



제427회국회(임시회)
제3차환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 유급 경조사휴가 신설 〉

- 신영대의원 대표발의(의안번호 제2207653호)
- 권향엽의원 대표발의(의안번호 제2210072호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 유급 경조사휴가 신설(신영대·권향엽의원안 제62조의2 신설 등) ·	3

I. 제안경위

2025년 1월 20일 신영대의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2025년 1월 21일 우리 위원회에 회부되었고, 2025년 4월 23일 권향엽의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2025년 4월 24일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

1. 신영대의원안

경조사휴가는 취업규칙의 임의적 기재사항으로 사용자가 근로자에게 경조사휴가를 부여하지 않아도 법적 제재를 받지 않기 때문에 근로자들은 경조사휴가를 보장받지 못하고 대신 연차유급휴가를 사용하도록 강요받는 경우가 빈번하게 발생하고 있음.

근로자가 경조사휴가를 충분하게 사용하지 못하는 경우에 정신적 또는 신체적 부담이 가중될 뿐 아니라 일과 삶의 균형, 가족 친화적 문화 등 현대 노동 환경의 중요 가치를 저해하는 요인으로도 작용함.

또한 기업의 규모나 근로계약의 유형에 따라 경조사휴가의 운영 편차가 크고 유급휴가 여부도 달라 노동현장에서 혼란이 발생하고 있기 때문에 경조사휴가 최소기준을 보장하는 법적 근거 마련이 필요하다는 지적이 있음.

이에 사용자는 근로자의 신청에 따라 결혼, 입양, 가족 및 친족의

사망 등에 따른 경조사휴가를 주도록 함으로써 일과 삶의 균형과 근로자의 삶의 질 향상을 도모하려는 것임(안 제62조의2 신설 등).

2. 권향엽의원안

현행법은 연차휴가, 생리휴가, 출산전후휴가, 유산·사산휴가 등을 법정휴가로 정하고 있음. 한편 근로자 및 그 가족의 결혼, 사망 등 경조사에 따른 휴가는 회사 내부규정이나 취업규칙 등에 의한 약정휴가로 정하고 있음. 그로인해 사업장마다 경조사 휴가의 운영 편차가 크고 유급휴가 여부도 달라 노동현장에 혼란이 발생하고 있음.

특히 친가와 외가의 경조사 휴가 일수를 다르게 규정하거나, 심지어 외조부모상에 대한 경조사 휴가를 허용하지 않는 등 차별적인 상조 규정으로 인한 문제도 발생하고 있음. 이와 관련하여 2023년 국가인권위원회는 경조휴가 부여 및 경조금 지급 시 친·외조부모 상사(喪事)를 모두 포함하도록 권고한 바 있음.

이에 근로자 본인 및 자녀의 결혼, 입양 및 친족의 사망 등 ‘경조사’에 대하여 법정휴가를 규정함으로써 법령을 통해 경조사 휴가에 대한 필요 최소기준을 제시하고, 근로자의 휴가권을 보장하고자 함(안 제62조의2 신설 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 유급 경조사휴가 신설(신영대·권향엽의원안 제62조의2 신설 등)

가. 개정안의 주요 내용

2건의 개정안은 사용자로 하여금 근로자가 결혼, 입양 또는 가족의 사망 등의 경조사가 있는 경우에는 경조사휴가를 주도록 의무화하고, 경조사휴가의 기간은 유급으로 하되, 해당 휴가기간을 주휴일(제55조에 따른 휴일), 연장·야근·휴일근로 등에 대한 임금지급에 갈음하는 휴가(제57조에 따른 보상휴가), 연차유급휴가(제60조에 따른 연차유급휴가)에 포함하지 아니하는 것으로 하는 내용임.

경조사휴가일수는 본인 결혼 5일, 자녀 결혼 1일, 본인의 입양 20일, 배우자·본인 및 배우자의 부모 사망 5일, 본인 및 배우자의 조부모·외조부모, 자녀와 그 자녀의 배우자, 본인 및 배우자의 형제자매 사망 각각 3일 등임.

한편, 권향엽의원안은 경조사휴가 부여의 의무를 위반한 자에 대하여 500만원 이하의 과태료를 부과하는 내용임.

현 행	신영대의원안	권향엽의원안
<신 설>	제62조의2(경조사휴가) ① 사용자는 근로자가 결혼, 입양 또는 가족	제62조의2(경조사휴가) ① 사용자는 근로자가 결혼하거나 그 밖의

	<u>의 사망 등의 경조사가 있는 경우에는 해당 근로자의 신청에 따라 별표 2의 기준에 따른 휴가(이하 “경조사휴가”라 한다)를 주어야 한다. 이 경우 경조사휴가의 기간은 유급으로 하고 제55조에 따른 휴일, 제57조에 따른 보상 휴가 또는 제60조에 따른 연차 유급휴가에 포함하지 아니한다.</u> <u>② 그 밖에 경조사휴가의 신청방법 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</u>	<u>경조사가 있는 경우에는 해당 근로자의 신청에 따라 별표 2의 기준에 따른 휴가(이하 “경조사휴가”라 한다)를 주어야 한다. 이 경우 경조사휴가의 기간은 유급으로 하고 제55조에 따른 휴일, 제57조에 따른 보상 휴가의 기간 또는 제60조에 따른 연차 유급휴가에 포함하지 아니한다.</u> <u>② 그 밖에 경조사휴가의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</u>
제80조(장해보상) ① 근로자가 업무상 부상 또는 질병에 걸리고, 완치된 후 신체에 장애가 있으면 사용자는 그 장애 정도에 따라 평균임금에 <u>별표</u> 에서 정한 일수를 곱한 금액의 장해보상을 하여야 한다.	제80조(장해보상) ① --- ----- ----- ----- ----- ----- ----- <u>별표 1</u> ----- ----- ----- -----	제80조(장해보상) ① --- ----- ----- ----- ----- ----- ----- <u>별표 1</u> ----- ----- ----- -----
②·③ (생략)	②·③ (현행과 같음)	②·③ (현행과 같음)
제116조(과태료) ① (생	제116조(과태료) (현행과	제116조(과태료) ① (현

략) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. (생략) 2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조제7항·제9항, 제76조의3제2항·제4항·제5항·제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자 3. 4. (생략) ③ (생략)	같음)	행과 같음) ② ----- ----- ----- -----. 1. (현행과 같음) 2. ----- ----- ---제62조의2, 제66조----- ----- ----- ----- ----- 3. 4. (현행과 같음) ③ (현행과 같음)
---	------------	---

신영대·권향엽의원안 [별표 2]

경조사휴가일수표(제62조의2제1항 관련)

구분	대상	일수
결혼	본인	5
	자녀	1
입양	본인	20
사망	배우자, 본인 및 배우자의 부모	5
	본인 및 배우자의 조부모·외조부모	3
	자녀와 그 자녀의 배우자	3
	본인 및 배우자의 형제자매	3

비고: 입양은 「입양특례법」에 따른 입양으로 한정하며, 입양 외의 경조사휴가를 실시할 때 원격지일 경우에는 실제 왕복에 필요한 일수를 더할 수 있다.

나. 검토의견

근로자의 휴가는 사용자가 법률에 따라 부여하여야 할 법정휴가와 근로계약, 취업규칙, 단체협약에 따라 부여하는 약정휴가로 분류할 수 있고, 법정휴가에는 연차유급휴가¹⁾, 출산휴가²⁾³⁾ 등이 포함됨.

가족의 혼인·사망 등에 따른 근로자의 경조사휴가는 「근로기준법」에서 규정하는 ‘법정휴가’에 해당하지 아니하고 취업규칙이나 단체협약 등을 통해 제도를 구성하는 ‘약정휴가’에 해당하는바, 경조사휴가의 부여 여부, 휴가 기간이나 유급 여부 등 구체적인 내용은 사업(장)별로 상이할 수 있음.

한편, 공무원의 경우 「국가공무원 복무규정」(대통령령)에 따라 결혼, 입양, 사망 등에 대해서 특별휴가가 부여되고 있음.

-
- 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.
 - 2) 「근로기준법」 제74조(임산부의 보호) ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(미숙아를 출산한 경우에는 100일, 한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 하고, 미숙아의 범위, 휴가 부여 절차 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다
 - 3) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 고지하는 경우에 20일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.

<국가공무원 복무규정에 따른 경조사휴가>

구분	대상	일수
결혼	본인	5일
	자녀	1일
출산	배우자	10일 (한 번에 둘 이상의 자녀를 출산한 경우에는 15일)
입양	본인	20일
사망	배우자, 본인 및 배우자의 부모	5일
	본인 및 배우자의 조부모·외조부모	3일
	자녀와 그 자녀의 배우자	3일
	본인 및 배우자의 형제자매	3일

* 입양은 「입양촉진 및 절차에 관한 특례법」에 따른 입양으로 한정하며, 입양 외의 경조사휴가를 실시할 때 원격지일 경우에는 실제 왕복에 필요한 일수를 더할 수 있다.

**「국가공무원 복무규정」별표2 경조사별 휴가 일수표

개정안은 경조사휴가를 법정화하여 사용자의 경조사휴가 부여 의무를 부여하고, 공무원과 동일한 개별 경조사휴가 사유별 기간을 유급으로 하도록 명시하는 것으로, 가족의 혼인·사망 등 경조사로 인해 필요한 축하와 애도의 기회를 법률로써 보장함으로써 일·가정 양립과 가족친화적 문화 조성에 기여할 수 있다는 점에서 의미가 있다고 볼 것임.

다만, 현행법은 연차유급휴가, 출산전후휴가 등 다른 법정휴가를 줄 의무를 위반한 자에게 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정⁴⁾하고 있는 반면, 경조사휴가를 주지 아니한 자에 대하

4) 「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

여 신영대의원안은 별도의 처벌규정을 두고 있지 아니하고, 권향엽의
원안은 500만원 이하의 과태료를 부과하고 있는바 법 체계의 정합성
과 의무규정의 강제력 부여 측면에서 이를 고려할 필요가 있고,

유급휴가를 추가하는 것은 결과적으로 사업주에게 부담으로 작용하
며, 특히 현재 단체협약·취업규칙 등으로 경조사휴가를 도입·운영 중
인 대·중견기업보다는 중소·영세기업에 부담이 가중될 수 있다는 점에
서 향후 법안 심사 과정에서 사회 구성원의 다양한 의견을 청취하여
이를 종합적으로 고려할 필요가 있겠음.

한편, 2건의 개정안 부칙은 모두 ‘이 법은 공포 후 6개월이 경과한
날부터 시행한다.’고 하여 시행일만을 규정하고 있으나, 개정안 시행
시 이미 경조사가 있었으나 경조사 휴가를 신청하기 전인 경우 개정
안 적용 여부가 불확실한 측면이 있으므로, 법 적용의 명확성을 제고
하기 위하여 적용례를 두는 방안을 검토할 필요가 있다고 보임.⁵⁾

개정안에 대하여 고용노동부는 2018년 이후 주 52시간제 시행에 따
른 법정근로시간 감소 및 관공서 공휴일의 유급휴일화 등에 따른 근
로자의 휴일·휴가일수 확대와 유급 주휴일제 운영⁶⁾으로 사업주 부담
이 있는 상황에서 유급휴가 증가에 대한 사업주 부담 측면을 고려할

5) 「국가공무원 복무규정」 부칙(대통령령 제29012호) 제8조(경조사 휴가에 관한 적용례) 별
표 2의 개정규정은 이 영 시행 이후 경조사가 있는 경우부터 적용한다.

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 부칙(법률 제11274호) 제2조(적용례)

① 제18조의2제1항의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 배우자 출산휴가를 청구한 근로자부터
적용한다.

6) 고용노동부는 멕시코, 브라질 등 소수국가만 유급휴일을 운영하고 있어 해외 주요국과 비교할
때 유급주휴일제를 두고 있는 한국에 사용자 부담이 있다는 의견임.

필요가 있으므로, 노사를 포함한 사회적 대화를 토대로 국민적 공감대를 형성하는 등 신중하게 추진할 필요가 있다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5535