



제418회국회(정기회)
제1차 환경노동위원회

고용보험법 일부개정법률안

검 토 보 고

< 육아휴직자의 업무 분담 근로자에 대한 동료수당 도입 등 >
■ 서범수의원 대표발의(의안번호 제2201073호)

2024. 9.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 육아휴직자의 업무 대행 근로자에 대한 동료수당 도입 등	3

I. 제안경위

2024년 6월 27일 서범수의원이 대표발의한 고용보험법 일부개정법률안은 2024년 6월 28일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

1. 제안이유 및 주요내용

2024년 1분기 기준 합계출산율은 0.76명으로 지난 2018년 1.0명 아래로 감소한 이래 지속적인 감소 추세에 있음. 이러한 저출산의 원인으로서는 출산·보육에 대한 부담, 주거 비용에 대한 경제적 부담 등이 지적되고 있는데, 혼인 가정의 경우 대체로 출산·보육의 부담이 완화되면 자녀 양육 의향이 있다는 점을 고려하면 출산·보육에 대한 제도적 지원을 확대할 필요가 있을 것임.

현행법은 근로자가 출산한 경우 90일의 출산휴가를 허용하되 그 중 60일을 유급으로 하고, 동시에 2명을 출산한 경우에는 각각 120일의 출산휴가와 75일의 유급휴가를 인정하고 있음. 또한 배우자가 출산한 경우 근로자에게 10일의 배우자 출산휴가를 허용하도록 규정함.

그러나 현재 배우자 출산휴가는 출산한 배우자에 대한 돌봄은 물론 영아와의 애착관계 형성에도 부족한 기간이라는 지적이 있음. 또한, 육아휴직 역시 사업장 여건과 동료에 대한 업무 전가 문제 등으로 사

용이 어려운 경우가 많으므로 대체인력을 채용하지 않을 경우 그 업무를 전가받는 근로자에 대한 지원이 필요할 것으로 보임.

이러한 점을 고려하여 배우자 출산휴가의 기간을 현재의 10일에서 30일로 확대하고 출산한 근로자 및 배우자의 출산휴가 기간 전체를 유급으로 하는 한편, 근로자가 부담 없이 육아휴직을 사용할 수 있도록 육아휴직자의 업무를 분담한 근로자에 대한 수당을 고용보험기금을 통해 지원하도록 하는 ‘동료수당’을 도입하려는 것임(안 제23조제1항 및 제76조제1항제2호 등).

참고사항

이 법률안은 서범수의원이 대표발의한 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제1072호), 「근로기준법 일부개정법률안」(의안번호 제1065호)의 의결을 전제로 하므로, 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

Ⅲ. 검토의견

1. 육아휴직자의 업무 대행 근로자에 대한 동료수당 도입 등 가. 개정안의 주요내용

개정안은 함께 발의된 「근로기준법 일부개정법률안」¹⁾, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」²⁾의 의결을 전제로 하는 것으로, 고용노동부장관이 육아휴직의 업무 대행 근로자에 대한 동료수당 등을 지원할 수 있는 근거를 마련하고, 출산전후휴가 및 배우자 출산휴가 기간 확대에 맞추어 그 휴가의 급여 지급 기간을 확대하는 것임(안 제23조 등).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제23조(고령자등 고용촉진의 지원) 고용노동부장관은 <u>고령자 등</u> 노동시장의 통상적인 조건에서는 취업이 특히 곤란한 사람(이하 “고령자등”이라 한다)의 고용을 촉진하기 위하여 고령자등을 새로 고용하거나 이들의 <u>고용안정</u> 에 필요한 조치를 하는 사업주 또는 사업주가 실시하는 고용안정 조치에 해당된 근로자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 필	제23조(고령자등 고용촉진의 지원) ① ----- <u>고령자, 장애인, 출산육아기 여성 등</u> ----- ----- ----- ----- ----- <u>고용안정·유지</u> ----- ----- ----- -----

1) 서범수의원 대표발의, 의안번호 제2201065호

2) 서범수의원 대표발의, 의안번호 제2201072호

요한 지원을 할 수 있다.

<신 설>

제70조(육아휴직 급여) ① 고용노동
부장관은 「남녀고용평등과 일·
가정 양립 지원에 관한 법률」
제19조에 따른 육아휴직을 30일
(「근로기준법」 제74조에 따른
출산전후휴가기간과 중복되는 기
간은 제외한다) 이상 부여받은 피
보험자 중 육아휴직을 시작한 날
이전에 제41조에 따른 피보험 단

-----.
② 제1항에 따른 지원에는 육아
휴직의 허용에 따라 사업주가 추
가적으로 부담하는 다음 각 호의
비용에 대한 지원을 포함하여야
한다.

1. 육아휴직을 한 근로자에 대한
대체인력을 사용하기 위하여 소
요되는 비용
2. 육아휴직을 한 근로자의 업무
를 다른 근로자(이하 “업무대행
근로자”라 한다)에게 대행하게
한 경우 해당 업무대행근로자에
대한 보상(이하 “동료수당”이라
한다)에 소요되는 비용. 이 경
우 동료수당은 업무대행에 따라
추가된 근로의 양과 강도에 비
례하는 것으로 본다.

제70조(육아휴직 급여) ① -----
----- 피보험자 중 「남녀고용
평등과 일·가정 양립 지원에 관
한 법률」 제19조에 따른 육아휴
직 -----

-----.

위기간이 합산하여 180일 이상인 피보험자에게 육아휴직 급여를 지급한다. ② ~ ⑤ (생략) 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. 1. 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산 휴가 기간. 다만, 우선지원 대상 기업이 아닌 경우에는 휴가 기간 중 <u>60일</u>(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 <u>75일</u>)을 초과한 일수(30일을 한도로 하되, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 45일을 한도로 한다)로 한정한다. 2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 <u>기간 중 최초 5일</u>. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우에 한정한다. ②·③ (생략)	② ~ ⑤ (현행과 같음) 제76조(지급 기간 등) ① ----- ----- ----- ----- -----. 1. ----- ----- -----. ----- -----<u>90일</u>----- -----<u>120일</u>----- ----- ----- ----- -----. 2. ----- ----- -----<u>기간</u>. ----- ----- -----. ②·③ (현행과 같음)
--	---

나. 검토의견

개정안은 함께 발의된 「근로기준법 일부개정법률안」³⁾, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」⁴⁾의 의결을 전제로 하는 것으로,

① 고용노동부장관이 ‘고령자, 장애인, 출산육아기 여성 등 노동시장의 통상적인 조건에서는 취업이 특히 곤란한 사람(‘고령자등’)의 고용을 촉진하기 위하여 고령자등을 새로 고용하거나 이들의 고용안정·유지에 필요한 조치를 하는 사업주 또는 사업주가 실시하는 고용안정 조치에 해당된 근로자에게 할 수 있는 지원’에 ‘육아휴직을 한 근로자에 대한 대체인력을 사용하기 위하여 소요되는 비용’ 및 ‘육아휴직을 한 근로자의 업무를 다른 근로자에게 대행하게 한 경우 해당 업무대행근로자에 대한 보상(이하 ‘동료수당’)에 소요되는 비용’에 대한 지원이 포함되도록 하고,

② 육아휴직 급여 지급을 위한 최소사용기간 30일 규정을 삭제하며,

③ 「근로기준법 일부개정법률안」에 따른 출산전후휴가 유급기간 확대[현행: 60일(다태아 75일) → 개정안: 90일(다태아 120일)]에 맞추어, 현행법상 출산전후휴가 급여 지급 기간을 우선지원 대상기업이 아닌 경우 현행 출산전후휴가 기간 중 60일을 초과한 일수(다태아의 경우 75일을 초과한 일수)에서 출산전후휴가 기간 중 90일을 초과한 일수(다태아의 경우 120일을 초과한 일수)로 변경하고,

3) 서범수의원 대표발의, 의안번호 제2201065호

4) 서범수의원 대표발의, 의안번호 제2201072호

④ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」에 따른 배우자 출산휴가 기간 확대(현행 10일 → 개정안 30일)에 맞추어, 배우자 출산휴가 급여 지급 기간을 현행 5일에서 휴가기간 전체로 확대하려는 것임.

[표] 개정안의 주요 내용

구분		현행	개정안
육아휴직 관련 비용 지원		(신 설)	육아휴직 대체 인력 비용 지원 육아휴직 근로자의 업무 대행 근로자에 대한 동료수당 지원
출산전후 휴가	휴가 기간※	90일(유급 60일) [다태아 120일(유급 75일)]	90일(유급 90일) [다태아 120일(유급 120일)]
	급여 지급 기간	우선지원 대상기업: 휴가 기간	우선지원 대상기업: 휴가 기간
		대규모 기업: 60일(다태아 75일) 초과한 일수	대규모 기업: 90일(다태아 120일) 초과한 일수
배우자 출산휴가	휴가 기간※	10일	30일
	급여 지급 기간	5일 (우선지원 대상기업에 한함)	휴가 전체 기간 (우선지원 대상기업에 한함)

※ 함께 발의된 「근로기준법 일부개정법률안」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」의 휴가 기간 확대 내용을 포함하여 반영한 것임

먼저 ①대체인력 사용 및 동료수당 지급에 대한 비용 지원에 관하여는 사업주, 특히 영세 사업장 사업주의 인력 운용상 부담을 경감하여

영세 사업장의 근로자가 육아휴직을 보다 자유롭게 사용할 수 있는 환경을 제공한다는 점에서 입법의 의의가 있음.

다만, 고용노동부는 육아휴직 시 동료근로자 지원제도 도입 여부는 2024년 7월에 신설된 육아기 근로시간 단축 근로자의 업무를 분담한 동료근로자 지원제도⁵⁾의 성과를 분석하고, 기업·근로자 등 현장의 수요, 전문가 의견 등을 종합적으로 고려하여 검토할 예정이고, 육아휴직 대체인력 사용 지원은 육아휴직 사용여건 개선을 위해 현재 출산휴가, 육아기 근로시간 단축에 대해서만 지원 중인 “대체인력지원금”을 육아휴직까지 확대하고, 지원금액도 월 80만원에서 월120만원으로 50%인상하는 방안 등을 추진 예정('25년)에 있으므로 개정 실익 크지 않다는 입장임.

다음 ②육아휴직 급여 지급을 위한 최소사용기간 30일 규정을 삭제하는 것은 육아휴직을 보다 유연하게 활용할 수 있도록 하려는 취지로 보이는데, 현재도 행정해석을 통해 육아휴직을 30일 미만으로 사용하였더라도 각 육아휴직이 끝난 날 이후 12개월 이내 신청하였다면 합산하여 지급하고 있으므로, 해당 규정을 보다 명확히 하는데 입법적 의의가 있는 것으로 보임.

다만 고용노동부는 육아휴직급여 지급을 위한 최소 사용기간 30일 규정을 삭제하는 것은 사업주의 인력운용 부담 및 재원 조달방안 등을 종합적으로 분석하고, 저출생 대책(6.19)의 단기 육아휴직 도입 등

5) 육아기 단축업무 분담지원금: 사업주가 동료근로자에게 지급한 금액 범위 내 월 20만원 지원

과 연계하여 향후 개선 방안에 대한 검토가 필요하다는 입장임.

③대규모 기업에 대한 급여지원 기간의 조정은 함께 발의된 「근로기준법 일부개정법률안」의 출산전후휴가 및 유산·사산휴가 전체기간 유급화에 따라 현행 대규모기업 소속 근로자에게 무급인 30일분에 대해 출산전후휴가 및 유산·사산휴가 급여를 지원던 것을 폐지하는 취지로 보임.

이는 대규모기업의 비용 부담을 가중시키고, 이로 인해 해당 사업장에서 근로자들이 휴가를 사용하는 데 제약으로 작용할 수 있으며, 기업 간 형평성 문제 등이 발생할 수 있으므로 신중한 검토가 필요해 보임.

④배우자 출산휴가 급여의 지급 기간 확대에 대해서는, 함께 발의된 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」의 동 휴가 기간 확대에 맞추어 우선지원 대상기업에 대한 배우자 출산휴가 급여 지급 기간도 확대함으로써, 근로자의 생계 부담과 사업주의 급여 부담을 경감하여 근로자의 휴가 사용권을 더욱 두텁게 보장한다는 점에서 입법의 의의가 있음.

다만, 고용노동부는 여러 육아지원제도들이 확대되는 중에 배우자 휴가기간의 급격한 확대는 사업주의 인력운영부담을 가중시킬 수 있고, 이를 우려한 가임기 여성의 채용 기피 등 부작용이 우려되며, 재원 마련 방안에 대한 고려 없이 배우자 출산휴가급여를 일시에 30일로 확대할 경우 고용보험기금의 재정에 부담이 될 수 있다는 입장임.

이에 배우자 출산휴가기간을 ‘20일(실 근로일 기준)’로 확대하여 휴

일·휴무 포함 시 실질적으로 1개월 휴가사용이 가능하도록 추진하고,
급여 지급기간도 20일 쏘 기간으로 확대할 필요가 있다는 의견을 제
시하였음.

문 의 처
02)6788-5539