

# 연차휴가사용촉진제도



매년 이맘때가 되면 근로기준법에 규정된 연차휴가사용촉진조치를 시행하는 회사들이 많습니다. “열심히 일한 당신! 떠나라”는 어느 광고 카피처럼 근로기준법에서도 근로에 대한 보상적 성격의 연차유급휴가를 부여하도록 규정하고 있는데, 대기업이나 공공기관 등 대체인력이 있고 업무가 시스템적으로 운영되는 사업장을 제외하면 사실상 연간 발생하는 연차유급휴가를 모두 사용 소진하기는 쉽지 않습니다. ‘일이 바빠서, 대체인력이 없어서, 돈 들어가고 힘든 휴가보단 일하는 게 나아서, 연차수당 받는게 나아서’ 등 다양한 이유로 연차휴가를 사용 소진하지 못하는 경우가 있는데 근로기준법에서는 근로자의 신체적, 정신적 피로회복을 위해 휴가사용을 권장하고자 사용자가 법률에 따라 연차휴가의 사용을 촉진한 경우에는 연차휴가

수당을 지급할 의무가 면제되도록 법률에 규정하고 있습니다. 이를 연차휴가사용촉진제도라고 하는데 이번호에서는 연차휴가사용촉진제도를 적법하게 시행하는 방법에 대해 알아보하고자 합니다.

## 1. 연차유급휴가 사용 촉진 방법 및 효과

일부 사업장의 경우 휴가사용을 촉진하도록 통보했다는 것만으로 촉진조치를 다 했으니 연차휴가수당이 발생하지 않는다고 오인했다가 추후 3년 치 연차휴가수당을 일시에 청구당하는 사례를 보게 됩니다. 그러나 연차휴가촉진조치는 법률에 따른 제반 절차를 다 거친 경우에 한해 연차수당지급 의무가 면제됨에 유의하여야 합니다.

### ※ 관련 법령

근로기준법 제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진) 사용자가 제60조 제1항·제3항 및 제4항에 따른 유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 제60조 제7항 본문에 따라 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고, 제60조 제7항 단서에 따른 사용자의 귀책사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다.(개정 2012.2.1.)

1. 제60조제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 6개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것
2. 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면 제60조제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 2개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보할 것

**1) 연차휴가사용촉진절차**

① 휴가 사용 기간 만료 6개월 전(입사일 기준 또는 회계연도 기준)을 기준으로 사용자가 근로자에게 휴가를 사용하지 않은 일수를 알려주고, 근로자가 휴가를 사용할 시기를 지정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것

② 서면촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때로부터 10일 이내에 휴가의 사용시기를 정하여 사용자에게 통보하지 않으면 사용자가 휴가 사용 기간 만료 2월 전에 미사용한 휴가의 사용 시기를 지정해 서면으로 통보할 것

③ 사용자가 지정한 휴가 사용일에 근로자가 출근하더라도 근로수령을 거부한다는 의사를 명시적으로 표시할 것

※ 고용노동부 질의회시  
 연차휴가 사용촉진절차에서 적법한 노무수령 거부 의사 방법(근로기준과-351, 2010-03-22)  
 질의) 근로자가 지정된 연차휴가일에 휴가를 사용하지 않고 출근하여 계속 근무한 경우 해당일의 연차유급휴가는 어떻게 되는지에 대하여  
 회시) 사용자가 근로기준법 제61조에 따른 일련의 연차유급휴가 사용촉진조치를 정상적으로 이행하였음에도 근로자가 해당 휴가일에 출근한 경우 사용자는 노무수령 거부의사를 명확히 표시해야 하며, 명확한 노무수령 거부 의사에도 불구하고 근로를 제공한 경우에는 연차유급휴가 미사용수당을 지급할 의무가 없다고 사료됨.

**2) '서면'에 의한 사용 촉진**

연차유급휴가촉진은 개별 근로자의 휴가사용을

촉진하기 위한 조치이므로 근로자가 사용자의 통지를 확인할 수 있도록 서면으로 통지하는 것이 원칙이며 회사 내 이메일(E-mail)을 활용해 통보하거나 사내 게시판에 게재하는 것은 '서면 통보'로 인정되지 않습니다. 다만 '종이로 된 문서' 외에 전자문서로서 연차유급휴가사용촉진이 가능하기 위해서는 회사가 전자결재체계를 완비하여 전자문서로 모든 업무의 기안, 결재, 시행과정이 이루어져 근로자 개인별로 명확하게 촉구 또는 통보되는 경우에 한하여 예외적으로 인정됩니다.(2010.11.16, 근로기준과-1993 참조)

※ 고용노동부 질의회시  
 사용자로 하여금 '서면'으로 촉구 또는 통보하도록 규정한 것은 휴가사용촉진조치가 명확하게 이행되도록 해 근로자의 권리보호를 보다 충실하게 하고 불명확한 조치로 인한 당사자간 분쟁을 방지하려는 취지(근로기준과-3836, 2004.7.27.).

**3) 연차휴가사용촉진의 효과**

근로기준법 제61조에 따른 연차휴가사용촉진조치를 한 경우 연차휴가는 소멸되며 근로자가 휴가를 사용하지 않았다 하더라도 연차수당은 발생하지 않습니다.

**2. 연차휴가사용기간 만료일 6월 전을 기준으로 10일 이내**

연차유급휴가는 발생한 때로부터 1년간 사용할 수 있으므로 “연차휴가 사용기간 만료일 6월 전을 기준으로 10일 이내”란 연차휴가가 발생하여 1년이 되는 날을 기준으로 6개월 전부터 10일간을 의

〈회계연도 기준 연차휴가 부여시 사용촉진〉

6개월전 시기지정 요구(회사)	사용시기 지정통보(근로자)	미통보 or 미사용시 휴가사용일 지정통보(회사)	근로자휴가사용
7.1 ~ 7.10	7.10 ~ 7.20	7.20 ~ 10.31	~ 12.31

미하며 회계연도 단위(1.1~12.31)로 연차휴가를 부여하는 경우에는 매년 7.1~7.10 사이에 서면으로 시기지정을 요구해야 합니다.

한 근로자의 연차휴가 및 가산휴가에 대해서만 할 수 있고 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자의 연차휴가는 촉진대상이 되지 않습니다. 따라서 1년 미만 재직 한 근로자가 발생한 연차휴가를 미사용하고 퇴직하는 경우 미사용 연차휴가에 대한 수당이 발생합니다.

3. 휴가사용 촉진대상이 되는 연차휴가

휴가사용 촉진조치는 1년간 80퍼센트 이상 출근

4. 연차휴가사용촉진 서식 (예)

- 미사용 연차유급휴가일수 통지
- 휴가사용 시기지정 통보 촉구

[ 관련 : 근로기준법 제61조 및 취업규칙 제 조 ]

성명		소속		직위	
연차휴가 발생대상 기간	연차휴가 사용대상 기간	발생연차(A)	사용연차(B)	미사용(A-B)	

○○○님의 통지일 현재 사용가능한 미사용 연차유급휴가일수는 \_\_\_\_\_ 일임을 알려드립니다.  
200 . . . 일까지 미사용 연차유급휴가일수의 사용 시기를 지정하여 붙임서식을 작성하여 인사·총무팀으로 서면통보 하여 주실 것을 촉구 드리는 바입니다.

동 기한 내에 붙임 서식에 의한 “미사용 연차유급휴가 사용 시기 지정통보”가 제출되지 아니한 경우 관련 규정에 의해 추후 회사가 임의 지정할 예정이며, 그럼에도 불구하고 사용하지 아니한 연차유급휴가일수에 대하여는 향후 연차유급휴가수당이 지급되지 않음을 알려드리니 유념하시기 바랍니다.

200 . . . .

(주)○○○○ 대표이사

### 미사용 연차유급휴가 사용시기 지정통보

성명		소속		직위	
----	--	----	--	----	--

200 . . 일 통지받은 “미사용 연차유급휴가일수” 및 “휴가사용 시기지정 통보 촉구”에 의거하여 아래와 같이 본인의 미사용 연차유급휴가 사용시기를 지정하여 통보합니다.

- 아 래 -

#### 1. 통지받은 내역


연차휴가 발생대상 기간	연차휴가 사용대상 기간	발생연차(A)	사용연차(B)	미사용(A-B)

#### 2. 미사용 연차유급휴가 사용시기 지정 (월별 날짜 기재)

구 분	연차휴가 사용시기
7월	
8월	
9월	
10월	
11월	
12월	

200 년 월 일

상기본인 (인)  
(주) ○○○○ 대표이사 귀중

\* 사용자가 미사용 연차유급휴가일수 및 휴가사용 시기지정 통보 촉구 → 근로자 사용시기지정 통보 → 근로자가 사용시기 지정하여 통보하지 않을 경우 사용자가 사용시기 정하여 통보하면 연차휴가사용촉진제도 완료. 



www.theonehr.co.kr  
 더원인사노무컨설팅그룹 파트너 노무사, 경영컨설턴트 **홍 수 경**  
 Tel : 02-3482-3200 Fax : 070-8875-3200 Mobile: 010-2313-0757  
 (06193) 서울 강남구 테헤란로 418, 다봉타워 7층 (135-839)