

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률  
일부개정법률안  
(송옥주의원 대표발의)

의안 번호	1211
----------	------

발의연월일 : 2024. 7. 1.

발 의 자 : 송옥주 · 정성호 · 이병진  
황명선 · 한정애 · 문진석  
박 정 · 박홍근 · 부승찬  
박해철 · 전용기 의원  
(11인)

제안이유 및 주요내용

한국보건사회연구원(2021)에 따르면 우리나라의 법률혼 및 사실혼 상태 여성의 17.2%가, 35세 이상 기혼여성의 33.1%가 난임을 경험하였음. 초혼 연령의 증가 추세에 따라 배우자가 있는 여성 근로자의 난임 경험 비율은 더욱 증가할 것으로 예상됨.

그러나 현행법은 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료 시술을 위해 매우 짧은 기간(연간 3일) 만을 난임휴가로 사용할 수 있도록 보장하고 있음. 온전한 난임치료를 위해서는 의학적 시술에 더해 2~3개월간의 체질변화나 배란 유도를 위한 사전 준비단계가 필요하다는 전문가들의 견해에 따르면 3일 간의 난임치료 휴가만으로는 그 목적 달성에 어려운 측면이 있음.

이에 근로자에게 난임치료를 위한 3개월 이내의 유급휴직을 별도로

부여하는 등 난임으로 고통받는 근로자의 노동권 및 행복추구권을 보호하고 저출생 현상 타개에 이바지하고자 함(안 제18조의4 신설 등).

### 참고사항

이 법률안은 송옥주 의원이 대표발의한 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제1210호)의 의결을 전제로 하므로, 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

## 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제18조의4 및 제18조의5를 각각 다음과 같이 신설한다.

제18조의4(난임휴직) ① 사업주는 의료기관으로부터 난임진단을 받은 근로자가 체질개선 및 배란유도를 위한 사전 준비 등 난임치료를 위하여 휴직(이하 “난임휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 난임휴직의 기간은 3개월 이내로 하되 근로자가 청구한 시기에 휴직을 허용하는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

③ 난임휴직의 기간 중 최초 30일은 유급으로 한다.

④ 난임휴직을 이유로 한 불리한 처우 금지, 복직 후의 처우에 관한 사항, 난임휴직 실시에 따른 기간제근로자 또는 파견근로자의 사용기간 또는 근로자파견기간에 관한 사항 등에 관하여는 제19조제3항부터 제5항까지를 준용한다. 이 경우 “육아휴직”은 “난임휴직”으로, “육아휴직 기간”은 “난임휴직 기간”으로 본다.

⑥ 그 밖에 난임휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제18조의5(난임휴직 지원) ① 국가는 제18조의4에 따른 난임휴직을 부여받은 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 사람에게 그 휴직기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액(이하 “난임휴직급여”라 한다)을 지급할 수 있다.

② 제1항에 따라 지급된 난임휴직급여는 그 금액의 한도에서 제18조의4제3항에 따라 사업주가 지급한 것으로 본다.

③ 난임휴직급여를 지급하기 위하여 필요한 비용은 국가재정이나 「사회보장기본법」에 따른 사회보험에서 부담할 수 있다.

④ 근로자가 난임휴직급여를 받으려는 경우 사업주는 관계 서류의 작성·확인 등 모든 절차에 적극 협력하여야 한다.

⑤ 난임휴직급여의 지급요건, 지급기간 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 따로 법률로 정한다.

제37조제2항제3호 중 “제19조제3항”을 “제19조제3항(제18조의4제4항에 따라 준용하는 경우를 포함한다)”으로 하고, 같은 조 제4항제4호 중 “제4항”을 “제4항(제18조의4제4항에 따라 준용하는 경우를 포함한다)”으로 한다.

제39조제3항에 제3호의3을 다음과 같이 신설한다.

3의3. 제18조의4제1항·제3항을 위반하여 근로자의 난임휴직을 허용하지 아니하거나 휴직을 유급으로 하지 아니한 경우

## 부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.



## 신 · 구조문대비표

현        행	개        정        안
<u>&lt;신    설&gt;</u>	<p><u>제18조의4(난임휴직) ① 사업주는 의료기관으로부터 난임진단을 받은 근로자가 체질개선 및 배란유도를 위한 사전 준비 등 난임치료를 위하여 휴직(이하 “난임휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.</u></p> <p><u>② 난임휴직의 기간은 3개월 이내로 하되 근로자가 청구한 시기에 휴직을 허용하는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.</u></p> <p><u>③ 난임휴직의 기간 중 최초 30일은 유급으로 한다.</u></p> <p><u>④ 난임휴직을 이유로 한 불리한 처우 금지, 복직 후의 처우에 관한 사항, 난임휴직 실시에 따른 기간제근로자 또는 파견근로자의 사용기간 또는 근로</u></p>

<신 설>

자과전기간에 관한 사항 등에 관하여는 제19조제3항부터 제5항까지를 준용한다. 이 경우 “육아휴직”은 “난임휴직”으로, “육아휴직 기간”은 “난임휴직 기간”으로 본다.

⑥ 그 밖에 난임휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제18조의5(난임휴직 지원) ① 국가는 제18조의4에 따른 난임휴직을 부여받은 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 사람에게 그 휴직기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액(이하 “난임휴직급여”라 한다)을 지급할 수 있다.

② 제1항에 따라 지급된 난임휴직급여는 그 금액의 한도에서 제18조의4제3항에 따라 사업주가 지급한 것으로 본다.

③ 난임휴직급여를 지급하기 위하여 필요한 비용은 국가재정이나 「사회보장기본법」에 따른 사회보험에서 분담할 수



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)

3. 제19조제3항을 위반하여 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하거나, 같은 항 단서의 사유가 없는 데도 육아휴직 기간동안 해당 근로자를 해고한 경우

4. ~ 9. (생략)

③ (생략)

④ 사업주가 다음 각 호의 어

있다.

④ 근로자가 난임휴직급여를 받으려는 경우 사업주는 관계 서류의 작성·확인 등 모든 절차에 적극 협력하여야 한다.

⑤ 난임휴직급여의 지급요건, 지급기간 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 따로 법률로 정한다.

제37조(벌칙) ① (현행과 같음)

② -----  
-----  
-----  
-----  
-----.

1. ~ 2의2. (현행과 같음)

3. 제19조제3항(제18조의4제4항에 따라 준용하는 경우를 포함한다)-----  
-----  
-----  
-----  
-----

4. ~ 9. (현행과 같음)

③ (현행과 같음)

④ -----

는 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

1. ~ 3. (생략)

4. 제19조제1항·제4항을 위반하여 근로자의 육아휴직 신청을 받고 육아휴직을 허용하지 아니하거나, 육아휴직을 마친 후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 경우

5.·6. (생략)

제39조(과태료) ①·② (생략)

③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. ~ 3의2. (생략)

<신설>

-----  
-----  
-----.

1. ~ 3. (현행과 같음)

4. -----제4항(제18조의4제4항에 따라 준용하는 경우를 포함한다)-----

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

5.·6. (현행과 같음)

제39조(과태료) ①·② (현행과 같음)

③ -----  
-----  
-----  
-----.

1. ~ 3의2. (현행과 같음)

3의3. 제18조의4제1항·제3항을 위반하여 근로자의 난임휴직을 허용하지 아니하거나 휴직

<p>4. ~ 9. (생략)</p> <p>④ · ⑤ (생략)</p>	<p><u>을 유급으로 하지 아니한 경우</u></p> <p>4. ~ 9. (현행과 같음)</p> <p>④ · ⑤ (현행과 같음)</p>
---------------------------------------	--