

연도 中 육아기근로시간단축기간이 혼재된 경우 연차유급휴가 산정 및 부여방법

1. 서설

근로자가 육아휴직 대신 육아기 근로시간단축제도를 사용하여 연도 중 정상근무기간과 육아기근로시간단축근무기간이 혼재된 경우와 임신기 근로시간단축기간, 가족돌봄 등 근로시간 단축기간동안 연차휴가 산정 및 정산방법에 대해 고용노동부의 행정해석을 토대로 살펴보도록 하겠습니다.

2. 관련 법규

1) 남녀고용평등법 제19조의 2(육아기 근로시간단축)

① ~ ② <생략>

③ 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 아니 된다.

④ ~ ⑦ <생략>

2) 근로기준법 시행령 [별표2] 단시간근로자의 근로조건 결정기준 등에 관한 사항(제9조1항관련)

4. 휴일·휴가의 적용

가. <생략>

나. 사용자는 단시간근로자에게 법 제60조에 따른 연차유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 유급휴가는 다음 방식으로 계산한 시간단위로 하며, 1시간 미만은 1시간으로 본다.

$$\text{통상 근로자의 연차휴가일수} \times \frac{\text{단시간근로자의 소정근로시간}}{\text{통상 근로자의 소정근로시간}} \times 8\text{시간}$$

3. 고용노동부 행정해석을 통한, 육아기근로시간단축기간동안 연차휴가 산정 및 정산방법

1) 근로개선정책과-4216, 2013-07-18.

; 당해년도에 정상근무+단축근무기간이 중복된 경우 익년도 연차휴가부여일 수 산정방법

○ 「근로기준법 시행령」 [별표2]에 의거 단시간근로자의 연차유급휴가는 다음의 방식에 의하여 시간단위로 산정(1시간 미만은 1시간으로 간주)

- 통상근로자의 연차유급휴가일수×(단시간근로자의 소정근로시간/통상근로자의 소정근로시간)×8시간

- 이때 단시간근로자 또는 통상근로자의 소정근로시간은 1주간의 소정근로시간으로 함.

○ 아울러, 연차유급휴가 부여를 위한 출근율 산정기간 중에 통상근로와 육아기 근로시간 단축 근무가 혼재되어 있는 경우 연차유급휴가는 다음의 방식에 의하여 시간단위로 산정하면 될 것으로 사료됨.

- [통상근로 기간 동안 연차유급휴가(15일×통상근로월/12월)×8시간]+[육아기 단축 기간 동안 연차유급휴가<15일×(단시간근로자의 소정근로시간/통상근로자의 소정근로시간)×(단축기간 근로월/12월)×8시간>]

1) 행정해석에 대한 사례연구, 계산 편의상 1.1.~12.31(회계연도 기준)으로 함.

2020.1.1.~2020.12.31.(1년간) 80퍼센트 이상 근로할 경우 15일의 연차휴가가 발생하는 경우를 전제하여, 1월~5월까지(5개월)는 주 40시간의 정상근무를 하였고, 6월~12월까지(7개월)는 주 15시간의 소정근로시간을 한 경우, 2021년에 부여해야 할 연차휴가일수는?

① 통상근로시간 동안 연차유급휴가의 경우 $(15\text{일} \times 5\text{월}/12\text{월}) \times 8\text{시간} = 50\text{시간}$ 이며 ② 육아기 단축기간 동안 연차유급휴가의 경우 $[15\text{일} \times (15\text{시간}/40\text{시간}) \times (7\text{월}/12\text{월}) \times 8\text{시간}] = 26.25\text{시간}$ 으로 총 77시간(1시간 미만은 1시간으로 간주)을 부여해야 됩니다.

77시간에 대해 연차휴가 일수로 환산할 경우 ‘통상근로자의 1일 소정근로시간 8시간’ 기준으로 9.625일(77시간÷8시간, 반올림 시 10일¹⁾)의 연차휴가를 21년 1월 1일부터 12월말까지 1년간 사용하도록 부여할 수 있습니다.

2) 여성고용정책과-308, 2015-02-17.

； 전년도 발생된 연차휴가일수를 당해연도 정상근무기간과 단축근무시간이 중복된 기간에 사용하는 경우 전년도 발생 연차휴가 정산방법

○ 육아기 근로시간 단축 기간에 사용한 연차휴가는 하루 4시간만 휴가를 사용한 것으로 보아야 하므로 12시간(3일×4시간)분에 대하여는 연차휴가 미사용 수당을 지급하여야 함.

2) 행정해석에 대한 사례연구, 계산 편의상 1.1.~12.31(회계연도 기준)으로 함.

2019년 1월~12월말까지 80퍼센트 이상 출근하여 16일(가정)의 연차휴가가 발생하여 2020년 1월~12월말까지 사용하여야 하나, 2020년에 2019년에 발생된 16일 중 13일을 정상 근무기간(1일 8시간)에 사용하고, 3일은 육아기 근로시간단축기간(1일 4시간)에 사용한 경우 전년도에 발생된 16일의 연차휴가를 모두 사용한 것으로 보아야하는지? 아니면 육아기 근로시간단축기간에 사용한 것은 1일 8시간 미만(4시간)을 사용한 것으로 보아 미사용수당을 지급해야하는지?

1) 근거01254-11575, 1989.08.07. 소숫점 이하 연차휴가일수는 버리지 말고 올림하여 산정한다.

고용노동부 행정해석(여성고용정책과-308, 2015.2.17.)에 따라 육아기 근로시간 단축기간에 사용한 연차휴가는 하루 4시간만 휴가를 사용한 것으로 보아야 하므로 12시간(3일×4시간)분에 대하여는 비록 16일의 연차휴가를 모두 사용하였다더라도 시간으로는 12시간분을 미사용한 것으로 보아 이에 대해 미사용수당을 지급해야 할 것입니다.

4. 임신기 근로시간단축기간과 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 근무시 연차휴가 산정 및 부여

1) 임신기 근로시간단축 사용 시, 연차휴가 부여방법

□ 근로기준법 제74조(임산부의 보호)

①~⑥ <생략>

⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.

⑧~⑨ <생략>

□ 행정해석 : 여성고용정책과-5185, 2018-12-12.

임신기 근로시간 단축기간에 연차유급휴가를 1일 단위로 부여한 경우 1일 6시간 사용으로 산정하며, 연차유급휴가를 시간단위로 부여(3시간)한 경우에는 부여한 시간(3시간)만 사용한 것으로 산정해야 합니다

□ 임신기 근로시간단축 사용 시, 연차휴가 일수 산정 및 부여방법은 앞서 살펴본 육아기근로시간단축기간 연차휴가 산정방법과 동일하게 산정하여 부여하면 됩니다.

2) 가족돌봄 등을 위한 근로시간단축근무 시, 연차휴가 부여방법

□ 남녀고용평등법 제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간단축)

① 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체 인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우
2. 근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우
3. 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우
4. 근로자의 학업을 위한 경우

② <생략>

③ 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니 된다.

④~⑦ <생략>

□ 행정해석 : 아직 없음.

남녀고용평등법 제22조의 3(가족돌봄 등을 위한 근로시간단축)규정은 300인 이상 사업장은 2020.1월부터, 30인 이상 300인 미만사업장은 2021.1월부터 적용되는 규정(5인 이상 30인 미만사업장은 2022.1.1.부터 시행예정)으로 아직 관련 행정해석은 없음.

□ 가족돌봄 등을 위한 근로시간단축 사용 시에도 연차휴가 일수 산정 및 부여방법은 앞서 살펴본 육아기근로시간단축기간 연차휴가 산정방법과 동일하게 산정하여 부여하면 됩니다. 끝.

제384호

2021. 2. 22.

노무법인 두레