



제397회 국회(임시회)
제2차 환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 연차 유급휴가의 발생 시점 명확화 〉

■ 김도읍의원 대표발의(의안번호 제2114757호)

2022. 5.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 최선영

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 연차 유급휴가의 발생 시점 명확화	2

I. 제안경위

2022년 2월 11일 김도읍의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2022년 2월 14일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자에게 정신적·육체적 휴양을 제공하여 노동의 재산을 도모하고 문화적 생활을 보장하기 위하여 연차 유급휴가 제도를 마련하고 있음.

그간 고용노동부는 현행법 제60조를 해석하면서 재직기간이 1년인 근로자가 퇴직하는 경우 재직기간이 1년 미만인 근로자에게 1개월마다 발생하는 11일의 연차 유급휴가 외에 추가로 15일의 미사용 연차 유급휴가 수당을 지급하도록 행정해석 해 왔음.

그런데 최근 대법원은 연차 유급휴가를 사용할 권리는 1년간의 근로를 마친 날의 다음날에 발생한다고 보아 재직기간이 1년인 퇴직한 근로자에게는 15일의 미사용 연차 유급휴가 수당을 지급하지 아니하도록 판결하였음.

이와 같은 행정해석과 판례의 상반된 해석은 법률규정의 불명확성에 기인한 것으로 이로 인하여 일선 기업의 인사 업무에 혼란이 야기된다는 지적이 제기됨.

이에 1년간 80퍼센트 이상 출근하고, 1년간의 근로를 마친 다음 날

에도 근로관계가 있는 근로자에게 15일의 연차 유급휴가가 발생함을 명시하여 모호한 법 규정으로 인한 인사 업무상의 혼란을 방지하고 영세 중소기업의 인건비 부담을 완화하고자 함(안 제60조제1항).

Ⅲ. 검토의견

1. 연차 유급휴가의 발생 시점 명확화

가. 개정안의 요지

개정안은 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 주어지는 15일의 연차 유급휴가는 1년의 근로를 마친 다음날 근로관계가 있는 경우에 발생함을 명시하는 내용임(안 제60조제1항).

[표] 개정안 조문대비표

현 행	개 정 안
제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 <u>출근한</u> 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.	제60조(연차 유급휴가) ① ----- ----- <u>출근하고,</u> <u>1년간의 근로를 마친 다음 날에</u> <u>도 근로관계가 있는</u> ----- -----.
② ~ ⑦ (생략)	② ~ ⑦ (현행과 같음)

나. 현행 「근로기준법」상 연차 유급휴가 규정 및 대법원 판례(대법원 2021. 10. 14. 선고 2021다227100판결)의 주요 내용

연차유급휴가(이하 “연차휴가”라 함)는 근로자의 근로의무를 면제하여 근로자로 하여금 신체적 또는 정신적 건강을 회복케 하는 동시에 근로자의 사회적·문화적 생활을 보장하기 위한 제도로써 현행 「근로기준법」 제60조에 그 근거를 두고 있음.

「근로기준법」 제60조(연차 유급휴가)에 따르면, i)연차휴가는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가가 부여되며(제60조제1항), ii)계속 근로기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게는 1개월 개근 시 1일의 유급휴가가 부여됨(제60조제2항).

나아가 iii)3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 최초 1년을 초과하는 때 2년에 대하여 1일씩 가산한 유급휴가(가산휴가)가 부여되는데, 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 최대 25일까지임(제60조제4항).

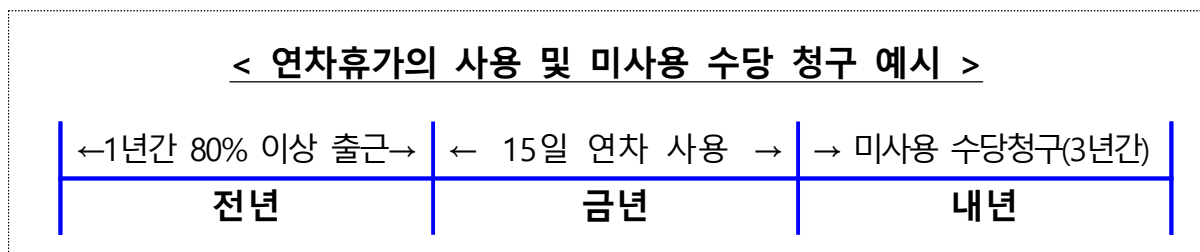
iv)원칙적으로 휴가는 근로자의 권리이므로 근로자의 청구가 있는 시기에, 발생한 휴가일수 안에서 청구한 만큼 주어야 하고, 휴가기간에 대해서는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 함(제60조제5항).

v)연차휴가는 그 발생시점부터 1년간(계속 근로기간이 1년 미만인 근로자의 유급휴가는 최초 1년의 근로가 끝날 때까지의 기간) 행사하지 아니하면 소멸되고, 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니함(제60조제7항).

한편, 근로자의 일정기간 근로의 대가로 발생한 연차휴가를 사용하지 아니하고 근로를 제공한 경우 그 미사용 연차휴가 일수에 해당하는 수당을 사용자에게 대하여 청구할 수 있는 권리를 연차휴가 미사용 수당청구권

이라 하는데, 퇴직 등 근로관계가 종료되는 경우 사용자에게 청구할 수 있음.

이 경우 전년도 1년간 80%이상 출근으로 주어진 15일의 연차휴가는 금년 1년간 사용할 수 있고, 금년 중에 사용하지 않으면 내년에 그 미사용 연차의 일수만큼을 수당으로 청구할 수 있음. 또한 금년 중에 퇴직 등으로 근로관계가 종료되는 경우에도 그동안 사용하지 못한 연차휴가 일수만큼은 미사용 수당으로 청구 가능함¹⁾²⁾.



그런데 이러한 연차휴가를 사용할 권리 또는 연차휴가수당의 발생 시기가 언제인지와 관련하여 최근 대법원(2021. 10. 14. 선고 2021다22710)은 연차휴가 사용권 및 수당청구권은 특별한 정함이 없는 한 그 전년도 1년간(365일)의 근로를 마친 다음날(366일) 발생한다고 판시하였는 바, 그 이유는 다음과 같음.

- 1) 연차 미사용 수당청구권의 소멸시효는 임금청구권 행사가 가능한 시점부터 3년간의 소멸시효가 적용됨(「근로기준법」 제49조).
- 2) 관례 또한 퇴직 등의 사유로 연차휴가를 사용하지 않아 휴가가 소멸하였다고 하더라도 사용하지 못한 연차휴가에 대한 수당 청구권은 소멸하지 않고, 연차휴가 일수에 상응하는 임금으로서 연차휴가수당을 청구할 수 있다고 판시하고 있음(대법원 1990. 12. 26. 선고 90다카12493 판결, 대법원 1995. 6. 29. 선고 94다18553 판결, 대법원 1996. 11. 22. 선고 95다36695 판결, 대법원 2000. 12. 22. 선고 99다10806 판결 등).

대법원 2021. 10. 14. 선고 2021다227100판결의 주요 내용

- 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자는 그 기간이 만료됨에 따라 근로자로서 신분관계가 당연히 종료하는 것이 원칙임.
- 연차휴가를 사용할 권리는 특별한 정함이 없는 한 그 전년도 1년간의 근로를 마친 다음 날 발생한다고 보아야 하므로, 그 전에 근로관계가 종료한 경우에는 연차휴가수당도 청구할 수 없음.
- 피고는 1년간 요양복지시설에서 요양보호사로 근무하였는데, 1년의 기간제 근로계약을 체결하여 근로하고 바로 퇴직한 경우 1년 중 80% 이상 출근율 요건을 충족하였다면 「근로기준법」 제60조제1항에 따른 15일의 연차와 별도로 1년 차에 매월 개근 시마다 1일씩 주어지는 11일의 연차를 합하여 총 26일의 연차가 주어진다고 주장하였는 바,
피고의 주장과 같이 1년의 기간제 근로자에게 총 26일의 연차휴가를 부여한다면, 가산휴가를 포함한 총 휴가일수를 25일로 한정 한 「근로기준법」 제60조제4항과 비교하였을 때 장기근속 근로자에 비하여 기간제 근로자를 더 우대하는 결과가 되어 형평의 원칙에 반함.
- 연차휴가를 사용할 권리 또는 연차 미사용 수당 청구권은 그 전년도 1년간의 근로에 대한 대가라는 점과 일정기간 출근한 근로자에게 일정기간 유급으로 근로의무를 면제함으로써 정신적·육체적 휴양의 기회를 제공하고 문화적 생활의 향상을 기하기 위한 것이라는 연차휴가제도의 목적을 고려하면, 「근로기준법」 제60조제1항은 최초 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자가 그 다음 해에도 근로관계를 유지하는 것을 전제로 2년차에 15일의 유급휴가를 주어야 한다는 취지로 해석함이 타당함.

다. 검토의견

고용노동부는 대법원(2021. 10. 14. 선고 2021다22710) 판결이 있기 이전에 연차휴가의 사용 가능 여부와 관계없이 “연차를 사용하지 못하게 되면 곧바로 수당을 청구할 수 있다”고 해석하면서³⁾, 1년(365일)

3) 대법원 2005. 5. 27. 선고 2003다48549, 48556의 내용을 반영하여 2006년 9월 21일 이후 유지하여 온 행정해석임.

“연차유급휴가를 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 권리

간 기간제 근로계약을 체결한 근로자가 그 중 80% 이상 근로하고 퇴직한 경우 ① 「근로기준법」 제60조제2항에 따라 1년차에 부여되는 최대 11일치의 연차와 ② 「근로기준법」 제60조제1항에 따라 사용할 수 있는 15일을 합한 최대 26일의 유급휴가권을 확정적으로 취득하고, 그 휴가권을 근로자가 사용하지 못하고 퇴직하는 경우 미사용 연차(최대 26일분) 전부를 수당으로 청구할 수 있다고 행정해석하여 왔음.

그로 인해 1년의 근로를 마친 다음날(366일째) 근로관계의 유무를 불문하고 근로자는 최대 26일분의 미사용 연차에 대한 수당 청구할 수 있고, 사용자는 미사용 연차 전부에 대한 수당을 지급하도록 하였음.

그런데 최근 대법원(2021. 10. 14. 선고 2021다22710)은 앞서 살펴본 바와 같이 「근로기준법」 제60조제1항에 따라 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 주어지는 15일의 연차휴가는 1년의 근로를 마친 다음날(366일째) 근로관계가 있는 경우에 발생하기 때문에 1년(365일)간 기간제 근로계약을 체결한 근로자가 1년(365일)을 근무하고 바로 퇴직한 경우 제2항에 따른 최대 11일치의 연차와 연차 미사용에 따른 수당청구만 가능하다고 판시하였는 바,

개정안은 대법원 판결의 내용을 반영하고, 연차휴가권의 발생시기가 명확히 규정되어 있지 않은 「근로기준법」 제60조제1항의 규정을 보

는 그대로 잔존하는 것이어서 근로자는 사용하지 못한 연차휴가일수 전부에 상응하는 연차휴가수당을 사용자에게 청구할 수 있다(2003다48549, 48556).”

완함으로써 현장에서 발생할 수 있는 인사 업무상의 혼란을 방지할 수 있다는 점에 그 의의가 있음.

다만, 개정안은 대법원 판례가 「근로기준법」 제60조제1항의 연차휴가권이 1년간의 근로를 마친 다음 날 발생한다고 판시한 점을 반영하여 제60조제1항만을 개정하였으나, 동법 제60조제2항에 따른 연차휴가와 제60조제4항에 따른 가산휴가에 대해서도 판결의 법리가 동일하게 적용될 수 있어 함께 개정이 필요한지 여부에 대한 검토가 필요함.

즉, 「근로기준법」 제60조제2항에서는 근로기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주도록 규정하고 있는데, 판례의 법리를 반영하면 그 1개월의 근로를 마친 “다음날” 연차휴가권이 발생하게 되고,

제60조제4항은 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게 최초 1년을 초과하는 계속 근로연수 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주도록 규정하고 있는데, 이 역시 판례의 법리를 반영하면 가산휴가 역시 근로연수 2년이 지난 “다음날” 가산휴가권이 발생하게 됨.

고용노동부 또한 대법원(2021. 10. 14. 선고 2021다22710) 판례의 법리가 「근로기준법」 제60조제1항에 따른 연차휴가뿐만 아니라 제2항에 따른 연차휴가와 제4항에 따른 가산휴가에 대하여도 영향을 미치는 것으로 보아 행정해석⁴⁾을 변경하였는 바, 주요 내용은 다음과 같음.

4) 「연차유급휴가청구권·수당·근로수당과 관련된 지침」(임금근로시간과-2861, 2021. 12. 15.)

「연차유급휴가청구권·수당·근로수당과 관련된 지침」
(임금근로시간과-2861, 2021.12.15.)

- ① 근로기준법 제60조제1항에 따른 연차휴가를 사용할 권리는 그 전년도 1년간의 근로를 마친 다음날 발생
 - 같은 조 제2항에 따라 계속근로 1년 미만일 때 1개월 개근 시 1일씩 발생하는 연차도 그 1개월의 근로를 마친 다음날 발생
- ② 정규직·계약직 모두 365일 근로 후 퇴직하면 제60조①의 15일 연차에 대한 미사용 수당 청구 불가, 366일째 근로관계 존속 후 퇴직하면 15일 연차 전부에 대해 수당 청구 가능
 - 계속근로 1년 미만일 때 1개월 개근 시 1일씩 발생하는 연차휴가도 그 1개월의 근로를 마친 다음날 근로관계 존속 후 퇴직해야 퇴직 전월의 개근에 대한 연차 미사용 수당 청구 가능
- ③ 정규직이 마지막 근무하는 해에 1년(365일) 근무하고 퇴직하는 경우, 80% 출근율을 충족하더라도 제60조①·④의 연차휴가·가산휴가에 대한 미사용 수당 청구 불가

따라서 대법원(2021. 10. 14. 선고 2021다22710) 판례의 법리를 반영한 법률의 개정을 위해서는 제60조제1항뿐만 아니라 같은 조 제2항과 제4항에 대한 개정 여부도 함께 검토가 필요한 측면이 있음.

한편, 위와 같이 대법원 판례의 법리를 적용하는 경우 특정일에 퇴직함에 따라 연차휴가의 발생 일수가 크게 달라지는 결과⁵⁾를 낳아 형평성에 대한 논란을 야기할 수 있고, 근로자가 퇴직 시점을 결정하기 어려운 현실에서 이를 악용하는 사례가 발생할 여지가 있으므로 근로의 대가에 대한 형평성 있는 유급휴가 보장 방안에 대한 추가적인 검토가 필요한 것으로 보임.

5) 예를 들어, 365일(1년)에 대하여 근로계약을 체결한 경우 최대 11일분, 366일(1년+1일)에 대하여 근로계약을 체결한 경우 최대 26일분의 연차휴가와 연차휴가 미사용에 따른 수당청구가 가능

관계 부처의 의견을 보면, 고용노동부는 개정안은 법률의 규정을 대법원 판결에 부합하도록 변경한다는 점에서 의의가 있으나, 판결의 내용을 반영한 행정해석 변경(임금근로시간과-2861, 2021. 12. 15.)을 통해 현장에서의 혼란을 최소화하고 있으므로 현장의 법 적용 상황을 모니터링하면서 연차휴가제도에 대한 합리적인 개선방안을 종합적으로 검토할 필요가 있다는 입장임.

문 의 처

02)6788-5539

제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다. <개정 2012. 2. 1.>

② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다. <개정 2012. 2. 1.>

③ 삭제 <2017. 11. 28.>

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 일수는 25일을 한도로 한다.

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 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다. <개정 2012. 2. 1., 2017. 11. 28.>

1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간
2. 임신 중의 여성이 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간
3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간

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.