SEEKING FOR THE BEST

남녀고용평등법 개정 사항

(11월 27일 시행)

Nov. 24. 2026

공인노무사 황 지 호
공인노무사 서 강 준

노동법률 자문 / 인사노무 컨설팅 / 경영지도

개요

개정 내용

- **「남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률」** 개정(법률 제21700호) ’26. 11. 27. 시행
- 「남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률 **시행령」** · **「고용보험법」**(법률 제21699호)
- **핵심 내용**

① **난임치료휴가 유급기간** 최초 ‘2일’ → **최초 ‘4일’ 확대**

② **직장 내 성희롱 과태료 부과 대상**에 법인의 **대표자**, **사업주 · 법인 대표자의 친족인 상급자 · 근로자 추가**

③ (시행령) **육아기 근로시간 단축 허용** 시에도 **서면 또는 전자적 방식으로 통지**

개정 경과

- ’26. 4. 23. 국회 본회의 의결
- ’26. 5. 26. 공포
- ’26. 11. 3. 시행령 개정안 국무회의 의결

→ **’26. 11. 27. 법 · 시행령 동시 시행**

적용 시점

- **난임치료휴가 유급 4일 : 시행 전 사용(중)인 근로자에게도 적용**
  - 시행 전 사용한 기간은 ‘최초 4일’ 산정에 포함
- **고용보험 급여 지원 : 시행 이후 사용**하는 유급 기간부터
- **성희롱 과태료** : **시행 이후 발생**한 행위부터 (행위 시 법률 적용)

1. 난임치료휴가 유급기간 확대

11. 27. 시행

구 분	현 행	개 정
휴가 일수	연간 6일 이내	연간 6일 이내 **(유지)**
유급 기간	최초 **‘2일’** 유급	최초 **‘4일’** 유급
불리한 처우 시 벌칙	**없음**	**3년 이하의 징역** 또는 **3천만원 이하의 벌금**
정부 급여 지원 (우선지원 대상기업)	최초 **2일**분	최초 **4일**분 (「고용보험법」 제76조제1항제3호)
급여 상한액	**2일분 168,420원**	**4일분 336,840원**

시행 전 사용분 처리 (부칙 제2조)

- **시행 전 사용한 난임치료휴가** 기간은 **‘최초 4일’** 산정에 **포함**

예시) 같은 해 ’26. 11. 27. 전 2일 사용 → 시행 후 사용하는 3일째 · 4일째 유급, 5일째 · 6일째 무급

※ 시행 전 **이미 무급으로 사용한 3일째 이후 기간**이 소급하여 **유급으로 바뀌는 것은 아님**

- **우선지원 대상기업이 아닌 기업**은 고용보험 급여 지원 대상이 아니므로 **유급 4일분 임금 전액 사업주 부담**

※ 급여 상한액은 고용노동부(’26. 8. 23.) 보도자료 및 「출산전후휴가 급여등 상한액 고시」 개정안(’26. 11. 2. 행정예고) 기준이며, 고시 확정 시 최종 확인 필요.

2. 직장 내 성희롱 관련 개정

11. 27. 시행

구 분	현 행	개 정
직장 내 성희롱 정의 (제2조제2호)	사업주 · 상급자 또는 근로자가 …	사업주, **'법인의 대표자'**, 상급자 또는 근로자가 …
성희롱 금지 주체 (제12조)	사업주, 상급자 또는 근로자	사업주, **'법인의 대표자'**, 상급자 또는 근로자
예방 교육 수강 (제13조제2항)	사업주 및 근로자	사업주, **'법인의 대표자'**, 상급자 또는 근로자
과태료 부과 대상 (제39조제2항)	**사업주**	사업주, **'법인의 대표자'**,**'사업주 또는 법인 대표자의 친족인 상급자 · 근로자'**(「민법」상 친족 중 대통령령으로 정하는 사람)
친족의 범위 (시행령)	-	**사업주 또는 법인 대표자의 배우자, 4촌 이내 혈족, 4촌 이내 인척 중 해당 사업장에서 근무하는 상급자 · 근로자**

※ 과태료 상한은 1천만원 이하로 종전과 동일, 사업주의 조사 · 피해자 보호 · 행위자 징계 등 조치 의무(제14조)는 행위자가 대표자 · 친족이어도 동일하게 적용(해석).

3. 시행령 개정 사항

11. 27. 시행

구 분	위 반 행 위	과 태 료
사업주 · 법인 대표자	직장 내 성희롱	300만원
친족인 상급자 · 근로자	직장 내 성희롱	200만원
반복 · 다수 피해	한 사람에게 여러 차례 또는 2명 이상에게 성희롱 (행위자 구분 없음)	500만원
재위반	최근 3년 이내 성희롱으로 과태료 처분을 받은 사람이 다시 성희롱	1,000만원

육아기 근로시간 단축 통지 의무 확대

- **현 행** : 육아기 근로시간 단축을 **‘허용하지 않는’** 경우 그 사유를 서면으로 통보 (법 제19조의2제2항)
- **개 정** : 육아기 근로시간 단축을 **‘허용하는’** 경우에도 신청받은 날부터 14일 이내 서면 또는 전자적 방식으로 통지

※ 고용노동부('26. 11. 3.) 「고령자고용법 시행령」 및 「남녀고용평등법 시행령」 개정안 국무회의 의결 보도자료 기준.

시사점

11. 27. 전 확인할 사항

- **취업규칙 · 인사규정 정비**

난임치료휴가 '최초 2일 유급' 규정을 '최초 4일 유급'으로 변경 (취업규칙 정비 전이라도 11. 27.부터 개정법 기준 적용), 근로자에게 유리한 변경이므로 근로자 과반수 의견 청취 후 신고(상시 10명 이상)

- **급여 · 근태 기준 변경**

11. 27. 이후 사용분부터 최초 4일 유급 처리(시행 전 사용 일수 포함 산정)

우선지원 대상기업이 아닌 기업은 유급 4일분 전액 사업주 부담, 우선지원 대상기업은 4일분 급여 신청 안내

11. 27. 이후 운영 사항

- **직장 내 성희롱 예방 교육 및 신고 처리 절차**

법인 대표자 · 상급자를 예방 교육 수강 대상에 포함하고, 대표자 · 친족 관련 신고 시 공정한 조사가 가능하도록 외부 조사 등 처리 절차 마련 검토

- **육아기 근로시간 단축 통지**

단축을 허용하는 경우에도 신청받은 날부터 14일 이내 서면 또는 전자적 방식으로 통지할 수 있도록 통지 양식 마련