

고용보험법 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, 소
위원회

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)

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따르면, 근

로자가 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 의학기술에는 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 함으로써 난임 근로자의 행복추구권을 보장하고 일과 가정의 양립을 지원하려는 것임(안 법률 제20519호 고용보험법 일부개정법률 제76조제1항제3호). 참고사항 이 법률안은 권영진위원이 대표발의한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제5765호)의 의결을 전제로 하는 것이므로, 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

3. 전문위원 검토보고의 요지

(전문위원 허병조)

1. 난임치료휴가 급여 지급기간 확대

개정안은 우선지원 대상기업에 대해 지급되는 난임치료휴가 급여의 지급기간을 현행 2일에서 15일로 확대하는 내용으로,

함께 제출된 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부 개정법률안」(의안번호 제5765호)¹⁾의 의결을 전제로 하고 있음(안 제76 조제1항)

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
법률 제20519호 고용보험법 일부 개정법률	법률 제20519호 고용보험법 일부 개정법률
제76조(지급 기간 등) ① 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등은 다음 각 호의 휴가 기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정한다)에 해당하는 금액을 지급한다.	제76조(지급 기간 등) ① ----- ----- ----- ----- ----- -----
1.·2. (생략)	1.·2. (현행과 같음)
3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의3에 따른 난임치료휴가 기간 중 최초 2일. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우에 한정한다.	3. ----- ----- ----- -----15일. ----- ----- -----
②·③ (생략)	②·③ (현행과 같음)

1) 난임치료휴가 일수 확대: 6일(유급2일)→30일(유급15일)

개정안과 함께 제출된 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제5765호)에서는 난임치료휴가 기간을 30일(유급 15일)로 확대하고 있음.

[표] 현행 및 개정안 비교

구분	「남녀고용평등법」		「고용보험법」 : 고보기금 지원 (우선지원대상기업 한정)	
	'25.2.시행	개정안	'25.2.시행	개정안
난임치료휴가	6일(유급 2일)	30일(15일 유급)	2일	15일

이에 따라 개정안은 우선지원 대상기업에 대해 지급되는 난임치료휴가 급여의 지급기간을 15일로 확대하려는 것으로,

중소기업의 경제적 부담을 완화하고, 근로자의 난임치료휴가 사용을 실질적으로 보장한다는 점에서 입법의 의의가 있음.

다만, 최근 법률 개정을 통해 신설 및 확대된 제도²⁾들이 시행을 앞두고 있고(2025.2.23. 시행), 이에 따라 모성보호급여 지급액이 증가하고 있는바, 확대된 제도의 시행 경과를 지켜본 후 고용보험 기금의 재정 상황 등을 고려하여 추가적인 제도 확대에 대한 검토가 필요할 것으로 보임.

2) 난임치료휴가 급여(우선지원대상기업 소속 근로자의 휴가기간 중 최초 2일) 신설(제75조), 배우자 출산휴가 급여 휴가 전 기간으로 확대 등

< 「고용보험법」 개정에 따른 모성보호급여 지급액 비교 >

		현행	개정법률('25.2.23시행)
출산전후휴가 급여 등 지급 대상		출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 배우자 출산휴가	출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 배우자 출산휴가 난임치료휴가
지 급 기 간	우선지원 대상기업	출산전후휴가 또는 유산·사산휴가기간 배우자 출산휴가 기간 중 5일	출산전후휴가 또는 유산·사산휴가기간 배우자 출산휴가 기간(20일) 난임치료기간 중 2일
	대규모 기업	30일(다태아 45일)	30일 (미숙아 40일, 다태아 45일)

참고로 국회예산정책처의 비용추계서에 따르면, 개정안에 따라 난임 치료휴가에 대한 지급기간을 확대하여 고용보험기금을 재원으로 15일에 대한 난임치료휴가 급여를 지원할 경우 추가재정소요는 난임치료휴가자 수에 대한 시나리오³⁾에 따라 향후 5년간 총 1,887억원~2,377억원(연평균 377억원~475억원)으로 추계되었음.

3) 본 추계서에서의 시나리오1은 국가공무원의 난임치료 휴가 사용현황을 토대로 사업대상자를 산출하였으며, 시나리오2는 고용노동부의 2025년 계획안 산출 근거를 토대로 사업대상자를 산출함

< 추가재정소요(추정치): 2026~2030년 >

(단위: 억 원)

구분	2026	2027	2028	2029	2030	합계	연평균
난임치료휴가(시나리오1)	353	365	377	389	402	1,887	377
난임치료휴가(시나리오2)	469	472	475	479	482	2,377	475

주: 1. 추계금액은 경상가격 기준

2. 추계기간 이후에도 재정소요는 발생할 수 있음

3. 각 표의 합계는 단수조정으로 차이가 발생할 수 있음

4. 실제 난임치료휴가에 대한 인식의 변화 및 제도적 변화 등으로 인해 본 추계에서의 추가재정소요를 상회 또는 하회할 수 있음

5. 본 추계서는 모든 난임치료휴가자에게 배우자출산휴가 급여를 지급하는 가정을 토대로 산출한 금액으로 향후 실제 지급단가 등에 따라 재정소요가 달라질 수 있음

6. 출산에 대한 인식 등 행태 변화와 배우자출산휴가 관련 제도변화 등으로 인해 본 추계에서의 추가재정소요를 상회 또는 하회할 수 있음

자료: 국회예산정책처

고용노동부는 최근 모성보호급여 지급액의 급격한 증가⁴⁾로 고용보험기금 재정의 건전성 우려가 있으므로 육아지원제도의 급여지원기간 확대에는 재원확보방안에 대한 논의가 선행될 필요가 있다는 입장임.

4) 모성보호급여 지급액 : ('02년)257억원 → ('24년) 24,968억원(97배 증가)
실업급여계정 지출 대비 모성보호급여 비중 : ('21년) 11.7% → ('24년) 17.6%

[참고] 「고용보험법」 신구조문 대비표

현행	개정법률(시행일: 2025. 2. 23.)
제75조(출산전후휴가 급여 등) 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 피보험자가 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받은 경우와 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가를 받은 경우로서 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 출산전후휴가 급여 등(이하 “출산전후휴가 급여등”이라 한다)을 지급한다. 제76조(지급 기간 등) ①제75조에 따른 출산전후휴가 급여등은 다음 각 호의 휴가 기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정한다)에 해당하는 금액을 지급한다. 1. 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 기간. 다만, 우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 휴가 기간 중 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)을 초과한 일수(30일을 한도로 하되, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 45일을 한도로	제75조(출산전후휴가 급여 등) 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 피보험자가 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받은 경우와 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 또는 같은 법 제18조의3에 따른 난임치료휴가를 받은 경우로서 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 출산전후휴가 급여 등(이하 “출산전후휴가 급여등”이라 한다)을 지급한다. 제76조(지급 기간 등) ①제75조에 따른 출산전후휴가 급여등은 다음 각 호의 휴가 기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정한다)에 해당하는 금액을 지급한다. 1. 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 기간. 다만, 우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 휴가 기간 중 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)을 초과한 일수(30일을 한도로 하되, 미숙아를 출산한 경우에는 40일을 한도로 하고, 한 번에 둘

한다)로 한정한다. 2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 기간 중 최초 5일. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우에 한정한다. ② ~ ③ (생략)	이상의 자녀를 임신한 경우에는 45일을 한도로 한다)로 한정한다. 2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 기간. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우로 한정한다. 3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의3에 따른 난임치료휴가 기간 중 최초 2일. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우로 한정한다. ② ~ ③ (생략)
---	--

4. 대체토론의 요지

없음

5. 소위원회 심사내용

생략

6. 심사결과

대안반영폐기

7. 소수의견의 요지

없 음

8. 기타사항

없 음