

근로기준법 일부개정법률안

(김기현의원 대표발의)

의안 번호	5208
----------	------

발의연월일 : 2024. 11. 4.

발 의 자 : 김기현 · 박성민 · 이달희
이인선 · 김정재 · 백종현
김선교 · 우재준 · 김 건
김장겸 · 김상욱 · 정동만
한기호 의원(13인)

제안이유 및 주요내용

현행법은 모성보호를 위하여 임신 중인 근로자에게 출산전후휴가 및 근로시간 단축을 보장하고 있고, 야간근로 · 휴일근로 · 시간외근로를 금지하고 있음.

그러나 신체적 · 정신적 고통이 수반되는 난임치료 중인 근로자에 대한 보호 규정은 마련되어 있지 않아 모성보호의 일환으로 미흡한 부분을 보완해야 한다는 지적이 있음.

실제 체외수정 시술여성 설문조사 결과, 직장 여성의 경우 난임시술로 인해 동료 및 상사와 어려움을 겪은 경우가 45.1%로 높게 나왔는데, 대부분 잦은 병원 방문으로 스스로 업무에 지장을 준다는 사회적 위축감과 난임치료 노출에 대한 부담감에서 오는 심리적 압박감 등이 원인으로 나타남. 이를 통해 근로자가 난임치료와 직장생활을 병행하기에 어려운 환경임을 알 수 있음.

이에 난임치료 중인 근로자에 대하여도 근로시간 단축을 보장하고, 야간근로·휴일근로·시간외근로를 금지하며, 취업규칙에 난임치료휴가에 관한 사항을 추가 작성하도록 하여 사업장을 포함한 대한민국 사회가 함께 난임치료 중인 근로자를 배려하고 저출산 문제를 해결하는데 기여하고자 함(안 제70조 및 제74조).

근로기준법 일부개정법률안

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제70조제2항 각 호 외의 부분 본문 중 “임산부와 18세 미만자”를 “임산부, 난임치료 중인 근로자 및 18세 미만자”로 하고, 같은 조에 제4항을 다음과 같이 신설한다.

④ 제2항에 따른 난임치료 중인 근로자의 구체적인 범위는 대통령령으로 정한다.

제74조제5항 중 “임신 중의 여성 근로자”를 “임신 중의 여성 근로자 및 난임치료 중인 근로자”로 하고, 같은 조 제7항 본문 중 “임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자”를 “임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자 및 난임치료 중인 근로자”로 하며, 같은 조 제9항 본문 중 “임신 중인 여성 근로자”를 “임신 중인 여성 근로자 및 난임치료 중인 근로자”로 한다.

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

신·구조문대비표

현행	개정안
<p>제70조(야간근로와 휴일근로의 제한) ① (생략)</p> <p>② 사용자는 <u>임산부와 18세 미만자</u>를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 고용노동부장관의 인가를 받으면 그러하지 아니하다.</p> <p>1. ~ 3. (생략)</p> <p>③ (생략)</p> <p><u><신설></u></p>	<p>제70조(야간근로와 휴일근로의 제한) ① (현행과 같음)</p> <p>② -----<u>임산부, 난임치료 중인 근로자 및 18세 미만자</u>----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>1. ~ 3. (현행과 같음)</p> <p>③ (현행과 같음)</p> <p>④ <u>제2항에 따른 난임치료 중인 근로자의 구체적인 범위는 대통령령으로 정한다.</u></p>
<p>제74조(임산부의 보호) ① ~ ④ (생략)</p> <p>⑤ 사용자는 <u>임신 중의 여성 근로자</u>에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다.</p>	<p>제74조(임산부의 보호) ① ~ ④ (현행과 같음)</p> <p>⑤ -----<u>임신 중의 여성 근로자 및 난임치료 중인 근로자</u>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p>

<p>⑥ (생 략)</p> <p>⑦ 사용자는 <u>임신 후 12주 이</u> <u>내 또는 36주 이후에 있는 여</u> <u>성 근로자가 1일 2시간의 근로</u> <u>시간 단축을 신청하는 경우 이</u> <u>를 허용하여야 한다. 다만, 1일</u> <u>근로시간이 8시간 미만인 근로</u> <u>자에 대하여는 1일 근로시간이</u> <u>6시간이 되도록 근로시간 단축</u> <u>을 허용할 수 있다.</u></p> <p>⑧ (생 략)</p> <p>⑨ 사용자는 <u>임신 중인 여성</u> <u>근로자가 1일 소정근로시간을</u> <u>유지하면서 업무의 시작 및 종</u> <u>료 시각의 변경을 신청하는 경</u> <u>우 이를 허용하여야 한다. 다</u> <u>만, 정상적인 사업 운영에 중대</u> <u>한 지장을 초래하는 경우 등</u> <u>대통령령으로 정하는 경우에는</u> <u>그러하지 아니하다.</u></p> <p>⑩ (생 략)</p>	<p>⑥ (현행과 같음)</p> <p>⑦ -----<u>임신 후 12주 이</u> <u>내 또는 36주 이후에 있는 여</u> <u>성 근로자 및 난임치료 중인</u> <u>근로자</u>----- ----- -----. ----- ----- ----- -----.</p> <p>⑧ (현행과 같음)</p> <p>⑨ -----<u>임신 중인 여성</u> <u>근로자 및 난임치료 중인 근로</u> <u>자</u>----- ----- ----- -----. ----- ----- ----- -----.</p> <p>⑩ (현행과 같음)</p>
---	---