

개정 근로기준법 설명자료

- 고용노동부, 2020. 4

I 개정이유

〈 연차 유급휴가 사용촉진제도 신설 등 관련 〉

- 현행 「근로기준법(이하 '법'이라고 함)」은 근로자의 휴가권을 보장하기 위하여 연차 유급 휴가(이하 '연차휴가'라고 함)에 대한 사용촉진 제도를 도입하여 적용하고 있으나,
 - 계속 근로기간이 1년 미만 근로자와 1년간 80% 미만 출근한 근로자의 연차휴가에 대해서는 적용이 제외되어 있음
- 특히, '17년 11월 법 개정('18년 5월 29일 시행)으로 입사 후 최초 2년 동안 사용할 수 있는 연차휴가가 늘어남*에 따라
 - * (개정 전) 입사 후 2년 동안 최대 15일 발생→ (개정 후) 최대 26일 발생
 - 근로자가 금전보상을 선호하는 경우에는 휴식권 보장이라는 연차휴가 제도의 취지와는 달리 임금보전의 수단으로 이용될 가능성 증가
- 이에, 1년 미만 근로자의 연차휴가와 1년간 80% 미만 출근한 근로자의 연차휴가에도 사용촉진제도를 적용하고,
 - 1년 미만 근로자의 연차휴가를 최초 1년의 근로기간 동안 사용하게 함으로써,
 - 근로자가 적극적으로 연차휴가를 사용하도록 유도하여, 연차휴가제도가 임금보전의 수단으로 이용되는 상황을 개선하고, 근로자의 휴식권을 보다 강화할 필요

〈 도급인의 임금지급 연대책임 관련 〉

- 현행법은 여러 차례 도급이 이루어진 경우, 하수급인이 직상 수급인의 귀책사유로 임금을 지급하지 못하면 그 직상 수급인과 연대하여 임금지급 책임을 지도록 하고 있으나,
 - 도급이 한 차례 행하여지는 경우에는 도급인에게 연대책임을 부과할 수 있는지에 대한



법률 해석상 논란*이 있을 수 있어,

- * 대법원 판례(97다48388)와 행정해석으로 도급이 1차에 걸쳐 행하여진 경우에는 도급인을 직상수급인으로 보고 임금채불 연대책임을 인정
- 도급이 1차에 걸쳐 행해진 경우, 수급인 근로자에 대한 임금지급의 연대책임을 지는 직상 수급인에 '도급인'이 포함됨을 명확히 할 필요

< 법개정 추진 경과 >

- 도급인 연대책임 근로기준법 개정안 발의('18.7.9, 한정애의원)
- 1년 미만 및 1년간 80% 미만 출근자 연차사용촉진제도 도입 등 근로기준법 개정안 발의('19.11.21, 김학용의원)
- 국회 논의 및 본회의 통과
 - 환노위 의결('20.2.17.) → 국회 본회의 통과('20.3.6.)
- 공포 및 시행
 - 국무회의 의결('20.3.24.) → 법제처 공포·시행('20.3.31.)

II

개정 주요내용

▣ 1년 미만 근로자 연차휴가의 소멸시기 변경 (제60조제7항 개정)

< 1년 미만 근로자의 연차휴가 소멸시기 개정 전·후 비교 >

| 개정 전 | 개정 후 |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 연차발생일로부터 1년간 미사용 시 소멸 * 예: '20.1.1.입사자가 '20.1월 개근 시→ '20.2.1. 연차 1일 발생→ 다음해 '21.1.31.까지 사용 가능 ⇒ 발생한 다음해 매월 순차적으로 소멸 | <ul style="list-style-type: none"> • 입사일로부터 1년간 미사용 시 소멸 * 예: '21.1.1.입사자가 '21.1월 개근 시→ '21.2.1. 연차 1일 발생→ 당해 '21.12.31.까지 사용 가능 ⇒ 입사일로부터 1년 후 한꺼번에 소멸 |

● 법 제60조제2항*에 따라 계속 근로기간이 1년 미만인 기간 동안 월 단위로 발생(1개월 개근시 1일)한 연차휴가(최대 11일)는

- * 제60조(연차 유급휴가) ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.
- 해당 근로자의 입사일로부터 1년 동안 사용하지 않으면, 소멸됨
 - * 예: '21.1.1.입사자가 '21.1월~11월까지 개근함에 따라 발생한 연차(11일) → 1년 미만 기간 동안 발생한 11일의 연차는 모두 '21.12.31.까지 사용 가능

- 이에 따라, 근로자는 1년차에는 계속 근로기간이 1년 미만인 기간동안 발생한 연차휴가(최대 11일)를 사용하고(개정 전과 동일),
 - 2년차에는 최초 1년간 근로에 따라 발생한 연차휴가(최대 15일)만 사용할 수 있게 됨(개정 전에는 최대 26일 사용 가능)

| 현 행 | 개 정 안 |
|---|---|
| 제60조(연차 유급휴가) ① ~ ⑥ (생략) ⑦ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가는 <u>1년간</u> 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다. | 제60조(연차 유급휴가) ① ~ ⑥ (현행과 같음) ⑦ 제1항·제2항 및 제4항 ----- 1년간(계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제2항에 따른 유급휴가는 최초 1년의 근로가 끝날 때까 지의 기간을 말한다) ----- |

☐ 1년간 80% 미만 출근자의 연차휴가에 대한 사용촉진 적용 (제61조제1항 개정)

< 80% 미만 출근자의 연차휴가 사용촉진제도 개정 전·후 비교 >

| 개정 전 | 개정 후 |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 사용촉진제도 없음 ⇒ 연차휴가 소멸 시, 미사용 연차휴가에 대한 금전보상의무 발생 | <ul style="list-style-type: none"> • 사용촉진제도 신설 ⇒ 사용촉진한 미사용 연차휴가에 대한 금전보상의무 면제 |

- (개요) 법 제60조제2항에 따라 1년간 80% 미만을 출근하여 1개월 개근시 1일씩 발생한 연차휴가*에 대한 사용촉진제도 도입

* 80% 미만으로 출근한 해에 개근한 月을 기준으로 다음 해에 발생

(1년 미만 근로자의 연차휴가는 전월을 기준으로 다음 달에 발생하는 것과 차이)

- 예(회계연도기준): '20.1.1.~'20.12.31.까지 출근율이 80% 미만, '20.1월, 2월, 12월 개근한 경우
→ 연차휴가 3일 발생, '21.1.1.부터 사용 가능

- (사용촉진 절차) 사용자는 80% 미만 출근자의 연차휴가의 사용을 촉진하기 위하여 아래의 조치를 모두 취하여야 함

※ 현행 1년간 80% 이상 출근자의 연차휴가(최소15일~최대 25일)의 사용촉진 방법과 동일

< 1차 촉진 >

- (시기·방법) 연차휴가 발생일로부터 1년이 끝나기 6개월 전부터 10일 이내·근로자별 서면 촉구
- (내용) 근로자에게 남은 연차휴가의 일수를 알려주면서, 촉구일로부터 10일 이내에 사용시기를 정하여 통보할 것을 요구



〈 2차 촉진 (근로자가 1차 촉진일로부터 10일 이내 사용시기 미통보시) 〉

- (시기·방법) 연차휴가 발생일로부터 1년이 끝나기 2개월 전까지·근로자별 서면 통보
- (내용) 근로자에게 남은 연차휴가의 사용시기를 정하여 통보

〈 2년차에 발생한 연차휴가 사용촉진 절차 (1월 1일 입사자 기준) 〉

| <1차 촉진> (사용자→ 근로자) 연차미사용일수 고지 및 사용시기 지정·통보 요구 | (근로자→ 사용자) 사용시기 지정·통보 | <2차 촉진> (사용자→ 근로자) 근로자의 사용시기 미통보시 사용자가 사용시기 지정·통보 |
|--|---------------------------------|--|
| 7.1-7.10. (6개월 전, 10일간) | 10일 이내 | 10.31.까지 (2개월 전) |

- (효과) 위와 같은 사용촉진에도 불구하고, 근로자가 연차휴가 발생일로부터 1년 동안 사용하지 않아 소멸된 경우
 - 사용자는 그 소멸된 연차휴가에 대하여 금전으로 보상할 의무가 없음(연차미사용수당 지급 의무 면제)

〈 신·구 조문 대비표 〉

| 현 행 | 개 정 안 |
|---|--|
| <p>제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진) 사용자가 제60조제1항 및 제4항에 따른 유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 제60조제7항 본문에 따라 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고, 제60조제7항 단서에 따른 사용자의 귀책사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다.</p> <p>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</p> <p>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</p> | <p>제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진) ① ---- 제60조제1항·제2항 ----- 유급휴가(계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제60조제2항에 따른 유급휴가는 제외한다)</p> <p>-----.</p> <p>1. 2. (현행과 같음)</p> |

㉔ 1년 미만 근로자 연차휴가에 대한 사용촉진 적용 (제61조제2항 신설)

〈1년 미만 근로자의 연차휴가 사용촉진제도 개정 전·후 비교〉

| 개정 전 | 개정 후 |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 사용촉진제도 없음 ⇒ 연차휴가 소멸 시, 미사용 연차휴가에 대한 금전보상의무 발생 | <ul style="list-style-type: none"> • 사용촉진제도 신설 ⇒ 사용촉진한 미사용 연차휴가에 대한 금전보상의무 면제 |

● (개요) 법 제60조제2항에 따라 계속 근로기간이 1년 미만인 기간 동안 월 단위로 발생한 연차휴가(최대 11일)에 대한 사용촉진 적용

● (사용촉진 절차) 사용자는 1년 미만 근로자의 연차휴가의 사용을 촉진하기 위하여 아래의 조치를 모두 취하여야 함

※ 먼저 발생한 연차 9일과 이후 발생한 연차 2일의 사용촉진 시기가 다름에 유의

〈 1차 촉진 〉

- (시기·방법) 입사일로부터 1년의 근로기간이 끝나기 3개월 전부터 10일 이내(이후 발생한 연차휴가 2일은 1개월 전부터 5일 이내) · 근로자별 서면 촉구
- (내용) 근로자의 남은 연차휴가 일수를 알려주면서, 촉구일로부터 10일 이내에 사용시기를 정하여 통보할 것을 요구

〈 2차 촉진 (근로자가 1차 촉진을 받은 때로부터 10일 이내 사용시기 미통보 시) 〉

- (시기·방법) 입사일로부터 1년의 근로기간이 끝나기 1개월 전까지(연차휴가 2일은 10일 전까지) · 근로자별 서면 통보
- (내용) 근로자에게 연차휴가의 사용시기를 정하여 통보

〈 1년차에 발생한 연차휴가 사용촉진 절차 (1월 1일 입사자 기준) 〉

| | <1차 촉진> (사용자→ 근로자) 연차미사용일수 고지 및 사용시기 지정·통보 요구 | (근로자→ 사용자) 사용시기 지정·통보 | <2차 촉진> (사용자→ 근로자) 근로자의 사용시기 미통보시 사용자가 사용시기 지정·통보 |
|-------|---|---------------------------------|---|
| 연차 9일 | 10.1.-10.10. (3개월 전, 10일간) | 10일 이내 | 11.30.까지 (1개월 전) |
| 연차 2일 | 12.1.-12.5. (1개월 전, 5일간) | 10일 이내 | 12.21.까지 (10일 전) |

● (효과) 위와 같은 사용촉진에도 불구하고, 근로자가 입사일로부터 1년 동안 연차휴가를



사용하지 않아 소멸된 경우

- 사용자는 그 소멸된 연차휴가에 대하여 금전으로 보상할 의무가 없음(연차미사용수당 지급 의무 면제)

〈 신·구 조문 대비표 〉

| 현 행 | 개 정 안 |
|-------------------------------|---|
| 제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진) 〈신 설〉 | 제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진) ① (생 략) ② 사용자가 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제60조 제2항에 따른 유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 제 60조제7항 본문에 따라 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고, 제60조제7항 단서에 따른 사용자의 귀책사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다. 1. 최초 1년의 근로기간이 끝나기 3개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것. 다만, 사용자가 서면 촉구한 후 발생한 휴가에 대해서는 최초 1년의 근로기간이 끝나기 1개월 전을 기준으로 5일 이내에 촉구하여야 한다. 2. 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면 최초 1년의 근로기간이 끝나기 1개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보할 것. 다만, 제1호 단서에 따라 촉구한 휴가에 대해서는 최초 1년의 근로기간이 끝나기 10일 전까지 서면으로 통보하여야 한다. |

☐ 수급인 임금체불에 대한 도급인의 연대책임 (제44조제1항 개정)

〈 수급인 임금체불에 대한 도급인 연대책임 개정 전·후 비교 〉

| 개정 전 | 개정 후 |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • 도급이 한차례 이루어진 경우, 수급인의 임금 체불에 대해 귀책사유 있는 도급인이 연대책임을 지는지 법률 문구상 불명확 * 다만, 대법원 판례와 행정해석으로 도급인을 직상수급인으로 보고 임금체불에 대한 연대책임을 인정 | <ul style="list-style-type: none"> • 도급이 한차례 이루어진 경우 수급인의 임금 체불에 대해 귀책사유 있는 도급인이 연대책임 부담 |

● (개요) 도급이 1차에 걸쳐 행해진 경우, 하수급인 근로자에 대한 임금지급 연대책임을 지는 직상 수급인에 '도급인'을 포함

⇒ 도급이한차례이루어진경우, 도급인의 귀책사유*로 수급인이 근로자에 대한 임금을 체불한 경우, 도급인은 수급인과 연대하여 책임 부담

* 도급인의 귀책사유(근로기준법 시행령 제24조)

1. 정당한 사유 없이 도급계약에서 정한 도급 금액 지급일에 도급 금액을 지급하지 아니한 경우
2. 정당한 사유 없이 도급계약에서 정한 원자재 공급을 늦게 하거나 공급을 하지 아니한 경우
3. 정당한 사유 없이 도급계약의 조건을 이행하지 아니하여 하수급인이 도급사업을 정상적으로 수행하지 못한 경우

〈 신·구 조문 대비표 〉

| 현 행 | 개 정 안 |
|---|--|
| 제44조(도급 사업에 대한 임금 지급) ① 사업이 여러 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우에 <u>하수급인(下受給人)</u> 이 직상(直上) 수급인의 귀책사유로 근로자에게 임금을 지급하지 못한 경우에는 그 직상 수급인은 그 하수급인과 연대하여 책임을 진다. 다만, 직상 수급인의 귀책사유가 그 상위 수급인의 귀책사유에 의하여 발생한 경우에는 그 상위 수급인도 연대하여 책임을 진다. | 제44조(도급 사업에 대한 임금 지급) ① -- ----- <u>한 차례 이상의 도급</u> ----- <u>하수급인(下受給人)(도급이 1차에 걸쳐 행하여진 경우에는 수급인을 말한다)</u> -- <u>직상(直上) 수급인(도급이 1차에 걸쳐 행하여진 경우에는 도급인을 말한다)의</u> ----- ----- ----- -----. |

III 부칙(시행일·경과조치)

● 개정법은 2020. 3. 31.(공포한 날)부터 시행됨

○ 한편, 법 시행일 전에 발생한 연차휴가는 종전의 규정에 따름

< 부 칙 >

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(연차 유급휴가에 관한 경과조치) 이 법 시행일 전에 발생한 연차 유급휴가에 대하여는 종전의 규정에 따른다.

● 따라서, 1년 미만 근로자의 연차휴가의 경우 시행일('20.3.31.) 이후 발생한 휴가부터는



개정법이 적용되어 입사일로부터 1년 후에 소멸되나,

- 시행일('20.3.31.) 전에 이미 발생한 휴가는 종전의 규정에 따라 발생일로부터 1년 후에 소멸됨

- 또한, 1년 미만 근로자 및 1년간 80% 미만 출근자의 연차휴가에 대한 사용촉진제도의 경우 시행일('20.3.31.) 이후 발생한 연차휴가부터 적용됨

발생일에 따른 법 적용 예시

- '20.1.1. 입사자가 '20년 1월, 2월, 3월, 4월, 7월, 11월, 12월 개근한 경우

< 법시행 전 既 발생 >

- ① 계속 근로 1년 미만 동안 발생하는 연차: 1월, 2월 개근으로 2일 발생
→ 각각 '21년 1월, 2월까지 사용 가능

< 법시행 후 발생 >

- ② 계속 근로 1년 미만 동안 발생하는 연차: 3월, 4월, 7월, 11월 개근으로 4일 발생
→ 모두 '20.12.31.까지 사용 가능

- ③ 80% 미만 출근에 따라 발생하는 연차: '20년 1월, 2월, 3월, 4월 7월, 11월, 12월 개근으로 7일 발생 → '21.1.1.부터 사용 가능

➡ 개정법에 따른 연차사용촉진은 ②, ③의 연차휴가에 대하여 가능

IV

Q&A

▣ 사용자는 연차사용촉진을 반드시 의무적으로 해야 하는 것인지?

- 연차사용촉진제도는 근로자의 휴식권을 보장하기 위한 제도로서,
 - 사용자가 법에 규정된 절차와 방법으로 근로자가 최대한 연차휴가를 사용하도록 하고,
 - 이러한 사용촉진에도 불구하고 근로자가 연차휴가를 사용하지 않은 경우 그 미사용 연차휴가에 대한 금전보상의무를 면제
 - 다만, 사용자에게 연차사용촉진을 해야 할 의무가 있는 것은 아니며, 연차사용촉진을 할지 여부는 사용자가 선택할 수 있는 사항임

【임금근로시간정책팀-2239, 2007. 6. 28.】

- 연차유급휴가 사용촉진제도는 개정 근로기준법(법률 제6974호, 2003.9.15.)에 따라 도입된 것으로, 사용자가 휴가사용을 촉진하기 위하여 법에서 규정된 조치를 다하였음에도 근로자가 휴가를 사용하지 아니한 경우 미사용 휴가에 대한 수당지급의무를 면제하는 것으로, 사용자가 반드시 동 제도를 실시해야 할 의무가 있는 것은 아니므로,
- 사용자가 법에서 규정한 휴가사용촉진조치를 하지 아니하고, 근로자도 휴가사용시기를 지정하지 아니하여 휴가를 사용하지 아니한 경우에는 사용자는 미사용 휴가에 대하여 수당을 지급하여야 함

❑ 기간제 근로자의 근로계약기간이 1년 미만인 경우에도 연차사용촉진이 가능한지?

- 법 제61조제2항은 "근로기간이 1년 이상인 근로자"에 대하여 "최초 1년의 근로기간이 끝날 때까지" 연차휴가를 사용하지 않으면 보상의무가 소멸된다고 규정하고 있으므로,
 - * 제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진) ② 사용자가 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제60조제2항에 따른 유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 제60조제7항 본문에 따라 소멸된 경우에는 사용자 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고, (이하 생략)
 - 1. 최초 1년의 근로기간이 끝나기 3개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, (이하생략)
 - ** 제60조(연차 유급휴가) ⑦ 제1항·제2항 및 제4항의 규정에 따른 휴가는 1년간(계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제2항에 따른 유급휴가는 최초 1년의 근로가 끝날 때까지의 기간을 말한다) 행사하지 아니하면 소멸된다. (단서 생략)
- 1년간의 근로가 예정되어있지 않은 계약기간 1년 미만의 기간제근로자에게는 연차사용촉진이 적용된다고 볼 수 없음
- 다만, 인사노무관리를 통해 연차사용촉진과 같은 방법 등을 활용해 연차사용을 적극 유도하는 것은 가능할 것이나,
 - 이 경우에도 근로자가 연차휴가를 사용하지 않아 소멸되었다면, 그 연차휴가에 대한 보상의무가 있음

❑ 연차사용촉진은 반드시 서면으로만 가능한지?

- 법 제61조는 불명확한 조치로 인한 당사자 간의 분쟁을 방지하고자 연차휴가의 사용촉진 조치는 "서면"으로 통보하도록 규정
 - 따라서 '서면'으로 통보해야 유효한 사용촉진이 됨
- 여기서 '서면'이란 '일정한 내용을 적은 문서'를 의미하므로, 문자메세지 등은 '서면'에 해당한다고 볼 수 없음
 - 다만, 이메일(e-mail)에 의한 통보의 경우에는 근로자가 이를 수신하여 내용을 알고 있다면, 유효한 통보로 볼 수 있음(대법원 2015. 9. 10. 선고 2015두41401)

【대법원 2015. 9. 10. 선고 2015두41401】

- 근로기준법 제27조는 사용자가 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 '서면'으로 통지하여야 효력이 있다고 규정하고 있는데, 이는 해고사유 등을 서면으로 통지하도록 함으로써 사용자가 해고 여부를 더 신중하게 결정하도록 하고, 해고의 존부 및 시기와 사유를 명확히 하여 사후에 이를 둘러싼 분쟁이 적정하고 용이하게 해결되고 근로자도 해고에 적절히 대응할 수 있



게 하기 위한 취지이다.

- 여기서 '서면'이란 일정한 내용을 적은 문서를 의미하고 이메일 등 전자문서와는 구별되지만... (중략)...근로자가 이메일을 수신하는 등으로 내용을 알고 있는 이상, 이메일에 의한 해고통지도 해고사유 등을 서면 통지하도록 규정한 근로기준법 제27조의 입법 취지를 해치지 아니하는 범위 내에서 구체적 사안에 따라 서면에 의한 해고통지로서 유효하다고 보아야 할 경우가 있다.

㉔ 연차사용촉진을 사내공고 방식으로 하는 것도 가능한지?

- 법 제61조는 "근로자별로m0 G0 g" 사용촉구를 하도록 규정*하고 있으므로, 연차휴가의 사용촉진 조치는 "개별 근로자별"로 해야 유효함
 - * 제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진) ② (생략)
 1. 최초 1년의 근로기간이 끝나기 3개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, (이하생략)
 - 따라서 사내공고 방식은 개별 근로자별 통보가 아니므로, 유효한 통보로 볼 수 없음

㉕ 사용자는 반드시 2차례에 거쳐 사용촉진을 해야하는지?

- 사용자는 우선 근로자 개인별로 미사용 연차휴가 일수를 알려주고, 근로자가 사용시기를 지정하여 사용자에게 통보하도록 촉구해야 함
 - (1차 촉진: 사용시기 지정 촉구)
 - 만약, 근로자가 1차 촉진을 받은 날로부터 10일 이내에 사용시기를 정하여 사용자에게 통보하지 않은 경우에는 2차 촉진(사용자가 사용시기를 지정하여 근로자에게 통보)을 해야하나,
 - 근로자가 10일 이내에 사용시기를 정하여 사용자에게 통보한 경우라면 2차 촉진은 필요하지 않음
 - * 제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진) ② (생략)
 2. 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면 최초 1년의 근로기간이 끝나기 1개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보할 것. (단서 생략)

- ㉔ 사용자의 1차 촉진에 따라 근로자가 사용시기를 지정했으나, 남은 휴가일수의 일부만 시기를 정하여 사용자에게 통보한 경우, 근로자가 사용시기를 지정하지 않은 연차휴가에 대하여

도 금전보상의무가 면제되는지?

- 법 제61조에 따라 사용자는 근로자가 1차 촉진(사용시기 지정 촉구)을 받은 날로부터 10일 이내에 사용시기를 정하여 통보하지 않은 경우에는 2차 촉진(사용자가 사용시기를 지정하여 근로자에게 통보)을 해야 미사용 연차휴가에 대한 보상의무가 면제됨
- 사용자의 1차 촉진(사용시기 지정 촉구)에 따라 근로자가 남은 연차휴가 중 일부에 대하여만 사용시기를 정하여 사용자에게 통보하였다면,
 - 나머지 연차휴가에 대하여는 사용시기를 정하여 통보하지 않은 것이 됨
 - 따라서 근로자가 사용시기를 정하지 않은 나머지 연차휴가에 대하여 2차 촉진(사용자가 사용시기를 지정하여 근로자에게 통보)을 해야 이에 대한 금전보상의무가 면제되는 것임

㉮ 사용자의 1차 촉진에 따라 근로자가 사용시기를 지정했으나, 지정일 전 퇴직한 경우 연차휴가미사용수당을 지급해야 하는지?

- 법 제61조는 사용자가 연차휴가의 사용촉진을 하였음에도 불구하고, 근로자가 미사용하여 법 제60조제7항 본문에 따라 소멸*된 경우에 보상의무를 면제하고 있음
 - * 1년 미만 근로자의 연차휴가의 경우 입사일로부터 1년 후 소멸, 1년간 80% 미만·이상 출근자의 연차휴가의 경우 연차발생일로부터 1년 후 소멸
 - ** 제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진) ① 사용자가 제60조제1항 및 제4항에 따른 유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 제60조제7항 본문에 따라 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고, (이하 생략)
 - ② 사용자가 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제60조제2항에 따른 유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 제60조제7항 본문에 따라 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고, (이하 생략)
- 따라서 사용촉진한 연차휴가가 법 제60조제7항 본문에 따른 기간이 도래하기 이전에 퇴직의 사유로 인하여 소멸된 경우라면,
 - 법 제60조제7항 본문에 따라 소멸된 것이 아니므로, 사용자에게는 그 미사용 연차휴가에 대한 금전보상 의무가 있음



☒ **도급이 한차례 이루어진 경우, 개정법 시행 이전에 도급인의 귀책사유로 수급인이 임금 체불을 한 경우에도 도급인이 연대책임을 지는지?**

- 개정안은 도급이 한차례 이뤄진 경우에도 도급인을 직상수급인에 포함하여 수급인의 임금체불에 대해 연대책임을 지도록 하는 내용으로
 - 그간 대법원 판례(대법원 1999.2.5. 선고 97다48388판결) 및 행정해석(근기 68207-3884, '00.12.13) 등에 근거하여 해석상 인정되어오던 것을 입법을 통해 분명히 한 것이므로
 - 개정법 시행 이전에 도급인의 귀책사유로 발생한 수급인의 임금체불의 경우에도 법 제 44조 제1항에 따라 도급인이 연대책임을 짐

【대법원 1999. 2. 5. 선고 97두48388】

- 사업이 수차의 도급에 의하여 행하여지는 경우 하수급인이 직상수급인의 귀책사유로 근로자에게 임금을 지급하지 못하게 됨에 따라 직상수급인이 구 근로기준법 제36조의2제1항에 의하여 하수급인의 근로자들에 대하여 하수급인과 연대하여 임금을 지급할 책임을 지게 된다 하더라도 (도급이 1차에 걸쳐 행하여짐으로써 도급인과 수급인만이 있는 경우에는 도급인이 직상수급인에 해당한다고 할 것이다)...(이하 생략)

【임금근로시간정책팀-2239, 2007. 6. 28.】

- 도급사업에서의 임금지급 연대책임은 수급인인 사용자뿐만 아니라 귀책사유가 있는 도급인에게도 임금지급 책임을 과함으로써 근로자를 보호하려는 데 그 취지가 있는 것으로써 도급이 1차에 걸쳐 행하여지든 또는 수차에 걸쳐 행하여지든 이를 구별하지 않는 것이 타당함. 따라서 귀 질의의 경우처럼 도급이 1차에 걸쳐 행하여진 경우에도 원 도급인을 근로기준법 제43조의 규정에 의한 직상수급인으로 봄이 타당함

부가세 영세율 과표확정 및 회계반영시 외화외상매출금 평가의 기준·재정환율

| 통 화 명 | 3월 27일(금) | 3월 30일(월) | 3월 31일(화) | 4월 1일(수) | 4월 2일(목) |
|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| 미 달 러 (USD) | 1227.90 | 1212.40 | 1222.60 | 1220.00 | 1222.20 |
| 일 본 엔 (JPY) | 1123.58 | 1125.35 | 1130.83 | 1132.93 | 1139.69 |
| 영 국 파 운 드 (GBP) | 1494.11 | 1504.53 | 1512.66 | 1513.47 | 1512.84 |
| 캐 나 다 달 러 (CAD) | 873.39 | 861.48 | 862.08 | 866.17 | 862.47 |
| 홍 콩 달 러 (HKD) | 158.39 | 156.40 | 157.66 | 157.38 | 157.66 |
| 위 안 화 (CNH) | 172.23 | 171.10 | 172.43 | 171.96 | 172.01 |
| 유 로 화 (EUR) | 1355.72 | 1347.46 | 1348.65 | 1345.29 | 1337.94 |
| 호 주 달 러 (AUD) | 742.76 | 744.47 | 752.57 | 747.19 | 743.16 |
| 싱 가 폴 달 러 (SGD) | 857.23 | 848.57 | 858.36 | 857.61 | 851.86 |
| 말레이시아링기트 (MYR) | 283.25 | 280.16 | 282.19 | 282.70 | 280.48 |