



제418회 국회(정기회)
제1차 환경노동위원회

장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안

검 토 보 고

< 장애인 고용장려금의 사용용도 제한 등 >

■ 박정의원 대표발의(의안번호 제2200209호)

2024. 9.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I. 제안경위	1
II. 제안이유 및 주요내용	1
III. 검토의견	3
1. 장애인 고용장려금의 사용용도 제한	3
2. 장애인 고용부담금의 부담기초액 하한 상향 등	7

I. 제안경위

2024년 6월 7일 박정의원이 대표발의한 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안은 2024년 6월 11일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 상시 100명 이상의 근로자를 고용하는 사업주가 장애인의 무고용률에 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.

그런데 부담기초액이 장애인 1명을 고용할 때 지불하여야 할 금액보다 낮아 기업은 장애인을 고용하는 대신 부담금 납부를 선택하게 되어 장애인 고용을 촉진하려 한다는 입법의 취지를 달성하기가 어려우므로 부담기초액을 높여야 한다는 의견이 있음. 한편 의무를 초과해 장애인을 고용할 경우 고용장려금을 지급하고 있는데 해당 장려금의 사용 용도를 장애인 처우 개선 등에 제한적으로 사용해야한다는 의견이 있음.

이에 부담기초액의 범위를 「최저임금법」에 따라 월 단위로 환산

한 최저임금액의 100분의 80 이상으로 상향하고, 고용장려금은 장애인
처우개선 등 일정한 용도로만 사용하도록 하고자 함(안 제30조제5항 ·
제31조제1항제2호 신설 및 제33조제3항).

Ⅲ. 검토의견

1. 장애인 고용장려금의 사용용도 제한

가. 개정안의 주요내용

개정안은 「장애인복지법」에 따른 장애인 직업재활시설¹⁾을 설치·운영하는 사업주에게 지급된 고용장려금의 사용 용도를 장애인의 고용 촉진 및 처우개선 등으로 제한하고, 이를 위반하는 경우 지급한 금액을 징수하도록 하려는 내용임(안 제30조제5항 및 제31조제1항제2호).

[표] 개정안 조문대비표

현 행	개 정 안
제30조(장애인 고용장려금의 지급) ① ~ ④ (생 략) <u><신 설></u>	제30조(장애인 고용장려금의 지급 및 용도) ① ~ ④ (현행과 같음) ⑤ 「장애인복지법」 제58조제1 항제3호에 따른 장애인 직업재활 시설을 설치·운영하는 자 중 대 통령령으로 정하는 사업주는 제1 항에 따라 지급받은 고용장려금 을 장애인의 고용 촉진 및 처우 개선 등 대통령령으로 정하는 용 도에 한정하여 사용하여야 한다.

1) 58조(장애인복지시설) ①장애인복지시설의 종류는 다음 각 호와 같다.

3. 장애인 직업재활시설 : 일반 작업환경에서는 일하기 어려운 장애인이 특별히 준비된 작업환경에서 직업 훈련을 받거나 직업 생활을 할 수 있도록 하는 시설(직업훈련 및 직업 생활을 위하여 필요한 제조·가공 시설, 공장 및 영업장 등 부속용도의 시설로서 보건복지부령으로 정하는 시설을 포함한다)

⑤ (생략) 제31조(부당이득금의 징수 및 지급 제한) ① 고용노동부장관은 제30조에 따른 고용장려금을 받은 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 각 호에 따라 지급한 금액을 징수하여야 한다. 다만, 제1호의 경우에는 지급한 금액의 5배의 범위에서 고용노동부령으로 정하는 금액을 추가로 징수하여야 한다. 1. (생략) <신설> 2. (생략) ② ~ ④ (생략)	⑥ (현행 제5항과 같음) 제31조(부당이득금의 징수 및 지급 제한) ① ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----. 1. (현행과 같음) 2. 제30조제5항을 위반하여 고용장려금을 다른 용도로 사용한 경우 3. (현행 제2호와 같음) ② ~ ④ (현행과 같음)
--	--

나. 검토의견

현행법은 장애인근로자의 고용촉진과 직업 안정을 위하여 사업주와 공공기관에 장애인 고용의무를 부여하면서, 장애인 의무고용률(2024년 민간 3.1%, 공공²⁾ 3.8%)을 초과하여 장애인을 고용한 사업주에게 고용장려금을 지급할 수 있도록 규정하고 있음.³⁾

2) 공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관, 「지방공기업법」에 따른 지방공사·지방공단과 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」에 따른 출자기관·출연기관

3) 제30조(장애인 고용장려금의 지급) ① 고용노동부장관은 장애인의 고용촉진과 직업 안정을 위하여 장애인을 고용한 사업주(제28조제1항을 적용받지 아니하는 사업주를 포함한다)에게 고용장려금을 지급할 수 있다.

그런데 고용장려금의 사용 용도에 대해서는 제한을 두고 있지 않은바, 일부 장애인 직업재활시설 법인의 경우 고용장려금을 콘도회원권, 토지 구입 등 법인 자산축적 용도로 사용하는 등 고용장려금이 지급 취지에 맞지 않게 사용된다는 지적이 있음.⁴⁾

이에 따라 개정안 제30조제2항은 「장애인복지법」 제58조제1항제3호⁵⁾에 따른 장애인 직업재활시설을 설치·운영하는 사업주에 대하여 지급받은 고용장려금을 장애인의 고용촉진 및 처우개선 등을 위해서 사용하도록 사용용도를 제한하려는 것으로, 고용장려금 제도의 내실있는 운영을 도모하려는 취지임.

장애인 직업재활시설은 일반 작업환경에서 일하기 어려운 장애인이 특별히 준비된 작업장에서 직업생활을 할 수 있도록 국가나 지방자치단체로부터 운영비를 지원받는 장애인 보호고용 시설로서,

중증장애인 고용을 위해 정부가 민간에 위탁하여 시설을 운영하도록 하면서 일부 지원하고 있고, 직업재활시설을 운영하는 비영리법인은 지원받은 장려금을 정관에서 정한 목적사업에 한하여 사용이 가능함.

직업재활시설에서 근무하는 장애인 근로자는 최저임금 적용제외 대상인

② 고용장려금은 매월 상시 고용하고 있는 장애인 수에서 의무고용률(제28조제1항을 적용받지 아니하는 사업주에게 고용장려금을 지급할 때에도 같은 비율을 적용한다)에 따라 고용하여야 할 장애인 총수(그 수에서 소수점 이하는 올린다)를 뺀 수에 제3항에 따른 지급단가를 곱한 금액으로 한다. 다만, 제33조에 따라 낼 부담금이 있는 경우에는 그 금액을 뺀 금액으로 한다.

4) 국조실(부패예방감시단) 점검('17.3~9월) 결과 일부 법인의 경우 콘도회원권, 토지 구입 등 법인 자산축적 용도로 사용한 사실 확인

5) 제58조(장애인복지시설) ①장애인복지시설의 종류는 다음 각 호와 같다.

3. 장애인 직업재활시설 : 일반 작업환경에서는 일하기 어려운 장애인이 특별히 준비된 작업환경에서 직업훈련을 받거나 직업 생활을 할 수 있도록 하는 시설

경우가 많아 임금수준이 낮은 편인바,⁶⁾ 고용장려금의 사용용도를 장애인 고용촉진 및 처우개선 등으로 제한하는 것은 저임금 장애인 근로자의 임금 향상 등 복리를 증진시키는 데에 기여할 수 있을 것으로 보임.

다만, 고용노동부는 직업재활시설마다 특성이 달라 처우개선의 범위를 구체적으로 열거하기 어렵고, 오히려 장애인 근로자의 처우개선이 제한적으로 이루어지는 부작용이 있을 수 있다는 의견임.

또한 장애인 고용장려금은 장애인 고용으로 인한 생산성 손실에 대한 ‘손실보전’과 장애인 고용 책임을 이행하는데 대한 ‘보상’의 성격이 있어 그 간용도를 제한하지 않았다는 점을 감안하여 고용장려금의 사용 용도 제한은 다각도에서 신중한 접근이 필요하다는 의견을 제시하였음.

6) “이처럼 최저임금을 받지 못하는 장애인의 94.9%는 직업재활시설 소속이다. (한국장애인고용공단 고용개발원, 2019년 기준)”(「“훈련장애인은 월급 10만원”...‘보호고용’이란 인권착취」 일부 발췌, 2023.3.28. 한겨레 21)

2. 장애인 고용부담금의 부담기초액 하한 상향 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 부담기초액의 하한을 현행 「최저임금법」에 따라 월 단위로 환산한 최저임금액의 “100분의 60 이상”에서 “100분의 80 이상”으로 상향하는 내용임(안 제33조제3항).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제33조(사업주의 부담금 납부 등)	제33조(사업주의 부담금 납부 등)
①·② (생략)	①·② (현행과 같음)
③ 부담기초액은 장애인을 고용하는 경우에 매월 드는 다음 각호의 비용의 평균액을 기초로 하여 고용정책심의회 심의를 거쳐 「최저임금법」에 따라 월 단위로 환산한 최저임금액의 <u>100분의 60</u> 이상의 범위에서 고용노동부장관이 정하여 고시하되, 장애인 고용률(매월 상시 고용하고 있는 근로자의 총수에 대한 고용하고 있는 장애인 총수의 비율)에 따라 부담기초액의 2분의 1 이내의 범위에서 가산할 수 있다. 다만, 장애인을 상시 1명 이상 고용하지 아니한 달이 있는 경우에는	③ ----- ----- ----- ----- ----- -----100분의 80----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----

그 달에 대한 사업주의 부담기초 액은 「최저임금법」에 따라 월 단위로 환산한 최저임금액으로 한다.	----- ----- ----- --.
1. ~ 3. (생략)	1. ~ 3. (현행과 같음)
④ ~ ⑪ (생략)	④ ~ ⑪ (현행과 같음)

나. 검토의견

1) 장애인 고용부담금 개요

현행법은 상시 50명 이상의 근로자를 고용하는 사업주에게 대통령령으로 정하는 비율('24년 기준 민간 3.1%, 공공 3.8%) 이상에 해당하는 수의 장애인을 고용하도록 의무를 부여하면서,⁷⁾ 상시 100명 이상의 근로자를 고용하는 사업주 중 의무고용률에 미치지 못하는 수의 장애

7) 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 포함한다.

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 근로자 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

인을 고용하는 사업주는 매년 고용노동부장관에게 장애인 고용부담금을 납부하도록 하고 있음.⁸⁾

또한 국가 및 지방자치단체에 대해서는 보다 강화된 장애인 고용의무를 부과하면서('24년 기준 3.8%), 의무고용률에 못 미치는 장애인 공무원을 고용한 기관의 장은 장애인 고용부담금을 납부하도록 하고 있음.⁹⁾

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

8) 제33조(사업주의 부담금 납부 등) ① 의무고용률에 못 미치는 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 심의를 거쳐 「최저임금법」에 따라 월 단위로 환산한 최저임금액의 100분의 60 이상의 범위에서 고용노동부장관이 정하여 고시하되, 장애인 고용률(매월 상시 고용하고 있는 근로자의 총수에 대한 고용하고 있는 장애인 총수의 비율)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. 장애인을 고용하는 경우 필요한 시설·장비의 설치, 수리에 드는 비용
2. 장애인의 적절한 고용관리를 위한 조치에 필요한 비용
3. 그 밖에 장애인을 고용하기 위하여 특별히 드는 비용 등

9) 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 호에 따른 기관 중 같은 조 제1항에 따른 의무고용률에 못 미치는 장애인 공무원을 고용한 기관의 장은 매년 고용노동부장관에게 장애인 고용부담금(이하 “부담금”이라 한다)을 납부하여야 한다.

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.

단위로 환산한 최저임금액으로 하도록 함.

이에 따라 현행 부담기초액은 장애인 고용시 드는 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 월단위로 환산한 최저임금액(100%)까지 부과하고 있음.

< 2024년 장애인 고용부담금 산정기준 >

1. 장애인 고용부담금 산정기준

- 월 부담금 = 해당 월 고용의무 미달인원 × 장애인 고용률에 따른 부담기초액 및 가산금액
- 부담금 납부총액 = 매월 부담금의 연간 합계액
- 부담기초액: 1,237,000원
- 장애인 고용의무 인원 대비 고용하고 있는 장애인 근로자 비율이 3/4이상인 경우에 적용한다.
- 장애인 고용률에 따라 가산한 부담기초액

장애인 고용의무 인원 대비 고용하고 있는 장애인 근로자 비율			
1/2이상 3/4미만	1/4이상 1/2미만	1/4미만	장애인을 한 명도 고용하지 않은 경우
1,311,220원	1,484,400원	1,731,800원	2,060,740원

※ 비율에 따른 인원소수점이 있는 경우 소수점 이하의 인원은 버림
부담기초액적용기간 : 2024. 1. 1. ~ 2024. 12. 31.

* 자료: 고용노동부고시 제2023-91호

2) 장애인 고용부담금의 부담기초액 하한 상황

2023년 기업체장애인고용실태조사에 따르면, 2022년 말 기준 상시근로자 50명 이상인 장애인 고용의무기업체 중 장애인 고용률이 3% 이상인 기업체는 19.8%로 대다수 기업이 현행법상 장애인 의무고용률(3.1%)을 충족하지 못하고 있는 것으로 나타남.

〈표 2-1-2〉 장애인 고용률 수준별 기업체 현황

(단위: 개, %)

구 분	전 체		고용의무기업체 여부			
			비의무 (50명 미만)		의무 (50명 이상)	
	기업체 수	비율	기업체 수	비율	기업체 수	비율
미고용(0%)	1,840,751	96.6	1,830,299	97.8	10,451	30.6
1% 미만	2,222	0.1	-	-	2,222	6.5
1~2% 미만	8,093	0.4	-	-	8,093	23.7
2~3% 미만	8,457	0.4	1,818	0.1	6,639	19.4
3% 이상	45,343	2.4	38,577	2.1	6,765	19.8
전 체	1,904,866	100.0	1,870,694	100.0	34,172	100.0

주) 50명 미만의 기업체에서는 2% 미만의 고용률이 나타날 수 없음

기업의 장애인 고용이 제대로 이루어지지 않는 이유로 부담기초액이 장애인 1명의 임금보다 낮은 최저임금액의 100분의 60 수준에서 정해지고 있어 기업은 장애인을 고용하는 대신 부담금 납부를 선택하기 때문이라는 의견이 제기되고 있음.

이에 개정안은 고용노동부장관이 정하는 부담기초액 범위의 하한액을 현행 「최저임금법」에 따라 월 단위로 환산한 최저임금액의 100분

의 60에서 100분의 80으로 상향하려는 것으로, 고용부담금을 기업들이 부담을 느끼는 수준까지 인상함으로써 사업주가 장애인 고용 대신 고용부담금 납부를 선택할 가능성을 줄여 장애인 고용을 촉진하려 한다는 데 입법의 의의가 있다고 보임.

다만, 기업의 장애인 고용률이 낮은 이유에는 인력 부족, 적합직무 부족, 법적 규제(대기업 자회사형 표준사업장 설립 규제) 등 다양한 원인이 있다는 점을 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 계 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (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 어려운 것 같아서	1.3	0.4	2.1	1.9	2.8	2.5	2.7
장애인용 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 계 (추정수)	100.0 (46,429)	100.0 (22,709)	100.0 (23,720)	100.0 (20,008)	100.0 (3,063)	100.0 (649)	100.0 (14,635)

또한, 개정안은 부담기초액의 최대상한은 최저임금으로 동일하게 둔 채 하한을 올리는 것으로(최저임금 60%→80%: 1,237천 원→1,648천 원)

장애인고용을 한 명도 하지 않는 기업에 비해, 의무고용 3/4이상 준수 기업의 부담금만 더 커진다는 점을 고려할 필요가 있어 보임.

참고로, 우리나라와 동일하게 장애인 고용의무제를 시행하고 있는 해외 주요국가의 경우에는 장애인 고용부담금은 낮은 수준을 유지하고 있음.

< 국가별 장애인 고용부담금의 비교 >

(단위: 천원, %)

구분	대한민국	독일	프랑스	일본
부담금	(현행)1,237 ~ 2,060 (개정안)1,648 ~ 2,060	207 ~ 1,066	556 - 833	465
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) 2024. 6. 19. 환율 기준
2) 자료: 고용노동부 자료 재구성
3) 의무고용률은 장애 출현율 등 여러 요소를 고려하여 결정하는 것이므로 나라 간 단순 비교는 어려움에 유의

3) 관계기관 의견

고용노동부와 기획재정부는 우리나라와 동일하게 고용의무제를 시행 중인 해외 선진국과 고용부담금 비교시 우리나라가 현재도 높은 상황에서 개정안 적용시 해외대비 평균금액이 더 높아지는 상황을 감안할 필요가 있고, 개정안에 따를 경우 장애인고용을 한명도 하지 않는 기업에 대해서는 현행과 동일하게 유지되면서, 장애인을 고용했지

만 의무고용률을 충족하지 못한 기업에 대한 부담만 커지는 결과를 초래하므로 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

다수의 교육청¹⁰⁾은 정원의 다수를 차지하는 장애인 교원의 부족, 부담금 감면규정의 종료('20~'22, 부담금 1/2)에 따른 부담금 증가 등과 더불어 부담기초액의 증가는 학생들의 교육활동을 위한 예산의 축소로 교육의 질이 하락하는 결과를 초래할 수 있으므로 현행 유지가 필요하다는 의견을 제시하였음.

문 의 처
02)6788-5539

10) 대전·울산·충남·경남·경기도

참고 1

장애인고용부담금 사업개요

□ 제도 개요

- **(목적)** 장애인 고용의무제의 실효성을 확보하고 장애인고용사업주와 미고용사업주 간에 장애인고용에 따르는 경제적 부담을 평등하게 조정
- **(근거)** 장애인고용촉진 및 직업재활법 제32조의2, 제33조

□ 부담금 부과방식

- **(부과대상)** 국가 및 자치단체, 상시근로자 100명 이상의 공공기관 및 민간기업 중 장애인 의무고용률(공공 3.8%, 민간 3.1%) 미만으로 장애인을 고용한 기관 및 사업주에게 부과
- **(산출방식)** 고용한 장애인 수가 고용의무인원에 미달하는 경우, 미달 인원에 부담기초액(월)을 곱하여 연간 합산한 금액을 부과

<'24년 장애인 고용부담금>

고용의무 충족률	부담금(미달인원 1인당)
고용의무 인원의 3/4이상~100%미만 고용	부담기초액(월 1,237,000원)
고용의무 인원의 1/2이상 ~3/4미만 고용	부담기초액 + 6%(월 1,311,220원)
고용의무 인원의 1/4이상~1/2미만 고용	부담기초액 + 20%(월 1,484,400원)
고용의무 인원의 1/4미만~1명이상 고용	부담기초액 + 40%(월 1,731,800원)
장애인을 한 명도 고용하지 않은 경우	최저임금액(월 2,060,740원)