 육아기 근로시간의 사용기간은 현재와 같은 수준이며, 다만, 장애아동의 경우 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있는 자녀의 연령이 확대됨
 - 그러나 장애아동 부모의 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 사용현황에 대한 자료가 부재하여 연령 확대에 따른 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 “추가 사용기간”에 대해 합리적으로 예측할 수 없음
- 셋째, 학령기 장애 아동의 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 수요를 검토할 수 있는 자료가 부재하여 장래에 발생할 행태변화를 고려할 수 없다는 점에서 사업대상자 및 사업기간 등의 산출에 한계가 있음
 - 개정안이 시행될 경우 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 사용인원 및 사용기간의 증가가 예상되나 구체적인 증가 규모를 현 시점에서 추정하기는 어려운 상황

- 따라서 개정안에 따른 추가재정소요를 산출하기 위해 필요한 “사용대상자” 및 “사용기간” 등에 대해 합리적으로 예측할 수 없으므로 개정안에 따른 추가재정소요를 추계하기 곤란

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