

‘아빠 육아휴직’ 40% 돌파 코앞... 육아휴직급여 수급자 상반기만 ‘10만 명’ 초과

- '26년 상반기 육아휴직 등 일·가정 양립 제도 급여 수급자 수,
지난해 전체 수급자의 절반 훌쩍 넘어 20만 명 육박
- 남성 육아휴직 비중 38.8% 달해, '24년 30%대 첫 진입 이후 지속 상승

고용노동부(장관 김영훈)는 2026년 상반기 육아휴직 등 일·가정 양립 지원 제도 활용 실적을 분석하여 발표했다. 분석 결과, 일·가정 양립 문화 확산과 정부의 제도 개선 노력에 힘입어 관련 제도 활용이 큰 폭으로 증가한 것으로 나타났다.

육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 출산전후휴가 및 배우자 출산휴가 등 주요 4개 제도의 활용자 수 합계는 지속적인 증가세를 보이고 있다. 특히 올해 상반기에만 이들 제도를 활용한 근로자 수 합계는 약 20만 명에 육박하여, 지난해 전체 수급자 수인 34만 2천명의 절반을 훌쩍 넘겼다. 이 추세라면 올해 말에는 제도 활용자 수가 역대 최대치를 기록할 것으로 예상된다.

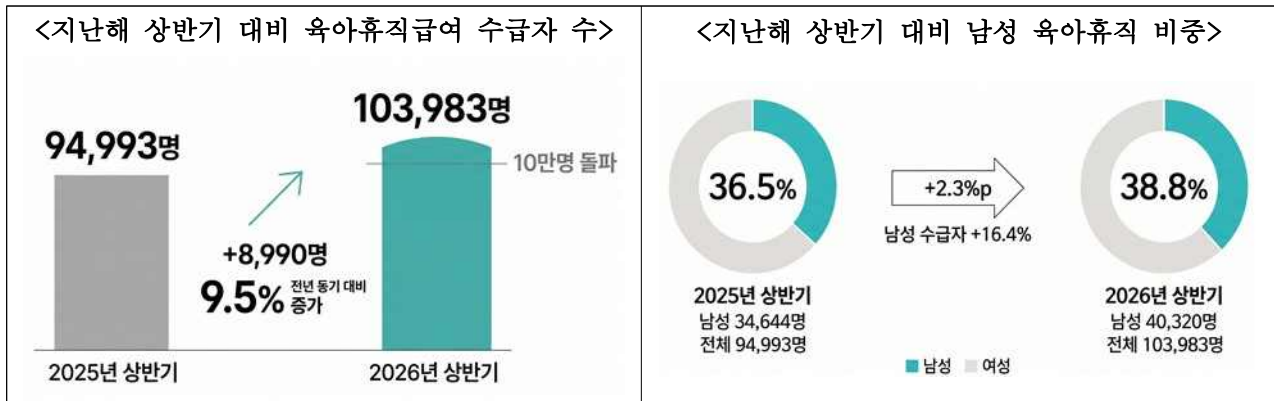
< 최근 5년간 일·가정 양립 지원제도 수급자 수 >

구분	육아휴직	육아기 근로시간 단축	출산휴가 (유사산, 난임 포함)	배우자 출산휴가	합계
2022년	131,084명	19,466명	74,310명	16,168명	241,028명
2023년	126,008명	23,188명	74,536명	15,797명	239,529명
2024년	132,535명	26,627명	79,368명	18,241명	256,771명
2025년	184,329명	39,400명	94,247명	24,412명	342,388명
2025년(上)	94,993명	21,194명	45,451명	10,328명	171,966명
2026년(上)*	103,983명	24,573명	55,535명	15,820명	199,911명

* 현재 수치는 확정 전 통계로, '26년 상반기 통계는 7월 말 최종 확정

가장 눈에 띄는 것은 육아휴직급여 수급자 수의 급증이다. 올해 상반기에만 육아휴직급여 수급자 수가 벌써 10만 명을 초과했다. 이는 지난해 상반기(94,993명) 대비 9.5% 증가한 수치이다.

특히, 남성 육아휴직급여 수급자 수의 증가가 두드러진다. 올해 상반기 육아휴직급여 수급자 중 남성은 40,320명으로 전체 수급자의 38.8%를 차지했다. 남성 육아휴직 비중은 지난 2024년 처음으로 30%대를 넘어선 이후, 지난해 36.5%를 기록했으며, 올해 상반기 다시 한번 상승했다. 이러한 증가세는 ‘아빠 육아’가 더 이상 이례적인 것이 아니라 우리 사회의 새로운 표준으로 자리 잡아가고 있음을 보여준다.



노동부는 이러한 남성 육아휴직 증가의 주요 요인으로 육아휴직 급여 인상 및 제도 사용 여건 개선을 꼽았다. 노동부 관계자는 “2024년 6+6 부모 함께 육아휴직제 도입과 2025년 육아휴직 급여 인상으로 휴직에 따른 경제적 부담을 낮춘 데 이어, 올해는 대체인력지원금과 업무분담지원금을 확대해 사업장의 인력 공백과 동료의 업무 부담도 줄였다”라며, “또한 기업 문화를 개선하기 위한 다각적인 홍보와 캠페인도 효과를 발휘하고 있다”라고 밝혔다.

배우자 출산휴가급여 수급자 수도 눈에 띄게 늘었다. 배우자 출산휴가는 배우자가 출산한 날부터 120일 이내에 20일을 최대 4차례로 나누어 사용할 수 있는 유급 휴가로, 정부는 특히 우선지원대상기업 근로자에 대해서는 휴가 전(全) 기간의 급여를 지원하고 있다. 이러한 정책적 노력 결과, 올해 상반기 배우자 출산휴가급여 수급자 수는 15,820명으로 전년 동기(10,328명) 대비 1.5배 증가했다.

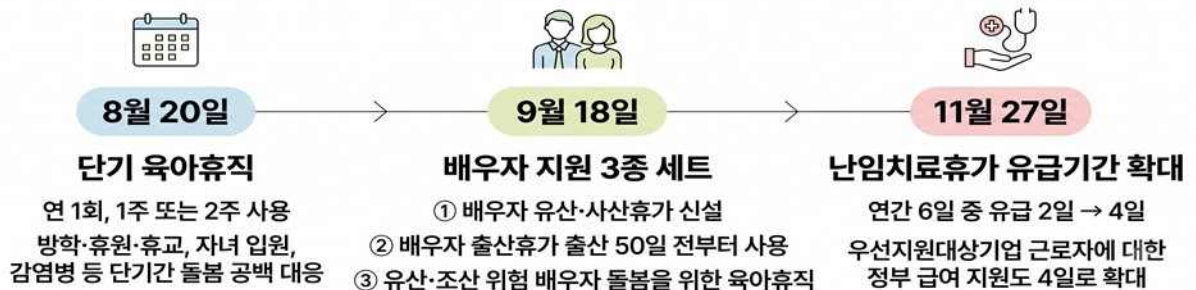
[하반기 제도 개선 지속... ‘단기 육아휴직’, ‘배우자 지원 3종 세트’ 등 시행]

고용노동부는 하반기에도 일하는 부모가 각자의 상황과 여건에 맞게 일·가정 양립 제도를 더욱 유연하게 활용할 수 있도록 제도 개선을 지속 추진할 계획이다.

오는 8월 20일부터는 단기 육아휴직이 시행된다. 단기 육아휴직은 자녀의 휴원·휴교나 방학, 질병·사고로 인한 입원, 감염병에 따른 등원·등교 중지 등 단기간 돌봄 공백이 발생한 경우에 쓸 수 있으며, 연 1회, 1주 또는 2주간 1주일 단위로 사용할 수 있다. 사용기간은 본인의 전체 육아휴직 가능기간에서 차감되며, 1주만 사용해도 육아휴직급여가 지급된다.

또한 9월 18일부터는 ‘배우자 지원 3종 세트’가 시행된다. 배우자 유산·사산휴가(5일의 범위에서 사용, 최초 3일은 유급)가 신설되고, 출산 후에만 사용할 수 있었던 배우자 출산전후휴가는 출산예정일 50일 전부터 사용할 수 있도록 한다. 아울러 남성 근로자도 유산·조산 등의 위험이 있는 임신 중인 배우자를 돌보기 위해 자녀 출생 전부터 육아휴직을 사용할 수 있게 된다.

이어 11월 27일부터는 연간 6일의 난임치료휴가 중 유급기간이 2일에서 4일로 확대된다. 우선지원대상기업 근로자에 대한 정부의 난임치료휴가 급여 지원기간도 2일에서 4일로 늘려, 근로자의 소득을 보전하는 한편 유급휴가 확대에 따른 중소기업의 추가 부담도 완화한다.



김영훈 장관은 “우리 사회에 일·가정 양립 문화가 뿌리내리고 ‘맞돌봄’ 문화가 자리 잡아가고 있음을 보여주는 고무적인 결과”라며 “앞으로도 중소기업 근로자와 특고·프리랜서 등 모든 일하는 부모의 일·육아 병행 부담을 줄이기 위한 방안을 지속적으로 강구해 나가겠다”라고 밝혔다.

붙임. 2026년 하반기 모성보호 관련 주요 제도 개편 내용

담당 부서	고용지원정책관	책임자	과 장	박정현 (044-202-7496)
	고용문화개선정책과	담당자	사무관	송주현 (044-202-7412)

① 단기간 돌봄 공백에도 육아휴직 사용 (8.20. 시행)

- (사유) ① 자녀의 휴원·휴교, ② 방학, ③ 질병·사고로 입원, ④ 감염병으로 등원·등교 중지 등 단기간 돌봄 공백 발생
- (기간/분할 횟수) 연 1회, 1주 단위로 최대 2주(1주 또는 2주) 사용 (사용기간은 육아휴직 기간에서 차감) / 분할 횟수 미 차감
- (급여) 1주만 사용해도 육아휴직급여를 기간에 비례하여 지급

➔ 갑작스러운 단기간 돌봄 공백에 사용 가능

② 임신부터 출산까지 ‘배우자 지원 3종 세트’ (9.18. 시행)

구분	주요 개편 내용
배우자 유산·사산 휴가 신설	배우자가 유산·사산한 경우 최대 5일의 휴가 부여, 최초 3일 유급(우선지원대상기업 근로자 급여 지원)
배우자 출산전후휴가 사용 가능 시기 확대	출산 후에만 사용할 수 있었던 배우자 출산전후휴가의 사용 가능 시점을 출산예정일 50일 전부터로 확대
배우자 임신 중 육아휴직 신설	임신 중인 배우자에게 유산·조산 등의 위험이 있는 경우 남성 근로자도 자녀 출생 전 육아휴직 사용 가능

➔ 출산 이후에 집중됐던 남성의 돌봄 참여를 임신기부터 지원하고, 임신부와 태아에 대한 보호 강화

③ 난임치료휴가 유급기간 및 급여 지원 확대 (11.27. 시행)

구분	현행	개편
기간	연간 6일, 최초 2일 유급	연간 6일, 최초 4일 유급
정부 급여 지원	우선지원대상기업 근로자 최초 2일	최초 4일 지원
급여 상한액	168,420원	336,840원

➔ 근로자가 소득 감소 없이 난임치료에 전념할 수 있도록 지원하는 한편, 유급기간 확대에 따른 우선지원대상기업의 추가 부담도 완화