제418회국회(정기회)
제8차 환경노동위원회

고용보험법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 배우자 출산휴가 급여 지원 확대 및 난임치료휴가 급여 신설 등 〉

▣ 이용우의원 대표발의(의안번호 제2203573호)
▣ 서영석의원 대표발의(의안번호 제2203719호)
▣ 정춘생의원 대표발의(의안번호 제2203840호)
▣ 인요한의원 대표발의(의안번호 제2204061호)

2024. 11.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

Ⅰ. 개요 ····· 1

1. 이용우의원 대표발의(의안번호 제2203573호) ····· 1

2. 서영석의원 대표발의(의안번호 제2203719호) ····· 3

3. 정춘생의원 대표발의(의안번호 제2203840호) ····· 5

4. 인요한의원 대표발의(의안번호 제2204061호) ····· 6

Ⅱ. 검토의견 ····· 8

1. 육아휴직 급여액 규정 ····· 8

2. 배우자 출산휴가 급여 지원 확대 및 난임치료휴가 급여 신설 등 ····· 10

Ⅰ. 개요

1. 이용우의원 대표발의(의안번호 제2203573호)

가. 제안경위

2024년 9월 3일 이용우의원이 대표발의한 고용보험법 일부개정법률안은 2024년 9월 4일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 모성보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 다양한 규정을 두고 있고, 「고용보험법」은 그에 따라 육아휴직 급여, 출산전후휴가 급여 등을 지급하도록 되어 있으나, 노동자의 임신, 출산 및 육아에 관한 다양한 제반 문제를 안정적으로 점검·해결하고 배우자의 지원을 확대하기에는 역부족이라는 지적이 끊이지 않아 왔음.

여성의 권리신장뿐 아니라 남성의 육아 참여 증진, 기업의 가족친화적 문화 조성, 궁극적으로 우리 사회 전체의 삶의 질 향상과 지속가능성을 위하여 일·가정 양립을 위한 제도개선이 시급함.

이에 육아휴직 급여액을 상향하여 아이를 낳은 부모의 생계를 더욱 안정적으로 지원하고, 난임치료휴가·배우자 출산휴가를 더욱 마음 놓

고 사용할 수 있도록 출산전후휴가 급여의 지급대상을 확대하려는 것임.

주요내용

가. 현행법령상 월 통상임금의 80%로 되어 있는 육아휴직 급여액을 월 통상임금의 100%로 상향하고, 대통령령으로 정하는 기간이 지나면 월 통상임금의 80%로 할 수 있도록 함(안 제70조제4항).

나. 피보험자인 노동자가 이 법에 따른 우선지원 대상기업에 속한 경우, 난임치료휴가를 사용한 기간에 대해서도 출산전후휴가 급여를 지급하도록 함(안 제75조 등).

다. 피보험자인 노동자가 이 법에 따른 우선지원 대상기업에 속한 경우, 배우자 출산휴가 사용 시 출산전후휴가 급여의 지급일수를 '최초 5일'에서 '배우자 출산휴가 기간 전체'로 확대함(안 제76조제1항).

참고사항

이 법률안은 이용우의원이 대표발의한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제3572호)의 의결을 전제로 하는 것이므로 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결 되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

2. 서영석의원 대표발의(의안번호 제2203719호)

가. 제안경위

2024년 9월 5일 서영석의원이 대표발의한 고용보험법 일부개정법률안은 2024년 9월 6일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」은 근로자의 배우자가 출산한 경우 10일의 출산휴가를 사용할 수 있도록 하고 있으며, 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위한 경우 연간 3일의 난임치료휴가를 사용할 수 있도록 규정하고 있음.

그런데 현행법상 배우자 출산휴가 및 난임치료휴가 기간이 실질적으로 필요한 난임치료 기간에 비하여 짧고, 온전한 난임치료를 위해서는 의학적 시술에 더해 체질변화 및 배란 유도를 위한 사전 준비단계가 필요하다는 전문가들의 견해가 있음.

이에 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」을 개정하여 배우자 출산휴가 및 난임치료휴가 기간을 확대하고, 난임치료휴직을 신설하면서, 이를 고용보험기금으로 지원할 수

있도록 하여 저출생 현상을 개선하고자 함(안 제75조, 제76조, 제76조의2 및 제77조).

참고사항

이 법률안은 서영석의원이 대표발의한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제3718호)의 의결을 전제로 하므로, 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

3. 정춘생의원 대표발의(의안번호 제2203840호)

가. 제안경위

2024년 9월 10일 정춘생의원이 대표발의한 고용보험법 일부개정법률안은 2024년 9월 11일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

모성 보호 강화를 위하여 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 난임치료휴가 기간을 현행 3일에서 60일로 연장하고 이중 최초 30일에 대한 급여를 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우 고용보험기금을 통하여 지급할 수 있도록 하려는 것임(안 제75조, 제76조 및 제77조).

참고사항

이 법률안은 정춘생의원이 대표발의한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제3839호)의 의결을 전제로 하므로, 해당 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

4. 인요한의원 대표발의(의안번호 제2204061호)

가. 제안경위

2024년 9월 19일 인요한의원이 대표발의한 고용보험법 일부개정법률안은 2024년 9월 20일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따르면 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 함.

그런데, 인공수정이나 체외수정 등 의학적 시술에는 배란유도나 체질개선 등의 사전준비 단계가 필요하고, 시술 이후에도 충분한 휴식이 필수적인 점 등을 고려하면 21일 이상의 치료 난임치료휴가 기간이 필요하다는 전문가들의 지적이 있음.

이에 난임치료휴가 기간을 30일로, 유급기간을 10일로 확대하고 국가 또는 고용보험에서 해당 급여를 지원할 수 있도록 함으로써, 난임 근로자의 행복추구권을 보장하는 동시에 국가 출생률 제고에 이바지하고자 함(안 제75조 등).

참고사항

이 법률안은 인요한의원이 대표발의한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제4060호)의 의결을 전제로 하므로, 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

Ⅱ. 검토의견

1. 육아휴직 급여액 규정

가. 개정안의 주요내용

이용우의원안은 육아휴직 급여의 월별 지급액을 월 통상임금에 해당하는 금액으로 하도록 법률에 규정하고, 대통령령으로 정하는 기간이 경과한 뒤에는 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액으로 하는 내용임(안 제70조제4항 및 제5항).

[표] 개정안 조문대비표

현 행	이용우의원안
제70조(육아휴직 급여) ① ~ ③ (생략) ④제1항에 따른 육아휴직 급여액은 대통령령으로 정한다.	제70조(육아휴직 급여) ① ~ ③ (현행과 같음) ④제1항에 따른 육아휴직 급여액은 피보험자의 월 통상임금(「근로기준법」에 따른 통상임금을 말한다)에 해당하는 금액을 월별 지급액으로 하되, 육아휴직을 시작한 날로부터 대통령령으로 정하는 기간이 지난 뒤에는 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액으로 한다.
<신 설>	⑤ 육아휴직 급여의 하한, 그 밖에 육아휴직 급여의 산정 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

⑤ (생 략)	⑥ (현행 제5항과 같음)

나. 검토의견

현행법은 육아휴직을 30일 이상 사용하는 피보험자 중 육아휴직을 시작한 날 이전에 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상인 피보험자에게 육아휴직 급여를 지급하도록 하고 있고,[1] 같은 법 시행령에서는 육아휴직 급여의 월별 지급액은 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 100분의 80으로 하면서, 해당 금액이 150만원을 넘는 경우에는 150만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 하도록 하고 있음.[2]

그런데 노동자의 임신, 출산 및 육아에 관한 다양한 제반 문제를 안정적으로 점검·해결하고 지원을 확대하기에는 역부족이라는 지적이 있음.

이에 개정안은 육아휴직 급여의 월별 지급액을 현행 월 통상임금의 100분의 80에서 상향하여 월 통상임금에 해당하는 금액으로 하도록 법률에 규정하고, 육아휴직을 시작한 날로부터 대통령령으로 정하는 기간이 지난 뒤에는 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액으로 하려는 것

1) 제70조(육아휴직 급여) ①고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 30일(「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 부여받은 피보험자 중 육아휴직을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상인 피보험자에게 육아휴직 급여를 지급한다.

2) 제95조(육아휴직 급여) ① 법 제70조제1항에 따른 육아휴직 급여는 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액을 월별 지급액으로 한다. 다만, 해당 금액이 150만원을 넘는 경우에는 150만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 한다.

으로, 육아휴직 급여의 인상을 통해 아이를 낳은 부모의 생계를 더욱 안정적으로 지원하려는 취지임.

다만, 고용노동부는 저출생 대책(6.19)에 따라 고용보험법 시행령 개정을 통해 육아휴직 급여 상향을 이미 추진중('25.1월 시행)[3]에 있으므로, 개정안의 내용에 대해서는 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

2. 배우자 출산휴가 급여 지원 확대 및 난임치료휴가 급여 신설 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 공통적으로 난임치료휴가 급여를 신설하면서, **이용우·서영석의원안**은 배우자 출산휴가 급여 지급 기간을 현행 5일에서 확대하고 있고, **서영석의원안**은 난임치료휴직 급여를 신설하고, 기간제·파견근로자에 대한 적용 규정(제76조의2제1항)에 난임치료휴가·휴직을 추가하려는 것임. 각 개정안은 함께 제출된 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」[4]의 의결을 전제로 하고 있음(안 제75조 및 제76조제1항 등).

[표] 개정안 조문대비표

현 행	이용우의원안	서영석의원안	정춘생의원안	인요한의원안
제75조(출산전후휴	제75조(출산전후휴	제75조(출산전후휴	제75조(출산전후휴	제75조(출산전후휴

3) 現) 통상임금의 80%(상한액 150만원) → 改) 1~3개월 통상임금의 100%(상한액 250만원), 4~6개월 통상임금의 100%(상한액 200만원), 7개월 이후 통상임금의 80%(월 160만원)

4) 이용우의원안(제3572호), 서영석의원안(제3718호), 정춘생의원안(제3839호), 인요한의원안(제4060호)

현 행	이용우의원안	서영석의원안	정춘생의원안	인요한의원안
가 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 급여 등"이라 한다)을 지급한다.	가 급여 등) ---------- 배우자 출산휴가 또는 같은 법 제18조의3에 따른 난임치료휴가---------- ---.	가 급여 등) ---------- 배우자 출산휴가 또는 제18조의3에 따른 난임치료휴가·난임치료휴직을---------- -----.	가 급여 등) ---------- 배우자 출산휴가 또는 같은 법 제18조의3에 따른 난임치료휴가---------- ---.	가 급여 등) ---------- 배우자 출산휴가 또는 같은 법 제18조의3에 따른 난임치료휴가---------- -.
1. (생 략)	1.·2. (현행과 같음)	1. (현행과 같음)	1.·2. (현행과 같음)	1.·2. (현행과 같음)
2. 휴가를 시작한 날[출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받은 피보험자가 속한 사업장이 우선지원대상기업이 아닌 경우에는 휴가 시작 후 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)이 지난 날로 본다] 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날		2. ----------출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 난임치료휴가·난임치료휴직을----------		

현 행	이용우의원안	서영석의원안	정춘생의원안	인요한의원안
이후 12개월 이내에 신청할 것. 다만, 그 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 출산전후휴가 급여등을 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다.		----------. -- ----------.		
<신 설>		② 제1항에 따른 난임치료휴직 급여액은 대통령령으로 정한다.		
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.	제76조(지급 기간 등) ①---------.	제76조(지급 기간 등) ① ----------.	제76조(지급 기간 등) ① ----------.	제76조(지급 기간 등) ① ----------.
1. (생 략)	1. (현행과 같음)	1. (현행과 같음)	1.·2. (현행과 같음)	1.·2. (현행과 같음)
2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 기간 중 최초 5일. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업	2 ---------- 기간 또는 같은 법 제18조의3에 따른 난임치료휴가 기간 ----------	2. ----------기간. ---------- ----------우선지원 대상기업이 아닌 경우에		

현 행	이용우의원안	서영석의원안	정춘생의원안	인요한의원안
인 경우에 한정한다.	---------.	는 15일(한 번에 둘 이상의 자녀를 출산한 경우에는 20일)로---------.		
<신 설>		3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의3에 따른 난임치료휴가·난임치료휴직 기간. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 난임치료휴가 지급기간은 최초 15일로 한정한다.	3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의3에 따른 난임치료휴가 기간 중 최초 30일. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우에 한정한다.	3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의3에 따른 난임치료휴가 기간 중 최초 10일
②·③ (생 략)	②·③ (현행과 같음)	②·③ (현행과 같음)	②·③ (현행과 같음)	②·③ (현행과 같음)
제76조의2(기간제근로자 또는 파견근로자에 대한 적용) ① 고용노동부장관은 제76조제1항제1호에도 불구하고 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조에 따른 기간제근로자 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」제2조에 따른 파견근로자가 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후		제76조의2(기간제근로자 또는 파견근로자에 대한 적용) ① ----------유산·사		

현 행	이용우의원안	서영석의원안	정춘생의원안	인요한의원안
휴가기간 또는 유산·사산휴가 기간 중 근로계약기간이 끝나는 경우 근로계약 종료일 다음 날부터 해당 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 종료일까지의 기간에 대한 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액 전부를 기간제근로자 또는 파견근로자에게 지급한다.		산휴가기간, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의3에 따른 난임치료휴가·난임치료휴직 기간 중----------출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 난임치료휴가·난임치료휴직----------.		
② (생 략)		② (현행과 같음)		
제77조(준용) ① 출산전후휴가 급여등의 반환명령, 사실 확인, 지급 제한 등에 관하여는 제62조, 제71조 및 제73조를 준용한다. 이 경우 제62조 중 "구직급여"는 "출산전후휴가 급여등"으로, 제71조 및 제73조 중 "육아휴직"은 각각 "출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 배우자 출산휴가"로 본다.	제77조(준용) ① ----------. ---------- 유산·사산휴가, 배우자 출산휴가 또는 난임치료휴가----------.	제77조(준용) ① ----------. ----------유산·사산휴가, 배우자 출산휴가 또는 난임치료휴가·난임치료휴직"으로-----.	제77조(준용) ① ----------. ---------- 유산·사산휴가, 배우자 출산휴가 또는 난임치료휴가----------.	제77조(준용) ① ----------. ---------- 유산·사산휴가, 배우자 출산휴가 또는 난임치료휴가----------.
② (생 략)	② (현행과 같음)	② (현행과 같음)	② (현행과 같음)	② (현행과 같음)

나. 검토의견

개정안과 함께 제출된 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」에서는 배우자 출산휴가 기간 및 난임치료휴가 기간 등을 확대하고 있고, 서영석의원안은 난임치료휴직을 신설하고 있음.

[표] 현행 및 개정안 비교

구분	배우자 출산휴가	
	남녀고용평등법 개정안	고용보험법 개정안
	휴가기간 (유급)	고보기금 지원 (우선지원대상기업 한정)
현행	10일	5일
이용우의원안	20	휴가기간
서영석의원안	30(다태아 40일)	휴가기간 대규모기업: 15일(다태아 20일)

구분	난임치료 휴가			
	남녀고용평등법 개정안		고용보험법 개정안	
	휴가기간	유급기간	고보기금 지원	
현행	3일	1일	0일	
이용우의원안	10일	사용기간	사용기간	우선지원 대상기업 한정
정춘생의원안	60일	30일	30일	
인요한의원안	30일	10일	10일	
서영석의원안	30일	사용기간	사용기간	
			15일	대규모 기업
	휴직 신설(1년 이내)	-	휴직기간	모든 기업

이에 개정안은 난임치료휴가 급여를 신설하여 유급 기간에 대한 급여를 지급하는 한편, 배우자 출산휴가 급여 지급 기간을 현행 5일에서 확대하려는 것으로,

우선지원 대상기업에 종사하는 근로자의 난임치료휴가 급여와 배우

자 출산휴가 급여를 고용보험기금에서 일부 부담함으로써 중소기업의 경제적 부담을 완화하고, 근로자의 난임치료휴가 및 배우자 출산휴가 사용을 실질적으로 보장한다는 점에서 입법의 의의가 있음.

다만, 최근 법률 개정을 통해 난임치료휴가 급여가 신설되었고(안 제75조), 배우자 출산휴가 급여가 휴가 전 기간으로 확대되었으며, 우선지원대상기업 소속 근로자의 난임치료휴가 최초 2일에 대한 급여 지원이 신설되었으므로, 확대된 제도의 시행 경과를 지켜본 후 추가적인 제도 확대에 대한 검토가 필요할 것으로 보임.

[참고] 「고용보험법」 신구조문 대비표

현 행	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.	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	제76조(지급 기간 등) ①제75조에 따른 출산전후휴가 급여등은 다음 각 호

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 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 (생 략)	의 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 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 (생 략)

문 의 처
02)6788-5539