

 보 도 자 료 			
보도일시	2021.12.17.(금) 조간 *인터넷 2021.12.16.(목) 14:00 이후 / 총 11쪽		
담당부서	고용노동부 임금근로시간과	과 장 장현석 사무관 이상전	044-202-7994 044-202-7541

< 본 자료는 <http://www.moel.go.kr> 에서도 볼 수 있습니다. >

고용부, 연차유급휴가 행정해석 변경

- 1년간의 근로를 마친 “다음 날 근로관계가 있어야”
연차휴가 및 그 미사용 수당 청구 가능 -

□ 고용노동부는 근로기준법 제60조제1항에 따른 “1년간 80% 이상 출근한 근로자에게 주어지는 15일의 연차휴가”에 대한 행정해석을 변경하여 12.16일부터 시행한다.”고 밝혔다.

- 그동안은 1년간(365일) 근로관계가 존속하고, 그 중 80% 이상 출근하면, 15일의 연차가 주어지는데, 만약 1년(365일)의 근로를 마치고 바로 퇴직하는 경우에는 연차를 사용할 수는 없지만, 그 15일분의 미사용 연차를 수당으로 청구할 수 있다고 보았다.
- 그러나 앞으로는 1년간 근로관계가 존속하고, 80% 이상 출근해도, 그 1년의 근로를 마친 다음날(366일째) 근로관계가 있어야 15일의 연차가 발생하고, 퇴직에 따른 연차 미사용 수당도 청구할 수 있는 것으로 해석을 변경한다.

□ 이번 고용부의 해석변경은 지난 '21.10.14. 대법원 판결에 따른 것이다.

- 당시 대법원은 “1년 기간제 근로계약을 체결한 근로자에게는 최대 11일의 연차가 부여된다.”고 했고,
- 1년간 80% 이상 출근한 근로자에게 주어지는 15일의 연차는 그 1년의 근로를 마친 다음날 근로관계가 있어야 발생하므로 “1년 계약직”에게는 주어지지 않는다는 취지로 판단했다.

- 이 판결에 따르면, 365일 근로 후 퇴직할 경우 최대 11일분의 연차 미사용 수당만 청구가 가능하며(연차를 전혀 사용하지 않은 경우), 366일 근로하고 퇴직하는 경우에는 추가 15일분까지 최대 26일분에 대한 미사용 수당 청구가 가능하다.

□ “1년간 80% 이상 출근한 근로자에게 주어지는 연차휴가”에 대해

- 과거에 고용부는 ▲일정기간 성실 근로에 대한 보상으로 ▲ 휴식의 기회를 제공하려는 연차휴가 제도의 취지에 맞춰, 먼저 연차휴가를 사용할 수 있는 기회가 주어지고, 그럼에도 연차를 사용하지 않은 경우에 수당으로 청구할 수 있다고 보았다.
- 즉 1년의 근로를 마치고 바로 퇴직하면, 연차 사용이 가능한 날이 없으므로 미사용 수당도 청구할 수 없고, 다음 해 연초에 퇴직하는 경우에도 실제로 연차를 사용할 수 있었던 날수만큼만 미사용 수당 청구가 가능하다고 보았다.
- 그러나 '05.5.27. 대법원은 “연차휴가 사용권은 1년간 소정의 근로를 마친 대가로 확정적으로 취득”한다며, 그렇게 휴가권을 취득한 후 “연차휴가를 사용하기 전에 퇴직”하는 경우,
- 「근로관계 존속을 전제로 하는 휴가사용권은 소멸」하지만, 「근로관계 존속을 전제로 하지 않는 미사용 수당 청구권은 그대로 잔존」하는 것이므로, 미사용 연차 전부를 수당으로 청구할 수 있다고 판단했다.
- 대법원은 '13년, '14년에도 연차휴가 미사용 수당을 전년도 근로에 대한 대가로서의 “임금”이라고 하여, 연차휴가의 “과거 근로에 대한 보상적 측면”을 강조한 바 있다.
- 고용부는 '05.5.27.자 대법원 판결에 따라 '06.9.21. 해석을 변경했다.
- 즉 “1년간 근로관계가 존속하고 그 중 80% 이상 출근하면 15일의 연차휴가권을 확정적으로 취득”하고, “그 휴가권을 사용하기 전에 퇴직”하더라도(즉 1년의 근로를 마치고 바로 퇴직하더라도) 미사용 연차에 대한 수당 청구권은 잔존하여 모두 수당으로 청구할 수 있다고 보았다.

- 따라서 “1년(365일) 계약직”이 1년 근무하고 바로 퇴직을 하더라도 1년 중 80% 이상 출근을 요건을 충족했다면 **15일의 연차를 사용할 수는 없지만, 15일분의 연차 미사용 수당을 청구할 수 있다**고 보았고, 그 해석은 지금까지 그대로 유지되어 왔다.

* <참고> ‘17.11.28. 근로기준법이 개정되었음. 즉 1년간 80% 출근 시 발생하는 15일의 연차에서 1년 차에 사용한 연차(최대 11일)를 빼고 2년차 연차를 주도록 했던 공제규정을 삭제하여, 1년차 11일 외에 1년간 80% 출근 시 2년 차에 15일 연차를 각각 주도록 규정 (15일은 본래 2년 차에 사용할 연차이지만, 퇴직 시 수당청구권 문제 발생)

→ 결과적으로, “1년 계약직”은 80% 이상 출근 시 주어지는 15일 연차(‘06년 이후 행정해석)와 함께, 1년 차에 1개월 개근 시마다 주어지는 11일의 연차도 전혀 사용하지 않았다면 최대 26일분 수당청구권이 발생

- 그러나 ‘21.10.14. 대법원 판례에 따라 이번에 해석을 다시 변경한 것이다.

□ 고용부는 행정해석을 변경하면서 대법원 판결을 반영한 실무적인 쟁점도 다수 전문가의 자문을 거쳐 함께 제시했다.

① 1년간 80%의 출근율로 주어지는 15일의 연차는 그 1년간의 근로를 마친 “다음날” 발생하므로, **계속근로 1년 미만일 때 1개월 개근 시 1일씩 주어지는 연차도 그 1개월의 근로를 마친 “다음날” 발생한다.**

② 이번 판례는 계약직의 경우이나, **정규직의 경우에도 동일하게 해석한다.**

- 즉, **정규직도 1년(365일) 근로한 후 퇴직하면 1년간 80%의 출근율에 따라 주어지는 15일의 연차에 대한 미사용 수당을 청구할 수 없고, 다음날인 366일째 근로관계 존속 후 퇴직하면 15일 연차 전부에 대해 수당으로 청구할 수 있다.**

- 계속근로 1년 미만일 때 1개월 개근 시 1일씩 주어지는 연차도 그 1개월의 근로를 마친 다음날 근로관계 존속 후 퇴직해야 퇴직 전월의 개근에 대한 연차 미사용수당 청구가 가능하다.

③ **정규직이 마지막 근무하는 해에 1년(365일) 근무하고 퇴직하는 경우, 80% 출근율을 충족하더라도 그에 따라 주어지는 15일의 연차와 3년 이상 근속자에게 주어지는 가산 연차에 대한 미사용 수당을 모두 청구할 수 없다.**

□ 고용부는 이번 해석변경과 함께 앞으로는 연차휴가가 금전보상의 수단으로 활용되지 않고, 본래의 취지대로 근로자의 휴식권이 보장될 수 있도록 연차 사용 촉진제도를 적극 안내·홍보해 나갈 계획이다.

- 연차휴가 사용 촉진제도는 사용자가 근로자에게 미사용 연차 일수를 알려주면서 사용을 독려하고, 그래도 사용하지 않으면 사용 시기를 정하여 근로자에게 통보하는 제도이다. 이런 조치에도 연차를 사용하지 않으면 그에 대한 보상의무가 면제된다.(근로기준법 제61조)

□ 박종필 근로감독정책단장은 “연차휴가 제도는 본래 과거의 근로에 대한 보상으로서, 휴식의 기회를 제공하려는 것임에도 최근에는 금전 보상적 측면이 강조되는 경향이 있다.”면서,

- “근로관계 종료 등으로 인하여 수당 청구권으로 귀결되는 경우에는 불가피한 측면이 있으나, 근로관계가 계속되는 경우에는 가능한 휴식의 기회를 가질 수 있도록 적극적으로 홍보·안내해 나갈 계획”이라고 밝혔다.

<붙임> 연차유급휴가 관련 행정해석 변경 주요 Q&A

◆ 대법원 판결(2021.10.14. 선고 2021다227100) 이후 행정해석을 변경함에 따라 이와 관련된 주요 Q&A를 안내해 드립니다.

Q1 연차휴가제도란?

- 연차휴가는 ① 과거 성실하게 근로한 근로자에 대한 보상으로서 ② 휴식의 기회를 유급으로 제공하는 근로기준법상의 제도
- 사용자는 1년간 80%이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 하며(제60조제1항),
 - 계속근로 1년 미만 또는 1년간 80% 미만 출근한 근로자에게는 1개월 개근 시마다 1일의 유급휴가를 주어야 함(제60조제2항)
- ⇒ 입사 후 1년 미만일 때는 1개월에 1일씩 연차가 주어지다가 (11개월까지 최대 11일), 근속기간이 1년이 되고 그중 80% 이상 출근하면 2년 차에 사용할 15일의 연차가 추가로 주어짐
- 과거에는 1년간 80% 이상 출근으로 받은 2년차의 15일 연차에서 1년차에 사용한 연차만큼 제외하는 조항이 있었으나(제60조제3항)
 - '17.11.28. 근속기간 2년 미만 근로자의 휴가권을 보장하기 위해 삭제되어, 현재는 입사 후 1년 미만일 때 1개월 개근 시마다 주어지는 최대 11일 이외에, 1년간 근로를 마치고 그 중 80% 이상 출근하면 2년 차에 사용할 15일을 별도로 주도록 규정

<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.
- ③ <삭제> 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.

Q2 연차휴가와 연차 미사용 수당의 관계는?

- 근로자가 연차휴가를 사용하지 않고 금전으로 받는 보상을 연차 미사용 수당이라고 하는데,
 - 연차휴가 제도의 취지를 고려하면 “휴가를 사용할 수 있는 기회”가 먼저 주어지고, 이를 사용하지 않았을 때 수당으로 청구하는 것이 원칙
- 따라서, 전년도 1년간 80% 이상 출근으로 주어진 15일의 연차휴가는 금년 1년간 사용할 수 있고, 금년 중에 사용하지 않으면 내년에 그 미사용 연차 일수만큼을 수당으로 청구할 수 있음(소멸시효 3년)
 - 또한 금년 중에 퇴직 등으로 근로관계가 종료되는 경우에도 그동안 사용하지 못한 연차 일수만큼을 미사용 수당으로 청구할 수 있음
- 다만 ‘전년 1년간(365일)의 근로를 마치고 바로 퇴직’하거나 ‘연초에 퇴직’하는 경우에는
 - 연차를 사용할 수 있는 날이 아예 없거나 부족하므로 그 미사용 연차 수당을 얼마만큼 인정해야 주어야 하는지의 문제가 발생함
- 이에 대해 고용부는 그동안 다음의 두 가지 해석이 가능하다고 보았음
 - A. “수당청구권”은 휴가사용권에 부수되는 권리로서, 먼저 휴가를 사용할 수 있는 날이 있어야 하고, 그 휴가를 사용하지 않았을 때 수당으로 청구할 수 있다는 해석(과거 근로에 대한 보상+휴식권 모두 고려)
 - B. 휴가를 사용할 수 있는 날이 있었는지와는 관계없이 일단 휴가를 사용하지 못하게 되면 곧바로 “수당 청구권”이 인정된다는 해석 (과거 근로에 대한 보상적 측면을 중시)
- '21.10.14. 대법원은 1년(365일) 근로 후 퇴직한 계약직 근로자의 경우 1년간 80% 이상의 출근율 요건을 충족했다 하더라도 그 1년의 근로를 마친 다음날 근로자의 지위에 있지 않아 15일의 연차가 발생하지 않고, 연차 미사용 수당도 청구할 수 없다고 보았음

Q3 기존 고용부 행정해석과 이번 대법원 판결은 차이점은?

- 1년간 80% 이상 출근 시 주어지는 15일 연차에 대한 미사용 수당에 대해 대법원은 366일째 근로관계가 있어야 청구 가능, 우리부는 365일 근로했으면 청구 가능하다고 본 것임
- 이 쟁점은 근로기준법 제60조①에 따른 “사용자는 1년간 80% 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.”는 규정을 어떻게 해석할 것인가의 문제인데,
 - 대법원은 1년간 80% 이상 출근했다 하더라도 “연차휴가를 사용할 권리는 그 전년도 1년간의 근로를 마친 다음 날 발생”하므로 366일째에 근로자의 지위에 있지 않은 1년 계약직 근로자는 연차 미사용 수당을 청구할 수 없다고 본 것임
 - 반면, 고용부는 근로기준법 규정의 범문*과 ‘05년 대법원 판결의 취지에 따라 “1년(365일) 계약직”으로 근로하고 바로 퇴직하더라도 그 1년 중 80% 이상 출근율 요건을 충족했다면, 그에 대한 보상으로서 15일 연차가 주어지는데, 퇴직을 하면 이를 사용할 수는 없지만 15일분의 연차 미사용 수당 청구는 가능하다고 본 것임
- * (근로기준법 제60조③) 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

Q4 그동안 고용부가 “1년 계약직”으로 근로하고 퇴직한 경우 최대 26일분의 연차 미사용 수당을 청구할 수 있다고 본 이유는?

- ‘05.5.27. 대법원 판결에 따라 ‘06.9.21. 행정해석을 변경한 바, 그 내용은 1년간 근로하면서 80% 이상의 출근율 요건을 충족했다면 바로 퇴직하더라도 연차휴가를 사용할 수는 없지만, 그 미사용 연차를 수당으로 청구할 수 있다는 것이었음
- 한편 ‘17.11.28. 근로기준법이 개정되어, 2년차 연차 15일에서 1년차에 사용한 연차일수를 빼도록 했던 규정이 삭제되어, 1년차 최대 11일의 연차가 별도로 주어지게 됨

- 이에 따라 “1년 계약직”은 1년간 80% 이상 출근율 충족으로 주어지는 15일의 연차와 별도로 1년차에 매월 개근 시마다 1일씩 11일의 연차가 별도로 주어지는데, 만약 그동안 발생한 연차를 전혀 사용하지 않고 퇴직하는 경우에는 결과적으로 그 전부를 수당으로 청구할 수 있다고 보았던 것임

<참고: ‘05년 대법원 판결에 따른 행정해석의 변경과정>

1. 과거 고용부 해석 (06.9.21.이전)

- 연차휴가의 ①과거 근로에 대한 보상적 측면과 ②휴식의 기회를 제공하려는 측면을 모두 고려하여 해석하였음(Q2의 A 해석)
- 즉 1년 근무(1.1~12.31) 후 ‘바로 퇴직할 경우’는 연차휴가를 사용할 수 있는 날이 없었으므로 미사용 수당을 청구할 수 없고
- ‘다음 연도 초에 짧게 근로하고 퇴직한 경우’에도 퇴직 전까지 사용이 가능했던 연차의 일수만큼만 수당을 청구할 수 있다고 해석
- ⇒ 1년 근로 후 바로 퇴직하면 불인정, 1일 더 근로 후 퇴직하면 1일, 2일 더 근로 후 퇴직하면 2일....15일 더 근로 후 퇴직하면 15일 인정

2. ‘05.5.27. 대법원 판결 등

- 연차휴가는 “1년간 소정 근로를 마친 대가로 확정적으로 취득”하며,
 - 따라서 휴가권 취득 후 “이를 사용하기 전에 퇴직” 등 근로관계가 종료된 경우 근로관계 존속을 전제로 하는 휴가 사용권은 소멸하지만
 - 근로관계의 존속을 전제로 하지 않는 수당 청구권은 그대로 잔존하는 것이므로 근로자는 미사용 휴가 전부에 상응하는 수당을 청구할 수 있다는 취지로 판시함

<대법 2005.5.27. 선고 2003다48549, 48556>

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 권리는 그대로 잔존하는 것이어서 근로자는 사용하지 못한 연차휴가일수 전부에 상응하는 연차휴가수당을 사용자에게 청구할 수 있다.

- ‘13년, ‘14년에도 연차휴가 미사용 수당을 전년도 근로에 대한 대가로서의 “임금”이라고 판단하여, 연차휴가의 보상적 측면을 강조(2011다4629, 2011다95519)

3. '06.9.21. 행정해석 변경

- 고용부는 대법원 판결의 취지에 따라 해석을 변경(Q2의 B 해석)
 - 연차휴가의 사용 가능 일수에 관계없이 일단 “연차를 사용하지 못하게 되면 곧바로 수당을 청구”할 수 있다고 해석
 - 1년간(365일) 근로관계가 존속하고, 그 중 80% 이상 출근하면, 15일의 연차휴가권을 확정적으로 취득하고, 그 휴가권을 다음날 “사용하기 전에 퇴직”하더라도 모두 수당으로 청구 가능하며
 - 마찬가지로 “1년(365일) 계약직”이 1년 근무 후 바로 퇴직하더라도 1년 중 80% 이상 출근을 요건을 충족했다면, 15일 연차를 사용할 수는 없지만 15일분 연차 미사용 수당 청구는 가능하다고 해석하였음

4. 1년 계약직 근로자에 대한 연차 최대 26일 부여의 근거

- '17.11.28. 2년 미만 근로자의 휴가권을 보장하려는 취지로 근로기준법이 개정되어 제60조③(2년차 15일의 연차에서 1년차 사용 연차 공제 규정)이 삭제되었고, 이에 따라 1년 차에 11일의 연차를 별도로 부여하도록 변경됨
- 법 개정에 따라 “1년(365일) 근무”하면서 매월 개근하면 그때마다 월 1일씩 최대 11일의 연차가 별도로 주어지고, 1년의 근무를 마치고 그 중 80% 이상 출근한 경우 2년 차에 사용할 15일이 부여되는 것으로 봄 ('06.9.21. 이후의 행정해석)
- ⇒ 결과적으로 해당 근로자가 연차를 전혀 사용하지 않고 퇴직할 경우에는(1년 계약직이라도) 미사용 연차(최대 26일분) 전부를 수당으로 청구할 수 있다고 보았음

Q5, 이번 행정해석 변경의 주요 내용은?

- '21.10.14. 대법원 판결의 취지에 따라 전문가 자문을 거쳐 변경한 행정해석*의 주요 내용은 다음과 같음
- * 「연차유급휴가청구권·수당·근로수당과 관련된 지침」을 개정
- ① 근기법 제60조①의 연차휴가 사용 권리는 전년도 1년간 근로를 마친 다음 날 발생하며, 제60조②의 연차휴가 사용 권리도 1개월의 근로를 마친 다음 날 발생

- ② 정규직·계약직 모두 1년(365일) 근로 후 퇴직하면 제60조①의 15일 연차 미사용 수당을 청구할 수 없고, 다음 날인 366일째 근로관계 존속 후 퇴직하면 15일 연차 전부에 대해 수당 청구 가능
- 제60조②의 연차휴가도 그 1개월 근로를 마친 다음 날 근로관계 존속 후 퇴직해야 퇴직 전월의 개근에 대한 연차 미사용 수당 청구 가능
- ③ 정규직이 마지막 근무하는 해 1년(365일) 근무하고 퇴직하는 경우, 80% 출근율을 충족하더라도 제60조①·④의 연차휴가·가산 휴가에 대한 미사용 수당 청구 불가

Q6, 1년 1일을 근로하고 퇴직한 근로자의 연차휴가일수는?

- 이 경우 1년의 근로를 마친 다음날(366일째) 근로관계가 있으므로 1년 미만일 때 1개월 개근 시마다 주어지는 연차 최대 11일(제60조 제2항)과 함께, 1년간 80% 이상 출근율 요건을 충족함에 따라 주어지는 15일의 연차(제60조제1항)도 확정적으로 발생하여 최대 26일이 됨
 - * △ (제60조제1항) 1년간 출근율 80% 이상
 - △ (제60조제2항) 입사일로부터 1개월 단위 개근(결근이 없는 경우)
- 이에 따라 근로자가 1년 1일을 근로하고 퇴직할 경우, 미사용한 연차휴가 모두(최대 26일)를 수당으로 청구할 수 있음

Q7, 만 7개월 근로(예: 1.1~7.31.) 후 퇴직한 경우 발생하는 연차휴가일수는?

- 제60조제2항에 따라 1년 미만인 근로자가 1개월 개근 시마다 발생하는 1일의 연차휴가도 그 1개월의 근로를 마친 다음날 근로관계가 있어야 함
- 따라서, 7개월째 개근한 경우라도 그 다음날 근로관계가 없으므로 연차휴가일수는 최대 6일만 발생함

Q8

만 3년 근로(예: '21.1.1.~'23.12.31.)하고 퇴직한 경우 마지막 1년에 대한 연차휴가 및 가산휴가는?

- 만 3년 근로했다면 그 마지막 해의 다음날 근로관계에 있지 않으므로 마지막 1년간 80% 이상 출근율에 따른 연차휴가는 발생하지 않고, 같은 조 제4항에 따른 가산휴가*도 발생하지 않으며 이에 따라 마지막 해의 근로에 따른 연차휴가와 가산휴가에 대한 미사용 수당을 청구할 수 없음

* 계속하여 근로한 기간이 3년 이상인 근로자에 대해서는 최초 1년을 초과하는 매 2년마다 1일씩 가산하여 유급휴가를 부여하며, 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 함

Q9

연차휴가 사용 촉진에 대한 구체적인 계획은?

- 지방관서 근로감독관이 사업장을 지도·점검하는 경우 연차휴가 사용 실태를 살펴보고, 적극적인 활용을 지도하며 연차휴가 사용 촉진 제도에 대한 안내도 할 계획임
- 아울러 본부 차원에서도 제도에 대한 안내·홍보를 추진하여 근로자의 휴식권이 보장되도록 노력할 예정