



제418회 국회 (정기회)
제1차 환경노동위원회

고용보험법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈우선지원 대상기업 근로자 육아휴직 급여 추가 지원 등〉
■ 박정의원 대표발의(의안번호 제2201381호)

2024. 9.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I. 제안경위	1
II. 제안이유 및 주요내용	1
III. 검토의견	2
1. 우선지원 대상기업 근로자 육아휴직 급여 추가 지원	2
2. 배우자 출산휴가 급여 지원 확대 및 난임치료휴가 급여 신설	5

I. 제안경위

2024년 7월 4일 박정위원이 대표 발의한 고용보험법 일부개정법률안은 2024년 7월 5일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

합계출산율이 2018년 1.0명 아래로 감소한 후 지속적으로 감소 추세에 있는 상황에서 2023년 기준, 합계출산율은 0.72명으로 OECD 국가 중 최저치를 기록했다. 이러한 저출산 원인은 출산·보육에 대한 부담, 주거 비용에 대한 경제적 부담 등이 있는데, 대체로 출산·보육 부담이 완화되면 자녀 양육 의향이 있다는 점을 고려하면 이에 대한 제도적 지원을 확대할 필요가 있음.

한편 현행법은 출산전후휴가 및 육아휴직 급여 등을 지원하고 있으나, 상대적으로 사용이 어려운 중소기업 근로자에 대한 지원이 부족하다는 지적이 있음.

이에 중소기업근로자 위라벨 프리미엄으로 대통령령으로 정하는 바에 따라 추가적 지원을 하도록 하고, 배우자 출산휴가 기간 유급 지원도 기존 5일에서 10일로 늘리며, 난임치료 휴가기간도 지원할 수 있도록 하고자 함(안 제70조 단서 신설 및 제76조제1항).

Ⅲ. 검토의견

1. 우선지원 대상기업 근로자 육아휴직 급여 추가 지원

가. 개정안의 요지

개정안은 우선지원 대상기업 근로자가 육아휴직을 사용하는 경우 근로자의 소득수준을 고려하여 추가적인 지원이 가능하도록 하려는 것임(안 제70조제4항).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제70조(육아휴직 급여) ① ~ ③ (생략)	제70조(육아휴직 급여) ① ~ ③ (현행과 같음)
④ 제1항에 따른 육아휴직 급여 액은 대통령령으로 정한다. <단 서 신설>	④ ----- -----, 다만, 고용노동부장관은 피보험자가 속 한 사업장이 우선지원 대상기업 인 경우에는 육아휴직을 사용하 는 근로자의 소득수준을 고려하 여 대통령령으로 정하는 바에 따 라 추가적으로 필요한 지원을 할 수 있다.
⑤ (생략)	⑤ (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법은 육아휴직을 30일 이상 사용하는 피보험자 중 육아휴직을 시작한 날 이전에 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상인 피보험자에게 육아휴직 급여를 지급하도록 하고 있음.¹⁾

그런데 고용노동부에서 실시한 일·가정 양립 실태조사보고서(2022)에 따르면 사업체의 규모가 작을수록 육아휴직제도의 인지도와 사용가능 정도가 낮아지는 것으로 나타난바²⁾, 상대적으로 육아휴직 사용이 어려운 중소기업 근로자에 대한 지원이 부족하다는 지적이 있음.

이에 개정안은 우선지원 대상기업 근로자에게 추가적인 지원이 가능하도록 하는 것으로,

우선지원 대상기업 근로자에 대한 육아휴직 활성화 방안을 마련한다는 데에 입법적 의의가 있는 것으로 보임.

다만, 육아휴직 사용이 어려운 이유 중 경제적인 문제는 대중소기업 근로자 모두에게 해당이 될 것으로 보이는바, 우선지원 대상기업 근로자에 대해서만 추가적인 지원을 하는 것은 형평성 논란을 야기할 수 있을 것으로 보임.

1) 제70조(육아휴직 급여) ①고용노동부장관은 「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.

2) '사업체의 규모가 커질수록 육아휴직제도의 인지도와 사용 가능 정도가 높아짐. 인지도와 관련하여 "모른다"고 응답한 사업체 비율은 100인 이상 사업체는 0.0%인 반면, 5~9인 16.7%, 10~29인 9.8%, 30~99인 6.0%로 나타남. "필요한 사람은 모두 사용 가능"하다는 사업체 비율은 300인 이상 사업체는 95.1%인 반면, 5~9인 사업체는 47.8%로 나타남.'(2022년 기준 일·가정 양립 실태조사 보고서, 고용노동부)

또한, 일·가정 양립 실태조사보고서(2022)에 따르면, 육아휴직 사용 불가 사유에는 ‘동료 및 관리자의 업무 가중’(42.6%), ‘사용할 수 없는 직장 분위기나 문화’(24.2%) 등이 높은 것으로 나타났음을 고려할 필요가 있음.

< 육아휴직제도를 사용할 수 없는 이유 >

(단위: %)

	전체 (사업체 수)	대체인력을 구하기 어려워	동료 및 관리자의 업무 가중으로	추가인력 고용으로 인한 인건비 부담으로	사용할 수 없는 직장분위기 나 문화 때문에	기타			
						사내 제도 미도입	대상자 없음	출산하 지 않을 인원만 채용	직원 연령대 높음
2021	100	19.7	25.2	23.3	31.8	0	0	0	0
2022	100	20.4	42.6	12.8	24.2	0	0	0	0

이에 대해 고용노동부는 육아휴직급여는 근로자가 소속된 기업규모와 상관없이 육아로 인해 감소된 소득을 보장하고자 하는 취지의 제도이고 고용보험기금으로 운영되고 있는바, 대규모 기업 근로자와 우선지원 대상기업 근로자 간 고용보험료의 차이가 있다고 보기 어려워 혜택을 달리 규정할 당위성이 낮고, 대규모 기업에 소속되었더라도 소득이 낮은 근로자가 있을 수 있어 형평성 문제가 발생할 가능성이 있으므로 신중하게 검토할 필요가 있다는 입장임.

2. 배우자 출산휴가 급여 지원 확대 및 난임치료휴가 급여 신설

가. 개정안의 요지

개정안은 배우자 출산휴가 급여 지급 기간을 현행 5일에서 10일로 확대하고 난임치료휴가 급여를 신설하려는 것임(안 제76조제1항제1호 및 제3호).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
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.	제76조(지급 기간 등) ① ----- ----- ----- ----- ----- -----.
1. (생략)	1. (현행과 같음)
2. 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 기간 중 최초 <u>5일</u> . 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우에 한정한다.	2. ----- ----- ----- ----- <u>10일</u> . ----- ----- -----.

<신 설> ②·③ (생략)	3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의3에 따른 난임치료휴가 기간. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우에 한정한다. ②·③ (현행과 같음)
------------------------------------	--

나. 검토의견

현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에서는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우 연간 10일의 유급휴가를 주도록 하고 있고,³⁾ 근로자가 난임치료를 받기 위해 휴가를 청구하는 경우에는 연간 3일(유급1일)의 휴가를 주도록 하고 있음.⁴⁾

한편, 현행 「고용보험법」에서는 우선지원 대상기업 근로자의 경우 배우자 출산휴가 10일 중 5일에 대하여 급여를 지급하도록 하고 있으며,⁵⁾ 난임치료휴가 급여에 대해서는 지원하지 않고 있음.

3) 제18조의2(배우자 출산휴가) 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.

4) 제18조의3(난임치료휴가) ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

5) 제76조(지급 기간 등) ①제75조에 따른 출산전후휴가 급여등은 다음 각 호의 휴가 기간에 대하여 「근로기준법」의 통상 임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정한다)에 해당하는 금액을 지급한다.

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

개정안은 우선지원 대상기업에 한정하여 지원하는 배우자 출산휴가 급여의 지급 기간을 현행 5일에서 10일로 확대하고 난임치료휴가 급여를 신설하려는 것으로,

우선지원 대상기업에 종사하는 근로자의 난임치료휴가 급여와 배우자 출산휴가 급여를 고용보험기금에서 부담함으로써 중소기업의 경제적 부담을 완화하고, 근로자의 난임치료휴가 및 배우자 출산휴가 사용을 실질적으로 보장한다는 점에서 입법의 의의가 있음.

이에 대해 고용노동부는 배우자출산휴가 기간을 20일로 확대하고, 우선지원 대상기업 소속 근로자에 대해서는 20일 전 기간에 대한 급여를 지원하도록 하며, 난임치료휴가 기간 또한 6일(유급2일)로 확대하는 방안을 마련 중에 있다는 입장임.

참고로, 제21대 국회에서 정부가 제출한 비용추계서에 따르면, 배우자 출산휴가 급여 지급 기간을 5일에서 현행 배우자출산휴가 기간(10일)으로 확대 시 향후 5년간(2024~2028년) 총 252억원(연평균 50억원), 난임치료휴가 급여(2일) 신설 시 향후 5년간 총 333억원(연평균 67억원)의 추가재정소요가 발생하는 것으로 산출되었음.

[표] 개정안에 따른 추가재정소요: 2024~2028년

(단위: 억원)

구 분	2024	2025	2026	2027	2028	합 계	연 평균
배우자 출산휴가 급여 지급기간 확대	28 (24, 下 시행)	56	56	56	56	252	50
난임치료휴가 급여 신설	37 (24, 下 시행)	74	74	74	74	333	67

※ 자료: 고용노동부

한편, 2024년도 고용보험기금 기금운용계획에는 배우자 출산휴가 급여 지원 기간 확대(5일 → 10일, 우선지원 대상기업에 한정)에 따른 사업비 27억 9,200만원이 반영되어 총 83억 7,500만원(전년 대비 18.8% 증액)이 편성되었고, 난임치료휴가 급여 신설(2일 유급, 우선지원 대상기업에 한정)에 따른 사업비 36억 7,300만원(순증)이 편성되었음.

문 의 처

02)6788-5539