

만 1년 근로자의 연차휴가에 대한 검토

I 배경

- 근로자가 만 1년을 근로하고 퇴직하는 경우 근로기준법 제60조 제1항에 따른 연차휴가(15일) 발생 여부를 검토함

II 관련 법령

- 근로기준법 제60조제1항에 따른 연차휴가는 전년도 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 주어지며, 다음 1년 동안 사용이 가능하고,
 - 다음 1년 동안 사용하지 않은 휴가에 대해서는 금전으로 보상함 (→ 중도 퇴직한 경우에도 금전으로 보상)
- * 법 제61조제1항에 따른 사용촉진에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니한 경우에는 금전보상의무 면제

<근로기준법 제60조(연차 유급휴가)>

- ① 사용자는 **1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가**를 주어야 한다.
- ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ③ **(2017.11.28. 삭제된 조항)** 사용자는 근로자의 최초 1년 간의 근로에 대하여 유급휴가를 주는 경우에는 제2항에 따른 휴가를 포함하여 15일로 하고, 근로자가 제2항에 따른 휴가를 이미 사용한 경우에는 그 사용한 휴가 일수를 15일에서 뺀다.
- ⑦ 제1항·제2항 및 제4항에 따른 **휴가는 1년간**(계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제2항에 따른 유급휴가는 최초 1년의 근로가 끝날 때까지의 기간을 말한다) **행사하지 아니하면 소멸된다.** 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.

<근로기준법 제61조(연차유급휴가의 사용 촉진)>

- ① 사용자가 제60조제1항·제2항 및 제4항에 따른 **유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 제60조제7항 본문에 따라 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고,** 제60조제7항 단서에 따른 사용자의 귀책사유에 해당하지 아니한 것으로 본다.

III | 우리부 행정해석

- 전년도 1년간 출근율이 80% 이상이면 법 제60조제1항에 따른 연차휴가 발생
 - * 연차휴가는 전년도 1년간 소정의 근로를 마친 대가로 확정적으로 취득하는 것으로 연차휴가를 사용할 다음 해에 근로할 것을 조건으로 하지 아니함
- '17.11.28. 근로기준법 개정으로 법 제60조제3항이 삭제되어 최초 1년간 근로에 대한 대가로서 입사일로부터 2년 동안 사용할 수 있는 휴가일수가 확대되었음
 - (개정 전) 법 제60조제3항의 공제규정에 따라 제2항에 따른 휴가(최대 11일)를 포함하여 최대 15일 사용
 - (개정 후) 법 제60조제3항이 삭제되어 제2항에 따른 휴가(최대 11일)와 제1항에 따른 휴가(15일)를 별도로 계산하여 최대 26일 사용
- 따라서, 개정법 시행('18.5.29.) 이후 1년 기간제근로자의 계약기간이 만료되는 경우에는 최대 26일분의 미사용수당을 지급해야 함

IV | 우리부 행정해석의 근거

1] 명문의 법률 규정에 대한 해석

- 근로기준법 제60조 연차유급휴가 규정을 보면, 제1항·제2항에서 발생요건을, 제7항에서 사용기간을 규정하고 있으나,
 - 휴가를 사용할 다음 해에 근로관계가 존속할 것을 연차휴가의 발생요건으로 규정하고 있지 아니함
- 법 제60조제1항에 따른 연차유급휴가(15일)는 “전년도 1년간 80% 이상 출근한 근로자”에게 주어지며, 같은 조 제7항에 따라 해당 휴가는 다음 1년간 사용이 가능
 - 이처럼 연차휴가의 “발생요건”(제1항·제2항)과 “사용기간”(제7항)을 명확히 구분하고 있음에도, 휴가를 사용할 다음 해에 근로관계가 존속되어야 연차휴가가 발생한다고 보게 되면 사용기간에 대한 규정이 발생요건이 되는 불합리한 결과 초래

- 연차휴가는 근로보상적 시각에서 제도화된 것으로, 전년도 1년간 소정의 근로를 마친 대가로 확정적으로 취득하는 것이며, 그 미사용에 따른 수당은 근로의 대가인 임금과 같은 것으로,
 - 연차휴가는 다음 해에 근로할 것을 조건으로 하여 발생하는 것이 아님
- 아울러, 일단 연차휴가가 발생하면 다음 1년간 이를 사용할 수 있으나 근로자의 퇴직 등으로 연차휴가를 사용할 수 없게 된 경우에는 그에 대한 금전적 보상으로서 연차휴가수당을 청구할 수 있으며,
 - 이는 “1년간의 근로”를 마친 이후에 곧바로 퇴직했다고 하여 달리 볼 것은 아니라고 판단됨

※ 헌법재판소와 대법원도 우리부와 동일한 입장임

② 헌법재판소 결정

- 헌법재판소는 '17년 근로기준법 개정으로 최초 1년간의 근로에 대한 유급휴가로서 제60조제2항에 따라 1년차에 최대 11일, 제1항에 따라 2년차에 15일의 유급휴가를 각각 받을 수 있음을 인정하면서,
 - 우리나라의 연차유급휴가 규정은 당해 연도가 아닌 전년도 80%의 출근율을 기준으로 함으로써 근로 보상적 시각에서 제도화된 것이고, 연차휴가가 전년도 1년간의 근속 및 출근에 대한 대가로서의 성질을 가진 이상,
 - 연차휴가의 성립에 당해 연도 출근율을 요건으로 추가한다면 이는 과거의 근로에 대한 보상이라는 연차휴가 제도의 취지에 반하게 될 것이라고 판단함(헌재 2020.9.24. 선고 2017헌바433)

<헌재 2020.9.24. 선고 2017헌바433>

- ▶ 2017년 근로기준법 개정 시 근속기간 2년 미만 근로자의 휴가를 보장하기 위하여 최초 1년간의 근로에 대한 유급휴가를 다음 해 유급휴가에서 빼는 규정을 삭제하여 1년차에 최대 11일, 2년차에 15일의 유급휴가를 각각 받을 수 있도록 하였다.
- ▶ 결국 우리나라의 연차유급휴가 규정은 당해 연도가 아닌 전년도 80%의 출근율을 기준으로 함으로써 **근로 보상적 시각에서 제도화**되었음을 알 수 있다.
- ▶ 따라서 연차유급휴가는 근로자의 정신적·육체적 휴양의 필요성에 기초한 것으로 기본적으로는 상당기간 계속되는 근로의무의 이행과 불가분의 관계에 있고(헌재 2015. 5. 28. 2013헌마619 참조), **직전 연도의 근속과 출근에 대한 근로 보상적인 성격**을 가지고 있음을 부인하기 어렵다.

- ▶ 대법원도 연차유급휴가는 근로자가 전년도 출근율을 충족하면서 근로를 제공하면 당연히 발생하는 것으로서, 휴가를 사용할 당해 연도가 아니라 그 전년도 1년간의 근속 및 출근에 대한 대가로서의 성질을 지닌다고 보고 있다(대법원 2011. 10. 13. 선고 2009다86246 판결, 대법원 2014. 3. 13. 선고 2011다95519 판결 등 참조)
- ▶ 연차유급휴가가 전년도 1년간의 근속 및 출근에 대한 대가로서의 성질을 가진 이상, 이로 인한 **사용자의 금전적 부담은 전년도에 제공받은 근로에 대한 대가를 당해 연도에 지급하는 것으로 볼 수 있다.** 그럼에도 **연차유급휴가의 성립에 당해 연도 출근율을 요건으로 추가한다면 이는 과거의 근로에 대한 보상이라는 연차유급휴가 제도의 취지에 반하게 될 것이다.**

3 대법원 판례

- 대법원은 다수의 판결에서 연차휴가를 사용할 권리 혹은 연차휴가수당 청구권은 근로자가 전년도에 출근율을 충족하면서 근로를 제공하면 당연히 발생하는 것이며,
 - 연차휴가를 사용할 해당연도가 아니라 그 전년도 1년간의 근로에 대한 대가로서 발생하는 것임을 명백히 밝히고 있음
- 연차휴가수당은 1년간의 근로의 대가인 임금(대법 69다621)으로서, 1년간의 소정근로를 마치면 확정적으로 취득한다고 보고(대법 99다10806, 2014다232296)
 - 일단 연차휴가가 발생하면 연차휴가수당 청구권은 근로관계 존속을 전제로 하지 않기 때문에 퇴직 이후에도 청구 가능하다고 판단함 (대법 2003다48549)

<대법 1996.11.22. 선고 95다36695>

- ▶ 근로자가 퇴직하기 전 해에 개근하거나 9할 이상 출근함으로써 받을 것으로 확정된 연차유급휴가를 사용하지 아니한 채 퇴직하였다면, 근로자는 퇴직하기 전 해의 개근 또는 9할 이상 출근으로 인하여 취득한 연차휴가권을 사용하지 아니하는 것이 확정되는바, 이 경우 퇴직으로 인하여 근로관계의 존속을 전제로 하는 휴가권은 소멸한다 할 것이나 이미 발생한 연차유급휴가권은 임금청구권인 연차휴가수당청구권에 집중되어 잔존한다고 할 것이고,
- ▶ 근로자의 이러한 **연차휴가청구권은 연차유급휴가를 받게 된 원인이 된 '퇴직하기 전 해 1년간'의 근로의 대상으로 지급되는 것이지, 연차유급휴가를 청구할 수 있게 된 '퇴직하는 그 해'의 근로에 대한 대가로 지급되는 것이라고는 볼 수 없기 때문에** 연차유급휴가를 받게 된 원인이 된 '퇴직하기 전 해 1년간'의 일부가 퇴직한 날 이전 3월간 내에 포함되지 아니하는 한 연차휴가수당은 퇴직금의 산출기준이 되는 평균임금에 포함될 수 없다고 할 것이다.

<대법 2000.12.22. 선고 99다10806>

- ▶ 연차휴가에 대한 권리는 근로자가 1년간 계속근로한 경우 개근 또는 9할 이상을 근무함으로써 당연히 발생하는 것으로서, 다른 특별한 정함이 없는 이상, 연차휴가는 1년간의 근로에 대한 대가이고, 그 **연차휴가수당도 개근 또는 9할 이상을 출근한 1년간의 근로를 마침으로써 확정**되는 것이다.(대법원 1994.5.24. 선고 93다4649 판결, 1991.12.24. 선고 91다20494 판결 등 참조)

<대법 2005.5.27. 선고 2003다48549, 48556>

- ▶ **연차유급휴가를 사용할 권리는 근로자가 1년간 소정의 근로를 마친 대가로 확정적으로 취득**하는 것이므로 근로자가 일단 연차유급휴가권을 취득한 후에 연차유급휴가를 사용하기 전에 퇴직 등의 사유로 근로관계가 종료된 경우 근로관계의 존속을 전제로 하는 연차휴가를 사용할 권리는 소멸한다 할지라도 근로관계의 존속을 전제로 하지 않는 연차휴가수당을 청구할 권리는 그대로 잔존하는 것이어서 근로자는 사용하지 못한 연차휴가일수 전부에 상응하는 연차휴가수당을 사용자에게 청구할 수 있다.(대법원 2000.12.22. 선고, 99다10806, 대법원 1996.11.22. 선고 95다36695 판결 등 참조)
- ▶ 원심이 위와 같은 법리에 따라, 연차유급휴가권을 취득한 근로자가 연차유급휴가를 사용하기 전 퇴직한 경우 연차유급휴가권을 취득한 날로부터 퇴직 전까지 실제 휴가를 사용할 수 있었던 일수를 따져 그 기간에 대하여서만 연차휴가수당을 지급 받을 수 있다는 피고의 주장을 배척한 것은 정당하고, 거기에 상고이유로 주장하는 바와 같은 연차휴가수당의 산정 기준이 되는 연차휴가일수에 대한 법리오해의 위법이 있다고 할 수 없다.

- 또한, 업무상 재해로 연차휴가 사용연도에 전혀 출근하지 못한 경우라 하더라도 그 수당의 청구는 가능하다고 하여, 앞서와 같은 입장을 더욱 분명히 하고 있음(대법 2014다232296)

<대법 2017.5.17. 선고 2014다232296>

- ▶ 연차휴가를 사용할 권리 혹은 연차휴가수당 청구권은 근로자가 전년도에 출근율을 충족하면서 근로를 제공하면 당연히 발생하는 것으로서, **연차휴가를 사용할 해당 연도가 아니라 그 전년도 1년간의 근로에 대한 대가**에 해당한다.
- ▶ 따라서 근로자가 업무상 재해 등의 사정으로 말미암아 **연차휴가를 사용할 해당 연도에 전혀 출근하지 못한 경우라 하더라도** 이미 부여 받은 연차휴가를 사용하지 않은 데 따른 **연차휴가수당은 청구할 수 있다.**

④ 우리부 행정해석에 대한 보충설명

- '19.1.1. ~ 12.30. **364일** 근로하고 12.31. 퇴직한 근로자 A,
'19.1.1. ~ '20.1.1. **366일** 근로하고 '20.1.2. 퇴직한 근로자 B,
'19.1.1. ~ 12.31. **365일** 근로하고 '20.1.1. 퇴직한 근로자 C의 경우
 - 근로자 A는 만 1년을 근로하지 않아 제60조제1항에 따른 15일의 휴가가 발생하지 않는 것에 대해서는 이견이 없고,
 - * 제60조제2항에 따른 **최대 11일**의 휴가만 발생
 - 근로자 B는 만 1년을 초과하여 근로하였으므로 제60조제1항에 따른 15일의 휴가가 발생하는 것에 대해서도 이견이 없으며,
 - * 제60조제2항에 따른 최대 11일의 휴가와 제1항에 따른 15일의 휴가를 포함하여 **최대 26일**의 휴가 발생
 - 근로자 C의 경우 근로자 A와 B 중 누구와 동일하게 연차휴가를 부여하는 것이 법 규정에 부합하는지를 고려할 필요
 - 근로자 A와 비교하면, 근로기간이 단 하루 차이라 하더라도 제60조제1항에서 정한 **요건(1년간 80% 이상 출근)**을 충족하는지의 여부가 전혀 다르므로 휴가일수에서 차이(근로자 A는 11일, 근로자 C는 26일)가 발생할 수 밖에 없으나,
 - 근로자 B와 비교하면, 제60조제1항에서 정한 **요건을 충족한다는 점에서 아무런 차이가 없으므로** 근로자 C는 근로자 B와 동일한 휴가일수를 보장받는 것이 타당함
- 즉 개정법 시행 이후 1년 기간제근로자의 계약기간이 만료되는 경우 **1년 간의 근로를 마쳤으므로 최대 26일**분의 연차휴가 미사용 수당을 지급하는 것이 타당하며,
 - 기간의 정함이 없는 근로자의 경우에도 마지막 1년을 근로하고 퇴직한다면 그에 대한 연차휴가수당을 지급하는 것이 법 규정에 부합함
 - * 다만, 기간의 정함이 없는 근로자의 경우 마지막 1년의 마지막 날이 정년퇴직일 이어서 그 마지막 날 1일의 근로를 완성하지 못하고 퇴직한다면 연차휴가수당을 청구할 수 없을 것임

V '18년 대법원 판결 검토

- 대법원 '18.6.28. 선고 2016다48297 판결은 전원합의체 판결이 아니며, 연차휴가는 전년도 근로의 대가로서 1년간의 소정근로를 마치면 확정적으로 취득한다는 기존의 대법원 입장을 변경한 것도 아님
- 기존 대법원 판결과 같이 1년간 근로를 마치지 않으면 연차휴가가 발생하지 않는다는 의미의 판결로 보는 것이 타당함

<대법원 2018.6.28. 선고 2016다48297 판결 요지>

- ▶ 근로기준법 제60조제1항이 규정한 유급 연차휴가는 1년간 80% 이상 출근한 근로자에게 부여되는 것으로, 근로자가 연차휴가에 관한 권리를 취득한 후 1년 이내에 연차휴가를 사용하지 아니하거나 1년이 지나기 전에 퇴직하는 등의 사유로 인하여 더 이상 연차휴가를 사용하지 못하게 될 경우에는 사용자에게 그 연차휴가일수에 상응하는 임금인 연차휴가수당을 청구할 수 있다(대법원 2017.5.17. 선고 2014다 232296, 232302 판결 등 참조)
- ▶ 다만 연차휴가를 사용할 권리는 다른 특별한 정함이 없는 한 그 전년도 1년간의 근로를 마친 다음날 발생한다고 보아야 하므로, 그 전에 퇴직 등으로 근로관계가 종료한 경우에는 연차휴가를 사용할 권리에 대한 보상으로서의 연차휴가수당도 청구할 수 없다고 보아야 한다.
- ▶ 의정부시 시설관리공단 상용직 고용내규는 가로환경미화원의 정년을 만 61세가 되는 해의 12월 말일로 정하고 있으므로, 다른 특별한 사정이 없는 한 원고 등은 만 61세가 되는 12.31. 정년에 도달하여 근로관계가 당연히 종료한다.
- ▶ 위 단체협약에서 정하고 있는 특별유급휴가는 정년퇴직하는 가로환경미화원에게 특별히 부여되는 유급휴가이므로 만 61세가 되는 가로환경미화원이 그 해에 정년 퇴직하는 것을 전제로 주어지는 것이다. 따라서 원고 등이 만 61세가 되는 해의 12.31.까지 특별유급휴가를 사용하였다고 하여 그러한 사정만으로 이들의 퇴직일이 다음해 1.1.로 미루어진다고 볼 수 없다.
- ▶ 그렇다면 만 61세가 되는 해의 12.31. 원고 등의 근로관계는 당연히 종료하였다고 보아야 하므로, 원고 등은 만 61세가 되는 해의 근로에 대한 대가로서의 연차휴가에 관한 권리를 취득할 수 없다.

- 본 판결은 정년퇴직일(12.31.)에 특별유급휴가를 사용한 경우 퇴직일이 당초 규정대로 12.31.인지 아니면 다음 해 1.1.로 미루어지는지에 대한 것이 쟁점이 되었던 사안임

* 전년도 1년간의 소정근로를 마쳤더라도 연차휴가를 사용할 다음 해에 근로관계가 존속되어야 연차유급휴가가 발생하는지가 쟁점이 된 사안이 아님

- 대법원은 사업장 내규에 따라 12.31. 정년 도달로 근로관계가 당연히 종료되는 것으로, **12.31. 특별유급휴가를 사용하였다고 하여 퇴직일이 다음 해 1.1.로 미루어지는 것은 아니라고 판단함**
 - 즉, 이 사안에서 대법원은 정년퇴직일이 당초 규정대로 12.31.이라고 본 것이며, 이 경우 정년퇴직일(12.31.)은 1일의 근로를 완성하지 않은 채 퇴직하는 것이므로, 해당 연도 1년 간의 근로관계가 유지되지 않은 것으로 보아 연차휴가수당을 인정하지 않은 것임
 - * 만약 12.31.에 1일의 근로를 모두 마쳤다면(즉 특별유급휴가에 대해 온전히 1일 근로를 마친 것으로 보았다면) 그 날의 근로가 완성된 것이므로 실제 퇴직의 효과는 그 다음날부터 발생하여 퇴직일도 그 다음날이 될 것임
- 만약, 대법원이 연차휴가를 사용할 다음 해에 하루라도 근로관계가 유지되어야 연차휴가가 발생한다고 보았다면,
 - 12.31.까지 근로관계가 유지되어 1년간 근로를 마쳤다고 하더라도 연차휴가는 발생하지 않을 것이므로, 굳이 퇴직일이 12.31.인지, 다음 해 1.1.인지를 판단할 필요가 없었을 것임
- 따라서, 본 판결에서 대법원이 “연차휴가를 사용할 권리는 그 전년도 1년 간의 근로를 마친 다음 날 발생한다고 보아야 하므로, 그 전에 퇴직 등으로 근로관계가 종료한 경우에는 연차휴가수당도 청구할 수 없다”고 판단한 부분은,
 - 기존의 대법원 입장과 같이 **1년간 근로를 마치지 않으면 연차휴가수당 청구권이 발생하지 않는다는 의미이지, 1년에 1일을 더 근로해야 연차휴가수당 청구권이 발생한다는 의미는 아닐 것임**
- 한편, 1년제 기간제근로자의 경우에는 근로계약기간이 **1년간 유지되고, 그 다음날이 퇴직일이 되므로** 본 판결에서 말하는 연차휴가 발생일 전에 근로관계가 종료된 경우와는 다르다고 할 것임
 - * 퇴직일이라 함은 근로관계가 종료되는 날을 의미하는 바, 기간제근로자의 경우 마지막 근로일이 아닌 그 다음날이 퇴직일이 됨

참고

연차휴가 관련 행정해석

1. 「연차유급휴가청구권·수당·근로수당과 관련된 지침」 * 변경전 지침
: 근기 68201-695 (2000.3.10)

- 퇴직 전년도 출근율에 의하여 퇴직년도에 발생한 연차유급휴가를 미사용하고 퇴직한 경우
 - 연차유급휴가를 미사용하였으나, 퇴직으로 인해 비로소 지급사유가 발생한 연차유급휴가근로수당을 지급할 경우 지급가능한 근로일수 산정방법
= 퇴직일을 포함한 총 역일수 - 성질상 연차유급휴가를 사용할 수 없는 일수
[법정휴일(유급주휴일·근로자의날) + 약정유급휴일 + 약정유급휴가]
- 연차유급휴가 미사용 일수에 미달하는 기간을 근로하고 퇴직한 경우
(연차유급휴가 미사용일수 > 지급가능한 근로일수)
 - 퇴직 전년도(예: '99년도) 출근율에 의하여 퇴직년도(2000년도)에 발생한 연차유급휴가 중 일부 또는 전부를 사용하지 않은 경우
 - 연차유급휴가 미사용 일수에 미달하는 일수를 근로하고 퇴직한 경우라면
 - 휴가사용이 가능했던 근로일수에 해당하는 연차유급휴가근로수당을 지급하여야 함

2. 근로기준법-4373(2005.8.22.) * 변경전 질의회시

- ▶ 질의 1), 3)에 대하여, 근로기준법 제59조제2항에 의하면 사용자는 계속근로년수가 1년 미만인 근로자에 대하여는 1월간 개근시 1일의 유급휴가를 주어야 함
- ▶ 따라서 공공근로사업 참여자와 같이 1년 미만의 단기 계약한 근로자가 1월의 소정근로일을 개근하였을 경우 1일의 연차유급휴가가 발생하며, 단 근로계약 마지막 달의 경우 1월을 개근하였다도 근로관계가 종료되어 연차유급휴가를 사용할 수 없으므로 미사용한 휴가에 대한 보상인 연차휴가 근로수당 지급의무가 없습니다.
(예: 계약기간이 3월인 경우 휴가 미사용시 2일의 연차휴가근로수당 발생)

3. 「연차유급휴가청구권·수당·미사용수당과 관련된 지침」 * 변경후 지침
: 임금근로시간정책팀-2820 (2006.9.21.)

- 연차유급휴가를 사용하지 아니하고 퇴직한 경우의 연차유급휴가수당 지급범위에 대한 기존 행정해석과 대법원 판례(대판 2003다48549, 48556, 2005.5.27.)의 입장이 상이
 - 판례는 퇴직시 휴가를 사용할 수 있는 기간이 없었다 하더라도 유급으로 인정되는 연차휴가수당은 이와 상관없이 그대로 지급해야 한다고 보는 반면,
 - 행정해석은 사용할 수 있는 기간이 없는 경우 이를 지급할 필요가 없다고 보아 왔는 바, 이를 판례와 동일하게 변경함
- <예시> 2005년 1월 1일 입사하여 '16.1월 1일 퇴직하는 경우
 - 2005년도 8월 이상 출근으로 퇴직년도(2006년)에 발생한 연차유급휴가 중 전부(15일) 미사용하였다면 그 미사용한 일수인 15일에 대한 연차유급휴가 미사용수당을 퇴직연도 휴가 사용가능일수에 상관없이 퇴직일로부터 14일 이내에 전액 지급함

4. 임금근로시간정책팀-343 (2008.2.5.)

- ▶ 만 60세가 되는 해의 12.31.을 정년퇴직일로 하고 있는 경우라면 정년퇴직일에도 근로를 제공하는 등 사실상의 근로관계가 단절되지 않는 특수한 경우를 제외하고 퇴직의 효력은 12.31. 당일에 발생하는 것으로 정년퇴직하는 당해연도의 근무기간에 대한 연차유급휴가(연차유급휴가 미사용수당)은 발생되지 않는다고 보아야 함
- ▶ 1년 단위의 기간제근로자가 계약기간(2007.1.1.~12.31.)만 근무하고 퇴직한 경우 사용자는 1년간 8할 이상 출근한 근로에게 15일의 연차유급휴가 미사용수당을 지급하여야 할 것임

5. 근로개선정책과-1115 (2013.2.12.)

- ▶ 정년퇴직일인 12월 말일은 근로일로 볼 수 없으므로 정년퇴직하는 당해연도 근무기간이 1년미만에 해당되어 연차유급휴가는 발생하지 않을 것이나, 근로자가 정년퇴직일인 12.31.에 실제 근로를 제공하고 다음해 1.1.에 퇴직하였다면 1년간의 근로를 마친 것으로서 연차유급휴가 발생요건을 충족할 시에는 연차유급휴가 미사용수당을 지급하여야 할 것임

6. 근로기준과-527 (2011. 1. 31.)

- ▶ 계약기간 1년(2010. 1. 1. ~ 12. 31.) 만료와 동시에 퇴직하는 경우(퇴직일 2011. 1. 1.) 2010년도 80% 이상 출근으로 퇴직년도(2011년)에 발생한 연차유급휴가 중 전부(15일) 미사용하였다면 그 미사용한 일수(15일)에 대하여 연차유급휴가 미사용수당을 지급하여야 함

7. 연차휴가 보장 확대 관련 개정 근로기준법 설명자료 (2018.5.)

- ▶ 법 개정에 따라 1년차 때 1개월 개근 시 1일씩 발생하는 유급휴가도 별도로 인정되는 만큼 개정법 시행이후 1년 기간제근로자의 계약기간이 만료되는 경우에는 최대 26일분(제60조제1항에 따른 15일 + 제2항에 따른 최대 11일)의 미사용수당을 지급하여야 함