



제427회국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 난임치료휴가 청구 사유에 난임검사 추가 〉

■ 김태선의원 대표발의(의안번호 제2208802호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 난임치료휴가 청구 사유에 난임검사 추가	3

I. 제안경위

2025년 3월 11일 김태선의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 3월 12일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 사업주로 하여금 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 난임치료휴가를 청구하는 경우에 연간 6일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 2일은 유급으로 하도록 규정하고 있습니다.

또한 「모자보건법」 제11조에 따라 국가와 지방자치단체는 근로자의 난임치료를 위한 시술비를 지원하고 있고, 해당 근로자가 난임치료비 지원을 받기 위해서는 공식적인 난임검사 결과가 필요합니다.

이와 같이 난임검사는 난임치료 과정의 첫 단계로서 난임검사에 반나절 가량의 시간이 소요됨에도 불구하고 현행법상 난임검사를 위한 휴가 규정이 없어 근로자는 이를 위하여 연차를 사용할 수밖에 없습니다.

이에 난임치료휴가 청구의 사유에 연간 1일의 난임검사를 추가하여 난임치료 전 과정에서 난임치료휴가의 사용을 장려함으로써 근로자의

일과 가정의 양립을 지원하려는 것입니다(안 제18조의3제1항).

Ⅲ. 검토의견

1. 난임치료휴가 청구 사유에 난임검사 추가

가. 개정안의 주요내용

개정안은 난임치료휴가 사유에 ‘난임검사’를 추가하고, 연간 6일의 난임치료휴가 중 1일을 난임검사에 사용할 수 있도록 하려는 것임(안 제18조의3제1항 등).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제18조의3(난임치료휴가) ① 사업주는 근로자가 <u>인공수정</u> 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 <u>연간 6일</u> 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 2일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.	제18조의3(난임치료휴가) ① ----- ----- <u>난임검사, 인공수정</u> ----- ----- ----- ----- --- <u>연간 6일(난임검사의 경우에는 1일)</u> ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.
② ~ ④ (생략)	② ~ ④ (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 난임치료휴가를 주지 아니한 사업주에게는 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 하고 있는데,³⁾ 난임 환자 수의 증가 추세는 난임치료휴가에 대한 수요를 증대시킬 것으로 예측됨.

그런데 난임치료 과정의 첫 단계인 난임검사에는 난임치료휴가를 사용할 수 없어 근로자는 이를 위하여 연차를 사용할 수밖에 없는 실정임.

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.

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

이에 개정안은 난임치료휴가 사유에 ‘난임검사’를 추가하고, 연간 6일의 난임치료휴가 중 1일을 난임검사에 사용할 수 있도록 하려는 것으로, 난임치료 전 과정에서 난임치료휴가의 사용을 장려함으로써 근로자의 일과 가정의 양립을 지원하려는 데에 입법의 의의가 있음.

일반적으로 1년 이상 정상적인 부부관계를 가졌음에도 불구하고 임신이 되지 않거나,⁴⁾ 여성의 나이가 35세 이상이면서 6개월 이상의 노력에도 임신이 되지 않는 경우 난임검사를 실시하게 되는데, 난임치료를 위한 필수적 선행단계인 난임검사를 위해 난임치료휴가 중 1일을 사용할 수 있도록 하는 것은 근로자의 적극적인 난임치료를 장려하는 효과가 있을 것으로 보임.

고용노동부는 난임의 원인 및 치료 방안과 난임 검사 등 사전 준비 단계는 사람마다 다양하므로, 법 개정을 통해 청구 사유에 ‘난임 검사’만을 명시적으로 추가하는 것은 신중한 검토가 필요하다는 입장이며, 2025년 2월 23일자로 개정 법률이 시행됨에 따라 난임치료휴가가 확대되었으므로, 청구 사유 확대는 확대된 난임치료휴가의 사용 현황 모니터링, 영세 사업장의 인사 관리 부담, 전문가 의견 등 현장 의견을 수렴하여 추후 검토가 필요하다는 의견을 제시함.

4) 「모자보건법」제2조(정의) 11. “난임(難妊)”이란 부부(사실상의 혼인관계에 있는 경우를 포함한다. 이하 이 호에서 같다)가 피임을 하지 아니한 상태에서 부부간 정상적인 성생활을 하고 있음에도 불구하고 1년이 지나도 임신이 되지 아니하는 상태를 말한다.

문 의 처
02)6788-5539