병가 관련 유의사항

- 직장생활을 하다 보면 불가피한 사정으로 인해 사고가 발생하거나, 원치 않은 개인적 질병이 발생하여 업무를 수행하기가 곤란한 경우가 발생할 수 있습니다. 이러한 경우 '연차(휴가)'를 사용할 수 있으나, 이와 별도로 기업 내 병가 제도를 활용할 수 있을 것입니다.

- 사업장에서 법정휴가가 아닌 병가 제도를 운영하는 경우 유의하여야 할 사항과 관련 행정해석 등을 살펴보도록 하겠습니다.

1. 병가제도의 의의

- 병가는 근로 제공의무가 있는 근로일의 근로의무를 면해주는 제도로서, 그 법적인 성격은 휴가에 해당합니다.

- 법에 규정되어있는 법정 휴가인 근로기준법상 연차유급휴가(제60조), 생리휴가(제73조), 출산전후휴가(제74조), 남녀고용평등법상 가족돌봄휴가(제22조의2), 배우자 출산휴가(제18조의2), 난임치료휴가(제18조의3) 등과는 달리 '병가'와 같은 약정휴가는 법령에 구체적으로 규정된 바 없으므로 기업 내 취업규칙 등 내부규정이나 관행에 따라 사업장의 실정에 맞도록 도입, 운영됩니다.

2. 병가 제도 운영을 위한 요건

- 병가는 기업내 실정에 따라 자유롭게 그 요건이나 절차를 정할 수 있는 것이지, 특별한 법적 요건이나 절차를 갖추어야 할 필요는 없습니다.

- 다만, 질병을 치료하고, 건강을 회복하기 위한 목적에 부합하도록 적절하게 운영될 필요가 있고, 이미 마련된 기준을 변경하는 것은 향후 취업규칙 불이익 변경의 소지도 있기 때문에 기업 내 병가 제도는 그 허용 기준과 신청 절차 등을 우선 신중하게 조율하고 마련하는 것이 중요할 것입니다.

- 예를 들어 ① 병가를 허용하는 질병의 범위를 어디까지인지, ② 병가의 허용일수는 최대 얼마이고, 연장이 가능한지 ③ 병가의 신청 및 허가는 어떤 서류가 필요하고 어떠한 절차를 통해 이루어지는지 등은 인사 관행 등을 고려하여 고민한 이후 규정화하는 것이 바람직할 것이며, 이러한 병가 규정은 직원들의 오해가 없도록 미리 직원들에게 안내하는 것도 중요할 것입니다.

- 만약 이러한 고민없이 무분별하게 병가 제도를도입한다면 자신의 회사의 실정에 맞지 않는 무분별한 병가 사용으로 이어지거나, 또는 반대로 너무 엄격한 요건과 절차로 인해 병가 제도 자체가 형해화될 수도 있을 것입니다.

3. 병가 제도의 종류와 특징, 그리고 병가의 신청 및 증빙서류 준비방법

- 병가는 휴가이긴 하나, 유급과 무급이 정해져 있지 않기 때문에 특별히 규정에 정해져 있지 않다면 유급휴가인 연차유급휴가, 배우자출산휴가 등과는 달리 무급이 원칙입니다.

- 그러나 무급이라고 하더라도 아무 때나 병가를 사용할 수 있는 것은 아니므로 병가의 신청 및 승인을 위해서는 사내 규정을 미리 확인하는 것이 꼭 필요합니다.

- 특별히 필요한 법정 양식이나 절차는 없으나, 신청서 양식이 있다면 이를 기재하여야 하고, 필요한 제출서류(진단서 또는 소견서)가 있다면 이를 확인한 이후에 관련 서류를 함께 제출하여 사용자의 승인을 얻어야 할 것입니다.

- 만약 승인을 받지 못한 경우에는 무단결근에도 해당할 수 있고(중노위2009부해325), 병가를 본래의 목적에 맞도록 사용하지 않는 경우에는 근로자의 성실의무 위반에도 해당할 수 있음(서울행법 99구26937)을 유의하여야 합니다.

- 다만 병가요건을 충족한 경우에는 병가 중 다른 노동조합의 집회 현장에 방문한 사정만으로 병가신청이 허위라고 단정하기는 어렵다는 판례(서울행법 2018구합75504)도 있는 만큼 징계를 위하여는 구체적인 상황을 충분히 살펴야 할 것입니다.

◈ 병가를 다른 목적으로 사용하였다면 성실의무를 위반한 것으로 징계사유에 해당한다
(2000.05.09, 서울행법 99구26937)

원고가 병으로 인하여 업무수행이 불가능한 경우에만 가능한 병가를 얻었음에도, 그에 따른 가료 등을 하지 아니하고 앞서 본 바와 같이 농성을 하여 병가를 본래의 목적대로 사용하지 않은 것,

또한 원고가 승인을 받지 않은 채 무단으로 설치된 서울본부 내 텐트에서 농성하면서 유인물 등을 게시하고 투쟁가 등을 송출하여 피고보조참가인의 업무를 방해한 것은, 질서유지의무와 품위유지의무를 위반한 것으로 판단된다. 그렇다면, 원고의 이러한 비위사실은 위 징계사유에 해당한다. 원고의 이러한 비위행위의 경위, 태양, 정도, 횟수 및 계속기간 등에 비추어, 원고와 피고보조참가인 사이의 근로관계를 더이상 지속시키기가 사회통념상 불가능한 정도의 귀책사유에 해당한다고 봄이 상당하므로, 이들 사유를 들어 원고를 해고한 피고보조참가인의 조치는 정당한 징계재량권의 범위 내에서 행해진 것으로써 정당하다고 판단된다.

◈ **병가 중 다른 노동조합의 집회 현장에 2차례 방문한 사정만으로 병가신청이 허위라고 단정하기는 어렵다. 무단결근은 정당한 징계사유에 해당하지 않는다**
(사건번호 : 서울행법 2018구합75504, 선고일자 : 2020-02-06)

이 사건 임금협정서 제7조제2항제2호는, '몸이 아파 승무가 불가능하여 의사의 진단서 및 소견서를 제출'하면 30일까지 정당하게 결근할 수 있다고 정하였다. 참가인은 원고에게 '향후 약 2주간의 가료가 필요하다'는 취지의 진단서를 제출하고는 2주간 결근하였는바, 이는 정당한 결근에 해당하므로, 무단결근은 정당한 징계사유에 해당하지 아니한다.
원고는, 참가인이 병가 중 병원에 방문하지 아니한 점, 다른 노동조합의 집회 현장에 2차례 다녀갔었다는 점을 지적하면서, 참가인의 병가신청이 허위였다고 주장한다. 그러나 임금협정서는 병가 요건으로 '몸이 아파 승무가 불가능할 것', '의사의 진단서 및 소견서를 제출할 것'만을 정하였고, 병가 중 병원에 정기 방문해야 한다는 요건은 정하지 아니한 점, '몸이 아파 승무가 불가능한 상태'로 인정되기 위하여 반드시 주기적인 병원 방문이 필요하다고 보기는 어렵고, 집에서 요양하며 병을 치료하는 경우도 충분히 있을 수 있는 점, 참가인이 병가 중 다른 노동조합의 집회 현장에 2차례 방문하였던 것은 사실이나, 참가인이 현장에 얼마나 오래 머무르면서 어떤 행위를 하였는지는 구체적으로 밝혀진 바 없고, 집회 현장에 2차례 방문하였다는 것만으로 '승무가 가능한 상태'였다고 단정하기는 어려운 점 등을 종합하여 보면, 참가인의 병가신청이 허위라고 단정하기는 어렵다.

4. 병가와 관련한 유의사항

○ 병가가 인사노무관리 차원에서 실무적으로 문제되는 대표적인 사례를 보면 아래와 같습니다.

(1) 퇴직금을 산정하기 위한 평균임금 산정 기간에 "업무 외 부상이나 질병, 그 밖의 사유로 사용자의 승인을 받아 휴업한 기간"은 평균임금 산정기준이 되는 기간과 임금 총액에서 각각 공제하여야 하므로 산정 기간에 '병가'가 포함되어있다면 해당 기간을 제외한 나머지 일수와 임금을 대상으로 평균임금을 산정하여야 합니다(퇴

직연금복지과-518).

(2) 사내 상여금 또는 성과급의 지급기준에 소정 근로를 제공하지 않은 병가를 어떻게 처리할 것인지 명확히 정해져 있지 않다면 법적 분쟁이 발생할 수 있습니다. 따라서 병가와 상여금과 성과급의 지급기준과의 관계에 대해 사내 규정에 이를 명확히 규정해 놓는다면 이러한 법적 분쟁을 예방할 수 있을 것입니다.

(3) 또한, 병가의 사용과 관련하여 '연차휴가보다 병가를 먼저 소진하도록 규정화하여 운영하는 것'은 위법하다고 단정하긴 어려우나, '발생하지도 않은 연차를 미리 쓰게 하는 것'은 법 위반에 해당할 수 있으므로 유의하여야 합니다(근로개선정책과-4027).

(4) 병가기간 중 포함된 유급 주휴일에 대하여는 원칙적으로 임금 지급의무가 없다고 보는 것이 행정해석의 태도입니다(근로개선정책과-3833).

(5) 마지막으로 병가의 경우, 최근 행정해석의 변경으로 인해 연차휴가의 산정 시 '결근'으로 처리되어서는 안되며, '근로관계의 권리 의무가 정지된 기간'으로 보아 소정근로일수에서 제외하고 연차휴가를 산정하여야 하는 점도 유의할 필요가 있습니다(임금근로시간과-1818).

◈ **휴직기간의 평균임금 산정방법**

(회시번호 : 퇴직연금복지과-518, 회시일자 : 2008-10-21)

[질 의]

❑ 업무 외 부상이나 질병, 그 밖의 사유로 사용자의 승인을 받아 휴업한 기간이 아래와 같은 경우 평균임금을 어떻게 산정하는지

- 2005.7.4. ~ 2008.1.27. (정상 근로제공)
- 2008.1.28. ~ 2008.3.27. (병가 휴직)
- 2008.3.28. ~ 2008.4.1. (휴직)
- 2008.4.2. ~ 2008.9.27. (휴직)
- 2008.9.28. (합의퇴직)

【회 시】

❑ 퇴직금산정을 위한 평균임금은 「근로기준법」 제2조의 규정에 의거하여 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말하며, 이러한 방법으로 산출된 평균임금액이 당해 근로자의 통상임금보다 저액일

경우에는 그 통상임금을 평균임금으로 하도록 정하고 있음.

❑ 평균임금 산정기간 중에 같은 법 시행령 제2조제1항제1호 내지 제8호에 해당하는 기간이 있는 경우에는 그 기간과 그 기간에 지불된 임금은 평균임금 산정기준이 되는 기간과 임금의 총액에서 각각 공제하도록 규정하고 있음.

❑ 귀 질의 내용이 같은 법 시행령 제2조제1항제8호의 규정에 의한 업무 외부상이나 질병, 그 밖의 사유로 사용자의 승인을 받아 휴업한 기간일 경우에는 동기간을 제외한 나머지 일수 및 임금을 대상으로 평균임금으로 산정하여야 하며,
- 휴직한 기간이 3개월을 초과하여 평균임금 산정기준기간이 없게 되는 경우에는 휴직한 첫 날(2008.1.28)을 평균임금산정 사유발생일로 보아 이전 3월간을 대상으로 평균임금을 산정하여야 함.
- 아울러, 위와 같은 방법으로 산출된 평균임금액이 당해 근로자의 통상임금보다 저액일 경우에는 그 통상임금액을 평균임금으로 하여야 함.

◈ 병가 사용시 연차휴가를 먼저 사용하게 하는 것은 위법으로 단정키 어려우나, 다음해 발생할 연차휴가를 병가 사용시 의무적으로 먼저 사용토록 하는 것은 위법의 소지가 있다 (회시번호 : 근로개선정책과-4027, 회시일자 : 2014-07-18)

[질 의]

질의2. 병가부여시 연차소진 방법의 적정성
'A사'는 취업규칙에 유급병가규정을 두고 있으며 구체적인 병가규정이 구비되어 있는데, 개인적 사정으로 인한 직원의 부상 또는 질병시 가료를 요한다는 의사의 진단이 있을 경우 아래와 같이 연차휴가를 소진한 후에 병가를 쓰도록 규정하고 있습니다.

<회사 규정>
※ 취업규칙 병가조항
(1) 병가를 신청하는 직원은 의사의 진단서를 제출한 후 회사의 승인을 득해야 한다.
(중략)
(7) 세부 내용 및 절차는 회사의 병가규정에 따른다.
※ 병가규정
(1) 직원이 아플 경우, 15일까지는 본인의 연차를 사용함.
(2) 직원이 현재 15일의 연차가 없을 경우(당해 사용 등)에는 다음해 발생할 연차에서 선사용함.
(3) 직원이 아파서 15일을 초과해 치료를 요할 경우에는 15일을 초과한 일수부터는 회사의 승인을 받아 유급병가를 부여함.
(4) 병가시 3개월까지는 기본급 100% 지급, 이후 3개월간은 기본급 50% 지급함.

1. 위 병가규정의 (2)항 "직원이 현재 15일의 연차가 없을 경우(당해 사용 등)에는 다음해 발생할 연차에서 선사용함"이 적법한 것인지요.

2. 1년간 80%이상 출근한 근로자에게 입사 후 1년이 지난 시점에서 15일의 연차유급휴가를 부여하는 근로기준법 및 'A사' 취업규칙과는 달리, 'A사'에서는 편의상(입사후 1년간 출근률과는 무관하게) 연차관리 전산 프로그램에 따라 입사시 바로 15개의 연차휴가를 부여하고 이를 2년간 사용하도록 하고 있습니다.

'A사' 직원인 甲은 입사연도에 개인적인 사고로 15일간 입원을 하게 되었습니다. 회사가 병가 규정에 따라 15일을 甲의 연차에서 소진하도록 한다면, 해당 근로자는 내년에도 연차가 없어 이 부분이 법상 저촉된다고 보아야 하는지요. 아니면 'A사'는 입사후 1년 동안의 출근률과는 무관하게 입사시 15일의 연차휴가를 지급하고 있어 근로기준법상 연차유급휴가 규정을 적용할 때보다 근로자에게 더 유리하고, 병가는 회사의 재량적인 혜택이기 때문에 'A사'의 연차소진방식은 근로기준법에 저촉되지 않는다고 보아야 하는지요.

【회 시】

1. 근로기준법 제60조제1항에 따라 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 부여하고, 같은 조 제5항에 의거 근로자가 청구한 시기에 이를 사용하도록 해야 합니다.

- 연차휴가의 사용과 관련 사용자는 근로기준법 제61조에 의한 연차휴가의 사용촉진 및 같은 법 제62조에 따른 유급휴가의 대체가 아닌 경우 특정시기를 지정해 근로자에게 휴가를 사용하도록 할 수 없습니다.

2. 한편 병가는 근로기준법에 규정되어 있지 않으므로 병가 사용에 대해서는 단체협약 및 취업규칙 등에 규정되어 있는 경우 그에 따라 처리하면 되며, 근로자가 업무외 질병 등으로 병가 사용시 연차휴가를 먼저 사용하도록 하는 것은 노사 약정에 따른 것으로 법위반으로 단정하기는 어렵다고 할 것입니다.

- 다만, 근로자 신청없이 다음해 발생할 연차휴가를 병가 사용시 의무적으로 선사용하도록 하는 것은 연차휴가 발생 여부가 불확정적이고 근로자의 정신적·육체적 휴양기회 제공 등을 위한 연차휴가의 취지에 반할 수 있으며 향후 발생할 연차휴가의 시기지정권을 침해할 우려가 있는 점 등을 고려해 볼 때 근로기준법 위반의 소지가 있다고 사료됩니다.

◈ 병가기간 중에 포함된 유급주휴일에 대해 단체협약이나 취업규칙 등에 규정하거나 당사자 사이의 약정이나 관행이 있다고 인정되지 아니하는 한 임금을 지급할 의무는 없다

(회시번호 : 근로개선정책과-3833, 회시일자 : 2014-07-08)

[질 의]

1. 관련

가. 무기계약직 및 임시직원관리규정

■ 제25조(병가) ① 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 연 누계 30일의 범위 안에서 무급 병

가를 허가할 수 있다.
1. 업무외 질병 또는 상해로 인하여 직무를 수행할 수 없을 때
2, 전염병의 이환으로 인하여 그 직원의 출근이 다른 직원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있을 때
② 업무상 질병 또는 부상으로 요양이 필요할 때는 연 180일의 범위 안에서 병가를 허가할 수 있다.
③ 병가일이 7일 이상일 경우에는 의사의 진단서를 첨부하여야 한다.
■ 제36조(휴직 또는 병가기간 중 보수) 휴직 또는 병가 중인 직원에 대하여는 다음 각 호에 따라 보수를 지급한다.
1. 업무상 질병으로 인한 휴직 또는 병가인 경우에는 근로복지공단에서 지급하는 산업재해 보험급여로 하되, 보험급여액과 보수의 차액은 회사에서 지급한다.
2. 업무외 질병으로 인한 휴직 또는 병가인 경우에는 무급으로 한다.

나. 이사장 내부 방침(무기계약직 및 일용직 급여지침, 혁신경영팀-568, 2012.2.3)
■ 결근 및 무급병가에 따른 지급 기준
○ 상황별 공제 항목
- 결근시 : 일당 및 주휴수당
- 무급병가시 : 일당

○ 공제항목별 산출 방법
- 일당 : [임금 총액 - 주휴수당(170,100원)] ÷ 해당월의 총일수
- 주휴수당 : 1주(월 ~ 일요일)를 만근하지 못한 횟수

2. 질의내용
가. 위 관련 우리 회사 무기계약직 직원이 업무외 질병 또는 상해로 인해 출근할 수 없어 무급병가를 사용한 경우 병가기간 중 「근로기준법」 제55조(휴일)에 따른 주휴일을 유급 또는 무급으로 처리해야 하는지 여부
예시) 2013.4.1(월) ~ 2013.4.30(화)까지 병가를 사용한 경우 4일치(4/7. 4/14, 4/21, 4/28)의 주휴일을 유급 또는 무급으로 처리해야 하는지 여부

나. 위 「무기계약직 및 임시직원 관리규정」의 "업무외 질병으로 인한 병가의 경우 무급으로 한다."와 일치하지 않는 「이사장 내부 방침(급여지침)」 "업무외 질병으로 인한 무급병가시 유급주휴일 인정"은 상위법(규정)의 제정취지를 벗어난 것인지 여부

<대립되는 의견>
○ 갑설 : 「무기계약직 및 임시직원관리규정」 제25조(병가) 제1호에 따라 업무외 질병 또는 상해로 인해 직무를 수행할 수 없을 때 연 누계 30일의 범위 안에서 무급병가를 허가할 수 있고, 「동 규정」 제36조(휴직 또는 병가기간 중 보수) 제2호에 따르면, 업무외 질병으로 인한 휴직 또는 경가인 경우에는 무급으로 한다고 규정되어 있으며, 「근로기준법」 제55조(휴일) "사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 한다"를 적용하기 위한 전제인 "1주 만근" 조건에 충족되지 않음으로 「이사장 내부 방침(무기계약직 및 일용직 급여지침)」상 결근자는 일당 및 주휴수당을 모두 공제하고 무급병가자는 일당만을 공제해 무급병가 기간 중 유급

주휴일을 인정한 내부방침(급여지침)은 상위법의 제정취지를 벗어났으므로 업무외 질병 또는 상해로 인한 무급병가 기간 중 주휴수당은 무급으로 처리하고 내부방침(급여지침)은 상위법 및 관련규정에 저촉되지 않도록 보완하는 것이 타당함.

○ 을설 : 약정휴가(병가, 공가, 특별휴가 등)란 근로자의 신청에 의해 회사가 승인하는 근로면제이고 유급 또는 무급은 근로자와 회사간에 자율적으로 정할 사항이며, 적법한 무급병가일 경우 근로자와 회사간에 무급 처우하기로 합의했으므로 임금지급의 의무는 없지만, 무급병가는 결근과 달리 회사가 승인하는 근로면제임으로 근로의 의무가 면제된 기간은 출근한 것으로 인정해서 유급주휴수당을 지급할 수 있음. 또한 「행정해석(근로개선정책과-2759」을 보면 "병가기간 중에 포함된 유급주휴일에 대해서는 단체협약이나 취업규칙 등에서 병가기간 중 임금지급에 관해 이를 규정하거나 그 지급에 관한 당사자 사이의 약정이나 관행이 있다고 인정되지 아니하는 한 임금을 지급할 의무는 없다"고 회사했으나, 우리 회사처럼 무기계약직 및 임시직원 관리에 있어 결근자와 무급병가자간 형평성 문제(결근자 - 일당 및 주휴수당 미지급, 무급병가자 - 일당만 미지급)를 해소하는 등 효율적인 인사(노무) 관리를 위해 노사협의회와 협의해 관련 규정상 무급병가일지라도 병가기간 중에 포함된 주휴일에 대해 노동법의 법원 외인 사용자지시(이사장 방침)에 의해 유급주휴일을 인정하고 있다면 「근로기준법」 제3조(근로조건의 기준) "이 법에서 정하는 근로조건은 최저기준이므로 근로관계 당사자는 이 기준을 이유로 근로조건을 낮출 수 없다" 등 노동관계법은 근로자 최소한의 기본적 생활을 보장, 향상시키기 위해 정한 것임으로 이보다 상위조건을 명시한 내부 방침(급여지침)은 상위법의 제정취지를 벗어났다고 볼 수 없으며, 근로자와 회사간 자율적인 약정이나 관행이 있다고 인정됨으로 업무외 질병 또는 상해로 인한 무급병가기간 중 주휴수당은 휴급으로 처리하는 것이 타당함.

【회 시】

1. 근로기준법 제55조 및 같은 법 시행령 제30조 규정에 따라 사용자는 1주 동안의 소정근로일을 개근한 근로자에게 1주일에 1회 이상의 유급휴일을 주어야 합니다.
- 근로기준법상 휴일제도는 연속된 근로에서의 근로자의 피로회복과 건강회복 및 여가의 활용을 통한 인간으로서의 사회적·문화적 생활의 향유를 위해 마련된 것으로서 휴일 및 유급휴일 제도를 근로기준법에 규정한 목적에 비추어 보면 근로의 제공 없이도 근로자에게 임금을 지급하도록 한 유급휴일의 특별규정이 적용되기 위해서는 평상적인 근로관계, 즉 근로자가 근로를 제공해 왔고 또한 계속적인 근로제공이 예정되어 있는 상태가 전제되어 있어야 하며, 개인적인 사유에 의한 휴직 등으로 인해 근로자의 주된 권리·의무가 정지되어 근로자가 근로제공을 하지 아니한 휴직기간 동안에는 달리 특별한 사정이 없는 한 근로제공 의무와 대가관계에 있는 근로자의 주된 권리로서의 임금청구권은 발생하지 않는 바, 이러한 경우에는 휴직기간 등에 포함된 유급휴일에 대한 임금청구권 역시 발생하지 않는다고 보아야 합니다(대법원 2009.12.24. 선고 2007다73277 등 참조).

2. 따라서 병가기간 중에 포함된 유급주휴일에 대해서는 단체협약이나 취업규칙 등에서 병가기간 중 임금지급에 관해 이를 규정하거나 그 지급에 관한 당사자 사이의 약정이나 관행이 있다고 인정되지 아니하는 한 임금을 지급할 의무는 없다고 할 것입니다.

3. 다만 귀 회사의 이사장 내부방침(급여지침)에서 업무와 질병으로 인한 병가의 경우 유급주휴일을 인정하는 규정을 두고 있거나, 관행적으로 지급해온 사실이 있는 경우라면 당해 근로조건에 관한 내용은 유효하다고 할 수 있는 바, 이에 대해서는 지급조건에 관한 규정내용 및 지급 관행의 형성 등을 종합적으로 고려해 판단하시기 바랍니다.

◈ 휴직 및 휴가기간 등에 대한 연차유급휴가 산정방법 등
(회시번호 : 임금근로시간과-1818, 회시일자 : 2021-08-12)

[질 의]

❑ 연차유급휴가 부여시 휴직 및 휴가 기간 등에 대한 출근율 산정방법

【회 시】

❑ 근로기준법 제60조의 연차유급휴가 부여 관련, 같은 조 제6항과 같이 업무상 부상 및 질병, 육아휴직기간 1년 등 법령에 해당 기간 동안 출근한 것으로 본다는 근거가 있거나 또는 공민권 행사 등 그 성질상 출근한 것으로 간주할 수 있는 경우에는 그 기간 동안 또는 해당일의 소정근로일수(분모)와 출근일수(분자)에 각각 포함하여 출근율을 산정하여야 할 것입니다.

❑ 근로계약, 취업규칙 또는 단체협약 등에 근거하거나 사용자의 허락하에 부여받은 약정 육아휴직 또는 업무외 부상·질병휴직 등의 기간은 근로제공 의무가 정지되는 휴직으로, 개인적 귀책사유로 근로제공을 하지 않는 결근과는 그 성격이 다르다 할 것입니다.
- 대법원도 개인적 사정에 의한 휴직기간이나 쟁의행위기간은 근로자의 주된 권리의무가 정지된 것으로 보아 그 기간 도중에 있는 유급휴일에 대한 임금청구권을 불인정하고 있으므로,(대법원 2009.12.24. 선고 2007다73277 등)
- 개인적 사정 등에 의한 약정 육아휴직 또는 질병 휴직 기간은 연차유급휴가 산정시 결근으로 처리하는 것은 부당하며, 근로관계의 권리·의무가 정지된 기간으로 보아 소정근로일수에서 제외하는 것이 타당합니다.(임금근로시간과-1736, 2021.8.4. 해석 변경)
- 즉, '연간 소정근로일수'에서 '휴직기간 등'의 기간을 제외한 나머지 일수('실질 소정근로일수')를 기준으로 근로자의 출근율을 산정하되,
- 그 출근율이 연간 소정근로일수에 대하여 80% 미만인 경우에는 본래 평상적인 근로관계에서 산출되었을 연차휴가일수(15일)에 대하여 '실질 소정근로일수'를 '연간 소정근로일수'로 나눈 비율을 곱하여 산출하고, 그 출근율이 80% 이상인 경우까지 비례하여 적용하는 것이 아닙니다.(대법원 2019.2.14. 선고 2015다66052, 임금근로시간과-906, 2021.4.16. 등)
* 15일 × [(연간 소정근로일수 - 휴직기간 중 소정근로일수) / 연간 소정근로일수]

❑ 더불어, 귀 질의에서 언급한 여러 가지 휴직에 대하여는 위 행정해석에 따라 근로관계의 권리·의무가 정지된 기간인지 여부에 따라 판단하시기 바라며,
- 또한, 병가 등 휴가 규정이 연차유급휴가와 마찬가지로 그 성질상 소정근로일의 근로제공의무가 면제되는 경우로 볼 수 있다면 출근으로 간주하여 연차유급휴가를 산정하는 것이 타당하다고 사료됩니다. 끝.