

1년 미만 근로자 등에 대한 연차휴가 보장 확대 관련
개정 근로기준법 설명자료

2018. 5.



고용노동부

목 차

I. 검토 배경 및 법 개정 경과	1
II. 개정 근로기준법 주요내용	2
III. 개정법에 따른 세부내용 검토	3
붙임 : 신구조문 대비표	8

I. 검토 배경 및 법 개정 경과

□ 검토 배경

- 그간 「근로기준법」상 연차유급휴가일수는 근로자가 1년을 근로한 경우, 1년 미만 기간동안 부여받은 휴가일수를 포함하여 15일로 규정하고 있어 2년 미만 재직 근로자의 유급휴가 보장이 미흡하고,
 - 육아휴직기간은 연차휴가 산정 시 출근한 것으로 보지 않아, 육아휴직 후 복직하더라도 연차유급휴가가 보장되지 않는 문제점이 존재하였음
 - 최근 노동자들의 유급휴가 보장을 확대하는 방향으로 법이 개정됨에 따라
 - 그 시행에 앞서 현장 적용 시 발생하는 쟁점*에 대한 검토가 필요
- * 법률 개정으로 인한 연차유급휴가 적용시점, 연차유급휴가의 사용기간, 회계연도 계산시의 연차유급휴가 일수 산정 방법 등
- ⇒ 쟁점이 되는 부분을 명확히 하여 현장에서 적용 과정상의 혼란을 줄이고 노동자의 연차유급휴가권이 보호될 수 있도록 하고자 함

□ 법 개정 경과

- 1년 미만 노동자 및 육아휴직자의 연차유급휴가 보장 확대(17.1.18, 한정애 의원 등) 근로기준법 개정안 발의
- 국회 논의 및 본회의 통과
 - 환노위 의결(17.9.27) → 국회 본회의 통과(11.9)
- 공포 및 시행
 - 국무회의 의결(17.11.21) → 법제처 공포(11.28) → 시행(18.5.29)

II. 개정 근로기준법 주요내용

* 시행일: '18.5.29.

1

입사 이후 2년간의 연차유급휴가 보장 확대

□ 제60조제3항 삭제

- (개정 전) 입사 후 1년간의 출근율이 80% 이상인 경우 2년 차에 쓸 수 있는 유급휴가일수는 1년 차에 1개월 개근 시 1일씩 발생한 유급휴가를 포함하여 15일(제60조제3항)

- 즉, 1년 차에 발생한 유급휴가를 사용한 경우 2년 차에 쓸 수 있는 유급휴가일수는 15일에서 그 사용일수를 공제한 만큼임

- (개정 후) 입사 후 1년간의 출근율이 80% 이상인 경우 2년 차에 쓸 수 있는 유급휴가일수는 1년 차에 1개월 개근 시 1일씩 발생한 유급휴가와 별도로 15일이 됨

⇒ 입사일로부터 2년 동안 최대 26일의 연차유급휴가 부여 가능

2

육아휴직 노동자 연차유급휴가 보장 확대

□ 제60조제6항제3호 신설

- (개정 전) 육아휴직 후 복직 시 쓸 수 있는 연차유급휴가는 휴직 전 출근기간에 비례하여 산정

- 육아휴직을 1년간 사용한 경우 복직 후 쓸 수 있는 연차유급휴가가 아예 없게 됨

- (개정 후) 육아휴직 후 복직 시 쓸 수 있는 연차유급휴가일수는 휴직 전 출근기간과 육아휴직기간을 합한 1년간의 출근율에 따라 산정

⇒ 근속년수에 따라 15일 이상 25일 한도로 연차유급휴가 부여 가능

Ⅲ. 개정법에 따른 세부내용 검토

① 개정법(제60조제3항 삭제) 적용 대상: '17.5.30. 이후 입사자

- 개정 「근로기준법」의 시행일은 '18.5.29.이므로 시행일 이후에 2년 차가 되는 노동자라면 개정법 적용대상이 됨

→ '17.5.30. 입사자부터 개정법이 적용됨
('18.5.29. 이후 입사자부터 적용되는 것이 아님)

(예시1) '17.5.1. 입사자의 경우 2년차가 되는 '18.5.1.에는 제60조제3항이 삭제되기 전이므로 현행대로 1년차 때 1개월 개근 시 1일씩 발생한 휴가와 합하여 15일

(예시2) '17.6.1. 입사자의 경우 2년차가 되는 '18.6.1.에는 개정법이 시행되어 제60조제3항이 삭제된 이후이므로 1년차 때 1개월 개근 시 1일씩 발생한 휴가와 별도로 1년차의 출근율 80% 이상 시 15일 휴가 부여

② 입사 1년차에 부여 받은 유급휴가 사용기간 및 미사용수당 지급 시기

- 1년 차 때 매월 1일씩 발생한 유급휴가는 각 발생월로부터 1년간 사용 가능

* 「근로기준법」 제60조제7항에 따라 연차유급휴가는 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우를 제외하고 1년간 행사하지 아니하면 소멸

- 발생월로부터 1년이 지나 유급휴가를 사용할 수 있는 기간이 종료되었다면 사용자는 사용기간이 종료된 다음날에(임금지급일) 미사용수당을 지급하면 됨

(예시) '18.4.1.에 1일 휴가 발생 → '19.3.31.까지 사용가능
→ 미사용 시 '19.4.1.(4월 급여)에 수당 지급

* 당사자 간 개별 합의로 지급일을 유예(민법상 변제기 유예의 합의)하지 않는 한 지급일을 넘겨 지급하는 경우 임금채불에 해당

- 아직 사용기간이 남은 유급휴가에 대해 당해 회계연도 말일 등 특정 시점에 미사용수당으로 정산하는 것은 제60조제7항의 취지에 맞지 않으므로 허용되지 않음

- 1년 차에 매월 1일씩 발생한 유급휴가 중 일부를 2년 차에 사용한 경우 먼저 발생한 휴가부터 순차적으로 사용한 것으로 처리
 - 개근한 달 각각 발생하여 누적된 휴가 중 일부를 어떤 시점에 사용한 경우 사용자 또는 노동자가 특정 월에 발생한 휴가를 사용한 것으로 선택할 수 없음
 - * 미사용수당 지급 시 혼선 및 당사자 간 분쟁을 방지하기 위함
- 한편, 노사가 1년차 때 매월 1일씩 발생한 유급휴가를 2년차 종료 시점까지 사용할 수 있도록 합의(취업규칙, 단체협약 등)한 경우라면,
 - 1년차 때 발생한 휴가의 미사용수당 지급시점은 2년차가 종료한 다음날(2년차 연차유급휴가 사용청구권이 소멸하는 다음날)에 발생
 - * 노사 간 합의된 바에 따라 연차유급휴가 사용기간이 늘어나고 미사용수당도 빠짐없이 지급되므로 노동자에게 불리함은 없음

(예시) 1년차에 대한 유급휴가를 2년차 종료시점까지 사용토록 합의한 경우
 (‘18.7.1.입사자, 2년간 개근 전제)
 → 26일(1년차에 대한 휴가 11일 + 2년차에 대한 휴가 15일)을
 ‘20.6.30.까지 사용 가능하고,
 미사용수당은 ‘20.7.1.(7월 급여)에 일괄 지급

2-1. 입사 후 1년간 출근율이 80% 미만일 경우 2년차에 발생하는 휴가일수

- 법 제60조제2항은 ① 계속근로기간 1년 미만으로 1개월 개근시 1일의 유급휴가를 부여하거나 ② 1년간 출근율 80%미만인 경우 1개월 개근시 1일의 유급휴가를 부여*토록 하고 있음
 - * 1년간 출근율 80% 이상을 충족하지 못한 노동자는 연차유급휴가가 부여되지 않는 문제를 해소하고자 ‘12.2.1. 개정
- 따라서 입사 후 1년간 출근율이 80% 미만인 경우 2년차에 발생하는 유급휴가일수는 1년차에 개근한 월수만큼 1일씩 계산하여 산정하며,
 - 법 개정에 따라 1년차에 1개월 개근 시 1일씩 발생한 유급휴가 일수도 별도로 인정됨

(예시) '18.1.1. 입사하여 '18.1~5월까지는 개근하고 나머지 달에는 매일 10일씩 결근하여 1년차 출근율이 80% 미만인 경우
 → 2년차인 '19년까지 총 10일의 휴가 발생
 (1년차에 1개월 개근 시 1일씩 발생한 휴가 5일 + 1년차 출근율 80% 미만에 따라 1년차 개근월수만큼 2년차에 부여하는 휴가 5일)

3 개정법 시행 후 근로계약기간이 1년인 기간제노동자가 1년간 출근율 80% 이상 충족 후 계약기간 만료 시 미사용수당 지급방법

- 판례는 근로계약기간을 1년으로 한 기간제노동자의 1년간의 출근율이 80% 이상이면 계약기간 만료 시 15일분의 연차휴가보상청구권이 발생한다는 입장

(관련 판례: 대법원 2005.5.27. 선고 2003다48556 판결)

유급으로 연차휴가를 사용할 권리는 근로자가 1년간 소정의 근로를 마친 대가로 확정적으로 취득하는 것이므로, 근로자가 일단 연차유급휴가권을 취득한 후에 연차유급휴가를 사용하기 전에 퇴직 등의 사유로 근로관계가 종료된 경우, 근로관계의 존속을 전제로 하는 연차휴가를 사용할 권리는 소멸한다 할지라도 근로관계의 존속을 전제로 하지 않는 연차휴가수당을 청구할 권리는 그대로 존존하는 것이어서, 근로자는 근로관계 종료시까지 사용하지 못한 연차휴가일수 전부에 상응하는 연차휴가수당을 사용자에게 청구할 수 있는 것이다.

- 법 개정에 따라 1년차 때 1개월 개근시 1일씩 발생하는 유급휴가도 별도로 인정되는 만큼,
 - 개정법 시행 이후 1년 기간제노동자의 계약기간이 만료되는 경우에는 최대 26일분의 미사용수당을 지급하여야 함

4 회계연도 기준 적용시 개정법에 따른 연차유급휴가 부여 방법

- 연차휴가는 노동자별로 입사일을 기준으로 산정하는 것이 원칙이나,
 - 판례와 행정해석은 노무관리 편의상 노사가 합의할 경우(취업규칙, 단체협약) 회계연도 기준으로 모든 노동자에게 일괄 부여하는 것도 허용
 - 연도 중 입사자의 경우 다음연도에 대하여 발생하는 휴가일수는 전년도 근속기간에 비례하여 산정

* 노동자 퇴직 시 입사일을 기준으로 한 연차유급휴가일수보다 근무기간 중 회계연도를 기준으로 한 연차유급휴가일수가 적으면 부족한 일수만큼 수당으로 보상하여야 함

- 법 개정 이후에도 기존 산정방법에 따라 연차휴가를 부여하면서, 1년차에 1월 개근시 1일씩 발생한 휴가일수도 별도로 인정

⇒ 연도 중 입사자의 경우 다음 회계연도까지 발생하는 휴가일수:

- ① 다음 회계연도에 발생하는 연차휴가일수(15일 × 근속기간 총일수/365)
- + ② 입사일부터 1년간 1월 개근 시 1일씩 발생한 휴가일수

<‘17.7.1.에 입사한 노동자의 회계연도(1.1.~12.31.) 기준 연차휴가 산정 예시>

발생시점 산정기준	17.8	17.9	17.10	17.11	17.12	18.1	18.2	18.3	18.4	18.5	18.6	18.7
제60조제1항						7.5일						
제60조제2항	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일	
누계	1일	2일	3일	4일	5일	13.5일						18.5일

4-1. 회계연도 기준 적용시 연차유급휴가사용 및 미사용수당 지급 시기

- 사용자는 사업 운영에 막대한 지장을 초래하여 시기를 변경하지 않는 한 원칙적으로 노동자가 청구한 시기에 휴가를 주어야 하고,
 - 노동자가 사용하지 않은 휴가에 대해서는 해당 휴가 발생일부터 1년이 종료한 다음 날(임금지급일)에 미사용수당 지급
- 다만, 유급휴가를 회계연도 기준시점부터 1년 동안 사용하기로 합의(취업규칙, 단체협약)한 경우라면,
 - 연도 중 입사자의 경우 입사일부터 월별 개근으로 1일씩 발생한 유급휴가도 다음 회계연도 개시시점부터 1년간 사용할 수 있는 것으로 보며,
 - 미사용수당은 해당 회계연도 종료일 다음날(임금지급일)에 지급

5 육아휴직으로 휴업한 기간을 출근한 것으로 보는 개정법의 적용대상: 이 법 시행 후 육아휴직을 ‘시작한 경우’ 부터 적용 가능한 것으로 해석

- 부칙에는 ‘이 법 시행 후 육아휴직을 신청한 경우부터 적용’ 한다고 규정되어 있으나,
 - 육아휴직의 신청은 객관적으로 확인이 어려운 경우가 있을 수 있고,

* 남녀고용평등법 시행령에서 육아휴직 신청방법을 정하고 있으나(육아휴직 개시 30일전 신청서면 작성·제출) 이는 훈시규정이고, 노사 합의가 이루어진 경우 신청서 작성이 필수요건은 아니므로, 신청일 자체를 확인하기 곤란

- 육아휴직자의 연차유급휴가를 최대한 보장하기 위한 개정법의 취지를 고려하여, 육아휴직 개시일이 개정법 시행 이후라면 개정법을 적용하는 것으로 노동자에게 유리하게 해석

5-1. 노사가 단체협약이나 취업규칙으로 정한 육아휴직에 대한 개정법 적용 여부

- 개정법에는 ‘남녀고용평등법 제19조에 따른 육아휴직’으로 휴업한 기간을 연차유급휴가일수 산정 시 출근한 것으로 본다 하고 있으므로,
 - 취업규칙 또는 단체협약 등에 의해 1년을 초과하여 사용하는 육아휴직기간까지 개정법에 따라 출근이 간주되는 것은 아님
- 1년이 넘는 기간을 육아휴직으로 사용하고 복직한 경우 취업규칙이나 단체협약에서 특별히 정함이 없다면,
 - ‘고용보험법 제70조’에 따라 육아휴직 급여를 수급한 기간을 연차유급휴가일수 산정 시 출근한 것으로 봄
- * 「고용보험법」 제70조는 ‘남녀고용평등법 제19조에 따른 육아휴직’을 부여 받은 경우 육아휴직급여를 지급하도록 규정함
- 다만, 노사간 합의(취업규칙, 단체협약 등)에 의해 근로자에게 유리하게 정한 경우에는 그에 따름

6 개정법 시행 전 육아휴직을 분할 사용한 경우 법 시행 이후에 사용한 육아휴직 시 연차휴가 처리 방법

- 육아휴직을 분할 사용하여 두 번째 육아휴직 개시일이 이 법 시행일 이후인 경우,
 - 두 번째 육아휴직이 남녀고용평등법 제19조에 따른 육아휴직에 해당하면, 두 번째 육아휴직 기간은 복귀 후 연차유급휴가일수 산정 시 출근한 것으로 간주하여야 함

[붙임]

<신·구조문대비표>

현 행	개 정 안
제60조(연차 유급휴가) ①·② (생략) ③ <u>사용자는 근로자의 최초 1년간의 근로에 대하여 유급휴가를 주는 경우에는 제2항에 따른 휴가를 포함하여 15일로 하고, 근로자가 제2항에 따른 휴가를 이미 사용한 경우에는 그 사용한 휴가 일수를 15일에서 뺀다.</u> ④·⑤ (생략) ⑥ <u>제1항부터 제3항까지의 규정을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.</u> 1. 2. (생략) <u><신 설></u> ⑦ (생략)	제60조(연차 유급휴가) ①·② (현행과 같음) <u><삭 제></u> ④·⑤ (현행과 같음) ⑥ <u>제1항 및 제2항</u> ----- ----- ----- ----- 1. 2. (현행과 같음) 3. 「 <u>남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률</u> 」 제19조제1항에 따른 <u>육아휴직으로 휴업한 기간</u> ⑦ (현행과 같음)

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(연차 유급휴가에 관한 적용례) 제60조제6항제3호의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 육아휴직을 신청하는 근로자부터 적용한다.