



# 사업주와 인사담당자를 위한 난임치료휴가 및 급여제도 활용 가이드



급여 신청 등 자세한 내용은  
고용노동부 고객상담센터(☎ 국번없이 1350)  
또는 관할 고용센터에 문의하세요.



고용노동부



# Contents

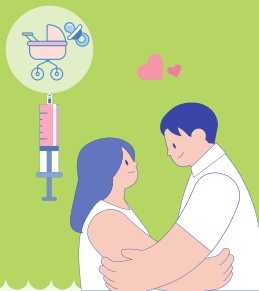


|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| ★ 한 눈에 보는 남임치료휴가제도                | 04 |
| ★ 남임치료휴가,<br>다른 기업들은 이렇게 운영하고 있어요 | 06 |
| ★ 자주 묻는 질문(Q&A)                   | 12 |





# 한 눈에 보는 남임치료휴가제도



## 남임치료휴가란?

남임치료를 계획 중이거나 받고 있는 남·녀 근로자 모두가 사용할 수 있는  
**법정 휴가**입니다. \*「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의3

## 며칠 사용할 수 있나요?

인공수정, 체외수정 등 남임치료를 위한 휴가를 **연간 6일** 사용할 수 있고 최초  
2일은 유급입니다. (11월 27일부터 유급기간 **4일**로 확대)



**여기서 잠깐!**

남임치료의 범위는?

**시술 전**

난임시술을 위한 필수 준비 단계(난임검사, 배란유도 등)의 병원 방문

**시술 당일**

인공수정, 체외수정 등 의학적 시술을 받는 날

**시술 후**

시술 직후 안정기, 휴식기

## 꼭 지켜야 할 회사(사업주)의 의무가 있어요

- 사업주는 남임치료휴가를 신청하는 근로자에게 휴가를 부여해야 하며,  
남임치료휴가를 썼다는 이유로 해고·징계 등 불이익을 주면 안 됩니다.
  - ◆ 휴가를 신청해도 부여하지 않는 경우 500만원 이하의 과태료 부과
  - ◆ 불리한 처우 시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금(‘26.11.27. 시행)
- 남임치료휴가 신청을 처리하면서 알게 된 근로자의 개인적인 사실을 본인  
동의 없이 다른 사람에게 이야기하면 안 됩니다.
  - ◆ 근로자가 따로 요청하지 않더라도 **비밀은 꼭 지켜주세요!**

## 어떻게 지원되나요?

- 난임치료휴가는 사업장 규모와 관계없이 요건을 갖춘 근로자가 모두 사용할 수 있는 **법정휴가**입니다.
  - 다만, 난임치료휴가 급여는 「고용보험법」상 **우선지원대상기업** 소속 근로자를 대상으로 합니다.
  - 급여신청은 근로자가 할 수도 있지만 사업주의 **대위신청**도 가능합니다.

### 지원내용

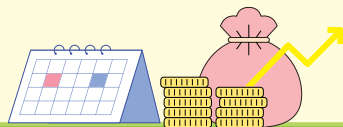
| 대상        | 최초 2일                                                                  | 나머지 4일 |
|-----------|------------------------------------------------------------------------|--------|
| 우선지원 대상기업 | <b>정 부</b> 근로자의 통상임금(상한 168,420원) 지원<br><b>사업주</b> 통상임금과 정부 지원액의 차액 지급 | 무급     |
| 대규모기업     | <b>사업주</b> 근로자의 통상임금 지급                                                | 무급     |

\* 근로자의 통상임금이 정부지원 상한액보다 많다면, 그 차액은 회사에서 지급해야 합니다.

## 2026년 11월 27일부터 제도가 더 확대됩니다

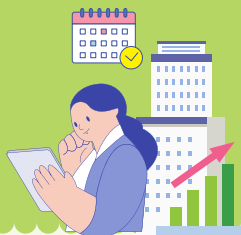
법 개정에 따라

- ✓ 유급 및 급여지원 기간이 최초 2일 ➡ **4일**로 확대되고,
- ✓ 급여지원 상한액도 **두 배**로 늘어납니다.
  - 168,420원(2일 기준) ➡ **336,840원**(4일 기준)





# 난임치료휴가, 다른 기업들은 이렇게 운영하고 있어요



부담은 줄이고 배려를 더해 근로자의 난임치료를 지원하는 기업들의 사례를 소개합니다.



**롯데쇼핑(주) 백화점사업부** | 백화점업 / 백화점·아울렛 운영



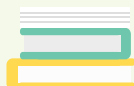
휴가명을 '가족계획휴가'로 바꿔 인식을 개선하고, 퇴근 후에도 pc·모바일로 언제든지 간편하게 신청 가능해요.

## 사생활 보호 및 심리적 부담 완화

- 난임치료휴가 대신 '가족계획휴가' 명칭 사용으로 직원의 사생활을 보호하여 심리적 부담 완화
- 근태 신청 화면 내에서 가족계획 휴가를 선택할 수 있도록 시스템 구축

## 더 넉넉해진 휴가·휴직

- 난임치료휴가 6일 전부 유급 지원, 난임휴직 3개월, 임신 후 안정을 위한 출산휴직 운영(최대 9개월)
- 난임시술비 100만원, 35세 이상 난임여성 검사비 50만원 지원





**부서장 결재가 아닌 본인 결재로 신청·사용할 수 있도록 해요.**

#### 자유로운 난임치료휴가 사용

- 난임치료휴가 신청은 개인의 '자가결재'로 진행하도록 시스템 구축
- 1차 상사(부서장)의 결재 불필요, 치료 후 증빙서류 제출 시 인사부서에서 확인

#### 치료에 전념하는 시간

여성 근로자 연간 최대 42일(6회 × 7일) 전액 유급 지원,  
남성 근로자는 총 6일 중 4일 유급 지원

#### 맞춤형 시술비 지원

난임시술비 지원(인공수정 회당 20만원 / 최대 3회,  
체외수정 신선·냉동 조합 최대 6회 지원)



**직원 사생활 보호를 위해 '공가' 항목으로 휴가를 신청하도록 운영해요.**

#### 비밀유지 철저

사업주의 비밀유지 의무 준수를 위해 시스템상 '난임치료휴가' 명칭을 노출  
하지 않고 '공가'로 신청·등록, 인사부서의 공가사유 확인을 통한 휴가 관리

#### 부담 없는 신청절차, 자유로운 제도 활용

- 부서장 및 동료 시선 걱정 없이 편안하게 휴가를 신청할 수 있는 여건 조성
- 민감정보 보호를 통해 직원들이 필요시 언제든지 당당하게 제도를 활용



일반적인 휴가와 달리 별도의 관리 시스템을 운영해  
신청내역 등을 인사팀만 열람할 수 있도록 해요.

#### 철저한 사생활 보호

기존의 일반 휴가 신청 경로와 분리된 별도 결제 시스템을 마련하여  
난임치료휴가를 신청하고 신청내역과 민감정보는 인사팀만 확인

#### 자유로운 사용 독려

자체 모바일 앱 상시 신청 및 임원·관리자의 제도사용 권장문화 조성

#### 한도 없는 지원

횟수와 상한 제한 없이 시술 시마다 회당 50만원 지원



**한국산림복지진흥원** | 공공기관 / 산림복지서비스 제공



법정 난임치료휴가 외에도 시술 유형에 따라 특별 유급휴가를 제공해요.

#### 난임휴가 지원 확대

연간 한도를 정하지 않고 시술 유형별 회당 유급휴가 제공  
(인공수정 2일, 체외수정 3~4일, 정자채취 1일 등)

#### 장기치료·근무보장

장기 치료 필요시 최대 1년 무급휴가 및 전보 유예 지원,  
직원의 요청이 있는 경우 쉬운 종류의 근무로 전환



급하게 필요할 땐 개인 연차로 사용하고 사후 증빙자료를 제출하면 난임치료휴가로 전환할 수 있도록 해요.

#### 유연한 신청·처리

난임치료 일정의 특성을 고려한 우선 연차 사용 등 난임치료 일정의 예측이 어려운 점을 고려하여 유연한 휴가제도 운영

#### 사생활 보호 문화

- 난임치료 관련 정보는 민감정보로 별도 관리하여 결재라인을 축소해 최소 인원만 열람
- 부서장 및 인사담당자에게 비밀유지 원칙 안내, 난임치료휴가 신청 시 최소 증빙서류만 요구



유급지원을 확대하고 사내 안내를 강화해 자율적인 휴가사용 문화를 조성해요.

#### 추가 유급휴가 지원 및 활용 독려

법정 난임치료휴가 중 5일을 유급으로 지원하고, 휴가 사용 안내문을 배포하여 직원들이 권리를 알고 적극적으로 사용하도록 권장

#### 자율적 사내문화 정착

임직원의 다양한 선택을 존중하고, 육아휴직 등 법정 제도를 눈치 보지 않고 자유롭게 쓰는 분위기 형성



승인절차 없이 연차휴가를 먼저 사용하고 증빙서류 제출 시  
난임치료휴가로 전환할 수 있도록 해요.

### 유연한 휴가 사용

별도 결재 절차 없이 통보만으로 연차휴가를 사용, 근로자가 주도적으로  
난임치료 일정을 활용 가능

### 인사팀 직통 접수

중간관리자를 거치지 않고 증빙서류를 인사담당자에게 직접 제출할 수  
있도록 조치하여 비밀유지에 최선

### 안전망 제공

잔여 연차유급휴가가 없는 경우 병가(무급)로 인정하여 난임치료 사유로  
사용할 수 있도록 운영





**부서장 대상으로 모성보호 제도 관련 사전 교육을 실시해요.**

#### 문화확산 노력

인사총무파트에서 각 부서장들에게 난임치료휴가를 포함한 모성보호 제도, 비밀유지 의무 등을 사전 안내 및 교육 실시, 눈치보지 않는 문화 만들기 노력

#### 제도 안내

모성보호 및 일·가정 양립 제도를 별도 교육자료로 배포, 법 개정사항은 사내 게시판을 통해 공지

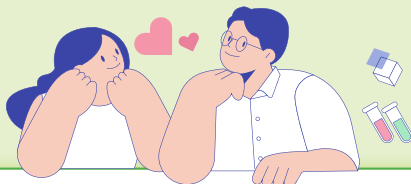
#### 모바일 간편신청

사내 모바일 인사 앱을 통해 간편하게 신청할 수 있는 환경 구축



## 자주 묻는 질문(Q&A)

01



난임치료휴가는 며칠 사용할 수 있나요?

🔊 연간 6일까지 사용할 수 있고 최초 2일은 유급으로 부여받을 수 있습니다. '26년 11월 27일부터는 최초 4일까지 유급으로 부여되도록 법이 개정됩니다.

\* 우선지원대상기업의 경우 유급 지원을 받을 수 있어요.

02

난임치료휴가는 여성만 사용할 수 있나요?

🔊 난임치료휴가는 여성뿐만 아니라 남성도 사용할 수 있어요.

03

난임시술을 받을 때만 사용할 수 있는 건가요?

🔊 난임치료휴가는 시술 당일은 물론 시술 전 필수검사(난임검사, 배란유도 등)와 시술 직후 안정기나 휴식기에도 사용할 수 있어요.

## 04

난임치료휴가 사용 사실을 회사에 알리는 게 부담스러워요. 방법이 없을까요?

 근로자의 난임치료휴가 사실을 알게 되는 사업주는 비밀유지 의무를 적용받아요. 사업주와 인사담당자는 결재라인을 최소화하거나 명칭을 변경하는 등의 방식으로 비밀 유지가 되도록 노력해야 합니다.

## 05

시간 단위로 난임치료휴가를 사용하고 싶은데 가능할까요?

 난임치료휴가는 일 단위로 사용하도록 하고 있습니다. 다만, 사업장에 따라 노사 자율적인 협의 또는 취업규칙을 통해 시간 단위로 사용할 수 있도록 정하고 있다면 시간 단위로도 사용할 수 있습니다.

## 06

유급 지원은 얼마나 해주나요?

 우선지원대상기업 근로자에게 2일 최대 168,420원까지 지원하고 있어요. '26년 11월 27일부터는 유급기간이 4일로 확대되고 최대 336,840원까지 지원이 확대됩니다.

## 07

### 난임치료휴가 급여 지원은 어떻게 받나요?

고용24 홈페이지 또는 관할 고용센터를 통해 신청할 수 있어요.  
휴가를 시작한 날 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월  
이내에만 신청해야 합니다.

아니면 사업주가 먼저 유급휴가를 지원하고 지원금을 대신  
신청할 수도 있어요.(대위신청 가능)

## 08

2026년 11월 27일부터 유급휴가 일수가 기존 2일에서  
4일로 확대되면, 그 전에 난임치료휴가를 사용한  
근로자에게도 적용되나요?

네. 법 시행 전에 사용한 휴가일수에 따라 유급휴가 일수가  
달라질 수 있으나, 만약 11월 27일 이전에 난임치료휴가를  
최초 2일만 사용했다면, 11월 27일 이후 사용하는 추가 2일은  
유급으로 처리됩니다.





직원의 일상을 지키는 작은 배려가,

기업의 더 나은 내일을 만듭니다.

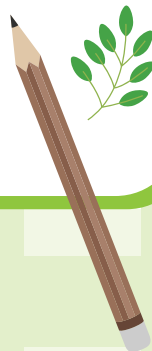
부담 없이 휴가를 쓰는 사내 분위기가

직원의 소중한 일과 삶을 지키고

회사의 가치를 높입니다.

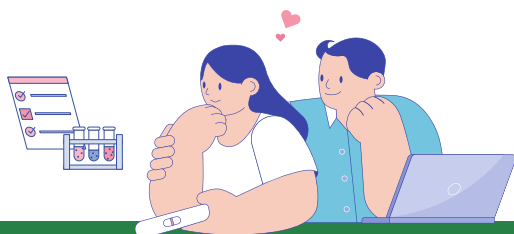
우리 회사에 맞는 작은 변화부터

지금 시작해 보세요.





사업주와 인사담당자를 위한  
**남임치료휴가 및 급여제도  
활용 가이드**



급여 신청 등 자세한 내용은  
고용노동부 고객상담센터(☎ 국번없이 1350)  
또는 관할 고용센터에 문의하세요.



고용노동부