

연차휴가는 1년 몇 일 지급해야 하나요?

실전에 강해지는

인사노무


A to Z



다른 회사들은 다 쉬는데..



대체휴일에도 쉬지 않는 우리 회사,
노동법 위반 아니가요?



대체휴일은 원칙적으로 '국가기관'들이 쉬는 날

사기업의 경우에도 취업규칙 개정 등을
통하여 휴일로 운영 가능

대체휴일을 쉬지 않는다고 해서
노동법에 위배되는 것은 아님을 유의!!

· 학습 내용



- 근로시간 유연화
- 연차휴가의 부여 및 운영

· 학습 목표



- 근로시간 유연화의 개관과 탄력적 근로시간제 및 선택적 근로시간제를 학습한다.
- 연차휴가의 부여 및 운영을 학습하고 실무에서 적용할 수 있도록 한다.



근로시간 유연화

근로시간 유연화!

- 이미 회사 안의 제도로 자리잡고 있음
- 일·가정양립 등 필요에 의해 등장한 제도



근로기준법상의 근로시간 유연화제도 4가지

탄력적 근로시간제

선택적 근로시간제

외근 간주시간제

재량 간주시간제

외근 간주시간제

- 근로자가 출장 기타의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 정하기 어려운 때

일정시간 사업장에서 일한 것으로 간주



재량 간주시간제



CUT! 오후 6시! 촬영종료!!

불가능!

오후 6시! 내일 마감이지만
오늘 업무는 끝!



재량 간주시간제

- 업무의 성질에 따라 그 수행방법을 근로자의 재량에 맡길 필요가 있는 업무로써 대통령령이 정하는 업무는 **사용자가 근로자 대표와 합의로 정한 시간을 소정근로시간**시간으로 보는 것
- 재량 간주시간제 적용대상
 - 연구개발, 방송 출판, 디자인, 프로듀서 또는 감독 등

오후 6시! 내일 마감이지만
오늘 업무는 끝!



재량간주시간제 종류

완전한 형태의 재량 간주시간제

- 시업·종업시간 모두 근로자에게 일임

부분적인 재량 간주시간제

- 시업·종업시간 중 한쪽을 근로자가 선택

외근 간주시간제, 재량 간주시간제의 요건



사용자와 근로자 대표간의
서면 합의가 있어야 운영 가능

탄력적 근로시간제

- 어떤 근로일의 근로시간을 연장하는 대신,
다른 근로일의 근로시간을 단축함으로써
**일정기간의 평균 근로시간을
법정기준근로시간 내로 맞추는**
근로시간 제도 (근로기준법 제 51조)





수주량 변화 및 계절적 업무 등 경영 여건에 따른
근로시간 탄력적 운용 가능



실 근로시간 단축

출퇴근 일수의 감소 및 휴일 증가



2주 이내

- **취업규칙**(이에 준하는 것 포함)으로 도입
- 1주 근로시간 제한: 48시간
- 1일 근로시간 제한: 없음



3월 이내

- **노사 서면 합의**로 도입
- 1주 근로시간 제한: 52시간
- 1일 근로시간 제한: 12시간

참고 : 최근 2주 → 1개월, 3개월 → 1년으로 기간확대 입법논의 중

1

도입 시 유의할 점

2주 이내의 기간

- 취업규칙 또는 이에 준하는 것에 정하여야 함

3월 이내의 기간

- 사용자와 근로자 대표가 서면 작성하여 서명, 날인한 서면합의서를 근거로 함



2

도입 시 유의할 점

2주 이내의 탄력적 근로시간제

- 특정한 주의 근로시간: 48시간 제한
- 특정한 일의 근로시간: 제한 없음

3월 이내의 탄력적 근로시간제

- 특정한 주의 근로시간: 52시간 제한
- 특정한 일의 근로시간: 12시간 제한



3

도입 시 유의할 점

휴일 및 가산임금

- 법정휴일 및 약정휴일을 부여
- 야간근로나 휴일근로의 경우 가산수당을 지급

단, 연장근로 수당은 제외



선택적 근로시간제

- 1월 이내의 정산기간의 총 근로시간만 정하고 각일, 각주의 근로시간과 각 일의 시작 및 종료시각을 근로자의 자유에 맡기는 제도 (근로기준법 제52조)
 - ➔ 1주 40시간, 1일 8시간의 근로시간 제한 없이 **자신의 선택에 따라 자유롭게 근무**가능





선택적 근로시간제

Vs.

탄력적 근로시간제



근로자의 편의에 따라
근로시간 배치



사용자의 편의에 따라
근로시간 운용



근로자대표와의 서면합의

1. 대상근로자의 범위
2. 정산기간
3. 정산기간에 있어서의 총 근로시간
4. 개시 및 종료시각 지정
 - ➡ 집중 근로시간 / 근로자 지정 근로시간
5. 표준근로시간





선택적 근로시간제 적용 효과

근로기준법 제50조의 법정기준근로시간에 대한 적용 배제

시간외 근로는 정산기간에 있어서의 총 법정근로시간을
초과하여 근로한 시간이 됨

1

도입 시 유의할 점

사용자와 근로자대표 간에 서면합의 필요

- 대상근로자의 범위
- 정산기간에 있어 총 근로시간
- 의무적 근로시간 대 및 선택적 근로시간 대
- 표준근로시간 등 포함

2

도입 시 유의할 점

정산기간의 설정

- 정산기간의 설정은 2주, 4주 등으로 설정할 수 있으나, 1개월을 초과할 수는 없음

3

도입 시 유의할 점

의무적 근로시간대

- 의무적 근로시간대를 정하면 그 시간대 이외는 선택적 근로시간대로 업무의 시작 및 종료시각은 전적으로 근로자의 자유의사에 맡겨지게 됨

4

도입 시 유의할 점

표준근로시간 설정

- '유급휴가 등의 계산 기준'으로 적용하기 위해
사용자와 근로자대표가 합의하여
'표준근로시간'을 서면으로 정하여야 함

근로시간 유연화

선택적 근로시간제

시간선택제 근로

유연한 근로시간



시간선택제 일자리 유형

신규형

- 피크타임 해소, 우수인력 확보 등 기업에서 시간선택제 근로자를 **신규로 채용하는 유형**



1년간 임금 50% 정부 지원

전환형

- 기존 전일제 근로자 중 육아, 퇴직준비, 학업 등 사유로 일정기간 **시간선택제로 전환하는 유형**



1년간 전환 장려금, 간접 노무비, 대체인력 인건비 지원

시간선택제 근로! 우리회사에도 적용해 볼까?



- 시간선택제 컨설팅 비용 지원
 - 직무분석, 직무평가를 통해 시간선택제 적합직무 도출 / 취업규칙 개정 등
 - 최대 1천만원 컨설팅 비용 지원
- 전환형 중 대체인력 발생 시 1년 간 인건비 50% 지원



연차휴가의 부여 및 운영



연차·유급 휴가



구 분		종 류(법적 근거)
법정	휴일	근로기준법 제55조 근로자의 날 (근로자의 날 제정에 관한 법률)
	휴가	근로기준법 제60조 연차휴가 (근로기준법 제73조) 가족휴가 (근로기준법 제74조) 육아휴직 (고령법 제19조)
약정	휴일	국경일 회사창립일 기타 휴무일
	휴가	하계휴가 경조휴가

근로를
제공할
의무X

근로를
제공할
의무O

법정 휴일·휴가

휴일

- 주휴일
- 근로자의 날

휴가

- 연차유급휴가
- 생리휴가
- 산전후 휴가
- 육아휴직

의무적부여/임금지급 의무(단, 육아휴직과 생리휴가는 무급)

약정 휴일·휴가



휴일

- 국경일
- 회사창립일
- 기타 휴무일



휴가

- 하계휴가
- 경조휴가

약정 휴일·휴가 부여여부, 부여조건, 부여일수,
임금지급의무는 노사가 자율결정(무급이 원칙)

연차유급휴가의 의의

1년 이상 계속 근로한
근로자

1년간 80퍼센트 이상
출근

➡ 15일의 유급휴가 부여

근속 년수	1년	2년	3년	4년	5년	10년	15년	20년	21년	30년
연차 휴가	15일	15일	16일	16일	17일	19일	22일	24일	25일	25일

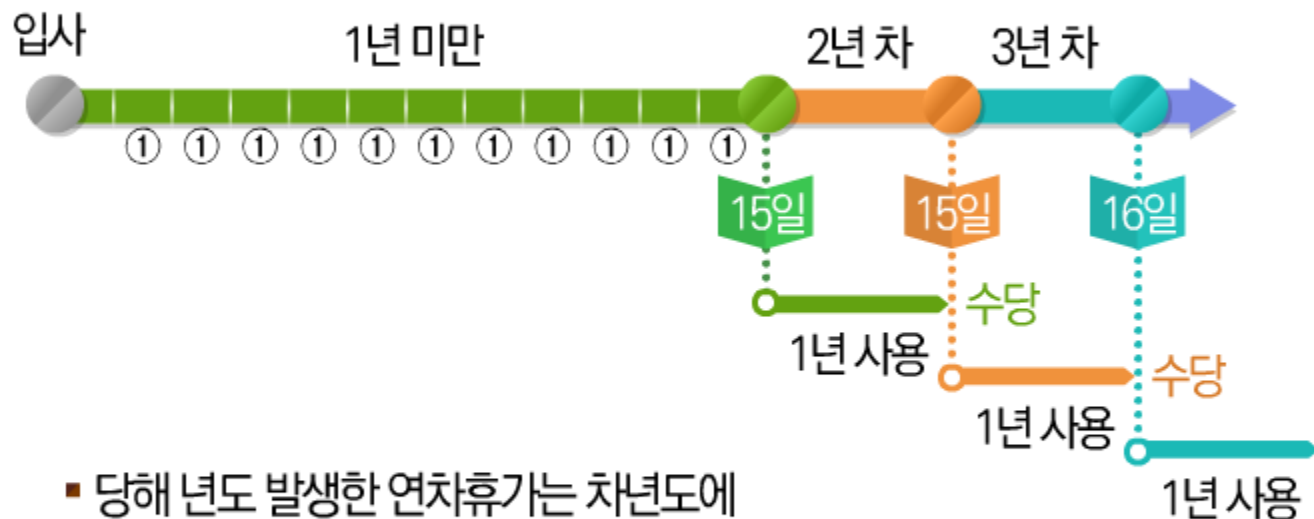
1년 미만 근로자

- 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 함

근속 년수	1년	2년	3년	4년	5년	10년	15년	20년	21년	30년
연차 휴가	15일	15일	16일	16일	17일	19일	22일	24일	25일	25일

3년 이상 계속 근로한 근로자

- 1년을 초과하는 계속 근로기간 2년에 대하여 1일의 가산휴가 부여
- 연차유급휴가의 총 일수는 **최대 25일**임



- 당해 년도 발생한 연차휴가는 차년도에 사용 가능
- 차년도에 사용하지 않은 연차휴가는 차차년도 연차수당으로 지급

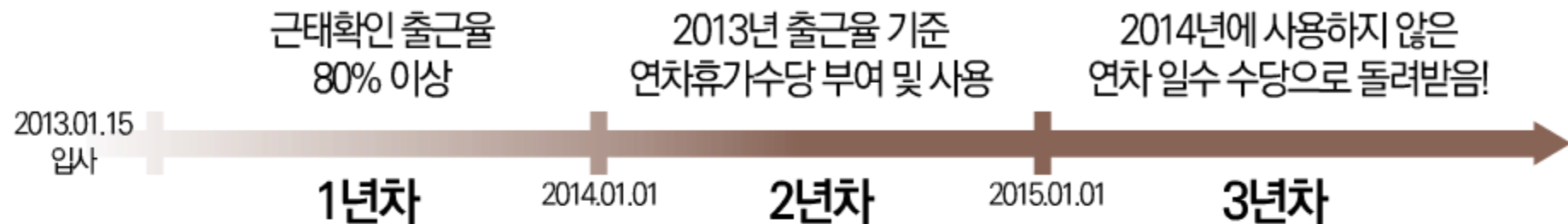
1년 미만자의 연차휴가

구 분		2013						2014							2015	
		7.1	8.1	9.1	10.1	11.1	12.1	1.1	2.1	3.1	4.1	5.1	6.1	7.1	1.1	7.1
회계 연도 (1.1일)	휴 가 사 용	1	1	1	1	1	1	4.5	1	1	1	1	1	1	11	
	유 급 사 용	1		1			1		1	1	1	1				
입사일 기준	원 칙	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8		15
	유 급 사 용	1		1			1		1	1	1	1				

편의상
사용

원칙

연차유급휴가의 개념



11일 휴가 부여

- 휴가 총 4일 사용
- 휴가 7일 남음

15일 휴가 부여

$(15 + 7) \rightarrow 22\text{일?}$

$(15 - 4) \rightarrow 11\text{일!!!}$

➔ 1년 미만 근속 중에 사용한 휴가는
그 사용한 휴가일수를 15일에서 제함

신입사원일 때 휴가를 많이 사용!
2년 차가 되어 정산을 하는데
쓸 수 있는 일수보다 더 많이
사용한 경우 어떻게 해야 하나?

월급에서 공제

2년 차까지는 15일을 가지고 연차휴가운용을 해야 함

근로기준법 제11조(적용범위)

- ① 이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용함
- ② 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있음

➡ 근로기준법 제60조 연차유급휴가 규정 적용하지 않음

근로기준법 제18조(단시간근로자의 근로조건)

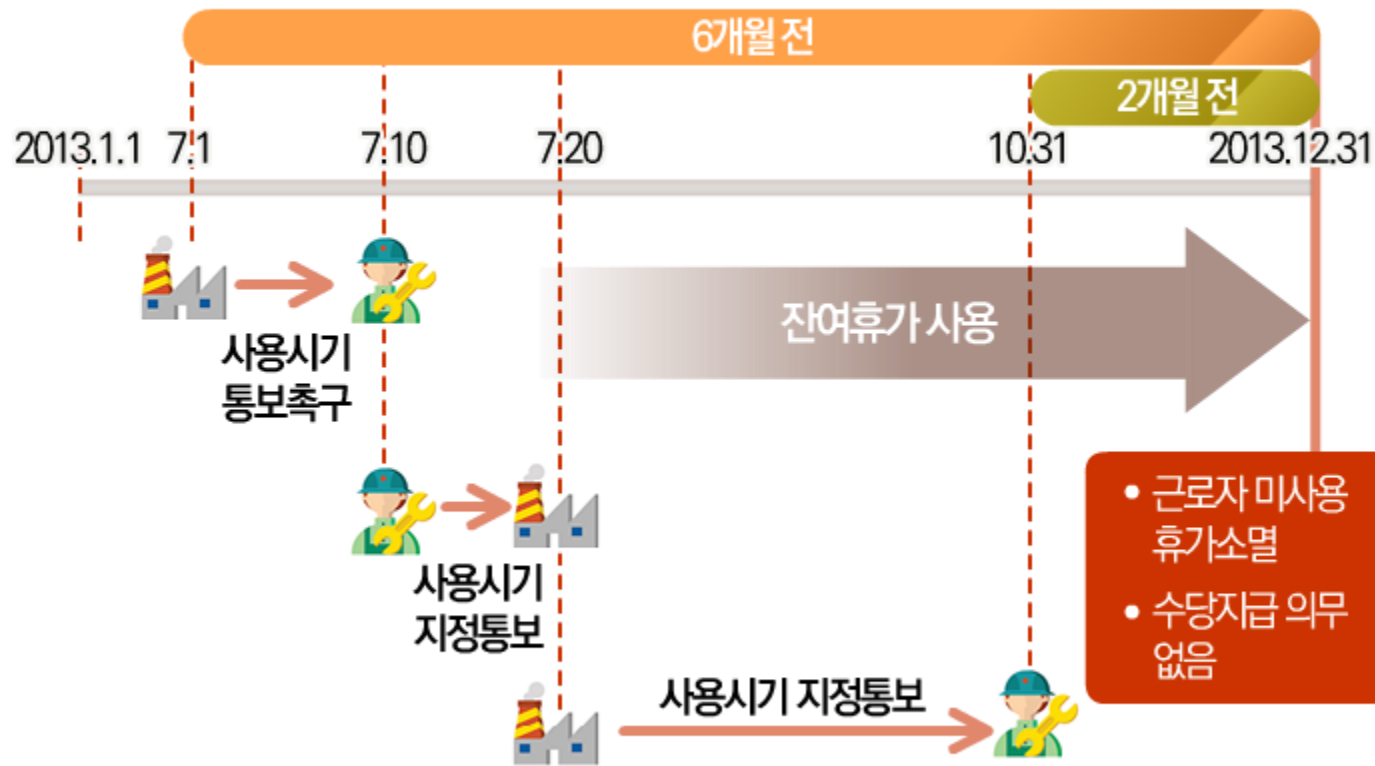
- ③ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조와 제60조를 적용하지 아니함

➡ 파견근로자, 기간제근로자, 아르바이트, 일용근로자 등 모든 근로자에게 적용됨



연차유급휴가
사용촉진

내수진작효과 유도 목적!





근로자가 휴가사용시기를 정하여 사용자에게 **휴가 사용계획서**를 제출하였다면 **휴가를 청구한 것**으로 볼 수 있다.

(임금근로시간정책팀-285. 2005.10.21)

- 연차유급휴가를 사용하겠다는 의사표시
- 출근한 경우, 사용자가 노무수령 거부 의사표시 없이 근로를 제공받았다면 근로를 승낙한 것

근로수당
100%

연차유급휴가
근로수당 100%

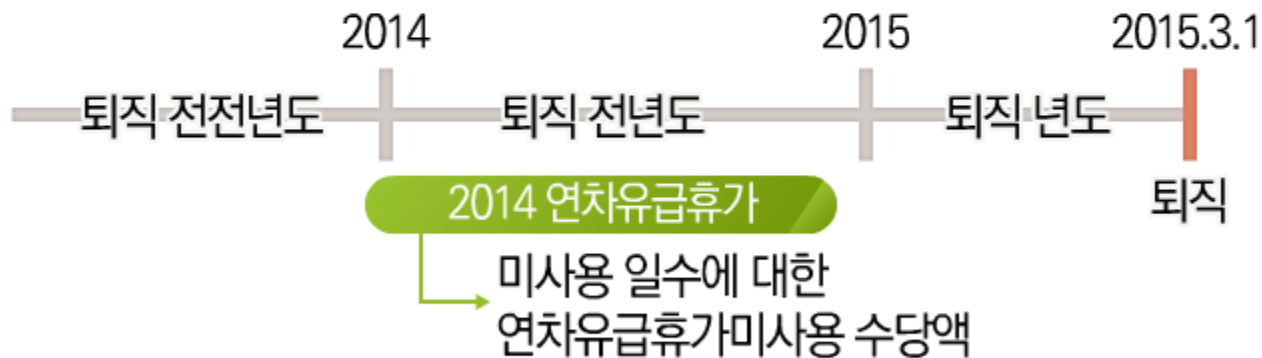
휴일근로수당
50%

250%

연차유급휴가 청구권 관련 지침

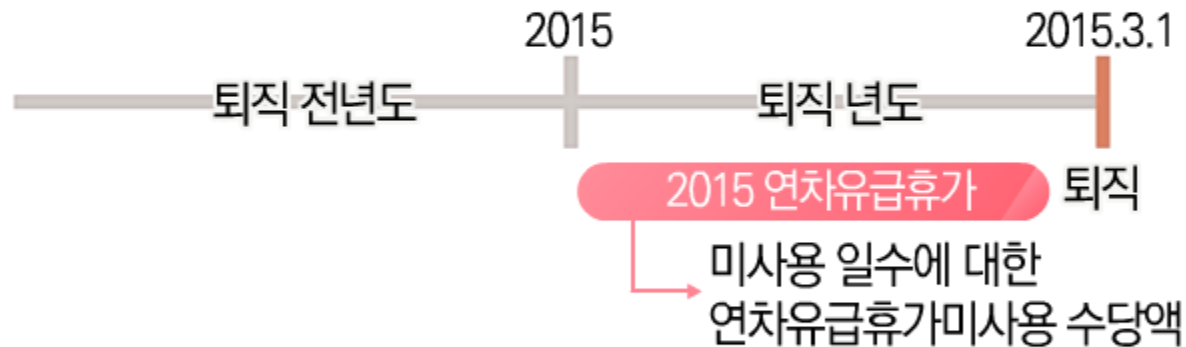
(임금근로시간정책팀-3295. 2007.11.5)

퇴직하기 전 이미 발생한 연차유급휴가미사용 수당



➡ 퇴직금 산정을 위한 평균임금 산정 기준임금에 포함

퇴직으로 인해 비로소 지급사유가 발생한
연차유급휴가미사용 수당



➡ 퇴직금 산정을 위한 평균임금 산정 기준임금에 포함되지 않음

연차유급휴가 사용촉진, 올바른 통보 방법은?

(근로기준법 제38조 제3항, 2004.7.27)



회사내 e-mail을
활용해 통보



공문을 사내
게시판에 게재



근로자 개인별로
서면 촉구 또는 통보

근로자가 통보를 확인했다는 것을 알 수 있는 방법!



1년 미만 근로자의 경우

1개월 개근에 따라 발생한 유급휴가는
연차유급휴가 사용촉진 대상이 아님

[1차 조치]
시기지정요구

미사용 연차휴가 사용시기 지정요청

소속		사번		성명	
----	--	----	--	----	--

연차휴가를 사용할 수 있는 기간	발생 연차 일수	사용 연차 일수	미사용 연차 일수 (발생연차-사용연차)

상기 내용을 참조하여 20 년 월 일까지 미사용 연차휴가 사용에 대한 '미사용연차휴가사용시기 지정통보서'를 작성하시어 ○○부로 서면 통지해주시기 바랍니다.

기간 내에 '미사용연차휴가사용시기 지정통보서'를 서면으로 제출하지 않거나 계획된 연차를 사용하지 않을 시, 추후 회사가 연차일자를 임의 지정할 것을 알려드리며, 향후 회사가 지정한 일자에 휴가를 사용하지 않을 경우에는 연차휴가미사용수당이 지급되지 않음을 유의하시기 바랍니다.

20 년 월 일

○○주식회사

※ 자료실에서 다운로드하여 확인하세요.

[2차 조치]
휴가시기통보

미사용 연차휴가 사용시기 지정통보

소속		사번		성명	
----	--	----	--	----	--

■ 미사용 연차유급휴가 사용시기 지정

	일	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
7월	지정																
	일	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
	지정																
8월	일	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
	지정																
	일	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
9월	일	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
	지정																
	일	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
10월	일	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
	지정																
	일	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
11월	일	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
	지정																
	일	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
12월	일	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
	지정																
	일	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31

______ 직원은 미사용 연차휴가 사용시기 지정통보서를 제출하지 아니하여, 회사가 임의로 위와 같이 휴가일을 지정통보합니다. 지정한 일자에 휴가를 사용하지 않을 경우 연차휴가 미사용수당을 지급하지 않음을 알려드리오니, 휴가제도의 취지에 맞게 휴가를 적극 사용해 주시기 바랍니다.

※ 자료실에서 다운로드하여 확인하세요

근로기준법 제62조(유급휴가의 대체)

사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제60조에 따른 연차 유급휴가일을 갈음하여 **특정한 근로일**에 근로자를 휴무시킬 수 있다.



**근로 의무가 있는
소정근로일 중의 특정일**

※근로자대표와의 서면합의 필요