

의안번호	2200386
의 퇴 인	이수진 의원
회 답 일	2024.7.11.
추 계 번호	24B0742

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

【비용추계서 미첨부 사유서】

I. 재정수반요인

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
1	안 제18조(출산 전후휴가 등에 대한 지원)(제1항)	국가는 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가, 제18조의3에 따른 난임치료휴가, 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산 휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 사람에게 그 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액(이하 “출산전후휴가급여등”이라 한다)을 지급할 수 있음	재량규정
2	안 제18조의2(배우자 출산휴가)(제1항)	사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 30일의 휴가를 주어야 함. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 함	의무규정
3	안 제18조의2(배우자 출산휴가)(제4항)	배우자 출산휴가는 <u>횟수에 상관없이</u> 나누어 사용할 수 있음	재량규정
4	안 제18조의2(배우자 출산휴가)(제7항 신설)	사업주는 근로자가 배우자 출산휴가를 청구하지 아니하거나 7일 미만으로 청구한 경우에는 7일 이상의 배우자 출산휴가를 청구하도록 하고, 이를 허용하여야 함	의무규정
5	안 제18조의3(난임치료휴가)	사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 <u>연간 10일</u> 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 <u>사용한 휴가기간</u> 은 유급으로 함	의무규정
6	안 제19조(육아휴직)(제1항)	사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 <u>12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀</u> (입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 함. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니함(제1항)	의무규정
	안 제19조(육아휴직)(제2항)	육아휴직의 기간은 <u>2년</u> 이내로 함(제2항)	의무규정
7	안 제19조의2(육아기 근로시간 단축)(제1항)	사업주는 근로자가 <u>12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하(이하 “육아기”라 한다)</u> 의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 함. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니함(제1항)	의무규정
	안 제19조의2(육아기 근로시간 단축)(제4항)	육아기 근로시간 단축의 기간은 <u>2년</u> 이내로 함. 다만, 근로자가 제19조제2항에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 <u>기간의 두 배</u> 를 가산한 기간 이내로 함(제4항)	의무규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
8	안 제20조(일·가정의 양립을 위한 지원)(제2항)	국가는 육아기 재택근무 등 소속 근로자의 일·가정의 양립을 지원하기 위한 조치를 도입하는 사업주에게 세제 및 재정을 통한 지원을 할 수 있음	재량규정
9	안 제22조의2(근로자의 가족돌봄 등을 위한 지원)	사업주는 근로자가 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이하 “가족”이라 한다)의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 “가족돌봄휴직”이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 함. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우, 본인 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니함(제1항)	의무규정
		사업주는 근로자가 제5항 각 호에 해당하는 경우로서 가족돌봄휴직을 사용하는 경우에는 가족돌봄휴직 기간 중 최초 30일은 유급으로 함(제6항)	의무규정
		고용노동부장관은 예산의 범위에서 제6항에 따른 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있음(제7항)	재량규정
10	안 제37조(벌칙)(제4항3호의 2호 신설)	사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처함 3의2. 제18조의2제6항을 위반하여 배우자 출산휴가가 끝난 후에 그 근로자를 배우자 출산휴가 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 않은 경우	의무규정
11	안 제39조(과태료)(제3항8호의 2호 신설)	사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과함 8의2. 제22조의2제6항을 위반하여 가족돌봄휴직을 유급으로 하지 아니한 경우	의무규정

Ⅱ. 미첨부 근거 규정 및 상제 사유

1. 근거 규정

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미실시 사유)
1	안 제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원)	—	- 미대상 - 개정조항에 따른 재정지출은 이수진 의원이 대표발의한 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제2200376호)을 통하여 재정소요 여부를 검토하므로 중복 처리하지 않음

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
2	안 제18조의2(배우자 출산휴가)(제1항)	—	• 미대상 — 개정조항(배우자출산휴가 기간 연장)에 따른 재정지출은 이수진 의원이 대표발의한 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제2200376호)을 통하여 재정 소요 여부를 검토하므로 중복 처리하지 않음
3	안 제18조의2(배우자 출산휴가)(제4항)	—	• 미대상 — 개정안이 시행될 경우 제도 사용의 편의성이 증가할 것으로 예상되나, 현재 근로자가 배우자 출산휴가를 10일 미만으로 청구하는 경우에도 10일의 배우자출산휴가를 부여하고 있고¹⁾, 1인당 평균 배우자출산휴가의 수급액이 상한액에 근접하다는 점에서 국가 및 지방자치단체의 직접적인 추가재정소요에 영향을 미치지 않을 것으로 예상됨
4	안 제18조의2(배우자 출산휴가)(제7항 신설)	—	• 미대상 — 개정안이 시행될 경우 제도 사용의 편의성이 증가할 것으로 예상되나, 현재 근로자가 배우자 출산휴가를 10일 미만으로 청구하는 경우에도 10일의 배우자출산휴가를 부여하고 있고²⁾, 1인당 평균 배우자출산휴가의 수급액이 상한액에 근접하다는 점에서 국가 및 지방자치단체의 직접적인 추가재정소요에 영향을 미치지 않을 것으로 예상됨
5	안 제18조의3(난임치료 휴가)	×	• 미대상 — 개정조항(배우자출산휴가 기간 연장)에 따른 재정지출은 이수진 의원이 대표발의한 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제2200376호)을 통하여 재정 소요 여부를 검토하므로 중복 처리하지 않음
6	안 제19조(육아휴직)	×	• 미첨부 — 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 — 본문 참조
7	안 제19조의2(육아기 근로시간 단축)		
8	안 제20조(일·가정의 양립을 위한 지원)	×	• 미대상 — 개정안은 현행법의 조문을 구체적으로 규정하는 내용이므로 추가재정소요가 발생하지 않음
9	안 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)	—	• 미첨부 — 개정안은 고용노동부장관으로 하여금 예산의 범위에서 가족돌봄휴직에 따른 비용을 지원하도록 규정하고 있으므로 추가재정소요가 발생할 수 있음 — 그러나 현시점에서 장래에 발생할 지원규모를 합리적으로 예측할 수 없으므로 추가재정소요 산출 곤란

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
10	안 제37조(벌칙)(제4항 3호의2호 신설)	—	• 미대상 - 개정안이 시행될 경우 사업주에 대한 벌금 조항이 추가됨에 따라 벌금수입이 증가할 수 있음 - 그러나 재정수입의 순증가액은 「의안의 비용추계 등에 관한 규칙」 제2조³⁾에 따른 비용추계의 대상에 해당하지 않으므로 개정안은 비용추계서 첨부 대상 법안이 아님
11	안 제39조(과태료)(제3항8호의2호 신설)	—	• 미대상 - 개정안이 시행될 경우 사업주에 대한 과태료 조항이 추가됨에 따라 과태료수입이 증가할 수 있음 - 그러나 재정수입의 순증가액은 「의안의 비용추계 등에 관한 규칙」 제2조⁴⁾에 따른 비용추계의 대상에 해당하지 않으므로 개정안은 비용추계서 첨부 대상 법안이 아님

2. 상세 사유

- 개정안은 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 신청할 수 있는 대상 자녀의 연령을 만 12세(또는 초등학교 6학년)로 확대하고 그 기간을 각각 2년 이내로 연장하는 내용임
- 안 제19조제1항 및 제19조의2제1항은 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 대상 자녀의 연령을 확대하는 내용을 규정하고 있음

- 1) 사업주는 근로자에게 배우자 출산휴가 10일을 청구하도록 요청하고, 휴가기간을 청구기간 내 사용하지 않는 경우 배우자 출산휴가를 사용하도록 지도해야 함
자료: 고용노동부, 「모성보호와 일·가정양립 지원 업무편람」, 2023.2.
- 2) 사업주는 근로자에게 배우자 출산휴가 10일을 청구하도록 요청하고, 휴가기간을 청구기간 내 사용하지 않는 경우 배우자 출산휴가를 사용하도록 지도해야 함
자료: 고용노동부, 「모성보호와 일·가정양립 지원 업무편람」, 2023.2.
- 3) 제2조(정의) 이 규칙에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.
 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.
- 4) 제2조(정의) 이 규칙에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.
 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.

- 현행법에 따른 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 사용 대상 연령은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 대상으로 함

□ 안 제19조제2항 및 제19조의2제4항은 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 사용기간을 연장하는 내용을 규정하고 있음

- 현행법에 따른 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 사용기간은 12개월이며, 평균 사용기간은 2023년 기준 각각 8.9개월과 9.3개월이므로, 개정안의 시행에 따라 고용보험기금의 추가재정소요가 발생할 유인이 있음

[표 1] 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 평균 사용기간

(단위: 개월)

	2019	2020	2021	2022	2023
육아휴직	9.5	9.4	9.5	9.0	8.9
육아기 근로시간 단축	7.5	9.2	9.4	9.4	9.3

자료: 고용노동부

□ 개정안의 시행에 따른 추가재정소요는 사업대상자 수에 지원단가와 지원기간을 곱하여 산출하나, 개정안에 따른 추가재정소요는 다음의 이유로 추계하기 곤란

- 첫째, 개정안이 시행될 경우 동 개정안에 포함된 다양한 제도적 변화가 동시에 발생할 것으로 예상되나, 각 제도의 변화가 유기적으로 결합하여 발생하는 행태변화를 현시점에서 합리적으로 예측하기 곤란
 - 예를 들어 연령만 확대될 경우 육아휴직 및 육아기근로시간 단축 상한(12개월)을 모두 사용한 근로자는 추가로 사용할 수 있는 육아휴직 및 육아기근로시간 단축이 없는 반면, 연령 확대가 기간연장과 동시에 변화한 경우에는 추가로 사용할 수 있는 육아휴직 및 육아기근로시간 단축이 발생함
 - 그러나 각각의 제도가 하나씩 변화할 때와 동시에 달라질 경우 행태변화를 고려할 수 없다는 점에서 추가재정소요의 합리적인 산출에 한계가 있으며, 사용 가능 연령이 상향 조정될 경우 확대(9세~12세)된 기간의 수급자도 사용기간이 연장되나 이에 대해 합리적으로 예측할 수 없음
- 둘째, 개정안의 부칙에 따르면, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 사용하였거나 사용 중인 근로자에게도 적용하도록 규정하고 있음
 - 육아기 근로시간 단축 제도의 경우 2019년 8월 27일 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 개정 전까지 육아휴직과 선택적으로 사용할 수 있었으나,

2019년 10월 1일(개정법 시행일)부터 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 각각 최대 1년간 사용할 수 있게 되었음

- 즉, 육아기 근로시간 단축 제도가 2019년 하반기에 이르러서야 육아휴직과 별개로 독립된 1년의 휴직을 사용할 수 있었다는 점을 고려할 때, 육아기 근로시간 단축에 대한 잠재적 수요가 있을 것으로 예상되나, 두 개의 제도 간 성숙도의 차이를 합리적으로 예측하기 곤란
- 셋째, 개정안은 “육아휴직 기간 중 사용하지 않은 기간”의 경우 그 기간의 두 배를 육아기 근로시간 단축에 가산할 수 있도록 규정하고 있으나, 장래에 발생할 “육아휴직 기간 중 사용하지 않은 기간”과 이로 인한 육아기 근로시간의 증가 규모를 현시점에서 합리적으로 예측하기 곤란
 - 특히 개정안은 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 사용기간을 연장하는 내용을 규정하고 있기 때문에 향후 “육아휴직 기간 중 사용하지 않은 기간”이 증가할 것으로 예상되나, 이로 인한 육아기 근로시간 단축 제도의 변화를 합리적으로 예측할 수 없으므로 개정안에 따른 추가재정소요를 추계하기 곤란
- 넷째, 개정안이 시행될 경우 학령기 아동을 키우는 부모(9~12세)도 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있게 될 것으로 예상되나, 학령기 아동의 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 수요를 검토할 수 있는 객관적인 자료가 부재하고, 기존 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 수급자의 사용기간 및 수급자 수 등에 대한 정보는 영유아를 키우는 근로자에 대한 자료이므로, 장래에 발생할 모집단의 정보를 왜곡할 여지가 있음
 - 개정안에 따른 추가재정소요를 산출하기 위해서는 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 대상 연령 확대에 따른 “추가 사용기간”에 대한 정보가 필요하나, 현시점에서 이에 대해 합리적으로 예측할 수 없으므로 개정안에 따른 추가재정소요를 추계하기 곤란

Ⅲ. 부대의견

□ 없음

IV. 작성자

□ 성명

국회예산정책처	분석관	과장
경제비용추계과	남 희	이유미

□ 대표연락처

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