사업주를 위한 연차유급휴가 관리방법 ①

How to manage annual paid leave for employers ①

글. 신항철
Shin, Hangcheoul
삼정노무법인 대표 공인노무사

사업주와 관리자 모두 근로기준법에 대한 이해가 높아지며, 5인 이상의 사업장이라면 '연차유급휴가'를 부여해야 한다는 사실을 익히 알고 있다. 그러나 구체적으로 며칠의 휴가를 부여해야 하는지에 대한 이슈는 상시 발생한다. 특히 코로나19로 사업상 어려움에 따라 휴업을 한 경우에는 이를 어떻게 반영하여 연차유급휴가를 산정해야 하는지에 대한 문의가 빈번하다.

따라서 이번 인사노무상식 시리즈에서는 연차유급휴가의 개념 및 산정 방법 대해 알아보고자 한다.

■ 연차유급휴가의 개념

연차유급휴가는 근로기준법에 따라 1년 단위로 근로자에게 부여하는 유급휴가를 말한다. 이를 통상 '연차휴가' 또는 '연차'로 칭한다. 이는 일정 기간 근로의무를 면제함으로써 정신적·육체적 휴양의 기회를 제공하고 문화적 생활의 향상을 기하려는데 그 취지가 있다.

1. 발생 요건 및 발생 일수

(1) 1년 이상 계속 근로 & 1년간 80퍼센트 이상 출근 시

근로자가 1년간 80퍼센트 이상 출근한 경우 15일의 유급휴가를 주어야 한다. 또한 3년 이상 계속하여 근로한 경우에는 2년마다 1일의 휴가를 가산하여 지급해야 하며, 최대 25일을 한도로 한다(근로기준법 제60조 제1항 및 제4항).

예를 들어 2021년 1월 1일에 입사하여 매년 80퍼센트 이상 출근했다고 가정한다면, 2022년과 2023년에는 15일의 연차유급휴가가 발생한다. 2024년과 2025년에는 16일, 2026년과 2027년에는 17일이 발생하며, 계속 근속하였다고 가정할 때 최대 25일의 휴가가 발생한다.

(2) 1년 미만 근로 or 1년간 80퍼센트 미만 출근 시

계속 근로기간이 1년 미만인 경우 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 경우에는 1개월 개근 시 1일의 연차유급휴가가 발생한다(근로기준법 제60조 제2항).

예를 들어 2021년 1월 1일 입사자가 1월을 개근한 경우 2월 1일에 하루의 휴가가 발생하고, 2월을 개근한 경우 3월 1일에 하루의 휴가가 발생하여 1년 미만의 기간 동안 최대 11일의 휴가가 발생한다.

과거에는 1년 미만의 기간 동안 1개월 개근 시 발생하는 1일의 휴가를 사용하는 경우 이를 2년 차에 발생하는 15일의 휴가에서 빼도록 정하고 있었으나, 해당 조항은 삭제되었다. 따라서 개정법에 따라 2017년 5월 30일 이후 입사자부터 1년 미만 기간 발생하는 11일과 1년 이후 발생하는 15일은 별개로 산정되며, 1년을 근무할 경우 최대 26일의 연차유급휴가가 발생한다.

2. 사용기한

1년 이상 계속 근로한 근로자의 연차유급휴가는 발생일로부터 1년간 사용할 수 있다. 다만, 계속 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 연차유급휴가는 입사일로부터 최초 1년의 근로가 끝날 때까지 사용할 수 있다. 해당 기간 동안 연차유급휴가를 사용하지 아니한 경우, 이월 사용 동의 등 별도로 정한 바가 없다면 휴가 사용 권한은 소멸하고, 해당 일수만큼의 미사용수당 청구권으로 전환된다(근로기준법 제60조 제7항).

예를 들어 2021년 10월 1일 입사자의 1개월 개근 시 발생하는 1일의 휴가는 2022년 9월 30일까지 사용할 수 있고, 80퍼센트 이상 출근함에 따라 2022년 10월 1일자 발생하는 15개의 연차휴가는 2023년 9월 30일까지 사용할 수 있다.

■ 산정방법

1. 출근율 산정

연차유급휴가는 원칙적으로 1년간 총 소정근로일수의 80퍼센트 이상 출근한 경우 15일 이상, 출근율이 80퍼센트 미만이거나 1년 미만 근로자의 경우 1개월 개근했을 때 1일씩 발생한다. 따라서 연차유급휴가 일수 산정을 위하여 1년에 80퍼센트 이상 출근하였는지에 대한 판단이 필요하다.

이때 '소정근로일'을 기준으로 하여 출근율을 계산하며, '소정근로일'은 역일상 365일이 아니라 법령의 범위 내에서 노사 당사자가 근로하기로 정한 날로서 근로자의 근로제공 의무가 있는 날을 의미한다.

$$\text{출근율} = \frac{\text{소정근로일수 중 출근일수}}{\text{연간 소정근로일수}}$$

(1) 소정근로일에서 제외되는 날(기간)

이때 근로제공 의무가 없는 주휴일, 관공서의 공휴일 및 대체공휴일[1], 약정휴일 등 법령 또는 약정에 의한 휴일은 소정근로일수 계산에서 제외된다. 또한 특별한 사유로 근로제공 의무가 정지되는 사용자의 귀책사유로 인한 휴업기간, 적법한 쟁의행위 기간, 약정 육아휴직기간, 업무 외 질병으로 인한 휴직기간 등 역시 소정근로일에서 제외된다(임금근로시간정책팀-3228, 2007.10.25., 임금근로시간과-1736, 2021. 8. 4 등).

예를 들어 2021년에 코로나로 인하여 경영사정이 어려워져 3개월간의 휴업이 있었다고 가정한다. 해당 휴업은 사용자의 귀책사유에 의한 휴업기간으로, 1년의 소정근로일수 중 3개월을 제외한 기간에 80퍼센트 이상 출근했는지 여부로 출근율을 산정한다. 다만, 이 경우 휴가일수는 통상의 경우와 다른 방법으로 산정하는 바, 아래에서 자세히 알아볼 예정이다.

(2) 출근한 것으로 간주하는 날(기간)

출근율 산정 시 법령에 의해 정하거나 성질상 결근으로 처리할 수 없는 경우는 출근한 것으로 간주해야 한다. 예를 들어 남녀고용평등법에 따라 육아휴직 중인 경우 법이 보장하는 기간으로 출근을 하지 않았다고 해서 결근으로 처리하기엔 부적합하다. 따라서 이 기간은 출근한 것으로 간주한다(「근로기준법」 제60조제6항). 즉, 2021년 1월 1일 입사자가 2023년 1월 1일부터 1년간 육아휴직을 사용한 경우 연차휴가 산정을 위한 출근율은 100퍼센트로 2024년 1월 1일에는 16일(15일+가산일수 1일)의 연차유급휴가가 발생한다.

그 외에도 근로자가 업무상 부상 또는 질병으로 휴업한 기간, 출산전후휴가 및 유사산휴가(「근로기준법」 제60조제6항) 및 예비군 훈련기간, 민방위훈련 또는 동원기간, 공민권 행사를 위한 휴무일, 연차유급휴가, 생리휴가 등은 출근한 것으로 산정해야 한다.

(3) 결근처리 되는 날(기간)

위에서 살펴본 예외적인 경우가 아니라면, 근로제공의무가 있으나 근로제공을 하지 않은 날(기간)은 결근으로 처리한다. 예를 들어, 결근이나 개인 사정으로 인한 휴직, 징계로 인한 정직 또는 직위해제, 불법 쟁위행위 기간 등은 결근으로 처리한다. 다만, 취업규칙 또는 단체협약 등에서 별도로 정함이 있다면 그에 따른다. 참고로 조퇴를 하는 경우 출근을 한 것이기에 출근으로 인정된다.

2. 특별한 사유로 소정근로일 제외된 경우 휴가일수 산정

출근한 것으로 간주한 경우에는 원칙적인 방법으로 연차휴가일수를 산정하면 된다. 다만, 앞서 설명한 바와 같이 특별한 사유로 소정근로일에서 제외된 경우에는 원 소정근로일수와 소정근로일이 제외된 기간에 '비례'하여 휴가일수를 산정한다. 사용자의 귀책사유로 인한 휴업기간, 적법한 쟁의행위 기간 등은 근로자에게 불리하게 볼 수 없어 결근처리를 하지 않으나 실제 근로는 제공하지 않았기에 출근한 것과 동일하게 볼 수 없기 때문이다.

$$\text{원칙적으로 발생하는 연차유급휴가 일수} \times \frac{\text{연간 소정근로일수} - \text{특별한 사유로 소정근로일 제외된 일수}}{\text{연간 소정근로일수}}$$

비례하여 산정하는 방법은 위와 같다. 종전에는 1개월 개근 시 발생하는 1일의 휴가에 대해서는 비례하여 산정하지 않았으나, 최근 행정해석의 변경으로 해당 휴가에 대하여도 비례할 수 있다(임금근로시간과-1736, 2021. 8. 4).

신항철 삼정노무법인 대표 공인노무사

삼정노무법인의 대표 공인노무사이며, (주)에스제이파워 등 삼정HRM그룹의 총괄대표를 역임하고 있다. 고려대학교 노동대학원을 졸업했으며, 현재 전문건설 철근 콘크리트 협회 자문위원, 프랜차이즈협회 자문위원 및 중앙진폐재활협회 노동법률 고문으로도 활동 중이다. 20여 년간 공인노무사 업무를 해오면서 임금채권보장업무를 국내 최초로 수행하였고, 임금, 근로시간, 노사관계 및 산업안전 등 기업 현장에 필요한 수많은 컨설팅을 통해 우리나라의 바람직한 노사문화를 정착시키고자 불철주야 노력하고 있다.

shin@psj.kr / www.psj.kr

1) 근로기준법 제55조 제2항 개정의 단계별 시행에 따라 상시근로자수 30인 미만의 경우에 약정휴일로 정하지 않은 경우 소정근로일수 계산에 포함됨. 단, 2022년 1월 1일 이후에는 5인 이상의 사업 또는 사업장은 법정 공휴일로 소정근로일수 계산에서 제외됨.