



제427회국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈육아휴직 및 육아기 근로시간 단축에 따른
대체인력의 고용 또는 업무분담 근로자 지원에
소요되는 비용 지원 근거 마련〉

■ 김재섭의원 대표발의(의안번호 제2210470호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축에 따른 대체인력의 고용 또는 업무분담 근로자 지원에 소요되는 비용 지원 근거 마련	2

I. 제안경위

2025년 5월 12일 김재섭의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 5월 13일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 국가로 하여금 사업주가 근로자에게 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 허용한 경우 그 근로자의 생계비용과 사업주의 고용 유지비용의 일부를 지원할 수 있도록 하고 있음.

그런데 「고용보험법 시행령」에서는 근로자의 육아휴직에 따른 대체인력과 육아기 근로시간 단축 근로자의 업무를 분담한 동료 근로자에게 금전적 지원금을 지급한 우선지원대상기업 사업주를 지원하기 위하여 출산육아기 고용안정장려금을 지급하고 있으나, 이러한 장려금의 법적 근거를 이 법에 규정함으로써 육아휴직 등의 사용을 보다 원활하게 할 필요성이 제기되고 있음.

이에 육아휴직에 따른 대체인력 고용비용 또는 육아기 근로시간 단축에 따른 업무분담 근로자 지원비용 등 사업주의 고용비용의 일부를 국가가 사용자에게 지원할 수 있도록 현행법에 근거를 마련함으로써 출산육아기 고용안정을 촉진하려는 것임(안 제20조제1항).

Ⅲ. 검토의견

1. 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축에 따른 대체인력의 고용 또는 업무분담 근로자 지원에 소요되는 비용 지원 근거 마련

가. 개정안의 주요내용

개정안은 육아휴직에 따른 대체인력 고용비용 또는 육아기 근로시간 단축에 따른 업무분담 근로자 지원비용 등 사업주의 고용비용의 일부를 국가가 사용자에게 지원할 수 있도록 현행법에 근거를 마련하려는 것임(안 제28조제1항).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제20조(일·가정의 양립을 위한 지원) ① 국가는 사업주가 근로자에게 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 허용한 경우 그 근로자의 생계비용과 사업주의 <u>고용유지비용</u> 의 일부를 지원할 수 있다.	제20조(일·가정의 양립을 위한 지원) ① ----- ----- ----- ----- <u>고용유지비용</u> , 육아휴직에 따른 대체인력 고용비용 또는 육아기 근로시간 단축에 따른 업무분담 근로자 지원비용 등 사업주의 고용비용-----.
② (생략)	② (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법은 근로자가 만 8세 또는 초등학교 2학년 이하 자녀 양육을 위하여 최대 1년 동안 육아휴직을 할 수 있도록 하고 있고, 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 최대 1년(육아휴직 미사용 기간 포함 시 최대 3년) 동안 근로시간을 주 15~35시간으로 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”)할 수 있도록 하고 있으며, 사업주가 근로자에게 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 허용한 경우 그 근로자의 생계비용과 사업주의 고용유지비용 일부를 지원할 수 있도록 하고 있음.¹⁾

한편, 정부는 「고용보험법」 제23조(고령자등 고용촉진의 지원) 및 같은 법 시행령 제29조(출산육아기 고용안정장려금)에 따라 근로자의 육아휴직에 따른 대체인력과 육아기 근로시간 단축 근로자의 업무를 분담한 동료 근로자에게 금전적 지원금을 지급한 우선지원대상기업 사업

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

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.

② (생략)

③ 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 아니 된다.

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.

주를 지원하기 위하여 출산육아기 고용안정장려금을 지급하고 있는데,

개정안은 육아휴직 등의 보다 원활한 사용을 위해 이러한 장려금의 법적근거를 현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 신설하려는 것임.

[출산육아기 고용안정장려금 지급 근거]

「고용보험법」 제23조(고령자등 고용촉진의 지원) 고용노동부장관은 고령자 등 노동시장의 통상적인 조건에서는 취업이 특히 곤란한 사람(이하 “고령자등”이라 한다)의 고용을 촉진하기 위하여 고령자등을 새로 고용하거나 이들의 고용안정에 필요한 조치를 하는 사업주 또는 사업주가 실시하는 고용안정 조치에 해당된 근로자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있다.

「고용보험법시행령」 제29조(출산육아기 고용안정장려금) ① 고용노동부장관은 법 제23조에 따라 다음 각 호에 해당하는 사업주에게 출산육아기 고용안정장려금을 지급한다.

1. 삭제 <2018. 12. 31.>

2. 피보험자인 근로자에게 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직 또는 같은 법 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축(이하 “육아휴직등”이라 한다)을 30일[「근로기준법」 제74조제1항에 따른 출산전후휴가(이하 “출산전후휴가”라 한다)의 기간과 중복되는 기간은 제외한다] 이상 허용한 우선지원대상기업의 사업주

3. 피보험자인 근로자에게 출산전후휴가, 「근로기준법」 제74조제3항에 따른 유산·사산 휴가(이하 “유산·사산 휴가”라 한다) 또는 육아휴직등을 30일 이상 부여하거나 허용하고 대체인력을 고용하거나 파견근로자를 대체인력으로 사용한 경우로서 다음 각 목의 요건을 모두 갖춘 우선지원대상기업의 사업주

가. 다음의 어느 하나에 해당할 것

1) 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등의 시작일 전 2개월이 되는 날(출산전후휴가에 연이어 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 시작하는 경우에는 출산전후휴가 시작일 전 2개월이 되는 날) 이후 새로 대체인력을 고용하거나 파견근로자를 대체인력으로 사용하여 30일 이상 계속 고용하거나 사용한 경우

2) 피보험자인 근로자에게 임신 중에 60일을 초과하여 근로시간 단축을 허용하고 대체인력을 고용하거나 파견근로자를 대체인력으로 사용한 경우로서 그 근로자가 근로시간 단축 종료에 연이어 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 시작한 이후에도 같은 대체인력을 계속 고용하거나 사용한 경우. 이 경우 대체인력을 고용하거나 사용한 기간은 30일 이상이어야 한다.

나. 삭제 <2020. 3. 31.>

다. 새로 대체인력을 고용하거나 파견근로자를 대체인력으로 사용하기 전 3개월부터 대체인력의 고용 또는 사용 후 1년까지(해당 대체인력의 고용기간 또는 사용기간이

1년 미만인 경우에는 그 고용관계 또는 사용관계 종료 시까지를 말한다) 고용조정 으로 다른 근로자(새로 고용 또는 사용한 대체인력보다 나중에 고용된 근로자는 제 외한다)를 이직시키지 않을 것 4. <u>피보험자인 근로자에게 육아휴직등을 30일 이상 허용하거나 부여한 경우로서 해 당 근로자의 업무 전부 또는 일부를 대신하여 수행할 근로자(이하 “업무분담자”라 한다)를 지정하고 해당 업무분담자에게 업무분담에 대한 금전적 지원을 한 우선지 원대상기업의 사업주.</u> 다만, 육아기 근로시간 단축 근로자에 대한 업무분담자를 지 정한 경우에는 육아기 근로시간 단축 근로자의 단축된 근로시간이 주당 10시간 이 상이어야 한다.

근로자의 일·가정 양립 지원에 관한 전반적인 정책을 포괄하는 현행법
률에 육아휴직 등에 따른 대체인력 또는 업무분담 근로자 지원비용에
대한 국가의 지원 근거를 신설하는 것은 현재 국가에서 시행 중인 출산
육아기 고용안정장려금의 법적 근거를 명확히 한다는 데에 의의가 있는
것으로 보임.

다만, 법문의 간결화를 위해 다음과 같이 수정의견을 제시함.

현행	개정안	수정의견
제20조(일·가정의 양 립을 위한 지원) ① 국가는 사업주가 근 로자에게 육아휴직이 나 육아기 근로시간 단축을 허용한 경우 그 근로자의 생계비 용과 사업주의 고용 유지비용의 일부를 지원할 수 있다.	제20조(일·가정의 양 립을 위한 지원) ① ----- ----- ----- ----- ----- ----- <u>고용유</u> <u>지비용, 육아휴직에</u> <u>따른 대체인력 고용</u>	제20조(일·가정의 양 립을 위한 지원) ① ----- ----- ----- ----- ----- ----- <u>고용유</u> <u>지비용, 대체인력의</u> <u>고용 또는 업무분담</u>

	<u>비용 또는 육아기 근로시간 단축에 따른 업무분담 근로자 지원비용 등 사업주의 고용비용</u> ----- -----	<u>근로자 지원 등에 소요되는 사업주의 비용</u> ----- -
② (생략)	② (현행과 같음)	② (현행과 같음)

고용노동부는 개정안의 입법취지에 공감한다는 입장임.

문 의 처
02) 6788-5539

참고

출산육아기 고용안정장려금 개요

□ 육아기 간접노무비 지원(정액)

- **(육아휴직 지원금)** 육아휴직을 30일 이상 허용한 우선지원대상기업 사업주에게 휴직 근로자 1인당 월 30만원(특례* 3개월 동안 월 200만원)

* 만 12개월 이내(임신 중 포함), 3개월 이상 연속 부여시 첫 3개월 월 200만원, 이후 월 30만원

* '25년 개편사항: 남성 육아휴직 인센티브 신설(월 30→40만원, 10만원 추가)

- **(육아기 근로시간 단축 지원금)** 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 허용한 우선지원대상기업 사업주에게 근로자 1인당 월 30만원(1~3번째 월 40만원)

□ 대체인력 인건비 및 알선 지원

- **(대체인력지원금)** 출산전후휴가, 육아휴직 는 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 부여하고, 대체인력을 30일 이상 고용(또는 사용)한 우선지원대상기업 사업주에게 대체인력 1인당 월 120만원(인수인계 2개월 포함)

* '25년 개편사항: 지원확대(육아휴직, 파견사용 지원), 단가인상(월 80→120만원)

- **(채용알선)** 출산휴가, 육아휴직 등에 따른 근로자의 업무공백을 적시에 보충할 수 있도록 대체인력 채용지원 서비스 제공

* (주)커리어넷, (주)지에스씨넷, (주)제니엘, 부산동래여성인력개발센터, (주)국제커리어 등 5개소

□ 업무분담 근로자 지원

- **(업무분담 지원금)** 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축근로자의 업무를 분담한 동료근로자에게 보상을 지급한 우선지원대상기업 사업주에게 월 20만원

* '25년 개편사항: 지원 대상을 육아기 단축(24.7월) 외에 육아휴직까지 확대('25.1월~)

< 출산·육아기 중소기업 사업주 지원제도('25년) >			
구분	출산전후휴가	육아휴직	육아기근로시간단축
간접노무비	-	월 30만원 (특례* 3개월 월 200만원) (남성 1~3번째 월 10만원 추가)	월 30만원 (1~3번째 월 40만원)
대체인력지원금	월 120만원 (인수인계 포함)	월 120만원 (인수인계 포함)	월 120만원 (인수인계 포함)
동료근로자 지원	-	월 20만원	월 20만원
대체인력 채용알선	구인기업과 구직자 알선·매칭(무료)		