

KWDI 이슈페이퍼

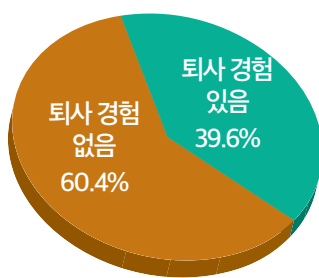
수행과제명 난임부부 지원정책에 대한 성인지적 분석과 개선 과제
과제책임자 김동식 선임연구위원

난임여성노동자의 난임치료휴가제도 인식 및 이용실태와 정책과제

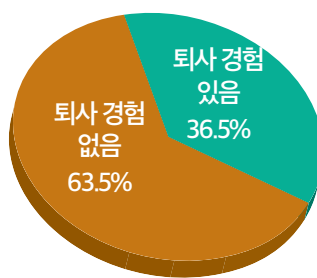
초록

- 난임여성노동자의 경력단절 예방 및 저출산 해소를 위해 난임치료휴가제도가 2017년에 도입되었지만, 노동현장에서는 여전히 본 제도가 적용되지 않았거나, 홍보가 미흡하여 난임치료휴가가 필요한 여성노동자가 인지하지 못하여 실제 사용하지 못하거나, 난임치료 신청 과정에서 난임여성노동자의 개인적 상황이 직장동료에게 알려지게 되면서 불편한 경험을 하게 되는 등의 이유로 개인 연차를 사용하게 되지만 더 이상 사용 가능한 휴가가 없어 결국 스스로 경력단절을 선택(퇴사)하게 되는 상황이 벌어지고 있는 현 실태를 파악하였음. 특히, 노동자 중에서도 고용상태가 불안정하고 소규모 사업장 종사자의 경우 난임치료휴가 도입 및 이용률은 가장 낮았고, 퇴사율은 가장 높음을 확인하였음. 이를 근거로 노동현장에서 시급히 개선해야 할 과제를 제안하였음.

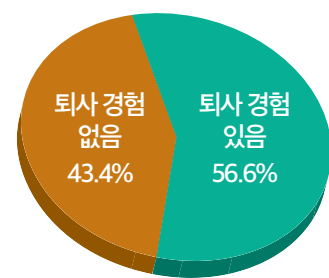
난임여성노동자의 고용형태 및 직장유형별 난임시술 과정에서 퇴사경험 여부



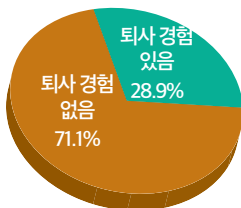
전체



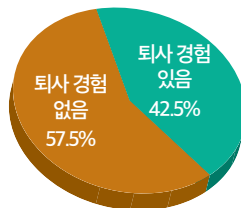
정규직 종사자



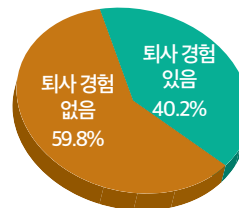
비정규직 종사자



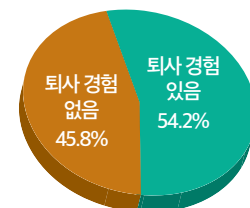
공무원·교사 및
공공기관 종사자



대기업 종사자



중소기업 종사자



5인 미만 소규모
사업장 종사자

1. 배경 및 문제점

- 난임노동자의 치료 과정에서 경력단절 예방 및 저출산 해소를 위해 난임치료휴가가 2017년 도입됨(고용노동부 보도자료, 2016.10.18.).

『남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률』 제18조의3(난임치료휴가) ① 사업주는 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 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.

- 그러나 노동현장에서는 난임치료휴가제도를 적용하지 않고 있거나, 홍보가 미흡하여 이를 필요로 하는 난임여성노동자가 실제 사용하지 못하고 있음. 또한 우리사회에서 ‘난임’에 대한 부정적 편견과 낙인이 존재하여, 난임치료휴가제도를 신청하는 과정에서 개인적 상황이 직장동료에게 알려지면서 불편한 경험을 하게 되거나, 개인적 상황을 알리기 싫어 연차를 사용하지만 계속되는 임신 실패로 사용할 수 있는 연차가 없게 되면서 난임치료를 포기하거나 혹은 자발적 경력단절(퇴사)을 선택하는 상황에 이르고 있음.
- 여기서는 난임여성노동자의 난임치료휴가제도에 대한 인식과 이용 및 퇴사 실태를 파악하여, 본 제도를 포함하여 난임여성의 노동권 보장을 위한 정책과제를 제안함.

2. 조사 및 분석결과

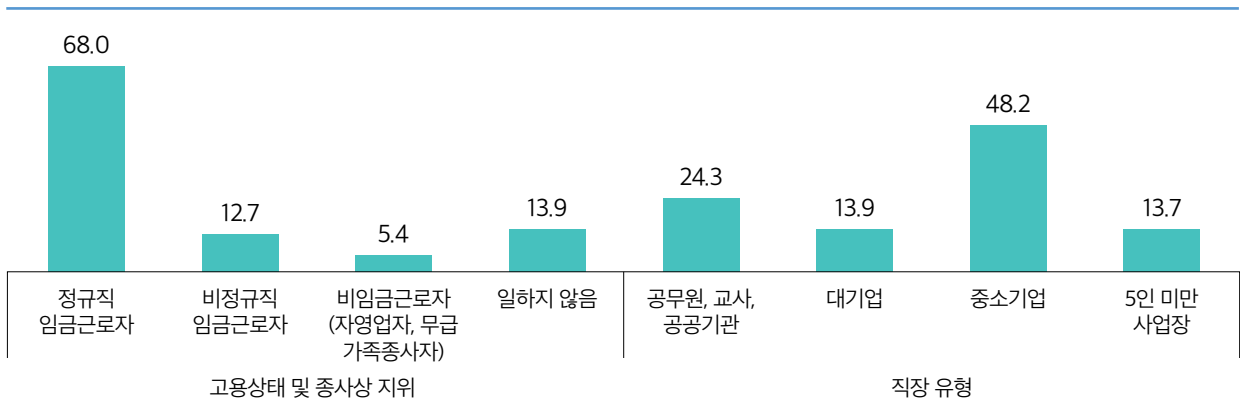
- 조사 대상자 및 방법
 - ▶ 조사 대상자: 전국에 거주하는 만 18세 이상 50세 미만 기혼 여성(법률/사실혼) 중 2016년 이후 난임시술을 경험한 자
 - ▶ 조사 목표 표본수: 600명
 - ▶ 조사 대상자 발굴: 전체 목표 표본수의 약 65%는 전문 조사업체가 보유한 마스터 샘플(Master Sample)에서, 나머지 35%는 한국난임가족연합회 등록 회원을 통해 조사 대상자 발굴
 - ▶ 조사 방법: 웹조사 및 모바일 조사 병행
 - ▶ 조사 기간: 2021.8.17.~9.1
 - ▶ 최종 조사 응답자: 653명(※웹조사·모바일 조사 특성상 응답률 목표치 약 9% 상회)



응답자 특성

- ▶ 조사 응답자 653명 중 난임진단을 받기 전 고용상태에 있었던 경우는 562명으로 86.1%를 차지함. 이들 중 임금노동자는 527명(정규직 444명/84.3%, 비정규직 83명/15.7%)이었음.
- ▶ 임금노동자의 직장유형을 보면, 중소기업 종사자가 48.2%로 가장 많았고, 공무원/교사/공공기관 종사자 24.3%, 대기업 종사자 13.9%, 5인 미만 사업장 종사자 13.7%이었음.

<그림 1> 조사 응답자의 난임진단 전 고용상태 및 종사상 지위와 직장 유형(%)



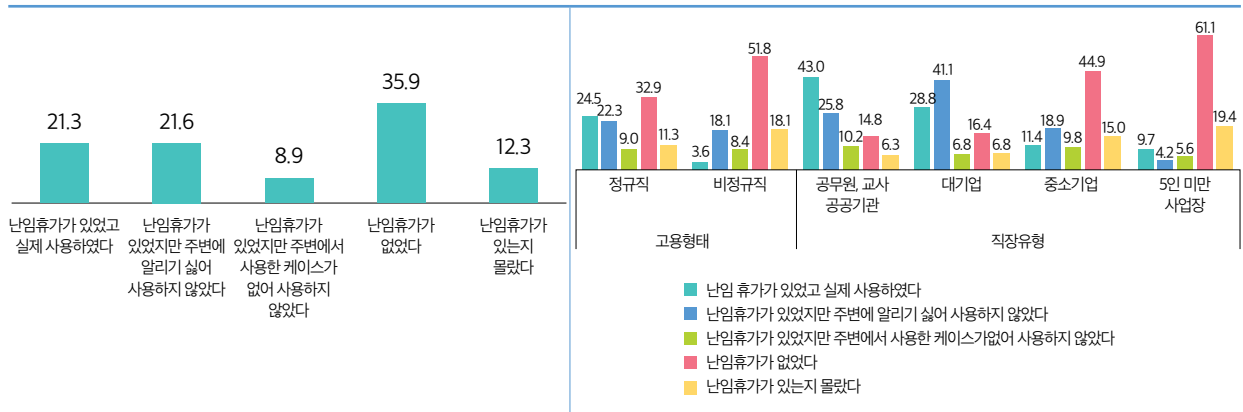
*주: (좌: 고용상태 및 종사상 지위) 전체응답자 653명, (우: 직장유형) 임금노동자 527명의 응답 결과임



난임치료휴가 사용 경험

- ▶ 임금노동자 527명 중 21.3%만이 본인이 근무했던 직장에서 “난임치료휴가가 있었고 실제 사용하였다”고 응답함. 21.6%는 본인이 근무했던 직장에 “난임치료휴가는 있었지만 주변에 알리기 싫어서 사용하지 않았다”, 8.9%는 “난임치료휴가는 있었지만 주변에서 사용한 케이스가 없어서 사용하지 않았다”고 응답함. 그렇지만 35.9%는 “난임치료휴가가 없었다”, 12.3%는 “난임치료휴가가 있는지 몰랐다”고 응답함.
- ▶ 위 내용에 대해 고용형태별로 구분해서 보면, 정규직의 난임치료휴가 사용률은 24.5%인데 반해, 비정규직은 3.6%로 나타나, 6.8배 차이를 보였음. 직장유형별로는 공무원/교사/공공기관 종사자의 난임치료휴가 사용율이 43.0%로 가장 높았고, 대기업 종사자는 이 보다 낮은 28.8%, 중소기업 종사자는 11.4%, 5인 미만 사업장 종사자는 9.7%로 나타남.
- ▶ 이 응답률 순위는 “난임치료휴가가 없었다”에 대한 응답에서는 반대 양상을 보였음. 즉, 5인 미만 사업장 종사자에서 “난임치료휴가가 없었다”는 응답이 61.1%로 가장 많았음. 또한 “난임치료휴가가 있는지 몰랐다”는 응답률 역시 5인 미만 사업장 종사자가 19.4%로 가장 많았고, 중소기업 종사자는 15.0%, 대기업은 6.8%, 공무원/교사/공공기관 종사자는 6.3%이었다.
- ▶ 종합해 보면, 임금노동자의 과반이 조금 넘는 51.8%만이 난임치료휴가가 있는 것을 인지하고 있었고, 여기서 41.1%(21.3%p)만 사용한 것을 볼 때, 직장 내 난임치료휴가 사용에 어려움이 있음을 알 수 있음. 또한 과반 가까이(48.2%)는 직장에서 난임치료휴가가 없었거나 있었는지조차 몰랐다는 것, 특히 민간영역의 소규모 사업장일수록 해당자가 많다는 것은 정책홍보 및 관련 관리·감독이 미흡함을 방증함.

<그림 2> 고용형태 및 직장 유형별 난임치료휴가 이용률(%)



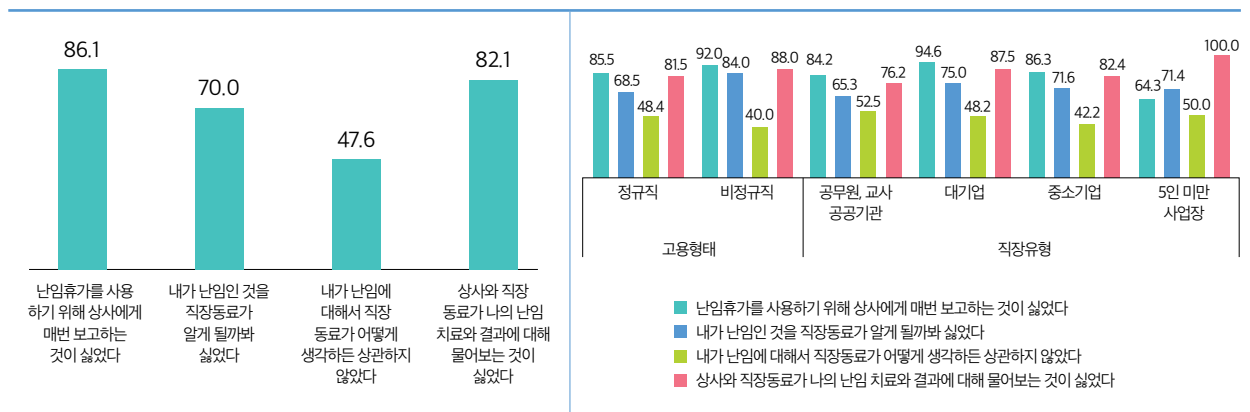
* 주: 임금노동자 527명의 응답 결과임



난임치료휴가 사용 및 고려 과정에서 직장 상사·동료의 인지에 대한 불편감

- ▶ 직장에서 난임치료휴가가 있다고 응답한 273명 중 86.1%는 “난임치료휴가를 사용하기 위해 상사에게 매번 보고하는 것이 싫었다”고 응답함. 이보다 낮은 82.1%는 “상사와 직장동료가 나의 난임치료와 결과에 대해 물어보는 것이 싫었다”, 70.0%는 “내가 난임인 것을 직장동료가 알게 될까봐 싫었다”도 응답함.
- ▶ 개인의 난임 상황을 직장 상사와 동료에게 보고하거나 이들이 난임 치료와 결과를 물어보거나, 알게 되는 것과 관련해서 정규직보다는 비정규직에서 ‘그렇다(약간+매우)’는 응답이 상대적으로 많았음. 직장 유형별로는 5인 미만 사업장 종사자, 대기업 종사자, 중소기업 종사자, 공무원/교사/공공기관 종사자 순으로 응답률이 높았음. 즉, 비정규직이고 5인 미만의 사업장 종사자일수록 개인의 난임 상황을 직장 상사나 동료에게 알리거나 이들이 알게 되는 것, 그리고 개인의 난임치료 및 결과를 물어보는 것에 부정적 응답률은 높았음. 그렇지만 고용상태 및 직장유형에 상관없이 부정적 응답률은 대체로 높은 수준을 보였음.

<그림 3> 난임치료휴가 사용 및 고려 과정에서 직장 내 난임상황 공개에 대한 인식율(%)



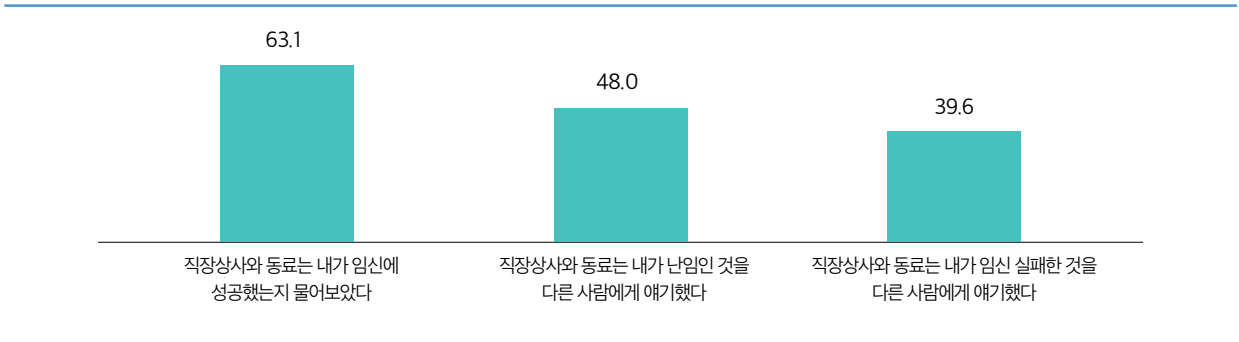
* 주: 임금노동자 중 직장 내 난임치료휴가가 있다는 273명의 긍정응답(매우+약간 그렇다) 결과임



난임사실을 알고 있는 직장 상사·동료로부터 불편감 경험

- ▶ 임금노동자 중 자신의 난임 사실을 직장 상사와 동료들이 알고 있는 경우는 298명(56.5%)이었음
- ▶ 이들 중 63.1%는 “직장상사와 동료가 내가 임신에 성공했는지 물어보았다”고 응답함. 48.0%는 이들이 “내가 난임인 것을 다른 사람에게 얘기했다”, 39.6%는 “내가 임신 실패한 것을 다른 사람에게 얘기했다”라고 응답함.

<그림 4> 난임사실을 알고 있는 직장 상사·동료로부터 불편감 경험률(%)



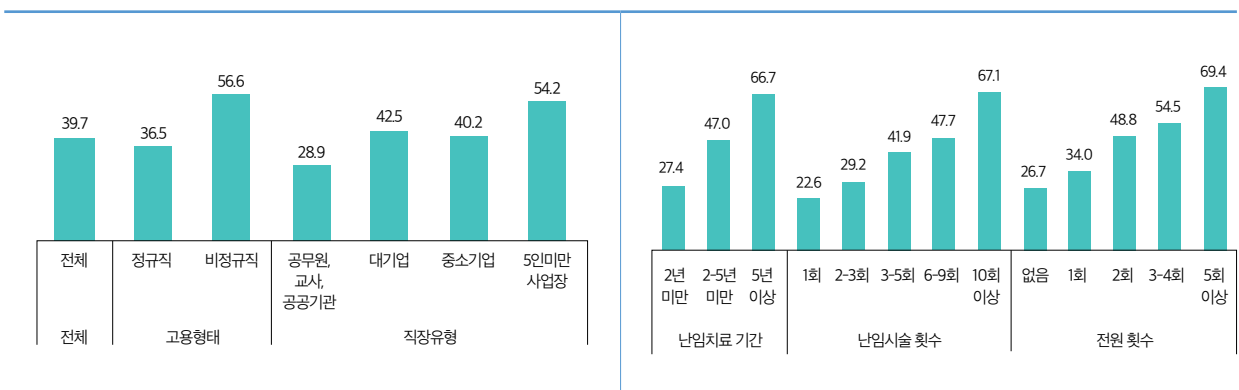
* 주: 임금노동자 중 자신의 난임상황을 알고 있다는 298명의 응답 결과임



난임시술 과정에서 퇴사 경험

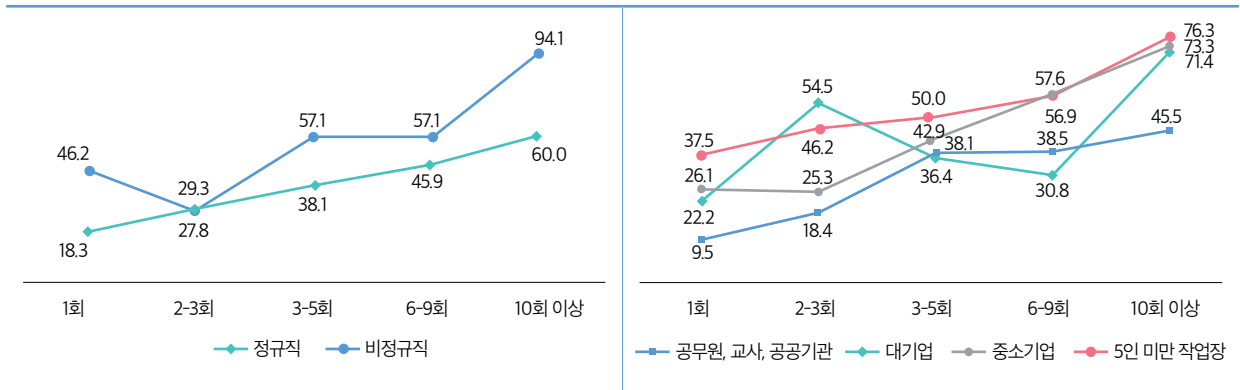
- ▶ 임금노동자 527명 중 39.7%(318명)는 난임시술 과정에서 퇴사를 한 적이 있다고 응답함. 특히, 비정규직의 퇴사 경험률은 56.6%로 정규직 36.5%보다 20.1%p 높았음. 직장유형별로는 5인 미만 사업장 종사자의 퇴사 경험률이 54.2%로 가장 높았고, 이어서 대기업과 중소기업이 각각 42.5%와 40.2%이었음. 반면, 공무원/교사/공공기관 종사자의 퇴사 경험률은 28.9%로 가장 낮았음.
- ▶ 퇴사 경험률은 난임치료 기간이 길어질수록, 그리고 난임치료 횟수 및 전원 횟수가 늘어날수록 높아지는 경향이 뚜렷하였음. 이를테면, 난임치료 기간이 2년 미만인 경우 퇴사 경험률은 27.4%였지만, 2~5년 미만은 47.0%, 5년 이상은 66.7%였음.

<그림 5> 난임시술 과정에서 퇴사 경험률(%)



▶ 앞서 살펴본 난임시술 횟수에 따른 퇴사 경험률을 고용형태와 직장유형별로 구분해서 살펴보면, 고용형태와 직장유형에 관계없이 모두 난임시술 횟수가 늘어날수록 퇴사 경험률은 증가하는 경향이 동일하게 확인됨. 그런데 각 횟수별로 퇴사 경험률은 정규직보다 비정규직에서, 그리고 공공기관(공무원, 교사 등 포함) 종사자보다 민간기관(특히 5인 미만 사업장) 종사자에서 대체로 높은 것으로 나타남.

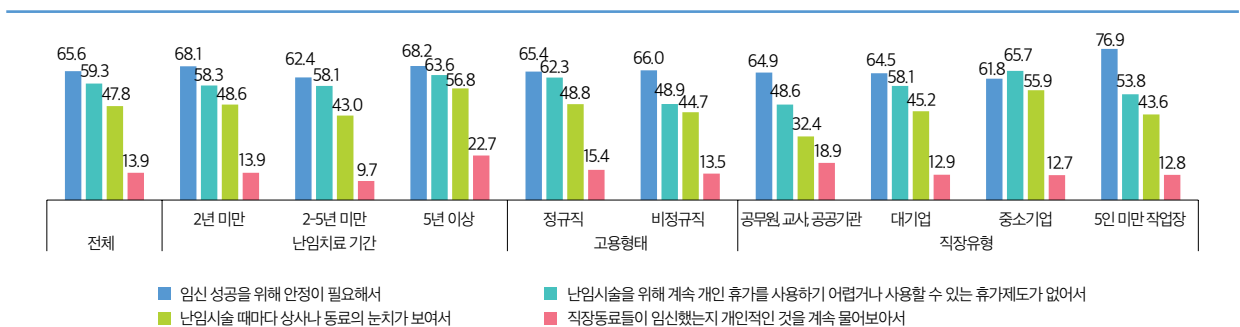
<그림 6> 고용형태 및 직장유형별 난임시술 횟수에 따른 난임시술 과정에서 퇴사 경험률(%)



● 난임시술 과정에서 퇴사한 이유

▶ 난임시술 과정에서 퇴사를 경험한 209명에게 그 이유를 물어본 결과(중복응답), 가장 많이 응답한 것이 ‘임신 성공을 위해 안정이 필요해서’였고, 65.6%가 이에 해당됨. 이 보다는 조금 낮은 59.3%는 ‘난임시술을 위해 계속 개인 휴가를 사용하기 어렵거나 사용할 수 있는 휴가제도가 없어서’, 47.8%는 ‘난임시술 때마다 상사나 동료의 눈치가 보여서’, 13.9%는 ‘직장동료들이 임신했는지 개인적인 것을 계속 물어보아서’가 퇴사의 이유라고 응답함.

<그림 7> 난임시술 과정에서 퇴사를 한 이유(%)



* 주: 난임시술 과정에서 퇴사 경험자 209명의 중복응답 결과임

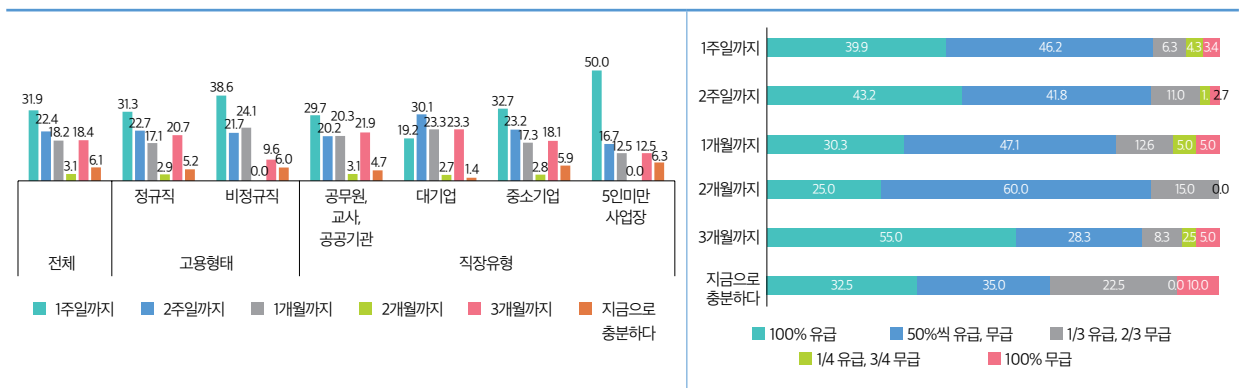
▶ 특히, 난임치료 기간이 길어질수록 ‘난임시술 때마다 상사나 동료의 눈치가 보여서’와 ‘직장동료들이 임신했는지 물어보아서’라는 응답이 유의미하게 많았음. ‘난임시술 때마다 상사나 동료의 눈치가 보여서’에 대해서는 공공기관(공무원, 교사 등 포함) 종사자는 32.4%가 응답하였지만, 민간기관(대기업, 중소기업, 5인 미만 사업장) 종사자는 이 보다 유의하게 높은 응답률을 보였는데, 특히 중소기업 종사자에서는 55.9%로 가장 응답률이 높았음. ‘난임시술을 위해 계속 개인 휴가를 사용하기 어렵거나 사용할 수 있는 휴가제도가 없어서’라는 응답도 비슷한 양상을 보였음.



난임치료휴가 기간 연장 및 임금 보전 수요

- ▶ 『남녀고용평등과 일·가정양립지원에관한법률』 제18조의3에서는 “사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 한다”고 규정하고 있음(국가법령정보센터 참고). 관련하여 난임치료휴가 일수 연장과 해당 기간 임금 보전에 대한 의견을 물어봄.
- ▶ 전체 조사 참여자 653명 중 현행 난임치료휴가 기간 3일에 대해 ‘지금으로 충분하다’는 응답은 6.1%에 불과했음. 나머지는 연장이 필요하다고 응답했는데, 그 기간을 ‘1주일까지’라고 응답한 경우가 31.9%로 가장 많았음. ‘2주일까지’는 22.4%, ‘1개월까지’는 18.2%, ‘2개월까지’는 3.1%, ‘3개월까지’는 18.4%였음. 이를 통해 볼 때, 난임치료휴가 기간 연장을 1개월 이상이 전체의 39.7%였음.
- ▶ 임금근로자 527명 중에서는 정규직과 비정규직 모두 난임치료기간이 ‘지금으로 충분하다’는 응답은 각각 5.2%와 6.0%로 거의 비슷하였음. 그러나 난임치료휴가 기간을 1개월 미만 정도로 연장해야 한다는 응답은 비정규직(60.3%)이 정규직(54.0%)보다, 1개월 이상으로 연장은 정규직(40.7%)이 비정규직(33.7%)보다 상대적으로 많았음. 직장유형별로는 공무원/교사/공공기관 종사자 및 대기업 종사자에서 1개월 이상으로 연장해야 한다는 응답이 상대적으로 높았음.
- ▶ 이렇게 난임치료휴가 기간 연장에 대한 응답 기준으로 임금 보전 정도를 물어본 결과, 대체로 ‘100% 유급’과 ‘50% 유급’ 응답이 70~80%를 차지하였음. 이를테면 ‘3개월까지’ 난임치료휴가를 연장해야 한다고 응답한 120명 중에서 이 기간 동안 ‘100% 유급’으로 임금 보전이 되어야 한다는 응답은 55.0%였고, ‘50%만’ 보장해야 한다는 응답은 28.3%였음.

<그림 8> 난임치료휴가 일수 연장 정도 및 임금 보전 수준(%)



* 주: 전체는 653명, 고용형태와 직장유형은 임금근로자 527명에 대한 응답 결과임

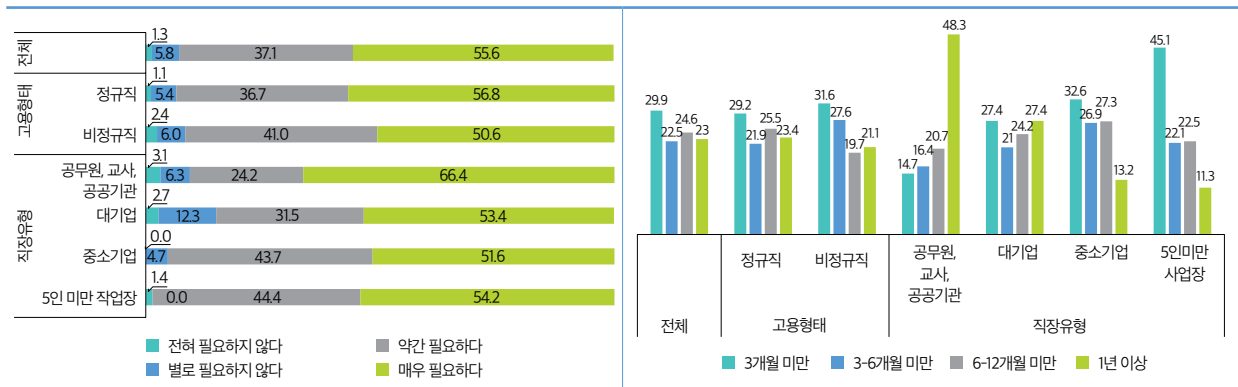


난임 휴직 필요성 및 기간

- ▶ 본 조사 참여자 653명 중 92.7%는 ‘난임시술을 준비하고 건강관리를 등 임신에 집중하기 위해 난임휴직이 필요하다’고 응답함. 여기서 과반이 조금 넘는 55.6%는 ‘매우 필요하다’고 응답함. 이는 임금근로자로 한정해서 이들의 고용형태와 직장유형으로 구분해서 살펴보다도, 난임휴직이 필요하다는 응답은 80% 이상이었음.

- ▶ 난임휴직이 필요하다고 응답한 605명에게 그 기간은 어느 정도가 적절한지에 대해 물어 본 결과, ‘3개월 미만’이 29.9%로 가장 많았음. 그렇지만 ‘3~6개월 미만’ 22.5%, ‘6~12개월 미만’ 24.6%, ‘1년 이상’ 23.0%로 비슷한 수준을 보였음.
- ▶ 한편, 난임휴직이 필요하다고 응답한 605명에게 임금 보전을 어느 정도까지 해야 하는지 물어보았는데, 25.0%만이 ‘100% 유급’으로 해야 한다고 응답했고, 과반에 조금 못 미치는 46.6%는 50%만 유급으로, 나머지 50%는 무급으로 해야 한다고 응답함. “난임휴직 기간은 1년 이상이 적절하다”고 응답한 경우 임금을 ‘100% 유급’으로 해야 한다는 응답은 44.6%였고, ‘50% 유급’은 35.3%였음.

<그림 9> 난임휴직 필요 정도 및 적절 기간(%)



* 주: 전체는 653명, 고용형태와 직장유형은 임금근로자 527명에 대한 응답 결과임

3. 정책제언

전 산업분야의 난임치료휴가 사용실태 파악 및 근로감독 강화

- ▶ 본 실태조사에 참여한 임금근로자 562명 중 난임치료휴가를 알고 있고 실제 사용한 경우는 21.3%뿐이었음. 그리고 난임치료휴가 사용률에 있어서도 고용형태가 정규직인 경우 비정규직 보다 높았고, 직업유형도 공무원/교사/공공기관 종사자가 사용률이 가장 높으며, 이어서 대기업 종사자, 중소기업 종사자, 5인 미만 사업장 종사자 순이었음. 특히, 주목할 것은 임금노동자의 39.7%가 난임시술 과정에서 퇴사를 경험했다고 응답했는데, 그 이유로서 59.3%가 난임시술을 위해 계속 개인휴가를 사용하기 어렵거나 사용할 수 있는 휴가제도가 없어서라고 응답했음.
- ▶ 현재 난임치료휴가 사용 시 임금은 국가가 아닌 기업에서 보전을 하므로, 정부에서 실제 난임치료휴가 사용률은 확인하지 못하고 있음.
- ▶ 따라서 전 산업에 대한 사용실태를 우선 확인하는 것이 필요하며, 이때 본 설문조사와 같이 산업 분야와 고용형태 및 직종 등의 노동 특성에 따른 차이가 있는지를 정확히 파악해야 함. 그리고 노동현장에서 난임치료시술에 대한 접근성 제고를 위해 난임노동자가 난임치료휴가를 원할 때 사용할 수 있도록, 그리고 이를 방해할 수 있는 사업주의 거부 행위나 불이익 조치 및 임금 미지급 등이 발생되지 않도록 현재 육아휴직, 출산휴가 중심으로 운영되고 있는 모성보호에 대한 근로감독에 난임치료휴가도 포함되도록 하여 관리감독을 해야 할 것임.



노동현장의 난임에 대한 부정적 인식 개선

- ▶ 본 설문조사에서도 확인되었듯이 조사에 참여한 임금근로자 중 21.6%는 난임치료휴가가 직장에 도입된 것을 알고 있었지만 주변에 알리기 싫어서 사용하지 않았다고 응답함. 8.9%는 주변에 사용하는 사례가 없어서 본인도 사용하지 않았다고 응답하였음. 앞서 언급하였듯이 난임치료 과정에서 퇴사를 경험한 여성 중 47.8%가 난임시술 때마다 상사나 동료의 눈치가 보여서, 13.9%는 직장동료들이 임신했는지 계속 물어보아서 퇴사했다고 응답했음.
- ▶ 직장에서 난임치료휴가가 있다고 응답한 273명에게 난임치료휴가를 사용하는 중 혹은 난임치료휴가를 사용하지 고려하는 과정에서의 어려움을 조사한 결과, 86.1%는 난임치료휴가를 사용하기 위해 상사에게 매번 보고하는 것이 싫었다, 82.1%는 상사와 직장동료가 나의 난임치료와 결과에 대해 물어보는 것이 싫었다, 그리고 70%는 내가 난임인 것을 직장동료가 알게 될까봐 싫었다고 각각 응답했음. 그렇지만 '나는 난임진단을 받았기에 당연히 난임치료휴가를 사용해야 한다'에 대해서는 65.2%가 동의하였음. 이는 현재 노동현장에서 '난임'에 대한 편견과 낙인이 존재함을 의미함. 이에 난임에 대한 노동현장의 편견과 낙인을 제거하기 위한 고용노동부 등 유관부처 중심의 캠페인이 활성화될 필요가 있음.



난임치료휴가 기간 연장 및 임금 보전 강화

- ▶ 본 설문조사에서 현행 3일의 난임치료휴가가 충분하다는 응답은 단 6.1%에 불과했음. 나머지는 연장되어야 한다고 응답했는데, 31.9%가 1주까지, 22.4% 2주까지, 18.2% 1개월까지, 3.1% 2개월까지, 18.4% 3개월까지(39.7% 1개월 이상 연장 필요)라고 응답했음. 그리고 난임치료 기간이 연장되어야 한다는 난임여성들은 대체로 연장되는 기간 동안 임금 보전을 100% 또는 50%까지 해야 한다고 응답했음.
- ▶ 최근 난임치료 휴가제도에 대한 『남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률의 개정안』이 3건 발의되었음. 발의된 법안들은 모두 현행 3일 휴가 기간이 현실에 맞지 않음을 지적하면서, 연간 30일로 확대하고, 난임치료 과정에 따라 유연하게 나눠 사용할 수 있도록 하였고, 이 기간 동안은 임금을 국가가 보장하도록 하였음. 청와대 청원에서도 현행 난임치료휴가가 턱없이 부족하여 제도의 현실화에 대한 문제 지적도 있었다(청와대 국민청원 홈페이지, 2021.5.6. 게시).
- ▶ 실제 난임치료휴가를 30일까지 연장 가능한지, 그 기간만큼 임금은 보전할 수 있는지 등에 대해서는 논의가 필요하겠지만, 지금의 난임치료휴가는 현실을 충분히 반영하지 않는다는 의견이 많은 만큼, 현행 난임치료휴가 기간을 연장하고 그 기간의 임금을 보전하는 방안을 마련할 필요가 있음.



난임치료휴가의 분할 사용 지원 및 산전휴가 사용 검토

- ▶ 앞서 난임치료휴가 기간 연장 및 임금 보전에 관한 논의 과정에서 좀 더 유연하게 검토할 수 있는 것이 있다면 난임치료휴가의 분할 사용과 난임 노동자의 노동시간 유연화일 것임. 먼저 난임치료휴가의 분할 사용은 말 그대로 현행 3일의 휴가 기간을 시간 단위로 활용할 수 있도록 하는 것임. 보통 시술 자체에 필요한 시간이 있지만 시술 전 필요한 검사를 위해 시간이 요구되는 경우가 있고, 시술 후에 결과 및 건강상태 확인차 의료기관을 방문해야 하는 경우도 있음. 이런 상황마다 하루 단위로 난임치료휴가를 사용하는 것은 비효율적일 수 있음. 난임노동자가 자신의 상황을 고려해서, 시간 단위로 필요한 시간만큼 난임치료휴가 제도를 분할 사용할 수 개정할 필요가 있음. 또 다른 검토는 노동시간의 유연성을 보장해 주는 것임. 난임진단을 받은 노동자도 임신부가 태아검진을 위해 근로시간 단축 제도를 사용하는 것처럼 이 제도를 사용할 수 있도록 하는 것임.

- ▶ 이외에도 기존의 산전·후휴가를 활용할 수도 있을 것임. 산전·후휴가는 여성노동자의 모성권을 보호하고 임신과 출산 등에 따른 체력을 회복하도록 돕기 위해 90일의 휴가를 보장하는 것임. 난임치료의 과정이 임신이 된 상태는 아니지만, 임신을 준비하기 위한 과정으로 임신 유지를 위해 의사의 판단이 있는 경우에 한해서는 산전휴가(44일)의 일부를 활용할 수 있는 방안도 검토될 수 있을 것임. 영국의 경우, 배아가 여성의 몸에 이식된 때부터 법적으로 임신한 것으로 간주하고 이때부터 임신 관련 휴가를 동일하게 사용할 수 있도록 하고 있음(acas working everyone 홈페이지 참고).

● 난임휴직제도 도입 및 실효성 제고를 위한 검토 사항

- ▶ 제안하였듯이 현행 난임치료휴가가 현실을 반영하기 위해서는 개선되어야 할 부분이 많은데, 난임휴직 제도를 도입하는 것과 관련해서는 여러 이해당사자 간 풀어야 할 부분이 더 많을 수 있음. 이에 난임휴직을 별도로 제도화하기 보다는 국가공무원처럼 질병휴직 요건으로 난임을 포함시키는 방안이 가장 적절할 것임(국가공무원의 경우 『국가공무원법』 제71조(휴직)제1항제1호(신체·정신상의 장애로 장기 요양이 필요할 때)에 의거해서 난임으로 질병휴직을 사용할 경우 최대 2년까지 가능하고, 휴직기간 동안 일정수준의 급여(휴직 기간이 1년 이하인 경우 봉급의 70%, 휴직 기간이 1년 초과 1년 이하인 경우 봉급의 50%)가 지급됨(국가법령정보센터 『국가공무원법』 제71조제1항제1호 및 『공무원보수규정』 제28조제1항제1,2호 참고).
- ▶ 이렇게 난임휴직제도가 기존의 질병휴직에 포섭될 경우 해결되어야 할 문제가 있는데, 대표적인 것이 대체인력에 관한 것임. 난임치료휴가와와는 다르게 난임휴직은 장기간 인력 공백이 발생하게 되므로, 대체인력 문제는 반드시 검토되어야 할 사안임. 그리고 난임휴직 기간은 근속기간에 산입해야 하며, 사업주는 난임휴직을 신청하는 노동자를 정당한 이유없이 거부하거나, 난임휴직을 이유로 해고 등 불공정하고 불이익한 처우를 하거나, 난임휴직 종료 후 휴직 전과 동일한 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 업무로 복귀시키도록 해야 하며, 이를 어길 경우 사업주를 처벌하는 조건(조항)도 반드시 포함되어야 함. 그렇지 않으면 노동현장에서는 난임휴직은 안 줘도 되는 제도로 인식될 수 있기 때문임. 아울러 난임휴직이 제도로써 노동현장에 잘 정착하기 위해서는 유급화하는 것이 바람직함.

참고자료

고용노동부 보도자료(2016.10.18.). '난임휴가', '임신중 육아휴직' 활용할 수 있는 길 열려.

국가법령정보센터, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률, [https://www.law.go.kr/법령/남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률](https://www.law.go.kr/법령/남녀고용평등과_일_가정_양립_지원에_관한_법률) (검색일: 2022.1.25.)

국가법령정보센터, 국가공무원법, <https://www.law.go.kr/법령/국가공무원법> (검색일: 2022.1.25.)

국가법령정보센터, 국가공무원법, <https://www.law.go.kr/법령/공무원보수규정> (검색일: 2022.1.25.)

청와대 국민청원 홈페이지(2021.5.6.). 정부의 난임지원 제도(난임부부시술지원 사업 및 난임치료휴가)를 현실성있게 개정하여 주십시오. <https://www1.president.go.kr/petitions/598189> (검색일: 2022.1.25.)

acas working for everyone 홈페이지, <https://www.acas.org.uk/your-maternity-leave-pay-and-other-rights/having-ivf-treatment> (검색일: 2022.1.25.)

주관부처 및 관계부처: 저출산고령사회위원회 평등권리과, 고용노동부 여성고용정책과, 보건복지부 출산정책과
여성가족부 여성인력개발과 / 여성정책과, 지방자치단체 여성정책과