

시간 단위 연차는 노사 당사자 간 합의로 자율적으로 활용할 수 있고, **대통령령으로 정하는** 시간 단위 및 일수의 범위에서는 **연차휴가를 분할** 부여하여야 합니다.

## 1. 관련 기사

- 5.27.(수) 한국경제, “한시간짜리 대타 매번 어떻게 구하나”, 시간 단위 연차 도입에 차건설업계 ‘비상’ 기사 관련

- 연차를 시간 단위로 쪼개 쓸 수 있도록 한 근로기준법 개정안이 통과되면서 자동차와 건설 등 산업계에 비상이 걸렸다. (중략) 특히 지원 인력이 부족한 중소기업들은 “한시간짜리 대타를 위한 추가 고용은 불가능하다”고 하소연한다.

## 2. 설명 내용

- 시간 단위 연차휴가는 노동자의 휴가 사용 편의성을 높이고, 근로시간 활용 유연성을 제고하기 위해 이미 많은 사업장에서 활용 중이며,
- 노사가 사업장 상황에 따라 분할 단위 및 일수를 자율적으로 정하여 사용할 수 있음(근기 68207-934, 2003.7.23.)
  - 다만, 육아, 자기 계발 등 사유로 연차 분할 사용에 대한 수요가 높아졌음에도 법적 근거 부재 등으로 여전히 1일 단위로만 휴가를 부여하는 사업장이 있음
- \* ▲ (시간 단위 연차 사용제도 시행) 전체 86.8%, 건설업 78.1%, 제조업 90.2%(’25년 근로자 휴가조사)
- ▲ (연차휴가 활용 단위) 반차(반일) 49.8%, 1일 32.1%, 반반차 10.8%, 2시간 이하 7.3% 順 (정성미 외(2025) 일생활균형제도의 여성 노동시장 영향 연구, 한국여성정책연구원)

- 지난해 12월 30일 노사정이 「실노동시간단축 로드맵 추진단」 에서 시간 단위 연차 활성화 등에 합의함에 따라,
  - 노사 합의사항을 담아 근로기준법을 개정한 것으로 제한 없이 시간 단위로 연차를 쪼개 쓸 수 있는 것이 아니라, 노동자가 연차를 분할하여 청구하는 경우 대통령령으로 정하는 시간 단위 및 일수의 범위에서는 연차를 의무적으로 분할하여 부여하도록 한 것임
  - 또한, 노동자가 청구한 시기에 연차(시간 단위 연차 포함)를 부여하는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 시기 변경도 가능(근로기준법 §60⑤)

#### 노사 합의 사항(25.12.30)

- ▲ 청년·육아기 노동자가 자기계발·돌봄 등 필요시 연차휴가를 반차(4시간)로 활용할 수 있도록 제도화

\* (예시) 노사 자율로 사업장 특성에 맞게 연차유급휴가 중 일부(예 1/3) 분할 사용 방안 마련 및 사용자의 시기 변경권 인정

- 향후 정부는 노사정 합의사항 등을 반영하여 근로기준법 시행령안을 조속히 마련할 계획임

담당 부서	노동정책관 임금근로시간정책과	책임자	과 장	한진선 (044-202-7991)
		담당자	서기관 주무관	김영덕 (044-202-7616) 오혜란 (044-202-7973)