



제427회국회(임시회)
제3차환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 연차휴가 저축제도 신설 〉

■ 김위상의원 대표발의(의안번호 제2207178호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 연차휴가 저축제도 신설(안 제60조제7항 및 제62조의2 신설 등) ·	2

I. 제안경위

2024년 12월 31일 김위상의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2025년 1월 2일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 사용자로 하여금 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게는 15일의 유급휴가를 주도록 하고 있으나, 사업장의 여건이나 조직 내 분위기, 업무부담 등에 따라 유급휴가를 연내에 모두 소진하지 못하는 근로자가 많은 실정임.

이에 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 연차 유급휴가일 중 근로자가 사용하지 아니한 휴가 기간을 다음 연도로 저축·이월하여 근로자가 청구하는 시기에 사용하는 연차휴가의 저축제도를 실시할 수 있도록 하려는 것임(안 제62조의2 신설 등).

<신 설>	하는 경우 제62조의2(연차휴가의 저축) ① 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제60조에 따른 연차 유급휴가 중 근로자가 해당 연도에 저축하여 사용하지 아니한 휴가를 그 다음 연도부터 사용할 수 있도록 하는 휴가저축제도를 실시할 수 있다. ② 저축한 연차휴가는 최대 5년의 기간 안에 사용하여야 하며, 사용하지 아니한 저축 연차휴가는 소멸한다. ③ 제1항에 따른 연차휴가 저축의 상한, 신청절차 및 사용방식 등 운영에 필요한 사항은 사용자와 근로자대표가 서면 합의를 통하여 정한다.
--------------------	---

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.¹⁾

- 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 초과하

한편, 현행법은 연차 유급휴가를 1년간 행사하지 않으면 소멸된다고 규정²⁾하고 있는바, 이 경우 근로자는 행사하지 않은 연차 유급휴가에 대한 연차휴가수당을 청구할 수 있음.³⁾

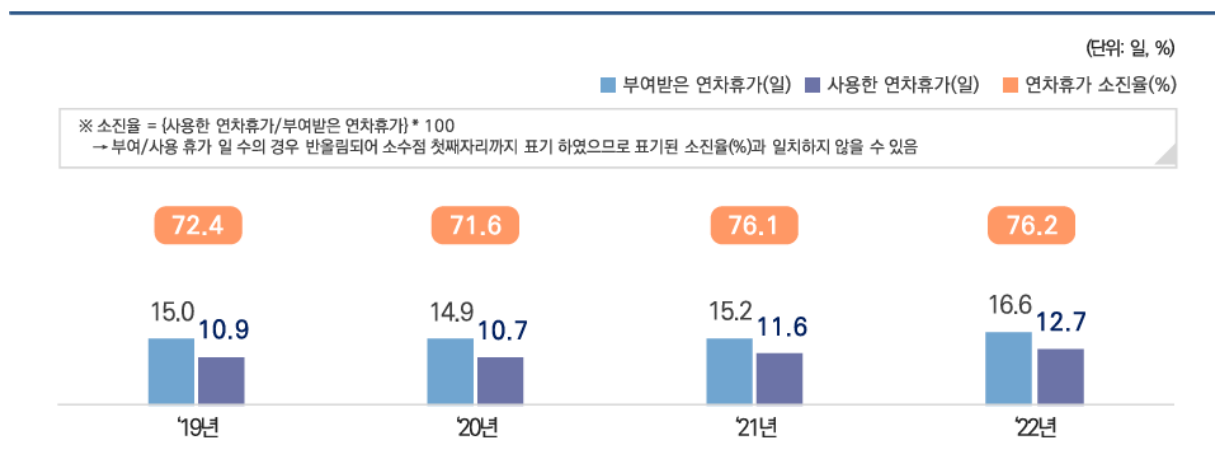
그러나 미사용 연차 유급휴가에 대한 금전적 보상으로 인해 연차 유급휴가 제도가 임금보전의 수단으로 이용되고, 근로자의 휴식권을 보장하지 못하고 있다는 비판이 제기된바, 국회는 2003년 「근로기준법」을 개정하여 연차휴가 사용촉진제도⁴⁾를 도입한 바 있음.

는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.

- 2) 「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.
- 3) 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. …
- 4) 「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 것② 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.

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.⁵⁾

< 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

- 제1호에 따른 청구에도 불구하고 근로자가 청구를 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 청구한 휴가에 대해서는 최초 1년의 근로기간이 끝나기 10일 전까지 서면으로 통보하여야 한다.

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

대해서는 연가보상비를 지급하지 않음.⁶⁾

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

다만, 휴가저축제도가 도입 취지에 맞게 운영되기 위해서는 근로자가 원하는 시기에 장기의 휴가를 자유롭게 사용할 수 있는 기업문화가 전제되어야 하나 아직 우리나라의 기업문화에서 장기휴가의 자유로운 사용이 어려운 측면이 있다고 보이는바, 제도가 실효성 있게 운영될 수 있는지에 대한 검토가 이루어질 필요가 있음.

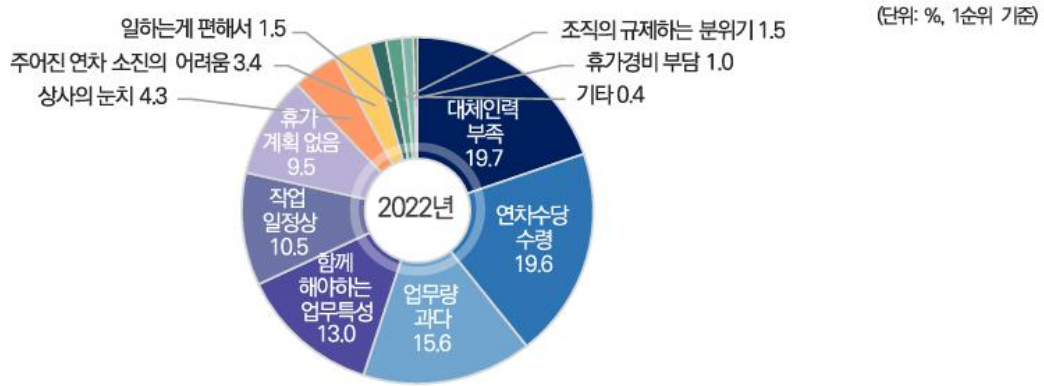
근로자 휴가조사 결과 연차휴가를 사용하지 못한 이유에 대해 근로자들은 ‘대체인력 부족(19.7%)’, ‘연차수당 수령(19.6%)’, ‘업무량 과다(15.6%)’ 순으로 높은 응답률을 보였으며, 이를 감안하면 대체인력의 확보 또는 업무량 조정이 전제되지 못한다면 연차휴가를 저축한다고 하더라도 사용하기 어려울 수 있다고 보이고,

6) 「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.

< 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.

고용노동부는 연차휴가 활성화 측면에서 개정안이 긍정적 측면이 있다는 의견임. 다만, 개정안에 따르면 최대 5년의 연차휴가 적치 기간 안에 사용하지 못한 휴가에 대한 금전보상 시 적치 휴가 일수 증가, 임금 상승 등 영향으로 사업주 비용 부담이 커질 수 있고, 최대 5년의 연차휴가 적치 기간에 적치되는 휴가 일수가 최대 125일⁷⁾에 이를 수 있는 상황에서 장기휴가 등에 따른 업무 공백, 대체인력 채용 어려움 등 사업주의 부담이 예상되므로 이를 종합적으로 고려하여 노사 및 전문가 의견 수렴 등을 통해 추진할 필요가 있다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5535

7) 「근로기준법」 제60조제4항에 따라 연차 유급휴가는 연간 최대 25일까지 부여되며, 이를 모두 사용하지 않고 최대 5년간 저축할 경우 적치 휴가 일수는 125일이 됨.