

# 사업주를 위한 휴일의 대체와 보상휴가제

## Substitute Holiday and Compensatory Leave System for Business Owners

글. 신항철  
Shin, Hangcheoul  
삼정노무법인 대표 공인노무사

업무상 필요 등으로 근로자가 휴일에 근로를 제공하면 휴일근로 가산수당을 포함한 '임금'을 지급해야 한다. 빈번히 발생하는 휴일근로는 사업주에게 추가적인 임금부담을 발생시키므로 대다수의 사업장에서 휴일근로수당을 지급하는 대신 근로자에게 별도의 휴일을 부여하는 제도를 운영하는 경우가 많다. 사업장에서는 이러한 제도를 휴일대체, 대체휴일, 대체휴가 등 다양한 명칭으로 칭하는데, 각 제도별 운영방법이 상이하기 때문에 이를 구분할 필요가 있다.

이러한 제도를 구분하자면 '휴일의 (사전)대체'와 '보상휴가제'가 있다. 각 제도는 운영방법에 따라 '휴일의 가산 여부'에서 차이가 발생하는바 사업장에서 운영하는 제도의 실질을 파악하는 것이 선행되어야 할 것이다. 만일 의도한 목적과 다르게 제도가 운영되고 있다면 목적에 부합하도록 운영 방법에 대한 개선이 이루어져야 한다. 따라서 이번 인사노무상식 시리즈에서는 휴일의 대체와 보상휴가제를 알아보고자 한다.

### ■ 휴일의 대체

#### 1. 의의

휴일의 대체는 '특정한 휴일을 근로일로 하고 대신에 통상의 근로일을 휴일로 대체할 수 있는 제도'를 말한다. 근로기준법 제55조 제2항에 따른 관공서 공휴일

및 대체공휴일에 대한 휴일 대체를 규정하고 있고, 법원 및 고용노동부는 일정한 요건을 갖춘 경우 일반 휴일에 대한 휴일대체의 효력을 인정하고 있다.

#### 2. 요건

##### (1) 일반 휴일 (주휴일 · 약정휴일 등)

휴일의 대체가 적법하게 성립하기 위해서는 먼저 근로자의 의사가 반영되어야 한다. 이에 대하여 판례는 '단체협약·취업규칙 등의 규정'이나 '근로자의 동의' 중 선택적으로 한 가지만 충족하면 휴일대체가 가능하다고 판단한다.

또한 '단체협약 등의 규정'이나 '근로자의 동의'가 있다 하더라도 휴일대체를 하기 위해서는 사전에 대체할 휴일을 '특정'하여 근로자에게 고지하여야 한다. 사전 고지와 관련하여 고용노동부는 휴일대체 사실에 관하여 적어도 근로하기 '24시간 이전'에 해당 근로자에게 알려주어야 한다고 보고 있다(근기68207-806, 1994. 5. 16.).

사전 고지는 구두로 하는 것도 가능하나 고지 사실을 명확히 하기 위해서는 특정한 휴일, 변경하고자 하는 휴일(본래의 근로일), 휴일근로에 대한 가산수당 미발생 등을 명시하고 근로자의 동의를 받아 서면으로 작성하는 것이 바람직하다.

##### (2) 관공서 공휴일 및 대체공휴일

현행법상 5인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 경우 관공서의 공

휴일에 관한 규정에 따른 공휴일 및 대체공휴일을 유급으로 보장해야 한다.

◁「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일 및 대체공휴일▷	
공휴일	대체공휴일
① 국경일 중 3·1절, 광복절(8월 15일), 개천절(10월 3일), 한글날(10월 9일)	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)
② 신정(1월 1일)	
③ 설 연휴(음력 12월 말일, 1월 1·2일)	
④ 부처님오신날(음력 4월 8일)	
⑤ 어린이날(5월 5일)	
⑥ 현충일(6월 6일)	
⑦ 추석 연휴(음력 8월 14·15·16일)	
⑧ 기독교신일(12월 25일)	
⑨ 「공직선거법」상 선거일	
⑩ 기타 정부에서 수시 지정하는 날(임시공휴일)	

일반 휴일과 달리 관공서 공휴일 및 대체공휴일의 경우 근로기준법에 따라 근로자대표와 서면으로 합의한 경우에 휴일을 특정한 근로일로 대체할 수 있다(근로기준법 제55조제2항). 근로자대표에 관하여는 아래의 보상휴가제 요건에서 상세히 설명하겠다.

#### 3. 효과

적법하게 휴일이 대체되면 당초의 휴일은 근로일이 되므로 해당 일에 근로를 하더라도 사용자는 근로자에게 휴일근로수당(휴일근로에 대한 가산수당)을 지급할 의무가 없게 된다(임금근로시간정착임-1815, 2006. 7. 21.).

### ■ 보상휴가제

#### 1. 의의

보상휴가제는 근로기준법 제57조에 따른 제도로 '근로자대표와의 서면 합의에 따라' 연장·야간·휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 같음하여 휴가를 줄 수 있는 제도를 말한다.

제57조(보상 휴가제) 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제 56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 같음하여 휴가를 줄 수 있다.

#### 2. 요건

보상휴가제는 '근로자대표'와의 '서면 합의'를 요건으로 한다. 근로자대표는 사

업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합의 대표자 또는 대표권을 위임받은 자, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자가 된다(근로기준법 제24조 제3항).

과반수 노동조합이 없어 근로자대표를 선정하는 경우 근로자들의 자유로운 의사에 따라 후보자를 선출하고, 근로자대표에게 주어지는 대표권 행사의 내용을 주지시킨 상태에서 근로자 과반수의 의사를 모으는 방식으로 선출해야 한다. 근로자 대표의 구체적인 선출 방법이나 선출 인원에 제한은 없으며, 근로자대표 선정과 관련한 문서는 비치 보존하여 향후 논란의 여지를 없애는 것이 바람직하다(고용노동부 유연근로제 가이드, 2018. 6. 26.).

#### 3. 효과

보상휴가제는 휴일근로수당에 같음하여 휴가를 부여하는 것이므로 휴일근로에 대한 가산수당을 계산하여 휴가로 부여해야 한다. 즉 8시간 이내의 휴일근로의 경우 해당 근로시간의 1.5배로 계산하여 휴가로 부여해야 하며, 8시간을 초과한 근로에 대해서는 해당 근로시간의 2배로 계산하여 휴가를 부여해야 한다.

예를 들어, 휴일 8시간을 근로한 경우 12시간(8시간 × 1.5배)의 휴가를 부여해야 하며, 10시간을 근무한 경우 16시간(8시간 × 1.5배 + 2시간 × 2배)의 휴가를 부여해야 한다.

#### ◁보상휴가제 운영 예시▷

일	월	화	수	목	금	토
휴일	근로일	근로일	근로일	근로일	근로일	휴무일
8시간 근로				← 12시간 휴가부여→		



신항철 삼정노무법인 대표 공인노무사

삼정노무법인의 대표 공인노무사이며, (주)에스제이타워 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 임금채권보장업무를 국내 최초로 수행하였고, 임금, 근로시간, 노사관계 및 산업안전 등 기업 현장에 필요한 수많은 컨설팅을 통해 우리나라의 비바람직한 노사문화를 정착시키고자 불철주야 노력하고 있다.

shin@psj.kr / www.psj.kr