

의안번호	2208349
의 퇴 인	서영석 의원
회 답 일	2025.6.23.
추계번호	25B1010

고용보험법 일부개정법률안

【비용추계서 미첨부 사유서】

I. 재정수반요인

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
1	안 제4조(고용보험사업)	보험은 제1조의 목적을 이루기 위하여 고용보험사업(이하 “보험사업”이라 한다)으로 고용안정·직업능력개발 사업, 실업급여, 육아휴직 급여, 가족돌봄휴직 급여 및 출산전후휴가 급여 등을 실시함(제1항)	의무규정
2	안 제6조제2항(보험료)	고용산재보험료징수법 제13조제1항제1호에 따라 징수된 고용안정·직업능력개발 사업의 보험료 및 실업급여의 보험료는 각각 그 사업에 드는 비용에 충당함. 다만, 실업급여의 보험료는 제55조의2제1항에 따른 국민연금 보험료의 지원, 제70조제1항에 따른 육아휴직 급여의 지급, 제73조의2제1항에 따른 육아기 근로시간 단축 급여의 지급, 제73조의3에 따른 가족돌봄휴직등 급여의 지급, 제75조·제76조의2에 따른 출산전후휴가 급여등 및 제77조의4·제77조의9에 따른 출산전후휴가급여등의 지급에 드는 비용에 충당할 수 있음(제2항)	의무·재량 규정
3	안 제73조의3(가족돌봄휴직등 급여) 신설	고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2에 따른 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가(이하 “가족돌봄휴직등”이라 한다)를 부여받은 피보험자 중 가족돌봄휴직등을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상인 피보험자에게 가족돌봄휴직등 급여를 지급함(제1항)	의무규정
		가족돌봄휴직등 급여의 신청 방법 및 급여액에 관하여는 제73조의2제2항·제3항을 준용함. 이 경우 “육아기 근로시간 단축 급여”는 “가족돌봄휴직등 급여”로 보고, “육아기 근로시간 단축”은 “가족돌봄휴직등”으로 봄(제2항)	의무규정
		그 밖에 가족돌봄휴직등 급여의 신청 및 지급에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정함(제3항)	의무규정
4	안 제112조(포상금의 지급)	고용노동부장관은 이 법에 따른 고용안정·직업능력개발 사업의 지원·위탁 및 실업급여·육아휴직 급여·가족돌봄휴직등 급여 또는 출산전후휴가 급여등의 지원과 관련한 부정행위를 신고한 자에게 예산의 범위에서 포상금을 지급할 수 있음(제1항)	재량규정
5	안 제116조(벌칙)	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 처함(제1항) 3. 제5장에 따른 육아휴직 급여, 육아기 근로시간 단축 급여, 가족돌봄휴직등 급여 및 출산전후휴가 급여등	의무규정

Ⅱ. 미첨부 근거 규정 및 상세 사유

1. 근거 규정

연번	조·항(조제목)	추계여부	미첨부 근거 규정
1	안 제4조(고용 보험사업)	×	• 미첨부 – 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당
2	안 제6조제2항 (보험료)		
3	안 제73조의3 (가족돌봄휴직 등 급여) 신설		
4	안 제112조(포 상금의 지급)	×	• 미첨부 – 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 – 개정안은 고용노동부장관으로 하여금 가족돌봄휴직등 급여의 지원과 관련한 부정행위를 신고한 자에게 예산의 범위에서 포상금을 지급할 수 있도록 규정하고 있으므로, 개정안에 따라 부정행위를 신고한 자에게 신고포상금을 지급할 경우 추가재정소요가 발생할 수 있음 – 그러나 현시점에서는 개정안 시행에 따라 증가할 부정행위 신고 건수 및 신고포상금 지급 건수, 해당 부정행위에 대한 신고포상금 지급기준 및 지급액 등을 합리적으로 예측하기 곤란하여 추가재정소요를 추계하는 데 한계가 있음
5	안 제116조(벌 칙)	—	• 미대상 – 개정안은 사업주와 공모하여 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 가족돌봄휴직등 급여를 받은 자와 공모한 사업주에게 각각 5천만원 이하의 벌금을 부과하는 내용임 – 개정조항의 시행으로 벌금 수입이 증가할 수 있으나, 재정수입의 순증가액은 「의안의 비용추계 등에 관한 규칙」 제2조1)에 따른 비용추계의 대상에 해당하지 않음

1) 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.

2. 상세 사유

- 현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 사업주로 하여금 근로자에게 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가를 허용하도록 규정하고 있음
 - (가족돌봄휴직) 근로자가 조부모·부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀·손자녀의 질병, 사고, 노령으로 인하여 가족을 돌보기 위한 휴직이 필요한 경우 가족돌봄휴직을 신청할 수 있도록 규정하고 있으며, 가족돌봄휴직의 신청을 받은 사업주는 이를 허용하여야 한다고 규정
 - 사용기간: 1회 사용시 30일 이상 최장 90일²⁾
 - (가족돌봄휴가) 사업주는 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위하여 가족돌봄휴가를 신청하는 경우 원칙적으로 이를 허용하도록 규정
 - 사용기간: 연간 최장 10일³⁾
- 개정안은 고용노동부장관으로 하여금 현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가(이하 “가족돌봄휴직등”)를 부여받은 피보험자 중 피보험 단위기간이 180일 이상인 피보험자에게 가족돌봄휴직등 급여를 지급하도록 규정하는 내용임으로 고용보험기금의 추가재정소요가 발생할 수 있음⁴⁾

2) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」

제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① 사업주는 근로자가 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이하 “가족”이라 한다)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 “가족돌봄휴직”이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다(단서 생략).

④ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 사용기간과 분할횟수 등은 다음 각 호에 따른다.

1. 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있을 것. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다.

3) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」

제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ② 사업주는 근로자가 가족(조부모 또는 손자녀의 경우 근로자 본인 외에도 직계비속 또는 직계존속이 있는 등 대통령령으로 정하는 경우는 제외한다)의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가(이하 “가족돌봄휴가”라 한다)를 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다(단서 생략).

④ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 사용기간과 분할횟수 등은 다음 각 호에 따른다.

2. 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일[제3호에 따라 가족돌봄휴가 기간이 연장되는 경우 20일(「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 25일) 이내]로 하며, 일단위로 사용할 수 있을 것. 다만, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함된다.

- 4) 동 개정안과 함께 발의된 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제2208348호)은 가족돌봄휴직은 최초 30일을, 가족돌봄휴가는 사용한 휴가기간 전체를 유급으로 규정하는 내용임

- 개정안의 조치에 따른 추가재정소요를 산출하기 위해서는 가족돌봄휴직등의 사용자 수 및 지원기간에 대한 정보가 필요하나, 다음의 이유로 추계가 곤란함
 - 첫째, 개정안에 따른 가족돌봄휴직등 급여의 지급 대상은 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 부여받은 피보험자 중 가족돌봄휴직등을 시작한 날 이전에 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상인 피보험자이나, 현시점에서 장래에 발생할 실제 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 사용자 수를 합리적으로 예측할 수 없음
 - 둘째, 개정안의 시행에 따른 가족돌봄휴직등 급여의 지원단가는 통상임금에 따라 결정되나⁵⁾, 장래에 발생할 가족돌봄휴직등 사용자의 통상임금을 합리적으로 예측할 수 없기 때문에 현시점에서 지원단가를 예측할 수 없음
 - 셋째, 개정안은 가족돌봄휴직등 급여의 신청 및 지급에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정하도록 규정하고 있으므로, 현시점에서 장래에 발생할 실제 사용자의 사용기간을 합리적으로 추계하는 것이 불가능함

□ 이상의 논의를 통해 살펴본 바와 같이 현시점에서 개정안에 따른 추가재정소요를 합리적으로 추계하는 것이 불가능하므로 개정안은 「의안의 비용추계 등에 관한 규칙」 제3조제1항제3호의 비용추계서 미첨부 사유에 해당함

Ⅲ. 부대의견

- 동 개정안은 서영석의원이 대표발의한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제2208348호)이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것이며, 추가재정소요가 중복적으로 발생하지는 않음

5) 안 제73조의3(가족돌봄휴직등 급여) ② 가족돌봄휴직등 급여의 신청 방법 및 급여액에 관하여는 제73조의2제2항·제3항을 준용한다. 이 경우 “육아기 근로시간 단축”은 각각 “가족돌봄휴직등”으로 본다.
 ③ 그 밖에 가족돌봄휴직등 급여의 신청 및 지급에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

IV. 작성자

□ 성명

국회예산정책처	분석관	과장
경제비용추계과	남 희	김신애

□ 대표연락처

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