
2025년 달라지는 노동관계법령

2025. 1. 7.



노무법인 **비상**

Labor corporation VISANG

Contents

- I. 2025년 노동관계법령 주요 개정사항
- II. 2024년 하반기 노동관계법령 주요 개정사항
- III. [참고] 2025년 취업규칙 변경사항

1. 2025년 노동관계법령 주요 개정사항

[NEW] 2025년 노동관계법령 주요 개정사항

구분		개정내용	관련 법령	시행일
최저임금		✓ 2025년 최저시급 10,030원	최저임금법	2025. 01. 01.
모성보호	임신기	✓ 임신기 근로시간 단축 사용 가능 기간 확대	근로기준법	2025. 02. 23.
		✓ 난임치료휴가 기간 확대 및 급여지원 기간 확대	남녀고용평등법, 고용보험법	2025. 02. 23.
	출산기	✓ 미숙아 출산 시 출산전후휴가 기간 확대 및 유·사산 휴가기간 확대	근로기준법, 고용보험법	2025. 02. 23.
		✓ 배우자출산휴가 기간 및 급여지원 기간 확대	남녀고용평등법	2025. 02. 23.
	육아기	✓ 육아휴직 최대 사용기간 및 분할 횟수 확대	남녀고용평등법	2025. 02. 23.
		✓ 육아휴직 급여 인상 및 사후 지급방식 폐지	고용보험법	2025. 01. 01.
		✓ 육아휴직 신청의 편의성 증진	남녀고용평등법	2025. 01. 01.
		✓ 육아휴직 사업주 지원금 확대	고용보험법	2025. 01. 01.
		✓ 육아기 근로시간 단축 대상 자녀 및 기간 확대	남녀고용평등법	2025. 02. 23.
	임금	✓ 상습 임금체불 근절법 시행	근로기준법	2025. 10. 23.
산업안전	✓ 폭염 등에 대한 사업주의 보건조치 의무 명확화	산업안전보건법	2025. 06. 01.	

01. 2025년 최저시급 10,030원

1 최저임금액

구분	2024년	2025년	산출근거(1주 40시간 기준)
시급	9,860원	10,030원	최저시급
일급	78,880원	80,240원	최저시급x8시간
주급	473,280원	481,440원	최저시급x48시간(주휴수당 포함)
월급	2,060,740원	2,096,270원	최저시급x209시간(주휴수당 포함)
연봉	24,728,880원	25,155,240원	최저시급x209시간x12개월(주휴수당 포함)

2 최저임금 산입범위

구분	정기상여금	복리후생비
범위	1개월 초과 산정기간으로 매월 지급하는 상여금	식대, 숙박비, 교통비 등 복리후생비
최저임금 산입범위	전액 산입	전액 산입

* 2024년 이후 정기상여금, 복리후생비는 최저임금에 전액 산입함

노무관리 유의사항

- ✓ 월 지급 정기상여금 및 복리후생비는 2024년부터 전액 최저임금에 산입
- ✓ 수습 3개월 최저임금의 90%(9,027원, 월1,886,643원) 적용 가능
- ✓ 수습기간 최저임금 감액은 1년 미만 계약자 및 단순노무업무 종사자는 감액 불가

02. 임신기 근로시간 단축 사용 가능 기간 확대

1 임신기 근로시간 단축 기간 '12주 이내, 36주 이후' → '12주 이내, 32주 이후'로 확대

구분	변경 전	변경 후
임신기 근로시간 단축 기간	임신 후 12주 이내 또는 36주 이후	임신 후 12주 이내 또는 32주 이후

2 고위험 임산부는 임신 전 기간 동안 사용 가능

- 고위험 임산부는 의사 진단 아래 임신 전 기간 임신기 근로시간 단축 사용 가능
- 고위험 임산부란, 출혈, 태반조기박리, 다태아임신 등 유산, 조산 위험이 있는 여성근로자를 의미함
- * 고용노동부령으로 고위험 임산부 범위에 속하는 19대 질환 선정(입법예고 단계)

노무관리 유의사항

[참고] 임신기 근로시간 단축 시 출근한 것으로 간주하여 연차휴가 산정(24. 10. 22. 시행)

03. 난임치료휴가 기간 확대 및 급여지원 기간 확대

1. 난임치료휴가 3일(최초 1일 유급) → 6일(최초 2일 유급)로 확대

구분	변경 전	변경 후
난임치료휴가 기간	연간 3일 (최초 1일 유급)	연간 6일 (최초 2일 유급)

2. 난임치료휴가 유급기간 정부 급여지원 신설

- 우선지원 대상기업의 경우, 유급기간(2일) 정부 급여지원 신설
* 상한액 고용노동부장관 고시 예정

노무관리 유의사항

- ✓ 법 시행 이전 난임치료휴가를 사용했거나 사용 중인 사람에게도 확대된 휴가일수 총 6일 적용하되, 이미 사용한 휴가일수는 차감
- ✓ 단, 유급일수는 법 시행 이전에 난임치료휴가 2일 이상 사용한 경우 적용하지 않음
- ✓ 적용 예시
 - ① 법 시행 전 휴가 사용하지 않음 ▶ 연간 6일(유급 2일 급여지원 + 무급 4일)
 - ② 법 시행 전 휴가 1일(유급 1일) 사용 ▶ 연간 5일(유급 1일 급여지원 + 무급 4일)
 - ③ 법 시행 전 휴가 2일(유급 1일 + 무급 1일) 사용 ▶ 연간 4일(무급 4일)
 - ④ 법 시행 전 휴가 3일(유급 1일 + 무급 2일) 사용 ▶ 연간 3일(무급 3일)

04. 미숙아 출산 시 출산전후휴가 기간 확대 및 유산·사산 휴가기간 확대

1 미숙아 출산 시 출산전후휴가 기간 90일 → 100일로 확대

구분	변경 전	변경 후
(미숙아 출산 시) 출산전후휴가 기간	90일(유급 60일, 무급 30일)	100일(유급 60일, 무급 40일)
정부 급여지원	(우선지원 대상기업) 90일 지원 (대기업) 30일 지원	(우선지원 대상기업) 100일 지원 (대기업) 40일 지원

- 미숙아란, ①임신 37주 미만의 출생아로 출생 후 24시간 이내에 신생아 중환자실에 입원한 신생아 또는 ②출생 시 체중이 2.5킬로그램 미만인 영유아로 출생 후 24시간 이내에 신생아 중환자실에 입원한 신생아를 뜻함

2 유산·사산 휴가기간 확대

* 근로기준법 시행령 입법예고 단계
(국회 본회의 통과 시) 시행일 : 2025. 02. 23

구분	변경 전	변경 후
유산·사산 휴가기간	1. 임신기간이 11주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 5일까지 2. 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 10일까지 (이하 생략)	1. 임신기간이 15주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 10일까지 2. 삭제 (이하 생략)

05. 배우자출산휴가 기간 및 급여지원 기간 확대

1 배우자출산휴가 기간(10일 → 20일) 및 신청 기한(출산 후 90일 이내 → 120일 이내) 확대

구분	변경 전	변경 후
배우자출산휴가 기간	10일(유급)	20일(유급)
신청 기한	출산 후 90일 이내	출산 후 120일 이내
분할 횟수	2번에 나눠 사용(분할 1회)	4번에 나눠 사용(분할 3회)
사용 절차	사업주에게 '청구'	사업주에게 '고지'

2 우선지원대상기업의 경우, 정부 급여 지원 기간을 최초 5일 → 20일 전체 지급으로 확대

구분	우선지원대상기업	대규모기업
정부 급여 지원	유급휴가 20일 전체(상한액 별도 고시)	지원 없음
회사 부담	20일 통상임금에서 정부지원금을 제외한 차액	20일 통상임금 전액

노무관리 유의사항

- ✓ 법 시행 후 휴가를 '사용 중'이거나 '기존 휴가 일수 10일을 모두 사용했다라도 90일 청구기한이 남아 있는 경우' 확대된 휴가일수(20일) 적용
- ✓ 단 이미 사용한 휴가일수는 차감
- ✓ 적용 예시
 - ① 법 시행 전 10일 모두 사용한 근로자인데 청구기한 90일은 경과하지 않음 ▶ 적용 O
 - ② 법 시행 전 10일 사용, 청구기한 90일 경과한 근로자 ▶ 적용 X
 - ③ 법 시행 전 배우자출산휴가 5일 사용, 청구기한 90일 경과한 근로자 ▶ 적용 X

06. 육아휴직 최대 사용기간 및 분할 횟수 확대

1 육아휴직 최대 사용기간 1년 → 1년 6개월로 확대

구분	변경 전	변경 후
육아휴직 기간	최대 1년	아래의 경우, 최대 1년 6개월 ① 부모가 각각 육아휴직 3개월 이상 사용 ② 한부모 ③ 중증장애아동부모

2 육아휴직 분할 횟수 확대

구분	변경 전	변경 후
육아휴직 분할 횟수	3번에 나눠 사용 (분할 2회)	4번에 나눠 사용 (분할 3회)

노무관리 유의사항

- ✓ 법 시행 후 육아휴직 1년을 이미 사용하였거나, 사용중이더라도 자녀연령 등 육아휴직 기본요건* 을 충족하고, 부모 모두 육아휴직을 3개월 이상 사용했거나 한부모 또는 중증 장애아동의 부모인 경우 육아휴직 기간을 6개월 연장하여 사용할 수 있음

*자녀 연령이 만 8세(초등 2)이하 + 해당 사업장에서 계속 근로기간이 6개월 경과

07. 육아휴직 급여 인상 및 사후 지급방식 폐지

1 육아휴직 급여 인상

구분		변경 전	변경 후		
일반 급여	상한	1~12개월	1~3개월	4~6개월	7개월~
		150만원	250만원	200만원	160만원
	통상임금	80%	100%		80%
특례 급여	부모함께 육아휴직	생후 18개월 자녀 양육을 위해 부모 모두(동시 또는 순차적으로) 육아휴직 사용 시 첫 6개월 급여 인상 (1개월) 250만원, (2개월) 250만원, (3개월) 300만원 (4개월) 350만원, (5개월) 400만원, (6개월) 450만원			
	한부모	첫 3개월 250만원 → 300만원			

2 육아휴직 급여 사후 지급방식 폐지

구분	변경 전	변경 후
육아휴직 급여 지급방식	육아휴직 중 75% 지급 잔여 25%는 복직 후 6개월 이상 근무 시 사후지급	육아휴직 중 100% 전액 지급

08. 육아휴직 신청의 편의성 증진

1 출산휴가·육아휴직 통합신청 가능

구분	변경 전	변경 후
육아휴직 신청방식	출산휴가·배우자 출산휴가 신청 후, 육아휴직 별도 신청 필요	출산휴가·배우자 출산휴가 신청 시, 육아휴직 통합신청 가능

2 사업주의 육아휴직 허용 통지 절차 신설

구분	변경 전	변경 후
사업주 허용절차	허용 의무만 있고, 별도의 절차 규정 없음	사업주는 14일 이내 서면으로 허용 (기간 내 사업주 미응답 시 신청한 대로 사용 가능)

09. 육아휴직 사업주 지원금 확대

1 대체인력지원금 확대

▪ 대체인력지원금

: 근로자에게 출산(유사산) 휴가나 육아기 근로시간 단축을 허용하고, 해당 기간에 대체인력을 30일 이상 고용한 중소기업 사업주를 지원하는 제도

구분	변경 전	변경 후
지원대상	출산휴가, 육아기 근로시간 단축	육아휴직 추가
활용방식	직접고용 시 지원	파견근로자 사용 시에도 지원
지원수준	월 80만원	월 120만원

① 육아휴직 대체인력 지원은 시행일 이후 새로 고용된 대체인력에게 적용

② 지원금 인상액은 시행일 이후 대체인력지원금 지원기간에 대해 적용

2 업무분담지원금 확대

▪ 업무분담지원금

: 육아기 근로시간 단축(주 10시간 이상, 25시간 이하) 근로자의 업무를 분담한 동료근로자에게 금전적 지원을 한 사업주를 지원하는 제도

구분	변경 전	변경 후
지원제도	육아기 근로시간 단축	육아휴직 추가

① 육아휴직 또는 단축근로자 1명의 업무분담에 대해 월 20만원 지원

② 제도 시행일 이후 분담자 지정 및 금전적 지원을 한 경우부터 적용

③ '24.12.31. 이전에 육아휴직자를 위한 업무분담자 지원제도를 운영했어도 시행일 이후 분담자를 새로 지정하여 금전적 지원을 했다면 지원 가능

10. 육아기 근로시간 단축 대상 자녀 및 기간 확대

1 육아기 근로시간 단축 대상 자녀 연령 확대

구분	변경 전	변경 후
대상자녀	만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하	만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하

2 육아기 근로시간 단축 기간 확대

구분	변경 전	변경 후
기간	1년 이내 + 육아휴직 미사용 기간	1년 이내 + 육아휴직 미사용 기간의 2배
최소사용기간	3개월 이상	1개월 이상

노무관리 유의사항

✓ 기간 확대는 법 시행 후 남아 있는 육아휴직 기간(1년 이내)에 대해 적용(육아휴직 미사용 기간의 2배를 가산하여 육아기 근로시간 단축 사용)

- ① 법 시행 당시, 육아휴직 1년을 육아기 근로시간 단축으로 사용 중이고, 시행일 기준 6개월이남아있는 경우
⇒ 미사용 육아휴직 6개월을 2배 가산하여 1년 사용 가능
- ② 자녀 연령 10세, 육아기 근로시간 단축은 1년 모두 사용했으나 육아휴직은 미사용한 경우
⇒ 육아기 근로시간 단축 최대 2년(미사용 육아휴직 1년 2배 가산) 사용 가능

[참고] 육아기 근로시간 단축 시 출근한 것으로 간주하여 연차휴가 산정(24. 10. 22. 시행)

11. 상습 임금체불 근절법 시행(1/2)

1 상습체불 사업주에 대한 제재

- 상습체불 사업주 : 1년간 ①근로자 1인당 3개월분 임금 이상 체불(퇴직금 제외) 또는 ②5회 이상 체불&체불총액 3천만원(퇴직금 포함)이상

구분	내용
신용 제재	고용노동부장관은 상습체불 사업주의 체불 관련 자료를 종합신용정보집중기관에 제공할 수 있음
정부지원 등 제한	국가, 자치단체, 공공기관에서 지원하는 보조금이나 지원금 신청 제한
공공입찰 시 불이익	국가 등이 발주하는 공사 참여 제한 또는 감점 등의 불이익

2 명단공개 사업주에 대한 제재

- 명단공개 사업주 : 3년 이내 임금 등을 체불하여 2회 이상 유죄가 확정된 자로서 1년 이내 임금 등의 체불 총액이 3천만원 이상인 사업주

구분	내용
출국금지	체불임금을 청산하지 않은 채 도피할 수 없도록 법무부장관에 출국금지 요청
반의사불벌죄 미적용	명단공개된 사업주가 다시 임금을 체불하는 경우 반의사불벌죄 미적용

11. 상습 임금체불 근절법 시행(2/2)

3 고의 등으로 체불한 사업주에 대한 제재

구분	내용
손해배상 청구	체불로 손해를 입은 경우* 임금 등의 3배 이내 손해배상 청구

* ①명백한 고의로 체불 또는 ②1년간 임금 등을 체불한 개월 수가 3개월 이상 또는 ③체불 총액이 3개월 이상의 통상임금인 경우

4 재직 근로자 미지급 임금에 대한 지연이자 적용

구분	내용
지연이자	종전 퇴직자에게만 적용되는 체불임금에 대한 지연이자(20%)를 재직 근로자 미지급 임금에 대해서도 적용 (법 시행 이후 개정규정에 따른 지연이자 지급사유가 발생하는 경우부터 적용)

12. 폭염 등에 대한 사업주의 보건조치 의무 명확화

1 폭염 등에 대한 사업주의 보건조치 의무 명확화

구분		내용
주요내용 (산업안전보건법)		폭염, 한파 등에 근로자가 장시간 노출됨으로써 발생하는 건강장해를 예방하도록 사업주 보건조치 의무를 명확히 함
참고	보건조치 (산업안전보건규칙)	1. 휴식 : 적절하게 휴식하도록 하는 등 근로자 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치(제56조) 2. 휴게시설 설치 : 폭염 시 휴식시간에 이용할 수 있는 그늘진 장소 제공(제57조)
	벌칙규정 (산업안전보건법)	1. 보건조치 의무를 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 자 : 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금 2. 보건조치 의무를 위반한 자 : 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금

II. 2024년 하반기 노동관계법령 주요 개정사항

01. 임신기·육아기 근로시간 단축 기간 연차휴가 산정 시 출근한 것으로 간주

1 임신기 근로시간 단축 연차산정 시 출근한 것으로 간주

구분	변경 전	변경 후
임신기 근로시간 단축 기간 연차산정	근로시간에 비례하여 산정	출근한 것으로 간주

- 참고 : 시행일(24. 10. 22) 이후 임신기 근로시간 단축을 시작하는 경우부터 적용

2 육아기 근로시간 단축 연차산정 시 출근한 것으로 간주

구분	변경 전	변경 후
육아기 근로시간 단축 기간 연차산정	근로시간에 비례하여 산정	출근한 것으로 간주

- 참고 : 시행일(24. 10. 22) 이후 육아기 근로시간 단축을 시작하는 경우부터 적용

02. 난임치료휴가 사업주 비밀유지의무 신설

1 난임치료휴가 사업주 비밀유지의무 신설

구분	내용
난임치료휴가 사업주 비밀유지의무	사업주는 난임치료휴가의 청구 업무를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 난임치료휴가를 신청한 근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니된다.

03. 육아기 근로시간 단축 업무분담 지원금 신설

1 육아기 근로시간 단축 업무분담 지원금 신설

구분	내용
지원대상	육아기 근로시간 단축 근로자의 업무를 분담한 동료 근로자에 금전적 지원을 한 우선지원대상기업 사업주
지원요건	①육아기 근로시간 단축을 30일 이상 허용할 것 ②근로자가 단축한 근로시간이 주당 10시간 이상 25시간 이하 ③육아기 단축 근로자의 ‘업무분담 근로자’를 명시적으로 지정할 것(최대 5명 한도) ④업무분담 근로자에게 업무분담에 대한 금전적 지원(별도 수당 등)을 할 것
지원금액	월 최대 20만원 한도로 지원하며 사업주가 업무분담자에게 지급한 금액을 초과할 수 없음 단축자 1명에 대해 업무분담자는 5명까지 지정 가능하지만, 전체 지원액은 월 20만원 초과 불가
신청시기	업무분담자가 업무분담을 시작한 날이 속한 달의 다음 달부터 3개월 단위로 신청 육아기 근로시간 단축 종료일부터 12개월 이내에 신청

- 참고 : 2025. 1. 1. 부터 육아휴직 업무분담 지원금 신설

Ⅲ. [참고] 2025년 취업규칙 변경사항

[참고] 2025년 취업규칙 변경사항

2025년 근로기준법, 남녀고용평등법 등의 개정으로 취업규칙의 개정 및 변경 절차가 필요하며, 주요 개정 내용은 아래와 같음

구분	시행일	개정 내용
근로기준법	2024. 10. 22.	육아기 근로시간 단축 및 임신기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간을 출근 간주 기간으로 포함하여 연차휴가 부여
	2025. 02. 22.	미숙아 출산 시 출산전후휴가 확대(100일)
	2025. 02. 23.	임신기 근로시간 단축 사용 가능 기간 확대(임신 후 12주 이내 또는 32주 이후)
남녀고용평등법	2025. 02. 23.	배우자 출산휴가 기간(20일), 신청 기간(출산 후 120일 이내) 및 분할 사용 횟수(3회에 나누어 사용 가능) 확대
	2025. 02. 23.	난임치료휴가 기간(6일) 및 난임치료휴가 유급기간(2일) 확대
	2025. 02. 23.	육아휴직 최대 사용기간 확대(맞벌이, 한부모, 장애아동 부모 최대 1년 6개월)
	2025. 02. 23.	육아기 근로시간 단축 대상 자녀(만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하) 및 기간(육아휴직 미사용 기간 두배 가산) 확대
	2025. 02. 23.	육아휴직 분할 사용 횟수(3회에 나누어 사용 가능) 확대 및 육아기 근로시간 단축 분할 사용 시 회당 최소 기간 변경(1개월 이상)

[참고] 2025년 취업규칙 변경사항 관련 신규법 전·후 비교표

구분	변경 전	변경 후
<p>연차유급휴가일수 산정 시 출근간주기간</p>	<p>근로기준법 제60조(연차유급휴가) ⑥ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다. 1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간 2. 임신 중의 여성이 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간 3. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간</p>	<p>근로기준법 제60조(연차유급휴가) ⑥ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다. 1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간 2. 임신 중의 여성이 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간 3. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간 4. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조의2제1항에 따른 육아기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간 5. 제74조제7항에 따른 임신기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간</p>
<p>미숙아 출산 시 출산전후휴가 확대</p>	<p>근로기준법 제74조(임산부의 보호) ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.</p>	<p>근로기준법 제74조(임산부의 보호) ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(미숙아를 출산한 경우에는 100일, 한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 하고, 미숙아의 범위, 휴가 부여 절차 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</p>

[참고] 2025년 취업규칙 변경사항 관련 신규법 전·후 비교표

구분	변경 전	변경 후
임신기 근로시간 단축 사용 가능 기간 확대	<p>근로기준법 제74조(임산부의 보호)</p> <p>⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.</p>	<p>근로기준법 제74조(임산부의 보호) ⑦</p> <p>⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후에 있는 여성 근로자(고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 여성 근로자의 경우 임신 전 기간)가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.</p>
배우자출산휴가 휴가기간, 신청기간 및 분할 사용 횟수 확대	<p>남녀고용평등법 제18조의2(배우자 출산휴가)</p> <p>① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.</p> <p>(중략)</p> <p>③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 청구할 수 없다.</p> <p>④ 배우자 출산휴가는 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.</p>	<p>남녀고용평등법 제18조의2(배우자 출산휴가)</p> <p>① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 20일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.</p> <p>(중략)</p> <p>③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 120일이 지나면 청구할 수 없다.</p> <p>④ 배우자 출산휴가는 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.</p>
난임치료휴가 기간 및 유급기간 확대	<p>남녀고용평등법 제18조의3(난임치료휴가)</p> <p>① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 한다. (생략)</p>	<p>남녀고용평등법 제18조의3(난임치료휴가)</p> <p>① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가를 청구하는 경우에 연간 6일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 2일은 유급으로 한다. (생략)</p>

[참고] 2025년 취업규칙 변경사항 관련 신규법 전·후 비교표

구분	변경 전	변경 후
<p>육아휴직 최대 사용기간 확대</p>	<p>남녀고용평등법 제19조(육아휴직) ② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다.</p>	<p>남녀고용평등법 제19조(육아휴직) ② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있다. 1. 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모 2. 한부모가족지원법 제4조제1호의 부 또는 모 3. 고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모</p>
<p>육아기 근로시간 단축 대상 자녀 및 기간 확대</p>	<p>남녀고용평등법 제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. (중략) ② 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 제19조제2항에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다.</p>	<p>남녀고용평등법 제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. (중략) ② 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 근로자가 제19조제2항 본문에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간의 두 배를 가산한 기간 이내로 한다.</p>

[참고] 2025년 취업규칙 변경사항 관련 신규법 전·후 비교표

구분	변경 전	변경 후
<p>육아휴직 분할 사용 횟수 확대, 육아기 근로시간 단축 분할 사용 시 회당 최소기간 변경</p>	<p>남녀고용평등법 제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① 근로자는 육아휴직을 2회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니한다. ② 근로자는 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 3개월(근로계약기간의 만료로 3개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간 제근로자에 대해서는 남은 근로계약기간을 말한다) 이상이 되어야 한다.</p>	<p>남녀고용평등법 제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① 근로자는 육아휴직을 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니한다. ② 근로자는 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 1개월(근로계약기간의 만료로 1개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간 제근로자에 대해서는 남은 근로계약기간을 말한다) 이상이 되어야 한다.</p>

감사합니다



노무법인 비상 www.visanghr.com