

# 노동법률 뉴스레터

2018/7

## 1. Case Study

- 휴업기간 중 유급휴일이 속해 있는 경우에도 휴업수당만 지급해도 되는지 (가능)

## 2. 간단 Q&A

- 정년퇴직일이 만 60세 말일로 규정된 경우, 차년도 연차수당 지급의무 있는지 (의무 없음)
- 당직근무가 근로시간에 해당되어 휴일·야간수당 등을 지급해야 하는지 (원칙 미지급)

## 1. Case Study

휴업기간 중 유급휴일이 속해 있는 경우에도 휴업수당만 지급해도 되는지 (가능)

당사는 월~금 주5일 8시간씩 근무하며, 토요일은 8시간을 유급휴일로 지급하고 있고, 일요일은 주휴일입니다. 최근 당사는 원청의 공장합리화 공사 기간인 4/30(월)~5/9(수)까지 10일 동안 휴업을 하고 휴업수당을 지급하기로 결정하였습니다. 이 기간 중 유급휴일에 해당하는 근로자의 날(5/1), 토요일(5/5),

주휴일(5/6), 대체휴일(5/7)도 휴업기간에 포함되는데, 해당 기간 전체를 휴업기간으로 보아 평균임금 70%만 지급해도 될까요?

일	월	화	수	목	금	토
29	30	1 근로자의날	2	3	4	5 어린이날 입하
6	7 대체 휴일	8 어버이날	9	10 유엔자의...	11	12

2018.05 달력 (월~금 근무, 토 8시간 유급휴일, 일 주휴일)  
휴업기간: 4/30(월) ~ 5/9(수) (10일)  
휴업기간 중 유급휴일: 5/1(근로자의날), 5/5(토요일), 5/6(주휴일), 5/7(대체휴일)

## 질의답변

사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우 근기법에 따라 평균임금 70% 이상의 휴업수당을 지급해야 합니다. 원청의 공사로 인한 휴업 역시 사용자의 경영상 내재된 위험으로 보기 때문에 휴업수당을 지급해야 합니다.

### 대법원 1970.5.26. 선고 70다523, 524 판결

위 작업중단 조치의 원유가 비록 피고회사에 대하여는 주요한 사정변경에 해당되는 것이었다 할지라도 그것이 원고들과의 고용계약을 해지할 부득이한 사유나 정당한 사유는 되지 못하는 것이었은즉 원판결이 피고회사는 위 조치가 있는 후 위 고용계약의 만료일까지 원고들이 그 계약에서 약정된 업무에 취업치 못하고 휴업하게 되었음에 대하여 근로기준법 제38조 소정의 휴업수당을 지급하여야 할 것 (이하 생략)

다만 법률이나 취업규칙에 명시된 주휴일, 약정휴일 등의 유급휴일에도 휴업을 이유로 평균임금 100%가 아닌 70%만 지급할 수 있는지 문제되는데, **행정해석은 휴업기간 중에 유급휴일이 포함된 경우에도 휴업수당만 지급하면 된다고 명시하고 있습니다.**

### 임금근로시간정책팀-429 (2007.01.30.)

(중략) 비록 그 휴업기간 중간에 주휴일 등 유급휴일이 포함되어 있거나 1주간의 소정근로일 전부를 휴업하여 유급휴일이 발생되지 않는 경우에도 휴업수당 산정시에는 휴업기간에 포함하여 산정함이 타당하다고 사료됨.

즉, **휴업기간 중 유급휴일이 포함된 경우 법정·약정휴일과 무관하게 휴업수당을 지급하면 족하며, 월~금 휴업으로 1주간 소정근로 모두를 휴업한 경우 해당 주 일요일도 휴업수당 처리가 가능합니다.** 다만, 1주의 일부를 휴업한 경우 해당 주 개근 시 일요일은 주휴수당을 지급해야 합니다.

### 근로조건지도과-1418 (2009.03.10.)

#### 【질 의】

##### ○휴업현황

- ‘갑’, 2009.1.14(수)~2009.1.22(목) (9일간)
- ‘을’, 2009.1.14(수)~2009.1.19(월) (6일간)
- ‘병’, 2009.1.12(월)~2009.1.16(금) (5일간)

#### 【회 시】(요약)

- 근로자 ‘갑’의 경우, 휴업기간 중인 토요일(1.17)과 일요일(1.18)은 휴업수당을, 휴업종료 후의 일요일(1.25)은 주휴수당 지급
- 근로자 ‘을’의 경우, (중략) 휴업기간 중인 토요일과 일요일은 휴업수당을, 휴업종료 후의 일요일은 주휴수당 지급
- 근로자 ‘병’의 경우, 1주간의 소정근로일 전부를 휴업하였으므로 토요일(1.17), 일요일(1.18) 휴업수당 지급

**결국 사안의 경우 전체 휴업기간 중 유급휴일인 5/1(화), 5/5(토)~5/7(월) 역시 일반 휴업일과 마찬가지로 휴업수당만을 지급해도 무방합니다.** 다만 휴업이 끝난 5/12(토), 5/13(일) 에는 정상 주휴수당을 지급해야 합니다.

## 간단 Q&A 1

정년퇴직일이 만 60세 말일로 규정된 경우,  
차년도 연차수당 지급의무 있는지 (의무 없음)

우리 회사는 회계연도 기준 연차제도를 운영하고 있으며, 당사 취업규칙에는 정년을 ‘만 60세가 되는 해의 12월 말일로 한다.’라고 규정하고 있습니다. 이에 따라 2018년 정년퇴직자는 총 2명인데, 정년퇴직자들에게 '18년 근무에 대한 연차휴가 미사용수당을 지급할 의무가 있나요?

## 질의답변

회사에서 회계연도 기준 연차제도를 운영하는 경우 1/1부터 12/31까지 1년간 출근율이 80% 이상인 경우 다음 해에 사용할 수 있는 연차를 획득하게 되며, 근로자가 연차휴가에 관한 권리를 취득한 후 퇴직하여 더이상 연차휴가를 사용하지 못하게 될 경우에는 사용자에게 그 연차휴가일수에 상응하는 연차휴가수당을 청구할 수 있습니다.

## 대법원 2017. 5. 17. 선고 2014다232296 판결).

근로기준법 제60조제1항이 규정한 유급 연차휴가는 1년간 80% 이상 출근한 근로자에게 부여된다. (중략) 나아가 근로자가 연차휴가에 관한 권리를 취득한 후 1년 이내에 연차휴가를 사용하지 아니하거나 1년이 지나기 전에 퇴직하는 등의 사유로 인하여 더 이상 연차휴가를 사용하지 못하게 될 경우에는 사용자에게 그 연차휴가일수에 상응하는 임금인 연차휴가수당을 청구할 수 있다.

본 사안과 관련하여 최근 대법원은 **정년퇴직으로 인해 12/31부로 근로관계가 종료되는 경우에는 다음 년도 연차 발생 요건을 충족하지 못한 것으로 보아 연차수당 지급의무도 없다고** 판단하였습니다. 즉, ‘12월 말일부로 정년퇴직한다’는 의미는 당해 12/30까지 근무한 후 12/31에 퇴직하는 것이므로 ‘1년간’의 요건을 충족하지 못해 연차가 발생하지 않는다는 것입니다.

## 대법원 2018. 6. 28. 선고 2016다48297 판결

의정부시 시설관리공단 상용직 고용내규는 가로환경미화원의 정년을 만 61세가 되는 해의 12월 말일로 정하고 있으므로, 다른 특별한 사정이 없는 한 원고 등은 만 61세가 되는 12. 31. 정년에 도달하여 근로관계가 당연히 종료한다. (중략) 그런데도 원심은 원고 등이 만 61세가 되는 해의 근로에 대한 대가로서의 연차휴가에 관한 권리를 취득하였음을 전제로 그에 상응하는 연차휴가수당을 청구할 수 있다고 판단하였다. 이러한 원심판결에는 근로관계의 종료 시점과 연차휴가에 관한 법리 등을 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

결국 회사 입장에서는 정년퇴직하는 마지막 해의 연차수당을 지급할 의무가 없으므로, 법리를 오해하여 지급하는 일이 없도록 유념해야 할 것입니다.

## 간단 Q&A 2

당직근무가 근로시간에 해당되어 휴일·야간수당 등을 지급해야 하는지 (원칙 미지급)

당사는 비상 발생 대응을 위해 연휴 기간마다 하루 2명씩 당직근무를 서고 있으며, 취업규칙에 따라 당직근무 시 3만원을 당직수당으로 지급하고 있습니다. 이러한 당직근무시간도 근로시간에 포함되어 당직수당 외 휴일·야간수당을 추가로 지급해야 하나요?

### 질의답변

근로시간은 사용자의 지휘·감독 하에서 근로를 제공하는 시간을 말합니다. **당직근무는 통상적인 근로제공과는 달리 노동의 밀도가 낮고, 단속적 노동에 불과하기 때문에 근로시간에 포함되지 않는다고 보는 것이 일반적입니다.**

### 대법원 1995.01.20. 선고 93다 46254 판결

일반적으로 숙·일직이라 함은 정기적 순찰, 전화와 문서의 수수, 기타 비상사태 발생 등에 대비하여 시설 내에서 대기하고 있는 것으로서 그 자체의 노동의 밀도가 낮고 감시·단속적 노동인 경우가 대부분이어서 이러한 업무는 관행적으로 정상적인 업무로 취급되지 아니하여 별도의 근로계약을 필요로 하지 아니하며 원래의 계약에 부수되는 의무로 이행되어야 하는 것으로서 정상근무에 준하는 임금을 지급할 필요가 없고, 야간·연장·휴일근로수당 등이 지급되어야 하는 것도 아니며, 관례적으로 실비변상적 금품이 지급되고 있다는 등의 특징이 있다.

그러나 당직근무의 실질이 통상 근무와 마찬가지로 통상 근무의 연장에 해당하는 경우, 또는 당직 근무의 내용이 통상 근무를 위한 준비에 해당하여 통상 근무의 구속에서 벗어나지 않은 경우에는 근로시간으로 인정되어 가산수당을 지급해야 할 것입니다.

### 근로개선정책과-3090 (2014. 05. 28)

시설관리 업무를 수행하는 근로자의 당직근무가 전화수수 및 비상대기 등의 경미한 업무를 수행하는 경우라면 통상근로와 구별되는 일·숙직 근무로 볼 수도 있을 것이나 일·숙직을 하는 경우라도 본래의 일·숙직이 아닌 통상의 업무를 수행하고 그 노동 강도 또한 소정근로시간에 이루어지는 통상의 업무와 유사하거나 상당히 높을 경우에는 일·숙직이 아닌 통상근로로 보아야 할 것임.

**귀사의 경우 평소 업무와 달리 휴가철 비상시 대응을 위해 당직근무를 운영하고 있기 때문에, 해당 업무가 평소의 업무와 관련이 있거나 업무의 긴장 정도가 평소 업무를 수행하는 경우와 같다는 특별한 사정이 없는 이상 근로시간에 해당될 여지는 없다고 판단됩니다. 따라서 별도의 가산수당 지급 의무가 없으며, 취업규칙에 규정된 당직수당만을 지급하면 무방할 것으로 사료됩니다.**