
단기 육아휴직 제도 안내

2026. 8.

고용노동부

【 순 서 】

I. 제도 개요 1

II. 단기 육아휴직 요건 및 절차 1

III. 단기 육아휴직급여 지급요건 및 절차 6

IV. 주요 질의응답(Q&A) 8

① 기간 8

② 급여 지원 11

③ 시기 변경권 12

④ 기타 13

I

제도 개요

① 도입배경

- 휴원·휴교, 방학, 질병으로 인한 입원 등 긴급한 돌봄 공백에 사용할 수 있는 단기 육아휴직제도 필요

② 단기 육아휴직 제도 주요 내용[「남녀고용평등법」 시행일: '26.8.20]

- (사유) ①긴급한 휴업·휴교·휴원, ②방학, ③질병·사고 등으로 입원, ④감염병으로 인한 격리, 등교 중지
- (기간) 자녀당 연 1회 1주 단위로 최대 2주 사용 가능(1주 또는 2주)
 - * 육아휴직 기간(1년 또는 1년6개월)에서 사용기간 차감, 분할 횟수는 미차감
- (급여) 육아휴직급여를 기준으로 1주(7일), 2주(14일) 단위로 급여를 환산하여 지급(「고용보험법」)

II

단기 육아휴직 요건 및 절차

① 단기 육아휴직 대상

- 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자
 - * 일반 육아휴직과 달리 임신중 태아를 대상으로는 사용할 수 없음
 - 휴직개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 이상일 것

② 단기 육아휴직 사유: 육아휴직 대상 자녀가 아래와 4가지 사유로 돌봄이 필요한 경우

- ① (휴업·휴교·휴원 등) 자녀가 소속된 「초·중등교육법」 제2조의 학교, 「유아교육법」 제2조제2호에 따른 유치원 및 「영유아보육법」 제2조 제3호에 따른 어린이집(이하 이 조에서 “학교 등”이라 한다)에 대한 「초·중등교육법」 제64조에 따른 휴업명령 또는 휴교처분, 「유아교육법」 제31조에 따른 휴업 또는 휴원 명령이나 「영유아보육법」 제43조의2에 따른 휴원 명령으로 자녀의 돌봄이 필요한 경우

② (방학) 자녀가 소속된 기관*이 방학기간 중인 경우

* 「초·중등교육법」 제2조의 학교, 「유아교육법」 제2조제2호에 따른 유치원, 「영유아보육법」 제2조제3호에 따른 어린이집

✓ (유의사항) 법령에서 정하고 있는 기관 외에 사설학원 등은 해당되지 않음

③ (입원) 자녀가 질병 또는 사고 등으로 입원한 경우

④ (감염병으로 인한 격리) 자녀가 감염병으로 인하여 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제42조제2항제1호에 따른 자가(自家) 격리 대상이 되거나 학교 등에서 「학교보건법」 제8조에 따른 등교 중지 조치를 받거나, 「영유아보육법」 제32조제2항에 따라 어린이집으로부터 격리된 경우로 돌봄이 필요한 경우

📖 관련 법령

【초·중등교육법】

제2조(학교의 종류) 초·중등교육을 실시하기 위하여 다음 각 호의 학교를 둔다.

1. 초등학교
2. 중학교·고등공민학교
3. 고등학교·고등기술학교
4. 특수학교
5. 각종학교

제64조(휴업명령 및 휴교처분) ① 관할청은 재해 등의 긴급한 사유로 정상수업이 불가능하다고 인정하는 경우에는 학교의 장에게 휴업을 명할 수 있다.

② 제1항에 따른 명령을 받은 학교의 장은 지체 없이 휴업을 하여야 한다.

③ 관할청은 학교의 장이 제1항에 따른 명령에도 불구하고 휴업을 하지 아니하거나 특별히 긴급한 사유가 있는 경우에는 휴교처분을 할 수 있다.

④ 제2항에 따라 휴업한 학교는 휴업기간 중 수업과 학생의 등교가 정지되며, 제3항에 따라 휴교한 학교는 휴교기간 중 단순한 관리 업무 외에는 학교의 모든 기능이 정지된다.

【유아교육법】

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다

2. "유치원"이란 유아의 교육을 위하여 이 법에 따라 설립·운영되는 학교를 말한다.

제31조(휴업 및 휴원 명령) ① 관할청은 재해 등의 긴급한 사유로 정상적인 교육이 불가능하다고 인정하는 경우에는 원장에게 휴업을 명할 수 있다.

② 제1항에 따른 명령을 받은 원장은 지체없이 휴업을 하여야 한다.

③ 관할청은 원장이 제1항에 따른 명령에도 불구하고 휴업을 하지 아니하거나 특별히 긴급한 사유가 있는 경우에는 휴원처분을 할 수 있다.

④ 제1항과 제2항에 따라 휴업된 유치원은 휴업기간중 해당 유치원에서 교육받는 유아의 등교와 교육이 정지되며, 제3항에 따라 휴원된 유치원은 휴원기간중 단순한 관리업무 외에 유치원의 모든 기능이 정지된다.

【영유아보육법】

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

3. “어린이집”이란 영유아의 보육을 위하여 이 법에 따라 설립·운영되는 기관을 말한다.

제32조(치료 및 예방조치) ① 어린이집의 원장은 제31조에 따른 건강진단 결과 질병에 감염되었거나 감염될 우려가 있는 영유아에 대하여 그 보호자와 협의하여 질병의 치료와 예방에 필요한 조치를 하여야 한다. <개정 2011. 6. 7.>

② 어린이집의 원장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 영유아, 어린이집 거주자 및 보육교직원을 교육부령으로 정하는 바에 따라 어린이집으로부터 격리시키는 등 필요한 조치를 할 수 있다. <신설 2011. 8. 4., 2020. 12. 29., 2023. 12. 26.>

1. 제31조에 따른 건강진단의 결과나 그 밖에 의사의 진단 결과 감염병에 감염 또는 감염된 것으로 의심되거나 감염될 우려가 있는 자

2. 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제2조제15호의2에 따른 감염병의심자

제43조의2(어린이집에 대한 휴원명령) ① 교육부장관, 시·도지사 또는 시장·군수·구청장은 천재지변이나 감염병 발생 등 긴급한 사유로 정상적인 보육이 어렵다고 인정하는 경우 어린이집의 원장에게 휴원을 명할 수 있다. <개정 2023. 12. 26.>

② 제1항에 따른 명령을 받은 어린이집의 원장은 지체 없이 어린이집을 휴원하여야 하며, 휴원 시 보호자가 영유아를 가정에서 양육할 수 없는 경우 등 긴급보육수요에 대비하여 긴급보육 계획을 가정통신문 등을 통하여 보호자에게 미리 안내하는 등 어린이집 운영에 필요한 조치를 하여야 한다.

③ 제1항에 따른 휴원명령의 기준 및 제2항에 따른 조치 등에 관하여 필요한 사항은 교육부령으로 정한다

【감염병의 예방 및 관리에 관한 법률】

제42조(감염병에 관한 강제처분) ② 질병관리청장, 시·도지사 또는 시장·군수·구청장은 제1급감염병이 발생한 경우 해당 공무원으로 하여금 감염병의심자에게 다음 각 호의 조치를 하게 할 수 있다. 이 경우 해당 공무원은 감염병 증상 유무를 확인하기 위하여 필요한 조사나 진찰을 할 수 있다.

1. 자가(自家) 또는 시설에 격리

【학교보건법】

제8조(등교 중지) ① 학교의 장은 제7조에 따른 건강검사의 결과나 의사의 진단 결과 감염병에 감염되었거나 감염된 것으로 의심되거나 감염될 우려가 있는 학생 또는 교직원에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 등교를 중지시킬 수 있다.

② 교육부장관은 감염병으로 인하여 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조제2항에 따른 주의 이상의 위기경보가 발령되는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 학생 또는 교직원에 대하여 질병관리청장과 협의하여 등교를 중지시킬 것을 학교의 장에게 명할 수 있다. 이 경우 해당 학교의 관할청을 경유하여야 한다.

1. 「검역법」 제2조제7호에 따른 검역관리지역 또는 같은 조 제8호에 따른 중점검역관리지역에 체류하거나 그 지역을 경유한 사람으로서 같은 조 제1호에 따른 검역감염병의 감염이 우려되는 사람

2. 감염병 발생지역에 거주하는 사람 또는 그 지역에 출입하는 사람으로서 감염병에 감염되었을 것으로 의심되는 사람

3. 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제42조제2항제1호에 따라 자가(自家) 또는 시설에 격리된 사람의 가족 또는 그 동거인

4. 그 밖에 학교 내 감염병의 차단과 확산 방지 등을 위하여 등교 중지가 필요하다고 인정되는 사람

③ 제2항에 따른 명을 받은 학교의 장은 해당 학생 또는 교직원에 대하여 지체 없이 등교를 중지시켜야 한다.

③ 사용기간

○ 자녀별로 연 1회 1주 단위로 최대 2주 사용 가능(1주 또는 2주)

- 자녀당 연 1회 사용이 가능하므로, 다자녀일 경우 자녀 수만큼 사용 가능함(단, 단기 육아휴직 사유에 해당하는 자녀를 대상으로 사용)

* 육아휴직 기간(1년 또는 1년6개월)에서 사용기간 차감, 분할 횟수는 미차감

④ 신청절차

○ (신청) 단기 육아휴직을 신청하려는 근로자는 휴직개시예정일의 30일 전까지(휴업·휴교·휴원, 입원, 격리 등의 긴급한 사유로 신청하려는 경우에는 휴직개시예정일까지) 필요한 사항을 신청서에 적어 사업주에게 제출하여야 함

* 일반 육아휴직시 작성하여야 하는 사항 외에 고용노동부령으로 정하는 단기 육아휴직 사유에 해당한다는 사실 추가 작성

- (허용사실 통지) 사업주는 근로자가 단기 육아휴직을 신청한 경우 이를 허용하여야 하며, 신청일로부터 **14일 이내**(휴업·휴교·휴원, 입원, 격리 등의 긴급한 사유로 인한 신청의 경우 지체 없이*)에 허용사실을 서면으로 **알려야 함**(전자적 방식 포함)
- (허용 간주) 사업주가 기한 내 허용의사를 통지하지 않은 경우에는 근로자가 신청한 대로 육아휴직을 허용한 것으로 봄
- (시기변경권) 방학기간임을 이유로 신청한 단기 육아휴직에 대해서는 근로자가 신청한 시기에 육아휴직을 부여하는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있음
 - ✓ (유의사항) 방학 이외의 사유로 단기 육아휴직을 신청한 경우에는 시기변경 불가
- (기간 연장) 휴직종료예정일 연기(「남녀고용평등법 시행령」 제12조제2항)는 종료예정일 30일 전까지 신청해야하므로 단기 육아휴직에 적용되기 어려움
 - 필요시 휴직종료예정일 연기 대신 가족돌봄휴가나 연차휴가 활용
- (신청의 철회) 방학을 사유로 단기 육아휴직을 신청한 경우에는 휴직개시예정일 7일 전까지 철회할 수 있으며,
 - 휴업·휴교·휴원, 입원, 감염병 관련 조치 등 긴급한 사유로 신청한 경우에는 휴직개시예정일 전일까지 철회 가능
- (육아휴직의 종료) 단기 육아휴직도 일반 육아휴직과 동일하게 「남녀고용평등법 시행령」 제14조에 따른 육아휴직 종료 규정을 적용
 - 휴직 개시 후 입원·격리·등교 중지 등 단기 육아휴직의 신청 사유가 소멸되었다고 해서 육아휴직이 자동 종료되는 것은 아님

⑤ 단기 육아휴직 관련 보호규정 등

- 단기 육아휴직의 경우에도 불리한 처우의 금지 등 육아휴직 관련 보호규정(「남녀고용평등법」 제19조제3항 및 제4항) 및 기간제·파견 근로자의 파견기간 관련 규정(같은법 제19조제5항)이 동일하게 적용됨

III

단기 육아휴직급여 지급요건 및 절차

1 지급요건

- 「남녀고용평등법」 제19조제6항 및 제7항에 따른 육아휴직을 부여받은 근로자일 것
- 단기 육아휴직은 7일 또는 14일 사용한 경우 그 기간만으로 육아휴직급여 지급을 신청할 수 있음
- 별도로 30일 미만의 일반 육아휴직과 함께 급여를 신청하는 경우에는 합산하여 30일 이상이면 전체 기간에 대해 급여 지급 가능
- 육아휴직을 시작한 날 이전에 「고용보험법」 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상일 것
- 육아휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청할 것

2 급여 지급기간

- 육아휴직 급여 지급기간은 「남녀고용평등법」 제19조 제7항에 따른 휴직기간(1주 또는 2주)임

3 지급금액 및 지급방식

- 일반 육아휴직급여 지급기준에 따라 지급하되, 월별 지급금액(「고용보험법 시행령」 제95조 제1항, 제95조의3)을 해당월에 휴직한 일수에 비례하여 계산(일할계산) 및 지급

* (예시) '26.9.1~9.7까지 단기 육아휴직 사용시 [육아휴직급여 단가 x (7/30)] 지급

4 신청절차

- 일반 육아휴직에 대한 규정이 동일하게 적용되나, 육아휴직 급여 신청시 「남녀고용평등법 시행규칙」에 규정된 단기 육아휴직 사유에 해당한다는 사실을 확인할 수 있는 **증명자료*** 사본을 첨부해야 함

* ①학교 휴원·휴교 등을 확인할 수 있는 알림장 또는 이에 준하는 자료, ②방학기간을 확인할 수 있는 자료, ③질병이나 사고 등으로 인한 입원사실을 확인할 수 있는 자료, ④감염병으로 인한 격리나 등교중지 조치를 확인할 수 있는 자료

5 지급제한 등

- (지급 제한) 육아휴직 기간 중 ①이직한 경우에는 이직하였을 때부터, ②취업한 경우에는 취업한 기간에 대해서는 지급하지 않음
- (감액규정) 육아휴직 기간 중 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 매월 단위로 육아휴직 중 지급받은 금품과 육아휴직 급여를 합한 금액이 해당 월에 휴직한 일수에 비례하여 계산한 월 통상임금을 초과한 경우에는 그 초과하는 금액을 육아휴직 급여에서 빼고 지급
- (부정수급) 일반 육아휴직과 동일

IV

주요 질의응답(Q&A)

1 기간

Q. 단기 육아휴직 기간은 기존 육아휴직 기간(1년)에 '추가(+@)'하여 사용할 수 있나요?

- ☐ 아니오. 기존 기간에 '추가'하여 사용하는 것이 아닌 기존 기간(최대 1년 6개월) 내에서 사용할 수 있습니다.

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

- ☐ 아니오. 단기 육아휴직을 사용한 횟수는 「남녀고용평등법」 제19조의4 제1항에 따라 분할 횟수에서는 차감되지 않습니다.

Q. 사용한 단기 육아휴직 기간이 얼마나 차감되나요?

- ☐ 육아휴직 기간의 계산은 민법 규정에 따라 역에 의해 계산하므로 해당 기간을 해당 기간이 속한 1개월의 일수로 나누어 산정합니다.

예시) ① 8.1~8.7 사용시: $7(\text{사용일수}) / 31(8\text{월의 일수}) = 0.225\text{개월}$

② 2.1~2.7 사용시: $7 / 28(2\text{월의 일수}) = 0.250\text{개월}$

③ 6.1~6.7 사용시: $7 / 30(6\text{월의 일수}) = 0.233\text{개월}$

Q. 1주 또는 2주가 아닌 기간(예: 10일)으로 단기 육아휴직을 사용할 수 있나요?

- ☐ 아니요. 「남녀고용평등법」에서 단기 육아휴직은 “1년에 1회에 한정하여 주 단위로 사용할 수 있고, 그 기간은 1주 또는 2주로 한다.”고 명시하고 있으므로 1주 또는 2주 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, 육아휴직 기간 연장요건인 3개월 산정에 합산됩니다.

Q. 1주의 단기 육아휴직 사용 중 사업주에게 기존 사용한 단기 육아휴직의 연기(연장)를 요청할 수 있나요?

- ☐ 육아휴직 종료예정일 연기는 「남녀고용평등법 시행령」 제12조제2항*에 따라 당초 휴직종료예정일 30일 전까지 신청해야 하므로 1주 또는 2주 사용할 수 있는 단기 육아휴직의 성격상 해당 규정이 적용되기는 어렵습니다.

* (「남녀고용평등법 시행령」 제12조제2항) 근로자는 휴직종료예정일을 연기하려는 경우에는 한 번만 연기할 수 있다. 이 경우 당초의 휴직종료예정일 30일 전(...)까지 사업주에게 신청하여야 한다.

- 다만, 부득이 연기가 필요할 경우 연차휴가, 가족돌봄휴가 등을 활용할 수 있습니다.

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

- ☐ 아니오. 단기 육아휴직은 반드시 1주 또는 2주를 사용해야 하므로 주 단위가 아닌 일 단위로 단기 육아휴직을 사용할 수 없습니다.

Q. 단기 육아휴직 사용 중 조기 복직을 신청할 수 있나요?

- ☐ 사업주가 근로자의 조기 복직 신청을 허용할 의무는 없습니다.

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

- ☐ 아니오. 단기 육아휴직은 휴원, 휴교, 방학 및 자녀의 질병으로 인한 입원 등 사용할 수 있는 사유가 정해져 있으므로 단순히 일반 육아휴직을 7일 또는 14일 사용하더라도 단기 육아휴직으로 인정되지는 않습니다.

Q. 단기 육아휴직은 자녀별로 연 1회 사용할 수 있는데, 언제 기준으로 사용할 수 있나요

- ☐ 단기 육아휴직은 회계연도(1.1.~12.31.) 내에서 개시일 기준으로 연 1회 사용이 가능합니다.

Q. 단기 육아휴직 기간이 연도에 걸쳐있을 경우 언제 사용한 것으로 보나요?

- ☐ 사용 연도의 기산점은 해당 육아휴직 개시일 기준으로 산정합니다.

예) '26.12.27~'27.1.2.(7일) 사용할 경우 '26년에 1회 사용한 것으로, '27년에 사용 가능

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

☐ 단기 육아휴직은 4가지 사유*로만 사용할 수 있습니다.

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

○ 방학의 경우에는 단기 육아휴직 기간 전체가 방학기간에 포함되어야 하며

○ 그 외 3가지의 경우에는 해당 사유가 단기 육아휴직 기간 중 일부라도 발생하면 1주 또는 2주의 단기 육아휴직 사용이 가능합니다.

* (예시) 자녀가 '26.8.24~8.26 질병으로 입원한 경우, 입원기간을 일부 포함하여 '26.8.21 ~ 8.27(7일) 단기 육아휴직 사용 가능(입원 전·후 기간 포함되어도 무방)

② 급여 지원

Q. 단기 육아휴직 급여는 얼마나 지원되나요?

☐ 단기 육아휴직 급여는 사용한 일수(7일 또는 14일)에 따라 지급됩니다.
급여 수준은 육아휴직 누적 사용 개월 수*, 부모함께육아휴직제 및 한부모 육아휴직급여 대상자인지 여부 등에 따라 달라집니다.

* 육아휴직급여 상한액: (1~3개월) 250만원 (4~6개월) 200만원 (7개월 이후) 160만원

Q. 단기 육아휴직은 며칠을 사용해야 급여를 지원받을 수 있나요?

☐ 육아휴직급여는 30일 이상 육아휴직을 사용한 경우 지급하나,
단기 육아휴직의 경우 7일(1주) 또는 14일(2주) 사용한 경우에도 급여를 지원합니다.

3 시기 변경권

Q. 사업주에게 방학 기간에 한하여 시기 변경권을 부여할 필요가 있나요?

☐ 자녀가 속한 기관의 방학 기간에 대한 돌봄은 1개의 사업장에 동시에 집중적으로 발생할 수 있는 수요입니다.

○ 영세사업장의 경우 단기간 대체인력 채용이 어려워 특정기간 동안 인력 공백, 동료 업무 부담 가중 등이 발생할 가능성이 있습니다.

○ 따라서 방학기간을 사유로 사용하는 단기 육아휴직의 경우 정상적 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우 사업주는 노동자와 협의하여 사용시기를 변경할 수 있습니다.

* 연차휴가, 가족돌봄 휴가 등도 사업 운영에 막대한(중대한) 지장을 초래하는 경우 시기 변경권을 부여

Q. 사업주와 근로자가 협의하여 시기를 변경한 경우 단기 육아휴직 기간은 반드시 방학기간에 포함되어야 하나요?

☐ 방학 중 단기 육아휴직은 반드시 그 기간 전부가 방학 기간에 포함되어야 하므로 사업주와 근로자가 협의하여 시기를 변경할지라도

○ 시기 변경 후 사용되는 단기 육아휴직 기간 전체가 방학 기간에 포함되어야 합니다.

Q. 방학 때 단기 육아휴직을 신청한 근로자가 여러 명일 경우 사업주는 특정 인원에 대해서만 시기 변경권을 행사할 수 있나요?

☐ 사업운영에 막대한 지장이 있는지 여부는

○ 근로자가 담당하는 업무의 내용과 성격, 근로자가 지정한 휴가 시기의 예상 근무인원과 업무량, 근로자의 휴가 청구 시점, 대체 근로자 확보의 필요성 및 그 확보에 필요한 시간, 사용자의 대체 근로자 확보 여부 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단해야 합니다.(대법원 2025.7.17.선고 2021도11886)

○ 따라서 사업 운영에 막대한 지장을 미치는 인원이 특정 인원이라면 그 인원에 대해서만 시기 변경권을 행사하는 것도 가능합니다.

Q. 방학 기간에 근로자가 다른 사유(질병 등)로 단기 육아휴직을 신청하는 경우에도 시기 변경권을 행사할 수 있나요?

☐ 사업주의 시기 변경권은 방학 기간에 방학을 이유로 한 단기 육아휴직의 경우에만 적용되므로

○ 방학 기간이더라도 질병 등 다른 사유로 단기 육아휴직을 신청하였다면 시기 변경권을 행사할 수 없습니다.

4 기타

Q. 사업주가 같은 연도에 단기 육아휴직을 여러 차례 부여할 수 있나요?

☐ 단기 육아휴직은 자녀별로 1년에 1번에 한해 사용할 수 있으므로

○ 사업주가 동일 자녀에 대해 여러 차례 부여하였더라도, 이후 사용한 육아휴직은 단기 육아휴직이 아닌 일반 육아휴직에 해당합니다.

Q. 근로자가 A 사업장에서 단기 육아휴직을 사용 후 B 사업장으로 이직할 경우 같은 연도에 같은 자녀에 대해 단기 육아휴직을 사용할 수 있나요?

- ☐ 단기 육아휴직은 자녀별로 1년에 1번에 한해 사용할 수 있으므로
- 근로자가 이전 사업장에 단기 육아휴직을 사용하였다면 동일 연도에 타 사업장으로 이직하여도 단기 육아휴직을 사용할 수 없습니다.
- * 자녀 기준으로 사유 발생 시 사용하는 것이므로 사업장이 바뀌었다는 이유는 중복 사용의 사유가 되지 않음

Q. 단기 육아휴직을 자녀당 사용할 수 있나요?

- ☐ 육아휴직은 자녀당 사용할 수 있으므로,
- 여러 명의 자녀가 있는 경우, 각각의 자녀를 대상으로 단기 육아휴직을 연 1회씩 사용할 수 있습니다.
 - 단, 단기 육아휴직 사유에 해당하는 자녀를 대상으로 사용 가능합니다.

Q. 고용센터에 단기 육아휴직급여를 신청할 때 단기 육아휴직 사유에 해당하는 것을 확인할 수 있는 자료는 어떤 자료를 제출해야 하나요?

- ☐ 단기 육아휴직은 4가지 사유로 사용할 수 있으며, 각각의 사유에 대한 법정 서식은 정해져 있지 않으며, 각각의 사유를 확인할 수 있는 자료를 제출하면 됩니다.
- 구체적으로는 ①학교 휴원·휴교 등을 확인할 수 있는 알림장 또는 이에 준하는 자료, ②방학기간을 확인할 수 있는 자료, ③질병이나 사고 등으로 인한 입원사실을 확인할 수 있는 자료, ④감염병으로 인한 격리나 등교중지 조치를 확인할 수 있는 자료를 제출하면 됩니다.