



제418회국회(정기회)
제8차 환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 유급 상조휴가 신설 〉

■ 이강일의원 대표발의(의안번호 제2204076호)

2024. 11.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 개정안의 주요내용	2
2. 검토의견	4

I. 제안경위

2024년 9월 19일 이강일의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2024년 9월 20일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법과 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」에서는 근로자의 휴식권을 보장하고 모성을 보호하며 직장가정 생활의 조화를 지원하기 위하여 연차 유급휴가, 생리휴가, 출산전후휴가, 배우자 출산휴가, 난임 치료 휴가 등을 부여하도록 하고 있으나, 기타 경조사에 따른 휴가는 법적으로 보장되지 아니함.

이에 가족이 사망할 경우 근로자에게 상조 휴가를 주어 가정 생활의 중요한 부분인 조사(弔事)에 충당하도록 하고, 충분한 애도기간을 통해 가족을 잃은 슬픔을 나누도록 하고자 함(안 제62조의2 신설 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 개정안의 주요내용

개정안은 사용자에게 근로자 본인 및 배우자의 부모 또는 배우자의 사망 시 5일, 자녀 또는 자녀의 배우자, 본인 및 배우자의 조부모 또는 외조부모, 본인 및 배우자의 형제 또는 자매 사망 시 3일 이상의 유급 상조휴가를 부여하게 하되, 해당 휴가기간을 주휴일(제55조에 따른 휴일), 연차유급휴가(제60조에 따른 연차유급휴가), 연장·야근·휴일근로 등에 대한 임금지급에 갈음하는 휴가(제57조에 따른 보상휴가)에 포함하지 아니하는 것으로 하고(안 제62조의2 신설),

이를 위반한 사용자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금형에 처함(안 제110조제1호).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<신설>	제62조의2(상조휴가) 사용자는 근로자의 부모 등이 사망하는 경우 근로자에게 다음 각 호의 기간 이상으로 상조휴가를 주어야 한다. 이 경우 상조휴가의 기간은 유급으로 하고 제55조에 따른 휴일, 제60조에 따른 연차 유급휴가 또는 제57조에 따른 보상 휴가의 기간에 포함하지 아니한다.

제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. 1. 제10조, 제22조제1항, 제26조, 제50조, 제51조의2제2항, 제52조제2항제1호, 제53조제1항·제2항, 같은 조 제3항 본문·제7항, 제54조, 제55조, 제59조제2항, 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항, 제64조제1항, 제69조, 제70조제1항·제2항, 제71조, 제74조제1항부터 제5항까지, 제75조, 제78조부터 제80조까지, 제82조, 제83조 및 제104조제2항을 위반한 자	1. <u>본인이나 배우자의 부모 또는 배우자의 사망: 5일</u> 2. <u>자녀 또는 그 자녀의 배우자의 사망: 3일</u> 3. <u>본인이나 배우자의 조부모 또는 외조부모의 사망: 3일</u> 4. <u>본인이나 배우자의 형제 또는 자매의 사망: 3일</u> 제110조(벌칙) ----- ----- ----- -----. 1. ----- ----- ----- ----- ----- -----제62조의2, 제64조제1항----- ----- ----- ----- ----- -----
---	--

2. 검토의견

근로자의 휴가는 사용자가 법률에 따라 부여하여야 할 법정휴가와 근로계약, 취업규칙, 단체협약에 따라 부여하는 약정휴가로 분류할 수 있고, 법정휴가에는 연차유급휴가, 출산휴가 등이 포함됨.

가족의 혼인·사망 등에 따른 근로자의 경·조사휴가는 「근로기준법」에서 규정하는 ‘법정휴가’에 해당하지 아니하고 취업규칙이나 단체협약 등을 통해 제도를 구성하는 ‘약정휴가’에 해당하는바, 경조사휴가의 부여 여부, 휴가 기간이나 유급 여부 등 구체적인 내용은 사업(장)별로 상이할 수 있음.

개정안은 상조휴가를 법정화하여 사용자의 상조휴가 부여 의무, 상조휴가의 부여 사유 및 기간, 유급 여부를 구체적으로 명시하는 것으로, 근로자가 가족의 조사(弔事)에 대해 애도할 수 있는 기회를 제공함으로써 일·가정 양립을 도모한다는 점에서 의미가 있다고 볼 것임.

다만, 조사(弔事) 외에도 혼인 등 가족에 관한 다양한 경·조사가 있다는 점을 고려할 때, 다른 사유와의 형평성이 문제될 소지가 있다는 점은 고려할 필요가 있다고 보임.

참고로, 국가공무원에 대하여는 「국가공무원 복무규정」(대통령령)에 따라 결혼, 출산, 입양, 사망에 관한 특별휴가가 부여되고 있고, 구체적인 휴가일수는 다음과 같음.

<국가공무원 복무규정에 따른 경·조사휴가>

구분	대상	일수
결혼	본인	5일
	자녀	1일
출산	배우자	10일 (한 번에 둘 이상의 자녀를 출산한 경우에는 15일)
입양	본인	20일
사망	배우자, 본인 및 배우자의 부모	5일
	본인 및 배우자의 조부모·외조부모	3일
	자녀와 그 자녀의 배우자	3일
	본인 및 배우자의 형제자매	3일

* 입양은 「입양촉진 및 절차에 관한 특례법」에 따른 입양으로 한정하며, 입양 외의 경조사휴가를 실시할 때 원격지일 경우에는 실제 왕복에 필요한 일수를 더할 수 있다.

** 「국가공무원 복무규정」 별표2 경조사별 휴가 일수표

고용노동부는 2018년 이후 주 52시간제 시행에 따른 법정근로시간 감소 및 관공서 공휴일의 유급휴일화 등에 따른 근로자의 휴일·휴가 일수 확대와 유급 주휴일제 운영¹⁾으로 사업주 부담이 있는 상황에서 상조휴가를 법정휴가로 하고, 이를 부여하지 않는 사용자에게 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금형에 처하는 것은 사업주에게 지나친 부담을 초래할 수 있다는 점을 고려할 때, 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5540

1) 고용노동부는 멕시코, 브라질 등 소수국가만 유급휴일을 운영하고 있어 해외 주요국과 비교할 때 유급주휴일제를 두고 있는 한국에 사용자 부담이 있다는 의견임.