제649회 규제개혁위원회
행정사회분과 회의록

2026. 1. 23

국 무 조 정 실
규 제 조 정 실

Ⅰ. 회의개요

○ 일　　시 : ‘26. 1. 23. (금) 14:00 ~ 16:00

○ 출석위원(7명)

- 오균 위원장

- 민간위원 : 박선규, 이인호, 이민창

- 정부위원 : 국조실, 법제처, 행안부

Ⅱ. 상정안건

구분	의안번호	상정기관	의 안 명	구 분
①	2025-516	고용노동부	장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령 개정안	심의 안건

Ⅲ. 회의 결과

1. (심의) 「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령」(고용노동부)

□ 개 요

소관 부처	고용노동부
규제 사무명	○ 50인 이상의 근로자를 고용하는 사업주의 장애인 의무고용률 상향* * 현행 1000분의 31에서 2027~2028년까지는 1000분의 33, 2029년부터는 1000분의 35
위원회 결정 내용	○ 2019년 민간부문 의무고용률 동결 이후, 고용률 상승세가 둔화되고 있고 공공부문 의무고용률은 계속 상승된 점 등을 고려하면 상향의 필요성 인정 - 또한 장애인 고용을 지원하는 종합적 방안이 함께 추진되고 특히, 사업주의 부담완화를 위해 단계적으로 추진되는 점 등을 고려하면 과도하다고 보기 어려우므로 **원안동의** - 다만, 의무고용률 상향이 실제 고용률 상승으로 연결되기 위해 현재 장애인 고용지원 방안의 이행상황을 점검·분석하고, 업종·직무특성을 반영한 장애인 고용 실효성 확보 방안 및 기업 부담경감 방안을 마련해 규제개혁위원회에 상반기내 보고할 것을 **부대권고**

□ 논의 내용

(1) 이해관계자 의견 청취

<경영계 측>

○ (이해관계자) 기업들이 느끼는 애로사항은 크게 3가지임. 첫째, 업무 능력을 갖춘 장애 인력이 부족하다는 점, 둘째, 근무 환경과 업무 특성에 대한 고려가 미흡하다는 점, 셋째, 일률적인 제도 설계로 지역이나 업종 간 불균형이 심화되고 있다는 점임.

- 기업이 필요로 하는 수준의 장애 인력 공급이 여전히 부족한 상태에서 장애인 의무고용률만 상향하는 것은 장애인 고용활성화라는 본래의 취지를 달성하기 더 어렵게 만들고 기업의 비용 부담만 높이는 결과를 초래할 수 있음.

- 또한, 실질적인 장애인 직무 창출이나 장애인에 대한 인식 개선, 장애인 친화적 문화 조성 등을 위한 제도 개선이 시급. 특히 공공부문처럼 생명, 안전과 밀접한 분야에 대해서는 장애인 고용이 어려운 현실을 감안하여 의무고용률 제외를 인정하거나 차등적용을 하고 장애인 고용컨설팅 확대나 발달장애인 직무 숙련 지원 강화, 연계고용제도 활성화 등 실질적인 고용을 뒷받침할 수 있는 일자리 정책이 필요함.

○ (OOO 위원) 프랑스 등 한국보다 높은 고용률을 가지고 있는 나라들은 인력 공급 부족문제를 어떻게 해결하였는지 알아볼 필요가 있음. 이에 더해 회원사별, 업종별 장애인에게 맡길 수 있는 업무를 지정하고 목록을 관리하여 여기에 맞는 인력들을 지원해달라고 하는 노력이 필요할 것으로 보임.

→ (이해관계자) 추후에 조사를 해보도록 하겠음.

○ (OOO 위원) 기업들 입장에서는 장애인을 고용함으로써 들여야 하는 부대비용과 비교할 때 차라리 고용부담금을 내는 것이 비용이 적다고 생각하여 고용부담금을 내는 경우가 많음. 어떻게 생각하는지?

→ (이해관계자) 기업마다 사정이 다르지만 표준사업장을 설치하는 방법 등을 시행하는 기업들이 있다는 점을 보면 사회적 책임을 이행하기 위한 기업들의 노력도 있는 것 같음.

<장애계 측>

○ (이해관계자) 1990년 이후부터 의무고용률 제도를 실시하고 있는데 이 제도가 없었다면 장애인 고용은 상당히 낮은 수준에 있을 수 밖에 없었을 것임. '19년부터 3.1%로 고정되어 있고 '27년 기준으로 8년 만에 올리는 것이기 때문에 이 정도 상향은 필요하다고 봄

○ (OOO 위원) 전체적으로 볼 때 고용된 장애인은 지체장애가 많고 직무 유형으로 보면 단순 업무가 가장 많은 것으로 되어 있음. 전문성을 요하거나 관리자 단계의 업무는 숫자가 적음.

→ (이해관계자) 현재 40~50대 된 장애인들이 교육을 받을 시기에 적절한 교육을 받지 못해서 전문직·관리자 업무 진출 힘들었음.

○ (OOO 위원) 그렇다면 현재 50대가 퇴직을 하고 30~40대 교육을 받은 사람들이 채용되어 있는 경우라면 중장기적으로 업종별로 전체적으로 숫자가 조금 증가될 것으로 보시는지?

→ (이해관계자) 지체나 청각, 시각 장애의 경우 교육을 받을 수 있는 기회가 과거보다 많아졌기 때문에 증가될 것으로 보임.

○ (OOO 위원) 지금과 같은 의무부담률 방식의 규제 방식과 영·미의 차별 금지에 의한 고용 증진방식이 사회전체의 부담과 효과의 측면에서 나은 대안은 어떤 것인지?

→ (이해관계자) 우리나라는 둘다 사용하고 있는 것으로 보이는데 저는 할당 제도가 더 맞다고 봄. 일단은 의무고용 자체는 유지되어야 한다는 관점을 가지고 있음.

○ (OOO 위원) 의무고용률을 높인다고 하여 장애인들이 실제 더 고용될 수 있는가 하는 점이 오늘의 포인트인데, 의무고용률을 높이면 자연스럽게 실제고용률도 늘어날 수밖에 없다고 생각하시는지 아니면 다른 제도적 보완이 필요하다고 보시는지?

→ (이해관계자) 제도적 보완은 필요하겠지만 의무고용률 상향에 따라 분명히 고용를 증가는 이루어졌다고 보고 있음.

(2) 부처 의견 청취

○ (고용노동부) 일반 노동시장은 코로나 시기에 내려왔던 고용률이 다시 회복하여 고점을 회복하였으나 장애인 노동시장은 그렇지 못한 상황임. 또한, 의무고용률 상향을 '19년에 이미 추진하였으나 코로나로 인해 기업의 부담을 우려하여 '24년에 재추진 하는 것으로 장애인 고용촉진위원회에서 의결함. 국정과제로도 채택되어 있음.

○ (OOO 위원) 기업이 필요로 하는 수준의 장애 인력 공급은 여전히 부족한 것으로 보이고 이 문제가 가장 근본적인 것으로 보이는데 어떻게 보시는지?

→ (고용노동부) 지체장애의 경우 보조공학기가 발달하여 생산성확보가 예전만큼 어렵지는 않은 상황이며, 청년 발달장애인이 최근에 늘고 있지만 어느정도의 생산성을 확보할 수 있도록 지속반복적인 기업 맞춤훈련을 강화하고 있음.

○ (OOO 위원) 관리를 발달장애인 쪽에 초점을 맞추신다면 장애 유형별 중간 관리 역할을 하는 사람이 필요함.

- 또한 고용 후 들어가는 추가비용 등을 고려하면 장애인 고용부담금을 내는게 더 저렴한 경우가 있음. 이런 부분에 대한 해결이 있어야 고용률이 실효적으로 올라갈 것임.

- 추가적으로 인력공단에서 NCS* 정리해서 발표하고 있는데, NCS 유형 안에 특정 장애유형은 이 업무를 수행할 수 있다라는 코멘트가 달리면 좋겠음.

* NCS(National Competency Standards) : 국가직무능력표준

→ (고용노동부) 이동하는 데에 따른 불편은 근로지원인 제도를 활용하고 있고, 기업에서 장애인을 고용함에 따라 발생하는 장비에 대한 비용을 보조해주는 부분이 있음. NCS에 대해서는 직무를 세세하게 분석하고 기업들이 사람들을 채용해서 훈련시켜 적응시킬 수 있는 모델을 만들어가는 중임.

○ (OOO 위원) 심사는 정책의 목표를 달성할 수 있는 것인지, 대상자에게 부담만 지우고 정책 목표를 달성할 수 없다면 받아들이기 어려움. 노동부에서 기업부담을 최소화 할 수 있는 구체적인 경감 방안을 제시하는 것이 필요해 보임.

→ (고용노동부) 제출드리겠음.

(3) 위원회 논의

○ (OOO 위원) 현재 있는 방안은 막연해보이므로 실질적인 인력공급 방안을 포함한 고용실효성 확보방안과 기업부담을 상쇄시킬수 있는 구체적인 방안을 마련해야할 것으로 보임.

○ (OOO 위원) 고용실효성 확보방안과 기업 부담경감 방안은 시행 계획이므로 시행일인 '27년 이전인 금년 상반기에 규제개혁위원회에 보고하는 것으로 함.

□ 심의 결과 : **원안동의, 부대권고**

○ 장애인 고용을 지원하는 종합적 방안이 함께 추진되고 특히, 사업주의 부담완화를 위해 단계적으로 추진되는 점 등을 고려하면 과도하다고 보기 어려우므로 **원안동의**

○ 다만, 의무고용률 상향이 실제 고용률 상승으로 연결되기 위해 현재 장애인 고용지원 방안의 이행상황을 점검·분석하고, 업종·직무특성을 반영한 장애인 고용 실효성 확보 방안 및 기업 부담경감 방안을 마련해 규제개혁위원회에 상반기내 보고할 것을 **부대권고**