



사업주와 인사담당자를 위한 난임치료휴가 및 급여제도 활용 가이드



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



Contents

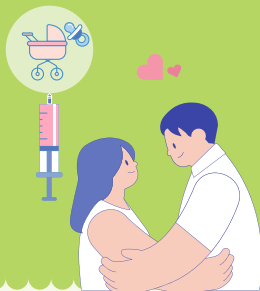


★ 한 눈에 보는 남임치료휴가제도	04
★ 남임치료휴가, 다른 기업들은 이렇게 운영하고 있어요	06
★ 자주 묻는 질문(Q&A)	12





한 눈에 보는 남임치료휴가제도



남임치료휴가란?

남임치료를 계획 중이거나 받고 있는 남·녀 근로자 모두가 사용할 수 있는
법정 휴가입니다. *「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

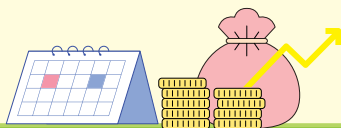
대상	최초 2일	나머지 4일
우선지원 대상기업	정 부 근로자의 통상임금(상한 168,420원) 지원 사업주 통상임금과 정부 지원액의 차액 지급	무급
대규모기업	사업주 근로자의 통상임금 지급	무급

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

2026년 11월 27일부터 제도가 더 확대됩니다

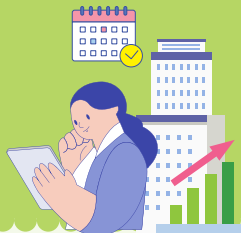
법 개정에 따라

- ✓ 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

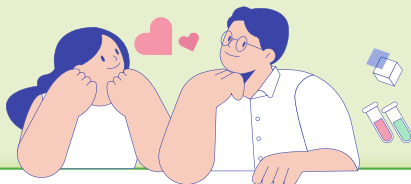
모바일 간편신청

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.

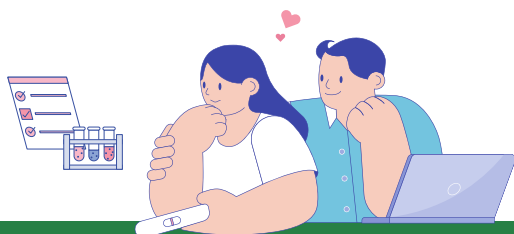
우리 회사에 맞는 작은 변화부터

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