의안번호	2203625
의 뢰 인	강대식 의원
회 답 일	2024.10.22.
추계번호	24B3513

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 제19조(육아휴직)제2항	육아휴직의 기간은 18개월 이내로 함	의무규정
2	안 제19조의2(육아기 근로시간 단축)제4항	육아기 근로시간 단축의 기간은 2년 이내로 함. 다만, 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 제19조제2항에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 함	의무규정
3	안 제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태)제1항	근로자는 육아휴직을 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있음. 이 경우 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니함	재량·의무규정

Ⅱ. 미첨부 근거 규정 및 상세 사유

1. 근거 규정

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미실시 사유)
1	안 제19조(육아휴직)제2항	×	• 미첨부 – 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 – 본문 참조
2	안 제19조의2(육아기 근로시간 단축)제4항	×	• 미첨부 – 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 – 본문 참조
3	안 제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태)제1항	×	• 미첨부 – 현 시점에서 육아휴직 사용횟수 변화에 따른 장래의 육아휴직 사용기간의 변화를 합리적으로 예측할 수 없으므로, 개정안에 따른 추가재정소요를 추계하기 곤란

2. 상세 사유

❑ 개정안은 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 사용기간을 각각 연장하는 내용임

○ 현행법에 따른 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 사용기간은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」제19조제2항[1] 및 제19조의2제4항[2]에 따라 최대 12개월까지이며, 「고용보험법」제70조[3]와 제73조의2[4]는 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 기간에 대해 급여를 지급

- 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 평균 사용기간은 2023년 기준 각각 8.9개월과 9.3개월이므로, 개정안의 시행에 따라 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 사용기간이 확대될 경우 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 적용하여 산출하나, 개정안에 따른 추가재정소요는 다음의 이유로 추계하기 곤란

○ 첫째, 개정안이 시행될 경우 동 개정안에 포함된 제도적 변화가 동시에 발생할 것으로 예상되나, 각 제도의 변화가 유기적으로 결합하여 발생하는 행태변화를 현시점에서 합리적으로 예측하기 곤란

○ 둘째, 개정안의 부칙에 따르면, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 사용

1) 제19조(육아휴직) ② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다.
2) 제19조의2(육아기 근로시간 단축) ④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다.
3) 제70조(육아휴직 급여) ① 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 30일(「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 부여받은 피보험자 중 육아휴직을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상인 피보험자에게 육아휴직 급여를 지급한다.
4) 제73조의2(육아기 근로시간 단축 급여) ① 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일ㆍ가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축(이하 "육아기 근로시간 단축"이라 한다)을 30일(「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 실시한 피보험자 중 육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상인 피보험자에게 육아기 근로시간 단축 급여를 지급한다.

하였거나 사용 중인 근로자에게도 적용하도록 규정하고 있음

- 그러나 육아기 근로시간 단축 제도의 경우 2019년 8월 27일「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」개정 전까지 육아휴직과 선택적으로 사용할 수 있었으나, 위 개정으로 인하여 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 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있었다는 점을 고려할 때, 개정안이 시행될 경우 육아휴직과 육아기 근로시간 사용에 대한 서로 다른 수준의 수요가 있을 것으로 예상되나 장래에 발생할 잠재적 수요에 대해 합리적으로 예측하기 어려움

○ 셋째, 개정안에 따른 추가재정소요를 산출하기 위해서는 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 사용기간 연장에 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	배아형

❑ 대표연락처

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

[참고자료]

가. 육아휴직 사용기간 확대

❑ 개정안은 육아휴직의 사용기간을 연장하는 내용이므로 추가재정소요가 발생할 것으로 예상되며, 추가재정소요는 사업대상자 수에 지원단가와 지원기간을 곱하여 산출

○ **(사업대상자 수)** 추계기간(2026~2030년) 동안 육아휴직 사업대상자 수는 최근 5년간(2019~2023년) 사용현황을 토대로 산출

[부표 1] 육아휴직 급여 수급자 수: 2019~2023년

(단위: 명)

구분		2019	2020	2021	2022	2023
육아휴직 수급자 수		105,165	112,040	110,555	131,087	126,008
	남성	22,297	27,423	29,041	37,885	35,336
	여성	82,868	84,617	81,514	93,202	90,672

자료: 고용노동부

※ 육아휴직 수급자 수

- (여성) 추계기간 동안 여성 육아휴직 급여 수급자 수는 2023년 기준 육아휴직 급여 수급자 수에 최근 5년간(2019~2023년) 여성 육아휴직자 수의 연평균 증가율을 적용하여 산출
- (남성) 추계기간 동안 남성 육아휴직 급여 수급자 수는 여성 육아휴직자 대비 남성 육아휴직자 수의 비중이 매년 3.5%p(최근 5년간(2019~2023년) 증가율의 평균)을 토대로 증가한다는 가정을 토대로 산출하였으며, 최대 여성 육아휴직자의 50.0%까지 상승하는 것으로 가정

[부표 2] 육아휴직 수급자 전망Ⅰ: 2026~2030년

(단위: 명)

구분		2026	2027	2028	2029	2030
육아휴직	남성	47,875	49,605	50,734	51,889	53,069
	여성	97,004	99,211	101,468	103,777	106,139
	합계	144,879	148,816	152,203	155,666	159,208

주: 1. 각 표의 합계는 단수조정으로 차이가 발생할 수 있음
2. 행태변화 및 제도변화 등으로 인해 본 추계에서의 추가재정소요를 상회 또는 하회할 수 있음
자료: 국회예산정책처

- 개정안에 따른 육아휴직 개정규정은 이 법 시행 당시 육아휴직을 사용하였거나 사용 중인 근로자에게도 적용하도록 규정하고 있으므로 현재의 행태변화가 유지된다는 가정을 토대로 산출

- 사용기간 연장에 따라 추가 사용하게 될 육아휴직을 예측하기 어려우므로, 기존에 육아휴직을 최대로 사용한 근로자에 한해 추가적인 수요가 있을 것이라는 가정을 토대로 2023년 기준 육아휴직을 11개월 이상을 사용한 근로자의 비중(56.8%)을 적용하여 산출

[부표 3] 육아휴직 급여 수급자 전망 Ⅱ: 2026~2030년

(단위: 명)

구분	2026	2027	2028	2029	2030
수급자 수(기준선, A)	144,879	148,816	152,203	155,666	159,208
추가재정소요 산출 대상 수급자 수 (B=A×56.8%)	82,291	84,528	86,451	88,418	90,430

주: 행태변화 및 제도변화 등으로 인해 본 추계에서의 추가재정소요를 상회 또는 하회할 수 있음
자료: 국회예산정책처

○ **(지원단가)** 2023년 기준 월평균 지원단가에 국회예산정책처의 명목임금상승률 전망치를 적용하여 산출

- (1인당 지원단가) 연간 재정소요액을 지급인원으로 나누고, 이를 평균 지급기간으로 나누어 산출(2023년 기준 1인당 지원단가 약 160만원[5][6])

  ※ 집행액: 1조 7,970억원(2023년 기준)

  ※ 지급인원: 126,008명(2023년 기준)

  ※ 지급기간: 8.9개월(2023년 기준)

- 지원단가는 통상임금에 연동되는 특성으로 인해 장래에 발생할 사회경제적 요인에 영향을 받을 수 있으나, 본 추계에서는 추계기간 동안 1인당 지원단가가 국회예산정책처 전망 명목임금 상승률을 토대로 증가하는 것으로 가정

○ **(지원기간)** 2023년 기준 평균 육아휴직 사용기간은 8.9개월이며, 개정안에 따라 육아휴직 등의 사용기간이 연장될 경우 수급자의 추가사용하는 기간은 추정하기 어려우므로 시나리오에 따라 구분하여 산출

- 추계기간 동안(2026~2030년) 지급기간이 일정하게 유지되는 것으로 가정하며, 추가 사용하게 될 육아휴직 사용기간을 시나리오별로 산출

5) 현행법에 따른 육아휴직 급여는 통상임금의 80%가 150만원을 넘는 경우에는 150만원을 지급하고 통상임금의 80%가 70만원보다 적은 경우에는 70만원을 지급하고 있으나, 최근 '6+6 부모육아휴직제' 등의 시행에 따라 1인당 평균 지원단가가 상한액을 초과

6) 「고용보험법 시행령」
제95조(육아휴직 급여) ① 법 제70조제1항에 따른 육아휴직 급여는 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액을 월별 지급액으로 한다. 다만, 해당 금액이 150만원을 넘는 경우에는 150만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 한다.

[시나리오Ⅰ]

- 육아휴직을 활성화하려는 개정안의 제안 취지와 기존 사용자의 사용행태를 고려하여 현행 법정 육아휴직 사용기간(1년) 대비 실제 육아휴직 사용기간(8.9개월)을 동 개정안이 시행될 경우 수급기간 증가분(6개월)에 적용하여 산출

[시나리오Ⅱ]

- 2019년 육아기 근로시간 단축 수급기간이 1년 확대되었을 때, 사용기간 증가 규모(2개월[7])를 개정안이 시행될 경우에 따른 수급기간 증가분(6개월)에 적용하여 산출

[부표 4] 육아휴직 기간 연장에 따른 추가재정소요: 2026~2030년

구분		2026	2027	2028	2029	2030	합계	연평균
시나리오Ⅰ	수급자 수(A, 명)	82,291	84,528	86,451	88,418	90,430	—	—
	월평균 지원단가(B, 백만원)	1.78	1.85	1.92	1.99	2.07	—	—
	지급기간(C, 개월)	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	—	—
	추가재정소요 (D=A×B×C, 억원)	6,518	6,948	7,374	7,826	8,311	36,976	7,395
시나리오Ⅱ	수급자 수(A, 명)	82,291	84,528	86,451	88,418	90,430	—	—
	월평균 지원단가(B, 백만원)	1.78	1.85	1.92	1.99	2.07	—	—
	지급기간(E, 개월)	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	—	—
	추가재정소요 (F=A×B×E, 억원)	1,465	1,561	1,657	1,759	1,868	8,309	1,662

주: 1. 위 도표는 육아휴직 제도의 변화로 인한 추가재정소요로 기준선(base-line)이 차감된 추가재정소요라는 점에 주의할 필요가 있음
2. 각 표의 합계는 단수조정으로 차이가 발생할 수 있음
3. 행태변화 및 제도변화 등으로 인해 본 추계에서의 추가재정소요를 상회 또는 하회할 수 있음
4. 추계기간 동안 임금이 국회예산정책처 전망 명목임금상승률을 토대로 증가한다는 가정을 토대로 산출한 금액으로 향후 명목임금상승률에 따라 추가재정소요가 달라질 수 있음

자료: 국회예산정책처

나. 육아기 근로시간 단축

❑ 육아기 근로시간 단축의 사용기간 연장에 따른 추가재정소요는 사업대상자 수 전망치에 지원단가 및 지원기간을 적용하여 산출

○ **(사업대상자 수)** 추계기간(2026~2030년) 동안 육아기 근로시간 단축 사업대상자 수는 최근(2019~2023년) 사용현황을 토대로 산출

7) 고용노동부, 「2024년도 예산 및 기금운용계획 사업설명자료」, 2024.

[부표 5] 육아기 근로시간 단축 수급자 수: 2019~2023년

(단위: 명)

구분		2019	2020	2021	2022	2023
육아기 근로시간 단축		5,660	14,698	16,689	19,466	23,188
	남자	742	1,639	1,632	2,001	2,415
	여자	4,918	13,059	15,057	17,465	20,773

자료: 고용노동부

- 육아기 근로시간 단축 수급자 수는 2019년 하반기에 이르러서야 육아휴직과 별개로 독립된 1년의 휴직을 사용할 수 있었다는 점을 고려하여 최근 4년간(2020~2023년) 연평균 증가율(16.4%)을 적용하여 산출

[부표 6] 육아기 근로시간 단축 수급자 전망Ⅰ: 2026~2030년

(단위: 명)

구분	2026	2027	2028	2029	2030
육아기 근로시간 단축	36,582	42,586	49,576	57,713	67,185

주: 1. 각 표의 합계는 단수조정으로 차이가 발생할 수 있음
2. 행태변화 및 제도변화 등으로 인해 본 추계에서의 추가재정소요를 상회 또는 하회할 수 있음
자료: 국회예산정책처

- 본 추계서는 사용기간 연장이라는 제도의 변화에 따라 추가사용하게 될 육아기 근로시간 단축의 지원기간을 예측하기 어려우므로, 기존에 육아기 근로시간 단축을 최대로 사용한 근로자의 경우 추가적인 수요가 있을 것이라는 가정을 토대로 2023년 기준 육아기 근로시간을 11개월 이상을 사용한 근로자의 비중(50.3%)를 적용하여 산출

[부표 7] 육아기 근로시간 단축 급여 수급자 전망 Ⅱ: 2026~2030년

(단위: 명)

구분	2026	2027	2028	2029	2030
수급자 수(기준선, A)	36,582	42,586	49,576	57,713	67,185
추가재정소요 산출 대상 수급자 수 (B=A×50.3%)	18,406	21,427	24,944	29,038	33,804

주: 행태변화 및 제도변화 등으로 인해 본 추계에서의 추가재정소요를 상회 또는 하회할 수 있음
자료: 국회예산정책처

○ **(지원단가)** 추계기간(2026~2030년) 동안 지원단가는 2023년 기준 월평균 지원단가에 국회예산정책처의 명목임금상승률 전망치를 적용하여 산출

- (1인당 지원단가) 연간 재정소요액을 지급인원으로 나누고, 이를 평균 지급기간으로 나누어 산출(2023년 기준 1인당 지원단가 약 60만원)

  ※ 집행액: 1,303억원(2023년 기준)

※ 지급인원: 23,188명(2023년 기준)

※ 지급기간: 9.3개월(2023년 기준)

- 지원단가는 통상임금에 연동되는 특성으로 인해 장래에 발생할 사회경제적 요인에 영향을 받을 수 있으나, 본 추계에서는 추계기간 동안 1인당 지원단가가 명목임금 상승률을 토대로 증가하는 것으로 가정

○ **(지원기간)** 2023년 기준 평균 육아기 근로시간 단축의 사용기간은 9.3개월이며, 개정안에 따라 육아기 근로시간 단축 등의 사용기간이 연장될 경우 수급자의 추가사용하는 기간은 추정하기 어려우므로 시나리오에 따라 구분하여 산출

- 추계기간 동안(2026~2030년) 지급기간이 일정하게 유지되는 것으로 가정

[시나리오Ⅰ]

- 육아기 근로시간 단축을 활성화하려는 개정안의 제안 취지와 기존 사용자의 사용행태 등을 고려하여 현행 법정 육아기 근로시간 단축 사용기간(1년) 대비 현재 사용기간(9.3개월)을 동 개정안이 시행될 경우 수급기간 증가분(1년)에 적용하여 산출

[시나리오Ⅱ]

- 2019년 육아기 근로시간 단축 수급기간이 1년 확대되었을 경우 평균 사용기간 증가분(2개월[8])을 개정안이 시행될 경우 수급기간 증가분(1년)에 적용하여 산출

[부표 8] 육아기 근로시간 단축 기간연장에 따른 추가재정소요: 2026~2030년

구분		2026	2027	2028	2029	2030	합계	연평균
수급자 수(A, 명)		18,406	21,427	24,944	29,038	33,804	—	—
월평균 지원단가(B, 백만원)		0.67	0.70	0.72	0.75	0.78	—	—
시나리오Ⅰ	지급기간(C, 개월)	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3	—	—
	추가재정소요 (D=A×B×C, 억원)	1,149	1,388	1,677	2,026	2,449	8,689	1,738
시나리오Ⅱ	지급기간(E, 개월)	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	—	—
	추가재정소요 (F=A×B×E, 억원)	247	299	361	436	527	1,869	374

주: 1. 위 도표는 육아기 근로시간 단축 제도의 변화로 인한 추가재정소요로 기준선(base-line)이 차감된 추가재정소요라는 점에 주의할 필요가 있음
2. 각 표의 합계는 단수조정으로 차이가 발생할 수 있음
3. 행태변화 및 제도변화 등으로 인해 본 추계에서의 추가재정소요를 상회 또는 하회할 수 있음
4. 추계기간 동안 임금이 국회예산정책처 전망 명목임금상승률을 토대로 증가한다는 가정을 토대로 산출한 금액으로 향후 명목임금상승률에 따라 추가재정소요가 달라질 수 있음

자료: 국회예산정책처

8) 고용노동부, 「2024년도 예산 및 기금운용계획 사업설명자료」, 2024.

○ 그러나 이러한 추가재정소요는 다음의 사유로 한계가 있어 개정안에 따른 추가재정소요를 합리적으로 추계하기 곤란

- 첫째, 육아휴직의 경우 수급기간이 크게 변화한 적이 없기 때문에 참고로 사용할 만한 자료가 부재하여 육아기 근로시간 단축 제도의 변화를 토대로 산출할 수 밖에 없다는 점에서 참고자료에서 산출한 추가재정소요(시나리오Ⅱ)는 모집단의 정보를 왜곡할 여지가 있음
- 둘째, 비교적 최근 시행된 육아기 근로시간 단축 제도의 경우 잠재적 수요가 있을 수 있으나 이에 대해 합리적으로 예측할 수 없으므로 개정안에 따른 추가재정소요를 추계하기 곤란
- 셋째, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 사용기간의 확대가 기존 수급기간과 비례하여 증가하지 않을 것으로 예상되나, 참고자료에서 산출한 추가재정소요(시나리오Ⅰ)는 현재 사용기간에 비례하여 증가한다는 가정을 토대로 산출하였다는 점에서 한계가 있음
- 넷째, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 제도가 유기적으로 결합하여 발생하는 행태변화를 현시점에서 구체적으로 예측하기 어려움