

의안번호	2209596
의 퇴 인	임호선 의원
회 답 일	2025.5.16.
추계번호	25B2100

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

【비용추계서 미첨부 사유서】

I. 재정수반요인

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
1	안 제18조의 3(난임치료휴가)	사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 6일 이내의 휴가를 주어야 함. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있음(제1항)	의무·재량규정
		사업주는 근로자가 제1항 본문에 따라 난임치료휴가를 청구한 날부터 30일 이내에 난임치료휴가를 허용한다는 의사표시를 서면으로 통지하여야 하고, 그 기간 내에 통지를 하지 아니한 때에는 근로자가 제1항에 따라 청구한 시기를 개시일로 하여 난임치료휴가가 개시되는 것으로 봄. 이 경우 사용한 휴가기간 중 최초 2일은 유급으로 함(제2항 신설)	의무규정
2	안 제19조(육아휴직)	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 대통령령으로 정하는 경우를 제외하고 이를 허용하여야 함. <u>이 경우 사업주는 근로자가 육아휴직을 신청한 날부터 30일 이내에 육아휴직을 허용한다는 의사표시를 서면으로 통지하여야 하고, 그 기간 내에 통지를 하지 아니한 때에는 근로자가 전단에 따라 신청한 시기를 육아휴직의 개시일로 하여 육아휴직이 개시되는 것으로 봄(제1항)</u>	의무규정
3	안 제19조의 2(육아기 근로시간 단축)	사업주는 근로자가 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에는 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우를 제외하고 이를 허용하여야 함. <u>이 경우 사업주는 근로자가 육아기 근로시간 단축을 신청한 날부터 30일 이내에 그 허용여부를 서면으로 통지하여야 하고, 그 기간 내에 통지를 하지 아니한 때에는 근로자가 신청한 시기를 육아기 근로시간 단축의 개시일로 하여 육아기 근로시간 단축이 개시되는 것으로 봄(제1항)</u>	의무규정

Ⅱ. 미첨부 근거 규정 및 상세 사유

1. 근거 규정

연번	조·항(조제목)	추계여부	미첨부 근거 규정
1	안 제18조의3 (난임치료휴가)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려움 - 본문 참조
2	안 제19조(육아휴직)	—	• 미대상 - 개정안은 사업주로 하여금 근로자가 육아휴직을 신청한 날부터 30일 이내에 육아휴직을 허용한다는 의사표시를 서면으로 통지하도록 하고, 그 기간 내에 통지를 하지 아니한 때에는 근로자가 신청한 시기를 육아휴직의 개시일로 하여 육아휴직이 개시되는 것으로 보도록 규정하는 내용임 - 사업주는 현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조¹⁾ 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제11조제4항 및 제5항²⁾에 따라 근로자에게 육아휴직 신청일로부터 일정 기간 내에 육아휴직을 허용한 사실을 서면 또는 전자적 방식으로 알려야 하며, 사업주가 근로자에게 육아휴직을 허용한 사실을 기한 내에 알리지 않은 경우 근로자가 신청한 대로 육아휴직을 허용한 것으로 보도록 규정하고 있음 - 따라서 개정조항은 육아휴직 자동 개시에 대한 법적 근거를 마련하는 내용이므로 고용보험기금의 추가재정소요에 영향을 미치지 않을 것으로 예상됨
3	안 제19조의2 (육아기 근로시간 단축)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려움 - 본문 참조

- 1) 제19조(육아휴직) ⑥ 육아휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
 2) 제11조(육아휴직의 신청 등) ④ 사업주는 근로자가 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 육아휴직을 신청하는 경우에는 육아휴직을 허용해야 한다. 이 경우 제1항 및 제2항에 따라 육아휴직을 신청하는 근로자에게는 그 신청일부터 14일 이내에, 제3항에 따라 육아휴직을 신청하는 근로자에게는 그 신청일부터 3일 이내에 육아휴직을 허용한 사실을 서면 또는 전자적 방식으로 알려야 한다.
 ⑤ 사업주가 제4항 후단에 따른 기간 이내에 근로자에게 육아휴직을 허용한다는 사실을 알리지 않은 경우에는 근로자가 육아휴직을 신청한 대로 육아휴직을 허용한 것으로 본다.

2. 상세 사유

□ (안 제18조의3) 개정안은 사업주로 하여금 근로자가 난임치료휴가를 청구한 날부터 30일 이내에 난임치료휴가를 허용한다는 의사표시를 서면으로 통지하여야 하고, 그 기간 내에 통지를 하지 아니한 때에는 근로자가 청구한 시기를 개시일로 하여 난임치료휴가가 개시되는 것으로 보도록 규정하는 내용임

- 현행법에 따라 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가를 청구하는 경우 연간 6일 이내(최초 2일은 유급)의 휴가를 주어야 하며³⁾, 「고용보험법」 제76조⁴⁾는 우선지원 대상기업의 경우 난임치료휴가 기간 중 최초 2일에 대해 난임치료휴가 급여를 지급하고 있으므로, 개정안의 시행으로 인해 난임치료휴가의 사용이 확대될 경우 고용보험기금의 추가재정소요가 발생할 수 있음

- 사업주가 난임치료휴가의 청구를 받고도 반응하지 않는 경우 근로자는 난임치료휴가 사용에 대해 부담을 가질 수밖에 없는데, 개정안이 시행되면 사업주가 난임치료휴가 청구일부터 30일 이내에 이를 허용한다는 의사표시를 서면으로 통지하지 아니한 때에는 근로자가 청구한 시기를 개시일로 하여 난임치료휴가가 개시되므로 난임치료휴가의 사용인원 및 사용기간이 증가할 수 있음
- 다만, 개정안에 따른 추가재정소요를 산출하기 위해서는 행태 변화에 따른 난임치료휴가의 증가 규모를 추계하여야하나, 현시점에서 장래의 행태 변화를 합리적으로 예측할 수가 없으므로 개정안에 따른 추가재정소요를 추계하기 곤란함

□ (안 제19조의2) 개정안은 사업주로 하여금 근로자가 육아기 근로시간 단축을 신청한 날부터 30일 이내에 그 허용여부를 서면으로 통지하여야 하고, 그 기간 내에 통지를 하지 아니한 때에는 근로자가 신청한 시기를 육아기 근로시간 단축의 개시일로 하여 육아기 근로시간 단축이

3) 제18조의3(난임치료휴가) ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 "난임치료휴가"라 한다)를 청구하는 경우에 연간 6일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 2일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

4) 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.

3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의3에 따른 난임치료휴가 기간 중 최초 2일. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우로 한정한다.

개시되는 것으로 보도록 규정하는 내용임

- 현행법에 따른 육아기 근로시간 단축의 사용기간은 1년 이내로⁵⁾, 「고용보험법」 제73조의2⁶⁾에 따라 육아기 근로시간 단축 급여를 지급하고 있으므로, 개정안의 시행으로 육아기 근로시간 단축의 사용이 확대될 경우 고용보험기금의 추가재정소요가 발생할 수 있음
 - 사업주가 육아기 근로시간 단축의 신청을 받고도 반응하지 않는 경우 근로자는 육아기 근로시간 단축의 사용에 대해 부담을 가질 수밖에 없는데, 개정안이 시행되면 육아기 근로시간 단축 신청을 받은 사업주가 신청일로부터 30일 이내에 그 허용여부를 서면으로 통지하지 않은 때에는 근로자가 신청한 시기를 개시일로 하여 육아기 근로시간 단축이 개시되므로 사용인원 및 사용기간이 증가할 수 있음
 - 2024년 기준 육아기 근로시간 단축의 평균 사용기간은 9.3개월이므로, 개정안의 시행으로 육아기 근로시간 단축의 사용인원이 증가하거나 사용기간이 확대될 경우 고용보험기금의 추가재정소요가 발생할 유인이 있음

[표 1] 육아기 근로시간 단축 수급기간: 2020~2024년

(단위: 월)

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

자료: 고용노동부

- 다만, 개정안에 따른 추가재정소요를 산출하기 위해서는 행태 변화에 따른 육아기 근로시간 단축의 증가 규모를 추계하여야하나, 현시점에서 장래의 행태 변화를 합리적으로 예측할 수가 없으므로 개정안에 따른 추가재정소요를 추계하기 곤란
- 이상의 논의를 통해 살펴본 바와 같이 현시점에서 개정안에 따른 추가재정소요를 합리적으로 추계하는 것이 불가능하므로 개정안은 「의안의 비용추계 등에 관한 규칙」 제3조제1항제3호의 비용추계서 미첨부 사유에 해당함

5) 제19조의2(육아기 근로시간 단축) 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.

6) 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.

Ⅲ. 부대의견

☐ 없음

Ⅳ. 작성자

☐ 성명

국회예산정책처	분석관	과장
경제비용추계과	남 희	김신애

☐ 대표연락처

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