

주휴수당 및 연차휴가 산정 관련 행정해석 변경(8.4) 안내

< 관련 행정해석 공문: 임금근로시간과-1736, 2021.8.4. >

◆ 주휴수당 및 연차휴가 산정방법에 대하여 아래와 같이 행정해석을 변경(8.4.)하였음을 안내드립니다.

① **일요일이 주휴일인 사업장에서** 소정근로(월~금)를 마치고, 그 다음주 월요일에 퇴직한 경우(월~일요일까지 7일간 근로관계 유지)

→ 주휴수당 지급(행정해석 변경)

② 법 제60조(제1항,제2항,제4항)의 연차휴가 부여 시 약정 육아휴직 기간이나 질병휴직 기간(업무상 부상·질병 제외) 등이 포함된 경우

→ 출근을 산정시 **연간 소정근로일수에서** 해당 기간을 제외
(약정 육아휴직 부분은 신규 해석, 질병휴직 부분은 행정해석 변경)

③ 법 제60조제2항, **1개월 개근 시 1일의 연차휴가 부여와** 관련 정당한 쟁의행위 기간이 포함된 경우

→ 소정근로일에서 제외하고, 비례적 산정*(행정해석 변경)

* 연차휴가일수(시간)=1일(소정근로시간) × $\frac{\text{월 실질 소정근로일수(월 소정근로일수 쟁의행위 등의 기간)}}{\text{월 소정근로일수}}$

① 주휴수당 발생요건 (행정해석 변경)

○ (변경전) 1주간의 소정근로일을 개근하고 아울러 1주를 초과하여 (예: 8일째) 근로가 예정되어 있는 경우 주휴수당 발생
(근로기준정책과 -6551, 2015.12.7. 등)

○ (변경후) 1주간 근로관계가 존속되고 그 기간 동안의 소정근로일에 개근하였다면 1주를 초과한 날(8일째)의 근로가 예정되어 있지 않더라도 주휴수당 발생

- 기존 행정해석이 인용한 판례(대법원 2007다73277)는 휴직기간에 포함된 주휴일에 관한 것으로서 동 사안과는 차이가 있음

- 또한, “사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장” 하도록 하고(제55조①), 시행령에서는 “1주 동안의 소정근로일을 개근한 자”에게 주도록 규정(제30조①)하고 있으므로,

법령상 그 다음주까지 근로관계가 유지되어야 한다는 내용은 없으며, “1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장”한다는 규정은 최소한 1주 동안의 근로관계 존속을 전제로 한다고 봄이 타당

* 연차유급휴가(제60조)의 경우에도 “1년간 80% 이상 출근”이라는 요건에서 1년간 근로관계 존속을 요하는 것으로 보고 있음

※ (예) 근로자의 소정근로일이 월~금까지이며, 개근했고 주휴일은 일요일인 경우,

- 월요일 ~ 금요일까지 근로관계 유지(토요일에 퇴직) → 주휴수당 미발생
- 월요일 ~ 일요일까지 근로관계 유지(그 다음 월요일에 퇴직) → 주휴수당 발생
- 월요일 ~ 그 다음 월요일까지 근로관계 유지(그 다음 화요일에 퇴직) → 주휴수당 발생

② 약정 육아휴직기간 또는 업무외 부상질병 휴직기간이 있는 경우 연차휴가 산정방법 (약정 육아휴직 부분은 신규 행정해석, 업무 외 부상질병 부분은 기존 행정해석 변경)

○ (변경전) 그동안 약정 육아휴직 기간에 대해서는 행정해석이 없었으며, 업무 외 개인적 상병 등 근로자 귀책 사유로 소정근로일에 근로를 제공하지 못한 경우 별도 정한 바가 없다면 이를 결근으로 보아 연차휴가를 산정(근로조건지도과-1755, 2008.5.29.)

○ (변경후) 근로계약, 취업규칙 또는 단체협약 등에 근거하거나 사용자의 허락하에 부여받은 약정 육아휴직 또는 업무외 부상.질병 휴직 등의 기간은 근로제공 의무가 정지되는 휴직으로, 개인적 귀책 사유로 근로제공을 하지 않은 결근과는 다름

- 대법원도 개인적 사정에 의한 휴직기간이나 쟁의행위 기간은 근로자의 주된 권리.의무가 정지된 것으로 보아 그 기간 도중에 있는 유급휴일에 대한 임금 청구권을 불인정하므로(2007다73277), 같은 논리로 개인적 사정 등에 의한 약정 육아휴직 또는 질병 휴직 기간은 연차휴가 산정 시 결근으로 처리하는 것은 부당하며, 근로관계의 권리.의무가 정지된 기간으로 보아 소정 근로일수에서 제외하는 것이 타당

③ 연차휴가 부여 시 정당한 쟁의행위기간 등이 포함된 경우, 법 제60조 제2항에 따른 연차휴가 산정방법 (행정해석 변경)

- (변경전) 연차휴가 산정기간에 적법한 쟁의행위기간이 포함된 경우라 하더라도 제60조제2항에 따른 연차휴가는 1일(日) 단위로 부여 및 사용이 원칙이므로 비례하여 부여할 수 없음 (근로기준정책과-8676, 2018.12.28. 등)

- (변경후) 연차휴가를 "일" 단위로 주어야 한다는 명문의 규정이 있는 것이 아니고, 실무상으로도 시간단위 연차사용이 활발하게 이뤄지고 있는 것이 현실이며, 쟁의행위의 법적 성질 및 효과는 제60조제1항이나 제2항에서 동일하게 평가되어야 하므로, 연차휴가 비례적 산정방법에 대한 대법원 판결(2011다4629, 2015다66052 등) 법리는 제60조제1항 및 제2항 모두 동일하게 적용*하는 것이 타당함

* 연차휴가일수(시간) = 1일(소정근로시간)×[월 실질 소정근로일수(월 소정근로일수 - 쟁의행위 등의 기간의 소정근로일수)]/월 소정근로일수

** 앞의 ②에서 살펴본 "약정 육아휴직", "업무외 부상·질병 휴직 등의 기간도 쟁의 행위기간과 동일하게 연차휴가 산정 시 소정근로일수에서 제외