

의안번호	2218253
의 퇴 인	최수진의원
회 답 일	2026.5.21.
추계번호	26B2004

고용보험법 일부개정법률안

【비용추계서 미첨부 사유서】

I. 재정수반요인

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
1	안 제6조제2항 (보험료)	고용산재보험료징수법 제13조제1항제1호에 따라 징수된 고용안정·직업능력개발 사업의 보험료 및 실업급여의 보험료는 각각 그 사업에 드는 비용에 충당한다. 다만, 실업급여의 보험료는 제55조의2제1항에 따른 국민연금 보험료의 지원, 제70조제1항에 따른 육아휴직 급여의 지급, 제73조의2제1항에 따른 육아기 근로시간 단축 급여의 지급, 제75조·제76조의2에 따른 출산전후휴가 급여등 및 제77조의4·제77조의9에 따른 출산전후급여등의 지급, 제76조의3에 따른 가족돌봄휴직등 급여의 지급에 드는 비용에 충당할 수 있다.(제2항)	재량규정
2	안 제76조의3 (가족돌봄휴직·휴가 급여)신설	고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2에 따른 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가(이하 “가족돌봄휴직등”이라 한다)를 부여받은 피보험자로서 대통령령으로 정하는 중증질환자인 직계가족을 부양하는 자가 가족돌봄휴직등을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상인 피보험자에게 가족돌봄휴직등 급여를 지급한다.(제1항)	의무규정
		제1항에 따른 가족돌봄휴직등 급여를 지급받으려는 사람은 가족돌봄휴직등을 시작한 날 이후 1개월부터 가족돌봄휴직등이 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청하여야 한다. 다만, 해당 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 가족돌봄휴직등 급여를 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다.(제2항)	의무규정
		피보험자가 제2항에 따라 가족돌봄휴직등 급여 지급신청을 하는 경우 가족돌봄휴직등 기간 중에 이직하거나 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 취업을 한 사실이 있는 경우에는 해당 신청서에 그 사실을 기재하여야 한다.(제3항)	의무규정
		제1항에 따른 가족돌봄휴직등 급여는 가족돌봄휴직등 시작일 당시 「근로기준법」 제2조제1항제6호에 따라 산정된 피보험자 평균임금의 100분의 80에 해당하는 금액으로 지급한다.(제4항)	의무규정
		그 밖에 가족돌봄휴직등 급여의 신청 및 지급에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.(제5항)	의무규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
3	안 제116조제1항제3호(별칙)	사업주와 공모하여 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 다음 각 호에 따른 지원금 또는 급여를 받은 자와 공모한 사업주는 각각 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.(제1항) 3. 제5장에 따른 육아휴직 급여, 육아기 근로시간 단축 급여, 출산전후휴가 급여등 및 <u>가족돌봄휴직등 급여</u>	의무규정

II. 미첨부 근거 규정 및 상세 사유

1. 근거 규정

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
1	안 제6조제2항(보험료)	×	• 미첨부 － 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 － 본문참조
2	안 제76조의3(가족돌봄휴직·휴가 급여) 신설	×	• 미첨부(제1항) － 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 － 본문참조
		—	• 미대상(제2항 및 제3항) － 개정안은 가족돌봄휴직등 급여를 지급 받으려는 사람으로 하여금 가족돌봄휴직등을 시작한 날 이후 1개월부터 가족돌봄휴직등이 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청하도록 규정하는 내용임 － 또한, 개정안은 피보험자가 가족돌봄휴직등 급여 지급 신청을 하는 경우 가족돌봄휴직등 기간 중에 이직하거나 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 취업을 한 사실이 있는 경우에는 해당 신청서에 그 사실을 기재하도록 규정하는 내용임 － 따라서 개정안은 가족돌봄휴직등 급여의 신청절차 및 지급신청 시 기재사항 등을 규정하는 사항으로, 기존 행정체계 내에서 수행 가능할 것으로 예상되므로 별도의 추가재정소요를 수반하지 않을 것으로 보임

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
		×	• 미첨부(제4항 및 제5항) – 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 – 본문참조
3	안 제116조제1항제3호(벌칙)	—	• 미대상 – 개정안이 시행될 경우 벌금 부과대상이 확대되어 세외수입이 증가할 수 있으나, 이는 「의안의 비용추계 등에 관한 규칙」 제2조1)에 따라 비용추계의 대상이 되지 않으므로 미대상 사유에 해당함

2. 상세 사유

- 개정안은 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2에 따른 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가(이하 “가족돌봄휴직등”)를 부여받은 중증질환자인 직계가족을 부양하는 자 중 일정 요건을 충족한 피보험자에게 가족돌봄휴직등을 지급하도록 하고, 이에 대한 가족돌봄휴직등 급여를 고용보험기금을 통해 지원하려는 내용임
- 개정안은 최수진위원이 대표발의한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」 (의안번호 제2218252호)을 통해 가족돌봄휴직의 사용기간을 180일로 연장하고, 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 사용한 경우 최장 90일의 유급 휴가를 사용할 수 있도록 하면서 동 개정안을 통해 고용보험기금을 재원으로 가족돌봄휴직등 급여를 지급하도록 규정하는 내용임
 - 개정안이 시행될 경우 고용보험기금의 실업급여 보험료를 가족돌봄휴직등 급여의 지급에 사용할 수 있게 되고(안 제6조제2항), 중증질환자인 직계가족을 부양하는 자에게 가족돌봄휴직등 급여가 지급되므로(안 제76조의3제1항) 고용보험기금의 추가재정소요가 발생할 수 있음

1) 제2조(정의) 1. "비용추계서"라 함은 발의·제안 또는 제출되는 의안이 시행될 경우 소요될 것으로 예상되는 재정지출의 순증가액 또는 재정수입의 순감소액(이하 "비용"이라 한다)에 관하여 추계(이하 "비용추계"라 한다)한 자료를 말한다. (이하 생략)

- 다만, 개정안의 조치에 따른 추가재정소요를 산출하기 위해서는 장래에 발생할 가족돌봄휴직등을 사용하는 사용자 수 및 그들의 임금 수준 및 지원 단가와 지원기간에 대한 정보가 필요하나 다음의 이유로 추계하기 곤란
- 첫째, 개정안에 따른 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가의 사용 대상은 ‘가족돌봄휴직등을 부여받은 피보험자로서 대통령령으로 정하는 중증질환자인 직계가족을 부양하는 자’이므로²⁾ 세부적인 내용이 하위 규정에 위임되어 있어³⁾ 중증질환의 유형과 범위가 구체화 되지 않아 사업대상자 수를 합리적으로 산출하기 어려운 측면이 있음
 - － 또한, 개정안은 가족돌봄휴직등 급여의 지급 대상을 가족돌봄휴직등을 시작한 날 이전에 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상인 피보험자로 규정하고 있기 때문에 현시점에서 해당 요건을 충족하는 사업대상자의 규모를 산출하기 어려우며, 장래에 발생할 요건을 갖춘 사람 중 가족돌봄휴직등 급여의 신청률을 예측하기 곤란하므로 현시점에서 사업대상자 수를 합리적으로 추산하기 어려움
 - － 참고로, 현행법은 사업주로 하여금 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 ‘가족돌봄휴직’을 신청하는 경우 대체인력 채용이 불가능하거나 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 등의 경우를 제외하고는 가족돌봄휴직’을 허용하도록 하고 있으나 현행법에 따른 가족돌봄휴직등의 허용 주체는 사업주이며, 무급 휴직 및 휴가이기 때문에 관련 자료가 부재하여 가족돌봄휴직등의 사용 현황을 파악할 수 없음
- 둘째, 개정안은 가족돌봄휴직등 급여는 가족돌봄휴직등 시작일 당시 피보험자 평균임금의 100분의 80에 해당하는 금액을 지급하도록 규정하고 있으나(안 제76조의3제4항), 현시점에서 장래에 발생할 가족돌봄휴직등을 사용하는 근로자의 평균임금을 합리적으로 예측할 수 없음
- 셋째, 개정안은 가족돌봄휴직등 급여의 신청 및 지급에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정하도록 규정하고 있으므로(안 제76조의3제5항)

2) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제2218252호)
 안 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ⑥ 대통령령으로 정하는 중증질환자인 직계존·비속을 부양하는 근로자가 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 사용한 경우 해당 기간은 유급으로 한다. 이 경우 유급으로 할 수 있는 기간은 연간 최장 90일로 한다.

3) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제2218252호)
 안 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ⑬ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 신청방법 및 절차, 가족돌봄휴직등 급여의 지급 방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

아직 세부적인 내용이 구체화되지 않아 가족돌봄휴직등의 지급요건을 세부적으로 검토하기 어려우며, 장래에 발생할 사용기간도 합리적으로 추계하는 것이 불가능하므로 추가재정소요를 산출하기 곤란

- 이상의 논의를 통해 살펴본 바와 같이 현시점에서 개정안에 따른 추가재정소요를 합리적으로 추계하는 데 한계가 있으므로 개정안은 「의안의 비용추계 등에 관한 규칙」 제3조제1항제3호의 비용추계서 미첨부 사유에 해당함

Ⅲ. 부대의견

- 개정안은 최수진위원이 대표발의한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제2218252호)의 의결을 전제로 하므로, 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임

Ⅳ. 작성자

□ 성명

국회예산정책처	분석관	과장
경제비용추계과	남 희	예승우

□ 대표연락처

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