

# 사업주를 위한 연차유급휴가 관리방법 ②

## 회계연도 기준 연차유급휴가관리제도

How to manage annual paid leave for employers ②

Annual paid leave management system on a fiscal year basis

글. 신항철

Shin, Hangcheoul

삼성노무법인 대표 공인노무사

연차유급휴가는 일정 기간 계속근로한 근로자에게 근로의무를 면제함으로써 정신적·육체적 휴양의 기회를 제공하고 문화적 생활의 기회를 부여하기 위해 마련된 것으로, 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일 이상의 유급휴가를, 1년간 80퍼센트 미만으로 출근한 근로자 및 계속근로기간이 1년 미만인 근로자에 대해 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다(근로기준법 제60조 제1항 및 제2항).

이러한 연차유급휴가를 부여할 때 '1년'의 기준은 입사일을 기준으로 하는 것이 원칙이나, 각 직원의 입사일에 맞춘 연차유급휴가관리는 인사담당자 입장에서 상당히 번거롭고, 업무가 과다해지는 문제가 발생할 수 있다. 이에 따라 많은 사업장에서 연차유급휴가의 발생을 입사일 기준 대신 회계연도 등 특정 시점에 맞춰서 일괄적으로 관리하는 소위 '회계연도 기준 연차유급휴가관리제도'를 활용하고 있다.

따라서 이번 인사노무상식 시리즈에서는 회계연도 기준 연차유급휴가관리제도에 대해 알아보려고 한다.

### ■ 회계연도 기준 연차유급휴가관리제도의 의의 및 도입근거

회계연도 기준 연차유급휴가관리제도는 모든 직원의 연차유급휴가 발생일을 특정 시점으로 통일하고, 해당 시점을 기준으로 1년간 사용하도록 일괄적으로 관리하는 방법을 의미한다.

통상 우리나라의 회계연도에 맞춰 1월 1일을 기준으로 설정하는 경우가 대다수

이나, 기업 상황에 따라 다르게 설정할 수 있다. 이하에서는 편의상 1월 1일을 기준으로 설명하고자 한다.

예를 들어, 회계연도 기준시점을 1월 1일로 정한 사업장은 매년 1월 1일 전 직원에게 일괄적으로 연차유급휴가를 부여하여, 직원들이 당해 연도 12월 31일까지 휴가를 사용하도록 관리할 수 있다. 당해 연도 12월 31일까지 미사용한 연차유급휴가일수에 대해서는 근로기준법 제61조에 따른 연차사용촉진제도를 활용하지 않는 한 미사용수당으로 정산해야 한다.

앞서 언급한 바와 같이, 연차유급휴가는 근로자 개인별로 입사일 기준으로 산정하는 것이 원칙이나, 판례와 고용노동부 행정해석은 노무관리의 편의상 취업규칙, 단체협약 등을 통해 회계연도 기준으로 모든 근로자에게 일괄적으로 연차유급휴가를 부여하는 것을 허용하고 있다(임금근로시간정착팀-489, 2008.02.28. 등 참고).

### ■ 회계연도 기준 연차유급휴가 산정방법

#### 1. 연도 중 입사자의 경우

회계연도 기준으로 연차유급휴가를 관리하는 사업장에서, 이미 연차유급휴가 발생시점(당해연도 1월 1일)이 지난 후 입사한 직원에게는 어떻게 연차유급휴가를 부여해야 할까?

<'20년 7월 1일에 입사한 직원의 회계연도 기준 연차휴가 산정 예시>

발생시점 산정기준	'20.8	'20.9	'20.10	'20.11	'20.12	'21.1	'21.2	'21.3	'21.4	'21.5	'21.6	'21.7	'22.1	'23.1
제60조제1항						7.5일							15일	15일
제60조제2항	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일			
누계	1일	2일	3일	4일	5일	13.5일	14.5일	15.5일	16.5일	17.5일	18.5일	18.5일	43.5일	58.5일

예를 들어 설명하자면 2020년 7월 1일 입사자의 경우 2021년 1월 1일까지 발생하는 연차유급휴가일수는 ①재직기간에 비례하여 발생한 7.5일(15일 × 184일/365일)과 ②2020년 7월 ~ 12월까지 개근으로 발생한 6일을 더한 총 13.5일이다. 회계연도 기준 연차유급휴가관리제도는 근로기준법 제60조제1항에 따른 1년 이상 계속근로 시 발생하는 연차유급휴가를 대상으로 한다. 이때, 연도 중 입사자에게 다음 회계연도 시작시점(1월 1일)에 부여해야 하는 연차유급휴가는 1년 계속근로 시 발생하는 15일의 연차유급휴가일수에서 재직기간(입사일 ~ 회계연도 전일)에 비례한 일수가 된다.

다만, 회계연도 기준으로 설정하더라도 근로기준법 제60조제2항에 따라 계속근로 1년 미만 기간 동안 1월 개근 시 발생하는 1일의 연차유급휴가는 별도로 부여해야 한다.

정리하자면, 연도 중 입사자에 대해 다음 회계연도(1월 1일)까지 부여해야 하는 연차유급휴가일수는 아래의 (i)과 (ii)를 합한 총 일수가 된다.

(i) [근로기준법 제60조제1항] 다음 회계연도(1월 1일)에 발생하는 비례 연차유급휴가일수(15일 × 근속기간 총 일수/365)

(ii) [근로기준법 제60조제2항] 계속근로 1년 미만 기간 동안 1월 개근 시 1일씩 발생한 연차유급휴가일수

## 2. 최초 회계연도 기준을 도입하는 경우

입사일 기준으로 연차유급휴가를 관리하던 사업장에서, 조직 규모 증가 등의 사유로 관리의 편의상 회계연도 기준 연차유급휴가관리제도를 도입하고자 할 경우 기존 직원들에게 어떻게 연차유급휴가를 부여해야 할까?

가장 합리적인 방법은 연도 중 입사자와 동일하게 최초 회계연도 도입 시 비례 연차유급휴가일수를 부여하는 것이다. 이때의 비례 연차유급휴가는 마지막 연

차유급휴가가 부여된 시점부터 회계연도 도입 전일까지의 근속 기간에 비례하여 부여하면 된다.

예를 들어, 입사일 기준을 적용하던 사업장에서 2022년 1월 1일자로 회계연도 기준을 도입하는 경우, 2020년 7월 1일 입사하여 이미 2021년 7월 1일에 15일의 연차유급휴가를 부여받은 A직원에게 2022년 1월 1일(회계연도 도입 시점) 부여해야 하는 비례 연차유급휴가일수는 7.5일(15일 × 184일/365일)이다.

<'22년 1월 1일에 회계연도 기준 도입 시 '20년 7월 1일 입사자 대상 연차휴가 산정 예시>

2020년 7월 1일 입사자	입사일 기준 (변경 전)	2021.7.1	2022.7.1	2023.7.1	2024.7.1
	회계연도 기준 (변경 후)	15	15	16	16
		-	7.5	15	16

※ 1년 미만 11개의 연차유급휴가는 설명의 단순화를 위해 생략함.

■ 실제 부여된(월) 일수 ■ 운영되지 않는(을) 부분

이때, 회계연도 도입 과정에서 입사일 기준으로 부여된 마지막 연차유급휴가일수와 회계연도 도입에 따른 비례 연차유급휴가일수가 병행되어 운영되어야 한다. 즉, 각 연차유급휴가의 사용기간은 각 부여시점으로부터 1년인 바, A직원은 2021년 7월 1일 발생한 15일의 연차유급휴가는 2022년 6월 30일까지, 2022년 1월 1일 발생한 7.5일의 연차유급휴가는 2022년 12월 31일까지 각각 사용할 수 있다.

## ■ 회계연도 기준 적용 시 퇴사시점 연차유급휴가일수 정산 이슈

입사일 기준과 회계연도 기준은 그 산정기준일이 서로 다르기 때문에 입사일과 퇴사일의 선후에 따라 총 발생한 연차유급휴가일수에 있어서 차이가 나타나게 된다.

예컨대, 2020년 7월 1일 입사한 A 직원이 2021년 8월 1일 퇴사했다고 가정해 보자. 회계연도 기준으로 할 때 A직원에게 발생한 전체 연차유급휴가일수는 18.5일<sup>1)</sup>에 불과한데 비해, 입사일 기준으로 발생한 연차유급휴가일수는 총 26일<sup>2)</sup>로 회계연도 기준이 더 적게 된다.

반대로, A직원이 2021년 6월 1일 퇴사한 경우 회계연도 기준 연차유급휴가일수는 위와 동일하게 18.5일인 반면, 입사일 기준으로 발생한 연차유급휴가일수는 총 11일<sup>3)</sup>로 회계연도 기준이 더 많게 된다.

### (1) 퇴사시점에 회계연도 기준으로 부여한 연차유급휴가일수가 입사일 기준보다 적은 경우

위 예시와 같이 퇴사 시점에 회계연도 기준 연차유급휴가일수가 입사일 기준보다 적은 경우, 회사는 그 부족분만큼은 추가적으로 연차유급휴가로 부여해야 하고, 만약 사용하지 못했다면 미사용수당으로 지급해야 한다(근기 68207-620, 2003.05.23. 등 참고).

### (2) 퇴사시점에 회계연도 기준으로 부여한 연차유급휴가일수가 입사일 기준보다 많은 경우

반대로, 퇴사 시점에 회계연도 기준 연차유급휴가일수가 입사일 기준보다 많은 경우 원칙적으로는 초과분을 근로자의 퇴직 시 임금이나 퇴직금에서 공제할 수 없고, 회계연도 기준 연차유급휴가 일수를 기준으로 미사용수당을 지급하여야 한다. 다만, 단체협약이나 취업규칙 등에 회계연도 기준 추가 지급분을 정산하는 규정을 별도로 두는 경우 해당 초과 지급분을 정산할 수 있다(임금근로시간정책팀-489, 2008. 2. 28. 등 참고).

1) (i) 2021년 1월 1일자 발생한 7.5일(15일 × 184일/365일) + (ii) 계속근로 1년 미만 기간에 발생한 11일

2) (i) 2021년 7월 1일자 발생한 15일 + (ii) 계속근로 1년 미만 기간에 발생한 11일

3) (i) 계속근로 1년 미만 기간에 발생한 11일



신항철 삼정노무법인 대표 공인노무사

삼정노무법인의 대표 공인노무사이며, (주)에스제이퍼워 등 삼정 HRM그룹의 총괄대표를 역임하고 있다. 고려대학교 노동대학원을 졸업했으며, 현재 전문건설 철근 콘크리트 협회 자문위원, 프랜차이즈협회 자문위원 및 중앙경제재활협회 노동법률 고문으로도 활동 중이다. 20여 년간 공인노무사 업무를 해오면서 임금채권보장업무를 국내 최초로 수행하였고, 임금, 근로시간, 노사관계 및 산업안전 등 기업 현장에 필요한 수많은 컨설팅을 통해 우리나라의 비합리적인 노사문화를 정착시키고자 불철주야 노력하고 있다.

shin@psj.kr / www.psj.kr