KOREAN
WOMEN'S
DEVELOPMENT
INSTITUTE

젠더리뷰

이슈리뷰

- **한국여성정책연구원-GGP MOU 체결과 의미 : 한국가족패널조사의 국제비교 연구 확장**
  조선미 | 한국여성정책연구원 연구위원

- **고용평등공시제 도입을 위한 정부지원 활동과 향후계획**
  강민정 | 한국여성정책연구원 연구위원

- **단기육아휴직제 시행의 의의와 향후 과제**
  구미영 | 한국여성정책연구원 연구위원

단기육아휴직제 시행의 의의와 향후 과제[1)]

KOREAN WOMEN'S DEVELOPMENT INSTITUTE

구미영 한국여성정책연구원 연구위원

1. "방학인데 아이를 어디에 맡기지?" 짧지만 반복되는 돌봄 공백

초등학생 자녀를 둔 맞벌이 부모에게 방학은 반가운 말만은 아니다. 아이에게는 기다리던 방학이지만 부모에게는 몇 주 동안의 돌봄을 새로 마련해야 하는 시간이기 때문이다. 돌봄교실을 이용하지 못하면 학원, 조부모, 연차휴가를 조합해 빈 시간을 메워야 한다. 이런 가정에 필요한 것은 몇 달짜리 장기 육아휴직이 아니다. 학기 중에는 정상적으로 근무하다가 방학이나 어린이집 휴원, 자녀 입원처럼 돌봄 체계가 멈추는 시기에 1~2주만 쉴 수 있다면 직장을 계속 다니면서 위기를 넘길 수 있는 경우가 적지 않다.[2)]

이러한 돌봄 공백에 대응하기 위해 2026년 8월 20일부터 '단기육아휴직'이 시행됐다. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀에게 법에서 정한 돌봄 사유가 발생하면 자녀별로 연 1회, 1주 또는 2주의 육아휴직을 사용할 수 있고, 육아휴직의 일종이기 때문에 육아휴직 급여도 지급된다.

현행「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 '남녀고용평등법')에 따르더라도 1주, 2주의 짧은 육아휴직을 사용하는 것이 가능하다. 그런데 현실에서는 오랫동안 육아휴직을 30일 이상 사용해야 하는 제도로 인식해 왔다. 고용보험에서 육아휴직급여를 받을 수 있는 요건이 최소 30일 이상 부여받은 경우로 정해져 있었기 때문이다(개정 전「고용보험법」 제70조 제1항). 근로자 입장에서는 무급으로 짧은 육아휴직을 시도하기 어려웠기 때문에, 30일이라는 급여요건이 사실상 육아휴직의 최소 사용기간처럼 작동해 온 셈이다. 2026년 도입된 단기육아휴직은 이 문제에 있어 예외를 만든 것이

1) 이 원고는 정성미 외 (2024)와 구미영 외(2025) 보고서 중 필자가 집필한 원고를 바탕으로 수정, 보완한 것임.
2) 아시아경제 2024. 1. 19. 기사, "여름방학 두배 '겨울방학 돌봄공백'…맞벌이 부부 근심".

다. 따라서 현행 제도는 '일반육아휴직은 급여를 받으려면 30일 이상, 단기육아휴직은 법이 정한 사유가 있으면 7일 또는 14일을 사용하면서 육아휴직급여도 받을 수 있는 구조'가 되었다.

2. 누가, 언제, 어떻게 사용할 수 있나

<표 1> 단기육아휴직 도입 관련 개정 남녀고용평등법

남녀고용평등법 개정 전	남녀고용평등법 개정 후
제19조(육아휴직) ① ~ ⑤ (생 략)	제19조(육아휴직) ① ~ ⑤ (현행과 같음)
⑥ 육아휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.	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.
<신설>	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.
<신설>	⑧ 사업주는 제6항 단서에 따라 육아휴직 시기를 변경하는 경우 시기변경 사유, 변경한 육아휴직 기간 등을 근로자에게 서면으로 알려야 한다.
<신설>	⑨ 육아휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
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.	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 횟수 또는 근로자가 제19조제6항에 따른 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니한다.

• 누가 사용할 수 있나

자녀 연령, 계속근로기간 등 신청 자격은 일반육아휴직과 같다. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하는 6개월 이상 계속 근로한 근로자가 대상이며 입양 자녀도 포함된다.

• 언제 신청하여 사용할 수 있나

단기육아휴직은 단순히 "짧게 쉬고 싶다"는 이유로 사용할 수 있는 육아휴직은 아니고 법률과 시행규칙이 구체적으로 정하고 있다.

첫째, 자녀가 다니는 학교·유치원·어린이집이 관련 법령에 따라 휴업·휴교·휴원한 경우이다. 둘째, 해당 기관의 방학기간이다. 셋째, 자녀가 질병이나 사고 등으로 입원한 경우이다. 넷째, 감염병으로 자가격리되거나 학교에서 등교중지 조치를 받거나 어린이집에서 격리된 경우이다(남녀고용평등법 시행규칙 제15조 제1항). 여기서 '기관'의 범위는 관련 법령이 정하는 학교, 유치원, 어린이집이므로 사설 영어학원이나 태권도장 같은 학원의 방학만을 이유로 단기육아휴직을 사용할 수 없다.

단기육아휴직이라고 해서 언제든 즉시 사용할 수 있는 것은 아니다. 원칙은 단기육아휴직 개시 30일 전 신청으로 일반 휴직과 동일하다. 다만, 입원, 긴급휴원 등 긴급상황에서 30일 전에 신청하는 것은 현

실적으로 불가능하기 때문에 갑작스러운 휴업·휴교·휴원, 질병·사고에 따른 입원, 감염병에 따른 격리·등교중지인 경우에는 휴직개시예정일까지 신청할 수 있도록 예외를 두었다. 따라서 방학은 미리 예측할 수 있으므로 원칙대로 30일 전에 신청해야 한다.

• 어떻게 사용할 수 있나

단기육아휴직 사용기간은 1주 또는 2주로, 2주는 '1주+1주'로 나누어 쓸 수 없다. 하루나 사흘처럼 더 짧게 줄일 수도 없고, 10일이나 12일처럼 임의로 늘릴 수도 없다. 고용노동부는 7일 또는 14일 가운데 하나를 선택해야 하고, 자녀가 여러 명이면 각 자녀별로 연 1회 사용할 수 있다고 설명한다. 또 해를 넘겨 사용하는 경우에는 휴직을 시작한 연도에 1회 사용한 것으로 계산한다고 안내한다(고용노동부, 2026). 이는 단기육아휴직 사용 가능 일수를 전적으로 근로자가 선택할 수 있도록 할 경우 육아휴직급여 지급 절차에 가해질 행정적 부담이 과도해질 위험을 고려한 결정으로 보인다.

일반육아휴직은 1년이라는 상한(上限) 기간을 두고 있는데 단기육아휴직 제도 도입으로 이 기간을 연장해주는 것은 아니다.[3] 단기육아휴직으로 사용한 7일 또는 14일은 자신에게 남아 있는 전체 육아휴직 기간에서 차감된다. 대신 일반육아휴직을 세 번까지 나누어 쓸 수 있는 분할 횟수에는 포함되지 않는다. 따라서 짧은 방학 돌봄 때문에 일반육아휴직의 분할 기회를 하나 소진하지 않아도 된다는 것이 중요한 변화이다.

• 사용자가 거부하거나 시기를 변경할 수 있을까

남녀고용평등법은 일반육아휴직에 대해서는 사실상 거부할 수 있는 권한을 인정하지 않는다고 할 정도로 육아휴직 기간과 시기를 선택할 권리를 엄격하게 보호한다. 그러나 단기육아휴직 사유 중 방학은 여러 명의 직원들의 사용 신청 시기가 겹칠 가능성이 크기 때문에 일반육아휴직처럼 권리를 보장하기 어렵다는 점을 고려할 필요가 있다. 이에 개정법에서는 신청한 시기의 휴직이 '사업 운영에 막대한 지장'을 초래한다면 사업주는 근로자와 협의하여 시기를 변경할 수 있다고 규정한다(같은 법 제19조 제6항 단서). 단기육아휴직 시기변경권은 사용자가 임의로 거부하는 권리가 아니라 사용 시기를 협의해 조정하는 권한이다. 변경한다면 이유와 변경된 기간을 서면으로 알려야 한다(제19조 제8항). 반대로 갑작스러운 휴원·휴교, 자녀 입원, 감염병 격리에는 시기변경권 조항이 적용되지 않는다.

3. 향후 과제 – 근로자의 필요에 부합하는 유연한 휴직, 휴가제도의 문제

단기육아휴직은 육아휴직 기간이 부족해서 만들어진 제도라기보다 기존 제도의 '시간 단위'가 실제 돌봄 수요와 잘 맞지 않는다는 문제에서 출발했다. 정성미 외(2024)에서 근로자 300명을 대상으로 실시한 조사 결과를 보면 초등학생 자녀의 방학 때문에 돌봄의 어려움을 느낀다는 근로자가 76.8%였다. 그런데 방학 기간 돌봄을 위해 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 사용한 적이 없다는 응답은 85.6%에 달했다. 방학이 여름과 겨울 등 매년 반복되고 초등학교 저학년 기간 동안 여러 해 계속되는 돌봄 문제라는 점에서 기존 육아휴직의 분할방식과 사용

3) 한부모, 부부 둘 다 3개월 이상 육아휴직을 사용한 경우, 장애아동의 부모인 경우는 일반육아휴직의 상한기간이 1년 6개월이다.

기간을 더 유연하게 할 필요가 있다고 지적했다(정성미 외, 2024: 139). 부모에게는 6개월이나 1년의 장기휴직도 필요하지만, 학교 방학 몇 주, 아이가 입원한 일주일, 갑작스럽게 어린이집이 문을 닫은 며칠처럼 '짧지만 피할 수 없는 시간'에 대응할 수 있는 단기휴직도 필요하다. 이 점에서 단기육아휴직은 육아휴직 정책의 초점을 보완해서 얼마나 오랫동안 직장을 떠날 수 있는지 뿐만이 아니라 실제 돌봄이 필요한 때에 휴직을 사용할 수 있는지도 중요하게 고려하는 제도로 보완되었다. 따라서 단기육아휴직제는 육아휴직을 자녀양육 근로자의 필요에 맞게 유연하게 사용할 수 있도록 어떻게 개선, 보완할 것인가의 쟁점에 대한 하나의 대답에 불과하다.

단기육아휴직이라는 이름의 제도가 모든 나라에 있는 것은 아니다. 오히려 육아휴직 자체를 짧게 나누거나 부분근로와 결합하여 필요한 시간만 사용하는 방식이 흔하다. 스웨덴은 매 1년마다 육아휴직을 3번의 시기로 분할하여(연간 분할 횟수 2회) 사용할 수 있도록 한다. 이는 한국과 달리 주당 육아휴직 일수와 일당 육아휴직 시간을 다르게 선택할 수 있고 이에 따라 총 사용기간이 달라질 수 있기 때문으로 보인다. 또한 최소사용기간 규정이 없기 때문에 방학 기간 중 짧게 사용하는 것에 제약이 없다. 초등 1학년 자녀가 있다면 여름, 겨울, 봄 방학에 대해 2주씩의 전일제 육아휴직이나 파트타임형 육아휴직(한국의 육아기 근로시간단축제)을 쓸 수 있다.[4] 단기육아휴직이라는 별도의 유형을 만들기 보다는 육아휴직제도의 유연성을 통해 포섭하거나 자녀 및 가족돌봄 유급휴가 제도를 통해 대응하는 경향이다.

따라서 단기육아휴직제 도입 이후에는 육아휴직과 육아기 근로시간단축의 유연한 사용 범위를 단계적으로 확대하고 자녀 및 가족돌봄 목적의 유급휴가 제도를 도입하는 방향을 잡을 필요가 있다.

방학 시기라는 예정된 시기의 돌봄에 대응하기 위해 육아휴직을 쓰는 것 외에도 가족돌봄휴가를 사용하는 것이 오히려 간편할 수 있겠으나 한국에선 법정 유급 휴가가 아니기 때문에 현실적 어려움이 있다. 아래 〈표 2〉를 보면 상당수의 국가들은 단기간의 자녀, 가족 돌봄을 위한 유급휴가 제도를 운영하고 있음을 고려하여 정책적으로 반영해야 할 부분이다.

또한 방학 기간에 매년 육아휴직을 하기 보다는 육아기 근로시간단축을 사용해서 대응하는 것이 현실적 선택지가 되도록 법제도적 보완이 필요하다. 육아기 근로시간단축급여 수급의 최소 단위기간(30일)을 단축하고, 이 제도의 분할 사용 횟수를 상향하는 등의 법제도적 개선이 된다면, 휴직이 아닌 시간단축 근무 방식으로 방학 기간에 대응할 수 있기 때문이다. 또한 정책적으로는 육아기 근로시간단축제도의 활성화를 위해 사업주 지원금을 상향하거나 6+6제도와 같은 소득대체율 강화 정책을 추진할 필요가 있다(구미영 외, 2025).

4) 다만, 이처럼 스웨덴의 육아휴직제도가 부모와 자녀의 개별적 사정 및 필요에 맞춘 유연한 사용을 허용하는 방향으로 설계되어 있음에도 불구하고 현실적으로 육아휴직의 분할 사용이 완전하게 자유로운 것은 아니고 한국과 다른 제도적 특징으로 인한 제약이 있음에 유의해야 할 것이다. 육아휴직의 유연하고 자유로운 사용 관련한 첫 번째 제약은 자녀의 연령으로, 자녀 연령에 따라 사용할 수 있는 육아휴직 기간 상한선을 정하고 있어서 자녀가 만4세 이후부터 12세(또는 초등 5학년을 마칠 때까지)까지의 기간 중에는 불과 96일의 육아휴직을 사용할 수 있다. 한 자녀당 육아휴직을 사용할 수 있는 최대기간(부부 합산)이 480일인데 그 80%에 해당하는 384일은 4세까지만 사용할 수 있기 때문이다. 두 번째 제약은 육아휴직 급여의 소득대체율이 사용기간이 길어질수록 낮아진다는 점이다.

<표 2> 자녀 및 가족 돌봄휴가(유급) 제도 외국 사례

국가	신청 자격·사유	기간
노르웨이	12세 미만 자녀의 질병 등으로 돌봄이 필요한 근로자	부모 각각 자녀 수에 따라 연 10~15일, 한부모 20~30일
독일	질병으로 자녀를 직접 돌봐야 하는 법정 건강보험 가입 근로자 등	2024년 기준 자녀 수 등에 따라 정해지며, 유배우·파트너 부모의 연간 총 상한(上限) 최대 65일
오스트리아	12세 미만의 아픈 자녀를 돌봐야 하는 근로자	연 최대 2근무주(勤務週) 상당
네덜란드	아픈 자녀 등에게 필요한 돌봄을 직접 제공해야 하는 근로자	매 12개월 주당 근로시간의 2배
체코	아픈 가족 또는 10세 미만의 아픈 자녀를 돌보는 근로자	1회 연속 최대 9일, 연간 횟수 제한 없음
스웨덴	12세 미만의 아픈 자녀를 돌보는 경우 등	자녀 1명당 연 최대 120일

출처: Dobrotić, I., Blum, S., Kaufman, G., Koslowski, A., Moss, P. and Valentova, M. (eds.) (2024), 20th International Review of Leave Policies and Research 2024, International Network on Leave Policies & Research, Table 5 "Statutory other measures", pp. 28-40 및 각국 country notes

• 단기육아휴직은 끝이 아니라 돌봄친화형 근로시간으로 가는 중간과정

현행 단기육아휴직은 7일 또는 14일만 선택할 수 있으나 실제 돌봄 수요는 훨씬 다양하다. 아이가 퇴원한 뒤 사흘간 돌봄이 필요한 경우도 있고, 방학 2주 동안 매일 오후 네 시에 퇴근하면 문제를 해결할 수 있는 경우도 있다. 따라서 앞으로는 단기육아휴직만 확대할 것인지, 아니면 육아기 근로시간 단축의 최소 사용기간을 더 줄일 것인지, 가족돌봄 관련 휴가를 시간 단위로 사용할 수 있게 할 것인지 등을 함께 검토할 필요가 있다.

단기육아휴직이 오히려 성별 역할분담을 굳힐 가능성에 대해서도 정책적으로 모니터링해야 한다. 아이가 갑자기 아프거나 방학이 시작될 때마다 엄마만 단기육아휴직을 사용한다면 '급한 돌봄은 엄마의 몫'이라는 기존 관행이 법정 제도를 통해 반복될 수 있다. 향후 단기육아휴직 통계를 작성할 때 남성과 여성의 이용률, 1주와 2주 선택 비율, 자녀 연령, 사업장 규모별 격차 등을 함께 살펴야 한다. 특히 남성 이용률이 얼마나 되는지가 제도의 성평등 효과를 평가하는 중요한 기준이 될 수 있다.

• 참고문헌 •

고용노동부. 2026. 카드뉴스 단기육아휴직, 어떻게 사용하나요?, 2026. 8. 14. 고용노동부

아시아경제 2024. 1. 19. 기사, "여름방학 두배 '겨울방학 돌봄공백'…맞벌이 부부 근심".

정성미·김은지·강민정·구미영·김효경·성재민·오상봉·김문정. 2024.『육아휴직 급여 등 제도 개선에 관한 연구』, 고용노동부 연구용역보고서

구미영, 조선주, 권오성, 이성준. 2025. 성평등 돌봄사회를 위한 근로시간 휴식 법제 연구, 한국여성정책연구원.

Dobrotić, I., Blum, S., Kaufman, G., Koslowski, A., Moss, P. and Valentova, M. (eds.) (2024), 20th International Review of Leave Policies and Research 2024, International Network on Leave Policies & Research