



노동법률 뉴스레터

2019/04

1. Case Study

- 회계연도 기준 연차휴가 부여 사업장에서 근로자 퇴직 시 정산방법(근로자 유리한 방법 적용)

2. 간단 Q&A

- 최저임금 인상으로 시급 자동변경 시 변경근로계약서를 반드시 교부할 의무가 있는지(의무없음)
- 근로시간면제자의 순수 상급단체활동 가능여부 및 그로 인한 법정수당 추가 지급여부(지급불가)

1. Case Study

회계연도 기준 연차휴가 부여 사업장에서
근로자 퇴직 시 정산방법(근로자 유리 방법 적용)

당사는 경력직의 채용이 빈번하여 대부분의
근로자들 입사일이 각각 다른 상황입니다. 이에
연차휴가를 입사일 기준으로 개별관리하기에는
한계가 있어, 금년부터 회계연도를 기준으로
일괄적으로 연차휴가를 부여하기로
결정하였습니다.

이와 관련하여 금번 개정된 근로기준법에 따라
'17.5.30 이후 입사한 근로자들에게는 월 1일의

연차휴가가 추가로 발생하게 되는데,
회계연도로 연차휴가를 부여할 경우 구체적인
부여방법과 향후 근로자 퇴직 시 연차휴가
정산을 어떤 방법으로 하는지 궁금합니다.



질의답변

연차휴가는 근로자별 입사일을 기준으로 부여하는 것이 원칙이지만, 사업장의 관리편의를 위해 **회계연도 기준으로 산정하여 근로자에게 일괄 부여하는 방법도 허용하고** 있습니다.

다만, 이 경우에도 **입사일 기준으로 연차휴가를 비교했을 때 보다 근로자에게 불리하지 않아야** 합니다. 이에 따라 회계연도 기준에서 입사한지 1년 미만의 근로자의 경우, 입사연도에 그 해의 근속기간에 비례하여 연차휴가를 우선 부여하고 (*사용일 수 차감*), 그 후부터는 회계연도를 기준으로 휴가일수를 산정하여 부여해 왔던 것이 기존의 방식이었습니다.

그러나 개정 근로기준법에 따라 **계속 근로기간이 1년 미만인 근로자에게 11일을 추가로 부여하게 됨에 따라** 기존 회계연도 방식에 약간의 변화가 발생하게 되었습니다. 기존 산정방법에 따라 부여되는 연차휴가 외 **1년차에 1개월 개근 시 1일씩 발생한 휴가일수가 별도로 인정되므로,** 연도 중 입사한 근로자의 경우 변경된 회계연도 기준 총 휴가일수는 ①**다음 회계연도에 발생하는 연차휴가일 수**($15 * \text{근속일수} / 365$) 및 ②**입사일로부터 1개월 개근 시 1일씩 발생한 연차휴가**가 됩니다.

[※ 예시- 2017.7.1 입사자의 경우]

| 일자 | 2017년 (182일 근무) | | | | | 2018 (종략) | |
|----|-----------------|-----|------|------|------|-----------|------|
| | 8.1 | 9.1 | 10.1 | 11.1 | 12.1 | 1.1 | 2.1 |
| 발생 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7.5 +1 | 1 |
| 누적 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 13.5 | 14.5 |

[※ 18년 6월까지 1개월 만근 시 1일씩 추가 발생

여기서는 개정 근로기준법에 따라 **'17년도 사용분을 '18.1.1에 발생하는 7.5일에서 공제하지 않는 점이 이전의 방식과의 차이점**임을 유의하여야 할 것입니다.

이와 더불어 회계연도 관리 도중 근로자가 **중도 퇴사**하는 경우 연차휴가를 정산하는 방법에 대해 문제가 될 수 있는데 회계연도 관리방식이 회사의 편의상 허용되는 것인 이상, **퇴직시점에서 해당 근로자의 입사일기준과 회계연도 기준을 모두 산출하여, 두 가지 중 근로자에게 유리한 결과로 정산**하여야 합니다.

임금근로시간정책팀-343, 2008.2.5

...(종략) 다만 연차휴가는 개별 근로자의 입사일을 기준으로 지급하는 것이 원칙이므로 노무관리 편의상 회계연도 기준으로 연차휴가를 부여한 경우에는 **입사일 기준보다 불리하지 않도록 조치하여야 함**

다만, 이 경우에도 무조건 근로자에게 유리한 것으로 정산하는 것은 아니고, 취업규칙 및 단체협약 등에 **근로자 퇴직 시점에서 입사일 기준으로 재정산** 한다는 별도의 규정이 있는 경우에는 **입사일 기준으로 재정산이 가능하므로** 이 점 함께 참고하시기 바랍니다.

임금근로시간정책팀-489, 2008.2.28

...(종략) 취업규칙으로 연차유급휴가를 회계연도 기준으로 하고 있는 사업장에서 2006.9.1부터 2007.12.31까지 근무한 근로자라면, **취업규칙에서 퇴직시점에 입사일 기준으로 재산정한다는 별도의 단서가 없는 이상,** 연차휴가는 '06.9.1 ~ 12.31까지 5일을, '07.1.1~12.31까지 15일을 각각 부여해야 하는 것으로 보임)

※ **별도 규정 없을 시에만 근로자에게 유리하게 정산**

간단 Q&A 1

최저임금 인상으로 시급 변동 시 근로계약을 새로 작성/교부할 의무가 있는지(의무 없음)

당사의 경우 제조업 특성상 현장근로자들의 임금을 당해연도 최저임금에 맞춰 시급 형태로 지급하고 있습니다.

이에 따라 매년 1월 1일에 변경된 최저시급을 자동으로 인상 적용하여 지급하고 있는데 이런 경우에도 매년 근로계약을 새로 작성한 후 교부해야 하는지 궁금합니다.

질의답변

근로기준법에서는 근로조건이 불확정 상태에서 발생할 수 있는 다양한 문제를 막기 위해 임금, 근로시간 등 **주요 근로조건에 대해 반드시 서면으로 명시하여 교부하도록 하고 있고, 주요 근로조건이 변경되는 경우 역시 동일하게 명시 의무를 적용하고 있습니다.**

근로기준법 제17조 1항 [근로조건 명시]

① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 **다음 각 호의 사항을 명시**하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 **변경**하는 경우에도 또한 같다.

1. 임금 2. 소정근로시간 3. 제55조에 따른 휴일 4. 제60조에 따른 연차 유급휴가 5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건

② 사용자는 제1항과 관련한...(중략) 사항이 명시된 **서면**을 근로자에게 **교부**하여야 한다. 다만, 본문에 따른 사항이 **단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부**하여야 한다.

따라서 임금 등 근로자의 주요 근로조건이 변경된다면 위 조항에 따라 변경된 부분을

새롭게 명시한 후 근로자에게 교부해야 하는 것이 원칙일 것입니다.

다만, 특별한 경우에 한해 근로자가 요청할 때만 교부의무가 발생하는 경우가 존재하는데 해당 근로조건이 ①**탄력적 근로시간제 등 근로자 대표와의 합의로 변경되는 경우** ②**취업규칙 및 단체협약에 의해 변경되는 경우** ③**법령에 의해 변경되는 경우**가 대표적입니다.

근로기준법 시행령 제8조의 2

제8조의2 (근로자의 요구에 따른 서면 교부) 법 제17조제2항 단서에서 "단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우"란 다음 각 호의 경우를 말한다.

1. 법 제51조제2항, 제52조, 제57조, 제58조제2항·제3항, 제59조 또는 제62조에 따라 근로자대표와의 서면 합의에 의하여 변경되는 경우
2. 법 제93조에 따른 **취업규칙에 의하여 변경되는 경우**
3. 「노동조합 및 노동관계조정법」 제31조제1항에 따른 **단체협약에 의하여 변경되는 경우**
4. **법령에 의하여 변경되는 경우**

귀 사의 경우 근로자의 시급이 변경되더라도 이는 **최저임금법에 따른 최저임금 인상의 효과에 따른 것**이므로 근로기준법 제8조의 2 제4호(법령에 의해 변경되는 경우)에 해당되어 "**근로자의 요구**"가 있는 경우에만 사용자에게 **교부의무가 발생하는 것**으로 사료되오니 이 점 참고하시기 바랍니다.

간단 Q&A 2

근로시간면제자의 순수 상급단체활동 가능 여부 및 소정 근로시간 외 추가활동으로 인한 법정수당 지급여부 (불가)

현재 당사에서는 근로시간면제제도를 운영하고 있습니다. 최근 근로시간면제자가 노조 상급단체의 대정부 정책반대 집회 및 워크샵 준비 등을 이유로 자주 자리를 비우는 상황입니다. 당사에서는 사내 노사관계를 위한 활동에 전념해줄 것을 제안했으나, 조합측에서는 상급단체활동 역시 근로시간면제자의 주요활동이라고 주장하며 이를 거부하고 오히려 상급단체활동으로 연장, 야간근로를 수행한다면 추가수당을 요구하고 있는 바, 이러한 요구들이 적법한지 궁금합니다

질의답변

노조법 제24조 4항에서는 근로시간면제자의 대상업무에 대해 ①사용자와의 협의, 교섭 ②고충처리 ③산업안전활동 등 노조법 및 다른 법률에서 정하는 업무와 함께 건전한 노사관계발전을 위한 유지, 관리업무로 규정하고 있습니다.

귀 사의 경우 근로시간면제자의 상급단체활동이 근로시간면제 대상업무에 포함되는지가 문제되는데, 고용노동부는 기본적으로 소속 사업장의 조합업무를 수행하면서 불가피하게 상급단체와 협의하는 시간이 아닌 한, 상급단체활동은 근로시간면제 대상업무에 포함되지 않는다는 입장입니다.

노사관계법제과-257, 2010.7.29

근로시간면제제도는 기본적으로 사업장내에서 이뤄지는 교섭, 협의, 고충처리 산업안전 활동 등의 업무를 대상으로 하는 것이므로,

사업장과 무관한 순수한 상급단체 활동은 근로시간면제한도에 포함되지 않는 것임. 다만, 상급단체 파견 전임자가 소속사업장의 노동조합 간부 등을 겸직하면서 소속사업장 노조활동의 일정부분을 실제로 수행함으로써 소속 사업장의 건전한 노사관계 발전에 기여하고 있다면 근로시간면제한도 내에서 노사간 합리적으로 협의할 수 있을 것으로 사료됨

따라서 귀 사의 경우와 같이 상급단체활동이 대정부 정책반대 집회, 워크샵 등 사업장내 노사관계와는 전혀 무관한 것으로 보이므로 면제대상 업무에 해당한다고 볼 수 없다고 사료됩니다. 따라서 이에 대한 시정을 요구할 수 있을 것임입니다.

또한, 위에서 살펴본 바와 같이 순수한 상급단체활동은 면제대상 업무에 해당하지 않으므로 연장, 야간에 활동을 했다 하더라도 추가 근로시간면제가 인정되지 않을 것이며, 설령 면제대상 업무를 수행했다 하더라도 사용자는 기존에 합의된 면제자의 임금을 지급하면 될 뿐, 근무시간 외나 휴일에 면제대상 업무를 수행했다 하더라도 귀 사에서는 그에 대한 추가수당을 지급할 의무는 없다 할 것임입니다.

노사관계법제과-2564, 2011.12.20

...(중략) 근로시간면제자로 지정된 후 그에 따른 급여지급 기준이 당사자간 정해졌다면 사용자는 정해진 급여를 지급하면 될 것이며, 근로시간면제자가 근무시간 외나 휴일에 근로시간면제대상업무를 수행한다고 하더라도 사용자는 그에 대한 급여를 지급할 의무는 없다 할 것임