남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안 심 사 보 고 서

2026. 4.

기후에너지환경노동위원회

1. 심사경과

가. 발의일자 및 발의자: 2024년 9월 10일, 정춘생의원 등 14인

나. 회부일자: 2024년 9월 11일

다. 상정 및 의결일자:

제418회 국회(정기회)

제8차 전체회의(2024.11.21.) 상정, 제안설명, 검토보고, 대체토론, 소위회부

제433회 국회(임시회)

제1차 고용노동법안심사소위원회(2026.4.2.) 상정, 축조심사, 의결 (대안반영폐기)

제434회 국회(임시회)

제1차 전체회의(2026.4.7.) 상정, 소위심사보고, 의결(대안반영폐기)

2. 제안설명의 요지

(정춘생의원)

현행법은 일과 가정의 양립을 지원하기 위하여 근로자가 난임치료휴가를 청구하는 경우 사업자는 연간 3일 이내(최초 1일은 유급)의 휴가를 부여하도록 하고 있음. 그러나 난임치료는 실시 전 체질개선이나 배란유도 등을 위한 일정 기간의 사전 준비단계를 필요로 하고 있어 현행법이 보장하는 3일의 휴가 기간은 너무 미흡하다는 지적이 끊임없이 제기되었음. 이에 난임치료휴가 기간을 연간 60일로 확대하고 이 중 30일은 유급으로 하여 난임치료 전 과정에서 폭넓은 지원이 가능하도록 하려는 것임(안 제18조의3제1항 등). 참고사항 이 법률안은 정춘생의원이 대표발의한 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제3840호)의 의결을 전제로 하므로, 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

3. 전문위원 검토보고의 요지

(전문위원 손을춘)

1. 난임치료휴가 기간 확대 및 비밀유지의무 부과 등

각 개정안은 공통적으로 국가가 난임치료휴가 급여를 지급할 수 있는 근거를 마련하고, 난임치료휴가 기간을 현행 '연간 3일 이내(유급 1일)'에서 확대하고 있음.

이 외에도 **이용우의원안**은 사업주에 대해 난임치료휴가 청구 업무를 하는 과정에서 알게 된 사실의 비밀유지의무를 부여하면서 이를 위반할 경우 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 하고 있고, **서영석의원안**은 1

년 이내의 난임치료휴직을 신설하고, 난임치료휴가 또는 휴직을 이유로 불리한 처우를 하는 경우 등에 처벌하도록 하고 있음.(안 제18조 및 제18조의3, 제37조, 제39조 등).

[표] 개정안 조문대비표

현 행	이용우의원안	서영석의원안	정춘생의원안	인요한의원안
제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원) ① 국가는 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가, 「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 ---------- 배우자 출산휴가, 제18조의3에 따른 난임치료휴가----------.	제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원) ① ----------배우자 출산휴가, 제18조의3에 따른 난임치료휴가 및 난임치료휴직----------.	제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원) ① ----------배우자 출산휴가, 제18조의3에 따른 난임치료휴가----------.	제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원) ① ----------제18조의3에 따른 난임치료휴가, 「근로기준법 」----------.
② 제1항에 따라 지급된 출산전후휴가급여등은 그 금액의 한도에서	② ---------- 제18	② ----------제18조의2제1	② ----------제18조의2제1	② ----------

현 행	이용우의원안	서영석의원안	정춘생의원안	인요한의원안
제18조의2제1항 또는 「근로기준법」 제74조제4항에 따라 사업주가 지급한 것으로 본다.	조의2제1항, 제18조의3제1항 ----------.	항 및 제18조의3제1항----------.	항 · 제18조의3제1항----------.	----------제18조의2제1항, 제18조의3----------.
③ ~ ⑤ (생략)	③ ~ ⑤ (현행과 같음)	③ ~ ⑤ (현행과 같음)	③ ~ ⑤ (현행과 같음)	③ ~ ⑤ (현행과 같음)
제18조의3(난임치료휴가) ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 "난임치료휴가"라 한다)를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.	제18조의3(난임치료휴가) ① ---------- 본인 또는 배우자의 인공수정 ---------- 10일 ---------- 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 하고 근속기간에 포함한다. ----------.	제18조의3(난임치료휴가 및 난임치료휴직) ① ----------난임치료를 위하여----------30일----------사용한 휴가기간----------. 다만, 해당 난임치료휴가 기간에 대하여 출산전후휴가 급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.	제18조의3(난임치료휴가) ① ----------60일----------30일----------. ----------.	제18조의3(난임치료휴가) ① ----------30일----------10일----------. ----------

현 행	이용우의원안	서영석의원안	정춘생의원안	인요한의원안
				---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- -.
<신 설>		② 사업주는 근로자가 불임·난임으로 장기간의 치료를 위하여 휴직(이하 “난임치료휴직”이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다.	② 제1항 본문에도 불구하고 출산전후휴가급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.	
<신 설>		③ 제2항에 따른 난임치료휴직 기간은 1년 이내로 하고 2회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.		
<신 설>		④ 제1항 및 제2항에도 불구하고 사업주는 근로자가 청구한 시기에 난임치료휴가를 주거나 난임치료휴직을 허용하는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.		

현 행	이용우의원안	서영석의원안	정춘생의원안	인요한의원안
<신 설>		⑤ 난임치료휴직 기간은 근속기간에 포함되며, 사업주는 난임치료휴직을 마친 근로자를 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 업무에 복귀시켜야 한다.		
② 사업주는 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.	② ---------- 불이익 조치----------.	⑥ ----------불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 난임치료휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.	③·④ (현행 제2항 및 제3항과 같음)	②·③ (현행과 같음)
<신 설>	③ 사업주는 제1항에 따라 난임치료휴가의 청구 업무를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 난임치료휴가를 신청한 근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다.			
③ 난임치료휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령	④ (현행 제3항과 같음)	⑦ 난임치료휴가 또는 난임치료휴직----------		

현 행	이용우의원안	서영석의원안	정춘생의원안	인요한의원안
령으로 정한다.		----.		
제37조(벌칙) ① (생 략)		제37조(벌칙) ① (현행과 같음)		
② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.		② ----------.		
1. ~ 2의2. (생 략)		1. ~ 2의2. (현행과 같음)		
<신 설>		2의3. 제18조의3제6항을 위반하여 난임치료휴가 또는 난임치료휴직을 이유로 해고나 징계 등 불리한 처우를 하거나, 같은 항 단서의 사유가 없는데도 난임치료휴직 기간동안 해당 근로자를 해고한 경우		
3. ~ 9. (생 략)		3. ~ 9. (현행과 같음)		
③ (생 략)		③ (현행과 같음)		
④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에		④ ----------		

현 행	이용우의원안	서영석의원안	정춘생의원안	인요한의원안
는 500만원 이하의 벌금에 처한다.		----------.		
1. ~ 3. (생략)		1. ~ 3. (현행과 같음)		
<신 설>		3의2. 제18조의3제2항 · 제5항을 위반하여 근로자의 난임치료휴직 신청을 받고 난임치료휴직을 허용하지 아니하거나, 난임치료휴직을 마친 후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 업무에 복귀시키지 아니한 경우		
4. ~ 6. (생략)		4. ~ 6. (현행과 같음)		
제39조(과태료) ①·② (생략)	제39조(과태료) ①·② (현행과 같음)			
③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.	③ ----------.			
1. ~ 3.(생략)	1. ~ 3. (생략)			
3의2. 제18조의3제1항을 위	3의2. ----------			

현 행	이용우의원안	서영석의원안	정춘생의원안	인요한의원안
반하여 난임치료휴가를 주지 아니한 경우	---------- ---------- ------- 주지 아니하거나 휴가를 유급으로 하지 ----			
<신 설>	3의3. 제18조의3제3항을 위반하여 난임치료휴가의 청구 업무를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 다른 사람에게 누설한 경우			
4. ~ 8. (생략)	4. ~ 8. (현행과 같음)			

현행법은 근로자가 난임치료를 받을 경우 연간 3일 이내의 난임치료 휴가를 주도록 하고 있고, 그 중 최초 1일은 유급으로 하도록 하고 있음.[1)]

그런데 난임치료[2)]는 평균적으로 시험관 시술은 약 6일, 인공수정은 약 5일이 소요되며, 연간 최대 4회(시험관 시술)까지 시술이 가능한

1) **제18조의3(난임치료휴가)** ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 "난임치료휴가"라 한다)를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

2) 대표적인 난임치료 방법은 3가지로 구분할 수 있음. ① 배란이 정상적으로 이루어지지 않는 여성에게 배란 유도 약물을 투여하는 배란유도, ② 여성의 배란 시기에 맞추어 운동성이 좋은 정자를 자궁에 넣어주는 인공수정(자궁 내 정자 주입술), ③ 난자와 정자를 수정시켜 수정란을 만들어 배아를 형성한 뒤 자궁에 주입하여 착상시키는 체외수정(시험관 아기 시술)이 있음.

바,[3] 현행 연간 3일의 난임치료휴가는 1회 시술 진행에도 부족하다는 지적이 있음.

이에 각 개정안은 난임치료 실제 소요 기간등을 고려하여 난임치료휴가 기간을 현행 '연간 3일 이내(유급 1일)'에서 확대하면서(안 제18조의3제1항), 유급기간 확대에 따른 사업주의 부담 완화를 위해 국가가 난임치료휴가 급여를 지급할 수 있는 근거를 마련하고 있음(안 제18조).

[개정안별 난임치료휴가 확대 기간 비교]

구 분	현 행	이용우의원안	서영석의원안	정춘생의원안	인요한의원안
난임치료휴가 (제18조의3제1항)	연간 **3일** 이내	10일	30일	60일	30일
	최초 **1일** 유급	사용한 휴가기간	사용한 휴가기간	30일	10일

이외에도 ①이용우의원안은 사업주에 대해 난임치료휴가의 청구 업무 과정에서 알게 된 사실을 해당 근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하지 못하도록 비밀유지의무를 부여하면서 이를 위반할 경우 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 하고 있고, ②서영석의원안은 1년 이내의 난임치료휴직을 신설하면서, 난임치료휴가·휴직을 이유로 불리한 처우를 한 경우 등에 처벌하도록 하고 있음.

3) 자료: 대한 산부인과의사회·학회, '22년

구 분	현 행	이용우의원안	서영석의원안
난임치료휴가 (제18조의3)	<신 설>	③ 사업주에 대해 난임치료휴가 청구 업무 처리과정 중 알게된 사실에 대한 비밀유지의무 부여	② 난임치료휴직 신설 ③ 1년 이내, 2회 분할 사용 가능 ④ 사업운영에 중대한 지장 있을시, 근로자와 협의하여 시기 변경 가능 ⑤ 난임치료휴직 근속기간 포함, 휴직 종료 후 전과 같은 업무 복귀 의무
3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금 (제37조제2항)	<신 설>	-	2의3 난임치료휴가·휴직을 이유로 불리한 처우 한 경우
500만원 이하 벌금 (제37조제4항)	<신 설>	-	3의2 난임치료 미허용 또는 휴직 종료 후 전과 같은 업무 미부여
500만원 이하 과태료 (제39조제3항)	3의2 난임치료 휴가 미부여의 경우	3의2 난임치료 휴가 미부여 또는 휴가를 유급으로 하지 않은 경우	-
	<신 설>	3의3 난임치료휴가 청구 업무 처리과정 중 알게된 사실에 대한 비밀유지의무 위반	

난임치료휴가 기간의 확대는 난임치료 시술 시 근로자가 느끼는 휴가소진에 대한 부담과 금전적 부담을 완화하고 치료에 집중할 수 있는 환경을 조성함으로써 저출생 문제 해소에 기여할 수 있다는 점에서 의의가 있어 보임.

다만, 최근 개정된 법률[4]에서 비밀누설 금지의무가 신설되었고, 난임치료휴가의 사용기간(3일→6일) 및 유급 기간(최초1일→최초2일)이 확대되었으므로('25. 2월 시행예정), 확대된 제도의 시행 경과를 지켜본 후 추가적인 제도 확대에 대한 검토가 필요할 것으로 보임.

4) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 (법률 제20521호, 2024. 10. 22., 일부개정)

고용노동부는 난임치료휴직 제도 도입에 대하여는 본인 질병 치료 사유 등과의 형평성 및 영세사업장 부담 등을 고려하여 신중한 검토가 필요하고, 난임치료휴가 위반에 대한 벌칙 신설(안 제37조)은 현재 난임치료휴가 미부여 시 과태료 규정[5]을 두고 있고, 짧은 휴가 기간을 고려할 때 불리한 처우가 발생할 가능성이 크지 않으므로 벌칙 신설의 실익이 크지 않아 보인다는 입장임.

4. 대체토론의 요지

없 음

5. 소위원회 심사내용

생 략

6. 심사결과

대안반영폐기

7. 소수의견의 요지

없 음

---

5) 제39조(과태료) ③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.
3의2. 제18조의3제1항을 위반하여 난임치료휴가를 주지 아니한 경우

8. 기타사항

없 음