

2020. 03. 17

## 1년 미만 근로자와 1년간 80% 미만 출근자의 연차휴가에 대한 사용촉진이 가능해졌습니다.

1년 미만 근로자와 1년간 80% 미만 출근자의 연차휴가에 대한 사용촉진제도를 신설하는 근로기준법 일부개정안이 2020. 3. 6. 국회 본회의를 통과하였습니다. 그러나 아직 발효되지 않은 상태이며, 특별한 사정이 없는 한 올 3월 이내 발효될 것입니다.

### 1. 연차휴가 사용촉진 대상이 확대되었습니다.

| 구 분                                                  | 현행법 | 개정법 |
|------------------------------------------------------|-----|-----|
| 1년간 80% 이상 출근한 근로자의 연차휴가(15일~25일)에 대한 사용촉진           | ○   | ○   |
| 1년 미만 근로자와 1년간 80% 미만 출근자의 연차휴가(1개월 개근시 1일)에 대한 사용촉진 | X   | ○   |

현행 근로기준법 제61조에 따르면 1년 미만 근로자와 1년간 80% 미만 출근자에게 1개월 개근시 1일의 유급휴가가 발생하는 것에 대하여는 사용촉진을 하지 못하도록 되어 있습니다. 그러나 개정법이 발효되면 사용촉진이 가능해진 것입니다.

## 2. 신입사원의 연차휴가는 최초 1년 이내 사용해야 합니다.

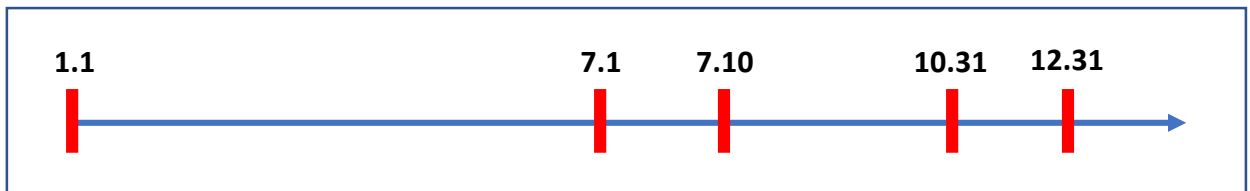
연차휴가는 발생일로부터 1년간 사용하지 아니하면 소멸하고, 연차수당청구권이 발생합니다. 이는 임금채권으로서 3년의 소멸시효에 걸립니다. 그런데 개정 근로기준법에 따르면 신입사원의 연차휴가는 입사 후 최초 1년이 되기 전까지 모두 사용하여야 하며, 최초 1년 경과시 소멸하고 연차수당청구권으로 전환됩니다.

물론 취업규칙이나 근로계약으로 소멸하지 않고 이월시켜서 다음 해에도 연차휴가를 사용할 수 있는 것으로 운영하여도 위법하지는 않습니다. 한편 개정법이 발효되면 취업규칙이나 근로계약에 예컨대 " 입사 후 2년까지 휴가로 사용할 수 있다 " 라고 명확히 규정하지 아니한 사업장은 개정 근로기준법에 따라 입사 후 1년이 되는 날 휴가권은 소멸하고 미사용 연차휴가에 대하여 수당으로 지급해야 합니다.

연차휴가에 관한 각 회사의 정책을 확인하고 그 취지에 맞도록 개정 근로기준법 시행 전에 취업규칙과 근로계약서를 정비하시기 바랍니다.

## 3. 1년 미만 근로자에 대한 연차휴가사용촉진 절차

### (1) 전년도 80% 이상 출근자의 연차휴가 사용촉진 절차(현행법)



연차휴가가 소멸하기 6개월 전(예: 7.1) 기준으로 10일 이내에 근로자별로 미사용 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구합니다.

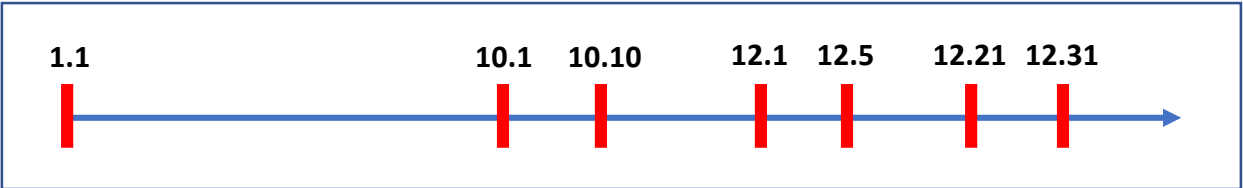
이 촉구를 받은 날로부터 10일 이내에 근로자는 사용계획서를 제출해야 합니다. 사용계획서를 제출한 근로자는 계획대로 사용해야 하며 근로자의 귀책사유로 사용하지 못한 미사용 일수에 대하여는 추후 사용자에게 연차수당을 청구할 수 없습니다.

이와 같이 사용계획서를 제출하지 아니한 근로자에 대하여 사용자는 근로자의 사용 계획서 제출기한이 경과한 날로부터 연차휴가가 소멸하기 2개월 전(예: 10.31)까지, 사용자가 일방적으로 연차휴가 사용시기를 지정하여 서면으로 통보할 수 있습니다.

이 경우에 근로자가 귀책사유로 연차휴가를 사용하지 못한 경우에는 사용자는 그 미 사용일수에 대하여 연차수당을 지급할 의무가 없습니다.

**(2) 1년 미만 근로자에 대한 연차휴가사용촉진 절차(개정법)**

앞에서 살펴본 것은 기존 연차사용촉진 절차이고, 1년 미만 근로자에 대한 개정법상의 연차사용촉진 절차는 조금 다릅니다.



입사일로부터 1년이 되기 3개월 전(예: 10.1) 기준으로 10일 이내에 근로자별로 미사용 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구합니다. 다만, 사용자가 서면 촉구한 후 발생한 휴가(2개)에 대해서는 입사일로부터 1년이 되기 1개월 전(예: 12.1)을 기준으로 5일 이내에 서면촉구 해야 합니다.

이 촉구를 받은 날로부터 10일 이내에 근로자는 사용계획서를 제출해야 합니다. 사용계획서를 제출한 근로자는 계획대로 사용해야 하며 근로자의 귀책사유로 사용하지 못한 미사용 일수에 대하여는 추후 사용자에게 연차수당을 청구할 수 없습니다.

이와 같이 사용계획서를 제출하지 아니한 근로자에 대하여 사용자는 입사일로부터 1년이 되기 1개월 전(예: 12.1)까지, 사용자가 일방적으로 연차휴가 사용시기를 지정하여 서면으로 통보할 수 있습니다. 다만, 사용자가 서면촉구 후 발생한 휴가(2개)의 경우에는 입사일로부터 1년이 되기 10일 전(예: 12.21)까지 서면촉구 해야 합니다.

이 경우에 근로자가 귀책사유로 연차휴가를 사용하지 못한 경우에는 사용자는 그 미 사용일수에 대하여 연차수당을 지급할 의무가 없습니다.

#### **4. 개정 근로기준법의 효력발생일은 공포일입니다.**

국회에서 의결된 법률안은 정부에 이송되어 15일 이내에 대통령이 공포해야 합니다(헌법 제53조 제1항). 만일 대통령이 이 기간내에 공포하지 아니하면 그 법률안은 법률로서 확정됩니다(헌법 제53조 제5항). 대통령은 확정된 법률을 지체없이 공포하여야 하며, 확정된 후 5일 이내에 대통령이 공포하지 아니할 때에는 국회의장이 이를 공포합니다(헌법 제53조 제6항). 그리고 법률은 특별한 규정이 없는 한 공포한 날로부터 20일을 경과함으로써 효력이 발생합니다(헌법 제53조 제7항).

그런데 이번 근로기준법 일부개정안 부칙 제1조를 보면 "이 법은 공포한 날부터 시행한다."고 되어 있습니다. 따라서 대통령 또는 국회의장이 공포를 하면, 바로 그 공포일부터 개정 근로기준법은 시행됩니다.

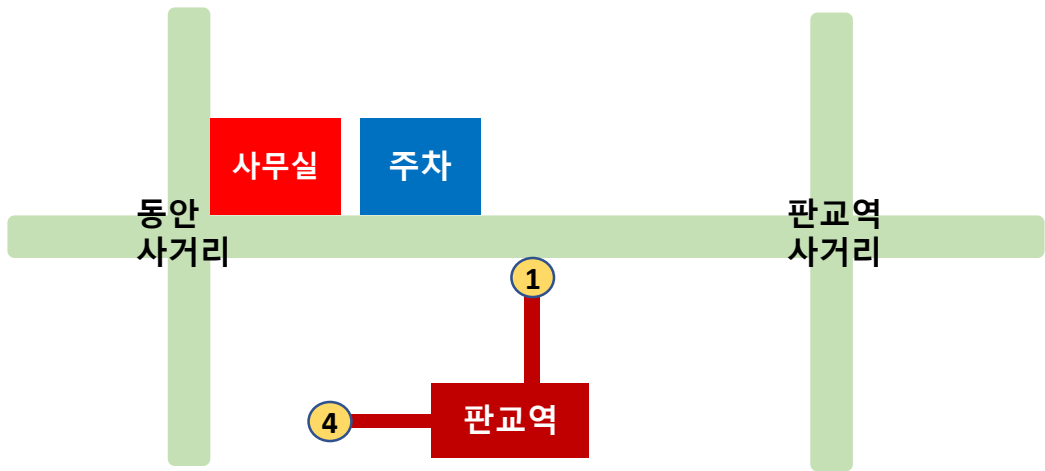
결론적으로 특별한 사정이 없다면, 올 3월 이내에 발효될 것입니다. 달라지는 연차휴가제도와 관련하여 직원교육이나 취업규칙 변경을 담당하는 부서에서는 이를 반영하여 준비하시는 것이 좋겠습니다.

#### **5. 개정법 효력발생일 이전에 발생한 연차 유급휴가는 종전 규정이 적용됩니다.**

개정안 부칙 제2조에 따르면, "이 법 시행일 전에 발생한 연차 유급휴가에 대하여는 종전의 규정에 따른다"고 되어 있습니다.

개정안이 공포되어 발효된 날을 기준으로 입사한 지 1년이 안된 근로자의 경우 최초 1년이 되기까지 발생한 연차휴가 가운데, 개정안 공포일 이전에 이미 발생한 연차휴가에 대해서는 종전과 같이 사용촉진을 할 수 없다는 것입니다.

정부에서 공포되어 공식적으로 확정법률이 공개되면 다시 회원사분들께 전문 자료를 이메일로 송부하여 드리겠습니다. 그 전까지 참조 하시도록 2020. 2월에 국회 환노위가 법사위에 제출하였던 근로기준법 일부개정법률안 자료를 함께 첨부합니다.



**주소 :** 경기도 성남시 분당구 판교역로 178, 801호 (삼평동, 서건타워)

**주차 :** 경기도 성남시 분당구 대왕판교로 606번길 31 (삼평동, 호반메트로큐브)

**지하철 :** 신분당선 판교역(판교테크노밸리) 1번 출구로 나와서 도보 10분 거리

하나로컨설팅 노무법인의 뉴스레터에 게재된 내용 또는 의견은 당 노무법인이나 소속 공인노무사의 공식적인 검토의견이 아니며, 일반적인 정보제공을 목적으로 작성되었음을 알려드립니다.

하나로컨설팅 노무법인 또는 소속 공인노무사의 공식적인 검토의견이나 자문을 원하시는 경우에는 우측의 연락처로 문의하여 주시기 바랍니다.

상담 관련하여 회원사가 아닌 경우 소정의 수수료가 발생될 수 있음을 알려드립니다.

상담 월~금 09:00~18:00  
방문상담은 사전예약 필수

전화 031-704-1223  
팩스 031-8016-3498

**신정욱** 공인노무사  
tjlove73@naver.com

**김재언** 공인노무사  
cplaeony@naver.com

**황금별** 공인노무사  
golds628@naver.com