



제427회국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 배우자 난임치료휴가 신설 〉

■ 허영의원 대표발의(의안번호 제2208626호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 배우자 난임치료휴가 신설	2

I. 제안경위

2025년 3월 4일 허영의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 3월 5일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자가 난임치료를 받기 위하여 휴가를 청구하는 경우 연간 3일 이내의 휴가를 주도록 하고 있고, 이를 위반하여 난임치료휴가를 주지 아니한 사업주에게는 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 하고 있음.

그런데 난임치료휴가는 근로자 본인의 난임치료를 위해서만 사용하도록 하고 있어 배우자의 난임치료에 근로자가 적극적으로 대응하기에 어려움을 겪는다는 지적이 있음.

이에 법률에서 근로자의 배우자에게도 난임치료휴가를 보장함으로써 근로자의 모성 보호를 도모하고 출산을 장려하고자 하는 것임(안 제18조의4 신설 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 배우자 난임치료휴가 신설

가. 개정안의 주요내용

개정안은 근로자가 배우자의 난임치료를 이유로 휴가를 청구하는 경우 연간 3일 이내(유급1일)의 휴가를 주도록 의무화하고, 이를 위반하여 배우자 난임치료 휴가를 주지 않은 사업주에 대해 500만원 이하의 과태료를 부과하려는 것임(안 제18조의4 신설 등).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원) ① 국가는 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가, 제18조의3에 따른 <u>난임치료휴가</u> , 「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 있다.	제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원) ① ----- ----- --- <u>난임치료휴가</u> , 제18조의4에 따른 배우자 <u>난임치료휴가</u> ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.
② 제1항에 따라 지급된 출산전	② -----

후휴가급여등은 그 금액의 한도
에서 제18조의2제1항, 제18조의3
제1항 본문 또는 「근로기준법」
제74조제4항에 따라 사업주가 지
급한 것으로 본다.

③ ~ ⑤ (생략)

<신설>

제39조(과태료) ①·② (생략)

③ 사업주가 다음 각 호의 어느

-----제18조의3제
1항 본문, 제18조의4제1항 본문--
-----.

③ ~ ⑤ (현행과 같음)

제18조의4(배우자 난임치료휴가) ①
사업주는 근로자가 배우자(사실
상 혼인 관계에 있는 자를 포함
한다)의 난임치료를 이유로 휴가
(이하 “배우자 난임치료휴가”라
한다)를 청구하는 경우에 연간 3
일 이내의 휴가를 주어야 하며,
이 경우 최초 1일은 유급으로 한
다. 다만, 근로자가 청구한 시기
에 휴가를 주는 것이 정상적인
사업 운영에 중대한 지장을 초래
하는 경우에는 근로자와 협의하
여 그 시기를 변경할 수 있다.

② 사업주는 배우자 난임치료휴
가를 이유로 해고, 징계 등 불리
한 처우를 하여서는 아니 된다.

③ 배우자 난임치료휴가의 신청
방법 및 절차 등은 대통령령으로
정한다.

제39조(과태료) ①·② (현행과 같
음)

③ -----

하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. ~ 3의2. (생략) <u><신설></u> 4. ~ 9. (생략) ④·⑤ (생략)	----- ----- -----. 1. ~ 3의2. (현행과 같음) <u>3의3. 제18조의4제1항을 위반하여 배우자 난임치료휴가를 주지 아니한 경우</u> 4. ~ 9. (현행과 같음) ④·⑤ (현행과 같음)
--	--

나. 검토의견

최근 높아지는 초혼과 초산 연령, 환경호르몬과 생활 습관 변화 등의 원인으로 인해 난임 환자의 수가 증가하는 추세로, 건강보험심사평가원 자료에 따르면, 불임 환자 수는 2018년 22만 7,922명 대비 2022년 23만 8,601명으로 4.7%(연평균 1.2%) 증가하였고, 난임 시술 환자 수는 2018년 12만 1,038명 대비 2022년 14만 458명으로 16%(연평균 3.8%) 증가한 것으로 나타남.¹⁾

현행법은 근로자가 난임치료를 받기 위해 휴가를 신청하는 경우 연간 6일 이내(유급 2일)의 휴가를 주도록 하면서²⁾ 이를 위반하여 난임

1) “불임 및 난임 시술 진료현황 분석” (건강보험심사평가원 보도자료, 2023.5.25.)

2) 제18조의3(난임치료휴가) ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 6일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 2일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

② 사업주는 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

③ 사업주는 제1항에 따라 난임치료휴가의 청구 업무를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 난임치료휴가를 신청한 근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니된다.

④ 난임치료휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.

치료휴가를 주지 아니한 사업주에게는 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 하고 있는데,³⁾ 난임 환자 수의 증가 추세는 난임치료휴가에 대한 수요를 증대시킬 것으로 예측됨.

그런데 난임치료휴가는 근로자 본인의 난임치료를 위해서만 사용하도록 규정하고 있어 배우자의 난임치료에 대해서는 근로자가 적극적으로 대응하기에 어려움을 겪는다는 의견이 있음.

이에 개정안은 연간 3일(유급 1일)의 배우자 난임치료 휴가를 신설하려는 것으로, 이를 통해 난임치료 시 배우자가 동행할 수 있는 여건을 마련함으로써 환자가 보다 치료에 집중할 수 있는 환경을 조성할 수 있을 것으로 보이고, 나아가 저출생 문제 해소에도 기여할 수 있다는 점에서 입법의 의의가 있어 보임.

다만, 난임치료휴가는 근로자가 개별적으로 사용할 수 있는 휴가제도가 있음에도 근로자의 난임치료시간 보장을 위해 신설한 제도인바, 근로자 본인이 아닌 배우자의 난임치료를 위한 동행의 경우에도 난임치료휴가를 사용할 수 있도록 하는 것이 제도취지와 맞는지 검토할 필요가 있을 것으로 보임.

고용노동부는 난임치료휴가는 본인(남녀 근로자 모두 해당)의 난임치료 및 회복 기간에 따른 근로자의 부담을 경감하기 위한 휴가 제도로, 제도의 목적과 영세 사업주의 부담 등 고려 시, 난임 치료를 받는

3) 제39조(과태료) ③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

3의2. 제18조의3제1항을 위반하여 난임치료휴가를 주지 아니한 경우

근로자의 배우자에게도 별도로 난임치료휴가를 부여하는 것은 신중한 검토가 필요하다는 입장이고, 현재 연차휴가 소진율⁴⁾이 높지 않으므로 우선 기존 휴가 제도 활용 활성화가 필요하다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5539

4) '23년 기준, 문화체육관광부 근로자 휴가 조사상 연차휴가 소진율은 76.2%