



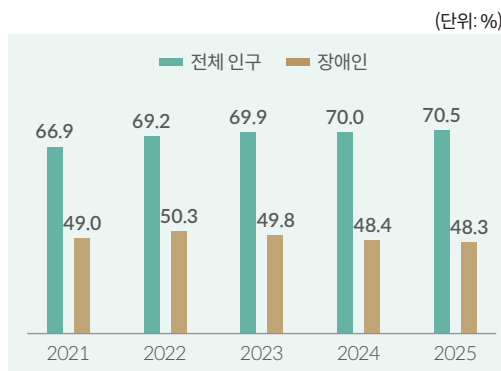
장애인 고용부담금 관련 국내외 정책과 입법 동향 분석

경제비용추계과 남 희 분석관

논의 배경

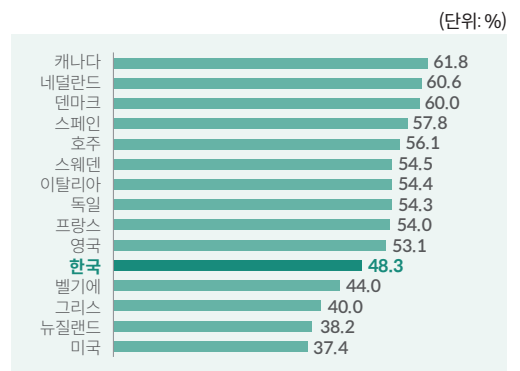
▪ 장애인 고용 정책은 안정적인 일자리를 통해 장애인의 노동시장 참여를 촉진하여 복지 의존도를 낮춤으로써 개인과 사회 전반에 긍정적인 영향을 미침

- OECD(2003)는 장애인 정책은 복지 중심 접근에서 노동 참여를 확대하는 방향으로 전환되어야 한다고 강조하며,¹⁾ UN 장애인권리협약 제27조 또한 장애를 이유로 한 고용 차별을 금지하고, 장애인의 노동시장 참여와 평등한 고용 기회의 보장을 국가의 의무로 규정
- 반면, 우리나라 15~64세 장애인고용률은 2022년 이후 지속적으로 하락하여 2025년 기준 48.3% 수준으로 이는 전체 인구의 고용률(70.5%)은 물론 독일(54.3%), 프랑스(54.0%), 영국(53.1%) 등의 장애인고용률에 비해 낮은 수준임

[그림 1] 15~64세 인구의 고용률

주: 고용률 = (취업자 수 / 15~64세 인구) × 100

자료: 장애인고용공단, 「장애인경제활동실태조사」, 각 연도.

[그림 2] 주요국의 장애인고용률

자료: 고용노동부 장애인고용공단, 「2025년 장애인 통계」, 2025.

▪ 장애인 고용 정책은 할당제도(quota system)와 비할당제도(nonquota system)로 구분되며 할당제도는 일정 비율 이상의 장애인 고용을 의무화하는 제도이고, 비할당제도는 관련 법률 등을 통해 간접적으로 장애인의 고용 기회를 확대하는 방식임

- 할당제도는 장애인 의무고용률을 직접 규정하는 제도로 전 세계 약 100여 개국에서 시행 중이며, 미이행 사업주에 대한 강제성 여부에 따라 부담금 · 벌금 등을 부과하는 국가(일본, 독일, 프랑스 등)와 구속력이 없는 국가(그리스, 이탈리아, 스페인 등)로 구분²⁾
- 우리나라는 할당제도를 기반으로 하여 미이행 기업 등에 대해 고용부담금을 부과하고³⁾, 고용 의무를 이행한 기업에 대해서는 고용장려금을 지급하며, 장애인 고용에 필요한 편의시설 및 통근 차량 구입비 지원 등 다양한 재정 사업을 병행하고 있음

▪ 본고에서는 할당제도를 중심으로 우리나라 장애인 의무고용제도의 현황과 해외 사례를 분석하여 향후 장애인 고용 촉진을 위한 시사점을 도출

1) OECD, 「Transforming Disability into Ability」, 2003.

2) ILO, 「Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities: Quota Schemes」, 2019.

3) 상시근로자 수 100인 이상인 기업에 한함

국내 장애인 고용 정책 현황

▪ 우리나라의 장애인 의무고용제도는 국가 및 지방자치단체를 포함한 공공 부문과 월평균 상시근로자 50인 이상을 고용하는 민간기업을 대상으로 시행하고 있음

- 2026년 기준 법정 의무고용률⁴⁾은 공공 3.8%, 민간 3.1%이며, 향후 정부는 2027년 공공 3.8%, 민간 3.3%, 2029년 공공 4.0%, 민간 3.5%까지 단계적으로 상향할 계획
- 의무고용률에 미달하여 장애인을 고용한 사업주 중 상시근로자 100명 이상을 고용하는 사업주에 대해서는 고용부담금을 부과하고, 초과 달성한 민간기업에 대해서는 고용장려금을 지급⁵⁾
- **(고용부담금)** 고용부담금은 부담기초액⁶⁾을 기준으로 산정되며, 부담기초액은 장애인 고용실적에 따라 최저임금의 60~100% 범위에서 결정되어 2026년 기준 월 130만원~216만원임
- **(고용장려금)** 성별과 장애 정도에 따라 차등 지급되며, 2026년 기준 1인당 월별 지급액은 경증 장애인의 경우 남성 35만원, 여성 50만원이며, 중증장애인은 각각 70만원, 90만원임

[표 1] 장애인고용의무 충족률에 따른 부담기초액

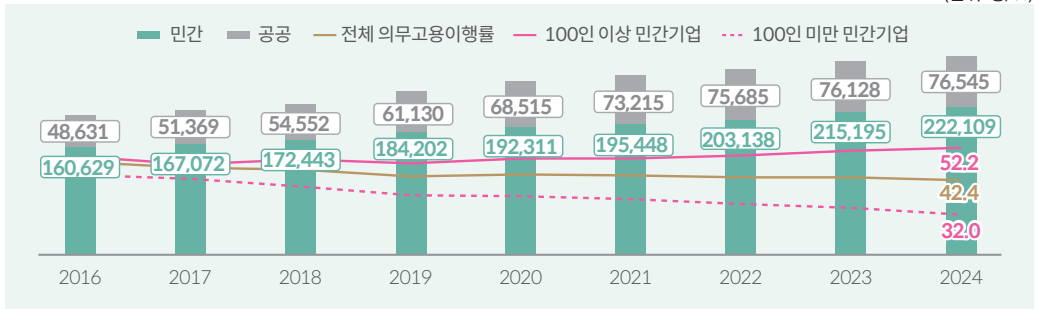
장애인고용의무 충족률 ¹⁾	3/4이상	1/2이상 3/4미만	1/4이상 1/2미만	1/4미만	미고용
부담기초액	1,295,000원	1,372,700원	1,554,000원	1,813,000원	2,156,880원

주: 1) 의무고용 대상 장애인 수 대비 실제 고용하고 있는 장애인 근로자 비율
 자료: 고용노동부고시 제2025-133호

▪ 전체 의무고용이행률은 2024년 기준 42.4%로 전년 대비 감소 추세이며, 이들 기관의 장애인 고용인원은 298,654명(민간 222,109명, 공공 76,545명)임

- 민간기업 중 근로자 수 100인 이상 기업의 의무고용이행률은 52.2%로 개선되는 추세이나 100인 미만 기업은 32.0%로 하락 추세임
- 특히, 장애인 고용실적이 없는 완전미고용기업의 비중이 33.4%이며, 100인 미만 기업의 58.5%가 장애인고용 실적이 없는 것으로 나타나 소규모 기업의 장애인 고용 기반이 취약한 상황임

[그림 3] 장애인 의무고용제도 실적



주: 각 연도 말 기준, 의무고용이행률 = (의무고용이행 완료 사업체의 수 / 의무고용대상 사업체의 수) × 100
 자료: 고용노동부

[표 2] 완전미고용기업(민간기업)의 비중

구분	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
민간기업	29.3	28.0	30.0	30.3	30.6	31.4	32.4	32.7	33.4
100인 미만	50.0	49.1	52.1	52.8	53.0	54.5	56.0	56.7	58.5
100인 이상	9.1	8.3	8.5	8.1	8.0	8.1	8.3	7.5	7.3

주: 각 연도 말 기준, 완전미고용기업은 장애인 고용 의무가 있음에도 불구하고, 장애인 고용실적이 없는 기업을 의미함
 자료: 고용노동부

4) 의무고용률 = (의무고용대상 사업체에 고용된 장애인의 수 / 의무고용대상 사업체의 상시근로자 수) × 100
 5) 이밖에 우리나라는 사업주가 장애인 직업재활시설 등에 도급을 주어 생산품을 납품받는 경우 해당 장애인을 사업주가 고용한 것으로 인정하여 장애인 고용부담금을 감면하고 있으며, 일반 지주회사 계열사 간에도 공동출자를 통해 장애인 표준사업장을 설립할 수 있도록 허용하는 등 장애인 고용 관련 제도를 개선 시행하고 있음
 6) 부담기초액은 고용부담금의 부과 기준으로 장애인고용의무 충족률에 따라 최저임금의 60~100% 사이에서 결정됨

해외 장애인 고용 정책 사례

- **일본, 독일, 프랑스 등은 우리나라와 동일하게 할당제도를 시행하여 장애인 고용 의무를 부과하고 이행 정도에 따라 고용부담금을 부과하고 있음**
 - **(일본)** 장애인 의무고용률은 공공 2.8%, 민간 2.5%⁷⁾이며, 의무고용제도 시행 대상은 36인 이상 규모의 국가 등 공공 부문과 40인 이상 근로자를 고용하는 민간기업 등으로, 2025년 6월 기준 장애인의무고용 실적은 공공 2.67%, 국가 3.04%, 민간 2.41%임
 - 일본은 의무고용률 미달 기업 중 상시근로자 수 100인 이상인 기업에 대해서는 고용부담금(1인당 50,000 ¥)을 부과함
 - 중소기업이 협동조합을 활용하여 공동 사업을 수행하면서 장애인을 고용할 경우 참여기업의 장애인 고용실적으로 인정하는 사업협동조합등산정특례제도를 시행⁸⁾
 - **(독일)** 의무고용률은 공공 6.0%, 민간 5.0%이며, 의무고용제도 시행 대상은 정부 등 공공 부문과 20인 이상 근로자를 고용하는 민간기업으로, 2023년 기준 장애인의무고용 실적은 공공 6.1%, 민간 4.2%임⁹⁾
 - 독일은 의무고용률 미달 기업에 대해 부담금(Ausgleichsabgabe)을 부과하며, 완전미고용기업에 대한 중과 규정을 두고 있어 근로자 수가 60인 이상 사업장의 경우 장애인 고용실적에 따라 미고용 인원 1인당 2025년 기준 €155~405의 부담금을 부과하는 반면, 완전미고용기업은 2025년 기준 €815를 부과함
 - 소규모 기업인 20인 이상~40인 미만 기업은 1명, 40인 이상 60인 미만인 기업은 2명의 장애인을 고용하도록 규정하여 소규모 기업은 인원 단위로 의무 고용을 산정¹⁰⁾
 - **(프랑스)** 의무고용률은 6.0%이며, 의무고용제도 시행 대상은 정부 등 공공 부문과 20인 이상 근로자를 고용하는 민간기업으로, 2024년 기준 장애인의무고용 실적은 공공 5.93%, 민간 4.00%임
 - 프랑스도 의무고용률 미달 기업에 대해 기여금(Agefiph contribution)을 부과하며, 사업장 규모에 따라 최저시급(SMIC, 2026년 기준 €12.02)의 400~600배를 부과함
 - 3년 연속 완전미고용기업 등에 대해서는 기여금을 중과(최저시급의 1,500배)하여 완전미고용 기업의 장애인 고용을 유도하는 한편, 항공승무원 등 특수적성조건직종(ECAP)을 고려하여 의무 고용 인원을 산정하는 등 기업의 직무 구조를 고려한 정책도 함께 시행¹¹⁾

[표 3] 주요국 장애인 고용 제도 비교

구분	한국	일본	독일	프랑스
의무고용률	공공 3.8%/민간 3.1%	공공 2.8%/민간 2.5%	공공 6.0%/민간 5.0%	6.0%
적용대상(민간)	근로자 50인 이상	근로자 40인 이상	근로자 20인 이상	근로자 20인 이상
부담금	최저임금에 연동 (최저임금의 60~100%)	정액제 (월 50,000 ¥)	정액제 (60인 이상 €155~405, 40~60인 €155, €275, 20~40인 €155)	최저시급에 연동 (최저시급의 400~600배)
기타	-	산정특례제도	완전미고용기업 중과 (60인 이상 €815, 40~60인 €465, 20~40인 €235)	특수적성조건직종 감면 중장기 완전 미고용기업 중과(최저시급의 1,500배)

자료: 각국의 자료를 토대로 국회예산정책처 작성

7) 2026년 7월 이후 국가 및 지방자치단체 3.0%, 민간 2.7% 등으로 상향 조정 예정
 8) JEED, 「障害者雇用納付金制度申告申請解説動画」, 2025., 후생노동성, 「障害者雇用状況の集計結果」, 2025. 후생노동성, 「事業協同組合等算定特例のご案内」, 2026.
 9) 독일과 프랑스의 장애인고용률은 고용노동부·한국장애인고용공단, 「2025 장애인 통계」, 2025에서 발췌
 10) 통계청, 「Neugestaltung der Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen」, 2023, 연방고용청 「Erläuterungen zum Anzeigeverfahren 2025」, 2026., 통계청, 「Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2024」, 2025.
 11) Dares 「L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2024」, 2025. 프랑스 행정정보사이트(<https://entreprendre.service-public.gouv.fr>), 법령정보사이트(www.legisocial.fr)

장애인 고용 관련 입법 동향

▪ 제22대 국회에서는 부담기초액의 인상 등을 주요 내용으로 하는 「장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안」이 발의됨

- 장애인 고용부담금 관련 개정안은 공공기관 평가에 장애인 고용실적을 반영하고, 의무고용률 미달시 부담금을 가산하며, 부담기초액의 상한(최저임금) 및 하한(최저임금의 60%)을 인상하는 내용 등이 포함되어 있음

[표 4] 제22대 국회 「장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안」중 장애인고용부담금 관련 발의 현황

의안번호	대표발의자 (발의일)	주요내용
2200209	박정의원 (2024-06-07)	<ul style="list-style-type: none"> • 부담기초액의 하한을 최저임금의 80% 이상으로 인상 • 고용장려금의 목적 외 사용 제한 및 목적 외 사용에 대한 징수 규정 신설
2206232	정희용의원 (2024-12-05)	<ul style="list-style-type: none"> • 장애인 고용실적을 공공기관 평가에 반영 • 공공기관이 의무고용률을 달성하지 못할 경우 장애인고용부담금을 1/2 범위에서 증과
2207081	정혜경의원 (2024-12-30)	<ul style="list-style-type: none"> • 부담기초액의 하한을 최저임금 수준으로 인상 • 부담기초액 구간별 가산 범위를 최저임금의 1/2 이상으로 확대 • 부담기초액의 상한(장애인 고용실적이 없는 달의 부담기초액)을 최저임금액의 2배로 인상
2208360	이용우의원 (2025-02-21)	<ul style="list-style-type: none"> • 부담기초액의 하한을 최저임금의 80% 이상으로 인상 • 부담기초액의 상한(장애인 고용실적이 없는 달의 부담기초액)을 최저임금액 이상으로 인상
2209440	박해철의원 (2025-03-28)	<ul style="list-style-type: none"> • 부담기초액의 하한을 사업장 규모에 따라 최저임금의 65~80% 이상으로 인상
2217831	이해민의원 (2026-03-30)	<ul style="list-style-type: none"> • 부담기초액의 하한을 최저임금의 100% 이상으로 인상 • 부담기초액 구간별 가산에 있어 사업장 규모에 따라 차등 적용

자료: 국회의안정보시스템

결론 및 시사점

▪ 정부의 의무고용률 상향 계획과 달리 최근 민간기업의 의무고용이행률이 감소 추세이고, 장애인고용률 상승세도 둔화되고 있으므로 민간기업의 장애인 고용 확대를 위한 방안 검토 필요

- (기업 규모별 차등 적용) 장애인을 고용하지 않았을 때의 장애인 고용부담금 부담과 장애인 고용에 따른 인건비 부담 간의 격차를 고려할 때, 임금 수준이 높은 대규모 기업에게 실질적인 고용 유인이 될 수 있도록 기업 규모별 차등 적용 검토
- (완전미고용기업 이행 유도) 완전미고용기업에 대한 부담금 증과 사례(독일)와 일정 기간 장애인 고용 노력을 하지 않은 기업에 대해 부담금을 증과한 사례(프랑스) 등을 참고하여 완전미고용기업의 의무고용 이행 유도를 통한 장애인 고용 기반 확대 필요
- (고용 의무 이행 방식 다양화) 장애인 의무고용이행률을 제고하기 위해서는 상시근로자 100인 미만 기업의 고용실적을 견인할 필요가 있으므로, 직접고용이 어려운 민간기업의 장애인 고용의무 이행 방식 다양화 필요
 - 장애인 채용이 어려운 직렬에 대한 부담금 감면 제도(프랑스), 중소기업이 공동으로 장애인 고용책임을 이행할 수 있도록 한 제도(일본) 등을 참고하여 기업의 고용 여건을 반영한 의무고용 이행 방안 검토 필요