

사업주를 위한 공휴일 및 대체공휴일 관련 임금지급 처리 기준 등 안내

Guidance on the standard for wage payment on holidays and substitution holidays for business owners

글. 신항철
Shin, Hangcheoul
삼정노무법인 대표 공인노무사

올해 1월 1일부터 상시 5인 이상 사업장의 사업주들은 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따라 공휴일 및 대체공휴일을 유급휴일로 부여해야 함은 익히 알고 있을 것이다. 그러나 공휴일 및 대체공휴일을 유급휴일로 부여함에 있어 유급휴일로 보장되는 공휴일 및 대체공휴일의 범위, 임금 지급 형태에 따른 임금 산정 방식(월급, 일급제·시급제 또는 일용근로자), 공휴일 및 대체공휴일 근로제공 시 임금 지급 기준 등 관련 문의가 지속적으로 발생하고 있다.

따라서 이번 인사노무상식 시리즈에서는 공휴일 및 대체공휴일 관련 임금 지급 기준 등을 알아보고자 한다.

■ 공휴일 및 대체공휴일 범위

2022년 1월 1일부터 상시 5인 이상 사업장의 사업주는 「근로기준법」 제55조 제2항 및 동법 시행령 제30조에 따라 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일 및 대체공휴일을 유급휴일로 보장해야 한다. 단, 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조의 공휴일 및 대체공휴일 중 일요일은 제외되며, 구체적인 공휴일 및 대체공휴일의 종류는 다음과 같다.

- 공휴일**
- ① 국경일 중 3·1절, 광복절(8월 15일), 개천절(10월 3일), 한글날(10월 9일)
 - ② 신정(1월 1일) / ③ 설 연휴(음력 12월 말일, 1월 1일, 2일)
 - ④ 부처님오신날(음력 4월 8일) / ⑤ 어린이날(5월 5일)
 - ⑥ 현충일(6월 6일)
 - ⑦ 추석 연휴(음력 8월 14일, 15일, 16일)
 - ⑧ 기독탄신일(12월 25일) / ⑨ 「공직선거법」 상 선거일
 - ⑩ 기타 정부에서 수시 지정하는 날(임시공휴일)

대체공휴일
설·추석 연휴, 어린이날, 국경일 중 3·1절, 광복절(8월 15일), 개천절(10월 3일), 한글날(10월 9일)이 토·일요일 또는 다른 공휴일과 겹치는 경우 다음 비공휴일을 대체공휴일로 지정(설·추석 연휴가 토요일과 겹치는 경우는 제외)

올해의 추석연휴를 예시로 대체공휴일을 설명해보자면, 올해 음력 8월 14~16일은 9월 둘째 주 금요일부터 일요일에 해당하여 음력 8월 16일이 일요일과 겹치므로 다음 비공휴일인 월요일(9월 12일)이 대체공휴일로 지정되는 것이다.

■ 임금지급 형태에 따른 임금 지급 기준

1. 월급제 근로자의 임금 지급 기준

고용노동부는 임금 지급 방식별로 공휴일 및 대체공휴일의 유급처리 방법을 달리 판단하고 있다. 월급제 근로자의 경우 특별한 사정이 없는 한 월급 금액에는 유급휴일수당이 포함된 것으로 보고 있으므로 공휴일 및 대체공휴일이 소정근로일에 해당하는지 여부와는 무관하게 취업규칙이나 단체협약 등으로 월급 금액 외에 추가임금을 지급한다는 노사 간 특약이나 관행이 없다면 월급 금액을 지급하면 된다.

단, 만일 <월급제 근로자>가 공휴일 및 대체공휴일에 근로를 제공하였다면 사용자는 월급 금액 외에 「근로기준법」 제56조에 따른 휴일근로 가산수당을 포함한 임금을 추가로 지급해야 한다. 즉, ① 8시간 이내의 근로에 대해서는 통상임금의 50%를 가산한 150%를 추가 지급하고, ② 8시간을 초과한 휴일근로에 대해서는 통상임금의 100%를 가산한 200%를 추가 지급해야 한다.

월급제 근로자의 공휴일 및 대체공휴일 임금 지급 기준을 <표>로 정리하자면 아래와 같다.

근로 미제공시	근로제공시
월급 전액 지급	월급 전액 지급 + (8시간 이내) 통상임금의 150% + (8시간 초과) 통상임금의 200%

2. 일급제, 시급제 근로자의 임금 지급 기준

월급제 근로자와 달리, 일급제, 시급제 근로자의 경우 공휴일(대체공휴일)에 근로가 예정되어 있었는지를 기준으로 임금 지급 기준이 달리 적용된다. 소정근로일이 공휴일 및 대체공휴일에 해당하는 경우 통상임금 100%를 유급휴일수당으로 지급하되, 근로제공이 예정되어 있지 않은 비번일 또는 무급휴무일 등이 관공서 공휴일 및 대체공휴일에 해당하는 경우 별도의 노사 간 특약이나 관행이 인정되지 않는 한 사용자는 유급휴일수당을 지급하지 않아도 무방하다(임금근로시간과-743, 2020.3.30.).

이렇듯 소정근로일 해당 여부에 따라 근로자 간 임금격차가 발생할 수 있는바, 근무평성시 공휴일 및 대체공휴일의 임금 지급 의무를 면할 목적으로 고의적으로 해당일에 근로자를 제외하거나 누락하여서는 아니 됨을 유의해야 한다(임금근로시간과-653, 2021.3.22.).

또한 일급제, 시급제 근로자가 공휴일 및 대체공휴일에 근로를 제공하는 경우, 월급제 근로자와 동일하게 휴일근로수당을 지급하면 된다.

일급제, 시급제 근로자의 공휴일 및 대체공휴일 임금 지급 기준을 <표>로 정리하자면 아래와 같다.

구분	근로 미제공	근로 제공
공휴일(대체공휴일)이 소정근로일	통상임금 100%	통상임금 100% + (8시간 이내) 통상임금의 150% + (8시간 초과) 통상임금의 200%
공휴일(대체공휴일)이 무급휴(무)일	무급	(8시간 이내) 통상임금의 150% (8시간 초과) 통상임금의 200%

3. 일용근로자의 임금 지급 기준

고용노동부는 유급휴일은 평상적인 근로관계를 전제로 근로계약기간 내에 있어

야 적용되는 것이므로 일일단위로 근로계약이 체결되는 일용근로자의 경우 원칙적으로 유급휴일의 부여문제가 발생하지 않는다고 보고 있다.

단, 명목상 일용근로자라 하더라도 공사현장 등에서 일일단위가 아닌 일정한 단위로 계약기간을 정하여 근로가 이루어지고 있는 경우에는 해당 근로계약기간 동안은 고용관계가 유지되는 것으로 보아야 할 것이므로, 해당 계약기간 내 공휴일 및 대체공휴일을 유급휴일로 보장해야 한다는 점은 유의해야 한다.

■ 공휴일 및 대체공휴일에 대한 휴일대체

불가피하게 관공서 공휴일(대체공휴일)에 근로를 지시할 수밖에 없는 경우라면 사용자는 근로기준법 「근로기준법」 제55조제2항 단서 규정에 따라 휴일대체를 고려할 수 있다.

적절한 휴일대체의 요건으로 사용자는 ① 근로자대표와 서면으로 합의해야 하며, ② 대체된 휴일의 근로개시 최소 24시간 전 근로자에게 개별적으로 통보해야 한다.

사용자는 근로자대표와 서면으로 합의하는 경우 관공서 공휴일 및 대체공휴일을 특정한 근로일로 대체할 수 있고, 적절한 휴일대체가 되는 경우 관공서 공휴일(대체공휴일)은 통상의 근로일이 되어 해당일에 근로를 하는 경우라도 사용자는 근로자에게 별도의 유급휴일수당 및 휴일근로수당을 지급하지 아니할 수 있다.



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 중앙경제개발협회 노동법률 고문으로도 활동 중이다. 20여 년간 공인노무사 업무를 해오면서 임금채권보장 업무를 국내 최초로 수행하였고, 임금, 근로시간, 노사관계 및 산업안전 등 기업 현장에 필요한 수많은 컨설팅을 통해 우리나라의 비리잡직한 노사문화를 정착시키고자 불철주야 노력하고 있다.
shin@psj.kr / www.psj.kr