SEEKING FOR THE BEST

연차 유급휴가

Aug. 3. 2026

공인노무사 황 지 호
공인노무사 서 강 준

노동법률자문/인사노무컨설팅/경영지도

개요

근로기준법 제15조 (이 법을 위반한 근로계약)

① **이 법에서 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건**을 정한 근로계약은 그 부분에 한정하여 **무효**로 한다.

② 제1항에 따라 무효로 된 부분은 **이 법에서 정한 기준**에 따른다.

1. "근로기준법에서 정한 기준"은 최저기준(마지노선)으로 작용한다.

예시) 휴게 : 4시간 이상 근로 시 30분 이상 휴게 = 적어도 30분 이상 휴게

2. 연차 유급휴가에 있어서 **"근로기준법에서 정한 기준"**

개요



VS



사용자가 설정한 기준 < 근로기준법 기준 = 근로기준법 기준

사용자가 설정한 기준 ≥ 근로기준법 기준 = 사용자가 설정한 기준

연차 유급휴가 관련 조문

근로기준법 제60조 (연차 유급휴가)

① 사용자는 **1년간 80퍼센트 이상 출근**한 근로자에게 **15일의 유급휴가**를 주어야 한다.

② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 **1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자**에게 **1개월 개근 시 1일의 유급휴가**를 주어야 한다.

③ 삭제

④ 사용자는 **3년 이상 계속하여 근로한 근로자**에게는 제1항에 따른 휴가에 **최초 1년을 초과하는 계속 근로연수 매 2년에 대하여 1일을 가산**한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 **총 휴가 일수는 25일**을 한도로 한다.

연차 유급휴가 관련 조문

근로기준법 제60조 (연차 유급휴가)

⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 **휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야** 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 **통상임금 또는 평균임금을 지급**하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 **사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경**할 수 있다.

⑥ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 **다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로** 본다.

1. 근로자가 **업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간**
2. 임신 중의 여성이 **제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간**
3. 「남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항에 따른 **육아휴직으로 휴업한 기간**
4. 「남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제1항에 따른 **육아기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간**
5. 제74조제7항에 따른 **임신기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간**

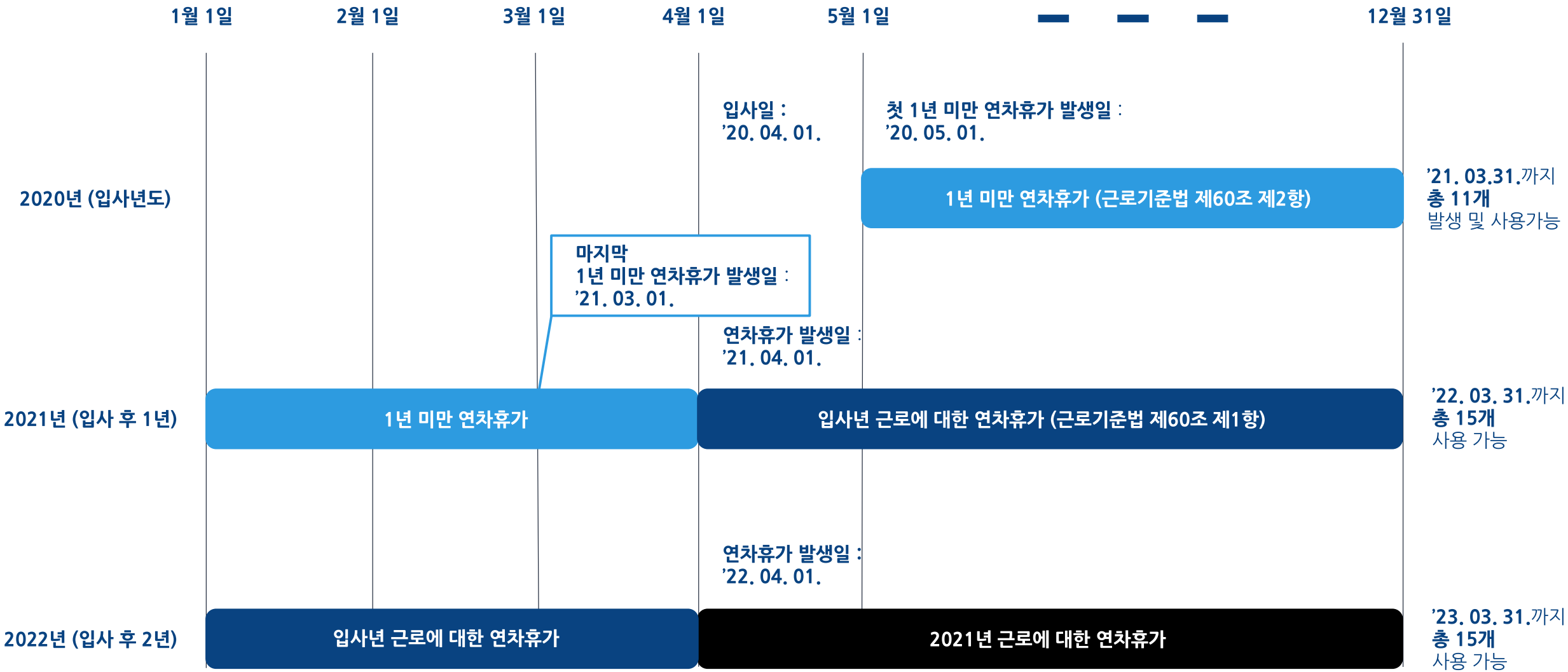
연차 유급휴가 관련 조문

근로기준법 제60조 (연차 유급휴가)

⑦ 제1항 · 제2항 및 제4항에 따른 **휴가**는 **1년간**(계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제2항에 따른 유급휴가는 최초 1년의 근로가 끝날 때까지의 기간을 말한다) **행사하지 아니하면 소멸**된다. 다만, **사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.**

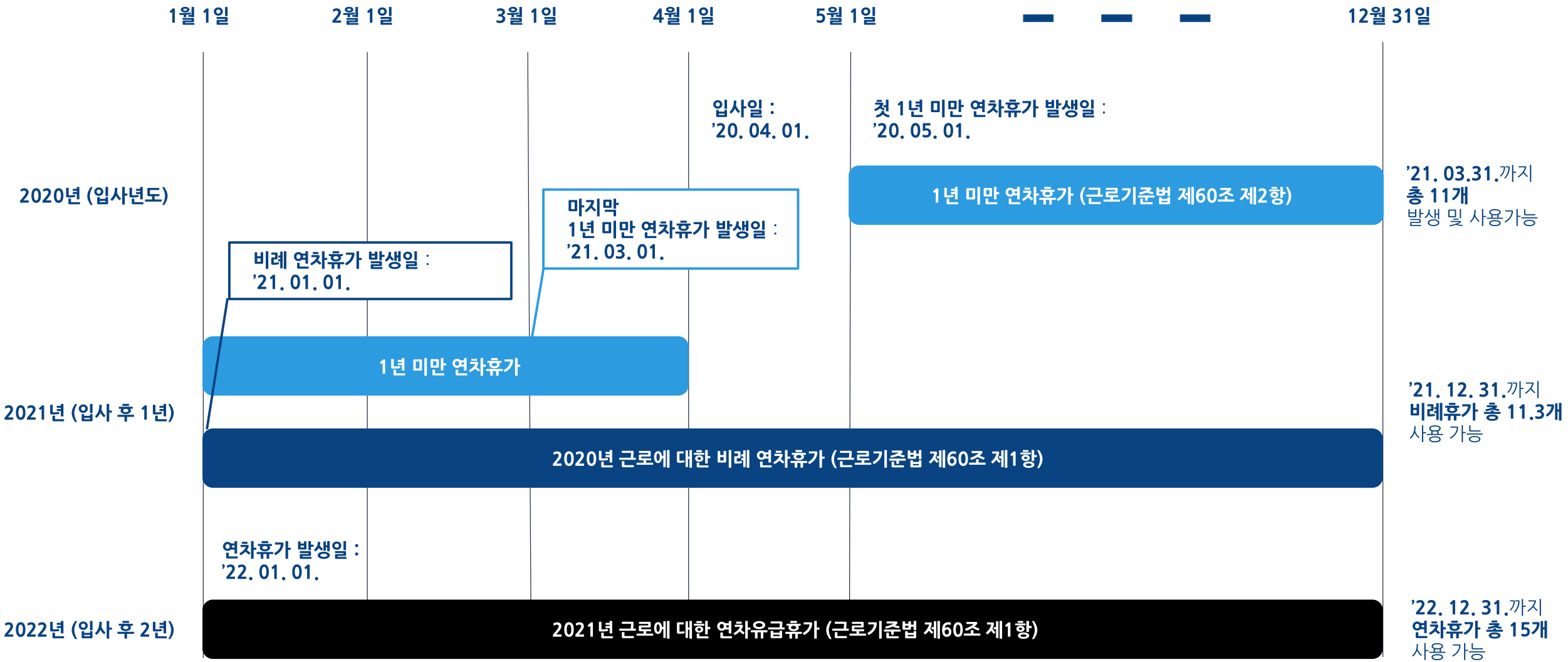
Lawyul

입사일 기준 휴가 부여



Lawyul

회계연도 기준 휴가 부여



입사일 기준과 회계연도 기준 대조 1

※ 2020년 **4월 1일 입사**한 근로자의 2021년 **3월 1일 시점** 연차 유급휴가 일수

회계연도 기준			입사일 기준		
근속기간	휴가발생일	휴가일수	근속기간	휴가발생일	휴가일수
입사년	’20. 5. 1. ~’20. 12. 1.	8	1년 미만	’20. 5. 1. ~ ’21. 3. 1.	11
2년차(연차)	**’21. 1. 1.**	**11.3**	만 1년	’21. 4. 1.	**미발생**
2년차(월차)	’21. 1. 1. ~’21. 3. 1.	3			
합계		**22.3**	**합계**		**11**

1. **회계연도 기준**으로 휴가 부여 시, **휴가 부여 시점인 1월 1일을 도과하였으므로** 휴가 **발생**
2. **입사일 기준**으로 휴가 부여 시, **휴가 부여 시점인 4월 1일이 도래하지 않았으므로** 휴가 **미발생**
3. **두 기준에서 공통적**으로 **월차휴가**는 **’20년 5월 1일에 최초 발생**하고, **’21년 3월 1일**에 **마지막으로 발생**함.

입사일 기준과 회계연도 기준 대조 2

※ 2020년 **4월 1일 입사**한 근로자의 2021년 **5월 1일 시점** 연차 유급휴가 일수

회계연도 기준			입사일 기준		
근속기간	휴가발생일	휴가일수	근속기간	휴가발생일	휴가일수
입사년	’20. 5. 1. ~’20. 12. 1.	8	1년 미만	’20. 5. 1. ~ ’21. 3. 1.	11
2년차(연차)	**’21. 1. 1.**	**11.3**	만 1년	’21. 4. 1.	**15**
2년차(월차)	’21. 1. 1. ~’21. 3. 1.	3			
합계		**22.3**	**합계**		**26**

1. **회계연도 기준**으로 휴가 부여 시, **휴가 부여 시점인 1월 1일을 도과하였으므로** 휴가 **발생**
2. **입사일 기준**으로 휴가 부여 시, **휴가 부여 시점인 4월 1일이 도과하였으므로** 휴가 **미발생**
3. **두 기준에서 공통적**으로 **월차휴가**는 **’20년 5월 1일에 최초 발생**하고, **’21년 3월 1일**에 **마지막으로 발생**함.

입사일 기준(법 기준)과 회계연도 기준 대조 결론

휴가를 확인하는 시점이

① **그 해의 입사일을 도과**한 경우, **입사일 기준**이 근로자에게 유리

② **그 해의 입사일이 도래하지 않은** 경우, **회계연도 기준**이 근로자에게 유리

회계연도 기준으로 휴가 운영 시

1. **시기**에 따라 **입사일 기준(법 기준)보다 유리**한 경우도 있고, **불리**한 경우도 있음.

2. **“연차 유급휴가의 총 일수”**를 기준으로 **유리, 불리를 따질 수 밖에** 없음.

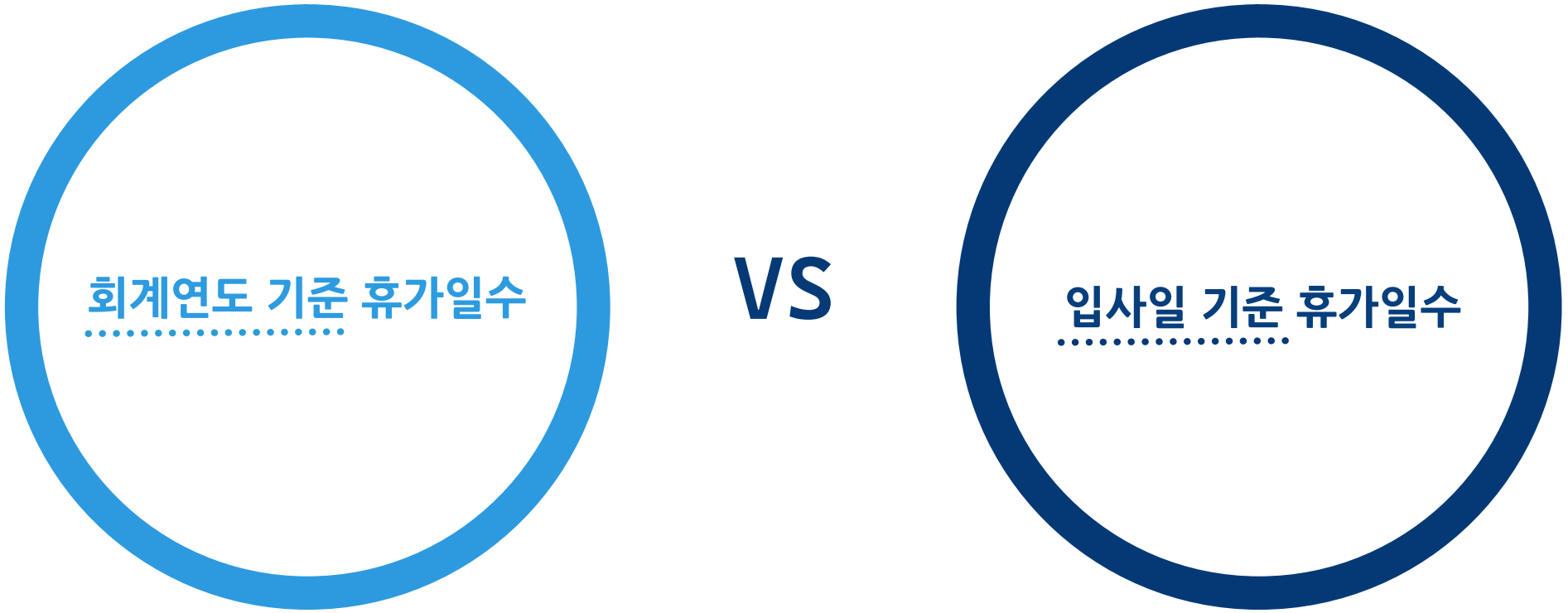
행정해석 : 임금근로시간정책팀-489

근로기준법 제60조의 연차유급휴가의 부여 요건인 **출근율의 산정기준일은** 근로자의 **개인별 입사일을 기준으로** 정하는 것이 **원칙**이나, 사업장의 노무관리 편의 등을 위하여 취업규칙 등에 의하여 **전 근로자에게 회계연도(1.1 ~ 12. 31)를 기준으로** 일률적으로 정할 수도 있음.

이 때 중도 입사자에 대하여는 입사한 지 1년이 되지 않는 기간에 대하여도 연차유급휴가를 일할 계산하여 부여하고, **퇴직연도**에 있어서는 **개별 근로자의 입사일을 기준으로 산정한 연차유급휴가일수**와 **취업규칙 등에 따라 부여한 연차유급휴가일수**를 **비교**하여 **부족**할 경우에는 **추가로 연차유급휴가를 부여**하는 등 근로자에게 불이익하지 않도록 하여야 함.

귀 질의 1과 같이 취업규칙으로 연차유급휴가를 회계연도(1.1 ~ 12.31) 기준으로 하고 있는 사업장에서 2006. 9.1부터 2007. 12. 31까지 근무한 근로자라면, **취업규칙에서 퇴직시점에 입사일 기준으로 재정산한다는 별도의 단서가 없는 이상** 연차유급휴가는 2006. 9. 1부터 2006. 12.31까지의 기간에 대하여 5일을, 2007. 1.1부터 2007. 12.31까지의 기간에 대하여 15일을 각각 부여하여야 할 것으로 보임.

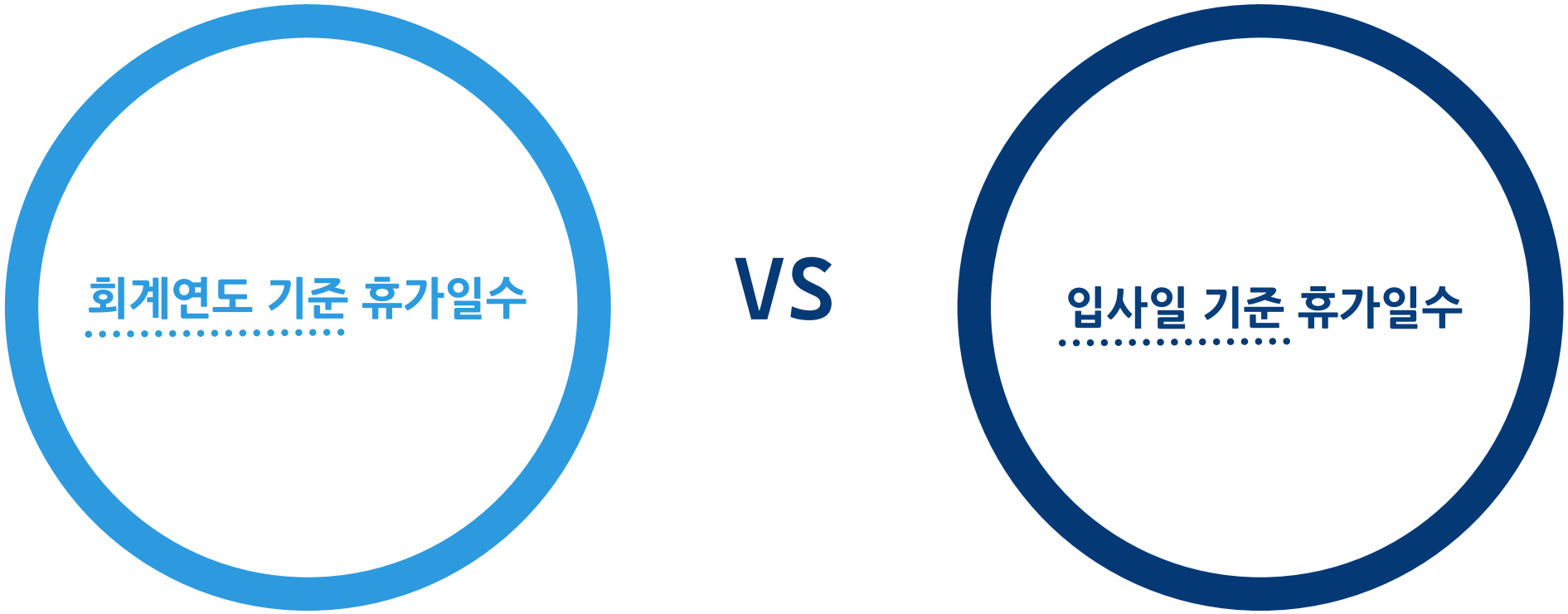
입사일 기준(법 기준)과 회계연도 기준 대조 결론 (재정산 규정이 없을 때)



회계연도 기준 휴가일수 < 입사일 기준 휴가일수 = 부족한 휴가 부여

회계연도 기준 휴가일수 ≥ 입사일 기준 휴가일수 = 회계연도 기준 휴가 유지

입사일 기준(법 기준)과 회계연도 기준 대조 결론 (재정산 규정이 있을 때)



회계연도 기준 휴가일수	<	입사일 기준 휴가일수	=	부족한 휴가 부여
회계연도 기준 휴가일수	≥	입사일 기준 휴가일수	=	입사일 기준 초과 휴가 공제

회계연도 운영, 입사일 기준 재정산 예시

※ 2020년 **4월 1일 입사**한 근로자가 2025년 **3월 1일 퇴사**한 경우

회계연도 기준			입사일 기준		
근속기간	휴가발생일	휴가일수	근속기간	휴가발생일	휴가일수
(생략)	(생략)	(생략)	(생략)	(생략)	(생략)
4년	’23. 1. 1.	15	만 4년	’24. 4. 1.	16
5년	’24. 1. 1.	16	만 5년	’25. **4. 1.**	**미발생**
6년	’25. 1. 1.	16			
합계		**84.3**	**합계**		**73**

재정산 규정이 **없을 때** : 원래대로 휴가 부여(특히 **’25. 1. 1.에 발생한 휴가 정상 부여**)
재정산 규정이 **있을 때** : ① **입사일 기준 휴가(총 73개)를 초과**하는 휴가는 **소멸**하며,
② **입사일 기준 휴가보다 많은 휴가를 사용**했을 때, **임금 등에서 공제**할 수 있음.
③ 특히 **’25. 1. 1.에 발생한 휴가**는 **소멸.**