



제 429회 국회 (정기회)
제6차 기후에너지환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 연차유급휴가 취득요건 완화 및 저축휴가제도 도입 〉
■ 김태선의원 대표발의(의안번호 제2212525호)

2025. 11.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 한 석 현

목 차

I . 제안경 위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 연차유급휴가 취득요건 완화(안 제60조제1항 및 제2항)	3
2. 저축휴가제도 도입(안 제60조제7항 및 제61조의2제1항·제2항 신설)	8
3. 미사용 연차유급휴가에 대한 금전보상 근거 마련(안 제61조 의2제3항 신설 등)	14

I. 제안경위

2025년 8월 29일 김태선의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2025년 9월 1일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 사용자로 하여금 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게는 15일의 유급휴가를 주도록 하고, 연장근로에 대해서는 그 대가에 갈음하여 보상휴가를 줄 수 있도록 하고 있습니다.

그런데 사업장의 여건이나 업무부담 등에 따라 유급휴가를 연내에 모두 사용하지 못하는 근로자가 많아 연차 유급휴가의 저축사용 및 사용하지 못하는 연차휴가에 대한 일정한 금전보상이 필요하다는 지적이 있습니다.

또한, 현재는 연차휴가를 사용하기 위해서는 1년 이상 근로하고, 80% 이상 출근해야 한다는 요건이 있어, 단기 근로자나 비정규직 근로자의 연차휴가 사용이 제한된다는 지적이 있습니다.

이에 따라, 근로자의 다양한 근무 형태를 반영할 수 있도록 6개월 이상 근무하고 70% 이상 출근한 경우에도 연차휴가가 발생할 수 있도록 제도를 개편하고자 합니다. 또한, 사용자는 연차 유급휴가일 중 근로자가 사용하지 아니한 휴가 기간 중 5일 이내의 휴가 기간 또는 사용하지 아니한 휴가 기간의 30퍼센트 이내의 기간을 저축하여 근로

자가 원하는 시기에 사용하는 저축휴가를 실시할 수 있도록 하고자 합니다. 연차 유급휴가일 중에서 근로자가 사용하지 못하는 5일 이내의 기간에 대하여 금전보상을 할 수 있도록 하려는 것입니다(안 제60조 및 제61조의2 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 연차유급휴가 취득요건 완화(안 제60조제1항 및 제2항)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 현행 1년간 80% 출근으로 규정되어 있는 연차유급휴가 취득요건을 6개월간 70% 출근으로 완화하고,

1개월 개근 시 유급휴가 부여 요건을 현행 1년간 80% 미만 출근에서 6개월간 70% 미만 출근으로 완화하는 내용임.

현 행	개 정 안
제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.	제60조(연차 유급휴가) ① -----6개월간 70퍼센트----- ----- -----.
② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.	② ----- -----6개월간 70퍼센트----- ----- -----.
③ ~ ⑥ (생략)	③ ~ ⑥ (현행과 같음)
⑦ (생략)	⑦ (생략)

나. 검토의견

현행법은 사용자로 하여금 1년간 80% 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주도록 하고, 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 15일 외에도 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주도록 하되, 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수를 25일을 한도로 하고 있음.

또한, 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80% 미만 출근한 근로자에게는 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주도록 함.¹⁾

그러나 다른 국가들의 경우 근속기간 또는 출근율 등의 요건을 부여하지 아니하거나, 근속기간 등의 요건을 부여하더라도 6개월 이상 근무시 연차유급휴가를 부여하고 있는바, 이를 고려하여 국제기준에 맞추어 연차유급휴가 취득기준을 완화하여야 한다는 의견이 제시됨.²⁾

1) 「근로기준법」 제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.

④ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.

2) 문준혁, 「일하는 사람의 보편적·실질적 연차휴가 보장을 위한 법·제도 개선방안」, 『휴가의 경제적 효용 분석과 휴가 활성화 방안 연구』, 한국노동연구원, 2024.

<주요국 연차유급휴가 부여방식>

국가	일수	부여방식 및 특이사항
일본	10~20일	■ 6개월간 계속 근무+8할 이상 출근 시 부여 ■ 18개월 근속시 그 후 매년 1일 추가연차 부여
독일	24일	■ 6개월 이상 근무시 부여(6개월 미만 근무시 비례 부여) ■ 일시 부여 원칙, 예외적인 경우에도 12일 이상 연속 사용
프랑스	30일	■ 실근로 1개월마다 2.5일, 5.1~10.31은 반드시 휴가사용시기에 포함 ■ 12일 연속사용 원칙, 12일 초과시 근로자 동의하에 분할 가능
영국	5.6주	■ 주5일 근로자 기준 28일
호주	4주	■ 교대제 근로자에 대해서는 5주 부여

자료 : 고용노동부

이에 개정안은 연차유급휴가를 부여받을 수 있는 출근기간의 산정 기준이 되는 기간을 현행 1년에서 6개월로 단축하고, 출근율 기준을 현행 80%에서 70%로 완화함으로써 근로자의 연차유급휴가 취득을 용이하게 하여 근로자의 휴식권을 보장하고자 한다는 점에서 의미가 있음.

2025년 8월 기준 임금근로자의 28%는 1년 미만 근속한 것으로 나타나고 있는바, 특히 비정규직 근로자의 경우 50.6%의 근로자가 1년 미만의 근속기간을 나타내고 있다는 점을 고려할 때 개정안과 같이 연차유급휴가 취득요건을 완화하는 경우 1년 이상의 근속기간을 채우기 어려운 비정규직 근로자 및 단기 근로자의 휴식권이 보장될 수 있다는 의의가 있음.

< 근로형태별 평균 근속기간 및 근속기간별 비중(2025.8.) >

(단위: %, %p)

	평균 근속기간	1년 미만	1~3년 미만	3년 이상
< 임금근로자 >	6년 6개월	28.0	21.3	50.7
○ 정 규 직	8년 9개월	13.8	20.2	66.0
○ 비정규직	2년 11개월	50.6	23.1	26.2
- 한 시 적	2년 7개월	53.6	23.3	23.1
· 기 간 제	2년 7개월	53.8	23.1	23.1
· 비기간제	2년 7개월	50.9	26.2	22.9
- 시 간 제	2년 4개월	57.5	21.8	20.8
- 비 전 형	3년 5개월	49.5	18.8	31.7

주) 근속기간별 비중 합은 100.0임

자료 : 국가데이터처 보도자료, 「2025년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과」, 2025. 10. 22.

다만, 개정안에 따를 경우 ①근로시간 단축 및 조업일수 축소, 유급 휴가수당 지급 확대에 따른 사용자의 부담이 가중될 수 있다는 점, ② 계속근로기간 6개월 달성 여부에 따라 근로자 간 약 10일의 휴가기간 차이가 발생할 수 있어³⁾ 형평성에 문제가 제기될 소지가 있다는 점, ③계속근로기간 1년 미만 근로자에 대한 1개월 개근시 1일 유급휴가 부여 규정이 존속한다는 점에서 계속근로기간 6개월 이상 1년 미만 근로자에 대한 연차유급휴가 규정 적용이 모호해질 수 있다는 점 등을 종합적으로 고려할 필요가 있겠음.

참고로, 연차유급휴가의 취득요건을 1년간 80% 이상 출근에서 6개월간 80% 출근으로 완화하고, 그 일수를 15일에서 20일로 확대하며, 3

3) 계속근로기간 6개월 미만 근로자는 최대 5일, 6개월 이상 근로자는 15일의 휴가를 받을 수 있음.

년 이상 계속 근로한 근로자의 연차유급휴가일수 한도를 25일에서 30일로 확대하는 내용의 「근로기준법 일부개정법률안」(의안번호 제 2202823호)이 우리 위원회에 계류 중이므로, 향후 심사 시 함께 심사할 필요가 있음.

개정안에 대하여 고용노동부는 단기 근로자 및 비정규직 노동자의 쉼 권리를 보장하고, 일-가정-삶이 공존하는 일터 구현 등 법 개정 취지에 공감하나, 연차휴가 취득요건 완화에는 출근을 폐지 또는 완화, 계속근로 요건 폐지 또는 완화 등 다양한 방식이 있을 수 있고, 해외 주요국과 비교하여 휴가·휴일이 비슷하거나 많은 상황에서 사업주 부담을 최소화하는 방안을 함께 살펴볼 필요가 있으며, 휴식권 확대차원에서 연차휴가 일수 확대 등과 함께 논의하는 것이 보다 효율적이므로 노사·전문가 의견수렴 등을 통해 합리적인 방안을 모색할 필요가 있다는 의견임.

2. 저축휴가제도 도입(안 제60조제7항 및 제61조의2제1항·제2항 신설)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 사용자로 하여금 근로자가 사용하지 아니한 5일 이내의 휴가 기간 또는 사용하지 아니한 휴가 기간의 30% 이내의 기간을 저축하여 그 다음 연도부터 근로자가 원하는 시기에 사용할 수 있도록 하는 저축휴가제도를 실시할 수 있도록 하고, 저축휴가는 최대 3년의 기간 안에 사용하도록 하려는 것임.

현행	개정안
제60조(연차 유급휴가) ① ~ ⑥ (생략)	제60조(연차 유급휴가) ① ~ ⑥ (생략)
⑦ 제1항·제2항 및 제4항에 따른 휴가는 1년간(계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제2항에 따른 유급휴가는 최초 1년의 근로가 끝날 때까지의 기간을 말한다) 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.	⑦ ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- . 다만, 다음 각 호의 사유에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다. 1. 근로자가 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우 2. 근로자가 제61조의2제1항에 따른 저축휴가를 신청하는 경우 제61조의2(저축휴가 등) ① 사용자는
<신설>	
<신설>	
<신설>	

	<u>제60조에 따른 연차 유급휴가일 중 근로자가 사용하지 아니한 5일 이내의 휴가 기간 또는 사용하지 아니한 휴가 기간의 30퍼센트 이내의 기간을 저축하여 그 다음 연도부터 근로자가 원하는 시기에 사용하는 휴가(이하 “저축휴가”라 한다)를 실시할 수 있다.</u> <u>② 저축휴가는 최대 3년의 기간 안에 사용하여야 하며, 사용하지 아니한 저축휴가는 소멸한다.</u> <u>③ · ④ (생략)</u>
--	--

나. 검토의견

현행법은 연차 유급휴가를 1년간 행사하지 않으면 소멸된다고 규정⁴⁾하고 있는바, 이 경우 근로자는 행사하지 않은 연차 유급휴가에 대한 연차휴가수당을 청구할 수 있음.⁵⁾

그러나 미사용 연차 유급휴가에 대한 금전적 보상으로 인해 연차 유급휴가 제도가 임금보전의 수단으로 이용되고, 근로자의 휴식권을

4) 「근로기준법」 제60조(연차 유급휴가) ⑦ 제1항·제2항 및 제4항에 따른 휴가는 1년간(계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제2항에 따른 유급휴가는 최초 1년의 근로가 끝날 때까지의 기간을 말한다) 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.

5) 대법원 2017. 5. 17. 선고 2014다232296, 232302 판결 : …근로자가 연차휴가에 관한 권리를 취득한 후 1년 이내에 연차휴가를 사용하지 아니하거나 1년이 지나기 전에 퇴직하는 등의 사유로 인하여 더 이상 연차휴가를 사용하지 못하게 될 경우에는 사용자에게 연차휴가일수에 상응하는 임금인 연차휴가수당을 청구할 수 있다.…”

보장하지 못하고 있다는 비판이 제기된바, 국회는 2003년 「근로기준법」을 개정하여 연차휴가 사용촉진제도⁶⁾를 도입한 바 있음.

이와 같은 제도적인 개선 노력을 통해 연차 유급휴가의 사용률은 2017년 58.2%에서 2022년 76.2%(문화체육관광부 근로자 휴가조사 기준)로 높아졌으나, 근로자들이 보장된 연차 유급휴가를 모두 사용하지 못하고 있는바, 연차 유급휴가의 본질을 근로 보상적 성격으로 보아 미사용 연차 유급휴가에 대한 금전적 보상보다는 이를 저축 또는 적립하여 추후 사용할 수 있도록 하는 제도 도입이 필요하다는 의견이 제기되고 있음.⁷⁾

6) 「근로기준법」 61조(연차 유급휴가의 사용 촉진) ① 사용자가 제60조제1항·제2항 및 제4항에 따른 유급휴가(계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제60조제2항에 따른 유급휴가는 제외한다)의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 제60조제7항 본문에 따라 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고, 제60조제7항 단서에 따른 사용자의 귀책사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다.

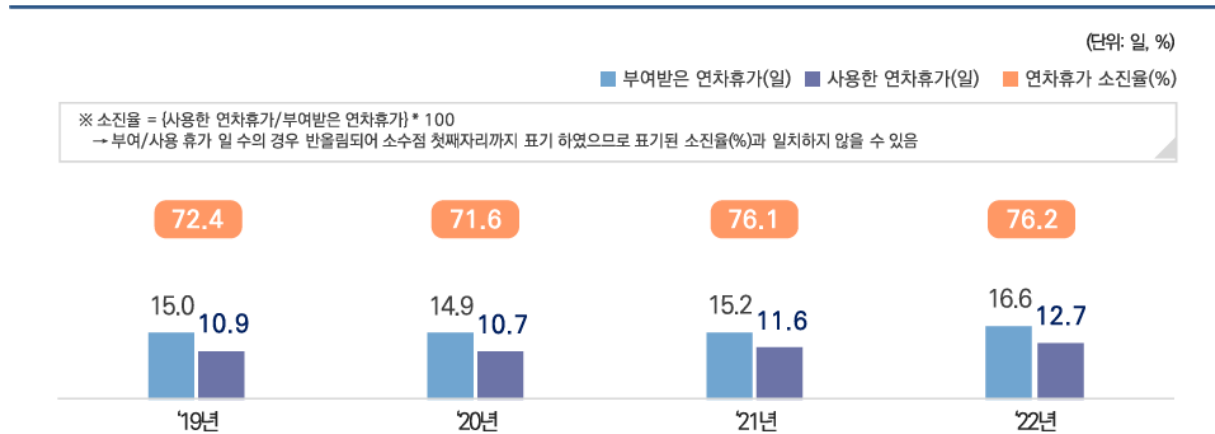
1. 제60조제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 6개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것
2. 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면 제60조제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 2개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보할 것

② 사용자가 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제60조제2항에 따른 유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 제60조제7항 본문에 따라 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고, 같은 항 단서에 따른 사용자의 귀책사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다.

1. 최초 1년의 근로기간이 끝나기 3개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것. 다만, 사용자가 서면 촉구한 후 발생한 휴가에 대해서는 최초 1년의 근로기간이 끝나기 1개월 전을 기준으로 5일 이내에 촉구하여야 한다.
2. 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면 최초 1년의 근로기간이 끝나기 1개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보할 것. 다만, 제1호 단서에 따라 촉구한 휴가에 대해서는 최초 1년의 근로기간이 끝나기 10일 전까지 서면으로 통보하여야 한다.

7) 이주호·이승길, 「연차휴가제도의 쟁점과 개선방안에 관한 연구」, 『사회법연구』 제47호, 한국사회법학회, 2022, 319면.

< 연차 유급휴가 소진율 >



자료 : 문화체육관광부, 『2023 근로자 휴가조사』, 2023.12.

공무원의 경우, 「국가공무원 복무규정」을 통해 2015년부터 연가저축제를 실시하고 있는바, 사용하지 않고 남은 연가 일수를 그 해의 마지막 날을 기준으로 이월·저축할 수 있도록 하고, 이월·저축한 연가에 대해서는 연가보상비를 지급하지 않음.⁸⁾

개정안은 이와 같은 점을 종합적으로 고려하여 미사용 연차 유급휴가를 다음 연도부터 사용할 수 있도록 하는 저축휴가제도를 도입하려는 것으로, 연차 유급휴가 사용을 활성화하고 근로자의 휴식권과 건강권을 보장할 수 있다는 점에서 긍정적인 측면이 있음.

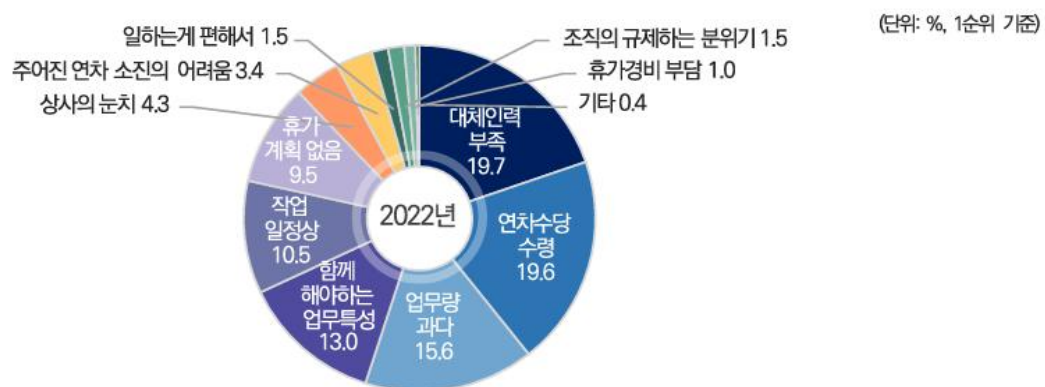
다만, 저축휴가제도가 도입 취지에 맞게 운영되기 위해서는 근로자가 원하는 시기에 장기의 휴가를 자유롭게 사용할 수 있는 기업문화

8) 「국가공무원 복무규정」 제16조의3(연가의 저축) ① 공무원은 연가보상비를 지급받을 수 있는 연가 일수 및 제11조제4항에 따라 전환된 연가 일수 중 사용하지 않고 남은 연가 일수를 그 해의 마지막 날을 기준으로 이월·저축하여 사용할 수 있다.
② 제1항에 따라 이월·저축한 연가(이하 “저축연가”라 한다)에 대해서는 인사혁신처장이 정하는 사유를 제외하고는 제16조제5항에 따른 연가보상비를 지급하지 않는다.
③ 제1항 및 제2항에서 규정한 사항 외에 연가의 이월·저축 방법, 저축연가의 사용 절차, 저축연가에 대한 연가보상비 지급 등에 필요한 사항은 인사혁신처장이 정한다.

가 전제되어야 하나 아직 우리나라의 기업문화에서 장기휴가의 자유로운 사용이 어려운 측면이 있다고 보이는바, 제도가 실효성 있게 운영될 수 있는지에 대한 검토가 이루어질 필요가 있음.

근로자 휴가조사 결과 연차휴가를 사용하지 못한 이유에 대해 근로자들은 ‘대체인력 부족(19.7%)’, ‘연차수당 수령(19.6%)’, ‘업무량 과다(15.6%)’ 순으로 높은 응답률을 보였으며, 이를 감안하면 대체인력의 확보 또는 업무량 조정이 전제되지 못한다면 연차휴가를 저축한다고 하더라도 사용하기 어려울 수 있다고 보이고,

< 연차 유급휴가를 사용하지 못한 이유(1순위)(비중) >



자료 : 문화체육관광부, 『2023 근로자 휴가조사』, 2023.12.

휴일을 제외한 5일 이상의 장기휴가를 사용한 경험이 있는 근로자 또한 2022년 기준 6.7% 수준으로 낮게 나타났고 연도별로 감소하는 추세인바, 저축된 연차 유급휴가를 장기휴가를 통해 소진할 수 있는 문화 형성이 병행될 필요도 있겠음.

< 휴일을 제외한 5일 이상의 장기휴가 사용 경험 및 목적 >



자료 : 문화체육관광부, 『2023 근로자 휴가조사』, 2023.12.

이와 관련하여, 개정안과 동일하게 저축휴가제도를 도입하되, 저축 휴가를 최대 5년의 기간 안에 사용하도록 하는 내용의 「근로기준법 일부개정법률안」(의안번호 제2207178호)이 우리 위원회에 계류 중이므로, 함께 심사할 필요가 있겠음.

고용노동부는 충분하고 온전한 휴가 사용을 통한 휴식권 확대 측면에서 저축휴가제 도입 필요성에 공감하나, 저축휴가제 도입은 저축휴가제 도입 방식, 저축·이월 연차휴가 기간 및 일수, 연차휴가 사용촉진 제도와의 법적 정합성 등 다양한 측면을 고려할 필요가 있고, 현재 노사합의 등으로 대기업 및 공공부문을 중심으로 연차휴가 이월이 활용되고 있는바, 이러한 현장 관행이 후퇴하지 않도록 꼼꼼한 입법 설계 노력이 필요하다는 의견임.

3. 미사용 연차유급휴가에 대한 금전보상 근거 마련(안 제61조의2제3항 신설 등)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 사용자로 하여금 연차 유급휴가일 중에서 근로자가 사용하지 못하는 연차 유급휴가일 중 5일 이내의 기간에 대하여 금전보상을 할 수 있도록 근거를 마련하는 내용임.

현 행	개 정 안
<u><신 설></u>	<u>제61조의2(저축휴가 등) ①·② (생 략)</u> <u>③ 제61조에도 불구하고 사용자는 제60조에 따른 연차 유급휴가일 중에서 근로자가 사용하지 못하는 연차 유급휴가일 중 5일 이내의 기간에 대하여 금전보상을 할 수 있다.</u> <u>④ 저축휴가의 신청 절차 및 사용방식, 제3항에 따른 금전보상에 필요한 사항은 사용자와 근로자대표가 서면 합의를 통하여 정한다.</u>

나. 검토의견

현행법은 미사용 연차휴가에 대한 사용자의 보상의무를 명시하고 있지는 않으나, 판례는 미사용 연차 유급휴가에 대한 연차휴가수당을 인정하고 있음.⁹⁾

9) 대법원 2017. 5. 17. 선고 2014다232296, 232302 판결 : …근로자가 연차휴가에 관한 권리를

다만, 앞서 언급한 바와 같이 현행법은 연차유급휴가의 사용촉진제도를 규정하고 있는바, 동 규정은 사용자가 연차유급휴가의 사용촉진을 위한 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니한 경우, 근로자가 사용하지 않은 휴가에 대하여 사용자는 보상할 의무가 없다고 명시하고 있음.

동 제도는 연차휴가가 금전적 보상에 의해서 형해화하는 것을 방지하기 위한 목적의 제도이나, 휴가의 포기가 사실상 강제되는 절차로서 사용자가 휴가 미사용을 유도하는 것을 해결하기 어렵다는 비판도 제기됨.¹⁰⁾

또한 실질적으로 해결해야 할 업무가 남아 있는 상황에서 근로자가 업무를 수행하기 위해 자발적으로 연차휴가를 사용하지 않은 경우 사용자가 연차유급휴가의 사용촉진제도를 수행하였다는 이유로 금전보상을 받지 못하게 되는바, 이 경우 근로자가 근로에 대한 정당한 보상을 받지 못하게 되는 문제도 발생함.¹¹⁾

취득한 후 1년 이내에 연차휴가를 사용하지 아니하거나 1년이 지나기 전에 퇴직하는 등의 사유로 인하여 더 이상 연차휴가를 사용하지 못하게 될 경우에는 사용자에게 연차휴가일수에 상응하는 임금인 연차휴가수당을 청구할 수 있다...

10) 장우찬, 「연차휴가 사용촉진제도의 실효적 한계 - 대법원 2015. 10. 29. 선고 2012다71138 판결-」, 『노동관계리뷰 2016』, 한국노동연구원, 2016.

11) 판례는 연차유급휴가 사용촉진제도를 사용자가 이행한 경우에도 비자발적인 연차휴가 미사용인 경우 사용자가 이를 보상할 의무가 있다고 판시하고 있으나, 자발적인 연차휴가 미사용인 경우에는 사용자가 보상할 의무가 없음.

대법원 2020. 2. 27. 선고 2019다279283 판결 : ...근로자가 지정된 휴가일에 출근하여 근로를 제공한 경우, 사용자가 휴가일에 근로한다는 사정을 인식하고도 노무의 수령을 거부한다는 의사를 명확하게 표시하지 아니하거나 근로자에 대하여 업무 지시를 하였다면 특별한 사정이 없는 한 근로자가 자발적인 의사에 따라 휴가를 사용하지 않은 것으로 볼 수 없어 사용자는 근로자가 이러한 근로의 제공으로 인해 사용하지 아니한 휴가에 대하여 여전히 보상할 의무를 부담한다...

이에 개정안은 사용자가 휴가사용촉진을 하더라도 미사용 휴가 중 5일 이내의 기간에 대하여 금전보상을 할 수 있도록 함으로써 휴가사용촉진을 받은 근로자가 불가피한 사유로 연차휴가를 사용하지 못한 경우 일정 부분 금전보상을 받도록 하려는 것임.

앞서 언급한 근로자 휴가조사 결과 연차휴가를 사용하지 못한 이유 중 ‘연차수당 수령’이 19.6%로 두 번째로 높은 비율을 차지하고 있다는 점을 고려할 때 개정안과 같이 미사용 연차휴가에 대한 일정 부분의 금전보상을 명시함으로써 연차휴가 사용 여부에 대한 근로자의 선택권을 보장하고 연차휴가 미사용으로 인한 근로에 정당한 보상을 받을 수 있게 되며, 사용자가 보상을 회피하는 수단으로 휴가사용 촉진 제도를 악용하는 것을 방지할 수 있을 것으로 보임.

다만, 개정안은 저축휴가제와 동 규정을 함께 신설하고 있는바, 휴가사용의 촉진을 통한 근로자 휴식권 보장이라는 입법 취지와 일정 부분 상충되는 측면이 있고, 해외의 사례를 살펴보면 대부분 고용관계 종료 시를 제외하고는 연차 유급휴가 미사용에 대한 금전보상을 금지하고 있다는 점도 고려할 필요가 있다고 보임.

<주요국 연차유급휴가 금전보상 관련 규정>

ILO협약	■ 보상 목적으로 연차휴가 권리를 포기하는 협정의 효력 부인
EU지침	■ 고용관계 종료를 제외하고 연차의 수당 대체 금지
일본	■ 금전보상을 예정하고 휴가사용을 제한하는 것을 ‘연차휴가의 매상(買上)’으로 보아 법(제39조) 위반으로 간주
독일	■ 퇴직으로 사용하지 못하는 휴가는 금전으로 보상
영국	■ 고용이 종료된 경우를 제외하고는 연차휴가를 급여로 대체 지급 금지
뉴질랜드	■ 최대 1주간의 연가에 대해 현금 지급 가능 (근로자 요구, 사용자 동의 시)

자료 : 고용노동부

개정안에 대하여 고용노동부는 저축휴가에 대한 금전보상과 관련하여 노사간 입장이 첨예하므로, 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

문 의 처

02)6788-5535