



제 439회 국회 (정기회)
제1차 기후에너지환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 결혼준비휴가 신설 〉

■ 정일영의원 대표발의(의안번호 제2217746호)

2026. 9.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 이 화 실

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 결혼준비휴가 신설	2

I. 제안경위

2026년 3월 25일 정일영 의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2026년 3월 26일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

제안이유 및 주요내용

결혼은 개인의 삶뿐만 아니라 사회의 지속 가능성과도 직결되는 중요한 과정이지만, 근로자들이 결혼을 준비하는 과정에서 휴가 제도가 미비하여 충분한 시간과 여유를 확보하기 어려운 현실입니다. 특히 예식 준비, 혼인신고, 거주지 이전, 가족 일정 조정 등으로 인해 결혼 전 피로와 업무 부담이 가중되고 있습니다.

현행 「근로기준법」에는 결혼식 당일 또는 최소한의 경조사 휴가만 규정되어 있을 뿐, 결혼 준비 과정 전체를 지원하는 제도적 장치는 부재한 상황입니다.

이에 본 개정안은 사용자가 결혼을 앞둔 근로자에게 결혼식 1년 전부터 결혼식 당일까지 5일의 유급 결혼준비휴가를 부여하도록 하여, 근로자가 안정적으로 결혼을 준비하고 건강한 가정생활로 이어질 수 있도록 하려는 것입니다(안 제61조의2 신설 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 결혼준비휴가 신설

가. 개정안의 주요내용

개정안은 근로자가 결혼 준비를 위해 5일의 유급휴가를 신청할 수 있도록 하고, 해당 휴가 기간을 연차 유급휴가 산정 시 출근한 것으로 간주하며, 이를 위반한 사용자에게 과태료를 부과하려는 것임.(안 제60조 등)

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제60조(연차 유급휴가) ① ~ ⑤ (생략)	제60조(연차 유급휴가) ① ~ ⑤ (현행과 같음)
⑥ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나 에 해당하는 기간은 출근한 것 으로 본다.	⑥ ----- ----- ----- -----.
1. 2. (생략)	1. 2. (현행과 같음)
<u><신설></u>	<u>2의2. 근로자가 제61조의2제1 항에 따른 결혼준비휴가로 휴업한 기간</u>
3. ~ 5. (생략)	3. ~ 5. (현행과 같음)
⑦ (생략)	⑦ (현행과 같음)
<u><신설></u>	<u>제61조의2(결혼준비휴가) ① 사</u>

제116조(과태료) ① (생략)

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. (생략)

2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조 제7항·제9항, 제76조의3제2항·제4항·제5항·제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자

용자는 결혼을 예정한 근로자가 결혼식 1년 전부터 결혼식 당일까지 5일의 휴가(이하 “결혼준비휴가”라 한다)를 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.

② 사용자는 제1항에 따른 휴가를 신청하는 경우 근로자에게 취업규칙 등에서 정하는 통상 임금을 지급하여야 한다.

③ 결혼준비휴가의 산정기준·신청방법 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.

제116조(과태료) ① (현행과 같음)

② -----

-----.

1. (현행과 같음)

2. -----
-----제61조의2제
1항·제2항, 제66조-----

3.·4. (생략) ③ (생략)	----- 3.·4. (현행과 같음) ③ (현행과 같음)
----------------------	---------------------------------------

나. 검토의견

우리나라의 혼인건수는 장기간 감소 추세를 보이고 있으며, 초혼 연령 상승과 결혼비용 증가, 주거 부담 등 다양한 요인이 혼인 감소의 원인으로 지적되고 있음. 이러한 상황에서 결혼 준비 과정은 예식장 계약, 혼인신고, 신혼주택 마련, 금융계약, 각종 행정절차 등 상당한 시간과 노력이 요구됨에도 불구하고 대부분의 근로자는 연차휴가를 활용하거나 휴가 없이 개인 시간을 활용하여 준비하는 실정임.

특히, 중소기업 근로자의 경우 연차 사용이 자유롭지 않은 사업장이 여전히 존재하고 있어 결혼 준비 과정에서 상당한 부담을 겪을 가능성이 있다는 점도 고려할 필요가 있음.

한편, 현행 「근로기준법」은 연차유급휴가 제도를 두고 있으나 결혼 준비를 위한 별도의 법정휴가는 규정하고 있지 않음. 일부 공공기관이나 지방자치단체, 대기업 등에서는 취업규칙 또는 단체협약을 통해 경조사휴가를 운영하고 있으나 대부분 결혼식 당일 또는 전후 1~3일 정도에 한정되는 경우가 많으며, 결혼 준비기간 전체를 대상으로 하는 휴가제도는 일반화되어 있지 않음.

이에 개정안은 결혼 예정 근로자가 결혼식 1년 전부터 결혼식 당일 까지 5일의 유급휴가를 사용할 수 있도록 하고 사용자가 이를 위반하는 경우 과태료를 부과하도록 함으로써 결혼 준비에 필요한 시간을 제도적으로 보장하려는 것으로, 근로자의 일·생활 균형을 제고하는 한편 혼인친화적인 노동환경을 조성하려는 정책적 목적을 가진 것으로 이해됨.

아울러, 결혼은 개인의 삶뿐 아니라 저출생 대응 및 가족 형성과도 밀접하게 연계되는 사회적 의미를 가지므로 국가가 일정 부분 제도적으로 지원할 필요성이 있고, 결혼 준비를 위한 시간을 별도로 보장할 경우 연차휴가를 소진하지 않고도 필요한 행정절차와 계약 등을 수행할 수 있어 근로자의 삶의 질 향상에 기여할 수 있을 것으로 보이며, 출산휴가·배우자출산휴가·육아휴직 등 생애주기별 휴가제도가 점차 확대되고 있는 흐름을 고려할 때 혼인 단계에 대한 지원 역시 일·가정 양립 정책의 연장선에서 검토할 수 있다고 봄.

다만, 결혼준비휴가는 결혼이라는 특정한 개인적 행사를 위한 휴가를 법률상 의무화하는 것으로서, 현행 법정휴가 체계와 비교할 때 성격상 차이가 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

현행 법정휴가는 산업재해, 출산, 육아, 가족돌봄 등 보호 필요성이 높은 사유를 중심으로 인정되고 있는데, 결혼 준비 자체까지 국가가 사용자에게 유급휴가를 의무화하는 것이 적절한지에 대해서는 검토가

필요함.

또한, 혼인이나 장례 등에 관한 경조휴가는 현행법상 법정휴가로 규정되어 있지 아니하고 통상 취업규칙이나 단체협약 등에 따라 운영되고 있는바, 현행법상 혼인 자체를 위한 법정휴가가 규정되어 있지 않음에도 불구하고 결혼 준비를 위한 유급휴가를 새롭게 도입하는 것이 법정휴가 체계상 적절한지에 대해서는 검토가 필요할 것으로 보임.

아울러, 혼인을 예정한 근로자에 대한 제도적 지원이 다른 근로자에 비해 더욱 확대되는 결과를 가져올 수 있는데, 혼인 여부를 기준으로 추가적인 법률상 권리를 인정하는 것은 결혼 계획이 없는 근로자 또는 비혼 동거 등 다양한 가족 형태를 이루고 있는 근로자와의 형평성 측면에서 적절한지에 대해서도 함께 논의될 필요가 있을 것으로 보임.

한편, 모든 사업장에 일률적으로 5일의 유급휴가를 부여하도록 할 경우 특히 중소기업에서는 인력 공백 및 인건비 부담이 증가할 가능성이 있으며, 결혼이 집중되는 특정 시기에 휴가 사용이 몰릴 경우 사업 운영에도 일정한 부담이 발생할 수 있다는 점도 고려될 필요가 있다고 봄.

또한, 휴가 신청 기간이 결혼식 1년 전부터로 광범위하여, 실제 결혼 준비 목적이 아닌 다른 용도로 휴가를 사용하거나 휴가 사용 후 결혼을 취소하는 등 제도 취지와 달리 사용될 소지가 없지 않고, 안제61조의2제1항의 "결혼식"이라는 용어가 법적 혼인신고를 의미하는

지, 관습적 의미의 예식을 의미하는지가 불명확하여 해석상 혼란이 발생할 수 있으므로, 결혼의 증명 방법이나 기준 시점을 법률이나 대통령령에서 명확히 규정하여 법 적용의 일관성을 확보할 필요가 있겠음.

마지막으로, 개정안은 결혼식 1년 전부터 휴가를 사용할 수 있도록 규정하고 있으나, 휴가 사용 횟수, 분할 사용 여부, 결혼이 취소된 경우의 처리 등에 대해서는 대통령령에 위임하고 있어 법률 차원에서 기본적인 기준을 보다 명확히 규정할 필요성도 제기될 수 있음.

고용노동부는 가족 친화적 문화 조성 등을 위해 결혼 준비에 필요한 휴가를 법정화하여 노동 환경을 개선한다는 취지에는 공감하나, 개정안은 다른 휴일·휴가제도와와의 정합성 및 사업주의 부담 등을 종합적으로 살펴볼 필요가 있으며, 현행법상 근거가 없으나, 사업장 상황에 따라 운영되고 있는 다른 경조사 휴가와와의 형평성 등도 고려하여 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5539