제427회국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안

검 토 보 고

< 장애인 고용부담금의 부담기초액 상향 등 >

▣ 정혜경의원 대표발의(의안번호 제2207081호

▣ 이용우의원 대표발의(의안번호 제2208360호)

▣ 박해철의원 대표발의(의안번호 제2209440호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

Ⅰ. 개요 ····· 1

1. 정혜경의원 대표발의(의안번호 제2207081호) ····· 1

2. 이용우의원 대표발의(의안번호 제2208360호) ····· 3

3. 박해철의원 대표발의(의안번호 제2209440호) ····· 5

Ⅱ. 검토의견 ····· 6

1. 장애인 고용부담금의 부담기초액 하한 상향 등 ····· 6

2. 부칙 ····· 17

Ⅰ. 개요

1. 정혜경의원 대표발의(의안번호 제2207081호)

가. 제안경위

2024년 12월 30일 정혜경의원이 대표발의한 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안은 2024년 12월 31일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법은 상시 50명 이상의 근로자를 고용하는 사업주가 장애인의무고용률에 못 미치는 장애인을 고용하는 경우 고용노동부장관에게 부담금을 납부하도록 하고 있으며, 그 부담금 산정을 위한 부담기초액은 「최저임금법」에 따라 월 단위로 환산한 최저임금액의 100분의 60 이상의 범위에서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액으로 하도록 하고 있음.

기업이 납부하는 부담금이 최저임금보다 낮게 산정되어, 기업의 입장에서 장애인을 고용하기 위해 인프라를 구축, 임금을 지불하는 것보다 부담금을 납부하는 것이 더 합리적이라는 결론이 도출됨. 그 근거로 연도별 장애인 미고용률은 최근 5년간 50% 이상을 웃돌고 있음(23년 기준).

장애인을 고용하지 않는 것이 기업에 더 이익인 상황이므로 기업이 적극적으로 장애인 고용에 나서지 않는 실정임. 이와 같은 상황에선 장애인이 직업생활을 통하여 인간다운 생활을 할 수 있도록 하는 법에 취지를 달성하기 어려우므로 부담기초액을 높여야 한다는 의견이 있음.

이에 부담기초액의 범위를 「최저임금법」에 따라 월 단위로 환산한 최저임금액의 100분의 100 이상으로 상향하고, 장애인 고용률에 따른 부담기초액 가산률을 높여 장애인 고용 촉진을 꾀하려 함(안 제33조제3항).

2. 이용우의원 대표발의(의안번호 제2208360호)

가. 제안경위

2025년 2월 21일 이용우의원이 대표발의한 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안은 2025년 2월 24일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법은 상시 100명 이상의 근로자를 고용하는 사업주가 장애인 의무고용률에 못 미치는 장애인을 고용하는 경우 고용노동부장관에게 부담금을 납부하도록 하고 있음.

그러나 현재 부담기초액이 최저임금액의 100분의 60 수준으로 책정되어 있어, 많은 기업들이 장애인을 고용하는 대신 상대적으로 낮은 부담금 납부를 선택하는 실정임. 이는 장애인 고용을 촉진하고자 하는 법의 근본 취지에 부합하지 않다는 지적이 나오고 있음.

일부에서는 우리나라의 장애인 고용부담금이 이미 국제적으로 높은 수준이라는 의견을 제기하고 있으나, 실제 장애인 고용률을 살펴보면 주요 선진국에 비해 여전히 저조한 상황임.

이에 부담기초액의 범위를 「최저임금법」에 따라 월 단위로 환산한 최저임금액의 100분의 80 이상으로 상향하고, 1명도 고용하지 않은 사업장에는 가산액을 최저임금 이상으로 명시해 장애인 고용 촉진에

이바지하고자 함(안 제33조제3항).

3. 박해철의원 대표발의(의안번호 제2209440호)

가. 제안경위

2025년 3월 28일 박해철의원이 대표발의한 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안은 2025년 3월 31일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법은 상시 100인 이상의 노동자를 고용하는 사업주 중 장애인 의무고용률에 못 미치는 장애인을 고용하는 사업주로 하여금 부담금을 납부하도록 하고, 그 부담금 산정을 위한 부담기초액을 「최저임금법」에 따라 월 단위로 환산한 최저임금액의 100분의 60 이상의 범위에서 고용노동부장관이 정하여 고시하도록 하고 있음.

그러나, 현행법상 부담기초액이 지나치게 낮게 책정되어 일부 사업주들이 장애인들을 직접 고용하기보다 부담금 납부를 택함으로서 장애인 고용촉진을 통한 장애인의 인간다운 생활 유지라는 법의 목적이 제대로 지켜지지 않는다는 지적이 있음.

이에 부담기초액 산정 기준의 하한을 최저임금액의 100분의 65로, 사업장 규모에 따라 최대 100분의 80까지 상향함으로서 의무고용사업장의 장애인 고용을 확대하고 장애인 고용 촉진과 인간다운 삶에 이바지하고자 함(안 제33조).

Ⅱ. 검토의견

1. 장애인 고용부담금의 부담기초액 하한 상향 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 장애인고용부담금 부담기초액의 하한을 상향하는 등의 내용으로, ①부담기초액 하한을 현행 “최저임금액의 100분의 60 이상”에서 정혜경의원안은 “최저임금액 이상”, 이용우의원안은 “100분의 80 이상”, 박해철의원안은 “100분의 65이상”(상시근로자 규모별 차등 적용)으로 상향하고, ②정혜경의원안은 장애인 고용률에 따른 부담기초액 가산 범위를 현행 최저임금액의 “2분의 1 이내”에서 “2분의 1 이상”으로 확대하고 있으며, ③장애인을 1명도 고용하지 아니한 달의 부담기초액은 현행 “최저임금액”에서 정혜경의원안은 “최저임금액의 2배”, 이용우의원안은 “최저임금액 이상”으로 상향하는 내용임(안 제33조제3항).

[표] 개정안 조문대비표

현 행	정혜경의원안	이용우의원안	박해철의원안
제33조(사업주의 부담금 납부 등) ①·② (생략) ③ 부담기초액은 장애인을 고용하는 경우에	제33조(사업주의 부담금 납부 등) ①·② (현행과 같음) ③ ----------	제33조(사업주의 부담금 납부 등) ①·② (현행과 같음) ③ ----------	제33조(사업주의 부담금 납부 등) ①·② (현행과 같음) ③ ----------

매월 드는 다음 각 호의 비용의 평균액을 기초로 하여 고용정책심의회의 심의를 거쳐 「최저임금법」에 따라 월 단위로 환산한 최저임금액의 100분의 60 이상의 범위에서 고용노동부장관이 정하여 고시하되, 장애인 고용률(매월 상시 고용하고 있는 근로자의 총수에 대한 고용하고 있는 장애인 총수의 비율)에 따라 부담기초액의 2분의 1 이내의 범위에서 가산할 수 있다. 다만, 장애인을 상시 1명 이상 고용하지 아니한 달이 있는 경우에는 그 달에	------최저임금액----------	80 ----------	65 이상의 범위(단, 상시 1,000명 이상의 근로자를 고용하는 사업주의 경우에는 최저임금액의 100분의 80 이상, 상시 500명 이상, 1,000명 미만의 근로자를 고용하는 사업주의 경우에는 100분의 75 이상, 상시 300명 이상 500명 미만의 근로자를 고용하는 사업주의 경우에는 최저임금액의 100분의 70
	--2분의 1 이상의----------. -	----. -------	

대한 사업주의 부담기초액은 「최저임금법」에 따라 월 단위로 환산한 최저임금액으로 한다.	----------최저임금액의 2배로-----.	---------- 최저임금액 이상-----.	이상)에서----------. ----------.
1. ~ 3. (생략) ④ ~ ⑪ (생략)	1. ~ 3. (현행과 같음) ④ ~ ⑪ (현행과 같음)	1. ~ 3. (현행과 같음) ④ ~ ⑪ (현행과 같음)	1. ~ 3. (현행과 같음) ④ ~ ⑪ (현행과 같음)

나. 검토의견

1) 장애인 고용부담금 개요

현행법은 상시 50명 이상의 근로자를 고용하는 사업주에게 대통령령으로 정하는 비율('25년 기준 민간 3.1%, 공공 3.8%) 이상에 해당하는 수의 장애인을 고용하도록 의무를 부여하면서,[1] 상시 100명 이상의 근로자를 고용하는 사업주 중 의무고용률에 미치지 못하는 수의 장애인을 고용하는 사업주는 매년 고용노동부장관에게 장애인 고용부담금을 납부하도록 하고 있음.[2]

---

1) **제28조(사업주의 장애인 고용 의무)** ① 상시 50명 이상의 근로자를 고용하는 사업주(건설업에서 근로자 수를 확인하기 곤란한 경우에는 공사 실적액이 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액 이상인 사업주)는 그 근로자의 총수(건설업에서 근로자 수를 확인하기 곤란한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 공사 실적액을 근로자의 총수로 환산한다)의 100분의 5의 범위에서 대통령령으로 정하는 비율(이하 "의무고용률"이라 한다) 이상에 해당(그 수에서 소수점 이하는 버린다)하는 장애인을 고용하여야 한다.

「장애인고용법 시행령」제25조(사업주의 의무고용률) 법 제28조제1항에 따른 장애인 고용의무가 있는 사업주의 장애인 상시 근로자 의무고용률은 다음 각 호와 같다. 다만, 사업주가 법 제9조제2항제3호에 따른 장애인 직업재활시설을 직접 설치ㆍ운영하는 경우에는 이 시설의 장애인 근로자를 사업주가 고용하여야 하는 장애인 수에 포함한다. 1. 2015년 1월 1일부터 2016년 12월 31일까지: 1000분의 27 2. 2017년 1월 1일부터 2018년 12월 31일까지: 1000분의 29 3. 2019년 이후: 1000분의 31

제28조의2(공공기관 장애인 의무고용률의 특례) 제28조에도 불구하고 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관, 「지방공기업법」에 따른 지방공사ㆍ지방공단과 「지방자치단체 출자ㆍ출연 기관의 운영에 관한 법률」에 따른 출자기관ㆍ출연기관은 상시 고용하고 있는 근로자 수에 대하여 장애인을 다음 각 호의 구분에 해당하는 비율 이상 고용하여야 한다. 이 경우 의무고용률에 해당하는 장애인 수를 계산할 때에 소수점 이하는 버린다.
1. 2021년 1월 1일부터 2021년 12월 31일까지: 1천분의 34
2. 2022년 1월 1일부터 2023년 12월 31일까지: 1천분의 36
3. 2024년 이후: 1천분의 38

2) **제33조(사업주의 부담금 납부 등)** ① 의무고용률에 못 미치는 장애인을 고용하는 사업주(상시 100명 미만의 근로자를 고용하는 사업주는 제외한다)는 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 고용노동부장관에게 부담금을 납부하여야 한다.
② 부담금은 사업주가 의무고용률에 따라 고용하여야 할 장애인 총수에서 매월 상시 고용하고 있는 장애인 수를 뺀 수에 제3항에 따른 부담기초액을 곱한 금액의 연간 합계액으로 한다.
③ 부담기초액은 장애인을 고용하는 경우에 매월 드는 다음 각 호의 비용의 평균액을 기초로 하여 고용정책심의회의 심의를 거쳐 「최저임금법」에 따라 월 단위로 환산한 최저임금액의 100분의 60 이상의 범위에서 고용노동부장관이 정하여 고시하되, 장애인 고용률(매월 상시 고용하고 있는 근로자의 총수에 대한 고용하고 있는 장애인 총수의 비율)에 따라 부담기초액의 2분의 1 이내의 범위에서 가산할 수 있다. 다만, 장애인을 상시 1명 이상 고용하지 아니한 달이 있는 경우에는 그 달에 대한 사업주의 부담기초액은 「최저임금법」에

또한 국가 및 지방자치단체에 대해서는 보다 강화된 장애인 고용의무를 부과하면서('25년 기준 3.8%), 의무고용률에 못 미치는 장애인 공무원을 고용한 기관의 장은 장애인 고용부담금을 납부하도록 하고 있음.[3)]

장애인 고용부담금 산정을 위한 부담기초액은 「최저임금법」에 따라 월 단위로 환산한 최저임금액의 100분의 60 이상의 범위에서 고용정책심의회의 심의를 거쳐 고용노동부장관이 정하며, 장애인 고용률이 낮은 사업주에 대하여는 부담기초액의 2분의 1 이내의 범위에서 가산할 수 있고, 장애인 고용 실적이 없는 달에 대한 부담기초액은은 월 단위로 환산한 최저임금액으로 하도록 함.

이에 따라 현행 부담기초액은 매년 장애인 고용시 드는 비용의 평균액을 조사하여 최저임금의 60% 이상 범위에서 정하고 있고, 고용의무 이행정도에 따라 차등하여 단계별로 가산하고 있으며, 장애인을 한 명도 고용하지 않은 사업체의 경우 1인당 월단위로 환산한 최저임금

따라 월 단위로 환산한 최저임금액으로 한다.
1. 장애인을 고용하는 경우 필요한 시설ㆍ장비의 설치, 수리에 드는 비용
2. 장애인의 적정한 고용관리를 위한 조치에 필요한 비용
3. 그 밖에 장애인을 고용하기 위하여 특별히 드는 비용 등

3) **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

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.

액(100%)까지 부과하고 있음.

< 2025년 장애인 고용부담금 >

고용의무 충족률	부담금(미달인원 1인당)
고용의무 인원의 3/4이상~100%미만 고용	부담기초액(월 1,258,000원)
고용의무 인원의 1/2이상~3/4미만 고용	부담기초액 + 6%(월 1,333,480원)
고용의무 인원의 1/4이상~1/2미만 고용	부담기초액 + 20%(월 1,509,600원)
고용의무 인원의 1/4미만~1명이상 고용	부담기초액 + 40%(월 1,761,200원)
장애인을 한 명도 고용하지 않은 경우	최저임금액(월 2,096,270원)

자료: 고용노동부

2) 장애인 고용부담금의 부담기초액 하한 상향

2023년 기업체장애인고용실태조사에 따르면, 2022년 말 기준 상시근로자 50명 이상인 장애인 고용의무기업체 중 장애인 고용률이 3% 이상인 기업체는 19.8%로 대다수 기업이 현행법상 장애인 의무고용률(3.1%)을 충족하지 못하고 있는 것으로 나타남.

〈표 2-1-2〉 장애인 고용률 수준별 기업체 현황

(단위: 개, %)

구 분	전 체		고용의무기업체 여부			
			비의무 (50명 미만)		의무 (50명 이상)	
	기업체 수	비율	기업체 수	비율	기업체 수	비율
미고용(0%)	1,840,751	96.6	1,830,299	97.8	10,451	30.6
1% 미만	2,222	0.1	-	-	2,222	6.5
1~2% 미만	8,093	0.4	-	-	8,093	23.7
2~3% 미만	8,457	0.4	1,818	0.1	6,639	19.4
3% 이상	45,343	2.4	38,577	2.1	6,765	19.8
전 체	1,904,866	100.0	1,870,694	100.0	34,172	100.0

주) 50명 미만의 기업체에서는 2% 미만의 고용률이 나타날 수 없음

기업의 장애인 고용이 제대로 이루어지지 않는 이유로 부담기초액이 장애인 1명의 임금보다 낮은 최저임금액의 100분의 60 수준에서 정해지고 있어 기업은 장애인을 고용하는 대신 부담금 납부를 선택하기 때문이라는 의견이 제기되고 있음.

이에 각 개정안은 공통적으로 현행 최저임금액의 "100분의 60 이상"인 부담기초액의 하한을 상향하려는 것으로, **박해철의원안**은 상시근로자 규모별로 부담기초액 하한을 차등하여 적용하도록 하고 있고, **정혜경의원안**은 장애인 고용률에 따른 부담기초액 가산 범위를 최저임금액의 1/2 이상으로 확대하고 있으며(현행 최저임금액의 1/2 이내), **정혜경·이용우의원안**은 장애인을 1명도 고용하지 아니한 달의 부담기초액(현행 최저임금액)을 각각 상향하려는 것임.

[장애인고용부담금 관련 현행법과 개정안 비교]

구분	현행	박해철의원안	정혜경의원안	이용우의원안
부담기초액	**최저임금액의 60/100 이상**	**최저임금액의 65/100 이상** (상시1000명 이상: 80/100 이상, 상시500~1,000명: 75/100 이상, 상시300~500명: 70/100 이상)	**최저임금액** 이상	**최저임금액의 80/100 이상**
부담기초액 가산범위	최저임금액의 **1/2 이내**	현행과 같음	최저임금액의 **1/2 이상**	현행과 같음
장애인을 1명도 고용하지 아니한 달의 부담기초액	최저임금액	현행과 같음	최저임금액의 **2배**	최저임금액 **이상**

각 개정안은 고용부담금을 기업들이 부담을 느끼는 수준까지 인상함으로써 사업주의 적극적인 장애인 고용 창출을 유도한다는 데에 입법의 의의가 있어보임.

다만, 기업의 장애인 고용률이 낮은 이유에는 업무에 적합한 장애인력 부족, 적합직무 부족, 법적 규제(대기업 자회사형 장애인 표준사업장 설립 규제) 등 다양한 원인이 있는바, 장애인 적합직무 개발 등 장애인 채용 여건 개선을 위한 방안 마련 없는 금전적 부담 강화는 장애인 일자리 창출의 근본적 해결책이 될 수 없다는 의견도 있음을 고려할 필요가 있음.

* 2023년 기업체 장애인 고용실태조사에 따르면 장애인 고용기업체의 장애인 근로자 채용 시 애로사항으로 '업무능력을 갖춘 인력이 부족해서'(16.5%), '장애인 지원자 자체가 없어서'(12.7%), '장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지 못해서'(10.1%) 순으로 나타났고, 기업체 규모별 분석 결과, 기업체 규모가 커질수록 '업무능력을 갖춘 인력이 부족해서'의 응답 비율은 점차 높아지는 것으로 나타났음. <2023년 기업체장애인고용실태조사, 장애인고용공단 고용개발원>

〈표 3-2-21〉 장애인 근로자 채용 시 애로사항(1순위) – 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)				
				50~299명	300~999명	1,000명 이상	
장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지 못해서	10.1	7.3	12.7	11.7	18.2	15.4	15.0
업무능력을 갖춘 인력이 부족해서	16.5	9.8	23.0	22.6	24.8	25.9	26.8
장애인 지원자 자체가 없어서	12.7	5.8	19.4	19.4	18.6	22.4	16.4
사업주, 관리자, 동료 등이 채용에 대해 소극적	1.5	0.5	2.5	2.5	3.1	0.7	3.1
채용 후 인사관리가 어려울 것 같아서	1.3	0.4	2.1	1.9	2.8	2.5	2.7
장애인용 시설 및 장비·편의시설 등이 부족해서	1.5	0.5	2.3	2.5	1.3	1.8	2.2
출퇴근 상의 어려움 때문에	0.9	0.2	1.6	1.7	0.6	0.3	1.6
근무환경이 유해하거나 위험해서	2.6	4.1	1.2	1.2	1.1	2.7	0.8
기타	0.0	-	0.1	0.1	-	-	-
특별한 애로사항 없음	52.9	71.3	35.2	36.3	29.4	28.2	31.4
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(46,429)	(22,709)	(23,720)	(20,008)	(3,063)	(649)	(14,635)

한편, 박해철의원안은 상시근로자 수에 따라 부담기초액 하한을 다르게 적용하고 있는데, 대규모 기업일수록 장애인고용부담금 납부 부담이 상대적으로 적을 수 있으므로, 규모가 큰 기업에 부담기초액을 상향 적용하여 장애인 고용의무 이행을 강제하는 효과를 강화하려는 취지로 보임.

그러나 1,000인 이상 기업 중에는 자본력이 약한 기업도 혼재되어 있고, 장애인 고용이 낮은 이유에는 적합직무 부족 등 다양한 원인이 있음을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

또한, 우리나라와 동일하게 장애인 고용의무제를 시행하고 있는 해외 주요국가의 경우에는 부담금의 기업규모별 차등제와 의무이행 정도별 차등제 중 하나만 택하고 있는바,[4)]

이미 장애인 의무고용 이행률에 따라 가산된 부담금을 적용하는 상황에서 기업 규모로 추가적인 부담금을 부과하는 것이 타당한 것인지에 대해 추가적 논의가 필요할 것으로 보임.

참고로, 우리나라와 동일하게 장애인 고용의무제를 시행하고 있는 해외 주요국가의 경우에는 우리나라에 비해 의무고용률은 대체로 높은 반면, 장애인 고용부담금은 낮은 수준을 유지하고 있음.

4) (독일, 한국) 의무이행 정도별 차등제, (프랑스, 일본) 기업규모별 차등제

< 국가별 장애인 고용부담금의 비교 >

(단위: 천원, %)

구분	대한민국	독일	프랑스	일본
부담금	(현행)1,258 ~ 2,096	222 ~ 1,140	615 ~ 922	494
의무 고용률	정부(공무원): 3.8 상시근로자 50인 이상 정부(비공무원), 공공기관: 3.8 상시근로자 50인 이상 민간사업주: 3.1	상시근로자 20인 이상 사업주 및 국가 지자체: 5.0 (연방최고기관 및 일부지자체: 6.0)	상시근로자 20인 이상 정부부문 및 민간부문: 6.0	국가 및 지자체: 2.6 교육위원회: 2.5 공공기관: 2.6 민간기업: 2.3

※ 1) 2025. 3. 11. 환율 기준
2) 자료: 고용노동부 자료 재구성

3) 관계기관 의견

고용노동부는 우리나라와 동일하게 고용의무제를 시행 중인 독일, 프랑스, 일본과 고용부담금 비교시 우리나라가 현재도 1.9~4.6배 높은 상황에서 개정안 적용시 해외대비 평균금액이 3.9~9.1배 더 높아지는 상황을 감안한 필요가 있고, 특히 부담기초액을 정액제로 운영하는 독일, 일본 등과 달리 우리나라의 부담기초액은 최저임금과 연동되어 매년 상향되고 있으므로 개정안에 대해 신중한 검토가 필요하다는 입장임. 아울러, 고령화에 따른 생산가능 장애인구 비중 감소[5] 등 노동시장 변화로 인해 부담금 제도 강화만으로 장애인 고용을 확대하는 것에는 한계가 있다는 의견을 제시하였음.

기획재정부는 현재 장애인 고용촉진을 위해 장려금 및 융자 지원, 인프라 구축 등 다각적으로 지원하고 있고, 우리나라의 장애인고용부

5) 장애인구 중 생산가능 인구 비중(%): ('13) 57.6 → ('23) 48.5 → ('30) 33.6

담금은 타 OECD국가에 비해 높은 편으로 부담기초액 상향이 기업에 과도한 부담으로 작용할 우려가 있으므로 현행 유지할 필요가 있다는 입장임.

다수의 교육청[6]은 교원 자격을 갖춘 장애인 자체가 부족하여 장애인 고용이 어려운 상황이고, 부담기초액의 상향은 학생들의 교육활동을 위한 예산의 축소로 교육의 질이 하락하는 결과를 초래할 수 있으므로 현행 유지가 필요하다는 의견을 제시하였음.

한국경영자총협회는 최저임금의 상승으로 부담기초액 수준이 꾸준히 증가해온 상황에서 부담기초액 하한 기준 상향은 기업들의 부담을 가중시킬 수 있고,[7] 기업 현장에서 장애인 일자리 창출이 어려운 현실을 고려치 않고 부담금 수준만 올리는 것은 실효성이 없다는 의견을 제시하였으며,

대한전문건설협회는 건설업 특성(고강도 고위험 작업, 일용직 고용 위주), 중소 건설업체에 대한 과도한 경영 부담, 선진국에 비해 과도한 부담금 수준 등을 고려할 때 부담기초액 하한 기준 상향은 신중한 검토가 필요하고, 양질의 장애인 일자리 확보를 위해서는 일률적 의무 부담이 아닌, 산업별 특성을 고려한 적정 요율 산정이 필요하다는 의견을 제시하였음.

---

6) 서울·부산·대구·대전·울산·충남·경남·경기도

7) ※ '19년 대비 '23년 명목GDP는 17.7% 상승하는데 그쳐 사업주의 장애인 고용부담금 납부액 증가분(34.0%)은 경제 성장분의 두 배에 달하는 것으로 분석됨.(자료: 한국경영자총협회)

2. 부칙

가. 개정안의 주요내용

개정안에 대해 정혜경·박해철의원안은 공포 후 6개월이 경과한 날부터, 이용우의원안은 공포후 3개월이 경과한 날부터 시행하도록 하고 있고, 이용우·박해철의원안은 적용례를 두어 개정된 내용의 적용 시점을 법 시행 이후 발생하는 장애인 고용 의무 미달에 대한 고용부담금 산정의 경우로 명확히 하고 있음.

[표] 개정안별 부칙 비교

정혜경의원안	이용우의원안	박해철의원안
이 법은 **공포 후 6개월**이 경과한 날부터 시행한다.	제1조(시행일) 이 법은 **공포 후 3개월**이 경과한 날부터 시행한다. 제2조(고용부담금 기초액에 관한 적용례) 제33조제3항의 개정규정은 **이 법 시행 이후에 발생하는 장애인 고용의무 미달에 대한 고용부담금을 산정하는 경우부터 적용**한다.	제1조(시행일) 이 법은 **공포 후 6개월**이 경과한 날부터 시행한다. 제2조(고용부담금 기초액에 관한 적용례) 제33조제3항의 개정규정은 **이 법 시행 이후에 발생하는 장애인 고용의무 미달에 대한 고용부담금을 산정하는 경우부터 적용**한다.

나. 검토의견

장애인 고용부담금의 부담기초액은 매년 고용정책심의회의 심의를 거쳐 고용노동부장관이 고시하고 있음.

개정안은 장애인 고용부담금의 부담기초액의 하한 및 가산한도를 상향하는 내용으로, 개정된 내용의 적용을 위해서는 하위 법령의 정비에 소

요되는 시간과 국민들이 개정사항을 주지하는 데에 소요되는 시간을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

또한, 개정된 고용부담금 기초액을 적용하는 시점을 명확히 하기 위해 적용례를 두는 것은 적절한 것으로 보임.

문 의 처
02)6788-5539

참고 1 장애인고용부담금 사업개요

□ 제도 개요

○ **(목적)** 장애인 고용의무제의 실효성을 확보하고 **장애인고용사업주와 미고용사업주 간에 장애인고용에 따르는 경제적 부담을 평등**하게 조정

○ **(근거)** 장애인고용촉진 및 직업재활법 제32조의2, 제33조

□ 부담금 부과방식

○ **(부과대상)** 국가 및 자치단체, 상시근로자 100명 이상의 공공기관 및 민간기업 중 장애인 의무고용률(공공 3.8%, 민간 3.1%) 미만으로 장애인을 고용한 기관 및 사업주에게 부과

○ **(산출방식)** 고용한 장애인 수가 고용의무인원에 미달하는 경우, **미달 인원에 부담기초액(월)을 곱하여 연간 합산**한 금액을 부과

<'25년 장애인 고용부담금>

고용의무 충족률	부담금(미달인원 1인당)
고용의무 인원의 3/4이상~100%미만 고용	부담기초액(월 1,258,000원)
고용의무 인원의 1/2이상~3/4미만 고용	부담기초액 + 6%(월 1,333,480원)
고용의무 인원의 1/4이상~1/2미만 고용	부담기초액 + 20%(월 1,509,600원)
고용의무 인원의 1/4미만~1명이상 고용	부담기초액 + 40%(월 1,761,200원)
장애인을 한 명도 고용하지 않은 경우	최저임금액(월 2,096,270원)

참고 2 해외 주요국 장애인 고용제도

□ 해외 주요국 장애인 고용제도

유형	국가
제재가 있는 법률적 의무 (의무고용률 有, 제재 有)	독일, 프랑스, 일본, 한국, 폴란드, 오스트리아, 룩셈부르크, 슬로베니아, 네덜란드, 스페인, 이탈리아
제재가 없는 법률적 의무 (의무고용률 有, 제재 無)	벨기에(공공부문), 체코, 그리스, 헝가리, 아일랜드(공공부문), 포르투갈(공공부문), 슬로바키아
법률적 권장 (의무고용률 無)	벨기에(민간부문), 아일랜드(민간부문), 포르투갈(민간부문), 덴마크, 핀란드, 노르웨이, 스웨덴, 영국, 미국, 캐나다, 오스트레일리아, 뉴질랜드, 에스토니아, 스위스, 아이슬란드

자료: 의무고용제도 재설계 방안 45p(김종진 외, '08), 고용개발원 업데이트('24.8월)

□ 해외 주요국의 장애인고용의무 미이행 시 부담금 납부 체계

구분	프랑스	독일	일본	한국
제재 조치	· 미고용 인원당(연) : 시간당 최저임금의 400~600배 부과 : 3년이상 미고용시 1,500배	· 미고용 인원당(월) -0%: 720유로 -0~2%미만: 360유로 -2~3%미만: 245유로 -3~5%미만: 140유로	· 미고용 인원당(월) - 5만엔	· 미고용 인원당(월) :월 최저임금의 60~100% 수준 적용

자료: 해외 주요국가의 장애인 고용현황 및 고용정책 비교 연구(박혜원 외, '23)