



제418회국회(정기회)
제8차 환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 연차유급휴가 취득요건 완화 및 휴가기간 연장 등 〉
■ 박홍배의원 대표발의(의안번호 제2202823호)

2024. 11.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 현행법상 연차유급휴가 제도 및 연차유급 사용 실태	3
2. 연차유급휴가 요건 완화 및 기간 연장(안 제60조제1항 및 제4항)	8
3. 연차유급휴가 청구 및 사용에 대한 불리한 처우 금지(안 제60조제8항 및 제116조제2항제2호)	13
4. 연차유급휴가 일수의 통지 및 대장 작성·기록 의무(안 제60조의2 및 제116조제2항제2호)	17

I. 제안경위

2024년 8월 14일 박홍배의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2024년 8월 16일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현재 1년 미만 근로자와 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게는 1개월 개근 시 1일의 연차 유급휴가를, 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게는 15일의 연차 유급휴가를 주도록 하고 있음(제60조). 2018년 법률 개정을 통해 1년 미만 근로자도 1년간 80퍼센트 이상 출근한 자는 11일의 연차휴가를 사용할 수 있게 되었음.

그러나 실제 연차 유급휴가 사용률은 저조하다는 문제가 제기됨. 2023년 9월 발표된 연차휴가 실태조사 결과에 따르면 2022년 한해 동안 유급연차휴가 사용은 약 8.6일(소진율 66.1%)에 불과한 것으로 나타남.

장시간 노동이 전 세계적인 관심사 중 하나이고 노사정 모두 장시간 해소에는 공감대가 있는 편으로 경제사회노동위원회에서도 2024년 6월 21일부터 ‘일·생활 균형위원회’를 발족하는 것은 이런 취지를 반영하는 것으로 이해됨.

OECD 회원국 중 장시간 노동과 산업재해가 높은 국가인 우리나라

에서 유럽연합(EU) 주요 회원국 수준의 연차휴가를 보장하여, 과로사회로부터 벗어나 ‘일과 삶의 균형’ 및 ‘실노동시간 단축’을 촉진할 필요가 있음.

이에 연차유급휴가 취득 요건을 1년 계속근로 및 8할 이상의 출근에서 6개월 이상 근로로 완화하고 최대 25일에서 30일의 유급휴가를 받을 수 있도록 함으로써 근로자의 휴식권을 보장하고, 연차휴가의 청구 또는 사용에 따른 불이익 처우 등을 금지함으로써 연차휴가 사용을 권장하려는 것임(안 제60조 제1항, 제4항 개정, 제8항 신설, 제60조의2 신설, 제116조).

Ⅲ. 검토의견

1. 현행법상 연차유급휴가 제도 및 연차유급 사용 실태

연차유급휴가는 장기간 근로에 따른 피로의 회복을 통한 휴양의 기회를 제공하고 문화적 생활의 향상을 기하기 위하여 근로자에게 부여되는 것으로,¹⁾ 상시 5인 이상 근로자 사용 사업(장)에 적용됨.

사용자는 근로자가 청구한 시기에 연차유급휴가를 주어야 하고 그 기간에 대해서는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 하며, 근로자는 연차유급휴가를 발생일로부터 1년 이내에 사용하여야 하고²⁾ 연차유급휴가를 사용하지 못한 경우 그에 상응하는 연차수당(통상·평균임금*소정근로시간*일수)을 임금으로 청구할 수 있음.³⁾

1) 대법원 1996. 6. 11. 선고 95누6649 판결

…연월차유급휴가는 근로기준법 제47조, 제48조에 의하여 장기간 근로에 따른 피로의 회복을 통한 휴양의 기회를 제공하고 문화적 생활의 향상을 기하기 위하여 근로자에게 부여되는 것으로서 위 유급휴일에는 출근한 것으로 보는 것이고,...

2) 제60조(연차 유급휴가) ⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.

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.

3) 대법원 2023. 11. 16. 선고 2022다231403, 2022다231410 판결

…근로기준법 제60조에 정한 연차유급휴가권을 취득한 근로자가 그 휴가권이 발생한 때부터 1년 이내에 연차유급휴가를 사용하지 못하게 됨에 따라 발생하는 연차휴가미사용수당도 그 성질이 임금이므로...

연차유급휴가의 부여요건 및 휴가일수를 살펴보면, 현행법상 ①계속 근로연수가 1년 이상으로 소정근로일수⁴⁾ 기준 80% 이상 출근한 근로자에게는 유급휴가 15일이 부여되고, ②계속근로연수가 1년 미만이거나 1년간 소정근로일수 기준 80% 미만 출근한 근로자에게는 1개월 개근 시 1일의 유급휴가가 부여되며, ③3년 이상 계속근로한 근로자에게는 최소 1년을 초과하는 계속근로연수 매 2년마다 1일을 가산하여 유급휴가를 부여하되, 가산휴가를 포함한 총 휴가일수는 25일로 제한됨.

<연차유급휴가 부여요건 및 휴가일수>

<근속기간 3년 미만 근로자 연차유급휴가 부여>		
부여요건	계속근로 1년 이상 + 80% 이상 출근	계속근로 1년 미만 OR 80% 미만 출근
내용	15일	1개월마다 1일씩 부여 (최대 11일)



<근속기간 3년 이상 근로자 연차유급휴가 추가 부여>	
부여요건	추가 계속근로 1년 이후 매 2년마다
내용	1일씩 추가(최대 25일)

연차유급휴가가 부여될 수 있는 사례를 살펴보면, 근속연수가 1년 미만인 경우에는 매 1개월당 1일씩 부여받고 최대 11일까지 연차유급휴가가 부여되며, 근속연수가 1년 이상인 경우에는 그 다음해부터 15

4) 근로계약에 따라 근로의무가 발생하는 날

일 이상의 연차유급휴가를 부여받게 됨.

<사례: 연차유급휴가의 가산>

근속 연수	0년	1년	2년	3년	4년	5년	7년	9년	15년	19년	21년	25년
가산 일수	-	-	-	(+1)	(+1)	(+2)	(+3)	(+4)	(+7)	(+9)	(+10)	(+10)
휴가 일수	11일	15일	15일	16일	16일	17일	18일	19일	22일	24일	25일	25일

현행법은 연차유급휴가의 사용 촉진을 목적으로 사용자에게 연차유급휴가에 관한 사항을 근로자에게 알리도록 의무를 부과하고, 이를 이행한 경우 미사용 연차유급휴가에 대한 금전보상의무(연차수당)를 면제하고 있음.

구체적으로 살펴보면, 근속기간이 1년 이상인 근로자에 대하여는 연차유급휴가 소멸일로부터 6개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 미사용 연차유급휴가일수를 알려주고 근로자에게 사용시기를 지정·통보할 것을 요구하여야 하며, 근로자가 이를 통보하지 아니한 경우 연차유급휴가 소멸일로부터 2개월 전까지 사용자가 미사용 연차유급휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보하여야 함.⁵⁾

5) 제61조(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.

<사례: 1년 이상 근속 근로자의 연차유급휴가 사용 촉진절차>

< 2년차에 발생한 연차휴가 사용촉진 절차(1월 1일 휴가 발생 기준) >

- (대상) 전년도 1년간 출근율에 따라 발생한 연차휴가(80% 이상이면 15일+@, 80% 미만이면 개근한 개월 수에 해당하는 일수)



근속기간이 1년 미만인 근로자에 대하여는 최초 1년의 근로기간이 끝나기 3개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 미사용 연차유급휴가일수를 알려주고 근로자에게 사용시기를 지정·통보할 것을 요구하여야 하며,⁶⁾ 근로자가 이를 통보하지 않은 경우 최초 1년의 근로기간이 끝나기 1개월 전까지 사용자가 미사용 연차유급휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보하여야 함.⁷⁾

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

6) 단, 근로자에 대한 연차유급휴가 사용 촉구 이후 발생한 연차유급휴가에 대해서는 최초 1년의 근로기간이 끝나기 1개월 전을 기준으로 5일 이내 촉구하여야 함.

7) 연차유급휴가 사용 촉구 이후 발생한 연차유급휴가에 대하여는 최초 1년의 근로기간이 끝나기 10일 전까지 통보하여야 함.

<사례: 1년 미만 근속 근로자의 연차유급휴가 사용 촉진절차>

< 1년 미만 연차휴가 사용촉진 절차(1월 1일 입사자 기준) >

- (대상) 계속근로기간 1년 미만 기간동안 1개월 개근 시 1일씩 발생하는 연차휴가로서 개정 법 시행일인 2020.3.31. 이후 발생한 휴가



* 먼저 발생한 연차휴가 9일과 이후 발생한 연차휴가 2일의 사용촉진시기가 다름에 주의

2019년부터 2022년까지 연차 소진율을 살펴보면, 조사에 따라 최소 58.7%에서 최대 84.8%까지 나타나고 있음.

<연차휴가 소진율>

(단위: 일, %)

구분		2019년	2020년	2021년	2022년
근로자 휴가조사 ¹⁾	부여일수	15.0	14.9	15.2	16.6
	사용일수	10.9	10.7	11.6	12.7
	소진율	72.4	71.6	76.1	76.2
일·가정 양립 실태조사 ²⁾	부여일수	-	-	-	14.9
	사용일수	-	-	-	13.0
	소진율	75.3	63.3	58.7	84.8

1)문화체육관광부 조사

2)고용노동부 조사, 2019년부터 2021년까지는 소진율만 조사

2. 연차유급휴가 요건 완화 및 기간 연장(안 제60조제1항 및 제4항)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 연차유급휴가의 요건을 1년간 80% 이상 출근에서 6개월간 80% 출근으로 완화하고, 그 일수를 15일에서 20일로 확대하며(안 제60조제1항), 3년 이상 계속 근로한 근로자의 연차유급휴가일수 한도를 25일에서 30일로 확대함(안 제60조제4항).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 <u>1년간</u> 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 <u>15일의</u> 유급휴가를 주어야 한다.	제60조(연차 유급휴가) ① ----- --- <u>6개월간</u> ----- ----- <u>20일의</u> ----- -----.
②·③ (생략)	②·③ (현행과 같음)
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 일	④ ----- ----- ----- ----- ----- -----.

수는 <u>25일</u> 을 한도로 한다. ⑤ ~ ⑦ (생 략)	-- <u>30일</u> 을-----. ⑤ ~ ⑦ (현행과 같음)
--	---

나. 검토의견

개정안은 연차유급휴가를 부여받을 수 있는 출근기간의 산정 기준이 되는 기간을 1년에서 6개월로 단축하고 부여되는 휴가일수를 15일에서 20일로 확대하며, 3년 이상 계속근로자의 연차유급휴가일수 한도를 25일에서 30일로 확대하여 근로자의 쉬운 연차유급휴가 취득을 도모하고, 휴가기간을 연장함으로써 근로자의 휴식권을 보장하고자 한다는 점에서 의미가 있다고 볼 것임.

<개정안에 따른 연차유급휴가제도 변경>

구분	<근속기간 3년 미만 근로자 연차유급휴가 부여>			
	현행		개정안	
부여요건	① 계속근로 <u>1년 이상</u> + 80% 이상 출근	② 계속근로 1년 미만 OR 80% 미만 출근	① 계속근로 <u>6개월 이상</u> + 80% 이상 출근	② 계속근로 1년 미만 OR 80% 미만 출근
내용	<u>15일</u>	1개월마다 1일씩 부여	<u>20일</u>	1개월마다 1일씩 부여



구분	<근속기간 3년 이상 근로자 연차유급휴가 추가 부여>	
	현행	개정안
부여요건	1년 이후 추가 계속근로 매 2년마다	
내용	1일씩 추가(<u>최대 25일</u>)	1일씩 추가(<u>최대 30일</u>)

개정안은 ①2022년 기준 한국의 연간 근로시간은 1,907시간으로 OECD 평균(1,746시간), 미국(1,804시간), 일본(1,607시간), 영국(1,531시간), 프랑스(1,501시간) 등에 비해 높은 수준으로 나타나고 있어 휴가기간 확대를 통해 장시간 근로로부터 근로자를 보호할 필요성이 있다고 보인다는 점,

②2023년 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사에서는 기간제근로자를 480만 9천명(전체 임금근로자의 21.9%)으로 추산하고 있는데, 기간제근로자가 1년 미만 근무하는 경우가 53%에 이를 것으로 추정하고 있어 기간제근로자가 연차유급휴가를 부여받기 위한 계속근로 요건이 충족되기 곤란한 경우가 상당할 수 있으므로 이들의 휴식권을 보장하기 위해서는 연차유급휴가 부여 요건을 완화시킬 필요가 있다는 점 등을 고려할 때 타당한 측면이 있다고 볼 것임.

다만, ①사용자로서는 연차유급휴가 부여요건 완화 및 휴가기간 확대에 따른 근로시간 단축 및 조업일수 축소, 유급휴가수당 지급 확대에 따른 경제적 부담 가중이 문제될 수 있다는 점, ②개정안은 계속근로기간 6개월을 기준으로 요건 달성여부에 따라 근로자간 15일의 휴가기간 차이(5일-20일)가 발생할 수 있어⁸⁾ 형평성에 문제가 제기될 소지가 있다는 점, ③계속근로기간이 1년 미만인 근로자에 대한 연차유급휴가 규정

8) 현행법은 1년의 계속근로기간 요건 달성 여부에 따라 근로자간에 4일의 휴가기간 차이(11일-15일)가 발생함.

(1개월에 1일씩 부여)이 존속하고 있어 계속근로기간이 6개월 이상이면서 1년 미만인 근로자에 대하여 해당 규정이 중첩적으로 적용될 것인지 모호한 측면이 있다는 점 등을 고려할 필요가 있다고 보임.

참고로, 해외의 연차유급휴가 지급요건 및 지급일수는 다음과 같음.

<주요국 연차휴가제도 현황>

국가	연차휴가(일)	연차유급휴가 부여방식
한국	15 (최대 25)	▲ 연간 80% 이상 출근 시 15일 부여(최대 25일) * 80%미만 출근자, 1년미만 근로자는 1개월 개근시 1일 부여
미국	-	▲ 법정유급휴가제도 無(근로자와 사용자 합의)
영국	28	▲ 주5일 근로시 매년 5.6주(28일)
프랑스	30	▲ 실근로 1개월마다 2.5일 부여 ▲ 12일(2주) 이상 연속 사용
독일	20	▲ 6개월 이상 근무시 연간 4주 부여(미만시 비례 부여) ▲ 12근무일(2주) 이상 연속 사용
일본	10 (최대 20)	▲ 6개월 근무+8할 이상 출근시 10일 부여, 1.5년 근속 이후부터 매년 1일 가산(최대 20일)
이탈리아	20	▲ 풀타임 근로자에 4주의 연차휴가 부여
스페인	22	▲ 매년 30억일 이상 부여
덴마크	30	▲ 매월 2.5일 비례부여, 5월~9월 사이 15일 사용
오스트리아	22	▲ 연 30억일의 연차휴가 부여(근로일로 계산하면 22일)
스위스	20	▲ 20세 이상 근로자는 4주의 연차휴가 보장
호주	20	▲ 주38시간 근로한 경우 4주, 연속교대근로자는 5주 부여

*휴가를 주 단위로 규정한 경우 1주를 5근로일로 환산

**자료: 고용노동부

고용노동부는 ①주 52시간제 확대 시행으로 실근로시간이 축소되었고, 관공서 공휴일을 유급휴일로 적용하고 1년 이상 2년 미만 근로자의 연차유급휴가를 확대하여 휴일·휴가일수가 증가된 상황으로, 사업주 부담 및 다른 휴일·휴가 제도와의 정합성 등을 고려할 필요가 있다는 점,

②현행법은 1년 미만 근로자 및 연중 80% 미만 출근 근로자에 대하여 1개월 개근에 1일씩 연차유급휴가를 부여하는데, 개정안은 6개월 이상 계속근로자에게 20일의 연차유급휴가를 부여하고 있어 현행법과의 정합성이 문제될 수 있다는 점을 고려할 때, 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

3. 연차유급휴가 청구 및 사용에 대한 불리한 처우 금지(안 제60조제8항 및 제116조제2항제2호)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사용자가 연차휴가 청구 또는 사용에 따라 근로자에게 불리한 처우를 하지 않도록 의무를 부과하고(안 제60조제8항), 이를 위반한 사용자에게 대하여는 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 함(안 제116조제2항제2호).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제60조(연차 유급휴가) ① ~ ⑦ (생략) <u><신설></u>	제60조(연차 유급휴가) ① ~ ⑦ (생략) <u>⑧ 사용자는 근로자의 연차휴가 청구 또는 사용에 따라 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</u>
제116조(과태료) ① (생략) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. (생략)	제116조(과태료) ① (현행과 같음) ② ----- ----- -----. 1. (현행과 같음)

2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, <u>제66조</u>, 제74조 제7항 · 제9항, 제76조의3제2항 · 제4항 · 제5항 · 제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자 3. · 4. (생략) ③ (생략)	2. ----- -----<u>제60조제8항,</u> <u>제60조의2제2항 · 제3항, 제66조</u>----- ----- ----- ----- -- 3. · 4. (현행과 같음) ③ (현행과 같음)
---	---

나. 검토의견

현행법상 사용자는 정당한 이유 없이 근로자에 대하여 해고, 휴직, 정직, 감봉, 그밖의 징벌(이하 ‘부당해고등’)을 할 수 없고 근로자는 부당해고등에 대한 구제를 노동위원회에 신청할 수 있으며, 노동위원회는 사용자에게 구제명령을 할 수 있고 사용자가 구제명령에 불응한 경우 3천만원 이하의 이행강제금이 부과됨.⁹⁾

9) **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.

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.

제33조(이행강제금) ① 노동위원회는 구제명령(구제명령을 내용으로 하는 재심판정을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 받은 후 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 3

현행법은 위와 같은 일반적인 부당해고등에 대한 금지 규정 외에도 사용자에게는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등¹⁰⁾에 대한 불리한 처우, 근로감독 기관에 「근로기준법」 등 위반 사실을 통보한 근로자에 대한 불리한 처우 등에 대한 금지 규정을 두고 있고, 이에 대한 각각의 처벌 규정을 마련하고 있음.

<부당해고등 금지 외 불리한 처우 금지 및 처벌 규정>

법률명	불리한 처우 금지 대상	제재 내용
「근로기준법」	직장내 괴롭힘 신고 근로자 및 피해근로자등	3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
	근로감독기관 신고 근로자	2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금
「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」	직장내 성희롱 발생 사실 신고 근로자 및 피해근로자등	노동위원회 시정신청 → 시정명령 불이행 시 1억원 이하의 과태료
「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」	사용자의 부당한 초과근로 거부 차별적 처우의 시정신청, 노동위원회 참석 및 진술, 재심신청 및 행정소송의 제기, 시정명령 불이행의 신고, 법 위반 신고 근로자	2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금
「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」	연령차별행위 진정, 자료제출, 답변·증언, 소송, 신고 등 근로자	2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금

천만원 이하의 이행강제금을 부과한다.

10) 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자

개정안은 근로자의 연차유급휴가 청구, 사용에 대한 사용자의 불리한 처우 금지 규정을 명시함으로써 연차유급휴가 사용 등은 해고, 휴직 등의 정당한 이유에 해당하지 않는다는 점을 명확하게 하고, 사용자가 부당하게 연차유급휴가 사용을 억제할 수 없게 하려는 것으로, 근로자의 연차유급휴가 사용을 두텁게 보장한다는 점에서 의미가 있다고 볼 것임.

다만, 연차유급휴가를 사용하는 것은 「근로기준법」에 따라 발생한 유급휴가를 사용하는 것으로, 근로자의 권리에 해당하고 이를 이유로 부당해고등을 한 경우, 현행법에 따라 노동위원회의 구제명령을 거쳐 3천만원 이하의 이행강제금을 부과할 수 있다고 볼 것인바, 500만원의 과태료를 규정하고 있는 개정안의 제재조치는 현행법에 따른 연차유급휴가 사용 보장을 위한 사용자 제재조치에 비해 가벼운 조치에 해당할 소지가 있다는 점을 고려할 필요가 있다고 보임.

고용노동부는 현재 연차유급휴가 사용을 제한하는 경우 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금형에 처해질 수 있으므로, 개정안에 따라 근로자의 연차휴가 청구 또는 사용에 따른 불리한 처우 금지를 규정하고 이를 위반하는 경우 과태료를 부과하는 것은 이중처벌 또는 과도한 제재가 우려된다는 점에서 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

4. 연차유급휴가 일수의 통지 및 대장 작성·기록 의무(안 제60조의2 및 제116조제2항제2호)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사용자로 하여금 매년 근로자별로 해당 연도의 연차유급휴가일수를 근로자에게 서면으로 통보하도록 하고(안 제60조의2제1항), 각 사업장별로 근로자별 연차유급휴가 일수, 사용일수 등을 기록한 연차 유급휴가대장을 작성하도록 하며 이를 해당 연도 종료 후 1개월 이내에 고용노동부장관에게 제출하도록 하고(안 제60조의2제2항 및 제3항), 연차유급휴가 대장의 작성 및 제출의무를 위반한 경우 500만원의 과태료를 부과함(안 제116조제2항제2호).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<신설>	제60조의2(연차 유급휴가대장 등) ① 사용자는 매년 근로자별로 해당 연도의 연차 유급휴가 일수를 서면으로 통보하여야 한다. ② 사용자는 각 사업장별로 연차 유급휴가대장을 작성하고 근로자별 연차 유급휴가 일수,

제116조(과태료) ① (생략) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. (생략) 2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, <u>제66조</u>, 제74조 제7항·제9항, 제76조의3제2항·제4항·제5항·제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자 3. 4. (생략) ③ (생략)	<u>사용일수, 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 사항을 기록하여야 한다.</u> ③ <u>사용자는 제2항에 따른 연차 유급휴가대장을 해당 연도 종료 후 1개월 이내에 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.</u> 제116조(과태료) ① (현행과 같음) ② ----- ----- -----. 1. (현행과 같음) 2. ----- -----<u>제60조제8항, 제60조의2제2항·제3항, 제66조</u>----- ----- ----- ----- ----- 3. 4. (현행과 같음) ③ (현행과 같음)
--	--

나. 검토의견

현행법은 근로자의 연차유급휴가 사용의 촉진을 위하여 사용자에게 근로자별로 미사용 연차유급휴가일수를 통보하고, 그 사용시기를 정할 것을 요청할 수 있도록 하고, 이를 이행하지 않은 근로자에게는 사용자가 연차유급휴가 사용시기를 정하여 통보하며, 위와 같은 촉진절차에도 근로자가 연차유급휴가를 사용하지 않은 경우 미사용 연차유급휴가일수에 상응하는 사용자의 연차수당 지급의무를 면제하고 있음.

또한, 사용자는 근로자명부와 근로계약에 관한 중요 서류를 3년간 보관하여야 하는바, 사용자는 휴가에 관한 서류를 그 휴가가 완료된 날부터 3년간 보관하여야 하고, 이를 위반한 경우 500만원의 과태료가 부과됨.¹¹⁾

개정안은 사용자에게 매년 근로자별로 당해연도의 연차유급휴가 일수를 통보하도록 하고, 연차유급휴가일수 등이 기록된 대장을 차년도에 고용노동부장관에게 제출할 의무를 새롭게 부과함으로써 서류에 의해

11) 제42조(계약 서류의 보존) 사용자는 근로자 명부와 대통령령으로 정하는 근로계약에 관한 중요한 서류를 3년간 보존하여야 한다.

제116조(과태료) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조제7항·제9항, 제76조의3제2항·제4항·제5항·제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자

「근로기준법 시행령」 제22조(보존 대상 서류 등) ① 법 제42조에서 “대통령령으로 정하는 근로계약에 관한 중요한 서류”란 다음 각 호의 서류를 말한다.

6. 휴가에 관한 서류

② 법 제42조에 따른 근로계약에 관한 중요한 서류의 보존기간은 다음 각 호에 해당하는 날부터 기산한다.

8. 그 밖의 서류는 완결한 날

연차유급휴가를 관리하지 아니하는 사용자의 근로자 휴일에 관한 관리 의무를 강화하고 나아가 근로자가 자신이 사용할 수 있는 구체적인 연차유급휴가일수를 확인한다는 점에서 의미가 있다고 볼 것임.

다만, ①현행법은 연차유급휴가 사용 촉진제도를 마련하여 사용자에게 연차수당 지급이라는 경제적 불이익을 회피하기 위해 근로자에게 미사용 연차유급휴가일수를 통지하도록 적극적으로 유도하고 있다는 점, ②사용자에게는 근로자별 연차유급휴가의 부여 및 실시에 관한 서류를 보관할 의무가 이미 부여되어 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

고용노동부는 개정안이 사용자에게 휴가 서류의 보관의무를 부여하고 있는 기존의 법령과 중복된다는 점, 연차휴가대장 제출 의무는 기업과 행정관청 모두에게 과도한 행정부담이 발생할 우려가 있는 점을 고려할 때 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5540