
1년 미만 연차휴가 사용촉진 관련 주요 Q&A

2020. 5.



목 차



1. 1년 미만자의 연차사용촉진 1

(1-1) '20.3.31. 시행된 1년 미만자의 연차휴가에 대한 사용촉진은 시행일 이후 입사자부터 적용되는 것인지? 1

(1-2) 1년 미만 연차휴가(최대 11일) 중 나중에 발생한 연차휴가를 먼저 사용한 것으로 처리할 수 있는지? 2

(1-3) 사용자가 개정법 시행 후 발생한 연차휴가에 대해 사용촉진 조치한 경우에도 선입선출 원칙에 따라 먼저 발생한 연차휴가를 사용한 것으로 처리해야 하는지? 3

(1-4) 1년 미만 연차휴가(최대 11일) 중 먼저 발생한 연차휴가(9일)에 대해 사용촉진을 하지 않았어도 나중에 발생한 연차휴가(2일)에 대해 사용촉진을 할 수 있는지? 4

(1-5) 기간제근로자의 근로계약 기간이 1년 미만인 경우에도 연차 사용촉진이 가능한지? 5

(1-6) 취업규칙에 1년 미만 연차휴가를 “입사한 다음해의 12.31.까지” 사용가능하도록 규정한 경우에도 연차사용촉진이 가능한지? 6

(1-7) 앞의 (1-6)에 따라 연차사용촉진을 한 이후에도 “입사한 다음해의 12.31.까지”는 사용이 가능한지? 7

2. 연차사용촉진제도 일반 8

(2-1) 연차사용촉진은 의무적으로 해야하는 것인지? 8

(2-2) 회계연도 기준으로 연차휴가를 부여하는 경우, 연도중 입사자에게 2년차에 부여하는 연차휴가에 대한 사용촉진이 가능한지? 9

(2-3) 취업규칙에 연차사용촉진제도를 새롭게 규정하는 것이 취업규칙 불이익 변경에 해당하는지? 10

1. 1년 미만자의 연차휴가 사용촉진

↳ 구체적 내용은 「개정 근로기준법 설명자료(20.3.30, 고용노동부)」 참조

(1-1) '20.3.31. 시행된 1년 미만자의 연차휴가에 대한 사용촉진은 시행일 이후 입사자부터 적용되는 것인지?

아님

근로기준법(이하 '법') 제61조제2항의 연차사용촉진제도는 부칙에 따라 시행일('20.3.31.) 이후 발생한 1년 미만자의 연차휴가*부터 적용되고,

* 제60조(연차 유급휴가) ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자(종략)에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.

○ 시행일 전에 이미 발생한 연차휴가에 대하여는 적용되지 않음

< 부 칙 (법률 제17185호, 2020. 3. 31.) >

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(연차 유급휴가에 관한 경과조치) 이 법 시행일 전에 발생한 연차 유급휴가에 대하여는 종전의 규정에 따른다.

즉, 1년 미만자의 연차휴가에 대한 사용촉진이 가능한지는 “입사일”이 아닌 “연차휴가의 발생일”을 기준으로 판단하며,

○ '20.3.31.전에 입사한 경우라도, '20.3.31. 이후 발생한 연차휴가에 대하여는 개정법에 따른 사용촉진이 가능함

< '20.1.1. 입사자(매월 개근)의 1년 미만 연차휴가의 사용촉진 >

발생	'20년											
	1.1.	2.1.	3.1.	4.1.	5.1.	6.1.	7.1.	8.1.	9.1.	10.1.	11.1.	12.1.
휴가 일수		1일 ①	1일 ②	1일 ③	1일 ④	1일 ⑤	1일 ⑥	1일 ⑦	1일 ⑧	1일 ⑨	1일 ⑩	1일 ⑪
사용 촉진	안됨		가능 (최초 1년간의 근로기간이 끝나기 3개월전)								가능 (1개월전)	

* ①과 ②의 휴가는 각 발생일부턴 1년이 되는 날까지,
③~⑪의 휴가는 입사일로부터 1년이 되는 날까지 사용할 수 있음

(1-2) 1년 미만 연차휴가(최대 11일) 중 나중에 발생한 연차휴가를 먼저 사용한 것으로 처리할 수 있는지?

- ☑ 근로자의 신청에 의해 사용자가 승인하거나 단체협약·취업규칙 등 노사 합의가 있다면 가능
 - ☐ 근로자가 연차휴가를 사용하는 경우 선입선출에 따라 먼저 발생한 휴가를 사용하는 것으로 처리하는 것이 원칙이나,
 - ☐ 근로자의 신청(청구)이나 동의가 있으면 나중에 발생한 연차휴가를 먼저 사용한 것으로 처리할 수 있음
 - 근로자가 나중에 발생한 연차휴가를 먼저 사용하겠다고 신청(청구)하는 경우 사용자가 반드시 이를 수용(승인)하여야 하는 것은 아니며,
 - 사용자는 이를 거부하여 먼저 발생한 휴가부터 사용한 것으로 처리 가능
 - 다만, 사용자가 근로자의 신청(청구)를 수용(승인)하거나 단체협약·취업규칙 등 노사 합의로 어느 휴가를 먼저 사용할지에 대해서도 근로자에게 선택할 수 있도록 규정한 경우라면 나중에 발생한 연차휴가를 먼저 사용한 것으로 처리할 수 있음
- * 1년 미만 연차휴가를 최초 1년의 근로기간 동안 사용하게 함으로써 근로자가 적극적으로 연차휴가를 사용하도록 유도하여 연차휴가 제도가 임금보전의 수단으로 이용되는 상황을 개선하고 근로자의 휴식권을 보다 강화하기 위한 개정법의 입법 취지 고려

=====

(사례) '20.1.1. 입사한 근로자가 1년 미만 기간동안 모두 개근한 경우

근속기간	'20.1.1.~2.29.	'20.3.1.~11.30.
법조항	제60조제2항 (1개월 개근시 1일)	제60조제2항 (1개월 개근시 1일)
휴가일수	2일(①)	9일(②)
사용기한	각 휴가 발생일로부터 1년 (~'21.2.28.)	입사일로부터 1년 (~'20.12.31.)
사용촉진	불가	가능

- ☞ 먼저 발생한 ①의 휴가부터 사용한 것으로 처리하는 것이 원칙이나, 근로자의 신청(청구) 또는 동의가 있는 경우 제한적으로 ②의 휴가를 먼저 사용한 것으로 처리 가능

(1-3) 사용자가 개정법 시행 후 발생한 연차휴가에 대해 사용촉진 조치를 한 경우에도 선입선출 원칙에 따라 먼저 발생한 연차휴가를 사용한 것으로 처리해야 하는지?

아님

1년 미만 연차휴가(최대 11일) 중 일부는 개정법 시행 전에, 일부는 개정법 시행 후에 발생한 경우

○ 사용자는 개정법 시행 후에 발생한 연차휴가에 대해서만 법 제61조 제2항에 따른 사용촉진을 실시할 수 있고,

○ 이에 따라 근로자가 연차휴가를 사용하였다면 개정법 시행 전 발생한(사용촉진 대상이 아닌) 연차휴가가 남아 있다 하더라도 개정법 시행 후 발생한(사용촉진 대상인) 연차휴가를 사용한 것으로 처리할 수 있음

* 개정법에 따른 사용촉진 조치로 인한 것으로 이 경우에도 선입선출 원칙에 따라 먼저 발생한(사용촉진 대상이 아닌) 연차휴가부터 사용한 것으로 처리해야 하는 것은 아님

(1-4) 1년 미만 연차휴가(최대 11일) 중 먼저 발생한 연차휴가(9일)에 대해 사용촉진을 하지 않았어도 나중에 발생한 연차휴가(2일)에 대해 사용촉진을 할 수 있는지?

가능

법 제61조제2항은 1년 미만 연차휴가에 대한 사용촉진을 규정하면서 먼저 발생한 연차휴가(9일)과 나중에 발생한 연차휴가(2일)의 사용촉진 시기를 구분하고 있음

○ 이는 1년 미만 연차휴가의 발생시기(개근한 달의 다음 날)를 고려하여 사용촉진 시기를 구분한 것으로,

○ 먼저 발생한 연차휴가(9일)에 대해 사용촉진을 실시하여야만 나중에 발생한 연차휴가(2일)에 대해서도 사용촉진을 할 수 있다는 의미가 아님

먼저 발생한 연차휴가(9일)에 대해 사용촉진을 실시하지 않았다 하더라도 나중에 발생한 연차휴가(2일)에 대해 사용촉진을 실시할 수 있음

(1-5) 기간제근로자의 근로계약 기간이 1년 미만인 경우에도 연차
사용촉진이 가능한지?

안됨

법 제61조제2항은 “최초 1년의 근로기간이 끝나는 날”을 기준으로
사용촉진을 하도록 하고 있고,

○ “최초 1년의 근로기간이 끝날 때까지” 연차휴가를 사용하지
않으면 보상의무가 소멸된다고 규정하고 있으므로,

- 1년간의 근로가 예정되어있지 않은 계약기간 1년 미만의 기간제
근로자에게는 연차사용촉진이 적용된다고 볼 수 없음

* 제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진) ② 사용자가 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인
근로자의 제60조제2항에 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 보상
할 의무가 없고, (이하 생략)

1. 최초 1년의 근로기간이 끝나기 3개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로
자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, (이하생략)

** 제60조(연차 유급휴가) ⑦ 제1항·제2항 및 제4항의 규정에 따른 휴가는 1년간(계속
하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제2항에 따른 유급휴가는 최초 1년의
근로가 끝날 때까지의 기간을 말한다) 행사하지 아니하면 소멸된다. (단서 생략)

단, 1년 미만 근로계약을 체결하였다 하더라도, 근로계약 갱신 또는
계약기간 연장 등으로 근로관계의 단절 없이 1년 이상의 근로가 예정
되어 있는 경우라면 법 제61조제2항에 따른 연차사용촉진 조치를
할 수 있음

**(1-6) 취업규칙에 1년 미만 연차휴가를 “입사한 다음해의 12.31.까지”
사용가능하도록 규정한 경우에도 연차사용촉진이 가능한지?**

가능

법 제61조제2항은 “계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제60조제2항에 따른 유급휴가”를 연차사용촉진의 대상으로 규정하고 있으므로,

* 제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진) ② 사용자가 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제60조제2항에 따른 유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 (이하 생략)

1. 최초 1년의 근로기간이 끝나기 3개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것. (단서생략)

2. 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면 최초 1년의 근로기간이 끝나기 1개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보할 것. (단서생략)

○ 취업규칙 등 노사합의로 법 제60조제7항에 따른 연차휴가의 사용기간을 늘린 경우에도 “계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제60조제2항에 따른 유급휴가”인 이상 연차사용촉진은 가능

한편, 법 제61조제2항은 “최초 1년의 근로기간이 끝나는 날”을 기준으로 이전 3개월(또는 1개월) 전 사용촉진을 하도록 규정하고 있으므로,

○ 취업규칙 등 노사합의에 따라 사용기간이 연장되었더라도, “최초 1년의 근로기간이 끝나는 날”을 기준으로 사용촉진을 해야 할 것임

- 즉, 노사 합의로 1년 미만 연차휴가의 사용기간을 연장하였다고 하더라도 “입사한 다음 해의 12.31.”을 기준으로 사용촉진하거나,

- “최초 1년의 근로기간이 끝나는 날”을 기준으로 사용촉진하면서 휴가 사용시기를 최초 1년의 근로기간이 끝나는 날 이후부터 입사한 다음 해의 12.31. 사이에 지정하는 것은 허용되지 않음

(1-7) 앞의 (1-6)에 따라 연차사용촉진을 한 이후에도 “입사한 다음
해의 12.31.까지”는 사용이 가능한지?

가능

연차사용촉진에 따른 효과는 “보상의무가 소멸”되는 것이지,
연차휴가 자체가 소멸되는 것으로는 볼 수 없고,

* 제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진) ① (생략) 제60조제7항 본문에 따라 소멸된 경우
에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고, (이하생략)

○ 노사 간 연차수당을 지급하는 대신 이월하여 사용토록 하거나,
사용기간을 연장하는 합의도 유효하므로('09.2.20, 근로조건지도과1046 등)

○ 사용자의 연차사용촉진에 따라 해당 연차휴가에 대한 보상의무는
“최초 1년의 근로기간이 끝”난 후에 소멸되나,

- 노사합의에 따른 사용기간까지는 여전히 사용이 가능하다고
보는 것이 타당

* 만약 사용이 불가능하다고 보면, 사용자의 연차사용촉진에 따라 소멸시기를 연장한
노사합의가 무효가 되는 결과 발생

2. 연차사용촉진제도 일반

(2-1) 연차사용촉진은 의무적으로 해야하는 것인지?

아님

- 법 제61조의 연차사용촉진제도는 근로자의 휴식권을 보장하기 위한 제도로서,
- 사용자가 법에 규정된 절차와 방법으로 근로자가 최대한 연차 휴가를 사용하도록 하고,
 - 이러한 사용촉진에도 불구하고 근로자가 연차휴가를 사용하지 않은 경우 그 미사용 연차휴가에 대한 금전보상 의무를 면제
 - 다만, 사용자에게 연차사용촉진을 해야 할 의무가 있는 것은 아니며, 연차사용촉진을 할 것인지 여부는 사용자가 선택할 수 있는 사항임

【 임금근로시간정책팀-2239, 2007. 6. 28. 】

- 연차유급휴가 사용촉진제도는 개정 근로기준법(법률 제6974호, 2003.9.15.)에 따라 도입된 것으로, 사용자가 휴가사용을 촉진하기 위하여 법에서 규정된 조치를 다 하였음에도 근로자가 휴가를 사용하지 아니한 경우 미사용 휴가에 대한 수당지급 의무를 면제하는 것으로, **사용자가 반드시 동 제도를 실시해야 할 의무가 있는 것은 아니므로,**
- 사용자가 법에서 규정한 휴가사용촉진조치를 하지 아니하고, 근로자도 휴가사용 시기를 지정하지 아니하여 휴가를 사용하지 아니한 경우에는 사용자는 미사용 휴가에 대하여 수당을 지급하여야 함

(2-2) 회계연도 기준으로 연차휴가를 부여하는 경우, 연도중 입사자에게 2년차에 부여하는 연차휴가에 대한 사용촉진이 가능한지?

가능

회계연도 기준으로 연차휴가를 부여하는 경우 연도 중 입사자에게 2년차에 부여하는 연차휴가는 1년 이상 근로자의 연차(15일)를 1년차의 근속기간(입사일~12.31.)에 비례하여 부여한 것으로,

○ 법 제60조제1항에 따라 발생하는 1년 이상 근로자의 연차에 해당하므로, 법 제61조제1항에 따른 연차사용촉진이 가능

* 제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

< 2년차에 발생한 연차휴가 사용촉진 절차(회계연도 기준으로 연차를 부여하는 경우) >

<1차 촉진> (사용자→ 근로자) 연차미사용일수 고지 및 사용시기 지정·통보 요구	(근로자→ 사용자) 사용시기 지정·통보	<2차 촉진> (사용자→ 근로자) 근로자의 사용시기 미통보시 사용자가 사용시기 지정·통보
7.1-7.10. (6개월 전, 10일간)	10일 이내	10.31.까지 (2개월 전)

※ 1년 미만 근로자의 연차휴가는 회계연도를 기준으로 부여할 수 없음
 (「개정 근로기준법 설명자료(18.5월, 고용노동부)」 참조)

(2-3) 취업규칙에 연차사용촉진제도를 새롭게 규정하는 것이 취업규칙 불이익 변경에 해당하는지?

아님

행정해석은 단체협약 등으로 연차사용촉진을 금지하는 등의 연차 휴가사용촉진과 관련된 제한 규정이 없는 경우에는

○ 사용자는 취업규칙 등에 별도로 정한바가 없더라도 법 제 61조에 따라 연차사용촉진이 가능하므로('04.10.12, 근로기준과-5454 등)

○ 취업규칙에 연차사용촉진제도를 새롭게 규정하는 것은 법에 따른 내용을 반영하기 위한 것으로, 달리 판단할 사항이 없는 한 취업규칙 불이익 변경으로 보기는 어려움