

제 3강 근로시간과 휴식

임서정

오늘의 학습목표

▶ 01. 근로시간의 규제

- 근로시간은 왜 규제해야 하는가?
- 연장근로가 허용되는 범위는 어떠한가?
- 연장근로에 대한 임금산정은 어떻게 하는가?

▶ 02. 근로시간, 휴게시간, 대기시간

- 근로시간에 포함되는 시간은 무엇인가?
- 휴게시간과 대기시간은 어떻게 다른가?

▶ 03. 휴게•휴일•휴가

- 근로의무가 없는 시간. 즉 휴게한 무엇인가?
- 근로의무가 없는 날. 즉 휴일이란 무엇인가?
- 1년에 며칠을 휴가로 사용할 수 있는가?

01. 근로시간의 규제

1. 근로시간 규율의 현황

(1) 근로시간규율의 의의

- ◆ 근로시간은 임금과 더불어 **가장 중요한 근로조건임**
 - 대다수 국가에서 노동운동이 근로시간 단축을 목표로 시작. ILO의 첫 협약도 8시간 노동제를 위한 것.
 - 근로시간은 근로자의 생활과 사용자의 생산량에 관한 이해관계가 부딪히는 문제이자, 국가적으로도 국민복지와 경제정책의 기본 틀을 정하는 출발점이 됨
- ◆ 근로시간 규율의 1차적 목적은 **장시간 근로의 방지와 근로자의 인간다운 생활 확보**에 있음 ⇒ 근로시간 규율은 지난 100년간 그 길이를 단축하는 방향으로 발전
 - ILO 기준 : 1919년 제1호 협약 1일 8시간 1주 48시간 → 1935년 제47호 협약 1주 40시간
 - 우리나라 : 1953년 제정법 1일 8시간 1주 48시간 → 1989년 1일 8시간 1주 44시간 → 2003년 1일 8시간 1주 40시간

1. 근로시간 규율의 현황

(2) 현행 근로시간 규율

◆ 현행법은 여러 측면에서 근로시간을 규율

① 1일과 1주의 근로시간을 법정(법정기준시간)

- 법정기준시간은 휴게시간을 제외하고 근로자가 실제로 근로할 수 있는 원칙적인 기준시간으로서, 현행법은 일반근로자, 연소자 그리고 유해·위험작업 종사자로 나누어 다르게 규정
- 일반근로자는 1일 8시간 1주 40시간, 연소자(15세 이상 18세 미만인 근로자)는 1일 7시간 1주 35시간, 유해·위험작업(잠함, 잠수 작업 등 고기압하에서의 작업) 종사자는 1일 6시간 1주 34시간

② 일정한 요건하에서 근로시간의 탄력적 배치와 운영을 허용

1. 근로시간 규율의 현황

- 흔히 '변형근로시간제도' 또는 '총량기준시간제도'라고 하며, 현재 탄력적 근로시간 제도와 선택적 근로시간제도가 있음
- 법이 정한 일정한 요건의 범위 내에서 1일 또는 1주에 법정 근로시간을 초과하여 근로할 수 있는 제도
- ③ **연장근로**에 대해서는 별도의 요건을 정하고 가산임금을 지급하도록 함
 - 연장근로, 즉 법정근로시간을 초과하는 근로에 대해서는 별도의 요건을 정하는 한편, 실제 이루어진 연장근로에 대해서는 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지의 근로) 및 휴일 근로와 함께 가산임금(통상임금의 50%를 가산한 임금)을 지급하도록 함
- ④ 근로자의 피로회복과 여가확보를 위한 **휴식제도** 마련
 - 일반 근로자에 대한 휴식제도로서는 휴게·휴일·연차휴가제도가 있음

1. 근로시간 규율의 현황

(3) 근로시간의 실제

- ◆ 우리나라는 실제로는 법정근로시간보다 일을 아주 많이 하는 국가임
 - **우리나라의 연간근로시간**은 전체 취업자를 기준으로 하면 OECD 평균인 1,716시간보다 199시간 이상 길고(2021년 기준), 임금근로자를 기준으로 하면 유럽 국가들보다는 약 400~650시간이나 김

연간 실근로시간 국제비교(2022 KLI 해외노동통계)

구분	년도	한국	덴마크	프랑스	독일	이탈리아	일본	스페인	영국	미국	OECD 평균
전체 취업자	2020	1,908	1,346	1,402	1,332	1,599	1,598	1,577	1,367	1,767	1,687
	2021	1,915	1,363	1,490	1,349	1,669	1,607	1,641	1,497	1,791	1,716
임금 근로자	2020	1,927	1,325	1,320	1,284	1,452	1,621	1,530	1,368	1,784	
	2021	1,928	1,348	1,405	1,306	1,535	1,633	1,564	1,487	1,802	

2. 연장근로의 제한

(1) 연장근로의 의의

- ◆ 연장근로는 법정근로시간을 초과하는 근로를 의미하며, 일반 근로자의 경우 1일 8시간 1주 48시간을 초과하면 연장근로가 됨
 - 통상적으로 연장근로는 **1주 12시간까지만 허용되고**, 연장근로에 대해서는 **통상임금의 50%를 가산하여 지급**하여야 함
- ◆ 현행법은 사용자가 근로자를 사용할 수 있는 시간에 대하여 법정기준시간을 원칙으로 하되, **불가피한 경우에는** 근로자의 동의 등 법이 정하는 요건 하에서 연장근로를 허용
 - 다만 연장근로는 근로자의 건강과 생활상 위험의 불안정을 증가시키는 등 부정적 측면이 커서, 연장근로에 대해서는 가산임금(통상임금의 50% 이상 할증된 임금을 지급하도록 하는 제도)이라는 경제적으로 가중된 부담을 지움

2. 연장근로의 제한

(2) 연장근로의 종류

◆ 현행법상 인정되는 연장근로에는 세가지 유형이 있음

① **통상 연장근로** : 업무의 일시적 증가와 같이 사업운영상 통상적인 경우

② **긴급연장근로** : 자연재해 그 밖의 긴급한 사정에 의한 경우

※ 근기법 시행규칙 제9조 제1항에는 재난 또는 이에 준하는 사고가 발생한 경우이외에도 인명 보호나 안전 확보를 위한 경우, 갑작스런 시설·설비의 장애·고장 등 돌발적인 상황이 발생한 경우, 통상적인 경우에 비해 업무량이 대폭적으로 증가한 경우 등을 규정

③ **특례사업 연장근로** : 운송업(2018.7.1부터 노선 여객자동차 운송사업은 제외)등 법이 정한 사업에서 1주 12시간을 초과할 수 있는 경우

※ 근기법 제59조 제1항에 따라 연장근로가 허용되는 특례사업에는 육상운송 및 파이프라인 운송업(노선여객자동차운송사업은 제외), 수상운송업, 항공운송업, 기타 운송관련 서비스업, ⑤ 보건업이 있음

2. 연장근로의 제한

- ◆ 통상 연장근로를 위해서는 '**당사간의 합의**'가 있어야 하고, 연장된 시간이 1주에 12시간을 초과하지 않아야 함
 - 여기서 당사자란 사용자와 개별근로자를 말하고, 노동조합이나 근로자대표는 개별근로자의 동의를 대신할 수 없음
 - 일반 근로자의 경우라면 연장된 시간이 1주 12시간을 초과하지 않아야 되므로 근로시간의 법정최고한도는 1주 52시간(법정기준시간 40시간 + 연장근로시간 12시간)이 됨
- ◆ **법적 요건을 갖추고** 통상 연장근로가 행해지면 이를 적법한 연장근로라 하며, 사용자는 법정기준시간(근기법 제50조) 위반의 벌칙(근기법 제11조 제1호)을 면함
 - 반면 **법정 요건을 갖추지 못한** 경우에는 위법한 연장근로가 되어 위의 형사처벌을 받음
 - 연장근로가 이루어지면, 그것이 적법이든 위법한 경우이든 상관없이 사용자는 그 시간에 대해 통상임금의 50% 이상 가산한 임금을 지급해야 함

3. 가산임금제

(1) 가산임금제의 취지

- ◆ 가산임금제의 목적은 일차적 목적으로는 연장근로 등이 통상적인 근로보다 근로자의 생활과 건강에 악영향을 미치기 때문에 사용자에게 가중된 금전적 부담을 가함으로써 **사전적으로 그러한 근로를 억제하려는 것임**
 - 이차적으로는 현실적으로 근로가 행해진 경우에는 근로자의 건강과 생활상의 불이익에 대하여 **금전적인 보상**을 하는 것임
- ◆ 근로법 제56조는 연장근로와 야간근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급할 것을 규정
 - 휴일근로에 대해서는 8시간 이내의 휴일근로는 통상임금의 100분의 50, 8시간을 초과한 휴일근로는 통상임금의 100분의 100 이상을 가산하여 지급할 것을 규정

3. 가산임금제

(2) 가산임금의 대상

- ◆ 가산임금의 대상이 되는 근로는 연장근로, 야간근로, 휴일근로임
- ① **연장근로**는 법정기준시간을 초과한 근로를 말하며, 그것이 유효 요건을 갖추어 이루어졌는지를 묻지 않음
 - 통상 연장근로는 물론 긴급 연장근로나 특례사업 연장근로의 경우도 가산임금 지급 대상
- ② **야간근로**란 오후 10시부터 오전 6시까지의 근로를 말함
 - 일반 근로자의 경우에는 야간근로에 특별한 제한이 없지만, 연소자와 임산부의 경우에는 보다 엄격한 요건이 필요함
- ③ **휴일근로**란 노동관계법은 물론이고 그 밖의 법령 또는 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등에서 휴일로 하기로 정한 날의 근로를 말함
 - ※ 판례는 연차휴가일의 근로는 휴일근로가 아니라고 봄

3. 가산임금제

(3) 가산임금의 계산

- ◆ **연장근로와 야간근로에** 대하여는 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급하여야 함
 - **휴일근로**에 대하여는 8시간 이내의 휴일근로는 통상임금의 50%, 8시간을 초과한 휴일근로는 통상임금의 100% 이상을 가산하여 지급하여야 함
- ◆ 연장근로와 야간근로가 **중첩된 경우에는** 가산 임금액을 각각 계산하여 이를 더한 금액을 지급하여야 함
 - 예를 들어 연장근로가 된 1시간이 동시에 야간근로에 해당하는 경우, 사용자는 본래의 시간급 통상임금(100%)에 연장근로에 따른 가산임금(시간급 통상임금의 50%) 및 야간근로에 따른 가산임금(시간급 통상임금의 50%)을 모두 더한 금액(시간급 통상임금의 200%)를 근로의 대가로 지급하여야 함

02. 근로시간, 휴게시간, 대기시간

1. 근로시간

(1) 법정기준시간

- ◆ 근기법은 근로시간의 제한을 위해 **그 길이를 제한하는** 규정을 둠
 - "1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다"(제50조 제2항)
 - "1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다"(제 50조 제1항)
 - "당사자 간에 합의하면 1주간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다"(제53조 제1항)
- ◆ **근로시간인가 아닌가는** 사용자가 근기법 제50조(1일 8시간 또는 1주 40시간을 초과하여 사용할 수 없다는 규정)를 위반하여 근로자를 사용하였는지를 가리거나, 근로자의 몇 시간분의 근로가 사용자가 법정 가산임금(통상임금의 50% 이상을 가산한 임금)을 지급하여야 하는 연장근로에 해당하는지를 따질 때 특히 중요

1. 근로시간

(2) 실(實)근로시간

- ◆ 근로시간을 따질 때는 근로자가 자유롭게 이용한 시간은 빼고 실제 근로한 시간(실근로시간)만을 계산
 - 따라서 회사에 있었지만 실제 근로하지 않은 휴게시간이나 업무시간 중에 사적인 일의 처리를 위해 외출함으로써 실제 근로하지 않은 시간 등은 근로시간에 포함하지 않음
- ◆ '실제 근로' 혹은 '실근로'는 실제로 일을 하는가가 아니라 **'사용자의 지휘명령 아래에 있는가'**에 따라서 판단되기 때문
 - 반대로 휴게시간은 실제 일을 하지 않고 쉬고 있는가가 아니라 사용자의 지휘명령이 완전히 배제되어 '근로자가 자유롭게 사용할 수 있는가'에 따라서 판단됨
 - ※ 사용자의 지휘명령 하에 있는가 여부는 근로계약의 내용, 취업규칙의 정함 및 당해 활동의 업무관련 정도 등을 **종합하여 사회통념에** 따라 판단

1. 근로시간

(3) 근로시간 계산의 특례 : 간주근로시간제도

- ◆ 근로시간은 객관적 관점에서 파악된 실근로시간으로 계산됨
 - 그러나 통상의 방법으로 근로시간을 계산하기 곤란한 경우도 적지 않으며, 특히 근로장소가 사업장 밖이거나 업무의 성질상 업무수행에 있어 사용자의 구체적인 지휘감독이 미치는 경우 등이 그러함
- ◆ 간주근로시간제도는 실제의 근로시간과 상관없이 **노사 사이에 미리 합의한 시간** 등을 근로한 것으로 간주하는 제도로, 현재 '사업장 밖 근로'와 '재량업무'에 적용
 - ❖ **사업장 밖 근로** : 근로자가 출장이나 그 밖의 사유로 사업장 밖에서 근로하여 근로시간산정이 어려운 경우에는 소정근로시간 등을 근로한 것으로 간주
 - ❖ **재량업무** : 연구·분석·편집·디자인·등 근로자의 재량에 맡길 업무에 대해서는 사용자와 근로자대표가 서면합의로 정한 시간을 근로한 것으로 간주

1. 근로시간

(4) 적용의 예외

- ◆ 근기법은 근로시간에 관한 규정의 적용을 배제하는 두가지 예외를 인정
 - 다음 업종에 종사하는 자는 연장근로, 휴게시간에 대한 규정적용을 배제(근기법 제59조)
 - 육상운송(노선 여객자동차운송사업은 제외), 수상운송업, 항공운송업, 기타 운송관련 서비스업, 보건업에 대해 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의한 경우에는 주 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 휴게시간을 변경할 수 있음
 - 다음의 업무에 종사하는 자는 근로시간, 휴게와 휴일 규정의 적용을 배제(근기법 제63조)
 - ① 토지의 경작·개간, 식물의 식재·재배·채취사업, 그 밖의 농림사업
 - ② 동물의 사육, 수산동식물의 채취·포획·양식사업, 그 밖의 축산·양잠·수산사업
 - ③ 감시 또는 단속적 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자
 - ④ 감독·관리 업무에 종사하는 자 또는 기밀을 취급하는 업무에 종사하는 자

2. 휴게시간과 대기시간

- ◆ 근로시간에 포함되지 않는 대표적인 시간은 휴게시간임
 - 휴게시간은 사용자의 지휘명령에서 완전히 해방되어 근로자가 자유로이 이용하는 시간
- ◆ 반면 대기시간은 외형상으로는 휴게시간과 유사하게 근로자가 휴식 등을 취하고 있지만, 실질적으로는 다음의 작업을 위해 기다리면서 사용자의 지휘명령권이 배제되지 않은 시간을 말함
 - 따라서 대기시간 중에는 사용자의 구체적인 업무지시가 있으면 근로자는 언제든지 업무에 복귀해야 함
- ◆ 양자의 구별은 사용자의 지휘명령권이 완전히 배제된 시간인가의 여부, 역으로 보자면 근로자의 자유로운 이용이 확보된 시간인가에 따라 구분
 - 운전기사가 승차시간 사이에 배차를 기다리는 시간은 대표적인 대기시간임

2. 휴게시간과 대기시간

- ◆ 근로계약 등에서 근로자의 업무가 특정된 경우에도 근로자가 그러한 업무에 종사한 시간만이 근로시간이 되는 것은 아님
 - 예를 들어, 시업시각 이전의 업무준비행위나 종업시각 이후의 업무정리행위와 같이 근로자가 업무수행을 위해 필수적으로 필요한 활동이나 근로자의 참가가 실제로 의무화되어 있다고 보이는 조회, 연수, 교육, 운동, 그 밖의 활동에 소요된 시간은 근로시간임
 - 반면에 같은 대학출신 근로자들 사이의 사적 회식과 같이 그 모임이 회사가 주도한 것이라고 보기 어려운 경우는 근로시간이 아님

3. 변형근로시간제

- ❖ 근기법은 1일 8시간 1주 40시간을 기준으로 하고 12시간을 넘지 않는 연장근로를 원칙으로 하지만, 변형근로시간제(탄력적 근로시간제도와 선택적 근로시간제도)를 통하여 이에 대한 예외를 인정

(1) 탄력적 근로시간제도

- ◆ 탄력적 근로시간제도란 일정한 요건 하에 **단위기간을 평균하여 1주 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서** 1주 40시간, 1일 8시간을 초과하여 근로할 수 있게 하는 것을 말함
 - 단위기간을 **2주 이내, 3개월 이내, 6개월 이내**로 하는 3가지 유형이 있음
- ◆ 2주 이내 유형은 **취업규칙**으로 정한 경우에 도입할 수 있고, 3개월 이내와 6개월 이내 유형은 근로자대표와의 **서면합의**를 통해 도입할 수 있음

3. 변형근로시간제

- 서면합의에는 대상 근로자의 범위, 단위기간, 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간(3개월 이내 유형) 또는 주별 근로시간(6개월 이내 유형) 및 서면합의의 유효기간에 대한 합의를 포함해야 함
- ◆ **3개월 이내와 6개월 이내 유형의** 탄력적 근로시간제도를 도입한 사업장이라 해도 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없음(근기법 제51조 제2항 단서 및 제51조의2 제1항 단서)
- ◆ **6개월 이내 유형의** 탄력적 근로시간제도를 도입한 사업장의 사용자는 근로자에게 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 연속하여 11시간 이상의 휴식시간을 주어야 함
 - 또한 각 주의 근로일이 시작되기 전까지 해당 주의 근로일별 근로시간을 통보하여야 함(근기법 제51조의2 제2항 및 제3항)

3. 변형근로시간제

(2) 선택적 근로시간제도

- ◆ 선택적 근로시간제도란 사용자가 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함)에 따라 **업무의 시작 및 종료 시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자**에 대하여 **1개월(신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우에는 3개월) 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1주간에 40시간을, 1일에 8시간을 초과하여 근로하게 할 수 있게 하는 것을 말함**
 - 이는 대상 근로자의 범위(15세 이상 18세 미만의 근로자는 제외), 정산기간(1개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 함), 정산기간의 총근로시간, 반드시 근로하여야 할 시간대를 정한 경우에는 그 시작 및 종료시각 및 표준근로시간(유급휴가 등의 계산 기준으로 사용자와 근로자대표가 합의하여 정한 1일의 근로시간)에 대하여 **근로자대표와 서면으로 합의한 경우에 도입할 수 있음**(근기법 제 52조)

3. 변형근로시간제

- ◆ 선택적 근로시간제를 도입한 사용자는 근로자에게 근로일 종료 후 다음 근로일 시작 전까지 **연속하여 11시간 이상의 휴식시간**을 주어야 함
 - 또한 월별 1주간의 평균 근로시간이 40시간을 초과한 시간에 대해서는 통상임금의 100분의 50 이상의 가산임금을 지급하여야 함

03. 휴게·휴일·휴가

1. 휴식제도

- ◆ 휴식제도는 장시간의 근로로부터 근로자의 건강을 보호함과 동시에 근로자의 시민으로서의 생활에 필요한 시간, 즉 여가를 확보하게 해주기 위한 제도임
 - 또한 일정한 한도에서 근로시간의 길이와 배치를 제한함으로써 근로시간을 규제하는 기능도 담당함
 - 근기법에서 두고 있는 휴식제도는 **휴게, 휴일 및 연차휴가**임
- ◆ 휴일과 연차휴가는 사용자의 지휘명령에서 온전히 쉬는 날이라는 점에서 같으나 다음과 같은 차이가 있음
 - 휴일은 원래부터 근로제공 의무가 없는 날임. 따라서 노동법적 관점에서 보면 1년(365일)은 '휴일'과 '소정근로일'(근로제공의무가 있는 날)로 나뉨
 - 반면 연차휴가는 소정근로일 중에서 근기법에 따라 근로제공의무가 면제되는 것임

2. 휴게시간

- ◆ 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 함(근기법 제54조)
 - 휴게시간은 근로일의 근로시간 도중에 사용자의 지휘명령으로부터 완전히 해방되어 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 시간임
- ◆ 휴게의 요건은 사용자 지휘명령권의 완전한 배제임
 - 외형상 업무로부터 해방되어 있더라도 사용자의 지휘명령이 완전히 배제되지 않은 대기 시간은 휴게시간이 아님
 - 지휘명령으로부터의 해방은 소극적으로 업무에 종사하지 않는다는 점뿐만 아니라, 적극적으로 근로자의 자유이용이 보장되는가에 따라 판단됨

3. 휴일

(1) 주휴일

- ◆ 주휴일은 근기법에 따라 1주 단위로 정해지는 정기적인 휴식제도임
 - 1주간 계속된 근로로 발생한 근로자의 신체적·정신적 피로를 회복시킴과 동시에 근로자의 사회적 또는 시민적 활동에 필요한 시간을 확보해 주려는 데 본래의 취지가 있음
 - 법정휴일로 노사간의 합의 등에 따라 임의로 설정되는 약정휴일과는 구별
- ◆ 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 **유급휴일을 보장해야 함**(제55조 제1항)
 - 시행령은 유급 주휴일을 "**1주 동안의 소정근로일을 개근한 자**"에게 주도록 하고 있으며(영 제302 제1항), 이에 따라 1주 동안 개근한 근로자에게는 휴일임금(흔히 "주휴수당")을 지급해야 함
 - ※ 예를 들어, 1주에 5일을 근무한 근로자에게는 6일치의 임금을 지급. 다만, 월급제의 경우에는 그 월급액 속에 주휴수당이 포함되어 있는 것으로 간주되므로 추가로 주휴수당을 지급하지 않음

3. 휴일

(2) 관공서 공휴일

- ◆ 관공서 공휴일은 2018년 근기법 개정으로 공무원이 아닌 일반 근로자에게도 **법정 공휴일**이 됨(근기법 제55조 제2항 및 시행령 제30조 제2항)
 - 관공서 공휴일은 흔히 '달력상 빨간 날'이라 하는데, 3.1절, 개천절, 한글날, 1월1일, 음력 설날 3일, 부처님오신날, 어린이날, 현충일, 음력 추석 3일, 성탄절, 선거일 등이며, 대체 공휴일도 포함됨
 - 사용자는 근로자에게 관공서 공휴일을 **유급휴일로 보장해야** 하며, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 **특정한 근로일로 대체할 수** 있음
- ◆ 한편, 일부 회사는 회사창립기념일, 노조창립기념일 등을 휴일로 정하는 경우가 있는데 이는 법정휴일은 아니며, 노사 간의 단체협약이나 취업규칙 등으로 정하는 **약정휴일**임

3. 휴일

(3) 근로자의 날

- ◆ 근로자의 날은 법정 유급휴일로서 **매년 5월 1일임**
 - 1886년 미국 시카고의 헤이마켓 광장에서 노동자들이 8시간 노동제를 요구하며 벌인 시위를 기념하기 위한 전 세계적인 휴일로서 '메이데이(May Day)'라고 불림
- ◆ 우리나라는 「근로자의 날 제정에 관한 법률」에 “5월 1일을 근로자의 날로 하고, 이 날을 「근로기준법에」에 따른 **유급휴일**로 한다”고 규정하고 있음

4. 연차휴가

(1) 연차휴가의 개요

- ◆ 연차휴가는 근로자가 **원하는 시기에** 근로의무에서 벗어나 **자신의 필요에 따라** 자유롭게 시간을 이용할 수 있는 휴가임
 - 대표적인 **유급휴가**로 사용자는 연차휴가 기간의 임금을 근로자에게 지급하여야 함
 - 연차휴가는 근무한 지 1년이 지난 경우에 이용할 수 있는 것이 원칙이지만, 근속연수가 1년 미만인 근로자에게도 예외적으로 연차휴가를 부여하고 있음
- ◆ 연차휴가는 법정 비율 이상으로 출근하여 **연차휴가권을 획득한** 근로자가 그로부터 1년간 자신이 원하는 시기를 정하여 사용자에게 연차휴가를 사용하겠다고 뜻을 통보한 후 사용할 수 있음
 - 즉 근로자는 '연차휴가권의 성립'과 '휴가시기의 지정'이라는 두 단계를 거쳐 실제로 연차휴가를 사용할 수 있음

4. 연차휴가

(2) 연차휴가권의 성립과 사용

- ◆ 근기법의 연차휴가는 '출근율'을 요건으로 하며, 또한 '근로일수'에 따라 휴가일수가 더해 짐
- ◆ 근로한지 1년 미만인 근로자는 1개월간 개근하면 1일의 유급휴가권이 발생하고, 1년 이상인 근로자는 직전 해의 연간 출근율이 80% 이상이면 15일의 유급휴가권이 발생함
 - 출근율은 근로의무가 있는 날(소정 근로일) 중에서 출근일의 비율로 계산하되, 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간과 임신 중인 여성의 출산전후휴가 기간, 육아휴직으로 휴업한 기간은 출근한 것으로 봄
 - ※ 참고로 6개월이 지난 근로자에게 동등하게 약 4주의 연장휴가가 보장되는 경우처럼 출근율이나 근속연수에 상관없이 연차휴가가 부여되는 국가도 있음

4. 연차휴가

- ◆ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에 대해서는 15일의 기본휴가에 계속근로연수에 따른 가산휴가일(최초 1년을 초과하는 계속근로연수 매 2년마다 1일 가산)을 더하여 유급휴가를 주되, 총휴가일수는 25일을 한도로 함

[매년 사용 가능한 휴가일수]

연차	1년차	2년차	3년차	4년차	5년차	6년차	7년차	8년차	22년차	23년차
휴가 일수	11일	15일	15일	16일	16일	17일	17일	18일	25일	25일

- ◆ 연차유급휴가는 근로자가 청구한 시기에 주어야 함. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있음
 - 또한 연차휴가는 1년간 행사하지 않으면 소멸됨. 다만 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니함

4. 연차휴가

(3) 연차휴가의 사용촉진제도

- ◆ 연차휴가가 발생한 지 **1년 이내에** 근로자가 연차휴가를 사용하지 않으면 그 휴가는 소멸
 - 근로자는 1년이 지나면 더 이상 사용자에게 미사용 일수의 연차휴가를 청구할 수 없음
 - 그러나 미사용 일수에 상응하는 유급휴가수당(흔히 '**연차수당**'이라 함)은 임금채권이기 때문에 그에 관한 권리는 연차휴가권과 함께 소멸하지 않고 그 후 **3년간 청구할 수 있음**
- ◆ 따라서 현실에서는 근로자들이 수당을 받기 위해 연차휴가를 사용하지 않은 사례가 있으며, 이를 방지하기 위해 연차휴가 **사용촉진제도**가 있음
 - 사용자가 연차휴가의 사용을 촉진하기 위하여 법에서 정한 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 연차휴가권이 소멸된 경우에는, 사용자는 그 미사용 휴가에 대하여 **보상하지 않아도 됨**(근기법 제61조)

참고자료

주 자료 : 한국노동법학회(2022), 교양노동법 제3판, 문우사.

보조자료 : 임종률(2022), 노동법 제20판, 박영사.

사례참조 : 박귀천•박은정•권오성(2021), 노동법의 쟁점과 사례, 박영사.