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

2026. 4.

기후에너지환경노동위원회

1. 심사경과

가. 발의일자 및 발의자: 2024년 11월 21일, 권영진의원 등 10인

나. 회부일자: 2024년 11월 22일

다. 상정 및 의결일자:

제427회 국회(임시회)

제3차 전체회의(2025.7.18.) 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

(권영진의원)

2025년 2월 시행 예정인 이 법률은 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등의 사유로 난임치료휴가를 청구하는 경우에 연간 6일 이내의 휴가를 주어야 하며, 그 중 최초 2일은 유급으로 하도록 하고 있음. 그런데 인공수정이나 체외수정 등 의학적 시술에는 배란유도나 체질개선 등의 사전준비 단계가 필요하고, 시술 이후에도 충분한 휴식이 필수적인 점 등을 고려하면 21일 이상의 난임치료휴가 기간이 필요하다는 전문가들의 지적이 있음. 이에 난임치료휴가 기간을 30일로, 유급기간을 15일로 확대하고 고용보험에서 해당 급여를 지원할 수 있도록 하는 한편, 사업주가 근로자의 난임치료휴가를 이유로 불리한 처우를 하는 경우 처벌할 수 있도록 함으로써 난임 근로자의 행복추구권을 보장하고 일과 가정의 양립을 지원하려는 것임(안 제18조, 제18조의3, 제37조 등). 참고사항 이 법률안은 권영진의원이 대표발의한 「고용보험법 일부개정법률 안」(의안번호 제5761호)의 의결을 전제로 하는 것이므로, 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

3. 전문위원 검토보고의 요지

(전문위원 한석현)

1. 난임치료휴가 일수 확대 등

두 개정안은 공통적으로 난임치료휴가 일수을 연간 30일로 확대하고,

권영진의원안은 휴가기간 중 최초 15일, 김동아의원안은 사용한 휴가기간 전체를 유급으로 하도록 하며, 난임치료휴가를 반일 단위로 사용할 수 있도록 하는 한편(김동아의원안), 난임치료 휴가를 이유로 불리한 처우를 하거나 유급으로 하지 않은 경우 처벌규정을 신설하는 등의 내용임(안 제18조의3, 제37조, 제39조).

[표] 개정안 조문대비표

현 행	권영진의원안	김동아의원안
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	제18조의3(난임치료휴가) ① ---------- 30일 ---------- 15일 ----------. ----------	제18조의3(난임치료휴가) ① ---------- 30일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 사용한 휴가 기간은 유급으로 한다. ----------

협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.	----------.	----------.
<신 설>	② 제1항 본문에도 불구하고 출산전후휴가급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.	② 난임치료휴가는 일 단위 또는 반일 단위로 사용하도록 한다.
<신 설>		③ 제1항 본문에도 불구하고 출산전후휴가급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.
② ~ ④ (생 략)	③ ~ ⑤ (현행 제2항부터 제4항까지와 같음)	④ ~ ⑥ (현행 제2항부터 제4항까지와 같음)
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	② ----------	

처한다. 1. ~ 2의2. (생 략) <신 설>	-------. 1. ~ 2의2. (현행과 같음) 2의3. 제18조의3제3항을 위반하여 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 한 경우	
3. ~ 9. (생 략)	3. ~ 9. (현행과 같음)	
③·④ (생 략)	③·④ (현행과 같음)	
제39조(과태료) ①·② (생 략) ③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.	제39조(과태료) ①·② (현행과 같음) ③ ----------. 1. ~ 3. (현행과 같음)	제39조(과태료) ①·② (현행과 같음) ③ ----------. 1. ~ 3. (현행과 같음)
1. ~ 3. (생 략)		
3의2. 제18조의3제1항을 위반하여 난임치료휴가를 주	3의2. ----------난임치료휴가를 주	3의2. ----------난임치료휴가를 주

지 아니한 경우	지 아니하거나 근로자가 사용한 휴가 중 최초 15일을 유급으로 하지 아니한 경우	지 아니하거나 사용한 휴가를 유급으로 하지 아니한 경우
4. ~ 9. (생 략)	4. ~ 9. (현행과 같음)	4. ~ 9. (현행과 같음)
④·⑤ (생 략)	④·⑤ (현행과 같음)	④·⑤ (현행과 같음)

현행법에 따르면, 사업주는 근로자가 난임치료를 받을 경우 연간 6일 이내의 난임치료휴가를 주어야 하고, 그 중 최초 2일은 유급으로 하여야 함.[1)]

그런데 인공수정이나 체외수정 등 의학적 시술에는 배란유도나 체질개선 등의 사전준비 단계가 필요하고 시술 이후에도 충분한 휴식이 필수적이므로, 연간 6일의 난임치료휴가 기간이 부족하다는 의견이 있음.

이에 두 개정안은 공통적으로 난임치료휴가 일수을 연간 30일로 확대하고, 권영진의원안은 휴가기간 중 최초 15일, 김동아의원안은 사용한 휴가기간 전체를 유급으로 하도록 하며, 난임치료휴가를 반일 단위

1) **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. <개정 2024. 10. 22.> [시행일: 2025. 2. 23.]

로 사용할 수 있도록 하는 한편(김동아의원안), 난임치료 휴가를 이유로 불리한 처우를 하거나 유급으로 하지 않은 경우 처벌규정을 신설하려는 것임.

[현행법과 개정안 난임치료휴가 기간 비교]

구 분	현행법	권영진의원안	김동아의원안
난임치료휴가 (제18조의3제1항)	연간 **6일** 이내	연간 **30일**	연간 **30일**
	최초 **2일** 유급	최초 **15일**	**사용한 기간**
난임치료 휴가를 이유로 한 불리한 처우 금지 (제18조의3제2항)	위반 시 처벌규정 부재	위반 시 3년이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금	-
난임치료휴가 중 유급기간 (제39조제3항3의2)	위반 시 처벌규정 부재	위반 시 500만원 이하 과태료	위반 시 500만원 이하 과태료
신설 (안 제18조의3제2항)			일단위 또는 반일단위 사용 가능

난임치료[2]는 평균적으로 시험관 시술은 약 6일, 인공수정은 약 5일이 소요되고, 연간 최대 4회(시험관 시술)까지 시술이 가능한바,[3]

난임치료휴가 기간의 확대는 난임치료 시술 시 근로자가 느끼는 휴가소진에 대한 부담과 금전적 부담을 완화하고 치료에 적극적으로 참여할 수 있는 환경을 조성함으로써 저출생 문제 해소에 기여할 수 있

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.

3) 자료: 대한 산부인과의사회·학회, '22년

을 것으로 보임.

또한, 현재 일 단위로 사용가능한 난임치료 휴가를 반일 단위로도 사용할 수 있도록 하는 것은 필요한 만큼 휴가를 나누어 쓸 수 있도록 하여 근로자의 난임치료휴가 활용을 더욱 촉진할 수 있을 것으로 보임.

다만, 최근 개정된 법률[4]에서 난임치료휴가의 사용기간(3일→6일) 및 유급 기간(최초1일→최초2일)이 확대되었고(25. 2월 23일 시행), 난임치료휴가 유급일수 확대는 고용보험재정의 추가 지출을 수반하므로, 우선 확대된 제도의 시행 경과를 지켜본 후 기업부담과 재정부담 등을 고려하여 추가적인 제도 확대에 대한 검토가 필요할 것으로 보임.

한편, 개정안은 난임치료를 이유로 한 불리한 처우 금지 규정을 위반할 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고, 난임치료휴가 급여 미지급시 500만원 미만 과태료를 부과하고 있는데, 현행법에서는 일·가정 양립을 지원하는 제도 사용에 대한 불리한 처우에 대하여 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있고, 배우자 출산휴가 급여 미지급시 500만원 이하 과태료[5]를 부과하도록 하고 있으므로, 타 제재 수준과 비교할 때 처벌수준은 적정한 것으로 보임.

---

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

5) 제39조(과태료)③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.
3. 제18조의2제1항을 위반하여 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하였는데도 휴가를 주지 아니하거나 근로자가 사용한 휴가를 유급으로 하지 아니한 경우

< 참고 > 「남녀고용평등법」상 불리한 처우(10종) 관련 규정

① 직장 내 성희롱 발생 사실 신고를 이유로 한 제14조제6항제1호부터 제7호까지의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우(제14조제6항)→ 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
②고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나, 고객 등으로부터의 성적 요구에 따르지 아니하였다는 것을 이유로 한 해고나 그 밖의 불이익한 조치(제14조의2제2항)→ 위반시 500만원 이하의 과태료
③배우자 출산휴가를 이유로 한 해고나 불리한 처우(제18조의2제5항)→ 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
④**난임치료휴가**를 이유로 한 해고, 징계 등 불리한 처우(제18조의3제2항)→ **위반시 처벌규정 없음**
⑤육아휴직을 이유로 한 해고나 그 밖의 불리한 처우(제19조제3항)→ 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
⑥육아기 근로시간 단축을 이유로 한 해고나 그 밖의 불리한 처우(제19조의2제5항)→ 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
⑦가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 이유로 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우(제22조의2제6항)→ 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
⑧가족돌봄등을 위한 근로시간 단축을 이유로 한 해고나 그 밖의 불리한 처우(제22조의3제5항)→ 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
⑨명예고용평등감독관으로서 정당한 임무 수행을 한 것을 이유로 인사상 불이익 등의 불리한 조치(제24조제3항)→ 위반시 500만원 이하의 벌금
⑩차별적처우등에 대한 노동위원회 시정신청을 이유로 한 해고나 그 밖의 불리한 처우(제29조의7)→ 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

개정안에 대해 고용노동부는 난임치료휴가 기간의 대폭 확대는 기업의 부담을 가중시켜 오히려 여성의 경제활동참여를 위축시킬 우려가 있고, 최근 법 개정('25.2.23 시행)을 통해 난임치료휴가가 연간 6일로 확대된 만큼 추가적인 제도 확대는 현장상황을 모니터링 하면서 검토할 필요가 있다는 입장이며, 난임치료휴가는 매년 부여되는 제도이므로 급여지원에는 재원확보 방안 등에 대한 논의가 선행돼야 한다는 입장임.

또한, 법령에 반일 단위 사용을 규정하는 것은 영세 사업장의 인사·노무 관리 부담 등 현장 상황에 대한 고려가 필요하고, 소규모 사업장의 근태 관리 시스템 구축 등 시간 단위 휴가 사용이 가능한 여건 조성이 선행될 필요가 있다는 의견을 제시함.

4. 대체토론의 요지

없 음

5. 소위원회 심사내용

생 략

6. 심사결과

대안반영폐기

7. 소수의견의 요지

없 음

8. 기타사항

없 음