



제429회 국회(정기회)
제6차 기후에너지환경노동위원회

근로기준법법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 일요일 유급휴일 의무화 등 〉

■ 정혜경의원 대표발의(의안번호 제2211859호)

2025. 11.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 한 석 현

목 차

I . 제안경 위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 일요일을 유급휴일로 의무화(안 제55조제1항 단서 신설 및 제56조제2항)	2
2. 유급휴일을 법률에 명시(안 제55조제2항)	8
3. 휴일근로를 거부한 근로자에게 해고나 그 밖의 불이익 처우 금지(안 제55조제3항 신설)	11
4. 보상휴가 일수의 가산임금 기준 산정(안 제57조제2항 신설 등)	15

I. 제안경위

2025년 7월 30일 정혜경의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2025년 7월 31일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 한 주당 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하도록 하고, 대통령령으로 정하는 휴일(공휴일)을 유급으로 보장하도록 규정하고 있으며, 연장근로·야간근로 및 휴일근로 시 통상임금에 일정 금액 이상을 가산하여 지급하거나 이에 갈음한 휴가를 주도록 하고 있음.

그러나, 서비스업을 중심으로 주말에 근로하는 다수의 근로자의 경우 육아 등 가족의 돌봄이나 일반적인 사회적 관계의 단절 등의 고충이 있음에도 불구하고, 이들에 대한 보상 등 지원책이 충분하지 않다는 지적이 있음.

이에 법에서 정하는 유급휴일에 일요일이 포함되도록 명시하면서 불가피한 경우 다른 요일을 휴일로 정할 수 있도록 하고, 일요일 근로를 휴일근로에 포함시켜 임금을 가산하도록 하는 동시에 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대한 보상휴가 일수를 산정함에 있어 통상임금이 아닌 가산된 임금을 기준으로 하도록 함으로써 일요일에 일하는 근로자의 휴식권을 보다 두텁게 보호하려는 것임(안 제55조부터 제57까지 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 일요일을 유급휴일로 의무화(안 제55조제1항 단서 신설 및 제56조제2항)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 유급휴일에 일요일이 포함되도록 하고, 유급휴일을 0시부터 다음날 0시까지 부여하도록 명시하되, 사업의 특성이나 공중의 필요로 인하여 일요일 근로가 불가피한 경우로서 대통령령으로 정하는 업종의 경우와 근로자가 종교적인 이유로 일요일 이외의 요일을 유급휴일로 할 것을 요청하는 경우에는 일요일을 포함하지 않을 수 있도록 하는 내용임.

다만, 일요일 근로가 불가피한 경우라고 하더라도 월 1회 이상의 토요일과 일요일의 연속된 휴일을 보장하도록 함.

또한 개정안은 일요일 근로를 휴일근로에 포함하여 임금을 가산하도록 함.

현 행	개 정 안
제55조(휴일) ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 <u>유급휴일</u> 을 보장하여야 한다. <단서 신설>	제55조(휴일) ① ----- ----- <u>유급휴일</u> (0 <u>시부터 다음날 0시까지</u>)----- ----- <u>. 다만, 유급휴일은 다음 각 호의 경우를 제외하고 일요일이 포</u>

<신 설> <신 설> ② (생 략) 제56조(연장·야간 및 휴일 근로) ① (생 략) ② 제1항에도 불구하고 사용자는 휴 일근로에 대하여는 다음 각 호의 기 준에 따른 금액 이상을 가산하여 근 로자에게 지급하여야 한다. 1. 2. (생 략) ③ (생 략)	<u>합되어야 하며, 제1호의 경우에도 월 1회 이상의 토요일과 일요일의 연속된 휴일을 보장하여야 한다.</u> 1. <u>사업의 특성이나 공중의 필요로 인하여 일요일 근로가 불가피한 경우. 다만, 대통령령으로 정하는 업종에 한정한다.</u> 2. <u>근로자가 종교적인 이유로 일요일 이외의 요일을 유급휴일로 할 것 을 요청하는 경우</u> ② (생 략) 제56조(연장·야간 및 휴일 근로) ① (현행과 같음) ② -----휴 일근로(제55조제1항제1호에 따라 일 요일에 근로하는 경우를 포함한다)- ----- ----- -----. 1. 2. (현행과 같음) ③ (현행과 같음)
---	---

나. 검토의견

현행법은 사용자로 하여금 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급 휴일을 보장하도록 의무화하고 있고, 동법 시행령은 유급휴일로 보장 하여야 할 날을 시행령에 위임하고 있는바, 현행법 시행령은 유급휴일 을 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일과 대체공휴일로

하되, 일요일을 제외하고 있음.¹⁾

이에 따라 개별 사업장은 근로형태, 산업구조 등을 고려하여 자율적으로 유급휴일을 정하고 있는바, 대형마트, 백화점, 관광, 스포츠, 시설 관리, 병원 등 여러 업종에서 주휴일을 일요일이 아닌 다른 요일로 정하고 일요일 근무를 실시하고 있음.

이에 개정안은 일요일을 유급휴일로 의무화하되, 불가피한 경우 또는 종교적인 이유인 경우에만 예외적으로 다른 요일을 유급휴일로 정하며, 불가피한 경우에 해당하여 일요일이 아닌 다른 요일을 유급휴일로 정한 경우에도 월 1회 이상의 토요일과 일요일의 연속된 휴일을 보장하도록 의무화하고, 일요일 근로를 휴일근로에 포함하여 임금을 가산하여 지급하도록 하려는 것임.

일요일 근무로 인해 근로자들이 가족·동반자와 함께 사회적·문화적

1) 「근로기준법」 제55조(휴일) ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다.

② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자 대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.

「근로기준법 시행령」 제30조(휴일) ② 법 제55조제2항 본문에서 “대통령령으로 정하는 휴일”이란 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조 각 호(제1호는 제외한다)에 따른 공휴일 및 같은 영 제3조에 따른 대체공휴일을 말한다.

「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조(공휴일) 관공서의 공휴일은 다음 각 호와 같다. 다만, 재외공관의 공휴일은 우리나라의 국경일 중 공휴일과 주재국의 공휴일로 한다.

1. 일요일

2. 국경일 중 3·1절, 광복절, 개천절 및 한글날

3. 1월 1일

4. 설날 전날, 설날, 설날 다음날 (음력 12월 말일, 1월 1일, 2일)

5. 삭제

6. 부처님오신날 (음력 4월 8일)

7. 5월 5일 (어린이날)

8. 6월 6일 (현충일)

9. 추석 전날, 추석, 추석 다음날 (음력 8월 14일, 15일, 16일)

10. 12월 25일 (기독탄신일)

10의2. 「공직선거법」 제34조에 따른 임기만료에 의한 선거의 선거일

11. 기타 정부에서 수시 지정하는 날

인 생활을 누릴 수 있는 기회가 박탈되고, 가산수당, 보상휴가 등 주말근로에 대한 보상이 제대로 이루어지지 않는다는 지적이 있는바²⁾, 개정안은 이와 같은 문제가 해소되는 효과가 있을 것으로 보임.

또한 ILO 제14호 협약인 ‘주휴(공업) 협약’ 제2조와 ILO 제106호 협약인 ‘주휴(상업과 사무) 협약’ 제6조는 주휴일을 정할 때 국가 또는 지역의 전통이나 관습에 의하여 이미 정하여진 휴식일과 가능한 일치하여 정하도록 하고 있고,³⁾⁴⁾

독일 「근로시간법(Arbeitszeitgesetz)」 제9조는 “근로자는 일요일 및 법정 공휴일 0시부터 24시 사이에 근로를 제공하여서는 안 된다.”고 규정하며, 프랑스 노동법(Code du travail) 제L3132-3조는 “임금노동자를 위하여 주휴일은 일요일에 부여된다.”고 명시하는 등 일요일 유급휴일 부여에 대한 해외사례를 고려할 때 개정안은 우리 유급휴일 체계를 국제기준에 부합하게 한다는 의의가 있음.

2) 이정희, 「노동자 주말휴식 권리 보장을 위한 입법 방향 “남들 쉴 때 같이, 규칙적인, 지속되는”」, 『모든 노동자의 주말휴식권 보장 및 주말노동 가치 인정을 위한 국회 토론회 자료집』, 2024.6.25.

3) ILO 제14호 협약 주휴(공업) 협약(1921년) 제2조

1. 별도의 정함이 없는 한 모든公私의 공업부문 사업장 또는 그 각 부문에 고용된 모든 근로자는 7일의 기간중에 최소한 계속하여 24시간의 휴식을 향유하여야 한다.
2. 이 휴식은 가능한 한 각 사업장의 모든 근로자에게 동시에 부여하여야 한다.
3. 이 휴식은 당해 국가 또는 지역의 전통이나 관습에 의하여 이미 정하여진 날과 가능한 한 일치하도록 정하여야 한다.

4) ILO 제106호 협약 주휴(상업과 사무) 협약(1957년) 제6조

1. 이 협약을 적용받는 자는 이하에서 별도의 정함이 있는 경우를 제외하고 7일의 각 기간중에서 최소한 24시간 이상의 계속되는 주휴를 받을 권리를 가진다.
2. 주휴기간은 각 사업장의 모든 관계자에게 가능한 한 동시에 부여되어야 한다.
3. 주휴기간은 국가 또는 지역적 전통이나 관행에 의하여 휴일로 정해진 날과 가능한 한 일치하여야 한다.
4. 소수 종교의 전통 및 관행은 가능한 한 존중하여야 한다.

다만, 개정안에 대해서는 다음과 같은 점에 대한 고려가 필요함.

첫째, 개정안은 유급휴일을 유급휴일을 역일 기준(0시부터 다음 날 0시까지)으로 부여하도록 명시하고 있는데, 이는 역일을 달리하여 연속되는 공정을 수행하고 있는 일부 제조업 등 업종의 특성을 반영하지 못하고 있어 현장의 혼란이 발생할 우려가 있음.

이와 관련하여, 독일의 「근로시간법(Arbeitszeitgesetz)」 제9조는 휴일을 0시부터 24시까지로 명시하면서도, 교대근무 사업장과 도로교통업무 종사자의 경우 휴일의 시간을 조정할 수 있도록 하고 있다는 점도 참고할 필요가 있겠음.⁵⁾

둘째, 개정안은 일요일 근무의 불가피성이 인정되어 일요일에 유급휴일을 부여하지 않는다고 하더라도 근로일인 일요일에 대해 임금을 가산하고, 해당 근로자에게 월 1회 이상의 토요일과 일요일의 연속 휴일을 보장하도록 규정하고 있는바, 이에 해당하는 업종의 사업주의 부담이 가중되는 효과가 발생함.

셋째, 개정안에 따라 원칙적으로 유급휴일이 일요일로 강제됨으로써 평일에 쉬고 일요일에 근무하는 것을 선호하는 근로자들의 선택권이 제한되는 측면도 있음.

5) 독일 「근로시간법」 제9조 일요일 및 법정공휴일

- (1) 근로자는 일요일 및 법정 공휴일 0시부터 24시 사이에 근로를 제공하여서는 안 된다.
- (2) 주간근무와 야간근무가 주기적으로 이루어지는 교대근무 사업장의 경우, 휴무시간 개시 후 24시간 동안 사업장 근로가 중지된다면 일요일 및 법정공휴일의 시작과 종료를 6시간 앞당기거나 늦출 수 있다.
- (3) 도로교통업무에 종사하는 운전자 및 동승자의 경우, 일요일 및 법정공휴일의 24시간을 최대 2시간까지 앞당길 수 있다.

넷째, 일요일 휴식은 가톨릭·기독교의 종교적인 유래가 있는바, 독일 및 프랑스가 일요일을 주휴일로 명시하고 있는 것은 가톨릭·기독교의 종교적 전통에 따른 사회문화적 배경에 따른 것으로 우리나라와의 단순 비교는 어려울 수 있음.

개정안에 대하여 고용노동부는 ①「근로기준법」⁶⁾에 따라 근로조건을 노사 자율로 정하는 노사 자율 원칙을 훼손할 우려가 있고, ②고정된 유급휴일과 역일 기준 유급휴일 부여는 야간·교대근무 등 근로형태 및 다양한 산업구조와의 정합성 문제가 발생하고, ③근로자의 선택권을 제한할 소지가 있으며, ④일요일 근무가 불가피한 업종 사업주의 추가 인건비 부담이 있고, ⑤일요일 근무 시 추가적인 연속 휴일을 보장하는 것은 일요일이 유급휴일인 업종 근로자와의 형평성 문제도 야기될 수 있으며, ⑥일요일 유급휴일 법정화는 특정 종교에 대한 우대로 비취질 소지도 있다는 점 등을 종합적으로 고려하여 동 사안에 대한 충분한 사회적 대화를 통해 종교적, 사회정책적 요청 등을 검토하여 합의를 도출하는 등 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

6) 「근로기준법」 제4조(근로조건 결정) 근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정하여야 한다.

2. 유급휴일을 법률에 명시(안 제55조제2항)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 현행 대통령령으로 정하는 유급휴일인 관공서 공휴일을 법률에 상향 규정하는 내용임.

현행	개정안
제55조(휴일) ① (생략) ② 사용자는 근로자에게 <u>대통령령으로 정하는</u> 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다. <u><신설></u> <u><신설></u> <u><신설></u> <u><신설></u> <u><신설></u> <u><신설></u> <u><신설></u> <u><신설></u>	제55조(휴일) ① (생략) ② ----- <u>다음 각 호의</u> ----- ----- ----- ----- ----- 1. 「국경일에 관한 법률」에 따른 <u>국경일 중 3·1절, 광복절, 개천절 및 한글날</u> 2. <u>1월 1일</u> 3. <u>설날 전날, 설날, 설날 다음날(음력 12월 말일, 1월 1일, 2일)</u> 4. <u>부처님 오신 날(음력 4월 8일)</u> 5. <u>어린이날(5월 5일)</u> 6. <u>현충일(6월 6일)</u> 7. <u>추석 전날, 추석, 추석 다음날(음력 8월 14일, 15일, 16일)</u> 8. <u>기독탄신일(12월 25일)</u>

나. 검토의견

현행법은 사용자로 하여금 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장할 의무를 부여하고 있으며, 현행법 시행령은 이를 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일과 대체공휴일로 구체화하고 있음.⁷⁾

개정안은 이와 같이 대통령령에 위임하여 규정하고 있는 유급휴일을 법률에 상향하여 규정하려는 것으로, 유급휴일의 법적 안정성과 예측가능성을 제고할 수 있다는 장점이 있음.

다만, 개정안에 따를 경우 현행법 체계상 유급휴일로 보장되고 있는 「공직선거법」 제34조에 따른 임기만료에 의한 선거의 선거일, 기타 정부에서 수시 지정하는 날, 대체공휴일⁸⁾이 유급휴일에서 제외된다는

7) 「근로기준법」 제55조(휴일) ② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.

「근로기준법 시행령」 제30조(휴일) ② 법 제55조제2항 본문에서 “대통령령으로 정하는 휴일”이란 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조 각 호(제1호는 제외한다)에 따른 공휴일 및 같은 영 제3조에 따른 대체공휴일을 말한다.

「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조(공휴일) 관공서의 공휴일은 다음 각 호와 같다. 다만, 제외공관의 공휴일은 우리나라의 국경일 중 공휴일과 주재국의 공휴일로 한다.

1. 일요일
2. 국경일 중 3·1절, 광복절, 개천절 및 한글날
3. 1월 1일
4. 설날 전날, 설날, 설날 다음날 (음력 12월 말일, 1월 1일, 2일)
5. 석제
6. 부처님오신날 (음력 4월 8일)
7. 5월 5일 (어린이날)
8. 6월 6일 (현충일)
9. 추석 전날, 추석, 추석 다음날 (음력 8월 14일, 15일, 16일)
10. 12월 25일 (기독탄신일)
- 10의2. 「공직선거법」 제34조에 따른 임기만료에 의한 선거의 선거일
11. 기타 정부에서 수시 지정하는 날

8) 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제3조(대체공휴일) ① 제2조제2호부터 제10호까지의 공휴일이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 공휴일 다음의 첫 번째 비공휴일(제2조 각 호의 공휴일이 아닌 날을 말한다. 이하 같다)을 대체공휴일로 한다.

점과 함께,

「관공서의 공휴일에 관한 규정」이 개정되어 공휴일이 추가되거나 변경되는 경우 별도의 「근로기준법」 개정절차를 거치지 않는 경우 추가·변경된 공휴일을 유급휴일로 보장할 수 없다는 점도 함께 고려할 필요가 있겠음.

개정안에 대하여 고용노동부는 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일 추가·변경되더라도 「근로기준법」의 개정 없이는 이를 유급휴일로 반영할 수 없는 등 경직적으로 유급휴일을 운영할 수 밖에 없고, 이로 인하여 근로자에게 불이익한 경우가 발생할 소지가 있으므로 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

-
1. 제2조제2호·제6호·제7호 또는 제10호의 공휴일이 토요일이나 일요일과 겹치는 경우
 2. 제2조제4호 또는 제9호의 공휴일이 일요일과 겹치는 경우
 3. 제2조제2호·제4호·제6호·제7호·제9호 또는 제10호의 공휴일이 토요일·일요일이 아닌 날에 같은 조 제2호부터 제10호까지의 규정에 따른 다른 공휴일과 겹치는 경우

3. 휴일근로를 거부한 근로자에게 해고나 그 밖의 불이익 처우 금지(안 제55조제3항 신설)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 사용자로 하여금 휴일근로를 거부한 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하는 것을 금지하고, 이를 위반한 자에게 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금⁹⁾에 처하는 내용임.

현 행	개 정 안
제55조(휴일) ① · ② (생략) <신설>	제55조(휴일) ① · ② (생략) ③ 사용자는 근로자가 제1항 및 제2항의 휴일근로를 거부한 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

나. 검토의견

현행법은 사용자가 근로자에게 대통령령으로 정하는 유급휴일을 보장할 의무를 부여하고 있으나, 휴일근로를 거부한 근로자에 대한 보호 규정은 별도로 두고 있지 않음.

9) 「근로기준법」 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 제4항 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
2. 제53조제5항에 따른 명령을 위반한 자

이에 따라 일부 사업장에서 근로자가 휴일근로를 거부한 경우 인사상 불이익, 징계 등의 처우가 이루어지는 사례가 발생하고 있음.¹⁰⁾

이에 개정안은 휴일근로를 거부한 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 할 수 없도록 금지하려는 것으로, 근로자의 휴식권과 자기결정권을 실질적으로 보장하고, 사용자가 부당하게 휴일근로를 강요하는 것을 방지할 수 있다는 장점이 있음.

다만, 개정안에 따른 경우 다음과 같은 사항에 대한 고려가 필요함.

첫째, 개정안은 근로자의 휴일근로 거부에 대해 일률적으로 불리한 처우를 금지하고 있으나, 근로계약이나 단체협약 등에 휴일근로에 관한 내용이 명시되어 있고, 휴일근로가 불가피하게 필요한 사유가 있는 경우에는 사용자의 휴일근로 지시가 정당한 업무지시로 인정될 여지도 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

이와 관련하여, 집단적 연장·휴일근로 거부가 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따른 쟁의행위¹¹⁾인지 여부가 문제된 사안에서 대법원은 “연장근로의 집단적 거부와 같이 사용자의 업무를 저해함과 동시에 근로자들의 권리행사로서의 성격을 아울러 가지는 행위가 노동조합법상 쟁의행위에 해당하는지는 해당 사업장의 단체협약이나 취업규칙의 내용, 연장근로를 할 것인지에 대한 근로자들의 동의 방식 등 근로관

10) 한국경제, 「“휴일 근무 강요, 거절했더니 징계”…수성구 공무원 직원 호소」, 2023.4.5., 한국기자협회, 「YTN, 유튜브 담당 16명 징계…사유는 ‘휴일 추가근무 거부’」, 2024.8.23.

11) 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.
6. “쟁의행위”라 함은 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말한다.

계를 둘러싼 여러 관행과 사정을 종합적으로 고려하여 엄격하게 제한적으로 판단하여야 한다. 이는 휴일근로 거부의 경우도 마찬가지이다.”¹²⁾라고 판시한 점을 참고할 필요가 있겠음.

둘째, 현행법은 사용자로 하여금 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(부당해고등)을 하지 못하도록 하고,¹³⁾ 업무상 적정범위를 넘어 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(직장 내 괴롭힘)를 금지하고 있는바,¹⁴⁾ 현행법 체계 하에서도 근로자의 정당한 휴일근로 거부를 이유로 불리한 처우를 하는 것이 금지되는 것으로 해석할 수 있다는 점을 참고할 필요가 있음.

셋째, 개정안은 휴일근로 거부 근로자에 대하여 불리한 처우를 하는 경우 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있으나, 현행법이 정당한 이유 없는 부당해고등의 행위를 한 사용자가 확정된 구제명령을 이행하지 아니한 경우 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정¹⁵⁾하고 있다는 점을 고려하여 적정

12) 대법원 2022. 6. 9. 선고 2016도11744 판결

13) 「근로기준법」 제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못한다.

14) 「근로기준법」 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

15) 「근로기준법」 제28조(부당해고등의 구제신청) ① 사용자가 근로자에게 부당해고등을 하면 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다.

제30조(구제명령 등) ① 노동위원회는 제29조에 따른 심문을 끝내고 부당해고등이 성립한다고 판정하면 사용자에게 구제명령을 하여야 하며, 부당해고등이 성립하지 아니한다고 판정하면 구제신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.

제111조(벌칙) 제31조제3항에 따라 확정되거나 행정소송을 제기하여 확정된 구제명령 또는 구

한 법정형 수준에 대한 검토가 이루어질 필요가 있겠음.

개정안에 대하여 고용노동부는 휴일근로를 거부한 근로자에게 해고나 그 밖의 불이익 처우를 할 경우 부당해고등 구제절차, 직장내 괴롭힘 금지 등 현행법 상 제도로도 권리구제가 가능하고, 개정안 위반에 대한 벌칙 부과는 확정된 부당해고등 구제명령에 불이행에 따른 벌칙 및 직장내 괴롭힘 과태료와 중복 소지가 있어, 과도한 제재도 우려된다는 의견임.

제명령을 내용으로 하는 재심판정을 이행하지 아니한 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

4. 보상휴가 일수의 가산임금 기준 산정(안 제57조제2항 신설 등)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 보상휴가의 일수를 산정할 때 연장·야간 및 휴일근로에 대해 가산된 임금을 통상임금으로 나눈 일수를 기준으로 산정하도록 하고, 이를 위반한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하는 내용임.

현 행	개 정 안
제57조(보상 휴가제) (생 략) <신 설>	제57조(보상 휴가제) ① (현행 제목 외 의 부분과 같음) ② 제1항에 따른 휴가의 일수는 제5 6조에 따라 가산된 임금을 통상임금 으로 나눈 일수를 기준으로 산정한 다.
제109조(벌칙) ① 제36조, 제43조, 제44 조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호, 제56조, 제65조, 제72조 또는 제76조의3제6항을 위반 한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천 만원 이하의 벌금에 처한다.	제109조(벌칙) ① ----- ----- -----제56조, 제57 조----- ----- ----- --.
② (생 략)	② (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법은 사용자로 하여금 근로자대표와 서면 합의에 따라 연장근로·야간근로·휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있는 ‘보상 휴가제’를 규정하고 있으나,¹⁶⁾ 보상휴가 일수의 산정 방식에 대해서는 규정하고 있지 않으며, 이에 따라 보상휴가 산정 방식도 근로자대표와의 서면 합의에 따르고 있음.

다만, 보상휴가 일수는 가산임금제도의 취지를 고려하여 정해야 한다는 것이 다수의 견해인바,¹⁷⁾ 보상휴가 제도를 도입한 「근로기준법」 개정 이후 고용노동부가 발표한 「개정 근로기준법 시행지침」(2003.12.)은 보상휴가의 부여기준에 대하여 “연장·야간·휴일근로에 대한 임금과 이에 갈음하여 부여하는 휴가 사이에는 동등한 가치가 있어야 하므로 근로기준법 제55조에 의한 가산임금까지 감안되어야 함”을 명시하고 있음.

이에 개정안은 보상휴가의 일수 산정에 있어 가산임금을 기준으로 하여야 함을 명시하려는 것으로, 연장·야간·휴일근로에 대한 대가로 부여되는 휴가의 실질적 가치가 금전보상과 동일하게 보장되도록 함으로써 근로시간 대비 적정한 휴식권이 확보되는 효과가 있을 것으로 보임.

16) 「근로기준법」 제57조(보상 휴가제) 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제51조의3, 제52조제2항제2호 및 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로 등에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.

17) 노동법실무연구회, 『근로기준법 주해 III』, 박영사, 2020.

다만, 개정안은 보상휴가 일수 산정에 대한 규정을 위반한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있으나, 보상휴가 일수를 제대로 산정하지 않아 적정 일수의 휴가를 부여하지 않는 경우 이는 임금체불에 해당하여 현행법 상에서도 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금¹⁸⁾에 처해진다는 점을 고려할 필요가 있겠음.

개정안에 대하여 고용노동부는 보상휴가제는 가산된 임금을 기준으로 휴가 일수를 산정하는 것이 제도 취지에 부합하는 법리이자 현장에서 당연히 통용되는 사안으로 이를 별도로 법률로 규율할 필요성이 낮고, 개정안에 따른 벌칙 부여는 임금체불 벌칙과의 이중처벌 우려도 있다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5535

18) 「근로기준법」 제43조(임금 지급) ① 임금은 통화(通貨)로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.

제109조(벌칙) ① 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호, 제56조, 제65조, 제72조 또는 제76조의3제6항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.