

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

2026. 4.

기후에너지환경노동위원회

1. 심사경과

가. 발의일자 및 발의자: 2024년 9월 5일, 서영석의원 등 11인

나. 회부일자: 2024년 9월 6일

다. 상정 및 의결일자:

제418회 국회(정기회)

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

제433회 국회(임시회)

제1차 고용노동법안심사소위원회(2026.4.2.) 상정, 축조심사, 의결
(대안반영 폐기)

제434회 국회(임시회)

제1차 전체회의(2026.4.7.) 상정, 소위심사보고, 의결(대안반영 폐기)

2. 제안설명의 요지

(서영석의원)

현행법은 근로자의 배우자가 출산한 경우 10일의 출산휴가를 사용할 수 있도록 하고 있으며, 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임 치료를 받기 위한 경우 연간 3일의 난임치료휴가를 사용할 수 있도록 규정하고 있음. 그런데 10일의 배우자 출산휴가 기간은 실제 산모의 산후조리 기간이나 초기 유대관계 형성에 필요한 기간에 비하여 부족하다고 보이고, 3일의 난임치료휴가 기간은 난임치료 시술이나 시술 준비를 위한 체질변화 및 배란 유도를 위한 사전 준비단계 등을 고려할 때 지나치게 짧은 면이 있음. 이에 배우자 출산휴가를 30일(배우자가 한 번에 둘 이상의 자녀를 출산한 경우에는 40일)로 확대하고, 난임치료휴가 기간을 30일로 확대하고자 함. 또한 근로자가 불임·난임으로 장기간의 치료가 필요한 경우 이를 치료할 수 있도록 난임치료휴가를 신설하고, 난임치료휴가를 유급으로 하여 저출생 현상을 개선하고자 함(안 제18조, 제18조의2, 제18조의3 등). 참고사항 이 법률안은 서영석의원이 대표발의한 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제3719호)의 의결을 전제로 하므로, 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

3. 전문위원 검토보고의 요지

(전문위원 손을춘)

1. 배우자 출산휴가 기간 및 분할 사용 횟수 확대 등

개정안은 공통적으로 ①배우자 출산휴가의 휴가 기간을 확대하면서,

②배우자 출산휴가의 청구기한, 분할 사용 횟수 등을 확대하고(문진석·이용우의원안), ③근로자가 배우자 출산휴가를 청구할 경우 사업주는 청구한 시기·기간에 맞춰 휴가를 주도록 의무를 부여하며, 사업주의 허용의사 표시가 없는 경우 휴가를 청구한 다음날 개시되도록 하는 등(이용우의원안)의 내용을 담고 있음.(안 제18조의2).

[표] 개정안 조문대비표

현행	문진석의원안	이용우의원안	서영석의원안
제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산으로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.	제18조의2(배우자 출산휴가) ① ----- ----- ----- ----- ----- -----20일----- ----- ----- ----- -----	제18조의2(배우자 출산휴가) ① -- ----- 배우자(사실혼 관계인 경우를 포함한다. 이하 같다)의 ----- ----- 20일----- ----- ----- ----- 유급으로 하고 근무기간에 포함한다.	제18조의2(배우자 출산휴가) ① ----- ----- ----- ----- ----- -----30일(배우자가 한 번에 둘 이상의 자녀를 출산한 경우에는 40일)----- ----- ----- ----- -----
<신설>		② 사업주는 제1항에 따른 배우자 출산휴가를 근로자가 청구한 시기에 청구한 기간대로 주어야 한다.	
<신설>		③ 사업주가 제1항에 따른 배우자 출산휴가 청구에 대하여 명시적인 허용의 의사표시를 하지	

현행	문진석의원안	이용우의원안	서영석의원안
② 제1항 후단에 도 불구하고 출 산전후휴가급여 등이 지급된 경 우에는 그 금액 의 한도에서 지 급의 책임을 면 한다. ③ 배우자 출산휴 가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 청구할 수 없다. ④ 배우자 출산휴 가는 1회에 한정 하여 나누어 사 용할 수 있다. ⑤ 사업주는 배 우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖 의 불리한 처우를 하여서는 아니 된 다. <신 설> 제39조(과태료) ① · ② (생 략) ③ 사업주가 다	② (현행과 같 음) ③ ----- ----- ----- ----180일----- -----. ④ ----- -----<u>횟수에 상관</u> <u>없이</u>----- -----. ⑤ (현행과 같 음)	아니하는 경우에 는 근로자가 배 우자 출산휴가를 청구한 다음 날 에 배우자 출산 휴가가 개시된 것으로 본다. ④ (현행 제2항과 같음) ⑤ ----- ----- ----- ---- 120일----- ----- -----. ⑥ ----- -- 3회----- ----- -----. <삭 제> ⑦ (생 략) 제39조(과태료) ① · ② (현행과 같 음) ③ -----	② ~ ⑤ (현행 과 같음)

현행	문진석의원안	이용우의원안	서영석의원안
음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만 원 이하의 과태료를 부과한다. 1. 삭 제 1의2. ~ 2. (생략) 3. 제18조의2제1항을 위반하여 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하였는데도 휴가를 주지 아니하거나 근로자가 사용한 휴가를 유급으로 하지 아니한 경우 3의2. (생략)		----- ----- ----- ----- -----. 1의2. ~ 2. (현행과 같음) 3. 제18조의2제1항·제2항----- ----- ----- ----- ----- ----- 청구한 시기와 기간대로 휴가를 주지 아니한 경우 또는 근로자가 사용한 ----- 3의2. (생략)	

1) 배우자 출산휴가 기간 확대 및 분할 사용 횟수 확대

현행법에 따르면, 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 배우자 출산휴가를 청구하는 경우에 10일의 유급 휴가를 허용해야 하고, 근로자는 10일의 배우자 출산휴가를 한 차례 나누어 사용할 수 있으며, 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 배우자 출산휴가를 청구할 수 없음.¹⁾

1) 제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.

※ ‘분할 사용 횟수’의 의미

출산

90일

분할 사용 횟수 1회 :

5일

5일

출산

90일

분할 사용 횟수 2회 :

3일

2일

5일

개정안은 자녀 출산 직후 산모와 신생아에 대한 돌봄을 강화하기 위해 배우자 출산휴가 기간과 그 분할 사용 횟수 등을 확대하려는 것으로, 남성 근로자의 육아 참여 기회를 더욱 넓게 보장하고 산모와 아이의 건강 보호를 강화할 수 있다는 점에서 입법의 의의가 있는 것으로 보임.

또한, 자녀 출산 후 산부인과 정기검진, 출생신고, 예방접종 등 산모와 자녀돌봄을 위하여 휴가를 사용할 필요가 있는 경우가 많은데, 분할 사용 횟수 확대를 통해 상황과 여건에 맞춰 배우자 출산휴가를 활용²⁾할 수 있도록 함으로써 임신·출산에 친화적인 근로환경 조성에 긍정적 영향을 줄 것으로 보임.

[현행법과 개정안 비교]

구분	현행	문진석의원안	이용우의원안	서영석의원안
배우자	10일	20일	20일	30일

② 제1항 후단에도 불구하고 출산전후휴가급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.

③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 청구할 수 없다.

④ 배우자 출산휴가는 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.

⑤ (생략)

2) 예를 들어, 영유아에게는 출생 후 B형 간염, 결핵, 파상풍 등 다양한 예방주사를 일정에 맞춰 주기적으로 접종해야 하는데, 배우자가 출산휴가 분할 제도를 활용하게 되면 산모와 배우자의 부담이 완화될 수 있을 것임.

출산휴가 기간 (제18조의2제1 항)				(다태아 출산의 경우 40일)
청구기한 (제18조의2제3 항)	출산한 날부터 90일	출산한 날부터 180일	출산한 날부터 120일	현행과 같음
분할 사용 횟수 (제18조의2제4 항)	1회	횟수 상관없이	3회	현행과 같음

다만, 문진석의원안의 배우자출산휴가 분할사용 제한 횟수 폐지는
휴가 사용에 대한 사업주의 예측가능성을 떨어뜨려 인력 운영상 부담
을 줄 수 있다는 점을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

한편, 최근 우리 위원회는 법 개정을 통해 배우자 출산휴가(10일→2
0일), 신청기한(90일→120일) 및 분할 사용 횟수(1회→3회)를 확대하였
음('25년 2월 시행예정). 따라서 관련 제도의 추가적인 확대는 추후 제
도 시행 경과를 보며 검토할 필요가 있을 것으로 보임.

2) 배우자의 범위에 사실혼 관계에 있는 사람 포함 및 배우자 출 산휴가 청구에 대한 사업주의 허용 의무 규정

현행법은 사업주에 대해 근로자가 배우자의 출산을 이유로 배우자
출산휴가를 청구하는 경우에 10일의 유급 휴가를 주도록 하고 있으나,
근로자의 배우자 출산휴가 청구를 받은 사업주가 그 응답을 거부하는
등의 방식으로 휴가사용을 방해하는 사례가 있는 것으로 나타남. 또한

배우자의 범위도 배우자의 권리를 인정하고 있는 타법상의 기준을 고려하여 범위 확대를 검토할 필요가 있다는 의견이 있음.

이에 이용우의원안은 근로자가 배우자 출산휴가를 청구하는 경우 사업주는 청구한 시기·기간대로 휴가를 주도록 하고, 사업주가 허용의사를 표시하지 않는 경우에는 근로자가 청구한 다음 날 휴가가 개시되도록 하며, 배우자의 범위를 사실혼 관계에 있는 사람까지 포함하려는 것임.

다만, 다음과 같은 면을 고려해야 할 필요가 있을 것으로 보임.

우선, 배우자의 범위에 사실혼 관계에 있는 사람까지 포함하도록 규정하는 것은 현재도 ‘배우자 출산휴가’에서의 배우자에 ‘사실혼 배우자’도 포함되는 것으로 해석(‘18.8.22., 여성고용정책과-3563)하고 있으므로 배우자의 범위에 대해 명확히 한다는 데에 입법의 의의가 있는 것으로 보임.

다만, “사실혼”을 법률에 명시할 경우에는 사업주가 사실혼 여부를 판단할 수 있도록 사실혼에 대한 정의·요건·범위 등에 대한 규정 마련이 선행되어야 할 것으로 보임.

다음으로, 배우자 출산휴가 청구 시 사업주의 허용 의무를 규정하면서 사업주가 허용의사를 표시하지 않을 경우 청구 다음 날 자동개시되도록 하는 것은 근로자의 휴가 사용 부담을 경감하고 휴가 사용권을 보장하기 위한 것으로 보임.

다만, 최근 개정된 법률³⁾은 배우자 출산휴가 신청 방법을 ‘청구’에서 ‘고지’로 변경하였으므로(’25년 2월 시행예정) 개정안의 입법취지가 달성된 것으로 보임.

[참고] 「남녀고용평등법」 신구조문 대비표

현 행	개정법률(시행일: 2025. 2. 23.)
제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구 하는 경우에 10일 의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.	제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 고지 하는 경우에 20일 의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.
② (생 략)	② (현행과 같음)
③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 90일 이 지나면 청구할 수 없다.	③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 120일 이 지나면 사용할 수 없다.
④ 배우자 출산휴가는 1회 에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.	④ 배우자 출산휴가는 3회 에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.
⑤ (생 략)	⑤ (현행과 같음)

2. 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 1년 이내의 난임치료휴직을 신설하고, 난임치료휴가 또는 휴직을 이유로

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

불리한 처우를 하는 경우 등에 처벌하도록 하고 있음.(안 제18조 및 제18조의3, 제37조, 제39조 등).

[표] 개정안 조문대비표

현행	이용우의원안	서영석의원안	정춘생의원안	인요한의의원안
제18조(출산전후 휴가 등에 대한 지원) ① 국가는 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가, 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후 휴가 또는 유산·사산 휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 사람에게 그 휴가기간에 대하여 통상임금에 상응하는 금액(이하 “출산전후휴가급여등”이라 한다)을 지급할 수 있다.	제18조(출산전후 휴가 등에 대한 지원) ① ----- 배우자 출산휴가, 제18조의3에 따른 난임치료휴가-----	제18조(출산전후 휴가 등에 대한 지원) ① -----배우자 출산휴가, 제18조의3에 따른 난임치료휴가 및 난임치료휴직-----	제18조(출산전후 휴가 등에 대한 지원) ① -----배우자 출산휴가, 제18조의3에 따른 난임치료휴가-----	제18조(출산전후 휴가 등에 대한 지원) ① -----제18조의3에 따른 난임치료휴가, 「근로기준법」-----
② 제1항에 따라 지급된 출산전후휴가급여등은 그 금액의 한도에서 제18조의2제1항 또는 「근로기준법」 제74조제4항에 따라 사업주가 지급한 것으로 본다.	② ----- 제18조의2제1항, 제18조의3제1항-----	② -----제18조의2제1항 및 제18조의3제1항-----	② -----제18조의2제1항·제18조의3제1항-----	② -----제18조의2제1항, 제18조의3-----

현행	이용우의원안	서영석의원안	정춘생의원안	인요한의의원안
③ ~ ⑤ (생략)	③ ~ ⑤ (현행과 같음)	③ ~ ⑤ (현행과 같음)	③ ~ ⑤ (현행과 같음)	③ ~ ⑤ (현행과 같음)
제18조의3(난임치료휴가) ① 사업주는 근로자가 <u>인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가</u> (이하 “ <u>난임치료휴가</u> ”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 <u>3일</u> 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 <u>최초 1일</u> 은 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 ----- <u>10일</u> ----- 이 경우 <u>사용한 휴가 기간</u> 은 유급으로 하고 근속기간에 포함한다. -----	제18조의3(난임치료휴가 및 난임치료휴직) ① ----- 난임 치료를 위하여 ----- ----- <u>30일</u> ----- <u>사용한 휴가 기간</u> ----- . 다만, 해당 난임치료휴가 기간에 대하여 출산전후휴가 급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.	제18조의3(난임치료휴가) ① - ----- ----- <u>60일</u> ----- ----- <u>30일</u> ----- .	제18조의3(난임치료휴가) ① -- ----- ----- <u>30일</u> ----- ----- <u>10일</u> ----- .
<신설>		② 사업주는 근로자가 불임·난임으로 장기간의 치료를 위하여 휴직(이하 “ <u>난임치료휴직</u> ”이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다.	② 제1항 본문에도 불구하고 출산전후휴가급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.	
<신설>		③ 제2항에 따른 난임치료휴직 기간은 1		

현행	이용우의원안	서영석의원안	정춘생의원안	인요한의의원안
<신설> <신설> ② 사업주는 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.	② ----- ----- 불이익 조치----- -----.	년 이내로 하고 2회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. 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. ⑤ 난임치료휴직 기간은 근로속기간에 포함되며, 사업주는 난임치료휴직을 마친 근로자를 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 업무에 복귀시켜야 한다. ⑥ ----- ----- ----- 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 난임치료휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수	③·④ (현행 제2항 및 제3항과 같음)	②·③ (현행과 같음)

현행	이용우의원안	서영석의원안	정춘생의원안	인요한의의원안
<u><신 설></u> ③ <u>난임치료휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.</u> 제37조(벌칙) ①(생략) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. 1. ~ 2의2. (생략) <u><신 설></u>	③ <u>사업주는 제1항에 따라 난임치료휴가의 청구 업무를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 난임치료휴가를 신청한 근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다.</u> ④(현행 제3항과 같음)	<u>없는 경우에는 그러하지 아니하다.</u> ⑦ <u>난임치료휴가 또는 난임치료휴직-----</u> ----- -----. 제37조(벌칙) ①(현행과 같음) ② ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----. 1. ~ 2의2. (현행과 같음) 2의3. 제18조의3제6항을 위반하여 난임치		

현행	이용우의원안	서영석의원안	정춘생의원안	인요한의의원안
3. ~ 9. (생략) ③ (생략) ④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다. 1. ~ 3. (생략) <신설>		<u>료휴가 또는 난임치료휴직을 이유로 해고나 징계 등 불리한 처우를 하거나, 같은 항 단서의 사유가 없는데도 난임치료휴직 기간동안 해당 근로자를 해고한 경우</u> 3. ~ 9. (현행과 같음) ③ (현행과 같음) ④ ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- --- 1. ~ 3. (현행과 같음) 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		

현행	이용우의원안	서영석의원안	정춘생의원안	인요한의의원안
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 위 반행위를 한 경우에는 500 만원 이하의 과태료를 부 과한다.	③ ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.			
1. ~ 3.(생략)	1. ~ 3. (생략)			
3의2. 제18조의3 제1항을 위반 하여 난임치 료휴가를 <u>주 지</u> 아니한 경 우	3의2. ----- ----- ----- ----- <u>주지</u> <u>아니하거나</u> <u>휴가를 유급</u> <u>으로 하지</u> -- --			
<신설>	3의3. 제18조의 <u>3제3항을 위</u> <u>반하여 난임</u> <u>치료휴가의</u> <u>청구 업무를</u> <u>처리하는 과</u> <u>정에서 알게</u> <u>된 사실을 다</u> <u>른 사람에게</u> <u>누설한 경우</u>			
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.⁴⁾

그런데 난임치료⁵⁾는 평균적으로 시험관 시술은 약 6일, 인공수정은 약 5일이 소요되며, 연간 최대 4회(시험관 시술)까지 시술이 가능한 바,⁶⁾ 현행 연간 3일의 난임치료휴가는 1회 시술 진행에도 부족하다는 지적이 있음.

이에 각 개정안은 난임치료 실제 소요 기간등을 고려하여 난임치료 휴가 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).

4) 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.

5) 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.

6) 자료: 대한 산부인과의사회·학회, ‘22년

[개정안별 난임치료휴가 확대 기간 비교]

구 분	현 행	이용우의원안	서영석의원안	정춘생의원안	인요한의의원안
난임치료휴가 (제18조의3제1 항)	연간 3일 이내	10일	30일	60일	30일
	최초 1일 유급	사용한휴가기간	사용한휴가기간	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.

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 자장 있을시 근로자와 협의하여 시기 변경 가능 ⑤ 난임치료휴직 근무기간 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 법률⁷⁾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.

7) 「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 규정⁸⁾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

대안반영 폐기

7. 소수의견의 요지

없 음

8) 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