



제439회 국회(정기회)
제1차 기후에너지환경노동위원회

장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 장애인 고용부담금 부담기초액 상향 및 가산 요건 추가 〉
■ 이해민의원 대표발의(의안번호 제2217831호)

2026. 9.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 이 화 실

목 차

I . 제안경 위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 장애인 고용부담금 부담기초액 상향 및 가산 요건 추가	3

I. 제안경위

2026년 3월 30일 이해민의원이 대표발의한 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안은 2026년 3월 31일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 상시 50명 이상의 근로자를 고용하는 사업주가 장애인의무고용률 3.1%에 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 고용하는 것이 고용하지 않는 것보다 이익이 되지 않아 기업이 장애인 고용을 꺼리고 있는 실정임. 아울러 장애인이 직업생활을 통하여 인간다운 생활을 할 수 있도록 고용촉진을 하려 한다는 입법의 취지를 달성하기가 어려우므로 부담기초액을 높여야 한다는 의견이 있음.

뿐만 아니라 사업장 규모가 큰 기업이 사회적 책임을 갖고 장애인 고용을 확대하기 위해서는 사업장 규모에 따라 장애인 고용부담금을 차등하여 부과할 필요가 있음.

이에 부담기초액의 범위를 「최저임금법」에 따라 월 단위로 환산한

최저임금액의 100분의 100 이상으로 상향하고, 부담기초액은 장애인 고용률뿐만 아니라 사업장 규모도 고려하여 가산할 수 있도록 함으로써 장애인 고용정책의 실효성을 제고하려는 것임(안 제33조제3항).

Ⅲ. 검토의견

1. 장애인 고용부담금 부담기초액 상향 및 가산 요건 추가

가. 개정안의 주요내용

개정안은 장애인 의무고용부담금 부담기초액의 하한을 현행 최저임금의 100분의 60에서 100분의 100으로 상향하고, 부담기초액 산정 시 장애인 고용률 외에 사업장 규모도 고려하여 가산할 수 있도록 하려는 것임.(안 제33조)

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제33조(사업주의 부담금 납부 등) ①·② (생략)	제33조(사업주의 부담금 납부 등) ①·② (현행과 같음)
③ 부담기초액은 장애인을 고용하는 경우에 매월 드는 다음 각 호의 비용의 평균액을 기초로 하여 고용정책심의회 심의를 거쳐 「최저임금법」에 따라 월 단위로 환산한 최저임금액의 100분의 60 이상의 범위에서 고용노동부장관이 정하여 고시하되, 장애인 고용률(매월 상시 고용하고 있는 근로자	③ ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- 100 ----- ----- ----- -----

의 총수에 대한 고용하고 있는 장애인 총수의 <u>비율</u>)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 따라 월 단위로 환산한 최저임금액으로 한다. 1. ~ 3. (생략) ④ ~ ⑪ (생략)	----- -----<u>비율</u>) 및 사업장 규모(매월 상시 고용하고 있는 근로자의 총수)----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----. 1. ~ 3. (현행과 같음) ④ ~ ⑪ (현행과 같음)
--	--

나. 검토의견

1) 장애인 고용부담금 개요

현행법은 상시 50명 이상의 근로자를 고용하는 사업주에게 대통령령으로 정하는 비율('26년 기준 민간 3.1%, 공공 3.8%) 이상에 해당하는 수의 장애인을 고용하도록 의무를 부여하면서¹⁾, 상시 100명 이상의

1) 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 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 설치·운영하는 경우에는 이 시설의 장애인 근로자를 사업주가 고용하여야 하는 장애인 수에 포함한

근로자를 고용하는 사업주 중 의무고용률에 미치지 못하는 수의 장애인
인을 고용하는 사업주는 매년 고용노동부장관에게 장애인 고용부담금
을 납부하도록 하고 있음²⁾.

또한, 국가 및 지방자치단체에 대해서는 보다 강화된 장애인 고용의
무를 부과하면서('26년 기준 3.8%), 의무고용률에 못 미치는 장애인 공
무원을 고용한 기관의 장은 장애인 고용부담금을 납부하도록 하고 있
음³⁾.

다.

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 지방공사·지방공단과 「지방자치단체
출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」에 따른 출자기관·출연기관은 상시 고용하고 있는 근로
자 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) 「**장애인고용촉진 및 직업재활법**」 제33조(사업주의 부담금 납부 등) ① 의무고용률에 못 미
치는 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 고용정책심의회 등의 심의를 거쳐 「최저임금법」에 따라 월 단위로 환산한 최저임금액의
100분의 60 이상의 범위에서 고용노동부장관이 정하여 고시하되, 장애인 고용률(매월 상시 고
용하고 있는 근로자의 총수에 대한 고용하고 있는 장애인 총수의 비율)에 따라 부담기초액의 2
분의 1 이내의 범위에서 가산할 수 있다. 다만, 장애인을 상시 1명 이상 고용하지 아니한 달이
있는 경우에는 그 달에 대한 사업주의 부담기초액은 「최저임금법」에 따라 월 단위로 환산한
최저임금액으로 한다.

1. 장애인을 고용하는 경우 필요한 시설·장비의 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 호
에 따른 기관 중 같은 조 제1항에 따른 의무고용률에 못 미치는 장애인 공무원을 고용한 기관
의 장은 매년 고용노동부장관에게 장애인 고용부담금(이하 “부담금”이라 한다)을 납부하여야
한다.

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

이에 따라 현행 부담기초액은 매년 장애인 고용 비용의 평균액을 조사하여 최저임금의 60% 이상 범위에서 정하고 있고, 고용의무 이행 정도에 따라 차등하여 단계별로 가산하고 있으며, 장애인을 한 명도 고용하지 않은 사업체의 경우 1인당 월 단위로 환산한 최저임금액(100%)까지 부과하고 있음.

< 2026년 장애인 고용부담금 >

고용의무 충족률	부담금(미달인원 1인당)
고용의무 인원의 3/4이상~100%미만 고용	부담기초액(월 1,295,000원)
고용의무 인원의 1/2이상~3/4미만 고용	부담기초액 + 6%(월 1,372,700원)
고용의무 인원의 1/4이상~1/2미만 고용	부담기초액 + 20%(월 1,554,000원)
고용의무 인원의 1/4미만~1명이상 고용	부담기초액 + 40%(월 1,813,000원)
장애인을 한 명도 고용하지 않은 경우	최저임금액(월 2,156,880원)

자료: 고용노동부고시 제2025-133호(장애인 고용부담금의 부담기초액)

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.

2) 장애인 고용부담금의 부담기초액 하한 상황

현행 장애인 의무고용제도는 상기한 바와 같이 일정 규모 이상의 사업주에게 장애인 고용을 강제하면서 미이행 시 부담금을 부과하는 구조이나, 인건비 대비 부담금 수준이 낮은 경우 장애인 고용 대신 부담금 납부를 선택하는 유인이 발생하는 구조적 문제가 있으며, 기업 규모별 고용 여력 및 사회적 책임 수준이 상이함에도 불구하고 동일한 부담금 산정 구조를 적용하고 있어 정책 효과의 차별성이 부족하다는 지적이 제기되어 왔음.

구체적으로, 현행법은 부담기초액을 최저임금의 60% 이상으로 설정함으로써 일정 수준의 유연성을 확보하고 있으나, 그 하한 자체가 낮아 부담금이 실질적인 제재 수단으로 기능하기에는 한계가 있고, 부담기초액 가산 요소가 장애인 고용률에 한정되어 있어 기업의 규모나 경제적 능력을 충분히 반영하지 못하는 구조로서, 대기업과 중소기업 간 동일한 기준이 적용됨에 따라 실질적 형평성 문제가 발생할 수 있다는 지적도 제기되고 있음.

[표] 장애인 의무고용부담금 산정 방식

$\begin{aligned} \text{장애인 의무고용부담금} &= \text{부담기초액} \times (\text{의무고용인원} - \text{실제 고용인원}) \\ \text{의무고용인원} &= \text{상시근로자 수} \times \text{의무고용률(공공부문 3.8\%, 민간 3.1\%)} \end{aligned}$

이에 개정안은 부담기초액을 최저임금 수준 이상으로 상향하여 부담

금의 실질적 역지력을 높이고, 사업장 규모를 고려한 가산체계를 도입하여 대규모 기업의 장애인 고용 책임을 강화함으로써 장애인 고용 확대를 유도하려는 취지로 이해됨.

다만, 기업의 장애인 고용률이 낮은 이유에는 업무에 적합한 장애인력 부족, 적합직무 부족, 법적 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 기업체장애인고용 실태조사, 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)	의무 (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
장애인 고용 시설 및 장비편의시설 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, 개정안은 부담기초액의 하한을 현행 최저임금액의 60%에서 100%로 상향하고 있는데, 이는 현행 부담기초액 대비 67% 증가된 수준이며, 이에 더하여 사업장 규모에 따른 가산액과 장애인 의무고용률 상향 정책⁴⁾까지 고려할 경우 민간 기업에서 느끼게 되는 부담이 급격히 증가할 수 있다는 점을 고려할 필요가 있을 것으로 보임⁵⁾.

아울러, 우리나라와 동일하게 장애인 고용의무제를 시행하고 있는 해외 주요국가의 경우에는 부담금의 기업규모별 차등제와 의무이행 정도별 차등제 중 하나만 택하고 있는바⁶⁾, 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) 장애인 의무고용률은 지속적으로 상향되어 온바, 「장애인고용촉진법」 시행 초기인 1991년에는 300인 이상 사업체를 대상으로 1.0% 수준이었으나, 2025년 현재에는 50인 이상 사업체를 대상으로 민간 3.1%, 공공 3.8%로 확대된 상태이며, 나아가 고용노동부는 2029년까지 민간 3.5%, 공공 4.0% 수준으로 단계적 인상을 추진할 계획임.

5) 참고로 장애인고용부담금은 1991년 「장애인고용촉진등에관한 법률」 제정 시 도입된 제도로써 당시 부담기초액의 하한은 당해연도 최저임금액의 100분의 60으로 규정되었으며, 이는 현재까지 유지되고 있음.

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

[표] 국가별 장애인 고용부담금

(단위: 천원, %)

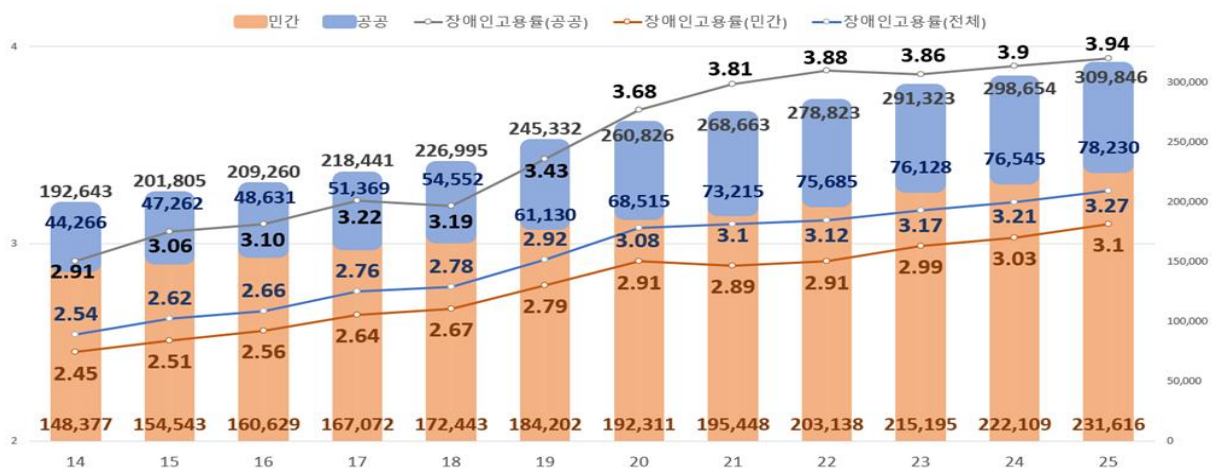
구분	대한민국	독일	프랑스	일본
부담금	(현행)1,295 ~ 2,156	269 ~ 1,417	696 ~ 1,045	466
의무 고용률	정부(공무원): 3.8 상시근로자 50인 이상 정부(비공무원), 공공기관 3.8 상시근로자 50인 이상 민간사업주: 3.1	상시근로자 20인 이상 사업주 및 국가 지자체: 5.0 (연방최고기관 및 일부지자체: 6.0)	상시근로자 20인 이상 정부부문 및 민간부문: 6.0	국가 및 지자체: 26 교육위원회: 25 공공기관: 26 민간기업: 23

※ 1) 2026. 4. 13. 환율 기준

2) 자료: 한국장애인고용공단 고용개발원(2026.4.)

또한, 2025년말 기준 장애인 고용률은 전체 평균 3.27%로 전년 대비 0.06%p 상승한 가운데 고용인원은 309,846명으로 전년 대비 11,192명 증가하였으며, 특히 민간기업 고용률은 3.10%(+0.07%p)로서 장애인 의무 고용제도 시행 이후 처음으로 법정 의무 고용률(3.1%)과 동일한 수준을 달성한 바 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

[표] 연도별 장애인 고용률



자료: 고용노동부

고용노동부는 부담기초액 상하한액을 동일하게 월 환산 최저임금액으로 하는 것은 장애인고용 이행수준에 따라 부담기초액을 차등하는 현행 제도를 고려했을 때 형평성에 맞는지 검토할 필요가 있고⁷⁾, 부담기초액 설정에 있어 기업의 사회적 책임과 재정적 부담 체감 등을 고려하는 방안에 대해서는 이해관계자·전문가 의견 등을 종합하여 신중하게 검토할 필요가 있다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5539

7) 우리나라의 장애인 고용부담금의 하한은 타 선진국에 비해 높은 편에 해당한다는 점, 부담금을 정액으로 정하고 있는 독일, 일본과 달리 우리나라의 부담금 하한은 최저임금과 연동되어 매년 상향하고 있다는 점도 참고할 필요가 있다는 의견임.