

의안번호	제 호	의결사항
의결 연월일	20 . . (제 회)	

남녀고용평등과 일·가정양립
지원에 관한 법률 시행령
일부개정령안

제 출 자	국무위원 김영훈 (고용노동부장관)
제출 연월일	20 . .

법제처 심사를 마칩

1. 의결주문

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 일부개정령안을 별지와 같이 의결한다.

2. 제안이유 및 주요내용

배우자 출산휴가를 배우자 출산전후휴가로 확대·변경하고, 배우자 유산·사산휴가 제도를 신설하며, 근로자가 자녀의 방학·질병 등의 사유로 1주 또는 2주 기간의 단기 육아휴직을 사용하거나 남성 근로자가 유산·조산 등의 위험이 있는 임신 중인 배우자를 돌보기 위한 경우에도 육아휴직을 사용할 수 있도록 하는 등의 내용으로 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」이 개정(법률 제21373호, 2026. 2. 19. 공포, 8. 20. 시행, 법률 제21476호, 2026. 3. 17. 공포, 9. 18. 시행)됨에 따라, 배우자 출산전후휴가의 고지 방법 및 배우자 유산·사산휴가의 청구 방법 등을 구체적으로 정하고, 새로 도입된 단기 육아휴직 제도 및 남성 근로자의 육아휴직 관련 변경 사항을 육아휴직의 신청, 신청 철회 및 종료 등 관련 규정에 반영하는 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것임.

3. 주요토의과제

없 음

4. 참고사항

가. 관계법령 : 생략

나. 예산조치 : 별도조치 필요 없음

다. 합 의 : 해당기관 없음

라. 기 타 : 1) 신·구조문대비표, 별첨

2) 입법예고(2026. 6. 1. ~ 7. 13., 7. 27. ~ 8. 3) 결과, 특
기할 사항 없음

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 일부개정령안

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

제9조의2를 제9조의3으로 하고, 제3장에 제9조의2를 다음과 같이 신설한다.

제9조의2(배우자 출산전후휴가의 고지) ① 법 제18조의2제1항에 따라 배우자의 임신 및 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산전후휴가”라 한다)를 고지하려는 근로자는 배우자 출산전후휴가를 사용하려는 날, 배우자의 출산일 또는 출산예정일, 배우자 출산전후휴가 고지 연월일 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서를 포함한다)를 사업주에게 제출해야 한다.

② 사업주는 제1항에 따라 배우자 출산전후휴가를 고지한 근로자에게 배우자의 임신 또는 출산 사실을 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.

제9조의4를 다음과 같이 신설한다.

제9조의4(배우자 유산·사산휴가의 청구) ① 법 제18조의4제1항 본문에 따라 배우자의 유산 또는 사산을 이유로 휴가(이하 “배우자 유산·사

산휴가”라 한다)를 청구하려는 근로자는 배우자 유산·사산휴가를 사용하려는 날, 배우자 유산·사산일, 배우자 유산·사산휴가 청구 연월일 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서를 포함한다)를 사업주에게 제출해야 한다.

② 사업주는 제1항에 따라 배우자 유산·사산휴가를 청구한 근로자에게 배우자의 유산·사산 사실을 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.

제11조제1항 각 호 외의 부분 전단 중 “법 제19조제1항 본문”을 “법 제19조제1항 본문 및 같은 조 제6항”으로 하고, 같은 항 제2호 중 “신청”을 “신청하거나 남성 근로자가 법 제19조제1항 본문에 따라 임신 중인 배우자를 돌보기 위해 육아휴직을 신청”으로 하며, 같은 항에 제7호를 다음과 같이 신설한다.

7. 법 제19조제6항에 따른 육아휴직을 신청하는 경우에는 해당 육아휴직 신청 사유

제11조제2항 전단 중 “법 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가”를 “배우자 출산전후휴가”로 하고, 같은 항 후단 중 “사항”을 “사항(제7호는 제외한다)”으로, “배우자 출산휴가”를 “배우자 출산전후휴가”로 하며, 같은 조 제3항제1호 중 “유산 또는 사산”을 “유산, 조산 또는 사산”으로 하고, 같은 항에 제1호의2를 다음과 같이 신설한다.

1의2. 남성 근로자가 법 제19조제1항 본문에 따라 임신 중인 배우자를 돌보기 위해 육아휴직을 사용하려는 경우

제11조제4항부터 제7항까지를 각각 제5항부터 제8항까지로 하고, 같은 조에 제4항을 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제5항(종전의 제4항) 전단 중 “제1항부터 제3항까지”를 “제1항부터 제4항까지”로 하고, 같은 항 후단 중 “3일 이내에”를 “3일 이내에, 제4항에 따라 육아휴직을 신청하는 근로자에게는 지체 없이”로 하며, 같은 조 제6항(종전의 제5항) 중 “제4항 후단”을 “제5항 후단”으로 하고, 같은 조 제8항(종전의 제7항)을 다음과 같이 한다.

④ 제1항에도 불구하고 고용노동부령으로 정하는 긴급한 사유로 법 제19조제6항에 따른 육아휴직을 신청하려는 경우에는 휴직개시예정일까지 육아휴직을 신청할 수 있다.

⑧ 사업주는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따라 육아휴직을 신청한 근로자에게 다음 각 호의 사항을 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.

1. 본인 또는 배우자가 임신 중인 사실
2. 해당 자녀의 출생 또는 입양 등의 사실
3. 근로자가 법 제19조제6항에 따른 육아휴직을 신청한 경우에는 해당 육아휴직의 신청 사유에 해당한다는 사실

제13조제1항에 단서를 다음과 같이 신설한다.

다만, 근로자가 제11조제4항에 따라 육아휴직을 신청한 경우에는 휴직개시예정일 전일까지 그 신청을 철회할 수 있다.

제13조제2항제1호 중 “신청”을 “신청하거나 남성 근로자가 법 제19조제

1항 본문에 따라 임신 중인 배우자를 돌보기 위해 육아휴직을 신청”으로 한다.

제14조제1항제1호 중 “육아휴직 중”을 “육아휴직 중이거나 남성 근로자가 법 제19조제1항 본문에 따라 임신 중인 배우자를 돌보기 위해 육아휴직 중”으로 한다.

제15조의2제3호를 삭제한다.

제16조의3제1항제4호 본문 중 “직업안정기관”을 “「직업안정법」 제2조의2제1호에 따른 직업안정기관(이하 “직업안정기관”이라 한다)”으로 한다.

제19조제5호를 다음과 같이 한다.

5. 법 제18조의2 및 영 제9조의2에 따른 배우자 출산전후휴가의 고지 및 부여에 관한 서류

별표 제2호하목의 위반행위란 중 “배우자의 출산”을 “배우자의 임신 및 출산”으로 하고, 같은 호에 거목의2를 다음과 같이 신설한다.

거의2. 사업주가 법 제18조의4제1항을 위반하여 배우자 유산·사산휴가를 주지 않거나 최초 3일을 유급으로 하지 않은 경우	법 제39조제3항제3호의3	500만원
--	----------------	-------

부 칙

이 영은 2026년 9월 18일부터 시행한다. 다만, 제11조제1항 각 호 외의

부분 전단, 같은 항 제7호, 같은 조 제2항 후단(배우자 출산전후휴가에 관한 부분은 제외한다), 같은 조 제4항부터 제8항까지 및 제13조제1항 단서의 개정규정은 2026년 8월 20일부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
<u><신 설></u>	<u>제9조의2(배우자 출산전후휴가의 고지) ① 법 제18조의2제1항에 따라 배우자의 임신 및 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산전후휴가”라 한다)를 고지하려는 근로자는 배우자 출산전후휴가를 사용하려는 날, 배우자의 출산일 또는 출산예정일, 배우자 출산전후휴가 고지 연월일 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서를 포함한다)를 사업주에게 제출해야 한다.</u> <u>② 사업주는 제1항에 따라 배우자 출산전후휴가를 고지한 근로자에게 배우자의 임신 또는 출산 사실을 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.</u>
<u>제9조의2 (생 략)</u> <u><신 설></u>	<u>제9조의3 (현행 제9조의2와 같음)</u> <u>제9조의4(배우자 유산·사산휴가의 청구) ① 법 제18조의4제1항 본문에 따라 배우자의 유산 또는 사산을 이유로 휴가(이하 “배우자 유산·사산휴가”라 한다)를 청구하려는 근로자는 배</u>

제11조(육아휴직의 신청 등) ①

법 제19조제1항 본문에 따라 육아휴직을 신청하려는 근로자는 휴직개시예정일의 30일 전까지 신청서에 다음 각 호의 사항을 적어 사업주에게 제출해야 한다. 이 경우 제6호의 사항에 대해서는 신청서에 해당 사실을 증명하는 서류를 첨부해야 한다.

1. (생 략)

2. 육아휴직 대상인 영유아의 성명·생년월일(임신 중인 여성근로자가 육아휴직을 신청하는 경우에는 영유아의 성명

우자 유산·사산휴가를 사용하려는 날, 배우자 유산·사산일, 배우자 유산·사산휴가 청구 연월일 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서를 포함한다)를 사업주에게 제출해야 한다.

② 사업주는 제1항에 따라 배우자 유산·사산휴가를 청구한 근로자에게 배우자의 유산·사산 사실을 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.

제11조(육아휴직의 신청 등) ①

법 제19조제1항 본문 및 같은 조 제6항-----

--. -----

--.

1. (현행과 같음)

2. -----

----- 신청
하거나 남성 근로자가 법 제19

을 적지 않으며, 생년월일 대
신 출산 예정일을 적어야 한
다)

3. ~ 6. (생 략)

<신 설>

② 근로자는 자녀 출생 후 18개
월 이내에 육아휴직을 시작하려
는 경우에는 「근로기준법」 제
74조에 따른 출산전후휴가(이하
“출산전후휴가”라 한다)를 청구
하거나 법 제18조의2에 따른 배
우자 출산휴가를 고지할 때 법
제19조제1항 본문에 따라 육아
휴직을 함께 신청할 수 있다. 이
경우 근로자는 육아휴직 신청서
에 제1항 각 호의 사항 및 출산
전후휴가 또는 배우자 출산휴가
의 개시·종료예정일을 적어 사
업주에게 제출해야 하며, 육아
휴직의 신청은 육아휴직개시예
정일 30일 전까지 해야 한다.

③ 제1항 및 제2항 후단에도 불
구하고 다음 각 호의 어느 하나

조제1항 본문에 따라 임신 중
인 배우자를 돌보기 위해 육
아휴직을 신청-----

3. ~ 6. (현행과 같음)

7. 법 제19조제6항에 따른 육아
휴직을 신청하는 경우에는 해
당 육아휴직 신청 사유

② -----

----- 배우자 출산전후휴가-----

----- 사항(제7호는
제외한다) -- 배우자 출산전후
휴가-----

③ -----

에 해당하는 경우에는 휴직개시
예정일 7일 전까지 육아휴직을
신청할 수 있다.

1. 임신 중인 여성 근로자에게
유산 또는 사산의 위험이 있
는 경우

<신 설>

2. 3. (생 략)

<신 설>

④ 사업주는 근로자가 제1항부
터 제3항까지의 규정에 따라 육
아휴직을 신청하는 경우에는 육
아휴직을 허용해야 한다. 이 경
우 제1항 및 제2항에 따라 육아
휴직을 신청하는 근로자에게는
그 신청일부터 14일 이내에, 제
3항에 따라 육아휴직을 신청하
는 근로자에게는 그 신청일부터

-----.

1. -----
유산, 조산 또는 사산-----

1의2. 남성 근로자가 법 제19조
제1항 본문에 따라 임신 중인
배우자를 돌보기 위해 육아휴
직을 사용하려는 경우

2. 3. (현행과 같음)

④ 제1항에도 불구하고 고용노
동부령으로 정하는 긴급한 사유
로 법 제19조제6항에 따른 육아
휴직을 신청하려는 경우에는 휴
직개시예정일까지 육아휴직을
신청할 수 있다.

⑤ ----- 제1항부
터 제4항까지-----

-----.

3일 이내에 육아휴직을 허용한 사실을 서면 또는 전자적 방식으로 알려야 한다.

⑤ 사업주가 제4항 후단에 따른 기간 이내에 근로자에게 육아휴직을 허용한다는 사실을 알리지 않은 경우에는 근로자가 육아휴직을 신청한 대로 육아휴직을 허용한 것으로 본다.

⑥ (생략)

⑦ 사업주는 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 육아휴직을 신청한 근로자에게 본인 또는 배우자가 임신 중인 사실을 증명할 수 있는 서류나 해당 자녀의 출생 등을 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.

제13조(육아휴직 신청의 철회 등)

① 육아휴직을 신청한 근로자는 휴직개시예정일의 7일 전까지

3일 이내에, 제4항에 따라 육아휴직을 신청하는 근로자에게는 지체 없이 -----.

⑥ ----- 제5항 후단-----

-----.

⑦ (현행 제6항과 같음)

⑧ 사업주는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따라 육아휴직을 신청한 근로자에게 다음 각 호의 사항을 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.

1. 본인 또는 배우자가 임신 중인 사실
2. 해당 자녀의 출생 또는 입양 등의 사실
3. 근로자가 법 제19조제6항에 따른 육아휴직을 신청한 경우에는 해당 육아휴직의 신청 사유에 해당한다는 사실

제13조(육아휴직 신청의 철회 등)

① -----

사유를 밝혀 그 신청을 철회할 수 있다. <단서 신설>

② 근로자가 육아휴직을 신청한 후 휴직개시예정일 전에 다음 각 호의 구분에 따른 사유가 발생하면 그 육아휴직 신청은 없었던 것으로 본다.

1. 임신 중인 여성 근로자가 육
아휴직을 신청한 경우: 유산
또는 사산

2. (생략)

③ (생략)

제14조(육아휴직의 종류) ① 육아
휴직 중인 근로자는 다음 각 호
의 구분에 따른 사유가 발생하
면 그 사유가 발생한 날부터 7
일 이내에 그 사실을 사업주에
게 알려야 한다.

1. 임신 중인 여성 근로자가 육

----- . 다만, 근로자가 제11조 제4항에 따라 육아휴직을 신청한 경우에는 휴직개시예정일 전일까지 그 신청을 철회할 수 있다.

② _____

1. -----
----- 신청하거나 남성 근로자가 법 제19조제1항 본문에 따라 임신 중인 배우자를 돌보기 위해 육아휴직을 신청

2. (현행과 같음)

③ (현행과 같음)

제14조(육아휴직의 종료) ① -----

1. ----- 육

아휴직 중인 경우: 유산 또는 사산

2. (생략)

② ~ ④ (생략)

제15조의2(육아기 근로시간 단축의 허용 제외) 법 제19조의2제1항 단서에서 “대통령령으로 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. (생략)

2. 삭제

3. 사업주가 「직업안정법」 제2조의2제1호에 따른 직업안정기관(이하 “직업안정기관”이라 한다)에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우. 다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외한다.

아휴직 중이거나 남성 근로자가 법 제19조제1항 본문에 따라 임신 중인 배우자를 돌보기 위해 육아휴직 중-----

2. (현행과 같음)

② ~ ④ (현행과 같음)

제15조의2(육아기 근로시간 단축의 허용 제외) -----

4. (생략) 제16조의3(가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 허용 제외) ① 법 제22조의2제1항 단서에서 “대통령령으로 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. 1. ~ 3. (생략) 4. 사업주가 <u>직업안정기관</u>에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우. 다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외한다. 5. (생략) ② (생략) 제19조(보존서류의 종류) 법 제33조에서 “대통령령으로 정하는 서류”란 다음 각 호의 서류를 말한다. 1. ~ 3. (생략) 4. 삭제 5. <u>법 제18조의2에 따른 배우자</u>	4. (현행과 같음) 제16조의3(가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 허용 제외) ① ----- ----- ----- -----. 1. ~ 3. (현행과 같음) 4. ----- 「<u>직업안정법</u>」 제2조의2제1호에 따른 직업안정기관(이하 “<u>직업안정기관</u>”이라 한다)----- -----. 5. (현행과 같음) ② (현행과 같음) 제19조(보존서류의 종류) ----- ----- -----. 1. ~ 3. (현행과 같음) 5. <u>법 제18조의2 및 영 제9조의2</u>
---	---

<u>출산휴가의 고지 및 허용에 관한 서류</u> 6.·7. (생략)	<u>에 따른 배우자 출산전후휴가 의 고지 및 부여에 관한 서류</u> 6.·7. (현행과 같음)
---	---

< 의안 소관 부서명 >

고용노동부 고용문화개선정책과	
연 락 처	(044) 202 - 7476