

|       |             |
|-------|-------------|
| 의안번호  | 2213607     |
| 의 퇴 인 | 한정애 의원      |
| 회 답 일 | 2025.10.22. |
| 추계번호  | 25B5596     |

# 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

【비용추계서 미첨부 사유서】

## I. 재정수반요인

| 연번 | 조·항(조제목)              | 주요내용                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 비고   |
|----|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1  | 안 제19조(육아 휴직)         | <p>사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 함. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니함(제1항)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하기 위하여 필요한 경우</li> <li>2. 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 필요한 경우</li> <li>3. 「장애인복지법」 제2조제2항제2호에 따른 발달장애가 있는 자녀를 양육하는 근로자로서 장애 정도 등을 고려하여 고용노동부령으로 정하는 경우</li> </ol>                                | 의무규정 |
| 2  | 안 제19조의2(육아기 근로시간 단축) | <p>사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니함(제1항)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 근로자가 만 12세 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요한 경우</li> <li>2. 근로자가 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요한 경우</li> <li>3. 「장애인복지법」 제2조제2항제2호에 따른 발달장애가 있는 자녀를 양육하는 근로자로서 장애 정도 등을 고려하여 고용노동부령으로 정하는 경우</li> </ol> | 의무규정 |

## Ⅱ. 미첨부 근거 규정 및 상세 사유

### 1. 근거 규정

| 연번 | 조·항(조제목)              | 추계여부 | 비고(추계 미실시 사유)                                                                                                                              |
|----|-----------------------|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | 안 제19조(육아휴직)          | ×    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 미첨부</li> <li>- 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당</li> <li>- 본문 참조</li> </ul> |
| 2  | 안 제19조의2(육아기 근로시간 단축) |      |                                                                                                                                            |

### 2. 상세 사유

□ (안 제19조) 현행법에 따른 육아휴직은 임신 중인 근로자의 모성보호나 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀의 양육을 이유로 사용할 수 있으며 통상적인 사용기간은 1년 이내로, 장애아동 부모의 경우 1년 6개월까지 사용할 수 있음<sup>1)</sup>

- 개정안은 육아휴직의 사용대상에 「장애인복지법」 제2조제2항제2호<sup>2)</sup>에 따른 발달장애가 있는 자녀를 양육하는 근로자로서 장애 정도 등을 고려하여 고용노동부령으로 정하는 경우를 포함하는 내용임
- 개정안은 발달장애가 있는 자녀를 양육하는 경우 자녀의 연령에 관계없이 육아휴직을 사용할 수 있도록 규정하는 내용이므로, 발달장애 아동을 양육하는 부모의 육아휴직 사용이 확대될 가능성이 있음

1) 제19조(육아휴직) ① 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. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있다.

1. 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모
2. 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 부 또는 모
3. 고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모

2) 제2조(장애인의 정의 등) ② 이 법을 적용받는 장애인은 제1항에 따른 장애인 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 장애가 있는 자로서 대통령령으로 정하는 장애의 종류 및 기준에 해당하는 자를 말한다.

2. "정신적 장애"란 발달장애 또는 정신 질환으로 발생하는 장애를 말한다.

- 육아휴직의 평균 사용기간은 2024년 기준 8.8개월이므로, 개정안의 시행에 따라 육아휴직의 사용이 확대될 경우 「고용보험법」 제70조<sup>3)</sup>에 따라 지급되는 육아휴직 급여로 인해 고용보험기금의 추가재정소요가 발생할 유인이 있음

[표 1] 육아휴직의 평균 사용기간

(단위: 개월)

| 구분   | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|------|------|------|------|------|------|
| 육아휴직 | 9.1  | 9.3  | 8.9  | 8.9  | 8.8  |

자료: 고용노동부

- (안 제19조의2) 현행법에 따른 육아기 근로시간 단축은 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀의 양육을 이유로 사용할 수 있으며, 통상적인 사용기간은 1년 이내임<sup>4)</sup>
- 개정안은 육아기 근로시간 단축의 사용대상에 「장애인복지법」 제2조제2항 제2호에 따른 발달장애가 있는 자녀를 양육하는 근로자로서 장애 정도 등을 고려하여 고용노동부령으로 정하는 경우를 포함하는 내용임
  - 개정안이 시행되면 발달장애가 있는 자녀를 양육하는 근로자의 경우 자녀의 연령에 관계없이 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있게 되므로, 발달장애 아동을 양육하는 부모의 육아기 근로시간 단축 사용이 확대될 가능성이 있음
  - 육아기 근로시간 단축의 평균 사용기간은 2024년 기준 9.3개월이므로, 개정안의 시행에 따라 육아기 근로시간 단축의 사용이 확대될 경우 「고용보험법」 제73조의 2<sup>5)</sup>에 따라 지급되는 육아기 근로시간 단축 급여로 인해 고용보험기금의 추가재정소요가 발생할 유인이 있음

3) 제70조(육아휴직 급여) ① 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 30일(「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 부여받은 피보험자 중 육아휴직을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상인 피보험자에게 육아휴직 급여를 지급한다

4) 제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 "육아기 근로시간 단축"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 근로자가 제19조제2항 본문에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간의 두 배를 가산한 기간 이내로 한다.

5) 제73조의2(육아기 근로시간 단축 급여) ① 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축(이하 "육아기 근로시간 단축"이라 한다)을 30일(「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 실시한 피보험자 중 육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상인 피보험자에게 육아기 근로시간 단축 급여를 지급한다.

[표 2] 육아기 근로시간 단축의 평균 사용기간

(단위: 개월)

| 구분          | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-------------|------|------|------|------|------|
| 육아기 근로시간 단축 | 9.2  | 9.4  | 9.4  | 9.5  | 9.3  |

자료: 고용노동부

- 개정안의 시행으로 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 사용이 확대될 경우 「고용보험법」 제70조 및 제73조의2에 따라 지급되는 육아휴직 급여 및 육아기 근로시간 단축 급여로 인해 고용보험기금의 추가재정소요가 발생할 유인이 있음
- 다만, 개정안의 시행에 따른 추가재정소요는 사업대상자 수에 지원단가와 지원기간을 적용하여 산출하나 다음의 이유로 추계하기 곤란
  - 첫째, 개정안은 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 사용대상을 장애 정도 등을 고려하여 고용노동부령으로 정하도록 규정하고 있으므로, 현시점에서 세부적인 내용을 검토하기 곤란함
  - 둘째, 개정안의 시행에 따라 발달장애가 있는 자녀를 양육하는 부모는 자녀의 연령에 관계없이 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있게 될 것으로 예상되나, 발달장애 아동 부모의 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 사용현황과 수요를 검토할 수 있는 객관적인 자료가 부재함
    - 개정안에 따른 추가재정소요를 산출하기 위해서는 발달장애 아동 부모의 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 사용 확대에 따른 “추가 사용기간” 등에 대한 정보가 필요하나, 현시점에서 이에 대해 합리적으로 예측할 수 없으므로 개정안에 따른 추가재정소요를 추계하기 곤란

### Ⅲ. 부대의견

- 없음

## IV. 작성자

### □ 성명

|         |     |     |
|---------|-----|-----|
| 국회예산정책처 | 분석관 | 과장  |
| 경제비용추계과 | 남 희 | 김신애 |

### □ 대표연락처

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