

보도시점 2026. 8. 11.(화) 국무회의 의결 이후 (2026. 8. 12.(수) 조간)

「남녀고용평등법 시행령」, 「고용보험법 시행령」 개정안 국무회의 심의·의결

- 단기 육아휴직제 도입, 배우자 임신 중 육아휴직 허용, 배우자 출산전후휴가 확대, 배우자 유산·사산휴가 신설 등 본격 시행 -

정부는 8월 11일(화) 국무회의에서 고용노동부 소관 법령인 「남녀고용평등법 시행령」 및 「고용보험법 시행령」 개정안을 심의·의결했다.

이번 개정은 「남녀고용평등법」(’26.2.19, 3.17. 공포), 「고용보험법」(’26.3.17. 공포)이 개정됨에 따라 법률에서 위임한 사항 등을 구체적으로 규정하기 위한 것으로, 주요 개정 내용은 다음과 같다.

① 단기 육아휴직 신설(’26.8.20. 시행)

자녀 소속 기관의 휴원·휴교·방학, 자녀의 질병·사고로 인한 입원 등 집중적으로 자녀를 돌볼 필요가 있는 경우 연 1회, 1주 또는 2주의 단기 육아휴직을 사용할 수 있다. 단기 육아휴직을 사용한 기간은 육아휴직 기간(최대 1.5년)에서 차감하되 분할 사용 횟수에는 포함되지 않는다. 단기 육아휴직 기간에 대해 육아휴직 급여 지급도 가능하다. 방학을 사유로 단기 육아휴직을 신청할 경우에는 30일 전에 신청해야 하나, 휴원·휴교, 자녀의 질병·사고로 인한 입원 등 긴급한 사유로는 당일 개시하는 단기 육아휴직을 신청할 수 있다.

② 남성 근로자의 배우자 임신 중 육아휴직 허용(’26.9.18. 시행)

그간 남성 근로자는 자녀 출생 이후에만 육아휴직을 사용할 수 있었으나, 임신 중인 배우자가 유산·조산 등 건강상 위험이 있는 경우 배우자를 돌보기 위해 자녀 출생 전에도 육아휴직을 사용할 수 있게 된다. 이 경우 휴직 개시 예정일의 7일 전까지 육아휴직을 신청할 수 있다.

③ 배우자 출산전후휴가 확대('26.9.18. 시행)

남성 근로자는 배우자 출산 후에만 배우자 출산휴가를 사용할 수 있었으나, 앞으로는 출산예정일 50일 전부터 출산 후 120일까지 배우자 출산전후휴가를 사용할 수 있도록 확대된다. 근로자가 배우자의 출산(예정)일, 배우자 출산 전후휴가를 사용하려는 날 등을 적은 문서를 제출하는 방식으로 배우자 출산전후휴가를 고지하면, 사업주는 위의 기간 내에 20일의 휴가를 부여하여야 한다.

④ 배우자 유산·사산휴가(급여) 신설('26.9.18. 시행)

남성 근로자의 배우자가 유산·사산한 경우 5일의 범위(최초 3일 유급)에서 배우자 유산·사산휴가를 사용할 수 있게 된다. 우선지원대상기업의 경우 유급휴가 기간에 대하여 통상임금 100%의 배우자 유산·사산휴가 급여*도 지급받을 수 있다.

* (상한) 1일분 84,210원, 2일분 168,420원, 3일분 252,630원

⑤ 육아기 근로시간 단축 허용 예외 축소('26.9.18. 신청자부터 적용)

근로자의 육아기 근로시간 단축에 대해 사업주가 허용하지 않을 수 있는 사유가 기존에는 ① 근무기간이 6개월 미만인 경우 ② 업무 성격상 근로시간을 분할하기 곤란하거나 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 ③ 대체인력 채용이 불가능한 경우였다. 법령 개정으로 대체인력 채용이 불가능한 경우는 제외하여 육아기 근로자가 근로시간 단축이 필요한 경우 활용할 수 있도록 제도가 강화된다.

단기 육아휴직 제도 도입으로 단기간의 돌봄 수요에 적시에 대응할 수 있게 되었고, 이른바 '배우자 3종 지원 세트'의 시행으로 남성이 배우자의 임신·출산 전 과정에서 육아·돌봄에 참여할 수 있을 것으로 기대된다.

붙임 1. 단기 육아휴직, 배우자 휴가·휴직 제도 개요

2. 단기 육아휴직 관련 Q&A

담당 부서 (단기 육아휴직, 배우자 임신 중 육아휴직) (배우자 출산전후휴가, 배우자 유산·사산휴가)	고용지원정책관 고용문화개선정책과	책임자	과 장	박정현 (044-202-7496)
		담당자	사무관	송주현 (044-202-7412)
		담당자	주무관	유혜선 (044-202-7475)
		담당자	사무관	박해성 (044-202-7471)
		담당자	주무관	이현정 (044-202-7547)



□ 육아휴직 제도

- (개요) ①임신 중인 여성 노동자나, 노동자가 ②만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우 최대 1년간 육아휴직을 부여
 - * 부모 각각 3개월 이상 육아휴직을 사용하는 경우, 한부모, 중증장애아동 부모의 경우 6개월 추가 사용 가능
- (급여) 육아휴직을 30일 이상 사용한 고용보험 가입 노동자에게 사용기간에 따라 통상임금의 80~100% 지원
 - * ▲1~3개월 통상임금 100%(상한 250만원), ▲4~6개월 통상임금 100%(상한 200만원), ▲7개월 이후 통상임금 80%(상한 160만원)

□ 단기 육아휴직 제도

- (사유) ①자녀 소속 기관의 휴업·휴교·휴원, ②방학, ③질병·사고 등으로 입원, ④감염병으로 인한 격리, 등교 중지
- (기간) 연 1회, 1주 또는 2주 사용 가능(육아휴직 기간에서 차감)
- (급여) 육아휴직 급여를 기준으로 1주(7일), 2주(14일) 단위로 급여를 환산하여 지급

□ 배우자 임신중 육아휴직 제도

- (변경 전) 남성 근로자는 자녀가 태어난 이후에만 육아휴직 사용 가능하고 임신 중에는 육아휴직 사용 불가
- (변경 후) 유산·조산 등 위험이 있는 임신 중인 배우자를 돌보려고 하는 경우 남성 근로자의 육아휴직 가능

□ 배우자 출산전후휴가 제도

- (개요) 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 고지하는 경우 20일의 휴가 부여(3회 분할 사용 가능), 휴가 기간은 유급

- (급여) 휴가 기간에 대해 통상임금의 100% 지급(우선지원대상기업 한정)(상한액 1,684,210원)
- (제도 확대) 배우자 출산 이전에도 배우자나 태아에 대한 돌봄이 필요한 경우가 있다는 점을 고려하여 신청 가능 기간 확대*

* 출산 후 120일 이내 → 출산예정일 50일 전부터 출산 후 120일 이내

□ 배우자 유산·사산휴가 제도(신설)

- (목적) 배우자가 유산 또는 사산한 경우 배우자의 신체적·정신적 건강 회복 조력 등 돌봄
- (기간) 유산 또는 사산한 날부터 20일 이내에 청구하여 5일(최초 3일 유급)의 범위에서 사용
- (급여) 휴가 기간 중 유급 기간에 대해 통상임금의 100% 지급(우선지원대상기업 한정)

* (지원수준(상한)) 1일분 84,210원, 2일분 168,420원, 3일분 252,630원

□ 육아기 근로시간 단축 제도

- (개요) 근로자가 일과 육아를 병행할 수 있도록 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하 자녀 양육을 위해 최대 1년(육아휴직 미사용 기간 두 배 가산 시 최대 3년) 동안 근로시간을 주 15~35시간으로 단축 가능
- (급여) 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 사용한 고용보험 피보험 근로자에게 단축한 시간에 비례해 급여 지원
- (허용 예외 사유) ① 계속 근로기간 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우, ② 근로자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 육아기 근로시간 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

※ 사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위해 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우 ⇨ **삭제**

Q. 단기 육아휴직 기간은 기존 육아휴직 기간(1년)에 추가로 사용할 수 있나요?

- ☐ 아니요. 단기 육아휴직은 기존 육아휴직 기간에 추가하여 사용하는 것이 아니라 기존 육아휴직 기간(최대 1년 6개월) 내에서 사용 가능합니다.

Q. 기존 기간 내에서 사용하는 것이라면 분할 사용 횟수(현 3회)에서도 차감되나요?

- ☐ 아니요. 단기 육아휴직을 사용한 횟수는 분할 사용 횟수에서는 차감하지 않습니다.

Q. 단기 육아휴직은 연 1회 사용할 수 있는데, 언제를 기준으로 계산되나요?

- ☐ 단기 육아휴직은 회계연도를 기준으로, 휴직을 시작한 날짜가 속한 연도에 1회 사용한 것으로 계산됩니다.

* '26.12.27~'27.1.2.(7일) 사용할 경우 '26년에 1회 사용한 것으로 봄

Q. 단기 육아휴직을 7일 미만으로도 사용할 수 있나요?

- ☐ 아니요. 단기 육아휴직은 반드시 1주(7일) 또는 2주(14일) 단위로만 사용할 수 있습니다.

Q. 단기 육아휴직 기간도 육아휴직 기간 연장요건(같은 자녀 대상 부모가 각각 3개월 사용)에 포함되나요?

- ☐ 네. 단기 육아휴직은 기존 육아휴직 기간 내에서 사용하는 것이므로, 기존에 사용한 육아휴직과 합산하여 3개월 이상이면 요건을 충족하게 됩니다.

Q. 단기 육아휴직 사용 중 사업주에게 1주 단위가 아닌 일 단위로(예: 3일) 단기 육아휴직 연장 요청을 할 수 있나요?

☐ 아니요. 단기 육아휴직은 반드시 1주 또는 2주를 사용해야 하므로 일 단위로 연장할 수는 없습니다.

Q. 7일 또는 14일의 일반 육아휴직을 사용한 경우 단기 육아휴직으로 인정되나요?

☐ 아니요. 단기 육아휴직은 휴원·휴교, 방학, 자녀의 질병 등 정해진 사유가 있을 때만 사용할 수 있습니다.

○ 단순히 일반 육아휴직을 7일 또는 14일 사용하더라도 단기 육아휴직으로 인정되지는 않습니다.

Q. 정해진 사유가 발생하기 전이나 후에도 단기 육아휴직을 사용할 수 있나요?

☐ 단기 육아휴직의 사유는 다음의 4가지로 한정됩니다.

* ① 긴급한 휴업·휴교·휴원, ② 방학, ③ 질병·사고 등으로 입원, ④ 감염병으로 인한 격리, 등교 중지

○ 이 중 방학의 경우에는 단기 육아휴직 기간 전체가 반드시 방학 기간에 포함되어야 합니다. 나머지 3가지 사유의 경우에는 단기 육아휴직 기간의 일부만 해당 기간과 겹쳐도 사용할 수 있습니다.

Q. 단기 육아휴직을 자녀당 사용할 수 있나요?

☐ 네. 육아휴직은 자녀당 사용할 수 있으므로,

○ 여러 명의 자녀가 있는 경우, 각각의 자녀를 대상으로 단기 육아휴직을 연 1회씩 사용할 수 있습니다.

Q. 단기 육아휴직은 며칠을 사용해야 급여를 지급받을 수 있으며, 급여는 얼마나 지원되나요?

- ☐ 육아휴직 급여는 30일 이상 사용한 경우 지급하나, 단기 육아휴직의 경우 7일(1주) 또는 14일(2주) 사용한 후 신청하면 급여를 지급합니다.
- ☐ 단기 육아휴직 급여는 육아휴직 급여와 동일한 수준*이며, 사용한 일수(7일 또는 14일)에 따라 지급됩니다.

* ▲1~3개월 통상임금 100%(상한 250만원), ▲4~6개월 통상임금 100%(상한 200만원),
▲7개월 이후 통상임금 80%(상한 160만원)

- 급여 지원 수준은 육아휴직 사용 기간, 부모함께육아휴직제, 한부모 근로자 육아휴직 급여 대상자인지 여부 등에 따라 달라집니다.