

## <2026년 하반기 시행예정 남녀고용평등법 내용>

### 1. 단기육아휴직제도 신설 (2026.08.20. 시행)

- 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 소속된 기관의 휴원, 휴교, 방학 및 자녀의 질병 등 고용노동부령이 정하는 사유로 자녀를 양육하기 위하여 육아휴직을 신청한 경우 사용 가능
- 연 1회, 1주 또는 2주 단위로 육아휴직 분할 사용 가능 (3일, 9일 등 일 단위 사용 불가)
- 단기 육아휴직은 육아휴직 분할횟수 총 3회에서 횟수 차감 제외
- 단, 사용한 기간 1주 또는 2주는 전체 육아휴직 총 기간에서 일수 차감

### 2. 남성 산전 육아휴직 허용 (2026.09.18. 시행)

- 남성 근로자도 배우자 출산 전에 유산, 조산 등의 위험이 있는 경우 육아휴직 사용 가능
- 육아휴직 분할 사용 횟수에서 차감 제외

### 3. 배우자 출산휴가 확대 및 명칭 변경 (2026.09.18. 시행)

- (현재) 배우자 출산휴가 → (개정) 배우자 출산전후휴가
- 출산 예정일 50일전부터 출산전후휴가 사용가능
- 분할 사용 3회, 출산 후 120일 이내 사용 원칙은 그대로 유지

### 4. 배우자 유산·사산휴가 신설 (2026.09.18. 시행)

- 유산 또는 사산한 경우, 총 5일 휴가를 법적 보장(최초 3일 유급)
- 배우자가 유산 또는 사산한 날로부터 20일 이내 신청 필요

### 5. 육아기 근로시간 단축 거부사유 축소 (2026.09.18. 시행)

- (현재) 대체인력 채용이 불가능한 경우, 사업주가 육아기 단축근로 신청 거부가 가능했음
- (개정) 대체인력 채용을 조건으로 한 해당 내용 삭제

### 6. 난임치료휴가 유급기간 확대 (2026.11.27. 시행)

- (현재) 연간 총 6일 중, 최초 2일만 유급휴가 / 4일은 무급휴가
- (개정) 연간 총 6일 중, 최초 4일까지 유급휴가 확대 / 2일은 무급휴가