

아하! 쟁점 사례풀이

Q. 육아기 근로시간 단축을 신청한 근로자의 연차유급휴가는 어떻게 산정해야 하나요?

근로자가 육아휴직을 사용하는 경우에는 근로기준법 제60조 제6항 제3호로 인해 연차유급휴가 산정 시 정상 출근한 것으로 간주하고, 연차유급휴가 산정 시 소정 근로일수에도 포함돼 정상적으로 연차가 발생합니다. 다만, 근로자가 육아기 근로시간 단축을 사용하는 경우 연차를 어떻게 산정하여야 하는지에 대해서는 관계법령에 규정된 바가 없습니다.

관련하여, 법제처는 남녀고용평등법 제19조의2 제3항에서는 사업주가 같은 조 제1항에 따라 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 안 된다고 규정하여 육아기 근로시간 단축 중인 근로자는 해당 규정에 따라 통상 근로자보다 짧은 시간만 근로를 제공하게 되는바, 같은 법이나 근로기준법 등에서는 연차 유급휴가 일수를 산정함에 있어서 육아기 근로시간 단축을 한 근로자에 대해 단축된 근로시간을 근로한 것으로 보도록 하는 규정을 두고 있지 않으므로, 육아기 근로시간 단축을 한 근로자의 연차 유급휴가는 근로자가 근로한 시간에 비례하도록 산정하는 것이 합리적이라고 할 것이라는 입장입니다.(법제처 22-0070, 2022. 5. 4.)

따라서 상기 유권해석에 따르면 육아기 근로시간 단축을 사용한 근로자의 다음연도 연차휴가는 근로기준법 및 남녀고용평등법에 따라 '단시간근로자'와 같은 방식으로 그 연차휴가를 계산해야 합니다. 단시간근로자란 근로기준법 제2조 제1항 제8호에서 '1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비해 짧

은 근로자로 정의하고 있고, 기간제법 제2조에서도 같은 의미로 사용하고 있습니다.

이러한 단시간근로자의 연차휴가일수는 근로기준법 시행령 별표2에 따라 계산해 시간 단위로 부여합니다(1시간 미만은 1시간으로 본다). 통상 근로자의 연차휴가일수란 근로기준법 제60조에 의거 1년간 80% 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가가 부여되며, 계속 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게는 1개월 개근 시 1일의 유급휴가가 부여됩니다.

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

<참고 유권해석>

**1. 질의요지**

「근로기준법」 제60조제1항에서는 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다고 규정하고 있고, 같은 조 제6항 제3호에서는 같은 조 제1항을 적용하는 경우 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 “남녀고용평등법”이라 함) 제19조제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간은 출근한 것으로 본다고 규정하고 있으며, 남녀고용평등법 제19조의2제1항 본문에서는 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 함)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다고 규정하고 있는바, 육아기 근로시간 단축을 한 근로자에 대해 「근로기준법」 제60조제1항을 적용하는 경우, 단축한 근로시간을 근로한 것으로 보아 연차 유급휴가를 줄 수 있는지?(각주: 「근로기준법」 제60조제1항의 적용과 관련하여, 사용자와 근로자대표 간에 육아기 근로시간 단축을 한 근로자에 대해 단축한 근로시간을 근로한 것으로 보기로 하는 합의가 없는 경우를 전제함)

**2. 회답**

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

**3. 이유**

「근로기준법」 제60조제1항에서는 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한

근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다고 규정하고 있는바, 같은 항에 따른 유급휴가는 다른 특별한 규정이 없는 이상 근로를 제공한 것에 대한 대가라고 볼 수 있고, 근로자에게 일정 기간 근로의무를 면제함으로써 정신적·육체적 휴양의 기회를 제공하고 문화적 생활의 향상을 기하려는 데 그 취지가 있다고 할 것(각주: 대법원 2013. 12. 26. 선고 2011다4629 판결례 참조)입니다.

그런데 남녀고용평등법 제19조의2제3항에서는 사업주가 같은 조 제1항에 따라 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 안 된다고 규정하여, 육아기 근로시간 단축 중인 근로자는 해당 규정에 따라 통상 근로자보다 짧은 시간만 근로를 제공하게 되는바, 같은 법이나 「근로기준법」 등에서는 연차 유급휴가 일수를 산정함에 있어서 육아기 근로시간 단축을 한 근로자에 대해 단축된 근로시간을 근로한 것으로 보도록 하는 규정을 두고 있지 않으므로, 육아기 근로시간 단축을 한 근로자의 연차 유급휴가는 근로자가 근로한 시간에 비례하도록 산정하는 것이 합리적이라고 할 것입니다.

한편 「근로기준법」 제60조 제6항 제3호에서는 같은 조 제1항을 적용하는 경우 남녀고용평등법 제19조 제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간은 출근한 것으로 보도록 규정하고 있는바, 육아기 근로시간 단축을 한 근로자에 대해서도 「근로기준법」 제60조 제1항을 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 고

려하여 「근로기준법」 제60조제6항제3호에 명시적 규정을 두어 연차 유급 휴가일수 산정 시 육아휴직으로 휴업한 기간은 출근한 것으로 보도록(각주: 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.