



고용노동부

고용노동부

수신 수신자 참조

(경유)

제목 주휴수당 및 연차휴가 산정방법 관련 행정해석 변경 등 지침 시달

1. 법률 규정, 그간의 판례 및 행정해석, 법률자문 등을 통해 검토한 결과, **주휴수당 및 연차휴가 산정방법에 대한 기존 행정해석을 변경**하게 되었습니다.
2. 지방관서 및 고객상담센터에서는 동 지침을 참고하시어 **신고사건, 근로감독, 상담 등의 업무를 처리**하시기 바랍니다.

가. 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

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

- ※ (예) 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

나. **약정 육아휴직기간** 또는 **업무외 부상질병 휴직기간**이 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 **결근**으로 보아 연차휴가를 산정(근로조건지도과-1755, 2008.5.29.)
- **(변경후)** 근로계약, 취업규칙 또는 단체협약 등에 근거하거나 **사용자의 허락**에 부여받은 **약정 육아휴직** 또는 **업무외 부상.질병 휴직** 등의 기간은 **근로제공 의무가 정지되는 휴직**으로, 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 소정근로일수에서 제외하는 것이 타당**

다. **연차휴가 부여 시 정당한 쟁의행위기간 등이 포함된 경우, 법 제60조제2항에 따른 연차휴가 산정방법** (행정해석 변경)

- **(변경전)** 연차휴가 산정기간에 적법한 쟁의행위기간이 포함된 경우라 하더라도 제60조제2항에 따른 연차휴가는 **1일(日) 단위로 부여 및 사용이 원칙**이므로 비례하여 부여할 수 없음 (근로기준정책과-8676, 2018.12.28. 등)
- **(변경후)** 연차휴가를 "**일**" 단위로 주어야 한다는 **명문의 규정**이 있는 것이 아니고, 실무상으로도 **시간단위 연차사용이 활발하게 이뤄지고** 있는 것이 현실이며, **쟁의행위의 법적 성질 및 효과는 제60조제1항이나 제2항에서 동일하게 평가**되어야 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

3. 이상의 지침의 시달과 함께 **상기 내용과 배치되는 기존 행정해석은 폐기됨을** 알려드립니다. 끝.

고용노동부장관

관인생략

수신자 고용노동청(지청), 고객상담센터

주무관

김영록

행정사무관

김보훈

임금근로시간
과장

장현석

근로감독정책 2021. 8. 4.
단장 박종필

협조자

시행 임금근로시간과-1736 (2021. 8. 4.) 접수

우 30117 세종특별자치시 한누리대로 422 (어진동 581 고용노동부) / www.moel.go.kr

전화번호 044-202-7973 팩스번호 044-862-3402 / fdanago93@korea.kr / 비공개(5)

"모든 사업주는 직장 내 장애인 인식개선 교육을 실시해야 합니다"