



제427회국회(임시회)
제3차환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 보상휴가제도의 법적 규율 구체화 〉

■ 박홍배의원 대표발의(의안번호 제2209499호)

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. 보상휴가제도의 법적 규율 구체화(안 제57조)	2

I. 제안경위

2025년 4월 1일 박홍배의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2025년 4월 2일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 사용자가 근로자대표와의 서면 합의에 따라 연장근로·야간근로 및 휴일근로 등에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있도록 보상휴가제를 도입하고 있음.

그런데 이러한 보상휴가에 대하여 소멸시점이 정해져 있지 않다 보니, 일부 기업에서 연장근로 등에 대하여 임금을 지급하지 않고 보상휴가로 쌓아놓고 근로자는 이를 쓰지 못하는 상황이 계속되어 미사용 보상휴가를 퇴직 시에 정산하는 상황이 발생하고 있음.

이에 보상휴가의 운영에 관한 사용자와 근로자대표의 서면 합의에 보상휴가의 사용기한 등을 기재하도록 하고, 근로자가 사용기한까지 보상휴가를 사용하지 않아 보상휴가가 소멸되는 경우에 사용자는 근로자에게 해당 임금을 지급하도록 규정함으로써 보상휴가의 효율적인 운영을 도모하려는 것임(안 제57조).

Ⅲ. 검토의견

1. 보상휴가제도의 법적 규율 구체화(안 제57조)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 보상휴가의 노사간 서면 합의에 보상휴가의 부여방식, 적용대상, 사용기한 등을 기재하도록 명시하고, 사용기한까지 보상휴가를 사용하지 않아 보상휴가가 소멸되는 경우에 사용자는 임금 지급의 사유가 발생한 때를 기준으로 근로자에게 해당 임금을 지급하도록 하는 내용임.

현행	개정안
제57조(보상 휴가제) 사용자는 근로자 대표와의 서면 합의에 따라 제51조의3, 제52조제2항제2호 및 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로 등에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 <u>휴가</u> 를 줄 수 있다.	제57조(보상 휴가제) ① ----- ----- ----- ----- ----- ----- ~~휴가~~ (이하 “보상휴가”라 한다)-----.
<신 설>	② 제1항에 따른 서면 합의에는 <u>보상휴가의 부여방식, 적용대상, 사용기한 등을 기재하여야 한다.</u>
<신 설>	③ 근로자가 제2항에 따른 사용기한까지 <u>보상휴가를 사용하지 않아 보상휴가가 소멸되는 경우에 사용자는 임금 지급의 사유가 발생한 때를 기준으로 근로자에게 해당 임금을 지</u>

나. 검토의견

현행법은 사용자와 근로자대표의 서면 합의에 따라 연장근로·야간근로·휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 주는 휴가인 보상휴가제도를 규정하고 있음.

동 제도는 2003년 「근로기준법」 개정을 통해 도입된바, 사용자와 근로자로 하여금 임금과 휴가에 대한 선택의 폭을 넓혀 주고, 근로시간 단축에 기여하기 위한 목적의 제도임.

현행 「근로기준법」은 보상휴가제에 대하여 제도의 도입 방식과 휴가의 적립 대상만을 명시하고 있으며, 그 외 보상휴가의 부여방식, 사용방법, 사용기한, 미사용한 휴가에 대한 금전보상 의무 등에 대해서는 규정하고 있지 않은바, 현행법상 보상휴가제는 온전히 노사자치에 맡겨져 있음.

그러나 이와 같은 현행법 체계로 인해 사전에 보상휴가의 사용기한, 금전보상의 지급기준 등 보상휴가제의 운영에 있어 필수적인 사항을 정하지 않아 제도 운영에 어려움을 겪고 노사갈등이 발생하는 사례가 있음.¹⁾

이에 개정안은 보상휴가제의 운영에 필요한 사항인 보상휴가의 부

1) 디지털포스트, “파업 버르는 기업은행 노조...”44만일본 보상휴가 쟁탈라”, 2025.5.12.

여방식, 적용대상, 사용기한 등을 서면합의의 필수적 기재사항으로 명시하고, 미사용 보상휴가에 대한 임금 지급의무와 관련한 세부적 사항을 법률에 규정하고 있는바, 보상휴가제의 효율적인 운영이 이루어지도록 하고 근로자에게 임금과 휴가에 대한 선택의 폭을 넓히고자 하는 제도의 취지를 달성할 수 있을 것으로 보임.

다만, 현행법 하에서도 판례 등에 따라 보상휴가 소멸시 미사용 휴가에 대한 수당 청구권과 사용자의 수당 지급의무²⁾가 발생하므로, 보상휴가제의 세부적인 운영방식을 노사자치에 맡기고 있는 현행법 체계를 고려하여 개정안과 같이 미사용 보상휴가에 대한 금전보상과 관련한 사항을 법률에 명시할지 여부를 판단할 필요가 있겠음.

개정안에 대하여 고용노동부는 보상휴가에 관한 서면 합의에 핵심 사항을 정하도록 하는 개정안의 내용에는 이견이 없으나³⁾ 보상휴가가 소멸하는 경우 사용자의 임금 지급 의무를 법률에 신설하는 내용에 대해서는 휴가가 소멸하였더라도 사용자의 휴가수당 지급의무가 발생한다는 것이 판례 등에 의해 확고히 정립된 법리이자 현장에서 통용

2) 대법원 1990.12.26. 선고 90다카12493 판결 : 연월차유급휴가를 이용하지 아니하고 계속 근로한 근로자들은 사용자에게 대하여 그 휴가일수에 해당하는 임금(연월차휴가근로수당)을 더 청구할 수 있고 이러한 임금의 지급청구권은 근로자가 퇴직하였다 하여 소멸하는 것이 아님은 물론 퇴직하기 전에 연월차휴가청구권을 행사하지 아니하였다 하여 발생하지 아니하는 것이라고 할 수도 없고, 사용자의 이러한 연월차휴가수당 지급의무는 연월차휴가에 대한 금전보상을 규정하고 있는 사용자인 병원의 보수규정이 무효인지의 여부와 관련 없이 발생한다.

3) 다만 개정안의 자구와 관련하여, 보상휴가는 사용자와 근로자대표가 합의에 따라 세부 내용을 정하는 구조라는 점과 현행법상 서면 합의 규정의 입법례에 따라 “기재하여”를 “정하여”로 자구를 수정할 필요가 있다는 의견임.

「근로기준법」 제51조(3개월 이내의 탄력적 근로시간제) ② 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 (이하생략)

제52조(선택적 근로시간제) ① 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에 따라 업무의 시작 및 종료 시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자에 대하여 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 (이하생략)

되는 사안으로, 연차유급휴가의 경우에도 휴가 소멸 후 사용자의 임금 지급 의무를 법률에 정하지 않고 있어 보상휴가에 대해서만 이를 별도로 규율할 특별한 사정이 없다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5535