노무법인 로율

서울 마포구 만리재로14, 1802호 (공덕동, 르네상스타워)

Tel 010) 2890-7948, 02)713-2022 Fax 0303) 3444-2025

smilejhjh@hanmail.net

2026. 10. 26.

■ 제 목 : 단기 육아휴직

■ 내용

2026년 8월 20일에 시행된 단기 육아휴직과 관련하여 실무상 유의사항을 안내해 드립니다.

■ 관련 법령

Ⅰ. 남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률 제19조(육아휴직)

⑥ 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 소속된 기관의 휴원, 휴교, 방학 및 자녀의 질병 등 고용노동부령으로 정하는 사유로 자녀를 양육하기 위하여 육아휴직을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 육아휴직 신청이 집중될 수 있는 방학기간에 한정하여 근로자가 신청한 시기에 육아휴직을 사용하게 하는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

⑦ 제6항에 따른 육아휴직은 1년에 1회에 한정하여 주 단위로 사용할 수 있고, 그 기간은 1주 또는 2주로 한다. 다만, 해당 기간은 제2항에 따른 육아휴직 기간에 포함한다.

⑧ 사업주는 제6항 단서에 따라 육아휴직 시기를 변경하는 경우 시기변경 사유, 변경한 육아휴직 기간 등을 근로자에게 서면으로 알려야 한다.

Ⅱ. 남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 제19조(육아휴직)

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

Ⅲ. 남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙 제15조

(1주 또는 2주 기간의 육아휴직 신청 사유 등)

① 법 제19조제6항 본문에서 “만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 소속된 기관의 휴원, 휴교, 방학 및 자녀의 질병 등 고용노동부령으로 정하는 사유”란 다음 각 호에 해당하는 경우를 말한다.

1. 자녀가 소속된 기관이 「초 · 중등교육법」 제64조, 「유아교육법」 제31조 또는 「영유아보육법」 제43조의2에 따라 휴업 · 휴교 · 휴원한 경우
2. 자녀가 소속된 기관이 방학기간 중인 경우
3. 자녀가 질병 또는 사고 등으로 입원한 경우
4. 자녀에게 다음 각 목에 해당하는 감염병 관련 조치가 있는 경우

가. 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제42조제2항제1호에 따른 자가격리

나. 「학교보건법」 제8조에 따른 학교의 등교 중지

다. 「영유아보육법」 제32조제2항에 따른 어린이집으로부터의 격리

② 영 제11조제4항에서 “고용노동부령으로 정하는 긴급한 사유”란 이 조 제1항제1호, 제3호, 및 제4호에 해당하는 경우를 말한다.

■ 실무상 유의사항

Q1. 단기 육아휴직의 사용 기간은 꼭 1주 또는 2주여야 하는지

A1. 그렇습니다.

단기 육아휴직은 1주(7일) 또는 2주(14일) 단위로만 사용할 수 있으며, 일 단위로 기간을 조정할 수는 없음(법 제19조제7항).

한편, 단기 육아휴직은 신청 사유가 정해져 있으므로(시행규칙 제15조제1항), 일반 육아휴직을 7일 또는 14일간 사용하더라도 단기 육아휴직으로 취급되는 것은 아님.

Q2. 단기 육아휴직의 사용 횟수

A2. 각각의 자녀를 대상으로 1년에 1회에 한정하여 사용할 수 있습니다.

일반 육아휴직 사용 시 각각의 자녀를 대상으로 사용할 수 있으므로, 단기 육아휴직도 여러 명의 자녀가 있는 경우 요건을 충족하면 각각의 자녀를 대상으로 단기 육아휴직을 1년에 1회 사용할 수 있음.

Q3. 단기 육아휴직의 신청기한

A3. 단기 육아휴직 신청 사유에 따라 달라집니다.

1. 자녀가 소속된 기관이 방학기간 중인 경우

- 휴직개시예정일의 30일 전까지 신청할 수 있음(시행령 제11조 제1항).

2. 방학기간 외의 경우

- 당일에도 육아휴직을 신청할 수 있음(시행령 제11조제4항).

Q4. 사업주가 단기 육아휴직 신청을 거부할 수 있는지

A4. 원칙적으로 불가능합니다.

육아휴직을 신청한 근로자가 휴직개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 6개월 이상 계속 근로했다면 원칙적으로 육아휴직을 허용해야 함(법 제19조제1항).

따라서, 근로자가 휴직개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 6개월 이상 계속 근로했다면, 사업주는 원칙적으로 단기 육아휴직을 허용해야 함.

다만, 육아휴직 신청이 집중될 수 있는 방학기간*에 한하여 근로자가 신청한 시기에 육아휴직을 사용하게 하는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 시기

를 변경할 수 있음.

* 따라서, 단기 육아휴직 사유 중 방학 외의 사유에 대해서는 시기를 변경할 수 없을 것으로 사료됨.

Q5. 단기 육아휴직 사유를 증빙할 서류를 요청할 수 있는지

A5. 그렇습니다.

사업주는 육아휴직을 신청한 근로자에게 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 사실을 증명할 서류의 제출을 요청할 수 있음(시행령 제11조제8항).

Q6. 단기 육아휴직에 대한 육아휴직급여를 지급받을 수 있는지

A6. 지급받을 수 있습니다.

2026년 8월 20일 개정「남녀고용평등법」시행과 동시에 개정「고용보험법」이 시행되었음.

개정법 시행을 통해, 종전에는 '「남녀고용평등법」 제19조에 따른 육아휴직을 30일 이상 부여받은 피보험자'에게만 육아휴직 급여가 지급되었으나, 현재는 '「남녀고용평등법」 제19조제1항에 따른 육아휴직을 30일 또는 같은 법 제19조제6항에 따른 육아휴직을 7일 이상 부여받은 피보험자'에게도 육아휴직 급여가 지급되도록 변경되었음(고용보험법 제70조).

다만, 단기 육아휴직을 사용했더라도 근로자가 육아휴직급여의 수급 요건을 충족해야 하므로, 근로자(=피보험자)의 고용보험 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상이어야 함.