

의안번호	2205560
의 퇴 인	민홍철 의원
회 답 일	2024.11.22.
추계번호	24B5095

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

【비용추계서 미첨부 사유서】



국회예산정책처
National Assembly Budget Office

I. 재정수반요인

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
1	안 제2조(정의)	이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같음 <u>5. “불리한 처우”란 사업주가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 조치로 근로자를 합리적인 이유 없이 불이익하게 처우하는 것을 말한다.</u> 가. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치 나. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진·승급(昇級) 제한 등 부당한 인사조치 다. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치 라. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금·수당 또는 상여금 등의 차별 지급 마. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한 바. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위 사. 그 밖에 근로자의 의사에 반하는 불이익한 조치	의무규정
2	안 제18조의2(배우자 출산휴가)	사업주는 근로자가 배우자(사실혼 관계에 있는 사람을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우 근로자가 원하는 때에 10일의 휴가를 주어야 함. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 하며, 근속기간에 포함함	의무규정
3	안 제19조(육아휴직)	사업주가 제1항에 따른 육아휴직 신청에 대하여 명시적인 허용의 의사표시를 하지 아니하는 경우에는 근로자가 육아휴직을 신청한 날부터 30일이 경과한 날에 육아휴직이 개시된 것으로 봄(제6항)	의무규정

Ⅱ. 미첨부 근거 규정 및 상세 사유

1. 근거 규정

연번	조·항(조제목)	추계여부	미첨부 근거 규정
1	안 제2조(정의)	—	• 미대상 – 개정안은 불리한 처우에 대해 구체적으로 규정하는 내용이므로, 개정안의 시행으로 인해 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요에 영향을 미치지 않을 것으로 예상되므로 비용추계의 대상에 해당하지 않음
2	안 제18조의2(배우자 출산휴가)	—	• 미대상 – 개정안은 근로자가 원하는 때에 10일의 휴가를 주도록 규정하는 내용이므로, 개정안이 시행되어도 배우자 출산휴가 제도의 실질은 달라지지 않음 – 현행법에 따른 배우자출산휴가의 사용기간은 10일¹⁾로 규정되어 있으며, 「고용보험법」 제76조²⁾에 따라 배우자출산휴가 기간 중 최초 5일에 대해 고용보험 기금을 재원으로 배우자출산휴가 급여를 지급함³⁾ – 배우자출산휴가 급여의 수급자별 사용기간에 대한 자료가 부재하여 실제 사용기간을 확인할 수는 없지만, 2023년 기준 「배우자출산휴가 급여 상한액 고시」⁴⁾에 따른 배우자출산휴가 급여(우선지원대상기업에 한함)의 상한액이 401,910원이고, 1인당 평균 배우자출산휴가의 수급액이 395,000원 이른다는 점에서 대부분의 수급자에게 상한액에 근접한 금액이 지원되고 있음 – 따라서 개정안이 시행될 경우 제도 사용의 편의성이 증가할 것으로 예상되나, 배우자 출산휴가 기간 중 최초 5일에 대해서만 고용보험기금이 지급되는 제도의 실질이 변화하지 않는다는 점에서 개정안의 시행에 따라 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요에 미치는 영향이 미미할 것으로 예상됨 – 또한 현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따라 사실혼 관계의 배우자도 배우자 출산휴가를 사용할 수 있으므로 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요에 영향을 미치지 않을 것으로 예상됨
3	안 제19조(육아휴직)	×	• 제1항: 미첨부 – 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 – 본문참조

1) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」

2. 상세 사유

- (안 제19조) 개정안은 육아휴직 신청에 대하여 명시적인 허용의 의사표시를 하지 아니하는 경우에는 근로자가 육아휴직을 신청한 날부터 30일이 경과한 날에 육아휴직이 개시되도록 규정하는 내용임
 - 동 개정안은 사업주가 휴직의 신청에 대해 별도의 의사표시를 하지 않는 경우에는 육아휴직이 개시된 것으로 볼 수 있다는 고용노동부의 행정해석(여성고용정책과-4044, 2017.10.30.)을 법률에 명시하려는 내용이므로, 개정안이 시행되어도 육아휴직 제도의 실질은 달라지지 않음
 - 그러나 사업주가 육아휴직의 신청을 받고도 반응하지 않는 경우 해당 근로자는 육아휴직 사용에 대해 부담을 가질 수밖에 없다는 점을 고려할 때, 개정안의 시행으로 사업주가 육아휴직 신청에 대해 응답하지 않아도 육아휴직이 자동허용될 경우 육아휴직의 사용이 확대될 유인이 있음
 - 현행법에 따른 육아휴직의 사용기간은 12개월이며, 평균 사용기간은 2023년 기준 8.9개월이므로, 개정안의 시행에 따라 고용보험기금의 추가재정소요가 발생할 유인이 있음

[표 1] 육아휴직의 평균 사용기간

(단위: 개월)

구분	2019	2020	2021	2022	2023
육아휴직	9.5	9.4	9.5	9.0	8.9

자료: 고용노동부

- 다만, 개정안에 따른 추가재정소요를 산출하기 위해서는 사용 절차 및 행태 변화에 따른 육아휴직의 증가량을 추계하여야하나, 현시점에서 구체적인 증가 규모를 합리적으로 예측할 수가 없으므로 개정안에 따른 추가재정소요를 산출하기 곤란

제18조의2 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.

2) 「고용보험법」

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.

<생략>

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

3) 배우자출산휴가 급여는 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우에 한하여 지급함

4) 고용노동부고시 제2021 - 114호

Ⅲ. 부대의견

☐ 없음

Ⅳ. 작성자

☐ 성명

국회예산정책처	분석관	과장
경제비용추계과	남 희	배아형

☐ 대표연락처

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