

육아기근로시간 단축자도 육아휴직자처럼 연차휴가가 정상적으로 발생하는지

1. 서설

근로자(6개월 이상 근속)가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위해 육아휴직 또는 육아기근로시간 단축을 신청하여 사용할 수 있는데 근로기준법 상 육아휴직은 출근한 것으로 간주하여 연차휴가일수가 정상적으로 발생하는데 주당 15~35시간을 단축 근무하는 육아기근로시간 단축자에 대해서는 근무하지 않는 시간도 육아휴직처럼 출근한 것으로 간주하여 정상적인 연차휴가를 부여해야 하는지 아니면 단시간근로자에 준하여 근로한 시간에 비례하여 연차휴가를 부여해야 하는지에 대해 2022.5.4. 법제처의 회시 내용이 있어 이하에서 살펴보도록 하겠습니다.

2. 관련 법규

□ 근로기준법 제60조(연차 유급휴가)

① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.

③ ~ ⑤ <생략>

⑥ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.

1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간
2. 임신 중의 여성이 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간
3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간

⑦ <생략>

3. 육아기근로시간 단축자도 근로기준법 제60조6항3호에 따라 출근한 것으로 보아 연차휴가가 정상적으로 발생하는지

1) 법제처 22-0070, 2022.05.04. 회시

“~중략~ 「근로기준법」 제60조제6항제3호에서는 같은 조제1항을 적용하는 경우 남녀고용평등법 제19조제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간은 출근한 것으로 보도록 규정하고 있는바, 육아기 근로시간 단축을 한 근로자에 대해서도 「근로기준법」 제60조제1항을 적용할 때 단축한 근로시간을 근로한 것으로 보아야 한다는 의견이 있으나, 육아휴직과 육아기 근로시간 단축은 남녀고용평등법 제19조 및 제19조의2에 따라 각각 신청하여 허용될 수 있는 별개의 제도이고, 육아휴직의 경우 육아휴직을 사용한 근로자가 육아휴직 기간에 출근을 하지 않음에 따라 복직 후에 연차 유급휴가일수가 전혀 없거나 매우 적어 일과 가정의 양립에 상당한 지장이 있을 수 있는 점을 고려하여 「근로기준법」 제60조제6항제3호에 명시적 규정을 두어 연차 유급휴가일수 산정 시 육아휴직으로 휴업한 기간은 출근한 것으로 보도록 (2016.11.4. 의안번호 제2003272호로 발의된 근로기준법 일부개정법률안 국회 환경노동위원회 검토보고서 참조) 한 반면, 육아기 근로시간 단축에 대해서는 이와 같은 명시적인 규정이 없다는 점에서 이러한 의견은 타당하지 않습니다.

따라서 이 사안의 경우 육아기 근로시간 단축을 한 근로자에 대해 「근로기준법」 제60조제1항을 적용하는 경우, 단축한 근로시간을 근로한 것으로 볼 수 없습니다.”

2) 소결

육아휴직과는 달리 육아기근로시간 단축시간은 근로한 것으로 볼 수 없으므로 단시간근로자의 연차유급휴가 산정방식에 따라 육아기근로시간 단축으로 실질적으로 근로한 시간에 해당(비례)하는 시간단위로 산정하게 됩니다.

관련 자세한 내용은 첨부된 “연중 육아기근로시간단축기간이 혼재된 경우 연차유급휴가 산정 및 부여방법” 자료 참조 바랍니다.

첨부 : 연중 육아기근로시간단축기간이 혼재된 경우 연차유급휴가 산정 및 부여방법. 끝.

제448호

2022. 05. 30.

노무법인 두레